



مكتب تطوير المشاريع
Project Development Office
Development - Negotiation - Growth - Optimization



IWBI مؤشر الرفاه العراقي Iraqi Well-Being Index

المهارات والقدرات لسوق العمل
Skills and Labor Market Capabilities

Project Development Office

42%

المقدمة



تشير نتائج التعداد السكاني لعام 2024 إلى أن 60% من السكان هم في سن العمل، مما يفرض ضغوطاً هائلة على سوق العمل الذي لا يزال يعاني من تشوهات هيكلية عميقة.¹ إن النموذج التقليدي لإدارة الموارد البشرية والحماية الاجتماعية، القائم على توزيع الريع النفطي عبر التوظيف الحكومي وشبكات الحماية الاجتماعية السلبية، قد وصل إلى حدوده القصوى في الاستدامة المالية والاجتماعية. وعليه، فإن التحول نحو مفهوم التمكين والتشغيل لم يعد خياراً ترفيهاً بل ضرورة حتمية لضمان الاستقرار الاجتماعي والرفاه الاقتصادي.

يقدم هذا التقرير البحثي، الذي تم إعداده كمقترحات استشارية، تصميماً شاملاً لمحور المهارات وقدرات سوق العمل ضمن مؤشر الرفاه العراقي IWBI. يهدف هذا المحور إلى قياس ورصد كفاءة الانتقال من شبكات الأمان الاجتماعي إلى سوق العمل النشط. يستند التقرير إلى تحليل دقيق للبيانات الحديثة، بما في ذلك إطلاق الاستراتيجية الوطنية لمنع وتقليل عدم المساواة في عالم العمل 2024 - 2028²، وتفعيل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الجديد رقم 18 لسنة 2023³، ومبادرة ريادة التي دربت 90,000 شاب وشابة.⁴

تظهر نتائج التقييم الأولي أن العراق قد حقق تقدماً ملحوظاً في البنية التحتية للحماية من خلال تنظيف قواعد البيانات واستبعاد 380,000 أسرة غير مستحقة عبر منصة مقاطعة البيانات الرقمية.⁵ ومع ذلك، لا تزال مخرجات التمكين دون المستوى الطموح، حيث تعاني مخرجات التدريب المهني من فجوة مواءمة مع القطاع الخاص⁶، وتظل مشاركة المرأة في القوى العاملة عند مستويات متدنية جداً (حوالي 10-11%).⁷

يتضمن التقرير مصفوفة مكونة من 30 مؤشراً فرعياً موزعة على خمسة أبعاد استراتيجية، مع تقييم وزني دقيق لكل مؤشر. وبناءً على البيانات الحالية، يقدر الأداء العام لمحور المهارات بـ 42/100، مما يعكس فجوة بين جودة التشريع وكفاءة التنفيذ. ويختتم التقرير بحزمة من الحلول الاستراتيجية، أبرزها ربط الإعانات الاجتماعية ببرامج التفعيل، ودعم اشتراكات الضمان الاجتماعي للمشاريع الصغيرة لتقليل كلفة الانتقال نحو الاقتصاد الرسمي.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والسياق الاستراتيجي للتحويل



1.1 من دولة الرعاية الريفية إلى دولة التمكين التنموية

لقد شكل العقد الاجتماعي في العراق لعقود طويلة علاقة اعتمادية بين المواطن والدولة، حيث كان يُنظر إلى الرفاه على أنه دالة للإنفاق الحكومي المباشر والتوظيف في القطاع العام. إلا أن خطة التنمية الوطنية 2024 - 2028 والاستراتيجيات المرافقة لها تؤسس لمفهوم جديد للرفاه، حيث يقاس الرفاه بقدرة الفرد على المشاركة المنتجة في الاقتصاد وليس فقط بمستوى استهلاكه المدعوم.⁸

إن فلسفة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الجديدة، كما تتجلى في استراتيجية 2024 - 2028، تسعى لكسر فخ الاعتمادية. هذا الفخ يتجسد في كون تكلفة الفرصة البديلة للعمل في القطاع الخاص (غير المنظم وغير المحمي سابقاً) مرتفعة جداً مقارنة بالأمان الذي توفره شبكة الحماية الاجتماعية أو انتظار الوظيفة الحكومية. لذا، فإن الانتقال إلى التمكين يتطلب تغيير المعادلة عبر محورين:

• **محور الحماية:** جعل العمل في القطاع الخاص آمناً عبر قانون الضمان الجديد رقم 18 لسنة 2023.⁹

• **محور التفعيل:** تزويد المستفيدين بالمهارات اللازمة عبر التدريب المهني ومبادرات الريادة ليكونوا أصولاً منتجة.⁴

1.2 البنية التشريعية والمؤسسية الداعمة

لا يمكن تصميم مؤشر للرفاه بمعزل عن البيئة القانونية. يشهد العراق ثورة تشريعية هادئة ولكنها جذرية في سوق العمل:

قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023: يعد هذا القانون الركيزة الأساسية للتحويل. لأول مرة، يتم توسيع مظلة الشمول لتشمل العاملين لحسابهم الخاص والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، مع توفير إعانات البطالة وإجازات الأمومة مدفوعة الأجر.⁹ هذا القانون يحول الضمان الاجتماعي من ضريبة يتهرب منها أصحاب العمل إلى شبكة أمان جاذبة للعمال.

الاستراتيجية الوطنية للحد من عدم المساواة (2024 - 2028): تركز هذه الوثيقة، التي تم إطلاقها بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ILO، على توسيع أراضيات الحماية الاجتماعية ليس كهدف نهائي، بل كمنصة انطلاق نحو سوق العمل، مع تركيز خاص على النساء والفئات الهشة.²

مبادرة ريادة (Riyada): تمثل الذراع التنفيذي للتشغيل الذاتي، حيث تدمج التدريب مع التمويل، محاولةً خلق قطاع خاص شبابي موازي للقطاع العام المترهل.¹¹

1.3 تعريف الرفاه في سياق المهارات

ضمن مؤشر IWBI، يتم تعريف الرفاه في محور المهارات على أنه امتلاك الفرد العراقي للمهارات المحدثة، والقدرة على استخدامها في بيئة عمل لائقة ومنظمة، تضمن له الحماية من الصدمات وتتيح له الارتقاء الاجتماعي والاقتصادي بعيداً عن اتكالية الدولة.



الفصل الثاني: التحليل الموقفي – واقع المهارات وسوق العمل

يستند هذا التحليل إلى أحدث البيانات المتوفرة من التعداد السكاني الأخير في 2024، وتقارير المنظمات الدولية، والبيانات الحكومية المعلنة لغاية 2026.

2.1 الديناميكيات الديموغرافية وتحدي تسونامي الشباب

أظهرت النتائج الأولية للتعداد السكاني لعام 2024 أن 60% من سكان العراق يقعون ضمن الفئة العمرية النشطة اقتصادياً (سوق العمل).¹ هذا الهبة الديموغرافية قد تتحول إلى لعنة ديموغرافية إذا لم تقابلها فرص عمل حقيقية.

• **معدلات البطالة:** انخفض المعدل العام للبطالة إلى 14% في 2024 مقارنة بـ 16.5% سابقاً.¹ ومع ذلك، يظل هذا الرقم مضللاً إذا لم يقرأ بالتوازي مع معدلات المشاركة الاقتصادية المنخفضة (39.5%)، ومعدلات بطالة الشباب التي تتجاوز 30%.¹²

• **الفجوة الجندرية:** تعد مشاركة المرأة في سوق العمل العراقي من الأدنى عالمياً، حيث لا تتجاوز 10-11%، مع تركيز بطالة الإناث بشكل مضاعف مقارنة بالذكور.¹ تشير التقارير إلى أن النساء الحاصلات على شهادات عليا يعانين من بطالة أعلى، مما يشير إلى خلل هيكلي في قدرة الاقتصاد على استيعاب الكفاءات النسوية خارج القطاع العام.

2.2 فجوة المهارات وأزمة التعليم المهني (TVET)

يعاني سوق العمل من فجوة مواءمة حادة. فبينما يضخ التعليم العالي آلاف الخريجين في تخصصات إنسانية ونظرية، يشتهي القطاع الخاص من ندرة الفنيين والعمال المهرة.

• **انفصال التدريب عن الواقع:** تشير تقارير اليونسكو ومنظمة العمل الدولية إلى أن أرباب العمل غير راضين عن مستوى المهارات الناعمة والمهارات التقنية الحديثة لدى الخريجين.⁶ مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، ورغم محاولات التحديث بدعم من الاتحاد الأوروبي¹³، لا تزال تعمل بعقلية العرض بدلاً من الطلب.

• **الوصمة الاجتماعية:** لا يزال التعليم المهني ينظر إليه كمسار للفاشلين أكاديمياً، مما يقلل من جاذبيته للكفاءات الشابة، رغم أن عوائد العمل الفني في القطاع النفطي أو الصناعي قد تفوق رواتب الموظفين الإداريين.

2.3 شبكة الحماية الاجتماعية: كفاءة الاستهداف مقابل ضعف التخرج

حققت وزارة العمل قفزة نوعية في تطهير بيانات شبكة الحماية الاجتماعية.

- **ثورة البيانات:** من خلال الربط الشبكي بين الوزارات (الداخلية، التجارة، الصحة، المالية)، تمكنت الوزارة من كشف واستبعاد ما يقارب 380,000 أسرة متجاوزة (تتلقى رواتب مزدوجة أو لديها ملاءة مالية).⁵ هذا الإجراء وفر مليارات الدنانير التي يمكن إعادة ضخها.

- **معضلة التخرج:** رغم نجاح الاستبعاد، فإن نجاح التخرج الإيجابي (خروج المستفيد لأنه وجد عملاً) لا يزال محدوداً. النظام الحالي بارع في تحديد الفقراء، لكنه أقل براعة في إخراجهم من الفقر. الربط بين قاعدة بيانات رعاية وقواعد بيانات التشغيل لا يزال في بدايته.¹⁵

2.4 الاقتصاد غير المنظم وتحديات الحماية

- يستوعب الاقتصاد غير المنظم الغالبية العظمى من العمالة في القطاع الخاص. وتشير تقديرات صندوق النقد الدولي إلى أن القطاع العام يوظف 40% من العمالة، بينما يعمل البقية في ظروف تتسم بالهشاشة.¹²
- **تطبيق قانون 18/2023:** بدأ التطبيق الفعلي للقانون، وهناك مؤشرات إيجابية من إقليم كردستان حيث ارتفعت أعداد المسجلين في الضمان الاجتماعي بنسبة 96% خلال خمس سنوات.¹⁶ في العراق الاتحادي، يتم العمل على فرض غرامات ونشر فرق تفتيش لزيادة الامتثال، لكن التحدي يكمن في قناعة أصحاب العمل والعمال بجدوى الاشتراك.

2.5 الفئات الأكثر هشاشة (ذوي الاحتياجات الخاصة)

- رغم وجود كوتا قانونية تفرض تشغيل 5% من ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع العام، إلا أن الامتثال شبه معدوم.¹⁷ تفتقر المؤسسات للبنية التحتية الموائمة، ولا توجد بيانات دقيقة حول أنواع الإعاقات وقدرات أصحابها، مما يجعل عملية الدمج عشوائية وغير فعالة، رغم إطلاق شبكة أصحاب العمل لتمكين ذوي الاحتياجات الخاص مؤخراً.¹⁹



الفصل الثالث: تصميم مؤشر الرفاه العراقي IWBI – محور المهارات والقدرات
بناء على التحليل السابق، تم تصميم محور المهارات ليتكون من 30 مؤشراً موزعة على خمسة أبعاد رئيسية. تم اختيار الأوزان بناء على أهمية المؤشر في عملية التحول نحو التمكين.

منهجية التوزين:

- وزن مرتفع (5): مؤشرات المخرجات النهائية التي تعكس نجاح التمكين مباشرة (مثل معدل التخرج من الرعاية، معدل التشغيل).
- وزن متوسط (3-4): مؤشرات العمليات والمخرجات الوسيطة (مثل عدد المتدربين، جودة التدريب).
- وزن منخفض (1-2): المؤشرات الإدارية أو المدخلات.

الجدول التفصيلي للمؤشرات

| البعد الأول: قابلية التشغيل واكتساب المهارات | | 25% | التركيز: جودة العرض في سوق العمل | |
|--|--|--------|----------------------------------|-------------|
| ت | المؤشر | الوحدة | الاتجاه الأفضل | الوزن (5-1) |
| 1 | معدل توظيف خريجي التدريب المهني (خلال 6 أشهر) | % | ارتفاع | 5 |
| 2 | مؤشر رضا أصحاب العمل عن المهارات المحلية | 1-10 | ارتفاع | 4 |
| 3 | نسبة الخريجين الحاصلين علي شهادات مهنية معتمدة دولياً | % | ارتفاع | 3 |
| 4 | معدل الأمية الرقمية بين الباحثين عن عمل (18-29 سنة) | % | انخفاض | 4 |
| 5 | نسبة المشاركة في التعلم مدى الحياة (للبالغين 25-64) | % | ارتفاع | 2 |
| 6 | مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات السوق (Skills Match Index) | مؤشر | ارتفاع | 4 |

| التركيز: إدماج الفئات المهمشة | 20% | البعد الثاني: الشمول والعدالة في سوق العمل | | | |
|--|-------------|--|------------|---|----|
| السبب والمصدر المرجعي | الوزن (5-1) | الاتجاه الأفضل | الوحدة | المؤشر | ت |
| المؤشر الأهم لتعزيز الناتج المحلي وتقليل الإعالة. ¹ | 5 | ارتفاع | % | معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة | 7 |
| مقياس للعدالة وعدم التمييز في بيئة العمل. | 4 | انخفاض | % | فجوة الأجور بين الجنسين في القطاع الخاص | 8 |
| مؤشر حيوي للاستقرار الاجتماعي والسياسي. ¹² | 5 | انخفاض | % | معدل بطالة الشباب (15-24 سنة) | 9 |
| الامتثال لقانون 38 والاتفاقيات الدولية. ¹⁸ | 4 | ارتفاع | % | نسبة تحقيق كوتا توظيف ذوي الإعاقة (5%) | 10 |
| يعكس الهدر الحقيقي في رأس المال البشري. | 5 | انخفاض | % | معدل الشباب خارج التعليم والعمل والتدريب (NEET) | 11 |
| ضمان العدالة الجغرافية في التنمية. ⁸ | 3 | انخفاض | معامل جيني | التفاوت المناطقي في فرص العمل (حضر/ريف) | 12 |



| التركيز: محور استراتيجية الوزارة | 25% | البعد الثالث: كفاءة الانتقال (من الرعاية إلى العمل) | | | |
|--|-------------|---|--------|--|----|
| السبب والمصدر المرجعي | الوزن (5-1) | الاتجاه الأفضل | الوحدة | المؤشر | ت |
| جوهر الانتقال من الإعالة إلى التمكين. | 5 | ارتفاع | % | معدل التخرج السنوي من شبكة الحماية (Welfare Graduation Rate) | 13 |
| يقيس فعالية الربط بين الإعانة والتدريب. ² | 4 | ارتفاع | % | نسبة المستفيدين الملحقين ببرامج التفعيل (Activation) | 14 |
| كفاءة إدارة الموارد ومنع الهدر (تجربة الـ 380 ألف). ⁵ | 3 | ارتفاع | % | دقة استهداف شبكة الحماية (نسبة استبعاد غير المستحقين) | 15 |
| استدامة الوظائف التي حصل عليها المتخرجون. | 4 | انخفاض | % | معدل العودة لشبكة الحماية (Recidivism) | 16 |
| الكفاءة المالية للبرامج النشطة (ALMPs). | 3 | انخفاض | دينار | متوسط تكلفة خلق فرصة عمل مستدامة عبر برامج الوزارة | 17 |
| دور مكاتب التشغيل في الوساطة. ²³ | 3 | ارتفاع | % | تغطية خدمات التشغيل للباحثين عن عمل (توجيه مهني) | 18 |



| التركيز: خلق فرص العمل | 15% | البعد الرابع: الريادة وسعة القطاع الخاص | | | |
|--|-------------|---|----------|--|----|
| السبب والمصدر المرجعي | الوزن (5-1) | الاتجاه الأفضل | الوحدة | المؤشر | ت |
| يقيس نجاح مبادرة ريادة الفعلي وليس فقط منح القروض. ¹¹ | 5 | ارتفاع | % | معدل بقاء المشاريع الريادية (Survival Rate) للسنة الأولى | 19 |
| الشمول المالي وقدرة القطاع الخاص على النمو. ²⁴ | 4 | ارتفاع | % | نسبة نمو الائتمان الممنوح للمشاريع الصغيرة والمتوسطة | 20 |
| البيئة التنظيمية المحفزة للتشغيل الذاتي. ²⁵ | 3 | تحسن | رتبة/يوم | سهولة ممارسة الأعمال (بدء نشاط تجاري) | 21 |
| دور الشركات الناشئة في امتصاص البطالة. | 4 | ارتفاع | % | نسبة العمالة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة | 22 |
| اتساع قاعدة المستفيدين من ثقافة الريادة. ²⁶ | 3 | ارتفاع | عدد | عدد المتدربين ضمن مبادرات الريادة الوطنية | 23 |
| الانضباط المالي وجدوى المشاريع الاقتصادية. | 4 | ارتفاع | % | معدل سداد القروض الريادية | 24 |



| التركيز: العمل اللائق | 15% | البعد الخامس: الحماية وجودة العمل | | | |
|--|-------------|-----------------------------------|--------|--|----|
| السبب والمصدر المرجعي | الوزن (5-1) | الاتجاه الأفضل | الوحدة | المؤشر | ت |
| المؤشر الرئيسي لنجاح قانون 18/2023. ⁹ | 5 | ارتفاع | % | نسبة تغطية الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص | 25 |
| بيئة العمل الآمنة. ¹ | 3 | ارتفاع | % | معدل الامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية (OSH) | 26 |
| التحول نحو الاقتصاد الرسمي. ¹² | 4 | انخفاض | % | نسبة العمالة غير المنظمة (Informality Rate) | 27 |
| مؤشر حقوقي وتنموي حاسم. ²⁷ | 5 | انخفاض | % | نسبة الأطفال العاملين (5-17 سنة) | 28 |
| شبكة الأمان الجديدة للمخاطرة في القطاع الخاص. | 4 | ارتفاع | % | تغطية تأمين التعطل عن العمل | 29 |
| تحسن مستوى المعيشة الفعلي للعاملين. | 3 | ارتفاع | % | معدل نمو الأجور الحقيقية في القطاع الخاص | 30 |



الفصل الرابع: التقييم الوزني وحساب النتيجة النهائية

في هذا الفصل، نقوم بحساب نتيجة التقييم بناء على البيانات المستخلصة من المقطعات البحثية المتوفرة لعامي 2024 و2025 وبداية 2026. يتم منح كل بعد درجة من 100 بناء على المعادلة الموزونة لمؤشرات.

4.1 تقييم البعد الأول: قابلية التشغيل (النتيجة: 35/100)

- **التحليل:** رغم الجهود المبذولة، لا تزال الفجوة كبيرة. التقارير تشير إلى عدم رضا أرباب العمل ونقص المهارات.⁶ معدلات التوظيف المباشر بعد التدريب لا تزال منخفضة لغياب الشراكة الحقيقية مع القطاع الخاص. التدريب يركز على الكم (أعداد المتدربين) وليس النوع (التوظيف).
- **نقاط القوة:** محاولات تحديث المناهج بدعم دولي.
- **نقاط الضعف:** ضعف المهارات الرقمية واللغوية، وقدم التجهيزات.

4.2 تقييم البعد الثاني: الشمول والعدالة (النتيجة: 30/100)

- **التحليل:** هذا البعد يسحب المؤشر العام للأسفل. نسبة مشاركة النساء (10-11%) تعتبر كارثية تنموياً.¹ بطالة الشباب مرتفعة جداً. كوتا المعاقين غير مفعلة فعلياً.
- **نقاط القوة:** الاستراتيجية الوطنية الجديدة تركز بشدة على النساء.²
- **نقاط الضعف:** الحواجز الثقافية، ضعف البنية التحتية (نقل، حضانات)، غياب إنفاذ القانون في القطاع الخاص.

4.3 تقييم البعد الثالث: كفاءة الانتقال (النتيجة: 55/100)

- **التحليل:** حصل هذا البعد على درجة أعلى نسبياً بسبب النجاح الباهر في تنظيف البيانات (استبعاد 380 ألف متجاوز)⁵ وتكامل قواعد البيانات.¹⁵ ومع ذلك، فإن النصف الثاني من المعادلة (التخريج إلى العمل) لا يزال في بداياته.
- **نقاط القوة:** البنية التحتية للبيانات، الإرادة السياسية للإصلاح.
- **نقاط الضعف:** ضعف برامج التفعيل، قلة عدد المرشدين الاجتماعيين المؤهلين لعملية التوجيه المهني.

4.4 تقييم البعد الرابع: الريادة (النتيجة: 50/100)

- التحليل: مبادرة ريادة نشطة جداً (12 ألف قرض، 90 ألف متدرب).²⁶ هناك حراك ملموس. لكن التحدي يكمن في بيئة الأعمال العامة (بيروقراطية، صعوبة التمويل المصرفي خارج المبادرات الحكومية).
- نقاط القوة: الدعم الحكومي المباشر، إقبال الشباب.
- نقاط الضعف: بيئة الأعمال الصعبة، ضعف سلاسل القيمة، مخاطر تعثر المشاريع الناشئة.

4.5 تقييم البعد الخامس: الحماية (النتيجة: 40/100)

- التحليل: التشريع (قانون 18) ممتاز وحصل على إشادة دولية⁹، لكن التنفيذ والتغطية الفعلية لا تزال منخفضة. القطاع غير المنظم لا يزال هو السائد.
- نقاط القوة: الإطار القانوني الجديد، شمول العمل المرن.
- نقاط الضعف: ضعف الثقة بمؤسسة الضمان، التهرب التأميني، استمرار عمالة الأطفال.²⁷

$$Score = (35 \times 0.25) + (30 \times 0.20) + (55 \times 0.25) + (50 \times 0.15) + (40 \times 0.15)$$

$$Score = 8.75 + 6.0 + 13.75 + 7.5 + 6.0 = 42$$

النتيجة النهائية لمؤشر IWBI (محور المهارات)

اجمالي ناتج اوزان تقييم الجداول الفرعية: 42/100

التفسير: يقع العراق في منطقة التحول الحرج. البنية التشريعية والبياناتية أصبحت جاهزة ومتطورة نسبياً، لكن البنية التشغيلية والمهارية لا تزال متأخرة. الانتقال من الإعالة إلى التمكين بدأ نظرياً وإجرائياً في تنظيف القوائم، لكنه لم يترجم بعد إلى تدفق جماعي نحو سوق العمل الخاص

الفصل الخامس: الحلول المقترحة والتدخلات الاستراتيجية

لرفع قيمة المؤشر من 42 إلى 60 بحلول عام 2028، نقترح الحزمة التالية من الحلول القابلة للتنفيذ، والمصممة خصيصاً لسد الفجوات المحددة أعلاه.

5.1 الحل الأول: برنامج الإعانة المشروطة بالتفعيل

المشكلة: شبكة الحماية الحالية سلبية، تدفع الأموال دون اشتراط تطوير الذات.
المقترح: تحويل الإعانات النقدية للشباب والنساء القادرين على العمل إلى إعانات مشروطة.
الآلية: استمرار صرف الإعانة (أو منح مكافأة إضافية بنسبة 10%) يُربط إلزامياً بحضور دورات تدريب مهني معتمدة أو التسجيل في منصة مهن الرقمية للبحث عن عمل.
التأثير: يحول فترة تلقي الإعانة من وقت ضائع إلى فترة بناء قدرات، ويجهز المستفيد للتخريج (تحسين المؤشر 13 و 14). يمكن استخدام منصة مظلة أو رجا لإدارة هذا الاشتراط رقمياً.¹⁵

5.2 الحل الثاني: مجالس المهارات القطاعية

المشكلة: مناهج التدريب لا علاقة لها باحتياجات السوق (الفجوة المهارية).
المقترح: تأسيس مجالس مهارات قطاعية (للقطاعات: النفط، البناء، الاتصالات، الزراعة) بقيادة القطاع الخاص (غرف التجارة والصناعة) وليس الحكومة.
الآلية: تمنح هذه المجالس صلاحية الاعتماد لمراكز التدريب، وتحديد المعايير المهنية. المركز الذي لا يحقق معدل توظيف لخريجيه (مثلاً 50%) تُسحب منه الرخصة أو التمويل.
التأثير: يضمن أن التدريب يقود للتشغيل (تحسين المؤشر 1 و 2). هذا يتماشى مع توصيات إصلاح التعليم المهني.²⁸

5.3 الحل الثالث: جسر الانتقال الرسمي

المشكلة: أصحاب العمل يتهربون من تسجيل العمال في الضمان بسبب الكلفة (12% نسبة صاحب العمل).
المقترح: دعم اشتراكات الضمان الاجتماعي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة (SMEs) وللمستفيدين من قروض ريادة.
الآلية: تقوم الحكومة (عبر صندوق ريادة أو صندوق الحماية الاجتماعية) بدفع حصة صاحب العمل في الضمان لمدة 2-3 سنوات مقابل كل وظيفة جديدة يتم تسجيلها رسمياً لشباب تحت سن 30.
التأثير: يزيل الحاجز المالي أمام التسجيل في الضمان، ويشجع الانتقال للاقتصاد المنظم (تحسين المؤشر 25 و 27). تم تجربة هذا النموذج بنجاح في دول عديدة ويعتبر استثماراً وليس إنفاقاً لأنه يضمن تقاعداً مستقبلياً للعامل بدلاً من إعالته.²⁹

5.4 الحل الرابع: استراتيجية اقتصاد الرعاية لتمكين المرأة

المشكلة: العائق الأكبر أمام عمل المرأة هو رعاية الأطفال والمسنين، وغياب دور الحضانة.
المقترح: تحويل الرعاية من عائق إلى فرصة عمل.
الآلية: تمويل وتدريب نساء مستفيدات من شبكة الحماية لفتح دور حضانة منزلية مرخصة وخاضعة للرقابة في أحيائهن السكنية.
التأثير: ضرب عصفورين بحجر: خلق فرص عمل للنساء (صاحبات الحضانات) وتحرير نساء أخريات (الأمهات) للعمل بفضل توفر رعاية أطفال ميسرة التكلفة (تحسين المؤشر 7 و 11).

5.5 الحل الخامس: جواز السفر المهني الرقمي

المشكلة: صعوبة التحقق من المهارات وخبرات العمل السابقة في القطاع غير المنظم.
المقترح: إنشاء سجل رقمي موحد للمهارات ضمن منصة الوزارة.
الآلية: توثيق كل دورة تدريبية، فترة تدريب عملي، أو عمل سابق بتقنية آمنة. يتيح لأرباب العمل البحث عن لحام أو مطور برامج موثوق.
التأثير: يقلل من عدم تماثل المعلومات في سوق العمل ويسهل التوظيف (تحسين المؤشر 4 و 18).



حلول مكتب تطوير المشاريع المقترحة في الموقع الالكتروني الرسمي :dngo.org



برنامج تحول المهارات الحكومية

يعد هذا البرنامج ابتكاراً عالمياً في إعادة تدوير الموظفين الحكوميين، مستوحى من نموذج المهارات المتجددة في فنلندا، حيث يستهدف 500,000 موظف في الجهات الحكومية العراقية لتحويلهم إلى متخصصين في الذكاء الاصطناعي والاستدامة والادارة الرشيدة.

البوصلة الرقمية - تحديث إطار السياسات العمالية ©

يقدم هذا البرنامج حلاً حصرياً لتنظيم السياسات العمالية عبر نظام ذكي يعتمد على التعلم الآلي لتحديث التشريعات في الوقت الفعلي، مستوحى من نموذج الاتحاد الأوروبي للسياسات الديناميكية.

أصدقاء النمو - لتدريب الشباب دون سن 18

يبتكر هذا البرنامج نموذجاً عالمياً لتأهيل الشباب دون 18 عاماً، يجمع التعليم بالعمل الجزئي (ساعتين يومياً) في مشاريع مدعومة، مع منح نقاط دراسية مكافئة. الخطوات:

أولاً، فحص مهارات 200,000 طالب عبر تطبيقات تعليمية.

ثانياً، برامج تدريبية مدتها 3 أشهر في البرمجة والتصميم الرقمي والمهارات الهامة، مرتبطة بعقود عمل محدودة في شركات خاصة.

ثالثاً، نظام نقاط يحول الساعات إلى درجات أكاديمية، مع مكافآت مالية.

المعنيون: وزارة التربية كشريك تعليمي، المكتب للتنسيق، والشركات للتوظيف. يقلل البطالة المبكرة بنسبة 25%، ويبنى مهارات حديثة، مما يغير بنية العمل بتشجيع نمط العمل المرن الذي يحافظ على الدراسة. يعزز القسم الرفاهية بتمكين الشباب، ويربط المؤسسات التعليمية بالسوق.

حاضنة الفرص - جسر الشباب إلى سوق العمل

هو حاضنة توظيفية وطنية مستقلة في العراق، يعتمد على شبكة رقمية مدعومة بالذكاء الاصطناعي لربط مليون شاب بـ 5000 مصنع وشركة عامة وخاصة، من خلال مطابقة دقيقة للمهارات والاحتياجات السوقية. يبني هذا النموذج، المستوحى من تجارب كوريا الجنوبية في التوظيف الرقمي، قاعدة بيانات وطنية موحدة للخبرات، مدعومة بورش تدريبية محلية ومبادرات شراكة، مما يقلل البطالة الشبابية بنسبة 15% ويعزز التنمية المهنية المستدامة. حيث يساهم في تعزيز الاندماج الاقتصادي، مما يحول الشباب إلى محرك للنمو الوطني ويرفع الإنتاجية العامة بنسبة 12%، مع التركيز على الشفافية والوصولية عبر المحافظات.

مبتكرو الغد - دعم الشركات الناشئة العراقية

يشكل برنامج مبتكرو الغد إطاراً استراتيجياً لتعزيز ريادة الأعمال في العراق، من خلال إنشاء حاضنات محلية متكاملة توفر تمويلاً أولياً لـ 10,000 مشروع ناشئ، مع التركيز على القطاعات الرقمية والمستدامة. يعتمد على نموذج الابتكار المجتمعي، حيث يجمع بين التمويل الاستثماري والتدريب المتخصص لتحويل الأفكار إلى شركات قابلة للتوسع، مما يولد 50,000 فرصة عمل مباشرة وغير مباشرة بحلول 2030. يتكامل مع الجامعات والمصارف لضمان الاستدامة، ويقلل من البطالة الشبابية بنسبة 15%، كما أفاد تقرير الأمم المتحدة عن التنمية الاقتصادية في الشرق الأوسط (2025)، مساهماً في بناء اقتصاد معرفي يعزز التنويع والابتكار الوطني.

سجل الإنجاز - نظام وطني لنقاط الخبرة والتفضيل ©

يمثل هذا البرنامج نظام معلوماتي وطني يعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي لتسجيل وتقييم الخبرات المهنية للعمال العراقيين، من خلال منح نقاط تفضيلية تعكس الكفاءات المكتسبة عبر السنوات. يتكامل هذا النظام مع قواعد بيانات الجهات الحكومية والخاصة، مما يعزز الشفافية في عمليات الترقية والتوظيف، ويقلل من التحيزات الذاتية بنسبة تصل إلى 20%، كما أظهرت دراسات صندوق النقد الدولي (2025). يساهم في بناء رأس مال بشري مستدام، يربط الإنجازات الفردية بأهداف التنمية الاقتصادية الوطنية، معتمداً على آليات تحديث دورية لمواكبة التحولات السوقية.

الخاتمة



إن تصميم مؤشر الرفاه العراقي IWBI لمحور المهارات والقدرات يكشف بوضوح أن العراق يمتلك الآن الأدوات اللازمة للتغيير (قوانين حديثة، بيانات دقيقة، استراتيجيات طموحة)، لكنه بحاجة إلى تفعيل المحركات. إن الانتقال من الإعالة إلى التمكين ليس مجرد شعار، بل هو عملية هندسة اجتماعية واقتصادية معقدة تتطلب الصبر والصرامة في التنفيذ.

تظهر البيانات أن تنظيف شبكات الحماية قد وفر الموارد، وأن قانون الضمان الجديد قد وفر الغطاء القانوني. التحدي الآن هو في ملء الفراغ بينهما ببرامج تفعيل حقيقية تخلق عمالة ماهرة ومنتجة. باعتماد المؤشرات الثلاثين المقترحة، والحلول الاستراتيجية الخمسة، يمكن لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية أن تتحول من وزارة للفقراء إلى وزارة لتنمية الثروة البشرية، مما يرفع مؤشر الرفاه العراقي ويضمن مستقبلاً أكثر استدامة للأجيال القادمة.



المصادر

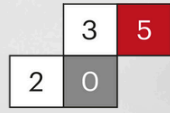


1. Annual Progress Report Decent Work Country Programme in Iraq - ILO
<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/Annual%20Progress%20Report%20%282024%29%20%281%29.pdf>
2. Iraq National Strategy to prevent and reduce inequalities in the World of Work - ILO
<https://www.ilo.org/publications/iraq-national-strategy-prevent-and-reduce-inequalities-world-work-2024-2028>
3. Navigating Iraq's New Social Security Law No. 18 of 2023 - Al Tamimi & Co
<https://www.tamimi.com/news/navigating-iraqs-new-social-security-law-no-18-of-2023/>
4. PM Al-Sudani: Iraq's Riyada Initiative delivers 22,000 jobs - Shafaq News
<https://shafaq.com/en/Economy/PM-Al-Sudani-Iraq-s-Riyada-Initiative-delivers-22-000-jobs>
5. Iraq Identifies Families Receiving Welfare Illegally Following Digital Audit - Kurdistan24
<https://www.kurdistan24.net/en/story/882412/iraq-identifies-thousands-of-families-receiving-welfare-illegally-following-digital-audit>
6. Summary report of the labour market assessment and sector skills analysis - UNESCO
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371369>
7. ILO Iraq Profile, May 2024 - International Labour Organization
<https://www.ilo.org/media/549946/download>
8. Iraq National Development Plan 2024-2028 - UNDP <https://www.undp.org/iraq/publications/iraq-national-development-plan-2024-2028>
9. International Update, March 2024 - Social Security Administration
https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2024-03/index.html
10. National Strategy set to reduce inequalities in the world of work - UN Iraq
<https://iraq.un.org/en/262789-groundbreaking-iraqi-national-strategy-set-reduce-inequalities-world-work>
11. The Riyada Initiative | WARITH AL-ANBIYAA UNIVERSITY <https://uowa.edu.iq/english/12398/>
12. Iraq: Selected Issues; IMF Country Report No. 24/129
<https://www.elibrary.imf.org/downloadpdf/view/journals/002/2024/129/article-A002-en.pdf>
13. UNESCO and EU launch green and digital TVET project in Iraq
<https://www.unesco.org/en/articles/unesco-and-eu-launch-green-and-digital-tvet-project-enhance-youth-employability-iraq>
14. Iraq boosts Social Protection Fund's balance to 2.8 trillion IQD - Iraqi News
<https://www.iraqinews.com/iraq/iraq-social-protection-removes-violators-boosts-fund-to-2-8-trillion/>
15. Ministry of Labor and Social Affairs (MOLSA) - World Bank Document
https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/24/WB-P178824_oFZe9ue.pdf

المصادر



16. Social Security and Pension Enrolments Surge in Kurdistan Region - GOV.KRD
<https://gov.krd/dmi-en/activities/news-and-press-releases/2024/may/private-sector-social-security-and-pension-enrolments-surge-in-kurdistan-region/>
17. Iraq: Employment Rights for People with Disabilities - Human Rights Watch
<https://www.hrw.org/video-photos/video/2024/06/04/iraq-employment-rights-people-disabilities>
18. Iraq fails to implement disability employment laws - Shafaq News
<https://shafaq.com/en/Iraq/Iraq-fails-to-implement-disability-employment-laws---HRW>
19. Iraqi National Network for Employers Interested in Empowering Persons with Disabilities
<https://www.businessanddisability.org/node/7516>
20. Iraq Employment Outlook Report Comparison (2022 to 2025) - mselect
<https://www.mselect.com/blog/2025/04/iraq-employment-2022-to-2025>
21. Iraq - Data to Policy Navigator <https://www.datatopolicy.org/use-case/iraq>
22. IRAQ EMPLOYMENT OUTLOOK 2024 - mselect <https://www.mselect.com/blog/2025/03/iraq-employment-outlook-report-2024>
23. Iraq Strategy to reduce inequalities in the World of Work (Full Document) - ILO
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_916523.pdf
24. The National Strategy for Bank Lending in Iraq - CBI <https://cbi.iq/static/uploads/up/file-173098089850765.pdf>
25. 2 December 2024 IBBC Report: Is Iraq Business Ready? - Frank R. Gunter, PhD
<https://iraqbritainbusiness.org/wp-content/uploads/2024/12/Revised-Iraq-Doing-Business-2024-2Dec24.pdf>
26. Iraq Expands Youth Loan Programme under 'Riyada' - Iraq Business News <https://www.iraq-businessnews.com/2025/08/19/iraq-expands-youth-loan-programme-under-riyada-initiative/>
27. Child Labor in Iraq: Findings from the U.S. Department of Labor
<https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/iraq>
28. Improving Quality of TVET in Kurdistan Region Narrative Report - UNESCO
https://mptf.undp.org/sites/default/files/documents/15000/unesco_b1-36_final_itf_report.pdf
29. The role of social protection in young people's transition - EconStor
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/224108/1/170378703X.pdf>



مكتب تطوير المشاريع

Project Development Office

Development - Negotiation - Growth - Optimization

PROJECT DEVELOPMENT OFFICE

Luck is a Strategy

" We don't wait for luck, we engineer it "



مكتب تطوير المشاريع

Project Development Office

Development - Negotiation - Growth - Optimization

تواصل معنا



Website:
dngo.org



Facebook:
مكتب تطوير المشاريع



WhatsApp:
+9647840222307



Email:
info@dngo.org