

مجلة علمية محكمة
العدد 2 / المجلد 1 / لسنة ٢٠٢٤



مجلة العلوم الرياضية والتنمية الشبابية

مجلة نصف سنوية تصدر عن دائرة الدراسات
وتطوير الملاكات والقيادات الشبابية في وزارة الشباب والرياضة

الرقم المعياري الدولي (Issn) : 2959 - 5878 رقم الإيداع : 2450 لسنة 2022

في هذا العدد :

من التعليم إلى سوق العمل

الصفحة

1

تشغيل الشباب وتنفيذ فرص جديدة
لعقدين جديدين دراسة تحليلية
أ.م.د. محمد عبد الحسن ناصر

الصفحة

5

الاقتصاد الأخضر ودوره في التنمية
المستدامة وتفعيل المشاريع
الاستثمارية للشباب
م.م. م. علي

الصفحة

19

دور وزارة الشباب والرياضة في تطوير
مواهب الطلبة والشباب منطلقات
الشباب انموذجاً
أ.م.د. أشواق عبد الحسن عبد

والمزيد !





وزارة الشباب والرياضة
مركز البحوث والدراسات



مجلة العلوم الرياضية والتنمية الشبابية

مجلة علمية محكمة
تصدر عن دائرة الدراسات وتطوير الملاكات والقيادات الشبابية
في وزارة الشباب والرياضة

العدد (2) المجلد الأول 2024
مجلة نصف سنوية

mag.std@moys.gov.iq

<https://jssyd.moys.gov.iq/>

الرقم المعياري (ISSN): 2959-5878

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق (2450) لسنة 2020

شروط النشر

على المؤلفين التأكد من كون طلباتهم مستوفية لجميع الفقرات الآتية، وعليه، فقد تُرد الطلبات التي لا تلبى تلك الضوابط.

هذا المؤلف لم يسبق له النشر، ولم يُعرض على مجلة علمية أخرى في الوقت الحاضر، كما ويتحمل الباحث أو المؤلف المسؤولية الكاملة عن كون بحثه المرسل أو المنشور في المجلة هو بحث أصيل وغير مقتبس أو منتحل أو مجتزأ من أي بحث أو أطروحة أخرى ويراعي الباحث كافة الضوابط الأكاديمية والأخلاقية المتعارف عليها وبعبءه يتحمل الباحث أو المؤلف المسؤولية القانونية والأخلاقية وجميع ما يترتب على ذلك من حقوق وتعيضات.

قواعد النشر

تعتمد مجلة العلوم الرياضية والتنمية الشبابية في انتقاء محتويات أعدادها على المواصفات الشكلية والموضوعية للمجلات الدولية المحكّمة، وفقاً لما يلي:

- أن يكون البحث أصيلاً معداً خصيصاً للمجلة، وألا يكون قد نشر جزئياً أو كلياً أو نشر ما يشبهه في أي وسيلة نشر إلكترونية أو ورقية، أو قدّم في أحد المؤتمرات العلمية، أو إلى أي جهة أخرى.

- يجب أن يشتمل البحث على العناصر التالية:

١. عنوان البحث باللغتين العربية والإنكليزية، مع خلاصة عربية وإنكليزية مع أسماء المشاركين في البحث باللغتين والمؤسسة العلمية التي ينتمي إليها كل مشارك.

٢. الملخص التنفيذي باللغتين العربية والإنكليزية في نحو ٢٥٠-٣٠٠ كلمة، ويقدم الملخص بجمل قصيرة ودقيقة وواضحة إشكالية البحث الرئيسة، والطرق المستخدمة في بحثها، والنتائج التي توصل إليها البحث.

٣. تحديد مشكلة البحث، وأهداف الدراسة، وأهميتها، والمراجعة النقدية لما سبق وكتب عن الموضوع، بما في ذلك أحدث ما صدر في مجال البحث، وتحديد مواصفات فرضية البحث أو أطروحته، ووضع التصور المفاهيمي وتحديد مؤشرات الرئيسة، ووصف منهجية البحث، والتحليل والنتائج، والاستنتاجات. على أن يكون البحث مديلاً بقاءة تتضمن أهم المراجع التي أحال إليها الباحث، إضافةً إلى المراجع الأساسية التي استفاد منها ولم يشر إليها في الهوامش. وتذكر في القائمة بيانات البحوث بلغتها الأصلية (الأجنبية) في حال العودة إلى عدة مصادر بعدة لغات.

٤. أن يتقيد البحث بمواصفات التوثيق وفقاً لنظام الإحالات المرجعية الذي تعتمده المجلة.

٥. لا تنشر المجلة مستلزمات أو فصولاً من رسائل جامعية أقرت إلا بشكل استثنائي، وبعد أن يعدها الباحث من جديد للنشر في المجلة، وفي هذه الحالة على الباحث أن يشير إلى ذلك، ويقدم بيانات وافية عن عنوان الأطروحة وتاريخ مناقشتها والمؤسسة التي جرت فيها المناقشة.

شروط النشر

٦. أن يقع البحث في مجال أهداف المجلة واهتماماتها البحثية بالمعنى الواسع للعلوم الاجتماعية والإنسانية، وهي مبنية بشكل موسع في صفحة مجالات النشر.
٧. يتراوح عدد كلمات البحث، بما في ذلك المراجع في الإحالات المرجعية والهوامش الإيضاحية، وكلمات الجداول في حال وجودها، والملحقات في حال وجودها، بما لا يزيد عن ١٣٠٠٠ كلمة، والمجلة أن تنشر، بحسب تقديراتها وبصورة استثنائية، بعض البحوث والدراسات التي تتجاوز هذا العدد من الكلمات.
٨. ٨. تقدم المقالات والبحوث بصورة إلكترونية حصراً وعبر هذا الايميل: mag.std@moys.gov.iq
٩. عدد الصفحات للبحث تكون في حدود ٣٠ صفحة بصفحات المجلة وبحجم A٤، وبصيغة « Microsoft Word ».
١٠. تكتب المادة العلمية العربية بخط من نوع Times New Roman وبحجم خط ١٢ مع مسافة ١,٠ بين الأسطر (٨ نقاط) بين الأسطر.
١١. العنوان الرئيسي BoutrosNewsH1 وبحجم خط ٢٤ سميك Bold، بينما العناوين الفرعية Yakout بحجم ١٤ سميك Bold بينما يكون المتن Yakout بحجم ١٤ Regular ويكون نشر البحوث في المجلة بعامودين.
١٢. تضبط الجداول والأشكال مرقمة ومعنونة وفقاً لهوامش الصفحة الأنفة الذكر، ويستحسن أن تعد بالطريقة الآلية أي بالبرامج المخصصة لها.
١٣. تحميل نموذج كتابة البحث من هنا.
١٤. تلتزم المجلة بالحفاظ على حقوق الملكية الفكرية.
١٥. يكون ترتيب وتنسيق المصادر على نظام APA.

مدير التحرير:
د.حسين ابراهيم عداي

رئيس التحرير:
أ.د.حسن علي كريم كاظم

اعضاء هيئة التحرير

رئيس جامعة الفرات الدوسط التقنية العراق	أ.د. حسن لطيف كاظم الزبيدي
لسانيات / جامعة الرباط/ المغرب	أ.د. عقيل يحيى الدرجي
علم اجتماع / الجامعة اللبنانية/ لبنان	أ.د. سناء علي شمس
التربية البدنية وعلوم الرياضة / عميد كلية تربية الجامعة الاسلامية في النجف/ العراق	أ.د جبار رحيمة
ادب مقارن / تدريسي في المعهد العالي للترجمة الاداب والفنون/ مصر	أ.د.خالد ابراهيم سالم
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات جامعة بغداد	أ.د. فاطمة عبد مالح
التربية البدنية الرياضة / الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب / الكويت	أ.م.د. بدر سليمان الدمخس
رئيس جامعة التكوين.. البويرة.. الجزائر	أ.د. جمال خيربي
التربية البدنية وعلوم الرياضة / مدير المعهد العالي للرياضة في جامعة قفصة / تونس	أ.د. فيروز عزيز
عميد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة دهوك كردستان العراق	أ.د. زياد عبد
رئيس جامعة الحمدانية العراق	أ.د.محمد التاقي محمد
عميد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة كويه .. اربيل	أ.د. نه ز عبد الله فتاح رحمان

مسؤول شعبة المجلة:
د. دعاء مزهر فليح

التدقيق اللغوي:
أ.م.د عبد الخالق حسن كاظم

محتويات العدد

1انتقال الشباب والشابات من التعليم إلى سوق العمل في العراق
د. حسن لطيف كاظم

80تشغيل الشباب وتنفيذ فرص جديدة لعقدين جديدين.. دراسة تحليلية
أ.م.د. محمد عبدالحسن ناصر

95الاقتصاد الأخضر ودوره في التنمية المستدامة وتفعيل المشاريع الاستثمارية الشبابية
م.د. مي محمد علي

109دور وزارة الشباب والرياضة في تطوير مواهب الطلبة والشباب.. منتديات الشباب انموذجاً
أ.م. د. أشواق عبد الحسن عبد

126تشغيل الشباب وعلاقته بالبرمجة الالكترونية.. دراسة تحليلية
الاستاذ الدكتور عبد الله احمد خلف العبيدي

140تمكين الشباب للوظائف الخضراء
أ.م.د.وسن محسن

154انعكاسات قانون العمل قانون الضمان الخاص بالعمل على واقع القطاع الخاص
(دراسة اجتماعية تحليلية)
م.م.سرور محمد خليل

172دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب
د. ثامر محيبيس محسن



التنمية المستدامة في قطاع الشباب

في الخطة العالمية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة التي اقترتها الامم المتحدة، وُضِعَ للشباب دور أساس في تنفيذ هذه الاهداف والغايات والتي تشمل أربعة أهداف رئيسة وهي (التعليم، البحث العلمي، الرياضة، والعمل) ضمن خطة الاهتمام بالشباب، كما تم عدّ الجهود التنموية في قطاع الشباب عنصراً مهماً لنشر السلام في العالم.

ومن هذا المنطلق، فإن العناية بالشباب والرياضة تعدّ عملاً وطنياً كبيراً، وتمثّل التزاماً أخلاقياً وقيماً قبل أن يكون وظيفياً، كونه يتعلّق بمستقبل هذا الوطن ويتصل مباشرة بالتربية وتنشئة أبنائه وفق القيم الأخلاقية والمبادئ الوطنية الكريمة.

ولقد وضعنا مع المختصين في الوزارة جملةً من المشاريع والخطط الطموحة لتطوير مهارات الشباب وتعزيز قدراتهم في مجالات العلوم المختلفة، فضلاً عن تهيئة مستلزمات تطوير الواقع الرياضي، بما يتضمن من منشآت رياضية وملاعب وصالات مختلفة، مُعَصِّدةً بالدعم الحكومي اللازم في سبيل توفير البيئة الضرورية لاستيعاب الطاقات الشبابية وإظهار الجوانب الابداعية لديهم في هذا المجال.

ومما تقدم، يصدرُ عددٌ جديدٌ من المجلة العلمية المحكمة التي تُعنى بالدراسات والبحوث التي من شأنها رفع المستوى العلمي للشباب، ودعم المشاريع والأفكار العلمية التي تعالج مشاكلهم على الصعيدين الشبابي والرياضي على حدٍّ سواء، من خلال طرح الحلول والتوصيات والتي نضعها بين أيديكم لتعمّ الفائدة، ومن الله التوفيق.

أحمد محمد حسين قاسم المبرقع

وزير الشباب والرياضة



انتقال الشباب والشابات من التعليم إلى سوق العمل في العراق

د. حسن لطيف كاظم

(١) مقدمة

يشهد العراق تحولات اجتماعية مهمة فرضتها التغييرات الديموغرافية والسياسية والاقتصادية والثقافية المحلية والإقليمية والعالمية، وفي ظل عمق هذه التغييرات ومساراتها أصبح من الضرورة بمكان الاهتمام بالشباب، بوصفهم الفئة الأكثر تأثراً وتأثراً بتلك المتغيرات، لذا تحرص الأمم على الاهتمام بهم وتمكينهم من خلال الافادة من مزايا التعليم الجيد، وتوفير فرص العمل أو إطلاق مشروعاتهم الخاصة؛ لأنهم عدة مستقبلها والرصيد الأساس لتقدمها ونمائها.

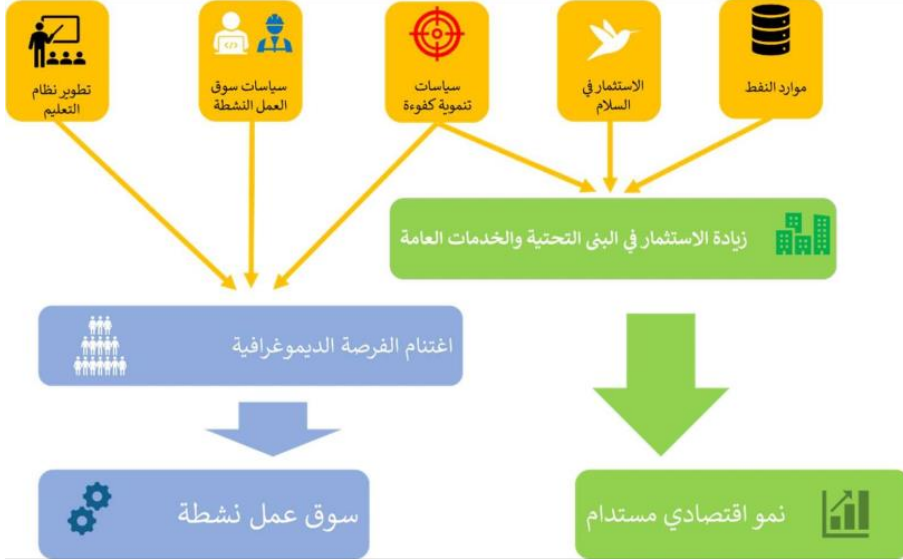
تعد فرص العمل والخيارات المهنية هي أكبر التحديات التي تواجه الشباب والشابات، مع ذلك فان عدم التوافق طويل الأجل بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل والانتقال إلى الحياة المهنية قد أسهم في تعميق أزمة الشباب في سوق العمل، وغالباً ما يشعر الشباب بأنهم في وضع يصعب حصولهم على فرص العمل المناسبة واللائقة، وقد تفاقم هذا الوضع بسبب الآثار الاقتصادية والسياسية لجائحة Covid-19، والأزمة السياسية التي سبقتها ولا تزال تفاعلاتها وتداعياتها مستمرة.

كان ولا يزال موضوع توفير فرص العمل في

البلاد أمراً بالغ الأهمية، وتحدياً جدياً في السنوات الأخيرة، فضلاً عن التحديات الأمنية والاقتصادية ونقص الطاقة الكهربائية وعدم ملائمة البنى التحتية وصعوبات الوصول إلى الائتمان بتكلفة معقولة. وعلى الدوام كانت هناك صعوبات في تنشيط بيئة الاعمال وإطلاق المشروعات الاقتصادية واجتذاب الاستثمارات الأجنبية، إذ يعوق النظام القانوني المعقد وغير المرن من إمكانية تحقيق النمو الاقتصادي في القطاعات غير النفطية.

يملك العراق موارد نفطية مهمة تجعله رابع أكبر منتجي العالم للنفط، باحتياطي يُمكن أن يكفي لما يقرب من تسعة عقود في حالة استمرار معدلات الإنتاج مثلما هي الآن، وتتمتع الحكومة بفضل هذه الموارد بحيز مالي جيد لزيادة معدلات الاستثمار في البنية التحتية والخدمات العامة؛ إذ يُمكن لهذه الاستثمارات تحسين جودة السلع العامة وتعزيز الثقة في الحكومة. ويُمكن للأخيرة أن تستثمر أكثر في عائد السلام لتمويل استثمارات في الخدمات العامة التي تستهدف الشباب والشابات، لضمان اغتنام الفرصة الديموغرافية، وتعزيز القدرة على تزويد الاقتصاد الوطني بالقوى البشرية المؤهلة تأهيلاً مناسباً (أنظر الشكل ١).

شكل (1): الاستثمار في الشباب لمستقبل مستدام



المصدر: من اعداد الباحث

١-١: من هم الشباب ؟

«ترعى النشء والشباب، وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم». هناك افتقار واضح للأطر التشريعية والمؤسسية والسياساتية التي تسمح بتأطير عملية انتقال الخريجين من التعليم والتدريب إلى العمل اللائق، وهو ما يزيد من مدة مرحلة الانتقال عبر الانتظار والبحث عن فرص العمل.

ويجد الشباب أنفسهم مضطرين في شروط عمل غير منصفة يوفرها القطاع غير المنظم المهيمن في سوق العمل، وينخرطون في أعمال هامشية، لا تتلاءم مع مؤهلاتهم وخبراتهم المكتسبة من سنوات التعليم، في ظل استمرار ضعف النشاط الاقتصادي

تعد الشباب المرحلة العمرية الأهم في حياة كل إنسان، وفيها يحوز من القوة والطاقة والقابلية للعطاء، ما لا يتوافر لديه في المراحل الأخرى. والشباب بوصفهم شريحة اجتماعية هم أعلى ما يملكه المجتمع؛ لبناء حاضره، وتحقيق أحلامه وتطلعاته المستقبلية، فهم بناءة الحاضر وقادة المستقبل، وسر النهضة الأكبر، ومؤونة التنمية والتغيير. فالشباب فرصة مؤكدة ومتجددة لإحداث التغيير الإيجابي في المجتمع، بما يمتلكونه من قوة مشاركة وابتكار وإبداع. لذا وضع الدستور التزاماً على الحكومة تجاه الشباب عندما نصت المادة (المادة ٢٩/ ب) على ان

ومجتمعهم وهمومه، وربما يتخذ بعضهم مواقف تطبع سلوكهم في المراحل العمرية التالية.

وينبغي أن نسارع إلى القول إلى أن الشباب ليسوا مجموعة متجانسة انما هم ينقسمون على مجموعات متميزة، فهناك :

- الخريجون ممن يحملون شهادات البكالوريوس أو الدبلوم الفني من إحدى الجامعات أو المعاهد، إلى جانب خريجي الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه)، وكلا المجموعتين يحظون بقدر من التركيز بسبب قدرتهم على رفع صوتهم المطالبة بحقوقهم.

- الشباب المقصي أو المعرض للإقصاء، والذي لم ينل حظاً كافياً من التعليم، فهم لا يملكون مؤهلات علمية ومهنية كافية للانخراط في سوق العمل.

- على الرغم من أن قضايا الجندر هي قضايا متقاطعة (Cross Cutting) إلا أن أوضاع الشابات وتطلعاتهن مختلفة ومتميزة في المجموعات الثلاث السابقة.

١-٢: ماهية سوق العمل ؟

يشير مفهوم «سوق العمل» إلى العرض والطلب على العمالة، حيث يوفر العمال العرض ويوفر اصحاب العمل الطلب. ويعد هذا السوق مكوناً رئيساً في أي اقتصاد ويرتبط بشكل معقد بأسواق رأس المال والسلع والخدمات. فضلاً عن أنه يتأثر بديناميكيات السوق الدولية والمحلية والعديد من العوامل الأخرى، مثل مستويات التعليم والخصائص الديموغرافية للسكان والهجرة.

الصناعي بالدرجة الأساس وعدم قدرته على توفير فرص عمل بالقدر الكافي.

من الشائع التعامل مع الشباب على أساس العمر بوصفه محددًا رئيسًا، وأوحدًا، لفئة الشباب في أي مجتمع، وبالرغم من كون العمر هو المتغير الرئيس في الدراسات الديموغرافية، إلا أنه من المهم النظر في الأبعاد الاجتماعية والتاريخية والسياسية والاقتصادية التي تحيط بهم، إذ أن الخصائص الفسيولوجية والعمرية والنفسية والاجتماعية هي من تحدد بشكل أشمل مرحلة الشباب بوصفها مرحلة عمرية مهمة في حياة الإنسان، تمارس تأثيرها بقوة في الواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه، وتؤثر في ذلك الواقع بالقدر الذي يستطيع فيه الشباب أن يحدث التغيير.

يُمكن النظر إلى الشباب بوصفه مرحلة عمرية تنحصر بين حدين، يختلف الباحثون في تحديدهما، لكن هناك ما يشبه التوافق على انها تنحصر بالفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة، لكن العمر هنا هو مجرد محدد للخصائص البدنية بمكوناتها الفسيولوجية والبيولوجية، إلا أنه ليس العامل الحاسم في ما يعده الفرد والمجتمع شباباً، إذ يُمكن ان يكون العمر معبراً عن العبور البيولوجي للفرد إلا أنه لا يعبر عما يراه الفرد في نفسه، والمجتمع في الفرد من نضج وبلوغ اجتماعيين، وبهذا المعنى نجد كثيراً من الباحثين ينظرون إلى الشباب بوصفه مرحلة تمتد ما بين نهاية سن المراهقة وبداية سن الرشد والبلوغ الاجتماعي، وفيها يصبح الشباب أكثر وعياً بمشكلات أسرهم

عملية حاسمة في حياة الشاب، فضلاً عن أنها تمثل عنصراً مهماً في تحديد برامج العمل اللائق؛ لأنها تشتمل على :

- تنمية مهارات الشباب وقدراتهم بما يؤهلهم للولوج إلى سوق العمل.
- توجيه ومساعدة الشباب للدخول إلى سوق العمل والحصول على فرصة عمل لائقة.
- الوصول العادل إلى فرص العمل للجميع من دون تمييز وتأكيد الحقوق الأساسية للشباب والشابات وذوي الاحتياجات الخاصة.
- تتضمن تجربة العمل الأولى وعمليات التلمذة المهنية.

وطبقاً لمنظمة العمل الدولية فإن الانتقال من التعليم أو المدرسة إلى سوق العمل هو «المدة الزمنية من نهاية التعليم (أو ترك نظام التعليم من دون اجتياز المستوى التعليمي ذي الصلة، من دون الحصول على مؤهل) إلى أول دورة دائمة والحصول على وظيفة مرضية». ويُعد الانتقال مكتملاً فقط عندما يكون الشاب قد حصل على وظيفة مستقرة بناءً على عقد مكتوب مدته تزيد

عن ١٢ شهراً أو حصل على وظيفة مؤقتة تعد مرضية بناءً على استعداد الشاب للبقاء فيها. أما الشباب الذين يصنفون على أنهم «في مرحلة انتقالية» فهم الذين بدؤوا عملية الانتقال لكنهم لم يكملوها بعد. أما الشباب الذين لم يبدؤوا انتقالهم بعد فهم الأشخاص الذين في الدراسة وخارج قوة العمل أو لا يرغبون في عمل^(١). (الشكل ٢).

ولذلك فمن المهم تنفيذ سياسات وبرامج فعالة لتعزيز وصول الشباب إلى الوظائف

ويعني «الدخول في سوق العمل»، أما حجم مهارات عرض العمل الفردية أو أصحاب العمل الذين يبحثون عنها. ويحدد العدد النسبي للباحثين عن عمل مقابل العمل المتاح - عرض العمالة والطلب على العمالة - مقدار أجورهم المدفوعة مقابل عملهم. و نظراً لأن سوق العمل محكومة بعوامل العرض والطلب، فإنه يجب أن يكون كل فرد قادراً على العمل للساعات التي يريدها، لتأمين مستوى الدخل الذي يريده. لكن هناك من يرغبون بالعمل لكنهم لا يستطيعون ذلك. لذا تعد معدلات البطالة ومعدلات إنتاجية العمل والأجور الفردية وعدد ساعات العمل مقاييس مهمة للحكم على كفاءة سوق العمل وقدرتها على تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.

٣-١: ما المقصود بالانتقال؟ ما مراحله ؟
إن العبور إلى العمل يمثل متغيراً مهماً وحاسماً في حياة الشباب والشابات، وكلما كانت عملية العبور سريعة وميسرة أمكن توفير المزيد من الاستقرار في حياتهم. على أن طول مدة الانتقال والانتقال بين الاعمال ليس دائماً هو علامة سلبية بالقدر الذي يعبر عن الرغبة في تحقيق الذات، أو التطلع إلى البحث عن فرص أفضل من خلال فرص العمل الجديدة.

من جهة أخرى، فإن العمل اللائق مطلب ديمقراطي، وحق إنساني للجميع، وعلى الدولة أن تضمن السبل الكفيلة بالوفاء بهذا الحق.

يعد الانتقال من التعليم إلى سوق العمل

شكل (2): مراحل الانتقال من التعليم إلى العمل



يعد التعليم مهماً للانتقال من التعليم إلى العمل، لا سيما في البلدان المتقدمة حيث تلعب العديد من العوامل دوراً في تحقيق الانتقال الناجح للشباب، ويمكن أن يكون الانتقال مباشراً وسلساً، أو ممتداً وصعباً. وغالباً ما يُنظر إلى التعليم على أنه نتيجة مهمة من شأنها أن تساعد الشباب على تطوير المهارات المطلوبة في سوق العمل (٣). وبشكل عام فقد طال انتقال الشباب من التعليم إلى سوق العمل في العقود الأخيرة، في أغلب بلدان العالم. فالشباب أصبحوا يدرسون لمدة أطول، وسوق العمل أخذ في التغير. وعندما يطول الانتقال من التعليم فإن الانتقال إلى مراحل أخرى من الحياة مثل تكوين الأسرة، والانتقال إلى

اللائقة في سوق العمل. ذلك أن هذه المرحلة تعد حاسمة من حياة الشباب والشابات إذ يتعين عليهم اتخاذ قرارات مصيرية من شأنها أن تضع الأسس لتطورهم المهني والشخصي مدى الحياة. فتتحدد نوعية الحياة المستقبلية للشباب إلى حد كبير من خلال انتقالهم من التعليم إلى العمل. وبحسب منظمة العمل الدولية فإن «الفشل في العثور على عمل لائق بعد ترك المدرسة يميل إلى أن يكون له آثار دائمة في الأنماط المهنية وفي الدخل على مدى حياة الفرد. وعلى النقيض من ذلك، فمن المرجح أن يُنشئ تاركو المدرسة الشباب القادرون على العثور على عمل لائق مسارات إيجابية طوال حياتهم العملية» (٢).

وفي مجمل الاقتصاد وتحقيق التنوع الاقتصادي، وفي النظام التعليمي الجامعي والمهني لتزويد الخريجين بالمهارات المهنية المناسبة التي تمكنهم من الحصول على عمل لائق ووظائف عالية الجودة.

تسعى الورقة إلى تحقيق جملة من الأهداف من بينها :

- الوصول إلى فهم أعمق وأوضح لوضع الشباب في سوق العمل، وفهم مشكلاتهم فيه.

- تجاوز الفهم الإحصائي لواقع سوق العمل ومكانة الشباب فيه عبر الجمع ما بين الإحصاءات واللقاءات الشبابية التي تستجلي فهمهم لما يمرون به من تحديات في سوق العمل.

- هذه الورقة ستحلل سياسات التعليم والعمل لفهم الشروط الأساسية التي تشكل سياسة التعليم والعمل والتوظيف للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٩ عامًا للانتقال بنجاح من نظام التعليم إلى سوق العمل. والكشف عن افتراضات انتقال الشباب من نظام التعليم إلى سوق العمل التي شكلتها سياسة التعليم والعمل والتوظيف.

- تقويم تدابير سياسة التعليم والعمل والتوظيف التي تهيئ الظروف للشباب للانتقال من نظام التعليم إلى سوق العمل في العراق.

وعلى صعيد المنهجية المستخدمة فقد استخدمت الورقة أساليب البحث النوعي والكمي وإجراء تقويم لسياسات سوق العمل عبر طرح عدد من الأسئلة ومحاولة إيجاد الإجابات لها ومن هذه الأسئلة :

حياة مستقلة - يكتسب أيضًا مسارًا وإيقاعًا مختلفين، على نقيض الانتقال الطبيعي: التعليم- العمل- الأسرة. وتعد السرعة التي يجد بها الشخص الذي حصل على تعليم ذي صلة ووظيفة مناسبة محدداً مهماً للحكم على كفاءة نظم التعليم والتدريب وكفاءتهما، فضلاً عن الظروف المواتية أو غير المواتية في سوق العمل للشباب. ويُمكن ان تكون المرحلة الانتقالية على ثلاثة أنواع بحسب امتدادها الزمني :

- الانتقال قصير الأجل: الذي يتميز بالانتقال المباشر، عندما يلتحق الشباب، بعد حصولهم على التعليم، في وظيفة منتظمة ومرضية؛ يتميز أيضًا بمدة عمل مؤقتة وغير قانونية (من دون عقد) و/ أو عمل غير مُرضٍ لا تزيد عن عام واحد، أو مدة بطالة لا تزيد عن ثلاثة أشهر.

- الانتقال متوسط الأجل: الذي يعني مدة أطول من عام إلى عامين من العمل المؤقت وغير القانوني (من دون عقد) و/أو العمل غير المرضي، أو مدة بطالة من ثلاثة أشهر إلى سنة واحدة.

- الانتقال طويل الأجل: بجميع الحلقات المذكورة أعلاه والتي تستمر لمدة أطول.

١-٤: أهداف الورقة ومنهجيتها

ما من شك أن العمل هو الشاغل الأكبر للشباب وهم على أعتاب تحمل مسؤولية أنفسهم وبناء اسرهم. إلا أن استجابة الدولة والمجتمع لهذا رهن بقدرة الاقتصاد على استيعاب

الإصلاحات اللازمة في سوق العمل بل

عقد جلسات حوارية فيها وشملت محافظات: أربيل، دهوك، وبغداد، فضلاً عن الجلسات الالكترونية (انظر الجدول ١). وبشكل عام واجهت عملية انجاز اللقاءات كاملة صعوبات بسبب الوضع الأمني والسياسي في البلد أثناء إعداد الدراسة على الرغم من تمديد مدتها.

(٢) الشباب: الحجم والتوزيع والخصائص
يقدر أن ما يقرب من ٧٠٠ ألف شاب وشابة يدخلون سنوياً إلى سوق العمل، وهو عدد كبير ويبدو واضحاً أنه أكبر بكثير من عدد فرص العمل التي يستطيع الاقتصاد توليدها.

٢-١: حجم الفئة الشبابية
يمتاز المجتمع العراقي بزيادة نسبة الشباب في تركيبته الديموغرافية، إذ يشكل الافراد بعمر ١٥-٢٩ سنة ٢٧,٤٣٪ أي أن عددهم يبلغ ١١,٠١٢,٠٧٩ نسمة، وكلا الرقمين يعبران عن التحول الديموغرافي في المجتمع الذي ينتج هراً سكانياً فتياً يشكل فيه السكان تحت سن ٣٠ سنة حوالي ٣٠ مليون

- ما الذي يعوق انتقال الشباب من التعليم إلى العمل؟
- ما تأثير طول المرحلة الانتقالية من التعليم إلى العمل؟
- ما سبل تحقيق انتقال سلس من التعليم إلى العمل؟
- إلى أي مدى استطاعت السياسات الحكومية ذات الصلة التصدي لمشكلة البطالة؟

أما من حيث منهجية الورقة فإنها سوف تعتمد على تحليل المصادر العلمية، والوثائق الاستراتيجية والتنموية، النصوص القانونية والبيانات الإحصائية الرسمية أو تلك التي وفرها استبيان الشباب المعد لأغراض هذه الورقة والذي شمل ٢١٢٧ شاباً وشابة استجاب منهم لإكمال الاستبيان الالكتروني ١٢٥٢ شاباً وشابة (٣٣٪) شابة و٦٧٪ (من الشباب) وقد تم نشره على منصة (U-Report Iraq) خلال شهر أيلول (سبتمبر) ٢٠٢٢. فضلاً عن حوارات الشباب وتقويم آرائهم في محافظات العراق التي تم

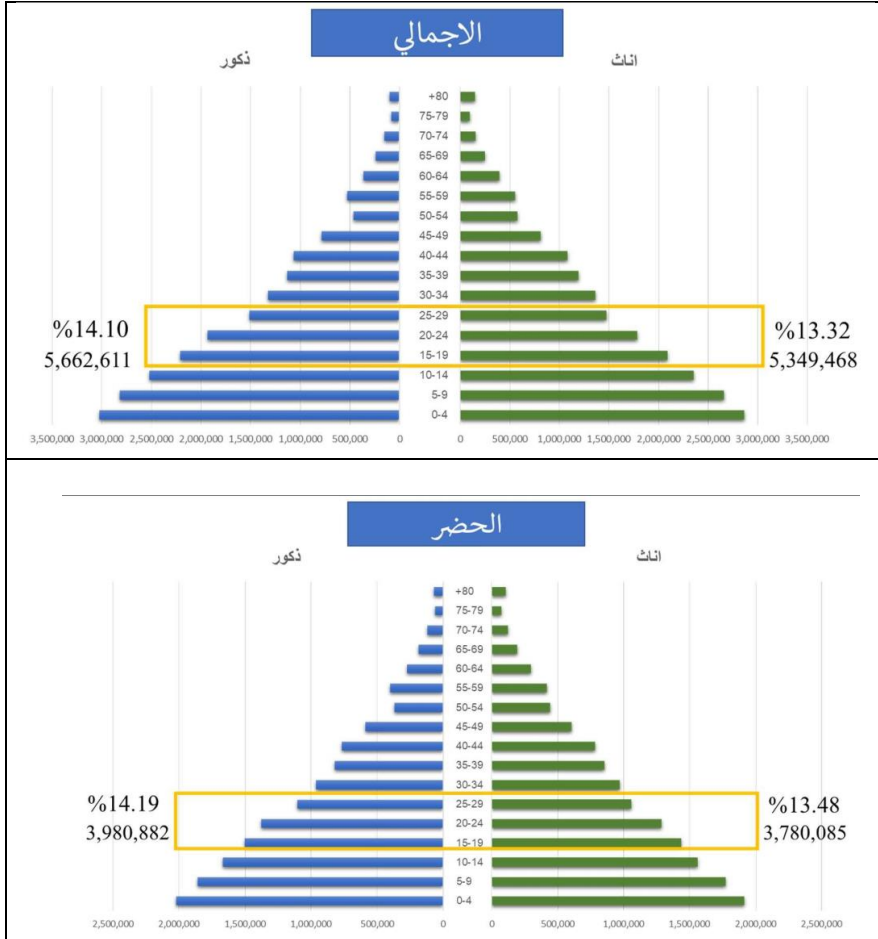
جدول (١): لقاءات الشباب لأغراض الدراسة

أربيل، كركوك، السليمانية	حضور	أربيل		
دهوك، الموصل	حضور	دهوك		
بغداد، بابل، الانبار، النجف	حضور	بغداد		
أربيل، بغداد، النجف، الانبار، المثنى	الالكتروني			

ليكونوا قادرين على المشاركة في النشاطات المجتمعية. في حين نجد أن احتياجات الفئتين العمريتين الأعلى (١٥- ١٩ و ٢٠- ٢٤ سنة) تختلف بسبب وقوفهما على أعتاب مرحلة جديدة تتطلب الاختيار بين العمل وإكمال الدراسة وتكوين الأسرة. ستؤثر الديناميات السكانية في معدل الإعالة العمرية والاقتصادية، المرتفعة بسبب ارتفاع

نسمة، الأمر الذي يعني أن ثلاثة من كل أربعة أفراد هم تحت سن ٣٠ سنة. ومن خلال الشكل (٣) نلاحظ ارتفاع نسبة الشباب بعمر ١٠- ١٤ مقارنة بالفئتين الأعلى، وهذا يعني وجود شريحة كبيرة هم في مرحلة المراهقة التي تتطلب من الدولة والمجتمع توفير برامج ومشروعات معينة تتصل بإعدادهم صحياً وتعليمياً ونفسياً،

شكل (٣): الهرم السكاني وعدد الشباب ونسبتهم ٢٠٢٠





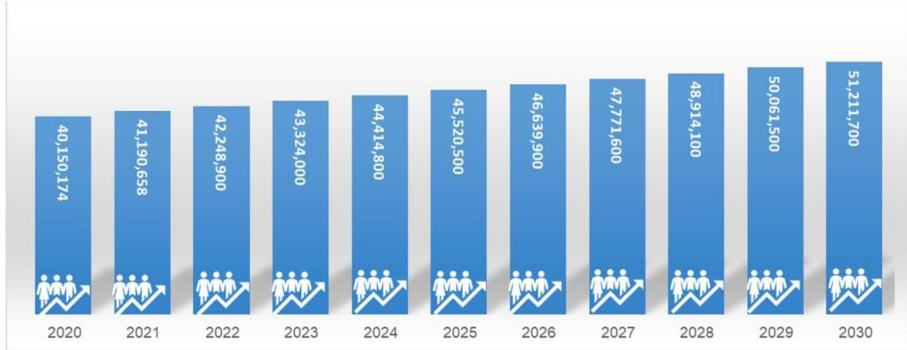
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على: الجهاز المركزي للإحصاء، تقديرات سكان العراق ٢٠٢٠، مطبعة الجهاز، بغداد، ٢٠٢٠، ص١٨.

والاقتصادية والسياسية والثقافية، وعدم ترك أحد يتخلف عن الركب، ولأسيما الشباب الذين يجب أن يكونوا أكثر استعداداً وتطلعاً للمستقبل. لذلك سيكون للديناميات السكانية تأثير حاسم على مؤشرات التنمية المستقبلية. وبالنظر إلى الزيادة المحتملة في السكان فإنه يتوقع أن يصل سكان العراق إلى أكثر من ٥١ مليون نسمة عام ٢٠٣٠، سيعيش أغلبهم في المدن.

٢-٢: الشباب بحسب المحافظات والبيئة
يبلغ متوسط نسبة الشباب في العراق ٣٣.٣٪ فيما تتفاوت نسبة الشباب في المحافظات، إذ ترتفع إلى ٣٦.٧٪ في دهوك، وعلى العموم تتسم محافظات إقليم كردستان الثلاث بارتفاع نسبة الشباب مقارنة مع بقية المحافظات إذ تبلغ في

حجم الفئات المعالة من السكان إذ تقدر الإعالة العمرية الإجمالية عام ٢٠٢١ بحوالي ٦٩٪^(٤). والتي يُمكن أن تنخفض تدريجياً مع زيادة وسيط العمر لدى السكان. إن الهرم السكاني الشاب هو الثروة الحقيقية في البلاد؛ إذ يُمكن من خلالها مواجهة التحديات المستقبلية، وضمان التنمية البشرية في عناصر التمكين المادية وغير المادية التي تغطي التعليم والصحة وفرص كسب الدخل والقضاء على الفقر والهشاشة وضمان استفادة الجميع من عوائد التنمية المستدامة من خلال تمكينهم من التمتع بهذه العوائد وتعزيز مهاراتهم، ومعارفهم ومستويات معيشتهم ووضاعهم الصحية، وتشجيع الفئات الأكثر هشاشة على الاندماج بشكل فعال وإيجابي في المجتمع، ما يؤدي إلى الشمول في جميع الأنشطة الاجتماعية

شكل (٤): تقديرات عدد السكان في العراق للمدة ٢٠٢٠-٢٠٣٠ (نسمة)



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على: الجهاز المركزي للإحصاء، تقديرات سكان العراق ٢٠٢٠، مطبعة الجهاز، بغداد، ٢٠٢٠، ص ١١.

٣-٢: الشباب والشابات والهبة الديموغرافية
تشير الزيادة في حصة الفئات الوسطى من الهرم السكاني وتراجع معدل الإعالة العمرية إلى أن العراق قد دخل في إطار ما يعرف بـ «الهبة الديموغرافية» التي تحدث عندما تزداد نسبة السكان في سن العمل بمعدل أكبر من بقية السكان، ومن ثم زياد نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان، فيصبح السليمانية ٦.٣٣٪، وفي أبريل ٩.٣٥٪، بينما توجد أدنى نسب الشباب في بغداد والتي تبلغ ٤.٣٠٪ فالبصرة وميسان (٩) (٣٢٪) وذي قار (١,٣٣). (أنظر الجدول ٢). مع ذلك فإن جميع هذه النسب تعد مرتفعة بالمقاييس الديموغرافية وتستلزم من هذه المحافظات العمل الجاد من أجل الاستجابة لاحتياجات الفئات الشابة فيها.

جدول (٢): توزيع الشباب بحسب الفئة العمرية والجنس والمحافظة ٢٠٢٠.

المحافظة	النوع	عدد الشباب (نسمة)				%		(نسمة)
		19- 15	24- 20	29- 25	34- 30	مجموع الشباب	نسبة الشباب	
دهوك	ذكور	75,851	69,087	63,050	44,550	252,538	37.0	682,089
	إناث	71,837	66,999	60,517	47,702	247,055	36.4	679,122
	المجموع	147,688	136,086	123,567	92,252	499,593	36.7	1,361,211

2,006,651	33.3	668,870	124,485	139,300	185,552	219,533	ذكور	نبنوى
1,921,564	33.3	639,522	121,063	142,398	168,381	207,680	اناث	
3,928,215	33.3	1,308,392	245548	281698	353933	427213	المجموع	
1,139,153	36.9	420,634	83,225	103,969	116,333	117,107	ذكور	السلامية
1,138,018	35.8	406,969	89,457	100,000	107,545	109,967	اناث	
2,277,171	36.3	827,603	172682	203969	223878	227074	المجموع	
847,120	34.5	292,638	59,558	63,055	79,836	90,189	ذكور	كر كوك
835,689	33.6	280,891	58,956	63,793	73,360	84,782	اناث	
1,682,809	34.1	573,529	118514	126848	153196	174971	المجموع	
986,149	36.1	356,187	70,168	88,572	95,499	101,948	ذكور	أربيل
967,192	35.6	344,497	73,918	88,222	93,473	88,884	اناث	
1,953,341	35.9	700,684	144086	176794	188972	190832	المجموع	
870,999	34.3	299,054	53,417	60,241	86,407	98,989	ذكور	ديالى
853,239	33.1	282,532	59,273	59,096	76,707	87,456	اناث	
1,724,238	33.7	581,586	112690	119337	163114	186445	المجموع	
958,543	35.8	343,071	59,214	71,516	97,965	114,376	ذكور	الانبار
907,275	35.0	317,717	60,170	66,253	85,114	106,180	اناث	
1,865,818	35.4	660,788	119384	137769	183079	220556	المجموع	
4,342,766	34.5	1,498,120	292,121	324,555	423,695	457,749	ذكور	بغداد
4,215,859	26.4	1,112,687		313,432	382,204	417,051	اناث	
8,558,625	30.5	2,610,807	292121	637987	805899	874800	المجموع	
1,098,884	33.8	371,619	68,826	75,568	103,134	124,091	ذكور	بابل
1,075,899	33.2	357,697	72,156	71,048	96,093	118,400	اناث	
2,174,783	33.5	729,316	140982	146616	199227	242491	المجموع	
647,462	34.8	225,045	41,506	46,623	62,884	74,032	ذكور	كربلاء
636,022	33.9	215,793	41,567	43,384	60,438	70,404	اناث	
1,283,484	34.3	440,838	83073	90007	123322	144436	المجموع	
733,021	34.0	249,298	47,854	51,809	68,361	81,274	ذكور	واسط
718,986	32.8	235,964	48,025	50,546	61,708	75,685	اناث	
1,452,007	33.4	485,262	95,879	102,355	130,069	156,959	المجموع	
848,635	34.8	295,618	53,089	61,069	84,667	96,793	ذكور	صلاح الدين
831,380	34.2	284,683	53,582	62,549	76,259	92,293	اناث	
1,680,015	34.5	580,301	106,671	123,618	160,926	189,086	المجموع	
777,034	34.1	265,032	49,594	57,700	70,393	87,345	ذكور	النجف
772,754	33.6	259,536	51,875	52,723	68,821	86,117	اناث	
1,549,788	33.8	524,568	101,469	110,423	139,214	173,462	المجموع	
685,280	33.6	230,197	44,310	48,125	63,809	73,953	ذكور	القاسمية
674,362	33.0	222,372	44,304	47,675	58,304	72,089	اناث	
1,359,642	33.3	452,569	88,614	95,800	122,113	146,042	المجموع	
430,977	34.3	148,036	26,695	29,291	40,734	51,316	ذكور	المتن
426,675	34.3	146,179	27,683	28,901	37,753	51,842	اناث	
857,652	34.3	294,215	54,378	58,192	78,487	103,158	المجموع	
1,107,521	34.0	377,015	71,824	80,604	101,797	122,790	ذكور	ذي قار
1,098,993	33.1	363,583	74,223	74,523	91,504	123,333	اناث	
2,206,514	33.6	740,598	146,047	155,127	193,301	246,123	المجموع	

583,766	32.9	192,090	35,576	41,317	50,946	64,251	ذكور	ميسان
588,036	32.8	193,036	35,074	39,747	49,683	68,532	إناث	
1,171,802	32.9	385,126	70,650	81,064	100,629	132,783	المجموع	
1,538,773	32.8	505,247	101,686	109,903	132,106	161,552	ذكور	البصرة
1,524,286	32.9	501,489	103,706	109,474	129,792	158,517	إناث	
3,063,059	32.9	1,006,736	205,392	219,377	261,898	320,069	المجموع	
20,284,823	34.5	6,990,309	1,327,698	1,516,267	1,933,205	2,213,139	ذكور	العراق
19,865,351	32.3	6,412,202	1,062,734	1,474,281	1,784,138	2,091,049	إناث	
40,150,174	33.4	13,402,511	2,390,432	2,990,548	3,717,343	4,304,188	المجموع	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على : الجهاز المركزي للإحصاء، تقديرات سكان العراق ٢٠٢٠، مطبعة الجهاز، بغداد، ٢٠٢٠.

المزيد من الناس قدرين على أن يكونوا منتجين ويسهمون في نمو الاقتصاد. لذا يجادل كثير من الباحثين بأن هناك إمكانات كبيرة لتحقيق مكاسب اقتصادية من هذه الهبة. من أجل تحقيق النمو الاقتصادي، يجب أن يحصل الشباب على التعليم الجيد والتغذية الكافية من أجل أن يكونوا فاعلين في المستقبل.

يوفر العائد الديموغرافي إمكانات النمو الاقتصادي الناتجة عن تغيير التركيب العمري للسكان مع وجود قسم كبير من الافراد في سن العمل (١٥ - ٦٤ سنة) مقارنة بغيرهم. ويحصل هذا العائد نتيجة: انخفاض معدل الولادات، وانخفاض معدل الخصوبة، وزيادة طول العمر، وذلك من شأنه الإسهام في خفض الإنفاق، وإلى زيادة حجم السكان في سن العمل.

سيكون لدى العراق قوة عاملة أكثر شباباً مقارنة مع بقية بلدان العالم، بمتوسط عمر أقل بكثير مما هي في الدول المتقدمة. ويمكن أن تنمو خلال هذه المرحلة المدخرات

الشخصية، وزيادة القوة الشرائية، فتؤدي إلى تعزيز النمو الاقتصادي. مع ذلك فإن التحدي البارز في هذه المرحلة هو توفير إمكانات تنمية مهارات السكان في سن العمل حتى يصبحوا منتجين لاقتصاد الدولة. وفقاً لتقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يحتل العراق مكانة متوسطة في مؤشر التنمية البشرية (HDI) لعام ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ تضعه في المرتبة ١٢١ مع متوسط سنوات الدراسة وسنوات الدراسة المتوقعة منخفضة للغاية إذ يبلغ ١٢,١ سنة و ٧,٩ سنوات على التوالي^(٥).

ومثلما نبه تقرير صدر عام ٢٠١٢ من خطورة التعامل السلبي مع هذه الهبة والاستمرار في هدرها، إذ أن «انفتاح النافذة الديموغرافية لا يمكن أن يحدث التأثير الإيجابي في التنمية ما تتبع سياسة مؤسسية تحقق التكامل بين جانب العرض الذي يتمثل في انفتاح النافذة وجانب الطلب الذي يفترض أن تمثله حيوية الأسواق والتوزيع المنصف للفرص وبناء القدرات البشرية»^(١)

حقاً متعدد الأبعاد، يمكن الأطفال والشباب من إدراك حقوقهم الأخرى، ويحقق لهم إمكانية إحداث التغيير الإيجابي في حياتهم ومستقبلهم، بل أمنت حق التعليم في «بعد واحد» هو الوصول إلى فرصة ما للتعليم، بغض النظر عن كل ما يخص تطلعاتهم وتوقعهم، وحاجات التنمية المستدامة، وهذا ما أفقد التعليم أبعاد هويته ومهنيته وتربوية، كان يُمكن تضمينها في فلسفة الدولة تجاه التربية والتعليم التي تترجم النص الدستوري في سياسات تحدث التغيير نحو الأفضل.

يشهد التعليم في العراق تحولات بنيوية ناتجة بالأساس عن عدة عوامل منها:

- زيادة رغبة الشباب والشابات وأسرهم في التعليم الامر الذي يفرض على الدولة المزيد من الأعباء لتلبية هذا الطلب المتزايد، مع ذلك فان حدود دور الدولة كان ولا يزال في منح الراغبين فرصة (أيا كانت) في التعليم.
- دخول القطاع الخاص القوي في التربية والتعليم واستطاعته تلبية أنواع جديدة من الطلب على التعليم المرتبط بما يريده الشباب وما يتوقعون أنه سيسهم في منحهم فرصة العمل المستقبلية.

وخلال السنوات العشرين الماضية توسع التعليم العالي على نحو ملفت إذ زاد عدد الجامعات الحكومية من ١٦ جامعة إضافة هيأة التعليم التقني في السنة الدراسية ٢٠٠٣/٢٠٠٢

إلى ٣٥ جامعة يوجد فيها ٥٩٩٤٦٢ طالباً وطالبة ٣,٥٤ ٪ منهم من الشابات بحسب بيانات

ومن أجل الاستفادة من الهبة الديمغرافية في العراق فعلى الحكومة أن تعمل على اتخاذ عدد من الخطوات ذات المغزى التنموي ومنها: زيادة الإنفاق على التعليم، زيادة الإنفاق على الصحة، زيادة الاستثمارات في البحث والتطوير، والاستثمار أكثر في تنمية المهارات.

إن العائد الديمغرافي يُمكن أن يسهم في تحقيق النمو الاقتصادي عبر زيادة القوى العاملة، وزيادة معدلات التحضر والتصنيع، والمزيد من الاستثمار في البنية التحتية المادية والبشرية، وفي ظل العوائد الديموغرافية يتوقع حصول زيادة في إنتاجية الاقتصاد الوطني واحداث نمو إيجابي في الطبقة الوسطى.

(٣) الشباب والتعليم والتدريب

يمكن الادعاء أن هدف التعليم وجودته وجدواه قد تبدلت منذ التغيير السياسي عام ٢٠٠٣، وعلى الرغم من نص الدستور في المادة (٣٤) علي أن:

- التعليم عامل اساس لتقدم المجتمع وحق تكفله الدولة، وهو الزامي في المرحلة الابتدائية، وتكفل الدولة مكافحة الأمية.
- التعليم المجاني حق لكل العراقيين في مختلف مراحل.
- تشجع الدولة البحث العلمي للأغراض السلمية بما يخدم الانسانية، وترعى التفوق والإبداع والابتكار ومختلف مظاهر النبوغ.
- التعليم الخاص والأهلي مكفول وينظم بقانون.

إلا أنه لم يتم ترجمة هذا «الحق» ليكون

العربية؛ إذ يبلغ هذا المعدل ٣٢٪ في تونس و٣٤٪ في الأردن و٣٩٪ في المغرب^(٧). في ظل هذه الأوضاع نبذوا أمام نظامين تعليميين متميزين من حيث الأهداف والوسائل، فيما تبدو العملية التعليمية بعيدة عن الاستجابة لحاجات الشباب من جهة، وحاجات سوق العمل وشروطه من جهة أخرى. وليس ثمة دليل اقوى على هذا الخلل البنيوي من أن البطالة لا تستثني خريجي أي من النظامين.

ويمكن الادعاء بأن القوى الاجتماعية الصاعدة بعد عام ٢٠٠٣ نجحت إلى حد كبير في إنشاء قنوات تعليمية خاصة بدءاً من الحضنة وانتهاء بالجامعة لتسمح لأبنائها بمواصلة مساراتهم التعليمية مع الحفاظ على حظ وفير لهم في التعليم خارج البلد، وقد أجبر ذلك الطبقات الاجتماعية الأخرى الأدنى دخلاً على مسامرة هذا التحول والسعي للحصول على فرص تعليمية «خاصة» لأبنائهم في مسارات يعتقدون أنها تيسر الحصول على وظيفة حكومية.

لكن هذا التحول قد أدى إلى «تسليع» التربية والتعليم، وهو أمر انطوى على بعض المظاهر الإيجابية والسلبية في الوقت نفسه، فعلى نحو إيجابي زاد من جودة التعليم ما قبل الجامعي، وهو أمر حصل «اضطراراً» بسبب وجود الامتحانات العامة (الصف السادس الابتدائي، الثالث المتوسط، السادس الاعدادي)، وهو ما يجعل مخرجات المدارس على محك تنافسي صارم يكون التحصيل فيه مقياساً لجودة المدارس وكفاءة مدرسيها.

إلا أن الأمر مختلف تماماً في التعليم

السنة الدراسية ٢٠٢٠ / ٢٠٢١. إضافة ٦٨ جامعة وكلية أهلية (قطاع خاص) فيها ١٩١١٤٤ طالباً وطالبة (حوالي ٢١٪ من إجمالي الطلبة في الجامعات الحكومية والأهلية) بينهم ٨,٤٤٪ شابة. لكن ليس هناك كلية أو جامعة أهلية تقنية ومهنية. وعلى الرغم من أن هذه الزيادة في اعداد الطلبة والجامعات هي مؤشر جيد يعبر عن تحسن مستويات التعليم، إلا أنه جاء على حساب التعليم المهني والتقني، لأن هذه الجامعات تستقبل خريجي الدراسة الإعدادية. وسريعا نجد زيادة في القدرة الاستيعابية للجامعات والكليات الاهلية التي تستقبل الطلبة الذين يحققون معدلات قبول متدنية مقابل رسوم مرتفعة، وهذا المسار أيضا يبعدهم عن الخيارات المهنية والتقنية في التعليم اللاحق على المرحلة الإعدادية، ويرفد سوق العمل بمزيد من الخريجين الذين لا يتناسب تعليمهم ومهاراتهم مع الوظائف التي يوفرها السوق فتزداد البطالة بين الخريجين سواء أكانوا من خريجي الجامعات الحكومية أم الجامعات والكليات الاهلية.

من جهة أخرى، اتجهت كثير من الكليات الحكومية إلى التوسع في برامج التعليم المسائي والموازي بسبب نقص الموارد المتاحة لها من الموازنة الاتحادية، إذ يوجد فيها ١٥٣٠٣٣ طالباً وطالبة في الدراسات المسائية الحكومية وحدها، إضافة إلى ١١٠١٥٠ طالباً وطالبة آخرين في مثيلاتها الاهلية.

مع ذلك، فإن معدل الالتحاق الصافي بالتعليم الجامعي يبلغ حوالي ١٩٪، وهو معدل منخفض مقارنة بالبلدان الأخرى في المنطقة

الحد الذي طالبت فيه مجموعة شباب أربيل والسليمانية بإلغائه^(٨).

إلا أن ما يؤخذ على النظام التعليمي في العراق هو عدم تنافسيته دولياً، وفي الداخل فإن الوصول إلى التعليم يعتمد على مسار تقليدي يرتبط بأداء الطالب في الامتحان الوزاري (البكالوريا)، ولا توجد الكثير من الجامعات التي تعنى بالعلوم التطبيقية والتوجه مباشرة نحو مجالات البحث والتطوير التطبيقي.

من جهة أخرى، فإن ازدواجية نظام التعليم بوضعها المشوه تهدد دور التعليم بوصفه أداة لضمان الاستقرار الاجتماعي وتعزيز فرص المساواة من خلال تعظيم تكافؤ الفرص التعليمية والحياتية على حد سواء، وفي الوقت الذي تسعى فيه جميع الدول إلى تحسين جودة التعليم وتحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، نجد أن أداء العراق في هذا الهدف كان سيئاً في مؤشرات جودة التعليم كما تقيسها مؤشرات أهداف التنمية المستدامة. ومن نتائج التسليع المفرط للتعليم هو عدم الاستجابة للسياسة التعليمية، إذ أن المدارس والكليات والجامعات الأهلية لا ترتبط عضوياً بوازرتي التربية والتعليم العالي؛ لذا فإن سلطة الوزارتين وقدرتهما على فرض سياساتهما ذات الصلة بالنظام التعليمي تكاد تكون شبه معدومة، وهو ما أفرز نتائج سلبية تتعلق بسوق العمل، إذ لم تفلح وزارة التربية في فرض المسار المهني على القطاع الخاص الذي بات يأخذ حصة متزايدة من الطلبة الذين يفضلون المسار الأكاديمي^(٩).

مع ذلك هناك نسبة كبيرة من الشباب خارج دائرة التعليم والتدريب والعمل، وهم الأكثر

الجامعي، إذ أن «التسليع» المفرط، جعل الطالب مجرد «مشتري» لخدمات التعليم التي تقدمها الجامعة أو الكلية الأهلية، وقد انحدر ذلك بجودة التعليم العالي؛ نتيجة اجتهاد المؤسسات التعليمية في تلبية رغبة الطالب «المستهلك» في تقديم تعليم سهل وغير تنافسي مقابل ما يدفعه الطلبة للحصول على شهادات مضمونة، وإن كانت من دون مهارات حقيقية، وبدل أن تتنافس الجامعات في الجودة والرصانة العلمية، بدأت تتبارى في تبسيط التعليم والنزول عند رغبات الطلبة، على أنه لا يمكن التعميم على جميع التجاري، إذ تتواجد مؤسسات خاصة رصينة، إلا أنها تواجه صعوبة في إدامة زخم التكيف مع التسليع المفرط من قبل الكليات والجامعات الأهلية المنافسة.

إن التسليع المفرط في التعليم الأهلي وتفاقم مشكلاته ينتهك على نحو أكيد حقوق الإنسان العراقي، ويعترض مبدأ تكافؤ الفرص بين العراقيين، وينتهك المادة ١٦ من الدستور التي تنص على «تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين، وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك» والتي تعني أن التعليم هو مسؤولية الدولة وتحمل نفقاته بوصفه سلعة عامة غير خالصة، ويضرب دور التعليم العام بوصفه أحد آليات تحقيق العدالة الاجتماعية وبناء مجتمع يقوم على الجدارة والاستحقاق القائم على الإنجاز المعرفي وليس على الإمكانات المادية أو الخلفية الاجتماعية أو مستوى دخل الأسرة. وقد شفت المشاورات الشبابية النظرة السلبية التي يحملها الشباب تجاه التعليم الأهلي، إلى

وفي عام ٢٠١٢ قدر البنك الدولي أن ٤٠,٦٪ من الشباب هم ضمن هذه الفئة، وفي عام ٢٠٠٧ كانت من بين المعدلات الأعلى في العالم عندما بلغت ٤٦,٢ ٪ (١٠) تحت وطأة التدهور الأمني آنذاك.

ويعد مؤشر الأفراد بعمر ١٥-٢٤ سنة ممن هم ليسوا في العمل ولا في التعليم أو التدريب مؤشرا شاملا للإقصاء الاقتصادي للشباب؛ كونه يتجاوز التعريف الضيق لبطالة الشباب الذي لا يشمل المحبطين ممن وصلوا إلى حالة اليأس من الحصول على العمل في القطاع العام أو الرسمي أو غير الرسمي. مع ذلك فإن مجموعات الشباب تتباين في انزلاقها ضمن هذا المؤشر، إذ يبدو الشباب والشابات

تضرراً من أوضاع سوق العمل، والتهميش والاقتصاد القسوي. وفي عام ٢٠٢١ قدر أن أكثر من ثلث الشباب (٣٦,٧٪) لا يعملون وليسوا ملتحقين بالتعليم أو التدريب. يمثلون أكثر من ٣,١١٥ مليون شخص. كانت هذه النسبة أعلى بشكل ملحوظ بين الشابات (٥٢,٣٪) منها بين الشباب (٢٢,١٪). كما أظهرت النتائج أن النسبة كانت أعلى إلى حد ما في المناطق الريفية (٤١,١٪) منها في المناطق الحضرية (٣٤,٨٪). وترتفع هذه النسبة إلى أكثر من ٤٠٪ في محافظات نينوى (٥٣,٨٪)، المثنى (٥٢,٠٪)، ميسان (٤٤,٠٪)، البصرة (٤٤,٠٪)، والديوانية (٤٣,٨٪)، وواسط (٤٠,٥٪) (الجدول ٣).

جدول (٣): الأفراد بعمر ١٥-٢٤ سنة ممن هم ليسوا في العمل ولا في التعليم أو التدريب عام ٢٠٢١ (٪)

الإجمالي	ذكور	إناث
العراق	36.7	52.3
حضر	34.8	48
ريف	41.1	62.6
دهوك	34	42.2
نينوى	53.8	75.3
السليمانية	28.1	41.7
كركوك	32.6	49.7
أربيل	28	38
ديالى	28	42.2
الانبار	35.7	48.3
بغداد	33.8	48.1

بابل	25.1	9.1	44.5
كربلاء	35.9	18.5	54.5
واسط	40.5	21.4	60.8
صلاح الدين	36.1	18.2	56.3
النجف الاشرف	31.9	18.7	45.2
الديوانية	43.8	28.6	60
المتن	52	39.4	65.8
ذي قار	35.2	24.3	47.1
ميسان	44	28.7	59.1
البصرة	44	27.5	62.7

Source: Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 102.

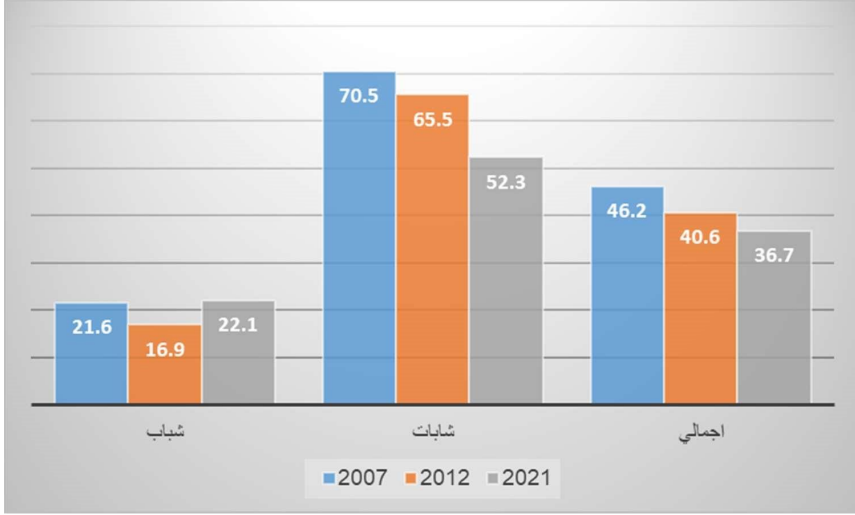
٣-١: الشباب والشابات في المؤسسات التربوية والتعليمية

تعد جودة التربية والتعليم تحديا في مجال تزويد الشباب بالمهارات الضرورية للدخول في سوق العمل، والانتقال الناجز نحو الحصول على فرص عمل مدرة لدخل مستدام. وينتقد الشباب والشابات نظام التعليم كونه يفتقر إلى الجودة، ولاسيما علاقة الطلبة بالملك التربوي في المدارس والكليات الحكومية على حد سواء، مقابل التساهل المفرط في مثيلاتها الاهلية^(١١). وبحسب نتائج الاستبيان الالكتروني المجري لأغراض هذا التقرير فقد أجاب أكثر من ثلثي الشباب والشابات (٣٦,١٪) اتفق بشدة و٣٠,٨٪ (اتفق) الذين اجابوا عن هذا السؤال ان التعليم يمنحهم المهارات اللازمة للدخول في سوق

الأقل تعليما أكثر عرضة للوقوع ضمن دائرة الخروج من التعليم والتدريب والعمل، في الوقت نفسه لا تتوافر سياسات وبرامج مطبقة لمعالجة أوضاع هؤلاء الشباب ورصد أوضاعهم وتحليل مشكلاتهم.

من جهة أخرى، فإن الشباب يعانون بشكل أكبر من الاقصاء الاقتصادي مقارنة مع الشباب، إذ تشير بيانات البنك الدولي إلى أنه في الوقت الذي تبلغ فيه نسبة الشباب ٢١,٦٪ ممن هم ليسوا في العمل ولا في التعليم أو التدريب عام ٢٠٠٧، فإنها تبلغ ما بين الشباب ٧٠,٥٪ في العام نفسه، فيما بلغت ١٦,٩٪ بين الشباب مقابل ٦٥,٥٪ عام ٢٠١٢، ما يشير إلى الصعوبات التي تواجهها الشباب في سوق العمل.

شكل (٥): الشباب والشابات ممن هم ليسوا في العمل ولا في التعليم أو التدريب عام ٢٠٠٧ و ٢٠١٢ و ٢٠٢١ (%)



Source: Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 102.

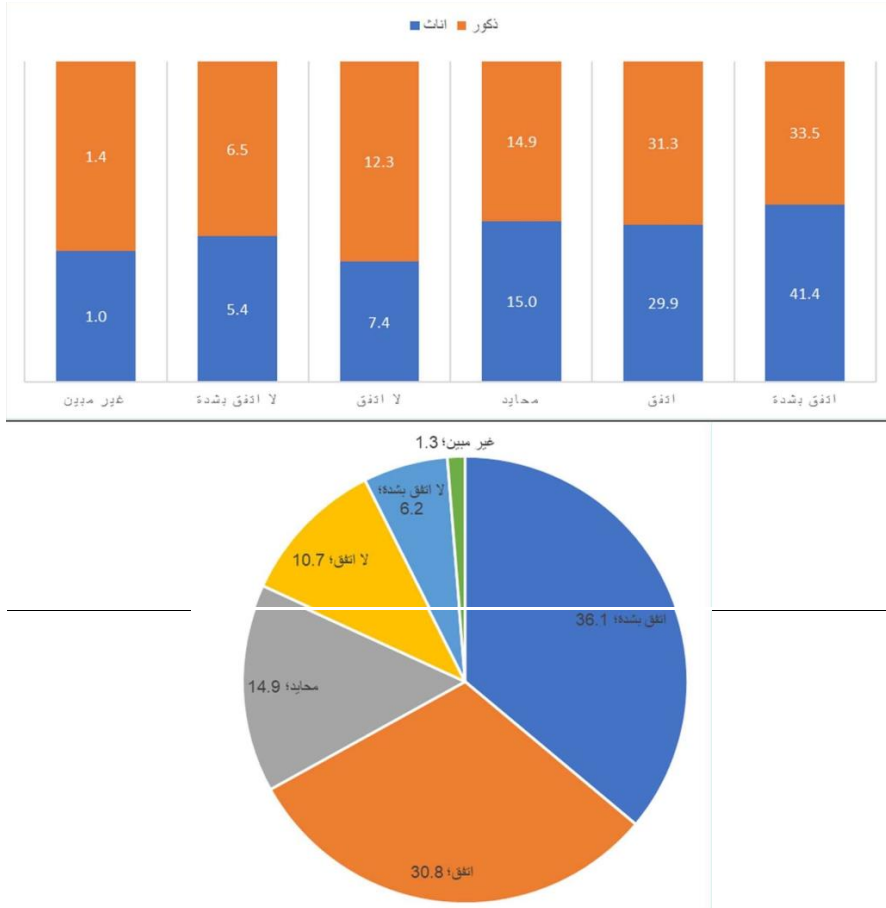
<https://api.worldbank.org/v2/ar/country/IRQ?downloadformat=excel>

٢-٣: التحصيل العلمي

بحسب المسح الوطني للفتوة والشباب لعام ٢٠١٩ فقد بلغت نسبة الامية ٧,٤٪ بين الشباب بعمر (١٥-٣٠ سنة)، وهي نسبة مرتفعة، فضلاً عن أنها مرتفعة في الفئة العمرية ١٥-١٨ سنة إلى ٨,٨٪ وهي مؤشر مقلق على تسرب نسبة كبيرة من الفتيان والشباب بعيداً عن التعليم الابتدائي الإلزامي (الشكل ٧). وقد يكون هناك أسباب عديدة في زيادة الامية منها ما يتعلق بالعوامل الأمنية والاجتماعية والاقتصادية، إلا أن هناك

العمل والحصول على فرصة عمل مناسبة. فيما كانت الشباب أكثر ثقة بالتعليم في منحهم المهارات مقارنة مع الشباب. وهذا الأمر يؤكد النظرة الإيجابية التي يتبناها الشباب بشكل عام تجاه التعليم بوصفه البوابة التي تمكنهم من الدخول إلى سوق العمل (انظر الشكل ٦) وبشكل عام لا يزال التعليم في العراق تقليدياً في مساراته وتخصصاتها، وينعدم التوجيه المهني في المدارس الإعدادية وفي الجامعات، ولا توجد برامج فعلية لمتابعة الخريجين وتصويب قراراتهم المهنية.

شكل (٦): رأي الشباب في المهارات المكتسبة من التعليم



المصدر: استبيان انتقال الشباب من التعليم إلى العمل، أيلول (سبتمبر) ٢٠٢٢.

لوزارة التربية عن الأطفال في سن المدرسة لضمان تطبيق الزامية التعليم. تستخدم نظرية رأس المال البشري لربط التعليم بسوق العمل، فالاستثمار في التعليم أو التدريب يحقق عوائد من خلال زيادة

سببا إداريا يتعلق بتوقف لجان الحصر التي كانت تقوم بها وزارة التربية من خلال المدارس المنتشرة في المناطق وتتولى متابعة التحاق الأطفال بالمدارس سنويا، وهي عملية ترتبط بتوافر قواعد بيانات تفصيلية تقدم

الاحتلال الداعشي للمحافظة (٢٠١٤-٢٠١٧) وتسرب عدد كبير من الفتيان والفتيات بعيدا عن مقاعد الدراسة، وهو ما ينطبق على الانبار التي يوجد فيها ثاني أقل معدل للالتحاق في عموم المحافظات.

يكثر الامل في مطالبة الشباب والشابات بالتفوق الدراسي، والحصول على معدلات عالية تمكنهم من دخول كليات الطب والهندسة، حتى أن بعض الاسر هي من تختار الكلية لأبنائها، وتؤطيرهم في تخصص معين حتى قبل أن يدخلوا فيه. وبالنسبة لغالبية الشباب الجامعي، فانهم حشروا في تخصصات لا يفضلونها، إذ أن نظام القبول المركزي وقنوات القبول المعتمدة على الإنجاز في الصف السادس الاعداي تجعلهم يتوزعون على الأقسام

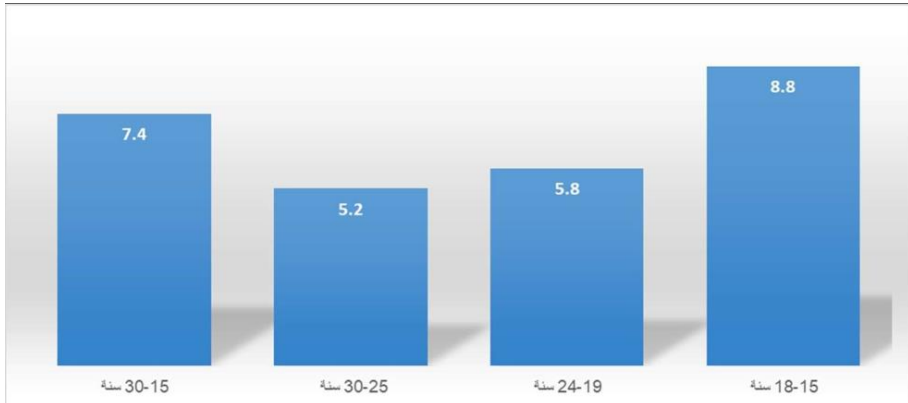
الأرباح أو زيادة فرص العمل، والتي ترتبط بمستويات أعلى من رأس المال البشري.

٣-٣: التفضيلات التعليمية

بحسب المسح الوطني للفتوة والشباب ٢٠١٩ فان نسبة (٧٣٪) من الأفراد بعمر ١٠-٣٠ المستمرين يظهرون رغبة قوية في بلوغ المستوى الجامعي، ويبيدي ١٠٪ منهم الرغبة في الوصول إلى الدراسات العليا، وهي نظرة تتسق مع ما يراه أفراد المجتمع للتعليم الجامعي بوصفه بوابة الحصول على فرصة عمل في القطاع الحكومي والعام^(١٢).

مع ذلك هناك تفاوت كبير بين المحافظات من حيث معدلات الالتحاق إذ يرتفع الالتحاق الصافي في بغداد إلى ٦٦٪ وينخفض في نينوى إلى ٢٣٪ وهو أمر يعود إلى تداعيات

شكل (٧): معدلات الامية بين الشباب (٢٠١٩)



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء وآخرون، المسح الوطني للفتوة والشباب في العراق: التقرير التحليلي، بغداد، ٢٠٢٠، ص ٣١.

جدول (٤): معدلات الالتحاق الصافي بحسب المرحلة الدراسية ٢٠١٩-٢٠٢٠ (%)

90	89	91	11-6 سنة	
58	59	57	14-12 سنة	
32	32	32	17-15 سنة	

المصدر :

الزيارة الجهاز المركزي للإحصاء تمت (https://cosit.gov.iq/ar/?option=com_content&view=article&layout=edit&id=1103). 2022 في 10 تموز (يوليو)

العلمية بعيدا عن الرغبات، ويقضون فيها الابداع والتطوير الذاتي، إذ ينبغي أن لا سنوات الدراسة، ويخرجون ننسى أن التعليم فيها، ليجدوا أنفسهم من دون رغبة في وحده ليس مفتاح للحصول على فرص

جدول (٥): معدلات الالتحاق الصافي والاجمالي بحسب المحافظة عدا إقليم كردستان ٢٠١٩-٢٠٢٠ (%)

المجموع	اناث	ذكور	المجموع	اناث	ذكور
42	38	46	23	22	24
68	65	71	41	42	39
78	75	81	49	51	48
63	61	66	34	35	34
82	81	82	66	70	62
79	71	85	47	46	48
81	79	82	47	50	45
69	61	76	41	41	41
67	58	75	38	33	42
79	76	81	43	44	42
81	75	87	46	46	46
65	59	71	36	37	35
72	63	81	40	38	43
66	54	79	40	35	44
81	77	84	49	52	46
72	67	76	46	46	45

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء تمت الزيارة

(https://cosit.gov.iq/ar/?option=com_content&view=article&layout=edit&id=1103). 2022 في 10 تموز (يوليو)

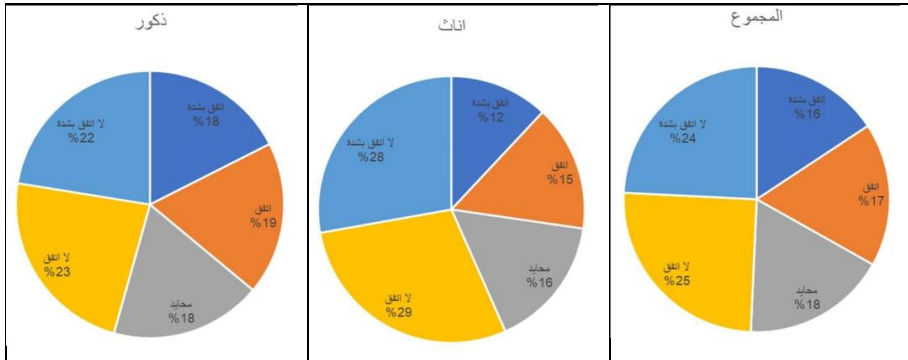
العمل، بل أن المفتاح الحقيقي هو التفوق المبني على اكتساب مهارات جديدة تمكن حائزها من الحصول على فرص في اطار تنافسي خلّاق، لذا نجد كثيرا من الشباب يقابلون التعليم بمزيد من اللامبالاة، ويشكل حضورهم فرضا واجبا أمام مدرسيهم وأسرههم لإكمال سنوات الدراسة في الكلية. لقد فقد التعليم جدواه لدى فئات واسعة من الشباب، على الرغم من سعيهم للحصول على شهادة ما، وهو ما يبذل طموحاتهم، وسعيهم في الحصول على فرص العمل المنتج، فلا غرابة أن يحمل الشباب المسؤولية للنظام التعليمي في تفاقم معدلات البطالة في أوساط الشباب، واليأس من الحصول على وظيفة مناسبة بعد التخرج^(١٣).

يواجه التعليم والتدريب المهني والتقني جملة من التحديات لعل أهمها سيادة الصورة السلبية تجاهه بين الأفراد والأسر، إذ يترسخ الاعتقاد بأن اختيار المسار المهني أو التقني هو نتاج فشل الشباب وعدم قدرتهم على السير في المسارات الأكاديمية. فقد كشف الاستبيان المجري لأغراض هذا التقرير أن حوالي نصف العينة الذين أجابوا عن السؤال بشأن «ملائمة اختيار مسار التعليم المهني (اعدادية صناعة- تجارة أو غيرها) أو معهد تقني» أنه لا يتفقون مع هذه المقولة، مقابل ثلث المبحوثين الذين اتفقوا معها. الامر الذي يعكس استمرار التردد تجاه هذا التعليم (الشكل ٨).

وبالنسبة للتعليم المهني فإنه فقد جاذبيته بين الشباب الذين يفضلون المسار الأكاديمي على المهني، ففي العام الدراسي ٢٠١٩

٢٠٢٠/ بلغ مجموع طلبة التعليم المهني (٥٢١٣١) طالب وطالبة في ٣١٦ مدرسة مهنية في عموم المحافظات، في فروعه الصناعي (٢٩١٣٠)، والتجاري (١١١٤٨)، والحاسوب وتقنية المعلومات (٧٩٠١)، والفنون التطبيقية (٣١٢١)، والزراعي (٨٣١)، في مقابل (٧٦١٢٨٥) طالبا وطالبة في الصف الثالث المتوسط الذي يؤهل الطلبة لاختيار مسارات مختلفة مهنية وأكاديمية (بفروعها العلمي والادبي)، حيث يوجد ٤٤٦٢٣٠ طالبا وطالبة في الفروع الاحيائي والتطبيقي والادبي للعام نفسه^(١٤). وهذا يعني أن واحداً من كل ١٠ طلاب يختار المسار المهني فقط، فيما يفضل الـ ٩ الباقون المسار الأكاديمي، وهذا المؤشر منخفض جدا بالمقاييس العالمية إذ نجد أن ٤٠٪ من طلبة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) من طلاب المرحلة الثانوية ملتحقين ببرامج التعليم والتدريب المهني، وهي ترتفع إلى ٧٠٪ في جمهورية التشيك وسلوفينيا^(١٥). إذ يعتقد كثير من الشباب والشابات في العراق أن المسارات الأكاديمية والحصول على الشهادة الجامعية سوف يضمن لهم وظيفة - حكومية في الغالب - تؤمن لهم الاستقرار والمستقبل المضمون. وعلى المستوى الجندي نجد أن توجه الاناث نحو التعليم المهني منخفض جدا، ويركز على الفروع الفنية بشكل أكبر والتجارية والحاسوبية بشكل أقل. فيما تفضل غالبية البنات اختيار المسارات الأكاديمية لاعتقادهن أنه مدخلهن للحصول على وظيفة في القطاع العام، وأنه أكثر

شكل (٨): ملائمة اختيار مسار التعليم المهني (اعدادية صناعة- تجارة أو غيرها) أو معهد تقني



المصدر: استبيان انتقال الشباب من التعليم إلى العمل، أيلول (سبتمبر) ٢٠٢٢.

عالية قدرة على اجتذاب المزيد من الراغبين في التعليم المهني، ولم يجري تطوير المناهج والتخصصات لتستوعب التطورات الاجتماعية والاقتصادية، ولم يقدم هذا النوع من التعليم الكثير من الفرص للطلبة الذين يفضلون المسارات الأكاديمية لذا فلا يوجد من بين المدارس الأهلية في العراق اية مدرسة تعنى بالتعليم المهني تضاف إلى المدارس الحكومية البالغ عددها ٣١٦ مدرسة مهنية. مقابل ١٢٥٤ مدرسة أهلية ثانوية و٧٣١٦ مدرسة ثانوية حكومية^(١٦)، والسبب الواضح لعزوف القطاع الخاص عن الدخول في هذا النوع من التعليم هو انخفاض الطلب عليه.

وهناك فجوة بدأت تتسع في رأس المال المادي وعلاقته بمسارات التعليم التي يحصل عليها الشباب والشابات، فالآباء ذوو الوضع الاجتماعي والاقتصادي العالي ينقلون الموارد

ملاءمة من التعليم التقني والمهني بسبب الصورة النمطية لنوعية المهن النسائية. إلا أن خريجي الاعداديات المهنية بفروعها المختلفة لا يدخلون إلى سوق العمل بالمسارات التي اختاروها، فعلى الرغم من أهمية الزراعة في بلد وصف عبر التاريخ بأنه بلاد الرافدين فإننا لا نجد عمالا زراعيين مهرة يعملون في مجال الزراعة يمكنهم تبني الممارسات الزراعية الحديثة والمبتكرة والصديقة للبيئة. وعلى النقيض من توجه أبناء المناطق الزراعية نحو المهن التي تخدم القطاع المهيمن، فانه غالبا ما يتطلعون للعمل في القطاع الحكومي، أو في مهن «الياقات البيضاء» ليتخلصوا بشكل نهائي من ارتباطهم بالأرض الزراعية.

فالتعليم المهني ينطوي على أشكال مبسطة من التخصصات من حيث التعليم والتخصص والتنظيم، ولا يقدم مهارات

قائمة على متطلبات سوق العمل، بناء قدرات المدرسين والمعلمين والمدراء والمشرفين في التعليم والتدريب التقني والمهني وتأسيس آليات للتدريب المستمر، وتسهيل المرحلة الانتقالية للخريجين من الجامعة التقنية إلى سوق العمل^(١٨).

لكن لا تسمح المعلومات المتوافرة على إجراء تقويم لنتائج هذه المبادرات الإصلاحية وتأثيراتها في واقع نظام التعليم المهني والتقني في البلاد.

وفي شباط (فبراير) ٢٠٢٢ وافق البنك الدولي على دعم قطاع التعليم العالي في العراق بمبلغ ٥ ملايين دولار أمريكي، ويهدف مشروع دعم التعليم العالي إلى ربطه بشكل أكبر بعملية التنمية، جنباً إلى جنب مع جهود التصدي لتغير المناخ والارتقاء بمهارات العمل لدى الخريجين^(١٩).

٣-٤: العائد من التعليم والتدريب

يعد التعليم والتدريب المهني متغيراً مهماً في سياسة الحكومات في جميع أنحاء العالم، وحيثما تكون المشاركة في التعليم والتدريب المهني عالية تنخفض معدلات البطالة بين الشباب. وثمة تراجع واضح في قيمة التدريب المهني في سوق العمل، وتراجع العائد منه، وهو أمر قد ينسحب بالقدر نفسه على التعليم، بسبب عدم ملائمة مخرجات التعليم لحاجات سوق العمل المحلية والإقليمية والدولية، وبحسب تقرير مؤشّر المعرفة العالمي ٢٠٢١ سجل العراق قيماً متدنية، وضعفاً في مواكبة التطورات العالمية، ويظهر الجدول (٧) أن قيمة المؤشر

الملموسة وغير الملموسة إلى أبنائهم وبناتهم والتي يُمكن أن تجتذب عوائد مستقبلية مزدهرة عندما يشكلون حياتهم المهنية، إذ أصبح هناك تفاوت كبير في الحصول على فرص التعليم غير المجاني، داخل العراق (تعليم مواز، تعليم أهلي) أو خارجه.

من جهة أخرى، يفتقر العراق إلى الارشاد الوظيفي خلال مراحل التعليم المختلفة، الامر الذي يضعف معرفة الطلبة بالخيارات المهنية المحتملة بالنسبة لهم، ما يجعل الأسرة هي المصدر الوحيد للإرشاد الوظيفي للشباب، وهو أمر يضعف بدوره معرفتهم بأوضاع سوق العمل، ويعرقل مشاركتهم الفاعلة فيه.

ومنذ عام ٢٠١٠ جرت عدة محاولات لإصلاح التعليم المهني، منها تشكيل «لجنة عليا للتعليم والتدريب الفني والمهني في لجنة المستشارين التابعة لمجلس الوزراء» إذ تم تمثيل مختلف أصحاب المصلحة فيها بما في ذلك وزارات التربية، والتعليم العالي، العمل، والتخطيط، فضلاً عن اتحاد رجال الاعمال واتحاد الصناعات لكن «هذه اللجنة لا تتمتع بأية صفة قانونية ولا تمتلك بروتوكولات عمل، كما أنه ليس لديها أية سلطة لاتخاذ القرارات فيما يتعلق بتنمية قدرات القوى العاملة، أو التعليم والتدريب الفني والمهني»^(١٧). وفي المدة ٢٠١٥-٢٠١٩ نفذت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (يونسكو) بتمويل من الاتحاد الأوروبي مشروع اصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني في العراق والذي استهدف: تحسين جودة التعليم والتدريب الهني من خلال تطوير إطار للحوكمة، تطوير مناهج جديدة

تضطلع بمهام التنسيق ما بين المؤسسات التدريبية المختلفة، بما يعزز تكامل الجهود التدريبية وتنسيقها وتوجيهها وجهات تنمية مستدامة، يمكنها أن تتيح فرص التدريب المهني للشباب العاطلين عن العمل عن طريق تدريبهم وتهيئتهم للدخول الفعال في سوق العمل، بالتنسيق مع وزارتي العمل والتخطيط. ومن المؤسسات التي تستطيع القيام بدور التنسيق «المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات»، لكن من الواضح إن دور المركز لا يزال محدوداً من حيث عدد الدورات ونوعيتها وعدد المشاركين ويركز في عمله على الموظفين الحكوميين على الرغم من وجود مديرتين له في البصرة ونيوى وشعبة في محافظة الديوانية (٢٠).

القطاعي للتعليم التقني والتدريب المهني قد بلغت (٣٧,٢)، بمرتبة (١٣٥) بين مراتب الدول؛ ولأسباب عديدة من أهمها غياب البيانات لكثير من المحاور المكونة لهذا المؤشر مما تركت أثرها على القيمة النهائية للمؤشر، فضلاً عن أن محور مكونات التعليم التقني والتدريب المهني الذي بلغت قيمته (١٧) وبترتيب (١٥٢)، فضلاً عن ضعف أغلب القيم المسجلة للمحاور مثل قيمة نسبة العاملين في التصنيع (٢٩,٧)، في حين كانت قيمة معدل بطالة خريجي التعليم المهني جيدة بـ (٨٢)، ووضعت العراق بمرتبة (٤٦) بين مراتب الدول.

تقدم عدد من المؤسسات التابعة للحكومة والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية فرصاً تدريبية، ويوجد مؤسسات يُمكن أن

جدول (٧): مؤشر جودة التعليم التقني والتدريب المهني في العراق لعام (٢٠٢١)

135	37.2	
152	17	
119	28.4	
87	26.3	
76	57.5	
83	1.5	
140	5.5	
n/a	n/a	
108	5.5	
n/a	n/a	
n/a	n/a	
n/a	n/a	

n/a	n/a	
n/a	n/a	
n/a	n/a	
86	57.5	
115	53.9	
104	35.7	
100	31.1	
44	66.5	
46	82	
96	40.5	
86	51.3	
98	29.7	
59	78.1	
n/a	n/a	
59	78.1	

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم
للمعرفة، تقرير مؤشر المعرفة العالمي ٢٠٢١، شركة دار الغرير للطباعة
والنشر، دبي، ص ١٨٩.

البشري المتوقع أن يحصله طفل مولود اليوم في ظل مخاطر سوء الرعاية الصحية وسوء التعليم بناء على ثلاثة مكونات هي: معدل البقاء على قيد الحياة، السنوات المتوقعة من الدراسة معدلة بحسب مقدار التعليم، والصحة. وقد حقق العراق معدلاً يبلغ ٠,٤١ طبقاً لتقديرات عام ٢٠٢٠ وهو ما يضعه ضمن فئة الثانية من حيث محدودية العائد من رأس المال البشري، وبالمرتبة ١٢٩ بين بلدان العالم، وهو ما يعني في حالة استمرار الأوضاع التعليمية والصحية الحالية، فإن الطفل المولود اليوم لن يحقق سوى نصف الإنتاجية التي كان يُمكن أن يحققها لو تمتع بتعليم وصحة أفضل. وللمقارنة فإن

وفي ظل الوضع المشتت والمجزأ لبنية التدريب لا يوجد تبادل ما بين مؤسسات التدريب المهني والقطاع الخاص حول المؤهلات سوق العمل وتطوراتها، فضلاً عن أن ذلك أضعف بشكل كبير جودة المناهج التدريبية وأهميتها العملية أثناء التدريب، لذا يُمكن الاستنتاج بانعدام التوافق ما بين محتوى التدريب والمهارات المطلوب غرسها وتطويرها، وبالنتيجة فإن المهارات المكتسبة غير كافية ولا ترتبط بالوظائف وفرص العمل التي يُمكن أن يسعى الشباب للحصول عليها. وبحسب مؤشر رأس المال البشري الذي يعده البنك الدولي وقيس رأس المال

تنامي أدوار الجماعات المسلحة التي تخطط الأدوار السياسية بالأمنية وتفتح الطريق لأدوار غير إيجابية للشباب. وبحسب تقرير التنمية البشرية العالمي ٢٠٢٢/٢٠٢١ وبسبب الحروب والنزاعات المسلحة المتكررة في العراق، فإن انتشار اضطراب ما بعد الصدمة بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٧ - ١٩ عامًا هو ٢٥٪ (٢٢).

يتمتع العراق برابع أكبر احتياطي نفطي في العالم يبلغ ١٤٥ مليار برميل تشكل ٩,٣٪ من الاحتياطي العالمي على وفق تقديرات منظمة أوبك لعام ٢٠٢١ (٢٣)، وبافتراض معدلات إنتاج سنوية تبلغ ٤,٥ مليون برميل يوميا، فإن عمر النفط العراقي سيستمر حتى نهاية القرن الحالي. وهذا ما يعني استمرار توفر موارد مالية هائلة للبلاد، ستسمح له بتعزيز وضعه المالي وعائدات التصدير إذا ما أحسن استغلالها؛ يمثل قطاع النفط ٣٧٪ من إجمالي الناتج المحلي، ويوفر ٩٢٪ من الإيرادات العامة عام ٢٠٢١.

وقد أسهم مزيج من انخفاض الإنتاجية، والنقص الشديد في التراكم الرأسمالي في القطاعات كثيفة العمل، وانخفاض المرونة في تحويل الموارد داخل تلك القطاعات وفيما بينها إلى كبح النمو الاقتصادي وعدم استدامته.

٢-٤: ضعف القطاع الخاص

لا يزال أداء القطاع الخاص ضعيفا في تكوين الناتج المحلي الإجمالي فخلال المدة ٢٠٠٤-٢٠٢٠ بحوالي (٣٤,٦٪)، فيما بلغ أعلى إسهام له في سنة ٢٠٢٠ عندما بلغت

قيمة المؤشر تبلغ للأردن ٥٤,٠٠، والكويت والسعودية ٥٨,٠٠، وإيران ٥٩,٠٠، وتركيا ٦٣,٠٠ (٢١). وهذه البيانات تنذر بالخطر بالنسبة للعراق الذي سيعني أنه سيضيع الهبة الديمغرافية التي دخلها، ويتطلب ذلك مراجعة جادة لمؤشرات رأس المال البشري وتحسينها من أجل زيادة العائد الذي سيحصله العراقيون في المستقبل.

(٤) سوق العمل: نظرة عامة

يعاني سوق العمل في العراق من مشكلات جدية تؤثر في كفاءته وقدرته على ممارسة دور إيجابي في الاقتصاد الوطني من خلال ربطه الطلب بالعرض وتحقيق توازنات السوق التي تمهد لاشتغال آليات السوق في صالح النمو المستدام وخفض معدلات البطالة وزيادة فرص الوصول إلى الوظائف ذات الدخل المستدام.

٤-١: السياق الاقتصادي

عانى الاقتصاد العراقي خلال العقود الاربعة الماضية من توالي الازمات والحروب والعقوبات، أخرت عملية التنمية المستدامة، وعرقلت سياقات التطور الإيجابي التي تواكب فيه الزيادة السكانية تحسن مستويات المعيشة وزيادة قدرة الاقتصاد على توليد وظائف جديدة، وجعل من عمليات الإصلاح مكلفة وبعيدة المنال. وبشكل عام فإن بيئة عدم الاستقرار التي أتسم بها السياق العراقي عرقلت المسارات الإيجابية لعملية التنمية وقلصت مساحات الفعل الاقتصادي والسياسي والاجتماعي مع

و٥٨,٧٪ بالأسعار الثابتة على وفق تقديرات عام ٢٠٢١ (٢٤).

• هيمنة الصادرات النفطية على الصادرات السلعية، بما نسبته ٩٩,٨٪ من الصادرات السلعية والتي لا يسهم فيها القطاع الخاص. يشكل إسهام القطاع العام في تكوين رأس المال الثابت ما يُقارب ٧٨٪ في عام ٢٠٢٠، في حين لم يشكل القطاع الخاص سوى ٢٢٪، مع تركيز واضح للاستثمارات الخاصة في نشاط ملكية دور السكن التي تبلغ ٥,٨ تريليون دينار أي حوالي ٥٠,٧٪ من إجمالي استثمارات القطاع الخاص، تليها الصناعة التحويلية ٢٠٪، ووسائط النقل والاتصالات

٤٣,٧٪، وأدنى إسهام له سنة ٢٠٠٨ عندما بلغت ٢٦,٧٪ (أنظر الشكل ١٠)، وهو أمر يرتبط بقوة بعافية قطاع النفط، فمع زيادة عوائد النفط الناتجة عن ارتفاع أسعاره تنخفض مساهمة القطاع الخاص، والعكس بالعكس، وهو ما نلاحظه في عامي ٢٠١٦ و٢٠٢٠ عندما انخفضت أسعار النفط بشدة. من جهة أخرى، نجد أن القطاع الخاص لا يزال يعمل في ظل بيئة غير مؤاتية وغير تنافسية وهو ما يمكن التدليل عليه بالمؤشرات الآتية :
• استمرار هيمنة قطاع النفط بنسبة كبيرة في تكوين الناتج المحلي الإجمالي، والتي تتجاوز نسبته لـ ٤٤,٢٪ بالأسعار الجارية

جدول (٨): مؤشرات الاقتصاد العراقي ٢٠١٩ - ٢٠٢٦

2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	
3.4	3.1	4.1	5.7	3.9	1.2	-10.9	4.5	نسبة التغير في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (%)
3.6	3.4	2.7	2.5	1.1	5	-8	5.7	نسبة التغير في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي غير النفطي (%)
5,203	5,020	4,865	4,705	4,498	4,287	4,286	5,687	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار)
353.2	332.1	313.7	295.7	275.5	255.9	204.8	262.9	الناتج المحلي الإجمالي (تريليون دينار)
238.4	220.4	205	191.6	177.5	160.9	140.4	148.9	الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي (تريليون دينار)
243.6	229.1	216.4	203.9	190	176.5	172	222.4	الناتج المحلي الإجمالي (مليار دولار أمريكي)
5.01	4.87	4.73	4.5	4.18	3.95	4	4.58	إنتاج النفط (مليون برميل يوميا)

Assessment, E. B. IMF Executive Board Concludes 2020 Article IV Consultation with Iraq. (<https://www.imf.org//media/Files/Publications/CR/2021/English/1IRQEA2021002.ashx>)

شكل (١٠): اسهام القطاعين العام والخاص في الناتج المحلي الاجمالي ٢٠٠٤ - ٢٠٢٠



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على :
وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الحسابات القومية.

الأعمال عام ٢٠٢٠ (٢٧). لذا فإن بيئة الاعمال أكثر خطورة معاستشراء المحسوبية والفساد والممارسات التنافسية غير العادلة. مع ذلك يشهد القطاع الخاص تطورات كبيرة منذ عام ٢٠٠٣ وبحسب دائرة تسجيل الشركات التابعة لوزارة التجارة بلغ عدد الشركات العراقية المسجلة لدى الدائرة ٩ نيسان (ابريل) ٢٠٠٣ حوالي (٨٣٧٤) شركة من مختلف الانشطة والانواع أما عدد فروع ومكاتب الشركات الاجنبية من مختلف الجنسيات فقد بلغ (١٠٩) فروع و (٨٥) مكتبا. وقد وصل عددها حتى تموز (يوليو) ٢٠٢٢ حوالي (٧٩٠٨٨) شركة بينها ٧٤٧٤٥ شركة عراقية، ومساهمة (٣٤٢ شركة)، واجنبية (٣٩٩٢) شركة بينها ١٩٣٤ فرعا، و١٩٤١ مكتباً و١١٧ مكتب تمثيل (٢٨). وبالنسبة للشركات العراقية فإن ٢٧,٧٪ منها تعمل في الانشطة التجارية،

(١٤,١)٪ (٢٥). وهذا ما يعني استمرار غالبية استثمارات القطاع الخاص في الاصول غير المنتجة. وعلى الرغم من أن الملكية الخاصة تمثل عاملاً أساسياً في تشجيع القطاع الخاص، إذ تعني زيادة امتلاكه لوسائل الإنتاج زيادة في دوره الاقتصادي. وتعد الأراضي من أهم وسائل الإنتاج، وتملك الدولة أكثر من ٨٠٪ من مجموع الاراضي، فضلاً عن امتلاكها الشركات الكبيرة، وهيمنتها على القطاع المصرفي بشكل كبير، إذ تشكل موجودات المصارف الحكومية (٧٨,٦)٪ من اجمالي الموجودات بينما موجودات المصارف الأهلية تشكل (٢١,٤)٪ من مجموع الموجودات في عام ٢٠٢١ (٢٦).

بيئة الاعمال المناسبة: يحتل العراق مرتبة متأخرة في مؤشر سهولة الاعمال الذي يصدره البنك الدولي فقد جاء بالترتيب ١٧٢ من أصل ١٩٠ دولة في مؤشر سهولة أداء

ويعد القطاع الصناعي ضعيفاً إذ يسهم بـ ٢,٢٩٪ من الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية عام ٢٠٢١ (١,٢١٪ بالأسعار الثابتة) ^(٢٠)، ويتصف بكونه غير متنوع ويعاني عقوداً من الإهمال، والافتقار إلى سياسات صناعية داعمة لنموه المستدام؛ نتيجة قصور بيئة الأعمال المناسبة، وبشكل عام تمتاز الصناعات الصغيرة بالهشاشة وعدم قدرتها على تحمل الصدمات التي تحدث اضراً فادحة فيها مع توالي حالات عدم الاستقرار وفقدان الأمن والصدمات النفطية السالبة.

و٢٧,٧٪ منها تعمل في أنشطة متعددة، و٢٠,٢٪ في المقاولات، و١٠,٣٪ في مجال الخدمات، و٥,٥٪ في الأنشطة الصناعية، و٤,٣٪ في السياحة، و٠,٩٪ في الزراعة. عدد قليل جداً (٦٨٢ منشأة بينها ٦١٩ تابعة للقطاع الخاص) عدد من الشركات الكبيرة أي التي تشغل أكثر من ٣٠ عاملاً التي تتركز أنشطتها في قطاعات صناعة المواد الغذائية (٢٠٩ منشأة بينها ٢٠٥ تابعة للقطاع الخاص) وصناعة منتجات المعادن اللافلزية (٣٣٩ منشأة بينها ٣٣٤ تابعة للقطاع الخاص) ^(٢٩).

جدول (٩): الشركات المسجلة في العراق لغاية نهاية تموز (يوليو) ٢٠٢٢

الجنسية	النشاط/التمثيل	عدد الشركات
العراقية	تجاري	20739
	صناعي	4085
	مقاولات	15105
	خدمات	7697
	زراعي	702
	متعددة	20602
	سياحي	3200
	نقل	2624
	المجموع	74754
	المجموع	342
المساهمة الاجنبية	فرع	1934
	مكتب	1941
	مكتب تمثيل	117

المصدر: وزارة التجارة، دائرة تسجيل الشركات.

ان الحجم الكبير للاقتصاد غير الرسمي الذي يمتد عبر غالبية أنشطة القطاع الخاص، وتختفي فيه الضمانات وآليات الامان الوظيفي فيه، ويكفي هنا أن نشير إلى أن من بين قوة العمل في القطاع الخاص التي تزيد عن ٨ ملايين شخص يبلغ عدد المضمونين منهم ٥٧٠ ألف عامل (حتى إذار/ مارس ٢٠٢١). وفي هذا انتهاك صارخ لحقوق العمال ولقوانين العمل ولالتزامات العراق الدولية. من جهة أخرى فإن اتساع حجم هذا القطاع يجعل الحكومة غير قادرة على تنظيمه واصلاحه أو مراقبته أو فرض ضرائب عليه. يتضح هذا في الإيرادات الضريبية غير النفطية في العراق، والتي تبلغ ٣٪ من الناتج المحلي الإجمالي، وفي حجم التهرب الضريبي الذي يزيد على ٧٠٪ من مجموع المكلفين خلال السنوات ٢٠٠٥ - ٢٠١٨ وهي واحدة من أعلى المعدلات في العالم وتعكس التحديات التي تواجهها الحكومة وتضعف ارتباط المسألة بين المواطنين والدولة^(٣٢).

وعلى الرغم من أنه كان ينظر إلى إقليم كردستان أكثر استقرارا وازدهارا مقارنة مع باقي مناطق البلاد، إلا انه حاليا يعاني مشكلاته التي انتجتها مجموعة من الظروف السلبية منها: انهيار أسعار النفط العالمية، وعدم الاتفاق على موازنة الإقليم مع الحكومة الاتحادية، لذا فإن السخط العام من الوضع الاقتصادي والسياسي أخذ في الازدياد ويشهد ما بين حين وآخر زيادة في الأصوات المناادية بالتغيير^(٣٤).

وبالنسبة للقطاع الزراعي الذي يشكل ٨,٢٪ من الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية عام ٢٠٢١ (٢,٦٥٪ بالأسعار الثابتة)^(٣١)، فإنه يتمتع بإمكانات نمو محتملة نتيجة زيادة الطلب على منتجاته، وقدرة ممكنة على توليد فرص العمل، إلا أن السياق الاقتصادي ونقص الاستثمارات الكبيرة فيه، وضغوط التغييرات المناخية ونقص الموارد المائية؛ أثرت سلبا في أوضاع هذا القطاع الذي بات يواجه تحديات جدية تحد من قدرته على تحقيق النمو المستدام. وبالنسبة للقطاع المالي، فإنه يتسم بهيمنة المصارف الحكومية التي تعاني من نقص رأس المال، ما يؤدي إلى استبعاد المصارف الخاصة التي تفتقر إلى الحجم والسيولة للمنافسة. لذا فإن النظام المصرفي غير تنافسي ويشجع على عدم الكفاءة وغياب الابتكار؛ لذا فإن حجم الائتمان ومستوى الشمول المالي منخفضان بشكل يقيد فرص النمو في القطاعات الأخرى، ويستمر الافراد بالاحتفاظ بمدخراتهم خارج الجهاز المصرفي. وهذا يؤثر بشكل سلبي في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، التي تقع في القطاع غير الرسمي، مما يعني أن الإقصاء المالي والنظام المالي الذي يعمل بشكل سيء يؤدي إلى تفاقم تحديات توظيف الشباب بشكل غير مباشر. وهناك عدد قليل من مؤسسات التمويل الأصغر، حيث توجد ثلاث مؤسسات فقط، وتتحكم في محفظة قدرها ١٠٠ مليون دولار أمريكي مما يقيد الائتمان ويحد من نمو القطاع^(٣٢).

٢-٤: القوى العاملة: الحجم والتركيب والخصائص

ارتفع حجم القوة العاملة العراقية من ٧,٤ مليون إلى ١٠,٧ مليون شخص بين عامي ٢٠١٠-٢٠٢١، إذ تشكل هذه الأرقام ما نسبته ٢٤٪ و ٢٤٪ للسنتين نفسيهما على التوالي^(٣٥).

وعموماً يرتبط النمو السكاني المرتفع في العراق بعوامل عدة منها انخفاض معدل الوفيات الخام وارتفاع معدلات الخصوبة، فيما تبلغ نسبة السكان بعمر ١٥-٦٤ سنة ٥٧٪ من مجموع السكان، وهذا يعني أن السكان المتوقع مشاركتهم في العمل والانتاج تتجاوز ٢٢ مليون نسمة.

إتسم واقع سوق العمل بقلة فرص العمل ولاسيما في الاقضية والنواحي التابعة حيث يكون الاقتصاد اكثر تخلفاً واقل تنظيمياً، وتفتقر إلى الانشطة الاقتصادية والصناعية على نحو خاص، فضلاً عن ضعف القطاع الزراعي فيها بسبب تداعيات التغير المناخي وشح المياه الامر الذي أدى إلى هجرة سكان الريف نحو مركز المدينة الذي يتسم هو الآخر ببساطة الانشطة الاقتصادية والادارية، إن هذه الهجرة سببت كثافة سكانية في مراكز المحافظات ما شكل ضغطاً البنّي التحتية والخدمات العامة و على فرص العمل التي يُمكن أن تتاح؛ إذ أنضم الشباب إلى سوق العمل بأعداد تفوق فرص العمل المتولدة.

وبحسب مسح قوة العمل في العراق ٢٠٢٠/٢٠٢١ يبلغ معدل المشاركة في سوق العمل (الأفراد بعمر ١٥ سنة فأكثر) ٦٨,٠٪ للرجال، في حين يتدنى إلى ١٠,٦٪ بالنسبة

للنساء فيما يبلغ المعدل الاجمالي للعراق ٣٩,٥٪، الامر الذي يشير إلى الاختلال البيّن في أوضاع اندماج الافراد في سوق العمل. من جهة أخرى، فإن معدل مشاركة القوى العاملة للشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً) كان ٢٦,٥٪، ونسبة البالغين (٢٥ عاماً فأكثر) كانت ٤٥,٨٪^(٣٦).

بلغ عدد السكان في سن العمل (١٥ عاماً فأكثر) حوالي ٢٦,٠٩١ مليون شخص في عام ٢٠٢١. فيما تقدر قوة العمل بحوالي ١٠,٣٠٤ شخص في القوى العاملة، سواء كانوا مشغولين

(٨,٦٠١ مليون مشغول) أو عاطلين عن العمل (١,٧٠٣ مليون عاطل). بالإضافة إلى العاطلين عن العمل، كان هناك حوالي ٦٨٣ ألف شخص في حالة عمالة جزئية مرتبطة بالوقت، ويعملون لساعات قصيرة ولكنهم يرغبون في العمل لساعات أكثر، و١,٠٤٣ شخص في القوى العاملة المحتملة إما يبحثون عن عمل ولكنهم غير متاحين حالياً للعمل أو المتاحة حالياً للتوظيف ولكن لا تسعى بنشاط للحصول على عمل. ومن ثم فقد أثر نقص العمالة في إجمالي حوالي ٣,٤٣٠ مليون شخص في سن العمل، ويبدو أنه أثر على عدد أكبر من الرجال (٢,٥٠٧ مليون رجل) مقارنة بالنساء (٩٢٣ ألف امرأة)، وأكثر من البالغين، ٢٥ عاماً فما فوق بحوالي مليونين من البالغين و١,٤٢٨ شاب وشابة بعمر ١٥-٢٤ سنة^(٣٧).

تشير النتائج في الجدول (١١) إلى وجود تقارب في معدل مشاركة القوى العاملة في

جدول (١٠): المؤشرات الرئيسية لسوق العمل ٢٠٢٠ / ٢٠٢١

17,613	8,478	12,974	13,118	26,091	
8,060	2,244	1,381	8,923	10,304	
7,159	1,442	991	7,610	8,601	
901	802	390	1,313	1,703	
9,553	6,234	11,593	4,194	15,787	
2,002	1,428	923	2,507	3,430	
517	166	46	637	683	
584	459	487	556	1,043	

Source: Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 11.

كما يبين الشكل (١١) يرتفع معدل المشاركة في القوى العاملة للذكور بأكثر مما هو بالنسبة للإناث، ما يظهر مشاركة أعلى في القوى العاملة للرجال مقارنة بالنساء في جميع الفئات العمرية. وتزداد مشاركة الشباب عندما يتركون المدرسة ويدخلون سوق العمل. وتصل إلى ذروتها في الفئة العمرية ٣٠ - ٣٤ سنة للرجال وبعد ذلك إلى حد ما بالنسبة للنساء، قبل أن تنخفض لكل من الرجال والنساء، حيث يغادر الناس سوق العمل ويتقاعدون منه في الأعمار الأكبر. مع ذلك فإن مشاركة المرأة في القوى العاملة لا تتجاوز ٢٠٪ لأي فئة عمرية. تختلف مشاركة المرأة في القوى العاملة اختلافاً كبيراً عبر

عموم المحافظات الثماني عشرة، إلا أن هذا المعدل يقل عن المتوسط الوطني البالغ ٣٩,٥ في سبع محافظات هي: ذي قار (٣٨,٤٪)، ونيوى (٣٧,٦٪)، وديالى (٣٦,٠٪)، وكركوك (٣٥,٣٪)، والديوانية (٣٥,٠٪)، وميسان (٣١,٩٪)، والانبار (٣١,٧٪). على الرغم من تباين ظروفها واختلاف طبيعة اقتصاداتها، فيما ترتفع عن المتوسط الوطني في بقية المحافظات.

ويوضح العمود الثالث في الجدول معدلات البطالة المقابلة في المحافظات المختلفة. حيث يظهر معدل البطالة تبايناً أعلى بكثير بين المحافظات من معدل المشاركة في القوى العاملة.

جدول (١١): معدلات المشاركة الاقتصادية بحسب المحافظة ٢٠٢١

معدل المشاركة الاقتصادية %	
39.6	دهوك
37.6	نينوى
46.3	السليمانية
35.3	كركوك
47	أربيل
36	ديالى
31.7	الانبار
40.6	بغداد
40	بابل
39.8	كربلاء
39.7	واسط
41.1	صلاح الدين
40	النجف الاشرف
35	الديوانية
40.1	المثنى
38.4	ذي قار
31.9	ميسان
40.7	البصرة
39.5	العراق

Source: Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 15.

التي تحدد دور المرأة في المجال العام. فيما نجد أن معدل مشاركة القوى العاملة للرجال والنساء بحسب التحصيل العلمي. إذ تكون نسبة المشاركة في القوى العاملة الأعلى على المستوى الجامعي من التحصيل العلمي، لكل من الرجال والنساء، والفجوة بين معدل

المحافظات، أكثر بكثير مما هي عليه في حالة الرجل. قد يكون انخفاض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في العراق نتيجة لعدة عوامل بما في ذلك العوائق التي تحول دون الدخول مثل التحصيل العلمي ووجود الأطفال الصغار ومحدودية خدمات رعاية الأطفال وسن الزواج والأعراف الاجتماعية

ي (١٩,٩٪) تمثل أقل من ٥ ٪ من إجمالي العمالة. في الوقت نفسه نجد أن النساء تميل إلى العمل في الخدمات ٧٣,١٪ والزراعة ١٤,٤٪ مقابل ٦٢,٢٪ و ٧,٧٪ على التوالي بالنسبة للرجال. فيما نجد أن المهن التي يهمن عليها الرجال هي: البناء والمهن ذات الصلة، خدمات الحماية، سائقو السيارات والشاحنات والدراجات النارية، مندوبو المبيعات، مقابل ذلك هناك ثلاث وظائف تهيمن عليها النساء هي: التعليم الابتدائي ورياض الأطفال، التعليم الثانوي، وصناعة الملابس والمهن المرتبطة بها (٣٨).

من جهة أخرى نجد أن ٧٠,٥٪ من النساء يفضلن العمل في القطاع الحكومي والعام في حين يعمل ٢٣,٧٪ من الرجال في القطاع الحكومي والعام، وفي القطاع الخاص يعمل

مشاركة القوى العاملة للرجال والنساء أضيق بكثير على المستوى الجامعي من التحصيل العلمي من المستويات الأخرى من التحصيل العلمي.

يوضح الجدول (١٢) هيمنة ثلاثة أنشطة في توزيع السكان العاملين بحسب النشاط الاقتصادي هي: البناء والتشييد بنسبة ١٦,٣٪، والإدارة العامة والدفاع بنسبة ١٥,٩٪، وتجارة التجزئة (١٤,٢٪)، والتي تشكل ٤٦,٤٪ من إجمالي الأنشطة التي يمتنعها العاملون في العراق.

تليها النقل والتخزين (٩,٨٪) والتعليم (٩,٣٪) والزراعة والغابات وصيد الأسماك (٨,٤٪)

والصناعة (٦,٢٪) التي تشكل ثلث الأنشطة. كانت الفروع الأخرى للنشاط الاقتصاد

شكل (١١): معدل النشاطين اقتصاديا بحسب الجنس في عام ٢٠٢١ (٪)



Source: Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 17.

جدول (١٢): الأشخاص المشغولون بحسب فرع النشاط الاقتصادي في الوظيفة الرئيسة (٢٠٢١)

التفصيل	ألف شخص	نسبة مئوية
الزراعة والغابات وصيد الأسماك	725	8.4
التعدين والمقالع	60	0.7
الصناعة	536	6.2
تجهيز الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء	159	1.9
إمدادات المياه؛ الصرف الصحي وإدارة النفايات وأنشطة المعالجة	75	0.9
البناء	1403	16.3
تجارة الجملة والتجزئة؛ إصلاح السيارات والدراجات النارية	1224	14.2
النقل والتخزين	845	9.8
أنشطة خدمات الإقامة والطعام	181	2.1
المعلومات والاتصال	24	0.3
الأنشطة المالية والتأمينية	41	0.5
الأنشطة العقارية	15	0.2
الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية	139	1.6
أنشطة الخدمات الإدارية والدعم	288	3.3
الإدارة العامة والدفاع؛ الضمان الاجتماعي الإجباري	1365	15.9
التعليم	796	9.3
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	301	3.5
الفنون والترفيه والاستجمام	24	0.3
أنشطة الخدمات الأخرى	211	2.5
أنشطة الأسر المعيشية كآرباب عمل؛ سلع / خدمات غير متميزة تنتج أنشطة منزلية للاستخدام الخاص	3	0
أنشطة المنظمات والهيئات خارج الحدود الإقليمية	1	0
أخرى	185	2.1
الإجمالي	8601	100

Source: Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 19.

الرجال بنسبة ٦٥,٩ ٪ والنساء ٢٩ ٪^(٣٩). مع ذلك يبدي الشباب في عموم المحافظات استعدادا أكبر للعمل، والانخراط في سوق العمل^(٤٠). إلا أن كلا من العمل الذاتي (يعمل لنفسه) في المناطق الحضرية، والعمل في وتعتبر انخراط القوى العاملة في سوق العمل عن التوجه العام في الإسهام الفعلي في الانتاج بين السكان القادرين على العمل،

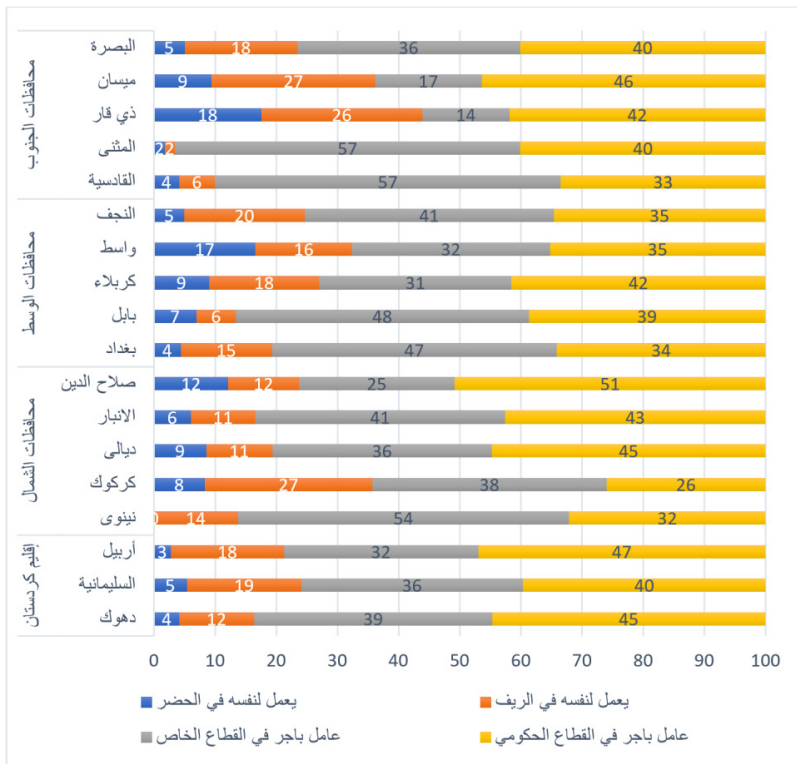
القطاع الخاص، مقابل ذلك نجد أن العراقيين الأفقر يعملون في الغالب في القطاع الخاص (شكل ١٣) (٤٢).

٤-٣: مشاركة الشباب في العمل

ما تزال الفجوة ما بين الجنسين تمثل تحدياً لحصول النساء على الفرص الاقتصادية، وعلى الرغم من أن للعراق تاريخاً طويلاً في اندماج النساء، إلا أن نسبة

القطاع الخاص هي من أولى القطاعات التي تأثرت بالجائحة منذ مطلع عام ٢٠٢٠. ويلاحظ بوجه خاص أن محافظتي القادسية والمثنى في جنوب العراق ومحافظة نينوى في شماله تشهد نسبة أعلى من إجمالي العاملين في القطاع الخاص^(٤١) (شكل ١٢). وثمة ارتباط قوي بين الفقر والعمل في القطاع الخاص، إذ نجد أن نسبة كبيرة من الأفراد في الأسر الأعلى دخلاً يعملون في

شكل (١٢): نوع العمالة بحسب المحافظة والتجمع الجغرافي (%)



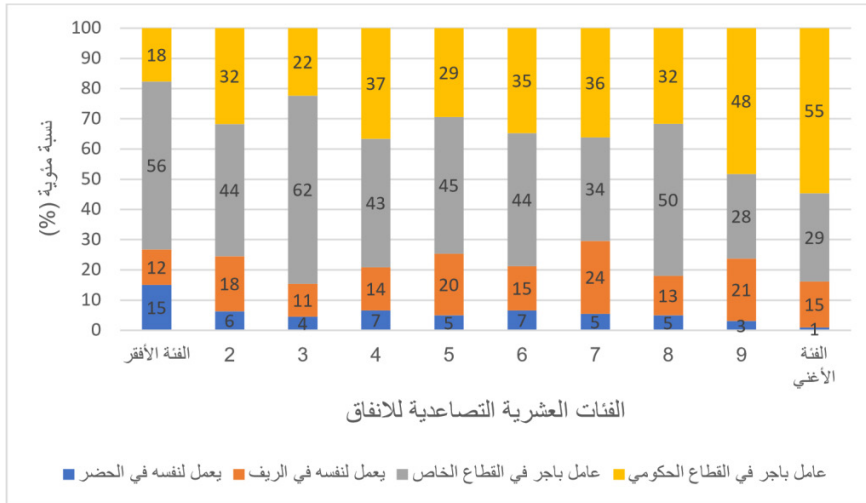
المصدر: جمهورية العراق، وزارة التخطيط وآخرون، تقويم اثر جائحة كورونا على الفقر والهشاشة في العراق، وزارة التخطيط، تموز (يوليو) ٢٠٢٠، ص ١١.

وهكذا الأمر بالنسبة لبقية الفئات الشابة، الأمر الذي يكشف عن حجم الصعوبات التي تواجهه الشباب في الدخول إلى سوق العمل.

وعلى الرغم من التقدم المحرز عالمياً في زيادة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ إلا أن العراق كان من بين الدول التي سجلت انتكاسات كبيرة في هذا المجال، فبحسب مؤشر الأعراف الاجتماعية بين الجنسين (النسبة المئوية للأشخاص الذين لديهم تحيز واحد على الأقل) للمدة ٢٠١٧ - ٢٠٢٢ إذ تبلغ النسبة المئوية للأشخاص المتحيزين بحسب الأبعاد الأربعة التي يقيسها

الشباب العاملات لا يزال منخفضاً قياساً إلى نسبة الشباب إذ لا تزال مشاركة المرأة في سوق العمل من بين الأدنى في العالم؛ وتعمل أقل من ١٥٪ من النساء فقط^(٤٣). ويمكن القول أن الإقصاء الجنساني في سوق العمل يمثل حقيقة واقعة تكشف عنها البيانات، ويحد من إمكانية انضمام المزيد من الشباب إلى قوة العمل. فبحسب مسح قوة العمل لعام ٢٠٢١ فإن مشاركة النساء الاجمالية تبلغ ١٠,٦٪ مقابل ٦٨,٠٪ للذكور، وهي أكثر تفاوتاً بين الفئات العمرية الشابة إذ تبلغ في الفئة العمرية العاملة الأصغر سناً (١٥ - ١٩ سنة) ٢,٦٪ للشابات مقارنة مع ٣٠,٨٪ للشباب في الفئة العمرية نفسها.

شكل (١٣): توزيع العاملين بحسب مستويات الانفاق العشرية (%)



المصدر: جمهورية العراق، وزارة التخطيط وآخرون، تقويم أثر جائحة كورونا على الفقر والهشاشة في العراق، وزارة التخطيط، تموز (يوليو) ٢٠٢٠، ص ١١.

جدول (١٣): معدلات المشاركة في القوى العاملة بحسب الفئات العمرية والجنس ٢٠٢١

الاجمالي	الاجمالي	ذكور	اناث
الاجمالي	39.5	68.0	10.6
19-15	17.2	30.8	2.6
24-20	36.9	61.0	11.3
29-25	52.5	86.0	14.7
34-30	51.5	93.4	11.8
39-35	54.0	94.5	13.8
44-40	52.3	93.7	13.6
49-45	52.0	91.5	15.6
54-50	49.2	81.4	16.6
59-55	41.7	71.3	15.3
64-60	24.4	49.5	-
69-65	11.3	21.9	-
+70	4.4	7.8	-

Source: Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 95.

فرص استقلالهن الاقتصادي والاجتماعي وينعكس سلبا على مشاركتهن في عملية اتخاذ القرار على مستوى الاسرة بل والمجتمع، وقد يترتب عليه في كثير من الأحيان نتائج ترتبط بأوضاعهن الأسرية والعناية بالأطفال وما يتعلق بتعليمهن.

٤-٤: فشل سوق العمل

يتواجد سوق العمل في ظل بيئة اقتصادية واجتماعية وقانونية وثقافية تؤثر في أوضاعه، نتيجة تعايشه مع ما تفرضه من سياقات ووقائع. وتوجد أسباب عديدة لفشل سوق العمل في العراق منها:

المؤشر: السياسية (٨٣,٨٪)، التعليمية (٣١,٥٪)، الاقتصادية (٨٧,١٪)، والسلامة الجسدية (٨٧,٤٪) ^(٤٤). من جهة أخرى، بينت مشاورات الشباب التي أجريت لأغراض هذه الورقة أن الأعراف والعادات الاجتماعية وعدم الاستقرار الأمني تعد العوائق الأبرز لمشاركة الشباب في سوق العمل ^(٤٥).

وأخيرا فإن الانخفاض الكبير في مشاركة النساء الاقتصادية يُمكن أن تكون له تداعيات اقتصادية واجتماعية وثقافية بالنسبة للمجتمع، فضلاً عن ترسيخ أوضاعهن الهامشية، ويقلص

٤-٤-١: وجود السلع العامة

ان سياسات الاقتصاد الكلي تؤثر بقوة في سوق العمل، ويأتي أغلب هذا التأثير نتيجة وجود السلع العامة التي تعد العامل الأبرز في فشل الأسواق عموماً وعجزها عن أداء وظائفها بشكل ناجز، ومنها بطبيعة الحال سوق العمل.

ولا يقتصر فشل سوق العمل على مجرد وجود السلع العامة، إذ أن غيابها أو توزيعها بشكل غير جيد، ونقص الجودة فيها كلها أصبحت تشكل صوراً لمعاناة أرباب العمل، الذين يشكون من نقص الخدمات الأساسية، وعلى نحو خاص الكهرباء وجودة التعليم. ومع استمرار عجز الدولة والمجتمع والاقتصاد الوطني عن استيعاب الشباب وتأمينهم في الحياة، وتوفير فرص العمل اللائق، يُمكن أن يتهدد الاستقرار الاجتماعي، ويدفع باتجاه السلوكيات السلبية.

٤-٤-٢: طبيعة العمل كسلعة خاصة

إن سوق العمل هو أقرب ما يكون إلى مؤسسة اجتماعية أي أنه لا يتم تبادل سلعة اعتيادية، بل يتم تبادل العمل بوصفه سلعة من نوع خاص فيه؛ ذلك أن العمل سلعة خاصة ترتبط به التطلعات الفردية والاجتماعية. لذلك فإن سعر هذه السلعة ليس ثابتاً على أساس التفاعل البسيط

بين قوى العرض والطلب. فالعمل بطبيعته يعكس القوة التفاوضية للأطراف المتعاقدة الفردية، وطبقته الاجتماعية^(٤٦). وهنا يُمكن أن تمارس البيئة الاجتماعية والقانونية والاقتصادية دوراً مهماً في هذا التبادل، ومع

ضعف انفاذ القانون وعدم صيانة حقوق الملكية بشكل تام يُمكن أن نتوقع مزيداً من التشوه في سوق العمل الذي يبدو أقرب إلى «سوق غير منظم»، على الرغم من وجود إطار قانوني شامل، فينعكس ذلك سلباً على أنظمة الضمان الاجتماعي التي تستلزم سوق عمل نشطة وإطاراً قانونياً يسمح لها بالعمل على وفق شروط مناسبة لجميع الأطراف.

٤-٤-٣: التفاوت في الأجور

هناك تفاوت كبير في مستويات الأجور التي يحصل عليها العاملون، وفي ظل محدودية انتشار الصناعة من الصعب الحديث عن استيعابها لفائض العمل في المناطق الريفية أو من الاقتصاد غير المنظم. وعندما يفشل سوق العمل في تحقيق التوافق الحر بين عرض العمل والطلب عليه، فإنه توجد الانحرافات في السوق وسوف تختلف الأجور التي يحققها السوق عن الأجر التوازني.

وبحسب نتائج مسح قوة العمل ٢٠٢١ فقد بلغ متوسط الأجر الشهري في الوظائف الرئيسية حوالي ٦١٤٤٠٠ دينار عراقي، وهو أعلى بكثير للنساء (٧١٣٢٠٠ دينار عراقي) منه للرجال (٥٩٠،١٠٠ دينار عراقي). أي أن الفارق يزيد على ٢٠٪ في الدخل بين الرجال والنساء؛ وهو ما يُمكن تفسيره بعدد من العوامل منها: أن النساء العاملات يملن إلى تحقيق تحصيل تعليمي أعلى من العاملين الرجال. وأن غالبية النساء العاملات يعملن في القطاع العام، فضلاً عن انخفاض عددهن مقارنة بالرجال^(٤٧).

ومكنت بيانات مسح قوة العمل لعام ٢٠٢١

أن الفئة العمرية الأقل هي أكثر الفئات انخفاضا في معدل الاجور، فيما نجد أن ٧٤,٥٪ من العاملين الذكور لديهم معدل أجور منخفض. وهو ما يُمكن تفسيره في قبول الشباب للعمل بأجور منخفضة في ظل تفاقم البطالة بين أوساطهم، ومحدودية فرص العمل، وتنافسهم عليها الامر الذي يجعلهم يقبلون بالأجر الأقل. ثم تتناقص نسبة العاملين ذوي الدخل المنخفض باطراد مع تقدم العمر لكل من العاملين والعاملات، مع زيادتها في فئة العاملين في سن ٦٥ سنة فما فوق، حيث تزداد نسبة العاملين ذوي الأجور المنخفضة زيادة كبيرة. الامر الذي يُمكن رده إلى انخفاض الإنتاجية بعد عمر معين. فيما نجد أن المعدل يتناسب بشكل منطقي مع التحصيل الدراسي إذ تزداد نسبة

من احتساب مؤشر عدم المساواة في الدخل إذ يتقاضى العاملون أقل من ٢١٢٠ دينار عراقي في الساعة في وظيفتهم الرئيسية ويعدون عاملين بمعدل اجور منخفضة ويمثل هؤلاء ٤٠ ٪ من إجمالي العاملين. ومن بين العاملين ذوي الأجور المنخفضة في الوظيفة الرئيسية، بلغت نسبة الذكور حوالي ٤٣ ٪ من إجمالي العاملين الذكور، والإناث حوالي ٢١ ٪ من إجمالي العاملات. ويعرض الجدول ١٤ تقديرات مسح قوة العمل لعام ٢٠٢١ لنسبة العاملين ذوي معدل الأجور المنخفضة في المهن الرئيسية بحسب الجنس والفئة العمرية والتحصيل العلمي. إذ يمثل كل صف نسبة العاملين ذوي معدل الأجور المنخفض بين إجمالي عدد العاملين في الفئة المحددة. وبشكل خاص نلاحظ

جدول (١٤): نسبة العاملين ذوي الأجور المنخفضة بحسب الجنس والفئة العمرية والتحصيل العلمي (٢٠٢١)

التعليم				العمر			
اناث	ذكور	الإجمالي		اناث	ذكور	الإجمالي	
21.1	42.7	39.9	الإجمالي	21.1	42.7	39.9	الإجمالي
69.3	66.2	66.4	امي	34.3	74.5	72.1	24-15
80.2	55.8	56.5	يقرأ ويكتب	30.9	47.8	46.3	34-25
44.1	50.9	50.8	ابتدائية	20	30.1	28.8	44-35
58.4	43.6	44.2	متوسطة	14.9	24.9	23	54-45
19.4	29	27.2	اعدادية	11.1	19.3	17.1	64-55
13	16.1	15.1	جامعية	37.1	56.8	55.3	+56

Source: Central Statistical Organization (CSO)، Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO)، Iraqi Labour Force Survey 2021، 2022، p. 35.

حوالي مليون اجير يومي تم تحويلهم في عام ٢٠١٩ إلى عقود بامتيازات عمل معقولة، فإن النسبة ترتفع إلى ٣٩٪ تسهم الحكومة بها من اجمالي الوظائف. وهي مرتفعة جدا بالمقاييس الدولية ففي عام ٢٠١٧ بلغت نسبة العاملين في الحكومة في السويد (٢٩٪ من إجمالي العمالة)، والدنمارك (٢٨٪)، وفنلندا (٢٤٪)، وفرنسا (٢٢٪) وتنخفض في ألمانيا (١٠٪) وهولندا ولوكسمبورج (١٢٪ في كل منهما) وإيطاليا (١٣٪) والبرتغال (١٤٪) (٥٠).

وقد حافظت الحكومة على دورها في سوق العمل بوصفها أكبر رب عمل فيه، وهو ما قاد إلى المزيد من تشوه فيه، وفشله في أداء وظائفه، وبسبب ارتفاع الأجور في القطاع العام واستقرارها ومستقبلها المضمون مقارنة مع القطاع الخاص، أصبح الشباب، لاسيما الخريجون منهم، يتطلعون إلى وظيفة حكومية على الرغم من تراجع إنتاجية العمل في القطاع العام، وانخفاض الحد الأدنى للجهد المطلوب في هذه الوظائف، وهو ما جعل الشباب من الطلبة يفضلون التخصصات التي تتوفر لها فرص عمل مضمونة في القطاع العام لاسيما التخصصات الطبية. إلا أن اختلاف الحوافز والاجور وشروط العمل ما بين القطاعين العام والخاص جعل من الصعوبة توظيف فرص العمل في القطاع الخاص.

وقد كشفت مشاورات الشباب تبين مواقفهم تجاه العمل في أي من القطاعين العام والخاص، مع تفضيل العديد منهم للعمل في القطاع العام لأمانه واستقراره وحجم

ذوي الاجر المنخفض مع انخفاض المستوى التعليمي، لتصل ذروتها عند الأشخاص الأقل حظا في التعليم.

٤-٤-٢: انخفاض إنتاجية العمل

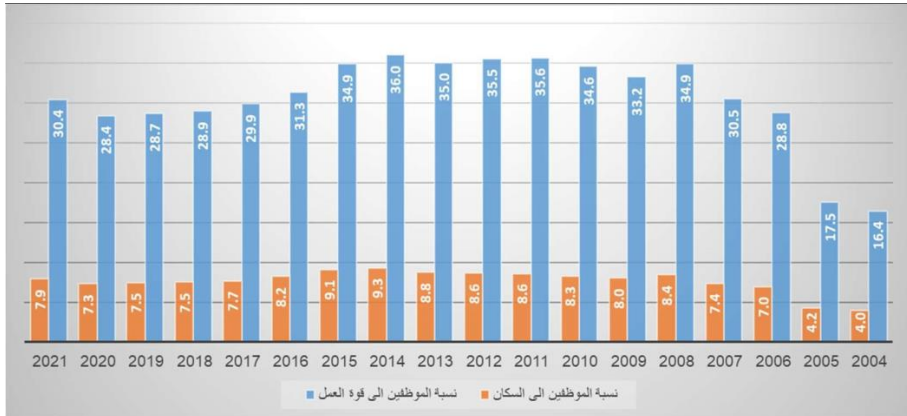
هناك أسباب عديدة لانخفاض إنتاجية العمل منها :

- انخفاض مستويات التعليم والتدريب ونقص فرص التدريب التي تمكن من اكتساب مهارات عالية.
- ساعات العمل الطويلة تقلل الإنتاجية التي تقتزن عدم كفاية الأجر بالساعة إذ بينت نتائج مسح قوة العمل لعام ٢٠٢١ أن حوالي ١٧,٩٪ من العاملين كانوا يعملون لساعات طويلة (أكثر من ٦٠ ساعة في الأسبوع)، وهي نسبة أعلى بكثير بين الرجال (١٩,٨٪) مقارنة بالنساء (٣,١٪) (٤٨).
- ظروف العمل السيئة التي يفرضها عدم الاستقرار السياسي ونقص الخدمات وعدم توفر ضمان اجتماعي في الاقتصاد غير المنظم.
- ارتفاع نسبة العمالة الناقصة إذ اثرت في ثلث القوة العاملة تقريباً بشكل من أشكال الاستخدام الناقص للعمالة. وبشكل عام، أثر نقص العمالة في النساء (٤٩,٥٪) أكثر بكثير من الرجال (٢٧,٣٪)، والشباب (٥٣,٣٪) أكثر بكثير من البالغين (٢٤,٠٪) (٤٩).

٤-٤-٣: حجم التدخل الحكومي الكبير

يشير الشكل ١٣ إلى أنه في عام ٢٠٢١ كانت هناك ٣٠,٤٪ من قوة العمل هم عبارة عن موظفين حكوميين، وإذا أضفنا إليهم

شكل (١٤): نسبة الموظفين إلى السكان وقوة العمل في العراق ٢٠٢١-٢٠٠٤



النسب محتسبة من قبل الباحث بالاعتماد على:

بالنسبة لبيانات اعداد الموظفين: وزارة العدل، الوقائع العراقية، قوانين الموازنة الاتحادية للسنوات ٢٠٢٠-٢٠٢٤ وبالنسبة للسكان وقوة العمل: البنك الدولي

(<https://api.worldbank.org/v2/en/country/IRQ?downloadformat=excel>)

٤-٤-٤: غياب الترابط بين النظام

التعليمي والمؤسسات المحلية

لم ينشأ النظام التعليمي ليستجيب لاحتياجات الاقتصاد الوطني، إذ يبدو النظام التعليمي خارج النظام الاقتصادي، ومنفصلا عنه، ما خلا علاقات الاستهلاك البسيطة التي تجعل منه مستهلكا للسلع والخدمات التي يوفرها النظام الاقتصادي، فيما نجد أن القطاع الخاص غير قادر على استيعاب قوة العمل الشابة المتزايدة. ويُمكن ملاحظة الفجوة الكبيرة ما بين المعارف التي يمنحها النظام التعليمي للخريجين ومتطلبات الحياة المهنية من مهارات ومعارف وثقافات. لما كانت المناهج الدراسية لا تشمل على

الضمان فيه^(٥١)، وقد أدت عملية استيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب الباحثين عن عمل في سوق العمل يحتاج إلى تغيير طريقة تفكير الشباب ممن يتوقعون حاليا الحصول على وظائف دائمة في القطاع العام، من خلال التحول من أنموذج عمل يتمحور حول القطاع العام إلى آخر يتمحور حول القطاع الخاص^(٥٢).

من جهة أخرى، فإن عدم توجه السياسة العامة لإدماج الشباب، لاسيما الشابات في سوق العمل أدى إلى ترسيخ النظرة السلبية لدى الشباب بأن قصور هذه السياسات هو السبب الأهم في تفاقم البطالة بين صفوفهم، وهو ما كشفتته الجلسات الحوارية التي أجريت لأغراض هذه الورقة.

٤-٤-٦: اتساع الاقتصاد غير المنظم

يشير مفهوم الاقتصاد غير المنظم إلى «جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية الذين لا تشملهم كل أو بعض الترتيبات النظامية في القانون أو في الممارسة. فأنشطتهم ليست مدرجة في القانون، ما يعني أنهم يعملون خارج النطاق الرسمي للقانون؛ أو أنهم غير مشمولين عمليا، بمعنى أنه برغم عملهم داخل الإطار الرسمي للقانون، إلا أن القانون لا يتم تطبيقه أو إعماله؛ أو أن القانون لا يشجع على الالتزام لأنه غير ملائم أو مرهق أو يفرض تكاليف مفرطة»^(٥٣). وهنا بالضبط نجد أن القوانين الحالية الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي والشركات تنطوي على عدد من المشكلات التطبيقية، ونتيجة لذلك هناك اضطراب في أوضاع النقابات العمالية والمهنية، ونطاق محدود جدا من التغطية بالضمان الاجتماعي للعمال في القطاع الخاص، وارتفاع في تكاليف التحول القانوني للاقتصاد غير المنظم، في ظل عجز السياسات عن فرض الامتثال القانوني لهذه التشريعات. وهذا ما أدى إلى غياب الأمن الوظيفي في الاقتصاد غير المنظم حيث ينشط القطاع الخاص نتيجة نقص القوانين والأنظمة والتعليمات، أو عدم إنفاذ الموجود منها.

هناك تساع كبير جدا في الاقتصاد غير المنظم، وهو ما يعزز فرص العمل غير المنظمة، وعدم حصول الشباب والشابات على فرص عمل لائق تتطابق مع المهارات التي لديهم ومستوى تعليمهم. وفي ظل

المهارات المطلوبة في أماكن العمل، بما فيها المهارات الاجتماعية ومهارات حل المشكلات والمهارات الكتابية، وعدم استنادها إلى برامج تمكين الطلبة من العمل بوصفهم مرشحين للانخراط في فرق عمل مستقبلية، وعدم وجود برامج تدريبية مقترحة من لدن المؤسسات الاقتصادية في القطاعين العام والخاص، فإنه لا يوجد توجيه مهني حقيقي يُمكن الطلبة من التهيؤ للدخول في سوق العمل، وبالمثل لا توفر برامج التدريب فرص زيارة أماكن العمل والتعايش مع المهن المستقبلية عبر برامج تدريب واقعية في المعامل والمصانع ومؤسسات الأعمال المختلفة.

٤-٤-٥: الريعية المفرطة للنظام الاقتصادي

ليس جديدا القول إن الاقتصاد العراقي هو اقتصاد ريعي، إلا أنه مفرط في ريعيته بشكل يؤدي إلى فشل سوق العمل، إذ أن قطاع النفط الذي يولد حوالي نصف الناتج المحلي الإجمالي، وأكثر من ٩٠٪ من موارد الموازنة العامة، فإنه يشغل أقل من ٢٪ من قوة العمل، أي أن ٩٨٪ من قوة العمل تتشارك في أقل من نصف الناتج المحلي الإجمالي، وهذا التوزيع المفرط يعوق فرص ازدهار سوق العمل، ويزيد التنافس على كل وحدة من الناتج خارج قطاع النفط، الأمر الذي يؤثر سلبا في معدلات الإنتاجية، وقدرة الاقتصاد على توليد فرص العمل، إذ يفقد إلى نصف قدرته على توفير تلك الفرص. من جهة أخرى، فإن بيئة الاعمال غير المؤاتية للنمو المستدام بسبب السياق الوطني الطويل من عدم الاستقرار السياسي وهشاشة الامن.

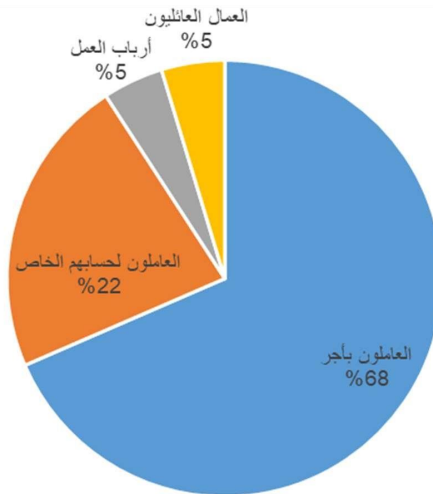
اجتماعية غير ملائمة أو غير فعالة أو أسوء توجيهها أو تنفيذها، وهي سياسات كثيراً ما توضع دون تشاور ثلاثي[...]; نقص الأطر القانونية والمؤسسية المناسبة؛ الافتقار إلى الإدارة السديدة للتنفيذ السليم والفعال للسياسات والقوانين؛ الافتقار إلى الثقة في المؤسسات والإجراءات الإدارية»^(٥٥).

ويعاني العاملون في الاقتصاد غير المنظم من انعدام فرص العمل اللائق الجديدة والأمن، وزيادة في احتمال تعرضهم للفقر والاقصاء والتهميش، والاستبعاد من برامج الضمان الاجتماعي. ويقدر أن القطاع الخاص يوفر حوالي ٦٠-٧٠٪ من فرص العمل في القطاع الخاص الرسمي وغير الرسمي بحسب

عدم توافر العمل في القطاع غير المنظم على الشروط المنصفة، حيث تنعدم إمكانية التعاقد، ولا تتوافر الحماية والضمان الاجتماعي، فإن هذا القطاع يمثل الملجأ الأوحـد للباحثين عن فرص العمل، فأصبح المتعلمون وغيرهم يضطرون للعمل بشروطه غير المنصفة. مع ذلك «لم تحظ السمة غير المنظمة والكيانات الاقتصادية غير المنظمة والعاملين في الاقتصاد غير المنظم بالاهتمام الكافي على مستوى السياسات وصنع القرار في العراق»^(٥٤).

وتشير منظمة العمل الدولية إلى وجود أسباب عديدة لنمو القطاع غير المنظم منها «سياسات اقتصادية كلية وسياسات

شكل (١٥): حالة العمل للعاملين في العراق ٢٠٢١



Source: Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 24.

لقاء عملهم. وتبلغ نسبتهم على المستوى الوطني (٤,٧ ٪) ومن الواضح أنهم لا يمكنهم الحصول على عقود عمل مكتوبة، وأن عملهم لا يخضع لقوانين العمل ولا يستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي والعمل النقابي.

• وهناك أيضا العمال الذين يرتبطون بعلاقات عمل ولا يخضعون في القانون أو الممارسة لقوانين العمل أو ضرائب الدخل أو الحماية لأسباب مختلفة ومنهم على سبيل المثال:

العمالة الموسمية والعمالة المنزلية.

وتعد السمة غير المنظمة في القطاع الخاص قضية رئيسة تؤثر سلبا في جودة منتجاته وخدماته والوظائف التي يولدها؛ ومن المحتمل أن تكون فرص العمل المتاحة فيه للشباب أكثر مما هي في الاقتصاد الخاص المنظم، إلا أنهم سيعانون من جميع أعراض عدم التنظيم، لاسيما الافتقار إلى عقود عمل مكتوبة، والضمان الاجتماعي واية مزايا أخرى يتيحها الاقتصاد

المنظم^(٥٩). وتشير البيانات إلى أن ١٤ ٪ من العاملين في القطاع الخاص الذين شملهم مسح منظمة العمل الدولية لديهم عقود مكتوبة، و ٣٧ ٪ منهم لديهم اتفاق عمل شفوي، مقابل ٤٩ ٪ ليس لديهم أي من اشكال العقود. وهناك ٤ ٪ منهم لديهم تأمين صحي، و ٨ ٪ منهم فقط يمكنهم التمتع بإجازة سنوية مدفوعة الاجر من قبل ارباب العمل، و ٩ ٪ منهم لديهم تغطية بالضمان الاجتماعي^(٦٠).

على أن العمالة غير المنظمة لا تقتصر على

تقديرات سنة ٢٠١٩^(٥٦). ويرتكز أغلب نشاط الاقتصاد غير المنظم في الأنشطة التجارية. وأن حوالي ٥٤,٩ ٪ من إجمالي العمالة كانت في القطاع غير المنظم^(٥٧).

ومن أهم اشكال العمل غير المنظم المتاح للعاملين :

• يشكل الأجراء اي الافراد الذين يعملون لصالح الغير أو في منشآت مقابل أجر محدد، يتخذ الشكل النقدي في الغالب حوالي ٦٨,٥ ٪ من اجمالي قوة العمل النشطة، وهي نسبة تعد مرتفعة بالمقاييس الدولية، وهم يتوزعون على قطاع الانشاءات، والعمل في قطاع تجارة التجزئة، والمنسوجات، والنقل، والضيافة، وإنتاج الأغذية.

• العمل لحسابهم الخاص وهم الافراد العاملون في منشآت يملكونها أو يملكون حصصا منها ولا يستخدمون آخرين للعمل مقابل أجر. ويشكلون حوالي ٢٢,٣ ٪.

• أرباب العمل (٤,٥ ٪) وهم الأشخاص الذين يديرون منشآت ويستخدمون عمالا آخرين بأجر. وهم يصنفون من ضمن القطاع غير المنظم نتيجة خصائص المؤسسات التي ينتمون اليها.مع ذلك فقد شملهم قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بموجب المادة ١ / ٧ منه من خلال دفع الاشتراكات إلى دائرة الضمان الاجتماعي، فأصبح بإمكان البائع المتجول مثلا أن يشمل بقانون الضمان الاجتماعي على الرغم من عدم شموله بقانون العمل^(٥٨).

• العمل لدى العائلة وهم أفراد يعملون في مزارع أو مشروعات أسرهم، ولا يتلقون أجرا

(٥) انتقال الشباب إلى سوق العمل

يستغرق انتقال الشباب من نظام التعليم إلى سوق العمل وقتاً أطول مما ينبغي، إذ يستغرق الشباب وقتاً أطول في العثور على عمل بعد التدريب أو التخرج، ويصعب على الشباب العثور على وظيفة دائمة وذات أجر جيد في القطاعين العام أو الخاص. لذا يعد الشباب فئة اجتماعية معرضة للخطر من حيث الاندماج في سوق العمل. ولعل من أبرز مظاهر هذا الخطر هو ارتفاع نسبة بطالة الشباب والشابات. وحتى عندما يجد الشباب فرصاً للعمل، فإنهم غالباً ما يعملون في وظائف غير مستقرة، وبأجور منخفضة، وعدم اليقين فيما يتعلق بساعات ومدة العقود (إن تم منحهم تلك العقود أصلاً)، وغياب الضمان الاجتماعي. لذا فهناك تنامي واضح لظاهرة وجود الشباب خارج التعليم أو التوظيف أو التدريب (NEET)، لتزيد من الفجوة بين الفئات المعرضة للخطر الاجتماعي في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية؛ لذا يُمكن أن تشكل مؤشرات العمالة وتنمية رأس المال البشري تبعية واستبعاد اجتماعي لفئات معينة.

وفي ظل هذه الظروف يعد الشباب من بين أكثر الفئات الاجتماعية ضعفاً، منظوراً إليهم من زاوية الانتقال من نظام التعليم إلى سوق العمل. عليه فإن تحليل قضية انتقال الشباب من التعليم إلى سوق العمل، سواء على المستوى الفردي (الخصائص الاجتماعية والديموغرافية والأسرية، ومستوى التعليم الرسمي أو المشاركة في نظام التعليم والمشاركة في سوق العمل أو تاريخ المشاركة

الاقتصاد غير المنظم، فالإلى وقت قريب كان القطاع الحكومي في مفارقة قد لا يوجد مثيل لها في العالم، يستوعب ما لا يقل عن مليون «اجير يومي» وهي أكبر عملية تشغيل غير منظمة للشباب الذين ليس لديهم أية مزايا أو حقوق في الضمان، وعزاؤهم الوحيد هو الأمل في التعيين في المؤسسات الحكومية التي يعملون فيها. بل أن بعضهم يعمل «من دون أجر» في شكل يكاد يقترب من أعمال السخرة. وعلى الرغم من اتخاذ الحكومة القرار ٣١٥ لسنة ٢٠١٩ إلا أن تكييف أوضاعهم لا يزال يواجه صعوبات مالية واجرائية بسبب الحجم الكبير للملف الذي فاجأ الحكومة التي اتخذت القرار من دون دراسة متسلسلة بحصر شامل للمستفيدين منه.

٤-٤-٧: الفساد وأشكال البحث عن الرّيع

يعد الفساد في التوظيف في القطاع الخاص واحداً من أقوى أسباب فشل سوق العمل. إذ تسهم المحسوبية والصلوات الاجتماعية والرشوة في عدم تكافؤ الفرص عند التقدم للتعين في الوظائف الحكومية. وعندها تمارس المؤهلات والمهارات دوراً محدوداً في كسب الوظيفة. من جهة أخرى فإن أشكال البحث عن الرّيع التي تنشأ بسبب الفساد لا تستند إلى آليات سوق العمل، لذا يصبح الدخل في كثير من المهن غير مرتبط بالأجر المباشر من العمل، وإنما بدرجة ما بأشكال الرّيع التي يُمكن أن يحوزها الموظفون القادرون على كسب الرّيع.

والمسار الذي يرغبونه، وبغض النظر عن الحاجات التنموية للمسارات المتاحة للشباب، وجرى توسيع القبول في كثير من التخصصات واستحداث تخصصات جديدة في كثير من الجامعات بعيدا عن ملاءمة تلك التخصصات لحاجات سوق العمل النشطة، فعلى سبيل المثال لا يرتبط التوسع في الدراسات العليا بحاجة سوق العمل، أو حاجة المؤسسات الحكومية التي ينتمي إليها نسبة كبيرة من الخريجين، ومع فقدان نخبة هذا المستوى من التعليم في ظل التسامح المفرط في شروط القبول، لاسيما ما يتعلق بإتقان اللغة الإنكليزية

وشرط المعدل والترتيب بين خريجي مرحلة البكالوريوس تم تضخيم اعداد الخريجين في الدراسات العليا الذين يتطلعون للعمل في الجامعة، وليس لدى أغلبهم الرغبة في الاستمرار بوظائفهم الاصلية. أما بالنسبة للذين لا يملكون وظائف حكومية، فانهم أصبحوا يدخلون في صف انتظار طويل أملا في الانتقال من التعليم إلى العمل في الجامعة.

٥-٢: جدليات المرحلة الانتقالية

إن طول مرحلة الانتقال من التعليم إلى العمل يهدد الشباب والشابات بالوقوع في براثن الفقر والحرمان متعدد الابعاد، ويهددهم بإعادة انتاج فقر أسرهم. لذا نجد أن العديد من الشباب والشابات تركوا سوق العمل إما لأنهم عاطلون عن العمل لأكثر من سنة أو لأنهم غير نشيطين ولم يسعوا للحصول على عمل (محبطون).

في سوق العمل)، فضلا عن الاقتصاد الكلي والتعليم والعمل والتوظيف هي عوامل مهمة بلا شك وافتراضات وعوامل محددة للسياسة.

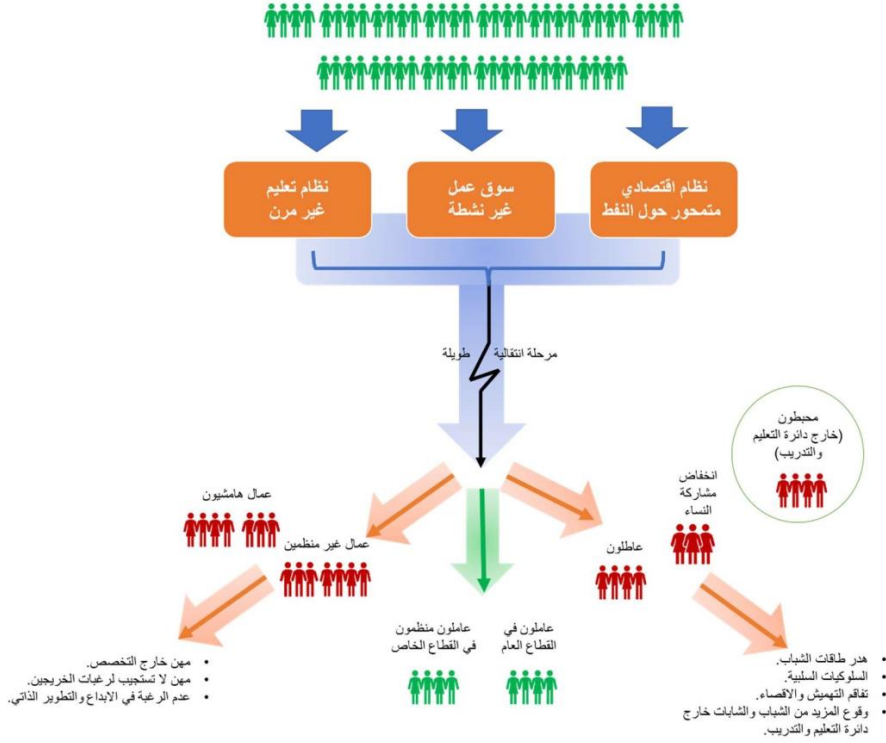
٥-١: مسارات الانتقال إلى سوق العمل

إن انتقال الطلبة في التخصصات المختلفة من المدرسة أو الجامعة إلى العمل في القطاعات الاقتصادية من دون الحصول على مؤهلات كافية يزيد من المرحلة الانتقالية، من جهة أخرى فإن ضعف النظام الاقتصادي وريعته المفرطة تحد من إمكانية توفير فرص عمل كافية للأفواج المتعاقبة من الوافدين إلى سوق العمل سواء أكانوا خريجين أم لم يكونوا، وفي ظل «فشل سوق العمل» يزدج بهذه الافواج في بطالة طويلة أو يضطرون للانخراط في أنشطة القطاع غير المنظم. وفي أغلب هذه الأحوال فإنه يؤدي إلى الاستبعاد الاجتماعي ويزيد من احتمالات الإحباط لديهم ويجعلهم غير راغبين في البحث الجاد عن فرص العمل الشحيحة أصلا.

وهناك مظهر جندي في تحديد مسارات الانتقال فالشباب والرجال أقرب للهيمنة على فرص العمل التي تتطلب مجهودات عضلية، والمهن الهندسية والمرتبطة بالبناء والتشييد وما هو في حكمها.

لقد اثر غياب الفلسفة التربوية والتعليمية على توجهات السياسة التعليمية في العراق، التي تمثل الفلسفة بوصلتها التي تحدد اتجاهاتها، فقد سبق وأن أشرنا إلى أن السياسة التعليمية تتجه إلى تلبية توفير مقعد دراسي أيا كان للراغبين في الاستمرار بالدراسة، بغض النظر عن رغبتهم في نوعية التعليم المطلوب

شكل (١٦): نتائج السياق الوطني وطول المرحلة الانتقالية



• توالي الصدمات الاقتصادية فمنذ عام ٢٠٠٣ ورفع العقوبات الاقتصادية التي فرضها مجلس الامن في اعقاب غزو الكويت مطلع التسعينيات، واجه العراق عددا من الصدمات النفطية السلبية التي أدت إلى تدهور شديد في ايراداته واضطراره للاقتراض، فضلا عن انها أدت إلى تآكل الإنجازات التنموية المتحققة في سنوات الوفرة.

• ضعف القطاع الخاص وانخفاض إسهامه في الناتج المحلي الإجمالي؛ ما يعرقل قدرته

٣-٥: البطالة الشبابية: نتاج الانتقال غير الناجز هناك أسباب عديدة لبطالة الشباب منها :

• عدم الاستقرار السياسي والأمني، الامر الذي يؤثر سلبا في سوق العمل وفي عموم بيئة الاعمال.

• معدلات النمو السكاني المرتفعة إذ يقدر معدل النمو السنوي للسكان بـ ٢,٥٥ ٪^(١١)، وهو واحد من أعلى المعدلات في العالم والذي يعني أن هناك اكثر من مليون شخص يضافون إلى حجم السكان الإجمالي سنويا.

• فجوة التوقعات: إذ غالباً ما يدخل الخريجون بتوقعات كبيرة تجاه عملهم المستقبلي وسلوكهم في المرحلة الانتقالية من التعليم إلى العمل، وهو ما يؤدي إلى اتخاذ قرارات بتأجيل اخذ فرص العمل المتوفرة، الأمر الذي يزيد من مدة بطالتهم.

• فجوة التمويل: إذ لا يزال هناك نسبة متدنية من التمويل متاحة لإقامة المشاريع الجديدة، على الرغم من تعدد المبادرات فعلى الرغم من زيادة حجم تمويل مبادرة البنك المركزي العراقي إلا أنه لا تتوفر بيانات تفصيلية عن القروض المقدمة في اطارها، مع ذلك فقد صرحت رابطة المصارف الخاصة العراقية وهي تجمع من المصارف الخاصة بأنها قامت بتمويل ٨٦١٢ مشروعاً صغيراً ومتوسطاً بقيمة ٧٤٧,٣ مليار دينار حتى أواخر تشرين الأول (أكتوبر) ٢٠٢١ ضمن مبادرة (الواحد تريليون) التي أطلقها البنك المركزي العراقي لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة^(٦٣).

ولدى سؤال الشباب عن أسباب البطالة من وجهة نظرهم فقد وجد ٣٤٪ منهم أن السبب الاول هو عدم اكتراث الحكومة للمشكلة، وأفاد ١٨,٥٪ منهم أن غياب التخطيط الجيد والسياسات الحكومية الفعالة هو الثاني، وهذا يعني ان الشباب يحملون الحكومة وسياساتها المسؤولية بشأن البطالة التي يعانون منها وبنسبة تصل ٥٢,٥٪. فيما قال ١٣,٥٪ منهم أن طبيعة الاقتصاد واعتماده المفرط على النفط هو ثالث الأسباب في الترتيب من وجهة نظر الشباب، بينما حمل ١١,١٪ من الشباب المسؤولية للنظام

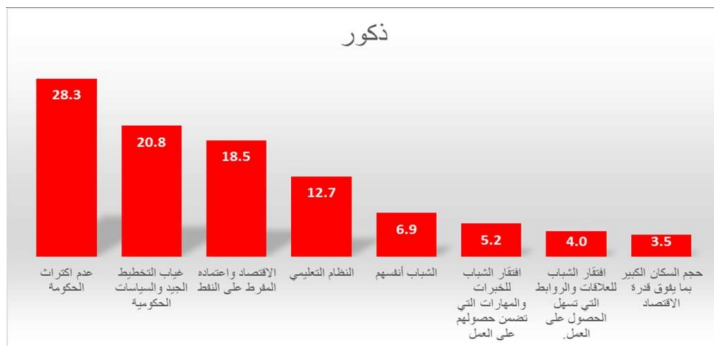
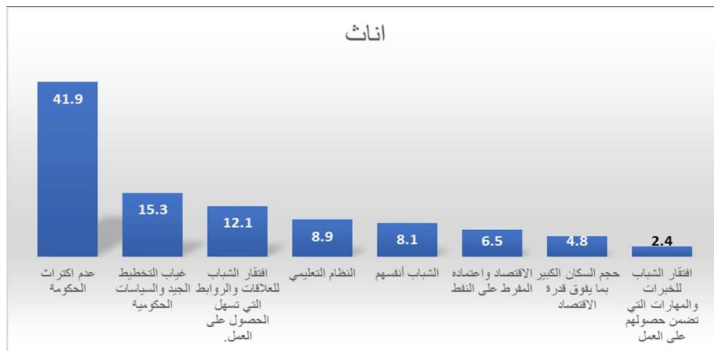
على توفير فرص العمل الجديدة التي تستطيع من تواكب النمو السكاني المرتفع والزيادات الكبيرة في عرض العمل.

• انخفاض جودة التعليم والانفصال بين نظام التعليم واحتياجات سوق العمل، فعلى الرغم من وجود ٣٥ جامعة حكومية و٦٨ جامعة وكلية أهلية تستوعب ٨٤٦١٣٢ طالبا وطالبة، إلا أنه لا توجد سياسة تعليمية مصممة ومطبقة بشكل علمي ومدرّوس تستطيع استثمار الموارد المتاحة لتحسين مخرجات التعليم وزيادة جودة تلك المخرجات. فبحسب مؤشر التعليم الذي يعد أحد مكونات دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة فإن العراق قد حقق المرتبة (١٢٧) وبقيمة دليل تبلغ ٠,٤٢١ متأخراً عن جميع الدول المجاورة له باستثناء سوريا التي احتلت المرتبة ١٨٨^(٦٢).

• القصور المؤسسي والسياساتي والافتقار إلى وجود سياسة تشغيل محدثة للنهوض بواقع التشغيل في البلد، فمنذ عام ٢٠١٤ لم يتم إقرار سياسة وطنية للتشغيل، وحتى بالنسبة للسياسة القديمة (٢٠١٠ - ٢٠١٣) فإنها لم تطبق، ولم يجر تقويم نتائجها بسبب التأثيرات السياسية وتعاقد الوزراء على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

• فجوة الخبرة ومحدودية العلاقات: إذ تؤدي فجوة الخبرة لدى الجيل الشاب إلى زيادة قدرة الجيل الأكبر على الحصول على فرص العمل المحدودة مقارنة بالشباب، وهذا يرتبط بتآكل رأس المال الاجتماعي في العراق، لاسيما المحول عن طريق الوالدين في الحصول على فرص لتغيير حياتهم المهنية.

شكل (١٧): رأي الشباب بشأن أسباب البطالة



المصدر: استبيان انتقال الشباب من التعليم إلى العمل، أيلول (سبتمبر) ٢٠٢٢.

التعليمي، و ٧,٤٪ من الشباب لافتقارهم العلاقات والروابط التي تسهل حصولهم على العمل، وبالنسبة نفسها (٧,٤٪) من شباب حملوا أنفسهم مسؤولية البطالة التي يعانونها (انظر الشكل ١٧). فيما تتماثل النظرة السلبية لدور الحكومة وسياساتها في نظرة الشباب والشابات كلا على حدة مع النظرة العامة. تعد البطالة أحد أهم المشكلات التي يعانونها الشباب العراقي، وأشدّها خطراً على الأوضاع الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والأمنية، حيث ترتفع البطالة بأعلى من المتوسط الوطني البالغ ١٦,٥٪ في سبع محافظات هي: نينوى (٣٢,٨٪)، المثنى (٢٧,٣٪)، ذي قار (٢٥,٨٪)، دهوك (٢٤,١٪)، البصرة (٢١,٨٪)، الانبار (١٨,٢٪)، أربيل (١٧,٧٪)، فيما سجلت بقية المحافظات معدلاً أدنى من المتوسط

جدول (١٥): معدلات البطالة بحسب المحافظة ٢٠٢١

معدل البطالة الاجمالي	ترتيب لمحافظة من حيث معدل البطالة	معدل بطالة الشباب بمصر 15 - 29 سنة (٥)	ترتيب المحافظة من حيث بطالة الشباب
25.8	3	49.3	1
27.3	2	48.3	2
24.1	4	43.0	3
32.8	1	40.3	4
21.8	5	40.1	5
18.2	6	35.4	6
17.7	7	34.4	7
16.5		30.1	
15.7	8	29.2	8
13.6	10	27.8	9
14.9	9	27.3	10
13.5	11	27.0	11
11.9	14	26.1	12
11.9	13	24.8	13
12.1	12	24.3	14
8.3	16	17.7	15
11.1	15	17.3	16
6.9	17	13.0	17
5.5	18	12.4	18

(*) بالنسبة لبيانات بطالة الشباب محتسبة من قاعدة بيانات مسح قوة العمل ٢٠٢١.

Source: Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 15.

أكثر معاناة مقارنة بالشباب؛ ويمكن توقع أن نصيب الشبان العابرين يفوق نصيب الشابات العابرات، بفارق كبير بسبب محدودية مشاركة الشابات. وهذا ما يعزز القول إن أهم سمات سوق العمل في العراق هو أنه ذكوري على نحو مفرط، سواء من حيث حجم إسهام الرجال فيه، أو من حيث عدم تفضيله للنساء سواء في الوظائف القائمة أو في فرص العمل الجديد. من جهة أخرى، فإن وجود القيود الاجتماعية يجعل النساء والشابات يتجنبن كثيرا من الاعمال ويركزن على فرص العمل في القطاع الحكومي، بل وأيضا في مهن معينة^(٦٥).

لقد أدى عدم الانسجام في السياسات العامة إلى عدم تحقيق اندماج ميسر للنساء في سوق العمل في عموم محافظات البلد، فضلا عن أن حجم الضغوط السكانية على سوق العمل وفشل السوق نفسه جعلت مشاركة المرأة قضية لا تحظى بالأولوية في عموم العراق، يضاف إلى ذلك تأثير العوامل الاجتماعية، حيث تتعمق العلاقات الاجتماعية وتضيّق فتكرس العادات والتقاليد التي تصعب مشاركة المرأة في الحياة العامة. عموما، وفي سوق العمل على نحو خاص. ومن الواضح أن مشاركة نساء تتأثر بقوة بالبنية المجتمعية والهيكل الاقتصادي الهش، فضلا عن طبيعة ثقافة المجتمع وقيمته الحاكمة، إذ تؤثر الأعراف والتقاليد في تضييق اندماج المرأة في سوق العمل وتحدد أنماط منافستها للرجال.

ويمكن أن نستنتج أيضا أن عملية الاندماج المنظمة والمتراكمة لقضايا النوع الاجتماعي

الوطني. وبلغ معدل بطالة الشباب (٣٥,٨٪) وهو أكثر بثلاثة أضعاف معدل بطالة البالغين (١١,٢٪). فضلا عن أن نقص العمالة اثر الشباب (٥٣,٣٪) أكثر بكثير من البالغين (٢٤,٠٪)^(٦٤).

وعند النظر إلى بطالة الشباب بعمر ١٥-٢٩ سنة نجد أن المحافظات نفسها التي تقع معدلاتها فوق المستوى الوطني هي نفسها مع تغير في ترتيبها بالنسبة للبطالة الشبابية الأعلى، إذ تصدرها شباب ذي قار بمعدل بطالة هو الأعلى (٤٩,٣٪) تليها المثنى (٤٨,٨٪) التي حافظت على مرتبتها نفسها في معدل البطالة الاجمالية. فيما نجد أن معدلات البطالة بابل وديالى سواء لإجمالي قوة العمل ام للفئة الشابة (١٥-٢٩) كانت الأقل بين المحافظات.

وبشكل عام يقترب التفاوت بين معدلي البطالة بين الشباب بعمر (١٥-٢٩ سنة) من ضعف مثيله لدى عموم السكان في سن العمل في اغلب المحافظات. على أن معاناة الشباب من البطالة بأكثر مما تعانيه الفئات العمرية الاخرى، قد يكون بسبب حداثة دخولهم إلى سوق العمل، ونقص الائتمان الذي يُمكن ان يحصوا عليه لبدء مشاريعهم الريادية، ونقص الخبرة، وعدم امتلاك العلاقات الكافية في البحث عن العمل.

٤-٥: انتقال الشابات والنساء إلى سوق العمل

أظهر التحليل السابق حقيقة أن إتمام عملية الانتقال من التعليم إلى العمل ليست سهلة للشباب والشابات، وان كانت الشابات

٤-٥: النازحون واللاجئون وسوق العمل

تواجه الفئات الهشة لاسيما النازحون داخليا واللاجئون أوضاعا أكثر صعوبة في سوق العمل غير المنظم، إذ يواجه النازحون واللاجئون تحديات جديدة. ففي أيلول (سبتمبر) ٢٠٢٢ قدر عدد النازحين بحوالي (١١٧٣٨١٢) نازحا ونازحة (٦٦)، فضلاً عن حوالي ٢٦٠,٠٠٠ لاجئ سوري في العراق (٦٧). وطبق لبيانات البنك الدولي فإن نسبة البطالة بين النازحين تتجاوز ٢٤ ٪ بين النازحين في إقليم كردستان (٦٨) وهي أعلى من المتوسط الوطني بين السكان، على الرغم من أنهم غالباً ما يضطرون للعمل في «أسوأ أشكال العمل غير المنظم» لتأمين دخل الكفاف لهم ولأسرهم، في ظل التعقيدات التي يواجهونها في الحصول على تصاريحات العمل والانتقال.

(٦) الشباب في سوق العمل

بشكل عام هناك ضعف في توجه الشباب بالعمل في القطاعات الإنتاجية لاسيما الزراعة والصناعة وذلك بسبب عدم كفاية تنمية الإنتاج فيها، وظروف العمل السيئة، وعدم الرضا عن طبيعة ومحتوى العمل، والأجور المنخفضة نسبياً، وغياب التنظيم الذي من أبرز نتائجه غياب الضمان الوظيفي والحماية الاجتماعية، وبالنسبة للنساء فإن القطاعات الإنتاجية هي غير جذابة لهن في تفضيلهن العمل في القطاع العام.

من منظور تنموي مستدام ليست ضمن أجندة الحكومات المتعاقبة، سواء كان ذلك في القطاع العام أو في القطاع الخاص وفي المنظمات غير الحكومية، ولم يتم الربط العضوي بين عمليات التنمية البشرية في تمثيلاتها الاقتصادية وبالأبعاد الجندرية. فضلاً عن أن الواقع الاقتصادي والاجتماعي قد أوجد قيوداً لمشاركة المرأة في سوق العمل منها:

- غياب البرامج الاجتماعية وعدم تطبيق الموجود منها لتحقيق اندماج النساء في سوق العمل.

- محدودية الفرص والمهن والاعمال التي يُمكن للنساء أن تنافس الرجال فيها، ويبدو الامر أكثر صعوبة بالنسبة للشابات.

وعلى نحو ذي درجة عالية من الثقة يُمكن الاستنتاج أن النساء عموماً والشابات على نحو خاص يواجهن بيئة عمل طاردة وغير عادلة وغير تنافسية في أثناء اقدامهن على الدخول في سوق العمل، سواء من حيث العوامل الاقتصادية التي تفرض تمييز ضد المرأة في الحقوق، أو من حيث العوامل الاجتماعية التي تقلص من مواقع وأوقات عملهن، الأمر الذي يدفعهن إلى عدم الانخراط في سوق العمل إلا في الحالات التي يكن مضطرات فيها بوصفه خياراً أخيراً لا يُمكن تأمين العيش الكريم من دونه. وهنّ في ذلك يبحثن عن فرص في مهن محدودة تكاد تنحصر في القطاع العام الذي توقف منذ سنوات عن ممارسة دور الملجأ الاوسع للتوظيف او افتتاح مشروع مايكروي لهن.

٦-١: خصائص الشباب العاملين والأوضاع

الوظيفية وقطاعات العمل

تتسم البيئة الاقتصادية في أغلب المحافظات الثلاث بمعدل نمو فرص العمل وعدم مجاراتها للنمو السكاني المرتفع ومحدودية توافر تلك الفرص، فضلاً عن الصعوبات التي تواجهها للنساء عموماً، والشابات على نحو خاص.

إن دخول المجتمع العراقي في مرحلة الهبة الديموغرافية يعني دخول المزيد من الشباب والشابات إلى سوق العمل، في ظل استمرار عجز الطلب وعدم القدرة على استيعاب الأعداد

المتزايدة من الشباب والشابات؛ لذا فإن البطالة سترتفع بين صفوفهم، ولعل بطالة الخريجين مظهر من مظاهر الأزمة التي يعانيها الشباب في انخراطها في سوق العمل.

ويمكن أن نؤشر عدداً من خصائص عمل الشباب :

- إن ارتفاع معدل البطالة بين الشباب مقارنة مع الفئات العمرية الأخرى تجعل المرحلة الانتقالية من التعليم إلى العمل أطول فيتحملون أكثر من غيرهم عبء اوضاع سوق العمل غير المناسبة.

- يتسم عمل الشباب بشكل عام بعدم الاستقرار؛ نتيجة غياب التطبيق الفعلي والشامل لقانون العمل في القطاع الخاص الأمر الذي يجعل جميع العاملين في القطاع غير المنظم ممن لا تشمله مظلة القانون عرضة لانتهاك حقوقهم، ولعل أهمها التعرض للطرد من العمل، فضلاً عن

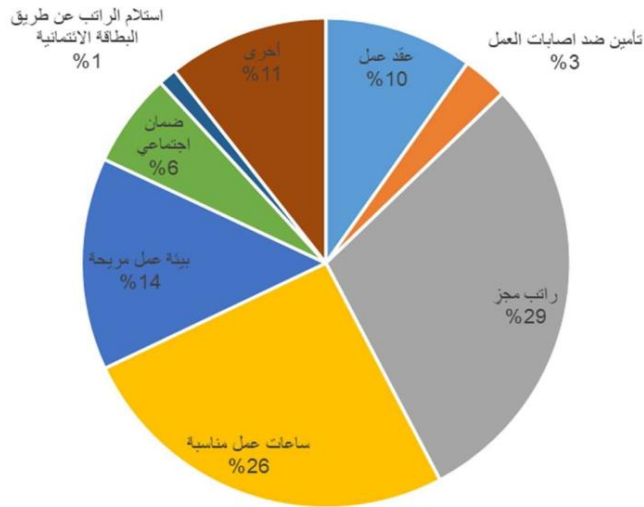
أن سيادة الأنشطة الصغيرة، وعدم وجود منشآت صناعية وتجارية كبيرة تلتزم بالتشغيل على وفق قانون العمل يجعلهم يقبلون بالفرص المؤقتة التي تتاح لهم.

- يعد القطاع غير المنظم الملجأ الأكبر لعمل الشباب الوافدين على سوق العمل.

- غياب فرص تدريب الشباب وادماجهم ايجابياً في سوق العمل، إذ لا تنشط المؤسسات الحكومية أو غير حكومية التي تعنى بتدريب الشباب واكسابهم مهارات جديدة تلائم متطلبات سوق العمل، فبحسب مسح الفتوة والشباب (٢٠١٩) فقد اشترك ٣٪ فقط من الشباب في برامج التعليم والتدريب المهني^(٦٩). وحتى بالنسبة لهذه الفرص التي توفرها في الغالب المؤسسات التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والشباب والرياضة فإنها برامج تقليدية جداً ولا تتضمن ابتكاراً يجذب المزيد من الشباب، وهو ما أيدته المشاورات الشبابية التي أجريت لأغراض هذه الورقة^(٧٠).

- لا يشمل الشباب والشابات بالضممان الاجتماعي في القطاع الخاص فبحسب مسح الفتوة والشباب لسنة ٢٠١٩ فإن ٦,٢٪ فقط من العاملين في الفئة العمرية ١٠ - ٣٠ سنة لديهم ضمان اجتماعي، وهذا يزيد من صعوبة أوضاع العمل و/ أو فقدان العمل بالنسبة للوافدين إلى السوق، ويرسخ النظرة السلبية تجاه جاذبية العمل في القطاع الخاص. بينما لا يملك سوى ٣٪ تأميناً ضد اصابات العمل في عموم البلاد، وهذه النسب تدل على الطبيعة غير المنظمة لسوق العمل، إذ تمارس ٩١٪ من الاعمال من

شكل (١٨): الحقوق المتوفرة للعاملين بعمر ١٠-٣٠ سنة في عملهم الحالي أو آخر عمل قاموا به عام ٢٠١٩ (%)



المصدر: جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مسح الفتوة والشباب ٢٠١٩، جدول (٤-٦ أ)

شكل (١٩): أسباب تدني جودة الوظائف في سوق العمل



المصدر: الشكل من عمل الباحث.

والمسافة لأقرب مدرسة أو مستشفى كبيرة مقارنة بالمناطق الحضرية، ولا تتوافر في مناطقهم أماكن الترفيه والضيافة والاستمتاع بأوقات الفراغ^(٧١).

مع ذلك يعمل غالبية الشباب في مهن لا تتطلب مهارات عالية وذات إنتاجية منخفضة ولا تقع ضمن اختصاصات الخريجين منهم. إذ يعمل ٤٩.٤٪ من الافراد في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة في المهن الحرفية البسيطة، وإذا أضفنا إليهم العاملين في البيع والخدمات (١٦،٧٪)، والعاملين في المهن الأولية (١١،٨)، تصل النسبة إلى ٧٨٪، وهي مهن غير منظمة (الشكل ١٨). بينما يوفر القطاع العام فرصا محدودة للشباب إذ بلغت نسبة العاملين في القطاع الحكومي للعام من الشباب بعمر ١٥-٢٤ سنة ١٦.٦٪ بينما يهمل ٨٢،١٪ منهم في القطاع الخاص، ويتوزع الباقون على القطاع المختلط والاجنبي والمنظمات غير الحكومية. ومن اللافت وجود ندرة في المهن العليا التي تشمل الاختصاصيين والفنيين ومساعدى الاختصاصيين كونها تتطلب تأهيلا وتعلما متقدمين مقارنة مع المهن الاخرى. مع ذلك نجد أن هذه المهن هي النافذة الاوسع لمزيد من المشاركة النسائية في سوق العمل، إذ تحظى ٤٠٪ منهن بمهن اختصاصية و ٢٠٪ بمهن فنية ومساعدة الاختصاصيين، و ٢٣٪ يعملن بوظيفة مكتبية

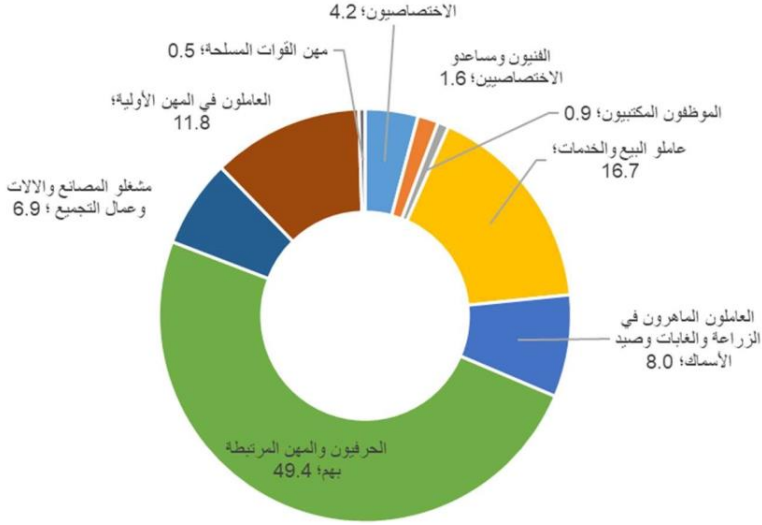
وفي كردستان يرتبط التوظيف في المنظمات غير الحكومية بمكانة مرموقة وأجر جيد وطموح عال بأن يوفر بوابة محتملة للتوظيف في الخارج. حيث برز القطاع الإنساني

دون عقد عمل أو ضمان اجتماعي. (ينظر الشكل ١٨) في ظل الافتقار إلى مؤسسة وطنية معنية بممارسة التدخل الايجابي في سوق العمل، بما في ذلك الالتزام القانوني وتطوير نظم الضمان الاجتماعي وتوفير فرص التدريب واكتساب المهارات، وتنشيط سوق العمل وتيسير انتقال العمالة افقيا؛ فإن الخصائص آنفة الذكر لسوق العمل في العراق تدفع إلى القول بأنه سوق عمل غير موفر لوظائف ذات جودة مناسبة، نتيجة القصور في ثلاث جوانب مهمة: قانونية، وظروف العمل، ولفرص تطوير الموارد البشرية.

٦-٢: المهن الشبابية

يميل الشباب والشابات بشكل عام إلى إيجاد مسار بديل للمسارات التقليدية التي سار عليها ابائهم ولاسيما في المناطق الريفية، إذ يعزف الشباب عن العمل في الزراعة، رغبة منهم في تحسين أوضاعهم، والعيش في بيئة أكثر تمدنا وتقدما، وحيث تتوافر الخدمات العامة، ويتبعدون عن الصعوبات التي يعيشونها في مناطقهم لاسيما في ظل أوضاع القطاع الزراعي التي تأثرت بقوة بالتغيرات المناخية والسياسات الاقتصادية غير المحفزة لهذا القطاع. لذا نجد أن كثيرا من أبناء المناطق الريفية يتطلعون للعيش والعمل في المدن والمراكز الحضرية الكبيرة، نتيجة تخلف البنية التحتية في مناطقهم، إذ أن إمدادات الكهرباء والماء الصالح للشرب غير مستقرة أو حتى غير متوفرة، ولا توجد خدمات الصرف الصحي والخدمات البلدية،

شكل (٢٠): توزيع الشباب بعمر ٢٤ بحسب المهنة لعام ٢٠١٩ (%)



المصدر: جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مسح الفتوة والشباب ٢٠١٩، جدول (٤ - ٤ و)

٦-٣: الشباب وريادة الأعمال

هناك ظاهرة ملفتة للانتباه في العراق هي انخفاض الحافز لريادة الأعمال والرغبة في الابتكار والعمل الحر، إذ نجد أن نسبة العاملين لحسابهم منخفضة. وبشكل عام هناك ضعف واضح في روح المبادرة وعدم نمو في ثقافة ريادة الأعمال لدى شباب الامر الذي يجعلهم أكثر اعتماداً على الجيل الأكبر سناً في إطلاق مشروعاتهم، وأقل رغبة في البحث عن الفرص الريادية، والتفكير بمشروعاتهم الخاصة. وهو ما يُمكن التلّيل عليه من خلال ملاحظة محدودة الشباب الذين حصلوا على قروض لإقامة مشروعاتهم الشخصية، فبحسب مسح

والمنظمات غير الحكومية الدولية كمصدر واسع للتوظيف بعيداً عن سيطرة الحزبين للقوى العاملة المؤهلة والماهرة في المنطقة. فقد شهد الإقليم وجوداً مكثفاً للمنظمات الدولية غير الحكومية منذ عام ١٩٩١، حيث تشارك في أعمال متنوعة تتراوح من المساعدة الإنسانية إلى بناء القدرات، وحقوق المرأة إلى بناء السلام. وأدت الأزمة الإنسانية التي نتجت عن القتال ضد داعش، وما تلاها من نزوح جماعي إلى المنطقة، إلى زيادة عدد المنظمات الإنسانية العاملة في كردستان. وقد أتاح توسع القطاع الإنساني في المنطقة للشباب فرص عمل في ظل ظروف الحرب والأزمة الاقتصادية^(٧٢).

جدول (١٦): المهن التي يمارسها الافراد بحسب العمر والجنس والبيئة (٢٠١٩)

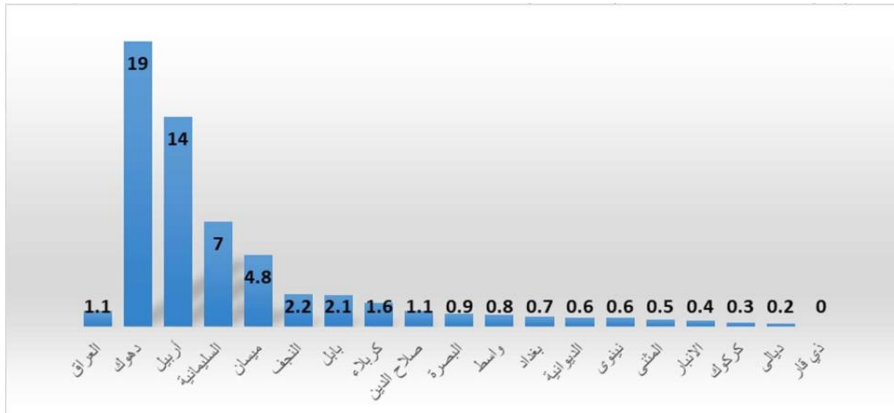
	حضر	ريف	ذكور	إناث	10 - 14 سنة	15 - 18 سنة	19 - 24 سنة	25 - 30 سنة	15 - 24 سنة
	0.1	0.1	0.1	0.6	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
	6.2	4.4	3.0	44.0	2.4	0.4	3.2	9.5	2.5
	3.3	0.8	1.4	20.5	0.0	0.1	2.6	3.7	2.0
	6.8	4.2	5.0	22.8	0.0	0.1	4.9	9.3	3.7
	20.8	13.7	20.1	4.3	19.7	23.2	18.1	18.7	19.4
	0.6	6.2	2.1	0.8	5.5	3.6	2.2	1.3	2.5
	37.1	39.9	40.2	4.7	39.6	51.5	43.5	29.1	45.4
	5.7	4.6	5.8	0.3	1.1	3.5	5.3	6.2	4.9
	12.3	11.2	12.8	1.5	31.7	16.1	13.2	8.9	13.9
	7.0	14.8	9.6	0.6	0.0	1.5	7.0	13.2	5.6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

المصدر: جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مسح الفتوة والشباب ٢٠١٩،
جدول (٤ - ٤ أ)

من الطلب على العمل وخلق فرص جديدة لعمل الشباب والشابات، وقد بينت الحوارات الشبابية جانبا من الصعوبات التي تتعلق بالروتين والفساد وصعوبة الحصول على التراخيص الخاصة بإقامة الشركات، فضلا عن الكلفة العالية للحصول على الائتمان نتيجة ارتفاع الفائدة على القروض وصعوبة توفير شروطها لاسيما الكفيل الضامن^(٧٣). وفي الإقليم كان هناك برنامج طموح للإقراض ومنح ٨١٣٦ قرضا للشباب ولاسيما الخريجين، إلا أنه توقف منذ عام

الفتوة والشباب (٢٠١٩) فقد بلغت نسبة الشباب الذين حصلوا على قروض لإطلاق مشروعاتهم ١,١٪ في عموم العراق وهي نسبة متدنية جدا، مقابل ذلك تبلغ نسبتهم في إقليم كردستان ١٢,٠٪ مقابل ٠,٩٪ في بقية المحافظات عدا الإقليم، و٠,٧٪ في بغداد، و٠,٦٪ في القادسية، و٠,٥٪ في المثنى، وصفر في المائة في ذي قار. ويمكن أن يشكل هذا قيدا لأولئك الذين يخططون لتوسيع أعمالهم أو الدخول في مجالات عمل جديدة التي تعني إمكانية توفير المزيد

شكل (٢١): نسبة الافراد بعمر (١٠-٣٠) سنة ممن حصلوا على قروض لإقامة مشروعاتهم الخاصة (%).



المصدر: جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مسح الفتوة والشباب ٢٠١٩، جدول (٤ - ١٤)

مشكلات تحد من قدرتها على توليد فرص العمل؛ إذ يزداد فيها الطابع غير المنظم، فتقل جاذبيتها للباحثين عن فرص العمل، والافتقار إلى عوامل النمو الذاتية نتيجة الوصول المحدود إلى أشكال التمويل ذات التكلفة المعقولة، فضلا عن محدودية أثر السياسات الخاصة بالإقراض، وفي هذا المقام يكفي ان نشير إلى أن مبادرة البنك المركزي التي اعلن عنها في ٢٠١٥ لم ينفق منها سوى ٩٨ مليار دينار خلال المدة ٢٠١٥ - ٢٠١٩^(٧٤)، مع ذلك فإنه وعلى الرغم من فرص النمو الممكنة في هذا القطاع والرغبة الحكومية في الاعتماد عليه في توليد فرص العمل الجديدة؛ إلا أنه في الاجل الطويل يُمكن أن يرسخ من ظاهرة الاقتصاد غير المنظم وتأخير معالجتها.

٢٠١٦ بسبب المشكلات المالية بين الإقليم والمركز.

مع ذلك نجد أن هناك العديد من التجمعات الصناعية لاسيما في الصناعة الانشائية هي في الواقع شركات عائلية، وهناك العديد من هذه الشركات تمارس أنشطة تجارية محلية. أما المؤسسات التجارية الخاصة فهي في الغالب صغيرة أو حتى متناهية الصغر، ويديرها الافراد أو تأخذ شكل مؤسسات عائلية.

وعلى صعيد المؤسسات التجارية الصغيرة ومتناهية الصغر والمتوسطة إذ يعد تسجيل أسماء تجارية لرواد الاعمال الافراد عملية بسيطة ويُمكّن إنجازها عبر الغرف التجارية في المحافظات، وبرسم بسيط جدا وقابل للتحمل (حوالي ٢٥ ألف دينار). مع ذلك تواجه المشروعات التجارية الصغيرة

(٧) السياسات المستجيبة لانتقال ميسر

للشباب إلى سوق العمل

إن أوضاع الشباب في سوق العمل وسهولة انتقالهم من التعليم إلى العمل لها تأثيرات كبيرة في مجتمعنا، كونها تؤثر في رفاهية الشباب أنفسهم وفي آفاق الاقتصاد الكلي ومن ثم في المجتمع بأسره. ويمكن أن يكون للانتقال من التعليم إلى العمل دور حاسم هذا الصدد، إذ أن السهولة أو الصعوبة التي يتمكن الشباب والشابات من خلالها الانتقال لها تأثيرات طويلة الأجل في حياتهم نتيجة تحقيقهم أشكال عمل مستقرة توفر دخلاً مستداماً أو عدمه، يمكن للشباب تأمين مستقبل لائق ومنتج ومستقر لهم ولأسرهم. من جهة أخرى، لا تزال مخاطر الهشاشة والفقر كبيرة بالنسبة لأولئك الذين يسعون بشكل جاد للعثور على فرص عمل لائقة ودائمة من الشباب والشابات.

أظهر تحليل ظروف الانتقال من التعليم إلى العمل التي تمت مناقشتها في الصفحات السابقة قدراً كبيراً من التباين بين الجنسين وعبر المحافظات. وفي الوقت الذي يفترض أن يكون الانتقال الأول إلى عمل مستقر بأجر متاحاً لأكثر شريحة ممكنة من الشباب والشابات، ولاسيما ذوي التعليم العالي، نجد أن البطالة أكبر بين الخريجين، الذين تطول مدة انتقالهم وتزيد نتيجة لذلك نسبة الشباب الذين ليسوا في التعليم أو العمل، أما بالنسبة للشباب والشابات الذين انتقلوا إلى العمل من ذوي التعليم المنخفض أو الذين انتقلوا مباشرة من المدرسة إلى عمل غير منظم، فإنه غالباً ما يكون عملاً لحسابهم الخاص.

وقد أظهر التحليل أيضاً تفاوتات كبيرة بين الشباب والشابات حيث تواجه الشباب عوائق أكبر بكثير أمام الانتقال الناجح إلى عمل مستقر، ومن المرجح أن تظل نسبة كبيرة منهن عالقات في عملية الانتقال أو يخرجن من عملية انتقالية يائسات من الحصول على فرصة عمل لائقة.

وعلى الرغم من توافر العراق على عدد كبير من الوثائق التخطيطية التي تزيد على ٥٥ وثيقة منذ عام ٢٠٠٥، تتراوح ما بين خطط وطنية للتنمية (٤ خطط)، وقطاعية وطارئة، وسياسة عامة للتشغيل. إلا أن ما يعاب عليها هو:

- عدم تحولها إلى برامج تطبيقية تلتزم الجهات المعنية بتنفيذها إذ ظلت هذه الوثائق حبيسة الرفوف من دون أن تجد صدًى في التطبيق العملي.

- اعتمادها في الغالب أهدافاً واسعة وعريضة قابلة للتحقيق، فغالبا ما تكون الأهداف غامضة ومعقدة وغير محددة المسؤوليات.

مع ذلك فلا مناص من وضع سياسات واستراتيجيات بأهداف بسيطة ومحددة وسهلة الفهم، وأن يتم ربطها بالبرنامج الحكومي، من دون المبالغة في صياغة أهداف عريضة وغير قابلة للتحقق في أفق زمني قصير وموارد محدودة وأوضاع غير مستقرة. ويمكن الاعتماد على أهداف مرحلية لـ «توفير فرص عمل للشباب» و«تخفيض نسبة البطالة بين الشباب بمقدار النصف» وتطبيق الإصلاحات التي يتطلبها تحقيق هذه الأهداف، وتكييف السياسات القطاعية، ولاسيما في التربية والتعليم والتشغيل

الأعمال الشبابية، بما في ذلك زيادة وصول الشباب إلى التمويل ودعم الشركات الناشئة والمؤسسات الخاصة أو الاجتماعية.

- الإصلاح المالي وتحسين جودة الخدمات المالية وإصلاح النظام المصرفي.
- أن تعمل على تعزيز مشاركة النساء في سوق العمل، والوصول إلى الموارد وفرص العمل والتدريب.
- وأخيراً، يُمكن لمعدلات النمو الاقتصادي العالية والمستقرة في القطاعات غير النفطية أن تدعم عملية توليد فرص العمل لتلبية حاجات الراغبين بالعمل من الشباب والشابات، غير

والصناعة والزراعة لضمان تنسيق جهود تحقيق هذه الأهداف.

ينبغي أن تكون معالجة بطالة الشباب مبنية على أسس رصينة منها :

- أن تكون جزءاً محورياً من استراتيجية التنوع الاقتصادي والتقليل من هيمنة النفط على مقدرات الاقتصاد.
- مراجعة قوانين العمل والضمان الاجتماعي لتحقيق تكافؤ الفرص بين الشباب العاملين في القطاعين العام والخاص.
- وضع سياسات واستراتيجيات أكثر تطوراً للنهوض بالقطاع الخاص من خلال ريادة

شكل (٢٢): إطار مقترح للسياسات المستجيبة لانتقال ميسر للشباب والشابات إلى سوق العمل



المصدر: الشكل من عمل الباحث.

• تنظيم السوق من خلال إيجاد مؤسسات عمل فعالة تدعم المنشآت واقتصاد السوق الحر، مع تقليص عدم العدالة وعدم المساواة فيه، وتقليص الفجوة ما بين حماية فرص العمل بين العمال في الاقتصاد المنظم وغير المنظم.

• إدماج السياسات القطاعية ولاسيما السياسة الصناعية والزراعية في آليات إصلاح سوق العمل.

• دعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال توفير الموارد المالية والمادية والبشرية الكفيلة بضمان نجاحها في أداء مهماتها.

• مراجعة قانون العمل لفرض مزيد من تكافؤ الفرص بين الشباب والشابات العاملات في القطاعين العام والخاص.

لذا فمن المهم تحديث سياسة التشغيل الوطنية ووضع سياسة مناسبة تأخذ بنظر الاعتبار حجم مشكلات سوق العمل، والتحديات الماثلة فيه، وتستهدف معالجة مشكلة البطالة ولاسيما بين الشباب.

٧-٢: السياسة التعليمية

على الرغم من إقرار استراتيجية التربية والتعليم للمدة ٢٠١١-٢٠٢٠ بأن «هناك برامج للتدريب والتعليم المستمر في وزارتي التربية والتعليم العالي إلا أنها تعاني محدودية عمليات التخطيط الشامل وضعفها، فضلا عن ضعف الإمكانات المادية والمالية والبشرية المخصصة للتدريب، وضعف التعاون مع الجهات الدولية في مجال التدريب، ناهيك عن ضعف التقنيات والأساليب الحديثة المستعملة

أن هذه الفرص ينبغي أن تكون مستدامة، وأن تسمح لهم بتحقيق كامل امكاناتهم والحق في العمل اللائق وانجاز أهدافهم في الحياة الكريمة؛ لأن الفرص غير مستدامة، أي غير المنظمة تؤدي بهم إلى الاضطرار للقبول بفرص عمل مؤقتة ذات أجر منخفض وتعمق شعورهم بعدم كفاية الفرص التي يمكن أن يوفرها القطاع الخاص لهم.

ومن أجل أن تكون تلك السياسات والاستراتيجيات مستجيبة لحاجات الشباب وتطلعاتهم؛ فإنه ينبغي إشراكهم في صياغتها، بوصفهم أصحاب المصلحة الأساسيين، وعدهم شركاء حقيقيين في عملية اتخاذ القرار.

٧-١: الابتكار في سياسات سوق العمل

تقع مسؤولية وضع وتنفيذ وتقويم سياسات العمل على الدولة، بوصفها المسؤول الأول عن سياسات العمل، لذا ينبغي ان يتم تصميم سياسات سوق العمل بحيث تسعى إلى تحقيق عدة اهداف استراتيجية منها:

• إعادة إنشاء سوق العمل النشطة لجعلها شاملة ومنصفة للجميع.

إصلاح مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وإيجاد مؤسسة عليا للإشراف على عملها، سواء باستحداث جهة جديدة أو تمكين بعض الجهات القائمة من أداء هذه المهمة.

• دعم البحث عن العمل والتوفيق ما بين المهارات وفرص العمل.

• معالجة فشل سوق العمل وتقليص عيوب السوق ومشكلاته ووقف التدهور المؤسسي فيه والتي تؤثر بمجملها في توليد فرص العمل.

من جهة أخرى، ينبغي العمل على استعادة دور المدرسة والجامعة بوصفهما مؤسستين للتعليم والتعلم وتنفيذ سياسات التربية والتعليم بما يرتبط بتعزيز ثقافة المجتمع ومواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وضمان توسيع فرص التعليم أمام الجميع وضمان عدم ترك أحد يتخلف عن الركب، وفك الارتباط ما بين المشكلات الكامنة خارج النظام التربوي والتعليمي مع تلك الموجودة داخلهما وزيادة كفاءة التعليم وجودته.

ومن المهم اجراء مراجعات شاملة لما تقدمه الجامعات من علوم ومعارف ومهارات وطرق تدريسها؛ لتوفير المؤهلات المناسبة للحصول على فرص العمل اللائق، مع إضافة برامج تدريب على مهارات ريادة الاعمال. وإجراء الدراسات والبحوث المعمقة حول عدم التوافق بين تعليم الخريجين الشباب وسوق العمل، كجزء من جهود إصلاح سوق العمل وحث الحكومة على

الاحذ بنتائج الدراسات وتوصياتها للإصلاح المنشود. فضلا عن أهمية ادراج المفاهيم المتعلقة

بالتعليم المهني والتقني في المناهج التربوية لاسيما في المرحلتين المتوسطة والاعدادية، والتعريف بالبرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات المعنية بهذا النوع من التعليم.

ومن المهم أيضاً أن يصار إلى تطوير مسارات أكاديمية مهنية، يمكن من خلالها لخريجي المدارس المهنية الحصول على بكالوريوس في تخصصاتهم، مثل بكالوريوس في الكهرباء والميكانيك والحاسبة والحاسوب وغيرها من التخصصات المهنية.

في التدريب»^(٧٥). إلا أنها لم تهتم بالتعليم المهني وتشخيص الأزمة التي يعانيها، وإن تضمنت بعض أنشطتها بناء ٢٠٧ مدارس مهنية وتجهيز ٥١٥ ورشة مهنية لمختلف الاختصاصات- التي من غير المعروف حجم الإنجاز فيها- لكنها لم تتضمن أنشطة خاصة بزيادة الالتحاق بالمدارس المهنية، فضلا عن أنها لم تبرز في تحليلها اية إشارة جادة إلى المسار المهني والتقني مركزة على المسار الأكاديمي. من جهة أخرى، لم تبين الاستراتيجية لتركز على الشباب، وتعمل على تطوير نظام التربية والتعليم ليستجيب لحاجات سوق العمل من جهة، ومساعدة الشباب على تأمين فرص العمل اللائق والمستدام لهم.

إن السياسة التعليمية الحالية تفرض المزيد من الأعباء المالية على الاسر والافراد؛ بسبب زيادة انفاق الاسر على التعليم، فضلاً عن أنها لم تمنع من تراجع نوعية التعليم في البلد وجعله مجالاً للاستثمار الخاص، سواء في المستويين الجامعي وما قبل الجامعي، الامر الذي يهدد بجعل التعليم طبقياً، وأوجد صراعاً زائفاً بين طلبة المرحلة الإعدادية للحصول على أعلى الدرجات في الامتحان الوزاري (البكالوريا) لتتاح لهم فرصة الالتحاق بالمسارات الاكاديمية المرموقة في كليات المجموعة الطبية بمختلف تخصصاتها والكليات الهندسية، في حين يختار الآخرون ما بين التخصصات «الأقل شأناً» من وجهة نظرهم في الجامعات الحكومية أو الحصول على فرص تعليم أقرب للمسارات الأولى في الجامعات والكليات الاهلية.

٧-٣: التدريب الفني والمهني

من أجل أن يسهم التعليم والتدريب المهني والتقني في عملية التنمية المستدامة، فإنه ينبغي أن يستجيب للمتطلبات الجديدة لسوق العمل والوظائف الجديدة التي تظهر فيه بعيداً عن الوظائف التقليدية، واستشراف الاحتياجات المستقبلية من التدريب والمهارات المكتسبة، وأن يتم زيادة مرونة نظام التعليم ليتكيف مع التطورات المحتملة في سوق العمل؛ لذا لا بد من تطوير المناهج الدراسية والتدريبية والتقنية للخريجين من حيث المحتوى وطرائق التدريس والتقييم؛ لتستجيب لزيادة جودة التعليم والتدريب التقني، وإدخال مهارات شخصية وأخرى رقمية لمواكبة التطورات التقنية والرقمية التي يحد بها المستقبل.

إن نظام التعليم يعتمد على ما نسميه «المسار المنقطع» إذ لا يمكن الجمع ما بين الدراسة المهنية والدراسة التي تؤدي إلى المسار الأكاديمي، في حين تسمح كثير من دول العالم، لاسيما المتقدمة، بالجمع ما بين المسارين، إذ يُسمح للطلبة الجمع ما بين الدراسة بدوام جزئي في أحد المعاهد المهنية، ومعايشة تجربة العمل في شركة مضيضة أو لدى رب عمل معتمد من لدن الدولة، بما يُمكن الشباب والشابات من الحصول على شهادة كفاءة، ويكسبهم مهارات مهنية يمكن أن تسهل عملية اندماجهم في سوق العمل، وضمان خفض معدل البطالة بين صفوفهم، ويوسع الخيارات أمامهم لاختيار المسار الذي يفضلونه في التعليم والعمل أو بينهما.

وينبغي العمل على تطوير برامج مهارات

التنمية المهنية، من خلال برامج تدريبية على مجموعة واسعة من المهارات مثل سبل إقامة الشركات الناشئة، وإدارة المشاريع الصغيرة، والإدارة المالية للمشروعات، وبرنامج الاستعداد للعمل، ومهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات.

ومن المهم توفير فرص التدريب في القطاعين العام والخاص، سواء من خلال تقديم حوافز لهذه المؤسسات لتوفير فرص تدريب عملية على مهارات العمل داخلها، أو من خلال تعزيز المسؤولية الاجتماعية فيها، أو حتى إلزامها بتوفير هذه الفرص.

وعلى الرغم من إقرار استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني في العراق (TVET) بعد سلسلة من الاستشارات الفنية مع الجهات ذات العلاقة، وبمشاركة العديد من الخبراء الدوليين، تم اعتماد إطار المؤهلات التقنية والمهنية للعراق والمؤلف من عشرة مستويات تم اعتمادها في تموز (يوليو) ٢٠١٨، من مختلف الأطراف الشريكة بينها الاتحاد الأوروبي (الجهة الممولة)، ومنظمة اليونسكو (الجهة المطورة)، والحكومة العراقية. ليصبح بذلك مرجعية وطنية لتطوير وتوصيف المؤهلات التقنية والمهنية^(٧٦). إلا أنه من غير الواضح مدى التطبيق العملي لهذه الاستراتيجية، في ظل عدم الاستقرار السياسي والمؤسسي الذي تشترطه عملية التطبيق.

ويمكن العمل على تشجيع الطلبة لاختيار المسارات المهنية، وتقديم الحوافز لهم لاختيار المسارات المهنية والتقنية، مع تحسين محتوى البرامج الدراسية والتدريبية المقدمة لهم.

ويُمكن دعم إنشاء مشاريع تمويل صغيرة على مستوى المحافظات للأعمال التجارية الجديدة، على أن يشمل الدعم المساعدة في بدء تشغيل المشروع والاستشارات القانونية وتوفير بعض الأجهزة والمعدات. ومن المهم جداً أن يستطيع الشباب والشابات من أصحاب المشروعات الصغيرة الوصول إلى فرص التدريب والتكنولوجيا والائتمان.

٧-٤: المنصة الرقمية لسوق العمل

لا تتوفر في العراق قاعدة بيانات وطنية شاملة للخصائص والمهن المتاحة، ونوعية المهارات المطلوبة لها، ولا تتوفر معلومات محوسبة بشكل علمي حول حالة سوق العمل يُمكن أن تكون متاحة للاستخدام من قبل الباحثين وصناع القرار وجميع من يرغب باستخدامها والاطلاع عليها.

من المهم تعزيز مبادرات تشغيل الشباب على القنوات الرقمية والإنترنت، إذ أن استخدام الإنترنت يُمكن أن يوصل خدمات التوظيف إلى المزيد من المناطق النائية وتقليل التكاليف الإدارية. وعلى سبيل المثال وفرت Ta3mal وهي شبكة على شبكة الإنترنت تم تطويرها بشكل مشترك من قبل شركة Microsoft ومنظمة Silatech غير الحكومية الرائدة في التعامل مع مشكلة توظيف الشباب في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لإظهار كيف يمكن تحقيق ذلك في البلدان النامية. حيث طرحت «Ta3mal» لأول مرة في مصر ثم تم توسيعها لتشمل العراق وتونس، وهي مصممة لتزويد الشباب بإمكانية الوصول المجاني إلى الموارد عبر الإنترنت، بما في ذلك

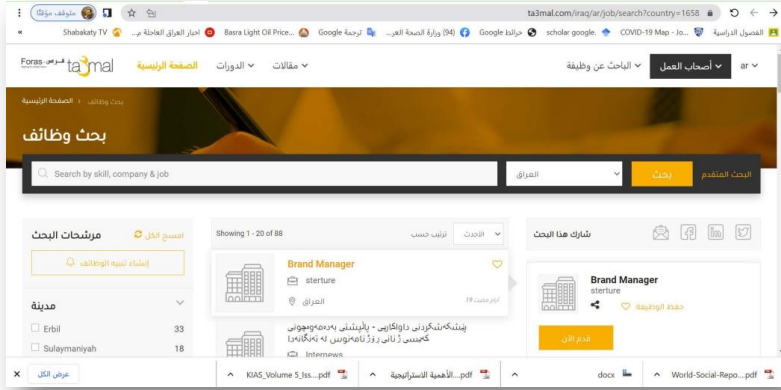
من جهة أخرى، فإن هذا التحول ينبغي أن يترافق مع حملات توعية لنشر ثقافة التعليم المهني، وتوفير المعلومات الخاصة بالخيارات المهنية، لتغيير نظرة الشباب وأسرههم بشأن هذا النوع من الخيارات.

٧-٣: المهارات وريادة الأعمال

يمكن لريادة الأعمال الحرة أن تمارس دوراً حاسماً في معالجة بطالة الشباب وتهميشهم، فضلاً عن تعزيز فرص كسب الدخل المستدام؛ لذا ينبغي تصميم برامج معنية ببرامج موجهة لتعزيز ريادة الأعمال بين أوساط الشباب والشابات، وزيادة الوعي بأهمية العمل الحر، واسناد أصحاب المشاريع الحاليين والجدد.

من المهم العمل على زيادة تطبيق التقنيات القائمة على المعرفة والمهارة، وينبغي التوسع في إكساب الشباب والشابات مهارات جديدة ومتطورة، والتأكد من البنى التحتية تستطيع مواكبة احتياجات الافراد، وتشجع الابتكار. ولا مناص من إجراء مراجعة شاملة لتعليمات الإقراض المصرفي لتوسيع فرص الشباب والشابات في الحصول على التمويل للمشاريع الناشئة ولرائدات الأعمال من النساء.

ينبغي ان تتجه الحكومة إلى وضع استراتيجيات لتطوير القطاع الخاص تتمحور حول رواد الأعمال الشباب، بما في ذلك الوصول إلى التمويل ودعم الشركات الناشئة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة مع إعطاء تفضيلات للشابات لتشجيعهن على ريادة الأعمال.



٧-٥: مراكز التطوير المهني من أجل تيسير عملية انتقال الخريجين من التعليم إلى سوق العمل، فإنه ينبغي مؤسسة عملية الانتقال، ودعمها ببنية مؤسسية مناسبة وفاعلة من المؤسسات والمراكز المعنية بالتطوير الوظيفي. ويمكن تفعيل دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي ومراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، لتخدم الخريجين والمتحقيقين بتلك المراكز، لتتولى هذه المهمات الآتية:

- تقديم الاستشارات الوظيفية للخريجين.
- تصميم وتنفيذ البرامج والدورات التدريبية والتوجيهية.
- توفير دورات تدريبية في ريادة الأعمال الحرة، والإدارة المالية للمشروعات الصغيرة.
- تعليم آليات ومهارات البحث عن العمل، وكتابة السيرة الذاتية والتحضير لمقابلات العمل.
- التعاون مع أصحاب العمل لتحقيق التواصل الفاعل بين الخريجين وأصحاب العمل في القطاع الخاص، وتوفير فرص اخذ التغذية الراجعة من أصحاب العمل في عملية التعليم.

المساعدة في إعداد السيرة الذاتية والتوجيه المهني والمشورة حول كيفية بدء العمل التجاري الخاص (٧٧).

ومن المهم إنشاء منصة وطنية رقمية للوظائف والتدريب يمكن للشباب الاستفادة منها والوصول إلى الوظائف المعلن عنها من قبل القطاعين الخاص بشكل أفضل، فضلاً عن فرص التدريب والتطوير المهني، وفرص التلمذة الصناعية. ويمكن لهذه المنصة أن تساعد أرباب العمل والشركات على الوصول إلى المواهب الشبابية الواعدة وتنميتها. وينبغي أن تكون هذه المنصة قاعدة بيانات وطنية شاملة حول فرص العمل المتاحة وتحديد فجوات في الوظائف، وتوجيه سياسات التشغيل الوطنية. فتوفر: (١) إمكانية تسجيل العاملين بحيث يحصل كل مسجل على رقم وطني (رقم عمل)، تؤهله للدخول إلى نظام تقاعد العمال في القطاع الخاص. (٢) وتسجيل الكيانات الراغبة في المشاركة في التشغيل المستدام لتحصل على: مزايا ضريبية، مزايا ائتمانية، ومزايا عينية (الحصول على أراض استثمارية في المستقبل).

الهوامش:

- 1-Mathys, Quentin. «From school to work: an analysis of youth labour market transitions «ILOSTAT spotlight on work statistics. (2019), p. 2.
(https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_732422.pdf)
- 2-Mathys, Quentin. «From school to work: an analysis of youth labour market transitions «ILOSTAT spotlight on work statistics. (2019), p. 1.
(https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_732422.pdf)
- 3-Mathys, Quentin. «From school to work: an analysis of youth labour market transitions «ILOSTAT spotlight on work statistics. (2019), p. 10.
(https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_732422.pdf)
- 4-<https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND> (3 October 2022)
- 5-United Nations Development Programme, editor. Human Development Report 2021 / 2022: Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World. United Nations Development Programme, New York, p. 273.
- ٥- اللجنة الوطنية للسياسات السكانية، تحليل الوضع السكاني في العراق ٢٠١٢: التقرير الوطني الثاني حول حالة السكان في إطار توصيات المؤتمر الدولي للسكان والتنمية والأهداف الإنمائية للألفية، صندوق الأمم المتحدة للسكان، ٢٠١٢، ص ٧٧-٧٨.
- 6-<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/02/24/supporting-tertiaryeducation-in-iraq-through-stronger-connections-to-the-labor-market> (23/8/2022)
- ٧- مشاورات الشباب.
- ٨- مشاورات الشباب.
- 9-<https://api.worldbank.org/v2/ar/indicator/SL.UEM.NEET.ZS?downloadformat=excel>
- ١٠- مشاورات الشباب.
- ١١- مشاورات الشباب.
- ١٢- الجهاز المركزي للإحصاء (وزارة التخطيط) والمديرية العامة للتخطيط التربوي (وزارة التربية)، إحصاء التعليم الثانوي في العراق للعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠، بغداد، ٢٠٢٠.
- الجهاز المركزي للإحصاء (وزارة التخطيط) والمديرية العامة للتخطيط التربوي (وزارة التربية)، إحصاء لتعليم المهني في العراق للعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠، بغداد، ٢٠٢٠.

13- https://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer?query=47&indicators=C004*C209*C210*C208*A35_26*C257*C258*N081*N082*N086*N098*N099*R098*S080*S081*F023

١٤- الجهاز المركزي للإحصاء، المجموعة الإحصائية السنوية ٢٠٢٠ - ٢٠٢١، الجدول ٩ - ٩ / ب، والجدول ٩ - ١٥ / ب.

١٥- البنك الدولي، العراق: تنمية قدرات القوى العاملة (التقرير الوطني لنهج النظم من أجل تحسين نتائج التعليم ٢٠١٣)

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/606051468038697903/pdf/901060ARA>

(BIC0W0ER0WfD0Iraq0CR0Final.pdf

١٦- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (يونسكو)، مشروع اصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني في العراق (<https://ar.unesco.org/fieldoffice/baghdad/tvet/governance>) تمت الزيارة في ٢٣ / ٨ / ٢٠٢٢.

17-<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/02/24/supporting-tertiaryeducation-in-iraq-through-stronger-connections-to-the-labor-market> (23/8/2022)

18-<https://ncmdit.gov.iq/%d8%a7%d9%86%d8%ac%d8%a7%d8%b2%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b1%d9%83%d8%b2-2021/#>

19-https://development-data-hub-s3public.s3.amazonaws.com/ddh-files/144347/hci_data_september_2020.xlsx?cid=GGH_e_hcpexternal_en_ext
20-United Nations Development Programme. editor. Human Development Report 2021/2022: Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World. United Nations Development Programme, New York, p. 88.

21-https://asb.opec.org/data/ASB_Data.php

٢٢- الجهاز المركزي للإحصاء، التقديرات الأولية للنتائج المحلي الإجمالي لسنة ٢٠٢١، بغداد، ٢٠٢٢، ص ٦.

٢٣- الجهاز المركزي للإحصاء، التقديرات الفعلية لإجمالي تكوين رأس المال الثابت لسنة ٢٠٢٠، مطبعة الجهاز، بغداد، ٢٠٢١، ص ٩.

٢٤- البنك العراقي المركزي، تقرير الاستقرار المالي لعام ٢٠٢١، البنك العراقي المركزي، بغداد، ٢٠٢٢، ص ٢٨.

<http://www.doingbusiness.org/en/indicators?locations=AS> Washington, DC, p. ٢٠٢٠ The World Bank, Doing Business (٢٧) ٢٥ - تاريخ
(tasjeel.mot.gov.iq/newtasjeel/who.htm) ٢٦ - وزارة التجارة، دائرة تسجيل الشركات
٢٠٢٢ / ٨ / ٣١ الزيارة

- ٢٧- الجهاز المركزي للإحصاء، المجموعة الإحصائية ٢٠٢٠-٢٠٢١، جدول ٤-٢.
- ٢٨- الجهاز المركزي للإحصاء، التقديرات الأولية للنتائج المحلي الإجمالي لسنة ٢٠٢١، بغداد، ٢٠٢٢، ص ٥.
- ٢٩- الجهاز المركزي للإحصاء، التقديرات الأولية للنتائج المحلي الإجمالي لسنة ٢٠٢١، بغداد، ٢٠٢٢، ص ٥.

30-Sajad Jiyad, Müjge Küçükkeleş and Tobias Schillings. «Economic Drivers of Youth Political Discontent in Iraq: The Voice of Young People in Kurdistan, Baghdad, Basra and Thi-Qar.» Global Partners Governance (2020). p. 14.

٣١- حسن لطيف كاظم، القطاع الخاص في العراق: مسالة القطاع الخاص لتحقيق التنمية المستدامة، الشبكة العربية للمنظمات غير الحكومية للتنمية، بيروت، ٢٠٢٢، ص ١٢.

32-Sajad Jiyad, Müjge Küçükkeleş and Tobias Schillings. «Economic Drivers of Youth Political Discontent in Iraq: The Voice of Young People in Kurdistan, Baghdad, Basra and Thi-Qar.» Global Partners Governance (2020). p. 10.

٣٣- محتسبة من بيانات البنك الدولي
(<https://api.worldbank.org/v2/en/country/IRQ?downloadformat=excel>)

34-Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 6.

35-Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 11.

36-Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 26.

37-Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 20.

38-Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 20.

٣٩-مشاورات الشباب.

٤٠-جمهورية العراق، وزارة التخطيط واخرون، تقويم اثر جائحة كورونا على الفقر والهشاشة في العراق، وزارة التخطيط، تموز (يوليو) ٢٠٢٠، ص ١١.

٤١-جمهورية العراق، وزارة التخطيط واخرون، تقويم أثر جائحة كورونا على الفقر والهشاشة في

- العراق، وزارة التخطيط، تموز (يوليو) ٢٠٢٠، ص ١١.
- 42-World Bank. Women's Economic Participation in Iraq, Jordan and Lebanon, Washington DC., 2020, p. 13
- 43-United Nations Development Programme, editor. Human Development Report 2021/2022: Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World. United Nations Development Programme, New York, p. 206.
- ٤٤- مشاورات الشباب.
- 45-Pastore, Francesco. The youth experience gap: Explaining national differences in the school-to-work transition. Heidelberg, DE: Springer International Publishing, 2015, p. 21-22.
- 45- Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 8.
- 46-Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 32.
- 47-Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey 2021, 2022, p. 6.
- 48-<https://www.istat.it/economia-europea-millennio/bloc-4d.html?lang=en>
- ٤٩- مشاورات الشباب.
- ٥٠- مجموعة البنك الدولي، النهوض من واقع الهشاشة، مذكرة اقتصادية حول التنويع والنمو في العراق، ٢٠٢٠، ص ٨.
- ٥١- منظمة العمل الدولية، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم، المنظمة، جنيف، ٢٠١٤، ص ٤.
- ٥٢- منظمة العمل الدولية وآخرون، تشخيص الاقتصاد غير المنظم في العراق، منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٢١، ص ٢.
- ٥٣- منظمة العمل الدولية، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم، المنظمة، جنيف، ٢٠١٤، ص ٧.
- 54-UNESCO, Government of Iraq and Kurdistan Region-Iraq (KR-I), & European Union, Assessment of the Labour Market & Skills Analysis Iraq and Kurdistan Region-Iraq, UNESCO, Paris, 2019, p. 35.
- 55-Central Statistical Organization (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO), Iraqi Labour Force Survey

2021، 2022، p. 7.

٥٦- محمد عبد الرحمن إبراهيم، الضرائب المخصصة للضمان الاجتماعي (كخيار بديل للعمالة المهمشة والمستبعدة)، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المجلد ٥، العدد ٢/٣، ٢٠٢١، ص ١٨٣.

٥٧- منظمة العمل الدولية وآخرون، تشخيص الاقتصاد غير المنظم في العراق، منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٢١، ص ١٢.

٥٨- منظمة العمل الدولية وآخرون، تشخيص الاقتصاد غير المنظم في العراق، منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٢١، ص ٢٢-٢٣.

٥٩- الجهاز المركزي للإحصاء، تقديرات سكان العراق ٢٠٢٠، مطبعة الجهاز، بغداد، ٢٠٢٠، ص ٦.

٦٠- احتسبت المراتب من قبل الباحث بالاعتماد على البيانات الواردة في:

UNDP، HUMAN DEVELOPMENT REPORT 2021/2022، Uncertain times. unsettled lives Shaping our future in a transforming world، New York، p. 281-284.

٦١- وكالة شفق نيوز، رابطة المصارف الخاصة: البنوك منحت قروضاً بقيمة ٧٤٧،٣ مليار دينار لـ ٨٦١٢

٢٠٢٢/٨/٢١ تمت الزيارة في (<https://shafaq.com/ar>) مشروعاً

62-Central Statistical Organization (CSO)، Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO)، Iraqi Labour Force Survey 2021، 2022، p. 12.

٦٣- مشاورات الشباب.

64-<https://iraqdtm.iom.int/>، Visited in 21 oct 2022.

65-United Nations. Syrian refugees in Iraq، risk losing access to basic food supplies (<https://news.un.org/en/story/2022/05/1118472>) Visited in 21 oct 2022.

66-Krah، Kwabena، et al. «Iraq High Frequency Phone Survey (IHFPS) to Monitor Socioeconomic Trends During COVID-19: Results from October، November، December 2020، and January 2021 Rounds.» (2021). (<https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000132022/download/>)

٦٧- جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مسح الفتوة والشباب ٢٠١٩، جدول ٣-١٤.

٦٨- مشاورات الشباب.

٦٩- مشاورات الشباب.

70-Sajad Jiyad، Müjge Küçükkeleş، and Tobias Schillings. «Economic Drivers of Youth Political Discontent in Iraq: The Voice of Young People in Kurdistan، Baghdad، Basra and Thi-Qar.» Global Partners Governance (2020). p. 44.

٧١- مشاورات الشباب.

٧٢- البنك المركزي العراقي، مبادرة الـ ١ ترليون لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة
(<https://cbi.iq/static/uploads/up/file-156377885898319.pdf>)

٧٣- الاستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم في العراق (المركز والاقليم)، نيسان ٢٠١٢، ص ٢٥
٧٤- اللجنة التوجيهية لمشروع إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني للعراق، نظام إطار المؤهلات
التقنية والمهنية، أيار / مايو ٢٠١٩، ص ٢٧.

75-INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Global employment trends for youth
2020: Technology and the future of jobs. International labour office, 2020, p. 95-
96.

المصادر والمراجع:

- 1- Assessment. E. B. IMF Executive Board Concludes 2020 Article IV Consultation with Iraq. (<https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/CR/2021/English/1IRQEA2021002.ashx>)
- 2- Central Statistical Organization (CSO)، Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO)، Iraqi Labour Force Survey 2021، 2022.
- 3-<https://api.worldbank.org/v2/ar/indicator/SL.UEM.NEET.ZS?downloadformat>
- 4-<https://api.worldbank.org/v2/en/country/IRQ?downloadformat=excel>
- 5- https://asb.opec.org/data/ASB_Data.php
- 6- <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND> (3 October 2022)
- 7-https://development-data-hub-s3public.s3.amazonaws.com/ddh-files/144347/hci_data_september_2020.xlsx?ci d=GGH_e_hcpexternal_en_ext
- 8-https://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer?query=47&indicators=C004*C209*C210*C208*A352*A021*A485*A486*A022*A023*A508*A509*A245*A246*A510*A511*A514*A515*A512*A513*A243*A244*A489*A490*A492*A496*C255*C256*A203*A209*A279*A280*A206*A281*C142*C207*A282*A284*A286*A287*C211*C212*C213*C214*A347*A348*A207*A349*A350*C223*C224*C225*C226*C257*C258*N081*N082*N086*N098*N099*R098*S080*S081*F023
- 9- <https://iraqdtm.iom.int/> ، Visited in 21 oct 2022.
- 10-[https://ncmdit.gov.iq/%d8%a7%d9%86%d8%ac%d8%a7%d8%b2%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b1%d9%83%d8%b2-2021# /](https://ncmdit.gov.iq/%d8%a7%d9%86%d8%ac%d8%a7%d8%b2%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b1%d9%83%d8%b2-2021#/)
- 11- <https://www.istat.it/economia-europea-millennio/bloc-4d.html?lang=en>
- 12-<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/02/24/supportingtertiary-education-in-iraq-through-stronger-connections-to-the-labor-market> (2022/8/23)
- 13- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs. International labour office، 2020.
- 14- Krah, Kwabena, et al. "Iraq High Frequency Phone Survey (IHFPS) to Monitor Socioeconomic Trends During COVID-19: Results from October, November, December 2020, and January 2021 Rounds.(2021) “.

- (<https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000132022/download/>)
- 15- Mathys, Quentin. "From school to work: an analysis of youth labour market transitions." ILOSTAT spotlight on work statistics, (2019), p. 2. (https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_732422.pdf)
- 16- Pastore, Francesco. The youth experience gap: Explaining national differences in the school-to-work transition. Heidelberg, DE: Springer International Publishing, 2015.
- 17- Sajad Jiyad, Müjge Küçükkeleş, and Tobias Schillings. "Economic Drivers of Youth Political Discontent in Iraq: The Voice of Young People in Kurdistan, Baghdad, Basra and Thi-Qar." Global Partners Governance..(2020)
- 18- The World Bank. Doing Business 2020. Washington, DC.
- 19- UNDP, HUMAN DEVELOPMENT REPORT 2021 / 2022, Uncertain times, unsettled lives Shaping our future in a transforming world. New York.
- 20- UNESCO, Government of Iraq and Kurdistan Region-Iraq (KR-I), & European Union, Assessment of the Labour Market & Skills Analysis Iraq and Kurdistan Region-Iraq, UNESCO, Paris, 2019.
- 21- United Nations Development Programme, editor. Human Development Report 2021 / 2022: Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World. United Nations Development Programme, New York.
- 22- United Nations, Syrian refugees in Iraq, risk losing access to basic food supplies (<https://news.un.org/en/story/2022/05/1118472>) Visited in 21 oct 2022.
- 23- World Bank, Women's Economic Participation in Iraq, Jordan and Lebanon. Washington DC., 2020.
٢٤. الاستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم في العراق (المركز والاقليم)، نيسان ٢٠١٢.
٢٥. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، تقرير مؤشر المعرفة العالمي ٢٠٢١، شركة دار الغرير للطباعة والنشر، دبي
٢٦. البنك الدولي
- (<https://api.worldbank.org/v2/en/country/IRQ?downloadformat=excel>)
٢٧. البنك الدولي، العراق: تنمية قدرات القوى العاملة (التقرير الوطني لنهج النظم من أجل تحسين نتائج التعليم ٢٠١٣).
- <http://documents1.worldbank.org/curated/en/606051468038697903/pdf/901060ARABIC0W0ER0WfD0Iraq0CROFinal.pdf>
٢٨. البنك العراقي المركزي، تقرير الاستقرار المالي لعام ٢٠٢١، البنك العراقي المركزي، بغداد، ٢٠٢٢.

المصادر والمراجع:

- 1- Assessment. E. B. IMF Executive Board Concludes 2020 Article IV Consultation with Iraq. (<https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/CR/2021/English/1IRQEA2021002.ashx>)
- 2- Central Statistical Organization (CSO)، Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and International Labour Organization (ILO)، Iraqi Labour Force Survey 2021، 2022.
- 3-<https://api.worldbank.org/v2/ar/indicator/SL.UEM.NEET.ZS?downloadformat>
- 4-<https://api.worldbank.org/v2/en/country/IRQ?downloadformat=excel>
- 5- https://asb.opec.org/data/ASB_Data.php
- 6- <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND> (3 October 2022)
- 7-https://development-data-hub-s3public.s3.amazonaws.com/ddh-files/144347/hci_data_september_2020.xlsx?ci d=GGH_e_hcpexternal_en_ext
- 8-https://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer?query=47&indicators=C004*C209*C210*C208*A352*A021*A485*A486*A022*A023*A508*A509*A245*A246*A510*A511*A514*A515*A512*A513*A243*A244*A489*A490*A492*A496*C255*C256*A203*A209*A279*A280*A206*A281*C142*C207*A282*A284*A286*A287*C211*C212*C213*C214*A347*A348*A207*A349*A350*C223*C224*C225*C226*C257*C258*N081*N082*N086*N098*N099*R098*S080*S081*F023
- 9- <https://iraqdtm.iom.int/> ، Visited in 21 oct 2022.
- 10-<https://ncmdit.gov.iq/%d8%a7%d9%86%d8%ac%d8%a7%d8%b2%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b1%d9%83%d8%b2-2021#/>
- 11- <https://www.istat.it/economia-europea-millennio/bloc-4d.html?lang=en>
- 12-<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/02/24/supportingtertiary-education-in-iraq-through-stronger-connections-to-the-labor-market> (2022/8/23)
- 13- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs. International labour office، 2020.
- 14- Krah, Kwabena, et al. "Iraq High Frequency Phone Survey (IHFPS) to Monitor Socioeconomic Trends During COVID-19: Results from October, November, December 2020, and January 2021 Rounds.(2021) “.

- (<https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000132022/download/>)
- 15- Mathys, Quentin. "From school to work: an analysis of youth labour market transitions." ILOSTAT spotlight on work statistics, (2019), p. 2. (https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_732422.pdf)
- 16- Pastore, Francesco. The youth experience gap: Explaining national differences in the school-to-work transition. Heidelberg, DE: Springer International Publishing, 2015.
- 17- Sajad Jiyad, Müjge Küçükkeleş, and Tobias Schillings. "Economic Drivers of Youth Political Discontent in Iraq: The Voice of Young People in Kurdistan, Baghdad, Basra and Thi-Qar." Global Partners Governance..(2020)
- 18- The World Bank. Doing Business 2020. Washington, DC.
- 19- UNDP, HUMAN DEVELOPMENT REPORT 2021 / 2022, Uncertain times, unsettled lives Shaping our future in a transforming world. New York.
- 20- UNESCO, Government of Iraq and Kurdistan Region-Iraq (KR-I), & European Union, Assessment of the Labour Market & Skills Analysis Iraq and Kurdistan Region-Iraq, UNESCO, Paris, 2019.
- 21- United Nations Development Programme, editor. Human Development Report 2021 / 2022: Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World. United Nations Development Programme, New York.
- 22- United Nations, Syrian refugees in Iraq, risk losing access to basic food supplies (<https://news.un.org/en/story/2022/05/1118472>) Visited in 21 oct 2022.
- 23- World Bank, Women's Economic Participation in Iraq, Jordan and Lebanon. Washington DC., 2020.
٢٤. الاستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم في العراق (المركز والاقليم)، نيسان ٢٠١٢.
٢٥. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، تقرير مؤشر المعرفة العالمي ٢٠٢١، شركة دار الغرير للطباعة والنشر، دبي
٢٦. البنك الدولي
- (<https://api.worldbank.org/v2/en/country/IRQ?downloadformat=excel>)
٢٧. البنك الدولي، العراق: تنمية قدرات القوى العاملة (التقرير الوطني لنهج النظم من أجل تحسين نتائج التعليم ٢٠١٣).
- <http://documents1.worldbank.org/curated/en/606051468038697903/pdf/901060ARABIC0W0ER0WfD0Iraq0CROFinal.pdf>
٢٨. البنك العراقي المركزي، تقرير الاستقرار المالي لعام ٢٠٢١، البنك العراقي المركزي، بغداد، ٢٠٢٢.

٢٩. البنك المركزي العراقي، مبادرة الـ ١ ترليون لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة (<https://cbi.iq/static/uploads/up/file-156377885898319.pdf>)
٣٠. جمهورية العراق، وزارة التخطيط واخرون، تقويم اثر جائحة كورونا على الفقر والهشاشة في العراق، وزارة التخطيط، تموز (يوليو) ٢٠٢٠.
٣١. جمهورية العراق، وزارة التخطيط واخرون، تقويم اثر جائحة كورونا على الفقر والهشاشة في العراق، وزارة التخطيط، تموز (يوليو) ٢٠٢٠، ص ١١.
٣٢. جمهورية العراق، وزارة التخطيط واخرون، تقويم أثر جائحة كورونا على الفقر والهشاشة في العراق، وزارة التخطيط، تموز (يوليو) ٢٠٢٠.
٣٣. جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مسح الفتوة والشباب ٢٠١٩.
٣٤. الجهاز المركزي للإحصاء (وزارة التخطيط) والمديرية العامة للتخطيط التربوي (وزارة التربية)، إحصاء التعليم الثانوي في العراق للعام الدراسي ٢٠١٩ - ٢٠٢٠، بغداد، ٢٠٢٠.
٣٥. الجهاز المركزي للإحصاء (وزارة التخطيط) والمديرية العامة للتخطيط التربوي (وزارة التربية)، إحصاء التعليم المهني في العراق للعام الدراسي ٢٠١٩ - ٢٠٢٠، بغداد، ٢٠٢٠.
٣٦. الجهاز المركزي للإحصاء وآخرون، المسح الوطني للفتوة والشباب في العراق: التقرير التحليلي، بغداد، ٢٠٢٠.
٣٧. الجهاز المركزي للإحصاء، التقديرات الأولية للنواتج المحلي الإجمالي لسنة ٢٠٢١، بغداد، ٢٠٢٢.
٣٨. الجهاز المركزي للإحصاء، التقديرات الفعلية لإجمالي تكوين رأس المال الثابت لسنة ٢٠٢٠، مطبعة الجهاز، بغداد، ٢٠٢١.
٣٩. الجهاز المركزي للإحصاء، المجموعة الإحصائية ٢٠٢٠ - ٢٠٢١، بغداد، ٢٠٢٢.
٤٠. الجهاز المركزي للإحصاء، تقديرات سكان العراق ٢٠٢٠، مطبعة الجهاز، بغداد، ٢٠٢٠.
٤١. حسن لطيف كاظم، القطاع الخاص في العراق: مساءلة القطاع الخاص لتحقيق التنمية المستدامة، الشبكة العربية للمنظمات غير الحكومية للتنمية، بيروت، ٢٠٢٢.
٤٢. اللجنة التوجيهية لمشروع إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني للعراق، نظام إطار المؤهلات التقنية والمهنية، أيار / مايو ٢٠١٩.
٤٣. اللجنة الوطنية للسياسات السكانية، تحليل الوضع السكاني في العراق ٢٠١٢: التقرير الوطني الثاني حول حالة السكان في إطار توصيات المؤتمر الدولي للسكان والتنمية والأهداف الإنمائية للألفية، صندوق الأمم المتحدة للسكان، ٢٠١٢.
٤٤. مجموعة البنك الدولي، النهوض من واقع الهشاشة، مذكرة اقتصادية حول التنويع والنمو في العراق، ٢٠٢٠.
٤٥. محمد عبد الرحمن إبراهيم، الضرائب المخصصة للضمان الاجتماعي (كخيار بديل للعمالة المهمشة والمستبعدة)، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المجلد ٥، العدد ٣/٢، ٢٠٢١.
٤٦. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (يونسكو)، مشروع اصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني في العراق (<https://ar.unesco.org/fieldoffice/baghdad/tvet/governance>) تمت الزيارة في ٢٣/٨/٢٠٢٢.

٤٧. منظمة العمل الدولية وآخرون، تشخيص الاقتصاد غير المنظم في العراق، منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٢١.
٤٨. (<http://tasjeel.mot.gov.iq/newtasjeel/who.htm>)، وزارة التجارة، دائرة تسجيل الشركات..٢٠٢٢/٨/٣١ تاريخ الزيارة
٤٩. وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الحسابات القومية.
٥٠. وزارة العدل، الوقائع العراقية، قوانين الموازنة الاتحادية للسنوات ٢٠٠٤ - ٢٠٢١.
٥١. وكالة شفق نيوز، رابطة المصارف الخاصة: البنوك منحت قروضاً بقيمة ٧٤٧,٣ مليار دينار لـ ٢٠٢٢، ٨٦١٢/٨/٢١ تمت الزيارة في (<https://shafaq.com/ar>) مشروعاً

تشغيل الشباب وتنفيذ فرص جديدة لعقدين جديدين دراسة تحليلية

أ.م.د. محمد عبدالحسن ناصر

Abstract of the research:

The employment of youth is one of the complex factors, and there are global reasons, as this problem in Florida has many reasons behind it, representing a challenge for it due to its large and harmful activities. Therefore, the Ministry of Youth and Sports has set a strategy that would limit work to increase employment opportunities, by contributing to the development and rehabilitation of focus to achieve the goals of this strategy. So, the current research on athletes is keen to set a general framework for the nature of the youth problem, new opportunities for two new decades, continuously studying to reach results, expectations and solutions that can be a positive step added to the great efforts of more

ملخص البحث:

تعد قضية تشغيل الشباب، واحدة من المشكلات المعقدة، وذات البعد العالمي، إذ أن هذه المشكلة تقف خلفها العديد من الاسباب، وهي تمثل تحدياً للمجتمع ومؤسساته لما لها من آثار سلبية كبيرة وخطرة..

لذلك عمدت وزارة الشباب والرياضة إلى العمل على وضع استراتيجية من شأنها الحد من البطالة وزيادة فرص التشغيل، عبر خطط وبرامج ودورات تطويرية وتأهيلية تهدف إلى تحقيق أهداف هذه الاستراتيجية.. ولذلك فإن البحث الحالي يسعى إلى وضع إطار عام لطبيعة المشكلة وهي تشغيل الشباب وتنفيذ فرص جديدة لعقدين جديدين

وتهدف الدراسة إلى الوصول إلى نتائج ومقترحات وحلول يمكن تكون خطوة ايجابية تضاف إلى كم الجهود الكبير التي تبذل من المهتمين بشريحة الشباب والهادفة لمعالجة مشاكلهم والارتقاء بهم.

than a large number of young people aimed at addressing their problems and upgrading them. The study has concluded that the issue of youth is a global problem, only a second problem. the choice has several reasons and is subjective, there is a structure in the national economy, which attracts solutions and treatments for this problem in order to reach full employment for individuals who will be able to work and seek to obtain it. The study reached the following recommendations and proposals, the most important of which are:

1. Work on activating the youth and sports options allowed for young people.
2. Benefit from the international and international dragon regarding what is allowed for young people..
3. Knowing the size of the problem and its effects of immunity, as well as the opportunities and challenges, can be limited to providing light proposals and solutions to reduce its severity completely. What this study can reach from the results.

Keywords: Youth employment, Ministry of Youth and Sports, New opportunities

وقد توصلت الدراسة إلى: أن قضية تشغيل الشباب، تعد مشكلة عالمية وليست فقط مشكلة محلية، ولها أسباب متعددة ذاتية وموضوعية، توجد مشكلات هيكلية في الاقتصاد الوطني، الأمر الذي يستلزم إيجاد الحلول والمعالجات لهذه المشكلة من أجل الوصول إلى التشغيل الكامل للأفراد ممن يرغب في العمل ويسعى للحصول عليه.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات والمقترحات من أهمها:

١. العمل على تفعيل الرؤية الاستراتيجية لوزارة الشباب والرياضة والخاصة بتشغيل الشباب.

٢. الاستفادة من التجارب الدولية والأممية فيما يتعلق بتشغيل الشباب..

٣. معرفة حجم المشكلة واثارها السلبية، وكذلك الفرص والتحديات، من شأنها أن تسهم في تقديم المقترحات والحلول المناسبة للتخفيف من حدتها فضلا عما يمكن أن تتوصل إليه هذه الدراسة من نتائج.

الكلمات المفتاحية: تشغيل الشباب، وزارة الشباب والرياضة، الفرص الجديدة

المبحث الأول عناصر الدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة

تشهد معظم دول العالم النامي تقريباً زيادات غير مسبقة في كل من عدد ونسبة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً في العقود الخمسة الماضية، وهناك تصورات بتفاقم المشكلات المترتبة على هذه التركيبة السكانية للشباب اليوم، لاسيما على مدى العقود المقبلة.

وإن التحدي الذي تواجهه الدولة العراقية، هو الحد من البطالة وتشغيل الشباب المرتبط بتفاعل معقد بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، وتداعياته السلبية، غير مأمونة العواقب وهي تؤثر في كل الاتجاهات، ولعل بروز مشكلة تشغيل الشباب على طاولة الاهتمام العالمي، يدل على حجم المشكلة وعمقها..

ومن أجل ذلك عمدت وزارة الشباب والرياضة إلى العمل على وضع استراتيجية من شأنها الحد من البطالة وزيادة فرص التشغيل، عبر خطط وبرامج ودورات تطويرية وتأهيلية تهدف إلى تحقيق أهداف هذه الاستراتيجية.. ولذلك فإن البحث الحالي يسعى إلى وضع إطار عام لطبيعة المشكلة وهي تشغيل الشباب وتنفيذ فرص جديدة لعقدين جديدين...

تساؤلات البحث

يسعى البحث إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس وهو:

ما التحديات التي تواجه وزارة الشباب، لتشغيل الشباب ؟

وتتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما التحديات التي تواجه تنفيذ الفرص واستثمارها؟

٢. ما المشاريع والرؤى الخاصة بتشغيل الشباب في العقدين القادمين؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

يمكن تلخيص أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

١. تأتي أهمية هذا البحث من أن مشكلة تشغيل الشباب لها اثر كبير في الساحة الاجتماعية للمجتمع العراقي، ونطاق تأثيرها الذي يمتد إلى أكثر من بعد من أبعاد الحياة الاجتماعية.

٢. الحاجة الماسة إلى مزيد من الدراسات والابحاث عن هذه الظاهرة لخطورة وجسامتها تداعياتها الآنية والمستقبلية...

٣. تسليط الضوء على طبيعة الآثار المتعددة التي تنتج عن تشغيل الشباب وما لها من آثار كبيرة في لفت انتباه الساسة وأصحاب القرار والجهات الاجتماعية الفاعلة بالعمل على إيجاد الدعم المناسب، والحلول الناجعة لحل مشكلة ضعف التشغيل والبطالة.

٤. معرفة حجم المشكلة وآثارها السلبية، وكذلك الفرص والتحديات التي من شأنها أن تسهم في تقديم المقترحات والحلول المناسبة للتخفيف من حدتها فضلاً عما يمكن أن تتوصل إليه هذه الدراسة من نتائج.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى دراستنا الحالية للوصول إلى جملة من الأهداف، من أهمها الآتي:

٣. التشغيل:

يعرف التشغيل على أنه: كل نشاط يقوم به الانسان سواء كان بدنيا أو ذهنيا، والتشغيل لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث عكس البطالة كما أنه لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل، وضمان التعين المرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلته والتي يجب على المؤسسة الاعتراف بها. (عدون، ناصر دادي، العايب، ٢٠١٠، ص ٣٧)

خامساً: التشغيل هو إعداد الآليات

الموضوعة بغرض توفير فرص العمل.

أهداف التشغيل: يمكن إجمالها بالآتي: (عمار، رواب، صباح، غربي، ٢٠١١، ص ٧٣)
١. زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.

٢. رفع مستوى معيشة المواطن عن طريق زيادة الدخل للشباب.

٣. توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد المجتمع القادرين عليه والراغبين فيه من أجل الكسب.

٤. إتاحة الفرصة أمام حرية الاختيار والتعدد في الخيارات لكل مستطيع للعمل وراغب فيه.

٥. ديمومة العمل، وتقليل المتغيرات والتغيرات التي تكون ذات بعد تعسفي اتجاه العامل.

٦. تأطير العلاقات بإطار تشريعي قانوني ينظم العلاقة ما بين العامل ورب العمل أو المؤسسة، من أجل ضمان حقوق الشباب العامل.

١. تسليط الضوء على طبيعة وماهية مشكلة تشغيل الشباب.

٢. معرفة الأسباب السلبية والآثار الاجتماعية والاقتصادية والنفسية لمشكلة ضعف تشغيل الشباب.

٣. تهدف الدراسة إلى الوصول إلى نتائج ومقترحات وحلول يمكن تكون خطوة ايجابية تضاف إلى كم الجهود الكبير التي تبذل من المهتمين بشريحة الشباب والهادفة لمعالجة مشاكلهم والارتقاء بهم.

رابعاً: المفاهيم والمصطلحات:

١. الشباب:

يذكر تقرير مؤتمر العمل الدولي في دورته ٩٣ لسنة ٢٠٠٥ (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٥، ص ٣) أنه لا يوجد اتفاق حول تعريف محدد لمرحلة الشباب، فهي متباينة بحسب المجتمعات والبلدان والنظم القانونية المعتمدة هنا أو هناك، ولعل اشمع تعريف للشباب هو مرحلة الحياة التي تبدأ من (١٥) سنة وإلى (٣٧) سنة في بعض المجتمعات... وقد تبنت وزارة الشباب والرياضة في تعريفها للشباب فيما يخص التشغيل والبطالة، على تقرير التنمية البشرية الوطني لعام ٢٠١٤ الفئة العمرية من ١٥-٢٩.

٢. البطالة:

تعرف البطالة على انها: وجود الاشخاص عاطلين عن العمل مع قدرتهم عليه، وعدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظراً لحالة سوق العمل. (كمال، طارق، حافظ، انوار، ٢٠٠٩، ص ١٤).

المبحث الثاني:

أسباب ضعف التشغيل وتنفيذ الفرص:

يؤدي إلى حدوث مشكلة غياب التشغيل الكامل، أو ضعفه، وصولاً إلى البطالة. (مجلة الادارة والاقتصاد، ٢٠٠١، ص١٩)

٢. ضعف الحوافز التشجيعية لجلب الاستثمارات الخارجية تقلل من استحداث فرص عمل جديدة ومنتجة؛ إذ أن وجود الاستثمارات الخارجية ضرورة لا بد منها، للنهوض بالاقتصاد المحلي الذي بدوره يخلق المزيد من فرص العمل التي بدورها تقلل من البطالة. (مجلة الادارة والاقتصاد، ٢٠٠١، ص٩)

٣. ضعف الاستقرار السياسي والاجتماعي، وعدم وجود القوانين الضامنة والحافزة لحقوق المستثمرين، فضلاً عن قابلية الاسواق المحلية على استيعاب الاستثمارات.. (جودة، ٢٠٠٣، ص٢١).

٤. الخلل في النظام التعليمي وعدم قدرته على إعداد الخريجين بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، خاصة في ظل تطور النظم التكنولوجية والمعلوماتية، قد يكون هذا العامل أحد العوامل المهمة في زيادة البطالة فضلاً عن الاهتمام بالكف على حساب الكيف واغراق الاسواق بخريجين من أصناف التعليم والاختصاصات التي لا يوجد طلب عليها، يقابلها ندرة الكفاءات الفنية التي يحتاجها سوق العمل. (سلمان، ٢٠٠١، ص١٩)

٥. الافتقار إلى الإصلاحات الاقتصادية، التي تعد بمثابة هيكليّة لهذه الاقتصاديات، وما يترتب على هذا الافتقار من نقص في فرص التشغيل الجديدة، وتسريح الفائض من اليد العاملة. (ابن علي، www.asharaqalarabi.org، ٢٠٠٥/٩/٢١)

تعد ظاهرة ضعف التشغيل، أو ما يطلق عليها البطالة، من بين المشكلات الكبيرة، التي تعاني من أثارها السلبية كثير من المجتمعات في العالم. وكما هو متوقع، فإن هناك أسباباً عامة يمكن أن تكون متشابهة بين المجتمعات التي تعاني ضعف التشغيل والبطالة، لوجود التشابه في بعض الظروف الذاتية والموضوعية، ومع ذلك، فإن هناك بعض الظروف المؤدية إليها قد تختلف من مجتمع إلى آخر. ومن أجل الوصول إلى تصور دقيق عن أسباب ضعف التشغيل فإننا سوف نناقش أسبابها بصورة عامة، ونركز بعد ذلك على الظروف أو الأسباب المؤدية إليها في العراق...

أولاً: أسباب ضعف التشغيل بصورة

عامة:

هناك العديد من الأسباب التي تشكل قاعدة عامة لغياب التشغيل أو ضعفه، وبما يؤدي إلى ما يسمى البطالة، في المجتمعات وأبرزها ما يأتي:

١. عدم قدرة أسواق العمل المحلية على مواجهة الزيادة الكبيرة في أعداد القوى العاملة نتيجة ارتفاع معدلات النمو السكاني. وهذه الظاهرة أكثر وضوحاً في دول العالم الثالث، لأن هناك زيادة في نسبة السكان، بدرجة أكبر من النمو في النشاط الاقتصادي، أو سوق العمل. فوجود هذه الفجوة بين سوق العمل، وإمكانياته في استيعاب اليد العاملة التي تفوق نسبتها إمكانيات السوق في استيعابها

توقف الأفراد عن العمل لأن العمل يحتاج إلى الأمن والاستقرار. وهذه الحروب تحول دون توفر الأمن والاستقرار وبذلك يصبح العاملون والموظفون والمهنيون عاطلين عن العمل بسبب هذه الازمات. (المعموري، ٢٠٠٨، ص ٩٠)

ومع كل ما ذكر من أسباب ضعف التشغيل، فإنه يمكن القول إن أسبابها «متعددة فمنها ما هو اقتصادي او اجتماعي، سياسي، أو أسكاني، ومنها التقني او التنظيمي. وقد يترتب على ذلك كله عدم قدرة الجانب الاقتصادي على توفير فرص العمل الكافية. وهكذا تصبح المشكلة أكثر تعقيداً نتيجة لعدم وجود سياسات واضحة للعمالة، تعمل على زيادة فرص العمل، بما يتماشى مع الزيادات المستمرة في قوة العمل». (حجازي، ٢٠٠٥، ص ٢٥)

ولعل من بين الأمور المهمة التي يجب الإشارة إليها هو الطابع البنوي لا الظرفي لمشكلة ضعف التشغيل، والمقصود بتعبير (البنوي) ارتباط وجود البطالة او ضعف التشغيل بتركب اجتماعي أو اقتصادي يكون السبب في إبرازها إلى العلن؛ وعلى هذا الأساس لا بد من التمييز بين الأسباب البنوية المنتجة لنمط اقتصادي واجتماعي معين عن تلك المنتجة إلى نمط آخر.

ثانياً: أسباب ضعف التشغيل بصورة خاصة (العراق):

هناك الكثير من الأسباب الخاصة بالبطالة أو الضعف والقصور في التشغيل، يشترك فيها النظام الاقتصادي العراقي مع غيره من

٦. انضمام بعض من الدول في اتفاقيات دولية وتكتلات اقليمية لها آثار سلبية، على معظم البلدان والمجتمعات ذات المستوى المتدني من الانتاج على مستوى العالم، ما يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة. (السامرائي، ٢٠٠١، ص ٥٠)

٧. الركود الاقتصادي: حيث يؤثر في العملية الاقتصادية عن طريق قلة الطلب على العمالة، كما ينتج اضطرابات مزمنة، تؤدي إلى اختلال في ميزان المدفوعات؛ مما يعرض الشركات والمعامل الانتاجية إلى خسائر كبيرة لقاء لجوء المستهلك إلى البضاعة المستوردة بدلاً من المنتجة محلياً. (سيمون، ١٩٨٩، ص ٣٢١).

٨. الاختلالات الهيكلية في البنية الاقتصادية، كثيراً ما يؤدي اعتماد التنمية غير المتوازنة بين الانشطة الاقتصادية المختلفة إلى جنوح الاقتصاد نحو الازدواجية، حيث يوجد قطاع متطور نسبياً، مقارنة بقطاعات أخرى متخلقة، وفي الغالب يشمل هذا القطاع صناعات تصديرية وتكون مرتبطة بالاقتصاديات الخارجية أكثر من ارتباطها بالأنشطة المحلية، ونتيجة لضعف الطاقة الاستيعابية للقوى العاملة في مثل هذه الأنشطة، فإن الجزء الاعظم من القيمة المضافة يعود لرأس المال أو ما يسمى بفائض العمليات وبالتالي فإن قلة ثمار النمو في مثل هذه الأنشطة يعود إلى قلة من أصحاب رؤوس الأموال، وهذا يؤدي بدوره إلى التفاوت في توزيع الدخل. (العيساوي، ٢٠٠٠، ص ١٣١)

٩. الحروب والنزاعات المحلية والاقليمية: تعد الحروب إحدى أكبر المخاطر التي تهدد المجتمعات واقتصادها، فالحرب تؤدي إلى

إعادة إعمارها أو بنائها الكثير من الجهد والوقت والمال، هذا غير ما ترتب على هذه الحروب من ديون، وفوائده، وتعويضات عن الأضرار التي لحقت بالآخرين من جراء الحروب الخاسرة (بريمر، ٢٠٠٦، ص ٦٢).

٥. الفساد الإداري والمالي، أحد الأسباب المهمة في عرقلة النشاط الاقتصادي وإعادة البناء والانجاز وبالتالي وجود المزيد من البطالة، وضعف التشغيل.. (ستكلتز، ٢٠٠٣، ص ٢٦٠)

٦. عدم توافق مخرجات نظام التعليم مع ما يطلبه سوق العمل من مدخلات تعليمية أخرى، في ظل تطور النظم التكنولوجية والمعلوماتية، والاهتمام بالكم على حساب النوع، ما ولد فجوة واضحة ما بين مخرجات نظام التعليم وسوق العمل. (المعموري، ص ٩٥) فالتعليم والتدريب يعتبران من أهم أشكال الاستثمار في حياة الإنسان، والاستثمار في مجال المعارف التكنولوجية والاستثمار المادي كلها أمور تسير جنباً إلى جنب.. (الشرح، ٢٠٠٨، ص ٢).

ثالثاً: الآثار السلبية للبطالة وضعف التشغيل:

ويمكننا إجمال بعض من أهم الآثار السلبية المترتبة على ضعف تشغيل الشباب ومنها:
أ- خسارة المجتمع لنخبة من ابنائه، وصفوة الأفراد النشيطين والواعين من ذوي الخبرة والكفاءة، على اعتبار أن الدول المستقبلية تبحث عن أفضل العناصر وتقوم بجذبها.

ب- غياب التشغيل للشباب وهو خسارة مادية كبيرة وفشلاً استثمارياً ذريعاً، بما

الأنظمة الاقتصادية، والتي ذكرت بعنوان الأسباب العامة لضعف التشغيل. ولكن هناك بعض الأسباب الأخرى الخاصة في العراق، والتي تستمد خصوصيتها من الظرف العراقي. ولعل من أهم الأسباب التي كانت وراء تفشي ضعف التشغيل ما يأتي:

١. خضوع القرار الاقتصادي للقرار السياسي، الأمر الذي أحدث مشكلات كبيرة في الاقتصاد العراقي وعمق الخصائص السلبية التي أتمس بها منذ عهود التخلف العثماني، ففي ظل ظهور الكثير من الحكومات المحلية لم تسفر سياسات بعض من هذه الحكومة الا عن المزيد من التدهور.. (كجة جي، ٤٢٥).

٢. الاقتصاد العراقي اقتصاد أحادي الجانب، وهو يعتمد بصورة كبيرة جداً على القطاع النفطي الذي بدوره يعد قطاعاً متخلفاً، بالمقارنة مع الاستخدام المتقدم من تقنيات علمية وتكنولوجية في المنشآت النفطية الاقليمية والعالمية على حد سواء؛ هذا الوضع جعل إمكانية التأثير الفاعل للقطاع النفطي في الاقتصاد العراقي دون مستوى الطموح، كما أن استخدام العائدات النفطية كان يستغل في استيراد المزيد من السلع الاستهلاكية. (عبدالغفار، ٤٥٢)

٣. إهمال القطاع الزراعي، وذلك عن طريق الاعتماد على برامج وخطط تنموية غير متوازنة، ولا تعطي الاهتمام الكافي والدعم المطلوب للارتقاء بقطاع الزراعة، والصناعة المحلية. (هادي، ٢٠٠٧، ص ٤٠)

٤. حروب الداخل والخارج، وما ترتب عليها من هدر للثروات الوطنية، وتدمير للبنى التحتية، والمشاريع الاستراتيجية التي يتطلب

وهناك عدد كبير من الآثار الاجتماعية المترتبة على ضعف التشغيل والتي أكدتها أكثر من دراسة ومنها عزوف الشباب عن الزواج لعدم وجود الامكانيات المادية، كما أن هناك علاقة بين البطالة والإدمان على المسكرات والمخدرات ممن هو غير محصن أو ليس لديه رادع ديني يعصمه من الانحراف وهناك احتمال أن يستغل وقت الفراغ في أنشطة ضارة أو غير نافعة كلعب القمار أو التسكع... وليس بخاف أن الحاجة والعوز من جراء البطالة يجعل من الشباب العاطل فريسة سهلة للعصابات الاجرامية والارهابية..(الصوراني، ٢٠٠٤، ص٤٥).

المبحث الثالث: البعد العالمي لضعف التشغيل للشباب

تعد مشكلة تشغيل الشباب إحدى المشاكل المهمة على الصعيد العالمي، إذ تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن معدل البطالة بين الشباب على مستوى العالم ارتفع من ١١,٥٪ في عام ٢٠٠٧ إلى ١٢,٧٪ في عام ٢٠٠٩ نتيجة للأزمة المالية العالمية، بعد أن انخفض بشكل حاد من عام ٢٠٠٥ إلى عام ٢٠٠٧. ومرة أخرى، وفقاً لمنظمة العمل الدولية، انخفض معدل البطالة بين الشباب بشكل طفيف إلى ١٢,٣٪ في عام ٢٠١١، لكنه استأنف ارتفاعه في عامي ٢٠١٢ و٢٠١٣، عندما وصل إلى ١٢,٦٪، وهو أقل بقليل من ذروته في الأزمة المالية، ويستمر معدل البطالة بين الشباب في الزيادة على مستوى العالم في الارتفاع إذ بلغ عام ٢٠١٨،

في ذلك المصروفات في تنشئتهم وتربيتهم وتدريبهم فضلاً عن الجهد والوقت.(رياض، العدد ٥٧)

ت- إن انتشار الآثار الاجتماعية المصاحبة لضعف التشغيل في المجتمع ربما يقود إلى سلسلة من القرارات السياسية التي تتخذ طابعاً اقتصادياً يقلل الاستثمار ويزيد الاستهلاك فتزداد الانحرافات ومعدلات الجريمة، على سبيل المثال الفقر يتطلب تدخل سريع من قبل الدولة عبر برنامج الإعانات، وهذه الإعانات صورة من صور الدعم المالي الذي يكلف الدولة تكاليف باهظة إذا انتشرت حالة البطالة، وهذا يعني ضغطاً جديداً على الموارد الاقتصادية للدولة في مجال النفقات الاستهلاكية على حساب النفقات الاستثمارية.(المعموري، ص٦٤). ما يؤدي الى سريان الصبغة الاستهلاكية للنفقة العامة وابتعادها عن الطبيعة الانتاجية؛ وهذا بمضمون التنمية المستدامة هدر وضياع للموارد (غير) المتجددة، خاصة إذا كان مصدرها إيرادات النفط.

ث- ضعف التشغيل أو غيابه قد تكون سبباً من أسباب الجريمة وانحراف الشباب في مقتبل العمر، كما أنها قد تدفع رب الأسرة إلى ارتكاب أنواع الجرائم، أملاً في الحصول على الاموال لسد الحاجات الاساسية للأسرة، وتتمثل هذه الجرائم بالسرقة، والاحتيال، والاختلاس... (عبدالمحمود، ٢٠٠٤، ص٤٢).

ج- البطالة ربما تكون أحد أسباب التفكك الأسري الذي يصيب بنیان الأسرة حيث لا تتمكن من أداء وظائفها بكفاية وفعالية.(الاصفر، ٢٠٠٤، ص٢٣٥).

١٢,٨٪. (منظمة العمل الدولية ٢٠١٣، ص ١٠٣-١٠٤).

إن نسبة العاطلين عن العمل هي أعلى دائماً لدى الإناث مقارنة بالذكور؛ وعادةً ما يكون الفارق كبيراً، حيث تكون نسبة الإناث العاطلات عن العمل ضعفاً أو ثلاثة أضعاف نسبة الذكور، إذ تشير التقديرات إلى أن نسبة العاطلات عن العمل من الإناث تكاد تكون أعلى من الذكور بنسبة ٢٠٪. وقد تصل إلى نسبة ٤٠٪ أو أكثر من الشباب في بعض الدول. (نيوهاوس، د. ودي. سوريا دارما، ٢٠٠٩)

• أسباب ضعف التشغيل عالمياً:

أولاً: هناك العديد من الأسباب التي تقف خلف ظاهرة ضعف التشغيل عالمياً يمكن عرض بعض من أهم هذه الأسباب بالشكل الآتي: (اليونسكو، ٢٠١٢)، (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣)

١. إن التضخم الشبابي يقصد به وجود تغيير كبير في التركيبة العمرية للسكان، ناشئ من ازدياد نسبة الشباب بشكل كبير مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، سواء الأكبر سناً أو الأصغر سناً. وقد نشأ هذا التضخم نتيجة للتحوّل الديموغرافي بسبب انخفاض معدل وفيات الأطفال في سن مبكرة.

٢. اعتماد الدول على إنتاج وتصدير (النفط)، إذ أن معظم العائدات من هذه الصناعة تذهب إلى خزينة الدولة، الأمر الذي أدى إلى هيمنة القطاع الحكومي على الاقتصاد.

وقد سمح هذا للدولة بإدامة عقد اجتماعي يهدف إلى تحقيق الاستقرار السياسي، والذي يشار إليه غالباً باسم «الصفقة الاستبدادية»،

والذي يتألف من صفقة ضمنية بين الحكام والطبقات المتوسطة. فقد تلقت الطبقات المتوسطة الرعاية الاجتماعية من الدولة في شكل وظائف آمنة ومحمية وذات أجر جيد في القطاع العام، والقدرة على الوصول إلى الخدمات والسلع المدعومة، في مقابل الهدوء السياسي والقبول الضمني للحكم. وعلى هذا فقد أصبح التوظيف في البيروقراطية الآلية الرئيسة لتوزيع عائدات النفط. وقد أدى هذا إلى خلق توقعات بشأن التوظيف في القطاع العام، وخاصة بالنسبة للأكثر تعليماً. إن رغبة الشباب بالتوظيف في القطاع العام، واجهت تحدي التشغيل لاسيما للشهادات التعليمية العليا...

٣. غياب التوافق بين سوق العمل، والإفراط في التعليم ونقص التعليم: من الناحية النظرية يفترض أن يسهم زياد التعليم الرسمي في رأس المال البشري وبالتالي زيادة الإنتاجية على المستوى المجتمعي، إلا أنه في الممارسة العملية هناك عوائق جمة فالمنهج التي تُدرّس في المدارس والجامعات غالباً ما يتم فيها إهمال المهارات اليدوية، وحتى عندما يلتحق الطلبة بالتعليم المهني الثانوي، فإن المهارات التي يتم تدريسها غالباً ما تنتمي إلى جيل سابق من الحرف اليدوية وليس المهارات المطلوبة حالياً. ما يعني أن هناك عدم توافق بين أهداف المعلمين واحتياجات أصحاب العمل.

ثانياً: عدم التوافق الكمي:

حاولت منظمة العمل الدولية (٢٠١٣)، (الفصل ٣) تحديد مفهوم عدم التوافق كمياً، عبر الآتي:

محددة ثقافياً إلى حد ما، ولكن هناك بعض الفئات حيث يكون الحرمان عالمياً على وجه الخصوص، يواجه الشباب المعاقون جسدياً و/أو عقلياً عوائق كبيرة في سوق العمل، وإذا لم يتمكن الشباب المعاقون من الوصول إلى التعليم، فقد تؤدي الأمية إلى تفاقم عوائقهم الأخرى. تواجه الشباب العديد من عوائق سوق العمل، مقارنة بالذكور. (اليونسكو، ٢٠١٢).

• التجربة الألمانية في تشغيل الشباب وتنفيذ الفرص:

يمكن عد التجربة الألمانية تجربة رائدة في مجال تشغيل الشباب والحد من البطالة، إذ تتضمن هذه التجربة الآتي:

أولاً: التدريب:

١. يتم تحديد محتوى التدريب وبرامجه بشكل مشترك من قبل ممثلين من الحكومة ومنظمات، وأصحاب العمل والنقابات العمالية.

١. إعطاء الشركات والمؤسسات الحرية في اختيار الأساليب التي تنتهجها في التدريب..
٢. يتم تقاسم تكاليف التدريب بين الحكومة وأصحاب العمل.

٣. يتم تحديد الشروط التي يتم بموجبها التدريب المهني للشباب الراغبين بالعمل.

٤. وجود اتفاقيات تلزم الجميع بالحد الأدنى لأجر المتدربين.

٥. تُمنح المؤهلات عند الانتهاء من الاختبارات الكتابية والعملية، من قبل خبراء خارجيين.

أولاً، المقارنة بين التحصيل التعليمي للعاملين والعاطلين عن العمل:

النتيجة التي يمكن الوصول إليها أن خطر عدم التوافق هو أعلى لدى الفئة الأقل تعليمًا. وأن تركيبة المهارات في التوظيف تعكس متطلبات المهارات الحالية للوظائف التي يشغلها العمال (ولكن قد يكون العمال مؤهلين أكثر من اللازم لوظائفهم).؛ وتفترض أن تركيبة المهارات في التوظيف الحالي هي مؤشر جيد للمهارات المطلوبة في المستقبل، كما تفترض أن العاطلين عن العمل المهرة على استعداد لقبول نفس أنواع الوظائف التي يشغلها العاملون؛ وهذا يمثل مشكلة خاصة في وجود اقتصادات غير رسمية كبيرة، حيث توجد البطالة غالباً بسبب الانتظار مجاميع كبيرة من الشباب الحصول على وظائف في القطاع الرسمي. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣أ).

ثانياً، تدرس منظمة العمل الدولية (٢٠١٣أ) مدى افادة الوظائف التي يشغلها الشباب من تعليمهم ومهاراتهم:

وخلصت إلى أن الشباب أكثر عرضة لأن يكونوا «متعلمين بشكل مفرط» وتؤشر الدراسات العلمية أن الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة والمهاجرين هم كأكثر عرضة لـ «الحصول على تعليم أقل من ١٠٠٪» من إجمالي الناتج المحلي.

ثالثاً: الشباب المحرومون:

من المرجح أن تفشل أسواق العمل في التعامل مع الشباب الذين ينتمون إلى فئات معينة من الحرمان، والفئات

المبحث الرابع: استراتيجية وزارة الشباب والرياضة لتشغيل الشباب إلى عام ٢٠٣٠

جاء في الرؤية الاستراتيجية لوزارة الشباب والرياضة، مجموعة من الخطط والبرامج التي تمثل توجه الوزارة لتمكين الشباب العراقي إلى عام ٢٠٣٠ وادماجهم في عمليات البناء الاجتماعي، وضمان مشاركتهم الفاعلة والحقيقية في الحياة المدنية والسياسية، عبر رؤية شمولية تراعي اهتمامات الشباب العراقي وخصوصياته، عبر التشخيص الموضوعي لواقع الشباب العراقي واستشراف تطلعاته وأولوياته، عبر المنطلقات الآتية: (وزارة الشباب، ٢٠٢١)

١. النمو: الجمع بين أبعاد التنمية المستدامة التي تشمل الاندماج الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاستدامة البيئية، في إطار من الحكم الرشيد على المستويين الوطني والمحلي.
٢. التمكين والاستثمار في راس المال البشري والاجتماعي.
٣. العدالة والإنصاف في توزيع الموارد وعوائد التنمية.

٤. الحكم الرشيد وسيادة القانون والشفافية وتقوية المؤسسات الفعالة الخاضعة للمساءلة.
٥. التوافق بين جهود التنمية الوطنية وأولويات التنمية المحلية بما يحقق خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠.

٦. اقتصاد متنوع معزز لأصول ما فوق الارض، قادر على توليد فرص العمل اللائق والمحمي.

٧. الشراكة الوطنية والدولية والحكومة والقطاع الخاص، والمنظمات غير الحكومية والجامعات ووسائل الاعلام، وحكومات ومنظمات دولية

٦. تمنح الهيئات المختصة (مثل غرف التجارة والصناعة أو الجمعيات التجارية) شهادات معترفاً بها في جميع أنحاء البلاد (منظمة العمل الدولية ٢٠١٣أ).

ثانياً: برامج الفرصة الثانية:

سلط تقرير التنمية العالمي للبنك الدولي لعام ٢٠٠٧، والذي ركز على الشباب الضوء على أهمية برامج الفرصة الثانية للشباب الذين فاتتهم الفرصة لبناء رأس مالهم البشري قبل أو أثناء فترة المراهقة (البنك الدولي ٢٠٠٦).
قد تتكون برامج الفرصة الثانية هذه من برامج محو أمية الكبار والتدريب على ريادة الأعمال ومساعدة الشركات الصغيرة وهي برامج فعالة للعمال الأكبر سناً والأفضل تعليماً. (ماكينزي وودروف ٢٠١٢).

ثالثاً: إعانات الأجور:

إن إعانات الأجور أو الإعفاءات الضريبية لأصحاب العمل فعالة في زيادة مستويات التشغيل عندما يتم استهدافها بشكل محدد. ومن المرجح أن يتم توظيف الفئات المستهدفة من قبل أصحاب العمل. والإعانات التي تنطبق على القطاع غير الرسمي لها تأثير أكبر على الشباب والنساء. على سبيل المثال، قدمت تجربة من أصحاب العمل الرسميين وغير الرسميين الذين قاموا بالتوظيف ضمن الفئة المستهدفة. وقد استفادت النساء والشباب والأشخاص الأكثر تعليماً أكثر في هذا البرنامج، ولكن معظم التوظيف كان للعمالة غير الماهرة. (ماكينزي، د. وسي وودروف، ٢٠١٢)

٨. تقديم تسهيلات ضريبية وإدارية للمصانع الصغيرة والناشئة الخاصة بالشباب.
٩. تقديم الدعم التقني والفني للصناعات الناشئة الخاصة بالشباب.
١٠. تقديم القروض دون فائدة والدعم التقني والإداري والإجرائي.
١١. توزيع أراضي زراعية على الشباب الراغب بإنشاء مشاريع زراعية مجاناً أو بقروض دون فائدة.
١٢. تخصيص بند خاص بالميزانية للقروض الخاصة ببرامج الشباب في مختلف القطاعات.
١٣. دعم القروض السكنية للشباب.
١٤. رفع نسبة الشباب العراقي العامل في القطاع النفط (بكل أشكاله) إلى ٥٠٪.
١٥. تعمل الحكومة على تنظيم سوق العمل للعمال غير العراقيين.
١٦. تفعيل المناطق الصناعية والاقتصادية في جميع المحافظات العراقية.

• الاستنتاجات والتوصيات والمقترحة:

أولاً: الاستنتاجات:

١. إن قضية تشغيل الشباب، تعد مشكلة عالمية وليست فقط مشكلة محلية، ولها أسباب عدة ذاتية وموضوعية.
٢. توجد مشكلات هيكلية في الاقتصاد الوطني، الأمر الذي يستلزم إيجاد الحلول والمعالجات لهذه المشكلة من أجل الوصول إلى التشغيل الكامل للأفراد ممن يرغب في العمل ويسعى للحصول عليه.
٣. ضعف التشغيل أو البطالة لها مظاهر سلبية عدة، وهي بوابة لإحداث المشكلات

بما يعزز تحقيق المكاسب والوصول إلى أهداف التنمية.

٨. بناء السلم المجتمعي وضمن اندماج المجتمع في عملية التنمية.
٩. الاستدامة البيئية المعززة للاقتصاد الأخضر.
١٠. فضلاً عن تركيز رؤية الشباب ٢٠٣٠ على عناصر أساسية تتقاطع معها، مثل عناصر الحقوق والتنمية المستدامة تحديداً وعلى مبادئ العدالة والانصاف والحكم الرشيد بما يحقق أهداف تنمية الشباب.
- اما فيما يتعلق بتشغيل الشباب واستثمار الفرص المتاحة فسوف نستعرض بعضاً من مقترحات هذه الرؤية في مجال تشغيل الشباب وكالاتي: (وزارة الشباب، ٢٠٢١)

١. تحسين جودة برامج التعليم الرسمية المهنية منها وغير المهنية، بما في ذلك البرامج الجامعية وربط مخرجاتها بمدخلات سوق العمل.
٢. تقنين العمالة الاجنبية ومراقبة التزام الشركات بنسبة استخدام العمالة المحلية.
٣. وضع خطة عمل وطنية لمكافحة عمل الاطفال وضمن حصول الاطفال المعرضين للخطر على التعليم الرسمي وغير الرسمي.
٤. تطوير سياسة وطنية للتشغيل والبطالة.
٥. تحفيز ودعم القروض لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة من الشباب.
٦. تطوير خدمات مراكز الشباب وزيادة عددها في المناطق الريفية بحيث تقدم خدمات تقنية (قروض تدريب وتأهيل مهني مرتبطة مع سوق العمل...) للشباب مع اهمية خاصة للفتيات الشابات.
٧. تفعيل تسجيل الشركات الصغيرة للشباب مع القطاع الصناعي.

الصغيرة والمتوسطة التي تستوعب الشباب العاطل عن العمل.

٦. التوسع في إعطاء المنح والقروض للشباب العاطل عن العمل لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

٧. إقامة الدورات التأهيلية والتطويرية لتمكين الشباب من العمل في سوق العمل.

٨. يجب أن يصار إلى إعادة النظر في المناهج التربوية عموماً ومحاولة ردف سوق العمل بالكوادر العلمية والفنية وبما يتوافق واحتياجات هذا السوق من الكفاءات.

٩. محاولة إعادة الثقة بقوة الاقتصاد العراقي من خلال برامج علمية مدروسة بعيدة الأمد، فضلاً عن إقرار القوانين اللازمة لإحداث نهضة نوعية في الاقتصاد العراقي.

١٠. تشجيع رأس المال المحلي على العمل ومحاولة تقديم التسهيلات اللازمة له.

١١. العمل على تشجيع الاستثمارات الخارجية ومحاولة جذبها للنهوض بالاقتصاد الوطني.

١٢. العمل على استتباب الأمن الذي بدوره يعزز من قوة ومثانة النشاط الاقتصادي.

١٣. العمل على إقامة مركز وطني لدراسة وبحث مشاكل الشباب يعمل على دراسة مشاكل الشباب واعطاء الحلول والمقترحات لهذه المشاكل.

١٤. تشجيع البحث العلمي والاكاديمي لدراسة مشكلة البطالة وآثارها وتتبع ما يمكن أن يستجد من مستجدات على هذه الظاهرة.

١٥. المؤتمرات والندوات العلمية في ما يتعلق بمشاكل الشباب على وجه العموم ومشكلة البطالة بصورة خاصة لها دور كبير في وضع الحلول والمقترحات التي يمكن أن تكون ذات فائدة كبيرة في معالجة مشكلة البطالة.

الاجتماعية والاقتصادية والنفسية...ولذلك يجب أن تقف جميع المؤسسات الاجتماعية من أجل الحد من آثارها السلبية، فضلاً عن إيجاد الحلول والمعالجات العلمية والفنية والتشريعية المناسبة.

٤. هناك العديد من التجارب الدولية التي يمكن الاستفادة منها وتعريقها من أجل الحد من مشكلة ضعف التشغيل والبطالة.

٥. تمتلك وزارة الشباب والرياضة رؤية استراتيجية مهمة لمعالجة مشكلة ضعف التشغيل، بيد أن هذه الرؤية بحاجة إلى المزيد من الجهود المتضافرة من أجل إنجاحها وتنفيذ الالتزامات المناطة بكل مؤسسة من المؤسسات الحكومية او المجتمعية.

ثانياً: التوصيات والمقترحات:

في ختام البحث، نخرج بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي من أهمها الآتي:

١. العمل على تفعيل الرؤية الاستراتيجية لوزارة الشباب والرياضة الخاصة بتشغيل الشباب.

٢. الاستفادة من التجارب الدولية والاممية فيما يتعلق بتشغيل الشباب..

٣. التأكيد على البحوث والدراسات العلمية الخاصة بتشغيل الشباب، من أجل الاستفادة منها في وضع الحلول والمعالجات المناسبة لذلك..

٤. العمل على إحداث تنمية اقتصادية واجتماعية متوازنة تأخذ بالحسبان التركيز المتكافئ على كل الأنشطة الاقتصادية من دون استثناء.

٥. العمل على استحداث وتشجيع المشاريع

المصادر:

١. أنجيل-أوردينولا، د. ف.، وسملالي، أ.، وبرودمان، س.، توفير برامج سوق العمل النشطة غير الحكومية في البلدان العربية المتوسطة: جرد لبرامج الشباب. البنك الدولي. (٢٠١٠).
٢. اليونيسكو. الشباب والمهارات: توظيف التعليم في العمل. ملخص تقرير الرصد العالمي للتعليم للجميع ٢٠١٢. باريس: اليونيسكو (٢٠١٢).
٣. الصوراني، غازي، العولمة وطبيعة الازمات في الوطن العربي وفاق المستقبل، مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة كتب المستقبل العربي، العدد ١٣٣، بيروت، ٢٠٠٤
٤. السامرائي، د. هناء عبد الغفار وآخرون، الاقتصاد العراقي ومتغيرات البيئة العربية والدولية، بحوث ومناقشات، المؤتمر العلمي الثالث لقسم الدراسات الاقتصادية، بيت الحكمة، بغداد، ٢٠٠١.
٥. العيساوي، كاظم جاسم، وآخرون، الاقتصاد الكلي، تحليل نظري وتطبيقي، المستقبل للنشر، ط ١، الاردن، ٢٠٠٠.
٦. الشراح، د. رمضان، نحو دور افضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج، تقرير للمؤتمر الدولي في القاهرة، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ٢٠٠٨
٧. المعموري، د. عبد الرسول جابر ابراهيم المعموري، العلاقة بين الخصخصة والبطالة في بعض الاقتصادات النامية للمدة (١٩٩٠، ٢٠٠٥) اطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية الادارة والاقتصاد، ٢٠٠٨
٨. الاصفر، د. احمد عبد العزيز، عوامل انتشار ظاهرة تعاطي المخدرات في المجتمع العربي، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، ٢٠٠٤
٩. بريمر، بول، عام قضية في العراق، ترجمة عمر الايوبي، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ٢٠٠٦
١٠. ب. برنية وإ. سيمون، اصول الاقتصاد الكلي، ترجمة د. عبد الامير ابراهيم شمس الدين، ط ١. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، ١٩٨٩.
١١. حجازي، د. مصطفى، التخلف الاجتماعي، مدخل إلى سيكولوجية الانسان المقهور، ط ٩، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، المغرب، ٢٠٠٥
١٢. جمهورية العراق، وزارة الشباب والرياضة، رؤية الشباب ٢٠٣٠، بغداد، ٢٠٢١
١٣. جودة، نضال شاكر، العراق والاستثمار الأجنبي المباشر، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، المجلد الأول، العدد ٣، بغداد، ٢٠٠٣.
١٤. زياد عربية ابن علي، البطالة في سوريا الوضع الراهن-الاسباب-الاثار-السياسات: مركز الدراسات والبحوث الاستراتيجية، www.asharaqalarabi.org، ٢٠٠٥/٩/٢١
١٥. رياض، محمد، مجلة النبأ، العدد ٥٧-الهجرة العلمية واستنزاف الكفاءات شبكة المعلومات العالمية، الانترنت: <http://www.annabaa.org/nba057> hijrai/mia.htm
١٦. سكتلتر، د. جوزيف، العولمة ومساؤها، ترجمة، فالح عبد القادر حلمي، ط ١، بيت الحكمة، بغداد، ٢٠٠٣.
١٧. سلمان، جمال دواد، البطالة تعرقل التنمية وتؤدي إلى انتشار الجريمة مجلة الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد ٢٦، ٢٠٠١
١٨. عدون، ناصر دادي، العايب، عبدالرحمان، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ٢٠١٠.

١٩. عبد الهادي، د. اسماعيل، الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد العراقي، مركز العراق للدراسات، ط٣، ٢٠٠٧.
٢٠. عمار، رواب، صباح، غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، سكرة، ٢٠١١.
٢١. عبد الحمود، د عباس ابو شامة، جرائم العنف واساليب مواجهتها في الدول العربية، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف للعلوم الامنية، الرياض، ٢٠٠٤.
٢٢. كمال، طارق، حافظ، انوار، المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر، الاسكندرية، مؤسسة الشباب الجامعية، ٢٠٠٩.
٢٣. نيوهاوس، د. ودي. سوريادارما، «قيمة التعليم المهني: نوع المدرسة الثانوية ونتائج سوق العمل في إندونيسيا». ورقة عمل أبحاث السياسات رقم ٥٠٣٥. البنك الدولي، واشنطن العاصمة (٢٠٠٩).
٢٤. ماكينزي، د. وسي وودروف، «ما الذي نتعلمه من التدريب التجاري وتقييمات ريادة الأعمال في مختلف أنحاء العالم النامي؟» ورقة عمل أبحاث السياسات الصادرة عن البنك الدولي رقم ٦٢٠٢. البنك الدولي، واشنطن العاصمة (٢٠١٢).
٢٥. منظمة العمل الدولية، قوة عاملة ماهرة من أجل نمو قوي ومستدام ومتوازن: استراتيجية تدريب مجموعة العشرين. منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا (٢٠١١)
٢٦. منظمة العمل الدولية، اتجاهات التوظيف العالمية للشباب: جيل معرض للخطر، منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا (٢٠١٣).
٢٧. منظمة العمل الدولية، أزمة توظيف الشباب: وقت للعمل. منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا (٢٠١٢).
٢٨. مؤتمر العمل الدولي، الشباب سبل الوصول الى العمل اللائق، الدورة ٩٣، مكتب العمل الدولي جنيف، ٢٠٠٥.
٢٩. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مجلة الادارة الاقتصادية، الجامعة المستنصرية، كلية الادارة والاقتصاد، العدد ٣٧، ٢٠٠١.

الاقتصاد الأخضر ودوره في التنمية المستدامة وتفعيل المشاريع الاستثمارية الشبابية

م.د. مي محمد علي

Abstract

The green economy relies heavily on reshaping economic activities to be more environmentally friendly. The World Bank has indicated that the green economy is the economy that improves human well-being and achieves social equity while at the same time taking care to reduce environmental risks.

The United Nations Cooperation Organization has emphasized the possibility of transformation through focusing on the efficient use of resources, waste management, and environmental conservation.

The same indicators were applied to the situation of Iraq, knowing the possibilities of transitioning towards

المستخلص

ان الاقتصاد الأخضر يعتمد بشكل كبير على اعادة تشكيل الانشطة الاقتصادية لتكون اكثر مساندة للبيئة هو الاقتصاد الذي يؤدي إلى تحسين رفاهية الانسان ويحقق الانصاف الاجتماعي مع العناية في الوقت نفسه بالحد من المخاطر البيئية.

اكادت منظمة التعاون مع برامج الامم المتحدة على امكانية التحول من خلال التركيز على نمط الكفاءة في استخدام الموارد وادارة النفایات والحفاظ على البيئة.

طبقت المؤشرات ذاتها على وضع العراق لمعرفة امكانيات التحول نحو الاقتصاد الأخضر والوقوف على اهم العوائق التي تمنع امكانية التحول وقد توصلت البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي منها ان التحول يضمن الفصل بين استخدام الموارد والتأثيرات البيئية وبين النمو الاقتصادي واتجاهها نحو القطاعات الخضراء،

a green economy and identifying the most important obstacles that prevent the possibility of transition. The message reached a set of conclusions and recommendations, including that the transition ensures the separation between the use of resources and environmental impacts and economic growth and a trend towards green sectors. As for Iraq, it still faces many obstacles that prevent the transition, so it is necessary to pay attention to the aspects and maintain the quality of air and water and pay attention to alternative energy sources.

اما العراق فانه لا يزال امامه الكثير من العوائق التي تمنع التحول، لذا يجب الحفاظ على جودة الهواء والمياه والاهتمام بمصادر الطاقة البديلة.

مقدمة:

البيئة، والاقتصاد كما كتب مايكل جي كوب عن هذه الدراسة بأنها تطرقت إلى العلاقة القائمة بين البيئة والاقتصاد، وقد سعت الدراسة إلى تحقيق التنمية المستدامة من خلال استخدام أدوات الاقتصاد؛ لذا فقد سعى أصحاب الاختصاص وحسب دراساتهم المتعددة، وإسهاماتهم في خلق الوعي إلى إبراز دور الاقتصاد الأخضر في حياة المجتمعات حاضراً ومستقبلاً للمحافظة على المقومات الأساسية للحياة ممثلة في الماء، والغذاء، والهواء، فضلاً عن المحافظة على مصادر الطاقة، وإطالة عمرها الافتراضي.

إن الفشل الذي لحق في النظام الاقتصادي السائد وانهيار الأسواق قد أسهما في بروز ما يسمى بالاقتصاد الأخضر الذي يهدف إلى التقدم نحو الأمام، وإيجاد نظام اقتصادي جديد لا يكون همه الاساسي تحقيق الأرباح، وإنما تقليل المخاطر البيئية. ففي العام ١٩٩١ قدمت دراسة بعنوان الاقتصاد الأخضر، وكانت تهدف لتحديد الإطار المناسب للربط بين التنمية، والبيئة، وقد أطلق هانز على هذه الدراسة الاقتصاد البيئي والاستدامة وتداعياتها السياسية والمؤسسية، حيث تبحث هذه الدراسة قضايا

١. المبحث الأول: الاقتصاد الأخضر

١,١: نشأة الاقتصاد الأخضر

إن الفشل الذي لحق في نظامنا الاقتصادي وانهيار الأسواق قد أسهما في بروز ما يسمى بالاقتصاد الأخضر، وهذه تعد طريقة جديدة للتقدم نحو الأمام وإيجاد نظام اقتصادي جديد نظام.

لقد تمت صياغة مصطلح الاقتصاد الأخضر لأول مرة كعنوان للتقرير الذي أصدرته حكومة المملكة المتحدة ١٩٨٩ من قبل مجموعة من الاقتصاديين البيئيين. (David,Pearce,Anil)

(MarKandya,EdBarbie)، حل عنوان مخطط الاقتصاد الأخضر يشار إليه عادة بتقرير (Pearce) والذي يعد أساسا في تحديد مفهوم الاقتصاد الأخضر تم ربطه بالاقتصاد البيئي. (Boisvert,foer,2015,P3).

عام ١٩٩١ قدمت في دراسة بعنوان الاقتصاد الأخضر وكانت إطاراً للربط بين التنمية والبيئة كما وصفها هانز او بشور بأنها كتاب عن الاقتصاد البيئي والاستدامة وتداعياتها السياسية والمؤسسية، حيث تبحث هذه الدراسة عن البيئة والاقتصاد، كما كتب مايكل جي كوب أن هذه الدراسة نظرت من خلال العلاقة بين البيئة والاقتصاد، وأنها أداة ووسيلة لتحقيق التنمية المستدامة في استخدام أدوات الاقتصاد (د. نجاتي، ٢٠١٤، ص، ١٥)، كذلك أطلقت منظمة الأمم المتحدة في العام ٢٠٠٨ مبادرة الاقتصاد الأخضر ضمن

المبادرات التي تسعى إلى مواجهة الأزمات العالمية المتعددة، والتي أثرت على المجتمع الدولي بشكل عام وأهمها (الاسكوا ٢٠١١، ص ١):-

١- الأزمة المالية: اجتاحت العالم في عام ٢٠٠٧ أسوأ أزمة مالية منذ الكساد الكبير، حيث أدت إلى فقدان العديد من فرص العمل، وانخفاض الدخل في مختلف القطاعات الاقتصادية، وانعكس ذلك سلباً على الأوضاع الاقتصادية، والمعيشية في أنحاء العالم.

٢- الأزمة الغذائية، والتي ازدادت حدتها خلال عامي ٢٠٠٨، ٢٠٠٩، بسبب ازدياد أسعار السلع الغذائية الأساسية الناجم عن زيادة تكاليف الإنتاج والتوسع الكبير في قطاع الوقود الحيوي، فضلاً عن ارتفاع معدلات البطالة.

٣- أزمة المناخ، والتي برزت كألوية عالمية تتطلب تضافر الجهود اللازمة لمواجهة التغيرات الحادة في المناخ والتكيف معها والتخفيف من آثارها.

ويتضح من خلال الأزمات الثلاث التي واجهت العالم، وخاصة الأزمة الأخيرة الممتدة في أزمة المناخ التي كان من نتائجها تزايد الانبعاثات التي يصعب السيطرة عليها، لذلك كانت ردة الفعل من خلال الاقتصاد الأخضر الذي كان يقوم على بعض الأسس المهمة مثل كفاءة استخدام الموارد، وتعزيز مصادر الطاقة، والحفاظ على النظام البيئي ويمكن توضيح أبرز الأزمات العالمية التي أسهمت في نشأة الاقتصاد الأخضر الذي يراعي البيئة بكل جوانبها.

٢،١: مفهوم الاقتصاد الأخضر:

إن مفهوم الاقتصاد الأخضر يبرز جنباً إلى جنب مع الحركة البيئية، بل وي طرح رؤية اقتصادية عادلة، ومستدامة، ومع التطور السريع للاقتصاد العالمي، ووضع القيود البيئية جعلت بلدان العالم تتجه نحو مفهوم الاقتصاد منخفض الكربون كونه يوضح الانسجام المتبادل بين الاقتصاد والاجتماع، كهدف أساس لنموذج التنمية الجديد الذي يحقق التنمية الاقتصادية المتكافئة مع حماية البيئة.

ويعتمد مفهوم الاقتصاد الأخضر على إعادة تشكيل الأنشطة الاقتصادية لتكون أكثر مساندة للبيئة والتنمية الاجتماعية (كاظم، ٢٠١٣، ص ٩). ويعرف برنامج الأمم المتحدة الاقتصاد الأخضر بأنه «الاقتصاد الذي يؤدي إلى تحسين رفاهية الانسان، وتحقيق الإنصاف الاجتماعي مع العناية في الوقت نفسه بالحد من المخاطر البيئية، وحالات الشح الايكولوجي (خنفر، ٢٠١٤، ص ٥٥). ويؤكد برنامج الامم المتحدة للبيئة من خلال تعريفه للاقتصاد الأخضر على ضرورة مراعاة التفاعلات بين الاقتصاد الأخضر والمجتمع، والبيئة، وهذا يعني أنه يمكن النظر للاقتصاد الأخضر في أبسط صوره على أنه اقتصاد تقل فيه انبعاثات الكربون، وتزداد فيه كفاءة استخدام الموارد، كما يستوعب جميع الفئات الاجتماعية، وفي الاقتصاد الأخضر يجب أن يكون النمو في الدخل وفرص العمل مدفوعاً من جانب الاستثمارات العامة، والخاصة التي تعمل على تقليل انبعاثات الكربون، والتلوث البيئي (الحسيني، ٢٠١٥، ص ٢).

أما البنك الدولي فقد عرّف الاقتصاد الأخضر

على أنه «الاقتصاد الذي يتسم بالفعالية في استخدامه للموارد الطبيعية، والحد من تلوث الهواء، وتقليل الآثار السلبية على البيئية، ويراعي المخاطر الطبيعية، ودور الادارة البيئية، والأحوال الطبيعة في منع الكوارث المادية، ولابد أن يكون النمو شاملاً. كما يعرف الاقتصاد الأخضر على أنه «الاقتصاد المبني على توليد كميات قليلة من الكربون ويكون دخل ونمو العمالة فيه مدفوعين بالاستثمار الخاص والعام في الأنشطة الاقتصادية، والبيئية التي تعزز من كفاءة استخدام الموارد، والطاقة، وتسمح بتقليل نسبة التلوث، وكميات الكربون المنبعثة، وتجنب التنوع الحيوي (الهيئي، ٢٠٢١، ص ٣). يعرف Karl Burkart الاقتصاد الأخضر بأنه «الاقتصاد الذي يستند إلى ستة قطاعات رئيسة هي الطاقة المتجددة، والبناء الأخضر، ووسائل النقل النظيفة، وإدارة المياه، وإعادة تدويرها، وإدارة الأراضي (الفقي، ٢٠٢١، ص ٩١٠). كما تعرف منظمة التعاون الاقتصادي، والتنمية (النمو الأخضر) بأنه «النمو الاقتصادي الذي يحفظ الثروات الطبيعية اللازمة لاستمرار تأمين الموارد والأزمات البيئة الضرورية لرفاه الانسان (OECD، ٢٠١١، P١١).

ومن هذا المنطلق أكدت منظمة التعاون في إطار التعاون مع برنامج الأمم المتحدة إمكانية التحول نحو الاقتصاد الأخضر من خلال عدد من المؤشرات التي تركز على نمط الكفاءة في استخدام الموارد، وإدارة النفايات، والحفاظ على البيئة.

وتشمل هذه المؤشرات الآتي (نجاتي، ٢٠١٤، ٢٥):-

الاقتصادي في البيئة بما فيها من مواد طبيعية فوق الأرض، وما تحتوية داخل جوف الأرض، والتي تعد القاعدة الأساسية للتنمية.

٣،١: أهداف الاقتصاد الأخضر:

الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر يحقق مجموعة من الأهداف في المجالات كافة، سواء أكانت أهدافاً اقتصادية، أو اجتماعية، فضلاً عن تحقيق التنمية بشكل مستدام، ويحقق الاقتصاد الأخضر أهداف التنمية المستدامة ضمن نظام اقتصادي بأطر الاستدامة ويدعمها بكل قوة، ويحقق الأهداف الألفية للأمم المتحدة ٢٠٥٠ ويقضي على المخاطر التي تهدد كوكب الأرض وسكانه (عبدالقادر، ٢٠١٧، ص ١٠١)، وتتمثل هذه الأهداف بالآتي:-

١- توفير فرص العمل للعاطلين والشباب من منظور الاقتصاد الأخضر كونه ينظر للعمل على أنه النشاط الذي يحقق الذات، ويبني المجتمع، وليس مجرد وسيلة لكسب المال من أجل البقاء فإيجاد فرص عمل خضراء هدف مركزي للاقتصاد الأخضر، وبذلك ينتج فرصة قيمة لجميع البلدان، ومن جهة أخرى يمكن أن يؤدي تنويع الاقتصاد الأخضر، والتركيز على أشد الناس ضعفاً مثل النساء والشباب والعمال غير النظاميين والعاطلين إلى إيجاد مزيد من فرص العمل وصولاً لتحقيق نمو اقتصادي. (عبد عون، ٢٠١١، ص ١٢)

وبذلك نلاحظ الدول التي تتحرك نحو الاقتصاد الأخضر بالعمل على خلق فرص التوظيف في ظل سياسات واضحة، وبذلك يمكن زيادة الإمكانيات عن طريق المزيد من الاستثمارات في القطاعات الخضراء، وتعد السياسات التي

١- المؤشرات الاقتصادية : مثل حصص الاستثمارات القطاعية، أو التجمعية التي تسهم في كفاءة استخدام الموارد، والطاقة، وتعمل على تخفيض النفايات، وتقليل التلوث، وكذلك حصة الناتج القطاعي، أو التجميعي، أو العمالة التي تعني بالمعايير المقررة.

٢- المؤشرات البيئية: وهي المؤشرات المتعلقة بالنشاط الاقتصادي، ومنها كفاءة استخدام الموارد، ومستوى التلوث أما على المستوى القطاعي أو على المستوى الاقتصاد الكلي، ويمكن التعبير عن هذه المؤشرات على سبيل المثال بكمية الطاقة، أو المياه المستخدمة لإنتاج وحدة واحدة من الناتج المحلي الإجمالي.

٣- مؤشرات البعد الاجتماعي: ومنها مثلاً المجاميع الاقتصادية الكلية التي تعبر عن استهلاك رأس المال الطبيعي بما في ذلك تلك المؤشرات المقترحة في العمل الخاص بالحاسبة البيئية، والاقتصادية، أو المقترحة ضمن المبادرة المسماة ما يعد الناتج المحلي التي يمكن أن تعبر عن البعد الصحي ومختلف الأبعاد الأخرى الخاصة والرفاه الاجتماعي.

وعليه فإن مفهوم الاقتصاد الأخضر هو «المفهوم الذي يربط بين البيئة، والتنمية من خلال ما تم عرضه من المؤشرات التي تسعى إلى تحقيق التنمية المستدامة التي تهدف للمحافظة على موارد الأجيال الحاضرة دون المساس بموارد أجيال المستقبل على نحو مستدام، وإدارة جيدة للموارد والثروات الطبيعية.

وبذلك فإن الاقتصاد الأخضر والبيئة قرينان يؤثر أحدهما على الآخر لذا أصبح من الأهمية أن نفهم العلاقة بينهما، حيث يتجلى الجانب

٣- المحافظة على الموارد الطبيعية إذ يهدف الاقتصاد الأخضر إلى اعتماد أنماط جديدة في العيش، وأساليب جديدة في كل من التنظيم، والإنتاج، والاستهلاك، حيث أن هذه الأنماط من شأنها أن تحافظ على الموارد الطبيعية كماً ونوعاً عبر حماية أماكن توفرها، والحد من تلوثها، فالإقتصاد الأخضر يرمي إلى إيجاد طرق استهلاك، وإنتاج تتيح فرصاً أفضل للعيش.

٤- المحافظة على مستوى منخفض من الكربون بمعنى تقليل التلوث الناتج عن النفايات الناجمة عن النشاطات البشرية التي تؤدي إلى نتائج مؤذية وضارة، ونستبعد الملوثات الطبيعية كالبراكين، وإن مهمة الاقتصاد الأخضر هو التقليل من هذه الملوثات إلى أدنى حد باستخدام التكنولوجيا النظيفة، والابتكارات التي تساعد على التخلص من النفايات كتدوير النفايات مثلاً، وزيادة المساحات المزروعة التي تعمل على تحقيق التوازن بين مكونات الهواء الجوي.

٥- السيطرة على معدلات النمو السكاني إذ أن الزيادة الكبيرة في أعداد السكان لها أثر سلبي على البيئة التي تحيط بهم، وتقلل من صلاحيتها للعيش، فزيادة أعداد السكان تؤدي إلى تكديسهم في المدن ما ينتج أضراراً كثيرةً بسبب حاجتها إلى وسائل نقل أكثر، ومساحات أكبر، وهذا يؤدي إلى تقليل المساحات الخضراء، كذلك زيادة الضغط على محطات المحطات الكهربائية، ومحطات تنقية المياه، وشبكات الصرف الصحي، وقد تعجز هذه الأجهزة على تلبية هذه الاحتياجات. (إيمان كاظم، ٢٠١٣، ص ١٥).

تركز على المؤسسات الصغيرة، والمتوسطة واعدة بشكل خاص (برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ٢٠١١، ص ٢٠).

٢- القضاء على الفقر من خلال الاستدامة البيئية التي تؤدي دوراً مهماً في القضاء على الفقر حيث ركزت الكثير من الدراسات العالمية في عام ٢٠٠٥ على العلاقة بين التدهور البيئي والفقر والامن البشري، ولذلك نجد أن هناك ارتباطاً بين تخفيض حدة الفقر بتشغيل الأيدي العاملة الشبابية والإدارة الناجحة للموارد الطبيعية كما يمكن الاستثمار في رأس المال الطبيعي كمصدر للنمو الاقتصادي والرفاهية كونه يعالج مشكلة الفقر بأشكالها المختلفة، وليس الفقر في الدخل فقط عن طريق توفير الغذاء، والرعاية الصحية. (كاظم، ٢٠١٣، ص ١٠).

وقد بحث الكثير من الباحثين في ظاهرة الفقر، وكيفية إيجاد استراتيجيات تقلل من هذه الظاهرة لا سيما في البلدان النامية، ونظراً ما تملكه هذه البلدان من أراض خصب، ومساحات كبيرة يمكن أن تستغل لأغراض الزراعة، كما أن التركيز على صغار الملاك من فئة الشباب يمكن أن يقلل من الفقر مع الاستثمار في رأس المال الطبيعي الذي يعتمد عليه الفقراء، فهناك ما يقرب من ٥٢٥ مليون مزرعة صغيرة في العالم ومنها ٤٠٤ ملايين مزرعة تزرع.

وبذلك يمكن أن تكون أكثر الطرق فاعلية لتوفير المزيد من الطعام للفقراء وتقليل الفقر والوصول إلى الأسواق الدولية النامية من خلال المنتجات الخضراء (فهيم، ٢٠١٨، ص ١٠).

٢. المبحث الثاني: التحول نحو الاقتصاد الأخضر في العراق

١،٢: أبرز القضايا المرتبطة بعملية التحول نحو الاقتصاد الأخضر في العراق

على الرغم من أن السنوات الماضية شهدت انتشاراً نسبياً لما بات يعرف «بالاقتصاد الأخضر»، ولأهمية التقليل من المخاطر البيئية المرتبطة بتغير المناخ، ونقص المياه، وعدم استقرار أسواق الطاقة، وزيادة كميات النفايات، إلا أن التحول نحو زيادة الاستثمارات في الاقتصادات الخضراء في غالبية الدول العربية، ومنها العراق تواجه حزمة من التحديات أبرزها تأخير ترتيب القضايا البيئية على أجندة الأولويات الوطنية، وضعف وعي القطاعات المجتمعية بأهمية «التخضير»، وتصادم معضلة ترابط المياه والطاقة والغذاء، وتوفير متطلبات نقل التكنولوجيا وازدياد حدة الصراعات الداخلية المسلحة، وتعثر الاقتصادات، ووضع مخصصات مالية لسياسات التنمية المستدامة، وتشغيل الفئة الشبابية والعاطلين عن العمل في وظائف الاقتصاد الأخضر ومواقعها، وتنازع أولويات مساعدات الدول المتقدمة، ويرى الباحثون في الشؤون الاقتصادية أن العراق مازال بعيداً عن الاقتصاد الأخضر، لأنه أصبح اليوم من الدول ذات الاقتصاد الهش التي تعاني انفلتاً اقتصادياً، إذ مازالت حدوده مفتوحة أمام شتى البضائع المستوردة، ومصانعه متوقفة، وإن وجدت فهي بإمكانات متواضعة جداً، لذلك فإن انتقال العراق إلى الاقتصاد الأخضر

للاسهم الفاعل في المحافظة على البيئة ومكوناتها الأساسية ليس بالأمر السهل إنما يحتاج إلى جهود مكثفة ومتواصلة. (السالم، ٢٠١٩، ص ١١٢).

٢،٢: عوائق الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر في العراق:

مما لا شك فيه أن عملية الانتقال نحو الاقتصاد الأخضر، وتحقيق الاستدامة البيئية، ليست بالعملية السهلة بل إنها عملية شاقة، وتحتاج جهوداً استثنائية، وهذا الأمر يشكل عبئاً على الدولة العراقية، وبذلك فإن هناك عوامل متعددة تعوق عملية الانتقال من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد الأخضر مساواة بالكثير من دول العالم، وهذه العوائق على النحو الآتي (مجل وعبد، ٢٠٢٠، ص ٨٠-٨١) :-

١- التقنية والتمويل فمن حيث الإدارة والتوطين للتقنيات الحديثة التي تواكب عملية التحول لم تكن بالمستوى المطلوب، فضلاً عن ضعف التمويل اللازم لعملية التحول المنشود.

٢- الفقر متعدد الأبعاد الذي تعانيه شريحة كبيرة من أفراد المجتمع وأهمها الشباب الذين تحيط بهم البطالة من اتجاهات متعددة فضلاً عن تحديات الفقر التقليدية سواء في مستوى الدخل، أو في مستوى التعليم، أو الكهرباء، أو الماء الصالح للشرب، أو الخدمات الصحية، كل ذلك يعد عائقاً حقيقياً أمام عملية التحول نحو الاقتصاد الأخضر في العراق.

٣- الاستنزاف المتسارع للموارد الطبيعية،

الدول المتقدمة فقد خطت خطوات كبيرة باتجاه تحقيق التنمية المستدامة، وتشجع الأمم المتحدة البحوث، والدراسات الهادفة إلى إحلال الاقتصاد الأخضر محل الاقتصاد التقليدي (وزارة التخطيط، ٢٠١٩، ص ٣٠). إلا أن هناك الكثير من الصناعات التي تعتمد بشكل أساسي على الوقود الأحفوري كالنفط، والفحم، والغاز، وهو يعد ركيزة أساسية في إنتاج الاقتصاد كثير التلوث، وبحسب الدراسات، وهو نقيض لنظيره التقليدي، ومن الضروري أن يحل محله لكي تتلافى الكرة الأرضية التهديدات الكبيرة التي تتعرض إليها.

إن تغير المناخ وفقاً لما نراه اليوم هو نتيجة احتراق الوقود الأحفوري متعدد المخاطر على البيئة، وبشكل كبير، فضلاً عن وجود الانسكابات النفطية الناتجة عن تكسر الأنابيب الناقلة للنفط، وهي أيضاً سبب آخر للتلوث، ولذلك تشجع الوكالة الدولية للطاقة الدول على تبني الاقتصاد الأخضر، والابتعاد بشكل تدريجي عن الاقتصاد التقليدي تمهيداً للانتقال إلى تنمية مستدامة ونظيفة. وتشير الدراسات إلى إمكانية تحقيق أرباح اقتصادية كبيرة، إذا ما تم تبني استهلاك منتجات نظيفة، وصديقة للبيئة، ومع ظهور التسويق الأخضر، أو ما يعرف بالتسويق الايكولوجي الذي يعني «نهج إداري مصمم لدمج عناصر الميزج التسويقي لتلبية رغبات، واحتياجات العملاء، فضلاً عن الأهداف الربحية للشركة بطريقة مستدامة دون الإضرار بالبيئة»، وعليه فإن التسويق الأخضر يمتاز بالآتي (رشايفي، ٢٠٢١، ص ٤ - ٥) :

ومصادر الطاقة دون مراعاة حصة الأجيال القادمة، والذي يعد مخالفاً لمنطق الاستدامة. ٤- تزايد الآثار السلبية لظاهرة التلوث البيئي، والمتتمثلة في انخفاض إنتاج المحاصيل الزراعية، وانتشار الأمراض.

٥- اتساع نطاق الآثار البيئية عالمية التأثير كالتغيرات المناخية.

وعليه فإن مصطلح الاقتصاد الأخضر، وطرق تحقيقه يتطلبان الكثير من الخطوات، ومنها تقليل الانبعاثات، والغازات المسببة للتلوث البيئي، ومن غير الممكن أن يتم استبعاد المولدات الكهربائية التي غزت البلاد بسبب تردي القطاع الكهربائي، إذ أصبحت مصدراً مخيفاً لغيوم سوداء، وانبعاثات مختلفة تنطلق منها عند تشغيلها، لذلك وقع الاختيار على الألواح الشمسية لتوليد الطاقة الكهربائية، إذ لا تأخذ تلك الألواح مساحة كبيرة من سطح المنزل، وتولد طاقة كهربائية تكفي لإنارة البيت، وتشغيل الأجهزة الكهربائية، وعليه فلن يكون هناك أي تلوث على غرار ما يحصل عند تشغيل المولدات الكهربائية ذات الأحجام الكبيرة التي كانت، ولا زالت سبباً للكثير من المشكلات الصحية، وعليه فالهدف الأكبر هو تحقيق اقتصاد أخضر نقي وخالٍ من التلوث، والانبعاثات، والغازات الدفينة التي كانت سبباً لتغير المناخ. دعت الأمم المتحدة في أكثر من مناسبة إلى اعتماد الاقتصاد الأخضر رغم اعترافها بصعوبة تطبيقه في البلدان النامية لأنها مازالت ضحية للجوع، والبطالة، وغيرها من المشكلات التي أثرت في العديد من الفئات العمرية وأهمها فئة الشباب، وفي ما يخص

١- إطلاق المشاريع الخضراء، وتعني التطور العقاري الذي يدرس مدى التأثيرات البيئية، والاجتماعية على التنمية، وذلك من خلال الاستجابة البيئية، وكفاءة الموارد، ومدى الاستقرار الثقافي، وانعكاس ذلك على التقليل من الضرر البيئي عن طريق استغلال مصادر الطاقة النظيفة وتنوع الاستثمارات في مشاريع الزراعة، والصناعة، والمدن، والمباني، والنقل، والسياحة، وإدارة النفايات، وإعادة تدويرها بطرق مبتكرة وهذه كلها توصف بأنها فرص عمل للشباب وبالتالي سوف نكسب بيئة خضراء وتشغيل العاطلين عن العمل.

٢- إعادة توجيه الأنماط الإنتاجية، والاستهلاكية، وتحسين أدائهما البيئي بمعنى تعزيز أنماط الإنتاج، والاستهلاك المستدامين التي تحد من الآثار البيئية، وتلبي الاحتياجات الأساسية للفرد، والمجتمع.

وتتضمن إطلاق المشاريع الخضراء على :

- إعادة توجيه الأنماط الإنتاجية، والاستهلاكية.

- إيجاد فرص اجتماعية، واقتصادية جديدة بناء على أنشطة خضراء جديدة.

- إيجاد فرص اجتماعية، واقتصادية جديدة من خلال تحويل الأنشطة الاقتصادية الحالية إلى أنشطة خضراء.

- تحسين التدفقات التجارية مع التركيز على السلع، والخدمات البيئية.

- إنتاج الطاقة المتجددة، والعمل على توزيعها.

- تشجيع المناهج الخضراء، والأنشطة الابتكارية، وأنشطة البحث، والتطوير،

١- تلبية حاجات المالكين.

٢- تحقيق الأمان في تقديم المنتجات، وإدارة العمليات.

٣- القبول الاجتماعي للمنظمة.

٤- ديمومة الأنشطة. وتفعيل شريحة العاطلين.

والسؤال المهم، هل استطاع العراق أن يحقق خطوات حقيقية على أرض الواقع تمهد لعملية التحول نحو الاقتصاد الأخضر، وما نسب الإنجاز المتحققة تحقيقاً للأهداف الإنمائية للاقتصاد العراقي عن طريق حماية وتحسين البيئة المستندة إلى مبادئ التنمية المستدامة.

نلاحظ أن نسبة الإنجاز في مجالات التحول نحو الاقتصاد الأخضر منخفضة بسبب اتساع رقعة التصحر نتيجة الجفاف، وانحسار الغطاء النباتي بسبب التغيرات المناخية، فضلاً عن ضعف السياسات البيئية الهادفة إلى عملية التحول.

وبالتالي فإن هناك الكثير من التحديات التي يطمح العراق لتجاوزها، ولا سيما في ما يخص التحديات البيئية، والاقتصادية، والاجتماعية المحتملة للتغير المناخي.

٣،٢: مسارات الاقتصاد الأخضر:

نتيجة للاهتمام الإقليمي والدولي في توجيههم نحو الاقتصاد الأخضر من خلال العمل على تشجيع القطاعات العامة والخاصة، وحث المجتمع المدني وفئاته وأهمها الفئة الشبابية الفاعلة على المشاركة الفاعلة للانتقال نحو الاقتصاد الأخضر استلزم ذلك اتباع مسارين أساسيين يتمثلان في الآتي (السالم، ٢٠١٩، ص ١١٣) :

فرص عمل لأفراد المجتمع ما سيؤدي إلى المزيد من البطالة، وهو ما يحدث بصورة واضحة في العراق الأمر الذي دفع أصحاب القرار لتوسيع قاعدة الرعاية الاجتماعية.

٢- الأمن الغذائي إذ يواجه العراق أزمة في تمويل مفردات البطاقة التموينية، وتوفير المتطلبات الأساسية التي تلبي حاجة الفرد، والمجتمع من المواد الغذائية، وذلك بسبب عدم استغلال الأراضي الزراعية الخصبة بصورة كاملة حيث تبلغ مجمل الأراضي الصالحة للزراعة ٤٨ مليون دونم لا يستغل منها سوى ٢٣ مليون دونم بمعنى أن الأراضي المستغلة هي أقل من النصف في حين تهمل بقية الأراضي الزراعية الصالحة للزراعة، ويستعاض عنها بالاستيراد الخارجية التي تكلف الدولة ملايين الدولارات التي كان من الأجدر استغلالها لدفع عملية التنمية في الداخل.

٣- التلوث البيئي الذي يصل لدرجات مرتفعة، وتأثيره على مكونات البيئة الأساسية ما جعله ظاهرة تهدد الاقتصاد الأخضر على الرغم من سن القوانين التي تدعو لحماية البيئة، والمحافظة عليها

٤- التصحر، والذي يمثل تدهور التربة، وتحولها إلى مناطق قاحلة نتيجة للأنشطة

البشرية المختلفة، والتغيرات المناخية ما أدى إلى تناقص قدرتها الانتاجية، وشكلت نسبة التصحر النسبة الأكبر من مجموع مساحة العراق الكلية، والتي بلغت ٣١٪..

٥- شح المياه في العراق، والذي بات واضحاً في ظل السياسات المتخبطة،

ونقل التكنولوجيا على المستوى الإقليمي.

• تعزيز روح المبادرة، والتثقيف، وإعادة التدريب.

• تشجيع النقل المستدام.

• تحويل مشاريع البناء، والتصميم إلى مشاريع خضراء.

• تحويل مشاريع إنتاج الكهرباء إلى مشاريع خضراء.

• تحسين كفاءة أنظمة إدارة المياه، وعمليات التحلية، وتوزيعها.

• تشجيع سبل العيش المستدام، والزراعة المستدامة.

٤,٢: التحديات التي تواجه الاقتصاد الأخضر في العراق:

يواجه الاقتصاد الأخضر في العراق مجموعة من التحديات التي تلقي بظلالها على عمليات التحول نتيجة لعدم تحقيق نمو مضطرد في قطاعات الاقتصاد المختلفة وتركيزه على القطاع النفطي بالدرجة الأساس وعده سلعة التصدير الرئيسية، ما يجعل الاقتصاد العراقي اقتصاداً هشاً وعرضة لتقلبات الأسواق العالمية، ولعل أبرز هذه التحديات الآتي (الجنابي والكلابي، ٢٠٢٢، ص ١٢):-

١- فخ الربعية الاقتصادية، ووقوع الاقتصاد العراقي تحت ما يسمى بالمرض الهولندي من جراء التوسع في استغلال، واستنزاف الموارد الطبيعية على حساب الصناعات التحويلية، والتي تفضي إلى المزيد من العوائد المالية، وضعف في خلق

المناسبة لقيام الاستثمار الخاص من خلال تقليل كلفته، وزيادة كفاءته، ما يؤدي إلى زيادة رفاهية الأفراد، وزيادة الناتج من خلال تعزيز مشاركة القطاع الخاص في تحقيقه فضلاً عن تشغيل الأيدي العاملة الشبابية.

أما الثاني فهو الاستثمار في رأس المال البشري الذي يعد المرتكز الأساس لعملية التطور الاقتصادي الذي يعمل على بناء الإنسان، وتطوير قدراته وفك البطالة وإيجاد الحلول لها عن طريق هذه المشاريع، فضلاً عن كونه يؤدي دوراً مهماً في دعم ورفع نسبة النمو في الناتج المحلي الإجمالي، والتجارب السابقة كتجربتي الإمارات وألمانيا خير دليل على ذلك.

ويركز الاستثمار في رأس المال البشري على تعميق مستوى التعليم والتدريب وتطوير القدرات وتوفير الصحة العامة بواسطة توفير المتطلبات الانسانية الضرورية ممثلة في التغذية السليمة والتعليم.

واليوم يدرك الجميع أن الاهتمام بقضايا الثقافية كمحو الأمية، وتحديث أنظمة التعليم يؤثر بشكل إيجابي في مجال التحولات الاجتماعية، والاقتصادية، والبيئية، وفي هذا الخصوص نقل عن آرثر لويس رأيه بأن فشل أية سياسة تنموية يرجع إلى قلة التعليم وانتشار الأمية، ويرى أن التطور الذي لحق الاتحاد السوفيتي السابق يعود للاستثمارات الضخمة التي انفقته على منهجية التعليم، وأن الطريقة التي يسير عليها النظام التعليمي في العراق والتي تركز على خلق موظفين حكوميين أكفاء أصبحت تتناسب مع

وضعف الأداء الحكومي في التعامل مع هذه المشكلة على المستوى الداخلي من خلال توعية المجتمع على ضرورة الترشيد في عمليات الاستخدام، وكذلك على المستوى الخارجي عن طريق إدارة الأزمة مع دول الجوار (إيران - تركيا) وتنفيذ الاتفاقات المبرمة، وحثهم على المحافظة على حصة العراق المائية.

فضلاً عن ذلك فقد يوجد عدد من التحديات الأخرى التي تقف أمام عملية الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر، والتي تتمثل في الآتي (بسيوني، ٢٠٢٠، ص ١٤) :-

١- الاستخدام غير المستدام للموارد الطبيعية والطاقة.

٢- تدني نوعية الأنظمة التربوية والبحوث العلمية.

٣- التوسع العمراني العشوائي وتردي ظروف السكن وازدحام المدن.

٤- ارتفاع تكلفة التدهور البيئي.

المبحث الثالث: رؤية مستقبلية حول امكانية التحول نحو الاقتصاد الأخضر في العراق

إن تحقيق تطور اقتصادي منشود يتطلب تشجيع الاستثمار في البنى التحتية شرط أن يتم ذلك من خلال نوعين من الاستثمار، بحيث يتجه الاستثمار الأول إلى الاستثمار في رأس المال المادي، ويتمثل بتوفير الماء، والكهرباء، والنقل، وبناء السدود، والطرق، والجسور، وشبكات الصرف الصحي، وغيرها من الاستثمارات التي تهئ البيئة

أولاً:- على الصعيد السياسي، والإداري :

١. تركيز الجهود الدولية نحو تعزيز قدرات المؤسسات ذات العلاقة في مواجهة التحديات.
٢. زيادة الدعم الفني والمالي لبناء وتطوير المؤسسات والمجتمع.
٣. صياغة وتنفيذ سياسات تنموية قادرة على تحقيق متطلبات التحول، وتحقيق التنمية المستدامة، وبما لا يتعارض مع السياسات السابقة، وتحديد الجهة المسؤولة عنها.
٤. اعتماد أصحاب الكفاءات، وتعزيز دور الموارد البشرية في عملية التحول.
٥. زيادة مراكز التدريب والتأهيل وبما ينسجم مع متطلبات التحول نحو الاقتصاد الأخضر.

ثانياً:- على الصعيد الاجتماعي:

١. دعم البرامج الوطنية للتخفيف من حدة الفقر، وزيادة الدخل.
٢. بناء القدرات، والاهتمام بالتعليم عبر مراحله المختلفة لترسيخ الإيمان بعملية التحول نحو الاقتصاد الأخضر، ووفقاً للإجراءات الآتية (جمال الدين وآخرون، ٢٠١٤، ص ٤٤٥) :-
- تطوير المناهج والمهارات الداعمة للاقتصاد الأخضر.
- تطوير، وتنفيذ برامج خضراء تقلل من استهلاك الطاقة.
- تعزيز الوعي بأهمية الاستدامة، والالتزام بها.
- دمج الاستدامة البيئية في البرامج التعليمية.
- دعم مؤسسات المجتمع المدني، وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام، والخاص.
- تقوية العلاقات مع المؤسسات الدولية للتمويل للمساعدة في تنفيذ خطط التنمية المستدامة التي تكفل حقوق الأجيال القادمة.

الرؤى الجديدة التي يراد تطبيقها في العراق، وفقاً للنظرة الجديدة للاقتصاد العراقي، والتي نص عليها الدستور، فهي التحول نحو اقتصاد السوق، وخصخصة أغلب النشاطات الاقتصادية، وأن النظام التعليمي يتماشى مع متطلبات إقامة قطاع خاص متطور يقود عملية التنمية الاقتصادية، كونه بحاجة إلى كواادر متطورة تواكب التطور المعلوماتي، والتقني المتسارع، وذلك يتطلب تحديث المناهج التعليمية الحالية (الشمري، ٢٠٢٠، ص ١٤).

واستناداً لما سبقت الإشارة إليه فإن الرؤية المستقبلية لعملية التحول نحو الاقتصاد الأخضر يمكن ملاحظتها من خلال مؤشرات التنمية المستدامة، والتي تتمحور حول مجموعة من القضايا المتمثلة في المساواة، والعدالة الاجتماعية، والصحة العامة، والتعليم، تشغيل الأيدي العاملة الشبابية، وأنماط الاستهلاك، والإنتاج، والسكن، والأطر التشريعية في المجالات كافة، ووفقاً لتلك المؤشرات يمكن معرفة مدى استجابة العراق لتلك المؤشرات من عدمه.

١,٣: الرؤية مستقبلية لعملية التحول نحو الاقتصاد الأخضر، وتحقيق الاستدامة البيئية في العراق:

ولأجل تحقيق رؤية مستقبلية قادرة على الانتقال نحو الاقتصاد الأخضر، وتحقيق التنمية المستدامة، فلا بد من إتباع سياسات النهوض بالتنمية المستدامة، وعلى الصعد كافة (الشامي،نوري، ٢٠١٩: ٢٥٥٠-٢٦٠):-

٣- الربط بين التنمية والبيئة: أهمية تحقيق التنمية المستدامة التي تراعي التوازن بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة.

٤- دور السياسات الحكومية: الدور المحوري للحكومات في تشجيع الاستثمار في المشاريع الخضراء وتطوير السياسات الداعمة للاقتصاد الأخضر.

٥- المشاركة المجتمعية: أهمية مشاركة المجتمع المدني والقطاع الخاص في جهود التحول نحو الاقتصاد الأخضر.

٦- التحديات: التحديات التي تواجه التحول نحو الاقتصاد الأخضر، مثل ارتفاع تكاليف التكنولوجيا الخضراء، وقلة الوعي بأهمية الاقتصاد الأخضر، والمقاومة من قبل بعض القطاعات الاقتصادية.

٧- الفرص: الفرص التي يتيحها الاقتصاد الأخضر، مثل خلق فرص عمل جديدة للعاطلين عن العمل وخصوصاً الفئة الشبابية، وتعزيز الأمن الغذائي والمائي، وتحسين جودة الحياة.

٨- دور الحكومات: أهمية دور الحكومات في وضع السياسات التحفيزية وتوفير الدعم المالي والتقني للمشاريع الخضراء.

٩- دور القطاع الخاص: القطاع الخاص على الاستثمار في المشاريع الخضراء والابتكار في مجال التكنولوجيا الخضراء.

١٠- دور المجتمع المدني: أهمية دور المجتمع المدني في رفع الوعي بأهمية الاقتصاد الأخضر وتشجيع الممارسات المستدامة.

ثالثاً:-على الصعيد الاقتصادي:

• تكثيف الجهود الإقليمية، والدولية لإعادة بناء البنية الاقتصادية، ودعم قطاعات الإنتاج الحيوية.

• خلق بيئة جاذبة للاستثمارات الدولية، وتعزيز دور الإدارة الاقتصادية لمؤسسات الدولة

• رسم استراتيجيات تساعد في عملية التحول نحو الاقتصاد الأخضر تتلاءم مع الإمكانيات المتوافرة لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية، والاهتمام بإدارة النفايات، والالتزام بالاشتراطات الصحية والبيئية.

رابعاً:-على الصعيد البيئي:

• دعم الاستراتيجيات البيئية لحماية المصادر الطبيعية من التلوث لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

• ضرورة إدارة، وتطوير الموارد المائية، وتنمية مصادرها المتجددة، وغير المتجددة لغرض إدامتها، والمحافظة عليها.

• المساعدة في نقل تكنولوجيا صديقة للبيئة، واعتماد تقنيات إنتاجية آمنة، ونظيفة.

٤. الاستنتاجات :

١- ضرورة التحول: الحاجة الملحة للتحول نحو اقتصاد أخضر تعتمد على الموارد المتجددة ويقلل من التلوث.

٢- الأبعاد المتعددة: الأبعاد المتعددة للاقتصاد الأخضر، والتي تشمل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

المصادر العربية :

١. برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ٢٠١١، نحو الاقتصاد الأخضر مسارات إلى التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، فيرودي.
٢. بسيوني، امال ضيف، ٢٠٢٠ نحو اقتصاد لتحقيق التنمية الاقتصادية، تمويل وإدارة مشروعات ريادة الاعمال ودرها في تحقيق التنمية الاقتصادية،
٣. الحسيني، اسامة محمد، الاقتصاد الأخضر، البيئة والتنوع البيولوجي، كلية الزراعة جامعة القاهرة، ٢٠١٥.
٤. رمضان حمزه، محمد ولؤي ماهر حماد الدليمي ٢٠٢٢، الامن المائي في العراق الى اين، دار امجد للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى.
٥. الشمري، مايع شيب ٢٠٢٠، الاستدامة في اطار التنمية _ رؤية مستقبلية للتنمية المستدامة في العراق العدد ٥٧.
٦. عبد القادر، لحسيني، ٢٠١٨، السندات الخضراء كأداة لتحويل ودعم عملية الانتقال الى الاقتصاد الأخضر ضمن مسار تحقيق التنمية المستدامة، مجلة المالية والاسواق المحلية ٤ العدد ٨.
٧. كاظم، ايمان عبد الواحد، ٢٠١٣، الاقتصاد الأخضر مسار الى التقويم النمو الاقتصاد، دول مختارة مع اشارة الى العراق.
٨. مجيل، اسماعيل حمادي، ٢٠٢٠، سعدون منحي عبد، اليات التحول نحو الاقتصاد الأخضر في العراق باستخدام التقنيات النظيفة، العدد الخامس والثلاثون.
٩. نجاتي، حسام الدين، ٢٠١٤، الاقتصاد الأخضر ودوره في التنمية المستدامة سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، فبراير.
١٠. عبد عون، نداء حسين، ٢٠١١، دور الاقتصاد في حماية البيئة المدينة من التلوث الناتج وصنع القرار، مجلة المخطط والتنمية العدد ٢٤.
١١. رشافايي، برور عبد الخالق، وآخرون، ٢٠٢١ : مراجعة نظرية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة زاخو.
١٢. الفقي، محمد عبد القادر، ٢٠١٤، الاقتصاد الأخضر، المنظمة الاقليمية لحماية البيئة البحرية (٤)، يوم البيئة الاقليمية ٢٤ ابريل.
١٣. فهمي، فاطمة عباس، ٢٠١٨، اثر الاقتصاد على التنمية المستدامة في العراق دراسة تحليلية، جامعة القادسية.
١٤. خنفر، عايد راضي، ٢٠١٨، الاقتصاد البيئي « الاقتصاد الأخضر » مجلة اسويوط للدراسات البيئية العدد لتاسع والثلاثون، يناير.
١٥. خالدية، بالوجين ٢٠٢٠، دور الاقتصاد الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة _ المانيا والامارات نموذجاً، جامعة بن خلدون _ العدد ٣ ص ٤٢.
١٦. الشامي، لبنان هاتف، اسراء علاء الدين نوري، ٢٠١٩، واقع التنمية المستدامة في العراق : المعوقات والتحديات واستراتيجيات التطوير، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٨.
١٧. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ٢٠١١، OECD تقرير حماية البيئة.

المصادر الاجنبية :

1. David, pearce Anil uark and ya, ed Barbier.
2. Boisvert, v., foyer, j(2015), Lecanomicverte. genealogie 3/ et mise alepreuvedun. consuletelejuin, 24, 2020, SUR.

دور وزارة الشباب والرياضة في تطوير مواهب الطلبة والشباب منتديات الشباب إنموذجاً

The role of the Ministry of Youth and Sports in developing the talents of students and youth Youth forums as a model

أ.م. د. أشواق عبد الحسن عبد

Abstract of the study:

Our current study is to search for the role of the Ministry of Youth and Sports in developing talents for students through cooperation with it and effective but dedicated to their audience from its services.. We have chosen the youth forums as a model, by highlighting the services and programs available in it for scientific and literary sponsors, youth burger segment of students who are members of these forums and benefit from its programs and services that it provides to its visitors. and the current research may be summarized on the forums in Baghdad, in addition to Karkh and Rusafa.. The study was conducted with a set of legacies, rec-

ملخص الدراسة:

تسعى دراستنا الحالية لبحث دور وزارة الشباب والرياضة في تطوير مواهب الطلبة عبر مؤسساتها العاملة والفاعلة وذات التماس المباشر مع جمهور المستفيدين من خدماتها.. وقد اخترنا أن تكون منتديات الشباب إنموذجاً، عبر تسليط الضوء على ما يتوافر فيها من خدمات وبرامج للرعاية العلمية والادبية والفنية تخدم بها شريحة الطلبة المنضوية في هذه المنتديات ومستفيدة من برامجها وخدماتها التي تقدمها لمرتاديها، وقد اقتصر البحث الحالي على المنتديات في محافظة بغداد.

وقد خرجت الدراسة بمجملتها من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات من أهمها:

١. وزارة الشباب والرياضة هي الشريك الأكثر قرباً للمؤسسة التربوية - وزارة التربية-

ommendations and proposals, the most important of which are:

1. The Ministry of Youth and Sports is the closest partner to the educational institution - the Ministry of Education - because they all work directly to develop capabilities, skills and talents and reduce them in a way that enhances the development and development of intelligence.
2. There is a weakness in communication between the Ministry of Education on the one hand and the Ministry of Youth and Sports on the other hand, and the search for the source of this stems from the lack of joint cooperation on coordination and positions between each of the two ministries...

Keywords: Ministry of Youth, Development, Talents, Students

لكون كل منهما يعمل بصورة مباشرة على تنمية وتطوير القدرات والمهارات والمواهب وصقلها بصورة تضمن عملية التنمية المستدامة.

٢. وجود ضعف في التواصل ما بين وزارة التربية من جهة ووزارة الشباب والرياضة ويبدو ان منشأ ذلك نابع من عدم وجود لجان مشتركة تعمل على تنسيق الجهود والمواقف ما بين كل من الوزارتين...
الكلمات المفتاحية: وزارة الشباب، تطوير، مواهب، الطلبة

الأخرى، إذ أن هذه الشريحة تتلقى العلوم والمعارف في المؤسسة التربوية قد لا يتم استثمار إمكانياتها بصورة مثلى، إذا ما تم الاعتماد فقط على هذه المؤسسة دون أن تكون هناك شراكة حقيقية وبرامج علمية وعملية تعمل بصورة متكاملة بغية استثمار أقصى ما يمكن استثماره من طاقات الفرد حتى يكون مشروعا إنسانيا منتجا وفاعلا ذا عطاء مادي ومعنوي يوازي الأنفاق والجهد....

إن الدراسة الحالية تحاول ان تستقصي

أولاً: مشكلة الدراسة:

قد يكون من بين العقبات التي تعانيها معظم الدول النامية هي أن مسؤولية تنمية وتطوير المواهب والقدرات قد تقع على عاتق مؤسسة واحدة، دون أن تكون هناك برامج علمية أو عملية أو أهداف تتعلق بتنمية المواهب لأفراد المجتمع ومنهم الشريحة التي هي في طور النمو والأكثر قدرة وإمكانية على اكتساب المهارات والمعارف وهي شريحة الطلبة والشباب في برامج ومناهج المؤسسات المجتمعية

٤. الوقوف على أهم العقبات والصعوبات التي تعترض عمل منتديات الشباب في تقديم الخدمات الخاصة بشريحة الطلبة وبما ينمي قابلياتهم ويطور إمكانياتهم....

ثالثاً: أهمية البحث:

يمكن القول إن البحث الحالي تتجلى فيه مجموعة من النقاط التي تبرز أهميته وهي:

١. يخرج هذا البحث من الحيز الضيق الذي يركز على الظاهرة المدروسة ضمن نطاق المؤسسة الأم التي تهتم بموضوع الدراسة أو البحث، حيث أن البحث يهتم بالسبل والإمكانيات التي من شأنها تطوير مواهب الطلبة، وذلك من خلال البحث عن الدور الذي تؤديه مؤسسة أخرى وهي وزارة الشباب والرياضة.

٢. البحث الحالي يتضمن تحليل مجموعة من المعطيات الخاصة بمهمات وواجبات والأنشطة والفعاليات التي تقدمها المنتديات من أجل تطوير مواهب الطلبة...

٣. إعطاء تصور عن طبيعة عمل وزارة الشباب، والخدمات التي تقدمها لشريحة الطلبة والشباب، من أجل صياغة الكيفية التي يمكن عبرها خلق فرص للتعاون مع المؤسسة التربوية في سبيل ترصين أطر التعاون المشترك ما بين المؤسسة التربوية ووزارة التربية ووزارة الشباب والرياضة.

٤. الكشف عبر البحث الحالي عن أسباب ضعف تواصل، وغياب العمل المشترك ما بين المؤسسة التربوية والمؤسسة المهتمة بالشباب والرياضة.

الدور الذي تؤديه مؤسسة مهمة وهي وزارة الشباب والرياضة التي تحتوي أكثر من مرفق ومؤسسة تتضمن برامج تطوير المواهب... ولذلك حاولنا في هذه الدراسة أن نستشف دور هذه البرامج في تطوير مواهب الطلبة... والتعرف على مواضع القوة والعمل من أجل تطويرها، وكذلك مواطن الضعف ومحاولة الحد منها أو تقليل آثارها السلبية. فضلاً عما يمكن أن تخرج به الدراسة من نتائج قد تسهم في خدمة العمل المشترك ما بين المؤسسات المجتمعية في المجتمع بغية الخروج بصيغ عمل تكاملية تنجح في الوصول إلى الهدف الأسمى وهو الرقي بالإنسان والنهوض به، والذي هو بالتالي نهوض بالمجتمع ككل وضمان للحاضر ونجاح للمستقبل...

ثانياً: الهدف من البحث:

للدراسة الحالية جملة من الأهداف التي يمكن تأشيرها وهي:

١. تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة التفاعلية ما بين المؤسسات الاجتماعية وإمكانية أن تبدأ كل مؤسسة من حيث انتهت المؤسسة التي سبقتها...

٢. تسليط الضوء على دور وزارة الشباب والرياضة عبر إذرعها المنتشرة على طول وعرض الخارطة العراقية متمثلة في المنتديات التي هي موضوع الدراسة...

٣. بيان النشاطات الخاصة بالمنتديات الشبابية ومدى دورها في تطوير مواهب الطلبة.

رابعاً: المفاهيم ومصطلحات:

أولاً: الشباب:

جاء في المعنى اللغوي لمفهوم الشباب في باب (ش ب ب)- (الشباب) جمع (شاب) وكذا (الشبان) أيضاً الحداثة وكذا (الشبية) وهو خلاف الشيب. تقول (ب) الغلام يشب بالكسر (شبابا) و(شبية). (الرازي، ١٩٨١، ص ٣٢٧)

وإذا كان كل هذا التعدد في المعاني أو المفردات لمفهوم الشباب من الجانب اللغوي فإن الحقول المعرفية الأخرى تشهد هي أيضاً عدم الاتفاق على مفهوم الشباب إذ هو ليس بالمصطلح الاجتماعي الذي يمكن أن نصل فيه إلى تعريف يحقق الاتفاق أو نسبة عالية من الاتفاق عليه بين المختصين والمشتغلين في العلوم الاجتماعية، إنما هو مفردة عامة تخضع في تحديد شكلها وإطارها العام لكل من المجتمع والثقافة الاجتماعية. وتبعاً لذلك التنوع في ما بين المجتمعات والثقافات تتعدد الأطروحات ووجهات النظر حول هذا المفهوم. كما وأن علماء الاجتماع النظري لا يقسمون عادة سكان المجتمعات إلى مجاميع عمرية بل يقسمونه إلى طبقات منزلات أو عناصر سكانية أو فئات عرقية وجنسية. علماً بأن صنوف الأعمار تستخدم في الأبحاث الاجتماعية. فلو نظرنا إلى كتب تستخدم جداول احصائية متأتية من مسوحات اجتماعية لشاهدنا أن هذه الكتب تصنف الناس إلى مجاميع عمرية كمجموعة أقل من ١٦ سنة، ١٦-٢٤، ٢٤-٣٥ وهكذا. (ناصر، ٢٠٠٨)

إن علماء الاجتماع يعتقدون كما يعتقد أغلب الناس بأن تصرف الأفراد إنما يعتمد على فئاتهم العمرية. ومع ذلك فإن هناك ثمة صعوبة أن تقول بأن اختلاف الناس في ممارساتهم يعتمد على فئاتهم العمرية إذ لا يمكن القول إن الشخص الذي عمره ٣٥ سنة يختلف عن الشخص الذي عمره ٢٥ سنة أو الذي عمره ٣٦ سنة بناء على الفوارق العمرية، على الرغم من أهميتها بيد أنه لا يمكن الاعتماد على دقتها لاستخراج العموميات التي تصف الفوارق بين البشر. (لامبوس، ٢٠٠١، ص ٤١١)

ومع كل ذلك فلقد درج عدد غير قليل من الباحثين على تقسيم مدة الشباب إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى: وهي مرحلة المراهقة التي تمتد من (١٣-٢١) سنة، وتسمى أحياناً بمرحلة الفتوة، أي من بداية البلوغ (أو الحلم) والقدرة على الإنجاب والنسل، وحتى سن الرشد، حيث يستطيع فيه الفرد تحمل مسؤولية نفسه.

مرحلة الشباب الثانية: وتمتد من سن الرشد أي من عمر (٢١) سنة وحتى عمر الثلاثين. (الرزاد، ٢٠٠٤، ص ١٣-١٤)

وهناك من الباحثين من ذهب إلى غير هذا التقسيم متوخين الدقة في أن هذه الفترة هي فترة نمو وتطور تتسم بسمات خاصة، حيث يقسمها أحمد فؤاد الشربيني إلى أربع مراحل فرعية:

(الرزاد، ٢٠٠٤، ص ١٣-١٤)
١. مرحلة المراهقة: وتمتد من (١٢-١٥) سنة تقريباً وتتصف بسرعة نمو الجسم،

ثانياً: مفهوم التطوير:

ينظر إلى مفهوم التطور على أنه (تصور مؤداه أن جميع الصور الموجودة في الحياة تنتقل بالتدريج من الصور الأولية البسيطة نسبياً إلى صور أكثر تعقيداً عبر مجموعة من التغيرات الصغيرة إذ يؤدي كل تغير إلى تعديل طفيف في الكائن العضوي، ولكن تراكم الآثار التي تتركها تغيرات متعددة في فترة طويلة من الزمن يعني ظهور صور جديدة عادة ما تكون أكثر تعقيداً). (غيث، ١٩٨٨، ص١٦٦)

أي أن التطور أو التطوير هو عملية الانتقال من البسيط إلى المعقد أو الأكثر تعقيداً، وهذا الانتقال الإيجابي من حال إلى حال آخر قد يكون طبيعياً بفعل عوامل ومؤثرات بيئية أو طبيعية ليس للفرد دخل فيها أو قد يكون مصطنعاً أو متعلماً، ومؤدى الحال أن الانتقال يكون في اتجاه الأمام وليس العكس..

أما التطوير الذي نقصد في هذا البحث فهو الملكات والقدرات والإمكانات و القابليات التي يمكن أن يحصل عليها الطالب أو التلميذ وتضاف إلى صيده في منتهيات الشباب من خلال مشاركته في الدورات والفعاليات المقامة فيها.. والتي تسهم في تحسن أدائه العلمي والمعرفي ويعزز من فرص النجاح في الجانب الحياتي والمدرسي.

ثالثاً: الطالب:

جرى العرف باصطلاح التلميذ على الفرد الذي يتابع دراسته في المرحلة الابتدائية (على وجه الخصوص)، أما الطالب فيقصد

وظهور الأعراض الجنسية الثانوية، وما يصاحبها من تغيرات فسيولوجية وغددية هرمونية.

٢. مرحلة اليفوق: وتمتد من (١٥-١٨) سنة تقريباً، ويتم في هذه المرحلة استمرار النضج الجسمي بسرعة أقل، مع زيادة في نضج الوظائف الجنسية.

٣. مرحلة الشباب المبكر: وتمتد من (١٨-٢١) سنة وفي هذه المرحلة تتجه التغيرات الوجدانية والنفسية نحو الاستقرار ويصل فيها النمو العقلي مداه.

٤. مرحلة الشباب البالغ: وتمتد من (٢١-٣٠) سنة وتتم في هذه المرحلة عمليات النضج العضوي والقدرة على التكيف مع ظروف الحياة. أما المرجع في علم النفس فإنه يقسم مرحلة الشباب إلى ثلاث مراحل هي:

١. فترة ما قبل الحلم، وتمتد من (١٠-١٣) سنة تقريباً وهذه المرحلة من العمر يطلق عليها اسم (Pubescence) وهي تكون قبل الاحتلام في حدود (١٠-١٢) سنة وهي المرحلة التي تقابل المراهقة بالإنكليزية.

٢. فترة الفتوة، أو المراهقة، أو الشباب الأولى، وتمتد من بداية الحلم حتى عمر (٢١) سنة وهي عبارة عن مرحلة انتقالية يتحول فيها الشاب إلى رجل بالغ أو امرأة بالغة، ويحقق فيها الفرد نضجه الجنسي، ومستوى عالياً من النضج الانفعالي والاجتماعي.

٣. مرحلة الشباب الثانية، وتمتد من (٢١) سنة تقريباً وحتى عمر الثلاثين سنة حيث يصل الفرد إلى ذروة النضج والنمو في النواحي الجسمية والوجدانية والفكرية والاجتماعية. (جلال، ١٩٧١، ص٧٩)

والأقطار العربية والصديقة عن طريق المنظمات الشبابية.

٥. استقبال وفود شبيبة العالم وتوفير الفرص أمامها لتحقيق لقاءات مع شبيبة القطر لتبادل الخبرات والتجارب في شتى الميادين الشبابية.

٦. تنشيط وتعميق حركة الشباب وربطها بالثورة وأهدافها وبرامجها.

٧. تعميق الوعي بين صفوف الشباب بإعداد برامج التدريب على الطيران الآلي والشراعي وتنظيم سباقات محلية ودولية.

٨. منح النوادي الرياضية الإجازات القانونية، ومراقبتها وتخطيط برامجها بغية تطوير الحركة الرياضية فيها.

٩. تنشيط العمل مع اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية والاتحادات الرياضية بشأن فعاليات وأنشطة الاتحادات الرياضية.

١٠. وضع الخطط اللازمة بشأن تعميم وتوسيع منشآت الشباب الرياضية في القطر.

وتستعين وزارة الشباب في تحويل هذه البرامج إلى عمل بمنتديات الشباب التي تهدف إلى تنظيم فعاليات الشباب وتقديم الخدمات لهم والأخذ بأيديهم لبناء المجتمع الجديد وتستعين منتديات الشباب هذه لتحقيق أهدافها بالوسائل التالية: (وزارة الشباب، عدد ١٠ لسنة ١٩٧١)

١. استثمار أوقات فراغ الشباب بالبرامج التي تنمي مداركهم وقابلياتهم وتثير فيهم الاحاسيس الخيرة.

٢. عقد المناظرات الثقافية والفكرية والاستعانة برجال الفكر لإلقاء المحاضرات

به المتعلم الذي يتابع دارسته في المرحلة الإعدادية أو الثانوية أو في الجامعة أو الكلية أو المعهد... (ناصر، ٢٠١٤، ص ١٧) ويمكن القول إن الطلبة شريحة اجتماعية تتراوح أعمارهم بين ١٣ - ١٨ سنة والمتحقون بالدراسة المتوسطة والإعدادية أو الدراسة الجامعية... (ناصر، ٢٠٢٠، ص ٢٢)

المبحث الثاني: نشأة وزارة الشباب:

أسست وزارة الشباب وفق القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٦٧ إلا أن هذا القانون لم يتضمن الأهداف والمبادئ والواجبات التي تقوم عليها سياسة الوزارة وتجنباً لإمكانية حدوث التباين في المستقبل بين أجهزة الدولة والوزارة فقد شرع قانون رعاية الشباب، وتضمن هذا القانون تحديداً واضحاً لفعاليات الوزارة على المستوى الوطني والقومي، أما أهداف هذه الوزارة فقد كانت كما يلي: (الوقائع العراقية، ١٩٦٧، ص ٣١٩)

١. تهيئة الأجواء الكفيلة بتطوير قابليات الشباب الذهنية والجسمية عن طريق إعداد برامج رياضية وثقافية وفنية.

٢. توفير الفرص للشباب لممارسة أعمال الخدمة العامة والعمل الشعبي عن طريق تنظيم معسكرات العمل ومنتديات الشباب.

٣. ترسيخ وحدة شباب القطر وذلك من خلال الممارسات العملية التي ترفض التعصب بشتى أنواعه.

٤. تطوير وتنظيم العلاقات بين العراق

منتديات الشباب:

تعمل منتديات الشباب على تطوير مواهب الطلبة، وتعتمد في ذلك على أكثر من أسلوب وأكثر من منحى، وأكثر من منهج ووسيلة، لأداء دورها أو مجموعة الأدوار المناطة بها، لأنها تتعامل مع عوامل متغيرة ومتحركة ترتبط بالفرد الذي هو بطبيعته الإنسانية أو الشخصية فيه العديد من الجوانب التي هي بحاجة إلى الإنماء والتطوير... فضلا عن طبيعة الحياة الاجتماعية في الوقت الراهن التي هي متغيرة وتزخر بالعديد من التحولات التي تستدعي الاستجابة لها.

ويمكن القول إن منتديات الشباب تعمل عبر الآتي:

أولاً: إن هناك حاجة لدى الشباب إلى تعلم كيفية المعيشة مع الآخرين وهذه الحاجة تتطلب تطوير جملة من المفردات التي تسهم في تحقيق هذا الهدف وكالاتي: (لامبوس، ص ٤٢١-٤٢٢)

١. فهم المثل العليا للديمقراطية وتقديرها حق قدرها.

٢. فهم ما له من حقوق وما عليه من واجبات في مجتمع ديمقراطي.

٣. التزام الكفاءة والنشاط وحسن المعاملة في أداء ما عليه من واجبات نحو الجماعات التي تضمه، على أن تتفق هذه الجماعات والمثل العليا للديمقراطية.

٤. صيانة كرامة الفرد وتقدير ما له من قيمة بغض النظر عن جنسه ولونه ومذهبه وغناه وفقره.

٥. تكوين العادات والتزام المقاييس الخلقية التي تساعد ليكون جديراً بمؤسسته

وعقد الندوات في المجالات المختلفة وتعويد الشباب على ممارسة النقد الذاتي ومناقشة القضايا العامة بروح موضوعية.

٣. تنمية المواهب والهوايات لدى الشباب وتشجيعهم على الابتكار والإبداع في المجالات التي يرغبون فيها.

٤. تنمية الإدارة الذاتية لدى الشباب وتعويدهم على المبادئ الرفيعة وكذلك فرق الهوايات وتنظيم السفرات وغير ذلك.

٥. تنظيم الفرق الفنية كالموسيقى والرسم والتصوير والتمثيل والخطابة وكذلك فرق الهوايات وتنظيم السفرات وغير ذلك.

٦. التعاون مع المنظمات الوطنية لغرض تنفيذ الخدمات العامة كبناء المستشفيات والإسهام في أداء الواجبات الوطنية إلى غير ذلك من الأهداف الارشادية الاخرى. (وزارة الشباب، عدد ١٠، ١٩٧١)

المبحث الثالث: الكيفية والماهية التي تقدم بها وزارة الشباب والرياضة خدماتها للشباب

هناك العديد من الكيفيات والماهيات التي توظفها وزارة الشباب والرياضة من أجل تقديم الخدمات للشباب وبما يضمن تحقيق أهداف هذه الوزارة أولاً، وثانياً خدمة هذه الشريحة من أجل تمكينها وتحسين مستوى أدائها لوظائفها والمهام المناطة بها آنياً ومستقبلياً، ومن أجل تحقيق ذلك فإن هناك عدداً من الأذرع التي تسهم في تنفيذ هذه الرؤية من أبرزها منتديات الشباب.

- التربوية وبالمجتمع الذي يعيش فيه.
٦. التزام الاحترام وشرف المعاملة، بإزاء ما للأفراد وما للأقلية والأكثرية من حقوق.
 ٧. تقديس الاحترام وشرف المعاملة، بإزاء ما للأفراد من حقوق.
 ٨. ايجاد علاقات ايجابية مع الجنس الآخر.
 ٩. فهم ما للأسرة من أهمية بالنسبة للفرد والمجتمع، وإدراك العوامل التي تكفل الوفاق العائلي.
 ١٠. فهم ما للجماعة التي يعيش فيها من أهمية وتقديرها والإسهام في رقيها، ومهما كان نوع هذه الجماعة التي تتوافر فيها الشروط السليمة للجماعة.

ثانياً: حاجة الشباب إلى تعلم المعيشة في بيئته الطبيعية العلمية:

١. فهم البيئة الطبيعية التي يعيش فيها وتقديرها، وتشمل هذه البيئة النبات والحيوان، البر والبحر والجو.
٢. العمل في بيئته الطبيعية والإنتاج فيها، والاستهلاك من خيراتها، على أن يكون تصرفه في الحالتين تصرفاً ذكياً، أساسه حسن النية.
٣. فهم أثر البيئة في مختلف الثقافات في الماضي وفي الحاضر.
٤. إدراك كيفية تسخير الموارد الطبيعية لمنفعة الجنس البشري.
٥. الحصول على العلم، وكسب المهارة، وإظهار الرغبة في المحافظة على الثروة الحالية لهذه البيئة الطبيعية.
٦. فهم البيئة التكنولوجية المعقدة وتقديرها.
٧. فهم المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية

- التي يستلزمها التقدم العلمي وتقديرها.
٨. فهم الطريقة العلمية في البحث وطرق التجريب والبرهان والدليل.
 ٩. فهم علاقة مقادير الإنتاج والاستهلاك زيادةً ونقصاناً، وأثرها في المجتمع بصفة عامة من الوجهة الاقتصادية.
 ١٠. فهم أثر العلم في الحياة اليومية، وكذلك أهمية الحقائق العلمية التي تدور حول طبيعة العالم وطبيعة الإنسان.
 ١١. فهم معنى القوانين الطبيعية المهمة التي تحكم الكون.
 ١٢. الإيمان بأن هناك خطة يسير عليها الكون، وهادفاً فوق ما يستطيع أن يعرفه الإنسان أو يرسم له خطة.
 ١٣. الحرص في الاستهلاك لا في ما يخص الدواء والطعام والسكن والملبس، بل في ما يختص أيضاً بالنقل والمواصلات...
 ١٤. استخلاص العبرة من الحياة والاقتداء بخيار الناس. (علام، ١٩٦٢، ص ٤٣)

ثالثاً: الحاجة إلى الإرشاد والتوجيه السليم:

- يحتاج الفرد في مراحل التعليم إلى ما يأتي:
- (عبدالحسين، ٢٠٠٧، ص ٣٩-٤٠)
١. معاملته في جميع مراحل نموه كفرد له كفايته الخاصة وقدراته، وله ميوله وأهدافه.
 ٢. معرفة نواحي الضعف ونواحي القوة عنده.
 ٣. تقديم التوجيهات له بقصد الإفادة الحققة من نواحي القوة عنده، والوصول إلى حل مناسب لنواحي الضعف.
 ٤. الحاجة إلى التوجيه في الحالتين، يسر

والاجتماعية والعلمية التي يمر بها وطنه وامته.

٨. تقديم المساعدة لمعرفة كيفية الحصول على عمل وفي اختيار نوع وفرع ومرحلة الدراسة التي سيواصل فيها تعليمه بعد هذه المرحلة التي هو فيها.

٩. تكوين عادات طيبة لديه، وتمكنه من الاختلاط برفاق العمل أو زملاء الدراسة. (الحبيب، ١٩٨٠، ص ١١٩)

خامساً: الحاجة إلى تعلم حسن استغلال أوقات الفراغ:

١. الحصول على المعلومات وكسب المهارة ولكي تكون له ميول ابتكارية في مختلف الميادين كميدان الفنون الجميلة والتطبيقية والهوايات العملية والموسيقى والادب والالعب الرياضية، وأنواع النشاط الاجتماعي، وأوجه مختلفة من النشاط التي يكون الفراغ مجالها وميدانها.

٢. الإسهام بطريقة فعالة في مختلف نواحي النشاط يكون مرة مبتكراً يعمل بوحى تفكيره ووفق طريقته، ويكون مرة أخرى مستمعاً بقدر ما يسمع، ومشاهد بقدر ما يرى.

٣. اختيار ما يقوم به من نشاط في أوقات الفراغ وتوزيع وقته توزيعاً عادلاً بين الفراغ وسائر مظاهر الحياة.

٤. عمل برنامج للترويج الذي هو جزء من حياة الشباب.

٥. الحاجة إلى إرشاد وامكانيات تساعد في تحقيق الأهداف المقبولة في ميدان الترفيه عن النفس.

الحياة وعسرها، في النجاح والفشل.

٥. مساعدته على التكيف ليس داخل المؤسسة التربوية التي هو فيها، بل في خارجها وكذلك في ميدان العمل.

٦. مساعدته في اختيار المهنة المناسبة التي تتلاءم وقدراته واستعداداته الجسمية والعقلية.

٧. مساعدته في تحمل المسؤولية التي تعهد إليه وتلمس طرق النجاح له. (علام، ١٩٦٢، ص ٦٢)

رابعاً: الحاجة إلى اعداد الفرد للعمل ومواصلة الدراسة:

١. اكسابه مهارات مختلفة ومتنوعة، وتكوين المبركات العقلية، وأنماط الخطط إذا ما أراد مواصلة دراسته أو العمل الموافق في ميدان معين أو أكثر من ميدان..

٢. الحصول على المعلومات الخاصة بمختلف ميادين العمل، أي الفرص التي تتاح للشباب في هذه الميادين، والشروط التي يجب أن تتوفر فيهم لكي يعملوا، وشروط التوظيف فيها ومجال التقدم والرقي في وظائفها.

٣. الإلمام بمشاكل العمل وأرباب العمل، ومطالب الطرفين، وعلاقتهم ببعض.

٤. تطبيق المبادئ الخلقية في المعاملات التجارية وفي العلاقات بين العامل وصاحب العمل، بين الرئيس والمرؤوس.

٥. تحديد معايير يقيس بها النجاح.

٦. الحصول على التوجيه والمعلومات والخبرات التي تساعد.

٧. بناء شخصية الفرد ليكون قادراً على التجاوب مع التطورات الاقتصادية

المبحث الرابع: السبل والوسائل المعتمدة من أجل تطوير مواهب الشباب والطلبة

تعتمد وزارة الشباب والرياضة عبر جملة من الأنشطة والآليات الخاصة بها من أجل تطوير إمكانيات ومواهب الطلبة والشباب ولعل من بين أبرز هذه الأنشطة هي:

• أنشطة المنتديات:

إن أنشطة المنتديات متعددة ومتنوعة بحسب طبيعة ونوع المستفيدين من هذه الخدمات وهذه الأنشطة والتي يمكن إجمالها بالآتي: (ماجد الشمري، ٢٠٢٤)

١. النشاط العلمي ويتضمن:

أولاً: تدريب الشباب على تنفيذ التجارب العلمية في الفيزياء والكيمياء وعلوم الحياة والكهرباء..

ثانياً: تدريب الشباب على استخدام الحاسوب.

ثالثاً: تشكيل المجاميع العلمية لممارسة فعالياتهم وتشجيعهم لتطوير مهاراتهم وابتكاراتهم.

رابعاً: تشجيع الصناعات اليدوية ومساعدتهم على التخصص المهني من خلال وجود الورش المساعدة في المنتدى.

خامساً: الاهتمام بدورات نماذج الطائرات حيث تميز قسم علوم الطيران التابع لدائرة الرعاية العلمية بتفرد باختصاص دقيق ونادر حيث يضم شعبة لبناء الطائرات والتي تتعامل مع علوم بناء الطائرات الخفيفة والرياضية، إذ تم استحداث مثل هذا القسم

٦. استغلال الموارد التجارية الموجودة في مجال شغل وقت الفراغ.
٧. استعمال وقت الفراغ طواعية واختياراً لفائدة الآخرين ولمصلحتهم الذاتية. (هاشم، ص ١٩)

سادساً: الحاجة إلى المعيشة في جو يظلل الفن وروعه:

يحتاج الفرد في مرحلة العمرية إلى أن يعيش في ظل أجواء الفن والإبداع وكما يلي:
١. تقدير الجمال في جميع مظاهر حياته اليومية.
٢. تذوق الجمال في جميع مظاهر الأدب والفن والموسيقى والطبيعة.
٣. تقدير نواحي الجمال وأوجه النفع في أي تصميم جيد.

٤. تقدير مظاهر الجمال المختلفة في المسكن أو البيت، والعمل على تحسينها قدر استطاعته ذلك عن طريق الاحتفاظ به نظيفاً وفي عملية تأثيثه وفي مظهره الخارجي والداخلي، وكذلك في المظاهر الطبيعية المحيطة به.

٥. وجود وعي جمالي، في ما يختص بالبيئة المدرسية والوسط الخارجي ورغبة في تحسين هذه المظاهر قدر المستطاع.

٦. وجود معايير مقبولة للذوق في ما يشتره من السلع وفي نشاطه الترويحي وفي مطالعته الأدبية.

٧. تعلم الحياة في وسط تحيط به مظاهر الجمال وذلك في حدود إirاده.

٨. القدرة على إبداع الجمال وتذوقه أيّاً كان لون هذا الجمال ومظهره وذلك وفق استعداداته وقدراته وميوله. (الخالدي، ٢٠٠٩، ص ٥٧-٥٩)

المرافق وساحات الألعاب وقاعات داخلية مغلقة وقاعات غير مغلقة لممارسة كافة الأنشطة الرياضية..

١- المنتديات العادية (غير النموذجية):

وهي المنتديات التي تم تخطيطها وتصميمها للأقضية والقرى والتي تمتاز بأنها أقل كفاءة من النوع الأول للمنتديات.. وفي الفترة بين عامي ٢٠٠٣-٢٠٠٥ فإنه لم يعمل بالتصنيف السابق ومنذ عام ٢٠٠٥ تم الاعتماد على تصنيف المنتديات إلى منتديات عاملة ومنتديات غير عاملة.

٢- المنتديات العاملة:

١. وهي المنتديات التي تم تأسيسها قبل نيسان من عام ٢٠٠٣ إذ كانت هناك لوزارة الشباب والرياضة مجموعة من المنتديات النموذجية في مدينة بغداد والتي صممت خصيصاً لهذا الغرض وتتوفر فيها كل الشروط الواجب توفرها لإقامة المنتدى في المنطقة من حيث الموقع ثم المساحة المناسبة والكادر الجيد ذو الاختصاصات المطلوبة التي قد تعرضت بعد نيسان ٢٠٠٣ إلى عمليات السلب والنهب والحرق لكافة مستلزماتها وجهازها، عدا الأبنية لم يتم السيطرة على أي منها سواء من قبل عوائل أو أي منظمات وأحزاب أو نوادي أخرى.

وعلى الرغم من تردي الأوضاع الأمنية وكذلك افتقار المنتديات إلى المعدات والتجهيزات الرياضية الكاملة فقد بقي انتماء الشباب إلى المنتديات مفتوحاً ومجانياً، إن وجود مثل هذه المنتديات وسط رقعة جغرافية

منتصف ٢٠٠٤ وأسهم هذا القسم في صنع منطاد عراقي.

سادساً: عرض الأفلام العلمية التي تحقق النشاط العلمي وتزود الشباب بأحدث المعلومات.

سابعاً: إقامة الرحلات والسفريات العلمية، واجراء المسابقات والمهرجانات العلمية.

ثامناً: رفع التقارير الشهرية عن تنفيذ الفعاليات المبرمجة (كلياً و جزئياً) مع ذكر الأسباب والمعوقات.

٢. النشاط الفني ويشمل:

أولاً: تدريب الشباب على الفنون الآتية:

١. التشكيلية والتي تشمل (الرسم البوستر، النحت، السيراميك).

٢. النغمية، موسيقى وإنشاد.

٣. المسرحية، التمثيل، الإلقاء والديكور.

٤. الصناعات اليدوية (تنسيق الزهور، الطرق على المعادن، السجاد، الفخاريات).

٥. إقامة المعارض الفنية لنتائج الشباب في المناسبات.

• تصنيف منتديات الشباب:

هناك اختلاف واضح بين المنتديات الشبابية وفق الخدمات والأنشطة التي تقدمها. تتطلب دراسة تلك المنتديات حسب تصنيفات خاصة بها، وبالإمكان تصنيف المنتديات كالآتي:

المنتديات النموذجية: وهي المنتديات التي تخطط لأن تكون في وسط منطقة سكنية كثيفة بالسكان أي في وسط المدينة التي تمتاز بالموقع الجيد وتتوفر فيها كافة

نجاح مشروع بناء الفرد، وتطويره من خلال تنمية المواهب والقدرات الكامنة فيه.

٢. وزارة الشباب والرياضة هي الشريك الأكثر قرباً للمؤسسة التربوية - وزارة التربية- لكون كل منهما تعمل بصورة مباشرة على تنمية وتطوير القدرات والمهارات والمواهب وصقلها بصورة تضمن عملية التنمية المستدامة والمستمرة في ذات وكيان الفرد، وإذا كانت وزارة التربية تسلم مسؤولية بناء الفرد بعد سن ١٨ إلى مؤسسة أخرى وهي التعليم العالي فإن وزارة الشباب والرياضة يستمر دورها إلى أبعد من ذلك لكي يواكب أكثر من مؤسسة اجتماعية..

٣. المراحل العمرية التي يمر بها الفرد بدءاً من الابتدائية والمتوسطة ومن ثم الإعدادية، هي كلها مراحل متغيرة وتشهد تطوراً مستمراً في كيان وذات الفرد وكل مرحلة من المراحل سألغة الذكر لها خصوصيتها التي تفرض نمطا وخطا من التعامل يتماشى وطبيعة المرحلة العمرية والدراسية نظراً للتغيرات السايكولوجية والسوسيولوجية، بحكم تلك الانتقالات من الطفولة إلى المراهقة ومن ثم إلى الشباب...

٤. من خلال الاستقراء لطبيعة البيانات الواردة من وزارة الشباب والرياضة نجد أن التأكيد كان منصباً وبصورة كبيرة جداً على الجانب الرياضي أو النشاطات الرياضية التي وإن كانت تعمل بصورة إيجابية على تنمية المواهب الخاصة بالطلبة، غير أن هناك العديد من النشاطات التي يمكن أن تؤدي

جيدة ذات كثافة سكانية عالية يؤدي إلى الاستفادة القصوى من هذه المنتديات لخدمة الشباب...

وفضلاً عن التصنيف السابق يوجد تصنيف آخر وهو بحسب درجة كفاءة هذه المنتديات وهي (أ، ب، ج) وكما يلي:
أ- وهي المنتديات ذات الدرجة (الأولى) الممتازة ذات الموصفات النموذجية..

ب- وهي المنتديات ذات درجة ثانية أقل كفاءة وهي أقل من النوع الأول (أ).

ج- وهي المنتديات ذات درجة ثالثة التي هي شبه غير عاملة.

٣- المنتديات غير العاملة:

وهي المنتديات التي أسست قبل نيسان ٢٠٠٣ والتي كانت موجودة وتمارس عملها وبشكل جيد لحين حدوث أحداث ٢٠٠٣/٤/٩ حيث بعد سقوط النظام فقدت كل الامتيازات والخصائص التي تؤهلها لإدامة نشاطاتها الرياضية والعلمية والفنية والثقافية وذلك لتعرضها لعمليات الدمار والحرق وكذلك الاستيلاء عليها..
كما أن هناك منتديات استغلت من قبل بعض الأندية لذلك فقدت عملها كمنتدى وأصبحت غير عاملة، لتحولها إلى نادي رياضي...

• النتائج والاستنتاجات:

١. عملية تنمية مواهب الطلبة وإن كانت أكثر التصاقاً بالمؤسسة التربوية، لكن لا يعني ذلك أن هذا الدور محصور بها فقط، فالعالم اليوم عالم مشاركة كل المؤسسات فهي تتشارك وتتعاون فيما بينها من أجل

الأساس لمدينة بغداد والقاصر عن استيعاب احتياجات الناس الآنية والمستقبلية وبما فيها منتديات الشباب.

١٠. يمكن القول إن الفئة الأكثر حضوراً واستفادة من برامج منتديات الشباب هي شريحة الشباب من عمر ١٨ سنة فما فوق، وتقل الاستفادة كلما نزلنا في العمر، ويبدو أن هناك أكثر من سبب في ذلك قد يكون منها شعور الآباء بعدم فائدة برامج المنتديات، وكذلك عدم وجود حوافز للأصغر سناً للذهاب إلى المنتدى.

١١. نعتقد أن كل عمل يجب أن يكون مدروساً ووفق خطة وبرنامج واستراتيجية وهذه المفردات تكون حاكمة على هذا النشاط أو ذاك. وهذا يعني أن مفردة عدد المدربين يجب أن تكون خاضعة لمبدأ عملي وهو عدد كذا من المدربين لعدد كذا من المستفيدين.

١٢. الشريحة التي تقدم لها منتديات الشباب والتي تمتد من عمر ٦ سنوات إلى ٢٥ في الغالب الأعم في سن المدرسة، وهذا يعني أن هذه الشريحة لها خصوصية خاصة مضافة وهي كونها في سن التمدرس، الأمر الذي يفرض أن تكون هناك برامج من شأنها مساعدتهم في النجاح والتطور، ولكن ما نراه أن دورات التقوية أو المناهج هي قد تكون الأقل من بين كل الدورات، الأمر الذي يتطلب دراسة هذه الظاهرة ومحاولة استقطاب أكبر شريحة من هذه الفئة من خلال معرفة متطلباتهم ومحاولة مساعدتهم في تلبيتها....

١٣. هناك بعض النشاطات موجودة في مديرية دون غيرها، أو أن مستوى المشاركين

دوراً كبيراً في تنمية مهارات وقابليات الطلبة لم يكن لها الثقل الذي يعتمد عليه أو يؤدي ثماراً إيجابية تصب في صالح تنمية مهارات الطلبة.

٥. هناك ضعف في الإقبال أو ضعف حتى في الدورات والنشاطات الأخرى غير الرياضية التي يمكن أن تسهم في تطوير مواهب الطلبة، فالثقافة الاجتماعية لا تنظر بإيجابية تجاه القضايا الفنية أو الحرفية، وربما تعتبرها مضيعة للوقت، أو أن الوقت يكون أكثر إيجابية إذا ما تم استغلاله بالدراسة بدل قضاء وقت غير قليل في الرسم أو الموسيقى..

٦. الثقافة الاجتماعية تنظر للكثير من القضايا الفنية على أنها أكثر التصاقاً بالأنثى أو أنها أعمال من اختصاص الأنثى دون الذكور.

٧. ضعف المشاركة النسوية في النشاطات والفعاليات بالمقارنة مع الذكور بسبب الثقافة الاجتماعية التي من جانب لا تحبذ فكرة تواجد الفتاة في أماكن غير الأماكن التربوية المدرسية.

٨. ضعف التواصل ما بين وزارة التربية من جهة ووزارة الشباب والرياضة ويبدو أن منشأ ذلك نابع من عدم وجود لجان مشتركة تعمل على تنسيق الجهود والمواقف ما بين كل من الوزارتين...

٩. توزيع منتديات الشباب بصورة غير عادلة وفي بعض الأحيان تكون بعيدة عن المستفيدين من هذه المنتديات أو أماكن تجمع أعداداً كبيرة من الشباب الطلبة.. ويبدو أن هذه المشكلة بسبب ضعف المخطط

في الوقت الحالي. الأمر الذي يستدعي رؤية خاصة بهذا الشأن ومحاولة إيجاد توازن ما بين عدد المنتديات وعدد السكان الذين يمكن أن يستفيدوا منها.....

١٧. ضعف التمويل الخاص بوزارة الرياضة والشباب على وجه العموم والمنتديات بصورة خاصة، الأمر الذي قد يكون أحد العوامل المؤثرة بصورة سلبية على تطور وارتقاء المنتديات في أداء مهماتها وواجباتها..

١٨. قلة الملاكات التربوية والاجتماعية والنفسية نسبة إلى التخصصات في المجال الرياضي وهذا الأمر ينعكس سلباً على أداء المنتديات..

١٩. هناك صور سلبية مطبوعة في إذهان أولياء الأمور عن المنتديات من العهود السابقة ما يؤثر سلباً على ارتياد هذه المنتديات وبالذات بالنسبة للإناث..

المقترحات:

١. تنظيم منتديات الشباب وفق رؤية علمية وعملية تأخذ بعين الاعتبار تقديم أفضل الخدمات للطلبة (١٢-١٨) سنة من أجل بناء قاعدة أساسية للمجتمع تتسم بالإيجابية والبعد عن السلبية واللامبالاة..

٢. عمل منتديات الشباب يجب أن يدخل ضمن إطار وحدة العمل عن طريق التنسيق مع وزارة التربية أو المؤسسة التربوية حتى نصل إلى وحدة الهدف والفكر المترن والعواطف المتوازنة..

٣. إيجاد جملة من العلاقات التنظيمية والثقافية في ما بين المنتديات والمؤسسة التربوية وبقية المؤسسات الاجتماعية والمجتمع المدني..

في الدورات وعدد الدورات يعطي انطبعا عن وجود بيئة مناسبة أو امكانيات تفتقر إليها المديرية الاخرى...

١٤. أغلب المنتديات تضم مجموعة من الأنشطة ولا تقتصر على نشاط بعينه وهذه الظاهرة إيجابية، ولكن هناك أيضاً بعض المنتديات تفتقر على وجود الجانب الرياضي.

١٥. ضعف الجانب البحثي أو العلمي الذي من شأنه أن يعمل على تطوير دور منتديات الشباب بصورة خاصة من خلال النقد البناء أو وضع الخطط والبرامج التي من شأنها أن ترتقي بدور هذه المنتديات ويمكن أن نستشف ذلك من عدم وجود دراسات حقيقة تعالج دور منتديات الشباب وتضع الحلول والمعالجات الكفيلة بتطوير عملها. كذلك تفتقر إلى وجود دراسات مقارنة ما بين واقع المنتديات وما هو مأمول منها، أو بينها وبين ما هو موجود في المحيط الإقليمي أو الإنساني، لم نجد أية نسب مئوية تشير إلى العمل أو الانجاز أو ما يتعلق بنشاطات وانجازات هذه المنتديات وهذه سلبية تتطلب سرعة المعالجة لكونها قد تعطي المسؤول تصوراً دقيقاً عن طبيعة العمل أو الانجاز، ما يمهّد لإعطاء تصورات دقيقة وحقيقية لدى المسؤول.

١٦. ما زالت حتى الآن المنتديات بصورة عامة أقل من الحاجة الفعلية من حيث العدد، فضلاً عن ذلك توزيعها غير متناسب مع الحاجة الفعلية لإعداد السكان، فالغالب أنها قريبة من المركز في حين أن أكبر كثافة عديدة للسكان توجد في الأطراف وبالذات

في ما بين المؤسسات العاملة في المجتمع، للاستفادة من الخبرات والتسهيلات التي يمكن أن تقدمها مثل هكذا مشاريع تعاونية للصالح العام..

١١. الاستفادة من أصحاب الخبرة والكفاءة من العاملين في المجالات الرياضية والفنية والتربوية في منتديات الشباب لأن أصحاب الخبرة والتجربة هم الأقدر على ترجمة الأفكار والطموحات إلى واقع عمل ملموس..

١٢. أن يصار إلى تشكيل لجنة علمية وبحثية تعمل على استقصاء أي الفعاليات أو الهوايات والبرامج ذات المردود الأكثر إيجابية على للطالب علمياً واجتماعياً..

١٣. معرفة أي الهوايات والنشاطات التي تحظى بالاهتمام الأكبر من قبل شريحة الطلبة في سبيل توجيه الجهود والموارد باتجاه تلك النشاطات وحتى يمكن تصور مدى إمكانية توظيفها في خدمة الفرد والجماعة والمجتمع المدرسي.

١٤. تشجيع مراكز البحوث والدراسات على القيام بالدراسات التي من شأنها إيجاد النشاطات والفعاليات التي من شأنها أن ترفع من مستوى الطلبة وتطور قابلياتهم وامكانياتهم...

١٥. العمل على أن يأخذ المشرف التربوي والنفسي والاجتماعي دوره بصورة متكافئة مع المشرف العلمي والثقافي والرياضي في المؤسسة الشبابية بجميع مستوياتها.

١٦. العمل على أن يكون المنتدى متنفساً ايجابياً وملاذا مطمئناً ومكاناً مناسباً لحلحلة العقد النفسية والاجتماعية للطلبة..

٤. العمل على استقطاب الأهالي وتوطيد العلاقة في ما بين المنتدى والعائلة حتى تكون العائلة هي الدافعة للطالب في سبيل ارتياد المنتديات..

٥. النظر في التوزيع الهيكلي والجغرافي للمنتديات الشبابية القائمة وإعادة تنظيمها في إطار ما تفرزه الاستمارة الاستبائية المعدة لهذا الغرض.

٦. أن تعمل منتديات الشباب بكل جد وفعالية ووفق برامج مرسومة في كيفية استثمار أوقات فراغ الشباب والطلبة بالبرامج التي تنمي مداركهم وقابلياتهم وتثير فيهم الأحاسيس الخيرة..

٧. تدعيم وصقل الهوايات والمواهب المختلفة عند الطلبة وتشجيعهم على الابتكار والإبداع..

٨. العمل من خلال برامج منتديات الشباب على تكوين فرق فنية وفرق الهوايات من الطلبة كفرق النحت والرسم والتصوير والتمثيل والخطابة، بمساعدة ومشاركة المؤسسة التربوية عن طريق تبادل الأفكار والخبرات والتجارب والتعاون في حل الاشكاليات وإيجاد طرق ووسائل للتنسيق والتواصل..

٩. إيجاد آلية للتعاون مع المنظمات الدولية والاستفادة من الخبرات المتعلقة بالتعاون المشترك في ما بين المؤسسات وبالذات الشبابية والتربوية..

١٠. العمل على التعاون المشترك مع الجمعيات والمؤسسات والهيئات المجتمعية من أجل تطبيق الاستراتيجية التعاونية

المصادر:

١. ابن منظور، لسان العرب، ج ٦، دار صاد للطباعة والنشر، دار بيروت للطباعة والنشر، ١٩٦٥.
٢. الرازي، أبي بكر محمد بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ١٩٨١
٣. قطب، سعد محمد، سمير عباس عمر، الادارة والتنظيم في مجال التربية الرياضية، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل ١٩٨٢
٤. جلال، سعد، المرجع في علم النفس، دار المعارف المصرية، الإسكندرية، ١٩٧١
٥. عبد الحميد، سهيلة، تحديد مفهوم مراكز الشباب والرياضة والعلاقة بينهما، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى مجلس كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة بغداد، سنة ١٩٨٤.
٦. معروف، صبحي عبد اللطيف، علم نفس الطفل والمراهق، مطبعة حداد، البصرة، ١٩٧١.
٧. غيث، د. عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٨.
٨. لطفي، عبدالفتاح، ابراهيم سلامة، المدخل في أصول التربية الرياضية وتاريخها، القاهرة، مطابع رويان، ١٩٧١.
٩. د. فيصل محمد خير الزراد، مشكلات المراهقة والشباب في الوطن العربي، دار النفس، بيروت، لبنان، ٢٠٠٤
١٠. فهمي محمد رامي فهمي الخالدي، الانفعالات النفسية في رسوم تلامذة المرحلة الابتدائية في ضوء مراحل التعبير الفني، رسالة ماجستير، مقدمة الى مجلس كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٩
١١. قاسم حسن حسين، نظريات التربية الرياضية، مطبوعات جامعة بغداد، بغداد، ١٩٧٩
١٢. الزيني، محمود محمد، سيكولوجية النمو والدافعية، مطبعة رويال، الاسكندرية، ١٩٦٩
١٣. ناصر، محمد عبدالحسن، المتغيرات المجتمعية والمشكلات التربوية، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية الاداب جامعة بغداد، ٢٠١٤..
١٤. ناصر، محمد عبدالحسن، البعد التنموي لخصخصة القطاع التربوي، اطروحة دكتوراه مقدمة غير منشورة مقدمة الى كلية الاداب جامعة بغداد، ٢٠٢٠..
١٥. ناصر، محمد عبدالحسن، مشروع انشاء مركز بحوث ودراسات الشباب، بحث مقدم لوزارة الشباب والرياضة، ٢٠٠٨..
١٦. الحبيب، مصدق جميل، التعليم والتنمية الاقتصادية، جمهورية العراق، وزارة الثقافة والاعلام دار الرشيد للنشر، بغداد، ١٩٨٠
١٧. لامبوس، ميشيل هارا، اتجاهات جديدة في علم الاجتماع، ترجمة مجموعة من الاساتذة، مراجعة عدنان ياسين وإبراهيم عبد الرزاق، بيت الحكمة، بغداد، ٢٠٠١
١٨. محسن خليل، صفات الكادر الشبابي، الاتحاد العام لشباب العراق، بغداد، مطبعة مؤسسة العمال الثقافية، ١٩٧٧
١٩. عبدالحسين، د.نبأ، دور المؤسسة التعليمية في تطوير منتدى الشباب والاندية الرياضية، ورقة عمل مقدمة الى الندوة العلمية الخاصة بدور المؤسسة التعليمية في تطوير منتدى الشباب والاندية الرياضية، وزارة الشباب والرياضة، دائرة التنسيق والمتابعة، قسم البحوث والدراسات، بغداد كانون الاول، ٢٠٠٧

الندوات والمؤتمرات:

٢٠. جمهورية العراق، وزارة الشباب والرياضة، دائرة التنسيق والمتابعة، قسم البحوث، الندوة العلمية الخاصة بـ(توعية وتنقيف الشباب في نبذ التعصب الطائفي لبناء عراق موحد). والمقامة في بغداد ١٠/كانون الاول/٢٠٠٩م.

٢١. جمهورية العراق، وزارة الشباب والرياضة، دائرة التنسيق والمتابعة، قسم البحوث، الندوة العلمية الخاصة بـ(بطالة الشباب اسبابها وسبل معالجتها)، المقامة في بغداد ١٤ / تشرين الاول/٢٠٠٨.

٢٢. جمهورية العراق، وزارة الشباب والرياضة، دائرة التنسيق والمتابعة، قسم البحوث، الندوة العلمية الخاصة بـ(اثر الحضارات الانسانية والاديان السماوية في توجيه الشباب واصلاحهم) والمقامة في بغداد ٢٨ / تشرين الاول/٢٠١٠.

٢٣. جمهورية العراق، وزارة الشباب والرياضة، دائرة التنسيق والمتابعة، قسم البحوث، الندوة العلمية الخاصة بـ(دور المؤسسة التعليمية في تطوير منتدى الشباب والاندية الرياضية) المقامة في بغداد، ١٠ كانون الاول/٢٠٠٧.

٢٤. جمهورية العراق، الوقائع العراقية، رقم العدد : ١٤٢٤، تاريخ العدد : ١١-٠٦-١٩٦٧، عدد الصفحات : ٢، رقم الجزء : ١، مجموعة القوانين والانظمة، تاريخ : ١٩٦٧.

تنشغيل الشباب وعلاقته بالبرمجة الالكترونية

دراسة تحليلية

أ.د. عبد الله احمد خلف العبيدي

الفصل الاول

تقديم البحث:

لا يخفى على المهتمين بثقافة المجتمع والقائمين على رعاية أفراده دور الشباب الفعال والمهم والخطر بالوقت نفسه، فهم طاقة المجتمع في بنائه وتقدمه وتطوره واستمراره والذين يشكلون نسبة عالية فيه، وفي ضوء هذه الأهمية تبنت وزارة الشباب والرياضة الرؤية المستقبلية لتطوير الشباب من محاور متعددة ومنها المحور الاجتماعي، فمن الطبيعي إذا ما أريد الاهتمام بشيء أن نسبر الغور فيه ومن جميع جوانبه لكي ندرك مكوناته وكيفية التفاعل بينها، فكيفما يكون هذا الشيء هو الشاب وهو طاقة كامنة (Potential Energy)، فتوجيهها والسيطرة عليها وتفعيلها تبدأ من الجانب الاجتماعي للشباب من خلال مساعدتهم على التعرف على قدراتهم ومهاراتهم الاجتماعية social

skills ليتمكنوا من اتخاذ قراراتهم بسهولة وبحرية.

يحاول الباحث في البحث الحالي أن يقدم رؤية يوضح فيها جانباً مهماً لدى الشباب ويشغل تفكيرهم ويعدونه هدفاً رئيساً وقد يصل إلى مستوى الأهداف الاستراتيجية تقوم على ما يلي :

- 1- أهداف البحث
 - 2- تعريف مصطلحات
 - 3- خصائص الشباب الانمائية
 - 4- متطلبات مرحلة الشباب
 - 5- التوظيف
 - 6- أساليب التوظيف المعتمدة على البرمجة الالكترونية
 - 7- النتائج والاستنتاجات والمقترحات
- أهداف البحث : يهدف البحث الحالي إلى ما يلي:
- 1- عرض مرحلة الشباب كمرحلة انمائية ضمن خط نمو الفرد.
 - 2- الكشف عن متطلبات Tasks مرحلة

مع الشباب وما لذلك من بعض الآثار السلبية التي تحد من نشاط الجماعة، من هنا رأينا ضرورة دراسة هذا الموضوع مستنديين على تطور مفاهيم ومناهج العمل مع الشباب في الخدمة الاجتماعية وعلمي الاجتماع والنفس وتحاول مشكلة البحث الإجابة عن الاسئلة الآتية :

- ١- ما العوامل التي تؤثر على توجهات الشباب للحصول على عمل ؟
- ٢- ما الأساليب المفضلة التي يتبعها الشباب للحصول على العمل ؟
- ٣- ما مدى تطابق مستوى القدرات والمهارات لدى الشباب مع نوع العمل؟

أهمية البحث النظرية:

إن تنمية طاقة العمل لدى الشباب من ضروريات المجتمعات ويرتبط مفهوم التطور والتنمية بمستوى رفع وخفض نسبة الفقر في البلدان النامية والمتقدمة على السواء وقد حدد مكتب العمل (٢٠٠٥) في جنيف العوامل التي تؤثر في هيكليّة متطلبات العمل اللائق لدى الشباب منها التمييز العرقي Ethnic Discrimination والعادات والتقاليد ضمن إطار المعوقات الاجتماعية Social Obstacles ومتطلبات الاقتصاد Economic Tasks فضلا عن العولمة Globalization والتي تعد مصدر قلق لجميع الشباب (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٥: ٧).

يرى الباحث أهمية البحث والاستقصاء العلمي في حقول البحث العلمي للشباب، وفي ضوء ما تقدم تقوم أهمية البحث

الشباب والتي تستند على حاجات والتمكين من مهارات العمل أو الوظيفة.

٣- استخلاص النتائج والاستنتاجات وتقديم بعض المقترحات لتوضيح العلاقة الوظيفية بين مفهوم التوظيف وأساليب التوظيف.

وسيعتمد الباحث منهجية البحث الوصفي المقارن والتي تقوم على:

- ١- الوصف Description ويتضمن جمع البيانات والمعلومات الخاصة بتعزيز مهارات التوظيف.
- ٢- التحليل Analysis ويتضمن تحليل واقع تعزيز مهارات التوظيف في ضوء العوامل المؤثرة.

٣- المقارنة Comparison التفسيرية.

٤- الاستنتاج Conclusion المستندة على التحليل المنطقي لمتغيرات الباحث. (ضحاوي و خاطر، ٢٠١٧: ٦٣)

مشكلة البحث:

تستند مشكلة البحث على العوامل المؤثرة في كيفية التفاعل مع الشباب ويضطلع أسلوب العمل مع الشباب بدور كبير في تحقيق أهداف الشباب وتنمية قدراتهم ومهاراتهم Skills واستعداداتهم Aptitude المتاحة لتحقيق الأهداف المستجدة لهم، وهناك عوامل تسبب اختلاف أساليب العمل باختلاف جماعات الشباب وباختلاف القائمين عليها وهم قادة الجماعة في الغالب، وعلى الرغم من الاختلافات فإن السمة الغالبة في تطبيق هذه الأساليب لا تخرج عن نطاق التمسك ببعض المبادئ الإدارية والمحددة سلفاً للعمل

الحالي على ما يلي:

١- تحديد مهارات التوظيف
Employment Skills لخريجي الجامعات والدورات المهنية لتتسق مع متطلبات سوق العمل.

٢- يوضح دور الجامعات المفترض لخدمة المجتمع من خلال تدريب الطلبة على اكتساب مهارات التوظيف.

٣- تعطي إطاراً نظرياً مرجعياً للمؤسسات الحكومية في توظيف الشباب.

٤- الكشف عن السبل المفضلة لدى الشباب في الحصول على العمل اللائق الذي يناسب قدراتهم واستعدادهم وتوجهاتهم.

الأهمية العملية Practical Importance

تكمّن الأهمية العملية للبحث الحالي في إيجاد إطار نظري قابل للتطبيق يساهم في ما يلي :

١- بلورة العلاقة بين الشباب كطاقة عملية وأنواع أساليب التوظيف ولا سيما البرمجة الالكترونية لتكون علاقة وظيفية متبادلة التأثير.

٢- إعطاء وصف نوعي لخصائص الشباب كمرحلة عمرية لها متطلبات وحاجات ومشاكل.

٣- استنتاج إطار أو تصور عملي لدور المؤسسات التعليمية بمختلف مراحلها في تحديد وتنمية مهارات تمكين الشباب

٤- الخروج بمقترحات عملية قابلة للتطبيق بما يتعلق بتشغيل الشباب

تحديد المصطلحات :

١- التشغيل (التوظيف) Employment:

إن مصطلح التشغيل مرادف لمصطلح التوظيف وهذا شائع الاستخدام في أدبيات وبحوث العمل والتشغيل والتوظيف وسيعتمد الباحث مصطلح التوظيف بدلاً من كلمة التشغيل لذا وجب التنويه.

تعريف: (GUYOT) هو وضع خطة أو برنامج يبين حاجة المؤسسة من العاملين، مع تصنيفها لاحتياجات من حيث المهارات والتخصصات المطلوبة والعدد المتاح من كل نوع من أنواع التخصص والوقت الذي ينبغي أن تتوافر فيه الكفاءات». (محمد واخرون، ٢٠١٨: ٢)

ويعرفه دوبرواندال (DEBOISLANDELLE) «بتعاقد فرد أو العديد من الأفراد مع مؤسسة معينة وفقاً لشروط، وذلك من أجل الحفاظ على أهداف كل توظيف وذلك بالبحث عن المنصب الذي يليق والكفاءة الفردية مع رؤية قدرات الأفراد على التأقلم وتحقيق كفاية مباشرة». (محمد واخرون، ٢٠١٨: ٢)

أما (كمال، ١٩٩٤) فيعرفه على أنه «القدرة على اختيار الأفراد أو الفرد الذي يستطيع تقديم أداء جيد، والذي لديه دافعية و رغبة في العمل، كما يسمو التوظيف إلى اختيار الأفراد الذين لديهم رضا عن العمل وذلك من أجل تخفيض نسب الغياب والحوادث والنزاعات» (كمال، ١٩٩٤: ٤٥).

من خلال التعاريف السابقة، يخلص الباحث بالتعريف الاتي: التوظيف هو تلك العمليات التي تمر بها المنظمة وجلب الأفراد ذوي تأهيل وكفاءة تتناسب لشغل بالوظائف الشاغرة وتقوم على توافر مهارات وخصائص تجعلهم قادرين على

والتعلم وتحمل المسؤولية وانتقال الفرد من الاعتمادية Dependently إلى الاستقلالية Independently في إشباع حاجاته النفسية والجسمية والاجتماعية (ابو المعاطي وآخرون، ١٩٩٩: ١٣٥)

وبنظرة تحليلية للباحث للتعريف ومداخلها يمكن الخروج بالتعريف الآتي : هي مرحلة تغير كمي لدى العمر ١٥-٢٩ سنة وما تحصل من تغيرات نوعية نتيجة النمو والنضج الجسمي والعقلي والاجتماعي والانفعالي تجعله فردا فاعلا وقدرته على اكتساب مهارات عملية قد يحتاجها في المواقف التعليمية والوظيفية.

٣- العلاقة Relationship :يعرفها الباحث إجرائياً هي الارتباط الوظيفي بين شيئين (التوظيف - البرمجة الإلكترونية) على افتراض أن التوظيف يتأثر بكمية ونوع وسيلة الحصول على وظيفة.

٤- البرمجة الالكترونية: على ما يبدو هناك تداخل بين مصطلحات أنظمة الحاسوب وبين مصطلحات منصة أو تقنية التوظيف الالكتروني Electronic Recruitment وله تعريفات متعددة منها :

- يقصد بالتوظيف الإلكتروني مجموعة من الأدوات ذات الطبيعة الالكترونية، وتعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم على مقابلة كل من جانبي الطلب والعرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن (الطيب والامين، ٢٠١٥: ٦)

- ويمكن تعريف التوظيف الالكتروني على أنه «استخدام تكنولوجيا المعلومات

تحمل مسؤولياتهم والوصول بالإمكانات الخاصة بالمنظمة نحو تحقيق أهدافها.

٢- الشباب Youth : تضمنت أدبيات علم النفس النمو، وعلم الاجتماع، تعاريف مختلفة لمصطلح الشباب وعلى النحو الآتي: التعريف اللغوي : يدل مصطلح الشباب على جانبين الاول النماء والثاني القوة، ومشتق من كلمة شب أي صار فتياً. (ابن كثير، ١٩٩٧).

تعريف Adams : هي مرحلة مواجهة أعمال رئيسة تتمثل في النضج والتربية والقيام بدور الكبار في الحياة وترتبط بالنمو المتكامل للفرد. (غباري، ١٩٨٩: ٢١٤).

تعريف مكتب العمل الدولي (٢٠٠٥): هي مرحلة من مراحل الحياة وتسبق مرحلة البلوغ وتقع ما بين عمر ١٥-٢٤ سنة ويختلف مداها العمري باختلاف المجتمعات.

(مكتب العمل، ٢٠٠٥: ٣).

مداخل تعريف الشباب: خلص الباحث من تعريف أدبيات الخدمة الاجتماعية وعلم النفس إلى أن هناك مدخلين Approach، يمكن تقسيم التعاريف في ضوءهما وهما:

- المدخل الاجتماعي Social Approach هي مرحلة اجتماعية تظهر فيها مؤشرات النضج Maturity الاجتماعي والجسمي والبيولوجي وتتميز بتفاعلها المميز مع تحولات المجتمع الاقتصادية والسياسية وغيرها (ليلة، ١٩٩٣: ٨٥)

- المدخل النفسي Psychological Approach: حالة نفسية ترتبط بالاستعداد والرغبة والقدرة على التوازن الانفعالي

لنظام يمكن التنبؤ به وتهدف إلى اكتمال نضج الفرد من جميع الجوانب وتقوم هذه التغيرات على نضج أعضاء الحسم والخبرة (الطواب، ١٩٩٩: ١١٢) تشمل جوانب النمو المتعددة وهي (الجسمي - العقلي - النفسي او الانفعالي - الحركي - الاجتماعي - الأخلاقي - اللغوي) وسنعرض ضمن حدود البحث الخصائص الانمائية لمرحلة الشباب هما الجانب الجسمي والجانب العقلي لتأثيرهما المتوقع على متطلبات التوظيف وعلى النحو الآتي :

-النمو الجسمي Physical Growth :

من الضرورة العلمية أن نعرف النمو ليكون لنا مدخل لتفصيل مظاهره وجوانبه خاصة وأن لكل مرحلة عمرية خصائصها الإنمائية، والفرق بينهم يتجمع بين كم التغيرات ونوعها من خلال مستوى نضج الاعضاء وغيرها. وقد عرف النمو هو سلسلة من التغيرات التي تطرأ على سلوك الفرد نتيجة الخبرة والنضج (السيد، ١٩٩٩) ويعرفه (اسماعيل، ٢٠١٠) عملية داخلية دورية متصلة مستمرة الحدوث التغيرات لدى الإنسان (اسماعيل، ٢٠١٠ :١٥٦) ومخرجات التغيرات في الجانب الجسمي في مرحلة الشباب وتسمر مرحلة الرشد المبكر وهي تلك الفترة المدة من ١٩-٤٠ سنة وتعد الفترة القانونية التي تستند عليها القوانين والأنظمة التي تخص الشباب وتتميز بالاستقرار والاستقلال في حل المشكلات وفترة الزواج المناسبة (العيسوي، ١٩٩٩) والمخرجات هي:

والاتصالات بما فيها الانترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة (عبد الرحيم، ٢٠٠٩: ٢٢)

- ويعرفه (Rubb&Smith ٢٠٠٤) عبارة عن قيام أصحاب العمل استخدام المنصات الالكترونية مثل الشبكة العنكبوتية WWW من أجل دعم التوظيف التقليدي Traditional Recruitment وقد يمتد الاختيار ليكون عالميا وليس محليا فقط (خالد، وآخرون، ٢٠٢٣: ٩)

- ويعرفه الباحث هو مجموعة من الإجراءات المنظمةة تقوم على استخدام التقنيات الالكترونية في جذب المرشحين وحسب متطلبات الوظيفة المحددة من مهارات ومؤهلات وقدرات.

الفصل الثاني

خصائص الشباب :

للشباب خصائص ومميزات تميزها عن بقية الفئات في ضوء الخصائص العامة والخصائص الإنمائية وقد تتداخل هاتان النوعيتان في بعض الجوانب والأهم في هذه المقاربة سنفصلهما على النحو الآتي:

خصائص الشباب الانمائية (Development Potteries)، يمر الفرد منذ ولادته بخط نمو متسلسل يبدأ من فترة تلقح البويضة في رحم الأم وينتهي في مرحلة الشيخوخة وتصبح ذلك تغيرات انمائية Developmental Changes وتعرف هي سلسلة من التغيرات المتتابة وفقا

النمو العقلي Mental Growth :

يقصد بالنمو العقلي هي التغيرات التي تحصل في العمليات العقلية التي تقوم على نضج القدرات العقلية مثل الذكاء العقلي Intelligence والتفكير Thinking والإبداع Creativity وغيرها، (الاشول، ١٩٩٨) وتقوم الأنشطة العقلية والعمليات المعرفية على اكتمال ونضج مظاهر النمو الجسمي (صادق وابو حطب، ١٩٩٩) ويحدد (عقل، ١٩٩٤) خصائص النمو

العقلي والمعرفي على النحو الآتي :

- التكامل: ويقوم الجهد العقلي للفرد على إحداث تكامل تفاعلي ما بين العمليات المعرفية ومنها التفكير للوصول إلى تكوين جديد أكثر شمولاً واتساقاً بحيث يتم ايجاد إطار متكامل للعمليات المعرفية متعددة ومتناقضة.

- النسبية في التفكير: ويقوم على اتساق العمليات بشكل نسبي، ويصاحبه اتساع اجتماعي يتقبل وجهات نظر مختلفة.

- التفكير العقلاني : ويقوم على تقبل الشاب متناقضات الواقع والتفاعل مع مشكلات الحياة والقدرة على حلها وإدراك المواقف وتفسيرها ضمن مبادئ الواقع.

- العمليات المعرفية والعقلية: وتشمل ما يلي:

- الذكاء: هناك نظريات فسرت الذكاء ومنها نظرية (بياجيه) وقُسم تطور الذكاء العقلي إلى مراحل فإن ذكاء الشباب يقع ضمن مرحلة العمليات الشكلية أو الصورية والتي تقوم على الاستدلال الفرضي والتفكير المجرد.

١- يصل الفرد خلال هذه الفقرة إلى التوازن في :

- توازن نمو العضلات.

- التأزر بين الجهاز العضلي والعصبي.

- التناسق بين الاستجابات والمثيرات عند حدوثها.

٢- تصل القوة البدنية إلى أعلى مستوى ولا سيما العضلات الكبيرة والعظام والجلد
٣- تكتمل السيطرة العقلية والحسية والحركية من خلال الأنشطة.

٤- الاهتمام والميل إلى أنواع الرياضة ولا سيما العنيفة والتي تطلب جهداً عضلياً كبيراً.

٥- التخصص في بعض الألعاب المفضلة.

٦- نضج الاجهزة الحسية والعصبية (المليجي، ١٩٨٧) (الزيني، ١٩٩٨).

ومناقشة هذه التغيرات الإنمائية في ضوء متطلبات الوظيفة للشباب نجدها في اتجاهين الاول طبيعة الاعمال المختلفة والتي قد تعرض للشباب من خلال التوظيف التقليدي أو منصات التوظيف الالكترونية، والمتمثلة في قوة الجسم وصحة نموه وأن يكون خالياً من المعوقات الجسمية مع خاصية التوازن الانفعالي والمظهر الخارجي للجسم فهناك شروط صحية يجب التأكد منها من خلال الفحص الطبي وكما هو معتاد، والاتجاه الثاني هو امتلاك الشاب رغبة لاكتساب مهارات تتطلب التأزر الحركي والحسي والعضلي مثل استخدام الحاسوب فضلاً عن ابتعاد تأثيرات العوامل المؤثرة على النمو.

- الذاكرة Memory : تبلغ الذاكرة أقصى مدى خلال مرحلة الشباب بنوعيتها قصيرة المدى وطويلة المدى ويدل ذلك على نضج الوصلات العصبية في المخ.

- وهناك عمليات عقلية ومعرفية أخرى تكون فعالة اذا ما تم تهيئة الظروف المناسبة، وقد يحتاجها الشاب مثل التفكير والإبداع والاستعدادات والتعلم وغيرها (جميل، ٢٠١٢)

ويمكن مناقشة ما تقدم في ضوء ما تطلبه الوظائف من هذه القدرات نجد أن مظاهر النمو العقلي المختلفة وبمستوياتها تصل إلى قمة الأداء وتشير الدراسات السابقة ضمن هذا المجال ان المهمات التي تتطلب سرعة الاستجابة والذاكرة وإدراك العلاقات المعقدة تؤدي في هذه المرحلة من العمل درجة عالية من الكفاءة ونجد ان النتائج الابتكارية عالية المستوى والأصيلة تظهر لدى الشباب (الرياشي، ٢٠١٨)، فضلا عن انتهاء Thomar، ١٩٩٩ إلى أن الوظائف الفنية العالمية لها متطلبات نمو العقلي في مرحلة الشباب منها تحقيق النجاح المهني والتوافق مع الواقع والتغلب على الخوف من التغيير (ملحم، ٢٠٠٤)

خصائص الشباب العامة:

تعد مرحلة الشباب من أهم مراحل الحياة فخلالها يكتسب الفرد مهاراته الإنسانية البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية اللازمة لتدبير شؤون حياته وتنظيم علاقاته مع الآخرين.

ومن أهم السمات التي يتميز بها الشباب هي:-

- الاستعداد للتغيير.

-الطموح والتطلع للمستقبل.

-التذبذب والتردد.

-القدرة على اكتساب المعلومات.

ومن أهم خصائص هذه المرحلة هي:

١- مرحلة إيضاح، وفيها يتكامل مع الفرد في جميع النواحي البدنية والنفسية والجنسية والاجتماعية.

٢- مرحلة انتقال، حين تتكامل مظاهر النضج السابق بشكل متسارع تنقل الشباب إلى عالم الراشدين.

٣- مرحلة فقد وتقييم وتمحيص نتيجة التغيرات التي تتلاحق على الشباب ومحاولة التوافق معها.

٤- مرحلة الصراع نتيجة التمهين السابق والنزعة الاستقلالية لدى الشباب، والتي قد تحدث بين قيم الشباب ودوافع مجتمعه وهو ما يُعبر عنه بمصطلح صراع الأجيال.

٥- مرحلة طاقة وقوة يتمتع الشباب فيه بتكامل جسماني وطاقة حيوية، ما يجعل فئة الشباب عمود المجتمع الفقري ومستقبله المنتظر (الريماوي، ٢٠٠٩).

وفي الوقت الذي نتطرق فيه إلى توضيح مفهوم الشباب علينا أن نوضح ما يتميز به الشباب باعتبارهم الشريحة الأكثر أهمية في المجتمع وذلك عبر التالي:

١ -الشباب طاقة إنسانية تتميز بالحماسة والجرأة والاستقلالية وارتفاع مشاعر القلق والمثالية المنزهة عن المصالح والروابط.

٢- يتميز الشباب بالفضول وحب الاستطلاع فهم محبو السؤال والاستفسار بهدف الإدراك

والاستثمار في بناء القدرات البشرية. فالموظف الشاب يشكل مكوناً مهماً بالنسبة لكل العمل، ويرى الباحث أن هناك علاقة متبادلة التأثير بين آليات التوظيف ومستوى المهارات المطلوبة حسب طبيعة الوصف الوظيفي، ويتفق الباحث مع ما ذهب إليه (خالد وآخرون، ٢٠٢٣). ونظراً لأهمية العنصر البشري بالنسبة لأيّة منظمة سواء كانت إدارة أو شركة، وأهمية الدور الذي تقوم به في تفعيل سير وتطور المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها، أعطي له اهتماماً كبيراً ذلك لأن نجاح أية منظمة يتوقف على كفاءة الأفراد العاملين بها، لذلك وضعت طرقاً معينة لجلب وتوظيف العامل الكفاء.

وبهذا تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفعالية عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة.

مبادئ التوظيف الوظيفي:

يقوم التوظيف على المبادئ التالية:

- ١- الاستدامة: أي أن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة.
- ٢- المساواة أو تكافؤ الفرص: أي إعطاء فرصة متساوية لجميع المتقدمين.
- ٣- الكفاءة: هو اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعلن عليها وأكثرها قدرة على القيام بها. (ميكري، ٢٠١٥)
- مراحل التوظيف: ونميز ثلاث مراحل أساسية هي:

لما يدور من حولهم من قضايا ومواقف على جميع المسؤوليات من أجل الإلمام بأكبر قدر من المعرفة المكتسبة مجتمعياً.

٣- اتجاهاتهم نحو تأكيد الذات.

٤- العنفوان الداخلي للشباب، لذا نراهم لا يقبلون بالضغط والقهر مهما كانت الجهة التي ترأس هذا الضغط عليهم سواء كانت سلطة أم أسرة.

٥- يتميز بالديناميكية والحيوية والمرونة المتسمة بالاندفاع والانطلاق والتحرر والتضحية.

٦- قدرتهم على الاستجابة للمتغيرات من حولهم وسرعة في الاستيعاب.

٧- يتميزون بقبول الجديد المستحدث وتبنيه والدفاع عنه.

وبناءً على ذلك فإن هذه السمات تعكس قناعة الشباب ورغبتهم في تغيير الواقع الذي وجدوا فيه. وإنهم يتميزون بالقدرات لم تتميز بها أية شريحة أخرى في المجتمع، فهم أساس التغيير وقوة الدفع بعجلة التنمية لمجتمعاتهم، إذا تم التوجه إلى الاهتمام الفعلي بتحقيق حاجاتهم وتنمية قدراتهم ومواجهة التحديات (العزة، ٢٠١٠).

التوظيف: Recruitment

إن المنظمات، وإن اختلفت أشكالها أو طبيعتها، تتطلب طاقات بشرية، والتي تتمتع بمستويات عالية من الكفاءة المهنية والجدارة في العمل، محققة بذلك أهداف منظماتها، فأداء المنظمات الكفاء يبدأ بتوفير الكفاءة المهنية وحسن الاختيار

- الاستقطاب. polarization

يشير لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين للوظائف الشاغرة بالمنظمة. وهو البداية العملية لجذب العمالة وتتضمن عدداً من الأنشطة.

تقوم مؤسسات الدولة ومنظمات القطاع الخاص بإنشاء وحدات متخصصة لإدارة الموارد البشرية وتتضمن هذه الوحدات أقساماً متخصصة في وظائف إدارة الموارد البشرية ومنه ما يسمى بقسم التوظيف حيث يعمل فيه عدد من المتخصصين في الإعلان عن الوظائف وجذب العمالة، وإجراء المقابلات المبدئية مع المتقدمين.

مصادر الاستقطاب:

وتنقسم مصادر الاستقطاب إلى مصدرين أساسيين: الداخلية والخارجية.

١- المصادر الداخلية: وهي المصادر المتاحة داخل المنظمة ويمكن اللجوء إليها على الخصوص في حالة الوظائف التي تحتاج إلى خبرات لا تتوفر خارج المنظمة أو في حالة الوظائف الإشراقية، ويستعمل المسؤول في هذه الحالة عدة وسائل للكشف عن الكفاءات المناسبة، من أهمها مخزون المهارات ويستخدم هذا الأسلوب عندما يكون لدى المنظمة تصور كامل عن القدرات والمهارات المتوفرة لدى العاملين بها حيث يتم تحديد احتياجات كل وظيفة من الخبرات والمهارات والرجوع إلى مخزون المهارات

للبحث عن من تتوفر فيهم تلك المهارات والقدرات. وهناك أساليب أخرى مثل الترقية والنقل الوظيفي وغيرها.

٢- المصادر الخارجية: يبدأ عمل هذه المصادر في حال لم تجد المرشحين المناسبين لشغل الوظائف عن طريق المصادر الداخلية أو عندما تريد توظيف أشخاص لهم نظرة جديدة ومختلفة (ندير، وآخرون. ٢٠١٨).

مواقع التوظيف الإلكتروني

ذكر التقرير الأول لمنظمة العمل العربية بعنوان «التشغيل والبطالة في الدول العربية»، أن خدمة التوظيف الإلكتروني تعد من أهم الخدمات التي يجب أن تتوفر في منظومة سوق العمل، وتهدف إلى تقليل الهوة بين أصحاب العمل وبين الباحثين عن العمل وذلك من خلال استخدام القنوات الإلكترونية (الإنترنت)، وتساعد هذه الخدمة على تخفيض ما سمي «البطالة الاحتكاكية» (chômage frictionnel)، وهي البطالة التي سببها الرئيس غياب المعلومات عن جانبي سوق العمل (الباحثين عن عمل وأصحاب الأعمال). وتنبع أهمية هذه الخدمة من كونها تحقق مبدأ الشفافية والعدالة في قضايا التوظيف. وتقوم هذه الخدمة بتنفيذ العمل المطلوب باستخدام قوائم موازنة، تمثل كل قائمة منها مجموعة من المهن في سوق العمل بحيث يقوم الباحث عن عمل وصاحب العمل باستخدام قائمة

فوائد التوظيف الإلكتروني:

١. **اختصار الوقت في التوظيف:** يسمح التوظيف الإلكتروني بالتفاعل المباشر وباستمرار مع عملية البحث والتوظيف على مدار الساعة وطوال الأسبوع. ويمكن لصاحب العمل الإعلان عن وظيفة في وقت قليل يعادل ٢٠ دقيقة على موقع وظائف إلكتروني دون حدود لحجم الإعلان ويبدأ باستقبال السير الذاتية في الحال. إن التوظيف الإلكتروني أسرع بمعدل ٧٠٪ من وسائل التوظيف التقليدية ويزيد من سرعة دورة التوظيف في كل مرحلة من نشر الإعلان إلى استقبال السير الذاتية إلى غربلتها وإدارة الاتصالات وسير العمل.

٢. **تكاليف توظيف مخفضة:** إن تكلفة الإعلان عن الوظائف والبحث عن الأشخاص المناسبين في بوابات التوظيف يمكن أن تكون كلفتها أقل بنسبة ٩٠٪ من التكلفة التي تنتج عن استخدام شركات البحث أو وسائل الإعلان التقليدية.

٣. **انتشار أوسع للشركات:** يستفيد كل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل بشكل كبير من مواقع التوظيف الإلكترونية عبر نطاق البحث الواسع الذين يحصلون عليه عبر تلك المواقع.

٤. **أحدث أدوات الغربلة:** تسمح أدوات الفرز أو الغربلة الحديثة للشركات أو مسؤولي التوظيف بالوصول إلى صاحب الكفاءة الأنسب باستخدام ما يصل إلى ٢٤ معياراً متوفراً على موقع إلكتروني، والتي تتضمن الدولة التي يقيم بها الباحث عن عمل والمهارات المطلوبة والدراسة المنجزة

المقارنة نفسها. وهذا ما يمكن النظام من إنجاز مستوى المطابقة بين أصحاب العمل والباحثين عن عمل. (صقر، ٢٠٠٩)

أساليب التوظيف الإلكتروني

ويكون التوظيف عبر شبكة الانترنت وفقاً لثلاثة أشكال:

١. **مواقع الشركات الكبرى:** أغلب الشركات الكبرى، إن لم تكن جميعها، تستقبل طلبات التوظيف من الراغبين بالعمل عبر مواقعها الخاصة على شبكة الانترنت حيث غالباً ما تخصص هذه الشركات في موقعها الإلكتروني قسماً خاصاً للتوظيف تعلن فيه عن الوظائف الشاغرة وتستقبل فيه السير الذاتية للراغبين بالحصول على الوظيفة الشاغرة.

٢. **المواقع الوسيطة:** هناك مواقع متخصصة للبحث عن الوظائف الشاغرة في تخصصات عدة فهذه المواقع التي تلعب دور الوسيط بين الباحث عن وظيفة والشركة التي تقدم قائمة بأهم الوظائف المتوفرة، حيث غالباً ما تخصص قسماً منفصلاً للوظائف المتوفرة في كل دولة، الأمر الذي يسمح للراغبين بالعمل بالبحث عن وظائف في دول أخرى غير بلدانهم.

٣. **مواقع متخصصة:** وهناك مواقع أخرى أكثر تخصصاً، حيث لا تعلن عن الوظائف المتاحة في الشركات إلا في دولة معينة، حيث يكون فيها البحث أكثر تخصصاً، فهي تفتح خدمات موقعها فقط أمام الشركات في دولة محددة.

عبر الإنترنت إذ يستطيع الاتصال مباشرة بالباحثين عن عمل المؤهلين ولا تتطلب هذه العملية وسيط لبحث ويغربل ويقيم ويختار الأشخاص الذين يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة. كون مسؤول التوظيف أو صاحب العمل هو الوحيد الذي يدير عملية التوظيف، فإن ذلك يكسبه معرفة مميزة عن طبيعة السوق وتنافسية هذه الوظيفة. كما بإمكانه ضمان إيجاد الشخص الأكثر تأهيلاً والأنسب للوظيفة على المدى البعيد.

٩. **يفتح المجال لبناء قاعدة بيانات مرجعية:** يستطيع أصحاب العمل حفظ السير الذاتية المتميزة التي حصلوا عليها من خلال عملية البحث التي أجريت لبناء قاعدة بيانات خاصة بهم تضم أصحاب أفضل الكفاءات الذين تمت غربلة سيرهم الذاتية بهدف أي استخدام مستقبلي. (الطيب والامين، ٢٠١٥).

المقارنة بين التوظيف الإلكتروني والتوظيف التقليدي

مصطلح منصة توظيف ذكية هو مصطلح حديث نسبياً، ربما تعرضنا له على عجلة دون تمعن في فوائده التي تختصر عملية التوظيف إلى أيام معدودة، لذلك دعني هنا أبسط هذا المفهوم لتتعرف أكثر على مميزاته، ولكن قبلها لنبدأ بسؤال مهم: كيف كانت تتم عملية التوظيف قبل ظهور منصات التوظيف الذكية؟ وما الذي اختلف بعد ظهورها؟

يبدأ التوظيف التقليدي عادةً بنشر إعلان وظيفتك على الشبكات الاجتماعية أو

والمستوى الوظيفي والخبرات السابقة وغيرها من المعايير. وقد أدى ذلك إلى زيادة فعالية عملية التوظيف عبر الإنترنت ومستوى الباحثين عن عمل.

٥. **توفير فرص إظهار العلامة التجارية للشركات:** يستطيع أصحاب العمل استخدام إعلاناتهم لإظهار العلامة التجارية للشركة وصورتها وقيمتها للباحثين عن عمل.

٦. **أحدث أدوات الإدارة:** تدار عملية التوظيف كلها من مكان واحد يسمح لصاحب العمل بالإعلان عن الشواغر الوظيفية، واستلام السير الذاتية، وغربلة الباحثين عن عمل وتصنيفهم والاتصال بالمرشحين بشكل منفرد أو كمجموعة وتتبع النشاطات كافة من «صفحتهم الشخصية» المزودة بأعلى درجات الفاعلية والسرية. ويستطيع الباحثون عن عمل تتبع حالة طلبهم أيضاً في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف من الصفحة الشخصية الخاصة بهم. ويسمح ذلك لطرفي عملية التوظيف بالتمتع بتجربة مميزة.

٧. **المحافظة على السرية:** توفر مواقع التوظيف الإلكترونية إمكانية الحفاظ على السرية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل. ويستطيع أصحاب العمل البحث عن السير الذاتية في قاعدة البيانات دون الإعلان عن الوظيفة إذا كانت ذات طبيعة حساسة، أو يمكن لهم الإعلان عنها مع إبقاء اسم الشركة خفياً.

٨. **يفتح المجال للمبادرة :** تقع عملية التوظيف تحت سيطرة صاحب العمل أو مسؤول التوظيف التامة خلال التوظيف

الوظيف مع مؤهلات ومهارات المتقدمين. وفي ضوء ما تقدم من خلال تحليل أدبيات التوظيف ورؤية الباحث يمكن القول إن العلاقة بين تشغيل الشباب وطرق التوظيف الالكترونية أو التقليدية هي علاقة تكاملية عملياً.

الفصل الثالث نتائج ومقترحات

اولا النتائج:

خلص البحث إلى النتائج الآتية :

١- إن الشباب كفاءة عمرية وضمن خط حياة الشاب النمائي فهو اقصى قوة جسدية وعقلية ومعرفية وإبداعية في المجتمع.

٢- ضمن المنظور الاجتماعي للشباب مستوى مقبول نسبياً من الذكاء الاجتماعي قدرته في بناء علاقات اجتماعية فعالة في مهارات الحوار والاتصال والإقناع.

٣- ضمن المنظور النفسي كذلك للشباب مستوى مقبول من الذكاء الانفعالي Emotional Intelligence الذي يقوم على الاتزان الانفعالي والسيطرة على الغضب وزيادة في الهدوء عند مواجهة مواقف صعبة أو سهلة.

٤- للشباب تفكير مركّز على كيفية الحصول على وظيفة يطور فيها ذاته بالاستناد على المناظير السابقة.

٥- لو رجعنا إلى فوائد التوظيف الالكتروني أو الذكي نجدها مناسبة

مواقع التوظيف المختلفة، لتستقبل بعد ذلك ملفات السير الذاتية التي يتطلب عليك مراجعتها، بعد ذلك تنطلق في دوامة من الاتفاق على مواعيد محددة للمقابلات، ومن ثم خوض نقاشات ومفاوضات حول الأسعار للوصول إلى العرض الأفضل.

ولكن نادراً ما تنتهي عملية التوظيف بهذه الطريقة عند هذا الحد، فعلى الرغم من هذه التفاصيل المتشعبة والجهد المبذول فإنك تُفاجأ بأن مهارات مَنْ وظفتهم لا تتناسب مع احتياجاتك، أو قد ينضمون إلى شريحة الموظفين الذين يتكون وظائفهم بعد أقل من شهرين، وهم كثر بناءً على الإحصاءات المتعددة؛ إذ تتجاوز نسبتهم ٣٠٪، لتجد نفسك تعاود الكرة من جديد في رحلة من مراجعة السير الذاتية والاتفاق على مقابلات وإجرائها... إلخ. (ابو العلا، ٢٠٠٩)

أسس استخدام المنصة في التوظيف الإلكتروني

يرى الباحث أن استخدام المنصة في التوظيف يمنحنا فوائد منها:

١- سرعة التوظيف، ما يعطى فائدة عملية للمؤسسة في اكتساب الوقت ودقة الاستقطاب.

٢- تبسيط إجراءات التوظيف.

٣- تقديم تجربة حديثة تعكس أهمية استخدام التكنولوجيا في التوظيف.

٤- تعالج تأثير ذاتية أو تحيز الإدارة بين المتقدمين.

٥- دقة الاختيار وهو الخطوة التالية لعملية الاستقطاب من خلال مطابقة الوصف

ومتسقة مع الخصائص العامة للشباب.

٦- التوظيف الالكتروني منفذ فعال لاستقطاب الشباب للوظائف التي تناسبهم..

الحكومية ومنظمات القطاع الخاص.

- متابعة الخريجين والمساعدة في توظيفهم ولا سيما التوظيف الالكتروني.

٢- مقترحات تخص دور وزارة الشباب والرياضة:

- التنسيق مع الجامعات حول برامج تأهيل الخريجين الشباب للعمل.
- تهيئة أدوات التوظيف الالكتروني وفتحها أمام الشباب لاستقطابهم نحو العمل.
- فتح دورات تطويرية للمهارات التي تناسب التوظيف للشباب.
- تشجيع الشباب على مفهوم التطوع وجعله خاصية للمتطوع للمفاضلة عند اختيار المتقدمين للعمل.
- التنسيق مع مؤسسات الحكومية والقطاع الخاص بتحديد احتياجاتهم للموظفين الشباب.

ثانياً : المقترحات

يقترح الباحث لإبراز العلاقة بين تشغيل الشباب والتوظيف الالكتروني عدداً من المقترحات على ما يلي:

- ١- مقترحات تخص دور الجامعات والمعاهد الحكومية والأهلية هي:
- تبني فلسفة تلبية سوق العمل من عاملين الشباب.
- إعداد برامج تعليمية ضمن خطط التدريس تختص بالتدريب على بعض مهارات العمل.
- فتح دورات أثناء الخدمة In serves بعد التخرج وبالتنسيق مع المؤسسات

المصادر :

- ١- مكتب العمل الدولي (٢٠٠٥) : الشباب وسبل الوصول الى العمل اللائق، وقائع المؤتمر العمل الدولي، جنيف، ص٤-٢٠
- ٢- ضحاوي، بيومي محمد وخاطر، محمد البراهيم، (٢٠١٧) : التربية المقارنة ونظم التعليم في بلدان العالم المتقدم، القاهرة، دار الفكر العربي
- ٣- ابن كثير (ت ٧١ هجرية) : ١٩٩٧: تفسير ابن كثير، تحقيق محمد حسين شمس الدين، ج٤، ط٣، بيروت دار الكتب العلمية
- ٤- الغباري، محمد سلامة (١٩٨٩) : رعاية الاسرة والطفولة والشباب والخدمات الاجتماعية وط٢، مصر، المكتب الجامعي الحديث
- ٥- ليلة، علي (١٩٩٣) ٩٠ الشباب العربي، تأملات في ظواهر الاحياء الديني والعنف، ط٣
- ٦- القاهرة، دار المعارف
- ٧- كمال، مصطفى (١٩٩٤) : إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر و التوزيع، القاهرة

- ٨- محمد و دربال، وآخرون (٢٠١٨): دور المنظمات في توظيف الشباب، بحث تخرج، كلية العلوم الاجتماعية. جامعة سيدس محمد، الجزائر، مؤمن على موقع www.alukah.net تاريخ الاطلاع ١٠ تموز ٢٠٢٤
- ٩- عبد الرحيم، صقر (٢٠٠٩): تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الالكترونية.
- ١٠- الطيب، مصطفىاوي والامين، يونيف (٢٠١٥): خدمات التوظيف الالكتروني - نموذج لتقييم مواقع التوظيف بالجزائر، جامعة المسيلة، الجزائر
- ١١- خالد، خوني وآخرون (٢٠٢٣): واقع الاعتماد على التوظيف الإلكتروني في المؤسسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوزياف، الجزائر
- ١٢- الطواب، سيد محمود (١٩٩٩): النمو الانساني أسسه وتطبيقاته، مصر، دار المعرفة الجامعية
- ١٣- اسماعيل، محمد عماد الدين (٢٠١٠): الطفل من الحمل الى الرشد، عمان، دار الفكر للنشر
- ١٤- السيد، فؤاد البهي (١٩٩٩) الاسس النفسية للنمو من الحضانه الى الشيخوخة، القاهرة، دار الفكر العربي
- ١٥- العيسوي، عبد الرحمن (١٩٩٩): سيكولوجية نمو الانسان، مصر، دار المعرفة الجامعية
- ١٦- المليجي، عبد المنعم (١٩٨٧): النمو النفسي، القاهرة، مكتبة مصر
- ١٧- الزيني، محمود، (١٩٩٨): سيكولوجية النمو والدافعية الاسس والتطبيقات الرياضية ورعاية السباب، القاهرة، دار الكتب الجامعية
- ١٨- الأشول، عادل عز الدين (١٩٩٨): علم النفس النمو، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية
- ١٩- صادق، امال و ابو حطب، فؤاد (١٩٩٩): نمو الانسان من مرحلة الجنين الى مرحلة المسنين، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية
- ٢٠- جميل، رضوان (٢٠١٢): علم النفس النمو : اساسيات وتطبيقات، القاهرة، دار الفكر المعاصر
- ٢١- الرياشي، محمد ناصر (٢٠١٨): التغيرات النمائية في الجانب الجسمي والجانب اعقلي لدى افراد نرحلة الشباب ومرحلة اواسط العمر، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية، العدد ٣٩، جامعة بابل. ٢٨-٧
- ٢٢- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٤): علم النفس النمو دورة حياة الانسان. عمان، دار الفكر للنشر
- ٢٣- العزة، سعيد حسني (٢٠١٠): سيكولوجية النمو، عمان، دار العلمية للنشر
- ٢٤- الريماوي، محمود عودة (٢٠٠٩): علم النفس اطورى، القاهرة، الشركة العربية المتحدة
- ٢٥- ندير، صدوقي، وآخرون (٢٠١٨): اساليب التوظيف، ورقة بحثية مقدمة الى كلية العلوم الاقتصاد، جامعة مسيلة، الجزائر
- ٢٦- ميكري، م (٢٠١٥): فعالية تحليل الوظائف والاختيار للمورد البشري، الجزائر، مجلة الاتصال العد ١٠٩، ص ٦٧-٢٤
- ٢٧- صقر، عبد الرحيم (٢٠٠٩):، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الالكترونية، ٢٠٠٩، ص: ٢٢.

تمكين الشباب للوظائف الخضراء

أ.م.د. وسن محسن

Abstract

The current study does not say everything about the topic titled / Empowering youth for green jobs But it tries to fill a gap in the database by highlighting this essential and important position in human development and human security at the local level And the global.

It constitutes a cognitive value and a basic basis for developing a national strategy that contributes to drawing up policies and programs that achieve sustainability and equity in economic development through the economy Green.

The issue of the economy, food crises and climate change still has repercussions on youth and society, and the idea of the green economy is a measure of sustainable development because the first century The twenty faces two problems, the first of which is the risks of climate change and the deterioration of natural resources, which could threaten youth and the quality of life for current and future generations. Therefore, the world is moving today towards working to spread green collar jobs as a real initiative and an international action plan

ملخص البحث:

الدراسة الحالية لا تقول كل شيء عن الموضوع الموسوم، «تمكين الشباب للوظائف الخضراء»، لكنها تحاول أن تسد نقصاً في قاعدة البيانات من خلال تسليط الضوء على هذا الموضوع الأساسي والمهم في التنمية البشرية والأمن الإنساني على المستوى المحلي والعالمي، فهو يشكل قيمة معرفية وقاعدة أساسية لوضع استراتيجية وطنية تسهم في رسم سياسات وبرامج تحقق الاستدامة والإنصاف في التنمية الاقتصادية من خلال الاقتصاد الأخضر.

ومازال لموضوعات الاقتصاد والأزمات الغذائية وتغير المناخ، انعكاسات على الشباب والمجتمع، أما فكرة الاقتصاد الأخضر فهي مقياس للتنمية المستدامة لأن القرن الواحد والعشرين يواجه مشكلتين متمثلتين في مخاطر تغير المناخ وتدهور الموارد الطبيعية التي من شأنها تهديد الشباب ونوعية الحياة للأجيال الحالية والمستقبلية، لذلك يتجه العالم اليوم نحو العمل على نشر وظائف الياقات الخضراء، كمبادرة حقيقية وخطة عمل دولية للتحويل نحو العمل اللائق كالوظائف الخضراء من أجل تمكين الشباب وتقليل البطالة

to shift towards decent work, unemployment among youth, and reducing poverty rates, while at the same time protecting ecosystems and biodiversity and rationalizing consumption. Such as green jobs to empower youth and reduce Energy, in addition to establishing a carbon-free economy, avoiding the production of all forms of waste, and reducing pollution and its sources.

To sustainable levels Keywords:

Empowerment, Youth, Green Jobs.

بين الشباب وتخفيف معدلات الفقر، وفي الوقت ذاته حماية النظم البيئية والتنوع الحيوي وترشيد استهلاك الطاقة إلى جانب إرساء اقتصاد خال من الكربون وتجنب إنتاج جميع أشكال النفايات والتقليص من التلوث ومصادره إلى مستويات مستدامة. الكلمات المفتاحية:

التمكين، الشباب، الوظائف الخضراء.

العالم اليوم في عصر ما يسمى (عصر الانثروبوسين) بسبب الثورة العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية وقضايا المهددات والتعليم والتمكين والاستدامة، تجعل قضية التنمية والتمكين أداة فعالة في بناء الإنسان وتكوين الثروة البشرية وارتفاع معدلات الإنتاجية للشباب المتفاعل مع معطيات الحضارة العالمية بما ينسجم مع أهداف التنمية المستدامة.

ثالثاً: أهداف البحث: تعد أهداف الدراسة المسار المنطقي الذي يسعى إليه الباحث لتحقيقها بعيداً عن التحيز والتمييز. وفي ضوء ذلك حددت أهداف الدراسة بالآتي:

- تسليط الضوء على الوظائف الخضراء للشباب.
- استعراض بعض التجارب الدولية.
- الكشف عن الأدوار التنموية للشباب.
- استعراض التحديات التي تواجه الوظائف الخضراء.

المبحث الأول:

أولاً: مشكلة البحث: عندما يطرح الباحث موضوع بحثه، لابد أن تكون له قاعدة معلومات ينطلق منها تشمل المشكلة المراد دراستها، ومعرفة أسبابها واقتراح الحلول فضلاً عن ما يمكن أن يقدمه من جديد للتراكمات العلمية والمعرفية، وبذلك يلفت نظر المعنيين إلى خطورة المشكلة التي يعالجها بحثه وآثارها على المجتمع.

لذا لابد من تفعيل الدور التنموي للشباب في المصفوفة الاجتماعية والمنظومة الاقتصادية وبناء التوصيات واتخاذ القرارات.

ثانياً: أهمية البحث: تسليط الضوء على توليد الوظائف الخضراء، من خلال الاقتصاد الأخضر مع بيان دور الشباب في التنمية، وخاصة التنمية الاقتصادية لأن المتغيرات الاقتصادية، التي يمر بها

أولاً: - الإطار المفاهيمي للدراسة:

أولاً:- مفهوم التمكين

بحسب تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو العملية التي من خلالها يكتسب الافراد والجماعات القدرة على اتخاذ القرارات وتحقيق نتائج تؤثر بشكل إيجابي على حياتهم، وهو يشمل منح الافراد الأدوات المعرفية والفرص اللازمة لتحقيق التنمية الشخصية والاجتماعية والاقتصادية.

أما تمكين الشباب فهو عملية دعم الشباب وتزويدهم بالمهارات والمعرفة والفرص اللازمة ليكونوا قادرين على تحقيق امكاناتهم والإسهام الفعال في مجتمعاتهم. ويشمل التمكين الشبابي تعزيز قدراتهم على اتخاذ القرارات والمشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتطوير الثقة بالنفس والوعي بحقوقهم.

ثانياً :- مفهوم الشباب

تعرف الأمم المتحدة الشباب بأنهم الافراد الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤ عاماً.

ثالثاً :- مفهوم الوظائف الخضراء

هي الوظائف التي ينتجها الاقتصاد الأخضر والتي تسهم في الحفاظ على البيئة الطبيعية وتحسينها والتحول إلى اقتصاد أكثر استدامة وفعالية سواء كان في القطاعات التقليدية مثل التصنيع والبناء أو القطاعات الجديدة الناشئة مثل الطاقة المتجددة، ما تساعد على تحقيق تنمية مستدامة تحافظ على الموارد للأجيال القادمة.

الإطار النظري للدراسة

أولاً - الدور التنموي للشباب: تعد قضية

تمكين الشباب من القضايا التنموية المهمة، لأن الشباب لبنات الاقتصاد وقادة المستقبل وأهم موارد المجتمع البشري، ونلاحظ أن ارتفاع نسبة الشباب في المجتمعات له مدلول إيجابي وآخر سلبي، أما الإيجابي فهم ثروة الأمم والعمود الفقري للمجتمع، في حين يتمثل المدلول السلبي في الضغط الهائل الذي يخلفه العدد الضخم للشباب على الخدمات الاجتماعية وسوق العمل، ما يسبب تحدياً كبيراً في السياسات التنموية وربما تكون من نتائج البطالة التي تؤثر سلباً على المجتمع، ما تسبب التنمية غير السعيدة للأجل اللاحقة. ويقول تقرير التنمية إن الشباب هم العمود الفقري لعملية الاقتصاد الأخضر من منظور الاقتصاد الكلي، وتُظهر المعطيات التجريبية أن ظاهرة البطالة من التحديات الكبيرة التي تواجه الاقتصاد والمجتمع العراقي بشكل عام والتنمية البشرية بشكل.

توجد الأسباب عديدة قد تكون عائقاً أمام التنمية، يأتي في مقدمتها، الأسباب الهيكلية والمتمثلة في النمط الأحادي للنمو الاقتصادي، والتمحور حول استغلال النفط، وفي خصائص قوة العمل التي ترتفع فيها نسبة الشباب وتفتقر إلى التدريب اللازم لتلبية احتياجات سوق العمل وهذا يعني أن عملية التنمية تحتاج إلى:

أولاً: معالجة هذه الأحادية المتمحورة

حول استغلال النفط.

ثانياً: حل إشكالية قوة العمل، وما تتميز به من خصائص تستدعي الوقوف لوضع الحلول وإيجاد البدائل، لأن الموارد البشرية (الشباب) خاصة تمثل «الطاقة الخلاقة والمبدعة التي تتولى استثمار الموارد الطبيعية، فضلاً عن أن تحقيق التقدم العلمي والتقني والاقتصادي في كل المجتمعات تعتمد على القدرات والخبرات والمهارات اللازمة للموارد البشرية وعلى كفايتها».

نستنتج من ذلك أن التنمية لا تحتل البطالة ولا تتعايش معها، كما أن البطالة عنصر إفساد للتنمية، وخطر على الأمن الاجتماعي، وشر على الاستقرار السياسي وبتر وتشويه لقيم الإنسان، وإن بقاء نسبة كبيرة من القوى النشطة خارج سوق العمل يعيق التطور الاقتصادي، ويعطل سير التنمية، وينشر الكساد في سوق الاستهلاك، وتراجع بسببه مستويات الدخل والادخار للطاقة الاستثمارية.

لم يكن الاهتمام بقضايا تمكين الشباب والتنمية وليد العصر الحديث بل تعود إلى آراء آدم سميث (الذي أكد على مهارة العنصر البشري)، وعدها أساسية في العملية الانتاجية مثلها مثل رأس المال والآلات والمباني.....) معنى ذلك أن هناك علاقة مباشرة بين الموارد البشرية ونموها من جانب والدخل والرفاهية من جانب آخر.

ويقول «فردريك هاريسون» في كتابه الموارد البشرية في ثروة الأمم «إن الموارد البشرية وليس رأس المال ولا الدخل هي الوسائل

الإيجابية التي من شأنها تجميع الأموال واستغلال الموارد الطبيعية، وإنشاء هيئات سياسية واقتصادية واجتماعية لدفع عملية التنمية إلى الأمام».

ونذكر العديد من الأمثلة والشواهد الدالة على مصداقية هذا الرأي، فهناك الكثير من المجتمعات التي تفتقر إلى وجود الموارد الطبيعية، ولكنها استطاعت أن تخطو خطوات واسعة وكبيرة، مكنتها من تجاوز العديد من المجتمعات في تقدمها، من خلال اعتمادها مبدأ تطوير الموارد البشرية عموماً والشبابية بصورة خاصة كالتأهيل والتعليم، والتدريب أو التثقيف المستمر كاليابان. كما أن ما حصل في دول النور الآسيوية من تطور أحد الأمثلة الواضحة في هذا المجال.

معنى ذلك ان المسيرة العلمية كانت نتاج تلاقي وتلاقح وتزاوج طيف واسع من الأفكار والمعطيات والنتائج تمخض عنها قدرات شبابية تشكل محوراً أساسياً لبناء القدرات وهو آلية رئيسة من آليات التمكين فهو استراتيجية وطنية كبرى لأن الشباب يشكلون نسبة عالية في المجتمع بأكثر من ٧٠٪.

هناك الكثير من الإشارات التي أوردها علماء الاقتصاد مثل «وليم بتي» «وساي» و«مالثوس» وغيرهم من علماء الاجتماع والعلوم الاجتماعية الأخرى المعنية بذلك، تؤكد وتحت على الاهتمام بالعنصر البشري (الشباب) حيث عدوا المهارات من العناصر الأكثر أهمية في خزين رأس مال الأمة.

وما يؤكد ذلك مقولة العالم «الفرد مارشال» في كتابه (أصول الاقتصاد) «إن فئة متعلمة

بالتكنولوجيا الحديثة، وتكف عن بناء البنى التحتية الضرورية لعموم الاقتصاد الوطني، فضلاً عن انخفاض الموارد الضريبية والرسوم، التي تذهب إلى خزينة الدولة...).

ولعلنا قد نصل إلى نتيجة مفادها إن الطريق إلى التنمية لا بد أن يمرّ بحل إشكالية البطالة، لأنها قد تكون عقبة كالداء أمام خطط وبرامج تنمية، ولا تضع في حساباتها التخلص من البطالة أو على الأقل الحد من هذه المشكلة الخطرة.

ويبقى السؤال الذي يحتاج إلى الإجابة عليه هو: كيف نستطيع علاجاً أو حلاً لمشكلة البطالة حتى لا تقف حائلاً أو عائقاً أمام التنمية؟؟

وللإجابة على هذا السؤال فإن هناك بعض الخطوات التي يمكن بواسطتها إذا ما رُوعيت حل مشكلة البطالة أو الحد من تفشيها، وهي:

١- إن حل مشكلة البطالة لا يتم عن طريق فتح أبواب التوظيف في الدوائر الحكومية. وإنما عن طريق توليد الوظائف الخضراء بواسطة الاقتصاد الأخضر.

٢- الحل الجذري يجب أن يقترن بتوسيع القطاع الخاص؛ لكي يستقطب بعض العاطلين عن طريق إيجاد فرص عمل للشباب، أو بتمكين ذلك القسم من العاطلين الراغبين في تأسيس أعمال حرة مستقلة لهم، ليمارسوا حقهم في الإنتاج وفي هذه الحالة ستزداد المصادر التي تصب في الانتاج المحلي الإجمالي.

٣- تفعيل الدعم المصرفي والقانوني للقطاع الخاص عموماً، بما فيه الشركات الوطنية لفتح فروع إنتاجية وخدمية جديدة لإشباع

من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة، ذلك لأن الإنسان بالعلم والمعرفة والوعي والطموح والقدرة على العمل والإنتاج والقدرة على الخلق والإبداع يستطيع أن يُسخر كل قوى الطبيعة ومصادرها، وما في باطن الأرض وما فوقها لصالحه والارتفاع بمستوى معيشتة، وتوفير الحياة الكريمة له وللآخرين»

كما أن عالم الاقتصاد والاجتماع «كارل ماركس» قد عدّ في الكثير من كتاباته الإنسان «أثمن رأسمال» وليس من شك أن رأس الحربة في العنصر الإنساني، أو البشري يمثلته الشباب لما لهذه الشريحة من مقومات وإمكانات ذاتية وموضوعية تؤهلها وتمكنها من قيادة العملية التنموية، ودفعها في اتجاهها الصحيح إلى مديات أكبر وأوسع. وهذا الأمر يجعل من شريحة الشباب رأسمال متجدد للمجتمع، حيث إنّ رأس المال كما يُعرّفه جملة من الاقتصاديين وعلى رأسهم الاقتصادي «ايرفينج فيشر» الذي يرى «أنّ رأس المال البشري كأى شيء يدر تياراً من الدخل عبر فترة من الزمن. وأنّ الدخل إنما يتولد عن رأس المال»

إنّ الموارد البشرية وبالذات (تمكين الشباب) هي المحور الذي تدور حوله أية خطة في عملية التنمية لأن التنمية أولاً وأخيراً وسيلتها وهدفها الإنسان.

وإذا أردنا أن نتكلم بلغة الاقتصاديين فإن هذا يعني أنّ رؤوس الأموال البضاعة والمصرفية والخدمية يخف نموّها، بسبب انكماش الدورات الانتاجية، وعدم حصول التراكم المالي لديها. ما يجعلها تتوقف جزئياً أو كلياً عن تجديد رأسمالها الثابت أو تزويده

- التسرب للشباب
- ٦- تحسين المستوى الصحي للشباب
- ٧- تعزيز المستوى التكنولوجي للشباب
- ٨- التوازن بين قيم الأصالة والمعاصرة
- ٩- بناء ثقافة السلام وتسوية النزاعات
- ١٠ - تعزيز دور الاعلام في التنمية المجتمعية
- ١١ - والتأكيد على الوظائف الخضراء من خلال الاقتصاد الأخضر.

بواسطة المعطيات يمكن أن نعد تمكين الشباب وتوليد فرص العمل من الاقتصاد الأخضر بمثابة الموضوع الأساسي للخطط والبرامج التنموية وأن النهج الاستراتيجي في تذليل الصعوبات لتمكين الشباب يجري تناوله في المقام الأول من خلال توسيع قاعدة مهارات للشباب وأن مؤشرات الواقع تؤكد أهمية علاج مشكلات الشباب والاستثمار في التعليم والتدريب عن طريق الوظائف الخضراء التي ينتجها الاقتصاد الأخضر.

ثانياً :- أسباب الانتقال إلى الوظائف الخضراء للشباب

- من اجل تعزيز الأمن الإنساني وحل النزاعات للحصول على الارض والغذاء والماء وغيرها من الموارد الطبيعية.
- تحسين كفاءة الموارد الطبيعية والطاقة عن طريق الاستثمار في الطاقة الجديدة والمتجددة لتخفيض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري.
- تسليط الضوء على المجمعات المحلية (الريفية) بهدف التخفيف من حدة الفقر عن طريق الكفاءة في استخدام الموارد الطبيعية والأنظمة الإيكولوجية.

حاجات المستهلكين والأسواق بالسلع الضرورية واستيعاب الأيدي العاملة المتزايدة باستمرار نتيجة للزيادة المطردة للسكان.

٤- تسليط الضوء على القوى العاملة النسوية، الرغبة في العمل لدى القطاع الخاص، وعند التوظيف في أجهزة الدولة، أو تأمين الدعم الحكومي (المصرفي وغيره) للنشاط الإنتاجي أو الخدمي، أو تأسيس مشاريع خاصة بالنساء ولاسيما فيما يتعلق باللواتي فقدن معيّلهن.

٥- إعطاء الشباب دوراً في رسم السياسات وتعزيز أدوارهم في المشاركة بصناعة القرار. نستنتج من كل ما ذكر أنّ كلمة (توفير فرص عمل) في قلب مفهوم التنمية البشرية واعتبار البطالة آفة للتنمية البشرية وتدميراً لرأس المال البشري. وتأسيساً على ما تقدم وانطلاقاً من أن الشباب عنصر فعال في المجتمع وعماد كل جهد إنساني تنموي، فأنّ خيارات التدخل من اجل التنمية البشرية المستدامة يمكن أن تركز على الجوانب الآتية:

١- المشاركة وحق المسؤولية: أي توسيع خيارات الشباب وتعزيز مشاركتهم في جميع مجالات الحياة من خلال توفير سبل عيش آمن وكريم ومستدام للشباب.

٢- تعزيز ثقافة الشباب وتنمية المهارات والقدرات الذهنية والبدنية والابتكار والتجديد وتأکید دورهم في بناء الحياة الثقافية.

٣- تنمية قيم المواطنة وتعزيز الانتماء والترويج للعمل التطوعي

٤- تمكين الشباب اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً

٥- تعزيز فرص التعليم وخفض مستويات

للشباب مثل الزراعة العضوية وإدارة الموارد الطبيعية والتسويق الأخضر.

البناء الأخضر: هو أسلوب جديد يسعى إلى خلق بيئات معيشية جديدة على أسس صحية ومستدامة مع تقليل من الأثر البيئي للمباني والتكاليف التشغيلية على المدى الطويل واختيار مواد بناء صديقة للبيئة وتصميم المباني بطريقة تندمج مع البيئة المحيطة كل هذا يمكن أن يخلق وظائف في البناء والهندسة والعمارة.

التكنولوجيا الخضراء : بسب التطور السريع والتقدم التقني أصبح الانتقال إلى التكنولوجيا الخضراء مسألة مهمة وضرورية لخلق فرص جديدة للشباب، مثل تطبيق تقنيات جديدة للحد من انبعاثات الكربون وتحسين الكفاءة البيئية.

إدارة النفايات وإعادة التدوير: إن إعادة التدوير له إمكانات هائلة لخلق فرص العمل كونها جزءاً من التنمية المستدامة، ووفقاً لمنظمة العمل الدولية يمكن أن يخلق ١٨ مليون وظيفة إضافية لأن العالم اليوم متجه نحو الاقتصاد الدائري بحلول عام ٢٠٣٠، وهذه الوظائف تمتد عبر قطاعات مختلفة مثل التجميع والفرز والمعالجة والتصنيع والبحث وعمليات فحص ومراقبة الجودة وإدارة الخدمات.

النقل المستدام: هو مجموعة الأنظمة ووسائل النقل التي تقلل من الأثر البيئي السلبي، وتعزز وسائل النقل المستدام مثل السيارات الكهربائية ووسائل النقل العامة كما يمكن أن تخلق وظائف في التصنيع والصيانة والتخطيط الحضري.

- التصدي لمشكلة النفايات الصلبة ومحاولة إعادة تدويرها، خاصة وأن أكثر من ٥٠ ٪ من هذه النفايات يتم القاءها في المياه ما يؤدي إلى تلوثها وأن التخلص منها بطرق آمنة أو إعادة تدويرها يؤدي إلى بيئة نظيفة.

- المخاطر الاقتصادية والاجتماعية وتحسين جودة التربة الزراعية وزيادة المحاصيل الزراعية.

الاهتمام بقضايا المياه والمحافظة عليها من التلوث وترشيدها، ما يؤدي إلى تقليل الطلب على الماء في الزراعة والصناعة والسكن بنسبة ٢٠٪ بحلول ٢٠٥٠، الأمر الذي يخفف الضغوط على المياه السطحية والجوفية على المدى القصير والطويل.

ثالثاً :- كيف يمكن خلق الوظائف من الاقتصاد الأخضر؟

أولاً : الطاقة المتجددة : كل الدراسات أكدت أن الاستثمار في الطاقات المتجددة هو نظام فعال وعادل في توزيع الثروات واستدامة البيئة والحفاظ على البنى التحتية مثل الطاقة الشمسية، وطاقة الرياح، والطاقة الكهرومائية، وإدارة النفايات واستدامة الزراعة. وأن تقليل انبعاثات الكربون وتقليل استنزاف الموارد الطبيعية قادران على خلق فرص جديدة للشباب والاستدامة في توليد هذا الفرصة الجبارة، ما يولد أساساً جديداً في النظام الاقتصادي يؤدي إلى الابتكار والتجديد والاستدامة والحد من الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية.

الزراعة المستدامة: تسهم الزراعة في خلق ممارسات جديدة يمكن أن تولد فرصاً جديدة

التحول الصناعي :- أي تطوير أساليب انتاج أكثر كفاءة تقلل من استهلاك المواد والطاقة وإعادة تصنيع المنتجات من مواد معاد تدويرها.

الشراكات بين القطاعين العام والخاص :- أي المشاركة بين القطاعين الحكومي والقطاع الخاص لتعزيز الاستثمار في البنية التحتية المستدامة.

نستطيع ان نقول من خلال المبادرات أعلاه يمكن للاقتصاد الأخضر أن يسهم في خلق الفرص الجديدة للشباب في سوق العمل المستدام ويدعم النمو الاقتصادي والاجتماعي مع الحفاظ على الموارد الطبيعية للأجيال.

التجارب الدولية للتوظيف الأخضر للشباب

أولاً: تجربة الهند

شرعت الهند (قانون المهاتما غاندي لضمان التوظيف في المناطق الريفية ٢٠٠٥ / قانون ضمان التشغيل الريفي القومي) والذي يعد اكبر برنامج لتشغيل الشباب في الهند. وقد جاء في ملخص هذا القانون (اتاحة ما لا يقل عن ١٠٠ يوم من العمل بأجر مكفول في السنة لكل فرد من الأسرة يشارك في هذا البرنامج)، وهو اذ يعتمد على الاستثمار في الأصول الطبيعية يجعل الاتجاه نحو الاقتصاد الأخضر ويحسن المعيشة في الكثير من المناطق ويستهدف المناطق الريفية المهمشة. ينطلق القانون من قاعدة واسعة لا ينحصر من اتاحة الوظائف في المناطق الريفية وإنما يطمح إلى تحريك الهياكل الحكومية من أجل تحسين المستوى المعيشي للشباب

رابعاً :- دور الاقتصاد الأخضر في سوق العمل المستدام

هناك مجموعة من الاستراتيجيات التي تهدف إلى تحويل الاقتصاد التقليدي إلى اقتصاد أكثر استدامة من خلال خلق فرص تحافظ على البيئة وتدعم النمو الاقتصادي والاجتماعي عبر المبادرات التالية:

التعليم والتدريب :-

التدريب المهني :- يقصد بالتدريب هو تطوير برامج تدريبية متخصصة في الوظائف الخضراء مثل الزراعة والطاقة المتجددة وغيرها. **الابتكار والإبداع :-** يقصد به البحث والتطوير لدعم الدراسات التي تسلط الضوء على الحلول المستدامة للتحديات البيئية. ونقل التكنولوجيا الخضراء بين المؤسسات لتعزيز القدرة على تبني ممارسات مستدامة. **السياسات الحكومية :-** يقصد بها الحوافز المالية التي تقدم إعفاءات ضريبية ودعمًا ماليًا للشركات التي تستثمر في تقنيات مستدامة، وتشتمل على التشريعات البيئية أي وضع القوانين القانونية للشركات للالتزام بالمعايير البيئية وتبني ممارسات مستدامة.

ريادة الأعمال الخضراء :- أي تمويل المشاريع الخضراء مثل القروض والمنح للشركات الناشئة التي تعمل في مجالات الاستدامة. ودعم حاضنات الأعمال ومسرعات تدعم الابتكار والمشاريع الخضراء.

توعية المجتمع :- أي حملات التوعية للمجتمع بأهمية الاستدامة ودور الاقتصاد الأخضر والمشاركة المجتمعية في المبادرات البيئية والتطوع في المشاريع المستدامة.

قوة التبريد في المباني وخفض استهلاك الكهرباء خلال أوقات الذروة، ويسهم ذلك في المستقبل في خفض التكاليف مستقبلاً.

- تصميم وتطوير مراكز لتخزين الطاقة الكهربائية بهدف تطوير وتحسين البحوث في مجال ابتكارات الطاقة الكهربائية.
- ما سبب ذلك تكوين وظائف عمل خضراء بعد تمكين الشباب ودعم الابتكار والمعرفة وخلق فرص عمل تقدر ١٦٠ ألف فرصة عمل بحلول عام ٢٠٣٠

وتمكينهم مع بناء أصول منتجة وتحقيق الرعاية الاجتماعية، إذ بلغ حجم الاستثمار في هذا البرنامج سنة ٢٠١٠ نحو ٨ مليار دولار وتخصص من هذه الاستثمارات نحو ٨٤٪ للحفاظ على المياه وتنمية الأراضي، كما حقق هذا البرنامج نجاحاً كبيراً أثبتت فعالية وإمكانية توسيعه ليشمل مبادرات الوظائف الخضراء المتواصلة ما دفع دولاً أخرى مثل الصين والبرازيل ومصر والأردن وغيرها إلى السير على خطى الهند.

ثالثاً: جمهورية مصر العربية

انطلقت مصر من مبدأ الاقتصاد الأخضر والوظائف الخضراء باعتباره طوق النجاة لجميع دول العالم من أجل التصدي للتحديات الكبيرة التي تواجه مجال البيئة العالمي.

- قامت مصر بالتنمية الاقتصادية الخضراء الأقل اعتماداً على الكربون
- تأسيس سياسة داخلية محفزة وداعمة للمنشآت الصديقة للبيئة وتشديد العقوبات ضد الممارسات البيئية الخاطئة
- تنفيذ الكثير من المشاريع التي تتجه نحو تبني سياسات الاقتصاد الأخضر وتكوين الوظائف الخضراء والتي تتناسب مع الأولويات الاقتصادية والبيئية للدولة وتنفيذ الاستراتيجية القومية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، ومنها:

* مشروع إنشاء محطة للطاقة الشمسية.

* مشروع طاقة الرياح

* مشروع قناة السويس العالمي: يعد مشروع قناة السويس من المشروعات العالمية التي تحقق التوجه نحو الاقتصاد الأخضر لأنه أخذ

ثانياً: دولة الإمارات العربية المتحدة

تعد تجربة الإمارات العربية المتحدة من أفضل التجارب التي قامت بتصميم مدينة متكاملة تعمل بالطاقة النظيفة لتكون مصدراً لأول مشروع خالٍ من الكربون بالاعتماد على الطاقة الشمسية وغيرها من مصادر الطاقة المتجددة، وقد صممت وفقاً لتصاميم مدينة تسوكبوا للعلوم في اليابان لتكون مركزاً لشركات التقنيات النظيفة.

- تأسيس معهد متخصص للعلوم والتكنولوجيا يركز على الطاقة البديلة - يضم المعهد مركزاً لأنشطة البحث العلمي والتطوير بالتعاون مع معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، ويستخدم مبنى المعهد نسبة أقل من ٥١٪ من الكهرباء وأقل من ٥٤٪ من المياه الصالحة للشرب مقارنة بالمباني التقليدية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

- التأكيد على تصميم نماذج نظم تخزين المياه المبردة لضمان التحكم الفعال في استهلاك الطاقة داخل المباني بالتعاون مع معهد مصدر للعلوم والتكنولوجيا لتعزيز

التقنيات الخضراء وممارسات الاستدامة.

- **التشريعات والقوانين:** يجب وضع سياسات صارمة للتقليل من التلوث البيئي وتعزيز الاقتصاد الأخضر.

- **الاقتصاد الدائري:** أي تبني نموذج جديد للاقتصاد الذي يركز على إعادة التدوير وإعادة الاستخدام، ما يخلق فرص عمل للشباب في مجال إعادة التدوير وإدارة المخلفات.

من ذلك نستنتج ان تجربة الصين في توليد الوظائف الخضراء من أفضل التجارب العالمية التي توضح للدول الأخرى كيفية تحقيق توازن بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة.

المتغيرات البيئية الجديدة وتأثيرها على عنصر العمل

اليوم ونحن نعيش عصرًا يسمى عصر (الأنثروبوسين Anthropocene)، عصر التحديات الذي يشكل خطراً على عنصر العمل ويفتح فرصاً جديدة أيضاً لتعزيز الاقتصاد الأخضر وخلق بيئة عمل مستدام ويمكن تحويل هذه التحديات إلى فرص اقتصادية مستدامة. ومن هذه المخاطر هو التغير المناخي الذي يعد من أخطر التحديات التي تواجه التنمية المستدامة في القرن الحادي والعشرين والتهديد الأكبر لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة، وقامت منظمة العمل الدولية بإطلاق مبادرة الوظائف الخضراء بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة والمنظمة الدولية للأرباب والأعمال والاتحاد الدولية لنقابات العمال، وقد اثمرت هذه الجهود عن إصدار تقرير الوظائف الخضراء نحو العمل اللائق

في الحسابان عند انشائه وتشغيله الشروط والمعايير البيئية.

* مشروع استدامة النقل: يعد مشروع استدامة النقل أحد التوجهات المصرية للتنمية المستدامة ويهدف إلى توفير باصات للنقل الجماعي تتوافر فيها معايير الجودة كسبل الراحة أثناء الرحلة وخفض انبعاث الكربون وتوفير الطاقة، وحل مشكلة الازدحام المروري.

* برنامج الحد من التلوث الصناعي: تنفذ وزارة البيئة برنامجي التحكم في التلوث الصناعي وحماية البيئة للقطاع الخاص وقطاع الأعمال العام الصناعي وللذين يشملان ١٢٠ مشروعاً للحد من التلوث الصناعي وتوطين الصناعات في المدن الجديدة والتوسع في دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة في مجال البيئة وإعادة استخدام مياه الصرف الزراعي والصرف الصحي ورفع كفاءة استخدام المياه في الزراعة، وتحسين نظم الري والصرف.

رابعاً: تجربة الصين

تعتبر الصين رائدة في توليد الوظائف الخضراء للشباب ولها استراتيجيتها لتحقيق التنمية المستدامة واعتمدت على الاستثمار في الطاقة المتجددة التي توفر فرص عمل كبيرة.

- **الصناعات الخضراء:** مثل مشاريع البناء الأخضر

- **إعادة التشجير والحفاظ على الغابات:** مثل السور الأخضر العظيم يهدف إلى مكافحة التصحر وتوفير فرص عمل للشباب.

- **التعليم والتدريب:** أي تدريب الشباب على

على أقل من دولارين في اليوم الواحد بسبب اعتمادهم في معيشتهم على البيئة، وفي الوقت ذاته فإن تغير المناخ يسهم في تفاقم أزمة البطالة في أوساط الشباب، وهكذا يمكن للوظائف الخضراء أن تكون بمثابة جسر يربط بين القضاء على الفقر المدقع والجوع وتحقيق الاستدامة البيئية حسب أهداف الالفية، وتوصلت مجموعة من الأبحاث إلى أن تخضير المنشأة باستحداث الوظائف الخضراء في سياق هذه العملية سيسهم في التخفيف من معدلات البطالة بين الشباب وتحقيق استدامة بيئية في الوقت ذاته.

مبادئ الاقتصاد الأخضر

- **مبدأ الاستدامة:** الاقتصاد الأخضر وسيلة لتحقيق التنمية المستدامة ويتناول الأبعاد الثلاثة للاقتصاد الأخضر البيئية والاقتصادية والاجتماعية.
- **مبدأ العدل:** الاقتصاد الأخضر يحقق العدل والمساواة بين الشباب والبلدان والاجناس وبين الاجيال الحاضرة والمستقبلية ويحترم حقوق الانسان.
- **مبدأ الكرامة:** يحقق الاقتصاد الأخضر الرفاهية لجميع أفراد المجتمع لأنه يحد من الفقر ويوفر الأمن الغذائي والرعاية الصحية والتعليم والخدمات الأساسية الأخرى، كما يحترم حقوق العمال والعمل ويوفر وظائف نظيفة بالقطاعات الخضراء.
- **مبدأ صحة الأرض:** يحافظ الاقتصاد الأخضر على خصوبة الأرض وحماية النظم الأيكولوجية وسلامة التنوع البيولوجي والموارد الطبيعية كما أنه يضمن الكفاءة في

في عالم مستدام أقل إنتاجاً للكربون. من هنا لابد أن نقول إن الوظائف الخضراء تمثل الحل الوحيد للتغيرات المناخية والتدهور البيئي لأنها تعمل على التنسيق بين أهداف الحد من الفقر وتحسين البيئة الطبيعية من خلال استحداث وظائف لائقة للشباب أي أن الهدف الأول هو الحد من الفقر والهدف السابع هو الاستدامة البيئية ضمن أهداف الالفية الثالثة للتنمية. وهما هدفان متكاملان.

كيف يمكن استحداث الوظائف الخضراء

تشير التقارير الدولية التي أحدثت تغيراً في القضايا التنموية والصادرة عن (مؤتمر قمة الأمم المتحدة للآلفية) ومؤتمر (القمة العالمي للتنمية المستدامة) ومؤتمر (قمة الآلفية) الذي ارتكزت عليه أهدافها الإنمائية الثمانية والمحددة بزمن معين، وذات صلة وثيقة بالتنمية المستدامة. وقد جدد قادة العالم التزامهم بإعلان الآلفية في مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة الذي عقد عام ٢٠٠٢ في جوهانسبيرغ بجنوب افريقيا.

يوجد الملايين من الوظائف الخضراء في مختلف أنحاء العالم، ويمكن إيجاد ملايين أخرى إذا توفر الاستثمار والدعم السياسي وتطوير المهارات في هذا المجال، ويتوقع أن يؤدي هذا التحول إلى اقتصاد ضعيف الكربون ومستدام، ويحدث التوازن بين البلدان والقطاعات بحسب مدى استحداثها للوظائف الخضراء، لأنها تسعى الى التخفيف من حدة الفقر وتجديد رأس المال الطبيعي وصيانه حيث تقول التقارير الدولية إن حوالي ثلاثة أرباع سكان العالم يعيشون

مع مراعاة الجانب البيئي من خلال رؤية جماعية ودعم الاستثمار الأخضر في الشركات الصغيرة والمتوسطة لتوليد فرص عمل جديدة للشباب وتشجيع الإبداع واستقطاب الدعم من مختلف عناصر المجتمع.

• الاستثمار في بناء القدرات والتدريب للشباب.

• مشاركة القطاع الخاص وتحقيق الشركات المجتمعية ضمن الإطار المؤسسي.

• دعم الابتكار والبحث العلمي وتوجيه البحث العلمي والمؤسسات البحثية لخدمة الجانب الاقتصادي الذي يولد الوظائف الجديدة والاستفادة من هذا العنصر يتوقف ذلك على ثلاثة مبادئ أساسية :

(أ) ترسيخ العلاقات والتعاون بين المؤسسات البحثية والقطاع الخاص.

(ب) التعاون الإقليمي بين الدول العربية في البحث العلمي يحد من ارتفاع تكلفة البحوث.

(ج) إعادة التدريب المهني وإعداد برامج لتدريب العمال على التكنولوجيا الحديثة لمعالجة النقص في احتياجات الصناعات الخضراء من العمالة الماهرة والمدرّبة، كما يتطلب تطوير القدرات الإدارية للمدراء الجدد برؤية جديدة تدفع نحو تحقيق التنمية المستدامة، لتوليد فرص عمل جديدة وتشجيع الإبداع واستقطاب الدعم من مختلف عناصر المجتمع.

التحديات التي تواجه الدول العربية

للانتقال الى الاقتصاد الأخضر

• الاعتماد على الموارد الطبيعية والاستخدام غير المستدام للموارد الطبيعية.

استخدام الموارد دون المساس بحقوق الاجيال المقبلة.

• **مبدأ الدمج:** يقوم الاقتصاد الأخضر على الشفافية ويدعم الحكم الرشيد على المستوى المحلي والعالمي كما أنه يعزز المشاركة التطوعية الفعالة على جميع المستويات وإتاحة الفرص المتكافئة لجميع فئات وطبقات المجتمع المختلفة.

• **مبدأ المرونة:** يسهم الاقتصاد الأخضر في المرونة للأبعاد الثلاثة الاقتصادية والاجتماعية والاقتصادية ويدعم تطوير نظم الحماية الاجتماعية والبيئية والتكيف مع المتغيرات المناخية كالكوارث ويعتمد على المهارات والقدرات المحلية.

• **مبدأ حماية حقوق الأجيال القادمة:** يحقق الاقتصاد الأخضر الرفاهية للأجيال الحالية ويحافظ على حقوق الأجيال القادمة، لأنه يحافظ على الموارد الطبيعية ويحسن نوعية الحياة على المدى الطويل ويعطى الأولوية للعمل واتخاذ القرارات بشكل علمي سليم، كما يشجع على التعليم العادل على جميع المستويات.

• **مبدأ الكفاية والكفاءة:** يعطي الاقتصاد الأخضر الأولوية للطاقة المتجددة والموارد الطبيعية المتجددة، ويسعى إلى تحسين كفاءة استخدام الموارد والمياه الاستخدام الأمثل، كما يشجع على الابتكار الاجتماعي والاقتصادي والبيئي.

متطلبات الاقتصاد الأخضر لتوفير

الوظائف الخضراء:-

تعزيز دور المجتمع المدني وتشجيع الشركات

- انتشار البطالة بين الشباب.
 - تفاقم ظاهرة الفقر.
 - عدم استقرار البيئة السياسية والتي تتفاقم بفعل النزاعات الإقليمية والاضطرابات الأمنية.
 - التوسع العمراني العشوائي وتردي ظروف السكن وازدحام المدن نتيجة الزيادة السكانية وصعوبة التوافق بين النمو الاقتصادي والنمو السكاني.
 - تدني نوعية الأنظمة التربوية والبحوث العلمية التي لا تلبي احتياجات الاقتصاد والمجتمع
 - التغيرات المناخية في قطاعات الطاقة والتي تشمل الأمن الغذائي والمائي والتصحر وتدهور جودة الأرض الزراعية إذ تبلغ نسبة الجفاف في الأراضي الزراعية العربية نحو ٩٠٪ من إجمالي الأرض، فضلاً عن خسارة مساحات شاسعة من الأراضي الصالحة للزراعة وارتفاع نسبة التلوث والتغيير المناخي.
 - ارتفاع تكلفة التدهور البيئي في البلدان العربية والتي تبلغ سنوياً ٩٥ مليار دولار أي ما يعادل ٥٪ من مجموع الناتج المحلي الإجمالي لعام ٢٠١٠.
- الجهود الدولية لتمويل الاقتصاد الأخضر في جميع الدول:**
- صندوق المناخ الأخضر GCF: تأسس بموجب اتفاقية الأمم المتحدة لتمويل المشاريع التي تعزز القدرة على التكيف مع المتغيرات المناخية في الدول النامية.
 - البنك الدولي: يقدم البنك الدولي المساعدات للدول النامية لتعزيز النمو الأخضر.
- صندوق البيئة العالمي GEF: يقدم دعماً للمشاريع في مجالات الحفاظ على الدعم البيئي والاستدامة البيئية والإدارة للموارد الطبيعية.
- البنك الأوروبي لإعادة الأعمار والتنمية EBRD
- الوكالة الدولية للطاقة المتجددة IRENA
- صندوق الاستثمار المناخي CIF
- المنح والمساعدات التنموية من المنظمات الدولية.
- السندات الخضراء اصدار السندات الخضراء لجمع التمويل من الأسواق المالية لدعم المشاريع التي تحقق فوائد بيئية.
- هذه الجهود تساعد الدول النامية والمتقدمة على تبني سياسات خضراء قادرة على توليد الوظائف الخضراء للشباب وتعزيز التعاون الدولي لمواجهة التحديات البيئية العالمية.
- ونقول نحن اليوم في العراق إن النهوض المجتمعي الشامل يحتاج إلى إعادة النظر في هندسة الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي على أسس علمية واقعية وفق عقد اجتماعي بين الدولة والمجتمع والسوق، وإعادة البنى التحتية للتخفيف من الاحتقانات والعنف، والحد من التحديات والانقسامات والتأكيد على هوية الاقتصاد العراقي، والحد من تشرذم المجتمع المدني. كما أن التركيز على عنصر التنمية القائم على التعليم هو أساس الصعود المجتمعي وإعادة توزيع الدخل والثروة. إن الجهد التنموي يتطلب حشداً للطاقات المجتمعية التي تضع أسس البنية الملائمة للتحولات من خلال الابتكار في السياسات التنموية، ومنها تطبيق سياسات الاقتصاد الأخضر الذي يولد العمل اللائق.

- التوصيات**
١. تصميم خطط تنموية تربط بين التنمية الاقتصادية والاقتصاد الدائري والتنمية البشرية.
 ٢. الاهتمام بالخبرات وأصحاب الكفاءات والطاقات الإبداعية للشباب.
 ٣. تسليط الضوء على المناهج الدراسية والتخصصات بما يتناسب مع حاجة السوق للعمل.
 ٤. نعمل على إيجاد قيم وافكار تنموية
 - تعمل بين الأجيال من خلال العلاقة العضوية بين الأجيال لنقل الخبرات والتجارب.
 ٥. التركيز على تأسيس نظام اصلاحي اقتصادي صحي فعال.
 ٦. تطبيق اقتصاد السوق الاجتماعي للتخفيف من الأزمات الاقتصادية.
 ٧. تطبيق نظام الضمان الصحي والاجتماعي بشكل فعال.
 ٨. حماية المنتج المحلي بأسس علمية عالمية.

المصادر

- ١- علي بو عناقة، الشباب والمشكلات الاجتماعية في المدن الحضرية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط١، بيروت، ٢٠٠٧.
- ٢- التقرير الوطني لحالة التنمية البشرية ٢٠٠٨، برنامج الأمم المتحدة. ص١٧
- ٣- محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية
- ٤- قيس عبد الرزاق احمد وهندرين حسن / تجربة الدول العالمية للاقتصاد الأخضر، قسم الإحصاء. وزارة التخطيط.
- ٥- تقوى شرقي، التنمية المستدامة في الوطن العربي، رؤية مستقبلية حول الاقتصاد الأخضر، جامعة باتنة، ٢٠١٨.
- ٦- تقرير تحديات التنمية في العالم نحو رؤية اشمل لقضايا التنمية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا ٢٠٢٢.

1. Agresti A. and Barbara Agresti, Stiticat Methods for the Social Science Publishing, San-Francisco. 1979.
2. Clair Selltize and others, Research Methods Social Relations, N. Y., Holt., Rinehart. 1976.
3. D. M. Madge, Tools of Social Science, London, Longmans, 1974.
4. Earl Babbie, The Practice of Social Research, Research Edition. Wodsworth Thomson Learning, Belmont, 2004.

انعكاسات قانون العمل قانون الضمان الخاص بالعمل على واقع القطاع الخاص

(دراسة اجتماعية تحليلية)

م.م. سرور محمد خليل

Abstract

This research examines the effects of labor laws and social security regulations on the private sector from a socio-analytical perspective. The researcher provides a detailed description of labor law, including its provisions and regulations, such as workers' rights and the obligations imposed on employers. The study then discusses the labor-related social security law, illustrating how it offers social protection to workers, including health and retirement insurance. The research also explores the impact of these laws on private sector companies, analyzing how they influence daily labor practices in terms of financial and administrative burdens. The researcher employed a descriptive methodology to explain the practical application of these laws, as well as to highlight any gaps or challenges that the private sector might face due to these regulations and how companies are addressing them.

ملخص البحث:

يستعرض هذا البحث تأثيرات قوانين العمل وقوانين الضمان الاجتماعي على القطاع الخاص من منظور اجتماعي تحليلي، إذ قامت الباحثة بوصف قانون العمل بشكل مفصل، بما يتناوله من أحكام تنظمه، بما في ذلك حقوق العمال والالتزامات المفروضة على أصحاب العمل، ومن ثم يتطرق البحث إلى قانون الضمان الاجتماعي الخاص بالعمل، مبينة كيفية تقديم الحماية الاجتماعية للعمال، كالتأمينات الصحية والتقاعدية، ويستعرض البحث انعكاسات هذه القوانين على الشركات في القطاع الخاص، وتأثيرها على ممارسات العمل اليومية، من حيث الأعباء المالية والإدارية، إذ اعتمدت الباحثة على استخدام المنهج الوصفي بوصف كيفية تطبيق هذه القوانين على الواقع العملي، وايضا توضيح الفجوات أو التحديات التي قد تواجه القطاع الخاص نتيجة لهذه التشريعات وكيفية تعامل الشركات معها.

الاجراءات المنهجية للبحث :-

اولاً: مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في قانون الضمان الخاص بالعمال في القطاع الخاص وتحديدياً التحديات التي تواجهه في توفير حماية فعالة للعمال، إذ يعاني الكثير من العمال من عدم كفاية التغطية التأمينية وسوء تطبيق الحقوق والضمانات التي ينص عليها القانون، وقد يشمل ذلك قضايا أخرى من ضعف الرقابة والتفتيش، ونقص الوعي لدى العمال بحقوقهم، بالإضافة إلى ذلك هناك تحديات تتعلق بتحديث وتطوير القوانين بما يتماشى مع التغيرات الاقتصادية والسوقية لضمان تأمين فعال للعمال في القطاع الخاص، وباختصار تتجلى مشكلة الدراسة بما يأتي:

١. ما مدى كفاية الحماية الاجتماعية التي يوفرها قانون الضمان للعمال في القطاع الخاص؟:

٢. كيف يتم تطبيق قانون الضمان في القطاع الخاص، وما التحديات التي تواجهه؟:

٣. ما الفجوات أو الثغرات في القانون الحالي التي تؤثر على حقوق العمال؟:

٤. كيف يؤثر قانون الضمان على العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في القطاع الخاص؟:

ثانياً: أهمية البحث :-

تظهر أهمية البحث في قانون الضمان الخاص بالعمال في القطاع الخاص تكمن في ضمان حقوق العمال وحمايتهم من الاستغلال وظروف العمل غير العادلة، إلى جانب ذلك يعزز هذا القانون الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي بواسطة توفير شبكة أمان للعمال تضمن لهم التعويضات المناسبة في حالات البطالة، العجز، أو التقاعد؛ لتحسين سياسات العمل وضمان تطبيقها بشكل عادل، لكي يساهم في رفع مستوى رفاهية العمال وتعزيز بيئة العمل في القطاع الخاص.

ثالثاً :- أهداف الدراسة :-

١- معرفة ما مدى الحماية الاجتماعية التي يوفرها قانون الضمان الاجتماعي للعمال في القطاع الخاص.

٢- معرفة الفجوات أو الثغرات في تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص.

رابعاً: المنهج المستخدم (المنهج الوصفي)

هو أسلوب بحثي يهدف إلى تقديم وصف شامل ودقيق للظواهر والأنظمة دون التدخل في تحليلات سببية أو تأثيرات عند استخدام هذا المنهج في دراسة قانون الضمان الخاص بالعمال في القطاع الخاص، فإن الهدف هو تقديم وصف تفصيلي لمواد قانون الضمان الاجتماعي وتوضيح الكيفية التي ينظم بها القانون حقوق العمال ويضمن لهم الحماية في هذا القطاع.

إذ يأخذ في حسبانته اختلافات أطراف علاقة العمل مثل الجنس، العمر، الجنسية، والحالة الاجتماعية. يتضمن القانون قواعد خاصة لتشغيل النساء، الأحداث، وعمل الأجانب، ويعالج حقوق العاملين بشكل شامل بما في ذلك الإجازات، الأجور، وتسوية النزاعات. تعكس واقعية هذا النظام تلبية احتياجات وهموم الطبقة العاملة الأكثر تأثراً في المجتمع.

ثالثاً: تُعتبر قواعد نظام العمل آمنة، حيث تهدف إلى حماية العامل ضد صاحب العمل الذي يُعتبر الطرف الأقوى في العلاقة. تسعى هذه القواعد إلى ضمان حقوق العاملين وتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية.

ثانياً: مقومات النهوض بقانون العمل في القطاع الخاص :-

أولاً: الإسهام القطاع الخاص بشكل رئيس في الحد من البطالة، يجب أن يكون ذلك بناءً على احتياجاته الفعلية من العمال في سوق العمل وليس من خلال العمل الطوعي لهذه الشركات.

ثانياً: بما أن الشركات الخاصة مملوكة للأفراد وتعتمد على آلية الأسعار في تسوية مشكلاتها الاقتصادية، فإن دورها في معالجة مشكلة البطالة يتطلب تلبية احتياجاتها الفعلية من القوى العاملة^(٣)

ثالثاً: - مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص من الاستراتيجيات الأساسية التي تعتمدها الدول والحكومات لمواجهة التغيرات العالمية. تسهم هذه الشراكة في

خامساً :- تعريف قانون العمل :- يُعرف قانون العمل وفقاً للاتجاهات الحديثة بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية المتعلقة بالعمالة المأجورة. أما العامل، فيُعرف بأنه الشخص الذي يؤدي عملاً مقابل أجر ويكون خاضعاً لإدارة وتوجيه صاحب العمل، وصاحب العمل يُقصد به أي شخص طبيعي أو معنوي يوظف عاملاً أو أكثر لقاء أجر^(١)، في حين عُرف في الفقه القانوني بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العمل الخاص التابع للمأجور، بغض النظر عن نوعه أو التسمية التي تُطلق على العامل، سواء كان مستخدماً أو عاملاً أو مديراً أو موظفاً، بالإضافة إلى عدم الاعتماد بمقدار الأجر أو طريقة حسابه أو شكله^(٢).

محاور البحث

أولاً: خصائص قانون الضمان الاجتماعي للعمال :-

قانون العمل يتميز بعدة خصائص عن غيره من الأنظمة القانونية، وهذه الخصائص ترتبط ارتباطاً وثيقاً بضمانات حقوق العامل في القطاع الخاص:

أولاً: يُعد قانون العمل من القوانين الحديثة نسبياً، حيث بدأت الدول بالاهتمام به منذ بداية القرن التاسع عشر، بالتزامن مع انتشار الآلات الصناعية وتعرض العمال للمخاطر المرتبطة بها.

ثانياً: يتميز قانون العمل بطابعه الواقعي،

الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها كل عامل في القطاع الخاص. يرتبط هذا التحول بقانون العمل وتأثيره على ضمانات القطاع الخاص، حيث يساهم في تحديد حقوق وواجبات العاملين وأصحاب العمل، مما يعزز مناخ الاستثمار ويضمن حماية حقوق العاملين في هذا القطاع^(٦)، إذ أنه في سياق ضمان حقوق العمال في القطاع الخاص، يُعدّ دور الحكومة في مساعدة الأفراد في العثور على فرص عمل هو من العناصر الأساسية..^(٧)

في مجتمعنا العراقي جرى التحول إلى اقتصاد السوق بعد عام ٢٠٠٣، إذ أصبح القطاع الخاص محورياً لهذا التحول وجوهر الإصلاحات الاقتصادية للنهوض بالاقتصاد العراقي. وقد شهد العراق بعد أحداث نيسان ٢٠٠٣ تغييرات شاملة في الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، بما في ذلك التحول من نظام الحكم الشمولي إلى النظام الديمقراطي التعددي. هذا التحول شمل الاقتصاد أيضاً، حيث انتقل إلى اقتصاد السوق واندماج في الاقتصاد العالمي، ما أعطى القطاع الخاص دوراً أكبر في ممارسة نشاطه الاقتصادي، وهو ما كفله الدستور العراقي. ولتعزيز هذا التحول وضمان حقوق العاملين في القطاع الخاص، تم إدخال قانون الضمان الاجتماعي لضمان توفير الحماية الاجتماعية للعاملين وضمان حقوقهم الاقتصادية والمعيشية.^(٨)

على الرغم من أن دستور العراق لعام ٢٠٠٥ لم يحدد بشكل واضح النظام الاقتصادي

تفعيل المؤسسات والموارد الحكومية المعطلة عبر الافادة من خبرات القطاع الخاص، ما يضمن تحسين وتطوير الخدمات العامة، التي تعد ذات أهمية قصوى للمجتمع والأفراد^(٩).

رابعاً:- تحسين البيئة التشريعية لتسهيل إجراءات تأسيس الشركات وتسجيلها، وتقليل البيروقراطية وتبسيط القوانين المتعلقة بالأعمال.

خامساً:- توفير بنية تحتية متطورة تشمل الطرق، النقل، الاتصالات، والطاقة لتسهيل العمليات التجارية.

على الرغم من أن القطاع الخاص يؤدي هذه المهام ضمن إطار قانون العمل الذي ينظم علاقاته وحقوقه وواجباته، فإن نجاح هذا الدور يتطلب مزيداً من التنسيق والتعاون لضمان تحقيق الأهداف البيئية المنشودة^(١٠).

ثالثاً: تأثير قانون الضمان الاجتماعي على القطاع الخاص :-

تتعلق ضمانات قانون العمل بالأيدي العاملة في القطاع الخاص بمجموعة من الحقوق والالتزامات التي تهدف إلى حماية العمال وضمان بيئة عمل عادلة. يشمل ذلك حقوق العمال في الحصول على أجور عادلة وساعات عمل معقولة وظروف عمل صحية وأمنة. كما ينص القانون على حماية العمال من التمييز والفصل التعسفي، ويحدد الإجراءات التي يجب اتباعها لحل النزاعات العمالية. بعبارة أخرى، يضمن قانون العمل توفير الأمان الوظيفي ويحدد

للمتبع، فإن التوجهات والممارسات العملية تشير إلى ميل نحو اقتصاد السوق. تعكس برامج الحكومات المتعاقبة والوثائق الاستراتيجية الوطنية منذ عام ٢٠٠٥ دعماً لهذا التوجه، ما يتيح للقطاع الخاص المشاركة في الأنشطة الاقتصادية وتقديم الخدمات العامة، ومع ذلك تواجه الأعمال التجارية تحديات تتعلق بالتراخيص والتفتيش والرشى، مما يعوق استثمارها. على سبيل المثال، تمثل إدارة الجمارك الضعيفة عائقاً أمام التجارة، الذي يؤدي إلى زيادة التكاليف والوقت اللازم للعمليات التجارية. فضلاً عن دعم نظام إدارة الاستيراد فرص الربح الخاص، حيث تُعفى السلع المستوردة للأغراض الاستثمارية من الرسوم دون ضوابط واضحة، الذي يتيح للمسؤولين منح امتيازات للتجار المفضلين بطرق غير شفافة؛ وضمان تحقيق العدالة والشفافية من الضروري إدخال ضمانات قانونية اجتماعية لتحسين بيئة الأعمال وتعزيز الشفافية ومكافحة الفساد^(٩)، في جلسته الثامنة عشر بتاريخ ٧ مايو ٢٠١٣، قرر مجلس الوزراء رفع الحد الأدنى لأجور العمال غير المهرة في القطاعات الخاصة والمختلطة والتعاونية من ١٢٠ ألف دينار إلى ٢٥٠ ألف دينار شهرياً، استناداً للمادة ٤٦/ثانياً من قانون العمل الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، وبدأ التنفيذ من ١ يوليو ٢٠١٣. ومع إصدار قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، قرر المجلس زيادة الحد الأدنى للأجر إلى ٣٥٠ ألف دينار شهرياً بدءاً من ١ يناير ٢٠١٨، استناداً

للمادة ٦٣/ثانياً من القانون الجديد. فضلاً عن أن قانون الضمان الاجتماعي يعزز حقوق العمال بواسطة توفير الحماية الاجتماعية والضمانات اللازمة لهم تعد حقوق العمال موضوعاً حيوياً ضمن حقوق الإنسان، وتحميها القوانين الدولية التي تسعى لتوفير نموذج للأنظمة الوطنية التي تعتمد على الدول في تشريعاتها الخاصة بحقوق العمال، والتي تفرض على أصحاب العمل الالتزام بها.^(١٠)

لذلك يلعب قانون العمل دوراً حيوياً في جميع الدول، بصرف النظر عن توجهاتها السياسية أو الاقتصادية، سواء كانت تتبع النظام الرأسمالي أو الاشتراكي. يستمد هذا القانون أهميته من تنظيمه للعلاقات التي تؤثر بشكل كبير على الجوانب الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. ويأتي قانون ضمان العمل الاجتماعي ليعزز من فعالية قانون العمل عن طريق توفير ضمانات إضافية للعمال، بما في ذلك حماية حقوقهم، وتنظيم ساعات العمل، تحديد الأجور، وتحسين ظروف العمل. تسهم هذه الضمانات في تحسين الأداء العام للشركات وتعزيز النمو الاقتصادي عن طريق تحقيق توازن أفضل بين مصالح العمال وأرباب العمل.^(١١) يرتبط هذا السياق بقانون العمل في القطاع الخاص في العراق، إذ يتطلب تعزيز دور القطاع الخاص إيجاد بيئة تشريعية وتنظيمية تشجع الاستثمار وتضمن الشفافية والعدالة في التعامل مع جميع الفاعلين الاقتصاديين^(١٢).

أما في ما يتعلق بعقد العمل فإنه يحدد

عدم الاستقرار الوظيفي.
٤. المؤسسات الخاصة تُدار بناءً على اعتبارات الكفاءة الاقتصادية والربحية، على عكس المؤسسات العامة التي قد تراعي اعتبارات اجتماعية وسياسية. هذا التحول قد يتطلب من العاملين التكيف مع أساليب إدارة وأهداف مختلفة تماماً.

٥. غالباً ما تواجه الأيدي العاملة تحديات في ضمان حقوقهم في القطاع الخاص، حيث تكون الضمانات القانونية أقل صرامة أو التنفيذ أقل فعالية مقارنة بالقطاع العام، إذ يتمتع العاملون بمستوى عالٍ من الأمان الوظيفي والمزايا الاجتماعية مثل التقاعد، والرعاية الصحية، أما القطاع الخاص، فقد تكون هذه المزايا أقل أو غير مضمونة، الامر الذي يؤدي الى مزيد من التحديات الاجتماعية والنفسية للعاملين.^(١٥)

خامساً: التحليل الاجتماعي لبعض مواد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال المعدل ١٩٧١ وتطبيقها على القطاع الخاص

مادة- ١-

اضيف «تعريف للأجر» بعد تعريف «الاشتراك» إلى هذه المادة بموجب المادة (١) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ أن قانون الضمان الاجتماعي في العراق يهدف إلى حماية العمال من خلال تأمين حقوقهم الاجتماعية والمالية. يتم في هذا السياق إدخال تعديلات لتعريف الأجر والاشتراك

التزامات متبادلة بين العامل وصاحب العمل. بموجب قانون العمل، يُلزم أصحاب العمل بدفع الأجور للعامل، حيث يُعد الأجر العنصر الأساسي في عقد العمل. ويفرض قانون الضمان الاجتماعي على أصحاب العمل تقديم اسهامات مالية تتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مما يعزز حماية حقوق العمال ويعزز ضمانات القطاع الخاص^(١٣).

رابعاً التحديات الاجتماعية والاقتصادية للأيدي العاملة في القطاع الخاص :

١. العمالة التي تنتقل من القطاع العام إلى الخاص تعاني عدم الأمان الوظيفي. هذا الأمر ناتج عن سياسات القطاع الخاص التي تركز على تعظيم الأرباح، الامر الذي يجعل العمال يشعرون بالقلق المستمر من فقدان وظائفهم. هذا القلق يؤثر سلباً على الحالة النفسية والاجتماعية للعمال، ويزيد من عدم الاستقرار الاجتماعي.

٢. سياسات القطاع الخاص تؤدي إلى انخفاض الأجور وزيادة الاعتماد على العمالة المؤقتة، ما يزيد من احتمالات الانفجارات الاجتماعية. العمال الذين يعانون من تدني الأجور وعدم الاستقرار الوظيفي يكونون أكثر عرضة للفقر والاضطرابات الاجتماعية، ما يؤثر على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع ككل^(١٤).

٣. يرافق الخصخصة في كثير من الأحيان تقليص عدد العمالة، واحتمالية فقدان الأيدي العاملة لوظائفهم ويعزز من حالة

يتضمن القانون أربعة فروع رئيسية: الضمان الصحي، ضمان إصابات العمل، ضمان التقاعد، وضمن الخدمات، لكن في الواقع يعاني القطاع الخاص من ضعف في الالتزام بتنفيذ أحكام المادة الثانية من هذا القانون، من أبرز المشكلات عدم توفير التأمين الصحي المناسب للعمال، وعدم تقديم تعويضات كافية في حال الإصابة أثناء العمل. كما أن الضمان التقاعدي والخدمات الأخرى لا تتمتع بالتطبيق الفعّال، ما يترك العمال في وضع غير مستقر وقد يؤثر على صحتهم واستقرارهم المالي.

مادة -٣-

ألغيت هذه المادة بموجب المادة (١) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١، رقمه ٢١ صادر بتاريخ ١٩-٠٧-٢٠٠٧ واستبدلت بالنص الآتي : تسري أحكام هذا القانون على العمال المشمولين بأحكام قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ تتعلق المادة (٣) من قانون الضمان الاجتماعي بتحديد نطاق تطبيق الأحكام القانونية على العمال في العراق. بعد تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في عام ٢٠٠٧، ألغيت المادة (٣) الأصلية واستبدلت بنص يُحدد أن أحكام قانون الضمان الاجتماعي تطبق فقط على العمال المشمولين بأحكام قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧. هذا التعديل أثر بشكل كبير على القطاع الخاص، حيث تزايدت المشكلات في الالتزام بتنفيذ نصوص القانون من قبل

ضمن إطار القانون، كما في المادة ١ من تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١. هذا التعديل يوضح كيفية احتساب الأجر والاشتراك، ما يؤثر بشكل مباشر على كيفية التزام أصحاب العمل بهذا القانون. في ما يخص القطاع الخاص، عدم الالتزام بتنفيذ نصوص المادة يبرز تحديات في تطبيق القانون. قد يتجاهل أصحاب العمل في القطاع الخاص تقديم البيانات اللازمة أو دفع الاشتراكات بشكل صحيح، مما يؤثر سلباً على حقوق العمال. هذه الإشكاليات تؤدي إلى ضعف في حماية حقوق العمال وتضعف من فعالية نظام الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه.

مادة -٢-

يهدف هذا القانون إلى تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع افراد الطبقة العاملة في الجمهورية العراقية، كما يهدف إلى تهيئة الظروف وتوفير الخدمات التي تساعد على تطوير الطبقة العاملة اجتماعياً ومهنياً إلى مستوى أفضل. ويحقق القانون أهدافه المذكورة عن طريق فروع الضمان الاجتماعي الرئيسية الآتية :-

- ١- الفرع الاول : الضمان الصحي
 - ب - الفرع الثاني : ضمان اصابات العمل
 - ج - الفرع الثالث : ضمان التقاعد
 - د - الفرع الرابع : ضمان الخدمات
- إن الضمان الاجتماعي في العراق يهدف إلى ضمان صحة وسلامة مستقبل العمل للأفراد وتطويرهم اجتماعياً ومهنياً.

مادة-٥-

مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، مؤسسة عامة ذات نفع عام، لها شخصية معنوية، وتتمتع بأهلية قانونية كاملة، وباستقلال إداري ومالي، وفق ما هو محدد بهذا القانون.

أن قانون الضمان الاجتماعي في العراق يهدف إلى حماية العمال من المخاطر الاجتماعية مثل التقاعد والمرض والبطالة. تأسست مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال كمؤسسة عامة تتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية القانونية الكاملة، ما يتيح لها الاستقلال الإداري والمالي. في القطاع الخاص، يواجه القانون تحديات تتعلق بعدم التزام أصحاب العمل بتطبيقه. هذا يمكن أن يؤدي إلى ضعف في حماية حقوق العمال، ويؤثر سلباً على استقرارهم الاجتماعي والاقتصادي. ينجم عن عدم الالتزام بنقص الوعي أو الرغبة في تقليل التكاليف، ما يستدعي تعزيز الرقابة وتطبيق العقوبات لضمان حماية حقوق العمال بفعالية.

مادة -٦-

يشرف الوزير على أعمال المؤسسة، ويبين القانون حدود هذا الاشراف وصلاحياته. المادة ٦ تتعلق بدور الوزير في الإشراف على أعمال المؤسسة المعنية. تشير إلى أن الوزير له صلاحيات محددة بموجب القانون في هذا الإشراف، إذ من الناحية الاجتماعية فإن تحديد صلاحيات الوزير في الإشراف يهدف إلى ضمان نزاهة وكفاءة الإدارة

أصحاب العمل، وعدم الالتزام قد يعزى إلى نقص الوعي بالقانون، أو مشاكل في التنفيذ، أو حتى ضعف الرقابة والتفتيش من الجهات المسؤولة، للذي يعيق تحقيق الأهداف الاجتماعية للضمان الاجتماعي ويحرم العمال من حقوقهم الأساسية.

مادة -٤-

تمثل الاحكام الواردة في هذا القانون، الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية المقررة فيه. وحيثما وجد قانون أو نظام أو عقد خاص، يشمل فروعاً أخرى للضمان، أو يحتوي على مزايا أفضل في فروع الضمان المقررة في هذا القانون أو في أحدها، يعد حقاً مكتسباً بالنسبة للمستفيدين منه لا يجوز الرجوع عنه، سواء كان ذلك قبل صدور هذا القانون أو بعده.

إن قانون الضمان الاجتماعي في العراق يحدد الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية التي يجب أن يحصل عليها العاملون. المادة ٤ من القانون تنص على أن أي قانون أو نظام أو عقد يقدم ضمانات أو مزايا أفضل من تلك التي ينص عليها هذا القانون يعد حقاً مكتسباً للمستفيدين، ولا يمكن التراجع عنه، سواء قبل أو بعد صدور هذا القانون. هذا يعني أن القطاع الخاص ملزم بتقديم الحد الأدنى من الضمانات، وفي حال كان هناك تعهدات أو مزايا أفضل من ذلك، فهي واجبة التنفيذ. يؤدي عدم التزام أصحاب العمل بتنفيذ هذه الأحكام إلى انتهاك حقوق العمال ويقلل من فعالية القانون في تحقيق الأمان الاجتماعي.

القضايا الملحة، ما يضمن تلبية احتياجات العاملين في القطاع الخاص بشكل أفضل ويعزز استقرارهم الاجتماعي.

مادة - ١١ -

يتحقق النصاب القانوني في اجتماعات المجلس بحضور الرئيس أو المقرر، في حالة غياب الرئيس، ونصف عدد الأعضاء، وتصدر القرارات والتوصيات والمقترحات بالأكثرية المطلقة. وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه الرئيس. تنظم المادة ١١ النصاب القانوني لاجتماعات المجلس من خلال تحديد الحضور اللازم لتكون الاجتماعات قانونية، وهو حضور الرئيس أو المقرر ونصف عدد الأعضاء بالنسبة لصدور القرارات يتطلب الأمر تصويت الأكثرية المطلقة وفي حال تساوي الأصوات، يكون للرئيس الصوت المرجح. في ما يتعلق بتأثير قانون الضمان الاجتماعي على القطاع الخاص يهدف القانون إلى تنظيم العلاقات بين العاملين وأرباب العمل، ويعزز حقوق العاملين ويؤمن لهم مزيداً من الحماية الاجتماعية، يمكن أن يؤدي هذا إلى تحسين ظروف العمل وجذب الكفاءات، لكنه قد يزيد من تكاليف التشغيل على الشركات الخاصة.

مادة - ١٨ -

ميزانية المؤسسة، ميزانية مستقلة ضمن إطار السياسة المالية العامة للدولة، يعدها المدير العام، ويقرها مجلس الإدارة، وترفع عن طريق الوزير إلى السلطة التشريعية

العامة للمؤسسة، ويعزز الثقة العامة في نظام الضمان الاجتماعي. أما من ناحية انعكاس قانون الضمان الاجتماعي على القطاع الخاص، فإن هذه الصلاحيات قد تؤثر على القطاع الخاص بشكل مباشر أو غير مباشر. مثلاً، إذا كان الوزير مسؤولاً عن وضع سياسات الضمان الاجتماعي التي تؤثر على الشركات، فقد يتعين على القطاع الخاص التكيف مع هذه السياسات. كما قد تشمل الصلاحيات وضع قواعد وشروط تضمن التزام الشركات بنظام الضمان الاجتماعي الذي يؤثر على كيفية إدارة الشركات لموظفيها وحقوقهم.

مادة - ١٠ -

يعقد المجلس ما لا يقل عن جلسة واحدة في الشهر، ويجوز للوزير أو الاتحاد العام لنقابات العمال أو ثلثي أعضاء المجلس أن يطلب دعوة المجلس إلى الاجتماع استثنائياً إذا اقتضت الضرورة ذلك.

المادة ١٠ من قانون الضمان الاجتماعي تشير إلى ضرورة عقد المجلس لجلسة واحدة على الأقل كل شهر. كما تمنح المادة السلطة للوزير، أو الاتحاد العام لنقابات العمال، أو ثلثي أعضاء المجلس طلب عقد جلسة استثنائية إذا استدعت الحاجة ذلك، لذلك فإن الانعكاس على القطاع الخاص يكمن في أن هذا الإجراء يضمن متابعة دورية وفعالة لعمل المجلس، الذي قد يعزز من كفاءة تنفيذ سياسات الضمان الاجتماعي، إذا كانت هناك حاجة لتعديل أو تحسين السياسات بسرعة، يمكن عقد جلسات استثنائية للبحث في

تتقاضى من العمال أي مقابل عن ذلك. إن مادة ٢٨ من قانون الضمان الاجتماعي تتيح لمجلس الإدارة، بعد موافقة الوزير، إعفاء الإدارات المختصة من الاشتراك في المؤسسة في بعض فروع الضمان الاجتماعي، باستثناء فرع التقاعد. بشرط الأساسي هو أن تلتزم هذه الإدارات بتوفير جميع شروط وخدمات الضمان التي كانت ستشملها الاشتراكات المعفاة، دون فرض أي رسوم إضافية على العمال. تعكس هذه المادة من الناحية الاجتماعية مرونة في تطبيق نظام الضمان الاجتماعي، الذي يسمح للقطاع الخاص بتخفيف أعباء الاشتراكات المالية، شريطة تقديم نفس مستويات الحماية للعمال؛ هذا يمكن أن يخفف من الأعباء المالية على الشركات ويشجعها على الاستمرار في تقديم الخدمات والمزايا للموظفين دون تحميلهم أية تكاليف إضافية.

مادة-٢٩-

تعد الاشتراكات المستحقة عن الشهر، سواء المقتطعة من أجور المضمون أو المترتبة على الإدارات أو أصحاب العمل، واجبة الاداء في اول الشهر التالي. وتلتزم الإدارات وأصحاب العمل، كل في ما يخصه، باستقطاع مبلغ اشتراك الضمان المتوجب على العامل من أجره شهرياً دون أي تراكم إذا كان الأجر شهرياً، وإلا فيجربى الاستقطاع بنسبة ٥% من كل دفعة من الأجر اثناء الشهر دون اي تراكم، وتلتزم الجهة صاحبة العلاقة في حالة عدم الاستقطاع الآني بدفع الاشتراك

مباشرة للمصادقة عليها، طبقاً للإجراءات التشريعية التي يتم بها التصديق على الميزانية العامة للدولة. المادة ١٨ تشير إلى أن ميزانية المؤسسة تكون مستقلة ولكن ضمن إطار السياسة المالية العامة للدولة. يُعدها المدير العام ويُقرّ من قبل مجلس الإدارة، ثم تُرفع إلى السلطة التشريعية عبر الوزير للمصادقة عليها. هذا يبرز استقلالية المؤسسة في إدارة ميزانيتها، لكنها في نفس الوقت تحت إشراف ورقابة السلطة التشريعية لضمان التوافق مع السياسة المالية العامة، انعكاس قانون الضمان الاجتماعي على القطاع الخاص يتجلى في أنه يفرض على الشركات الالتزام بتوفير تأمينات اجتماعية للموظفين، ما يؤدي إلى زيادة الأعباء المالية على القطاع الخاص. هذا قد يحفز الشركات على تحسين إدارة الموارد البشرية والبحث عن وسائل لتخفيف التكاليف، ولكنه في المقابل يعزز من حقوق العاملين ويوفر لهم حماية اجتماعية.

مادة -٢٨-

في ما خلا اشتراك فرع التقاعد. يجوز لمجلس الادارة، بعد مصادقة الوزير، أن يعفى الإدارة المختصة بناء على طلبها، من الاشتراك في المؤسسة عن عمالها في فروع الضمان الأخرى أو في بعضها. شريطة أن تلتزم الإدارة المذكورة تجاه عمالها، بتوفير جميع شروط وخدمات الضمان، الذي أعفيت من الاشتراك به طبقاً لما هو منصوص عليه في هذا القانون دون أن

الذي تم استقطاع هذه المبالغ من اجله. تؤكد المادة ٣٢ من قانون الضمان الاجتماعي أن المبالغ المقتطعة من أجور العمال لتمويل اشتراكات الضمان الاجتماعي ستكون أمانة لدى الإدارات وأصحاب العمل. يحتفظ بهذه المبالغ في حساب خاص ولا يمكن التصرف بها لأي غرض آخر سوى تسديد الاشتراكات المخصصة لها. هذا الإجراء يعكس أهمية حماية حقوق العمال وضمان عدم استخدام الأموال المخصصة للضمان الاجتماعي لأغراض أخرى، مما يضمن استقرار النظام الاجتماعي ويدعم الثقة بين العمال وأرباب العمل.

مادة-٤٦-

تكون رعاية العمال المرضى ومعالجتهم، طبقاً للنظام الصحي في المؤسسة، وفي المكان وبالأساليب التي يحددها الأطباء المعتمدون من قبلها. وعلى العامل المريض أن يتبع أثناء مرضه تعليمات المؤسسة والجهة الطبية المشرفة على معالجته. ولا تلتزم المؤسسة بأداء أية خدمة أو تعويض في حالة امتناع العامل المريض عن تنفيذ التعليمات، إلا إذا تراجع وأمتثل لها.

مادة ٤٦ تتناول مسؤولية المؤسسات في رعاية ومعالجة العمال المرضى وفقاً للنظام الصحي الخاص بها، مع التأكيد على ضرورة التزام العمال بتعليمات الأطباء المعتمدين من المؤسسة، إذا لم يتبع العامل المريض التعليمات، فإن المؤسسة ليست ملزمة بتقديم الخدمات أو التعويضات، إلا إذا امتثل العامل للتعليمات لاحقاً.

المرتتب على العامل عن أجر الشهر أو جزء الشهر الذي لم يستقطع عنه. أن المادة ٢٩ تنظم آلية تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي، حيث تُستحق الاشتراكات عن كل شهر في بداية الشهر التالي، يتعين على الإدارات وأصحاب العمل استقطاع اشتراكات الضمان من الأجور الشهرية للعاملين بانتظام، بحيث يتم الخصم شهرياً إذا كان الأجر ثابتاً، أو بنسبة ٥٪ من كل دفعة إذا كان الأجر متغيراً خلال الشهر، وفي حال عدم القيام بالاستقطاع في الوقت المحدد، يتحمل صاحب العمل مسؤولية دفع الاشتراك المتأخر عن الأجر الذي لم يُخصم منه الاشتراك في الوقت المناسب.

انعكاس هذا القانون على القطاع الخاص يتمثل في فرض التزام دقيق على الشركات وأرباب العمل بخصوص استقطاع وإيداع اشتراكات الضمان الاجتماعي بشكل منتظم. يؤدي ذلك إلى زيادة الضغوط الإدارية على الشركات لضمان الامتثال للقوانين، مما قد يؤثر على سير العمليات المالية والإدارية، وفي الوقت نفسه يعزز هذا النظام حماية العمال ويوفر لهم ضمانات اجتماعية في حال وقوع أزمات أو حالات طارئة.

مادة-٣٢-

تعد المبالغ التي تستقطعها الإدارات وأصحاب العمل من أجور العمال، لقاء ما يستحق عليهم قانوناً من اشتراكات الضمان، بمثابة أمانة لديهم، ويجب أن تحفظ في حساب خاص، ولا يجوز التصرف بها لأي غرض من الأغراض ما خلا تسديد الاشتراك

حساب راتب التقاعد بناءً على متوسط الأجر الشهري وعدد أشهر الخدمة، الذي يضمن تحديد معقول للتقاعد بناءً على سنوات الخدمة، لذلك نلاحظ أن القطاع الخاص في العراق يواجه صعوبات في الالتزام بتطبيق هذا القانون بشكل كامل، ما يؤثر على حقوق العاملين. بعض أصحاب العمل يتجنبون دفع المستحقات المطلوبة أو يعوقون عمليات التسجيل في النظام الاجتماعي، ما يخلق فجوة بين النصوص القانونية والواقع العملي. هذا يضع عبءاً إضافياً على الدولة لحماية حقوق العمال وضمان تنفيذ القوانين بفعالية.

مادة-٦٩-

تعدلت هذه المادة بموجب المادة (١) قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ رقمه ١٥٥ صادر بتاريخ ١٩٧١، واستبدلت بالنص الآتي:

يعد الحد الاعلى العام، للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في هذا القانون، الذي لا يجوز تجاوزه في جميع الحالات، هو ١٠٠ دينار شهرياً، وكل حساب قانوني للراتب المذكور يرتفع عن هذا الحد يخفض إليه، كما يعد الحد الأدنى العام، للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في هذا القانون الذي لا يجوز النزول عنه في جميع الحالات، هو ثمانية دنانير شهرياً وكل حساب قانوني للراتب المذكور أدنى من هذا الحد يرفع إليه، وذلك يعد الحد الأدنى العام للراتب

في ما يتعلق بقانون الضمان الاجتماعي وتأثيره على القطاع الخاص، يمكن القول إنه يعزز حماية العمال ويوفر لهم مزيداً من الأمان الصحي، لكنه يفرض أيضاً أعباء على المؤسسات الخاصة، تلك الأعباء تشمل ضرورة التزامها بتوفير الرعاية الطبية المناسبة وتطبيق الإجراءات الصارمة لضمان تنفيذ تعليمات الأطباء، الذي يؤدي إلى زيادة في تكاليف التشغيل والتعويضات التي تتحملها المؤسسات.

مادة-٦٨-

١ - يحسب راتب التقاعد في جميع الحالات المبينة في المادة ٦٥ من هذا القانون على أساس ٢,٥ ٪ من متوسط الأجر الشهري للعامل المتقاعد، مضروباً بعدد أشهر الخدمة المضمونة ومقسوماً على ١٢. ويعتبر أسر الشهر الاخير كالشهر ويجبر أسر الدينار الذي لا يتجاوز نصف دينار إلى نصف دينار، وآسر الدينار الذي يزيد على نصف دينار إلى دينار كامل.

ب - يعد متوسط الأجر الشهري لأغراض تطبيق هذا القانون، هو متوسط الأجر الشهري للسنوات الثلاث الأخيرة من خدمة العامل المضمونة، أو متوسط الأجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة إن قلت عن ثلاث سنوات، إلا في ما يرد به نص مخالف في القانون.

قانون الضمان الاجتماعي يهدف إلى ضمان حقوق العاملين في العراق بتقديم التقاعد والتأمين الاجتماعي، لكن هناك تحديات في تطبيقه بشكل كامل. المادة ٦٨ تحدد كيفية

القطاعين العام والخاص، ومع ذلك هناك تحديات كبيرة تتعلق بتطبيقه في القطاع الخاص، بما في ذلك عدم التزام بعض أصحاب العمل بتنفيذ النصوص القانونية، مثل المادة ٨٦. إذ إنها تحدد أن أي نزاع يتعلق بالضمان الاجتماعي يجب أن يتم البت فيه من قبل قضاء العمل، ولكن في الواقع لا تواجه السلطات القضائية صعوبة في متابعة وتنفيذ هذه القضايا بفعالية، مما يؤدي إلى ضعف تطبيق القانون وعدم تحقيق العدالة الاجتماعية التي يهدف إليها.

مادة -٨٩-

تخضع قرارات مجلس الإدارة للطعن أمام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغها لصاحب العلاقة إلا في ما يرد به نص مخالف في هذا القانون. ولمحكمة العمل التي تضع يدها على النزاع، إن تقرر وقف التنفيذ إلى نتيجة البت في الدعوى لقاء كفالة أو من دون كفالة.

إن قانون الضمان الاجتماعي في العراق يهدف إلى حماية حقوق العاملين وتعزيز الأمان الاجتماعي لهم. مادة ٨٩ من هذا القانون تنص على حق الطعن في قرارات مجلس الإدارة أمام محكمة العمل خلال ١٥ يوماً من تاريخ التبليغ لمحكمة العمل، بناءً على ذلك إمكانية وقف تنفيذ القرار حتى يتم البت في النزاع، وذلك مقابل كفالة أو من دونها وبالنسبة للقطاع الخاص عدم التزام أصحاب العمل بتنفيذ نصوص القانون يمكن أن يؤدي إلى مشاكل في حقوق العمال، مثل التأمين الصحي والتقاعد.

التقاعدي الجزئي ثلاثة دنانير شهرياً في جميع الحالات.

أن تعديلات المادة ٦٩ في قانون الضمان الاجتماعي تعكس محاولة لتحسين نظام المعاشات التقاعدية، بحيث تحدد حداً أعلى وأدنى للراتب التقاعدي لضمان عدالة التوزيع وحماية حقوق المتقاعدين. الحد الأعلى الذي لا يجوز تجاوزه هو ١٠٠ دينار شهرياً، وأي راتب يتجاوز هذا الحد يُخفف إليه. في المقابل الحد الأدنى للراتب التقاعدي الكامل هو ٨ دنانير شهرياً، وأي راتب أقل من ذلك يُرفع إلى هذا الحد. بالنسبة للراتب التقاعدي الجزئي، فإن الحد الأدنى هو ٣ دنانير شهرياً.

فيما يتعلق بالقطاع الخاص في العراق، تبرز مشكلة عدم التزام أصحاب العمل بتنفيذ نص المادة، مما يؤدي إلى تفاوت في تطبيق الضمان الاجتماعي وتراجع في توفير الحماية الكافية للعمال والمتقاعدين. عدم الالتزام قد يعكس ضعفاً في الرقابة والتنفيذ القانوني، ما يؤثر سلباً على عدالة توزيع المعاشات ويزيد من معاناة المتقاعدين الذين يعتمدون على هذه الرواتب كدخل أساسي.

مادة -٨٦-

قضايا الضمان الاجتماعي، وكل ما ينشأ عن تطبيق هذا القانون أو تفسيره من منازعات مدنية أو جزائية، يعود حق النظر فيها إلى قضاء العمل.

قانون الضمان الاجتماعي في العراق يهدف إلى توفير حماية اجتماعية للعاملين في

تواجه المؤسسات الخاصة تحديات في الالتزام بهذا النص، حيث قد يتجاهل بعض أصحاب العمل دفع التعويضات المستحقة، مما يسبب مشاكل للعمال الذين يفقدون حقوقهم. عدم الالتزام بهذا النص يؤدي إلى تآكل الثقة بين العاملين وأرباب العمل، وقد يؤثر سلباً على الاستقرار الاجتماعي في القطاع الخاص.

مادة- ١٠٤ -

١ - إذا تأخر أصحاب العمل عن دفع المبالغ وتقديم البيانات المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من هذا القانون تسري عليهم بدءاً من أول نيسان ١٩٧١، فائدة بنسبة ٧٪ من المبالغ المستحقة عليهم، وإذا تجاوز التأخير مدة ثلاثة أشهر تتولى المؤسسة تقدير المبالغ المستحقة بوسائلها الخاصة، وتباشر تحصيلها وفق الأصول والإجراءات القانونية المتبعة في تحصيل حقوق وأموال المؤسسة.

ب - على أنه يجوز لمجلس الإدارة، بعد موافقة الوزير أن يعطي الجهة صاحبة العلاقة مهلة إضافية إذا طلبت ذلك، وتبين للمجلس أنها جادة في استعادها للدفع وتحضيرها البيانات، وإن التأخير بسبب عوائق مبررة.

يفرض قانون الضمان الاجتماعي في العراق على أصحاب العمل الالتزام بدفع المبالغ المقررة وتقديم البيانات اللازمة عند التأخير في الدفع أو تقديم البيانات، يتم فرض فائدة بنسبة ٧٪ بدءاً من الأول من نيسان ١٩٧١، وإذا استمر التأخير لأكثر

يبرز هذا التحدي الحاجة إلى متابعة جدية لضمان تطبيق القانون بفعالية وحماية حقوق العاملين، ما يتطلب تعاوناً بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص والمجتمع المدني لضمان تنفيذ النصوص القانونية وحماية مصالح جميع الأطراف.

مادة- ١٠٢ -

إذا كانت خدمة العامل السابقة لتاريخ شموله بهذا القانون، خدمة غير مضمونة، ويستحق عليها تعويض مكافأة الخدمة بموجب قوانين وانظمة وعقود العمل التي كان معمولاً بها قبل صدور قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ يدفع التعويض المذكور للمؤسسة من قبل أصحاب العمل المكلفين به عن فترة الخدمة السابقة لتاريخ دخول العمال المشار إليهم في نطاق هذا القانون، وتحتفظ المؤسسة بمبالغ التعويض لمستحقيها من العمال، وتعيدها إليهم دفعة واحدة عند انتهاء خدمتهم، بالإضافة إلى ما يكون قد استحق لهم من حقوق أخرى وفقاً لأحكام هذا القانون.

يهدف قانون الضمان الاجتماعي في العراق إلى توفير الأمان الاجتماعي للعمال من خلال ضمان تعويضات لم تكن مضمونة سابقاً. تتناول المادة ١٠٢ تحديد كيفية التعامل مع التعويضات عن الخدمة السابقة لتاريخ شمول العامل بالقانون. وفقاً للمادة اعلاه، إذا كانت خدمة العامل السابقة غير مضمونة قبل تاريخ شموله بالقانون، فيجب على أصحاب العمل دفع تعويض للمؤسسة عن تلك الخدمة، لذلك

السياسات واستجابة سريعة لمتطلبات القطاع الخاص، لكن هذا غير متوفر بشكل كامل في القطاع الخاص.

٥. تشير المادة ١٨ إلى أن قانون الضمان الاجتماعي يزيد الأعباء المالية على القطاع الخاص لكنه يعزز حماية العاملين، ما يعكس التأثير المزدوج للقانون على هذا القطاع.

٦. تسمح المادة ٢٨ بإعفاء الإدارات من الاشتراك في بعض فروع الضمان بشرط توفير نفس مستويات الحماية للعمال دون رسوم إضافية، لكن هذه المادة غير مطبقة في العديد من شركات القطاع الخاص.

٧. تنظم المادة ٢٩ تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بانتظام، وعلى الرغم من فرض التزام دقيق على الشركات وأرباب العمل، إلا أن هذا الالتزام غير مطبق بفعالية، مما يزيد من الضغوط الإدارية على القطاع الخاص ويؤثر على ضمانات اجتماعية العمال.

٨. تطبيق المادة ٣٢ غير فعال حيث تضمن حماية أموال الاشتراكات المقطوعة من أجور العمال كمبالغ أمانة وتخصيصها حصراً لتسديد الاشتراكات، لكن هذا غير متوفر في الكثير من شركات القطاع الخاص.

٩. المادة ٤٦ التي تحدد مسؤولية المؤسسات في تقديم الرعاية الطبية للعمال المرضى غير مفعلة في القطاع الخاص، حيث تفرض على المؤسسات الالتزام بتعليمات الأطباء، ما يعزز حماية العمال لكنه يضيف أعباء على المؤسسات الخاصة.

من ثلاثة أشهر تقوم المؤسسة بتقدير المبالغ المستحقة بوسائلها الخاصة وتبدأ في تحصيلها بشكل قانوني، كما يمكن لمجلس الإدارة منح مهلة إضافية للجهة المتأخرة بعد التحقق من جدية استعدادها للدفع وتقديم البيانات، ووجود عوائق مبررة، لذلك التحدي يكمن في تطبيق هذه الإجراءات على القطاع الخاص، حيث قد لا يلتزم بعض أصحاب العمل بشكل كامل ما يؤدي إلى تراجع في تحصيل الحقوق وتضرر الضمان الاجتماعي.

الاستنتاجات :-

١. تبين بأن التعديلات على قانون الضمان الاجتماعي في العراق تهدف إلى تحسين حماية العمال من خلال تحديد الأجر والاشتراك بدقة، وتعزيز التزام أصحاب العمل بالقانون. ومع ذلك، يواجه القطاع الخاص صعوبات في تنفيذ هذه التعديلات، ما يؤثر سلباً على حقوق العمال وفعالية النظام.

٢. يعاني قانون الضمان الاجتماعي في العراق من ضعف في التنفيذ، ما يؤدي إلى نقص التأمين الصحي والتعويضات الكافية للعمال، ويؤثر ذلك سلباً على استقرارهم المالي والصحي.

٣. يهدف قانون الضمان الاجتماعي إلى حماية العمال من المخاطر الاجتماعية، لكنه يواجه تحديات في التطبيق الفعّال بسبب عدم التزام بعض أصحاب العمل.

٤. تنص المادة ١٠ من القانون على جلسات دورية للمجلس لتعزيز كفاءة تنفيذ

٤ تشكيل لجان دورية لمتابعة تنفيذ قانون الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص، مع تقديم تقارير دورية عن مستوى الالتزام والتحديات التي تواجه الشركات. ٥. تقديم دعم مالي وتقني للشركات الصغيرة والمتوسطة لمساعدتها على الالتزام بمسؤولياتها بموجب القانون، بما في ذلك تقديم إعفاءات أو تسهيلات ضريبية.

٦. تحسين مستوى الشفافية في عملية تحصيل الاشتراكات وتخصيصها، وتعزيز المساءلة من خلال نشر تقارير دورية عن تنفيذ القانون ومدى التزام الشركات به. ٧ اتخاذ إجراءات فورية لتطبيق المواد التي لم تُطبق بعد، مثل المواد المتعلقة بحماية أموال الاشتراكات وتوفير الرعاية الطبية، مع ضمان التزام الشركات بها.

٨. مراجعة قانون الضمان الاجتماعي بشكل دوري للتأكد من ملاءمته للواقع الحالي في القطاع الخاص وتحديثه بناءً على المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية لضمان تحقيق أقصى قدر من الفعالية.

٩. تعزيز التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص عن طريق تشكيل شراكات تهدف إلى تحسين تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وتجاوز التحديات التي تواجه الشركات.

١٠. إنشاء قنوات فعالة لتلقي شكاوى وتظلمات العمال وأصحاب العمل بشأن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، مع ضمان معالجة هذه الشكاوى بسرعة وفعالية.

١٠. تهدف المادة ٦٩ إلى تحقيق عدالة توزيع المعاشات التقاعدية من خلال تحديد حدود قصوى ودنيا للرواتب، لكن عدم التزام أصحاب العمل في القطاع الخاص يؤدي إلى ضعف تطبيق القانون وتأثيره السلبي على المتقاعدين، وعلى الاستقرار الاجتماعي في القطاع الخاص.

١١. قانون الضمان الاجتماعي في العراق، الذي يفرض التزامات مالية وإدارية على أصحاب العمل ويعاقب التأخير بفرض فوائد، مع إمكانية منح مهلة إضافية في حالات استثنائية، يظهر عدم فعالية في التطبيق بالقطاع الخاص.

التوصيات

١. تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لأصحاب العمل والمشرفين في القطاع الخاص لشرح التعديلات الجديدة وأهمية الالتزام بها، التي يجب أن تشمل هذه التدريبات جوانب قانون الضمان الاجتماعي بشكل شامل لضمان فهم عميق وإدراك لكافة الالتزامات.

٢. تعزيز دور هيئة الضمان الاجتماعي في الرقابة والتفتيش على تطبيق القانون في القطاع الخاص، مع فرض غرامات وعقوبات مشددة على المخالفين لضمان الالتزام الكامل.

٣. تطوير نظام إلكتروني متكامل لتمكين الشركات من تسجيل الاشتراكات ودفعها بانتظام وتبسيط عملية التحقق من التزام الشركات بالقانون.

الهوامش:

١. الذنيبات، محمد شرح قانون العمل، ط١، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، الرياض، ٢٠١٢، ص٢١، ص٩
٢. المصاروة، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، ط١، دار الحامد، لبنان، بيروت، ٢٠٠٨، ص٢٠
٣. المصدر نفسه، ص٨٥.
٤. د. مجاهد سيد احمد واخرون، واقع الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص في مصر، دراسة تحليلية، ص١.
٥. محمود، صلاح الدين فهمي، دور القطاع الخاص في المشاركة المجتمعية، ط١، كتب عربية، ٢٠٠٦، ص٣٤.
٦. عبد، حسين علي، القطاع الخاص في العراق: الواقع... المعوقات... الإصلاحات، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الانسانية، مج١١، ع٢٠، ٢٠١٧، ص٤٣.
٧. الذنيبات، محمد شرح قانون العمل، ط١، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، الرياض، ٢٠١٢، ص٢١، ص١٧
٨. الفوزان، محمد بن براك، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، ط٢، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، الرياض، ٢٠٠٨، ص١١.
٩. حسن لطيف كاظم، القطاع الخاص في العراق، تقرير شبكة المنظمات العربية الغير الحكومية، لبنان، بيروت، ٢٠٠٠، ص٦.
١٠. الويسي؛ صبا نعمان رشيد، ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية، ع٢٠١٩، ١٥، ص٢١٢.
١١. الفوزان، محمد بن براك، احكام التوظيف في نظام العمل السعودي شرح وتعليق، ط١، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، الرياض، ٢٠١٢، ص١٠
١٢. حسن لطيف كاظم، القطاع الخاص في العراق، تقرير شبكة المنظمات العربية الغير الحكومية، لبنان، بيروت، ٢٠٠٠، ص٦.
١٣. الويسي؛ صبا نعمان رشيد، ضمانات حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية، ع٢٠١٩، ١٥، ص٢١٢.
١٤. أسماعيل علي شكر، مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة، ط١، مركز الكتاب الأكاديمي، لبنان، بيروت، ٢٠١٦، ص٧١.
١٥. أسماعيل علي شكر، مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة، ط١، مركز الكتاب الأكاديمي، لبنان، بيروت، ٢٠١٦، ص٧٣.

المصادر والمراجع:

١. المصاروة، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، ط ١، دار الحامد، لبنان، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٢٠.
٢. بوغيس، جورج م، الشراكة بين القطاع، الشراكة بين القطاع العام والخاص وإعادة تنشيط العمل الحكومي، مركز أسبار للدراسات والبحوث والاعلام، ٢٠١٦، ص ٣٨.
٣. الذنبيات، محمد شرح قانون العمل، ط ١، مكتبة القانون والأقتصاد، السعودية، الرياض، ٢٠١٢، ص ١٧.
٤. المصدر نفسه، ص ٨٥.
٥. د.مجاهد سيد احمد واخرون، واقع الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص في مصر، دراسة تحليلية، ص ١.
٦. محمود، صلاح الدين فهمي، دور القطاع الخاص في المشاركة المجتمعية، ط ١، كتب عربية، ٢٠٠٦، ص ٣٤.
٧. عبد، حسين علي، القطاع الخاص في العراق: الواقع...المعوقات...الأصلاحات، مجلة كلية التربية للبيئات للعلوم الانسانية، مج ١١، ع ٢٠، ٢٠١٧، ص ٤٣.
٨. الذنبيات، محمد شرح قانون العمل، ط ١، مكتبة القانون والأقتصاد، السعودية، الرياض، ٢٠١٢، ص ٢١، ص ١٧.
٩. الفوزان، محمد بن براك، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، ط ٢، مكتبة القانون والأقتصاد، السعودية، الرياض، ٢٠٠٨، ص ١١.
١٠. حسن لطيف كاظم، القطاع الخاص في العراق، تقرير شبكة المنظمات العربية الغير الحكومية، لبنان، بيروت، ٢٠٠٠، ص ٦.
١١. الويسي:صبا نعمان رشيد، ضمانت حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية، ع ١٥، ٢٠١٩، ص ٢١٢.
١٢. الفوزان، محمد بن براك، احكام التوظيف في نظام العمل السعودي شرح وتعليق، ط ١، مكتبة القانون والأقتصاد، السعودية، الرياض، ٢٠١٢، ص ١٠.
١٣. حسن لطيف كاظم، القطاع الخاص في العراق، تقرير شبكة المنظمات العربية الغير الحكومية، لبنان، بيروت، ٢٠٠٠، ص ٦.
١٤. الويسي:صبا نعمان رشيد، ضمانت حق العامل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي، مجلة العلوم القانونية، ع ١٥، ٢٠١٩، ص ٢١٢.
١٥. أسماعيل علي شكر، مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة، ط ١، مركز الكتاب الأكاديمي، لبنان، بيروت، ٢٠١٦، ص ٧١.
١٦. أسماعيل علي شكر، مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة، ط ١، مركز الكتاب الأكاديمي، لبنان، بيروت، ٢٠١٦، ص ٧٣.

دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب

د. ثامر محييس محسن

Abstract

The youth category is one of the basic categories in society that should be cared for because they represent the future of the country, and they are the ones who are responsible for building the nation and defending the homeland, and since they represent the largest percentage in society, they deserve all the attention and in turn, the community is guided and directed in all areas of life, including the economic, social, educational and professional fields, because they are the nation's beating heart and its artery through which the blood of renewable energy flows. The concept of social and economic intelligence is an acquired trait that grows through mixing with and coexisting with different segments of society. It is related to social and professional matters and life experiences that an individual acquires from his experiences in life. It is not necessary for a person to have a high level of scientific intelligence and the same level of social and economic intelligence, but it may be the exact opposite. We find this in some evidence of scientists and geniuses who were at the peak of scientific intelligence, but socially and economically they were not at the level of

المخلص

تعد فئة الشباب من الفئات الاساسية في المجتمع التي ينبغي الاهتمام بها لكونها تمثل مستقبل البلد، وهم (أي الشباب) الذين يقع على عاتقهم بناء الأمة والدفاع عن الوطن، وبما أنهم يمثلون النسبة الاكبر في المجتمع، لذا فإنهم يستحقون كل الاهتمام وبدورهم يكون إرشاد وتوجيه المجتمع في شتى مجالات الحياة ومنها المجال الاقتصادي والاجتماعي والتربوي والمهني، لأنهم قلب الأمة النابض وشريانها الذي تجري فيه دماء الطاقة المتجددة.

إن مفهوم الذكاء الاجتماعي والاقتصادي يعد صفة مكتسبة تنمو عن طريق الاختلاط بأطراف المجتمع المختلفة والتعايش معها، فهو يرتبط بالأمور الاجتماعية والمهنية والتجارب الحياتية التي يكتسبها الفرد من تجاربه في الحياة فليس شرطاً أن يكون الشخص على مستوى عال من الذكاء العلمي ويكون بنفس المستوى في الذكاء الاجتماعي والاقتصادي، بل قد يكون العكس تماماً، وهذا نجد في بعض الشواهد لعلماء وعابرة فقد كانوا قمة في الذكاء العلمي

this intelligence due to their lack of interaction with society or because of their poverty. This type of intelligence shows the individual's ability to understand, perceive and observe the feelings, moods and needs of others, and that people who fear participating in social events have less or low social intelligence, not a deficiency in mental or physical abilities, but the majority are not accustomed to how to behave well in social and economic situations. The current research aims to identify the role of social and economic intelligence in empowering and employing youth. To achieve the research objective, the researcher built a scale for the role of social and economic intelligence in empowering and employing youth. The scale consists of (9) paragraphs formulated in the style of declarative statements, and in front of each paragraph there are two alternatives, namely (yes, no), given to it when correcting (2, 1). The researcher verified the validity of the scale using the apparent validity index and verified the stability of the scale using the Cronbach's alpha equation method, with an alpha coefficient of (0.74).

Then the scale was applied to the basic research sample of (100) young men and women who were chosen using the simple random method from Baghdad Governorate and using the statistical package for social sciences Spss.

The research results showed that this category has an acceptance rate in social and economic intelligence. In light of that result, the researcher reached a set of recommendations.

ولكنهم اجتماعياً واقتصادياً لم يكونوا على مستوى من هذا الذكاء لقلة احتكاكهم مع المجتمع أو بسبب فقرهم، إن هذا النوع من الذكاء يبين قدرة الفرد على فهم وإدراك وملاحظة مشاعر الآخرين وحالاتهم المزاجية واحتياجاتهم، وإن الناس الذين يخشون من المشاركة في المناسبات الاجتماعية يكون ذكاؤهم الاجتماعي أقل أو منخفضاً، وليس القصور في القدرات العقلية أو الجسمية بل الغالبية لم تتعود على كيفية حسن التصرف في المواقف الاجتماعية والاقتصادية.

إن البحث الحالي يستهدف التعرف على دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب. ولتحقيق هدف البحث قام الباحث ببناء مقياس دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب، إذ يتكون المقياس من (٩) فقرات مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة بديلان وهما (نعم، كلا)، يعطى لها عند التصحيح (٢، ١)، وتحقق الباحث من صدق المقياس بمؤشر الصدق الظاهري وتحقق الباحث من ثبات المقياس بطريقة معادلة الفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الفا (٠,٧٤). بعدها طبق المقياس على عينة البحث الأساسية والبالغة (١٠٠) شاب وشابة اختيروا بالأسلوب العشوائي البسيط من محافظة بغداد وباستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss.

أظهرت نتيجة البحث بأن هذه الفئة لديها نسبة قبول في الذكاء الاجتماعي والاقتصادي وفي ضوء تلك النتيجة توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات.

الفصل الاول

أهمية الدراسة

إن الذكاء الاجتماعي يتمثل في إمكانية الفرد في التخلص من المواقف الحياتية المحرجة وعلى إمكانيته في إقناع من حوله والتكيف معهم ويتمثل في التخطيط للوصول إلى أهداف الفرد الذاتية، وقد يوصف الذكاء الاجتماعي بمعاني متعددة، فيقال أحياناً إن هذا الشخص دبلوماسي أو صاحب خبرة، أي أنه يحاول أن لا يصطدم بالأشخاص ولا يواجههم بما يكرهون، وبذلك لا يفقد أحداً من الاطراف ولهذا يبقى الذكاء الاجتماعي نسبياً بعيداً عن الحقيقة وقولها، وكذلك يعد وسيلة يمكن استعمالها بالطريق الإيجابي ويمكن أن تستغل بالطرق السلبية، ولعلنا لا نجانِب الحقيقة إذا قلنا إن الذكاء الاجتماعي لو استعمل بطريقة صحيحة وفي وقته المناسب فإننا سنحصل على نتائج جيدة من العلاقات الودية (ابو عمشة، ٢٠١٣: ٣٤).

كما أن مسألة الاهتمام بالشباب لم تعد ظاهرة محلية أو إقليمية بل أصبحت ظاهرة عالمية؛ كونهم يعدون الثروة البشرية والإدارة المحورية للتنمية والقدرة والقوة العاملة والطاقة الإنتاجية التي تقاس من خلال انجازاتهم ونجاحاتهم مسيرة الأمم ومدى تطورها وتقدمها لاسيما وأن التوجهات نحو الاهتمام بشريحة الشباب قد بدأت في أواخر القرن العشرين وقد تزايد ذلك الاهتمام من قبل العاملين كافة في المجالات المختلفة من الاختصاصات سواء الانسانية أو العلمية أو التكنولوجية، نظرا لكونهم شكلوا لأنفسهم ثقافة خاصة

مشكلة البحث

تعد فئة الشباب من الفئات الاساسية في المجتمع التي ينبغي الاهتمام بها لكونها تمثل مستقبل البلد، وهم الذين يقع على عاتقهم بناء الأمة والدفاع عن الوطن، وبما أنهم يمثلون النسبة الاكبر في المجتمع لذا فإنهم يستحقون كل الاهتمام وبدورهم يكون إرشاد وتوجيه المجتمع في شتى مجالات الحياة ومنها المجال الاقتصادي والاجتماعي والتربوي والمهني.

كما تمتاز شريحة الشباب بمجموعة من السمات والخصائص التي تميزها عن غيرها من باقي الفئات العمرية الاخرى في المجتمع، وبضمنها أن الفرد الشاب بطبعه محب للاستطلاع ويمتاز بالجرأة والتحدى وتقبل الجديد وكذلك بالقدرة على المثابرة والكفاح من اجل التفوق في المواقف الاجتماعية والاقتصادية في سوق العمل ويمتاز بسرعة الاستيعاب والإبداع وغيرها من السمات الاخرى.

إن سوء التوافق الاجتماعي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمهارات النمو الاجتماعي لدى الشباب، وحتى يتعامل الشاب بفاعلية مع عالمه الخارجي، ولا بد أن يمتلك درجة مناسبة من الذكاء الاجتماعي، إذ إنه بحاجة لأن يتعلم كيف يدرك ويفسر ويستجيب للأحداث بالطريقة التي تناسب المواقف الاجتماعية وأن يحكم عقله في ظروف المواءمة بين احتياجاته وتوقعاته واحتياجات الاخرين وتوقعاتهم سواء كانوا كباراً أو أقراناً. (Terrasi, ٢٠٠٥, p1٢٥).

٢. التعريف الإجرائي:

هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب في إجابته على فقرات مقياس دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب.

الفصل الثاني

الإطار النظري

أولاً: مفهوم الذكاء الاجتماعي والاقتصادي:

وقد بدأ الاهتمام بدراسة الذكاء الاجتماعي منذ مطلع القرن العشرين على يد العالم ثورندايك الذي وصف الذكاء الاجتماعي بأنه قدرة الفرد على فهم الآخرين، إذ أن فهم الآخرين والتعامل معهم بنجاح حاجة اجتماعية، فالمجتمع بحاجة للفرد الذي يتفهم حاجات الآخرين ومشاعرهم، ويؤثر فيهم ويتأثر بهم، وبذلك لا تتوفر للفرد صحته النفسية وتكامله الأخلاقي وتساميه في وجوده إلا بصحة ارتباطه وانتمائه وتوحده مع الجماعة وهذا يتوقف على مقدار ما يتصف به من ذكاء اجتماعي (الاعا، ٢٠١١: ٥٦).

إن مفهوم الذكاء الاجتماعي والاقتصادي وهو صفة مكتسبة تنمو عن طريق الاختلاط بأطياف المجتمع المختلفة والتعايش معها، فهو يرتبط بالأمور الاجتماعية والاقتصادية والتجارب الحياتية التي يكتسبها الفرد من تجاربه في الحياة فليس شرطاً أن يكون الشخص على مستوى عال من الذكاء العلمي ويكون بنفس المستوى في الذكاء الاجتماعي والاقتصادي، بل قد يكون العكس تماماً، وهذا نجده في بعض

بهم وقد أطلق عليها الثقافة الفرعية ضمن ثقافة المجتمع، وبما أن الشباب يشكلون الجزء الأكبر من التركيبة الاجتماعية لأي مجتمع فأن التفكير في قضايا الشباب مسألة غاية في الأهمية، فهم القادرون على صنع القرارات ومعالجة الأحداث ولهم تأثير كبير في المحيط الاجتماعي لأي مجتمع كان.

هدف الدراسة

يهدف البحث الحالي التعرف على دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بشريحة الشباب ومن الجنسين كليهما (ذكور، أنثى) لعام ٢٠٢٤.

تحديد المصطلحات

١. التعريف النظري للذكاء الاجتماعي والاقتصادي:

عرفه (المنابري، ٢٠١٠) بأنه : مجموعة من المهارات المعرفية التي تختص بقدرة ألفرد (اللفظية وغير اللفظية) وأدراكه لثقافة البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي ينتمي إليها، لبناء علاقات سلمية مع من حوله أو التصرف بطريقة مناسبة في المواقف الاجتماعية والاقتصادية لتحقيق أهدافه، والتعايش مع أفراد مجتمعه والعالم بسلام (المنابري، ٢٠١٠: ٢٤).

ت - النجاح الاجتماعي : ويتضمن النجاح في معاملة الآخرين، ويتجلى في النجاح في الاتصال الاجتماعي مهنيًا وإداريًا.
ث - المسايرة: وتتضمن الالتزام السلوكي بالمعايير الاجتماعية في المواقف والمناسبات الاجتماعية.

ج - آداب السلوك الاجتماعي : وفيه يتصف الفرد بالاتيكتيت ويتضمن اتباع السلوك المرغوب اجتماعياً، وأصول المعاملة والتعامل السليم مع الآخرين وأساليبه وفنياته، وهذا يتضح في قوله (صلى الله عليه وسلم) في الحديث الشريف (الدين المعاملة) (زهران، ٢٠٠٣: ٢٨٢).

٢. المظاهر الخاصة للذكاء الاجتماعي:

أ- كفاءة التصرف في المواقف الاجتماعية : إن الشخص في تفاعله مع الآخرين يواجه مواقف مختلفة، وعليه أن يسلك فيها سلوكاً صحيحاً، فإذا أحسن التصرف واتبع معايير معينة، كان شخصاً ناجحاً في التعامل مع الآخرين.

ب - فهم الحالة النفسية للمتكلم: إن الأفراد يختلفون في قدرتهم على إدراك مشاعر الآخرين والتعرف على حالاتهم النفسية، ولذلك فإن الشخص الناجح في التعامل مع الآخرين هو الأقدر على إدراك هذه الحالات بسهولة، وهو الأكثر ذكاء من الناحية الاجتماعية من الشخص العادي.

ت - الإدراك الاجتماعي : ويتجلى في قدرة الشخص على تفسير السلوك الصادر عن الآخرين ودلالته الخاصة تبعاً للسياق الذي صدر فيه هذا السلوك.

الشواهد لعلماء فقد كانوا قمة في الذكاء العلمي، ولكنهم اجتماعياً لم يكونوا على مستوى من هذا الذكاء لقلة احتكاكهم مع المجتمع، وعدم معرفة تفاصيل الحياة وتعقيداتها. إن هذا النوع من الذكاء يبين قدرة الفرد على فهم وإدراك وملاحظة مشاعر الآخرين وحالاتهم المزاجية واحتياجاتهم، وإن الناس الذين يخشون من المشاركة في المناسبات الاجتماعية يكون ذكاؤهم الاجتماعي أقل أو منخفضاً، وليس القصور في القدرات العقلية أو الجسمية، بل الغالبية لم تتعود على كيفية حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، وهنا تكمن ضرورة الذكاء الاجتماعي، فهو يؤمن لك أفضل الحلول حين تتعرض للمواقف المحرجة (غباري، ٢٠١٠: ٤٥).

ثانياً: مظاهر الذكاء الاجتماعي:

تقسم مظاهر الذكاء الاجتماعي إلى :
١١. المظاهر العامة للذكاء الاجتماعي:

أ- التوافق الاجتماعي : وفيه يتمتع الفرد بالسعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع والمعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي السليم، وعمل الخير الجماعي والسعادة الزوجية، ما يؤدي إلى تحقيق الصحة النفسية.

ب - الكفاءة الاجتماعية : وتتضمن الكفاح الاجتماعي وبذل كل جهد لتحقيق الرضا في العلاقات الاجتماعية وتحقيق توازن مستمر بين الفرد وبيئته الاجتماعية لإشباع الحاجات الشخصية الاجتماعية.

تمكنه من مساهمة جماعته، وتكسبه الطابع الاجتماعي، وتيسر له الاندماج في الحياة الاجتماعية، حيث تسهم التنشئة الاجتماعية الجيدة في جعل الفرد يشعر بمسؤولياته اتجاه نفسه واتجاه الآخرين عن طريق تعليمه الأدوار الاجتماعية والمعايير الاجتماعية، (زهران، ٢٠٠٠، ص ٣٤٣). أما إذا كانت التنشئة الاجتماعية غير موفقة في إكساب الفرد السلوك الاجتماعي المقبول فإنها تؤدي إلى سلوك اجتماعي غير سوي، إذ تعمل على تغيير أنماط تفكير الفرد حينما يواجه مواقف اجتماعية مختلفة، لذا فإن التنشئة الاجتماعية تعد عملية هادفة ففي مراحلها الأولى للحياة تستهدف إشباع حاجات المرء ومطالبة، أما في المرحلة اللاحقة فإنها تستهدف إحداث نوع من التوازن والتوافق الشخصي والاجتماعي بين الفرد وبين بيئته، كما أن المرء لا يكون سلبياً متلقياً أثناء عملية التنشئة بل إيجابي مشارك بين الفرد وبين بيئته، في عملية التنشئة الاجتماعية سواء في الأسرة أو في الهيئات والمؤسسات الاجتماعية، كالنوادي والصحافة والإذاعة والتلفزيون..... الخ. أن كل هذه العوامل تسهم في تنمية الذكاء الاجتماعي. (www.moqatel.com)

٢: التفاعل الاجتماعي

يعد التفاعل الاجتماعي من أهم عناصر العلاقات الاجتماعية إذ أنه يتضمن مجموعة توقعات من جانب كل المشاركين فيه كما أنه يتضمن إدراك الدور الاجتماعي وسلوك الفرد في ضوء المعايير الاجتماعية

ث - فهم السلوك الاجتماعي : ويتمثل في القدرة على ملاحظة السلوك الإنساني والتنبيؤ به من خلال بعض المظاهر، فالشخص الذي يستطيع اجتماعياً أن يتعرف على حالة المتحدث من خلال بعض الإشارات البسيطة التي تصدر عنه، أو أوضاع معينة لجسمه، يكون أكثر قدرة على فهم السلوك الاجتماعي.

ج - فهم التعبيرات الإنسانية : وتعني قدرة الشخص على معرفة الحالة النفسية للآخرين، وذلك من خلال إدراك دلالات بعض تعابير الوجه، أو إيماءات اليد، أو أوضاع الجسم، أو غير ذلك من المؤشرات التعبيرية (زهران، ٢٠٠٠، ص ٢٨٢).

إن الشخص الذي يمتاز بالقدرة على إقامة العلاقات الجيدة قادر على التكيف مع ما يحيط به وما يواجهه بشكل فعال، قابل للتطبيق، وقادر على أن يفهم نفسه، وأن يتفاعل معها، أي احساس المرء بذاته، وفهمه لما يجري حوله (عدس، ١٩٩٧، ص ٥٨).

ثالثاً: المتغيرات التي تسهم في تنمية الذكاء الاجتماعي :

١. التنشئة الاجتماعية

٢. التفاعل الاجتماعي

٣. التقبل الاجتماعي

٤. المرونة

أ: التنشئة الاجتماعية Socialization: أو التطبيع الاجتماعي وهي عملية تعلم وتعليم وتربية قوامها التفاعل الاجتماعي، تهدف إلى إكساب المرء سلوكاً ومعايير واتجاهات ملائمة لأدوار اجتماعية معينة

رابعاً: دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب:

يتمثل دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في رعاية وتشجيع الشباب الواعدين فهؤلاء هم الذين يدفعون الاقتصاد إلى النمو ويخلقون فرص العمل الجديدة التي تحتاج إلى أيدي عاملة، ويحتاجون إلى كثير من التشجيع والتخطيط والإرادة والخيال والإبداع. وكما أن الفئة الواعية من الشباب هم في الحقيقة قادة التنمية والنمو في المجتمع، وهم المبدعون والقادرون على خلق الحياة والديناميكية في بنية الاقتصاد والتنمية الاقتصادية، ومن هنا يصبح التوجيه المهني التقليدي لا أهمية له، والعكس هو الصحيح، فالذكاء الاجتماعي والاقتصادي بأسلوبه الحديث الذي يركز على المبدعين والواعدين يصبح هو المرغوب والقادر على دراسة إمكانات المجتمع وسوق العمل وتوجيه هؤلاء الشباب الواعد لما يمكن أن يتجهوا إليه من أعمال ومجالات وتخصصات وفرص عمل في المجتمع، وفي هذا الشأن هناك دائماً حاجة لعقد لقاءات واستشارات ودراسات علمية اقتصادية وتربوية ومهنية للمواءمة والربط بين سياسات ذكاء الفرد وواقع الاقتصاد وسوق العمل.

وفي العالم المعاصر يسير ويتغير الاقتصاد الوطني والعالمي بوتيرة وتطور وتغير أسرع من إمكانات التوجيه المهني، فالالاقتصاد عالم كامل، اليوم، يعتمد على المعلوماتية والتكنولوجيا الدقيقة، وهذا يفرض على الشباب أن يدركوا هذا

التي تحدد دوره الاجتماعي وأدوار الآخرين فضلاً عن أنه يتضمن التأثير المتبادل لسلوك الأفراد والجماعات الذي يتم عادة عن طريق الاتصال الذي يتضمن بدوره العديد من الرموز (زهران، ١٩٨٤: ٢٠٣).

٣: التقبل الاجتماعي :

إن نظرة الفرد نحو الآخرين تحدد تقبله الاجتماعي نحوهم من خلال إقامة العلاقات الاجتماعية وفهم الآخرين، والتعاطف معهم، والمحبة والألفة المتبادلة في ما بينهم والاهتمام براحتهم وسعادتهم. حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن فهم الفرد للآخرين والمرونة في التعامل معهم من خلال أداء مهماته وواجباته الملقاة على عاتقه تجعله يتقبل أفكارهم ومعتقداتهم المنطقية، ومن ثم تجعله يواجه المواقف الاجتماعية الجديدة بكل حكمة عن طريق تصرفه السليم الناتج عن فهمه للآخرين (البدرى، ٢٠٠١: ٤٣).

٤: المرونة

إن مرونة الفرد في التعامل مع الآخرين تجعله يميل إلى التغيير والاسناد على الدلائل والبراهين حينما يواجه المواقف الاجتماعية، بهدف أداء مهماته المطلوبة، وهذه المرونة في التعامل تسهم في تنمية الذكاء الاجتماعي لدى الفرد، إذ يؤكد (ليفين) Levine إن العادات التي يكتسبها الفرد في حياته اليومية تتغير بتغير المواقف الاجتماعية (عبد الصاحب، ٢٠٠٨: ١٣٨).

الذكاء وإنما لديه مجموعة من الذكاءات التي توجد لدى الأشخاص بنسب متفاوتة وتحدث هذه النظرية عن أبعاد متعددة في الذكاء، وتركز على حل المشكلات والإنتاج المبدع يوصف أن الذكاء يمكن أن يتحول إلى شكل من أشكال حل المشكلات أو الإنتاج، ولا تركز هذه على كون الذكاء وراثياً أو تطوراً بيئياً.

يرى جاردنر أن الذكاء يجب ألا يعد مجرد سمة للأفراد؛ لأن الذكاء يمكن تصويره على أنه نتاج العملية الديناميكية التي تتضمن الكفاءة الفردية والقيم والفرص التي يمنحها المجتمع، فالاعتقاد السائد هو أن الذكاء في جوهره يستمر مع الإنسان مدى الحياة، وأن الطالب الذي يمتلك قدرات ذكائية أفضل من غيره تبقى ثابتة لديه وغير قابلة للتعديل أو التغيير، وأما الاعتقاد الحديث للذكاء والذي أوضحه (جاردنر) لا يمكن وصفه على أنه كمية ثابتة يمكن قياسها، وبناء على ذلك يمكن زيادة الذكاء وتنميته بالتدريب والتعلم، بل أوضح أنه متعدد وله أنواع مختلفة، وكل نوع مستقل عن الآخر، وينمو ويتطور بمعزل عن الأنواع الأخر (Gardner، ١٩٩٣: ٢٢).

ونظرة جاردنر المتعددة عن الذكاء توحى أن جميع الأفراد لديهم على الأقل سبع ذكاءات مختلفة تعمل بدرجات متفاوتة، وهذا يعتمد على بروفيلاتهم الشخصية. فكتب جاردنر في عام ١٩٨٩ م أن الأفراد يختلفون في بروفيلات الذكاء الخاصة بهم بسبب الوراثة، والظروف. فلا يوجد

التحول الاقتصادي العالمي، وأن يطوروا ويغيروا من أساليب عملهم وتفكيرهم بشتى احتياجاتهم سواء في الدراسة أو التخصص أو للحصول على فرص عمل أو للتعامل مع الاقتصاد الحديث، أو لتحديد المؤهلات المهنية المطلوبة لمثل هذا الاقتصاد الذي حتى وإن كان بطيء النمو في العالم الثالث، فإنه لا محال يحتاج إلى توجيه وإرشاد مهني مختلف عما كان موجوداً في الماضي في البلاد النامية وبما فيها البلاد العربية.

مهما كان واقع الذكاء الاقتصادي للفرد فإن سوق العمل الحالية والمستقبلية في البلاد العربية تتطلب أن تتوفر في الشخص المؤهلات والخصائص المهمة التالية :
أمتلاك المهارات الخاصة بمهنة معينة أو مجموعة من المجالات المهنية، وامتلاك مهارات أساسية متعددة وقابلة للتحويل إلى حقول مهنية متعددة، والقدرة على استغلال المهارات في مجالات جديدة، والفاعلية الذاتية، بمعنى القدرة على المبادرة والتصرف في مواقف غير معتادة.

ثالثاً: النظرية التي فسرت الذكاء الاجتماعي والاقتصادي:

- نظرية الذكاءات المتعددة:

ظهرت نظرية الذكاءات المتعددة منذ عام ١٩٨٣، وقد وضعها العالم (هوارد جاردنر) Howard Gardner وهي تختلف في نظرتها للذكاء عن النظرة التقليدية، فهي ترى أن الإنسان لا يمتلك نوعاً واحداً من

بما يتضمنه من مشاعر داخل الفرد وبين الذكاء الاجتماعي والذي يعني قدرة الفرد على فهم الآخرين، إذ أكد عند عرضه على كيفية الترابط بين كل من الذكاء الشخصي والذكاء الاجتماعي، وذكر أنه على الرغم من انفصالهما إلا أن العلاقات الضيقة داخل معظم الثقافات تجعلهم غالباً ما يرتبطان معاً.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرض إجراءات الدراسة الحالية من حيث تحديد منهج البحث، والعينة المستعملة لبناء المقياس اللازم لتحقيق هدف البحث الحالي والوسائل الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات ومعالجتها.

أولاً: منهج البحث:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للحالة المدروسة، ومن ثم وصفها، وبالنتيجة فهو يعتمد دراسة الحالة على ما توجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم، ٢٠٠٠: ٢).

ثانياً: عينة البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث اختار الباحث عينة عشوائية من الشباب ومن الجنسين (ذكور- أنثى) والبالغ عددهم (١٠٠) شاب وشابة من محافظة بغداد.

شخصان لديهما نفس الذكاءات حتى ولو كانا توأمين، فقد تم تطوير نظرية الذكاءات المتعددة، لتسمح لكل الأفراد أن تسهم في المجتمع من خلال نقاط قوتهم الخاصة. والخصائص المرتبطة بكل واحد من الذكاءات التي حددها جاردنر.

وقد سعى جاردنر إلى توسيع الإمكانيات البشرية إلى ما وراء حدود العلامات التي تسجلها وقد شك في مصداقية تحديد ذكاء شخص ما من خلال إبعاد ذلك اختبارات ذكاء الشخصي عن بيئته التعليمية الطبيعية والطلب منه أن يقوم بأفعال معزولة متفرقة لم يفعلها من قبل.

وقد وضع جاردنر في نظريته أن كل فرد يمتلك سبع قدرات عقلية مستقلة نسبياً سبعة أنواع من الذكاء أضاف إليها ذكاء ثامناً في العام ١٩٩٧، وأضاف ذكاء تاسعاً في العام ١٩٩٩ ومن بين هذه الذكاءات (ثابت، ٢٠٠١، ص ١٣).

الذكاء اللغوي- الذكاء المنطقي الرياضي- الذكاء المكاني البصري- الذكاء الموسيقي- الذكاء الجسمي الحركي- الذكاء الشخصي الذاتي- الذكاء الاجتماعي وقد أضاف لها في العامين ١٩٩٧ و ١٩٩٩ كلاً من الذكاء الطبيعي، والذكاء الوجودي.

ويؤكد جاردنر أنه يمكن تطوير الذكاءات، فإن كل فرد يمتلك السعة على تطوير الذكاءات التسعة بمستوى عال نسبياً من الاداء، وقد أكد كذلك على أن معرفة المتعلم بذكاءاته المتعددة تجعله على وعي بنواحي القوة والضعف لديه (الخالدي، ٢٠٠٩ ص ٢٤).

واخيراً ربط جاردنر بين الذكاء الشخصي

ثالثاً: أداة البحث:

لتحقيق هدف البحث الحالي كان لا بد من توافر أداة لقياس دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب، وبعد اطلاع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة، إذ لم يجد أداة مناسبة لقياس متغير البحث الحالي، ما دعاه إلى بناء مقياس يناسب موضوع البحث وعينته.

أ. مقياس دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب: حدد مفهوم دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب لهذا البحث والذي ضمّ (٩) فقرات.

ب. صلاحية الفقرات:

ولغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات التي تقيس الحالة المدروسة فقد تم عرضه بعد صياغته الأولية على مجموعة من المحكمين، وتضمن المقياس تعريف المتغير وذلك لبيان مدى صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها وملاءمتها للمقياس الذي وضعت من أجله، وفي ضوء آرائهم ومناقشاتهم وتوجيهاتهم تم الإبقاء على الفقرات جميعها؛ لأنها كانت صالحة ومناسبة للمقياس، علماً إن بدائل المقياس بديلان هما (نعم، كلا).

مؤشرات صدق وثبات المقياس:

١. صدق المقياس :

اعتمد الباحث في التحقق من صدق مقياسه بمؤشر وهو:

الصدق الظاهري

يعتمد الصدق الظاهري على آراء مجموعة من الخبراء المحكمين في مجال قياس المفهوم الذي يقيسه المقياس من خلال إعطاء انطباعاتهم عنه (Smith، ١٩٦٦: ١٠).

وقد تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب. عندما عرض فقرات المقياس على المحكمين واخذ بآرائهم التي كان نتيجتها أن تم قبول فقرات المقياس جميعها.

٢- ثبات المقياس Reliability of the Scale

إن الغرض من حساب ثبات المقياس هو تقدير أخطاء القياس واقتراح طرق للتقليل من هذه الأخطاء، وهو يشير إلى اتساق درجات المقياس في قياس ما يجب قياسه بصورة منتظمة، وبما أن الثبات يعني الاستقرار والاتساق في النتائج فأنها تعطى عادةً مؤشرات تؤكد هذين الجانبين، لذا تحقق الباحث من ثبات مقياس دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب:

باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، لتقدير الاتساق الداخلي للمقياس استخدمت إجابات عينة الثبات والبالغ حجمها (٢٠) شاباً، وقد بلغ معامل الثبات (٠.٧٤).

المقياس بصيغته النهائية:

في معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب والمتوسط النظري للمقياس.

بعد الإجراءات التي تحققت في الخطوات السابقة أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٩) فقرات، أما تدرّج الإجابات فيتكون من بديلين (نعم، كلا) تعطى لها عند التصحيح (٢، ١) على التوالي للفقرات المصاغة باتجاه قياس دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب، ويعكس التصحيح للفقرات المصاغة بعكس اتجاه دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب، وأصبحت درجات الإجابة تتراوح بين (١ - ٩)، وبمتوسط نظري قدره (١٢,٥) درجة.

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتيجة البحث التي تم التوصل إليها بناءً على بيانات البحث الحالي ووفق أهدافه، كما يتضمن مناقشة نتيجته، وعرض التوصيات وكما يأتي:

نتيجة هدف البحث:

إن الغرض التحقق من نتيجة بحث دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب، قام الباحث باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وأظهرت نتيجة البحث أن متوسط درجات دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب لعينة البحث يساوي (٤٣، ١٥) درجة، وبانحراف معياري مقداره (٠,٠٦، ٢) درجة، وأما ما يخص معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي لمقياس دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب والمتوسط النظري لنفس المقياس والبالغ (١٢,٥) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١)، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦، ٧) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (٨٢، ١)، والجدول التالي يوضح ذلك.

تطبيق المقياس :

بعد أن تم إعداد المقياس والتأكد من خصائصه السيكمترية، وبهدف تحقيق أهداف البحث الحالي تم تطبيق المقياس باستبانة على عينة البحث الأساسية والبالغة (١٠٠) شاب وشابة من محافظة بغداد.

رابعاً: الوسائل الإحصائية:

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي تم استعمال الوسائل الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) وكالاتي:

١. معادلة الفا كرونباخ: استعملت لاستخراج معامل ثبات مقياس دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب.

٢. الاختبار التائي لعينة واحدة: استعمل

نتيجة الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمقياس دور الذكاء الاجتماعي والاقتصادي في تمكين وتشغيل الشباب

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط النظري	القيمة التائية		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
100	15، 43	2، 006	12، 5	7، 6	1، 98	دالة

التوصيات:

١. العمل على تنمية دافعية الشباب من أجل تعزيز ذكائهم الاجتماعي داخل الأسرة وخارجها.
٢. إقامة دورات وورش عمل تدريبية تمكن الشباب على الانخراط بسوق العمل وتطويره.
٣. العمل على بث روح القوة والإرادة في نفوس الشباب من أجل بناء الإنسان السوي الذي له الدور الكبير في رفع مستوى الاقتصادي في البلد.
٤. الاطلاع والاستفادة من تجارب الدول الأخرى في طرق تعاملها مع الأجيال الناشئة في ظل التطورات التكنولوجية السريعة لتحقيق الأهداف المشتركة في بناء الاجتماعي والاقتصادي الصحيح.

المصادر:

١. ابو عمشه، ابراهيم باسل (٢٠١٣): الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتها بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة، رسالة ماجستير، جامعة الازهر، كلية التربية، غزة.
٢. ملحم، سامي (٢٠٠٠). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة.
٣. الاغا، ريهام سلامة (٢٠١١): الذكاء الشخصي (الذاتي - الاجتماعي) وعلاقته بالمهارات الاجتماعية والميول المهنية لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بقسميها العلمي والا دبي بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، المملكة العربية السعودية، كلية التربية.
٤. فيركسون، جورج (١٩٩١). التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة هناء العكلي، بغداد، الجامعة المستنصرية.
٥. البدري، نادية كريم عامر (٢٠٠١): الذكاء الاجتماعي وعلاقته ببعض الابعاد الاساسية للشخصية لدى طلبة المرحلة الاعدادية، اطروحة دكتوراه غير منشورة - كلية التربية، جامعة ديالى.
٦. ثابت، زياد (٢٠٠١): مشكاة التربية، العدد الثاني، دائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولي، غزة فلسطين.
٧. زهران حامد عبد السلام (٢٠٠٣): علم النفس الاجتماعي، ط ٥، عالم الكتب القاهرة.
٨. غباري، ثائر احمد، ابو شعيره خالد محمد (٢٠١٠): القدرات العقلية بين الذكاء والابداع، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط ١.
٩. المنابري، فاطمة بنت عبد العزيز عبد القادر (٢٠١٠): الذكاء الاجتماعي و المسؤولية الاجتماعية والتحصيل الدراسي لدى عينة من طالبات كلية التربية بجامعة ام القرى بمكة المكرمة، اطروحت دكتوراه، جامعة ام القرى، كلية التربية، بمكة المكرمة.

11. Smith, M. (1966) The Relationship between Item Validity and Test validity psycho me trick, Vol. No.3. P. 69-76.
12. -Terrasi, S. W. (2005). The Relationship between Adaptive Behavior and Intel-
ligence for Special Needs Students. Psychology in the School, 308-291(2)26.



Journal of Sports Sciences and Youth Development

Issn : 2959 - 5878 No. : 2 Vol.: 1 Year: 2024

A Scientific Peer-reviewed Journal Published by Directorate of Studies, Staffing and Youth Leadership Development

تواصلوا معنا



     @Moys.iraq

 mio@moys.gov.iq