Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 42, No. 139
Seb. 2023

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation : Hudhairi, Ziyad K.; Chalabi; Ibrahim A. (2023) "The Role of Human Capital in Employment in Iraq for the Period (1991-2019)" ***TANMIYAT AL-RAFIDAIN***, 42 (139), 327 -347 , https://doi.org/10.33899/tanra.2023.180491.1289
P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

Research Paper

The Role of Human Capital in Employment in Iraq for the Period (1991-2019)

Ziyad K. Hudhairi[1], Ibrahim A. Chalabi[2]
[1]Nineveh Education Directorate, Rabia Education Department. Martyr Nuri Al-Faisal High School
[2]University of Mosul, Faculty of Administration and Economics, Department of Economics

Corresponding author: Ziyad K. Hudhairi, Nineveh Education Directorate, Rabia Education Department. Martyr Nuri Al-Faisal High School

zyadalarhyl@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2023.180491.1289

Article History: *Received*:16/2/2023; *Revised*:18/3/2023; *Accepted*:9/6/2023; *Published*:1/9/2023.

Abstract
The research aims to shed light on the problem of wasting human capital in Iraq, which is more serious than wasting material resources. The research assumes that increasing the level of human capital through education can contribute to increasing employment in Iraq or any other country, provided that opportunities are available. Sufficient to employ those with higher levels of education in return for returns equivalent to the direct or indirect costs they spent (opportunity costs) to reach the educational level they are at. The research adopts the comparative descriptive analysis approach of employment and human capital indicators in Iraq in light of international reports and databases. The research concluded that the relationship between education and employment varies according to the formal and informal sectors. In the formal sector, employment increases for holders of university degrees of both sexes compared to individuals with lower education

Key words: education . Employment . skills. The unemployment

ورقة بحثية

دور رأس المال البشري في التشغيل في العراق للمدة (١٩٩١-٢٠١٩)

زياد خلف حضيري ارحيل[١]؛ ابراهيم اديب ابراهيم الجلبي[٢]

[١] تربية نينوى, قسم تربية ربيعه, ثانوية الشهيد نوري الفيصل,

[٢]جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الاقتصاد

المؤلف المراسل: زياد خلف حضيري ارحيل, تربية نينوى , قسم تربية ربيعه, ثانوية الشهيد نوري الفيصل , zyadalarhyl@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2023.180491

تاريخ المقالة: *الاستلام:*٢٠٢٣/٢/١٦؛ *التعديل والتنقيح:*٢٠٢٣/٣/١٨؛ *القبول:*٢٠٢٣/٦/٩؛ *النشر:* ٢٠٢٣/٩/١.

المستخلص

يهدف البحث لتسليط الضوء على مشكلة هدر رأس المال البشري في العراق، والذي يعد أكثر خطورة من هدر الموارد المادية، إذ يفترض البحث إن زيادة مستوى رأس المال البشري عبر التعليم يمكن أن تساهم في زيادة التشغيل في العراق أو أي بلد آخر، بشرط أن تتوفر فرص كافية لتشغيل الحاصلين على مستويات التعليم الأعلى مقابل عوائد تكافئ ما انفقوه من تكاليف مباشرة أو غير مباشرة (تكاليف الفرصة البديلة) للوصول إلى المستوى التعليمي الذي هم عليه. ويعتمد البحث منهج التحليل الوصفي المقارن لمؤشرات التشغيل ورأس المال البشري في العراق في ضوء التقارير وقواعد البيانات الدولية. وقد توصل البحث إلى أن العلاقة بين التعليم والتشغيل تختلف باختلاف القطاعات الرسمية وغير الرسمية، ففي القطاع الرسمي يزداد التشغيل بالنسبة لحملة الشهادات الجامعية من كلا الجنسين مقارنة بالأفراد الأدنى تعليماً.

الكلمات الرئيسة

التعليم . التشغيل . المهارات . البطالة

مجلة

تنمية الرافدين

***(TANRA):* مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.**

المجلد (٤٢)، العدد (١٣٩)،
أيلول ٢٠٢٣

© جامعة الموصل |
كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution) لـ (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: ارحيل، زياد خلف حضيري؛ الجلبي، ابراهيم اديب ابراهيم ، (٢٠٢٣) "دور رأس المال البشري في التشغيل في العراق للمدة (١٩٩١-٢٠١٩)، ***تنمية الرافدين***، ٤٢ (١٣٩)، ٣٢٧-٣٤٧،

https://doi.org/10.33899/tanra.2023.180491.1289

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

المقدمة

تشير الأدبيات الاقتصادية، والبحوث التطبيقية إلى أهمية رأس المال البشري في زيادة فرص الفرد في الحصول على وظيفة، وتقليل خطر البطالة، فالحالة الصحية والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة كلها تعد جوانب رئيسية تؤخذ بنظر الاعتبار عند توظيف الأفراد من قبل المنشآت الاقتصادية، وعلى المستوى الكلي يعد رأس المال البشري أحد العوامل المهمة (أو أهم العوامل) المسؤولة عن تحقيق النمو الاقتصادية في مختلف نظريات النمو الاقتصادي، والنمو الاقتصادي بطبيعة الحال يعني زيادة الطلب على الأيدي العاملة.

إن أهمية رأس المال البشري في التشغيل والنمو الاقتصادي دفعت بلدان العالم المتقدمة والنامية للاهتمام برفع مؤشر رأس المال البشري لديها، لاسيما تلك البلدان التي تعاني نقصا في مواردها المادية، إذ تسعى لتعويض نقص الموارد المادية برفع مستوى رأس المال البشري لديها من أجل أن تنافس البلدان الغنية بمواردها وتحقق معدلات مرتفعة في النمو الاقتصادي.

أهمية البحث

يسعى البحث إلى تخطيط الموارد البشرية في تحديد المخرجات التعليمية من خلال تحديد نوع العلاقة بين التعليم والتشغيل لرأس المال البشري في العراق قد يكون في علاقة غير خطية أي أن زيادة خريجي الجامعات والشهادات العليا تكون سبباً في تخفيض فرص التشغيل ، لابد أن معرفة كم يحتاج الاقتصاد من موارد بشرية بمستوياته العلمية المختلفة.

مشكلة البحث

بالرغم من تأكيد النظريات الاقتصادية على أهمية رأس المال البشري في زيادة إنتاجية العامل، إلّا أن زيادة رأس المال البشري للفرد من خلال التعليم يترتب عليه كلفة فرصة بديلة تتمثل في الدخل الذي يضحي به الفرد عندما يختار التعليم بدل العمل، ولكي يعوض الفرد عن هذه التكاليف فإنه يطالب بأجر أعلى بعد حصوله على التعليم، وهذا قد يكون سبباً في أن مستوى البطالة بين المتعلمين قد تفوق نسبة البطالة بين من هم أقل تعليماً، لعدم وجود فرص تشغيل تحقق عوائد تناسب تكاليف التعليم لا سيما بالنسبة للحاصلين على التعليم الجامعي.

فرضية البحث

إن زيادة مستوى رأس المال البشري عبر التعليم يمكن أن تساهم في زيادة التشغيل في العراق أو أي بلد آخر، بشرط أن تتوفر فرص كافية لتشغيل الحاصلين على مستويات التعليم الأعلى مقابل عوائد تكافئ ما انفقوه من تكاليف مباشرة أو غير مباشرة (تكاليف الفرصة البديلة) للوصول إلى المستوى التعليمي الذي هم عليه.

هدف البحث:

يسعى البحث لتسليط الضوء على مشكلة هدر رأس المال البشري في العراق، والذي يعد أكثر خطورة من هدر الموارد المادية، فعدم توفير فرص عمل لائقة للمتعلمين، وتفضيل الأدنى تعليماً في التوظيف سوف يؤدي لإحجام الكثير من الشباب عن التعلم وهجرة المتعلمين في وقت يعاني فيه البلد من انخفاض نسب الالتحاق بالتعليم في مختلف المراحل لا سيما التعليم العالي مقارنة ببلدان العالم أو بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أو

البلدان متوسطة الدخل، وهذا يعني مزيدا من التخلف الاقتصادي والتأخر عن اللحاق بركب البلدان النامية فضلاً عن المتقدمة في تنمية رأس مالها البشري واستثماره بأفضل شكل.

منهج البحث:

يعتمد البحث منهج التحليل الوصفي المقارن لمؤشرات التشغيل ورأس المال البشري في العراق في ضوء التقارير وقواعد البيانات الدولية.

ويتألف البحث من شقين: الأول– الشق النظري الذي يتناول مفهوم رأس المال البشري ومقاييسه وعلاقته بالتشغيل من الناحية النظرية وفي الدراسات السابقة، والثاني– الشق الخاص بالعراق الذي يتناول واقع رأس المال البشري والتشغيل في العراق بالمقارنة مع بلدان العالم والمجموعات الإقليمية والدخيلة التي ينتمي لها العراق، مع قياس العلاقة طويلة الأجل بين التشغيل ورأس المال البشري في العراق للمدة ١٩٩١–٢٠١٩.

١–١ مفهوم رأس المال البشري

إن فكرة رأس المال البشري تعود جذورها إلى آدم سمث مؤسس علم الاقتصاد، حيث أشار في كتابه بحث في طبيعة وأسباب ثروة الأمم سنة١٧٧٦ دور التعليم في تحسين جودة العمل، ومثله بالاستثمار في المكائن، إذ ربط الأجر المرتفع بالتعليم المرتفع الذي يتطلب تضحية بالزمن بالإضافة إلى النفقات المباشرة، وهذه التضحية تستحق مكافئة مجزية من وجهة نظر الفرد بحيث يجد الفرد نفسه قادراً على تعويض ما انفقه من وقت ومال على التعليم خلال المدة الزمنية التي يتوقع أن يعيشها الفرد بعد حصوله على التعليم (Adam Smith, 2005,88).

إن مصطلح رأس المال البشري يعود إلى ستينيات القرن الماضي، إذ أشار تيودور شولتز Theodore W. Schultz سنة ١٩٦١ إلى دور رأس المال البشري في تفاوت الأجور، وزيادة معدلات نمو الدخل بشكل يفوق معدل الزيادة في عوامل الإنتاج الأخرى، وزيادة إنتاجية العمل، كما أن ضعف رأس المال البشري في الأقطار الفقيرة يتسبب إلى ضعف كفاءة توظيف رؤوس الأموال المادية فيها، فالمكائن والآلات الحديثة غير كافية لتحقيق النمو، من دون توفر المعرفة اللازمة لاستخدام هذه المكائن والآلات (Schultz, 1961, 1-17).

ويعد غاري بيكر Gary Beker ١٩٦٤وجاكوب منسر Jacob Mincer ١٩٧٠ من أوائل الذي قدموا نماذج لقياس عوائد رأس المال البشري بوصفه دالة في سنوات التعليم والتدريب والخبرة (ali, 2001, 4-8).

وفي ثمانينيات القرن الماضي تم استخدام رأس المال البشري في نماذج النمو الاقتصادي، جنباً إلى جنب مع رأس المال المادي، فقد عده روبرت لوكاس ١٩٨٨ المسؤول عن النمو الداخلي حيث يتميز بأنه لا يخضع لقانون تناقص العوائد (Lucass, 1988)، خلافاً للمدرسة الكلاسيكية التي أبقت على قانون تناقص العوائد في رأس المال البشري حاله كحال رأس المال المادي كما يظهر في دراسة جورج مانكيو ودايفيد رومو ودايفيد ويل سنة ١٩٩٠ Mankiw) ومنذ ذلك الحين والدراسات تتوالى حول تأثير رأس المال البشري في النمو الاقتصادي.

وعرف Marimuthu ، رأس المال البشري ببساطة بأنه يتمثل في "العمليات التي تتعلق بالتدريب والتعليم والمبادرات المهنية الأخرى من أجل زيادة مستويات المعرفة والمهارات والقدرات والقيم والأصول الاجتماعية للموظف والتي ستؤدي إلى الرضا الوظيفي للموظف وأدائه". وقدم شولتز (١٩٨١) ملاحظة عن رأس المال

البشري عندما قال: "ضع في الاعتبار أن المهارات الفطرية والمكتسبة هي أمور مهمة قد تستثمر من أجل التوسع، وستشكل رأس المال البشري ". كما شدد بيكر في كتابه الكلاسيكي عام ١٩٦٤ بعنوان:(التنمية الاقتصادية مع إمداد غير محدود من العمالة)، على أهمية الاستثمار في التعليم والتدريب والمهارات والصحة والقيم الأخرى في البشر. في الموسوعة المختصرة للاقتصاد رأس المال البشري الذي كتبه، أكد بيكر على ما يلي:

إن التعليم المدرسي، والنفقات على الرعاية الطبية، والمحاضرات حول فضائل الالتزام بالمواعيد والصدق هي أيضًا رأس مال بشري. ذلك لأنهم يرفعون الأرباح أو يحسنون الصحة أو يضيفون إلى حياة الشخص. لذلك، يعتبر الاقتصاديون الإنفاق على التعليم والتدريب والرعاية الطبية وما إلى ذلك استثمارًا في رأس المال البشري . (Alika & Aibieyi, 2014, 56-57)

قد اعتبر شولتز (١٩٦٠) ان الحالة المهنية. تعكس الإنتاجية وجودة عمل الموظفين وتشمل الرواتب المختلفة والأجر للعمل المنجز والعائدات من الاستثمارات في التعليم. واعتُبر أن أعلى مستوى للأجور يحدث عادة في سن ٤٥-٥٤ سنة ، وقد تم تحقيق المستوى الأقصى للموظفين الأقل تأهيلاً من قبل. كما أوضح بيكر (١٩٩٣) أنه لم يفحص تأثير رأس المال البشري على الدخل والوضع المهني فحسب، بل درس أيضًا تأثير تراكمه على جوانب الحياة الأخرى وهي قد تكون هيكل الأسرة وجوها (بما في ذلك العنف ، وعوامل الأسرة الأخرى وعدم الاستقرار) التي تميل إلى خرق القانون وارتكاب الجرائم وتغيير مكان المعيشة، لذلك افترض العالم الاهتمام بالمناسبات الثقافية والاجتماعية، ودرجة المشاركة في العملية التعليمية للأطفال (Perepelkina & Morozova,2016, 7651)

١-٢ مناهج رأس المال البشري

ويمكن النظر إلى رأس المال البشري من زوايا مختلفة، فمن زاوية الاقتصاد الكلي، يعد رأس المال البشري عاملا أساسيا من عوامل النمو الاقتصادي كما في نظريات (Lucas, 1988) و (Romer, 1990) ونموذج سولو المزيد، وغيرها من نظريات النمو الاقتصادي. أما من زاوية الاقتصاد الجزئي فينظر إلى رأس المال البشري بوصفه موردا انتاجيا يمكن زيادة انتاجيته من خلال تحسين نوعيته وذلك عبر التعليم والتدريب والخبرة وتحسين قيم العمل الجماعي والبيئة المادية والاجتماعية المحيط بالعامل (Kucharcikova, 2011). كما يمكن النظر إلى رأس المال البشري من زاوية إدارية بوصفه أصل يشكل جزءا من القيمة السوقية للشركة .(Alika & Aibieyi, 2014,59)

١-٣ قياس رأس المال البشري:

اقتصر رأس المال البشري في بداية ظهوره على مؤشر التعليم، حيث ظهر العديد من المؤشرات لرأس المال البشري تتمركز حول مؤشر التعليم ومن أهم هذه المؤشرات معدلات القراءة والكتابة بين البالغين، ونسب الالتحاق بمستويات التعليم المختلفة، ومتوسط سنوات الدراسة للسكان في سن العمل، ويعد غاري بيكر (١٩٦٤) أول من استخدم مؤشر للاستثمار في رأس المال البشري بالاعتماد على سنوات التعليم والتدريب والخبرة التي تعزز مساهمات العمال في العمل وترفع أجورهم، وعلى صعيد المؤسسات بذلت جهود من أجل إدخال قيمة رأس المال البشري في البيانات المالية للشركة من خلال قياس كفاءتها المتأصلة، إذ تم استخدام البيانات والمقاييس لإنشاء

علاقة سببية بين الممارسة والنتائج، وكذلك قياس العائدات البرامج التطورية الأساسية والتكميلية بالاعتماد على مصادر البيانات الشاملة، لا سيما استبيانات الموظفين والعملاء ، كما أثبتت الدراسات الإدارية بشكل فعال أن مجموعة متنوعة من ممارسات الإدارة الجديدة المصممة لتحسين رضا الموظفين كانت ترتبط ارتباطاً مباشراً بالتحسينات المماثلة في رضا العملاء. ذهب البعض إلى أبعد من ذلك بعدة خطوات، من خلال استخدام برامج وضوابط تجريبية لتوضيح العلاقة السببية بين الممارسة والنتيجة وإظهار نتائج مالية واضحة ناشئة عن ممارسة الموارد البشرية الجديدة. (Schwarz & Murphy, 2008,166-168)، ويعد Robert J.Barro و Jong-Wha Lee من أوائل من وضع قاعدة بيانات حول متوسط سنوات التعليم للسكان في سن العمل بالاعتماد على مجموعة من الافتراضات الديمغرافية التبسيطية مثل ثبات معدلات نمو السكان وثبات احتمالية الوفاة لدى جميع الفئات العمرية، حيث يتم احتساب عدد سنوات التعليم لكل السكان في سن العمل وبقسمة هذه السنوات على عدد السكان ضمن هذه الفئة يمكن الحصول على متوسط سنوات التعليم لكل فرد من أفراد هذه الفئة من السكان (Ibrahim, 2009, 54-57)، وقد تم تطوير مؤشر رأس المال البشري من قبل باحثين من جامعة كاليفورنيا، ومركز تطوير النمو بجامعة جرونينجن ضمن ما يعرف بقاعدة بيانات Penn World Tables PWT، حيث اعتمد الباحثون على قاعدة بيانات "بارو–لي" خاصة متوسط سنوات التمدرس للسكان في سن العمل، وتم تعديلها لتأخذ في الاعتبار نوعية التعليم المتمثل بعائده في كل بلد إذ تم اعتماد نموذج منسر الذي يربط بين دخل الأفراد بمستويات التعليم المختلفة (Arab Monetary Fund, 2020, 13).

إلا أن أحدث المؤشرات وأكثرها شمولا هو مؤشر البنك الدولي لرأس المال البشري للبنك الدولي الذي يقيس "مقدار رأس المال البشري في الجيل القادم، والذي يعرف بأنه رأس المال البشري الذي من المتوقع أن يحصله طفل مولود اليوم وذلك على ضوء مخاطر سوء الرعاية الصحية وسوء التعليم السائدة في البلد الذي يعيش فيه" ولهذا المؤشر ثلاث مكونات (World Bank Group, 2019):

١- معدل البقاء على قيد الحياة: يهتم هذا المؤشر بحاجة الطفل إلى البقاء على قيد الحياة إلى أن يصل المرحلة العمرية التي تبدأ فيها عملية تراكم رأس المال البشري من خلال التعلم الرسمي وهي سن الخامسة، ويقاس معدل البقاء على قيد الحياة باستخدام معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة.

٢- السنوات المتوقعة من الدراسة معدلة حسب مقدار التعلم، يقيس هذا المكون مقدار ما التعلم الذي يتوقع أن يحصل عليه الطفل عند بلوغه سن ١٨ عاما: حيث يأخذ بالحسبان مقدار المعلومات المتحققة وجودتها استناداً إلى الأداء النسبي للبلدان في الاختبارات الدولية للتحصيل الدراسي للطلاب. إذ يعكس هذا المكون حقيقة أن الأطفال في بعض البلدان يحصلون على قدر من التعليم يقل كثيراً عما يحصل عليه الأطفال في بلدان أخرى، وذلك على الرغم من أنهم يقضون فترة مماثلة في المدرسة.

٣- الصحة: وهناك مؤشرين لبيئة الصحة العامة في البلد المعني، هما: (١) معدل تقزم الأطفال دون سن الخامسة؛ و (٢) معدل بقاء البالغين على قيد الحياة، والذي يعرف بأنه نسبة من تبلغ أعمارهم ١٥ سنة ويتوقع أن يبقون على قيد الحياة حتى سن الستين، إذ يعكس المؤشر الأول بيئة الصحة خلال فترة ما قبل

الولادة، فترة الرضاعة، ومرحلة تنمية الطفولة المبكرة، ويعكس الثاني البيئة الصحية التي يتوقع أن يعيشها الطفل عندما يصل سن البلوغ.

ويتم حساب المؤشر الكلي الذي تتراوح قيمته بين 0 و 1 من خلال جمع مكونات الصحة والتعليم بما يعكس اسهامها في إنتاجية العامل، فالبلد الذي يمكن فيه للطفل المولود اليوم أن يتوقع تحقيق ١٠٠% من الصحة (٠% من التقزم و١٠٠% من بقاء البالغين على قيد الحياة حتى سن ٦٠ عاما) والتعلم الكامل (١٤ سنة من الدراسة عالية الجودة عند بلوغه سن ١٨ عاما) تكون قيمة المؤشر واحد صحيح.

١-٤ العلاقة ما بين رأس المال البشري والتشغيل في النظرية الاقتصادية:

إن العلاقة بين رأس المال البشري والتشغيل كانت مثاراً للجدل بين الاقتصاديين، فرأس المال البشري متمثلا بالتعليم بالدرجة الأساس، هو أحد أسباب تفاوت الأجور بين القوى العاملة، ويعزى هذا إلى تفاوت الإنتاجية بين العمال المتعلمين والعمال غير المتعلمين، أما علاقة التعليم بالإنتاجية فهناك نظريتين رئيسيتين لتفسيرها هما:

١- نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory: تفترض نظرية رأس المال أن الإنفاق على التعليم هو شكل من أشكال الاستثمار – استثمار في الكائنات البشرية، ومثل أي شكل من الأشكال الاستثمار، يعطي الاستثمار في الكائنات البشرية عائدًا. ينعكس هذا العائد في دخول المتعلمين، إذ تفترض النظرية أن التعليم يعزز مهارة وبراعة الأفراد والتي بدورها تعزز إنتاجية العمال. حيث يتم دفع أجور العمال حسب مساهمتهم في الناتج القومي الإجمالي، بمعنى آخر، يتم دفع الأجور وفقاً لنظرية الإنتاجية الحدية للتوزيع. ومن ثم فإن المتعلمين يكسبون أكثر من نظرائهم الأقل تعليماً (Sanya et al, 1987, 11-12). وترجع بدايات هذه النظرية إلى أفكار تيودور شولتز (١٩٦١)، الذي عد التعليم شكلاً من أشكال رأس المال، وأطلق عليه رأس المال البشري حيث عده مصدر منفعة مستقبلية أو عوائد مستقبلية، أو الاثنين معاً، وقد تطورت النظرية على يد غاري بيكر (١٩٦٤)، حيث توصل إلى أن عوائد الاستثمار في رأس المال البشري تتفوق على عوائد الاستثمار في رأس المال المادي، وكذلك جاكوب منسر (١٩٧٥) الذي توصل إلى أن نصيب الفروق في مستويات التعليم تبلغ حوالي ٢٥٪ من إجمالي العوامل المسؤولة عن عدم المساواة في الدخل بين العاملين (Lavrinovicha , et al, 2015, 3825)،

٢- فرضية الفحص(Screening hypothesis): تتفق فرضية الفحص بشكل عام مع حقيقة أن ذوي التعليم العالي أكثر إنتاجية، ومع ذلك، فهم يختلفون مع حقيقة أن هذه الإنتاجية العالية ترجع إلى التعليم. من ناحية أخرى، تعتبر فرضية الفحص أن المتعلمين ذوي التعليم العالي هم أكثر موهبة وأن ما يفعله التعليم هو استبعاد أو تحديد الموهوبين من الأقل موهبة في هذا المعنى، يعمل التعليم كمرشح مناسب يمكّن أصحاب العمل من تحديد أصحاب القدرات الفائقة، وتشير النسخة المتطرفة من فرضية الفحص إلى أن التعليم ليس له تأثير مباشر على غرس المهارات. وبالتالي، إذا تمكن المرء من إيجاد طريقة بديلة للفحص، فيمكن اعتبار الإنفاق على التعليم مضيعة للموارد العامة ومع ذلك، من الصعب الحصول على الدليل التجريبي

لإثبات ما إذا كانت الأرباح المرتفعة ناتجة عن زيادة الإنتاجية، أو بسبب القدرات الفطرية (Sanya et al, 1987, 12). تستند فرضية الفحص على عدد من الافتراضات هي (Peterson, 2010,321-324):

أ- إن الأفراد لديهم مستويات مختلفة من الانتاجية، والتي لا تتأثر بتعليمهم.

ب- يؤدي التعليم الإضافي إلى تحمل تكاليف إضافية تختلف حسب إنتاجية العمال فيما إذا كانت عالية أم منخفضة، إذ تكون التكلفة التعليم أعلى بالنسبة للأفراد الأقل إنتاجية، بينما الأفراد الأكثر إنتاجية يتعلمون بتكلفة أقل على سبيل المثال، قد يحتاجون إلى قضاء وقت أقل في الدراسة.

ج- إن المعلومات المتعلقة بإنتاجية العمال غير متماثلة: فقد يعرف العمال الأفراد مستوى مهاراتهم، لكن أرباب العمل قد لا يعرفونها.

د- إن اختلاف مستويات التعليم تمكن أصحاب العمل من تحديد مهارة الأفراد دون تكبد تكلفة ، إذ إن أرباب العمل لا يمكنهم معرفة الانتاجية الفعلية للعمال المحتملين قبل توظيفهم، فإنهم بدلاً من ذلك يستخدمون المؤهلات التعليمية للتنبؤ بالإنتاجية واتخاذ قرار التشغيل وتحديد الأجور، وذلك بناءً على أن الأفراد الذين لديهم سنوات تعليم أكثر يكونون أكثر إنتاجية، لكي يكون هذا الافتراض دقيقاً، يجب على العمال الأكثر انتاجية في الواقع، اختيار المزيد من التعليم.

هـ- إن الأفراد عقلانيون بمعنى أنهم يستثمرون في التعليم ما دامو يعتقدون أن عائد سنة دراسية إضافية أعلى من كلفتها، وعائد السنة الدراسية الإضافية هو نفسه فيما يخص العمال ذوي الانتاجية العالية والمنخفضة، ولكن التكاليف تكون أعلى بالنسبة للعمال ذوي الانتاجية المنخفضة، فإذا كان فارق الأجر المرتبط بالتعليم كافياً لتعويض تكاليف تعليم العمال ذوي الانتاجية العالية (وتكاليف التعليم الأقل)، ولكنه لا يكفي لتعويض العمال ذوي الانتاجية المنخفضة (تكاليف التعليم الأعلى)، فهذا يدفع العمال الأعلى إنتاجية لاختيار التعليم دون العمل الأقل إنتاجية.

١-٥ الدراسات السابقة:

تناول عدد من الدراسات التطبيقية العلاقة بين رأس المال البشري، لاسيما التعليم، والتشغيل أو البطالة وغيرها من الدراسات، وقد أظهرت الدراسات التي تناولت البلدان المتقدمة تأثيراً إيجابياً للتعليم بالنسبة للتشغيل أو سلبياً بالنسبة للبطالة ومن هذه الدراسات دراسة اكسوي سنة ١٩٩٨ لدول الولايات المتحدة واليابان وتركية وايرلندا، (Aksoy, H. H. 1998)، و دراسة لاور سنة ٢٠٠٣ لدول المانيا وفرنسا للمدة (١٩٩٢-٢٠٠٠)، Lauer, (2003)، ودراسة اسنكرد سنة ٢٠٠٣ لدول OECD وخاصة المانيا والولايات المتحدة الامريكية المدة الزمنية ١٩٨٥-٢٠٠٠ (Isengard, 2003)، ودراسة بيريز واخرون سنة ٢٠١٠ لعينة مكونة من ١١دولة، للمدة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ (Perez, E. 2010)، ودراسة جولياني سنة ٢٠١٥ لعينة مكونة من ٢١ بلداً متقدما خلال المدة ٢٠٠١-٢٠١١، (Giuliani, 2015)، أما الدراسات التي تناولت بلداناً نامية فلم تتفق على شكل التأثير المتوقع للتعليم في التشغيل، ومن هذه الدراسات: دراسة علي عبد القادر سنة ٢٠٠١، التي تناولت ١٢ بلداً عربياً ونامياً للمدة (١٩٨٠-١٩٩٦) ، إذ توصلت الدراسة أن التعليم يؤدي إلى تفاقم البطالة في القطاع الحضري (ali،

٢٠٠١)، أما دراسة Levite سنة ٢٠١٨، التي تناولت مجموعة من الدول العربية وهي الامارات و مصر والكويت والجزائر والمغرب وتونس خلال الفترة (٢٠٠٧-٢٠١٦) فقد توصلت إلى أن التعليم يؤدي إلى زيادة الانتاجية والتنافسية والنمو الاقتصادي والتوظيف.

٢-١ واقع رأس المال البشري في العراق

يعد العراق من البلدان التي تواجه انخفاضاً كبيراً في مؤشر رأس المال البشري، فقيمة هذا المؤشر سنة ٢٠١٩ تقدر بأقل من ٥٦% من بمعنى أن رأس المال البشري للمولود الجديد في العراق يقل عن ٥٦% مما يجب أن يحصل عليه من تعليم وعناية صحية خلال فترة حياته حتى بلوغه سن ٦٠ سنة، ويحتل العراق مرتبة ١٣٤ من مجموع ١٨٩ بلد ممن تتوفر عنهم بيانات عن متغير رأس المال البشري، كما يشير مؤشر رأس المال البشري في العراق إلى أن الطفل المولود لن تتجاوز انتاجيته عندما يبلغ سن العمل ٤١% مما يمكن أن تكون عليه لو حصل على التعليم والعناية الصحية الكاملة، وهذا المعدل أقل من المتوسط في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والبلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى (World Bank, 2020).

وبشكل أكثر تفصيلاً يمكن الوقوف واقع رأس المال البشري في العراق من خلال مكوناته الأساسية وهي:

١. احتمالية بقاء الطفل على قيد الحياة حتى سن الخامسة: إذ إن من كل ١٠٠ طفل يولدون في العراق يتوقع أن يعيش ٩٧ منهم حتى سن الخامسة.
٢. النمو البدني السليم: ان من بين كل ١٠٠ طفل يولدون في العراق هناك ١٣ طفل يعاني من التقزم، وبالتالي فهم معرضون لخطر القيود الإدراكية والجسدية التي يمكن أن تستمر مدى الحياة.
٣. إن معدل بقاء البالغين على قيد الحياة في جميع أنحاء العراق حتى سن ٦٠ هو ٨٧%.
٤. إن سنوات الدراسة المعدلة للتعلم (مع الأخذ في الاعتبار ما يتعلمه الأطفال بالفعل)، هي ٤ سنوات فقط.

إن هذه المؤشرات هي نتيجة جملة من العوامل والسياسات العامة منها على سبيل المثال الإنفاق الصحي العام، إذ انفق العراق ١,٧ في المائة سنة ٢٠١٧ من ناتجه المحلي الإجمالي على المرافق الصحية العامة، وهذه تكاد تشكل نصف نسبة ما انفقته دول الجوار الإقليمي في المتوسط والبالغة (٣,٤٪) وأقل من نصف نسبة ما انفقته البلدان ذات الدخل المتوسط والبالغة في المتوسط (٤٪)، وقد أدى هذا الانخفاض في النفقات العامة على الصحة إلى ارتفاع نسبة السكان الذين يتكبدون نفقات صحية كارثية من ميزانياتهم الخاصة إلى حوالي ٣١% سنة ٢٠١٧، ومن نتائج هذه السياسة ارتفاع الوفيات الناجمة عن الأمراض غير المعدية في العراق، إذ بلغت احتمالية الوفاة بين سن ٣٠ و ٧٠ بسبب أمراض القلب والأوعية الدموية أو السرطان أو السكري أو أمراض الجهاز التنفسي المزمنة ٢١% سنة ٢٠١٦، وهذا أعلى من المتوسط الإقليمي البالغ (١٧٪) ومتوسط مجموعة بلدان الدخل المتوسط والبالغ (٢٠٪) (World Bank, 2020). أما ما يخص النفقات التعليمية فتشير الدراسات إلى حصة النفقات العامة في قطاع التعليم أرتفعت من ٤% سنة ٢٠٠٥ إلى ١٠,٢% سنة ٢٠١٠ ، وهي نسبة تفوق متوسط نسب الإنفاق العام على التعليم في دول الجوار الإقليمي والتي تقدر بحدود ٤,٤% وفي مجموعة البلدان متوسط الدخل والتي تقدر بحوالي ٤,٧%، مع ذلك فإن جودة التعليم في العراق متدنية فمقدار درجة اختبار

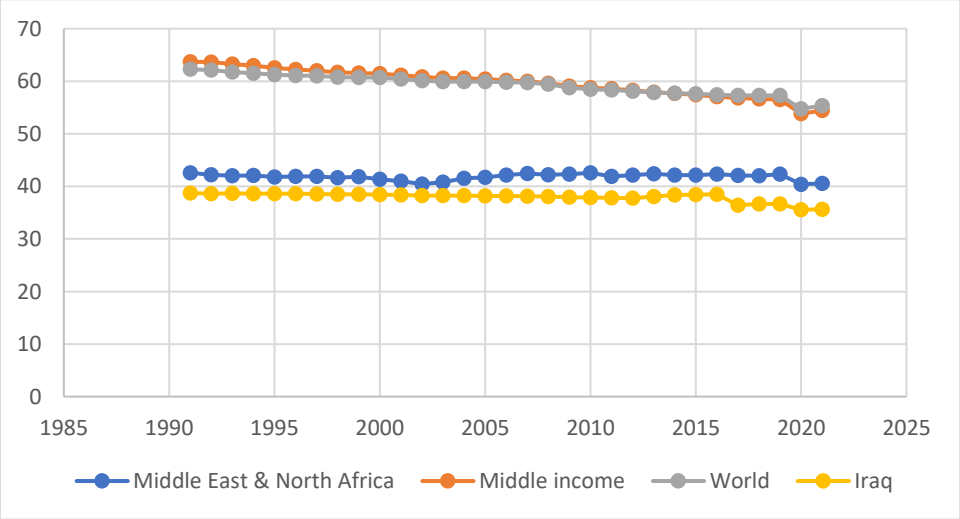
التحصيل التعليمي لطلاب العراق تقدر بحوالي ٣٦٣ من ٦٢٥، علما أن أقل درجة هي ٣٠٠من ٦٢٥، كما أن ٤٨% من الأطفال في سن العاشرة لا يستطيعون قراءة نص بسيط وفهمه، في حين تبلغ هذه النسبة في مجموعة البدان متوسطة الدخل ٣٨% (World Bank, 2020)، وقد ساهمت عدة عوامل في تدهور جودة التعليم في العراق لا سيما منذ تسعينيات القرن الماضي، منها:

نقص المعايير الدنيا في شكل مواد تعليمية (مثل الكتب المدرسية، والمكتبات، والمختبرات)، وتدهور البنية التحتية للتعليم، والمناهج القديمة، والاكتظاظ. علاوة على ذلك، الموظفون مدربون تدريباً سيئاً، ومعنوياتهم محبطة غير محفزة ، واعتماد أساليب التدريس المعتمدة على المحاضرة دون التركيز على التحليل أو التوليف أو غير ذلك من أشكال تطبيق المعرفة. كما لم يتم تشجيع الابتكارات والمبادرات لتحسين الجودة خارج نظام التعليم الجامد الذي تديره الدولة بشكل عام، كما ان إعداد المعلمين والتدريب الأساسي ضعيف ومهارات الاتصال والمعلومات التكنولوجية محدودة للغاية. ويتم عزل القوى العاملة التعليمية عن العالم الخارجي علاوة على ذلك، هناك نقص في برامج التطوير المهني. فرص تقدم التعليم والإشراف السريري نادرة. ولا يوجد تشجيع للمناطق الريفية. وفقد عدد كبير من المعلمين المؤهلين والمدربين تدريباً جيداً؛ تم استبدالهم بمعلمين أقل كفاءة (Issa, & Jamil, 2010,364-366).

٢-٢ واقع التشغيل في العراق.

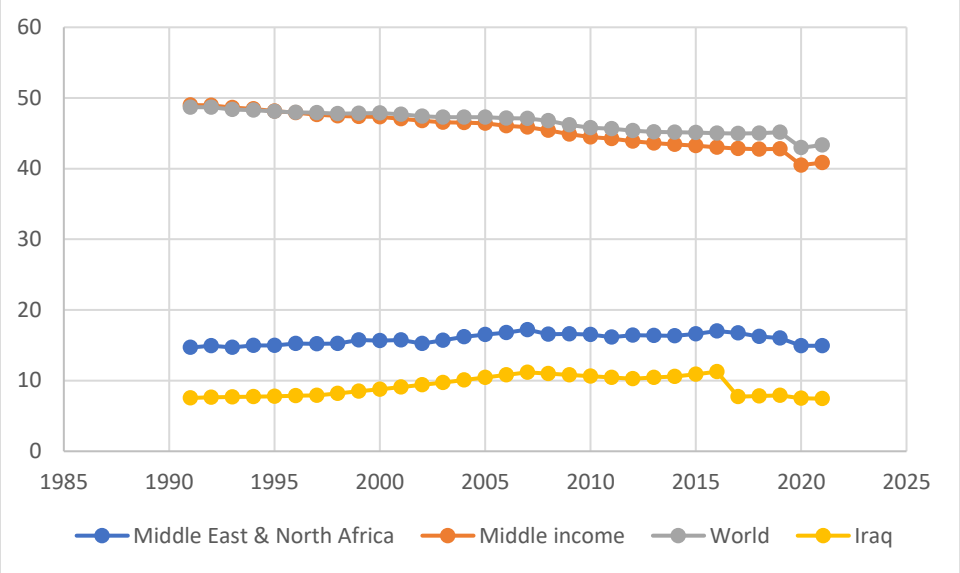
تشير الإحصائيات الدولية إلى انخفاض معدلات التشغيل في العراق مقارنة ببلدان العالم ومنطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا ومجموعة البلدان متوسطة الدخل، وذلك على مدار المدة ١٩٩١-٢٠٢١ كما موضح في الأشكال (١) إلى (٣).

الشكل (١): نسبة المشتغلين إلى إجمالي السكان في العراق بالمقارنة مع مجموعات دولية للمدة ١٩٩١-٢٠٢١

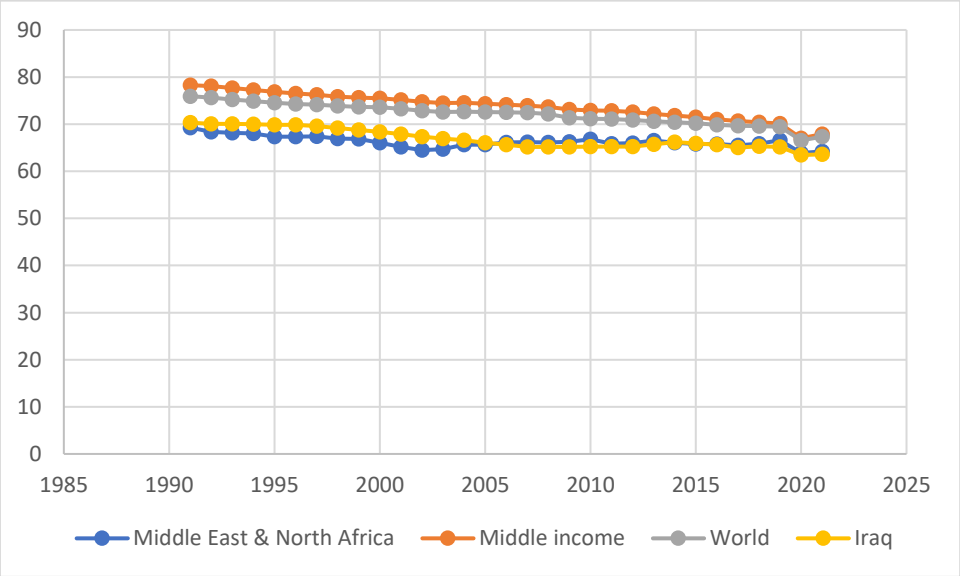


مصدر البيانات: قاعدة بيانات البنك الدولي World Development Indicators WDI

الشكل (٢): نسبة المشتغلين الإناث إلى إجمالي السكان في العراق بالمقارنة مع مجموعات دولية للمدة ١٩٩١-٢٠٢١



الشكل (٣): نسبة المشتغلين الذكور إلى إجمالي السكان في العراق بالمقارنة مع مجموعات دولية للمدة ١٩٩١-٢٠٢١

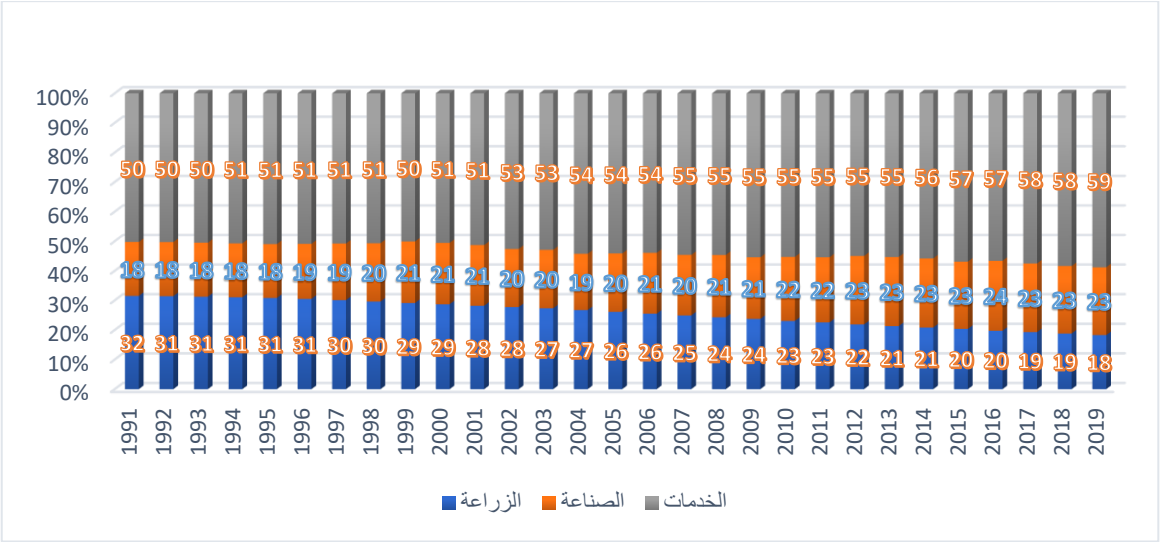


مصدر البيانات: قاعدة بيانات البنك الدولي World Development Indicators WDI

إذا يتضح من الأشكال في أعلاه أن نسب التشغيل بين النساء لا يتجاوز ٧,٥% سنة ٢٠٢١ مقارنة بنسبة التشغيل بين الذكور التي تبلغ حوالي ٦٤%. أما أهم القطاعات التي يتركز فيها التشغيل فهي على التوالي قطّاع الخدمات الذي يستحوذ على أكثر من ٥٠% من التشغيل، يتكون قطّاع الخدمات من تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق. النقل والتخزين والاتصالات؛ خدمات التمويل والتأمين والعقارات والأعمال؛ والخدمات

المجتمعية والاجتماعية والشخصية، أما بقية النسبة فيتم تقاسمها بين القطاع الزراعي والقطاع الصناعي، ويلاحظ أن القطاع الزراعي في بداية التسعينات كانت تزيد مساهمته في التشغيل عن ٣٠% لكن هذه النسبة استمرت في التراجع حتى سنة ٢٠١٩ لتصل إلى١٨% بينما مساهمة القطاع الصناعي كانت في بداية التسعينات ١٨% وأخذت بالتزايد حتى سنة ٢٠١٩ لتبلغ ٢٣%، و يتكون قطاع الزراعة من أنشطة في الزراعة والصيد والغابات وصيد الأسماك، أما قطاع الصناعة فيتكون من التعدين واستغلال المحاجر والتصنيع والبناء والمرافق العامة (الكهرباء والغاز والمياه)

الشكل (٤): نسب التشغيل حسب القطاعات الانتاجية للمدة ١٩٩١-٢٠١٩

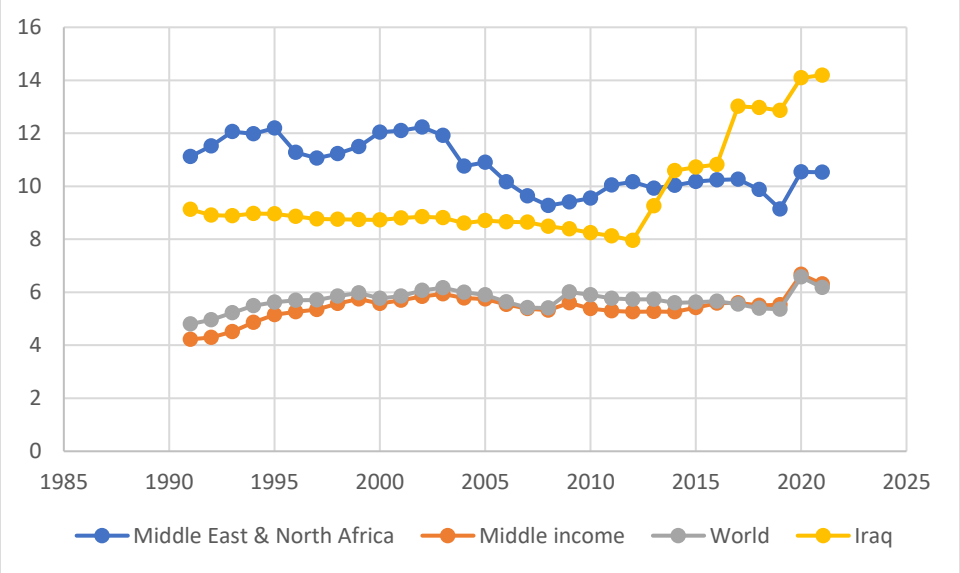


مصدر البيانات: قاعدة بيانات البنك الدولي World Development Indicators WDI

٢-٣ مؤشرات البطالة في العراق للمدة ١٩٩١-٢٠١٩:

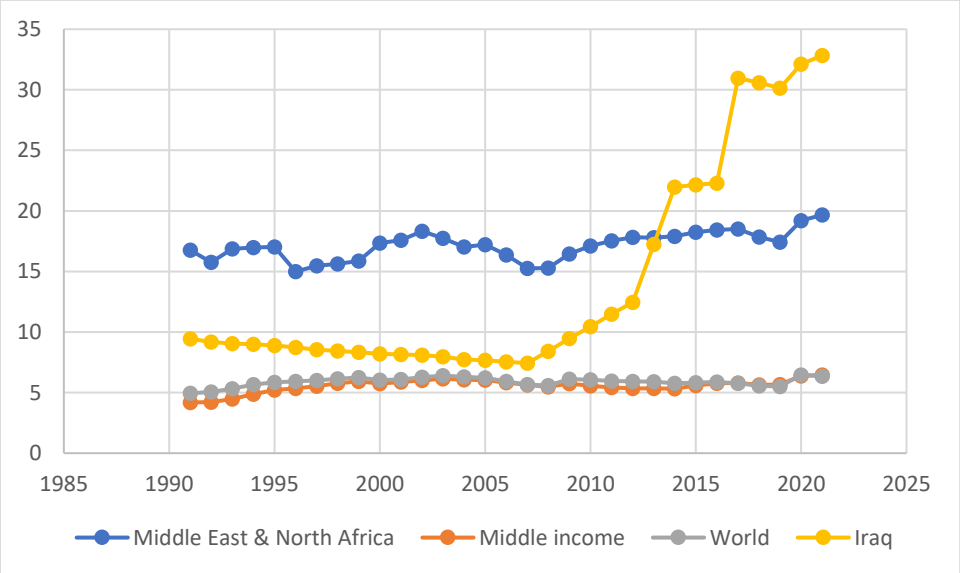
تشير إحصاءات البطالة حسب نموذج منظمة العمل الدولية إلى أن مستويات البطالة في العراق منذ سنة ١٩٩١ ولغاية سنة ٢٠١٢ كانت تتراوح ما بين ٨% و٩% وهي نسبة أدنى من معدلات البطالة في بلدان الشرق الأوسط وشمال افريقيا، وأعلى من معدلات البطالة العالمية أو البطالة في بلدان الدخل المتوسط، إلا أنه منذ سنة ٢٠١٢ بدأت معدلات البطالة بالارتفاع بشكل مستمر وملحوظ حتى تجاوزت ١٤% سنة ٢٠١٩ متفوقة على نظيراتها في بلدان الشرق الأوسط وشمال افريقيا، فضلاً عن معدلات البطالة العالمية أو في بلدان الدخل المتوسط، ويلاحظ أيضاً أن معدلات البطالة بين الإناث أعلى مقارنة بمعدلات البطالة بين الذكور، إذ تجاوزت معدلات بطالة الإناث سنة ٢٠١٩ حاجز ٣٠% بعد أن كانت منخفضة نسبية طيلة المدة ١٩٩١-٢٠٠٧ حيث تراوح ما بين ٩,٥% و٧,٥%. أما معدلات بطالة الذكور في نفس السنة فقد بلغت حوالي ١١% ، بينما كانت تتراوح ما بين ٩% و٧% طيلة المدة ما بين ١٩٩١ ولغاية ٢٠١٢، والأشكال (٥)-(٧) تستعرض معدلات البطالة الكلية والخاصة بالإناث والخاصة بالذكور على التوالي للمدة ١٩٩١-٢٠١٩.

الشكل (٥): معدل البطالة الكلي في العراق بالمقارنة مع مجموعات دولية للمدة ١٩٩١-٢٠١٩



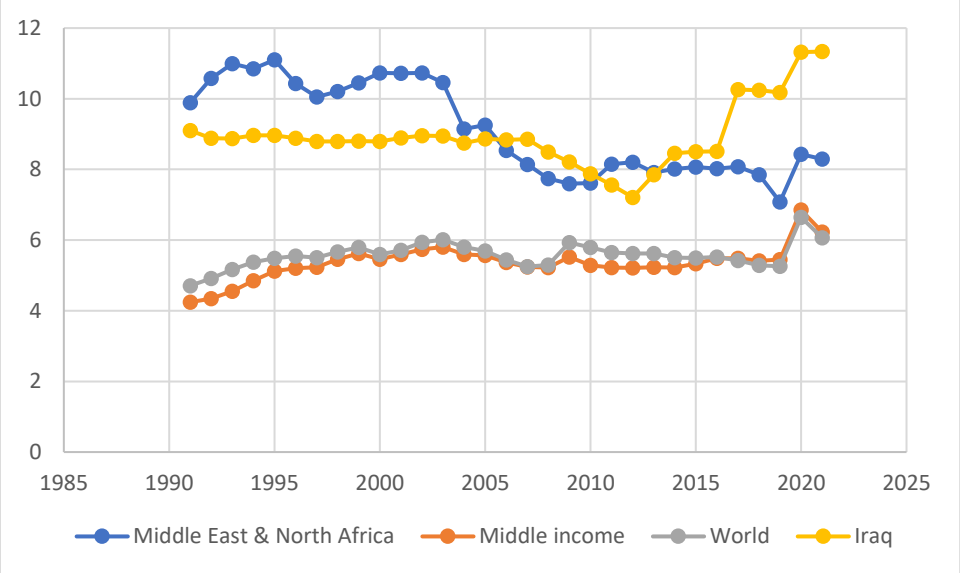
مصدر البيانات: قاعدة بيانات البنك الدولي World Development Indicators WDI

الشكل (٦): معدل بطالة الإناث في العراق بالمقارنة مع مجموعات دولية للمدة ١٩٩١-٢٠١٩



مصدر البيانات: قاعدة بيانات البنك الدولي World Development Indicators WDI

الشكل (٧): معدل البطالة للذكور في العراق بالمقارنة مع مجموعات دولية للمدة ١٩٩١-٢٠١٩



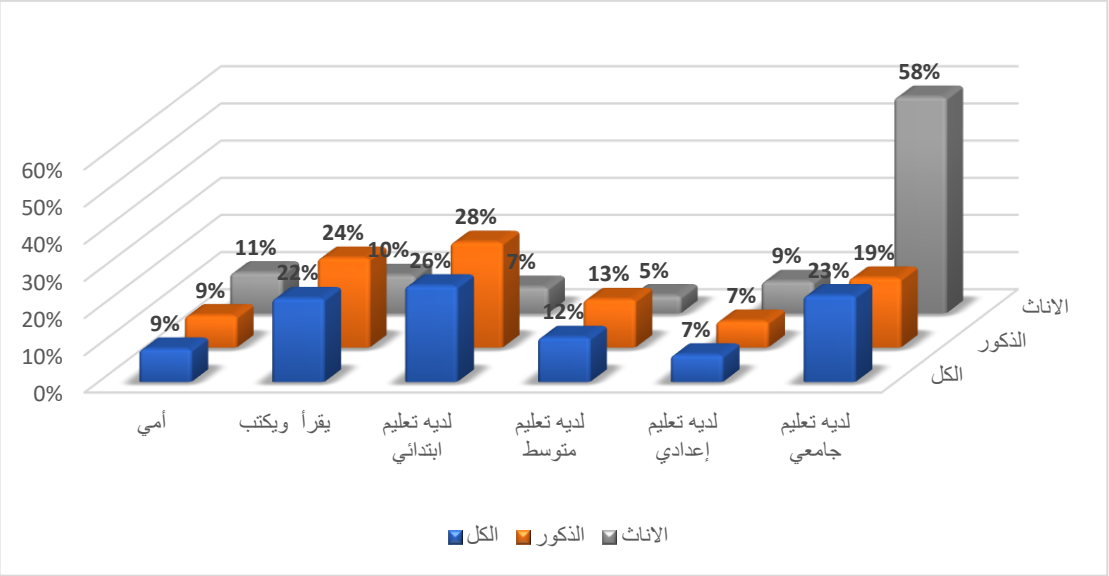
مصدر البيانات: قاعدة بيانات البنك الدولي World Development Indicators WDI

٢-٤ رأس المال البشري والتشغيل في العراق:

إن العلاقة بين التشغيل ورأس المال البشري في العراق ليست واضحة ولا تشير بوضوح إلى أهمية رأس المال البشري في التشغيل، إذ نجد أن نسبة التشغيل بين حملة الشهادات الابتدائية تفوق نسب تشغيل حملة الشهادات التعليمية الأعلى بما فيها مستوى التعليم الجامعي، لكن عند النظر إلى جنس المشتغلين تتضح أهمية رأس المال البشري بالنسبة لتشغيل النساء، إذ تبلغ نسبة التشغيل بين النساء اللاتي لديهن تعليم جامعي ٥٨% وهي نسبة عالية إذا ما قورنت بنسب التشغيل لدى النساء الأدنى تعليماً، هذا بشكل عام كما موضح في الشكل (٨)، أما عند أخذ معدلات التشغيل في القطاع غير الرسمي[١] والقطاع الرسمي يتضح أن نسب تشغيل الذكور ممن يحسنون القراءة والكتابة أو من حملة الشهادات الابتدائية أعلى من نسبة تشغيل الذكور في المستويات التعليمية الأخرى بما فيها نسبة تشغيل حملة الشهادات الجامعية في القطاع غير الرسمي، بينما تتفوق النساء من حملة الشهادات الجامعية على النساء الأدنى تعليماً من حيث نسبة التشغيل في هذا القطاع كما موضح في الشكل (٩)، وفي القطاع الرسمي تتفوق نسبة تشغيل كل من الرجال والنساء من حملة الشهادات الجامعية على نسب تشغيل الرجال والنساء الأدنى تعليماً، وتكون نسبة تشغيل النساء من حملة الشهادة الجامعة مرتفعة بشكل ملحوظ مقارنة بنسب تشغيل الذكور والإناث ضمن مستويات التعليم المختلفة كما موضح في الشكل (١٠).

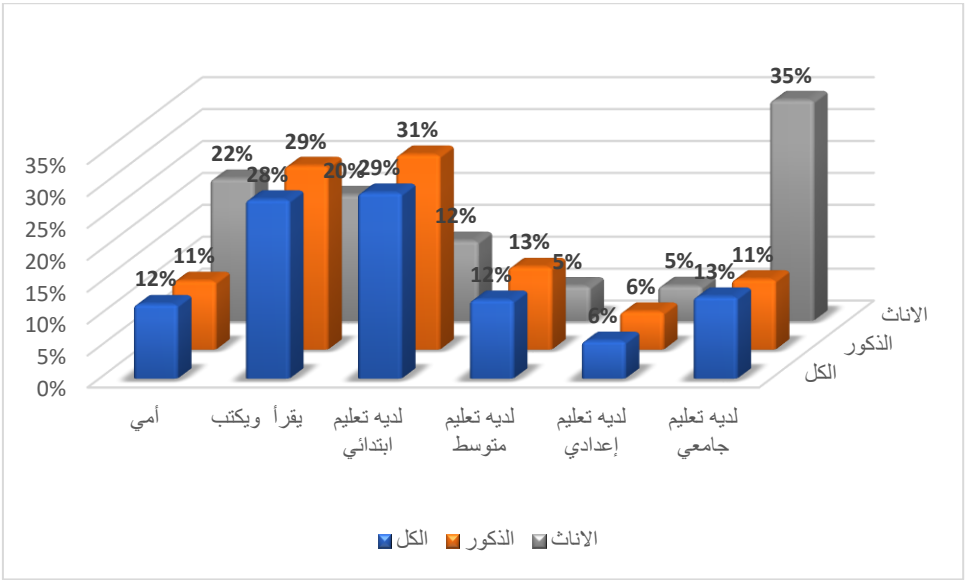
[١] يقصد بالقطاع غير الرسمي المؤسسات الاقتصادية غير المسجلة بشكل رسمي وفقاً للتشريعات الوطنية، وتشمل الشركات المملوكة للأفراد أو الأسر التي لم يتم تشكيلها ككيانات قانونية منفصلة بشكل مستقل عن أصحابها، والتي لا تتوفر لها حسابات كاملة تسمح بالفصل المالي لأنشطة المؤسسة الإنتاجية عن الأنشطة الأخرى لمالكها (أصحابها)، كما تشمل الشراكات غير المؤسسية والتعاونيات التي شكلها أفراد من أسر مختلفة، إذا كانت تفتقر إلى مجموعات كاملة من الحسابات (Hussmanns, 2004, 3).

الشكل (٨): نسبة المشتغلين حسب المستوى التعليمي



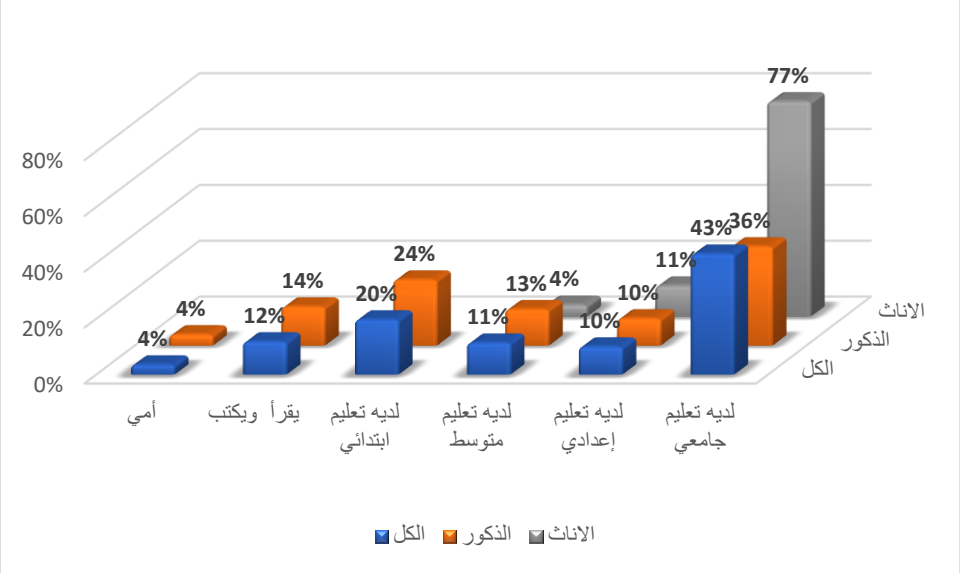
المصدر: الشكل من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات Iraqi Labour Force Survey 2021 p 130.

الشكل (٩): نسبة المشتغلين في القطاع غير الرسمي



المصدر: الشكل من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات Iraqi Labour Force Survey 2021 p 130.

الشكل (١٠): نسبة المشتغلين في القطاع الرسمي



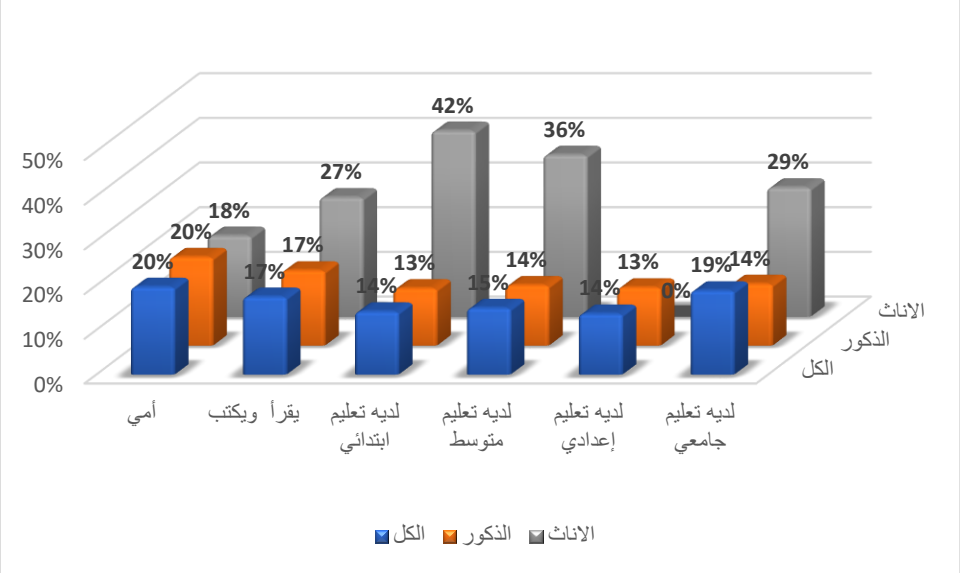
الشكل من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات Iraqi Labour Force Survey 2021 p 130.

٣-١ البطالة ورأس المال البشري في العراق:

تشير إحصائيات البطالة حسب التحصيل الدراسي في العراق للعام ٢٠٢١ إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الذكور بشكل خاص لدى فئتين هما فئة الأميين وفئة من يقرأ ويكتب، بينما تتراوح معدلات البطالة لدى بقية الفئات ما بين ١٣% و١٤%. أما بالنسبة للإناث فتظهر الإحصائيات ارتفاع مؤشر البطالة لدى فئتي التعليم الابتدائي والمتوسط (علماً أنه لا توجد معلومات عن معدلات البطالة لدة فئة التعليم الإعدادي)، كما يظهر من الاحصائيات أيضاً انخفاض مؤشر البطالة بين الإناث لدى فئة الأميين والشكل (١) يوضح معدلات البطالة بين الذكور والإناث في العراق حسب المستوى التعليمي للعام ٢٠٢١.

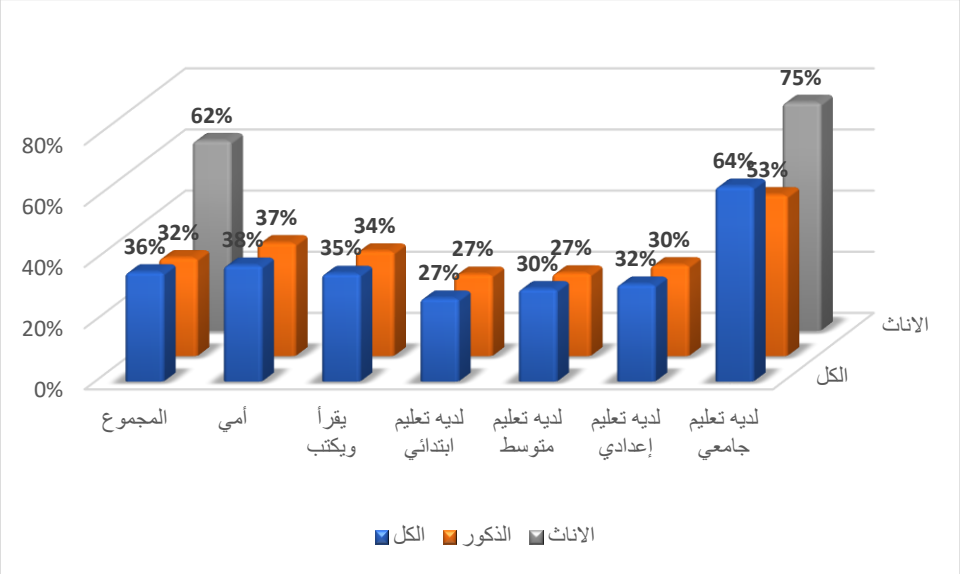
وعند التركيز على الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة يظهر بشكل واضح ارتفاع معدلات البطالة لدى الفئات ذات التعليم الجامعي بشكل يفوق جميع الفئات الأدنى تعليماً، إذ يتضح من الشكل (١) أن معدلات البطالة بين الشباب ضمن الفئة ١٥-٢٤ سنة الحاصلين على التعليم العالي تصل إلى ٦٤% بين يتراوح معدل البطالة ضمن هذه الفئة العمرية بالنسبة للمجموعات الأدنى تعليماً ما بين ٢٧% و٣٦% وهذا مؤشر على عدم مرونة السوق بحيث يمكنه استيعاب خريجي الجامعات في مهن ذات أجور يمكنها أن تعوض الشباب عن تكلفة الفرصة البديلة للتعليم الجامعي (الدخول التي ضحى بها بسبب تفضيل الدراسة على العمل)، بالإضافة إلى التكاليف المباشرة للتعليم الجامعي، ويلاحظ أيضاً أن معدل بطالة الإناث الحاصلات على التعليم الجامعي مرتفع جداً مقارنة بالإناث الأميات أو بالذكور الحاصلين على التعليم الجامعي، وهذا يعكس وجود التمييز على أساس النوع الاجتماعي في سوق العمل العراقي.

الشكل (١١): معدلات البطالة حسب التحصيل الدراسي



الشكل من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات Iraqi Labour Force Survey 2021 p 111.

الشكل (١٢): معدل البطالة حسب المستوى التعليمي للأعمار ١٤-١٥



الشكل من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات Iraqi Labour Force Survey 2021 p 96.

٣-٢ العلاقة بين التشغيل ورأس المال البشري في العراق:

تشير الإحصائيات الخاصة بمؤشري الصحة والتعليم في العراق للمدة ١٩٩١-٢٠١٩ إلى ارتفاع قيمة المؤشرين عبر الزمن مقابل انخفاض مؤشر التشغيل كما موضح في الشكل (١٣)، كما أن اختبارات التكامل المشترك بين متغير التشغيل من جهة ومتغيري مؤشر التعليم ومؤشر الصحة إلى عدم وجود تكامل مشترك بين هذه المتغيرات ما يعني عدم وجود علاقة طويلة الأجل بين رأس المال البشري في العراق ومعدل التشغيل، وهذا

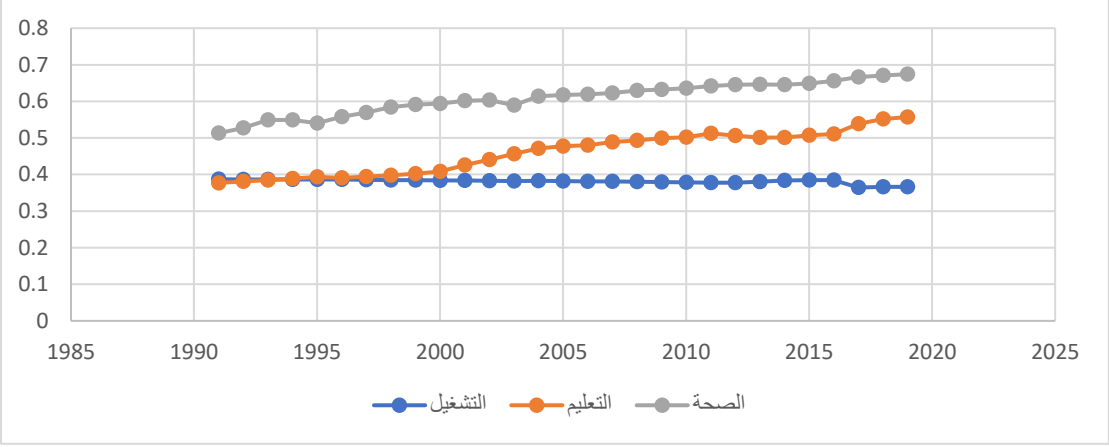
يعكس الاستخدام غير الكفوء لرأس المال البشري إذا لا يتم الاستفادة من العمالة ذات التعليم العالي، وهذا أدى إما إلى ارتفاع معدلات البطالة بين حملة الشهادات الجامعية الذين لا يجدون وظائف تناسب امكاناتهم الإنتاجية وتعوضهم عن كلفة التعليم المباشرة وغير المباشرة (كلفة الفرصة البديلة)، أو يؤدي إلى عدم تطابق المهارات الذي يشير إلى عدم التوافق بين التعليم والمهنة للعمال، وعلى وجه الخصوص، إلى الحالة التي يكون فيها التحصيل التعليمي للعامل أعلى (أو أقل) من متطلبات المهارة لوظيفته. وهذا يعني أن العائد على الاستثمار في التعليم والتدريب أقل من المستوى الأمثل ومهدر إلى حد ما، وهناك نوعين من عدم التطابق هما (CSO et al, 2022, 52):

١) عدم التطابق حسب المستوى التعليمي: يحدث عندما لا يتوافق المستوى التعليمي للشخص العامل مع مستوى التعليم المطلوب لأداء وظيفته، إذ يحدث الإفراط في التعليم عندما يكون مستوى تعليم وتدريب الشخص العامل أعلى من المستوى المطلوب لأداء وظيفته، بينما يحدث نقص التعليم عندما يكون مستوى تعليم وتدريب الشخص العامل أقل من المستوى المطلوب لأداء وظيفته.

٢) عدم التطابق حسب مجال الدراسة: يحدث عندما لا يتوافق مجال دراسة الشخص العامل مع مجال الدراسة المطلوب لأداء وظيفته.

وتشير المسوحات الإحصائية الأخيرة إلى أن ٥٥% من حملة الشهادات الجامعية و٨٠% من حملة الشهادات الثانوية يعملون في مهن أدنى من مهاراتهم المهنية (CSO et al, 2022,53)

الشكل (١٣): العلاقة ما بين التشغيل والصحة والتعليم في العراق للمدة ١٩٩١-٢٠١٩



الشكل من اعداد الباحث بالاعتماد على قاعدتي بيانات World Development Indicators WDI، وموقع البيانات Global Data Lab.

الاستنتاجات:

١. يعد العراق من البلدان التي تواجه انخفاضاً كبيراً في مؤشر رأس المال البشري، والتي تنعكس على إنتاجية الفرد العراقي.
٢. يعاني العراق من انخفاض التخصيصات على الصحة العامة، أما التعليم فبالرغم من أن التخصيصات المالية له توازي أو تزيد عن متوسط التخصيصات المالية في مجموعة البلدان متوسط الدخل أو بلدان الجوار الإقليمي، إلا أن جودة التعليم متدهورة ومستوى التحصيل التعليمي للطالب منخفضة جداً مقارنة ببلدان الجوار الإقليمي فضلاً عن بلدان العالم، وذلك نتيجة عوامل عدة تتعلق بتهيئة متطلبات التعليم المادية والبشرية اللازمة للحصول على تعليم مناسب.
٣. انخفاض معدلات التشغيل في العراق مقارنة ببلدان العالم ومنطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا ومجموعة البلدان متوسطة الدخل، لاسيما بين فئات النساء والشباب، كما يتركز معظم التشغيل في قطاع الخدمات بينما التشغيل في قطاع الزراعة والصناعة فمنخفض للغاية.
٤. شهد العراق ارتفاعاً ملحوظاً في نسب البطالة بعد ٢٠١٢ وبلغت ذروتها سنة ٢٠١٩ لاسيما بين الإناث.
٥. إن العلاقة بين التشغيل ورأس المال البشري في العراق تختلف بين الذكور والإناث، فالتعليم الجامعي للذكور لا يزيد من معدلات التشغيل بينما يحدث التعليم الجامعي بالنسبة للإناث زيادة كبيرة في معدلات تشغيلهن.
٦. إن العلاقة بين التعليم والتشغيل تختلف باختلاف القطاعات الرسمية وغير الرسمية، ففي القطاع الرسمي يزداد التشغيل بالنسبة لحملة الشهادات الجامعية من كلا الجنسين مقارنة بالأفراد الأدنى تعليماً، بينما لا تشير البيانات إلى أهمية التعليم لكلا الجنسين في القطاعات غير الرسمية.
٧. إن العراق يعاني من ارتفاع خطير في معدلات البطالة بالنسبة لخريجي الجامعات من الذكور والإناث، وهذا يشكل مصدر قلق اجتماعي وسياسي فضلاً عن آثاره الاقتصادية الوخيمة على المديات القريبة والمتوسطة والبعيدة.
٨. إن العراق من البلدان التي تعاني هدراً في استخدام الموارد البشرية لاسيما بين حملة الشهادات الجامعية وأهم صور هذا الهدر هو عدم التوافق بين مجال العمل ومهارات العاملين سواء من خلال تشغيل الأفراد في مجالات لا تناسب مؤهلاتهم ومهاراتهم أو تكليفهم بمهام ومسؤوليات أقل كثيراً مما يقدرون على القيام به.

وأخيراً يمكن القول إن العلاقة بين التشغيل ورأس المال البشري في العراق معدومة على المدى البعيد، فزيادة رأس المال البشري لا تؤدي إلى زيادة معدلات التشغيل في معظم الحالات والأوقات.

التوصيات:

١. يتطلب الاهتمام في مؤشرات رأس المال البشري التي تعزز الفرد في زيادة الانتاج وتحسين الأداء الوظيفي
٢. التنسيق بين المخرجات التعليمية من المراحل الدراسية وبين فرص التشغيل وكذلك الاهتمام بالمهن التدريبية مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى التشغيل إلى حد معين في المدى البعيد.

٣. زيادة الإنفاق من الناتج المحلي الإجمالي على الصحة مقارنة بالدول المتوسطة الدخل

٤. زيادة فرص التوظيف لأصحاب الشهادات العليا والاهتمام بالخبرات وأصحاب المهن التي تودي إلى تحسين نوعية الانتاج .

References

Aksoy, H. H. (1999). Relationship between Education and Employment: How Do Employers Use Educational Indicators in Hiring? Results from a Participatory Observation, Journal of Interdisciplinary education, Vol 3, N. 1.

Ali, Abdul Qadir Ali, (2001), The Foundations of the Relationship between Education and the Labor Market and Measuring the Returns on Human Investment, Arab Planning Institute - Kuwait.

Alika, I. J., & Aibieyi, S. (2014). Human capital: Definitions, approaches and management dynamics. Journal of Business Administration and Education, 5(1).

Al-Lawi Oqba Abd, Lutfi Makhzoumi, Yahya Abd Al-Lawi, (2018), The Impact of the Knowledge Economy on Economic Growth and Employment in the Arab Countries, a case study of a group of Arab countries for the period (2000-2014).

Giuliani,Pastore, F., & L. (2015). The determinants of youth unemployment. A panel data analysis. Discussion Papers 2_2015. CRISEI, University of Naples" Parthenope", Italy.

https://databank.worldbank.org › HCI_2pager_CH

https://globaldatalab.org/shdi/table/2019/shdi+healthindex/?levels=1+4&interpolation=0&extrapolation=0

https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33274AR.pdf?sequence=7&isAllowed=y.

Hussmanns, Ralf, (2004), Statistical definition of informal employment: Guidelines endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (2003), 7th Meeting of the Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group), Bureau of Statistics, International Labour Office, New Delhi, 2-4 February 2004.

Ibrahim, Ibrahim Adeeb, (2009), using the error correction model for tabular data to show the impact of education on economic growth for a sample of developing and developed countries in the period (1980-2003) “an applied study”, PhD thesis, Department of Economics, College of Administration and Economics, University of Al Mosul.

International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank

Isengard, Bettina (2003), Individual Risk Factors and Institutional Determinants, The paper will be published in The Journal of Youth Studies, Vol. 6, No. 4, 2003.

KUCHARČÍKOVÁ, ALŢBETA, (2011), HUMAN CAPITAL – DEFINITIONS AND APPROACHES, Human Resources Management & Ergonomics Volume V.

Lauer, Charlotte (2003) : Education and Unemployment: A FrenchGerman Comparison, ZEW Discussion Papers, No. 03-34, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim.

Lavrinovicha, Ilga, Olga Lavrinenko, Janis Teivans-Treinovskis, 2015, nfluence of education on unemployment rate and incomes of residents, Social and Behavioral Sciences, No.174.

Ministry of Planning of Iraq. (2010). National Development Plan for the Years 2010–2014

Perepelkin, V. A., Perepelkina, E. V., & Morozova, E. S. (2016). Evolution of the Concept of" Human Capital" in Economic Science. International journal of environmental and science education, 11(15), 7649-7658..

Perez,Garrouste, C., Kozovska, K., & E. A. (2010). Education and long-term unemployment. In Third edition of the workshop "Geographical Localisation, Intersectoral Reallocation of Labour and Unemployment Differentials"(GLUNLAB3), RCEF.

Peterson, Penelope , Rob Tierney , Eva Baker, Barry,(2010), International Encyclopedia of Education 3rd Edition, McGaw.

Romer, Paul M, 1990. "Endogenous Technological Change," Journal of Political Economy, University of Chicago Press, vol. 98(5), pages 71-102.

Sanyal, Bikas C.; Prakash, Brahm; Varghese, N.V., (1987), Intensive Training Course on Education, Employment and Work: report, National Institute of Educational Planning and Administration (India) & UNESCO Principal Regional Office for Asia and the Pacific (Thailand)

Schwarz, J. L., & Murphy, T. E. (2008). Human capital metrics: An approach to teaching using data and metrics to design and evaluate management practices. Journal of management education, 32(2), 164-182.

ssa, J. H., & Jamil, H. (2010). Overview of the education system in contemporary Iraq. European Journal of Social Sciences, 14(3), 360-386.

World Bank Group, 2019, Human Capital Project, Available here.