

سوق العمل السياحي في العراق تطوره، واقع، تحدياته دراسة تحليلية

أ.م. الهام خضير شبر*

حسين مظلوم عباس**

المستخلص:

معادلة سوق العمل تتكون من طرفين أساسيين الطرف الأول يمثل عرض قوة العمل والطرف الآخر يمثل الطلب عليها. ودراسة أسواق العمل في الدول النامية ومنها العراق تؤثر وجود صعوبة واضحة لديها في تحقيق التوازن بين عرض العمل والطلب عليه إذ يتطلب تحقيق هذا التوازن أمرين مهمين الأول تظافر العديد من السياسات التعليمية والتدريبية وسياسات التشغيل والآخر تظافر معلومات دقيقة عن الاتجاهات التنموية فيها. ولكون السياحة تعد من أكثر الصناعات اتساعاً في مداها بمعنى أنها تتطلب منتجات من الكثير من قطاعات الاقتصاد ويعمل ملايين الناس في قطاعاتها المختلفة وأن سوق العمل فيها يظهر وجود فرص للتوظيف متنوعة ومختلفة. ولأن الطلب على المتعلمين في أي نوع من أنواع سوق العمل يكون أعلى من غيرهم ولأن بناء قوة العمل السياحية له إسقاطات وتأثيرات في سوق عمل السياحة بالشكل الذي يجب أن تكون فيه مهارات ومعرفة قوة العمل تقابلها أنماط معينة من الأعمال موائمة لها إذ أن عدم حصول هذه الموائمة يفضي إلى بطالة كبيرة من قوة العمل. ومن هنا جاءت أهمية هذا البحث لتحقيق جملة من الأهداف.

Abstract

The equation of labor market consists of two essential parts.

The first part represents the offer of labor force .

The second part represents labor of the demand for it.

The study of the labor markets in the growing countries including Iraq marks the existence of clear difficulty at achieving the balance between them. So, achieving this balance requires two important things the first thing is gathering the several educational training and employing policies; the second is gathering the accurate information about the developing directions in them. The tourism considers the most widely industries in its range. That means they require products of many sectors of economy. Millions of people work in the different sectors of tourism and the labor market in it shows different and various employment opportunities here comes the importance of this research to achieve several objectives.

* الجامعة المستنصرية / كلية الإدارة والاقتصاد .

** باحث .

مقبول للنشر بتاريخ 2012/2/22

المقدمة:

تختلف اسواق العمل باختلاف نوع وطبيعة الصناعة وظروفها التنظيمية والجغرافية والوظائف المطلوبة لها ومواصفاتها والتي تتمثل بتفاعل قوى العرض على العمل والطلب عليه، حيث ان عرض العمل يمثل قوة العمل المتاحة للمجتمع كما ونوعا والذي يتأثر بعدة عوامل منها حجم السكان والهجرة السكانية والقواعد التنظيمية والعوامل الاجتماعية والسياسية ، اما الطلب على العمل فيتمثل بمقدار قوة العمل المطلوبة لبذل الجهود والاداء في اي مجتمع والذي يتأثر بحجم الوعاء السكاني ونوع النظام الاقتصادي وتطور الفن الانتاجي ومعدل النمو الاقتصادي .

وسوق العمل السياحي احد الاسواق الاقتصادية الذي يتصف بخصوصية وطبيعة العمل السياحي والمهارات المطلوبة لاداء الوظائف في قطاعاته المختلفة في نوع المنتج والخدمة المقدمة وبالتالي تختلف المهارات المطلوبة لكل نوع عمل في هذه القطاعات.

وسوق العمل السياحي في العراق له سمات وخصائص جاءت امتدادا لسمات الاقتصاد العراقي طيلة العقود الماضية بما فيه من تذبذب تعكسه الظروف السياسية والامنية والاقتصادية والاجتماعية كان لها الاثر الكبير في خلق اختلالات واضحة في سوق العمل السياحي العراقي وخاصة سياسة التشغيل المتبعة في القطاع السياحي العراقي مما اثر سلبا على توازن قوى العرض على العمل والذي تمثله (مؤسسات التعليم السياحي) والطلب على العمل وتمثله (الفنادق ومجمعات الايواء وشركات السفر والسياحة وقطاع الاطعمة والمشروبات والمنظمة الوطنية للسياحة).

واهميه البحث لتحديد بدراسة اسباب هذا الاختلال واثاره من خلال تحليلنا لواقع سوق العمل السياحي في العراق وتحدياته املين ان نقدم بعض المعالجات لتحقيق التوازن بين مؤسسات التعليم السياحي والقطاعات الاساسية الممثلة لسوق العمل السياحي .

منهجية البحث**أولاً: مشكلة البحث**

تتحدد مشكلة البحث في عدم موائمه عرض العمل السياحي للاحتياجات الحقيقية لسوق العمل السياحي ولعملية التنمية السياحية والتي تعتبر احد اهم التحديات التي تواجه القطاع السياحي العراقي مما تسهم في عدم خلق علاقه متوازنة بحدود معقوله بين عرض العمل والطلب عليه.

ثانياً: أهداف البحث

1. دراسة تطور سوق العمل السياحي وسماته الأساسية وسياسة التشغيل منه.
2. دراسة واقع سوق العمل السياحي وابرز القطاعات الأساسية للتشغيل فيه.
3. دراسة أبرز التحديات التي يواجهها سوق العمل السياحي في العراق.

ثالثاً: فرضية البحث

استند البحث على فرضية مفادها (أن الدراسة التحليلية لتطور واقع سوق العمل السياحي في العراق والتحديات التي تواجهه تحدد أسباب عدم تحقيق الموائمة بين عرض العمل والطلب عليه وتسهم إلى حد ما في بناء علاقة متوازنة بينهما).

رابعاً : أسلوب البحث

اعتمدنا أسلوب التحليل الوصفي لتغطية الإطار النظري ودراسة المؤشرات التي تفسر واقع وتطور سوق العمل السياحي في العراق كونه الأسلوب المناسب لتحقيق اهداف البحث.

خامساً: الأبعاد الزمانية والمكانية للبحث

امتد البعد الزمني للبحث ليغطي عقود السبعينيات والثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي وعقد الألفية الجديدة حيث أن طبيعة المشكلة قيد البحث قد استدعى ذلك أما البعد المكاني فقد شمل العراق مع التركيز بشكل أكبر على مؤسسات التعليم السياحي والمشاريع السياحية المهمة في بغداد.

المبحث الأول الإطار النظري لسوق العمل في السياحة (المفاهيم الأساسية)

أولاً: مفهوم سوق العمل Labor Market

من المصطلحات التي ظهر استعمالها حديثاً وبالتحديد في أثناء الحرب العالمية الثانية حيث استخدم هذا المصطلح من قبل اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال في أثناء الحرب العالمية الثانية وعرفته هذه اللجنة بأنه (المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف)

(1) أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل ويلحظ أن هذا التعريف يركز على السوق كمكان لا كإليه أو إطار للجهود المبذولة من قبل أصحاب العمل أو العمال. وعرف سوق العمل أيضاً بأنه المكان أو المجال الذي تتفاعل أو تتلاقى فيه قوة عرض العمل والطلب عليه وهناك من يحلل أسواق العمل على أنها مصفوفة أسواق فرعية تامة مصنفة بحسب الحرفة أو الموقع الجغرافي حيث يسود في كل مكان منها معدل أجر واحد وبضمنها يميل العامل إلى التنقل بحرية من عمل إلى آخر (2) ويلحظ أن هذا التعريف يقترب من مفهوم سوق العمل الحضري على فرض أن المدن هي عبارة عن مجتمعات كبيرة للناس تتركز فيها الصناعة والتجارة وبالتالي لا يوجد سوق عمل واحد بل هناك عدة أسواق ثانوية تتميز من بعضها بموجب معايير مختلفة تخص القدرة على الحركة جغرافياً ومهنياً (3) وهناك من يربط تحليل سوق العمل بمسألة تحديد الأجور والاستخدام ويعدها المشكلة الأساسية وأن السوق تتمثل بجداول للطلب والعرض وهي تعكس رد فعل الأفراد العاملين وأصحاب العمل للحوافز الاقتصادية المتمثلة بالأجر (4) بينما يرى سامويلسون Samuelson أن أسواق العمالة تنقسم إلى عدة فئات غير متنافسة فالأطباء والاقتصاديون بحسب رأيه ينتمون إلى مجموعات غير متنافسة ومن الصعب انتقال أحدهم من وظيفة إلى أخرى وأن سبب هذا الانقسام هو أن إتيان الوظائف والحرف المهنية يتطلب استثمارات ضخمة من عنصري الوقت والمال (5) وخلاصة القول من وجهة نظر الباحثين أن أسواق العمل يمكننا تعريفها على أساس الصناعة والوظائف والمناطق الجغرافية وقواعد التعامل أو الموصفات للوظائف ويمكن القول أن سوق العمل السياحي هو نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية يتمثل بالأفراد الذين يبحثون عن عمل في وظائف السياحة (قوى العرض) وشركات ومشاريع سياحية تطلب أولئك الأفراد للعمل (قوى الطلب) والجهود المبذولة من كل منهما تشكل سوقاً للعمل السياحي. أن عرض العمل هو المجموع الكمي والنوعي من قوة العمل المتاحة في المجتمع فالجانب النوعي يمثل الكفاءات الذهنية والمستويات العلمية للسكان أما الجانب الكمي فيحسب من خلال الحجم الكلي للسكان (6) ويتحدد هذا العرض في ضوء عدد من العوامل أهمها حجم السكان والهجرة السكانية والقواعد التنظيمية للعمل والعوامل الاجتماعية والعادات والتقاليد والظروف السياسية أما الطلب على العمل فيعرف بأنه كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب العمل مقابل أجر معين إذ هو مقدار قوة العمل المهيأة للبدل والأداء في مجتمع معين بحسب القواعد التنظيمية (7) ويتحدد الطلب على العمل في ضوء عدد من العوامل أهمها حجم الوعاء السكاني ونوع النظام الاقتصادي السائد وتطور الفن الإنتاجي ومعدل النمو الاقتصادي.

ثانياً: مفهوم قوة العمل السياحية Labor Force Tourism

لكي نتعرف على قوة العمل السياحية لابد أن نعرف أن الموارد البشرية مصطلح يقصد به جميع الأفراد الذين يعيشون في بلد وهذا ما يعبر عنه إحصائياً بعدد السكان (8) بينما لو أخذنا التعريف الاقتصادي للموارد البشرية لوجدنا هذا المفهوم يتمحور حول السكان في سن العمل ما بين (15-65) سنة باستثناء العجزة غير القادرين على العمل مع أنهم في سن العمل (9) وهذا يعني أن تقسيم السكان في أي بلد يكون على فرعين رئيسيين.

1. حجم السكان غير الفعال: وهم الذين تقع أعمارهم أما دون الحد الأدنى لسن العمل أو أكبر من الحد الأعلى له.

2. حجم السكان الفعال: وهم السكان الذين يقعون داخل حدود سن العمل بعد استثناء ذوي العاهات (10).

أن حجم السكان الفعال (Economic Action population) هو ما يعرف بالقوة العاملة وهي هنا كافة الأشخاص الذين يقعون ضمن الأيدي العاملة المعروضة أو المهينة للمساهمة في العملية الإنتاجية للسلع والخدمات بما في ذلك الأفراد العاطلين عن العمل في أي وقت معين وبالإستناد على ما تقدم يمكننا القول أن قوة العمل السياحية ومصطلح نقصد به كل الأشخاص ذوي النشاط الاقتصادي داخل قوة العمل والتي تضم المشتغلون والعاطلون الذين يمتلكون مواصفات وشروط العمل السياحي على وفق معاييرهم ومتطلباته وهي تتأثر بمشكلة الموسمية التي يعاني منها سوق العمل في السياحة حيث يزداد الطلب على الأيدي العاملة في

موسم الذروة السياحي ويقل الطلب عليها خارج موسم الذروة السياحي وهذه الظاهرة أوجدت نوعين من قوة العمل السياحية بحسب رأي وليامز walliams⁽¹¹⁾.

الأولى قوة عمل سياحية صغيرة تمثل حلقة وظيفية من الإدارة العليا والتنفيذية من ذوي القدرات والتخصصات العالية حيث نجد أن هذه المجموعة تعمل بشكل ثابت ودائم وأن ارتفاع مهارة وخبرة هذه الكوادر يجعل الاستغناء عنها وطلب العمل عليها بحدود ضيقة رغم شيوع ظاهرة دوران العمل فيها. الأخرى قوة عمل سياحية كبيرة تمثل حلقة وظيفية أكبر من الحلقة الأولى هي للأشخاص الأقل مهارة وخبرة والطلب على العمل في هذه المجموعة غير مرن بمعنى أن خبراتهم وقدراتهم المحدودة بحاجة إلى قدر من التدريب لكي يقوموا بأعمال ضرورية جداً في سوق العمل حيث يمثل هؤلاء عمالة مؤقتة أو ممن يعملون بشكل جزئي وغالباً ما يوظف مهاجرون من بلدان أخرى في هذه الوظائف أي أن العناصر الأساسية في قوة العمل السياحية يمكن أن تعدل وتضبط بالتدريب المستمر وأن توظيف مهاجرين من بلدان أخرى يعكس حالة تعصب غير مقبولة لدى العاملين ومبنية لدى الشركات على اعتبارات اقتصادية والجدول (1) يوضح الخصائص الرئيسية لقوة العمل السياحية.

الجدول (1)

الخصائص الرئيسية لقوة العمل السياحية

من حيث التصنيف	عمالة دائمة ذات مهارات وخبرات طويلة تخضع لدوران العمل وعمال مؤقتة تصقل بالتدريب المستمر وبمهارات أقل
التركيب الجنسي	الدراسات تشير إلى ترجيح نسبة الإناث على الذكور بحدود 71% في قطاع شركات السفر و58% في الإيواء ونحو 55% بشكل عام في هذه القوة
التركيب العمري	تشكل الفئة العمرية 18-34 الفئة الرئيسية وبنسبة 55% أي أن قوة العمل السياحية فتية وغالباً ما يعدون عمال الضيافة هذه المرحلة انتقالية في حياتهم
التركيب المهني	عمالة بصفة مباشرة وعمال بصفة غير مباشرة
التركيب التعليمي والثقافي	كفاءة متوسطة وهي من سلبات هذا القطاع ذات الاحتياج المحدود للوظائف الإدارية العليا والإشرافية التي لا تتجاوز 4% إلى 8%
التركيب الاقتصادي	الأجور المعطاة متدنية بسبب استخدام القطاع بكثرة لأيدي عاملة شابة تنقصها الخبرة، والكفاءة العالية مع وجود أجور مرتفعة للدرجات الوظيفية الرفيعة والكوادر المتخصصة من الجنسيات الأجنبية أو المحلية ذات المهارة العالية في مجال الإدارة والاستقبال والترفيه والطبخ

المصدر: من عمل الباحثين في ضوء الأفكار الواردة عند الحميري، د. موفق عدنان هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق ستيفن وليامز StStephen Willmans، الجغرافيا السياحية وجمال جوير، السياحة والعمالة في تونس. رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة دمشق

ثالثاً: مفهوم الاستخدام في السياحة

1. مفهوم الاستخدام

للاستخدام أو التشغيل أو التوظيف معنى واسعاً ينطبق على عناصر الإنتاج الأخرى (الأرض، رأس المال، التنظيم) فضلاً عن العمل إلا أن التشغيل أو الاستخدام في نطاقه الضيق يشمل استخدام عنصر العمل فقط في العملية الإنتاجية عن طريق الجهد وساعات العمل التي تبذل لإنتاج السلع والخدمات في أثناء مدة زمنية معينة كما أن مفهوم التشغيل الكامل يشير إلى الاستخدام الكامل للموارد البشرية المتاحة عن قوة العمل كماً ونوعاً ولا يعني ذلك التشغيل 100%⁽¹²⁾ وهو يتميز عن مفهوم التشغيل الناقص في أن الأخير هو عبارة عن الفرق بين مقدار العمل القادرين عليه والراغبين فيه فالعامل يعد في حالة تشغيل ناقص عندما يعمل في جزء من وقت العمل على الرغم من حاجته وقدرته على العمل لذلك كانت الحاجة واضحة فيما يتعلق بمفهوم التشغيل أو الاستخدام لا أتباع مجموعة من أهداف وبرامج تصاحبها مجموعة من القرارات تحدد الكيفية التي تصنع بها الأهداف أو الكيفية التي تنفذ فيها تدعى السياسات⁽¹³⁾.

2. الاستخدام في السياحة

قطاع السياحة ينتمي إلى قطاع الخدمات البشرية⁽¹⁴⁾ وأن عمل الإنسان هو الأساس دائماً فيها وإمكانية الاستعانة بالآلات في حدود ضيقة تقريباً في هذا القطاع لذلك أصبحت السياحة صناعة خدمات كثيفة العمل وأمسى العنصر البشري مرتكزاً أساسياً في عملية التنمية السياحية. وليس من السهولة تحليل مدى التشغيل في صناعة السياحة بشكل دقيق وهذا يعود لعدة عوامل منها أن الأشخاص الذين يقومون بتقديم السلع والخدمات للسائح يقدمون الخدمات نفسها لغير السائح مثل المطاعم والنوادي وكذلك المؤسسات والمشاريع التي يتم إنشائها بالأصل لغير السائح مثل المواصلات المحلية التي تعد السياح من ضمن عملائها فضلاً عن المستخدمين الآخرين في نشاطات مشابهة مثل النقل وخدمات الغسيل والكي ومؤسسات الملاهي والترفيه⁽¹⁵⁾ كما أن أثر السياحة في الاستخدام يختلف تبعاً للأهمية المعطاة للسياحة في الدخل القومي ومدى

مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي ومميزات النظام الاقتصادي للبلد وسياسات التشغيل المتبعة ومميزات صناعة السياحة نفسها ومستوى المهارات المتاحة والملاءمة للعمل السياحي أن منتج السياحة الذي يعرفه بوركارث وميدليك (Burakart and Medurk) بأنه مقصد السياحة⁽¹⁶⁾ وهو وحدة جغرافية يزورها السائح سواء أكانت قرية أم مدينة أو ضاحية أو منظمة أو جزيرة أو مقاطعة وتقدم هذه الوحدة الجغرافية عدداً من منتجات السياحة المختلفة للشراء والاستهلاك ونعتقد أن منتج السياحة هو عبارة عن خليط من عناصر ملموسة وغير ملموسة توافر للسائح تجربة نفسية تحكم من خلالها على المنتج ولأن خدمات السياحة هي خدمات مباشرة وغير مباشرة ولأنه من دون الخدمات غير المباشرة يكون توفير الخدمات المباشرة مستحيلاً لهذا السبب أصبح منتج السياحة خدمة بدلاً من كونه منتجاً ملموساً لأن أي خلل في إحدى الخدمات ينعكس على المنتج السياحي بكامله لقد قسم جوسكي (Chucky)⁽¹⁷⁾ قطاعات السياحة بناء على المنتج المقدم على ستة قطاعات رئيسية وهو يؤكد أن بعض هذه القطاعات يصنف إلى مجاميع فرعية لأغراض إحصائية إلا أن التقسيم الأساس هو:

1. الإقامة (Lodging) فنادق (Hotel) وموتيلات (Motels) ومنتجعات (Resort)
2. الطعام والشراب (Food and Beverage) مطاعم (Restaurants) بارات (Bars)
3. نقل المسافرين (Trans potation) خطوط جوية (Airline) باصات (Bus)
4. قنوات توزيع وسطاء (Channels) وكالات سفر (Travel Agents) منظمو رحلات (Tour Operators)
5. الأنشطة السياحية (activates) ترفيه (enterataintment) ترويح (Recreation)
6. المنظمات السياحية (Tourism organizational) منظمات سياحية دولية (international) ومحلية (Local)

وهذا التقسيم تطابق تماماً لما ورد في التقرير السنوي لمنظمة السياحة العالمية كما ينصف (Chucky) بأن مجهزي خدمات السياحة يصنفون إلى مجموعتين رئيسيتين الأولى هي ذات الاستخدام المباشر والثانية هي الاستخدام غير المباشر بحيث تتضمن الأولى الفنادق وخدمات الطعام والخطوط الجوية ووكالات السفر والنزهات البحرية فيما تضم الثانية مجهزي المطاعم وشركات تشييد الفنادق وكل الشركات التي يعتمد عليها الاستخدام المباشر وفي هذا البحث سنركز على قوة العمل السياحية ذات الاستخدام المباشر حسب التصنيف المعروف المتكون من مهن سياحية وفندقية.

رابعاً: مهارات قوة العمل السياحية

تعرف المهارة بأنها (القابلية لترجمة المعرفة إلى فعل تكون نتاجه مرغوبة الأداء)⁽¹⁸⁾ وعرفت أيضاً بأنها (مستوى الجدارة الشخصية في انجاز المهمات)⁽¹⁹⁾ وهي تقسم إلى أنواع فكرية ويدوية أو مزيج بين المهارات اليدوية والفكرية⁽²⁰⁾ إلا أن ما يهمنا في هذا المجال هو التقسيم للمهارات الذي يعتمد على المنظمة نفسها⁽²¹⁾ من حيث أن في المنظمة موارد وقواعد تشريعية وأنظمة لتحقيق الاستثمار الأمثل لهذه الموارد لا بد للعاملين أن يمتلكوا المهارات الأساسية هي فنية وإدراكية وتشخيصية وإنسانية وترتبط ضمن مكونات التنظيم الأساسية للمنظمة فالمهارة الفنية يقصد بها قدرة العاملين على إتقان المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والإدراكية هي قدرة العاملين في التنظيم والتطوير والإبداع والابتكار والتجديد في أثناء ممارسة العمل والتشخيصية هي قدرة العاملين على وصف موقف إداري أو سلوك إداري أو ظاهرة حديثة ومن ثم تحديد أسباب ومكونات هذه الظاهرة والإنسانية هي قدرة العاملين على التعامل مع بعضهم البعض بطريقة حضارية ويعتقد أن المهارة عموماً هي (إتقان التطبيق لمجموعة من المعلومات) وبالتالي توظيفها في تجارب عملية مع الأمام سيسهل علينا تكرارها فالأساس في اكتساب المهارة هو أن تكون لدينا معلومة صحيحة ذات طبيعة العمل هي التي تحدد الحاجة إلى المهارة وقد ينظر إليها البعض كمجرد اصطلاح للتمييز بين الموظفين بالنسبة لأجورهم فالمهارة تحكم معدل الأجر فتستحق المهارة أجراً كلما كانت نادرة إذ أن اكتسابها يتضمن تكلفه لقد قدم أيري Aicry⁽²²⁾ أنموذجاً للمهارات بحسب المستويات الأساسية في المنظمة السياحية بحسب الوظائف والمسؤوليات والقدرات التي يجب أن يتصف بها كل مستوى من هذه المستويات والتي تمثل مهارات المخرجات الأساسية للتعليم السياحي في ألمانيا (الشكل (1) في البحث).

شكل (1)

المهارات بحسب المستويات التنظيمية في المنظمة السياحية

Sucre David Airy. Antrntional Hand Book of Tourism OP Cit. p 174

إذ نلاحظ أن الإدارة العليا يجب أن يكون لها تفاعل معرفي عام لأنها مسؤولة عن رسم السياسات والاستراتيجيات والتخطيط والتنظيم ولها قدرات ومهارات تحليلية وتخطيطية وكفاءة اجتماعية وتعرف ما يحدث حولها وتفسره وتبرره فيما يكون المستوى الثاني (التنفيذيون Exvation) مسؤولاً عنه توجيه الموظفين وقرارات تنمية القدرات أي ما يتعلق بالتدريب ولديها مهارات تنظيمية وكفاءة اجتماعية بينما المستوى الأخير (الموظفون Staff) فهم مسؤولون عن عمليات التشغيل ومما لا شك فيه لديهم قدرات محدودة ولكن لديهم مهارات فنية متخصصة وتعرف كيف تتقن عملها والحقيقة أن طبيعة العمل تستلزم إيجاد عدة مستويات لإدارة العمل من الأعلى إلى الأسفل تبعاً لمسؤولياتها⁽²³⁾.

المبحث الثاني

تطور سوق العمل السياحي في العراق وانتاجات سياسة التشغيل

أولاً: عرض العمل السياحي في العراق

التعليم السياحي في العراق له بداية مبكرة مقارنة مع الكثير من البلدان العربية وغير العربية إلا أنه لا زال يعاني من مشكلات أساسية وجوهرية تتعلق بعدم موانمة مخرجاته ومعاونة هذه المخرجات من نظرة اجتماعية شائعة لدى المديرين في الشركات والمشاريع السياحية بأن هذه المخرجات تمتلك معلومات نظرية غير عملية وأن هناك قدراً في مهارات الهيئات التدريسية التي ما زالت تتمسك بمناهج تقليدية غير مواكبة للتطور الحاصل في هذا المجال⁽²⁴⁾ والجدول (2) في البحث توضح المراحل لنشأة مؤسسات التعليم السياحي في العراق بحسب المستويات الدراسية والمحافظة.

جدول (2)

يوضح المراحل الزمنية لنشأة مؤسسات التعليم السياحي في العراق حسب المستويات الدراسية والمحافظات

السنة	
1969	افتتاح فرع للسياحة ضمن قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية يمنح الدبلوم افتتاح معهد بغداد للسياحة والفندقة (المدرسة الفندقية)
1974	تحويل فرع السياحة في الجامعة المستنصرية الى قسم السياحة يمنح مستوى البكالوريوس والدبلوم
1981	فصل درجة الدبلوم وافتتاح قسم السياحة في المعهد الاداري التقني /بغداد
1987	افتتاح معهد نينوى للسياحة والفندقة
1988	افتتاح معهد دهوك للسياحة والفندقة
1990	افتتاح قسم للسياحة ضمن المعهد الفني اربيل
1998	افتتاح قسم للسياحة ضمن المعهد الفني دوكان / السليمانية
2003	قسم السياحة الدينية جامعة أهل البيت/ القطاع الخاص
2007	فرع السياحة ضمن قسم الإدارة والاقتصاد في كليتي الإدارة والاقتصاد جامعتي كربلاء والكوفة
2008	افتتاح معهد النجف للسياحة والفندقة
2009	

ويمكن أن تحدد السمات الأساسية للعقود الأربعة من نشأة التعليم السياحي كما يأتي:

1. عقد السبعينيات:

شهد تخرج أول دورة من عرض العمل السياحي للعام 70-71 في المستوى الكلي وتخرج أول دورة في المستوى الجزئي في العام 1976-1977 وفي هذا العقد تم وضع الحجر الأساس والبدء بالتنفيذ لأغلب المشاريع والمرافق السياحية المهمة.

2. عقد الثمانينيات:

شهد اندلاع حرب الخليج الأولى التي أسهمت في حدوث أرباك الاستقرار السياسي وسحب معظم الأيدي العاملة العراقية إلى جبهات الحرب وحلت بدلاً عنها العمالة العربية والأجنبية التي أخذت تسرب العملة الصعبة خارج الاقتصاد الوطني ومن ثم صدور قرارات أنية مستعجلة تعرض لها قطاع السياحة نتيجة ما يعرف بالترشيح الإداري وتقليص الانفاقات ومن ثم حل المؤسسة العامة للسياحة وخصخصة المرافق والمشاريع السياحية المهمة.

3. عقد التسعينيات:

شهد اندلاع حرب الخليج الثانية التي يرغم قصر مدتها إلا أن ما تلاها من عقوبات اقتصادية طيلة عقد التسعينيات قد أثرت على الاستقرار الأمني والسياسي والاقتصادي والاجتماعي في العراق حيث تراجع النشاط السياحي بشكل لم يسبق له مثيل وتدهورت الركائز الأساسية بسبب انعدام التأهيل والتطوير والتجديد فضلاً عن الدور السلبي الذي لعبه القطاع الخاص في إدارة هذه المرافق وحالة العزلة الدولية التي فرضت على العراق بسبب العقوبات الاقتصادية.

4. عقد الألفية الجديدة:

شهدت هذه المرحلة احتلال العراق من قبل القوات الأمريكية وشيوع حالة الفوضى اثر تفكك البنى الارتكازية للدولة العراقية ودخول العراق مرحلة سياسية جديدة و بروز نظام ديمقراطي رافقه انعدام الأمن والاستقرار بصورة كبيرة مع بروز ظاهرة السياحة الدينية في العراق بعد أن كان النظام السابق يتجاهلها ويقيدها لأسباب سياسية نابعة عن رؤية سياحية وسياسية قاصرة وتنامي التطور بأهمية أن تأخذ السياحة دورها كمورد جديد للاقتصاد العراقي.

وفي الجدول (3) إذا ما فرضنا أن مستوى البكالوريوس والدبلوم بعد الإعدادية مستوى واحد هو المستوى الكلي والمستوى الأساس معاهد الفندقية لمستوى جزئي.

جدول (3)

مخرجات التعليم السياحي بحسب المستويين الكلي والجزئي والأهمية النسبية لها

المستوى الكلي	الأهمية النسبية	المستوى الجزئي	الأهمية النسبية
عقد السبعينيات	1019	523	34%
عقد الثمانينيات	1519	1793	54.1%
عقد التسعينيات	1204	2152	64.1%
عقد الألفية الجديدة	3466	2125	38%
المجموع الكلي للعقود الأربعة	7208	6593	47.7%

من عمل الباحث بالاستناد للبيانات المتوافرة من مؤسسات التعليم السياحي في العراق

أن الجدول يظهر أن مخرجات المستوى الكلي كانت في السبعينيات بنسبة 66% تراجعت إلى عقد الثمانينيات 45% ثم إلى 35% إلا أنها ارتفعت في عقد الألفية الجديدة إلى 61% بينما كانت مخرجات المستوى الجزئي في السبعينيات 34% ثم ارتفعت إلى 54.1% في عقد الثمانينيات ثم ارتفعت في عقد

التسعينيات إلى 64.1% ثم انخفضت إلى 38% في عقد الألفية الجديدة وبشكل عام مخرجات المستوى الكلي تزيد على مخرجات المستوى الجزئي بمقدار 4.5% أما الجدول (4)

جدول (4)

مخرجات التعليم السياحي بحسب المستويين الكلي والجزئي والأهمية النسبية بحسب التخصصات

عقد السبعينيات	المستوى الكلي	66 % إدارة منشآت سياحية		
	المستوى الجزئي	6.8% أمامي	46% ضيافة	37% مطبخ
عقد الثمانينيات	المستوى الكلي	69.5% إدارة منشآت		
	المستوى الجزئي	15.9% أمامي	39.2% ضيافة	31.3% مطبخ
عقد التسعينيات	المستوى الكلي	22.6% إدارة منشآت		
	المستوى الجزئي	15.2% أمامي	24.3% ضيافة	34.1% مطبخ
عقد الالفية الجديدة	المستوى الكلي	11.6% إدارة منشآت		
	المستوى الجزئي	23.3% أمامي	28.9% ضيافة	30.4% مطبخ

من عمل الباحث بالاستناد للبيانات المتوافرة من مؤسسات التعليم السياحي في العراق

فيظهر أن هناك أربعة تخصصات في المستوى الكلي هي تخصصات إدارة المنشآت السياحية، وإدارة الفنادق، وإدارة السياحة، والإرشاد السياحي، والمستوى الجزئي تضمن هو الآخر أربعة تخصصات (المكتب الأممي، الضيافة، التدبير الفندقي وإنتاج الأطعمة) كما أن معدل نسب المخرجات في تخصصات المستوى الكلي كانت 42.4% إدارة منشآت سياحية و 25.8% إدارة فنادق و 17.9% إدارة سياحة و 6.9% إرشاد سياحي و (7%) مخرجات لم تتوافر بيانات حولها من التخصصات المذكورة بينما كانت معدلات نسب المخرجات للمستوى الجزئي هي (15.3%) مكتب إمامي و (34%) ضيافة و (33.2%) إنتاج أطعمة و (14.3%) تدبير فندقي و (3%) مخرجات لم تتوافر بيانات حولها في التخصصات المذكورة كما أن البيانات الأخرى أكدت أن نسبة الذكور في المستوى الكلي بمعدل (69.3%) ولنسبة الإناث هي (31.6%) بينما في المستوى الجزئي كانت نسبة الذكور (91%) ونسبة الإناث (9%) فقط.

ثانياً: الطلب عن العمل السياحي في العراق

سنتناول هنا بشكل موجز محاولات تقدير الطلب على العمل في سوق العمل السياحي في العراق لأن الاطلاع على هذه المحاولات نابع أن أهميتها خلال مراحل تنفيذ الخطط الاقتصادية في كونها تحدد إمكانية المعروض من قوة العمل بنفصيلاتها وتوزيعاتها المتعددة في تلبية الاحتياجات الفعلية لمختلف النشاطات لاسيما السياحية كما أن ما تقدمه هذه العملية من معلومات عن الفائض والعجز في قوة العمل وما يترتب على ذلك من آثار اقتصادية حيث أن عجز المعروض من قوة العمل يمثل حالة تنفيذ ناقصة لمفردات الخطة الاقتصادية تستوجب تدخل الأجهزة المعنية لسد النقص الحاصل بينما زيادة المعروض على الطلب الفعلي يؤدي إلى حصول ظاهرة البطالة التي يتطلب علاجها اتباع العديد من الوسائل الاقتصادية والاجتماعية فضلاً عن أن هذه المعايير تنتج إمكانية التعرف على المعايير والاتجاهات التي استخدمت لتقدير الطلب على العمل السياحي وهي مؤشرات لا يمكن تجاهلها وسنتناول محاولة الشركة الفرنسية OTH. OTU.

محاولة شركة OTH (25)

لقد كانت محاولة الشركة الفرنسية (O.T.H. O.T.U) هي الأولى على مستوى شركة دولية وأجنبية وموشرات واضحة لتطوير السياحة في العراق على مرحلتين شملت الأولى (1976-1980) والمرحلة الأخيرة (1981-1985) ويمكن أن نوجز ما يتعلق بالطلب على الأيدي العاملة في هذه الدراسة على النحو الآتي:

مناهج الخطة الرئيسية حددت على أساس (خدمات إيواء - وخدمات تكميلية ومؤشرات احتساب القوى العاملة في السياحة وضعت على أساس إعداد الأسرة المتوقعة وبالا اعتماد على أهداف سياحية تم تحديدها وقد صنفت الشركة العدد السياحي القادم للعراق حسب الغرض السياحي والجنسية ليتسنى لها وضع تلك الأهداف حيث أن الاختلاف في جهة القدوم يعطي مؤشرات مهمة جداً استطاعت من خلالها تصنيف أنفاق السائح بحسب الغرض القادم من أجله السائح فالسائح القادم لأغراض الترفيه والتسلية كان يمتاز بمستويات أنفاق أعلى من غيره من السياح القادمين لأغراض أخرى وقامات الشركة بتقدير لياالي المبيت الفعلية ويقصد بها تلك التي تستخرج من استمارات التسجيل والمغادرة المعمول بها وأهميتها تكمن في أنه من خلالها يمكن معرفة طبيعة الحركة السياحية والفندقية. وقد افترضت الشركة أن مجموع الأسرة للإغراض السياحية يهدف إلى تلبية 65% من توقعات الطلب في السوق السياحية والتي تمثل 54000 سرير لعام 1980 و 98500 سرير لعام 1985 وعلى هذا الأساس فإن إعداد القوى العاملة بحسب نوعي الخدمات (إيواء - وتكميلية)

كانت بواقع 58% للإيواء و42% للتكميلية وعلى أساس أن 30% من هذه الحاجة المحسوبة للأيدي العاملة سيتم توفيرها عن طريق مؤسسات ومراكز القطاع الخاص و35% توافرها مؤسسات التعليم السياحي حيث تم تقدير القوى العاملة بحسب المستويات الدراسية جدول (5)

جدول (5)

تقدير القوى العاملة بحسب المستويات الدراسية لعامي 1985 – 1985 في خطة O.T.H.

مستوى الدراسة	منشآت الإيواء %	الخدمات التكميلية %	المجموع	النسبة %	منشآت الإيواء %	الخدمات التكميلية %	المجموع	النسبة %
1980	1980	1980	1980	1980	1980	1980	1980	1980
جامعة معهد عالي	106	234	340	1,85	190	410	600	1182
	424	390	814	4,42	720	680	1400	4,27
المجموع	530	624	1154	6,27	910	1090	2000	6,10
ثانوية	3180	3510	6690	36,35	5745	6160	11905	36,35
تحت الثانوية	3604	3120	6724	36,53	6460	5440	11900	36,33
المجموع	6784	6630	13414	72,88	12205	11600	23805	72,68
غير ماهر	3286	546	3832	20,82	6035	950	6985	21,32
المجموع الكلي	10600	7800	18406	100	19150	13600	32750	100

Source : OTH

حيث نجد أن المجموع الكلي للطلب عن الأيدي العاملة لغاية عام 1980 هو 18400 منهم 7800 في الخدمات التكميلية و(10600) في خدمات الإيواء ويصل العدد عام 1985 إلى (32750) منهم (19150) في خدمات الإيواء و(13600) في الخدمات التكميلية كما أن الدراسة وحددت نسبة 72% من مجموع الحاجة من الأيدي العاملة في المستوى الأساس والثانوية تحت الثانوية و6% فقط لمستوى الجامعة من الأيدي العاملة مع تحديد نسبة 21% للمستوى غير الماهر.

محاولات الباحثين في هذا المجال: حاول بعض الباحثين تقدير الطلب على العمل في القطاع مثل شبر⁽²⁶⁾ والهوري⁽²⁷⁾ والعزاوي⁽²⁸⁾ أما من خلال بناء نموذج يحتوى نوعين من المتغيرات المستقلة ومتغير معتمد أو من خلال الاعتماد دراسة OTH التي ذكرناها آنفاً أو بالاعتماد وعلى نسب مئوية لمنطقة الشرق الأوسط محددة من قبل منظمة السياحة العالمية حيث حددت الباحثة شبر الحاجة إلى الأيدي العاملة لغاية عام 1995 في القطاع الاشتراكي بـ 18144 عاملاً بينما حدد الحوري حاجة القطاع السياحي بنفس العام بـ 48989 عاملاً وقدرها العزاوي لغاية عام 2010 بـ 32685.

ونعتقد أن طرائق تقدير الطلب يعتمد على مؤشرات الطاقة الفندقية وإعداد الأسرة والليالي السياحية والعدد السياحي وجهة القدوم وغيرها والخدمات التكميلية وهي محدثات تعكس واقع سوق العمل السياحي وهي مؤشرات لا يمكن تجاهلها في التخطيط لأي تنمية سياحية وقد تعززت القناعة لدى الباحث بأن دراسة الطلب على العمل في كثير من جوانبها هي حالة مبنية على افتراضات وقناعات مسبقة لا تمثل أمراً واقعاً وأكدوا وأن الطلب على العمل يمثل قدرة الاقتصاد الوطني في تهيئة فرص العمل بشكل فعلي أو مقصود لمقابلة المعروض من قوة العمل بما يتلائم والاحتياجات وطبيعة الفكر الاقتصادي والسياسي فقد يكون الطلب على العمل معبراً عن احتياج فعلي ناتج عن حركة تطور في الاقتصاد بغض النظر عن طبيعة ونوع المعروض من قوة العمل وقد يكون الطلب على العمل مقصوداً حينما يكون معبراً عن رغبة في معالجة حالة من حالات البطالة عن طريق توفير فرص عمل كافية. كما أن محاولات الباحثين كانت تتبنى مفهوماً للعجز يقوم على أساس التقدير لما يجب أن يكون عليه الطلب على العمل بينما نعتقد بأن مفهوم العجز يتحدد ويكون عجزاً إذا كان الطلب على العمل يفوق المتوسط من مستوى الأجر فلو كان الطلب عن العمل يفوق العرض عند الأجر السائد فسنحاول منشآت السياحة أن تغري العمال بعرض أجور أعلى وعليه ترتفع هذه الأجور في الوظائف التي يكون فيها عجز من العمال بالنسبة للوظائف التي لا تشكو العجز وبأسلوب مختلف يمكننا القول أن هناك عجزاً إذا كان الأجر أقل من مستوى الأجر الذي يحقق توازن السوق ويستجيب السوق بأن ترتفع هذه الأجور.

ثالثاً: اتجاهات سياسة التشغيل في سوق العمل السياحي في العراق

كانت الحكومة في العراق تتبنى منهجاً اشتراكياً يعد العمل حقاً طبيعياً للأفراد واجباً مقدساً عليهم وتضمن الدولة حق العمل للمواطنين كافة من خلال التخطيط التقدمي وعلى هذا الأساس قامت الحكومة آنذاك بعدة إجراءات وتصب في هذا الاتجاه⁽²⁹⁾.

الأول: تنظيم عملية التشغيل من خلال مكاتب (أصبح اسمها فيما بعد) مكاتب العمل وقامت بفتح فروع ومراكز لها في المحافظات.

الثاني: التوزيع المركزي للخريجين من خلال استحداث وحدة توزيع الخريجين في وزارة التخطيط بشكل إلزامي.

هذا النهج يسود في البلدان ذات النهج الاشتراكي التي لا تعترف بوجود البطالة ولذلك تتبنى تلك الدول سياسات التشغيل الكامل حيث يتم التخطيط لعنصر العمل وتخطيط التدريب والتعليم من أجل إيجاد توازن بين عرض العمل والطلب عليه والقطاع السياحي في العراق مر بهذا النوع من سياسة التشغيل حيث كان للقطاع الاشتراكي دوراً كبيراً في قيادة النشاط السياحي فقد تطورت أعداد فنادق القطاع العام من 28 فندقاً عام 1972 إلى 36 فندقاً عام 1980 كما أن عملية تنظيم السفر وجلب السائحين خضع لما يعرف برابطة شركات السياحة والسفر حيث تم إنشاء المكتب الوطني للسياحة عام 1975 ليكون منافساً قوياً لكل شركات السفر والسياحية مما يؤكد احتكار النشاط السياحي بنسبة عالية من قبل الحكومة التي توجهت آنذاك للاستثمار في مشاريع سياحية كبرى كما قامت بإصدار تشريع ألزمت فيه خريجو المدرسة الفندقية بالعمل في المرافق السياحية التابعة للمؤسسة العامة للسياحة⁽³⁰⁾ إلا أن اندلاع حرب الخليج الأولى وحادثة تجربة التعليم السياحي وقلة مخرجاتها آنذاك وسحب الأيدي العاملة العراقية إلى جبهات الحرب أعطى الفرصة للعمالة العربية والأجنبية لإدارة المشاريع السياحية وما نجم عن كثرة تحويلات العملة الصعبة وضغط الحرب من قرارات أدت إلى حل المؤسسة العامة للسياحة في عام 1987 وبالتالي لم يستفد قطاع السياحة من سياسة التشغيل الكامل بسبب سوء إدارة القطاع السياحي والتطورات المحيطة وحادثة التجربة السياحية.

2. سياسة التشغيل الأمثل بعد إلغاء المؤسسة العامة للسياحة

تغيرت سياسة الحكومة بصورة جذرية تجاه سياسة التشغيل وذلك بعد أن الغي قانون العمل السابق وأصدرت قانون جديد للعمل برقم 71 لسنة 1987 قامت الدولة بموجب القانون الجديد بتحويل مكاتب العمل من جهة مسؤولة عن تنظيم سوق العمل وتوجيه أفراده إلى القطاع العام والخاص إلى جهة إحصائية تمارس عملية جمع البيانات أكثر من تمارس عملية التشغيل ثم قامت بإنهاء دور لجنة توزيع الخريجين مركزياً في عام 1989 وبدأت بالتحول فعلياً نحو ما يعرف بالثورة الإدارية والتشغيل الأمثل إلا أن اندلاع حرب الخليج الثانية وما تلاها من عقوبات أعطى مردودات عكسية جعلت هذه السياسة وبالا على سوق العمل حيث يمكن أن نتحدث ما حدث.

أ. عودة الآلاف من قوة العمل من الجيش لتحاول الدخول في سوق العمل وهي لا تتوافر لديها مهارات محددة.

ب. محاولة الآلاف من مخرجات المؤسسات التعليمية للحصول على التعيين ودخول سوق العمل بعد إلغاء لجنة توزيع الخريجين.

ج. حالة التضخم النقدي الجامح الذي لاحت بوادره منذ عام 1994 والذي أدى إلى تفاقم ظاهرة البطالة وانتشار العمالة في قطاعات هامشية لا تقدم شيئاً للاقتصاد الوطني.

كما أن الحكومة شرعت بتطبيق سياسة الخصخصة طوال عقدي الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي ولم يكن لها أي تأثير إيجابي في المستويات العامة للاقتصاد العراقي فالمشاريع المباعة قد بيعت بأدنى من كلفتها الفعلية إلى أفراد في القطاع الخاص لم يكن يملكون أي خبرة أو دراسة بإدارة هذه المشاريع ليثبت فشلها وعدم جدواها⁽³¹⁾.

المبحث الثالث

واقع سوق العمل السياحي في العراق وفرص العمل فيه

سنركز على القطاعات الأكثر بروزاً في سوق العمل السياحي مثل قطاع الإقامة ممثلاً بالفنادق وقطاع الطعام والشراب ممثلاً بالمطاعم وقطاع التوزيع والوسطاء ممثلاً بشركات السفر والسياحة وقطاع المنظمات الوطنية ممثلاً بهيئة السياحة العراقية.

أولاً: قطاع الفنادق

الفنادق العراقية⁽³²⁾ من حيث التصنيف كانت فنادق الدرجة الممتازة والأولى بلغت نسبتها 5.9% بينما بلغت نسبة فنادق الدرجة الثانية والثالثة والرابعة والخامسة 95.1% من العدد الإجمالي للفنادق وبالغلة 656 فندقاً تضم 21818 غرفة فندقية وتحتوي 62413 سريراً ومن ناحية الملكية فهي بنسبة

99.1% فنادق قطاع خاص و0.9% فنادق من قطاع عام ومختلط ومعدل مدة بقاء السائح فيها لم يتجاوز 2.76 يوم في أحسن الأحوال خلال السنوات العشرة الماضية وليالي المبيت فيها كانت 6276177 بحسب آخر إحصائية لعام 2009 وإعداد المشتغلين فيها كانوا 6065 عاملاً وعاملة منهم 65% في القطاع الخاص و35% في فنادق القطاع العام والمختلط وأظهرت الإحصائيات حول العاملين في الفنادق الكبرى أن 10.9% فقط لديهم تعليم سيحي⁽³³⁾ وأن 90.9% هم من الذكور و9.1% من الإناث وأن 12% من العمال في فنادق القطاع الخاص تعمل من دون أجر وأن 51.3% من الفنادق لا تقدم أية خدمات وأن 48.6% من الفنادق تقدم خدمات أو بعضاً منها وهي تتركز بنسبة 83.2% في ثلاث قطاعات هي بغداد وكربلاء والنجف استقبلت أعداد للسائحين بلغ عددهم 1261921 في عام 2009.

فرص العمل في الفنادق:

فرص العمل في الفنادق ترتبط بدرجة أساسية بمعدلات الراحة التي تقدمها لزبائنها وبمعنى أثر أن الفنادق ذات الدرجة الممتازة والدرجة الأولى تستقطب عماله أكثر لأنها تقدم معدلات راحة عالية وأن المعايير التصميمية لمساحة الفضاءات لهذه الفنادق يحتاج إلى موقع ومساحة كافيين وهي بحاجة إلى تمويل عال يعجز القطاع الخاص في الغالب عن تشييدها والقطاع العام يقوم بالاستثمار في هذه المشاريع العملاقة لقدراته التمويلية حيث يلحظ أن فنادق القطاع الخاص تشغل 99.1% بحسب إحصائية مسح الفنادق وأن نسبة فنادق القطاع العام والمختلط والتي هي في الغالب من الدرجة الممتازة لا تشكل سوى 0.9% وبحسب إحصائية مسح الفنادق وهي آخر إحصائية متوافرة فإن إعداد الغرف في فنادق القطاع الخاص قدرت 19900 غرفة وبمعدل غرف مقداره 30 غرفة لكل فندق من فنادق هذا القطاع فيما بلغت أعداد الغرف في فنادق القطاع المختلط والعام هو 1918 وبمعدل 319 غرفة لكل فندق وبما أن أعداد المشتغلين في فنادق القطاع الخاص بالاستناد إلى عدد المشتغلين فيها البالغ 3951 عاملاً وعاملة وعلى النحو الآتي (الجدول 6).

جدول (6)

معدلات عامل / فندق – عامل/غرفة – عامل/ سرير في الفنادق العراقية

القطاع	عدد الفنادق	عامل/ فندق	عدد الغرف	غرفة / فندق	عدد الأسرة	عامل/ غرفة	عامل/ سرير	سرير / فندق
فنادق قطاع عام ومختلط	6	352.2	1918	319.6	4202	1.10	0.5	700
فنادق قطاع خاص	652	6	19900	30.5	58211	0.19	0.06	89.2

من عمل الباحث استناداً لإحصائية مسح الفنادق 2009

أن أعداد الأسرة للقطاع الخاص قد بلغت 58211 سريراً وبمعدل 89.2 سريراً لكل فندق فيما كانت عدد الأسرة للقطاع العام قد بلغ 4202 وبمعدل 700 سرير لكل فندق واستناداً إلى أعداد المشتغلين في القطاع العام والمختلط والبالغ 2114 عاملاً وعاملة فإن كل غرفة فندقية قد ولدت 1.10 فرصة عمل في القطاع العام والمختلط بينما لم تولد الغرف الفندقية في القطاع الخاص سوى 0.19 فرصة عمل استناداً إلى أعداد المشتغلين فيها والبالغ 3951 مما يؤكد أن كل غرفتين من فنادق القطاع العام والمختلط تولد أكثر من فرصتين عمل بينما كل ست غرف من غرف القطاع الخاص تخلق فرصة عمل واحدة كما أن كل سريرين في فنادق القطاع العام والمختلط تولد فرصة عمل واحدة في حين كل 17 سريراً في فنادق القطاع الخاص تولد فرصة عمل واحدة.

ثانياً: قطاع الأطلعمة والمشروبات :

تصنف المرافق في قطاع الأطلعمة والمشروبات في العراق إلى كازينوهات ومقاهي ومطاعم ونوادي ومحلات الوجبات السريعة والبوفيهات إذ تشكل المطاعم 76.9% من هذا القطاع والنسبة الباقية للمرافق الأخرى والمرافق المصنفة سياحياً لا تمثل سوى 7% من المطاعم وتساهم بالنسبة الأكبر في توفير فرص العمل في قطاع الأطلعمة والمشروبات، حيث بلغ عدد العاملين في المطاعم 24012 وبنسبة 76.8% من العماله في هذا القطاع وتوزع مجموع العاملين المتبقي وهو 7240 على باقي المرافق وبنسبة 23.2% من إجمالي العاملين .

أن المطاعم المصنفة لدى هيئة السياحة العراقية تمثل نسبة 7% فقط من أعداد المطاعم والمنشآت في هذا القطاع حيث أن هناك 15 مطاعم من الدرجة الممتازة و61 مطعمية درجة أولى و57 مطعمياً درجة ثانية ومطعمياً درجة ثالثة و136 مطعمياً درجة رابعة⁽³⁴⁾ والمعروف أن قطاع المطاعم هو القطاع الذي تعمل فيه أكبر نسبة من العاملين مقارنة بالكازينوهات والمقاهي والنوادي وأن هناك مؤشرات أساسية تحكم طبيعة تضيفها فيما يتعلق بمساحة الصالة المخصصة للضيوف ومعدل أعداد العاملين لكل ضيف واشتراط وجود قائمة طعام (Menu) يتم تقديم الطلب فيها حسب الطلب⁽³⁵⁾ إلا أن المؤشر الأساس يعد وجود قائمة الطعام

في تصنيف المطاعم كشرط أساس بالدرجة الممتازة والأولى والثانية لأن قائمة الطعام هي النموذج الذي يعرض على ضيوف المطعم لتسويق منتجاته ومن خلال الزيارات الميدانية لمطاعم تقع ضمن نطاق هذه الدرجات في مناطق بغداد الكرخ والرصافة وأخذ رأي الخبراء من العاملين في المطاعم فقد تم تقدير أعداد الكراسي ومساحة الصالة لكل درجة من المطاعم الأساسية التي يشترط فيها قائمة طعام (الجدول 7)

جدول (7)

تصنيف المطاعم واعداد الطاولات والكراسي والمساحة ومعدل العاملين لكل صنف

درجة تصنيف المطعم	عدد الطاولات	عدد الكراسي	مساحة الصالة الكلية	معدل العاملين لكل صنف
درجة ممتازة	38	152	228 م ²	19
درجة أولى	30	120	150 م ²	12
درجة ثانية	24	96	105 م ²	8

الجدول من عمل الباحثين الأعمدة 1، 4، 5 في ضوء الأفكار الواردة عند ألبديدي إدارة المطاعم ص 44 - 51، إدارة المطاعم

وعلى هذا الأساس نجد أن فرص العمل التي يمكن أن تولدها المطاعم في الدرجة الثانية والأولى والممتازة والتي قد تحتاج إلى عاملين متخصصين بتقديم الطعام وتحضيره ومع الأخذ بالحسبان عدد الوجبات التي يقدمها المطعم (فطور، غداء، عشاء) ومعدل الدوران لكل كرسي (أي عدد المرات التي يستخدم الضيف فيها الكرسي الواحد ضمن الطاولة ونسبته في المطاعم الكلاسيكية هي 2 إلى 1 حيث سنفترضها كنسبة ثانية لمعدل ساعات العمل بين الإنتاج والإغلاق وهو 16 ساعة مع افتراض عدم وجود مطعم يعمل بصورة موسمية وعدد الصالات ثابت (صالة واحدة لكل مطعم) وإذا ما علمنا أن العمالة في المطاعم يصنفون إلى أربع فئات هي موظفو الخدمة وموظفو الإعداد وموظفو الأمور الصحية وموظفو الإدارة حيث أن مجموعتي الإدارة والأمور الصحية ليست ضمن الحسابات واستناداً إلى الجدول السابق فإن العمل بالشروط التي ذكرناها يحتم والحاجة إلى 380 عاملاً لمطاعم الممتازة و1464 عاملاً في الدرجة الأولى و1534 في الدرجة الثانية.

ثالثاً: قطاع شركات السياحة والسفر

في هذا القطاع تركزت الشركات بنسبة 86.6% في محافظات بغداد وكربلاء والنجف (36) وأعداد المشتغلين فيها بلغ 702 يعملون في 497 شركة وبمعدل 104 عامل لكل شركة سفر وسياحة وكانت 68.2% من الإيرادات التي حققتها هذه الشركات جاءت من أنشطة النقل وبيع التذاكر وأنشطة أخرى بينما كانت أنشطة السياحة بنسبة 31% من الإيرادات وإعداد المسافرين المنقولين داخل العراق بلغت 30.9% سيما بلغت أعداد المنقولين خارج العراق 70% مما يؤكد كثرة المغادرين وقلة الوافدين مما يؤكد حقيقة أن هذا القطاع فيه شركات أغلبها ليس مؤهلاً لعملية تنشيط السياحة الوافدة واستقطاب المجموعات السياحية من الخارج وأن الكثير من أعمالها تقتصر على تصدير السياحة العراقية.

فرص العمل من شركات السياحة والسفر

من المعروف أن شركات السفر والسياحة تصنف عادة في الدول إلى فئتين (37) الفئة الأولى يشترط فيه أن تكون الحد الأدنى من الإداريين والفنيين مدير مكتب وثلاثة موظفين الفئة الثانية يشترط فيه مدير مكتب وموظفان اثنان. ولا يوجد هكذا تصنيف في العراق والتشريع الذي يعمل به الشركات مضى عليه قرابة ثلاثة عقود من الزمن ونحن بحاجة لتشريع يصنف المكاتب على هذا الأساس ويشترط وجود عمال متخصصين بالسياحة ولديهم خبرة في هذا المجال حيث أن وجود هكذا تشريع يعني إمكانية توفير 2485 فرصة عمل جديدة بحسب إحصائية عام 2007.

رابعاً: قطاع المنظمة الوطنية للسياحة

هيئة السياحة العراقية امتازت بتضخم الهيكل التنظيمي لها حيث نجد أنه مثقل بالأقسام والشعب (38) ويعمل منها 3404 عمال وعاملات بحسب إحصائيات عام 2008 نسبة الإناث منهم 23.9% وهي أعلى نسبة لعمل الإناث في قطاعات السياحة والذكور شكلوا نسبة 71.1% وفرص العمل المتاحة فيها ضئيلة يظهر ذلك من سنوات الخدمة للعاملين فيها حيث أن هناك 53.1% من العاملين لديهم خدمة أكثر من 6-10 سنوات سيما أقل 0.1% لديهم خدمة أقل من سنة وأما المستوى التعليمي للعاملين فقد تميز بوجود 60% من العاملين ذوي تحصيل دراسي بمستوى الإعدادية والمتوسطة 30.5% بمستوى الدبلوم والكالوريوس و0.7% بمستوى الدكتوراه والماجستير وكان العاملون الحاصلون على تعليم سياحي في المستوى الكلي 186 عاملاً في المستوى الجزئي 29 عاملاً وهم يشكلون نسب 5.4% و 0.8% على التوالي في هيئة السياحة.

أن فرص العمل في الهيئة محدودة جداً لكونها تتعلق بسياسات ترتيب وتبويب الوظائف وفقاً لملاكات محددة وهذه الملاكات عادة ما يجري تبويب الوظائف فيها بحسب هياكل تنظيمية وفرص العمل فيها

تفتقر لعنصر المساومة والتفاوض الذي يعتبر من الظروف الأساسية لحصول الاتفاق بين طرفي الباحثين عن العمل وأصحاب العمل.

المبحث الرابع تدعيمات سوق العمل السياحي في العراق

أولاً: ارتفاع معدلات البطالة

أن الظاهرة التي تمثل في عدم ممارسة الأفراد الذين هم في سن العمل للنشاط الاقتصادي خلال مدة زمنية معينة لظروف خارجة عن إرادتها بالرغم من قدرتهم على العمل ورغبتهم فيه وبحسبهم عنه⁽³⁹⁾ تدعى ظاهرة البطالة وهي ظاهرة يكون لها تأثيرات اقتصادية واجتماعية وسياسية ناجمة بالأساس عن زيادة الفرق بين الكمية المعروضة والكمية المطلوبة من العاملين فهي مظهر من مظاهر الهدر في استخدام عنصر العمل. وأن غياب السياسة السياحية الشاملة في العراق مدة العقود الماضية أدت إلى خلق العديد من الاختلالات في هيكل القطاع السياحي مما أدى إلى تعطيل الموارد السياحية (البشرية والمادية) وانعكاس ذلك على عدم وضوح الرؤية للأهداف السياحية⁽⁴⁰⁾ وأن معرفة الخصائص الرئيسة كقوة العمل السياحية كان ضرورياً وذلك لكي تحاول التحليل على أساسها بالنسبة لمخرجات المستويين الكلي والجزئي وفي الجدول (8)

جدول (8)

مخرجات المستوى الكلي بحسب التخصصات والمدة الزمنية والفئات العمرية في العراق

تخصصات قوة العمل السياحية للمستوى الكلي في العراق						المراحل الزمنية والفئات العمرية لقوة العمل	
إدارة سياحية	إدارة منشآت سياحية	إدارة السياحة	إدارة الفنادق	إرشاد سياحي	عدد الإناث	مجموع الكلي	المرحلة الزمنية
1019	-	-	-	-	442	1019	1980-1970
1002	-	246	254	-	441	1943	1990-1980
-	-	419	581	112	216	1328	2000-1990
-	-	655	1508	183	394	2740	2010-2000
2021	1320	2343	295	1493	7030		

المصدر: من عمل الباحثين في ضوء البيانات والجدول المتوافرة في مؤسسات التعليم السياحي

والذي يبين مخرجات المستوى الكلي بحسب التخصصات والمدة الزمنية والفئات العمرية في العراق. نجد أن مخرجات المستوى الكلي وهي مخرجات تلقت تعليمًا في السياحة للعمل بها على أساس أنها إدارة عليا وتنفيذية وإشرافية للمرافق السياحية ولاسيما تخصصات إدارة المنشآت السياحية وإدارة الفنادق وإدارة السياحة حيث يظهر الجدول أن مخرجات المرحلة الزمنية والأولى تقع ضمن الفئة العمرية 60-50 سنة في الوقت الحاضر وهي أغلبها مخرجات كانت تدرس السياحة في وجبات مسائية وتعمل خارج نطاق مؤسسات السياحة والبعض من هذه المخرجات قد عمل في مرافق السياحة إلا أنها كانت تعمل في خارج مجال اختصاصها ففي دراسة غير منشورة في كلية الإدارة والاقتصاد في عام 1986 شملت عدة دوائر من دوائر الدولة وكان من بينها المؤسسة العامة للسياحة تبين أن الخريجين من قسم السياحة وإدارة الفنادق وبنسبة أكثر من 50% لا يمارسون اختصاصهم⁽⁴¹⁾ وفي دراسة منشورة أخرى في منتصف التسعينيات تبين أن اثني عشر عاملاً فقط يعملون في الفنادق الكبرى في بغداد من حملة شهادة البكالوريوس في السياحة وإدارة الفنادق⁽⁴²⁾ وهذا الوضع ما زال مستمراً حتى الآن حيث قام الباحث بإحصاء خريجي المستوى العاملين إضافة إلى المستوى الجزئي الجدول (9).

جدول (9)

أعداد العاملين في فنادق القطاع العام والمختلط في العراق ونسب العاملين ذوي التعليم السياحي لعام 2010

الفندق	عدد العاملين	بكالوريوس سياحة	دبلوم سياحة	دبلوم فندق	المجموع	الأهمية النسبية
الرشيد	798	1	20	65	86	10.7%
المنصور	445	21	19	28	68	15.2%
فلسطين	215	3	1	17	21	9.2%
شيراتون	230	-	1	24	25	10.8%
بابل	267	1	1	19	21	7.8%
بغداد	200	8	-	8	16	8%
السدير	117	2	6	4	12	10%
المجموع	2272	36	48	165	249	
النسبة		1.5%	2.1%	7.2%	10.9%	

حيث أظهر الجدول أن خريجي السياحة بمستوى البكالوريوس العاملين في هيئة السياحة والفنادق الكبرى في بغداد هي 1.5% من أعداد العاملين ودبلوم السياحة هو 2.1% العدد الإجمالي هو 249 عاملاً عاملة فقط وهي نسبة تمثل نسبة 3.5% من مخرجات هذا المستوى المتراكمة طيلة الأربعين سنة الماضية وإذا ما علمنا بأن 24.1% من المخرجات في هذا المستوى من الإناث اللاتي سبق أن أشرنا إلى أنهن يواجهن قيوداً وعوائق للعمل في هذا القطاع فضلاً عن الاحتياجات المحدودة لسوق العمل لهذا المستوى والتي تتراوح بين 4% و8% في أحسن الأحوال بينما أفرزت مخرجات هذا المستوى نسبة أكثر من 52% من مخرجات التعليم السياحي أما الجدول (10)

جدول (10)

مخرجات المستوى الجزئي بحسب التخصصات والمراحل الزمنية والفئات العمرية في العراق

تخصصات قوة العمل السياحية للمستوى الجزئي في العراق						المراحل الزمنية والفئات العمرية لقوة العمل	
الاستقبال	الضيافة	التدبير	إنتاج الأطعمة	عدد الإناث	مجموع الكلي	الفئات العمرية	المدة الزمنية
88	241	-	194	14	533	55-45 سنة	1980-1974
1002	704	286	562	601	3155	45-35 سنة	1990-1980
336	416	352	553	180	1837	35-25 سنة	2000-1990
391	434	338	506	67	1736	25-18 سنة	2010-2000
1817	1795	976	1815	862	72615		

ملاحظة: تضاف 345 طالباً وطالبة مخرجات المدة 1997-1990 لم تتوافر حولها بيانات مفصلة حسب التخصص والجنس في معهد نينوى.

المصدر: من عمل الباحثين بالاستناد للبيانات المتوافرة من مؤسسات التعليم السياحي.

بالنسبة القوة السياحية بالمستوى الجزئي يوضح مخرجات المستوى الجزئي باستثناء إقليم كردستان من خلال النظر إلى الجدول وإلى الاستناد إلى الخصائص الأساسية لقوة العمل السياحية المتداولة على نطاق عالمي يمكن التوصل بيسر إلى أن مخرجات المديتين الأولى والثانية والتي تمثل نسبة 50% من مخرجات هذا المستوى أصبحت خارج مدى الفئة العمرية الملائمة للعمل في الفنادق ومؤسسات الإيواء لأن أعمارها تجاوزت الخامسة والثلاثين وتقرب من سن الخامسة والستين من العمر وهذه المخرجات امتازت بأنها تلقت تعليماً وتدريباً أفضل من المخرجات التي تلتها وحصلت في وقتها على تعيين مركزي في أغلبها على العكس من مخرجات مدة التسعينيات والألفية الجديدة التي قل الاهتمام بالجانب العملي لها وأثرت ظروف الحرب والحصار والاحتلال وقلة الإمكانات في مستوياتها كما ونوعاً وقد تمكناً من إحصاء 201 عامل من هذه المخرجات تعمل في هيئة السياحة وقطاع الفنادق الكبرى تمثل نسبة 2.6% من مخرجات هذا المستوى وقد تكون هناك نسبة من هذه المخرجات تعمل في قطاع المطاعم إلا أنها بحدود ضيقة كما أن قلة نسبة الإناث في هذه المخرجات يشير بصورة واضحة لتأثير العامل الاجتماعي كما أن العمل في الضيافة يتميز بكونه يمر بمرحلة انتقالية بالنسبة للعاملين فيها إذ لا يمكنهم أن يستمروا بعملهم في هذا المجال إلا بحدود ضيقة في أقسام الضيافة والتدبير الفندقي بعد الخامسة والثلاثين من العمر لما يتطلبه العمل في السياحة من لياقة بدنية عالية. رغم أن مخرجات هذا المستوى يمثل حاجة ماسة وفعلية لسوق العمل إلا أن مخرجات التعليم للأسف الشديد قليلة وضعيفة من ناحية الإمكانية والنظرة الاجتماعية متدنية لها، أن مخرجات التعليم السياحي تعاني في كلا المستويين من البطالة لسببين:

الأول: عدم توافق مؤهلات خريجي السياحة مع مهارات الوظائف المطلوبة لسوق العمل السياحي.

الأخر: عدم قبول العمال ومخرجات السياحة للحراك الجغرافي فقد تتوافر فرص عمل في مناطق أخرى فيها وظائف شاغرة غير منطقة بغداد التي تمتلك أكثر من 90% من مخرجات التعليم السياحي.

2. غياب الاستثمار السياحي:

يعرف الاستثمار السياحي بأنه القدرة الإنتاجية الهادفة إلى تكوين رأس المال المادي وأعداد رأس المال البشري في مجال صناعة السياحة من أجل زيادة تحسين طاقاته الإنتاجية والتشغيلية وتقديم أفضل الخدمات في المجالات المختلفة لهذا النشاطات⁽⁴³⁾ ونعتقد أن الاستثمار السياحي يهدف إلى تكون رأس مال مادي وبشري في مجال صناعة السياحة من أجل تقديم خدمة متميزة والحصول على أحسن إنتاجية هذا المجال وستحاول هنا أن نتطرق وبنظرة موجزة إلى فرعين من أنواع الاستثمار السياحي في العراق هي الاستثمار من القطاع العام والاستثمار في القطاع المختلط ولا نتطرق للاستثمار في القطاع الخاص لقلة المعلومات والبيانات المتوفرة بشأنه كما أن اتجاهاته كانت تميل نحو أنظمة العمل الفردي والمنشآت الصغيرة من حيث التنظيم والإنتاج.

1- استثمار القطاع العام في السياحة

يمكن توضيح ذلك من خلال تناول التذبذب الحاصل في التخصيصات الاستثمارية لقطاع السياحة، حيث ازدادت من 14.194 مليون دينار عام 1976 إلى 109 مليون دينار عام 1980 وبدأت بالانخفاض من عام 1982 و1987 و1991 وكانت على التوالي 93، 23، 6 مليون دينار ثم توقفت نهائياً بدءاً من 1995 واستمرت حتى عام 2000 حيث لم يخصص سوى مبلغ 17.2500 مليون دينار لأعداد دراساته غت المجمع السياحي في سد العجز واستمر التدهور حتى سقوط النظام وجدول (11) يوضح التخصيصات السنوية للمنهاج الاستثماري لعام 2010.

جدول (11)

التخصيصات السنوية لعام 2010 لهيئة السياحة

ت	اسم المشروع	المحافظة	الكلفة بالمليون	التخصيصات السنوية بالدينار	نوع المشروع
1	تأهيل جزيرة بغداد السياحية	بغداد	8500	1500	مستمر
2	إيصال الماء لمدينة الحياتية السياحية	الأنبار	4955	750	مستمر
3	تطوير مجمع الجادرية	بغداد	3600	500	مستمر
4	دراسات لإنشاء فنادق ومجمعات في المحافظات	متعددة	1500	250	مستمر
5	إعادة أعمار فندق الرشيد	بغداد	8400	1500	مستمر
6	إنشاء بناية متعددة الأغراض	واسط	3000	100	مستمر
7	إنشاء معهد مركز تدريبي في النجف	النجف	1559	100	مستمر
8	إنشاء بناية متعددة الأغراض	ميسان	2000	400	مستمر
9	مشروع المسح السياحي والآثري للموقع	متعددة	2600	750	مستمر
10	دراسات لتأهيل معهد بغداد أو للفندق	بغداد	140	50	مستمر
			79754	5800	

المصدر: هيئة السياحة شعبة التخطيط والمتابعة.

نلاحظ أن التخصيصات السنوية للمنهاج والاستثماري لهيئة السياحة العراقية لعام 2010 تتمحور في ثلاثة اتجاهات:

أ. إعادة التأهيل والتطوير والأعمال للمشاريع السياحية، جزيرة بغداد، المدينة السياحية، ومعهد بغداد، فندق الرشيد.

ب. وضع خطة للمسح السياحي والآثري للمواقع.

ج. إنشاء بنايات لإغراض متعددة في عدة محافظات.

ونعتقد بأن مقدار ما تم تخصيصه دون مستوى الطموح إذ أن المبالغ المخصصة للمشاريع إذا كانت بنفس المقدار سنوياً فإن هذا يعني أن تأهيل جزيرة بغداد السياحية سوق يستغرق خمسة أعوام.

2. الاستثمار القطاع المختلط والسياحة نوضحه من خلال الجدول (12)

جدول (12)

اسعار اسهم الشركات السياحية لمدد زمنية مختلفة في القطاع المختلط

الشركة السياحية أو الفندقية	سعر السهم عند الافتتاح	سعر السهم 1996	سعر السهم 2001	سعر السهم 2010
عشتار شيراتون	1	54.0	37	26
المنصور	1	49.5	38	41.420
فلسطين	1	43.850	42	18
بابل	1	33.0	35	38
السدير	1	38.500	29	46.750
بغداد	1	37.500	32	20
عشتار البصرة	1	29.250	27.200	-
المدينة السياحية الحبانية	1	8.750	10	-
المدينة السياحية سد الموصل	1	16.850	16.100	35
فندق كربلاء	1	-	-	5.700
فندق اشور	1	-	-	12.400
الوطنية للاستثمارات السياحية	1	-	-	23.260
	1	34.57	29.5	26.65

المصدر: سوق العراق للاوراق المالية مأخوذ من نشرات التداول لجلسات مختلفة بحسب المدد الزمنية المذكورة في اعلاه.

يوضح أسعار أسهم الشركات السياحية والفندقية حيث يظهر أن المشاريع السياحية المختلطة لم تصل إلى الربح غير الاعتيادي حتى أنه لو قورنت أسعار أسهم هذه الشركات بمشروع ثان لكان أكثر ربحاً تماشياً مع التضخم السنوي الجامح الذي مر به العراق وتظهر أسعار الأسهم لمدد مختلفة ضمن القطاع المختلط بالدينار العراقي لغاية عام 2010 حيث يبدو أن متوسط سعر الأسهم كان مرتفعاً في عام 1996 بسبب فسخ المجال لنشاط السياحة الدينية ورفع المنع عنها بشكل جزئي عن طريق تأسيس شركة الهدى ثم ما لبث أن انخفض معدل سعر السهم ليشهد عام 2010 في شهر تموز ركوداً في الرغبة من اقتناء أسهم الشركات الفندقية.

ثالثاً: تدني نوعية التعليم السياحي العراقي

يشير (Chairs)⁽⁴⁴⁾ بأن من مشكلات وسلبات تعليم السياحة التصور الشائع بأن تعليمها هو تعليم سهل ومتساهل لكنه في الحقيقة بحاجة إلى قاعدة معلومات ومعطيات ولا يمكن دراستها من دون بيانات ناهيك عن النظرة القاصرة إلى تدريسها القائمة على تصور أن دراستها قليلة الأهمية وغير مكتملة النمو بسبب عدم وجود النخبة السياحية التي تدعم تدريسها وتعليمها هذه المشكلات دفعت الدول إلى الاستمرار بوضع الحلول وتذليل العقبات من أجل تقديم نوعية متميزة من التعليم السياحي وأصبح يخضع لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي وهو يتم من قبل منظمة السياحة العالمية التي تمنح شهادة منظمة السياحة العالمية لجودة التعليم السياحي (T.E.Q.QUL) ونعتقد أن الحاجة إلى الاحتراف في التعليم السياحي مهم لأن السياحة بحد ذاتها ظاهرة اقتصادية عالمية يحتاج إلى معايير وأسس موحدة عالمياً على المستوى الأكاديمي وهو ما نعمل به منظمة السياحة العالمية والشيء الآخر أن طبيعة العلاقة بين التعليم السياحي وبين صناعة السياحة مهمة ومؤثرة بحيث تحتاج إلى ضمان في إيصال المهارات المهنية اللغوية والتكنولوجية التي يجب ان يتمتع بها خريجو التعليم السياحي وسننتظر إلى واقع مؤسسات التعليم السياحي الأساسية في بغداد لنستطيع أن نحكم على نوعية هذا التعليم في العراق.

المستوى الكلي

أ. قسم السياحة كلية الإدارة والاقتصاد وهذا القسم فيه (12) اثنا عشر قاعة دراسية موزعة بواقع (3) قاعات لكل مرحلة دراسية من مراحله الأربعة حيث أن معدل الاستيعاب النهائي لكل قاعة هو 50 طالباً كما يمتلك القسم مختبر لغة واحد وكذلك يستخدم كقاعة دراسة للحاسبات فيه 16 ستة عشر جهاز للعمل ومساحته الإجمالية (48)م² وظافته الاستيعابية (25)⁽⁴⁵⁾ طالباً ويحتاج المختبر إلى صيانة واهتمام والقسم يقبل خريجي الثانوية وإعداد الهيئة التدريسية تضاعف للفترة وعام 1995-2009 ثلاث مرات حيث ارتفع من 13 تدريسياً و37 تدريسياً وهو يضم فرعي إدارة الفنادق وإدارة السياحة ولا يمتلك القسم أية أماكن للتدريب عملي.

ب. قسم السياحة معهد الإدارة التقني أسس هذا القسم في عام 1987 حيث تم فصل شهادة الدبلوم عن شهادة البكالوريوس لقد تعرض معهد بغداد للحرق والتدمير بعد عام 2003 وفقدت العديد من وثائقه وانتقل لموقع آخر بديل ضمن معهد إعداد المدربين التقني في منطقة الزعفرانية خصص لهذا القسم (3) ثلاث قاعات دراسة ومختبر لغة خاص يحتاج إلى الكثير من المعدات⁽⁴⁶⁾ ويستخدم في الوقت الحاضر كصف تدريسي لأن قسم السياحة يضم فرعين هما الإرشاد السياحي وإدارة الفنادق والطلبة يتوزعون على مرحلتين أولى وثانية وهذا سبب من أسباب محدودية الطاقة الاستيعابية ولا يمتلك القسم أية أماكن للتدريب العملي.

المستوى الجزئي

معهد بغداد للسياحة والفندقة يمكن القول من الزيارة الميدانية التي قمنا بها أن المعهد بدأت إمكاناته بالتدهور منذ نهاية الثمانينات وعقد التسعينيات بسبب ظروف الحرب وقلة التمويل مما ترك أثراً واضحاً في نقص الخدمات التعليمية والثقافية ومستلزمات التدريس العمل وبعد عام 2003 تعرض المعهد وفندقه التدريبي للتدمير والتخريب مما جعله يمارس عمله في إحدى المدارس الابتدائية في منطقة كمب سارة كموقع بديل حيث تم تحويل صفين من أربع صفوف من المدرسة المذكورة لكل مرحلة صف استخدم كمطبخ والثاني كمطعم تدريبي لسد احتياجات الطلبة من الجانب العملي⁽⁴⁷⁾.

أما الهيئة التدريسية فتنقسم في المعهد إلى قسمين هم مدرسو المواد الأكاديمية ومدرسو المواد المهنية حيث يبلغ عددهم 44 مدرساً وخلاصة القول أن إمكانيات المؤسسات التعليمية متواضعة جداً لا تساعد على الإطلاق في اكتساب الطلبة للمعرفة السياحية النظرية والعملية وأهداف هذه المؤسسات إذا كانت بمعنى المهارات الكلية النهائية التعليمية المناسبة التي يتوقع أن يظهرها المتخرجون فإن هذه الأهداف لم تتحقق بسبب عدم توفر البيئة التعليمية المناسبة فضلاً عن أن مناهج هذه المؤسسات قديمة لم يجر تحديثها منذ مدة طويلة كما أن سياسة القبول أظهرت وجود خلل واضح نتيجة سياسة التوزيع الجغرافي لهذه المؤسسات غير المتكافئ كما أن الاقتصاد على معيار الدرجات في الثانوية كمعيار وحيد للقبول من دون مراعاة الميول والقدرات الخاصة كانت نتيجة منح إعداد كبيرة من الطلبة غير مؤهلين لدراسة السياحة لا من ناحية الرغبة والميول ولا الموصفات الشخصية بينما كانت الهيئات التدريسية وخصوصاً في المستوى الأساس يفتقر إلى الخبرة الكافية في الجانب العملي كل هذا يثبت بدون شك تخلف وقصور وتدنى التعليم السياحي وبيّز هذا التدني كتحدي كبير من تحديات سوق العمل السياحي العراقي.

رابعاً: تدني كفاءة سوق العمل السياحي

التحدي الأخير الذي سنتناوله يتعلق بقدرة وكفاءة سوق العمل حيث يمكن أن تحدد تدني الكفاءة بما يلي:

1. هناك آثار سلبية لقلّة المعلومات عن سوق العمل إذ تعتقدان من أبرز العوامل لأداء سوق العمل السياحي الأنظمة غير المتطورة لجميع المعلومات والبيانات المطلوبة حول أدائه فقدرة المعلومات الصحيحة والمتكاملة قد صعبت مهام تصحيح وبرامج تدريب وتشغيل فاعلة⁽⁴⁸⁾.
2. عدم إرساء معايير مهنية حيث أن المبالغة في مقومات ومتطلبات الوظائف وشروط التعيين والمؤهلات المطلوبة تحبط آمال بعض الباحثين عن عمل كما أن بروز مشكلة الفانوس في بعض المستويات التعليمية كالمستوى الكلي ليحتم علينا اتباع حل أمثل يقوم على ربط الوظائف والمهن المتوافرة في سوق العمل بمهارات ومعايير معتمدة من جهات مختصة مما يحسن أفاق التوظيف للخريجين.
3. عدم وجود خدمات التوظيف والمساعدة في البحث عن عمل حيث تشكل المساعدة في البحث عن عمل وسيلة متدنية الكلفة من أجل القضاء على فجوة المعلومات التي تفصل بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل.
4. هناك آثار سلبية لغياب التشريعات المنظمة لسوق العمل السياحي حيث أن صناعة السياحة ترتبط بقطاعات المجتمع والصناعات الأخرى لذلك كان لابد لهذه الصناعة من بيئة قانونية للعمل في إطارها ومن المعروف أن التشريعات السياحية تعاني اليوم من قدمها وكونها لم تعد تلبي المرحلة الزمنية وذلك لمرور فترة طويلة على صدورها وبعضها بحاجة إلى تعديلات مثل قانون (49) لسنة 1983 الخاص بشركات السفر والسياحة كما أن عدم إقرار قانون وزارة السياحة من قبل المشرعين لا زال يمثل فجوة كبيرة في الإطار التشريعي لصناعة السياحة ونستطيع أن نؤكد الحاجة إلى سبعة تشريعات في المهن السياحية والنقل السياحي والإدلاء ومكاتب شركات السفر والأطعمة والإيواء والإدارة السياحية.

اختبار فرضية البحث

من خلال تحليلنا لواقع سوق العمل السياحي في العراق وتطوره والتحديات التي واجهته والتي أضحت إلى تحديد أهم أسباب عدم تحقيق الموائمة بين عرض العمل والطلب عليه إذ أن دراستها ومعالجتها أسهمت في بلورة الأفكار التي تسهم في تحقيق علاقة متوازنة إلى حد ما ومن خلال تبني نتائج تحليلنا

وتقوينا لواقع وتطور سوق العمل السياحي في العراق نقبل الفرضية الأساسية للبحث كونها جاءت مناسبة لنتائج التحليل

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. سوق العمل السياحي هو نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية يتمثل بالأفراد الذين يبحثون عن عمل في وظائف السياحة (قوى العرض) وشركات ومشاريع سياحة تطلب أولئك الأفراد للعمل (قوى الطلب) والجهود المبذولة من كل منهما تشكل سوقاً للعمل السياحي .
2. قوة العمل السياحية مصطلح يقصد به كل الأشخاص من ذوي النشاط الاقتصادي داخل قوة العمل والتي تضم المشتغلون العاطلون الذي يمتلكون مواصفات وشروط العمل على وفق معاييرهم ومتطلباته وهي على نوعين قوة عمل سياحية صغيرة وتعمل بشكل ثابت ودائم نتيجة ارتفاع مهارتها وقوة عمل سياحية كبيرة هي للأشخاص الأقل مهارة ويمكن أن تعدل وتضبط بالتدريب المستمر .
3. منتج السياحة خدمة وليس منتجاً ملموساً وهو الأساس في تكوين القطاعات الأساسية من صناعة السياحة كالإقامة والطعام والشراب والنقل وقنوات توزيع الوسيط والأنشطة والمنظمات السياحية وهو الأساس من تصنف العمالة إلى عمالة مباشرة وغير مباشرة.
4. البعد الزمني لسوق العمل خلال الأربعين سنة الماضية شهد بيئة مضطربة وظروف غاية في التعقيد كانت سبباً أساسياً في اختلال العلاقة بين طرفي سوق العمل .
5. غياب السياسة السياحية أفضى إلى أن تكون مخرجات المستوى الكلي الذي حددت طرائق تقدير الطلب عليه بنسبة لا يتجاوز 8% بينما أنه فوق مخرجات المستوى الجزئي الذي تزيد الحاجة إليه وفق طرائق تقدير الطلب الدولية بنسبة 4.5% بشكل عام في هذه المخرجات.
6. سياسة التشغيل بكل نوعيها سواء كانت تشغيل كامل أو أمثل لم يستفد منها العاملون في سوق العمل السياحية نتيجة الظروف البيئية والاجتماعية التي مر بها العراق .
7. واقع القطاعات الأساسية للتشغيل التي تم تناولها كالفنادق وقطاع المطاعم وشركات السفر والسياحة وهيئة السياحة ومن خلال الإحصائيات والمشاهدات المدنية أشر ضعف خدماتها وتراجع فرص العمل فيها واحتياجها للتشريعات البيئة المناسبة مما يؤثر أن واقع سوق العمل السياحي يعيش حالة من الانقاص والاحتلال في العلاقة بين الطلب على العمل وعرض العمل الموجود .
8. أبرز التحديات التي واجهها سوق العمل السياحي تمثلت بظاهرة البطالة والتي سادت في المستويين الكلي والجزئي للتعليم السياحي وضعف غياب الاستثمار وتدني نوعية التعليم السياحي وضعف كفاء السوق ومن كل ذلك نستطيع القول أن البحث حدد أهم أسباب عدم الموائمة في عرض العمل والطلب عليه.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة خلق نوع من الموائمة والاتساق بين مخرجات المؤسسات التعليمية السياحية واحتياجات سوق العمل السياحي عن طريق القيام بدراسات وبحوث تحليلية تتولاها الأجهزة المتخصصة لمعرفة حاجات السوق من الخبرات والكفاءات المطلوبة والعمل على إيجاد فرص عمل لجميع الخريجين.
2. استصدار قوانين وتشريعات ملزمة على المشاريع والشركات السياحية بضرورة عدم الاستغناء عن العمالة المتخصصة في السياحة وإلزام تلك الشركات لكل أنواعها على تعيين العمالة المتخصصة المتخصصة ممن يمتلك الخبرات كان يكون 45% من الملاك المصدق في الفنادق 50% من المطاعم و25% من الشركات السياحية.
3. الاهتمام بالتعليم السياحي وأهمية تطبيق الاعتماد الأكاديمي فيه وزيادة الوسائل التعليمية العملية وضرورة افتتاح مالا يقل عن أربعة معاهد للفندقة في المناطق ذات السياحي كمدينة بغداد/الكرخ والبصرة وكربلاء وبابل.
4. بناء مركز وطني بمثابة بنك معلومات لسوق العمل السياحي يرتبط بهيئة السياحة ويكون أبرز مهامه جمع المعلومات التفصيلية عن واقع قوة العمل من حيث العرض والطلب والأجور فضلاً عن المعلومات المتعلقة بالبطالة انطلاقاً من توفير البيانات والمعلومات وهو إحدى الخطوات المهمة والصحيحة على طريق معالجة هذه ظاهرة .
5. العمل على إنشاء برنامج للتدريب السياحي وتأمين وتمويل وترويج وتسويق كافة له لمعالجة الاختلالات الحاصلة في سوق العمل وبالتنسيق ما بين هيئة السياحة والمؤسسات التعليمية والسياحية والشركات السياحية.

6. ضرورة وضع إستراتيجية لتنمية السياحة الوطنية والتعرف عن الموارد المتوافرة والقابلة للاستثمار وتحسين مناخ الاستثمار السياحي وتوفير مقومات تشجيع الاستثمار.

هوامش المصادر

- (1) السعيد، صادق مهدي، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، بغداد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 1979، ص 181.
- (2) العاني، د. ثامر محمود، جودة، د. نضال شاكر، نموذج لتوازن سوق العمل في اقتصاد عام، المملكة المغربية كحالة دراسية، بحث منشور، في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد 18، 1999، ص 47.
- (3) محبوب، د. عادل عبد الغني، خروفيه، د. سهام صديق، الاقتصاد الحضري نظرية وسياسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008، ص 90.
- (4) سليمان، د. حسين علي، اقتصاديات العمل وسياسات الاستخدام، الكويت، 1985، ص 17.
- (5) سامويلسون بول وآخرون، علم الاقتصاد، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 259.
- (6) pattcn Thames. H. Manpwer Planning and dcvelopcnt of hnman Resourcs Gohn – Willy Sons 1971-P. 11
- (7) الراوي، د. علاء شفيق، جاسم، وعبد الرسول، اقتصاديات العمل، الطبعة الثانية، مطبعة صلاح الدين، 1987، ص 5.
- (8) مخامرة، د. عبد الله، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، العدد 307، 1986، ص 15.
- (9) حسن حبيب، د. منصور كرم، تنمية الموارد البشرية، مكتبة الوعي العربي، القاهرة، 1976، ص 221.
- (10) العكيلي، د. طارق، اقتصاديات الموارد البشرية، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2004، ص 36-37.
- (11) Stphen willians. Tourism Geography, Rpuleedy Con Printthis edition publisol In the U.S.A. and conndu 2003, P. 90.
- (12) سليمان، د. حسين علي، مصدر سابق، ص 39.
- (13) د. قنديل، أماني، اتجاهات حديثة في علم السياسة، بحث منشور، مركز الدراسات والبحوث السياسية، القاهرة، مصر، 1987، ص 108-115.
- (14) الحوري، د. مثنى، عبد الله، د. قيس رؤوف، إدارة المنشآت السياحية الرواد، للطباعة، بغداد، 1980، ص 57-58.
- (15) Dr. Nejl. Jagmohcin Tounsmecard Traul, Gitanjali publishing hou New, Delh, third editiou 1996 P. 484-485.
- (16) جاي ككاندا اميولي كوني بول، بيفرلي سباركس، إدارة جودة الخدمة في الضيافة والسياحة ووقت الفراغ، تعريب د.م. سرور إبراهيم، دار المريخ للنشر، السعودية، 2007، ص 45.
- (17) Chuck y Gec Interentinal tourism:A Golbol prespective Ist Edition published by worid tourism organizatiorm Madrioa 1997 spain P. 214.
- (18) Nigein pert chin (2005) Applying hnman capital Management to Modern Manpower readiness Acconceptul Framwork, Navel post radual school californi. P. 18.
- (19) Chermchorn john (2005) mangemat 7thed johnwiley sons Inchy Nanel Post radnal school callforin P 18.
- (20) خلف، فليح حسن، عملية تكوين المهارات ودورها في عملية التنمية الاقتصادية في العراق، منشورات وزارة الثقافة تسلسله دراسات 209، دار الرشيد، 1980، ص 19.
- (21) الجزراوي، موسى، الدهون، محمد علي إبراهيم، تحليل السوق التنظيمي سيكولوجيا وإدارياً للعاملين والجمهور، الطبعة الأولى، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن، 1995، ص 27.
- (22) Daud Airy. Johon Tribe international hand book of Tourism Education, British library publication data, 2005 P. 44.
- (23) بدوي، د. أحمد زكي، مستويات المهارة، مجلة العمل العربية، بغداد، العدد 39، 1988، ص 19.
- (24) Dr. Alhoory T. Mothanna: hospitality higher education In Iraq- jorden Critical review Evaluation and proposal for future action, 2004, P. 2.

- (25) دراسة OTH تتكون من عشرين جزءاً فقدت من مكتبة هيئة السياحة العراقية في أحداث عام 2003 وقد تمت الاستعانة برسائل الماجستير التي تناولت بيانات وجداول من هذه الدراسة قدر تعلق الأمر بموضوع الطلب على القوى العاملة في القطاع السياحي حيث وجدنا ذلك في:
1. دراسة العبدلي، خالد عبد الحميد عبد المجيد، دور السياحة والاقتصاد العراقي للمدة من 1975-1982، رسالة ماجستير عام 1985.
 2. دراسة شبر، الهام خضير عباس شبر، واقع وامكانات التطور العمالة في القطاع السياحي الاشتراكي رسالة ماجستير عام 1988.
 - (26) شبر الهام خضير، مصدر سابق، ص 1.
 - (27) الحوري، ربع قرن من التعليم السياحي والفندقي في العراق، بحث منشور، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 18، لسنة 1996، ص 606.
 - (28) العزاوي، مستقبل السياحة الوافدة في العراق وأثرها في التنمية السياحية، رسالة ماجستير، مقدمة إلى المعهد العالي للدراسات المستقبلية، ص 218.
 - (29) العاملي، نزار محمد عبد المجيد، سوق العمل في العراق أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، 1995، ص 207-209.
 - (30) قانون المعاهد الفندقية رقم 23 لسنة 1978.
 - (31) أبوهات، عبد الكريم (المتخصصة في الاقتصاد العراقي وجهة نظر، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد السابع، العدد 2، لسنة 2005، ص 2.
 - (32) المسح الشامل للفنادق ومجمعات الايواء السياحي لسنة 2009، مركز احصاء وتكنولوجيا المعلومات وزارة التخطيط العراقية.
 - (33) مسح المطاعم لعام 2007 وزارة التخطيط، مركز الاحصاء المعلومات.
 - (34) هيئة السياحة، شعبة التخطيط والمتابعة.
 - (35) حسن، د. نزار فليح، التحليل المحاسبي لقاعة الطعام كأداة لتطوير الرقابة والمطاعم، بحث منشور، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 62، 2006، ص 97.
 - (36) الحمدان، سهيل، الإدارة العربية للمؤسسات السياحية والفندقية، دار الرضا للنشر، 2001.
 - (37) قانون رقم 44 لسنة 1983 منشور في جريدة الوقائع العراقية العدد 2544.
 - (38) الهيكل التنظيمي لهيئة السياحة العراقية، شعبة التخطيط والمتابعة.
 - (39) الراوي، وملا شفيق، جاسم عبد الرسول، اقتصاد العمل، مصدر سابق، ص 25.
 - (40) شبر، الهام، واقع السياسة السياحية في العراق، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، وقائع المؤتمر الوطنية الأول والعلمي العاشر، 2010، ص 23.
 - (41) دراسة متابعة الخريجين، كلية الإدارة والاقتصاد والجامعة المستنصرية، دراسة غير منشورة، كانون الأول، 1988.
 - (42) شبر، الهام اتجاهات التدريب السياحي في العراق بحث منشور، العدد الخاص، رقم 1، مجلة الإدارة والاقتصاد، 2009، ص 229.
 - (43) بولص، عامر، دوريش قرارات الاستثمار وأثرها بالتنمية المالية لنشاط وقطاع السياحة المختلط، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 1989، ص 40.
 - (44) chirs. Cooper. E. shepherd S. westlalk. Educating in Tourism Annual of. Tourism and hospitality education pnblshed By w.t.o the univiersity of snrry. 1996. P. 45.
 - (45) استمارات احصاء التعليم العالي (الجامعي التقني) وزارة التخطيط والتعاون الانماني الدراسات والتخطيط والمتابعة، كلية الادارة والاقتصاد 2009-2010.
 - (46) مقابلة شخصية للباحث مع السيد ثائر هادي موازي رئيس قسم السياحة وادارة الفنادق في معهد الإدارة الفندقية.
 - (47) مقابلة شخصية للباحث مع السيدة عواطف سالم مديرة معهد بغداد للسياحة والفندقة في الموقع البديل التقرير الاقتصادي العربي الموحد أيلول 2007، ص 210.
 - (48) التقرير الاقتصادي العربي الموحد أيلول 2007، ص 210.