تشغيل العمالة الاجنبية وتأثيرها على فرص توظيف مخرجات التعليم السياحي
دراسة حالة في قطاع الفنادق العراقية

Employing foreign workers and its impact on employment opportunities for tourism education graduates
A case study in the Iraqi hotel sector

م.د بلال وائل محمد , أ.م.د. عماد حسين سعود الحسيناوي , أ.م.د. دنيا طارق أحمد

, Prof. Dr. Imad Hussein Saud Al-Husseinawi Dr. Bilal Wael Mohamed

Asst. Prof. Dr. Dunya Tariq Ahmed

جامعة واسط – كلية التربية الأساسية كلية العلوم السياحية / الجامعة المستنصرية

emad.h.s@uomustansiriyah.edu.i, bilalaldurrah@yahoo.com

Dunyam2011@uomustansiriyah.edu.iq

الملخص:

يهدف البحث الحالي إلى تسليط الضوء على تأثير تشغيل الايدي العمالة الاجنبية على فرص توظيف مخرجات التعليم السياحي، ونظراً لأهمية هذا النوع من مخرجات التعليم في المجتمع العراقي فمن الضروري القيام بتنمية التعليم المهني وذلك بهدف اكساب مخرجاته الخبرات الاساسية الضرورية للتكيف مع متطلبات سوق العمل, وقد تلخص مشكلة البحث الحالي في مجموعة من التحديات المعتمدة في تشغيل العمالة الاجنبية بالعراق في قطاع الخدمات الفندقية وكيف اثرت هذه التحديات على واقع فرص التوظيف في سوق العمل السياحي, وكيف كان لها الاثر الواضح في استقطاب مخرجات التعليم السياحي.

وقد تم اختيار قطاع الفنادق العراقية كحالة دراسية، واعتمد البحث الاسلوب الوصفي المدعم بالتعبيرات الكمية من خلال اعتماد بيانات واحصائيات مستمدة من عدة جهات رسمية ذات علاقة بالقطاع السياحي، بالإضافة الى المعلومات المستمدة من اجراء المقابلات الشخصية، والزيارات الميدانية, يقدم البحث الحالي رؤية استراتيجية يتم من خلالها اعادة صياغة وتنظيم القوى العاملة لتحقيق التوازن من خلال وضع سياسة اقتصادية طويلة الاجل لضمان حقوق مخرجات التعليم في توفير فرص العمل مع مراعات اللوائح القانونية في تشغيل العمالة الاجنبية.

وقد توصل البحث الى عدة استنتاجات: ان قطاع الخدمات الفندقية بالعراق يتمتع بمكانيات جيدة من حيث عدد الفنادق وتصنيفها, الى ان هذا القطاع لم يستثمر بشكل الامثل بسبب ضعف السياسات الادرية والتسويقية والرقابية, ولذلك تفشت ظاهرة العمالة الاجنبية, على حساب توظيف مخرجات التعليم السياحي.

الكلمات المفتاحية: العمالة الاجنبية, ضوابط تشغيل العمالة, مخرجات التعليم, فرص العمل.

Abstract:

The current research aims to shed light on the impact of employing foreign workers on the employment opportunities of tourism education outputs. Given the importance of this type of education outputs in Iraqi society, it is necessary to develop vocational education in order to provide its outputs with the basic experiences necessary to adapt to the requirements of the labor market. The problem of the current research can be summarized in a set of challenges adopted in employing foreign workers in Iraq in the hotel services sector and how these challenges affected the reality of employment opportunities in the tourism labor market, and how they had a clear impact on attracting tourism education outputs.

The Iraqi hotel sector was chosen as a case study. The research adopted the descriptive method supported by quantitative expressions by adopting data and statistics derived from several official bodies related to the tourism sector, in addition to information derived from conducting personal interviews and field visits. The current research presents a strategic vision through which the workforce is reformulated and organized to achieve balance by setting a long-term economic policy to guarantee the rights of education graduates to provide job

opportunities while taking into account the legal regulations in employing foreign workers.

The research reached several conclusions: The hotel services sector in Iraq has good potential in terms of the number of hotels and their classification, but this sector has not been optimally invested due to weak administrative, marketing and supervisory policies, and therefore the phenomenon of foreign labor has spread, at the expense of employing the outputs of tourism education.

Keywords: Foreign labor, labor employment controls, education outcomes, job opportunities.

المقدمة

يعد القطاع السياحي من القطاعات الاقتصادية المهمة، والتي تلعب دوراً محورياً في تحقيق التقدم الاجتماعي والعمراني, كما يساهم في دعم باقي القطاعات اقتصادية وتحفيزها على النمو والمنافسة السوقية المستدامة, وقد اسهم التطور في قطاع الخدمات الفندقية الى التحري حول مدى توافر بعض المميزات والاليات من أجل تحقيق وتبني مكونات تطبيق فرص العمل والتشغيل.

وقد جاءت العديد من السلبيات في سوق العمل السياحي ومنها اشكالية العمالة الاجنبية الغير المصرح بها والغير مطابقة للمواصفات, وما تترتب على استقدامها، من ضياع العديد من فرص العمل، بالإضافة الى ذلك ان المؤسسات ذات العلاقة لم تجد حلول جذرية لإيجاد نوع من التوازن بين الفئتين على وفق القوانين النافذة بالعراق.

ضمن البحث ثلاثة مباحث, تناول الاول الاطار النظري للبحث, اما المبحث الثاني فقد ناقش العمالة الاجنبية وفرص التوظيف في قطاع الخدمات الفندقية, واخير تناول المبحث الثالث الاستنتاجات والتوصيات.

منهجية البحث :

اولاً. مشكلة البحث: تحاول الدراسة الاجابة عن التساؤلات الاتية :

1. ماهي سياسات تشغيل العمالة الاجنبية الحالية بالعراق, وكيف يدار ملف استقدمها للمنظمات الفندقية , وهل العمالة الاجنبية تشغل الوظائف بحسب التخصص المهني؟
2. هل يمكن ان يساهم تطبيق القوانين المتعلقة بالإقامة والعمل بتنظيم وضع العمالة الاجنبية بالعراق, وينعكس ذلك على توفير فرص العمل لمخرجات التعليم السياحي؟

ثانياً. أهمية البحث:

تبرز الاهمية البحثية من خلال الجانب التنموي لقطاع الخدمات الفندقية وذلك من خلال الاعتماد على العمالة المحلية والمتمثلة بمخرجات التعليم السياحي, بعد تنظيم سوق العمل وتصفيته من العمالة الاجنبية الغير المصرح بها والغير المطابقة للتخصص, مما يساهم ذلك بتحقيق الاكتفاء الذاتي من الايدي العاملة المتخصصة بمختلف الاختصاصات المهنية .

ثالثاً. أهداف البحث: يمكن تحديد اهداف البحث بالنقاط الاتية:

1. التعرف على واقع العمالة الاجنبية بسوق العمل الفندقي بالعراق.
2. التعرف على الشروط القانونية لدخول العمالة الاجنبية وطروق توظيفهم.
3. اسباب عزوف مؤسسات سوق العمل الفندقي, عن تشغيل مخرجات التعليم السياحي.
4. تقديم مجموعة من التوصيات الإجرائية للجهات ذات العلاقة تتمكن من خلاله بوضع تنظيم متكامل على الصعيد القانوني, يحقق الرقابة المهنية التي تحد من تشغيل العمالة الاجنبية, وتعظم دور العمالة المحلية في شغل الوظائف في قطاع الخدمات السياحية.

رابعاً. مصادر جمع البيانات والمعلومات: اعتمد البحث الحالي على العديد من الوسائل البحثية بهدف إكمال أدوات البحث في الجانب التطبيقي والنظري وكما يأتي:

1. **الجانب النظري:** اعتمد البحث في إعداد جانبه الوصفي على استخدام ما هو معروض من مراجع أجنبية وعربية من دراسات وبحوث علمية، بإضافة إلى الرسائل الجامعية، والكتب, وما توفر من مصار متاحة على شبكة المعلومات.
2. **الجانب الميداني:** تمثل بجمع البيانات والمعلومات حول مجتمع البحث من خلال الاتي:

أ- المعلومات والاحصائيات الصادرة عن الجهات الرسمية والقطاع الخاص.

ب- الزيارات الميدانية المتكررة لموقع اجراء الدراسة, واجراء المقابلات الشخصية.

خامساً. حدود البحث: وتضم الاتي:

أ- **الحدود المكانية:** تتضمن الحدود المكانية للبحث (قطاع الخدمات السياحية بالعراق).

ب- **الحدود الزمانية:** ركز البحث على المدة بين تشرين الاول 2024 و اشباط من العام 2025, وتحقيق المقابلات الشخصية مع البعض من اصحاب الشأن.

ت- **الحدود الموضوعية:** وتمثلت بـ**(تشغيل العمالة الاجنبية, فرص توظيف مخرجات التعليم السياحي).**

سادساً. محددات البحث: وتمثلت:

أ- قلة الدراسات التي تناولت موضوعة (تشغيل العمالة الاجنبية, فرص توظيف مخرجات التعليم السياحي) بقطاع الخدمات السياحية بالعراق لحد علم الباحث.

ب-عدم دقة الاحصائية المتعلقة بعدد العمالة الاجنبية, ويعزى سبب ذلك لان اغلب العمالة غير مصرح به.

المبحث الثاني : الاطار النظري للبحث

اولا: العمالة الاجنبية: **Foreign labor**

تعرف العمالة الاجنبية بانها القوى العاملة القادمة الى بلد غير بلدها الاصلي لغرض الحصول على فرص عمل سواء القادمين من بلدان عربية او غير عربية والعمالة لا تقتصر على الجنس واحد بل على الجنسين (الذكور والاناث) على حد سواء, اذ انهم يرتبطون بعقود وكفلاء او دون ذلك لمزاولة عمل ما[1], وقانون العمـل العراقي رقم (37) لسنة 2015 عرف العامل الاجنبي: كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل، بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص[2].

يعود انتشار العمالة الاجنبية بالوقت الحالي للعديد من الأسباب في مقدمتها: طبيعة القوة الماهرة من هذه العمالة والتي تشكل خبرات متراكمة وجاهزة للاستخدام يصعب الاستغناء عنها سريعاً حيث يتطلب استبدالها وقتاً وجهداً وتمويلاً كبيراً ، كما أن قوة العمل الغير الماهرة منها تمثل عمالة رخيصة الثمن, يرفض المواطنون المحليين القيام بها [3].

(1) محي الدين, رشا ظافر, أثار العمالة الاجنبية على العمالة العراقية - دراسة في ضوء القانون العراقي-(مجلة جامعة تكريت للحقوق, , المجلد 7, العدد 1/2, 2022),ص 324.

(2) قانون العمـــل, رقم (37) لسنة 2015, (نشر بجريدة الوقائع العراقية: العدد(4386) 26 محرم 1437هـ/ 9 تشرين الثاني 2015م/ السنة السابعة والخمسون).

(3)عبد الحق, رشا عاصم , العمالة الأجنبية فى دول الخليج العربية الواقع والمأمول,(المؤتمر العربي للمرأة والشباب لترسيخ اللغة الأم, منظمة العمل العربية, مكتب العمل العربي),ص3.

والعراق بعد عام 2003 شهد عصراً جديداً وتحولاً يهدف إلى اعادة تطوير الواقع الاقتصادي, وفق آليات الانتقال إلى سوق وفتح الابواب أمام الاستثمارات الاجنبية والسماح للمستثمرين في استخدام عمالة الاجنبية كما سمح للعمالة الوافدة للدخول الى العراق ومزاولة العمل في الانشطة الاقتصادية المتنوعة, باعتبار العراق أصبح من الدول التي تملك الكثير من العوامل الاقتصادية الجاذبة لهذه للعمالة الاجنبية, فضلاً من ان هذه العمالة اصبحت جزء من القوى العاملة في العراق[1].

والمشرع العراقي وضع جملة من الاعتبارات المتعلقة بعمل الأجانب والتي يتطلب تحققها لضمان عدم مخالفة العامل الأجنبي للتشريعات الصادرة بهذا الشأن، والغاية من ذلك هو الحفاظ على أمن الدولة وسيادتها فضلا عن ذلك تحقيق نوع من التوازن بين حق الوطني والاجنبي في العمل للحد من عدم هيمنة العمالة الاجنبية على سوق العمل في العراق، فإذا حصل وخالف العامل الاجنبي لتلك الشروط التي تؤهله للعمل في فسوف يتعرض الى عقوبة الابعاد وهو حق مقرر للدولة بعد وضعها المبررات التي اذا ما تحققت تعد سببا موجبا لاتخاذ اجراء الابعاد[2].

ثانيا: الاثار السلبة للعمالة الاجنبية: Negative effects of foreign labor

1. ظهور بعض المشكلات ذات الصلة بتغير التركيبة السكانية.
2. ارتفاع معدلات البطالة بين المواطنين المحليين وخاصة فئة الشباب[3].
3. زيادة معدلات الفقر، إذ يتسبب وجودها في تشديد التنافس على الوظائف مع العمال المحليين، ممّا يؤدي إلى تقليل الأجور ومضاعفة ساعات العمل وازدواجية الدورا.
4. تستغل العمالة الأجنبية في بعض الأحيان في الأنشطة غير القانونية مثل الجريمة المنظمة، ممّا يؤدي إلى تفاقم المشكلات الاجتماعية والأمنية[4].

---

(1)جاسم, حيدر عبد الأمير, واقع العمالة الوافدة في العراق بعد 2003 لعينة عشوئية (مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية, المجلد 14, العدد 2018,60), ص45.

(2)عباس, محمود عبد, الاحكام القانونية الخاصة بإبعاد العامل الأجنبي,(مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية, المجلد 15, العدد 59), 2023, ص 1377.

(3) الدليمي, علي احمد درج ، العلواني, علي كريم عطا الله, هجرة العمالة الاجنبية الى دول الخليج العربي – الابعاد الاقتصادية والمخاطر,(مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية, المجلد 9, العدد 19, 2017), ص 38.

(4) حسن, رندا طلال, دور العمالة الاجنبية في ارتفاع مؤشر الفقر في الدول النامية - العراق انموذجاً,(مجلة كلية الامام الكاظم (ع), , المجلد 8, العدد 1, 2024), ص 117.

ثانياً: مخالفات استخدام العمالة الاجنبية: Violations of the use of foreign labor

1- استخدام عامل أجنبي دون الحصول على تصريح عمل.

2- استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه، إلا إذا كان حاصلاً على أذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة، كما هو الحال فيما لو كان للعامل الأجنبي تصريحا بالعمل لدى مؤسسة(س) وتم استخدامه في مؤسسة (ص) دون إذن من مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل.

3- استخدامه في مهنة غير المصرح له بالعمل بها، كأن يكون حاصلاً على تصريح بالعمل في مهنة الحلاقة، في حين يقوم بمهنة أخرى كالزراعة.

وقد حدد المشرع الحالات الثلاث على سبيل الحصر، ويتم ضبط هذه المخالفات من خلال جهاز رقابي اعد لهذا الغرض ومنح صلاحيات واسعة [1].

رابعا: مخرجات التعليم السياحي: Tourism education outcomes

في العقود الأخيرة دخل العالم عصرا جديدا يتميز بأنه عصر الثورة الرقمية والتي وصلت إلى حد الطفرة التكنولوجية ولم تترك مجالا من مجالات الحياة إلا وأحدثت فيه تغيرا وتأثيرا كبيرا, وترتب على هذا ظهور عدد من التحديات التي تفرضها الحداثة وأنواع جديدة من التعليم السياحي[2], ويعد التعليم السياحي تخصص يتنوع بين المهني والفني الجامعي, من خلاله يزود الطالب بالمعلومات والمعارف التي تساعد على العمل في صناعة السياحة والفندقة وتبني القاعدة الاساسية لتكوين المهارات المهنية وتأهيلهم لرفد سوق العمل السياحي[3].

(1) الراوي, مظفر جابر, أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة, (مداخلة مقدمة ضمن المحور الرابع إلى الملتقى العلمي الدولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة "- كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة, 2011), ص5.

(2) العقابي, عذراء عباس حسن ، اللامي, آلاء علي حسين, التعليم الإلكتروني وكفاياته,(مجلة ابحاث ميسان, المجلد 17, العدد 33-2, 2021), ص 223.

(3) كاظم, محمد وسام مهدي الطريحي, جعفر عمران, التعليم السياحي,(مقالة متاحة على شبكة المعلومات (https://tourism.uokerbala.edu), : 2024 .

ولمخرجات التعليم السياحي دور اساسي في تطوير القطاع السياحي والفندقي في العراق لما له دور في كافة النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وتزهر مؤسسات التعليم السياحي العراقية بخريجين من المستوى العالي للثقافة السياحية وكيفية العمل في المرافق السياحية والفندقية, على مستوى المهني فتتولى معاهد السياحة والفندقة تعليم وتدرب طالب على مدار ثلاث سنوات بعد الدراسة المتوسطة من خلال الاقسام المهنية: المكتب الامامي، التدبير الفندقي، الضيافة، انتاج الاطعمة, ليكون الطالب جاهزاً لسوق العمل الفندقي[1].

اما التعليم السياحي الفني والمتمثل بالمعاهد الفنية والتقنية, يستقبل الطلاب من مخرجات التعليم الثانوي بفرعية العلمي والأدبي والتجاري, ومخرجات معهد بغداد للسياحة والفندقة, لمنحهم شهادة الدبلوم التقني في التخصصات السياحية والفندقية, لغرض رفد سوق العمل بمخرجات تتناسب مع متطلبات البعض من الوظائف الفنية في وكالات السفر, والارشاد السياحي, وشركات السفر والسياحة, والاقسام الادارية الساندة في قطاع السياحي.

اما الرافد الثالث لمخرجات التعليم السياحي فهو التعليم الجامعي, وهذا الصنف يشكل القاعدة الأساس التي يستند إليها نظام التعليم السياحي، ويساهم في تشكيل القواعد التي تنظم الأداء وتساند العملية المهنية والفنية، وان الاهتمام بتحسين التعليم الجامعي السياحي يؤدي إلى التحسين الشامل في مستوى نظام مخرجات التعليم السياحي ككل، ومن خلاله يتم أعداد الكوادر البشرية الكفؤة والمتخصصة في إدارة المنظمات السياحية والفندقية.

يعد التوظيف من المواضيع الاساسية في بناء القطاع الفندقي واحد المرتكزات التي تقوم عليها إدارة منظمات الضيافة، ويفترض أن يتم التوظيف وفقاً لمعايير موضوعية ومهنية تتمثل بالكفاءة والخبرة والمؤهلات المهنية وبموجب قوانين وتعليمات واضحة غير قابلة للتأويل من قبل اصحاب المحسوبية ممن تكون غايتهم انتزاع الحقوق الوظيفية لصالح عناصر غير كفؤة لا تنطبق عليهم شروط التوظيف، وبغية استثمار الموارد البشرية السياحية استثماراً صحيحاً ينسجم مع متطلبات المهنة الفندقية[2].

(1) زغير, هيثم نعمة, دور المعاهد السياحية في تطوير القطاع السياحي,(مجلة الذكوات البيض, المجلد 2, العدد 10, 2024) ص 316.
(2) لهيمص, محمد سالم, أثر المحسوبية في التوظيف على الرضا الوظيفي, (مجلة جامعة تكريت للحقوق, 2023, المجلد 8, العدد 2/1),ص 449.

يعتبر توظيف مخرجات التعليم السياحي عملية استراتيجية في تدبير المسار المهني، والتي تتم عن طريق انتقاء الكفاءات المطلوب.

المبحث الثاني : العمالة الاجنبية وفرص التوظيف في قطاع الخدمات الفندقية

يعد القطاع الفندقي من القطاعات الخدمية المهمة وتوفر العديد من فرص التشغيل العمالة الفنية والإدارية، ويرتبط قطاع الفنادق بالقطاعات الأخرى من حيث التكامل الاقتصادي, وللقطاع الفندقي اهمية كبيرة من حيث المضاعف السياحي وتحفيز الانشطة الاخرى ذات العلاقة .

في هذا المبحث سوف نحاول مناقشة تحديات العمالة الاجنبية وسياسات وإجازة استقدامها, بالإضافة الى مناقشة مفردات قطاع الخدمات الفندقية بالعراق وامكانيات التوظيف مخرجات التعليم السياحي, بالاعتماد على إحصائيات مسح الفنادق ومجمعات الإيواء السياحي, الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء, وزارة التخطيط, جمهورية العراق.

اولاً: سياسات استقدام العمالة الأجنبية: Foreign labor recruitment policies

إنّ الزيادة في أعداد العمالة الأجنبية في العراق لها آثار سلبيه كبيره على قطاع الخدمات الفندقية, وبالتالي أثرت سلبًا على مستوى بطالة مخرجات التعليم السياحي, فضلا على تفاقم الآثار الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والأمنية[1], وعلية وضعت الحكومة العراقية سياسات وضوابط لاستقدام العمالة الاجنبية نذكرها على النحو الاتي :

1. تقديم طلب تحريري من صاحب العمل الذي يروم فيه استخدام العامل الاجنبي.
2. تدقيق المهنة "الاختصاص" للعامل الاجنبي في قاعدة البيانات للعاطلين، لبيان توفرها من عدمها، وإذا كانت متوفرة يرفض الطلب.
3. ترشيح جميع العاطلين المسجلين على المهنة في قاعدة البيانات، وفي حالة قبولهم العمل يرفض الطلب.
4. احالة الطلب الى اللجنة المختصة لتقدير حجم العمالة المطلوبة لكل مشروع، اذا كان عدد العمال يتجاوز الثلاثة، حيث يتم تنفيذ زيارة ميدانية للمشروع للتأكد من مدى حاجة المشروع للعمالة الأجنبية.

(1) لسعيدي, محمد عبد القادر, و الزيادي علي حسين, أسباب وآثار وجود العمالة الأجنبية في محافظة ذي قار,(المجلة العراقية للبحوث الانسانية والاجتماعية والعلمية, 2024, المجلد 4, العدد 13), ص 66.

5. تقدم اللجنة تقريرها الى المدير العام لغرض التوقيع عليه، وبعدها يرفع للسيد الوزير لغرض المصادقة عليه.
6. اخذ تعهد شخصي من صاحب الطلب بإكمال معاملة منح الاجازة خلال مدة (30) يوم قابلة للتمديد لظروف خارجة عن ارادة صاحب العمل، من تاريخ دخول العمال الاراضي العراقية، بعد حصول الموافقة على استقدامهم، وبعكسه يتحمل الإجراءات القانونية.
7. يقدم العامل الاجنبي تعهدا خطيا لتدريب العمال العراقيين المتواجدين في المشروع على العمل الذي يمارسه، ويتم متابعة الموضوع من قبل اللجان التفتيشية [1].

ثانيا: إجازة تشغيل العمالة الأجنبية: Foreign labor employment permit

أن تشغيل العمالة الأجنبية في قطاع الفنادق بالعراق يتطلب أن تحصل على تصريح بإجازة العمل حتى يكون وجودها بشكل رسمي وفيما يلي أبرز المتطلبات للحصول على إجازة العمل[2]:

1. تقديم طلب خاص إلى دائرة التشغيل المُختصة بقسم الأجانب عليه إمضاء من مدير المنظمة الفندقية.
2. وجود ما يضمن تشغيل النسبة المطلوبة من العمالة العراقية.
3. صور جوازات سفر العمالة الأجنبية, مع ذكر طبيعة عملهم وشهادات الخبرة إن وُجدت.
4. وجود تخويل أو توكيل رسمي للتحويل عن الفندق بالإضافة لرقم الهاتف.
5. بيانات تفصيلية عن صاحب الفندق وكذلك عن الفندق.

ثالثاً: قطاع الفنادق (الامكانيات والتوظيف) : Hotel Sector (Potential and Employment)

1. **تطور قطاع الفنادق بالعراق:** إن المنظمات الفندقية بتنوعها تمتلك تأثيراً كبيراً في تطور المدن الحضرية, كما أنها تشبع عدد كبير من حاجات الضيوف والسياح الوافدين للبلد, بالإضافة الى ميزتها الاقتصادية في تنشيط قطاع الاستثمار توفير فرص العمل لمخرجات

(1) استقدام العمالة الأجنبية من خارج العراق وتشغيلهم 2024, الأمانة العامة لمجلس الوزراء / مركز البيانات الوطني, متاح من خلال الرابط : https://ur.gov.iq/index/show-eservice/51008/10041/cat.
(2) أهم إجراءات إجازة عمل العمالة الأجنبية في العراق 2024, مقاله متاحة من خلال الرابط : https://muayadandassociates.com.

التعليم السياحي, وجذب العملات الصعبة, ويعد العراق سباقاً في تطور قطاع الخدمات الفندقية, كما ويتميز في تنوع منظماته الفندقية من حيث الدرجة والتصنيف السياحي, والجدول (1) يوضح تقسم قطاع الفنادق ومديات تطور اعدادها خلال السنوات السابقة.

الجدول1: تطور قطاع الفنادق بالعراق

السنة	التصنيف من حيث الدرجة – والنجوم						المجموع
	ممتازة	أولى	ثانية	ثالثة	رابعة	شعبي	
	★★★★★	★★★★	★★★	★★	★	-	
2017	15	33	318	382	311	559	1618
2018	11	40	331	358	343	583	1666
2019	36	127	407	451	551	710	2282
2020	35	129	403	455	554	724	2291
2021	43	144	423	442	434	727	2313
2022	43	147	459	440	523	845	2457
النسبة	1.7	6	18.6	21.5	17.9	34.3	%100

– احتسبت النسب من قبل الباحث اعتماداً على البيانات الوردة بالجدول.

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات(مسح الفنادق ومجمعات الإيواء السياحي للسنوات الذكورة),الجهاز المركزي للإحصاء , وزارة التخطيط.

من خلال الجدول رقم (1) يتضح ان قطاع الفنادق العراقي متعدد الدرجة والتصنيف السياحي وفقًا لجودتها, وقد تقسمت التصنيفات الى: الشعبي, الدرجة الرابعة(★), الدرجة الثالثة(★★), الدرجة الثانية(★★★) ,الدرجة الأولى(★★★★), الممتازة (★★★★★).

ولرئيس هيئة السياحة– وزارة الثقافة والسياحية والاثار العراقية, اعادة تصنيف المرفق السياحي كل سنتين لمتابعة تحديثها والمحافظة على مستوى الخدمة, وتطبيق شروط تصنيفها مع تحديد اجورها, وللجنة تصنيف المرافق السياحية المنصوص عليها في البند سادس عشر من مادة(9) من القانون الزام مالك المرفق السياحي او مديره المسؤول بتنفيذ الشروط المطلوبة [1].

(1) قانون تصنيف الفنادق 2005, التصنيف: تعليمات : رقم التشريع: 1.

ويتضح مما سبق ان عدد الفنادق بالعراق بتزايد مستمر وهذا يعد مؤشر ايجابي, اذ بلغ عدد الفنادق الاجمالي لعام 2022 (**2457**), اذ شكلت فنادق الدرجة الممتازة النسبة الاقل وبمعدل(1,7%) من اجمال عدد الفنادق العراقية, ويعزى سبب ذلك لصعوبة الاستثمار والانشاء بهذا نوع من الفنادق, في حين شكلت فنادق الدرجة الاولى نسبة (**6** %) من اجمال عدد الفنادق العراقية وهي كذلك نسبة محدودة جداً, اما فنادق الدرجة الثانية شكلت نسبتها (18.6%) من اجمال عدد الفنادق العراقية, وشكلت فنادق الدرجة الثالثة ما بنسبة (21.5%), في حين شكلت فنادق الدرجة الرابعة (17.9%) من عدد الفنادق المصنفة بالعراق, وقد شكلت الفنادق الغير المصنفة النسبة الاعلى من بين الفنادق العراقية حيث بلغت (34.3%) من اجمال عدد الفنادق العراقية وهي النسبة الاعلى من بين الفنادق العراقية والسبب ان هذه الفنادق تكون غير مكلفة من حيث حجم الموجودات وجودة الخدمات الفندقية المقدمة.

2. **المعدل العام لنسب التشغيل الفندقي:** ان توسيع فرص الشغيل وطاقاته ووضع أدلة تفصيلية لها, سوف تحسين توزيع فرص التوظيف المحتملة, وتواكب التطوير مع برامج التنمية والإصلاح في قطاع الخدمات الفندقية بالعراق, لان نسب الشغيل تعد من اهم معايير التطور الاقتصادي, تعد صناعة الفنادق واحدة من الأعمال التي تستد على امكانيات نسب التشغيل الفندقي, وتشخيص مستوى توافر مقدرات الموارد المادية والبشرية المتخصصة ودورها في تحقيق النجاح الريادي للمنظمات الفندقية, والجدول رقم (2) يوضح المعدل العام لنسب التشغيل الفندقي بالعراق.

الجدول (2)المعدل العام لنسب التشغيل الفندقي

السنة	عدد الفنادق	عدد ليالي المبيت (سرير/يوم)	نسبة التشغيل على مستوى الفندق الواحد (سرير/يوم)
2017	1618	11918177	7.3
2018	1666	10695705	6.4
2019	2282	18888321	8.2
2020	2291	11930335	5.2
2021	2313	17910379	7.7
2022	2457	22147663	9.01

– **احتسبت النسب من قبل الباحث اعتماداً على البيانات الوردة بالجدول.**

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات(مسح الفنادق ومجمعات الإيواء السياحي للسنوات الذكورة),الجهاز المركزي للإحصاء , وزارة التخطيط.

يتضح من الجدول(2) محدودية امكانيات نسب التشغيل الفندقي على مستوى اليومي, حيث بالغ الحد الاعلى لنسبة التشغيل على مستوى الفندق الواحد (سرير/يوم) (9.01), في عام 2022, وهذا دليل قاطع على ان قطاع الفنادق العراق لم يعتمد سياسة مخططة لإمكانيات نسب التشغيل الفندقي, وهذا احد العوامل المؤثرة على ضعف فرص التوظيف في قطاع الخدمات الفندقية.

3. **التوظف في قطاع الفنادق:** التوظيف هو الاسلوب العملي لتعيين المواهب اللازمة والاحتفاظ بها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتكتيكية للمنظمات الفندقية, كما يعد مؤشر استراتيجي لتطوير الموارد البشرية والتقييم وصنع القرار، لمواجهة التحديات التنافسية التي يمكن أن تواجهها المنظمات الفندقية, والجدول رقم (3) المعدل العام للتوظيف في القطاع الفنادق.

الجدول(3)المعدل العام للتوظيف في القطاع الفنادق العراقي

السنة	عدد الفنادق	المجموع العمالة بالقطاع الفندقي	نسبة العمالة على مستوى الفندق الواحد	متوسط نسب الشغيل للسنوات المبحوثة
2017	1618	10167	6	4.8
2018	1666	8920	5	
2019	2282	14708	6.4	
2020	2291	12989	5.6	
2021	2313	6827	2.9	
2022	2457	7709	3.1	

-احتسبت النسب من قبل الباحث اعتماداً على البيانات الوردة بالجدول.

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات(مسح الفنادق ومجمعات الإيواء السياحي للسنوات الذكورة),الجهاز المركزي للإحصاء , وزارة التخطيط.

ومن خلال الجدول رقم (3) يتضح متوسط نسب التوظيف للسنوات المبحوثة قد بلغت (4.8) لكل فندق من الفنادق العراقية المبحوثة, وتعد هذه النسبة مؤشر سلبي لنسب المعدل العام للتوظيف في القطاع الفنادق العراقي للسنوات المبحوثة (2017-2022), وهو دليل واضح على ان الفنادق العراقية لم تعتمد على النظم الرسمية والعالمية في عملية توظيف, مما اثر ذلك على

جودة الخدمات المقدمة, بالإضافة الى ضياع العديد من فرص التوظيف لمخرجات التعليم السياحي بالعراق.

4. **نسبة العمالة الاجنبية في قطاع الخدمات الفندقية:** الغرض الرئيسي لتحليل نسبة العمالة الاجنبية بالمقارنة مع العمالة المحلية هو توضيح انعكاس مستوى توفير فرص التوظيف لمخرجات التعليم السياحي، وفي الوقت الحالي دخلت البلاد اعداد كبيرة من العمالة الاجنبية، مما اثر ذلك سلبا على فرص التوظيف المحلي, والجدول رقم (4) يوضح نسبة العمالة الاجنبية بالمقارنة مع العمالة المحلية.

الجدول(4)

نسبة العمالة الاجنبية في قطاع الخدمات الفندقية

السنة	العمالة المحلية	العمالة الوافدة	المجموع العمالة بالقطاع الفندقي	نسبة العمالة الاجنبية في قطاع الخدمات الفندقية	متوسط نسبة العمالة الاجنبية في قطاع الخدمات الفندقية للسنوات المبحوثة
2017	8989	1178	10167	11.6 %	13%
2018	8015	905	8920	10 %	
2019	11318	3390	14708	23 %	
2020	10003	2986	12989	22,9 %	
2021	6396	431	6827	6,3 %	
2022	7210	499	7709	6,4 %	

-احتسبت النسب من قبل الباحث اعتماداً على البيانات الوردة بالجدول.

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات(مسح الفنادق ومجمعات الإيواء السياحي للسنوات الذكورة),الجهاز المركزي للإحصاء , وزارة التخطيط.

يتضح من الجدول (4) ان متوسط نسبة العمالة الاجنبية قد بلغت (13%) للسنوات المبحوثة, وهي نسبة مرتفعة, في ظل تفشي ظاهرة البطالة بالعراق, وكذلك يلاحظ من خلال الجدول المذكور ان العمالة الاجنبية بالعراق والمرصودة بداة بالانخفاض, ويعزى هذا الانخفاض بعدد العمالة الاجنبية الى تشديد الرقابة على العمالة الاجنبية, مما ادى ذلك لتجنب البعض من ادارات الفنادق الى عدم التصريح بعداد العمالة الاجنبية تهرباً من المسؤولية القانونية لعدم

مطابقة التخصصات الفندقية, بالإضافة الى طريقة دخولهم البعض من العمالة الاجنبية بطريقة غير قانونية.

رابعاً: تحديات العمالة الاجنبية: Challenges of foreign labor

تعد فرص توظيف العمالة الاجنبية من اهم التحديات التي تؤثر على تطبيق ابعاد التنمية المستدامة, مما ادى ذلك الى تراجع العديد من القطاعات في توفير فرص العمل لمخرجات التعليم, ويعود سبب ذلك الى انتشار العمالة الوافدة بالعراق, ومقابل ذلك هنالك تحديات ادت الى زيادة حجم العمالة الوافدة والتي سوف نوضحها من خلال الشكل رقم (1).

الشكل رقم (1) يوضح تحديات العمالة الاجنبية.

المصدر: من عمل الباحثون: بالاعتماد على معطيات الواقع العملي والنظري للسوق العمل السياحي.

ويتضح من خلال الشكل رقم (1) مخالفة قوانين تشغيل العمالة الاجنبية بالعراق في قطاع الخدمات الفندقية وهي :

1. تقديم الاحصائيات الغير الدقيقة عن نسبة العمالة الاجنبية في قطاع الخدمات الفندقية .
2. انخفاض اجور العمالة الاجنبية في قطاع الخدمات الفندقية بالمقارنة مع العمالة المحلية من مخرجات التعليم السياحي.
3. عدم مطابقة العمالة الاجنبية للتخصصات المهنية في قطاع الخدمات الفندقية .
4. ضعف الجانب الرقابي.

المبحث الثالث : الاستنتاجات والتوصيات

-**الاستنتاجات** : في ضوء تحليل البيانات الوردة بالجانب النظري والتحليلي, وكذلك المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية للبعض من المنظمات الفندقية يتضح الاتي:

1. قانون العمـل, رقم (37) لسنة 2015, عرف العامل الاجنبي ووضع محددات خاصة لاستقدم العمالة الاجنبية في القطاع الخاص والمختلط.
2. لم يختصر تثير العمالة الاجنبية في العراق على الجانب الاقتصادي, بل تعدى ذلك الى التأثير على الجانب المجتمعي والامني والقانوني.
3. اتضح من خلال تحليل إحصائيات مسح الفنادق ومجمعات الإيواء السياحي الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء– وزارة التخطيط, ان جمالي عدد الفنادق بالعراق بتطور مستمر حيث بلغ عدد الفنادق الاجمالي في عام 2022 (2457), مقسمة بحسب الدرجة والتصنيف السياحي, وقد شكلت فنادق الدرجة الممتازة النسبة الاقل من عدد الفنادق العراقية, في حين شكلت الفنادق الشعبية النسبة الاكبر من عدد الفنادق العراقية.
4. بلغ الحد الاعلى للتشغيل الفندقي (22147663) (سرير/ يوم) في عام 2022, وبنسبة تشغيل على مستوى الفندق الواحد(9,01 %) (سرير/يوم), وهذه النسبة جدا محدودة.
5. اظهرت نتائج التحليل ان متوسط المعدل العام للتوظيف للسنوات المبحوثة (2017–2022) في القطاع الفنادق العراقي قد بلغت نسبة (4.8), ولمختلف التصنيفات والدرجات.
6. اظهرت نتائج الدراسة أن متوسط نسبة عدد العاملين الاجانب بالمقارنة مع العمالة المحلية بقطاع الفنادق ولسنوات المبحوثة قد بلـــــــغ **(13%)**, وهذه النسبة من العمالة الوافدة مرتفعة نوعا ما, ومخالفة لقانون وزارة العمل العراقي.

– **الاستنتاجات المستندة على المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية:** تم إجراء زيارات ميدانية للبعض من فنادق القطاع الخاص والمختلط ولفترات متقاربة إثناء مدة البحث, وندرجها على النحو الاتي:–

1. تفشي ظاهرة ازدياد العمالة الاجنبية الغير المرخصة, وبالتحديد بالفنادق ذات التصنيف المتدني, والشعبي.
2. اغلب الفنادق المبحوثة لم تعطي احصائيات صريحة ورسمية عن اعداد العمالة الاجنبية لديها.
3. يعاني نظام تشغيل العمالة الاجنبية في قطاع الخدمات الفندقية من تحديات كبيرة, واهمها عدم مطابقة التخصص وانخفاض الاجور.

-**التوصيات:** تأسيساً على ما تقدم من استنتاجات واستكمالاً لمتطلبات البحث، ولغرض الافادة منة مستقبلاً تعرض هذه الفقرة بعض التوصيات التي يجب الاخذ بها من قبل الجهات الذات العلاقة ببغداد عاصمة السياحية العربية :

1. اوصي الجهات المعنية ومنها هيئة السياحة – وزارة الثقافة والسياحة والاثار العراقية الزام كافة الفنادق العراقية يتطبق قانون العمل, رقم (37) لسنة 2015, في استقدام العمالية الاجنبية وبحسب المحددات الخاصة التي تنسجم مع ندرة التخصص الفندقي.
2. اوصي الجهات ذات الاختصاص ومنها وزارة الداخلية, متابعة ملف العمالة الاجنبية وتثبيت بياناتهم وتحديد اماكن علمهم واقامتهم للحفاظ على الجانب المجتمعي والامني.
3. تبني استراتيجية خاصة بتصنيف الفندقي, تم من خلالها اعادة النظر بتصنيف البعض من الفنادق, مع مراعات تشجيع زيادة اعداد الفنادق ذات الخمسة نجوم, والحد من افتتاح الفنادق الشعبية بالعراق.
4. تبني سياسة تسويقية مركزية لقطاع الخدمات الفندقية, بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة تلزم من خلالها كافة السياح الداخلين للعراق بالحجز الفندق, مع مراعات العروض الميسرة للسياحة الداخلية والبينية بغية لرفع نسبة التشغيل الفندقي.
5. الزام الفنادق المصنفة منها بتحديد نسب للتوظيف مخرجات التعليم السياحي تتناسب مع جودة الخدمة الفندقية المقدمة للضيوف .
6. جدولة استبدال العمالة الاجنبية بعمالة محلية تمن مخرجات التعليم السياحي بحسب التخصص المهني بغية تقليص نسب العمالة الاجنبية المتواجدة بقطاع الخدمات الفندقية.
7. الحد من تشغيل الايدي العمالة الاجنبية الغير المرخصة, مع التأكيد على الجهات المعنية بجراء حملات مستمرة على الفنادق المخالفة.
8. ضرورة اعتماد نظام احصائي دقيق يبين من خلاله اعداد العاملين الاجانب والمحليين وبحسب الاختصاص المهني الفندقي, لتسهيل عملية الرقابة والتدقيق.
9. ضرورة مطابقة العمالة على وفق التخصصات المهنية (المكتب الامامي , الاطعمة والاشربة, انتاج الاطعمة, التدبير الفندقي), مع مراعات اختصار توظيف العمالة الاجنبية في الوظائف التخصصية التي تشكل ندرة في سوق العمل المحلي.

المصادر

- **المصادر العربية :**

1. لهيمص, محمد سالم, أثر المحسوبية في التوظيف على الرضا الوظيفي, (مجلة جامعة تكريت للحقوق, 2023, المجلد 8, العدد 2/1).
2. جاسم, حيدر عبد الأمير, واقع العمالة الوافدة في العراق بعد 2003 لعينة عشوئية (مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية, المجلد 14, العدد 2018,60).
3. حسن, رندا طلال, دور العمالة الاجنبية في ارتفاع مؤشر الفقر في الدول النامية – العراق انموذجاً,(مجلة كلية الامام الكاظم (ع), , المجلد 8, العدد 1, 2024).
4. الدليمي, علي احمد درج ، العلواني, علي كريم عطا الله, هجرة العمالة الاجنبية الى دول الخليج العربي – الابعاد الاقتصادية والمخاطر,(مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية, المجلد 9, العدد 19, 2017).
5. الراوي, مظفر جابر, أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة, (مداخلة مقدمة ضمن المحور الرابع إلى الملتقي العلمي الدولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة "– كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة, 2011).
6. زغير, هيثم نعمة, دور المعاهد السياحية في تطوير القطاع السياحي,(مجلة الذكوات البيض, المجلد 2, العدد 10, 2024).
7. عباس, محمود عبد, الاحكام القانونية الخاصة بإبعاد العامل الأجنبي,(مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية, المجلد 15, العدد 59), 2023.
8. عبد الحق, رشا عاصم , العمالة الأجنبية فى دول الخليج العربية الواقع والمأمول,(المؤتمر العربي للمرأة والشباب لترسيخ اللغة الأم, منظمة العمل العربية, مكتب العمل العربي).
9. العقابي, عذراء عباس حسن ، اللامي, آلاء علي حسين, التعليم الإلكتروني وكفاياته,(مجلة ابحاث ميسان, المجلد 17, العدد 33–2, 2021).
10. لسعيدي, محمد عبد القادر, و الزيادي علي حسين, أسباب وآثار وجود العمالة الأجنبية في محافظة ذي قار,(المجلة العراقية للبحوث الانسانية والاجتماعية والعلمية, 2024, المجلد 4, العدد 13).
11. محي الدين, رشا ظافر, أثار العمالة الاجنبية على العمالة العراقية – دراسة في ضوء القانون العراقي–(مجلة جامعة تكريت للحقوق, , المجلد 7, العدد 1/2, 2022).

- **التقارير والاحصائيات والوقائع:**

12. إحصائيات(مسح الفنادق ومجمعات الإيواء),الجهاز المركزي للإحصاء, وزارة التخطيط, للعام 2017.
13. إحصائيات(مسح الفنادق ومجمعات الإيواء),الجهاز المركزي للإحصاء, وزارة التخطيط, للعام 2018.
14. إحصائيات(مسح الفنادق ومجمعات الإيواء),الجهاز المركزي للإحصاء, وزارة التخطيط, للعام 2019.
15. إحصائيات(مسح الفنادق ومجمعات الإيواء),الجهاز المركزي للإحصاء, وزارة التخطيط, للعام 2020.
16. إحصائيات(مسح الفنادق ومجمعات الإيواء),الجهاز المركزي للإحصاء, وزارة التخطيط, للعام 2021.
17. إحصائيات(مسح الفنادق ومجمعات الإيواء),الجهاز المركزي للإحصاء, وزارة التخطيط, للعام 2022.
18. قانون العمل, رقم (37) لسنة 2015, (نشر بجريدة الوقائع العراقية: العدد(4386) 26 محرم 1437هـ/ 9 تشرين الثاني 2015م/ السنة السابعة والخمسون).
19. قانون تصنيف الفنادق 2005, التصنيف: تعليمات : رقم التشريع: 1.

- **شبكة المعلومات:**

20. استقدام العمالة الأجنبية من خارج العراق وتشغيلهم 2024, الأمانة العامة لمجلس الوزراء / مركز البيانات الوطني, متاح من خلال الرابط : .httpshttps://ur.gov.iq/index/show-eservice/51008/10041/cat
21. أهم إجراءات إجازة عمل العمالة الأجنبية في العراق 2024, مقاله متاحة من خلال الرابط : https://muayadandassociates.com.
22. كاظم, محمد وسام مهدي الطريحي, جعفر عمران, التعليم السياحي2024,(مقالة متاحة على شبكة المعلومات : https://tourism.uokerbala.edu),.