

دور مكاتب التشغيل في الحد من ظاهرة البطالة
في
اقليم كوردستان

م.م. فلاح مصطفى صديق

تشمل المحاور الآتية:

مكاتب التشغيل والغاية منها

مفهوم البطالة وانواعها

مكاتب التشغيل في اقليم
كوردستان

البطالة في اقليم كوردستان

مفهوم البطالة وانواعها

- **مفهوم البطالة:** ظاهرة اقتصادية حديثة العهد، ظهرت مع تطور الصناعة بسبب ظهور المعدات والالات الحديثة.
- **العاطل:** كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه، ولكنه لا يجده. (الطالب، والمعاق، والمسكن، والمتقاعد، واصحاب العمل المؤقت – موسمي) ليسوا عاطلين عن العمل.

- انواع البطالة:

- ١- البطالة الهيكلية: بنوية الشكل، تصيب شريان الاقتصاد نتيجة اتباع سياسات اقتصادية خاطئة، عادة تصيب الاقتصادات المركزية.
- ٢- البطالة القطاعية: تحدث بسبب تنقل العمال من قطاع الى اخر، نتيجة الركود الذي اصاب الاول، واضطرار العمال الى تعلم مهن جديدة للحصول على فرصة عمل جديدة.
- ٣- البطالة الطبيعية: ناتجة عن توازن العرض والطلب في سوق العمل.
- ٤- البطالة الاقليمية: ناتجة عن تدهور الحالة الاقتصادية في اقليم معين بسبب رحيل بعض الصناعات عنه الى مناطق اخرى.
- ٥- البطالة الموسمية: هذا النوع مرتبطة ببعض النشاطات الاقتصادية ذات الطابع الموسمي كالزراعة والسياحة وقطاع البناء.
- ٦- البطالة الظاهرة: عدم تمكن المؤهلين تأهيلا جيدا من الحصول على عمل يناسب مؤهلاتهم العلمية، كالمحاميين والمهندسين مثالا.

٧- البطالة المقنعة او المستترة: هم في الواقع اناس بلا عمل وان كانوا رسميا مسجلين كموظفين بدوائر الحكومة، ويذهبون الى مكاتبهم. يعاني منها اكثرية الدول النامية.

مكاتب التشغيل والغاية منها

- مكاتب التشغيل: مكاتب تعهد اليها تنفيذ الخدمات التي تعتمد مديريات العمل تقديمها بهدف تنظيم وتسيير سوق العمل استجابة لسياسة الدولة وهي تشمل كافة الاعمال المنصوص عليها في قانون العمل.

الغاية منها: وفقا لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨ لسنة ١٩٤٨ والمتعلقة بمكاتب التشغيل لكل عضو استحداث **مكاتب مجانية للتشغيل** مهمتها الاساسية **تنظيم سوق العمل تحت اشراف ومراقبة الدولة.**

- وتعمل على مساعدة العمال لايجاد العمل المناسب ومساعدة اصحاب العمل للحصول على العمال الذين يستجيبون لاحتياجاتهم.
- وكذلك تسجيل العمال وخصوصياتهم الاجتماعية والمهنية وامكانياتهم وقدراتهم المهنية والعلمية والبدنية.
- مساعدة الباحثين عن العمل في مجال التوجيه المهني والتدريب والتأهيل التكميلي.
- والحصول من اصحاب العمل على معلومات تتعلق بفرص العمل المتاحة وشروطها وكيفية تلبيتها.
- بقصد حماية العمال من الاستغلال المفرط والتجاوزات وتلعب دورا هاما في حسن تسيير سوق العمل.

البطالة في إقليم كردستان

- مرت البطالة في إقليم كردستان بثلاثة مراحل أساسية إرتبطت بظروف سياسية وأمنية وإقتصادية مختلفة عن الأخرى، وهذه المراحل هي:
 - ١- مرحلة ما قبل إنتفاضة آذار عام ١٩٩١:
 - ٢- مرحلة ما بعد تحرير الإقليم من سلطة المركز: لم يتحسن الوضع الإقتصادي للإقليم لسببين رئيسيين هما:
 - أولاً: العراق والمشاكل التي كان يخلقها نظام صدام حسين للإقليم.
 - وثانياً: الإقتتال الداخلي وتقسيم الإقليم إلى إدارتين.

٣- مرحلة ما بعد تحرير العراق وتوحيد الإدارتين: وصلت نسبة البطالة في الإقليم إلى مستويات مخيفة تقدر بعض بحوالي ٣٥٪ من اليد العاملة اضافة الى عدد العاطلين المقنعين وهم بمئات الألاف، دون تقديم خدمة لمجتمعهم، لاسباب:

- شهد طفرة عمرانية وتراجع في القطاع الصناعي والزراعي والثروة الحيوانية.
- دخول مواد غذائية مستوردة وتحول الفلاحين إلى أناس عاطلين عن العمل.
- الإعتماد على أموال النفط والغاز، وصرف الميزانية على بناء المولات والأبراج السكنية والتجمعات المكلفة، وأهملت الإستثمار في القطاع الصناعي والتجاري والزراعي والثروة الحيوانية.
- السياسات الإقتصادية الخاطئة.
- التوترات المستمرة بين الإقليم والمركز.
- عدم تسليم الإقليم حصته من الموازنة العامة من المركز.
- تفشي الفساد في مؤسسات الإقليم.
- هبوط أسعار النفط.

- عودة الصراع السياسي بين الأطراف السياسية الحاكمة في الإقليم، ومعاونة الإقليم من أزمة حكم حقيقية، بسبب إغتصاب البارزاني وعائلته والموالين لهم للسلطة.
- دخول الإقليم في حرب مع تنظيم داعش وخروج الشركات الأجنبية من الإقليم.
- إستقطاب عمالة أجنبية رخيصة للإقليم، كالعمالة الفلبينية.
- دخول مليون ونصف لاجئ عراقي وسوري الى لإقليم، مما أثر سلباً على سوق العمل.
- قيام الحزبين الحاكمين في الإقليم بتوظيف أعضائهم في دوائر الحكومة ومؤسساتها، لكسب ولائهم مما أدى إلى تضخم هائل في عدد الموظفين العاملين في دوائر الحكومة، والذين فاق عددهم مليون و ٣٠٠ ألف موظف.
- عدم دفع رواتب الموظفين كل ثلاثة إلى أربعة أشهر مرة واحدة مما أثر سلباً، على الحالة المعيشية للناس وخاصة في ظل حالة الغلاء الفاحش التي يشهدها أسواق الإقليم.

مكاتب التشغيل في اقليم كوردستان

- تشكلت مكاتب التشغيل في اقليم كوردستان وفقا لقانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م المعدل.
- وفقا للمادة ١٥ : تتولى دائرة العمل عن طريق مكاتب العمل تنظيم تشغيل العمال بما يضمن العدالة والمساواة.
- وفقا للمادة ١٧ : لاصحاب العمل تشغيل العمال بشرط ابلاغ مكاتب العمل خلال ١٠ ايام من تاريخ التشغيل، وللمواطن الذي يريد ان يشتغل ان يسجل اسمه في مكتب العمل في منطقتة.
- وفقا للمادة ١٩: تلتزم مكاتب العمل بتسجيل اسماء طالبي العمل في سجل خاص وتثبيت نوع العمل ومنح طالب العمل وثيقة العمل.
- وفقا للمادة ٢٠: لاصحاب العمل تقديم طلب الى مكاتب العمل في مناطقهم لترشيح العمال لهم وفقا لاجراءات محددة اهمها ان يكون العمال مسجلين في سجلات مكاتب العمل.

- من ملاحظة م ٢٣ انه لا يجوز تشغيل عامل اجنبي ما لم يكن قد حصل على اجازة عمل وفق تعليمات صادرة من وزارة العمل.

- صدرت التعليمات رقم ٢ لسنة ٢٠١٥ ونصت في المادة ٤ انه يحظر تشغيل عامل اجنبي ما لم يكن قد حصل على اجازة عمل وفق الشروط المحددة بهذه التعليمات، هل جميع العمال الاجانب حاصلون على اجازة عمل؟

- كذلك وفق المادة ٥ من التعليمات للموافقة على طلب استقدام العامل الاجنبي يجب مراعاة:

١- مدى حاجة الاقليم الى الايدي العاملة الاجنبية على ضوء متطلبات السوق. هل السوق في حاجة؟

- ومن ملاحظة المادة ٢٤ نرى عدم ادراج اية عقوبة في قانون العمل لاصحاب العمل في حالة الاخلال بالنسبة لتشغيل العمال دون اخطار مكاتب التشغيل.

- وبعد تعديل المادة ٢٤ من قبل سلطة الائتلاف بالتشريع ٨٩ لسنة ٢٠٠٤ اصبحت المادة تقرأ كالآتي:

٢٤ / ١ - ٢: يعاقب بغرامة قدرها ما بين ٣ اضعاف الحد الأدنى للاجر اليومي و٣ اضعاف الحد الأدنى للاجر الشهري عن كل مخالفة لأي شخص او جهة تخالف احكام هذا الفصل من القانون والمتعلق بتوظيف العمال والمتعلق بتوظيف الاجانب.

- اما بالنسبة لقانون العمل النافذ في العراق رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، فوفقا للمادة ٢٤ منه:
اولا: يعاقب اصحاب العمل المخالفين لاحكام التشغيل المنصوص في المادة ٢١ من القانون بالحبس مدة لا تقل عن ٣ اشهر ولا تزيد على ٦ اشهر وبغرامة لا تقل عن ١٠٠٠٠٠ الف دينار ولا تزيد عن ٥٠٠٠٠٠ الف دينار او باحدى هاتين العقوبتين، وتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكب المخالفة في شأنهم.

ثانيا: تضاعف عقوبة الغرامة المقررة في البند اولا من هذه المادة اذا تكررت المخالفة.

- لذا نرى:

- ١- تعديل قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م المعدل بما يضمن تشكيل مكاتب عمل بما يتناسب مع التعداد السكاني ليتمكن العمال من مراجعتهم.
- ٢- تطبيق العقوبات بشكل عملي وواقعي على اصحاب العمل المخالفين لاحكام القانون اعلاه.
- ٣- التركيز على لجان التفتيش وتسهيل اعمالهم بما يمكنهم من متابعة اصحاب العمل.