**مؤشرات عن واقع تشغيل المرأة**

**في القطاع السياحي العراقي**

**(دراسة تحليلية)**

**اعداد الباحثتان**

**ا.د. الهام خضير شبّر م.د. مها عبدالستار عبدالجبار**

**كلية العلوم السياحية كلية العلوم السياحية**

**قسم ادارة الفنادق قسم ادارة الفنادق**

**المقدمة**

تُعدْ السياحة واحدة من أكبر القطاعات توليداً للوظائف والتشغيل في مجالات عديدة ومتنوعة، كونها صناعة كثيفة العمل، ولها دوراً هاماً في خلق فرص العمل سواء على نحو مباشر او غير مباشر في مختلف قطاعات السياحة وانشطتها الرئيسية والثانوية.

وفي الدول المتقدمة سياحياً وأغلب الدول النامية، للمرأة نصيب مهم في حصولها على فرص العمل ومشاركتها في قطاعات سوق العمل السياحي كماً ونوعاً، وبما يتناسب مع مؤهلاتها العلمية والمهنية ومهاراتها المختلفة ويشكل لها حافزاً قوياً في نجاحها وتطوير قدراتها وتمكينها اقتصادياً لتعيش حياة كريمة كحق من حقوقها كأي مواطن في أي مجتمع.

أهمية بحثنا تأتي من خلال تقديم دراسة شاملة وتحليل المؤشرات التي تعكس مدى مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل السياحي وما هو نصيبها من التشغيل واهميتها كقوة عمل في مشاريع القطاع الحكومي والقطاع الخاص والقطاع المختلط، وللوصول الى واقع تشغيل المرأة في سوق العمل السياحي العراقي محاولة للنهوض والارتقاء به، لانها شريك مهم في قوة العمل في ادارة وتشغيل المشاريع السياحية والفندقية في البلاد.

وذلك من خلال ثلاثة مباحث:

المبحث الاول: مدخل عام للدراسة – واقع حال القوى العاملة والتشغيل في العراق.

المبحث الثاني: التشغيل في قطاعات العمل السياحي (العوامل والخصائص).

المبحث الثالث: تحليل مؤشرات تشغيل المرأة في قطاعات سوق العمل السياحي– (واقع واسباب).

الاستنتاجات والتوصيات.

والله ولي التوفيق

**منهجية البحث**

**اولا: مشكلة البحث:** تتحدد في ضعف الاهتمام بواقع تشغيل ومشاركة المرأة في سوق العمل السياحي العراقي، وما هو نصيبها من فرص العمل كماً ونوعاً، وهل فرص العمل المتاحة للمرأة تعكس واقعاً ايجابياً ضمن قوة العمل في مؤسسات القطاع السياحي العراقي أم العكس.

**ثانيا:** **فرضية البحث**: مؤشرات تشغيل المرأة في سوق العمل السياحي العراقي ضعيفة في كل قطاعات العمل السياحي الرئيسة سواء التابعة للقطاع العام او القطاع الخاص او القطاع المختلط.

**ثالثا:** **اهداف البحث**:

1. ابراز اهم مؤشرات القوى العاملة والتشغيل في العراق عموماً والتركيز على حصة المرأة في كل هذه المؤشرات.
2. التعريف بسوق العمل السياحي وقوة العمل السياحية وخصائصها.
3. دراسة وتحليل كل المؤشرات المتعلقة بواقع تشغيل المرأة في قطاعات سوق العمل السياحي حسب توفر البيانات والتي تشمل (القطاع الفندقي – وقطاع الاطعمة والمشروبات – قطاع شركات السفر والسياحة – وزارة السياحة وهيئة السياحة – قطاع التعليم السياحي).

**رابعا**: **اسلوب البحث**: اعتمدنا اسلوب التحليل الوصفي المدعم كمياً بارقام وبيانات معتمدة رسمياً من وزارة التخطيط – الجهاز المركزي للاحصاء ووزارة السياحة وهيئة السياحة العراقية والمصادر الرسمية المنشورة وغير المنشورة المتعلقة بموضوع البحث.

**المبحث الاول**

**مدخل عام للدراسة**

**واقع حال القوى العاملة والتشغيل في العراق**

لكي نستطيع دراسة اشكالية البحث عن تشغيل المرأة ومستوى مشاركتها كما ونوعا في سوق العمل السياحي في العراق وما تعانيه من تحديات واسبابها واهمية مشاركتها كحق من حقوقها في عيش كريم ونوعية حياة لائقة وتمكينها اقتصاديا، علينا اولا ان نوضح بعض المؤشرات والبيانات التي تعكس وبشكل مختصر عن واقع القوى العاملة في العراق ومن النوعين والسكان النشطين اقتصادياً ومؤشرات البطالة كما متاحة في الخطة الوطنية الشاملة في العراق (2013-2017) والتقرير الوطني للتنمية البشرية 2014.

**اولا- السكان:** (1)

1. التأجيل المتكرر للتعداد العام للسكان واختصار فعاليته على الترقيم والحصر، مما اضعف فرصة العراق المتاحة في دمج المعطيات السكانية بفعاليات التنمية بشكل عمومي.
2. حافظ معدل النمو السكاني على معدلاته المرتفعة والتي استقرت عند حدود 3% حتى عام 2011 (بسبب ارتفاع معدل الخصوبة الكلية مقارنة بعام 2009).
3. انخفضت النسبة من الفئة العمرية (اقل من 15) سنة من 41% عام 2009 الى 40.2% عام 2011, في حين زادت نسبة الفئة العمرية (15-64) سنة من 56.1% عام 2009 الى 56.9% عام 2011 مما يعني تزايد القوة الدافعة في الاقتصاد العراقي، اما الفئة العمرية (65) سنة فأكثر فلم تشكل نسبتها سوى 2.8% من اجمالي السكان عام 2009 وازدادت الى 2.9% عام 2011 واستقرارها، مما يفسر ضعف فاعلية السياسات الصحية ولاسيما الوقائية.
4. بلغت نسبة فئة الشباب (15-24) سنة وهي (الفئة المعرفة دوليا) 20% عام 2009 وارتفعت الى 20.2% عام 2011، مما يتطلب سياسات كلية في مجال التمكين من اجل تشغيل الشباب وأعدادهم ومناصرتهم.
5. شكلت نسبة الذكور 51% من اجمالي السكان عام 2009 وانخفضت الى 50.9% عام 2011 لصالح الاناث التي ازدادت نسبتهم من 49% عام 2009 الى 49.1% عام 2011.
6. ارتفاع نسبة السكان في المناطق الحضرية 69%، وسكان الريف 31% واستمر الاختلال للسنوات 2010 و2011، مما يفسر ضعف استجابة السياسات السكانية لمتطلبات النمو المستدام.

**ثانيا- القوى العاملة والوظائف:**

1. انخفاض معدل البطالة من 15% عام 2008 الى 11% عام 2011، مما يؤشر امكانية تحقيق هدف الخطة الوطنية لتخفيض معدل البطالة الى مستويات مقبولة.
2. انخفاض معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي من 46.25% عام 2008 الى 48.4% عام 2011 متأثراً بعوامل اقتصادية واجتماعية ومؤسساتية .
3. اتساع الفجوة بين الرجل والمرأة في المشاركة في النشاط الاقتصادي الى 56.6% عام 2011 بعد ان كانت 50% عام 2005.
4. انخفاض الفجوة في مشاركة المراة والرجل في سوق العمل في الحضر عنها في الريف اذ انخفضت من 60.6% في الحضر و 57.7% في الريف عام 2003 الى 57%في الحضر و51% في الريف عام في عام 2011.
5. اما التقرير الوطني للتنمية البشرية في العراق 2014 (2) الصادر من وزارة التخطيط بدعم البرنامج الانمائي للامم المتحدة (الاسكوا) وبيت الحكمة، فقد أشار الى إقصاء واضح للشابات ومشاركتهم في النشاط الاقتصادي حيث بلغ نسبة مشاركة النساء في الريف 32%، وترتفع هذه النسبة للشابات بين (15 – 29) سنة إلى 56 %، لكن نسبة عالية من أنشطة النساء في الريف غير مدفوعة الاجر وتنخفض نسبة الشابات اللواتي يحصلن على أجر في الأعمار بين (15 – 19) سنة و (20 – 24) سنة إلى 2.4% و 6.4% على التوالي مقابل 97.6 % و 93.6 % للذكور.
6. البطالة المقنعة والعمالة الناقصة صفتان لصيقتان بالمشتغلين، ولعل قرارات التشغيل غير المدروسة والقوانين الوليدة لظروفها تعد اسبابا لاستمراية ارتفاع كبير في معدلات البطالة لفئة الشباب (15-29) وبنسبة 15% للذكور و33% للأناث عام 2011.

**ثالثا: التشغيل وسوق العمل:** (3)

يرتبط حال التشغيل في العراق بطبيعة السياسات الكلية المطبقة وتوجهات الموازنة الاتحادية من حيث انفاقها العام مابين النفقات التشغيلية والاستثمارية وطبيعة الادارة الاقتصادية التي نجم عنها توسع ملحوظ في القطاع العام الذي تحمل العبء الاكبر قي رفع معدلات التشغيل، وكان للقرارات الخاصة بالتوسع في التعيين في انشطة محددة كالأمن والدفاع والداخلية والصحة والتربية دور في جعل القطاع العام المسؤول الاول عن توليد فرص العمل، ويظل العراق يفتقر الى سياسة تشغيل واضحة المعالم تقوم على أسس علمية وحقائق ومؤشرات دقيقة لقوة العمل ومستوى تعليمهم ومهاراتهم واعداد العاملين وفرص العمل المتاحة.

اذن حال المشتغلين وسوق العمل عموما انعكاس للواقع السياسي والاقتصادي حتى يومنا هذا ولكن اهداف خطة التنمية 2013-2017 ترمي الى تحسين حال المشتغلين حيث تؤشر النسب الى ان:

1. المشتغلين بدوام كامل وبأجر مابين القطاع العام والقطاع الخاص لصالح القطاع العام بنسبة 96.1% في حين لم تتجاوز النسبة في القطاع الخاص 48.4%.
2. بينما ترتفع نسبة الدوام المؤقت في القطاع الخاص الى 33.3% والقطاع العام 0.3% .
3. نسبة العمل المحمي في القطاع العام 97.1% ونسبة المشتغلات في القطاع العام بدوام كامل 98% والمشتغلات في القطاع الخاص 58.7%.

اذن اصبح القطاع الخاص ملاذا غير امنا لعمل النساء والرجال معاً في ظل غياب مظلة الضمان الاجتماعي، حيث بلغت نسبة النساء المشتغلات في القطاع الخاص بعمل غير محمي 92.2% عام 2011 مقابل 97.9% المشتغلات بعمل محمي في القطاع الحكومي، هذا الواقع يفرض الاهتمام بقوانين الضمان الاجتماعي وتمتد لتشمل العاملين في القطاع الخاص ليكون قطاعا مستقطبا لقوة العمل ومولداً لبيئة أعمال جاذبة بما يرسي أسساً سليمة ومستدامة ليتحول الى اقتصاد السوق بأقل الكلف.

**رابعا: بطالة الشباب**

تعد ظاهرة بطالة الشباب دلالة على الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد، وقد تكون دلالة لحالة إنفصام قائمة ما بين مخرجات التعليم ومدخلات سوق العمل، وقد تكون أحياناً ناجمة عن عدم القدرة على الوصول الى فرص العمل، ويتضح من نتائج مسح إستطلاع رأي أوضاع وتطلعات الشباب 2012 إن 40.3% من الشباب يعتقدون إن المعلومات عن فرص العمل متوفرة، كما يعتقد 32.3% إن فرص العمل موجودة، أما نسبة المسجلين من بين الذين يبحثون عن عمل أو تغيير العمل في مكاتب التشغيل التابعة لوزارة العمل والشؤون الإجتماعية فبلغت 15.7% فقط، وكانت أعلى نسبة للمسجلين في محافظة أربيل (59.0%) تليها القادسية بنسبة (44.0%) ثم واسط بنسبة (40.6%)، استطلاع رأي أوضاع وتطلعات الشباب من ناحية أخرى، تشكل البطالة أحدى أهم المشكلات المسببة للتوتر السائد بين الشباب وهم يواجهون القلق حول مستقبلهم الشخصي المحفوف بالمخاطر وعدم اليقين. ويتعمق هذا الإحساس بشدة لدى شرائح الشباب التي تبلغ نسبة فقر الدخل في صفوفها (17.9%) وتتباين بين (52.4%) في محافظة المثنى، و(1.1%) في السليمانية. (4)

**المبحث الثاني**

**التشغيل في قطاعات العمل السياحي (العوامل والخصائص)**

**اولاً: العوامل المحددة لأثر السياحة في التشغيل والتوظيف:** (5)

1- الاهمية المعطاة للسياحة في الدخل القومي ومدى مساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي.

2- مميزات النظام الاقتصادي للبلد وسياسات العمل والتشغيل المتبعة فيه.

3- مميزات صناعة السياحة نفسها في كل بلد أن كانت ذات انشطة متعددة أم تتحدد بنشاط معين واساليب الادارة والتنظيم فيها.

4- مستوى المهارات المتاحة والملائمة للعمل السياحي.

5- مدى منافسة باقي القطاعات الانتاجية للسياحة وخاصة على مستوى الأجور والدخول المدفوعة.

6-العادات والتقاليد الاجتماعية لها الاثر الكبير في الرغبة لدى افراد المجتمع من فئة الشباب المتعلم اولاً وكذلك المرأة في العمل السياحي.

7- من ناحية ماتتميز به صناعة السياحة في البلد من الموسمية العالية او تكرارها على مدار السنة.

8- اضافة الى عوامل اخرى تؤثر على معدل (عامل/سرير) او (عامل/غرفة) مثل دخل السائح ومتوسط انفاقه اليومي والتصنيف الفندقي الذي يحدد فرص العمل والوظائف التي يولدها حسب التصنيف.

وقد توقع مجلس السياحة العالمي ان القطاع السياحي والانشطة المكملة سيكون اكبر ميدان لتشغيل الشباب في معظم البلدان الى جانب خلق الملايين من فرص العمل، وقد قدر المجلس ان السياحة العالمية وفرت ما يقارب (198) مليون فرصة عمل لعام 2002 وارتفع الى (212) مليون فرصة عمل عام 2005 وازداد الى (249) مليون فرصة عمل عام 2012.

**ثانيا: اهم القطاعات السياحية الرئيسة:**

ومن المهم ان نذكر قطاعات السياحة الرئيسية التي تساهم في التوظيف وتوليد فرص العمل كما صنفها جوسكي Chucky)) الى ست أقسام او قطاعات رئيسة بناءً على المنتج المقدم وهي: (6)

1. الاقامة Lodging فنادق Hotel وموتيلات Motels ومنتجعات Resort.

2. الطعام والشراب Food and Beverage مطاعم Restaurants بارات Bars.

3. نقل المسافرين Transportation خطوط جوية airline، باصات Bass، والنقل البري Road Transport، والبحريShipping والمرتبطة به.

4. قنوات توزيع ووسطاء Channels وكالات سفر Travel Agent ومنظمو الرحلات Tour Operators.

5. الانشطة السياحية Activities تسلية Entertainment الترويح Recreation.

6. المنظمات السياحية Tourism Organization منظمات سياحية دولية International ومحلية Local.

ويوضح(Chucky)بأنمجهزي خدمات السياحة يصنفون الى مجموعتين أساسيتين:

* الاولى هي ذات الاستخدام المباشر: وتتضمن الفنادق وخدمات الطعام والخطوط الجوية ووكالات السفر والنزهات البحرية.
* الثانية هي للاستخدام غير المباشر وتضم مجهزي المطاعم وشركات تشييد الفنادق وكل الشركات التي يعتمد عليها الاستخدام المباشر.

**ثالثا: قوة العمل السياحية: (المفهوم والخصائص)**

1. مفهوم قوة العمل السياحية: لكي نصل الى مفهوماً شاملاً وواضحاً لقوة العمل السياحية، علينا أولاً ان نوضح بعض المفاهيم المرتبطة به عموماً:
2. قوة العمل: "هي مجموع الامكانيات المادية والعقلية الكامنة في جسم الانسان في شخصيته الحية والتي يجب أن يضعها في حركة لغرض انتاج اشياء نافعة ". (7)
3. القوى العاملة: "هي التي تمثل الجزء المهيئ للعمل من السكان فعلاً عند الطلب " (8) وان منظمة العمل العربية تعرف القوى العاملة على انها " مجموع السكان في سن العمل والقادرين على المساهمة في النشاط الاقتصادي بعد أن تستبعد منهم غير القادرين على العمل بسبب العجز او الامراض المزمنة ".(9)
4. سوق العمل:" هو المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة من قبل الافراد".(10)
5. سوق العمل السياحي: هو أحد الاسواق الاقتصادية التي يتصف بخصوصية وطبيعة العمل السياحي والمهارات المطلوبة لاداء الوظائف في قطاعاته المختلفة في نوع المنتوج والخدمة المقدمة وبالتالي تختلف المهارات المطلوبة لكل نوع عمل في هذه القطاعات.(11)

وعليه عرف سوق العمل السياحي " انه يتمثل بالافراد الذين يبحثون عن عمل في وظائف السياحة (قوى العرض) وشركات ومشاريع سياحية تطلب اولئك الافراد للعمل (قوى الطلب) والجهود المبذولة من كل منهما يشكل سوق العمل السياحي.(12)

اذن لما تقدم يمكن ان **نعرف سوق العمل السياحي** حسب وجهة نظرنا وباختصار والذي يتكون من التفاعل المستمر بين جميع المشترين (قوى العرض) والبائعين (قوى الطلب) لعنصر العمل في المؤسسات والمشاريع السياحية.

1. **قوة العمل السياحية**: ولأن للعمل السياحي مواصفات ومتطلبات تختلف عن باقي الاعمال والانشطة الاقتصادية كما وضحنا سابقاً، فيتطلب نوعما تحديد تعريفاً دقيقاً وشاملاً لقوة العمل السياحية.

ولكننا سنحدد ما سنعتمده في تعريفنا لقوة العمل السياحية سواء المشتغلون فعلاً او المتعطلون منهم.

* هناك من يصنف بعمالة (الراغب والقادر على العمل السياحي) كصفة مباشرة وغير مباشرة ويساهمون في تقديم الخدمة او السلعة السياحية.
* منهم من ذوي التعليم السياحي ومن خارجه مثل (المهندس، والمحاسب، وبرمجة الحاسبات... الخ).
* منهم من يؤهل للعمل السياحي عن طريق التدريب.

اذن يمكن ان نعرف **قوة العمل السياحية** بأنهم " كل الافراد المهيئون للعمل السياحي فعلاً عند الطلب سواء المشتغلون منهم والمتعطلون وبصفة عمالة مباشرة وعمالة غير مباشرة ولمختلف المستويات المهارية وقادرين على تقديم الخدمة والسلعة (المنتج السياحي) للمستهلك (السائح) وفي مختلف المؤسسات والمشاريع السياحية والفندقية.

1. **الخصائص**:

يمكن تحديد الخصائص الرئيسة لقوة العمل السياحية من خلال عدة تقسيمات وكالاتي: (13)

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

**المبحث الثالث**

**تحليل مؤشرات تشغيل المرأة في قطاعات سوق العمل السياحي**

**(واقع واسباب)**

لكي نوضح واقع مشاركة المرأة في قطاعات سوق العمل السياحي سنتناول كل قطاع على حدة حسب البيانات المتاحة.

**اولا: فرص العمل وتشغيل المراة في القطاع الفندقي: (14)**

1. تطور فرص العمل المتاحة للمرأة ونسبتها لاجمالي العاملين في القطاع الفندقي العراقي كما موضح في جدول (1) نستنتج:

جدول (1)

تطور فرص العمل المتاحة للمراة في القطاع الفندقي العراقي واهميتها النسبية

من 2002-2013

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **السنة /الجنس** | **ذكور** | **النسبة%** | **اناث** | **النسبة %** | **المجموع** |
| 2002 | 6423 | 87.1 | 955 | 12.9 | 7378 |
| 2003 | 4878 | 91.4 | 457 | 8.6 | 5335 |
| 2004 | 5088 | 89.9 | 571 | 10.1 | 5659 |
| 2005 | 4272 | 89.2 | 517 | 10.8 | 4789 |
| 2006 | 3078 | 91.9 | 271 | 8.1 | 3349 |
| 2007 | 4147 | 9.7 | 427 | 9.3 | 4574 |
| 2009 | 5556 | 91.6 | 509 | 8.4 | 6065 |
| 2010 | 5642 | 92.9 | 429 | 7.1 | 6071 |
| 2011 | 6671 | 93.8 | 438 | 6.2 | 7109 |
| 2012 | 7069 | 94.4 | 422 | 5.6 | 7491 |
| 2013 | 8390 | 95.0 | 440 | 5.0 | 8830 |
| المجموع | 61214 | ---- | 5436 | --- | 66650 |
| المعدل السنوي |  | 84.2 |  | 8.4 |  |

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للاحصاء،مديرية احصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي للمدة 2002-2013,العراق – بغداد.

من الجدول (1) يتوضح لنا ان هناك تذبذباً في تطور اعداد الاناث مقارنة بالذكور في الفنادق العراقية للفترة (2002-2013)، ولكن عموماً تعتبر النسبة ضئيلة حيث كانت اعلى نسبة في عام 2002 (12.9%) واصبحت متدنية جداً عام 2013 حيث بلغت (5.0%) مما لا يتناسب مع اعداد الفنادق وتصنيفاتها في مختلف محافظات العراق وخاصة (بغداد – النجف – كربلاء) كما سنأتي لاحقاً.

1. فرص العمل المتاحة للمرأة بأجر حسب عائدية الفندق ونوع العمل في القطاع الفندقي لعام 2013.

جدول (2)

فرص العمل المتاحة للمرأة بأجر في القطاع العام والخاص ونوع العمل في الفنادق العراقية 2013

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| النوع  القطاع | الاداريون | | | | | خدمات وتشغيل | | | | | الاجمالي |
| ذكور | % | اناث | % | مجموع | ذكور | % | اناث | % | مجموع |
| القطاع العام | 19 | 76 | 6 | 24 | 25 | 537 | 92 | 47 | 8 | 584 | 609 |
| القطاع الخاص | 1441 | 95 | 73 | 5 | 1514 | 4141 | 96 | 159 | 4 | 4300 | 5814 |
| القطاع المختلط | 268 | 82 | 58 | 18 | 326 | 445 | 83 | 91 | 17 | 536 | 862 |
| المجموع بأـجر | 1728 | 93 | 137 | 7 | 1865 | 5123 | 95 | 297 | 5 | 5420 | 7285 |

المصدر: وزارة التخطيط،الجهاز المركزي للاحصاء،مديرية احصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي لسنة 2013,العراق – بغداد، ص: 54.

ونلاحظ من الجدول (2) إن نسبة الاناث العاملات بأجر في العمل الاداري اجمالاً تبلغ (7%) مقارنة بالذكور البالغة (93%)، وتزداد نسبة الاناث في القطاع العام والتي شكلت (24%) مقارنة بالقطاع الخاص والمختلط، أما في الخدمات والتشغيل، فقد شكلت نسبة الاناث (5%) في جميع القطاعات مقارنة بالذكور البالغة (95%)، وان اعلى نسبة للاناث كانت في القطاع المختلط اذ بلغت (17%) رغم ان القطاع الخاص يستحوذ على ما يقارب (99%) من اجمالي الفنادق ومجمعات الايواء العراقية الا ان ما يوفره من فرص عمل لا تتناسب مع اعداد الفنادق التابعة له وكما موضح في جدول (3) بسبب ان فنادق القطاع الخاص اغلبها من الدرجة الثانية والثالثة.

جدول (3)

معدلات عامل/سرير و عامل/غرفة و عامل/فندق للفنادق العراقية لعام 2013

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| القطاع | عدد الفنادق | عدد العاملين | عامل/ فندق | عدد الغرف | عامل/ غرفة | عدد الاسرة | عامل/ سرير |
| فنادق القطاع العام والمختلط | 7 | 1630 | 232.8 | 1213 | 1.34 | 1844 | 0.9 |
| فنادق القطاع الخاص | 948 | 7200 | 7.6 | 39990 | 0.18 | 91716 | 0.078 |

يظهر جدول (3) الآتي:

* ان كل فندق تابع للقطاع الخاص يوفر (7) فرص عمل، بينما يوفر القطاع الفندقي العام والمختلط (232) فرصة عمل.
* اما معدل (عامل/غرفة)، فان القطاع الخاص يوفر لكل (6) غرف فرصة عمل واحدة، بينما القطاع العام والمختلط كل (3) غرف توفر (4) فرص عمل.
* اما معدل (عامل/سرير)، يظهر ان القطاع الخاص يوفر فرص عمل ضئيلة جداً اذ ان كل (13) سرير يوفر فرصة عمل واحدة، بينما القطاع العام والمختلط كل سرير يوفر فرصة عمل واحدة.

1. فرص العمل المتاحة للمرأة في الفنادق العراقيه حسب التوزيع الجغرافي للمحافظات لعام 2013:

أما فيما يخص توزيع العاملين في الفنادق ومجمعات الايواء حسب المحافظات العراقية، يظهر الجدول (4) ان نسبة الاناث العاملات في فنادق محافظة بابل هي الاعلى بين المحافظات العراقية اذ بلغت (11.3%)، ثم تليها محافظة ميسان بنسبة (11.11%)، ثم بغداد بنسبة (10.6%)، ثم البصرة بنسبة (7.6%)، تليها القادسية بنسبة (6.8%)، علماً بأن نسبتهم الاعلى في الخدمات والتشغيل.

وتقل نسبتهن في فنادق محافظات السياحة الدينية (كربلاء والنجف) بالرغم من حصتهما من اجمالي الفنادق العراقيه كبيرة والسبب يعود لدونية النظرة المجتمعيه لعمل المرأة في الفنادق وانه عمل لايناسبها اجتماعيا علما تتوفر اعمال مقبوله ومناسبه لعمل المرأة وتحفظ لها مكانتها الاجتماعية والاقتصادية .

وتنعدم فرص العمل للاناث في محافظة واسط وصلاح الدين والمثنى وذي قار.

جدول (4)

عدد المشتغلين في الفنادق العراقية ومجمعات الايواء السياحي حسب التوزيع الجغرافي

للمحافظات والجنس ونوع العمل لعام 2013

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| المحافظة | الجنس | بدون أجر | بأجر | | المجموع | نسبة الاناث% |
| اداريين | عمال خدمات وتشغيل |
| نينوى | ذكر | 49 | 72 | 407 | 528 | 4.17 |
| انثى | 2 | 6 | 15 | 23 |
| المجموع | 51 | 78 | 422 | 551 |
| كركوك | ذكر | 36 | 47 | 44 | 127 | 0.7 |
| انثى | - | 1 | - | 1 |
| المجموع | 36 | 48 | 44 | 128 |
| بغداد | ذكر | 415 | 649 | 1646 | 2710 | 10.6 |
| انثى | 2 | 99 | 221 | 322 |
| المجموع | 417 | 748 | 1867 | 3032 |
| بابل | ذكر | 10 | 7 | 22 | 39 | 11.3 |
| انثى | - | - | 5 | 5 |
| المجموع | 10 | 7 | 27 | 44 |
| كربلاء | ذكر | 651 | 514 | 1496 | 2661 | 0.11 |
| انثى | - | 2 | 1 | 3 |
| المجموع | 651 | 516 | 1497 | 2664 |
| واسط | ذكر | 7 | 7 | 17 | 31 | 0 |
| انثى | - | - | - | - |
| المجموع | 7 | 7 | 17 | 31 |
| صلاح الدين | ذكر | 13 | 10 | 17 | 40 | 0 |
| انثى | - | - | - | - |
| المجموع | 13 | 10 | 17 | 40 |
| النجف | ذكر | 218 | 239 | 800 | 1257 | 1.17 |
| انثى | 1 | - | 14 | 15 |
| المجموع | 219 | 239 | 814 | 1272 |
| القادسية | ذكر | 17 | 4 | 20 | 41 | 6.8 |
| انثى | - | 1 | 2 | 3 |
| المجموع | 17 | 5 | 22 | 44 |
| المثنى | ذكر | 11 | 10 | 65 | 86 | 0 |
| انثى | - | - | - | - |
| المجموع | 11 | 10 | 65 | 86 |
| ذي قار | ذكر | 16 | 15 | 37 | 68 | 0 |
| انثى | - | - | - | - |
| المجموع | 16 | 15 | 37 | 68 |
| ميسان | ذكر | 7 | 10 | 23 | 40 | 11.11 |
| انثى | - | 3 | 2 | 5 |
| المجموع | 7 | 13 | 25 | 45 |
| البصرة | ذكر | 89 | 144 | 529 | 762 | 7.6 |
| انثى | 1 | 25 | 37 | 63 |
| المجموع | 90 | 169 | 566 | 825 |
| المجموع الكلي | ذكر | 1539 | 1728 | 5123 | 8390 | 4.98 |
| انثى | 6 | 137 | 297 | 440 |
| المجموع | 1545 | 1865 | 5420 | 8830 |

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على:

وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للاحصاء،مديرية احصاء التجارة،مسح الفنادق ومجمعات الايواء لسنة 2013 - العراق، ص: 48-54.

1. الاجور والمزايا المدفوعة للمراة في الفنادق العراقية لعام 2013:.

اما فيما يخص الاجور والمزايا المدفوعة للمرأة العاملة في الفنادق العراقية لعام 2013، فبين الجدول (5) ان نسبة الاناث بلغت (5.16%) للقطاعات العام والخاص والمختلط وهي نسبة ضئيلة جداً مقارنةً بنسبة الاجور والمزايا المدفوعة للذكور لعام 2013 سواء في العمل الاداري او الخدمي.

جدول (5)

الاجور والمزايا المدفوعة للعاملين في الفنادق العراقية ومجمعات الايواء السياحي

حسب نوع العمل والجنس والقطاع لعام 2013

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الاجور والمزايا | نوع العمل | الجنس | قطاع عام | قطاع خاص | قطاع مختلط | المجموع | نسبة الاناث |
| الاجور | الاداريون | ذكر | 7732815 | 7833596 | 646235 | 16212646 | 4.14 |
| انثى | 15370 | 350394 | 334485 | 700249 |
| المجموع | 7748185 | 8183990 | 980720 | 16912895 |
| خدمات وتشغيل | ذكر | 1376252 | 16404911 | 2432833 | 20213996 | 6.01 |
| انثى | 120400 | 647813 | 524784 | 1292997 |
| المجموع | 1496652 | 17052724 | 2957617 | 21506993 |
| المجموع | ذكر | 9109067 | 24238507 | 3079068 | 36426642 | 5.18 |
| انثى | 135770 | 998207 | 859269 | 1993246 |
| المجموع | 92448337 | 25236714 | 3938337 | 38419888 |
| المزايا | | ذكر | 6368998 | 3761680 | 1307633 | 11438311 | 5.09 |
| انثى | 95164 | 378327 | 140501 | 613992 |
| المجموع | 6464162 | 4140007 | 1448134 | 12052303 |
| المجموع الكلي | | ذكر | 15478065 | 28000187 | 4386701 | 47864953 | 5.16 |
| انثى | 230934 | 1376534 | 999770 | 2607238 |
| المجموع | 15708999 | 29201896 | 5386471 | 50472191 |

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على:

وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للاحصاء،مديرية احصاء التجارة،مسح الفنادق ومجمعات الايواء لسنة 2013 - العراق، ص:61.

**ثانيا: فرص العمل المتاحة للمرأة في قطاع الاطعمة والمشروبات**: (15)

جدول (6)

مشاركة المراة في قطاع الاطعمة والمشروبات في العراق حسب نوع العمل والاجور والجنس لعام 2013

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الاجر  نوع  النشاط | بدون اجر | | | | بأجر | | | | اجمالي العاملين | | | |
| ذكور | اناث | مجموع | نسبة الاناث % | ذكور | اناث | مجموع | نسبة الاناث % | ذكور | اناث | مجموع | نسبة الاناث % |
| انشطة المطاعم وخدمات الطعام المتنقل | 19105 | 47 | 19152 | 0.24 | 47994 | 450 | 48444 | 0.9 | 67099 | 496 | 67595 | 0.7 |
| توريد الاغذية للمناسبات | 682 | 128 | 810 | 15.8 | 1068 | 224 | 1292 | 17.3 | 1750 | 352 | 2102 | 16.7 |
| انشطة خدمات الطعام الاخرى | 578 | 0 | 578 | 0 | 744 | 0 | 744 | 0 | 1322 | 0 | 1322 | 0 |
| انشطة تقديم المشروبات | 8357 | 0 | 8357 | 0 | 9216 | 26 | 9242 | 0.3 | 17572 | 26 | 17598 | 0.14 |
| الاجمالي | 28722 | 175 | 28897 | 0.6 | 59022 | 700 | 59722 | 1.17 | 87743 | 874 | 88617 | 0.98 |

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للاحصاء، مسح منشات الغذاء والمشروبات في العراق 2013, بغداد، العراق.

من خلال الجدول (6) التالي والذي يوضح فرص العمل المتاحة للاناث في قطاع الاطعمة والمشروبات، نلاحظ ان:

* ان فرص العمل للمرأة في قطاع الاطعمة والمشروبات ضئيلة جداً وعلى مجمل انشطة هذا القطاع من اجمالي العاملين والبالغة (0.98%).
* ان اعلى نسبة للعاملات بأجر تمثلت في نشاط توريد الاغذية للمناسبات اذ بلغت (17.3%)، و(15.8%) للعاملات بدون أجر وفي نفس النشاط.
* أما انشطة المطاعم وخدمات الطعام المتنقل، فقد تمثلت نسبة العاملات الاجمالي في هذا النشاط ضئيلة جداً حيث بلغت (0.7%)، أما نسبة العاملات بأجر فكانت (0.9%).
* وتمثلت نسبة العاملات في انشطة تقديم المشروبات (0.14%).

في حين لو ازداد عدد المطاعم المصنفة سياحياً لتوفرت فرص عمل كثيرة ومتنوعة بصورة عامة ،ولتوفرت فرص عمل أفضل وأكثر للاناث.

**ثالثا: فرص العمل المتاحة للمرأة في قطاع شركات السفر والسياحة:(16)**

حسب احصائية مسح نشاط شركات السفر والسياحة التابعة للقطاع الخاص للاعوام 2006 و2007 و 2009، ولعدم توفر بيانات مفصلة عن العاملين في هذه الشركات موزعين حسب النوع (ذكور واناث)، وانما فقط اعداد العاملين الاجمالي حسب نوع وصنف العمل للاعوام الثلاثة، كما موضحة في جدول (7) الاتي:

**جدول (7)**

**عدد المشتغلين في شركات السفر والسياحة حسب نوع وصنف العمل**

**للسنوات 2006 و 2007 و 2009**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **السنة** | | **اصناف المشتغلين** | | **نوع العمل** | | | | | | | |
| **بأجر** | | **بدون أجر** | | **المجموع** | | **النسبة** | |
| **2006** | | **اداريون** | | **130** | | **178** | | **308** | | **71.13** | |
| **سواق** | | **74** | | **14** | | **88** | | **20.3** | |
| **آخرون** | | **30** | | **7** | | **37** | | **9.57** | |
| **المجموع** | | **234** | | **199** | | **433** | |  | |
| **النسبة** | | **54.04** | | **45.96** | |  | |  | |
| **2007** | | **اداريون** | | **257** | | **307** | | **564** | | **80.3** | |
| **سواق** | | **62** | | **29** | | **91** | | **13.0** | |
| **آخرون** | | **44** | | **3** | | **47** | | **6.7** | |
| **المجموع** | | **363** | | **339** | | **702** | |  | |
| **النسبة** | | **51.7** | | **48.3** | |  | |  | |
| **2009** | | **اداريون** | | **369** | | **471** | | **840** | | **76.15** | |
| **سواق** | | **135** | | **19** | | **154** | | **14.0** | |
| **آخرون** | | **105** | | **4** | | **109** | | **9.8** | |
| **المجموع** | | **609** | | **494** | | **1103** | |  | |
| **النسبة** | | **55.2** | | **44.8** | |  | |  | |

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للاحصاء، تقرير مسح نشاط شركات السفر والسياحة للقطاع الخاص للسنوات 2006، 2007، 2009.

يبين جدول (7) الاتي:

* ازداد عدد العاملين بأجر في عام 2009 مقارنةً بالاعوام 2006 و 2007، حيث بلغت على التوالي (55.2%) و (54.04%) و (51.7%) وهذا يدل على ضآلة التوظيف وفرص العمل التي يوفرها قطاع شركات السفر والسياحة خاصة.
* اما من ناحية اصناف المشتغلين، فقد ازدادت نسبة الاداريين منهم الى اجمالي العاملين (80.3%) عام 2007، ومن ثم انخفضت في عام 2009 الى (76.15%) أي تمثل  العاملين فيها ويتركز نشاط اغلب هذه الشركات في انشطة النقل وبيع التذاكر وتشكل نسبة 68.2% من ايراداتها وماتبقى من النسبة 31.8% من ايراداتها تعود الى نشاط السياحة وانتاج الرحلات.

**خامسا: وزارة السياحة والاثار العراقية وهيئة السياحة**:(17)

تعتبر هيئة السياحة هي الجهة الوطنية والرسمية المشرفة على ادارة القطاع السياحي في العراق اصبحت جزءا من تشكيل وزارة السياحه والاثار بموجب قانون رئاسه الجمهورية المرقم (13) لسنة 2012 (قانون وزارة السياحة والاثار) والتي تم دمجها مع وزارة الثقافة حسب قرار الدمج الاخير.

ومن الجدول (8) يتضح ان عدد العاملين في آلهيئة (2619) منتسب بحسب احصائيات 2015، وبلغ عدد الاناث منهم (613) وبنسبة (23.4%) من اجمالي العاملين في آلهيئة، وهي اعلى نسبة لعمل الاناث في اجمالي القطاعات السياحية التي تم تناولها سابقاً، اما نسبة الذكور بلغت (76.6%) من اجمالي العاملين في الهيئة.

ويوضح الجدول (8) الآتي:

* **حسب التحصيل الدراسي**:

1. ان مجموع الاناث العاملات بلغ (613) من اجمالي عدد العاملين البالغ (2619) وبذلك شكلت نسبة (23.4%).
2. شكلت النسبة الاعلى للاناث العاملات من حملة شهادة البكالوريوس (7.10%) اذ بلغ عدد الاناث (186) فقط من مجموع (651).
3. تلتها نسبة الاناث العاملات من حملة شهادة الاعدادية البالغة (5.3%) اذ بلغ عدد الاناث (141) من مجموع (487).
4. ثم نسبة الاناث العاملات من حملة شهادة الدبلوم التي بلغت (4.8%) اذ بلغ عدد الاناث (126) من مجموع (397).
5. ثم جاءت نسبة حملة الابتدائية بالمرتبة الرابعة وبعدها المتوسطة وثم دون الابتدائية التي بلغت (2.3%) و (1.8%) و (1.7%) على التوالي، اذ بلغ عدد الاناث العاملات في المستويات الثلاث (155) من مجموع (1062).
6. اما نسبة الاناث العاملات في آلهيئة من حملة شهادة الدراسات العليا والمتمثلة بالدكتوراه والماجستير والدبلوم العالي فهي نسبة ضئيلة جداً بلغت (0.03%) و (0.15) و (صفر) على التوالي، اذ بلغ عدد الاناث العاملات في المستويات التعليمية الثلاث (5) فقط من مجموع العاملين فيها البالغ (22) من حملة الشهادات العليا.

* **اما حسب سنوات الخدمة**:

1. ينخفض عدد العاملات ممن يمتلكن عدد سنوات خدمة (اقل من سنة) الى (5) عاملة من مجموع العاملين البالغ (15)، اذ شكلت نسبة (0.19%) مما يدل على قلة فرص التعيين الجديدة خلال السنة.
2. تنخفض نسبة عدد العاملات الذين يمتلكن عدد سنوات خدمة (1- 5) و (21-24) و (25-29) و (16-20) سنة، اذ بلغت (0.49%) و (1.26%) و (1.7%) و (2.8%) على التوالي، وهي نسب ضئيلة.
3. تزداد نسبة العاملات ضمن سنوات الخدمة (11-15 سنة) الى (6.4%)، حيث بلغ عدد العاملات ضمن هذه الفئة (169) من مجموع العاملين البالغ (939) منتسب ومنتسبة، اضافة الى كونهم لم يشغلوا درجات وظيفية عليا وانما يشغلون الدرجة الرابعة والخامسة فما دون بشكل عالي وواضح.
4. وتأتي بالمرتبة الثانية نسبة العاملات من ذوي عدد سنوات خدمة (30 سنة فأكثر) اذ بلغت (5.4%) وعدد العاملات (142) من مجموع (456)، اذ شغلن درجات وظيفية عليا من الدرجة الاولى والثانية والثالثة فما دون.
5. وتلتها بفارق قليل نسبة العاملات ضمن سنوات خدمة (6-10 سنة) بنسبة (5.0%) وبعدد عاملات (131) من اجمالي عدد العاملين في نفس الفئة البالغ (582).

جدول (8)

اعداد العاملين في هيئة السياحة حسب المستوى التعليمي وسنوات الخدمة للعام 2015

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| سنوات الخدمة  الشهادة | سنوات الخدمة | | | | | | | | | | |
| اقل من سنة | من 1 الى 5 | من 6 الى 10 | من 11 الى 15 | من 16 الى 20 | من 21 الى 24 | من 25 الى 29 | 30 سنة فأكثر | المجموع | مجموع الاناث | نسبة الاناث من اجمالي العاملين |
| دكتوراه |  |  |  |  |  | 1 |  |  | 1 | 1 | 0.03 |
| ماجستير |  |  | 8 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 18 | 4 | 0.15 |
| دبلوم عالي |  |  | 1 | 2 |  |  |  |  | 3 | 0 | 0 |
| بكالوريوس | 1 | 10 | 162 | 253 | 69 | 37 | 30 | 89 | 651 | 186 | 7.10 |
| دبلوم | 4 | 6 | 90 | 123 | 40 | 18 | 21 | 95 | 397 | 126 | 4.8 |
| اعدادية | 2 | 10 | 113 | 145 | 46 | 35 | 42 | 94 | 487 | 141 | 5.3 |
| متوسطة | 1 | 6 | 59 | 88 | 25 | 17 | 19 | 66 | 281 | 49 | 1.8 |
| ابتدائية | 4 | 10 | 62 | 147 | 42 | 31 | 25 | 72 | 393 | 60 | 2.3 |
| دون الابتدائية | 3 | 2 | 87 | 178 | 44 | 21 | 16 | 37 | 388 | 46 | 1.7 |
| المجموع | 15 | 44 | 582 | 939 | 268 | 161 | 154 | 456 | 2619 |  |  |
| مجموع الاناث | 5 | 13 | 131 | 169 | 74 | 33 | 46 | 142 |  | 613 |  |
| نسبة الاناث | 0.19 | 0.49 | 5.0 | 6.4 | 2.8 | 1.26 | 1.7 | 5.4 |  |  | 23.4 |

المصدر: وزارة التخطيط ، موارد التنمية البشرية، قسم سياسات التشغيل والقوى العاملة, شعبة بنك المعلومات الوظيفي، 2015.

أما فيما يخص اعداد العاملين في هيئة السياحة موزعين حسب المهنة والجنس، فقد أوضح جدول (9) نسب الاناث حسب كل مهنة لعام 2015 وكالآتي:

1. ان اعلى نسبة كانت في مهنة الخدمات (10.8%) والبالغ عددهم (283) وهي تشمل العاملات في النظافة وعاملات الخدمة.
2. والمرتبة الثانية هي نسبة العاملات في مهنة الاختصاصيون والفنيون بنسبة (10.27%) والبالغ عددهم (269) وهي تشمل حملة شهادة البكالوريوس والدبلوم والاعدادية (المهندسين والفنيين).
3. والمرتبة الثالثة هي نسبة العاملات في مهنة الموظفون التنفيذيون بنسبة (1.37%) ويشمل مسؤولات الشعب فما دون.
4. اما مهنة التشريعيون والرؤساء الاداريون فكانت نسبة الاناث فيهم (0.7%) والبالغ عددهم (20) فقط، ويشمل القانونيون ومدراء الاقسام فما دون.
5. وبلغت نسبة الاناث العاملات في مهنة العاملون في الزراعة (0.2%) وعددهم (5) فقط.

جدول (9)

اعداد العاملين في هيئة السياحة حسب المهنة والجنس للعام 2015

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| المهن | عدد العاملين | | | |
| ذكور | اناث | المجموع | نسبة الاناث |
| الاختصاصيون والفنيون | 655 | 269 | 924 | 10.27 |
| التشريعيون والرؤساء الاداريون | 62 | 20 | 82 | 0.7 |
| الموظفون التنفيذيون | 48 | 36 | 84 | 1.37 |
| العاملون في البيع | **-** | - | - | 0 |
| العاملون في الزراعة | 16 | 5 | 21 | 0.2 |
| العاملون في الخدمات | 1225 | 283 | 1508 | 10.8 |
| العاملون في الانتاج | **-** | - | - | 0 |
| المجموع | 2006 | 613 | 2619 | 23.4 |

المصدر: وزارة السياحة، موارد التنمية البشرية، قسم سياسات التشغيل والقوى العاملة، شعبة بنك المعلومات الوظيفي، 2015.

**سادسا: مشاركة المرأة في التعليم السياحي:**

ان فرص عمل المرأة تزداد في مؤسسات العمل السياحي والفندقي، كلما كانت حاملة لشهادة التخصص السياحي وبمختلف الاختصاصات والمستويات التعليمية، وتزداد هذه الاهمية اكثر في المستوى المهني على وجه الخصوص، ونوضح في جدول (10) مخرجات مستوى البكالوريوس والدبلوم بعد الإعدادية (المستوى الجامعي الاداري والفني) ومخرجات المستوى المهني الأساس (معاهد الفندقة)، نجد ان نسبة الذكور في المستوى الاول تبلغ (69.3%) ونسبة الإناث هي (31.6%)، بينما في المستوى الثاني كانت نسبة الذكور (91%) ونسبة الإناث (9%) فقط.(18)

جدول (10)

مخرجات التعليم السياحي بحسب المستوييات التعليمية العليا الاداري والفني والمستوى الاساس الكلي والاهمية النسبية لهما

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | المستوى الجامعي الاداري والفني | الأهمية النسبية | المستوى المهني الاساس | الأهمية النسبية |
| عقد السبعينيات | 1019 | 66% | 523 | 34% |
| عقد الثمانينيات | 1519 | 45 % | 1793 | 54.1% |
| عقد التسعينيات | 1204 | 35 % | 2152 | 64.1% |
| عقد الألفية الجديدة | 3466 | 61 % | 2125 | 38% |
| المجموع الكلي للعقود الأربعة | 7208 | 52.2% | 6593 | 47.7% |

المصدر (بتصرف): شبر، آلهام و مظلوم، حسين، سوق العمل السياحي في العراق (واقع -تطور -تحديات), مجلة كلية الادارة والاقتصاد -الجامعة المستنصرية،العدد (94),2013،.بغداد العراق، ص:518.

اذن مما تقدم، ان مخرجات مؤسسات التعليم السياحي في العراق يؤكد وجود خلل في هيكلية التوجيه والارشاد التعليمي الصحيح، حيث تظهر حصة الذكور فيها هي الاعلى وعلى المستويين، وتدني النسبة في المستوى االمهني (9%) للاناث وهي ضئيلة جداً رغم اهمية هذا المستوى وهذه النتيجة تعطي مؤشرا مهماً بسبب انخفاض عدد الاناث في منشآت سوق العمل السياحي وخاصة للموارد البشرية المتخصصة سياحياً.

وهنا يجب التأكيد على الحاجة الماسة الى رسم سياسة تعليمية مشجعة لمؤسسات التعليم السياحي بكافة مستوياته الجامعية والوسط والاساس بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل السياحي والاهتمام به مع نشر الوعي المجتمعي كون التعليم السياحي يساعد المرأة في الحصول على فرص عمل بشكل اكبر ومشاركتها في سوق العمل ويمدها بدوافع قوية للنجاح ويعدها لوظائف في مختلف القطاعات السياحية والفندقية بما يتناسب مع مؤهلاتها العلمية والمهنية وهو المفتاح الرئيس لتحسين وضعها الاقتصادي في المجتمع.

**سابعا:اختبار فرضية البحث:**

اثبتت نتائج التحليل لكل مؤشرات تشغيل المرأة في قطاعات سوق العمل السياحي ان نصيب المرأة ضعيف فيها كما ونوعا لفترة البحث 2002-2013 مما يدل على ضعف اهتمام الجهات المعنية بوضع سياسات تشغيل عادلة ومدروسة والذي نتج عنه تهميش دور المرأة كقوة عمل مشاركة ومورد بشري فاعل في سوق العمل السياحي ومنشأته التابعة للقطاع الخاص بالدرجه الاساس ثم القطاع العام والمختلط. وعليه نقبل فرضية البحث كونها ملائمة للواقع ومؤشراته الفعلية.

**الاستنتاجات والتوصيات**

**اولا: الاستنتاجات:**

1. اتساع الفجوة في مشاركة المرأة والرجل في النشاط الاقتصادي الى 56.6%عام 2011 بعد ان كانت (50%) عام 2005.
2. انخفاض واضح لعمل الشابات بأجر حيث بلغت نسبتهن للاعمار(15-19) و(20-24) سنة الى (2.4%) و(6.4%) على التوالي.
3. انخفاض معدل البطالة عموما من (15%) 2008 الى (11%) عام 2011، وارتفاع بطالة الشباب للاعمار (15-29)سنة بنسبة 15% للذكور و33% للاناث لنفس العام.
4. حال المشتغلين في سوق العمل العراقي يعكس الواقع السياسي والاقتصادي وطبيعة السياسات الكلية المطبقة،واصبح القطاع العام يتحمل عبء كبير برفع معدلات التشغيل وهو المسؤول الاول عن توليد فرص العمل.
5. نتيجة لافتقار سياسات تشغيل مدروسة وواضحة اصبح القطاع الخاص ملاذا غير امنا لعمل النساء والرجال معا وارتفاع نسبة العمل الغير محمي للنساء بنسبة (92%) مقابل (97%) للمشتغلات بعمل محمي في القطاع العام في ظل غياب مظلة الضمان الاجتماعي.
6. للقطاع السياحي قدرة فائقة على توفير فرص العمل وخاصة لشريحة الشباب وخلق الملايين من فرص العمل المباشرة وغير المباشرة عالميا.
7. لقوة العمل السياحي خصائص تميزه عن باقي الاعمال من ناحية المهارات المطلوبة والتركيب النوعي والعمري والمهني والتعليمي والثقافي والاقتصادي.
8. تدني مشاركة المرأة في قطاعات سوق العمل السياحي وتهميش دورها كقوة عمل اساسية خلال فترة الدراسة 2002-2013:

أ- في القطاع الفندقي كما ونوعا (اداريا وخدميا).

ب- في قطاع شركات السفر والسياحة وقطاع الاطعمة والمشروبات.

ج- ضآلة نسبة مشاركتهن في كمخرجات لمؤسسات التعليم السياحي (الجامعي – المعهد - الاعدادية) وكذلك في وزارة وهيئة السياحة.

رغم النقص الواضح في البيانات المتاحة التفصيلية التي تعكس واقع العاملين في كل منشات القطاع السياحي بمستوياتهم وتصنيفاتهم المهنية والمهارية المطلوبة للدراسة والبحث لكانت النتائج افضل واقرب للواقع.

1. سوء التخطيط والتوجيه لتوزيع الاستثمارات السياحية والفندقية بين محافظات العراق ممايفوت الفرصة للمحافظات المهملة سياحيا من الاستفادة من منافعها الاقتصادية بالرغم من انها تمتلك ثروات سياحية مميزة وفريدة من نوعها عالميا.

**ثانيا:التوصيات:**

1- اعادة النظر بسياسات التوظيف لوزارة السياحة واعداد دراسة لمخرجات التعليم السياحي وبمختلف المستويات (الجامعية العليا –والمعهد الفني الوسط –والاعدادية الاساس) وتوجهاتهم ومشاكلهم في الحصول على فرصة عمل بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.

2- اعطاء الفرصة المناسبة للمرأة للمشاركة في القرار السياحي من خلال تمكينها لأشغال وظائف ادارية وقيادية عليا لمن هن جديرات بذلك علميا ومهنيا.

3- تنفيذ حملات توعية مجتمعية للتعريف بالاهمية الاقتصادية والاجتماعية لادماج المرأة في سوق العمل السياحي والفندقي والتي تستهدف كافة الجهات المعنية بصنع القرار والمجتمعات المحلية, ولبيان المهن السياحية والفندقية الاكثر مناسبة لعمل المرأةوتمكينها اقتصاديا واثبات كفائتها وقدرتها على تحمل المسؤولية كقوة عمل مهمة تلعب دورا ايجابيا في تنمية المجتمع عموما وفي تنمية القطاع السياحي خصوصا.

4- دعم عمل المرأة في مجتمعاتها المحلية من خلال اقامة المشروعات الصغيرة ذات التكلفة المناسبة والتي من خلالها تساهم في انتاج وتقديم السلع او الخدمات للمنشات السياحية الموجودة في مدينتها اوقرب منطقة سكناها (كمشروع جمعيات لتزويد الفنادق بالمواد الغذائية او الاكلات الشعبية المشهورة،وعمل ورشات لتجهيز اعمال تراثية وفلكلورية ويمكن اقامة معارض لدعم تسويق منتجاتها،او وكالة سفر تقدم خدمات سفر محلية) من خلال تقديم القروض الميسرة بفوائد واقساط مناسبة وتقديم اي تسهيلات معنوية ومادية اخرى.

5- تعيين لجنة متخصصة تنسيقية بين ممثلي للقطاع العام والقطاع الخاص والمختلط لدراسة واقع حال العاملين عموما في منشأت العمل السياحي في العراق والمرأة خصوصا من ناحية نوع العمل المناسب لمؤهلاتها،وهل هو محمي ام لا,والمشاكل والمضايقات والصعوبات التي تواجهها،الاجور والمزايا التي تحصل عليها،مدى توفر بيئة عمل مناسبة لها، والحرص على ايجاد الحلول المناسبة والمطالبة بقوانين العمل و الضمان الاجتماعي اكثر انصافا لحماية حقوقهن وغيرها.كونها شريكا مهما في تنمية المجتمع والاقتصاد القومي.

6- العمل بجدية وحرص على توجيه وتحفيز القطاع الخاص ليكون قطاعا مستقطبا لقوة العمل السياحي وتوفير بيئة عمل جاذبة وتشجعه للمساهمة في بناء اسس سليمة لنمو مستدام في العراق من خلال:

1. مشاركته في وضع سياسات التشغيل لمواجهة متطلبات سوق العمل السياحي.
2. مساهمته في وضع سياسات التعليم السياحي ضمن لجنة تجمع كل من وزارة التعليم العالي ووزارة التربية ووزارة السياحة ووزارة التخطيط وممثلي القطاع الخاص من رابطة الفنادق والمطاعم ورابطة شركات السفر لاعادة النظر في مناهج المؤسسات التعليمية المتخصصة وشروط القبول بما يتناسب مع التطور السريع لاتجاهات الطلب في سوق العمل السياحي.
3. تفعيل مكاتب تعيين الخريجين بالتعاون بين القطاع العام والقطاع الحاص والمختلط واتباع التسجيل الالكتروني لحصولهم على الوظيفة وفي كل محافظات العراق وهذا يتطلب توفير قاعدة بيانات منظمة وتفصيلية عن مصادر العرض والطلب للقوى العاملة في القطاع السياحي.
4. استقطابه للأستثمار السياحي في المحافظات التي تضم مقومات جذب غير مستغلة ولها مستقبل واعد في خلق انماط سياحية جديدة اضافة الى السياحية الدينية تجعل العراق مقصد سياحي مميز من خلال الدعم المادي والتسهيلات والتشريعات الي تضمن حقوقه.

**الهوامش والمصادر**

1. وزارة التخطيط - الخطة الوطنية الشاملة في العراق (2013-2017).
2. وزارة التخطيط- والبرنامج الانمائي للامم المتحدة (الاسكوا)- التقرير الوطني للتنمية البشرية 2014.ص50.
3. وزارة التخطيط – الخطة الوطنية الشاملة – مصدر سابق.
4. وزارة التخطيط- البرنامج الانمائي للامم المتحدة (الاسكوا)- مصدر سابق،ص50-51.
5. Wahab, Salah, Tourism Management, Tourism International Press, 1975,P:63.
6. Chucky, Gee, International Tourism, A global – perspective, Ist edition, published by world tourism organization, Spain, Madrid، 1997, P: 214.
7. الراوي، كمال شفيق وجاسم، عبدالرسول عبد، اقتصاد العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مطبعة العمال المركزية، بغداد 1989، ص:8.
8. العكيلي،طارق،اقتصاديات الموارد البشرية،كلية الادارة والاقتصاد،الجامعة المستنصرية،بغداد،2004, ص 37.
9. منظمة العمل العربية، المؤسسة العربية للتشغيل، سوق العمل، مفاهيم ومصطلحات اساسية، 1985، ص:4.
10. طاقة، محمد وحسن، حسين عجلان، اقتصاديات العمل، مكتبة الجامعة، الشارقة، دار اثراء للنشر والتوزيع والنشر، عمان، 2008، ص: 31.
11. شبر، آلهام خضير والسلماوي، حسين مظلوم عباس، سوق العمل السياحي في العراق (تطوره، واقعه، تحدياته)- دراسة تحليلية، مجلة كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد 94، 2013، ص: 514.
12. السلماوي، حسين مظلوم عباس، واقع العلاقة بين مؤسسات التعليم السياحي وسوق العمل السياحي في العراق، دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة في علوم السياحة وادارة الفنادق، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد 2012، ص: 28.
13. شبّر، آلهام خضير والسلماوي، حسين مظلوم عباس,مصدر سابق،ص:518.
14. وزارة التخطيط،الجهاز المركزي للاحصاء،مديرية احصاء التجارة، مسح الفنادق ومجمعات الايواء السياحي للمدة 2002-2013،العراق – بغداد.
15. وزارة التخطيط،الجهاز المركزي للاحصاء،مسح منشات الغذاء والمشروبات في العراق،2013, بغداد - العراق.
16. وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للاحصاء، تقرير مسح نشاط شركات السفر والسياحة للقطاع الخاص للسنوات 2006، 2007، 2009.
17. وزارة التخطيط، موارد التنمية البشرية، قسم سياسات التشغيل والقوى العاملة, شعبة بنك المعلومات الوظيفي، 2015.
18. شبّر، آلهام خضير والسلماوي، حسين مظلوم عباس,مصدر سابق،ص:518-519.