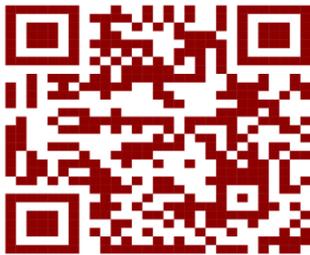


دراسة تحليلية اقتصادية لواقع العمالة الوافدة للمدة (2017 - 2022) (محافظة دهوك أنموذجاً)

خمي ناصر رشد*



*جامعة دهوك/ كلية الادارة والاقتصاد
/ قسم الاقتصاد
khamy.nasir@uod.ac

2023/10/09 الاستلام
2024/01/10 القبول
2024/04/15 النشر

الكلمات المفتاحية:

العمالة الوافدة،
أقليم كوردستان ،
تحويلات المالية ،
معدلات البطالة،
محافظة دهوك.

ملخص

يهدف هذا البحث إلى تحليل واقع العمالة الوافدة في محافظة دهوك للمدة (2017 - 2022) ، وتم الحصول على البيانات من مديرية العمل والضمان الاجتماعي في محافظة دهوك لتحقيق هدف البحث استخدمنا المنهج التحليل الوصفي فيما يخص الخصائص الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية للعمالة واتضح بأن القطاع الخاص في الاقليم يفضل العمالة الوافدة وذلك لانخفاض اجورهم مقارنة باجور العمالة المحلية، ومن أهم النتائج التي توصل اليه البحث أنه في عام 2022 بلغت نسبة العمالة الوافدة الى اجمالي الوافدين 27% بسبب تحسن الوضع الاقتصادي والصحي. فيما بلغت عام 2020 ادنى نسبة للعمالة 11 % وذلك بسبب تداعيات فايروس كورونا. وازداد الطلب على العمالة من الاناث عام 2022 بلغت 89 % مقارنة بالذكور 11 % للعام ذاته، أما بالنسبة للفئات العمرية للعمالة الوافدة سجلت أعلى نسبة عند الفئة (30-35) سنة وبلغت 28% ، في حين سجلت ادنى نسبة عند الفئة العمرية (59 - 54) سنة وبلغت 5% ، أما بالنسبة للعمالة الوافدة وفقاً لاهم الدول المرسله لها ، احتلت (تركيا) المرتبة الأولى وسجلت أعلى نسبة وذلك في عام 2017 وبلغت 43 % ، أما في عام 2022 سجلت دولة (غانا) أعلى نسبة وبلغت 24% مقارنة بالدول الاخرى . أما بخصوص التحويلات المالية للعمالة الوافدة بلغت (400550) \$ وذلك في لعام 2022 ، وفقاً لتقارير البنك الدولي تبين ارتفاع معدلات البطالة في الدول المرسله احتلت جورجيا أعلى معدلات البطالة وبالنسبة 11.3% ثم يليها نيبال و ايران و تركيا و بالنسبة (11.1 % ، 11 % ، 10 %) على التوالي، بلغ معدلات البطالة في الإقليم (16.5) ، () ، بلغ اعلى معدلات البطالة في محافظة دهوك (24.1) (هيئة إحصاء إقليم كوردستان) ، ومن اهم المقترحات محاولة حكومة الاقليم معالجة مشكلة البطالة في محافظة دهوك و ضرورة احلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة .

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License



About the Journal

ZANCO Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields.

1-المقدمة:

يعد انتقال الايدي العاملة من بلد إلى آخر يعد من الظواهر القديمة فقد عرفت البشرية منذ القَدَم وشهدت المجتمعات البشرية العديد من التنقلات والتي ساعدت في إعمار وبناء أجزاء عديدة من العالم ، واصبحت قضية العمالة الوافدة من المواضيع المهمة للبحث لدى الكثير من الاكاديميين والمفكرين والباحثين في مجالات مختلفة وركزوا على هذا الموضوع لما لها من آثار سلبية وإيجابية على العديد من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والامنية.

و بعد الانفتاح الواسع على العالم الخارجي ازدادت حاجة الاقليم إلى الكثير من السلع سواء الاستهلاكية منها ام الخدمية ، وعلى الرغم من توفر الايدي العاملة المحلية بكثير من الاقليم إلا ان اغلبية أصحاب العمل في الاقليم يفضلون العمالة الاجنبية وذلك لعدة أسباب رئيسية منها الخبرة فالعامل الاجنبي يمتلك الخبرة الكافية للعمل وهذا يساهم في زيادة الانتاج في المجال الذي يعمل فيه عكس العامل المحلي الذي لا يملك الخبرة الكافية بالإضافة فإن أجر العامل الاجنبي مناسب لصاحب العمل ونوع العمل على العكس العامل المحلي الذي يتقاضى أجراً أعلى وهذا يشكل عبئاً على صاحب العمل، وفي الآونة الاخيرة انتشرت في محافظات الاقليم شركات ومكاتب لجلب العمالة الاجنبية لدوائر الحكومية والاهلية.

ومن الضروري إعطاء صورة واضحة عن واقع العمالة الوافدة في محافظة دهوك و تقدير احتياجاتها من العمالة، ومعرفة معلومات عن الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للعمالة الوافدة بحيث تعطي صورة واضحة لمخططي سوق العمل.

2-مشكلة البحث :

تعد العمالة الوافدة من أهم القضايا المجتمعية والتي اثارت اهتمام الكثير من الدول ففي الاقليم فإن الزيادة لهذه العمالة تجعل من الضروري التنبه لها دراسة واقعتها من أجل الوصول إلى الحلول للحد من اعدادها من ناحية وما لها من آثار على الاقليم من ناحية أخرى و تكمن مشكلة البحث في كيفية تحليل واقع العمالة الوافدة في محافظة دهوك وعلى ضوء الاشكالية تتمثل بالإجابة على الاسئلة التالية:

- 1- ما هي أهم الاسباب التي ادت إلى انتشار ظاهرة استقدام العمالة الوافدة إلى محافظة دهوك ؟
- 2- ما واقع العمالة الوافدة في محافظة دهوك ؟
- 3- ما هي الآثار والانعكاسات السلبية للعمالة الوافدة على الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية في محافظة دهوك ؟

3-أهمية البحث : تتبع أهمية هذا البحث من خلال ما سنقدمه من تحليل وتفسير لهذه الظاهرة قد يساعد الجهات الحكومية على اتخاذ الخطوات الصحيحة في تعامل مع هذه الظاهرة من تزايد في اعداد العمالة الوافدة ولها آثار السلبية الاجتماعية والاقتصادية والامنية التي قد تكمن خلفها.

4-هدف البحث :

يهدف البحث إلى تحقيق الاهداف التالية:

- 1- التعرف على واقع العمالة الوافدة في محافظة دهوك.
- 2- التعرف على الآثار السلبية والايجابية للعمالة الوافدة في محافظة دهوك.
- 3- عرض الخصائص الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية ضمن محافظة دهوك .

5-فرضية البحث :

تستند البحث على فرضية مفادها:

- 1- ان اقليم كوردستان العراق يمتلك عوامل اقتصادية جاذبة للعمالة الوافدة من حيث الاجر وخاصة في محافظة دهوك.
- 2- وجود الآثار الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة على محافظة دهوك وتعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (النوع ، العمر ، التركيب العمري ، الدخل ، التحويلات المالية ، ومعدلات البطالة) للعمالة الوافدة.

6-مبررات اختيار الموضوع : من أهم الاسباب التي توجهت لهذا الموضوع كون العمالة الوافدة لها آثار اقتصادية واجتماعية على محافظة دهوك.

7-منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى فرضية البحث وأهدافه بالاعتماد على بيانات من المصادر الرسمية لدائرة العمل والضمان الاجتماعي في محافظة دهوك، لتحليل واقع العمالة الوافدة للمدة (2017 - 2022) فضلاً عن تحليل البيانات المستمدة من المصادر الإحصائية الدولية مثل إصدارات البنك الدولي، وتحليل البيانات من المراجع والمصادر العلمية التي كتب في هذا الموضوع.

8-حدود البحث:

يشمل على

1- الحدود الزمانية: يتحدد البعد الزمني للمدة (2017 - 2022).

2- الحدود المكانية: يشمل محافظة دهوك.

9-هيكلية البحث :

من أجل الوصول إلى أهداف البحث واختبار فرضياتها تم تقسيم البحث إلى محورين: حيث ركز المحور الاول على الجانب النظري لمفهوم العمالة الوافدة والسوق العمل واهم خصائصها أما المحور الثاني فقد ركز على تحليل واقع العمالة الوافدة في محافظة دهوك للمدة (2017 - 2022) مع الإشارة إلى أهم الخصائص الديموغرافية المرتبطة بالنوع (الجنس) والتركيب العمري ومكان الإقامة والإشارة إلى أهم الخصائص الاقتصادية والاجتماعية لهذه العمالة.

أولاً:الاطار النظري والمفاهيمي للعمالة الوافدة**1- مفهوم العمالة الوافدة:****1-1 تعريف العمالة:**

العمالة يراد بها الاجر مقابل المنفعة ، حيث يرى البعض ان الطبقة العاملة او اليد العاملة او قوة العمل وغيرها من المصطلحات المتعلقة بالقوى العاملة هم اولئك الافراد الذين يعملون مقابل أجر معين تحت رقابة وإشراف صاحب العمل (د. نسمة رحمن عودة الصباح، 2017 : 3-4). تدل على الأشخاص الذين يبذلون الجهد العقلي والجسدي بهدف انتاج الخدمات (الروحاني، عبدالحليم، 2015 : 10).

1-2 اما معنى الوافد:

هو ذلك الفرد الذي قدم إلى بلد غير بلده الاصلي لغرض معين سواء كان قدومه إلى تلك الدولة لغرض العمل او الزيارة او السياحة او غير ذلك. ذلك الشخص الذي ينتقل من دولة إلى أخرى لغرض معين سواء كان قدومه إليها بقصد العمل او الزيارة او السياحة ... الخ). اذن فالعامل الوافد / هو الشخص الذي يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها . (سعيد محمد سعيد محمد برمان ، 2021 ، 11)

1-3 مفهوم العمالة الوافدة:

ان مصطلح العمالة الوافدة يطلق على كل من يزاول عملاً معيناً سواءً كان مهنيّاً أو حرفياً (سونيا آرزوني وارتان، 2023 : 116-117). ويعرف العمالة الوافدة وفق الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولي رقم (143) لسنة 1975 ضمن المادة (11) (شخص يهاجر أو هاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة ما بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، ويشمل اي شخص يقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً، ويستثنى من ذلك كل من (عمال الحدود البحر) القادمين بقصد التدريب والتعليم والفنانين والاشخاص الذين يمارسون مهنة حرة و دخلوا البلد لفترة قصيرة) (سونيا آرزوني وارتان، 2023 : 116-117). حيث عرفتها منظمة الهجرة الدولية (بأنها عبارة عن انتقال مجموعة الافراد من مكان ما للإقامة في مكان آخر غير موطنها الاصلي). أما دائرة معارف العلوم الاجتماعية فعرفها بأنها (التحرك الجغرافي الدائم نسبياً للأشخاص). وعرفها المعجم الديموغرافي بقسم الشؤون الاقتصادية بالأمر المتحدة بأنها (شكل من اشكال انتقال السكان من موطنهم الاصلي أو مكان المغادرة إلى منطقة أخرى يطلق عليها بلد المقصد وهو يترتب عليه تغير في محل الإقامة). في حين عرفتها منظمة العمل الدولية بأن العمالة الوافدة تعبر عن المهاجرين من أجل العمل الذين يتركون موطنهم متجهين إلى دولة أخرى لشغل وظيفة يعملون بها لحساب الغير (خالد بن محمد سالم القبلاي، 2014، 21).

أو الافراد الاجانب الذين دخلوا عبر بلدانهم الاصلي بصورة نظامية بتأشير دخول من إحدى ممثلات في الخارج أو (بطريقة غير نظامية) لغرض العمل عبر منافذ البلد الجوية والبرية والبحرية. (الصباح، 2017 : 4). أو جميع العاملين من مختلف الجنسيات العاملة في الاقليم سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً ومن مختلف الفئات العمرية والمستويات التعليمية، مجموع الاشخاص الذين قدموا للإقليم بغرض العمل من مختلف الجنسيات والذين يفدون بموجب تأشيرة دخول رسمية صادرة من سفارات الاقليم في الخارج (نعيم بن جزاء ، 2010 ، 20) و يطلق مصطلح العمالة الوافدة على العمال الذين يأتون من خارج الحدود لأي دولة للعمل في شتى ميادين العمل سواء كانت هجرة شرعية أو غير شرعية للبحث عن مستوى معيشي أفضل واللجوء إلى الامان، والعمالة الوافدة لا تقتصر على جنس واحد بل على جنسين هم الذكور والإناث على حد سواء، و سواء كانوا يرتبطون بعقود وكلاء أو دون ذلك لمزاولة عمل ما (خالد بن محمد، 2014 : 48).

2: ظاهرة وجود العمالة الوافدة:

بدأت هذه الظاهرة تظهر في كثير من المجتمعات وخاصة في الدول النفطية ومنها دول الخليج العربي بشكل عام وفي العراق خاصة بعد عام 2003، وزاد الطلب على الايدي العاملة الاجنبية وبشكل ملحوظ في تشغيل مديرة منزل اجنبية لدى الاسرة العراقية ذات الدخل المرتفع أو تلك التي تكون مضطرة لهذه الحالة حين لا تمتلك ربة الاسرة من يساعدها في تدبير شؤون بيتها أو رعاية طفل رضيع أو مريض وتارة أخرى لأغراض الواجهة الاجتماعية، وانتقلت هذه الظاهرة تدريجياً إلى الاسواق المحلية والمطاعم والفنادق وشركات البناء، آخرها شركات الإنتاج النفطي التي تتواجد في اغلب المحافظات العراقية (جمال عزيز، حيدر عبدالامير، 2015 : 47). وان عملية انتقال العمال دولياً تعود إلى أسباب عديدة، إلا ان الاسباب الاقتصادية تكون في المقام الاول سواء كانت هذه الاسباب اقتصادية تعود بالنسبة للعمال الوافد نفسه او البلد الذي هاجر منه أو البلد الذي وفد إليه، كما ان عوامل الجذب الاقتصادية وغير الاقتصادية في بلد الاستقبال وعوامل الطرد في بلد الإرسال هي المؤشرات الرئيسية لقرار الهجرة بالنسبة للعمال وهذه العوامل بدورها تخضع لعدة معايير متعلقة باقتصاديات تلك البلدان المرسله والمستقبله لهذه العمالة. (جمال عزيز، حيدر عبدالامير، 2015 : 47).

3: العمالة الوافدة وسوق العمل:

يعتبر سوق العمل المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه ، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها ، وبالتالي تسعير خدمات العمل ، أو (بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم ويسعى أصحاب العمل لأستئجارهم مقابل شروط وظروف يتفق عليها (عادل لطفي، 2007 ، 4). كما يعرف سوق العمل طبقاً لتعريفات الكتب المتخصصة هو دائرة التبادل الاقتصادي يبحث فيها الافراد الراغبين في العمل عن الوظائف ويبحث فيها اصحاب الأعمال عن الافراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة. (مقداد، أبو حصيرة، 2018 ، 66) .

فسوق العمل يتكون من عنصرين مهمين: هما الباحث عن العمل وعروض العمل يطلق على سوق العمل مصطلح سوق العمل المحكم أو هو ذلك السوق الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل وإذا كان العكس اي عدد الباحثين عن العمل يفوق الفرص المتاحة يسمى ذلك السوق العمل الراكد، يتأثر سوق العمل بعوامل عدة تؤثر على اطرافه وهي (الاجور وأماكن العمل والخبرة العلمية والعملية وعدد ساعات العمل وكل واحدة من هذه العوامل تحدد العلاقة بين العرض والطلب في السوق (جمال عزيز، حيدر عبدالامير، 2015 : 47).

يمتاز سوق العمل بعدد من الخصائص ، منها: (عادل لطفي، 2007 : 4):

- 1- خدمات العمل تؤجر ولا تباع.
- 2- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.
- 3- ظروف العمل لا تؤثر على الاجر في تغيير قرارات العرض والطلب.
- 4- الطلب على العمل مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع والخدمات يتم بيعها.
- 5- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق.

لذا تعتبر العمالة الوافدة مكوناً أساسياً في سوق العمل والحياة التجارية في العديد من الدول وخاصة الدول النفطية وذلك عبر الإسهام في التنمية من خلال المشاركة في اعمال البناء وتكوين مؤسسات تجارية أخرى والمساهمة في ديمومة العديد من القطاعات الاقتصادية مثل قطاع الخدمات والنقل.

ويرى الكثيرون بأن سوق العمل في أي بلد من البلدان يتأثر كثيراً بوجود العمالة الوافدة إليها وتؤدي إلى زيادة عرض العمل وتؤثر على معدلات البطالة وعلى مزاحمة الوافدين لسوق العمل للمواطنين الذين ينتظرون الحصول على فرص العمل وبالتالي إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية. (جمال عزيز و حيدر عبدالامير ، 2015 ، 48).

4: الدراسات السابقة :

تناولت الدراسات السابقة العديد من المواضيع حول واقع العمالة الوافدة، والآثار السلبية والإيجابية للعمالة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة واعطت الكثير من المعالجات للحد من تزايدها وآثارها، لذلك سنحاول الإشارة إلى عدد من تلك الدراسات:-

1-4 دراسة (د. خالد بن محمد بن سالم الغيلاني) بعنوان (الآثار الاجتماعية والاقتصادية للعمالة الوافدة على المجتمع العماني) دراسة ميدانية، السنة (2014). هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تحديد الآثار الاجتماعية والاقتصادية للعمالة الوافدة على المجتمع العماني سواء كانت هذه الآثار إيجابية تحتاج إلى التعزيز أو سلبية يجب الحد منها والتقليل من آثارها دون المساس بجوانب التنمية أو إعاقتها. وتوصل الباحث بأن تأثير العمالة الوافدة ليس لها تأثير إيجابي عالي على مجتمع العماني، وظهرت نتائج هذه الدراسة ان هذه الآثار لا بد من الحد منها. وتقليل إعداد العمالة الوافدة وتخفيض نسبتها من عدد السكان في سلطنة عمان في سبيل تقليل اعدد العمالة الوافدة وبالتالي الحد من آثارها الاجتماعية والاقتصادية على المجتمع العماني .

2-4 دراسة (حيدر عبدالامير جاسم) بعنوان (العمالة الوافدة في سوق العمل لبلدان مختارة مع إشارة خاصة للعراق) (المنافع والتكاليف) سنة (2015).هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع العمالة الوافدة في العراق وبيان أهم عوامل الجذب لهذه العمالة في العراق وتوضيح أهم المنافع والكلف الاقتصادية لهذه العمالة التي تعود على الاقتصاد العراقي بعد عام 2003، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها ان ظاهرة العمالة الوافدة في العراق لم ترعى بالاهتمام من قبل واضعي السياسات الاقتصادية وتسلط الضوء على انعكاسات هذه العمالة على الاقتصاد العراقي وسوق العمل العراقي. فضلاً عن ان العمالة الوافدة اصبحت جزءاً من القوى العاملة في العراق. وان لها منافع وكلف تعود على الاقتصاد العراقي إذ تتمثل المنافع في دور هذه العمالة في تصميم وتنفيذ وتطوير الكثير من المشاريع البنية التحتية والمشاريع الانتاجية في حين تتمثل الكلف التي يتحملها الاقتصاد العراقي في تحويلات العاملين الذي تعتبر تسرب دخل حقيقي مقوم بالعملة الصعبة. وان مزاحمة العامل فرص العمل المتاحة خصوصاً في القطاع الخاص، وقد اوصت الدراسة في تعديل القوانين المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة في العراق والحد من الفئات غير المرغوب بها في سوق العمل العراقي.

3-4 قدم كل من طارق عبدالعزيز الدوب ، عبدالله جاسم زكريا ،دراسة بعنوان (تأثيرات جائحة كوفيد-19) على اوضاع العمالة الوافدة وجهود دولة الكويت في التعامل معها)، السنة (2021). هدفت الدراسة إلى التعرف على تقييم المواطنين والوافدين لدور أجهزة الدولة في رعاية الوافدين خلال أزمة جائحة كوفيد 19 ومقارنة تقييم كل من المواطنين والوافدين لدور العمالة الوافدة ومعالجة الدولة لمشكلات الاسكان لهم ومعالجة الدولة التركيبية السكانية وإمكانية إحلال العمالة الوطنية في ضوء المتغيرات الديموغرافية واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي المقارن، وتكونت العينة من المواطنين والمقيمين بدولة الكويت وعددهم (5776) فرداً، والمواطنين (4837) فرد والوافدين (939) فرد.

واظهرت النتائج ان كلاً من المواطنين والوافدين يقيمون مستوى تعامل اجهزة الدولة الانساني مع العمالة الوافدة اثناء جائحة كوفيد 19 بمستوى مرتفع جداً. كما ارتفع تقييم المواطنين لمعالجة التركيبية السكانية وإحلال العمالة الوطنية.

4-4 أما دراسة (عمر رزاق حمود) بعنوان (العمالة الوافدة وأثرها في الاقتصاد السعودي) لسنة (2022).

بعد اكتشاف النفط في المملكة العربية السعودية وجدت الحاجة الملحة للاستعانة بالكفاءات العمالية المتخصصة في الادارة والتقنية للمساعدة على تنفيذ الخطط التنموية بحيث احتلت العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية اغلب فرص العمل المتوفرة مما ادى إلى تحمل ميزانية الدولة أعباء إضافية فضلاً عن وجود إعداد إضافية من العمالة الوافدة داخل المملكة فكان له أثر سلبي على الجانب الاقتصادي لأنه زاد التكلفة الاقتصادية للبلد.

مما رافق ذلك من تقشي ظاهرة البطالة لذا سعت المملكة إلى وضع ضوابط وإجراءات استهدفت إلى تقليل الاعتماد على العمالة الاجنبية وذلك عن طريق الاعتماد على الايدي العاملة المحلية ورفع مستويات والمهارات العمال السعوديين التدريب وتوفير رأس المال اللازم بقصد تطويرهم لكي يكتسبوا الخبرات الفنية والمؤهلات لرفع الانتاجية وبالتالي الاستغناء التدريجي عن الكثير من الايدي العاملة الوافدة حتى يحل العامل السعودي محل العامل الوافد من الخارج بمختلف الوظائف وبالتالي وضع الحكومة العديد من الضوابط والاجراءات التي تستهدف تقليل الاعتماد على العمالة الوافدة وبالتالي تشجيع الاعتماد على العمالة السعودية.

أما أوجه التشابه والاختلاف بين هذا البحث والدراسات السابقة: - تم عرض عدد من الدراسات السابقة القريبة من موضوع البحث وتشابهت من حيث الهدف وهو التعرف على الاسباب التي ادت إلى استقدام العمالة الوافدة واهم الآثار المترتبة عليها، و تشابه من حيث

المنهج الوصفي التحليلي. إلا ان هذا البحث اختلف عن دراسات السابقة من حيث الفترة الزمنية للمدة (2017 - 2022) وكذلك الحدود المكانية بأنها ركزت على منطقة أقليم كردستان العراق وخاصة على محافظة دهوك وتحليل أهم الخصائص الديموغرافية - والاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة في محافظة دهوك.

ثانياً : تحليل واقع العمالة الوافدة في محافظة دهوك للمدة (2017 - 2022)

ويتضمن هذا المحور على كل من:

اولاً: إقليم كردستان العراق منطقة جاذبة للعمالة الوافدة.
ثانياً: الاثار الاقتصادية

ية الايجابية والسلبية للعمالة الوافدة.

ثالثاً: تحليل خصائص العمالة الوافدة في محافظة دهوك للمدة (2017 - 2022)

أ - خصائص الديموغرافية للعمالة الوافدة في محافظة دهوك .

ب - التركيب العمري للعمالة الوافدة في محافظة دهوك.

رابعاً: تحليل بعض المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة في محافظة دهوك.

1: إقليم كردستان العراق منطقة جاذبة للعمالة الوافدة:

إن من أسباب تدفق العمالة الوافدة إليها لكون منطقة الاقليم استراتيجية وأمنة بل اصبحت مركز جذب للعمالة من الدول الفقيرة ذات الاوضاع الاقتصادية البائسة، وان تحول الحضاري في الاقليم واتجاهها نحو التنمية مما حرك الآلاف من الوافدين من كافة الارحاء المختلفة سواءً من القارة الافريقية او القارة الآسيوية وهم يشتغلون العديد من الوظائف المختلفة في الاقليم ومن الاسباب استقدام العمالة الوافدة إليها وبأعداد كبيرة وذلك من اجل الاشتغال في العديد من الوظائف المختلفة.

• ويمكن عرض أهم الاسباب في الاعتماد على العمالة الوافدة: (الطويرش والبنوي، 2010 : 15)

1- تمتاز الاقليم بأنها منطقة جذب للعمالة الوافدة من حيث فرص العمل الجيدة والاجور والخدمات المناسبة لهم ، وقرتها من مناطق الكثافة السكانية الآسيوية، والمعاملة الطيبة وعدم ممارسة اي نوع من التمييز والتفرقة ضد العمالة الوافدة.

2- قبول العمالة الوافدة باجور منخفضة في العمل مما يزيد الطلب عليها. وكذلك ساعدت سوء الاوضاع الاقتصادية وانخفاض الاجور وانتشار البطالة في الدول المصدرة لهذه العمالة.

3- عدم قيام القطاع الخاص بدوره في جذب العمال المحليين وتفضيله للعمالة الاجنبية لأنه اقل اجراً والتي يمكن ان يتخلص منها عندما يرغب في ذلك.

4- من الاسباب السياسية تنعم إقليم كردستان العراق بالأمن والاستقرار.

5- ومن الاسباب الاقتصادية الاخرى الفقر والبطالة التي تعاني منها غالبية الدول في العالم وخاصة في قارتي آسيا وإفريقيا.

2: الاثار الاقتصادية الايجابية والسلبية للعمالة الوافدة:

هنا لابد لنا الوقوف على أهم الآثار العمالة الوافدة سواء كانت هذه الاثار ايجابية تحتاج إلى التعزيز أو سلبية يجب الحد منها والتقليل من آثارها- (خالد الغيلاني، 2014، 21)، (القريشي، 2007، 141).

• يمكن الإشارة الى اهم الآثار الايجابية للعمالة الوافدة وطلب عليها :-

1- انخفاض اجور العمالة الوافدة .

2- ضعف مهارة العمالة المحلية.

3- ارتفاع مستويات دخول الافراد في الاقليم.

4- خروج المرأة للعمل او الدراسة.

5- التقليد والمحاكاة.

6- نقل الخبرات والثقافات والمعارف وانخفاض التكلفة الاقتصادية لهذه العمالة وبالتالي انخفاض تكلفة المشاريع البنيوية.

• اما بالنسبة للآثار السلبية للعمالة الوافدة ويشمل :-

1- استنزاف العملة الصعبة وتسريب الناتج المحلي الإجمالي (GDP) من خلال التحويلات المالية أي تحويل كم هائل من الاموال خارج البلاد.

- 2- المنافسة غير المتكافئة مع القوى العاملة الوطنية سواء من حيث الأجور او المهارة.
- 3- نقل العادات وتقاليد والقيم من بلد المنشأ إلى البلد المتقدم مما ترك آثاراً سلبياً على المواطنين خاصة تلك القيم التي لا تتفق مع عادات وتقاليد مجتمعنا.
- 4- سيطرة العمالة الوافدة على سوق العمل في بعض القطاعات مثل الإنشاءات والخدمات وغيرها.
- 5- تؤدي العمالة الوافدة الى زيادة العرض من العمل على خدمة معينة وهذا يؤدي بالتالي الى انخفاض معدل الأجور وانخفاض حجم العمالة المحلية أي خروج جزء من العمالة المحلية من السوق .
- 6- وجود العمالة الوافدة بكثرة يؤدي إلى رفع معدلات الاستهلاك العام من السلع والخدمات في الاسواق مما يؤدي إلى ارتفاع اسعارها.

3: تحليل خصائص العمالة الوافدة في محافظة دهوك للمدة (2017 - 2022):

أ-خصائص الديموغرافية للعمالة الوافدة في محافظة دهوك:

يقصد بالخصائص الديموغرافية هي تلك الخصائص المرتبطة بالنوع (الجنس) والتركييب العمري (الفئات العمرية) ومكان الإقامة وكما يلي:

1-حجم العمالة الوافدة المرخصة في محافظة دهوك:

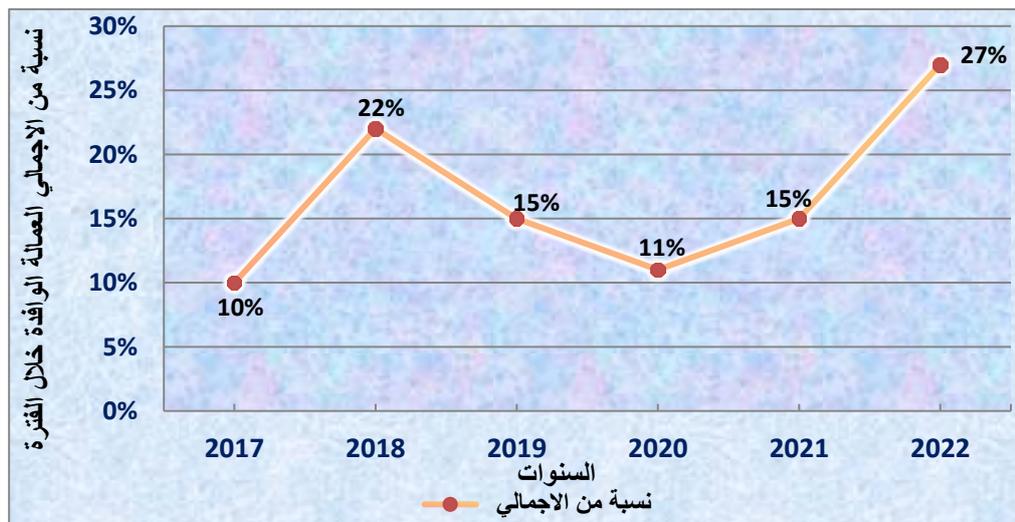
بلغ حجم العمالة الوافدة المسجلة لدى دائرة العمل في عام (2017) نحو (537) عامل وارتفع في عام (2018) نحو (1200) عامل وبنسبة 22%، حيث شهدت مستويات العمالة الوافدة خلال مدة كورونا لعامي (2020 - 2021) تراجعاً نتيجة تداعيات ازمة كورونا وكان لها تأثير على انخفاض معدلات النمو وبلغ بنسبة (15%) و (11%) على التوالي ، وهذا يعني تراجع الحاجة إلى العمالة الوافدة بسبب الحجر الصحي ومنع السفر بسبب الكورونا في تلك الفترة ثم ارتفع بالنسبة إلى (27%) في عام (2022) نظراً لتحسن الوضع الصحي والاقتصادي وكما موضح في الجدول ادناه . ونستعرض في الشكل البياني معدلات النمو السنوي لأعداد العمالة الوافدة للمدة (2017 - 2022).

جدول (1) التطور العددي والنسبي للعمالة الوافدة في محافظة دهوك للمدة (2017 - 2022):

السنوات	2017	2018	2019	2020	2021	2022	أجمالي عدد العمالة
عدد العمالة	537	1200	850	640	850	1474	5531
نسبة من الاجمالي	10%	22%	15%	11%	15%	27%	100%

المصدر: دائرة العمل والشؤون الاجتماعية في محافظة دهوك.

- استخراج النسب من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات وسجلات دائرة العمل والشؤون الاجتماعية في محافظة دهوك.



الشكل (1) تطور حجم العمالة المرخصة في محافظة دهوك للمدة (2017 - 2022)

المصدر/ من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات وسجلات دائرة العمل والشؤون الاجتماعية في محافظة دهوك.

1-تركيبة الجنس :

بلغت نسبة الذكور في العمالة الوافدة في عام 2017 نحو (89) وانخفضت في عام (2020 - 2021) بنسبة (56% و 25%) على التوالي ، نتيجة تداعيات أزمة كورونا فكان لها تأثير على انخفاض نسبة اعداد وتراجع الحاجة إلى العمالة الوافدة وكذلك بالنسبة او فيما يخص الإناث ففي عام 2017 بلغت نسبة 11% وتعد منخفضة مقارنة بالذكور وكذلك الحال لعام (2020) انخفضت نسبة الإناث إلى (44%) مقارنة بالنسبة الذكور ثم ارتفعت نسبة الطلب على اعداد الإناث في عام (2022) وسجلت أعلى نسبة وبلغت 89% مقارنة بالذكور والتي بلغت بنسبة 11% وكما موضح في الجدول (2).

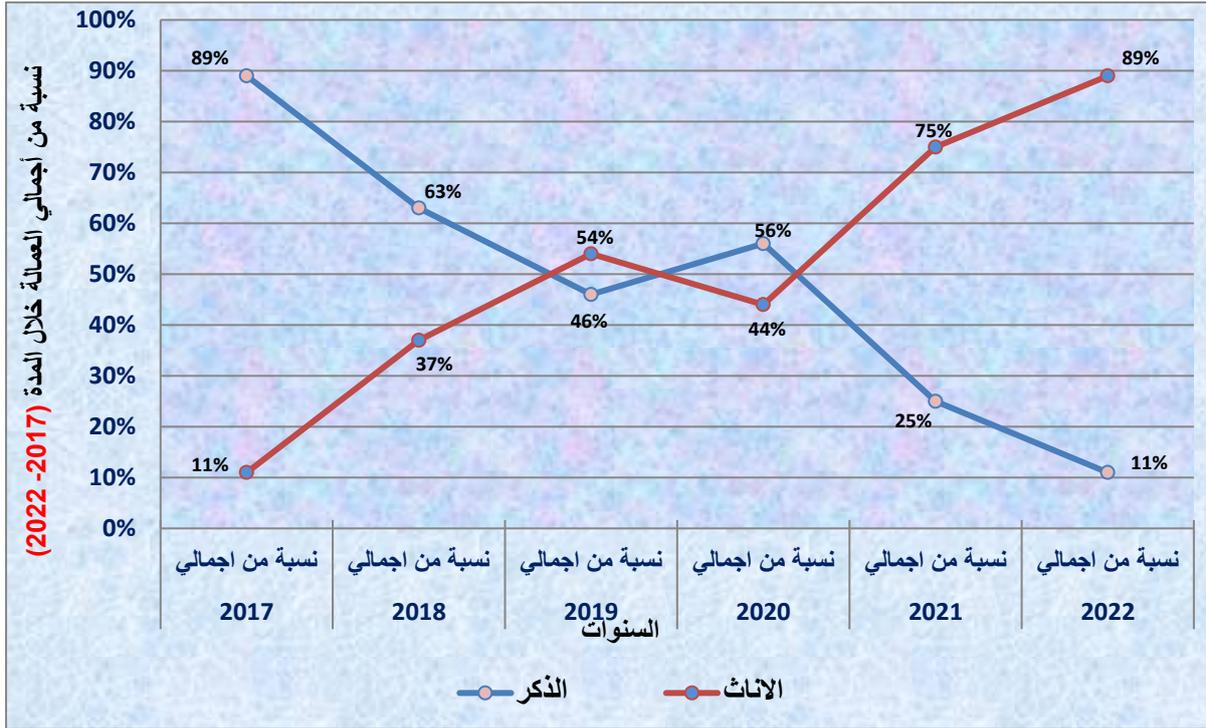
الجدول (2) التوزيع حسب الجنس للعمالة الوافدة إلى محافظة دهوك للمدة (2017 - 2022)

الجنس	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	العدد	النسبة										
الذكر	475	89%	755	63%	395	46%	359	56%	205	25%	169	11%
الاناث	60	11%	445	37%	455	54%	281	44%	625	75%	1305	89%
المجموع	535	100%	1200	100%	850	100%	640	100%	830	100%	1475	100%

المصدر: استخراج النسب من عمل الباحثة باعتماد على بيانات دائرة العمل والشؤون الاجتماعية في محافظة دهوك.



الشكل(2):التوزيع حسب الجنس لعدد العمالة الوافدة إلى محافظة دهوك للمدة (2017 - 2022) المصدر/ من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات وسجلات دائرة العمل والشؤون الاجتماعية في محافظة دهوك.



شكل(3):التوزيع الجندي نسبة من إجمالي العمالة الوافدة إلى محافظة دهوك للمدة (2022 - 2017) المصدر/ من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات وسجلات دائرة العمل والشؤون الاجتماعية في محافظة دهوك.

ب - التركيب العمري للعمالة الوافدة إلى محافظة دهوك:

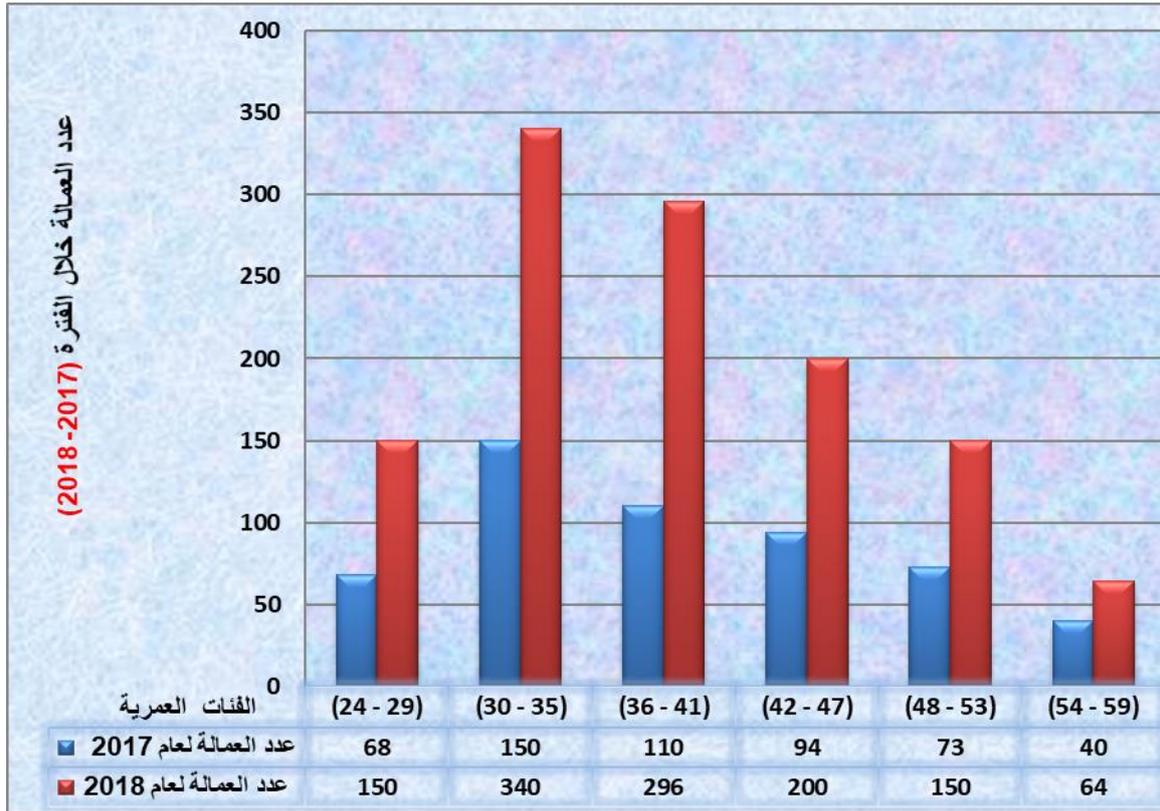
إذا نظرنا إلى الجدول (3) ويتمثل بالتوزيع النسبي لتركيبية العمرية للعمالة الوافدة إلى محافظة دهوك نجد ان الغالبية العظمى منها من عنصر الشباب لأنهم غالباً يكونون في افضل حالاتهم الصحية ويكون قادرين على ممارسة اي نوع من الاعمال التي تتطلب اي جهد.

ويتضح من الجدول ان الاعداد التي تتراوح اعمارهم ما بين (24 - 29) عام بلغ عددهم (68) في عام (2017) وفي عام (2018) بلغ عددهم (150) ونسبة مقدارها (12% ، 13%) على التوالي. أما بالنسبة للفئات العمرية (30 - 35) عاماً سجل أعلى نسبة لعامي (2017 - 2018) ونسبة 28% وهم من الفئات الشابة في حين سجل ادنى نسبة للفئات العمرية ما بين (54 - 59) ادنى نسبة بنحو 5% وكما موضح في الجدول (3).

جدول (3) عدد ونسب العمالة الوافدة حسب الفئات العمرية لمحافظة دهوك خلال الفترة (2017- 2018)

الفئات العمرية	عدد العمالة لعام 2017	النسبة المئوية %	عدد العمالة لعام 2018	النسبة المئوية %
(24 - 29)	68	13%	150	12%
(30 - 35)	150	28%	340	28%
(36 - 41)	110	21%	296	25%
(42 - 47)	94	18%	200	17%
(48 - 53)	73	13%	150	13%
(54 - 59)	40	7%	64	5%
المجموع	535	100%	1200	100%

المصدر: عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات دائرة العمل لمحافظة دهوك.



الشكل (4) عدد ونسب العمالة الوافدة حسب الفئات العمرية لمحافظة دهوك خلال الفترة (2018-2017)

4- اعداد ونسب العمالة الوافدة إلى محافظة دهوك وفقاً لأهم الدول المرسله للمدة (2017 - 2022): يتضح من الجدولين (4) و (5) اعداد ونسب العمالة الوافدة إلى محافظة دهوك وفقاً لأهم الدول المرسله إليها. حيث احتلت تركيا المرتبة الاولى في عامي (2017 - 2018) بلغ عدد العاملين (230 و 321) عامل على التوالي. بحيث سجل اعلى نسبة (43% و 27%) على التوالي مقارنة بالدول الاخرى وذلك لأن في تلك الفترة كانت الطلب على العمالة التركية بسبب القرب من الاقليم والاجور الرخيصة والبطالة كانت تسود في تركيا. أما في عام (2019) سجل اعداد العاملين الوافدين من جورجيا وبلغ (203) عامل وبالنسبة (24%) سجل اعلى نسبة مقارنة بالدول الاخرى حيث زاد الطلب على العمالة الجورجية وذلك لقلّة تكاليف من حيث الاجور والنقل. وفي عام (2020) احتلت غانا المرتبة الاولى بلغ (106) عامل ونسبة (17%) ثم يليه تركيا بنسبة (16%) و جورجيا (14%).

أما في عام (2021) بلغ عدد العاملين الوافدين من إندونيسيا (217) عامل وبالنسبة (26%) وسجل اعلى نسبة مقارنة بالدول الاخرى وذلك نتيجة لزيادة الطلب على ايدي العاملة الاندونيسية في الآونة الاخيرة بسبب نشاطهم ومهاراتهم في العمل وتربية الاطفال. ثم يليه دولة غانا بنسبة (23%).

أما في عام (2022) زاد الطلب على الايدي العاملة الافريقية والاسيوية واحتلت غانا المرتبة الاولى وبلغ (359) عامل وبالنسبة (24%) ثم يليه دولة إندونيسيا المرتبة الثانية وبلغ (307) عامل وبالنسبة (21%) ثم يليه نيبال بالنسبة (13%) وهند وسيراليون بالنسبة (12%)، وتعتبر هذه البلدان المصدرة للعمالة الوافدة على الاغلب من البلدان الفقيرة ويشمل الدول الاسيوية والافريقية. وكما موضح في الجدولين (4) و (5).

جدول (4) أعداد العمالة الوافدة إلى محافظة دهوك وفقاً لأهم الدول المرسلة للمدة (2017 - 2022)

عدد العمالة لكل الدولة	2022	2021	2020	2019	2018	2017	السنوات الدول
932	30	70	100	181	321	230	تركيا
286	21	40	64	56	75	30	إيران
810	53	62	90	203	310	92	جورجيا
98	10	3	60	9	3	13	فلبين
484	181	40	53	57	100	53	هند
257	30	10	7	60	80	70	باكستان
22	3	3	-	5	1	10	إثيوبيا
670	196	51	40	149	199	35	نيبال
707	307	217	70	50	59	4	إندونيسيا
28	9	8	3	4	4	-	سريلانكا
79	70	9	-	-	-	-	ميانمار
736	359	188	106	40	43	-	غانا
129	40	39	22	28	-	-	تنزانيا
293	165	90	25	8	5	-	سيراليون
5531	1474	830	640	850	1200	537	أجمالي العمال

المصدر: عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات دائرة العمل في محافظة دهوك.



شكل (5) أعداد العمالة الوافدة إلى محافظة دهوك وفقاً لأهم الدول المرسلة للمدة (2017 - 2022)

جدول (5) تقدير نسب العمالة الوافدة إلى محافظة دهوك وفقاً لأهم الدول المرسله للمدة (2022-2017)

السنوات الدول	2022	2021	2020	2019	2018	2017
تركيا	2%	8%	16%	21%	27%	43%
إيران	1%	5%	10%	7%	6%	6%
جورجيا	4%	7%	14%	24%	26%	17%
فلسطين	0.70%	0.40%	9%	1%	0.10%	2%
هند	12%	5%	8%	7%	8%	10%
باكستان	2%	1%	1%	7%	7%	13%
إثيوبيا	0.20%	0.40%	-	0.60%	0.08%	2%
نيبال	13%	6%	6%	18%	17%	7%
إندونيسيا	21%	26%	11%	6%	5%	0.70%
سريلانكا	0.60%	1%	0.50%	0.50%	0.30%	-
ميانمار	5%	1%	-	-	-	-
غانا	24%	23%	17%	5%	4%	-
تنزانيا	3%	5%	3%	3%	-	-
سيراليون	12%	11%	4%	0.90%	0.50%	-
أجمالي العمال	100%	100%	100%	100%	100%	100%

المصدر: عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات دائرة العمل في محافظة دهوك.

رابعاً: - تحليل بعض المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة إلى محافظة دهوك: أولاً: الناتج المحلي الاجمالي لدول المرسله للعمالة الوافدة:

يعد مؤشر جيداً لقياس معدل النمو الاقتصادي لأنه يعكس الكمية الحقيقية التي يتم إنتاجها في أي دولة. ومن المؤشرات الاقتصادية التي تعتمد على الناتج المحلي الاجمالي (GDP) هنالك العديد من المؤشرات الاقتصادية ومن أهمها:- معدل النمو الاقتصادي ومتوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي.

ويشير متوسط نصيب الفرد من GDP إلى نصيب كل شخص في دول المرسله من الناتج المحلي الاجمالي، ويتم احتسابه بقسمة الناتج المحلي الاجمالي لدولة على عدد سكانها. ويستخدم هذا المقياس كاداة الاقتصادية لمعرفة مدى قدرة الافراد على الحصول على السلع والخدمات، وكما يمكن اعتباره أحد المؤشرات لقياس مستوى رفاهية الدولة، وذلك لأن ارتفاع من نصيب الفرد من GDP تعني قدرة المواطن على شراء المزيد من السلع والخدمات، المصدر (صندوق النقد العربي ، 2021 ، 19-20).

GDP في سنة ما

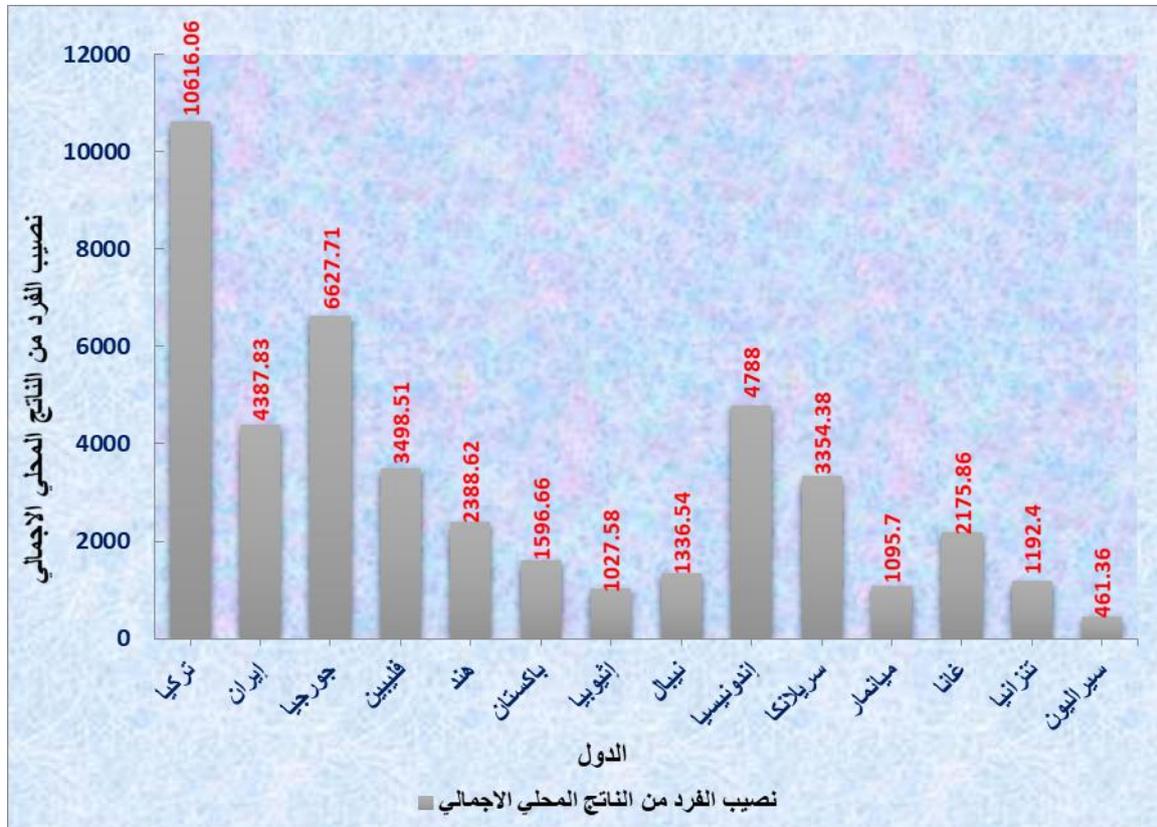
البلدان ويحتسب متوسط نصيب الفرد من GDP = $\frac{\text{اجمالي عدد سكان في نفس السنة}}{\text{GDP في سنة ما}}$

وتعتبر المرسله للعمالة الوافدة وتحديدًا الدول (الاسيوية والافريقية) من البلدان الفقيرة نسبياً مقارنة بالعراق وخاصة إقليم كردستان العراق، فعلى سبيل المثال عند مقارنة الناتج المحلي الاجمالي للفرد نجد أنه للإقليم (\$5937.2) لعام 2022 بينما كان لبعض دول الافريقية لا يزيد عن (\$461.4) و (\$1027.6) على التوالي لكل من سيراليون وإثيوبيا وكما موضح في الجدول (6):-

الجدول (6) متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي لأهم الدول المرسله للعمالة الوافدة إلى محافظة دهوك لعام 2022.

الدول	الناتج المحلي الاجمالي GDP	نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي
تركيا	905.99	10616.06
إيران	388.54	4387.83
جورجيا	24.61	6627.71
فلبين	404.28	3498.51
هند	3.39	2388.62
باكستان	376.53	1596.66
إثيوبيا	126.78	1027.58
نيبال	40.83	1336.54
إندونيسيا	1.32	4788.00
سريلانكا	74.40	3354.38
ميانمار	59.36	1095.70
غانا	72.84	2175.86
تنزانيا	75.71	1192.40
سيراليون	3.97	461.36

المصدر: World Bank national accounts data, and OECO National Accounts data files



الشكل (6) : متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي لأهم الدول المرسله للعمالة الوافدة إلى محافظة دهوك لعام 2022.

ثانياً: الدخل الشهري للعمالة:

تركز معظم العمالة الوافدة في مستوى ذات الدخل المتدني والتي يقل دخلها الشهري عن \$300 مما يعني انخفاض مستويات الاجور لدى العمالة الوافدة كما اشار مكاتب استقدام العمالة الوافدة بان اجور العمالة الاسيوية يزيد عن \$300 في حين ان اجور العمالة الافريقية يكون \$250 لأن هنالك الطلب على العمالة الاسيوية اكثر لكون لديهم خبرة وقدرات ومهارات جيدة وتحسين اللغة مقارنة بالعمالة الافريقية.

جدول (7) تحويلات المالية للعمالة الوافدة من محافظة دهوك في إقليم كردستان إلى دولهم للمدة (2017 - 2022):

المجموع	2022	2021	2020	2019	2018	2017	السنوات
1563150	400550	230000	182350	243500	347900	158850	تحويلات لعمالة الوافدة بالدولار امريكي
%100	%25.62	%14.71	%11.67	%15.58	%22.26	%10.16	النسبة مئوية

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات دائرة العمل في محافظة دهوك .



الشكل (7): تحويلات المالية للعمالة الوافدة من محافظة دهوك في إقليم كردستان إلى دولهم للمدة (2017 - 2022):

ثالثاً: بلغ تحويلات المالية للعمالة الوافدة في محافظة دهوك إلى بلدانهم (\$158850) في عام 2017 وانخفض مقدار تحويلات المالية للعمالة الوافدة إلى بلدانهم في عام 2020 وبلغ حوالي (\$182350) مقارنة بعامي 2018 - 2019 حيث بلغ مقدار التحويلات المالية (\$243500 و 347600) على التوالي والسبب في ذلك لتداعيات ازمة كورونا وقلة الطلب على الايدي العاملة الوافدة وبعد تحسن الحالة الصحية والوضع الاقتصادي نلاحظ زاد الطلب على الايدي العاملة حيث بلغ اعدد العمالة الوافدة في عام 2022 (1474) عامل وارتفع مقدار تحويلات العمالة إلى بلدانهم بمقدار (\$400550) وذلك لاستقرار الحالة الصحية والاقتصادية في الاقليم بشكل عام.

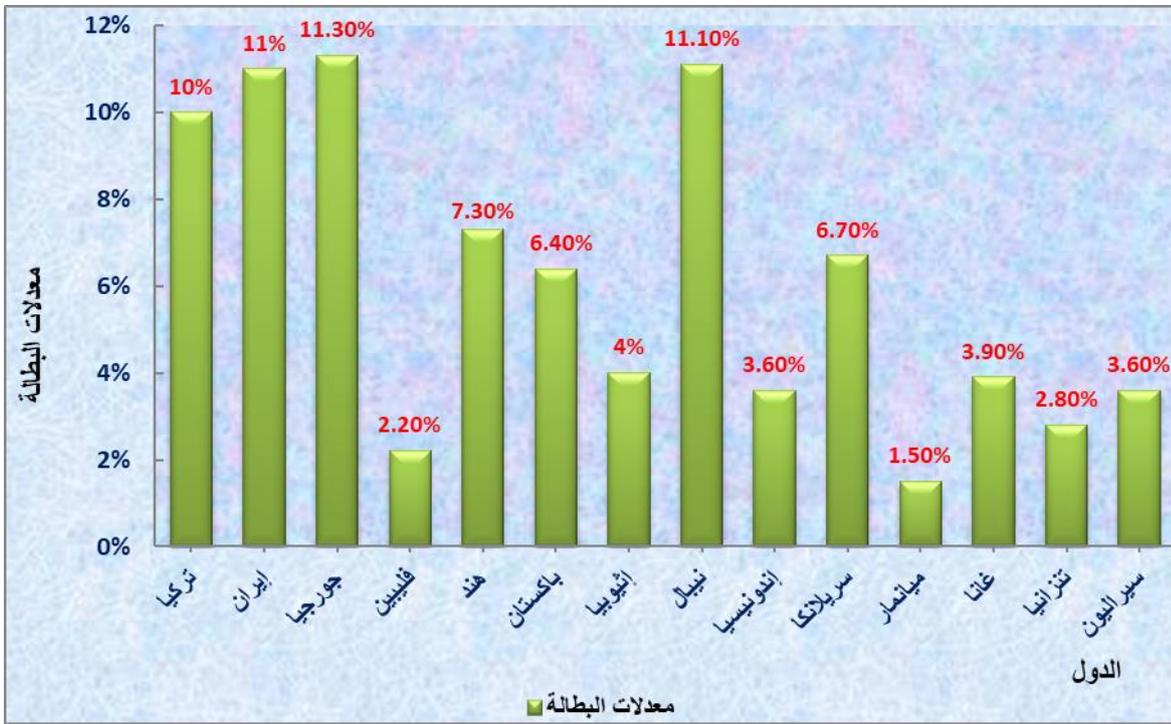
جدول (8) : معدلات البطالة للعمالة الوافدة لأهم الدول المرسله إلى محافظة دهوك لعام 2022.

إعادة النظر في جدول (8)

الدول	تركيا	إيران	جورجيا	فلبين	هند	باكستان	إثيوبيا	نيبال	إندونيسيا	سريلانكا	ميانمار	غانا	تنزانيا	سيراليون
معدلات البطالة	10.0	11.00	11.30	2.20	7.30	6.40	4.00	11.10	3.60	6.70	1.50	3.90	2.80	3.60

World Bank national accounts data, and OECO National Accounts data files

المصدر:



الشكل (8): معدلات البطالة للعمالة الوافدة لأهم الدول المرسله إلى محافظة دهوك لعام 2022

رابعاً: معدلات البطالة للعمالة الوافدة لأهم الدولة المرسله الى الاقليم لعام 2022:

يلاحظ من الجدول (8) ارتفاع معدلات البطالة وفقاً لتقرير البنك الدولي لعام 2022. حيث سجل أعلى معدلات البطالة في كل من جورجيا ونيبال وإيران وتركيا وبلغ بنسبة (3، 11، 11، 10) على التوالي وذلك في عام 2022.

والسبب في ذلك لانخفاض الناتج المحلي الاجمالي لهذه الدول وقلة فرص العمل وانخفاض قيمة العملة المحلية وخاصة في كل من إيران وتركيا مما أدى هذا إلى تدهور الوضع الاقتصادي مما اضطر هذه القوى توجه إلى الاقليم للبحث عن العمل وتحسين وضعهم المعيشي وكما يتضح من الجدول (8) ايضاً بأنه سجل معدلات البطالة في كل من (الهند وسريلانكا وباكستان وإثيوبيا) بنسبة (4.0 ، 6.4 ، 6.7 ، 7.3) على التوالي وهذا يدل على ارتفاع معدلات البطالة في هذه الدول مما اضطرروا إلى التوجه هؤلاء القوى العاملة إلى الاقليم للبحث عن العمل ولكون الاقليم يتميز بالاستقرار والامان ومنطقة جاذبة لهؤلاء القوى من حيث المعاملة الجيدة لهم.

الاستنتاجات :

- 1- نستنتج من التحليل السابق بأن العمالة الوافدة على الاغلب من البلدان الفقيرة ويشمل الدول الاسيوية والافريقية.
- 2- نجد العمالة الوافدة تتمركز في بعض القطاعات الانشاءات وخدمات المنازل والمستشفيات وان هذه المهن لا تتطلب اي مستوى تعليمي وإنما تحتاج إلى مجهودات بدنية.
- 3- تتميز العمالة الوافدة بمجموعة من الخصائص الديموغرافية ويتمثل بالتركيبة العمرية حيث نجد العمالة الوافدة غالبيتها من العمالة الشابة وبلغ بالنسبة 28% أما بالنسبة للفئات العمرية غير الشاب تتراوح بالنسبة 13% ، 5%.
- 4- بلغ نسبة العمالة الوافدة من الجنس الذكوري في عام 2017، 89% وانخفض في عام 2022 وسجلت 11% أما بالنسبة للإناث سجل بالنسبة (11% ، 37% ، 54% ، 75%) للأعوام (2017 ، 2018 ، 2019 ، 2020 ، 2021) على التوالي. وسجل أعلى نسبة في عام 2022 وبلغ 89% وذلك نتيجة لزيادة الطلب على الاناث وخاصة عاملات المنازل.
- 5- نسبة العمالة الوافدة إلى محافظة دهوك وفقاً لأهم الدول المرسله حيث سجل (تركيا) أعلى نسبة وبلغ 43% وذلك في عام 2017 مقارنة بباقي الدول المرسله للعمالة أما في عام 2022 سجل دولة غانا أعلى نسبة وبلغ (24%) مقارنة بباقي دول نتيجة لزيادة الطلب على عاملات المنازل.
- 6- عند تحليل المؤشرات الاقتصادية للدول المرسله للعمالة نجد أن هذه الدول يعتبر من الدول منخفضة مستوى نصيب دخل الفرد ففي كل من دول (سيراليون - إثيوبيا - ميانمار) سجل نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي (461.4 ، 1027.6 ، 1095.7) دولار على التوالي.
- 7- أما بالنسبة لتحويلات المالية للعمالة الوافدة من الاقليم إلى دولهم حيث سجل أعلى مبلغ في عام 2022 وبلغ (\$400550).
- 8- سجل أعلى معدلات البطالة للدولة المرسله في كل من (جورجيا ونيبال وإيران وتركيا) بالنسبة (11.3% و 11.1% و 11% و 10%) على التوالي.
- 9- يفضل القطاع الخاص في الاقليم العمالة الوافدة وذلك لانخفاض اجورهم مقارنة بأجور العمالة المحلية وبالتالي فإن العمالة الوافدة تعد مكسباً للقطاع الخاص.

المقترحات :

- وفقاً لأهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يمكن ان نقترح الاتي:
- 1- لمعالجة مشكلة البطالة في الاقليم وخاصة في محافظة دهوك ضرورة احلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة وذات أهمية وفي مختلف القطاعات الاقتصادية.
 - 2- ضرورة دعم بعض القطاعات او المشاريع الانتاجية من قبل حكومة الاقليم وذلك لتوفير فرص العمل للعمالة المحلية.
 - 3- على الحكومة ان تأخذ هذه الظاهرة بنظر الاعتبار وتسليط الضوء على تأثيراتها المباشرة وغير المباشرة على اقتصاد لإقليم بصورة عامة وعلى سوق العمل بصورة خاصة من أجل رسم السياسات التي تجعل كيفية استخدام العمالة الوافدة بحيث يتفق مع الاهداف الاقتصادية.
 - 4- ضرورة توفير فرص العمل للعمالة المحلية يفترض ان يكون بأعداد محددة في القطاع العام والتوجيه الباقي الى القطاع الخاص وان يكون هنالك دعم لهذا القطاع من قبل الحكومة لكي تساهم في عملية التنمية الاقتصادية ولمعالجة ظاهرة البطالة والتقليل من العمالة الوافدة.
 - 5- أهمية وجود حاضنات للأطفال في مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة للحد من تعامل المربيات الاجنبيات مع الاطفال وإكسابهم سلوكيات غير مقبولة مجتمعياً.

المصادر:-

أولاً: الوثائق الرسمية:

- World Bank national accounts data, and OECO National Accounts data files.
- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مديرية العمل في محافظة دهوك، (شعبة أجنب).
- تقرير البنك الدولي لعام 2022.
- هيئة إحصاء إقليم كردستان
- صندوق النقد العربي، 2021، مفاهيم اقتصادية اساسية الناتج المحلي الاجمالي، دولة الامارات العربية المتحدة.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

- خالد بن محمد سالم الغيلاني، 2014، الاثار الاجتماعية والاقتصادية للعمالة الوافدة على المجتمع العماني (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير، سلطنة عمان.
- الروحاني عبدالحليم سالم ، 2015 ، تأثير العمالة الوافدة على تزايد معدلات الجريمة في المجتمع العماني ، رسالة ماجستير ، الأردن ، جامعة مؤتة .
- حيدر عبدالامير جاسم ، 2015، العمالة الوافدة في سوق العمل لبلدان مختارة مع إشارة خاصة للعراق (المنافع والتكاليف) ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة المستنصرية .
- سعيد محمد سعيد محمد برمان، 2021 ، اثر العمالة الوافدة السليبي على المجتمع القطري ،رسالة ماجستير ،جامعة حمد بن خليفة ، قطر .
- نعيم بن جزاء الطويرش، 2010 ، العمالة الوافدة وعلاقتها بالجريمة من حيث أسبابها وانواعها في المجتمع السعودي (دراسة ميدانية في السجن العام بمدينة جدة ، رسالة ماجستير ،جامعة مؤتة ، الأردن .

ثالثاً: المجالات العلمية

- زيمان عبدالقادر مجيد عظيم، 2014، واقع العمالة الوافدة النسوية في الاسرة الكوردية (دراسة ميدانية) في مدينة السليمانية، جامعة السليمانية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 6، السنة السادسة.
- سونيا أرزوني وارثان، 2023، العمالة الوافدة وتكاليفها الاقتصادية في العراق، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد 19، العدد 31.
- د. ستار جبار الركابي، 2022، العمالة الوافدة إلى دولة الكويت اسبابها ونتائجها واثارها، مجلة كلية تربية، جامعة واسط، العدد (49)، المجلد (3).
- طارق عبدالعزيز الدوب، عبدالله جاسم زكريا، 2021، تأثيرات جائحة كوفيد - 19 على أوضاع العمالة الوافدة وجهود دولة الكويت في التعامل معها (دراسة مقارنة بين اتجاهات المواطنين والوافدين)، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، المجلد 10، العدد 1.
- عمر رزاق حمود، 2022، العمالة الوافدة وأثارها في الاقتصاد السعودي 1960 – 1990، مجلة كلية التربية، جامعة واسط، مجلد 2، العدد 47.
- منتصر إبراهيم عبدالغني وآخرون، 2021، (تجزئة سوق العمل بين العمالة الوافدة في المحافظات العمانية)، المجلد 12، العدد 2، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- د. بسمة رحمن عودة الصباح، 2017، (العمالة الوافدة في العراق - الاسباب والآثار)، مجلة جامعة القادسية، العدد 8.
- د. جمال عزيز فرحان، حيدر عبدالامير جاسم، 2018، (واضع العمالة الوافدة في العراق بعد عام 2003 لعينة عشوائية (باستخدام التحليل العاملي)، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، العدد 5،

رابعاً: الكتب:

- عادل لطفي، 2007، مؤشرات سوق العمل، سلطنة عمان.
- د. محمد ابراهيم مقداد، مازن أبو حصيرة (2018)، اقتصاديات العمل، كلية التجارة الجامعة الاسلامية بغزة.
- د. مدحت القرشي، 2007 ، اقتصاديات العمل ، ط 1 ، جامعة البلقاء التطبيقية ، الأردن ، دار وائل للنشر .

لیکولینه وه یهکی شیکاریی ئابووری له سههه واقیعی کرێکارانی بیانی بۆ ماوهی (2017-2022) پارێزگای دهۆک وهک مۆدێل

خه می ناسر ره شید

زانکۆی دهۆک / کۆلیژی کارگێری و ئابووری / بهشی ئابووری

khamy.nasir@uod.ac

پوختنه

ئامانجی ئەم توێژینهوهیه شیکردنهوهی واقیعی کرێکارانی بیانییه له پارێزگای دهۆک بۆ ماوهی (2017-2022) و داتا که له بهرپۆیهههرایهتی کار و ئاسایشی کۆمهلهیهتی پارێزگاکهوه بهدهست هاتوه بۆ بهدییهتانی ئامانجی توێژینهوهکه ئیمه شیوازی شیکردنهوهی وهسفمان بهکارهیتاوه سهبارهت به تایبهتمهندییه دیموگرافی و ئابووری و کۆمهلهیهتییهکانی کاری بیانی و بۆمان روون بووهوه که کهرتی تایبهت له ههرێم کرێکارانی بیانی پهسند دهکات بههۆی کهمی کرێیان به بهراورد به کرێی کاری ناوخواهی. پهکیک له گرنهترین نهجامهکان ئهوهیه که له سالی 2022 دا پێژهی کرێکارانی بیانی گهيشته 27% بههۆی باشتربوونی دۆخی ئابووری و تهندروستی. له کاتیکدا له سالی 2020 دا، کهمترین پێژهی دامهزراندن گهيشته 11%، بههۆی کاریگهريهههراهی فایرۆسی کۆرۆنا. داواکاری بۆ کاری ژنان له سالی 2022 دا به پێژهی 89% زیادی کردوه به بهراورد به پیاوان به پێژهی 11% له ههمان سالی. ههروهک بۆ کۆمهله تهمهنهکانی کرێکارانی بیانی، بهرزترین پێژه تۆمارکراوه له گروپهکهدا (30-35) سالی و گهيشته 28%، له کاتیکدا کهمترین پێژه له تهمهنی گروپی تهمهن (54-59) سالی تۆمارکراوه و گهيشته 5% له کاتیکدا بۆ کاری بیانی بهپتی گرنهترین وڵاتانی ئێردراو که تورکیا له ریزبهندی پهکهمدایه و بهرزترین پێژه له سالی 2017 له سالی 2022 دا، غانا بهرزترین پێژهی تۆمارکرد، که گهيشته 24% به بهراورد به وڵاتانی دیکه.

سهبارهت به ناردنی مووچهی کرێکارانی بیانی، له سالی 2022 دا گهيشته (400,550 دۆلار) بهگۆیهری پاپۆرتیهکانی بانکی جیهانی که پێژهیهکی بهزی بیکاری له ناردنی وڵاتان نیشان دهات، جۆرجیا بهرزترین پێژهی بیکاری به پێژهی 11.3% داگیرکردوه، بهداویدا نیپال و ئێران و تورکیا و به پێژهی 11.1% بۆ 11% - 10% و پهکیک له پیشنیاره گرنهکان ههولێ حکومهتی ههرێمه بۆ چارهسههکردنی کیشهی بیکاری له پارێزگای دهۆک.

وو شه سههههرا تايههکان: کرێکارانی بیانی، ههرێمی کوردستان، پارهی دارایی، پێژهی بیکاری، پارێزگای دهۆک.

An Economic Analytical Study of The Reality of Expatriate Workers for The Period (2017 - 2022)

(Dohuk Governorate as An Example)

Khamy Nasir Rusheed

University of Dohuk / College of Administration
and Economics / Department of Economics

khamy.nasir@uod.ac

Abstract:

This research aims to analyze the reality of expatriate workers in Dohuk Governorate for the period (2017 - 2022), and data was obtained from the Directorate of Labor and Social Security in the governorate. To achieve the research goal, we used the descriptive analysis approach with regard to the demographic, economic and social characteristics of expatriate workers, and it became clear to us that the private sector in the region prefers expatriate workers due to their lower wages compared to the wages of local workers. One of the most important results we reached is that in 2022, the percentage of expatriate workers reached 27% due to the improvement in the economic and health situation. In 2020, the lowest employment rate reached 11% due to the repercussions of the Corona virus. The demand for female labor increased in 2022, reaching 89% compared to males, 11% for the same year. As for the age groups of expatriate workers, the highest percentage was recorded in the group (30-35) years, reaching 28%, while the lowest percentage was recorded in the age group (54-59). year and amounted to 5%. As for expatriate workers, according to the most important sending countries, Turkey ranked first and recorded the highest percentage in 2017 and reached 43%. In 2022, Ghana recorded the highest percentage and reached 24% compared to other countries. As for financial remittances to expatriate workers, they amounted to \$400,550 in the year 2022, according to World Bank reports showing high unemployment rates in sending countries. Georgia had the highest unemployment rates, at 11.3%, followed by Nepal, Iran, and Turkey, at 11.1%, 11%, 10%, respectively. Unemployment rates in the region reached (16.5), the highest unemployment rates in Dohuk Governorate reached (24.1) (Kurdistan Region Statistics Authority). One of the most important proposals is the regional government's attempt to address the problem of unemployment in Dohuk Governorate and the necessity of replacing expatriate workers with local workers.

Keywords: expatriate workers, Kurdistan Region, money transfers, unemployment rates, Dohuk Governorate.