unesco

Project funded by the European Union
مشروع ممول من الاتحاد الأوروبي

تقييم سوق العمل

تحديد فرص سوق العمل للمهارات الخضراء والرقمية عبر عشر محافظات مختارة في العراق



TVET Technical and Vocational Education and Training

Education 2030

اليونسكو – منظمة رائدة للتربية والتعليم على الصعيد العالمي

تعتبر اليونسكو التربية والتعليم الأولوية الكبرى للمنظمة، إذ يندرج التعليم في عِداد حقوق الإنسان الأساسية ويرسي القواعد اللازمة لبناء السلام وتحقيق التنمية المستدامة. وتتولى اليونسكو، بصفتها وكالة الأمم المتحدة المتخصصة المعنية بالتربية والتعليم، ريادة المساعي العالمية والإقليمية الرامية إلى تحقيق التقدم المنشود في هذا المجال، تعزيز قدرة نُظم التعليم الوطنية على التكيف والصمود وتلبية احتياجات جميع المتعلمين، وقيادة الجهود الرامية الى التصدي للتحديات العالمية المعاصرة من خلال التعلّم الذي يتيح إحداث التغيير المنشود، مع التركيز بوجه خاص على المساواة بين الجنسين وعلى أفريقيا في كل أعمال المنظمة.

جدول الأعمال العالمي للتعليم حتى عام 2030

لقد عُهد إلى اليونسكو، بصفتها وكالة الأمم المتحدة المتخصصة المعنية بالتربية والتعليم، بريادة وتنسيق جدول أعمال التعليم حتى عام 2030. ويندرج جدول أعمال التعليم حتى عام 2030 في إطار المساعي العالمية الرامية إلى القضاء على الفقر عن طريق تحقيق 17 هدفاً للتنمية المستدامة بحلول عام 2030. ولا يمكن تحقيق أي هدف من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر بدون التعليم. وتشتمل هذه الأهداف على هدف خاص بالتعليم، وهو الهدف 4 الذي يرمي إلى «**ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع**». ويقدم إطار العمل الخاص بالتعليم حتى عام 2030 الإرشادات اللازمة لتحقيق هذا الهدف النبيل والالتزام بالتعهدات الطموحة التي ينطوي عليها.

نُشر في عام 2026 من قبل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)

7ساحة فونتنوا، 75352 باريس SP07 ، فرنسا

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) – مكتب العراق

مجمع الأمم المتحدة، المنطقة الدولية، بغداد، العراق

قطاع التربية

البريد الإلكتروني: iraqoffice@unesco.org

© اليونسكو 2026

يتاح هذا المنشور بنظام الوصول المفتوح بموجب ترخيص النسبة-المشاركة بالمثل 3.0 للمنظمات الحكومية الدولية (CC BY-SA 3.0 IGO) (http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/). ويُعد استخدام محتوى هذا المنشور موافقةً من المستخدم على الالتزام بشروط استخدام مستودع اليونسكو للوصول المفتوح (https://www.unesco.org/en/open-access/cc-sa).

إن التسميات المستخدمة وطريقة عرض المواد الواردة في هذا المنشور لا تعني، بأي حال من الأحوال، التعبير عن أي رأي من جانب **الاتحاد الأوروبي** أو **اليونسكو** بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو سلطاتها، ولا بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

لا تندرج الصور المميزة بعلامة النجمة (*) ضمن ترخيص CC BY-SA، ولا يجوز استخدامها أو إعادة إنتاجها دون الحصول مسبقًا على إذن من أصحاب حقوق النشر.

الآراء والأفكار الواردة في هذا المنشور هي آراء مؤلفيه، ولا تعكس بالضرورة آراء **الاتحاد الأوروبي** أو **اليونسكو**، ولا تُلزم المنظمة بأي شكل من الأشكال.

حقوق صورة الغلاف :اليونسكو – العراق

التصميم والطباعة :اليونسكو

طُبع في العراق

تمهيد

يشهد عالم العمل المعاصر تحولاً ذا أبعاد تاريخية، ديمغرافية وتكنولوجية وبيئية وجيوسياسية، تعيد آثاره تشكيل أسواق العمل في جميع الاقتصادات تقريباً. وقلّة من البلدان تتجلى فيها هذه التحديات بوضوح كما تتجلى في العراق. فالسكان الشباب الذين يتزايد عددهم بسرعة، والقطاع الخاص المهيأ للتنويع بعيداً عن الاعتماد على المحروقات، والجهود الوطنية المتواصلة لترسيخ مؤسسات السلام والتنمية، تولّد مجتمعةً طلباً استثنائياً على سياسات سوق عمل قائمة على الأدلة وشاملة للجميع.

وفي هذا السياق جاء إعداد وتنفيذ تقييم سوق العمل الحالي. وهذا التقييم هو، بحكم تصميمه، أداة قائمة على جانب الطلب. فهو يضع في المقدمة منظور الجهات التي تولّد فرص العمل، أي المنشآت التي يتكون منها القطاع الخاص في العراق، ويحوّل ما يفيد به أصحاب العمل في عشر محافظات وفي جميع القطاعات الاقتصادية الرئيسية بشأن قوتهم العاملة إلى مجموعة متماسكة من الأدلة القابلة للترجمة إلى سياسات. ولا يسعى هذا التقرير إلى الحلول محل الأعمال التكميلية لتحليلات جانب العرض والتحليلات المؤسسية، بل يوفر بالأحرى المرتكز القائم على جانب الطلب الذي يجب أن ترتكز عليه في نهاية المطاف أي عملية إصلاح ذات مصداقية لمنظومة المهارات والعمالة.

ويرتكز الإطار التحليلي والمعياري لهذا التقرير على برنامجين دوليين متعاضدين. فاستراتيجية اليونسكو للتعليم والتدريب التقني والمهني، إلى جانب رؤيتها الرائدة "المهارات من أجل العمل والحياة"، تضع التعليم والتدريب التقني والمهني الملائم والعادل والجيد في نقطة تقاطع الحق في التعليم والحق في العمل اللائق، وترفع مواءمة أنظمة المهارات مع واقع سوق العمل إلى مستوى الأولوية الاستراتيجية. أما برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، بأركانه الأربعة المتمثلة في العمالة المنتجة، والحقوق في العمل، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي، فيوفر البوصلة المعيارية التي ينبغي قراءة نتائج هذا التقرير في ضوئها.

ويأتي توقيت هذا التقييم في لحظة بالغة الأهمية. فالسلطات الاتحادية وحكومة إقليم كردستان تعملان في آنٍ واحد على تحديث تشريعات العمل، وإعادة هيكلة بنية التعليم والتدريب التقني والمهني، وتعميق التعاون مع القطاع الخاص، والمضي قدماً في الوفاء بالتزامات العراق بموجب خطة التنمية المستدامة لعام 2030، ولا سيما أهداف التنمية المستدامة 4 و5 و8. ويقدّم هذا التقرير مساهمة قائمة على الأدلة الواقعية وشفافة من الناحية المنهجية في هذه العمليات الإصلاحية. ويهدف إلى إفادة الوزارات القطاعية، وهيئات التعليم والتدريب التقني والمهني، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، والشركاء في التنمية، وفوق كل ذلك خدمة النساء والشباب الذين ستشكل تطلعاتهم وقدراتهم مسار مستقبل العراق الاقتصادي.

وتسجّل اليونسكو، مع التقدير، مساهمات جميع المنشآت التي فتحت أعمالها للمسح، والسلطات الاتحادية وسلطات إقليم كردستان التي مكّن إشرافها من إنجاز هذا العمل، والمؤسسات والخبراء الشركاء الذين أغنت رؤاهم التحليل، وشركة MERIT Vision Pty Ltd الأسترالية التي صممت المنصة الرقمية للمرصد وطورتها وتتولى صيانتها، والجهات المانحة التي يدعم دعمها المتواصل عمل مرصد معلومات سوق العمل. وهذا المكتب على قناعة، وهو ما يظل الهدف الدائم لهذا التقرير، بأن الأدلة المجمّعة هنا ستُستثمر وتُناقش ويُبنى عليها، حتى تتماشى تنمية المهارات في العراق مع سوق العمل اليوم وتصبح في مستوى سوق العمل في المستقبل.

شكر وتقدير

أُعدّ هذا التقييم لسوق العمل في إطار مشروع **»التعليم والتدريب التقني والمهني الأخضر والرقمي لتعزيز فرص التوظيف في العراق«**، الذي تنفذه منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) بدعم مالي كريم من الاتحاد الأوروبي. ويهدف هذا التقييم إلى تحديد فرص سوق العمل والطلب على المهارات الخضراء والرقمية في عشر محافظات عراقية مختارة.

تعرب اليونسكو عن خالص تقديرها لحكومة جمهورية العراق وحكومة إقليم كردستان، ولا سيما الوزارات والمؤسسات المعنية بالتربية والتعليم العالي والعمل والشؤون الاجتماعية والتخطيط والإحصاء الرسمي، على ما قدمته من قيادة وتعاون ودعم فني طوال تنفيذ هذا التقييم. كما تتوجه بالشكر الخاص إلى **الجهاز المركزي للإحصاء(CSO)** ، و**هيئة إحصاء إقليم كردستان(KRSO)** ، والجامعات التقنية المشاركة، ومؤسسات التعليم المهني، ومراكز التدريب المهني، وأصحاب العمل، وجميع المخبرين الرئيسيين الذين كان لإسهاماتهم القيّمة دورٌ أساسي في إنجاز هذا التقييم.

كما تتوجه اليونسكو **بشكر وتقدير خاص إلى اللجنة التوجيهية للمشروع** على ما قدمته من توجيه استراتيجي وإشراف رفيع المستوى أسهما في توجيه تنفيذ المشروع وضمان مواءمته مع الأولويات الوطنية. وتُعرب عن بالغ امتنانها للدكتور **حامد خلف**، رئيس اللجنة التوجيهية، على قيادته ودعمه المستمر، كما تُثمن الدور المحوري الذي اضطلعت به **هيئة المستشارين التابعة لمجلس الوزراء** في تعزيز التنسيق المؤسسي وتوفير التوجيه اللازم لإنجاح هذا التقييم ومخرجاته.

وقد تحقق إنجاز هذا التقييم بفضل قيادة **ألكسندروس ماكارجاكيس**، والتوجيه الاستراتيجي من **تاب راج بانت**، والدعم المستمر من **كار هانج أنتوني تام** .كما تولى **بلال الحمايدة** مدير المشروع ومنسق أعماله، وبدعم متواصل من **حيدر الحبوبي ومحمد الزركاني** من الفريق الوطني للمشروع خلال مراحل التخطيط والتنفيذ والتنسيق وضمان الجودة.

كما تُثمن اليونسكو الإسهامات الفنية المتميزة التي قدمها **فارشيد سادار** في قيادة منهجية تقييم سوق العمل، وإجراء التحليلات، وإعداد التقرير، إلى جانب **عصام يوسف** الذي كان لخبرته الوطنية وجهوده في التنسيق الميداني دورٌ محوري في التنفيذ الناجح للتقييم في المحافظات العراقية العشر المستهدفة.

وفي الختام، تتقدم اليونسكو بخالص الشكر والتقدير إلى كافة مؤسسات القطاع الخاص وأصحاب العمل وأصحاب المصلحة الذين شاركوا في المسح والمشاورات، وإلى جميع الشركاء وجهات التنمية الذين أسهموا في التحقق من صحة النتائج. وقد أسهم التزامهم بتعزيز صنع السياسات القائمة على الأدلة، ودعم تنمية المهارات الخضراء والرقمية، في إرساء أساس متين للنهوض بالتعليم والتدريب التقني والمهني، وتحسين فرص التشغيل، ودعم مسار التنمية المستدامة في العراق.

جدول المحتويات

تمهيد 3
شكر وتقدير 4
جدول المحتويات 5
قائمة الأشكال 8
قائمة الجداول 9
الملخص التنفيذي 11
أ .المقدمة 15
أ.1 السياق والمبررات 15
أ.2 الغرض من التقييم وأهدافه 15
أ.3 نطاق التقييم 16
أ.4 الفئات المستهدفة من التقرير 17
ب .الإطار المفاهيمي والمنهجي 18
ب.1 المنصة الرقمية لمرصد سوق العمل التابع لليونسكو 18
ب.2 التصميم 21
ب.3 أداة جمع البيانات :الأداة رقم 1)استبيان القطاع الخاص(..... 22
ب.4 استراتيجية أخذ العينات والتغطية الجغرافية 23
ب.5 العمل الميداني وضمان جودة البيانات 24
ب.6 نهج تحليل البيانات 25
ب.7 الاعتبارات الأخلاقية 25
ب.8 محددات التقييم 26
ج .السياق القطري وسياق سوق العمل 27
ج.1 لمحة عامة عن الاقتصاد الكلي في العراق 27
ج.2 الملامح الديمغرافية وتكوين القوى العاملة 29
ج.3 نظام التعليم والتعليم والتدريب التقني والمهني 30
ج.4 الإطار السياساتي والتنظيمي للعمالة والمهارات 31
ج.5 مشهد القطاع الخاص في العراق 32
ج.6 الضغوط البنيوية والصدمات الأخيرة 32
د .ملامح منشآت القطاع الخاص المشمولة بالمسح 33
د.1 العينة المحققة ومعدلات الاستجابة 33
د.2 توزيع المنشآت حسب الحجم 34
د.3 التوزيع القطاعي والفرعي 35
د.4 بيئة العمل 36
ه .العمالة الحالية وهيكل القوى العاملة 37
ه.1 البعد الجنساني لتمثيل المنشآت 37
ه.2 الفئات الأكثر تعرضاً للبطالة والعمالة الناقصة 37
ه.3 الشباب في سوق العمل 38
ه.4 النساء وذوو الإعاقة والنازحون 39
و .الطلب على المهارات والثغرات في المهارات 40
و.1 مجالات العمل المتنامية والمهن المطلوبة 41
و.2 المهارات التقنية المطلوبة :الاقتصاد الرقمي 42
و.3 المهارات التقنية المطلوبة :الاقتصاد الأخضر 43
و.4 المهارات الأساسية والقابلة للتحويل والمهارات الناعمة 44
و.5 الثغرات في المهارات التي حددها أصحاب العمل 45

و.6 الوظائف الشاغرة التي يصعب ملؤها 46
و.7 تصورات أصحاب العمل عن خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي 47
و.8 معوقات تبني الممارسات الخضراء والرقمية 48
ز .الطلب على المهن ومواءمتها مع التصنيف الدولي الموحد للمهن 49
ز.1 المواءمة مع التصنيف الدولي الموحد للمهن 49
ز.2 المهن المطلوبة :الاقتصاد الرقمي 50
ز.4 الطلب على المهن حسب المجموعة الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد للمهن 54
ح. الربط بين المهن والمهارات والتدريب (الإطار الوطني لمؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني) 55
ح.1 مصفوفة المهن والمهارات والتدريب 55
ح.2 المواءمة مع مستويات الإطار الوطني للمؤهلات)مبتدئ، تقني، مشرف(..... 57
ح.3 الآثار المترتبة على مراجعة المناهج القائمة على الكفاءة 58
ح.4 أولويات الدورات القصيرة والتدريب المعياري 59
ح.5 المواءمة مع الخطة الوطنية لتطوير المناهج الدراسية 60
ط .ممارسات التوظيف ومعوقات سوق العمل 61
ط.1 قنوات التوظيف 61
ط.2 معوقات التوظيف 62
ط.3 التفاعل مع التعليم والتدريب التقني والمهني 63
ط.4 أسباب استمرار استبعاد فئات معينة 64
ي .بيئة الأعمال والتحديات والآفاق المستقبلية 65
ي.1 أهم تحديات الأعمال التي أفاد بها أصحاب العمل 65
ي.2 فرص العمل 66
ي.3 الاتجاه الأخير والآفاق المستقبلية 67
ي.4 تبني المبادرات الخضراء والرقمية 68
ي.5 أولويات أصحاب العمل لتحسين سوق العمل 69
ك .التحليل القطاعي 70
ك.1نظرة شاملة لجميع القطاعات 70
ك.2 التركز القطاعي عبر المحافظات 71
ك.3 الملمح القطاعي حسب حجم المنشأة 71
ك.4 تحليل معمّق ذو أولوية :التجمع الرقمي 72
ك.5 تحليل معمّق ذو أولوية :التجمع الأخضر 72
ل .التحليل الشامل للقضايا المشتركة 74
ل.1 النوع الاجتماعي والمشاركة الاقتصادية للمرأة 74
ل.2 عمالة الشباب 74
ل.3 الفئات الضعيفة والمهمشة 75
ل.4 الوظائف الخضراء والتحول الأخضر 75
ل.5 التحول الرقمي 75
م .ملامح المحافظات 77
بغداد 77
أربيل 78
البصرة 79
نينوى 80
السليمانية 81
دهوك 82
ذي قار 83
القادسية 84
صلاح الدين 85
بابل 86

ن .مشاورات أصحاب المصلحة والتحقق من النتائج 87
ن.1 نهج المشاورات والمؤسسات المشاركة..... 87
ن.2 آراء مقدمي الخدمات والتحقق من النتائج 88
ن.3 التحقق من النتائج ومطابقتها مع استبيان تقييم سوق العمل..... 90
ن.4 الأولويات المؤسسية وقدرة استيعاب التعليم والتدريب التقني والمهني..... 91
ن.5 التحقق المؤسسي وعلى مستوى السياسات..... 92
س .التوصيات 93
س.1 توصيات بشأن المهارات..... 93
س.2 توصيات بشأن السياسات 95
س.3 توصيات بشأن العمالة..... 96
س.4 توصيات شاملة للقضايا المشتركة..... 98
س.5 الأولويات على مستوى المحافظات..... 99
ع .الخاتمة والطريق إلى الأمام 101
ع.1 ملاحظات ختامية 101
ع.2 المواءمة الاستراتيجية والدعوة إلى العمل 101
ع.3 المرحلة المقبلة المخططة :الأداتان 1.4 و1.5 101
ع.4 الترسيخ المؤسسي لمرصد معلومات سوق العمل واستدامته 103
ملحق: المنهجية (تفصيلي) 104
إطار العينة والإجراء 104
تنظيف البيانات وضمان الجودة..... 105
الإجراءات التحليلية |البرمجيات والأدوات 105
ملحق: قائمة الطلب المهني الكامل (التصنيف الدولي الموحد للمهن - الإصدار 08)..... 106
ملحق :مصفوفة المهن - المهارات - التدريب)الكاملة(..... 108
ملحق :قائمة المشاورات والمصادر الرئيسية للمعلومات 110
ملحق :مسرد المصطلحات الرئيسية..... 111
ملحق :قائمة الاختصارات والمختصرات..... 123
ملحق :المستويات العشرة للإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية في العراق 126

قائمة الأشكال

الشكل 1 لقطة شاشة لصفحة منصة اليونسكو لتقييم سوق العمل على الموقع الإلكتروني unesco.meritvision.com.au 18
الشكل 2 سير عمل تقييم سوق العمل المجزأ إلى منصة اليونسكو الرقمية المتكاملة لتقييم سوق العمل. 19
الشكل 3 الدور بناء على الوصول 19
الشكل 4 سير عمل الموافقة على مرحلتين 20
الشكل 5 لقطة شاشة لواجهة الموافقة على السجلات في مرصد معلومات سوق العمل، تُظهر قائمة انتظار للسجلات المقدمة وحالتها 20
الشكل 6 لقطة شاشة لوحة معلومات تحليلية على مستوى المحافظة، تُظهر مؤشرات الأداء الرئيسية لمحافظة مختارة. 21
الشكل 7 الأهداف النموذجية حسب المحافظة، مرتبة من الأعلى إلى الأدنى، مع الإشارة إلى الإجمالي الوطني البالغ 1,932 24
الشكل 8 القطاعات التجارية للمنشآت المشمولة بالمسح 27
الشكل 9 عدد المستجيبين حسب المحافظة 28
الشكل 10 خريطة العراق تُظهر المحافظات العشر المشمولة بالمسح 33
الشكل 11 عدد المستجيبين حسب المحافظة 34
الشكل 12 أهم القطاعات التجارية للمنشآت المشمولة بالمسح 35
الشكل 13 توزيع المنشآت المشمولة بالمسح حسب بيئة العمل 36
الشكل 14 الفئات الأكثر تعرضاً للبطالة أو العمالة الناقصة في المحافظة، كما حددها أصحاب العمل 37
الشكل 15 الفئات التي حددها أصحاب العمل بأنها الأكثر تعرضاً للبطالة أو العمالة الناقصة حسب المحافظة 38
الشكل 16 نسبة المنشآت التي أشارت إلى الشباب (15 إلى 29 سنة) كأكثر الفئات تأثراً، حسب المحافظة 39
الشكل 17 المجالات التي يتوقع أصحاب العمل أن تنمو وتولد فرص عمل 41
الشكل 18 أكثر مهارات الاقتصاد الرقمي المطلوبة حسب المحافظات 42
الشكل 19 أكثر مهارات الاقتصاد الأخضر المطلوبة حسب المحافظات 43
الشكل 20 أهمية المهارات الناعمة كما قيّمها أصحاب العمل حسب المحافظة 44
الشكل 21 أكثر المهارات التي يفتقر إليها الباحثون عن العمل حسب المحافظة 45
الشكل 22 الأسباب الرئيسية لصعوبة ملء الوظائف الشاغرة حسب المحافظة 46
الشكل 23 أهم معوقات تبني الممارسات الخضراء والرقمية حسب المحافظة 48
الشكل 24 أهم القطاعات حسب المحافظة 50
الشكل 25 القطاعات المتنامية حسب المحافظة 51
الشكل 26 مهن الاقتصاد الأخضر المطلوبة: الطلب الحالي والنمو المتوقع 52
الشكل 27 المهن المطلوبة في الاقتصاد الأخضر 53
الشكل 28 أكثر طرق التوظيف شيوعاً حسب المحافظة 61
الشكل 29 أهم معوقات ملء الوظائف الشاغرة 62
الشكل 30 تقييم أصحاب العمل لمدى تأهيل التعليم والتدريب التقني والمهني للخريجين للعمل حسب المحافظة 63
الشكل 31 أهم تحديات الأعمال التي أفاد بها أصحاب العمل حسب المحافظة 65
الشكل 32 التغير في فرص العمل الخضراء والرقمية خلال السنوات الثلاث الماضية حسب المحافظة 67
الشكل 33 نسبة المنشآت التي لديها مبادرات خضراء ورقمية حسب المحافظة 68
الشكل 34تكوين العينة من الناحية الخضراء حسب المحافظة 70
الشكل 35تبني التكنولوجيا الرقمية بين المنشآت المشمولة بالمسح حسب المحافظة 76
الشكل 36مدة المقابلات حسب صاحب المعلومات الرئيسي، ملونة حسب الإدارة 87
الشكل 37تقييمات الجاهزية المؤسسية: ستة مخبرين × ستة أبعاد؛ ويبين العمود الأيمن متوسط كل بُعد 88
الشكل 38متوسط درجة الجاهزية حسب البُعد (مقياس 1–5؛ الخط المتقطع = منتصف المقياس «3 متوسط») 88
الشكل 39توزيع إجابات التقييم الست والثلاثين جميعها (ستة أبعاد × ستة مخبرين) 88
الشكل 40المهن/البرامج الخضراء والرقمية التي أشار إليها أصحاب المعلومات الرئيسيون بالتواتر الأكبر لاستحداثها أو تحديثها 89
الشكل 41احتياجات البنية التحتية والمعدات التي ذكرها أصحاب المعلومات الرئيسيون 91
الشكل 42التوصيات التي قدمها أصحاب المعلومات الرئيسيون لتعزيز المواءمة بين التعليم والتدريب التقني والمهني وسوق العمل 92

قائمة الجداول

الجدول 1 أهم 10 قطاعات تجارية بين المنشآت المعتمدة المشمولة بالمسح 28
الجدول 2 عدد المستجيبين حسب المحافظة 29
الجدول 3 نوع جنس الممثل الأقدم الذي أكمل الاستبيان، المنشآت المعتمدة (العدد = 1,969) 29
الجدول 4 تقييم أصحاب العمل لفرص العمل الحالية في المحافظة (العدد = 1,969) 30
الجدول 5 توزيع المنشآت المشمولة بالمسح حسب فئة الحجم 34
الجدول 6 القطاعات الأكثر ذكراً (استجابة متعددة، العدد = 1,969) 36
الجدول 7 المنشآت المشمولة بالمسح حسب بيئة العمل (العدد = 1,969) 36
الجدول 8 نوع جنس المستجيبين من المنشآت (العدد = 1,969) 37
الجدول 9 الفئات التي حددها أصحاب العمل بأنها الأكثر تعرضاً للبطالة أو العمالة الناقصة في المحافظة (العدد = 1,969) 38
الجدول 10 نسبة المنشآت التي أشارت إلى الشباب (15 إلى 29 سنة) كأكثر الفئات تأثراً، حسب المحافظة 39
الجدول 11 نسبة المنشآت التي أشارت إلى فئات اجتماعية كأكثر الفئات تأثراً، أهم المحافظات 39
الجدول 12 أهم عشرة مجالات متنامية للوظائف الخضراء والرقمية (استجابة متعددة، العدد = 1,969) 41
الجدول 13 أكثر عشر مهارات مطلوبة في الاقتصاد الرقمي (استجابة متعددة، العدد = 1,969) 42
الجدول 14 أكثر عشر مهارات مطلوبة في الاقتصاد الأخضر (استجابة متعددة، العدد = 1,969) 43
الجدول 15 الأهمية التي يعطيها أصحاب العمل للمهارات الناعمة (العدد = 1,969) 44
الجدول 16 أكثر المهارات التي يفتقر إليها الباحثون عن العمل (استجابة متعددة، العدد = 1,969) 45
الجدول 17 الأسباب الرئيسية لصعوبة ملء الوظائف الشاغرة (استجابة متعددة، العدد = 288 منشأة أفادت بوجود صعوبة) 46
الجدول 18 هل يؤهل التعليم والتدريب التقني والمهني الخريجين للعمل، تقييم أصحاب العمل (العدد = 1,969) 47
الجدول 19 أهم معوقات تبني الممارسات الخضراء والرقمية (استجابة متعددة، العدد = 1,969) 48
الجدول 20 المهن المطلوبة في الاقتصاد الرقمي: الطلب الحالي والنمو المتوقع (العدد = 1,969) 51
الجدول 21 المهن المطلوبة في الاقتصاد الأخضر: الطلب الحالي والنمو المتوقع (العدد = 1,969) 53
الجدول 22 الطلب على المهن حسب المجموعة الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد للمهن: الطلب الحالي والنمو المتوقع (العدد = 1,969) 54
الجدول 23 مصفوفة المهن - المهارات - التدريب للمهن ذات الأولوية في الاقتصادين الأخضر والرقمي (العدد = 1,969) 56
الجدول 24 المهن ذات الأولوية المواءمة مع فئات الكفاءة في الإطار الوطني لمؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني 57
الجدول 25 الدورات القصيرة والتدريب المعياري ذو الأولوية 59
الجدول 26 القطاع الرقمي: المسارات المهنية المقترحة للمهن استناداً إلى الطلب الحالي والوظائف المتوقع نموها 60
الجدول 27 القطاع الأخضر: المسارات المهنية المقترحة للمهن 60
الجدول 28 أكثر طرق التوظيف شيوعاً المستخدمة من قبل المنشآت 61
الجدول 29 أهم معوقات ملء الوظائف الشاغرة (استجابة متعددة، العدد = 288 منشأة أفادت بوجود صعوبة) 62
الجدول 30 تقييم أصحاب العمل لمدى تأهيل التعليم والتدريب التقني والمهني للخريجين للعمل (العدد = 1,969) 63
الجدول 31 المواضيع المتكررة في تفسيرات أصحاب العمل لاستبعاد الفئات (نص مفتوح، العدد = 968 استجابة) 64
الجدول 32 أهم تحديات الأعمال التي أفاد بها أصحاب العمل (استجابة متعددة، العدد = 1,969) 65
الجدول 33 تقييم فرص العمل الحالية، المهن الخضراء والرقمية (العدد = 1,969) 66
الجدول 34 التغير في فرص العمل الخضراء والرقمية خلال السنوات الثلاث الماضية (العدد = 1,969) 67
الجدول 35 وجود مبادرات خضراء ورقمية في المنشآت المشمولة بالمسح (العدد = 1,969) 68
الجدول 36 المواضيع المتكررة في أولويات أصحاب العمل لتحسين سوق العمل (نص مفتوح، العدد = 1,966 استجابة) 69
الجدول 37 وجود المنشآت حسب القطاع الفرعي (استجابة متعددة، العدد = 1,969) 70
الجدول 38 نسبة المنشآت في القطاعين الأخضر والرقمي، حسب المحافظة 71
الجدول 39 نسبة المنشآت في القطاعين الأخضر والرقمي، حسب فئة الحجم 71
الجدول 40 أهم قطاعات الاقتصاد الرقمي التي أفادت بها المنشآت (استجابة متعددة، العدد = 1,969) 72
الجدول 41 أهم قطاعات الاقتصاد الأخضر التي أفادت بها المنشآت (استجابة متعددة، العدد = 1,969) 72
الجدول 42 المؤشرات الجنسانية المستخلصة من التقييم (العدد = 1,969) 74
الجدول 43 نسبة المنشآت التي أشارت إلى الشباب (15 إلى 29 سنة) كأكثر الفئات تأثراً، أهم المحافظات 74
الجدول 44 المواضيع المتكررة في أسباب كون فئات معينة الأكثر تأثراً (نص مفتوح، العدد = 968 استجابة) 75
الجدول 45 مؤشرات الاقتصاد الأخضر (العدد = 1,969) 75
الجدول 46 مؤشرات الاقتصاد الرقمي (العدد = 1,969) 76

الجدول 47 بغداد، المؤشرات الرئيسية (العدد = 362) 77
الجدول 48 أربيل، المؤشرات الرئيسية (العدد = 340) 78
الجدول 49 البصرة، المؤشرات الرئيسية (العدد = 339) 79
الجدول 50 نينوى، المؤشرات الرئيسية (العدد = 316) 80
الجدول 51 السليمانية، المؤشرات الرئيسية (العدد = 310) 81
الجدول 52 دهوك، المؤشرات الرئيسية (العدد = 63) 82
الجدول 53 ذي قار، المؤشرات الرئيسية (العدد = 60) 83
الجدول 54 القادسية، المؤشرات الرئيسية (العدد = 60) 84
الجدول 55 صلاح الدين، المؤشرات الرئيسية (العدد = 60) 85
الجدول 56 بابل، المؤشرات الرئيسية (العدد = 59) 86
الجدول 57 مطابقة نتائج مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات (جانب العرض) مع استبيان تقييم سوق العمل (جانب الطلب) 90
الجدول 58 توصيات المهارات: الأدلة والإجراء والتركيز ذو الأولوية 94
الجدول 59 توصيات السياسات: الأدلة والإجراء والتركيز ذو الأولوية 96
الجدول 60 توصيات العمالة: الأدلة والإجراء والتركيز ذو الأولوية 97
الجدول 61 التوصيات الشاملة: الأدلة والإجراء والتركيز ذو الأولوية 98
الجدول 62 التدخلات ذات الأولوية على مستوى المحافظات 100
الجدول 63 الأدوات الثلاث للتقييم، حسب المنظور والحالة 101
الجدول 64 العينة المحققة في مقابل الهدف، حسب المحافظة (الاستجابات المعتمدة، العدد = 1,969) 104
الجدول 65 من التقديم إلى القاعدة التحليلية 105
الجدول 66 المهن في مقابل الرموز 106
الجدول 67 الفنيون والمهنيون المساعدون 106
الجدول 68 العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك 106
الجدول 69 عمال الحِرف والمهن ذات الصلة 107
الجدول 70 المهن الأولية 107
الجدول 71 التسلسل الهرمي للتصنيف الدولي الموحد للمهن ISCO-08: المهن الخضراء والرقمية ذات الأولوية 107

الملخص التنفيذي

يُعدّ العراق من أكثر دول الشرق الأوسط شباباً، إذ يزيد عدد سكانه على 46 مليون نسمة، ويبلغ متوسط العمر حوالي 21 عاماً، مع وجود كتلة شبابية كبيرة ستواصل زيادة عدد السكان في سن العمل لمدة لا تقل عن عقدٍ من الزمن. ومع ذلك، فإن سوق العمل الذي يُفترض أن يستوعب هذا الجيل لا يزال محدوداً. وتبلغ نسبة المشاركة في القوى العاملة نحو 40%، بينما لا تتجاوز مشاركة النساء 11%، ويبلغ معدل البطالة العام حوالي 16.5%، في حين تصل بطالة الشباب إلى نحو 36%، ويُقدَّر أن 37% من الشباب العراقي ليسوا منخرطين في العمل أو التعليم أو التدريب. ولا يتمثل التحدي الأساسي في زيادة أعداد الباحثين عن العمل، بل في قدرة الاقتصاد على استيعابهم في فرص عمل منتجة وشاملة. ويُعد هذا التقييم لسوق العمل من جانب الطلب أول مساهمة شاملة يقدمها مرصد معلومات سوق العمل (LMIO) المدعوم من اليونسكو، حيث يهدف إلى فهم هذه المشكلة من خلال الاستماع إلى أصحاب العمل، باعتبارهم الجهة المسؤولة عن توفير فرص العمل. وتُظهر النتائج وجود طلب واضح على العمالة، إلا أن هذا الطلب تعيقه مجموعة من الروابط المفقودة والاختلالات التي يمكن للسياسات العامة معالجتها.

أبرز المؤشرات

- 1,969 استجابة معتمدة من المنشآت (من أصل 2,066 استجابة تم استلامها) شملت المحافظات العشر كافة، بما يعادل 101.9% من الهدف المخطط البالغ 1,932 استجابة.
- 78.8% من المنشآت هي منشآت متناهية الصغر (من موظف واحد إلى 9 موظفين)، و92.3% تضم أقل من 20 موظفاً، بينما تقع 88.2% منها في المناطق الحضرية.
- 67.0% من الشركات تعمل في قطاع رقمي واحد على الأقل، و37.6% تعمل في قطاع أخضر واحد على الأقل.
- أكثر المهارات التي يواجه أصحاب العمل نقصاً فيها هي: المهارات الرقمية وتقنيات المعلومات والاتصالات (49.3%)، والمهارات الناعمة (47.8%)، واللغة الإنجليزية (42.0%).
- لا تنفذ سوى 15.5% من الشركات مبادرات خضراء، و27.9% مبادرات رقمية، رغم أن الطلب عليها أعلى بكثير.
- 62.0% من عمليات التوظيف تتم عبر الترشيحات الشخصية ووسائل التواصل الاجتماعي، بينما لا تمثل قنوات التوظيف الرسمية سوى 3.6%.
- يرى أصحاب العمل أن أكثر الفئات تعرضاً للبطالة هي الخريجون (59.7%)، يليهم الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 عاماً (56.1%).

التقييم: يعرض هذا التقرير المرحلة الأولى من تقييم سوق العمل العراقي من جانب الطلب، والذي يستند إلى الأداة الأولى، وهي استبيان أصحاب العمل في القطاع الخاص، المصمم لقياس احتياجات الشركات والمهارات التي يصعب عليها العثور عليها. ومن بين 2,066 استجابة تم تقديمها، اجتازت 1,969 استجابة عملية اعتماد مكونة من مرحلتين ضمن المنصة الرقمية لمرصد معلومات سوق العمل؛ حيث خضعت أولاً لمراجعة جامع البيانات، ثم لمراجعة مستقلة من فريق المرصد، وبعد ذلك تم اعتماد كل سجل وإقفاله نهائياً. وتشكل هذه الاستجابات المعتمدة الأساس التحليلي لهذا التقرير، وتمثل 101.9% من الهدف المخطط البالغ 1,932 استجابة، في حين استحوذت أكبر خمس محافظات على 84.7% من إجمالي العينة. ولا تقتصر أهمية هذا الإنجاز على البيانات التي تم جمعها، بل تتمثل أيضاً في المنصة الرقمية التي أُنجز من خلالها، والتي تُعد أهم مخرجات هذا التقييم على المستوى المؤسسي، إذ توفر نظاماً موحداً لاستضافة أداة المسح، وإدارة عمليات جمع البيانات والتحقق منها، وإنتاج التحليلات في الوقت الحقيقي.

من شملهم المسح: اتسم القطاع الخاص المشارك في المسح بصغر حجم منشآته بصورة واضحة. فقد شكّلت المنشآت متناهية الصغر، التي يتراوح عدد العاملين فيها بين موظف واحد وتسعة موظفين، 78.8% من إجمالي العينة، بينما توظف 92.3% من الشركات أقل من 20 موظفاً، وتقع 88.2% منها في المناطق الحضرية. كما أظهرت النتائج توجهاً ملحوظاً نحو الاقتصاد الجديد، إذ تعمل 67.0% من الشركات في نشاط رقمي واحد على الأقل، و37.6% في نشاط أخضر واحد على الأقل، في حين لا تزال 6.6% فقط تعمل حصراً في القطاعات التقليدية. وتمثلت أبرز الأنشطة الاقتصادية في الاتصالات (24.6%)، والتسويق الرقمي (24.1%)، والتجارة

الإلكترونية والتكنولوجيا المالية (21.8%)، وتطوير البرمجيات وتطبيقات الويب (19.7%)، وتركيب أنظمة الطاقة الشمسية الكهروضوئية (18.1%). أما الأشخاص الذين استكملوا الاستبيان نيابةً عن شركاتهم، فقد كان 94.9% منهم رجالاً مقابل 5.1% فقط من النساء، وهو ما يمثل مؤشراً مبكراً ومباشراً على محدودية تمثيل المرأة في مواقع القيادة داخل القطاع الخاص.

الطلب على المهارات والفجوات: عند سؤال أصحاب العمل عن المهارات التي يصعب عليهم العثور عليها لدى الباحثين عن العمل، جاءت الإجابات متسقة إلى حد كبير. فقد تصدرت المهارات الرقمية وتقنيات المعلومات والاتصالات قائمة المهارات الأكثر نقصاً بنسبة 49.3%، تلتها المهارات الناعمة بنسبة 47.8%، ثم اللغة الإنجليزية بنسبة 42.0%. كما برزت الحاجة إلى المهارات التقنية والمهنية الخضراء بنسبة 31.6%، وإلى مهارات ريادة الأعمال بنسبة 26.9%. ويُعد التزامن بين نقص المهارات الرقمية والمهارات الناعمة أبرز النتائج التي كشف عنها التقييم، إلا أن أساس هذه الفجوة أبسط مما قد توحي به المسميات المتخصصة؛ إذ تبين أن أكثر المهارات الرقمية طلباً ليست مهارات تقنية متقدمة، وإنما الإلمام الأساسي باستخدام الحاسوب، والذي أشار إليه 65.6% من الشركات. أما في المجال الأخضر، فقد تركز الطلب بصورة شبه كاملة في قطاع الطاقة، حيث جاءت مهارات تركيب وصيانة أنظمة الطاقة الشمسية في مقدمة المهارات الخضراء المطلوبة بنسبة 25.7%. ورغم أن العديد من أصحاب العمل لم يذكروا المهارات الناعمة باعتبارها من المهارات المفقودة، فإن 83.8% منهم صنفوها على أنها مهمة أو مهمة جداً عند التوظيف.

من المهارات إلى المهن والتدريب: لا يقتصر هذا التقييم على تحديد المهارات المطلوبة، بل يتجاوز ذلك إلى تحديد المهن التي تستند إليها تلك المهارات، وذلك من خلال مواءمتها مع التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO) على مستوى المجموعات المهنية الرئيسية، باستخدام تصنيف مبسط ومتكيف مع الواقع العراقي. وتغطي احتياجات سوق العمل مختلف مستويات المهارات، إلا أن أكبر تركّز للطلب كان في الوظائف المهنية المتخصصة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث اعتبرت 62.6% من الشركات أن هذا المجال يمثل أحد أهم مجالات النمو، وهو ما يعكس طلباً يتجاوز المستويات التقليدية للتعليم والتدريب المهني ليشمل الوظائف المهنية والتقنية المتقدمة. وفي المقابل، يتركز الطلب في الاقتصاد الأخضر عند مستوى الفنيين والحرفيين، وتتصدره وظائف تركيب أنظمة الطاقة الشمسية، وهو المجال الذي يمتلك فيه التعليم والتدريب المهني أكبر نقاط القوة. ويربط التقرير بين كل مهنة ذات أولوية والمهارات التي تتطلبها، والفجوات التي أبلغ عنها أصحاب العمل، ومستواها ضمن الإطار العراقي للمؤهلات التقنية والمهنية (TVQF)، لينتج بذلك مصفوفة متكاملة تربط بين المهنة والمهارات والتدريب، صُممت لتوجيه مراجعة وتطوير مناهج التعليم والتدريب المهني، وكذلك تصميم برامج التدريب القصيرة، بصورة مباشرة ومرتكزة على احتياجات سوق العمل.

التوظيف والفجوة المفقودة بين التدريب وسوق العمل: إذا كانت المهارات المطلوبة نادرة، فإن آليات الربط بينها وبين فرص العمل أكثر ندرة. إذ يعتمد التوظيف في الغالب على قنوات غير رسمية، حيث تشكل ترشيحات الموظفين (38.3%) ووسائل التواصل الاجتماعي (23.7%) معاً ما نسبته 62.0% من إجمالي عمليات التوظيف، في حين لا تمثل القنوات الرسمية، مثل مراكز التطوير المهني، ومعارض التوظيف، وخدمات التشغيل الحكومية، المسار الرئيسي للتوظيف إلا لدى 3.6% فقط من الشركات. وهذا يعني أن الشاب الذي لا يمتلك شبكة علاقات مناسبة يكاد يفتقر إلى أي مسار مؤسسي للوصول إلى فرص العمل في القطاع الخاص. كما أن ثقة أصحاب العمل بمخرجات التعليم والتدريب المهني لا تزال محدودة؛ إذ يرى 51.7% منهم أن التعليم والتدريب التقني والمهني يُعدّ الخريجين لسوق العمل بصورة كاملة أو إلى حدٍ ما، مقابل 44.8% يرون أنه لا يؤهلهم إلا بدرجة محدودة أو لا يؤهلهم إطلاقاً. ومن بين 288 شركة أفادت بوجود صعوبة في شغل الوظائف الخضراء والرقمية، تمثلت أبرز أسباب ذلك في عدم توافق المهارات مع احتياجات سوق العمل (35.1%)، ونقص المهارات الرقمية (31.6%)، وقلة المتقدمين المؤهلين (30.2%).

بيئة الأعمال والمفارقة الرئيسية: رغم ارتفاع الطلب على المهارات والقدرات الخضراء والرقمية، فإن مستوى تبنيها داخل الشركات لا يزال منخفضاً. فلا تطبق سوى 15.5% من الشركات مبادرات خضراء أو مرتبطة بالطاقة المتجددة، بينما لا تنفذ سوى 27.9% مبادرات رقمية، على الرغم من أن ثلثي الشركات المشاركة في المسح تعمل في أنشطة ذات طابع رقمي. وتتمثل أبرز العوائق في اعتبارات عملية، حيث أشارت 52.5% من الشركات إلى ارتفاع تكاليف الاستثمار، فيما ذكرت 44.1% أن نقص الخبرات الفنية يمثل

عائقاً رئيسياً، وهو ما يربط فجوة تبني التقنيات مباشرة بفجوة المهارات. كما أظهرت النتائج تفاوتاً في مستوى النضج الرقمي للشركات؛ إذ صنفت 33.4% نفسها عند مستوى مرتفع، و54.7% عند مستوى متوسط، و10.2% عند مستوى منخفض. أما فيما يتعلق بنظرة أصحاب العمل إلى بيئة الأعمال، فقد كانت حذرة نسبياً؛ إذ لم يعتبر سوى 10.2% أن الفرص الحالية جيدة أو جيدة جداً، مقابل 33.9% وصفوها بأنها سيئة أو سيئة جداً، رغم أن 41.4% أكدوا أن فرص الأعمال تحسنت خلال السنوات الثلاث الماضية.

صورة محلية متنوعة: لا يمثل العراق سوق عمل واحدة متجانسة، بل يتكون من عشرة أسواق عمل محلية تختلف في خصائصها واحتياجاتها، الأمر الذي ينبغي أخذه في الاعتبار عند تصميم السياسات والبرامج. فقد سجلت البصرة أعلى نسبة للتوجه نحو الأنشطة الرقمية (86.7%)، في حين حققت صلاح الدين أعلى نسبة للتوجه نحو الأنشطة الخضراء (66.7%). كما تفاوتت ثقة أصحاب العمل بمخرجات التعليم والتدريب المهني بين المحافظات، حيث بلغت 80.0% في السليمانية مقابل 20.0% فقط في القادسية. ومع ذلك، برزت نتيجة مشتركة في جميع المحافظات، وهي أن تحدي تشغيل الشباب والخريجين يُعد من أبرز التحديات في كل أنحاء العراق. وعندما طُلب من أصحاب العمل تحديد أهم الاحتياجات من وجهة نظرهم، جاءت التدريب وتطوير المهارات في المرتبة الأولى (حوالي 22%)، تلتها الدعم والحوافز الحكومية (حوالي 20%)، ثم تعزيز الروابط بين التعليم وسوق العمل.

ماذا تعني هذه النتائج؟: تشير الأدلة التي يقدمها هذا التقييم إلى صورة متكاملة ومتسقة. فالعراق يمتلك قوة عاملة شابة، يقابلها قطاع خاص يتجه بصورة متزايدة نحو الاقتصادين الأخضر والرقمي، إلا أنه لا يمتلك القدرة الكافية لاستيعاب هذه القوة البشرية. وتتمثل المشكلة في ثلاثة جوانب مترابطة: المهارات التي يمتلكها الشباب، وقدرة الشركات على توظيفهم، والقنوات التي تربط بين الطرفين. وتدرك الشركات بوضوح نوعية المهارات الأساسية التي تحتاجها، وفي مقدمتها المهارات الرقمية والمهارات الناعمة، إلى جانب اللغة الإنجليزية وريادة الأعمال، فضلاً عن التخصص في الطاقة المتجددة في القطاعات التي تشهد أكبر نمو في الاقتصاد الأخضر. وتشير النتائج إلى أن منظومة تنمية المهارات، وقدرة الشركات على الاستيعاب، وآليات الربط بين العرض والطلب، تعاني جميعها من اختلالات متزامنة، ولا يمكن معالجة أي منها بمعزل عن الآخر.

التوصيات: يقترح التقييم حزمة متكاملة من الإجراءات المنسقة عبر خمسة محاور رئيسية. ففي مجال تنمية المهارات، يدعو إلى بناء قاعدة مشتركة من المهارات الرقمية والمهارات الناعمة لجميع المتدربين، وإنشاء مسار تخصصي في الطاقة المتجددة، ولا سيما الطاقة الشمسية وكفاءة استخدام الطاقة، وتعزيز تعليم اللغة الإنجليزية وريادة الأعمال، وإدماج التعلم القائم على العمل ضمن جميع المؤهلات، فضلاً عن إنشاء آلية مؤسسية دائمة للتغذية الراجعة بين أصحاب العمل ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني. أما على مستوى السياسات، فيوصي بربط الاستثمار في المهارات بدعم الشركات من خلال إنشاء صندوق للجاهزية الرقمية، وتقديم حزم دعم مخصصة لاعتماد الاقتصاد الأخضر، بما يمكّن الشركات من استيعاب المهارات التي يتم إعدادها، إلى جانب تحديث وربط خدمات التشغيل العامة، ومواءمة التشريعات مع متطلبات التحول الأخضر والرقمي. وفي مجال التشغيل، يؤكد التقرير أهمية إعطاء الأولوية لانتقال الشباب والخريجين من التعليم إلى العمل من خلال مسارات انتقال منظمة وشراكات بين مؤسسات التعليم وأصحاب العمل، إضافة إلى توجيه برامج خلق فرص العمل نحو قطاعات الاقتصاد الرقمي والطاقة المتجددة. كما يشدد على ضرورة إدماج قضايا المساواة بين الجنسين، وضمان وصول الأشخاص ذوي الإعاقة والنازحين إلى فرص التدريب والعمل، وإدارة التحولين الأخضر والرقمي باعتبارهما أجندة تنموية شاملة. والأهم من ذلك، أن هذه الإجراءات الوطنية ينبغي تنفيذها على مستوى كل محافظة من خلال عشر خطط محلية مصممة وفق احتياجات كل محافظة، بدلاً من تطبيق نموذج موحد على جميع أنحاء البلاد.

الطريق إلى الأمام: يقيس هذا التقييم الطلب على المهارات، ويمثل المرحلة الأولى من قاعدة أدلة وطنية أوسع، وليس خاتمة لها. ومن المقرر أن تتضمن المرحلة التالية أداتين إضافيتين؛ الأولى لتقييم جانب العرض من خلال مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ومؤسسات التعليم، والثانية لدراسة تجارب الباحثين عن العمل، وذلك بالشراكة مع الوزارات والمؤسسات الحكومية المعنية. وقد أصبحت المنصة الرقمية التي استُخدمت في هذا المسح جاهزة لاستقبال البيانات الخاصة بهاتين الأداتين. ولن يمتلك

العراق قاعدة معلومات متكاملة وموثوقة عن سوق العمل تتناسب مع حجم شبابه وطموحاته في التحول نحو الاقتصاد الأخضر والرقمي، إلا عندما تُحلل بيانات الطلب والعرض وتجارب الباحثين عن العمل بصورة مترابطة.

قراءة سوق العمل من جانبي العرض والطلب: يقرأ هذا التقييم سوق العمل من جانبي الطلب والعرض في آن واحد. فقد تم قياس جانب الطلب بصورة مباشرة من خلال المسح الذي شمل 1,969 صاحب عمل في القطاع الخاص، بينما تم تقييم جانب العرض من خلال مشاورات منظمة مع ست مؤسسات حكومية مسؤولة عن التعليم والتدريب التقني والمهني، تمثل الوزارات الاتحادية الثلاث وإقليم كردستان. وعند مقارنة الجانبين، تتضح نتيجة محورية واحدة، وهي أن المهن الأكثر طلباً من قبل أصحاب العمل هي نفسها المهن التي تؤكد مؤسسات التعليم والتدريب المهني أنها غير قادرة على توفيرها حالياً. فعلى سبيل المثال، يمثل تطوير البرمجيات وتطبيقات الويب أقوى مؤشر لنمو الوظائف الرقمية، حيث أشارت 38.9% من الشركات إلى نمو الطلب عليه، إلا أن خمسة من أصل ست مؤسسات تعليمية أفادت بأن هذا التخصص غير مشمول في مناهجها الحالية. وبالمثل، تُعد مهارات تركيب أنظمة الطاقة الشمسية الكهروضوئية أكثر المهارات الخضراء طلباً (25.7%)، لكنها لا تزال غائبة عن معظم البرامج التعليمية. وعليه، فإن الفجوة ليست كمية فحسب، بل فجوة مؤسسية أيضاً، وقد تناول التقرير هذه الفجوة بالتفصيل ضمن قسم مواءمة العرض والطلب (Supply-and-Demand Triangulation) في القسم (N).

أ .المقدمة

أ.1 السياق والمبررات

سوق العمل في العراق اليوم هو نتاج أكثر من عقدين من الصدمات البنيوية المتراكمة وحالات التعافي الجزئي. ولذلك يجب قراءة أي تقييم معاصر لكيفية إنتاج المهارات والطلب عليها ومكافأتها في البلد في ضوء ثلاث نقاط تحول متتالية: إعادة تشكيل الدولة والاقتصاد بعد عام 2003، وأزمة النزاع والنزوح التي أعقبت عام 2014 وتسارعت بصعود تنظيم داعش، والصدمات المتلاحقة للفترة منذ عام 2020 وحتى الآن.

وقد أدى التحول الذي شهده العراق بعد عام 2003 إلى تضييق قاعدته الإنتاجية. فانكماش المنشآت المملوكة للدولة والصناعة الرسمية، إلى جانب رحيل أعداد كبيرة من المهنيين المهرة، أدى إلى تركز العمالة في قطاع عام صغير نسبياً ويعتمد على تمويل النفط. وأما نشاط القطاع الخاص، حيثما توسع، فقد جرى إلى حد كبير في إطار ترتيبات غير رسمية، مع استثمار محدود في المهارات وقدرة محدودة على استيعاب الأفواج المتتالية من الشباب العراقي الذين يدخلون سوق العمل. وبقي نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، الذي كان قد أُضعف بالفعل بسنوات من العقوبات، دون الشراكات المؤسسية والتجديد المنهجي اللازمين لإعادة تموضعه في اقتصاد متغير.

وعمّقت أزمة عام 2014 من هذه التركة. فاحتلال تنظيم داعش لأجزاء واسعة من نينوى والأنبار وصلاح الدين وكركوك، وتدمير البنية التحتية الصناعية والزراعية والخدمية، ونزوح ملايين العراقيين، أدت إلى اضطرابات لا تزال آثارها تُستوعب حتى الآن. وقد فرضت إعادة البناء طلباً استثنائياً على مهارات البناء والهندسة والصحة والإدارة العامة، في حين لا تزال مسارات العودة إلى العمل المنتج بالنسبة للنازحين داخلياً والعائدين متفاوتة.

وأضافت الفترة منذ عام 2020 صدمات من طبيعة مختلفة. فقد كشف وباء كوفيد-19 عن هشاشة العمالة غير الرسمية. وجدد الانهيار المتزامن في أسعار النفط الحاجة الملحة إلى التنويع بعيداً عن المحروقات. وعبّرت حركة الاحتجاجات في تشرين الأول/أكتوبر 2019 عن مطلب شعبي واضح بالعمل اللائق والفرص الحقيقية للشباب. وبدأت الضغوط المناخية، بما فيها الجفاف وتملح الأراضي الزراعية، في إعادة رسم جغرافية العمالة الريفية، في حين يعيد انتشار التكنولوجيا الرقمية تشكيل محتوى العمل والمهارات المطلوبة لأدائه.

وفي هذا السياق، لا يُعد تقييم سوق العمل القائم على جانب الطلب مفيداً فقط بل ضرورياً. فمعلومات سوق العمل المتاحة في العراق كانت في معظمها ذات طابع قائم على جانب العرض. وعلى الرغم من أهمية هذه المصادر، فإنها لا تستطيع بمفردها تحديد المهن التي تسعى المنشآت إلى ملئها، أو المهارات التي يجدها أصحاب العمل غير متوفرة، أو الأنماط القطاعية والجغرافية للنمو والانكماش التي يجب أن تُسترشد بها السياسات والبرمجة.

ويستجيب هذا التقييم لهذه الثغرة. وهو يُنفذ في إطار مؤسسي يتمثل في مرصد معلومات سوق العمل، الذي أُنشئ بقيادة مكتب اليونسكو في العراق كآلية وطنية دائمة لجمع وتحليل ونشر معلومات سوق العمل. وتتمثل ولاية المرصد في تزويد السلطات الاتحادية وسلطات إقليم كردستان، ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، والشركاء في التنمية، بقاعدة أدلة مُحدّثة باستمرار وقادرة على إفادة السياسات والبرمجة والاستثمار. وتشكل البيانات والتوصيات المقدمة في الفصول التالية أول مساهمة شاملة قائمة على جانب الطلب لهذا المرصد في إطار ولايته. ومع أن هذا التقرير يقيس الطلب على العمل قياساً مباشراً، فإنه يستند أيضاً إلى شهادة جانب العرض المقدمة من مؤسسات التدريب المسؤولة، بحيث يُقرأ الطلب وقدرة النظام الحالية على تلبيته قراءة مشتركة لا بمعزل عن بعضهما.

أ.2 الغرض من التقييم وأهدافه

يتمثل الغرض الشامل من هذا التقييم لسوق العمل في إنتاج قاعدة أدلة متينة ومستندة إلى معلومات أصحاب العمل وقابلة للترجمة إلى سياسات بشأن جانب الطلب في سوق العمل العراقي، قادرة على توجيه تطوير المهارات وسياسات العمالة وانخراط القطاع الخاص على المستويين الاتحادي ومستوى إقليم كردستان. وبوضع صوت أصحاب العمل العراقيين في محور التحليل، يهدف

التقييم إلى سد ثغرة معلوماتية طويلة الأمد، وإلى تزويد اليونسكو والجهات الحكومية النظيرة والشركاء في التنمية ومجتمع أصحاب المصلحة الأوسع بمرجعية مشتركة لمواءمة عرض المهارات مع واقع سوق العمل.

وتحقيقاً لهذا الغرض، يُنظَّم التقييم حول ستة أهداف مترابطة.

الهدف 1: رسم خريطة العمالة في القطاع الخاص في عموم العراق. توثيق حجم وتركيبة وتوزيع العمالة التي تولّدها المنشآت العراقية، مصنّفة حسب القطاع والقطاع الفرعي، وحجم المنشأة، والوضع الرسمي/غير الرسمي، والمحافظة، بهدف إنتاج أول صورة متكاملة قائمة على جانب الطلب للعمالة في القطاع الخاص عبر المحافظات العشر المشمولة بالمسح.

الهدف 2: تحديد ووصف الطلب على المهارات والثغرات فيها. تحديد، بالاستناد إلى إفادات أصحاب العمل المباشرة، المهن المطلوبة حالياً، والمهارات التقنية والقابلة للتحويل اللازمة لأدائها، والثغرات بين المهارات المتاحة والمهارات المطلوبة، والمهن التي يجد أصحاب العمل صعوبة أكبر في ملئها.

الهدف 3: وصف الطلب والآفاق القطاعية والفرعية. تقديم تحليل منظم للعمالة، ومتطلبات المهارات، وممارسات التوظيف، وآفاق النمو في جميع القطاعات الرئيسية للاقتصاد العراقي، مع معالجة تحليلية أعمق للقطاعات ذات الأولوية التي تم تحديدها بأنها استراتيجية للتنويع وخلق الوظائف واستيعاب الداخلين الجدد إلى القوى العاملة.

الهدف 4: توليد أدلة شاملة بشأن الإدماج والتحول. إبراز، بشكل مصنف ومفيد للسياسات، الأدلة المتعلقة بجانب الطلب فيما يخص المساواة بين الجنسين، وعمالة الشباب، وإدماج النازحين داخلياً والعائدين واللاجئين وذوي الإعاقة، والتحول الأخضر، والتحول الرقمي في العمل.

الهدف 5: إفادة إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني، وسياسات العمالة، واستمرارية عمل مرصد معلومات سوق العمل. ترجمة الأدلة التي جمعها التقييم إلى توصيات قابلة للتنفيذ لمواءمة خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني مع طلب أصحاب العمل، وتعزيز تدابير سوق العمل الفعالة، وترسيخ المرصد مؤسسياً كمنصة وطنية دائمة لمعلومات سوق العمل.

الهدف 6: تقييم القدرة الاستيعابية لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني. تحديد ما إذا كانت مؤسسات التدريب المسؤولة تمتلك المدرّبين والبنية التحتية والمعدات وآليات تحديث المناهج والشراكات اللازمة للاستجابة للطلب الذي يحدده هذا التقييم، بالاستناد إلى مشاورات منظمة مع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني المسؤولة، ويُعرض تحليلها كاملاً في القسم ن.

وتهدف هذه الأهداف، مجتمعة، إلى ضمان أن يخدم التقييم وظيفة تحليلية فورية ووظيفة مؤسسية أطول أمداً في آن واحد: أن يُفيد القرارات التي يجب اتخاذها الآن، وأن يساهم في الوقت نفسه في القدرة الدائمة للعراق على توليد وتفسير أدلة سوق العمل والعمل بها على أساس مستمر.

3.أ نطاق التقييم

يُحدَّد نطاق هذا التقييم وفق خمسة أبعاد، حُدد كل منها بشكل متعمد لتحقيق أقصى عمق تحليلي دون تجاوز قاعدة الأدلة التي يمكن أن ينتجها جمع البيانات الأولية بشكل مستدام.

فالتقييم هو، في المقام الأول، عملية قائمة على جانب الطلب. فهو يفحص سوق العمل أساساً من منظور الجهات التي تُنشئ فرص العمل، ويكمّل ذلك بمنظور جانب العرض لدى مؤسسات التدريب المسؤولة. وتنبع بيانات جانب الطلب الأولية من أصحاب العمل؛ فيما يُرصد جانب العرض من خلال ست مقابلات منظمة مع المصادر الرئيسية للمعلومات في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني المسؤولة. ويُعترف بمنظورات الباحثين عن عمل والعمال الأفراد في جميع أجزاء التحليل بصفتها نقاط موازنة أساسية، وتُرجأ إلى المرحلة التالية.

وفي إطار هذا التوجه القائم على جانب الطلب، يركز التقييم على القطاع الخاص. وأما العمالة في القطاع العام، وهي كبيرة في العراق، فتقع خارج نطاق هذه العملية، ولا تُتناول إلا بالقدر اللازم لوضع القطاع الخاص في سياق سوق العمل الأوسع.

ومن الناحية الجغرافية، يشمل التقييم عشر محافظات اختيرت لتعكس تنوع المشهد الاقتصادي والديمغرافي والمؤسسي في العراق، بما يغطي العراق الاتحادي وإقليم كردستان. وتُعامَل كل محافظة مشمولة بالمسح كوحدة تحليلية مستقلة بذاتها، مع تحديد حجم العينة بما يسمح بتصنيف ذو معنى ويدعم الملامح المخصصة لكل محافظة.

ومن الناحية القطاعية، يتميز التقييم بشموليته في التغطية وانتقائيته في العمق. فجميع القطاعات الرئيسية للاقتصاد العراقي مدرجة في العينة وفي التحليل الشامل لجميع القطاعات، في حين يُخصص عدد أصغر من القطاعات ذات الأولوية، التي تم تحديدها بأنها ذات أهمية استراتيجية للتنويع وخلق العمل اللائق واستيعاب الداخلين الشباب إلى القوى العاملة، لتحليلات معمقة مخصصة.

ويغطي النطاق جانبي السوق كليهما. فعلى جانب الطلب، يرصد المهارات والمهن التي تسعى إليها 1,969 منشأة. وعلى جانب العرض، يرصد كيف تقيّم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني المسؤولة قدرتها الذاتية على توفير تلك المهارات. أما القياس الكمي الكامل لجانب العرض على مستوى الباحثين عن عمل والخريجين الأفراد فمُرجأ إلى المرحلة التالية (الأداتان 1.4 و1.5).

4.أ الفئات المستهدفة من التقرير

صُمم هذا التقرير لخدمة فئات متعددة من القراء، مع تكييف مستوى التفصيل وتصنيف النتائج وبنية التوصيات بما يتناسب مع احتياجات عدة فئات متمايزة.

ويتألف جمهوره الأساسي من المقر الرئيسي لليونسكو والشركاء الممولين الذين يدعم تمويلهم عمل مرصد معلومات سوق العمل. وبالنسبة لهذه الفئة، يسعى التقرير إلى تقديم وصف شفاف من الناحية المنهجية ودقيق من الناحية الموضوعية لحالة الطلب داخل القطاع الخاص العراقي، قادر على إفادة القرارات الاستراتيجية المتعلقة بالبرمجة والشراكات والاستثمار.

والتقرير موجه بالقدر نفسه إلى السلطات الاتحادية وسلطات إقليم كردستان، ولا سيما الوزارات المسؤولة عن العمل والشؤون الاجتماعية، والتربية والتعليم العالي، والتخطيط، والوزارات القطاعية ذات الصلة. وقد نُظمت بنية التوصيات بحيث تدعم ترجمة الأدلة إلى سياسات عبر البنية المؤسسية لكل من الإدارتين.

وتشكل الفئة الثالثة من القراء منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني، بما في ذلك الهيئات الإدارية ومقدمو التدريب ومؤسسات الاعتماد، التي يقدم التقييم لها وصفاً منظماً للمهن والمهارات والكفاءات التي يبحث عنها أصحاب العمل، والثغرات التي لا يعالجها العرض الحالي بشكل كامل.

وتشكل اتحادات أصحاب العمل وغرف التجارة، ومنظمات العمال، والشركاء من المجتمع المدني، فئة إضافية. وبالنسبة لهؤلاء أصحاب المصلحة، يهدف التقييم إلى إفادة جهود الدعوة والحوار والعمل الجماعي بشأن الشروط اللازمة لقطاع خاص شامل ومنتج.

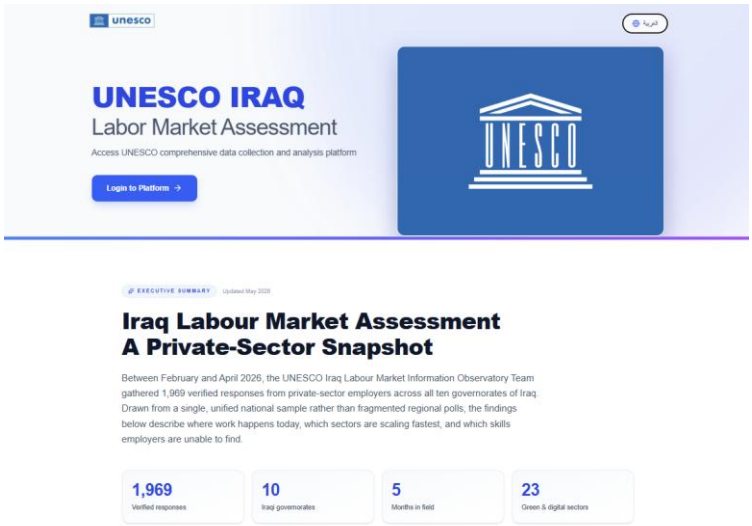
وأخيراً، يُقدَّم التقرير إلى المجتمع البحثي والأكاديمي في العراق وخارجه، كمساهمة في الرصيد المعرفي التجريبي الطويل الأمد بشأن سوق العمل في البلد، وكأساس يمكن أن تُبنى عليه بشكل بنّاء البحوث اللاحقة، بما فيها الدراسات المخصصة لجانب العرض والدراسات المؤسسية.

ب .الإطار المفاهيمي والمنهجي

تعتمد مصداقية تقييم سوق العمل على شفافية منهجه بقدر اعتمادها على جوهر نتائجه. ولذلك، يحدد هذا القسم، قبل عرض أي أدلة، الإطار المفاهيمي الذي يُقرأ من خلاله القطاع الخاص في العراق، والإجراءات التي جُمعت ونُقّيت وحُللت البيانات الأساسية. وتستند الركائز المفاهيمية إلى استراتيجية اليونسكو للتعليم والتدريب التقني والمهني ورؤيتها لمهارات العمل والحياة، وإلى أجندة العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، وهما إطاران يُحددان معًا مفهوم العمل المناسب والعادل والمنتج. ويُقدم السرد المنهجي التالي بنفس الروح، أي لتمكين مقر اليونسكو والجهات المانحة والشركاء الوطنيين من تقييم الأدلة الواردة في هذا التقرير في ضوء دقة العملية التي أُعدّ بها.

ب.1 المنصة الرقمية لمرصد سوق العمل التابع لليونسكو

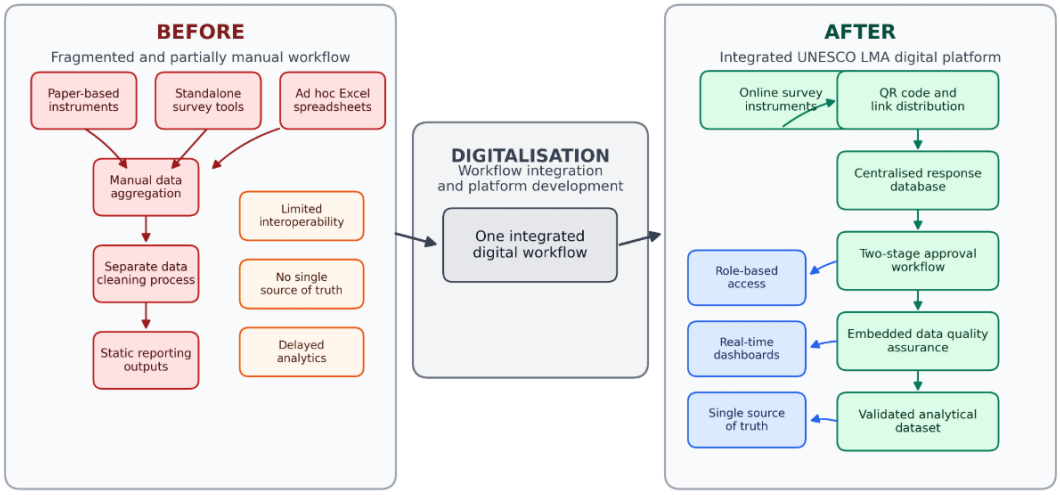
تُعد المنصة الرقمية التي يعمل عليها مرصد معلومات سوق العمل بأكمله سمة مميزة لهذا التقييم، وربما أهم إسهام مؤسسي له. تتوفر المنصة على الموقع الإلكتروني unesco.meritvision.com.au، وهي نظام ويب متعدد الوظائف مصمم خصيصًا لهذا الغرض، يستضيف أدوات المسح، ويدير سير عمل جمع البيانات والتحقق منها، ويخزن مجموعة البيانات الموحدة، ويقدم الرسوم البيانية التحليلية التي تستخدمها اليونسكو، والجهات الحكومية النظيرة، والجهات المانحة، والمؤسسات الشريكة. وقد صممت المنصة وطورتها وتتولى صيانتها شركة MERIT Vision Pty Ltd، وهي شركة تكنولوجيا أسترالية. لا تُعد المنصة دعمًا إضافيًا للمنهجية، بل هي المنهجية نفسها، مُجسدة رقميًا.



الشكل 1 لقطة شاشة لصفحة منصة اليونسكو لتقييم سوق العمل على الموقع الإلكتروني unesco.meritvision.com.au

ب.1.1 الغرض، والأساس الاستراتيجي، والأصل

صُممت المنصة لتكون الركيزة الرقمية لمرصد معلومات سوق العمل التابع لليونسكو في العراق، وبشكل أوسع، كمبادرة للتحول الرقمي المؤسسي تهدف إلى استبدال سير العمل المتفرق واليدوي جزئيًا الذي اعتمدت عليه التقييمات السابقة. اعتمدت عمليات تقييم سوق العمل المتتالية في العراق على مزيج من الأدوات الورقية، وجداول البيانات المخصصة، وأدوات المسح المستقلة، مع محدودية التوافق بينها وانعدام مصدر موحد للمعلومات. وقد طوّرت شركة MERIT المنصة الحالية لدمج هذه العمليات في بيئة متكاملة، حيث تُدار عملية تصميم الأداة، وجمع الردود، والموافقة على السجلات على مراحل متعددة، وتنظيف البيانات، وإعداد التحليلات، ونشر النتائج، كعملية واحدة متواصلة.



الشكل 2 سير عمل تقييم سوق العمل المجزأ إلى منصة اليونسكو الرقمية المتكاملة لتقييم سوق العمل.

أهدافها الاستراتيجية واضحة:

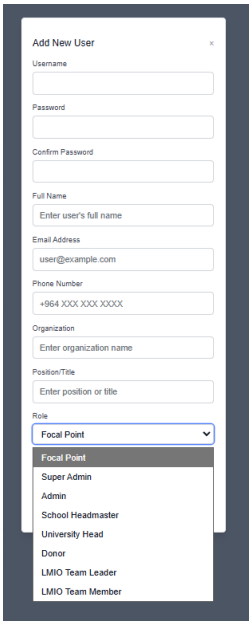
• أولًا: دعم الحكومة ببنية تحتية رقمية مُستضافة لمعلومات سوق العمل، قادرة على دعم دورات التقييم المتتالية دون الحاجة إلى إعادة بنائها من الصفر في كل مرة.

• ثانيًا: دمج ضمان جودة البيانات في النظام نفسه، بدلًا من تركه كنشاط لاحق.

• ثالثًا: إتاحة الوصول إلى الأدلة للجهات المعنية، من خلال لوحات معلومات قائمة على الأدوار، مُصممة وفقًا لمسؤوليات كل مجموعة مستخدمين. رابعًا، المساهمة في أجندة التحول الرقمي الأوسع نطاقًا الواردة في خطة التنمية الوطنية 2024-2028، وذلك من خلال عرض نموذج، على مستوى إحدى المؤسسات الحكومية، لنظام معلومات سوق العمل الحديث والقائم على الأدلة في العراق.

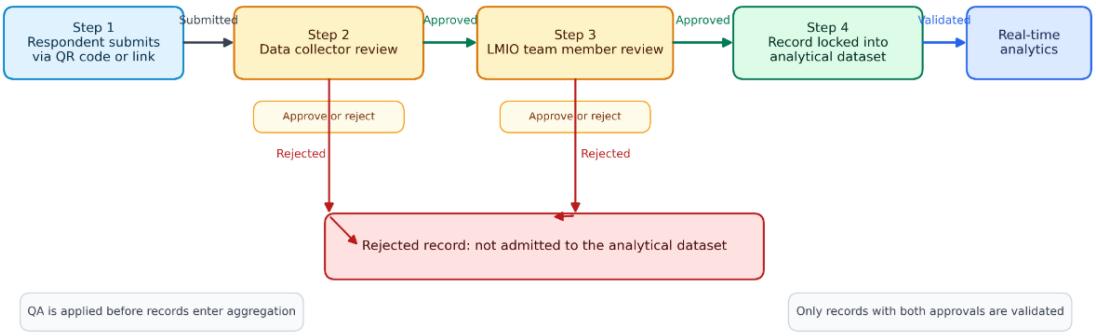
ب.1.2 بنية المنصة وخصائص ضمان الجودة

تعتمد المنصة على نموذج وصول قائم على الأدوار. وقد تم توفير لوحات تحكم منفصلة لوظيفة المسؤول، وقائد فريق مرصد معلومات سوق العمل وأعضائه، ومنسقي المحافظات، والجهات المانحة، وممثلي المدارس والجامعات التي تشارك مؤسساتها في دورات التقييم اللاحقة. ولا يرى كل دور إلا البيانات والضوابط والتحليلات المتعلقة بمهامه، مما يؤدي إلى عرض نفس مجموعة البيانات الأساسية بشكل مختلف لنظيره في الوزارة، ومسؤول برنامج اليونسكو، ومراجع الجهة المانحة، والباحث الميداني.



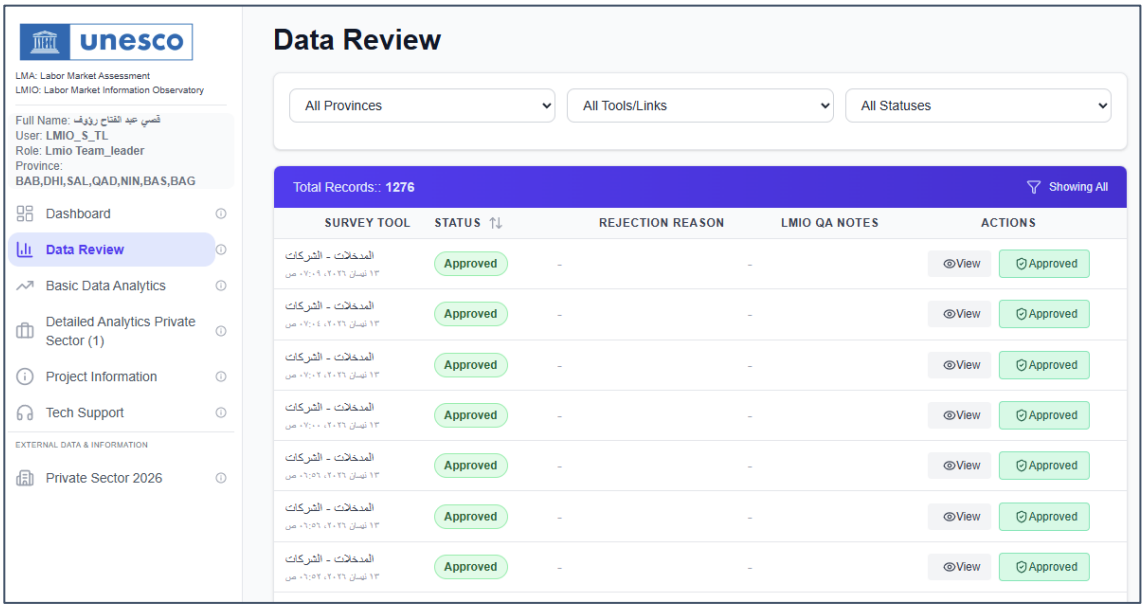
الشكل 3 الدور بناء على الوصول

وتُوزَّع الأداة نفسها عبر رمز الاستجابة السريعة، ورابط مباشر، وقنوات توعية أخرى يُنسَّق لها على مستوى المحافظة. ويُكمل المستجيبون الاستبيان ويقدمونه عبر الإنترنت من خلال المنصة. ثم يدخل السجل المقدَّم في سير عمل الموافقة المكوّن من مرحلتين والمدمج مباشرة في المنصة: يراجع جامع البيانات الاستجابة ويوافق عليها أو يرفضها في المرحلة الأولى، ويراجعها أحد أعضاء فريق مرصد معلومات سوق العمل ويوافق عليها أو يرفضها في المرحلة الثانية. ولا يتقدم السجل إلى قاعدة البيانات التحليلية إلا بعد تسجيل الموافقتين، وبعد ذلك يُقفل. وفي أي مرحلة من سير العمل، يجوز لأي من المراجعين رفض الاستجابة، وفي هذه الحالة لا يدخل السجل في عملية التجميع.



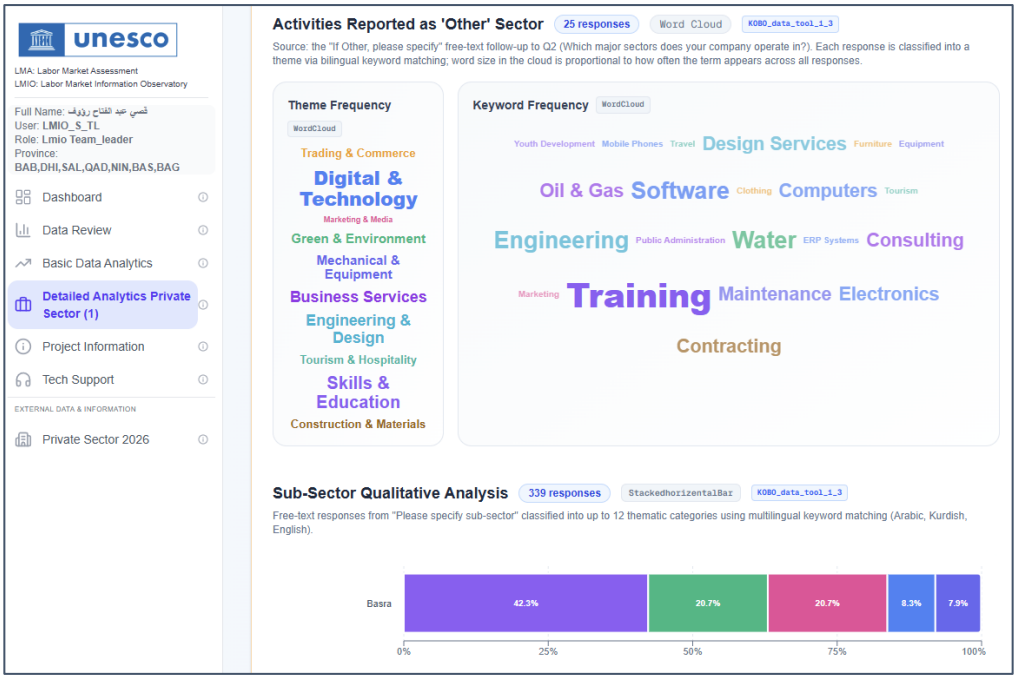
الشكل 4 سير عمل الموافقة على مرحلتين

وبذلك فإن جودة البيانات ليست عملية تدقيق خارجية تُطبَّق على مجموعة البيانات بعد جمعها، بل هي خاصية متأصلة في النظام نفسه. ويحمل كل سجل أثراً قابلاً للتدقيق يوضح من قدّمه، ومن وافق عليه أو رفضه في كل مرحلة، وتوقيت كل إجراء. ويستخدم المرصد هذا المؤشر المستمر لجودة السجلات لتحديد الاحتياجات التدريبية، وتحديد المحافظات أو جامعي البيانات الذين يحتاجون إلى دعم أوثق، وإدارة عملية استبدال السجلات التي لا تجتاز التحقق.



الشكل 5 لقطة شاشة لواجهة الموافقة على السجلات في مرصد معلومات سوق العمل، تُظهر قائمة انتظار للسجلات المقدمة وحالتها

وتحوّل الطبقة التحليلية للمنصة مجموعة البيانات التي تم التحقق منها إلى تصورات بيانية تفاعلية متاحة في الوقت الفعلي للمستخدمين المعتمدين. ويمكن الوصول مباشرة إلى لوحات معلومات على مستوى المحافظات، وتحليلات قطاعية، ورؤى شاملة بشأن النوع الاجتماعي والشباب والفئات الضعيفة والوظائف الخضراء والتحول الرقمي، وعرض إداري لجودة البيانات، وهو ما يحل محل دورات التقارير الثابتة التي اعتادت عليها التقييمات السابقة. وتُستضاف المنصة على بنية تحتية آمنة، ويمكن الوصول إليها من خلال أي متصفح إنترنت متوافق مع المعايير، وهي مصممة للتوسع لتشمل الدورات المقبلة للأداة 1 وكذلك أدوات الاستبيان الإضافية (الأداة 1.4 والأداة 1.5) التي يخطط المرصد لنشرها في المراحل اللاحقة.



الشكل 6 لقطة شاشة لوحة معلومات تحليلية على مستوى المحافظة، تُظهر مؤشرات الأداء الرئيسية لمحافظة مختارة.

ب.2 التصميم

اختير تصميم البحث المعتمد لهذا التقييم بما يتناسب مع الغرض التحليلي المحدد في القسم أ.2. والتصميم مختلط المنهجية، وغالب طابعه كمي، ومقطعي من حيث الزمن، ومصنّف طبقياً حسب المحافظة. وكل من هذه الخصائص جاء اختياراً مقصوداً، ولكل منها انعكاسات على الطريقة التي ينبغي بها قراءة نتائج التقرير.

يقوم التقييم على أساس كمي. الأداة الرئيسية هي استبيان منظم يُطبَّق على عينة معتدلة من منشآت القطاع الخاص في المحافظات العشر المشمولة، ويُوصف تصميمه في الأقسام التالية. والغرض من الاستبيان هو إنتاج أدلة عددية يمكن تجميعها وتصنيفها ومقارنتها. وهو يولّد الأحجام والتوزيعات والمعدلات والنسب التي تستند إليها الأقسام التحليلية للتقرير، ويوفر القاعدة التجريبية التي تُكتب على أساسها التحليلات المعمقة للقطاعات ذات الأولوية وملامح المحافظات. وقد اختير الأساس الكمي لأن الأسئلة المحورية للتقييم، أي عدد المنشآت التي توظف، ومن توظف، وفي أي مهن، وبأي مهارات، وفي ظل أي ظروف، لا يمكن الإجابة عنها على نطاق واسع إلا من خلال القياس المنظم.

يُستكمل الأساس الكمي بطبقة نوعية تؤدي دورين. فهي، أولاً، تحمل أدلة جانب العرض في هذا التقييم: مقابلات منظمة مع المصادر الرئيسية للمعلومات في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني المسؤولة، تقدم شهادة مباشرة عن قدرة نظام التدريب على تلبية الطلب الذي يقيسه الاستبيان، وتُطابَق مع نتائج الاستبيان في القسم ن. وثانياً، استُخدمت تبادلات للتحقق مع أصحاب المصلحة القطاعيين والمؤسسيين وجلسات تفسير منظمة مع أعضاء فريق مرصد معلومات سوق العمل طوال المرحلة التحليلية لاختبار تلك النتائج وتسييقها وإغنائها. ولا تُعد هذه الطبقة النوعية بديلاً عن القياس الكمي الكامل لجانب العرض على مستوى الباحثين عن عمل والخريجين الأفراد، المرجأ إلى المرحلة التالية؛ بل تضمن بالأحرى قراءة الأنماط التي تظهر في البيانات في ضوء تقييم نظام التدريب لقدرته الذاتية وبفهم واعٍ للسياق العراقي، بحيث تعكس التوصيات المقدمة أدناه واقع السياسات والممارسة على الأرض.

التصميم مقطعي من حيث الزمن. يرصد الاستبيان لقطة واحدة ومنظمة لأوضاع جانب الطلب خلال فترة المرجعية المحددة للبيانات. ويعكس هذا الاختيار، في آن واحد، الواقع التشغيلي لأول تقييم شامل، والأولوية التحليلية للشمولية على العمق الزمني

الطولي. ولذلك فإن أفضل طريقة لقراءة التقرير هي اعتباره خط أساس. فهو يحدد صورة جانب الطلب التي يمكن أن تُقاس التغيرات بمرور الوقت بالنسبة إليها في الدورات المقبلة للتقييم، التي تُنفذ في إطار الولاية الدائمة لمرصد معلومات سوق العمل.

التصميم مصنّف طبقياً حسب المحافظة. تُعامَل كل من المحافظات العشر المشمولة بالمسح كوحدة تحليلية مستقلة بذاتها، مع حساب أحجام العينات بما يدعم التصنيف ذا المعنى. وهذا التصنيف الطبقي يضمن ألا يقتصر التقييم على متوسط وطني واحد قد يحجب الفروق الاقتصادية والديمغرافية والمؤسسية الكبيرة بين محافظات العراق، وبين العراق الاتحادي وإقليم كردستان. وهو الشرط البنيوي الذي يجعل ملامح المحافظات المخصصة في القسم م ممكنة، ويشكل الأساس للمقارنات الجغرافية المطورة في التقرير.

وتهدف هذه الخيارات التصميمية، مجتمعة، إلى إنتاج أدلة واسعة بما يكفي لتكون تمثيلية، ومفصّلة بما يكفي لتكون قابلة للتنفيذ، ودقيقة بما يكفي للدفاع عنها أمام السلطات الوطنية، والمقر الرئيسي لليونسكو، ومجتمع الشركاء الأوسع الذي سيستخدم التقرير.

ب.3 أداة جمع البيانات :الأداة رقم 1)استبيان القطاع الخاص(

الأداة الرئيسية لجمع البيانات في هذا التقييم هي استبيان القطاع الخاص، المعروف داخل مرصد معلومات سوق العمل بالأداة 1. وقد صُممت الأداة خصيصاً لتلبية ولاية المرصد القائمة على جانب الطلب، وتهدف إلى تسجيل المعلومات التي تحتفظ بها المنشآت العراقية بشأن قوتها العاملة، ومتطلباتها من المهارات، وممارساتها في التوظيف، ونظرتها المستقبلية، بشكل منظم وقابل للمقارنة.

وتُنظَّم الأداة في وحدات. وتقابل كل وحدة مجالاً محدداً من مجالات الاستقصاء وتساهم في واحد أو أكثر من الأقسام التحليلية للتقرير. وتسجل الوحدة الأولى ملامح المنشأة، بما في ذلك قطاعها وقطاعها الفرعي وحجمها وعمرها وبنيتها التملكية ووضعها الرسمي وموقعها. وتسجل الوحدة الثانية بنية العمالة الحالية، مصنّفة حسب المهنة والترتيب التعاقدي والنوع الاجتماعي والفئة العمرية والجنسية وفئة الاهتمام، مثل النازحين داخلياً والعائدين واللاجئين وذوي الإعاقة. وتتناول الوحدة الثالثة الطلب على المهارات والثغرات فيها، مع التمييز بين الكفاءات التقنية والقابلة للتحويل، وتسجيل المهن التي يجد أصحاب العمل صعوبة أكبر في ملئها. وتفحص الوحدة الرابعة ممارسات التوظيف والروابط بين المنشآت وأنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي، بما في ذلك التفاعل مع التعلم القائم على العمل والتدريب المهني. وتسجل الوحدة الخامسة بيئة الأعمال التي تعمل فيها المنشآت، والمعوقات الرئيسية التي تواجهها، ونيتها في التوظيف المتوقعة خلال السنة إلى الثلاث سنوات المقبلة. وتسجل مجموعة أخيرة من الوحدات الشاملة إفادات أصحاب العمل بشأن النوع الاجتماعي والشباب وإدماج الفئات الضعيفة والتحول الأخضر والتحول الرقمي في العمل.

وتجمع الأسئلة في كل وحدة بين بنود مغلقة الصيغة، وتقييمات على مقياس متدرج، وعدد محدود من الاستجابات المفتوحة المنظمة. وتغلب البنود المغلقة والمتدرجة، وهي تتيح تجميع البيانات ومقارنتها عبر المحافظات والقطاعات. وتُستخدم الاستجابات المفتوحة بشكل انتقائي، لتسجيل الفوارق الدقيقة التي لا تستطيع البنود المغلقة تمثيلها، ويتم ترميزها وفق إطار منظم قبل التحليل.

وقد طُورت الأداة باللغة الإنجليزية، وتُرجمت إلى العربية، وأُعيدت ترجمتها للتأكد من دقة المعنى وتكافئه بين اللغتين. وراجع الترجمات خبراء متخصصون يتحدثون العربية، وتم اختبارها مع جامعي البيانات خلال ورش العمل الأولية والتدريب الميداني للتأكد من أنها تُفهم على النحو المقصود من قبل المستجيبين في مختلف مناطق البلد.

صُممت المقابلة النموذجية لتُستكمل في إطار زمني يمكن إدارته بالنسبة لممثل أقدم للمنشأة، وهو في أغلب الأحيان المالك أو المدير العام أو مدير الموارد البشرية. وبُذلت العناية في ترتيب تسلسل الوحدات للحفاظ على تفاعل المستجيبين، ولوضع الأسئلة الأكثر تطلباً، ولا سيما تلك المتعلقة بنيات التوظيف المستقبلية والثغرات في المهارات، بعد أن يصبح المستجيبون على دراية بإطار الأداة.

وخضعت الأداة لاختبار مسبق قبل النشر الكامل. وأُجريت تجربة استطلاعية مع عدد محدود من المنشآت في مختلف القطاعات والأحجام والمحافظات. وخدمت هذه التجربة في التحقق من وضوح صياغة الأسئلة، وأداء منطق التوجيه على النحو المقصود، وأن

خيارات الاستجابة تغطي المدى الواقعي للإجابات، وأن المدة الإجمالية للمقابلة مقبولة لدى المستجيبين. وعلى أساس نتائج التجربة، تم تنقيح الأداة.

وتوفر البيانات المجمَّعة من خلال الأداة الأساس التجريبي لكل قسم تحليلي في هذا التقرير. ولذلك فإن تصميمها لا يعكس فقط الاحتياجات التشغيلية للعمل الميداني، بل أيضاً الأغراض التحليلية والمؤسسية التي تم تكليف التقييم من أجلها.

وتُستكمل أداة جانب الطلب (الأداة رقم 1، استبيان القطاع الخاص) بأداة لجانب العرض: مقابلة منظمة مع المصادر الرئيسية للمعلومات تُطبَّق على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني المسؤولة. وتجمع هذه الأداة بين أسئلة مفتوحة وجدول من 23 بنداً، تُقيَّم ستة بنود منها على مقياس من خمس درجات، وتغطي قدرات المدربين، والبنية التحتية والمعدات، وحداثة المناهج، والمواءمة مع التصنيف الدولي الموحد للمهن والإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية، والتمويل والشراكات. ويتيح هذا التصميم مطابقة أدلة الطلب والعرض (القسم ن).

ب.4 استراتيجية أخذ العينات والتغطية الجغرافية

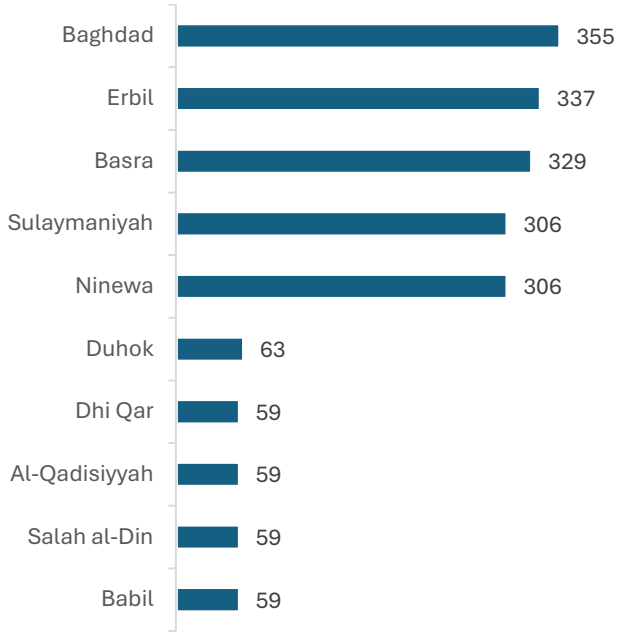
صُممت استراتيجية أخذ العينات للتوفيق بين متطلبين: عينة كبيرة بما يكفي لدعم تصنيف ذي معنى على مستوى القطاع والمحافظة، وعملية ميدانية واقعية بالنسبة لعشر محافظات متفاوتة في الحجم وإمكانية الوصول. وتمثل الاستراتيجية التي اعتمدها مرصد معلومات سوق العمل التوازن بين هذين المتطلبين الذي اعتبره التقييم متيناً من الناحية التحليلية وقابلاً للتحقيق من الناحية التشغيلية.

بناء إطار معاينة يمكن تبريره منهجياً في غياب سجلات رسمية موثوقة. كان إطار أخذ العينات من أكثر المهام المنهجية تطلباً في هذا التقييم. فلم تتمكن اليونسكو من الحصول على مصدر رسمي موثوق للبيانات بشأن تسجيل الشركات في العراق. ولم تُفضِ الخطابات الرسمية للمشروع الموجهة إلى مسجل الشركات لطلب بيانات على مستوى المجتمع الكلي إلى استجابة قابلة للاستخدام. وتم اللجوء إلى غرفة التجارة كمصدر بديل، لكن القائمة المقدمة لمحافظة أربيل بكاملها لم تتضمن سوى 22 إدخالاً، وهي نتيجة جسّدت بشكل ملموس حدة الفجوة في إمكانية الوصول إلى البيانات. وفي ظل هذه الظروف، أصبح التقدير الديناميكي القائم على عمليات بحث مدعومة بالذكاء الاصطناعي عبر الإنترنت وتجميع البيانات الثانوية الأكثر قابلية للدفاع من الناحية المنهجية. وهو يُقدَّم ليس كنهج مفضل، بل كاستجابة من المرصد لغياب إحصاءات رسمية موثوقة عن المنشآت.

تقدير عدد المنشآت على مستوى المحافظة ورقم الـ 15,000 منشأة التقريبي. أعدّ المرصد، لكل من المحافظات العشر، تقديراً خاصاً بالمحافظة لعدد المنشآت العاملة في القطاعات ذات الصلة بهذه الدورة، بما فيها الاقتصادان الأخضر والرقمي. وبتجميع هذه التقديرات على مستوى المحافظات العشر، نتج رقم وطني يبلغ نحو 15,000 منشأة. ويُعد رقم الـ 15,000 هو مقام السكان الذي تم على أساسه حساب جميع أهداف العينة في هذا التقييم، وهو أهم مدخل إحصائي منفرد في التصميم.

وبالنظر إلى أن هذا الرقم مستمد من تقدير بمساعدة الذكاء الاصطناعي لا من سجل رسمي، أجرى المرصد عليه فحصين مستقلين للتحقق. أولاً، تمت مقارنة تقدير الـ 15,000 بمجموعة بيانات داخلية يحتفظ بها المرصد كمصدر ثانوي وتضم نحو 12,000 سجل شركة. ثانياً، أُجريت عمليات فحص ميدانية عشوائية على قوائم شركات موجودة مسبقاً، شملت التحقق من أرقام الهواتف. وتبيّن أن نسبة لافتة من الإدخالات في القوائم التاريخية الثابتة لم تعد صالحة، وكانت أكثر المشاكل المتكررة هي إغلاق الأعمال، وأرقام سيارات الأجرة، والخطوط المقطوعة. وأكدت عمليات الفحص العشوائي عدم موثوقية القوائم المؤرشفة، وفي الوقت نفسه قيمة إجراء التقدير الديناميكي القادر على عكس الحالة الراهنة لمجتمع المنشآت.

المحافظة	العينة المستهدفة
بغداد	355
أربيل	337
البصرة	329
نينوى	306
السليمانية	306
دهوك	63
بابل	59
صلاح الدين	59
القادسية	59
ذي قار	59
الإجمالي	**1,932**



الشكل 7 الأهداف النموذجية حسب المحافظة، مرتبة من الأعلى إلى الأدنى، مع الإشارة إلى الإجمالي الوطني البالغ 1,932

التصنيف الطبقي والاختيار والترجيح. ضمن كل محافظة، صُنِّفت العينة طبقياً بشكل أعمق حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة. وتم ترميز القطاعات باستخدام مخطط يتوافق مع التصنيفات الدولية ويتكيف مع الاقتصاد العراقي. وصُنِّفت المنشآت إلى متناهية الصغر، أو صغيرة، أو متوسطة، أو كبيرة على أساس عدد الموظفين، وفقاً للعتبات المعمول بها لدى السلطات الوطنية (متناهية الصغر: 1-4؛ صغيرة: 5-29؛ متوسطة: 30-99؛ كبيرة: 100 موظف فأكثر، على أن يتم التأكد منها بالرجوع إلى دليل الترميز النهائي). وكان الاختيار ضمن الطبقات احتمالياً.

ومن الناحية الإحصائية، يحافظ التصميم على معلمتين استدلاليتين ثابتتين في جميع المحافظات العشر: هامش خطأ بنسبة 5% ومستوى ثقة 90%. وبموجب هاتين المعلمتين، يحمل كل تقدير على مستوى المحافظة ينتجه الاستبيان، في المتوقع، فترة ثقة تبلغ زائد أو ناقص 5 نقاط مئوية في 9 من كل 10 مرات. ولأن مقام السكان يختلف بين المحافظات، فإن هدف العينة المطلق اللازم لتحقيق هاتين المعلمتين يختلف أيضاً، وهو السبب في أن الأهداف الواردة في الجدول أعلاه تتراوح بين 59 و355.

وطُبِّقت بروتوكولات الاستبدال ضمن الطبقة نفسها في الحالات التي رفضت فيها المنشآت المستهدفة المشاركة أو تعذر تحديد مكانها، حفاظاً على بنية التصميم. وحيثما تباينت العينة المحققة عن التوزيع المستهدف بشكل قد يشوّه النتائج الإجمالية، طُبِّقت أوزان ترجيح بعد التصنيف الطبقي، مستمدة من بنية إطار أخذ العينات ضمن كل محافظة وقطاع وفئة حجم.

ب.5 العمل الميداني وضمان جودة البيانات

نُفِّذ جمع البيانات من قبل جامعي بيانات هم موظفون حكوميون رشحتهم السلطات المسؤولة في كل من المحافظات العشر. ووفّر التوظيف من خلال الإدارة العامة لجامعي البيانات معرفة عملية مباشرة بمشهد المنشآت المحلي وموطئ قدم مؤسسي للتفاعل مع أصحاب العمل. وأكمل جميع جامعي البيانات المرشحين برنامج تدريب منظم يغطي الإطار المفاهيمي للتقييم، ومحتوى وتوجيه أداة 1، والسلوك الأخلاقي والموافقة المستنيرة، والإدارة العملية للمقابلات مع كبار ممثلي منشآت القطاع الخاص. وشمل التدريب مقابلات تطبيقية تحت الإشراف وفحصاً للكفاءة قبل النشر الميداني. وأُشرف على العمل الميداني من قبل مشرفين على مستوى المحافظة مسؤولين عن مراقبة التقدم اليومي، وحل المشكلات التشغيلية، والإشراف المباشر على جودة عمل فرقهم.

سير عمل الموافقة متعدد المراحل المدمج في المنصة

بعد أن يقدم المستجيب الاستبيان كاملاً، يدخل السجل في سير عمل الموافقة المكوّن من مرحلتين والمدمج مباشرة في المنصة. في المرحلة الأولى، يراجع جامع البيانات الاستجابة المقدمة ويوافق عليها، مؤكداً أن الإدخال كامل ومتماسك ومتسق مع ملامح المنشأة المستجيبة. وفي المرحلة الثانية، يراجع أحد أعضاء فريق مرصد معلومات سوق العمل السجل نفسه ويوافق عليه. وبعد تسجيل الموافقتين، يُقفل السجل ويُقبل في قاعدة البيانات التحليلية. وفي أي من المرحلتين، يجوز للمراجع رفض الاستجابة، وفي هذه الحالة لا يتقدم السجل ويُستبعد من الأرقام الواردة في هذه الدراسة.

ولهذا النهج فوائد متعددة. فهو يُدخل طبقتين مستقلتين من المراجعة على كل سجل، قبل أي عملية تجميع. ويفصل بين وظيفة جمع البيانات ووظيفة التحقق منها، تماشياً مع الممارسات الجيدة الدولية في الرقابة الداخلية. وهو يولّد مؤشراً مستمراً لجودة السجلات يستخدمه المرصد لتحديد الاحتياجات التدريبية، وتحديد المحافظات أو جامعي البيانات الذين يحتاجون إلى دعم أوثق، وإدارة عملية رفض واستبدال السجلات التي لا تجتاز التحقق.

وقُدِّم تدريب لجامعي البيانات ومراجعي المرصد قبل النشر الميداني، يغطي الإطار المفاهيمي للتقييم، ومحتوى وتوجيه أداة 1، واستخدام المنصة، والسلوك الأخلاقي والموافقة المستنيرة، والمعايير التي تُطبَّق في كل مرحلة من مراحل الموافقة. وتسير عملية تنظيف البيانات المركزية بالتوازي مع عملية الموافقة داخل المنصة، حيث يتم تحديد التناقضات المنطقية والقيم الخارجة عن النطاق والسجلات غير المكتملة وتصحيحها أو إزالتها وفقاً لبروتوكول تنظيف موثق.

ب.6 نهج تحليل البيانات

النهج التحليلي المعتمد لهذا التقييم وصفي بطبيعته. والغرض منه عرض أوضاع جانب الطلب في القطاع الخاص العراقي بشكل دقيق وقابل للمقارنة وقابل للاستخدام المباشر من قبل صانعي السياسات وهيئات التدريب والشركاء في التنمية. واستُخدمت الأساليب الاستدلالية بشكل انتقائي، حيثما تضيف قيمة تفسيرية ذات معنى، إلا أن جوهر التحليل في التقرير يقوم على الوصف الدقيق والتصنيف بدلاً من النمذجة الإحصائية.

ومنطق التصنيف المطبق في جميع أجزاء التحليل متسق. فتُصنَّف النتائج بشكل منهجي حسب المحافظة، والقطاع والقطاع الفرعي، وحجم المنشأة. وحيثما تسمح البيانات ذات الصلة، تُصنَّف بشكل أعمق حسب النوع الاجتماعي، والفئة العمرية، والوضع الرسمي، والانتماء إلى فئات الاهتمام، بما فيها النازحون داخلياً والعائدون واللاجئون وذوو الإعاقة. ويضمن هذا المنطق الموحد للتصنيف قابلية المقارنة عبر الأقسام التحليلية للتقرير، ويوفر الأساس البنيوي لملامح المحافظات المخصصة في القسم م والتحليلات القطاعية المعمقة في القسم ك.

وتُقارن النتائج الكمية مع مصادر ثانوية في كل مرحلة. واستُخدمت المؤشرات الاقتصادية الكلية من الجهاز المركزي للإحصاء، ومكتب إحصاء إقليم كردستان، ومنظمة العمل الدولية، والبنك الدولي، ووكالات الأمم المتحدة ذات الصلة، لوضع البيانات الأولية في سياقها واختبار معقولية الأنماط الملحوظة في العينة. واستُخدمت الوثائق السياساتية والمؤسسية، بما فيها الخطط والاستراتيجيات والتشريعات الوطنية، لوضع النتائج في سياق أجندة الإصلاح في العراق.

وأُجري التحليل باستخدام برمجيات راسخة للإحصاء وإدارة البيانات، مع مراجعة فريق المرصد للمخرجات الوسيطة قبل دمجها في التقرير.

ب.7 الاعتبارات الأخلاقية

أُجري التقييم وفقاً للمعايير الأخلاقية المتوقعة من الأعمال المنفذة تحت رعاية اليونسكو. وكانت المشاركة في الاستبيان طوعية. وفي بداية كل مقابلة، كان جامعو البيانات يقرؤون بياناً موحداً للموافقة يوضح الغرض من التقييم، والرعاية المؤسسية لمرصد معلومات سوق العمل، والاستخدام الذي ستُوجَّه إليه البيانات، وطبيعة المشاركة الطوعية، وحق المستجيب في رفض أي سؤال أو إنهاء المقابلة في أي وقت، والتدابير المتبعة لحماية سرية الاستجابات. ولم تبدأ المقابلات إلا بعد الحصول على الموافقة المستنيرة وتسجيلها.

وعُوملت السرية بصفتها ملزمة. وتُعرض الاستجابات في التقرير بشكل مجمَّع ومجهَّل الهوية. ولم تطلب أي منشأة أو أفراد الإشارة إليهم بالاسم، ولا يُعرض أي تركيب من الخصائص بمستوى من التصنيف يسمح بتحديد هوية مستجيب فردي.

وتم نقل البيانات وتخزينها ومعالجتها على بنية تحتية آمنة، مع ضوابط وصول قائمة على الأدوار وقواعد محددة للاحتفاظ بالبيانات.

واسترشدت كل مرحلة من العمل الميداني في المناطق المتأثرة بالنزاع والنزوح بمبدأ عدم إلحاق الضرر. وأخذ نشر جامعي البيانات في الحسبان الظروف الأمنية المحلية، وعُولجت في التدريب الحساسيات المرتبطة بتشغيل النازحين داخلياً والعائدين واللاجئين، وصُممت الأسئلة المتعلقة بحالة الفئات الضعيفة وتسلسلها بعناية.

ب.8 محددات التقييم

يعتبر مرصد معلومات سوق العمل أن التوضيح الصادق لحدود المنهجية شرط لمصداقية النتائج المقدمة في هذا التقرير. وتُعرض أدناه المحددات الرئيسية لهذا التقييم.

التقييم هو، بحكم تصميمه، عملية قائمة على جانب الطلب. فهو يرصد منظور أصحاب العمل، ولا يقيس بمفرده منظور الباحثين عن عمل أو العمال أو مؤسسات التدريب. ولذلك ينبغي قراءة النتائج بالاقتران مع الأدلة المتعلقة بجانب العرض والأدلة المؤسسية، بما فيها دورات العمل المستقبلية المتوقعة في إطار الولاية الأطول أمداً للمرصد.

لا يمكن استبعاد تحيز عدم الاستجابة بشكل كامل. فعلى الرغم من مراقبة معدلات الاستجابة على مستوى كل طبقة وتطبيق بروتوكولات الاستبدال، فإن المنشآت التي رفضت المشاركة قد تختلف بشكل منهجي عن تلك التي شاركت، ولا سيما فيما يتعلق بوضعها الرسمي، وجودة ممارساتها في التوظيف، واستعدادها للكشف عن معلومات بشأن التوظيف والأجور.

تغطية القطاع غير الرسمي جزئية. فلا تزال أطر المنشآت في العراق أقوى بالنسبة للقطاعات المسجلة وشبه الرسمية من الاقتصاد مقارنة بالقطاع غير الرسمي بالكامل، ويعكس التقييم هذا الخلل. وبناءً على ذلك، ينبغي قراءة النتائج المتعلقة بالعمل غير الرسمي على أنها إرشادية لا شاملة، وكخط أساس لعمل إضافي يستهدف النشاط غير الرسمي على وجه التحديد.

يعني التصميم المقطعي أن التقييم يرصد لقطة واحدة في زمن معين. وقد تختلف أنماط الطلب باختلاف الموسم، ودورات الزراعة وإعادة البناء، والظروف الاقتصادية الكلية.

وأخيراً، يعتمد التقييم على استعداد المستجيبين وقدرتهم على الإفادة بدقة عن منشآتهم الخاصة. وينطوي الإبلاغ الذاتي على محددات أصيلة، ولا سيما فيما يتعلق بالأسئلة المستقبلية بشأن نيات التوظيف والنمو، وقد كُتب التقرير مع أخذ هذا الاعتبار في الحسبان.

ج .السياق القطري وسياق سوق العمل

إن الأدلة المتعلقة بجانب الطلب المعروضة في هذا التقرير لا تقف بمفردها، بل يجب قراءتها في ضوء الواقع الاقتصادي الكلي والديمغرافي والمؤسسي والبنيوي للعراق، وفي ضوء المسار الذي اتخذته هذه الحقائق في السنوات الأخيرة. ويضع هذا القسم تلك الخلفية. وهو يستند إلى مصادر ثانوية، منها الجهاز المركزي للإحصاء، ومكتب إحصاء إقليم كردستان، وصندوق النقد الدولي، والبنك الدولي، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، والوكالات التنفيذية ذات الصلة التابعة للأمم المتحدة. والغرض منه وضع نتائج الاستبيان الأولي في إطار صورة وطنية متماسكة، وتوضيح الظروف البنيوية التي يجب أن تأخذها في الحسبان أي قراءة للأدلة المتعلقة بجانب الطلب.

ج.1 لمحة عامة عن الاقتصاد الكلي في العراق

اقتصاد العراق هو، في بنيته الأساسية، اقتصاد نفطي. وتضع تقديرات حديثة للبنك الدولي وصندوق النقد الدولي قطاع المحروقات عند نحو نصف الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، وعند الحصة الغالبة من إيرادات الحكومة المركزية وصادرات السلع. وضمن هذا الإجمالي، يبقى القطاع الخاص متواضع الحجم وضعيف العمق المالي. ولذلك فإن البيئة الاقتصادية الكلية التي تعمل فيها المنشآت المشمولة بالمسح هي بيئة لا تزال فيها ريوع النفط تستحوذ على معظم الدخل القومي، في حين يبقى القطاع الخاص، الذي يجب أن تعتمد عليه أجندة التنويع في البلد في نهاية المطاف، متخلفاً نسبياً في تطوره.

وينتقل باقي هذا القسم من الإجمالي الوطني إلى لقطة بنيوية لمجتمع المنشآت المشمولة بالمسح كما تظهر على منصة تقييم سوق العمل/مرصد معلومات سوق العمل. والأشكال والجداول التالية مستمدة مباشرة من الطبقة التحليلية للمنصة. ومن بين 2,066 سجلاً قُدّم من خلال الأداة 1، اجتاز 1,969 سجلاً سير عمل الموافقة على مرحلتين في المنصة، ويشكل قاعدة البيانات التحليلية التي بُني عليها التقرير.

التكوين القطاعي: تماشياً مع نطاق التقييم القائم على جانب الطلب، تتركز المنشآت المشمولة بالمسح في قطاعات الاقتصاد العراقي ذات الصلة بالتحول الأخضر والرقمي. ويُرتب عرض "أهم القطاعات التجارية" في المنصة القطاعات حسب نسبة المنشآت المستجيبة التي تفيد بوجود نشاط في كل منها. ولأن السؤال الأساسي يسمح بما يصل إلى خمس اختيارات قطاعية لكل منشأة، تُفسَّر النسب على أنها نسبة المستجيبين الذين أفادوا بوجود نشاط في قطاع معين، ولا يكون مجموعها 100%.



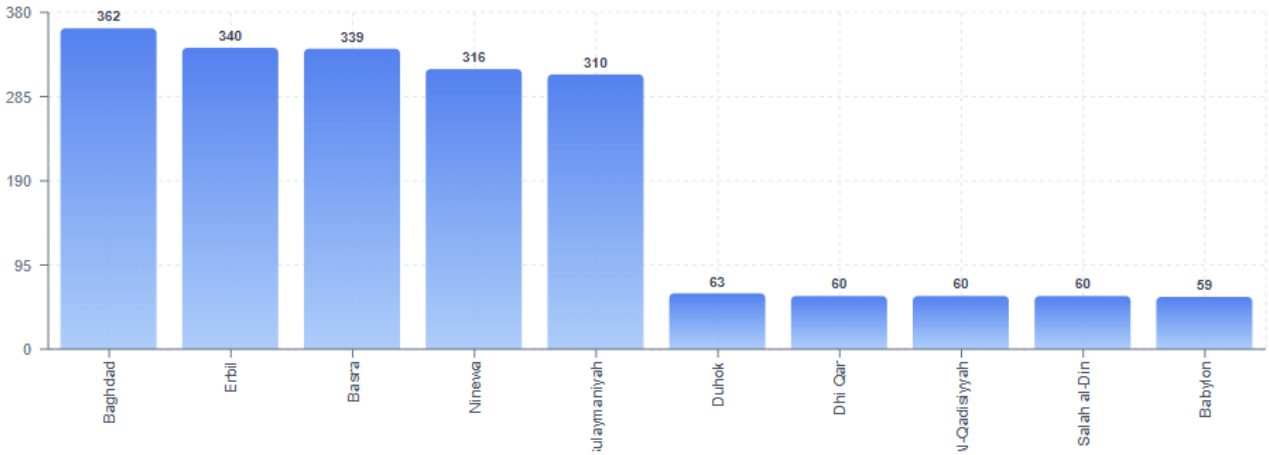
الشكل 8 القطاعات التجارية للمنشآت المشمولة بالمسح

الترتيب	القطاع التجاري	عدد المنشآت المُفيدة
1	الاتصالات)رقمي(	484
2	التسويق الرقمي	474
3	التجارة الإلكترونية والتكنولوجيا المالية	429
4	تطوير البرمجيات والويب	387
5	تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية)أخضر(	356
6	خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الرقمية	312
7	إدارة الشبكات والأنظمة	286
8	أنشطة أخرى	231
9	دعم تكنولوجيا المعلومات	185
10	البناء الأخضر وكفاءة الطاقة	174

الجدول 1 أهم 10 قطاعات تجارية بين المنشآت المعتمدة المشمولة بالمسح

الملمح الحجمي للمنشآت. يميل توزيع الحجم في العينة المعتمدة بشكل كبير نحو المنشآت متناهية الصغر والصغيرة، بما يتسق مع النمط العراقي الأوسع الذي يستحوذ فيه عدد قليل من المنشآت المتوسطة والكبيرة على حصة غير متناسبة من العمالة الرسمية.

التوزيع الجغرافي. تمتد التغطية إلى جميع المحافظات العشر المشمولة بالمسح. وتفي العينات المعتمدة المحققة بالأهداف الديناميكية المحسوبة بموجب المنهجية الموصوفة أو تتجاوزها، مع استحواذ المراكز الاقتصادية الرئيسية، بغداد وأربيل والبصرة ونينوى والسليمانية، على غالبية الاستجابات.



الشكل 9 عدد المستجيبين حسب المحافظة

المحافظة	عدد الاستجابات
بغداد	362
أربيل	340
البصرة	339
نينوى	316
السليمانية	310
دهوك	63
بابل	59
صلاح الدين	60
القادسية	60
ذي قار	60

الجدول 2 عدد المستجيبين حسب المحافظة.

بيئة العمل. تشمل العينة منشآت تعمل في بيئات حضرية ومختلطة وريفية، مع تركز حضري ملحوظ يتسق مع جغرافية النشاط الاقتصادي الأخضر والرقمي في العراق.

وتشكل هذه المتغيرات البنيوية الأربعة، مجتمعة، الخلفية التي تُقرأ على أساسها نتائج جانب الطلب في هذا التقرير. فقاعدة البيانات كبيرة، وكاملة جغرافياً، ومعتمدة رسمياً، ومرجّحة قطاعياً نحو قطاعات الاقتصاد العراقي التي سيكون التحول الأخضر والرقمي فيها أكثر مباشرة.

ج.2 الملامح الديمغرافية وتكوين القوى العاملة

العراق من بين أصغر بلدان الشرق الأوسط من حيث التكوين العمري لسكانه. فعدد سكانه، المقدر بما يزيد قليلاً عن 46 مليون نسمة، يبلغ متوسط أعمارهم نحو 21 عاماً، مع طفرة شبابية كبيرة ستظل توسع شريحة السكان في سن العمل لعقد من الزمن على الأقل. وتضع التقديرات الدولية التي تنشرها منظمة العمل الدولية المشاركة الإجمالية في القوى العاملة عند نحو 40% من السكان في سن العمل، مع مشاركة للذكور تتراوح بين 68% و74%، ومشاركة للإناث تبلغ نحو 11% فقط، وهي من أدنى المعدلات المسجلة في العالم. ويبلغ معدل البطالة الإجمالي نحو 16.5%، ويرتفع إلى نحو 36% بين الشباب العراقي الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة، ويُقدَّر أن 37% من جميع الشباب لا يعملون ولا يتلقون تعليماً أو تدريباً، مع بلوغ حصة الإناث نحو 52%.

نوع جنس الممثل الأقدم للمستجيب. تسجل المنصة نوع جنس الممثل الأقدم الذي أكمل الاستبيان نيابة عن كل منشأة. والتوزيع يميل بشكل كبير نحو الرجال، ويشكل أول دليل من جانب الطلب على نقص التمثيل البنيوي للمرأة في قيادة القطاع الخاص العراقي.

نوع الجنس	عدد المستجيبين
ذكر	1,868
أنثى	101
الإجمالي	1,969

الجدول 3 نوع جنس الممثل الأقدم الذي أكمل الاستبيان، المنشآت المعتمدة (العدد = 1,969)

الفئات التي يرى أصحاب العمل أنها تواجه أكبر ضغط في سوق العمل. طُلب من أصحاب العمل تحديد الفئات في محافظتهم التي تواجه أعلى مستوى من البطالة أو العمالة الناقصة، باختيار ما يصل إلى خمس فئات. وتسيطر فئتان على الاستجابات، وهما الخريجون الجدد والشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 سنة، حيث ذكر كل منهما أكثر من نصف المستجيبين المعتمدين. ويُحدد ذوو الإعاقة من قبل أكثر من ربع المستجيبين، والنساء من قبل ما يقارب الثلث، وهو ما يشير إلى أن تصور أصحاب العمل للاستبعاد البنيوي يتجاوز بكثير بُعد الشباب.

تقييم أصحاب العمل لفرص العمل الحالية. طُلب من أصحاب العمل تقييم فرص العمل الحالية في محافظتهم، بالإشارة الصريحة إلى المهن الخضراء والرقمية التي يركز عليها هذا التقييم. والاستجابة الأكثر شيوعاً هي "متوسطة"، إلا أن توازن الرأي سلبي بشكل ملحوظ: فواحد من كل ثلاثة مستجيبين معتمدين يقيّم الفرص الحالية بأنها "سيئة" أو "سيئة للغاية"، في مقابل واحد فقط من كل عشرة يقيّمها بأنها "جيدة" أو "جيدة جداً".

التقييم	عدد المستجيبين	النسبة (%)
جيدة جداً	20	1.0
جيدة	181	9.2
متوسطة	1,005	51.0
سيئة	532	27.0
سيئة للغاية	136	6.9
لا أعرف	95	4.8
الإجمالي	1,969	100.0

الجدول 4 تقييم أصحاب العمل لفرص العمل الحالية في المحافظة (العدد = 1,969)

وتشير الإحصاءات الكلية والأدلة المتعلقة بجانب الطلب، مجتمعة، في الاتجاه نفسه. فالقيد الملزم في سوق العمل العراقي ليس إنتاج الباحثين عن عمل، بل استيعاب هؤلاء الباحثين في عمل منتج وشامل. ويحدد أصحاب العمل العراقيون أنفسهم الخريجين والشباب وذوي الإعاقة والنساء بأنهم الفئات الأكثر تأثراً، ويقيّمون الفرص الحالية في محافظاتهم بأنها سلبية في مجملها. وتتناول التحليلات الشاملة المطورة في أجزاء لاحقة من التقرير.

ج.3 نظام التعليم والتعليم والتدريب التقني والمهني

تنقسم بنية التعليم والمهارات في العراق بين عدة وزارات وتعمل بالتوازي على المستوى الاتحادي ومستوى إقليم كردستان. فالتعليم العام تابع لوزارة التربية، والتعليم العالي والجامعات التقنية تابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والتدريب المهني خارج النظام المدرسي الرسمي تابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ولكل منها نظيرتها في حكومة إقليم كردستان.

ولذلك فإن التعليم والتدريب التقني والمهني ليس نظاماً واحداً بل ثلاثة مسارات: التعليم الثانوي المهني في المدارس التابعة لوزارة التربية؛ والتعليم التقني والتطبيقي في المعاهد والجامعات التقنية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ والتدريب المهني المستمر في المراكز التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويوفر الإطار الوطني العراقي لمؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني، الذي طورته الوزارات الاتحادية الثلاث مع نظيراتها في حكومة إقليم كردستان واعتمده مجلس الوزراء، المرجعية المشتركة للاعتراف بالمؤهلات عبر هذه المسارات، وتربط آلية تنسيق وطنية بين الجهات الفاعلة الرئيسية في التعليم والتدريب التقني والمهني.

وقد استمر الإصلاح. فقد عمل برنامج إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني، الذي تقوده اليونسكو وتدعمه الاتحاد الأوروبي، منذ عام 2015 على تعزيز السياسات والحوكمة والتنفيذ: طورت مرحلته الأولى معايير مهنية ومناهج في مجالات البناء والزراعة والضيافة؛ وأنشأت مرحلته الثانية مراكز للتميز المهني في 5 مدارس مهنية (دهوك والموصل وبغداد وكربلاء والبصرة) وأشركت 4 جامعات

تقنية؛ وتركز مرحلته الثالثة، التي انطلقت في عام 2025، على التعليم والتدريب التقني والمهني الأخضر والرقمي. وفي عام 2024، أطلقت وزارة التربية مبادرة المسار المهني المتكامل بالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الصناعة لتحسين ملاءمة المناهج وتوسيع التدريب في مواقع العمل.

الإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية في العراق (TVQF)

يشكّل الإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية (TVQF) مرجعاً محورياً للمهارات والمؤهلات في العراق. وقد طُوّر هذا الإطار في إطار مشروع "إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني في العراق" الممول من الاتحاد الأوروبي والمنفذ من قبل اليونسكو، وجرى الاتفاق عليه أول مرة كهيكل من ثمانية مستويات في بيروت (آب/أغسطس 2017)، ثم وُسّع إلى هيكل من عشرة مستويات في عمّان (كانون الثاني/يناير 2018). ووقّعت مجموعة العمل المشتركة بين الوزارات والاتحاد الأوروبي واليونسكو في 17 تموز/يوليو 2018 على واصفات مستوياته المصاغة بدلالة المعرفة والمهارات والكفاءة (الاستقلالية والمسؤولية؛ والعمليات والمشاركة). وعُرض الإطار المكتمل في وثيقة "نظام الإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية للعراق: طلب الاعتماد" وقُدم إلى مجلس الوزراء العراقي في أيار/مايو 2019، وسُجّل العراق في العام نفسه في الجرد العالمي لأطر المؤهلات الإقليمية والوطنية المشترك بين اليونسكو ومؤسسة التدريب الأوروبية والمركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني (Cedefop). وقد اعتمدت الأمانة العامة لمجلس الوزراء الإطار رسمياً في 2 آذار/مارس 2021.

ويمتد الإطار على عشرة مستويات تغطي مسارات التعليم الثلاثة (العام، والعالي، والتقني والمهني) وقطاعات التعلم الثلاثة (النظامي، وغير النظامي، والتعلم مدى الحياة). ويسانده سياسة لمسميات المؤهلات، وسياسة لتصنيف المؤهلات، ونظام للاعتراف بالتعلم المسبق (RPL)، وهيئة مخصصة لمنح المؤهلات التقنية والمهنية واعتمادها (TVQAAC). ويتواءم الإطار مع البنية السياساتية الأوسع للعراق، بما فيها سياسة التشغيل الوطنية (2011) واستراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني (2014–2023). وهو يوفر المرجعية الوطنية التي ينبغي أن تُقرأ في ضوئها تحليلات المهن ومستويات المؤهلات في هذا التقرير، والتي ستُطوَّر على أساسها المناهج القائمة على الكفاءة المخطط لها في إطار هذا المشروع.

ولا تزال هناك معوقات كبيرة. فالانتساب إلى التعليم المهني والتقني متواضع كنسبة من الإجمالي، ولا تزال النظرة الاجتماعية تفضل المسارات الأكاديمية، وقاعدة المعدات في مؤسسات التدريب متفاوتة، وتبقى الروابط بين مقدمي الخدمات وأصحاب العمل محدودة قياساً بالحاجة. وتهدف نتائج جانب الطلب في الأقسام التالية إلى إفادة عملية إعادة الموازنة هذه، بتزويد الوزارات وهيئات التدريب والشركاء برؤية أوضح للمهارات التي يطلبها أصحاب العمل العراقيون الآن ويتوقعون طلبها في السنوات المقبلة.

ج.4 الإطار السياساتي والتنظيمي للعمالة والمهارات

يخضع التوظيف بشكل أساسي لقانون العمل الاتحادي رقم 37 لسنة 2015، النافذ منذ عام 2016، والذي حل محل قانون عام 1987 وحدّث علاقة العمل في القطاع الخاص، بما يشمل عدم التمييز، وساعات العمل، وإنهاء الخدمة، والحقوق الجماعية، بما يجعله أكثر توافقاً مع معايير العمل الدولية. وتتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إدارته. وتسير الحماية الاجتماعية المرتبطة به على أساس نظام ضمان اجتماعي ثلاثي الأطراف، باشتراكات تبلغ نحو 5% من الأجر الأساسي من الموظفين ونحو 12% من أصحاب العمل، مع معدلات أعلى في قطاع المحروقات؛ ويجري التحضير لإصلاح نظام التقاعد لتوسيع التغطية لتشمل العمال غير الرسميين. وتحتفظ حكومة الإقليم ببنية موازية.

ويُحدَّد الإطار الاستراتيجي على المستوى الاتحادي من خلال خطة التنمية الوطنية للفترة 2024-2028، المرتكزة على أربعة محاور: التنويع الاقتصادي؛ وتحسين الخدمات العامة؛ والاستدامة البيئية والتكيف مع تغير المناخ؛ والتحول الرقمي المرتبط بنمو القطاع الخاص. ويُتناول تطوير المهارات والوساطة في سوق العمل عبر هذه المحاور الأربعة جميعها، في حين تضع رؤية 2050 الأطول أمداً إطاراً للتنويع والتحديث المؤسسي. وتنفذ حكومة الإقليم خططاً تكميلية، إلى جانب استراتيجيات قطاعية من وزارات الصناعة والزراعة والتعليم العالي والبحث العلمي.

ويعتمد التنسيق على آليات في المجلس الاستشاري لرئيس مجلس الوزراء، ولجان مشتركة بين الوزارات بشأن التعليم والتدريب التقني والمهني وتنمية القطاع الخاص، وآلية التنسيق الدائمة للتعليم والتدريب التقني والمهني، إلى جانب حوار ثلاثي بين الحكومة

وأصحاب العمل والعمال تدعمه منظمة العمل الدولية. ويُقصد من ترسيخ مرصد معلومات سوق العمل، تحت إشراف مكتب اليونسكو في العراق، أن يوفر لهذه البنية قاعدة أدلة دائمة ومشتركة.

ج.5 مشهد القطاع الخاص في العراق

القطاع الخاص في العراق صغير الحجم، وغالبه غير رسمي، وتسيطر عليه المنشآت متناهية الصغر والصغيرة. ويساهم بأقل من 10% من الناتج المحلي الإجمالي، ويقل الائتمان الموجه للقطاع الخاص عن 7% من الناتج المحلي الإجمالي، وكلا الرقمين منخفض إقليمياً ويشكلان قيداً ملزماً على التنويع وخلق فرص العمل الرسمية. وتغلب المنشآت متناهية الصغر والصغيرة من حيث العدد، في حين تستحوذ المنشآت المتوسطة والكبيرة القليلة على حصة غير متناسبة من العمالة الرسمية. ويتركز النشاط في التجارة، والخدمات الموجهة للاستهلاك المحلي، والبناء، والصناعات التحويلية الخفيفة، والزراعة، مع قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي ينمو وإن كان متواضعاً، وتتركز المنشآت الرسمية في بغداد وأربيل والسليمانية.

ويُعد العمل غير الرسمي خاصية محددة لهذا القطاع. وقدّر تشخيص منظمة العمل الدولية لعام 2021 أن نحو 55% من إجمالي العمالة غير رسمية، ترتفع إلى نحو الثلثين عند احتساب الترتيبات غير الرسمية ضمن المنشآت الرسمية، وهي أكثر وضوحاً في البناء والزراعة والصناعات التحويلية الخفيفة وتجارة التجزئة. وترتبط ارتباطاً وثيقاً بمحدودية الوصول إلى الحماية الاجتماعية والتمويل والتدريب المنظم. ويُعد التحول إلى العمل الرسمي أولوية صريحة لخطة التنمية الوطنية وسلطات العمل، بدعم من مبادرة منظمة العمل الدولية وبنك التعمير الألماني (KfW) التي انطلقت في عام 2024 لتوسيع الوصول إلى التمويل وتعزيز التحول إلى العمل الرسمي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وقد تحسنت بيئة الأعمال الأوسع في بعض جوانبها، مثل رقمنة الخدمات العامة، لكنها لا تزال تشهد احتكاكاً في الوصول إلى التمويل، وموثوقية الكهرباء، وتكلفة ممارسة الأعمال، والقابلية للتنبؤ التنظيمي.

ج.6 الضغوط البنيوية والصدمات الأخيرة

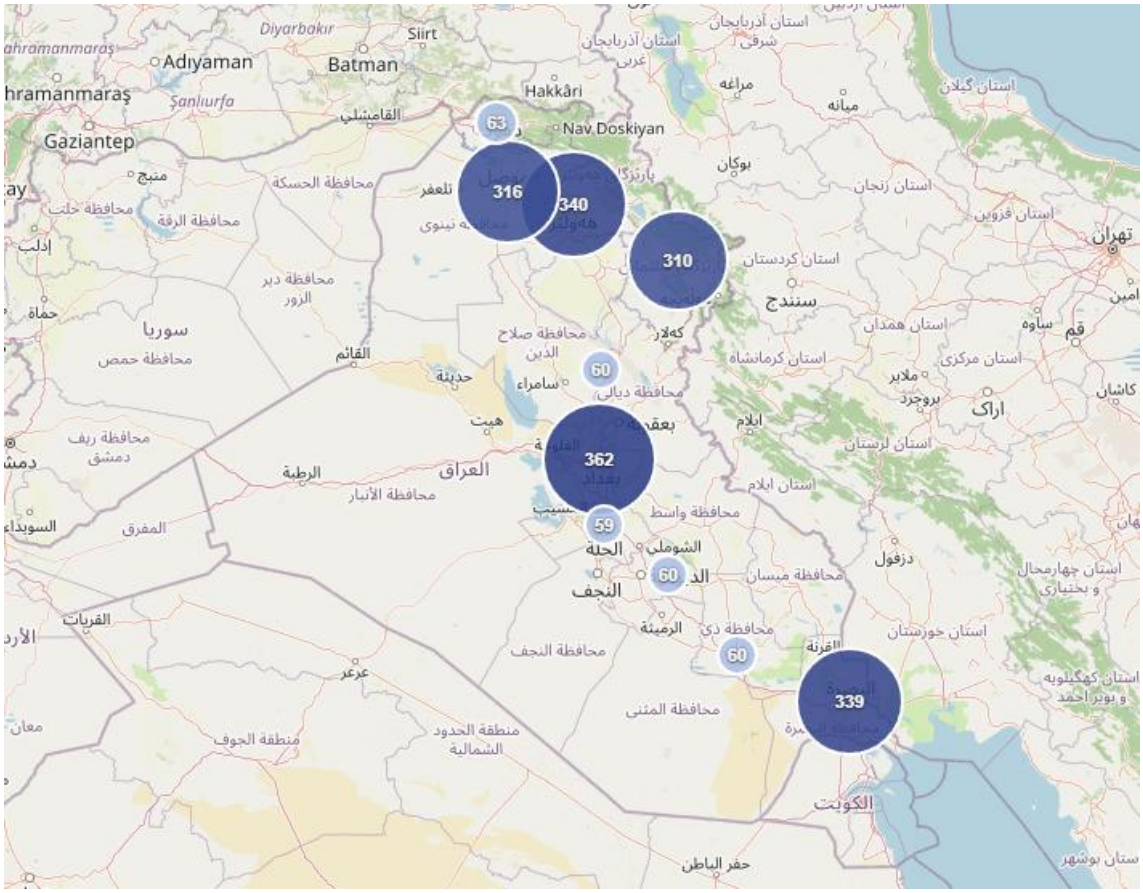
تتشكل سوق العمل في العراق بفعل تركة النزاع، والنزوح على نطاق واسع، وتصاعد الضغوط المناخية والمائية، وتقلبات أسعار النفط المتكررة، وتداعيات وباء كوفيد-19. وقد أعادت أحداث عام 2003 والنزاع مع تنظيم داعش بين عامي 2014 و2017 تشكيل الإدارة العامة والصناعة والنشاط الرسمي، واحتلت أجزاء واسعة من نينوى والأنبار وصلاح الدين وكركوك، ودمرت البنية التحتية، ونزّحت ملايين الأشخاص. وما زالت إعادة البناء، ولا سيما في نينوى، تدفع الطلب على مهارات البناء والهندسة والصحة والإدارة العامة.

ولا يزال النزوح يمثل تحدياً إنسانياً وتحدياً لسوق العمل في آن واحد. وحتى منتصف عام 2025، أفادت المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والمنظمة الدولية للهجرة بأن أكثر من مليون عراقي لا يزالون في نزوح طويل الأمد، يعيش أكثر من 100,000 منهم في 20 مخيماً رسمياً في إقليم كردستان، ولا تزال إعادة الإدماج في العمل المنتج بالنسبة للعائدين والمجتمعات المستقبلة واللاجئين متفاوتة. وقد أصبحت الضغوط المناخية والمائية الآن ضغطاً بنيوياً من الدرجة الأولى: فمعدلات الأمطار الأدنى من المتوسط، وتراجع تدفقات نهري دجلة والفرات، والتصحر والتملح في الجنوب، تعيد تشكيل سبل العيش الريفية والعمالة الزراعية. وقدّرت المنظمة الدولية للهجرة في أوائل عام 2025 أن نحو 28,700 عائلة، أي ما يقارب 172,000 فرد، نزحوا بسبب الضغوط المناخية، مع كون المحافظات الجنوبية الأكثر تأثراً. وهذا يرفع الطلب على المهارات في الزراعة، وإدارة المياه، والخدمات البيئية، والطاقة المتجددة، وهي محورية لأهداف التحول الأخضر في خطة التنمية الوطنية.

وتُعد تقلبات أسعار النفط صدمة متكررة ذات آثار مباشرة على سوق العمل. فقد تحولت الانهيارات التي شهدها عاما 2014 و2020، وفترات الضعف اللاحقة، بسرعة إلى ضغوط مالية وانخفاض في الإنفاق العام، مع آثار متسلسلة على المتعهدين من القطاع الخاص الذين يعتمدون عليه، في حين كشفت تداعيات كوفيد-19 عن هشاشة العمالة غير الرسمية وسرّعت من تبني التكنولوجيا الرقمية. وتشكل هذه الحقائق البنيوية الظروف التي يُولَّد ويُعبَّر عنه ويُقيَّد في ظلها الطلب الموثق في هذا التقرير.

د .ملامح منشآت القطاع الخاص المشمولة بالمسح

يحدد هذا القسم الجهات التي بلغها التقييم فعلياً. وهو يصف 1,969 منشأة من القطاع الخاص اجتازت استجاباتها مرحلتي سير عمل الموافقة في المنصة، وتشكل الآن القاعدة التحليلية لنتائج جانب الطلب الواردة في الأقسام التالية. وتُبنى هذه الملامح بالكامل من المتغيرات التي سجلتها الأداة 1 والمعروضة في لوحة المعلومات التحليلية المباشرة، وهي حجم المنشأة، والقطاعات التي تعمل فيها، ومحافظتها، ونوع المنطقة التي تقع فيها. وقد صُممت الأداة 1 كاستبيان للطلب على المهارات وليس كتعداد للمنشآت، ولذلك كانت خصائص مثل الشكل القانوني للمنشأة، وسنة تأسيسها، وحالة تسجيلها خارج نطاقها؛ وتُذكر هذه الخصائص هنا كحدود لهذه الدورة وليس كثغرات في السجل.



الشكل 10 خريطة العراق تُظهر المحافظات العشر المشمولة بالمسح

د.1 العينة المحققة ومعدلات الاستجابة

سعى التقييم إلى الوصول إلى عينة مخططة قوامها 1,932 منشأة في عشر محافظات. وعند انتهاء العمل الميداني، كانت 1,969 استجابة قد اعتُمدت من خلال عملية الجودة المكونة من مرحلتين في المنصة، أي ما يعادل 101.9% من الإجمالي المخطط. ويحمل كل سجل معتمد تأكيداً مزدوجاً: يراجع جامع البيانات أولاً ويقبل الاستجابة المقدمة، وبعد ذلك يجري أحد أعضاء فريق مرصد معلومات سوق العمل مراجعة ثانية ومستقلة قبل إقفال السجل. وأُعيدت أو رُفضت الاستجابات التي اعتبرها أي من المراجعين غير مكتملة أو غير متسقة، ولذلك لا تدخل في الأرقام المعروضة هنا. وهذا التسلسل هو ما يعطي العدد الإجمالي وزنه التحليلي، أي 1,969 رصداً مُحقَّقاً لا 1,969 تقديماً خاماً.

وينبغي قراءة سمة واحدة من سمات مجموعة المستجيبين بعناية قبل الانتقال إلى النتائج الموضوعية. فقد أُكملت الأداة نيابة عن كل منشأة من قبل مستجيب واحد، هو في أغلب الأحيان المالك أو مدير أقدم. ومن بين هؤلاء المستجيبين، كان 1,868 (94.9%)

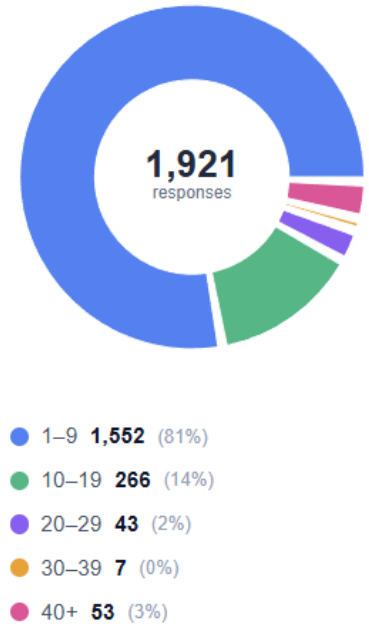
من الرجال و101 (5.1%) من النساء. وهذه خاصية تتعلق بمن يتحدث باسم المنشأة في القطاع الخاص العراقي، ولا ينبغي قراءتها على أنها التكوين الجنساني للقوى العاملة، الذي لم تقسه الأداة.

PROVINCE المحافظة	TARGET المطلوب	APPROVED الموافق عليه	PENDING قيد الموافقة	REJECTED المرفوض	MISSING المفقود	PROGRESS التقدم
Baghdad بغداد	355	362	0	0	-7	102.0%
Erbil اربيل	337	340	1	2	-3	100.9%
Basra البصرة	329	339	0	0	-10	103.0%
Ninewa نينوى	306	316	2	1	-10	103.3%
Sulaymaniyah السليمانية	306	311	0	0	-5	101.6%
Duhok دهوك	63	63	0	2	0	100.0%
Babil بابل	59	59	0	0	0	100.0%
Salah al-Din صلاح الدين	59	60	1	0	-1	101.7%
Al-Qadisiyyah القادسية	59	60	0	0	-1	101.7%
Dhi Qar ذي قار	59	60	0	0	-1	101.7%

الشكل 11 عدد المستجيبين حسب المحافظة

د.2 توزيع المنشآت حسب الحجم

يتكون مجتمع المسح بشكل غالب من منشآت صغيرة جداً. فالمنشآت التي تضم بين موظف واحد وتسعة موظفين تشكل 78.8% من العينة، وعند إضافة المنشآت التي تضم بين عشرة وتسعة عشر موظفاً، تصل شريحة المنشآت متناهية الصغر والصغيرة إلى 92.3% من جميع المستجيبين. والمنشآت الأكبر نادرة نسبياً: فقط 103 منشآت، أو 5.2%، أفادت بضم عشرين موظفاً أو أكثر. ويتسق هذا التوزيع مع بنية القطاع الخاص العراقي، ويعني أن مؤشرات المهارات المجمَّعة هنا تعكس بشكل أساسي احتياجات المنشآت الصغيرة التي يديرها أصحابها في كثير من الأحيان.



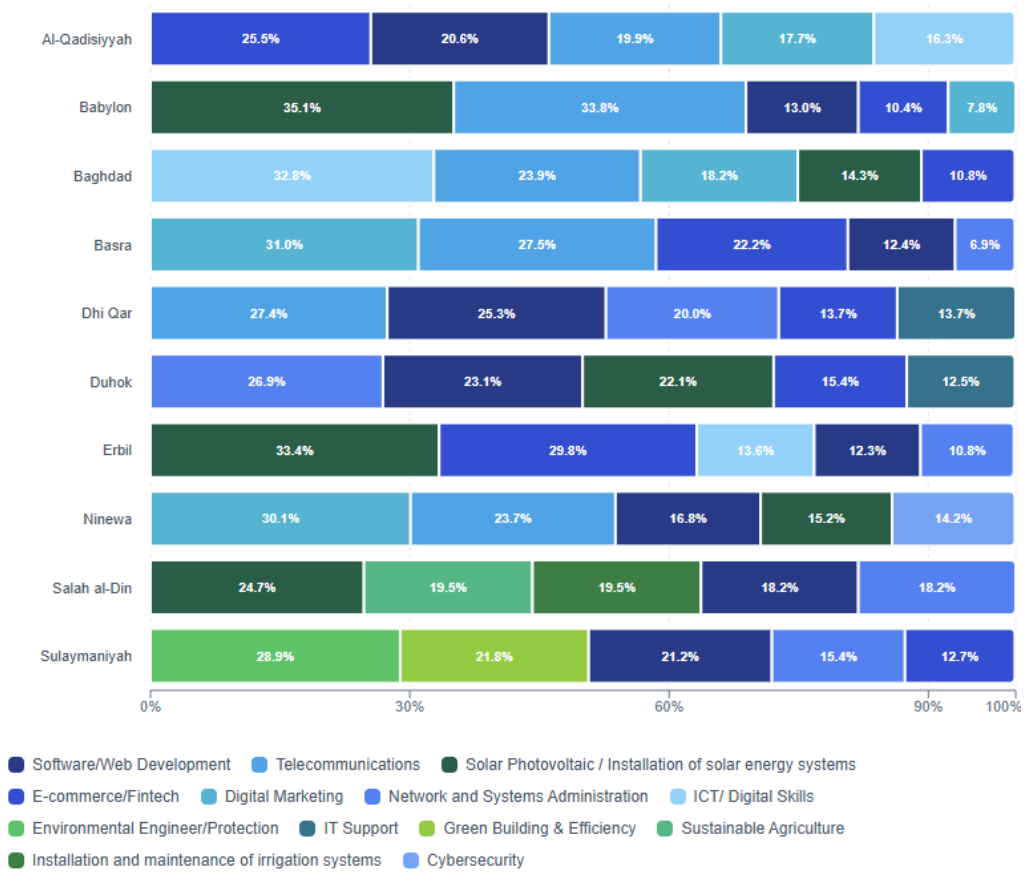
فئة حجم المنشأة	عدد المنشآت
موظفين 1-9	1,552
موظفاً 10-19	266
موظفاً 20-29	43
موظفاً 30-39	7
موظفاً فأكثر 40	53

الجدول 5 توزيع المنشآت المشمولة بالمسح حسب فئة الحجم

د.3 التوزيع القطاعي والفرعي

كان يمكن للمنشآت اختيار ما يصل إلى خمسة قطاعات، ولذلك تُحسب النسب أدناه على أساس المستجيبين ولا يكون مجموعها مائة. وتصنيف القطاعات المستخدم في الأداة 1 مميز: فهو يضم، إلى جانب التصنيفات الاقتصادية المعيارية، فئات صريحة للاقتصادين الأخضر والرقمي، بما يعكس الغرض الاستشرافي للتقييم. ويؤكد نمط الاستجابات أن هذا التركيز كان في محله. فـ67.0% من المنشآت تعمل في فئة واحدة على الأقل من فئات الاقتصاد الرقمي، و37.6% في فئة واحدة على الأقل من فئات الاقتصاد الأخضر، في حين تشمل 11.3% كلا الفئتين. ولم تُفِد سوى 6.6% بوجود نشاط مقتصر على القطاعات التقليدية غير المصنفة.

وتتركز الفئات الفردية الأكثر تصدراً في الخدمات الرقمية. فالاتصالات والتسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية وتطوير البرمجيات أو الويب تجتذب كل منها نحو خُمس إلى ربع المستجيبين، مع كون تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية الفئة الخضراء الأكثر ذكراً. وسُجلت تفاصيل القطاع الفرعي من خلال حقل نص مفتوح؛ وسُجلت الاستجابات بالعربية وتتمركز حول الطاقة الشمسية والأعمال الكهربائية على الجانب الأخضر، وخدمات البرمجيات والتحول الرقمي على الجانب الرقمي. ولأن هذه الإدخالات نص مفتوح، فإنها تُلخَّص هنا بشكل وصفي وليس في جدول.



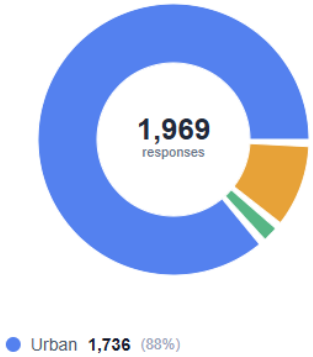
الشكل 12 أهم القطاعات التجارية للمنشآت المشمولة بالمسح

القطاع)كما ورد في الأداة(	عدد المنشآت
]رقمي [الاتصالات	484
]رقمي [التسويق الرقمي	474
]رقمي [التجارة الإلكترونية /التكنولوجيا المالية	429
]رقمي [تطوير البرمجيات /الويب	387
]أخضر [الطاقة الشمسية الكهروضوئية /تركيب أنظمة الطاقة الشمسية	356
]رقمي [تكنولوجيا المعلومات والاتصالات /المهارات الرقمية	312
]رقمي [إدارة الشبكات والأنظمة	286
]رقمي [دعم تكنولوجيا المعلومات	185
]أخضر [البناء الأخضر وكفاءة الطاقة	174

الجدول 6 القطاعات الأكثر ذكراً (استجابة متعددة، العدد = 1,969)

د.4 بيئة العمل

المنشآت المشمولة بالمسح حضرية بشكل غالب. فـ88.2% منها تعمل في بيئات حضرية، وتصف 10.0% أخرى بيئتها بأنها مختلطة حضرية وريفية، و1.9% ريفية. ويعكس هذا التركز الحضري الكبير مكان تواجد نشاط المنشآت الخاصة، ولا سيما ذات التوجه الرقمي، في العراق، ويحدد نطاق أي استجابة في المهارات تُبنى على هذه النتائج.



الشكل 13 توزيع المنشآت المشمولة بالمسح حسب بيئة العمل

وإذا أُخذت هذه العناصر مجتمعة، فإن الملامح واضحة ومتسقة داخلياً: عينة كبيرة وموثقة تتكون بشكل غالب من منشآت متناهية الصغر وصغيرة، تتركز في المراكز الحضرية وفي المحافظات الخمس الكبرى، مع حضور بارز لأنشطة الاقتصادين الرقمي والأخضر. وهذا هو المجتمع الذي تُحلَّل طلباته من المهارات وتجربته في التوظيف ونظرته

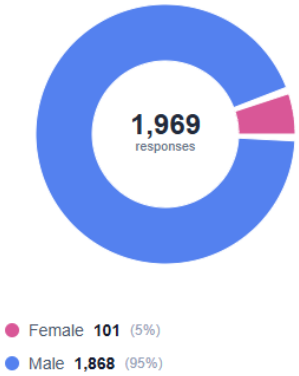
المستقبلية في الأقسام التالية.

بيئة العمل	عدد المنشآت
حضرية	1,736
مختلطة)حضرية-ريفية(	196
ريفية	37
الإجمالي	1,969

الجدول 7 المنشآت المشمولة بالمسح حسب بيئة العمل (العدد = 1,969)

هـ .العمالة الحالية وهيكل القوى العاملة

يقرأ هذا القسم القوى العاملة من خلال ما أفاد به أصحاب العمل أنفسهم. والأداة 1 هي استبيان قائم على جانب الطلب وعلى مستوى المنشأة، ولذلك فهي لا تسجل أعداد كشوف الرواتب، أو البنية المهنية للموظفين وفقاً للتصنيفات الدولية، أو أنواع العقود، أو مستويات الأجور؛ وتقع هذه المتغيرات خارج نطاق هذه الدورة، وتُذكر هنا حتى لا يضطر القارئ إلى استنتاجها. وما تُلقي الأداة الضوء عليه لا يقل أهمية بالنسبة لتحليل العمالة: من يتحدث باسم المنشأة، والفئات السكانية التي يرى أصحاب العمل أنها الأكثر استبعاداً من العمل في محافظتهم، وكيفية توزع المنشآت المشمولة بالمسح عبر سوق العمل. وتُستمد جميع الأرقام أدناه من 1,969 استجابة معتمدة للأداة 1.



هـ.1 البعد الجنساني لتمثيل المنشآت

كان الشخص الذي أكمل الاستبيان نيابة عن كل منشأة، في 94.9% من الحالات، رجلاً، وفي 5.1% منها امرأة. وإذا قُرئ هذا بشكل صحيح، فهو مقياس لمن يملك أو يدير المنشآت الخاصة ومن المخوَّل بالتحدث باسمها، لا لتوازن النوع الاجتماعي بين موظفي هذه المنشآت، الذي لم يُشمل بالمسح. وهذا التفاوت الكبير نتيجة بحد ذاته: فهو يشير إلى الحضور المحدود للمرأة في قيادة المنشآت في المحافظات المشمولة بالمسح، ويشكل جزءاً من الأساس المنطقي للتحليل المرتكز على النوع الاجتماعي المقدم في أجزاء لاحقة من التقرير.

نوع جنس المستجيب	عدد المستجيبين
ذكر	1,868
أنثى	101

الجدول 8 نوع جنس المستجيبين من المنشآت (العدد = 1,969)

هـ.2 الفئات الأكثر تعرضاً للبطالة والعمالة الناقصة

طُلب من أصحاب العمل تحديد الفئات الأكثر تأثراً بالبطالة في محافظتهم، باختيار ما يصل إلى خمس فئات. وتتجمع إجاباتهم حول فئتين تتصدران الباقي. فقد ذُكر الخريجون الجدد من قبل 59.7% من المنشآت، والشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 سنة من قبل 56.1% منها، وهو ما يضع الانتقال من التعليم إلى العمل في صميم مشكلة البطالة كما تُرى من جانب الطلب.

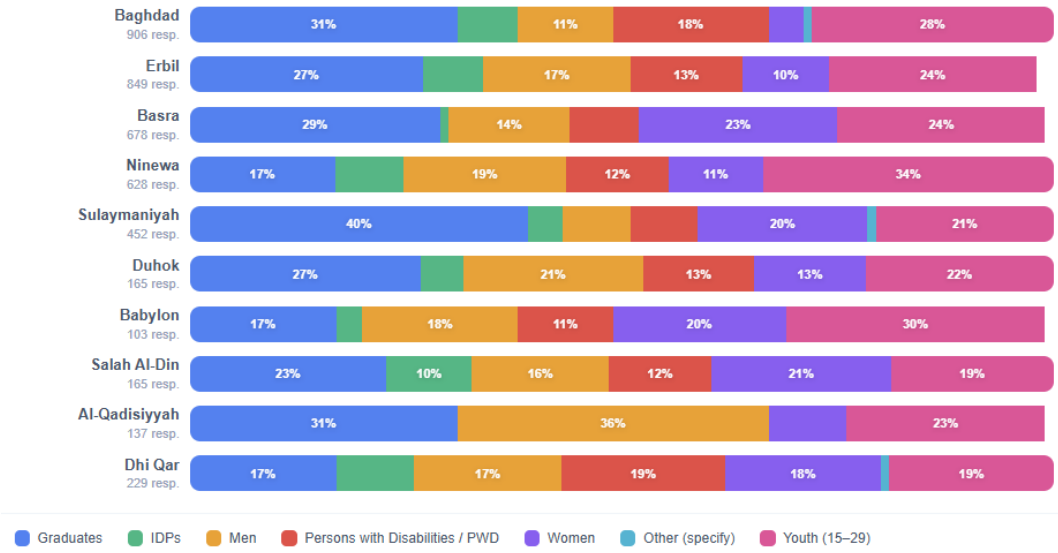


الشكل 14 الفئات الأكثر تعرضاً للبطالة أو العمالة الناقصة في المحافظة، كما حددها أصحاب العمل

وتأتي بعدهما النساء وذوو الإعاقة والنازحون داخلياً، حيث حدد كل فئة منها نسبة كبيرة من أصحاب العمل. وبروز الخريجين بهذا الشكل لافت، ولا يشير إلى نقص في التعليم بقدر ما يشير إلى عدم تطابق بين ما يحمله الخريجون وما تحتاجه المنشآت، وهو موضوع يُتناول مباشرة في قسم المهارات.

الترتيب	الفئة	عدد أصحاب العمل الذين حددوا الفئة
1	الخريجون	1,175
2	الشباب)15-29(	1,105
3	الرجال	666
4	النساء	569
5	ذوو الإعاقة	533
6	النازحون داخلياً	245
7	أخرى	19

الجدول 9 الفئات التي حددها أصحاب العمل بأنها الأكثر تعرضاً للبطالة أو العمالة الناقصة في المحافظة (العدد = 1,969)



الشكل 15 الفئات التي حددها أصحاب العمل بأنها الأكثر تعرضاً للبطالة أو العمالة الناقصة حسب المحافظة

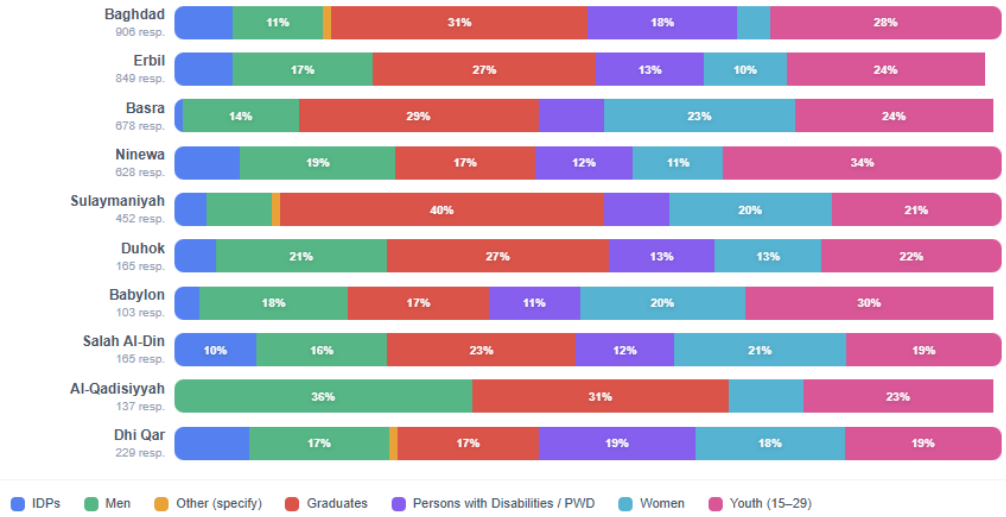
هـ.3 الشباب في سوق العمل

تُعد بطالة الشباب الثابت الجغرافي الأوضح في البيانات. فقد ذُكر الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 سنة كفئة من أكثر الفئات تأثراً من قبل 56.1% من أصحاب العمل على المستوى الوطني، ويُسجَّل هذا الانشغال بمستويات مرتفعة في كل محافظة وليس في عدد محدود منها. ويُظهر الجدول أدناه نسبة المنشآت في كل محافظة التي ذكرت الشباب من بين الفئات الأكثر تعرضاً للبطالة والعمالة الناقصة، مما يؤكد أن تحدي عمالة الشباب يشمل النظام بأكمله.

المحافظة	عدد المنشآت التي ذكرت ذلك	النسبة
ذي قار	44	73.3%
بغداد	256	70.7%
نينوى	213	67.4%
أربيل	205	60.3%
دهوك	36	57.1%

المحافظة	عدد المنشآت التي ذكرت ذلك	النسبة
القادسية	32	53.3%
صلاح الدين	32	53.3%
بابل	31	52.5%
البصرة	162	47.8%
السليمانية	94	30.3%

الجدول 10 نسبة المنشآت التي أشارت إلى الشباب (15 إلى 29 سنة) كأكثر الفئات تأثراً، حسب المحافظة



الشكل 16 نسبة المنشآت التي أشارت إلى الشباب (15 إلى 29 سنة) كأكثر الفئات تأثراً، حسب المحافظة

هـ.4 النساء وذوو الإعاقة والنازحون

إلى جانب الشباب والخريجين، يشير أصحاب العمل إلى فئات يحمل استبعادها من العمل بعداً إنصافياً قوياً. فقد ذُكرت النساء من قبل 28.9% من المنشآت، وذوو الإعاقة من قبل 27.1%، والنازحون داخلياً من قبل 12.4%. وتُعد هذه التصورات مهمة لتصميم أي استجابة شاملة في مجالي المهارات والعمالة، وهي تعزز التحليل الشامل بشأن النوع الاجتماعي والإعاقة والنزوح المقدم في أجزاء لاحقة من التقرير. ويعرض الجدول المحافظات التي تُحدَّد فيها كل فئة بأكبر تكرار.

الفئة السكانية	النسبة الوطنية	المحافظة الأعلى ذكراً
النساء	28.9%	ذي قار (68.3%)
ذوو الإعاقة	27.1%	ذي قار (71.7%)
النازحون داخلياً	12.4%	ذي قار (33.3%)
الخريجون الجدد	59.7%	بغداد (77.1%)

الجدول 11 نسبة المنشآت التي أشارت إلى فئات اجتماعية كأكثر الفئات تأثراً، أهم المحافظات

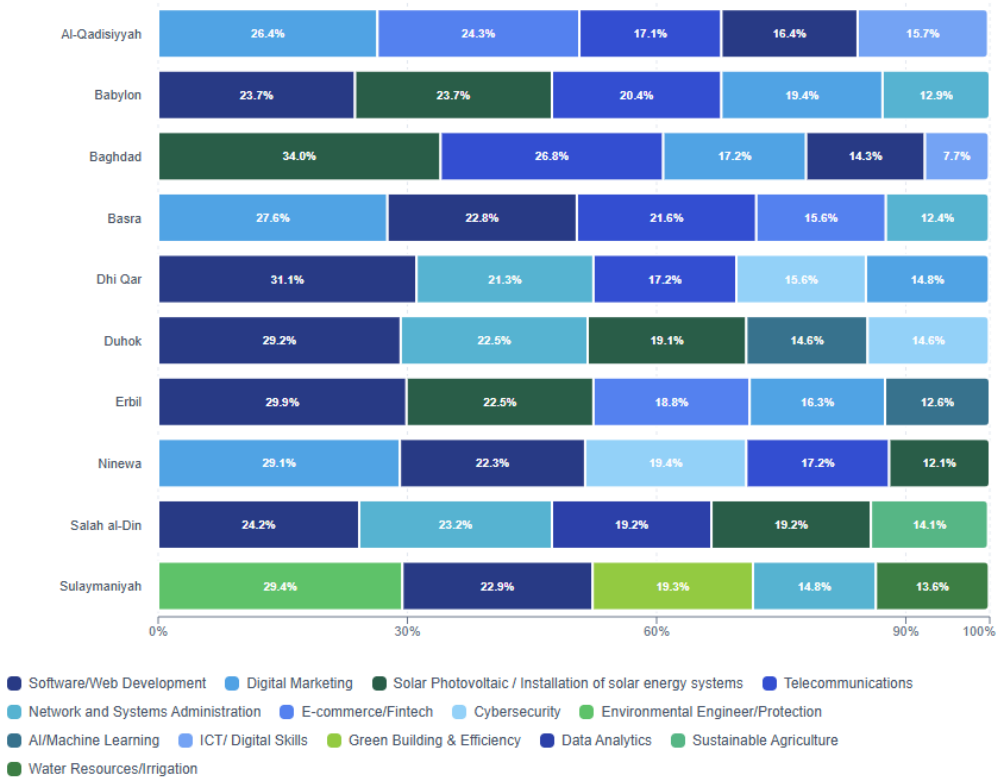
وإذا قُرئت هذه النتائج مجتمعة، فإنها ترسم صورة لهيكل عمالة يتعرض لضغط عند نقاط دخوله. فالأشخاص الذين يرى أصحاب العمل أنهم الأقل قدرة على إيجاد عمل لائق هم من يُخرّجهم نظام التعليم والتدريب بأكبر الأعداد، أي الخريجون والشباب، مع مواجهة النساء وذوي الإعاقة والنازحين عقبات إضافية. وهذا يمهد للسؤال المحوري في القسم التالي: ما هي المهارات التي يطلبها أصحاب العمل فعلياً، وأين تكمن الثغرات؟

و .الطلب على المهارات والثغرات في المهارات

يُعد الطلب على المهارات جوهر هذا التقييم، وهو المجال الذي تقيسه الأداة 1 بأكبر قدر من الشمول. ويعرض هذا القسم ما يقول أصحاب العمل إنهم يحتاجونه، وأين لا يجدونه، وكيف يقيّمون النظام الذي يُفترض أن يوفره. وتُستمد النتائج من إجابات المنشآت المشمولة بالمسح نفسها بشأن مجالات العمل المتنامية، والمهارات التقنية الخضراء والرقمية التي تحتاجها، والقيمة التي تعطيها للمهارات الأساسية والقابلة للتحويل، والثغرات التي تواجهها بين الباحثين عن عمل، وأسباب بقاء الوظائف الشاغرة دون ملء، وتقييمها للتعليم والتدريب التقني والمهني. وحيثما سمح السؤال بإجابات متعددة، يُذكر ذلك، وتُحسب النسب على أساس من استجابوا.

و.1 مجالات العمل المتنامية والمهن المطلوبة

عند سؤال أصحاب العمل عن المجالات التي يتوقعون نموها وتوليدها لفرص عمل في محافظتهم، يشيرون بشكل حاسم إلى الاقتصاد الرقمي، مع اقتراب الأنشطة الخضراء منه. ويتصدر تطوير البرمجيات القائمة، حيث ذكره 38.9% من المستجيبين، تليه التسويق الرقمي والاتصالات وتركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية. والفئات نفسها التي تسيطر على النشاط الحالي تسيطر أيضاً على النمو المتوقع، وهو ما يشير إلى تعمق سوق العمل على مسار أخضر ورقمي قائم بالفعل بدلاً من التحول إلى مجالات جديدة.



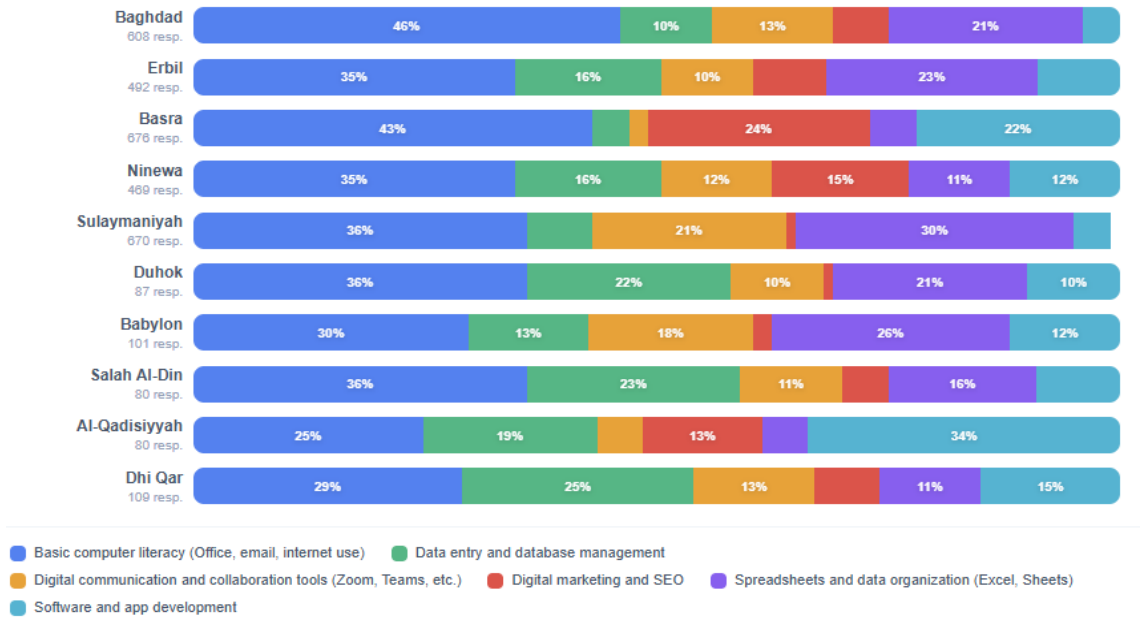
الشكل 17 المجالات التي يتوقع أصحاب العمل أن تنمو وتولد فرص عمل

المجال المتنامي)كما ورد في الأداة(	عدد المنشآت
]رقمي [تطوير البرمجيات/الويب	765
]رقمي [التسويق الرقمي	697
]رقمي [الاتصالات	579
]أخضر [الطاقة الشمسية الكهروضوئية /تركيب أنظمة الطاقة الشمسية	553
]رقمي [التجارة الإلكترونية/التكنولوجيا المالية	452
]رقمي [إدارة الشبكات والأنظمة	395
]رقمي [الأمن السيبراني	297
]رقمي [الذكاء الاصطناعي/تعلم الآلة	294
]رقمي [تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/المهارات الرقمية	235
]رقمي [تحليل البيانات	221

الجدول 12 أهم عشرة مجالات متنامية للوظائف الخضراء والرقمية (استجابة متعددة، العدد = 1,969)

و.2 المهارات التقنية المطلوبة :الاقتصاد الرقمي

عندما يحدد أصحاب العمل المهارات الرقمية التي يحتاجونها، يكون أقوى مؤشر أساسياً وليس متقدماً. فقد اختارت 65.6% من المنشآت الإلمام الأساسي بالحاسوب، الذي يشمل برمجيات المكتب والبريد الإلكتروني واستخدام الإنترنت، متقدماً بفارق كبير على أي فئة أخرى، تليه مهارات جداول البيانات وتنظيم البيانات. وتُطلب الكفاءات الأكثر تخصصاً، مثل تطوير البرمجيات والترميز والحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي، من قبل نسبة محدودة لكنها ذات معنى. ويحمل شكل هذا الطلب رسالة واضحة لنظام التدريب: تتمثل الأولوية الفورية في رفع المستوى الرقمي الأساسي العام للقوى العاملة، مع بناء مسارات متخصصة للمنشآت العاملة في طليعة التكنولوجيا.



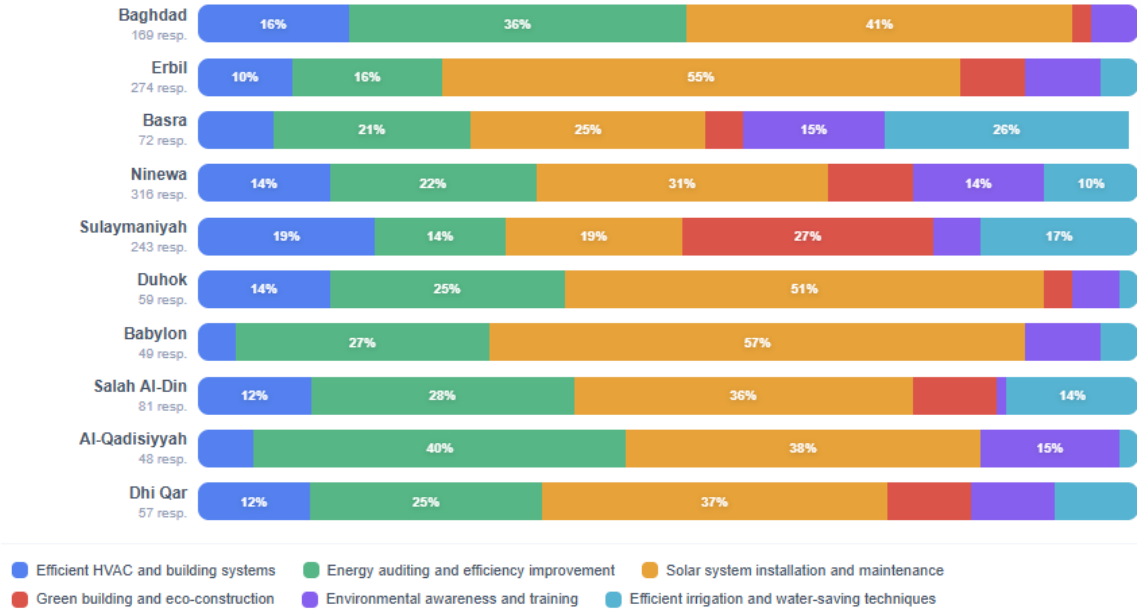
الشكل 18 أكثر مهارات الاقتصاد الرقمي المطلوبة حسب المحافظات

المهارة الرقمية	عدد المنشآت
الإلمام الأساسي بالحاسوب)برامج المكتب، البريد الإلكتروني، استخدام الإنترنت(	1,292
جداول البيانات وتنظيم البيانات)إكسل، شيتس(	603
أدوات التواصل والتعاون الرقمي)زووم، تيمز، وغيرها(	391
إدخال البيانات وإدارة قواعد البيانات	374
تطوير البرمجيات والتطبيقات	367
التسويق الرقمي وتحسين محركات البحث	345
الترميز والبرمجة (جافا، بايثون، HTML، وغيرها)	326
إدارة وسائل التواصل الاجتماعي	302
التجارة الإلكترونية وأنظمة الدفع الرقمي	255
تصميم واجهة المستخدم وتجربة المستخدم وتصميم الويب	177

الجدول 13 أكثر عشر مهارات مطلوبة في الاقتصاد الرقمي (استجابة متعددة، العدد = 1,969)

و.3 المهارات التقنية المطلوبة :الاقتصاد الأخضر

على الجانب الأخضر، يتركز الطلب حول الطاقة. فتركيب وصيانة أنظمة الطاقة الشمسية هي المهارة الخضراء الأكثر طلباً بفارق كبير، حيث ذكرتها 25.7% من المنشآت، تليها مراجعة كفاءة الطاقة كأولوية ثانية. وتأتي بعدها مهارات أنظمة المباني الفعالة، والبناء الأخضر، وتقنيات الري الموفرة للمياه، والتوعية البيئية. ويعكس هذا النمط بروز منشآت الطاقة الشمسية في العينة، ويحدد أولوية منهجية محددة وقابلة للتنفيذ بالنسبة للتعليم والتدريب التقني والمهني، وهي تركيب الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة.



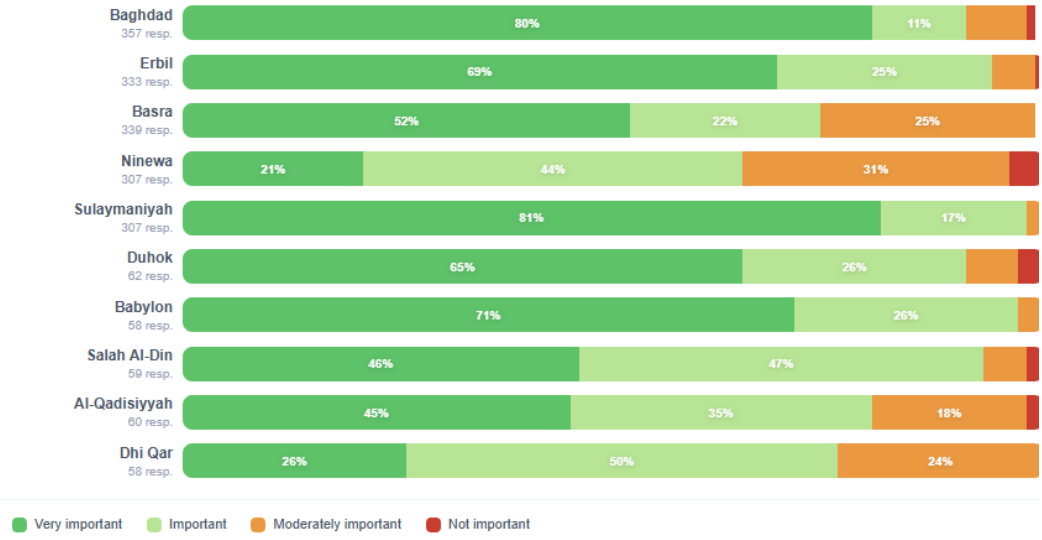
الشكل 19 أكثر مهارات الاقتصاد الأخضر المطلوبة حسب المحافظات

المهارة الخضراء	عدد المنشآت
تركيب وصيانة أنظمة الطاقة الشمسية	507
مراجعة الطاقة وتحسين كفاءتها	306
أنظمة التكييف والتهوية والمباني الفعالة	180
البناء الأخضر والبناء البيئي	132
تقنيات الري الفعال وتوفير المياه	124
التوعية والتدريب البيئي	119
إعادة التشجير وإدارة المناظر الطبيعية	88
الممارسات الزراعية المستدامة والعضوية	87
الامتثال للصحة والسلامة البيئية	87
فصل النفايات وعمليات إعادة التدوير	85

الجدول 14 أكثر عشر مهارات مطلوبة في الاقتصاد الأخضر (استجابة متعددة، العدد = 1,969)

و.4 المهارات الأساسية والقابلة للتحويل والمهارات الناعمة

ليست القدرة التقنية ما يقدّره أصحاب العمل أكثر من غيره. فعند سؤالهم عن أهمية المهارات الناعمة للتوظيف، قيّمها 58.8% بأنها بالغة الأهمية، وقيّمها 25.0% أخرى بأنها مهمة، بحيث تضع 83.8% من المنشآت المهارات الناعمة في النصف الأعلى من المقياس. ولم تعتبرها غير مهمة سوى 1.3% فقط. ولذلك فإن التواصل والعمل الجماعي والمهارات القابلة للتحويل الأخرى المسجلة هنا ليست إضافة هامشية للتدريب التقني، بل معياراً أساسياً للتوظيف بحد ذاته، وهي نقطة يعززها تحليل الثغرات التالي.



الشكل 20 أهمية المهارات الناعمة كما قيّمها أصحاب العمل حسب المحافظة

درجة الأهمية	عدد المنشآت	النسبة
بالغة الأهمية	1,158	58.8%
مهمة	493	25.0%
متوسطة الأهمية	264	13.4%
غير مهمة	25	1.3%
لا أعرف	29	1.5%
الإجمالي	1,969	100.0%

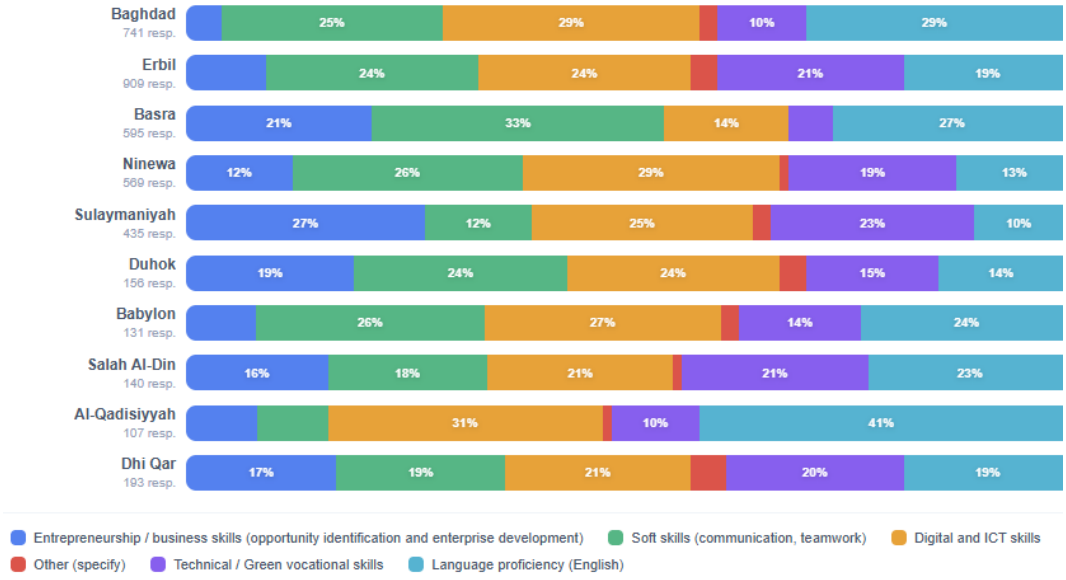
الجدول 15 الأهمية التي يعطيها أصحاب العمل للمهارات الناعمة (العدد = 1,969)

و.5 الثغرات في المهارات التي حددها أصحاب العمل

عند تجميعها، تكون صورة الثغرات لا لبس فيها. فالمهارات التي يجد أصحاب العمل في أغلب الأحيان أنها تنقص الباحثين عن عمل هي المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (49.3%)، والمهارات الناعمة (47.8%)، والكفاءة في اللغة الإنجليزية (42.0%)، مع ذكر واسع أيضاً للمهارات التقنية والمهنية الخضراء ومهارات ريادة الأعمال. ويُعد التزامن بين الثغرات في المهارات الرقمية والناعمة في صدارة القائمة أهم نتيجة منفردة في هذا القسم: فسد الثغرة يتطلب برامج تبني الكفاءات التقنية والسلوكية معاً بدلاً من التعامل معها كمسارين منفصلين.

مجال المهارة	عدد المنشآت
المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	971
المهارات الناعمة)التواصل، العمل الجماعي(	941
الكفاءة اللغوية)الإنجليزية(	827
المهارات التقنية /المهنية الخضراء	623
مهارات ريادة الأعمال /الأعمال التجارية)تحديد المشاريع وتطويرها(	529

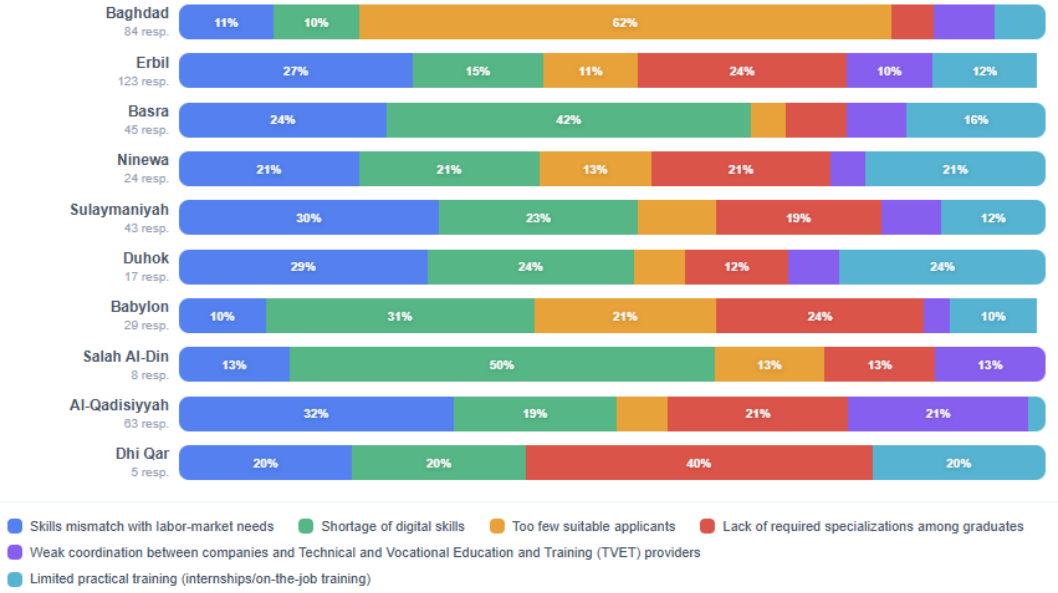
الجدول 16 أكثر المهارات التي يفتقر إليها الباحثون عن العمل (استجابة متعددة، العدد = 1,969)



الشكل 21 أكثر المهارات التي يفتقر إليها الباحثون عن العمل حسب المحافظة

و.6 الوظائف الشاغرة التي يصعب ملؤها

من بين 288 منشأة أفادت بوجود صعوبة في ملء الوظائف الشاغرة الخضراء والرقمية وأجابت عن هذا السؤال، تعزز الأسباب المذكورة تحليل الثغرات. وأكثر الأسباب ذكراً هو عدم تطابق مهارات المتقدمين مع احتياجات سوق العمل (35.1%)، تليه عن قرب نقص المهارات الرقمية وقلة عدد المتقدمين المناسبين. وتشير نسبة لافتة أيضاً إلى ضعف التنسيق بين الشركات ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، وهو عائق مؤسسي أكثر من كونه تعليمياً بحتاً. وينبغي قراءة هذه الاستجابات في ضوء قاعدتها الأصغر البالغة 288 منشأة، واعتبارها مؤشرة على المنشآت التي تواجه صعوبة في التوظيف.



الشكل 22 الأسباب الرئيسية لصعوبة ملء الوظائف الشاغرة حسب المحافظة

السبب	عدد المنشآت
عدم تطابق المهارات مع احتياجات سوق العمل	101
نقص المهارات الرقمية	91
قلة عدد المتقدمين المناسبين	87
نقص التخصصات المطلوبة بين الخريجين	75
محدودية التدريب العملي)التدريب الداخلي/التدريب أثناء العمل(	46
ضعف التنسيق بين الشركات ومقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني	41
أجور غير جاذبة /هيكل حوافز غير مناسب	27
عوامل العملة الأجنبية /تقلبات سعر الصرف	20

الجدول 17 الأسباب الرئيسية لصعوبة ملء الوظائف الشاغرة (استجابة متعددة، العدد = 288 منشأة أفادت بوجود صعوبة)

و.7 تصورات أصحاب العمل عن خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي

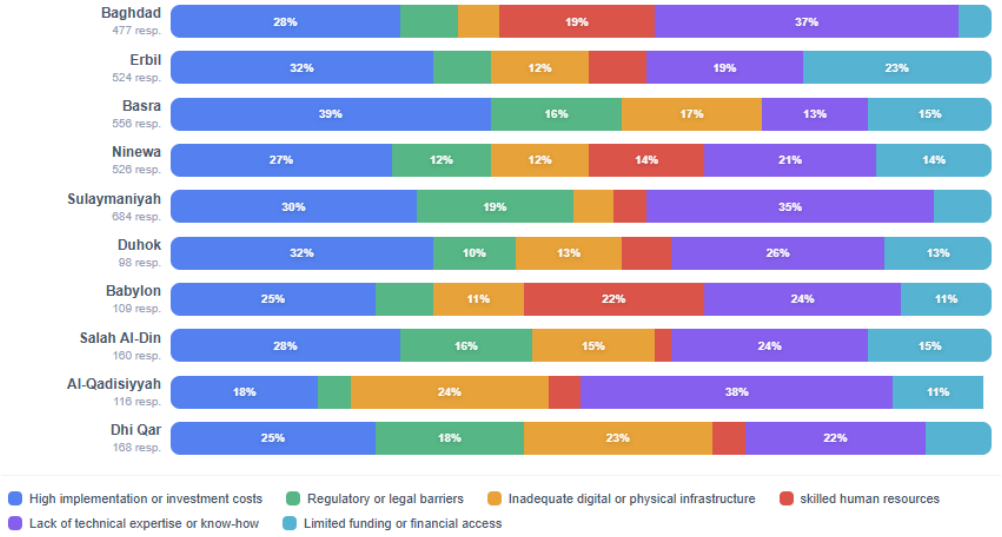
حكم أصحاب العمل بشأن ما إذا كان نظام التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل منقسم، ومتحفظ في مجمله. فأجاب 12.5% بأنه يؤهلهم بشكل كامل، و39.2% بشكل جزئي، بحيث تبلغ النسبة الإيجابية 51.7%، وهي أعلى بقليل فقط من نسبة 44.8% الذين قالوا إن النظام يؤهل الخريجين بشكل محدود أو لا يؤهلهم على الإطلاق. ونظام لا يعتبره كافياً سوى نصف أصحاب العمل بالكاد، ويعتبره غير كافٍ عدد مقارب تقريباً، هو نظام له ولاية واضحة للإصلاح. وهذا التقييم، إلى جانب الثغرات في المهارات المذكورة أعلاه، يؤطر التوصيات المتعلقة بالمناهج والتفاعل مع أصحاب العمل المقدمة في أجزاء لاحقة من التقرير.

تقييم أصحاب العمل	عدد المنشآت
نعم، بشكل كامل	246
نعم، بشكل جزئي	772
لا، بشكل محدود	609
لا، على الإطلاق	273
لا أعرف	69
الإجمالي	1,969

الجدول 18 هل يؤهل التعليم والتدريب التقني والمهني الخريجين للعمل، تقييم أصحاب العمل (العدد = 1,969)

و.8 معوقات تبني الممارسات الخضراء والرقمية

تُطلب المهارات داخل منشآت ليست هي نفسها مهيأة بالكامل لاستخدامها. فما يزيد قليلاً على نصف المنشآت، أي 54.7%، تصف مستوى تبنيها للتكنولوجيا الرقمية بأنه متوسط، مقابل 33.4% مرتفع و10.2% منخفض. وعند سؤالها عما يمنعها من تبني الممارسات الخضراء أو الرقمية، تشير المنشآت أولاً إلى التكلفة والقدرة: فارتفاع تكاليف التنفيذ أو الاستثمار (52.5%) ونقص الخبرة أو المعرفة التقنية (44.1%) يتصدران القائمة، تليهما العوائق التنظيمية، ومحدودية التمويل، وعدم كفاية البنية التحتية. وهذا يخلق توتراً بنيوياً يجب على استجابة المهارات أخذه في الحسبان: يمكن للتدريب أن يوفر خريجين مؤهلين، لكن المنشآت تحتاج أيضاً إلى الوسائل والظروف التشغيلية لاستيعابهم بشكل منتج.



الشكل 23 أهم معوقات تبني الممارسات الخضراء والرقمية حسب المحافظة

المعوق	عدد المنشآت
ارتفاع تكاليف التنفيذ أو الاستثمار	1,033
نقص الخبرة أو المعرفة التقنية	869
العوائق التنظيمية أو القانونية	431
محدودية التمويل أو الوصول إلى التمويل	419
عدم كفاية البنية التحتية الرقمية أو المادية	389
نقص الموارد البشرية المؤهلة	257
محدودية الوعي أو فهم الفوائد	220
مقاومة التغيير أو ضعف الدعم المؤسسي	160

الجدول 19 أهم معوقات تبني الممارسات الخضراء والرقمية (استجابة متعددة، العدد = 1,969)

إن قصة المهارات التي ترويها المنشآت المشمولة بالمسح متماسكة من البداية إلى النهاية. فالطلب يتركز في الأنشطة الرقمية والخضراء؛ وأكثر النقص حدة في المهارات الرقمية الأساسية، والمهارات الناعمة، واللغة الإنجليزية؛ وتبقى الوظائف الشاغرة دون ملء أساساً لأن المتقدمين لا يتطابقون مع احتياجات أصحاب العمل؛ ولا يثق في النظام التدريبي الحالي لسد هذه الثغرة سوى نحو نصف أصحاب العمل. وتوفر هذه النتائج قاعدة الأدلة للأقسام القطاعية والشاملة وأقسام التوصيات التالية.

ز .الطلب على المهن ومواءمتها مع التصنيف الدولي الموحد للمهن

ز.1 المواءمة مع التصنيف الدولي الموحد للمهن

في مرحلة تصميم التقييم، سعى الفريق المسؤول عن الاستبيان والمنهجية إلى تطبيق التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO) بشكل كامل، وترميز المهن على مستوى الوحدة التفصيلية على النحو الذي تتبعه دراسات سوق العمل الدولية عادة. ومن خلال سلسلة من الاجتماعات مع اليونسكو، وبعد مراجعة دقيقة لكيفية أداء هذا التصنيف في السياق العراقي، أُعيد النظر في هذا التوجه الأولي. وكانت الخلاصة التي تم التوصل إليها بشكل مشترك أن معالجة صارمة وكاملة الترميز وفق التصنيف الدولي الموحد للمهن لن تصمد أمام واقع سوق العمل المحلي، وأن الأمر يتطلب نهجاً أكثر واقعية وقابلية للاستخدام.

ولا يمتلك العراق حتى الآن بنية تحتية راسخة لتصنيف المهن، ولا هياكل وظيفية واضحة وموحدة التعريف على مستوى المنشأة يعتمد عليها الترميز الدقيق وفق التصنيف الدولي الموحد للمهن، ولذلك فإن تسجيل المهن وفق رموز رسمية كان سيعطي انطباعاً بدقة أكبر مما تستطيع البيانات الأساسية أن تدعمه. ولذلك اعتمد الفريق تصنيفاً مبسطاً يقوم على المهن الراسخة والظاهرة والمعروفة بسهولة في البلد، استناداً إلى مسح أصحاب المصلحة الذي أُجري خلال الجولة الأولى من المشاورات. وتتبع الأداة، والتحليل المهني المقدم في هذا القسم، هذا المخطط المبسط، الذي يبقى قريباً من الطريقة التي يصف بها أصحاب العمل ومقدمو التدريب الأدوار، مع بقائه متوافقاً مع التصنيف الدولي الموحد للمهن على مستوى المجموعة الرئيسية لأغراض المقارنة الدولية.

أخصائي التسويق الرقمي

التصنيف الدولي الموحد للمهن ISCO-08: المجموعة الرئيسية 2: المهنيون · المجموعة الفرعية الكبرى 24: المهنيون في الأعمال والإدارة · المجموعة الثانوية 243: المهنيون في المبيعات والتسويق والعلاقات العامة · الوحدة 2431: المهنيون في الإعلان والتسويق.

التعريف: يضع وينفذ استراتيجيات الاتصال الرقمي والإعلان وبناء العلامة التجارية وإشراك العملاء عبر المنصات الإلكترونية.

نتائج تقييم سوق العمل: حاضر في 24.1% من المنشآت ومذكور كمجال نمو من قبل 35.4% منها، وهو ثاني أقوى إشارات النمو الرقمي. ويشير أصحاب العمل إلى نقص في مهارات تحسين محركات البحث (SEO)، والتحليلات، وإنتاج المحتوى، وإدارة وسائل التواصل الاجتماعي. المستوى الإرشادي في الإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية: 4–5.

مطور البرمجيات والمواقع الإلكترونية

التصنيف الدولي الموحد للمهن ISCO-08: المجموعة الرئيسية 2: المهنيون · المجموعة الفرعية الكبرى 25: المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات · المجموعة الثانوية 251: مطورو ومحللو البرمجيات والتطبيقات · الوحدتان 2512 مطورو البرمجيات / 2513 مطورو الويب والوسائط المتعددة.

التعريف: يصمم ويبني ويختبر ويصون التطبيقات البرمجية والمواقع الإلكترونية.

نتائج تقييم سوق العمل: أقوى إشارة نمو رقمية منفردة؛ نشط في 19.7% من المنشآت، ومذكور كمجال نامٍ من قبل 38.9% منها. ويمتد إلى الفئة المهنية العليا (المستوى الإرشادي في الإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية: 5–6)، بما يتطلب ربطاً بالتعليم العالي.

فني ومركّب أنظمة الطاقة الشمسية الكهروضوئية

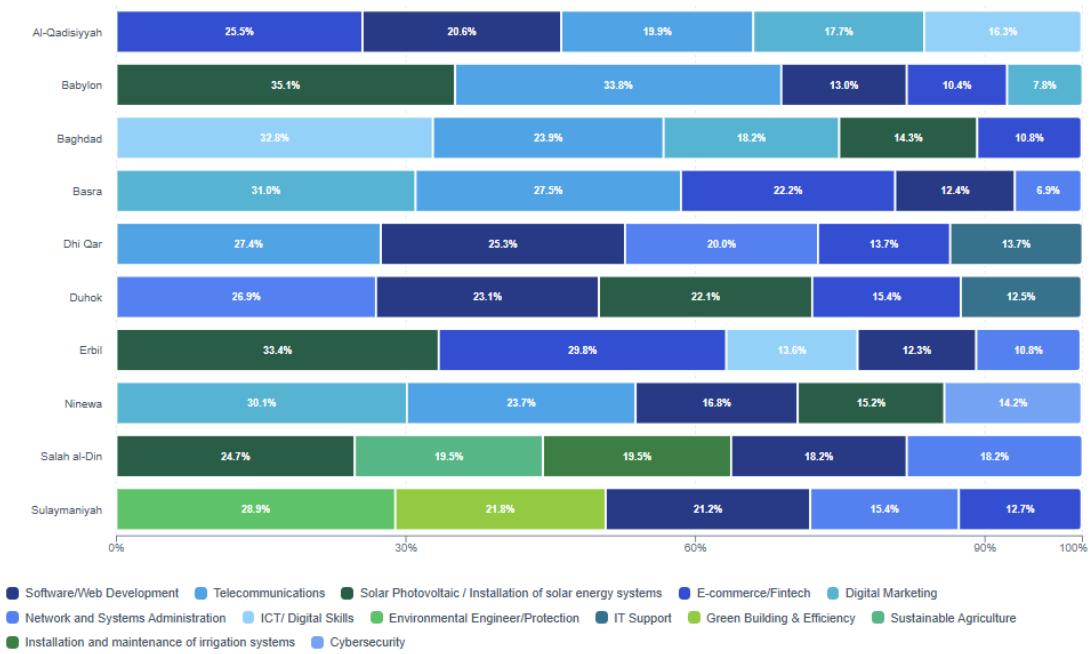
التصنيف الدولي الموحد للمهن ISCO-08: المجموعة الرئيسية 7: عمال الحِرف والمهن ذات الصلة · المجموعة الفرعية الكبرى 74: عمال الحرف الكهربائية والإلكترونية · المجموعة الثانوية 741: مركّبو المعدات الكهربائية ومصلحوها · الوحدة 7411: كهربائيو المباني ومن في حكمهم.

التعريف: يركّب أنظمة الطاقة الشمسية الكهروضوئية والمعدات الكهربائية المرتبطة بها ويوصلها ويختبرها ويصونها.

نتائج تقييم سوق العمل: المهنة الخضراء الأبرز؛ نشطة في 18.1% من المنشآت، ومذكورة كمجال نامٍ من قبل 28.1% منها (نحو ثلاثة أضعاف الدور الأخضر التالي)؛ وتركيب الطاقة الشمسية هو المهارة الخضراء الأكثر طلباً (25.7%). وتقع عند مستوى الدخول/العمالة الماهرة (المستوى الإرشادي في الإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية: 2–3) حيث يكون التدريب القائم على الكفاءة في أقوى حالاته.

ز.2 المهن المطلوبة :الاقتصاد الرقمي

تسيطر المهن الرقمية على صورة الطلب. فـ67.0% من المنشآت المشمولة بالمسح تعمل في فئة رقمية واحدة على الأقل، وعندما سُئل أصحاب العمل عن المجالات التي يتوقعون نموها وتوليدها لفرص عمل، تصدرت الأدوار الرقمية القائمة. وبالنسبة لمعظم هذه المهن، تتجاوز نسبة أصحاب العمل الذين يتوقعون النمو نسبة من يعملون فيها حالياً، وهو ما يشير إلى طلب في توسع وليس ساكناً. وتُعرض المهن أدناه بالمصطلحات المبسطة والمعروفة محلياً التي يستخدمها أصحاب العمل أنفسهم، مع مواءمتها مع التصنيف الدولي الموحد للمهن على مستوى المجموعة الرئيسية.



الشكل 24 أهم القطاعات حسب المحافظة

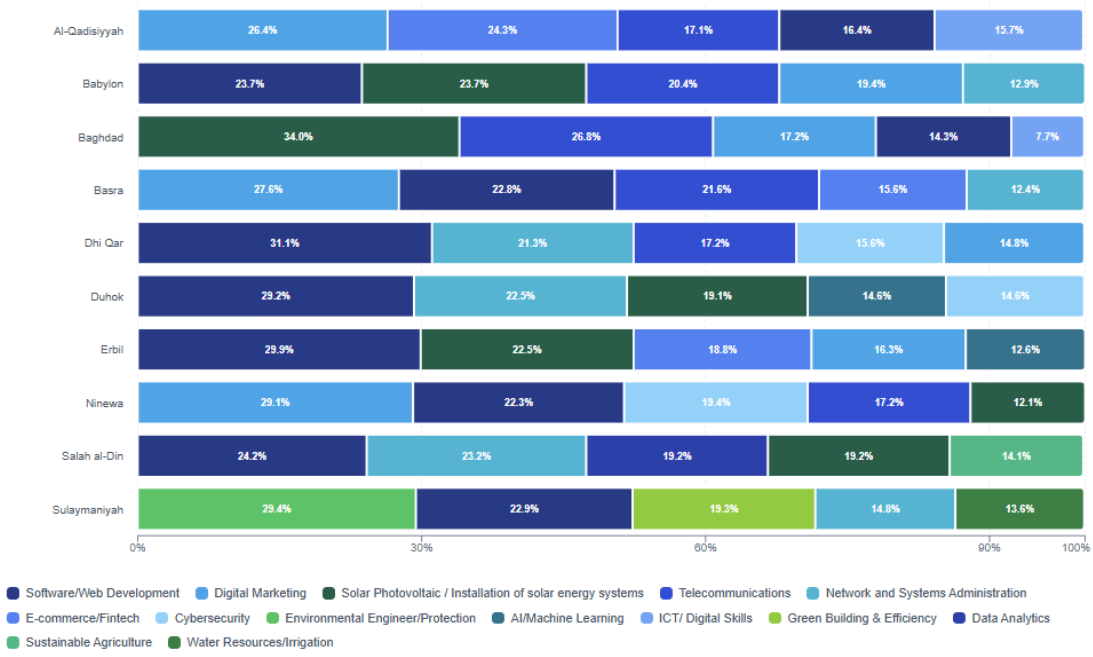
يتركز الطلب الأوضح في مجموعة صغيرة من الأدوار الراسخة. فقد ذُكر مطورو البرمجيات والويب كمجال للنمو من قبل 38.9% من المنشآت، يليهم متخصصو التسويق الرقمي بنسبة 35.4%، وتقنيو الاتصالات بنسبة 29.4%، ومتخصصو التجارة الإلكترونية والتكنولوجيا المالية بنسبة 23.0%. وهذه مهن عالية الحضور موجودة بالفعل في العينة بأكملها، وتمثل التيار السائد للطلب على العمالة الرقمية.

وتأتي إشارة ثانية أكثر حدة من المنشآت أو المهن الرائدة في القطاع. فمتخصصو الأمن السيبراني ومتخصصو الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة هم من بين الأدوار الأقل شيوعاً حالياً، حيث يوجدون في 5.4% و3.6% فقط من المنشآت على التوالي، إلا أنهم يُذكرون كمجالات للنمو من قبل 15.1% و14.9% على التوالي.

المهنة)بالمصطلح المحلي المعروف(	المواءمة مع التصنيف الدولي الموحد للمهن	النشاط الحالي	تُذكر كمجال نمو
مطور برمجيات وويب	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	19.7%	38.9%
متخصص تسويق رقمي	المهنيون في التسويق	24.1%	35.4%
تقني اتصالات	الفنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	24.6%	29.4%
متخصص تجارة إلكترونية وتكنولوجيا مالية	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات/الأعمال	21.8%	23.0%
مدير شبكات وأنظمة	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	14.5%	20.1%
متخصص أمن سيبراني	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	5.4%	15.1%
متخصص ذكاء اصطناعي وتعلم آلة	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	3.6%	14.9%
أدوار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الرقمية	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)شامل(	15.8%	11.9%
محلل بيانات	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	7.2%	11.2%
تقني دعم تكنولوجيا المعلومات	الفنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	9.4%	9.0%

الجدول 20 المهن المطلوبة في الاقتصاد الرقمي: الطلب الحالي والنمو المتوقع (العدد = 1,969)

يضع الجدول الحضور الحالي لكل مهنة في مقابل نسبة أصحاب العمل الذين يتوقعون نموها، والمقارنة كاشفة. فبالنسبة لمعظم الأدوار الرقمية، تكون نسبة النمو أعلى من نسبة النشاط الحالي، وهو ما يشير إلى سوق عمل في توسع وليس في حالة سكون. وأوضح أربع أولويات هي مطورو البرمجيات والويب، الذين ذُكروا كمجال نمو من قبل 38.9% من المنشآت مقابل 19.7% نشاط حالي، ومتخصصو التسويق الرقمي بنسبة 35.4%، وتقنيو الاتصالات بنسبة 29.4%، ومتخصصو التجارة الإلكترونية والتكنولوجيا المالية بنسبة 23.0%.



الشكل 25 القطاعات المتنامية حسب المحافظة

وتوجد فئة ثانية في مرتبة أدنى من الجدول لكنها تروي قصة أكثر ديناميكية. فمتخصصو الأمن السيبراني ومتخصصو الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة موجودون اليوم في 5.4% و3.6% فقط من المنشآت، إلا أن 15.1% و14.9% يذكرونهم كمجالات نمو، أي بزيادة تقارب ثلاثة وأربعة أضعاف على التوالي. وهذه هي المهن الطليعية الناشئة، صغيرة الآن لكنها تتوسع بأسرع وتيرة. وفي الطرف الآخر، يخالف دوران النمط: فأدوار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الرقمية وتقنيو دعم تكنولوجيا المعلومات يُظهرون نمواً متوقعاً عند مستوى حضورهم الحالي أو أقل منه بقليل، مما يجعلهم الطبقة الناضجة والأساسية من القوى العاملة الرقمية بدلاً من كونهم مصدراً لطلب جديد.

ويشير عمود المواءمة مع التصنيف الدولي الموحد للمهن إلى أين يقع هذا الطلب في بنية المهارات. فنصف المهن المذكورة، بما فيها تطوير البرمجيات وإدارة الشبكات والأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، تتوافق مع المهنيين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجموعة الرئيسية 25، مع طبقة من الفنيين في الاتصالات ودعم تكنولوجيا المعلومات في المجموعة الرئيسية 35، ودور مهني تسويقي في المجموعة الرئيسية 24. ولذلك فإن الطلب على المهن الرقمية يميل نحو المستوى المهني أكثر من العمل عند مستوى الدخول، وهو ما يحمل دلالة مباشرة بالنسبة للتدريب: لا يمكن أن يتوقف التوفير عند الإلمام الرقمي الأساسي، بل يجب أن يمتد إلى مسارات تقنية ومهنية أعلى إذا كان عليه تلبية الأدوار التي يتوقع أصحاب العمل نموها.



الشكل 26 مهن الاقتصاد الأخضر المطلوبة: النشاط الحالي والنمو المتوقع

يقدم الاقتصاد الأخضر صورة أضيق وأكثر تركزاً بكثير من الاقتصاد الرقمي. فـ37.6% من المنشآت تعمل في فئة خضراء واحدة على الأقل، وضمن ذلك، يرتكز الطلب بشكل كبير على الطاقة. وكما هو الحال مع المهن الرقمية، تُعرض الأدوار أدناه بمصطلحات معروفة محلياً ومتوافقة مع التصنيف الدولي الموحد للمهن على مستوى المجموعة الرئيسية، مع استمداد النشاط الحالي من القطاعات التي تعمل فيها المنشآت والنمو المتوقع من المجالات التي تتوقع أن تولد فيها فرص عمل. ويُعد تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية المهنة الخضراء المحددة بفارق كبير. فتقنيو وموظفو تركيب الطاقة الشمسية نشطون في 18.1% من المنشآت، ويُذكرون كمجال نمو من قبل 28.1%، أي نحو ثلاثة أضعاف نسبة الدور الأخضر التالي. ويتأكد هذا التصدر على جانب المهارات: فتركيب وصيانة أنظمة الطاقة الشمسية هي المهارة الخضراء الأكثر طلباً منفردة، وأفادت بها 25.7% من جميع المنشآت، متقدمة على مراجعة الطاقة وتحسين كفاءتها بنسبة 15.5%. وسوق العمل الأخضر التي يصفها أصحاب العمل هو، في المقام الأول، سوق عمل للطاقة الشمسية.

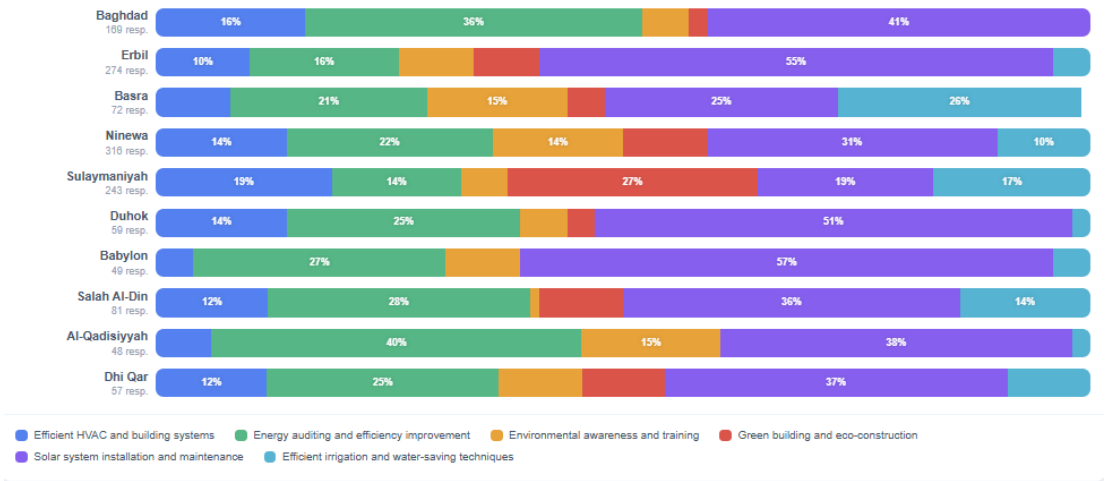
وخارج نطاق الطاقة الشمسية، يتراجع الطلب بسرعة لكنه يبقى حقيقياً. فيُذكر متخصصو البناء الأخضر وكفاءة الطاقة كمجال نمو من قبل 9.4% من المنشآت، وأدوار الهندسة والحماية البيئية من قبل 8.6%، تليها مجموعة من مهن المياه والري، والزراعة المستدامة، والصحة والسلامة البيئية في نسب أحادية الرقم منخفضة. ومن بين هذه، تبرز الصحة والسلامة البيئية بمسارها، حيث ترتفع من 2.4% نشاطاً حالياً إلى 4.1% نمواً متوقعاً، وهي أكبر زيادة نسبية في المجموعة الخضراء.

يتشكل الجدول الأخضر حول مهنة واحدة. فمن المتوقع أن ينمو دور تقني وموظف تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية لدى 28.1% من المنشآت، مقابل 18.1% نشاط حالي، وتبلغ نسبة النمو هذه نحو ثلاثة أضعاف نسبة الدور الأخضر التالي. ولا تقترب أي مهنة خضراء أخرى من ذلك. وحيث يوزع الاقتصاد الرقمي طلبه على عدة أدوار كبيرة، يركّز الاقتصاد الأخضر طلبه بالكامل تقريباً على مهنة واحدة، وتؤكد المقارنة بين العمودين وجود سوق لا يزال يتوسع من قاعدة مهيمنة بالفعل.

المهنة	المواءمة مع التصنيف الدولي الموحد للمهن	النشاط الحالي	تُذكر كمجال نمو
تقني وموظف تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية	المهن الكهربائية	18.1%	28.1%
متخصص البناء الأخضر وكفاءة الطاقة	الفنيون الهندسيون	8.8%	9.4%
مهندس بيئي وموظف حماية بيئية	المهنيون في العلوم والهندسة	8.5%	8.6%
تقني الموارد المائية والري	الفنيون الهندسيون	5.0%	4.9%
متخصص الزراعة المستدامة	الزراعة والغابات	4.1%	4.5%
موظف الصحة والسلامة البيئية	الصحة والسلامة	2.4%	4.1%
عامل إعادة التشجير والتحريج	الزراعة والغابات	2.9%	3.0%
عامل إدارة النفايات وإعادة التدوير	المهن الأولية	2.2%	2.5%

الجدول 21 المهن المطلوبة في الاقتصاد الأخضر: الطلب الحالي والنمو المتوقع (العدد = 1,969)

أسفل الطاقة الشمسية، الطلب حقيقي لكنه ضحل ومنتشر على نطاق واسع. فتفسح فئة ثانية من متخصصي البناء الأخضر وكفاءة الطاقة بنسبة 9.4% وموظفي الهندسة والحماية البيئية بنسبة 8.6% المجال لذيل طويل من أدوار المياه والري، والزراعة المستدامة، وإعادة التشجير، والنفايات، وكلها في نسب أحادية الرقم منخفضة. ويستحق تحركان داخل هذا الذيل الإشارة إليهما. فموظفو الصحة والسلامة البيئية يُظهرون أكبر ارتفاع نسبي في المجموعة، من 2.4% إلى 4.1%، في حين أن تقنيي الموارد المائية والري هم الدور الوحيد الذي يكون فيه النمو المتوقع، عند 4.9%، أدنى بشكل طفيف من النشاط الحالي، مما يجعله مستقراً وليس في توسع.



الشكل 27 المهن المطلوبة في الاقتصاد الأخضر

ويرسم عمود المواءمة مع التصنيف الدولي الموحد للمهن التباين الأوضح مع الاقتصاد الرقمي. فالطلب الأخضر يرتكز على مستوى الحرفة والتقني وليس المستوى المهني: فتركيب الطاقة الشمسية يتوافق مع المهن الكهربائية في المجموعة الرئيسية 74، وأدوار البناء الأخضر والمياه مع الفنيين الهندسيين في المجموعة الرئيسية 31، مع كون الأدوار البيئية على المستوى المهني في المجموعة الرئيسية 21 الاستثناء لا القاعدة. ولهذا أهمية بالنسبة للتدريب، لأن مهن الحرفة والتقني من هذا النوع تقع تماماً في صميم نطاق التعليم والتدريب التقني والمهني التقليدي. ولذلك فإن تخصصاً مركّزاً وقائماً على الكفاءة في تركيب الطاقة الشمسية وصيانتها وكفاءة الطاقة من شأنه تلبية الجزء الأكبر من الطلب المهني الأخضر من خلال نوع التوفير الذي بُني نظام التعليم والتدريب التقني والمهني لتقديمه بالضبط.

ز.4 الطلب على المهن حسب المجموعة الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد للمهن

يمكن قراءة الجدولين السابقين معاً من خلال المجموعات الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد للمهن التي تتوافق معها المهن. وهذا لا يُظهر ما يريده أصحاب العمل فقط، بل أيضاً المستوى الذي يقع فيه هذا الطلب من بنية المهارات، وهو السؤال الأكثر أهمية لتخطيط التدريب. وتحصي النسب أدناه نسبة المنشآت التي تذكر مهنة واحدة على الأقل ضمن كل مجموعة رئيسية. وهي بذلك تتجنب العد المزدوج للأدوار داخل المجموعة نفسها، بينما تظل تعكس طبيعة الاستجابة المتعددة للاستبيان، ولذلك لا يكون مجموع الأرقام عبر المجموعات 100%.

المجموعة الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد للمهن	المهن التمثيلية	النشاط الحالي	تُذكر كمجال نمو
المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)25(	مطور برمجيات/ويب، مدير شبكات وأنظمة، أمن سيبراني، ذكاء اصطناعي/تعلم آلة، محلل بيانات	41.0%	62.6%
المهنيون في الأعمال والتسويق)24(	متخصص تسويق رقمي، متخصص تجارة إلكترونية وتكنولوجيا مالية	37.2%	46.9%
الفنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)35(	تقني اتصالات، تقني دعم تكنولوجيا المعلومات	30.2%	34.9%
المهن الكهربائية ومهن البناء)74(	تقني وموظف تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية	18.1%	28.1%
المهنيون المساعدون في العلوم والهندسة)31(	متخصص البناء الأخضر وكفاءة الطاقة، تقني المياه والري	12.7%	13.3%
المهنيون في العلوم والهندسة)21(	مهندس بيئي وموظف حماية بيئية	8.5%	8.6%
العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك (6)	متخصص الزراعة المستدامة، عامل إعادة التشجير	5.3%	5.9%
المهنيون المساعدون في الصحة والسلامة)32(	موظف الصحة والسلامة البيئية	2.4%	4.1%
المهن الأولية)9(	عامل إدارة النفايات وإعادة التدوير	2.2%	2.5%

الجدول 22 الطلب على المهن حسب المجموعة الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد للمهن: الطلب الحالي والنمو المتوقع (العدد = 1,969)

أعلى بنية الطلب رقمي، وبشكل أدق، مهني. فالمهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجموعة الرئيسية 25 هم أكبر تركز منفرد للطلب، حيث ذُكروا كمجال نمو من قبل 62.6% من المنشآت، متقدمين على المهنيين في الأعمال والتسويق بنسبة 46.9% وعلى الفنيين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بنسبة 34.9%. والمجموعات الثلاث الأولى رقمية كلها، واثنتان من الثلاث على المستوى المهني وليس مستوى الفني، وهو ما يشير إلى أن جزءاً كبيراً من الطلب يتجاوز مستوى العمل عند الدخول.

ويدخل الطلب الأخضر الجدول من باب مختلف. فمجموعته الأولى، المهن الكهربائية ومهن البناء في المجموعة الرئيسية 74، تقودها بالكامل أعمال تركيب الطاقة الشمسية وتقع على مستوى الحرفة، مع توقع 28.1% من المنشآت لنموها. وأسفل منها، ينتشر الطلب الأخضر بشكل ضعيف عبر الفنيين الهندسيين والمهنيين البيئيين والزراعة والصحة والسلامة والمهن الأولية. وحيث يميل الطلب الرقمي نحو الطبقة المهنية، يرتكز الطلب الأخضر في أعمال الحرف والفنيين.

وإذا قُرئ الجدول كاملاً، فإنه يُظهر طلباً على المهن يمتد عبر طيف المهارات بأكمله، من الأدوار المهنية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، عبر مهن الفنيين والحرف، وصولاً إلى العمل عند المستوى الأولي. ولا يمكن لمستوى تأهيل واحد استيعاب هذا الطلب. ويترجم القسم التالي ذلك إلى آثار محددة على كل مستوى، بربط كل تجمع مهني بمستوى الكفاءة المقابل له واستجابة التدريب التي يتطلبها.

ح. الربط بين المهن والمهارات والتدريب (الإطار الوطني لمؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني)

حدد القسم السابق المهن التي يطلبها أصحاب العمل العراقيون وموائمتها مع إطار التصنيف الدولي الموحد للمهن. ويحوّل هذا القسم ذلك الطلب إلى أساس للعمل. فهو يربط كل مهنة ذات أولوية بالمهارات التي تتطلبها، والثغرة التي يفيد بها أصحاب العمل، ومستوى الكفاءة الذي تقع فيه ضمن الإطار الوطني العراقي لمؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني، واستجابة التدريب التي تنتج عن ذلك. وقد كُتب هذا القسم ليُقرأ مباشرة من قبل مطوري المناهج، وهيئات التدريب، والوزارات القطاعية المسؤولة عن التعليم والتدريب التقني والمهني.

ح.1 مصفوفة المهن والمهارات والتدريب

تُعد المصفوفة أدناه أداة التخطيط المحورية لهذا التقرير. ويأخذ كل صف منها مهنة ذات أولوية من التحليل المهني ويضع في مقابلها أربعة عناصر: المهارات الأساسية التي يتطلبها الدور، والثغرة التي أفاد بها أصحاب العمل، ومستوى الإطار الوطني لمؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني الذي تقع فيه المهنة، والإجراء التدريبي الموصى به. وتستند أعمدة المهارات والثغرة إلى أدلة الأداة 1، ولا سيما أكثر المهارات الرقمية والخضراء طلباً والمهارات التي يجد أصحاب العمل في أغلب الأحيان أنها تنقص. أما مستوى الإطار الوطني والإجراء التدريبي فهما توصيات تحليلية، إرشادية وتحتاج إلى تأكيد بالرجوع إلى الإطار الوطني.

إجراء التعليم والتدريب التقني والمهني الموصى به	مستوى الإطار الوطني	الثغرة الحالية)الاستبيان(	المهارات المطلوبة	المهنة)التصنيف الدولي الموحد للمهن(
إنشاء مسار تعليم وتدريب تقني ومهني عالٍ وبرامج مكثفة للترميز	5-6 (متخصص)	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)نقص بنسبة 49.3(%؛ نقص في المتخصصين	الترميز والبرمجة، تطوير التطبيقات والويب، قواعد البيانات	مطور برمجيات وويب)25(
تطوير دورات قصيرة وشهادات معيارية	4-5	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)49.3(%؛ المهارات الرقمية الخاصة بالتسويق	تحسين محركات البحث، تحليلات الويب، إنشاء المحتوى، وسائل التواصل الاجتماعي	متخصص تسويق رقمي)24(
مراجعة منهج التدريب القائم على الكفاءة؛ تحديث مختبرات التدريب	3-4 (تقني)	نقص في المهارات التقنية العملية	تركيب الشبكات وصيانتها وتشخيص الأعطال	تقني اتصالات)35(
دورات قصيرة تتضمن وحدات لمهارات ريادة الأعمال	4-5	المهارات الرقمية ومهارات ريادة الأعمال/الأعمال)26.9(%	أنظمة الدفع الرقمي، منصات التجارة الإلكترونية، المبادئ المالية الأساسية	متخصص تجارة إلكترونية وتكنولوجيا مالية)24(
وحدات تدريب قائم على الكفاءة معتمدة؛ تحديث المختبرات	4-5	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)49.3(%؛ ضعف الكفاءة في تكنولوجيا المعلومات	الشبكات، إدارة الأنظمة، أساسيات الأمان	مدير شبكات وأنظمة (25)
إنشاء مسار اعتماد متخصص مخصص	5-6 (متخصص)	نقص حاد في المتخصصين؛ طلب ناشئ	أمن الشبكات والبيانات، الكشف عن التهديدات، الامتثال	متخصص أمن سيبراني)25(
مسار تعليم وتدريب تقني ومهني متقدم/عالي	6 (مهني)	نقص حاد في المتخصصين؛ طلب ناشئ	البرمجة، هندسة البيانات، تعلم الآلة	متخصص ذكاء اصطناعي وتعلم آلة (25)

إجراء التعليم والتدريب التقني والمهني الموصى به	مستوى الإطار الوطني	الثغرة الحالية)الاستبيان(	المهارات المطلوبة	المهنة)التصنيف الدولي الموحد للمهن)
دورات قصيرة تطبيقية في البيانات	4-5	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)49.3(%؛ نقص في التحليلات	تحليل البيانات، جداول البيانات، تصور البيانات	محلل بيانات)25(
مراجعة منهج التدريب القائم على الكفاءة وتوسيعه؛ تجهيز الورش؛ التدريب المهني	2-3 (مبتدئ/مهارة)	المهارات التقنية/المهنية الخضراء ؛ المهارات العملية للطاقة(31.6%) الشمسية)أعلى حاجة خضراء، 25.7%	،تركيب الطاقة الشمسية ،التوصيلات الكهربائية، السلامة الصيانة	تقني وموظف تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية)74(
تطوير وحدات ودورات قصيرة جديدة	4-5	المهارات التقنية/الخضراء)31.6(%؛ مراجعة الطاقة)15.5(%	مراجعة الطاقة، أنظمة التكييف والتهوية والمباني الفعالة	متخصص البناء الأخضر وكفاءة الطاقة)31(
مسار تعليم وتدريب تقني ومهني عالٍ أو مسار جامعي	5-6 (مهني)	المهارات التقنية/الخضراء؛ نقص على المستوى المهني	،الرصد البيئي، تقييم الأثر الامتثال	مهندس بيئي وموظف حماية بيئية (21)
وحدات تدريب قائم على الكفاءة موجهة في المحافظات ذات الأولوية	3-4 (تقني)	المهارات التقنية/الخضراء؛ مهارات توفير المياه)6.3(%	الري الفعال، تقنيات توفير المياه	تقني الموارد المائية والري)31(
دورة قصيرة معتمدة	4-5	المهارات التقنية/الخضراء؛ كفاءة الصحة والسلامة البيئية	الامتثال للصحة والسلامة البيئية، إدارة السلامة والمخاطر	موظف الصحة والسلامة البيئية (32)
إدراجها كمحور مشترك في كل برنامج	1-3 (أساسي)	:أهم الثغرات المُفاد بها الرقمية/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 49.3%، المهارات الناعمة الإنجليزية (42.0 %قيّمها 47.8%، (بأنها مهمة 83.9%	،الإلمام الأساسي بالحاسوب ،المهارات الناعمة)التواصل العمل الجماعي(، اللغة الإنجليزية	جميع المهن ذات الأولوية)المحور (المشترك

الجدول 23 مصفوفة المهن - المهارات - التدريب للمهن ذات الأولوية في الاقتصادين الأخضر والرقمي (العدد = 1,969)

ح.2 المواءمة مع مستويات الإطار الوطني للمؤهلات)مبتدئ، تقني، مشرف(

يوفر الإطار الوطني العراقي لمؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني المرجعية المشتركة التي يمكن على أساسها وضع المهن بحسب مستوى الكفاءة. ومواءمة المهن ذات الأولوية مع هذا الإطار تجيب على سؤال عملي لهيئات التدريب: عند أي المستويات يقع الطلب فعلياً، وبالتالي أين ينبغي تركيز التوفير. وتتجمع المهن في ثلاث فئات يعترف بها الإطار، وهي مستوى المبتدئ أو العامل المهني، ومستوى التقني، ومستوى المشرف أو التقني الأعلى، إلى جانب طبقة مهنية أخرى تقع على الحد بين التعليم التقني والتعليم العالي. وتوزيعات المستويات أدناه إرشادية وتحتاج إلى تأكيد بالرجوع إلى الإطار الوطني.

فئة الإطار الوطني	المستوى الإرشادي	المهن ذات الأولوية	محور الكفاءة	استجابة التدريب
مبتدئ /عامل مهني	1-3	تقني وموظف تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية؛ تقني دعم تكنولوجيا المعلومات؛ عامل النفايات وإعادة التدوير	مهارات عملية قائمة على المهام؛ السلامة؛ الإلمام الرقمي الأساسي	مراجعة مناهج التدريب القائم على الكفاءة وتوسيعها؛ التدريب المهني والتعلم القائم على العمل؛ وحدات أساسية
تقني	4-5	تقني اتصالات؛ مدير شبكات وأنظمة؛ تقني المياه والري؛ محلل بيانات	كفاءة تقنية تطبيقية؛ تشغيل المعدات؛ تشخيص الأعطال وحل المشكلات	تحديث مختبرات التدريب؛ وحدات تدريب قائم على الكفاءة محدّثة؛ دورات قصيرة موجهة
مشرف /تقني أعلى	4-5	متخصص تسويق رقمي؛ متخصص تجارة إلكترونية وتكنولوجيا مالية؛ متخصص البناء الأخضر وكفاءة الطاقة؛ موظف الصحة والسلامة البيئية	مهارة تقنية متخصصة مع تنسيق وإشراف	شهادات معيارية؛ دورات قصيرة متخصصة وإشرافية
مهني)على الحد مع التعليم (العالي	5-6	مطور برمجيات وويب؛ متخصص أمن سيبراني؛ متخصص ذكاء اصطناعي وتعلم آلة؛ مهندس بيئي وموظف حماية بيئية	خبرة متقدمة ومهنية	مسارات تعليم وتدريب تقني ومهني عالٍ ومسارات جامعية؛ شهادات صناعية معترف بها

الجدول 24 المهن ذات الأولوية المواءمة مع فئات الكفاءة في الإطار الوطني لمؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني

يحمل هذا التوزيع رسالة واضحة. فأكبر مصدر منفرد للطلب الأخضر، وهو تركيب الطاقة الشمسية، يقع عند مستوى المبتدئ والعامل المهني، وهو بالضبط المستوى الذي يكون فيه التدريب المهني القائم على الكفاءة في أقوى حالاته، ويتبعه معظم باقي الاقتصاد الأخضر إلى فئتي المبتدئ والتقني. ويسلك الطلب الرقمي سلوكاً مختلفاً. فأدوار الاتصالات وإدارة الشبكات والدعم تقع بشكل ملائم عند مستوى التقني، لكن أكبر تركز رقمي، أي الأدوار المهنية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي ذكرتها 62.6% من المنشآت كمجال نمو، يصل إلى الطبقة المهنية التي تتجاوز السقف المعتاد للتعليم والتدريب التقني والمهني.

والأثر العملي لذلك هو تقسيم للمسؤوليات. فيمكن لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني تلبية الجزء الأكبر من الطلب الأخضر وطبقة التقني من الطلب الرقمي مباشرة، من خلال مناهج محدّثة قائمة على الكفاءة، وورش حديثة، ودورات قصيرة، في حين تتطلب الأدوار الرقمية الأعلى ربطاً مع التعليم العالي والمتقدم بدلاً من توفير مهني مستقل. وتحت هذه الفئات الثلاث جميعها يقع المحور المشترك المتمثل في الإلمام الرقمي الأساسي، والمهارات الناعمة، واللغة الإنجليزية، الذي يحدده الاستبيان كأوسع ثغرة على الإطلاق، وينبغي أن يكون جزءاً من كل برنامج بصرف النظر عن المستوى.

ح.3 الآثار المترتبة على مراجعة المناهج القائمة على الكفاءة

يتحول التحليل المهني والمهاراتي مباشرة إلى أجندة للمناهج. وفي ظل رضا 51.7% من أصحاب العمل عن أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل، في مقابل 44.8% غير راضين، تكون الحجة لمراجعة مناهج التدريب القائم على الكفاءة واضحة. وتتمثل قيمة أدلة الطلب في أنها تجعل المراجعة مستهدفة لا شاملة. فالثغرات تتركز في عدد محدود من الكفاءات، ومن شأن مجموعة مركزة من إجراءات المناهج معالجة الجزء الأكبر من الطلب.

محور مشترك في كل منهج. ينبغي إدراج الإلمام الرقمي الأساسي، والمهارات الناعمة، واللغة الإنجليزية كمحور إلزامي في جميع برامج التدريب القائم على الكفاءة. وهذه أوسع الثغرات التي يفيد بها أصحاب العمل، بنسبة 49.3% للمهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، و47.8% للمهارات الناعمة، و42.0% للغة الإنجليزية، وهي تشمل كل مهنة وكل مستوى ولا تنتمي إلى حرفة واحدة بعينها.

مؤهل رائد في الطاقة الشمسية وكفاءة الطاقة. ينبغي مراجعة منهج التدريب القائم على الكفاءة في المهن الكهربائية وتوسيعه إلى منهج مخصص لتركيب الطاقة الشمسية وصيانتها ومراجعة كفاءة الطاقة. وهذه هي الأولوية الخضراء ذات العائد الأعلى منفردة، إذ تُعد الطاقة الشمسية المهارة الخضراء الأكثر طلباً بنسبة 25.7% وأكبر مهنة خضراء، وهي تقع عند مستويي المبتدئ والتقني حيث يكون التدريب المهني في أقوى حالاته.

مناهج محدّثة لتقنيي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ينبغي تحديث مناهج الاتصالات والشبكات وإدارة الأنظمة، وإعادة تجهيز مختبرات التدريب المرتبطة بها، لتلبية الطلب الرقمي المستقر عند مستوى التقني الذي يسجله الاستبيان في هذه الأدوار.

دورات قصيرة معيارية لفئة المشرف. ينبغي تطوير وحدات قابلة للتراكم في التسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية والصحة والسلامة البيئية، يمكن تقديمها كدورات قصيرة لتطوير المهارات وتراكمها نحو مؤهلات كاملة، بما يتناسب مع الطلب المتخصص عند مستوى المشرف.

طبقة مدمجة من ريادة الأعمال. ينبغي إضافة مهارات المنشآت والأعمال إلى المناهج ذات الصلة، لمعالجة ثغرة ريادة الأعمال البالغة 26.9%، وعكساً لقطاع خاص تسيطر عليه المنشآت متناهية الصغر التي يعمل فيها كثير من العمال كأصحاب ومديرين في آن واحد.

وينبغي أن تحكم المراجعة ثلاثة مبادئ تصميمية. أولاً، يجب تعزيز التعلم العملي والقائم على العمل، حيث يشير أصحاب العمل إلى محدودية التدريب العملي وضعف التنسيق مع الصناعة كأسباب لبقاء الوظائف الشاغرة دون ملء، ولذلك ينبغي أن يحمل كل منهج عنصراً معتبراً من العمل الميداني أو التدريب المهني. ثانياً، ينبغي أن تكون المناهج معيارية وقابلة للتراكم، بما يتيح للكفاءات نفسها أن تخدم الدورات القصيرة والمؤهلات الكاملة على حد سواء. ثالثاً، ينبغي أن تُستخدم مصفوفة المهن - المهارات كمعيار الكفاءة الذي تُكتب المناهج على أساسه، بما يحافظ على توافق التوفير مع الطلب الموثق، ويوفر مساراً واضحاً للالتحاق بالتعليم العالي بالنسبة للأدوار الرقمية على المستوى المهني التي تتجاوز السقف المعتاد للتعليم والتدريب التقني والمهني.

ح.4 أولويات الدورات القصيرة والتدريب المعياري

تستغرق مراجعة المناهج وقتاً، لكن يمكن تلبية جزء كبير من الطلب بشكل أسرع من خلال دورات قصيرة ومعيارية. وهذه هي الطريقة الأسرع لسد أكثر الثغرات حدة، وهي شكل التدريب الذي يعطيه أصحاب العمل أنفسهم الأولوية: فقد كان التدريب وتطوير المهارات الطلب الأكثر تكراراً في الاستجابات المفتوحة، بنسبة نحو 22%، وعادت الأولويات نفسها للظهور عند سؤال أصحاب العمل بشكل محدد عن التدخلات سريعة الأثر. وتُرتب الدورات القصيرة أدناه حسب مدى الوصول وسرعة التنفيذ.

/ الدورة القصيرة الوحدة	الثغرة أو المهنة المستهدفة	حجم الحاجة)الاستبيان(	ملاحظة على التنفيذ
الإلمام الرقمي الأساسي	المهارات الحاسوبية الأساسية في جميع الأدوار	أعلى حاجة رقمية)65.6(%؛ المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أكبر ثغرة)49.3(%	عالي الحجم، قصير، قابل للتنفيذ فوراً؛ يشكل الأساس لكل تدريب آخر
المهارات الناعمة والتواصل	قابلية التوظيف الشاملة	ثغرة المهارات الناعمة)47.8(%؛ قيّمها بأنها مهمة 83.9%	وحدات قصيرة، تُدمج داخل الدورات التقنية أو إلى جانبها
اللغة الإنجليزية في مكان العمل	شاملة	ثغرة اللغة الإنجليزية)42.0(%	دورات قصيرة معيارية بحسب المستوى
تركيب الطاقة الشمسية وصيانتها	تقني الألواح الشمسية الكهروضوئية)أخضر(	أهم مهارة خضراء)25.7(%؛ أكبر مهنة خضراء	شهادة عملية؛ مسار سريع أثناء بناء المنهج الكامل
التسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية	متخصص تسويق رقمي وتجارة إلكترونية	أدوار نمو)35.4 %و23.0(%	وحدات قابلة للتراكم؛ مناسبة لتطوير مهارات الموظفين الحاليين
مراجعة الطاقة وكفاءتها	متخصص البناء الأخضر وكفاءة الطاقة	ثاني أهم مهارة خضراء)15.5(%	دورة قصيرة للتقنيين
مهارات المنشآت والأعمال	أصحاب/مديرو المنشآت في جميع القطاعات	ثغرة ريادة الأعمال)26.9(%	دورة قصيرة؛ تُقدَّم إلى جانب دعم المنشآت متناهية الصغر
أساسيات الأمن السيبراني والبيانات	الأدوار الرقمية الناشئة	نمو الأمن السيبراني)15.1 (%والذكاء الاصطناعي/تعلم الآلة)14.9(%	دورات قصيرة تمهيدية قبل المسارات الكاملة

الجدول 25 الدورات القصيرة والتدريب المعياري ذو الأولوية

ويحكم تسلسلَ التنفيذ نقطتان. ينبغي أن تأتي دورات الإلمام الرقمي الأساسي والمهارات الناعمة واللغة الإنجليزية أولاً، لأنها تعالج أوسع الثغرات، وتتطلب أقل بنية تحتية متخصصة، وتشكل الأساس لكل دورة تقنية لاحقة. وينبغي أن تتبعها شهادة تركيب الطاقة الشمسية مباشرة، كأسرع وسيلة للبدء في تلبية أكبر مجال منفرد للطلب الأخضر أثناء تطوير المؤهل الكامل. وينبغي تصميم كل هذه الدورات كوحدات قابلة للتراكم تحمل وحدات معتمدة نحو المؤهلات الكاملة، وتقديمها بالشراكة مع أصحاب العمل، لضمان العنصر العملي القائم على العمل الذي يُظهر الاستبيان غيابه، وللوصول إلى القوى العاملة الحالية في منشآت لا يزال تبنيها للتكنولوجيا الرقمية، في معظمها، متوسطاً فقط.

ح.5 المواءمة مع الخطة الوطنية لتطوير المناهج الدراسية

تُشكل المهن ذات الأولوية التي حددها هذا التقييم الأساس الذي تستند إليه المرحلة التالية من المشروع، والتي سيتم في إطارها تطوير وتحديث 36 منهجاً قائماً على الكفاءات (Competency-Based Curricula)، بما يتوافق مع الإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية (TVQF) وقد تم تصميم هذه المناهج وفق هيكلية تضم قطاعين ذوي أولوية (الاقتصاد الرقمي والاقتصاد الأخضر)، يتضمن كل منهما ثلاث مهن رئيسية، موزعة على ستة مستويات تأهيلية ضمن الإطار الوطني للمؤهلات (المستويات 2–7). ويشمل ذلك 18 منهجاً تغطي مستويات 2–4 (من المستوى الابتدائي حتى مستوى الفني)، و18 منهجاً أخرى تغطي مستويات 5–7 (من مستوى الفني المتقدم إلى المستوى المهني). وتوفر نتائج هذا التقييم، المستندة إلى احتياجات سوق العمل، الأساس العلمي لتحديد أولويات هذه المهن، فيما تُترجم مسارات المهن الواردة أدناه هذه الأولويات إلى مسارات مهنية متدرجة توضح تطور كل مهنة عبر مستويات المؤهلات المختلفة.

السلم المهني	المستوى الثاني (L2)(الشهادة 2)	المستوى الثالث (L3)(الشهادة 3)	المستوى الرابع (L4)(الشهادة 4)	المستوى الخامس (L5)(الدبلوم)	المستوى السادس (L6)(الدبلوم المتقدم)	المستوى السابع (L7)(البكالوريوس)
تطوير البرمجيات وتطبيقات الويب ISCO 2512/251319.7% / 38.9%	مساعد تقنية المعلومات والتحول الرقمي	مساعد مبرمج مبتدئ	فني تطوير تطبيقات الويب	مطور برمجيات / مطور تطبيقات ويب	مطور برمجيات أول / مطور تطبيقات متكامل (Full-Stack)	مهندس برمجيات
التسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية ISCO 243124.1% / 35.4%	مساعد إدارة وسائل التواصل الاجتماعي	مساعد إعداد المحتوى الرقمي	فني التسويق الرقمي	أخصائي التسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية	أخصائي أول في التسويق الرقمي	مدير التسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية
الشبكات والاتصالات ISCO 3522/252224.6% / 29.4%	مساعد دعم تقنيات المعلومات والاتصالات	فني تركيب وتمديد شبكات الاتصالات	فني شبكات واتصالات	مسؤول إدارة الشبكات والأنظمة	مهندس شبكات أول	مهندس شبكات وأنظمة

الجدول 26 القطاع الرقمي: المسارات المهنية المقترحة للمهن استناداً إلى الطلب الحالي والوظائف المتوقع نموها

السلم المهني	المستوى الثاني (L2)(الشهادة 2)	المستوى الثالث (L3)(الشهادة 3)	المستوى الرابع (L4)(الشهادة 4)	المستوى الخامس (L5)(الدبلوم)	المستوى السادس (L6)(الدبلوم المتقدم)	المستوى السابع (L7)(البكالوريوس)
تركيب وصيانة أنظمة الطاقة الشمسية الكهروضوئية (Solar PV)ISCO 741118.1% / 28.1%	مساعد تركيب أنظمة الطاقة الشمسية	فني تركيب أنظمة الطاقة الشمسية	فني أنظمة الطاقة الشمسية	فني الطاقة المتجددة (الطاقة الشمسية)	مشرف أنظمة الطاقة الشمسية	مهندس طاقة شمسية
المباني الخضراء وكفاءة الطاقة ISCO 31128.8% / 9.4%	مساعد خدمات المباني	فني تركيب أنظمة كفاءة الطاقة	فني تدقيق الطاقة	أخصائي المباني الخضراء وكفاءة الطاقة	كبير مدققي الطاقة	مهندس المباني الخضراء
المياه والري والبيئة ISCO 3132 / 21435.0% / 4.9%	مساعد أعمال الري الحقلي	فني تركيب أنظمة الري	فني المياه والري	أخصائي الموارد المائية	مسؤول بيئي	مهندس بيئي

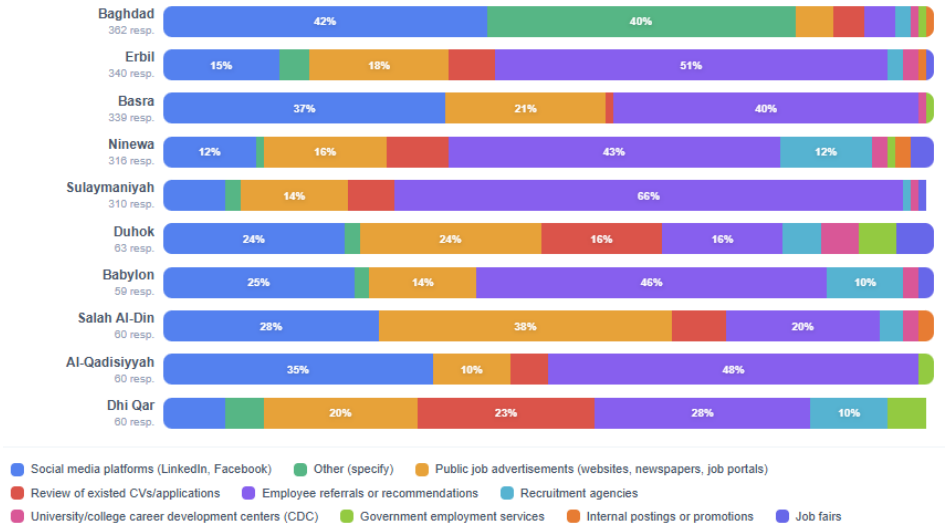
الجدول 27 القطاع الأخضر: المسارات المهنية المقترحة للمهن

ط .ممارسات التوظيف ومعوقات سوق العمل

تكشف لنا الطريقة التي تجد بها المنشآت موظفيها وتختارهم، وأين تتعطل هذه العملية، كثيراً عن كفاءة سوق العمل التي تربط عرض المهارات بالطلب عليها. ويستند هذا القسم إلى ما أفاد به أصحاب العمل المشمولون بالمسح بشأن أساليب التوظيف التي يستخدمونها، والعقبات التي يواجهونها في ملء الوظائف، وعلاقة عملهم مع نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، وتفسيراتهم الخاصة لأسباب بقاء بعض الفئات مستبعدة من العمل. وتستند الأرقام إلى 1,969 استجابة معتمدة للأداة 1.

ط.1 قنوات التوظيف

يسير التوظيف في القطاع الخاص العراقي بشكل غالب على الشبكات غير الرسمية. فالترشيحات والتوصيات من الموظفين هي الأسلوب الأكثر شيوعاً منفرداً، حيث تستخدمه 38.3% من المنشآت، وعند إضافة التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي، تشكل القنوات غير الرسمية 62.0% من إجمالي التوظيف. وفي المقابل، تكون الوساطة الرسمية شبه غائبة: فمراكز التوجيه المهني في الجامعات والكليات، ومعارض التوظيف، وخدمات التوظيف الحكومية، تشكل معاً الأسلوب الرئيسي لـ3.6% فقط من المنشآت. وهذا النمط بحد ذاته عائق في سوق العمل. فهو يكافئ من لديهم علاقات شخصية، ويضع من لا يملكون هذه العلاقات والخريجين الجدد في وضع غير موات، ويترك البنية التحتية للتوظيف العامة والتعليمية دون استخدام يُذكر.



الشكل 28 أكثر طرق التوظيف شيوعاً حسب المحافظة

أسلوب التوظيف	عدد المنشآت
الترشيحات أو التوصيات من الموظفين	754
منصات التواصل الاجتماعي)لينكد إن، فيسبوك(	467
الإعلانات الوظيفية العامة)المواقع الإلكترونية، الصحف، بوابات التوظيف(	308
أخرى)يُحدَّد(	174
مراجعة السير الذاتية/الطلبات الموجودة	112
وكالات التوظيف	73
مراكز تطوير الحياة المهنية في الجامعات/الكليات	27
معارض التوظيف	24
خدمات التوظيف الحكومية	19
الإعلانات الداخلية أو الترقيات	11

الجدول 28 أكثر طرق التوظيف شيوعاً المستخدمة من قبل المنشآت

ط.2 معوقات التوظيف

من بين 288 منشأة أفادت بوجود صعوبة في ملء الوظائف الخضراء والرقمية وأجابت عن هذا السؤال، تتركز العقبات حول توفر الأشخاص المناسبين. وأكثرها شيوعاً هو عدم تطابق مهارات المتقدمين مع احتياجات سوق العمل (35%)، ونقص المهارات الرقمية، وقلة عدد المتقدمين المناسبين ببساطة. وهناك عقبة أخرى مؤسسية أكثر من كونها تعليمية، وهي ضعف التنسيق بين الشركات ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني.

معوق التوظيف	عدد المنشآت التي ذكرته
عدم تطابق المهارات مع احتياجات سوق العمل	101
نقص المهارات الرقمية	91
قلة عدد المتقدمين المناسبين	87
نقص التخصصات المطلوبة بين الخريجين	75
محدودية التدريب العملي)التدريب الداخلي/التدريب أثناء العمل(	46
ضعف التنسيق بين الشركات ومقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني	41
أجور غير جاذبة /هيكل حوافز غير مناسب	27

الجدول 29 أهم معوقات ملء الوظائف الشاغرة (استجابة متعددة، العدد = 288 منشأة أفادت بوجود صعوبة)



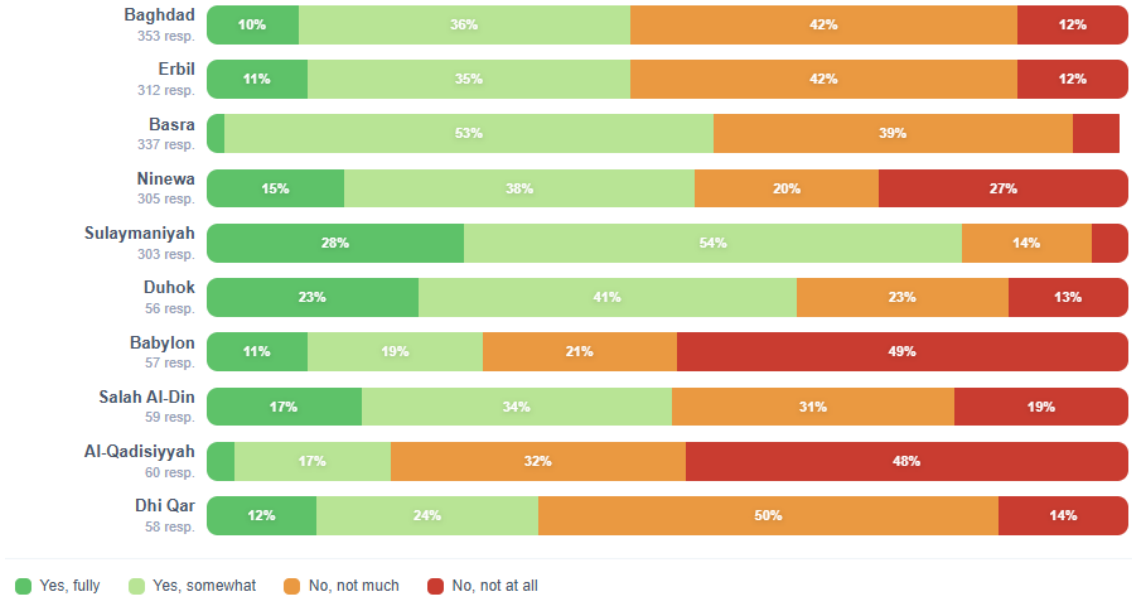
الشكل 29 أهم معوقات ملء الوظائف الشاغرة

ط.3 التفاعل مع التعليم والتدريب التقني والمهني

العلاقة بين أصحاب العمل ونظام التدريب ضعيفة على الطرفين. فمن جانب، لا تذكر سوى 1.4% فقط من المنشآت مراكز التوجيه المهني في الجامعات أو الكليات كمسارها الرئيسي للتوظيف، ولذلك فإن المؤسسات التي يُفترض أن توجه الخريجين إلى المنشآت لا تكاد تُستخدم. ومن جانب آخر، تكون ثقة أصحاب العمل في النظام فاترة فقط: فـ51.7% يقولون إن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل بشكل كامل أو جزئي، في مقابل 44.8% يقولون إنه يؤهلهم بشكل محدود أو لا يؤهلهم على الإطلاق. وحيثما تواجه المنشآت صعوبة في التوظيف، يُذكر ضعف التنسيق بين الشركات والمؤسسات مباشرة كسبب لذلك.

تقييم أصحاب العمل	عدد المنشآت
نعم، بشكل كامل	246
نعم، بشكل جزئي	772
لا، بشكل محدود	609
لا، على الإطلاق	273

الجدول 30 تقييم أصحاب العمل لمدى تأهيل التعليم والتدريب التقني والمهني للخريجين للعمل (العدد = 1,969)



الشكل 30 تقييم أصحاب العمل لمدى تأهيل التعليم والتدريب التقني والمهني للخريجين للعمل حسب المحافظة

4.b أسباب استمرار استبعاد فئات معينة

عندما سُئل 968 من أصحاب العمل الذين أجابوا بكلماتهم الخاصة عن أسباب تعرض بعض الفئات لأعلى مستويات البطالة، عادوا إلى تفسيرين في المقام الأول. وأكثرها تكراراً هو الندرة البسيطة في فرص العمل، التي وردت في نحو 17.4% من الإجابات، تليها عن قرب نقص المهارات وضعف المؤهلات بين الباحثين عن عمل. وتشير أعداد أصغر إلى جودة التعليم وملاءمته، والظروف الاقتصادية والأجور، والأعراف الاجتماعية والتمييز. وكانت الاستجابات مختصرة وقُرئت بشكل موضوعي من خلال تحليل الكلمات المفتاحية لا حرفياً؛ والمواضيع متداخلة، ولذلك لا يكون مجموع النسب مائة. ومع ذلك فإن توازن الرأي واضح: فالاستبعاد ناتج عن قلة الفرص الشاغرة وعن ثغرة في المهارات في آن واحد، ويجب على أي استجابة ذات مصداقية معالجة الأمرين معاً.

الموضوع)بحسب الكلمات المفتاحية(	عدد الاستجابات التي ذكرته
محدودية فرص العمل	168
نقص المهارات وضعف المؤهلات	129
نقص التدريب والدعم	42
جودة التعليم وعدم تطابقه	26
الأعراف الاجتماعية والتمييز	23
الظروف الاقتصادية والأجور	13

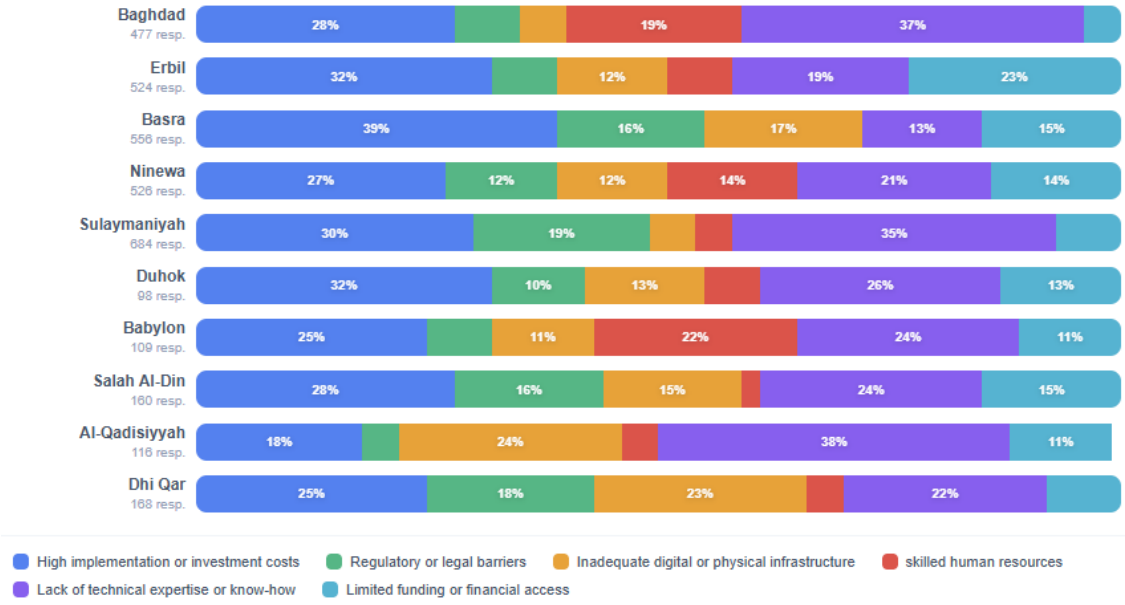
الجدول 31 المواضيع المتكررة في تفسيرات أصحاب العمل لاستبعاد الفئات (نص مفتوح، العدد = 968 استجابة)

ي .بيئة الأعمال والتحديات والآفاق المستقبلية

ينتقل هذا القسم من كيفية توظيف المنشآت إلى الظروف التي تعمل فيها وكيف تقرأ الطريق إلى الأمام. وهو يعرض التحديات التي يقول أصحاب العمل إنها تقيد أعمالهم، وكيف يقيّمون فرص العمل الحالية في محافظتهم، وكيف تطورت هذه الفرص خلال السنوات الثلاث الماضية، ومدى بدء المنشآت بمبادراتها الخضراء والرقمية الخاصة، والإجراءات التي يرون أنها ستحسن سوق العمل أكثر من غيرها. وتُستمد جميع الأرقام من 1,969 استجابة معتمدة للأداة 1.

ي.1 أهم تحديات الأعمال التي أفاد بها أصحاب العمل

عندما تحدد المنشآت ما يعيق تبني الممارسات الخضراء والرقمية، تكون العقبات مالية وتقنية في المقام الأول. فما يزيد قليلاً على نصف المنشآت تشير إلى ارتفاع تكاليف التنفيذ أو الاستثمار (52.5%)، يليها عن قرب نقص الخبرة أو المعرفة التقنية (44.1%). وتأتي بعدها العوائق التنظيمية، ومحدودية الوصول إلى التمويل، وعدم كفاية البنية التحتية. وشكل هذه القيود مهم بالنسبة للسياسات: فالقيود الملزمة تتعلق برأس المال والقدرة داخل المنشأة بقدر ما تتعلق بالبيئة الخارجية.



الشكل 31 أهم تحديات الأعمال التي أفاد بها أصحاب العمل حسب المحافظة

التحدي	عدد المنشآت التي ذكرته
ارتفاع تكاليف التنفيذ أو الاستثمار	1,033
نقص الخبرة أو المعرفة التقنية	869
العوائق التنظيمية أو القانونية	431
محدودية التمويل أو الوصول إلى التمويل	419
عدم كفاية البنية التحتية الرقمية أو المادية	389
نقص الموارد البشرية المؤهلة	257
محدودية الوعي أو فهم الفوائد	220

الجدول 32 أهم تحديات الأعمال التي أفاد بها أصحاب العمل (استجابة متعددة، العدد = 1,969)

ي.2 فرص العمل

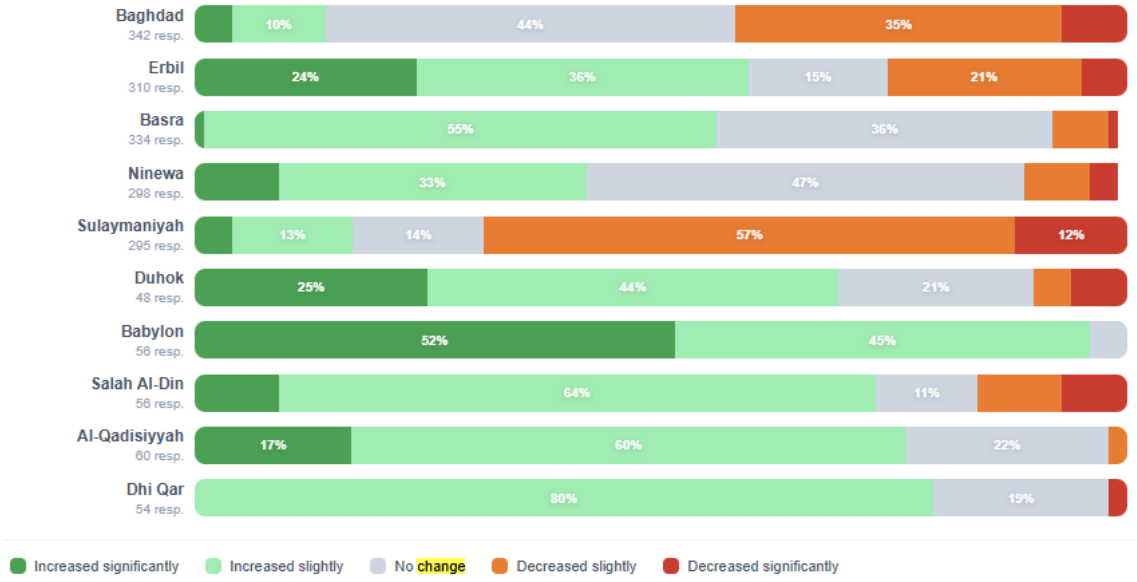
تقييم أصحاب العمل لفرص العمل الحالية في المهن الخضراء والرقمية متحفظ. فأغلبية تبلغ 51.0% تقيّمها بأنها متوسطة، لكن الباقي يميل بوضوح نحو السلبية: فـ33.9% يصفون الفرص بأنها سيئة أو سيئة للغاية، في مقابل 10.2% فقط يرونها جيدة أو جيدة جداً. وسوق عمل لا يعتبر أن بها فرصاً جيدة سوى واحد من كل عشرة أصحاب عمل بالكاد هو سوق به تراخٍ كبير، وهذا يؤكد أن الطلب على المهارات الموثق سابقاً لا يقابله بعد وفرة في الفرص الشاغرة على الأرض.

التقييم	عدد المنشآت
جيدة جداً	20
جيدة	181
متوسطة	1,005
سيئة	532
سيئة للغاية	136
لا أعرف	95
الإجمالي	1,969

الجدول 33 تقييم فرص العمل الحالية، المهن الخضراء والرقمية (العدد = 1,969)

ي.3 الاتجاه الأخير والآفاق المستقبلية

بالنظر إلى الوراء على مدى ثلاث سنوات، يكون اتجاه المسار إيجابياً بشكل متواضع لكنه أبعد ما يكون عن الانتعاش. فـ41.4% من أصحاب العمل يفيدون بأن فرص العمل الخضراء والرقمية قد زادت، سواء بشكل طفيف أو كبير، في مقابل 25.2% يقولون إنها تراجعت و27.5% يفيدون بعدم وجود تغيير على الإطلاق. وبذلك يشير ميزان الرأي إلى نمو تدريجي وليس تحولاً جذرياً، بما يتسق مع مستويات التبني المتوسطة والقيود المالية المذكورة في أجزاء أخرى من هذا القسم.



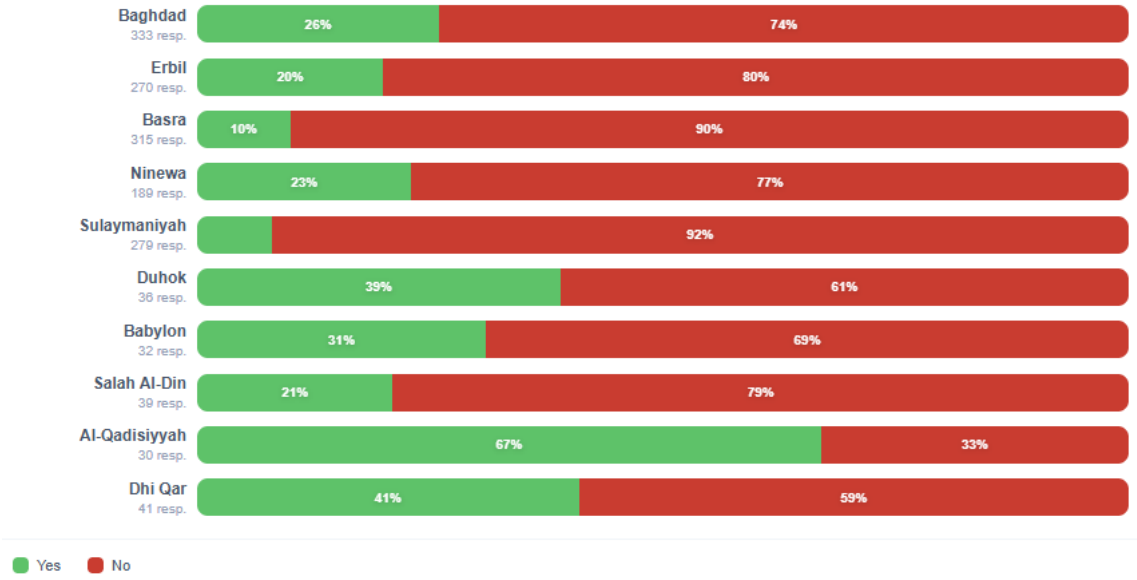
الشكل 32 التغير في فرص العمل الخضراء والرقمية خلال السنوات الثلاث الماضية حسب المحافظة

التغير المُفاد به	عدد المنشآت
زادت بشكل كبير	190
زادت بشكل طفيف	626
لا تغيير	541
تراجعت بشكل طفيف	401
تراجعت بشكل كبير	95
لا أعرف	116
الإجمالي	1,969

الجدول 34 التغير في فرص العمل الخضراء والرقمية خلال السنوات الثلاث الماضية (العدد = 1,969)

ي.4 تبني المبادرات الخضراء والرقمية

توجد فجوة لافتة بين بروز النشاط الأخضر والرقمي في العينة ومدى إطلاق المنشآت لمبادراتها الخاصة. فلا تفيد سوى 15.5% فقط من المنشآت بوجود مبادرات نشطة للطاقة الخضراء أو المتجددة، في حين لا توجد أي مبادرات لدى 63.9% منها، وتشعر 20.6% بعدم التأكد. والتحول الرقمي أكثر تقدماً نسبياً لكنه لا يزال محدوداً: حيث تفيد 27.9% بوجود مبادرات رقمية أو في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.



الشكل 33 نسبة المنشآت التي لديها مبادرات خضراء ورقمية حسب المحافظة

الاستجابة	مبادرات الطاقة الخضراء	مبادرات رقمية/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
نعم	306 (15.5%)	549 (27.9%)
لا	1,258 (63.9%)	966 (49.1%)
لا أعرف /غير متأكد	405 (20.6%)	454 (23.1%)

الجدول 35 وجود مبادرات خضراء ورقمية في المنشآت المشمولة بالمسح (العدد = 1,969)

ي.5 أولويات أصحاب العمل لتحسين سوق العمل

عند سؤالهم عن الإجراءات التي ستحسن أداء سوق العمل أكثر من غيرها، يتجمع 1,966 من أصحاب العمل الذين أجابوا حول مجموعة محدودة من الأولويات. ويُعد التدريب وتطوير المهارات الدعوة الأكثر شيوعاً، حيث وردت في نحو 22.1% من الاستجابات، تليها عن قرب الدعم والحوافز الحكومية، وروابط أقوى بين التعليم وسوق العمل. وعندما سُئل نفس أصحاب العمل عن التدخلات سريعة الأثر، لم يتغير الترتيب كثيراً، حيث جاء التدريب والدعم الحكومي في المقدمة مرة أخرى. ويعطي اتساق هذه الإجابات المفتوحة، التي قُرئت هنا من خلال تحليل الكلمات المفتاحية لا حرفياً، توجيهاً واضحاً: الاستثمار في المهارات، وربط هذا الاستثمار بدعم مالي وسياساتي، وربط التدريب بشكل أوثق بطلب أصحاب العمل.

الموضوع ذو الأولوية)بحسب الكلمات المفتاحية(	الإجراءات طويلة الأمد	التدخلات سريعة الأثر
التدريب وتطوير المهارات	434 (22.1%)	438 (22.3%)
الدعم والحوافز الحكومية	396 (20.1%)	381 (19.4%)
الربط بين التعليم وسوق العمل	260 (13.2%)	140 (7.1%)
تفاعل القطاع الخاص	189 (9.6%)	175 (8.9%)
التوعية وتغيير الثقافة	53 (2.7%)	37 (1.9%)
التركيز على الطاقة المتجددة والخضراء	30 (1.5%)	20 (1.0%)

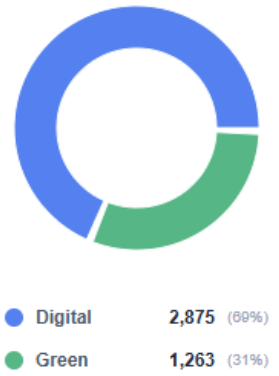
الجدول 36 المواضيع المتكررة في أولويات أصحاب العمل لتحسين سوق العمل (نص مفتوح، العدد = 1,966 استجابة)

والنظرة المستقبلية التي تظهر هي تفاؤل حذر ومقيد. فأصحاب العمل يرون فرصاً متوسطة وتتحسن ببطء، ويدركون الاتجاه الأخضر والرقمي، لكنهم في معظمهم لم يتحركوا بعد بشأنه داخل منشآتهم، وينظرون إلى الاستثمار في المهارات والدعم العام كوسيلة لفتح المرحلة المقبلة. وتُغذي هذه الأولويات مباشرة التوصيات الواردة في التقرير.

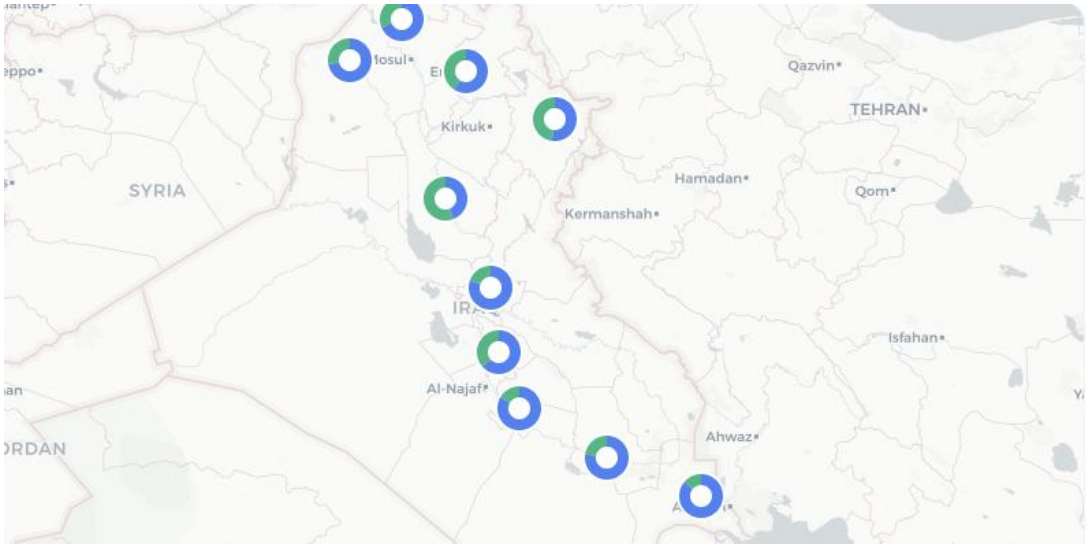
ك .التحليل القطاعي

تناولت الأقسام السابقة العينة ككل. ويقرأ هذا القسم العينة على المستوى القطاعي، حيث يختلف الطلب على المهارات وآفاق النمو والقيود اختلافاً ملحوظاً بين أجزاء الاقتصاد التي بلغها التقييم. ويميّز تصنيف القطاعات في الأداة 1 بين الأنشطة الاقتصادية التقليدية والفئات الخضراء والرقمية المُصنَّفة صراحة، وهذا التمييز ينظم التحليل أدناه. وكان يمكن للمنشآت ذكر ما يصل إلى خمسة قطاعات، ولذلك تتداخل الفئات؛ وتستند جميع الأرقام إلى 1,969 استجابة معتمدة.

ك.1نظرة شاملة لجميع القطاعات



اقتصاد المسح هو، في المقام الأول، اقتصاد رقمي. فـ67.0% من المنشآت تعمل في فئة رقمية واحدة على الأقل، و37.6% في فئة خضراء واحدة على الأقل، مع نشاط 11.3% في كلتيهما، ولا تنحصر سوى 6.6% فقط في القطاعات التقليدية غير المصنفة. وضمن القطاع الرقمي، تُعد الاتصالات والتسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية وتطوير البرمجيات أكبر الأنشطة؛ وضمن القطاع الأخضر، يسيطر تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية، يليه بفارق كبير البناء الأخضر والهندسة البيئية. وثقل النشاط الرقمي، وتركز النشاط الأخضر حول الطاقة الشمسية، يؤطران كل ما يلي.



الشكل 34 تكوين العينة من الناحية الخضراء حسب المحافظة

الفئة القطاعية	عدد المنشآت	النسبة
الاقتصاد الرقمي)أي فئة رقمية(	1,320	67.0%
الاقتصاد الأخضر)أي فئة خضراء(	741	37.6%
كلاهما)أخضر ورقمي(	222	11.3%
القطاعات التقليدية فقط	130	6.6%

الجدول 37 وجود المنشآت حسب القطاع الفرعي (استجابة متعددة، العدد = 1,969)

ك.2 التركز القطاعي عبر المحافظات

التوازن بين الأنشطة الخضراء والرقمية أبعد ما يكون عن التجانس على مستوى البلد. فالنشاط الرقمي هو الأكثر تركزاً في البصرة والقادسية، حيث تفيد به أكثر من ثمانية من كل عشرة منشآت، ويسيطر أيضاً في نينوى وبغداد. وفي المقابل، يكون النشاط الأخضر في أقوى حالاته في صلاح الدين والسليمانية وبابل ودهوك، حيث يبلغ أو يتجاوز نصف المنشآت. وينبغي أن توجه هذه الفروق مواقع برامج المهارات المحددة: فعرض تدريبي في الطاقة المتجددة منطقي أكثر في المناطق التي يكون فيها النشاط الأخضر في أعلى تركزه، وعرض رقمي حيث تتجمع المنشآت الرقمية.

المحافظة	النسبة الرقمية	النسبة الخضراء	عدد المنشآت
بغداد	72.9%	26.8%	362
أربيل	55.9%	45.9%	340
البصرة	86.7%	13.0%	339
نينوى	77.2%	39.9%	316
السليمانية	43.5%	57.4%	310
دهوك	60.3%	52.4%	63
ذي قار	70.0%	31.7%	60
القادسية	83.3%	25.0%	60
صلاح الدين	46.7%	66.7%	60
بابل	59.3%	55.9%	59

الجدول 38 نسبة المنشآت في القطاعين الأخضر والرقمي، حسب المحافظة

ك.3 الملمح القطاعي حسب حجم المنشأة

يتفاعل القطاع وحجم المنشأة بطريقة كاشفة. فأصغر المنشآت، أي تلك التي تضم بين موظف واحد وتسعة موظفين، تميل نحو الرقمي، بنسبة 69.8% في فئة رقمية مقابل 33.4% خضراء. وكلما كبرت المنشآت، يصبح النشاط الأخضر أكثر شيوعاً نسبياً، بحيث تكون النسبة الخضراء بين المنشآت التي تضم أربعين موظفاً أو أكثر هي الأعلى بين الاثنتين. ويتسق هذا مع الطبيعة الأكثر كثافة في رأس المال لأعمال الطاقة الخضراء والبناء، التي تناسب المنشآت الأكبر، في حين تكون الخدمات الرقمية متاحة للمنشآت متناهية الصغر والعاملين المستقلين.

فئة الحجم	النسبة الرقمية	النسبة الخضراء	عدد المنشآت
موظفين 1-9	69.8%	33.4%	1,552
موظفاً 10-19	58.3%	56.8%	266
موظفاً فأكثر 40	49.1%	58.5%	53
لا أعرف /غير متأكد	62.5%	39.6%	48
موظفاً 20-29	48.8%	41.9%	43
موظفاً 30-39	71.4%	42.9%	7

الجدول 39 نسبة المنشآت في القطاعين الأخضر والرقمي، حسب فئة الحجم

ك.4 تحليل معمّق ذو أولوية :التجمع الرقمي

التجمع الرقمي هو محرك اقتصاد المسح. وأنشطته الرائدة هي الاتصالات والتسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية وتطوير البرمجيات، وأكثر ما يطلبه من المهارات أساسي بطبيعته: فالإلمام الأساسي بالحاسوب يتصدر القائمة، متقدماً على جداول البيانات وأدوات التعاون وتطوير البرمجيات. والمنشآت الرقمية أيضاً أكثر نضجاً من الناحية التكنولوجية، حيث تفيد 39.4% بتبني رقمي مرتفع و51.0% بتبني متوسط. ولذلك تكون الأولوية لهذا التجمع ذات بعدين: توسيع قاعدة المهارات الرقمية الأساسية التي تحتاجها كل منشأة تقريباً، مع بناء مسارات متخصصة في التطوير والبيانات والأمن السيبراني للمنشآت العاملة في أعلى سلسلة القيمة.

القطاع الرقمي	عدد المنشآت	النسبة
الاتصالات	484	24.6%
التسويق الرقمي	474	24.1%
التجارة الإلكترونية/التكنولوجيا المالية	429	21.8%
تطوير البرمجيات/الويب	387	19.7%
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/المهارات الرقمية	312	15.8%
إدارة الشبكات والأنظمة	286	14.5%
دعم تكنولوجيا المعلومات	185	9.4%
تحليل البيانات	141	7.2%

الجدول 40 أهم قطاعات الاقتصاد الرقمي التي أفادت بها المنشآت (استجابة متعددة، العدد = 1,969)

ك.5 تحليل معمّق ذو أولوية :التجمع الأخضر

التجمع الأخضر أضيق ومبني حول الطاقة. ويُعد تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية أكبر نشاط أخضر بفارق كبير، وبما يتوافق مع ذلك، فإن المهارة الخضراء الأكثر طلباً هي تركيب وصيانة أنظمة الطاقة الشمسية، تليها مراجعة الطاقة وكفاءتها. وتميل المنشآت الخضراء إلى أن تكون أكبر إلى حد ما من متوسط العينة، وتتركز في محافظات معينة. والأثر الواضح لذلك هو أولوية منهجية مركزة، وهي تركيب الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة، تُقدَّم حيث يكون النشاط الأخضر في أعلى تركزه. وتسجل مجالات خضراء أخرى مثل إدارة المياه والنفايات والزراعة المستدامة طلباً حقيقياً لكنه أصغر، ويستدعي توفيراً موجهاً لا شاملاً.

القطاع الأخضر	عدد المنشآت	النسبة
الطاقة الشمسية الكهروضوئية /تركيب أنظمة الطاقة الشمسية	356	18.1%
البناء الأخضر وكفاءة الطاقة	174	8.8%
الهندسة البيئية/الحماية البيئية	167	8.5%
تركيب وصيانة المعدات الإلكترونية	124	6.3%
الموارد المائية/الري	99	5.0%
الزراعة المستدامة	80	4.1%
إعادة التشجير/التحريج	57	2.9%
الصحة والسلامة البيئية	47	2.4%

الجدول 41 أهم قطاعات الاقتصاد الأخضر التي أفادت بها المنشآت (استجابة متعددة، العدد = 1,969)

وتمثل القطاعات التقليدية غير المصنفة نسبة 6.6% المتبقية من المنشآت التي لا تفيد بأي نشاط أخضر أو رقمي. وهي أقلية صغيرة في هذه العينة، ومن الأفضل خدمتها من خلال أولويات المهارات الأساسية والناعمة الشاملة التي حددها قسم المهارات بدلاً من توفير مخصص لقطاع بعينه. وإذا قُرئت الصورة القطاعية ككل، فإنها تدعو إلى استجابة في المهارات تقوم على ركيزتين، أساس رقمي واسع وتخصص مركز في الطاقة المتجددة، يوضع كل منهما حيث تُظهر البيانات أنه الأكثر حاجة إليه.

ل .التحليل الشامل للقضايا المشتركة

تمتد عدة مواضيع عبر كل جزء من هذا التقييم، ومن الأفضل تناولها بشكل مستقل. ويجمع هذا القسم هذه الخيوط معاً بشأن النوع الاجتماعي والشباب والفئات الضعيفة، وبشأن التحولين اللذين يحددان اقتصاد المسح، وهما التحول الأخضر والتحول الرقمي. وهو يوحّد الأدلة المعروضة سابقاً قسماً بقسم، ويضيف بيانات على مستوى المنشأة بشأن المبادرات الخضراء والرقمية لم تظهر من قبل، حتى تكتمل الصورة الشاملة. وتستند جميع الأرقام إلى 1,969 استجابة معتمدة.

ل.1 النوع الاجتماعي والمشاركة الاقتصادية للمرأة

تُعاني النساء من نقص تمثيل واضح على رأس المنشآت المشمولة بالمسح: فـ5.1% فقط من المستجيبين الذين تحدثوا باسم منشآتهم كانوا نساءً، في مقابل 94.9% رجالاً. وهن أيضاً من بين الفئات التي يحددها أصحاب العمل في أغلب الأحيان كفئات تواجه بطالة مرتفعة، حيث ذكرتهن 28.9% من المنشآت. وتعزز هاتان النتيجتان إحداهما الأخرى، وتشيران إلى فجوة في المشاركة تمتد من مستوى العمل الميداني إلى ملكية المنشآت. وستحتاج أي استراتيجية شاملة للمهارات والعمالة إلى معالجة جانب الطلب، من خلال حوافز أصحاب العمل والتوعية، وجانب العرض، من خلال تدريب مصمم للوصول إلى النساء.

المؤشر	القيمة
نسبة المستجيبات من المنشآت	5.1%
نسبة المستجيبين الذكور من المنشآت	94.9%
المنشآت التي ذكرت النساء كفئة من أكثر الفئات تأثراً	28.9%

الجدول 42 المؤشرات الجنسانية المستخلصة من التقييم (العدد = 1,969)

ل.2 عمالة الشباب

تُعد بطالة الشباب الانشغال الأكثر مشاركة على نطاق واسع في البيانات. فيُذكر الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 سنة كفئة من أكثر الفئات تأثراً من قبل 56.1% من أصحاب العمل، والخريجون الجدد من قبل 59.7%، وهو أعلى رقم منفرد لأي فئة. وبقراءة هذا مع أدلة المهارات، فإن القصة ليست قصة نقص في التعليم، بل قصة انتقال يفشل عند نقطة الدخول، حيث يحمل الشباب والخريجون مهارات لا يجدها أصحاب العمل متطابقة مع احتياجاتهم. ويُسجَّل هذا التحدي في كل محافظة وليس في عدد محدود منها، وهو ما يجعله أولوية وطنية لا محلية.

المحافظة	عدد المنشآت التي ذكرت ذلك	النسبة
ذي قار	44	73.3%
بغداد	256	70.7%
نينوى	213	67.4%
أربيل	205	60.3%
دهوك	36	57.1%
القادسية	32	53.3%

الجدول 43 نسبة المنشآت التي أشارت إلى الشباب (15 إلى 29 سنة) كأكثر الفئات تأثراً، أهم المحافظات

ل.3 الفئات الضعيفة والمهمشة

إلى جانب الشباب والنساء، يشير أصحاب العمل إلى ذوي الإعاقة (27.1%) والنازحين داخلياً (12.4%) كفئات تحمل عبئاً ثقيلاً من البطالة والعمالة الناقصة. وعند سؤالهم عن تفسير سبب كون هذه الفئات الأكثر تأثراً، عاد أصحاب العمل الذين أجابوا في المقام الأول إلى نقص الفرص ونقص المهارات، مع إشارات أصغر إلى جودة التعليم والظروف الاقتصادية والعوائق الاجتماعية. وهذا التفسير مهم لتصميم البرامج: فبرامج هذه الفئات يجب أن تجمع بين خلق فرص عمل أو توظيف حقيقي ودعم مهارات موجه، لأن أياً منهما بمفرده لا يعالج السبب الذي يصفه أصحاب العمل.

الموضوع)بحسب الكلمات المفتاحية(	عدد الاستجابات	النسبة
محدودية فرص العمل	168	17.4%
نقص المهارات وضعف المؤهلات	129	13.3%
نقص التدريب والدعم	42	4.3%
جودة التعليم وعدم تطابقه	26	2.7%
الأعراف الاجتماعية والتمييز	23	2.4%
الظروف الاقتصادية والأجور	13	1.3%

الجدول 44 المواضيع المتكررة في أسباب كون فئات معينة الأكثر تأثراً (نص مفتوح، العدد = 968 استجابة)

ل.4 الوظائف الخضراء والتحول الأخضر

للنشاط الأخضر حضور حقيقي لكنه متفاوت. فـ37.6% من المنشآت تعمل في فئة خضراء، وغالبيتها الساحقة في الطاقة الشمسية، والمهارة الخضراء الأكثر طلباً هي تركيب وصيانة الطاقة الشمسية، تليها مراجعة الطاقة. ومع ذلك، لا يزال التحول سطحياً داخل المنشآت: فلا تفيد سوى 15.5% فقط بوجود مبادرات خضراء أو متجددة نشطة، في حين لا توجد أي مبادرات لدى 63.9% منها. والفجوة بين الطلب على المهارات الخضراء والإجراءات الخضراء على مستوى المنشأة واسعة، والعوائق التي يذكرها أصحاب العمل، وهي التكلفة ونقص الخبرة التقنية، تفسر جزءاً كبيراً منها. واستجابة في المهارات الخضراء لا يقابلها دعم للمنشآت للاستثمار ستنتج عمالاً مدربين دون وظائف تستوعبهم.

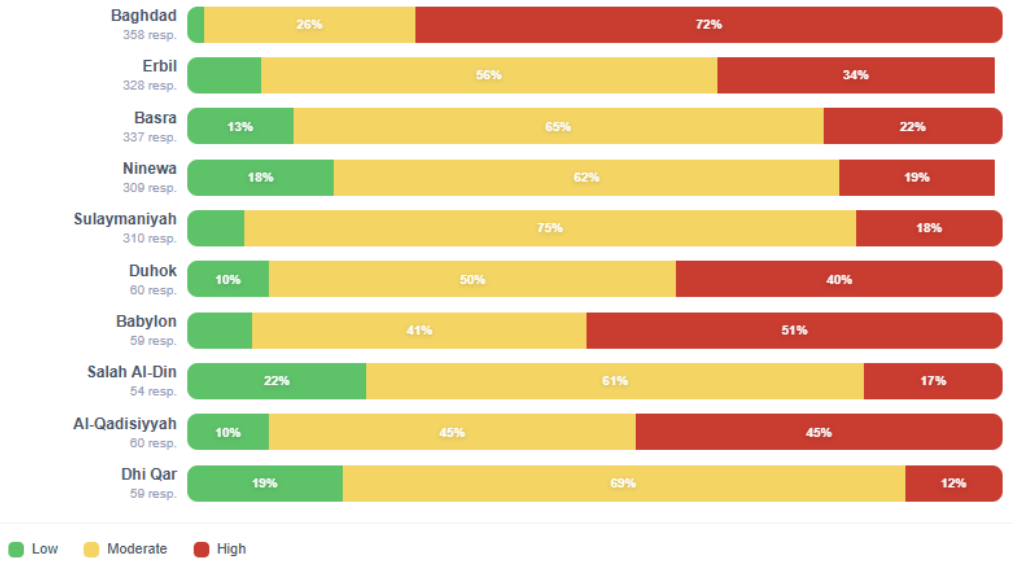
المؤشر	القيمة
المنشآت في فئة قطاعية خضراء	37.6%
أهم مهارة خضراء مطلوبة	تركيب وصيانة الطاقة الشمسية)25.7%(
المنشآت التي لديها مبادرات خضراء نشطة	15.5%
المنشآت التي لا توجد لديها مبادرات خضراء	63.9%

الجدول 45 مؤشرات الاقتصاد الأخضر (العدد = 1,969)

ل.5 التحول الرقمي

التحول الرقمي أعمق من التحول الأخضر لكنه لا يزال مقيداً. فـ67.0% من المنشآت تعمل في فئة رقمية، وأكثر المهارات الرقمية المطلوبة هي الإلمام الأساسي بالحاسوب، وتفيد 33.4% من المنشآت بتبني رقمي مرتفع، مع 54.7% أخرى بتبني متوسط. والإجراءات على مستوى المنشأة أكثر تقدماً من الجانب الأخضر، حيث تفيد 27.9% بوجود مبادرات رقمية أو في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لكن ما يقارب النصف لا يزال لا يفيد بوجود أي منها. والنمط متسق في جميع الأحوال: طلب قوي وقاعدة قادرة عند المستوى الأساسي، تتراجع بسرعة نحو المهارات المتخصصة والاستثمار

على مستوى المنشأة. ورفع المستوى الرقمي الأساسي العام، مع دعم المنشآت لتعميق تبنيها، هو الطريق لتحويل هذه الإمكانات إلى فرص عمل.



الشكل 35 تبني التكنولوجيا الرقمية بين المنشآت المشمولة بالمسح حسب المحافظة

المؤشر	القيمة
المنشآت في فئة قطاعية رقمية	67.0%
أهم مهارة رقمية مطلوبة	الإلمام الأساسي بالحاسوب)65.6(%
المنشآت التي تفيد بتبني رقمي مرتفع	33.4%
المنشآت التي لديها مبادرات رقمية نشطة	27.9%

الجدول 46 مؤشرات الاقتصاد الرقمي (العدد = 1,969)

وفي جميع المواضيع الخمسة، تتكرر الرسالة نفسها. فاقتصاد المسح يمتلك الطلب والقدرة الأساسية على تحول أخضر ورقمي شامل، لكنه يتعطل بفعل تفاوت المشاركة، وانتقال من التعليم إلى العمل يفشل، ومنشآت لا تستطيع الاستثمار بعد. وقد صُممت التوصيات التالية للتعامل مع هذه القيود معاً.

م .ملامح المحافظات

تُلخص ملامح المحافظات العشر أدناه التقييم على المستوى المحلي. ويستند كل ملمح إلى الاستجابات المعتمدة نفسها للأداة 1 المستخدمة في جميع أجزاء التقرير، ويعرض مجموعة متسقة من المؤشرات، وهي حجم وطبيعة العينة المحلية، والتوجه الأخضر والرقمي لمنشآتها، والمهارات التي يجد أصحاب العمل أنها تنقص، وثقتهم في التعليم والتدريب التقني والمهني، والفئات التي يرونها الأكثر استبعاداً، وقراءتهم للفرص الحالية والمستقبلية. ويُقصد قراءة هذه الملامح إلى جانب بعضها، لأن قيمتها تكمن في التباينات بين المحافظات بقدر ما تكمن في أرقام أي محافظة منفردة. وينبغي قراءة عينات المحافظات الأصغر، ولا سيما تلك التي تقل عن مائة استجابة، على أنها إرشادية.

بغداد

تساهم بغداد بـ362 استجابة معتمدة، أي 18.4% من العينة الوطنية. وقطاعها الخاص المشمول بالمسح يتكون من 84.8% منشآت متناهية الصغر و87.6% حضرية، ويميل توجهه نحو الرقمي، حيث تفيد 72.9% من المنشآت بوجود نشاط رقمي و26.8% بنشاط أخضر؛ وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات/المهارات الرقمية هي القطاع الأكثر ذكراً. وأكثر ما يجده أصحاب العمل ناقصاً بين الباحثين عن عمل هو المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعتبر 44.5% أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل. ويُنظر إلى الخريجين كالفئة الأكثر تعرضاً للبطالة، حيث ذكرتهم 77.1% من أصحاب العمل المحليين. وفيما يتعلق بالنظرة المستقبلية، تقيّم 40.9% الفرص الحالية بأنها سيئة أو أسوأ، في حين تفيد 13.3% بتحسنها خلال السنوات الثلاث الماضية، ويبقى التبني على مستوى المنشآت محدوداً، مع مبادرات خضراء نشطة في 24.0% من المنشآت ومبادرات رقمية في 36.2%.

المؤشر	القيمة
نسبة من العينة الوطنية	18.4%
المنشآت متناهية الصغر (1-9 موظفين)	84.8%
حضرية	87.6%
في القطاع الرقمي /في قطاع أخضر	72.9% / 26.8%
القطاع الأكثر ذكراً	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/المهارات الرقمية (41.7%)
أكثر ثغرة في المهارات ذُكرت	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (60.2%)
التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين (إيجابي)	44.5%
الفئة الأكثر تعرضاً للبطالة	الخريجون (77.1%)
الفرص المقيّمة بأنها سيئة أو أسوأ	40.9%
المبادرات الخضراء/الرقمية النشطة	24.0% / 36.2%

الجدول 47 بغداد، المؤشرات الرئيسية (العدد = 362)

أربيل

تساهم أربيل بـ340 استجابة معتمدة، أي 17.3% من العينة الوطنية. وقطاعها الخاص المشمول بالمسح يتكون من 76.5% منشآت متناهية الصغر و84.7% حضرية، ويميل توجهه نحو الرقمي، حيث تفيد 55.9% من المنشآت بنشاط رقمي و45.9% بنشاط أخضر؛ والطاقة الشمسية الكهروضوئية/تركيب أنظمة الطاقة الشمسية هي القطاع الأكثر ذكراً. وأكثر ما يجده أصحاب العمل ناقصاً بين الباحثين عن عمل هو المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعتبر 42.4% أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل. ويُنظر إلى الخريجين كالفئة الأكثر تعرضاً للبطالة، حيث ذكرتهم 67.4% من أصحاب العمل المحليين. وفيما يتعلق بالنظرة المستقبلية، تقيّم 29.4% الفرص الحالية بأنها سيئة أو أسوأ، في حين تفيد 54.4% بتحسنها خلال السنوات الثلاث الماضية، ويبقى التبني على مستوى المنشآت محدوداً، مع مبادرات خضراء نشطة في 16.2% من المنشآت ومبادرات رقمية في 18.5%.

المؤشر	القيمة
نسبة من العينة الوطنية	17.3%
المنشآت متناهية الصغر (1-9 موظفين)	76.5%
حضرية	84.7%
في قطاع رقمي /في قطاع أخضر	55.9% / 45.9%
القطاع الأكثر ذكراً	الطاقة الشمسية الكهروضوئية /تركيب أنظمة الطاقة الشمسية (32.6%)
أكثر ثغرة في المهارات ذُكرت	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (65.0%)
التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين (إيجابي)	42.4%
الفئة الأكثر تعرضاً للبطالة	الخريجون (67.4%)
الفرص المقيّمة بأنها سيئة أو أسوأ	29.4%
المبادرات الخضراء/الرقمية النشطة	16.2% / 18.5%

الجدول 48 أربيل، المؤشرات الرئيسية (العدد = 340)

البصرة

تساهم البصرة بـ339 استجابة معتمدة، أي 17.2% من العينة الوطنية. وقطاعها الخاص المشمول بالمسح يتكون من 81.7% منشآت متناهية الصغر و97.3% حضرية، ويميل توجهه نحو الرقمي، حيث تفيد 86.7% من المنشآت بنشاط رقمي و13.0% بنشاط أخضر؛ والتسويق الرقمي هو القطاع الأكثر ذكراً. وأكثر ما يجده أصحاب العمل ناقصاً بين الباحثين عن عمل هو المهارات الناعمة (التواصل، العمل الجماعي)، وتعتبر 55.2% أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل. ويُنظر إلى الخريجين كالفئة الأكثر تعرضاً للبطالة، حيث ذكرتهم 59.0% من أصحاب العمل المحليين. وفيما يتعلق بالنظرة المستقبلية، تقيّم 34.2% الفرص الحالية بأنها سيئة أو أسوأ، في حين تفيد 55.8% بتحسنها خلال السنوات الثلاث الماضية، ويبقى التبني على مستوى المنشآت محدوداً، مع مبادرات خضراء نشطة في 8.8% من المنشآت ومبادرات رقمية في 61.1%. وهي المحافظة الأكثر توجهاً رقمياً في العينة، حيث تعمل 86.7% من منشآتها في فئة رقمية.

المؤشر	القيمة
نسبة من العينة الوطنية	17.2%
المنشآت متناهية الصغر (1-9 موظفين)	81.7%
حضرية	97.3%
في قطاع رقمي /في قطاع أخضر	86.7% / 13.0%
القطاع الأكثر ذكراً	التسويق الرقمي (41.3%)
أكثر ثغرة في المهارات ذُكرت	المهارات الناعمة (التواصل، العمل الجماعي) (57.2%)
التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين (إيجابي)	55.2%
الفئة الأكثر تعرضاً للبطالة	الخريجون (59.0%)
الفرص المقيّمة بأنها سيئة أو أسوأ	34.2%
المبادرات الخضراء/الرقمية النشطة	8.8% / 61.1%

الجدول 49 البصرة، المؤشرات الرئيسية (العدد = 339)

نينوى

تساهم نينوى بـ316 استجابة معتمدة، أي 16.0% من العينة الوطنية. وقطاعها الخاص المشمول بالمسح يتكون من 67.1% منشآت متناهية الصغر و90.5% حضرية، ويميل توجهه نحو الرقمي، حيث تفيد 77.2% من المنشآت بنشاط رقمي و39.9% بنشاط أخضر؛ والتسويق الرقمي هو القطاع الأكثر ذكراً. وأكثر ما يجده أصحاب العمل ناقصاً بين الباحثين عن عمل هو المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعتبر 51.3% أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل. ويُنظر إلى الشباب (15-29) كالفئة الأكثر تعرضاً للبطالة، حيث ذكرتهم 67.4% من أصحاب العمل المحليين. وفيما يتعلق بالنظرة المستقبلية، تقيّم 32.0% الفرص الحالية بأنها سيئة أو أسوأ، في حين تفيد 39.9% بتحسنها خلال السنوات الثلاث الماضية، ويبقى التبني على مستوى المنشآت محدوداً، مع مبادرات خضراء نشطة في 13.6% من المنشآت ومبادرات رقمية في 17.1%.

المؤشر	القيمة
نسبة من العينة الوطنية	16.0%
المنشآت متناهية الصغر (1-9 موظفين)	67.1%
حضرية	90.5%
في قطاع رقمي /في قطاع أخضر	77.2% / 39.9%
القطاع الأكثر ذكراً	التسويق الرقمي (40.2%)
أكثر ثغرة في المهارات ذُكرت	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (51.6%)
التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين (إيجابي)	51.3%
الفئة الأكثر تعرضاً للبطالة	الشباب (15-29) (67.4%)
الفرص المقيّمة بأنها سيئة أو أسوأ	32.0%
المبادرات الخضراء/الرقمية النشطة	13.6% / 17.1%

الجدول 50 نينوى، المؤشرات الرئيسية (العدد = 316)

السليمانية

تساهم السليمانية بـ310 استجابات معتمدة، أي 15.7% من العينة الوطنية. والقطاع الخاص المشمول بالمسح يتكون من 89.4% منشآت متناهية الصغر و89.7% حضرية، ويميل توجهه نحو الأخضر، حيث تفيد 43.5% من المنشآت بنشاط رقمي و57.4% بنشاط أخضر؛ والهندسة البيئية/الحماية البيئية هي القطاع الأكثر ذكراً. وأكثر ما يجده أصحاب العمل ناقصاً بين الباحثين عن عمل هو مهارات ريادة الأعمال/الأعمال (تحديد الفرص وتطوير المشاريع)، وتعتبر 80.0% أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل. ويُنظر إلى الخريجين كالفئة الأكثر تعرضاً للبطالة، حيث ذكرتهم 58.4% من أصحاب العمل المحليين. وفيما يتعلق بالنظرة المستقبلية، تقيّم 16.8% الفرص الحالية بأنها سيئة أو أسوأ، في حين تفيد 16.5% بتحسنها خلال السنوات الثلاث الماضية، ويبقى التبني على مستوى المنشآت محدوداً، مع مبادرات خضراء نشطة في 7.1% من المنشآت ومبادرات رقمية في 8.4%. وتسجل أعلى ثقة لأصحاب العمل في التعليم والتدريب التقني والمهني في العينة، عند 80.0%.

المؤشر	القيمة
نسبة من العينة الوطنية	15.7%
المنشآت متناهية الصغر (1-9 موظفين)	89.4%
حضرية	89.7%
في قطاع رقمي /في قطاع أخضر	43.5% / 57.4%
القطاع الأكثر ذكراً	الهندسة البيئية/الحماية البيئية (35.2%)
أكثر ثغرة في المهارات ذُكرت	مهارات ريادة الأعمال/الأعمال (تحديد الفرص وتطوير المشاريع) (38.1%)
التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين (إيجابي)	80.0%
الفئة الأكثر تعرضاً للبطالة	الخريجون (58.4%)
الفرص المقيّمة بأنها سيئة أو أسوأ	16.8%
المبادرات الخضراء/الرقمية النشطة	7.1% / 8.4%

الجدول 51 السليمانية، المؤشرات الرئيسية (العدد = 310)

دهوك

تساهم دهوك بـ63 استجابة معتمدة، أي 3.2% من العينة الوطنية. وقطاعها الخاص المشمول بالمسح يتكون من 49.2% منشآت متناهية الصغر و79.4% حضرية، ويميل توجهه نحو الرقمي، حيث تفيد 60.3% من المنشآت بنشاط رقمي و52.4% بنشاط أخضر؛ وإدارة الشبكات والأنظمة هي القطاع الأكثر ذكراً. وأكثر ما يجده أصحاب العمل ناقصاً بين الباحثين عن عمل هو المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعتبر 57.1% أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل. ويُنظر إلى الخريجين كالفئة الأكثر تعرضاً للبطالة، حيث ذكرتهم 69.8% من أصحاب العمل المحليين. وفيما يتعلق بالنظرة المستقبلية، تقيّم 46.0% الفرص الحالية بأنها سيئة أو أسوأ، في حين تفيد 52.4% بتحسنها خلال السنوات الثلاث الماضية، ويبقى التبني على مستوى المنشآت محدوداً، مع مبادرات خضراء نشطة في 22.2% من المنشآت ومبادرات رقمية في 30.2%.

المؤشر	القيمة
نسبة من العينة الوطنية	3.2%
المنشآت متناهية الصغر)1-9 موظفين(	49.2%
حضرية	79.4%
في قطاع رقمي /في قطاع أخضر	60.3% / 52.4%
القطاع الأكثر ذكراً	إدارة الشبكات والأنظمة)44.4%(
أكثر ثغرة في المهارات ذُكرت	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)60.3%(
التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين (إيجابي)	57.1%
الفئة الأكثر تعرضاً للبطالة	الخريجون)69.8%(
الفرص المقيّمة بأنها سيئة أو أسوأ	46.0%
المبادرات الخضراء/الرقمية النشطة	22.2% / 30.2%

الجدول 52 دهوك، المؤشرات الرئيسية (العدد = 63)

ذي قار

تساهم ذي قار بـ60 استجابة معتمدة، أي 3.0% من العينة الوطنية. وقطاعها الخاص المشمول بالمسح يتكون من 60.0% منشآت متناهية الصغر و91.7% حضرية، ويميل توجهه نحو الرقمي، حيث تفيد 70.0% من المنشآت بنشاط رقمي و31.7% بنشاط أخضر؛ والاتصالات هي القطاع الأكثر ذكراً. وأكثر ما يجده أصحاب العمل ناقصاً بين الباحثين عن عمل هو المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعتبر 35.0% أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل. ويُنظر إلى الشباب (15-29) كالفئة الأكثر تعرضاً للبطالة، حيث ذكرتهم 73.3% من أصحاب العمل المحليين. وفيما يتعلق بالنظرة المستقبلية، تقيّم 55.0% الفرص الحالية بأنها سيئة أو أسوأ، في حين تفيد 71.7% بتحسنها خلال السنوات الثلاث الماضية، ويبقى التبني على مستوى المنشآت محدوداً، مع مبادرات خضراء نشطة في 28.3% من المنشآت ومبادرات رقمية في 33.3%.

المؤشر	القيمة
نسبة من العينة الوطنية	3.0%
المنشآت متناهية الصغر)1-9 موظفين(	60.0%
حضرية	91.7%
في القطاع الرقمي /في قطاع أخضر	70.0% / 31.7%
القطاع الأكثر ذكراً	الاتصالات)43.3%(
أكثر ثغرة في المهارات ذُكرت	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (66.7%)
التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين)إيجابي(	35.0%
الفئة الأكثر تعرضاً للبطالة	الشباب)15-29) (73.3%)
الفرص المقيّمة بأنها سيئة أو أسوأ	55.0%
المبادرات الخضراء/الرقمية النشطة	28.3% / 33.3%

الجدول 53 ذي قار، المؤشرات الرئيسية (العدد = 60)

القادسية

تساهم القادسية بـ60 استجابة معتمدة، أي 3.0% من العينة الوطنية. والقطاع الخاص المشمول بالمسح يتكون من 85.0% منشآت متناهية الصغر و98.3% حضرية، ويميل توجهه نحو الرقمي، حيث تفيد 83.3% من المنشآت بنشاط رقمي و25.0% بنشاط أخضر؛ والتجارة الإلكترونية/التكنولوجيا المالية هي القطاع الأكثر ذكراً. وأكثر ما يجده أصحاب العمل ناقصاً بين الباحثين عن عمل هو الكفاءة اللغوية (الإنجليزية)، وتعتبر 20.0% أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل. ويُنظر إلى الرجال كالفئة الأكثر تعرضاً للبطالة، حيث ذكرتهم 83.3% من أصحاب العمل المحليين. وفيما يتعلق بالنظرة المستقبلية، تقيّم 85.0% الفرص الحالية بأنها سيئة أو أسوأ، في حين تفيد 76.7% بتحسنها خلال السنوات الثلاث الماضية، ويبقى التبني على مستوى المنشآت محدوداً، مع مبادرات خضراء نشطة في 33.3% من المنشآت ومبادرات رقمية في 20.0%. وتسجل القادسية أدنى ثقة لأصحاب العمل في التعليم والتدريب التقني والمهني في العينة، عند 20.0%.

المؤشر	القيمة
نسبة من العينة الوطنية	3.0%
المنشآت متناهية الصغر)1-9 موظفين(	85.0%
حضرية	98.3%
في قطاع رقمي /في قطاع أخضر	83.3% / 25.0%
القطاع الأكثر ذكراً	التجارة الإلكترونية/التكنولوجيا المالية)60.0%(
أكثر ثغرة في المهارات ذُكرت	الكفاءة اللغوية)الإنجليزية) (73.3%)
التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين)إيجابي(	20.0%
الفئة الأكثر تعرضاً للبطالة	الرجال)83.3%(
الفرص المقيّمة بأنها سيئة أو أسوأ	85.0%
المبادرات الخضراء/الرقمية النشطة	33.3% / 20.0%

الجدول 54 القادسية، المؤشرات الرئيسية (العدد = 60)

صلاح الدين

تساهم صلاح الدين بـ60 استجابة معتمدة، أي 3.0% من العينة الوطنية. وقطاعها الخاص المشمول بالمسح يتكون من 86.7% منشآت متناهية الصغر و70.0% حضرية، ويميل توجهه نحو الأخضر، حيث تفيد 46.7% من المنشآت بنشاط رقمي و66.7% بنشاط أخضر؛ والطاقة الشمسية الكهروضوئية/تركيب أنظمة الطاقة الشمسية هي القطاع الأكثر ذكراً. وأكثر ما يجده أصحاب العمل ناقصاً بين الباحثين عن عمل هو الكفاءة اللغوية (الإنجليزية)، وتعتبر 50.0% أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل. ويُنظر إلى الخريجين كالفئة الأكثر تعرضاً للبطالة، حيث ذكرتهم 63.3% من أصحاب العمل المحليين. وفيما يتعلق بالنظرة المستقبلية، تقيّم 25.0% الفرص الحالية بأنها سيئة أو أسوأ، في حين تفيد 68.3% بتحسنها خلال السنوات الثلاث الماضية، ويبقى التبني على مستوى المنشآت محدوداً، مع مبادرات خضراء نشطة في 13.3% من المنشآت ومبادرات رقمية في 11.7%.

المؤشر	القيمة
نسبة من العينة الوطنية	3.0%
المنشآت متناهية الصغر (1-9 موظفين)	86.7%
حضرية	70.0%
في قطاع رقمي /في قطاع أخضر	46.7% / 66.7%
القطاع الأكثر ذكراً	الطاقة الشمسية الكهروضوئية /تركيب أنظمة الطاقة الشمسية (31.7%)
أكثر ثغرة في المهارات ذُكرت	الكفاءة اللغوية (الإنجليزية) (53.3%)
التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين (إيجابي)	50.0%
الفئة الأكثر تعرضاً للبطالة	الخريجون (63.3%)
الفرص المقيّمة بأنها سيئة أو أسوأ	25.0%
المبادرات الخضراء/الرقمية النشطة	13.3% / 11.7%

الجدول 55 صلاح الدين، المؤشرات الرئيسية (العدد = 60)

بابل

تساهم بابل بـ59 استجابة معتمدة، أي 3.0% من العينة الوطنية. وقطاعها الخاص المشمول بالمسح يتكون من 83.1% منشآت متناهية الصغر و52.5% حضرية، ويميل توجهه نحو الرقمي، حيث تفيد 59.3% من المنشآت بنشاط رقمي و55.9% بنشاط أخضر؛ والطاقة الشمسية الكهروضوئية/تركيب أنظمة الطاقة الشمسية هي القطاع الأكثر ذكراً. وأكثر ما يجده أصحاب العمل ناقصاً بين الباحثين عن عمل هو المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعتبر 28.8% أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين للعمل. ويُنظر إلى الشباب (15-29) كالفئة الأكثر تعرضاً للبطالة، حيث ذكرتهم 52.5% من أصحاب العمل المحليين. وفيما يتعلق بالنظرة المستقبلية، تقيّم 39.0% الفرص الحالية بأنها سيئة أو أسوأ، في حين تفيد 91.5% بتحسنها خلال السنوات الثلاث الماضية، ويبقى التبني على مستوى المنشآت محدوداً، مع مبادرات خضراء نشطة في 16.9% من المنشآت ومبادرات رقمية في 16.9%.

المؤشر	القيمة
نسبة من العينة الوطنية	3.0%
المنشآت متناهية الصغر)1-9 موظفين(	83.1%
حضرية	52.5%
في قطاع رقمي /في قطاع أخضر	59.3% / 55.9%
القطاع الأكثر ذكراً	الطاقة الشمسية الكهروضوئية /تركيب أنظمة الطاقة الشمسية (45.8%)
أكثر ثغرة في المهارات ذُكرت	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)59.3(%
التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين)إيجابي(	28.8%
الفئة الأكثر تعرضاً للبطالة	الشباب)15-29) (52.5(%
الفرص المقيّمة بأنها سيئة أو أسوأ	39.0%
المبادرات الخضراء/الرقمية النشطة	16.9% / 16.9%

الجدول 56 بابل، المؤشرات الرئيسية (العدد = 59)

وإذا قُرئت الملامح معاً، فإنها تُظهر سوق عمل واحدة بوجوه محلية متعددة. فالتوجه الرقمي يبلغ أعلى مستوياته في المراكز التجارية الجنوبية والوسطى، في حين يتركز النشاط الأخضر في الشمال والمحافظات الزراعية؛ وتتراوح ثقة أصحاب العمل في التدريب بين أعلى وأدنى القيم في العينة عبر محافظات متجاورة؛ وتتفاوت النظرة المستقبلية بنفس القدر من التنوع. وتُعد هذه التباينات أقوى حجة في التقرير لصالح استجابات في المهارات تُصمم محافظة بمحافظة لا على أساس وطني وموحد.

ن .مشاورات أصحاب المصلحة والتحقق من النتائج

ن.1 نهج المشاورات والمؤسسات المشاركة

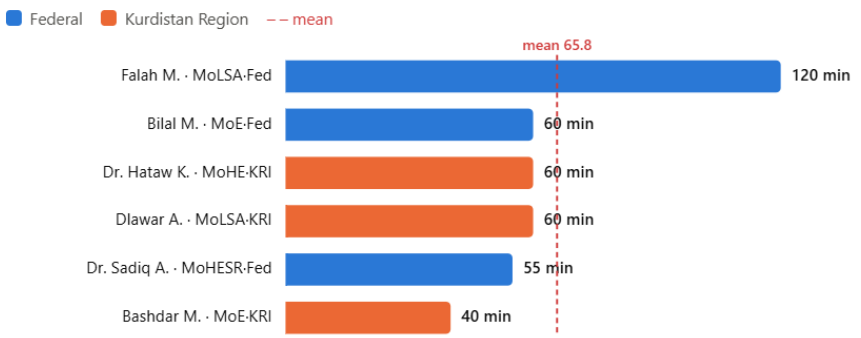
جرى التحقق من نتائج تقييم سوق العمل من خلال برنامج منظم للتشاور مع أصحاب المصلحة في إطار مشروع اليونسكو للمرحلة الثالثة من التعليم والتدريب التقني والمهني، «التعليم والتدريب التقني والمهني الأخضر والرقمي لتعزيز قابلية التوظيف في العراق». وجمعت المشاورات بين أداتين متكاملتين: (1) مجموعة من ست مقابلات شبه منظمة مع المصادر الرئيسية للمعلومات من أعضاء الهيئة الاستشارية لمرصد معلومات سوق العمل للعراق الاتحادي وإقليم كردستان؛ و(2) سلسلة من الاجتماعات التنسيقية المؤسسية عُقدت خلال بعثة خبير المرصد إلى بغداد في الفترة 22–26 حزيران/يونيو 2026، بما في ذلك الاجتماع الثالث للجنة التوجيهية للمرحلة الثالثة من المشروع واجتماعات ثنائية مع سلطات التخطيط والعمل والتعليم العالي الاتحادية وفي إقليم كردستان.

وصُممت أداة المقابلات لعرض نتائج جانب الطلب في التقييم على المؤسسات المسؤولة عن ترجمتها إلى برامج تدريبية. وقد نُفذت من خلال المنصة الرقمية لتقييم سوق العمل التابعة لليونسكو، ونُظمت حول ثلاثة وعشرين سؤالاً تغطي أربعة مجالات للتحقق: تغطية المناهج ومواءمتها مع المهن المحددة ومع التصنيف الدولي الموحد للمهن والإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية؛ وقدرات المدربين والمعلمين؛ والبنية التحتية والمعدات التدريبية؛ والجاهزية المؤسسية والشراكات والتوصيات. واستخدمت ستة أسئلة مقياس تقييم موحداً من خمس درجات؛ فيما كانت بقية الأسئلة مفتوحة.

المؤسسات المشاركة

اختير أصحاب المعلومات الرئيسيون الستة عمداً بما يعكس بنية الحوكمة الاتحادية–الإقليمية للمرصد: مسؤول رفيع واحد من كل من الجهات الثلاث المكلفة — وزارة التربية (التعليم المهني)، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية — على المستويين الاتحادي ومستوى إقليم كردستان. وجميعهم أعضاء في الهيئة الاستشارية للمرصد. وبذلك يغطي الفريق النطاق المؤسسي الكامل لمنظومة المهارات في الإدارتين، من المدارس المهنية ومراكز التدريب (وزارة التربية؛ ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية/دائرة العمل والضمان الاجتماعي) إلى مستوى الجامعات التقنية ومراكز التطوير المهني (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ ووزارة التعليم العالي في إقليم كردستان).

وأُجريت المشاورات في الفترة من 12 إلى 30 حزيران/يونيو 2026 على يد خبير مرصد معلومات سوق العمل لدى اليونسكو؛ عُقدت خمس منها عن بُعد وواحدة حضورياً، بمتوسط مدة بلغ 66 دقيقة. وتعكس جدولتها جهد التنسيق الموثق في بعثة بغداد: فقد سبقت مقابلتَي وزارة العمل (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتحادية في 28 حزيران/يونيو؛ ووزارة العمل/دائرة العمل والضمان الاجتماعي في إقليم كردستان في 30 حزيران/يونيو) اجتماعاتٌ تحضيرية مخصصة: مكالمة تنسيقية مع المدير الأقدم في وزارة العمل الاتحادية في 23 حزيران/يونيو، واجتماع في 22 حزيران/يونيو مع رئيس هيئة إحصاء إقليم كردستان ونائب وزير التخطيط لتيسير إعادة إشراك وزارة العمل في إقليم كردستان في عملية التحقق.

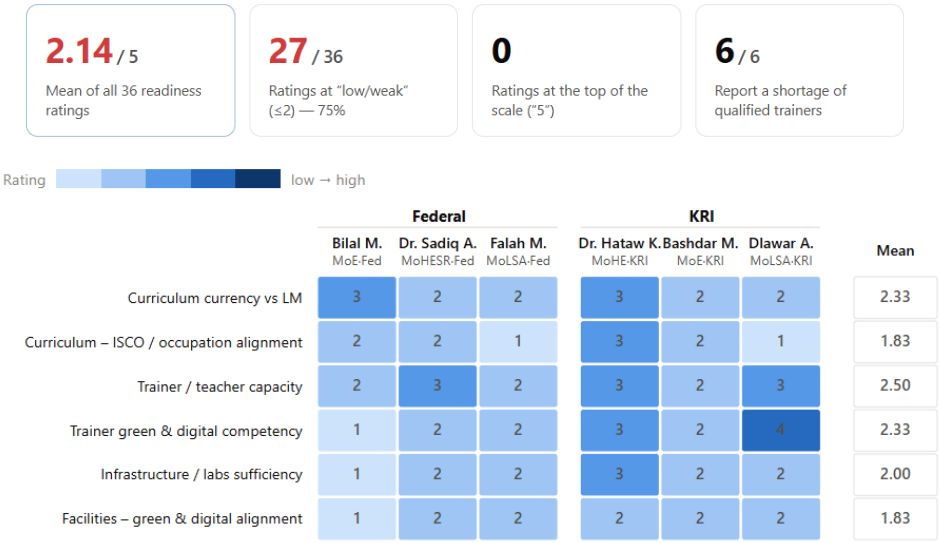


الشكل 36 مدة المقابلات حسب صاحب المعلومات الرئيسي، ملونة حسب الإدارة

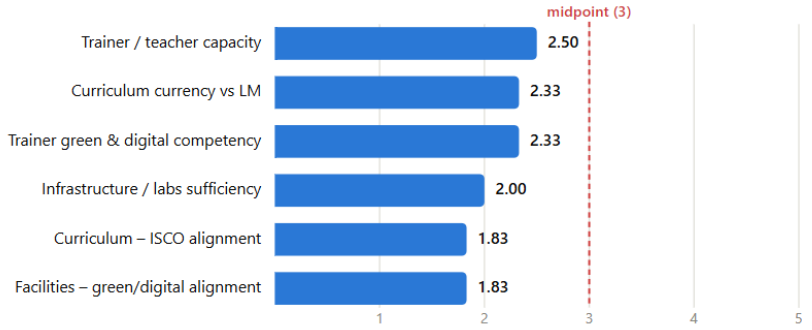
وإلى جانب المقابلات، عُرضت نتائج تقييم سوق العمل على الاجتماع الثالث للجنة التوجيهية للمرحلة الثالثة من المشروع في 24 حزيران/يونيو 2026 في بغداد، بحضور هيئة المستشارين في مكتب رئيس الوزراء، وبعثة الاتحاد الأوروبي، وسلطات التربية والتعليم العالي والعمل والتخطيط في الإدارتين، ونوقشت في اجتماع استراتيجي مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الاتحادية. وقد وضعت هذه الاجتماعات التقييم في سياق جدول الأعمال المؤسسي الأوسع للمرصدين، والمجالس القطاعية الخضراء والرقمية، واستدامة المنصة الرقمية لليونسكو، بما في ذلك مقترح دمج المجالس القطاعية ضمن المجالس الاستشارية الصناعية للجامعات التقنية.

ن.2 آراء مقدمي الخدمات والتحقق من النتائج

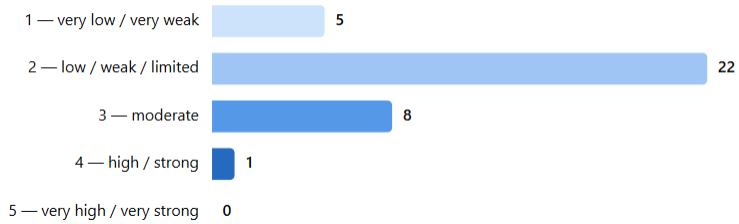
في جميع أبعاد التقييم الستة، قُيّمت الجاهزية المؤسسية لتقديم المهن الخضراء والرقمية التي حددها تقييم سوق العمل بأنها منخفضة على نحو متسق. فقد بلغ متوسط التقييمات الستة والثلاثين 2.14 على المقياس الخماسي؛ ولم يبلغ أي بُعد، لدى أي مخبر، أعلى المقياس، ولم يصل سوى تقييم واحد إلى الدرجة «4»، فيما استقرت ثلاثة أرباع الإجابات (27 من 36) عند الدرجة «2 منخفض/ضعيف». وإن توافق ستة مسؤولين رفيعي المستوى من ثلاث وزارات وإدارتين على تقييم موحد منخفض للجاهزية هو بذاته إشارة تحقق قوية: فهو يؤكد، من جانب العرض، فجوة القدرات التي يستدل عليها استبيان المنشآت من جانب الطلب.



الشكل 37 تقييمات الجاهزية المؤسسية: ستة مخبرين × ستة أبعاد؛ ويبين العمود الأيمن متوسط كل بُعد



الشكل 38 متوسط درجة الجاهزية حسب البُعد (مقياس 1–5؛ الخط المتقطع = منتصف المقياس «3 متوسط»)

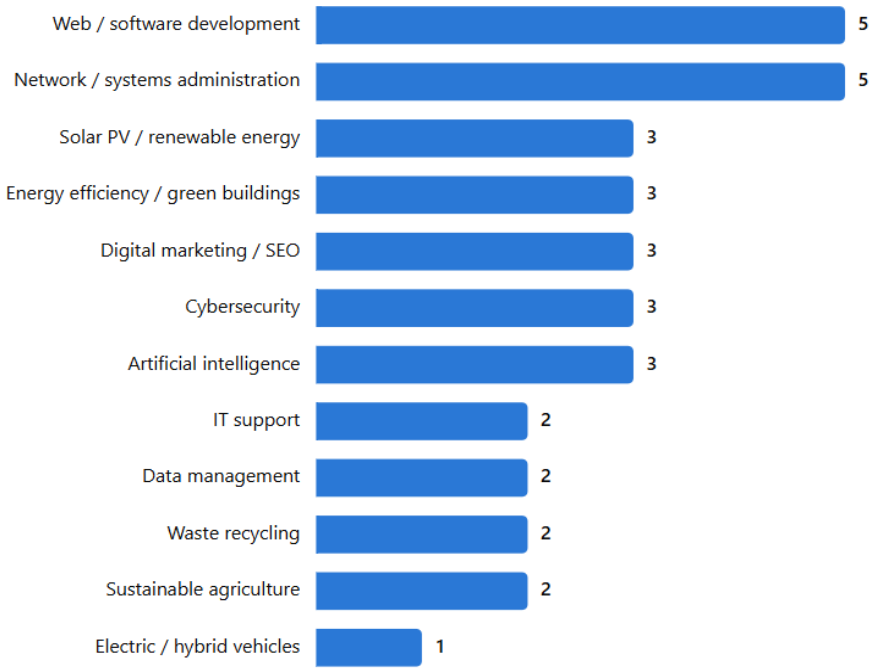


الشكل 39توزيع إجابات التقييم الست والثلاثين جميعها (ستة أبعاد × ستة مخبرين)

تغطية المناهج والثغرات المهنية

عند سؤال أصحاب المعلومات الرئيسيون عما إذا كانت مؤسساتهم تقدم حالياً برامج للمهن المحددة، وصفوا التغطية بأنها جزئية ومتركزة في عدد قليل من عروض تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الموروثة، ومؤخراً في عروض الطاقة الشمسية، مع غياب معظم المهن ذات الأولوية. فقد أفاد مخبر وزارة التربية الاتحادية بأن «معظم المهن غير متاحة حالياً»، وأن المتاح يقتصر على شبكات الحاسوب وصيانة الحاسوب والأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي والإدارة الإلكترونية، وحتى هذه «تفتقر إلى المعدات والأدوات والمختبرات والمدربين المؤهلين». وأفاد مخبر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتحادية بأن ما يُقدَّم على جانب العمل يقتصر على التسويق الرقمي وتركيب الألواح الشمسية الممول من المنظمات غير الحكومية، وهو «لا يعمل بشكل دائم». وأفادت مؤسسات إقليم كردستان بقاعدة أوسع نسبياً (تكنولوجيا الطاقة المتجددة، والأتمتة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وفي دهوك الزراعة المستدامة)، لكن مع استمرار غياب الأدوار الرقمية والخضراء المتقدمة.

وبتجميع المهن التي ذكر أصحاب المعلومات الرئيسيون أنها غير مشمولة بعد أو تتطلب برامج جديدة أو محدثة (الأسئلة 1 و4 و5 و6)، كانت الأكثر ذكراً تطوير الويب والبرمجيات وإدارة الشبكات/النظم (ذكر كلاً منهما خمسة من أصحاب المعلومات الرئيسيون الستة)، تليها الطاقة الشمسية الكهروضوئية والطاقة المتجددة، وكفاءة الطاقة والمباني الخضراء، والتسويق الرقمي، والأمن السيبراني، والذكاء الاصطناعي.



الشكل 40 المهن/البرامج الخضراء والرقمية التي أشار إليها أصحاب المعلومات الرئيسيون بالتواتر الأكبر لاستحداثها أو تحديثها

التكامل مع التصنيف الدولي الموحد للمهن والإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية

صادقت إجابات أصحاب المعلومات الرئيسيون، على نحو مستقل، على خيارين منهجيين في تقرير تقييم سوق العمل: إرساء التحليل المهني عند مستوى المجموعات الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد للمهن بدلاً من فرض رموز على مستوى الوحدات، وتقديم المواءمة مع الإطار الوطني للمؤهلات بوصفها إرشادية. فقد قيّم كل مخبر مواءمة المناهج مع التصنيف الدولي عند «متوسط» أو أدنى، وأشارت تفسيراتهم إلى الفجوة البنيوية نفسها: مناهج «غير مصنفة وفق المعايير الدولية» (وزارة التربية الاتحادية)، أو مبنية على مسار بولونيا لا على خريطة مهنية (وزارة التعليم العالي في إقليم كردستان)، أو متروكة بعد اللامركزية لفرادى المراكز «لتتبع وحداتها الخاصة» (وزارة العمل الاتحادية). وذكر مسؤول في وزارة التربية بإقليم كردستان أن العروض «لم تُواءم منهجياً مع تصنيفات ISCO-08 أو مستويات رسمية للإطار الوطني للمؤهلات».

وفيما يخص دمج الإطار الوطني للمؤهلات، قدّم أصحاب المعلومات الرئيسيون مسارات بنّاءة ومتسقة فيما بينها: فقد قدّم مخبر وزارة التربية الاتحادية الهيكل الوطني ذا المستويات العشرة للإطار وحدد موقع التعليم المهني عند المستوى 4؛ واقترح مخبر وزارة التربية في إقليم كردستان مواءمة دورات الفنيين مع المستويين 4–5 والمؤهلات الهندسية المهنية مع المستوى 6؛ واقترح مخبر وزارة العمل الاتحادية البدء بالاتفاق على مسميات المهن وعائلاتها، وربطها بالتصنيف الدولي، ثم تحديد ثلاث درجات (أساسي / متوسط / متقدم) لكل مهنة قبل تصميم المناهج. وأشار مخبر وزارة العمل في إقليم كردستان بصراحة إلى القيد الراهن: إذ يحمل خريجو مراكز التدريب المهني حالياً درجة واحدة غير متمايزة («عامل تقني مهني»). وتؤيد هذه الرؤى مباشرة مصفوفة المهن–المهارات–التدريب في التقرير ودعوته إلى مواءمة المؤهلات مع ISCO-08 والإطار الوطني للمؤهلات قبل مراجعة المناهج.

ن.3 التحقق من النتائج ومطابقتها مع استبيان تقييم سوق العمل

قورنت نتائج مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات مع النتائج الرئيسية لاستبيان المنشآت (العدد = 1,969). وفي كل نقطة مقارنة، تؤيد شهادة جانب العرض المقدمة من المؤسسات المسؤولة أدلةَ جانب الطلب، بل وتفسرها: فالمهن التي يطلبها أصحاب العمل بالدرجة الأولى هي نفسها المهن التي يفيد نظام التدريب بأنه لا يستطيع بعد توفيرها. وأرقام الاستبيان أدناه مأخوذة من التقرير النهائي لتقييم سوق العمل.

نتيجة المقابلات)المؤسسات(	الأدلة المؤيدة من الاستبيان)أصحاب العمل(	الحكم
المناهج تغفل مهن الطاقة الشمسية والطاقة المتجددة؛ وذُكرت الطاقة الشمسية بوصفها الثغرة الخضراء الأولى (وزارة التربية، ووزارة العمل الاتحادية)	تركيب الطاقة الشمسية وصيانتها هو المهارة الخضراء الأكثر طلباً (25.7%)؛ وفني الطاقة الشمسية الكهروضوئية هو المهنة الخضراء الأولى، بنمو متوقع 28.1% مقابل 18.1% نشاطاً حالياً؛ و37.6% من المنشآت تعمل في قطاع أخضر.	مؤكد
المناهج تغفل تطوير الويب/البرمجيات وإدارة الشبكات/النظم (5 من 6 مخبرين)	تطوير البرمجيات/الويب هو المهنة الرقمية الأولى نمواً (38.9%)؛ والمهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي الثغرة الأولى التي أفاد بها أصحاب العمل (49.3%)؛ و67.0% من المنشآت في قطاع رقمي؛ والإلمام الحاسوبي يتصدر الطلب الرقمي.(65.6%)	مؤكد
المدربون يفتقرون إلى الكفاءة الخضراء/الرقمية؛ ومطلوب تدريب المدربين (6 من 6)	يذكر أصحاب العمل نقص الخبرة التقنية (44.1%) كأحد أبرز المعوقات، وعدم توافق المهارات (35.1%) كالسبب الأول لصعوبة ملء الوظائف الخضراء والرقمية.	مؤكد
العروض غير مواءمة مع ISCO-08 / الإطار الوطني للمؤهلات؛ وقيّم الجميع المواءمة عند «متوسط» أو أدنى (بمتوسط 1.83)	يرسي التقرير التحليل المهني عند مستوى المجموعات الرئيسية للتصنيف الدولي ويقدم مصفوفة الإطار الوطني للمؤهلات بوصفها إرشادية؛ وتؤكد المقابلات على نحو مستقل فجوة المواءمة ذاتها التي ينبه إليها التقرير، وتؤيد مواءمة المؤهلات قبل مراجعة المناهج.	مؤكد
غياب شبه تام للشراكة الرسمية مع القطاع الخاص (اثنان فقط من ستة، وكلاهما جامعات)	الوساطة الرسمية لا تصل إلا إلى 3.6% من المنشآت (مراكز التطوير المهني الجامعية 1.4%)؛ ونحو 62% من التوظيف يجري عبر الترشيحات غير الرسمية ووسائل التواصل الاجتماعي.	مؤكد
ثغرات في المهارات الناعمة واللغة الإنجليزية؛ ونحو 70% من التدريس نظري (وزارة التربية الاتحادية)	المهارات الناعمة (47.8%) واللغة الإنجليزية (42.0%) من أبرز الثغرات التي أفاد بها أصحاب العمل؛ و83.8% من المنشآت تقيّم المهارات الناعمة بأنها مهمة.	مؤكد
دعوة إلى اعتماد المهن ذات الأولوية والدورات القصيرة الواردة في التقييم (أشار مخبر وزارة التربية في إقليم كردستان إلى «المهن الاثنتي عشرة ذات الأولوية»)	تعرض مصفوفة المهن–المهارات–التدريب في التقرير المهن الخضراء والرقمية ذات الأولوية لمراجعة المناهج القائمة على الكفاءة وتصميم الدورات القصيرة. (عبارة «12» صياغة صاحب المعلومات الرئيسي؛ والتقرير يقدم المجموعة ذات الأولوية بوصفها إرشادية.)	متوافق

الجدول 57 مطابقة نتائج مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات (جانب العرض) مع استبيان تقييم سوق العمل (جانب الطلب)

ن.4 الأولويات المؤسسية وقدرة استيعاب التعليم والتدريب التقني والمهني

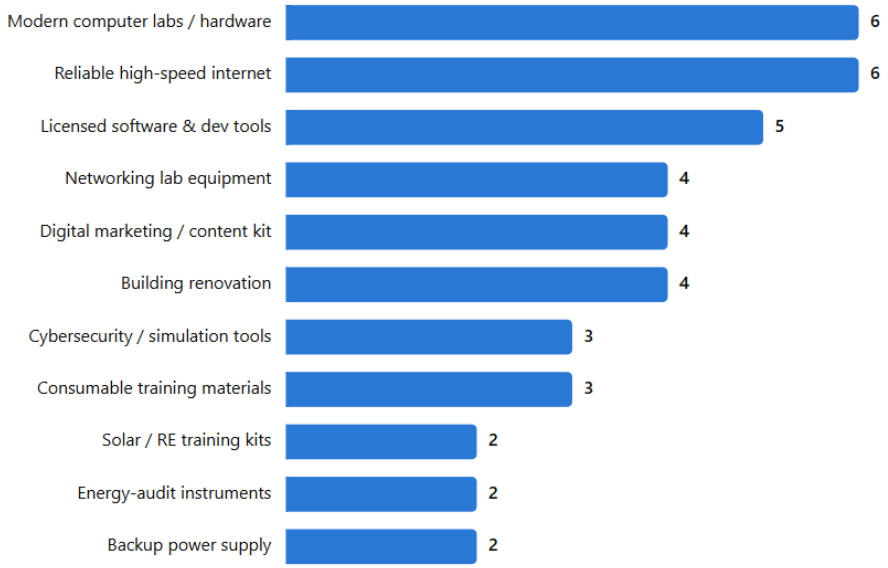
تلتقي المقابلات عند تشخيص واحد: فالطلب الذي حدده تقييم سوق العمل حقيقي وتقر به المؤسسات، غير أن القدرة الاستيعابية الحالية للنظام (من مدربين ومرافق وتمويل) ليست جاهزة بعد لتلبيته. والمعوقات متسقة عبر الوزارات والإدارتين، والأولويات التي حددها أصحاب المعلومات الرئيسيون تتطابق إلى حد بعيد مع توصيات التقرير.

قدرات المدربين والمعلمين

أفاد أصحاب المعلومات الرئيسيون الستة جميعاً بنقص المدربين المؤهلين للمهن المحددة، وحدد الستة جميعاً الكفاءة التقنية الخضراء والرقمية بوصفها فجوة القدرات الرئيسية التي تتطلب تدريب المدربين. وتختلف خلفيات المدربين اختلافاً حاداً بحسب المستوى: فقد أفادت مؤسسات التعليم العالي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ ووزارة التعليم العالي في إقليم كردستان) بكوادر من حملة الماجستير والدكتوراه، فيما أفادت مراكز التدريب المهني التابعة لجانب العمل (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) بكادر أغلبه من حملة الإعدادية والدبلوم مع «خبرة ميدانية صناعية حديثة محدودة أو معدومة». وسلّط مخبر وزارة العمل في إقليم كردستان الضوء على خطر ديمغرافي يضاف إلى فجوة المهارات: فلا توظيف منذ عام 2012 مع موجة تقاعد حديثة، وقيود الموازنة تمنع التعاقد مع خبراء خارجيين. وأضاف مخبر وزارة العمل الاتحادية أنه «لا توجد اختبارات تأهيل لقياس قدرات المدربين» ودعا إلى اعتماد شهادات للمدربين قائمة على الاختبار مع دورات تحديث دورية.

البنية التحتية والمعدات

أفاد أصحاب المعلومات الرئيسيون باتساق بأن المباني قائمة إلى حد كبير، لكن المختبرات والورش والمعدات متقادمة أو غائبة — وفي إحدى الحالات «لم تُحدَّث منذ عقود» — وأن مواد التدريب الاستهلاكية غير متوفرة. وكانت الاحتياجات الأكثر ذكراً مختبرات الحاسوب الحديثة والإنترنت الموثوق عالي السرعة (ذكرهما الستة جميعاً)، تليها البرمجيات المرخصة وأدوات التطوير، ومعدات مختبرات الشبكات والأمن السيبراني، وعدة التسويق الرقمي وإنتاج المحتوى، وترميم المباني، والمعدات الخضراء المتخصصة مثل منصات التدريب على الطاقة الشمسية الكهروضوئية وأجهزة تدقيق الطاقة. وكانت مواءمة المرافق مع المتطلبات الخضراء والرقمية البُعد الأدنى تقييماً بالتساوي في الاستطلاع (بمتوسط 1.83؛ وقيّمه كل مخبر «منخفضاً» أو «منخفضاً جداً»).



الشكل 41احتياجات البنية التحتية والمعدات التي ذكرها أصحاب المعلومات الرئيسيون

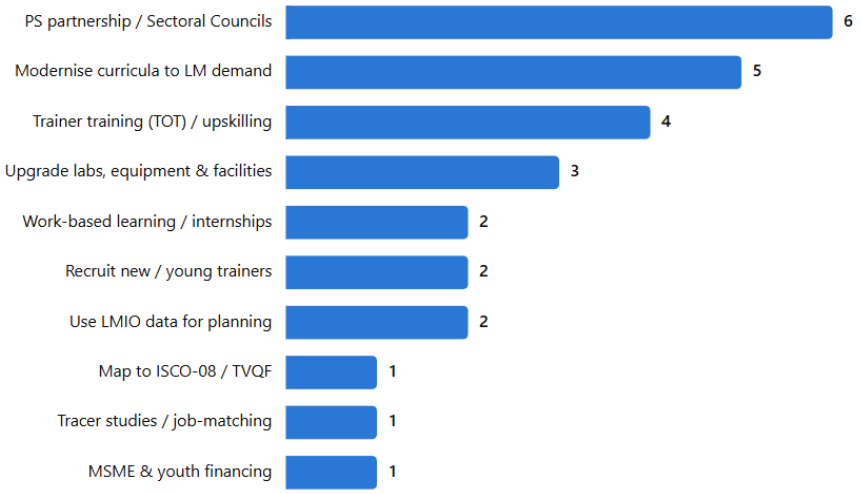
الخطط والتمويل والشراكات مع القطاع الخاص

لم يُفد أي مخبر بوجود خطة ممولة حكومياً لتحديث المرافق؛ وحيثما وُجدت خطط، كان التمويل هو القيد الحاكم، وكانت المبادرات الملموسة المذكورة جميعها بقيادة جهات مانحة أو منظمات غير حكومية — الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) وBBW (ترميم

وتجهيز خفيف)، وBFZ (ورش للطاقة الشمسية وتدريب مدربين ومواد تدريبية في إقليم كردستان)، وروانگه (ورشة صيانة متنقلة)، ومنظمة العمل الدولية (مباحثات بشأن المناهج لم تُقر بعد). أما الشراكة الرسمية مع القطاع الخاص فغائبة إلى حد كبير: إذ لم يُفد بوجود ترتيب قائم سوى اثنين من أصحاب المعلومات الرئيسيون الستة — وكلاهما على جانب التعليم العالي (المجالس الصناعية الجامعية ومذكرات التفاهم) — فيما أفاد الآخرون بعدم وجود شيء أو بجهود ناشئة فقط لإنشاء مجالس قطاعية. وكان التمويل التحدي التنفيذي الأكثر ذكراً (ذكره خمسة من ستة)، إلى جانب تأخر الموافقات البيروقراطية ونقص المدربين.

الأولويات والتوصيات

وتتسم التوصيات التي تطوع أصحاب المعلومات الرئيسيون بتقديمها بتوافق لافت فيما بينها ومع توصيات التقرير نفسه. فقد دعا الستة جميعاً إلى الشراكة مع القطاع الخاص والمجالس القطاعية؛ وخمسة إلى تحديث المناهج وفق طلب سوق العمل؛ وأربعة إلى تدريب المدربين. وشملت الأولويات الأخرى تحديث المعدات والمختبرات، وترسيخ التعلم العملي والقائم على العمل، واستقطاب كادر مدربين أصغر سناً، واستخدام بيانات المرصد لتوجيه تخطيط البرامج، ومواءمة المؤهلات مع ISCO-08 والإطار الوطني للمؤهلات، وإنشاء دراسات تتبع للخريجين، وإقران توفير المهارات بتمويل المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والشباب. وأيد مخبرا وزارة العمل الاتحادية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي صراحة استخدام قاعدة أدلة المرصد/التقييم لتوجيه تخطيط البرامج — وهو الترسيخ المؤسسي الذي يدعو إليه التقرير.



الشكل 42 التوصيات التي قدمها أصحاب المعلومات الرئيسيون لتعزيز المواءمة بين التعليم والتدريب التقني والمهني وسوق العمل

ن.5 التحقق المؤسسي وعلى مستوى السياسات

وإلى جانب التحقق التقني الذي وفرته مقابلات المصادر الرئيسية للمعلومات مع أعضاء الهيئة الاستشارية للمرصد، عُرضت نتائج التقييم وآلياته الداعمة على الاجتماع الثالث للجنة التوجيهية للمشروع (بغداد، 24 حزيران/يونيو 2026) وحظيت بمصادقتها. وقد جمعت اللجنة السلطات الاتحادية وسلطات إقليم كردستان المعنية بالتخطيط والعمل والتعليم العالي والتربية، إلى جانب هيئة المستشارين في مكتب رئيس الوزراء وبعثة الاتحاد الأوروبي. وتركز النقاش على التكامل بين المرصد ونظام معلومات سوق العمل الوطني، وعلى الحوكمة والاستدامة الطويلة الأمد، وعلى الملكية الوطنية لقاعدة الأدلة؛ ورحبت اللجنة بمقترح إرساء المجالس القطاعية الخضراء والرقمية ضمن المجالس الاستشارية الصناعية للجامعات التقنية. وعزز اجتماع استراتيجي لاحق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الاتحادية الملكيةَ الوزارية لجدول أعمال أدلة سوق العمل. وتوفر هذه الاجتماعات مجتمعةً مصادقة على مستوى السياسات تكمّل التحقق على المستوى المؤسسي الموثق في المقابلات أعلاه.

س .التوصيات

تترجم التوصيات التالية نتائج التقييم، والأولويات التي حددها أصحاب العمل أنفسهم، إلى إجراءات محددة. فعند سؤالها عن أكثر ما يحسن سوق العمل أشارت المنشآت المشمولة بالمسح في المقام الأول إلى التدريب وتطوير المهارات (وردت في نحو 22.1% من الاستجابات المفتوحة)، والدعم والحوافز الحكومية (20.1%)، وروابط أقوى بين التعليم وسوق العمل. وتُصنَّف التوصيات في إجراءات متعلقة بالمهارات والسياسات والعمالة والقضايا الشاملة، وهي موجهة إلى اليونسكو، والنظراء الحكوميين على المستوى الاتحادي ومستوى إقليم كردستان، والشركاء في التنمية. وكل توصية وطنية في نطاقها، لكنها مصممة للتطبيق محافظة بمحافظة، بما يعكس الفروق المحلية الكبيرة الموثقة في هذا التقرير.

س.1 توصيات بشأن المهارات

أوضح رسالة منفردة في هذا التقييم هي عدم تطابق المهارات. فعبر المحافظات المشمولة بالمسح، يفيد أصحاب العمل بأن نظام التعليم والتدريب التقني والمهني لا يؤهل الخريجين للعمل بشكل كامل، حيث يقول 44.8% إنه يؤهلهم بشكل محدود أو لا يؤهلهم على الإطلاق في مقابل 51.7% بشكل كامل أو جزئي، ويحددون المهارات الرقمية والخضراء والتقنية والناعمة كأكثر الكفاءات نقصاً. وهذا الانفصال البنيوي بين مخرجات التدريب وطلب أصحاب العمل الفعلي يولّد نقصاً مستمراً في الكفاءات عبر كل قطاع ومنطقة ذات أولوية. وتعالج توصيات المهارات أدناه ذلك مباشرة، من خلال تغيير ما يُدرَّس ومدى تتبعه لطلب أصحاب العمل.

بناء أساس مشترك من المهارات الرقمية والناعمة في كل برنامج. أوسع ثغرتين، وهما المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (أفاد بها 49.3% من أصحاب العمل) والمهارات الناعمة (47.8%، مع تقييم 83.9% لها بأنها مهمة أو بالغة الأهمية)، تظهران معاً وتشملان كل قطاع وكل مستوى ولا تنتميان إلى حرفة واحدة بعينها. ولذلك ينبغي أن يكون الإلمام الرقمي الأساسي والمهارات الناعمة الجوهرية، وهي التواصل والعمل الجماعي والسلوك المهني وحل المشكلات، عنصراً إلزامياً يُقيَّم في كل برنامج تقني ومهني بدلاً من كونه إضافة اختيارية. وحتى يكون لهذا العنصر وزن عند التوظيف، ينبغي أن يحمل شهادة معتمدة من أصحاب العمل ومعترف بها صناعياً تجعل الكفاءة ظاهرة لمديري التوظيف وتقلل من اعتمادهم الحالي على الشبكات الشخصية.

بناء جانب العرض لتلبية الطلب. تُظهر المشاورات المؤسسية أن الطلب معترف به، لكن القدرة الاستيعابية الحالية ليست جاهزة بعد لتلبيته (بمتوسط جاهزية 2.14 على مقياس خماسي). وتترتب على ذلك أربعة تدابير:

تدريب المدربين في المهارات الخضراء والرقمية. تفيد المؤسسات الست جميعها بنقص المدربين المؤهلين وتحدد الكفاءة الخضراء والرقمية بوصفها فجوة القدرات الرئيسية.

تحديث الورش والمختبرات والمعدات. حددت المؤسسات الست جميعها مختبرات الحاسوب الحديثة والإنترنت الموثوق عالي السرعة بوصفهما الحاجة ذات الأولوية، إلى جانب البرمجيات المرخصة ومعدات الشبكات.

آلية دائمة لتحديث المناهج. يُفاد على نطاق واسع بأن المناهج متقادمة (بعضها لم يتغير منذ تسعينيات القرن الماضي)؛ وينبغي ترسيخ دورة مراجعة دورية كل ثلاث سنوات تقريباً مع مواءمتها مع ISCO-08 والإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية.

شراكات رسمية بين التعليم والتدريب التقني والمهني والقطاع الخاص. لم تُفد سوى مؤسستين من ست بوجود ترتيب قائم مع أصحاب العمل؛ ويلزم إنشاء شراكات وخط تمويل مستدام لإبقاء العروض مواكبة. وترد الأدلة التفصيلية لكل تدبير في القسم ن.

إنشاء تخصص مركّز في الطاقة المتجددة والطاقة الخضراء، مصمم بحسب المحافظة. تركيب وصيانة الطاقة الشمسية هي المهارة الخضراء الأكثر طلباً منفردة (25.7%) وأكبر مهنة خضراء، ولذلك ينبغي تطوير مسار مخصص لتركيب الطاقة الشمسية وصيانتها وكفاءة الطاقة واعتماده أولاً. ولأن الطلب الأخضر يتخذ شكلاً مختلفاً عبر البلد، ينبغي مواءمة التخصص مع الفرصة السائدة في كل محافظة: الطاقة الشمسية في الجنوب ذي الإشعاع الشمسي المرتفع، مع استفادة البصرة من إمكاناتها الشمسية وقاعدتها الصناعية؛ وكفاءة الطاقة والتكييف والتهوية والبناء الأخضر في محافظتي السليمانية وأربيل الأبرد في إقليم كردستان؛ وتقنيات المياه

والري حيث تشتد الندرة، ولا سيما في القادسية وذي قار؛ والزراعة الخضراء حيث تسيطر الزراعة، كما في دهوك. وينبغي أن تبدأ المشاريع التجريبية في المحافظات التي تُظهر أقوى إشارات خضراء.

تعزيز توفير اللغة الإنجليزية وريادة الأعمال. ينبغي إدراج اللغة الإنجليزية العملية في مكان العمل، وهي ثغرة لدى 42.0% من أصحاب العمل، ومهارات المنشآت والأعمال الأساسية، الناقصة لدى 26.9%، عبر البرامج. وتُعد ريادة الأعمال مهمة بشكل خاص في قطاع خاص تسيطر عليه المنشآت متناهية الصغر، التي يعمل فيها كثير من العمال كأصحاب ومديرين، في حين تُعد اللغة الإنجليزية متطلباً متكرراً للخريجين الملتحقين بالخدمات الرقمية والمنشآت ذات التوجه الدولي المتركزة في بغداد وإقليم كردستان.

إدراج التعلم العملي القائم على العمل كشرط للتخرج. يعيد أصحاب العمل مراراً ضعف الخريجين إلى نقص الخبرة العملية لا إلى نقص الشهادات، ويذكرون محدودية التدريب العملي كسبب مباشر لبقاء الوظائف الشاغرة دون ملء. وينبغي أن يُدرج كل برنامج للتعليم والتدريب التقني والمهني، وكل قسم جامعي ذي صلة، تدريباً عملياً أو تدريباً داخلياً أو تدريباً مهنياً يُقيَّمه صاحب العمل في قطاع ذي أولوية قبل التخرج. وينبغي أن يُغذي تقييم صاحب العمل المنهج، مما يُنشئ حلقة تجعل ما يختبره الطلاب في مكان العمل يشكل ما يُدرَّس للفئة التالية. وهذا أسرع طريق لسد ثغرة الخبرة العملية التي تكمن خلف صعوبة ملء الوظائف الشاغرة.

ترسيخ آلية وطنية للتغذية الراجعة بين أصحاب العمل والتعليم والتدريب التقني والمهني. تكون قيمة هذا التقييم أكبر إذا تكرر بدلاً من معاملته كلقطة واحدة. وينبغي أن يُغذي استبيان منظم لأصحاب العمل، يُجرى مرتين سنوياً عبر منصة مرصد معلومات سوق العمل نفسها التي أنتجت هذا التقرير، إشارات الطلب من القطاع الخاص مباشرة في دورات مراجعة المناهج على مستوى المحافظة، مع اعتماد نتائج توظيف الخريجين كمقياس للمساءلة. وهذا يحوّل مواءمة المناهج من ممارسة لمرة واحدة إلى عملية مستمرة، بحيث يتتبع التوفير الطلب مع تطور الاقتصادين الأخضر والرقمي.

وتعيد هذه الإجراءات معاً توجيه التدريب حول الكفاءات التي يطلبها أصحاب العمل فعلياً: أساس مشترك من المهارات الرقمية والناعمة للجميع، وتخصص أخضر ورقمي يتناسب مع الفرصة المحلية، وخبرة عملية مدمجة في كل مؤهل، وآلية دائمة تحافظ على مواءمة المناهج مع الطلب بمرور الوقت.

التوصية	الثغرة أو الطلب المعالَج (الأداة 1)	الإجراء الموصى به	التركيز ذو الأولوية
أساس مشترك من المهارات الرقمية والناعمة	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات 49.3%، المهارات الناعمة 47.8% (قيّمها 83.9% بأنها مهمة)	وحدة تأسيسية إلزامية تُقيَّم في كل برنامج، مع عنصر مهارات ناعمة معتمد من أصحاب العمل	جميع المحافظات
تخصص في الطاقة المتجددة والطاقة الخضراء	الطاقة الشمسية أهم مهارة خضراء مطلوبة (25.7%)؛ ثغرة المهارات التقنية/المهنية الخضراء (31.6%)	مسار معتمد لتركيب الطاقة الشمسية وصيانتها وكفاءة الطاقة، مصمم بحسب الفرصة الخضراء في كل محافظة	البصرة (الطاقة الشمسية)؛ السليمانية وأربيل (كفاءة الطاقة والبناء الأخضر)؛ القادسية وذي قار (المياه والري)؛ دهوك (الزراعة الخضراء)
توفير اللغة الإنجليزية وريادة الأعمال	اللغة الإنجليزية 42.0%؛ مهارات ريادة الأعمال والأعمال 26.9%	إدراج اللغة الإنجليزية العملية في مكان العمل ومهارات المنشآت الأساسية عبر البرامج	بغداد وإقليم كردستان (الإنجليزية)؛ اقتصادات المنشآت متناهية الصغر (ريادة الأعمال)
التعلم العملي القائم على العمل	محدودية التدريب العملي تُذكر كسبب لصعوبة ملء الوظائف الشاغرة	تدريب عملي أو داخلي أو تدريب مهني يُقيَّمه صاحب العمل كشرط للتخرج، يُغذي المنهج	جميع المحافظات
آلية وطنية للتغذية الراجعة بين أصحاب العمل والتعليم والتدريب التقني والمهني	51.7%فقط من أصحاب العمل يرون أن التعليم والتدريب التقني والمهني يؤهل الخريجين، في مقابل 44.8 %لا يرون ذلك	استبيان نصف سنوي لأصحاب العمل عبر منصة مرصد معلومات سوق العمل يُغذي مراجعة المناهج، مع اعتماد نتائج توظيف الخريجين كمقياس للمساءلة	تطبيق وطني على مستوى كل محافظة
إرساء جميع البرامج في الإطار الوطني للمؤهلات	مؤهلات غير مقيسة بعد على إطار وطني؛ اعتُمد الإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية في 2 آذار/مارس 2021	صياغة المناهج المنقحة وفق الإطار ذي المستويات العشرة وواصفات مستوياته، لضمان قابلية المقارنة وطنياً والاعتراف دولياً	جميع البرامج والمحافظات
تسلسل المناهج الستة والثلاثين القائمة على الكفاءة وفق الطلب	المهن الأعلى نمواً: الطاقة الشمسية الكهروضوئية 28.1%، والبرمجيات والويب 38.9%، والتسويق الرقمي 35.4%	إعطاء الأولوية للمهن الأعلى نمواً؛ وإدراج أساس مشترك من الإلمام الرقمي والمهارات الناعمة واللغة الإنجليزية في كل مستوى	وطني، متسلسل وفق الطلب

الجدول 58 توصيات المهارات: الأدلة والإجراء والتركيز ذو الأولوية

س.2 توصيات بشأن السياسات

لن يغير عرض المهارات وحده نتائج العمالة إذا لم تستطع المنشآت التي يُفترض أن تستوعب هذه المهارات القيام بذلك، وإذا لم تعمل القنوات التي يُفترض أن تربط العمال بالوظائف. وحيث تغير توصيات المهارات ما يُدرَّس، تتناول توصيات السياسات الظروف المحيطة بالتدريب: قدرة المنشآت على تبني الممارسات الخضراء والرقمية، والبنية التحتية للتوظيف التي تربط الخريجين بأصحاب العمل، والبيئة التنظيمية، والحجة لتصميم كل ذلك محلياً.

ربط الاستثمار في المهارات بدعم على مستوى المنشأة لحل مفارقة الطلب والتبني. المفارقة المحورية في هذا التقييم هي أن الطلب على القدرات الخضراء والرقمية مرتفع، لكن التبني على مستوى المنشأة منخفض. فلا تشغّل سوى 15.5% فقط من المنشآت مبادرات خضراء أو متجددة، ولا تشغّل سوى 27.9% فقط مبادرات رقمية، وأكثر العوائق التي يذكرها أصحاب العمل هي ارتفاع تكلفة الاستثمار (52.5%) ونقص الخبرة التقنية (44.1%). والتدريب الذي ينتج خريجين مؤهلين لن يرفع العمالة إذا لم تكن المنشآت نفسها رقمية أو خضراء بما يكفي لتشغيلهم بشكل منتج. ولذلك ينبغي تشغيل أداتين إلى جانب برامج المهارات. الأولى هي **صندوق للجاهزية الرقمية** بتمويل مشترك يقدم منحاً بالمشاركة في التكلفة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تتبنى أنظمة رقمية أساسية، وهي المحاسبة، وتخطيط موارد المؤسسات، والتجارة الإلكترونية، والتسويق الرقمي، إلى جانب مساعدة تقنية من مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني؛ وينبغي أن تسبق عمليات تدقيق البنية التحتية الرقمية على مستوى المحافظة الاستثمار في المهارات للتأكد من جاهزية جانب الطلب لاستيعاب الخريجين المدربين. والثانية هي مجموعة من **حزم تبني الاقتصاد الأخضر**، مصممة بحسب المحافظة، تجمع بين أدوات تمويل أخضر متاحة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وشهادات للمهارات الخضراء من التعليم والتدريب التقني والمهني إلى مكان العمل مصممة بالتعاون مع أصحاب العمل، وحوافز للمشتريات الخضراء وخدمات استشارية تتناسب مع القطاع السائد في كل محافظة. وتربط كلتا الأداتين التدريب مباشرة بالتبني على مستوى المنشأة، بحيث تنمو القدرة والفرصة معاً.

تحديث وربط البنية التحتية العامة للتوظيف. التوظيف غير رسمي بشكل غالب: فـ62.0% من التوظيف يسير عبر الترشيحات الشخصية ووسائل التواصل الاجتماعي، في حين لا تشكل الوساطة الرسمية المسار الرئيسي إلا لـ3.6% من المنشآت. وهذا يترك الخريجين المؤهلين غير موجودين والوظائف غير مشغولة، ويضع بشكل منهجي من لا يملكون شبكات قائمة، ولا سيما الشباب والنساء والخريجين الجدد، في وضع غير موات. وينبغي للحكومة الاستثمار في خدمات توظيف عامة فعالة على مستوى المحافظة ومنصات رقمية لمطابقة الوظائف تربط خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني والجامعات بالوظائف الشاغرة الموثقة في القطاع الخاص، مع تكميلها بحوافز لأصحاب العمل للإعلان عبر القنوات الرسمية، وتتبع لتوظيف الخريجين يقيس معدلات التوظيف ويوجه الاستثمار التدريبي المستقبلي. وينبغي أن تتصل هذه الخدمات بقواعد بيانات خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني، بحيث يكون المرشحون المدربون ظاهرين ويمكن الوصول إليهم من قبل أصحاب العمل الباحثين عن ملامح مهارات محددة.

مواءمة التنظيم مع التحول الأخضر والرقمي. تذكر 21.9% من المنشآت العوائق التنظيمية والقانونية كمعوق لتبني الممارسات الخضراء والرقمية، إلى جانب القيود الأكبر المتعلقة بالتكلفة والخبرة، ويُفاد بأن عدم اليقين التنظيمي، مثلاً بشأن معايير البناء الأخضر، يشكل عائقاً أمام الاستثمار. وينبغي للحكومة مراجعة البيئة التنظيمية والترخيصية بحيث تدعم السياسات التبني بدلاً من إعاقته، ووضع معايير واضحة للبناء الأخضر وكفاءة الطاقة لإزالة عدم اليقين هذا، والنظر في ربط المشتريات العامة وتصاريح البناء الكبرى بهذه المعايير. ومن شأن ذلك أن يخلق طلباً من القطاع العام على قوى عاملة خضراء معتمدة، محولاً التنظيم من عائق إلى محرك للعمالة الخضراء.

تصميم التوفير محافظة بمحافظة. لا يمكن لقالب وطني واحد أن يناسب سوق عمل تختلف وجوهها المحلية بشكل حاد، من توجه البصرة الرقمي البالغ 86.7% إلى توجه صلاح الدين الأخضر البالغ 66.7%، ومن ثقة أصحاب العمل في التعليم والتدريب التقني والمهني البالغة 80.0% في السليمانية إلى 20.0% في القادسية. وينبغي أن تتحول سياسة المهارات ودعم المنشآت من خطط وطنية موحدة إلى خطط مصممة محلياً تعكس التكوين القطاعي وثغرات المهارات وثقة أصحاب العمل والقدرة الاستيعابية في كل محافظة. وتترجم الأولويات على مستوى المحافظة المعروضة في الجزء التالي من هذا القسم هذا المبدأ إلى إجراءات محلية محددة.

وتعمل هذه التدابير، مجتمعة، على البيئة المحيطة بالتدريب لا على محتواه. فهي تساعد المنشآت على استيعاب المهارات المُنتَجة، وتربط الخريجين بأصحاب العمل من خلال قنوات رسمية، وتُذلل المسار التنظيمي للتبني الأخضر والرقمي، وتضمن أن تحصل كل محافظة على الاستجابة التي يحتاجها اقتصادها الخاص.

التوصية	الثغرة أو الطلب المعالَج)الأداة 1(	الإجراء الموصى به	التركيز ذو الأولوية
ربط الاستثمار في المهارات بدعم على مستوى المنشأة	المبادرات الخضراء 15.5%، المبادرات الرقمية 27.9%؛ عوائق التكلفة (52.5%) ونقص الخبرة التقنية (44.1%)	صندوق للجاهزية الرقمية بتمويل مشترك (منح بالمشاركة في التكلفة ومساعدة تقنية من التعليم والتدريب التقني والمهني) وحزم تبني الاقتصاد الأخضر مصممة بحسب المحافظة (تمويل أخضر، شهادات مصممة مع أصحاب العمل، حوافز مشتريات)	المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جميع المحافظات؛ مشاريع تجريبية حيث يكون الطلب الأخضر والرقمي في أقوى حالاته
تحديث وربط البنية التحتية العامة للتوظيف	التوظيف غير الرسمي 62.0% (الترشيحات ووسائل التواصل الاجتماعي)؛ الوساطة الرسمية 3.6% فقط	خدمات توظيف عامة على مستوى المحافظة ومنصات رقمية لمطابقة الوظائف مرتبطة بقواعد بيانات خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني، مع حوافز لأصحاب العمل للإعلان رسمياً وتتبع لتوظيف الخريجين	جميع المحافظات؛ ولا سيما المحافظات ذات الكثافة المنخفضة للقطاع الخاص (القادسية، ذي قار)
مواءمة التنظيم مع التحول الأخضر والرقمي	العوائق التنظيمية والقانونية تذكرها 21.9% من المنشآت	مراجعة بيئة الترخيص، وضع معايير واضحة للبناء الأخضر وكفاءة الطاقة، وربط المشتريات العامة وتصاريح البناء بهذه المعايير	وطني؛ المحافظات كثيفة البناء (أربيل، بابل، صلاح الدين)
تصميم التوفير محافظة بمحافظة	تباينات محلية: البصرة 86.7% رقمي، صلاح الدين 66.7% أخضر؛ ثقة في التعليم والتدريب التقني والمهني 80.0 %في السليمانية مقابل 20.0% في القادسية	استبدال القالب الوطني الموحد بخطط مصممة محلياً تعكس التكوين القطاعي وثغرات المهارات وثقة أصحاب العمل والقدرة الاستيعابية في كل محافظة	جميع المحافظات العشر
تطبيق النظام الوطني للاعتراف بالتعلم المسبق	قوة عاملة قائمة وغير رسمية كبيرة تحتاج إلى إصدار شهادات في الحرف ذات الأولوية	استخدام الاعتراف بالتعلم المسبق لمنح شهادات للعاملين الحاليين في الحرف ذات الأولوية ريثما تُبنى المناهج الكاملة	الحرف ذات الأولوية، جميع المحافظات
توجيه الأدوار الرقمية من الفئة المهنية العليا إلى التعليم العالي	نمو الأمن السيبراني 15.1% والذكاء الاصطناعي/تعلم الآلة 14.9% يتجاوزان سقف التعليم والتدريب التقني والمهني	ربط الأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي/تعلم الآلة وهندسة البرمجيات بمسارات التعليم التقني العالي والجامعات	وطني؛ التجمعات الرقمية

الجدول 59 توصيات السياسات: الأدلة والإجراء والتركيز ذو الأولوية

س.3 توصيات بشأن العمالة

الفئات التي يرى أصحاب العمل أنها الأكثر استبعاداً من العمل هي بالضبط الفئات التي يُخرّجها نظام التعليم بأكبر الأعداد: الخريجون الجدد، الذين ذكرتهم 59.7% من المنشآت كالأكثر تأثراً، والشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 سنة، الذين ذكرتهم 56.1%. وحيث تبني توصيات المهارات القدرات وتبني توصيات السياسات قدرة المنشآت، تتناول توصيات العمالة المسارات التي تقود الأفراد إلى العمل، وخلق الوظائف نفسها.

إنشاء مسارات منظمة من التعليم إلى العمل للخريجين. يحتاج الشباب والخريجون إلى مسارات دخول رسمية تحل محل الشبكات الشخصية التي تسيطر حالياً على التوظيف. وينبغي أن تعمل ثلاثة عناصر معاً: التعلم الإلزامي القائم على العمل المدمج في شروط التخرج من التعليم والتدريب التقني والمهني؛ وبرامج تدريب داخلي وتدريب مهني بدعم من أصحاب العمل تتركز في القطاعين الأخضر والرقمي ذوي الأولوية؛ ونظام وطني لتتبع توظيف الخريجين يرصد معدلات التوظيف حسب المحافظة والقطاع والنوع الاجتماعي. ونظام التتبع لا يقل أهمية عن عمليات التوظيف نفسها، لأنه يوفر أدلة في الوقت الفعلي لتوجيه الاستثمار التدريبي ويُحمّل المؤسسات المسؤولية عن نتائج التوظيف لا عن إكمال التدريب فقط. وينبغي تكييف هذا المسار مع الظروف المحلية: جسر لعمالة الشباب يُبنى حول قطاعات البصرة الميناء والصناعية والخضراء الناشئة؛ ودعم نفسي اجتماعي مدمج في برامج

الشباب في صلاح الدين ونينوى ما بعد النزاع؛ وتنفيذ متنقل أو قائم على المجتمع في ذي قار، حيث تحول المسافة والعوائق الثقافية شباب الريف، ولا سيما الشابات، عن التدريب في مواقع ثابتة.

تطوير شراكات رسمية بين أصحاب العمل والتعليم. يُذكر ضعف التنسيق بين الشركات ومؤسسات التدريب مباشرة كسبب لصعوبة التوظيف، والمؤسسات التي يُفترض أن توجه الخريجين إلى المنشآت لا تكاد تُستخدم، حيث لا توظف عبر مراكز التوجيه المهني سوى 1.4% فقط من المنشآت. وينبغي للحكومة واليونسكو إنشاء قنوات شراكة دائمة بين المنشآت ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي، تشمل تصميماً مشتركاً للدورات مع أصحاب العمل، ومسارات مضمونة لإجراء المقابلات للخريجين المتميزين، وترتيبات للتدريب العملي والتوجيه، وتمثيلاً لأصحاب العمل في مراجعة المناهج. ويُعد نموذج أربيل، الذي يقوم فيه تحالف من أصحاب العمل في قطاع التكنولوجيا بتمويل مشترك لدورات معتمدة قصيرة الدورة مرتبطة بمقابلات مضمونة، نموذجاً قابلاً للتطبيق. والمبدأ هو أن يصبح أصحاب العمل شركاء في إنتاج القوى العاملة التي يحتاجونها بدلاً من مستهلكين سلبيين لها.

دعم خلق فرص العمل بقيادة القطاع الخاص في التجمعات ذات الأولوية. لا يتحول عرض المهارات إلى عمالة إلا حيث يوجد طلب حقيقي على العمل. وينبغي توجيه دعم المنشآت، أي التمويل والخدمات الاستشارية والاحتضان، نحو تجمعي الخدمات الرقمية والطاقة المتجددة اللذين يُظهران أقوى نمو متوقع، وهي تطوير البرمجيات والويب (38.9%) والتسويق الرقمي (35.4%) وتركيب الطاقة الشمسية (28.1%)، حتى يقابل الخريجون طلباً متوسعاً لا ساكناً. وينبغي أن يتبع هذا الدعم الميزة النسبية لكل محافظة: أسواق وحاضنات للمواهب الرقمية حيث يكون النشاط الرقمي في أعلى تركزه، في بغداد وأربيل؛ والتنويع بعيداً عن النفط في البصرة؛ والتكنولوجيا الزراعية والتجارة الرقمية في الاقتصادات الزراعية في دهوك والقادسية وبابل؛ واقتصاد التراث الأخضر والسياحة البيئية في ذي قار.

وتبني هذه الإجراءات معاً المسارات التي تقود الشباب والخريجين إلى العمل الرسمي، وتجعل أصحاب العمل شركاء في إنتاج القوى العاملة، وتوجه دعم خلق فرص العمل نحو القطاعات التي يتنامى فيها الطلب فعلياً.

التوصية	الثغرة أو الطلب المعالَج)الأداة 1(	الإجراء الموصى به	التركيز ذو الأولوية
مسارات منظمة من التعليم إلى العمل للخريجين	الخريجون (59.7%) والشباب 15-29 سنة (56.1%) الأكثر ذكراً كفئات تواجه البطالة؛ محدودية التدريب العملي تُذكر في صعوبة ملء الوظائف الشاغرة	تعلم إلزامي قائم على العمل ضمن شروط التخرج من التعليم والتدريب التقني والمهني؛ تدريب داخلي بدعم من أصحاب العمل في القطاعين الأخضر والرقمي؛ تتبع وطني لتوظيف الخريجين حسب المحافظة والقطاع والنوع الاجتماعي	جميع المحافظات؛ تصميم حساس للنزاع في نينوى وصلاح الدين؛ تنفيذ متنقل في ذي قار
شراكات رسمية بين أصحاب العمل والتعليم	ضعف التنسيق بين الشركات والتعليم والتدريب التقني والمهني يُذكر كسبب لصعوبة التوظيف؛ 1 4%.فقط يوظفون عبر مراكز التوجيه المهني	قنوات شراكة دائمة: تصميم مشترك للدورات مع أصحاب العمل، مسارات مضمونة للمقابلات، تدريب عملي وتوجيه، تمثيل في مراجعة المناهج	وطني؛ نموذج تحالف أصحاب العمل مُجرَّب في أربيل
خلق فرص عمل بقيادة القطاع الخاص في التجمعات ذات الأولوية	أقوى نمو متوقع في البرمجيات (38.9%) والتسويق الرقمي (35.4%) والطاقة الشمسية (28.1%)	توجيه دعم التمويل والاستشارات والاحتضان إلى تجمعي الخدمات الرقمية والطاقة المتجددة، بما يتناسب مع الميزة المحلية	بغداد وأربيل (رقمي)؛ البصرة (تنويع)؛ دهوك والقادسية وبابل (تكنولوجيا زراعية)؛ ذي قار (تراث أخضر)

الجدول 60 توصيات العمالة: الأدلة والإجراء والتركيز ذو الأولوية

س.4 توصيات شاملة للقضايا المشتركة

تمتد بعض الأولويات عبر كل التوصيات أعلاه ولا يمكن تركها لتوصية واحدة بمفردها. ويُظهر التقييم أن الاستبعاد من العمل يقع بأقسى صوره على النساء وذوي الإعاقة والنازحين، وأن التحولين الأخضر والرقمي، إذا أُديرا بشكل منفصل، يحملان خطر ترك هذه الفئات خلف الركب. وتضمن التوصيات الشاملة الإدماج والاتساق عبر الأجندة بكاملها.

إدماج البعد الجنساني عبر الأجندة بكاملها. تُعاني النساء من نقص تمثيل واضح في قيادة المنشآت، حيث لا يشكلن سوى 5.1% فقط من المستجيبين الذين تحدثوا باسم منشآتهم، وهن من بين الفئات التي يحددها أصحاب العمل في أغلب الأحيان كفئات تواجه بطالة مرتفعة، بنسبة 28.9%. وينبغي إدماج البعد الجنساني في كل توصية بدلاً من معاملته كمسار منفصل، من خلال أهداف صريحة لمشاركة النساء في التدريب ودعم المنشآت، وتوعية أصحاب العمل وتدريب على التحيز اللاواعي، وجداول تدريب مرنة ومرتبطة برعاية الأطفال، ومسار منظم للمرأة في التكنولوجيا يربط خريجات التعليم والتدريب التقني والمهني والجامعات بأصحاب عمل ملتزمين بتوظيف شامل جنسانياً. وتُعد السليمانية، التي تجمع بين أحد أعلى معدلات مشاركة المرأة واستمرار عمالتها الناقصة في خدماتها الرقمية والمهنية المتنامية، مكاناً طبيعياً للتجربة.

الوصول المتعمد إلى ذوي الإعاقة والنازحين. يُذكر ذوو الإعاقة، الذين أشار إليهم 27.1% من أصحاب العمل، والنازحون داخلياً، الذين أشار إليهم 12.4%، من بين الفئات التي تواجه أعلى مستويات البطالة، وينسب أصحاب العمل استبعادهم إلى ندرة الفرص ونقص المهارات معاً. ولذلك لن يكفي التوظيف أو التدريب بمفرده. وينبغي أن يجمع التوفير الموجه لهذه الفئات بين دعم مهارات موجه وتعهدات بخلق فرص عمل أو توظيف، وأن يُصمم لتحقيق إمكانية وصول حقيقية، بجداول مرنة ودعم للنقل وتنفيذ قائم على المجتمع، ودعم نفسي اجتماعي في مناطق ما بعد النزاع. وتتطلب نينوى، بما لديها من نسبة كبيرة من النازحين والعائدين، برامج مصممة بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة والمنظمات المحلية العاملة فيها بالفعل، مع تعهدات توظيف مدمجة من أصحاب العمل في إعادة البناء.

التعامل مع التحولين الأخضر والرقمي كأجندة شاملة واحدة. ينبغي إدارة التحولين اللذين يحددان اقتصاد المسح معاً بدلاً من اعتبارهما أولويتين متنافستين. فأساس مشترك من الإلمام الرقمي والمهارات الناعمة يدعم كليهما، ويُبنى التخصص الأخضر عليه، ولذلك تتجنب الإدارة المشتركة لهما تكرار الجهد وتعارض الإشارات. والأهم أن النساء والشباب وذوي الإعاقة والنازحين ينبغي أن يكونوا مستفيدين صريحين من كلا التحولين لا فكرة لاحقة. ويوفر الاقتصادان الأخضر والرقمي أحدث نقاط الدخول إلى العمل الرسمي وأسرعها نمواً، وهما أفضل فرصة لتوسيع الوصول بدلاً من إعادة إنتاج أوجه الاستبعاد القائمة بالفعل.

وتضمن التوصيات الشاملة، مجتمعة، أن تصل إجراءات المهارات والسياسات والعمالة إلى الأكثر استبعاداً من العمل، وأن يصبح التحولان الأخضر والرقمي في العراق محركاً للإدماج بدلاً من أن يكونا مصدراً جديداً للحرمان.

التوصية	الثغرة أو الطلب المعالَج)الأداة 1(	الإجراء الموصى به	التركيز ذو الأولوية
إدماج البعد الجنساني عبر الأجندة	النساء 5.1 %فقط من مستجيبي المنشآت؛ يذكرهن 28.9 %من أصحاب العمل كفئة تواجه بطالة مرتفعة	أهداف لمشاركة النساء؛ توعية أصحاب العمل وتدريب على التحيز؛ جداول مرنة مرتبطة برعاية الأطفال؛ مسار منظم للمرأة في التكنولوجيا	جميع المحافظات؛ تجربة في السليمانية في الخدمات الرقمية والمهنية
الوصول إلى ذوي الإعاقة والنازحين	ذوو الإعاقة)27.1 (%والنازحون داخلياً يُذكرون كفئات تواجه بطالة (12.4%) مرتفعة؛ يُنسب الاستبعاد إلى قلة الفرص وثغرات المهارات	الجمع بين دعم مهارات موجه وتعهدات بالتوظيف أو خلق فرص عمل؛ تنفيذ يضمن إمكانية الوصول)جداول مرنة، نقل، قائم على (المجتمع، دعم نفسي اجتماعي	نينوى وصلاح الدين)النازحون والعائدون(؛ وطني لذوي الإعاقة
التعامل مع التحولين الأخضر والرقمي كأجندة شاملة واحدة	التوجه الرقمي 67.0 %والأخضر لكن التبني على مستوى ،37.6% ،%المنشأة منخفض)رقمي 27.9 (%أخضر 15.5	إدارة التحولين على أساس مشترك من المهارات الرقمية والناعمة، مع اعتبار النساء والشباب والفئات الضعيفة مستفيدين صريحين	وطني

الجدول 61 التوصيات الشاملة: الأدلة والإجراء والتركيز ذو الأولوية

س.5 الأولويات على مستوى المحافظات

تنطبق التوصيات أعلاه على المستوى الوطني، لكن أقوى نتيجة عملية في هذا التقييم هي مدى اختلاف المحافظات بشكل حاد في التكوين القطاعي وثغرات المهارات وثقة أصحاب العمل والقدرة الاستيعابية. ويعرض هذا القسم، لكل من المحافظات العشر المشمولة بالمسح، التدخلات ذات الأولوية المنبثقة من طبيعتها الاقتصادية الخاصة وإشارات الطلب فيها. وهي مستمدة من بيانات الاستبيان نفسها مقروءة على مستوى المحافظة، ويُقصد تنفيذها ضمن الإطار الوطني لا بدلاً منه. وتبقى هذه التدخلات مؤقتة في انتظار جولة التحقق من مقدمي الخدمات الموصوفة سابقاً.

المحافظة	الطابع الاقتصادي	التدخلات ذات الأولوية
بغداد	العاصمة؛ أكبر اقتصاد وأكثره تنوعاً؛ أقوى طلب رقمي مطلق	(1)سوق لمواهب بغداد الرقمية يربط الخريجين بأصحاب العمل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتجارة الإلكترونية؛ (2) وحدات إلزامية معتمدة للمهارات الناعمة في مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني والجامعات؛ (3) برنامج بغداد للأعمال الخضراء بمنح للطاقة المتجددة ومراجعات للطاقة ومشتريات عامة خضراء
أربيل	عاصمة إقليم كردستان؛ منظومة تكنولوجيا وخدمات، استثمار أجنبي مباشر، توجه دولي	(1)مسرّع لمهارات التكنولوجيا بقيادة تحالف من أصحاب العمل مع مسارات مضمونة للمقابلات؛ (2) برنامج للبناء الأخضر وكفاءة الطاقة مع تمويل أخضر ومعايير ترخيص؛ (3) خدمة توظيف عامة رسمية رقمية أولاً
البصرة	عاصمة النفط والميناء؛ المحافظة الأكثر توجهاً رقمياً في المسح (86.7%)، يقودها التسويق الرقمي، مع المهارات الناعمة كأكبر ثغرة مُفاد بها؛ تعكس الطاقة الشمسية إمكانات جغرافية أكثر من كونها طلباً حالياً	(1)تعزيز مهارات الخدمات الرقمية والتسويق الرقمي التي تقود الطلب المحلي، مع إدماج المهارات الناعمة؛ (2) تعليم وتدريب تقني ومهني يركز على التنويع بعيداً عن النفط (الطاقة الشمسية، لوجستيات الموانئ، الصيانة الصناعية) كفرصة استشرافية؛ (3) جسر لعمالة الشباب من خلال تدريب داخلي ومهني منظم
نينوى	إعادة بناء ما بعد النزاع؛ نسبة كبيرة من النازحين والعائدين	(1)برمجة لمهن إعادة البناء حساسة للنزاع مع تحويل المنشآت متناهية الصغر إلى العمل الرسمي؛ (2) تطوير متوازٍ للبنية التحتية الرقمية ومهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع حاضنة رقمية في الموصل؛ (3) برنامج من المهارات إلى التوظيف شامل للنازحين داخلياً مع تعهدات توظيف ودعم نفسي اجتماعي
السليمانية	قاعدة تعليمية أقوى؛ خدمات متنامية؛ مشاركة أعلى للمرأة	(1)شرط للتدريب العملي يُقيَّمه صاحب العمل مع حلقة تغذية راجعة للمنهج وإدماج مهارات ريادة الأعمال، أكبر ثغرة مُفاد بها في المحافظة؛ (2) برنامج لتحسين كفاءة الطاقة والبناء الأخضر مع وضوح تنظيمي؛ (3) مسار توظيف للمرأة في الاقتصادين الرقمي والأخضر
دهوك	اقتصاد حدودي؛ إشارة مسح تميل نحو الرقمي (60.3%، أعلى من عدة محافظات أكبر)، تقودها إدارة الشبكات والأنظمة، فوق قاعدة زراعية تقليدية	(1)مركز للمهارات الرقمية يبني مهارات إدارة الشبكات والأنظمة والتجارة الرقمية التي تقود الطلب المحلي، مستفيداً من التجارة عبر الحدود مع تركيا؛ (2) برنامج للزراعة الخضراء والتكنولوجيا الزراعية لتحديث القاعدة الزراعية التقليدية (الري الدقيق، الشهادات العضوية، سلاسل التوريد الرقمية)؛ (3) وحدات للجاهزية للعمل والمهارات الناعمة في التعليم والتدريب التقني والمهني
ذي قار	نفط وزراعة؛ إشارة مسح تميل نحو الرقمي (70.0%)، تقودها الاتصالات؛ تراث الأهوار في بلاد ما بين النهرين؛ غالبيته غير رسمي؛ أعلى إشارة بطالة شباب في العينة (73.3%)	(1)تحويل القطاع الخاص إلى العمل الرسمي مع تعليم وتدريب تقني ومهني متوائم، يشمل مهارات الاتصالات والمهارات الرقمية التي تقود الطلب المحلي، إلى جانب البناء والطاقة الشمسية واللوجستيات؛ (2) برنامج لاقتصاد التراث الأخضر حول الأهوار، بالشراكة مع اليونسكو؛ (3) تنفيذ متنقل وشامل للمرأة للتعليم والتدريب التقني والمهني قائم على المجتمع
القادسية	زراعية مع ندرة مياه حادة، لكن مع إشارة مسح رقمية قوية (83.3%)، تقودها التجارة الإلكترونية والتكنولوجيا المالية، مع اللغة الإنجليزية كأكبر ثغرة في المهارات؛ تسجل أدنى ثقة لأصحاب العمل في التعليم والتدريب التقني والمهني (20.0%) وأكثر	(1)مسار للتجارة الإلكترونية والتكنولوجيا المالية والمهارات الرقمية يستجيب لأقوى إشارة طلب محلية، مع اللغة الإنجليزية في مكان العمل، أكبر ثغرة مُفاد بها؛ (2) مكتب لتسهيل التوظيف على مستوى المحافظة في الديوانية لمعالجة الكثافة المنخفضة للقطاع الخاص وضعف نظرة التوظيف؛ (3) مسار لتكنولوجيا المياه والري كفرصة للتنويع في ظل ندرة المياه الحادة في المحافظة

	نظرة تشاؤمية (85.0% سلبية) في العينة؛ كثافة منخفضة للقطاع الخاص	
صلاح الدين	تعافٍ من النزاع؛ إعادة بناء مصفى بيجي؛ زراعة	(1)برنامج مهارات للتعافي الاقتصادي مع توظيف مضمون في إعادة البناء؛ (2) معايير خضراء مدمجة في إعادة البناء (البناء الأخضر، الطاقة الشمسية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، الامتثال البيئي)؛ (3) توظيف يركز على الشباب مع دعم نفسي اجتماعي
بابل	زراعة وبناء وصناعات تحويلية خفيفة؛ قرب من اقتصاد زيارة كربلاء	(1)شهادة لمهن البناء متوائمة مع البناء الأخضر، مع الاعتراف بالتعلم السابق؛ (2) تجارة رقمية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة القائمة، مع روابط عمل عن بُعد مع بغداد؛ (3) مسار لمهارات السياحة والضيافة الخضراء

الجدول 62 التدخلات ذات الأولوية على مستوى المحافظات

وإذا قُرئت أولويات المحافظات معاً، فإنها تترجم الأجندة الوطنية إلى مصطلحات محلية. فهي تركز على التدخلات الرقمية حيث يكون النشاط الرقمي في أعلى تركزه، والتدخلات الخضراء حيث تكون الفرصة البيئية والقطاعية لكل محافظة في أكبرها، وتدابير العمالة والإدماج حيث يكون الاستبعاد في أحدته، بحيث تُنفَّذ استراتيجية وطنية واحدة من خلال 10 خطط مصممة محلياً.

ع .الخاتمة والطريق إلى الأمام

ع.1 ملاحظات ختامية

سعى هذا التقييم إلى الاستماع إلى جانب الطلب في سوق العمل العراقي بصوته الخاص، وأتاحت 1,969 استجابة من المنشآت عبر عشر محافظات القيام بذلك بثقة. والصورة التي ترسمها هذه الاستجابات متسقة، وهي في جوهرها مبشرة. فمنشآت القطاع الخاص الصغيرة في العراق تتجه نحو الاقتصاد الرقمي والأخضر، وتعرف المهارات التي تحتاجها، وهي واضحة بشأن ما يعيقها. والمشكلة المحورية ليست في عدم الاهتمام أو غياب الطلب؛ بل في مجموعة من الروابط المنقطعة، بين المهارات التي ينتجها النظام والتركيبة التي يحتاجها أصحاب العمل، وبين مؤسسات التدريب والمنشآت التي يُفترض أن تُوظِّف خريجيها، وبين الطموح إلى تبني الممارسات الخضراء والرقمية والوسائل اللازمة لذلك. وما من واحدة من هذه الروابط يتجاوز الإصلاح. وقراءة جانبي الطلب والعرض معاً تعزز الثقة في هذه التوصيات: ففي كل نقطة مقارنة، تؤكد المؤسسات المسؤولة عن التدريب، على نحو مستقل، النواقص التي أفاد بها أصحاب العمل. وستضيف المرحلة المقبلة بيانات الباحثين عن عمل والالتحاق اللازمة لتقدير حجم كل ثغرة بدقة.

ع.2 المواءمة الاستراتيجية والدعوة إلى العمل

يقع التوجه الذي يحدده هذا التقرير في صميم الأطر التي توجه عمل اليونسكو وشركائها. فتركيزه على أساس مشترك من المهارات الرقمية والقابلة للتحويل، وعلى توفير مهني يستجيب لطلب أصحاب العمل الموثق، وعلى التحولين الأخضر والرقمي، يتوافق مباشرة مع استراتيجية اليونسكو للتعليم والتدريب التقني والمهني، ولا سيما أولوياتها المتعلقة بالتشغيل وريادة الأعمال والمهارات اللازمة للاقتصادين الأخضر والرقمي. واهتمامه بالشباب والنساء وذوي الإعاقة والنازحين، وبجودة العمل لا كميته، يعكس أجندة العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية عبر ركائزها، وهي خلق العمالة من خلال المهن الناشئة في الاقتصادين الأخضر والرقمي، والحقوق والمساواة من خلال التركيز على الفئات الهشة، والحوار الاجتماعي من خلال التنسيق بين أصحاب العمل ومؤسسات التدريب والحكومة الذي تدعو إليه النتائج. ويوفر التقييم لهذه الأطر قاعدة أدلة ملموسة وخاصة بالعراق يمكن العمل على أساسها.

ويعتمد العمل على هذه الأدلة على جهد منسق. ويُطلب من النظراء الحكوميين على المستوى الاتحادي ومستوى إقليم كردستان تحديث التوفير التقني والمهني حول إشارات الطلب في هذا التقرير وربطه بخدمات توظيف فعالة. ويُطلب من أصحاب العمل وهيئاتهم التمثيلية التفاعل مع مؤسسات التدريب، وتقديم التعلم القائم على العمل، وفتح التوظيف بما يتجاوز الشبكات غير الرسمية. ويُطلب من الشركاء في التنمية دعم الاستثمار على مستوى المنشأة إلى جانب برامج المهارات، حتى تنمو القدرة والفرصة معاً. وستستمر اليونسكو، من جانبها، في توفير الأدلة والمنصة والتنسيق التي تحول هذه النتائج إلى ممارسة، بما في ذلك من خلال دورات المسح الإضافية التي توسع هذا العمل بما يتجاوز جانب الطلب من القطاع الخاص المُستقصى هنا.

ع.3 المرحلة المقبلة المخططة :الأداتان 1.4 و1.5

اكتملت الأداة 1.3، استبيان القطاع الخاص لأصحاب العمل: تُرسّخ 1,969 استجابة معتمدة من المنشآت عبر المحافظات العشر قراءة قوية لجانب الطلب على العمالة في السوق. وترتكز هذه القراءة على منظور أصحاب العمل في القطاع الخاص فقط. ولا تكتسب إشارة الطلب قيمتها الكاملة إلا عند مقارنتها بعرض المهارات وتجربة الباحثين عن عمل. ويعرض هذا القسم المرحلة المقبلة المخططة، المبنية حول أداتين إضافيتين، الأداة 1.4 والأداة 1.5، تُوسعان التقييم ليشمل جانب العرض والداخلين الجدد إلى سوق العمل. وهاتان الأداتان مخططتان لا مُنفَّذتان، وتُذكر معايير التصميم المفتوحة على هذا الأساس.

الأداة	المنظور المُستقصى	المستجيبون الرئيسيون	الحالة
الأداة 1.3	الطلب على العمالة	منشآت وأصحاب عمل من القطاع الخاص	مكتملة)العدد =1,969(
الأداة 1.4	عرض المهارات	مقدمو خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم	مخططة، المرحلة المقبلة
الأداة 1.5	عرض العمالة	الباحثون عن عمل والخريجون	مخططة، المرحلة المقبلة

الجدول 63 الأدوات الثلاث للتقييم، حسب المنظور والحالة

الأساس المنطقي والاستمرارية الاستراتيجية

توسيع التقييم مسألة استمرارية واستدامة، لا توسعاً لذاته. فأدلة المرحلة الأولى تعبر عن جانب الطلب، لكنها تصف جانباً واحداً فقط من السوق. ويمكن لأصحاب العمل الإفادة عن المهارات التي يحتاجونها والثغرات التي يواجهونها. لكنهم لا يستطيعون إخبار التقييم بما يوفره نظام التعليم أو كيف يختبر الباحثون عن عمل الانتقال إلى العمل. ومن شأن التثليث بين طلب أصحاب العمل، وعرض نظام التعليم والتدريب، وتجربة الباحثين عن عمل، أن يحسن الدقة ويضمن ألا يبقى الاستثمار في 1,969 استجابة من المنشآت قائماً بمفرده.

الأداتان المخططتان

تستقصي الأداة 1.4 جانب عرض المهارات، أي مخرجات مؤسسات التعليم والتخريج. وهي مصممة للوصول إلى مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني ونظام التعليم الأوسع. وتتصل حوكمتها بوزارة التعليم العالي، ومن خلال المدارس المهنية، بوزارة التربية. ويُقصد بالأداة تحديد ما يُنتجه النظام، وفي أي المجالات وبأي مستوى، حتى يمكن قراءة العرض في مقابل طلب أصحاب العمل الموثق.

تستقصي الأداة 1.5 منظور الباحثين عن عمل، أي العمال والداخلين الجدد الذين تكمل تجربتهم المعيشة جانب عرض العمالة في التحليل. وتتصل حوكمتها بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ومن خلال تسجيل كيفية بحث الداخلين إلى السوق عن عمل، والعقبات التي يواجهونها، والمسارات التي يتبعونها، توفر الأداة سرداً مباشراً للجانب البشري من السوق. ولا تزال العينة المخططة والتوقيت والترتيبات الميدانية لكلتا الأداتين قيد التحديد.

جاهزية المنصة

مُنصة تقييم سوق العمل/مرصد معلومات سوق العمل مبنية بالفعل لجمع البيانات بأدوات متعددة، ويمكنها استقبال الأداتين 1.4 و1.5 بإعادة تهيئة محدودة. وتُوزَّع الأدوات عبر رمز الاستجابة السريعة والرابط الإلكتروني، وتمر كل استجابة بسير عمل للموافقة على مرحلتين: يراجع جامع البيانات السجل أولاً، ثم يقوم عضو من فريق المرصد بمراجعة ثانية مستقلة، ولا يُقفل السجل إلا بعد ذلك. ولوحات المعلومات القائمة على الأدوار ولوحة التحليلات المباشرة قيد التشغيل بالفعل. والبنية التحتية التي تحققت من 1,969 استجابة للأداة 1.3 ستحمل الأدوات الجديدة، بحيث يمكن أن تبدأ المرحلة المقبلة من موضع تشغيلي لا من الصفر.

النهج الموصى به

يُوصى بطرح تدريجي: الأداة 1.4 أولاً، لتحديد جانب العرض، تليها الأداة 1.5. وستطبق كلتاهما نفس انضباط أخذ العينات ونفس آلية ضمان الجودة على مرحلتين المستخدمة في الأداة 1.3، بما يحافظ على إمكانية المقارنة المباشرة بين مجموعات البيانات. ويُوصى بربطهما منذ البداية، بحيث يمكن تحليل أدلة الطلب (الأداة 1.3) وأدلة العرض (الأداة 1.4) وأدلة الباحثين عن عمل (الأداة 1.5) معاً لا بالتوازي. وستُنسَّق الحوكمة مع الوزارات ذات الصلة، مع تحديد حجم العينات والتوقيت والموارد في التصميم التفصيلي للمرحلة المقبلة.

وتحول الأداتان المخططتان، مجتمعتين، خط أساس قوي لجانب الطلب إلى قراءة ثلاثية الأبعاد ومتصلة لسوق العمل العراقي. والهدف ليس تكرار ممارسة المرحلة الأولى بل استكمالها. ومع تجهيز المنصة وإثبات نموذج ضمان الجودة، يمكن للمرحلة المقبلة أن تُبنى مباشرة على الأساس الذي أرسته الأداة 1.3.

ع.4 الترسيخ المؤسسي لمرصد معلومات سوق العمل واستدامته

لا تدوم الأدلة المجمعة في هذا التقرير إلا بدوام المؤسسة التي تصونها. فإلى جانب أدوات المسح، أرسى هذا التقييم البنية المؤسسية اللازمة لإبقاء معلومات سوق العمل محدّثة: مرصدان لمعلومات سوق العمل، أحدهما للعراق الاتحادي والآخر لإقليم كردستان، صُممما بوصفهما آليتين وطنيتين دائمتين لا مخرجين مؤقتين لمشروع، إلى جانب منصة رقمية مشتركة بُنيت أصلاً لدعم دورات تقييم متعاقبة. والمهمة المقبلة هي إرساء هذه المكونات في البنى الوطنية حتى لا تتوقف قراءة السوق بانتهاء المرحلة الحالية.

ويكمّل المرصدين عشرة مجالس قطاعية خضراء ورقمية، أُنشئت في المحافظات العشر المستهدفة بوصفها هيئات موجهة نحو أصحاب العمل تربط الصناعة بنظام التدريب، تتحقق من إشارات الطلب، وتراجع احتياجات المهارات الناشئة، وتوجه إصلاح المناهج. ولضمان استمراريتها، يُقترح دمج هذه المجالس مع المجالس الاستشارية الصناعية العاملة أصلاً داخل الجامعات التقنية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. فالبناء على إطار قانوني ومؤسسي راسخ يجنّب الازدواجية، ويعمّق انخراط القطاع الخاص، ويمنح المجالس مقراً دائماً يتجاوز عمر المشروع مع الحفاظ على وظيفتها التقنية.

واستدامة هذه البنية مسألة حوكمة وملكية وطنية بقدر ما هي مسألة تمويل. فالمرصدان يعملان أصلاً وفق نموذج قائم على الأدوار يوزع المسؤوليات بين قائد فريق وأعضاء، ونقاط اتصال في المحافظات، وممثلين مؤسسيين؛ ومن شأن إدماج مخرجاتهما في التخطيط الوطني لسوق العمل وتطوير سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني، وإضفاء الطابع الرسمي على التنسيق بين السلطات الاتحادية وسلطات إقليم كردستان، أن يحوّل هذا النموذج التشغيلي إلى ملكية مؤسسية دائمة. وتوفر مصادقة اللجنة التوجيهية للمشروع، التي تجمع الوزارات المعنية وهيئة المستشارين في مكتب رئيس الوزراء والشركاء في التنمية، على التقييم وآلياته الداعمة التفويضَ السياساتي لهذا الانتقال.

أما المنصة الرقمية التي أنتجت هذا التقييم وتحققت من بياناته فمبنية لحمل دورات مقبلة، غير أن قيمتها الطويلة الأمد مرهونة بترتيب واضح للعهدة. وتتاح ثلاثة مسارات: تسليم مباشر للمنصة وموادها إلى السلطات الوطنية المسؤولة؛ أو تسليم تقني ينقل إضافة إلى ذلك الشيفرة المصدرية ووثائق النظام الخلفي بما يتيح الصيانة المستقلة؛ أو التنسيق مع منظمة العمل الدولية بحيث تغذي معلومات المنصة المتحقق منها نظامَ معلومات سوق العمل الوطني. واختيار أحد هذه المسارات وتوفير موارده، مع تحديد مسؤولية الاستضافة والصيانة، هو الخطوة الأهم لديمومة المنصة، والضمانة الأوثق ضد قيام نظام موازٍ قصير العمر.

ويمتد المنطق نفسه إلى مراكز التطوير المهني التي تربط الخريجين بأصحاب العمل وإلى استمرار تفعيل المجالس القطاعية؛ فكلاهما يتطلب دعماً متواضعاً لكنه مستدام ليظل فاعلاً. وتصف هذه الخطوات مجتمعةً مساراً عملياً من تقييم مكتمل إلى مؤسسة دائمة: مرصدان بترتيب واضح للحوكمة والملكية، ومجالس قطاعية راسخة في بنى جامعية قائمة، ومنصة رقمية مصانة ومرتبطة بنظام المعلومات الوطني، وقدرة مستدامة للتطوير المهني. وبهذه البنية، تنبني كل دورة مسح مقبلة، بدءاً بالأداتين 1.4 و1.5، على مؤسسة قائمة بدلاً من إعادة بنائها.

ملحق: المنهجية (تفصيلي)

يعرض هذا الملحق المنهجية التقنية الكاملة للتقييم، أي كيف قُدِّر عدد المنشآت وأُخذت العينة، وكيف نُظِّم العمل الميداني، وكيف نُظِّفت الاستجابات واعتُمدت، وكيف حُللت البيانات، وما هي الأدوات المستخدمة. وقد كُتب هذا الملحق ليُقرأ بشكل مستقل، ولإتاحة إعادة إنتاج وفحص الأرقام الواردة في هذه الدراسة، التي تستند جميعها إلى 1,969 استجابة معتمدة للأداة 1 محفوظة في جدول الاستبيان الخلفي.

إطار العينة والإجراء

لا يمتلك العراق سجلاً رسمياً واحداً وكاملاً ومحدثاً للمنشآت الخاصة يمكن أن يصلح كإطار جاهز للعينة. وخلال التحضير، لم يكن من الممكن الحصول على قوائم شاملة للمنشآت من المصادر الرسمية وغرف التجارة، التي كانت إما غير متوفرة أو جزئية فقط. ولذلك لم يكن إطار تقليدي قائم على القوائم ممكناً.

للتغلب على ذلك، بنى التقييم إطاراً تقديرياً باستخدام نهج بمساعدة الذكاء الاصطناعي لتقريب حجم وتوزيع مجتمع منشآت القطاع الخاص. وأسفر ذلك عن تقدير عملي وطني بنحو 15,000 منشأة، جرى التحقق منه مقابل مجموعة تحقق داخلية من نحو 12,000 سجل لاختبار معقوليته قبل استخدامه. ويُعترف بأن هذا التقدير تقريبي وليس تعداداً شاملاً، وهذا هو القيد الرئيسي للإطار.

ومن هذا المجتمع التقديري، حُسبت عينة مستهدفة بهامش خطأ 5% عند مستوى ثقة 90%، مما أعطى هدفاً وطنياً قدره 1,932 منشأة. ووُزِّع الهدف على المحافظات العشر بما يتناسب مع الكثافة التقديرية للمنشآت، وأُديرَ بشكل ديناميكي خلال العمل الميداني، بحيث عُدِّلت الأهداف على مستوى كل محافظة مع تقدم جمع البيانات نحو تغطية تناسبية. وفي ختام العمل الميداني، بلغت العينة المعتمدة 1,969 منشأة، أي 101.9% من الهدف الوطني، حيث حققت كل محافظة هدفها أو تجاوزته. وجميع الأعداد غير موزونة؛ وكان التوزيع الديناميكي للأهداف هو الآلية المستخدمة لتقريب التغطية التمثيلية، ولم تُطبَّق أي أوزان لاحقة للتصنيف الطبقي.

المحافظة	الهدف	العدد المعتمد	نسبة التحقيق
بغداد	355	362	102.0%
أربيل	337	340	100.9%
البصرة	329	339	103.0%
نينوى	306	316	103.3%
السليمانية	306	310	101.3%
دهوك	63	63	100.0%
ذي قار	59	60	101.7%
القادسية	59	60	101.7%
صلاح الدين	59	60	101.7%
بابل	59	59	100.0%
الإجمالي	1,932	1,969	101.9%

الجدول 64 العينة المحققة في مقابل الهدف، حسب المحافظة (الاستجابات المعتمدة، العدد = 1,969)

تنظيف البيانات وضمان الجودة

بُني ضمان الجودة في المنصة كسير عمل للموافقة على مرحلتين بدلاً من تطبيقه بعد الانتهاء. فكل استجابة مُقدَّمة راجعها أولاً جامع البيانات، الذي يمكنه الموافقة عليها أو رفضها؛ ثم تنتقل الاستجابة المعتمدة إلى عضو من فريق المرصد لمراجعة ثانية مستقلة. ولا يُقفل السجل ويُقبل في مجموعة البيانات إلا عندما يوافق كلا المراجعين، ويمكن لأي من المراجعين رفض الاستجابة في أي مرحلة. وهذا التأكيد المزدوج هو ما يميز السجلات التحليلية المعتمدة عن الاستجابات الخام.

ويتجلى أثر سير العمل هذا في المسار من التقديم إلى التحليل. فمن بين 2,066 استجابة مقدمة عبر الويب، اعتُمدت 1,983 من خلال مرحلتي المراجعة، في حين لم تُعتمد 83 استجابة، إما لرفضها أو لبقائها معلقة. ووُضعت جانباً 14 سجلاً معتمداً إضافياً لأنها لم تحدد محافظة مؤكدة، مما ترك قاعدة تحليلية نظيفة من 1,969 استجابة. وتُعرَّف هذه القاعدة بمرشح موحد واحد، وهو السجلات المعلَّمة كمعتمدة مع تحديد محافظة غير فارغة، وهي تُعيد إنتاج الإجمالي المعروض في صفحة التحليلات المباشرة بدقة.

المرحلة	السجلات
مُقدَّمة عبر الويب	2,066
معتمدة من كلا المراجعين	1,983
غير معتمدة)مرفوضة أو معلقة(	83
معتمدة لكنها مستثناة لعدم تحديد المحافظة	14
القاعدة التحليلية)المرشح الموحد(	1,969

الجدول 65 من التقديم إلى القاعدة التحليلية

وشكلت قاعدتان أخريان للتنظيف مجموعة البيانات. فقد خزنت أداة الاستبيان أسئلة الاستجابة المتعددة كتسميات خيارات متصلة في حقل واحد؛ وجرى تحليلها بمطابقة كل تسمية خيار كاملة، مع ضمانة تحول دون عد التسميات الأقصر بشكل خاطئ ضمن التسميات الأطول. ولم تُستنسخ الحقول النصية المفتوحة المكتملة بالعربية، بما فيها وصف القطاع الفرعي والأسئلة التوضيحية، حرفياً في التقرير؛ بل قُرئ محتواها بشكل موضوعي ولُخص بالإنجليزية، ولم يُجدول كأعداد إلا من خلال تلك القراءة الموضوعية.

الإجراءات التحليلية | البرمجيات والأدوات

أُجري كل التحليل على 1,969 استجابة معتمدة كأعداد غير موزونة. وتُعرض أسئلة الاستجابة الواحدة كأعداد ونسب من القاعدة التحليلية. وتُعرض أسئلة الاستجابة المتعددة، التي يمكن للمنشآت فيها اختيار ما يصل إلى خمسة خيارات، كنسب من المستجيبين الذين أجابوا عن السؤال، ولذلك لا يكون مجموع هذه النسب مائة؛ وتُذكر القاعدة حيثما تختلف عن العينة الكاملة، التي أجابت عنها مجموعة فرعية من المنشآت. وتتطلب أجزاء عدة من التقرير متغيرات مشتقة. فتُبنى الفئتان الخضراء والرقمية من العلامات الخضراء والرقمية الصريحة في سؤال القطاع، مما يسمح بتصنيف المنشآت على أنها تعمل في أي فئة رقمية، أو أي فئة خضراء، أو كلتيهما، أو القطاعات التقليدية فقط. وتُعرَّف المؤشرات المعبَّر عنها كموازين إيجابية أو سلبية بدمج نقاط متجاورة على المقياس، فعلى سبيل المثال تُعامل الثقة في التعليم والتدريب التقني والمهني كإيجابية عندما يجيب صاحب العمل بشكل كامل أو جزئي. ويُجرى التفصيل حسب المحافظة، وفئة حجم المنشأة، والفئة القطاعية. وحُللت الاستجابات المفتوحة بالعربية حسب مواضيع الكلمات المفتاحية، التي تتداخل ولذلك لا يكون مجموعها مائة أيضاً.

اعتمد التقييم على منظومة رقمية متكاملة. وجُمعت البيانات باستخدام أداة KoboToolbox، وهي استبيان القطاع الخاص للأداة 1، وُزِّعت عبر رمز الاستجابة السريعة والرابط الإلكتروني وأكملها المستجيبون عبر الإنترنت. وتدفقت الاستجابات إلى قاعدة بيانات ClickHouse، في الجدول الذي يحتوي سجلات الأداة 1، وهو المصدر المرجعي المعتمد للبيانات لكل رقم في هذا التقرير. ووفرت منصة تقييم سوق العمل/مرصد معلومات سوق العمل، وهي تطبيق ويب قائم على الأدوار صممته وطورته وتتولى صيانته شركة MERIT Vision Pty Ltd الأسترالية، سير العمل للموافقة على مرحلتين ولوحة تحليلات إدارية مباشرة تعرض البيانات المعتمدة في الوقت الفعلي ومقابل الهدف. ونُفِّذ التحليل للتقرير من خلال استعلامات منظمة على قاعدة البيانات، وأُنتجت المستندات نفسها برمجياً، بحيث يمكن تتبع كل جدول وشكل إلى استعلام محدد على البيانات المعتمدة.

ملحق: قائمة الطلب المهني الكامل (التصنيف الدولي الموحد للمهن - الإصدار 08)

يسرد هذا الملحق كل مهنة حُددت في تحليل الطلب، مصنفة حسب المجموعة الرئيسية والفرعية الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد للمهن - الإصدار 08، مع مؤشرات الطلب الخاصة بها. ويوحّد الأدوار المستخلصة في القسم G في مرجع تصنيفي واحد.

الرموز هي مجموعات فرعية رئيسية إرشادية للتصنيف الدولي الموحد للمهن - الإصدار 08 مع مجموعة وحدة تمثيلية، بما يتسق مع النهج المبسط في G.1. والنشاط الحالي هو نسبة المنشآت العاملة في الفئة؛ وتُذكر كمجال نمو هو نسبة من ذكرها كمجال نمو. وكلاهما استجابة متعددة، ولذلك لا يكون مجموع النسب 100%. وتشمل القائمة 18 مهنة عبر 5 مجموعات رئيسية. المصدر: منصة مرصد معلومات سوق العمل، dashboard/admin/detailed-analytics-tool-1/ (العدد = 1,969).

المهنيون

التصنيف الدولي الموحد للمهن	المجموعة الفرعية الرئيسية	المهنة	المجال	النشاط الحالي	تُذكر كمجال نمو
2512/2513	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)25(	مطور برمجيات وويب	رقمي	19.7%	38.9%
2522/2523	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)25(	مدير شبكات وأنظمة	رقمي	14.5%	20.1%
2529	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)25(	متخصص أمن سيبراني	رقمي	5.4%	15.1%
2511	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)25(	متخصص ذكاء اصطناعي وتعلم آلة	رقمي	3.6%	14.9%
2511	المهنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)25(	محلل بيانات	رقمي	7.2%	11.2%
2431	المهنيون في الأعمال والإدارة)24(	متخصص تسويق رقمي	رقمي	24.1%	35.4%
2431/2511	المهنيون في الأعمال والإدارة)24(	متخصص تجارة إلكترونية وتكنولوجيا مالية	رقمي	21.8%	23.0%
2143	المهنيون في العلوم والهندسة)21(	مهندس بيئي وموظف حماية بيئية	أخضر	8.5%	8.6%

الجدول 66 المهن في مقابل الرموز

الفنيون والمهنيون المساعدون

التصنيف الدولي الموحد للمهن	المجموعة الفرعية الرئيسية	المهنة	المجال	النشاط الحالي	تُذكر كمجال نمو
3522	الفنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)35(	تقني اتصالات	رقمي	24.6%	29.4%
3512	الفنيون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)35(	تقني دعم تكنولوجيا المعلومات	رقمي	9.4%	9.0%
25/35	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)شامل(	أدوار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الرقمية	رقمي	15.8%	11.9%
3112	المهنيون المساعدون في العلوم والهندسة)31(	متخصص البناء الأخضر وكفاءة الطاقة	أخضر	8.8%	9.4%
3132	المهنيون المساعدون في العلوم والهندسة)31(	تقني الموارد المائية والري	أخضر	5.0%	4.9%
3257	المهنيون المساعدون في الصحة)32(	موظف الصحة والسلامة البيئية	أخضر	2.4%	4.1%

الجدول 67 الفنيون والمهنيون المساعدون

العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك

التصنيف الدولي الموحد للمهن	المجموعة الفرعية الرئيسية	المهنة	المجال	النشاط الحالي	تُذكر كمجال نمو
6114	العمال المهرة في الزراعة الموجهة نحو السوق)61(	متخصص الزراعة المستدامة	أخضر	4.1%	4.5%
6210	العمال المهرة في الغابات الموجهة نحو السوق)62(	عامل إعادة التشجير والتحريج	أخضر	2.9%	3.0%

الجدول 68 العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك

عمال الحِرف والمهن ذات الصلة

التصنيف الدولي الموحد للمهن	المجموعة الفرعية الرئيسية	المهنة	المجال	النشاط الحالي	تُذكر كمجال نمو
7411	عمال المهن الكهربائية والإلكترونية)74(	تقني وموظف تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية	أخضر	18.1%	28.1%

الجدول 69 عمال الحِرف والمهن ذات الصلة

المهن الأولية

التصنيف الدولي الموحد للمهن	المجموعة الفرعية الرئيسية	المهنة	المجال	النشاط الحالي	تُذكر كمجال نمو
9611	عمال جمع النفايات وعمال المهن الأولية الأخرى (96)	عامل إدارة النفايات وإعادة التدوير	أخضر	2.2%	2.5%

الجدول 70 المهن الأولية

المهن الخضراء والرقمية ذات الأولوية: ISCO-08 التسلسل الهرمي للتصنيف الدولي الموحد للمهن

المهنة	المجموعة الرئيسية	المجموعة الفرعية الكبرى	المجموعة الثانوية	الوحدة
مطور البرمجيات والمواقع الإلكترونية	المهنيون :2	مهنيو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات :25	مطورو ومحللو البرمجيات والتطبيقات :251	مطورو البرمجيات؛ 2513 مطورو الويب والوسائط المتعددة 2512
أخصائي التسويق الرقمي/التجارة الإلكترونية	المهنيون :2	مهنيو الأعمال والإدارة :24	مهنيو المبيعات والتسويق والعلاقات العامة :243	مهنيو الإعلان والتسويق 2431
فني الشبكات والاتصالات	التقنيون والمهنيون المساعدون :3	تقنيو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات :35	تقنيو الاتصالات والبث :352	تقنيو هندسة الاتصالات)وكذلك مديرو النظم، المجموعة الرئيسية 2522 (2 3522
مركّب/فني أنظمة الطاقة الشمسية الكهروضوئية	عمال الحِرف والمهن ذات الصلة :7	عمال الحرف الكهربائية والإلكترونية :74	مركّبو المعدات الكهربائية ومصلحوها :741	كهربائيو المباني ومن في حكمهم 7411
فني البناء الأخضر/كفاءة الطاقة	التقنيون والمهنيون المساعدون :3	المهنيون المساعدون في العلوم والهندسة :31	تقنيو العلوم الفيزيائية والهندسية :311	تقنيو الهندسة المدنية 3112
فني المياه والري والبيئة	3 / 2	المهنيون المساعدون في 31 العلوم والهندسة /21 المهنيون في العلوم والهندسة	/ تقنيو التحكم في العمليات 313 المهنيون في الهندسة 214	مشغّلو محطات معالجة المياه؛ 3132 مهندسو البيئة 2143

الجدول 71 التسلسل الهرمي للتصنيف الدولي الموحد للمهن ISCO-08: المهن الخضراء والرقمية ذات الأولوية

ملحق :مصفوفة المهن - المهارات - التدريب)الكاملة(

يعرض هذا الملحق المصفوفة الكاملة للمهن - المهارات - التدريب التي تستند إليها الأقسام G و H. وتوضع كل مهنة في مقابل المهارات التي تتطلبها، والثغرة التي يفيد بها أصحاب العمل، وإشارة الطلب الخاصة بها، ومستواها الإرشادي في الإطار الوطني لمؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني، واستجابة التدريب الموصى بها.

يُعرض الطلب كنشاط حالي / يُذكر كمجال نمو. وتستند المهارات المطلوبة إلى أكثر المهارات الرقمية والخضراء طلباً؛ والثغرات المُفاد بها إلى المهارات التي تنقص في أغلب الأحيان وأهمية المهارات الناعمة. ورموز التصنيف الدولي الموحد للمهن هي مجموعات فرعية رئيسية تمثيلية للإصدار 08 مع مجموعة وحدة كمثال، إرشادية فقط. ومستويات الإطار الوطني للمؤهلات إرشادية، وتحتاج إلى تأكيد بالرجوع إلى الإطار الوطني. المصدر: منصة مرصد معلومات سوق العمل، /dashboard/admin/detailed-analytics-tool-1 (العدد = 1,969).

مهن الاقتصاد الرقمي

المهنة)التصنيف الدولي (الموحد للمهن إرشادي	المهارات المطلوبة	الثغرة المُفاد بها)الاستبيان(	الطلب: نشاط حالي / نمو	الإطار الوطني	إجراء التعليم والتدريب التقني والمهني الموصى به
مطور برمجيات وويب (؛ 252512/2513)	HTML)، بايثون، جافا) الترميز والبرمجة، تطوير التطبيقات والويب، إدارة قواعد البيانات، التحكم بالإصدارات	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)49.3(%؛ نقص في المطورين المتخصصين	19.7% / 38.9%	5-6	مسار تعليم وتدريب تقني ومهني عالٍ؛ برامج مكثفة للترميز؛ ربط بالجامعة
متخصص تسويق رقمي (؛ 242431)	تحسين محركات البحث، تحليلات الويب، إنشاء المحتوى، إدارة وسائل التواصل الاجتماعي)حاجة 17.5(%، الإعلان الرقمي	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)49.3(%؛ المهارات الرقمية الخاصة بالتسويق	24.1% / 35.4%	4-5	دورات قصيرة معيارية وشهادات قابلة للتراكم
تقني اتصالات)35؛ 3522)	تركيب وتهيئة الشبكات، معدات الإرسال، الصيانة، تشخيص الأعطال	نقص في المهارات التقنية العملية	24.6% / 29.4%	3-4	مراجعة منهج التدريب القائم على الكفاءة؛ تحديث المختبرات وتجهيزها
متخصص تجارة إلكترونية وتكنولوجيا مالية)24- (؛ 252431/2511	منصات التجارة الإلكترونية، أنظمة الدفع الرقمي)حاجة 13.0(%، المبادئ المالية الأساسية، تحليلات العملاء	المهارات الرقمية ومهارات ريادة الأعمال/الأعمال)26.9(%	21.8% / 23.0%	4-5	دورات قصيرة تتضمن وحدات لمهارات ريادة الأعمال
مدير شبكات وأنظمة (؛ 252522/2523)	تهيئة الشبكات، إدارة الأنظمة، أساسيات الحوسبة السحابية والخوادم)حاجة 8.6(%، أساسيات الأمان	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)49.3(%؛ ضعف الكفاءة في تكنولوجيا المعلومات	14.5% / 20.1%	4-5	وحدات تدريب قائم على الكفاءة معتمدة؛ تحديث المختبرات
متخصص أمن سيبراني (؛ 252529)	أمن الشبكات والبيانات، الكشف عن التهديدات، التشفير، الامتثال وإدارة المخاطر	نقص حاد في المتخصصين؛ طلب ناشئ	5.4% / 15.1%	5-6	مسار اعتماد متخصص مخصص
متخصص ذكاء اصطناعي وتعلم آلة)25؛ 2511(	البرمجة، هندسة البيانات، تعلم الآلة)حاجة تطوير النماذج، (8.5%	نقص حاد في المتخصصين؛ طلب ناشئ	3.6% / 14.9%	6	مسار متقدم/تعليم عالٍ؛ شراكة صناعية
أدوار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الرقمية (؛ شامل25/35)	الكفاءة العامة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أدوات المكتب والإنتاجية، أدوات التعاون)حاجة 19.9(%	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)49.3(%	15.8% / 11.9%	2-4	وحدات أساسية ومتوسطة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
محلل بيانات)25؛ 2511(	تحليل البيانات وتصورها)حاجة 18.0(%، جداول البيانات)30.6(%، إدارة قواعد البيانات)19.0(%	المهارات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)49.3(%؛ نقص في التحليلات	7.2% / 11.2%	4-5	دورات قصيرة تطبيقية في البيانات
تقني دعم تكنولوجيا المعلومات)35؛ 3512(	الإلمام الأساسي بالحاسوب)65.6(%، دعم الأجهزة والبرمجيات، حل المشكلات، مساعدة المستخدمين	ثغرة في الإلمام الرقمي الأساسي	9.4% / 9.0%	2-3	تدريب أساسي قائم على الكفاءة؛ دورات قصيرة لمستوى الدخول

مهن الاقتصاد الأخضر

المهنة)التصنيف الدولي الموحد للمهن (إرشادي	المهارات المطلوبة	الثغرة المُفاد بها)الاستبيان(	الطلب: نشاط حالي / نمو	الإطار الوطني	إجراء التعليم والتدريب التقني والمهني الموصى به
تقني وموظف تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية)74؛ 7411)	تركيب الألواح الشمسية، التوصيلات الكهربائية والتركيب، السلامة، صيانة الأنظمة)أهم مهارة (%خضراء، 25.7	المهارات التقنية/المهنية الخضراء ؛ المهارات العملية للطاقة(31.6%) الشمسية	18.1% / 28.1%	2-3	مراجعة منهج التدريب القائم على الكفاءة وتوسيعه؛ تجهيز الورش؛ التدريب المهني
متخصص البناء الأخضر وكفاءة الطاقة (؛ 313112)	مراجعة الطاقة)حاجة 15.5(%، أنظمة التكييف والتهوية والمباني الفعالة،)9.1(% البناء البيئي)6.7(%	المهارات التقنية/الخضراء)31.6(%؛ كفاءة الطاقة	8.8% / 9.4%	4-5	تطوير وحدات ودورات قصيرة جديدة
مهندس بيئي وموظف حماية بيئية)21؛ 2143)	الرصد البيئي)حاجة 3.8(%، تقييم الأثر، مكافحة التلوث، الامتثال	المهارات التقنية/الخضراء؛ نقص على المستوى المهني	8.5% / 8.6%	5-6	مسار تعليم وتدريب تقني ومهني عالٍ أو مسار جامعي
تقني الموارد المائية والري)31؛ 3132(	أنظمة الري الفعالة، تقنيات توفير المياه)حاجة 6.3(%، التركيب والصيانة	المهارات التقنية/الخضراء؛ كفاءة إدارة المياه	5.0% / 4.9%	3-4	وحدات تدريب قائم على الكفاءة موجهة في المحافظات التي تشهد ندرة مياه
متخصص الزراعة المستدامة)6/21؛ 6114/2132)	الممارسات الزراعية المستدامة والعضوية)حاجة 4.4(%، إدارة التربة والمحاصيل، كفاءة الموارد	المهارات التقنية/الخضراء	4.1% / 4.5%	3-4	دورات قصيرة؛ ربط بالإرشاد الزراعي
موظف الصحة والسلامة البيئية)32؛ 3257)	الامتثال للصحة والسلامة البيئية)حاجة إدارة السلامة والمخاطر، التفتيش، (4.4%	المهارات التقنية/الخضراء؛ كفاءة الصحة والسلامة البيئية	2.4% / 4.1%	4-5	دورة قصيرة معتمدة
عامل إعادة التشجير والتحريج)6؛ 6210(	زراعة الأشجار وأعمال المشاتل، إدارة المناظر الطبيعية)حاجة 4.5(%، تثبيت التربة	المهارات التقنية/الخضراء	2.9% / 3.0%	1-2	دورة عملية قصيرة؛ تعلم قائم على العمل
عامل إدارة النفايات وإعادة التدوير)9؛ 9611)	فصل النفايات وعمليات إعادة التدوير)حاجة التسبيخ)3.7(%، التعامل الآمن، (4.3%	المهارات التقنية/الخضراء	2.2% / 2.5%	1-2	دورة عملية قصيرة؛ تدريب أثناء العمل

المحور المشترك

طبقة الكفاءة (الإطار الوطني)	المهارات المطلوبة	الثغرة المُفاد بها)الاستبيان(	تنطبق على	إجراء التعليم والتدريب التقني والمهني الموصى به
المحور المشترك (1-3)	الإلمام الأساسي بالحاسوب)65.6(%، المهارات الناعمة، التواصل والعمل الجماعي)ثغرة 47.8(%، اللغة الإنجليزية في مكان العمل)ثغرة 42.0(%	أهم الثغرات المُفاد بها :الرقمية/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 49.3%، المهارات الناعمة 47.8%، الإنجليزية 42.0%؛ قيّمها بأنها مهمة 83.9%	جميع المهن والمستويات	إدراجها كمحور إلزامي مشترك في كل برنامج

ملحق :قائمة المشاورات والمصادر الرئيسية للمعلومات

.تُسجَّل أدناه المشاورات التي أُجريت للتحقق من نتائج هذا التقييم

#	صاحب المعلومات الرئيسي	المنصب/الصفة	الجهة/المديرية	الوزارة	المحافظة	التاريخ
1	**بلال محمد**	مدير سوق العمل	مديرية التعليم المهني	وزارة التربية	بغداد	12 حزيران
2	**د .صادق عواد**	معاون مدير عام وعضو الهيئة الاستشارية للمرصد	دائرة البعثات والعلاقات	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	بغداد	15 حزيران
3	**د .هتاو كريم**	مديرة مركز التطوير المهني	مركز التطوير المهني – جامعة أربيل البوليتكنيك	وزارة التعليم العالي)إقليم كردستان)	أربيل	15 حزيران
4	**باشدار سرباز مولود**	مدير التخطيط التربوي	مديرية التخطيط التربوي	وزارة التربية)إقليم كردستان(	أربيل	16 حزيران
5	**فلاح حسن محمد**	مدير أقدم	شعبة التشغيل	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	بغداد	28 حزيران
6	**دلاور أنور أبابكر**	معاون مدير عام دائرة العمل والضمان الاجتماعي – مدير التدريب المهني	دائرة العمل والضمان الاجتماعي	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (إقليم كردستان)	أربيل	30 حزيران

الاجتماع	الجهة)الجهات(	التاريخ	الغرض
تنسيق التخطيط في إقليم كردستان	وزارة التخطيط في إقليم كردستان /هيئة إحصاء إقليم كردستان	22 حزيران 2026	إعادة إشراك وزارة العمل في إقليم كردستان في عملية التحقق
الاجتماع الثالث للجنة التوجيهية	وزارة التخطيط، وزارة العمل، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية، هيئة المستشارين في ،مكتب رئيس الوزراء، بعثة الاتحاد الأوروبي اليونسكو	24 حزيران 2026	عرض نتائج التقييم على مستوى السياسات والمصادقة عليها
اجتماع استراتيجي مع وزارة التعليم العالي الاتحادية	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	24 حزيران 2026	ترسيخ الملكية الوزارية لجدول أعمال الأدلة

ملحق :مسرد المصطلحات الرئيسية

يعرّف هذا المسرد المصطلحات الرئيسية المستخدمة في هذا التقرير، مرتبةً أبجدياً وفق مقابلها الإنجليزي. والغرض منه ضمان فهم موحّد للمفاهيم التقنية المتعلقة بسوق العمل والتعليم والتدريب التقني والمهني والاقتصادين الأخضر والرقمي عبر القراء من مختلف المؤسسات.

المصطلح	الوصف
خطة عام 2030 للتنمية المستدامة	خطة العمل العالمية للناس والكوكب والازدهار التي اعتمدتها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر 2015، والمنظّمة حول سبعة عشر هدفاً للتنمية المستدامة ومئة وتسعة وستين غاية. وتوفر الإطار العالمي المتكامل الذي يوجّه استراتيجيات التنمية الوطنية والتعاون الدولي والإبلاغ عن التقدم المحرز حتى عام 2030.
العينة المحققة	مجموعة سجلات المسح التي جُمعت واجتازت جميع مراحل سير عمل الموافقة وأُدرجت في مجموعة البيانات التحليلية. وفي هذا التقييم، تتألف العينة المحققة من ألف وتسعمئة وتسع وستين استجابة معتمدة للأداة 1، بما يتجاوز الهدف المحسوب في كل محافظة.
معدل التحقيق	نسبة عدد سجلات المسح المعتمدة إلى هدف العينة، معبَّراً عنها بنسبة مئوية. ويقيس معدل التحقيق مدى تحقيق العمل الميداني للتغطية المخططة في كل شريحة، ويُستخدم لتقييم الأداء التشغيلي لجهد جمع البيانات مقابل معايير التصميم.
برنامج سوق العمل النشط	تدخّل ممول من المال العام يهدف إلى تحسين فرص التوظيف للباحثين عن عمل أو الحفاظ على عمل العمال المعرضين للخطر، عادةً من خلال التدريب والمساعدة في البحث عن عمل ودعم الأجور والأشغال العامة ودعم العمل الحر. وتتميز برامج سوق العمل النشطة عن التدابير السلبية مثل إعانات البطالة، التي توفر دعماً للدخل دون التدخل المباشر في مطابقة العمال أو الاحتفاظ بهم.
التدريب المهني)التلمذة الصناعية(	شكل منظّم من التعلم القائم على العمل يجمع بين العمل الإنتاجي لدى صاحب عمل بموجب عقد تدريب رسمي والتعليم التكميلي خارج موقع العمل، بما يفضي إلى مؤهل معترف به. ويُعترف بالتلمذة الصناعية على نطاق واسع بوصفها مساراً عالي الجودة من التعليم إلى العمل المستقر، لا سيما في الحرف الماهرة والمهن التقنية.
الذكاء الاصطناعي	حقل من حقول علوم الحاسوب يُعنى بتصميم نظم تؤدي مهام تتطلب عادةً ذكاءً بشرياً، بما في ذلك التعلم من البيانات والاستدلال والإدراك ومعالجة اللغة الطبيعية ودعم القرار. وهو، من منظور سوق العمل، مجموعة مهارات متقدمة يتزايد الطلب عليها وتكنولوجيا عامة الأغراض ذات آثار كبيرة على مضمون العمل المستقبلي عبر القطاعات.
مسار قابل للتدقيق	سجل دائم للإجراءات المتخذة بشأن كل استجابة مسح، يوثّق هوية مقدّم البيانات وكل مراجع، وتوقيت كل إجراء موافقة أو رفض، وأي تغييرات لاحقة. ويتيح المسار القابل للتدقيق تتبّع كل رقم مقدَّم في التقرير إلى سجل معتمد محدد، ويدعم التحقق المستقل من مسار المعالجة التحليلية.
اقتصاد الرعاية	العمل المأجور وغير المأجور المتعلق بتقديم الرعاية المباشرة وغير المباشرة للأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة وسائر المعالين، إلى جانب المؤسسات والخدمات والبنية التحتية التي تدعم هذه الرعاية. ويُعد الاعتراف بأعمال الرعاية غير المأجورة وتقليصها وإعادة توزيعها، ومكافأة أعمال الرعاية المأجورة، أمراً محورياً لتوسيع مشاركة المرأة في القوى العاملة وبناء أسواق عمل شاملة.
التنقية المركزية للبيانات	عملية لضمان الجودة تُجرى إلى جانب سير عمل الموافقة داخل المنصة، تُرصد فيها حالات عدم الاتساق المنطقي والقيم الخارجة عن النطاق والسجلات الناقصة وتُراجَع وتُصحَّح أو تُزال وفق بروتوكول موثق. وتضمن أن تفي مجموعة البيانات التحليلية النهائية بمعايير الاكتمال والاتساق الداخلي اللازمة للنشر.
مركز التميز المهني (CoVE)	مؤسسة مهنية أو شبكة مؤسسات مخصصة ومزودة بالموارد لتكون مرجعاً وطنياً أو إقليمياً للجودة والابتكار والشراكة مع أصحاب العمل في مجالات مهنية محددة. وتجمع مراكز التميز المهني بين تصميم المناهج المدفوع بالطلب والمعدات الحديثة وترقية المعلمين والبحوث التطبيقية؛ وقد أُنشئت في إطار برنامج إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني الذي تقوده اليونسكو في العراق خمسة مراكز منها في دهوك والموصل وبغداد وكربلاء والبصرة.
الاقتصاد الدائري	نموذج اقتصادي يفصل النمو عن استهلاك الموارد المحدودة عبر إلغاء النفايات من التصميم، وإبقاء المنتجات والمواد قيد الاستخدام من خلال إعادة الاستخدام والإصلاح وإعادة التصنيع وإعادة التدوير، وتجديد النظم الطبيعية. ويولّد فرص عمل في إعادة تصميم المنتجات واللوجستيات العكسية ومعالجة المواد الثانوية وصيانة الأصول طويلة العمر.
التكيف مع تغير المناخ	عملية مواءمة النظم البشرية والطبيعية والاقتصادية مع التغير المناخي الفعلي أو المتوقع وآثاره بهدف تخفيف الضرر واستغلال الفرص المفيدة. ويشمل، في سياق سوق العمل، المهارات والمهن وممارسات المنشآت اللازمة لإدارة المياه والزراعة القادرة على الصمود المناخي وحماية البنية التحتية وإدارة النزوح الناجم عن المناخ.
النزوح الناجم عن المناخ	الحركة القسرية أو غير الطوعية للأشخاص من مكان إقامتهم المعتاد نتيجة للإجهاد المناخي، بما في ذلك الجفاف والتصحّر والتملّح والفيضانات وسائر الصدمات البيئية البطيئة أو المفاجئة. وتتركز هذه الظاهرة في العراق في المحافظات الجنوبية وتولّد أنماطاً جديدة من التنقل الداخلي ذات آثار على عرض العمالة الريفية والطابع غير الرسمي الحضري وجغرافية الطلب على المهارات.

المصطلح	الوصف
التدريب القائم على الكفاءة	نهج تربوي تُنظَّم فيه برامج التعلم والتقييم حول قدرة المتعلم المثبتة على أداء مهام محددة وفق معيار معيّن بدلاً من تنظيمها حول الوقت المقضي في التعليم. ويُبنى التدريب القائم على الكفاءة على المعايير المهنية، ويستخدم التقييم المرجعي المحكّي، ويدعم مسارات تعلم مرنة ونمطية ومدى الحياة.
مستوى الثقة	الاحتمال الذي يُتوقع أن يحتوي عنده فاصل الثقة حول تقدير العينة القيمة الحقيقية للمجتمع عبر المعاينة المتكررة. وقد اعتمد هذا التقييم مستوى ثقة قدره تسعون بالمئة، بما يعني أنه في عينات متكررة مسحوبة بالتصميم نفسه، ستغطي تسعة من كل عشرة فواصل من هذه الفواصل القيمة الحقيقية.
المهارات الأساسية	كفاءات القراءة والكتابة والحساب والمهارات الرقمية التأسيسية التي تُعد لا غنى عنها للمشاركة في الحياة العملية والمدنية المعاصرة. وتشكل المهارات الأساسية ركيزة اكتساب المزيد من الكفاءات التقنية والقابلة للنقل، وهي عنصر قياسي في التعليم الأساسي وتوفير التدريب المستمر.
التحليل الشامل)العابر (للقطاعات	معالجة تحليلية للموضوعات التي تعبر جميع القطاعات والمحافظات المشمولة بالتقييم، وهي النوع الاجتماعي والشباب والفئات الضعيفة والتحول الأخضر والتحول الرقمي للعمل. ويكشف هذا النهج أنماطاً كانت لتُحجب بالتصنيف القطاعي أو الجغرافي المحض، ويدعم إدماج أهداف الإنصاف والتحول عبر الاستجابة السياساتية.
التصميم المقطعي	تصميم بحثي تُجمع فيه البيانات عند نقطة زمنية واحدة، بما ينتج صورة مقطعية منظمة للمجتمع قيد الدراسة. وهذا التقييم مقطعي، إذ يرصد ظروف جانب الطلب على مدى فترة مرجعية محددة ويُرسي خط أساس يمكن لدورات المرصد اللاحقة أن تقيس التغير مقابله.
الجدولة المتقاطعة	أسلوب تحليلي جدولي يعرض التوزيع المشترك لمتغيرين فئويين أو أكثر بهدف كشف أنماط الارتباط بينها. ويشكّل أساس الجداول المصنّفة في التقرير، إذ يُظهر مثلاً توزيع الطلب على المهارات عبر تقاطع القطاع وحجم المنشأة.
المنهج الدراسي	الخطة المنظمة للتعلم التي تحدد الكفاءات المستهدفة والمحتوى والتسلسل والنهج التربوية ومتطلبات التقييم في برنامج تعليمي أو تدريبي. وفي التعليم والتدريب التقني والمهني، تُشتق المناهج على نحو متزايد من المعايير المهنية ومعلومات سوق العمل بحيث تتطابق مخرجات التعلم مع المهارات التقنية والقابلة للنقل اللازمة للعمل المنتج.
الأمن السيبراني	حماية النظم الرقمية والشبكات والبيانات والخدمات من الوصول غير المصرح به أو التعطيل أو التغيير أو السرقة. وهو، بوصفه حقلاً مهنياً، يشمل هندسة الأمن وتصميمه وتقييم الثغرات والاستجابة للحوادث والحوكمة وإدارة المخاطر والامتثال ووظائف عمليات الأمن التي تحمي البنية التحتية الرقمية العامة والخاصة.
جامع البيانات	باحث ميداني مدرَّب مسؤول عن التواصل مع المنشآت المستجيبة وتطبيق أداة المسح وإجراء المرحلة الأولى من المراجعة على كل سجل مقدَّم. وفي هذا التقييم، كان جامعو البيانات موظفين حكوميين رشّحتهم السلطات المسؤولة في كل محافظة وجرى تأهيلهم بتدريب منظم قبل نشرهم.
العمل اللائق	العمل المنتج المؤدَّى في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية، تُصان فيه الحقوق ويُدرّ دخلاً كافياً وتُوفَّر فيه حماية اجتماعية كافية. وتُفعّل منظمة العمل الدولية هذا المفهوم عبر أربع ركائز مترابطة، هي العمالة المنتجة والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.
برنامج العمل اللائق	الإطار الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية القائم على أربع ركائز متعاضدة، هي العمالة المنتجة والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. ويُعرّف العمل اللائق بأنه عمالة منتجة تحقق دخلاً عادلاً وأماناً في مكان العمل وحماية اجتماعية للعمال وأسرهم، وآفاقاً للتنمية الشخصية والاندماج الاجتماعي، وحرية التعبير عن الشواغل، وتكافؤ الفرص والمعاملة.
البرنامج القُطري للعمل اللائق	أداة تخطيط متوسطة الأجل لمنظمة العمل الدولية، يُتفق عليها مع الأطراف الوطنية الثلاثية، تترجم برنامج العمل اللائق إلى أولويات ونتائج وأنشطة خاصة بكل بلد. ويؤطّر التعاون بين منظمة العمل الدولية والحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن تعزيز العمالة والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.
تقييم جانب الطلب	شكل من أشكال تقييم سوق العمل يُجرى من منظور أصحاب العمل، يفحص المهن والمهارات وممارسات التوظيف وظروف العمل والمعوقات التي تبلّغ عنها المنشآت. ويتميز عن تقييمات جانب العرض التي تركز على الباحثين عن عمل وعن التقييمات المؤسسية التي تركز على مقدمي التدريب، ويُقصد أن يُقرأ بالاقتران مع الاثنين الآخرين لتكوين صورة كاملة.
النهج التحليلي الوصفي	نهج لتحليل البيانات يُغلّب العرض الدقيق والقابل للمقارنة والمصنّف للأنماط التجريبية على النمذجة الاستدلالية. ويطبّق هذا التقييم نواة وصفية، تكمّلها تقنيات استدلالية انتقائية حيثما تضيف قيمة تفسيرية، بهدف إنتاج نتائج قابلة للاستخدام المباشر من صانعي السياسات والشركاء.
التبني الرقمي	مدى إدماج المنشأة للتقنيات والتطبيقات والبيانات الرقمية في عملياتها الإنتاجية والإدارية والموجهة للعملاء. ويُقاس عادةً على مقياس منخفض أو متوسط أو مرتفع، ويُفسَّر بوصفه مؤشراً على جاهزية المنشأة لاستيعاب المهارات الرقمية والمشاركة في الاقتصاد الرقمي.

المصطلح	الوصف
الاقتصاد الرقمي	الجزء من النشاط الاقتصادي المستمد من إنتاج التقنيات الرقمية والبيانات والمنصات والاتصال وتوزيعها واستخدامها. ويشمل خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وصناعات البرمجيات والمحتوى والتجارة الإلكترونية والعمل المتوسَّط بالمنصات والشرائح الممكَّنة رقمياً من القطاعات التقليدية.
الإلمام الرقمي	القدرة التأسيسية على استخدام الأجهزة والتطبيقات والشبكات الرقمية للتواصل وإدارة المعلومات ومهام الإنتاجية اليومية. ويشمل الإلمام الرقمي تشغيل برمجيات المكتب والبريد الإلكتروني واستخدام الإنترنت، ويُعترف به على نحو متزايد مهارةً أساسيةً لقابلية التوظيف في جميع المهن تقريباً.
المهارات الرقمية	مجموعة القدرات اللازمة لاستخدام التقنيات الرقمية وفهمها والإبداع بها في الحياة الشخصية والمدنية والاقتصادية. وتمتد على متصل يبدأ من الإلمام الرقمي التأسيسي، بما فيه الاستخدام الأساسي للحاسوب وبرمجيات المكتب والإنترنت، مروراً بالتطبيقات المتوسطة في مكان العمل مثل معالجة البيانات، وصولاً إلى الكفاءات المتقدمة والمتخصصة في مجالات كتطوير البرمجيات وتحليل البيانات والحوسبة السحابية والأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي.
التحول الرقمي	إدماج التقنيات الرقمية والعمليات المدفوعة بالبيانات ونماذج الأعمال المترابطة عبر جميع وظائف المنشأة أو الإدارة العامة أو القطاع، بما يفضي إلى تغييرات جوهرية في كيفية خلق القيمة وتقديمها. وهو، على مستوى سوق العمل، يعيد تشكيل المهن والطلب على المهارات وتنظيم العمل والمتطلبات المفروضة على نظم التعليم والتدريب.
التصنيف)التفكيك(	التفكيك المنهجي للإحصاءات الإجمالية إلى مجموعات فرعية ذات مغزى تحليلي. وفي هذا التقييم، تُصنَّف النتائج حسب المحافظة والقطاع والقطاع الفرعي وحجم المنشأة، وحيثما تسمح البيانات حسب النوع الاجتماعي والفئة العمرية وحالة الطابع الرسمي والانتماء إلى الفئات محل الاهتمام، تمشياً مع مبدأ عدم ترك أحد خلف الركب في خطة عام 2030.
مبدأ عدم الإضرار	معيار تأسيسي للممارسة الإنسانية والإنمائية يقتضي ألا تعرّض التدخلات، بما فيها جمع البيانات، المشاركين أو المجتمعات المتأثرة لمخاطر إضافية. ويوجّه، في سياقات النزاع والنزوح، نشرَ الباحثين الميدانيين وصياغةَ الأسئلة الحساسة وتسلسلها وحمايةَ الفئات الضعيفة.
التجارة الإلكترونية	بيع السلع والخدمات وشراؤها عبر الشبكات الإلكترونية، وعادةً الإنترنت، بما يشمل المعاملات بين الشركات وبين الشركات والمستهلكين والمعاملات المتوسَّطة بالمنصات. وتشمل المهن المرتبطة بها إدارة المتاجر الإلكترونية والمدفوعات الرقمية وتنسيق اللوجستيات وخدمة العملاء والتسويق الرقمي ووظائف التحليلات الداعمة للمبيعات عبر الإنترنت.
مؤشر تصوّرات أصحاب العمل	مؤشر مستمد من التقييمات الذاتية لأصحاب العمل بشأن ظروف سوق العمل أو توافر المهارات أو نوايا التوظيف المستقبلية. ونُقدَّر مؤشرات تصوّرات أصحاب العمل لطابعها الاستشرافي ولالتقاطها أحكام جانب الطلب التي لا تكشفها الإحصاءات الإدارية، مع اقتضائها تفسيراً حذراً إلى جانب المقاييس الموضوعية.
العمالة	الانخراط في أي نشاط لإنتاج سلع أو تقديم خدمات لقاء أجر أو ربح خلال فترة مرجعية محددة. ويشمل المفهوم العمل بأجر والعمل الحر والعمل الأسري المساهم، ويُقاس مقابل المعايير الإحصائية الدولية التي أرساها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل.
(EGR) معدل نمو العمالة	مؤشر في المنصة يقيس معدل التغير في العمالة الذي تبلّغ عنه المنشآت المشمولة بالمسح خلال فترة مرجعية محددة، معبَّراً عنه بنسبة مئوية. ويُحسب على مستوى المنشأة والقطاع والمحافظة، ويُستخدم لقراءة وتيرة واتجاه خلق فرص العمل من جانب الطلب في الشرائح المشمولة من الاقتصاد العراقي.
كفاءة الطاقة	ممارسة تقديم المستوى نفسه من خدمة الطاقة مع استهلاك قدر أقل من الطاقة الأولية أو النهائية، من خلال تحسين التقنيات وتصميم المباني والعمليات الصناعية وتغيير السلوك. وتشمل المهارات المرتبطة بها تدقيق الطاقة والتحديث التجديدي وتحسين غلاف المبنى وتشغيل نظم التدفئة والتبريد والإضاءة والمحركات الكفؤة.
فئة حجم المنشأة	تصنيف للمنشآت حسب عدد العاملين، يميز عادةً بين المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والكبيرة مقابل عتبات محددة وطنياً. وفي الممارسة العراقية، الشرائح المطبقة هي من واحد إلى أربعة موظفين للمتناهية الصغر، ومن خمسة إلى تسعة وعشرين للصغيرة، ومن ثلاثين إلى تسعة وتسعين للمتوسطة، ومئة أو أكثر للكبيرة، مع كون فئة الحجم متغير التصنيف الأساسي للمعاينة والتحليل.
مهارات ريادة الأعمال	الكفاءات اللازمة لتحديد الفرص الاقتصادية وحشد الموارد وإدارة المخاطر وإنشاء منشأة منتجة أو توسيعها. وتشمل التعرّف على الفرص وتخطيط الأعمال والإدارة المالية والتسويق وقيادة الشركات الصغيرة والنامية.
البُعد الإنصافي للإقصاء	الإقرار بأن الإقصاء من سوق العمل الذي تعانيه النساء والأشخاص ذوو الإعاقة والسكان النازحون يقوم على تفاوتات بنيوية في الفرص لا على القدرة الفردية، ومن ثمّ يتطلب استجابات سياساتية إعادةَ توزيع وتصحيح. ويميز هذا التأطير التدخلات الموجهة نحو الإنصاف، التي تعوّض عمداً عن ظروف الانطلاق غير المتكافئة، عن تدابير تعزيز العمالة العامة.
العراق الاتحادي	الإقليم والولاية المؤسسية لحكومة العراق المُمارَسة عبر الوزارات والهيئات الاتحادية في المحافظات الخمس عشرة الواقعة خارج إقليم كردستان. ويعمل العراق الاتحادي بموجب دستور عام 2005 ويُحكم من بغداد عبر مجلس الوزراء والسلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية الاتحادية.

المصطلح	الوصف
مشاركة الإناث في القوى العاملة	حصة النساء في سن العمل ممن هنّ إما موظفات أو يبحثن فعلياً عن عمل، معبَّراً عنها بنسبة مئوية من الإناث في سن العمل. وهي مؤشر أساسي على الاندماج الاقتصادي للمرأة، إذ يُعد معدل العراق البالغ نحو أحد عشر بالمئة من أدنى المعدلات المسجلة عالمياً، بما يعكس قيوداً متراكمة على جانبي العرض والطلب أمام وصول المرأة إلى العمل المأجور.
(Fintech) التكنولوجيا المالية	تطبيق التقنيات الرقمية على الخدمات المالية، بما فيها المدفوعات والإقراض والادخار والتأمين وأسواق رأس المال والامتثال التنظيمي. وهي، بوصفها فئة توظيف، تجمع بين تطوير البرمجيات وتحليل البيانات والأمن السيبراني وتصميم تجربة المستخدم والخبرة في المجال المالي لتقديم منتجات مالية قائمة على المنصات والهواتف المحمولة.
إضفاء الطابع الرسمي	العملية التي تُدرَج بها المنشآت غير الرسمية وعلاقات العمل غير الرسمية تدريجياً ضمن نطاق الأطر القانونية والتنظيمية والمالية وأطر الحماية الاجتماعية. وتجمع استراتيجيات إضفاء الطابع الرسمي عادةً بين التسجيل المبسّط والحوافز المالية وإتاحة التمويل وتوسيع الحماية الاجتماعية مع تعزيز الامتثال والإنفاذ.
المهارات التأسيسية	القدرات المعرفية والقرائية والحسابية والرقمية الأساسية التي تدعم مواصلة التعلم وقابلية التوظيف والمشاركة الفعالة في الحياة الاقتصادية والمدنية. وتشكّل المنصة التي لا غنى عنها التي تُبنى عليها المهارات التقنية والقابلة للنقل والمتخصصة، ويُعد اكتسابها الشامل هدفاً محورياً للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة.
العنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV)	أفعال ضارة موجَّهة إلى فرد أو جماعة على أساس نوعهم الاجتماعي، متجذرة في عدم المساواة بين الجنسين وإساءة استخدام السلطة والأعراف الضارة، وتشمل الأذى الجسدي والجنسي والنفسي والاقتصادي. ويمتد المفهوم في سياقات العمل ليشمل العنف والتحرش في عالم العمل، الذي يُعنى بالقضاء عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190.
البيانات المصنّفة حسب النوع الاجتماعي	معلومات إحصائية تُجمع وتُجدول وتُحلَّل بصورة منفصلة للنساء والرجال، بما يوفر الأساس التجريبي لتحديد الفجوات بين الجنسين وتصميم سياسات مراعية للنوع الاجتماعي. ويُعد الإنتاج المنهجي لهذه البيانات في تقييمات سوق العمل شرطاً مسبقاً لرصد التقدم نحو الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة والغايات المتصلة بالنوع الاجتماعي في الهدف الثامن.
المساواة بين الجنسين	مبدأ تمتّع النساء والرجال والفتيات والفتيان بحقوق ومسؤوليات وفرص متساوية، ومعاملة مصالحهم واحتياجاتهم وأولوياتهم على قدم المساواة في السياسات والبرمجة وتخصيص الموارد. ويقتضي، من منظور سوق العمل، القضاء على التمييز في الوصول إلى العمل والأجر والتنقل المهني والتدريب والتمثيل في قيادة المنشآت.
الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة	الفرق بين معدلي مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة ضمن مجتمع معيّن في سن العمل، معبَّراً عنه عادةً بالنقاط المئوية. وتشير الفجوة الواسعة إلى حواجز بنيوية أمام النشاط الاقتصادي للمرأة، منها الأعراف التمييزية ومسؤوليات الرعاية غير المأجورة وتقييد التنقل وتجزؤ سوق العمل، وتُعامَل بوصفها مؤشراً محورياً على التنمية الاقتصادية الشاملة.
تعزيز العمالة المراعي للنوع الاجتماعي	تصميم تدخلات العمالة والمهارات والمنشآت وتنفيذها وتقييمها على نحو يقر صراحةً بالاحتياجات والقيود والفرص المتباينة للنساء والرجال ويعالجها. ويشمل جمع البيانات المصنّفة حسب الجنس والتوعية المستهدفة وإزالة حواجز جانبي العرض والطلب وآليات المساءلة عن نتائج المساواة بين الجنسين.
(GoI) حكومة العراق	السلطة التنفيذية الاتحادية لجمهورية العراق، وتضم مكتب رئيس الوزراء ومجلس الوزراء والوزارات الاتحادية المعنية. وتضع حكومة العراق السياسة الوطنية وتشرّع عبر مجلس النواب وتمثّل البلد في تعاملاته الدولية، بما فيها تلك المندرجة في إطار منظومة الأمم المتحدة.
الاقتصاد الأخضر	تشكيل اقتصادي يحقق تحسناً في رفاه الإنسان والإنصاف الاجتماعي مع الحد بدرجة كبيرة من المخاطر البيئية والندرة الإيكولوجية. ويُفعّل، في تحليل سوق العمل، عبر القطاعات والمهن المنخرطة مباشرةً في الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة والبناء المستدام وإدارة المياه وإدارة النفايات والزراعة المستدامة.
الوظائف الخضراء	العمل اللائق في الزراعة والصناعة والخدمات والإدارة الذي يسهم في الحفاظ على جودة البيئة أو استعادتها. ووفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية، تقلّص هذه الوظائف استهلاك الطاقة والمواد الخام، وتحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، وتقلّل النفايات والتلوث، وتحمي النظم الإيكولوجية أو تستعيدها.
المهارات الخضراء	المعارف والقدرات والقيم والمواقف التي تحتاجها القوى العاملة لدعم تطوير واعتماد منتجات وخدمات وعمليات تقلّل الأثر البيئي وللعيش في اقتصاد كفؤ في استخدام الموارد ومستدام. وتشمل الكفاءات التقنية في تركيب الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة والبناء المستدام وإدارة المياه والإنتاج الدائري، إلى جانب الإلمام الأفقي بالاستدامة.
التحول الأخضر	التحول البنيوي للاقتصاد من الأنشطة كثيفة الكربون وكثيفة الموارد نحو أنماط منخفضة الكربون وكفؤة في استخدام الموارد ومستدامة بيئياً في الإنتاج والاستهلاك والعمالة. وتشمل آثاره على سوق العمل توسّع المهن الخضراء وتحوّل الوظائف القائمة والحاجة إلى مسارات إعادة التأهيل ورفع المهارات للعمال المتأثرين.
الفئات محل الاهتمام	فئة تحليلية مركّبة تُستخدم في هذا التقييم للدلالة على السكان الذين تتطلب مشاركتهم في سوق العمل اهتماماً سياساتياً مخصصاً، وتضم النازحين داخلياً والعائدين واللاجئين والأشخاص ذوي الإعاقة. وتُصنَّف نتائج استبيان المنشآت منهجياً حسب الانتماء إلى هذه الفئات لكشف الأنماط التفاضلية للطلب والتوظيف والإقصاء.

المصطلح	الوصف
الوظيفة الشاغرة الصعبة الملء	وظيفة شاغرة يعجز صاحب العمل عن ملئها خلال فترة معقولة، عادةً بسبب نقص المتقدمين المؤهلين تأهيلاً مناسباً، أو عدم توافق بين مهارات المتقدمين واحتياجات سوق العمل، أو ضعف القنوات المؤسسية التي تربط الباحثين عن عمل بالمنشآت. ويُعد انتشار الوظائف الصعبة الملء مؤشراً شائع الاستخدام على نقص المهارات واحتكاك المطابقة.
معدل البطالة الإجمالي	نسبة القوى العاملة العاطلة عن العمل، تُبلَّغ كرقم إجمالي واحد للاقتصاد ككل. وهو المؤشر الأوسع تداولاً على تراخي سوق العمل، وإن كان يتطلب التصنيف حسب الجنس والعمر والمنطقة لدعم تحليل سياساتي ذي مغزى.
ممارسات التوظيف	الإجراءات التي تحدد بها المنشآت الوظائف الشاغرة، وتستقطب المرشحين، وتقيّم ملاءمتهم، وتبرم علاقات العمل. وتشمل ممارسات التوظيف قنوات الاستقطاب وأساليب الاختيار والترتيبات التعاقدية والتعريف الوظيفي وفترة التجربة، وتشكّل شمولية سوق العمل وكفاءة المطابقة فيه.
المجتمع المضيف	السكان المحليون المقيمون في المناطق التي تستقبل النازحين وتؤويهم، بمن فيهم النازحون داخلياً واللاجئون. ويقر تحليل سوق العمل بالمجتمعات المضيفة بوصفها فئة متميزة محل اهتمام، لأن وصول السكان النازحين يغيّر عرض العمالة المحلي وديناميات الأجور والطلب على الخدمات، ولأن البرمجة المتكاملة لازمة لتفادي المنافسة والتوتر على فرص العمل الشحيحة.
مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	تغطي مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الكفاءات اللازمة لنشر نظم الحوسبة والشبكات وتطبيقات البرمجيات والخدمات الرقمية وتشغيلها وصيانتها وتطويرها. وتشمل الإتقان على مستوى المستخدم للبرمجيات القياسية والقدرات التقنية في إدارة النظم وإدارة البنية التحتية والخبرة المتخصصة في التطوير والتكامل وأمن المعلومات.
سوق العمل الشامل	سوق عمل تتاح فيه لجميع الأشخاص في سن العمل فرص فعلية للوصول إلى عمل لائق ومنتج بصرف النظر عن الجنس أو العمر أو الإعاقة أو حالة النزوح أو الأصل الإثني أو مكان الإقامة، تسنده مؤسسات غير تمييزية وسياسات استباقية. ويشكّل هذا المفهوم البُعد الإنصافي لبرنامج العمل اللائق والتزام خطة عام 2030 بالنمو الاقتصادي الشامل والمطّرد.
العمالة غير الرسمية	العمالة التي تفتقر إلى الحماية القانونية أو الاجتماعية، بصرف النظر عمّا إذا كانت تُؤدَّى في منشأة رسمية أو غير رسمية. وتشمل الموظفين دون عقود مكتوبة أو استحقاقات قانونية، والعمال الأسريين المساهمين، والعاملين لحسابهم الخاص في منشآت غير مسجلة، وأصحاب العمل في منشآت غير مسجلة.
القطاع غير الرسمي	شريحة الاقتصاد التي تضم المنشآت غير المؤسَّسة ككيانات قانونية مستقلة وغير المسجلة لدى السلطات الوطنية والعاملة على نطاق صغير مع فصل محدود أو منعدم بين حسابات الأسرة والأعمال. ويتميز تحليلياً عن العمالة غير الرسمية، التي يمكن أن تقع في المنشآت الرسمية وغير الرسمية على السواء.
الطابع غير الرسمي	الحالة التي يعمل فيها النشاط الاقتصادي أو علاقات العمل أو المنشآت كلياً أو جزئياً خارج نطاق الأطر القانونية والتنظيمية والحمائية الرسمية. ويتجلى الطابع غير الرسمي في المنشآت غير المسجلة والعمالة غير المعلنة وغياب العقود المكتوبة والاستحقاقات القانونية وتغطية الحماية الاجتماعية.
الموافقة المستنيرة	الشرط الأخلاقي القاضي بإطلاع المستجيبين على غرض التقييم والاستخدام الذي ستُوظَّف فيه بياناتهم والطابع الطوعي لمشاركتهم وحقهم في الرفض أو الانسحاب، وبألا تُسجَّل المشاركة إلا بعد تأكيد هذا الفهم. وهو شرط قائم في جميع عمليات جمع البيانات التي تُجرى تحت رعاية اليونسكو.
المسار المهني المتكامل	مبادرة وطنية أطلقتها وزارة التربية العراقية في عام 2024، بالشراكة مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الصناعة، لتعزيز ملاءمة المناهج وتوسيع التدريب العملي داخل بيئات المصانع وأماكن العمل. ويُقصد بها تعميق مواءمة العروض المهنية مع واقع الإنتاج المعاصر.
(IDP) النازح داخلياً	شخص أُجبر أو اضطر إلى الفرار من مكان إقامته المعتاد، خصوصاً نتيجة النزاع المسلح أو العنف المعمَّم أو انتهاكات حقوق الإنسان أو الكوارث الطبيعية أو التي من صنع الإنسان، ولم يعبر حدود دولة معترفاً بها دولياً. وتغطي هذه الفئة في العراق السكان النازحين أساساً بفعل أزمة داعش بين عامي 2014 و2017، إضافةً إلى فئة متنامية نزحت بسبب الإجهاد المناخي في المحافظات الجنوبية.
التدريب الداخلي)التمرين (المهني	إلحاق محدد المدة داخل مكان عمل يتيح للمتعلمين أو الخريجين الجدد اكتساب خبرة عملية وتطبيق المعرفة الأكاديمية وتنمية مهارات قابلة للنقل. وتُقاس جودة التدريب الداخلي ببنية التعلم والإشراف المقدَّم والحماية المكفولة للمتدرب، بما في ذلك الأجر حيثما ينطبق.
رؤية العراق 2050	الرؤية الاستراتيجية الطويلة الأمد لحكومة العراق التي تعبّر عن تطلعات البلد إلى التنويع الاقتصادي والتكامل الإقليمي والتحديث المؤسسي في الأفق الممتد حتى عام 2050. وتوفر المرجعية الجامعة لخطط التنمية الوطنية المتعاقبة وللاستراتيجيات القطاعية في التعليم والعمل والصناعة والتحول الرقمي.
الإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية في العراق (TVQF)	الأداة المرجعية الوطنية التي تصنّف مؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني في العراق وفق مستويات محددة من تعقيد مخرجات التعلم واستقلاليتها والمسؤولية عنها. وقد طُوّر بالاشتراك بين الوزارات الاتحادية المسؤولة عن التربية والتعليم العالي والعمل ونظيراتها في حكومة إقليم كردستان، واعتمده مجلس الوزراء، ويوفر أساساً مشتركاً للاعتراف بالمؤهلات عبر التعليم الثانوي المهني والمعاهد التقنية ومراكز التدريب المهني، ويدعم التدرّج وضمان الجودة عبر المنظومة.

المصطلح	الوصف
الانتقال العادل	إطار تروّج له منظمة العمل الدولية ومعترف به بموجب اتفاق باريس، لإدارة الانتقال نحو اقتصادات مستدامة بيئياً على نحو عادل وشامل للعمال والمنشآت والمجتمعات. ويجمع بين خلق العمل اللائق والحماية الاجتماعية وتنمية المهارات والحوار الاجتماعي وتدابير سوق العمل النشطة لتخفيف الآثار السلبية على المعرضين لإعادة الهيكلة الاقتصادية.
KoBoToolbox	منصة مفتوحة المصدر لجمع البيانات تُستخدم على نطاق واسع عبر منظومة الأمم المتحدة والمجتمع الإنساني لتصميم الاستبيانات المنظمة ونشرها. وتدعم تصميم الأدوات المتعدد اللغات والتقديم دون اتصال وبالاتصال والتصدير المنظم لبيانات المسح، وقد استُخدمت قناة جمع تكميلية في هذا التقييم.
إقليم كردستان العراق (KRI)	الإقليم الاتحادي المعترف به دستورياً في العراق والذي يضم محافظات أربيل والسليمانية ودهوك وحلبجة. ويمارس الإقليم اختصاصات لامركزية في مجالات منها التعليم والتدريب المهني وإدارة العمل والتخطيط الاقتصادي، ويحتفظ ببنية مؤسسية موازية لتلك القائمة على المستوى الاتحادي.
حكومة إقليم كردستان (KRG)	السلطة التنفيذية لإقليم كردستان العراق، ومقرها أربيل، وتتكوّن من مجلس وزراء ووزارات معنية وهيئات إقليمية. وتتولى حكومة إقليم كردستان مسؤوليات لامركزية عن العمل والشؤون الاجتماعية والتربية والتعليم العالي والتخطيط الاقتصادي داخل الإقليم، وتنسّق مع حكومة العراق الاتحادية في المسائل ذات الاختصاص المشترك.
القوى العاملة	الجزء من السكان في سن العمل ممن هم إما موظفون أو يبحثون فعلياً عن عمل خلال فترة مرجعية محددة. وهي المقام الإحصائي الذي تُحسب منه معدلات المشاركة والعمالة والبطالة.
معدل المشاركة في القوى العاملة	حصة السكان في سن العمل ممن هم إما موظفون أو يبحثون فعلياً عن عمل. وهو مؤشر رئيسي على الانخراط في سوق العمل، ويُصنَّف عادةً حسب الجنس والعمر والتعليم لكشف الأنماط البنيوية للاندماج والإقصاء.
قانون العمل رقم 37 لسنة 2015	قانون العمل الاتحادي لجمهورية العراق، الصادر عام 2015 والنافذ عام 2016، الذي حل محل القانون رقم 71 لسنة 1987 بوصفه الأداة القانونية الرئيسية الناظمة لعلاقة العمل في القطاع الخاص. وقد حدّث الأحكام المتعلقة بعدم التمييز ووقت العمل وإنهاء الخدمة والحقوق الجماعية، وقرّب الإطار الاتحادي من مواءمة معايير العمل الدولية، وتتولى إدارته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عبر شبكة مديريات العمل التابعة لها.
تقييم سوق العمل	عملية منظمة لجمع الأدلة تفحص كيفية عرض العمل والطلب عليه ومطابقته ضمن اقتصاد أو إقليم محدد. وتجمع عادةً بين جمع البيانات الأولية من أصحاب العمل أو العمال أو مؤسسات التدريب والتحليل الثانوي للمؤشرات الاقتصادية الكلية والديمغرافية والسياساتية، ويُقصد بها إثراء سياسات المهارات والعمالة والقطاع الخاص.
مؤشر الطابع الرسمي لسوق العمل (LMFI)	مؤشر مركّب في المنصة يقيس درجة الطابع الرسمي للعمالة داخل المنشآت المشمولة بالمسح، بجمع متغيرات مثل العقود المكتوبة وتغطية الضمان الاجتماعي وحالة العمل المسجَّل. وتدل القيم الأعلى على بنية عمالة أكثر رسمية، ويدعم المؤشر مقارنة الطابع الرسمي عبر المحافظات والقطاعات وفئات حجم المنشأة.
احتكاك سوق العمل	أي عامل بنيوي أو مؤسسي يعيق المطابقة الكفؤة بين العمال والوظائف. وتشمل الاحتكاكات عدم تماثل المعلومات بين أصحاب العمل والباحثين عن عمل، وعدم القدرة على التنقل الجغرافي، وضعف البنية التحتية للتوظيف، والحواجز التنظيمية، والاعتماد على الشبكات غير الرسمية التي تضر بالغرباء والداخلين الجدد.
مرصد معلومات سوق العمل (LMIO)	الآلية المؤسسية الوطنية الدائمة المنشأة في إطار اليونسكو العراق لجمع معلومات سوق العمل والتحقق منها وتحليلها ونشرها بصورة مستمرة. ويشغّل المرصد منصة رقمية، ويدير دورات التقييم المتعاقبة، ويخدم السلطات الاتحادية وسلطات إقليم كردستان ومؤسسات التدريب ومنظمات أصحاب العمل والعمال وشركاء التنمية بأدلة قابلة للمقارنة على جانب الطلب والعرض والجانب المؤسسي.
نظام معلومات سوق العمل (LMIS)	مجموعة متكاملة من الترتيبات المؤسسية ومصادر البيانات والأدوات والعمليات التحليلية التي تُولَّد من خلالها المعلومات عن ظروف سوق العمل والمهن والمهارات ونتائج التوظيف وتُتاح لصانعي السياسات وسلطات التدريب والشركاء الاجتماعيين. وتشكّل المنصة الرقمية لتقييم سوق العمل التابعة لليونسكو العمود الفقري التشغيلي لهذا النظام في العراق.
الوساطة في سوق العمل	مجموعة المؤسسات والخدمات والمنصات التي تربط الباحثين عن عمل بأصحاب العمل وتدعم الانتقال إلى العمل وداخله. وتشمل خدمات التشغيل العامة ووكالات التوظيف الخاصة ومراكز التطوير المهني الجامعية والكلّية والمجالس القطاعية للمهارات ومنصات مطابقة الوظائف الرقمية.
عدم ترك أحد خلف الركب	الالتزام التحويلي المحوري لخطة عام 2030 للتنمية المستدامة، الذي يقتضي أن يصل التقدم إلى الأبعد عن الركب أولاً وألا يُقصى أي شخص أو جماعة أو مكان من مكاسب التنمية. ويترجَم هذا المبدأ، في سياسة سوق العمل، إلى استهداف متعمَّد للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والسكان المتأثرين بالنزوح ضمن برمجة العمالة والمهارات العامة.
البطالة الطويلة الأمد	البطالة التي استمرت متواصلة اثني عشر شهراً أو أكثر. وتُعامَل بوصفها شاغلاً سياساتياً متميزاً لأن احتمال إعادة التوظيف يتناقص مع طول مدة التعطل، ولأن الفترات الطويلة ترتبط بتآكل المهارات وفقدان الارتباط بسوق العمل وتزايد خطر الفقر.

المصطلح	الوصف
هامش الخطأ	نصف عرض فاصل الثقة حول تقدير العينة، معبَّراً عنه بالنقاط المئوية. وقد طبّق هذا التقييم هامش خطأ قدره خمس نقاط مئوية على مستوى المحافظة، بما يعني أنه يُتوقع أن يقع كل تقدير على مستوى المحافظة ضمن خمس نقاط مئوية من القيمة الحقيقية للمجتمع عند مستوى الثقة المحدد.
حماية الأمومة	مجموعة الحقوق والاستحقاقات الممنوحة للعاملات فيما يتصل بالحمل والولادة والفترة المبكرة من الأمومة، بما فيها إجازة الأمومة المدفوعة وأمن العمل وحماية الصحة وترتيبات الرضاعة والحماية من التمييز. والإطار المرجعي الدولي هو اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183، التي تحدد معايير دنيا قوامها أربعة عشر أسبوعاً من الإجازة المدفوعة وما يرتبط بها من ضمانات.
المنشأة متناهية الصغر	أصغر فئة من فئات المنشآت ضمن التصنيفات الوطنية للحجم، وتضم عادةً منشآت ذات عدد ضئيل جداً من العاملين، ويتراوح في كثير من النظم بين واحد وأربعة أو حتى تسعة موظفين. وتشكّل المنشآت متناهية الصغر الحصة الأكبر من المنشآت في معظم الاقتصادات النامية، وتتسم بمحدودية الطابع الرسمي وإدارة المالك والتركز في التجارة والخدمات.
التصميم مختلط الأساليب	تصميم بحثي يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية ضمن دراسة واحدة، بهدف مثلثة الأدلة وإغناء التفسير. وفي هذا التقييم، تُثرى نواة كمية غالبة قائمة على استبيان الأداة 1 بطبقة نوعية من مشاورات المصادر الرئيسية للمعلومات وتبادلات التحقق وجلسات التفسير المنظمة.
السؤال متعدد الاستجابة	بند في الاستبيان يتيح للمستجيب اختيار أكثر من خيار من قائمة محددة. وتعكس الحصص الإجمالية لهذه البنود نسبة المستجيبين الذين اختاروا كل خيار، ومن ثمّ لا يبلغ مجموعها مئة بالمئة، وهو ما يجب ذكره صراحةً في أي جدولة أو تفسير.
خطة التنمية الوطنية 2024 –2028	رابع أداة تخطيط وطنية متوسطة الأجل لجمهورية العراق، أعدّتها وزارة التخطيط، وتحدد التوجه الاستراتيجي للاستثمار العام والإصلاح للفترة من 2024 إلى 2028. وتُنظَّم حول أربع ركائز رئيسية، هي الصمود الاقتصادي والتنويع، وتحسين الخدمات العامة، والاستدامة البيئية والتكيف مع المناخ، والتحول الرقمي المرتبط بنمو القطاع الخاص، وتتناول تنمية المهارات والوساطة في سوق العمل عبر كل ركيزة.
الإطار الوطني للمؤهلات	أداة قائمة على المستويات ومتفق عليها وطنياً تصنّف المؤهلات وفق مخرجات تعلم محددة، بما يدعم الشفافية وقابلية المقارنة وضمان الجودة والتدرّج عبر النظم الفرعية للتعليم والتدريب. ويسند الاعتراف بالتعلم المسبق والتفصيل بين التعليم العام والتعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي وقابلية المقارنة الدولية للمؤهلات الوطنية.
إدارة الشبكات والنظم	الوظيفة التقنية المسؤولة عن تصميم شبكات الحاسوب والخوادم والتخزين والمنصات التي تعمل عليها نظم المعلومات المؤسسية وتهيئتها وتشغيلها ورصدها وصيانتها. وتضمن الأدوار المرتبطة بها توافر البنية التحتية الرقمية التي تدعم المنشآت والخدمات العامة الحديثة وأداءها وأمنها وتكاملها.
غير المنخرطين في عمل أو تعليم أو تدريب (NEET)	حالة تُطبَّق على الشباب، عادةً من سن خمسة عشر إلى أربعة وعشرين أو من خمسة عشر إلى تسعة وعشرين، ممن ليسوا موظفين ولا ملتحقين بأي شكل من أشكال التعليم أو التدريب. ويُعد معدل غير المنخرطين مؤشراً مركّباً على الانفصال عن كل من سوق العمل ونظام التعليم والتدريب، ويلتقط البطالة والانفصال عن سوق العمل معاً، ومعترف به بوصفه غاية في إطار الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة.
المعيار المهني	بيان مرجعي يحدد المهام والكفاءات والمعارف ومعايير الأداء اللازمة لممارسة مهنة بمستوى إتقان متفق عليه. ويُطوَّر بالتشاور مع أصحاب العمل والعمال ومقدمي التدريب، وترسّخ المعايير المهنية تصميم المناهج ومواصفات المؤهلات والتقييم في نظم التعليم والتدريب التقني والمهني.
التدريب في موقع العمل	تعلم منظم أو شبه منظم يجري في موقع العمل أثناء أداء الواجبات الاعتيادية، عادةً تحت إشراف زميل أكثر خبرة. ويُعد التدريب في موقع العمل الشكل الغالب لاكتساب المهارات في كثير من المنشآت، ومعترف به مكمّلاً بالغ الأهمية للتعليم الأولي النظامي وللتدريب المستمر خارج موقع العمل.
بيئة التشغيل	نوع الموقع الذي تمارس فيه المنشأة أنشطتها، ويُصنَّف عادةً حضرياً أو مختلطاً حضرياً وريفياً أو ريفياً. وتُعد بيئة التشغيل متغيراً بنيوياً لتحليل الوصول إلى البنية التحتية وحجم السوق ومجمّعات العمالة والتوزيع الجغرافي لنشاط المنشآت.
الأشخاص ذوو الإعاقة (PwD)	الأشخاص الذين لديهم اعتلالات بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية طويلة الأمد قد تعوق، لدى تفاعلها مع حواجز شتى، مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين، وفق تعريف اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ويُسند إدماجهم في سوق العمل بالترتيبات التيسيرية المعقولة وأماكن العمل الميسَّرة وتدابير عدم التمييز وبرامج سوق العمل النشطة الموجهة.
مقام السكان	العدد الإجمالي المقدَّر للوحدات في المجتمع المستهدف الذي تُحسب مقابله متطلبات حجم العينة ومعدلات التغطية. وبالنسبة لهذا التقييم، مقام السكان هو الرقم المقدَّر دينامياً البالغ نحو خمسة عشر ألف منشأة عاملة عبر المحافظات العشر المشمولة بالمسح في الشرائح ذات الصلة بالتحول الأخضر والرقمي.
الترجيح اللاحق للتصنيف الطبقي	تصحيح إحصائي يُطبَّق بعد جمع البيانات لمواءمة العينة المحققة مع البنية المعروفة لإطار المعاينة. وتُشتق الأوزان من توزيع فئات المحافظة والقطاع وحجم المنشأة في الإطار، وتُطبَّق للحد من التشوّه في التقديرات الإجمالية عندما تنحرف العينة المتحققة عن أهداف التصميم.

المصطلح	الوصف
القطاع ذو الأولوية	قطاع يُحدَّد بوصفه ذا أهمية استراتيجية للتنويع الاقتصادي وخلق العمل اللائق واستيعاب الداخلين الجدد إلى القوى العاملة، ومن ثمّ يُختار لمعالجة تحليلية أعمق ضمن التقييم. وفي هذا التشكيل، يُعامَل تجمّعا الاقتصاد الرقمي والأخضر بوصفهما قطاعين ذوي أولوية.
النزوح المطوَّل	وضع تعطّلت فيه عملية إيجاد حلول دائمة للنازحين، بما يترك السكان المتأثرين عاجزين عن العودة أو الاندماج المحلي أو إعادة التوطين لفترة مطوّلة، تُعرَّف عادةً بخمس سنوات أو أكثر. وللحالة آثار خاصة على سوق العمل، منها تآكل رأس المال البشري وتعطّل الوصول إلى العمل الرسمي والاعتماد على سبل العيش غير الرسمية.
خدمة التشغيل العامة	مؤسسة تديرها الحكومة مسؤولة عن مساعدة الباحثين عن عمل في إيجاد وظائف، ودعم أصحاب العمل في الاستقطاب، وإدارة برامج سوق العمل النشطة، وفي كثير من النظم إدارة إعانات البطالة. ومعترف بخدمات التشغيل العامة بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية بوصفها مكوّناً أساسياً من البنية التحتية لسياسة العمالة الوطنية.
الترتيبات التيسيرية المعقولة	التعديلات والتكييفات اللازمة والمناسبة، التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو مفرط، والمطلوبة في حالة معينة لضمان تمتّع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم أو ممارستها على قدم المساواة مع الآخرين. وتشمل، في عالم العمل، تعديلات على أماكن العمل المادية ووقت العمل والمعدات والتواصل والمهام تمكّن العمال ذوي الإعاقة من الوصول إلى العمل والاحتفاظ به والتقدم فيه.
الخريجون الجدد	الأشخاص الذين أكملوا حديثاً برنامجاً من برامج التعليم الثانوي أو التقني أو المهني أو العالي والداخلون إلى سوق العمل لأول مرة. وتُرصد نتائج توظيفهم عن كثب بوصفها مؤشراً على ملاءمة عروض التعليم والتدريب وكفاءة الانتقال من المدرسة إلى العمل.
(RPL) الاعتراف بالتعلم المسبق	العملية الرسمية التي تُقيَّم بها المعارف والمهارات والكفاءات التي اكتسبها الفرد عبر التدريب غير النظامي أو التعلم غير الرسمي أو خبرة العمل وتُعتمَد مقابل معايير مقررة. وتتيح للعمال والعائدين وغيرهم ممن لا يملكون مؤهلات تقليدية الحصول على مؤهلات معترف بها والوصول إلى مزيد من التعلم وتحسين موقعهم في سوق العمل.
قناة الاستقطاب	المسار الذي تحدد به المنشأة المرشحين للوظائف الشاغرة وتستقطبهم وتختارهم. وتتراوح القنوات بين آليات غير رسمية مثل الشبكات الشخصية وترشيحات الموظفين ووسائل التواصل الاجتماعي، وآليات رسمية تشمل خدمات التشغيل العامة ووكالات التوظيف الخاصة ومراكز التطوير المهني الجامعية والكلّية ومنصات الوظائف الإلكترونية.
الطاقة المتجددة	الطاقة المولَّدة من مصادر تتجدد طبيعياً، بما فيها الطاقة الشمسية وطاقة الرياح والطاقة الكهرومائية والطاقة الحرارية الجوفية والكتلة الحيوية المستمدة على نحو مستدام. وتغطي، بوصفها فئة في سوق العمل، المنشآت والمهن والمهارات المنخرطة في تصميم التوليد المتجدد والبنية التحتية المساعدة وتركيبها وتشغيلها وصيانتها.
بروتوكول الإحلال	إجراء ميداني موثق تُستبدَل بموجبه المنشآت التي ترفض المشاركة أو يتعذر تحديد موقعها بوحدات أخرى مسحوبة من الشريحة نفسها، حفاظاً على السلامة البنيوية للعينة الطبقية. وفي هذا التقييم، سُحبت البدائل من داخل خلية المحافظة والقطاع وحجم المنشأة نفسها، وسُجّلت توخياً للشفافية في مسار التدقيق.
العائد	شخص عاد إلى منطقة إقامته المعتادة بعد فترة من النزوح القسري أو الطوعي، سواء كان داخلياً أو دولياً. ويُعامَل العائدون في تحليل سوق العمل بوصفهم فئة متميزة محل اهتمام، لأن إعادة اندماجهم تتوقف على طلب محلي عامل على العمل، والاعتراف بالتعلم المسبق، والوصول إلى تدابير سوق العمل النشطة في مناطق كثيراً ما تتسم ببنية تحتية متضررة وضعف في تقديم الخدمات.
بنية الوصول القائمة على الأدوار	بنية للتحكم في الوصول تُمنح بموجبها لمستخدمي النظام الرقمي أذونات الوصول إلى البيانات والضوابط والعروض التحليلية حصراً على أساس دورهم المؤسسي المسنَد. وتوفر منصة المرصد لوحات معلومات متمايزة للمدير وقيادة المرصد وأعضاء الفريق ونقاط الاتصال في المحافظات وأصحاب المصلحة من الجهات المانحة والمؤسسات الشريكة، بما يعرض مجموعة البيانات الأساسية نفسها بصيغ متمايزة.
إطار المعاينة	القائمة أو الإجراء التشغيلي الذي تُختار منه وحدات المعاينة، بقصد تقريب المجتمع المستهدف قدر الإمكان. وفي هذا التقييم، بُني الإطار من خلال العدّ الإلكتروني بمساعدة الذكاء الاصطناعي وتجميع البيانات الثانوية، وجرى التحقق منه مقابل سجل داخلي لسجلات الشركات، واستُخدم لتحديد مقام السكان البالغ نحو خمسة عشر ألف منشأة عبر المحافظات العشر.
الانتقال من المدرسة إلى العمل	الفترة التي ينتقل خلالها الشباب من التعليم أو التدريب الأولي إلى عمل مستقر ومنتج. وتتشكّل جودة هذا الانتقال ومدته بمواءمة المناهج مع الطلب على العمل، وتوافر التعلم القائم على العمل، وأداء خدمات الوساطة، وجاهزية المنشآت لاستيعاب الداخلين الجدد.
المجلس القطاعي للمهارات	هيئة مؤسسية يقودها أصحاب العمل، ثلاثية التكوين عادةً، تعبّر عن احتياجات المهارات الحالية والمستقبلية لقطاع اقتصادي محدد وتوجّه تطوير المعايير المهنية والمؤهلات وعروض التدريب في ذلك القطاع. وتؤدي المجالس القطاعية للمهارات دور واجهة دائمة بين الصناعة ونظام التعليم والتدريب التقني والمهني، إذ ترسّخ استشراف المهارات وتصميم المؤهلات في واقع طلب المنشآت.
تصنيف القطاعات	تصنيف منظم للأنشطة الاقتصادية يُستخدم لترميز قطاعات المنشآت وقطاعاتها الفرعية بصيغة قابلة للمقارنة. ويميز تصنيف الأداة 1 بين الأنشطة الاقتصادية التقليدية والفئات الخضراء والرقمية الموسومة صراحةً، وهو مواءم مع التصنيفات الدولية مع تكييفه لبنية الاقتصاد العراقي.
التحليل القطاعي	معالجة تحليلية تعرض النتائج بصورة منفصلة لكل قطاع رئيسي من قطاعات النشاط الاقتصادي، بهدف كشف الاختلافات في تركيبة العمالة والطلب على المهارات وممارسات التوظيف وآفاق النمو. والتحليل القطاعي متطلب قياسي في تقييم سوق العمل ويثري تصميم تدخلات المهارات والعمالة الخاصة بكل قطاع.

المصطلح	الوصف
الطلب على المهارات	مجموعة الكفاءات التقنية والقابلة للنقل والسياقية التي يطلبها أصحاب العمل لأداء المهام المرتبطة بالمهن الحالية والمتوقعة. ويُقاس الطلب على المهارات عادةً من خلال استبيانات أصحاب العمل المنظمة وتحليلات الوظائف الشاغرة والإسقاطات الاستشرافية، ويُصنَّف حسب القطاع والمهنة وحجم المنشأة والجغرافيا.
المهارات من أجل العمل والحياة	رؤية اليونسكو التي تقوم عليها استراتيجيتها للتعليم والتدريب التقني والمهني، والتي تضع المهارات التقنية والمهارات القابلة للنقل والقيم اللازمة للمشاركة المدنية أجزاءً من متصل تعلّم واحد. وتضع تنمية المهارات عند تقاطع الحق في التعليم والحق في العمل اللائق، وتؤطّر التعليم والتدريب التقني والمهني بوصفه أساساً للتنمية الشخصية والمهنية والمدنية مدى الحياة.
الفجوة في المهارات	عجز بين مستوى أو تركيبة المهارات التي تطلبها المنشأة لعملياتها الحالية ومستوى أو تركيبة المهارات المتوفرة لدى قوتها العاملة القائمة أو المتاحة لدى المتقدمين. وتُحدَّد الفجوات في المهارات عادةً عبر إبلاغ أصحاب العمل المباشر، وتتميز عن نقص المهارات الذي يشير إلى عدم كفاية أعداد المرشحين المؤهلين تأهيلاً مناسباً في سوق العمل الخارجي.
عدم توافق المهارات	اختلال في المواءمة بين المهارات التي يطلبها أصحاب العمل والمهارات التي يمتلكها العمال والباحثون عن عمل. وقد يتخذ شكل نقص في المهارات أو فجوات في المهارات أو عدم توافق في المؤهلات أو عدم توافق في مجال الدراسة، ويرتبط على نطاق واسع بالوظائف الشاغرة غير المملوءة وتراجع الإنتاجية وتقييد تطور الدخل.
نقص المهارات	وضع يكون فيه عدد العمال الحائزين على مجموعة مهارات مطلوبة غير كافٍ لتلبية الطلب على العمل بالأجور والظروف السائدة. ويُستدل على النقص عادةً بالوظائف الشاغرة الصعبة الملء وطول أوقات الاستقطاب والضغط التصاعدي على الأجور في المهن المتأثرة.
عرض المهارات	المخزون والتدفق من الكفاءات المتاحة داخل السكان في سن العمل، المتولدة عبر التعليم النظامي والتعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي والتدريب المستمر والتعلم غير الرسمي. ويُقاس عرض المهارات عادةً من خلال بيانات الالتحاق والتخرّج وسجلات المؤهلات وتقييمات مخرجات التعلم.
المنشأة الصغيرة والمتوسطة (SME)	منشأة يقع عدد العاملين فيها أو رقم أعمالها أو ميزانيتها العمومية دون العتبات التي تحددها السلطات الوطنية لتمييزها عن المنشآت الكبيرة. ومعترف بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة على نطاق واسع بوصفها المصدر الرئيسي لعمالة القطاع الخاص الرسمية في الاقتصادات النامية وفئة استراتيجية لسياسة المهارات والتمويل.
الاندماج الاجتماعي	عملية تحسين الشروط التي يشارك بموجبها الأفراد والجماعات في المجتمع، بما يكفل تكافؤ الفرص والصوت واحترام الحقوق، لا سيما للمحرومين على أساس الهوية أو الوضع أو الظرف. ويدل، تطبيقاً على سوق العمل، على الإزالة المتعمَّدة للحواجز البنيوية أمام المشاركة في العمل المنتج والعمل اللائق والمنشآت.
الحماية الاجتماعية	مجموعة السياسات والبرامج التي تحمي الأفراد والأسر من العواقب الاقتصادية والاجتماعية لمخاطر دورة الحياة وطوارئها، بما فيها البطالة والمرض والأمومة والإعاقة والشيخوخة وفقدان المعيل. وتشمل الحماية الاجتماعية التأمين الاجتماعي الاشتراكي والمساعدة الاجتماعية الممولة من الضرائب وتدابير سوق العمل، وهي ركيزة من ركائز برنامج العمل اللائق.
إصلاح الضمان الاجتماعي والتقاعد	التحديث الجاري لبنية الضمان الاجتماعي والتقاعد في العراق، الرامي إلى توسيع التغطية القانونية إلى ما وراء النواة التاريخية من عمال القطاع الخاص الرسميين لتشمل شرائح من القوى العاملة تعمل حالياً في ترتيبات غير رسمية. ويسعى الإصلاح إلى تحديث جداول الاشتراكات وقواعد الأهلية وهياكل المنافع، ومواءمة نظام الحماية الاجتماعية مع المعايير الدولية بشأن التغطية الشاملة وإضفاء الطابع الرسمي على العمالة.
المهارات الناعمة	قدرات التعامل مع الآخرين والقدرات السلوكية وقدرات إدارة الذات التي تمكّن الأفراد من التفاعل الفعال مع الآخرين والأداء المنتج في بيئة العمل، بما في ذلك التواصل والتعاون والقدرة على التكيف والموثوقية وحل المشكلات وإدارة الوقت. ويصنّف أصحاب العمل باستمرار المهارات الناعمة إلى جانب الإتقان التقني بوصفها معياري توظيف رئيسيين، وتُدمَج على نحو متزايد في مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني بوصفها مخرجات تعلّم أساسية.
معدل حرجية المهارات الناعمة (SSCR)	مؤشر في المنصة يقيس نسبة أصحاب العمل الذين يحددون المهارات القابلة للنقل أو الناعمة، مثل التواصل والعمل الجماعي وحل المشكلات والقدرة على التكيف، بوصفها حاسمة للأداء في منشأتهم. وتدل القيم الأعلى على اعتماد أكبر من أصحاب العمل على الكفاءات القابلة للنقل، وتُفسَّر بوصفها دعوة إلى إدماج أقوى للمهارات الناعمة في مسارات التدريب الرسمية.
الطاقة الشمسية الكهروضوئية	تكنولوجيا طاقة متجددة تحوّل ضوء الشمس مباشرةً إلى كهرباء عبر خلايا أشباه موصلات مجمّعة في وحدات ونظم متكاملة. وتشمل المهن المرتبطة بها تصميم نظم الكهرباء الشمسية المتصلة بالشبكة وغير المتصلة والهجينة وتركيبها وتشغيلها التجريبي وتشغيلها وصيانتها للاستخدام السكني والتجاري وعلى نطاق المرافق.
المعاينة الطبقية	تصميم معاينة احتمالية يُقسَّم فيه المجتمع المستهدف إلى شرائح متنافية وتُسحب عينات مستقلة داخل كل شريحة. وفي هذا التقييم، طُبّق التصنيف الطبقي حسب المحافظة والقطاع الاقتصادي وفئة حجم المنشأة، بما يضمن مشاهدات كافية في كل خلية لدعم التحليل المصنّف والحماية من حجب التباين داخل البلد.

المصطلح	الوصف
تقييم جانب العرض	شكل من أشكال تقييم سوق العمل يفحص السوق من منظور الباحثين عن عمل، بمن فيهم الباحثون عن عمل والعمال والسكان في سن العمل عموماً. ويستند إلى استبيانات الأسر والقوى العاملة وسجلات الباحثين عن عمل والمؤشرات الديمغرافية لتوصيف التوافر والمشاركة والتطلعات على جانب عرض العمل.
هدف التنمية المستدامة (SDG)	أحد الأهداف السبعة عشر المتكاملة وغير القابلة للتجزئة التي اعتمدتها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة عام 2015 في إطار خطة عام 2030 للتنمية المستدامة. ويحدد كل هدف غايات ومؤشرات محددة توجّه السياسة الوطنية والتعاون الدولي والإبلاغ عن التقدم بشأن الناس والكوكب والازدهار والسلام والشراكة.
هدف التنمية المستدامة الرابع (التعليم الجيد)	الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة لخطة عام 2030، الذي يلزم الدول الأعضاء بضمان التعليم الجيد المنصف والشامل وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع. وتغطي غاياته الطفولة المبكرة والتعليم الابتدائي والثانوي والعالي والتقني والمهني واكتساب المهارات التأسيسية والقابلة للنقل والخاصة بالوظائف.
هدف التنمية المستدامة الخامس)المساواة بين الجنسين(	الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة لخطة عام 2030، الذي يلزم الدول الأعضاء بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. وتتناول غاياته التمييز والعنف والممارسات الضارة، والاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المأجورة، والمشاركة المتساوية في القيادة، والصحة والحقوق الجنسية والإنجابية، والوصول المتساوي إلى الموارد الاقتصادية.
هدف التنمية المستدامة الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)	الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة لخطة عام 2030، الذي يلزم الدول الأعضاء بتعزيز النمو الاقتصادي المطّرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. وتتناول غاياته الإنتاجية وإضفاء الطابع الرسمي وعمالة الشباب وحقوق العمل وبيئات العمل الآمنة والقضاء على العمل القسري والرق الحديث وعمل الأطفال.
التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)	فرع التعليم والتدريب الذي يزوّد المتعلمين بالمعارف والكفاءات التقنية والمهارات القابلة للنقل اللازمة لأداء مهن محددة والمشاركة المنتجة في عالم العمل. ويُفهَم، ضمن الإطار المعياري لليونسكو، بوصفه متصل تعلّم مدى الحياة يدعم الحق في التعليم والحق في العمل اللائق، ويشمل الإعداد الأولي وترقية المهارات المستمرة ومسارات التعلم العالي، ويُقدَّم عبر المدارس الثانوية المهنية والمعاهد التقنية بعد الثانوية وجامعات العلوم التطبيقية ومراكز التدريب المهني المستمر، وكثيراً ما يكون بالشراكة مع أصحاب العمل.
المعهد التقني	مؤسسة بعد ثانوية تقدم تعليماً تقنياً وتطبيقياً في مستويات دون الدرجة الجامعية والدورات القصيرة، تجمع عادةً بين التعليم النظري والتعلم العملي والمخبري. وتُدار المعاهد التقنية في النظام العراقي ضمن حافظة التعليم العالي وتُعد الفنيين للمهن الماهرة في الصناعة والخدمات والقطاع العام.
المهارات التقنية	المعارف الخاصة بالمهنة والقدرات التطبيقية التي تمكّن العامل من أداء المهام المحددة لحرفة أو مهنة تقنية أو مجال مهني وفق معيار كفاءة متفق عليه. وتُكتسَب عادةً عبر برامج التعليم والتدريب التقني والمهني المنظمة والتدريب في موقع العمل والتعلم القائم على العمل والتطوير المهني المستمر، وتُدوَّن عبر المعايير المهنية والمؤهلات.
الأداة 1.3)استبيان القطاع (الخاص	أداة جمع البيانات الرئيسية لمرصد معلومات سوق العمل التابع لليونسكو العراق، المصممة لالتقاط ما تبلّغ عنه منشآت القطاع الخاص، بصيغة منظمة وقابلة للمقارنة، بشأن تركيبة قوتها العاملة ومتطلبات مهاراتها وممارسات التوظيف وبيئة الأعمال والنظرة الاستشرافية. وتُنظَّم في وحدات تغطي ملف المنشأة والعمالة الحالية والطلب على المهارات والفجوات وممارسات التوظيف وروابط التعليم والتدريب التقني والمهني وبيئة الأعمال والنظرة المستقبلية والأبعاد الشاملة.
الأداة 1.4)استبيان جانب (العرض	الأداة 1.4 (استبيان عرض المهارات). أداة مخططة لمرصد معلومات سوق العمل التابع لليونسكو العراق، مصممة لالتقاط الأدلة المؤسسية من مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني ومؤسسات التعليم العالي بشأن المهارات التي يوفرها النظام. وهي مجدولة للمرحلة المقبلة لتُقرأ مقابل أدلة جانب الطلب للأداة 1 (الأداة 1.3).
الأداة 1.5)استبيان التعليم والتدريب التقني والمهني (والتعليم العالي	الأداة 1.5 (استبيان عرض العمالة). أداة مخططة لمرصد معلومات سوق العمل التابع لليونسكو العراق، مصممة لالتقاط تجربة الباحثين عن عمل والخريجين والداخلين الجدد إلى سوق العمل. وهي مجدولة للمرحلة المقبلة، إلى جانب الأداة 1.4، لإكمال قراءة ثلاثية الجوانب للسوق.
أبرز معوقات سوق العمل (TLMC)	مؤشر في المنصة يحدد، لشريحة معينة من العينة، المعوّق الأكثر ذكراً لأداء الأعمال ونمو العمالة، المستمد من قائمة منظمة من الحواجز التنظيمية والمالية والبنية التحتية والمتصلة بالمهارات. ويدعم ترتيب المعوقات الحاكمة حسب المحافظة والقطاع وحجم المنشأة وتحديد أولويات الاستجابة السياساتية.
دراسة التتبع	دراسة متابعة منظمة لوجهات خريجي برنامج تعليمي أو تدريبي، تُجرى عادةً على فترات محددة بعد الإكمال. وبربط مدخلات التدريب بوجهات سوق العمل، تولّد دراسات التتبع أدلة عن نتائج التوظيف والمواءمة بين المؤهلات والمهن وتصوّرات الخريجين لجودة البرنامج، وهي أداة قياسية للتقييم الذاتي المؤسسي.
المهارات القابلة للنقل	كفاءات شاملة تحتفظ بقيمتها عبر مهن وقطاعات وسياقات حياتية مختلفة، بما فيها التواصل والتفكير النقدي والعمل الجماعي وحل المشكلات والإلمام الرقمي والحساب والتعاون وتعلّم كيفية التعلّم. وتضع اليونسكو المهارات القابلة للنقل ضمن رؤيتها للمهارات من أجل العمل والحياة بوصفها أساساً للقدرة على التكيف والتنقل والتعلم مدى الحياة في أسواق العمل المتغيرة.

المصطلح	الوصف
التثليث)المطابقة(	ممارسة منهجية تُختبر فيها النتائج المستمدة من مصدر أو أسلوب واحد مقابل نتائج من مصادر أو أساليب مستقلة بهدف تعزيز المصداقية. وفي هذا التقييم، تُثلَّث بيانات المسح الأولية مع المؤشرات الاقتصادية الكلية من أجهزة الإحصاء الوطنية ومنظمة العمل الدولية والبنك الدولي ووكالات الأمم المتحدة المعنية، ومع الوثائق السياساتية والمؤسسية.
الثلاثية	الترتيب المؤسسي الذي تشارك بموجبه الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال معاً في صياغة سياسة العمل والسياسة الاجتماعية وتنفيذها. والثلاثية مبدأ تأسيسي لمنظمة العمل الدولية، وتُفعّل عبر الهيئات الاستشارية الوطنية والمجالس القطاعية والاتفاقات الثنائية أو الثلاثية.
الحوار الاجتماعي الثلاثي	العملية المؤسسية للتفاوض والتشاور وتبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن مسائل ذات اهتمام مشترك تتصل بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية. وهو مبدأ تأسيسي لمنظمة العمل الدولية ويسند حوكمة أسواق العمل وتصميم سياسة العمالة والحماية الاجتماعية والحل السلمي لعلاقات العمل.
معدل فجوة الثقة في التعليم والتدريب التقني والمهني (TCGR)	مؤشر في المنصة يلتقط حصة أصحاب العمل الذين يعبّرون عن ثقة منخفضة أو منعدمة في جاهزية خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني لمكان العمل. وتدل القيم الأعلى على فجوة متصوَّرة أوسع بين الكفاءات التي يقدمها النظام وتلك التي تطلبها المنشآت، ويُستخدم المؤشر للإشارة إلى المهن والقطاعات الأشد حاجة إلى مواءمة المناهج.
التقييم من جانب التعليم والتدريب التقني والمهني	تحليل مؤسسي يفحص النظام المنتج للمهارات، بما في ذلك مقدمو التعليم والتدريب التقني والمهني والمناهج وأنماط الالتحاق ونتائج الخريجين. ويستند عادةً إلى مراجعات البرامج وبيانات الالتحاق ودراسات تتبع الخريجين والتقييمات الذاتية للمقدمين لتوصيف جودة عروض التدريب وملاءمتها ومداها.
سير عمل الموافقة على مرحلتين	إجراء لضمان جودة البيانات يُراجَع فيه كل سجل مسح ويُوافَق عليه تعاقبياً من فاعلَين مستقلين، أولاً من جامع البيانات ثم من عضو في فريق المرصد في هذا التشكيل. ولا تدخل مجموعة البيانات التحليلية إلا السجلات التي تجتاز المرحلتين، بما يولّد إشارة جودة مستمرة على مستوى السجل ومساراً قابلاً للتدقيق لكل رقم مبلَّغ عنه.
العمالة الناقصة	وضع يكون فيه الشخص موظفاً لكن عمله غير كافٍ قياساً بتوافره أو مؤهلاته أو ساعات عمله. وتلتقط العمالة الناقصة المتصلة بالوقت الأشخاص الذين يعملون ساعات أقل مما يرغبون فيه ويتوافرون له، فيما تلتقط العمالة الناقصة المتصلة بالمهارات الأشخاص الذين تفوق مؤهلاتهم ما تتطلبه مهنتهم الحالية.
البطالة	حالة الأشخاص في سن العمل الذين هم بلا عمل، ومتاحون للعمل، واتخذوا خطوات فعلية للبحث عن عمل خلال فترة مرجعية محددة. ومعدل البطالة، معبَّراً عنه بحصة من القوى العاملة، من أوسع المؤشرات استخداماً لتراخي سوق العمل.
استراتيجية اليونسكو للتعليم والتدريب التقني والمهني	الإطار الاستراتيجي العالمي لليونسكو الذي يحدد رؤية المنظمة وأولوياتها لتنمية المهارات، المنظَّم حول ثلاثة مجالات ذات أولوية، هي تطوير المهارات من أجل العمالة والعمل اللائق وريادة الأعمال، والنهوض بالإنصاف والمساواة بين الجنسين والإدماج، ودعم الانتقال إلى الاقتصادات الرقمية والخضراء. ويضع التعليم والتدريب التقني والمهني بوصفه أساساً للحق في التعليم والحق في العمل اللائق والتنمية الشخصية والمدنية مدى الحياة.
الوظيفة الشاغرة	منصب داخل منشأة إما مُستحدَث حديثاً أو غير مشغول حالياً ويتخذ صاحب العمل خطوات فعلية للاستقطاب لملئه. وإحصاءات الوظائف الشاغرة مؤشر قياسي على الطلب على العمل، وعند دمجها ببيانات البطالة، على كفاءة المطابقة في سوق العمل.
مؤشر صعوبة ملء الوظائف الشاغرة (VFDI)	مؤشر في المنصة يقيس الصعوبة النسبية التي يبلّغ عنها أصحاب العمل في ملء الوظائف الشاغرة في مهن محددة. ويُحسب من تقييمات أصحاب العمل على مقياس صعوبة منظم، ويتراوح من قيم منخفضة إلى مرتفعة، ويُفسَّر بوصفه إشارة إلى شدة نقص المهارات، إذ تدل القيم الأعلى على المهن والقطاعات التي يكون الاستقطاب فيها الأشد تقييداً.
التحقق بالمراجعة اللاحقة	إجراء لضمان الجودة يُعاد فيه الاتصال بعينة من الاستبيانات المكتملة بصورة مستقلة أو تُتحقَّق مقابل مصادر خارجية للتأكد من أن الإجابات المسجلة تطابق وضع المنشأة المستجيبة. وتُستخدم المراجعات اللاحقة لكشف خطأ الباحث الميداني والإدخالات الملفّقة وحالات عدم الاتساق، ولإرشاد الإجراء التصحيحي وقرارات الإحلال.
مركز التدريب المهني	مؤسسة تقدم التدريب المهني المستمر والدورات القصيرة وإعادة تأهيل المهارات للبالغين في سن العمل والباحثين عن عمل والعمال الحاليين، عادةً تحت سلطة حافظة العمل. وتعمل مراكز التدريب المهني قرب طلب المنشآت، وكثيراً ما يكون بالشراكة مع أصحاب العمل، وقد توفر أيضاً مسارات فرصة ثانية لمن تركوا الدراسة مبكراً وللفئات الضعيفة.
الفئات الضعيفة والمهمَّشة	سكان يواجهون حواجز منهجية أمام المشاركة الكاملة والمتساوية في سوق العمل لأسباب منها النوع الاجتماعي والعمر والإعاقة وحالة النزوح والجنسية أو الموقع الجغرافي. وتوفر هذه الفئة، في هذا التقييم، الإطار التحليلي لفحص الإقصاء الذي يبلّغ عنه أصحاب العمل للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والنازحين داخلياً، ولتصميم استجابات شاملة للمهارات والعمالة.
العمالة الهشة	عمالة تتسم بدخل غير كافٍ وإنتاجية منخفضة وظروف عمل صعبة، تُؤدَّى دون الحماية المرتبطة عادةً بالعمل بأجر الرسمي. وتضم هذه الفئة، وفق تعريف منظمة العمل الدولية، العاملين لحسابهم الخاص والعمال الأسريين المساهمين، وتُستخدم على نطاق واسع مؤشراً بديلاً للطابع غير الرسمي وأوجه العجز في العمل اللائق.

المصطلح	الوصف
دعم الأجور	مدفوعات عامة لأصحاب العمل، أو للعمال في بعض التصاميم، تخفّض كلفة توظيف فئة مستهدفة محددة لفترة محددة. ويُستخدم دعم الأجور على نطاق واسع لتشجيع توظيف الشباب والعاطلين طويلي الأمد والأشخاص ذوي الإعاقة وسائر الفئات التي تواجه حرماناً بنيوياً في سوق العمل.
إدارة النفايات	جمع مجاري النفايات الصلبة والسائلة والخطرة وفرزها ونقلها ومعالجتها وإعادة تدويرها والتخلص منها بأمان على نحو يحمي الصحة العامة والبيئة. وتتراوح الملامح المهنية المرتبطة بها من أدوار الجمع والفرز الأمامية إلى الوظائف المتخصصة في الهندسة البيئية وعمليات إعادة التدوير والامتثال التنظيمي.
التعلم القائم على العمل	فئة جامعة للتعلم الذي يجري كلياً أو جزئياً في بيئة عمل حقيقية، بما فيها التلمذة الصناعية والتدريب الداخلي والتمرين المهني والبرامج المهنية المزدوجة والإلحاق المنظم بأماكن العمل ضمن التعليم والتدريب التقني والمهني العام. ويُحدَّد التعلم القائم على العمل على نطاق واسع بوصفه آلية فعالة لمواءمة عرض المهارات مع طلب أصحاب العمل وتيسير الانتقال من المدرسة إلى العمل.
السكان في سن العمل	شريحة السكان المؤهلة للمشاركة في سوق العمل بموجب الأعراف الإحصائية الوطنية، وأكثرها شيوعاً الأشخاص البالغون خمس عشرة سنة فأكثر. وهي المقام القياسي لمؤشرات المشاركة في القوى العاملة والعمالة والبطالة.
الطفرة الشبابية	بنية ديمغرافية يشكّل فيها الشباب حصة كبيرة على نحو غير متناسب من مجموع السكان، بما يولّد زيادات مطّردة في السكان في سن العمل على مدى فترة ممتدة. وتترجَم الطفرة الشبابية في العراق إلى فئات سنوية ضخمة جداً تدخل سوق العمل، وتؤطّر إلحاح توسيع فرص العمل اللائق ومواءمة عروض المهارات مع طلب العمل.
بطالة الشباب	البطالة التي تصيب الشباب، المعرَّفين عرفاً بالأشخاص من سن خمسة عشر إلى أربعة وعشرين، وتُمدَّد أحياناً إلى تسعة وعشرين في التطبيقات الوطنية. وتُرصد على نطاق واسع لأن ارتفاع بطالة الشباب يشير إلى ضعف في الانتقال من المدرسة إلى العمل ويحمل عواقب طويلة الأمد على الدخل وتراكم المهارات والتماسك الاجتماعي.

ملحق :قائمة الاختصارات والمختصرات

الاختصار	الصيغة الكاملة
ALMP	Active Labour Market Programme — برنامج العمالة النشطة
CAPI	Computer-Assisted Personal Interviewing — المقابلة الشخصية بمساعدة الحاسوب
CBT	Competency-Based Training — التدريب القائم على الكفاءة
CDC	Career Development Centre — مركز تطوير الحياة المهنية
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women — اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
CoM	Council of Ministers — مجلس الوزراء
CoVE	Centre of Vocational Excellence — مركز التميز المهني
COVID-19	Coronavirus Disease 2019 — مرض فيروس كورونا 2019
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities — اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
CSO	Central Statistical Organisation — الجهاز المركزي للإحصاء
CV	Curriculum Vitae — السيرة الذاتية
EU	European Union — الاتحاد الأوروبي
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations — منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة
FGD	Focus Group Discussion — مجموعة النقاش المركزة
GBV	Gender-Based Violence — العنف القائم على النوع الاجتماعي
GDP	Gross Domestic Product — الناتج المحلي الإجمالي
GESI	Gender Equality and Social Inclusion — المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي
GIZ	Deutsche Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit — الوكالة الألمانية للتعاون الدولي
GoI	Government of Iraq — حكومة العراق
HEI	Higher Education Institution — مؤسسة التعليم العالي
HR	Human Resources — الموارد البشرية
ICT	Information and Communications Technology — تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
IDP	Internally Displaced Person — النازح داخلياً
ILO	International Labour Organization — منظمة العمل الدولية
IMWG	Inter-Ministerial Working Group — مجموعة العمل المشتركة بين الوزارات
IMF	International Monetary Fund — صندوق النقد الدولي
IOM	International Organization for Migration — المنظمة الدولية للهجرة
IQD	Iraqi Dinar (ISO 4217) — الدينار العراقي
ISCED	International Standard Classification of Education — التصنيف الدولي المعياري للتعليم
ISCO	International Standard Classification of Occupations — التصنيف الدولي الموحد للمهن
ISIC	International Standard Industrial Classification — التصنيف الدولي المعياري لجميع الأنشطة الاقتصادية
IVP	Integrated Vocational Pathway — المسار المهني المتكامل
KII	Key Informant Interview — مقابلة المصادر الرئيسية للمعلومات

KoBo	KoBoToolbox survey data collection platform — لجمع بيانات الاستبيان KoBoToolbox منصة
KPI	Key Performance Indicator — مؤشر الأداء الرئيسي
KRG	Kurdistan Regional Government — حكومة إقليم كردستان
KRI	Kurdistan Region of Iraq — إقليم كردستان العراق
KRSO	Kurdistan Region Statistics Office — مكتب إحصاء إقليم كردستان
LFP	Labour Force Participation — المشاركة في سوق العمل
LFS	Labour Force Survey — مسح القوى العاملة
LMA	Labour Market Assessment — تقييم سوق العمل
LMI	Labour Market Information — معلومات سوق العمل
LMIO	Labour Market Information Observatory — مرصد معلومات سوق العمل
LMIS	Labour Market Information System — نظام معلومات سوق العمل
M&E	Monitoring and Evaluation — الرصد والتقييم
MEAL	Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning — الرصد والتقييم والمساءلة والتعلم
MENA	Middle East and North Africa — الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
MoA	Ministry of Agriculture — وزارة الزراعة
MoE	Ministry of Education — وزارة التربية
MoF	Ministry of Finance — وزارة المالية
MoHESR	Ministry of Higher Education and Scientific Research — وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
MoIM	Ministry of Industry and Minerals — وزارة الصناعة والمعادن
MoLSA	Ministry of Labour and Social Affairs — وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
MoP	Ministry of Planning — وزارة التخطيط
MoU	Memorandum of Understanding — مذكرة التفاهم
MSME	Micro, Small and Medium Enterprise — المنشأة متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة
NDP	National Development Plan — خطة التنمية الوطنية
NEET	Not in Employment, Education or Training — خارج العمل والتعليم والتدريب
NGO	Non-Governmental Organization — المنظمة غير الحكومية
NQF	National Qualifications Framework — الإطار الوطني للمؤهلات
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development — منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
OJT	On-the-Job Training — التدريب أثناء العمل
OSH	Occupational Safety and Health — الصحة والسلامة المهنية
PES	Public Employment Service — خدمة التوظيف العام
PMAC	Prime Minister's Advisory Council — المجلس الاستشاري لرئيس الوزراء
PPP	Public-Private Partnership — الشراكة بين القطاعين العام والخاص
PwD	Person with Disability — الشخص ذو الإعاقة
RPL	Recognition of Prior Learning — الاعتراف بالتعلم السابق
SDG	Sustainable Development Goal — هدف التنمية المستدامة

SME	Small and Medium Enterprise — المنشأة الصغيرة والمتوسطة
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics — العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات
ToR	Terms of Reference — شروط المرجعية
ToT	Training of Trainers — تدريب المدربين
TVET	Technical and Vocational Education and Training — التعليم والتدريب التقني والمهني
TVQF	Technical and Vocational Qualifications Framework — الإطار الوطني لمؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني
TVQAAC	Technical and Vocational Qualifications Award and Accreditation Commission — هيئة منح المؤهلات التقنية والمهنية واعتمادها
UN	United Nations — الأمم المتحدة
UNAMI	United Nations Assistance Mission for Iraq — بعثة الأمم المتحدة لمساعدة العراق
UNDP	United Nations Development Programme — برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization — منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
UNEVOC	UNESCO International Centre for TVET — المركز الدولي لليونسكو للتعليم والتدريب التقني والمهني
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees — المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
UNICEF	United Nations Children's Fund — منظمة الأمم المتحدة للطفولة
USD	United States Dollar — الدولار الأمريكي
WBL	Work-Based Learning — التعلم القائم على العمل

ملحق :المستويات العشرة للإطار الوطني للمؤهلات التقنية والمهنية في العراق

المستوى	المسمى في التعليم والتدريب التقني والمهني	محور مخرجات التعلم)موجز(
1	شهادة 1	.معرفة عامة تأسيسية؛ أنشطة أساسية عالية القابلية للتنبؤ تحت إشراف مباشر
2	شهادة 2	.معرفة وقائعية أساسية؛ مهام روتينية في سياقات منظمة تحت إشراف
3	شهادة 3	.معرفة وقائعية وتقنية وإجرائية؛ مهام روتينية تحت إشراف
4	شهادة 4	.معرفة وقائعية ونظرية وتطبيقية واسعة؛ يبادر بالحلول بإشراف محدود
5	دبلوم	.معرفة تقنية ونظرية متخصصة واسعة؛ أنشطة روتينية وغير روتينية؛ شبه مهني
6	دبلوم متقدم	.معرفة متخصصة؛ حلول قائمة على الأدلة لمشكلات مألوفة وغير مألوفة؛ إشراف
7	مهني :بكالوريوس	.معرفة نظرية وتقنية شاملة؛ يقيّم المعلومات ويحل المشكلات المعقدة
8	مهني :دبلوم عالٍ	.نظرية وممارسة متقدمة؛ يتقن المشكلات المعقدة غير المتوقعة على مستوى تخصصي
9	مهني :ماجستير	.خبرة متقدمة متعددة التخصصات؛ حل المشكلات المتخصص وتطبيق البحث
10	مهني :دكتوراه	.معرفة عالية التخصص في طليعة المجال؛ قيادة البحث والابتكار والسياسات

unesco
منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

مسح سوق العمل

يعرض هذا التقييم لسوق العمل نتائج تحليل شامل للطلب في سوق العمل العراقي، استنادًا إلى استجابات 1,969 منشأة من القطاع الخاص موزعة على عشر محافظات عراقية مختارة. وقد أُجري هذا التقييم في إطار مشروع اليونسكو «التعليم والتدريب التقني والمهني الأخضر والرقمي لتعزيز فرص التوظيف في العراق»، ويهدف إلى تحديد الفرص الحالية والناشئة في سوق العمل، مع التركيز بصورة خاصة على المهارات اللازمة لدعم التحول الأخضر والرقمي في العراق.

ويتناول التقرير خصائص المنشآت، واتجاهات التوظيف، وتركيبة القوى العاملة، وممارسات التوظيف، ونقص المهارات، والطلب على المهن، والتحديات التي تواجه نمو الأعمال. كما يسلط الضوء على الطلب المتزايد على المهارات الرقمية والتقنية والخضراء، والمهارات الناعمة، ومهارات اللغة الإنجليزية، مع إبراز الفجوات المستمرة بين احتياجات أصحاب العمل والمهارات المتوافرة لدى القوى العاملة. كذلك تكشف النتائج عن تفاوتات إقليمية في ديناميكيات سوق العمل، وتؤكد أهمية مواءمة التعليم والتدريب التقني والمهني مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

واستنادًا إلى أدلة كمية راسخة ومشاورات موسعة مع أصحاب المصلحة، يقدم التقرير مجموعة من التوصيات العملية لتطوير المناهج الدراسية، وتعزيز التدريب القائم على الكفاءات، وتطوير سياسات سوق العمل، وتوسيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وترسيخ مرصد معلومات سوق العمل (LMIO) كمؤسسة وطنية مستدامة. ويوفر التقرير أساسًا قائمًا على الأدلة لصانعي السياسات، ومؤسسات التعليم والتدريب، وأصحاب العمل، وشركاء التنمية، بما يسهم في تعزيز قابلية التوظيف، وتحفيز النمو الاقتصادي الشامل، ودعم التنمية المستدامة في مختلف أنحاء العراق.