

**دور النشاط الفندقى فى خلق وتوفير فرص العمل
والتشغيل فى العراق للفترة 2000-2007**

**المدرس المساعد ابراهيم عباس جاسم
كلية الادارة والاقتصاد- جامعة بغداد**

المستخلص:

تعد السياحة ظاهرة اقتصادية وحضارية تعبر عن حاجات انسانية تحقق التواصل بين شعوب الارض وثقافاتهما. وهي فى الوقت نفسه تمثل موردا اقتصاديا يسهم فى معالجة الكثير من المشاكل واولها البطالة. وعلى قاعدة ان لاسياحة بلا فنادق يبرز الدور الاهم للقطاع الفندقى بمؤهلاته الذاتية كوعاء لاستيعاب القوى العاملة وخلق فرص العمل والتشغيل. وفى العراق القت الظروف الذاتية والموضوعية بضلالها على القطاعات كافة بما فيها القطاع الفندقى فى مرحلة هي الاصعب واقعا والذي تتمثل البطالة بمساحة واسعة منه. ومع اداء القطاع الفندقى لدوره بما اتيح له من امكانات يبقى لزاما ان نعرف حجم هذا الدور والعوامل التي اثرت فيه ورسمت حدوده للفترة 2000-2007, وهو ما سيتناوله البحث بما اتيح من البيانات والاحصاءات.

ABSTRACT

Tourism is considered as cultural and Economical phenomenon which reflects the human needs for verifying contacts among nations and its culture, in the same time tourism represent economical source which solving many problems first of all the unemployment and according to the base (no tourism without hotels) that the leading role of hotels with self- absorbed qualifications as dispenser which assimilating the force power and create work and employment opportunities.

In Iraqi the shadows of internal and subjective circumstances on all sectors including the hotel sector, this sector goes through difficult stage represented a broadly by unemployment although the performance of hotels sector role which offered with ability to.

It's still necessary to recognize that role and factors which affected and draw the bounders for the period 2000-2007 and this which our study deals with according to the available data and statistics.

المقدمة

تعد قدرة أي قطاع اقتصادى على خلق وتوفير فرص العمل والتشغيل بشقيها الكمي والنوعي من المعايير المعبرة عن أهمية القطاع وحيويته ودوره فى رفد الاقتصاد بقدرات تسهم فى معالجة مشكلة البطالة وتجنب إفرازاتها السلبية .

وعلى اساس ذلك فإن تلك القدرة تمثل معيارا حيويا يعبر عن الإقرار بأهمية أي عمل استثمارى لا سيما عندما تكون معايير التكلفة متطابقة او متلائمة مع الجدوى الاقتصادية للمشروع ومسببة له ومحفزة عليه .

فى القطاع الفندقى يكتسب هذا المعيار أهميته ليس من كون الزبون هو نقطة البداية والنهاية لأنشطته سواء فى مجال الخدمات او الإيواء أو المغريات الأخرى للأنفاق , بل من اعتماد تقديم تلك الخدمات فى الغالب على العنصر البشرى , مما يجعله وعاءا مهما لتوفير فرص العمل والتشغيل ومعالجة البطالة لاسيما أن نوعية الخدمة وجودتها يرتبط إلى حد بعيد بعدد اليد العاملة ومؤهلاتها الذي يمثل مؤشرا كميا ونوعيا يمكن الاعتماد عليه فى

تحديد دور القطاع وهذا ما يجعل الفنادق لا تعبر عن مظاهر حضارية أو ثقافية تسهم في تكوين الصورة الذهنية للسائح فحسب بل هي وحدات اقتصادية لها أهميتها على مستوى الأنفاق أو التشغيل .

وفي العراق الذي يحتكم على مقومات سياحية كبيرة ، لم يحظ النشاط السياحي والفندقي بالاهتمام ألا في مراحل متأخرة تطور بعد استحداث الجهة القطاعية والمراكز السياحية والمعاهد التعليمية والسياسات الأخرى التي أخذت نتائجها بالظهور على الرغم من الظروف غير الطبيعية التي مر بها البلد والتي لم تتح الفرصة للنشاط لإظهار مؤهلاته الفعلية لا سيما في مجال توفير فرص العمل والتشغيل والذي تؤكد الأرقام والإحصاءات المتاحة لفترة البحث ما بين (2000-2007) وهو ما سيتم تناوله لاحقاً .

منهجية البحث

1-مشكلة البحث

يعاني النشاط الفندقي في العراق من مشاكل كثيرة أسهمت في تقويض وأضعاف فرصه لإبراز مؤهلاته في النهوض بالدور والمستوى المطلوب لتوفير فرص العمل والتشغيل والمساهمة في معالجة مشكلة البطالة وإفرازاتها السلبية .

2-هدف البحث

يهدف البحث إلى :

- 1-إبراز أهمية النشاط الفندقي في العراق كبلد سياحي ودوره في خلق فرص العمل والتشغيل .
- 2-تسليط الضوء على واقع النشاط ومحاولة تشخيص التغيرات الكمية والنوعية التي طرأت عليه وتحليلها وتحديد أسبابها ونتائجها وتأثيراتها .

3-فرضية البحث

يستند البحث إلى الفرضية الآتية : أن للنشاط الفندقي بمظاهره كافة دورا مهما وإيجابيا في خلق وتوفير فرص العمل والتشغيل لاسيما في بلد كالعراق بإمكاناته السياحية المتميزة .

4-أسلوب البحث

استخدم الأسلوب الوصفي التحليلي في إعداد البحث بالاستناد إلى الكتب والدراسات والبحوث التي انجزت من باحثين آخرين فضلاً عن المعلومات والإحصاءات الرسمية من المؤسسات والجهات ذات العلاقة ، مع اعتماد معايشة ميدانية محدودة للاطلاع المباشر على نموذج لواقع النشاط الفندقي .

الفصل الأول ... الجانب النظري

المبحث الأول - الإطار المفاهيمي

سيتناول هذا المبحث مجموعة من المفاهيم والمصطلحات ذات الصلة بالموضوع بشكل موجز ومركز متمسكين بتاريخها ودلالاتها العلمية الدقيقة كما أوردتها الدراسات الإحصاءات البحوث.

أولاً- القوة البشرية

وتعرف إحصائياً بأنها ذلك الجزء من السكان الذي يمكن استخدامه في النشاط الاقتصادي أي أنه عدد السكان مستبعداً منه غير القادرين على العمل وهم (1) :

1- الأطفال الذين تقل أعمارهم عن (12) سنة

2- كبار السن الذين تجاوزوا (65) سنة ماداموا لا يمارسون عملاً

3- العجز الذين لا يمكنهم أداء عمل مستمر بسبب عاهة معقدة أو أمراض مزمنة. وتقسم القوة البشرية إلى قسمين *الأول يمثل الأفراد ممن هم خارج قوة العمل ولكنهم قادرين عليه ولا يعملون ولا يبحثون عنه أما لعدم حاجتهم للتكسب عن طريقه أو لعدم قدرتهم على الدخول في سوقه مثل أطلبه وريبات البيوت ... الخ , والثاني يمثل الأفراد الداخليين في قوة العمل ويساهمون فعلاً بمجهودهم الجسماني أو العقلي في أي عمل يتصل بإنتاج السلع والخدمات أو الذين يقدررون على أداء هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه . وهي بهذا المعنى تعبر عن مفهوم القوى العاملة.

ثانياً - القوى العاملة

يقوم هذا المفهوم على مقومات ثلاث هي ⁽²⁾ قدرة الفرد على العمل ورغبته فيه وإتاحة الفرصة له ليعمل , وهو يعني النسبة من السكان الذين يبلغون سناً معينة ويعملون في قطاع من قطاعات الإنتاج أو الخدمات مقابل أجر أو كانوا متعطلين ولديهم الرغبة والقدرة والاستعداد للعمل ويبحثون فعلاً عن عمل ⁽³⁾ , كما وتعني ذلك الجزء من السكان المهنيين فعلاً عند الطلب ⁽⁴⁾ ويشمل ⁽⁵⁾ المشتغلين فعلاً وهم من يساهم فعلاً في أي عمل يتصل بإنتاج السلع والخدمات والمتعطلين الذين يمكنهم أن يساهموا في عمل يتصل بإنتاج السلع والخدمات ولكنهم لا يجدونه رغم رغبتهم فيه وبهذا التعريف فأن المفهوم لا يتضمن من هم خارج قوة العمل وهم ⁽⁶⁾

-
- 1- أمين عز الدين المدخل في شؤون العمل وعلاقاته ط1 دار ألها للطباعة مكتبة القاهرة الحديثة 1964-ص15.
 - ❖ للمزيد أنظر أنور عبد الرحمن خليل , د . عبد الخالق محمد ذكري وآخرون حول إحصاءات القوى العاملة الوطنية المفاهيم , الاجهزه , التطوير , ط 1 , مطبعة المؤسسة العربية للطباعة والنشر , البحرين 1986 ص22 .
 - 2- د. محمد فاضل عزيز قفطان , التنمية الاقتصادية , ط 1 , مطبعة الحوادث , بغداد , 1984 , ص359
 - 3- د. مهدي حسن زويلف , تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق , ط 1 , دار الرسالة للطباعة , الجامعة المستنصرية ص 42
 - 4- عقيل حميد جابر الحلو , الاستثمار بالموارد البشري وعلاقته بالتشغيل والبطالة في البلاد النامية (دراسة حالة العراق) أطروحة دكتوراه , كلية الإدارة والاقتصاد , الجامعة المستنصرية , 2008 ص82
 - 5- أمين عز الدين , مصدر سابق ص17
 - 6- أنور عبد الرحمن خليل , د. عبد الخالق محمد ذكري وآخرون , حول إحصاءات القوى العاملة الوطنية , مصدر سابق ص23

1- ربات البيوت المتفرغات للعمل المنزلي

2- الطلاب والطالبات

3- أرباب المعاشات دون سن الخامسة والستين ولا يزالون عملاً ويعتمدون على معاشاتهم

4- الزاهدون في العمل الذين يعتمدون على دخولهم الخاصة والإعانات الدورية

5- نزلاء السجون والمصحات

ومع تعدد الآراء التي تناولت مفهوم القوى العاملة إلا انه يبقى معبراً عن تلك الفئة من السكان التي تكون في سن العمل بحديه الأدنى وإلا على سواء أكان منهم من يعمل أو كان عاطلاً والتي يتغير حجمها ونوعها تبعاً للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والزمنية والتكنولوجية وتكون بحجمها سبباً في تقليص أو اتساع حدود العمل لاسيما في البلدان النامية .

ثالثاً - العمل

يعبر هذا المفهوم عن حقيقة أن الإنسان خلق ليعمل وأن حياته كفرد أو مجموعة بشرية أو مجتمع لم تستمر وتتطور الا يفعل هذا النشاط الإنساني الخلاق بأنواعه الفكرية والعضلية أو تلك الأخرى التي يتسنى القيام بها , والتي تعبر بمجملها عن الطبيعة المميزة لعنصر العمل وترجحه على عناصر الإنتاج الأخرى في نشاطات عديدة . فلسفياً ينظر إلى العمل على أنه جميع الأنشطة التي يقوم بها الإنسان بشكل طوعي وإرادي ويتحمل من جرائها جهداً ومشقة لتحقيق منفعة .

أما في إطار اقتصاديات العمل فهو يمثل الجهد العقلي والبدني الذي تم بذله لإنتاج خدمات وسلع اقتصادية من أجل الكسب⁽⁸⁾ ، فيما يرى الفريد مارشال أن العمل هو الجهد العقلي والبدني الذي يبذل كلياً أو جزئياً لخلق المنفعة وليس تحقيق تسليبة تستمد من العمل مباشرة⁽⁹⁾

وباختصار أجمع كل من تناول المفهوم على أن العمل إنما يعبر عن أي نوع من الجهود والأنشطة النافعة التي يبذلها الإنسان لتحقيق غرض ما والانتقال من حال لأخرى كما أنه أكثر عوامل الإنتاج أهمية (***) وهو يؤدي دوراً مزدوجاً كمصدر للدخل والإنفاق الاستهلاكي .

7- صادق مهدي سعيد , في اقتصاد العمل الاجتماعي (أوليات عامة) مطبعة العارف , 1967 ص 19 .

8- Marshal .Alfred. principle of Economic , 8th Edition London ----,p.46

9- د. عبد المنعم السيد علي مدخل في علم الاقتصاد , مبادئ الاقتصاد الجزئي , ج 1 , وزارة التعليم العالي الجامعة المستنصرية , مطابع جامعة الموصل , مطبعة الجامعة , 1984 , ص 308

** - عوامل الإنتاج هي الموارد الطبيعية (الأرض) والعمل ورأس المال , للمزيد راجع المصدر السابق د. عبد المنعم السيد علي ص 51.

رابعاً - البطالة

وتعنى عند الحديث عن العمل أن العاطلين هم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه ولا توفر لهم فرصة الحصول عليه⁽¹⁾ كما تعنى الحالة التى يكون فيها عرض العمل أكبر من الطلب عليه أو تعنى أيضاً وفرة فى العمالة تقابلها شحة فى الوظائف وفرص العمل وتعنى كذلك الحالة التى لايتوفر فيها العمل لمن يرغب فيه ويبحث عنه فعلاً ويبدل جهداً للحصول عليه عند مستوى الأجر السائد فى سوق العمل ومع أن الإحصاءات لاتأخذ فى الاعتبار إلا البطالة التى تستمر أكثر من يومين أو ثلاثة فى الأسبوع الواحد⁽²⁾ إلا أنها وهى بهذا الوصف تعبر عن هدر كبير فى القدرات الإنسانية المتاحة للعمل⁽³⁾ وخسارة فى الإنتاج فضلاً عن تأثيراتها الدائمة⁽⁴⁾ التى تتحقق حينما يتناثر تأثير تسيط العمل على مدى السنوات الأجيال المستقبلية . ومع أن البطالة تعنى أشياء مختلفة حتى لوتقاربت دلالاتها فإنه تأثيراتها وأهميتها تتفاوت من بلد لآخر لارتباط ذلك بالرؤى السياسية والاقتصادية والاجتماعية لتلك البلدان فضلاً عن طبيعة مجتمعاتها وعاداتها وتقاليدها . يمكن تقدير مستوى البطالة فى المجتمع بنسبة عدد المتعطلين الباحثين عن العمل إلى عدد السكان وبهذا المعيار لا بد من التنويه بأن قياس البطالة فى الموارد البشرية يكون أقرب إلى الحقيقة عندما يتم ذلك باستخدام عناصر الإنتاج الأخرى غير البشرية وذلك لتعدد مسبباتها وإمكانية تقديرها .

بايجاز تصنف البطالة إلى أنواع عديدة منها الدورية والهيكلية والمقنعة والجبرية والموسمية والاحتكاكية والاختيارية والعارضة .

على العموم فان البطالة وان مثلت ظاهرة حتمية الحصول فى النظام الرأسمالى لأسباب تتصل ببنية هذا النظام إلا إنها لا تمثل مشكلاً فنياً بحتاً كما أن القضاء عليها ليس هدفاً بحد ذاته بل الهدف هو التخلص من أشياء أخرى تكون هى واحدة منها أو مسببة لها .

خامساً - الفنادق

عرفت الجمعية الأمريكية للفنادق مفهوم الفندق بأنه نزل أعدت طبقاً لأحكام القانون ليجد فيه النزىل المأوى والمأكل وخدمات أخرى لقاء اجر معلوم⁽¹⁾، فيما عرفه القانون البريطانى بأنه مكان يتلقى فيه المسافر الملتزم

1- د. محمد فاضل عزيز / التنمية الاقتصادية ، مصدر سابق ص 135 .

2 - ج . د . هـ . كول البطالة ووسائل التوظيف الكامل ، ترجمة د . مصطفى كمال فايد ، دار الفكر العربى ، ص 35 .

3- مجلة تنمية الراءدين ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، المجلة العاشرة ، أيلول 1988 ، ص 23 .

4- كيث هارتلى ، كلم تيدل ، السياسة الاقتصادية الجزئية ، ترجمة د. عبد المنعم السيد على الجامعة المستنصرية ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر جامعة الموصل 1981 ص 379 .

- للمزيد انظر ...

1- ج . د . هـ كول البطالة ووسائل التوظيف الكامل ، مصدر سابق ، ص 26 - 30 .

2- د . محمد فاضل عزيز التنمية الاقتصادية ، مصدر سابق ص 136-137 .

*البطالة العارضة : تحصل عند إفلاس بعض المؤسسات وإغلاق أبوابها وللمزيد انظر د. محمد فاضل عزيز التنمية الاقتصادية ، مصدر سابق ص 137 .

خدمات المأوى والطعام مقابل سعر محدد قادر على دفعه (2) , كما ويعرف بأنه (منظمة إدارية ذات سمات اقتصادية واجتماعية تقدم خدمات الإيواء والمأكل والمشروبات والترفيه في إطار القوانين المحلية والدولية لقاء اجر محدد لنزول معين داخل بناء مصمم لهذا الغرض) (3) بشكل عام يمكن التعبير عن مفهوم الفندق* بأنه المكان القانوني الذي يتلقى فيه المسافر خدمات المأوى والمأكل مقابل سعر محدد بظروف ملائمة وهو يمثل جزءا أساسيا من القطاع السياحي ويشكل نسبة غير قليلة في تكوينه.

سادساً – امن الانسان

يمكن القول أن امن الانسان يمثل الركيزة الأساسية التي تمكن الشعوب من تجنب المخاطر التي تهدد حياتها وتطورها ومن هذا المنظور فإن المفاهيم التقليدية للأمن باتت عاجزة عن الاستجابة لتفسير الكثير من مسببات وموجبات انتهاك هذا الامن على ضوء آليات النظام العالمي الجديد الا ان الدور الأبرز يبقى للمنظمات الدولية التي أعادت قراءة وتشخيص المفهوم بمؤشرات شاملة أتاحت السبل والوسائل لتحديده وتوصيفه، فقد عرف تقرير التنمية البشرية الدولي 1994 أمن الانسان بأنه: **(التحرر من الخوف ومن الجوع) (5)** ووصفه بالحماية من التهديدات المزمنة كالجوع والأمراض والقمع والاستبداد فيما عرفته مفوضية أمن الانسان بأنه (حماية الجوهر الحيوي لحياة جمع البشر بطرائق تعزز حريات الانسان وتحقيق الانسان لذاته , فامن الانسان يعني حماية الحريات الأساسية تلك الحريات التي تمثل جوهر الحياة ويعني حماية الناس من التهديدات والأوضاع الحرجة واسعة النطاق, ويعني استخدام العمليات التي تبني على مواطن قوة الناس وتطلعاتهم , ويعني أيجاد النظم السياسية والاجتماعية والبيئية والاقتصادية والعسكرية والثقافية التي تمنح معاً الناس لبنات البقاء على قيد الحياة وكسب العيش والكرامة (6) , بينما عرفه تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2009 بأنه ((تحرر الانسان من التهديدات الشديدة والممتدة زمنياً وواسعة النطاق التي تعرض منها حريته وحياته)) مع تعدد الرؤى فإن مفهوم أمن الانسان لم يعد يقتصر على مسألة إلبقاء على قيد بل أمتد ليشمل كل الحاجات الأساسية للإنسان المتعلقة بإدامة الحياة ونوعيتها والتي تقع ضمن حدود العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية فضلاً عن العوامل الخارجية.

- 1- أمين محي الدين السيد علي ، إدارة الفنادق ورفع كفاءتها الإنتاجية مصدر سابق ص39 وكذلك د. محمد الصيرفي ، تخطيط وتنظيم الفنادق ، مصدر سابق ص14 .
 - 2- د. محمد أمين محي الدين السيد علي ، إدارة الفنادق ورفع كفاءتها الإنتاجية ، دار وائل للنشر 1998 ، ص40 .
 - 3- المصدر السابق نفسه ص 40 .
 - 4- د. محمد الصيرفي ، تخطيط وتنظيم الفنادق ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2007 ، ص15 .
 - 5- التقرير الوطني لحال التنمية البشرية العراقية / 2008 ص 12 .
 - 6- المصدر السابق نفسه ص 12 .
- *يرجع بعض الكتاب كلمة فندق إلى أصل يوناني مستمد من كلمة (pandokia) والتي تعبر عن النزول الإغريقية القديمة ، إذ حرف الحرف الاول منها p الى F لتصبح الكلمة (fandokia) ، وللمزيد انظر د. محمد

المبحث الثانى - واقع المجتمع العراقى

حسب التصنيف الدولى العراق ينتمى إلى مجموعة البلدان النامية ، وهو بهذا الوصف محكوم بالسّمات المشتركة لتلك البلدان لا سيما فى الجوانب الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية ، والعلمية ، والصناعية الخ ، والتي تتباين تأثيراتها ضمن نطاق البلد الواحد تبعاً لظروفه الاقتصادية ومتغيراته .

أما محلياً فان ابرز ميزات العراق لا سيما فى العقود الأخيرة وحتى يومنا هى حالة التفاعل القوي بين مشكلاته السياسية وأوضاعه الاقتصادية والاجتماعية والمسببة بعوامل داخلية وخارجية أفرزت واقعاً معقداً و مثقلاً بمشاكل كثيرة شكل بعضها فى أوقات معينه خطراً على الوئام والسلم الاجتماعى ودفعه باتجاه الاحتراب والتصارع الذى امتدت تأثيراته إلى سائر القطاعات التى ربما يحتاج إصلاحها إلى وقت ليس بالقليل ، وسيتم تناول بعضها بشكل مقتضب بغية الحصول على صورة تقريبية لواقع المجتمع العراقى الذى أسهمت تلك القطاعات وغيرها فى تكوينه ورسم صورته السابقة والحالية .

أولاً السكان

يشير التوزيع الهرمى لسكان العراق وحسب الإحصاءات ⁽¹⁾ والإسقاطات* الرسمية ، إلى أن المجتمع العراقى مجتمع فتي ينمو بنسبة 3% سنوياً تقريباً ، وقد شكلت فئة السكان الذين نقل أعمارهم عن (15) سنة ما نسبته 47% من المجموع الكلى للسكان البالغ (22046244) مليون نسمة حسب إحصاء عام 1987، والتي وصلت نسبتها إلى 41% ، 43% عامى 2005 و 2007 على التوالي من مجموع السكان البالغ (27962968) و (29682081) مليون نسمة حسب الإسقاطات السكانية .

أما الفئة النشطة اقتصادياً والتي يتراوح عمرها بين (15-64) فئة فقد شكلت عام 1987 ما نسبته 63% من إجمالى عدد السكان فيما بلغت نسبتها 53،1% ، 54،1% وبواقع (15082934) و (16048638) مليون فرد للعامين 2005 ، 2007 ، أما فئة الشباب بعمر (15-24) سنة فقد مثلت نسبة 20% من السكان عام 2007 ، فيما بلغ متوسط العمر (58) سنة عام 2006 بعد أن كان (65) سنة عام 1987 .

أما توزيع السكان بين الريف والحضر فتشير الإحصاءات إلى أن المجتمع العراقى يسير بوضوح نحو التحول إلى مجتمع حضري بدليل أن نسبة السكان الحضر فيه وصلت عام 2007 إلى 66،5% من إجمالى السكان .

الأرقام والإحصاءات مصدرها وزارة التخطيط ، المجموعات الإحصائية ومسوحات والتقارير ولسنوات عديدة الجهاز المركزى لإحصاء وتكنولوجيا المعلومات .

❖ هى حسابات تهدف لمعرفة التطور السكانى فى المستقبل بالاستناد إلى افتراضات حول اتجاهات الخصوبة والوفيات والهجرة ، للمزيد انظر تقديرات سكان العراق لسنة 2006 ، مديرية إحصاء السكان والقوى العاملة، الجهاز المركزى للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات ، تشرين الثانى 2005 ص2.

ثانياً - الدخل

يكتسب الدخل أهميته من كونه واحداً من المحددات الرئيسية لسلوك الأفراد في سعيهم لإشباع حاجاتهم وبالتالي تحديد حجم الطلب ونوعه. وفي العراق أُلقت الظروف التي مرت ولعقود بظلالها على حجم الدخل القومي وتوزيعه ومتوسط نصيب الفرد منه الذي يعبر عن مستوى الرفاهية ، إذ أتسمت المرحلة بمجملها بعدم استقرار هذا الدخل بسبب الحروب والحصار والعقوبات التي أستنفذت بمجملها نسبة غير قليلة لتغطية النفقات العسكرية على مستوى الاستيراد والإنتاج المحلي ودفع نفقات خدمة الديون المستحقة على العراق وتغطية تكاليف البطاقة التموينية فيما عرفت بمذكرة التفاهم. يضاف لذلك تأثر الدخل القومي بالوضع الأمني فضلاً عن تأثره بالاقتصاد العالمي لا سيما أن الاقتصاد الوطني وبالتحديد دخله القومي يعتمد بصورة شبه كاملة على صادراته الاستخراجية النفطية مما فرض عليه التبعية الاقتصادية لا سيما في مجال التأثر بالأسعار وهو ما أكدته الأزمة الاقتصادية العالمية الأخيرة التي لا زالت بعض فصولها مستمرة وتشير الإحصاءات إلى أن متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي بلغ (132895)⁽¹⁾ دينار عام 1997 ارتفع إلى (235358)⁽²⁾ دينار عام 2005 ثم إلى (3254008)⁽³⁾ دينار عام 2007 بالأسعار الجارية .

ومع التنويه بأهمية الأرقام المذكورة ، إلا انه يمكن القول أن توزيع الدخل القومي على الفئات والشرائح الاجتماعية كان وما يزال يتسم بعدم التوازن مما خلق تفاوتاً واضحاً وربما حاداً بين دخول تلك الفئات والشرائح وافرز حالة من تركيز الثروة لدى فئة اجتماعية قليلة على الرغم من التحسن الملحوظ في آليات وطريقة توزيع هذا الدخل ، والتي تمثل معياراً مهماً في التعبير عن مستوى رفاهية المجتمع .

ثالثاً - التعليم

اجبر تعاقب الأحداث والظروف النظام التعليمي على التراجع ليصبح واحداً من بين المجموعه الأدنى في المنطقة الأمر الذي أدى إلى تنشيط ظاهرة الأمية الحضارية * بجوانبها التعليمية والفكرية والحياتية لتشمل الفرد والمجتمع على حد سواء ومع أن حصة الفرد من الانفاق التعليمي عادت للنمو لتصل إلى حوالي (5) دنانير للفرد الواحد عام 2006 إلا أنها بقيت متدنية ولم تمثل الحل الناجع ، إذ استمرت ظاهرة الازدواج المدرسي ومدارس الطين بادية للعيان فضلاً عن المشاكل الإضافية التي أفرزتها أحداث العنف وأسفرت في هذا القطاع عن تدمير عدد غير قليل من أبنية المدارس وارتفاع نسبة التسرب ولو نسبياً وبظروف أمنية حاكمة في محافظات عديدة ، وتشير بعض المؤشرات التعليمية ** الأخرى إلى أن معدل الالتحاق في التعليم الابتدائي بلغ 86% عام 2006 بعد أن كان 91% عام 1990 ، كما أن معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الأفراد بعمر (15-24) سنة انخفض إلى 74% عام 2006 بعد أن كان 78% عام 1990 .

1-2-3 وزارة التخطيط الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات ، مديرية الحسابات القومية .
* الأمية الحضارية ظاهرة مركبة تشمل الفرد والمجتمع ، مظهرها في الفرد الجهل بأساليب القراءة والكتابة ومظهرها في المجتمع فكر متخلف وتقليدية الحياة في شتى مظاهرها ، للمزيد النظر مجلة المستقبل العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، العدد / 2 الشهر/7 ، السنة/1978 ص 104
** جميع الإحصاءات والأرقام من وزارة التخطيط ، الجهاز المركزي للإحصاءات وتكنولوجيا المعلومات المجموعات الإحصائية لسنوات عديدة.

رابعاً - امن الإنسان في العراق

يمكن النظر الى العراق الحديث عبر مرحلتين أولاهما بدأت مع تأسيس دولته الحديثة في عشرينيات القرن الماضي والثانية مع بداية القرن الحالي وبالتحديد عام 2003 ، وهاتان المرحلتان وان اختلفتا زمنياً فهما تتشابهان في بعض من ظروفهما الذاتية والموضوعية لاسيما بداية كل منهما عقب احتلال أجنبي ، فضلاً عن إحداهما وإفرازاتها وتأثيراتها في المجتمع العراقي . فالمرحلة الأولى شهدت أحداثاً أسفر بعضها عن تغيير شكل الدولة ونظامها السياسي جذرياً كما حدث عند تغيير النظام الملكي بنظام جمهوري مع كل ما يحمله ذلك من دلالات لاسيما في الجانب الاقتصادي .

ومع الإقرار بخطورة تلك الاحداث وعمقها الا انها لم تلامس ركائز المجتمع ولم تهدد امن الانسان والسلم الاجتماعي ولو نسبياً ، ذلك لكونها غير مسببة بما يعكس صور صراع بين مكونات المجتمع لاسيما عند النظر الى الموضوع بعيداً عن السياسة ، وبذلك بقي امن المواطن مصاناً ضمن المعايير الاجتماعية لامن الانسان . أما مرحلة 2003 وما بعدها فقد كانت الاكثر خطورة في تاريخ المجتمع العراقي ، اذ اجتمعت ظروف المرحلة ومسبباتها ونتائجها مع تراكمات ما سبقها زمنياً لتخلق حالة من عدم التوازن الشامل التي عززها الانتقال من نمط سياسي واقتصادي واجتماعي قائم على المركزية الى نمط اخر يختلف عنه جذرياً مما مهد السبيل لطغيان العنف المتوالد بسماته السياسية والطائفية والعرقية والمسبب بعوامل داخلية وخارجية ليضرب الركائز الاساسية للسلم الاجتماعي.

❖ الهجرة : هي حركة لخروج الناس من الأرض الوافدة إلى الأرض المستقبلية وهي تأتي ما بين الرغبة (الاحتياج) أو بالأبعاد (الطرد) وللمزيد انظر : المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية ،كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، العدد السادس عشر 2008، ص9

اتخذت دوامة العنف ابشع صورها في القتل والتهجير القسري* على الرغم من ان قوانين العراق ودساتيره ابتداءً من عصر حمورابي قديماً ومن عام 1925 مروراً بعام 1958 وما تلاها افردت ابواباً مستقلة لحقوق الانسان وامنه وضمان حريته الشخصية وملكيته الخاصة⁽¹⁾ وتشير الاحصاءات المتاحة التي تتباين تقديراتها تبعاً لمصادرها الى وفاة ما لا يقل عن (150000) مواطن بسبب العنف لغاية عام 2007⁽⁴⁾ ، فيما قالت بعثة الامم المتحدة لتقديم المساعدة للعراق ، في تقرير اصدته نهاية كانون الاول / 2006 ان (34452) مواطناً قتلوا في عام 2006 فقط وذلك استناداً الى تقارير الجهات الصحية في العراق وأما على صعيد التهجير القسري فأن تقرير مركز معلومات وزارة المهجرين والمهاجرين الصادر في تشرين الثاني / 2007 يشير إلى تهجير (163574) عائلة تقريباً عدد افرادها (999772) فرد خلال الفترة بين شباط 2006 الى تشرين الثاني 2007 ، فيما ورد في تقرير المفوضية العليا لشؤون اللاجئين الصادر في تشرين الاول /2006 ان هناك (1,500,000) نازح داخل العراق فضلاً عما يقارب (1,600,000) نازح الى الخارج ، وعلى العموم تركت احداث العنف اوضح بصماتها على حياة الشرائح الاجتماعية كافة مما كان له اكبر التأثير على القطاعات الأخرى .

1- د . رياض عزيز هادي ، حقوق الإنسان ، نظورها ، مضامينها ، حمايتها ، بغداد ، 2005 ، ص82

2- التقرير الوطني لحال التنمية البشرية / العراق ، 2008 ، ص65

❖ التهجير القسري حسب رأي الباحث يعني إجبار الناس أفراداً أو عوائل أو مجموعات أو اضطرارهم مكرهين على مغادرة دورهم ومناطق سكنهم المعتادة تحت طائلة التهديد الفعلي أو الشعور بالخوف من التعرض للأذى بأشكاله المختلفة بما فيه.

خامسا - العمل

يعد السعي للعمل في القطاع الحكومي سمة مميزة للمجتمع العراقي منذ قيام دولته الحديثة في بدايات القرن الماضي ، وهذا التوجه يرتبط بمعايير ومحفزات اجتماعية واقتصادية عديدة يأتي في مقدمتها ضمان الدخل الشهري والمكانة الاجتماعية المرموقة لمن يحمل صفة موظف حكومي ، فضلا عن الامتيازات الأخرى ماديا ومعنويا واجتماعيا، وقد اتخذ هذا التوجه بعداً آخر عندما أصبح جزءا ملزما في سياسات الدولة في بعض المراحل باتباع أسلوب التشغيل المركزي لمن يحمل مؤهلات علمية معينة ، الا انه تغير ابتداء من أواخر عقد الثمانيات حين بدء بأعادة هيكلة اجهزة الدولة وتطبيق سياسة الترشيح الإداري * والتي مثلت بداية لمرحلة الانتقال بالاقتصاد العراقي ولو جزئيا من المركزية المطلقة الى نوع من اللامركزية واقتصاد السوق والذي انعكس تأثيره مع عوامل اخرى بتقليص عدد العاملين في دوائر الدولة.

بعد احداث عام 2003 عادت أجهزة الدولة والعاملين فيها وبقرار رسمي الى النمو بشكل فاق حتى معدلات النمو الاقتصادي وهو امر وان تناقض مع الفلسفة الاقتصادية الجديدة القائمة على الية السوق وحرية الا انه ربما يجد تبريره في عوامل عدة قد يأتي في مقدمتها امتصاص البطالة والحد منها في مرحلة غير مستقرة حتى وصل عدد موظفي دوائر الدولة عام 2006 الى حوالي (1,913,000) موظف عدا ما يقارب (670000) الف من موظفي وعمال شركات القطاع العام والذين بمجموعهم يشكلون نسبة تقارب 37% من مجمل عدد المشتغلين في القطاعات الاقتصادية كافة للعام نفسه .

كما وتبين احصاءات القوى العاملة** ان مجمل عدد العاملين في القطاعات كافة كان في عام 1990 (2825568) فرد ، ارتفع الى (3362843) فرد عام 1995 ثم الى (4391254) فرد عام 2000 ثم الى (7664177) فرد عام 2007 وبنسب بلغت 15,8% ، 16% ، 18,2% ، 25,8% من عدد السكان للسنوات المذكورة على التوالي وهي نسب تشير بوضوح الى حصول تطور في اجمالي اعداد المشتغلين على مستوى مجمل الاقتصاد العراقي على مستوى القطاعات مع ملاحظة ان اعداد العاملين في القطاعات المختلفة كانت تتذبذب بشكل مستمر لاسباب اقتصادية في الغالب.

وأخيرا وبالوصف الذي ورد فإن العوامل التي رسمت صورة القطاعات المذكورة وغيرها أسهمت إلى حد بعيد ليس في تحديد الرؤية الاجتماعية للنشاط السياحي وقطاعه الفندقي على وجه التحديد، بل ومثلت بتداخلها وتلازمها مع الظروف الأخرى الداخلية والخارجية عوامل ضاغطة باتجاه عدم إتاحة الفرصة للنشاط لإظهار مؤهلاته في القطاعات التي تمثل مجاله الحيوي وفي مقدمتها خلق وتوفير فرص العمل والتشغيل بما ينسجم مع الإمكانيات السياحية المتاحة للعراق .

* بلغ عدد الموظفين الذين شملتهم سياسة الترشيح (150855) موظفا حسب نتائج المسح للعاملين في أجهزة الدولة والقطاع الاشتراكي (1986-1988) الصادر من وزارة التخطيط/1989، ص9 .
**البيانات الإحصائية ، وزارة التخطيط ، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات المجموعات الإحصائية لسنوات عديدة .

المبحث الثالث - الموارد البشرية

أولاً - مصادر الموارد البشرية السياحية والفندقية

ويقصد بها الموارد البشرية المتخصصة فى صناعة السياحة لاسيما الفندقية منها والتي تنطبق عليها المعايير والمواصفات المعتمدة وتقع بين حديها الأعلى والأدنى ، اما مصادرها فتعبر عنها المؤسسات والهيئات والمراكز والجهات المتسقة فى النشاط السياحي بصورة مباشرة او غير مباشرة والتي تمثل منافذ وروافد توفير وتهيئة الكوادر والمهارات السياحية وإعدادها بمستويات تؤهلها للتعايم مع هذه الصناعة والتلاؤم مع مفرداتها بأساليب علمية وحضارية عند زجها فى مجالات النشاط .

بشكل عام تقسم مصادر الموارد البشرية المغذية للصناعة الفندقية الى :-

1- المصادر الذاتية أو الداخلية التي تضمها المرافق السياحية والفندقية والمعبر عنها بالعاملين فيها والتي تمثل سوق عمل مغلقة وغير تنافسية⁽¹⁾ تنحصر داخل القطاع او الصناعة وتخضع لمعايير واضحة تحدد قواعد الأجور والعمل واليات الدخول والخروج والانتقال ويمثل اللجوء الى هذه المصادر انتهاجا لستراتيجية التسويق الداخلي⁽²⁾ لتعزيز كفاءة هذه الموارد والاستفادة منها كما انه يمثل حلاً ايجابياً وفعالاً لمشكلة بحث المشاريع عن معلومات تخص قوة العمل .

2- المصادر الخارجية الممثلة بالهيئات التعليمية السياحية والفندقية بمستوياتها المختلفة كالجامعات والمعاهد والمدارس والمراكز الفندقية . حالياً تكتسب هذه المصادر اهمية متزايدة فى بلدان العالم المختلفة لاسيما عند النظر لدورها من زاوية تحقيق الانسجام والتوازن بين العرض والطلب لمخرجاتها من تلك المهارات محليا والدور المحتمل لها فى المحيط الخارجي وما يحمله من تأثيرات اقتصادية ايجابية .

ثانياً . فرص العمل السياحيه

تعد قدرة أي قطاع اقتصادي على خلق وتوفير فرص العمل والتشغيل من المعايير المعبرة عن أهمية القطاع ودوره لاسيما فى مجالي زيادة الدخل القومي ومعالجة البطالة . وفي القطاع السياحي أثبتت الدراسات أن هذا النشاط بمكوناته يولد فرص العمل بطريقتين⁽³⁾ مباشرة ضمن القطاع نفسه وبمستويات وظيفية مختلفة مؤهله وغير مؤهله ، أو غير مباشره فى القطاعات الأخرى غير السياحية التي تتأثر به ، وعلى قاعدة أن لاسياحة بلا فنادق يبرز الدور الأهم للنشاط الفندقى من بين هذا الكم من المكونات ركيزة أساسية فى المعادلة السياحية وكوعاء لاستيعاب العدد الأكبر من العاملين والقدرة على خلق وتوفير فرص العمل بطريقتين هما⁽⁴⁾

- 1- كيث هارتلي ، كلم تسدل ، السياحة الاقتصادية الجزئية ، مصدر سابق ص376
- 2- د. حميد الطائي ، أصول صناعة السياحة ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان 2001 . ص23
- 3- خالد عبد الحميد عبد المجيد العبدلي ، دور السياحة فى الاقتصاد العراقي ، رسالة ماجستير الجامعة المستنصرية ، 1985 ، ص101
- 4- محمد أمين السيد علي ، إدارة الفنادق ورفع كفاءتها الإنتاجية مصدر سابق ص54

1- العمالة المباشرة في الفنادق والتي تعمل في الأنشطة المختلفة للفندقة.
 2- العمالة غير المباشرة التي توفرها الصناعات الغذائية للصناعة الفندقية في مرحلة الإنشاءات كشرركات المقاولات والبناء والتجهيز بالأثاث والأرضيات والديكورات والمطابخ والمصاعد , أو في مرحلة التشغيل التي تستخدم فيها منتجات المنشآت الموردة لجميع أنواع الطعام والشراب وتجهيزات الإقامة , وبالتأكيد فإن هذا الاستيعاب إنما يمثل استجابة النشاط لسماته الذاتية في هذا المجال والتي يأتي في مقدمتها تميزه في الغالب بنسبة ثابتة من عدد اليد العاملة المهيئة للغرفة الواحدة (5) سواء بمستوى عامل واحد لكل غرفة أو أكثر استناداً للبلد أو تصنيف الفندق , فضلاً عن ارتباط نوع الخدمة إلى حد بعيد بعدد العاملين في الفندق لاسيما عند النظر من زاوية عدد الغرف والأسرة لان الخدمة الجيدة تتطلب عدداً أكبر من العاملين بافتراض توفر المؤهلات والعناصر الأخرى وهذا يؤكد اعتماد الصناعة الفندقية على الاستخدام الكثيف للعمل لاسيما المهاري والمؤهل والذي يعزز ضرورته معدلات الأشغال المرتفعة التي تقارب 50-90% في فنادق وسط المدينة(6) بشكل عام يكتسب العمل والتشغيل في الفنادق أهميته من استحوازه على نسبة غير قليلة من حجم العمل المباشر في النشاط السياحي ككل , وهو ما أكدته بعض الدراسات الحديثة التي توصلت إلى أن غرفة الفندق توفر (2,5) فرصة عمل مباشرة و (18) فرصة عمل غير مباشرة

2- ثالثاً - العمل في النشاط الفندقي

اما في النشاط الفندقي فيبدو الأمر أكثر أهمية وتميزاً لأسباب عدة يأتي في مقدمتها اعتماد هذا النشاط على الجهد البشري بما لا يمكن من الاستغناء عنه حتى لصالح التكنولوجيا وإحلال رأس المال محل العمل (9) لاسيما في بعض المفاصل التي تستوجب التلازم بين الخدمة ومقدميها والاتصال المباشر مع المستفيد منها وما يعنيه ذلك من تحمل مقدميها مسؤولية جودتها أو رداءتها التي هي الحد الفاصل بين تقبل الجمهور ورفضه وبالنتيجة النجاح أو الفشل , وهو ما يفرض على العمل التلازم مع التفضيلات المتغيرة للمستهلكين . على أساس ذلك لابد لمن يعمل في هذا النشاط وبمستوياته المختلفة من الاحتكام على مجموعة من السمات والمواصفات العملية والشخصية التي تميزه جزئياً على الأقل عن العمل في القطاعات الأخرى , ولعل أبرزها * الذكاء والمرونة العالية والاندفاع الفطري في العمل والولاء له والقدرة على الإبداع والإقناع وسرعة البديهة والهدوء والاتزان والذوق السليم وحسن المظهر والصحة الجيدة والقدرة على الإشراف وقوة الملاحظة والشخصية والذاكرة القوية ومعرفة نفسية الزبون وإدامة الصلة معه والتكيف مع طلباته فضلاً عن الدبلوماسية واللباقة والإلمام ببعض اللغات التي يتطلبها الموقع الوظيفي والمهارات الأخرى بمعاييرها الأخلاقية والفكرية والعلمية والمهنية والتي تعبر بمجموعها عن المواصفات المطلوبة ونموذج الشخصية الحقيقية لمن يعمل في هذا النشاط . وهذه السمات وان بدت أكثر وضوحاً في النشاط الفندقي إلا أنها تبقى قاسماً مشتركاً للعاملين في القطاعات جميعها ليس لذاتها وإنما لذات عنصر الإنتاج الذي يعبر عنها وهو الانسان .

5- المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية , العدد , 12 , 2006, ص79

6- د . محمد الصيرفي , تخطيط وتنظيم الفنادق , دار الفكر الجامعي الاسكندرية 2007, ص12

7- محمد أمين السيد علي , مصدر سابق ص54

8- د . محمد الصيرفي , تخطيط وتنظيم الفنادق , مصدر سابق ص12

* انظر د. محمود كامل ، السياحة الحديثة علماً وتطبيقاً ، الهيئة المصرية للكتاب ، 1975 ، ص 2003 - ص234 و عيسى محمد طاهر ، إدارة الموارد البشرية ، وكالة المطبوعات لدار القلم ، ط2 ، بيروت 1985 .

الفصل الثانى - الجانب العملى

النشاط الفندقى فى العراق

المبحث الأول - الإحصاء السياحى والفندقى

تكتسب إحصاءات العمالة فى النشاط السياحى وبقطاعه الفندقى بالتحديد أهميتها من كونها تلبى أهدافاً عدة فى مقدمتها توفير البيانات اللازمة عن حجم الموارد البشرية المتاحة ونوعيتها ومواصفاتها ومؤهلاتها ، وكذلك تحليل المتغيرات التى تطرأ عليها ، وتقدير التأثيرات المترتبة على السياسات المتصلة بالعمل السياحى بشكل عام والفندقى على وجه الخصوص ، لما لذلك من أهمية فى رسم سياسات استقطاب تلك القوى للعمل وتطويرها ورفع مهاراتها لاسيما أن العمل الكفوء يعتمد الى حد بعيد على المعلومات . فى العراق يعد ضعف الجانب الإحصائى للنشاط السياحى والفندقى من السمات ألاميزه لاسيما فى المراحل الأولى لنشوءه وهى حالة يمكن إرجاعها الى أسباب كثيرة منها عدم وجود جهة قطاعية متخصصة لإدارة أنشطته ضمن المعايير العالمية وكذلك عدم إدراك أهمية النشاط ودوره الإقتصادى مما أبعد المعنيين عن السعى لاستكمال مستلزماته ومنها الإحصائية الا ان تعاقب صدور التشريعات والقوانين المتعلقة بأنظمة النشاط او تعديلاتها التى عكست بمجملها الحرص على رعاية النشاط وتطويره لاسيما بعد المسح السياحى عام 1974* الذى ابرز حجم الامكانات السياحية المتاحة ومتطلبات استثمارها ، وتوقيع ذلك لاحقاً بتسمية الجهة القطاعية المتخصصة له ، أصبح بالإمكان القيام بالإحصاءات لجوانب النشاط المختلفة ومنها الاستخدام والتشغيل الفندقى ، مع التنويه بضعف بعض تلك الإحصاءات نسبياً وكونه لا يتسم بالدقة المطلوبة أحياناً لاسيما فى جانب التشغيل لافتقاره لمفردات لأبد منها واتصافه بالعمومية لعدم تطابقه كلياً مع المعايير والمؤشرات العالمية المعتمدة فضلاً عن افتقار البعض منها للحقيقة بشكل مقصود** ، لاسيما فى القطاع العام فأن ذلك لم يمنحها من إعطاء صورة مقارنة لواقع النشاط وتوفير ما يمكن ان يعد أساساً اعتمد ويعتمد عليه فى تلبية بناء قاعدة معلومات يمكن الرجوع إليها عند الحاجة .

المبحث الثانى - مؤشرات التوزيع والتغير النسبى للقوى العاملة الفندقية والفنادق

أولاً / القوى ألعامله

يبين الجدول⁽¹⁾ استمرار نمو القوى العاملة لعموم الإقتصاد العراقى وهو مايمثل حالة ايجابية إذا ما نظر إليها من زاوية النمو الطبيعى للسكان والتي يعد دخول فئات عمرية جديدة سن العمل من علاماتها البارزة ، ولعل دخول مايقارب (300000) فرد سنوياً قوة العمل فى القطاعات المختلفة بنسبة نمو قاربت 50% بين العاملين 2000, 2007 مايويد ذلك ويؤكد فتوة المجتمع العراقى لاسيما عند الدخول فى تفاصيل هذه النسبة .

1- القوى العاملة الفندقية

وبين الجدول (1) إن نمو القوى العاملة فى القطاع الفندقى كان سلبياً مع بعض الاستثناءات ، فبعد النمو الذى تحقق عام 2001 نتيجة الانفتاح الذى بدأ قبل سنوات على بعض الدول فى جانب السياحة الدينية ، عادت تلك

❖ مسح عام 1974 نفذته أحدى الشركات الفرنسية المتخصصة .

❖ برزت هذه الحالة فى مرحلة ما قبل عام 2003 ويبدو انها كانت مرتبطة بدواع أمنية وسياسية .

القوى لتشهد انخفاضاً حاداً وصل إلى (-47%) في العام الذي تلاه بسبب المخاوف من اندلاع حرب عام 2003 وما تلاها من أحداث العنف في السنوات اللاحقة والتي بدأ تأثيرها أكثر وضوحاً عام 2006. ولو اعتمدت أعداد العاملين لعام 2000 أساساً لمقارنة أعدادها في السنوات اللاحقة لها سنلاحظ أن تلك النسب سلبية أيضاً إلى الحد الذي لم تصل فيه إلى مستوى تلك أسننه باستثناء عام 2001 .

2- نسبة العاملين في النشاط الفندقي إلى السكان

كما بين الجدول المذكور حقل (5) تدنى نسبة العاملين في النشاط الفندقي قياساً لإجمالي عدد السكان إلى مستويات منخفضة قد لا تبرر لغير المعنيين إيلاءها أية أهمية . لاسيما عند تناول الموضوع من باب الإمكانيات السياحية المتاحة للبلاد . إذ لم تصل تلك النسبة حتى إلى 5%، والتي لو قورنت بمثلاتها في الدول الأقل تطورا وامكانية في مجال توفير عناصر الجذب السياحي لوجودها النسبة الأدنى لأن تلك الدول تستخدم مالا يقل عن 1% من إجمالي سكانها في هذا النشاط .

3- نسبة العاملين في النشاط الفندقي إلى إجمالي القوى العاملة لعموم الاقتصاد

وهذه النسبة ضئيلة كسابقاتها وهو ماتؤكد أرقام الحقل (6) بحيث أنها لا تحظى بأية أهمية عند تناولها بالمنظار المجرد ، وكذا هو الحال في الجدول (2) الذي يبين تدنى نسبة العاملين في القطاع الفندقي قياساً إلى عدد العاملين في قطاع الخدمات وهي مسألة مهمة سيما وإن الإحصاءات ذات العلاقة في العراق تدمج القوى العاملة في النشاطين معاً .

جدول رقم (1) نمو القوى العاملة الفندقية

السنة (1)	عدد السكان (2)	إجمالي عدد العاملين في القطاعات الاقتصادية (3)	عدد العاملين في الفنادق (4)	نسبة العاملين في الفنادق إلى إجمالي السكان (5)	نسبة العاملين في الفندق إلى إجمالي القوى العاملة (6)	التغيير السنوي للعاملين في الفنادق قياساً إلى عام 2000	التغيير السنوي للعاملين في الفنادق (7)
2000	24085784	4418447	8435	0,03%	19%	-	-
2001	24813365	4723288	14008	0,05%	9%	+66%	+66%
2002	25564835	5072811	7378	0,02%	14%	-12,5%	-47%
2003	26340227	5468605	5335	0,02%	9%	-37%	-27,7%
2004	27139585	5919769	5659	0,02%	9%	-33%	+6%
2005	27962968	6429123	4789	0,01%	7%	-43,3%	+15,7%
2006	28810441	7006842	3349	0,01%	4%	-60,3%	-30%
2007	29682081	7664177	4574	0,01%	5%	-54%	+36,5%

1- الحقلين (1) و (2) قسم سياسات التشغيل والقوى العاملة/ دائرة التنمية البشرية/ وزارة التخطيط
3- الحقل (4) المجموعات الإحصائية / مديرية إحصاءات التجارة / إحصاءات الفنادق / الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات.

جدول رقم (2) نسبة العاملين فى الفنادق الى العاملين فى قطاع تجاره الجملة والمفرد

السنة	عدد العاملين فى قطاع الخدمات (1)	عدد العاملين فى الفنادق	نسبة العاملين فى الفنادق الى العاملين فى قطاع الخدمات
2000	864521	8435	0,009%
2001	899370	14008	0,01%
2002	935624	7378	0,007%
2003	973339	5335	0,005%
2004	1012574	5659	0,005%
2005	1053391	4788	0,004%
2006	1095853	3349	0,003%
2007	1140027	4574	0,004%

الحقل (1) قسم سياسات التشغيل والقوى العاملة / دائرة التنمية البشرية / وزارة التخطيط والتعاون الانمائى.

4- التوزيع الجغرافى للعاملين فى النشاط الفندقى

يبين الجدول (3) ان هناك تفاوتاً كبيراً بين اعداد العاملين فى النشاط فى المحافظات .

اذ يلاحظ ان المحافظات التى تتنافس على المراتب الأولى (بغداد ، نينوى ، البصرة ، كركوك) هي اما مراكز حضرية واقتصادية وثقافية وسياسية تتميز بأفضليتها على غيرها لدى عنصر العمل كونها توفر له الفرص التى يفقدها فى المحافظات الأخرى ، او مراكز دينية أساسية (كربلاء ، النجف) مثلت ولا تزال بما تحويه من جوادب المنفذ الرئيس للطلب السياحي محلياً وخارجياً حتى فى ظروف العنف التى لم تعفها من تأثيراتها ولو نسبياً. اما المحافظات الأخرى فان الجدول يعكس تدنى اعداد عنصر العمل الفندقى فيها بدون او مع المقارنة بمحافظات الصدارة وهو ما يمكن ان يرد الى عدم توفر الفرصة لتلك المحافظات لظهور إمكاناتها السياحية او لضعف تلك الامكانات مما انعكس سلبياً على النشاط يضاف لذلك تأثير العوامل الاجتماعية الذى يكون أقوى حيث تسود الأنماط التقليدية والريفية ويقل تأثير دور عوامل الثقافة الحديثة التى تتناغم مع متطلبات هذا النشاط ، وعلى العموم يشير الجدول الى حدوث اختلالات كبيرة فى اعداد العاملين فى النشاط على مستوى المحافظات جميعاً ولكنها تبدو اكثر وضوحاً فى بعض منها بشكل يوحى بتوقف النشاط جزئياً او كلياً كما هو الحال فى محافظتي الانبار وديالى ولاسيما فى مرحلة احداث العنف التى غطت تأثيراتها معظم المحافظات ولو بمستويات متباينة ، وكما يشير الى استمرار تقلص العمالة العربية والأجنبية على قلتها لتضمحل بشكل كامل تقريباً ابتداءً من عام 2005

5- العمالة الفندقية المحلية والأجنبية

إما اذا تناولنا الموضوع من جهة جنسيات العاملين الجدول (4) فيلاحظ ان النسبة الأعلى كانت للعاملين العراقيين فى مرحلتي ما قبل وبعد 2003 ولم يشكل العاملون العرب والأجانب الا النسبة الأقل . مع الأهمية الكبيرة لعنصر العمل الفندقى الأجنبي لبلد كالعراق ، الا ان الموجود فعلاً لم يعبر عن تلك الأهمية كون نسبة عالية منه وربما كله لا يحتكم على الخبرة والكفاءة والاختصاص الدقيق ، بل كان فى معظمه من العمال البسطاء والذين بدأت أعدادهم تتناقص تدريجياً بشكل متسارع مع ظهور نذر حرب 2003 لتنتهي تقريباً مع تقادم احداث العنف فى السنوات اللاحقة.

جدول (3) توزيع العاملين في النشاط الفندقى حسب المحافظات والجنسية

السنة	2002	2003	2004	2005	2006	2007
المحافظة	عراقيون	عراقيون	عراقيون	عراقيون	عراقيون	عراقيون
تنوع	756	376	315	285	227	213
التاميم	137	151	127	113	101	108
ديالى	11	9	12	10	-	3
الانبار	18	236	6	-	-	-
بغداد	342 ⁹	135 ⁸	255 ⁸	204 ²	101 ³	235 ⁸
بابل	18	19	23	16	8	17
كربلاء	725	1317	885	85	520	390
واسط	38	15	13	17	16	21
النجف	526	602	278	479	419	511
القادسية	22	8	8	5	5	6
المثنى	12	17	30	34	34	35
ذي قار	73	71	51	28	28	31
ميسان	29	22	28	50	50	12
النجف	230	183	263	135	135	266
صلاح الدين	65	56	46	27	28	35
عرب	19		1			
أجنبي						
عرب						
أجنبي						

1. المجموعات الإحصائية / مديرية التجارة / إحصاءات الفنادق ، الجهات المركزية للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات

جدول رقم (4) إعداد العاملين في الفنادق حسب الجنسية

التغيير السنوي للعاملين العراقيين	نسبة الأجنبي إلى المجموع الكلي %	نسبة العرب إلى المجموع الكلي %	نسبة العاملين العراقيين إلى المجموع الكلي %	التوزيع حسب الجنسية			مجموع العاملين في الفنادق	السنة
				عراقيون	عرب	أجانب		
-	%04	1,9	%98	4	163	8268	8435	2000
-	-	-	-	-	-	-	14008	2001
-	-	1,4	%98,9	-	104	7274	7378	2002
%37-	%03	%05	%99,5	2	26	5307	5335	2003
% 6+	%03	%09	%99,5	2	52	5605	5659	2004
%41-	%01	%02	%97,7	4	74	3280	4788	2005
%1+	-	%06	%99,9	-	2	3301	3349	2006
%38	-	%03	%99,7	-	12	4562	4547	2007

المصدر ... مديرية إحصاء التجارة ، إحصاء الفنادق ، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات المجموعات الإحصائية .

6- توزيع العاملين حسب الغرف والأسرة والنزلاء

كما ويبين الجدول (5) حالة التذبذب السلبي والايجابي وبنسب متفاوتة في التغيير السنوي لإعداد الغرف والعاملين والنزلاء والأسرة المشغولة . فالمعدل السنوي عامل / غرفة يعكس انخفاضا حاداً في عدد العمال المهينين لكل غرفة الى الحد الذي لا يتلاءم مع ابسط قواعد النشاط الفندقية التي تفترض ان يكون هناك عامل واحد لكل غرفة⁽¹⁾ وان كان ذلك يرتبط بمستوى الخدمة والأسعار ودرجة تصنيف الفندق كما ان عدد النزلاء للعامل الواحد ، عامل / نزيل شهد هو الأخر تذبذباً ما بين الارتفاع والانخفاض ولو ان قسماً كبيراً من الارتفاع يعود الى انخفاض اعداد العاملين في الفنادق الذي بدأ مع تزايد احتمالات حرب 2003 وما بعدها . وهذه الارقام وان بدت كبيرة على مستوى المعدل السنوي العام الا انها تكون اقل عند احتسابها على أساس يومي ولو ان ذلك لا يعطي الصورة الحقيقية لان معظم رواد الفنادق هم من ابناء البلد ويقعون ضمن سياج المناسبات لاسيما الدينية ، فضلا عن معظم السياح والاجانب الذين يقصدون العراق للغرض نفسه ، خاصة اذا اخذنا بالاعتبار ان الأنواع الأخرى من السياحات المحلية ضعيفة او تكاد تكون معدومة منذ العقود الاخيرة للقرن الماضي .

7- العمالة الفندقية والفنادق

يشير الجدول (5) الى ان المعدل السنوي لعدد العاملين في الفندق وصل الى المستوى الأعلى عام 2001 وبواقع (16) عامل للفندق الواحد واستمر هذا المعدل بالتذبذب ولكن باتجاه الانخفاض في الغالب مما يعبر عن أحجام تلك الفنادق وتصنيفها ونوعياتها وطبيعتها خدماتها ، كما ان هذا الانخفاض يعكس في الوقت نفسه حالة التلازم مع التغيير السنوي لأعداد الفنادق وتأثيرهما بأكثر من عامل مشترك لاسيما في الجانب الأمني .

8- الأجور والمكافآت :

يشير الجدول (6) الى حجم الأجور والمكافآت المدفوعة سنويا للعاملين في النشاط الفندقي والتي كما توضح الارقام لا تتناسب مع نوع النشاط لاسيما إذا ما قورن بالدول الاخرى ولا مع حجم المؤثرات الاجتماعية التي تواجه من يعمل فيه ، وليس ذلك فحسب بل انها تتذبذب طرديا مع الحالة الاقتصادية العامة وهو ما يؤكد التحسن النسبي لها لاسيما بعد عام 2003 والمرتبب برفع مستوى الرواتب والاجور في عموم مؤسسات الدولة وامتداد تأثيره على القطاعات الأخرى فضلا عن تزايد تدفق الزائرين الأجانب في مجال السياحة الدينية ، والذي رافقه تقريبا انخفاض عدد العاملين في الفنادق بشكل عام مما دفع إدارات تلك الفنادق الى رفع مستوى الأجور لاسيما في المحافظات التي تمثل مراكز جذب دائمية تقريبا التي وان تأثرت بالظروف الأمنية لاحقا بشكل نسبي الا انها بقيت تمارس دورها دون توقف .ولو امعنا النظر في تلك الاجور لتوصلنا الى حقيقة ان معدلها السنوي لم يتعد المعدل السنوي العام لاجر العاملين غير المؤهلين مما يؤشر الى حقيقة ان النسبة الاكبر للعاملين في النشاط الفندقي هم من العمال البسطاء الذين لا يمتلكون مؤهلاً سياحياً وليس ذلك فحسب با انها مع تدهورها تأثرت الى حد بعيد بالظروف الامنية مما اسهم في تحفيز حالة عدم الرضا عن العمل والاستقرار فيه .

1- مجلة السياحة العربية ، العدد 39 ، 1973 ، ص 10

جدول (5) المعدل السنوي لاعداد العاملين في الفنادق ومعدل عامل/ نزيل وعامل / سرير

السنة	عدد الفنادق	عدد العمال في الفنادق	عدد الغرف للنزلاء	عدد النزلاء	عدد الأسرة المشغولة	المعدل السنوي لعدد عمال الفنادق	عامل نزيل	التغيير النسبي لمعدل عدد العاملين	عامل لكل غرفة	عامل سرير
2000	836	8435	-	-	-	10	-	-	-	-
2001	860	14008	-	-	-	16	-	1,6+ %	-	-
2002	942	7378	2859	329493	6893	7,8	0,00	51- %	0,1	1
2003	894	5335	2122	265556	8174	6	0,00	24- %	0,1	0
2004	838	5659	2321	187824	4249	6,7	0,00	11+ %	0,1	0
2005	715	4789	2413	200260	3893	6,7	0,00	صفر	0,0	9
2006	505	3349	1505	143408	3928	6,8	0,00	صفر	0,0	9
2007	492	4574	1709	249027	4076	9	0,00	32- %	0,1	2

1. الحقول 1,2,3,4,5 ، مديرية إحصاء التجارة ، إحصاء الفنادق ، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات ، المجموعات الإحصائية للسنوات المذكورة .
2. الحقول 6,7,8 ، إعداد الباحث .

جدول رقم (6) الاجور السنوية المدفوعة للعاملين فى النشاط الفندقى

السنة	عدد العاملين فى الفنادق	إجمالي الأجر المدفوعة	المعدل السنوي العامل / دينار	أجر
2002	7378	4,390,399	658,564	
2003	5335	2,786,007	524,968	
2004	5659	4,434,682	790,495	
2005	4789	9,639,248	2,937,004	
2006	3349	5,608,122	1,698,916	
2007	4574	12,107,242	2,653,932	

المصدر ... مديرية إحصاء التجارة , إحصاء الفنادق , الجهاز المركزى للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات , المجموعات الإحصائية .

ثانياً / الفنادق

يشير الجدول (7) الى ان نمو اعداد الفنادق كان سلبيا لمعظم السنوات سواء عند مقارنتها ببعضها او بسنة 2000 ، باستثناء 2001،2002 اللتين كان النمو المتوقع فيها مرتبطا ببعض الفرص الاستثمارية التي أتاحتها الطلب السياحي الخارجى لاسيما فى مجال السياحة الدينية . وكما يوضح الجدول ان أعلى نسب التغيير السلبى سواء لعدد الفنادق او عدد غرف النزلاء او عدد الأسرة المشغولة بدأت مع ظهور بوادر حرب 2003 وتعززت لاحقا بالإحداث التي تلتها . ويبين الجدول توزيع الفنادق حسب تصنيف الدرجات الذي يظهر ان الفنادق الشعبية شكلت العدد الأكبر من التصنيف فيما لم تشكل فنادق الدرجة الممتازة والأولى الا العدد الأقل مما يعبر عن*انواع واغراض مرتادي تلك الفنادق وإمكانياتهم وحجم الاستثمارات الفندقية المحدودة التي لم تجد مجالها الا فى هذا الصنف من الفنادق وهو امر طبيعى لان واقع الحال الذي يمثله مرتادوا الفنادق وطبيعة نفقاتهم وحجمها لم يوفر الايجابية فى جانب الاستثمار لتوقعات المستثمرين فى القطاع الفندقى والتي تعد من المحفزات الاساسية التي يبنى عليها القرار الاستثمارى وبالتاكيد فان هكذا أنواع من الفنادق تمثل فنادق مبيت وبالنتيجة فهي لا تتجه للاستخدام الكثيف للعمل لافتقارها للكثير من المعايير الفندقية المطلوبة فضلا عن ارتباط نشاطها الى حد بعيد بالمناسبات لاسيما الدينية . ومع أن النسب والاقام المتدنية التي عكسها الوصف المذكور لواقع النشاط الفندقى بمكوناته إنما يعبر عن حالة طبيعية لترابط المفردات التي تعامل معها إلا أنها فى الوقت نفسه تمثل مسألة جوهرية تستوجب الدراسة والتحليل والتفسير لاسيما عند النظر إليها بمنظاري الإمكانيات المتاحة والمسببات ومرحلتى ماقبل عام 2003 وما بعده وهو ما سيتم تناواه بالتحليل والتفسير ولو جزئياً .

❖ معدلات العمالة التي تخلقها فنادق الدرجة المتوسطة يتراوح بين (0,70 .0,50) فيما تختلف فنادق الدرجات العليا عماله ما بين (0,85 .0,99) عامل لكل سرير حسب W.T.O.E. madride – Spain –

1982

جدول (7) النمو السنوي لاعداد الفنادق وتصنيفاتها

السنة	عدد الفنادق	نسبة التغيير السنوي للفنادق	تغير نسبة الفنادق قياساً للعام 2000	عدد غرف النزلاء	التغيير السنوي للفنادق	عدد الأسرة المشغولة	التغيير السنوي الأسرة	فنادق ممتازة	درجة فنادق	درجة فنادق	درجة فنادق	درجة فنادق	فنادق شعبية
2000	836	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2001	860	%3+	%3+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2002	942	%9,5+	%12+	28593	-	6893	%49-	11	77	119	141	115	479
2003	894	%5,1-	%7+	21225	%26-	8174	%18,6+	3	25	99	137	104	496
2004	838	%9,3-	%02	23213	%9+	4249	%28-	4	48	99	119	121	447
2005	715	%8,5-	%15-	24139	%03	3893	%8,4-	5	37	77	92	87	417
2006	505	%29,4-	%40-	15058	%39-	3928	%09+	-	-	-	-	-	-
2007	492	%6,2-	%42-	17099	%13+	4076	%3,8+	5	37	90	71	98	191

المصدر .. مديرية إحصاء التجارة ، إحصاء الفنادق ، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات ، المجموعات الإحصائية .

المبحث الثالث – تحليل البيانات والمؤشرات

1. التأثير السلبي للرؤى الاجتماعية للمجتمع والمسببة بالقيم الاجتماعية والتقاليد التي تؤثر بشكل مباشر في سلوك الأفراد وحكمهم على الأمور وبالتالي اختيارهم لغاياتهم ووسائل تحقيقها (1) والتي كانت تدفع باتجاه تقضيل الأعمال الكتابية وتجنب العمل السياحي بشكل عام والفندقي بشكل خاص ، جزئياً او كلياً لان تلك القيم تستهجن العمل في هذا النشاط لا سيما في بعض حلقاته وتتنظر لمن يعمل فيه نظرة ازدراء واستنكار وانتقاص من القيمة الأدمية مع إقرارها بأهمية ذلك العمل واستعدادها لقبوله عند حاجتها لخدماته وعندما يقدم من الآخرين لدرجة الإشادة والتقييم .ومع أن عمل العنصر الرجالي قد يمكن التغاضي عنه لاسباب تتجاوز في اهميتها لاسيما بالنسبة للعامل تلك القيم مما يقلل من تأثيرها فان عمل العنصر النسوي في هذا القطاع يعد المؤشر الاكثر تعبيراً عن تأثير تلك القيم ، اذ لا يواجه لدى البعض بعدم القناعة والقبول فحسب بل وحتى بالوسائل الرادعة التي تمنحها مؤهلات ولاية الرجل على المرأة بقيمتها ومطقاتها العرفية والأخلاقية والقانونية الى حد ما وبمباركة مجتمعية تدعمها ذكورية المجتمع ، فضلاً عن الرؤى الدينية المحرمة لعمل المرأة جزئياً او كلياً والتي تتناقض في حقيقتها مع القيم الصحيحة للإسلام الذي كرم المرأة قبل ان يكرمه المجتمع .

وبهذا الوصف فان حالة التناقض بين الرؤى الاجتماعية ومطلقاتها وحقوق الأفراد تجاه العمل الفندقي إنما يعبر عن حقيقة ان المجتمع العراقي مايزال يعاني من مظاهر الأمية الحضارية على الرغم من المتغيرات التي شهدها .

1- مجلة المستقبل العربي / مركز دراسات الوطن العربي ، العدد 308 تشرين الاول ، 2004، ص 107.
 2. **ضعف التخصص السياحي** الملازم تقريبا لبعض المعنيين بالنشاط وفي حلقات وظيفية متقدمة لم يهيئ الفرصة لبلورة سياسات ثقافة سياحية وطنية لاسيما على مستوى المواطن ، مما تسبب في ديمومة وتوسيع الفجوة وعدم الانسجام بين الواقع الفعلي والمعايير العالمية الحديثة للنشاط واسهم في عدم تسريع تغيير نظرة المجتمع تجاه العمل فيه واستمراره في التركيز على جوانب معينة ربما يحتاط البعض منها لاعتقاده او قناعته بأنها تدخل في باب الإخلال بالقيم والأعراف والتقاليد الاجتماعية التي هي أصلا من الثوابت التي لا يمكن ان يعترضها التغيير بسهولة او بوقت قصير او بقرار ، يضاف لذلك ان الظروف الصعبة التي واجهها النشاط في العراق والمتمثلة في ضعف او انعدام الطلب السياحي الخارجي أفقدته احد أهم منافذ التطور الاساسية وبالنتيجة واحدة من مؤهلاته المميزة والمتمثلة بالتحاور والتفاعل الحضاري والاجتماعي والإنساني مع شعوب العالم والمتأاتي من لقاء إرادي بين قيم مختلفة تمثل قناة لا غنى عنها لإعادة بناء وتطوير الثقافة السياحية الوطنية.

3. **الرضا عن العمل** الذي يمثل احد العوامل التي تؤثر في الدوران الوظيفي * * على مستوى الاستقرار والتسرب. **يمكن لهذا العامل ان يعبر عن حالتين هما :-**

- الاستقرار الطوعي للعاملين المعبر عن إرادتهم وحبهم لعملهم ورغبتهم وقناعتهم فيه .
- الاستقرار اللاطوعي للعاملين المرتبط بقرار خارج إرادة الفرد او المنظمة (1) والذي لا يعبر عن حب العامل لعمله كسبب لبقاءه فيه وإنما يكون مسببا بعوامل اخرى كشحه فرص العمل لاسيما البديلة وبالتأكيد يقع النشاط الفندقي في العراق تحت تأثير الحالة الثانية الى حد بعيد ولاسباب عديدة منها ان بعض العاملين دخلوه اضطرارا وليس اختيارا لذا فهم يغادروه عندما تتاح فرصة بديلة لهم في قطاع اخر ، فضلاً عن ان نسبة ليست بالقليلة منهم لا تمتلك مؤهلا سياحيا يقرض العمل في النشاط لاسيما في القطاع الخاص حيث تتوفر حرية الاختيار والقرار على المستوى الشخصي .

4. **الحروب والظروف الأمنية والاقتصادية** التي مر بها العراق في عقدي الثمانينات والتسعينات من القرن المنصرم مثلت سلسلة من الاحداث المتصلة ذات الطبيعة الواحدة لاسيما في مجالي المسببات والنتائج وعبرت في معظمها عن صراع دول وإرادات تحمل الداخل العراقي نتائجها اكثر من غيره ، وهذه الاحداث وان لم تتح الفرصة الكاملة للنشاط السياحي والفندقي بجانب العرض والطلب بالنمو في بيئة طبيعية الا انها أتاحت له الديمومة والبقاء بأنماط متذبذبة وبمسببات متعددة ومختلفة ارتبط بعضها وتأثر ببعض المتغيرات المحدودة في علاقة العراق مع المحيط السياسي الخارجي ، والتي عززت السياحة الدينية الوافدة اكثر من غيرها.

*الرضاء : ضد السخط

الرضى : حالة من القبول والقناعة وهو مفهوم مركب له أوجه عدة منها ما يتصل بالعوامل الذاتية كالرغبات والأهداف ومنها ما يتصل بالعوامل البيئية كالظروف الاجتماعية والمادية المحيطة بالفرد وللمزيد انظر (اسامة مدحت ناصر بطي ، تحليل نوعية المنتج السياحي الفندقي وأثره على مستوى قناعة الضيف في فنادق الدرجة الممتازة والأولى ، رسالة ماجستير ، الجامعة المستنصرية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، 1999 ، ص 41 .

**الدوران الوظيفي : هو معدل تغيير العمل في المنظمة خلال فترة زمنية محددة اما بالدخول او الخروج بإشكاله المختلفة كالتعيين او الاستقالة والفصل وإنهاء الاستخدام ، وللمزيد انظر ، د. محمد الطائي إدارة الفنادق والسياحة ، دار كنوز المعرفة، عمان 2007، ص 141 .

1- مجلة البحوث الاقتصادية ، المجلد الرابع عشر ، العدد الثاني ، مركز العلوم الاقتصادية ، ليبيا ، بنغازي 2003

2- التقرير الوطني لحال التنمية البشرية ، مصدر سابق ص 12

أما مرحلة عام 2003 وما بعدها بأحداثها التي هي امتداد لما سبق فقد أسفرت من بين أمور أخرى في قطاع السياحة والفندقة عن توقف النشاط بشكل تام في بعض المحافظات أو شبه تام في محافظات أخرى وبالتحديد في سنوات الذروة لأحداث العنف والانهايار الأمني ، مما اضعف مبررات فرص العمل والتشغيل ودفع الإدارات للاستغناء عن العمالة أو اضطرارها لترك عملها تلقائياً مؤقتاً أو نهائياً بحثاً عن الأمن الشخصي والبقاء على قيد الحياة وكسب العيش⁽¹⁾ . وفرص العمل البديلة ولو بمستوى ادنى في المناطق الآمنة التي خلقتها الظروف ومثلت نوعاً من المناطقية الأمنية المرتبطة باعتبارات معينة والتي عززها كون نسبة غير قليلة من العاملين في الانشطة المختلفة ومنها النشاط الفندقي لا تحتل ظروفهم الاقتصادية الانتظار للحصول على فرص عمل افضل او لان تخصصاتهم لا تتسجم مع متطلبات هذا النشاط مما لا يمثل مسببا للاستقرار الطوعي فيه .وليس ذلك فحسب بل حصل نوع من الهجرة الى الداخل والخارج مثلت شكلا من أشكال إعادة التوزيع الإجباري للقوى العاملة دفعها أيضا إلى تغيير مجالات عملها .

وبهذا الوصف أصبح العامل الأمني وبالتحديد امن الانسان المختزل في الحق في الحياة⁽²⁾ اشد تأثيرا من العوامل الاخرى بما فيها الايجابية كالأجور المرتفعة والامتيازات وغيرها ، كما أصبح دوران العمل المرتبط بالتأثيرات الأمنية اكثر وضوحا مما أكد حساسية النشاط تجاه الظروف الأمنية في جانب العرض واستجابته العالية لها .ومع ملاحظة ان تأثيرات الظروف السلبية انعكست بشكل آني ومباشر على العاملين في النشاط وعلى الفنادق وبقية البني التحتية ذات العلاقة بعدما سبق لها وأثرت على السائحين والوافدين ومرتادي الفنادق للأغراض المختلفة ، يمكن القول ان التأثيرات لم تقتصر على العرض والطلب كلا على حدة بل شملتهما معاً .

5. الدور السلبي للعلاقات السياسية مع المحيط الخارجي على مستوى الدول والمنظمات الدولية والإجراءات الاداريه والامنیه المتداخلة مع بعضها بتعدد جهات القرار وارتباطها المباشر أحيانا بتلك العلاقات حجم الطلب السياحي الخارجي ولم يمنحه الفرصة الكافية للاستفادة من ايجابياته لاسيما في مجال السياحة الدينية التي كانت نافذة العراق الأساسية في المجال السياحي خاصة عند الأخذ بالاعتبار كون السياحات الأخرى شبه معدومة .وهنا لابد من التنويه بأن بعض التحسن الايجابي الذي كان يطرأ على تلك العلاقات أتاح الفرصة ولو جزئياً للطلب السياحي المعبر عن السياحة الدينية لأداء دور بارز كمولد ومحفز ومحدد لظهور بعض الفرص الاستثمارية في مجال الإيواء الفندقي لاسيما في محافظتي النجف و كربلاء والتي عززتها

توقعات المستثمرين بتحقيق عائدات مالية عالية على ضوء الارتفاع الحاد لأسعار صرف العملات الاجنبيه مقارنة بالدينار العراقي .

6. **التأثير السلبي للفلسفة الاقتصادية السابقة القائمة على المركزية الاقتصادية وسيادة القطاع الاشتراكي على مجمل الأنشطة الاقتصادية ومنها أنشطة القطاع الخاص بجانبها الإنتاجي والاستيرادي أسفر عن مواجهة تلك الأنشطة وبضمنها النشاط الفندقية سلسلة من الممنوعات المستوردة الأساسية والضرورية لبناءه وتطويره ، فضلاً عن ضعف التمويل الاقراضي لاستثمارات القطاع الخاص تسبب في محدودية فرصه الاستثمارية وضعفها وصغر قاعدته الإنتاجية وضالة مشاريعها (مع بعض الاستثناءات) * وبالتالي عدم قدرتها على خلق المزيد من فرص العمل والتشغيل لاستيعاب أعداد جديدة من القوى العاملة على الأقل لتلبية احتياجات بعض أنواع السياحات * * لاسيما الوافدة التي أصبح بابها مفتوحاً إلى حد ما والمساهمة في معالجة مشكلة البطالة التي عززها تخلي الدولة عن سياسات التشغيل المركزي لصالح آلية السوق . ومع أن أحداث عام 2003 غيرت تلك الفلسفة وأدت من بين أمور أخرى إلى تدفق سلعي غير مسبوق من مناشئ مختلفة ، فإن سوق العمل والتشغيل وبضمنها الفندقية لم يشهد الشئ نفسه وهو ما يمكن أن يعزى إلى ضعف سوق العمل وعدم قدرتها على استيعاب المزيد من القوى العاملة وهي التي تعاني من الفائض ، كذلك إلى العامل الأهم الممثل عنه بالظروف الأمنية التي وقفت حائلاً دون ذلك حتى مع التفضيل النسبي لأصحاب الفنادق للعمالة الوافدة لأسباب ربما لا يكون الاختصاص بضمنها والتي فعلت الشئ نفسه عندما لم تتح الفرصة لرأس المال الخائف والمتردد للاستثمار في المشاريع الفندقية والاستفادة من منجزات المرحلة في مجال الاستيراد وتلبية الاحتياجات ألا على نطاق ضيق وبذلك تأثر النشاط الفندقية بمكوناته ورأس المال واستثماراته بالظروف الأمنية وتأكدت حساسيتهما المشتركة والعالية تجاهها .**

7. **القصور الذاتي الذي يعاني منه النشاط الفندقية على مستوى قوى العمل الإدارية والتنفيذية المسبب في جانب منه بامتدادات لطبيعة تلك القوى في مراحل سابقة والمتمثل في عدم احتكام الجزء الأكبر منها لاسيما الإدارية المالكة والمستأجرة للفنادق بصفتها جهة القرار على المؤهلات السياحية المطلوبة على الأقل في الجانبين المهاري والتخصصي وهذا القصور لم يسمح بتهيئة الأرضية اللازمة لتوسيع فرص التشغيل والاستخدام إذ استمر السعي لتحقيق أعلى الإيرادات يمثل الهاجس الأول الذي وان كان مشروعاً ومطلوباً لكنه في أحيان كثيرة لا يتحقق في جزء منه ألا على حساب النزول أو جودة الخدمة حيث يتم استخدام قوة عمل بمواصفات متدنية على مستوى الأداء الفندقية أو بعدد اقل من المطلوب فعلاً أو حتى بممارسة بعض الإدارات للعمل بشكل مباشر في بعض مجالات الخدمة الفندقية والذي يتيح ويعززه عدم فصل الإدارة عن الملكية في أحيان كثيرة ، مما ابعث تلك الإدارات عن الرؤى التطويرية الأتية والمستقبلية . يضاف لذلك أن القصور والضعف والتخلف الذي تعاني منه المقومات التكميلية والمساعدة ببنائها التحتية والفوقية لم يهيئ الفرصة والبيئة المناسبة لتطوير الطلب السياحي والاستثماري المسببان لخلق فرص التشغيل والاستخدام سيما أن المنفعة والراحة والإيواء الذي توفره تلك المقومات تمثل عنواناً لا يستغني عنه السائح . ومع أن بعض الأمور التي ذكرت ربما تجد مبرراتها في أكثر من مجال ألا أن ذلك لا يعني القبول المطلق بتلك المبررات لان المعايير**

المباشرة على الفنادق وأنشطتها يغني عن السؤال والجواب لاسيما في فنادق الدرجات المتأخرة في التصنيف التي استحوذت على أكثر من 50% *** من النزلاء على التوالي .

1- د. رياض عزيز هادي ، حقوق الانسان ، تطورها ، مفاهيمها ، حمايتها ، بغداد ، 2005، ص 61 .
*ارتفع عدد الفنادق من (839) فندقاً إلى (942.860) فندقاً عامي 2001، 2002 على التوالي .
**المقصود السياحة الدينية إذ بلغ عدد السياح الوافدين للأغراض الدينية (195681) وافتدأ عام 2000 ، وللمزيد انظر ،
النشرة الإحصائية السنوية لأعداد المجاميع السياحية الداخلة للعراق عام 2000 ، الصادر عن قسم التخطيط والمتابعة في
هيئة السياحة
***للمزيد انظر المجموعات الإحصائية / مديرية إحصاءات التجارة والفنادق ، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا
المعلومات
وعلى العموم فان العوامل المسببة لواقع النشاط الفندقي قبل عام 2003 وبعده سواء ما يتعلق بالأعراف والتقاليد
الاجتماعية أو السياسات والحروب والحصار اوالطلب السياحي والظروف الاقتصادية والأمنية وأحداث العنف مثلت
قاسما مشتركا وشكلت مع عوامل أخرى ذاتية وموضوعية بيئة طارئة حجمت النشاط وعرقلت نموه وتطوره ولم
تسمح له بأداء دوره في خلق وتوفير فرص العمل والتشغيل على الرغم من إمكاناته ومؤهلاته العالية المتاحة في
العراق .

الاستنتاجات:

1. ان البطالة مثلت وماتزال تمثل التحدي الاكثر تهديداً للامن الاجتماعي والاقتصادي وقد تعاظمت مخاطرها مع اللجوء الى السياسات الانكماشية التي فرضتها الظروف وتراجع دور الدولة في خلق فرص العمل والتشغيل وتعززت مع الانفتاح الشامل باتجاه الية التسوق.
2. ان المجتمع العراقي يعاني من مشاكل كثيرة في مختلف القطاعات تمثل بعضها بالأمية الحضارية والقناعة بفكرة رعاية الدولة للمجتمع لاسيما في مجال توفير فرص العمل والتشغيل والتفضيل النسبي للعمل الحكومي مما لم يتح الفرصة مرحلياً للنشاط الخاص بشكل عام في اجتذاب ذوي الكفاءة والاختصاص والمؤهل الا بحدود ضيقة.
3. ان دور النشاط الفندقي في خلق وتوفير فرص العمل والتشغيل كان متواضعاً في مرحلة هي الاصعب ولم يسهم بالدور المفترض ان يقوم به في معالجة مشكلة البطالة وهو ماكدته المعايير المعتمدة سواء على مستوى عامل/ غرفة اوعامل/ سرير او المعدلات السنوية لاعداد العاملين في الفنادق.
4. الظروف السلبية بجوانبها الاقتصادية والسياسية والحروب والحصار واحداث العنف ارتهنت النشاط الهش تجاهها اصلا واوصلته الى مراحل توقف او كاد ان يتوقف واسهمت مباشرة في تقهتت قوة العمل الفندقي واعادة توزيعها اجبارياً فضلاً عن تحجيمها للطلب السياحي ولاسيما الخارجي الذي يمثل نافذة مهمة لاغنى عنها لتحفيز الاستثمار واستيعاب قوى عاملة اضافية.
5. عدم فصل الملكية عن الادارة في احيان كثيرة يدفع الادارات الى الاهتمام بالجوانب الايرادية اكثر من اي شيء اخر وبعدها عن التطوير لاسيما ان بعضها لديه القناعة بتوفير الطلب والنزلاء على المستوى الداخلي على الاقل في المناسبات الدينية او يقبل بالموجود الى حد بعيد.

6. التأثير السلبى للعوامل الذاتية لقوة العمل الفندقية وهيكليتها عليها والمرتبطة بامتداداتها بمراحل سابقة لاسيما ضعف المؤهل السياحي والمهاري وانعدامه لعدد كبير من العاملين سواء على مستوى العمالة الادارية والتنفيذية جعلها تتخبط فى تحديد اولوياتها ولم يمنحها نتيجة جهلها باحوال السوق فرصة التفكير بالتطوير الانى والمستقبلى وابتكار الوسائل والاليات بما يسمح بزيادة العمل والتشغيل.
7. الدور السلبى للعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية ونظرتها غير السليمة فى احيان كثيرة للعمل فى القطاع الفندقى ضاعف من حجم الضغوط التى تعرض وعزز حالة عدم الرضا عن العمل فيه مما لم يسهم فى بناء رأسمال بشري طويل العمر يمتلك الميزة التفضيلية فى بناء ثقافة واسلوب عمل فندقيين مستديمين.
8. الانقطاع عن المحيط الخارجى حرم النشاط الفندقى من شريان حيوي لتنميته وتطويره كما ونوعا فضلا عن ضعف دور العمالة غير المحلية لقلتها اولضعف مؤهلاتها او انعدام وجودها اصلا ادى الى استمرار النمط ذاته فى العمل ولم يوفر البيئة اللازمة لمحفزات النمو والتطوير والاستثمار.
9. ان ضعف الثقافة السياحية وعدم ادراك اهمية القطاع لذى البعض من اصحاب القرار لم يدفع السياسات الحكومية وان اتجهت نحو التخصيصية الى اتجاه جدي لدعم القطاع بحلول بديلة حقيقية ومتطورة تؤهله لخلق فرص عمل اضافية.
10. ضعف الاحصاءات السياحية بشكل عام والفندقية بشكل خاص لاسيما على مستوى العمالة واتصافها بالعمومية لم يوفر قاعدة معلوماتية متكاملة عن نوع العمل وكميته وتركيبته ومؤهلاته المهنية وفئاته العمرية مما لم يتح اية دلالة واضحة عد دور النشاط فى استيعاب من يحمل مؤهلات المدارس والمعاهد السياحية والفندقية المتخصصة وبالنتيجة لم يمكن من تكوين صورة دقيقة عن امكانات النشاط فى خلق فرص العمل ودور تلك الفرص كمحدد كلفوي لاي عملية استثمارية.

التوصيات

1. السعي لبناء ثقافة سياحية وطنية تتوجه نحو التقليل من التأثيرات السلبية لبعض القيم الاجتماعية وترسيخ القناعة بأهمية النشاط الفندقى والاستعداد لتقبل العمل فيه كاي نشاط اخر.
2. اطلاق دراسة شاملة لواقع النشاط ومعوقاته كجزء من دراسة اوسع للواقع السياحي واعداد خطة لاعادة هيكلته على ضوء المتغيرات السياسية والاقتصادية والاستفادة من النظام الاقصادى الجديد فى تلبية متطلباته.
3. ابعاد النشاط بمكوناته كافة عن التوجهات السياسية وعدم ربطه بمتغيراتها والتعامل معه كقطاع موردي للاقتصاد.
4. السعي لفتح منافذ تحريك الطلب السياحي الخارجى عن طريق فتح قنصليات ومكاتب سياحية بالتنسيق مع الدول التى يعتقد أن لها ثقلا فى تحريك هذا الطلب والاستفادة من الوسائل الاعلامية والبرامجيات المتاحة للترويج للنشاط.
5. التاكيد على الجانب الاحصائي وضرورة اتصافه بالدقة والشمولية بما يسهم فى بناء قاعدة معلومات كفوءة تسمح باستيعاب المؤهلين سياحيا كاولوية اولى للعمل فى واجهة النشاط فضلاً عن توفير سبل واليات التدريب والتأهيل لسواهم وبما يحقق التوازن بين عرض العمل والطلب عليه .

6. دعم السياحة الدينية في الوقت الحاضر على الاقل باعتبارها النافذة الالهة حالياً للطلب السياحي ولحين تهيئة مستلزمات السياحات الاخرى.
7. التأكيد على نوعية العاملين في النشاط ومؤهلاتهم ومهاراتهم وتغامهم مع اصول العمل الفندقية مما لذلك من اهمية في تحقيق رضا السائح ورسم صورته الذهنية عن البلد.
8. عدم السماح بتشغيل العمالة الاجنبية الا في مجال الخبرة والتدريب وبمواصفات عالية.
9. تشجيع الاستثمار السياحي الوطني بالدعم المالي الاقراضي شرط العمل ضمن المعايير العالمية المعتمدة والتأكيد على اهمية بناء المجمعات الفندقية التي تتلائم مع تلك المعايير فضلاً عن تشجيع الاستثمار الاجنبي والتخفيف من القيود الادارية والقانونية التي تعيقه بما يسمح بتكامله مع الاستثمار الوطني.

المصادر:

اولا : المصادر العربية :- الكتب

1. امين عز الدين , المدخل في شؤون العمل وعلاقاته ط1 , دار الهنا للطباعة – مكتب القاهرة الحديثة - 1962
2. انور عبد الرحمن خليل , د. عبد الخالق محمد ذكري واخرون , حول احصاءات القوى العاملة الوطنية , المفاهيم , الاجهزة , التطوير , ط1 , مطبعة المؤسسة العربية للطباعة والنشر , البحرين , 1986
3. ج.د.هـ. كول , البطالة ووسائل التوظيف الكامل , ترجمة د. مصطفى كامل فايد , دار الفكر العربي.
4. د. حميد الطائي , اصول صناعة السياحة , مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع , عمان , 2001.
5. صادق مهدي السعيد , في اقتصاد العمل الاجتماعي (اوليات عامة) مطبعة المعارف , 1967.
6. د. عبد المنعم السيد علي , مدخل علم الاقتصاد , مبادئ الاقتصاد الجزئي ج1 , وزارة التعليم العالي , الجامعة المستنصرية , مطابع جامعة الموصل , مطبعة الجامعة 1984.
7. عيسى محمد طاهر , ادارة الموارد البشرية , وكالة المطبوعات لدار القلم ط2, بيروت , 1985.
8. كيث هارتلي , كلم تسدل, السياسة الاقتصادية الجزئية , ترجمة د. عبد المنعم السيد علي , الجامعة المستنصرية , مديرية دار الكتب للطباعة والنشر , جامعة الموصل , 1981
9. د. محمد امين محي الدين السيد علي , ادارة الفنادق ورفع كفاءتها الانتاجية , دار وائل للنشر, 1998.
10. د. محمد الصيرفي , تخطيط تنظيم الفنادق , دار الفكر الجامعي , الاسكندرية , 2007.
11. د. محمد فاضل عزيز قفطان , تنمية الاقتصادية ط1, مطبعة الحوادث , بغداد , 1984 . 12. د. محمود كامل , السياحة الحديثة , علما وتطبيقاً , الهيئة المصرية للكتاب , 1975 . 13. د. مهدي زويلف , تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق , ط1, دار الرسالة للطباعة , الجامعة المستنصرية.

ثانياً: الاطرح والرسائل الجامعية

1. خالد عبد الحميد عبد المجيد العبدلي, دور السياحة في الاقتصاد العراقي , رسالة ماجستير, الجامعة المستنصرية, كلية الادارة والاقتصاد, الجامعة المستنصرية, 1985.
2. عقيل حميد جابر الحلو , الاستثمار بالموارد البشري وعلاقته بالتنشغيل والبطالة في البلاد النامية (دراسة حالة العراق) اطروحة دكتوراه , كلية الادارة والاقتصاد , الجامعة المستنصرية, 2008

ثالثاً: الدوريات

1. مجلة البحوث الاقتصادية , المجلد الرابع عشر, العدد الثاني , مركز العلوم الاقتصادية , ليبيا بنغازي , 2003.
2. مجلة تنمية الرافدين , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة الموصل, المجلد العاشر , ايلول, 1988

3. مجلة السياحة العربية, العدد , 39, 1973.
4. المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية, العدد , 12, السنة الرابعة, 2006,
- د. مهدي زويلف , تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق , ط1, دار الرسالة للطباعة , الجامعة المستنصرية.
5. مجلة المستقبل العربي مركز دراسات الوطن العربي , العدد 308, تشؤين الاول , 2004.

رابعاً: التقارير

1. التقرير الوطنى لحال التنمية البشرية العراقية, 2008.
2. التقارير والمسوحات والمجموعات الاحصائية, ولسنوات عديدة , الجهاز المركزى للاحصاء وتكنولوجيا المعلومات , وزارة التخطيط , بغداد.

المصادر الاجنبية:

- 1 . Alfred Marshal , principle of Economic 8 Edition , London, 1950