



المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية  
Iraqi Journal For  
Economic Sciences



ISSN : 1812-8742

ISSE: 2791-092X

Arcif : 0.375

**Analysis of the reality of disguised unemployment in the Kurdistan Region of Iraq Directorate of General Education, Halabja, as a model for the year 2023-2024**

تحليل واقع البطالة المقنعة في اقليم كردستان العراق - مديرية تربية عامة حلبجة نموذجاً لسنة 2023-2024

أ.د. خالد حيدر عبد علي- المشرف  
Khalid Haydar Abid: Ali  
Khalid.haydar@gmail.com

عبيد توفيق احمد- الباحث  
Obed Tofiq Ahmad  
Obedtofiq@gmail.com

كلية الادارة والاقتصاد - جامعة السليمانية

**Abstract**

Disguised unemployment is a reference to the accumulation of employees in government departments more than their needs in a way that causes waste in human energies on the one hand and financial waste on the other hand, this research consists of the two main axes, namely the theoretical axis and the practical axis, (in the first axis the research focused on the concept of unemployment and its types and causes of occurrence with its effects and in the second axis the research relied on the statistics issued by the planning department in The General Directorate of Education of Halabja Martyr With reference to the regulations of the basic and preparatory schools system of the Ministry of Education in the Kurdistan Region, the main purpose of this research is to examine the existence or absence of disguised unemployment in the education sector in general and the education of Halabja as a model for the school year referred to, and the most important results reached by the research is the existence of disguised unemployment in Halabja education by (51.57%).

**Keywords: Disguised unemployment - causes - effects - education - financial attrition**

**المستخلص**

البطالة المقنعة اشارة الى تراكمات الموظفين في الدوائر الحكومية أكثر من إحتياجاتهم بصورة التي تسبب الاهدار في الطاقات البشرية من جهة والاهدار المالي من الجهة الاخرى، يتكون هذا البحث من المحورين الأساسيين، هما المحور النظري والمحور العملي، في المحور الأول تركز البحث على المفهوم البطالة وانواعه والسباب حدوثه مع آثاره وفي المحور الثاني اعتمد البحث على الاحصائيات التي أصدر من قسم تخطيط في المديرية العامة لتربية حلبجة الشهيدة مع الاستناد على اللائحة الخاصة بالنظام المدارس الأساسية والأعدادية لوزارة التربية في اقليم، كردستان والغرض الرئيسي من هذا البحث هو فحص وجود أو عدم وجود بطالة مقنعة في قطاع التربية عموماً وتربية حلبجة نموذجاً للسنة الدراسية المشار إليها، وأهم النتائج التي وصل إليها البحث هو وجود البطالة المقنعة في تربية حلبجة بنسبة (51.57%).

**الكلمات الرئيسية، الكلمات المفتاحية: البطالة المقنعة - الأسباب - الآثار - التربية - الاستنزاف المالي.**

## المقدمة

الأوضاع الاقتصادية بشكل عام يجب أن يحل محل اهتمام السياسيين في أي دولة من الدول، و من ضمن هذا الموضوع يجب عليهم ان يهتم بحل مشكلة البطالة، خاصة في الدول النامية، كمانرى الأحزاب والمرشحين في أوقات الحملات الانتخابية ان يشير بحل هذه المشكلة، لأنها ليس مشكلة اقتصادية صرفة بل في محتواها له الأبعاد المتعددة كالبعد السياسي والأمني والاقتصادي والاجتماعي والأسري والنفسي. ان البطالة المقنعة سبب لإستنزاف القوة البشرية الكبيرة بالإنتاجية القليلة، وفي نفس الوقت ضغط على الجهاز المالي وسبب لإزدياد وتفاقم النفقات الحكومية.

**مشكلة البحث:** إن من ابرز المشاكل التي يعاني منها اقليم كردستان ظاهرة البطالة خاصة البطالة المقنعة وهذا ناجم عن أخطاء في السياسات الاقتصادية.

**هدف البحث:** يهدف البحث الى كشف ظاهرة البطالة و اتجاهاتها في اقليم كردستان وآثارها الناجمة عنها.  
**فرضية البحث:** يعاني اقتصاد الاقليم من ارتفاع مستمر في أعداد العاطلين عن العمل مما يؤثر سلباً على اقتصاد الاقليم.

**أهمية البحث:** تظهر أهمية هذا البحث في أنها تقدم الحل الى حدٍ ما لعلاج البطالة المقنعة في اقليم كردستان واستفادة أكثر من القوى العاملة.

**المجتمع وعينة البحث:** يتكون عينة البحث من المدرسين والمعلمين ونسبة دروسهم الفعلية مقارنة بالدروس القانونية المطلوبة منهم.

**منهج البحث:** اعتمد البحث على الأسلوب التحليلي لإحصائيات التي أصدر من قسم التخطيط في التربية المشار اليها.  
**الاطار الزماني والمكاني:** يشمل هذا البحث المدارس التي تقع ضمن تربية حلبجة الشهيدة للسنة الدراسية 2023-2024.

**هيكلية البحث:** يتكون البحث من محورين أساسيين كالآتي:

المحور الأول: الجانب النظري: وينقسم هذا الى الفصلين:

الفصل الأول: الإطار النظري

المبحث الأول: مفهوم البطالة

المبحث الثاني: أنواع البطالة

المبحث الثالث: أسباب البطالة

- المبحث الرابع: آثار البطالة

الفصل الثاني: البطالة المقنعة في المؤسسات الحكومية- أسباب حدوثها وتأثيراتها السلبية على الناحية الاقتصادية والاجتماعية

- تمهيد

- المبحث الأول: بعض خصائص حول البطالة

- المبحث الثاني: آثار البطالة المقنعة

- المبحث الثالث: السبل الشائعة في إهدار المال العام

- المبحث الرابع: المعالجة وطرق الحل

المحور الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الاول: نسبة البطالة المقنعة في المؤسسات مع الاشارة الخاصة الى تربية محافظة حلبجة الشهيدة 2023-2024

الفصل الثاني: الاستنتاجات والتوصيات والمصادر

المحور الأول، الجانب النظري

الفصل الاول، الاطار النظري

المبحث الأول، مفهوم البطالة

**تعريف البطالة في اللغة:** يقال: بَطَلَ الشيء: يبطلُ بطلاً أي فسد أو سقط حكمه وَدَهَبَ دمه بطلاً أي هَدَرَ(الجمال،2008:21). يعتقد بعض الباحثين أن مصطلح (العطالة) ربما يكون أفضل من مصطلح (البطالة) إذ أن البطالة كلمة تحمل في طياتها مضموناً قيماً أو أخلاقياً لأنها مشتقة من الباطل عكس الحق (عيسى- وعادل،2018: 143-144). تصف الحكومة الفيدرالية الأمريكية العاطا بأنها لشخص الذي ليس لديه عمل يقوم به و لمدة أربعة أسابيع وفي نفس الوقت هو نشاط للبحث عن العمل وقادراً على أداءه حال توافره (عكة،2015: 305). قد يكون من الممكن تعريف مفهوم البطالة على أنه زيادة في إجمالي المعروض من العمالة إلى إجمالي الطلب عليها (على،2011: 202). وأعطى (منظمة العمل الدولية) مفهوم آخر للبطالة ، والأساس الذي هم على استعداد العمال . لقد عرفت على أنها (شخص لا يعمل أكثر من ساعة واحدة في اليوم خلال فترة التعداد ، ولكنه قادراً على العمل والبحث عنه بنشاط وجدية) (سعيد،2016: 176). من ناحية أخرى ، يتم تعريف البطالة بالمعنى الاقتصادي هم العاطلون عن العمل هم الأشخاص الذين كانوا يعملون سابقاً ولكنهم كانوا عاطلين عن العمل وقت إجراء التعداد (هاشم وساري،2011: 3-7).

### المبحث الثاني، أنواع البطالة

يمكن أن نشير الى عدة تقسيمات للبطالة، وهي:

التقسيم الأول: من حيث إرادة العاطلين عن العمل (الجمال،2008: 29). يمكن أن يقسم الى البطالة الاختيارية الحالة يكون فيها العامل عاطلاً عن العمل بمحض إرادته والبطالة الاجبارية، أن هذا النوع من البطالة منتشر في حالات تسريح العمال أو تصفية الشركات (الدليمي، 2010: 340).

التقسيم الثاني: من حيث: المظهر والخفاء يمكن تقسيمه للبطالة الصارخة ، والبطالة المقنعة البطالة السافرة أو البطالة الصريحة: هو وجود الأفراد الذين قادرين على العمل ، لكنهم لا يستطيعون الحصول على وظيفة .

**البطالة المقنعة:** وهي ليست بطالة حقيقية، إنما هي عبارة عن سوء استعمال للأيدي العاملة، أي وجود عمال يتقاضون أجورهم دون المساهمة الفعلية في الإنتاج. (الجمال،2008: 30-31).

التقسيم الثالث: من حيث توقيت البطالة ، ويقسم هذا النوع من البطالة الى البطالة الدورية - التقلبات الاقتصادية - ، البطالة الموسمية والبطالة الجزئية: وهذا النوع الاخير تظهر بسبب الانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى ، حيث يكون العاطلون عن العمل في وقت الانتظار حتى يتم قبولهم في وظيفة جديدة (الجمال،2008: 31-32). البطالة الجزئية تتمثل في الأفراد الذين يعملون لبعض الوقت رغم اعتبار العمل لبعض الوقت بطالة جزئية بالنسبة لبعض الافراد، فإن له مزايا النسبة لأفراد الاخرين، فهو يسهل اندماج الشباب في الحياة المهنية ولا سيما النساء بحيث يجمعن بين عمل البيت والعمل في الخارج (عبدالكريم،2004: 167-168).

التقسيم الرابع: من حيث تأثير السوق: ينقسم هذا النوع من البطالة إلى: البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية والبطالة التقنية، ويمكن أن يحدث البطالة الهيكلية في الاقتصاد ، مثل اكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة ، نتيجة للتحويل الاقتصادي الذي يحدث أحياناً في هيكل الاقتصاد (الجبوري،2019: 6). أما البطالة التكنولوجية وتسمى بالبطالة الفنية ، وهي التي تنتج عن استبدال اليد العاملة بالتقدم التقني (الجمال،2008: 33).

التقسيم الخامس : من حيث استمرارها: يصنف هذا النوع من البطالة على النحو التالي:

أ- البطالة المزمنة: تستمر لفترة طويلة من الزمن

ب- البطالة المستمرة: يطلق عليها البطالة المتواترة أو المتواصلة، انه لا يقصد بها عدم العمل ولكن العمل المتواصل اللاهث بلا جدوى، حيث يكون العمل غير منتج انتاجاً كافياً .

ج- البطالة العرضية: تسمى البطالة المؤقتة أو الطارئة أو العرضية ويحدث للعمال مثلاً عند ما يتم إغلاق متجر دواجن عند تفشي- إنفلونزا الطيور، ويشمل أيضا البطالة المحلية أو الإقليمية التي تحدث نتيجة للكوارث الطبيعية في منطقة معينة (الجمال،2008: 33-34).

التقسيم السادس: من حيث طبيعة العاطلين عن العمل: يصنف هذا النوع من البطالة على النحو التالي:

بطالة المتعلمين و بطالة المشردين و بطالة المهاجرين: ويظهر النوع الاخير في بطالة القرويين الذين يهاجرون إلى العاصمة من المناطق النائية ، ولا سيما من حافة الوجه القبلي (الجمال،2008: 34-35).

### المبحث الثالث: أسباب البطالة

ان معرفة اسباب البطالة أمر ضروري لتحديد الحل الأنجح للمشكلة والعوامل المسببة للبطالة كثيرة ومتنوعة، تختلف بحسب المكان والزمان، ومن فكر الى آخر، ورغم هذا فهناك ما يشبه الاتفاق على بعض الاسباب بين مهتمين بهذا المجال فمن اهم اسباب البطالة قصور جهود التنمية، والنمو السكاني، وتشغيل المرأة، والتطور التكنولوجي، وكذلك تشغيل صغار السن، ورفع سن التقاعد، والاستعانة بالأيدي العاملة غير الوطنية (البهلول، 2021: 194). كانت البطالة في العراق نتيجة تفاعل عدة عوامل، منها تلك المتعلقة بطبيعة سوق العمل، والتي أظهرت للمتبع أن هناك آليات في بيئة الاقتصاد العراقي، أهمها التي ساعدت على التسبب في البطالة وتوليدها واستمرارها.

أولاً: تحول الاقتصاد وتأثيره على البطالة. لقد اعتبر المدخل لتغيير واقع الاقتصاد يمر عبر تقليص الأهمية النسبية للقطاع العام وتعزيز فرص القطاع الخاص باعتبار ان الأخير هو الأكثر كفاءة في تخصيص الموارد وإعادة تأهيلها، في حين تشوب القطاع العام العديد من السلبيات منها انه مصدر أساسي لهدر الموارد نتيجة تدني كفاءة الاستثمار فضلاً عن خضوع قراراته للروتين الحكومي، مما يجعل القطاع العام مسؤولاً الى حد كبير عن اختلالات الموازنة الحكومية، على عكس القطاع الخاص الذي تفترض النظرية الاقتصادية النيو الكلاسيكية انه يحقق الأرباح من خلال سيادة المنافسة التي تؤدي الى تحسين الكفاءة الانتاجية على اعتبار ان آلية الاسعار هي التي تحدد من يبقى في السوق.

ثانياً: الطبيعة الريعية للاقتصاد. يعد الاقتصاد العراقي اقتصاداً ريعياً تشكل إيرادات النفط أكثر من نصف الناتج المحلي الإجمالي وأكثر من 98 ٪ من الصادرات، وهو المصدر الرئيسي لتمويل الميزانية لأكثر من 90 ٪ من مجمل الإيرادات العامة، ولكن على الرغم من ذلك، فقد وجد أن قطاع النفط يستوعب فقط حوالي 2.5 ٪ من إجمالي القوى العاملة. وهذا يعني أن نمو قطاع النفط لا يؤثر على عملية التنمية في البلاد، فإنه يفترض أن القطاعات الأخرى (الزراعة والصناعة والخدمات) سوف تنمو إلى 3 أضعاف نمو قطاع النفط لاستيعاب القوى العاملة.

ثالثاً: النمو السكاني المرتفع. ان معدل النمو السكان في العراق من أعلى المعدلات في العالم، مما سيخلق ضغطاً على سوق العمل وعلى الدولة في تقديم الخدمات الصحية والتعليمية، فاذا لم تستغل الزيادة السكانية عن طريق استيعابها بشكل سليم في المجالات الانتاجية فانها حتما ستؤدي الى زيادة معدلات البطالة بكافة انواعها. رابعاً: عدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي وسوق العمل: ويتحقق الهدف الأساسي من التعليم عندما يتمكن المتعلم من الحصول على وظيفة تتفق مع مؤهلاته العلمية، ولكن في حالة العراق، تجدر الإشارة إلى أن هناك فجوة بين نوع الطلب على الموارد البشرية ونظام التعليم.

رابعاً: الفساد المالي والإداري. ان اثر الفساد في اجهزة ومؤسسات الدولة على البطالة تأتي من خلال الحد من النمو الاقتصادي، حيث يتجنب الاستثمار بيئة يتفشى فيها الفساد ويتسبب هذا الأخير في إهدار الموارد، مما يؤدي إلى تشوهات في الهياكل الاجتماعية والطبقية. وبحسب تصنيف منظمة الشفافية الدولية يحتل العراق المرتبة 175 من مجموع 178 دولة استناداً الى مؤشر مدركات الفساد.

سادساً: التناقض بين السياسة المالية والسياسة النقدية: يتمثل الاتجاه التوسعي للسياسة المالية في نمو الإنفاق العام، والذي يتميز بسمتين الرئيسيتين. أي أحادية مصدر الأموال من خلال الاعتماد بشكل شبه كامل على إيرادات النفط، مما أثر سلباً على هيكل النشاط الكلي مع استمرار تفرد القطاع النفطي واستمرار وجود معدلات بطالة مرتفعة، مما عزز ظاهرة التضخم الركودي، والذي يعنى ترافق وجود كل من التضخم والبطالة بمعدلات عالية (موسوى والكبيسي، 2018: 312-330).

### المبحث الرابع: أثر البطالة

اغلبية الدراسات النفسية والاجتماعية تعتبر البطالة تجربة سلبية وصدمة عميقة تؤثر على جميع جوانب الحياة الشخصية والعائلية والاجتماعية. لأن الحصول على وظيفة يضمن القيمة والمعرفة والاستكشاف والكرامة والمكانة، المنصب والوقار وكذا الهوية الاجتماعية. العمل يعني أن الفرد العامل يبيع عمله لرئيسه، فإن العمل الاجتماعي هو موضوع التبادل التجاري، لذلك وعندما لا يجد من يشتري عمله يشعر هنا بنقص، وثمار ومنتجات العمل تثبت وجودها. ولاتختلف الآراء حول ان بناء القاعدة الاساسية

للشخصية يتم من خلال مؤسسات التنشئة الاولى كالأُسرة، ثم المدرسة ثم الدين و رابع مؤسسة ثانوية تساعد على بناء الشخصية هي مؤسسة العمل(خلفون،2016: 298-299). للبطالة تأثير اقتصادي واجتماعي على المجتمع والناس والأفراد:

1-زيادة تكلفة اعالة العاطلين عن العمل.

2-تدني مستوى المعيشة.

3- ضعف الانتماء الاجتماعي وقلة الولاء والشعور بالاغتراب والعزلة

4- تدهور الصحة بسبب عدم قدرة الفرد على توفير الغذاء والتعرض للأمراض المختلفة

5-الهجرة وما ينتج عنها من مشاكل نفسية واجتماعية واقتصادية(ثيدريس،2019: 42).

6-الآثار الديموغرافية: نتيجة إهمال الحكومة للمناطق الريفية، خاصة تلك المتعلقة بمشاريع البنية التحتية وإهمالها مقارنة بالمدن، تزايد ظاهرة الهجرة من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية للعثور على وظائف.

7-الآثار النفسية: مشكلة البطالة في أي بلد لها آثار نفسية، مما يسبب مشكلات اجتماعية وخيبة أمل للشباب على حياتهم المستقبلية، بالإضافة إلى انعدام الثقة بالنفس والدرجات العلمية التي يحصلون عليها في الجامعات والمراكز التعليمية. من ناحية أخرى يصبح انتشار البطالة مصدر إزعاج للشباب وتدهور حالتهم النفسية ويفكرون في الانتقال من بلدانهم الأصلية إلى الدول الأجنبية(الشوربي،2016: 246-247).

8- تأخر سن الزواج.

9-زيادة معدلات الجريمة(ابراهيم،2020: 3-5).

## الفصل الثاني، البطالة المقنعة في المؤسسات الحكومية. أسباب حدوثه وتأثيراته السلبية من ناحية الاقتصادية والاجتماعية

تمهيد: لا أحد يستطيع أن يشك في خطورة البطالة ، والبطالة تعني فقدان العمل ، والعمل هو الحياة بمعناها الحقيقي وماذا تعني الحياة بدون عمل ، ومن خلال العمل يتم تحديد قيمة الفرد ، ويشعر الشخص بوجوده، ويقاس نجاح الحكومة بنجاح خفض البطالة وخفض أسعار الفائدة ، أو على الأقل تثبيت هذه المعدلات. ومن المثير للاهتمام ، أنه على الرغم من أهمية قضية البطالة ، حيث يتحدث الكثير من الناس عن علم ودون وعي عن البطالة ، إلا أنها واحدة من أكثر الموضوعات التي تختلط فيها الحقائق بالشائعات والتخمينات وحتى الأكاذيب لكن قلة من الناس يعرفون الحقائق.

بعض خصائص حول البطالة:

أولاً: البطالة ليست-كما يظن البعض- مشكلة تختص بها دولة بعينها أو مجموعة من الدول، فالبطالة مشكلة عالمية تعاني منها معظم الدول بل ربما كل الدول.

ثانياً: البطالة ليست قضية عديدة، بمعنى أن المشكلة لا يمكن اختصارها في حصر-أعداد المتعطلين وحساب معدلاتهم، وتخفيض الأعداد والمعدلات.

ثالثاً: البطالة ليست مشكلة اقتصادية فقط، بل هي مشكلة اقتصادية اجتماعية وثقافية معقدة.

رابعاً: البطالة- حالها كحال الظاهرة الاجتماعية-تتصف بالنسبية، وهذا يعني المشكلة تختلف باختلاف الزمان والمكان.

خامساً: القضية محاطة بالعديد من الغموض ، والصعوبات المختلفة ، وربما الأخطاء الجسيمة من أهمها مسألة المفاهيم وطرق القياس وتعريفات العاطلين عن العمل كل هذه وغيرها ، ودقة البيانات التي يتلقاها العاطلون عن العمل ، ومدى فهم المستجيبين للأسئلة الموجهة إليهم وصحة ودقة البيانات التي يدلون بها(الفضالة، 2022: 339). هناك نوع من البطالة لا يؤثر على الناتج الإجمالي للدولة ، يبدأ في التكون كما لو أن جزءاً من القوى العاملة يبقى من العمل أو هو الفائض الذي تحتاجه ، لذلك لا تتشكل إنتاجية الموظفين بشكل أساسي ، القيمة الحقيقية للاقتصاد ، يعرف هذا النوع من البطالة بالبطالة المقنعة.إنتاجية الموظفين منخفضة للغاية ، ويمكن لعدد كبير من العمال شغل عدد قليل جداً من الوظائف. وبالتالي ، يعتبر هؤلاء الموظفون زائدين عن الحاجة لأنه لا يتم إضافة أي شيء على المستوى التشغيلي إلى الناتج الفعلي ، حيث تكون الإنتاجية الحدية لكل موظف أقل من الحد

الأدنى ، وفي هذا السياق ، البطالة المقنعة أو ما يسمى بالبطالة الخفية ، وهي ظاهرة تحدث عادة في البلدان النامية.<sup>(23)</sup> وتعنى البطالة بشكل أدق وجود شخص مؤهل وقادر على العمل مقابل شح في الوظائف أو عدم تناسب الشواغر المتاحة مع مؤهلاته وقدراته (صادق، 2021: 122). كما لوحظ في الفصل الأول ، للبطالة أنواع مختلفة وتصنيفات متعددة ، أحدها البطالة المقنعة. البطالة المقنعة تعني أن هناك عمالة فائضة عن الحاجة الفعلية ، والبطالة المقنعة هي أسوأ أنواع البطالة الموجودة ، والسبب هو أنها غير مرئية كما الاخريات من أنواع البطالة التي يمكن رصدها ومعالجتها. ويكون الاشخاص في حالة توظيف شكلي فقط دون استغلال ، ومن ثم لا تندرج هذه الفئة في الاستطلاعات التي تحسب البطالة ، ولكنها مدرجة في استطلاعات العمال الخالية من الإنتاجية التي تذكرهم ، ونتيجة لذلك تتحمل الشركات تكاليف أجور عالية مقابل إنتاجية أقل. تشير البطالة المقنعة إلى وجود عمالة زائدة مقابل إنتاجية دون المستوى المطلوب ، أي أن عملية انسحاب العمالة من قطاع الإنتاج لا تؤثر على كمية الإنتاج ، والقطاع العام مزدحم بالبطالة المقنعة لسياسة موحدة هي سياسة التوظيف القائمة على المحسوبية والوساطة ، وسياسة غير واقعية في توزيع الموظفين. فتتلخص البطالة المقنعة بأنها أيدٍ عاملة تستلم أجوراً مقابل عدم الانتاجية، وتخلق تكلفة على القطاع العام وتتسبب بتضخم الجهاز الحكومي بأعداد كبيرة تفوق حاجته ولا تتناسب مع احتياجاته وهو ما يعبر عن سوء توزيع العمالة في القطاع العام بين الأجهزة الحكومية المختلفة، ومعظم القطاعات العامة ، التي تلعب دوراً رئيسياً في التضخم ، وفي معظم القطاعات العامة تحد من بناء المحسوبية والوساطة. لا تعتمد سياسة التوظيف فقط على تغطية الوظائف الشاغرة دون مطابقة الخبرة الوظيفية للمتقدمين واحتياجاتهم الوظيفية. هذا يساهم في وجود موظفين بدون مؤهلات وتخصص مناسب للعمل ، بالإضافة إلى عدم وجود تحديث وتطوير وتجديد آليات العمل ، يخلق اختلالاً بين حجم عبء عمل القطاع العام وعدد الموظفين المتاحين ، في غياب التدريب الذي يسمح لهم بالتأهل وتغيير المبلغ لكل يوم ومتوسط ساعات العمل الفعلية، تتسم القطاعات العامة بسياسات سائدة في أغلب دول العالم ولا سيما العربية، وبشكل أخص ما يرتبط بموضوع الأمان الوظيفي الذي تفتقده أغلب القطاعات، مما يخلق توجهاً كبيراً لدى أغلب الأيدي العاملة نحو القطاعات العامة للتمتع بخصائصها من تأمينات اجتماعية ورواتب التقاعدية، ومهام وظيفية محدودة. من هذه النقطة يظهر مفهوم البطالة المقنعة في القطاع العام ، وتؤدي البطالة المقنعة لخلق الروتين والصرعات الدائمة في وسط العمل البيئي الوظيفي نتيجة الفراغ الوظيفي، بالإضافة إلى الشعور الفرد تجاه نفسه بتدني القيمة والهدف والطموح ما يتسبب بإنتاجية دون المستوى، وهذا يهدد أمن القطاع العام في استمرارية تقديم الخدمات بالمستوى المطلوب في المستقبل، وهنا تكمن أهمية المورد البشري واستثماره لتنمية القطاعات نحو الاستدامة لاستمرار تقديم الخدمات للأجيال القادمة دون المساس بحقوقهم، كل تلك العوامل تؤدي إلى خلق عجز كبير في القطاعات العامة من خلال تسديد نفقات رواتب واجور موظفين تفوق معدل انتاجيتهم، بحيث لو تم تخفيض عدد العمال إلى الربع فإن الانتاج لن يتأثر، ويعد هذا هدراً كبيراً في ميزانية الدولة في باب المصروفات التشغيلية الخاصة ببند الرواتب والاجور، مما يخلق عدم توازن بين المصروفات والايرادات، وهذا يكلف الدولة الكثير لتغطية العجز، ويخلق لها تحدياً أمام الاستثمار والتنمية، وهنا تكمن المشكلة في دور البطالة المقنعة في القطاعات العامة إذ تحد من التنمية المستدامة للقطاعات العامة (صادق، 2021: 123-127).

### أسباب البطالة المقنعة

- التزام الدولة بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد دون أخذ إعتبار مقاييس التعيينات واحتياجات الدولة لهذه المراتب الوظيفية، وتنفيذ هذه السياسة تؤدي إلى خلق البطالة المقنعة.
- توسيع وازدياد المؤسسات والادارة العامة.
- الفساد الإداري واستخدام المناصب الحكومية بهدف المحسوبية والمنسوبية أو اعتبار اجتماعي والغرض السياسي ومنافسة الآخرين يؤدي إلى ظهور البطالة المقنعة.
- غياب التأهيل والتدريب وتبقى أساليب العمل على حالته المتخلفة، وعدم الاستعانة بالتنمية البشرية.
- رؤية المجتمع للعمل العضلي بنظرة احتقارية وتمجيد العمل الذهني.

-عدم تشجيع الاستثمار ووجود العوائق الكثيرة أمام توسيع مشروعاتهم منها الادارية والقانونية،لذا يكتفون بعض المستثمرين بتشغيل أفراد أسرهم ورفض توسيع مشاريعهم.  
-الازدياد والنمو السريع للسكان تؤدي الى عطالة أو عدم تشغيل الكامل للقوى العاملة(الكندري،2019: 64-65).

-عدم وجود وصف وظيفي يحدد مهام وواجبات كل وظيفة: يتم تعيين الموظف ،وبعد ذلك يتم إجراء البحث عن العمل والمهام له.وهذا يتعارض مع مبدأ العمل الإداري السليم ، الذي يتطلب من الموظفين تولي مهام و واجبات إعلامية معينة.

-أولوية العمل في القطاع الحكومي على حساب العمل في القطاع الخاص تتجاوز الزيادة في عدد الموظفين والحاجة إلى العمل ، ويعاني القطاع الخاص من هيمنة العمالة الوافدة(الفضالة،2022: 342).

آثار البطالة المقنعة. الأثر الاقتصادية للبطالة المقنعة: العواقب الاقتصادية للبطالة المقنعة كبيرة، اولها تؤدي الى عدم الكفاءة في توزيع العمالة، حيث لا يتم توظيف العمال في وظائف يمكن أن يكونوا فيها أكثر إنتاجية، وهذا التخصيص الخاطئ للموارد يقلل من الإنتاج ويعيق النمو في الاقتصاد ككل. وفي الاقتصاد الذي تعمل فيه نسبة كبيرة من القوى العاملة في وظائف منخفضة الإنتاجية في القطاع العام، قد يواجه القطاع الخاص صعوبة في التنافس على المواهب، مما يزيد من تفاقم المشكلة. علاوة على ذلك، يمكن أن تؤدي البطالة المقنعة إلى تشويه المؤشرات الاقتصادية الرأسية مثل الناتج المحلي الإجمالي ومعدلات البطالة. وفي حين أن معدل البطالة الرسمي قد يبدو منخفضاً، إلا أنه لا يعكس بدقة الحالة الحقيقية لسوق العمل لأن العديد من العمال يعانون من البطالة المقنعة أو يعملون في وظائف لا تتناسب مع مستويات مهاراتهم.

الأثر الاجتماعي للبطالة المقنعة: ولآثار الاجتماعية للبطالة المقنعة عميقة بنفس القدر، على المستوى الفردي، تترتب على البطالة المقنعة مجموعة من العواقب السلبية، بما في ذلك عدم الرضا الوظيفي وانخفاض الروح المعنوية والشعور بإهدار الإمكانيات. قد يشعر العمال الذين لا يستطيعون العثور على عمل يتناسب مع مهاراتهم ومؤهلاتهم بالتقليل من قيمة العمل والإحباط، مما يؤدي إلى دوران الموظفين وانخفاض الإنتاجية. وبمرور الوقت، يؤدي هذا إلى تآكل اخلاقيات العمل ودوافع القوى العاملة مما يؤدي إلى إدامة دورة انخفاض الإنتاجية. وفي العديد من الحالات، يؤدي ذلك إلى تفاقم عدم المساواة في الدخل، حيث أن العمال في الوظائف ذات الإنتاجية المنخفضة غالباً ما يكسبون أقل من نظرائهم الأكثر استخداماً. ويؤدي ذلك إلى تشكيل طبقات اجتماعية، حيث تبقى نسبة كبيرة من السكان عالقة في وظائف منخفضة الأجر ومنخفضة المهارات مع فرص قليلة للتقدم(أسديرة،2024: 240).

-تؤدي البطالة المقنعة إلى انخفاض في معنويات الموظفين ، وبالتالي تشكل حالة من التشاؤم . ويتعرض العمال للاكتئاب والدونية وعدم القدرة على التكيف والتوافق النفسي.

-البطالة المقنعة تعرس شعور الموظف بأنه غير قادر على تأمين الاحتياجات النفسية والمادية والاجتماعية من خلال المؤسسة التي يعمل بها ، وهذا يؤدي إلى الشعور بالتشاؤم والشعور بالفجوة بين طموحاتهم وقدراتهم الخاصة.

-الاغتراب الوظيفي هو حالة لا يشعر فيها الشخص أو الشخص بفعاليتها وأهميته ووزنه من الحياة ، وبالتالي يشعر بعدم التأثير على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها ، (يشعر الشخص المغترب أنه يفتقر إلى مرشد أو دليل للسلوك) (الكندري،2019: 46).

بسبب البطالة المقنعة ، تهيم علينا متغيرات وسيطة ، خاصة انخفاض مستوى إنتاجية العمال(الكندري،2019: 37-38).

بلغ معدل البطالة أعلى مستوى له بحلول نهاية عام 2010، بلغ العاطلين عن العمل في العالم (9.285 مليون) ، وهذا الرقم القياسي يعادل 7.2٪ من إجمالي القوى العاملة النشطة ، فإلى أي مدى ترتبط معدلات البطالة بتقدم العالم والتقنية وتقدم وسائل الإنتاج ؟ وإذا كان هذا التقدم هو السبب الحقيقي لارتفاع معدلات البطالة فما هو مصير هذا الفائض والذي يمكن تزايدده وفقاً للمزيد من التقدم التكنولوجي بوجه عام ؟ ويكون هذا التساؤل أكثر ضرورة في حالة المجتمعات العربية. إن الإجابة ترتبط هنا بمجمل

العلاقات السائدة في النظام العالمي، ففي البلدان الغنية تضاعفت بمئات المرات القوى التقنية ووسائل الانتاج كما تزايد حجم سكان العالم، لكن بالرغم من ذلك ازداد ايضاً حجم العمالة وتم تخفيض ساعات العمل اليومي وانخفض الى حد كبير العناء والمشقة في الأعمال اليدوية والذهنية، أما في البلدان الفقيرة فإن تجليات البطالة ترهق شعوباً اقتصادياً وسياسياً وبشكل مباشر وفق ظروفها النوعية بدءاً من الاعتماد على المورد الواحد حتى التغيرات السريعة في سوق العمل، وبالتالي تعد البطالة تعبيراً عن سوء العلاقات الاقتصادية والاجتماعية وإحافها، كوجه آخر لسوء تقسيم العمل وسوء توزيع الدخل والثروة عالمياً وقطرياً وقومياً، فالبطالة والقهر والحرمان التي تشكل آفات اقتصادية واجتماعية وأخلاقية معا ومايرتبط بها من أمراض نفسية ليست نتيجة طبيعية للتقدم التاريخي، وليست نتيجة حتمية للتقدم العلمي والتقني كما يزعم أنصار فكر المحافظ، وإنما هي أحد مظاهر خلل أساسي في النظام العالمي السائد، فبعد النقلة النوعية في الاقتصاد الدولي في التسعينات والهيمنة الغربية والأمريكية على منافذ الاقتصاد الدولي وظهور العولمة قانوناً يحكم العالم بأسره وجدت بعض الدول فجأة أنها عاطلة عن العمل أو عاجزة تماماً عن التحكم بالاقتصادياتها نتيجة هجرة رؤوس الاموال في هذه البلدان. وأبرزها البلدان العربية النفطية، لعدم توفر وسائل الأمن الاقتصادي وحلول أنواع جديدة من الاستثمار شكلت خطراً داهماً على تركيبة الاقتصاد التقليدية (الكندري، 2019: 62-63).

- يعد البطالة المقنعة أحد طرق إهدار المال العام؛ إذ فيه إهدار لحقوق الملايين من الناس، ويعد التبذير جريمة خطيرة يعاقب عليها القانون.

### السبل الشائعة في إهدار المال العام.

- 1- سرقة أموال الدولة: من خلال الاختلاس والمعاملات المشكوك فيها يشرف بعض المسؤولين على تحقيق مكاسب شخصية وإهدار الكثير من أموال الدولة الأخرى.
- 2- الرفاهية: الرفاهية قديكون دور في إهدار المال العام، كهداره في إطار الحفلات والرحلات والمناسبات المختلفة.
- 3- الإعفاءات الضريبية: حيث إنها إعفاءات قانونية تمنحها الدولة لفئات معينة من الناس، ويسعى بعض المسؤولين الفاسدين للحصول على إعفاءات ضريبية أو اللجوء إلى التهرب الضريبي أو الرشاوى.
- 4- الأجور والمكافآت المرتفعة: حيث يوافق بعض المستشارين وغيرهم من الوزراء والنواب والمساعدين وقيادات المؤسسات الرئيسية في الدولة على دفع رواتب باهظة. لكنهم في المقابل لا يستحقونها.
- 5- نهب الموارد الطبيعية: وهو نهب موارد الدولة كالأثار والرمال، واستغلال الموارد المائية بشكل غير قانوني.
- 6- الدعم غير المؤهل.
- 7- خلق فرص عمل وهمية: وهي جريمة أخرى شائعة، حيث يتم توثيق دفع الرواتب والمكافآت باسم أشخاص غير موجودين. العديد من المسؤولين المتورطين دائماً.
- 8- الاستخدام الخاص لأملاك الدولة (العوادة، 2023: 457-458).

**المعالجة وطرق الحل:** تتطلب معالجة مشكلة البطالة المستترة اتباع نهج متعدد الأوجه يعالج الجوانب الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء. وتتمثل إحدى الاستراتيجيات الهامة في تحسين الموازنة بين التعليم وسوق العمل. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تحسين التدريب المهني والتوجيه المهني الأكثر فعالية وتوثيق التعاون بين المؤسسات التعليمية وأرباب العمل. إن ضمان امتلاك الخريجين للمهارات والمعارف اللازمة يمكن أن يقلل من عدم التوافق بين الباحثين عن عمل والوظائف المتاحة. ومن الاستراتيجيات المهمة الأخرى تعزيز نمو القطاع الخاص وريادة الأعمال. ففي كثير من الحالات، تكون هيمنة القطاع العام على التوظيف نتيجة لضعف القطاع الخاص العاجز عن خلق فرص عمل كافية. وقد يشمل ذلك إعادة هيكلة التوظيف في القطاع العام للتركيز على الكفاءة والإنتاجية بدلاً من مجرد توفير الوظائف للحد من البطالة الظاهرة. وقد تكون هذه الإصلاحات صعبة من الناحية السياسية، ولكنها ضرورية لخلق سوق عمل أكثر استدامة وديناميكية (أسديرة، 2024: 2240-241). إن تطوير أساليب التعامل مع ظاهرة البطالة يجب أن يأخذ بعين الاعتبار مشاكل تغيير الاتجاه إلى أساليب التنمية المستخدمة والتغيرات الهيكلية، سواء على مستوى النشاط الاقتصادي أو على مستوى القوى العاملة، من أجل خلق حالة مناسبة من التوافق بين الاحتياجات الفعلية ومفردات مناهج التنمية والاستثمار

وأهدافها ، واستثمار العنصر البشري ، وهو استثمار إنتاجي يهدف إلى تحقيق معدل نمو مستمر مرتفع ، هو أنه يقوم على مبدأ أن العائد يجب أن يتزامن مع هذا الوضع مع الجهود المبذولة للقضاء على البطالة وتنشيط عملية التوظيف في القوى العاملة لتوظيف العمالة من أجل العمال مع ارتفاع خلق الأداء المتميز والاستخدام السليم والاستثمار من مواردنا البشرية تعمل من أجل الاقتصاد الوطني. و يجب تغيير الهياكل الاستثمارية بطريقة تدعم الاستثمار في القطاع الزراعي ، ويجب تطوير القطاع الصناعي ، وتطوير الإنتاجية ويصبح أكثر ملاءمة ، ويجب أن تكون القدرة على استيعاب الإمكانيات المتاحة للقوى العاملة.

- الإسراع في حصر القوة البشرية وتبويبها وتصنيفها حسب فئة المهنة والوضع الاقتصادي وفترة العمل حسب التصنيف المعروفة لقوة العمل.

- تهدف المبادرة إلى تقييم الاحتياجات المستقبلية للمهن المختلفة ، اعتماداً على مجال العمل والمستوى والفئة والاستثمار ، خلال فترة الخطة الاقتصادية القادمة والمناهج الدراسية.

- وضع سياسات علمية تهدف إلى توسيع قاعدة الإنتاج وتغيير البيئة الهيكلية للاقتصاد الوطني، مثل تطوير الصناعة الكيميائية ، وتطوير الطاقة واستخراجها ، وتحويل المصادر أو إدخال صناعات جديدة لمراقبة المعلومات والإنتاج والإدارة.

- من خلال تعزيز ورسم برامج تدريبية للعمل على دمج التقاليد الصناعية مع اكتساب المهارات الأساسية والتخصصات الدقيقة ، وخاصة في القطاع الصناعي.

- التوجه لتكثيف النظام التعليمي مع التغيرات التي تشهدها سوق العمل ، حتى وإن كان يتطلب فصولاً وفروعاً جديدة للجامعات والمعاهد الوطنية للصناعات المتخصصة من حيث الإنتاج والتصميم والتكنولوجيا وأساليب التسويق ويركز على ما قبل التدريب والتدريب في مرحلة التعليم (عبدجاسم، 2008: 13-14).

## المحور الثاني، الجانب التطبيقي

### الفصل الاول، نسبة البطالة المتقنة في تربية محافظة حلبجة الشهيد 2023-2024

وتشمل حدود مديرية تربية حلبجة الشهيدة المدارس المركزية لقضاء حلبجة والنواحي التابعة لها(سيروان وخورمال والبيارة) في جميع المراحل (رياض الأطفال والمدارس الابتدائية والثانوية)، وعدد المدارس ورياض الأطفال حسب إحصائيات إدارة التخطيط لنفس الإدارة للعام 2023-2024 هو (141) مؤسسة تعليمية. في صيف عام 2022، صدرالوزارة الترتيب قراراً وطنياً بتفليل أيام دوام المدارس من ستة أيام إلى خمسة أيام، وإلغاء العمل في أيام السبت تماماً، بحيث تم تخفيض نسبة الفصول الدراسية في جميع مراحل التعليم بمقدار 16.66%. في الإحصائيات المذكورة في الجداول تقدر نسبة الواجبات العملية والقانونية للمعلم بشكل عام على أساس ثلاثة أيام عمل صباحي، كل يوم ستة دروس، وخمسة دروس بعد الظهر ليومين الباقيين في الأسبوع ، وبطريقة يكون إجمالي عدد الدروس في الأسبوع مساوياً لثمانية وعشرين درساً لجميع المراحل ما عدا رياض الأطفال، والتي تقدر على أساس ستة دروس في اليوم، مع ثلاثين درساً أسبوعياً، من جهة، ومن جهة أخرى واجب المعلمين في المدارس الابتدائية هو أربعة وعشرون درساً أسبوعياً. ويقوم المدير بتدريس خمس محاضرات ويقوم نائب المدير بتدريس عشر محاضرات ، كما هو موضح في النقطتين 1 و 3 من المادتين 36 من نظام المدارس الأساسية(وزارة تربية اقليم كردستان، 2009: 20-21). وفي المدارس الثانوية ، تكون واجبات المدير ومساعد المدير هي نفسها واجبات المدارس الابتدائية ، لكن المدرسين مسؤولون بشكل عام عن اثنين وعشرين درساً أسبوعياً(وزارة تربية اقليم كردستان، 2009: 58). بناء على الفقرات أعلاه التي تحدد واجبات المعلمين ومديري المدارس ومساعد المديرين، وبناء على الإحصائيات التي تم الحصول عليها من قسم تخطيط في مديرية تربية حلبجة شهيدة(تربية حلبجة قسم تخطيط، 2024: غير منشور). يمكننا تحديد نسبة العمل الإضافي أو الوقت القانوني الشاغر أو البطالة الخفية في المدارس عن طريق هذه المعادلات:

معادلة 1: نسبة عمل الفعلية للمعلمين = عدد الدروس الفعلي ÷ عدد الدروس المطلوب اسبوعياً

معادلة 2: والنسبة المئوية لوقت فراغ المعلمين = نسبة عمل الفعلية للمعلمين - 1.

على سبيل المثال نشير الى أربع المدرسة الابتدائية وأربع من المدارس الثانوية في قضاء حلبجة، كما وضع في الجدولين (1 و 2):

جدول رقم (1) و(2) \* يبين نسبة أوقات الفراغ وأوقات العمل الفعلي حسب عدد الصفوف وعدد المعلمين تحت لائحة وزارة التربية لاقليم كردستان لاربع المدارس الاساسية واربع الاعدادية.

جدول رقم 1

تسلسل	اسم المدرسة	عدد المعلمين	عدد الطلاب	عدد الصف	المرحلة	عدد الدروس المطلوب اسبوعياً	عدد الدروس الفعلي	نسبة أوقات العمل الفعلي	نسبة أوقات الفراغ
1-	مدرسة شورشي نوئي	43	224	9	6-1	999	252	25%	75%
2-	مدرسة سهردهشت	35	251	11	6-1	807	308	38%	62%
3-	مدرسة ياموك	27	91	6	6-1	629	168	27%	73%
4-	مدرسة شاره زور	84	513	12	6-1	1955	336	17%	83%

المدارس الاعدادية الاربعة:

جدول رقم (2)

تسلسل	اسم المدرسة	عدد المدرسين	عدد الطلاب	عدد الصف	المرحلة	عدد الدروس المطلوب اسبوعياً	عدد الدروس الفعلي	نسبة أوقات العمل الفعلي	نسبة أوقات الفراغ
1-	اعدادية احمد مختار جاف	72	568	23	12-10	1531	644	42%	58%
2-	اعدادية بيتشنگ للبنين	41	178	7	12-10	837	196	19%	81%
3-	اعدادية بالاميو للبنين	52	304	13	12-10	1115	364	33%	67%
4-	اعدادية هملججه المسانية	33	326	12	12-10	697	336	48%	52%

(1) و(2) قسم تخطيط مديرية عامة لتربية حلبجة الشهيذة.

## الفصل الثاني، الاستنتاجات والتوصيات

### اولاً: الاستنتاجات

1- هناك عدم مساواة في توزيع المعلمين بين المدارس حسب عدد الطلاب كما هو موضح في الجدول 3 .  
جدول رقم (3) \* يشير الى سوء توزيع المعلمين بين المدارس حسب عدد طلابهم.

جدول رقم 3

تسلسل	اسم المدرسة	عدد الطلاب	عدد المعلمين	اسم المدرسة	عدد الطلاب	عدد المعلمين
1-	مدرسة عانجب	29	20	مدرسة هينم موكرياني	110	20
2-	مدرسة خيرياني	10	18	مدرسة زوردهال	52	18
3-	مدرسة سهردهشت	17	19	مدرسة لهون	105	19

\* قسم تخطيط مديرية عامة لتربية حلبجة الشهيذة.

2- تنص المادة (1) من نظام المدارس الابتدائية في حكومة إقليم كردستان على ما يلي: "وزارة التربية والتعليم مسؤولة عن صياغة السياسات التربوية والتعليمية للمرحلة الابتدائية في كردستان، وهي مسؤولة عن إعداد الخطط التعليمية ووضع المناهج والكتب المدرسية وغيرها من الكتب التعاونية". (وزارة تربية اقليم كردستان، 2009: 9). أما الرشد الاقتصادي للمستهلك وهو أن المستهلك (سواء كان فرداً أو دولة) يسعى من خلال إنفاقه لدخله إلى الوصول لإقصى منفعة ممكنة، ومن ثم تتسم تصرفات المستهلك بالمنطقية والاتساق، وبالتالي عدم التعارض في تحقيق هذا الهدف (نجا، 2015: 204-205). من الضروري مراعاة الوضع أعلاه ولكن بشكل عام تشير إحصائيات المديرية العامة للتربية والتعليم في حلبجة شهيدة إلى أن هناك كثير من المخالفات القانونية في وزارة التربية والتعليم. وهناك إهدار كبير للمال وهو سبب ارتفاع معدل البطالة. على سبيل المثال، في النقطتين الأولى والثانية من المادة (11) من نظام المدارس الابتدائية، تنص على ما يلي: "(1) يجب ألا يزيد عدد التلاميذ في كل صف عن خمسة عشر تلميذاً أو أكثر من أربعين تلميذاً، إلا في أوقات الحاجة الماسة، ويكون ذلك مرهوناً بموافقة وزارة التعليم.

ثانياً: إذا كان عدد الطلاب في الصف أقل من خمسة عشر طالباً ويجوز دمجها مع صف قريب من المستوى بشرط ألا يتجاوز عدد الصف الجديد ثلاثين طالباً (وزارة تربية اقليم كردستان، 2009: 12). إلا أن هناك العديد من المدارس ليس في الصف بل في المدرسة التي عدد الطلاب فيها من 15 طالباً وطالبة، كما هو مذكور في الجدول أدناه، وفقاً لإحصائيات قسم التخطيط بدائرة المديرية العامة لتربية حلبجة شهيدة لسنة 2023-2024.

جدول (4) \* المدارس الذي وجب غلقها وزارة التربية حسب لائحته

تسلسل	اسم المدرسة	عدد المعلمين	عدد الطلاب
1-	مدرسة كورگه چيا	10	9
2-	مدرسة بيلخه	8	5
3-	مدرسة خارگيلان	10	9
4-	مدرسة گولهخانه	7	8

\* قسم تخطيط مديرية عامة لتربية حلبجة الشهيدة.

من ناحية أخرى، في النقطتين الأولى والثانية من الفصل الثالث عشر- من نظام المدارس الابتدائية، تقول: "النقطة الأولى هي أنه في القرى والمجتمعات الصغيرة والنائية سيتم فتح نوع من المدارس الخاصة يسمى مدرسة المعلم الواحد، وسيتم زيادة عدد المعلمين في هذه المدارس حسب عدد الطلاب، وسيتم تنظيم عمل هذه المدارس وفقاً لتعليمات وزارة التربية والتعليم.

النقطة الثانية: يجب ألا يقل عدد الطلاب في هذه المدارس عن خمسة عشر- طالباً، وإذا لم يتم جمع هذا العدد جاز تحويلهم إلى مدرسة أخرى قريبة منهم (وزارة تربية اقليم كردستان، 2009: 12).

لذلك، وفقاً لنقاط فقرة (13)، يجب إلغاء جميع المدارس المشمولة بهذا الأمر. 3- في كامل منطقة مديرية تربية حلبجة الشهيدة، وصلت مدرسة واحدة فقط إلى المستوى القانوني وهي مدرسة شاره زور وقسمت 513 طالباً إلى 12 صفاً.

4- يبدو أن المدارس التي يقل معدل البطالة فيها عن 50 في المائة مشغولة، ولكن لديها نسبة صغيرة جداً من التلاميذ، والتي يمكن معالجتها بطريقة مختلفة، كما هو موضح في الجدول:

جدول رقم (5): المدارس التي يقل معدل البطالة فيها عن 50 في المائة مشغولة، ولكن لديها نسبة صغيرة جداً من التلاميذ.

تسلسل	اسم المدرسة	عدد المعلمين	عدد الطلاب	عدد الصف	نسبة أوقات الفراغ
1-	مدرسة كورگه چيا	10	9	4	49.0%
2-	مدرسة يختيارفتي سهروو	13	28	6	43.0%
3-	مدرسة مهلاويسه	12	44	6	38.0%
4-	مدرسة قهليزه دي سورين	12	17	6	38.0%

\* قسم تخطيط مديرية عامة لتربية حلبجة الشهيدة.

6- بناء على إحصائيات العام الدراسي 2023-2024 بلغ عدد الملاك في 135 مدارس الابتدائية والأعدادية وروضة أطفال بمنطقة حلبجة الشهيدة (4488) موظفاً ومعلماً، ومن هذا العدد (780 موظفاً) (تربية حلبجة - قسم تخطيط، 2024: غير منشور)، ومن هذا العدد من الموظفين هناك مرة أخرى مائتان وواحد وأربعون موظفاً في مكتب المديرية العامة للتربية، فهناك 539 موظفاً فقط في المدارس بألقاب نادلات وحراس وبستانيين وأخصائيين نفسيين وغيرها. كان هناك 25,320 طالباً في نفس الوقت.

7- متوسط نسبة أوقات البطالة أو البطالة الخفية داخل حدود مديرية تربية حلبجة شهيدة وفقاً لهذه الصيغة: (النسبة الإجمالية لأوقات البطالة ÷ عدد المدارس) = (62.42%)، هي نسبة عالية جداً، ولكن بما أن نسبة المعلمين والموظفين غير منفصلة على المستوى المدرسي ولا تذكر إلا في المستوى العام للمديرية التربوية، فإننا ملزمون بتحديد المعدل الحقيقي للبطالة الخفية وفقاً لهذه المعادلات:

$$1- (\text{العدد الإجمالي للموظفين} - \text{عدد الموظفين}) = \text{عدد المعلمين}$$

$$(780 - 4488) = 3708 \text{ معلم.}$$

$$(\text{عدد المعلمين} \div \text{المجموع الكلي للملاكات}) \times \text{معدل البطالة} = \text{معدل بطالة المقنعة بين المعلمين.}$$

$$0.6242 \times (4488 \div 3708) = 51.57\%$$

8- إجمالي راتب المديرية العامة للتربية حلبجة شهيدة لشهر مايو من العام 2024 هو (4406609650) أربعة مليارات وأربعمائة وست مليون وستمائة وتسعة آلاف وستمائة وخمسين مليون وبطرح إجمالي الراتب من إجمالي نسبة البطالة يمكننا إيجاد مقدار الهدر المالي وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{معدل الهدر المالي} = 51.57\% \times 4406609650 = 2272488597 \text{ ملياران ومائتان واثنان وسبعون مليوناً}$$

وأربعمائة وثمانية وثمانون ألفاً وخمسمائة وسبع وتسعون ديناراً.

9- في النقطة الخامسة من المادة 36 من نظام المدارس الابتدائية، تنص على ما يلي: "إذا لم يكمل المعلم النصاب الدراسي في مدرسته، فعليه إكمال محاضراته في مدرسة أخرى قريبة منه، أو تدريس مادة أخرى قريبة من تخصصه (وزارة تربية اقليم كردستان، 2009: 21).

لكن وفقاً لإحصائيات مديرية التربية في حلبجة لا توجد مدرسة ليس بها فائض من المعلمين، لذلك لا يحتاج أي معلم إلى استكمال تدريسه في مدرسة أخرى باستثناء مدرسته الخاصة، خاصة في الدائرة الأولى من المدارس الابتدائية التي لا تحتاج إلى تخصص.

10- وفقاً لمعدل البطالة الخفية البالغة 51.57%، ووفقاً لتوزيع الحصص التي حددتها الوزارة في النظام كأربعة وعشرين حصة لمعلمي المرحلة الابتدائية واثنتان وعشرون حصة أسبوعياً لمدرسة الثانوية، ففي المتوسط يتلقى كل معلم ابتدائي أقل من اثني عشر درسا وسيتلقى كل معلم ثانوي أقل من أحد عشر درسا في الأسبوع، وإذا تم الدوام فعلياً على اثنين وثلاثين أسبوعاً في السنة الدراسية، فإن معلماً ابتدائياً واحداً سيتلقى ثلاثمائة واثنين وسبعين درسا ومدرس ثانوي واحد يتلقى ثلاثمائة وواحد وأربعين درسا. هذا حوالي مائتين وستة وثلاثين ساعة من العمل الفعلي لمعلم مدرسة ابتدائية ومائتان وستة عشر ساعة من العمل الفعلي لمعلم في المدرسة الثانوية. ومع ذلك، فإن ما تجدر الإشارة إليه هو أنه في هذا العام من دراستنا، بسبب تأخير الرواتب الشهري وأخيراً ادخار الرواتب الأشهر الثلاثة الأخيرة من عام 2023 ان الدوام الرسمي لن يتجاوز حوالي شهرين كاملين فقط.

11- في الفقرة الثالثة من المادة 28 من نظام المدارس الابتدائية، ورد أن الطالب لا ينجح في تلك السنة إذا استمرت فترة غيابه أكثر من خمسة وعشرين يوماً (وزارة تربية إقليم كردستان، 2009: 18). وتنص المادة 32 من النظام على ما يلي: "يطبق المعلمون في جميع المدارس جميع المبادئ المشار إليها في هذا النظام والقرارات واللوائح الصادرة بهذا الشأن، وخاصة ما كان متعلقة بمناهج وطرق التدريس والتقويم". وتعزز العلاقات بين المدارس وأولياء الأمور والمؤسسات المجتمعية ذات الصلة، والتي يمكن أن تلعب بشكل عام دوراً في عملية التعليم والتعلم (وزارة تربية إقليم كردستان، 2009: 19). هذا في وقت لم توفر فيه الوزارة المعنية حقوق المعلمين خلال الفترة المذكورة، ولم تفتح أبواب المدارس، وتركت فارغة لفترة طويلة جداً.

12- إن الطلب لتعيين معلمين جدد على أساس دائم أو تعاقدية أو محاضرات زائد عن الحاجة يضع عبئاً كبيراً على وزارة المالية من ناحية ويزيد من معدل البطالة الخفية من ناحية أخرى.

### التوصيات

- 1- بناء القرى الحديثة هو نقل عدة قرى في أقرب نقطة جغرافية من أجل الاستفادة القصوى من المشاريع الخدمية الحكومية، حيث أن توزيع الخدمات على مناطق مختلفة يتطلب مراعاة السكان.
- 2- تقييم المشاريع وتفاعل الأشخاص معها قبل تنفيذها، وذلك لتجنب إهدار الموارد المالية.
- 3- إغلاق المدارس التي بها عدد قليل جداً من الطلاب كما هو مذكور في الجدول رقم (4) وتوفير تسهيلات مواصلات للطلاب من شأنه أن يقلل من قدر كبير من نفقات وزارة التربية والتعليم، على سبيل المثال قرية بلخه هورامان التي تم تخصيصها لخمسة طلاب وثمانية معلمين، وتكلفتها السنوية تتجاوز 100 مليون دينار، أما إذا تم تزويدها بأسباب مواصلاتية فسوف يكملون نفس العام الدراسي بمبلغ 4 ملايين دينار فقط وحتى أقل.
- 4- تسوية وإعادة ترتيب المعلمين الإضافيين، إن وجدت، من مدرسة إلى أخرى، وإيقاف تعيين المعلمين بشكل المحاضرات أو التعاقد أو الدائمي إلا في حالات الضرورة القصوى.
- 5- تعديل المخصصات الخاصة لمواصلات المعلمين بناء على المسافة والقرب من المدارس، والتأكد من ذلك بالوثائق القانونية ومسافة مكان إقامة المعلم ومكان العمل.
6. اعطاء دور للقطاع الخاص بشكل محدود لمنطقة معينة أو لفترة زمنية معينة في التربية ليجرب فعاليته في حل المشكلات.

Reference:

المصادر

- (1) احمد محمد عبدالعظيم الجمل، البطالة مشكلة لايعرفها الاسلام، دارالسلام، 2008، ص21.
- (2) رحيمي عيسى، قرقاد عادل، العايب نصرالدين، ظاهرة البطالة: مفهومها، أسبابها وآثارها، مجلة الإرتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، عدد: 00، السنة 2018، ص143-144.
- (3) د. محمد ابراهيم عكة، الآثار الاجتماعية والنفسية للبطالة على خريجي الجامعات في المجتمع الفلسطيني، دراسة ميدانية على عينة خريجي الجامعات والكليات المتوسطة في الضفة الغربية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد الثالث، ع11، تشرين الأول 2015، ص305.
- (4) م. د. خالد حيدر عبدعلى، دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة في اقليم كردستان- العراق، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد السادس والثمانون، 2011، ص202.
- (5) الاستاذ الدكتور إبراهيم احمد سعيد، واقع البطالة في سورية (آثارها واستراتيجية حلها)، مجلة جامعة دمشق- المجلة 32-، العدد الأول 2016، ص176.
- (6) م. د. حسين على هاشم وم. م. ناجي ساري، اتجاهات البطالة وأثرها على الاقتصاد الايراني، مجلة دراسات ايرانية، العدد (14) 2011، ص73.
- (7) البطالة مشكلة لايعرفها الاسلام، المصدر السابق، ص29.
- (8) م. م. مؤيد منفي محمد الدليمي، الماخاطر الاجتماعية للبطالة في العراق، مجلة جامعة الانبار للعلوم الانسانية، العدد الثاني 2010، ص340.
- (9) البطالة مشكلة لايعرفها الاسلام، مصدر السابق، ص30-31.
- (10) البطالة مشكلة لايعرفها الاسلام، مصدر السابق، ص31-32.
- (11) الدكتور البشير عبدالكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا- العدد الأول، ص167-168.
- (12) منى عبدالله الجبوري، البطالة في دول الوطن العربي أسبابها والآثار الناجمة عنها، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الاصدار السابع، تأريخ الاصدار: 2019/11/5، ص6.
- (13) البطالة مشكلة لايعرفها الاسلام، مصدر السابق، ص33.
- (14) البطالة مشكلة لايعرفها الاسلام، مصدر السابق، ص33-34.
- (15) البطالة مشكلة لايعرفها الاسلام، مصدر السابق، ص34-35.
- (16) سمارة شعبان حسن البهلول، أسباب مشكلة البطالة في المجتمع، المجلة العلمية لكلية الآداب مج 10، ع1، 2021، ص194.
- (17) محمد طاهر نورى الموسوي و لورنس يحي صالح الكبسي، آليات توليد البطالة في العراق وأنواعها واحتساب المقنعة منها: دراسة تحليلية للمدة (2003—2015)، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 24، العدد (108)، ص312-330.
- (18) أسماء خلفون، التحليل النفسي الاجتماعي للبطالة، مجلة دراسات، جوان 2016، ص298-299.
- (19) د. سامرة أحمد مصطفى المومني، دور جامعة اليرموك في الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر طلبة دراسات العليا، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات الانسانية والاجتماعية، المجلد (1)، العدد (1)، 2020، ص160.
- (20) رهمه زان، ئيدريس، كيشهى بيكارى، گوڤارى ئابوورى سياسى، ژماره (26)، 2009، ل42.
- (21) د. راوية محسوب النبي عبد الجليل الشوريجي، ظاهرة البطالة في جمهورية مصر العربية، مجلة المجمع العلمي المصري، المجلد الواحد والتسعون، ص246-247.
- (22) أ. د. على عبدالرزاق ابراهيم، البطالة المقنعة في قطاع الحكومة- مع إشارة خاصة لمحافظة المنيا، رؤية سوسيو لوجية ومقاربة ميدانية، مجلة العلوم الاجتماعية والتنمية، المجلد الثاني- الجزء الاول والثاني- 2020، ص3-5.
- (23) فضالة يوسف ابراهيم الفضالة، رقابة الاداء والبطالة المقنعة في منظمات القطاع العام، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث- الاصدار السادس والثلاثون، تأريخ الاصدار 20 أكتوبر 2022م، ص339.
- (24) سبأ حسين علي صادق، واقع البطالة المقنعة والتنمية المستدامة في القطاع العام القطري (دراسة ميدانية)، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، الإصدار الثالث والعشرون، 20 سبتمبر 2021م، ص122.
- (25) المصدر السابق، ص123-127.

- (26) د. احمد جعفر ابل الكندري، البطالة المقنعة وعلاقتها بالتفاوت والتشاؤم والاغتراب الوظيفي بدولة الكويت، المجلة العلمية بكلية الآداب- يوليو 2019، ص 64-65.
- (27) فضالة يوسف إبراهيم الفضالة، مصدر السابق، ص 342.
- (28) سدينة الافى عبدالله أسديرة، البطالة المقنعة وأثرها على الانتاجية والنمو الاقتصادي، المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي، العدد 4، المجلد 2، 2024، ص 240.
- (29) د. احمد جعفر ابل الكندري، البطالة المقنعة وعلاقتها بالتفاوت والتشاؤم والاغتراب الوظيفي بدولة الكويت، المجلة العلمية بكلية الآداب- يوليو 2019، ص 46.
- (30) المصدر السابق، ص 37-38.
- (31) المصدر السابق، ص 62-63.
- (32) عبدالاله حمود بركات العواودة، المعالجات الكفيلة بتقليل الهدر من المال، مجلة المجتمع العربي لنشر- الدراسات العلمية، الاصدار رقم (6)، كانون الثاني 2023، ص 457-458.
- (33) سدينة الافى عبدالله أسديرة، مصدر السابق، ص 240-241.
- (34) الأستاذ الدكتور عبدالرسول عبد جاسم، البطالة الواقع والحلول، مجلة المنصور/ العدد (11) 2008، ص 13-14.
- (35) وهزاره تي پهروه رده، حكومه تي هه ري مي كردستان، سيسته مي قوتا بخانه بنه ره تيبه كان وسيسته مي خويندنگه ناماده ييه كان، 2009، ل 20-21.
- (36) هه مان سه رجاوه ي پيشوو، ل 58.
- (37) نامارى به شى پلان دانان، به رپوه به رايه تي گشتي پهروه رده ي هه له بجه ي شه هيد، 2024/8/7.
- (38) وهزاره تي پهروه رده، حكومه تي هه ري مي كردستان، سيسته مي قوتا بخانه بنه ره تيبه كان وسيسته مي خويندنگه ناماده ييه كان، 2009، ل 9.
- (39) دكتور على عبدالوهاب نجا، الدار الجامعية- الاسكندرية، 2015، ص 204-205.
- (40) وهزاره تي پهروه رده، حكومه تي هه ري مي كردستان، سيسته مي قوتا بخانه بنه ره تيبه كان وسيسته مي خويندنگه ناماده ييه كان، 2009، ل 12.
- (41) وهزاره تي پهروه رده، حكومه تي هه ري مي كردستان، سيسته مي قوتا بخانه بنه ره تيبه كان وسيسته مي خويندنگه ناماده ييه كان، 2009، ل 12.
- (42) به شى پلان دانان "به رپوه به رايه تي گشتي پهروه رده ي هه له بجه ي شه هيد، 2024.
- (43) وهزاره تي پهروه رده، حكومه تي هه ري مي كردستان، سيسته مي قوتا بخانه بنه ره تيبه كان وسيسته مي خويندنگه ناماده ييه كان، 2009، ل 21.
- (44) وهزاره تي پهروه رده، حكومه تي هه ري مي كردستان، سيسته مي قوتا بخانه بنه ره تيبه كان وسيسته مي خويندنگه ناماده ييه كان، 2009، ل 18.
- (45) هه مان سه رجاوه ي پيشوو، ل 19.