

# أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين

## في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

المقدمة:

يعد عنصر العمل من أهم عناصر الإنتاج لكونه العنصر الأساسي والرئيسي المتحكم في عملية الإنتاج السلعي والخدمي فهو العنصر الذي يخلق القيمة والمنفعة في الأشياء ومصدر لتراكم الثروات، ومن هنا تكتسب القوى العاملة أهمية خاصة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد لكون الإنسان غاية التنمية وأداتها، كما أن تحقيق التنمية لا يتوقف على ما هو متوفر من عناصر الإنتاج فحسب، بل بما يتوفر من مستوى علمي ومهارات وكفاءة للقوى العاملة لغرض استيعاب التطورات العلمية والتقدم التقني والتكنولوجي.

إن مهمة توفير القوى العاملة البشرية المتعلمة والماهرة والمتخصصة التي تخدم الخطط التنموية المستقبلية تقع ضمن مهام جهاز التعليم العالي فهو يسعى دائماً لتحقيق تزايد مستمر في أعداد الخريجين ليشغلوا في المستقبل في القطاعات الانتاجية والخدمية العامة والخاصة.

وتقع مسؤولية توفير فرص العمل والقوى العاملة المتعلمة والمتدربة التي تتلائم مع خطط التنمية ضمن اطار عمل التخطيط، في ذات الوقت تعتبر مشكلة البطالة والتوظيف من اهم القضايا ذات الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وخطورة المشكلة لا تتمثل بتزايد عدد العاطلين عن العمل فحسب بل تكمن في النتائج المختلفة التي ترافق ذلك وهنا تصبح مهمة التخطيط ضرورية وواضحة لحل مثل هذه المشاكل.

م. د. حيدر مجيد عبود الفتلاوي

كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الكوفة

## مشكلة البحث

الخريجين بشكل خاص والتعرف على الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي ترافقها وتبيان اهمية التخطيط المستقبلي للقوى العاملة ودوره في ربط مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل ودوره في خفض بطالة الخريجين.

يواجه التعليم العالي في العراق تحدياً كبيراً يتمثل بارتفاع مستويات البطالة بشكل عام وبطالة الخريجين بشكل خاص وعدم موازنة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل فضلاً عن عدم قدرة جهاز التعليم العالي من التحكم باحتياجات السوق ومسايرة التغيرات الدائمة في هذه الاحتياجات في ظل ظروف توسع الطلب على التعليم وتضخم مخرجاته.

## أهداف البحث

يهدف البحث الى:

١. وصف وتحليل طبيعة البطالة في العراق وخاصة بطالة الخريجين.

٢. التعرف على طبيعة سياسة القبول والتوزيع في الجامعات العراقية ومخرجات التعليم وأخذ نموذج عن جامعة الكوفة بهدف الوصول الى غاية البحث.

٣. التعرف على الاسباب التي تقف وراء مشكلة عدم التلائم ما بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات السوق الفعلية.

٤. وضع الحلول المناسبة والمعالجات لمشكلة البحث.

## فرضية البحث

ينطلق البحث من فرضية مفادها ان غياب التخطيط المسبق للقوى العاملة وعدم التنسيق ما بين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل وتضخم مخرجات التعليم العالي ادى ذلك الى ارتفاع نسب البطالة بشكل عام وتفاقم بطالة الخريجين بشكل خاص.

## اهمية البحث

تكمن اهمية البحث في التعرف على الاسباب التي تقف وراء البطالة في العراق بشكل عام وبطالة

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

## منهجية البحث

## المبحث الأول: تخطيط القوى العاملة (التعريف-

### الاهداف- المستويات- المراحل)

اعتمد الباحث المنهج الوصفي والتحليلي الذي

يعتمد على وصف ظاهرة البحث وتحليل البيانات

والمعلومات المتوفرة عن موضوع البحث سعياً

للولصول الى غاية البحث.

وقد تناول البحث البيانات المتوفرة عن جامعة

الكوفة كنموذج لدراسة مشكلة البحث وقسم

البحث الى ثلاثة مباحث

١. المبحث الاول: (تخطيط القوى العاملة،

المفهوم، الاهداف، المستويات ومنهجية

ومراحل التخطيط)

٢. المبحث الثاني: (التعليم العالي والبطالة)

٣. المبحث الثالث: (سياسات التعليم العالي في

العراق)

الاستنتاجات والتوصيات

تكمن اهمية تخطيط القوى العاملة في كون

الانسان كعنصر انتاجي هو القوة الرئيسية للإنتاج

وغاية التنمية ووسيلتها، لذا فمن الواجب ان تهدف

التنمية الى اشباع حاجاته المادية والنفسية والمعنوية

من خلال توفير فرص العمل له والتي تنسجم مع

رغباته وميوله وقدراته ومهاراته.

وبالمقابل عندما يكون الانسان وسيلة للتنمية

وأداتها فيترتب على ذلك توفر القوى العاملة بالكم

والنوع الذي يتلائم مع برامج وخطط التنمية وهذه

المسؤولية اي توفير فرص العمل وتوفير القوى العاملة

المدربة التي تتلائم مع خطط التنمية تكون من مهام

تخطيط القوى العاملة "١"

ويشمل تخطيط القوى العاملة تطوير القوة

العاملة من الناحية الكمية والتنوعية وتهيأة كافة

الاعداد المطلوبة من العاملين الذين يحتاجهم الجهاز

الاداري للدولة بمختلف قطاعاته النوعية.

## تعريف تخطيط القوى العاملة

طابع اجتماعي تركز أهميته بالدرجة الأولى لسد حاجات المجتمع الرئيسية والثانوية فالعمل مرتبط بشخصية الانسان ولا يمكن اعتباره كسلعة تباع او تشتري في الأسواق كما ان عملية الإنفاق الاستثماري عليه تحتاج الى وقت طويل لغرض الإعداد والتهيئة ويتميز عنصر العمل فضلاً عن ذلك بالخصائص الآتية:

١. لا يمكن تخزينه او تجزئته كباقي السلع الاخرى.

٢. يدخل عنصر العمل في عملية الانتاج (كأحد عناصر الانتاج) وفي عملية الاستهلاك (بصفة العامل كأنسان مستهلك).

٣. عدم تجانس الخدمة التي يقدمها عنصر العمل واختلاف مستويات الكفاءة والاداء بين عناصر قوة العمل. "٣"

## اهداف تخطيط القوى العاملة

يهدف التخطيط للقوى العاملة الى ما يأتي:

يعرف تخطيط القوى العاملة بأنه حصر الموارد البشرية وتقديرها والعمل على تحقيق الموازنة ما بين العرض والطلب على القوى العاملة كماً ونوعاً سواء أكان ذلك على مستوى الاقتصاد الكلي او المستوى القطاعي او على مستوى مشروع معين خلال فترة الخطة ويهدف الى تأمين الاحتياجات اللازمة من العمال لتحقيق معدلات النمو المستهدفة في الاقتصاد العامة "٢"

ومن هنا يتضح لنا انه لغرض الوصول الى اهداف وسياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية لابد من وضع سياسات وخطط وبرامج الاستخدام الامثل للقوى البشرية الموجودة والمتوقعة في المستقبل.

ان التخطيط للقوى العاملة (الموارد البشرية) يختلف عن تخطيط بقية عناصر الانتاج الاخرى والموارد المادية الاخرى، لأن التعامل مع عنصر العمل يختلف عن طبيعة التعامل مع عناصر الإنتاج الاخرى (الارض، رأس المال، التنظيم)، اذ يعتبر العمل ذو

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات البطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

### مستويات تخطيط القوى العاملة

هنالك مستويات مختلفة للتخطيط فالتخطيط قد يكون على مستوى الاقتصاد القومي وهنالك تخطيط على المستوى الاقليمي يهدف لإيجاد التوازن بين القوى العاملة فيما بين اقاليم الدولة وهنالك تخطيطاً قطاعياً يهدف الى تخطيط القوى العاملة على مستوى كل قطاع انتاجي وتهيئة القوى العاملة المتدربة والمؤهلة كما ونوعاً لكل قطاع وقد يكون التخطيط على مستوى منشأة ما ويكون وسيلة لاختيار القوى العاملة اللازمة لتوظيفها لفترة زمنية في المستقبل وتأمين الاستغلال الفعال لهذه الخبرات والوصول لأعلى انتاجية لها. "٥"

### منهجية ومراحل تخطيط القوى العاملة

ان تخطيط القوى العاملة لا يمكن ان يكون معزولاً عن التخطيط الشامل بل هو جزءاً منه كما ان تخطيط القوى العاملة يتطلب التعرف على موازين السكان والقوى العاملة ومستوى المهارات والكفاءات لمختلف الاختصاصات ونمط توزيعها

١. توفير فرص العمل المناسبة لكل فرد من افراد القوى العاملة وتحقيق الأمن والأستقرار الاقتصادي والاجتماعي والنفسي لدى العامل.
٢. تدريب القوى العاملة واستثمارها وتجنب الهدر فيها.
٣. توزيع القوى العاملة حسب الانشطة الاقتصادية وفقاً لمقتضيات ومتطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخفض ظاهرة البطالة المقنعة والعجز في القوى العاملة.
٤. تنظيم القوى العاملة بشكل عام والتأثير على التغيرات التي تحدث في سوق العمل بسبب مدخلات ومخرجات التعليم العالي والمواءمة ما بينهما من خلال العدد والمهارات. "٤"

على القطاعات الانتاجية المختلفة وفروع الاقتصاد  
ب- الجانب النوعي اي تصنيف القوى العاملة  
والمناطق والاقاليم الجغرافية المختلفة ولتحقيق ذلك  
حسب المهارات والخبرات والمؤهلات  
يستلزم وجود بعض المؤشرات الاقتصادية كتحديد  
العلمية.

معدلات نمو الانتاج ومستوى الانتاجية. "٦"  
وبالتالي يتم حساب الكم والنوع من خلال اجراء  
لذلك فإن عملية التخطيط تتضمن تقديراً  
الدراسات والتنبؤات لغرض تحديد المعروض من  
لإجمالي العرض من القوى العاملة وكيفية مواجهة  
فئات العمل المختلفة. "٧"

المرحلة الاولى:- مرحلة تقدير عرض القوى العاملة  
ان الخطوة الرئيسية لتقدير العرض من القوى  
العاملة تبدأ بالتنبؤ بما ينتظر من مخرجات التعليم من  
خلال معرفة اعداد الخريجين لكافة المراحل المنتهية ثم  
تبدأ الخطوة الثانية وهي تقدير اعداد الداخلين لسوق  
العرض بعد استبعاد اعداد الطلاب المتوقع عدم  
دخولهم لسوق العمل لسبب التحاقهم بالدراسات  
العليا او حصولهم على وظائف خارج البلد وداخله  
وبالتالي يمكن وضع هذه التقديرات للداخلين في  
سوق العمل من الخريجين بعد إضافة الموجود من  
القوى العاملة ضمن الفئات الوظيفية المختلفة وطرح  
التسرب منهم نتيجة الوفاة والتقاعد.

وتتضمن منهجية التخطيط

أولاً- التقديرات والتنبؤات من خلال معرفة

أ- الجانب الكمي ويتضمن معرفة أعداد

القوى العاملة وتوزيعها حسب الجنس

والفئة العمرية وخاصة الفئة (١٥ - ٦٥

سنة) وتوزيع هذه القوى حسب المهن

والنشاطات الاقتصادية.

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

القطاع ومن خلال القانون الاتي نحصل على عدد

العاملين في كل قطاع

$$\text{(عدد العاملين = } \frac{\text{الطلب المتوقع - العرض المتوقع}}{\text{العرض المتوقع}} \times 100)$$

ب. معرفة الفئة المهنية لكل قطاع ويتم احتسابها

بعد معرفة نسبة المهنة الى القطاع الانتاجي

بشكل عام مضروباً بعدد العاملين الكلي في

القطاع الانتاجي خلال السنة

ولغرض ذلك فقد اعتمد (تبرجن) اسلوباً يعتمد على

سلسلة من المعادلات الخطية لربط معدلات محددة

من النمو الاقتصادي والاحتياجات من الخريجين في

المؤسسات التعليمية والتي تعتمد بالدرجة الاساس

على تقدير حجم الانتاج وعدد الطلاب الذين

اكملوا مرحلة معينة من مراحل الدراسة. "8"

المرحلة الثالثة:- الموازنة ما بين العرض والطلب

ان اجراء الموازنة ما بين عرض القوى العاملة

والطلب عليها يتم في ضوء مقابلة الاحتياجات من

القوى العاملة حسب مستوياتها التعليمية والوظيفية

المرحلة الثانية:- تقدير الاحتياجات من القوى

العاملة

في هذه المرحلة يتم تقدير الاحتياجات وفقاً للطلب

على القوى العاملة حسب الانشطة الاقتصادية

المختلفة وحسب المهن ومستوى المهارة وفقاً لما يلي:

١. اهداف الانتاج المخططة ويتم من خلال

أ. تقدير الانتاج لكل قطاع انتاجي او على

مستوى الاقتصاد الكلي.

ب. تقدير انتاجية العمل على مستوى القطاع او

الاقتصاد الكلي.

ويتم تقدير الاحتياجات من القوى العاملة

حسب القانون الاتي:

حجم الإنتاج المخطط

إنتاجية العمل المستهدفة

(القوى العاملة الحالية ×

٢. التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في اعداد الموظفين

ويتم ذلك من خلال

أ. طريقة التوظيف من خلال معرفة الدخل الكلي

المتوقع لكل قطاع انتاجي وانتاجية العامل في ذلك

والمعروض منها حدود النمو المرتقب في مخرجات التعليم والتدريب وتحتسب نسبة الزيادة أو النقصان كالاتي:

اما الاقتصادي (الفرد مارشال Alfred Marshal) فهو يعتبر ان التعليم عامل مباشر يدخل في العملية الانتاجية ويؤدي الى زيادة النمو

و (دينسون Denison) يعتقد ان للتربية والتعليم اثرين:

$$\text{نسبة الزيادة او النقصان} = \frac{\text{الطلب المتوقع} - \text{العرض المتوقع}}{\text{العرض المتوقع}} \times 100$$

### المبحث الثاني: التعليم العالي والبطالة

#### اولاً: التعليم والقوى العاملة

يعتبر التعليم من العوامل المساعدة في التنمية الاقتصادية لما له من دور كبير في زيادة الانتاجية وزيادة ثروة الامم وقد ورد ذكره في القران الكريم والسنة النبوية في قوله تعالى في الاية الكريمة "هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون" صدق الله العلي العظيم

هذا وقد تباينت اراء الاقتصاديون حول اهميته ودوره في التنمية فيرى ادم سمث ان التعليم اساس في زيادة الرفاه الاقتصادي من خلال تزويد العالم بالخبرات والمهارات.

الثاني غير مباشر يتمثل بالتطور التكنولوجي الذي يؤدي الى زيادة الانتاجية ففي دراسة له في الولايات المتحدة الامريكية وجد ان ٤٣٪ من النمو الاقتصادي يعود سببه الى اثار التربية والتعليم."٩

ان مسألة توجيه التعليم لغرض الانتاج وتحسين الاداء والاقتصاد ليس كما يتصورها البعض مسألة بسيطة مجرد علاقة رياضية بين المدخلات والمخرجات وسوق العمل او مسألة وظيفية تستدعي بناء برامج تعلم جديدة او توسع في التعليم المهني والفني، أما المسألة تنحصر اساساً في صياغة فلسفة وأهداف تربوية تلبى الحاجات المستقبلية فالتعليم لن



أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات البطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

ينجح اذا لم يكن وظيفياً ويجب تنمية مهارات الطلاب من خلال التفكير العلمي وادراك قيمة العمل ويتضح ان التحدي الكبير الذي يواجه اي نظام تعليمي هو كيفية ايجاد توازنات ما بين الطلب الاجتماعي على التعليم (مدخلات التعليم) و الاحتياجات الفعلية لسوق العمل من مخرجات التعليم ومثل هذا التوازن لا ينتج بسهولة فالعملية تستلزم

تضافر الجهود ما بين الدولة والمجتمع "١٠"  
فإذا كان الهدف من النظام التعليمي هو اعداد القوى العاملة الماهرة المتدربة فإن هذه القوى ستواجه ثلاث تحديات وهي:

١. تقدير اعداد المطلوب تخرجهم في المراحل الدراسية المنتهية خلال مدة الخطة.

٢. تقدير اعداد الطلاب المطلوب قبولهم للالتحاق

بالدراسة سنوياً خلال مدة الخطة.

٣. تقدير اعداد اعضاء الهيئات التدريسية المطلوبة.

٤. اعداد خطة لتقدير حجم النفقات العامة لغرض

تمويل التعليم ولكافة المستويات "١١"

ثانياً: البطالة

أ- تزايد الطلب على التعليم

ب- معدلات النمو السكاني والبطالة المرتفعة

ت- محدودية السوق المحلية بسبب انكماش

النشاط الاقتصادي

لذا لابد من التمييز ما بين رغبات الناس في

اختياراتهم للتخصصات العلمية التي قد لا يتوافر لها

كما ذكرنا هنالك بعض الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي ترافق البطالة وهي:

١- الآثار الاقتصادية وتتمثل في:

أ. انخفاض الانتاج الفعلي عن الانتاج المحتمل نتيجة لتعطل العاملين عن العمل اذ يمكن تقدير الفجوة ما بين الانتاج الفعلي والانتاج الممكن من خلال قياس انتاجية العامل وعدد العاطلين عن العمل واحتساب الفجوة كما يأتي:

فجوة الانتاج = معدل انتاجية العامل × عدد العاطلين × عدد السنوات<sup>١٤</sup>

كذلك يمكن احتساب الخسارة في الدخل القومي والناجمة عن البطالة من خلال القانون الاتي.

الخسارة في الدخل القومي = معدل الدخل النقدي

عدد العاطلين عن العمل × عدد السنوات التي يبقى فيها الفرد  

$$\frac{100 \times \text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد العمال الذين يعملون} + \text{عدد العاطلين}}$$

وهذه الطريقة في الحساب مبنية على اساس ان متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي هو عبارة

لا شك ان مشكلة البطالة وتوظيف القوى العاملة تعتبر من اهم القضايا ذات الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وخطورة المشكلة لا تقتصر على تزايد عدد العاطلين عن العمل وهدر عنصر العمل البشري فحسب بل تكمن في النتائج الاجتماعية والسياسية التي ترافق هذه المشكلة وتمهد لبيئة ومناخ مناسب للفقير والعوز والحرمان والجوع والتسول والجهل والعنف والجريمة.<sup>١٣</sup>

تتمثل البطالة (Unemployment) بتلك الحالة التي تتميز بوجود اشخاص قادرين وراغبين في العمل وباحثين عنه وبالأجر السائد ولكن لا يجدهم ويقاس معدل البطالة ( Unemployment Rate) بنسبة العاطلين عن العمل الى قوة العمل الكلية (Total labour force) اي ان:

معدل البطالة =  $\frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{حجم قوة العمل الكلية}}$

### ثالثاً: آثار البطالة

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات البطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

- أ. انخفاض نسبة النفقات العامة الاقتصادية والاجتماعية الموجهة نحو الخدمات العامة كنفقات الصحة والتعليم والطرق والجسور والبنى التحتية الاخرى بسبب ارتفاع نسبة النفقات التحويلية المقدمة الى العاطلين عن العمل وربما يمتد اثر ارتفاع التكاليف الاجتماعية للبطالة الى ابعد من ذلك اذ ما انخفضت الرعاية الصحية والطبية وكثرت الامراض وحالات الوفيات. "١٦"
- ب. زيادة معدلات الفقر والجوع والحرمان فالفرد عندما يفقد دخله الوحيد يتعرض لآلام الفقر والجوع ويفقد حالة الاطمئنان ليومه خاصه اذا لم تكن هنالك منظمات اجتماعية تحميه فالمعاناة النفسية والعائلية والاجتماعية هذه يصعب قياسها وتدفع بالتالي الافراد الى تعاطي المخدرات والخمور فضلاً عن ممارسة العنف والجريمة "١٧"
- عن حاصل تقسيم الدخل القومي السنوي على عدد السكان الكلي (اي محسوباً بضمنهم العاطلين عن العمل) وواقع الأمر ان هؤلاء العاطلين لم يشاركوا في توليد هذا الدخل لذا فمن المحتمل ان يكون الناتج القومي او الدخل القومي اكبر مما هو عليه لو توفرت لهم فرص العمل "١٥"
- ب. زيادة تكاليف اعالة العاطلين عن العمل وزيادة المدفوعات التحويلية التي تقدمها الدولة للعاطلين عن العمل سواء أكانت بشكل اعانات نقدية او سلعية.
- ت. خسارة الانفاق على التعليم وخاصة في حالات ارتفاع معدلات البطالة في صفوف الخريجين من الكليات والمعاهد والمدارس الثانوية.
- ث. انخفاض حصيلة الايرادات العامة من الضرائب وخاصة ضرائب الدخل بسبب انخفاض دخول الافراد بشكل رئيسي وانعدام دخول الافراد العاطلين عن العمل.

### ٣- الآثار السياسية

ذلك لسبب الظروف الاقتصادية والسياسية التي مر بها العراق والحروب التي اكلت ثمار التنمية التي مر بها العراق في عقد السبعينات والغزو الأمريكي له وتدمير البنى التحتية والفوقية فقد دمرت الحرب العديد من المشاريع الاقتصادية الصناعية والزراعية والتجارية فضلاً عن حالات النهب والسلب لمؤسسات ودوائر الدولة.

جدول (١)

معدلات البطالة في العراق (٢٠٠٣-٢٠٠٨) %

السنة	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨
معدل البطالة	٢٨,١	٢٦,٨	١٧,٩٧	١٧,٥	١١,٧	١٥,٢٤

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، إحصاءات السكان والقوى العاملة/ مسح التشغيل والبطالة لسنة ٢٠٠٨، ص ٣٥.

ومن الجدول (١) نلاحظ ان معدلات البطالة قد انخفضت الى (١٧,٩٧%) عام ٢٠٠٥ وفي عام

البطالة توفر المناخ المناسب لانتشار الافكار السياسية المتطرفة والمناقضة للاستقرار.

### رابعاً: دراسة وتحليل مؤشرات البطالة في العراق

من الصعب اعطاء صورة واضحة ودقيقة عن حالات البطالة في العراق لعدم وجود البيانات والمسوحات الاحصائية الدقيقة عن حالات التشغيل والبطالة خاصة في فترة حكم النظام البائد كما ان تداخل انواع البطالة فيما بينها قد تعطي صورة مشوهة عنها فتناول معدلات البطالة بشكل عام قد يخفي ورائه معدلات البطالة الاخرى كالبطالة الموسمية والبطالة المقنعة وبقدر تعلق الأمر بموضوع البحث وما يتعلق ببطالة الخريجين في العراق سنعمد الى تحليل آخر النتائج الاحصائية التي تم احتسابها من قبل اللجان المختصة في مسوحات التشغيل والبطالة في العراق لعام ٢٠٠٨.

ان معدلات البطالة في العراق كانت مرتفعة جداً حتى عام ٢٠٠٣ اذ بلغت نحو ٢٨,١% ويعود

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

اما مؤشرات البطالة حسب المستوى العلمي  
للأفراد العاطلين فمن الجدول (٢) يلاحظ ان  
معدلات البطالة كانت متذبذبة حسب المستويات  
العلمية للأفراد كما مبين في الجدول الآتي:

جدول (٢)

معدلات البطالة حسب الحالة العلمية للأفراد لعام  
٢٠٠٨ (%)

المستوى العلمي	معدل البطالة
بدون شهادة	١٦,٤
ابتدائية	١٥
متوسطة	١٤,٢
اعدادية	١٥,٢
دبلوم	١٤,٦
بكالوريوس	١٦,١
دبلوم عالي	٥,٣
ماجستير	٨,٤
دكتوراه	٢,٧
أخرى	٢,٤

٢٠٠٦ وصلت الى ١٧,٥٪ بانخفاض قدره (٣٧٪)  
عن عام ٢٠٠٣ ولكن هذا الانخفاض في معدلات  
البطالة يعزوه بعض الخبراء والاقتصاديين بالدرجة  
الاساس الى تغير بعض الآليات المستخدمة في جمع  
البيانات الخاصة بمسح البطالة التي تستند على معايير  
منظمة العمل الدولية التي تعتبر ان الشخص الذي  
سبق وان عمل لمدة ساعة بأجر قبل اجراء المسح لا  
يعتبر عاطلاً لذلك فقد استبعد أكثر من نصف الافراد  
من عينة المسح. "١٨"

ووصلت معدلات البطالة الى (١١,٧٪) عام  
٢٠٠٧ ويرجع سبب الانخفاض في معدل البطالة الى  
التحسن في الوضع الأمني الذي شهده البلد وانخراط  
العديد من العاطلين عن العمل للتطوع في الاجهزة  
الامنية المختلفة وحماية الشخصيات وتوفير فرص  
العمل في المؤسسات الحكومية الاخرى واعادة  
المفصولين السياسيين الى العمل وفي اخر المسوحات  
وصل معدل البطالة الى (١٥,٣٤٪) عام ٢٠٠٨.

خامساً: البطالة والمستوى العلمي

من تدمير للبنى التحتية وهروب الكفاءات والعقول العراقية وترك باب العمل وهروب راس المال العراقي وعزوف الكثير من الخريجين عن العمل في القطاع العام بسبب انخفاض الاجور والرواتب التي يدفعها النظام البائد فضلاً عن الممارسات الأمنية التي كان يمارسها النظام. "١٩"

والسبب الرئيسي وراء ذلك قد يعود الى غياب تخطيط القوى العاملة وعدم التنسيق ما بين مخرجات القطاع التعليمي وسوق العمل وعودة الكثير من المهجرين والمبعدين الى البلد بعد احتلال العراق عام ٢٠٠٣ فبعد عام ٢٠٠٣ اخذت رقعة التعليم الخاص والعام تتوسع وتأخذ طابعاً تجارياً يهدف الى تحقيق الربح المادي مما اثر ذلك على نوعية التعليم وتزايد مخرجاته والضغط على سوق العمل الذي يعاني من ضيق ومحدودية فرص العمل في القطاعين العام والخاص.

ومن الجدول (٣) نلاحظ انه بالرغم من ثبات عدد الجامعات الحكومية للمدة (٢٠٠٧ - ٢٠١٠)

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، احصاءات السكان والقوى العاملة/ مسح التشغيل والبطالة لسنة ٢٠٠٨، ص٣٦.  
فقد تراوحت معدلات البطالة ما بين (٤,٦٪) للافراد بدون شهادة عملية و (٧,٢٪) للافراد حاملي شهادة الدكتوراه.

ويلاحظ ايضاً ان اعلى المعدلات انخسرت ما بين الافراد حاملي الشهادة الاعدادية والدبلوم والبيكالوريوس اذ وصلت بحدود (٢,١٥٪) للاعدادية و (٦,١٤٪) للدبلوم و (١,١٦٪) لحملة شهادة البكالوريوس وهي اعلى من المعدل العام للبطالة لسنة ٢٠٠٨ الذي وصل الى (٤,٣٤٪) كما ذكرنا سابقاً وهذا يشير بوضوح الى ارتفاع معدلات بطالة الخريجين في العراق التي تعد من اكثر الفئات تأثراً في الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

ويمكن القول ان بطالة الخريجين ليست حديثة العهد بل هي احد مخلفات النظام السابق وما رافقه

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

(٧٤) قسم عام (٢٠١٢) كما مبين في الجدول التالي رقم (٤).

جدول (٤)

تطور عدد الاقسام والفروع العلمية بجامعة الكوفة للمدة (٢٠٠٧-٢٠١٢)

السنة	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
والفروع	٤٨	٥٣	٦١	٦٨	٧٤	٧٤

المصدر:- جامعة الكوفة/ الاحصائيات على الموقع الالكتروني، ص ٢

[http\ www. Uokufa. Edu. iq\ ar\](http://www.Uokufa.Edu.iq/ar/)

المبحث الثالث: دور سياسات التعليم العالي في الحد من بطالة الخريجين

لقد حظي قطاع التربية والتعليم العالي في العراق اهتماماً ملحوظاً من قبل الدولة، فقد شهد هذا القطاع تطوراً نوعياً وكمياً، خاصة بعد عام ٢٠٠٣. وتجلى ذلك من خلال التغيير الذي شهده في المناهج

الا انه عدد الكليات الاهلية والمعترف بها قد ارتفع من ١٩ كلية الى ٣٠ كلية نهاية عام ٢٠١٠ وبنسبة

زيادة قدرها (٧٦٪) عن العام ٢٠٠٧

جدول (٣)

تطور عدد الكليات الاهلية في العراق للمدة (٢٠٠٧-٢٠١٠)

السنة	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	نسبة الزيادة
الحكومية	١٩	١٩	١٩	١٩	٠
الاهلية	١٧	١٩	٢٢	٣٠	٧٦٪

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الحسابات القومية، مؤشرات إحصائية عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي للعراق للمدة (٢٠٠٧-٢٠١٠) تشرين الثاني ٢٠١١، ص ١٧.

وعلى صعيد جامعة الكوفة التي تأسست عام ١٩٨٧ فقد ازداد عدد كلياتها من (٢) كلية الى ٢٠ كلية عام ٢٠١٢ وعدد الاقسام العلمية والفروع فقد ازداد هو الاخر من (٤٨) قسم عام ٢٠٠٧ الى

الدراسية والكتب وأساليب التدريس والاعتماد على الكوادر التدريسية المؤهلة والاستفادة من التجارب العالمية في مجال التربية والتعليم فضلاً عن استخدام التقنيات والوسائل الحديثة في التعليم.

لكن هذا التطور النوعي والكمي في قطاع التعليم لم يكن خالياً من العيوب والمشاكل العامة والخاصة بالتعليم، فقد تعرض القطاع التعليمي في العراق كغيره من القطاعات الأخرى إلى بعض المعوقات والمشاكل كان لها أثراً كبيراً في المساهمة في توسيع

وتعميق مشكلة بطالة الخريجين ، ومن أبرزه هذه المعوقات والمشاكل هي:

١- غياب التخطيط في القطاع التعليمي والتنسيق ما بين الخطة التعليمية والخطة الاقتصادية العامة.

تتطلب الخطة التنموية موارد مادية وبشرية مؤهلة تستطيع أن تتبنى تنفيذ الخطة التنموية وتوفير

مستلزماتها وتأمين احتياجاتها وكما ذكرنا في مقدمة البحث إن وتدريب القوى العاملة من المهام الرئيسة

للنظام التعليمي ، لذا لا بد من ربط خطة التعليم بخطة

القوى العاملة والتنسيق ما بينهما بحيث يمكن لمخرجات التعليم أن تقدم العدد الكافي من كل مستوى تعليمي لسد احتياجات المجتمع وملاحظته في العراق ونتيجة للجهود التي بذلتها الدولة في نشر التعليم في كافة مراحلها وتوفير التسهيلات للأفراد من خلال مجانية التعليم وتوسيع فرص التعليم الجامعي وزيادة أعداد الطلبة المقبولين في الجامعات العراقية وغياب التخطيط المسبق للتعليم ومخرجاته قد أدى على تفاقم مشكلة بطالة الخريجين "٢٠٠".

٢- تحديد نمط العلاقة بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية في الواقع هناك نمطان للعلاقة ما بين التنمية

الاقتصادية والتنمية البشرية، ويتمثل النمط الأول بتحديد نمط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستهدفة

، ومن ثم بناء السياسة التعليمية والتخطيط التربوي والتعليمي، على أساس ذلك بغية توفير المهارات

والاختصاصات اللازمة لعملية التنمية الاقتصادية، بمعنى آخر إخضاع التنمية البشرية للتنمية الاقتصادية

وإخضاع التخطيط التعليمي للتخطيط الاقتصادي.



أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات البطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

انسجام وتناغم ما بين خطط التعليم (المخرجات الكمية والنوعية).

والطلب الحقيقي للسوق وكما هو معروف أن الطلب على العمل يرتبط بنوعية القوى العاملة، وهذه النوعية تتأثر بالتعليم والتدريب الذي يحصل عليه الأفراد العاملين<sup>٢٢</sup>.

وتشير البيانات المتوفرة عن السياسة التعليمية في العراق والتي سيتم تناولها مفصلاً عن وجود فجوة ما

بين الحاجة الفعلية للقطاعات الاقتصادية من القوى العاملة ومسارات السياسة التعليمية ، فاستمرار التوسع في خطط القبول في الجامعات والتدفق الهائل لمخرجات التعليم مع ما موجود من فائض في سوق العمل من القوى العاملة وعدم التوازن مع حاجة النشاط الاقتصادي سيؤدي إلى تفاقم ظاهرة بطالة الخريجين.

ولغرض الوقوف على دور سياسة التعليم العالي في العراق في تخفيض بطالة الخريجين سنتناول أجزاء هذه السياسة بالتفصيل كالآتي:

أما النمط الثاني فهو عكس الأول، إذ يهدف إلى إخضاع التنمية الاقتصادية للتنمية البشرية وتحقيق استخداماً أفضل للقوى العاملة من خلال تقدير معدلات النمو للقوى العاملة داخل كل نشاط اقتصادي وتوفير مستلزمات الاستثمار اللازمة لتوظيف حجم القوى العاملة في تلك الأنشطة، ومن ثم تكييف التنمية الاقتصادية تبعاً لتلك التطورات<sup>٢١</sup>.

إن عدم تحديد نمط العلاقة ما بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية سيؤدي حتماً إلى إرباك السياسة التعليمية وعدم استقرارها.

ولا شك أن تنوع التعليم للعمال يسهل من عمل سياسات التشغيل من خلال توفير احتياجات المهن المتنوعة وفي ذات الوقت ممكن أن يساهم النظام التعليمي في زيادة مشكلة البطالة خاصة من ذوي المؤهلات العلمية من الخريجين إذ لم تكن خطط التعليم منسجمة مع الاحتياجات المخطط لها من القوى العاملة وعكس الحال عندما يكون هنالك

٢٠٠٩	١٢٣٣٣	٢٠٥٧	٤١٦٤١	٣٣٥٤
-	٩	٨	٤	١
٢٠١٠	١٥٧٥٦	٣٤٢٢	٤٧٦٣٧	٥٩٩٦
-	٠	١	٧	٣
٢٠١١				

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، تقرير التعليم الجامعي والتقني في العراق، للاعوام ٢٠٠٩، ٢٠١٠، ٢٠١١، ص٦٦.

ومن الجدول (٥) يتضح ان عدد الطلبة المقبولين في الجامعات العراقية قد ارتفع من (١٠٢٥٨١) طالب عام (٢٠٠٨ - ٢٠٠٩) الى (١٢٣٣٣٩) طالباً عام (٢٠٠٩ - ٢٠١٠) بزيادة مطلقة قدرها (٢٠٥٧٨) طالباً وهكذا استمرت هذه الزيادة حتى وصل عدد المقبولين الى (١٥٧٥٦٠) طالب عام (٢٠١٠ - ٢٠١١) اما عدد الموجودين فقد اتخذ الاتجاه التصاعدي ايضاً فبعد ما كان عدد الطلاب الموجودين (٣٨٢٨٧٣) عام (٢٠٠٨) فقد

## اولاً: سياسة القبول في الكليات والجامعات العراقية

يهدف التعليم العالي في العراق الى توفير القوى البشرية العاملة والمتخصصة التي تخدم خطط التنمية المستقبلية وقد سعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الى توسيع اعداد الطلبة المقبولين لديها في المعاهد والكليات لغرض تحقيق تزايد مستمر في اعداد الخريجين ليشتغلوا في المستقبل في القطاعات الانتاجية والخدمية في القطاعين العام والخاص والجدول (٥) يبين مدى التوسع في اعداد المقبولين والموجودين في الجامعات العراقية للمدة (٢٠٠٨ - ٢٠١١)

جدول (٥) اعداد الطلبة المقبولين والموجودين في الجامعات العراقية للمدة (٢٠٠٨ - ٢٠١١)

السنة الدراسية	عدد المقبولين	التغير السنوي	عدد الموجودين	التغير السنوي
٢٠٠٨	١٠٢٥٨	-	٣٨٢٨٧	-
-	١	—	٣	—
٢٠٠٩				

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

(٢٠٠٩ - ٢٠١٠) الى (٥٩٩٠) طالب عام

(٢٠١٠ - ٢٠١١) بزيادة سنوية (١٦٢٦) كذلك

ازداد عدد الموجودين فيها لنفس الاعوام بمقدار

(٢٩٨٠) طالباً كما مبين في الجدول (٦) التالي:

جدول (٦)

تطور اعداد الطلبة المقبولين والموجودين بجامعة

الكوفة (٢٠٠٩ - ٢٠١١) للدراسات الأولية

ولا يقتصر على سياسة القبول بالدراسة الأولية

بل امتد كذلك ليشمل سياسة القبول في الدراسات

العليا فالجدول (٧) يوضح مدى التوسع في القبول

في الدراسات العليا في جامعات العراق وفي جامعة

الكوفة.

جدول (٧) تطور اعداد الطلبة المقبولين والموجودين

في الدراسات العليا بالجامعات العراقية وبجامعة

الكوفة للمدة (٢٠٠٧ - ٢٠١٢)

التغير السنوي	عدد الموجودين بجامعة الكوفة
-	٢٥٧

وصل الى (٤٧٦٣٧٧) عام (٢٠١٠ - ٢٠١١)

محققاً نسبة زيادة قدرها (٢٤٪) عن العام ٢٠٠٨.

وقد امتد اثر هذه السياسة التوسعية على سياسة

القبول في الجامعات ايضاً فقد شهدت جامعة

الكوفة توسعاً في عدد الطلبة المقبولين والموجودين

فيها في الدراسة الصباحية والمسائية فقد ارتفع عدد

الطلاب المقبولين من (٤٧٢٨) طالب في عام

السنة	القبول		الموجودين	
	الدراسات الأولية	الدراسات العليا	الدراسات الأولية	الدراسات العليا
٢٠٠٩	١٦٢٦	١٢٦٠	٤٧٢٨	١٢٦٢
٢٠١٠	١٦٢٦	١٢٦٠	٤٧٢٨	١٢٦٢
٢٠١١	١٦٢٦	١٢٦٠	٤٧٢٨	١٢٦٢
٢٠١٢	١٦٢٦	١٢٦٠	٤٧٢٨	١٢٦٢

المصدر:

- وزارة التخطيط والتعاون الاتمائي، الجهاز المركزي للاحصاء،

مديرية الاحصاء الاجتماعي والتربوي، تقارير التعليم الجامعي

والتقني في العراق، للاعوام ٢٠٠٩ - ٢٠١١.

- جامعة الكوفة، الاحصائيات، اعداد الطلبة على الموقع ..

مصدر سابق.

مركز دراسات الكوفة : الدراسات القانونية والإدارية

حسب الكليات للعام الدراسي (٢٠١٠ - ٢٠١١) ان اعلى نسب القبول في الكليات هي (٤,١٥٪) وكانت في كلية الفقه و (٤,١٤٪) لكلية التربية للبنات و (٦,١٢٪) في كلية الادارة والاقتصاد و(٧,٩٪) في كلية الاداب.

وهذا يشير بوضوح الى الارتفاع بنسب الالتحاق بالتخصصات الانسانية والاجتماعية وهذه المشكلة قد لا تقتصر على العراق فقط بل كذلك

١٦٦	٤٢٣
٢٦٢	٦٨٥
٢١٦	٩٥١
٢٢٤	١١٢٥

المصدر: - جامعة الكوفة، احصائيات، الدراسات العليا،

مصدر سابق، ص٦.

وزارة التخطيط، مصدر سابق.

### ثانياً: سياسة توزيع الطلبة بين الكليات

تعاني سياسة توزيع الطلبة المقبولين في الجامعات على الكليات المقبولين فيها من تشوهاً واضحاً ولصالح الكليات الانسانية والاجتماعية فتأخذ هذه الكليات النسبة الكبرى من الطلاب المقبولين اما بقية الكليات فأنها تأخذ النسبة الأقل منهم ولو أخذنا سياسة توزيع الطلاب في جامعة الكوفة على سبيل المثال وما ينطبق عليها فإنه حتماً ينطبق على الجامعات الاخرى لكونها تعمل ضمن حدود قانون واحد نلاحظ من الجدول (٨) الذي يوضح توزيع الطلبة المقبولين في جامعة الكوفة

السنة الدراسية	في القبولين	التغير السنوي	عدد الوجودين	التغير السنوي	في الدراسات	التغير السنوي
٢٠٠٨	٤١٥٤	-	١٢٦١١	-	١٩٧	-
٢٠٠٩	٥٨٧٥	١٦٧١	١٥٠٢٢	٢٤١١	١٣٥	١٣٦
٢٠١٠	٧٤٤٩	١٦١٢	١٧٢٥٢	٢٢٣٠	٣١٤	٦٨
٢٠١١	٧٧٨١	٣٣٢	٢١١٢١	٣٦٧٣	٤٤٢	١٢٨

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

التوزيع للطلاب دون رغباتهم وخلافاً لمؤهلاتهم مما يؤدي الى فشلهم في الدراسة او انهم يتخرجوا بشكل كفاءات ضعيفة غير مؤهلة وغير راغبة بالعمل كما ان هذا التشوه في سياسة التوزيع قد يمتد اثره الى الطلبة الآخرين الراغبين فعلاً في هذه التخصصات عندما يجدون زملائهم قد شغلوا المقاعد المخصصة لهم." ٢٤"

جدول (٨) توزيع الطلبة المقبولين في جامعة الكوفة حسب الكليات للعام الدراسي (٢٠١٠ - ٢٠١١)

الكليات	الدراسة المقبولين	الدراسة المسائية المقبولين	الاجمعي الكلي	في الكلية الى مجموع المقبولين
الطب	٧٧	---	٧٧	١,٣%
طب اسنان	٣٤	---	٣٤	٠,٥%
الصيدلة	١٠٣	---	١٠٣	١,٧%
التمريض	١٢٧	---	١٢٧	٢,١%
الهندسة	٣٨٠	١٥٢	٥٣٢	٨,٩%
الزراعة	٢٦١	---	٢٦١	٤,٣%
الطب	٤٩	--	٤٩	٠,٨%

٢٠١٢	١١٩٤٥	٤١٦٤	٢٦٩٢٠	٥٧٩٩	٤٩٠	٣٨
------	-------	------	-------	------	-----	----

اغلب الدول العربية والمشكلة لا تعود الى هذه التخصصات بل تكمن في نوعية مخرجاتها المتدنية الكفاءة قليلة الانتاجية المعرفية وضعيفة العائد الاجتماعي." ٢٣"

على الرغم من كون التخصصات الطبية هي التي تكاد ان تكون اكثر ملائمة مع متطلبات سوق العمل سواءً على مستوى القطاع العام او الخاص لكننا نلاحظ من الجدول (٨) مدى الانخفاض في نسبة الطلاب المقبولين في المجموعة الطبية ففي كلية الطب كانت نسبة المقبولين فيها (١,٣%) من اجمالي المقبولين وفي كلية طب الاسنان كانت النسبة (٠,٥%) وهي ادنى نسب القبول في الكليات كافة وكلية الصيدلة فانها كانت ذات نسبة (١,٧%) وهذه النسب متدنية جداً اذا ما قارناها بنسب القبول في الكليات الاخرى ومن هنا ندرك مدى التشوه في سياسة توزيع الطلاب فقد يكون هذا

مركز دراسات الكوفة : الدراسات القانونية والإدارية

المصدر:- وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للأحصاء،  
الاحصائيات الاجتماعية والتعليم على الموقع  
الالكتروني [www.Cosit.Gov.iq/ar/faqs-ar](http://www.Cosit.Gov.iq/ar/faqs-ar)  
النسب المئوية احتسب من قبل الباحث

ثالثاً: سياسة الخريجين

نظراً لكثرة الجامعات والمعاهد الحكومية وغير  
الحكومية التي تقدم خدماتها للطلاب وسياسة القبول  
التوسعية التي اعتمدها وزارة التعليم العالي والبحث  
العلمي في العراق فقد تزايد عدد الطلاب الخريجين  
وبشكل ملحوظ دون النظر الى حاجة السوق الفعلية.  
وفي ظل غياب الاحصاءات الدقيقة عن الطلب  
الحقيقي لقوة العمل الناتجة عن عدم اعتماد سياسة  
التخطيط المركزي لقوة العمل، وبالاعتماد على  
مؤشرات التطور الكمي لسياسة القبول والخريجين  
يمكن القول بأن أكثرهم سيواجهون مشكلة البطالة  
نتيجة لمحدودية فرص التوظيف في القطاع الخاص

البيطري				
العلوم	٢٤٣	١٥٧	٤٠٠	٪٦,٧
الرياضيات وعلوم الحاسبات	٩٠	--	٩٠	٪١,٥
الادارة والاقتصاد	٣٩٧	٣٦٠	٧٥٧	٪١٢,٦
التربية	٤٢١	--	٤٢١	٪٧
التربية للبنات	٧٦٤	٩٨	٨٦٢	٪١٤,٤
التربية الرياضية	٦٨	--	٦٨	٪١,٢
التربية الاساسية	٢٦٠	---	٢٦٠	٪٤,٣
الاداب	٤٦٥	١١٥	٥٨٠	٪٩,٧
القانون والعلوم السياسية	٢٢٣	٢٢٥	٤٤٨	٪٧,٤
الفقه	٥٢٢	٣٩٩	٩٢١	٪١٥,٤
المجموع	٤٤٨٤	١٥٠٦	٥٩٩٠	٪١٠٠

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

وعدم قدرة القطاع العام في استيعاب هذا العدد المتزايد من الخريجين. (العام ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨).

فقد ازداد عدد الخريجين في الجامعات العراقية من (٦٧٠٥٣) طالب عام ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ الى (٩٣٣٥٧) طالباً للعام الدراسي (٢٠١٠ - ٢٠١١) وبنسبة زيادة (٣٩٪) عن العام (٢٠٠٧ - ٢٠٠٨).

ولا يقتصر الامر على خريجي الدراسات الأولية بل شمل هذا التزايد طلبة الدراسات العليا فقد ارتفع عدد الخريجين في الجامعات العراقية من (٤٣٤٦) طالب للعام الدراسي (٢٠٠٧ - ٢٠٠٨) الى (٤٩١٠) طالب للعام الدراسي (٢٠١٠ - ٢٠١١) وبنسبة زيادة قدرها (١٣٪) عن العام الدراسي (٢٠٠٧ - ٢٠٠٨).

ومن الجدول (٩) كذلك نلاحظ ان جامعة الكوفة قد شهدت زيادة ملحوظة في عدد الطلبة الخريجين على مستوى الدراسات الأولية والعليا فقد ازداد عدد الخريجين من (١٥٢٦) طالب عام (٢٠٠٧ - ٢٠٠٨) الى (٢٩٧٢) طالب عام (٢٠٠٧ - ٢٠٠٨).

ان مخاوف التزايد في عدد الطلاب الخريجين تكمن في زيادة عدد الباحثين عن العمل ففي كل سنة تزداد فيها مخرجات التعليم بالمقابل يزداد عدد الباحثين عن العمل وخاصة اذا لم يكن هنالك تخطيط مسبق لتشغيلهم وتنسيق وربط ما بين سياسة القبول ومخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل الفعلية.

في ذات الوقت تمثل قضية التوظيف مشكلة رئيسية كبيرة على المستويين السياسي والمدني ففي ظل مستويات البطالة المرتفعة التي يشهدها البلد حالياً وضيق ومحدودية فرص العمل فلا تزال مؤسسات التعليم غير قادرة على ربط سياسة القبول ومخرجات التعليم مع الحاجة الفعلية للسوق بسبب غياب التخطيط. "٢٥"

مركز دراسات الكوفة : الدراسات القانونية والإدارية

جدول (٩)

عدد الطلبة المتخرجين في الجامعات العراقية وجامعة

الكوفة للمدة (٢٠٠٧- ٢٠١١)

والتربوي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قسم

الاحصاء، خريجو التعليم العالي في العراق، تقارير

للسنوات ٢٠٠٧-٢٠١١، ص٦٥-٧٢.

لذلك في مثل هذه الحالة ستضطر الدولة

للتدخل في معالجة البطالة بشكل عام وبطالة الخريجين

بشكل خاص من خلال فتح وتوسيع ابواب القطاع

العام امام العاطلين عن العمل لغرض توظيفهم لضيق

ومحدودية فرص العمل في القطاع الخاص.

ولكون إيجاد فرص العمل للعاطلين هو احد

واجبات الدولة اتجه الافراد فاننا نجدتها تتوسع في

توفير فرص العمل في القطاعات غير المنتجة

(unproductive) وبالتالي فإنها ستقع في

البطالة المقنعة التي ترهق جهازها الاداري نتيجة

لزيادة عدد العاملين فيه اكثر مما هو مطلوب ويكون

تشغيلهم غير منتج وهذا بدوره سيؤدي الى ترهل

الجهاز الاداري وزيادة الاعباء المالية للدولة وزيادة

نفقاتها الادارية التي تدفع على شكل اجور

ومرتبات. "٢٦"

السنة الدراسية	عدد الطلاب الخريجين بجامعات العراق			عدد الطلاب الخريجين بجامعة الكوفة		
	الدراسات الأولية	التغير السنوي	الدراسات العليا	الدراسات الأولية	التغير السنوي	الدراسات العليا
٢٠٠٧-٢٠٠٨	٤٥٠٤٦	-	٦٣٤٦	٦٢٦	-	١٩٤
٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥٠٨٥٦	٨١٤١	٦٠٨٦	٨١٧	١٩١	٥١
٢٠٠٩-٢٠١٠	٧٣٩٦٦	٢٣١١٠	٨١٧٦	٢١٨	١٤١	١١
٢٠١٠-٢٠١١	٨٣٣٥٧	٩٩٣٩١	١٠١٦٦	٢١٧٢	١٤١	٢٠١

المصدر:

- جامعة الكوفة، الاحصائيات، الخريجين، مصدر سابق، ص٦.

-وزارة التخطيط والتعاون الائتمائي/ الجهاز المركزي للأحصاء

وتكنولوجيا المعلومات، مديرية الاحصاء الاجتماعي



أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

٣. مرونة سوق العمل لخريجي التعليم الثانوي

اعلى عند مقارنتها مع سوق عمل الخريجين

من التعليم الجامعي. "٢٨"

ومما يرفع من معدلات بطالة الخريجين حالياً

وتفضيلهم للعمل في القطاع الحكومي والابتعاد عن

القطاع الخاص وذلك لوجود المرونة في دوائر الدولة

وسهولة العمل وضمائه والامان وسرعة الحصول

على الترفيه والمناصب الادارية مما يزيد من البطالة

المقنعة.

جدول (١٠)

عدد الطلبة بجامعة الكوفة حسب الكليات للعام

الدراسي ٢٠١٠-٢٠١١

الكليات	الدراسة الصباحية		الدراسة المسائية		الكلية	
	ذكور	إناث	الجميع	ذكور	إناث	الجميع
الكلية	٣٠	١١	٤١	-	-	-
نسبة الخريجين	٣٠	١١	٤١	٣٠	١١	٤١
						٣٠,١٪

فقد وصل عدد العاملين في القطاع العام سنة

٢٠٠٦ بحدود ٣١٤٨٠٠٠ عامل، ويشير ذلك الى

تضخم القطاع العام وارتفاع هذا النوع من البطالة

والتي لا تظهر ضمن مؤشرات البطالة العامة حالها

حال البطالة الموسمية ( seasonal

unemployment) في القطاع الزراعي

والبطالة السلوكية ( Behavioral

unemployment) التي تنشأ بسبب عزوف

الشباب العاطلين في الانخراط ببعض الاعمال

(المتدنية) كتنظيف الشوارع والخدم خوفاً من نظرة

المجتمع اليهم. "٢٧"

ان بطالة الخريجين بشكل عام اكثر خطورة

واصعب حلاً من انواع البطالة الاخرى التي تنشأ في

صفوف الشباب لعدة أسباب منها:

١. ارتفاع تكاليف التعليم العالي مقارنة بالتعليم

الثانوي.

٢. طموحات الخريجين من الجامعات اعلى من

طموحات خريجي التعليم الثانوي.

مركز دراسات الكوفة : الدراسات القانونية والإدارية

نلاحظ ان هناك تفاوتاً كبيراً بنسب الخريجين بين الكليات المختلفة للعام الدراسي (٢٠١٠-٢٠١١) فكانت اعلى النسب في كلية التربية للبنات (٢١٪) ثم كلية الفقه (١٥٪) والقانون (١٤,٨٪) وتليها الاداب (١١٪) وادنى نسبة للخريجين هي (٤,٤٪) في كلية طب الاسنان.

بمعنى اخر ان الكليات الانسانية والاجتماعية قد سجلت اكبر نسبة من الخريجين في جامعة الكوفة اذ ما نسبته (٧٠,٩٪) هي من خريجي كليات التربية، الفقه، القانون، الاداب والادارة والاقتصاد وهذا النوع من الكليات غالباً ما يكون سوق العمل مشبع باختصاصاتها الانسانية والاجتماعية.

اما النسبة (١٨,٨٪) فكانت من حصة كليات الهندسة والعلوم والزراعة وبالنسبة للمجموعة الطبية فهي حظيت بنسبة (١٠,٣٪) من الخريجين الكلي وهي ادنى نسبة ما بين الكليات الاخرى علماً بأنه المجموعة الطبية غالباً ما يكون الطلب عليها كبير في سوق العمل العام والخاص.

الصيدلة	٣٤٪	٣٤٪	٤٤٪	٦٨٪	٧٪	٨٣٪	١٤٪	١١٪	٧٤٪	٥١٪	١٠١٪
٣٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٣١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٨٦٤
٤٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	١٧٣٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣٠١	٥٠٧
-	-	-	-	٦	٧	-	١٢	١١١	٤٣	١٣	٦٥١
-	-	-	-	١٤	٨٣	-	٦٥	-	١٢	٦٥٩	١٣٥
١٨	١٨	٥٣	٨٦	١٢١	٥٧١	٩٦	٢٧٠	٣٣١	٨٢١	٥٣٣	١٦١٧
٨٣	٨٣	٧١	١٢	٥٦	٣١١	٣١	٥٧	٣٣١	١٧١	١١٧	٣٧٤٣
٣٨	٣٨	١١	٥٣	٧٢١	١٢١	٨٧	١٥١	-	١٣١	٣٠١	٦٢٣٩
-	-	-	-	٥٥	١٥١	-	١٧	١١١	٧٠١	٣	

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

والمهمة في القطاعين العام والخاص وتبديد ثرواته وارتفاع مديونيته الى الدول الاخرى وتدمير البنى التحتية له وارتفاع معدلات البطالة فضلاً عن حالات السلب والنهب للممتلكات العامة التي ترافقت مع سوء الاحوال المعيشية للأفراد ورداءة الخدمات الصحية والاجتماعية العامة.

٢. لم تكن بطالة الخريجين حديثة النشأة بل تمتد جذورها الى زمن النظام المباد نشأت نتيجة للظروف الآتفة الذكر فضلاً عن عزوف الخريجين للعمل في القطاع الحكومي بسبب الممارسات الامنية التي كان يمارسها النظام السابق وانخفاض الاجور والرواتب التي كانت تدفع والتي لا تغطي تكاليف المعيشة على ادنى حد.

٣. في الاحصائيات التي صدرت عام ٢٠٠٨ تشير الى انه معدلات البطالة في صفوف الخريجين تكون حوالي ٤٩,٥٪ من العاطلين عن العمل

من جانب اخر كانت نسبة فئة الاناث الى مجموع الخريجين الكلي اكبر من نسبة الذكور حيث كونت الاولى ما نسبته (٥٨,٥٪) من مجموع الخريجين اما نسبة الثانية بلغت (٤١,٥٪) وهذه النسبة المرتفعة للاناث تزيد من معدلات البطالة في صفوف النساء خاصة اذا ما علمنا ان المرأة في العراق وبالذات محافظة النجف تحتاج الى العمل البسيط والقريب من سكنها وتحكمها عادات وتقاليد المجتمع.

#### الاستنتاجات:

١. منذ عام ١٩٨٠ مر العراق بظروف غير اعتيادية ترافقت احداثها التي تمثلت بالحرب العراقية الايرانية وغزو الكويت وفرض العقوبات الاقتصادية عليه وانتهت بالغزو الامريكي له والاحتلال واسقاط نظام الحكم فيه عام ٢٠٠٣.

وكانت نتجة هذه الظروف هي تدهور الاقتصاد العراقي وتدمير المشاريع الصناعية الاستراتيجية

- وهذا يشير الى ضخامة هذا النوع من البطالة في العراق.
٤. بناءً على ما ورد في البحث يلاحظ بأنه لا يوجد تخطيط واضح وفعال على مستوى وزارة التعليم العالي او على مستوى الاقتصاد بأكمله فغياب التخطيط والتنسيق ما بين خطط التعليم العالي في المدخلات والمخرجات من جانب والاحتياجات الفعلية لسوق العمل من القوى العاملة من جانب آخر ادنى ذلك زيادة معدلات البطالة في صفوف الخريجين من القوى العاملة.
٥. اعتماد سياسة القبول التوسعية في المعاهد والجامعات العراقية التي تزامنت مع تزايد عدد الكليات الاهلية وخاصة بعد عام ٢٠٠٣ وتوجه التعليم نحو الطابع التجاري الذي يهدف الى الربح اثر ذلك على نوعية التعليم ومخرجاته وزيادة عدد الخريجين بشكل كبير يفوق حاجة السوق مما ادى ذلك الى الضغط على سوق العمل الذي هو بالاساس يعاني من ضيق ومحدودية في فرص العمل سواءً على الصعيد القطاع الحكومي او الخاص.
٦. اتسمت سياسة توزيع الطلاب على الكليات بعدم كفاءة تطبيقها واستقرارها فتوزيع الطلبة على الكليات يكون خلافاً لمؤهلاتهم العلمية او رغباتهم مما يؤدي الى فشلهم في الدراسة او تخرجهم على شكل كفاءات ضعيفة ففي جامعة الكوفة كانت نسبة المقبولين في الدراسات الانسانية والاجتماعية بحدود (٧٣,١٪) من عدد الطلبة الكلي لعام ٢٠١٠-٢٠١١ اما نسبة الطلبة المقبولين في المجموعة الطبية كانت بحدود (٤,٦٪) من عدد الطلبة الكلي لنفس العام وما ينطبق على جامعة الكوفة ينطبق على بقية الجامعات العراقية لكونها تعمل ضمن قانون واحد.
٧. في المقابل ارتفاع عدد الطلبة الخريجين من الجامعات العراقية بشكل ملفت الى النظر بسبب

أهمية تخطيط القوى العاملة في خفض معدلات بطالة الخريجين في العراق مع إشارة خاصة الى جامعة الكوفة

هنالك من يرى ان بطالة الخريجين تكون أصعب حلاً من الانواع الاخرى للبطالة بسبب ان طموحات الشباب الخريجين اكبر من طموحات الفئات الاخرى العاطلة عن العمل كذلك تكون فئة الخريجين من الدراسات الجامعية القسم الاكبر من القوى العاملة لكن ذلك لا يعني ان تقف الدولة حائرة ومكتوفة الايدي حيال ذلك بل عليها اللجوء الى بعض الحلول التي قد يكون لها اثراً مباشراً على بطالة الخريجين في الاجل القريب او اثراً غير مباشر في الاجل المتوسط او البعيد او قد يكون لها اثراً نفسياً فعلاً في نفوس الطلبة الخريجين.

١. انشاء قاعدة بيانات او مركز متخصص في دراسات بطالة الخريجين يوفر كافة المعلومات والبيانات عن الطلبة الخريجين في كافة جامعات العراق ويقوم بأجراء البحوث والمسوحات الخاصة بالخريجين حسب الجامعات والمحافظات وتقدير حاجة السوق الفعلية لكل اختصاص ويعمل على تخطيط القوى العاملة وينسق العمل

السياسة التوسعية للقبول وتزايد عدد الكليات الالهية التي سبق واشرنا اليها مما ادى الى تفاقم ظاهرة بطالة الخريجين لعجز سوق العمل عن استيعاب هذه الطاقات المتخرجة وخاصة للتخصصات الانسانية والاجتماعية والتي وصلت نسبتها في جامعة الكوفة الى حوالي (٧٠,٩٪) من اجمالي الخريجين للعام الدراسي (٢٠١٠-٢٠١١) وهذه التخصصات يكاد يكون الطلب عليها في سوق العمل قليل جداً او يكاد ان يكون معدوم.

اما التخصصات الطبية فكانت نسبتها متدنية جداً بحدود (١٠,٣٪) من الخريجين على الرغم من الطلب عليها في القطاع الحكومي والخاص.

٨. ان الضغط على الحكومة الحالية في توفير فرص العمل ادى ذلك الى ترهل الجهاز الاداري في القطاع الحكومي نتيجة للتشعب الوظيفي فيه وظهور البطالة المقنعة التي تندس في اعماق معدلات البطالة العامة.

آليات مقترحة للحد من بطالة الخريجين

- ما بين وزارة التعليم العالي ووزارة التخطيط لغرض وضع الخطط المستقبلية.
٢. اعطاء القطاع الخاص فرصة في وضع سياسات وخطط العمل والتخطيط للقوى العاملة البشرية لمعرفة مدى احتياجاته من القوى العاملة كماً ونوعاً جنباً الى جنب القطاع العام.
٣. اشراك القطاع الخاص والعام في رسم سياسة القبول في الجامعات من خلال وضع احتياجاتهم من القوى العاملة والاختصاصات في الخطط المستقبلية.
٤. ضرورة قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالتركيز على مواءمة مخرجات التعليم مع الحاجة الفعلية ومتطلبات سوق العمل.
٥. اعتماد سياسة التعيين المركزية لكافة الطلبة الخريجين ولكافة الاختصاصات ولجميع المحافظات واعطاء الاسبقية بحسب سنة التخرج من الكلية والابتعاد عن الرشوة والفساد
- الاداري والمحسوبة التي قد تتعامل بها بعض المحافظات في منح درجات التعيين.
٦. اعادة تخطيط القوى العاملة في الاجهزة الادارية في القطاع الحكومي الموجودة حالياً وتطبيق قانون التقاعد الازماني لمن تجاوز سن العمل القانونية او المرضى و المتلكئين في العمل وهذا يساعد ولو بجزء قليل في توفير فرص عمل للطلبة الخريجين.
٧. تشجيع القطاع الخاص ودعم الصناعات المحلية وتقديم الاعانات المالية لأصحابها والتسهيلات او الاعفاءات الضريبية لدخول العاملين فيها وفرض الضرائب الكمركية على السلع المستوردة والمنافسة لها وهذا من شأنه المساهمة في حصول الدولة على ايرادات مالية ضريبية وخفض الاستيرادات من تلك السلع خاصة اذا كانت الضرائب الكمركية من النوع المانعة للاستيراد.

أهمية تخطيط القوود الهاملة ففء خفض معءللات بطالة الخرففء ففء العراء مع إشاراة خاصة الهء ءامعه الكوفة

٨. منح القروض المفسرة المءوسطة وطولة الءءل للخرففء وءقءم كافة التسهفلات والمواء الاءرة. قلفل ففء ءعم ءءل الاءرة وءشءل العاطلفن ففء الاءرة.

١١. منح الخرفففء من كلا الءنسفن القروض المفسرة والءلف الصءفرة لءرض مساعءءهم على الزواج وءكوفن الاءرة وهءا الءمر سققل من الضءوط الاءرة. الاءرة.

٩. ءعم الصناءع الصءفرة الءكوفمة والاءرة وءقءم كافة التسهفلات الاءمائمة لها وءوففر المواء الاءرة ءءى ءسءعء عاففءها وءمارس ءورها ففء ءءففء بطالة الخرفففء بشكل ءاص والبطالة بشكل عام.

١٠. ءوعفة وارءاء المرأة للمساءمة وأءء ءورها الءقفف ففء الءفة ءنباً الى ءنء الرجل وءقءم كافة المسءلزماء وراس المال الءف ءءءاءه لءءء الورء المنزلفة الصءفرة الءف ءساهم ولو بءءء

## الهوامش :

- (١) محمد حسين العلق، تخطيط الموارد البشرية في خطة التنمية القومية للسنوات (١٩٧٦ - ١٩٨٠)، مجلة التنمية الادارية، العدد ٨، بغداد، ١٩٧٧، ص ١٤.
- (٢) د. منصور الراوي، دراسات في السكان والتنمية في العراق، مطابع التعليم العالي، بيت الحكمة، بغداد، ١٩٨٩، ص ٧٣.
- (٣) د. علاء شفيق الراوي ود. عبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، ط ٢، مطبعة العمال المركزية، بغداد، ١٩٨٩، ص ١٢.
- (٤) مصطفى نجيب شاويش، ادارة الموارد البشرية، ادارة الافراد، ط ٣، الاصدار ٣، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان، ٢٠٠٥، ص ١٣٣.
- (٥) نادر احمد ابو شيخة، ادارة القوى العاملة، ط ١، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، الاردن، ٢٠٠٠، ص ٣٤.
- (٦) د. علاء شفيق الراوي، دراسات في السكان والتنمية في العراق، مصدر سابق، ص ٧١.
- (٧) د. علاء شفيق الراوي ود. عبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، مصدر سابق، ص ٢٠٠ - ٢٠١.
- (٨) د. علاء شفيق الراوي، مصدر سابق، ص ٢٢٨.
- (٩) د. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص ١٧٠ - ١٧١.
- (١٠) يعقوب احمد الشراح، التربية وازمة التنمية البشرية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية، ٢٠٠٢، ص ٣٣٥.
- (١١) يعقوب احمد الشراح، نفس المصدر، ص ٣٣٣.
- (١٢) د. علاء شفيق الراوي، ود. عبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، مصدر سابق، ص ٢٢١.
- (١٣) د. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، الكويت، ١٩٩٧.
- (١٤) د. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، مصدر سابق، ص ٢٠٠.
- (١٥) د. عبادة سعيد حسين، البطالة في الاقتصاد العراقي اسبابها وسبل معالجتها، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، العدد ٨، المجلد ٤، الانبار، ٢٠١٢، ص ٨٦.
- (١٦) د. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، مصدر سابق، ص ٢٠٢.
- (١٧) جي هولتن ولسون، الاقتصاد الجزئي، ترجمة د. كامل سلمان العاني، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٨٧، ص ٦٠٧.



(١٨) د. كامل علاوي كاظم الفتلاوي، البطالة في العراق (الواقع- الاثار- آليات التوليد وسبل المعالجة) بحث منشور على الموقع

WWW.iepeia. Com\ arab\ wp- content\ uploads

(١٩) د. عبد الواحد حميد الكبيسي، اثر البطالة على خريجي الجامعات العراقية وعلى مجتمعهم وسبل علاجها (دراسة نفسية)، ص ١٥،

بحث منشور على الموقع

http://www.Uoanbar.Edu- iq\teachingmethodscenters\catalog\file\pdf\٢٠١١

(٢٠) مصدق جميل الحبيب، التعليم والتنمية الاقتصادية، ط ١، دار الرشيد للنشر، بغداد، العراق، ١٩٨١، ص ٢٥١.

(٢١) مصدق جميل الحبيب، مصدر سابق، ص ٢٥٣.

(٢٢) عقيل حميد جابر الحلو، الاستثمار بالموارد البشري وعلاقته بالتشغيل والبطالة في البلاد النامية- دراسة حالة العراق، أطروعة

دكتوراه غير منشورة، مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٨، ص ١٢٧.

(٢٣) د. منير بن مطني العتيبي، تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي، ص ٦، مركز الخليج لسياسات

التنمية على الموقع [http:// www Gulf policies. com](http://www.gulfpolicies.com)

(٢٤) الكبيسي، عبد الواحد حميد، مصدر سابق، ص ١٩.

(٢٥) د. منير بن مطني العتيبي، مصدر سابق، ص ١٩.

(٢٦) عبد الحميد عبد المطلب، اقتصاديات المالية العامة، الدار الجامعية للطباعة، الاسكندرية، مصر، ٢٠٠٥، ص ١٨٤.

(٢٧) د. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، مصدر سابق، ص ١٩٥.

(٢٨) د. عبد الواحد حميد الكبيسي، مصدر سابق، ص ١٥.

## المصادر:

١. العلق، محمد حسين، تخطيط الموارد البشرية في خطة التنمية القومية للسنوات ١٩٧٦ - ١٩٨٠، مجلة التنمية

الإدارية، العدد ٨، بغداد، ١٩٧٧.

٢. الراوي، منصور، دراسات في السكان والتنمية في العراق، بيت الحكمة، بغداد، ١٩٨٩.

٣. الراوي، علاء شفيق وعبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، ط ٢، مطبعة العمال المركزية، بغداد، ١٩٨٩.

- ٤ . شاويش، مصطفى نجيب، ادارة الموارد البشرية/ ادارة الافراد، ط٣، الاصدار ٣، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٥.
- ٥ . ابو شيخة، نادر احمد، ادارة القوى العاملة، ط١، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٠.
- ٦ . القرشي، مدحت، اقتصاديات العمل، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧.
- ٧ . الشراح، يعقوب أحمد، التربية وأزمة التنمية البشرية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية، ٢٠٠٢.
- ٨ . زكي، رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، الكويت، ١٩٩٧.
- ٩ . حسين، عيادة سعيد، البطالة في الاقتصاد العراقي، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، العدد ٨، المجلد ٤، الانبار، ٢٠١٢.
- ١٠ . عبد المطلب، عبد الحميد، اقتصاديات المالية العامة، الدار الجامعية للطباعة، الاسكندرية، مصر، ٢٠٠٥.
- ولسون، جي هولتن، الاقتصاد الجزئي، ترجمة العاني، كامل سلمان، دار المريخ للنشر الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٨٧.
- ١١ . عقيل حميد جابر الحلو، الاستثمار بالموارد البشري وعلاقته بالتشغيل والبطالة في البلاد النامية- دراسة حالة العراق، أطروعة دكتوراه غير منشورة، مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٨.
- ١٢ . الفتلاوي، كامل علاوي كاظم، البطالة في العراق/ الواقع- الآثار- آليات التوليد وسبل المعالجة، بحث منشور على الموقع

<http://www. lepeia. Com/ Arab/ wp- content/ uploads>

١٣. الكبيسي، عبد الواحد حميد، أثر البطالة على خريجي الجامعات العراقية وعلى مجتمعهم وسبل علاجها، بحث

منشور على الموقع الإلكتروني

[http://www.Uoanbar.Edu-iq/teaching\\_methods\\_centers/catalog/file/pdf/٢٠١١](http://www.Uoanbar.Edu-iq/teaching_methods_centers/catalog/file/pdf/٢٠١١)

١٤. العتيبي، منير بن منطوي، تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي، مركز

الخليج لسياسات التنمية على الموقع [www.Gulf\\_policies.Com](http://www.Gulf_policies.Com)

١٥. مصدق جميل الحبيب، التعليم والتنمية الاقتصادية، ط١، دار الرشيد للنشر، بغداد، العراق، ١٩٨١، ص٢٥١.

- وزارة التخطيط، احصاءات السكان والقوى العاملة، مسح التشغيل والبطالة لسنة ٢٠٠٨.

- وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الحسابات القومية، مؤشرات إحصائية عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي للعراق للمدة (٢٠٠٧-٢٠١٠)، تشرين الثاني، ٢٠١١.

- وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الاحصاء الاجتماعي والتربوي، تقرير التعليم الجامعي والتقني في العراق، للسنوات ٢٠٠٩-٢٠١٠-٢٠١١.

- وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، الاحصاءات الاجتماعية والتعليم على الموقع الإلكتروني <http://www.Cosit.Gov.iq/ar/faqs-ar>

- وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي ووزارة التعليم العالي، الإحصاء، خريجوا التعليم العالي في العراق، تقارير للسنوات من (٢٠٠٧-٢٠٠١).