



CHILDREN AND FAMILIES
EDUCATION AND THE ARTS
ENERGY AND ENVIRONMENT
HEALTH AND HEALTH CARE
INFRASTRUCTURE AND
TRANSPORTATION
INTERNATIONAL AFFAIRS
LAW AND BUSINESS
NATIONAL SECURITY
POPULATION AND AGING
PUBLIC SAFETY
SCIENCE AND TECHNOLOGY
TERRORISM AND
HOMELAND SECURITY

The RAND Corporation is a nonprofit institution that helps improve policy and decisionmaking through research and analysis.

This electronic document was made available from www.rand.org as a public service of the RAND Corporation.

Skip all front matter: [Jump to Page 1](#) ▼

Support RAND

[Purchase this document](#)

[Browse Reports & Bookstore](#)

[Make a charitable contribution](#)

For More Information

Visit RAND at www.rand.org

Explore the [RAND Corporation](#)

View [document details](#)

Limited Electronic Distribution Rights

This document and trademark(s) contained herein are protected by law as indicated in a notice appearing later in this work. This electronic representation of RAND intellectual property is provided for non-commercial use only. Unauthorized posting of RAND electronic documents to a non-RAND website is prohibited. RAND electronic documents are protected under copyright law. Permission is required from RAND to reproduce, or reuse in another form, any of our research documents for commercial use. For information on reprint and linking permissions, please see [RAND Permissions](#).

This report is part of the RAND Corporation research report series. RAND reports present research findings and objective analysis that address the challenges facing the public and private sectors. All RAND reports undergo rigorous peer review to ensure high standards for research quality and objectivity.

تقييم سوق العمل الحالي والمستقبلي في إقليم كوردستان العراق

الآثار المتعلقة بالسياسات المستخدمة لزيادة التوظيف في القطاع
الخاص



هوارد ج. شاتز

لوي كونستانت

جيل إي. لووتو

ألكساندريا س. سميث

شمونيل أبرمزون

حكومة إقليم كردستان
وزارة التخطيط



تقييم سوق العمل الحالي والمستقبلي في إقليم كوردستان العراق

الآثار المتعلقة بالسياسات المستخدمة لزيادة التوظيف في القطاع
الخاص

تحت رعاية حكومة إقليم كردستان

هوارد ج. شاتز
لوي كونستانت
جيل إي. لووتو
ألكساندريا س. سميث
شموئيل أبرمزون



LABOR AND POPULATION

تمت رعاية البحث الذي تناوله هذا التقرير من جانب "حكومة إقليم كردستان" وتم إجراؤه في وحدة راند لأبحاث العمالة والسكان وهي وحدة تابعة لمؤسسة راند.

تُعد مؤسسة راند مؤسسة غير ربحية تساعد على تحسين السياسات وعملية اتخاذ القرار من خلال البحث والتحليل. ولا تعكس منشورات مؤسسة راند بالضرورة آراء العملاء الذين تقدم لهم الأبحاث أو رعاتها.

لدمع راند-يمكنك تقديم مساهمات خيرية معفاة من الضرائب على الموقع: www.rand.org/giving/contribute.html

® RAND هي علامة تجارية مسجلة.

حقوق النشر © لعام ٢٠١٤ لصالح حكومة إقليم كردستان

هذه الوثيقة بالإضافة إلى العلامة (العلامات) التجارية المتضمنة فيها محمية بموجب القانون. ويتم توفير هذا التمثيل للملكية الفكرية لمؤسسة راند للاستخدام غير التجاري فقط. ويحظر النشر غير المصرح به لوثائق راند على أي موقع ويب غير تابع لمؤسسة راند. وتُعد وثائق مؤسسة راند محمية بموجب قانون حماية حقوق النشر. ويصرح بنسخ هذه الوثيقة للاستخدام الشخصي فقط، شريطة ألا يتم إجراء أي تعديل عليها وأن تظل مكتملة. ويلزم الحصول على تصريح من راند لإعادة إنتاج أي من وثائقنا البحثية أو إعادة استخدامها في شكل آخر بغرض الاستخدام التجاري. للحصول على معلومات حول تصاريح إعادة الطباعة والربط على المواقع الإلكترونية تفضل زيارة صفحة تصاريح راند على الموقع (<http://www.rand.org/pubs/permissions.html>).

مكاتب مؤسسة راند

سانتا مونيكا، كاليفورنيا • واشنطن دي سي "العاصمة"

بيتسبرغ، بنسلفانيا • نيو أورليانز، لويزيانا • جاكسون، مسيسيبي • بوسطن، ماساشوسيتس

كامبريدج، المملكة المتحدة • بروكسل، بلجيكا

تتناقش هذه الدراسة السؤال المطروح حول كيف يتسنى لحكومة إقليم كردستان تطوير سوق عمل القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق. وفي هذا الإطار، يريد واضعو السياسات توجيه إقليم كردستان العراق نحو اقتصاد قائم على القطاع الخاص. ولذا سيشتغل القيام بذلك على إنشاء آليات تمكن الباحثين عن عمل من تنمية المهارات المناسبة والعثور على أصحاب الأعمال الذين سيوظفونهم، كما يمكن لأصحاب الأعمال العثور على الموظفين الذين يريدونهم، وبالتالي تستطيع الحكومة توفير بيئة مواتية يمكن من خلالها إحداث أفضل التوافقات بين الباحثين عن عمل وأصحاب الأعمال. وعليه، يقدم هذا المشروع المدخلات اللازمة لتحسين سياسات سوق العمل بالنسبة لحكومة إقليم كردستان بالإضافة إلى إحداث التوافقات بين الباحثين عن عمل وأصحاب الأعمال من خلال أربع خطوات. أولاً، يقدر المشروع الأعداد المحتملة ومستويات التعليم الخاصة بالباحثين الجدد عن عمل حتى عام ٢٠٢٠. ثانياً، يجري المشروع مسحاً أصلياً وعلمياً لمعرفة تصورات أصحاب الأعمال حول الفجوات المتعلقة بالمهارات في إقليم كردستان العراق. ثالثاً، يبحث المشروع نمو التوظيف القطاعي في اقتصادات المقارنة (الاقتصادات الشبيهة باقتصاد إقليم كردستان العراق وتتم مقارنته بها) لتحديد القطاعات الواعدة التي ستحظى بالنمو. رابعاً، يتناول المشروع الخطوات المتعلقة بالسياسات التي ستتخذها الحكومة، بما في ذلك احتمالية بدء نظام معلوماتي رسمي لسوق العمل، وذلك لتحسين وظائف سوق العمل في القطاع الخاص.

ويجدر أن تحظى هذه الدراسة باهتمام كل من واضعي السياسات في حكومة إقليم كردستان والمقيمين في إقليم كردستان العراق والعراق ككل وكذلك أي شخص متخصص أو مهتم بالشرق الأوسط وأسواق العمل بالدول النامية، بالإضافة إلى الباحثين ممن يسلطون الضوء على منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وقد تم إجراء هذا البحث داخل وحدة راند لأبحاث العمالة والسكان. وقد تمكنت وحدة راند لأبحاث العمالة والسكان من تحقيق سمعة طيبة على المستوى الدولي فيما يتعلق بإجراء الأبحاث الموضوعية والتجريبية عالية الجودة لدعم السياسات والمنظمات في جميع أنحاء العالم وتحسينها. وتركز هذه الوحدة في عملها على أسواق العمل وسياسة الرفاهية الاجتماعية وسلوك الفئات السكانية والهجرة والتنمية الدولية والقضايا المتصلة بالشيخوخة والتقاعد من خلال هدف مشترك يتمثل في فهم كيفية تأثير السياسات والقوى الاجتماعية والاقتصادية على اتخاذ القرارات الفردية ورفاهية الأطفال والبالغين والأسر.

لمزيد من المعلومات حول هذا التقرير، يرجى الاتصال بـ هوار د ج. شاتز أو لوي كونستانت، الباحثين الرئيسيين. ويمكن الاتصال بالدكتور شاتز عبر البريد الإلكتروني على Howard_Shatz@rand.org؛ أو عبر الهاتف على الرقم 703-413-1100 x5184؛ أو عبر البريد على العنوان RAND Corporation, 1200 South Hayes Street, Arlington, Virginia, 22202. ويمكن الاتصال بالدكتور كونستانت عبر البريد الإلكتروني على Louay_Constant@rand.org؛ أو عبر الهاتف على الرقم 310-393-0411 x6766؛ أو عبر البريد على العنوان RAND Corporation, 1776 Main Street, P.O. Box 2138, Santa Monica, California, 90407.

لمزيد من المعلومات حول وحدة راند لأبحاث العمالة والسكان، يرجى الاتصال بـ كريشنا بي كومار، مدير وحدة راند لأبحاث العمالة والسكان RAND Corporation, 1776 Main Street, P.O. Box 2138, Santa Monica, CA 90407-2138, (310) 393-0411 x7589, Krishna_Kumar@rand.org.

iii	تمهيد
ix	الأشكال
xi	الجداول
xiii	ملخص
xix	شكر و عرفان
xxi	الاختصارات

الفصل الأول

١	مقدمة
١	معلومات أساسية
٢	البيانات وطرق البحث
٤	تنظيم التقرير

الفصل الثاني

٥	مستويات التعليم والمهارات والمشاركة في القوى العاملة للمنضمين المحتملين لسوق العمل المستقبلي
٦	الأساليب وتطبيقها على نظام التعليم في إقليم كردستان العراق
٦	نظام التعليم في إقليم كردستان العراق
٧	مراحل الخروج من التعليم
٨	طرق توقع عدد الأشخاص الذين يتركون نظام التعليم
٨	تطبيق معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب العمر والنوع والتعليم
٩	ملف تعريف القوى العاملة الحالية
١٠	المنضمون إلى سوق العمل الذين يخرجون من نظام التعليم
١٢	المنضمون الجدد المتوقعون بعد الصف التاسع
١٣	المنضمون الجدد المتوقعون بعد الصف الثاني عشر
١٤	المنضمون الجدد المتوقعون بعد إتمام الدراسة بالمعاهد والجامعات
١٥	المنضمون إلى سوق العمل بعد الثانوية حسب المجال
١٧	كيف يمكن أن تتغير التقديرات والتوقعات
١٨	الدلائل والانعكاسات المتعلقة بسوق العمل في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق

الفصل الثالث

٢١	فجوات المهارات والطلب المتوقع على العمالة في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق
٢٢	أساليب المسح
٢٤	تصورات أصحاب الأعمال وخبرات التعيين وممارسات التوظيف
٢٤	تصورات أصحاب الأعمال عن العمالة في إقليم كردستان العراق
٢٥	تجارب أصحاب الأعمال في التوظيف

٢٧	تأثير صعوبات التوظيف.....
٢٩	ممارسات أصحاب الأعمال في التوظيف.....
٣٢	طلب أصحاب الأعمال الخاص بالمهارات.....
٣٢	تصنيفات مجموعة المهارات.....
٣٤	سلوك العامل والمهارات التحفيزية.....
٣٤	مهارات التواصل والتفاعل الشخصية.....
٣٤	معرفة القراءة والكتابة.....
٣٥	مهارات اللغة الأجنبية.....
٣٥	المعرفة والمهارات المكتسبة الخاصة بوظائف معينة.....
٣٦	مهارات الإدارة والتنظيم.....
٣٦	فن البيع والمهارات التجارية.....
٣٧	التدريب المقدم من أصحاب الأعمال والعوائق.....
٣٩	الدلائل والانعكاسات المتعلقة بسوق العمل في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق.....

الفصل الرابع

٤١	سيناريوهات نمو التوظيف القطاعي في إقليم كردستان العراق.....
٤٢	اختيار الدول.....
٤٥	نمو التوظيف في القطاعات الرئيسية.....
٤٩	الدلائل والانعكاسات.....
٥٢	نمو التوظيف في قطاع التصنيع.....
٥٦	الدلائل والانعكاسات المتعلقة بسوق العمل في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق.....

الفصل الخامس

٥٩	الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل.....
٦٠	تقييم الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل.....
٦١	تعريف النظام المعلوماتي لسوق العمل وأهدافه وخلفيته.....
٦٢	دمج البيانات ومعالجتها عبر الوزارات وعبر القطاعين العام والخاص.....
٦٣	هل يحتاج إقليم كردستان العراق إلى نظام معلوماتي لسوق العمل؟.....
٦٥	حكومة إقليم كردستان كمشغل للنظام المعلوماتي لسوق العمل.....
٦٦	السياسة المحتملة وأسئلة أخرى حول النظام المعلوماتي لسوق العمل.....
٦٦	المسؤولون الحكوميون بإمكانهم استخدام نظام معلوماتي لسوق العمل لصياغة السياسات.....
٦٨	أصحاب الأعمال يمكنهم استخدام نظام معلوماتي لسوق العمل للعثور على عاملين على المدى القريب فضلاً عن اتخاذ قرارات استثمارية على المدى الطويل.....
٦٩	يمكن للباحثين عن أعمال استخدام النظام المعلوماتي لسوق العمل لتحديد مواقع الوظائف المتوفرة واستخدامه كقاعدة للتخطيط المهني.....
٧٠	يمكن للمؤسسات التعليمية والتدريبية استخدام النظام المعلوماتي لسوق العمل للمساعدة في التخطيط للدورات الدراسية والتدريبية.....
٧١	يمكن للباحثين استخدام النظام المعلوماتي لسوق العمل لإجراء دراسات حول ظروف سوق العمل.....
٧١	أمثلة على خدمات أخرى يوفرها النظام المعلوماتي لسوق العمل في بعض الأحيان.....
٧٢	ما الشكل الذي يمكن أن يكون عليه النظام المعلوماتي لسوق العمل في إقليم كردستان العراق؟.....
٧٣	مراسد سوق العمل.....
٧٣	مدخلات المعلومات المتعلقة بتوفير العمالة.....
٧٤	مدخلات المعلومات المتعلقة بالطلب على العمالة.....
٧٥	وظائف إحداه توافقت في سوق العمل.....
٧٧	الدلائل والانعكاسات المتعلقة بسوق العمل في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق.....

الفصل السادس

٧٩	الاستنتاجات واتجاهات السياسات
٧٩	الخطوات المتعلقة بالسياسات المتبعة لتحسين توفير العمالة وتقييم الطلب عليها
٧٩	اتجاهات السياسات المرتبطة بنظام التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية
٨٠	اتجاهات السياسات المتعلقة بجميع قطاعات سوق العمل الحالية والمستقبلية
٨١	تطبيق نظام معلوماتي لسوق العمل بحكومة إقليم كردستان

الملحق

٨٥	أ. مسح مؤسسة راند حول مؤسسات الأعمال عام ٢٠١٢: مسح مؤسسة راند حول المهارات
١٠١	ب. مسح مؤسسة راند حول مؤسسات الأعمال عام ٢٠١٢: تصميم النموذج الإحصائي
١٠٩	قائمة المراجع

- ١-٢ . العدد المقدر للأشخاص المنضمين إلى سوق العمل بعد إتمام الصف التاسع ١٢
- ٢-٢ . العدد المقدر للأشخاص المنضمين إلى سوق العمل بعد إتمام الصف الثاني عشر ١٣
- ٣-٢ . العدد المقدر للأشخاص المنضمين إلى سوق العمل بعد إتمام شهادة ما بعد الثانوية من خلال الدراسة لمدة عامين أو أربعة أعوام..... ١٤
- ١-٣ . تصورات أصحاب الأعمال عن إعداد الخريجين للعمل، حسب نوع مؤسسة التعليم..... ٢٤
- ٢-٣ . بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى وجود صعوبات، أسباب صعوبات التوظيف في الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية للمرشحين من إقليم كردستان العراق ٢٦
- ٣-٣ . بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى وجود صعوبات، النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين أفادوا بوجود صعوبات واجهتهم في توظيف العمالة المحلية، حسب نوع المهنة، ٢٠١٢ ٢٧
- ٤-٣ . بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى وجود صعوبات، النسبة المئوية التي تُشير إلى مدى تأثير الصعوبات في توظيف العمالة المحلية على أعمالهم، ٢٠١٢ ٢٨
- ٥-٣ . النسبة المئوية للعاملين من خارج إقليم كردستان العراق، والموظفين حاليًا، حسب حجم مؤسسة الأعمال والقطاع الاقتصادي، ٢٠١٢ ٢٩
- ٦-٣ . النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى أنهم كثيرًا نوعًا ما أو في أغلب الأحيان اضطروا للبحث عن عاملين من خارج إقليم كردستان العراق، حسب حجم مؤسسة الأعمال، ٢٠١٢ ٣٠
- ٧-٣ . النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى أنهم خططوا لتوسيع القوى العاملة لديهم في العام القادم والعدد الصافي للوظائف، حسب حجم مؤسسة الأعمال، ٢٠١٢ ٣١
- ٨-٣ . النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى الطريقة التي استخدموها لتوظيف عاملين جدد، ٢٠١٢ ٣١
- ٩-٣ . نوع التدريب المُقدم في الشركات التي أشارت إلى وجود شكل من أشكال التدريب، ٢٠١٢ ٣٧
- ١٠-٣ . بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى وجود عوائق أمام التدريب، النسبة المئوية التي تُشير إلى عوائق محددة أمام تقديم التدريب، ٢٠١٢ ٣٨
- ١-٤ . القطاعات ذات معدلات نمو التوظيف المرتفعة بالإضافة إلى حصة كبيرة في التوظيف (عدد مرات الحدوث في تسع دول) ٤٧
- ٢-٤ . انتشار القطاعات التي تتمتع بحصة توظيف كبيرة ومعدل نمو توظيف مرتفع في أربع فترات زمنية ٤٨
- ٣-٤ . القطاعات الصناعية ذات معدلات نمو التوظيف المرتفعة بالإضافة إلى حصة كبيرة في التوظيف (عدد مرات الحدوث في تسع دول) ٥٤
- ٤-٤ . انتشار الصناعات التي تتمتع بحصة توظيف كبيرة ومعدل نمو توظيف مرتفع في خمس فترات زمنية ٥٥
- ١-٥ . مخطط تدفق عمليات النظام المعلوماتي لسوق العمل..... ٦٣

٧-٢	تسجيل الطلاب، حسب نوع المؤسسة التعليمية في إقليم كردستان العراق، في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢ ... ٧
٢-٢	معدلات المشاركة في القوى العاملة المستخدمة في التوقعات الخاصة بالمنضمين إلى سوق العمل ٩
٣-٢	توزيع التعليم في القوى العاملة..... ١٠
٤-٢	العمر والخلفية التعليمية المفصلة للقوى العاملة والأعمار من ١٥ وأعلى..... ١١
٥-٢	معدل المشاركة في القوى العاملة، حسب العمر والجنس، الأعمار من ١٥ وأعلى..... ١١
٦-٢	تسجيل وتقدير المنضمين إلى سوق العمل، حسب فرع الدراسة، في معاهد ما بعد الثانوية التي تمتد الدراسة بها عامين، ٢٠١٢ و ٢٠١٣..... ١٦
٧-٢	التسجيل والمنضمون المتوقعون إلى سوق العمل، حسب فرع الدراسة، في المعاهد فيما بعد الثانوية التي تمتد الدراسة بها أربعة أعوام، ٢٠١٢ و ٢٠١٥..... ١٧
١-٣	المهارات الثلاث الرئيسية الأكثر أهمية، حسب مستوى الدراسة المطلوب للوظيفة..... ٣٣
١-٤	دول المقارنة..... ٤٤
٢-٤	مجموعات الدول..... ٤٥
٣-٤	القطاعات الاقتصادية الرئيسية..... ٤٦
٤-٤	تصنيف القطاعات الاقتصادية وفقاً لتكرار معدل نمو التوظيف المرتفع والمساهمة بحصة كبيرة في التوظيف..... ٥٠
٥-٤	القطاعات الصناعية ومستويات التكنولوجيا..... ٥٣
٦-٤	أبرز سبع قطاعات صناعية فيما يتعلق بحصة التوظيف ونموه..... ٥٦
١-٥	ملخص مدخلات البيانات للنظام المعلوماتي لسوق العمل حسب الأولوية..... ٦٢
٢-٥	مستخدمو النظام المعلوماتي لسوق العمل واستخداماته..... ٦٧
٣-٥	المواقع الإلكترونية لبورصة العمالة (تبادل العمالة) والأنظمة المعلوماتية لسوق العمل..... ٧٠
١-ب	المجموعة الإحصائية المستهدفة لمؤسسات الأعمال ذات الاهتمام، عام ٢٠٠٩..... ١٠٢
٢-ب	توزيع الشركات حسب المحافظة في المجموعة الإحصائية المستهدفة والعينة، لعام ٢٠٠٩..... ١٠٣
٣-ب	توزيع الشركات حسب القطاع، عام ٢٠٠٩..... ١٠٣
٤-ب	توزيع الشركات في المجموعة الإحصائية المستهدفة، حسب القطاع والمحافظة، لعام ٢٠٠٩..... ١٠٤
٥-ب	توزيع الشركات في العينة، حسب القطاع والمحافظة، لعام ٢٠٠٩..... ١٠٤
٦-ب	أوزان النموذج الإحصائي، حسب المحافظة والقطاع، لعام ٢٠٠٩..... ١٠٤
٧-ب	توزيع الشركات، حسب تصنيف الحجم في عينتنا، لعام ٢٠١٢..... ١٠٥
٨-ب	حصة الشركات، حسب القطاع وحجم الدول المتوسطة الدخل في مسح البنك الدولي، للأعوام ٢٠٠٦-٢٠١٠..... ١٠٥
٩-ب	أوزان النموذج الإحصائي المستخدمة في التحليل، حسب المحافظة والقطاع والحجم..... ١٠٦
١٠-ب	هوامش الخطأ بموجب قيم مختلفة لـ p ١٠٨

تسعى حكومة إقليم كردستان إلى تنمية اقتصاد قائم على القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق، حيث سيعمل القطاع الخاص باعتباره صاحب العمل الأساسي للمقيمين في إقليم كردستان العراق. وفي ظل العمل تحت إدارة حكومته الخاصة منذ عام ١٩٩٢ والاعتراف به ككيان سياسي رسمي بموجب سلطة الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥، شهد إقليم كردستان العراق نموًا سريعًا في قطاع البنية التحتية والخدمات في السنوات الأخيرة، غير أنه يسعى إلى توسيع نطاق هذا النمو ليشمل القطاع الخاص. ويمكن أن يساعد تطوير سوق العمل، والذي يعد محور تركيز هذه الدراسة، في دعم النمو المستمر للقطاع الخاص.

لتحسين سوق العمل لدعم نمو القطاع الخاص وتطويره، فإنه يجب السعي نحو تحقيق ثلاثة أهداف. أولاً، يجب على الباحثين عن العمل تطوير المهارات التي يحتاج إليها أصحاب الأعمال وكذلك القدرة على إيجاد أصحاب الأعمال الذين سيوظفونهم. ثانيًا، يجب على أصحاب الأعمال أن يكونوا قادرين على إيجاد العاملين ذوي المهارات المناسبة المطلوبة. ثالثًا، يجب أن تخلق سياسات الحكومة بيئة مواتية، بحيث يمكن من خلالها تحقيق أفضل توافق بين الباحثين عن عمل وأصحاب الأعمال.

وعليه، تقدم هذه الدراسة المدخلات اللازمة لتحسين سياسات سوق العمل بالنسبة لحكومة إقليم كردستان بالإضافة إلى إحداث التوافقات بين الباحثين عن عمل وأصحاب الأعمال من خلال أربع خطوات. أولاً، تقدر الدراسة الأعداد المحتملة ومستويات التعليم الخاصة بالباحثين الجدد عن عمل حتى عام ٢٠٢٠. ثانيًا، تجري الدراسة مسحاً أصلياً وعلمياً لمعرفة تصورات أصحاب الأعمال حول الفجوات المتعلقة بالمهارات في إقليم كردستان العراق. ثالثًا، تبحث الدراسة نمو التوظيف القطاعي في اقتصادات المقارنة لتحديد القطاعات الواعدة التي ستحظى بالنمو في إقليم كردستان العراق. رابعًا، تتناول الدراسة الخطوات المتعلقة بالسياسات التي ستتخذها الحكومة، بما في ذلك احتمالية بدء نظام معلوماتي رسمي لسوق العمل، وذلك لتحسين وظائف سوق العمل في القطاع الخاص.

وحتى يعمل سوق العمل في القطاع الخاص جيدًا، فإنه يجب دعمه بسياسات حكومية فعالة وواسعة النطاق تتعلق بتنظيم الأعمال والأسواق المالية والنظام القانوني. وبالرغم من عدم دراستنا لهذه النقاط في نطاق هذا البحث، فإننا ندرك أن سياسات سوق العمل التي نناقشها مرتبطة بإجراءات أوسع نطاقاً للسياسات، ولهذا فإنها تُؤسس برنامجاً مفيداً وليس كاملاً لتحسين سوق العمل في القطاع الخاص. ويتم تناول خطوات أخرى بشكل أكثر استفاضة في بحث آخر أجرته مؤسسة راند لحكومة إقليم كردستان.

تغير بنية القوى العاملة

وفقاً لأحدث البيانات، تحظى غالبية القوى العاملة في إقليم كردستان العراق بتعليم يصل إلى الصف السادس أو تعليم ابتدائي. وتشير الاتجاهات إلى أن المنضمين الجدد لسوق العمل سيكونون أفضل تعليمًا من سوق العمل ككل. وقد نفذت حكومة إقليم كردستان عددًا من المبادرات لإضفاء الطابع العالمي على التعليم، وفي عام ٢٠٠٧ جعلت التعليم إجبارياً حتى الصف التاسع، بعدما كان حتى الصف السادس. علاوة على ذلك، تتزايد أعداد السكان، كما هو الحال بالنسبة لعدد مؤسسات التعليم ما بعد الثانوي. ومن المحتمل أن تحمل هذه التغيرات تأثيرًا طويل المدى على سوق العمل عن طريق زيادة تعليم القوى العاملة.

إننا نقدر أن يكون عدد المنضمين الجدد إلى سوق العمل ممن أتموا تعليمهم حتى الصف التاسع أقل من عدد المنضمين إلى سوق العمل من مستويات الصفوف الدراسية الأعلى. وبالتالي، فإننا نتوقع أن يتراوح عدد المنضمين إلى سوق العمل بعد تركهم المدرسة عقب الانتهاء من الصف التاسع التعليمي منذ أواخر عام ٢٠١٢ وحتى ٢٠٢٠ من ٤٤٦٠٠ شخص إلى ٥١٥٠٠ شخص (بمعدل يتراوح ما بين ٥٠٠٠ إلى ٥٧٠٠ شخص سنويًا). ونتوقع أن يتراوح عدد المنضمين إلى سوق العمل بعد تركهم المدرسة عقب الانتهاء من الصف الثاني عشر التعليمي منذ أواخر عام ٢٠١٢ وحتى ٢٠٢٠ من ١٢٧٠٠٠ شخص إلى ١٣٧٠٠٠ شخص (بمعدل يتراوح ما بين ١٤٠٠٠ إلى ١٥٢٠٠ شخص سنويًا).

كذلك كان هناك نمو سريع في عدد الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي التي يمتد التعليم بها عامين وأربعة أعوام على حد سواء. وبالتالي، سيزداد عدد المنضمين إلى سوق العمل ممن يحملون شهادات تعليم في مرحلة ما بعد الثانوية تمتد الدراسة فيها لعامين وأربعة أعوام. ونتوقع أن يصل عدد المنضمين إلى سوق العمل على الفور بعد ترك النظام التعليمي وحصولهم على شهادات تعليم فيما بعد الثانوي تمتد لعامين من أواخر عام ٢٠١٢ وحتى ٢٠٢٠ إلى ٨٥٠٠٠ شخص (بمعدل ٩٥٠٠ شخص سنويًا). كما أننا نتوقع أن يصل عدد المنضمين إلى سوق العمل في الفترة ذاتها على الفور بعد الانتهاء من النظام التعليمي وحصولهم على شهادات تعليم فيما بعد الثانوي تمتد لأربعة أعوام إلى ١٣٠١٠٠ شخص (حوالي ١٤٥٠٠ شخص سنويًا).

أصحاب الأعمال يطلبون المعرفة الفنية والخبرة العملية والمهارات الشخصية

بعيدًا عن دراسة التغيرات التي تطرأ على بنية القوى العاملة في إقليم كردستان العراق، أجرت هذه الدراسة تقييمًا أساسيًا لمتطلبات أصحاب الأعمال المتعلقة بالمهارات عن طريق إجراء مسح لعدد ٣٦٠ من أصحاب الأعمال. وفي المسح الذي أجريناه، قمنا بجمع البيانات حول المجالات التالية: بنية القوى العاملة (بما في ذلك التعليم والجنسية) وخطط التوظيف وممارساته وأكثر المهارات المطلوبة وتحديات التوظيف في إقليم كردستان العراق وأنواع المهن الأكثر صعوبة في شغلها والفجوات الملحوظة بين القوى العاملة والتدريب الذي يقدمه صاحب العمل. كذلك أجرينا لقاءات مع العديد من أصحاب الأعمال حول هذه النقاط.

ذكر أصحاب الأعمال ممن أجرينا لقاءات معهم بشكل متسق أن الخريجين يفتقرون إلى الإعداد الكافي، برغم أن المسح أظهر أن الغالبية بشكل عام تقيم الخريجين على أنه تم إعدادهم للعمل. وقد أشار ما يقرب من ٤٠ بالمائة من أصحاب الأعمال في المسح إلى الإعداد غير المناسب للخريجين عند المستوى التعليمي الثانوي.

وأوضح ثلث أصحاب الأعمال أنهم يخططون إلى توظيف عمال من خارج إقليم كردستان العراق لتلبية احتياجاتهم المستقبلية المتعلقة بالقوى العاملة. ويبدو أن الشركات الكبرى هي المصدر الأساسي لتوظيف العاملين من خارج إقليم كردستان العراق، كما يُحتمل أن تكون مصدرًا هامًا للتوظيف في المستقبل. وقال ربع أصحاب الأعمال إنهم واجهوا صعوبات في شغل الوظائف التي تتطلب الحصول على شهادة المرحلة الثانوية. وقد أورد بعض هؤلاء أن الأسباب ترجع إلى قلة الخبرة والافتقار إلى المؤهلات التعليمية، فضلاً عن وجود أوجه قصور في المهارات. وتمثلت المهن التي تمت الإشارة إليها بشكل أكثر تكرارًا من حيث وجود صعوبات في إيجاد عمالة محلية لها في المهن الفنية (مثل الفنيين الخبراء والفنيين الهندسيين). وأكد أصحاب الأعمال أثناء اللقاءات على الحاجة إلى المهارات المهنية والفنية الأساسية، والتي يزداد الطلب عليها في سوق العمل.

كذلك أثبت تحليلنا للقاءات فضلاً عن المسح الذي أجريناه الأهمية التي يوليها أصحاب الأعمال للمهارات الشخصية، مثل مهارات الاتصال والتفاعل الشخصي، بالإضافة إلى أخلاقيات العمل والعمل الجماعي وحل المشكلات. وركز أصحاب الأعمال في المسح الذي أجريناه على مهارة التعامل مع العملاء ومهارات الاتصال، مثل الاتصالات الكتابية والشفهية والرغبة في العمل الجاد. وبالنسبة للوظائف ذات المهارات العالية، فإن أصحاب الأعمال يبحثون عن المهارات الحاسوبية ومهارات اللغة الإنجليزية، بالإضافة إلى بعض الخبرات العملية والفنية.

يشار إلى أن هناك نسبة بسيطة من أصحاب الأعمال (٢٠ في المائة) الذين يوفرّون التدريب للعاملين لديهم. وعندما تُقدّم هذه التدريبات، فعاليًا ما تُقدّم في مجالات متعلقة خصيصًا بالوظائف التي يشغلها العاملون بدلاً من تطوير المهارات الشخصية أو اللغوية. كذلك أشار أصحاب الأعمال إلى الافتقار إلى التمويل وعدم القدرة على الاقتطاع من وقت العاملين، بالإضافة إلى الافتقار إلى خيارات التدريب في المجالات المطلوبة بسبب وجود قيود على تقديم التدريب للموظفين.

احتمال نمو التوظيف بشكل أكثر سرعة في قطاعات خدمية مثل التشييد والنقل والتجارة الداخلية

قدم مسح أصحاب الأعمال رؤى حول المهارات المطلوبة حاليًا والمحتملة في المستقبل. وقد يساعد هذا واضعي السياسات في حكومة إقليم كردستان في تحسين النظام التعليمي لتوفير المهارات المطلوبة. وهناك منهج آخر يتمثل في دراسة ماهية القطاعات التي يحتمل نموها بشكل أكبر وذلك لتحديد المجالات التي يمكن أن يعثر الخريجون الجدد على وظائف فيها حتى عام ٢٠٢٠.

ومن أجل فهم معدلات النمو المستقبلية المحتملة بالنسبة لاقتصاد إقليم كردستان العراق، فإننا اعتمدنا على أدلة تاريخية حول كيفية تطور التوظيف في اقتصادات صغيرة ومتوسطة الحجم تتميز بأنها غنية بالموارد. وقد اخترنا مجموعة من الدول لها خصائص مشابهة لخصائص إقليم كردستان العراق. بعد ذلك، بحثنا في تطور التوظيف في تلك الاقتصادات في قطاعات رئيسية وفي القطاعات الصناعية، حيث ركزنا على القطاعات والصناعات الكبرى التي شهدت ارتفاع معدلات نمو التوظيف.

وقد شهدت ثلاثة قطاعات رئيسية ارتفاعًا في معدلات نمو التوظيف في عدد كبير من الدول وعبر فترات زمنية كبيرة. وقد اشتملت هذه القطاعات على (١) التشييد؛ و(٢) النقل والتخزين والاتصالات؛ و(٣) تجارة الجملة والتجزئة. كما أن هذه القطاعات تحقق نموًا سريعًا بالفعل في إقليم كردستان العراق. ويركز واضعو السياسات في حكومة إقليم كردستان على قطاعي التصنيع والزراعة باعتبارهما قطاعين يتمتعان بأولوية مرتفعة فيما يتعلق بنمو التوظيف. وقد وجدنا أن هذين القطاعين في بعض الدول قد حققا بالفعل نموًا فيما يتعلق بالتوظيف. ولكن نادرًا ما كان هذان القطاعان ينموان بسرعة في اقتصاد واحد؛ حيث كانت القطاعات الخدمية بشكل أكثر شيوعًا هي القطاعات التي حظيت بمعدلات النمو الأعلى فيما يتعلق بالتوظيف.

كذلك أظهرت سبعة قطاعات صناعية مبدئيًا نحو ارتفاع معدلات نمو التوظيف. وتشتمل هذه القطاعات على (١) صناعة المأكولات والمشروبات؛ و(٢) المنتجات المعدنية غير الفلزية؛ و(٣) المعادن الأساسية؛ و(٤) المنتجات المعدنية المصنعة "المشكلة"؛ و(٥) المواد الكيميائية ومنتجاتها؛ و(٦) منتجات المطاط والبلاستيك؛ و(٧) معدات النقل غير المركبات ذات المحركات والمقطورات ونصف مقطورات. ومن الممكن أن تحظى هذه الصناعات بفرص جيدة للنمو في إقليم كردستان العراق. وتشتمل هذه الصناعات على المأكولات والمشروبات، بالنظر إلى الموارد الزراعية لإقليم كردستان العراق، والمنتجات المعدنية غير الفلزية، بالنظر إلى الموارد المعدنية التي يتمتع بها الإقليم أيضًا، وصناعة المنتجات الكيميائية - التي تشتمل على البتروكيماويات - بالإضافة إلى صناعة المواد المطاطية والبلاستيكية، بالنظر إلى تمتع إقليم كردستان العراق بإمكانية الحصول على الموارد النفطية.

إمكانية عمل الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل كأدوات لمراقبة أداء سوق العمل

تظهر هذه الدراسة أن سوق العمل والاقتصاد في إقليم كردستان العراق يتغيران بسرعة، ومن المفيد جمع بيانات حول العرض والطلب على المهارات وتحليلها لصياغة سياسات فعالة لسوق العمل. وسعيًا لإنشاء نظام معلومات أفضل حول سوق العمل، فقد خصصت العديد من الدول مكاتب عامة تتولى مسؤولية جمع البيانات حول سوق العمل وتصنيفها، وهي شبيهة بالمسؤولية الجديدة المتعلقة بإجراء دراسات مسحية ربع سنوية على سوق العمل، والتي تُكلف بها هيئة إحصاء إقليم كردستان. وبالتالي، يمكن لهذه المكاتب أو الإدارات جمع البيانات الخاصة بسوق العمل وتحليلها للمساعدة في عملية صناعة القرارات المدروسة التي يتخذها أصحاب الأعمال والعاملون والمؤسسات التعليمية وواضعو السياسات وغيرهم من المعنيين في سوق العمل.

في هذا الإطار، تُعرف الترتيبات المؤسسية والإجراءات التي تنسق عملية جمع المعلومات الخاصة بسوق العمل ومعالجتها وتخزينها واستردادها ونشرها بالأنظمة المعلوماتية لسوق العمل. ويتكون النظام المعلوماتي المثالي لسوق العمل من سبعة عناصر مجمعة في ثلاثة فئات: (١) عرض "توفير" العمالة (إحصاءات العمالة والتعليم والمؤهلات؛ سجل المقيمين الأجانب)؛ و(٢) الطلب على العمالة (تقييمات احتياجات سوق العمل) و(٣) إحداهن توافق في سوق العمل (سجل الباحثين عن عمل وعروض الوظائف والمعلومات المقدمة من وكالات التوظيف الخاصة). وقد أحرزت حكومة إقليم كردستان بالفعل تقدماً في تجميع بعض هذه العناصر من خلال الدراسات المسحية حول القوى العاملة وتوفر بيانات التعليم الإدارية، فضلاً عن بورصة عمالة (موقع يتيح تبادل العمالة) جديدة، وتتمثل في موقع Kurdistan Works الإلكتروني (أعمال كردستان). بالإضافة إلى هذه العناصر السبعة، تتم إدارة النظام المعلوماتي لسوق العمل عن طريق مرصد سوق العمل. وتتمثل الوظيفة الأساسية لمرصد سوق العمل في جمع البيانات المتفرقة من مصادر مختلفة ومن ثم معالجتها وتحليلها لإدراجها في صيغة قابلة للاستخدام بالنسبة للمستخدمين المستهدفين للنظام المعلوماتي لسوق العمل. ويعتمد نجاح مرصد سوق العمل وكذلك النجاح الكلي للنظام المعلوماتي لسوق العمل اعتماداً كبيراً على مدى قدرة مرصد سوق العمل على التنسيق بفاعلية بين مختلف الوزارات الحكومية وبين القطاعين العام والخاص.

وبالرغم من الرواج الحالي للأنظمة المعلوماتية لسوق العمل، فإنه لا يوجد إجماع بين الباحثين في سوق العمل على تأثيراتها الفعلية على الاقتصاد. وعلى الرغم أنه لا يوجد ما يدل على أن الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل تضر بنتائج سوق العمل، فإنه لا توجد تقييمات دقيقة حول تأثيراتها أو فاعلية تكلفتها. كذلك يقدم عدد من الدراسات دليلاً على أن توفر معلومات حول سوق العمل يحسن من أداء أسواق العمل، كما أن عناصر الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل، مثل المساعدة في البحث عن وظائف، من الممكن أن تحسن من نتائج سوق العمل. ولكن هناك أبحاثاً أخرى تشير أيضاً إلى أن الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل غالباً ما تقشل، وكذلك غالباً ما تتم الاستهانة بصعوبة إنشائها.

إجراءات السياسات المقترحة لحكومة إقليم كردستان لتلبية احتياجات سوق العمل في القطاع الخاص

من الممكن أن يتخذ واضعو السياسات في حكومة إقليم كردستان عدداً من الخطوات لتحسين سوق العمل للاستفادة من القطاع الخاص.

اتجاهات السياسات المرتبطة بنظام التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية

على الرغم أن هذا النظام ينتج خريجين، فهناك مجال لتحسين إعدادهم للانضمام إلى القوى العاملة. وقد جرى مؤخراً تطبيق إصلاحات على نظام التعليم العالي بشكل جزئي لمعالجة العديد من المشكلات التي أكد عليها أصحاب الأعمال. إلا أن نظام التعليم العالي يمكن أن يتخذ خطوات إضافية.

بناء روابط مع القطاع الخاص من خلال المجالس الاستشارية للقطاع الخاص. من الممكن أن تؤدي هذه الروابط إلى تقديم مدخلات مستمرة يتم الاستفادة منها في صياغة القرارات المتعلقة بالمناهج والبرامج، الأمر الذي من شأنه أن يساعد الطلاب في أن يصبحوا أفضل إعداداً لتلبية متطلبات سوق العمل في القطاع الخاص.

بناء روابط مع القطاع الخاص من خلال المراكز المهنية ومعارض التوظيف. يمكن أن تساعد المراكز المهنية في تعليم الطلاب كيفية البحث عن عمل، حيث توجد فرص توظيف محتملة، وكيف يمكنهم إعداد أنفسهم بشكل أفضل لخوض غمار الحياة بعد إنهائهم التعليم. كذلك من الممكن أن توفر معارض التوظيف آلية لإحداث توافق بين أصحاب الأعمال والباحثين عن عمل وتعريف الطلاب بفرص التوظيف.

تحسين خبرة العمل الطلابية من خلال فرص تدريب داخلي موسعة ومحسنة. أظهر المسح واللقاءات أن أصحاب الأعمال يثمنون امتلاك قدر ما من الخبرة العملية. ويمكن اكتساب هذه الخبرة من خلال برامج التدريب الداخلي. وفي هذا الإطار، يوجد عدد من برامج التدريب الداخلي حاليًا، ولكن لقاءاتنا أشارت إلى أن الطلاب يقومون بقليل من العمل ويكتسبون القليل من المهارات في هذه البرامج. ومع ذلك، فقد تمت الإشارة إلى وجود برامج تدريب داخلي أخرى تتطلب الكثير من الجهد وقد تؤدي إلى الحصول على عروض وظيفية. وبإمكان المراكز المهنية الجامعية أن تلعب دورًا رياديًا في تعزيز فرص التدريب الداخلي الحالية من خلال العمل مع أصحاب الأعمال والطلاب لرفع التوقعات بشأن ما يجب أن يسفر عنه برنامج التدريب الداخلي. وقد تكون الخطوة التالية هي التعلم من هذه الخبرات لتوسيع نطاق استخدام الأساليب المنهجية الناجحة مع مرور الوقت.

اتجاهات السياسات المتعلقة بجميع قطاعات سوق العمل الحالية والمستقبلية

إجراء مسح منتظم لتقييم احتياجات سوق العمل. نستمد العديد من توصياتنا لتحسين عرض "توفير" العمالة من نتائج هذا المسح. ويجب إجراء أنشطة منتظمة ومنهجية لجمع البيانات لجمع معلومات حول احتياجات سوق العمل. وبالتالي، يمكن استخدام البيانات المجمعة لفهم الاتجاهات الناشئة والمساعدة في التخطيط للتعليم والتدريب. **التركيز على تطوير مهارات قابلة للتطبيق على مجموعة رئيسية من القطاعات محتملة النمو.** يقترح تحليلنا للاقتصادات الأخرى أن أكبر زيادات في التوظيف ستكون على الأرجح في قطاعات مثل التشييد والنقل والتخزين والاتصالات وتجارة الجملة والتجزئة. وللاستفادة من هذه القطاعات محتملة النمو، وكذلك استمرار المحافظة على إمكانية امتلاك قوى عاملة جاهزة للعمل في القطاعات المفضلة كالصنعي والزراعة والسياحة، فإنه يجب على واضعي سياسات حكومة إقليم كردستان التأكد من أن التعليم والتدريب يتضمنان المهارات القابلة للتطبيق على نطاق واسع من القطاعات.

تجنب عوائق النمو في قطاعي التصنيع والزراعة. قد تشتمل العوائق على الفجوات المتعلقة بالمهارات أو البيئة التنظيمية غير الملائمة أو البنية التحتية التجارية الضعيفة. ويجب عدم تخصيص عملية تنمية المهارات في إقليم كردستان العراق أو قصرها فقط على هذين القطاعين. علاوة على ذلك، يمكن تعليم العديد من المهارات المتعلقة بهذين القطاعين في المدارس الثانوية المهنية عالية المستوى والمعاهد والكليات الفنية في مرحلة ما بعد الثانوية. **مواصلة إجراء إصلاحات على التوظيف الحكومي.** ما زال الكثير من خريجي نظام التعليم ما بعد الثانوي ينظرون إلى التوظيف الحكومي على أنه خيار التوظيف المفضل، بل إن الأمر ذاته ينطبق على خريجي نظام التعليم الثانوي. وقد أبدت حكومة إقليم كردستان رغبتها في الحد من توسع القطاع العام، وقد تلقت خطة للقيام بهذا الأمر من عمل سابق لمؤسسة راند. وينبغي لحكومة إقليم كردستان الاستمرار في الإصلاحات الخاصة بممارسات التوظيف الحكومي لديها.

خطوات ينبغي مراعاتها بالنسبة للنظام المعلوماتي لسوق العمل الخاص بحكومة إقليم كردستان إذا كانت حكومة إقليم كردستان تفكر في إقامة نظام معلوماتي لسوق العمل، فإننا نوصيها باتخاذ الخطوات التالية. وحتى إذا قررت حكومة إقليم كردستان عدم إنشاء نظام معلوماتي لسوق العمل، فإنها ستستفيد من تنفيذ الخطوات التالية التي تتعلق بجمع البيانات ونشرها.

الدراسة الكاملة لتكاليف وفوائد إنشاء نظام معلوماتي لسوق العمل. من الممكن أن يثبت النظام المعلوماتي لسوق العمل قيمته وأهميته من خلال إنشاء وكالة تعمل كنقطة مركزية لتنسيق القدرات التحليلية وتطويرها، والتي قد تحظى بكامل الاستفادة من مجموعة البيانات المختلفة المتوفرة. ومع ذلك، فقد يكون إنشاء مثل هذه الوكالة مكلفًا أيضًا، وقد تفشل في جذب الأفراد المؤهلين، كما قد تفشل في التنسيق بطريقة ملائمة، وقد تحد بشكل غير ضروري من إتاحة البيانات للمستخدمين. وإذا ما ثبتت ملائمة إقامة النظام المعلوماتي لسوق العمل، فعلى حكومة إقليم كردستان التقدم إلى الخطوات التالية.

وضع خطة عمل لتطوير نظام معلوماتي لسوق العمل يغطي جميع أنحاء إقليم كردستان العراق، مع مراعاة أن تكون الخطوة الأولى لها هي تحديد هيكل مرصد سوق العمل الذي سيُشغل النظام المعلوماتي لسوق العمل. وتتضمن القرارات التي سيتم اتخاذها من أجل مرصد سوق العمل مكان الوزارة أو الوزارات التي سيستقر بها ويتبعها، وكيف سيتم تمويله وإلحاق العاملين به، وكيف سيحقق التعاون المؤسسي. وعندما يبدأ النظام المعلوماتي لسوق العمل ومرصد سوق العمل عملهما، ينبغي أن تكمن الخطة في الإضافة التدريجية للوظائف والقدرات الخاصة بالنظام المعلوماتي لسوق العمل، وذلك أثناء اكتساب مرصد سوق العمل الخبرة، وأيضًا أثناء بنائه إطار التنسيق المطلوب بين المؤسسات.

إنشاء موقع إلكتروني (أو توسيع الموقع الإلكتروني الخاص بهيئة إحصاء إقليم كردستان) لإتاحة جميع الموارد الحالية الخاصة بالمعلومات حول سوق العمل. ويمكن أن يُستخدم هذا الموقع الإلكتروني الجديد كأساس للنظام المعلوماتي لسوق العمل وبدء عملية تدفق معلومات بين موردي المعلومات والمستخدمين المختلفين. إضافة إلى ذلك، يمكن أن يصلح كأول مورد أحادي المصدر متاح للعمامة للحصول على معلومات محدثة وشاملة عن اقتصاد القطاع الخاص داخل إقليم كردستان العراق.

بناء سجل للمؤهلات عن طريق إقامة اتفاقية لمشاركة البيانات مع المؤسسات التعليمية والتدريبية بإقليم كردستان العراق. ويمكن أن يتم هذا مباشرة أو عبر ترتيبات مشاركة البيانات الحالية بين كل من وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمدارس.

العمل مع هيئات الإقامة ومراقبة الحدود التابعة لحكومة إقليم كردستان لجمع البيانات حول دخول العاملين الأجانب. نظرًا لأن إقليم كردستان العراق أصبح موطنًا لعدد متزايد من المهاجرين، سواء من أجزاء أخرى من العراق أو من دول أخرى خارجية، فقد أصبح من المهم للغاية أن تحتفظ حكومة إقليم كردستان بسجلات حول أعداد هؤلاء المهاجرين ومهاراتهم ليصبح لديها صورة موثوقة عن حجم العمالة المتوفرة في إقليم كردستان العراق.

قيام مرصد سوق العمل بإجراء تقييمات منتظمة تتعلق باحتياجات سوق العمل في مختلف القطاعات. سيعمل هذا على تحديث النتائج الأساسية وتحسينها، والتي توصلت إليها مؤسسة راند حول الفجوات المتعلقة بالمهارات واحتياجات سوق العمل. ونظرًا لأن اقتصاد إقليم كردستان العراق يشهد توسعًا كبيرًا وتغيرات سريعة، فمن اللازم تحديث استيعاب الفجوات المتعلقة بالمهارات واحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص بشكل دوري ليظل ملائمًا وغنيًا بالمعلومات.

جعل مرصد سوق العمل يعمل مع وكالات التوظيف الخاصة لإنشاء آلية لمشاركة المعلومات مع النظام المعلوماتي لسوق العمل المنشأ حديثًا. نظرًا لأن وكالات التوظيف الخاصة تتميز بالنشاط في اقتصاد القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق، فإن امتلاك نافذة على أنشطتها سيكون من الأمور الهامة بسبب استمرار نمو القطاع الخاص سريعًا داخل إقليم كردستان العراق.

بعدما يعمل النظام المعلوماتي لسوق العمل بشكل كامل ويقوم بدوره المتمثل في دعم السياسات، يمكن الاستفادة من مرصد سوق العمل في استكشاف إنشاء الروابط أو دمج الوظيفة الحالية الخاصة بإحداث التوافق في سوق العمل للتعرف على احتياجات التوظيف الحالية. من الممكن تطوير روابط مشاركة البيانات بحيث يكتسب النظام المعلوماتي لسوق العمل قدرًا أكبر من الوضوح ومن ثم استخدامًا أكبر من جانب المتقدمين للوظائف فضلاً عن عدد أكبر لفرص العمل الجديدة. وقد تُحسن العلاقة الرسمية أيضًا من إمكانات بورصة العمالة لخدمة الباحثين عن وظائف، حيث إنها تسعى حاليًا لإجراء ذلك، من خلال توفير توقعات خاصة بالمجالات التي ستنمو بها فرص العمل.

يتوجه المؤلفون بالشكر لحكومة إقليم كردستان على دعمها لهذا البحث. كما أننا نتوجه بخالص العرفان إلى معالي الدكتور علي سندي، وزير التخطيط على دعمه لعملنا، حيث إنه قدم لنا التوجيه والملاحظات التقييمية على مدار الدراسة، بالإضافة إلى تسهيل تقاعلاتنا مع المسؤولين في الحكومة والقطاع الخاص. كما أننا نتقدم بالشكر إلى السيد زاكروس فتاح سيوايلي، المدير العام للتعاون والتنسيق الإنمائي بوزارة التخطيط على تقديمه التعليقات الثاقبة والتوجيه على مدار هذا البحث. كما أننا نكّن كل التقدير للجهود الهائلة التي بذلها السيد سيروان محمد، مدير هيئة إحصاء إقليم كردستان بالإضافة إلى العاملين معه، ونخص بالذكر السيد محسن والسيد جوهدار والسيد هاوراز على مساعدتهم لنا في الحصول على البيانات المطلوبة. وإننا نتقدم أيضاً بالامتنان إلى الدكتور هيثم نعمان صاحب شركة ASHARQ المحدودة والعاملين معه على المساهمة بشكل متمرس في تعبئة هذا المسح الذي أجريناه على مستوى الشركات والعمل بشكل وثيق معنا لضمان النجاح.

نتوجه بخالص الشكر إلى العاملين بوزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالإضافة إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التجارة والصناعة على تقديمهم المعلومات التي طلبناها لهذا البحث. ونخص بالذكر كلاً من السيد مقصود محمد والدكتورة فاطمة حسن باجلاني على تجاوبهما ودعمهما على مدار البحث. إننا نتقدم بالامتنان والشكر على الجهود الدؤوبة للعاملين في وزارة التخطيط، بمن فيهم السيد وريا محمود والسيد هوشيار عزيز والسيد عمر عبيد والسيد محمد أحمد، حيث إنهم سهلوا عملنا في إقليم كردستان العراق. وإننا نتقدم بالشكر إلى اثنين من المراجعين دون الكشف عن هويتهم على تعليقاتهم المستفيضة التي أسهمت كثيراً في تحسين التحليل الوارد في هذا التقرير وتقديمه على حد سواء. وأخيراً، نتقدم بالشكر إلى الزملاء من قسم المنشورات ومحرر الإنتاج ستيف أوشيرو والمحرر باتريشيا بيدروشيان والمصمم مارييتا تابانيان الذين ساعدونا في تنقيح الإصدار الخاص بهذا التقرير وإكماله.

الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل (تونس)	ANETI
إجمالي الناتج المحلي	GDP
إجمالي الدخل القومي	GNI
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
المسح الاجتماعي والاقتصادي للأسرة في العراق	IHSES
شبكة معرفة العراق	IKN
منظمة العمل الدولية	ILO
المعهد الوطني للإحصاء (تونس)	INS
البنك الإسلامي للتنمية	IsBD
التصنيف الصناعي الدولي الموحد	ISIC
تكنولوجيا المعلومات	IT
من مرحلة رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر	K-12
حكومة إقليم كردستان	KRG
إقليم كردستان العراق	KRI
مسح القوى العاملة في إقليم كردستان	KRLFS
هيئة إحصاء إقليم كردستان	KRSO
معدل المشاركة في القوى العاملة	LFPR
مسح القوى العاملة	LFS
نظام معلوماتي لسوق العمل	LMIS
تقييم احتياجات سوق العمل	LMNA
مرصد سوق العمل	LMO
الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	MENA

وزارة التربية	MOE
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	MOHESR
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	MOLSA
وزارة التخطيط	MOP
مسح المهارات القومي لأصحاب الأعمال (المملكة المتحدة)	NESS
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	OECD
تبادل القوة الشرائية	PPP
مفوضية المملكة المتحدة للتوظيف والمهارات	UKCES
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	UNIDO
الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية	USAID

معلومات أساسية

ينمو إقليم كردستان العراق على نحو سريع. واعتماداً على ثروته من الموارد الطبيعية، فإن الاقتصاد ينمو خاصة فيما يتعلق بمجالي البنية التحتية والخدمات. وبالرغم من أن حصة كبيرة من الاقتصاد لا زالت في القطاع الحكومي، فإن حكومة إقليم كردستان تدعم وجود دور أكبر للقطاع الخاص. ولتطوير قطاع خاص يمكن أن يدعم هذا النمو الاقتصادي ويحافظ عليه بشكل أكبر، فإن واضعي سياسات حكومة إقليم كردستان بحاجة لاتخاذ خطوات لتطوير سوق عمل أكثر قوة بحيث يمكنها التزويد بالمهارات اللازمة. وتتناول هذه الدراسة مسألة كيف ستتمكن حكومة إقليم كردستان من تعزيز سوق العمل بحيث تتمكن من التجاوب مع احتياجات القطاع الخاص.

وحتى يتسنى تطوير سوق عمل أكثر قوة في القطاع الخاص، فإنه يجب الوفاء بثلاثة أهداف شاملة. أولاً، سيحتاج الباحثون عن وظائف إلى اكتساب المهارات اللازمة التي تلبي طلب صاحب العمل، والتي يمكن تطبيقها على الوظيفة بسرعة. ثانياً، يجب أن يكون أصحاب الأعمال قادرين على توعية الباحثين عن الوظائف بمتطلبات الوظائف المتاحة لديهم، وكذلك العثور على العاملين الذين يمتلكون المهارات المطلوبة. ثالثاً، يجب أن تخلق سياسات الحكومة بيئة تمكين بحيث يمكن خلالها تحقيق أفضل توافق بين الباحثين عن وظائف وأصحاب الأعمال.

توفر هذه الدراسة المدخلات اللازمة تجاه تحسين سياسات حكومة إقليم كردستان بشأن سوق العمل وتحقيق التوافق بين الباحثين عن الوظائف وأصحاب الأعمال. أولاً، فهي تقدر العدد المحتمل للباحثين الجدد عن وظائف ومستويات تعليمهم حتى عام ٢٠٢٠. ذلك أنه من المحتمل أن تتغير بنية القوى العاملة في إقليم كردستان العراق. وقد شهد نظام التعليم من مرحلة رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر (K-12) توسعاً هاماً خلال السنوات الأخيرة. وفي حين يتزايد التسجيل بسبب النمو السكاني، إلا أن هناك ارتفاعاً في الطلب على التعليم الأساسي (الصفوف من الأول حتى التاسع) والثانوي (الصفوف من العاشر حتى الثاني عشر). علاوة على ذلك، فقد جعلت حكومة إقليم كردستان الحصول على التعليم إلزامياً حتى الصف التاسع بدلاً من الصف السادس، وهي الحالة السائدة قبل هذا الإصلاح، لذا فمن المحتمل أن يظل المزيد من الأشخاص في المدارس ومن ثم يستكملون تعليمهم الأساسي على الأقل. يصاحب هذا النمو في التعليم من مرحلة رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر زيادة في الطلب على التعليم ما بعد المرحلة الثانوية، وهذا يتضح جلياً من خلال التوسع السريع في التسجيل في معاهد ما بعد المرحلة الثانوية، والتي تستمر الدراسة فيها مدة عامين وأربعة أعوام على حد سواء. ولا شك أن لهذه الاتجاهات آثاراً على إعداد المنضمين لسوق العمل، وكذلك نوع الوظائف التي قد يبحثون عنها.

ثانياً، تُجري هذه الدراسة مسحاً أصلياً علمياً عن أصحاب الأعمال للتعرف على طلب العمالة. ويستطلع هذا المسح آراء أصحاب الأعمال للتعرف على تصوراتهم بشأن القوى العاملة في إقليم كردستان العراق، بما في ذلك مجالات الضعف الملحوظة. كما أنه يحاول أيضاً فهم ممارسات التوظيف لدى أصحاب العمل وإلى أي مدى يبحثون عن عاملين خارج إقليم كردستان العراق من أجل تلبية طلباتهم على العمالة وأسباب قيامهم بذلك. يطلب أيضاً المسح من أصحاب الأعمال عرض وجهات نظرهم بشأن المهارات الأكثر أهمية التي يجب أن يتحلى بها العاملون المتوقعون. وهذه هي المهارات التي يتعين على كل من المؤسسات التعليمية والتدريبية في نهاية الأمر توجيه برامجها نحو الوفاء بها.

يتمثل المكون الثالث لهذه الدراسة في إجراء تحقيق عن نمو التوظيف في القطاعات في الاقتصادات الشبيهة لتحديد قطاعات النمو المحتملة. وبإمكان حكومة إقليم كردستان صياغة سياسات تلبي احتياجات سوق العمل الحالية

باستخدام مدخلات صاحب العمل، ولكنها تحتاج أيضاً إلى توقع النمو المحتمل في القطاعات لتحديد المعلومات الأساسية والمهارات التي سيحتاج إليها أصحاب الأعمال في المستقبل. ويدرس هذا المكون مسارات نمو الدول الشبيهة التي تتم معها المقارنة لتحديد القطاعات الاقتصادية الشاملة والقطاعات التصنيعية المحددة التي من المحتمل أن تحقق النمو في إقليم كردستان العراق.

أخيراً، يحدد المكون الرابع لهذه الدراسة الخطوات المتعلقة بالسياسات التي يجب على الحكومة دراستها، والتي تتضمن إنشاء نظام معلوماتي لسوق العمل (LMIS) لدعم وضع السياسات وتحسين وظائف سوق العمل في القطاع الخاص. وخلال هذه الدراسة، سنعرض أنواع التحليلات التي يجب تنفيذها لمراقبة أداء سوق العمل. فقد يُسهل النظام المعلوماتي لسوق العمل هذا النشاط من خلال جمع البيانات، وتطوير إمكانات داخلية تتيح تحليل البيانات إلى جانب نشر البيانات والمؤشرات بانتظام ليستخدما واضعو السياسات والمعنيون الآخرون.

تستفيد أسواق عمل القطاع الخاص الفعالة أيضاً وبقوة من السياسات الحكومية الأوسع نطاقاً، مثل تلك المرتبطة بتنظيم الأعمال والأسواق المالية والنظام القانوني. وبالرغم من عدم دراستنا لهذه النقاط في نطاق هذه الدراسة، فإننا ندرك أن سياسات سوق العمل التي نناقشها مرتبطة بإجراءات أوسع نطاقاً للسياسات، ولهذا فإنها تُؤسس برنامجاً مفيداً وليس كاملاً لتحسين سوق العمل في القطاع الخاص. وقد تم تناول الخطوات الأخرى بشكل أكثر استفاضة في بحث آخر أنجزته مؤسسة راند لصالح حكومة إقليم كردستان (Hansen et al., 2011). ومع ذلك، فإنه حتى في ظل عدم وجود إصلاحات أخرى، سيسهم جمع البيانات والتحليل واتجاهات سياسة تطوير المهارات التي تتم مناقشتها في هذا التقرير في تحقيق أداء أفضل لسوق العمل.

البيانات وطرق البحث

اعتمدنا على عدد من مصادر البيانات في هذه الدراسة.

- بيانات وزارة التربية الخاصة بالتسجيل في الصفوف الأساسية والثانوية. استخدمنا بيانات وزارة التربية الخاصة بالتسجيل بدءاً من العام الدراسي ٢٠٠٤-٢٠٠٥ حتى العام الدراسي ٢٠٠٩-٢٠١٠، وتوقعنا نمو التسجيل من عمل سابق (Vernez, Culbertson, and Constant, 2012) وذلك لتقدير عدد الأشخاص الذين يتركون النظام في الصف التاسع والصف الثاني عشر، ومن ثم يكونون متاحين للانضمام لسوق العمل.
- بيانات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الخاصة بالتسجيل في جميع مؤسسات التعليم العالي العامة في إقليم كردستان العراق. استخدمنا بيانات التسجيل المجمعة الخاصة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بدءاً من العام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ حتى العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢ لحساب معدلات الانتقال من عام واحد للعام التالي، ثم طبقنا معدلات الانتقال هذه على التسجيل الذي توقعناه في وزارة التربية حتى عام ٢٠٢٠ لوضع نسبة تقديرية للمنضمين لسوق العمل من المعاهد الفنية التي تستمر الدراسة بها لمدة عامين والجامعات التي تستمر الدراسة بها لمدة أربعة أعوام. وقد استخدمنا بيانات تسجيل تفصيلية حسب نظام الإدارة من العام الدراسي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ حتى العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢ لوضع توقعات ذات مدى أقصر لعدد الأشخاص الذين سيخضعون لتدريب تخصصي محدد ومن ثم سيتركون النظام لاحتمال دخولهم سوق العمل.
- مسح القوى العاملة في إقليم كردستان (KRLFS 2012). في عام ٢٠١٢، وبالتعاون مع مؤسسة راند، قامت هيئة إحصاء إقليم كردستان بإجراء مسح ميداني جديد حول القوى العاملة، مع وجود خطط لإجراء هذا المسح بشكل ربع سنوي (هيئة إحصاء إقليم كردستان، ٢٠١٢). وقد استخدمنا هذا المسح الأسري الذي تم الانتهاء منه مؤخراً لدراسة معدلات المشاركة في القوى العاملة إلى جانب مستويات تعليم القوى العاملة وأنماط التوظيف.

- مسح الحالة الاقتصادية والاجتماعية للأسرة في العراق لعام ٢٠٠٧ (IHSES, 2007) (الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، وهيئة إحصاء إقليم كردستان، والبنك الدولي، ٢٠٠٨). لقد استخدمنا هذا المسح الأسري لتكملة البيانات المأخوذة من مسح القوى العاملة في إقليم كردستان حول معدلات المشاركة في القوى العاملة ومستويات تعليم القوى العاملة وأنماط التوظيف.
- مسح مؤسسة راند حول مؤسسات الأعمال عام ٢٠١٢ (مسح مؤسسة راند حول المهارات، مؤسسة راند، عام ٢٠١٢). بالتعاون مع زملائنا من فريق أبحاث التعليم المشترك بين حكومة إقليم كردستان ومؤسسة راند، قمنا بإجراء مسح على ٣٦٠ مؤسسة أعمال في دهوك وأربيل والسليمانية لسؤال أصحاب الأعمال عن ممارسات التوظيف لديهم وتصوراتهم عن القوى العاملة المحلية والمهارات المطلوبة. وقد صممت مؤسسة راند هذا المسح، بما في ذلك أداة المسح وإستراتيجية النموذج الإحصائي (أخذ العينات). وقام بإجراء هذا المسح ميدانياً شركة ASHARQ المحدودة، وهي شركة متخصصة في إجراء الدراسات المسحية واستطلاعات الرأي في بغداد بالعراق. وقد وفرت كل من هيئة إحصاء إقليم كردستان وشركة ASHARQ أيضاً مدخلات عالية القيمة في محتويات هذا المسح وإستراتيجية النموذج الإحصائي (انظر الملحق "أ" الخاص بالمسح والملحق "ب" لمعرفة تفاصيل عن إستراتيجية النموذج الإحصائي). وتستخدم النتائج الواردة في هذا التقرير وزن النموذج (ترجيحات النموذج الإحصائي) القائم على المحافظة والقطاع، والذي تم حسابه باستخدام تعداد هيئة إحصاء إقليم كردستان الخاص بالمساكن ومؤسسات الأعمال — وهو تعداد لجميع الأسر ومؤسسات الأعمال تم إجراؤه في عام ٢٠٠٩ تجهيزاً لإحصاء مخطط على مستوى العراق. ولدمج وزن النموذج لتوضيح أحجام الشركات المختلفة التي تم إجراء مقابلة مع مسؤوليها، استخلصنا معلومات من مسح المؤسسات الخاص بالبنك الدولي، وهو مسح متعدد السنوات على المستوى القومي خاص بمؤسسات الأعمال.
- مقابلات مع مسؤولين في الحكومة والقطاع الخاص والجامعات. التقى باحثو مؤسسة راند مع مجموعة متنوعة من المسؤولين الحكوميين ورجال أعمال القطاع الخاص وممثلي مؤسسات تعليمية وتدريبية منذ عام ٢٠١٠. كما أجرينا مقابلات مع ممثلي أعمال من كل محافظات إقليم كردستان العراق الثلاث، وكانوا يمثلون مجموعة متنوعة من الصناعات، بما في ذلك التشييد والتصنيع والنقل والبنية التحتية والخدمات والسياحة والتمويل وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. كما تحدثنا مع ممثلي شركات صغيرة تديرها عائلات كذلك شركات دولية كبيرة، وتضمنت شركات تم إنشاؤها منذ فترة طويلة إلى جانب شركات جديدة. وقد زدتنا المقابلات التي أجريناها مع مسؤولين حكوميين وجامعيين بمعلومات حول الأنشطة الحالية والمخطط لها للمواءمة بين توفير الخريجين وطلب القطاع الخاص. كما أمدتنا المقابلات التي أجريناها مع رجال الأعمال ببيانات نوعية غنية عن تصورات أصحاب الأعمال عن القوى العاملة المحلية — وتقييمهم للفجوات المتعلقة بالمهارات ومجالات الاهتمام الرئيسية.
- مجموعات البيانات الثانوية الموجودة حالياً لاستيعاب السيناريوهات المحتملة فيما يتعلق بنمو التوظيف في القطاعات في إقليم كردستان العراق، فقد استفدنا من بيانات خاصة بدول أخرى مأخوذة من البنك الدولي؛ وصندوق النقد الدولي؛ ومركز المقارنات الدولية المتعلقة بالإنتاج والدخل والأسعار في جامعة بنسلفانيا؛ ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ومنظمة العمل الدولية.
- مراجعة الوثائق. راجعنا وثائق تم الحصول عليها من إقليم كردستان العراق إلى جانب مؤلفات السياسات والأبحاث الدولية المتعلقة بالاتجاهات السائدة في توفير الوظائف والمهارات، وطلب أصحاب الأعمال للمهارات، واستخدام نظام معلوماتي لسوق العمل لتوجيه عملية وضع السياسات.

تنظيم التقرير

في الفصل الثاني، نتناول التوفر المتوقع من العمالة. كما نناقش مستويات تعليم المنضمين المتوقعين إلى سوق العمل ونقارنها بتلك الخاصة ببنية القوى العاملة الحالية. وفي الفصل الثالث، نستعرض النتائج التي توصلنا إليها بشأن تصورات أصحاب الأعمال عن القوى العاملة المحلية والفجوات الخاصة بالمهارات وخطط التوظيف. وفي الفصل الرابع، ندرس سيناريوهات النمو المستقبلي للتوظيف في القطاعات بناءً على أدلة تاريخية في اقتصادات شبيهة. وفي الفصل الخامس، نستعرض الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل ودورها في تحليل سوق العمل. ونعرض استنتاجاتنا وتوصياتنا في الفصل السادس وهو الفصل الأخير. وفي الملحق "أ"، نقدم مسح مؤسسة راند حول المهارات، وفي الملحق "ب"، نقدم التفاصيل الفنية بشأن إستراتيجية النموذج الإحصائي الخاصة بالمشح.

مستويات التعليم والمهارات والمشاركة في القوى العاملة للمنضمين المحتملين لسوق العمل في المستقبل

إن الهدف الرئيسي لسياسات حكومة إقليم كردستان يكمن في إنشاء اقتصاد ذي توجه أكبر نحو القطاع الخاص، والذي يمكن فيه للباحثين عن وظائف العثور على ما يبحثون في القطاع الخاص بدلاً من الاعتماد على الحكومة لتوفير وظائف. وفي هذا الفصل، سنقيم الإمداد بالعمالة المستقبلية حتى عام ٢٠٢٠، كما سنوفر توقعات لأعداد الباحثين المستقبليين عن وظائف ومستوى تعليمهم، فضلاً عن أولئك الذين أتموا تعليمهم ما بعد الثانوي، إلى جانب المنهج الدراسي الذي حصلوا عليه. وسيساعد هذا التحليل واضعي السياسات على الفهم الأفضل للكيفية التي قد تتطور بها مدخلات العمل ورأس المال البشري في اقتصاد إقليم كردستان العراق في المستقبل، فضلاً عن أنواع المهن التي يُرجح أن يتدرب عليها العمال المستقبليون. كما سيكون لهذا التحليل آثار على كل من القطاع الخاص ونظام التعليم الحكومي. وبدراسة عدد المنضمين لسوق العمل وخلفيتهم التعليمية، يمكننا توقع أنواع المهارات التي سيدخلها من تركوا المدارس والجامعات إلى القوى العاملة، بما في ذلك ما إذا كان يوجد تركيز على إنتاج مهارات معينة مقارنة بمهارات أخرى والآثار المحتملة على القطاع الخاص. وستتيح لنا النتائج في هذا الفصل، إلى جانب تلك الواردة في الفصل التالي حول تقييم طلب أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص، بدء استكشاف ما إذا كان نظام التعليم في إقليم كردستان العراق ينتج أنواع العاملين الذين تتوقع الشركات في إقليم كردستان العراق الحاجة إليهم.

ونتوقع أنه حتى عام ٢٠٢٠ ومقارنة بعام ٢٠١٢، سيكون عدد الأشخاص الذين يبحثون عن وظيفة والذين أتموا تعليمهم حتى الصف التاسع أو الصف الثاني عشر أو درسوا بمعهد لمدة عامين أو حصلوا على تعليم جامعي لمدة أربعة أعوام ٣٩٦٠٠٠ شخص على الأقل، أي ما يزيد عن ثلث القوى العاملة كلها بدءاً من يوليو ٢٠١٢. ويعادل هذا عدد ٤٤٠٠٠ باحث جديد عن وظيفة كل عام. ومن بين أولئك المنضمين الجدد إلى سوق العمل، فإن ما يزيد على نصفهم سيكونون قد درسوا بمعهد لمدة عامين، أو حصلوا على تعليم جامعي لمدة أربعة أعوام. وفي سوق العمل بدءاً من عام ٢٠١٢، بلغت نسبة الأشخاص الذين درسوا بمعهد لمدة عامين أو حصلوا على تعليم جامعي لمدة أربعة أعوام نسبة ١٨ في المائة فقط. وهذا يعني أن الأشخاص الذين سيشتركون النظام التعليمي للبحث عن وظيفة حتى عام ٢٠٢٠ سيكونون قد حصلوا على قدر أكبر من التعليم عن الأشخاص الذين حصلوا على وظائف بدءاً من يوليو عام ٢٠١٢. يوجد بهذا التحليل عدد من أوجه القصور. وكما هو موضح أدناه، فإننا نعتمد على معدلات المشاركة القديمة في القوى العاملة الخاصة بالمجموعات التعليمية المختلفة، ونبسط ذلك بأنها لا تتغير استجابة للتغيرات في الاقتصاد أو التغيرات في طلب صاحب العمل لمستويات تعليمية أو مهارات. علاوة على ذلك، فإننا لا نتناول أي تغييرات محتملة في جودة التعليم المقدم. ومع ذلك، فإن البيانات غير متوفرة لأخذ هذه المشكلات في الاعتبار، لذا فإننا نرى تقدير اتنا لها باعتبارها معقولة، واضعين في الاعتبار المعلومات المتوفرة. في الواقع، وكما نلاحظ أدناه، فإن توقعاتنا تقل بشكل محتمل من عدد الباحثين عن وظائف في المستقبل.

ونحن نعتمد كثيراً في تحليلنا على البيانات الواردة من وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي. نبدأ بوصف أساليبنا وتطبيقها على نظام التعليم في إقليم كردستان العراق، ثم نعرض الإحصائيات الحالية حول سوق العمل الحالي. بعد ذلك، نعرض نتائجنا المتعلقة بتوفير العمالة بمستويات التعليم المختلفة. وبعد مناقشة القيود المفروضة على تحليلنا، نستنتج الانعكاسات والآثار المترتبة على سوق العمل في إقليم كردستان العراق.

طرق البحث وتطبيقها على نظام التعليم في إقليم كردستان العراق

في أي تقدير لدخول سوق العمل المستقبلي، يكون هناك ثمة حاجة لأنواع متعددة من البيانات. أولها هو عدد الأشخاص الذين سيصبحون في عمر العمل المحدد بدءاً من سن ١٥ عاماً، وبناءً على ذلك قد ينضمون للقوى العاملة. ثانيها هو نسبة هؤلاء الأشخاص الذين سيبحثون عن عمل بدلاً من البقاء في المدرسة أو القيام بأي أنشطة أخرى غير الحصول على وظيفة. ومع ذلك، فإننا نهدف إلى تجاوز مجرد تقدير دخول سوق العمل، وذلك من خلال تقدير نسبة هذا الدخول حسب الإنجاز التعليمي. ووفقاً لذلك، فإنه يجب علينا أيضاً تقدير عدد الأشخاص الذين يتركون نظام التعليم في مستويات مختلفة، ثم نسبة هؤلاء الأشخاص الذين سيبحثون عن عمل.

ولن يبحث جميع الأشخاص الذين يتركون التعليم عن وظيفة. ومن سيفعل ذلك منهم سيصبح جزءاً من القوى العاملة. ومعنى أن يصبح الشخص جزءاً من القوى العاملة أن يكون لديه وظيفة ما أو أنه عاطل عن العمل، وبوجه عام تُعرف حالة الشخص كعاطل عن العمل على أنه يبحث عن عمل بشكل فاعل. أما بالنسبة للأشخاص الذين ليس لديهم وظائف ولا يبحثون عن عمل بطريقة فاعلة، فإنه لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل (منظمة العمل الدولية، ٢٠١١). تُعرف نسبة مجموعة من هم في عمر العمل في القوى العاملة على أنها معدل المشاركة في القوى العاملة (معدل المشاركة في القوى العاملة، منظمة العمل الدولية، ٢٠١١ (LFPR; ILO, 2011)). وتوجد نقطتان مهمتان تجب ملاحظتهما بشأن المشاركة في القوى العاملة. الأولى، هي أن المشاركة في القوى العاملة لا تعني أن يكون لدى الشخص وظيفة. بل تعني إما امتلاك وظيفة أو البحث بطريقة فاعلة عن وظيفة. الثانية، هي أن الأشخاص قد يختارون عدم المشاركة في القوى العاملة لأسباب متنوعة. فقد تختار المرأة، على سبيل المثال، البقاء في المنزل لتربية الأطفال. ومن ناحية أخرى، قد يرغب الشخص في الحصول على وظيفة، إلا أنه قد يتوقف عن البحث عنها بسبب فقور الهمة. ويمكن عدم تصنيف هذا الشخص بوصفه مشاركاً في القوى العاملة، حتى لو كان يرغب في الحصول على وظيفة. إننا نقدر عدد المنضمين إلى سوق العمل من خلال خطوتين رئيسيتين. الأولى، هي أننا نقدر عدد الأشخاص الذين يتركون نظام التعليم. وبما أنه ليس كل من يغادر نظام التعليم ينضم إلى القوى العاملة، فإننا نستخدم بعد ذلك معدلات مشاركة في القوى العاملة حسب العمر ومجموعة التعليم تم تسجيلها قديماً وذلك لتقدير عدد الأشخاص المنضمين إلى القوى العاملة، ما يعني تحديداً عدد الأشخاص الذين لديهم وظيفة أو يبحثون بطريقة فاعلة عن وظيفة.

نظام التعليم في إقليم كردستان العراق

في إقليم كردستان العراق، تُعرف الصفوف الدراسية من الأول حتى التاسع على أنها مستوى التعليم الأساسي، ويُشار إلى الصفوف من الصف الأول حتى السادس بالمستوى الابتدائي، أما الصفوف الدراسية من السابع حتى التاسع فيُشار إليها بالمستوى المتوسط. ويُشار إلى الصفوف الدراسية من العاشر حتى الثاني عشر بالمستوى الثانوي ويمكن أيضاً الإشارة إليها بالتعليم الإعدادي. ويمكن المستوى التالي في نظام التعليم العالي أو ما بعد الثانوي. هذا وقد جعل الإصلاح الصادر في عام ٢٠٠٧ التعليم الأساسي حتى الصف التاسع إلزامياً. وسابقاً، كان يُشترط إتمام التعليم حتى الصف السادس فقط. وبعد إتمام التعليم الأساسي، قد يواصل الطلاب التعليم الثانوي العام أو التعليم الثانوي المهني أو يلتحقون بمعهد المعلمين لمدة أربعة أعوام، وهو خيار يجري إلغاؤه حالياً بشكل تدريجي. وتتضمن الخيارات في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي المعاهد الفنية التي تكون الدراسة بها لمدة عامين، والكليات الفنية التي تكون الدراسة بها لمدة أربعة أعوام، والجامعات التي تكون الدراسة بها لمدة أربعة أعوام (تكون الدراسة لمدة خمسة أو ستة أعوام بالنسبة لمناهج دراسية معينة، تشمل الطب). وتدرس الغالبية العظمى من الطلاب الجامعيين في جامعات حكومية. كما تراقب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أيضاً مراكز التدريب في كل المحافظات، والتي توفر تدريباً في أنواع مختلفة من المهن. ويمكن أن يشارك الأفراد في هذه المراكز التدريبية دون مؤهل تعليمي سابق. وبالتالي، توجد وسائل تدريب إضافية للطلاب الذين يخرجون من نظام التعليم قبل إتمام تعليمهم.

في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢، بلغ عدد الطلاب المسجلين في الصفوف الدراسية من الأول حتى الثاني عشر ١,٤٣ مليون طالب تقريباً. وتم تسجيل ٩٠٢٧٢ طالباً إضافياً في نظام التعليم العالي الحكومي (الجدول ١-٢). وبلغت نسبة التسجيل في التعليم الأساسي ٧٦,٣ في المائة من الإجمالي. وبلغت النسبة المتبقية في التعليم الثانوي (١٧,٧ في المائة)، والمعاهد الفنية التي تكون الدراسة بها لمدة عامين (٢,٠ في المائة)، والجامعات الحكومية الأخرى التي تكون الدراسة بها لمدة أربعة أعوام (٣,٩ في المائة). وقد استحوذت مراكز تدريب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والجامعات الخاصة على حصة صغيرة جداً من إجمالي التعليم والتسجيل في التدريب. ونظراً لحجمها الصغير، فإننا لم ندرسها في تحليلنا المتعلق باتجاهات المنضمين المحتملين إلى سوق العمل.

وبدءاً من العام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ حتى العام الدراسي ٢٠١٠-٢٠١١، التحق نحو ٤٤,٥ في المائة من جميع الطلاب المسجلين في الصف الثاني عشر في العام الدراسي السابق بمعهد أو كلية فنية أو جامعة حكومية. وقد زاد كلا هذين العددين؛ حيث ارتفع عدد الذين التحقوا بمعاهد وكليات فنية بنسبة ٢٧٦ في المائة، وعدد الذين التحقوا بالجامعات بنسبة ٢٩ في المائة. ووفقاً لذلك، فقد تغير هذا المزيج، بارتفاع نسبة الذين يلتحقون بالمعاهد والكليات الفنية مقارنة بنسبة الذين يلتحقون بالجامعات. ومع ذلك، فإن النسبة الكلية للذين يلتحقون بالتعليم ما بعد الثانوي تراجعت بين ٤٠ و ٤٩ في المائة، دون وجود اتجاه واضح.

مراحل الخروج من التعليم

لكي نتوقع المنضمين إلى سوق العمل في المستقبل، فإننا نركز على الأشخاص الذين يتركون نظام التعليم بعد إتمام التعليم الأساسي (الصف التاسع)، والتعليم الثانوي (الصف الثاني عشر)، والتعليم ما بعد الثانوي بنظام الدراسة لمدة عامين، والتعليم ما بعد الثانوي بنظام الدراسة لمدة أربعة أعوام. تعد مراحل الخروج الأربع هذه النقاط الفاصلة الطبيعية التي يختار عندها الطالب إما مواصلة تعليمه أو الانضمام المحتمل للقوى العاملة. ويعد الصف التاسع هو السنة النهائية بالتعليم الأساسي الإلزامي، والصف الثاني عشر هو السنة النهائية في التعليم الثانوي الاختياري. وتقدم معظم المعاهد التعليمية العليا برامج دراسية لمدة عامين أو أربعة أعوام.

وبالنسبة لكل مراحل الخروج من نظام التعليم، فإننا نركز على الأشخاص الذين ينتقلون خلال فترة زمنية قصيرة إلى سوق العمل بدلاً من أولئك الذين قد يختارون عدم المشاركة لعدة سنوات ثم ينضمون بعد ذلك إلى سوق العمل. وكنيجة لذلك، فإن تحليلنا يركز على المنضمين الجدد إلى سوق العمل في إطار معين بعد إتمام تعليمهم. وهذا يعني أن توقعاتنا قد تقلل من العدد الفعلي للمنضمين الجدد إلى سوق العمل. وقد يكون هذا الأمر مهماً بوجه خاص للأشخاص الذين وصل مستواهم التعليمي إلى الصف التاسع أو الصف الثاني عشر، وذلك نظراً، وكما سيتم التوضيح فيما يلي، لانخفاض الشد في معدلات المشاركة في القوى العاملة لمثل هؤلاء الأشخاص في المجموعات العمرية الخاصة بما بعد التعليم مباشرة. إضافة إلى ذلك، فلن نتناول الأشخاص الذين تركوا نظام التعليم في مراحل أخرى غير إتمام الصف التاسع أو الصف الثاني عشر أو التعليم ما بعد الثانوي الذي يستمر لمدة عامين أو التعليم ما بعد الثانوي الذي يستمر لمدة أربعة أعوام. وإذا كانت هناك أعداد كبيرة لمثل هؤلاء الأشخاص، فحينئذ ستقل توقعاتنا بشكل أكبر من العدد الفعلي لإجمالي المنضمين إلى سوق العمل.

الجدول (١-٢)

تسجيل الطلاب، حسب نوع المؤسسة التعليمية في إقليم كردستان العراق، في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢

نوع المؤسسة التعليمية	العدد	النسبة المئوية
التعليم الأساسي (١-٩)	١١٦٣٨٠٥	٧٦,٣
التعليم الثانوي (يتضمن التعليم المهني) (١٠-١٢)	٢٧٠٥٠١	١٧,٧
المعاهد الفنية والجامعات (عامان وأربعة أعوام)	٣٠١٥٥	٢,٠
الجامعات الحكومية (أربعة أعوام)	٦٠١١٧	٣,٩
الإجمالي	١٥٢٤٥٧٨	١٠٠,٠

المصدر: حسابات المؤلفون بناءً على بيانات من وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

ملاحظة: لا يصل إجمالي النسب المئوية إلى ١٠٠ بسبب التقريب.

طرق توقع عدد الأشخاص الذين يتركون نظام التعليم

للحصول على توقعات حول المنضمين إلى سوق العمل الحاصلين على قدر من التعليم حتى الثانوي (الصف الثاني عشر)، فإننا نستخدم توقعات مأخوذة من التقرير الذي أعده فيرنيه وكولبيرتسون وكونستانت (Vernez, Culbertson, and Constant) (٢٠١٢)، والذين وضعوا توقعات حول تسجيل الطلاب بالصفوف الدراسية من الأول إلى الثاني عشر. فقد استخدموا بيانات تسجيل سابقة بالمدارس من العام الدراسي ٢٠٠٤-٢٠٠٥ حتى ٢٠٠٩-٢٠١٠، وقاموا ببناء توقعاتهم على حساب نسب الانتقال من صف دراسي واحد إلى الصف التالي، ثم البناء على افتراضات بشأن النمو في المجموعة الإحصائية المستهدفة، والزيادة في نسب مواصلة التعليم من التعليم الأساسي حتى التعليم الثانوي، والزيادة في نسب المساواة بين الجنسين، أي نسبة تسجيل الإناث إلى الذكور.

وقد قدم فيرنيه وكولبيرتسون وكونستانت (٢٠١٢) ثلاثة تقديرات لنمو التسجيل خلال الفترة من ٢٠١٠ حتى ٢٠٢١: منخفض (بلغ نمو التسجيل حوالي ٦٩٠٠٠ طالب سنويًا بناءً على نسبة نمو سنوية في المواليد تبلغ ٥ في المائة، وعدم تغيير نسبة إتمام التعليم الأساسي والمساواة بين الجنسين)؛ ومتوسط (بلغ نمو التسجيل حوالي ٨٥٠٠٠ طالب سنويًا بناءً على نسبة نمو سنوية في المواليد بقيمة ٦,٥ في المائة وحركة بطيئة تجاه التعليم الأساسي العام)؛ ومرتفع (بلغ نمو التسجيل حوالي ١١١٠٠٠ طالب سنويًا بناءً على نسبة نمو سنوية في المواليد بقيمة ٧,٥ في المائة، وبلغت نسبة التخرج من التعليم الأساسي ٩٠ في المائة، ومساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٢١). ونحن نستخدم هذه التقديرات الثلاثة كلها في توقعاتنا لسوق العمل.

هذا ويوجد بتوقعات التسجيل هذه عدد من مصادر الخطأ المحتملة. ويكمن التحدي الرئيسي في نقص البيانات عن بعض المؤشرات الرئيسية، مثل عدد المنضمين الجدد إلى نظام التعليم بعد الصف الدراسي الأول فيما يتعلق بالمُسجلين الجدد أو الطلاب العائدين الذين ربما قد يكونون انقطعوا عن تعليمهم عند مرحلة معينة. وقد يزيد تعميم التعليم حتى الصف التاسع الطلب فيما يتعلق بالبقاء في المدارس وكذلك الرجوع إلى المدارس. وبالرغم من قدرتنا على وضع بعض الافتراضات بشأن تلك الأعداد، فإننا لا نستطيع التأكد من أن افتراضاتنا صحيحة تمامًا.

وقد استخدمنا نهجًا مشابهًا لتوقع اتجاهات التسجيل في التعليم العالي وتقدير عدد الأفراد الذين يتركون نظام التعليم العالي. وحصلنا على بيانات إجمالي التسجيل من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حسب الجامعة وسنة التسجيل والعام الدراسي والنوع في كل الجامعات الحكومية من العام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ حتى العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢. وقد جمعنا أولاً تلك البيانات مع بيانات التعليم من مرحلة رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر لحساب نسب الانتقال من الصف الثاني عشر لمؤسسات التعليم ما بعد الثانوي التي تستمر لمدة عامين وأربعة أعوام على حد سواء، وذلك حسب النوع. ثم حسبنا نسب الانتقال من سنة واحدة للتسجيل في التعليم ما بعد الثانوي إلى السنة التالية. وبعد ذلك، تمكنا من توقع تدفقات التسجيل حسب سنة التسجيل والنوع حتى عام ٢٠٢٠.

كما حصلنا أيضًا على بيانات مفصلة حول التسجيل في الكليات ومستوى الأقسام الدراسية لكل سنة دراسية من العام الدراسي ٢٠٠٩-٢٠١٠ حتى العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢. وقد أتاحت لنا البيانات على مستوى القسم دراسة تغييرات التسجيل وعدد الخريجين المتوقع حسب التخصص لفهم أنواع الخلفيات التعليمية التي سيُدخلها الخريجون سوق العمل. إلا أننا لم نكن قادرين على وضع توقعات للتسجيل حسب مجال الدراسة بعد ٢٠١٥. وقد أعاقتنا القيود على البيانات من حساب نسب الانتقال الموثوقة لكل من المعاهد التي تمتد الدراسة بها لعامين وأربعة أعوام حسب مجال الدراسة أو فرع الدراسة.

تطبيق معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب العمر والنوع والتعليم

توجد اختلافات جوهرية في معدلات المشاركة في القوى العاملة فيما بين الأشخاص من أعمار مختلفة والذكور والإناث والأشخاص من مستويات تعليمية مختلفة. ولهذا، استخدمنا معدلات مختلفة للمشاركة في القوى العاملة لكل مجموعة من الأشخاص الذين تركوا نظام التعليم. ولأختيار معدل المشاركة الملائم في القوى العاملة، حددنا المجموعات التي كانت قابلة للمقارنة بكل مجموعة من الأشخاص الذين تركوا التعليم، مع الإقرار بأن معدلات المشاركة في القوى العاملة يتم احتسابها بوجه عام لمجموعات عمرية تمتد خمسة أعوام. على سبيل المثال، حددنا المجموعة الأكثر مقارنة بالأشخاص الذين يتركون نظام التعليم وينضمون إلى القوى العاملة بعد الصف التاسع، حيث تتراوح أعمار هؤلاء الأشخاص بين ١٥-١٩ مع مستوى تعليم ينتهي عند الصف التاسع، لأن الأشخاص الذين يتمون الصف التاسع يبلغ عمرهم ما بين ١٤-١٥ عامًا بوجه عام. وعلى العكس، حددنا المجموعة الأكثر مقارنة بالأشخاص الذين يتركون نظام التعليم وينضمون إلى القوى العاملة بعد الصف الثاني عشر، حيث تتراوح أعمار هؤلاء الأشخاص بين ٢٠-٢٤ مع مستوى تعليم ينتهي عند الصف الثاني عشر، لأن الأشخاص الذين يتمون الصف الثاني عشر تتراوح أعمارهم بصفة عامة بين ١٧-١٨ عامًا.

وقد أخذنا معدلات المشاركة في القوى العاملة من نسبة مقربة من مسح جديد للقوى العاملة في إقليم كردستان، وأشرفت عليه هيئة إحصاء إقليم كردستان في يوليو ٢٠١٢. وتضمنت معدلات المشاركة في القوى العاملة جميع الأفراد في سن العمل، والذين يشاركون في القوى العاملة وغير مسجلين حالياً في التعليم. وتتوفر معدلات المشاركة في القوى العاملة المستخدمة في التوقعات في الجدول (٢-٢)، إلى جانب مجموعة المقارنة المحددة المستخدمة لكل مستوى من الأشخاص الذين يتركون نظام التعليم.

ومن المهم ملاحظة أن معدلات المشاركة في القوى العاملة في إقليم كردستان العراق منخفضة نسبياً لكل من الذكور والإناث تحت عمر ٢٥، ولكن خاصة للإناث، ولا سيما الإناث اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥-١٩. وأشارت البيانات الواردة من مسح الحالة الاقتصادية والاجتماعية للأسرة في العراق (الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، هيئة إحصاء إقليم كردستان، والبنك الدولي، ٢٠٠٨) إلى أن الغالبية العظمى للنساء الشابات اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥-١٩ ممن لسن في مدارس غير مدرجات في القوى العاملة، إما لأنهن متزوجات أو لأسباب اجتماعية (تم تركها غير محددة). وبالنسبة للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-١٩، فإن الأسباب السائدة تكمن إما في عدم وجود رغبة أو بسبب وجود إعاقة. وتفتقر معدلات المشاركة في القوى العاملة الأكثر ارتفاعاً فيما بين المجموعات الأكبر سناً أن على الأقل بعض هؤلاء الفتيات والفتيان ينضمون إلى القوى العاملة عندما تتزايد أعمارهم. ومع ذلك، فليس لدينا بيانات متوفرة لتؤكد لنا هذا.

وصف القوى العاملة الحالية

وفقاً لمسح القوى العاملة في إقليم كردستان، بلغ عدد الأفراد الذين تبلغ أعمارهم ١٥ عاماً أو أكبر في القوى العاملة وغير مسجلين حالياً في التعليم حوالي ١,٢ مليون في ٢٠١٢ (الجدول ٢-٣). وأشارت أكبر نسبة مئوية للقوى العاملة إلى أن نسبة من هم دون تعليم بلغت (٣٨ في المائة)، تليها نسبة ٢٢ في المائة من الذين حصلوا على تعليم ابتدائي كأعلى مستوى، أي أن كل ثلاثة أشخاص من أصل خمسة في القوى العاملة حصلوا على قدر من التعليم الابتدائي أو أقل. وكما سيتم التوضيح فيما يلي، فإنه من المحتمل أن تتغير النسبة حتى عام ٢٠٢٠ وما بعده.

الجدول (٢-٢) معدلات المشاركة في القوى العاملة المستخدمة في التوقعات الخاصة بالمنضمين إلى سوق العمل

معدلات المشاركة في القوى العاملة		مجموعة المقارنة	
أنثى	ذكر	مستوى التعليم	مرحلة الخروج من نظام التعليم
٠,٠٣	٠,٢٦	الصف التاسع	الصف التاسع
٠,١٥	٠,٧٧	الصف الثاني عشر	الصف الثاني عشر
٠,٤٩	٠,٧٢	معهد (عامان)	معهد (عامان)
٠,٨٠	٠,٨١	درجة البكالوريوس أو أعلى	درجة البكالوريوس أو أعلى (أربعة أعوام)

المصدر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، ٢٠١٢.

ملاحظات: مجموعة المقارنة هي المجموعة الديموغرافية التي قد يكون معدل المشاركة الخاص بها في القوى العاملة أشبه بذلك الخاص بالأشخاص الذين يتركون نظام التعليم عند كل نقطة. بالنسبة للإناث المدرجين بنظام التعليم في الصف التاسع، فإننا نستخدم معدل المشاركة في القوى العاملة مع كل أعمار الإناث من ١٥-١٩ بغض النظر عن التعليم، وذلك لأن حجم عينة أعمار الإناث من ١٥-١٩ اللاتي أكملن الصف التاسع صغيرة جداً في مسح القوى العاملة في إقليم كردستان للحصول على تقديرات موثوقة.

الجدول (٢-٣)
توزيع التعليم في القوى العاملة

مستوى التعليم	عدد المشاركين في القوى العاملة	النسبة المئوية
دون تعليم	٤٦٠٧٤٩	٣٨,٥
ابتدائي	٢٥٨٤٤٤	٢٢,٦
تعليم أساسي أو متوسط	١٠٩٢٣٢	٩,١
تعليم ثانوي	٧٥٠٣٥	٦,٣
دبلوم أو معهد (عامان)	١١٩٨٧٤	١٠,٠
درجة البكالوريوس أو أعلى	٩٥١٤٦	٧,٩
مسجل حالياً	٧٩٤٣١	٦,٦
الإجمالي	١١٩٧٩١٠	١٠٠,٠

المصدر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، ٢٠١٢.

ملاحظات: لا يصل عدد المشاركين إلى الإجمالي بسبب التقريب. تُظهر اختبارات الأهمية الإحصائية أن نسبة ٩٥ في المائة من فترات الثقة الخاصة بالمجموعات التعليمية التالية في القوى العاملة متداخلة: (١) التعليم الأساسي أو المتوسط وشهادة الدبلوم أو المعهد (عامان)؛ و(٢) التعليم الأساسي أو المتوسط ودرجة البكالوريوس أو أعلى؛ و(٣) التعليم الثانوي والمسجل حالياً؛ و(٤) درجة البكالوريوس أو أعلى والمسجل حالياً. وهذا يعني أنه بالنسبة لهذه الأزواج من المجموعات، قد تكون حصتها في القوى العاملة كما هي.

ومن خلال دراسة مستوى تعليم القوى العاملة بمزيد من التفصيل، وجدنا أنه بالرغم من أن أغلبية المشاركين في القوى العاملة قد حصلوا على التعليم الابتدائي أو قدر أقل منه وذلك كأعلى مستوى تعليم حصلوا عليه، فإن المجموعات الأصغر سناً مالت إلى الحصول على تعليم أفضل من المجموعات الأكبر سناً (الجدول ٢-٤). ومن بين المشاركين في القوى العاملة، حصلت المجموعة التي تتراوح الأعمار فيها بين ٢٥-٢٩ عاماً على أعلى مستويات تعليمية، حيث يستكمل أكثر من ٢٨ في المائة التعليم ما بعد الثانوي الذي يستمر لمدة عامين أو أربعة أعوام. يشار إلى أن هناك اختلافاً ملحوظاً في معدلات المشاركة في القوى العاملة بين الذكور والإناث (الجدول ٢-٥). وبالنظر إلى معدل المشاركة في القوى العاملة بالنسبة للأفراد الذين تبلغ أعمارهم ١٥ عاماً أو أكبر، بما في ذلك أولئك المسجلون حالياً في التعليم، بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة ١١ في المائة بالنسبة للذكريات تتراوح أعمارهم بين ٢٠-٢٤ عاماً، ثم زادت النسبة إلى ٢١ في المائة لمن تتراوح أعمارهم بين ٢٥-٢٩ عاماً. ومن ناحية أخرى، فإن نسبة مشاركة الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥-٢٩ عاماً في القوى العاملة بلغت ٨٠ في المائة، وتزيد هذه النسبة السنوية في المجموعات الأكبر سناً إلى أن تتراوح أعمارهم بين ٤٠-٤٩ عاماً تقريباً.

المنضمون إلى سوق العمل الذين يخرجون من نظام التعليم

نعرض الآن تقديراتنا وتوقعاتنا حول المنضمين إلى سوق العمل الذين يخرجون من نظام التعليم بعد الصف التاسع والصف الثاني عشر والتعليم ما بعد الثانوي لمدة عامين والتعليم ما بعد الثانوي لمدة أربعة أعوام. وبالنسبة لأولئك الذين يخرجون بعد الصف التاسع والصف الثاني عشر، فإننا نقدم بيانات حول المنضمين المقدرين منذ ٢٠٠٦ وحتى ٢٠١٢ ثم من ٢٠١٢ وحتى ٢٠٢٠. وبالنسبة لأولئك الذين يخرجون من نظام التعليم ما بعد الثانوي، فإننا نقدم بيانات حول عدد المنضمين المقدرين منذ ٢٠٠٧ وحتى ٢٠١٢ ثم من ٢٠١٢ وحتى ٢٠٢٠. وقد منعنا توفر البيانات من تقدير المشاركين في سوق العمل من المجموعة الأخيرة في ٢٠٠٦.

الجدول (٤-٢) العمر والخلفية التعليمية المفصلة للقوى العاملة، الأعمار من ١٥ وأعلى

النسبة المئوية للحصة في المجموعة العمرية									
المجموع العمرية	النسبة المئوية لحصة القوى العامة	دون تعليم	ابتدائي	تعليم متوسط أو أساسي	تعليم ثانوي	دبلوم أو معهد	درجة البكالوريوس أو أعلى	مسجل حاليًا	الإجمالي
١٩-١٥	٤,٧	٣٦,٠	٢٥,٦	٢,١	٠,٥	٠,٣	٠,٠	٣٥,٥	١٠٠,٠
٢٤-٢٠	١٤,٠	٢٨,٣	٢٥,٣	١١,٣	٣,٩	٨,٠	٧,٤	١٥,٨	١٠٠,٠
٢٩-٢٥	١٨,٤	٣٥,٤	١٧,٢	٨,٥	٤,٢	١٤,٧	١٣,٧	٦,٣	١٠٠,٠
٣٤-٣٠	١٦,٦	٤٠,٠	٢٥,٩	٨,١	٤,٢	٨,٦	٩,٢	٤,٠	١٠٠,٠
٣٩-٣٥	١٣,٩	٣٩,٦	٢١,٦	١٢,٤	٦,٣	١٢,٢	٥,٥	٢,٤	١٠٠,٠
٤٤-٤٠	١٣,٣	٣٧,٧	٢٣,٦	١٠,٠	١١,٠	١٠,٣	٥,٣	٢,١	١٠٠,٠
٤٩-٤٥	٧,٣	٣٧,٩	١٧,٥	١١,٩	١١,٢	١٢,٧	٦,٥	٢,٢	١٠٠,٠
٥٤-٥٠	٣,٥	٣٤,٣	١٨,٦	٦,٩	١٤,٥	١٢,٠	١١,٨	١,٩	١٠٠,٠
٥٩-٥٥	٤,٩	٥٩,٠	١٥,٦	٤,٦	٧,٢	٥,٤	٦,٤	١,٨	١٠٠,٠
٦٤-٦٠	٢,٠	٥٨,٤	١٩,٤	٥,٦	٧,٣	١,٠	٨,٢	٠,٢	١٠٠,٠
+٦٥	١,٤	٧٩,٧	٩,٠	١,٣	٥,٩	٣,٣	٠,٩	٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، ٢٠١٢.
ملاحظة: قد لا يصل إجمالي النسب المئوية إلى ١٠٠ بسبب التقريب.

الجدول (٥-٢) معدل المشاركة في القوى العاملة، حسب العمر والجنس، الأعمار من ١٥ وأعلى

المجموعة العمرية	ذكور	إناث
١٩-١٥	٠,٢٠	٠,٠٢
٢٤-٢٠	٠,٥٦	٠,١١
٢٩-٢٥	٠,٨١	٠,٢١
٣٤-٣٠	٠,٩٤	٠,١٧
٣٩-٣٥	٠,٩٤	٠,١٩
٤٤-٤٠	٠,٩٢	٠,٢٠
٤٩-٤٥	٠,٨٩	٠,١٢
٥٤-٥٠	٠,٧٧	٠,١١
٥٩-٥٥	٠,٧٤	٠,٠٨
٦٤-٦٠	٠,٥٠	٠,٠٤
+٦٥	٠,١٨	٠,٠١

المصدر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، ٢٠١٢.
ملاحظة: معدلات المشاركة في القوى العاملة هذه لجميع الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ١٥ وأعلى، بغض النظر عن مستوى تعليمهم وما إذا كانوا مسجلين بمدارس من عدمه.

إننا نضع فاصلاً بين ٢٠١١ و ٢٠١٢ لأن الجولة الأولى لمسح القوى العاملة في إقليم كردستان تم القيام بها في يوليو ٢٠١٢، وقد استخدمنا هذه البيانات لمراجعة سوق العمل في إقليم كردستان العراق. وقد وضعنا افتراضاً بسيطاً للأشخاص الذين تركوا نظام التعليم في ٢٠١٢ ولم يتم احتسابهم في هذا المسح، بل بدلاً من ذلك انضموا إلى سوق العمل بدءاً من أغسطس.

أما بالنسبة للمنضمين إلى سوق العمل الذين خرجوا من نظام التعليم بعد الصف التاسع والصف الثاني عشر، فإن تقدير اتنا لعام ٢٠٠٦ وحتى ٢٠٠٩ جاءت بناءً على بيانات التعليم الفعلية، كما أن تقدير اتنا لعام ٢٠١٠ وحتى ٢٠٢٠ جاءت بناءً على بيانات التعليم المتوقعة. إضافة إلى ذلك، فإننا نعرض تقدير اتنا باستخدام توقعات التسجيل المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة الواردة في التقرير الذي أعده فيرنيه وكولبيرتسون وكونستانت (٢٠١٢). وبالنسبة للمنضمين إلى سوق العمل الذين خرجوا من نظام التعليم ما بعد الثانوي، فإن تقدير اتنا لعام ٢٠٠٧ وحتى ٢٠١٢ جاءت بناءً على بيانات التعليم الفعلية، كما أن تقدير اتنا لعام ٢٠١٣ وحتى ٢٠٢٠ جاءت بناءً على بيانات التعليم المتوقعة. وقد اعتمدنا في توقعاتنا الخاصة بالتسجيل في التعليم ما بعد الثانوي على متوسط التوقعات الواردة في التقرير الذي أعده فيرنيه وكولبيرتسون وكونستانت (٢٠١٢) للتسجيل في مرحلة رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر .

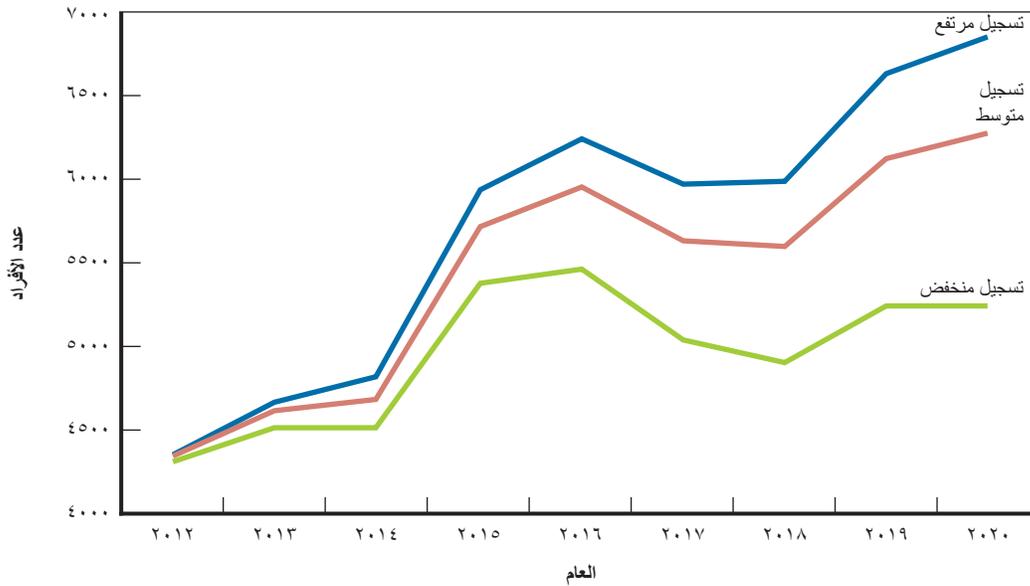
المنضمون الجدد المتوقعون بعد الصف التاسع

نقدر أن حوالي ٢٣٩٠٠ شخص ممن أتموا الصف التاسع قد انضموا مباشرة من نظام التعليم إلى سوق العمل منذ أواخر صيف ٢٠٠٦ حتى أواخر صيف ٢٠١١. ويبلغ متوسط هذا العدد حوالي ٤٠٠٠ سنوياً. ونتوقع أن يزيد هذا المتوسط حتى عام ٢٠٢٠ (الشكل ١-٢). ومن أواخر ٢٠١٢ وحتى ٢٠٢٠، نتوقع أن يدخل سوق العمل نحو ٤٤٦٠٠ شخص من الأشخاص الخاضعين لسيناريو التسجيل المنخفض، و ٤٨٩٠٠ شخص من الأشخاص الخاضعين لسيناريو التسجيل المتوسط، و ٥١٥٠٠ شخص من الأشخاص الخاضعين لسيناريو التسجيل المرتفع، وجميعهم ممن أتموا الصف التاسع. ويعادل هذا توالياً ٥٠٠٠ و ٥٤٠٠ و ٥٧٠٠ شخص ينضمون لسوق العمل سنوياً.

وفي عام ٢٠١٢، حصل حوالي ١٠٩٠٠٠ شخص في القوى العاملة بإقليم كردستان العراق على تعليم حتى الصف التاسع أو أقل. وقياساً بحجم القوى العاملة في صيف ٢٠١٢، فإن الإجمالي التراكمي للمنضمين الجدد للقوى العاملة في ٢٠١٢ بلغت نسبته بين ٤١ و ٤٧ في المائة من جميع الأشخاص الذين أتموا تعليمهم بالصف التاسع أو أقل من ذلك، لكنها تراوحت بين ٣,٧ و ٤,٣ في المائة فقط من إجمالي القوى العاملة. ونلاحظ على الأرجح أن هذا تقدير

الشكل (١-٢)

العدد المقدر للأشخاص المنضمين إلى سوق العمل بعد إتمام الصف التاسع



المصدر: حسابات المؤلفين بناء على بيانات مأخوذة من وزارة التربية وهيئة إحصاء إقليم كردستان ٢٠١٢.

RAND RR489-2.1

أقل لعدد الأشخاص أصحاب مستوى التعليم المنخفض الذين ينضمون إلى القوى العاملة، لأننا استبعدنا الأشخاص الذين تركوا نظام التعليم قبل الصف التاسع، وكذلك أولئك الذين تركوا نظام التعليم بعد إتمام الصف التاسع ولم ينضموا إلى القوى العاملة مباشرة، بل انضموا إليها بعد فترة. وكما سنتناول فيما يلي، فإنه حتى إذا زاد عدد الباحثين عن وظائف من أصحاب مستوى التعليم المنخفض الذين سينضمون إلى سوق العمل في إقليم كردستان العراق، فستكون هذه هي أبداً نسبة نمو للقوى العاملة في إقليم كردستان العراق في المستقبل.

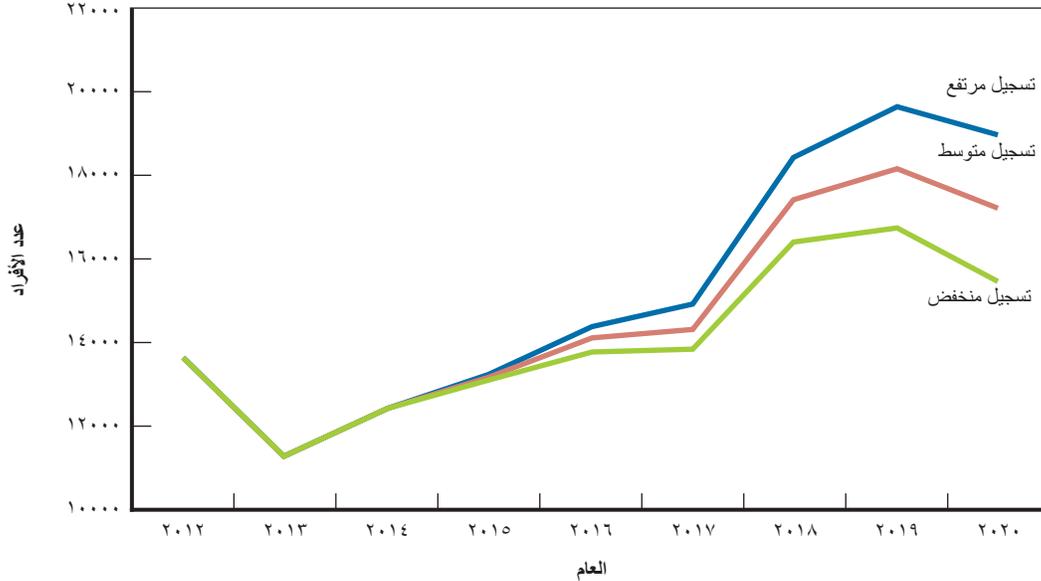
المنضمون الجدد المتوقعون بعد الصف الثاني عشر

نقدر أن حوالي ٥٠,٨٠٠ شخص ممن أتموا الصف الثاني عشر قد انضموا مباشرة من نظام التعليم إلى القوى العاملة منذ أواخر صيف ٢٠٠٦ حتى أواخر صيف ٢٠١١. ويبلغ متوسط هذا حوالي ٨٥٠٠ سنوياً. ونتوقع أن يزيد هذا المتوسط حتى عام ٢٠٢٠ (الشكل ٢-٢). ومن أواخر ٢٠١٢ وحتى ٢٠٢٠، نتوقع أن يدخل سوق العمل نحو ١٢٧,٠٠٠ شخص من الأشخاص الخاضعين لسيناريو التسجيل المنخفض، و١٣٢,٠٠٠ شخص من الأشخاص الخاضعين لسيناريو التسجيل المرتفع، وجميعهم ممن أتموا الصف الثاني عشر. ويعادل هذا تواليًا ١٤,٠٠٠ و ١٤٦,٠٠٠ و ١٥٢,٠٠٠ شخص ينضمون للقوى العاملة سنوياً.

في عام ٢٠١٢، أتم نحو ٧٥,٠٠٠ شخص في القوى العاملة لإقليم كردستان العراق الصف الثاني عشر، ولم يلتحق أي منهم بالتعليم ما بعد الثانوي. وقياساً بحجم القوى العاملة في صيف ٢٠١٢، فإن الإجمالي التراكمي للمنضمين الجدد للقوى العاملة في ٢٠١٢ بلغت نسبته بين ١٦٨,٧ و ١٨٢,٥ في المائة من جميع الأشخاص الذين أتموا تعليمهم بالصف الثاني عشر. وفيما يتعلق بحجم إجمالي القوى العاملة، تراوحت نسبة المنضمين الجدد بين ١٠,٦ و ١١,٤ في المائة من إجمالي القوى العاملة لعام ٢٠١٢.

الشكل (٢-٢)

العدد المقدر للأشخاص المنضمين إلى سوق العمل بعد إتمام الصف الثاني عشر



المصدر: حسابات المؤلفين بناء على بيانات مأخوذة من وزارة التربية وهيئة إحصاء إقليم كردستان، ٢٠١٢. ملاحظة: البيانات التي لدينا غير كافية لتتيح لنا توضيح التراجع في عدد المنضمين إلى سوق العمل في عام ٢٠١٣.

وكما هو الحال بالنسبة لأرقامنا الخاصة بالمنضمين إلى سوق العمل من الذين أتموا تعليمهم بالصف التاسع، فإن تقديرنا للعدد الفعلي للمنضمين إلى سوق العمل من الذين أتموا تعليمهم بالصف الثاني عشر ربما يكون أقل. ذلك أننا نستبعد الأشخاص الذين لم ينضموا إلى سوق العمل مباشرة، لكنهم قرروا دخول سوق العمل بعد فترة تلت إتمامهم الصف الثاني عشر. علاوة على ذلك، ومع تحسن مستويات المساواة بين الجنسين في نظام التعليم، سيزداد تسجيل الإناث في المدارس الثانوية، ومن ثم عدد الإناث المحتمل انضمامهم إلى القوى العاملة، وكذلك سيرتفع معدل التحاقهن بالجامعات. إذا ارتفع معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة لهذه المجموعة العمرية إلى جانب مستوى التعليم، فحينئذ سيزيد عدد المنضمات الجديداً إلى سوق العمل.

المنضمون الجدد المتوقعون بعد إتمام الدراسة بالمعاهد والجامعات

نقدر أن حوالي ٢٣٤٠٠ شخص ممن أتموا التعليم بمعاهد تستمر الدراسة بها لمدة عامين و ٤٧٦٠٠ شخص ممن أتموا التعليم بجامعات تستمر الدراسة بها لمدة أربعة أعوام قد انضموا من نظام التعليم إلى القوى العاملة منذ أواخر صيف ٢٠٠٧ حتى أواخر صيف ٢٠١١. وبجمع ذلك، فإن المتوسط يبلغ ١٤٢٠٠ شخص سنوياً - ٤٧٠٠ شخص من خريجي الدراسة لمدة عامين و ٩٥٠٠ شخص من خريجي الدراسة لمدة أربعة أعوام.

ومن خلال التطلعات، فإننا نتوقع أن يزيد هذا المتوسط بشكل هائل حتى عام ٢٠٢٠ (الشكل ٢-٣). ونتوقع أنه من أواخر ٢٠١٢ حتى ٢٠٢٠، سينتقل ٢١٥٧٠٠ شخص على الأقل من الأشخاص الحاصلين على شهادة فيما بعد الثانوية، أو نحو ٢٤٠٠٠ شخص كل عام، مباشرة من نظام التعليم إلى القوى العاملة. ونتوقع أن يتضمن هذا ٨٥٠٠٠ شخص من خريجي المعاهد، عدد الرجال منهم ٤٨٤٠٠ والنساء ٣٧٢٠٠. وبشكل سنوي، ستبلغ هذه الأعداد ٩٥٠٠ شخص من خريجي المعاهد، عدد الرجال منهم ٥٤٠٠ والنساء ٤١٠٠. كما نتوقع أيضاً أن يتضمن هذا ١٣٠١٠٠ شخص من خريجي الجامعات، عدد الرجال منهم ٦٥١٠٠ والنساء ٦٥٠٠٠. وبشكل سنوي، ستبلغ هذه الأعداد ١٤٥٠٠ شخص من خريجي الجامعات، عدد الرجال منهم أكثر من ٧٢٠٠ والنساء أكثر من ٧٢٠٠.

الشكل (٢-٣)

العدد المقدر للأشخاص المنضمين إلى سوق العمل بعد إتمام شهادة ما بعد الثانوية من خلال الدراسة لمدة عامين أو أربعة أعوام



المصدر: حسابات المؤلفين بناء على بيانات مأخوذة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهيئة إحصاء إقليم كردستان، ٢٠١٢.

ملاحظات: البيانات غير كافية لتتيح لنا توضيح الزيادة الكبيرة ثم التراجع في المشاركة في القوى العاملة في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ بين الأشخاص المسجلين في المؤسسات التعليمية التي يمتد التعليم بها أربع سنوات، وكذلك الزيادة المؤقتة في المشاركة في القوى العاملة في عام ٢٠١٥ بين الأشخاص المسجلين في المؤسسات التي يمتد التعليم بها لعامين.

وبدءاً من يوليو ٢٠١٢، بلغ عدد المشاركين في القوى العاملة بإقليم كردستان العراق ١٢٠٠٠٠ شخص تمثلت أعلى شهادة حصلوا عليها في شهادة دبلوم ما بعد الثانوي لمدة عامين، و ٩٥١٠٠ كانت أعلى شهادة حصلوا عليها هي الشهادة الجامعية، وذلك من إجمالي ٢١٥٠٠٠ شخص حصلوا على شهادة في مرحلة ما بعد الثانوي. وفيما يتعلق بنسبة العدد المتوقع لحاملي شهادة الدبلوم التي تمتد لعامين حتى ٢٠٢٠ فتبلغ ٧١,٤ في المائة من عدد حاملي هذه الشهادة في القوى العاملة في عام ٢٠١٢ و ٧,١ في المائة من إجمالي القوى العاملة لعام ٢٠١٢. في حين أن نسبة العدد المتوقع لحاملي الشهادات التي تمتد لأربعة أعوام حتى عام ٢٠٢٠ فتبلغ ١٣٦,٨ في المائة من عدد حاملي الشهادات الجامعية في القوى العاملة في عام ٢٠١٢ و ١٠,٩ في المائة من إجمالي القوى العاملة لعام ٢٠١٢. وبالجمع، فإن نسبة أعداد المنضمين الجدد إلى القوى العاملة في الفترة من ٢٠١٢ حتى ٢٠٢٠ والذين يحملون شهادات ما بعد الثانوية ستبلغ ١٠٠,٣ في المائة - تعادل تقريباً الضعف بالضبط - من عدد حاملي شهادة ما بعد الثانوية في القوى العاملة في عام ٢٠١٢ و ١٨,٠ في المائة - أو أكثر من السدس - من إجمالي القوى العاملة في ٢٠١٢.

وتعتمد هذه الزيادة المتوقعة، كما هو الحال بالنسبة لتوقعاتنا الأخرى، على التسجيل الحالي في نظام التعليم من مرحلة رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر، إلى جانب النسب القديمة للتقدم من الصف الثاني عشر حتى الجامعات ومن سنة لأخرى في الجامعات، فضلاً عن معدل المشاركة القديم في القوى العاملة. لكنها أيضاً ستعتمد على قدرة الجامعات على استضافة عدد متزايد من الطلاب. وقد توسعت حكومة إقليم كردستان في نظامها الجامعي العام الذي تمتد الدراسة به لمدة أربعة أعوام، من خلال تأسيس جامعة جديدة في ٢٠٠٩، فضلاً عن أربع جامعات جديدة في ٢٠١٠. وكان هناك توسع هائل بالفعل في التسجيل في الجامعات التي تمتد الدراسة بها أربعة أعوام. ووفقاً للبيانات الواردة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، فإنه في العام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧، تم تسجيل حوالي ٤٧٠٠٠ طالب في هذه الجامعات. وفي العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢، بلغ هذا العدد ٦٠٠٠٠ طالب تقريباً.

المنضمون إلى سوق العمل بعد الثانوية حسب المجال

إلى جانب توقع أعداد المنضمين الجدد إلى سوق العمل من حاملي شهادات ما بعد الثانوية وحتى عام ٢٠٢٠، فقد درسنا التسجيل والانضمام التقديري إلى القوى العاملة حسب مجال الدراسة لمدة زمنية أقصر^١ وقد أجرينا تبسيطين في هذه التقديرات. أولاً، افترضنا أن كل الأشخاص في السنة النهائية من برنامجهم في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢ قد تركوا نظام التعليم ليصبحوا من المنضمين المحتملين لسوق العمل في نهاية ذلك العام. ثانياً، افترضنا أن كل الأشخاص في السنة الأولى من برنامجهم في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢ قد أتموا تعليمهم ثم تركوا نظام التعليم ليصبحوا من المنضمين المحتملين لسوق العمل في نهاية برامجهم الدراسية.

بدأنا بالمعاهد والكليات الفنية، التي يوجد بها في الأصل برامج تستمر لمدة عامين. وقد ركزنا على البرامج التي تستمر لمدة عامين والتسجيل بها حسب فرع المعرفة أو الدراسة في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢، والذي نمتلك بشأنه معظم البيانات الحديثة، التي حصلنا عليها من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. ووفقاً لهذا التسجيل واستخدام معدلات المشاركة في القوى العاملة التي تمت مناقشتها أعلاه، فقد قدرنا المنضمين إلى سوق العمل حسب المجال في ٢٠١٢ و ٢٠١٣.

كانت توجد زيادة في التسجيل في المعاهد والكليات الفنية بلغت أربعة أضعاف، ارتفعت من ٧٥٥٣ مُسجلاً في العام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ حتى ٣٠١٥٥ مُسجلاً في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢. وبلغ عدد الطلاب المسجلين في المعاهد الفنية التي تمتد الدراسة بها لمدة عامين ٢٧٤٣٣ طالباً في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢. وبدراسة توزيع المسجلين في المجالات الدراسية التي تمتد الدراسة بها لمدة عامين، رأينا أن النسبة الأكبر في إدارة الأعمال والمجالات ذات الصلة (٥٤,٥ في المائة)، تليها المجالات الطبية والمرتبطة بالصحة (١٥,٠ في المائة)، والمهن التي تتطلب مهارات ومعرفة فنية (١٠,٤ في المائة)، وتكنولوجيا المعلومات (٨,٦ في المائة)، والزراعة (٣,٤ في المائة)، ثم كل المجالات الأخرى (٨ في المائة) - الفئة التي تتضمن مجالات ذات عمليات تسجيل صغيرة نسبياً، مثل الإعلام والتصوير والسياحة (الجدول ٢-٦). ووفقاً للتسجيل في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢، سيكون الطلاب الذين نقوم بتقديرهم قد أتموا شهاداتهم في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ ودخلوا سوق العمل، وسيكونون قد اكتسبوا على ما يبدو مجموعة متنوعة من المهارات المتخصصة التي يُحتمل أن تكون مطلوبة في القطاع الخاص، خاصة في إدارة الأعمال والمجالات ذات الصلة.

^١ في هذه البيانات الأصلية، لم تكن أسماء أفرع المعرفة أو الدراسة متسقة على مدار السنوات. ولهذا جمعنا هذه الأفرع في فئات منطقية قد توفر مؤشراً لاتجاهات التعليم في مواد متشابهة.

وقد شهدت المعاهد الفنية التي تكون الدراسة بها لمدة عامين نموًا هائلًا في الأعوام الخمسة الماضية، وقد استفدت قدراتها وإمكاناتها للتكيف مع هذا النمو (Constant et al., 2013). قد يتواصل نمو الطلب على هذا النوع من التعليم، إلا أن القيود على القدرات والإمكانات قد تلعب أيضًا دورًا في سرعة ذلك النمو. بالنسبة للمعاهد التي تمتد الدراسة بها لمدة أربعة أعوام، قمنا بتقدير المنضمين إلى سوق العمل حسب المجال في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٥. وقد يكون المنضمون إلى سوق العمل في ٢٠١٢ هم أولئك الذين يدرسون في السنة الرابعة في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢، وقد يكون المنضمون إلى سوق العمل في ٢٠١٥ أولئك الذين يدرسون في السنة الأولى في العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢. وكما سبق، فإننا نضرب عدد الأشخاص الذين تركوا نظام التعليم في معدل المشاركة الملائم في القوى العاملة، حيث لا يختار جميع الأشخاص الدخول إلى سوق العمل. وكان من المقدر أن تكون أكبر مجموعة من المنضمين إلى سوق العمل في عام ٢٠١٢ من الذين درسوا الفنون والعلوم الإنسانية والتربوية، تليها الرياضيات والعلوم، ثم إدارة الأعمال والعلوم الإسلامية والقانون (الجدول ٢-٧). وفي عام ٢٠١٥، من المقدر أن تكون أكبر مجموعة من المنضمين إلى سوق العمل مرة أخرى ممن درسوا مجالات الفنون والعلوم الإنسانية، تليها التربية، ثم الرياضيات والعلوم. ومع ذلك، من المتوقع أن يكون هناك نمو هائل بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٥ في مجال إدارة الأعمال، وهو مجال من المتوقع أن يحتل المركز الرابع، يليه العلوم الإسلامية والقانون في الخامس. ومن المتوقع أيضًا أن ينمو عدد المنضمين المهندسين لسوق العمل بنسبة كبيرة، وذلك بحوالي ٢٣ في المائة على مدار أربعة أعوام. وبالنسبة للتسجيل في المعاهد التي تمتد الدراسة بها لمدة عامين، يبدو أن الأشخاص في الجامعات التي تمتد الدراسة بها لمدة أربعة أعوام ينتقلون إلى المجالات التي قد يُحتمل الطلب عليها في القطاع الخاص، وخاصة إدارة الأعمال والهندسة.

الجدول (٢-٦)

تسجيل وتقدير المنضمين إلى سوق العمل، حسب فرع الدراسة، في معاهد ما بعد الثانوية التي تمتد الدراسة بها عامين، ٢٠١٢ و ٢٠١٣

فرع الدراسة	٢٠١٢-٢٠١١		٢٠١٢-٢٠١١		العدد المتوقع للمنضمين إلى سوق العمل في عام ٢٠١٣	العدد المتوقع للمنضمين إلى سوق العمل في عام ٢٠١٢
	التسجيل في العام الأول	التسجيل في العام الثاني	إناث	ذكور		
الزراعة	١٥٢	٢٨٢	١٦٣	٣٢٤	٢٧٦	٢٤٨
إدارة الأعمال والمجالات ذات الصلة	٢٨٨٤	٣٣٢٥	٣٩٨٥	٤٧٤٨	٥١٩٦	٣٧٠٦
المهن الفنية والمهارية	٨٦٤	٧٩٨	٦٩٥	٥٠٧	٧٤٩	١٠١٣
المجالات الطبية والصحية	٩٥٧	١١٢٣	٩٠٠	١١٣٥	١٢٠٤	١٢٣٩
تكنولوجيا المعلومات	٤٥٥	٧٨٢	٤٦٩	٦٦٢	٦٦٢	٧١١
أخرى	٤٩٢	٤٨٢	٥٣٤	٧١٥	٧٣٥	٥٩٠
الإجمالي	٥٨٠٤	٦٧٩٢	٦٧٤٦	٨٠٩١	٨٨٢٢	٧٥٠٧

المصدر: حسابات المؤلفين بناءً على بيانات مأخوذة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهيئة إحصاء إقليم كردستان، ٢٠١٢.

الجدول (٧-٢)

التسجيل والمنضمون المتوقعون إلى سوق العمل، حسب فرع الدراسة، في المعاهد فيما بعد الثانوية التي تمتد الدراسة بها أربعة أعوام، ٢٠١٢ و ٢٠١٥

فرع الدراسة	٢٠١٢-٢٠١١		٢٠١٢-٢٠١١		العدد المتوقع للمنضمين إلى سوق العمل في عام ٢٠١٥	العدد المتوقع للمنضمين إلى سوق العمل في عام ٢٠١٢
	التسجيل في السنة النهائية	التسجيل في السنة الأولى	ذكور	إناث		
الزراعة وعلوم الطب البيطري	٢٧٩	٤٢٨	٣٥٩	٥٦٤	٨٦٩	٦٦٦
الفنون والعلوم الإنسانية	٢١٣٢	١٩٧٦	١٩٢٣	٢١٨٧	٣٨٨٠	٣٨٨٤
إدارة الأعمال	٦٦٦	٥٤٩	٩٩٤	٦١٥	١٥٢٦	١١٥٠
التعليم	١٨٣٨	٢١٦٦	١٤٢١	١٨٦٤	٣٠٩٨	٣٧٧٩
الهندسة	٥٢٦	٣٥٩	٥٨٣	٥٠٥	١٠٢٩	٨٣٩
العلوم الإسلامية والقانون	٦٢٥	٤٦٩	٧٤٣	٥٢٤	١٢٠١	١٠٣٦
الرياضيات والعلوم	٨٠٤	٩٥٠	١٠٠٧	٩٧١	١٨٧٠	١٦٥٥
المجالات الطبية والصحية	١٩٧	١٩٧	١٧٢	٢٦٨	٤١٤	٣٧٢
تعليم فني	٣٨٨	٣٦٠	٣٧٤	٣٣٨	٦٧٣	٧٠٧
الإجمالي	٧٤٥٥	٧٤٥٤	٧٥٧٦	٧٨٣٦	١٤٥٦٠	١٤٠٨٩

المصدر: حسابات المؤلفين بناءً على بيانات مأخوذة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهيئة إحصاء إقليم كردستان، ٢٠١٢.

ملاحظة: سينضم بعض طلاب الجامعات الهندسية إلى سوق العمل في عام ٢٠١٦ بدلاً من عام ٢٠١٥ لأن دراستهم للحصول على الشهادة العلمية تستغرق خمسة أعوام بدلاً من أربعة أعوام، وسينضم بعض طلاب الجامعات الطبية والصحية إلى سوق العمل في عام ٢٠١٧ لأن تعليمهم الطبي يستمر لمدة ستة أعوام.

كيف يمكن أن تتغير التقديرات والتوقعات

لقد لاحظنا خلال هذا الفصل كيف يمكن أن تتغير تقديراتنا وتوقعاتنا بناءً على تبسيطاتنا وأساليبنا. وفي هذا القسم، سنُعيد تناول بعض التحذيرات ونطرح مزيداً منها.

في كل تقديراتنا، نستخدم معدلات مشاركة قديمة في القوى العاملة. وقد يتغير عدد الأشخاص الذين ينضمون إلى القوى العاملة في المستقبل إذا ما تغيرت معدلات المشاركة في القوى العاملة، حيث سيرتفع إذا ما ارتفعت هذه المعدلات وينخفض إذا ما هبطت. ولعدم امتلاكنا معلومات كافية نستطيع من خلالها توقع ما إذا كانت معدلات المشاركة في القوى العاملة سترتفع أو تنخفض أو تظل كما هي، فإننا نفترض أن أفضل طريقة قد تكون استخدام معدلات المشاركة في القوى العاملة الثابتة والقديمة. وبالمثل، فقد استخدمنا نسب الانتقال القديمة من صف دراسي لآخر ومن سنة دراسية بالتعليم ما بعد الثانوي لأخرى. وإذا اختار مزيد من الأشخاص الانتقال إلى مستويات تعليم أعلى، فحينها سيكون مستوى تعليم المنضمين لسوق العمل في المستقبل أعلى مما توقعناه. علاوة على ذلك، إذا تخطت الهجرة الداخلية لأشخاص في عمر المدرسة أو في عمر التعليم بعد الثانوي الهجرة الخارجية من إقليم كردستان العراق، فقد يرتفع التسجيل في نظام التعليم، كما قد يحدث في العدد المتوقع للمنضمين إلى سوق العمل.

وفي توقعاتنا للأشخاص ذوي مستوى أقل من مستوى التعليم ما بعد الثانوي، فقد استبعدنا الأشخاص الذين تركوا نظام التعليم في صفوف دراسية غير الصفين التاسع والثاني عشر. لأنه، في الواقع، يوجد أشخاص يتركون التعليم في كل مستويات الصفوف الدراسية، وبذلك سيزيد العدد الفعلي للمنضمين الجدد إلى سوق العمل عما توقعناه. إضافة إلى ذلك، فإننا قد استبعدنا الأشخاص الذين تركوا نظام التعليم، ولم ينضموا مباشرة إلى سوق العمل، ثم انضموا إليه بعد فترة تأخير تمتد لعدة سنوات. ولا يحسب تحليلنا إلا الأشخاص الذين تركوا نظام التعليم وانضموا إلى سوق العمل مباشرة بعد إتمامهم تعليمهم.

وفي توقعاتنا للتسجيل المستقبلي في نظام التعليم ما بعد الثانوي، فقد افترضنا نسبة ثابتة من التخرج من التعليم الثانوي بسبب امتلاكنا لبيانات عن نسب التخرج خاصة بسنة واحدة فقط. كما قمنا بتقدير مستويات التخرج لأن هؤلاء الأشخاص وحدهم الذين يتخرجون هم من بإمكانهم مواصلة تعليمهم ما بعد الثانوي. إذا كانت هذه النسبة سترتفع، فعلى الأرجح قد يرغب المزيد من الأشخاص في الانضمام إلى التعليم ما بعد الثانوي، وقد يرتفع مستوى تعليم المنضمين إلى سوق العمل المستقبلي أيضاً ليصبح أعلى من المستويات التي توقعناها. وكما هو ملاحظ أعلاه، فإن التعليم الفني ما بعد الثانوي يتضمن المعاهد لمدة عامين والكليات لمدة أربعة أعوام. ولتسهيل الحساب، استبعدنا من توقعاتنا الأشخاص الذين تتراوح مدة دراستهم من ثلاثة حتى خمسة أعوام. وهذا يعني أننا نقلل بشكل أكبر من تقديرنا للمنضمين إلى سوق العمل المستقبلي. وقد بلغ متوسط هؤلاء الأشخاص نسبة ٥,٠ في المائة من التسجيل في المعاهد الفنية ما بعد المرحلة الثانوية من العام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ حتى العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢. أخيراً، فإن بعض برامج الجامعات تستمر لمدة خمسة أو ستة أعوام. مرة أخرى، ولتسهيل الحساب، فقد استبعدنا كل الأشخاص في الجامعات التي تستمر الدراسة بها لمدة خمسة أو ستة أعوام، ما أدى مرة أخرى إلى تقليل العدد المتوقع للمنضمين إلى سوق العمل في المستقبل. وقد بلغ متوسط هؤلاء الأشخاص نسبة ١,٩ في المائة من كل التسجيل في الجامعات من العام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وحتى العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢.

الدلائل والانعكاسات المتعلقة بسوق العمل في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق

فيما يرتبط بهذه الشروط، ستكون نسبة المنضمين الجدد إلى سوق العمل ممن أتموا تعليمهم في الصف التاسع فقط أقل من نسبة مستويات الصفوف الدراسية الأعلى. ولن تعتمد قدرتهم على إيجاد الوظائف فقط على مدى حاجة الشركات الخاصة لعمال من أصحاب المهارات المنخفضة، بل أيضاً على مدى تفضيل هذه الشركات لعمال أجانب أصحاب مهارات منخفضة. حالياً، يأتي الكثير من العمال الأجانب من تركيا، كما يأتي بعض منهم أيضاً من لبنان وأوغندا ونيبال وسيريلانكا والكثير من الدول الأخرى.

من ناحية أخرى، ترتفع نسبة أولئك الذين أتموا تعليمهم في الصف الثاني عشر. وإضافة إلى تعميم التعليم حتى الصف التاسع، فمن المتوقع، مع مرور الوقت، أن تزيد نسب مواصلة التعليم في المدارس الإعدادية، وأن يكمل مزيد من الطلاب الصف الثاني عشر، وهو الصف الدراسي النهائي في نظام التعليم العام والمهني. وقد يظل خريجو الصف الثاني عشر يواجهون صعوبة في العثور على وظائف ما لم يتطور القطاع الخاص بشكل سريع أو ما لم يكتسبوا مهارات المستوى الثانوي اللازمة التي يمكن نشرها بسهولة في سوق العمل. فعلى سبيل المثال، قد يزيد التدريب على المهارات المهنية والعملية من فرصهم في العثور على وظيفة. وسيمتلك خريجو التعليم الثانوي العام مهارات القراءة والكتابة والمهارات الحسابية الأساسية، إلا أنهم قد يحتاجون إلى مهارات عملية إضافية أو تدريب وظيفي ليصبحوا أكثر جذباً لأصحاب الأعمال.

يوجد أيضاً نمو سريع في التسجيل في كل من المعاهد التعليمية العليا التي تكون الدراسة بها لمدة عامين وأربعة أعوام. وإذا استمر هذا الاتجاه، فستتوقع أن تزيد أيضاً نسبة المنضمين إلى سوق العمل من الحاصلين على شهادات بعد الدراسة لمدة عامين أو أربعة أعوام. وسيمتلك خريجو المعاهد التي تكون الدراسة بها لمدة عامين أو أربعة أعوام بعض المهارات المطلوبة أو التي ستكون مطلوبة بشدة في سوق عمل القطاع الخاص. ومع ذلك، فإن بعض المهارات يمكن تلبيتها من خلال نظام مدرسي ثانوي أكثر قوة، خاصة فيما يتعلق بالمهارات المهنية والفنية.

ويبدو أن الطلاب في كل من المعاهد الدراسية لمدة عامين أو أربعة أعوام يبذلون محاولات للاستجابة لاحتياجات سوق العمل من خلال اختيار المواد التي سيدرسونها. ومع ذلك، يبقى السؤال حول توقعاتهم بأنواع الوظائف التي سيتمكنون من الحصول عليها. علاوة على ذلك، وبالرغم من أن توقعاتنا حتى ٢٠١٥ تُشير إلى أن مجموعة كبيرة من خريجي المجالات التي يحتمل أن تكون مطلوبة من القطاع الخاص، مثل إدارة الأعمال والهندسة، ستنضم إلى سوق العمل، فستواصل نسبة أكبر من المنضمين الجدد إلى سوق العمل التخصص في الفنون والعلوم الإنسانية. قد لا يمثل هذا مشكلة لأن أصحاب الأعمال، كما سيوضح في الفصل التالي، يبحثون عن أفراد لديهم مهارات الاتصال والتفاعل الشخصي، والتي تعرف أيضًا باسم المهارات الشخصية، كذلك اللغة الإنجليزية ومهارات خدمة العملاء، وقد يُدخل طلاب الفنون والعلوم الإنسانية هذه المهارات إلى السوق.

هناك مشكلة محتملة سيحتاج واضعو السياسات في حكومة إقليم كوردستان الانتباه إليها وتتمثل في الطلب المتسارع على التعليم ما بعد الثانوي، والذي شكّل ضغطًا على البنية التحتية التعليمية وأدى على ما يبدو إلى الإخلال بالجودة. وقد نما التسجيل في المعاهد التي تمتد الدراسة بها لمدة عامين بسرعة بشكل خاص، وتعتبر البرامج المقدمة في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات والسياحة وإدارة الأعمال أعلى طلبًا بين الطلاب. ويمكن تقديم بعض هذه البرامج وغيرها من البرامج في مستوى التعليم الثانوي المهني، وهو بدوره سيُتيح تخصيص التعليم في مستوى ما بعد الثانوي للتدريب المهني والمؤهلات. ويمكن توفير ذلك أيضًا من خلال المعاهد الفنية الخاصة، والتي قد تكون أسرع من المعاهد العامة في التكيف مع احتياجات السوق. ومع ذلك، فإن طلب الطلاب المنخفض نسبيًا حاليًا على التدريب المهني في المستوى الثانوي وزيادة الطلب على التدريب ما بعد الثانوي يعني أن المعاهد في المرحلة ما بعد الثانوية قد تستمر في معاناتها من ضغط التسجيل.

في الفصل التالي، سنعرض معلومات عن جانب الطلب في سوق العمل - الاحتياجات الحالية والمستقبلية في القطاع الخاص. كما ستستخدم نتائج هذا الفصل والفصل التالي في مساعدة واضعي سياسات حكومة إقليم كوردستان في تقييم التوافق بين ما ينتجه قطاع التعليم وما تحتاجه سوق العمل.

فجوات المهارات والطلب المتوقع على العمالة في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق

في الفصل السابق، قمنا بتقدير الأعداد المستقبلية ومستويات تعليم الأشخاص الذين يتمون تعليمهم وبيحثون عن وظيفة - جانب العرض في سوق العمل. وفي هذا الفصل، نلخص أنواع المهارات والمهن التي يحتاجها أصحاب الأعمال في القطاع الخاص - جانب الطلب في سوق العمل، مع التركيز بشكل خاص على تلك المهارات التي يُلاحظ أنها ناقصة بين القوى العاملة الحالية. ويمكن أن تلقي مجموعة نتائج هذين الفصلين الضوء على الأماكن التي لا يوجد فيها اتساق بين عرض (توفير) المهارات والطلب عليها. ونحدد احتياجات العمل الحالية بين أصحاب الأعمال في القطاع الخاص، وكذلك المشكلات الملحوظة عند تلبية تلك الاحتياجات وفقاً لرجال أعمال في القطاع الخاص إلى جانب خبراء أكاديميين ومسؤولين حكوميين. وقد جمعنا مجموعة كبيرة من النتائج النوعية من المحادثات والمقابلات التي أجرتها مؤسسة راند منذ عام ٢٠١٠ مع أصحاب المصلحة، إلى جانب نتائج كمية من المسح الذي طورناه خصيصاً من أجل بحث مؤسسة راند بشكل حصري - مسح راند حول مؤسسات الأعمال، والذي نُشير إليه أيضاً باسم مسح راند حول المهارات - للتعرف بشكل منهجي من شركات القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق على الوظائف الشاغرة وفرص النمو، وكذلك الفجوات الملحوظة في المهارات بين القوى العاملة في إقليم كردستان.^١

ركز المسح على مهارات المقيمين في إقليم كردستان العراق، لأنه في المقابلات التي أجريناها، عبر واضعو السياسات بشكل متسق عن الرغبة في امتلاك إقليم كردستان العراق اقتصاداً يستطيع المقيمون فيه النجاح في العثور على وظيفة في القطاع الخاص. وبالرغم من تركيزنا على العاملين المحليين - أي في إقليم كردستان العراق -، فإننا قد طرحنا أيضاً أسئلة عن المهارات وتوظيف العراقيين من خارج إقليم كردستان العراق وغيرهم من خارج العراق. وسيساعد التحليل في هذا الفصل واضعي السياسات على فهم أفضل للمهارات الوظيفية أو مجالات الدراسة التي قد تضمن الاهتمام مستقبلاً بعدم تقييد تنمية الاقتصاد الخاص في إقليم كردستان العراق. ويمكن استخدام النتائج أيضاً لصياغة كل من سياسات التعليم وسوق العمل بشأن احتياجات العمالة الحالية والمستقبلية. ومن المهم الوضع في الاعتبار أن النمو السريع والتطور الذي يحدث في إقليم كردستان العراق يستلزم إجراء دراسات مسحية منتظمة على المؤسسات والشركات لتقييم الاحتياجات المتعلقة بالمهارات. ومن المحتمل أن يستمر طلب القطاع الخاص على المهارات في التزايد.

هذا وتوفر نتائج هذا الفصل تحليلاً لوجهات نظر أصحاب الأعمال ورؤيتهم الخاصة فيما يتعلق باحتياجات التدريب وتطوير المهارات. وقد تؤثر الكثير من العوامل الأخرى على أداء سوق العمل ورغبة العاملين في العمل بكفاءة، مثل القوانين الخاصة بسوق العمل والفرص التي قد يجدها الأشخاص خارج سوق العمل الخاص. وفي عمل سابق، وجدنا من خلال المقابلات وتحليل البيانات أن الكثير من الأشخاص يرغبون في الحصول على وظيفة حكومية. ذلك أنه بالرغم من رواتب القطاع الخاص أعلى من الرواتب الحكومية، فإن المزايا الحكومية والأمن الوظيفي وساعات العمل أفضل بكثير من تلك المقدمة في القطاع الخاص (Hansen et al., 2011). علاوة على ذلك، فقد أشارت المقابلات إلى أن الكثير من الأشخاص يمكن أن يحصلوا على دعم من أحد أفراد الأسرة ممن لديه راتب حكومي أو يحصل على شكل من أشكال المساعدة العامة، لهذا فقد يكونون عزوفين عن بناء المهارات أو الحصول على وظيفة في القطاع الخاص. ووفقاً لذلك، فإن نتائج هذا الفصل لا تمثل إلا مدخلاً واحداً، ولكنه ليس المدخل الوحيد لإصلاح سياسة العمل.

^١ تم وضع هذا المسح بالتعاون بين مؤسسة راند ومشروعات حكومة إقليم كردستان الخاصة بالعمالة والتعليم، مع وجود مدخلات من جانب مسؤولين من هيئة إحصاء إقليم كردستان وشركة ASHARQ، وقد قامت الشركة الأخيرة بإجرائه. وشملت النتائج النهائية ٣٦٠ إجابة كاملة. وتم وزن جميع النتائج المعروضة حسب المحافظة والقطاع والحجم، ما لم يتم الإشارة إلى غير ذلك. انظر الملحق "أ" للحصول على تفاصيل عن النموذج الإحصائي للمسح والوزن.

وسنبدأ هذا الفصل بدراسة تصورات أصحاب الأعمال في إقليم كردستان العراق عن العمالة المحلية وخبرات التوظيف إلى جانب ممارسات التوظيف المشار إليها في المسح الخاص بنا وبيانات المقابلات. ثم سنناقش طلب أصحاب الأعمال على المهارات - المهارات التي يؤكدون على ضرورة امتلاك المرشحين للوظائف لها. وعلى مدى الفصل، اعتمدنا على دراسات أخرى تناولت طلب أصحاب الأعمال على المهارات وأخذنا ما يتوافق مع نتائجنا في إقليم كردستان العراق. وبعد ذلك، سنناقش التدريب المقدم من أصحاب الأعمال والعوائق أمام تقديم هذا التدريب. ثم نلخص في القسم الأخير نتائجنا.

أساليب المسح

نقدم المسح في الملحق "أ" ونتناوله بالمناقشة إلى جانب النموذج الإحصائي وإستراتيجية الوزن (الترجيح) بمزيد من التفصيل في الملحق "ب". كما نوفر في هذا الفصل معلومات عامة عن عينتنا (النموذج الخاص بنا) وكذلك مناقشة حدود الدراسة. وقد حصلنا على عينتنا بشكل أساسي باستخدام دليل الشركات بإقليم كردستان لسنة ٢٠١١-٢٠١٢، وهو قائمة بالشركات الرسمية في إقليم كردستان العراق جمعها وصنفها اتحاد الغرف التجارية والصناعية لإقليم كردستان. وقامت شريكنا في هذا المسح، شركة ASHARQ، بأخذ عينة من الشركات من هذا الدليل على نحو منهجي، مع استبعاد الشركات التي يعمل بها أقل من خمسة عاملين، حتى حصلت على عينة مكونة من ٣٦٠ شركة حققت هدفنا المتمثل في عدد ٥٠ شركة على الأقل في كل فئة من فئات أبعادنا الثلاثة (الجغرافيا والقطاع والحجم):

- الجغرافيا - لقد أخذنا عينات من الشركات في كل المحافظات الثلاث: دهوك وأربيل والسليمانية.
- القطاع - قسمنا الاقتصاد إلى ثلاثة قطاعات رئيسية: التعدين والتصنيع، والبنية التحتية، والخدمات والمهن.
- الحجم - قسمنا الشركات إلى ثلاث فئات للحجم: صغيرة، يعمل بها من ٥ إلى ١٩ عاملاً؛ ومتوسطة، يعمل بها من ٢٠ إلى ٩٩ عاملاً؛ وكبيرة، يعمل بها ١٠٠ عامل أو أكثر.

وقد اخترنا استبعاد الشركات التي يعمل بها أقل من خمسة عاملين لأسباب عدة. أولاً، توقعنا أن تجد هذه الأنواع من الشركات صعوبة في الإجابة عن الأسئلة الواردة في هذا المسح. ثانياً، بما أنها شركات متناهية الصغر، فإنها على الأرجح أقل من الشركات الأكبر فيما يتعلق بتوظيف عاملين متخصصين أو أصحاب مهارات متقدمة، وإنما بدلاً من ذلك تفضل أشخاصاً لديهم مهارات عامة أكثر. ونظراً لأن الشركات الأكبر قليلاً هي الأخرى ستحتاج لأشخاص لديهم مهارات عامة وخاصة على حد سواء، فقد رأينا أنه من الملائم التركيز على الشركات التي يعمل بها خمسة عاملين أو أكثر، مع مراعاة القيود المتعلقة بالوقت والميزانية. ثالثاً، من غير المحتمل أن يكون لدى معظم الشركات الصغيرة جداً نمو سريع في التوظيف، ونظراً للممارسات الحالية في سوق العمل في إقليم كردستان العراق، فإنها على الأرجح ستواصل التوظيف في نطاق مجموعات أسرية. وأخيراً، استخدمنا برنامج مسح الشركات عبر الدول الممتد لسنوات عديدة والخاص بمؤسسة التمويل الدولية والبنك الدولي (مؤسسة التمويل الدولية والبنك الدولي، ٢٠١٣) كنقطة مرجعية، إلى جانب تلك الدراسات المسحية التي تستبعد بوجه عام الشركات التي يعمل بها أقل من خمسة عاملين.

في تحليلنا لبيانات المسح، فإننا نركز على تقديرات النقاط، أي الأعداد المحددة الموجودة في نتائج المسح الخاص بنا. ومع ذلك، عندما يكون ملائمًا، فإننا نختبر ونلاحظ ما إذا كان بعض من تقديرات النقاط هذه للمجموعات المختلفة قد يتداخل بشكل إحصائي من عدمه، لأن أساليب المسح قد لا تعكس الأعداد الدقيقة الموجودة في المجموعة الإحصائية المستهدفة. وإذا كان لا يوجد تداخل بين رقمين إحصائيًا، فيُشار إلى اختلافهما على أنه مهم إحصائيًا، ما يعني أن اختلافهما ليس عشوائيًا فقط بسبب أساليب المسح الخاص بنا أو أسباب أخرى^٢. وبسبب حجم عينتنا الصغير، لم نتمكن من الكشف عن الاختلافات المهمة إحصائيًا في عدد من مقارناتنا، وفي تلك الحالات، نركز على مناقشة تقديرات النقاط. ونلاحظ الاختلافات الإحصائية في مقارناتنا عند نسبة ٥ في المائة أو مستوى أفضل، وهو ما يعني أنه يوجد احتمال بنسبة ٥ في المائة أو أقل يتعلق بأن الأعداد التي تتم مقارنتها هي بالفعل الأعداد نفسها في المجموعة الإحصائية المستهدفة.

وفيما يتعلق بأسئلة معينة في المسح، فإنه لم يُجب عليها إلا مجموعة فرعية من أصحاب الأعمال. وتُعرف هذه الإجابات بأنها إجابات شرطية، أي أنها لا تنطبق إلا على مجموعة فرعية من الشركات التي تعد جزءًا من فئة أو شرط معين. وتعكس النسب المئوية الشرطية حقيقة وجود أسئلة معينة لا ترتبط إلا بمجموعة فرعية من أصحاب الأعمال. فعلى سبيل المثال، لم تجب إلا مجموعة فرعية من أصحاب الأعمال بأنهم يقدمون تدريبًا للعاملين. ولهذا، كان السؤال التالي في المسح عن أنواع التدريب المُقدم والذي لا ينطبق إلا على المجموعة الفرعية التي أشارت من الأساس إلى أنها تقدم تدريبًا، وبالتالي كان لديها فرصة للإجابة على السؤال الخاص بأنواع التدريب المُقدم. وعند مراجعة تحليل الأسئلة التي ينتج عنها إجابات شرطية، فإننا نقدم كلاً من النتائج الشرطية والنتائج الخاصة بكل الشركات الموجودة في العينة، وهذا ما يُعرف بالإجابات غير المشروطة. ونقوم بتفسير النتائج في سياق كل من المجموعة الفرعية للعينة كذلك حصة جميع أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح.

هناك بعض التوضيحات المهمة الخاصة بنتائجنا. يقتصر منهج نموذجنا الإحصائي على الشركات الرسمية التي يعمل بها خمسة عاملين أو أكثر، والموجودة بشكل أساسي في عاصمة كل محافظة. ولهذا، فقد لا تكون نتائجنا قابلة للتعميم على الشركات متناهية الصغر أو الشركات في المناطق الريفية أو الشركات في المدن الثانوية بالمحافظات. وليس لدينا سبب في الاعتقاد بوجود اختلافات منهجية بين الشركات التي توجد في المناطق الحضرية، إلا أنه قد توجد اختلافات مهمة بين الشركات الموجودة في المناطق الحضرية وتلك الموجودة في المناطق الريفية. إضافة إلى ذلك، طرحنا على أصحاب الأعمال أسئلة بشأن الوظائف التي تشترط الحصول على الشهادة الثانوية والوظائف التي تشترط الحصول على شهادة فيما بعد المرحلة الثانوية. وقد توصلت المواد التجريبية المنشورة في هذا الخصوص إلى أنه بالنسبة للكثير من المهن، في الولايات المتحدة على الأقل، يوجد تمييز معنوي بسيط بين الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة في مرحلة ما بعد الثانوية وتلك التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية (Gottschalk and Hansen, 2003). وغالبًا ما يشغل الوظائف، التي يمكن تصنيفها بطريقة ذاتية بأنها لا تشترط الحصول على شهادة في مرحلة ما بعد الثانوية، أفراد حاصلون على هذه الشهادة، حيث يحصلون على أجر أفضل.

وليس لدينا أدلة كافية لتحديد ما إذا كان ذلك أيضًا أمرًا حقيقيًا في إقليم كردستان العراق من عدمه. وقد سمحنا لأصحاب الأعمال في المسح الخاص بنا بتحديد الوظائف التي قد تشترط الحصول على شهادة ثانوية بدلاً من شهادة فيما بعد الثانوية وذلك بطريقة ذاتية، وبالتالي يمكن أن يُصنف كل صاحب عمل هذه الوظائف بشكل مختلف. وقد مكنا ذلك من تقديم توصيات عامة لتوجيه المؤسسات الثانوية وما بعد الثانوية فيما يتعلق بتطوير البرامج والمناهج الدراسية. وتُشير النتائج إلى أن ٢٥-٤٠ في المائة من أصحاب الأعمال الذين أُجري المسح عليهم لديهم تساؤلات بشأن إعداد الخريجين من جميع أنواع مؤسسات التعليم في إقليم كردستان العراق. وسنناقش الانعكاسات والدلائل المحددة لهذا الأمر والنتائج الأخرى في القسم التالي.

وأخيرًا، من المهم ملاحظة أن العديد من الإجابات تعكس تصورات أصحاب الأعمال ويجب تفسيرها طبقًا لذلك. ولا يعد تقييم أصحاب الأعمال لحديثي التخرج في حد ذاته مقياسًا كاملاً لقياس إنتاجية العمالة، لكنه بالأحرى يعد بُعدًا منفردًا.

^٢ بحسب إحصائيات اختبار والد "Wald" المعدلة الملائمة لبيانات المسح لدراسة الاختلافات المهمة إحصائيًا بين متوسطات المجموعات المختلفة.

تصورات أصحاب الأعمال وخبرات التعيين وممارسات التوظيف

تصورات أصحاب الأعمال عن العمالة في إقليم كردستان العراق

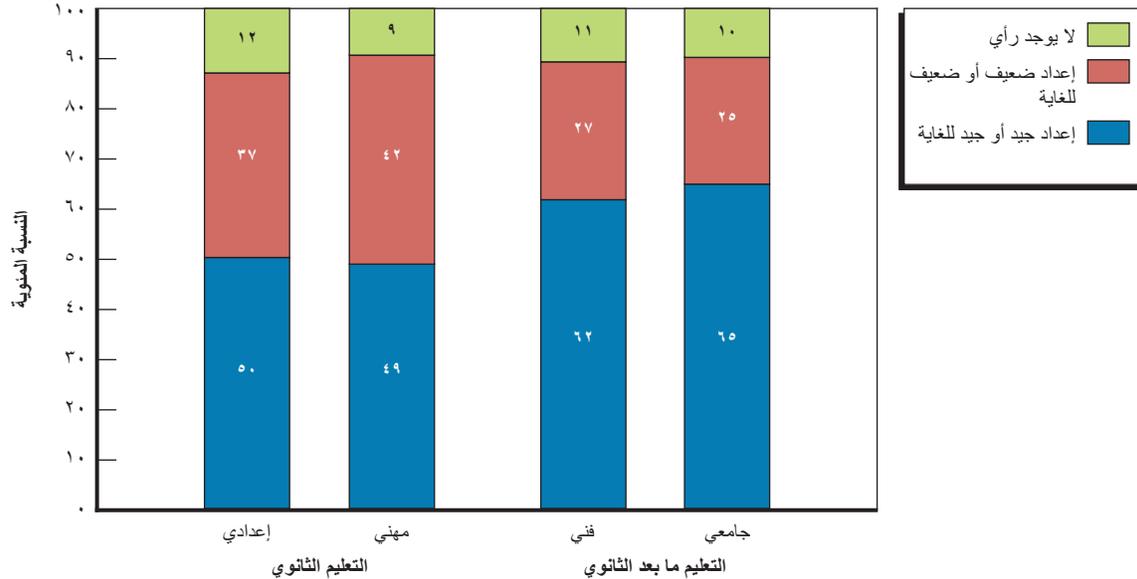
لفهم التصورات والمفاهيم المتعلقة بالقوى العاملة في إقليم كردستان العراق، قمنا بطرح أسئلة على أصحاب الأعمال في المسح الخاص بنا حول إعداد الخريجين من مؤسسات التعليم الثانوية وما بعد الثانوية (الشكل ٣-١). وقام حوالي ٤٠ في المائة من أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح بتقييم خريجي المدارس الثانوية والمدارس الفنية المهنية باعتبارهم ذوي إعداد ضعيف أو ضعيف جداً، في حين أن حوالي ٢٥ في المائة منهم قاموا بتقييم خريجي المؤسسات التي تمتد الدراسة بها لعامين أو لأربعة أعوام فيما بعد الثانوية بأنهم ذوو إعداد ضعيف أو ضعيف جداً.

وتشير مقابلاتنا مع أصحاب الأعمال والخبراء الأكاديميين والمسؤولين الحكوميين إلى أن أوجه القصور هذه قد تكون نتيجة لنظام التعليم التقليدي، والذي كان في الماضي يركز على حفظ الحقائق عن ظهر قلب بدلاً من التفكير النقدي والاستنتاج التحليلي والمناقشة الجماعية - وهي مهارات يشترط وجودها عادة في مكان العمل. وعلى الرغم من تغيير هذا الأمر مع بدء إدخال إصلاحات جديدة في نظام التعليم في إقليم كردستان العراق، فإن هذا التصور السائد بين بعض أصحاب الأعمال على الأقل ما زال يمثل مشكلة. ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن ما يقرب من نصف أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح الخاص بنا قد قاموا بتقييم خريجي المدارس الثانوية بأنه تم إعدادهم بشكل جيد أو بشكل جيد جداً، في حين قِيم ما يزيد عن ٦٠ في المائة خريجي المؤسسات التعليمية فيما بعد الثانوية بأنه قد تم إعدادهم بشكل جيد أو بشكل جيد جداً. وعلى الرغم من أن هذا يختلف إلى حد ما مع ما وجدناه في بياناتنا النوعية، فقد استندنا نتائجنا النوعية من مقابلات أجريناها بشكل أساسي مع شركات كبيرة متعددة الجنسيات، والتي عادة ما تطلب أفراداً يتمتعون بأنواع مهارات أكثر تخصصاً.

وتوثق مجموعة متزايدة من الأدلة أوجه القصور المهارية والفجوات المهمة التي تواجه العديد من الدول في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (الأمم المتحدة، ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٢). وتدور الفرضية المركزية في تقارير الأمم المتحدة هذه حول أن التنمية البشرية الضعيفة في هذا المنطقة تُعزى بشكل كبير إلى الإخفاقات الهيكلية المتواصلة، بما في ذلك تاريخ من الاستثمار الضعيف في رأس المال البشري (التعليم والتدريب). وأشارت مؤسسة التمويل الدولية والبنك الإسلامي للتنمية إلى أن ٢٠-٣٥ في المائة فقط من أصحاب الأعمال في

الشكل (٣-١)

تصورات أصحاب الأعمال عن إعداد الخريجين للعمل، حسب نوع مؤسسة التعليم



المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢.

ملاحظة: السؤال: كيف يتم إعداد الخريجين من "نوع المدرسة" داخل إقليم كردستان العراق للعمل؟ (العدد = ٣٦٠).

RAND RR489-3.1

القطاع الخاص في الدول التي يغطيها المسح تعتبر أن خريجي الجامعات لديهم المهارات الملائمة (كانت المملكة العربية السعودية استثناء بنسبة ٥٠ في المائة). وكانت النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين يعتبرون أن خريجي التعليم الفني والمهني ومؤسسات التدريب قد تم إعدادهم نسبة أقل حيث تراوحت بين ١٠ و ٢٥ في المائة، حسب الدولة (مؤسسة التمويل الدولية والبنك الإسلامي للتنمية، ٢٠١١). وتقتصر نتائجنا المستقاة من مسح راند حول المهارات أن أصحاب الأعمال في إقليم كردستان لديهم رؤية أكثر تفصيلاً لحديثي التخرج. ومع ذلك، يرى بعض أصحاب الأعمال على الأقل أن حديثي التخرج ليسوا مُعدين بشكل كافٍ للعمل.

وفي الدول الواقعة خارج منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لا يُشير أصحاب الأعمال في بعض الأحيان إلى أن العاملين الجدد قد تم إعدادهم. وتوصلت دراسة حديثة عن تصورات أصحاب الأعمال فيما يتعلق بإعداد المعينين حديثاً إلى أن حوالي نصف أصحاب الأعمال في الولايات المتحدة والهند وتركيا قد قيّموا المعينين حديثاً لديهم على أنهم مُعدون للانتحاق بوظائف أولية، وذلك في مقابل حصة أعلى في المملكة العربية السعودية (٥٥ في المائة). من ناحية أخرى، فإن حصة أصغر من أصحاب الأعمال قيّموا المعينين حديثاً لديهم على أنه قد تم إعدادهم، وذلك في ألمانيا (٤٣ في المائة) والمكسيك (٤٠ في المائة) والبرازيل (٣١ في المائة) والمملكة المتحدة (٣٦ في المائة) والمغرب (٢٠ في المائة) (Mourshed, Farrell, and Barton, 2012, p. 40).

تجارب أصحاب الأعمال في التوظيف

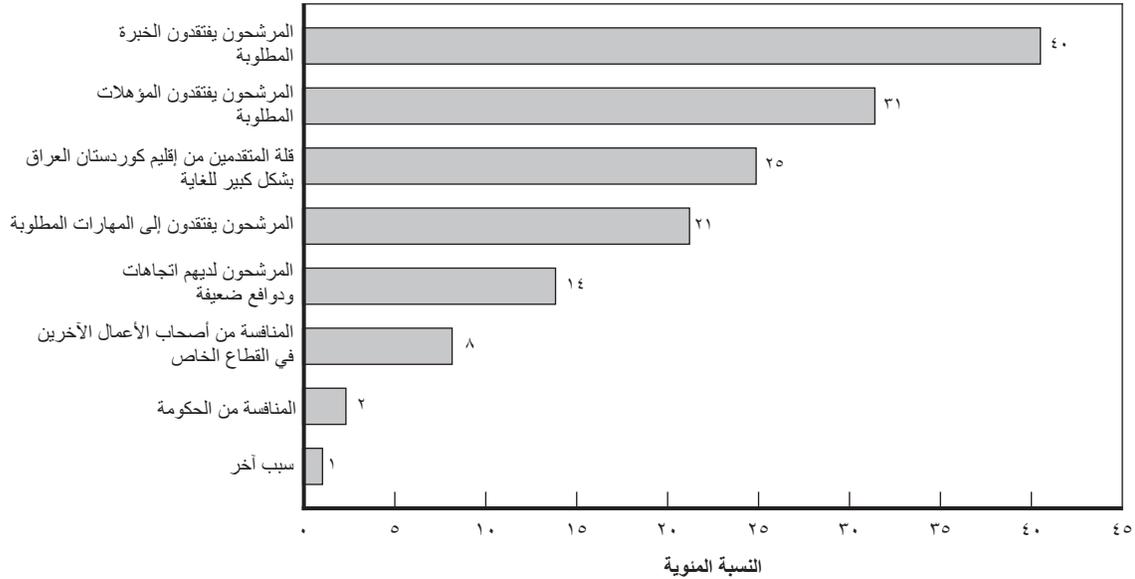
تم سؤال أصحاب الأعمال عن الصعوبات التي واجهتهم عند التوظيف داخل إقليم كردستان العراق وذلك فيما يتعلق بالوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية (عامة أو مهنية). وأشار نحو ٢٥ في المائة إلى أنهم واجهوا صعوبة في شغل هذه الوظائف^٣. ولهذا، فإن غالبية أصحاب الأعمال أشاروا إلى عدم وجود مشكلة في التوظيف بالنسبة للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية. وقد تم بعد ذلك توجيه الأسئلة فقط لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى وجود مشكلة عن أسباب مشكلات التوظيف لديهم. ومن بين المجموعة الفرعية للشركات، شملت الأسباب المذكورة الأكثر تكراراً الخاصة بصعوبة شغل تلك الوظائف نقص الخبرة لدى المرشحين (٤٠ في المائة)، وعدم امتلاك المرشحين للمؤهلات التعليمية الكافية (٣١ في المائة)، وقلة عدد المتقدمين للوظيفة بشكل بالغ (٢٥ في المائة) وعدم امتلاك المرشحين للمهارات اللازمة (٢١ في المائة) (الشكل ٣-٢). ونظراً لعدم إشارة معظم أصحاب الأعمال إلى مواجهة صعوبات في شغل الوظائف، فإن أقل من ١٠ في المائة من جميع أصحاب الأعمال الذين شملتهم العينة (النسبة المئوية غير المشروطة) أشاروا إلى أي سبب من أسباب الصعوبات المذكورة أعلاه.

ومع ذلك، فإنه من بين أولئك الذين لم يُشيروا إلى وجود صعوبات في شغل تلك الوظائف، كان من المفيد دراسة ما إذا كانت بعض الصعوبات مختلفة بشكل ملحوظ من الناحية الإحصائية. وقد درسنا الاختلافات بين أصحاب الأعمال حسب الحجم. كما قمنا بدراسة العوائق الأربعة الرئيسية المُشار إليها: نقص الخبرة ونقص المؤهلات وقلة عدد المتقدمين للوظيفة بشكل بالغ ونقص المهارات. وقد وجدنا اختلافات مهمة إحصائياً عند مستوى نسبة ٥ في المائة أو أكبر بين أصحاب الأعمال الكبار وبين كل من أصحاب الأعمال الصغار ومتوسطي الحجم، إلى جانب حصة أكبر لأصحاب الأعمال الكبار الذين أشاروا إلى وجود صعوبات في إيجاد مرشحين يتمتعون بالمهارات والخبرة المطلوبتين. وتقتصر هذه النتائج وجود عدد من الاعتبارات المهمة فيما يتعلق بإحداث توافق بين توفير المهارات والطلب عليها. وأشار حوالي ربع أصحاب الأعمال، على الأرجح الأكبر حجماً منهم، إلى عدم قدرتهم على إيجاد الأفراد الذين يمتلكون المهارات المطلوبة لتلبية احتياجاتهم. كما تقترح أيضاً نقص مهارات معينة لدى القوى العاملة المحلية أو أن مستوى التدريب في المهارات المطلوبة غير كافٍ أو غير متطور بشكل كافٍ. وحتى هذه النقطة، فقد درسنا ما إذا كان أصحاب الأعمال قد أشاروا إلى وجود أحد أوجه القصور في سوق العمل المحلي، وفي قسم لاحق، سنحاول فهم أي المهارات مرتفعة القيمة لدى أصحاب الأعمال، والتي يجب أن يمتلكها الباحثون عن وظائف.

^٣ وجدنا أنه من بين نسبة الـ ٢٥ في المائة الذين أشاروا إلى وجود صعوبات في شغل الوظائف من خلال مواطنين من إقليم كردستان العراق، قيّم حوالي ٧١ في المائة خريجي المدارس الثانوية بأنه قد تم إعدادهم بشكل ضعيف أو ضعيف جداً، في حين قيّم ٥٥ في المائة خريجي المدارس المهنية بأنه قد تم إعدادهم بشكل ضعيف أو ضعيف جداً.

الشكل (٢-٣)

بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى وجود صعوبات، أسباب صعوبات التوظيف في الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية للمرشحين من إقليم كردستان العراق



المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢.

ملاحظات: السؤال ما الصعوبات الرئيسية التي تعرقل القدرة على شغل تلك الوظائف الشاغرة بالسكان العراقيين من إقليم كردستان؟ (العدد = ٨٣). النسب المئوية المعروضة مشروطة بإجابة أصحاب الأعمال بأنهم يواجهون صعوبات في شغل الوظائف التي تتطلب شهادة ثانوية. ولم يجب غالبية أصحاب الأعمال بأنهم يواجهون صعوبات، وبالتالي لم يتم طرح أسئلة عليهم حول أسباب صعوبات التوظيف.

RAND RR489-3.2

كما أننا استفسرنا عن صعوبات التوظيف في إقليم كردستان العراق فيما يتعلق بمهن محددة (الشكل ٣-٣). وأشار ما يقرب من ٣٠ في المائة من أصحاب الأعمال إلى أنهم واجهوا صعوبات في التوظيف داخل إقليم كردستان العراق، ومن بينها كانت المهن الفنية أكثر أنواع المهن صعوبة فيما يتعلق بالتوظيف (٣٧ في المائة). ويسهم هذا بنسبة ١١ في المائة من عينتنا بالكامل (النسبة المئوية غير المشروطة)، ولهذا فإن أقل من ١٠ في المائة من جميع أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح أبلغوا عن وجود صعوبات في التوظيف في أي من المهن الأخرى المعروضة في الشكل. وبوجه عام، يشغل هذه المهن الفنيون الحاصلون على تدريب في مجالات مثل التشخيصات والصيانة والدعم المهني عموماً، فضلاً عن العاملين الإداريين. وبوجه عام، تتطلب المهن الفنية في الكثير من الدول الحصول على بعض التدريب المهني المتقدم أو المؤهل؛ عموماً، كانت توجد بعض الاختلافات المهمة إحصائياً في مختلف المهن، وهذا يرجع على الأرجح للحجم الصغير للعينة في هذه الحالة.

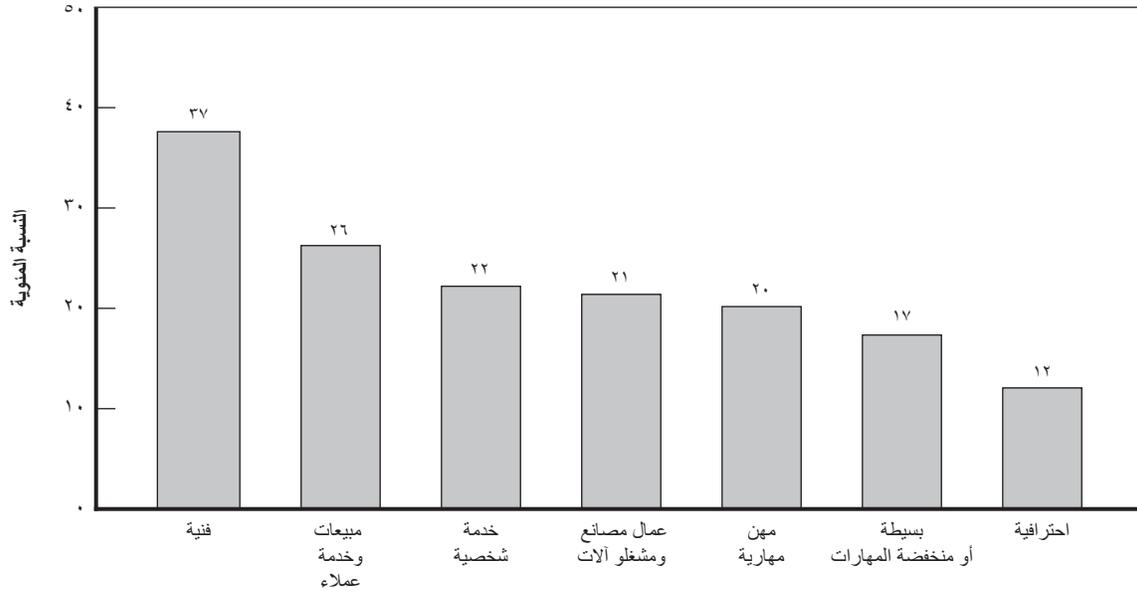
وبالمقارنة، في المملكة المتحدة، وجد مسح المهارات القومي لأصحاب الأعمال أن بين أصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى أنهم وجدوا صعوبة في شغل الوظائف الشاغرة من سوق العمل المحلي، تمثلت المهن الأكثر صعوبة في شغلها، والتي أشاروا إليها، في المهن المهارية (٤١ في المائة من الوظائف الشاغرة تم اعتبار أنه يصعب شغلها) تلتها المهن الحرفية (٢٦ في المائة)، وخدمات الرعاية (٢٥ في المائة)، إلى جانب مساعدي الحرفيين (٢٣ في المائة)، ومشغلي الآلات (٢٢ في المائة) والمديرين (٢١ في المائة).^٤

^٤ وفي مسح المهارات القومي لأصحاب الأعمال في المملكة المتحدة، "عادة ما يقتضي الأمر الحصول على مؤهل مهني عالي المستوى، غالباً ما يتضمن فترة أساسية من التدريب بدوام كامل أو دراسة إضافية" وذلك بالنسبة لمساعدى الحرفيين والمهن الفنية (IFF Research Ltd., 2007, p. 16).

^٥ تُجرى مفوضية المملكة المتحدة للتوظيف والمهارات (UKCES) مسح المهارات القومي لأصحاب الأعمال، وهو مسح تمثيلي عبر الهاتف خاص بأصحاب الأعمال على الصعيد الوطني. ويجمع المسح بيانات عن الوظائف الشاغرة الحالية ومتطلبات المهارات. وأشارت نسبة ٣ في المائة من بين جميع أصحاب الأعمال في مسح المهارات القومي لأصحاب الأعمال الذي تجرته مفوضية المملكة المتحدة للتوظيف والمهارات إلى صعوبة شغل الوظائف الشاغرة نتيجة لوجود أوجه قصور في المهارات. ومن بين كبار أصحاب الأعمال (لديهم ما يزيد عن ١٠٠ عامل)، تراوحت نسبة هذه الحصة بين ١١ و ١٣ في المائة (Vivian et al., 2011).

الشكل (٣-٣)

بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى وجود صعوبات، النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين أفادوا بوجود صعوبات واجهتهم في توظيف العمالة المحلية، حسب نوع المهنة، ٢٠١٢



المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢.

ملاحظات: السؤال: أي من الفئات المهنية التالية يصعب عليك توظيف عاملين محليين فيها؟ (العدد = ١٠٤).
تعد النسب المئوية الظاهرة مشروطة بإجابة أصحاب الأعمال بأنهم يواجهون صعوبات في توظيف عمالة محلية. لم يجب غالبية أصحاب الأعمال بأنهم واجهوا صعوبات في توظيف عمالة محلية، وبالتالي لم يُطرح عليهم السؤال المتعلق بنوع المهنة التي واجهوا صعوبات في توظيف عمالة بها.

RAND RR489-3.3

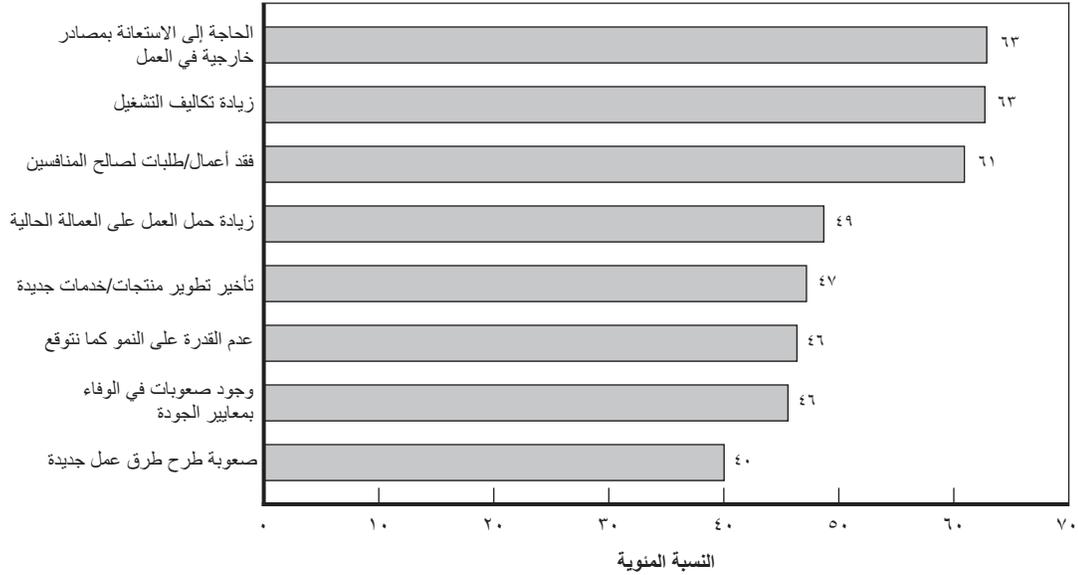
تأثير صعوبات التوظيف

من بين الشركات التي شملها المسح الخاص بنا والتي أشارت إلى وجود صعوبات في التوظيف محلياً (٣٠ في المائة)، تضمنت التأثيرات المذكورة الأكثر تكراراً على عملهم الاضطرار إلى الاستعانة بالعمالة الخارجية (٦٣ في المائة)، ومواجهة تكاليف التشغيل المتزايدة (٦٣ في المائة)، وخسارة العمل أمام المنافسين (٦١ في المائة) (الشكل ٣-٤). وتمثل هذه الأعداد أكثر من ٢٠ في المائة بقليل من جميع الشركات التي شملها المسح (النسبة المئوية غير المشروطة). وعموماً، فإنه كان من المرجح الإشارة إلى هذه التأثيرات الثلاثة مقارنة بالبقية، وذلك بالرغم من عدم وجود تأثير واحد بارز لصعوبات التوظيف مقارنة بالبقية. وبوجه عام ونظراً لحجم عينتنا الصغير، فإننا لم نرصد أي اختلافات مهمة إحصائياً حسب الحجم بين هذه التأثيرات.

وتعد فجوات المهارات وتأثيراتها مشكلة كبرى بالنسبة لأصحاب الأعمال في الشرق الأوسط. وقد وجدت دراسة أن حصة أكبر من الشركات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (٢٤ في المائة) أشارت إلى أن فجوات المهارات كانت عقبة رئيسية أو حادة جداً أمام عمليات التشغيل الحالية للشركات مقارنة بحصة الشركات في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (٢٠ في المائة)، وأوروبا ووسط آسيا (٢٠ في المائة)، وإفريقيا (١٨ في المائة)، وشرق آسيا والمحيط الهادئ (١٧ في المائة) وجنوب آسيا (١٥ في المائة) (Schwalje, 2011). وكشف مسح المؤسسات الخاص بالبنك الدولي حول أصحاب الأعمال في القطاع الخاص في محافظتي السليمانية وأربيل عن أن حوالي ٥١ في المائة من ٩٦ شركة أجرينا معها مقابلات في السليمانية وحوالي ٣٢ في المائة من ٦٣ شركة أجرينا معها مقابلات في أربيل قد أشارت إلى أن "القوى العاملة التي لم تحظ بتعليم كافٍ كانت بمثابة القيد الرئيسي أمام عملها" (البنك الدولي، ٢٠١١).

الشكل (٤-٣)

بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى وجود صعوبات، النسبة المئوية التي تُشير إلى مدى تأثير الصعوبات في توظيف العمالة المحلية على أعمالهم، ٢٠١٢



المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢.

ملاحظات: السؤال: بشكل عام، هل تؤثر صعوبات التوظيف المحلي على أعمالك بأي من الطرق التالية؟ (العدد = ١٢٦). تعد النسب المئوية الظاهرة مشروطة بإجابة أصحاب الأعمال بأنهم يواجهون صعوبات في توظيف عمالة محلية. لم يجب غالبية أصحاب الأعمال بأنهم واجهوا صعوبات في توظيف عمالة محلية، وبالتالي لم يُطرح عليهم السؤال المتعلق بتأثير الصعوبات على أعمالهم.

RAND RR489-3.4

وقد وجد مسح ٢٠٠٩-٢٠١٠ الذي أجرته الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) (خلال برنامجها تجارة "Tijara") بشكل أساسي على الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم في ١٥ محافظة في العراق أن ١٩ في المائة تقريباً من أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح ذكروا أن "نقص الفنيين المؤهلين" و"نقص العمال اليدويين" له تأثير حاد على عملهم، وأشار ١٨ في المائة من أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح إلى أن "المستوى المنخفض للمهارات والتعليم" و"التدريب المهني غير الكافي" كان له تأثير حاد. وذكر آخرون مشكلات تضمنت نقص الإدارة العليا المدربة (١٤ في المائة) ونقص الإدارة المتوسطة المدربة (١٣ في المائة). وبالرغم من تلك المشكلات، فإن الغالبية العظمى من الشركات (٩٣ في المائة) أشارت إلى أنها كانت قادرة على إيجاد العمالة غير الماهرة التي احتاجت إليها في حين أشار ٧٩ في المائة منها إلى قدرتها على إيجاد العمالة الماهرة التي احتاجت إليها (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية - العراق، ٢٠١٠) (USAID-Iraq, 2010a)). ويجب وضع هذه النتائج إلى جانب نتائجنا، والتي أشارت إلى أن حصة أصغر من أصحاب الأعمال (٧٠ في المائة) كانوا قادرين على إيجاد أفراد لأنواع معينة من المهن. وبوجه عام، فإن النتائج غير الدراسات تفترض أن معظم أصحاب الأعمال قد يكونون قادرين على إيجاد عاملين في إقليم كردستان العراق، إلا أن بعضهم على الأقل يظلون قلقين بشأن مدى كفاءة إعداد هؤلاء العاملين وتدريبهم.

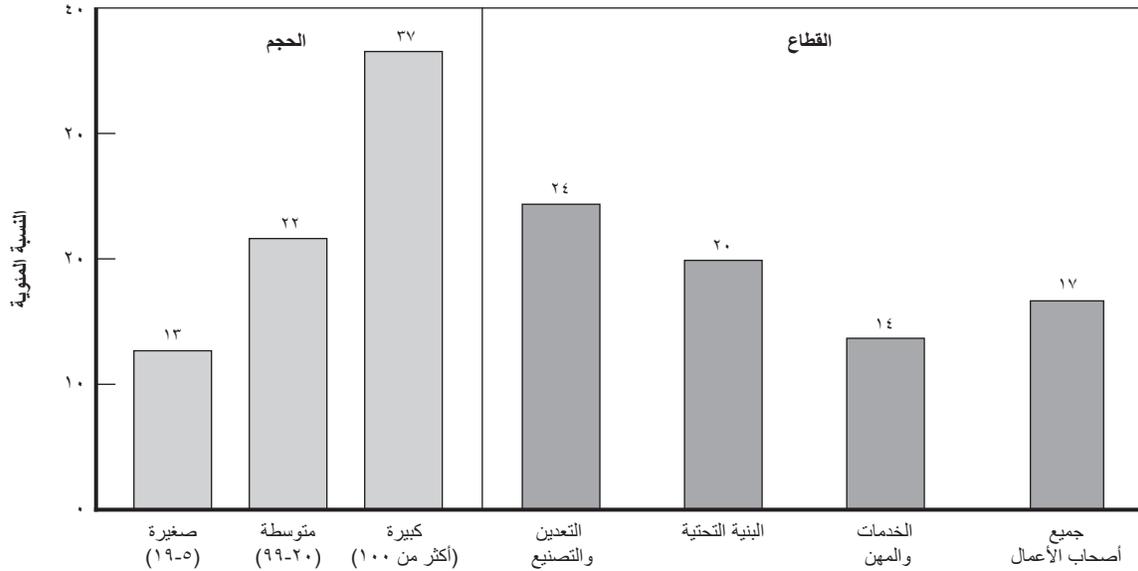
ممارسات أصحاب الأعمال في التوظيف

لفهم الطلب المحتمل على العمال، طرحنا على أصحاب الأعمال أسئلة بشأن القوى العاملة الحالية لديهم والوظائف المخطط لها. كما جمعنا معلومات عن حصة العاملين حسب الجنسية لاستشعار مدى اعتماد أصحاب الأعمال على العمالة من خارج إقليم كردستان العراق (العراقيون الذين ليسوا من إقليم كردستان العراق والمواطنون الأجانب) لتلبية طلبهم على القوى العاملة. وقد يكون الاعتماد على العمالة من خارج إقليم كردستان العراق مؤشراً إلى أن المهارات التي يطلبها أصحاب الأعمال بها عجز داخل إقليم كردستان العراق. وفي المتوسط، فإنه من بين الشركات الصغيرة (٥-١٩ عاملاً)، تمت الإشارة إلى أن حوالي ١٣ في المائة من العاملين لديها ليسوا من مواطني إقليم كردستان العراق. وقد امتلكت الشركات الكبيرة أكبر حصة للعمال الذين ليسوا من مواطني إقليم كردستان العراق بنسبة ٣٧ في المائة (الشكل ٥-٣). وقد تم التوصل إلى أن هذه الاختلافات تمثل اختلافاً مهماً من الناحية الإحصائية عند مستوى نسبة واحد في المائة، أي أنه يوجد احتمال واحد فقط نسبته واحد في المائة أن هذه الاختلافات بالفعل هي نفس الاختلافات الموجودة في المجموعة الإحصائية المستهدفة بالكامل. وأشار أصحاب الأعمال من قطاع التعدين والتصنيع وقطاع البنية التحتية إلى حصة أكبر ومهمة إحصائياً من المواطنين الأجانب مقارنة بأصحاب العمل في قطاع الخدمات والمهن. ويُشير متوسط أصحاب الأعمال إلى أن ١٧ في المائة من العاملين لديهم ليسوا من مواطني إقليم كردستان العراق.^٦

أشارت نسبة ملحوظة من أصحاب الأعمال إلى أنهم غالباً ما كانوا يبحثون عن عاملين من خارج إقليم كردستان العراق للعثور على مستوى كافٍ من المهارات والإعداد (الشكل ٣-٦). ومن بين أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح، أشار ٢٩ في المائة من الشركات الصغيرة الحجم إلى أنها تبحث عن عاملين من خارج إقليم كردستان العراق لشغل وظائف القوى العاملة لديها، في حين أن ٣٨ في المائة من الشركات متوسطة الحجم (٢٠-٩٩ عاملاً) و ٣٧ في المائة من الشركات كبيرة الحجم (أكثر من ١٠٠ عامل) تبحثان عن عاملين من خارج إقليم كردستان العراق. ولم تُشكل

الشكل (٥-٣)

النسبة المئوية للعاملين من خارج إقليم كردستان العراق، والموظفين حالياً، حسب حجم مؤسسة الأعمال والقطاع الاقتصادي، ٢٠١٢



المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢.

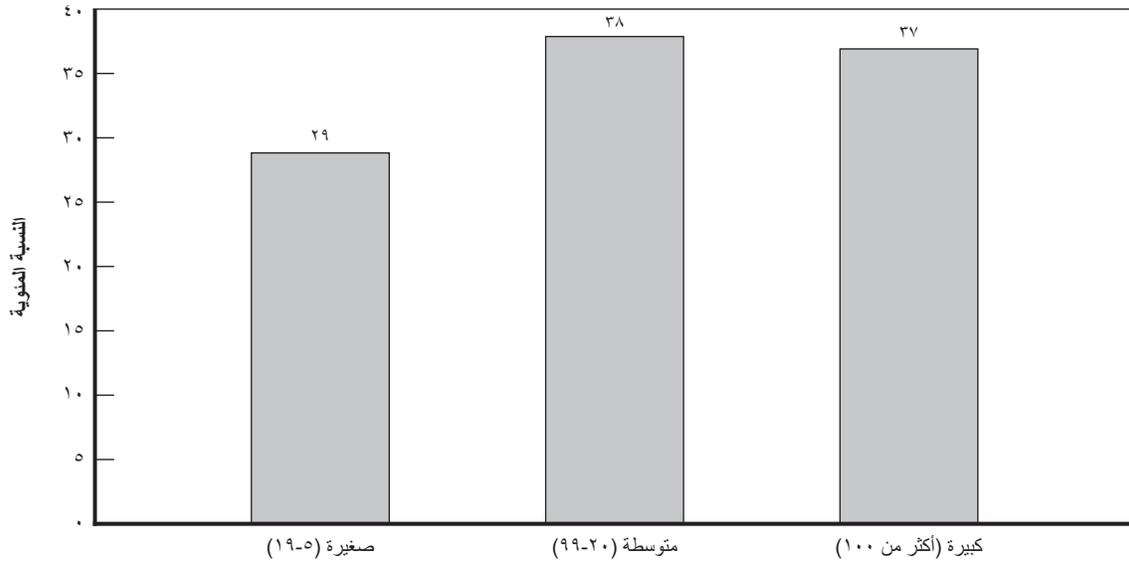
ملاحظة: السؤال: ما عدد العاملين من المواطنين الذين ينتمون لإقليم كردستان العراق؛ والمواطنين من أجزاء أخرى من العراق خارج إقليم كردستان العراق؛ والمواطنين من دول أخرى؟ (العدد = ٣٥٥).

RAND RR489-3.5

^٦ يمكن اعتبار هذا بالمبالغة. وباستخدام مقياس ذاتي الإبلاغ عن حجم أصحاب الأعمال في مسح القوى العاملة في إقليم كردستان، أشار حوالي ١٠ في المائة من الأفراد المحليين العاملين في شركات القطاع الخاص التي يعمل بها خمسة عاملين أو أكثر إلى أنهم قد ولدوا خارج إقليم كردستان العراق. وبالرغم أن مؤشر مسح القوى العاملة في كردستان غير قابل للمقارنة بشكل صارم، فإنه يعد نقطة مرجعية مفيدة.

الشكل (٦-٣)

النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى أنهم كثيراً نوعاً ما أو في أغلب الأحيان اضطروا للبحث عن عاملين من خارج إقليم كردستان العراق، حسب حجم مؤسسة الأعمال، ٢٠١٢



المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢.

ملاحظة: السؤال: بشكل عام، كم عدد المرات التي أدركت فيها أنك بحاجة إلى البحث عن مرشحين للوظائف من غير مواطني إقليم كردستان من أجل الحصول على المستوى المناسب من الإعداد والمهارات عند القيام بعملية توظيف؟ إقليم كردستان العراق؟ (العدد = ٣٦٠).

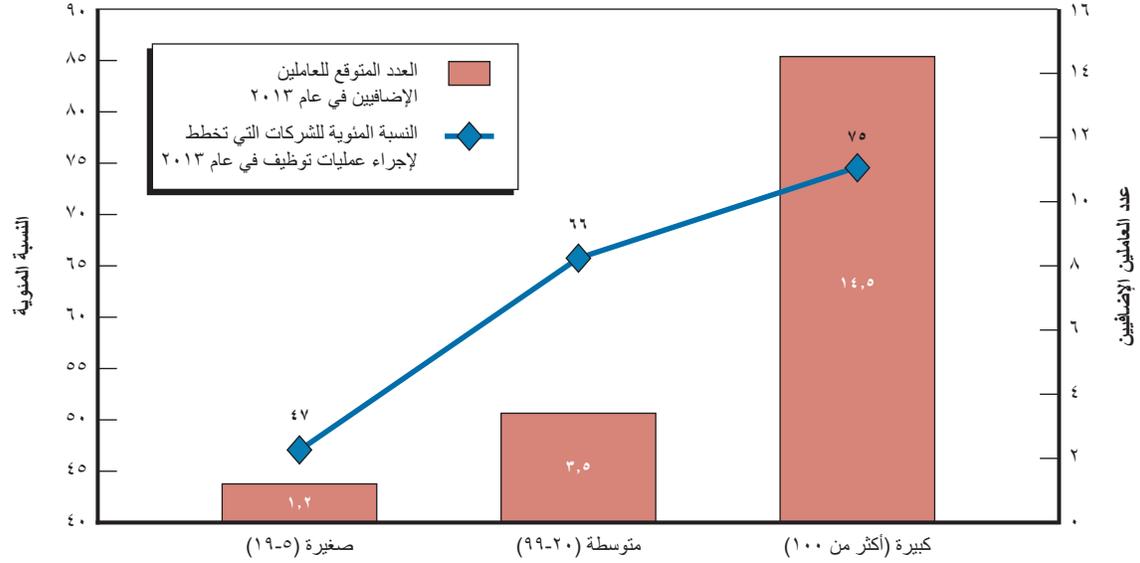
RAND RR489-3.6

هذه الأرقام اختلافاً مهماً عن بعضها البعض من الناحية الإحصائية. ومع ذلك، فإن تقديرات النقاط تفترض أن نسبة ملحوظة من المعينين المستقبليين يمكن استقدامهم أيضاً من خارج إقليم كردستان العراق لتلبية احتياجات أصحاب الأعمال. وعلى المدى الطويل، قد يرى أصحاب الأعمال أن التوظيف محلياً أقل تكلفة، وقد يمثل استيراد العمالة عالية المهارة خصيصاً إشارة مهمة للخريجين المستقبليين بشأن المهارات المطلوبة. إضافة إلى ذلك، فقد يوفر استيراد العمالة عالية المهارة فرصة لنقل المعرفة.

وقد سألنا أصحاب الأعمال عن الوظائف المستقبلية المخطط لها (الشكل ٧-٣). حيث أشارت أغلبية الشركات الكبيرة (٧٥ في المائة) إلى أنها خطت لتوسيع القوى العاملة لديها في العام القادم (كل شركة بمتوسط حوالي ١٤ إلى ١٥ عاملاً). ومع ذلك، فإن الشركات الكبيرة هي صاحبة أصغر حصة من إجمالي الشركات في إقليم كردستان العراق. وأشار ما يقبل عن نصف الشركات الصغيرة (٤٧ في المائة) وما يزيد عن نصف الشركات متوسطة الحجم (٦٦ في المائة) إلى أنها قد توسع القوى العاملة لديها: بمتوسط عامل واحد للشركات الصغيرة ومتوسط ثلاثة إلى أربعة عاملين للشركات متوسطة الحجم.

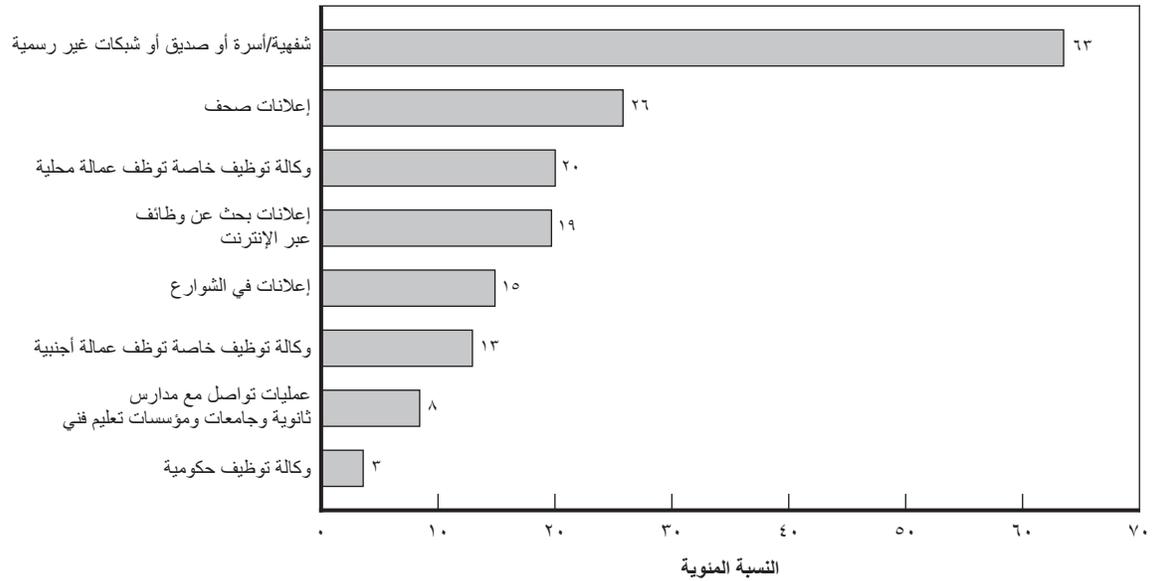
و غالباً ما يحدث تعيين العاملين في إقليم كردستان العراق بطريقة شفوية ومن خلال شبكات غير رسمية وذلك بدلاً من آليات التعيين الرسمية (الإعلانات، ووكالات التوظيف، والمواقع الإلكترونية، وخدمات الإدراج الأخرى) (الشكل ٨-٣). ويعكس هذا المستوى الحالي لتنمية الاقتصاد. وهناك الكثير من الشركات التي تمتلك أسرة وتديرها، حيث تحتفظ الأسرة بالسيطرة على الشركة وأحياناً يكون من المتوقع أن ينضم أعضاء الأسرة الأصغر سناً إلى الشركة. وأشار غالبية أصحاب الأعمال الذين أجرينا معهم مقابلات إلى أنهم استخدموا الشبكات غير الرسمية للعثور على العاملين لديهم. وأكدت نتائجنا الكمية أيضاً مركزية الشبكات الاجتماعية: ذكر ٦٣ في المائة من الشركات أنهم استخدموا "الطريقة الشفهية/الأسرة أو شبكة غير رسمية" كوسيلة للتعيين في العاملين الماضيين للعثور على عاملين جدد. ومن ناحية أخرى، فإن الشركات الكبيرة (٧٠ في المائة) تكون مهمة للغاية من الناحية الإحصائية (عند مستوى واحد في المائة) فيما يتعلق بالإشارة إلى استخدام وكالات التوظيف الخاصة لتعيين العمالة المحلية مقارنة بالشركات الصغيرة (١٤ في المائة) ومتوسطة الحجم (٢٠ في المائة). وأشارت الشركات الكبيرة أيضاً إلى استخدام الوكالات بشكل أكبر لتعيين العمالة الأجنبية، وكانت إشارة كل من الشركات الكبيرة ومتوسطة الحجم إلى استخدام إعلانات

الشكل (٧-٣) النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى أنهم خططوا لتوسيع القوى العاملة لديهم في العام القادم والعدد الصافي للمعينين، حسب حجم مؤسسة الأعمال، ٢٠١٢



المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢. ملاحظة: السؤال: اكتب عدد العاملين الذين تتوقع أن يُضافوا إلى القوى العاملة لديك خلال العام القادم. (العدد = ٣٦٠). RAND RR489-3.7

الشكل (٨-٣) النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى الطريقة التي استخدموها لتوظيف عاملين جدد، ٢٠١٢



المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢. ملاحظة: السؤال: ما طرق التوظيف التي استخدمتها في السنتين الماضيتين؟ (العدد = ٣٦٠). RAND RR489-3.8

الصحف أمراً مرجحاً بشكل كبير للغاية. وتفترض مقابلاتنا مع شركات أكبر ومستثمرة دولياً استخدام آليات أكثر رسمية لتوظيف العمالة.

طلب أصحاب الأعمال الخاص بالمهارات

سنعرض في هذا القسم النتائج المستقاة من بياناتنا النوعية والكمية للتركيز بوضوح على موضوع المهارات. وسنتناول ماهية المهارات التي يُنظر إليها على أنها مهمة بالنسبة للعاملين فضلاً عن الوظائف الجديدة التي يمكن امتلاكها، وماهية المهارات المحددة التي تعتبر ناقصة بين القوى العاملة المحلية، بما في ذلك حديثو التخرج من المؤسسات التعليمية في إقليم كردستان العراق.

تصنيفات مجموعة المهارات

شملت مجموعة بياناتنا النوعية والكمية الكثير من الأسئلة بشأن المهارات اللازمة للمتقدمين للوظائف، كذلك التصورات والمفاهيم السائدة بين أصحاب الأعمال بشأن توفر المهارات بين خريجي المدارس الثانوية العامة والمهنية والمعاهد الفنية والجامعات في إقليم كردستان العراق. واعتماداً على المؤلفات المنشورة في هذا الخصوص، فقد استفسرنا في مسحنا عن ٢٠ نوعاً من المهارات الملائمة في ست فئات رئيسية واردة أدناه.

- سلوكيات العمل وأخلاقياته والدافع
- الاتصال والتفاعل الشخصي (يعرفان أيضاً بالمهارات الشخصية)
- القراءة والكتابة والمهارات الحسابية والمعرفة بأساسيات الكمبيوتر
- اللغة الأجنبية (مع التركيز على اللغتين الإنجليزية والعربية)
- المعرفة والخبرات الخاصة بوظائف معينة
- الإدارة والتنظيم.

يمكن اعتبار بعض هذه الفئات، مثل أخلاقيات العمل، سمات شخصية. ومع ذلك، فإنه يمكن تعلم هذه السمات، ولذا يمكن اعتبارها مهارات. قد يحدث التعليم في مكان رسمي، مثل المدرسة، أو بصورة غير رسمية ويتوجيه ذاتي، على سبيل المثال عندما يعتقد العامل أن إظهار أخلاقيات عمل جيدة سيؤدي إلى الحصول على مرتبة أعلى أو تحقيق تقدم مهني.

وقد طلبنا من أصحاب الأعمال في مسحنا اختيار المهارات الثلاث الأكثر أهمية التي يبحثون عنها في المرشحين للوظائف. وقد سألنا في البداية عن الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية ثم الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة فيما بعد الثانوية (الجدول ٣-١). ويوضح الجدول النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين صنفوا هذه المهارة بين المهارات الثلاث الرئيسية. وقد صنفنا كل مهارة مقارنة بالمهارات الأخرى بناءً على النسبة المئوية لأصحاب الأعمال الذين اختاروا هذه المهارة ضمن المهارات الثلاث الرئيسية. فعلى سبيل المثال، بالنسبة للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية، اختار ٤٢ في المائة من أصحاب الأعمال مهارة التعامل مع العملاء، تلتها مهارة الاستعداد والرغبة في العمل الجاد (٣٢ في المائة)، والاتصالات الكتابية (٣٢ في المائة)، والاتصالات الشفهية (٢٩ في المائة) ضمن المهارات الثلاث الرئيسية الخاصة بهم.^٧ أما بالنسبة للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة فيما بعد الثانوية، اشتملت المهارات الرئيسية المصنفة بذلك حسب النسبة المئوية لاختيار أصحاب الأعمال لها ضمن المهارات الثلاث الرئيسية على الخبرة الفنية العملية (٢٤ في المائة) والمهارات الحسابية واللغة الإنجليزية والتعامل مع العملاء (كلها بنسبة ٢١ في المائة). وقد أجرينا اختباراً يتعلق بالاختلافات المهمة إحصائياً بين المجموعتين ووجدنا أن أصحاب الأعمال يرجحون بشكل أكبر وأكثر أهمية من الناحية الإحصائية التركيز على مهارات الاتصال والتعامل مع العملاء والاستعداد والرغبة في العمل الجاد مقارنة بغيرها من المهارات الأخرى الخاصة بخريجي المستوى الثانوي والمهارات الحسابية والقراءة والكتابة واللغة الإنجليزية والمهارات الفنية المتخصصة لخريجي ما بعد الثانوية. وفي بقية هذا القسم ولتسهيل المناقشة، قمنا بمراجعة نتائج المسح والمقابلات مع أصحاب الأعمال حسب كل مجموعة مهارية تمت الإشارة إليها أعلاه.

^٧ تشير مهارة التعامل مع العملاء إلى التعامل باحترافية مع العملاء، ومعالجة استفساراتهم ونقاط قلقهم، وحل مشكلاتهم وقد تتضمن التفاعل وجهًا لوجه أو عبر الهاتف أو كتابياً.

الجدول (١-٣)
المهارات الثلاث الرئيسية الأكثر أهمية، حسب مستوى الدراسة المطلوب للتوظيفة

المهارة	ثانوي		ما بعد الثانوي	
	النسبة المئوية	التصنيف	النسبة المئوية	التصنيف
سلوكيات العمل وأخلاقياته والدافع				
الاستعداد للعمل الجاد	٣٢	٢	١٩	٧
الاستعداد للتعلم	١٣	٩	١١	١٤
السلوك الإيجابي	١٥	٧	١٨	٨
الاتصال والتفاعل الشخصي				
الاتصالات الشفهية	٢٩	٤	٢٠	٥
الاتصالات الكتابية	٣٢	٣	١٩	٦
التعامل مع العملاء	٤٢	١	٢١	٤
العمل الجماعي	١٥	٨	١٠	١٥
حل المشكلات	٨	١٦	٦	١٩
القراءة والكتابة والمعرفة بأساسيات الكمبيوتر				
تكنولوجيا المعلومات العامة	١٧	٦	١٦	١٢
تكنولوجيا المعلومات المتخصصة	٨	١٧	١٠	١٦
المهارات الحاسوبية	٨	١٥	٢١	٣
القراءة	٧	١٨	١٧	١١
الكتابة	٨	١٤	١٧	١٠
اللغة				
اللغة الإنجليزية	٩	١٣	٢١	٢
اللغة العربية	١١	١١	٩	١٨
المعرفة والخبرات الخاصة بوظائف معينة				
المعرفة الفنية المتخصصة	٦	١٩	١٨	٩
الخبرة الفنية العملية	١٨	٥	٢٤	١
الإدارة والتنظيم				
الإدارة	١١	١٠	١٥	١٣
الإدارة المكتبية	١١	١٢	١٠	١٧

المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢.

ملاحظات: يعرض الجدول النسبة المئوية لعدد مرات اختيار كل مجموعة مهارات كأكثر ثلاث مجموعات مهارة مهمة يجب أن يمتلكها المتقدمون للتوظيفة. صنف المؤلفون المهارة بناءً على النسبة المئوية للعاملين الذين يشيرون إلى أنها موجودة ضمن المهارات الثلاث الرئيسية (العدد = ٣٦٠).

أ تشير إلى أن الاختلاف بين نسبة أصحاب الأعمال الذين يصنفون هذه المهارة ضمن المهارات الثلاث الرئيسية للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة ما بعد الثانوي هو اختلاف مهم إحصائيًا بنسبة واحد في المائة عن نسبة أصحاب الأعمال الذين يصنفون هذه المهارة ضمن المهارات الثلاث الرئيسية للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة ثانوية أو مهنية.

سلوك العامل والمهارات التحفيزية

أكد أصحاب الأعمال الذين أجرينا عليهم المسح على الاستعداد للعمل الجاد والسلوك الإيجابي لكل من الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية والوظائف التي تشترط الحصول على شهادة ما بعد الثانوية (الجدول ٣-١). وفي هذا المسح، طلبنا أيضاً من أصحاب الأعمال تصنيف سلوك العاملين وأخلاقيات العمل. وبالرغم أن الغالبية عبروا عن موافقتهم العامة على عبارات تشير إلى أنهم راضون عن السلوكيات تجاه العمل وأخلاقيات العمل لدى العاملين لديهم من إقليم كردستان العراق، فقد عبرت نسب كبيرة من أصحاب الأعمال عن عدم رضاها عن السلوكيات تجاه العمل (١٨ في المائة) وأخلاقيات العمل (٣١ في المائة). وفي مناقشاتنا مع أصحاب الأعمال، استمعنا لشكاوى تتعلق بأن القوى العاملة المحلية في إقليم كردستان العراق أظهرت سلوكاً ضعيفاً تجاه العمل. وافترض أصحاب الأعمال الخاصة أنهم يوظفون العمالة المغتربة لأن هؤلاء العمال يكونون أكثر استعداداً للعمل لساعات أطول وبندل جهد أكبر. وقد ذكر هذا الرأي كل من أصحاب الأعمال الخاصة وكذلك المسؤولين الحكوميون في مناقشاتنا النوعية.

مهارات التواصل والتفاعل الشخصية

يُشار أيضاً إلى هذه الأنواع من المهارات بالمهارات الشخصية (المرنة) لأنها تشترط التواصل مع العملاء والعمل مع الزملاء أو العمل في فرق وحل المشكلات (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٨، ٢٠١٠ب؛ والبنك الدولي، ٢٠١٠؛ أكسمان، ٢٠٠٤ International Labour Organization, 2008, 2010b; World Bank, 2010; Axmann, 2004). وتشير المهارات المعرفية إلى المعرفة الأساسية أو المعرفة الفنية الجوهرية المطلوبة للوظيفة. وفي مسح أصحاب الأعمال الخاص بنا، كانت المهارات الشخصية ذات أهمية خاصة بالنسبة للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية. وتظهر أهمية هذه المهارات مدعومة أيضاً في المؤلفات المنشورة في هذا الخصوص، حيث وجدنا تأكيداً متزايداً من جانب أصحاب الأعمال على هذه الأنواع من المهارات. فعلى سبيل المثال، تعتبر مهارات "القدرة على التفكير في الأمور الوظيفية، والتخطيط بإحكام، وتوقع الصعوبات، وتطبيق الحلول التي تعالج المشكلات حقاً" من المهارات المرغوبة لدى أصحاب الأعمال (Axmann, 2004, p. 3; ILO, 2010a).

معرفة القراءة والكتابة

قمنا بتصنيف القراءة والكتابة والمهارات الحسابية ومهارات استخدام الكمبيوتر في فئة رئيسية أطلقنا عليها اسم معرفة القراءة والكتابة. وقد شملت هذه الفئة مهارات الاستيعاب الأساسي للقراءة والمهارات الكتابية المفيدة لكتابة التقارير والوثائق الأطول، كذلك بعض المهارات الرياضية الأساسية ومهارات استخدام الكمبيوتر التي أصبحت مرتبطة بالمهارات بشكل متزايد. وبوجه عام، فإن أنواع المهارات هذه تطورت لتصبح ذات أهمية ملحوظة إحصائياً وذات قيمة بين المتقدمين للوظائف الحرفية وهي وظائف تشترط الحصول على شهادة معهد فني أو شهادة جامعية بدلاً من التعليم الثانوي أو المهني (الجدول ٣-١). إضافة إلى ذلك، فإنه من بين أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح الخاص بنا، عبر حوالي ٣٦ في المائة منهم عن عدم رضاهم عن المهارات الكتابية واللغوية لدى العاملين لديهم، وهي نسبة كبيرة من أصحاب الأعمال ممن يعبرون عن قلقهم بشأن المهارات الأساسية المطلوبة للوظيفة.

مهارات اللغات الأجنبية

كانت مهارات اللغات الأجنبية، خاصة مهارات اللغة الإنجليزية الأكثر هيمنة إلى جانب مهارات اللغة العربية أيضاً وأحياناً مهارات اللغة التركية، هي الأكثر ذكراً في كل من نتائجنا النوعية والكمية لكونها مهمة وذات قيمة لدى أصحاب الأعمال في القطاع الخاص. ومن بين الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية أو شهادة مهنية، بلغت نسبة أصحاب الأعمال الذين وضعوا مهارات اللغة العربية ضمن المهارات الثلاث الرئيسية ١١ في المائة، في حين صنف ٩ في المائة مهارات اللغة الإنجليزية ضمن المهارات الثلاث الرئيسية. ومن بين تلك الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة معهد فني أو شهادة جامعية، صنفت اللغة الإنجليزية ضمن المهارات الثلاث الرئيسية بنسبة ٢١ في المائة في حين بلغت نسبة اللغة العربية ٩ في المائة. ويتسق التأكيد على اللغة الإنجليزية للوظائف المهارية العليا بوجه عام مع نتائجنا النوعية، التي تم تجميعها بشكل رئيسي من الشركات الكبيرة ومتعددة الجنسيات. هذا، وتشير مقابلاتنا النوعية مع أصحاب الأعمال إلى أهمية إجادة اللغة الإنجليزية، خاصة للوظائف المهنية المهارية.^٨

وأشار أصحاب الأعمال إلى أن معرفة اللغة الإنجليزية منحت المتقدمين للوظائف دفعة في المقابلات الخاصة بالوظيفة وأن أية وظيفة تقريباً قد تكون متاحة أمام المتحدث باللغة الإنجليزية لأن الشركات قد تدرب هذا الشخص بعد ذلك، وتتوقع أن يتعلم المهارات الخاصة بالوظيفة بشكل أكثر سهولة من تعلم اللغة الإنجليزية. وإضافة إلى ذلك، فقد أشار أصحاب الأعمال إلى أن الجمع بين مهارات اللغة الإنجليزية ومهارات تكنولوجيا المعلومات أمر ينظر إليه بأنه ذو قيمة مرتفعة. وقد أخبرنا بعض أصحاب الأعمال الخاصة الأكبر أن إجادة اللغة الإنجليزية بشكل جيد كانت إلزامية بالنسبة لهم للتوظيف، وقال أحد المشاركين من شركة استثمار دولية أن اللغة الرسمية لشركته كانت اللغة الإنجليزية. ومع ذلك، فحتى أولئك الذين أجرينا مقابلات معهم ممن يوظفون عاملين حصلوا على تدريب فني ومهني يبحثون بشكل دائم عن مهارات اللغة الإنجليزية أو اللغة العربية، مشيرين إلى أن العديد من الآلات تكون تعليماتها إما باللغة الإنجليزية أو العربية، ونادراً ما تكون باللغة الكردية.

وبالمثل، فقد قررت حكومة إقليم كردستان التركيز على تطوير قطاع السياحة لديها، لذا تعد إجادة اللغات الأجنبية أمراً ضرورياً. ولهذا، فإنه في أي مستوى وعبر مجموعة متنوعة من الصناعات، يتضح أن مهارات اللغات الأجنبية تعد مورداً عالي القيمة للتوظيف في القطاع الخاص. وتمثل اللغة أيضاً إشكالية عند دراسة الارتقاء بالتدريب المقدم من صاحب العمل، لأن التدريب الفني خارج إقليم كردستان العراق غالباً ما يُقدم باللغة الإنجليزية.

المعرفة والمهارات المكتسبة الخاصة بوظائف معينة

ركز أصحاب الأعمال على كل من المعرفة الفنية المتخصصة والخبرة العملية للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة فيما بعد الثانوية والخبرة العملية للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية. وظهرت فكرة عامة في الكثير من محادثاتنا ومقابلاتنا مع أصحاب الأعمال تتعلق بندرة مهارات محددة على المستوى المهني بين القوى العاملة المحلية. حتى في حالة حصول خريجي الجامعات على شهادة مرتبطة بالمجال ذي الصلة، فإن بعض أصحاب الأعمال قد أشاروا إلى أن محتوى الشهادة ليس بالغ الدقة أو مواكباً للتطورات كما يستلزم الأمر. ويؤدي هذا بأصحاب الأعمال الخاصة الذين يحتاجون إلى مهارات مهنية متخصصة إلى استقدام عاملين من خارج إقليم كردستان العراق، إما كمستشارين أو أحياناً كموظفين مستديمين. ولا يجعل هذا إقليم كردستان العراق مختلفاً للغاية عن الكثير من اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وقد أشار ممثلو القطاع الخاص إلى أنه في بعض دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (بشكل أساسي في الخليج العربي)، حيث يعد إيجاد وظيفة أمراً صعباً، يكون هناك اتجاه نحو منح المغتربين نسبة كبيرة من هذه الوظائف، خاصة تلك التي تحتاج إلى مهارات مرتفعة. ويشير ممثلو القطاع الخاص إلى أن المغتربين يميلون إلى امتلاك المهارات والدافع المطلوبين لشغل تلك الوظائف (الشركة السعودية للصناعات الأساسية [SABIC]، بوز أند كامباني (Booz & Company)، والمندى الاقتصادي العالمي، ٢٠١٢).

^٨ نلاحظ أن ذلك قد يرجع إلى إجراء الكثير من محادثاتنا، وليس كلها، باللغة الإنجليزية بصحبا ترجمة إلى اللغة الكردية أو اللغة التركية. كما أجرينا بعض محادثاتنا باللغة العربية بصحبا ترجمة إلى اللغة الكردية أو اللغة الإنجليزية. ولم يتم إجراء أي من محادثاتنا باللغة الكردية أو اللغة التركية فقط، وبالرغم من ذلك فقد أجريت نسبة صغيرة جداً من محادثاتنا باللغة العربية فقط.

وكشفت الكثير من مقابلاتنا مع رجال أعمال عن رأي سائد يقول إن المهارات الفنية والمهنية، التي يتم تدريسها في المدارس الثانوية المهنية أو المعاهد الفنية فيما بعد الثانوية، كانت ناقصة بين القوى العاملة المحلية. وأشار أصحاب الأعمال إلى الحاجة لسباكين ونجارين ومهارات مهنية أخرى، حتى إنهم في بعض الحالات اضطروا لاستقدام عمال من خارج إقليم كردستان العراق لشغل هذه الوظائف. وقد وصف أصحاب الأعمال وجود انحياز ثقافي محلي لوحظ فيه التحاق عدد قليل من الأشخاص بحرف مهنية كمسار للحصول على وظيفة ونمط حياة مرضيين، حتى عند عدم شغل هذه الوظائف المهنية من جانب عمال محليين. وأكد أصحاب الأعمال على أهمية الخبرة العملية لكل الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية وما بعد الثانوية، وهو ما يشير إلى الحاجة إلى دمج التدريب العملي كجزء من المناهج الدراسية في كلا المستويين.

مهارات الإدارة والتنظيم

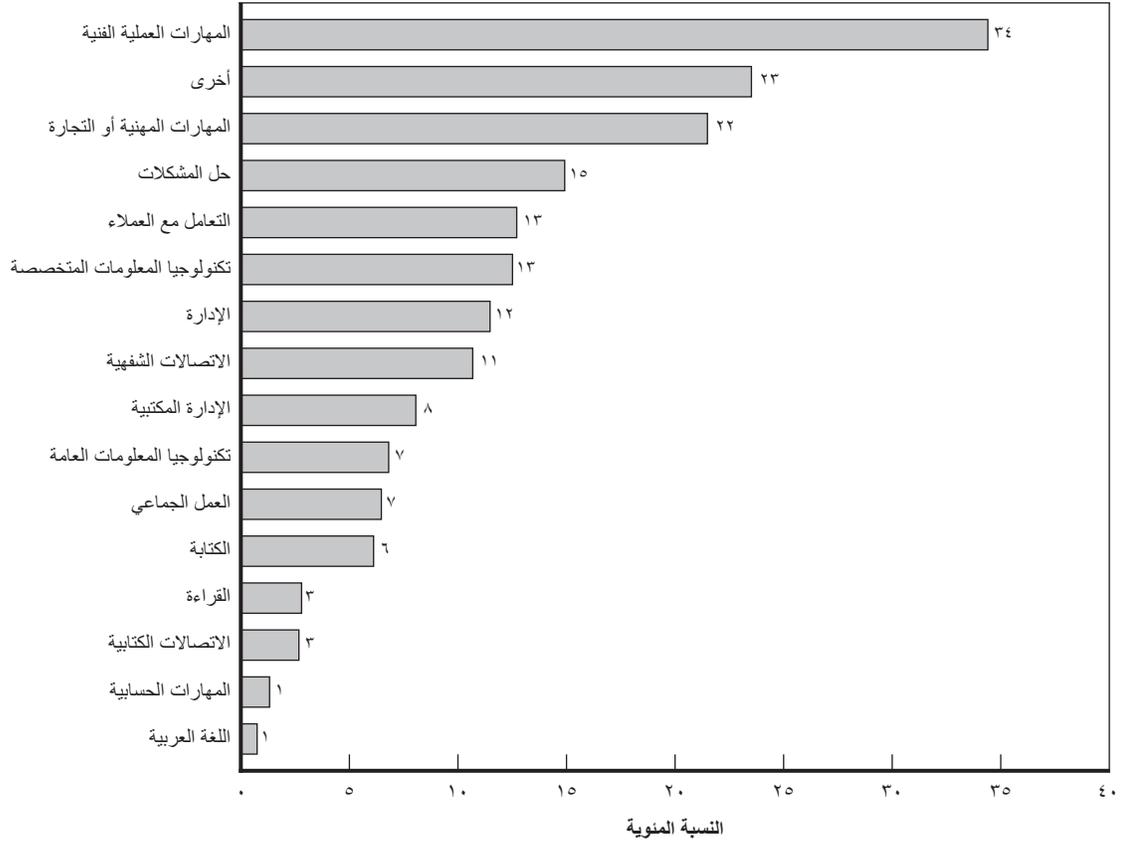
تتضمن المهارات الإدارية بشكل أعم القدرة على تنظيم القوى العاملة والشركة، فضلاً عن القدرة على تحديد المهام وترتيبها حسب الأولوية وتفويض الآخرين بإنجازها بطريقة صحيحة، وأيضاً ضمان إدارة المؤسسة بسلاسة. وتعد المهارات الإدارية مجموعة مترابطة من المهارات مع مزيد من التركيز على تنظيم العمل وحفظ السجلات والخدمات اللوجيستية والمهام الإدارية الأخرى. وقد تمثلت الفكرة المشتركة التي ظهرت في الكثير من المناقشات والمقابلات النوعية في نقص "أساليب الإدارة الحديثة" - معرفة كيفية تنظيم الشركة وهيكلتها، وترتيب خطوط التحكم، والاتصال بين الأقسام المختلفة داخل الشركة، وتفويض المهام. وتوضح نتائج المسح الكمي الذي أجريناه أنه يُنظر إلى مهارات الإدارة بوجه عام بوصفها مهارات مهمة، خاصة فيما يتعلق بالوظائف التي تشترط الحصول على شهادة من معهد فني أو شهادة جامعية. وصنّف نحو ١٥ في المائة من أصحاب الأعمال مهارات الإدارة بوصفها إحدى المهارات الثلاث الرئيسية الأكثر أهمية بالنسبة للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة من معهد فني أو شهادة جامعية (الجدول ٣-١).

فن البيع والمهارات التجارية

لا يسأل المسح الكمي الخاص بنا بشكل خاص عن مهارات "فن البيع" - القدرة على جذب العميل والتنمية الناجحة للنشاط التجاري في صورة مبيعات جديدة أو متزايدة. ومع ذلك، ظهرت هذه الفكرة في محادثتنا ومقابلاتنا النوعية كما كانت مهمة في قطاعات متنوعة، تشمل تكنولوجيا المعلومات ومجال الخدمات. وقد لاحظ أصحاب الأعمال أن العاملين لديهم لم يعرفوا كيفية القيام بمهام المبيعات، وأحياناً افتقروا إلى الدافع لإيجاد عملاء جدد. ويبدو أيضاً أن مهارات إرضاء العملاء الأساسية مرتبطة بشكل مركزي بهدف تنمية اقتصاد القطاع الخاص باعتبار أن حصة كبيرة (أكثر من ٦٠ في المائة) من مؤسسات الأعمال في إقليم كردستان العراق في عام ٢٠٠٩ كانت في قطاع الأعمال، والذي يمثل فيه فن البيع والمهارات التجارية الأساسية على الأرجح أهمية كبرى. وتتضمن هذه القطاعات تجارة البيع بالجملة والبيع بالتجزئة ومبيعات السيارات والتصليح والفنادق والمطاعم والسياحة. ويُرجح أن تكون هذه المهارات مرتبطة بشكل وثيق بكل من المهارات السلوكية والتحفيزية المذكورة أعلاه، وكذلك بمهارات الاتصال الأساسية والتفاعل الشخصي. ومع ذلك، تشمل مهارات فن البيع العنصر الإضافي الخاص بالحاجة لجذب العملاء، ومن ثم إقناعهم بإتمام عملية شراء ما.

الشكل (٩-٣)

نوع التدريب المُقدم في الشركات التي أشارت إلى وجود شكل من أشكال التدريب، ٢٠١٢



المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢.

ملاحظات: السؤال: ما أنواع التدريبات الرسمية التي تُقدم إلى الموظفين؟ (العدد = ٧٣). تعد النسبة المئوية الظاهرة مشروطة بإجابة أصحاب الأعمال بأنهم قدموا التدريب. ولم يجب غالبية أصحاب الأعمال بأنهم قدموا تدريباً، وبالتالي لم يُطرح عليهم السؤال حول أنواع التدريبات التي يقدمونها. وفي بعض الحالات، لم تكن هناك سوى مجموعة فرعية من أصحاب الأعمال لدينا ممن أجابوا على السؤال، ولم تكن هناك سوى طبقة واحدة أو أكثر من طبقات الحجم والموقع والقطاع المتضمنة احتوت فقط على وحدة نموذج إحصائي ولم يتم حساب التباين. وفي تلك الحالات، تم حساب التباين عن طريق أخذ متوسط التباين عبر الطبقات التي تتمتع بوحدات نموذج إحصائي متعددة.

RAND RR489-3.9

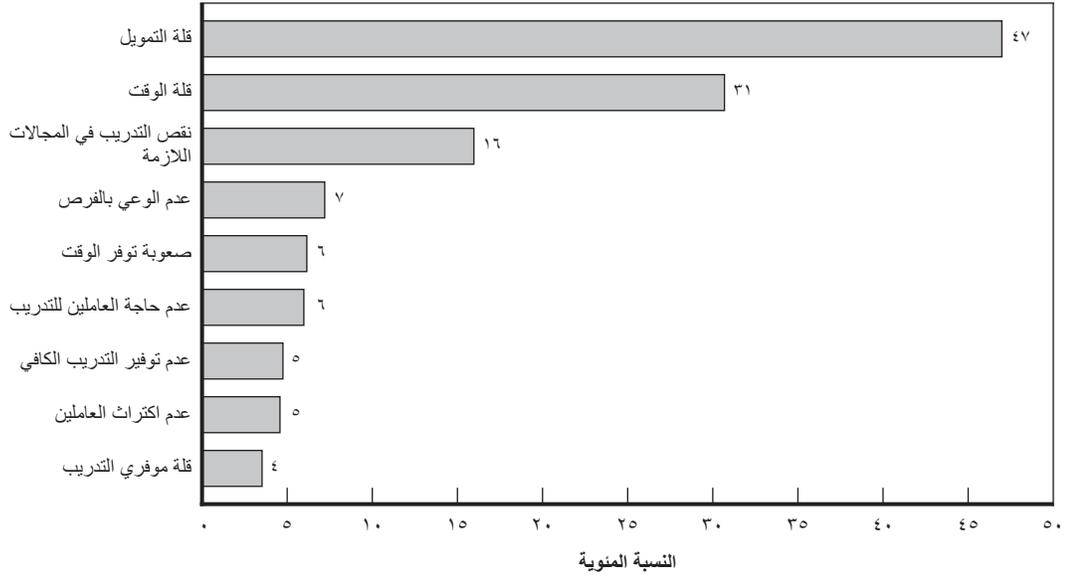
التدريب المقدم من أصحاب الأعمال والعوائق

أردنا فهم أنواع التدريب المقدمة من أصحاب الأعمال لمواجهة الفجوات الموجودة في المهارات أو لترقية معرفة العمال ومهاراتهم (الشكل ٩-٣). وأشار حوالي ٢٠ في المائة من أصحاب الأعمال إلى أنهم يقدمون تدريباً للعاملين^٩. ومن بين أصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى تقديم تدريب، كان التدريب المذكور الأكثر تكراراً يتعلق بالمهارات العملية أو الفنية أو الخاصة بمكان العمل، فضلاً عن التدريبات المهنية أو التجارية، إلى جانب أنواع أخرى من التدريب الذي يحدده صاحب العمل. وأشارت حصة أصغر من أصحاب الأعمال إلى تقديمهم تدريباً في اللغات أو مهارات القراءة والكتابة. وعلى مدى العينة الكلية لأصحاب الأعمال الذين شملهم المسح، يقدم أقل من ١٠ في المائة (النسبة المئوية غير المشروطة) تدريباً في أي من المجالات الموضحة في الشكل.

^٩ من خلال المقارنة، في عام ٢٠٠٩، وجد مسح شمل ٥٥ دولة أن ٣٦ في المائة من الشركات قد أشارت إلى تقديم تدريب. وتراوحت نسبة هذه الشركات بين ٥ في المائة من الشركات في إندونيسيا و ٨٠ في المائة من الشركات في جزر ساموا (البنك الدولي، غير مؤرخ).

الشكل (١٠-٣)

بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى وجود عوائق أمام التدريب، النسبة المئوية التي تُشير إلى عوائق محددة أمام تقديم التدريب، ٢٠١٢



المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢.

ملاحظات: السؤال: ما العقبات التي تمنع مؤسستك من توفير مزيد من التدريب للموظفين بهذا الموقع؟ (العدد = ٦٨). تعد النسب المئوية الظاهرة مشروطة بإجابة أصحاب الأعمال بأنهم واجهوا عقبات في توفير التدريب. ولم يُجب غالبية أصحاب الأعمال بأنهم واجهوا عقبات وبالتالي لم يتم طرح أسئلة عليهم حول أنواع العقبات التي يواجهونها. وفي بعض الحالات، لم تكن هناك سوى مجموعة فرعية من أصحاب الأعمال لدينا ممن أجابوا على السؤال، ولم تكن هناك سوى طبقة واحدة أو أكثر من طبقات الحجم والموقع والقطاع المتضمنة احتوت فقط على وحدة نموذج إحصائي ولم يتم حساب التباين. وفي تلك الحالات، تم حساب التباين عن طريق أخذ متوسط التباين عبر الطبقات التي تتمتع بوحدات نموذج إحصائي متعددة.

RAND RR489-3.10

وتفترض الحصة المنخفضة نسبياً لأصحاب الأعمال الذين يقدمون تدريباً أنهم ربما كانوا يواجهون عقبات أمام تقديم التدريب. ولا يدعم هذا نتائج مستقاة من المسح الذي أجريناه، حيث إن ٢٤ في المائة فقط من أصحاب الأعمال هم الذين أشاروا إلى أنهم واجهوا عقبات. وفي الواقع، أشار ٦٦ في المائة تقريباً من أصحاب الأعمال إلى أنهم لم يقدموا تدريباً ولم يواجهوا عقبات أمام تقديم التدريب. ويفترض ذلك أن أصحاب الأعمال ربما يختارون ببساطة عدم تقديم التدريب. ومن بين أولئك الذين أشاروا إلى وجود عوائق في هذا الخصوص، تمثلت العوائق المذكورة الأكثر تكراراً في نقص الأموال (٤٧ في المائة) (الشكل ١٠-٣). وبالرغم أن هذا العائق كان الأكثر تكراراً بين أصحاب الأعمال الذين أشاروا إلى وجود عوائق، فإن نسبته لا تزال أقل من ١٠ في المائة (النسبة المئوية غير المشروطة) بين كل أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح. ومن بين العوائق المذكورة الأقل تكراراً ولكن لا تزال تشير إليها نسبة كبيرة من أصحاب الأعمال (٣١ في المائة) صعوبة توفير وقت للعاملين للحصول على التدريب وعدم توفر التدريب في المجالات المطلوبة (نسبة ١٦ في المائة). وفي مقابلاتنا مع أصحاب الأعمال، عبر بعضهم عن القلق بشأن إنفاق الموارد لتدريب العاملين لديهم، وذلك خوفاً من إمكانية أن يتركهم العاملون مباشرة بعد التدريب للانتقال للعمل في وظيفة حكومية أو لدى شركة منافسة. وهذا يعني أن الكثير من تلك المهارات ناقصة لدى القوى العاملة المحلية، إلا أن هذا يخلق أيضاً فرصاً للتدخل من خلال وضع سياسات في هذا الخصوص للحد من هذه المشكلة. وتتطلب الأمثلة التالية مزيداً من الدراسة لضمان أن تكون فعالة، ولكنها في الوقت نفسه تتضمن مساعدات مستهدفة وحوافز أخرى أو التقليل من الرغبة النسبية في العمل الحكومي.

الدلائل والانعكاسات المتعلقة بسوق العمل في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق

كشفت مقابلاتنا النوعية، خاصة مع الشركات الكبرى ومتعددة الجنسيات، عن حالة عدم رضا عام عن إعداد الخريجين للعمل في إقليم كردستان العراق. ويتعارض هذا مع نتائج مسحنا لاستطلاع آراء مجموعة أشمل من أصحاب الأعمال، حيث افترضت أن غالبية أصحاب الأعمال في إقليم كردستان العراق يرون أن الخريجين (خاصة خريجي ما بعد الثانوية) تم إعدادهم للعمل. حتى إنه بناءً على دراسات مسحية لسلوكيات أصحاب الأعمال في دول أخرى وهي متضمنة في عرضنا للمؤلفات المنشورة في هذا الخصوص (Mourshed, Farrell, IFC and IsDB, 2011; and Barton, 2012)، فإن النتائج تشير إلى أن أصحاب الأعمال في إقليم كردستان العراق لديهم بوجه عام نظرة أكثر تفضيلاً لحديثي التخرج عن أولئك في الدول الأخرى سواء في نفس المنطقة أو خارجها. ومع ذلك، فإن بعض أصحاب الأعمال على الأقل الذين شملهم المسح أشاروا إلى مشكلات بشأن إعداد حديثي التخرج وأبلغوا عن وجود صعوبات في التوظيف محلياً.

وأشار ربع أصحاب الأعمال إلى وجود صعوبات في شغل الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة ثانوية أو مهنية من خلال العمالة المحلية. ومن بين هذه النسبة التي تم استطلاع آرائها، كان السبب المذكور الأكثر تكراراً هو نقص الخبرة تلاه نقص المؤهلات. ومع ذلك، ظلت نسبة أولئك الذين ذكروا وجود صعوبات صغيرة نسبياً بين جميع أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح (أقل من ١٠ في المائة). وبالرغم أن ثلث أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح أو أكثر أشاروا إلى أنهم كثيراً نوعاً ما أو في أغلب الأحيان اضطروا للبحث عن عاملين من غير مواطني إقليم كردستان العراق لتلبية احتياجات القوى العاملة لديهم. يشار إلى أن أقل من ٢٠ في المائة من القوى العاملة في إقليم كردستان العراق تتكون من غير مواطني هذا الإقليم. ومن المرجح أن تكون الشركات الكبيرة هي الأكثر توظيفاً لعاملين ليسوا من مواطني إقليم كردستان العراق. وبالرغم أن تلك الشركات تمثل حصة صغيرة من جميع الشركات في إقليم كردستان العراق، فإنهم قد أشاروا إلى أكبر نمو محتمل فيما يتعلق بالوظائف الجديدة. ومع تأسيس الكثير جداً من الشركات الكبيرة لأنشطة وعمليات في الإقليم، فإنه من المحتمل زيادة الاتجاه نحو توظيف أفراد من خارج إقليم كردستان العراق لتلبية احتياجات القوى العاملة.

وقد ذكر حوالي ٣٠ في المائة من أصحاب الأعمال وجود صعوبات في التوظيف في مهن معينة. ومن بين أصحاب الأعمال هؤلاء، تمثلت المهن المذكورة بشكل أكثر تكراراً من حيث وجود صعوبة في إيجاد عاملين محليين لها في المهن الفنية، مثل الفنيين الخبراء والفنيين الهندسيين. وتظل نسبة هذا حوالي ١١ في المائة من جميع أصحاب الأعمال الذين شملهم المسح (النسبة المئوية غير المشروطة). ومع ذلك، ففي المقابلات، كرر أصحاب الأعمال الطلب على المهارات الأساسية المهنية والفنية المقترنة بالخبرة العملية.

كما تم توجيه الأسئلة إلى الشركات للإشارة إلى المهارات الثلاث الرئيسية التي يبحثون عنها في المرشحين للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية وبشكل منفصل الوظائف التي تشترط الحصول على شهادة على بعد الثانوية. وأكد أصحاب الأعمال على مهارة التعامل مع العملاء بالنسبة للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة الثانوية، وكذلك بالنسبة للوظائف التي تشترط الحصول على تعليم وتدريب في مرحلة ما بعد الثانوية. وقد أكد أصحاب الأعمال بشكل أكثر ترجيحاً على توفر مهارات الاتصال، مثل الاتصال الكتابي والشفهي، وكذلك أخلاقيات العمل الجيدة في المرشحين للوظائف التي تشترط الحصول على تعليم ثانوي. وبالنسبة للوظائف التي تشترط الحصول على شهادة فيما بعد الثانوية، كان أصحاب الأعمال يبحثون عن الخبرة الفنية العملية والمهارات الحاسوبية ومهارات تكنولوجيا المعلومات ومهارات اللغة الإنجليزية.

وأثبت المسح الأهمية التي أولاها أصحاب الأعمال الذين أجرينا معهم مقابلات للمهارات الشخصية، مثل الاتصال والتفاعل الشخصي، وكذلك العمل الجماعي وحل المشكلات. وأكد معظم أصحاب الأعمال الذين أجرينا معهم مقابلات على حاجة الباحثين عن عمل لامتلاك خبرة عملية، وقد صنّف أصحاب الأعمال هذه المهارة على أنها من المهارات المهمة للغاية بالنسبة للوظائف التي تشترط الحصول على أي مستوى تعليمي. وفي ظل التوسع الاقتصادي السريع في إقليم كردستان العراق وفرص تحقيق المزيد من النمو بشكل أدى إلى جذب شركات متعددة الجنسيات، فإن الكثير جداً من أصحاب الأعمال في القطاع الخاص يبحثون أيضاً عن أفراد يمتلكون قدرة لغوية إضافية، خاصة فيما يتعلق باللغة العربية أو الإنجليزية. وذكر أصحاب الأعمال أن معرفة لغة ثانية تعد أمراً مهماً لتسهيل الاتصال وكذلك الاستفادة من برامج التدريب التي قد لا تتوفر إلا باللغة العربية أو اللغة الإنجليزية وفي بعض الأحيان باللغة التركية فقط.

سيناريوهات نمو التوظيف القطاعي في إقليم كردستان العراق

لقد قدمنا حتى الآن معلومات حول التوفر المستقبلي للعمالة وطلب المهارات من جانب أصحاب الأعمال. وكلما أخذ الاقتصاد في النمو، اكتسبت على الأرجح قطاعات اقتصادية معينة عمليات توظيف بسرعة أكبر من غيرها. فهذه القطاعات ستحتوي على الشركات التي تتمتع بأكثر أنشطة توظيف، كما ستتيح فرصاً أكبر للباحثين عن عمل في المستقبل. وفي هذا الفصل، نهدف إلى منح واضعي السياسات بحكومة إقليم كردستان فكرة أفضل عن النمو المستقبلي المحتمل للتوظيف القطاعي في إقليم كردستان العراق بدءاً من عام ٢٠١٠ وحتى عام ٢٠٢٥.

ومن أجل فهم معدلات النمو المستقبلية المحتملة، فإننا اعتمدنا على أدلة تاريخية حول كيفية تطور التوظيف في اقتصادات صغيرة ومتوسطة الحجم تتميز بأنها غنية بالموارد. وقد اخترنا مجموعة من الدول على وجه التحديد لها خصائص مشابهة لخصائص إقليم كردستان العراق، بما في ذلك الموارد الطبيعية والزراعة والسياحة. وقد قللنا هذه المجموعة عن طريق القيام فقط بإدراج الدول التي يبلغ نصيب الفرد فيها من إجمالي الناتج المحلي (GDP) الحد الذي قد يصل إليه إقليم كردستان العراق على مدار الأعوام الخمسة عشر القادمة. وبعد ذلك، أجرينا تحقيقاً حول تطور عملية التوظيف في هذه الاقتصادات.

وقد أجرينا هذا بطريقتين:

- الأولى، أجرينا تحليلاً حول مدى نمو التوظيف في القطاعات الاقتصادية الكبرى.
- الثانية، أجرينا تحليلاً حول مدى نمو التوظيف في قطاعات صناعية محددة، حيث تمثل زيادة التوظيف في قطاع التصنيع (الصناعة) أولوية بالنسبة لواضعي السياسات في حكومة إقليم كردستان.

هذا وقد وجدنا في بعض الحالات نمو التوظيف بالفعل في قطاع التصنيع. ولكن بشكل أكثر شيوعاً، كانت قطاعات الخدمات، مثل التشييد وتجارة الجملة والتجزئة والنقل والتخزين والاتصالات، هي القطاعات الأعلى نمواً في التوظيف في الدول التي عقدنا معها المقارنة.

ولا تتنبأ هذه النتائج بعملية التوظيف المستقبلية في إقليم كردستان العراق. ولكنها تقدم سيناريوهات يمكنها إرشاد واضعي السياسات أثناء إعدادهم للجيل القادم لفرص التوظيف التي ستكون متوفرة خلال ١٠ إلى ١٥ سنة.

وفي هذا الفصل، سنوضح أولاً كيف قمنا باختبار دول المقارنة. بعد ذلك، سنجري تحليلاً حول كيفية تطور عملية التوظيف في القطاعات الاقتصادية الرئيسية لهذه الدول. وفي أعقاب ذلك، نقدم أنماط نمو التوظيف في قطاعات صناعية محددة. ثم نختم الفصل بمناقشة الدلائل والانعكاسات المتعلقة باقتصاد إقليم كردستان العراق.

اختيار الدول

تمثلت أولى خطواتنا في اختيار دول المقارنة. وفي مقال نشر مؤخراً، تناول كل من جوستين ييفو لين (Justin Yifu Lin)، كبير الخبراء الاقتصاديين بالبنك الدولي، وسيلستين مونغا (Célestin Monga) (٢٠١١) طريقة جديدة أطلق عليها اسم "تحديد النمو وإطار التيسير"، والتي يمكن أن يستخدمها واضعو السياسات لتحديد القطاعات التي قد تظهر مؤشرات واعدة في المستقبل. وتشتمل هذه الطريقة على اختيار الدول التي تكون - مقارنة بالدولة المستهدفة - لها بنية مماثلة فيما يتعلق بقدراتها ذات الصلة بالعمالة ورأس المال والأرض وغيرها من الموارد (تُعرف باسم بنية الموارد والهبات التي تتمتع بها الدولة)، والتي تتسم أيضاً بدخل أعلى للفرد بنسبة مائة في المائة، وكذلك تميزت بنمو سريع على مدار عقدين، ولديها قطاعات يمكنها تسويق منتجاتها على الصعيد الدولي وحققَت نموّاً سريعاً على مدار عقدين من الزمان أيضاً^١. وينبغي عدم النظر إلى هذه الإستراتيجية كمخطط عمل، بل إن الهدف منها هو تقديم رؤى حول الطرق المتعددة التي اعتمدت عليها هذه القطاعات في تحقيق النمو.

ولسوء الحظ، لم تسمح لنا قيود البيانات أن نحدد بشكل كامل بنية الموارد والهبات التي يتمتع بها إقليم كردستان العراق ولا بنية القطاعات، فضلاً حتى عن نصيب الفرد من الدخل. علاوة على ذلك، أردنا التحقق من النمو المحتمل للقطاعات التي لا تتداول منتجاتها على الصعيد الدولي. ووفقاً لهذا، فإنه على الرغم من اتباعنا لمضمون طريقة "تحديد النمو وإطار التيسير"، فإننا قمنا بتعديلها بشكل كبير لاستخدامها بشكل يتوافق مع أهدافنا. أولاً، قمنا باختيار إطار زمني لمدة خمسة عشر عاماً لأن حكومة إقليم كردستان باعتبارها حكومة ناشئة لا تزال تطور من قدراتها حتى يتسنى لها وضع سياسات ذات مدى أطول. ثانياً، نظراً لوجود تقييدات على البيانات، فقد كنا أقل دقة فيما يتعلق بمعايير التصفية التي اتبعناها، واختيار دول تميزت بموارد طبيعية وزراعية محتملة - تتمتع بمثل الخصائص الاقتصادية لإقليم كردستان العراق، وكذلك بتركيبة سكانية متشابهة على نطاق واسع، بالإضافة إلى تمتعها في عام ٢٠١٠ بمستوى معين من نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي قد يصل إليه سكان إقليم كردستان العراق بشكل عملي بحلول عام ٢٠٢٥، بدلاً من دول يتضاعف بها نصيب الفرد من الدخل، وذلك بسبب وجود شكوك حول إجمالي ناتج إقليم كردستان العراق. وكان من المتوقع أن تزودنا أنماط التطوير المتعلقة بهذه الاقتصادات في الفترة بين عامي ١٩٩٥ و٢٠١٠ بدروس عالية القيمة يمكن لإقليم كردستان العراق اتباعها، وذلك فيما يتعلق بخارطة المستقبل الخاصة باقتصاد الإقليم.

وتتمثل المعايير المحددة لإدراج الدول بقائمة المقارنة فيما يلي. وفي كل حالة، اخترنا معايير تصفية كان من شأنها القضاء على المتناقضات، مثل عدم إنتاج النفط أو عدم وجود قطاع زراعي.

- **تراوح نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي لعام ٢٠١٠ بين ٦٠٠٠ و ١٦٠٠٠ دولار أمريكي وذلك من حيث تعادل القوة الشرائية (PPP).** ويعكس هذا النطاق مستويات الدخل التي قد يتوقع إقليم كردستان العراق الوصول إليها في غضون ١٥ عاماً. وعلى الرغم من إجمالي الناتج المحلي لإقليم كردستان العراق غير معروف، فإن العديد من المحللين قد وضعوا تقديرات تتعلق بنصيب الفرد من هذا الإجمالي ليكون في حدود ٥٠٠٠ دولار أمريكي من حيث القيمة الاسمية في بعض الأحيان، ومن حيث تعادل القوة الشرائية في أحيان أخرى. ومن أجل الملاءمة، فإننا نعتمد في تحليلنا على فكرة أن نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي من حيث تعادل القوة الشرائية في حكومة إقليم كردستان يبلغ حوالي ٥٠٠٠ دولار أمريكي، لذا فإن المعدل الذي يتراوح بين ٦٠٠٠ إلى ١٦٠٠٠ دولار أمريكي يعكس متوسط معدل نمو سنوي تتراوح نسبته بين ١ و ٨ في المائة تقريباً. وفي غضون فترتين تبلغان ١٥ عاماً من عام ١٩٨٥ إلى ٢٠٠٠ ومن ١٩٩٥ إلى ٢٠١٠، كان هناك ٨٠٧ أمثلة على دول نامية حققت معدل نمو سنوياً تتراوح نسبته بين ١ و ٨ في المائة على مدار فترات تبلغ ١٥ عاماً، أو ٦٤ في المائة من أنماط النمو بالنسبة لجميع الدول النامية في كل الفترات. وهذا الأمر يدل على أنه يمكن تحقيق معدل يتراوح بين ١ و ٨ في المائة، ولكن لا يمكن لكل الدول أن تحقق ذلك. وقد أدى معيار التصفية هذا إلى إقصاء ١٣٦ دولة على نحو مستقل^٢.

^١ تُعرف القطاعات التي تنتج سلماً يمكن تسويقها والتجارة بها دولياً باسم القطاعات القابلة للتداول التجاري. وسناقش هذه القطاعات فيما بعد. ونتوجه بالشكر للبروفيسور جوستين ييفو لين على اتصالاته الشخصية لتوضيح مدى استيعابنا لطريقة "تحديد النمو وإطار التيسير" (Lin, 2013).

^٢ لقد استخدمنا المتغير "cgdp" (نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي) من الإصدار ٧,١ من جداول بن العالمية (Penn World Tables) للحصول على بيانات نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي من حيث تعادل القوة الشرائية (Heston, Summers, and Aten, 2012). وتدعم شروط تعادل القوة الشرائية (بالدولارات الدولية في عام ٢٠١٠) مقارنة بين الدول أكثر دقة من بيانات الدولار الأمريكي. فشروط تعادل القوة الشرائية تراعي حقيقة أن السلع والخدمات ذاتها قد تختلف أسعارها بشكل كبير جداً في دول مختلفة. على سبيل المثال، قد يكون سعر قص الشعر في إقليم كردستان العراق رخيصاً

- **مستويات نضوب الموارد الطبيعية السنوية لعام ١٩٩٥ والتي تزيد عن ١ في المائة من إجمالي الدخل القومي (GNI).** تم اختيار معيار التصفية هذا ليعكس حقيقة أن إقليم كردستان العراق غني بالموارد النفطية. وتشير التقارير إلى أن إقليم كردستان العراق على وجه الخصوص يمتلك ٤٥ مليار برميل من الاحتياطي النفطي المؤكد (The Review, 2013b). وهذا يعني أنه إذا كان إقليم كردستان العراق دولة مستقلة، فإنه كان سيحتل المركز العاشر بين الدول المالكة لأكبر احتياطي نفطي مؤكد اعتباراً من عام ٢٠١٢، ليأتي مباشرة بعد ليبيا وقبل نيجيريا. وقد وصل بالفعل إنتاج النفط الذي كان متوقعاً في عام ٢٠١٣ إلى ٢٥٠٠٠٠٠ برميل يومياً، وكان المستهدف أن يبلغ ١ مليون برميل بحلول عام ٢٠١٥. وفي عام ٢٠١٢، كان إنتاج مليون برميل يومياً كفيلاً بأن يجعل إقليم كردستان العراق ضمن أكبر ٢٠ دولة منتجة للنفط على مستوى العالم، وذلك بعد ليبيا وقبل المملكة المتحدة (BP, 2013; The Review, 2013b; Stanley, 2013). وقد استخدمنا بيانات لم تحو على ما يتعلق بنضوب موارد الطاقة فحسب، وإنما تضمنت أيضاً صافي نضوب موارد الغابات ونضوب الموارد المعدنية، حيث يتشابه تأثير مثل هذا النضوب على هيكل سوق العمل وعلى الاقتصاد الكلي. وقد أدى معيار التصفية هذا إلى إقصاء ٨٠ دولة على نحو مستقل.^٣
- **القيمة الزراعية المضافة لعام ١٩٩٥ التي تتجاوز ٣ في المائة من إجمالي الناتج المحلي.** من الناحية التاريخية، كان ما يُطلق عليه إقليم كردستان العراق اليوم منطقة كبرى من مناطق إنتاج القمح في العراق (McDowall, 2004, pp. 117–118). وعلى الرغم أن قطاع الزراعة لا يزال يخضع للإصلاح، فهناك اتفاق واسع النطاق على أن الزراعة تتمتع بإمكانات كبيرة بفضل الظروف المواتية للمناخ والأرض والمياه. ولكن لم يتم تحديد مقدار هذه الإمكانيات بشكل جيد حتى الآن. ولأن معظم الدول النامية تمتلك قطاعات زراعية كبيرة، فقد تم اختيار معيار التصفية هذا لإقصاء الدول التي تتمتع بقطاعات زراعية صغيرة للغاية أو التي لا توجد بها مثل هذه القطاعات. ولم يؤد معيار التصفية هذا إلا إلى إقصاء ٢٥ دولة فقط على نحو مستقل.^٤
- **عدد سكان يتراوح بين ٥ ملايين و ٥٠ مليون نسمة في عام ١٩٩٥.** لقد استعنا عن طريق إضافة معيار التصفية هذا أن نركز على الاقتصادات التي كانت أعداد السكان بها (وبالتالي أسواق العمل) في عام ١٩٩٥ أقل من عدد سكان إقليم كردستان العراق اليوم، مع مراعاة ألا يكون أيضاً أكبر بعشرة أضعاف. ويعد هذا المعيار مهماً على وجه الخصوص بالنظر إلى آثار اقتصادات الحجم وأثار الشبكة التي يمكن أن تحدد هيكل أسواق العمل وآلياتها. وقد أدى معيار التصفية هذا إلى إقصاء ١١١ دولة على نحو مستقل.^٥

كما أننا أشرنا إلى النسبة المئوية لعملية التوظيف في مجال السياحة، ولكن دون إجراء تصفية عليها.

جداً مقارنةً بسعره في الولايات المتحدة، غير أن الأشخاص في الولايات المتحدة يجنون بصفة عامة أموالاً أكثر، وبالتالي قد يبدو سعر قصص الشعر هناك رخيصاً بالنسبة لهم، في حين أن سعره في إقليم كردستان العراق قد يبدو غالياً للعاملين في هذا الإقليم. وبالنسبة للوقائع التي وجدنا بها ٨٠٧ أمثلة على نمو دول نامية بنسبة تتراوح بين ١ إلى ٨ في المائة على مدار فترات تمتد ١٥ عاماً، فقد استخدمنا المتغير "NY.GDP.PCAP.PP.KD" للإشارة إلى نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي من حيث تعادل القوة الشرائية بالدولارات الدولية الثابتة في عام ٢٠٠٥، وذلك وفقاً لمؤشرات التنمية العالمية الخاصة بالبنك الدولي اعتباراً من ١١ يناير ٢٠١٣.

^٣ تم الحصول على هذه الأرقام من إصدار عام ٢٠١٢ لـ "مؤشرات التنمية الدولية" (World Development Indicators) (اسم المؤشر: "الوفورات المعدلة: نضوب الموارد الطبيعية [النسبة المئوية من إجمالي الدخل القومي]" (Adjusted savings: natural resources depletion [% of GNI])). والتعريف الوارد في إصدار "مؤشرات التنمية الدولية" هو: "نضوب الموارد الطبيعية هو إجمالي صافي نضوب موارد الغابات ونضوب موارد الطاقة ونضوب الموارد المعدنية. ويُحسب صافي نضوب موارد الغابات بأنه إيرادات موارد الوحدات مضرورياً في فائض عملية قطع الأخشاب المستخدمة لأغراض صناعية مقسوماً على النمو الطبيعي. أما نضوب موارد الطاقة فهو نسبة قيمة مخزون موارد الطاقة إلى الأجل الزمني المتبقي للاحتياطي (بحد أقصى ٢٥ عاماً). فهو يشتمل على الفحم والنفط الخام والغاز الطبيعي. وفيما يتعلق بنضوب الموارد المعدنية فهو نسبة قيمة مخزون الموارد المعدنية إلى الأجل الزمني المتبقي للاحتياطي (بحد أقصى ٢٥ عاماً). فهو يشتمل على القصدير والذهب والرصاص والزنك والحديد والنحاس والنيكل والفضة واليوكسيت والفوسفات." ولأغراض تتعلق بالتصفيه، فإنه لم يتم إسقاط الدول في حالة وجود بيانات منقوصة.

^٤ تم الحصول على هذه الأرقام من إصدار عام ٢٠١٢ لـ "مؤشرات التنمية الدولية". والتعريف الوارد في إصدار "مؤشرات التنمية الدولية" هو: "يتوافق قطاع الزراعة مع أقسام التصنيف الصناعي الدولي الموحد (ISIC) من ١ إلى ٥، كما أنه يشتمل على الغابات والصيد وصيد الأسماك بالإضافة إلى زراعة المحاصيل والإنتاج الحيواني. وتكون القيمة المضافة عبارة عن صافي ناتج القطاع بعد جمع كافة المخرجات وطرح المدخلات الوسيطة. ويتم حسابها بدون إجراء أية استقطاعات تتعلق بإهلاك الأصول المصنعة أو بنضوب الموارد الطبيعية وتدهورها. ويتحدد منشأ القيمة المضافة طبقاً للتصنيف الصناعي الدولي الموحد (ISIC)، النسخة المنقحة ٣. ملاحظة: بالنسبة للبلدان التي تأخذ بقاعدة القيمة المضافة، يتم استخدام إجمالي القيمة المضافة عند عامل التكلفة ليكون المقام." ولأغراض تتعلق بالتصفيه، فإنه لم يتم إسقاط الدول في حالة وجود بيانات منقوصة.

^٥ تم الحصول على الأرقام من جداول بن العالمية - الإصدار ٧،١.

تشتمل القائمة الناتجة على ١٤ دولة من دول المقارنة، وهي: الجزائر والأرجنتين وأذربيجان وتشيلي وكولومبيا والإكوادور وجواتيمالا وكازاخستان وماليزيا وبيرو ورومانيا وجنوب إفريقيا وتونس وفنزويلا (الجدول ٤-١). وتشتمل هذه المجموعة على مجموعة متنوعة من الاقتصادات من مختلف أنحاء العالم. وكذلك تمتلك هذه الاقتصادات خصائص اقتصادية وجغرافية وثقافية متنوعة، كما أنها تطورت على مدار السنوات الماضية بطرق مختلفة، تراوحت ما بين تحقيق "معجزات في النمو" والفشل الملحوظ في الاقتصادات الكلية. وبعيداً عن تنوعها، فإن الدول المدرجة في هذه القائمة تشارك إقليم كردستان العراق في خصائص مثل استخراج الموارد الطبيعية الهامة والتوظيف في قطاع السياحة وإمكانات محتملة لقطاعات زراعية كبيرة. فبعض هذه البلدان لديها عدد كبير من السكان المسلمين، في حين أن بلدين، وهما أذربيجان وكازاخستان، دولتان غير ساحليتين.

ويمكننا تقسيم هذه الدول إلى أربع مجموعات متشابهة من حيث الحجم، وذلك عن طريق تعريف النمو المرتفع بأنه معدل نمو سنوي أعلى من ٣،٢ في المائة أو أكثر، والنمو المنخفض بأنه معدل نمو سنوي يقل عن هذا المستوى، وكذلك تعريف التقلب المنخفض بأنه معامل اختلاف يبلغ ١ أو أقل والتقلب المرتفع بأنه معامل اختلاف أكبر من ١

الجدول (٤-١)
دول المقارنة

٢٠١٠-١٩٩٥		١٩٩٥		٢٠١٠		
معدل نمو إجمالي الانحراف المعياري	الناتج المحلي	التوظيف في السياحة	القيمة الزراعية	المجموعة الإحصائية	نصيب الفرد من	
لمعدل نمو إجمالي	السنوي (بالنسبة	(النسبة المئوية لإجمالي	المضافة	المستهدفة (بالآلاف)	إجمالي الناتج	
(النسبة المئوية)	الناتج المحلي	الناتج المحلي)	الناتج المحلي)		المحلي (تعادل	
	الناتج المحلي)	الناتج المحلي)	الناتج المحلي)		القوة الشرائية)	
١,٨	٢,١	٢,٠	١٠,٥	٢٨٠٨٩	٧٢٢١	الجزائر
٤,٨	٢,٧	٢,٨	٥,٧	٣٥٢٧٤	١٤٥١٢	الأرجنتين
٧,٨	١١,٧	١,٩	٢٧,٣	٧٥٥٥	١٠٧٥٢	أذربيجان
٣,١	٣,١	٢,٧	٩,٢	١٤٢٠٧	١٥٩٦١	تشيلي
٣,٠	١,٣	٢,٠	١٥,٣	٣٦٥٣٢	٨٩٧٥	كولومبيا
٣,٦	١,٨	١,٧	—	١١٢٦٦	٧٣٤٦	الإكوادور
١,٣	١,٤	١,٦	—	١٠٠٢٨	٧٠٧١	جواتيمالا
٥,٩	٦,٨	٠,٩	١٢,٩	١٥٨٧٨	١٥٣٨٠	كازاخستان
٥,٠	٢,٣	٦,٤	١٢,٩	٢٠٣٣٩	١٣٩٩٣	ماليزيا
٣,٦	٣,٣	١,٧	٨,٨	٢٣٨٦٣	٩٠١٠	بيرو
٤,٨	٣,٥	٣,٤	٢١,٤	٢٢٦٨٧	١١٧٦١	رومانيا
٢,٢	٢,٢	٢,١	٣,٩	٤٢٢٢٨	٨٩٠٨	جنوب إفريقيا
٢,٠	٢,١	٧,٠	١٣,٠	٨٩٤٧	٧٥٣٢	تونس
٧,٢	٠,١	٢,٦	٥,٥	٢١٥٤٩	١١٧٧٨	فنزويلا

المصادر: هيستون وسمرز وآتين ٢٠١٢، البنك الدولي (غير مؤرخ)؛ مجلس السفر والسياحة العالمي (غير مؤرخ) (Heston, Summers, and Aten, 2012; World Bank, undated; World Travel and Tourism Council, undated).

ملاحظة: يعد التوظيف في السياحة هو المساهمة المباشرة التي يقدمها قطاع السفر والسياحة في عملية التوظيف؛ في حين أن معدل نمو إجمالي الناتج المحلي السنوي هو متوسط معدل النمو السنوي المركب.

الجدول (٢-٤)
مجموعات الدول

منخفضة النمو	مرتفعة النمو	
المجموعة ٣ جنوب إفريقيا (٢٠٢٤، ٠.٩٦) الجزائر (٢٠١٣، ٠.٨٦) تونس (٢٠١١، ٠.٩٢) جواتيمالا (٢٠١٣، ٠.٩٢)	المجموعة ١ أذربيجان (١١.٧٠، ٠.٦٦) كازاخستان (٦.٨٢، ٠.٨٥) تشيلي (٣.٠٦، ٠.٩٩)	منخفضة التقلبات
المجموعة ٤ الإكوادور (١.٧٥، ١.٩٧) كولومبيا (١.٣٧، ٢.١٥) فنزويلا (٠.١٥، ١.٨٦)	المجموعة ٢ رومانيا (٣.٤٧، ١.٣٥) بيرو (٣.٣٠، ١.٠٦) الأرجنتين (٢.٦٦، ١.٧٤) ماليزيا (٢.٣١، ٢.٠٨)	مرتفعة التقلبات

المصدر: حسابات المؤلفين من هيستون وسمرز وأتين، ٢٠١٢ (Authors' computations from Heston, Summers, and Aten, 2012).

ملاحظات: الأرقام بين الأقواس هي معدل النمو ومعامل الاختلاف في الفترة من عام ١٩٩٥ حتى ٢٠١٠. ومعامل النمو المعروف هو المتوسط الهندسي، والذي يُعرف أيضاً باسم متوسط معدل النمو السنوي المركب. ومعامل الاختلاف هو الانحراف المعياري لمعدلات النمو السنوي مقسوماً على المتوسط الحسابي لمعدلات النمو السنوي.

(الجدول ٢-٤). ومعامل الاختلاف هو الانحراف المعياري مقسوماً على المعدل كما أنه يعد مقياساً شائعاً للتقلبات.^٦ وتتمثل المجموعة الأولى في الدول ذات النمو السريع في الفترة من عام ١٩٩٥ وحتى ٢٠١٠ مع معدل تقلب منخفض. أما المجموعة الثانية فتتمثل في الدول ذات النمو السريع مع معدلات تقلب كبيرة. في حين تتمثل المجموعة الثالثة في الدول ذات النمو البطيء مع معدل تقلب منخفض. وتكمن المجموعة الرابعة في الدول ذات النمو البطيء مع معدلات تقلب كبيرة. وبالتالي، يمكننا معرفة ما إذا كانت الدول ذات الأداء الأفضل قد تطورت بطريقة تختلف عن الدول ذات الأداء الأسوأ، وما الدلائل والانعكاسات التي يمكن استنباطها من هذا بالنسبة لإقليم كردستان العراق.^٧ ووفقاً لهذه الأرقام، فإن أداء نمو كل من أذربيجان وكازاخستان وتشيلي يعد هو الأنسب للمحاكاة بالنسبة لإقليم كردستان العراق، وذلك على الرغم أن أداء كل من رومانيا أو بيرو أو الأرجنتين أو ماليزيا قد يكون مناسباً كذلك. وعلى النقيض من ذلك، قد يكون أداء نمو كل من الإكوادور أو كولومبيا أو فنزويلا شيئاً يتعين على إقليم كردستان العراق محاولة تجنبه. ولسوء الحظ، فإننا لا نملك بيانات كافية لإدراج كل من الجزائر وتشيلي وجواتيمالا في هذا التحليل، وبالتالي يركز الجزء المتبقي من هذا التقرير على ١١ دولة.

نمو التوظيف في القطاعات الرئيسية

في هذا القسم، نوضح تطور عملية التوظيف في دول المقارنة. وللقيام بذلك، فإننا نوضح كيف تغيرت عملية التوظيف إجمالاً والتوظيف وفقاً لقطاع رئيسي في الفترة من ١٩٩٥ إلى ٢٠٠٩. ونوضح القطاعات الرئيسية في الجدول (٣-٤). لقد استخدمنا بيانات التوظيف الواردة من منظمة العمل الدولية. ولكن لسوء الحظ، لم تتوفر بيانات لكل الدول على مدار كل السنوات. ولذا، فإننا لا نقدم سوى نماذج لتلك الدول التي نمتلك بيانات عنها تتعلق بخمس سنوات على الأقل. ولهذا، تم استبعاد الجزائر التي لم تتوفر بيانات عنها إلا فيما يتعلق بالفترة من ٢٠٠١ وحتى ٢٠٠٤؛ وتشيلي

^٦ احتسبنا معامل الاختلاف باستخدام المتوسط الحسابي للنمو بدلاً من معدل النمو السنوي المركب.

^٧ بالنسبة لبعض الدول، يتسم معدل النمو بحساسيته لسنة الأساس. ونحسب معدلات النمو بدءاً من مستوى نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي في عام ١٩٩٥. ولكن مرت كل من أذربيجان وكازاخستان بمعدل نمو سلبي بنسبة -٢٧ في المائة و-١٢ في المائة من عام ١٩٩٤ إلى ١٩٩٥ على التوالي، وبالتالي قد تكون بعض الحسابات التي أجريناها مختلفة إلى حد ما، حيث بدأنا بمستوى نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي في عام ١٩٩٤. ومع ذلك، فإن هذا كان له آثار كبيرة على معامل الاختلاف أكثر من معدل النمو على المدى الطويل.

الجدول (٣-٤) القطاعات الاقتصادية الرئيسية

الزراعة والصيد والغابات
صيد الأسماك
التعدين واستخراج الأحجار
التصنيع
الكهرباء والغاز والإمداد بالمياه
التشييد
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات البخارية والسلع الشخصية والمنزلية
الفنادق والمطاعم
النقل والتخزين والاتصالات
الوساطة المالية
الأنشطة العقارية والإيجارية والتجارية
الإدارة العامة والدفاع والتأمين الاجتماعي الإلزامي
التربية والتعليم
الصحة والعمل الاجتماعي
أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية والشخصية الأخرى
العمالون في منازل خاصة
المنظمات والهيئات الموجودة خارج الإقليم

المصدر: شعبة الإحصاءات بالأمم المتحدة، غير مؤرخ

ملاحظات: يوضح الجدول القطاعات الاقتصادية الرئيسية وفقاً للنسخة المنقحة الثالثة للتصنيف الصناعي الدولي الموحد (ISIC rev. 3)، وهو نظام التصنيف المستخدم في البيانات المتعلقة بدول المقارنة العشر. ووفقاً للبيانات لدينا، تم تصنيف القطاعات في فنزويلا وفقاً لإصدار أقدم وهو النسخة المنقحة الثانية للتصنيف الصناعي الدولي الموحد، غير أن القطاعات كانت متشابهة بدرجة كافية، ولذا أدرجنا فنزويلا في التحليل.

التي لم تتوفر بيانات عنها إلا فيما يتعلق بعام ٢٠٠٢؛ وجواتيمالا التي لم تتوفر بيانات عنها إلا فيما يتعلق بعام ٢٠٠٦؛ وتونس التي لم تتوفر بيانات عنها إلا فيما يتعلق بعام ١٩٩٥ أو لاحقاً.^٨ بعد ذلك، ركزنا في كل دولة على تلك القطاعات التي

- نمت بسرعة أكبر من الاقتصاد ككل، من أول سنة متوفرة بدأت عام ١٩٩٥ إلى آخر سنة متوفرة في بيانات تلك الدولة
- وظفت أكثر من ٥ في المائة من إجمالي القوى العاملة في آخر سنة متوفرة في بيانات تلك الدولة.

بعبارة أخرى، اخترنا القطاعات التي حظيت بمعدلات نمو توظيف عالية، والتي وظفت نسبة كبيرة للغاية من القوى العاملة.

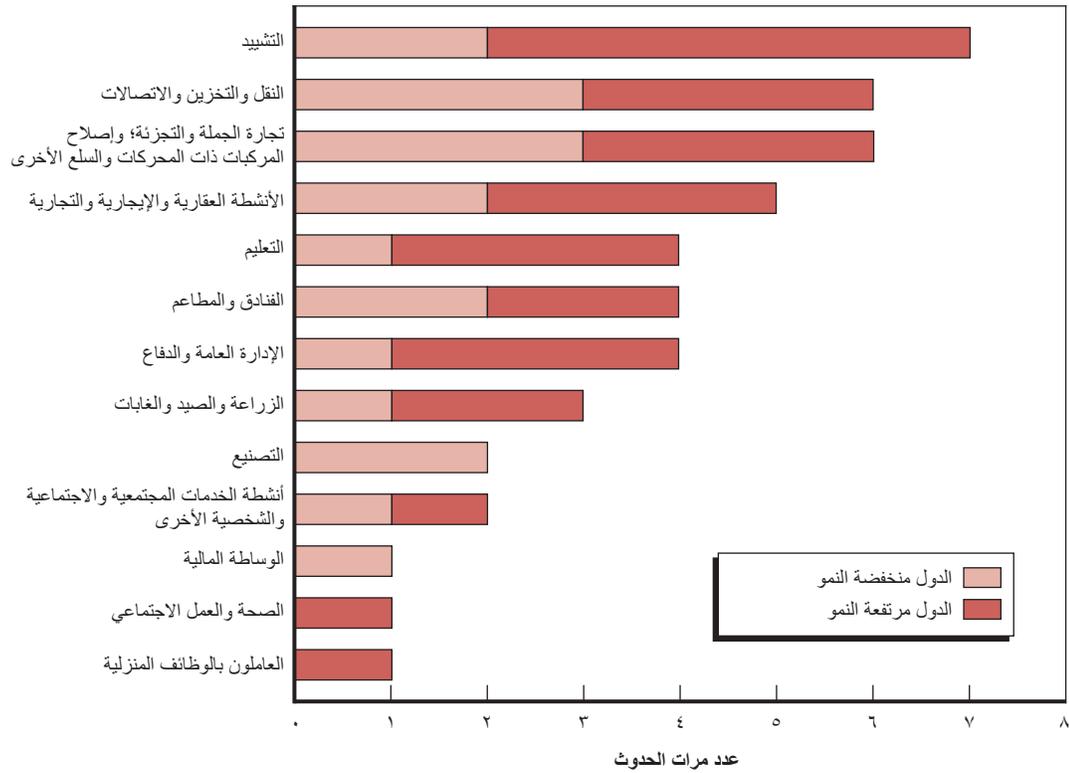
^٨ تم تصنيف القطاعات، في كل الدول ما عدا فنزويلا، وفقاً للنسخة المنقحة الثالثة للتصنيف الصناعي الدولي الموحد (ISIC rev. 3). وقد تم تصنيف القطاعات في فنزويلا وفقاً لإصدار أقدم يتمثل في النسخة المنقحة الثالثة للتصنيف الصناعي الدولي الموحد، غير أن القطاعات كانت مشابهة بدرجة كافية، ولذا أدرجنا فنزويلا في التحليل.

وقد قمنا بهذا في البداية باستخدام أطول فترة زمنية متوفرة لكل دولة، حتى وإن اختلفت هذه الفترات لكل دولة. وقد أظهرت النتائج أن من بين أغلب الدول الموجودة في هذه العينة (النموذج)، تميزت القطاعات الأربعة التالية بشكل ثابت بمعدل نمو التوظيف المرتفع، كما شكلت نسبة كبيرة من التوظيف: (١) التشييد؛ و(٢) النقل والتخزين والاتصالات؛ و(٣) تجارة الجملة والتجزئة؛ و(٤) الأنشطة العقارية والإيجارية والتجارية (الشكل ٤-١). وقد تمتعت هذه القطاعات بمعدلات مرتفعة لنمو التوظيف، كما كان لها نسبة كبيرة من التوظيف في كل من البلدان المرتفعة النمو والمنخفضة النمو على حد سواء. وبإجراء تحليل مماثل ذي قيود أقل ويشتمل على الصناعات التي توظف ٣ في المائة من العاملين بالدولة (في مقابل ٥ في المائة)، تم الحصول على نتائج مماثلة، فيما عدا الانتشار الأكبر لقطاع الدفاع والإدارة العامة وقطاع الأنشطة العقارية والإيجارية والتجارية.

وكما لاحظنا، توجد بيانات لفترات زمنية مختلفة للدول التي تم تحليلها في الشكل (٤-١). ولا يعد هذا مرضياً بالكامل لأن هناك قطاعات مختلفة ربما تكون قد أدت بشكل متميز على الصعيد الدولي أثناء فترات زمنية مختلفة. وإذا كان الأمر كذلك، فقد توضح النتائج اتجاهات نمو عالمية بدلاً من اتجاهات نمو قطاعي لدولة معينة. وللتغلب على اختلافات الفترات الزمنية التي تشكل أساس البيانات الواردة في الشكل (٤-١)، فقد تناولنا أيضاً البيانات في أربع فترات زمنية منفصلة بالنسبة لمجموعة الدول الفرعية التي توفرت عنها بيانات كاملة أثناء كل فترة من هذه الفترات.

الشكل (٤-١)

القطاعات ذات معدلات نمو التوظيف المرتفعة بالإضافة إلى حصة كبيرة في التوظيف (عدد مرات الحدوث في تسع دول)



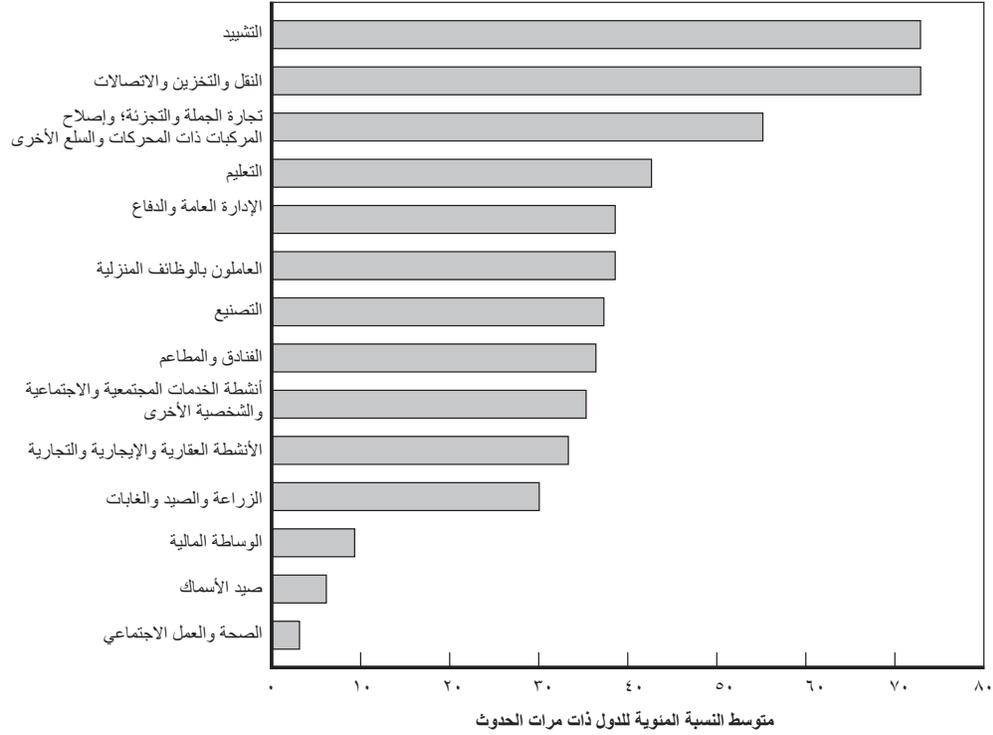
المصدر: حسابات المؤلفين وفقاً لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٢

ملاحظات: (١) تُحسب مرة الحدوث عندما يوظف القطاع أكثر من ٥ في المائة من العاملين في الدولة وعندما ينمو معدل التوظيف به بشكل أسرع من الاقتصاد ككل. (٢) تتمثل الدول الموجودة في العينة والفترات الزمنية الخاصة ببياناتها في الأرجنتين (٢٠٠٦-١٩٩٥) وأذربيجان (٢٠٠٨-٢٠٠٣) وكولومبيا (٢٠٠٨-٢٠٠٢) والإكوادور (٢٠٠٦-١٩٩٩) وكازاخستان (٢٠٠٨-٢٠٠١) وماليزيا (٢٠٠٨-٢٠٠١) ورومانيا (٢٠٠٨-١٩٩٥) وبيرو (٢٠٠٨-١٩٩٦) وجنوب إفريقيا (٢٠٠٨-٢٠٠٠) وفنزويلا (٢٠٠٨-٢٠٠١). (٣) لم تشهد القطاعات الأربعة التالية أية مرات حدوث ولم تظهر في الشكل: الكهرباء والغاز والإمداد بالمياه؛ والهيئات والمنظمات الموجودة خارج الإقليم؛ وصيد الأسماك؛ والتعدين واستخراج الأحجار.

وقد مكنا هذا الأمر من تقييم أي القطاعات ظلت مهمة على مدار فترات زمنية مختلفة، بالإضافة إلى اختيارات الدول. وقد تمثلت هذه الفترات الزمنية في: من ١٩٩٦-٢٠٠٦ (توفرت بيانات عن ثلاث دول خلال كل هذه الفترة الزمنية)، ومن ١٩٩٩-٢٠٠٦ (أربع دول)، ومن ٢٠٠١-٢٠٠٦ (ثمانية دول)، ومن ٢٠٠٣-٢٠٠٨ (ثمانية دول). وقد كانت النتائج مماثلة لتحليلنا الأصلي، إذ تقترح أن أنماط النمو هذه كانت مطابقة لاقتصادات مثل إقليم كردستان العراق، بدلاً من كونها فريدة ومقتصرة على فترة زمنية محددة. وقد قمنا بتلخيص مكثف للنتائج التي توصلنا إليها لكل فترة زمنية في إطار النسبة المئوية للدول التي يوجد بها قطاع محدد كان يتميز بكبره وارتفاع معدل نمو التوظيف به. بعد ذلك، أخذنا متوسط هذه النسب المئوية عبر الفترات الزمنية الأربع (الشكل ٤-٢). وتتمثل القطاعات الأربعة التي تميزت في أغلب الأحيان بكبرها في نهاية الفترة الزمنية وشهدت أيضاً ارتفاع معدل نمو التوظيف بها في (١) التشييد؛ و(٢) النقل والتخزين والاتصالات؛ و(٣) تجارة الجملة والتجزئة؛ و(٤) التعليم. علاوة على ذلك، فقد كانت هذه القطاعات على الأرجح كبيرة وشهدت ارتفاع معدل نمو التوظيف بها في كل الفترات، وليس في فترة واحدة أو اثنتين فقط. ومن المثير للاهتمام، أن قطاع الأنشطة العقارية والإيجارية والتجارية، والذي تمت الإشارة إليه في الشكل (٤-١) على أنه قطاع كبير وذو معدلات نمو توظيف مرتفعة، لم يظهر كقطاع بارز فيما يتعلق بهذين البعدين في الشكل (٤-٢). ويشير ذلك إلى أن هذا القطاع كان يتسم بارتفاع معدل نمو التوظيف في فترة زمنية محددة فقط، وليس عبر فترات زمنية عديدة.

الشكل (٤-٢)

انتشار القطاعات التي تتمتع بحصة توظيف كبيرة ومعدل نمو توظيف مرتفع في أربع فترات زمنية



متوسط النسبة المئوية للدول ذات مرات الحدوث

المصدر: حسابات المؤلفين وفقاً لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٢

ملاحظات: (١) تُحسب مرة الحدوث عندما يوظف القطاع أكثر من ٥ في المائة من العاملين في الدولة وعندما ينمو معدل التوظيف به بشكل أسرع من الاقتصاد ككل. (٢) تتمثل الدول الموجودة في العينة في الأرجنتين وأذربيجان وكولومبيا والإكوادور وكازاخستان وماليزيا ورومانيا وبيرو وجنوب إفريقيا وفنزويلا. (٣) لم تشهد القطاعات الثلاثة التالية أية مرات حدوث ولم تظهر في الرسم البياني: الإمداد بالكهرباء والغاز والمياه؛ الهيئات والمنظمات الموجودة خارج الإقليم؛ والتعدين واستخراج الأحجار.

في بعض الأحيان، تمتلك الدول سياسات اقتصادية تستهدف قطاعات محددة. وتعرف مثل هذه السياسات المستهدفة كذلك بالسياسات الصناعية. وقد أثار هذا الأمر إشكالية تتعلق بما إذا كانت القطاعات، التي اتسمت غالباً بارتفاع معدل نمو التوظيف، قد تم استهدافها تحديداً من عدمه. ويبدو أن هذا غير مرجح. وقد أظهر التمعن في السياسات الاقتصادية الخاصة بهذه الدول الإحدى عشرة أنه منذ أوائل تسعينيات القرن الماضي، اشتملت السياسات الصناعية إما على برامج مشتركة بين القطاعات مثل تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم أو تقديم دعم للزراعة أو التصنيع أو الصادرات، مع وجود بعض الاستثناءات. وعلى النقيض من ذلك، فقد أظهر التحليل الخاص بنا أن القطاعات التي نما فيها معدل التوظيف في الغالب لم تكن تلك التي حظيت بشكل متكرر بدعم حكومي ملائم. وفي هذا الإطار، يمكن القول إن القطاعات المدعومة حققت معدلات نمو توظيف أعلى مما كانت ستحققه دون الحصول على دعم، ولكن في الوقت نفسه يمكن القول أيضاً إنه ليست بالضرورة أن تحقق القطاعات المدعومة بشكل معتاد معدلات نمو توظيف أكبر من معدلات نمو التوظيف في الاقتصاد ككل.

الدلائل والانعكاسات

حتى يتسنى تلخيص النتائج الواردة في الشكلين (٤-١) و(٤-٢)، قمنا بتقسيم القطاعات المختلفة إلى ثلاث فئات تقريباً (الجدول ٤-٤). ويساعد هذا التصنيف في تحديد القطاعات التي يرجح ارتفاع معدل نمو التوظيف بها بالإضافة إلى مساهمتها بحصة كبيرة (نصيب كبير) من التوظيف في إقليم كردستان العراق، إلى جانب القطاعات التي لا يرجح ارتفاع معدل نمو التوظيف بها أو مساهمتها بحصة كبيرة من التوظيف، وكذلك القطاعات التي قد يرتفع بها معدل نمو التوظيف وتساهم بحصة كبيرة من التوظيف في ظل ظروف معينة.

وتشير هذه النتائج إلى أن إقليم كردستان العراق قد يتوقع من القطاعات الثلاثة التالية توظيف نسبة كبيرة جداً من القوى العاملة، بالإضافة إلى ارتفاع معدل نمو التوظيف بها، مقارنةً ببقية القطاعات الاقتصادية الأخرى: (١) التشييد؛ و(٢) النقل والتخزين والاتصالات؛ و(٣) تجارة الجملة والتجزئة.

في الوقت ذاته، يوجد بعض القطاعات التي لا يُتوقع أن تكون مصادر رئيسية للتوظيف وزيادة فرصه. وتشتمل هذه القطاعات على الوساطة المالية وصيد الأسماك والصحة والعمل الاجتماعي والتعدين واستخراج الأحجار والكهرباء والغاز وموارد المياه. ومن المثير للاهتمام أن التجارب العالمية تشير إلى أنه ينبغي عدم توقع أن تصبح القطاعات المرتبطة بالطاقة في إقليم كردستان العراق، مثل التعدين واستخراج الأحجار والكهرباء والغاز والمياه، قطاعات ذات معدلات توظيف كبيرة. وبنظرة فاحصة إلى البيانات ذات الصلة، اتضح أنه على الرغم من أن هذه القطاعات قد شهدت معدلات نمو توظيف مرتفعة بشكل بالغ في كل من الأرجنتين وماليزيا وكازاخستان، فإنها لم توظف نسبة كبيرة من القوى العاملة. ومن بين الدول المدرجة في العينة، كانت كازاخستان تمتلك أكبر قطاعات التعدين واستخراج الأحجار والكهرباء والغاز والمياه، ولكن مع ذلك لم توظف سوى ٢,٤ و ٢,١ في المائة على التوالي من العاملين في الاقتصاد في عام ٢٠٠٨. وبدلاً من توظيف أعداد كبيرة من الأشخاص، أصبحت هذه القطاعات كثيفة رأس المال، وبالتالي تعمل مخرجاتها وإيراداتها كمدخلات في نمو قطاعات أخرى.

الجدول (٤-٤) تصنيف القطاعات الاقتصادية وفقاً لتكرار معدل نمو التوظيف المرتفع والمساهمة بحصة كبيرة في التوظيف

الفئة	القطاع	الدلائل والانعكاسات
كثرة التكرارات وقلة التقلبات	التشييد النقل والتخزين والاتصالات تجارة الجملة والتجزئة والإصلاحات	احتمالية ارتفاع معدل نمو التوظيف والمساهمة بحصة كبيرة في التوظيف في إقليم كردستان العراق
تكرارات متوسطة وتقلبات مرتفعة	التربية والتعليم الإدارة العامة والدفاع العاملون بوظائف منزلية التصنيع الفنادق والمطاعم أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية والشخصية الأخرى الأنشطة العقارية والإيجارية والتجارية الزراعة والصيد والغابات	إمكانية ارتفاع معدل نمو التوظيف والمساهمة بحصة كبيرة في التوظيف في إقليم كردستان العراق في ظل ظروف معينة
قلة التكرارات	الوساطة المالية صيد الأسماك الصحة والعمل الاجتماعي التعدين واستخراج الأحجار الكهرباء والغاز والإمداد بالمياه المنظمات والهيئات الموجودة خارج الإقليم	عدم احتمالية ارتفاع معدل نمو التوظيف والمساهمة بحصة كبيرة في التوظيف في إقليم كردستان العراق

المصدر: تحليل المؤلفين اعتماداً على بيانات مأخوذة من منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢.

بالنسبة لباقي القطاعات، فهي تلك التي قد توفر نسبة توظيف ملحوظة، ولكن في ظل ظروف معينة فقط. وتشتمل هذه القطاعات على كل من (١) التعليم؛ و(٢) الدفاع والإدارة العامة؛ و(٣) الأشخاص العاملون لدى أسر؛ و(٤) التصنيع؛ و(٥) الفنادق والمطاعم؛ و(٦) أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية والشخصية الأخرى؛ و(٧) الأنشطة العقارية والإيجارية والتجارية؛ و(٨) الزراعة والصيد والغابات.

وبالنسبة لكل من الزراعة والتصنيع والسياحة، فقد تم تصنيفها من جانب واضعي السياسات بحكومة إقليم كردستان على أنها قطاعات تحظى بأهمية خاصة في إطار نظرتهم إلى نمو إقليم كردستان العراق.^٩ وتم التركيز على الزراعة لأن إقليم كردستان العراق يعد أهم الأقاليم الزراعية في العراق من الناحية التاريخية، كما أنه يتميز بمناخ وموارد مائية ملائمة للزراعة. ولكن من ناحية أخرى، تم التركيز على الزراعة باعتبارها جزءاً من الرغبة في تحقيق مزيد من الاكتفاء الذاتي والأمن. هناك اهتمام بالصناعة، لأن الحكومة المركزية في ظل أنظمة عراقية سابقة منعت الاستثمار الصناعي في المناطق الكوردية، كما أنه يُنظر إلى الصناعة باعتبارها مصدرًا جذابًا للتوظيف. ومثلما هو الحال مع الزراعة، هناك أيضًا رغبة في صناعة كل ما تتم الحاجة إليه محليًا. وفي السطور التالية، سيتم تسليط الضوء على تحليل مفصل لنمو التوظيف في قطاع التصنيع. وكذلك تم التركيز على السياحة لأن إقليم كردستان

^٩ أكد واضعو السياسات في عشرات اللقاءات منذ فبراير ٢٠١٠ على أهمية هذه القطاعات في إطار رؤيتهم للتنمية الاقتصادية لإقليم كردستان العراق. وقال هيرش محرر، رئيس هيئة الاستثمار بإقليم كردستان، في لقاءين منفصلين عُقدًا مؤخرًا إن هذه القطاعات تأتي في مقدمة اهتمامات الهيئة. (Marpolis.net, 2013; The Review, 2013a).

العراق يتميز بموقع جغرافي أكثر تنوعاً وظرف مناخية أكثر اعتدالاً مقارنة بباقي أنحاء العراق (N. Barzani, 2009; M. Barzani, 2007).^{١٠} شهدت هذه القطاعات الثلاثة معدلاً مرتفعاً لنمو التوظيف، وكانت لها حصة كبيرة من التوظيف في المجموعة الفرعية التالية فقط من دول المقارنة:

- حظي قطاع التصنيع بمعدل نمو توظيف مرتفع إلى جانب حصة كبيرة من التوظيف في كل من جنوب إفريقيا وكولومبيا فقط. وقد شهد هذان البلدان نموًا متواضعًا نسبيًا لإجمالي الناتج المحلي (تم تصنيفه في المجموعتين الثالثة والرابعة أعلاه).
- حظي قطاع الزراعة والصيد والغابات بمعدل نمو توظيف مرتفع وحصة كبيرة من التوظيف في كل من أذربيجان والإكوادور وبيرو فقط.
- ارتفع معدل التوظيف في قطاعي التصنيع والزراعة بشكل أسرع من نمو التوظيف في الاقتصاد ككل في بيرو فقط وفي فترات زمنية معينة فحسب. ومن ثم، إذا أراد واضعو السياسات في إقليم كردستان العراق رؤية توسع ملحوظ في قطاعي الزراعة والتصنيع على حد سواء، فإن نمط الاقتصادات المماثلة يشير إلى أن هذا سيكون صعبًا.
- حظي قطاع الفنادق والمطاعم، والذي قد يعمل كممثل لقطاع السياحة، بارتفاع معدل نمو التوظيف بالإضافة إلى حصة كبيرة من التوظيف في كل من بيرو وماليزيا والإكوادور وربما جنوب إفريقيا.^{١١}

وهناك طريقة أخرى ملائمة لتلخيص هذه النتائج تتمثل في تقسيم القطاعات إلى ما يُطلق عليه القطاعات القابلة للتداول التجاري والقطاعات غير القابلة للتداول التجاري.^{١٢} وتشتمل القطاعات القابلة للتداول التجاري على الزراعة والصيد والغابات؛ وصيد الأسماك؛ والتعدين واستخراج الأحجار، والذي يتضمن النفط؛ بالإضافة إلى قطاع التصنيع. وتُعرف هذه القطاعات بالقطاعات القابلة للتداول التجاري، لأنها تنتج منتجات قابلة بسهولة للتداول التجاري في الأسواق العالمية، وذلك نظرًا لكونها على سبيل المثال تمتلك قيمة مرتفعة مقارنة بتكاليف شحنها. أما القطاعات الأخرى، مثل الفنادق والتعليم، فإنها تقدم بصفة عامة سلعةً وخدمات يتم استهلاكها في مكان إنتاجها. ويرجع ذلك إلى صعوبة شحنها أو لأن تكاليف شحنها بالغة الارتفاع مقارنة بقيمتها. على سبيل المثال، عادةً يكون إجراء فحص روتيني على الأسنان في المدينة التي يقطن بها الشخص أرخص بشدة من السفر إلى الخارج لإجراء ذلك الفحص أو جلب طبيب أسنان من الخارج لإجرائه. ونلاحظ هنا أنه مع تقدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تصبح بعض من هذه القطاعات غير القابلة للتداول التجاري، مثل التعليم، قابلة للتداول. ولكن بصفة عامة، يظل هذا التقسيم التقليدي للقطاعات ساريًا.

لقد كشفت النتائج المستقاة من التحليل الوارد أعلاه أن إقليم كردستان العراق ينبغي أن يتوقع أن نمو التوظيف الأساسي لديه سيكون من خلال القطاعات غير القابلة للتداول التجاري. وقد ميز النمو النسبي للتوظيف في القطاعات غير القابلة للتداول التجاري كلاً من الاقتصادات التي تتميز بنمو مرتفع ومنخفض على حد سواء. وعلى الجانب الآخر، نادرًا ما كانت القطاعات القابلة للتداول التجاري من المحركات الرئيسية لنمو الوظائف. ومن المؤكد أنه قد تحظى القطاعات القابلة للتداول التجاري بمعدل نمو توظيف أعلى من ذلك الخاص بالاقتصاد ككل في إقليم كردستان العراق، ولكن من غير المرجح أن يحدث هذا النمو في كل من قطاعي التصنيع والزراعة معًا.

^{١٠} قد تحصل المشروعات الاستثمارية التي تمر بهيئة الاستثمار بإقليم كردستان على مجموعة متنوعة من شروط العمل الملائمة، والتي تتضمن سهولة الحصول على الأراضي إلى جانب محفزات ضريبية وعمليات تمويل مناسبة (حكومة إقليم كردستان، ٢٠٠٦). واعتبارًا من مارس ٢٠١٣، كانت الهيئة تعمل على زيادة المحفزات التي يمكن تقديمها للمشروعات في قطاعات الزراعة والصناعة والسياحة (The Review, 2013a).

^{١١} تمزج البيانات المتعلقة بجنوب إفريقيا بين قطاع الفنادق والمطاعم وقطاع التجارة بالجملة والتجزئة والإصلاحات. وقد شكلت هذه القطاعات مجتمعة ٢٢,٩ في المائة من القوى العاملة وزادت لتصبح ٢٦,٩ في المائة في الفترة ما بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٨، ولكن يستحيل استخدام هذه البيانات لتحديد ما إذا كانت الفنادق والمطاعم، كل على حدة، قد نمت بشكل سريع وكانت لها حصة كبيرة من التوظيف أم لا.

^{١٢} Sachs and Larrain, 1993, pp. 657–689.

وفي بعض الجوانب، يعد ذلك نمطاً معيارياً للاقتصادات المتنامية.^{١٣} يرتفع الطلب على القطاعات غير القابلة للتداول التجاري كلما ارتفعت الدخول، وذلك عند الوصول إلى مستوى معين من الدخول. وبما أن القطاعات غير القابلة للتداول التجاري يتم إنتاجها في البلد التي يتم استهلاكها فيه، سيتحول التوظيف بشكل طبيعي إلى إنتاج القطاعات غير القابلة للتداول التجاري نتيجة لتزايد الطلب على هذه القطاعات.

نمو التوظيف في قطاع التصنيع

ننتقل الآن إلى نمو قطاعات صناعية محددة. على الرغم أن التصنيع لم يثبت أنه مصدر فعال للنمو في الاقتصادات المقارنة، فإن زيادة التوظيف في قطاع التصنيع تمثل أولوية لدى واضعي السياسات في حكومة إقليم كردستان. ومن ثم، أجرينا تحقيقاً حول أي القطاعات التصنيعية قد حققت نمواً بشكل أكبر في دول المقارنة. ولكن لم تتوفر بيانات لكل الدول على مدار كل الفترات الزمنية كما كان من قبل. فعندما كانت البيانات متوفرة، نظرنا إلى النمو في الفترة من عام ١٩٩٥ وحتى ٢٠٠٩، ولكن كانت الفترات الزمنية مختلفة بالنسبة لبعض البلدان. علاوة على ذلك، لم تتوفر لدينا بيانات كافية تتعلق بكل من الجزائر أو تشيلي أو جواتيمالا أو بيرو أو فينزويلا، ولكن توفرت لدينا بيانات تتعلق بتونس.

كما أننا قسمنا قطاع التصنيع إلى ٢٣ صناعة، ومن ثم تم تصنيفها إلى صناعات عالية التكنولوجيا أو منخفضة التكنولوجيا اعتماداً على عمل قدمته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2011b).^{١٤} ومن بين الصناعات البالغ عددها ٢٣ صناعة، هناك ثماني صناعات عالية التكنولوجيا و١٥ صناعة منخفضة التكنولوجيا (الجدول ٤-٥). وقد تم الحصول على بيانات التوظيف الخاصة بقطاع التصنيع من منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (UNIDO, 2012). بعد ذلك، قمنا بتحديد الصناعات التي

- نمت بسرعة أكبر من قطاع التصنيع ككل، من أول سنة متوفرة بدأت عام ١٩٩٥ إلى آخر سنة توفرت فيها البيانات
- تمتعت بمستوى توظيف أكثر من ٥ في المائة من إجمالي القوى العاملة في التصنيع اعتباراً من آخر سنة توفرت فيها البيانات.

وقد مكنا ذلك من تحديد القطاعات الصناعية التي حظيت بتوظيف حصة كبيرة جداً من العمال، وشهدت معدل نمو توظيف مرتفعاً.

وقد قمنا بهذا في البداية باستخدام أطول فترة زمنية متوفرة لكل دولة، حتى وإن اختلفت هذه الفترات لكل دولة. وقد أظهرت النتائج أن صناعة المأكولات والمشروبات كانت على الأرجح أكثر القطاعات الصناعية تمتعاً بمعدل نمو توظيف مرتفع، بالإضافة إلى مساهمتها بحصة كبيرة من التوظيف في قطاع التصنيع بين دول المقارنة (الشكل ٤-٣). وقد بدأ هذا صحيحاً في الدول ذات معدلات النمو المرتفعة والدول ذات معدلات النمو المنخفضة. أما الصناعات الأخرى التي كان لها معدل نمو توظيف مرتفع وكانت كبيرة في ثلاثة بلدان على الأقل فتمثلت في المنتجات المعدنية غير الفلزية ومنتجات المعادن الأساسية والمعادن المصنعة (المشكلة). وتعتبر كل هذه الصناعات الأربع من الصناعات ذات التكنولوجيا المنخفضة.

^{١٣} Anderson, 1987.

^{١٤} بالنسبة لتقسيم قطاع التصنيع إلى صناعات منفصلة، فقد استخدمنا الصناعات البالغ عددها ٢٣ صناعة الواردة في النسخة المنقحة الثالثة للتصنيف الصناعي الدولي الموحد (شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة، غير مؤرخ (United Nations Statistics Division, undated)).

الجدول (٤-٥)
القطاعات الصناعية ومستويات التكنولوجيا

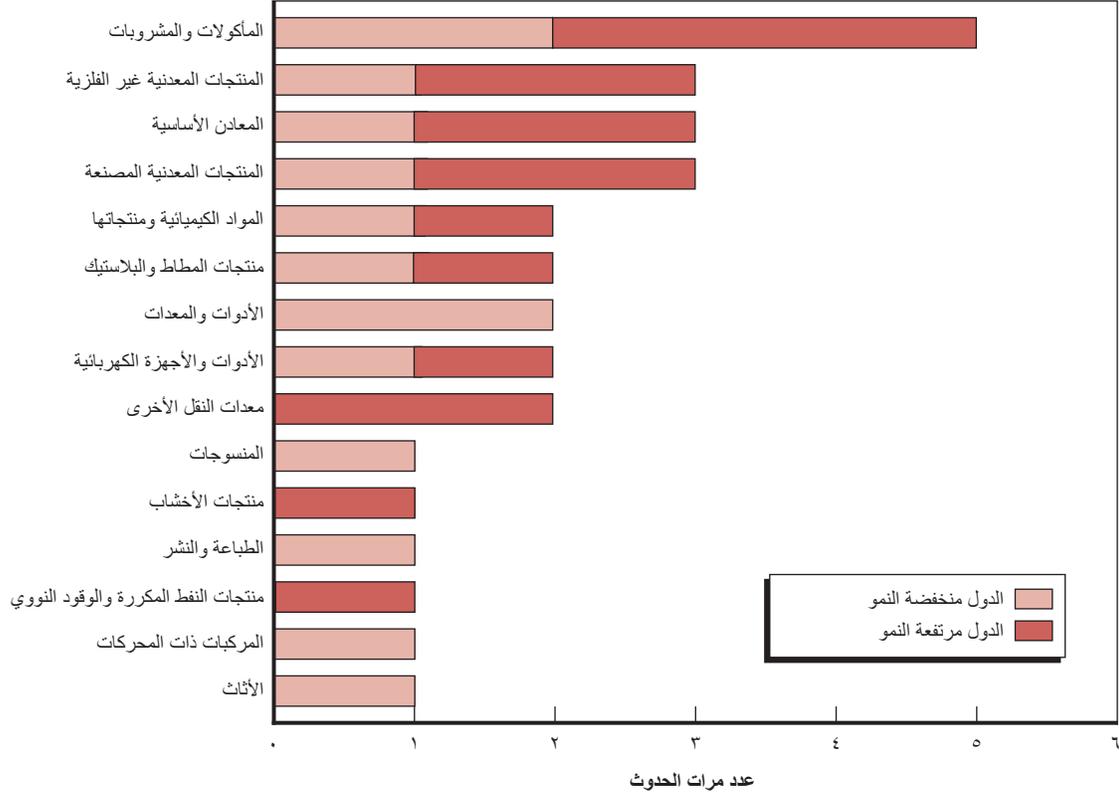
الصناعة	مستوى التكنولوجيا
صناعة منتجات المأكولات والمشروبات	منخفض
صناعة منتجات التبغ	منخفض
صناعة المنسوجات	منخفض
صناعة الملابس وأدوات الزينة وصباغة الفرو	منخفض
دبغ الجلود وتثبيتها؛ وصناعة الأمتعة والحقائب اليدوية والأسرجة وأطقم الخيل والأحذية	منخفض
صناعة الأخشاب ومنتجات الأخشاب والفلين فيما عدا الأثاث؛ وصناعة أدوات الحصر ومواد الضفر	منخفض
صناعة الأوراق ومنتجاتها	منخفض
النشر والطباعة وإعادة إنتاج الوسائط المسجلة	منخفض
صناعة الفلين والمنتجات النفطية المكررة والوقود النووي	منخفض
صناعة المواد الكيميائية ومنتجاتها	مرتفع
صناعة منتجات المطاط والبلاستيك	منخفض
صناعة منتجات معدنية أخرى غير فلزية	منخفض
صناعة المعادن الأساسية	منخفض
صناعة المنتجات المعدنية المصنعة، فيما عدا الآلات والمعدات	منخفض
صناعة الآلات والمعدات غير المصنعة في مكان آخر	مرتفع
صناعة الأدوات المكتبية والحسابية والحاسوبية	مرتفع
صناعة الأدوات والأجهزة الكهربائية غير المصنعة في مكان آخر	مرتفع
صناعة معدات وأجهزة الراديو والتلفزيون والاتصال	مرتفع
صناعة الأدوات الطبية والبصرية والأدوات الدقيقة وساعات اليد والحائط	مرتفع
صناعة المركبات ذات المحركات والمقطورات ونصف مقطورات	مرتفع
صناعة معدات النقل الأخرى	مرتفع
صناعة منتجات الأثاث؛ صناعة غير مصنعة في مكان آخر	منخفض
إعادة التدوير	منخفض

المصادر: شعبة الإحصاءات بالأمم المتحدة (غير مؤرخ)؛ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ٢٠١١ب (United Nations Statistics Division, undated); (OECD, 2011b).

ملاحظات: يوضح الجدول القطاعات الصناعية وفقاً للنسخة المنقحة الثالثة للتصنيف الصناعي الدولي الموحد (ISIC rev. 3). أما مستوى التكنولوجيا فهو إصدار المؤلفين المعدل لإصدار موجود في منظمة التعاون الاقتصادي والإيمائي، ٢٠١١ب. ويُعرف نظام التصنيف التصنيع على أنه عملية تحويل كيميائية أو فيزيائية للمواد والمكونات لتصبح منتجات جديدة. على سبيل المثال، يمكن إدراج تعبئة الألبان تحت قطاع "صناعة منتجات المأكولات والمشروبات"، على الرغم أن تربية قطع حلوب من الأبقار يمكن إدراجه تحت قطاع مختلف تماماً، مثل "الزراعة والصيد والغابات" (الجدول ٤-٣). وبالمثل، يمكن إدراج تكرير النفط من المواد النفطية الخام تحت قطاع "صناعة الفلين والمنتجات النفطية المكررة والوقود النووي"، حتى وإن كان استخراج المواد النفطية الخام يندرج تحت قطاع مختلف تماماً، مثل "التعدين واستخراج الأحجار" (الجدول ٤-٣).

الشكل (٣-٤)

القطاعات الصناعية ذات معدلات نمو التوظيف المرتفعة بالإضافة إلى حصة كبيرة في التوظيف (عدد مرات الحدوث في تسع دول)



المصادر: تحليل المؤلفين اعتماداً على منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ٢٠١٢؛ والأمم المتحدة (غير مؤرخ). ملاحظات: (١) تُحسب مرة الحدوث عندما توظف صناعة ما أكثر من ٥ في المائة من موظفي الدولة العاملين في قطاع التصنيع، وعندما ينمو معدل التوظيف بها بشكل أسرع من القطاع الصناعي بأكمله. (٢) تتمثل الدول الموجودة في العينة والفترات الزمنية الخاصة ببياناتها في الأرجنتين (٢٠٠٢-١٩٩٥) وأذربيجان (٢٠٠٩-١٩٩٥) وكولومبيا (٢٠٠٥-٢٠٠٠) والإكوادور (٢٠٠٨-١٩٩٥) وكازاخستان (٢٠٠٧-١٩٩٨) وماليزيا (٢٠٠٨-٢٠٠٠) ورومانيا (٢٠٠٨-٢٠٠٣) وجنوب إفريقيا (٢٠٠٩-١٩٩٥) وتونس (٢٠٠٢-١٩٩٥). (٣) لم تشهد القطاعات الثمانية التالية أية مرات حدوث ولم تظهر في الرسم البياني: منتجات التبغ؛ والملبوسات والفرو؛ والجلود ومنتجاتها؛ والأحذية؛ والورق والمنتجات الورقية؛ والمنتجات المكتبية والحسابية والحاسوبية؛ والراديو والتلفزيون وأجهزة الاتصالات؛ والأدوات الطبية والبصرية والأدوات الدقيقة؛ وإعادة التدوير.

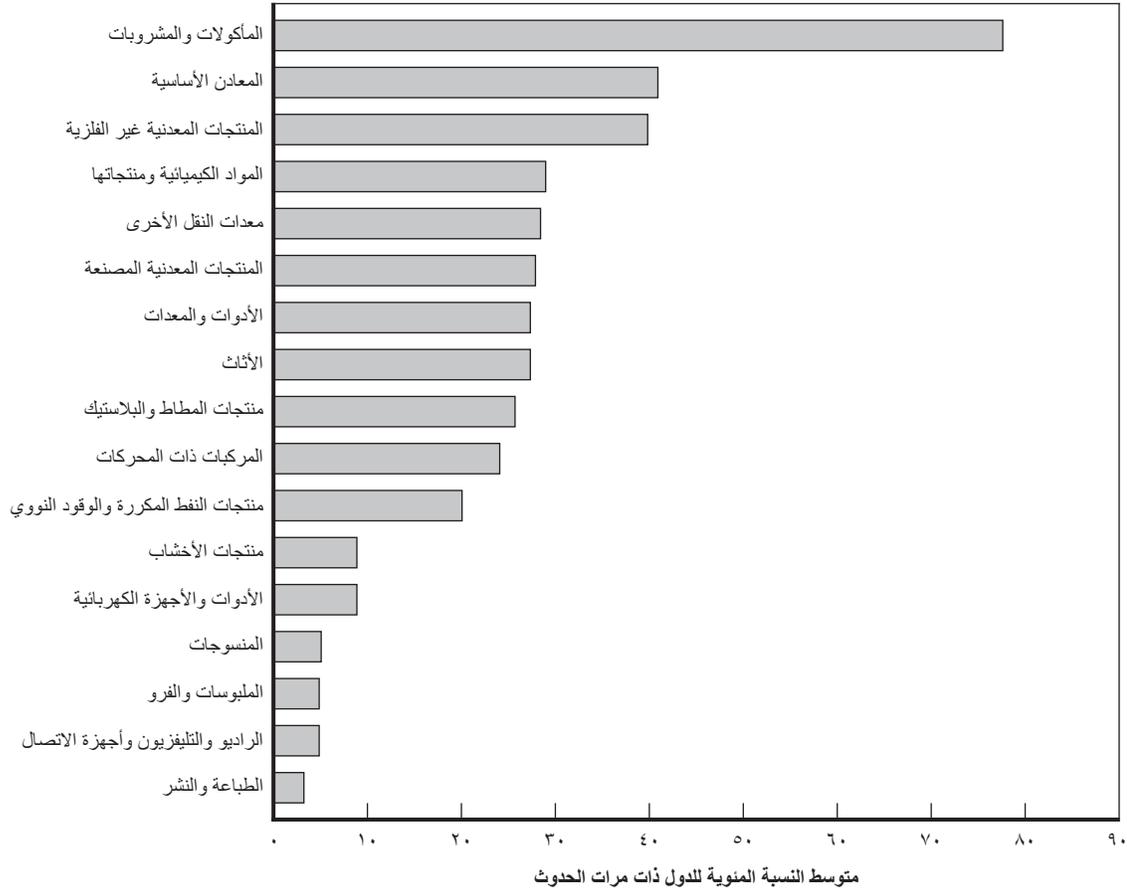
RAND RR489-4.3

وبإجراء تحليل مماثل ذي قيود أقل ويشتمل على الصناعات التي توظف ٣ في المائة من العاملين في قطاع التصنيع، في مقابل ٥ في المائة، تم الحصول على صناعات مماثلة تبدو كبيرة وذات معدل نمو توظيف مرتفع، فيما عدا الانتشار الأكثر قوة لصناعة الطباعة والنشر. والسبب في هذا يكمن في أنه حتى لو أن هذه الصناعة كانت تتمتع بمعدل نمو توظيف مرتفع، فإنها عادة لا توظف سوى نسبة تتراوح بين ٣ و ٥ في المائة من القوى العاملة في مجال التصنيع.

وكما هو الحال بالنسبة لتحليل القطاعات الاقتصادية الذي تم تناوله سابقاً في هذا الفصل، أردنا أن نرى ما إذا كان استخدام فترات زمنية مختلفة لكل دولة من شأنه أن يؤثر على النتائج أم لا. وفي تحليل قطاع التصنيع الذي أجريناه، فحصنا أيضاً البيانات المتعلقة بخمس فترات زمنية لمجموعة فرعية من الدول التي امتلكت بيانات خلال هذه الفترات. وقد تمثلت هذه الفترات الزمنية في: من ١٩٩٥-٢٠٠٨ (ثلاث دول)، ومن ١٩٩٥-٢٠٠٢ (أربع دول)، ومن ٢٠٠٣-٢٠٠٨ (خمس دول)، ومن ٢٠٠٥-٢٠٠٠ (ست دول)، ومن ١٩٩٨-٢٠٠٧ (أربع دول). وقد مكنا هذا الأمر من تقييم أي القطاعات ظلت مهمة على مدار فترات زمنية مختلفة، بالإضافة إلى اختيارات الدول. وقد قمنا بتلخيص مكثف للنتائج التي توصلنا إليها لكل فترة زمنية في إطار النسبة المئوية للدول التي توجد بها صناعة محددة كانت تتميز بكيبرها وارتفاع معدل نمو التوظيف بها. بعد ذلك، أخذنا متوسط هذه النسب المئوية عبر الفترات الزمنية الخمس. ونؤكد مرة أخرى أن منتجات المأكولات والمشروبات والمعادن الأصلية والمعادن غير الفلزية كانت من بين القطاعات الصناعية الرئيسية وفقاً لنمو التوظيف ونسبته (الشكل ٤-٤).

الشكل (٤-٤)

انتشار الصناعات التي تتمتع بحصة توظيف كبيرة ومعدل نمو توظيف مرتفع في خمس فترات زمنية



المصادر: تحليل المؤلفين اعتمادًا على منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ٢٠١٢؛ والأمم المتحدة (غير مؤرخ).
ملاحظات: (١) تُحسب مرة الحدوث عندما توظف صناعة ما أكثر من ٥ في المائة من الموظفين العاملين في قطاع التصنيع، وعندما ينمو معدل التوظيف به بشكل أسرع من القطاع الصناعي بأكمله. (٢) تتمثل الدول الموجودة في العينة في الأرجنتين وأذربيجان وكولومبيا والإكوادور وكازاخستان وماليزيا ورومانيا وجنوب إفريقيا وتونس. (٣) لم تشهد القطاعات الستة التالية أية مرات حدوث ولم تظهر في الرسم البياني: منتجات التبغ؛ والجلود ومنتجاتها والأحذية؛ والورق والمنتجات الورقية؛ والمنتجات المكتبية والحسابية والحاسوبية؛ والأدوات الطبية والبصرية والأدوات الدقيقة؛ وإعادة التدوير.

RAND RR489-4.4

وباستخدام تحليل قطاع التصنيع، حددنا سبع صناعات أظهرت أنها أقرب إلى ارتفاع معدل نمو التوظيف والمساهمة بحصة كبيرة من التوظيف في قطاع التصنيع على حد سواء، وذلك عبر دول العينة التي وقع عليها اختيارنا (الجدول ٤-٦). وقد وقع هذا المزج بين النمو والحجم عبر فترات زمنية مختلفة.

الجدول (٦-٤)
أبرز سبع قطاعات صناعية فيما يتعلق بحصة التوظيف ونموه

الصناعة	مستوى التكنولوجيا
المأكولات والمشروبات	منخفض
المنتجات المعدنية غير الفلزية	منخفض
المعادن الأساسية	منخفض
المنتجات المعدنية المصنعة	منخفض
المواد الكيميائية ومنتجاتها	منخفض
منتجات المطاط والبلاستيك	منخفض
معدات النقل الأخرى	مرتفع

المصادر: تحليل المؤلفين اعتمادًا على منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ٢٠١٢؛ والأمم المتحدة (غير مؤرخ)؛ ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ٢٠١١ ب.

وتمتعت جميع الصناعات الست الأولى في القائمة بنسبة توظيف مرتفعة فضلاً عن ارتفاع معدل نمو التوظيف في البلدان ذات معدلات النمو المرتفعة والمنخفضة على حد سواء. كما تم تصنيف جميع الصناعات كصناعات منخفضة التكنولوجيا. كذلك اختلفت الصناعة السابعة المدرجة في القائمة تحت اسم "معدات نقل أخرى" من جهتين الأولى، تم تصنيفها على أنها ذات تكنولوجيا عالية. والثانية، تمتعت بمستويات توظيف عالية بالإضافة إلى ارتفاع معدل نمو التوظيف في الدول ذات النمو المرتفع فقط.

وكما لوحظ من قبل، غالبًا ما كانت تمتلك الدول الإحدى عشرة الواردة في التحليل سياسات تدعم نمو القطاعات الصناعية. وعادة ما كانت تستهدف هذه السياسات قطاع التصنيع بشكل عام، كما مكنت القرارات الخاصة لتوجيه الاستثمار. ولذلك، يمكن القول إن معظم القطاعات الصناعية التي وجدنا أنها ذات معدلات نمو توظيف مرتفعة كانت مرتبطة ببنية الموارد والهباب الخاصة بالدول التي نمت فيها، مثل الاعتماد على الموارد الطبيعية. وفي واقع الأمر، فإنه في بعض الدول التي دعمت صناعات محددة، لم تكن تلك الصناعات بين الصناعات الرئيسية من حيث نمو التوظيف. هذا وتتميز صناعة المأكولات والمشروبات بأنها مختلفة إلى حد ما. فقد حظيت هذه الصناعة بدعم حكومي كبير في بعض دول المقارنة، وغالبًا ما كانت تتسم بارتفاع معدلات نمو التوظيف.

ومن الممكن أن تحظى بعض الصناعات ذات معدلات نمو التوظيف المرتفعة في دول المقارنة بفرص جيدة للنمو في إقليم كردستان العراق. وتشتمل هذه الصناعات على المأكولات والمشروبات، بالنظر إلى الموارد الزراعية لإقليم كردستان العراق؛ والمنتجات المعدنية غير الفلزية، بالنظر إلى الموارد المعدنية التي يتمتع بها الإقليم أيضًا؛ وصناعة المنتجات الكيميائية - التي تشتمل على البتروكيماويات - بالإضافة إلى صناعة المواد المطاطية والبلاستيكية، بالنظر إلى تمتع إقليم كردستان العراق بإمكانية الحصول على الموارد الهيدروكربونية.

حتى وإن نمت هذه القطاعات الصناعية وغيرها، فليس من المؤكد أنها ستسهم بشكل رئيسي في عملية خلق فرص توظيف بشكل عام. فقد كانت مساهمتها ضئيلة في معظم الدول التي بين أيدينا. ومع ذلك، فإن معظم دول المقارنة في هذا التقرير قد أنشأت بالفعل قطاعات صناعية. وبسبب تاريخ إقليم كردستان العراق الفريد، فإن الإقليم لا يتمتع بقطاع تصنيع تم إنشاؤه جيدًا، ما يشير إلى أنه قد يكون هناك مجال للنمو. وبالرغم من ذلك، تشير الدلائل إلى أن نمو قطاع التصنيع لن يمثل إلا جزءًا واحدًا من عملية خلق الوظائف، ولن يكون الجزء الأساسي.

الدلائل والانعكاسات المتعلقة بسوق العمل في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق

يتخذ هذا التحليل منظورًا أطول مدى من التحليلات الخاصة بالعرض والطلب على العمالة في الفصول السابقة، وذلك عن طريق تقديم دراسات حالات مختارة من نمو التوظيف في اقتصادات يمكن مقارنتها باقتصاد إقليم كردستان العراق. وعلى الرغم من أن دراسات الحالات تلك لا تتنبأ بكيفية نمو التوظيف في إقليم كردستان العراق، فإنها تظهر

الأنماط المتعلقة بطريقة نمو معدلات التوظيف في اقتصادات مشابهة تتمتع بمستوى دخل قد يصل إليه إقليم كردستان العراق في العقد أو السنوات الخمس عشرة القادمة.

وبشكل عام، تدرج معظم معدلات نمو التوظيف الأكثر قوة في دول المقارنة تحت القطاعات غير القابلة للتداول التجاري. وهذا يشير إلى أنه يجب على واضعي السياسات في حكومة إقليم كردستان تمكين الشباب لاكتساب المهارات اللازمة للعمل في هذه القطاعات، وذلك في إطار إعداد القوى العاملة في المستقبل. وتتمثل أبرز المهن في القطاعات الاقتصادية الرئيسية الثلاثة الأكثر أهمية التي ألقى الضوء عليها بشكل كبير أعلاه في المهن التي تتطلب مهارات فنية ومهنية مثل العاملين في مهن البناء والتشييد، وكذلك المهن التي تحتاج إلى مهارات الاتصال والتعامل مع العملاء، مثل العاملين في محلات البيع بالتجزئة. وتشتمل النقاط الرئيسية لوضعي السياسات في حكومة إقليم كردستان على ما يلي:

- احتمالية زيادة الطلب على المهارات المتعلقة بقطاع التشييد والإنشاء، مثل المهن التي تتطلب مهارات وقدرات هندسية.
- احتمالية زيادة الطلب على الأشخاص الذين يتمتعون بمهارات جيدة في التواصل والتعامل مع العملاء، والتي تعد ضرورية في صناعات السياحة والفنادق والبيع بالتجزئة التي تقوم على الخدمات.
- احتمالية الإقبال على مهارات الأعمال كذلك، مثل قطاعات تجارة الجملة والنقل والمواصلات.
- كلما نما قطاع الاتصالات، كانت الحاجة إلى مهارات الاتصالات الفنية أكبر.

تحتل عملية زيادة التوظيف في القطاعات القابلة للتداول التجاري الأولوية لدى واضعي السياسات في حكومة إقليم كردستان. وتشتمل هذه القطاعات على الزراعة والتعدين والمواد النفطية والتصنيع. وتتمثل أبرز المهن في القطاعات الصناعية الأربعة الأكثر أهمية، والتي ألقى الضوء عليها بشكل كبير أعلاه، في المهن التي تتطلب مهارات فنية ومهنية، مثل مهن الإنتاج والتجميع والتصنيع والعمل في الصناعات البلاستيكية والمعدنية. كذلك يحتمل أن يكون هناك طلب على المهارات الفنية المتقدمة، مثل المهارات التي يستخدمها المهندسون ومشغلو المصانع والأنظمة، وكذلك الأمر بالنسبة لمهارات الأعمال، مثل تلك التي يستخدمها المتخصصون في الأعمال التجارية. وتثير حقيقة أن هذه القطاعات لم تكن بصفة عامة المساهمات الأكبر في نمو التوظيف في دول المقارنة الحذر والاهتمام. وليس بالضرورة أن تعني أنماط النمو السابقة لدول أخرى أن التوظيف في هذه القطاعات سينمو ببطء في إقليم كردستان أو أن هذه القطاعات ستكون لها حصة صغيرة من عملية التوظيف بصفة عامة. وبرغم ذلك، تقترح هذه الأنماط ثلاثة اعتبارات مهمة تتعلق بالسياسات، وهي:

- يحتاج واضعو السياسات في حكومة إقليم كردستان إلى الوعي بصفة خاصة فيما يتعلق بالقيود التي قد تعترض نمو قطاعات الزراعة والتعدين والمواد النفطية والتصنيع، ومن ثم العمل على التخلص منها. قد تشتمل هذه القيود على فجوات تتعلق بالمهارات أو بيئة تنظيمية غير مواتية أو قواعد معقدة وأسعار مرتفعة تعوق الشركات الخاصة الجديدة عن البدء في تلك القطاعات أو بنية تحتية ضعيفة تتعلق بالتجارة، وغيرها من العوامل الأخرى. وقد تتوافق كل من قطاعات الزراعة والتعدين والمواد النفطية وبعض قطاعات التصنيع مع الميزة التنافسية لإقليم كردستان العراق. وإذا كان الأمر كذلك، فقد تتخذ حكومة إقليم كردستان خطوات أخرى مفيدة تتعلق بالسياسات، وتتضمن تشجيع الشركات في الدول الأكثر تقدمًا من الناحية الاقتصادية على الاستثمار في إقليم كردستان العراق أو تحسين البنية التحتية أو إنشاء التجمعات الصناعية أو مناطق تجهيز الصادرات أو تقديم المحفزات الضريبية أو المالية على المدى القصير، على ألا يكون ذلك عن طريق حماية الواردات أو منح صفقات احتكارية (Lin and Monga, 2011). وإذا لم تتوافق هذه القطاعات، وعلى الأخص قطاع الزراعة أو التصنيع، مع الميزة التنافسية لإقليم كردستان العراق، فقد يؤدي تقديم إعانات أو محفزات إيجابية أخرى إلى عدم كفاءة الاستثمار وبطء نمو التوظيف في الاقتصاد بصفة عامة.

- يجب عدم تخصيص عملية تنمية المهارات في إقليم كردستان العراق أو قصرها فقط على القطاعات القابلة للتداول التجاري. يعد تنمية المهارات لمجموعة متنوعة من القطاعات من الأمور المفيدة، وينطبق الأمر على تنمية المهارات التي يمكنها خدمة قطاعات متعددة.
- على الرغم من تزايد عملية التسجيل في الجامعات التي تمتد الدراسة بها أربع سنوات، فإن التعليم الجامعي قد لا يكون ضروريًا للعديد من الوظائف التي تحتاج إليها هذه القطاعات. يمكن تعليم العديد من المهارات المطلوبة في المستقبل في المدارس الثانوية المهنية عالية الجودة، وفي المعاهد والكليات الفنية في مرحلة ما بعد الثانوية من أجل الحصول على مؤهلات متقدمة. وقد شهدت الكليات الفنية في مرحلة ما بعد الثانوية توسعًا سريعًا في عملية التسجيل، غير أن بنيتها التحتية لا تزال غير قادرة على التكيف، ومن ثم قد يكون هناك إخلال بالجودة. وقد يخفف النظام المهني للمدارس الثانوية ذات المستوى الأعلى، والذي يدرّب الطلاب على المهارات والمهن الرائجة، من الضغط على المعاهد والكليات الفنية التي يمتد التعليم بها لمدة عامين، والتي يمكنها بعد ذلك التركيز على المؤهلات الفنية المتقدمة. وعلى الجانب الآخر، يتوسع النظام الجامعي توسعًا سريعًا، غير أنه ليس بالضرورة أن تتوافق المناهج مع متطلبات سوق العمل. علاوة على ذلك، قد لا تتوافق توقعات الخريجين حول أنواع الوظائف التي يشعرون أنهم جديرون بالحصول عليها مقارنة بالأنواع المتاحة بالفعل. ويعد التوافق الأفضل بين متطلبات سوق العمل والنظام الثانوي وما بعد الثانوي ضروريًا من أجل نمو القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق.

تناولنا حتى الآن النتائج المتعلقة بالمنضمين المتوقعين لسوق العمل وتعليمهم ومؤهلاتهم، بالإضافة إلى حاجة أصحاب الأعمال إلى المهارات والمسار المحتمل للنمو القطاعي في اقتصاد إقليم كردستان العراق. ونظرًا لاستمرار اقتصاد إقليم كردستان العراق في النمو، وبفضل الاهتمام الذي أبدته حكومة إقليم كردستان فيما يتعلق بتحقيق تنمية قائمة على السوق مع زيادة حصة مساهمة القطاع الخاص في التوظيف، تستفيد حكومة إقليم كردستان من مراقبة اتجاهات سوق العمل من خلال معلومات محدثة وشاملة. ومثل هذه المعلومات من شأنها مساعدة حكومة إقليم كردستان في الاستجابة بشكل أفضل لتطورات سوق العمل واتخاذ قرارات مدروسة متعلقة بالسياسات. علاوة على ذلك، نظرًا لنمو الاقتصاد وحاجة أصحاب الأعمال إلى موظفين ذوي مهارات أكثر ندرة وتخصصًا، فقد لا تكفي الشبكات غير الرسمية المتخصصة في البحث عن الوظائف لتكون الطريقة الأساسية لتوفير الطلب على الأيدي العاملة مع العرض المتوفر بشأنها كما هو جار الآن. وقد يلزم الأمر وجود عمليات توفيق أكثر تعقيدًا وأكثر شفافية.

وفي إطار سعيها لتطوير المعلومات بشكل أفضل، فقد خصصت العديد من الدول مكاتب عامة لتتولى مسؤولية جمع بيانات سوق العمل وتصنيفها. وهذا يشبه المهمة الجديدة التي تم تكليف هيئة إحصاء إقليم كردستان بالقيام بها في عام ٢٠١٢، والمتمثلة في إجراء دراسات مسحية ربع سنوية للقوى العاملة (LFSS). وبالتالي، يمكن لهذه المكاتب أو الإدارات جمع البيانات الخاصة بسوق العمل وتحليلها للمساعدة في عملية صناعة القرارات المدروسة التي يتخذها أصحاب الأعمال والعاملون والمؤسسات التعليمية وواضعو السياسات وغيرهم من المعنيين في سوق العمل. وفي بعض الدول، تشرف أيضًا المكاتب العامة وأحيانًا المكاتب ذاتها المخصصة لجمع بيانات سوق العمل وتصنيفها على بورصة عمالة (سوق أيدٍ عاملة)، وذلك بهدف توفير عرض الأيدي العاملة مع الطلب عليها، وهذا يشبه موقع Kurdistan Works (أعمال كردستان) الإلكتروني الجديد الذي أطلقته حكومة إقليم كردستان في سبتمبر عام ٢٠١٣. بينما تحتفظ دول أخرى بمهمة إجراء هذه التوفيق للقطاع الخاص، كما أن العديد من الدول تدعم كلاً من القطاع العام والخاص في هذا الإطار^١. وسواء تمت إدارتها من جانب القطاع العام أو الخاص، تعمل بورصة العمالة كدار مقاصدة مركزية لتوفير الوظائف المتاحة مع الباحثين عن عمل. وبصفة خاصة، يقدم أصحاب الأعمال في القطاع العام أو الخاص الذين يبحثون عن عاملين جدد أوصاف الوظائف المتاحة، ويمكنهم البحث في السير الذاتية الخاصة بالباحثين عن وظائف والذين استخدموا بورصة العمالة للإعلان عن توفرهم ومؤهلاتهم.

في هذا الإطار، تُعرف الترتيبات المؤسسية والإجراءات التي تنسق عملية جمع المعلومات الخاصة بسوق العمل ومعالجتها وتخزينها واستردادها ونشرها، والتي يمكن أن تستضيف بورصة عمالة، باسم النظام المعلوماتي لسوق العمل (LMIS) (Mangozho, 2002). وأثناء مواصلة عملنا فيما يتعلق بعملية العرض والطلب على سوق العمل، طلب منا واضعو السياسات في حكومة إقليم كردستان أن ندرس أيضًا ما إذا كان النظام المعلوماتي لسوق العمل مناسبًا لحكومة إقليم كردستان في إطار تطوير سياساتها الخاصة بالعمل وتحسين سوق العمل في القطاع الخاص أم لا. فدراسة إمكانية توفير نظام معلوماتي لسوق العمل يعد متسقًا أيضًا مع هدف حكومة إقليم كردستان الأكثر شمولاً، والمتمثل في تطوير سياسات قائمة على البيانات. وذلك ما نقوم به في هذا الفصل.

^١ يعد موقع Monster.com الإلكتروني في الولايات المتحدة مثالاً بسيطاً على جهة توفر توافراً يتعلق بالعرض والطلب على العمالة في القطاع الخاص.

سنركز على مزايا جمع البيانات وتحليلها ونشرها والتي يتمتع بها النظام المعلوماتي لسوق العمل بدلاً من مزايا بورصة "سوق" الوظائف، لأنه ينبغي عدم الربط بين الاثنين حتى يتسنى العمل بفاعلية. وعلى الرغم أن وجود بورصة عامة في هذا الخصوص يمكن أن يساعد الحكومة في جمع البيانات بشكل مناسب حول عمليات البحث عن الوظائف فضلاً عن الوظائف الشاغرة، إلا أنه يمكن إدارة بورصة خاصة بشكل أكثر فاعلية.

تقييم الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل

أصبح إنشاء نظام معلوماتي لسوق العمل أكثر شيوعاً في السنوات الأخيرة في العديد من الدول النامية والدول ذات الدخل المتوسط. وتمتلك غالبية الدول المتقدمة حالياً أنظمة معلوماتية لسوق العمل يتم العمل بها. وكذلك ترعى مؤسسات متعددة الأطراف مثل البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الهجرة الدولية أو أنها قد رعت مؤخراً مشروعات لإقامة أو تحسين أنظمة معلوماتية لسوق العمل في عدد من الدول على مستوى العالم. وعلى نحو متزايد، تتبنى دول نامية ومتقدمة بدورها أو تتولى إنشاء أنظمة معلوماتية لسوق العمل على أمل أن يساعدها جمع المعلومات حول سوق العمل ونشرها في تتبع مدى التقدم الحادث ومن ثم تنفيذ السياسات المناسبة لتشجيع تطوير سوق العمل. وعلى الرغم من انتشار تلك الأنظمة في الوقت الحالي، فإنه لا يوجد إجماع بين الباحثين في سوق العمل على التأثيرات الاقتصادية الفعلية لها، ولا يبدو أن هناك دراسات محددة حول قيمتها. وعلى الرغم أنه لا يوجد ما يدل على أن الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل تضر بنتائج سوق العمل بأي حال من الأحوال، فإنه لا توجد تقييمات دقيقة حول تأثيرات هذه الأنظمة أو فاعلية تكلفتها (Murray, 2010). وعلى الجانب الآخر، قد يصعب قياس قيمة النظام المعلوماتي لسوق العمل بسبب وجود عوامل كثيرة تسهم في البحث عن الوظائف والتخطيط الوظيفي والعروض التعليمية وصناعة القرارات الخاصة بالأعمال والتنمية الاقتصادية (Woods and O'Leary, 2006). علاوة على ذلك، يقدم عدد من الدراسات دليلاً على أن عناصر الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل يمكن أن تحسن من أسواق العمل. وتشتمل هذه الدراسات على دراسات توصلت إلى أن المعلومات الخاصة بأسواق العمل تحسن من أداء أسواق العمل (cited in Woods and O'Leary, 2006)، إلى جانب المساعدة في البحث عن عمل وتقديم المشورة المهنية، فضلاً عن المعلومات المتعلقة بسوق العمل القائمة على الإنترنت، كما أنها قد تحسن من نتائج سوق العمل (Murray, 2010).

ومع ذلك، لا يقدم هذا دليلاً قاطعاً على أن النظام المعلوماتي الشامل لسوق العمل والموجود في مؤسسة واحدة قد يعمل بشكل جيد. وفي واقع الأمر، هناك ما يدل على غير ذلك في بعض الدول النامية. وفي فترة تسعينيات القرن الماضي، تضمن ٢٢ مشروعاً من أصل ٢٤ من مشروعات البنك الدولي الفنية والتعليمية المهنية والتدريبية في إفريقيا جنوب الصحراء بعض نماذج الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل للمساعدة على خلق المزيد من الاستجابة لقوى السوق. وكانت أغلب النتائج محبطة، كما كانت هناك مشكلات في التنفيذ. وباستثناء حالة واحدة ممكنة، تعذر استنباط حالات تعبر عن ممارسات مثلى في هذا الخصوص. وغالباً ما كانت تتم الاستهانة بصعوبة إقامة نظام معلوماتي لسوق العمل (Johanson, 2002).

ومن المرجح أن تعتمد القيمة الحقيقية لأي نظام معلوماتي لسوق العمل بالنسبة لإقليم كردستان العراق على كيفية تصميمه ومدى تكرار استخدامه ومدى كفاءته في العمل وما هي تكلفته. ونحن لا نقيّم هذه المقاييس في هذا الفصل، حيث إن القيام بذلك بعيد عن نطاق الدراسة الحالية. ذلك أننا نستعرض هنا ماهية النظام المعلوماتي لسوق العمل بطريقة أكثر عمقاً، وكيف يعمل، وما هي الممارسات الحالية له والتي يتم اتباعها في دول أخرى، وذلك بهدف المساعدة في تقديم سياق لحكومة إقليم كردستان لاتخاذ قرار مدروس حول ما إذا كان استخدام هذا النظام سيكون أداة مفيدة للمساعدة في تطوير سوق عمل القطاع الخاص أم لا. ونلاحظ أيضاً وجود بديلين. يتمثل الأول في نظام غير مركزي مقدم من القطاع الخاص. في حين يتمثل الثاني في نظام حكومي غير مركزي، وفيه تواصل الوظائف الأكثر أهمية للنظام المعلوماتي لسوق العمل في العمل في جميع أنحاء الحكومة، وذلك كما هو الحادث الآن مع مسح القوى العاملة في إقليم كردستان وموقع Kurdistan Works.

تعريف النظام المعلوماتي لسوق العمل وأهدافه وخلفيته

وفقاً لـ "موراي" (Murray) (٢٠١٠)، يشير مصطلح "معلومات سوق العمل" إلى ثلاثة أنواع من المعلومات: المعلومات المتعلقة باتجاهات سوق العمل، بما في ذلك التوقعات حول الاتجاهات المستقبلية؛ والمعلومات المتعلقة بوظائف شاغرة محددة؛ والمعلومات المتعلقة بالمهارات والتعليم وغيرها من المواصفات الخاصة بالعمالين الأفراد. بدوره، يمكن النظر إلى النظام المعلوماتي لسوق العمل باعتباره كياناً يجمع كل البيانات المتاحة حول معلومات سوق العمل ذات الصلة ويعالجها وينسقها بالإضافة إلى تخزين تلك المعلومات ونشرها ليستخدمها كل المستخدمين في سوق العمل وفي مجال وضع سياسات سوق العمل. وعادة ما تعمل المواقع الإلكترونية كمنافذ للمعلومات الواردة في النظام المعلوماتي لسوق العمل. كذلك يمكن للمستخدمين إدراج كل من واضعي السياسات والمؤسسات التعليمية والتدريبية والباحثين ومستشاري التوظيف والباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال. وقد تشمل البيانات المجمعة على معلومات كيفية وكمية، كما ينبغي أن تشمل على معلومات حول كل من العرض والطلب على الأيدي العاملة. وبالإضافة إلى جمع المعلومات الواردة من عدة مصادر معاً، يعالج النظام المعلوماتي لسوق العمل تلك المعلومات ويحلها لإخراج منتجات ملموسة ليستخدمها العديد من أصحاب المصلحة لتساعد في التخطيط. ويكمن الهدف من الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل التي تتسم بالأداء الجيد في العمل كمصدر وحيد يمكن من خلاله الوصول إلى البيانات والمعلومات الموثوقة لدعم صناعة قرار مدروس حول الأمور المتعلقة بسوق العمل.

ووفقاً لـ "مارتن" (Martín) (٢٠١١)، غالباً ما يهدف النظام المعلوماتي لسوق العمل إلى شيئين أساسيين.

١. دعم صناعة السياسات والقرارات المتعلقة بمتطلبات سوق العمل المستقبلية: يكمن الهدف الأول الأساسي للنظام المعلوماتي لسوق العمل في تمكين عملية صناعة القرارات والتخطيط للسياسات، مع النظر إلى الاحتياجات المقبلة. ويجمع هذا النظام المعلومات ذات الصلة الخاصة بسوق العمل ويعالجها من أجل توقع لمتطلبات هذه السوق المستقبلية وذلك فيما يتعلق بالمهارات (Martín, 2011). ويتم الوفاء بهذا بشكل كبير عن طريق مستودع البيانات المركزي ووظائف النشر الخاصة بالنظام المعلوماتي لسوق العمل. ويمكن لكل من الطلاب وغيرهم من الباحثين عن العمل ومستشاري التوظيف والمؤسسات التعليمية والتدريبية وأصحاب الأعمال استخدام المعلومات الموجودة في هذا المستودع كأداة مساعدة في صناعة قراراتهم من أجل التخطيط للمستقبل. كذلك، تُعد الحكومة نفسها مستخدماً أساسياً لمستودع بيانات النظام المعلوماتي لسوق العمل، حيث يمكن لممثلين من مختلف الوزارات الوصول إلى هذا النظام لمساعدتهم في اتخاذ القرارات بشأن السياسات أو البرامج التي ينبغي سنها أو إلغاؤها، وعلى الأخص فيما يتعلق بالسياسات الخاصة بسوق العمل والتعليم والهجرة (انظر الجدول (٥-١) للحصول على أمثلة على الاستخدامات الممكنة للنظام المعلوماتي لسوق العمل). وهناك ميزة محتملة أخرى لامتلاك نظام معلوماتي لسوق العمل وهي الحصول على معلومات حول سوق العمل الحالي والمستقبلي تكون متاحة للمعاهد التعليمية والتدريبية للتأكد من تصميم محتوى مناهج يتوافق مع المتطلبات (Mangozho, 2002).

٢. بورصة عمالة لسوق العمل الحالية: من الممكن أن يخدم أيضاً النظام المعلوماتي لسوق العمل هدفاً أكثر إلحاحاً عن طريق العمل على تعزيز التوافق بين العرض والطلب على الأيدي العاملة بين كل من الباحثين عن العمل والوظائف التي يعرضها أصحاب الأعمال. وتهدف ميزة التوافق الوظيفي هذه الخاصة بهذا النظام إلى زيادة نسبة التوظيف الحالية، كما أن المستخدمين الرئيسيين لهذه الميزة هم أصحاب الأعمال الذين يبحثون عن عاملين لتوظيفهم، فضلاً عن الباحثين عن عمل والوسطاء في سوق العمل، مثل مستشاري التوظيف.

وفي بعض البلدان، يلبي النظام المعلوماتي لسوق العمل بشكل رئيسي الهدف الأول، في حين يلبي القطاع الخاص الهدف الثاني. وبالتالي من الممكن أن يلبي هذا النظام الوظيفة الأولى فقط المتعلقة بجمع الإحصاءات الخاصة بسوق العمل من أجل صناعة قرارات مدروسة. وكذلك ستساعد إمكانية الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة في صناعة تلك القرارات، سواء أكان ذلك على المستوى الفردي أم الجماعي، وذلك حسب المهنة أو الموقع - على سبيل المثال المعلومات التي يتم العثور عليها عادة في بورصة العمالة.

الجدول (١-٥)

ملخص مدخلات البيانات للنظام المعلوماتي لسوق العمل حسب الأولوية

وظيفة النظام المعلوماتي لسوق العمل	مكونات النظام المعلوماتي لسوق العمل	ملاحظات
معلومات حول عرض العمالة (توفيرها)	إحصاءات القوى العاملة	من الممكن اعتبار الدراسات المسحية للقوى العاملة التي تجريها هيئة إحصاء إقليم كردستان بانتظام بشكل ربع سنوي قاعدة أساسية للنظام المعلوماتي لسوق العمل، كذلك يمكن دمج بيانات السكان والتركيبة السكانية من الدراسات المسحية حول الأسر مثل مسح الحالة الاقتصادية والاجتماعية للأسرة في العراق لعام ٢٠٠٧ وشبكة معرفة العراق لعام ٢٠١١.
معلومات حول الطلب على العمالة	تقييم احتياجات سوق العمل	تجمع كل من وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي المعلومات حول التسجيل وامتحانات القبول؛ وقد أجرت مؤسسة راند تقييماً أساسياً للمنضمين المحتملين لسوق العمل في المستقبل في إقليم كردستان العراق. وينبغي إجراء تحليلات مماثلة على مدار الوقت لمواكبة آخر المستجدات
معلومات حول العرض (توفيرها)	سجل المقيمين الأجانب	يمكن أن يعمل المسح الذي أجرته مؤسسة راند لعدد ٣٦٠ من أصحاب الأعمال في القطاع الخاص كتقييم أساسي لاحتياجات سوق العمل، كذلك ينبغي التخطيط لإجراء تقييمات مستقبلية لاحتياجات سوق العمل من أجل تحديث النتائج.
وظيفة إحدات توافق في سوق العمل	سجل الوظائف الشاغرة أو البيانات المجمعة حول الوظائف الشاغرة	إن إقامة مشاركة للبيانات مع سلطات الهجرة أو مراقبة الحدود من شأنه إعطاء صورة كاملة عن مجموعة مهارات القوى العاملة المتوفرة.
معلومات المقدمة من وكالات التوظيف الخاصة	سجل الباحثين عن عمل	من الممكن أن تزود المعلومات حول الوظائف الشاغرة مستخدم النظام المعلوماتي لسوق العمل ببيانات محدثة حول الطلب على الأيدي العاملة.
		يمكن تطوير وظيفة إحدات التوافق الوظيفي التي تشتمل على سجلات خاصة بكل من الباحثين عن العمل والوظائف المتاحة فقط بعد التأكد من رغبة حكومة إقليم كردستان في هذا الأمر وقدرتها على القيام به بفاعلية، وأن القطاع الخاص غير قادر على ذلك.
		يشجع استخدام وكالات التوظيف الخاصة حالياً بين أصحاب العمل في القطاع الخاص، كما يمكن أن تشجع حكومة إقليم كردستان على القيام بشكل تطوعي بنقل البيانات والمعلومات العامة التي يمكن الإبلاغ عنها (مثل إحصاءات التوظيف العامة والمهارات المهنية الأكثر رواجاً). ومن الممكن أن تساهم هذه البيانات في مكون مستودع البيانات بالإضافة إلى بورصة العمالة (سوق أو موقع تبادل الأيدي العاملة).

المصدر: تحليل المؤلفين المعتمد على وودز و أو ليري، (Woods and O'Leary, 2006).

ملاحظات: تم إجراء مسح شبكة معرفة العراق (IKN) من قبل الحكومة العراقية الفيدرالية وحكومة إقليم كردستان وهيئات إحصائية تابعة للأمم المتحدة؛ ويمكن الحصول على النتائج من الجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان والأمم المتحدة، ٢٠١٢. وقد أجري هذا المسح في عام ٢٠١١، ولذلك فإننا نشير إليه باسم "شبكة معرفة العراق ٢٠١١" (IKN 2011).

دمج البيانات ومعالجتها عبر الوزارات وعبر القطاعين العام والخاص

يوجد مكون أساسي لأي نظام معلوماتي فاعل لسوق العمل يتمثل في دمج العديد من مصادر البيانات المختلفة وأنواعها، والتي غالباً ما يتم جمعها من كل من القطاعين الحكومي والخاص، وذلك في قاعدة بيانات شاملة وقابلة للاستخدام أو في مجموعة من قواعد البيانات المترابطة. وإذا كان النظام المعلوماتي لسوق العمل يحتوي على وظيفة توفيق بين العرض والطلب في سوق العمل، فإن هذا يزيد من متطلبات البيانات. وكل هذا ينم عن الحاجة إلى تدفق المعلومات بين مختلف الوزارات وغيرها من الهيئات الأخرى التي تقوم بإدخال معلومات في النظام المعلوماتي لسوق العمل، وهو ما يستوجب تنسيق البيانات ومشاركتها. ولم تتسم مشاركة البيانات هذه بين مختلف الوزارات في حكومة إقليم كردستان بالمثالية في الماضي (Berry et al., 2012)، غير أنها تمثل أهمية بالغة للنجاح في إقامة نظام معلوماتي لسوق العمل يعمل بشكل جيد. ووفقاً لما ورد في تقرير حول إعداد نظام معلوماتي فعال لسوق العمل، "لا تعد المعلومات عالية القيمة إلا بقدر تدفقها" (Martín, 2011). ويحتاج النظام المعلوماتي لسوق العمل إلى أن يستمد محتوياته من المستخدمين والمنتجين المتاحين للمعلومات المختلفة الخاصة بسوق العمل، كما تعد مشاركتهم بالغة الأهمية لنجاح مثل هذا النظام.

كذلك تعد معالجة المعلومات الخاصة بسوق العمل من العوامل الرئيسية لنجاح النظام المعلوماتي لسوق العمل. وقد حدد عمل سابق لمؤسسة راند نمطاً لعدم استخدام مصادر المعلومات الحالية كما ينبغي (Berry et al., 2012). ولا يعني مجرد تخزين سجلات على ورق أو حتى في قاعدة بيانات إلكترونية بالضرورة أن هذه السجلات ستكون

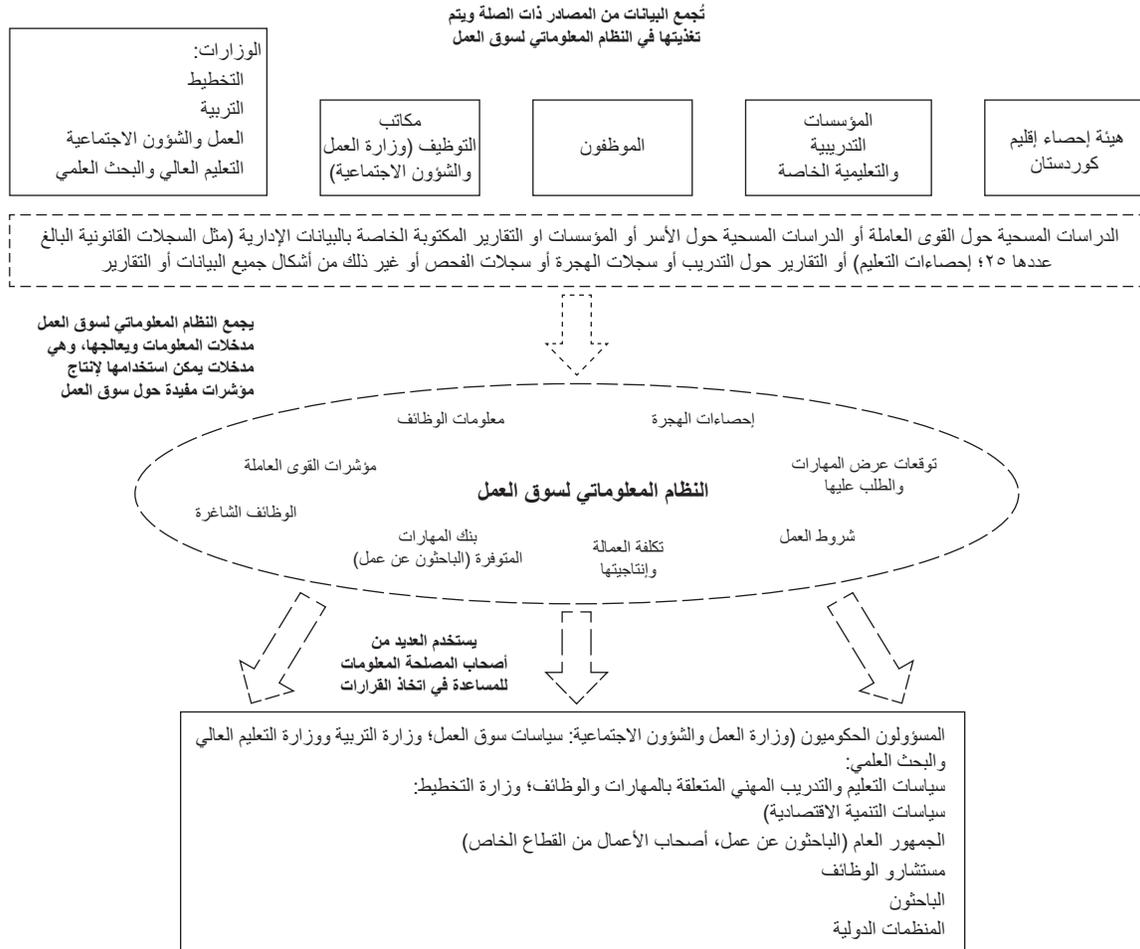
مفيدة إذا لم تتم معالجتها وتحليلها باعتبارها قاعدة لصناعة القرارات. وهنا من الممكن أن يقوم محللو سوق العمل، ممن يجمعون البيانات المتوفرة حول سوق العمل ويفسرونها من أجل إنتاج مخرجات قابلة للفهم من جانب المستخدمين المختلفين للنظام المعلوماتي لسوق العمل، بدور بالغ الأهمية من أجل إنجاح هذا النظام. ويوضح الشكل (١-٥) تدفق المعلومات المقصود من مختلف المصادر أو المدخلات داخل إقليم كردستان العراق مما يوفر نظاماً معلوماتياً افتراضياً لسوق العمل، بالإضافة إلى دمج تلك البيانات ومعالجتها عن طريق المكتب الخاص بهذا النظام، وكذلك مخرجات ومستخدمو المعلومات التي تتم معالجتها بواسطة النظام المعلوماتي لسوق العمل.

هل يحتاج إقليم كردستان العراق إلى نظام معلوماتي لسوق العمل؟

من المحتمل أن يستفيد إقليم كردستان العراق من النظام المعلوماتي لسوق العمل بفضل التغييرات الاقتصادية السريعة إلى جانب عولمة الإقليم. وقد تسهم الجهود الأخيرة لدعم هيئة إحصاء إقليم كردستان في نقطة انطلاق ممتازة نحو إقامة نظام معلوماتي لسوق العمل واستضافته. ولكننا لا نستطيع أن نحدد هنا إلى أي مدى سينجح النظام المعلوماتي لسوق

الشكل (١-٥)

مخطط تدفق عمليات النظام المعلوماتي لسوق العمل



العمل في إقليم كردستان العراق وما هي تكلفته. وستعتمد مثل هذه العوامل أيضاً على التصميم الدقيق الذي تم اختياره لأي نظام معلوماتي لسوق العمل، بما في ذلك الاختيار ما بين إدراج كل من وظيفتي مستودع البيانات وبورصة العمالة. في هذا الإطار، أظهر بحثنا أنه في وسط النمو الاقتصادي المتسارع، غالباً ما يضطر المسؤولون في حكومة إقليم كردستان إلى اتخاذ قرارات تتعلق بالسياسات اعتماداً على مصادر البيانات المتباينة أو حتى عن طريق عدم الاعتماد على معلومات على الإطلاق. ومن الممكن أن يستفيد صانعو القرارات في كل من القطاعين الحكومي والخاص من المعلومات المحدثة والمنهجية لتوجيه القرارات الخاصة بالتعليم والتوظيف. وإذا تمت إقامة نظام معلوماتي لسوق العمل بحيث يمكنه جمع المعلومات حول سوق العمل ونشرها بطريقة مناسبة وشاملة، فقد يساعد هذا النظام في تسهيل صناعة القرار بطريقة أفضل من خلال جميع الأشخاص والمنظمات المعنية بسوق العمل، وذلك ما دامت المعلومات مناسبة ودقيقة ومستخدمة.

وقد زادت العولمة من أهمية كفاءة تدفق المعلومات الخاصة بسوق العمل كمدخلات تستخدمها جميع الاقتصادات لتصبح أو تظل في مكانة تنافسية على المستوى العالمي، ذلك أن التغيرات التكنولوجية السريعة تؤدي إلى تغيرات سريعة في المهارات اللازمة والوظائف المتاحة (Woods and O'Leary, 2006). وكما ذكرنا من قبل، تمتلك كل الدول الصناعية تقريباً (إذا لم تكن جميعها) نظاماً معلوماتياً لسوق العمل، كما تتزايد أعداد الدول النامية التي تمتلك هذا النظام أيضاً. كذلك يقال إن الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل يمكنها توفير مزيد من الكفاءة في سوق العمل في مثل هذه البيئة العالمية التنافسية، وذلك عن طريق العمل كمصدر أساسي للمعلومات المحدثة (Woods and O'Leary, 2006). وقد تزايد أيضاً إدراك الدول لأهمية دمج المعلومات المتعلقة بأنماط هجرة القوى العاملة، حيث إن العولمة تحطم القيود التقليدية لسوق العمل (Martín, 2011). وقد يكون لذلك أيضاً علاقة بإقليم كردستان العراق، والذي يبدو أنه يتميز بمستويات عالية من هجرة العمالة عبر الحدود، داخلياً وخارجياً على حد سواء.

وبسبب النمو السريع والعولمة في إقليم كردستان العراق إلى جانب تضخم القطاع العام، تواجه حكومة إقليم كردستان تحديات في تطوير سياسات سوق العمل، والتي يمكن أن تشجع على تطوير القطاع الخاص. على سبيل المثال، تتضمن القضايا المثارة في هذا الخصوص ما إذا كان يجب على حكومة إقليم كردستان أن تحد من عدد العمال الأجانب المسموح لهم بالعمل في إقليم كردستان أم لا، وما هي أنواع البرامج التعليمية التي ينبغي أن تشجع حكومة إقليم كردستان جامعاتها الحكومية على تقديمها. ومن الممكن أن يساعد وجود نظام معلوماتي لسوق العمل، يتمتع بأداء جيد ويوفر تحليل المعلومات ونشرها حول سوق العمل، حكومة إقليم كردستان في تطوير السياسات القائمة على البيانات التي تدعم أهداف تطوير القطاع الخاص وإيجاد الوظائف. علاوة على ذلك، يمكن لبورصة العمالة، سواء أكانت تتم إدارتها حكومياً كجزء من النظام المعلوماتي الرسمي لسوق العمل أم من جانب القطاع الخاص، أن تعزز من التوفيق بين الأشخاص الباحثين عن عمل والوظائف المتاحة، وذلك عبر الطرق الحالية التي تعتمد اعتماداً كبيراً على شبكات غير رسمية كمصدر رئيسي للمعلومات.

ومع ذلك، لا يعد النظام المعلوماتي لسوق العمل مفيداً إلا بقدر ما يتميز به من كفاءة فيما يتعلق بالتعاون والتنسيق عبر الوزارات الحكومية المختلفة وعندما يستخدمه مختلف المستخدمين استخداماً حقيقياً، وهذا الأمر يشكل تحدياً على أرض الواقع إذا لم تكن هذه السلوكيات هي القاعدة في الوقت الحالي. على سبيل المثال، توصلت دراسة تم إجراؤها على الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل في ست دول نامية إلى عدم الاستخدام الأمثل للمعلومات المتوفرة بالإضافة إلى ضعف مستويات التنسيق عبر المؤسسات في الدول التي تم اختيارها (Martín, 2011). علاوة على ذلك، دائماً ما تكون هناك خطورة تكمن في الصعوبة البالغة لخلق أي نظام معلوماتي لسوق العمل تتم إدارته حكومياً إذا ما اتضح أنه بمثابة استخدام سيئ للموارد. ويقترح هذا أن يتم إيجاد خيار منفصل للحصول على أية قيمة يمكن أن يقدمها النظام المعلوماتي لسوق العمل ويتمثل في ضم عناصر هذا النظام المنفصلة في أقسام حكومية حالية، دون الحاجة إلى إنشاء مؤسسة جديدة بالكامل.

حكومة إقليم كردستان كمشغل للنظام المعلوماتي لسوق العمل

مثلما تمتلك كل الدول الصناعية تقريباً نظاماً معلوماتياً لسوق العمل، يتولى القطاع العام في كل تلك الدول تقريباً إدارة وتشغيل النظام المعلوماتي لسوق العمل (Woods and O'Leary, 2006). ويستخدم بعض هذه الدول أساليب مركزية بالغة التنظيم، بينما يستخدم البعض الآخر أنظمة غير مركزية بشكل أكبر أو شراكات بين القطاع العام والخاص، غير أن معظم تلك الدول إذا لم تكن جميعها توكل بعض الأدوار إلى الحكومة. ويُحتمل وجود ذلك لأن استخدام المعلومات الخاصة بسوق العمل من قبل شخص واحد لا يستثني أي شخص آخر من استخدام المعلومات ذاتها. وتعد هذه إحدى خصائص ما يُطلق عليه "الصالح العام"، وعادة ما تكون الحكومات هي المزودة للمنافع العامة^٢. علاوة على ذلك، قد يتميز استخدام المعلومات الخاصة بسوق العمل بمزايا أكثر من تلك التي تعود على المستخدم وذلك بفضل تسهيل مزيد من الوظائف الأكثر فاعلية لسوق العمل بصفة عامة، مثل التمتع بعمليات توافق محسنة بين العاملين والوظائف، بالإضافة إلى تقليل تكاليف المعاملات المصاحبة لعمليات البحث عن عمل. وقد يؤدي ذلك في النهاية إلى تحقيق النمو الاقتصادي. وبالنسبة لحقيقة أن استخدام معلومات سوق العمل لا تفيد المستخدمين ممن قد يرغبون في الدفع مقابل تلك المعلومات فحسب - وإنما تفيد أيضاً غيرهم ممن قد لا يرغبون في الدفع، فهذا يعني أنه من المرجح ألا ينتج القطاع الخاص كمية المعلومات الأكثر إفادة اجتماعياً حول سوق العمل ويقوم بتحليلها.

وتشير التجارب المتعلقة بهذا الخصوص إلى أن حلول النظام المعلوماتي لسوق العمل الخاصة بالقطاع الخاص تميل إلى التركيز على قطاعات أو صناعات معينة، ولكنها لا تغطي الاقتصاد بأكمله في الدولة أو الإقليم (Woods and O'Leary, 2006؛ وللحصول على مثال على ذلك، انظر حالة الهند (الشبكة الدولية لمنظمات المهارات القطاعية، 2011) (International Network of Sector Skills Organisations, 2011)). ويمكن أن يكون ذلك مفيداً، وذلك بقدر مدى حاجة واضعي السياسات والمؤسسات التعليمية إلى معلومات كاملة حول الاقتصاد. أضف إلى ذلك، يعمل النظام المعلوماتي لسوق العمل بشكل أفضل عندما يتمتع جميع المستخدمين بحقوق متساوية للوصول إلى المعلومات لتعظيم الاستفادة منها وملاءمتها، وهو ما يقترح أيضاً مشاركة الحكومة في توفير النظام المعلوماتي لسوق العمل. وأخيراً، لأن بعض الاستخدامات الرئيسية للنظام المعلوماتي لسوق العمل تنطوي على وضع سياسات مدروسة سواء فيما يتعلق بتحديد مخصصات التمويل لبرامج معينة أو سن قوانين أو إلغائها أو غيرها من التدخلات الحكومية المتعلقة بسوق العمل، فإن الحكومة تهتم بالتأكد من كون المعلومات موحدة وكاملة. إضافة إلى ذلك، تشير الحاجة إلى التنسيق بين الوزارات الحكومية لضمان تدفق المزيد من المعلومات إلى قيمة الدور الذي تلعبه الحكومة.

وبخلاف الوضع الراهن المتعلق بعدم وجود آلية رسمية لمشاركة المعلومات، فهناك خيار بديل نحو الحصول على نظام معلوماتي لسوق العمل تقدمه الحكومة في إقليم كردستان العراق ويتمثل في نظام غير مركزي قائم على السوق، وربما يكون ذلك جنباً إلى جنب مع الإجراءات الدائم لدراسات مسحية لسوق العمل تمولها الحكومة، مثل الدراسات المسحية للقوى العاملة. وبرغم ذلك، فإن حكومة إقليم كردستان لا تتمتع بسيطرة حقيقية على ما إذا كان سيتم إنشاء هذا النظام الخاص وكيف سيتم ذلك، وكذلك الحال بالنسبة لأنواع المعلومات التي يتم جمعها ونشرها. وإذا كان النظام الخاص سيطور من تلقاء نفسه وسيحتوي على معلومات خاصة بصناعة أو قطاع معين، فإن هذا ينعكس على أن حكومة إقليم كردستان قد لا تزال تحتاج عملياً إلى تجميع مصادر بيانات منفصلة على نحو دوري إذا كانت تريد الحصول على معلومات كاملة حول جميع القطاعات، أو بمعنى أشمل، فإنها بحاجة إلى أن يتوفر لديها كل المعلومات ذات الصلة من أجل صناعة قراراتها على نحو مدروس. وهناك خيار آخر يكمن في بدء استخدام العناصر المنفصلة للنظام المعلوماتي لسوق العمل أو الإبقاء عليه في الوكالات الحكومية المختلفة، على أن يتم إبرام اتفاقات لمشاركة البيانات وروابط أخرى. وتتمثل الإشكالات الرئيسية لواقعي السياسات في حكومة إقليم كردستان في المشكلات المحتملة التي تنشأ مع استخدام أي نهج مركزي، إلى جانب التكاليف المحتملة لتشغيل النظام المعلوماتي لسوق العمل وما إذا كانت المزايا المحتملة تفوق التكاليف أم لا.

وإذا قررت حكومة إقليم كردستان تنفيذ نظام معلوماتي لسوق العمل بغض النظر عن مدى شمولية هذا النظام، فإن عمليات حماية البيانات ينبغي أن تكون مكوناً هاماً من مكونات هذا النظام. وينبغي أن يحتوي أي نظام معلوماتي لسوق العمل على معلومات حول أشخاص محددين، ويكون هناك تعهد بالحفاظ على سرية هذه المعلومات. علاوة على ذلك، سيعتمد جمع البيانات على التعاون بين الأشخاص والشركات، كما سيزداد هذا التعاون إذا وثق الأشخاص

^٢ "الصالح العام" هو مصطلح اقتصادي يشير إلى أية سلعة أو خدمة لا يمكن استثناء أحد من استخدامها، وعند استخدامها من جانب أحد الأشخاص، فإنه يظل بإمكان أي شخص آخر استخدامها أيضاً. ويكمن المثال المعياري على ذلك في الدفاع الوطني. ويصعب على شركات القطاع الخاص جني أي أرباح من تقديم سلع أو خدمات تتسم بصيغة الصالح العام، وبالتالي لا تقدم المنفعة أو الخدمة على النحو الأمثل إذا لم تقدمها الحكومة.

في حماية بياناتهم (Berry et al., 2012). ولذلك، يجب إدراج الحفاظ على البيانات وحمايتها في عملية التخطيط في مرحلة مبكرة.

السياسة المحتملة وأسئلة أخرى حول النظام المعلوماتي لسوق العمل

لا يكون النظام المعلوماتي لسوق العمل مفيداً إلا بقدر تحديده وموثوقيته وشموليته واستخدامه الفعلي من قبل العديد من أصحاب المصلحة. ونعني بالاستخدام هنا أن يدمج المستخدمون البيانات والمعلومات التي تمت معالجتها والمأخوذة من النظام المعلوماتي في عمليات التخطيط للسياسات أو صناعة القرارات الخاصة بهم. وهذا ينم عن أنه يتعين علينا معرفة الاستخدامات المقصودة للنظام المعلوماتي لسوق العمل، بالإضافة إلى أنواع الاستفسارات المتعلقة بالسياسات التي من المفترض أن يعالجها النظام المعلوماتي لسوق العمل.

إن النظام المعلوماتي المفيد هو النظام الذي يمد الباحث عن العمل وكذلك صانع السياسات بالمعلومات اللازمة لتقييم حالة سوق العمل من جهتي نظرهما. فهذا النظام يأخذ إحصاءات سوق العمل وغيرها من الحقائق والمعلومات ذات الصلة ويحولها إلى إجابات عن الأسئلة التي يطرحها صانعو القرارات على جميع مستويات سوق العمل (Chernyshev with Standing, 1997, p. 476, as cited in Mangozho, 2002).

وبما أن النظام المعلوماتي لسوق العمل الذي يتمتع بأداء جيد سيوفر المعلومات لمختلف أصحاب المصلحة لتلبية احتياجاتهم الخاصة، فإننا في هذا القسم نتناول أكثر الاستخدامات والاحتياجات شيوعاً وتوقعاً لأي نظام معلوماتي لسوق العمل بالنسبة لإقليم كردستان العراق. إضافة إلى ذلك، فإننا نلقي الضوء على أمثلة للاستخدامات المماثلة للأنظمة المعلوماتية لسوق العمل في بلدان أخرى. ولا تمثل هذه الأمثلة المأخوذة من تلك البلدان تقييمات أو تصديقات دقيقة للأنظمة الخاصة بها، غير أنه يمكن استخدامها لزيادة توضيح الاستخدامات المحتملة للنظام المعلوماتي لسوق العمل في إقليم كردستان العراق. وكذلك تمتلك العديد من الدول أنظمة تعمل بكفاءة كأنظمة معلوماتية لسوق العمل وتتمتع بالعناصر الأساسية ذاتها، إلا أنها لا تطلق عليها اسم النظام المعلوماتي لسوق العمل. وهناك بلدان أخرى تمتلك كافة العناصر أو المدخلات الضرورية للنظام المعلوماتي لسوق العمل، ولكن قد تكون في إطار عملية إقامة نظام كامل من هذه الأنظمة ينسق هذه المعلومات بفاعلية ويشاركها. وللتبسيط، فإننا نشير إلى تلك العمليات بالأنظمة المعلوماتية لسوق العمل. وفي سياق بحث هذا الموضوع فيما يتعلق بإقليم كردستان العراق، فقد راجعنا المؤلفات أو المواقع الإلكترونية الرسمية الخاصة بالأنظمة المعلوماتية لسوق العمل في البحرين والهند وجامايكا وترينيداد وتوباغو وتونس. فجميع هذه الدول تمتلك نظاماً معلوماتياً لسوق العمل أو هيئة مشابهة لما يقوم به هذا النظام، ولكن في حالة معينة من التطور، وبإمكانيات وميزات مختلفة. ويعتمد اختيار هذه الدول على أحد المعيارين التاليين. الأول، اخترنا الدول التي يمكنها تقديم دروس مفيدة للشروع في تطوير نظام معلوماتي لسوق العمل في إقليم كردستان العراق. الثاني، اخترنا دولاً تتميز بخصائص اقتصادية واجتماعية سياسية معينة تشبه تلك الخاصة بإقليم كردستان العراق. ويلخص الجدول (٥-٢) استخدامات النظام المعلوماتي لسوق العمل والأمثلة المقدمة.

المسؤولون الحكوميون بإمكانهم استخدام نظام معلوماتي لسوق العمل لصياغة السياسات

يمكن للمسؤولين الحكوميين، بما في ذلك الموظفون المدنيون على الصعيد القومي والإقليمي والمحلي وأعضاء البرلمان ومخططو السياسات أو البرامج، استخدام المعلومات المتضمنة في النظام المعلوماتي لسوق العمل للمساعدة في تطوير سياسات واتخاذ قرارات مدروسة. على سبيل المثال، تدير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خدمة توفيق بين الباحثين عن العمل والوظائف ومعاهد تدريب في مكتب واحد في كل مدينة من المدن الثلاث الرئيسية لإقليم كردستان العراق. وقد يساعد النظام المعلوماتي الشامل لسوق العمل في توعية المسؤولين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بفرص العمل المتاحة بطريقة أكثر منهجية مما يحدث الآن. أضف إلى ذلك أنه يمكنه تحديد مواقع الباحثين

الجدول (٥-٢)
مستخدمو النظام المعلوماتي لسوق العمل واستخداماته

نوع المستخدم	نشاط النظام المعلوماتي لسوق العمل أو استخدامه	أمثلة مختارة
مسؤولو الحكومة	صياغة السياسات، تقييم التمويل	جعلت الحكومة التونسية الجديدة التوظيف وإيجاد وظائف جديدة حجر الأساس لسياساتها. ويجري المعهد الوطني للإحصاء دراسات مسحية ربع سنوية لسوق العمل، والتي من شأنها المساعدة في اتخاذ قرارات مدروسة تتعلق بالسياسات الخاصة بمثل هذه الأمور.
أصحاب الأعمال والشركات	يستخدم أصحاب الأعمال النظام المعلوماتي لسوق العمل للبحث عن القوى العاملة الحالية (التوظيف)، بالإضافة إلى التخطيط المدروس للأعمال التجارية: اتخاذ القرارات الخاصة بالاستثمار، مثل فتح مواقع جديدة أو تقديم التدريب للموظفين في مكان العمل.	توفر كل من جامايكا وتربينداد وتوباغو والبحرين وتونس مواقع لتبادل الأيدي العاملة عبر الإنترنت لأصحاب الأعمال، والتي يمكن من خلالها الإعلان عن الوظائف المتوفرة أو البحث عن الأيدي العاملة المتوفرة.
الطلاب	تحديد المهن والمهارات التي يطلبها أصحاب الأعمال وتحديد الشهادات الدراسية المطلوبة والتوقعات طويلة المدى بشأن المهن، مثل المكاسب المتوقعة على مدار الدورة الحياتية.	يوفر النظام المعلوماتي لسوق العمل عبر الإنترنت في جامايكا موجزاً ربع سنوي "بالوظائف العاجلة" يعتمد على الوظائف الشاغرة المعلن عنها في الصحف وخدمات توفيق الوظائف عبر الإنترنت (بما في ذلك خدماته الخاصة). كما يوفر النظام التفاصيل الرئيسية حول الشهادات الدراسية الضرورية والدورات الدراسية المتوفرة.
الموظفون والباحثون عن عمل	البحث عن فرص التوظيف والبحث عن المعلومات حول ما إذا كان ينبغي ترقية المهارات للتقدم في الحياة المهنية وكيف يتم ذلك والتسجيل كعاطل عن العمل للحصول على معونات في هذا الخصوص، إن أمكن.	يسمح الموقع الإلكتروني للحكومة الإلكترونية البحرينية للعاطلين عن العمل بالتسجيل لدى الحكومة عبر الإنترنت والبحث عن فرص العمل الجديدة بالإضافة إلى التسجيل للحصول على برامج تدريبية معتمدة من جانب وزارة العمل. يوفر النظام المعلوماتي لسوق العمل في جامايكا النصائح عبر الإنترنت فيما يتعلق بتقنيات البحث عن الوظائف والمقابلات الشخصية في هذا الخصوص.
المؤسسات التعليمية والتدريبية	التأكد من عروض البرامج المقدمة من مؤسسات أخرى واتجاهات التوظيف لدى الشركات ومتطلبات المهارات فيما يتعلق بالوظائف للتأكد من أن الدورات المقدمة مناسبة.	أقامت المؤسسات التدريبية في الهند عمليات واسعة النطاق لتسد الفجوات المحددة للمهارات التي تم التوصل إليها في دراسة لتقييم احتياجات سوق العمل في ٢٠ قطاعاً.
الوسطاء مثل مستشاري التوظيف أو اختصاصيي الموارد البشرية أو الأباء أو المعلمين	تقييم فرص العمل والتدريب أو متطلبات المهارات لتقديم النصائح للباحثين عن عمل أو الطلاب.	تشتمل خدمة التوظيف القومية في تربينداد وتوباغو على ثمانية مراكز محلية للتوظيف مزودة بمراكز متكاملة الخدمات وتتمتع بخدمة الزيارة الطارئة التي توفر فرصة التحدث مع أحد مستشاري التوظيف.

المصدر: إجماع المؤلفين على وودز و أو ليري، ٢٠٠٦ (Woods and O'Leary, 2006).

عن العمل ممن لا يتلقون خدمات حالية تقدمها مكاتب التوظيف التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، كما يوفر معلومات تشكل الأساس لحمالات النوعية. كذلك يمكن للمعلومات المنهجية حول الوظائف الشاغرة أن تقدم توجيهات حول أنواع البرامج التي يمكن أن تقدمها مراكز التدريب التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. علاوة على ذلك، يمكن للمعلومات الواردة من نظام معلوماتي لسوق العمل، والتي تضم بيانات من مصادر مختلفة، أن تساعد في تقييم التأثيرات التي تحدثها هذه التدخلات فيما يتعلق بتحسين نتائج عملية التوظيف.

كذلك، يمكن أن يساعد النظام المعلوماتي لسوق العمل المسؤولين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو وزارة التربية أو وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتحديد الفجوات المتعلقة بالمهارات في سوق العمل الحالية بالإضافة إلى تطوير سياسات أو تصميم برامج لسد مثل هذه الفجوات من أجل تشجيع نمو التوظيف على المدى الطويل. على سبيل المثال، يجب أن تراعي السياسات المصممة لجذب الصناعات عالية التكنولوجيا عرض المهارات المتوفرة بين القوى العاملة ذات التعليم العالي الحالية والمستقبلية (Mangozho, 2002)، مع الإقرار أيضاً أن عوامل أخرى قد تشكل أيضاً إعاقة للنمو في هذا القطاع، مثل ظروف الاستثمار غير المواتية. وقد ناقش عمل سابق قامت به مؤسسة راند لصالح حكومة إقليم كوردستان هذه العوامل (Hansen et al., 2011).

ومن الممكن أيضاً أن يستخدم واضعو السياسات في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المعلومات الديموغرافية والمتعلقة بسوق العمل الواردة في النظام المعلوماتي لسوق العمل لصناعة القرارات المتعلقة بتخصيص التمويل للتعليم العالي وبرامج التدريب المهني أو لطلب إجراء تغييرات على عدد البرامج أو أنواعها أو مواقعها أو المهارات الخاصة التي يتم تعليمها. وأخيراً، إذا اشتمل النظام المعلوماتي لسوق العمل على خدمة بورصة العمالة أيضاً، فمن المحتمل أن يمد التنقيب عن البيانات الخاصة بالمعلومات المتعلقة بعمليات التوافق الوظيفي وفرص العمل واضعي السياسات بتحديثات في الوقت الحقيقي حول حالة سوق العمل بسرعات أكبر من الأشكال التقليدية لجمع البيانات (Woods and O'Leary, 2006).

أمثلة من دول أخرى. في حالة ترينيداد وتوباغو، أنشأت الحكومة مجلس سوق العمل وقامت بتمويله في عام ٢٠٠٣ لوضع الخطط والإشراف على النظام المعلوماتي الجديد لسوق العمل الخاص بها. وكان المجلس يضم ٢٢ عضواً، بما في ذلك ممثلون من الحكومة وأصحاب الأعمال والعاملون وجامعة ويست إنديز (West Indies). وكان عمل هذا المجلس يتمثل في تقديم الاستشارات إلى الحكومة من خلال معالجة المعلومات الخاصة بسوق العمل من أجل الاستخدام الحكومي فضلاً عن إجراء مهام الأبحاث الأساسية وتقديم النصح إلى الحكومة حول نطاق النظام المعلوماتي لسوق العمل وعناصره، بالإضافة إلى تطوير خطة عمل تمتد لثلاث سنوات لجعل النظام المعلوماتي لسوق العمل يواكب المقاييس الدولية. كذلك يقدم المجلس الاستشارات حول إقامة البرامج التدريبية ويعمل على الحملات المعلوماتية العامة كمؤسسة للعلاقات العامة وذلك بهدف زيادة الوعي العام وتنقيف كل من العاملين وأصحاب الأعمال وغيرهم حول مدى توفر النظام المعلوماتي لسوق العمل بالإضافة إلى وظيفة بورصة العمالة الإلكترونية المصاحبة للنظام (Hosein, 2006). وبناء على توصيات هذا المجلس المستقاة من النتائج الواردة في النظام المعلوماتي لسوق العمل، فقد نفذت حكومة كل من ترينيداد وتوباغو سياسة يتم بموجبها استخدام "خدمة التوظيف القومية" الجديدة لشغل جميع الوظائف الحكومية غير المدنية (Hosein, 2006). ومثل هذه السياسة يمكن أن تزيد من ملائمة النظام المعلوماتي لسوق العمل وكذلك من شفافية التعيينات الحكومية. ومؤخراً، قامت منظمة العمل الدولية بمحاولات لإنشاء نظام معلوماتي عام لسوق العمل عبر منطقة البحر الكاريبي، بما في ذلك نظام ترينيداد وتوباغو، وذلك من أجل تسهيل عملية التحليل الإقليمي من قبل أصحاب المصلحة المعنيين (Cipriani College of Labour and Cooperative Studies, 2013).

أما في الهند، أجرت الحكومة أول دراسة لها حول الموارد البشرية المتعددة القطاعات ومتطلبات المهارات في الفترة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٠، حيث تغطي الدراسة ٢٠ قطاعاً مرتفع النمو. وقد عملت هذه الدراسة كتقييم لاحتياجات سوق العمل (LMNA) لتكوين الأساس للنظام المعلوماتي لسوق العمل الخاص بها، والذي تم استخدامه لتحديد الأماكن التي تتطلب التدخل من أجل وضع سياسات جديدة، بالإضافة إلى القطاعات التي تتطلب مراجعة المناهج في مؤسسات التعليم والتدريب (الشبكة الدولية لمنظمات المهارات القطاعية، ٢٠١١). تدير الحكومة التونسية المعهد الوطني للإحصاء (INS)، والذي يجري دراسات مسحية ربع سنوية حول القوى العاملة على نحو مستمر منذ عام ٢٠١٠ (بالإضافة إلى مسح سنوي للقوى العاملة منذ عام ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٩ على ١٦٣٢٨٤ أسرة). وكذلك يدير المعهد الوطني للإحصاء سجلاً وطنياً لأصحاب الأعمال. وتسعى تونس حالياً إلى دمج هذه الأدوات (إضافة إلى أدوات أخرى) في نظام معلوماتي كامل لسوق العمل لوضع سياسات وصناعة القرارات في ضوء قرار الحكومة الجديدة بالتركيز على تطوير سوق العمل وتوفير الوظائف باعتبارها الركائز الأساسية لجدول أعمال سياستها (Martin, 2011).

أصحاب الأعمال يمكنهم استخدام نظام معلوماتي لسوق العمل للعثور على عاملين على المدى القريب فضلاً عن اتخاذ قرارات استثمارية على المدى الطويل

هناك العديد من الاستخدامات المحتملة للنظام المعلوماتي لسوق العمل اعتماداً على وظيفة مستودع البيانات. حيث يمكن لأصحاب الأعمال استخدام النظام المعلوماتي لسوق العمل ليكونوا على علم بعمليات العرض المحلي للأيدي العاملة، بما في ذلك المهارات المتوفرة والتدريب والإنتاجية والرواتب وشروط العمل واتفاقيات المفاوضات الجماعية ولوائح العمل المحلية التي تنظم المفاوضات الجماعية والأمور المتعلقة بالصحة والسلامة (Mangozho, 2002). وتعد هذه المعلومات مفيدة لصنع السياسات المتعلقة بالعاملين، فضلاً عن توقيت وحجم القرارات الاستثمارية، بالإضافة إلى سياسات تدريب العاملين وإعادة تدريبهم. وعندما يدرج النظام المعلوماتي لسوق العمل معلومات حول الوظائف الشاغرة حتى وإن كان على المستوى الجماعي، فقد يحصل أصحاب الأعمال على معلومات حول المنافسة على الموظفين المؤهلين.

إن الاستخدام الفوري والأكثر شيوعاً للنظام المعلوماتي لسوق العمل من جانب أصحاب الأعمال يكمن في استخدامه كبورصة عمالة وذلك لمساعدتهم في تحديد أماكن الحصول على العاملين الجدد وتوظيفهم، وذلك في حالات تبرز عندما يشتمل هذا النظام على وظيفة بورصة العمالة. وتمتلك بعض الدول أنظمة معلوماتية لسوق العمل تتميز بخصائص التوافق الوظيفي، والتي تشكل جزءاً صغيراً نسبياً من عمليات التشغيل الكاملة الخاصة بها، وتتنافس بشكل مباشر مع حلول القطاع الخاص المتعددة. ويشتمل هذا على العديد من الولايات في الولايات المتحدة الأمريكية مثل كاليفورنيا.^٣ وفي دول أخرى، مثل تونس، تعد خاصية التوافق الوظيفي مكوناً أساسياً للنظام المعلوماتي لسوق العمل، كما أنها تعمل كعنصر أساسي في سوق العمل.

وكما لوحظ في الفصل الثالث، فقد تعلمنا من خلال المسح الذي أجريناه واللقاءات مع أصحاب الأعمال أن الطريقة الشفهية هي المصدر الأكثر شيوعاً إلى حد بعيد للتوظيف حالياً في إقليم كردستان العراق. ومع ذلك، فإنه في ظل نمو الاقتصاد وشدة كثافة أنشطة سوق العمل، فقد لا تفي مثل هذه الطرق غير الرسمية بالغرض. وقد قال عدد من أصحاب الأعمال الذين أجرينا لقاءات معهم إنهم يتقنون في المواقع الإلكترونية التي تديرها الحكومة أكثر من المواقع التي يديرها القطاع الخاص للعثور على عاملين وتوظيفهم. ونؤكد مرة أخرى أن التصميم الدقيق لأي نظام معلوماتي لسوق العمل سيعتمد على احتياجات المستخدمين وتفضيلاتهم.

أمثلة من دول أخرى. يمكن لأصحاب الأعمال في تونس الوصول إلى قاعدة بيانات التوظيف المتاحة للجمهور، والتي تديرها الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل (ANETI) للبحث عن العاملين المحتملين (باعتبار ذلك جزءاً من مكون إحداه التوافق الوظيفي لديها). فالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل هي خدمة توظيف تدعمها الحكومة، حيث تعمل عبر شبكة تتكون من ٩١ مكتب توظيف ويعمل بها ١١٠٠ عامل، كما تشتمل على قاعدة بيانات توظيف مركزية (الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، ٢٠١٣)، والتي يُشغّلها مباشرة كل من الباحثين عن عمل وأصحاب الأعمال. وقد لاحظ أحد المحللين أن قاعدة البيانات هذه ربما تعد أفضل نظام معلوماتي لسوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وفي عام ٢٠١٠، تعاملت هذه القاعدة مع أكثر من ٤٠٠٠٠٠٠ باحث عن عمل، كما سهلت ١٤٠٠٠٠ فرصة عمل (Martín, 2011). وهناك أمثلة أخرى لدول تمتلك مواقع إلكترونية لتبادل الأيدي العاملة عبر الإنترنت، حيث يمكن لأصحاب الأعمال نشر الوظائف المتوفرة أو البحث عن العاملين المتاحين، مثل جامايكا وترينيداد وتوباغو والبحرين. وللحصول على قائمة بالمواقع الإلكترونية، انظر الجدول (٥-٣).

يمكن للباحثين عن أعمال استخدام النظام المعلوماتي لسوق العمل لتحديد مواقع الوظائف المتوفرة واستخدامه كقاعدة للتخطيط المهني يمكن أن تساعد المعلومات الخاصة بسوق العمل المأخوذة من مستودع البيانات الطلاب وغيرهم في التخطيط لحياتهم المهنية للتعرف على المهن المتنامية واحتياجات المهارات، بالإضافة إلى تحديد البرامج التعليمية أو التدريبية المطلوبة للمهن المختلفة، وكذلك فهم النظرة المستقبلية طويلة المدى لمختلف المسارات المهنية عندما يختارون الدورات الدراسية الخاصة بهم أو يتخذون القرارات المتعلقة بالحياة المهنية.

ويعد مكون إحداه التوافق الوظيفي في النظام المعلوماتي لسوق العمل هو الاستخدام الأساسي والفوري لمن يبحثون عن أعمال عندما يوجد مثل هذا التبادل (بورصة العمالة) في النظام المعلوماتي لسوق العمل. ومن الممكن أن يتعرف أيضاً الأشخاص العاطلون عن العمل ممن يبحثون عن وظائف أو العاملون ممن يبحثون عن وظائف جديدة أفضل على فرص التوظيف الجديدة من بورصة العمالة (الوظائف). علاوة على ذلك، وبناء على الوارد في مستودع البيانات المركزي، فإنه يمكنهم معرفة الأجور السائدة وشروط العمل للوظائف المماثلة لمساعدتهم في التفاوض حول مرتباتهم أو اتخاذ قرار بالبحث عن وظائف أخرى من عدمه. وكذلك يمكنهم استخدام المعلومات المتضمنة في النظام المعلوماتي لسوق العمل لاتخاذ القرارات حول ترقية مهاراتهم لإحراز تقدم في حياتهم المهنية.

^٣ للحصول على مزيد من المعلومات حول النظام المعلوماتي لسوق العمل في كاليفورنيا، يرجى الرجوع إلى إدارة تطوير التوظيف (Employment Development Department) (٢٠١٣). ولمزيد من المعلومات حول أصحاب الأعمال، يرجى الرجوع إلى إدارة تطوير التوظيف (٢٠١٠). ولمزيد من المعلومات حول الباحثين عن أعمال، يرجى الرجوع إلى إدارة تطوير التوظيف (٢٠١٠).

الجدول (٣-٥)
المواقع الإلكترونية لبورصة العمالة (تبادل العمالة) والأنظمة المعلوماتية لسوق العمل.

اسم (الدولة/الإقليم)	الموقع الإلكتروني
موقع الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل (تونس)	http://www.emploi.nat.tn/fo/en/global.php
موقع وزارة العمل والتأمين الاجتماعي للأنظمة المعلوماتية لسوق العمل/وكالات التوظيف (جامايكا)	http://www.mlss.gov.jm/pub/index.php?artid=4
خدمة التوظيف القومية (ترينيداد وتوباغو)	http://www.nes.gov.tt/
بوابة البحث عن الوظائف في خدمة التوظيف القومية (ترينيداد وتوباغو)	http://www.nes.gov.tt/searchjob.asp
بوابة الحكومة الإلكترونية (البحرين)	http://www.bahrain.bh/wps/portal
المعلومات حول سوق العمل (ولاية كاليفورنيا، الولايات المتحدة الأمريكية)	http://www.labormarketinfo.edd.ca.gov/

ملاحظة: كانت كل المواقع الإلكترونية تعمل إعتباراً من ٢١ يناير ٢٠١٤.

أمثلة من دول أخرى. بعدما أعلنت الهند عن نتائج دراسة أجرتها على ٢٠ قطاعاً لديها وتمت الإشارة إليها سابقاً، تعرف العديد من الباحثين عن أعمال على فرص جديدة في القطاعات المختلفة. وقد وفرت هذه النتائج معلومات لمساعدتهم في ترقية مهاراتهم للاستفادة من هذه الفرص (الشبكة الدولية لمنظمات المهارات القطاعية، ٢٠١١، ص ٢٢). يتيح الموقع الإلكتروني للحكومة الإلكترونية البحرينية للأشخاص غير العاملين إمكانية تسجيل حالتهم لدى الحكومة، وكذلك إمكانية البحث عن فرص عمل جديدة من خلال وظيفة بورصة العمالة. كما يتيح الموقع للباحثين عن عمل التسجيل في برامج التدريب المعتمدة من جانب وزارة العمل، والتي تقدمها المنظمات الخاصة. وكذلك تمتلك كل من ترينيداد وتوباغو إمكانية البحث عن وظائف عبر الإنترنت، مما يتيح للمستخدمين البحث عن الوظائف المتوفرة باستخدام الكلمات الرئيسية أو الصناعة أو التعليم أو مستوى الشهادات أو الموقع، بالإضافة إلى سنوات الخبرة المطلوبة.

يمكن للمؤسسات التعليمية والتدريبية استخدام النظام المعلوماتي لسوق العمل للمساعدة في التخطيط للدورات الدراسية والتدريبية يمكن للمؤسسات التعليمية والتدريبية استخدام المعلومات الواردة في النظام المعلوماتي لسوق العمل، بما في ذلك اتجاهات التوظيف لدى الشركات والمهارات المطلوبة لمختلف فئات الوظائف وعروض البرامج التي تقدمها المؤسسات التعليمية الأخرى. فمثل هذه المعلومات من شأنها مساعدة برامج أو مؤسسات التعليم العالي المعنية بإعداد الأشخاص للتوظيف، وذلك من أجل التأكد من مراعاة عروض الدورات التدريبية التي تقدمها وعدد الطلاب الملتحقين وأنواعهم بالإضافة إلى القرارات المتخذة بشأن القدرات التي ينبغي اكتسابها للاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل. فمعلومات سوق العمل حول عوامل مثل مجموعة التغييرات التي تطرأ على الصناعات والمهن وكذلك المهارات الفنية المحددة اللازمة في مجال عمل ما قد تساعد المؤسسات التدريبية في تعديل البرامج التي تقدمها لتلبي احتياجات السوق (Woods and O'Leary, 2006; Mangozho, 2002).

وبسبب النمو الاقتصادي السريع الذي قد يعني التغيير السريع في متطلبات المهارات الضرورية في سوق العمل، من الممكن أن يلعب النظام المعلوماتي لسوق العمل دوراً هاماً للتأكد من أن النظام التعليمي أصبح أو ظل مواكباً للتطورات. وعلى الرغم أنه قد يصعب إحداث تغيير سريع في عوامل مثل الأدوات والمعلمين، فإن امتلاك المعلومات المناسبة حول المهارات اللازمة والتي من خلالها يمكن صياغة البرامج التعليمية والتدريبية قد يكون مفيداً في السوق التنافسية على مستوى العالم (Woods and O'Leary, 2006). علاوة على ذلك، إذا اشتمل النظام المعلوماتي لسوق العمل على خدمة بورصة العمالة أو حتى على البيانات الخاصة بالوظائف الشاغرة، فمن الممكن أن تستخدم المؤسسات التعليمية هذه البيانات لمعرفة آخر المعلومات المحدثة حول الاحتياجات المتغيرة للسوق.

وتكمن الميزة المحتملة التي يمكن أن يقدمها النظام المعلوماتي لسوق العمل في الموقع المركزي، حيث يمكن لكل من المؤسسات التعليمية العامة والخاصة على حد سواء الوصول إلى المعلومات بسهولة. ويمكن تصميم النظام المعلوماتي لسوق العمل ليُلبي احتياجات إمكانية الوصول إلى مختلف أصحاب المصلحة المعنيين. على سبيل المثال، من الممكن أن يشتمل هذا النظام على بوابة إلكترونية مخصصة لاستهداف المؤسسات التعليمية، وتقدم المعلومات الخاصة بسوق العمل بطريقة تتناسب مع صاحب المصلحة المحدد. وبالمثل، من الممكن أن يحتوي النظام المعلوماتي لسوق العمل على بوابات إلكترونية أخرى مصممة لأصحاب الأعمال وواضعي السياسات وغيرهم من عموم الناس للوصول إلى المعلومات بطريقة تتفق مع احتياجاتهم وتفضيلاتهم.

أمثلة من دول أخرى. بعد الإعلان عن نتائج الدراسة التي أجريت على ٢٠ قطاعاً في الهند، تمثلت استجابة المؤسسات التدريبية في إقامة عمليات واسعة النطاق لسد الفجوات المحددة المتعلقة بالمهارات (الشبكة الدولية لمنظمات المهارات القطاعية، ٢٠١١، ص. ٢٢). وكذلك يسمح الموقع الإلكتروني للحكومة الإلكترونية البحرينية للمواطنين والمقيمين بأن يقوموا عبر الإنترنت بالبحث عن الدورات العامة التي تقدمها وزارة التربية والتعليم، بالإضافة إلى التسجيل بها وسداد مصروفاتها. بالإضافة إلى ذلك، فهي تتيح للأشخاص الذين يبحثون عن دورات تدريبية أن يسجلوا عبر الإنترنت للحصول على برامج تدريبية يقدمها القطاع الخاص ومصدق عليها من جانب وزارة العمل.

يمكن للباحثين استخدام النظام المعلوماتي لسوق العمل لإجراء دراسات حول ظروف سوق العمل

يُعد الباحثون مجموعة أخرى من مستخدمي النظام المعلوماتي لسوق العمل. وهم يعتمدون على مستودع البيانات في النظام المعلوماتي لسوق العمل لجمع البيانات لدعم الدراسات التي تُجرى على ظروف سوق العمل أو حتى الدراسات التي تُجرى حول موضوعات أخرى يجب أن تأخذ ظروف سوق العمل في الاعتبار. فالمعلومات المستقاة من النظام المعلوماتي لسوق العمل يمكنها تحسين جودة الدراسات عن طريق السماح للباحثين بإجراء المقارنات حول ظروف سوق العمل عبر الزمان أو المكان ما دامت المعلومات التي تم جمعها في النظام مفصلة تفصيلاً وافياً (Woods and O'Leary, 2006). وكذلك يمكن استخدام هذه الدراسات لتوعية واضعي السياسات ومصممي البرامج.

أمثلة على خدمات أخرى يوفرها النظام المعلوماتي لسوق العمل في بعض الأحيان

يتميز النظام المعلوماتي لسوق العمل في جامايكا بخاصية تقديم الاستشارة عبر الإنترنت حول أساليب البحث عن الوظائف والمقابلات الشخصية الخاصة بالوظائف، بالإضافة إلى قائمة بالموارد المتاحة فيما يتعلق بالمساعدات المالية التي يتم تقديمها لدعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر. علاوة على ذلك، يوفر النظام تليخيصات ربع سنوية تتعلق بأحدث "المهن العاجلة" في سوق العمل في جامايكا على حسب القطاع والمهنة والتدريب المطلوب أو غير ذلك من المؤهلات. وتعتمد هذه التحليلات على ما يرد في الإعلانات عن الوظائف الشاغرة في مختلف مواقع الإنترنت والصحف (بما في ذلك بورصة العمالة الإلكترونية الخاصة بها). كما أنها توفر أيضاً سجلاً ربع سنوي لموافقات تصاريح العمل الصادرة لتلك المهن المحددة الحاصلة على أكبر عدد من تصاريح العمل للموظفين الأجانب لتعويض العجز في المؤهلات والمهارات بين القوى العاملة المحلية (بورصة العمالة الإلكترونية بجامايكا، غير مؤرخ (Jamaica Electronic Labour Exchange, undated)).

في هذا الإطار، تشتمل خدمة التوظيف القومية في ترينيداد وتوباغو على ثمانية مراكز توظيف محلية موزعة عبر الدولة، بالإضافة إلى مراكز شاملة الخدمات لموارد التوظيف توفر خدمة الزيارات الطارئة للباحثين عن العمل بما يتيح إمكانية الوصول إلى الوظائف الشاغرة من خلال لوحات الإعلانات والمنشورات المتخصصة في الوظائف، بالإضافة إلى تلقي المساعدة لكتابة السيرة الذاتية وتقديم إرشادات حول البحث عن العمل (وزارة العمل وتنمية المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، ٢٠٠٧). ومن المخطط أن تستخدم هذه المراكز المعلومات الواردة في النظام المعلوماتي لسوق العمل باعتبارها مصدرًا لتقديم النصائح والمساعدة (Hosein, 2006).

توفر بوابة الحكومة الإلكترونية البحرينية الخدمات ذاتها التي يوفرها النظام المعلوماتي لسوق العمل، مثل السماح للعاطلين عن العمل بالتسجيل لدى الحكومة لإمكانية الاستفادة من مزايا التأمين لغير العاملين، بالإضافة إلى تقديم خدمة لأصحاب الأعمال تتيح لهم التأكد من قانونية العاملين الأجانب عن طريق استخدام الرقم الشخصي للعامل أو رقم تأشيرة العمل أو رقم الطلب.

ما الشكل الذي يمكن أن يكون عليه النظام المعلوماتي لسوق العمل في إقليم كردستان العراق؟

تتفق المنشورات الأكاديمية والمتعلقة بالسياسات بصفة عامة على المكونات الأساسية للنظام المعلوماتي المثالي لسوق العمل، بالإضافة إلى أنواع مدخلات البيانات المتضمنة. فالنظام المعلوماتي الأمثل لسوق العمل يشتمل على المواصفات التالية: (١) بيانات مناسبة ودقيقة ومتعلقة بالموضوع؛ و(٢) نماذج تسليم مرنة مزودة بإمكانية وصول واسعة؛ و(٣) حوكمة فعالة وفاعلية تكلفة؛ و(٤) تحليلات مدروسة لسوق العمل؛ و(٥) توفر وسطاء لمساعدة مستخدمي النظام المعلوماتي لسوق العمل؛ و(٦) تعليم المستخدمين كيفية الحصول على المعلومات وإدخالها إلى النظام المعلوماتي لسوق العمل بشكل فاعل؛ و(٧) التحليل وتفسير أساسي للبيانات، وعلى الأخص ترجمة البيانات الكمية إلى توجيه نوعي حول الأمور المتعلقة بسوق العمل (Woods and O'Leary, 2006; Sharpe and Qiao, 2006). ومع ذلك، هناك اتفاق واسع على أنه يجب ضبط متطلبات البيانات الخاصة بكل نظام معلوماتي لسوق العمل وكذلك تصميم النظام وطرق التوصيل حسب المكان الذي سيعمل به بالإضافة إلى الموارد المتوفرة، غير أنه لا توجد صيغة محددة مسبقاً لبنية النظام المعلوماتي لسوق العمل.

تتميز الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل بمجموعة كبيرة من القدرات والفاعلية عبر الدول. وبالنسبة لبعض الدول التي بها أنظمة معلوماتية لسوق العمل منذ عدة سنوات وتحظى بدعم مؤسسي كبير، فإنها تمتلك أنظمة شاملة تقارب الحالة المثالية. ومع ذلك، تشتمل قائمة المواصفات السبع للنظام المعلوماتي المثالي لسوق العمل على إمكانات تتجاوز عملية جمع المعلومات ومعالجتها، مثل ربط النظام المعلوماتي لسوق العمل بمراكز التوظيف القومية ومستشاري التوظيف (العنصر رقم ٥ أعلاه)، بالإضافة إلى التدخلات التعليمية لتعليم المستخدمين كيفية استخدام النظام المعلوماتي بفاعلية (العنصر رقم ٦ أعلاه). وعلى الرغم من أن هذه الوظائف تشكل حالة مثالية، فإننا نعتقد أنها قد تتجاوز المكونات الأساسية المطلوبة بالنسبة لبدء أي نظام معلوماتي لسوق العمل، كما أنها من المؤكد ستزيد من تكاليف تشغيل النظام. وفي واقع الأمر، غالباً ما تبدأ دول أخرى لتوها تطبيق أنظمة معلوماتية لسوق العمل - عادة ما تكون الدول النامية - بإمكانات أقل فيما يتعلق بمواصفات وخصائص هذه الأنظمة، مع التركيز على هدف طويل المدى وهو بناء أنظمة مثالية بعد ذلك. وهناك منهج مماثل قد يكون مثالياً لإقليم كردستان العراق لتقليل تكاليف التشغيل الأولية فضلاً عن الجهود المبذولة. وبالتالي، فإننا نراعي السياق الخاص بإقليم كردستان العراق بتفصيل أكبر فيما يتعلق بالحكومة وهيئة سوق العمل، بالإضافة إلى أنشطة جمع البيانات الحالية والمخطط لها.

ومن أجل تحديد أنواع البيانات التي سيتم إدراجها في النظام المعلوماتي المثالي لسوق العمل حتى يتسنى إنجاز العنصر رقم ١ من القائمة المذكورة أعلاه، فإننا نقوم بتهيئة قائمة مارتن (٢٠١١) وتعديلها لأنه قد تم تصميمها صراحة للدول النامية، بما في ذلك تونس، والتي تمتلك هيكلًا اقتصاديًا شبيهاً بالهيكل الاقتصادي لإقليم كردستان العراق؛^٤ بالنسبة لإقليم كردستان العراق، تتمثل مدخلات البيانات الخاصة بالنظام المعلوماتي المثالي لسوق العمل فيما يلي

١. إحصاءات العمالة
٢. إحصاءات التعليم والمؤهلات (المعلومات المتعلقة بتدريب القوى العاملة)
٣. سجل المقيمين من خارج إقليم كردستان العراق
٤. تقييم احتياجات سوق العمل
٥. سجل الوظائف المتوفرة
٦. سجل الباحثين عن عمل
٧. المعلومات المقدمة من وكالات التوظيف الخاصة.

تشكل العناصر من ١ إلى ٤ المدرجة في هذه القائمة مكون مستودع البيانات الخاص بالنظام المعلوماتي لسوق العمل. واتباعاً لمارتن، نجد أن العناصر من ١ إلى ٣ تتوافق بشكل أكثر مباشرة مع تقديم المعلومات المتعلقة بتوفير العمالة، بينما يتعلق العنصر رقم ٤ بشكل أكبر بعملية الطلب على العمالة. كذلك من الممكن اعتبار العنصر رقم ٥ جزءاً من مكون مستودع البيانات إذا ما اشتمل على الوظائف الشاغرة في نموذج مجمع، مثل الإدراج حسب المهنة أو المنطقة الجغرافية، أو إذا ما اشتمل على وظائف شاغرة فردية. وأخيراً، توفر العناصر من ٥ إلى ٧ وظيفة إحداه

^٤ إننا لا ندرج كل المكونات العشرة للبيانات التي أوصى بها مارتن والخاصة بالنظام المعلوماتي لسوق العمل، وبالتالي تركنا تلك المكونات التي شعرنا أنها لا تنطبق بشدة على إقليم كردستان العراق. وعلى وجه التحديد، فقد تركنا "تسجيل السكان المحليين ممن يعيشون بالخارج"، إذ أن التحويلات المالية قد لا تعد من الوسائل الأساسية لدعم إقليم كردستان العراق. كذلك تركنا عنصر "قاعدة بيانات الوظائف الدولية"، حيث إن عروض الوظائف الدولية بالنسبة لمواطني إقليم كردستان العراق قد لا تشكل مصدرًا كبيرًا للتوظيف والهجرة الخارجية.

التوافق في سوق العمل، على الرغم أن العنصر رقم ٧ قد يعد أيضاً جزءاً من مستودع البيانات، حيث يوفر معلومات إضافية حول الوظائف الشاغرة. ويوصي مارتن (٢٠١١) بإنشاء مرصد لسوق العمل (LMO) يعمل كمكتب يشتمل على النظام المعلوماتي لسوق العمل ويدمج العناصر من ١ إلى ٧، بالإضافة إلى تحليل ونشر المعلومات التي يتم تجميعها ومعالجتها (على أن يكون العاملون به من محليي سوق العمل). وناقش مرصد سوق العمل وكذلك كل عنصر من عناصر مدخلات البيانات السبعة بالتفصيل لتوضيح وظائفها الدقيقة، ولوصف كيف سيبدو كل مدخل للبيانات، ولا سيما في سياق إقليم كردستان العراق. كما أننا نناقش عملية تحديد الأولويات المتعلقة بكل مدخلات تلك البيانات بمجرد أن يبدأ النظام المعلوماتي لسوق العمل. وكما ذكرنا آنفاً، فإنه عندما قلنا إن النظام المعلوماتي الجديد لسوق العمل يمكن أن يتمتع بأقل من الخصائص السبع التي تشكل النظام المثالي، فإن النظام الجديد قد يمتلك أقل من كل مدخلات البيانات السبعة، حيث إن بعض هذه المدخلات تعد أكثر أهمية من غيرها عندما يبدأ النظام المعلوماتي بالعمل. وبعد مناقشة العناصر السبعة الخاصة بالبيانات، فإننا سنعود إلى إشكالية ما إذا كان النظام المعلوماتي لسوق العمل الخاص بحكومة إقليم كردستان ينبغي أن يشتمل على وظيفة إحداهن التوافق الوظيفي أم لا. يلخص الجدول (٥-٢) هذه المدخلات السبعة للبيانات كما يحدد الأولويات المتعلقة بإدراجها، وذلك إذا ما اختارت حكومة إقليم كردستان بناء نظام معلوماتي لسوق العمل.

مراسد سوق العمل

تتمثل الوظيفة الأساسية لمراسد سوق العمل في جمع البيانات المتفرقة من مصادر مختلفة ومن ثم معالجتها وتحليلها لإدراجها في صيغة قابلة للاستخدام بالنسبة للمستخدمين المستهدفين للنظام المعلوماتي لسوق العمل. وتعمل مراسد سوق العمل كمكاتب للربط بين المؤسسات حتى يتسنى تنسيق تبادل المعلومات ومعالجتها. وبالنسبة للتصميم الدقيق لمرصد سوق العمل أو كيفية تشكيله، فإنه يتحدد من قبل الدولة أو الإقليم الذي يهدف إلى إطلاق نظام معلوماتي لسوق العمل. ويعتمد نجاح مرصد سوق العمل وكذلك النجاح الكلي للنظام المعلوماتي لسوق العمل اعتماداً كبيراً على مدى قدرة مرصد سوق العمل على التنسيق بفاعلية بين مختلف الوزارات الحكومية وبين القطاعين العام والخاص. وتضع العديد من الدول مراسد سوق العمل الخاصة بها في وزارات العمل التابعة لها، بينما تصمم دول أخرى مرصد سوق العمل بوضوح باعتباره كياناً شاملاً يتسع للعديد من الوزارات، وذلك لضمان إمكانية هذا التنسيق على نحو دقيق. وبشكل مثالي، تعد مراسد سوق العمل هيئات قائمة بذاتها لها موظفوها وميزانياتها الخاصة. كذلك تعد هذه المراسد جهات مسؤولة عن إجراء تقييمات منتظمة لاحتياجات سوق العمل، على الرغم أن هذه المهمة قد تناسب بشكل أفضل هيئة إحصاء إقليم كردستان وذلك بالنسبة لحالة إقليم كردستان العراق. وفي حكومة إقليم كردستان، قد تكون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مقرراً رئيسياً طبيعياً لمرصد سوق العمل كما هو الحال بالنسبة لوزارة التخطيط، وذلك على الرغم أن هيئة إحصاء كردستان يمكن أن تتولى أيضاً مسؤوليات المرصد إذا وُجد أن هذا أفضل، وذلك بالنظر إلى المسؤوليات الموكلة لها مسبقاً والمرتبطة بذلك ارتباطاً وثيقاً (بما في ذلك إجراء الدراسات المسحية ربع السنوية للقوى العاملة).

مدخلات المعلومات المتعلقة بتوفير العمالة

إحصاءات العمالة تُعد البيانات المتعلقة بإحصاءات سوق العمل هي جوهر النظام المعلوماتي لسوق العمل. وفي الدول النامية، غالباً ما تتمثل أفضل مصادر مثل هذه الإحصاءات والمعلومات في المسح الخاص بالقوى العاملة لتوفير التقديرات التمثيلية لعرض القوى العاملة وتوظيفها (Martín 2011). وتتمثل الممارسات الموصى بها في هذا الخصوص في إجراء دراسات مسحية سنوية على الأقل حول القوى العاملة، ويفضل أن تكون ربع سنوية، أو الاستمرار في جمع البيانات لتعمل كمقياس مناسب ودقيق لسوق العمل. وللحصول على معلومات حول هجرة الأيدي العاملة، فإنه ينبغي أن تشتمل الدراسات المسحية للقوى العاملة بشكل مثالي على نموذج الهجرة الدولية. ولحسن الحظ لحكومة إقليم كردستان، فإن خططها الحالية لإجراء دراسات مسحية ربع سنوية للقوى العاملة من خلال هيئة إحصاء إقليم كردستان وبالمشاركة مع مؤسسة راند يعني أنها وضعت حجر الأساس وبشكل كبير لنظام معلوماتي لسوق العمل. هناك أيضاً عناصر أخرى للبيانات سيتم تضمينها في بيئة مثالية وتشتمل على السكان والتركيب السكانية. وقد أجرى إقليم كردستان العراق بالفعل عدداً من الدراسات المسحية على الأسر، وغالباً ما كانت جزءاً من جهود مسحية كان يتم إجراؤها في كافة أنحاء العراق مثل مسح الحالة الاقتصادية والاجتماعية للأسر في العراق (الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات وهيئة إحصاء إقليم كردستان والبنك الدولي، ٢٠٠٨) وشبكة معرفة العراق (IKN) (جهاز الإحصاء المركزي كردستان إقليم كردستان والأمم المتحدة، ٢٠١٢). وقد تعزز هذه الإحصاءات الدراسات

المسحية للقوى العاملة وذلك حتى يتسنى توفير المتغيرات السكانية والديموغرافية لدعم المعلومات حول الحجم والتركيب المحتملين للقوى العاملة، حاليًا ومستقبلاً على حد سواء.

إحصاءات التعليم والمؤهلات. هناك مدخل آخر رئيسي بالنسبة للنظام المعلوماتي لسوق العمل يتمثل في قاعدة بيانات مركزية خاصة بالمؤهلات والتدريبات والمهارات المتوفرة بين القوى العاملة. وتتمثل أكثر الطرق المباشرة للحصول على هذا في جمع تلك المعلومات مباشرة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني، وذلك فيما يتعلق بالتسجيل وامتحانات القبول والدورات الدراسية. كذلك يمكن جمع مثل هذه المعلومات بشكل نموذجي من مستويات التعليم في كل من المرحلة الأساسية (الصف التاسع) والمرحلة الإعدادية (الصف الثاني عشر) والتعليم الفني أو المهني (التعليم العالي الذي يمتد لعامين) والجامعة (التعليم العالي الذي يمتد أربع سنوات) لتكون مكتملة النطاق. وفي إقليم كردستان العراق، تجمع كل من وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي مثل هذه البيانات بالفعل من المؤسسات العامة. وفي الفصل الثاني، قمنا بتحليل بيانات تغطي السنوات الأخيرة للوصول إلى توقعات بشأن المنضمين إلى سوق العمل في إقليم كردستان العراق في المستقبل. ولذلك يمكن أن تعمل هذه المدخلات كقياسات قاعدية لهذه الإحصاءات في أي نظام معلوماتي جديد لسوق العمل. وبشكل مثالي، يمكن لكل من وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي إدخال النتائج التي يتم الحصول عليها من المؤسسات التعليمية والتدريبية الخاصة في قواعد البيانات الخاصة بهما. وقد تعد مثل هذه المدخلات المتعلقة بالتسجيل وامتحانات القبول في كل مستويات التعليم والدورة الدراسية الأساسية في التعليم العالي من الأمور الرئيسية لفهم المهارات المتوفرة للقوى العاملة الحالية والمستقبلية. وينبغي الاستمرار في جمعها بالإضافة إلى دمجها في أي نظام معلوماتي لسوق العمل يمكن تطويره.

سجل المقيمين من خارج إقليم كردستان العراق. في ظل النمو السريع الحالي للاقتصاد في إقليم كردستان العراق، تزايد أهمية الحصول على بيانات دقيقة ومناسبة وشاملة حول المهاجرين إلى الإقليم، والذين يفنون من أجزاء أخرى من العراق ومن أجزاء أخرى من العالم. وغالبًا ما يتم جمع مثل هذه البيانات عن طريق السلطات الإقليمية المختصة بإصدار تصاريح العمل أو السماح بالدخول إلى إقليم كردستان العراق. كذلك يمكن دمج تلك البيانات في نظام معلوماتي لسوق العمل يهدف إلى تقديم صورة كاملة للمهارات والمؤهلات المتوفرة الخاصة بالقوى العاملة المحلية.

مدخلات المعلومات المتعلقة بالطلب على العمالة

تقييم احتياجات سوق العمل. يعد فهم المهارات المطلوبة بين أصحاب الأعمال وبالأخص تلك المهارات التي يصعب على أصحاب الأعمال العثور عليها بين القوى العاملة من المدخلات الأساسية للنظام المعلوماتي لسوق العمل وكذلك بالنسبة لتحقيق هدف حكومة إقليم كردستان المتعلق بتطوير القطاع الخاص. وبشكل نموذجي، يمكن تحليل هذه الاحتياجات تحليلًا منفصلاً حسب القطاع الاقتصادي وربما حسب المحافظة كذلك. وبالنظر إلى كمية الموارد المخصصة للمؤسسات التعليمية والتدريبية، فإنه لا بد لأي اقتصاد أن يتمتع بفهم واضح ومحدث للمهارات المطلوبة في السوق، وخاصة مع تطورها مع عمليات النمو الاقتصادي السريع والعولمة.

إن نتائج هذه الدراسة حول الفجوات المتعلقة بالمهارات إلى جانب الاحتياجات القائمة على مسح أجري على ٣٦٠ مشروعًا خاصًا في ثلاثة قطاعات اقتصادية رئيسية وتمتد عبر المحافظات الثلاث لإقليم كردستان العراق بالإضافة إلى لقاءات أجرتها مؤسسة راند مع أصحاب الأعمال منذ عام ٢٠١٠ عوامل يمكن أن تعمل جميعًا كقاعدة أساسية لتقييم هذه الاحتياجات. على سبيل المثال، وُجد أن المعرفة الفنية واللغات (الإنجليزية والعربية) "والمهارات الشخصية" (مثل التعامل مع العملاء ومهارات الاتصال الشفهي والمكتوب) من بين المهارات المطلوبة، ومن ثم تقترح مجالات يتعين على المؤسسات التعليمية الاهتمام بها بالإضافة إلى تقديم مزيد من الفرص للخريجين من المرحلة الثانوية وما بعد الثانوية على حد سواء لاكتساب خبرات عملية في هذا الخصوص. ومن المثير هنا أن الدراسات المسحية للمشروعات أو غيرها من أشكال إجراء اللقاءات المتعمقة مع أصحاب الأعمال لإتاحة طرح الأفكار حول احتياجات المؤهلات والمهارات المختلفة بالنسبة لمختلف القطاعات ستستمر في المستقبل كسلسلة مخطط لها لمواكبة آخر التطورات في ظل التغيرات السريعة.

هناك طريقة أخرى محتملة لقياس احتياجات الأيدي العاملة بين أصحاب الأعمال تكمن ربما في تحليل الوظائف الشاغرة الحالية، سواء التي نُشرت على مواقع خاصة عبر الإنترنت أو في صحف أو جُمعت عن طريق النظام المعلوماتي لسوق العمل، كجزء من جهود تحليل بيانات النظام أو كجزء من موقع بورصة عمالة (تبادل الأيدي العاملة) يستضيفه النظام المعلوماتي لسوق العمل. ومع ذلك، من المحتمل أن تعتمد الاستفادة من مثل هذا المنهج على تغطية التفاصيل المتضمنة وكميتها.

وظائف إحداهن توافق في سوق العمل

كما لوحظ سابقاً، بدأت حكومة إقليم كردستان استخدام نظام بورصة العمالة (تبادل الأيدي العاملة) في سبتمبر عام ٢٠١٣. وبفضل دعم مجلس وزراء حكومة إقليم كردستان، تميز الموقع الإلكتروني Kurdistan Works (kw.krg.org) بالخصائص التالية، مع تدفق كل المعلومات اعتباراً من ٣ أكتوبر ٢٠١٣:

- إعلانات الوظائف. كانت هناك ١٠٧٩ قائمة للوظائف. ويحصل موقع Kurdistan Works على قائمته عن طريق إعادة نشر الوظائف الشاغرة التي تدرجها وكالات التوظيف الخاصة وغيرها من مواقع التوظيف. ويتم إدراج وظائف القطاع الخاص فقط.
- تقديم النصائح للباحثين عن عمل، مثل التعريف بالسيرة الذاتية. ويوفر موقع Kurdistan Works روابط لوكالات التوظيف الخاصة التي يمكن أن يدرج بها الباحثون عن عمل سيرهم الذاتية.
- فرص التدريب.
- مواقع دورات التدريب الداخلية. سيوفر الموقع الإلكتروني معلومات حول دورات التدريب الداخلية في ظل برنامج جديد تقوم الجامعات بتنسيقه، وتتم إدارته بالتعاون بين القطاع الخاص وحكومة إقليم كردستان، ويشرف عليه مجلس إدارة.
- فرص تطوعية وخيرية.
- روابط للانتقال إلى قوانين العمل ذات الصلة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومعلومات حول الشنات الكردي ورسالة رئيس الوزراء عن إطلاق موقع Kurdistan Works ومعرض Kurdistan Careers للتوظيف والتدريب، والذي تم إطلاق هذا الموقع فيه.

وعلى الرغم من إطلاق الموقع، فإننا نوفر معلومات أساسية حول أي السجلات الشاملة التي ينبغي الحصول عليها حتى يتسنى لحكومة إقليم كردستان التأكد من أنها توفر أفضل خدمة ممكنة لكل من أصحاب الأعمال والباحثين عن العمل.

سجل الوظائف المتوفرة. يعد وجود سجل شامل ومناسب للوظائف المتاحة من أصحاب الأعمال ليمثل عمليات الطلب الحالية على الأيدي العاملة جزءاً مهماً من أية وظيفة لإحداث التوافق الوظيفي (التوافق بين مهارات الأيدي العاملة والوظائف التي يطرحها أصحاب الأعمال)، سواء أكان جزءاً من النظام المعلوماتي لسوق العمل أم لا. ويعد الأمر أكثر سهولة إذا ما كان هذا السجل نظاماً عبر الإنترنت. وتمتلك العديد من الدول سجلات لأصحاب الأعمال عبر الإنترنت حتى يدخلوا المعلومات الخاصة بهم مثل ترينيداد وتوباغو، وهو نظام يسمح للباحثين عن العمل بالبحث في قاعدة البيانات الخاصة بالوظائف المتوفرة حسب الموقع أو المستوى التعليمي المطلوب أو غيرهما من العوامل. وبجانب شموليته، فقد يحتاج مثل هذا السجل إلى التأكد من حذف السجلات القديمة لمواكبة آخر التحديثات. وفي سيناريو نموذجي، يمكن للباحثين عن العمل الدخول إلى هذا السجل والبحث عن فرص التوظيف المحتملة باستخدام كلمات رئيسية مثل المسمى الوظيفي أو الموقع أو المؤهلات - على سبيل المثال، مدير مبيعات أو وظائف بمنطقة عميدي أو اختصاصي تكنولوجيا معتمد من مايكروسوفت. أو يمكن البحث حسب المستوى التعليمي المطلوب أو التوفر أو غير ذلك من العوامل.

السجل الخاص بالباحثين عن عمل. سيضمن وجود سجل شامل ومناسب للباحثين عن عمل أيضاً أن يتم تبادل الأيدي العاملة بأفضل الطرق الممكنة. وتتمثل الطريقة الأكثر إنصافاً للقيام بذلك في وجود نظام عبر الإنترنت يغطي إقليم كردستان العراق بكامله، بالإضافة إلى مراكز توظيف في مواقع مختلفة يمكنها تقديم خدمة الزيارة الطارئة، مع وجود مستشاري توظيف لهؤلاء الذين يفتقدون إمكانية الدخول إلى الإنترنت. وينبغي أن يجمع نظام السجل معلومات من الباحثين عن العمل تتعلق ببيانات الاتصال الشخصية والمهارات والمؤهلات وخبرات العمل بالإضافة إلى أنواع الوظائف المطلوبة والمتوفرة (Martín 2011). ويجب أيضاً أن يعتمد على البرامج الحكومية الحالية، مثل سجلات البطالة التي تحتفظ بها مراكز التوظيف والتدريب التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في كل محافظة. وفي واقع الأمر، يبدو أن موقع Kurdistan Works سيوفر هذا الأمر. وقد قال رئيس الوزراء إن الموقع الإلكتروني الجديد تم تصميمه ليكون متمماً للبرامج التي طورتها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية واحتاجت إلى الدعم (N. Barzani, 2013).

ومن أجل الوصول إلى النجاح، فإنه يجب أن يتميز هذا السجل بتغطية شاملة لهؤلاء الباحثين عن عمل بالإضافة إلى آلية ما لحذف السجلات القديمة من أجل مواكبة آخر التحديثات. ووفقاً للسيناريو النموذجي، من الممكن أن يدخل أصحاب الأعمال الباحثون عن عاملين إلى هذا السجل ومن ثم يبحثون عن المرشحين المحتملين باستخدام كلمات رئيسية، مثل البحث حسب مهارة معينة أو مؤهل ما - على سبيل المثال، اللغة الإنجليزية أو مايكروسوفت أكسيس أو كهربائي معتمد. أو يمكن البحث حسب المستوى التعليمي أو التوفر أو غير ذلك من العوامل.

المعلومات المقدمة من وكالات التوظيف الخاصة. تعد معارض الوظائف التي تستضيفها الجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية أو وكالات التوظيف وغيرها من الوكالات الخاصة بإحداث التوافق الوظيفي في سوق العمل الخاصة هي البداية للقيام بدور كبير في اقتصاد القطاع الخاص بإقليم كردستان العراق. وفي الحقيقة، تم إطلاق موقع **Kurdistan Works** في ثاني معرض سنوي من معارض **Kurdistan Careers** للتوظيف والتدريب، والذي عقد في أربيل ونظمه الشباب من إقليم كردستان تحت رعاية رئيس الوزراء. ويحتاج هذا الموقع الذي يعد بمثابة بورصة عمالة مثالية إلى دمج المعلومات التي يتم الحصول عليها من مثل هذه الوكالات لتمكين قاعدة البيانات الخاصة به حول الأنشطة التي ينبغي إتمامها في سوق العمل. وفيما يتعلق بأعراض محددة للنظام المعلوماتي لسوق العمل حتى وإن كان بدون وظيفة إحداث توافق وظيفي، فهذه المعلومات من شأنها المساهمة في مزيد من البيانات الشاملة حول فرص العمل.

تحقيق أقصى استفادة من بورصة العمالة. ينضم موقع **Kurdistan Works** الذي يلعب دور بورصة العمالة (تبادل الأيدي العاملة) إلى العديد من بورصات العمالة الموجودة بالفعل في القطاع الخاص مثل موقع **Aweza.com** وصفحة الوظائف في أربيل على الفيس بوك (**Jobs in Erbil Facebook**) وأربيل مان باور (**Erbil Manpower**) وإف جوبس (**F-Jobs**) وكاروكس (**Karox**) وكودو جوبس (**Kodo Jobs**) وإم سيليكيت (**MSelect**) وإعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية لأصحاب الأعمال في القطاع الخاص (مثل **WHA Financial** المدرج في موقع **Kurdistan Works**)، بالإضافة إلى بورصات العمالة الدولية التي يستخدمها أصحاب الأعمال في إقليم كردستان العراق ممن يريدون الحصول على كفاءات دولية. وعلى الرغم أننا لا نعرف مستوى استخدام هذه البورصات في القطاع الخاص، فإن لقاءاتنا تشير إلى أن أصحاب الأعمال ممن يستخدمون هذه البورصات (مواقع تبادل الأيدي العاملة) متقدمون تكنولوجياً أو يوفرون سلماً وخدمات جديدة بالنسبة لإقليم كردستان العراق أو يوفرون سلماً وخدمات ذات مستويات عالية من معايير الجودة العالمية. ويتفق هذا مع نتائج مسح راند حول المهارات، والذي وجد أن هناك حصة كبيرة من عروض الوظائف المتاحة اليوم لا تزال بين الشركات الصغيرة والمتوسطة، والتي غالباً ما تكون غير رسمية، وغالباً ما تكون طريقة التوظيف الأكثر شيوعاً للموظفين الجدد بها هي عن طريق الشبكات غير الرسمية. علاوة على ذلك، وكما لاحظنا سابقاً، فهناك أيضاً معارض للوظائف الجديدة تستضيفها الجامعات والمؤسسات الخاصة، بالإضافة إلى وكالات التوظيف الخاصة. وقد وجد مسح راند حول المهارات الذي أجري على ٣٦٠ شركة أن أصحاب الأعمال في القطاع الخاص أشاروا إلى استخدام وكالات التوظيف الخاصة (أشار ٢٦ في المائة من عدد ٣٦٠ شركة إلى تعيين عاملين محليين باستخدام وكالات التوظيف الخاصة خلال السنتين الماضيتين، وأشار ١٨ في المائة إلى استخدامها لتعيين عاملين أجانب) بالإضافة إلى عمليات الاتصال مع المدارس أو غيرها من المؤسسات التعليمية (١٠ في المائة).

وبعدما أسس موقع **Kurdistan Works** الآن، سيحتاج واضعو السياسات إلى التأكد من عدم استبعاد الموقع لتلك الحلول الخاصة، إذ أنها قد تكون أكثر مهارة وابتكاراً من الحلول الحكومية. واعتباراً من الآن، لا يبدو أن هذا الأمر يمثل أية إشكالية، حيث يوجه موقع **Kurdistan Works** أصحاب الأعمال والباحثين عن عمل إلى تلك الحلول الخاصة كما يبني قاعدة بياناته من قوائمها. وإذا ما أطلقت حكومة إقليم كردستان نظاماً معلوماتياً رسمياً لسوق العمل، فإنها ستحتاج إلى تحديد ما إذا كان ينبغي دمج موقع **Kurdistan Works** مع هذا النظام أم بقاءه منفصلاً وكيف يتم ذلك. وفي كلتا الحالتين، سيستفيد واضعو السياسات في حالة مشاركة المعلومات الأساسية حول الوظائف الشاغرة والباحثين عن عمل، حتى يتسنى لمحللي سوق العمل وواضعي السياسات مراعاة اتجاهات التوظيف.

الدلائل والانعكاسات المتعلقة بسوق العمل في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق

ستحتاج حكومة إقليم كردستان إلى اتخاذ العديد من القرارات والإجراءات قبل تحديد ما إذا كان سيتم إطلاق نظام معلوماتي لسوق العمل من عدمه. ويشتمل ذلك على تقدير عملية التوظيف والنفقات؛ وإنشاء وظائف لجمع البيانات ومعالجتها وتحليلها؛ إلى جانب التأكد من وجود اتصالات داخل حكومة إقليم كردستان وبين كل من هذه الحكومة وأصحاب الأعمال والمؤسسات التعليمية. وعلى الرغم أن النظام المعلوماتي الكامل لسوق العمل لا يحتاج إلى إنشائه دفعة واحدة، فإنه يتطلب التخطيط الدقيق.

وقد توصل أحد أعمال راند السابقة في إقليم كردستان العراق إلى حقيقة أنه برغم كمية البيانات الضخمة التي تجمعها حكومة إقليم كردستان، فإن هذه البيانات غالباً ما تفتقر إلى الجودة، وتكون هناك فجوات بين البيانات المجمعة والبيانات المطلوبة، بالإضافة إلى أن بعض البيانات المجمعة لا يتم وضعها في أشكال قابلة للاستخدام (Berry et al., 2012). علاوة على ذلك، يكون الاتصال بين الوزارات أو الإدارات أو الهيئات الحكومية المختلفة غير ملائم في بعض الأحيان، في حين أن هذا الاتصال يعد أساسياً في الاستفادة الكاملة من وظائف النظام المعلوماتي لسوق العمل وعلى الأخص بالنسبة لمكتب مرصد سوق العمل الذي يسهل تبادل المعلومات عبر وزارات الحكومة وفروعها. وتشير الجهود الأخيرة لحكومة إقليم كردستان لتعزيز إمكانياتها داخل هيئة إحصاء إقليم كردستان بالإضافة إلى خطتها لتنفيذ دراسات مسحية ربع سنوية منتظمة للقوى العاملة إلى أنه تم وضع أكثر الأعمال الأساسية أهمية، وذلك إذا تقرر إنشاء نظام معلوماتي لسوق العمل، حتى لو كان نظاماً واحداً يركز على الأقل على مكون مستودع البيانات. ويعد هذا أول مدخل من مدخلات البيانات الضرورية الموجودة بالفعل (على الرغم أن تحسين جودتها لا يزال مهمة جارية). كذلك يتمثل المطلب الضروري الآن - وهو مدخل البدء الأساسي الآخر - في المحفزات المؤسسية لجمع البيانات وغيرها من المدخلات الواردة من مختلف الوزارات الحكومية ومن أصحاب المصلحة في القطاع الخاص، وذلك من أجل إقامة إطار عمل تشغيلي يعمل بسهولة ليحقق التنسيق وتدفق المعلومات عبر المؤسسات. وعلى وجه الخصوص، يعد إقامة مرصد لسوق العمل - مؤسسة مصممة خصيصاً لجمع المعلومات حول سوق العمل من مختلف الوزارات الحكومية والكيانات الفاعلة في القطاع الخاص وتحليلها - التحدي الأول الذي يجب أن تواجهه حكومة إقليم كردستان إذا ما قررت إطلاق نظام معلوماتي لسوق العمل. ومع ذلك، يجب أن يتمتع مرصد سوق العمل بالقدرة على التغلب على الثقافة الحالية إذا كان النجاح هدفاً ضرورياً له. وإذا لم يكن كذلك، فإنه يخشى من تكلفة مرتفعة للمشروع وقلة المزايا الفعالة. وبالتالي، فإن التأكد من نجاح التواصل بين الوزارات ومساندة أصحاب المصلحة المعنيين يعد أمراً مضموناً، غير أن هذه العملية قد تستغرق بعض الوقت.

سيحتاج النظام المعلوماتي لسوق العمل إلى آلية لجمع البيانات وتخزينها وإدارتها. كما أنه سيحتاج إلى ربط بالمؤسسات الأخرى التي تجمع البيانات ذات الصلة (هيئة إحصاء إقليم كردستان ووزارة التخطيط ووزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية)، كما سيحتاج إلى إمكانيات لإدارة البيانات ومعالجتها وكتابة التقارير حولها بغرض توجيهه في عملية صناعة القرار. وعلى الرغم أن العديد من البيانات سترد من مصادر خارجية، فإن مرصد سوق العمل سيجمع بياناته الخاصة أو يفوض جهة أخرى بجمع البيانات وتحليلها اعتماداً على الحاجة والتوفر. وأخيراً، فيما يتعلق بإدارة البيانات، سيقضي الأمر أيضاً حماية البيانات من إساءة الاستخدام.

إن هذه المتطلبات المتنوعة واحتمالية إنشاء مؤسسة جديدة بالكامل قد تكون عالية التكلفة أو تفشل في تحقيق المطلوب وضعف تتبع سجل الأنظمة المعلوماتية لسوق العمل في بعض البلدان أمور تقترح وجود بديل آخر بالنسبة لواجبي السياسات في حكومة إقليم كردستان. فالعديد من عناصر النظام المعلوماتي لسوق العمل قد يكون لها قيمة في ذاتها بالنسبة لواجبي السياسات وأصحاب الأعمال والباحثين عن عمل والمؤسسات التعليمية والباحثين في هذا المجال. ولذلك، من الممكن أن تمتلك حكومة إقليم كردستان وكالات منفصلة بطريقة غير مركزية، وكذلك يمكنها الاختيار بين بدء عملية جمع معلومات مفيدة، مثل إجراء تقييمات على احتياجات سوق العمل بشكل منتظم أو تعزيز قيمة المعلومات الحالية، مثلما يحدث من خلال إتاحة الوصول إلى البيانات التعليمية المجمعة. وقد بدأ هذا بالفعل مع المسح الجديد للقوى العاملة الذي أجرته هيئة إحصاء إقليم كردستان. وطالما ظلت هذه العناصر مناسبة بمرور الوقت، فإنه يمكن لواجبي السياسات إعادة النظر في فكرة بدء نظام معلوماتي لسوق العمل إذا لم يتناسب هذا النظام الحكومي غير المركزي مع احتياجاتهم.

الاستنتاجات واتجاهات السياسات

شهد إقليم كردستان العراق منذ عام ٢٠٠٣ نموًا هائلًا في قطاع البنية التحتية والخدمات، ومن المحتمل أن يستمر هذا النمو. ويمكن أن يساعد التحسن في أداء سوق العمل في دعم هذا النمو ونشر فوائده لجميع السكان، الأمر الذي يؤدي إلى توظيف المزيد من العاملين من داخل إقليم كردستان العراق وتحقيق مزيد من التنمية في القطاع الخاص. وقد تناولت هذه الدراسة بالبحث ثلاثة جوانب رئيسية في سوق العمل. وتكمن هذه الجوانب في توفير "عرض" العمالة والطلب عليها وقطاعات النمو التوظيفي المحتملة. كما استعرضت أيضًا الأداة المحتملة لوضع سياسات حكومة إقليم كردستان، والتي تتمثل في نظام معلوماتي لسوق العمل. ويستطيع واضعو سياسات حكومة إقليم كردستان مواصلة عدد من الخطوات الملموسة المتعلقة بالسياسات وذلك للاستفادة من الاتجاهات والاحتياجات الحالية، وكذلك تحسين سوق العمل لصالح القطاع الخاص.

الخطوات المتعلقة بالسياسات المتبعة لتحسين توفير العمالة وتقييم الطلب عليها

سيصبح الباحثون الجدد عن وظائف أفضل تعليمًا إلى حد كبير جدًا من المشاركين الحاليين في سوق العمل. وبما أن اقتصاد إقليم كردستان العراق يواصل حالة النمو والتنوع، فسواجه الباحثون عن وظائف مجموعة من فرص التوظيف في القطاع الخاص. وسيصبح كل من التعليم وسياسة سوق العمل التي تراعي اتجاهات السوق ومتطلبات المهارات أمرين بالغين الأهمية لضمان امتلاك خريجي الثانوية وما بعد الثانوية على وجه الخصوص للمهارات اللازمة لتنمية اقتصاد حديث قائم على القطاع الخاص. وفي هذا القسم، سنناقش اتجاهات السياسات المرتبطة بنظام التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية، ثم تلك المرتبطة بجميع قطاعات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

اتجاهات السياسات المرتبطة بنظام التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية

يصنف غالبية أصحاب الأعمال الخريجين بكونهم إما مُعَدِّين أو مُعَدِّين جيدًا للعمل، وذلك على الرغم من أن بعض أصحاب الأعمال على الأقل (ما يصل إلى ٤٠ في المائة) يصنفون خريجي المدارس الثانوية بكونهم مُعَدِّين إعدادًا ضعيفًا للعمل. وأشار ربع أصحاب الأعمال إلى عدم قدرتهم على شغل الوظائف الشاغرة بمرشحين من سوق العمل المحلية. وفي تلك الحالات، يكون المرشحون إما لا يمتلكون المهارات التي يبحث عنها أصحاب الأعمال في القطاع الخاص، أو أن لديهم مهارات لكنها ليست مطورة بشكل كافٍ لتلبية احتياجاتهم. كما قد يفتقر بعض الطلاب إلى التوجيه فيما يتعلق بفرص التوظيف في القطاع الخاص والمؤهلات والمهارات المطلوبة للاستفادة من هذه الفرص. وقد جرى مؤخرًا تطبيق إصلاحات على نظام التعليم العالي بشكل جزئي لمواجهة الكثير من المشكلات التي سلط أصحاب الأعمال الضوء عليها. وقد بدأت الجامعات بذل جهود جديدة لتغيير منهج السنة الأولى لبتضمن التفكير النقدي والنقاش وعلوم الكمبيوتر والعلوم الأساسية واللغة الإنجليزية. ومن المتوقع أيضًا أن يتغير منهج بعض المواد المحددة. إلا أن نظام التعليم العالي يمكن أن يتخذ خطوات إضافية.

بناء روابط مع القطاع الخاص من خلال المجالس الاستشارية للقطاع الخاص. قد تتكون هذه المجالس من قادة الأعمال المحليين والأجانب الذين يعملون في إقليم كردستان العراق، والذين بإمكانهم تقديم المشورة مباشرة حول احتياجات القطاع الخاص لكل من حكومة إقليم كردستان والمؤسسات التعليمية فيما بعد التعليم الثانوي وحتى مؤسسات التعليم الثانوي. ويمكن أن توفر هذه المجالس الاستشارية مدخلات مستمرة يتم الاستفادة منها في صناعة القرارات المتعلقة بالمناهج والبرامج، الأمر الذي من شأنه أن يساعد الطلاب في الإعداد الأفضل لتلبية متطلبات سوق العمل في القطاع الخاص. وسيساعد أيضاً امتلاك القطاع الخاص دوراً أكبر في صلاحيات المجلس الاستشاري للمؤسسات التعليمية فيما بعد الثانوية على دراسة القرارات الإستراتيجية وتنفيذها فضلاً عن الحصول على الموارد التي يمكن أن تدعم إسهاماتها نحو إعداد القوى العاملة المستقبلية.

بناء روابط مع القطاع الخاص من خلال المراكز المهنية ومعارض التوظيف. قد لا يتلقى الخريجون الإرشادات الملائمة عن القطاع الخاص وسوق العمل المستقبلية عند اتخاذ القرارات المهنية (الخاصة بالتوظيف). ويمكن أن تساعد المراكز المهنية في تعليم الطلاب كيفية البحث عن عمل في القطاع الخاص، حيث توجد فرص توظيف محتملة، وكيف يمكنهم إعداد أنفسهم بشكل أفضل لخوض غمار الحياة بعد إنهائهم التعليم. ويمكن أن توفر معارض التوظيف التي تركز على القطاع الخاص والتي ترعاها الجامعات ومراكزها المهنية أو اتحادات أصحاب الأعمال أو المنظمات غير الحكومية التي لا تهدف للربح أو المنظمات غير الحكومية أو حتى حكومة إقليم كردستان على توفير آلية مفيدة لإحداث توافق بين أصحاب الأعمال والباحثين عن وظائف، إلى جانب تعريف الطلاب بشأن فرص الوظائف المحتملة.

تحسين خبرة العمل الطلابية من خلال فرص تدريب داخلي موسعة ومُحسنة. أظهر مسح راند حول المهارات والمقابلات التي أجريناها في هذا الخصوص أن أصحاب الأعمال يثمنون امتلاك قدر ما من الخبرة العملية. ويكون الطلاب قادرين على اكتساب هذه الخبرة من خلال الحصول على فرصة تدريب داخلي في أي من الشركات أو المؤسسات. وعلى الرغم أنه يوجد حالياً عدد من برامج التدريب الداخلي، فإن مقابلاتنا أشارت إلى أنه في العديد منها، يؤدي الطلاب قدرًا قليلاً من العمل ويتعلمون مهارات قليلة. ومع ذلك، فقد تمت الإشارة إلى وجود برامج تدريب داخلي أخرى ملحة وقد تؤدي إلى الحصول على عروض وظيفية. ويمكن أحد أدوار حكومة إقليم كردستان لدعم برامج التدريب الداخلي في الترويج للمراكز المهنية الجامعية. وبإمكان المراكز المهنية أن تلعب دوراً ريادياً في تعزيز فرص التدريب الداخلي الحالية من خلال العمل مع أصحاب الأعمال والطلاب لرفع التوقعات بشأن ما يجب أن يسفر عنه برنامج التدريب الداخلي. وقد تكون الخطوة التالية هي التعلم من تلك الخبرات لتوسيع نطاق استخدام الأساليب المنهجية الناجحة مع مرور الوقت.

اتجاهات السياسات المتعلقة بجميع قطاعات سوق العمل الحالية والمستقبلية

إجراء مسح منتظم لتقييم احتياجات سوق العمل. نستمد العديد من توصياتنا لتحسين توفير "عرض" العمالة من نتائج مسح راند حول المهارات. وفي الوقت الحالي، يوجد بعض الآليات المنهجية المستخدمة في إقليم كردستان العراق للمساعدة في تخطيط وتصميم سياسات سوق العمل. إضافة إلى الآليات الرسمية لتشجيع أصحاب المصلحة في القطاع الخاص على المشاركة في وضع الخطط التعليمية وتنفيذها، فإنه يجب إجراء أنشطة جمع بيانات منهجية ودورية من أجل جمع المعلومات عن احتياجات سوق العمل. ومن شأن هذا أن يوفر البيانات التي يمكن استخدامها لفهم الاتجاهات الناشئة، فضلاً عن المساعدة في وضع الخطط التعليمية والتدريبية. وبشكل خاص، نوصي بإجراء دراسة حتى يتسنى الفهم الأفضل لشريحة كبيرة من مؤسسات الأعمال التي تتميز بحجمها متناهي الصغر (تم استبعاد ذلك من هذه الدراسة). ونظراً لهيمنة هذه الشريحة من مؤسسات الأعمال، فقد يكون من المهم فهم طبيعة الأنشطة الاقتصادية التي تقوم بها هذه المؤسسات، إلى جانب فرص النمو وفرص إنشاء المشروعات، وخاصة بالنسبة لحديثي التخرج. وقد تطرح دراسة من هذا النوع مبادرات لبرامج، مثل تلك التي تنفذها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتوفير قروض لحديثي التخرج لبدء عمل تجاري. كما يمكن أن توفر أيضاً معلومات مفيدة عن التوظيف المحتمل لهذه الشريحة من القطاع الخاص.

التركيز على تطوير مهارات قابلة للتطبيق على مجموعة رئيسية من القطاعات محتملة النمو. لقد ركز واضعو سياسات حكومة إقليم كردستان على زيادة التوظيف في قطاعات التصنيع والزراعة والسياحة. وهناك بالتأكيد فرص في كل هذه القطاعات، وقد تثبت أنها محركات رئيسية للنشاط الاقتصادي في الإقليم. ومع ذلك، فإن تحليلنا للاقتصادات الأخرى يفترض أن أكبر زيادات في التوظيف ستكون على الأرجح في قطاعات مثل التشييد والنقل والتخزين والاتصالات وتجارة البيع بالجملة والتجزئة. وللأسف، فإن هذه القطاعات محتملة النمو، وكذلك استمرار المحافظة على إمكانية امتلاك قوى عاملة جاهزة للعمل في القطاعات المفضلة كالتصنيع والزراعة والسياحة، فإنه يجب على واضعي سياسات حكومة إقليم كردستان التأكد من أن التعليم والتدريب يتضمنان المهارات القابلة للتطبيق على

نطاق واسع من القطاعات. ويشتمل هذا على المهن الهندسية والمهارة إلى جانب مهارات الاتصال والتعامل مع العملاء (تُعرف أيضًا بالمهارات الشخصية) ومهارات إدارة الأعمال. علاوة على ذلك، يشير تحليلنا إلى أن الأمر قد يكون له على الأرجح مردود عكسي بالنسبة لوضعي سياسات حكومة إقليم كردستان عند محاولة توجيه المؤسسات التي تقدم التدريب على المهارات للتركيز على صناعات محددة قد لا يترتب عليها فرص توظيف جديدة وكبيرة في المستقبل.

مواصلة إجراء إصلاحات على التوظيف الحكومي. ما زال الكثير من خريجي نظام التعليم ما بعد الثانوي ينظرون إلى التوظيف الحكومي على أنه خيار التوظيف المفضل، بل إن الأمر ذاته ينطبق على خريجي نظام التعليم الثانوي. وتعد مواصلة التوسع في التوظيف الحكومي أمرًا غير ممكن لسببين اثنين. الأول يكمن في أن موازنة الحكومة يهيمن عليها بالفعل تكاليف التشغيل، على حساب الاستثمار. ثانيًا، نظرًا لكون التوظيف الحكومي مفضلًا، فإن مواصلة عرض هذا النوع من التوظيف بكثرة قد تضر بنمو القطاع الخاص. ولا تعد إشكالية البحث عن وظيفة حكومية بدلاً من وظيفة في القطاع الخاص مشكلة خاصة تقتصر على إقليم كردستان العراق والقوى العاملة المحلية لديه. ذلك أنه غالبًا ما تتم ملاحظة المشكلة نفسها في اقتصادات أخرى مشابهة تعتمد بشكل تقليدي على الشركات الحكومية والرسمية كمصدر رئيسي لإيجاد وظائف. وفي عمل سابق (Hansen et al., 2011)، وفرت مؤسسة راند خطة شاملة للحد من التوظيف الحكومي وتوسيع نطاق التوظيف في القطاع الخاص. ويجب أن تواصل حكومة إقليم كردستان العمل بهذه الخطة لإصلاح ممارسات التوظيف الحكومي الخاصة بها.

تطبيق نظام معلوماتي لسوق العمل بحكومة إقليم كردستان

لقد اتخذ واضعو السياسات في حكومة إقليم كردستان بالفعل الخطوات الأولى المهمة نحو تطوير أنظمة البيانات والمعلومات التي ستساعدهم في وضع سياسة منطقية وبعيدة النظر لسوق العمل. وفي واقع الأمر، كان - ولا يزال - استخدام البيانات لوضع سياسات هدفًا طويل الأمد لحكومة إقليم كردستان (Berry et al., 2012). فإذا اختار واضعو السياسات في حكومة إقليم كردستان مواصلة تطوير مدخلات المعلومات في السياسات وإتاحة المعلومات المفيدة لأصحاب الأعمال والعاملين والباحثين عن وظائف والطلاب، فحينئذ سيكون تطوير نظام معلوماتي لسوق العمل خيارًا محتملًا للقيام بذلك. ولإجراء ذلك، نوصي بالخطوات التالية.

الدراسة الكاملة لتكاليف وفوائد إنشاء نظام معلوماتي لسوق العمل. قد تتضح قيمة وأهمية النظام المعلوماتي لسوق العمل من خلال إدراج بيانات سوق العمل وتحليلها ونشرها في وكالة واحدة. وقد توفر هذه الوكالة نقطة تنسيق مركزية، كما يمكن أن تطور القدرات التحليلية التي قد تستغل بصورة كاملة تنوع المعلومات المتوفرة. ومع ذلك، فقد يكون إنشاء مثل هذه الوكالة مكلفًا أيضًا، وقد تفشل في جذب الأفراد المؤهلين، كما قد تفشل في التنسيق بطريقة ملائمة، وقد تحد بشكل غير ضروري من إتاحة البيانات للمستخدمين. وفي الواقع، فقد أظهرت بعض الأبحاث على الأقل أنه غالبًا ما يتم التقليل من درجة صعوبة إنشاء نظام معلوماتي لسوق العمل، وأن حكومة إقليم كردستان قد أعلنت عن هدف محدد يكمن في تقليص حجم الحكومة ونموها. وإذا تم تقدير أن إنشاء نظام معلوماتي لسوق العمل سيكون مكلفًا للغاية، فحينئذ يمكن أن تبدأ حكومة إقليم كردستان دعم عملية جمعها لمعلومات سوق العمل ونشرها بطريقة غير مركزية. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تجمع هيئة إحصاء إقليم كردستان عناصر بيانات مختلفة وتسهّل الوصول إليها. وستظل حكومة إقليم كردستان تواجه التحدي المتعلق بكيفية دمج هذه العناصر في صيغة يمكن استخدامها من جانب واضعي السياسات والمشاركين في سوق العمل والمؤسسات التعليمية والباحثين. ومع ذلك، إذا تم تقدير أن إنشاء نظام معلوماتي لسوق العمل سيكون ملائمًا، فحينئذ سيتعين على حكومة إقليم كردستان مواصلة هذا الأمر باتباع الخطوات التالية.

ابتكار خطة عمل لتطوير نظام معلوماتي لسوق العمل في جميع أنحاء إقليم كردستان العراق، مع مراعاة أن تكون الخطوة الأولى لها هي تحديد هيكل لمرصد سوق العمل. بمجرد اتخاذ حكومة إقليم كردستان قراراً بإنشاء نظام معلوماتي لسوق العمل، فسيكون مرصد سوق العمل هو البنية التحتية المؤسسية التي تُدير هذا النظام وتراقبه. وتتضمن القرارات التي سيتم اتخاذها من أجل مرصد سوق العمل مكان الوزارة أو الوزارات التي سيستقر بها ويتبعها، وكيف سيتم تمويله وإلحاق العاملين به، وكيف سيجقق التعاون المؤسسي. وقد تصبح وزارة التخطيط أو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مقرّاً طبيعياً لمرصد سوق العمل الذي يغطي إقليم كردستان العراق بالكامل. وإذا كان داخل وزارة التخطيط، فيمكن أيضاً أن توسع هيئة إحصاء إقليم كردستان نفسها نطاق وظائفها لتعمل كمرصد لسوق العمل. وثمة خيار آخر يكمن في وجود هيئة صريحة مشتركة بين الوزارات. وفي هذه الترتيبات، قد تمتلك حكومة إقليم كردستان مرصداً واحداً مركزياً لسوق العمل يتمتع بإدارات داخل كل محافظة لضمان التغطية الجغرافية والتكامل بين إدارات الوزارات بالمحافظات فضلاً عن تكامل البيانات. وأياً ما كانت الترتيبات المختارة، فإن إنشاء مرصد لسوق العمل، وتزويده بالاعم المؤسسي الكافي والقوة يعدان من المكونات الرئيسية الأساسية ليصبح النظام المعلوماتي لسوق العمل نظاماً ناجحاً. كما يجب أيضاً دراسة هذا القرار لمعرفة التكاليف الصريحة والضمنية المرتبطة بأحد الخيارين. فعلى سبيل المثال، قد يخالف إنشاء كيان حكومي جديد له موظفوه وموارده هدف حكومة إقليم كردستان المتعلق بالحد من نمو القطاع الحكومي.

وبمجرد تحديد الهيكل والمقر، يمكن أن تصبح الوظيفة الأولى لمرصد سوق العمل هي تحليل سلسلة بيانات مسح القوى العاملة التي جمعتها هيئة إحصاء إقليم كردستان أو الترتيب من أجل قيام هيئة إحصاء إقليم كردستان بإجراء هذا التحليل كمدخل في النظام المعلوماتي لسوق العمل. وبإمكان المرصد أيضاً تحقيق الدمج الفوري بين النتائج والبيانات المجمعة من مؤسسة راند حول سوق العمل والأمور التعليمية، بما في ذلك مسح راند حول المهارات والذي شمل ٣٦٠ من أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص والتوقعات الخاصة بمهارات المنضمين إلى سوق العمل في الأعوام القادمة. وحينئذٍ يجب أن تكون الخطة هي تحقيق الإضافة إلى وظائف النظام المعلوماتي لسوق العمل وقدراته تدريجياً وذلك أثناء اكتساب مرصد سوق العمل الخبرة وأيضاً أثناء بنائه بالتنسيق اللازم بين المؤسسات. وأخيراً، فإن الهدف طويل الأمد للنظام المعلوماتي لسوق العمل يجب أن يكون دمج جميع مكونات مستودع البيانات (العرض والطلب على العمالة)، وكذلك تضمين وظيفة بورصة العمالة (تبادل العمالة) وسجل الوظائف المتاحة والباحثين عن وظائف، وذلك إذا قررت حكومة إقليم كردستان ذلك.

تحسين المواقع الإلكترونية الحكومية لإلقاء الضوء على إحصائيات سوق العمل والمعلومات. يجب أن تنشئ حكومة إقليم كردستان موقعاً إلكترونيًا أو توسع الموقع الإلكتروني الخاص بهيئة إحصاء إقليم كردستان لإتاحة جميع الموارد الموجودة فيما يتعلق بمعلومات سوق العمل. ومن المحتمل أيضاً إنشاء موقع إلكتروني جديد للنظام المعلوماتي لسوق العمل يكون مرتبطاً بالموقع الإلكتروني الخاص بهيئة إحصاء إقليم كردستان. وبشكل مبدئي، يمكن أن تتضمن هذه المعلومات نتائج مستقاة من مصادر البيانات التالية التي تم جمعها بالفعل أو تم التخطيط لها في إقليم كردستان العراق:

١. سلسلة الدراسات المسحية للقوى العاملة عندما تصبح كل موجة متاحة لتوفير إحصائيات أساسية عن سوق العمل
٢. نتائج الدراسات المسحية الكمية التي أجرتها مؤسسة راند ومقابلاتها النوعية مع أصحاب الأعمال في القطاع الخاص، والتي تصلح كأساس يمكن الاعتماد عليه لتقييم احتياجات سوق العمل بشأن فجوات المهارات الحالية
٣. نتائج توقعات مؤسسة راند الخاصة بمهارات المنضمين إلى سوق العمل ومستوياتهم التعليمية في الأعوام القادمة بناءً على بيانات من المؤسسات التعليمية العامة في إقليم كردستان العراق، والتي تصلح كأساس لسجل المؤهلات
٤. نتائج مسح الحالة الاقتصادية والاجتماعية للأسرة في العراق وشبكة معرفة العراق والدراسات المسحية الأخرى متعددة الأطراف لتوفير تفاصيل إضافية عن سوق العمل ومخرجات السكان، مثل تلك الموجودة بالفعل على الموقع الإلكتروني الخاص بهيئة إحصاء إقليم كردستان.

ويمكن أن يُستخدم هذا الموقع الإلكتروني الجديد أو المُحسن كأساس للنظام المعلوماتي لسوق العمل وبدء عملية تدفق معلومات بين موردي المعلومات والمستخدمين المختلفين. إضافة إلى ذلك، يمكن أن يصلح كأول مورد أحادي المصدر متاح للعامة للحصول على معلومات محدثة وشاملة عن اقتصاد القطاع الخاص داخل إقليم كردستان العراق. وقد يكون من بين أهداف هذا الموقع الإلكتروني التواصل بوضوح وفعالية مع مواطني إقليم كردستان العراق

وتوضيح أن التوظيف الحكومي لن يكون خيارًا قابلاً للتطبيق للكثيرين في الأعوام القادمة وكذلك عرض الفرص والمسارات المهنية الناتجة عن النمو في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق لإتاحة هذه الفرص بشكل أكبر. ويُشير ذلك إلى أن هذا الموقع الإلكتروني يجب ألا يتضمن تقارير مجدولة وبيانات أولية من تلك المصادر الواردة أعلاه فقط، بل أيضًا بعض التفسير والتوصيات التي تليها - أي، ملخص سهل وبسيط لمصادر هذه المعلومات. وقد يفترض هذا أنه عند التفكير بشأن العاملين الذين ينبغي تعيينهم للعمل في مرصد سوق العمل، فإن هذا لا يعني أنه يجب توظيف محلي سوق عمل فقط، بل أيضًا خبراء اتصال وعلاقات عامة.

إبرام اتفاقية لمشاركة البيانات بين مرصد سوق العمل والمؤسسات التعليمية والتدريبية بإقليم كردستان العراق لضمان أن يظل أي سجل للمؤهلات محدثًا ومنتظمًا - يفضل أن يكون ذلك بشكل سنوي - فإنه يجب أن تصبح تحديثات التسجيل ونسب القبول في الجامعات وكذلك المجالات الدراسية التخصصية التي يتم الحصول عليها من خلال مؤسسات التعليم العالي ممارسة قياسية، ويجب على مرصد سوق العمل دمجها في النظام المعلوماتي لسوق العمل. وقد تتم مشاركة البيانات إما بشكل مباشر أو عبر ترتيبات مشاركة بيانات حالية فيما بين وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمدارس.

العمل مع وكالات مراقبة الحدود والإقامة التابعة لحكومة إقليم كردستان لجمع بيانات حول دخول العاملين من خارج إقليم كردستان العراق. نظرًا لأن إقليم كردستان العراق أصبح موطنًا لأعداد متزايدة من المهاجرين، سواء من أجزاء أخرى من العراق أو من دول أخرى خارجية، فمن المهم للغاية أن تحتفظ حكومة إقليم كردستان بسجلات حول أعداد هؤلاء المهاجرين ومهاراتهم ليصبح لديها صورة موثوقة عن حجم العمالة المتوفرة في إقليم كردستان العراق. وإذا كانت المعلومات المتعلقة بمؤهلات المهاجرين غير مسجلة حاليًا، أو لم يدخل الكثير من هؤلاء المهاجرين إقليم كردستان العراق بطريقة شرعية، فحينئذ سيصبح استخدام استمارات دخول شاملة لجمع معلومات عن التعليم والمهارات أو إضافة وحدة للهجرة للدراسات المسحية للقوى العاملة التي تستهدف هذه المجموعة الإحصائية الفرعية المستهدفة من الأولويات المهمة لضمان إمكانية جمع مثل هذه المعلومات. وحينئذ يجب تغذية النظام المعلوماتي لسوق العمل بهذه المعلومات ومشاركتها مع مؤسسات ومستخدمين آخرين.

ضرورة وضع مرصد سوق العمل خططًا لإجراء تقييمات منتظمة لاحتياجات سوق العمل في القطاعات المختلفة لتحديث النتائج المستقاة من النتائج الأساسية لمؤسسة راند حول احتياجات سوق العمل وفجوات المهارات. نظرًا لأن اقتصاد إقليم كردستان العراق يشهد توسعًا كبيرًا وتغيرات سريعة، فمن اللازم تحديث ملخصنا الحالي الخاص بالفجوات المتعلقة بالمهارات واحتياجات سوق عمل القطاع الخاص بشكل دوري ليظل ملائمًا وغنيًا بالمعلومات. ويمكن إجراء تقييمات محدثة لاحتياجات سوق العمل من خلال صاحب عمل متكرر أو عبر دراسات مسحية للشركات أو من خلال مزيد من المناقشات غير الرسمية مع أصحاب أعمال كبار ومتوسطي الحجم ينتمون لقطاعات ومحافظة مختلفة.

العمل مع وكالات التوظيف الخاصة لإيجاد آلية محتملة لمشاركة المعلومات مع النظام المعلوماتي لسوق العمل. نظرًا لأن وكالات التوظيف الخاصة نشطة في اقتصاد القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق، فإن البيانات الممثلة عن الباحثين المسجلين عن وظائف والوظائف الشاغرة ومعدلات التوظيف تعد مدخلات مفيدة لفهم أداء سوق العمل. فعلى سبيل المثال، سيكون من المفيد إطلاع حكومة إقليم كردستان على الجديد فيما يتعلق بمؤشرات أنشطة وكالات التوظيف الخاصة بشكل دوري. كما يمكن أن تتضمن هذه المؤشرات القطاعات الاقتصادية الخاصة بعمالها (الشركات)، وإجمالي الوظائف الشاغرة التي قاموا بشغلها، وملفات التعريف المهنية لتلك الوظائف، ومعلومات أخرى يرى مرصد سوق العمل أنها لازمة أو مهمة.

تعد البيانات الأكثر تفصيلاً مفيدة أيضًا، لكن وكالات التوظيف الخاصة قد لا ترغب في الإبلاغ طواعية عن تلك البيانات ما لم تكن هناك فوائد تعود عليها. ومن المتوقع أن يصبح النظام المعلوماتي لسوق العمل منصة مفيدة لهذه الوكالات لنشر معلومات عن الوظائف الشاغرة والباحثين عن عمل. ومن المرجح أن يصل النظام المعلوماتي لسوق العمل إلى جمهور عريض في إقليم كردستان العراق، وقد تجده الوكالات مفيدًا لتوفير معلوماتها لتوسيع نطاق الوصول المحتمل إليها. بالمثل، فإن النظام المعلوماتي لسوق العمل يمكن أن يربط الوكالات بحيث يصبح الباحثون عن عمل على دراية بخياراتهم أثناء البحث عن وظيفة.

بعد تشغيل النظام المعلوماتي لسوق العمل بالكامل وقيامه بدوره الخاص بدعم السياسات، يمكن استكشاف مدى فائدة ربط هذا النظام وجدواه أو دمج الوظيفة الحالية الخاصة بإحداث التوافق في سوق العمل للتعرف على احتياجات التوظيف الحالية. في الفصل الخامس، أكدنا على الدور الأساسي للنظام المعلوماتي لسوق العمل بوصفه مستودعاً لبيانات سوق العمل. وتعد وظيفة إحداث التوافق في سوق العمل وظيفة ثانوية وموجودة حالياً خارج هيكل النظام المعلوماتي لسوق العمل في صورة موقع Kurdistan Works الإلكتروني. ومع الوقت، يمكن تطوير روابط مشاركة البيانات بحيث يكتسب النظام المعلوماتي لسوق العمل قدرًا أكبر من الوضوح ومن ثم استخدامًا أكبر من جانب المتقدمين للوظائف، فضلاً عن عدد أكبر لفرص العمل الجديدة. وقد تحسن العلاقة الرسمية أيضاً من إمكانات بورصة العمالة لخدمة الباحثين عن وظائف، حيث إنها تسعى حالياً لإجراء ذلك، من خلال توفير توقعات خاصة بالمجالات التي ستنمو بها فرص العمل.

مسح مؤسسة راند حول مؤسسات الأعمال عام ٢٠١٢: مسح مؤسسة راند حول المهارات

في صيف عام ٢٠١٢، أجرت مؤسسة راند مسحاً حول مؤسسات الأعمال (يشار إليها بأصحاب الأعمال في هذا الملحق) في إقليم كردستان العراق للوقوف على الاحتياجات الحالية للقوى العاملة - مسح راند حول مؤسسات الأعمال عام ٢٠١٢ (وكذلك يشار إليه بـ "مسح راند حول المهارات"). وعلى حسب معرفتنا، فإنه لا يوجد تقييم منهجي لاحتياجات سوق العمل حتى الآن، وبالتالي تم إجراء دراسات مسحية لتلقي الضوء على قضايا مثل مناخ الاستثمار (Andersen et al., 2012) وكذلك الفرص والتحديات المتعلقة بإقامة الأعمال في العراق (USAID, 2010a, 2010b). وفيما يتعلق بأماكن جمع المعلومات حول احتياجات القوى العاملة، فإنها غالباً ما تعتمد على دراسات الحالات أو البيانات التي يتم جمعها من المجموعات الصغيرة لمديري الشركات، وذلك من خلال اللقاءات ومجموعات التركيز والمننديات. وكذلك يهدف مسح راند حول المهارات إلى التزويد بقاعدة تتعلق بتقييم الاحتياجات الخاصة بالمهارات والموارد البشرية في إقليم كردستان العراق بطريقة أكثر منهجية. ويقدم هذا الملحق النص الكامل للمسح.

مسح راند حول المهارات

إدارة المجال

١. المحافظة ()

٢. اسم المنطقة ()

٣. رقم المحلة/رقم المقاطعة

--	--	--

٤. رقم الزقاق/رقم الشارع

--	--	--

٥. رقم الاستبيان

--	--	--	--	--

٦. تاريخ المقابلة حسب اليوم والشهر

الشهر

اليوم

--	--

--	--

٧. معرف الشركة

--	--	--	--	--	--	--

٨. اسم عضو فريق المسح:

٩. معرف عضو فريق المسح

--	--	--	--	--	--

١٠. معرف المشرف

--	--	--	--	--

١١. معرف مدخل البيانات

--	--	--	--

تعليقات عضو فريق

المسح:

عزيزي السيد/السيدة:

تجري شركة ASHARQ بالتعاون مع مؤسسة راند ووزارة التخطيط في إقليم كردستان دراسة علمية لتطوير قطاع القوى العاملة في الإقليم. وفي هذا الإطار، نود تعاونكم لضمان نجاح هذه الدراسة من خلال التجاوب مع هذه المقابلة.

مقابلة صاحب العمل

إرشادات: نود التحدث مع الشخص الذي يمتلك أفضل دراية بأمور التوظيف والموارد البشرية ومهارات العمل في هذا المكان/المكتب.

ملاحظات إلى مدير المسح:

(إذا كان عدد العاملين في الشركة أقل من خمسة أفراد، فقم بإلغاء هذه المقابلة واستبدال هذه الشركة بأخرى يكون عدد العاملين فيها أكثر من خمسة أفراد.)

١. بما فيهم أنت، كم عدد الأفراد الذين يعملون حاليًا في مؤسسة الأعمال هذه في إقليم كردستان؟ اكتب العدد.

اكتب عدد العاملين في مؤسسة
الأعمال هذه

القسم ١: معلومات أساسية:

٢. اسم مؤسسة الأعمال: _____

٣. لقب/وظيفة الشخص الذي تجري معه المقابلة في مؤسسة الأعمال (اطلب الحصول على بطاقة العمل إن أمكن) _____

٤. في أي عام بدأت مؤسسة الأعمال هذه أعمالها في إقليم كردستان؟ _____

٥. الرجاء وصف ملكية مؤسسة الأعمال هذه. ضع علامة "X" بجوار كل ما يُذكر.

نوع مؤسسة الأعمال	ضع علامة "X" في المربع الخاص بكل ما ينطبق
ملكية خاصة (غير عائلية)	<input type="checkbox"/>
مملوكة لمساهمين (مدرجة في البورصة)	<input type="checkbox"/>
مملوكة بشكل كلي أو جزئي لحكومة إقليم كردستان (قطاع مختلط)	<input type="checkbox"/>
مملوكة بشكل كلي أو جزئي للحكومة المركزية (بغداد) (قطاع مختلط)	<input type="checkbox"/>
مملوكة لأجانب، الرجاء التحديد (اكتب اسم البلد)	<input type="checkbox"/>
أخرى، الرجاء التحديد (الرجاء تدوين ذلك)	<input type="checkbox"/>

٦. هل لدى مؤسسة الأعمال هذه أعمال خارج إقليم كردستان؟

<input type="checkbox"/>	نعم
<input type="checkbox"/>	لا

٧. ما القطاع الذي تعمل فيه مؤسسة الأعمال هذه؟ ضع علامة على كل ما ينطبق. (يمكن تحديد أكثر من خيار واحد)

القطاع	ضع علامة "X" في المربع الخاص بكل ما ينطبق
الزراعة والصيد والغابات وصيد الأسماك	<input type="checkbox"/>
التعدين واستخراج الأحجار، بما في ذلك استخراج النفط والغاز	<input type="checkbox"/>
التصنيع	<input type="checkbox"/>
الكهرباء والغاز والإمداد بالمياه	<input type="checkbox"/>
التشييد	<input type="checkbox"/>
البيع والصيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات البخارية؛ وبيع وقود السيارات بالتجزئة	<input type="checkbox"/>
تجارة الجملة والتجارة القائمة على عمولات (لا يتعلق الأمر بالمركبات ذات المحركات والدراجات البخارية)	<input type="checkbox"/>
تجارة التجزئة (لا يتعلق الأمر بالمركبات ذات المحركات والدراجات البخارية)	<input type="checkbox"/>
إصلاح السلع الشخصية والمنزلية	<input type="checkbox"/>
الفنادق والمطاعم والسياحة	<input type="checkbox"/>
النقل والتخزين والاتصالات	<input type="checkbox"/>
الصناعة المصرفية والمالية	<input type="checkbox"/>
الأنشطة العقارية والإيجارية والتجارية	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	الإدارة العامة والدفاع والتأمين الاجتماعي الإلزامي
<input type="checkbox"/>	التعليم والتدريب
<input type="checkbox"/>	الصحة والعمل الاجتماعي
<input type="checkbox"/>	أخرى (الرجاء التحديد): _____

٨. ملاحظة: جميع الأسئلة المتبقية تتعلق بأعمال مؤسسة الأعمال الخاصة بك داخل إقليم كردستان. ما عدد العاملين الذين يعملون بمعدل ...؟
اكتب العدد.

حالة العمل	اكتب عدد العاملين في كل فراغ متوفر		
	ذكور	إناث	الإجمالي
دوام جزئي			
دوام كامل			
أخرى، الرجاء التحديد _____			

٩. ما عدد العاملين الذين هم؟ اكتب العدد.

جنسية العامل	اكتب عدد العاملين في كل فراغ متوفر		
	ذكور	إناث	الإجمالي
مواطنون من إقليم كردستان العراق			
مواطنون عراقيون من أجزاء أخرى من العراق خارج إقليم كردستان العراق			
مواطنون من دول أخرى			

١٠. ما عدد العاملين الذين حصلوا على المستوى التالي من التعليم؟ اكتب العدد لكل مستوى تعليمي.

مستوى التعليم	اكتب العدد.		
	ذكور	إناث	الإجمالي
أمي/لم يحصل على تعليم رسمي			
حصل على بعض التعليم (ابتدائي/يمكنه القراءة والكتابة)			
أتم التعليم الابتدائي			
بعض التعليم الثانوي			
أتم التعليم المهني (صناعة أو تجارة تمهيدية وما إلى ذلك)			
أتم التعليم الثانوي			
معهد/دبلوم			

لم يكمل تعليمه الجامعي

أتم تعليمه الجامعي

القسم ٢: التوظيف والوظائف الشاغرة التي يصعب ملؤها

الآن، أود أن أستفسر عن توظيف عاملين جدد.

١١. كم عدد العاملين الجدد تخطط شركتك لتوظيفهم خلال العام القادم؟ اكتب العدد.

العام	اكتب عدد العاملين الذين تخطط لتوظيفهم
-------	---------------------------------------

أ. خلال العام القادم (٢٠١٣)

ب. خلال العام القادم (٢٠١٤)

١٢-١٥ كم عدد المعينين الجدد حسب مستوى التعليم ومستوى الخبرة خلال العام القادم؟ اكتب العدد.

عدد المعينين	
(١٢) مستوى تعليمي منخفض	(١٣) خريجون يتمتعون بمستوى تعليم ثانوي أو مهني (١٤) معهد فني
يتمتع بخبرة	لا يتمتع بخبرة

ملاحظة لمن يتولى إجراء المقابلة: يتعين أن يقل إجمالي إجابات الأسئلة ١٢ و ١٣ و ١٤ و ١٥ أوبساوي قيمة الإجابة عن السؤال ١١.

١٦. كم عدد العاملين لديك الذين تتوقع أن يتركوا عملهم خلال العام القادم؟ اكتب العدد.

اكتب عدد العاملين الذين تتوقع أن يتركوا وظائفهم خلال العام القادم

١٧. [طرح إجابة السؤال رقم ١٦ من إجابة السؤال رقم ١١] = عدد المُعَيَّنِينَ الإضافيين الجدد/ هل أنا على صواب فيما يتعلق بتقدير أنك تخطط لتوسيع [تقليص] نطاق أعمال شركتك من خلال توظيف نحو _____ موظفًا جديدًا لا يحلون محل فريق العمل الحالي خلال العام القادم؟ اكتب العدد.

اكتب عدد العاملين الذين تتوقع من خلالهم زيادة القوى العاملة لديك خلال العام القادم

١٨. من بين التعيينات الجديدة التي تخطط للقيام بها خلال العام القادم، كم على الأرجح عدد الوظائف التي من المتوقع شغلها من خلال مواطنين ليسوا عراقيين من إقليم كردستان العراق؟ اكتب العدد.

اكتب عدد المُعيَّنين الجدد خلال العام القادم والذين سيكونون من خارج إقليم كردستان العراق

١٩. من خلال دراسة الوظائف التي تتطلب الحصول على شهادة ثانوية أو مهنية، ما المهارات أو المواهب الثلاث الأكثر أهمية التي تبحث عنها في المتقدم للوظيفة؟.....والآن، ماذا عن المتقدمين للوظائف التي تتطلب الحصول على معهد فني أو درجة جامعية؟ ما المهارات أو المواهب الثلاث الأهم لتلك الوظائف؟

(ضع علامة "X" بجوار الثلاث الأهم في العمود الموجود في الجانب الأيسر. بعد ذلك، كرر هذا للوظائف التي تتطلب الحصول على معهد فني أو درجة جامعية.)

ب. ضع علامة "X" في المربع الخاص بالمهارات الثلاث الأكثر أهمية فيما يتعلق بالوظائف التي تتطلب الحصول على معهد فني أو درجة جامعية	أ. ضع علامة "X" في المربع الخاص بالمهارات الثلاث الأكثر أهمية فيما يتعلق بالوظائف التي تتطلب الحصول على شهادة ثانوية	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات مستخدم عادي لتكنولوجيا المعلومات
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات تكنولوجيا معلومات متخصصة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات اتصال شفهي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات اتصال كتابي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في التعامل مع العملاء
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في العمل الجماعي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في اللغة الإنجليزية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في اللغة العربية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في حل المشكلات
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في الإدارة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات حسابية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في القراءة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في الكتابة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في الإدارة المكتبية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	معرفة فنية متخصصة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	خبرة فنية عملية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	استعداد للعمل الجاد

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	استعد للتعلم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	سلوك إيجابي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أي مهارات أو مواهب أخرى (الرجاء كتابتها):

٢٠. بالنسبة لتلك الوظائف التي تتطلب الحصول على شهادة ثانوية أو شهادة مدرسة مهنية، هل المهارات التالية متوفرة بين المتقدمين لها من المواطنين العراقيين الذين يعيشون في إقليم كردستان؟ (ضع علامة في المربع "نعم" أو "لا" أو "لا أعلم" لكل صف).

هل هذه المهارة متوفرة؟ ضع العلامة "X" في مربع الإجابة التي تختارها.

لا أعلم	لا	نعم	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات مستخدم عادي لتكنولوجيا المعلومات
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات تكنولوجيا معلومات متخصصة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات اتصال شفهي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات اتصال كتابي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في التعامل مع العملاء
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في العمل الجماعي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في اللغة الإنجليزية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في اللغة العربية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في حل المشكلات
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في الإدارة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات حسابية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في القراءة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في الكتابة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارات في الإدارة المكتبية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	معرفة فنية متخصصة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	خبرة فنية عملية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	استعداد للعمل الجاد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	استعد للتعلم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	سلوك إيجابي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أي مهارات أو مواهب أخرى (الرجاء كتابتها):

٢٣. إذا كانت إجابتك "نعم" فيما يتعلق بالسؤال ٢٢، فما الصعوبات الرئيسية التي تعرقل القدرة على شغل تلك الوظائف الشاغرة من خلال مواطنين عراقيين من إقليم كردستان؟ ضع علامة على الثلاث الرئيسية.

ضع علامة "X" في المربع
الخاص بالصعوبات
الثلاث الرئيسية

- لا يمتلك المرشحون المهارات التي تبحث عنها
- لا يمتلك المرشحون المؤهلات التعليمية أو التدريبية التي تبحث عنها
- لا يمتلك المرشحون خبرات العمل التي تطلبها
- يوجد عدد قليل للغاية أو لا يوجد متقدمون للوظائف من مواطني إقليم كردستان
- يميل المتقدمون للوظائف إلى التمتع بدوافع أو مواقف سلوكية ضعيفة
- المنافسة من أصحاب أعمال آخرين في القطاع الخاص
- المنافسة من الحكومة
- أخرى: (الرجاء تدوين ذلك)
-
- لم تظهر لي صعوبات: لا أعلم

٢٤. هل واجهتك صعوبات في توظيف عمالة محلية لبعض أنواع المهن؟ إذا كانت الإجابة "نعم"، فانتقل إلى السؤال ٢٥. وإذا كانت "لا" أو "لا أعلم"، فانتقل إلى السؤال ٢٦.

- نعم
- لا
- لا أعلم

٢٥. أي من الفئات المهنية التالية يصعب عليك توظيف عاملين محليين فيها؟ اكتب الحرف الترتيبي الخاص بالفئات المهنية الرئيسية الثلاث من بين الفئات التالية.

الفئة المهنية
أ. المهن البسيطة أو منخفضة المهارات
ب. عمال المعالجات الصناعية والمصانع والألات
ج. مهن المبيعات وخدمة العملاء

د. مهنة الخدمة الشخصية
هـ. مهنة المعاملات التجارية التي تتطلب مهارة
و. مهنة فنية
ز. مهنة احترافية متخصصة

_____ :١
 _____ :٢
 _____ :٣

٢٦. ما الوظائف المحددة التي يصعب عليك توظيف عمالة محلية بها؟ [اكتب اسم أو رمز المهنة الخمس الرئيسية من بين المهنة التالية باستخدام قائمة الرموز المرفقة. وفي حالة عدم تحديد مهنة، انتقل إلى السؤال ٢٨.]

_____ :١
 _____ :٢
 _____ :٣
 _____ :٤
 _____ :٥

٢٧. بشكل عام، هل تؤثر صعوبات التوظيف المحلي على أعمالك بأي من الطرق التالية؟ الرجاء الإجابة بـ "نعم" أو "لا" على كل مما يلي. استخلص كل ما ينطبق. ضع علامة "X" بجوار "نعم" أو "لا" في العمودين. (أجب على كل سؤال).

هل الصعوبة تؤثر على أعمالك وشركتك؟ ضع علامة "X" في المربع الذي تنطبق عليه إجابتك.		
لا	نعم	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	فقد أعمال أو طلبات لصالح المنافسين
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تأخير تطوير منتجات أو خدمات جديدة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	عدم القدرة على النمو على النحو المرجو
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	وجود صعوبات في الوفاء بمعايير الجودة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	زيادة تكاليف التشغيل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	صعوبة طرح طرق عمل جديدة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	زيادة حمل العمل على العمالة الحالية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الحاجة إلى الاستعانة بمصادر خارجية في العمل

٢٨. ما طرق التوظيف التي استخدمتها في السنتين الماضيتين؟ ضع علامة "X" بجوار كل ما يُذكر. في حالة عدم ذكر إجابة محددة، فاكتبها في القسم "أخرى". (يمكن تحديد أكثر من خيار واحد).

ضع علامة "X" في المربع المجاور لكل ما ينطبق	
<input type="checkbox"/>	وكالة توظيف حكومية
<input type="checkbox"/>	وكالة توظيف خاصة توظف عمالة محلية

<input type="checkbox"/>	وكالة توظيف خاصة توظف عمالة أجنبية
<input type="checkbox"/>	عمليات تواصل مع مدارس ثانوية وجامعات ومدارس فنية أو مهنية
<input type="checkbox"/>	من خلال تواصل شفهي/عائلي أو عبر صديق أو شبكات غير رسمية
<input type="checkbox"/>	إعلانات صحف
<input type="checkbox"/>	إعلانات بحث عن وظائف عبر الإنترنت
<input type="checkbox"/>	إعلانات في الشوارع
<input type="checkbox"/>	أخرى (الرجاء تدوينها): _____

٢٩. إذا تم إنشاء قاعدة بيانات توظيف مركزية في إقليم كردستان، ما أهم الخصائص التي ستحتاج إلى التمتع بها حتى يتسنى لك استخدامها لنشر الوظائف الشاغرة وجذب مرشحين محتملين لشغل الوظائف لديك على حد سواء؟ ضع علامة "X" بجوار الخصائص الثلاث الرئيسية المحددة في العمود الموجود على الجانب الأيمن. (يمكن تحديد أكثر من خيار واحد).

ضع علامة "X" في المربع الخاص بالخصائص الثلاث الرئيسية	
<input type="checkbox"/>	سهولة الوصول إليها عبر الإنترنت والرعاية من جانب مصدر موثوق
<input type="checkbox"/>	الاشتغال على معلومات تفصيلية حول الباحثين عن وظائف بما في ذلك السيرة الذاتية والمراجع
<input type="checkbox"/>	السماح لأصحاب الأعمال والباحثين عن وظائف بالتواصل عبر البريد الإلكتروني بشكل مباشر من خلال موقع الويب
<input type="checkbox"/>	السماح لأصحاب الأعمال والباحثين عن الوظائف بنشر الفرص وعرضها دون الكشف عن الهوية
<input type="checkbox"/>	الاستخدام مجاناً دون أي تكاليف
<input type="checkbox"/>	إمكانية ربطها تلقائياً بقاعدة بيانات نظام إدارة الموارد البشرية بالشركة
<input type="checkbox"/>	إمكانية تخصيص مدخل ويب
<input type="checkbox"/>	أخرى (الرجاء تدوينها): _____

□	أخرى (الرجاء تدوينها): _____
□	أخرى (الرجاء تدوينها): _____

القسم ٣: الفجوات المتعلقة بمهارات القوى العاملة الحالية

٣٠ – ٣٢ الآن، أود التركيز على القوة العاملة الحالية لديك والتي تتألف من مواطنين من إقليم كردستان سأقرأ عليك بعض الجمل، وبالنسبة لكل واحدة منها؛ أخبرني بما إذا كنت توافق أو لا توافق عليها. ضع علامة على المربع الخاص بكل إجابة.

ضع العلامة "X" في مربع الإجابة التي تختارها.

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ليس لي رأي / لا أعلم
□	□	□	□	□
٣٠. من بين القوة العاملة لدي التي تتألف من عاملين من إقليم كردستان العراق، أشعر بالرضا عن <u>سلوكياتهم تجاه العمل</u> .				
□	□	□	□	□
٣١. من بين القوة العاملة لدي التي تتألف من عاملين من إقليم كردستان العراق، أشعر بالرضا عن <u>مهاراتهم الكتابية واللغوية</u> .				
□	□	□	□	□
٣٢. من بين القوة العاملة لدي التي تتألف من عاملين من إقليم كردستان العراق، أشعر بالرضا عن <u>أخلاقيات العمل</u> لديهم بوجه عام.				

٣٣ – ٣٦ الآن، أود أن أستفسر منك عن مدى الإعداد الجيد للعمل بالنسبة لخريجي المدارس والمعاهد الفنية والجامعات بإقليم كردستان. وفيما يتعلق بكل هذا، الرجاء إخباري ما إذا كان الخريجون قد تم إعدادهم للعمل بشكل جيد للغاية أم بشكل جيد أم بشكل ضعيف أم بشكل ضعيف للغاية. استخلص كل ما ينطبق. ضع علامة على المربع الخاص بكل إجابة.

ضع العلامة "X" في مربع الإجابة التي تختارها.

تم الإعداد بشكل جيد للغاية	تم الإعداد بشكل جيد	تم الإعداد بشكل ضعيف	تم الإعداد بشكل ضعيف للغاية	ليس لي رأي / لا أعلم
□	□	□	□	□
٣٣. ما مدى الإعداد للعمل بالنسبة لخريجي المدارس الثانوية داخل إقليم كردستان العراق...				
□	□	□	□	□
٣٤. ما مدى الإعداد للعمل بالنسبة لخريجي المدارس المهنية الثانوية داخل إقليم كردستان العراق...				

إقليم كردستان العراق

٣٥. ما مدى الإعداد للعمل بالنسبة لخريجي
المعاهد الفنية داخل إقليم كردستان
العراق...
٣٦. ما مدى الإعداد للعمل بالنسبة لخريجي
الجامعات داخل إقليم كردستان العراق ...

٣٧. بشكل عام، ما مدى تكرار المرات التي وجدت فيها أنك بحاجة إلى البحث عن مرشحين للوظائف من غير مواطني إقليم كردستان من أجل الحصول على المستوى المناسب من الإعداد والمهارات عند القيام بعملية توظيف؟ الرجاء اختيار إجابة واحدة عن طريق وضع علامة "X" في مربع الإجابة التي تختارها.

- كثيرًا للغاية
 كثيرًا نوعًا ما
 نادرًا إلى حد ما
 نادرًا للغاية
 لا أعلم/ليس لدي رأي

القسم ٤: تدريب القوة العاملة وتطويرها

٣٨. هل تقدم شركتك تدريبًا للعاملين؟ الرجاء اختيار إجابة واحدة عن طريق وضع علامة "X" في مربع الإجابة التي تختارها. إذا كانت الإجابة "نعم"، فانتقل إلى السؤال ٣٩. وإذا كانت "لا" أو "لا أعلم"، فانتقل إلى السؤال ٤٢.

- نعم
 لا
 لا أعلم

٣٩. كيف تقدم شركتك التدريب؟ هل هو داخلي بالنسبة لمؤسستك أم خارجي أم كلاهما؟

نوع التدريب	ضع العلامة "X" في مربع الإجابة التي تختارها..
يتم تقديمه داخليًا	<input type="checkbox"/>
يتم تقديمه خارجيًا عبر شركة خارجية	<input type="checkbox"/>
يتم تقديمه داخليًا وخارجيًا على حد سواء	<input type="checkbox"/>

٤٠. ما أنواع التدريبات الرسمية التي تُقدم إلى العاملين؟ (ضع علامة على المربع الموجود بجوار كل ما يُذكر).

ضع علامة "X" بجوار كل ما يُذكر.	
<input type="checkbox"/>	مهارات مستخدم عادي لتكنولوجيا المعلومات
<input type="checkbox"/>	مهارات احترافية ومتخصصة لتكنولوجيا المعلومات
<input type="checkbox"/>	مهارات اتصال شفهي

<input type="checkbox"/>	مهارات اتصال كتابي
<input type="checkbox"/>	مهارات في التعامل مع العملاء
<input type="checkbox"/>	مهارات في العمل الجماعي
<input type="checkbox"/>	مهارات في اللغة الإنجليزية
<input type="checkbox"/>	مهارات في اللغة العربية
<input type="checkbox"/>	مهارات في حل المشكلات
<input type="checkbox"/>	مهارات في الإدارة
<input type="checkbox"/>	مهارات حسابية
<input type="checkbox"/>	مهارات في القراءة
<input type="checkbox"/>	مهارات في الكتابة
<input type="checkbox"/>	مهارات إدارية مكتبية
<input type="checkbox"/>	مهارات مهنية أو تجارية
<input type="checkbox"/>	مهارات فنية أو عملية أو خاصة بوظيفة محددة
<input type="checkbox"/>	أي مهارات أخرى (الرجاء تدوينها)
<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	لا أعلم

٤١. من المؤهل للحصول على أي من أنواع التدريب التي يتم تقديمها للعاملين؟ ضع علامة على كل ما يُذكر.

ضع علامة "X" بجوار كل ما يُذكر.	
<input type="checkbox"/>	جميع العاملين
<input type="checkbox"/>	العمالة غير الماهرة
<input type="checkbox"/>	العمالة الماهرة
<input type="checkbox"/>	العاملون الذين يشير إليهم المشرف (ماهرون أو غير ماهرين)
<input type="checkbox"/>	العاملون الجدد
<input type="checkbox"/>	أخرى، الرجاء التحديد (الرجاء تدوين ذلك)

٤٢. على مدار العام الماضي، هل كانت هناك أي عقبات تحول دون تقديم التدريب؟ إذا كانت الإجابة «نعم»، فانتقل إلى السؤال ٤٣. وإذا كانت "لا"، فاختم المقابلة.

- نعم
- لا
- لا أعلم

٤٣. ما العقبات التي تمنع مؤسستك من توفير مزيد من التدريب للعاملين بهذا الموقع؟ ضع علامة على المربع الموجود بجوار كل ما يُذكر.

ضع علامة "X" بجوار كل ما يُذكر.	
<input type="checkbox"/>	نقص التمويل للحصول على التدريب/التدريب باهظ التكلفة
<input type="checkbox"/>	يتعذر اقتطاع المزيد من وقت الموظفين
<input type="checkbox"/>	فريق العمل بارع الآن بشكل تام/لا يحتاج إلى تدريب
<input type="checkbox"/>	عدم اكتراث العاملين
<input type="checkbox"/>	عدم وجود مقدمي خدمات تدريب محليين جيدين
<input type="checkbox"/>	عدم التزويد بهذه الخدمات (مثل الدورات محجوزة بالكامل)
<input type="checkbox"/>	صعوبة العثور على مزودي خدمات تدريب يمكنهم تقديم التدريب في المكان أو الزمان الذي نريده
<input type="checkbox"/>	نقص التدريبات/المؤهلات المناسبة في مجالات المهارات التي نحتاج إليها
<input type="checkbox"/>	صعوبة إيجاد الوقت لتنظيم التدريب
<input type="checkbox"/>	نقص المعرفة حول فرص التدريب و/أو الدورات المناسبة
<input type="checkbox"/>	أخرى (الرجاء تدوينها): _____
<input type="checkbox"/>	لا أعلم

نشكرك على المشاركة في هذه المقابلة.

مسح مؤسسة راند حول مؤسسات الأعمال عام ٢٠١٢: تصميم النموذج الإحصائي

في هذا الملحق، سنتناول منهجية النموذج الإحصائي (أخذ العينات) المستخدمة في مسح راند حول المهارات. وقد قمنا بمراجعة البيانات التي جمعتها هيئة إحصاء إقليم كردستان خلال تعداد عام ٢٠٠٩ لجميع الأسر والشركات في إقليم كردستان العراق. وقد جمع هذا التعداد أو إطار الإحصاء معلومات أساسية عن كل الكيانات في إقليم كردستان العراق، مصنفاً كل كيان إما كمؤسسة أسرية أو مؤسسة أعمال. وبشكل نظري، تمثل قائمة مؤسسات الأعمال الواردة خلال هذا التعداد عالم الأعمال في إقليم كردستان العراق اعتباراً من عام ٢٠٠٩. وكنا قد عزمنا على استخدام هذه القائمة في البداية كإطار للنموذج الإحصائي (إطار أخذ العينات) الخاص بنا، إلا أننا واجهنا مشكلات أثناء إجراء المسح، خاصة في المصطلحات المتعلقة بتحديد موقع العمل باستخدام معلومات العنوان الموجودة في إطار النموذج الإحصائي. لكن هذه القائمة مفيدة كمصدر للمعلومات العامة المتعلقة بمؤسسات الأعمال في إقليم كردستان العراق. فعلى سبيل المثال، يمكن استخدامها لاستخراج معلومات إجمالية عن مؤسسات الأعمال (التوزيع جغرافياً، مثل المحافظة، والتوزيع حسب القطاع، مثل التشبيد والبيع بالتجزئة). ومع ذلك، فإنها بحاجة إلى إجراء تحديث نظامي عليها وهو ما يتخطى وقت هذه الدراسة والموارد المسموح باستخدامها كإطار النموذج الإحصائي الخاص بالمشح. إضافة إلى ذلك، كانت المعلومات الخاصة بحجم مؤسسات الأعمال (فيما يتعلق بعدد العاملين) ناقصة، وذلك بالنسبة للشركات التي يزيد عدد العاملين لديها عن تسعة. وبلغت نسبة عينتنا التي أخذناها من إطار النموذج الإحصائي لهيئة إحصاء إقليم كردستان ١٧ في المائة تقريباً، مع حصولنا على البقية من خلال عينة نظامية عشوائية للشركات باستخدام دليل شركات إقليم كردستان لعام ٢٠١١ - ٢٠١٢ الذي جمعه اتحاد الغرف التجارية والصناعية الكوردستاني. وقد استخدمنا بدلاً منه تعداد عام ٢٠٠٩، المتوفر إلكترونياً، وذلك لفهم توزيع الشركات حسب خصائص رئيسية معينة، مثل المحافظة والقطاع الاقتصادي، ومعرفة وزن النموذج (العينة) الخاص بنا. ولأن معلومات الحجم المأخوذة من تعداد هيئة إحصاء إقليم كردستان كانت ناقصة، فقد استخرجنا أيضاً معلومات عن توزيع حجم الشركات من دراسات مسحية خاصة بالمؤسسات التابعة للبنك الدولي. وبرنامج مسح المؤسسات الخاص بالبنك الدولي هو مسح دولي يمتد لسنوات متعددة ويتم عبر البلاد وذلك فيما يتعلق بمؤسسات الأعمال في الاقتصادات الناشئة.

معلومات أساسية عن مؤسسات الأعمال في إقليم كردستان العراق

في دراستنا، نهتم بتضمين مؤسسات الأعمال التي تكون ممثلة من خلال ثلاث خصائص أساسية هي: (١) الجغرافيا وذلك فيما يتعلق بمحافظات إقليم كردستان العراق الثلاث (دهوك وأربيل والسليمانية)؛ (٢) القطاع الاقتصادي (التعدين والتصنيع، والبنية التحتية، والخدمات والمهن، بناءً على النسخة المنقحة ٤ الخاصة بالتصنيف الصناعي الدولي الموحد "ISIC")؛ و(٣) الحجم (عدد العاملين).

وقد حدد تعداد الأسر والشركات لعام ٢٠٠٩ وصول عدد مؤسسات الأعمال في إقليم كردستان العراق إلى ٢٢٦٩٢٤ مؤسسة. والغالبية العظمى لمؤسسات الأعمال هذه ليست ضمن المجموعة الإحصائية المستهدفة المعنية لدينا. وفي هذا المسح، نركز على القطاع غير الزراعي إلى جانب القطاع الخاص. ولهذا، فإننا نحصر المجموعة الإحصائية المستهدفة المعنية لدينا على الكيانات غير الزراعية والقطاع الخاص.

إضافة إلى ذلك، فقد وردت غالبية مؤسسات الأعمال في التعداد (نسبة ٥٣ في المائة) ككيانات تابعة لشخص واحد، والغالبية العظمى من الشركات (نسبة ٩٠ في المائة) يعمل بها أقل من خمسة عاملين. ونحن نستخدم إطار عمل تصنيف الحجم الخاص بالبنك الدولي مع اعتبار المؤسسات التي يتراوح عدد العاملين بها بين ٥-١٩ عاملاً كمؤسسات صغيرة، والتي يتراوح عدد العاملين بها بين ٢٠-٩٩ عاملاً كمؤسسات متوسطة، والتي يعمل بها ١٠٠ عامل أو أكثر كمؤسسات كبيرة، ولهذا فقد تم تقسيم المجموعة الإحصائية المستهدفة المعنية لدينا بشكل أكبر لتشمل مؤسسات الأعمال التي يعمل بها خمسة عاملين أو أكثر. وقد استبعدنا الشركات التي يعمل بها أقل من خمسة عاملين لأننا افترضنا أن هذه المؤسسات مقيدة من حيث التوظيف الجديد، وقد تجد صعوبة في الإجابة عن الأسئلة الواردة في المسح (الاستطلاع) الذي نجره عن متطلبات المهارات وممارسات التوظيف. كما اعتبرنا أنه من غير المحتمل أن تجيب مؤسسات الأعمال التي يعمل بها أقل من خمسة عاملين بشكل مختلف وبطريقة نظامية عن الشركات الأخرى في فئة الشركات الصغيرة الحجم، عدا أنها ربما تؤكد على مزيد من المهارات الأساسية. علاوة على ذلك، فإن الدراسات المسحية للمؤسسات الخاصة بالبنك الدولي تركز بشكل مشابه على المجموعة الفرعية نفسها للشركات في جميع الدول بما في ذلك العراق وإقليم كردستان العراق. وكانت هذه الدراسات المسحية نقطة إرشادية مفيدة لدراستنا. كما استبعدنا أيضاً الكيانات التي ليس لديها تحديد للتصنيف الصناعي الدولي الموحد "ISIC" (القطاع الاقتصادي). وتقل هذه الخطوات من المجموعة الإحصائية المستهدفة المعنية لدينا لتصبح ٩٠٠٠ مؤسسة عمل تقريباً (الجدول ب-١). وهكذا، فإن ثمة توضيحاً مهماً يكمن في أن نتائجنا غير معمة إلا على الشركات التي يعمل بها خمسة عاملين أو أكثر في القطاع الخاص غير الزراعي والموجودة في المدن الرئيسية لمحافظة دهوك وأربيل والسليمانية.

ويدراسة توزيع ٨٦٨٩ شركة، وجدنا أن حوالي ٤١ في المائة من مؤسسات الأعمال تقع في السليمانية، تليها عن قرب أربيل (٣٩ في المائة) ثم دهوك (٢٠ في المائة). من ناحية أخرى، فإن حجم عينتنا المستهدفة البالغ ٣٦٠ شركة، والذي كان من المقرر مسحه، موزع بشكل أكثر تساويًا في المحافظات للتأكد من أن أحجام الخلايا كافية لإجراء مقارنات عبر المحافظات حينما يكون ملائماً (الجدول ب-٢).

ونقسم عينتنا أيضاً حسب القطاع الاقتصادي، مع تصنيف مؤسسات الأعمال إلى مجموعات تتمثل في التعدين والتصنيع والبنية التحتية والخدمات والمهن. وتدرج غالبية مؤسسات الأعمال (نسبة ٦٦ في المائة) في مجموعة الخدمات والمهن، يليها التعدين والتصنيع (نسبة ٢٣ في المائة)، والبنية التحتية (١١ في المائة). وفي عينتنا، يزيد عدد مؤسسات الأعمال العاملة في مجموعة الخدمات والمهن عن النصف بقليل، في حين تبلغ الثلث في مجموعة البنية التحتية، ونسبة ١٦ في المائة في مجموعة التعدين والتصنيع.

الجدول (ب-١)

المجموعة الإحصائية المستهدفة لمؤسسات الأعمال ذات الاهتمام، عام ٢٠٠٩

الخصائص	عدد مؤسسات الأعمال
التعداد الإجمالي	٢٢٦,٩٢٤
غير زراعية	١٧٢,٢٤٨
غير حكومية، ليست ضمن القطاع ذي البيانات الناقصة	١٥١,٧٢٢
أكثر من ٥ عاملين (المجموعة الإحصائية المستهدفة)*	٨,٦٨٩

المصدر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، والجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات (العراق)، ٢٠٠٩.

ملاحظات: تم الوصول إلى المجموعة الإحصائية المستهدفة بعد استبعاد المؤسسات التالية: زراعية (٥٤٦٧٦) وحكومية (١٧٢٥٣) وعمامة (١٠١٨) وغرف تجارية (٢٢٧) وقطاع ناقص البيانات أو غير محدد (٢٠٢٨) والمؤسسات التي يقل عدد العاملين بها عن خمسة (١٤٣٠٣٣). وكان عدد المؤسسات التي يعمل بها خمسة عاملين أو أكثر عدداً افتراضياً لأن التعداد أدرج التوظيف بنسبة تتراوح بين واحد إلى تسعة، ثم بعد ذلك تأتي المؤسسات ذات البيانات الناقصة، وقد افترضنا أن أية مؤسسة ذات بيانات توظيف ناقصة يعمل بها عدد عاملين يزيد عن تسعة.

^١ مجموعة التعدين والتصنيع (التصنيف الصناعي الدولي الموحد "ISIC" الرموز ٣٣-٥) تتضمن الكيانات العاملة في التعدين والتصنيع؛ ومجموعة البنية التحتية (التصنيف الصناعي الدولي الموحد "ISIC" الرموز ٣٥-٤٣، ٤٩-٥٣، ٥٨-٦٣) تتضمن التشييد والنقل، والمرافق؛ ومجموعة الخدمات والمهن (التصنيف الصناعي الدولي الموحد "ISIC" الرموز ٤٥-٤٧، ٥٥-٥٦، ٧٩، ٦٤-٦٦، ٦٨-٧٨، ٨٠-٨٢، ٨٥-٩٩) تتضمن تجارة البيع بالجملة والبيع بالتجزئة، وخدمات العقارات والسياحة. وقد قمنا بجمع الكيانات الخاصة في قطاعات مثل الإدارة العامة والدفاع، والتعليم، والصحة البشرية والعمل الاجتماعي، والفنون، والترفيه، وفئة "أخرى" تدرج تحت الخدمات والمهن.

الجدول (ب-٢)
توزيع الشركات حسب المحافظة في المجموعة الإحصائية المستهدفة والعينة،
لعام ٢٠٠٩

المحافظة	المجموعة الإحصائية المستهدفة		العينة	
	العدد	%	العدد	%
دهوك	١,٧٢٧	٢٠	١٢١	٣٤
أربيل	٣,٣٨٦	٣٩	١٢٠	٣٣
السليمانية	٣,٥٧٦	٤١	١١٩	٣٣
الإجمالي	٨,٦٨٩	١٠٠	٣٦٠	١٠٠

المصادر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، والجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات (العراق)، ٢٠٠٩، ومؤسسة راند، ٢٠١٢.

الجدول (ب-٣)
توزيع الشركات حسب القطاع، عام ٢٠٠٩

القطاع الاقتصادي	المجموعة الإحصائية المستهدفة		العينة	
	العدد	%	العدد	%
التعدين والتصنيع	٢,٠٠٠	٢٣	٥٩	١٦
البنية التحتية	٩٢٥	١١	١١٦	٣٢
الخدمات والمهن	٥,٧٦٤	٦٦	١٨٥	٥١
الإجمالي	٨,٦٨٩	١٠٠	٣٦٠	١٠٠

المصادر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، والجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات (العراق)، ٢٠٠٩، ومؤسسة راند، ٢٠١٢.

ملاحظة: قد لا يصل مجموع النسب المئوية إلى ١٠٠ بسبب التقريب.

ويوضح الجدول (ب-٤) التوزيع حسب القطاع الاقتصادي والمحافظة بالنسبة للمجموعة المستهدفة من مؤسسات الأعمال في إقليم كردستان العراق، ويوضح الجدول (ب-٥) الشيء نفسه في عينة المسح الخاصة بنا. ومن خلال مزج المعلومات المتعلقة بتوزيع الشركات في كل من المجموعة الإحصائية المستهدفة والعينة، فقد حسبنا وزن النموذج (العينة) عن طريق أخذ نسبة حصة مؤسسات الأعمال في المجموعة الإحصائية المستهدفة إلى نسبة مؤسسات الأعمال في العينة (الجدول ب-٦). وهكذا، فإن الإجابات المتعلقة بمسح مؤسسات الأعمال التي تم تمثيلها بشكل زائد في العينة المرتبطة بالمجموعة الإحصائية المستهدفة كانت الأقل ترجيحاً، في حين أن إجابات مؤسسات الأعمال التي لم يتم تمثيلها بشكل كبير في العينة المرتبطة بالمجموعة الإحصائية المستهدفة كانت الأكثر ترجيحاً. فعلى سبيل المثال، كانت مؤسسات الأعمال في مجموعة البنية التحتية أقل ترجيحاً بسبب عرضها بشكل زائد في عينتنا المرتبطة بالمجموعة الإحصائية المستهدفة. ومن ناحية أخرى، نجد أن مؤسسات الأعمال في مجموعات الخدمات والمهن والتعدين والتصنيع كانت أكثر ترجيحاً بوجه عام. وكانت مؤسسات الأعمال في محافظة دهوك أقل ترجيحاً لأن حصة دهوك من مؤسسات الأعمال في المجموعة الإحصائية المستهدفة كانت أقل مقارنة بحصتها في عينة المسح الخاص بنا.

الجدول (ب-٤)

توزيع الشركات في المجموعة الإحصائية المستهدفة، حسب القطاع والمحافظة، لعام ٢٠٠٩

المحافظة	التعدين والتصنيع		البنية التحتية		الخدمات والمهن		الإجمالي	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
دهوك	٣٥٦	٤	١٦٩	٢	١,٢٠٢	١٤	١,٧٢٧	٢٠
أربيل	٨١٥	٩	٣٥٣	٤	٢,٢١٨	٢٦	٣,٣٨٦	٣٩
السليمانية	٨٢٩	١٠	٤٠٣	٥	٢,٣٤٤	٢٧	٣,٥٧٦	٤١
الإجمالي	٢,٠٠٠	٢٣	٩٢٥	١١	٥,٧٦٤	٦٦	٨,٦٨٩	١٠٠

المصادر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، والجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات (العراق)، ٢٠٠٩، ومؤسسة راند، ٢٠١٢.
ملاحظة: قد لا يصل مجموع النسب المئوية إلى ١٠٠ بسبب التقريب.

الجدول (ب-٥)

توزيع الشركات في العينة، حسب القطاع والمحافظة، لعام ٢٠٠٩

المحافظة	التعدين والتصنيع		البنية التحتية		الخدمات والمهن		الإجمالي	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
دهوك	٢٧	٨	٤٢	١٢	٥٢	١٤	١٢١	٣٤
أربيل	١٧	٥	٤٠	١١	٦٣	١٨	١٢٠	٣٣
السليمانية	١٥	٤	٣٤	٩	٧٠	١٩	١١٩	٣٣
الإجمالي	٥٩	١٦	١١٦	٣٢	١٨٥	٥١	٣٦٠	١٠٠

المصادر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، والجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات (العراق)، ٢٠٠٩، ومؤسسة راند، ٢٠١٢.
ملاحظة: قد لا يصل مجموع النسب المئوية إلى ١٠٠ بسبب التقريب.

الجدول (ب-٦)

أوزان النموذج الإحصائي، حسب المحافظة والقطاع، لعام ٢٠٠٩

المحافظة	التعدين والتصنيع	البنية التحتية	الخدمات والمهن
دهوك	٠,٥٥	٠,١٧	٠,٩٦
أربيل	١,٩٩	٠,٣٧	١,٤٦
السليمانية	٢,٢٩	٠,٤٩	١,٣٩

المصادر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، والجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات (العراق)،
٢٠٠٩، ومؤسسة راند، ٢٠١٢.

وبسبب نقص البيانات الموثوقة لدينا عن حجم مؤسسات الأعمال في المجموعة الإحصائية المستهدفة، لم نتتمكن من دمج وزن النموذج حسب الحجم باستخدام المعلومات المحددة الخاصة بإقليم كردستان العراق. وبالرغم من أنه بإمكاننا اختيار عدم دمج الحجم في وزننا (ترجيحنا)، فربما نكون قد أفرطنا في أخذ عينات لشركات متوسطة وكبيرة الحجم. ويوضح الجدول (ب-٧) توزيع مؤسسات الأعمال حسب الحجم في عينة الشركات الخاصة بنا. ولتوضيح هذا الأمر، بحثنا عن مصادر خارجية خاصة بتوزيع حجم الشركات، مثل مسح المؤسسات الخاص بالبنك الدولي الذي تم إجراؤه على الاقتصادات الناشئة. وقد استقيننا معلومات تتعلق بتوزيع الشركات حسب الحجم في دول محددة وذلك لدمج الحجم في مخطط الوزن (الترجيح) الخاص بنا. كما استخلصنا توزيع الشركات حسب القطاع والحجم في الدول المتوسطة الدخل، وهذا من خلال تصنيف البنك الدولي الذي يندرج تحته إقليم كردستان العراق (الجدول ب-٨).

ودمجنا التوزيع حسب الحجم والقطاع المأخوذ من مسح المؤسسات الخاص بالبنك الدولي في توزيع المجموعة الإحصائية المستهدفة المأخوذ من تعداد هيئة إحصاء إقليم كردستان. وأعدنا حساب الوزن الخاص بنا باستخدام هذه المعلومات الجديدة (الجدول ب-٩).

في بادئ الأمر، أخذنا عينة الشركات وهي مقسمة إلى فئات حسب المحافظة والقطاع من تعداد عام ٢٠٠٩ الذي أجرته هيئة إحصاء إقليم كردستان. وكما هو مذكور أعلاه، فإن انعدام وجود متغير حجم في قاعدة البيانات لم يتيح لنا التأكد من أننا أخذنا عينات بمتغيرية كافية فيما يتعلق بالحجم (عدد العاملين). كما واجه شريكنا في المسح، شركة ASHARQ (الشرق)، أيضاً صعوبات في تحديد مواقع الشركات بسبب معلومات العنوان الناقصة. علاوة على ذلك، فإن عدم وجود رقم هاتف في قاعدة البيانات يعني أن شركة ASHARQ لم تتمكن في أغلب الأحيان من الاتصال بالشركة للتأكد من عدد العاملين قبل الزيارة الشخصية. وباستخدام تعداد عام ٢٠٠٩، فقد تمكنت شركة ASHARQ من إجراء مقابلات ناجحة مع ٦٠ شركة.

ونظراً للقيود المتعلقة بالوقت والموارد، فقد قررنا تكملة العينة من مصدر آخر. وقد أخذنا النسبة المئوية من عينتنا من دليل شركات إقليم كردستان لعام ٢٠١١ - ٢٠١٢. وفي بادئ الأمر، عند الاتصال بإحدى الشركات باستخدام هذا الدليل لتحديد موعد لإجراء مقابلة، كانت شركة ASHARQ تحرص على الاستفسار عن حجم الشركة،

الجدول (ب-٧)
توزيع الشركات، حسب تصنيف الحجم في عينتنا، لعام ٢٠١٢

تصنيف الحجم	العدد	%
صغيرة (١٩-٥)	١٨١	٥٠
متوسطة (٢٠-٩٩)	١٣٢	٣٧
كبيرة (أكثر من ١٠٠)	٤٧	١٣
الإجمالي	٣٦٠	١٠٠

المصدر: مؤسسة راند، ٢٠١٢.

الجدول (ب-٨)
حصة الشركات، حسب القطاع وحجم الدول المتوسطة الدخل في مسح البنك الدولي، للأعوام ٢٠٠٦-٢٠١٠

تصنيف الحجم	الإجمالي	التعددين والتصنيع	البنية التحتية	الخدمات والمهن
صغيرة (١٩-٥)	٥٨	٥٢	٤٩	٧١
متوسطة (٢٠-٩٩)	٣٠	٣٤	٣٤	٢٣
كبيرة (أكثر من ١٠٠)	١٢	١٤	١٧	٦
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر: مسح المؤسسات الخاص بالبنك الدولي.

الجدول (ب-٩)
أوزان النموذج الإحصائي المستخدمة في التحليل، حسب المحافظة والقطاع والحجم

المحافظة	الحجم	التعددين والتصنيع	البنية التحتية	الخدمات والمهن
دهوك	صغيرة	٠,٦٤	٠,١٩	١,٢٦
	متوسطة	٠,٣٣	٠,١٢	٠,٥٨
	كبيرة	غير منطبق	٠,٢٤	٠,٧٧
أربيل	صغيرة	٨,٧٧	٠,٤٢	٢,٠٣
	متوسطة	١,٤٢	٠,٤١	١,١٨
	كبيرة	٠,٦٩	٠,٢٣	٠,٤٤
السليمانية	صغيرة	٣,٥٧	٠,٤٨	١,٣٧
	متوسطة	٢,٣١	٠,٣٧	١,١٣
	كبيرة	٠,٩٩	١,٤٣	غير منطبق

المصادر: هيئة إحصاء إقليم كردستان، والجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات (العراق)، ٢٠٠٩، ومؤسسة راند، ٢٠١٢، ومسح المؤسسات الخاص بالبنك الدولي لأعوام ٢٠٠٦-٢٠١٠.

ملاحظة: غير منطبق تُشير إلى أن هذا النوع من الشركات لم يكن مُضمَّنًا في عينتنا.

وقد أجرت الشركة بعد ذلك مقابلات مع كل الشركات المحددة حتى وصلت إلى الحصة المحددة في كل فئة حجم. وعادة ما يُشار إلى هذا بالنموذج الإحصائي النسبي (أخذ العينات النسبي). وكان هدفنا هو التأكد من أن الحد الأدنى لكل فئة حجم يبلغ ٥٠ شركة. وقد اتصلت شركة ASHARQ بما يقرب من ٤٠٠ شركة من دليل الشركات، حيث بلغت نسبة الشركات المتوافقة مع معايير التضمين ٨٠ في المائة. وهكذا، فقد أكملنا عينتنا الأولية التي شملت ٦٠ شركة من خلال تعداد النموذج الإحصائي لهيئة إحصاء إقليم كردستان، إلى جانب حوالي ٣٠٠ شركة إضافية من دليل الشركات. وقد حققنا معدل استجابة تزيد نسبته عن ٩٠ في المائة من الشركات المؤهلة. وبوجه عام، يُعد معدل الاستجابة المرتفع هذا غير عادي في الدراسات العلمية، إلا أن الشركة التي أجرت المسح قد حققت على الأرجح هذا المعدل المرتفع لأنه كانت هناك محاولات للاتصال هاتفياً (حتى ثلاث محاولات)، إلى جانب إجراء المقابلة شخصياً، كما أنها كانت تحمل خطاب تشجيع من وزارة التخطيط، وهو ما يعد تأكيداً مهماً على صحة ومصادقية هذه الدراسة بالنسبة للأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات في كل من القطاعين الخاص والعام في إقليم كردستان العراق.

حجم العينة وهامش الخطأ

تستخدم منهجية النموذج الإحصائي (أخذ العينات) الخاصة بالمسح نموذجاً إحصائياً عشوائياً طبقياً دون استبدال يعتمد غالباً على استخدام دليل الشركات. وقد أجرينا مقابلات مع إجمالي عدد ٣٦٠ شركة. وسناقش فيما يلي تحديد حجم العينة (النموذج).

تقييم حجم العينة

نبدأ بمنهج بسيط جداً لتقييم حجم عينتنا، مع مراعاة اعتبارات الوقت والتكلفة (Sullivan, 2010). ويكمن المعامل الأساسي لدينا في نسبة المجموعة الإحصائية المستهدفة، وبالتالي ستعكس معادلاتنا هذا التمثيل.

يتم استنتاج حجم العينة المطلوب للحصول على فاصل ثقة بنسبة مئوية تبلغ $(\alpha - 1) \times 100$ مع هامش خطأ، E ، من خلال

$$n = \hat{p}(1 - \hat{p}) \left(\frac{Z\alpha}{E} \right)^2$$

حيث يكون \hat{p} تقديرًا مسبقًا لـ p . وحيث إن التقدير المسبق لـ p غير متوفر، فإننا سنستخدم قيمة $0,5$ كتوزيع الاستجابة الخاص بنا، وهو ما سيزيد حجم العينة المطلوبة لأي مستوى مختار من الثقة وهامش الخطأ. وبالتالي، فإن $(\hat{p} - 1) \hat{p} = (0,5) \cdot 0,5 = 0,25$. لتقييم حجم عينتنا، يمكننا إعادة ترتيب صيغة معادلتنا أعلاه لتحديد هامش الخطأ المرتبط بحجم عينتنا ومستوى الثقة.

$$E = \frac{Z\alpha}{2} \times \sqrt{\frac{\hat{p}(1 - \hat{p})}{n}}$$

باستخدام القيمة $0,25$ التي تم الحصول عليها سابقًا لـ $(\hat{p} - 1) \hat{p}$ وقيمة $0,95$ التي تعبر عن مستوى الثقة المختار لدينا إلى جانب حجم عينتنا المختارة البالغ 360 ، نحصل على ما يلي:

$$E = 1.96 \times \sqrt{\frac{0.25}{360}} = 0.0517$$

وتفترض عملية حساب الإمكانات الأساسية للغاية أنه يتعين أن نكون ممثلين للمجموعة الإحصائية المستهدفة الأساسية مع هامش خطأ بنسبة $\pm 0,17$ في المائة عند مستوى ثقة بنسبة 95 في المائة. ويقترب هذا من هامش الخطأ القياسي الذي تبلغ نسبته 5 في المائة والمستخدم في البحث العلمي وفي إطار معاملات الوقت والتكلفة الخاصة بدراستنا.

حجم العينة بموجب التقسيم الطبقي دون أوزان (ترجيحات)

لا يأخذ التقدير الأساسي لمتغيرة نموذجنا الإحصائي وهامش الخطأ المرتبط به أعلاه بنسبة $0,17$ في المائة بعين الاعتبار حقيقة أننا قمنا بتقسيم عينتنا إلى طبقات حسب المحافظة والصناعة والحجم. ويتمثل تأثير التقسيم إلى طبقات في تقسيم المسح الواحد إلى دراسات مسحية متعددة مستقلة، وذلك بمعدل مسح واحد لكل طبقة (Deaton, 1997). ومن الناحية العملية، فإن التقسيم إلى طبقات يقلل من الخطأ القياسي لأي تقدير، حيث يزيد حجم العينة الفعال مقارنة بالعينة غير الطباقية. ومع ذلك، فإذا كانت الشركات المأخوذة في العينة من طبقة محددة ليست مستقلة فعليًا، أو إذا كان لديها أي ارتباط في نتيجة ما تحظى بالاهتمام، حينئذ فقد تعمل العينة الطباقية كعينة عنقودية ويكون هناك ارتباط عنقودي متداخل يجب علينا وضعه في الاعتبار. ومن الناحية العملية، فإن الارتباط العنقودي المتداخل المرتفع يعني أن كل وحدة إضافية داخل العناقيد لا تسهم بالكثير من المعلومات الإضافية لحساب التقدير ذي الاهتمام، وبذلك يقل حجم العينة الفعال ويزيد هامش الخطأ المرتبط بالعينات الطباقية مع وجود ارتباط عنقودي متداخل منخفض. ولمعرفة هذا، قمنا أولاً بحساب تأثير التصميم الخاص بمنهجية نموذجنا الإحصائي. وبشكل أساسي، يعتبر تأثير التصميم مقبلاً لنسبة تباين النموذج الإحصائي بموجب هذا التقسيم الطبقي إلى ما قد نحققه بموجب النموذج الإحصائي العشوائي البسيط. ويمكن الحصول على تأثير التصميم ($DEFF$) من خلال صيغة المعادلة:

$$DEFF = 1 + p(n - 1),$$

حيث يكون n هو متوسط حجم العنقود (الطبقة) ($n = 13$ في حالتنا هذه)، و p هو معامل الارتباط العنقودي المتداخل للنتيجة ذات الاهتمام — وهو مقياس لمقدار الارتباط الموجود بين الشركات فيما يتعلق بعوامل محددة تتمثل في مجال الصناعة والمحافظة وحجم هذه النتيجة.

ومن الناحية العملية، تختلف تأثيرات التصميم في المسح من سؤال لآخر بناءً على قيمة p . ونظرًا لأن العناقيد الخاصة به عبارة عن شركات تنتمي إلى تصنيف صناعي متشابه ومحدد على نطاق واسع في المحافظة، فإننا لا نتوقع قيمًا مرتفعة جدًا لـ p . مع ذلك، فإن قيمة p الشائعة للغاية والتي تنتج بشكل دائم نسبيًا هي ٠,٠٥، والتي تفترض أن تتمتع الشركتان المختارتان من العنقود نفسه بقيمة مماثلة بشكل يفوق على الأرجح ما إذا تم اختيارهما عشوائيًا بنسبة ٥ في المائة. وهذا يجعل كل شركة من الشركات المأخوذة في العينة من العنقود نفسه توفر بشكل فاعل معلومات أقل من الشركة الجديدة المأخوذة من عنقود جديد. في الجدول (ب-١٠)، قمنا بحساب حجم عينتنا الفاعلة، n_{eff} ، حيث إنها نسبة إجمالي حجم عينتنا المتمثلة في $n = 360$ مقسومًا على تأثير التصميم الخاص بنا، $DEFF$ ، للقيم المحددة للارتباط العنقودي المتداخل لـ p . ويمكن استخدام هذه القيم، بدورها، لحساب التقديرات المنقحة لهامش الخطأ الخاص بنا، E ، وذلك عن طريق استبدال حجم عينتنا الفاعلة، n_{eff} ليحل محل إجمالي حجم العينة، n :

$$E_{clus} = \frac{Za}{2} \times \sqrt{\frac{\hat{p}(1-\hat{p})}{n_{eff}}}$$

حيث يكون E_{clus} هو هامش الخطأ الخاص بنا بموجب عينة عنقودية. باستخدام أكثر التقديرات تحفظًا لـ $\hat{p} = (1 - \hat{p}) = (0,5), 0,5 = 0,25$ وقيمة ثقة لـ $Za/2$ بنسبة ٩٥ في المائة، يمكن الحصول على هامش الخطأ التالية ذات الصلة بموجب قيم مختلفة لـ p .

ومن هذا الجدول، نستنتج أنه حتى بموجب السيناريو الأكثر تحفظًا لمقياس نتيجة تبلغ نسبته ٥٠ في المائة لـ \hat{p} وقيمة تبلغ ٠,٠٥ لـ p ، فقد ظل هامش الخطأ لدينا أقل من ١٠ في المائة. ومع ذلك، فإذا لم يوجد ارتباط عنقودي متداخل بين الشركات المأخوذة عشوائيًا في العينة في كل طبقة، فيمكن أن تتحسن متغيرة نموذجنا الإحصائي وقد يصبح هامش الخطأ لدينا أقل من التقدير الأساسي الذي تبلغ نسبته ٥,١٧ في المائة.

الجدول (ب-١٠)
هامش الخطأ بموجب قيم مختلفة لـ p

$0,05 = p$	$0,1 = p$	$0,005 = p$	
١,٦	١,١٢	١,٠٦	DEFF
٢٢٥	٢٢١	٣٣٩	n_{eff}
$\pm 6,03\%$	$\pm 5,47\%$	$\pm 5,32\%$	هامش الخطأ، E_{clus}

- Andersen, Inger, Loïc Chiquier, Hedi Larbi, Simon C. Bell, and Hooman Dabidian, *Iraq: Investment Climate Assessment 2012*, Washington, D.C.: The World Bank, 2012.
- Anderson, Kym, "On Why Agriculture Declines with Economic Growth," *Agricultural Economics*, Vol. 1, No. 3, October 1987, pp. 195–207.
- Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), webpage, 2013. As of November 8, 2013: <http://www.emploi.nat.tn>
- Axmann, Michael, "Facilitating Labour Market Entry for Youth Through Enterprise-Based Schemes in Vocational Education and Training and Skills Development," SEED Working Paper No. 48, InFocus Programme on Boosting Employment Through Small Enterprise Development, Job Creation, and Enterprise Department, International Labour Office, Geneva, Switzerland, 2004.
- Bahrain e-Government jobsite. As of November 6, 2012: http://www.bahrain.bh/wps/portal!/ut/p/c5/fcxLDolwFAXQtbiC--yHMmUAbUNsjGiUNyHFqGliCgNjoqsXNDwTA4YAwYzIqSqrbdkOxOI_NGWbVNr2doCnJb57bQ0RCQITvHyTHMGg3N8pXv8KT7Whv82BwwOZ3AxUi_laSHJ7rqGxF4pXQct1x79NWOZPuHmq80XcTwfMQ!!/
- Bahrain e-Government website, "Registration for Continuous Education Programs." As of January 21, 2014: http://www.bahrain.hb/wps/portal!/ut/p/c5/fcw9DsigGAbgs3iC75WflrUDRdIEjNhYWAga1ahoNOhgHT69ewPFZHkoUKbZZQXRra2B86wA7GjX0WvLBNJRUnfxVKcEAoehQjs_IxilRquW1XMpP5fZt0t9mT1HTRKnJCAwbyTjM1vdgOyGkdpIDoHCqeQz0mN_ubLvVB31uhSU!/
- Barzani, Massoud (KRG President), "President Barzani's Speech Delivered at Inauguration of New KRG Cabinet," Kurdistan Region Presidency, October 10, 2009. As of June 11, 2013: <http://www.krp.org/english/articledisplay.aspx?id=nyBQTcXoztU=#>
- Barzani, Nechirvan (KRG Prime Minister), "Foreword: The Kurdistan Region: Invest in the Future," pp. 14–18 in Kurdistan Regional Government, *The Kurdistan Region: Invest in the Future (An Official Publication of the Kurdistan Regional Government, 2008)*, Washington, D.C.: Newsdesk Media, Inc., 2007.
- , "Kurdistan Works: Prime Minister's Message," Speech of H. E. Mr. Nechirvan Barzani, Prime Minister of the Kurdistan Regional Government, Erbil, Kurdistan Region, September 4, 2013.
- Berry, Sandra H., Nicholas Burger, Harun Dogo, Krishna B. Kumar, Alessandro Malchiodi, Jeffrey Martini, Tewodaj Mengistu, Howard J. Shatz, Alexandria C. Smith, Artur Usanov, and Joanne K. Yoong, *Designing a System for Collecting Policy-Relevant Data for the Kurdistan Region—Iraq*, Santa Monica, Calif.: RAND Corporation, MG-1184-KRG, 2012.
- BP, *BP Statistical Review of World Energy 2013*, London, June 2013.
- Central Organization for Statistics and Information Technology, Kurdistan Region Statistics Organization, and World Bank, *Iraq Household Socio-Economic Survey—IHSES-2007*, Baghdad, Iraq, 2008. As of July 3, 2012: <http://go.worldbank.org/GMS95L4VH0>
- Central Statistics Organization, Kurdistan Region Statistics Office, and United Nations, *Iraq Knowledge Network Survey 2011*, Baghdad, Iraq, 2012

- Chernyshev, Igor, with a contribution from Guy Standing, *Statistics for Emerging Labour Markets in Transition Economies: A Technical Guide on Sources, Methods, Classifications, and Policies*, The ILO Studies Series, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 1997, as cited in Mangozho, 2002.
- Cipriani College of Labour and Cooperative Studies, "Training Caribbean Labour Market Information System for ILO/OECS," 2013. As of November 8, 2013: <http://cclcs.edu.tt/training-caribbean-labour-market-information-system-for-iloocs/>
- Constant, Louay, Shelly Culbertson, Cathleen Stasz, and Georges Vernez, *Improving Technical and Vocational Education and Training in the Kurdistan Region–Iraq*, Santa Monica, Calif.: RAND Corporation, RR-277-KRG, 2013.
- Deaton, Angus, *The Analysis of Household Surveys: A Microeconomic Approach to Development Policy*, Baltimore, Md.: Johns Hopkins University Press, 1997.
- Employment Development Department (California), "Business/Employers," 2010a. As of November 8, 2013: <http://www.labormarketinfo.edd.ca.gov/Content.asp?pageid=113>
- , "Career Information," 2010b. As of November 8, 2013: <http://www.labormarketinfo.edd.ca.gov/Content.asp?pageid=3>
- , "Overview—Labor Market Information," State of California, 2013. As of November 8, 2013: <http://www.labormarketinfo.edd.ca.gov/>
- Gottschalk, Peter, and Michael Hansen, "Is the Proportion of College Workers in Noncollege Jobs Increasing?" *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 2, April 2003, pp. 449–471.
- Hansen, Michael L., Howard J. Shatz, Louay Constant, Alexandria C. Smith, Krishna B. Kumar, Heather Krull, Artur Usanov, Harun Dogo, and Jeffrey Martini, *Strategies for Private-Sector Development and Civil-Service Reform in the Kurdistan Region–Iraq*, Santa Monica, Calif.: RAND Corporation, MG-1117-KRG, 2011.
- Heston, Alan, Robert Summers, and Bettina Aten, *Penn World Table Version 7.1*, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices at the University of Pennsylvania, July 2012.
- Hosein, Roger, "Aspects of the Labour Market in a Small Oil Rich Economy and Some Associated Policy Suggestions," Port of Spain, International Labour Organization, 2006.
- IFF Research Ltd., *National Employers Skills Survey 2007: Mainstage Questionnaire*, London, United Kingdom, 2007.
- International Finance Corporation and World Bank, *Enterprise Surveys: What Businesses Experience*, The World Bank, 2013. As of June 24, 2013: <http://www.enterprisesurveys.org/>
- International Finance Corporation and Islamic Development Bank, *Education for Employment: Realizing Arab Youth Potential*, Washington, D.C., 2011.
- International Labour Organization, *Skills for Improved Productivity, Employment Growth and Development*, Report V, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, Switzerland, 2008.
- , "Teachers and Trainers for the Future—Technical and Vocational Education and Training in a Changing World," Report for Discussion at the Global Dialogue Forum on Vocational Education and Training (29–30 September 2010), Geneva, Switzerland, 2010a.
- , *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable, and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*, Geneva, Switzerland, 2010b.
- , *Key Indicators of the Labour Market*, Geneva, Switzerland, October 16, 2011. As of March 26, 2013: http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm
- , "Table 2B: Total Employment, by Economic Activity (Thousands)," *LABORSTA Labour Statistics Database*, Geneva, Switzerland, July 20, 2012.

- International Network of Sector Skills Organisations, *International Perspectives on Labour Market Intelligence*, Developed for INSSO by founding member The Alliance of Sector Councils (Canada), London, England, 2011. As of November 16, 2012: http://insso.org/wp-content/uploads/2010/02/LMI_INSSO_ENG.pdf
- Jamaica's Electronic Labour Exchange, undated. As of November 5, 2012: <http://www.lmis.gov.jm/home.aspx>
- Johanson, Richard, *Sub-Saharan Africa (SSA): Regional Response to Bank TVET Policy in the 1990s*, AFTH4, The World Bank, January 2002.
- Kurdistan Region Statistics Office, *Kurdistan Region Labor Force Survey, 2012*, Erbil, Kurdistan Region–Iraq, 2012.
- Kurdistan Region Statistics Office and Central Organization for Statistics and Information Technology (Iraq), *Kurdistan Enumeration of Housing and Business Establishments, 2009*, Erbil and Baghdad, 2009.
- Lin, Justin Yifu, email correspondence about the Growth Identification and Facilitation Framework, February 22 and 25, 2013.
- Lin, Justin Yifu, and Célestin Monga, "Growth Identification and Facilitation: The Role of the State in the Dynamics of Structural Change," *Development Policy Review*, Vol. 29, No. 3, 2011, pp. 264–290.
- Mangozho, Nicholas, "Current Practices in Labour Market Information Systems Development for Human Resources Development Planning in Developed, Developing and Transition Economies," Skills Working Paper No. 13, InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability, International Labour Office, Geneva, Switzerland, 2002. As of November 15, 2012: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103881/lang--en/index.htm
- Marcopolis.net, "Investment in Kurdistan: Detailed Investment Interview-Analysis: Interview with Herish Muharam, Chairman of Kurdistan Board of Investment," January 10, 2013. As of June 11, 2013: <http://marcopolis.net/investment-in-kurdistan-detailed-investment-interview-analysis-1001.htm>
- Martín, Iván, "Labour Market Information Systems and Labour Migration Information in Six Developing Countries: The Challenge of Integration," International Organization for Migration Report, November 2011.
- McDowall, David, *A Modern History of the Kurds*, Third Revised Edition, London and New York: I.B. Taurus, 2004.
- Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development, "National Employment Service," Government of the Republic of Trinidad and Tobago, 2007. As of December 19, 2013: <http://www.molsmed.gov.tt/Services/NationalEmploymentService/tabid/235/Default.aspx>
- Mourshed, Mona, Diana Farrell, and Dominic Barton, *Education to Employment: Designing a System that Works*, McKinsey Center for Government, McKinsey & Company, 2012. As of June 24, 2013: http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf
- Murray, Alexander, "The State of Knowledge on the Role and Impact of Labour Market Information: A Survey of the International Evidence," CSLS Research Report 2010-05, 2010. As of November 15, 2012: http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:s515_ocvPXUJ:scholar.google.com/+LMIS+%22Labor+Market+Information+System%22+&hl=en&as_sdt=0,5&as_ylo=2008
- Organisation for Economic Co-operation and Development, "The OECD Skills Strategy," Paris, 2011a. As of July 6, 2012: <http://www.oecd.org/general/searchresults/?q=the%20oecd%20skills%20strategy&cx=012432601748511391518:xzeadub0b0a&cof=FORID:11&ie=UTF-8>
- , "ISIC Rev. 3 Technology Intensity Definition," Directorate for Science, Technology and Industry, Economic Analysis and Statistics Division, Paris, July 7, 2011b.
- RAND Corporation, *RAND Survey of Business Establishments (RAND Skills Survey)*, Santa Monica, Calif., 2012.

- The Review: Kurdistan Region of Iraq*, “Q&A: Developing Priorities: Herish Muharam—Head of the Kurdistan Board of Investment,” March 2013a, pp. 18–19.
- , “Energy,” March 2013b, p. 24.
- Sachs, Jeffrey D., and Felipe B. Larrain, *Macroeconomics in the Global Economy*, Englewood Cliffs, N.J., 1993.
- Saudi Basic Industries Corporation (SABIC), Booz & Company, and World Economic Forum, *The Role of Large Employers in Driving Job Creation in the Arab World*, Geneva, Switzerland, 2012.
- Schwalje, Wes, “Examining Global Skills Gaps: How Skills Gaps Impact Firm Performance in the Arab World,” International Human Resources Conference and Exhibition, Dubai, U.A.E., 2011.
- Sharpe, Andrew, and Sharon Qiao, “The Role of Labour Market Information for Adjustment: International Comparisons,” CSLS Research Report 2006-03, Center for the Study of Living Standards, Ottawa, Ontario, December 2006. Also available as Skills Research Initiative Working Paper 2006 C-14, Human Resources and Social Development Canada—Industry Canada—Social Sciences and Humanities Research Council Skills Research Initiative, Ottawa, Canada. As of November 16, 2012:
http://www.ic.gc.ca/eic/site/eas-aes.nsf/eng/h_ra01877.html
- Stanley, Bruce, “Iraq’s Unity Hinges on Flexibility over Kurd Oil, Hawrami Says,” Bloomberg, April 15, 2013. As of June 17, 2013:
<http://www.bloomberg.com/news/2013-04-15/iraq-s-unity-hinges-on-flexibility-over-kurd-oil-hawrami-says.html>
- Sullivan, Michael, *Statistics: Informed Decisions Using Data*, Third Edition, Pearson, 2010.
- Trinidad and Tobago National Employment Service Website, undated. As of November 6, 2012:
<http://www.nes.gov.tt/>
- Tunisia Labor Exchange, website, undated. As of November 16, 2012:
<http://www.emploi.nat.tn/fo/Fr/global.php?menu=1> (in French)
- United Nations, *Arab Human Development Report 2003: Building a Knowledge Society*, United Nations Development Programme and Arab Human Development Bureau, New York, 2003.
- , *Arab Human Development Report 2004: Towards Freedom in the Arab World*, United Nations Development Programme and Arab Human Development Bureau, New York, 2004.
- , *Arab Human Development Report 2005: Towards the Rise of Women in the Arab World*, United Nations Development Programme and Arab Human Development Bureau, New York, 2005.
- , *Arab Human Development Report 2009: Challenges to Human Security in the Arab Countries*, United Nations Development Programme and Arab Human Development Bureau, New York, 2009.
- , *Arab Human Development Report 2012: Empowerment: The Will of the People*, United Nations Development Programme and Arab Human Development Bureau, New York, 2012.
- United Nations Industrial Development Organization, *INDSTAT2–2012 Edition*, Data CD-ROM, Vienna, 2012.
- United Nations Statistics Division, “International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Rev.3: Detailed Structure and Explanatory Notes,” website, undated. As of June 21, 2013:
<http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=2>
- USAID–Iraq, *Tijara Provincial Economic Growth Program, Market Assessment Summary: Business Constraints and Opportunities at the Business Enabling Environment and Firm Levels for the Province of Erbil, Iraq*, Washington D.C., March 2010a.
- , *Tijara Provincial Economic Growth Program, Market Assessment Summary: Business Constraints and Opportunities at the Business Enabling Environment and Firm Levels in Iraq*, Washington D.C., June 2010b.
- Vernez, Georges, Shelly Culbertson, and Louay Constant, *Strategic Priorities for Improving Access to Quality Education in the Kurdistan Region–Iraq*, Santa Monica, Calif.: RAND Corporation, MG-1140-KRG, August 2012.

Vivian, David, Mark Winterbotham, Jan Shury, Ben Davies, and Susannah Constable, *UK Employer Skills Survey 2011: First Findings*, IFF Research and UK Commission for Employment and Skills, Rotherham, United Kingdom, 2011.

Woods, James F., and Christopher J. O'Leary, *Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System: Final Report*, Upjohn Institute Technical Report No. 07-022, Kalamazoo, Mich.: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2006. As of November 15, 2012: http://research.upjohn.org/up_technicalreports/22

World Bank, *World Development Indicators Online*, undated. As of September 4, 2012: <http://databank.worldbank.org/ddp/home.do?Step=12&id=4&CNO=2>

———, *Stepping Up Skills: For More Jobs and Higher Productivity*, Washington D.C., 2010.

———, *Iraq Country Profile 2011*, Enterprise Survey, Washington, D.C., 2011. As of July 3, 2012: <http://www.enterprisesurveys.org/Data/ExploreEconomies/2011/iraq#workforce--location>

World Travel and Tourism Council, *Economic Data Search Tool*, Online database, undated. As of September 4, 2012: <http://www.wttc.org/research/economic-data-search-tool/>



تتناول هذه الدراسة المسألة المتعلقة بكيف يتسنى لحكومة إقليم كردستان تحسين سوق العمل في القطاع الخاص في إقليم كردستان العراق (KRI). ولا شك أن القيام بذلك سينطوي على إيجاد آليات تمكن الباحثين عن عمل من تنمية المهارات المناسبة والعثور على أصحاب الأعمال الذين سيوظفونهم، كما يمكن من خلالها لأصحاب الأعمال العثور على الموظفين الذين يحتاجون إليهم، وبالتالي تستطيع الحكومة توفير بيئة مواتية يمكن من خلالها إحداث أفضل التوافقات بين الباحثين عن عمل وأصحاب الأعمال. وتقدر الدراسة العدد المحتمل للباحثين الجدد عن عمل ومستويات تعليمهم حتى عام ٢٠٢٠. كما تجري مسحاً مبدئياً وعلمياً لمعرفة تصورات أصحاب الأعمال حول الفجوات المتعلقة بالمهارات في إقليم كردستان العراق. بعد ذلك، تبحث نمو التوظيف القطاعي في الاقتصادات الشبيهة باقتصاد إقليم كردستان العراق لتحديد القطاعات الواعدة التي ستحتضن بالنمو. وأخيراً، تتناول بإيجاز الخطوات المتعلقة بالسياسات التي يجب على الحكومة اتخاذها لتحسين وظائف سوق العمل في القطاع الخاص.

\$29.95

ISBN-10 0-8330-8797-5
ISBN-13 978-0-8330-8797-3



52995



9 780833 087973