



توسع العمالة الأجنبية في العراق وتناقضها مع البطالة الداخلية

بقلم

بختيار أحمد صالح

باحث في مركز حمورابي للبحوث والدراسات الاستراتيجية



تأسس مركز حمورابي للبحوث والدراسات الإستراتيجية عام 2008 بمدينة بابل (الحلة)، وحصل على شهادة التسجيل من دائرة المنظمات غير الحكومية المرقمة 1Z71874 بتاريخ 2012/12/25، بوصفه مركزاً علمياً بحثياً يهتم بدراسة الموضوعات السياسية والاجتماعية، فضلاً عن الاهتمام بالقضايا والظواهر الراهنة والمحتملة في الشأن المحلي والإقليمي والدولي، ويتعامل مع باحثين من مختلف التخصصات داخل العراق وخارجه، وتحتضن بغداد المقر الرئيسي للمركز.

- لا يجوز إعادة نشر أي من هذه الأوراق البحثية إلا بموافقة المركز، وبالإمكان الاقتباس بشرط ذكر المصدر كاملاً.
- لا تعبر الآراء الواردة في الورقة البحثية عن الاتجاهات التي يتبناها المركز وإنما تعبر عن رأي كاتبها.
- حقوق الطبع والنشر محفوظة لمركز حمورابي للبحوث والدراسات الاستراتيجية.

للتواصل

مركز حمورابي

للبحوث والدراسات الاستراتيجية

العراق - بغداد - الكرادة

+964 7810234002

hcsiraq@yahoo.com

www.hcsiraq.net



مقدمة

يشهد سوق العمل العراقي مفارقة لافتة تتمثل في استمرار ارتفاع البطالة، ولا سيما بين الشباب والنساء، بالتزامن مع توسع الاعتماد على العمالة الأجنبية في قطاعات اقتصادية مختلفة. ولا يمكن تفسير هذه الظاهرة ببساطة على أساس وجود نقص عام في الأيدي العاملة، إذ إن المشكلة الأساسية تبدو أكثر ارتباطاً بوجود فجوة بين نوعية المهارات التي يوفرها سوق العمل المحلي وبين المهارات التي يطلبها القطاع الخاص والمشروعات الاقتصادية.

وتكشف بيانات مسح القوى العاملة في العراق لعام 2021 عن معدل بطالة بلغ 16.2%، فيما بلغ معدل بطالة الشباب 35.8%، وبلغت بطالة النساء 28.2% مقابل 14.7% للرجال. كما أظهر المسح أن نسبة كبيرة من العمالة تعمل في القطاع غير الرسمي.

وفي المقابل، تثير تقديرات أعداد العمال الأجانب في العراق مشكلة أخرى تتمثل في ضعف البيانات الإحصائية. فالأرقام المتداولة بشأن العمال الأجانب تختلف بصورة كبيرة بين السجلات الرسمية والتقديرات الإعلامية وغير الرسمية. وتؤكد منظمة العمل الدولية أن إحصاءات الهجرة والعمالة المهاجرة في المنطقة العربية تعاني من فجوات في الجمع والتسجيل والنشر، وهو ما يجعل تقييم الحجم الحقيقي للظاهرة في العراق أكثر تعقيداً. وتجادل هذه الدراسة بأن التناقض بين البطالة المحلية والعمالة الأجنبية ليس تناقضاً اقتصادياً بالمعنى البسيط، وإنما هو نتيجة لاختلالات هيكلية متعددة تشمل ضعف التعليم المهني، محدودية التدريب العملي، هيمنة القطاع العام على تطلعات الباحثين عن العمل، توسع الاقتصاد غير الرسمي، ضعف الرقابة على تصاريح العمل، واختلاف تكلفة وشروط تشغيل العمالة الأجنبية عن العمالة المحلية.

وتخلص الدراسة إلى أن معالجة الظاهرة لا ينبغي أن تقوم على الإبعاد الجماعي للعمال الأجانب، بل على بناء نظام متكامل يربط سياسة الهجرة العمالية بسياسة التشغيل والتدريب والاستثمار، مع تطبيق القانون بصورة متساوية وحماية حقوق العمال العراقيين والأجانب في آن واحد.

يمثل سوق العمل أحد أكثر المؤشرات حساسية على قدرة الاقتصاد الوطني على تحويل النمو الاقتصادي إلى فرص عمل فعلية. وفي العراق، تبدو هذه العلاقة أكثر تعقيداً بسبب الطبيعة الريعية للاقتصاد، والاعتماد الكبير على القطاع العام، وضعف القطاع الخاص المنتج، إضافة إلى الزيادة المستمرة في أعداد السكان ودخول أعداد كبيرة من الشباب إلى سوق العمل سنوياً.

وتزداد أهمية المشكلة عندما تتزامن البطالة المرتفعة مع وجود أعداد متزايدة من العمال الأجانب. ظاهرياً، يبدو الأمر متناقضاً: كيف يمكن لدولة تعاني من ارتفاع البطالة بين مواطنيها أن تحتاج في الوقت نفسه إلى عمال من الخارج؟

غير أن هذا التناقض الظاهري يخفي مشكلة أكثر عمقاً. فوجود بطالة لا يعني بالضرورة أن الاقتصاد لا يحتاج إلى عمالة، بل قد يعني أن العمالة المتاحة لا تمتلك المهارات المطلوبة، أو أن شروط العمل والأجور والمواقع الجغرافية لا تتطابق مع توقعات الباحثين عن العمل.

وقد أظهرت نتائج أول مسح وطني للقوى العاملة في العراق منذ عقد، الذي أنجز بالتعاون بين الحكومة العراقية ومنظمة العمل الدولية، أن معدل البطالة بلغ 16.2%، بينما وصل إلى 35.8% بين الشباب و28.2% بين النساء. كما أظهر المسح أن 54.8% من إجمالي العمالة كانت في القطاع غير الرسمي، وأن 66.6% من العاملين كانت لديهم وظائف غير رسمية وفق تعريف المسح. ومن هنا، فإن قضية العمالة الأجنبية ينبغي ألا تُدرس باعتبارها قضية هجرة فقط، وإنما باعتبارها جزءاً من معادلة سوق العمل العراقي بأكملها.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي: كيف يمكن تفسير توسع العمالة الأجنبية في العراق في ظل استمرار مستويات مرتفعة من البطالة المحلية، ولا سيما بين الشباب، وما الآثار الاقتصادية والاجتماعية والقانونية لهذا التوسع؟ ويتفرع من ذلك عدد من الأسئلة:

1. هل تعكس العمالة الأجنبية نقصاً حقيقياً في العمالة داخل العراق؟
2. أم أنها تعكس نقصاً في العمالة الماهرة والمتخصصة؟
3. إلى أي مدى يرتبط انتشار العمال الأجانب بالاقتصاد غير الرسمي؟
4. هل تؤدي العمالة الأجنبية إلى تقليص فرص العراقيين أم أنها تسد فجوات لا يستطيع سوق العمل المحلي تغطيتها؟
5. ما مدى فعالية نظام تصاريح العمل والرقابة على العمالة الأجنبية؟
6. ما العلاقة بين نظام التعليم والتدريب المهني وبين الاعتماد على العمالة الأجنبية؟
7. ما السياسة التي يمكن أن تحقق التوازن بين حماية سوق العمل العراقي واحترام حقوق العمال المهاجرين؟

فرضية البحث

تنطلق الدراسة من فرضية أساسية مفادها: إن توسع العمالة الأجنبية في العراق لا يمثل بالضرورة دليلاً على نقص إجمالي في العمالة، بل يعكس بدرجة كبيرة فجوة هيكلية بين عرض العمل المحلي والطلب على مهارات محددة، إضافة إلى عوامل مرتبطة بتكلفة العمالة والاقتصاد غير الرسمي وضعف الرقابة والتنظيم. وبالتالي، فإن تقليص الاعتماد غير المنظم على العمالة الأجنبية لا يتحقق بمجرد تشديد إجراءات الدخول والإقامة، بل يحتاج إلى إعادة بناء منظومة المهارات والتدريب والتشغيل في العراق.

البطالة في العراق: مشكلة كمية أم هيكلية؟

تظهر بيانات سوق العمل العراقي أن البطالة ليست ظاهرة هامشية. فقد سجل مسح القوى العاملة لعام 2021

معدل بطالة بلغ 16.2%. وكانت المشكلة أكثر حدة بين الشباب، حيث وصل معدل بطالة الفئة العمرية 15-24 سنة إلى 35.8%. كما بلغ معدل بطالة النساء 28.2%، مقابل 14.7% للرجال.

وتشير بيانات البنك الدولي المستندة إلى قواعد بيانات منظمة العمل الدولية إلى استمرار توفر مؤشرات منفصلة للبطالة العامة وبطالة الشباب في العراق، مع اختلاف النتائج بحسب ما إذا كانت التقديرات وطنية أو نماذج منظمة العمل الدولية. لذلك ينبغي تجنب مقارنة أرقام مختلفة المنهجية وكأنها سلسلة إحصائية واحدة.

لكن المشكلة لا تكمن في معدل البطالة وحده. فالعراق يعاني أيضاً من ضعف مشاركة النساء في سوق العمل، ارتفاع البطالة بين الشباب، انتشار العمل غير الرسمي، ضعف التدريب المهني، محدودية فرص القطاع الخاص، تفضيل قطاعات واسعة من الباحثين عن العمل الوظائف الحكومية، عدم تطابق مخرجات التعليم مع احتياجات الاقتصاد. ومن ثم فإن السؤال الصحيح ليس لماذا لا يعمل العراقيون؟ بل لماذا لا تتطابق مهارات وشروط العمل المتاحة للعراقيين مع احتياجات الاقتصاد؟ وهذا التحول في صياغة المشكلة مهم جداً بالنسبة للسياسة العامة.

العمالة الأجنبية بين الحاجة الاقتصادية والاختلال التنظيمي

من الناحية الاقتصادية، لا يمكن اعتبار وجود العمال الأجانب ظاهرة سلبية في حد ذاتها. فالاقتصادات النامية التي تشهد توسعاً سريعاً في البناء والبنية التحتية والسياحة والخدمات قد تحتاج إلى استقدام عمالة أجنبية عندما لا يتوافر العدد الكافي من العمال ذوي المهارات المطلوبة محلياً. المشكلة تبدأ عندما تتحول العمالة الأجنبية من حل مؤقت لفجوة المهارات إلى بديل دائم عن تطوير المهارات المحلية. وهنا تظهر ثلاث حالات مختلفة:

الحالة الأولى نقص حقيقي في المهارات: قد يحتاج العراق إلى مهارات لا تتوافر بأعداد كافية محلياً، خصوصاً في بعض المجالات التقنية والمهنية. في هذه الحالة يمكن أن تؤدي العمالة الأجنبية دوراً تكميلياً.

الحالة الثانية نقص في العمالة منخفضة التكلفة: قد يفضل بعض أصحاب العمل الأجانب بسبب استعدادهم لقبول أجور أو ظروف عمل لا يقبل بها بعض العمال المحليين. هذه الحالة أكثر تعقيداً، لأنها قد تخلق منافسة غير متكافئة.

الحالة الثالثة: العمالة غير النظامية: عندما يعمل العامل الأجنبي دون تصريح أو دون تسجيل رسمي، تصبح الدولة غير قادرة على معرفة حجم سوق العمل الحقيقي، كما يصعب تطبيق قوانين الأجور والسلامة والحماية الاجتماعية. وهذه الحالة تمثل خطراً مزدوجاً: فهي تضر بالعمال الأجانب أنفسهم، وقد تضغط أيضاً على شروط العمل بالنسبة للعمال العراقيين.

أزمة البيانات... المشكلة غير المرئية

من أهم نتائج تحليل ملف العمالة الأجنبية في العراق أن الدولة لا تمتلك صورة إحصائية واضحة ومتفقاً عليها حول حجم العمالة الأجنبية. وتختلف الأرقام المتداولة بصورة كبيرة بين العمال المسجلين والتقديرات المتعلقة

بالعمال غير النظاميين. وتعد هذه المشكلة جزءاً من تحدٍ أوسع في إحصاءات الهجرة العمالية. فقد أشارت منظمة العمل الدولية في تقييمها لإحصاءات العمالة المهاجرة في الدول العربية إلى وجود فجوات في مصادر البيانات وآليات جمعها ومعالجتها ونشرها.

وتنعكس مشكلة البيانات على السياسة العامة في عدة مستويات. فإذا لم تعرف الدولة عدد العمال الأجانب، جنسياتهم، أعمارهم، قطاعات عملهم، أصحاب العمل، مدة إقامتهم، نوع تصاريحهم، أجورهم، ومواقع عملهم، فإنها لا تستطيع تحديد ما إذا كانت العمالة الأجنبية تسد فجوة حقيقية أم تزامم العمالة المحلية في وظائف يمكن للعراقيين القيام بها. لذلك، فإن بناء قاعدة بيانات وطنية موحدة للعمالة الأجنبية يجب أن يكون الخطوة الأولى في إصلاح هذا الملف.

الفجوة بين التعليم وسوق العمل

تمثل فجوة المهارات أحد أهم التفسيرات لوجود البطالة والعمالة الأجنبية في الوقت نفسه. فالعراق ينتج سنوياً أعداداً كبيرة من خريجي الجامعات، بينما يحتاج الاقتصاد إلى مزيج مختلف من المهارات، خصوصاً في الكهرباء، الميكانيك، التمديدات الصحية، البناء، اللحام، تشغيل المعدات، صيانة المنشآت، الخدمات الفندقية، المطاعم، النقل واللوجستيات، تقنيات المعلومات، بعض المهن الصناعية. وبالتالي، فإن زيادة عدد الشهادات الجامعية لا تعني بالضرورة زيادة القدرة على تلبية الطلب في سوق العمل. وهنا تبرز أهمية التعليم المهني. وتؤكد تجربة العراق في برامج التشغيل والتدريب التي دعمتها منظمة العمل الدولية أن إصلاح سوق العمل يحتاج إلى الجمع بين خلق الوظائف، والتدريب المهني، والحماية الاجتماعية، وإصلاح قوانين العمل والحوار الاجتماعي.

القطاع غير الرسمي كمحرك للعمالة الأجنبية

يمثل الاقتصاد غير الرسمي أحد أهم مفاتيح فهم الظاهرة. فمسح القوى العاملة العراقي لعام 2021 وجد أن نحو 54.8% من إجمالي العمالة كانت في القطاع غير الرسمي، وأن 66.6% من العاملين كانت لديهم وظائف غير رسمية وفق تعريف المسح. وفي الاقتصاد غير الرسمي، تقل قدرة الدولة على مراقبة الأجور، التأكد من تصاريح العمل، فرض معايير السلامة، تسجيل العاملين، تحصيل الاشتراكات والضرائب، مكافحة الاستغلال حماية العمال من الانتهاكات. وبالتالي، فإن معالجة العمالة الأجنبية دون معالجة الاقتصاد غير الرسمي ستكون معالجة جزئية.

الإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب

يتضمن قانون العمل العراقي أحكاماً واضحة بشأن تشغيل العمال الأجانب. وتنص المواد 30 و31 من قانون العمل على عدم جواز تشغيل العامل الأجنبي دون الحصول على تصريح عمل صادر عن وزارة العمل. وهذا يعني أن المشكلة الأساسية ليست غياب الإطار القانوني بالكامل، وإنما تكمن بدرجة كبيرة في التطبيق والرقابة والقدرة المؤسسية على التنفيذ.

كما طورت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الشركاء العراقيين مدونة لقواعد الاستقدام العادل للعمال في العراق، بهدف تعزيز الشفافية والحماية القانونية وتنظيم مكاتب الاستقدام الخاصة. ومن هنا يمكن القول إن إصلاح النظام يحتاج إلى الانتقال من مفهوم منع العامل الأجنبي إلى مفهوم تنظيم سوق العمل الأجنبي.

التأثير الاقتصادي للعمالة الأجنبية

يمكن تقسيم الآثار الاقتصادية إلى أربعة مستويات:

1. سد فجوات المهارات: عندما يحتاج مشروع إلى مهارات غير متاحة محلياً، يمكن للعمالة الأجنبية أن تساعد في استمرار الإنتاج وتسريع تنفيذ المشاريع.
2. خفض بعض تكاليف الإنتاج: قد يستفيد أصحاب العمل من العمالة الأجنبية الأقل تكلفة، خصوصاً في بعض المهن. لكن هذا قد يصبح مشكلة عندما يكون انخفاض التكلفة نتيجة العمل غير النظامي أو ضعف حماية العامل.
3. تحويل جزء من الدخل إلى الخارج: يؤدي وجود العمال الأجانب إلى تحويل جزء من دخولهم إلى بلدانهم الأصلية، وهو أمر طبيعي في اقتصاد يستقبل عمالة مهاجرة. لكن حجم هذه التحويلات يعتمد على عدد العمال وأجورهم ودرجة تسجيلهم.
4. تأثير محتمل على الاستثمار في المهارات المحلية: إذا استطاعت الشركات دائماً استقدام عمالة جاهزة من الخارج، فقد تنخفض الحوافز الاقتصادية لتدريب العمال العراقيين. وهذه ربما تكون إحدى أخطر النتائج طويلة الأجل.

البعد الاجتماعي

لا ينبغي اختزال المسألة في المنافسة على الوظائف. فالعمال الأجانب جزء من المجتمع الاقتصادي، وقد يتعرضون بدورهم إلى ظروف صعبة، خصوصاً في القطاع غير الرسمي. وتشير منظمة العمل الدولية إلى أن تنظيم العمالة المهاجرة يجب أن يتعامل مع مسائل مثل شروط العمل، الأجور، ساعات العمل، آليات الشكاوى والحماية القانونية. ومن ثم فإن السياسة التي تستهدف العمال الأجانب فقط قد تؤدي إلى نتائج عكسية، لأنها قد تدفع العمالة إلى مزيد من الاختفاء عن النظام الرسمي. والحل الأكثر فعالية هو جعل العمل النظامي أكثر جاذبية وأسهل في التسجيل، مع فرض عقوبات واضحة على أصحاب العمل الذين يشغلون عمالاً بصورة غير قانونية.

البعد الأمني والإداري

للمعمالة الأجنبية بعد أمني وإداري، لكن ينبغي التعامل معه وفق منطق إدارة المخاطر وليس التعميم. ضعف التسجيل يجعل من الصعب على السلطات معرفة هوية الأشخاص الداخلين إلى سوق العمل، جهات تشغيلهم، أماكن إقامتهم، مدة وجودهم والجهات التي استقدمتهم. ولهذا فإن نظاماً رقمياً موحداً لتسجيل العمال الأجانب

يمكن أن يحقق أهدافاً اقتصادية وأمنية في الوقت نفسه. ويجب أن يرتبط النظام بين وزارة العمل، وزارة الداخلية، المنافذ الحدودية، الإقامة، الضرائب، الضمان الاجتماعي وأصحاب العمل. وبذلك يصبح لكل عامل سجل قانوني موحد منذ لحظة دخوله إلى العراق وحتى انتهاء عقده.

المشاريع الكبرى وتحدي العمالة

يدخل العراق مرحلة تتطلب تنفيذ مشاريع واسعة في البنية التحتية والنقل والطاقة والخدمات. ومع توسع مشاريع مثل الطرق والموانئ والمناطق الاقتصادية والمشروعات الصناعية، سترتفع الحاجة إلى العمالة. وهنا تظهر نقطة استراتيجية مهمة: إذا لم يستعد العراق لهذه المشاريع بتأهيل العمال العراقيين مسبقاً، فإن حجم الاستثمار قد يؤدي إلى زيادة الاعتماد على العمالة الأجنبية. أي أن الاستثمار الذي يفترض أن يخلق فرص عمل للعراقيين يمكن أن يخلق في الوقت نفسه طلباً إضافياً على العمال الأجانب إذا لم تتوفر المهارات محلياً. لذلك ينبغي أن تبدأ سياسة التدريب قبل تنفيذ المشروع، وليس بعد وصول الشركات والمقاولين.

نموذج المشروع-المهارة-العامل العراقي

يمكن للعراق تطوير نموذج جديد يقوم على الربط بين المشاريع الاستثمارية وبرامج التدريب. فعند الموافقة على مشروع كبير، ينبغي تحديد عدد الوظائف المتوقع خلقها، نوع المهارات المطلوبة، عدد العمال المحليين المطلوب تدريبهم، الوظائف التي يمكن شغلها محلياً، الوظائف التي تحتاج مؤقتاً إلى خبرات أجنبية، خطة إحلال تدريجية للعمالة الأجنبية عندما تتوافر المهارات المحلية. وبذلك تصبح العمالة الأجنبية أداة انتقالية لنقل الخبرة بدلاً من أن تكون بديلاً دائماً عن العمالة العراقية.

مقارنة بين السياسة الحالية والسياسة المقترحة

البيانات	تعدد التقديرات	قاعدة بيانات وطنية موحدة
تصاريح العمل	/تسجيل ورقي محدود	نظام رقمي متكامل
التدريب	منفصل عن احتياجات المشاريع	تدريب مرتبط بالعقود الاستثمارية
العمالة الأجنبية	التعامل معها كمكلف هجرة	التعامل معها كجزء من سياسة سوق العمل
القطاع غير الرسمي	اعتماد على العمالة منخفضة التكلفة	دعم الإنتاجية والمهارات
القطاع الخاص	بطالة مرتفعة	برامج تدريب وتشغيل مرتبطة بالطلب

الشباب	بطالة مرتفعة	برامج تدريب وتشغيل مرتبطة بالطلب
الشركات	حرية واسعة في اختيار العمالة	التزامات واضحة بالتوظيف والتدريب المحلي
العمال الأجانب	خطر العمل غير النظامي	نظام قانوني واضح يحمي العامل والدولة

السيناريوهات المستقبلية

السيناريو الأول استمرار الوضع الحالي: يستمر العراق في استقدام العمالة الأجنبية دون إصلاح جوهري لنظام المهارات. النتائج المحتملة:

1. استمرار البطالة الشبابية.
2. توسع الاقتصاد غير الرسمي.
3. زيادة الاعتماد على العمالة الأجنبية.
4. صعوبة معرفة الحجم الحقيقي للسوق.
5. استمرار تحويل جزء من دخل العمال إلى الخارج.

السيناريو الثاني التشديد على العمالة الأجنبية فقط: تقوم الدولة بتشديد إجراءات الإقامة والتصاريح دون إصلاح سوق العمل. قد يؤدي ذلك إلى تقليل العمالة الأجنبية الرسمية، لكنه قد يدفع جزءاً منها إلى السوق غير الرسمي، كما قد يخلق نقصاً في بعض المهن التي لا تتوفر لها بدائل محلية جاهزة.

السيناريو الثالث إصلاح متكامل لسوق العمل: يقوم على أربعة عناصر وهو التسجيل، التدريب، التشغيل المحلي والرقابة وهو المسار الذي يسمح للعراق بتحويل مشكلة العمالة الأجنبية إلى فرصة لإعادة بناء منظومة المهارات الوطنية.

التوصيات

1. إنشاء قاعدة بيانات وطنية للعمالة الأجنبية: يجب إنشاء سجل موحد يتضمن بيانات العامل، وصاحب العمل، والمهنة، والتصريح، ومكان العمل، ومدة العقد.
2. ربط تصريح العمل بحاجة فعلية: ينبغي أن يكون استقدام العامل الأجنبي مرتبطاً بإثبات حاجة اقتصادية أو مهنية واضحة، مع عدم تحويل الإجراءات إلى عائق بيروقراطي أمام الاستثمار.
3. إطلاق برنامج وطني للمهارات: يجب تحويل جزء من الإنفاق العام والاستثماري إلى برامج تدريب مهني تستهدف المهن التي يستورد العراق عمالة من أجلها.
4. ربط الشركات الأجنبية بالتدريب: ينبغي أن تتضمن العقود الكبرى التزامات واضحة بشأن تدريب العمال العراقيين ونقل المهارات.
5. مكافحة العمل غير النظامي: يجب التركيز على أصحاب العمل والوسطاء وشركات الاستقدام غير المرخصة، وليس على العمال الأجانب وحدهم.
6. تحسين أجور وشروط العمل المحلية: إذا كانت الفجوة بين العامل العراقي والأجنبي ناتجة عن اختلاف ظروف العمل والأجور، فإن تحسين بيئة العمل قد يكون أكثر فاعلية من الإجراءات القسرية.
7. تعزيز التعليم المهني: يجب إعادة بناء صورة التعليم المهني باعتباره مساراً اقتصادياً منتجاً وليس خياراً تعليمياً من الدرجة الثانية.

8. إنشاء نظام للتنبؤ بالمهارات: يحتاج العراق إلى وحدة وطنية تتنبأ بالمهارات المطلوبة خلال 5-10 سنوات، بالاستناد إلى مشاريع الطاقة والنقل والصناعة والسياحة والخدمات.
9. حماية العمال الأجانب: إن حماية العامل الأجنبي من الاستغلال لا تتعارض مع حماية العامل العراقي؛ بل إن تطبيق شروط العمل القانونية على الجميع يقلل المنافسة غير العادلة.
10. نشر بيانات دورية: ينبغي نشر تقرير سنوي عن سوق العمل يتضمن أعداد العمال الأجانب المسجلين، وتصاريح العمل، والقطاعات، والجنسيات، والوظائف التي يشغلونها، وحالات المخالفة.

الاستنتاج

إن المفارقة بين البطالة العراقية والعمالة الأجنبية ليست مفارقة حقيقية إذا تم تحليل سوق العمل من منظور المهارات. فالعراق لا يعاني فقط من نقص الوظائف، وإنما يعاني أيضاً من عدم تطابق بين نوعية العمالة المحلية ونوعية الطلب الاقتصادي.

وتشير بيانات منظمة العمل الدولية إلى حجم المشكلة بوضوح، إذ بلغ معدل بطالة الشباب 35.8% في مسح القوى العاملة لعام 2021، في حين كان الاقتصاد غير الرسمي يمثل جزءاً كبيراً من التشغيل.

وفي المقابل، فإن عدم وجود بيانات دقيقة ومتسقة حول حجم العمالة الأجنبية يجعل من الصعب بناء سياسة دقيقة. وتؤكد منظمة العمل الدولية أن فجوات إحصاءات العمالة المهاجرة تمثل تحدياً إقليمياً مهماً، وهو ما ينطبق على الحاجة إلى تحسين النظام العراقي للبيانات.

وعليه، فإن المشكلة لا يمكن حلها من خلال شعار العمال العراقيون بدلاً من العمال الأجانب فقط، كما لا يمكن حلها من خلال فتح سوق العمل أمام العمالة الأجنبية دون ضوابط. الحل الأكثر استدامة يتمثل في بناء سوق عمل منظم ومزدوج المسار:

المسار الأول: حماية الأولوية الاقتصادية للعمالة العراقية من خلال التدريب والتأهيل والتشغيل.

المسار الثاني: السماح بالعمالة الأجنبية عندما توجد حاجة حقيقية إلى مهارات أو أعداد لا يستطيع السوق المحلي توفيرها، مع إخضاعها للتسجيل والتصريح والرقابة القانونية.

وبذلك يمكن تحويل العمالة الأجنبية من مؤشر على ضعف سوق العمل إلى عنصر مكمل للاقتصاد، في الوقت الذي يصبح فيه الاستثمار في الإنسان العراقي محور سياسة التشغيل الوطنية.