سوق العمل والتعليم

Labor market and education

م.د. نور سعد حسون

كلية القانون – جامعة تكريت

noorsaad19855@tu.edu.iq

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٤/٢/٢٠ تاريخ قبول النشر ٢٠٢٤/٦/٢٦

الملخص:

لا يغيب عن الذهن اهمية ربط سوق العمل بالتعليم والعلاقة في المجتمع بل لا نبالغ اذ قلنا ان النظام التعليمي هو الاساس او اللبنة للإنتاج والتطور في الدولة الذي يقود عجلة التنمية من خلال اعداد القوى العاملة التي تلبي طموح سوق العمل الحالية والمستقبلية كما يضمن حصول اغلب المتخرجين على فرص للعمل، وعليه فغياب التخطيط السليم قد يؤدي الى اثار سلبية تزيد من معدلات البطالة والانحراف عن متطلبات السوق الحقيقية، لذا لابد من توجيه عنصر رأس المال البشري لمواجهة تحديات والتي لها مساس بالتمية الاقتصادية والاجتماعية فحجم الانفاق على التعليم والتدريب والبحث العلمي يعد اتفاقاً استثمارياً يزيد من كفاءة واداء العنصر البشري وتحسينه في العملية الإنتاجية.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، التعليم، القوى العاملة، البطالة.

Abstract

We do not lose sight of the importance of linking the labor market to education and the relationship in society. Rather, we are not exaggerating when we say that the educational system is the basis or building block for production and development in the country, which drives the wheel of development by preparing the workforce that meets the ambitions of the current and future labor market. It also ensures that the majority of graduates obtain a degree. Job opportunities. Therefore, the absence of proper planning may lead to negative effects that increase unemployment rates and deviation from real market requirements. Therefore, the human capital component must be directed to confront challenges that have an impact on economic and social development. The volume of spending on education, training, and scientific research is considered an investment agreement. It increases the efficiency and performance of the human element and improves it in the production process.

Keywords: labor market, education, labor force, unemployment.

المُقَدِّمةْ

أصبحت ظاهرة عدم الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل ظاهرة عامة تعاني منها معظم البلدان ومن ضمنها العراق وهي تزداد خطورة واتساعا ولا يدرك الاثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عليها والتي ظهرت اثارها في البطالة وقلت الانتاج فضلاً عن عدم وجود استقرار سياسي يرافقه عدم استقرار اقتصادي وهذا التباين هو ناتج اختلالات واضحه في الادارة والتخطيط اذ تبقى كوادر القوى العاملة بعيدا ومعزولا عن احتياجات اصحاب العمل وان حصلوا على اي فرصة للعمل فأنها تكون بعيدة عن اختصاصهم ومؤهلاتهم العلمية، وبالتالي فان اي دولة ترغب باغتناء التنمية لابد من الاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها من خلال زيادة الاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز كفاءة القوى العاملة بما يتماشى مع متطلبات السوق ويلبي احتياجاته، ولغرض الاحاطة بالموضوع من كافة الجوانب لابد ن التطرق الى ما يلي:

اولاً- أهمية الموضوع: تنبع اهمية البحث بكونه يعالج موضوعاً مهماً وهو توازن العلاقة بين سوق العمل والتعليم فلا يمكن لسوق العمل ان يؤتي بثماره الا ان كان هناك طاقم من الكوادر العمالية يكون على قدر كبير من المهارة والمعرفة والخبرة تمنح المتعلم حق العمل بما ينسجم مع متطلبات العصر ويلبي احتياجات سوق العمل، وكذلك تأتي اهميته من خلال تسليط الضوء على اهمية التعليم وما يهيأ من فرص للعمل وبالتالي حل مشكلة البطالة.

ثانياً- مشكلة البحث: تتمثل مشكلة البحث في انعدام التنسيق بين مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل الفعلية الى جانب الاستراتيجيات المتعبة في توظيف القوى العاملة البشرية بما يلاءم تخصصاتهم ومؤهلاتهم يقابلها انخفاض القدرة السوقية الاستيعابية اي بمعنى تخريج عمالا لأتلاءم متطلبات سوق العمل المعاصر، فمن هنا يمكن تحديد المشكلة لوضع المعالجات المناسبة للاستفادة من الطاقة الشرية واستثمارها لنهوض بسوق العمل.

ثالثاً- منهج البحث: لغرض احاطة البحث بكافة جوانب الموضوع وتحقيق الهدف المنشود منه فسنعتمد في هذا البحث على المنهج التحليلي للنصوص القانونية واراء الفقهاء وذلك لبحث مسألة العلاقة بين التعليم وسوق العمل في العراق لتشخيص الثغرات ومحاولة وضع حلول لها.

رابعاً- هيكلية البحث: سوف نقوم بتقسيم هذا البحث الى مبحثين يخصص المبحث الاول لتناول الاطار المفاهيمي لسوق العمل والتعليم أما المبحث الثاني فسنوضح واقع وطموح سوق العمل في العراق والتحديات التي تواجهه.

المبحث الأول: ماهَيِة سُوق العَمل والتعليِم

لاشك ان هناك ارتباطا وثيقا بين سوق العمل والتعليم اذا اصبحا يؤديان دوراً مهماً ومحورياً في تيسير دفة الحياة الاقتصادية والاجتماعية، واستثمار راس المال البشري يأتي من خلال الاهتمام بكل المتعلقات التعليمية والتدريبية ومن ثم زيادة قدرات المجتمع ومهاراتهم، وللإحاطة بماهية سوق العمل

والتعليم ارتأينا ان نقسم هذا المبحث الى مطلبين اذ نتناول في الاول للاطار المفاهيمي لسوق العمل والتعليم ونكرس الثاني لأثر التعليم على سوق العمل، وعلى النحو الاتي:

المطلب الأول: سُوق العَمل والتَعليِم

للإحِاطة بمفهوم التعليم وبيان عَلاقته بسوق العمل لابد أن نتعرف المفاهيم الاساسية لكي يتمكن قارئِين البحث من ادراك المعاني والافكار التي يريد الباحث التعبير عنها وهذا ما سوف نبحثه ونبينه في هذا المطلب، وانطلاقاً مما ذكر وجدنا من المناسب ان نقسم المطلب الى فرعين نخصص الاول لمفهوم سوق العمل، ونكرس الثاني لمفهوم التعليم وعلى النحو الاتي:-

الفرع الأول: مفهوم سُوق العَمل

مُصطلح سوق العَمل من المصطلحات الحديثة التي ظهر اسُتخدامِها في الآونة الاخيرة[١] اذ اسُتعمل هذا المصطلح من قبل اللجنة الامريكية لتنظيم شؤون العمال وارباب العمل وعرفته بانه" المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف أي المَكان الذي يبحث فيه أرباب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل وهو المجال العام الذي توجد أنواع عديدة من ظروف العمل التي توفر وتوجه من خلاله العلاقات المختلفة للعمل كحالات عرض العمل والطلب عليه والاختلافات المهنية في الأجور وسَاعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال"[٢] ويعرف أيضا بتلاقي وتفاعل قوى العرض والطلب على العمل وعليه يتوازن سوق العمل عندما يتماشى الطلب من قوة العمل مع ما توفره روافد العرض الكمية والنوعية في اطار هيكل معين للنشاطات الاقتصادية لتحقيق معدلات النمو المطلوبة على المستوى الوطني وعلية يكون الارتباط بين مكونات المعروض من القوى العاملة وحجم ونوعية الطلب واضحاً الى حد كبير بما يحقق الاستخدام الامثل لليد العاملة[٣]، ومن جَانب أَخر ان كان هناك نقص في توفير الكفاءات المطلوبة يقود ذلك لظهور البطالة بأنواعها المختلفة[٤] وعند امعان النظر في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وجدنا ان المشرع العراقي في المادة (١٧) من قانون العمل اعلاه نص على تشكيل لجنة لتخطيط وتشغيل القوى العاملة برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن كل الوزارات المعنية وعن منظمات العمل ومنظمات اصحاب العمل تتولى رسم السياسة العامة للتشغيل والعمل، لكن يبد ان هذه المادة جاءت عامة وكانت تحتاج الى تفصيل اكثر وبالتالي ندعو المشرع العراقي الى تكملة النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل لتكون اكثر فعالية.

الفرع الثاني: مفهوم التعليم

يعرف التعليم بانه نقل المعرفة والمهارات والقيم من المعلم الى المتعلم وهو لا يقتصر على فئة عمرية محددة او فترة زمنية معينة لعمر الانسان، فالتعليم هو الاداة التي من خلالها تثقيف الفرد في المجتمع وصقل معرفته وفسح المجال امامهم نحو الارتقاء في الحياة والاطلاع عن كل ما هو جديد من الاساليب المستحدثة والنظريات الجديدة والافكار الجديدة التي تشكل بمجموعها حصيلة المعرفة العلمية والتجربة الحضارية لمختلف الشعوب[٥]، ومن هنا يمكننا القول ان التعليم احد الركائز الاساسية لسوق

العمل نحو الارتقاء المهني والاجتماعي في عالم سريع التغيير كما ويعزز رفد سوق العمل باليد العاملة عالية التأهيل، اذ يعتمد نجاح أي دولة على كمية ونوعية رأسمالها الانساني من العناصر البشرية ذات التخصص والكفاءة العالية، ورغم التطورات في كل المجالات الا ان المخرجات التعليم والتدريب في العراق لازالت تشهد الكثير من المعوقات اذ لم تحظ بالاهتمام الحقيقي والاصلاح الرئيسي لتمكنها من تجاوز او تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم الكمية والنوعية وواقع المَهن والمَهاراتِ في سوُقِ العملِ[٦].

المطلب الثاني: اثر التعليم على سوق العمل

لاشك أَن هناك علاقة بين التعليم وسوق العمل، اذ أن للنظام التعليمي أَهمية كبيرة في بناء قدرات الفرد فهو محطة البذرة التي يحملها الفرد مستقبلاً ويزرعها في محيطه فطلبة اليوم يشكلون القوى العاملة والحاكمة للغد وتتوقف طبيعة تقَّدمهم على ما يتاح لهم، وأن السياسة التعليمية هي التي تربط هذا الواقع بالمستقبل وهذا ما شارت اليه "المادة(٣٤) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥"[٧]، وعليه التخطيط الجيد للعملية التعليمية والتدريبية يسهم في تحسين ورفع المعيشة وتطوير العنصر البشري، لذا عندا الحديث عن النجاح المهني ينبغي الرجوع للمؤسسات التعليمية التي كان لها دور كبير في توفير القوى العاملة لأرباب العمل، ولابد لنا ونحن نتناول علاقة التعليم بسوق العمل ان نبين ما يترتب عليها من عوائد واثار يمكن اجمالها بما يأتي:

اولاً- تأهيل العمال: التعليم يوثر على العمال بشكل كبير، يوفر الفرصة للأفراد لتحسين مهاراتهم المعرفية والتقنية وتحفيز طاقاتهم الذهنية وتحريك مقدرته الابتكارية هذا يعزز قدرتهم على التنافس في سوق العمل ويسهم في تحسين جودة القوى العاملة[٨]، فلو كان النشاط في غير التخصص سوف يحد من قدرة العامل الانتاجية، وفيما يتعلق بتأهيل العمال وتدريبهم في العراق فقد اشار "قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في المادة(٢٥) الى ضرورة تدريب العمال المعرضين للبطالة وتأهيل مستوياتهم وكما وأصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية تعليمات رقم (٢) لسنة ٢٠١٨" [٩]، التي أخذت على عاتقها بيان التفصيلات اللازمة لتطبيق سياسة التَدريب المِهني لتحقيق أهدافه.

ثانيا - تكوين الكوادر المتخصصة: التعليم يوفر الفرصة للفرد لاختيار تخصصه والتخصص في مجال معين، مما يساعد في تكوين كوادر متخصصة تلبي احتياجات سوق العمل في قطاعات مختلفة، لذا نرى اليوم ان الخرجين بكثره كماً وليس نوعاً مما يؤدي الى تكديس سوق العمل بالخريجين من التخصصات غير مرغوبة وشحة فرص العمل، فضلا الى عدم وضوح بعض التخصصات بالنسبة لسوق العمل.

ثالثاً- تحسين مستوى الإنتاجية: التعليم احد الركائز الاساسية للنمو الاقتصادي لأي بلد، بفضله يتم تحسين مستوى الإنتاجية في المؤسسات والصناعات، حيث يزيد تأهيل العمال من فعالية وفاعلية العملية الإنتاجية.

رابعاً- التأثير على التوظيف والبطالة : كما هو معلوم ان العمل حق لكل مواطن وهذا نص عليه دستور جمهورية العراق في المادة (٢٢)[١٠] وكما اشارت اليه "المادة (٤) من قانون العمل العراقي رقم

(٣٧) لسنة ٢٠١٥" دون أي نوع من انواع التمييز، لكن لابد من الاشارة ان مستوى التعليم في المجتمع يؤثر على معدلات التوظيف والبطالة فالأفراد الذين يحملون مؤهلات تعليمية أعلى عادةً يجدون فرص عمل أفضل وأكثر استقرارًا.

خامساً- تكامل متطلبات السوق مع المهارات: يمكن للتعليم أن يسهم في خفض الفجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات التي يتمتع بها العمال، من خلال توجيه التعليم نحو تلبية احتياجات القطاعات الاخرى كالصناعة مثلاً وغيرها وهذا ما فصلته خطة التنمية في اليابان.

ولو رجعنا لقانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥النافذ، نلاحظ بان المشرع العراقي قد اشار في "المادة(٢٦/ ثانياً) الى ضرورة تهيئة كفاءات مهنية اذ تشكل بقرار من الوزير لجنة مختصة تقوم بالتنسيق مع منظمات العمال واصحاب العمل لإضافة" مهن جديدة لتحقيق متطلبات سوق العمل العراقي.

سادساً- تكيف العامل مع العمل[١١]: بطبيعة الحال ان المناهج التعليمية والتدريبية التي يتلقاها العامل تنعكس اثارها تجاه عمله ومن بينها سرعة تكيف العامل في بيئة العمل اذ يكون على علم بالضوابط الخاصة بمكان العمل وبضمنها السياسات والإجراءات الداخلية، وقوانين السلامة والصحة المهنية وأي متطلبات أخرى قد تكون معمول بها وتذليل الصعوبات التي قد تواجه، وبذلك يتمكن العامل في خلق بيئة عمل آمنة ومنتجة، اضف الى ذلك ويوفر التعليم حمايته من البطالة ومن الوقوع فريسة لاستغلال وتعسف أصحاب العمل.

المبحث الثاني: واقَع وطُموح سُوق العمل في العراق

أهتم الكثير من الباحثين في الدول المتقدمة بموضوع الموازنة بين العرض والطلب في سوق العمل، فعندا تلاقي عرض العمل والطلب عليه تتم التسويات وتتحرك اسواق العمل التنافسية نحو الانتاج، العراق اليوم لا يعاني من نقص العرض في سوق العمالة بل يعاني من عدم استجابة العرض الى نوع الطلب اضف الى ذلك هناك تحديات تعيق في الواقع تحقيق هذا التوازن او تعيق سرعة تحققه وبالتالي يؤدي الى فجوة كبيرة بين العرض والطلب في سوق العمل، ولغرض الوقوف اكثر على تفاصيل التحديات التي تواجه سوق العمل في العراق وصولاً الى افضل الصيغ والحلول للمؤامة بين العرض والطلب، وجدنا من المناسب تقسم المبحث الى مطلبين نخصص الاول للتحديات التي تواجه سوق العمل في العراق، ونكرس الثاني الية الموائمة بين التعليم وسوق العمل.

المطلب الأول: التحديات التي تواجه سوق العمل في العراق

سوق العمل في الوقت الراهن يواجه تحديات ومتغيرات عدة تفرض مراجعة أهدافه وفلسفته وتنظيماته وعلاقته بالمجتمع، اذ جعلت هذه التحديات سوق العمل غير قادر على استيعاب مخرجات التعليم ولمواجهة لهذه التحديات لا يقف عند حل مشكلاته الحاضرة فحسب إنما يمتد لمواجهة مشكلاته في المستقبل، اذ يواجه سوق العمل في العراق العديد من المشاكل و ينعكس ذلك على مستوى الانتاج وبالتالي تفرض علية التجديد والتطوير[١٢]، ويمكن ابرز اهم التحديات بما يلي:-

اولا- ضعف مساهمة القطاع الخاص: يعاني سوق العمل في العراق من تردي مناخ الاستثمار، اذ يعاني ومنذ فترات طويلة ببنية استثمارية طاردة للقطاع الخاص متأثرا بحزمة العوامل السياسية والمؤسسية والاقتصادية او التنظيمية، نتيجة تعاقب مجموعة من الحكومات غير مستقرة زمنياً ولا تملك الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرارات طويلة الامد هو احدى الامور التي اثرت في ثقة المستثمرين الأجانب ورغبتهم في الاستثمار، ومن الجدير بالذكر ان قانون العمل "رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ قد أشار في المادة(١٩/ ثانياً) على التعاون مع القطاع العام والخاص والمختلط والتعاوني من اجل تنظيم سوق العمل" لتحقيق العمالة الكاملة والمحافظة عليها وتطوير الموارد البشرية.

ثانيا- ضعف القدرة التنافسية للعمالة الاجنبية: ان تنامي العمالة الوافدة بشكل متزايد مع ازدياد اعداد الخريجين قاد الى عدم استيعابهم في سوق العمل العراقي مما قاد الى انعدام التوازن بين الفئتين، ان ظاهرة تنامي حجم العمالة الوافدة في العراق يحتاج الى نهج واضح وجهود وطنية تعمل على حماية الايدي العاملة الوطنية، لذا نشيد بالدولة الى وضع الاستراتيجيات والتدابير التي يمكن استخدامها لحماية العمالة الوطنية من خطر المنافسة العمالة الاجنبي واستخدام سياسات ادارية فعالة كما فعل المشرع السعودي اذ نص في قانون العمل لسنة ٢٠٠٥بقوله "على الوزير أن يحدد بقرار المهن والاعمال التي يحظر لغير السعودي الاشتغال بها"[١٣]، وكذلك قانون العمل الكويتي لسنة ٢٠٠٦ اذ تم تحديد(١٦) مهنة يحظر العمل فيها لغير الكويتيين، ومن هنا ندعو المشرع العراقي الى اتباع الاستراتيجيات الازمة لفسح المجال للأيدي العاملة الوطنية في اخذ مكانتهم في سوق العمل العراقي.

ثالثا-هرم البطالة: الاختلالات التي توجه سوق العمل هي مشكلة البطالة فارتفاعها او انخفاضها يعتبر مؤشر على تحسن او تدهور وضعية سوق العمل، وتعد من اهم التحديات التي تواجه الدول النامية وتعكس خلل جوهري بين سوق العمل والتنمية من جهة، وناتج التعليم من جهة اخرى[١٤]، والحقيقة التي لا يمكن ان نختلف بها ان معدلات البطالة في العراق في ارتفاع متزايد وبالأخص لدى حاملي الشهادات العليا وهذا ما يشكل عائقا امام التنمية وهو ما يطرح تساؤلا هل مخرجات التعليم لا تلقي قبولا في سوق العمل ام ان ميدان العمل عاجز عن توظيفها؟

وضماناً لتحقيق اكبر قدر من التناغم بين تخصص العمال واحتياجات سوق العمل وصولاً للقضاء على البطالة بكل صورها سارت الدول الى التدخل في ميدان التدريب والتعليم فضلاً عن حماية الاشخاص الذين يعدون انفسهم اعداداً مهنياً من الاستغلال وسوء المعاملة وتوفير الوسائل والمقومات المادية والمعنوية وسط تنظيم قانوني يضمن له حقوقه، وعند الرجوع الى قانون العمل العراقي رقم(٣٧) لسنة ٢٠١٥ نلاحظ ان المشرع قد ضمن المادة(٢٥) من قانون العمل المذكور اعلاه "إعادة تدريب فئة العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل وايضاً المعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات والعمل على تطوير مهاراتهم وكذلك تَدريب العُمال لرفع مستوى خبراتهم وكفاءاتهم ومهاراتهم المهنية والإنتاجية"، فضلاً عن تنمية وعي المبتدئين بكل المستجدات و فهمهم التوجهات الحديثة واتاحة لهم

الفرصة لتفهم العلاقة الوثيقة بين كل ما تلقوه من الناحية النظرية وتطبيقه بالواقع العملي في كل ما يتعلق بالتربية والتعليم وبالتالي المساهمة في إعادة التوازن النوعي والعددي في هيكلية العمالة فإذا ما حدث فائض في العمل في تخصص معين فيمكن تهيئة وتحويل العمال لتخصص او قطاع اخر وسد العجز الحاصل فيه مما يسهم في تحقيق التوازن في بيئة العمل(١٥).

رابعا- التطور التكنلوجي والعلمي: اثرت التكنلوجيا والابتكارات في طريقة انجاز العمل فانتقل العمل من صورته التقليدية الى العمل بالوسائل الحديثة والتي كان لها انعكاسات على واقع سوق العمل للدول الكبرى نتج عنها الكثير من التهديدات لمستقبل العمالة ادت الى استنزاف طاقات الشباب مما انعكس من ضرورات لتحديث سوق العمل في العراق لمواجه التطورات السريعة التي يعكسها العالم، لذا يمكن القول ان للتكنلوجيا والمعرفة العلمية ليست ترفاً فكريا بل اصبحت اهم عنصر من عناصر الانتاج للمجتمع المتقدم فبقيادة التقنيات الحديثة والاحتياجات الجديدة يتجه التعليم لأحداث تغيرات كبيرة على كافة المستويات ولابد للمؤسسات التعليمة الاخذ بذلك وجعل هياكلها التنظيمية اكثر دعماً اضف الى هذا تقليص التفاوت بين الجنسين اسوة بالدول التي اثبتت ان الاستثمار بالراس المال البشري هو جوهرة لاستثمار والتقدم لزيادة الانتاج وتحسينها كما ونوعا لتحقيق مستويات من النمو الاقتصادي، كما ان الحروب والصراعات كان لها انعكاسات على مستقبل العمالة في العراق اذ ادت الى استنزاف طاقات الشباب بدلا من توجيهها.

خامسا- التحول المهني: الحقيقة التي لا نختلف عنها ،ان التعليم في العراق لازال يماس طريق الحفظ والتلقين لغرض الحصول على الشهادات لا من اجل الحصول على العمل، بالإضافة الى ضعف نظام التعليم في تكوين المهارات والابداع والصنعة لدى الخريجين او تنمية الميول نحو العمل لذا نلاحظ ان العديد من الخريجين لا يعملون ضمن حقل الاختصاص مما يشكل هدر للطاقات الشبابية وسوء استغلال للموارد البشرية وهدر للوقت والجهد(١٦)، اضف الى هذا غياب القوانين التي تنظم سوق العمل وتحول معظم القوانين الحالية الى قوانين عاطلة دون تقديم فرص التدريب للشباب وتيسير التمويل تشجيع فكرة العمل الحر، كما ان الكثير من السياسات الوطنية لا تحدد اولويات توظيف الشباب بالتفصيل ولا تحتوي على اهداف ومؤشرات محددة(١٧).

سادساً- عدم اتساق الاطر التشريعية وتحيزه نحو القطاع الحكومي: المواطنين يفضلون العمل في المؤسسات الحكومية ولا يميلون للعمل في القطاع الخاص وذلك للمزايا التي يتمتع بها موظفي الخدمة المدنية في القطاع الحكومي ويتجلى ذلك في سياسة التوظيف والتدريب والمزايا الاجتماعية والمالية التي قد تكون موجه اكبر نحو موظفي القطاع الحكومي اضف الى هذا وجود فجوة تنسيق مؤسسي بين الاطراف الرئيسية الحاكمة لسوق العمل وهي القطاع الحكومي والقطاع الخاص والنقابات العمالية مما يمكن ان يؤثر على توازن القوى في سوق العمل ويؤدي الى عدم تحقيق العدالة والفرص المتساوية للجميع.

المطلب الثاني: الية المَوائمِة بين التعليمِ وسُوق العَمل(الطموح)

انطلاقا من التطورِ ومستحدثات سوق العَمل والسباق الشرس في جميع اسواق العمل الدولية، اصبح لزماً علينا اليوم التوجه الصحيح الذي يتطلب اخضاع التعليم لمتطلبات سوق العمل ووضع خطط مستقبلية لسد الفجوة بين التعليم وسوق العمل ويتم ذلك من خلال ما يأتي:

اولا- تفعيل دور وزارة العمل: ولعل من اهم الادوات التي يجب ان تعتمد لغرض الموائمة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل هي انشاء مجالس او هياكل وطنية تابعة لوزارة العمل تعني بتطوير الارتباط وتعميقه اذ تقوم هذه المجالس اقتراح اسس تطوير وتقديم تقارير ووضع خطط وفق احتياجات سوق العمل المتغير والامكانيات المتاحة هذا من جهة، ومن جهة اخرى انشاء لجان او فرق لمتابعة الخريجين وهي فرق عمل مشتركة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم تتولى متابعة عوامل الضعف والقوة في مخرجات التعليم وهي احدى مصادر تقويم وتطوير المناهج الدراسية لتكون مخرجاته مؤامة مع احتياجات سوق العمل ومتطلباته[١٨].

ثانياً- توسيع الشراكة بين وزارة العمل وقطاع التعليم: وهذا ما اشارت اليه التقارير التي اجرتها وزارة العمل الامريكية حول سوق العمل تحت عنوان" استراتيجية لمواجهة ازمة القوى العاملة الأمريكية ١٩٨٩" التي نصت على وجوب الشراكة والتعاون بين وزارة العمل وقطاع التعليم من خلال تعيين المهارات المطلوبة ورسم البرامج التدريبية وفقاً لمتطلبات سوق العمل بالإضافة الى ربط التعليم بسوق العمل بمرونة تتيح التهيئة للمستقبل[١٩].

ثالثاً- استثمار التدريب بما يلائم سوق العمل: يعد التدريب احد الدعائم التي تساعد في الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل المطلوب وهو من انجح الوسائل لنقل التكنلوجيا والعلم الى العمال لان التدريب سوف يزود سوق العمل بالكوادر العمالية الغنية [٢٠]،فلا يمكن ان يؤتي سوق العمل بثماره الا اذ كان هناك طاقم من الكوادر البشرية يكون على قدر كبير من الخبرة وهذه الخبرة لا تأتي بعد ان تنال هذه الكوادر التدريب الجيد، ومن خلال تتبع المعالجة في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وتحديدا نص المادة(٢٦/ رابعاً) اذ الزمت الباحثين عن العمل الالتحاق ببرامج التدريب مجاناً.

رابعاً- تهيئة البيئة الاستثمارية: لابد من تهيئة المناخ الاستثماري من خلال تفعيل الشراكة مع القطاع الخاص والمنظمات غير حكومية لما لها من اهمية كبيرة في تنشيط سوق العمل العراقي ومكافحة البطالة رفع المستوى المعيشي وتهيئة لتوفير الحياة الكريمة لأفراد المجتمع، لوجود علاقة تبادلية مباشرة تربط معدلات النمو الاقتصادي مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي في البلد.

الخَاتمة

بَعد البحث في تفاصيل هذه الدراسة والدخول في حيثياتها يتوجب علينا أن نُحدد أبرز الاستنتاجات واهم التوصيات التي خلصنا اليها وذلك في فقرتين:

اولاً:- الاستنتاجات:

١. يعاني سوق العمل العراقي من اختلال واضح بين عرض والطلب على قوة العمل وهذا يشير الى ضعف قدرة الاقتصاد على استيعاب الايدي العاملة مما سبب اختلال في سوق العمل.

٢. ان مخرجات التعليم هي ابعد ما تكون عن احتياجات سوق العمل حيث هناك انفصال شبه تام بين مخرجات التعليم وسوق العمل اذ تتسم هذه المخرجات بالعشوائية وفي ضوء ذلك نلاحظ تراكم اعداد هائلة من الخريجين العاطلين عن العمل.

٣. يفتقر التعليم الى عدم وجود سياسة تهتم بالجوانب المهنية فالاختلالات التي توجه سوق العمل ومشكلة البطالة وارتفاعها يعتبر مؤشر على تدهور وضعية سوق العمل وتعكس خلل جوهري بين سوق العمل والتنمية من جهة وناتج التعليم من جهة اخرى.

٤. على الرغم من ان التعليم في العراق مجاناً ألا ان هناك فجوة بين المجانية كمبدأ نظري و بين المجانية في التطبيق العملي حيث تعرضت العملية التربوية للعديد من المشاكل والاعاقات في مختلف المستويات اذ ان المواد المخصصة لهذا القطاع لا تفي بكل احتياجاته.

ثانياً:- التوصيات:

١. الموازنة بين متطلبات العرض والطلب في سوق العمل العراقي من خلال تبني استراتيجية متقدمة في التدريب وتنمية المهارات بما يسهم في تعزيز الايدي العاملة داخل الاسوق وتزيد فرص الحصول على العمل المناسب لهم.

٢. تفعيل الانظمة والتشريعات بما يلائم الاستراتيجيات لمواجهة التحديات الاقتصادية بالشكل الذي يسهم في خلق المناخ السليم للاستثمار وبما يحقق التنمية الاقتصادية.

٣. من اجل النهوض بسوق العمل يتطلب من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أن تساهم بأنهاء مشكلة البطالة وهو أمر حتمي لابد منه ، واقامة عملية تخطيط وادارة المواد المحلية من خلال الاستثمار في بناء القدرات القوة العاملة واستدامة المشروعات التدريبية لكل انواع التدريب.

٤. تعزيز الشراكة الحقيقية بين سوق العمل وقطاع التعليم من خلال انشاء مجالس او لجان وطنية تابعة لوزارة العمل تعني بتطوير الارتباط وتعميقه اذ تقوم هذه المجالس اقتراح اسس تطوير وتقديم تقارير ووضع خطط وفق احتياجات سوق العمل المتغير والامكانيات المتاحة

٥. السعي لتحسين مناهج التعليم في مختلف المراحل الدراسية بما يحقق المؤامة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في العراق، اذ ان المناهج القديمة اصبحت غير قادرة عن تلبية احتياجات سوق العمل المتغير والمتطور مما يؤدي ان تكون مهاراتهم ليست ذات صلة بإصحاب العمل، وعليه فان التعليم لا يحقق المهارات العلمية للازمة للتوظيف.

الهوامش

١) د. عماد حسن سلمان: الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠١٩، ص٣٤.
٢) نقلاً عن محمد ناصر اسماعيل ناصر: سوق العمل وتخطيط القوى العاملة، صندوق النقد العربي،٢٠٠٢، ص٢٢.
٣) ايناس احمد مغي: دور التعليم الاساسي في تحقيق متطلبات سوق العمل، بحث منشور في مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ج٣، ٢٠٢١، ص٥٤.
٤) سيد علي احمد، سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربية، مصر، ٢٠١٩، ص٢٣.
٥) سالم محمد البياتي، اثر العوامل الاقتصادية والاجتماعية على تسرب طلبة الجامعات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، عدد٢٠٠٧،١٤.
٦) عبد الرحمن الطريقي: البطالة واثارها، دار البشر للطباعة والنشر والتوزيع، جدة،١٤٢٩، ص١٤.
٧) المادة(٣٤) من دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ اذ تنص على انه ("التعليم عامل اساس لتقدم المجتمع وحق تكفله الدولة وهو الزامي في المرحلة الابتدائية، وتكفل الدولة مكافحة الاميه")
٨) د.حسين الدوري: اعداد وتدريب القوى البشرية (دراسة تحليلية لاهم الاصول العامة في التنمية الاقتصادية)، ط٢، مطبعة الجامعة، بغداد، ١٩٨٥، ص٣٧.
٩) صدرت تعليمات التدريب المهني رقم (٢) لسنة ٢٠١٨ استناداً لنص المادة (٢٧/ اولا) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
١٠) المادة(٢٢) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ التي نصت ("العمل حق لكل العراقيين بما يضمن حياة كريمة").
١١) ينظر لنص المادة (١١٥/ ز) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
١٢) غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، العاتك، بيروت، المكتبة القانونية، بغداد،٢٠١٩.
١٣) رانيه خليل محمد: العوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الاجنبية دراسة تطبيقية على قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الدراسات العليا/ الجامعة الاردنية، ٢٠١٣، ص٣٥.
١٤) د. عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، بدون سنة طبع، ص٣٣.
١٥) د. حارث حازم أيوب، حسن حمد عبد، التَدريب المِهني في العراق الواقع والافاق (دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل)، بحث منشور في مجلة دراسات موصلية، العدد٣٩ ،٢٠١٣، ص٢١.
١٦) عتوي نصر الدين، اثر الاستثمار البشري في مؤامة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، مجلة الدراسات الافريقية، مجلد٣١، ٢٠٠٩.
١٧) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط٣، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، ١٩٨٣.
١٨) عبد الستار رائد حسن، دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق، دراسة مقارنة (٢٠٠٣-٢٠١١)، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، ٢٠١٢، مجلد٤، عدد٩.
١٩) محمد عبد الرشيد علي، سوق العمل واثاره على اعداد وتوزيع الكوادر المختصة في جمهورية اليمنية، جامعة عدن، ٢٠١٧، ص٤١.
٢٠) سالم محمد البياتي، اثر العوامل الاقتصادية والاجتماعية على تسرب طلبة الجامعات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، عدد١٤، ٢٠٠٧. ص١٥.

المصادر

الكتب العامة

١) د. عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، بدون سنة طبع.

٢) د. عماد حسن سلمان، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠١٩.

٣) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط٣، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، ١٩٨٣.

٤) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط٣، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، ١٩٨٣.

٥) د. حسين الدوري: اعداد وتدريب القوى البشرية (دراسة تحليلية لاهم الاصول العامة في التنمية الاقتصادية)،ط٢، مطبعة الجامعة، بغداد، ١٩٨٥.

٦) سيد علي احمد، سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربية، مصر، ٢٠١٩.

٧) عبد الرحمن الطريقي: البطالة واثارها، دار البشر للطباعة والنشر والتوزيع، جدة،١٤٢٩.

٨) غالب حسن التميمي: المختزل في شرح قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، العاتك، بيروت، المكتبة القانونية، بغداد،٢٠١٩.

٩) محمد الربيعي: تقييم الاهداف والسياسات والاولويات الادارية والتدريب في الجامعات العراقية.

١٠) محمد عبد الرشيد علي: سوق العمل واثاره على اعداد وتوزيع الكوادر المختصة في جمهورية اليمنية، جامعة عدن، ٢٠١٧.

١١) محمد ناصر اسماعيل ناصر: سوق العمل وتخطيط القوى العاملة، صندوق النقد العربي،٢٠٠٢.

الدساتير والقوانين:

١) دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

٢) قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

٣) تعليمات رقم (٢) لسنة ٢٠١٨.

٤) قانون مكافأة المتدربين في مراكز التَدريب المِهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٣٨) لسنة ٢٠٠٨.

٥) القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٥ الخاص بالتعديل الأول لقانون مكافأة المتدربين في مراكز التَدريب المِهني.

٦) تعليمات مهام وتقسيمات دائرة التَدريب المِهني رقم (١) لسنة ٢٠١٣.

البحوث والدراسات العلمية:

١) افتخار زكي عليوي، المرأة العراقية واشكالية التعليم والتنمية وسوق العمل، بحث منشور كلية الآداب ، جامعة بغداد، ٢٠١٩.

٢) ايناس احمد مغي: دور التعليم الاساسي في تحقيق متطلبات سوق العمل، بحث منشور في مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ج٣، ٢٠٢١.
٣) ايناس احمد مغي: دور التعليم الاساسي في تحقيق متطلبات سوق العمل، بحث منشور في مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ج٣، ٢٠٢١.
٤) د. حارث حازم أيوب، حسن حمد عبد، التَدريب المِهني في العراق الواقع والافاق (دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل)، بحث منشور في مجلة دراسات موصلية، العدد٣٩ ،٢٠١٣.
٥) د. حسين الدوري: اعداد وتدريب القوى البشرية (دراسة تحليلية لاهم الاصول العامة في التنمية الاقتصادية)، ط٢، مطبعة الجامعة، بغداد، ١٩٨٥ .
٦) رانيه خليل محمد: العوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الاجنبية دراسة تطبيقية على قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الدراسات العليا/ الجامعة الاردنية، ٢٠١٣.
٧) سالم محمد البياتي، اثر العوامل الاقتصادية والاجتماعية على تسرب طلبة الجامعات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، عدد١٤، ٢٠٠٧.
٨) صبا علاء سلمان: دور الجامعات في التنمية الاقتصادية في بلدان عربية مختارة (العراق ،مصر)، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء،٢٠١١.
٩) عبد الستار رائد حسن، دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق، دراسة مقارنة(٢٠٠٣-٢٠١١)، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، ٢٠١٢، مجلد ٤، عدد٩.
١٠) عتوي نصر الدين، اثر الاستثمار البشري في مؤامة بين مخرجات التعليم وسوق العمل ، مجلة الدراسات الافريقية، مجلد٣١، ٢٠٠٩.

Reference list

General books

1) Dr. Adnan Al-Abed, Youssef Elias, Labor Law, Legal Library, Baghdad, Al-Atak Book Industry, Beirut, without year of publication
2) Dr. Imad Hassan Salman, Al-Wajeez in Explanation of Labor Law No. 37 of 2015, Comparative Law Library, Baghdad, 2019.
3) Dr. Mahmoud Gamal al-Din Zaki, Labor Law, 3rd edition, Cairo University Press and University Book, Cairo, 1983.
4) Dr. Mahmoud Gamal al-Din Zaki, Labor Law, 3rd edition, Cairo University Press and University Book, Cairo, 1983
5) Dr. Hussein Al-Douri: Preparing and training human resources (an analytical study of the most important public principles in economic development), 2nd

edition, University Press, Baghdad, 1985.
6) Sayed Ali Ahmed, General Policies to Link Technical and Vocational Training Outcomes and Labor Market Needs, Arab Labor Organization, Egypt, 2019
7) Abdul Rahman Al-Tariqi: Unemployment and its effects, Dar Al-Bishr for Printing, Publishing and Distribution, Jeddah, 1429.
8) Ghaleb Hassan Al-Tamimi: Al-Mukhtaz fi Explanation of Labor Law No. (37) of 2015, Al-Atak, Beirut, The Legal Library, Baghdad, 2019.
9) Muhammad Al-Rubaie: Evaluation of administrative goals, policies, priorities, and training in Iraqi universities.
10) Muhammad Abd al-Rashid Ali: The labor market and its effects on the preparation and distribution of specialized cadres in the Republic of Yemen, University of Aden, 2017.
11) Muhammad Nasser Ismail Nasser: Labor market and workforce planning, Arab Monetary Fund, 2002.

Constitutions and laws:

1) The Constitution of the Republic of Iraq of 2005.
2) Iraqi Labor Law No. (37) of 2015.
3) Instructions No. (2) of 2018.
4) Law on Remuneration for Trainees in Vocational Training Centers affiliated with the Ministry of Labor and Social Affairs No. (38) of 2008.
5) Law No. (17) of 2015 regarding the first amendment to the law on remuneration for trainees in vocational training centers.
6) Instructions for the tasks and divisions of the Vocational Training Department No. (1) of 2013

Scientific research and studies:

1) Iftikhar Zaki Aliwi, Iraqi women and the problem of education, development, and the labor market, research published by the College of Arts, University of Baghdad, 2019
2) Enas Ahmed Maghi: The role of basic education in meeting the requirements of the labor market, research published in the Journal of the Faculty of Education, Beni Suef University, Part 3, 2021.
3) Enas Ahmed Maghi: The role of basic education in meeting the requirements of the labor market, research published in the Journal of the Faculty of Education, Beni Suef University, Part 3, 2021.
4) Dr. Harith Hazem Ayoub, Hassan Hamad Abd, vocational training in Iraq, reality and prospects (a social field study in the city of Mosul), research published in the Journal of Mosul Studies, Issue 39, 2013

5) Dr. Hussein Al-Douri: Preparing and training human resources (an analytical study of the most important public principles in economic development), 2nd edition, University Press, Baghdad, 1985
6) Rania Khalil Muhammad: The factors influencing the replacement of foreign labor by Saudi national labor, an applied study on the commercial banking sector in the Kingdom of Arabia, a master's thesis submitted to the College of Graduate Studies/University of Jordan, 2013.
7) Salem Muhammad Al-Bayati, The impact of economic and social factors on the dropout of university students, Journal of the Baghdad College of Economic Sciences, No. 14, 2007.
8) Saba Alaa Salman: The role of universities in economic development in selected Arab countries (Iraq, Egypt), Master's thesis, College of Administration and Economics, University of Karbala, 2011.
9) Abdul Sattar Raed Hassan, The role of technical and vocational education and training outcomes in responding to the requirements of the labor market in Iraq, a comparative study (2003-2011), Anbar University Journal of Economic and Administrative Sciences, 2012, Volume 4, Number 9.
10) Atwi Nasr al-Din, The Impact of Human Investment in a Match between Educational Outcomes and the Labor Market, Journal of African Studies, Volume 31, 2009.