

**دور الحكومة في التوجه نحو التوظيف الإلكتروني: حكومة اقليم كردستان العراق نموذجاً للمدة****(2021-2018)**

ID No. 566

(PP 129 - 152)

<https://doi.org/10.21271/zjhs.27.3.10>

<b>شليبر علي صالح</b>	<b>لقمان عثمان عمر</b>	<b>رابي جلال ابراهيم</b>
قسم الاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين-اربيل Shler.salih@su.edu.krd	قسم الاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين-اربيل Luqman.Omer@su.edu.krd	قسم الاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين-اربيل irabi6626@gmail.com

**الاستلام: 2022/06/22****القبول: 2022/10/31****النشر: 2023/07/25****ملخص**

يبدو تجربة التوظيف الإلكتروني مفهوماً جديداً على إقليم كردستان العراق الذي لازال بعيداً نوعاً ما على التقنيات الرقمية وبخاصة استخدامها في مجال البحث عن العمل والتنسيق بين طالبي العمل والعارضين له، لذلك يهدف هذا البحث الى التعرف على مدى مساهمة الحكومة في توفير تفاصيل عن الاعداد والقدرات والمهارات ومؤهلات الباحثين عن العمل للجهات المسؤولة عن التوظيف من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وقد استخدم البحث البيانات الرسمية المتاحة لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لحكومة الاقليم للمدة (2018-2021) مستخدماً المنهج التحليلي الوصفي. وتم التوصل الى عدة استنتاجات من اهمها: ان التغيير في اعداد العاطلين والمسجلين لدى المديريات العامة بهذه الطريقة اتجهت نحو الارتفاع مع تذبذب في اعداد المشاريع الاقتصادية المسجلة لإتاحة فرصة العمل خلال مدة الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** التوظيف الإلكتروني، المنصات الإلكترونية، حكومة إقليم كردستان-العراق.**1- المقدمة**

حدثت الثورة العلمية والتكنولوجية مفاهيم حديثة في مجالات شتى وتحديداً في المجال الاقتصادي، إذ أدت التكنولوجيا الرقمية إلى أحداث متغيرات جذرية في شتى قطاعات الاقتصاد مما انعكس على الاسس للاقتصاد التقليدي والقائم على الانتاج المادي ومنها سوق العمل، فبوجود شبكة الانترنت العالمية تحفزت المنافسة ونمو الانتاجية وإيضاً اصبح المحرك الرئيس للتنمية المستدامة، مما أدى إلى ظهور منصات العمل الرقمية كطريقة جديدة لتنظيم العمل والنشاط الاقتصادي، واصبحت منصات العمل الإلكترونية جزءاً مهماً من سوق العمل العالمي واحدى الملامح الحديثة لهذا السوق، وذلك من خلال الاستفادة من ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث تقوم هذه المنصات بالربط بين الجهات العارضة والطلابة للعمل.

**أهمية البحث:-**

يمكن بيان أهمية الموضوع في الاعتبارات العلمية والعملية الآتية:

**1-1 الأهمية العلمية:**

حدائه الموضوع في الدراسات الأكاديمية وكونها تطرح موضوع في غاية الأهمية في ظل الثورة العلمية في مجال المعلومات والاتصالات.

**2-1 الأهمية العملية:**

تساهم في إبراز دور الحكومة في مساعدة فئة من الباحثين عن العمل وبخاصة الخريجين لإيجاد فرص العمل التي تتلاءم مع المؤهلات المطلوبة من خلال التنسيق بين ارباب العمل والباحثين عن العمل.



### مشكلة البحث:-

في ضوء التطورات السريعة والمتتالية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الرقمية، واثارها في سوق العمل يمكن صياغة مشكلة البحث كما يلي:

- 1- هل تساهم منصات التوظيف الالكتروني في تسهيل التنسيق بين جانبي العرض والطلب للعمل؟
- 2- كيف يمكن تقييم وتعزيز دور حكومة الاقليم كوسيط في سوق العمل والمساهمة في التوظيف الالكتروني؟

### هدف البحث:-

يهدف البحث إلى التعرف على مدى مساهمة الحكومة في توفير تفاصيل عن الاعداد والقدرات والمهارات والمؤهلات للباحثين عن فرص العمل للجهات المسؤولة عن التوظيف من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

### فرضية البحث:-

لحكومة اقليم كردستان العراق دور ايجابي في التوظيف الالكتروني من خلال التنسيق بين جانبي العرض والطلب على العمل.

### منهجية البحث:-

لأجل تحقيق هدف البحث فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الواقع من خلال جمع المعلومات والبيانات وتحليلها.

### حدود البحث:-

يشمل حدود البحث مكانياً اقليم كردستان العراق، أما زمنيته فيشمل السنوات (2018-2021)، وبخصوص الحدود البشرية فيشمل العاطلين عن العمل والمسجلين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

### مصادر بيانات البحث ومعلوماته:-

تمثل مصادر بيانات البحث ومعلوماته في الآتي:

- 1- الكتب والابحاث والرسائل والاطاريح الجامعية ذات العلاقة بموضوع البحث.
- 2- بيانات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للسنوات (2018-2021).

### هيكل البحث:-

تم تقسيم البحث على مبحثين، اذ تضمن المبحث الاول التوظيف الإلكتروني ومنصاته على الإنترنت، أما المبحث الثاني فتناول دور حكومة اقليم كردستان العراق في التوجه نحو التوظيف الالكتروني للمدة (2018-2021).

### الدراسات السابقة:-

شهد مجال التوظيف او البحث عن العمل تطوراً كبيراً مع بداية القرن الواحد والعشرون، حيث أتاحت التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال واستخدام مواقع شبكات التواصل الاجتماعي وفي مقدمتها الأترنت للمؤسسات لطالبي العمل فرصة استخدام التكنولوجيا الجديدة في عملية التوظيف والانتقال من الشكل التقليدي الى الشكل الالكتروني والذي يعرف بالتوظيف الإلكتروني، وهناك عدة دراسات العربية والاجنبية حول هذا الموضوع وكما يلي:

### 2- الدراسات العربية

#### 1-2 دراسة: مالية مكيري، 2015.

هدفت الدراسة إلى معرفة ما هي استخدام الشباب لمواقع التوظيف الإلكتروني وما مدى استفادتهم منها في عملية البحث عن الوظائف، وافترضت هذه الدراسة حيث أن أسهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي مقدمتها الإنترنت في تسهيل عمليات التوظيف ورفع مستوى كفاءتها وفعاليتها، فقد تدفقت صناعة التوظيف بأكملها إلى هذا الويب مما يوفر مجموعة واسعة من الخدمات التي تلبى احتياجات كل من الباحث عن العمل من جهة وصاحب العمل من ناحية أخرى، هذا بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن وأعلى درجة من الكفاءة، بالإضافة إلى الوسائل التقليدية التي يلجأ إليها الباحث عن العمل وهي تصفح الإعلانات المنشورة على صفحات الصحف أو المجلات التي تطلع الأفراد على وجود فرص عمل، واعتمدت هذه الدراسة على التحليل التي تم تمثيله في استمارة ترسل لعينة البحث عن طريق البريد الإلكتروني، وأظهرت النتائج الدراسة إلى أن العديد من الشباب الذين يعانون من البطالة يلجأون إلى مختلف الوسائل والأساليب من أجل البحث عن وظيفة تتناسب مع مؤهلاتهم



الأكاديمية والتعليمية حيث يحرصون على تصفح الإعلانات المنشورة على صفحات الجرائد التي تطلع الأفراد على وجود فرص عمل، كما يعتمدون على الوسائل الحديثة التي أتاحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، بما في ذلك الإنترنت ، حيث يمكن للباحثين عن عمل تصفح المواقع التي تحتوي على وظائف.

### 2-2 دراسة: العجال وكريمة، 2015.

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى أهمية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في عملية التوظيف، وافترضت هذه الدراسة أن ظهور ما يعرف بالتوظيف عبر الشبكات الاجتماعية والذي يعتبر أحدث آليات التوظيف والتي غيرت الكثير من الاستراتيجيات التقليدية، واعتمدت هذه الدراسة المنهجي الوصفي التحليلي، وظهرت النتائج هذه الدراسة إلى أن استخدام وسائل الشبكات التواصل الاجتماعي في التوظيف فكانت النتائج تطبيقاتها إيجابية بالنسبة لكثير من الشركات تعلن بداية ظهور منصات افتراضية جديدة في عالم توظيف تلغي بطريقة تدريجية كل وسائل التوظيف التقليدية وعلى سبيل المثال أن (95%) من جميع التعيينات خارج الولايات المتحدة هي أيضاً نتيجة لأنشطة التوظيف المباشر وذلك من خلال موقع (LinkedIn).

### 3-2 دراسة: مصطفى، 2017.

هدفت الدراسة العديد من أهدافها وأهمها، تسهيل تقديم طلبات الوظائف للراغبين بالعمل، والقدرة على البحث عن وظيفه في مدينه محدد وراتب محدد، وتستطيع الشركات الباحثة عن موظفين، تحديد مؤهلات الشخص المطلوب، اسهل واسرع وافر من انواع التوظيف التقليدية، ومساعدة الشباب على ايجاد فرص العمل المناسبة واحداث توافق في السوق، وافترضت هذه الدراسة أن مواقع التوظيف الإلكتروني سهلت من تقديم طلبات الوظائف للراغبين بالعمل أكثر من الطرق التقليدية التي تقدم عن طريق مستندات ورقية مثل جرائد، واعتمدت هذه الدراسة المنهجي الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج هذه الدراسة إلى تسهيل التقديم للوظائف وذلك عن خلال التقديم عبر الموقع الإلكتروني وسهولة الحصول عن معلومات عن وظائف والاعلان عنها وعدم استخدام المستندات الورقية للتقديم الوظائف والبحث والتقديم للوظائف في اي وقت ومن اي مكان ويوفر للمؤسسات موظفين اكفاء وذلك لان شروط التوظيف تكون من خلال الموقع.

### 4-2 دراسة: بتول عبده أحمد المغيث، 2018.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التسويق الإلكتروني في فتح سوق جديدة للعمل وإيجاد فرص عمل للشباب، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والتي اعتمدت على استمارة الاستبيان لجمع البيانات عينة مكونة من 156 مبحوثاً من مستخدمي الإنترنت لغرض الشراء، أما العينة الثانية فهي من 50 من الشباب العاملين في التسويق الإلكتروني، وقد توصلت الدراسة إلى أن الإنترنت أصبح من أهم المصادر الرئيسية للحصول على المعلومات المختلفة ومنها المعلومات الخاصة بالتسويق، ووضحت نتائج الدراسة إلى أن أسباب اتجاه أغلبية أفراد العينة نحو العمل في التسويق الإلكتروني يتمثل في البيع عن طريق الإنترنت فهو فرصة لزيادة الدخل كما انه مربح ولا يحتاج إلى إيجار محل لبيع المنتجات وأيضاً فرصة للعمل من داخل المنزل.

### 5-2 دراسة: فريدة وشافية، 2020.

يهدف هذا الدراسة إلى تحليل مدى مساهمة المنصات الإلكترونية للتشغيل في التخفيف من البطالة وتوفير فرص العمل في سوق العمل الجزائري، واعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة إلى أنه على الرغم مما يميز منصات التوظيف الإلكترونية عن طرق التوظيف التقليدية، كاختصار الوقت وتقليل من التكلفة في توفير المزيد من فرص العمل من خلال تعزيز كفاءة تسويق العمالة من خلال جمع البيانات عن المرشحين وفرص العمل بحيث يشمل المناطق الجغرافية واسعة وحل مشكلة البطالة الاحتكاكية، البطالة الناتجة عن نقص المعلومات بين جانبي سوق العمل، لا تزال الجزائر بعيدة عن استخدام التكنولوجيا الحديثة لجذب أفضل المواهب والمهارات، وتوفير الوظائف في الوقت المناسب وبطريقة مرضية، والحد من شبح البطالة.

### 6-2 دراسة: العجال وكريمة، 2020.

الهدف من الدراسة هو محاولة إبراز أهمية وسائل التواصل الاجتماعي في عملية التوظيف من منظور الباحثين عن عمل ومن منظور القائمين بالتوظيف، واعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي، أما العينة عشوائية اطلقتها عبر استمارة استبيان إلكترونياً في عدد من المجموعات المتخصصة على منصات التواصل الاجتماعي لقد تلقت 110 استبيان كاملة، أظهرت هذه الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: فاعلية التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي، حيث بينت أن هناك قدرة هذه الوسائل على جذب الباحثين عن عمل من ذوي الخبرة العالية ويمكنهم إحداث فرق في مجال التوظيف. المناصب المطلوبة.

## 7-2 دراسة: حياة وشنوف، 2021.

تهدف هذه الدراسة إلى فعالية استخدام التوظيف الإلكتروني في الجزائر من وجهة نظر الباحثين عن عمل، بالإضافة إلى دراسته من منظور المؤسسات (المشغلين)، واعتمدت هذه الدراسة على أن أدوات البحث تم تمثيلها في الاستبيان كأداة لإجراء الدراسة، حيث تم توزيع 70 استبانة على عينة عشوائية من الشباب العاطلين عن العمل المقيمين في ولاية وهران كمجتمع بحثي، وتوصلت الدراسة أن هناك فاعلية للتوظيف الإلكتروني، إضافة إلى قدرة شبكات الإنترنت ومختلف الوسائل الحديثة لوسائل الإعلام وتقنيات الاتصال على استقطاب أفضل المواهب إلى الوظائف الشاغرة في المنظمات والمؤسسات، حيث توفر لهم هذه المواقع الفرص البحث عن عمل دون الانتقال إلى المؤسسات. من ناحية أخرى، يتيح الموقع للباحثين عن عمل متابعة تطورات تطبيقاتهم التي قاموا بتحميلها عبر الإنترنت ومراجعة الوظائف المعروضة على المواقع الإلكترونية والبوابات، بالإضافة إلى إعلامهم إذا كانت المؤسسات والإدارات تطلع على طلباتهم وسيرهم الذاتية. مما يوفر الوقت والمال. هذا بالإضافة إلى المزايا التي توفرها هذه الوسائل الحديثة للتفاعل، وسرعة وسهولة الوصول إلى إعلانات التوظيف ومشاركتها.

## 3- الدراسات الأجنبية

### 1-3 دراسة: Betsey Stevenson:2008.

هدفت هذه الدراسة كيفية تأثير الإنترنت على سلوك البحث عن وظيفة بدراسة أولئك الذين يستخدمون الإنترنت لأغراض البحث عن عمل، واعتمدت هذه الدراسة على منهج الوصفي التحليلي، حيث تم أخذ عينة البيانات العاطلين عن العمل، وأظهرت العديد من النتائج أهمها، أن الغالبية العظمى منهم يعملون حالياً، من المرجح أن يترك هؤلاء الباحثون عن عمل صاحب العمل الحالي ومن المرجح أن ينتقلوا من العمل إلى الوظيفة، وعند فحص العاطلين عن العمل، أجد أنه على مدى السنوات العشر الماضية، ازداد تنوع طرق البحث عن عمل التي يستخدمها العاطلون عن العمل وأصبح سلوك البحث عن عمل أكثر شمولاً، علاوة على ذلك، أدت الإنترنت إلى إعادة توزيع الجهود بين مختلف أنشطة البحث عن عمل.

### 2-3 دراسة: Farrukh Suvankulov:2010.

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الانترنت عن وظيفة وتأثيرها على نتائج سوق العمل، ولتأثير البحث عن وظيفة على الإنترنت حول احتمالية العثور على وظيفة وإنهاء نوبة البطالة، واعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم أخذ بيانات مقطعية خلال فترات زمنية معينة من الولايات المتحدة (1998-2003) وألمانيا (2003-2007) وكوريا الجنوبية (1999-2006)، وأظهرت النتائج إلى أنها تشير التحليل إلى أن استخدام الإنترنت يزيد من احتمال إعادة التوظيف لمدة 12 شهراً بنسبة 5.0-7.1 %، والنتائج من كوريا الجنوبية وألمانيا لا تزال ذات دلالة إحصائية في النماذج ذات المتغيرات الآلية. ان التأثير على إعادة التوظيف كان الاحتمالات أكثر بروزاً في السنوات السابقة (1998 في الولايات المتحدة، 2000-1999 في كوريا الجنوبية). علاوة على ذلك، استخدام الإنترنت بشكل ملحوظ يزيد من خطر إنهاء موجة البطالة في ألمانيا وكوريا الجنوبية.

### 3-3 دراسة: Farrukh Suvankulov and Marco Chi Keung Lau:2012.

تهدف هذه الدراسة إلى تقدير تأثير البحث عن الوظائف عبر الإنترنت على احتمالية إعادة التوظيف ومدة نوبات البطالة، واعتمدت الدراسة على التحليل الوصفي والمنهجي، حيث تم أخذ البيانات من لوحة وطنية من ألمانيا (2003-2007) وكوريا الجنوبية (1996-2006)، وأظهرت النتائج في ألمانيا وكوريا الجنوبية، كان لدى الباحثين عن عمل الذين استخدموا الإنترنت احتمالية أعلى بنسبة 7.1 و 12.7 %، على التوالي، لإعادة توظيفهم في الأشهر الـ 12 المقبلة. علاوة على ذلك، فإن الباحثين عن عمل الذين استخدموا الإنترنت لديهم فترة بطالة أقصر في كل من ألمانيا وكوريا الجنوبية.

### 4-3 دراسة: GHOURI:2013 Marinah AWANG and Arsalan Mujahid, Naveed R.KHAN.

هدفت الدراسة إلى أهمية التوظيف الإلكتروني في الشركات في العصر الحالي، حيث قامت التكنولوجيا بدمج المعلومات بطريقة متقدمة وأثرت على كل حالة من الأمور اليومية، وبالتالي يستفيد الباحثون عن عمل أيضاً من عصر الإنترنت ويبدأون في البحث عن وظائف على شبكة الإنترنت، وتناولت هذه الدراسة أيضاً العلاقة بين مصادر التوظيف وتصور الباحثين عن عمل والنية على متابعة الوظيفة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من 257 مستجيباً وتحليلها، و أظهرت نتائج الدراسة أن الإنترنت هو المصدر المفضل للبحث عن عمل من بين مصادر التوظيف الأخرى، كما وجدت

إحصائيات الدراسة أن مصادر التوظيف وتصورات المتقدم للوظيفة تؤثر بشكل كبير على نية متابعة الوظيفة التي يطبقها الباحث عن العمل.

### 5-3 دراسة: Anthony Lewis، Brychan Thomas and Sophie James، 2015.

هدفت الدراسة التحليل النقدي لتنفيذ الشبكات الاجتماعية باعتبارها أداة التوظيف الإلكتروني داخل مؤسسة أمنية، واعتمدت الدراسة على البحث منهجية مختلطة من خلال مزيج من الأساليب الكمية والنوعية لجمع البيانات وتحليلها، تم جمع البيانات من خلال مقابلة مع مدير الموارد البشرية في Security Enterprise وتم توزيع استبيان على 22 موظفاً داخل المؤسسة و 84 مشاركاً على مواقع التواصل الاجتماعي، وتوصلت الدراسة أن استخدام الشبكات الاجتماعية كأداة توظيف يمكن أن يقدم للمنظمات فوائد عديدة، مثل التكاليف المنخفضة، وإمكانية الوصول إلى أفراد أوسع، وجذب موهبة.

### 6-3 دراسة: Pallavi Rajain and Monika، Rupa Rathee، 2020.

هدفت الدراسة على إن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة لإعلانات الوظائف والإعلانات له مزايا عديدة مقارنة بالوسائط التقليدية، لذلك، أجريت الدراسة التالية للعثور على تصور الموظفين فيما يتعلق باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي للتوظيف الإلكتروني، وكما يهدف الباحثون إلى معرفة مزايا وعيوب التوظيف الإلكتروني المختلفة من خلال أجبرت وسائل التواصل الاجتماعي مثل جائحة Covid-19 الافراد على التحول إلى طرق بديلة للتجنيد، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم أخذ عينة من 150 موظفاً من شركات تصنيع مختلفة في منطقة العاصمة الوطنية. تم جمع البيانات باستخدام استبيان منظم، وأظهرت نتائج الدراسة بان الموظفين لديهم تصورات إيجابية بشأن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي للتوظيف الإلكتروني، علاوة على ذلك، كشفت النتائج أيضاً أن جوانب مختلفة من التوظيف الإلكتروني مثل جودة المعلومات وشعبية وخصوصية البيانات أثرت على تصور التوظيف الإلكتروني، وكما قدمت الدراسة بعض الآثار المترتبة على المنظمات التوظيف.

### 7-3 دراسة: Eleanor Jawon Choi، 2022.

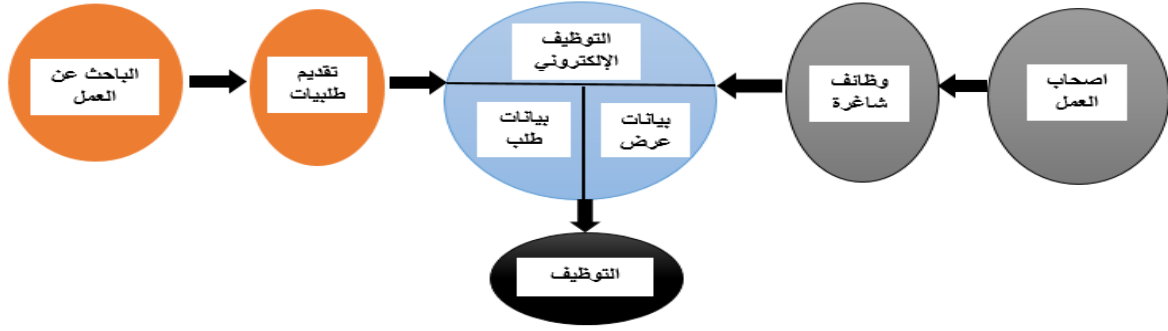
تهدف هذه الدراسة إلى تأثير البحث عن الوظائف عبر الإنترنت (IJS) على معدلات العثور على الوظائف بين الباحثين عن عمل العاطلين عن العمل أثناء التوسع السريع للإنترنت من منتصف التسعينيات إلى أوائل عام 2010، واعتمدت الدراسة على اسلوب المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم أخذ عينة البيانات العمال العاطلين عن العمل من ديسمبر 1998، أغسطس 2000، سبتمبر 2001، أكتوبر 2003، يوليو 2011 المسح السكاني الحالي (CPS) الحاسوب وملحقات استخدام الإنترنت و سبتمبر 1992 الأساسية الشهرية CPS، المطابقة طويلاً مع نتائج توظيفهم من ملفات CPS الشهرية اللاحقة، وأظهرت النتائج هذه الدراسة ان تقديرات IV إلى IJS زاد معدل العثور على الوظائف لمدة 15 شهراً بمقدار 12.9 نقطة مئوية (25.1٪ بالنسبة إلى المتوسط)، بينما تظهر الدراسات أن انتشار الإنترنت أدى إلى تحسن كبير في البحث الكفاءة في المنتج في الأسواق خلال السنوات الأولى، كانت الأبحاث حول مزايا الإنترنت في البحث عن الوظائف محدودة ومختلطة.

## 4- التوظيف الإلكتروني ومنصاته على الإنترنت - مدخل نظري

### 1-4 مفهوم التوظيف الإلكتروني:-

سبب التغيير السريع في عملية التوظيف هو الإنترنت الذي كان بمثابة ارتياح بين "أصحاب العمل" و "الباحثين عن عمل"، والتحولت باستخدام التكنولوجيا الحديثة (Rathee and other، 2020:40). يمكن تعريفها على أنها مجموعة من الأدوات ذات الطابع الإلكتروني، تعمل في سرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يعتمد على تلبية جانبي العرض والطلب للقوى العاملة باستخدام قوائم الأوصاف الوظيفية والمهن باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما في ذلك الإنترنت، في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة (الطيب والأمين، 2011:6). ويعرفها خان وآخرون على أنها عملية نشر الوظائف الشاغرة على موقع التوظيف عبر الإنترنت، مما يسمح للمتقدمين بإرسال سيرتهم الذاتية إلكترونياً من خلال نموذج إلكتروني أو بريد إلكتروني، ثم توظيف الشركة لأداء المهام بسرعة وتحسين العملية (khan and others، 2013:48). كما يمكن تعريفها على إنشاء صفحات إلكترونية تابعة للموقع الرسمي للمنظمة المتخصصة في التوظيف، يتم من خلالها مراجعة كل ما يتعلق بالوظائف الشاغرة والمؤهلات المطلوبة فيها، ويجب على المستخدمين زيارة الموقع من حين لآخر للحصول على آخر المستجدات (العجال وكريمة، 2020:64).

مما ورد اعلاه حول بعض مفاهيم التوظيف الإلكتروني توصل الباحثون إلى تعريف إجرائي حول التوظيف الإلكتروني على النحو الآتي: ويسمى أيضاً التوظيف عبر الإنترنت، وهو عملية توظيف مرشحين محتملين لملء الوظائف الشاغرة باستخدام الموارد الإلكترونية، وخاصة الإنترنت، تستخدم الشركات الإنترنت حالياً للوصول إلى عدد كبير من الباحثين عن عمل وتوظيف أفضل المواهب للشركة بتكلفة أقل مقارنة بالتوظيف التقليدي. وبشكل عام، يمكن توضيح التوظيف الإلكتروني من خلال الشكل



الآتي:

المصدر: من اعداد الباحثين.

يتبين من الشكل اعلاه، ان اصحاب العمل يعرضون وظائف شاغرة عبر المواقع الالكترونية فضلاً عن البيانات ذات العلاقة بوظائف الشاغرة، بالمقابل الباحثين عن العمل يقدمون طلبات لإيجاد فرص عمل أيضاً بعرض بيانات ذات علاقة بمؤهلاتهم، أي العملية هذه قد تؤدي الى اتاحة فرص عمل (التوظيف).

#### 2-4 إيجابيات وسلبيات التوظيف الإلكتروني:- يمكن تلخيص اهم المزايا من استخدام نظام التوظيف الالكتروني بالآتي:

##### 1- اختصار في الوقت:

حيث يسمح التوظيف الإلكتروني بالتفاعل المباشر واستمرار عملية البحث والتوظيف على مدار (24) الساعة طوال الأسبوع، فهو يوفر الكثير من الوقت والمجهود، حيث يستطيع الباحث عن وظيفة أن يرسل سيرته الذاتية عبر البريد الإلكتروني ومن الجدير بالذكر ان التوظيف الالكتروني أسرع بنسبة تصل الى أكثر من 50% من اساليب التوظيف التقليدية.

##### 2- السرعة في الإعلان عن الوظائف:

تضطر الشركة أحياناً لتوظيف موظفين جدد على وجه السرعة نتيجة وجود شواغر مهمة في الشركة لا تحتمل الانتظار باستخدام المواقع الإلكترونية للشركة أو مواقع التوظيف ولن يستغرق الأمر الى بضع دقائق ليتم إدراج الشواغر المتوفرة في الشركة (مصطفى، 2017: 20-23).

##### 3- المحافظة على السرية:

تمكن مواقع التوظيف الإلكترونية إمكانية الحفاظ على السرية لكل من عارضي العمل وطالبي عن عمل.

##### 4- عدم وجود وسيط:

لا تتطلب عملية توظيف وسيط لبحث ودرس وقيم ويختار الأشخاص الذين يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة، لأن مسؤول التوظيف أو صاحب العمل هو الوحيد الذي يدير عملية التوظيف، فإنه يكسبه معرفة مميزة عن طبيعة سوق العمل وتنافسية هذ الوظيفة وكما بإمكانه ضمان اختياره للشخص الأكثر تأهيلاً والأنسب للوظيفة (حياة وشنوف، 2021: 89).

##### 5- انتشاراً أوسع للشركات:

يستفيد كل من أصحاب العمل والأشخاص الذين يبحثون عن عمل بشكل كبير من مواقع الالكترونية من خلال مجموعة واسعة من عمليات البحث التي يتم إجراؤها عبر الإنترنت ومواقع الشبكات الاجتماعية، وخاصة Facebook، Twitter، Blog (مكيري، 2015: 110). مما يسمح للشركات بتقصير أوقات التوظيف عن طريق زيادة تدفق المعلومات وتسريع عمليات التوظيف (Broughton and other، 2013: 4).

#### 6- يفتح المجال لبناء قاعدة بيانات مرجعية خاصة بالتوظيف:

حيث يستطيع أصحاب العمل حفظ السيرة الذاتية للأشخاص الباحثين عن العمل هذه ما يمكن الشركة من ملء الشواغر الوظيفية في حال الحصول على نقص في عدد الموظفين لأسباب طارئة، بسبب فصل من الوظيفة أو انتقال موظف لشركة أخرى (مكيري، 2015:110).

#### 7- تكاليف توظيف منخفضة:

يمكن أن يساعد في تقليل تكاليف التوظيف ودوران الموظفين لأن العمليات بشكل عام خاصة بالوظيفة التي توفر مقابلات الفحص بمساعدة حاسوب والتنبؤات الإحصائية (Broughton and other، 2013:4). لذلك نلاحظ أن تكلفة الإعلان عن الوظائف والبحث عن الأشخاص المناسبين في بوابات التوظيف الإلكترونية يمكن أن تكون مواقع الشبكات أقل بكثير من التكلفة التي تنتج عن استخدام شركات البحث أو الوسائط الإعلانية التقليدية (فريدة وشافية، 2020:373)

#### 8- أحدث أدوات التصفية:

يوفر التوظيف عبر الإنترنت العديد من المتقدمين للوظيفة الشاغرة، مما يعني أن لديك خبرات ومؤهلات ومهارات متنوعة، حيث يكون الاختيار للأفضل، بحيث تتيح أدوات الفرز الحديثة الوصول إلى الشخص المؤهل الأنسب بعد التواصل بينهما عبر منصات الاتصال المهنية (فريدة وشافية، 2020:377).

#### 9- أحدث أدوات الإدارة:

تتم إدارة عملية التوظيف بأكملها من مكان واحد يسمح لصاحب العمل بالإعلان عن الوظائف الشاغرة، وتلقي السير الذاتية، ودراسة السير الذاتية للباحثين عن عمل وتصنيفها، والاتصال بالمرشحين بشكل فردي أو كمجموعة، وتتبع جميع الأنشطة من "الصفحة الشخصية" الخاصة بهم، والتي يتم توفيرها بأعلى مستويات الفعالية والسرية، ويمكن للباحثين عن عمل أيضاً تتبع حالة طلباتهم في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف من صفحاتهم الشخصية (الطيب والأمين، 2011:7).

10- المزيد من التطابقات المحتملة بين الشركات والعاملين يخلق المزيد من الوظائف ويزيد من معدلات العثور على الوظائف بين العاطلين عن العمل (Choi، 2021:13).

#### 11- يفتح المجال للمبادرة:

تقع عملية التوظيف تحت سيطرة صاحب العمل. لأنه هو الوحيد الذي يدير عملية التوظيف، وبإمكانه ضمان إيجاد الشخص الأكثر تأهيلاً للوظيفة على المدى البعيد.

#### ومن سليات التوظيف الإلكتروني عبر الإنترنت نذكرها:

1- كمية هائلة من الوظائف غير العملية في بعض الأحيان ومعلومات البحث عن وظيفة.

2- قضايا الخصوصية المتعلقة بنشر سيرة الذاتية على الإنترنت (Epsteinas، 1).

3- قد يكون من المضلل أيضاً على مواقع التوظيف الإلكترونية أنها تنشر قائمة وظائف قديمة ويتم تحديثها، وهذا ينطبق على السير الذاتية (مكيري، 2015:111).

4- احتمالية عدم صحة البيانات المقدمة من قبل مقدم الطلب في السيرة الذاتية (فريدة وشافية، 2020:377).

5- نظراً لأن المزيد من المطابقات المحتملة تكون أسرع وأرخص، فقد يصبح العمال أكثر انتقائية بشأن جودة المطابقات. سيؤدي هذا إلى زيادة رسوم الحجز ومن ثم تقليل معدل العثور على وظيفة (Choi، 2021:13).

مما ورد أعلاه حول أهم مزايا وعيوب التوظيف الإلكتروني، خلص الباحث إلى ما يلي: من حيث مزايا التوظيف الإلكتروني، يتميز بتكاليف أقل، ووقت توظيف قصير، وإمكانية الوصول إلى أكبر عدد من المرشحين للباحثين عن عمل عبر الإنترنت. توافر السرية وتطوير قواعد البيانات وعدالة الفرص.

أما بالنسبة للجوانب السلبية، في كثير من الحالات، فإن المعلومات الواردة في السير الذاتية غير صحيحة. قد يسيء شخص ما استخدام معلوماتك الشخصية في سيرتك الذاتية. عدم مصداقية مواقع الاستقدام في أغلب الأحوال، لوجود العديد من مواقع التوظيف التي تستهدف الربح. التأخير في استكمال طلب التوظيف وعدم التعيين في كثير من الحالات.

### 3-4 المنصات الإلكترونية وأنواعها

#### اولاً: مفهوم المنصات الإلكترونية:-

تسمى أيضاً مواقع الويب أو الأرضيات الإلكترونية، حيث تنتشر على نطاق واسع على الإنترنت، وتلعب دور الوسيط بين الباحث عن عمل والشركة التي تبحث عن موظفين، هو موقع إلكتروني لاستقطاب الباحثين عن عمل للوظائف الشاغرة، ومتابعة حالة الطلب، والتواصل المباشر مع مسؤولي التوظيف، ومتابعة تفاصيل المقابلة، وغيرها من الخدمات المتعلقة بإجراءات التقديم على الوظائف (فريدة وشافية، 2020:373).

#### ثانياً: أنواع المنصات الإلكترونية:-

أن التوظيف عبر شبكة الانترنت يكون وفق ثلاثة أشكال:

#### 1- منصات الشركات الكبرى:

التي تخصص في مواقعها الإلكترونية قسماً خاصاً للتوظيف تعلن فيه عن الوظائف الشاغرة وتستقبل فيه السيرة الذاتية للراغبين بالحصول على الوظيفة (حياة وشنوف، 2021:89).

#### 2- المنصات الوسيطة:

توجد مواقع متخصصة للبحث عن الوظائف الشاغرة في عدة تخصصات، هذه المواقع التي تلعب دور الوسيط بين الباحث عن عمل والشركة، تقدم قائمة بأهم الوظائف المتاحة، حيث أنها غالباً ما تخصص قسماً منفصلاً للوظائف المتاحة في كل دولة، مما يسمح للراغبين في البحث عن وظائف في بلدان أخرى.

#### 3- منصات متخصصة:

هناك مواقع أخرى أكثر تخصصاً، حيث لا تعلن عن الوظائف المتاحة في الشركات إلا في دولة معينة، حيث يكون البحث أكثر تخصصاً، فهي تفتح خدمات مواقعها لشركات في دولة معينة فقط (الطيب والأمين، 2011:7). كما أن هناك أشهر منصات التوظيف الإلكترونية حول العالم والتي نجدها من خلال:

#### 1- المنصة الإلكترونية للتوظيف LinkedIn:

وهي من أشهر وأفضل منصات التواصل الاجتماعي المستخدمة كشبكة مهنية في البحث والحصول على الوظائف على مستوى العالم حيث بدأت العمل منذ عام 2003، ووصل عدد مستخدميه الى (347) مليون عضو في مارس 2015 (العجال وكريمة، 2015:4). بينما بلغ عدد مستخدميه الى (562) مليون في عام 2018، وتوفر المنصة فرصة لمقابلة الباحثين عن العملاء مع الشركات، حيث توفر إمكانيات إجراء اتصالات ومناقشات احترافية بين المستخدمين، وهي مهمة منصة لربط المتقدم بالباحث عن الموظفين بطريقة منظمة حسب مجال الوظيفة.

#### 2- المنصة الإلكترونية للتوظيف indeed:

وهي أيضاً من أشهر وأهم منصات البحث عن الوظائف على مستوى العالم، حيث بلغ عدد المشتركين فيها حوالي 211 مليون شخص في عام 2018، ووفقاً لبيانات تقريباً 11 شخصاً يضعون سيرتهم الذاتية كل ثانية وكمياً يضيفون كل ثانية ما يقرب من 11 وظيفة في جميع أنحاء العالم. (فريدة وشافية، 2020:375).

وتشير منظمة العمل الدولية إلى منصات العمل الرقمية أخرى، يكون عملها بالاستعانة أو الحصول على مصادر خارجية بشكل جماعي، والتي تتمثل من خدمات سابقة والتي تكون مواقع الويب أو تطبيقات، ومن مهامها عملية جمع البيانات أو الآراء من مجموعة كبيرة من الأشخاص الذين يقدمون معلوماتهم وخبراتهم عبر الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي وتطبيقات الهواتف الذكية، وذلك إما بشكل تطوعي أو مجاني أو مدفوع الثمن. ويعد هذا شيئاً جديداً ورمزاً للعمل المستقبلي، والتي يمكن تعريفها على أنها "القيام بعمل يؤديه وكيل معين سواء كان (موظفاً، أو شركة مستقلة أو منفصلة) والاستعانة بمصادر خارجية لمجموعة كبيرة غير محدودة. يقتصر الأمر عموماً على الأشخاص في شكل مكاملة مفتوحة، والتي تتم عادةً عبر الإنترنت". ومن أهم منصات العمل الرقمية هي:

#### 1- المنصة Clickworker:

هو تطبيق يُمكن توظيف للأفراد مهام صغيرة ومحلية مثل وسائل النقل والتوصيل والخدمات المنزلية مع وجود الانترنت عبر الهواتف الذكية.





## 2- المنصة Amazon Mechanical Turk CorwdFlower ويختصر بـ (AMT):

تختص هذه المنصة بتقديم خدمات خاصة للأفراد، اذ تقوم الشركات بتوظيف العمال عن البعد. أي انها تتخطى الحدود الجغرافية للدول لتكون خدمة عالمية.

## 3- المنصة Upwork:

وهي خاصة بالأعمال الحرة وتعد أكبر سوق للعمل الحر في العالم من خلال ربط بيانات ملايين الباحثين عن العمل بالوظائف الشاغرة من جميع انحاء العالم عبر تكوين قاعدة بيانات تحتوي على خصائص الباحثين وبما يمتلكونه من مؤهلات ومهارات. (International Labour Organization، 3:2018) "لذا تعرف بانها أكبر تجمع لأصحاب العمل والباحثين عن الوظائف".

## 4-4 تجارب الدول واستخدامها لمنصات التوظيف الإلكتروني عبر الإنترنت

تجربة التوظيف عبر المنصات الإلكترونية، اختلفت من دولة إلى أخرى بحسب بنيتها التحتية ونظامها المؤسسي، لذلك سنتناول اربعة تجارب في مجال التوظيف من خلال المنصات الإلكترونية على النحو التالي (فريدة وشافية، 2020:376):  
**اولاً: تجربة فرنسا:-**

كانت فرنسا تعاني من مشكلة البطالة، حيث كان قرابة واحد من كل عشرة أشخاص عاطل عن العمل، والسبب في ذلك هو عدم التوافق بين احتياجات الشركات والمهارات المتوفرة في القوى العاملة لتلبية هذه الاحتياجات، وعلى وجه الخصوص قطاع تكنولوجيا المعلومات يعاني من نقص العمالة المؤهلة لملء الوظائف الحيوية الشاغرة، ومع ذلك، تمتلك فرنسا ثاني أكبر اقتصاد في الاتحاد الأوروبي وخامس أكبر اقتصاد في العالم. اختبرت فرنسا التوظيف عبر الإنترنت بغرض البحث عن المواهب المناسبة لملء الوظائف الشاغرة والمهمة، وكذلك جذب المواهب العالمية، وتم تسجيلها في عام 2018. يعمل ما يقرب من نصف مليون أجنبي في الشركات الفرنسية لملء الوظائف الشاغرة التي خلفها غير مؤهلين من عمال فرنسيون.

تمنح فرنسا موظفيها مستوى أعلى من الرواتب وتوفر أيضاً مستوى جيداً من الرضا الوظيفي وجميع الحوافز الأخرى. من الممكن الحصول على وظائف في فرنسا لجميع الجنسيات عن طريق البريد الإلكتروني أو عن طريق إرسال ونشر السيرة الذاتية للشركة باللغتين الإنجليزية والفرنسية عبر الإنترنت، حيث تتلقى من خلال منصاتهما تتم مقابلة المرشحين عن طريق الهاتف أو عبر الإنترنت. باستخدام برامج الدردشة أو بدعوة المرشح لزيارة الشركة لإجراء مقابلة شخصية معه بعد التواصل المباشر مع مسؤولي التوظيف وتقديم عرض نهائي له لقبول الوظيفة، ويوجد العديد من منصات التوظيف الإلكترونية لتأهيل العاطلين عن العمل لدخول سوق العمل الفرنسي من خلال المنصة الإلكترونية، ومن أشهرها (فريدة وشافية، 2020:375-376):

### :Apec.fr -1

إنها منصة لحاملي الشهادات الجدد، وتعلن عن 5000 عرض عمل يومياً، ولديها 2.1 مليون زائر.

### :Cadremploi.fr -2

هي عبارة عن منصة للمديرين التنفيذيين ومديري الشركات، تعلن عن 12000 عرض عمل في المتوسط، تقدم من خلالها 15000 مؤسسة وشركة إعلانات مستمرة للوظائف، واستطاعت المنصة توظيف 255000 إطار عمل في عام 2018.

### :Indeed.fr -3

هي منصة تعمل كمحرك بحث مرجعي، وتعلن عن 500 ألف عرض عمل في المتوسط، ومن خلالها 180 ألف مؤسسة وشركة تقدم إعلانات مستمرة للوظائف، وفي عام 2018 سجلت هذه المنصة قرابة 6.5 مليون زائر.

### :Lebonncoin.fr -4

هي منصة تعلن عن 54000 عرض عمل في المتوسط، تقدم من خلالها 50000 مؤسسة وشركة إعلانات مستمرة للوظائف، وفي عام 2018 سجلت ما يقرب من 2 مليون زائر شهرياً.

### :RegionsJob.fr -5

إنها منصة رقمية تضم مجموعة من الخبرات والمهارات. تتميز هذه المنصة بالسرية وأمن البيانات. تعرض ما معدله 40.000 عرض عمل، وحققت 10000 عملية توظيف وسجلت 3 ملايين زائر كل شهر.

### :Pole-emploi.fr -6

تم تقديم حوالي 600000 عرض، تم إيداع 150,000 منها مباشرة من قبل شركة التوظيف، برفقة 4200 مستشاراً على المنصة. في عام 2018، سجل الموقع ما يقرب من 19 مليون زائر كل شهر.

**Monster.fr - 7**

إنها منصة تعلن عن 50000 عرض عمل في المتوسط، وفي عام 2018 سجلت ما يقرب من 1.6 مليون زائر.

### ثانياً: تجربة الإمارات العربية المتحدة:-

تميز دولة الإمارات بكونها ملتقى لعدد كبير من الشركات العالمية، حيث أصبحت دبي الخيار الأول لجميع الشركات التي ترغب في التوسع في الشرق الأوسط، خاصة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، حيث يوجد العديد من الشركات الإلكترونية. منصات للتوظيف في الإمارات، حيث تلعب دور الوسيط بين شركات التوظيف التي تبحث عن عمل وتساعد إدارات الموارد البشرية في الشركات على اختيار الموظف المناسب، ولقد استطاعت الإمارات استقطاب الكفاءات عبر منصات التوظيف التي لعبت دور الوسيط في سوق العمل، ومن أشهرها (فريدة وشفافية، 2020-376):

**Career Bliss - 1**

وهي من المنصات الشهيرة التي تحتوي على 8 ملايين فرصة عمل، كما تحتوي على 700000 تقييم من الموظفين والعمالين في الشركة. بدأت هذه المنصة منذ عام 2008، عندما تمكنت من ربط عدد كبير من الباحثين عن عمل بالشركات والمؤسسات.

**Bayt.com - 2**

تعد هذه المنصة المتخصصة في خدمات التوظيف بأن يصل العدد الإجمالي للباحثين عن عمل المسجلين إلى 30.7 مليون شخص مع أكثر من 40.000 جهة عمل، وتوفر هذه المنصة أكثر من 10.000 فرصة عمل بشكل يومي، وهو عدد كبير لمنصة تعمل كوسيط. أكثر من 185000 وظيفة على منصتهم.

**Gulf Talent - 3**

تلعب هذه المنصة دوراً رئيسياً في ربط المستخدم بالشركات والمؤسسات. تأسست عام 2005 كمنصة إلكترونية تجمع الباحث عن عمل مع الشركة، حيث تسجل أكثر من 7 ملايين مستخدم في جميع القطاعات، بالإضافة إلى أن لديها أكثر من 9000 مؤسسة وشركة تضع إعلانات مستمرة للوظائف على الموقع استقطاب المستخدمين، مع توفير تنظيم دورات تدريبية حسب التخصص وندوات ولقاءات مهمة لتنمية المهارات.

### ثالثاً: تجربة الجزائر:-

يعد التوظيف الإلكتروني مفهوماً جديداً في الجزائر، حيث تم استخدام التقنيات الرقمية منذ عام 2013، لكن هذا الشكل الجديد من التوظيف نجح في أن يكون وسيطاً فعالاً بين الطلب على العمل (الأشخاص) وعرض العمل (المؤسسات)، على الرغم من التأخير الذي تعاني منه الجزائر في مجال استغلال تقنيات الإعلام والاتصال والرقمنة مقارنة بغيرها من الدول المجاورة وحتى الأوروبية، وتوجد العديد من المنصات التي تقدم خدمات التوظيف الإلكتروني في الجزائر، (الطيب والأمين، 2012: 11-14) و (حياة وشنوف، 2021: 90-93) ومن أشهرها:

**dgfp.gow.dz - 1**

هي منصة المديرية العامة للخدمة العامة التي أطلقت المديرية العامة للتوظيف العمومية، وهي موقع خاص للتوظيف يقوم بالإعلان عن الوظائف الشاغرة دون تقديم خدمات أخرى، حيث يعاني من بطء شديد ويتوقف عن العمل بسبب الازدحام.

**Emploitic.com - 2**

هو أكبر منصة إلكترونية للتوظيف عبر الإنترنت، تأسست عام 2006، ويتصفحها أكثر من 450 ألف مستخدم شهرياً أي ما يعادل 15 ألف متصفح في اليوم، وكما لديه حوالي 200 ألف مرشح وباحث عن عمل مسجل و2500 شركة ومؤسسة مسجلين كأعضاء دائمين يقدمون عرض العمل، حسب موقع Emploitic للتوظيف عبر الإنترنت أن 80% من فرص التوظيف تتم على الويب، وأن الموقع يوفر 15 ألف فرصة عمل في السنة.

**Tawdif.com - 3**

من بين البوابات التي تستهدف سوق الشغل الجزائري بنشر عروض من الشركات العاملة في مختلف القطاعات والأنشطة، ويمكن للزوار البحث عن الإعلانات المنشورة على الموقع للمؤسسات والشركات العامة والخاصة والمتعددة الجنسيات، نشأ في سبتمبر من عام 2007، يزورها 350 ألف طالب للعمل شهرياً، بما يعادل أكثر من 11 ألف و6600 زائر يومياً من الجزائر وخارجها.

**4-Elkhedma.com:**

تم إنشاء هذا الموقع قبل عدة سنوات، ويمثل موقع التوظيف البوابة التي تقترح على المؤسسات الجزائرية تعزيز عروض العمل للباحثين عن عمل حسب القطاعات، ويتميز عن المواقع الأخرى بكونه الوحيد الذي يظهر في نتائج البحث التجاري في Google، فهو يحتوي على 6771 مؤسسة، و221 عرضاً، بالإضافة إلى 2234 ألف مرشح.

**5-Emploialgerie.com:**

وهي من أوائل البوابات المتخصصة في مجال الوظائف في الجزائر، والتي تحتل المرتبة الأولى في محرك بحث Google، لمساعدة الباحثين عن عمل في العثور على أفضل عروض العمل بسهولة تامة. تقدم البوابة خدمات أخرى حيث تقدم للمؤسسات التي ترغب في التوظيف، فرصة الوصول إلى قسم غني ببيانات الذاتية، حيث يجلب عدداً كبيراً من الزوار يومياً.

**6-Emploipartner.com:**

هو موقع متخصص في التوظيف عبر الإنترنت في الجزائر، تدعمه وكالة موارد بشرية ذات خبرة كبيرة في هذا المجال، وتقدم الأخيرة خدماتها للمنظمات التي ترغب في العثور عليها الموظفون الأكفاء من ناحية والأشخاص الذين يبحثون عن وظائف جادة من ناحية أخرى.

**7-carriere-algerie.com:**

موقع جزائري متخصص في نشر عروض العمل للباحثين عن عمل عبر الإنترنت (طلب توظيف إلكتروني)، بالإضافة إلى اقتراح حلول للمؤسسات التي تساعدهم في استقدام العمالة حسب الكفاءة المطلوبة لتلبية طلباتهم.

**8-Emploinet.net:**

بوابة متخصصة تقدم أحدث عروض العمل بالإضافة إلى مجموعة من النصائح للناس من يبحث عن عمل حسب تخصصه وفي دولة أو منطقة إقامته. تم إطلاقه في عام 2002، ويحتوي على 3037 مؤسسة، و1947 عرضاً بالإضافة إلى 190667 مرشحاً، ويتم عرض 70٪ من الوظائف الشاغرة في هذه المنصة التي تستخدم أداة (Samrt Cv)، مما يجعلها محرك بحث فائق السرعة وفعالية.

#### رابعاً: تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:-

أصبحت صفحات الويب الاحترافية على مواقع الشركات أيضاً هي المعيار لمعظم أصحاب العمل. من نواحٍ عديدة، تشبه صفحات الويب الاحترافية لأصحاب العمل لوحات الوظائف، على الرغم من أن وظائف صفحات الويب هذه تختلف اختلافاً كبيراً: بعضها يقتصر على المعلومات حول الوظائف الشاغرة ووصف الوظائف ومعلومات الاتصال، بينما تسمح الصفحات الأخرى الأكثر تعقيداً للمستخدم إنشاء أو تحميل السيرة الذاتية والتقدم لوظيفة عبر الإنترنت. وتوجد العديد من المنصات التي تقدم خدمات التوظيف الإلكتروني في الولايات المتحدة الأمريكية، ومن أشهرها (Suvankulov، 2010:2-3):

**1-Monster.com:**

هذا الموقع هو من بين أكثر 20 موقعاً زيارةً على الإنترنت. إنه أكبر محرك بحث عن الوظائف، مع أكثر من مليون وظيفة شاغرة في وقت واحد وأكثر من 150 مليون استئناف في قاعدة البيانات اعتباراً من نوفمبر 2008. توظف الشركة ما يقرب من 5000 موظف في 36 دولة.

**2-Careerbulder.com:**

إنه أكبر موقع للوظائف عبر الإنترنت في الولايات المتحدة، وفقاً لتقديرات عام 2008، لديه أكثر من 23 مليون زائر فريد كل شهر.

**3-Craigslist.com:**



زيادة حادة من خلال تخصيص فرص عمل لمواقع جغرافية محددة، تمكنت Craigslist من الظهور كوسيط مهم في العديد من أسواق العمل المحلية في جميع أنحاء الولايات المتحدة وخارجها، على الرغم من حقيقة أنها لا تقدم نفس القدر من الوظائف مثل العديد من الوظائف الأخرى عبر الإنترنت.

وبناءً على ما تم عرضها، يمكن تلخيص أهمية هذه المنصات في التوظيف الإلكتروني عبر الإنترنت من خلال ما يأتي:

- 1- توفر المنصة مجموعة من الوظائف الشاغرة التي يمكن للأشخاص التقدم لها إذا كانت تخصصاتهم متوافقة.
- 2- تسهيل البحث عن المرشحين، إذ أن معظم المواهب في الوقت الحالي يتمتعون بمهارات عالية ويلجأون إلى استخدام أجهزة الحاسوب والإنترنت والصفحات الخاصة على مواقع التوظيف الرائدة، أصبحت عملية البحث عن المرشحين سهلة للغاية.
- 3- تسهيل عملية التواصل بين أصحاب العمل من جهة والباحثين عن عمل من جهة أخرى. قدمت هذه المواقع فرصة ممتازة لأصحاب العمل للبحث عن المرشحين الذين يناسبون وظائفهم الشاغرة.
- 4- التقليل من البطالة الاحتكاكية التي تعد نقص المعلومات من أحد أسبابها الرئيسية وذلك من خلال تزويد سوق العمل بمعلومات كافية عن جانبي العرض والطلب.

5- دور حكومة إقليم كردستان العراق في التوجه نحو التوظيف الإلكتروني<sup>1</sup> للمدة (2018-2021)

#### 1-5 عدد العمال العاطلين والمسجلين في إقليم كردستان العراق للمدة (2018-2021):-

بغية التعرف على عدد العمال العاطلين والمسجلين تم تقسيم هذه الفقرة إلى ما يأتي:-

#### 1-1-5 عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب المحافظات:-

يتضح من جدول (1) عدد العمال العاطلين والمسجلين في محافظات إقليم كردستان العراق للمدة 2018-2021 وكالاتي: بالنسبة لعام (2018) وعلى مستوى إقليم كردستان تأتي محافظة أربيل بالمرتبة الأولى وبأهمية نسبية (56.31)%, أما المرتبة الثانية فهي محافظة دهوك وبأهمية نسبية (35.07)% وأما المرتبة الثالثة فهي محافظة السليمانية وبأهمية نسبية (8.62)%. وبالنظر إلى الجدول يتضح أن السنوات الثلاثة الأخرى من الدراسة التي تلت السنة الأولى (2018) وللمحافظات الثلاثة ومن حيث الأهمية النسبية للعمال العاطلين والمسجلين أخذت نفس مراتب سنة (2018) ولكن بنسب مختلفة. أن النتائج المدونة وللسنوات الاربعة من الدراسة عكست على الأهمية النسبية لمدة الدراسة لعدد العمال العاطلين والمسجلين للمحافظات الثلاثة، حيث بلغت الأهمية النسبية (52.93)% و (30.0)% و (17.07)% لكل من اربيل ودهوك والسليمانية على التوالي.

#### الجدول (1)

عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب المحافظات في إقليم كردستان العراق للمدة 2018-2021

الاجمالي	دهوك	السليمانية	اربيل	السنوات	
				المحافظات	العدد
2401	842	207	1352	2018	العدد
					%
100	35.07	8.62	56.31		
3683	1069	779	1835	2019	العدد
					%
100	29.03	21.15	49.82		
3357	902	583	1872	2020	العدد
					%
100	26.87	17.37	55.76		
3683	1069	779	1835	2021	العدد
					%
100	29.03	21.15	49.82		
13124	3882	2348	6894	المجموع	العدد
					%
100	30.00	17.07	52.93		

1. تم تسجيل جميع البيانات الواردة في الجداول ذات العلاقة بشكل الكتروني من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، المديرية العامة للضمان الاجتماعي، مديرية العمل، والموقع [www.evts-krq-org](http://www.evts-krq-org)



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان، بيانات غير منشورة.

### 2-1-5- نسبة التغير السنوي لعدد العمال العاطلين والمسجلين حسب المحافظات:-

يتضح من جدول (2) نسبة التغير السنوي لعدد العمال العاطلين والمسجلين في محافظات إقليم كردستان العراق للمدة (2018-2021) وكالآتي: بالنسبة لمحافظة اربيل ان عدد العمال العاطلين والمسجلين في السنتين التي تلت السنة من الدراسة (2018) قد ارتفع وهذا ما عكسته نسب التغير الموجبة، اذ بلغت النسبة (35.72)% و (2.02)% لكل من السنتين (2019) و (2020) على التوالي، في حين انخفض عدد العمال العاطلين والمسجلين في سنة (2021) مقارنة بسنة (2020) وهذا ما عكسته نسبة التغير السالبة وقد بلغت (-1.98)%، أما المتوسط نسبة التغير الاجمالي لمدة الدراسة فبلغ (11.92)% وبالنسبة لمحافظة السليمانية فان عدد العمال العاطلين والمسجلين متذبذباً في السنوات التي تلت السنة الاولى من الدراسة (2018) وهذا ما عكسته نسب التغير الموجبة والسالبة، أما متوسط نسبة التغير الاجمالي لمدة الدراسة فبلغ (94.93)% أما بالنسبة لمحافظة دهوك فان عدد العمال العاطلين والمسجلين أيضاً متذبذباً في السنوات التي تلت السنة الاولى من الدراسة (2018) وهذا ما عكسته نسب التغير الموجبة والسالبة، أما متوسط نسبة التغير الاجمالي لمدة الدراسة فبلغ (9.95)%.

### الجدول (2)

نسبة التغير السنوي لعدد العمال العاطلين والمسجلين حسب المحافظات في إقليم كردستان العراق للمدة 2018-2021

المحافظات السنوات	اربيل		السليمانية		دهوك		الاجمالي	
	العدد	نسبة التغير السنوي	العدد	نسبة التغير السنوي	العدد	نسبة التغير السنوي	العدد	نسبة التغير
2018	1352	-	207	-	842	-	2401	-
2019	1835	35.72	779	276.33	1069	26.96	3683	53.39
2020	1872	2.02	583	-25.16	902	-15.62	3357	-8.85
2021	1835	-1.98	779	33.62	1069	18.51	3683	9.71
المجموع	6894	-	2348	-	3882	-	13124	-
متوسط نسبة التغير	-	11.92	-	94.93	-	9.95	-	18.08

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان، بيانات غير منشورة.

### 3-1-5- عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب الجنس في محافظات إقليم كردستان:-

يتضح من جدول (3) عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب الجنس في محافظات الإقليم وكالآتي: بالنسبة لمحافظة اربيل ان عدد العمال العاطلين والمسجلين من الذكور للسنوات الاربع من الدراسة كان أكبر من عدد العمال العاطلين والمسجلين من الاناث، وقد بلغت الأهمية النسبية لعدد العمال من الذكور (65.31)% و (67.47)% و (56.47)% و (67.47)% للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي، بالمقابل بلغت الأهمية النسبية لعدد العمال من الاناث (34.69)% و (32.53)% و (43.53)% و (32.53)% للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي. أما الأهمية النسبية لمدة الدراسة فبلغت (64.06)% و (35.94)% لكل من الذكور والاناث على التوالي.

وبالنسبة لمحافظة السليمانية فان الأهمية النسبية لعدد العمال العاطلين والمسجلين كانت كالآتي: ففي السنة الاولى من الدراسة (2018) كانت الأهمية النسبية للإناث أكبر من الأهمية النسبية للذكور، بالمقابل في السنوات الثلاثة التي تلت السنة الاولى كانت الأهمية النسبية للذكور أكبر من الأهمية النسبية للإناث، وان الأهمية النسبية لمدة الدراسة قد بلغت (56.52)% و (43.48)% لكل من الذكور والاناث على التوالي.

أما بالنسبة لمحافظة دهوك فان الأهمية النسبية لعدد العمال العاطلين والمسجلين للذكور والاناث كانت كالآتي: بلغت الأهمية النسبية للذكور (61.52)% و (60.84)% و (61.05)% و (60.84)% للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي، بالمقابل بلغت الأهمية النسبية للإناث (38.48)% و (39.16)% و (30.95)% و (39.16)% للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي.



(2020) و (2021) على التوالي. أما الأهمية النسبية لمدة الدراسة فبلغت (61.03%) و (38.97%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.  
 وأما بالنسبة للمحافظات الثلاثة وعلى مستوى إقليم كردستان فان الأهمية النسبية لمدة الدراسة قد بلغت (61.80%) و (38.20%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

**جدول (3)**

عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب الجنس في محافظات إقليم كردستان العراق للمدة 2018-2021

الاجمالي		دهوك		السليمانية		اربيل		المحافظات السجلات								
الاهمية المطلقة والنسبية		الاهمية المطلقة والنسبية		الاهمية المطلقة والنسبية		الاهمية المطلقة والنسبية										
الانثى	الذكر	الانثى	الذكر	الانثى	الذكر	الانثى	الذكر									
37.40	898	62.60	1503	38.48	324	61.52	518	50.72	105	49.28	102	34.69	469	65.31	883	2018
36.71	1371	63.29	2364	39.16	439	60.84	682	43.03	335	56.97	444	32.53	597	67.47	1238	2019
41.96	1461	58.04	2021	38.95	400	61.05	627	42.20	246	57.80	337	43.53	815	56.47	1057	2020
36.71	1371	63.29	2364	39.16	439	60.84	682	43.03	335	56.97	444	32.53	597	67.47	1238	2021
38.20	5101	61.80	8252	38.97	1602	61.03	2509	43.48	1021	56.52	1327	35.94	2478	64.06	4416	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان، بيانات غير منشورة.

**4-1-5 عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب التحصيل الدراسي والجنس في إقليم كردستان للمدة (2021-2018):-**

يتضح من جدول (4) الأهمية النسبية لعدد العمال العاطلين والمسجلين حسب التحصيل الدراسي والجنس وكالاتي:  
 بالنسبة للأميين فان الأهمية النسبية للذكور بلغت (65.76%) بالمقابل بلغت الأهمية النسبية للإناث (34.24)%. وبالنسبة للابتدائية فان الأهمية النسبية للذكور بلغت (70.91%) بالمقابل بلغت الأهمية النسبية للإناث (29.09)%. أما بالنسبة للإعدادية فان الأهمية النسبية للذكور بلغت (69.57%) بالمقابل بلغت الأهمية النسبية للإناث (30.43)%. وأما بالنسبة للدبلوم الفني فان الأهمية النسبية للذكور بلغت (54.07%) بالمقابل بلغت الأهمية النسبية للإناث (45.93)%. وفيما يتعلق بالبيكالوريوس فان الأهمية النسبية للذكور بلغت (53.10%) بالمقابل بلغت الأهمية النسبية للإناث (46.90)%. أما فيما يتعلق بالدراسات العليا فان الأهمية النسبية للذكور بلغت (63.51%) بالمقابل بلغت الأهمية النسبية للإناث (36.49)%.



**جدول (4)**

عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب التحصيل الدراسي والجنس في إقليم كردستان العراق للمدة 2018-2021

اجمالي مدة الدراسة				2021				2020				2019				2018				التحصي ل وات الدراس ي
التوزيع الجنسي				التوزيع الجنسي				التوزيع الجنسي				التوزيع الجنسي				التوزيع الجنسي				
الانثى		الذكر		الانثى		الذكر		الانثى		الذكر		الانثى		الذكر		الانثى		الذكر		
34.24	564	65.76	1083	31.77	196	68.23	421	40	122	60	183	31.77	196	68.23	421	46.30	50	53.70	58	الامي
29.09	1273	70.91	3103	30.82	479	69.18	1075	24.12	172	75.88	541	30.82	479	69.18	1075	25.77	143	74.23	412	الابتدائية
30.43	747	69.57	1708	27.98	223	72.02	574	37.61	176	62.39	292	27.98	223	72.02	574	31.81	125	68.19	268	الاعدادية
45.93	1161	54.07	1367	48.50	339	51.50	360	41.15	265	58.85	379	48.50	339	51.50	360	44.86	218	55.14	268	الدبلوم
46.90	1941	53.10	2198	44.24	434	55.76	547	53.75	716	46.25	616	44.24	434	55.76	547	42.25	357	57.75	488	البكالوريوس
36.49	27	63.51	47	30	6	70	14	50	10	50	10	30	6	70	14	35.71	5	64.29	9	الدراسات
37.54	5713	62.46	9506	35.93	1677	64.07	2991	41.96	1461	58.04	2021	35.93	1677	64.07	2991	37.40	898	62.60	1503	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الجداول (1) و (2) و (3) و (4) في الملحق.

## 2-2 عدد المشاريع الاقتصادية المسجلة والمتاحة لفرصة عمل

بغية التعرف على عدد المشاريع الاقتصادية المسجلة والمتاحة لفرصة عمل تم تقسيم هذه الفقرة الى ما ياتي:

### 1-2-2 عدد المشاريع الاقتصادية المسجلة:-

يتضح من جدول (5) نسبة التغير السنوي لعدد المشاريع الاقتصادية المسجلة والمتاحة لفرصة عمل في محافظات إقليم كردستان العراق للمدة (2018-2021) وكالاتي: بالنسبة لمحافظة اربيل ان عدد المشاريع في السنتين التي تلت السنة الاولى من الدراسة (2018) قد ارتفع وهذا ما عكسته نسب التغير الموجبة، اذ بلغت النسبة (14.81%) و (49.46)% لكل من السنتين (2019) و (2020) على التوالي، في حين انخفض عدد المشاريع في سنة (2021) مقارنة بسنة (2020) وهذا ما عكسته نسبة التغير السالبة وقد بلغت النسبة (33.09)%، أما متوسط نسبة التغير الاجمالي لمدة الدراسة فبلغ (10.39)%.

وبالنسبة لمحافظة السليمانية فان عدد المشاريع في سنة (2019) كان مساوياً بعدد المشاريع في السنة الاولى من الدراسة (2018)، ولكن في السنتين التي تلت سنة (2019) كان العدد متذبذباً وهذا ما عكسته نسب التغير السالبة والموجبة، أما متوسط نسبة التغير الاجمالي لمدة الدراسة فبلغ (8.25)%.

أما بالنسبة لمحافظة دهوك فان عدد المشاريع كان متذبذباً في السنوات التي تلت السنة الاولى من الدراسة (2018) وهذا ما عكسته نسب التغير الموجبة والسالبة، أما متوسط نسبة التغير الاجمالي لمدة الدراسة فبلغ (9.24)% وعند المقارنة نجد اختلافاً بين محافظة اربيل مع كل من محافظتي السليمانية ودهوك، ويمكن ارجاع ذلك الى المركز الاداري والاقتصادي لمحافظة اربيل كونها عاصمة لأقليم كردستان العراق.

وأما بالنسبة للمحافظات الثلاثة وعلى مستوى إقليم كردستان فان متوسط نسبة التغير الاجمالي لمدة الدراسة لعدد المشاريع قد بلغ (5.14)%.

### جدول (5)

عدد المشاريع الاقتصادية المسجلة والمتاحة لفرصة عمل حسب المحافظات في إقليم كردستان العراق للمدة 2018-2021.

المحافظات السنوات	اربيل		السليمانية		دهوك		الاجمالي	
	عدد المشاريع	نسبة التغير السنوي	عدد المشاريع	نسبة التغير السنوي	عدد المشاريع	نسبة التغير السنوي	عدد المشاريع	نسبة التغير السنوي
2018	81	-	36	-	70	-	187	-
2019	93	14.81	36	0	86	22.86	215	14.97
2020	139	49.46	22	-38.89	69	-19.77	230	6.98
2021	93	-33.09	36	63.64	86	24.64	215	-6.52
المجموع	406	-	130	-	311	-	847	-
متوسط نسبة التغير	-	10.39	-	8.25	-	9.24	-	5.14

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المديرية العامة للعمل، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان، بيانات غير منشورة.

### 2-2-2 عدد الفرص المتاحة للتشغيل حسب الجنس في محافظات إقليم كردستان:-

يتضح من جدول (6) عدد الفرص المتاحة للتشغيل حسب الجنس في محافظات الأقليم وكالاتي: بالنسبة لمحافظة اربيل ان عدد الفرص المتاحة لتشغيل الذكور أكبر من عدد الفرص المتاحة لتشغيل الاناث، وقد بلغت الأهمية النسبية لعدد الفرص للذكور (71.81)% و (64.26)% و (52.78)% و (64.26)% للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي، بالمقابل بلغت الأهمية النسبية لعدد الفرص للإناث (28.19)% و (35.74)% و (47.22)% و (35.74)% للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي. أما الأهمية النسبية لمدة الدراسة فبلغت (63.81)% و (36.19)% لكل من الذكور والاناث على التوالي.





وبالنسبة لمحافضة السليمانية فان الأهمية النسبية لعدد الفرص للذكور بلغت (80.80%) و (68%) و (68%) و (68%) للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي، بالمقابل بلغت الأهمية النسبية لعدد الفرص للإناث (32%) و (32%) و (32%) للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي. أما متوسط الأهمية النسبية لمدة الدراسة فبلغ (73.22%) و (26.78%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

أما بالنسبة لمحافضة دهوك فان الأهمية النسبية لعدد الفرص للذكور بلغت (69.62%) و (68.83%) و (63.35%) و (68.83%) للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي، بالمقابل بلغت الأهمية النسبية لعدد الفرص للإناث (30.37%) و (31.16%) و (36.64%) و (31.61%) للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي. أما الأهمية النسبية لمدة الدراسة فبلغت (68.3%) و (31.7%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

وأما بالنسبة لمحافظات الثلاثة وعلى مستوى إقليم كردستان فان الأهمية النسبية لمدة الدراسة قد بلغت (67.05%) و (32.95%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

### جدول (6)

عدد الفرص المتاحة لتشغيل العاطلين عن العمل حسب الجنس في محافظات كردستان العراق للمدة 2018-2021

المحافظات السنوات	اربييل		السليمانية				دهوك				الاجمالي	
	الذكور		الذكور		الذكور		الذكور		الذكور		الذكور	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2018	214	71.81	84	28.19	223	80.80	53	19.20	431	69.62	188	30.37
2019	561	64.26	312	35.74	119	68	56	32	592	68.83	268	31.16
2020	152	52.78	136	47.22	34	68	16	32	223	63.35	129	36.64
2021	561	64.26	312	35.74	119	68	56	32	592	68.83	268	31.16
المجموع	1488	63.81	844	36.19	495	73.22	181	26.78	1838	68.3	853	31.7

بغية التعرف على دور حكومة الأقليم في تشغيل العمال العاطلين تم تقسيم هذه الفقرة الى ما يأتي:

### 1-3-2 عدد العمال العاطلين والمسجلين التي تم الاتصال بهم حسب الجنس:-

يتضح من جدول (7) عدد العمال العاطلين والمسجلين التي تم الاتصال بهم حسب الجنس وذلك لتشغيلهم في المشاريع الاقتصادية المختلفة للمدة (2018-2021) وكالاتي: بالنسبة لمحافضة اربيل ان عدد العمال التي تم الاتصال بهم من الذكور للسنوات الاربع من الدراسة كان الذكور أكبر من عدد العمال التي تم الاتصال بهم من الاناث، وقد بلغت الأهمية النسبية لعدد الذكور (72.49%) و (50.70%) و (51.61%) و (50.70%) للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي، بالمقابل بلغت الأهمية النسبية لعدد الفرص للإناث (27.51%) و (49.30%) و (48.39%) و (49.30%) للسنوات (2018) و (2019) و (2020) و (2021) على التوالي. أما الأهمية النسبية لمدة الدراسة فبلغت (53.13%) و (46.87%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

وبالنسبة لمحافضة السليمانية فان الأهمية النسبية لعدد العمال التي تم الاتصال بهم من الذكور كانت أكبر من عدد العمال التي تم الاتصال بهم من الاناث وللسنوات الاربع من الدراسة، وقد بلغت الأهمية النسبية لمدة الدراسة (64.58%) و (35.42%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

أما بالنسبة لمحافضة دهوك وبما ان عدد العمال التي تم الاتصال بهم من الذكور كان أقل من عدد العمال التي تم الاتصال بهم من الاناث وللسنوات الاربع من الدراسة مما انعكس على الأهمية النسبية لمدة الدراسة، اذ بلغت (45.71%) و (54.29%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

وأما بالنسبة للمحافظات الثلاثة وعلى مستوى إقليم كردستان فان الأهمية النسبية لمدة الدراسة قد بلغت (52.79%) و (47.21%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

### جدول (7)

عدد العمال العاطلين والمسجلين التي تم الاتصال بهم تلفونياً حسب الجنس في محافظات في كردستان العراق للمدة 2018-2021

الحافظات السنوات	اربييل		السليمانية		دهوك		الاجمالي	
	الذكور		الانثى		الذكور		الانثى	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2018	224	72.49	85	27.51	258	68.07	121	31.93
2019	541	50.70	526	49.30	301	63.64	172	36.36
2020	273	51.61	256	48.39	223	63.35	129	36.65
2021	541	50.70	526	49.30	301	63.64	172	36.36
المجموع	1579	53.13	1393	46.87	1083	64.58	594	35.42

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان، بيانات غير منشورة.

### 2-3-2 عدد العمال العاطلين والمسجلين الذين رفضوا تشغيلهم حسب الجنس:-

يتضح من جدول (8) عدد العمال العاطلين والمسجلين الذين رفضوا تشغيلهم بعد الاتصال بهم حسب الجنس للمدة (2018-2021) وكالاتي: بالنسبة لمحافظة اربيل ان عدد العمال الذين رفضوا تشغيلهم من الذكور في كل من السنتين (2018) و (2020) كان أكبر من عدد العمال الذين رفضوا تشغيلهم من الاناث، بالمقابل كانت الصورة معاكسة في كل من السنتين (2019) و (2021). وقد بلغت الأهمية النسبية لمدة الدراسة لعدد العمال الذين رفضوا تشغيلهم بعد الاتصال بهم (44.61%) و (55.39%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

وبالنسبة لمحافظة السليمانية فان الأهمية النسبية لعدد العمال الذين رفضوا تشغيلهم بعد الاتصال بهم من الذكور كانت أكبر من الأهمية النسبية لعدد العمال الذين رفضوا تشغيلهم بعد الاتصال بهم من الاناث ولل سنوات الاربع من الدراسة، وقد بلغت الأهمية النسبية لمدة الدراسة (57.41%) و (42.59%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

أما بالنسبة لمحافظة دهوك وبما ان عدد العمال التي تم الاتصال بهم من الذكور كان أقل من عدد العمال التي تم الاتصال بهم من الاناث ولل سنوات الاربع من الدراسة مما انعكس على الأهمية النسبية لمدة الدراسة، اذ بلغت (44.93%) و (55.07%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

وأما بالنسبة لمحافظات الثلاثة وعلى مستوى إقليم كردستان فان الأهمية النسبية لمدة الدراسة قد بلغت (46.78%) و (53.22%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

### جدول (8)

عدد العمال العاطلين والمسجلين الذين رفضوا تشغيلهم حسب الجنس في محافظات في كردستان العراق للمدة 2018-2021

الحافظات السنوات	اربييل		السليمانية		دهوك		الاجمالي	
	الذكور		الانثى		الذكور		الانثى	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2018	31	58.49	22	41.51	83	56.08	65	43.92
2019	268	41.04	385	58.95	167	57.39	124	42.61
2020	257	52.67	231	47.33	48	60	32	40
2021	268	41.04	385	58.96	167	57.39	124	42.61
المجموع	824	44.61	1023	55.39	465	57.41	345	42.59

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان، بيانات غير منشورة.

### 3-3-2 عدد العمال العاطلين والمسجلين الذين تم تشغيلهم حسب الجنس:-

يتضح من جدول (9) عدد العمال العاطلين والمسجلين الذين تم تشغيلهم بعد الاتصال بهم حسب الجنس للمدة (2018-2021) وكالاتي: بالنسبة لمحافظة اربيل ان عدد العمال الذين تم تشغيلهم من الذكور في كل من السنوات (2018) و (2019) و (2021) كان أكبر من عدد العمال الذين تم تشغيلهم من الاناث، بالمقابل كانت الصورة معاكسة وذلك في سنة (2020). وقد بلغت الأهمية النسبية لمدة الدراسة لعدد العمال الذين تم تشغيلهم بعد الاتصال بهم (67.51%) و (32.49%) لكل من الذكور والاناث على التوالي. وبالنسبة لمحافظة السليمانية فان الأهمية النسبية لعدد العمال الذين تم تشغيلهم بعد الاتصال بهم من الذكور كانت أكبر من الأهمية النسبية لعدد العمال الذين تم تشغيلهم بعد الاتصال بهم من الاناث وللسنوات الاربع من الدراسة. وقد بلغت الأهمية الدراسة لمدة الدراسة (74.27%) و (25.73%) لكل من الذكور والاناث على التوالي. أما بالنسبة لمحافظة دهوك وبما ان عدد العمال الذين تم تشغيلهم بعد الاتصال بهم من الذكور كان اقل من عدد العمال الذين تم تشغيلهم بعد الاتصال بهم من الاناث وللسنوات الاربع من الدراسة مما انعكس على الأهمية النسبية لمدة الدراسة، اذ بلغت (44.95%) و (55.05%) لكل من الذكور والاناث على التوالي. وأما بالنسبة للمحافظات الثلاثة وعلى مستوى إقليم كردستان فان الأهمية النسبية لمدة الدراسة قد بلغت (62.75%) و (37.25%) لكل من الذكور والاناث على التوالي.

#### جدول (9)

عدد العمال العاطلين والمسجلين الذين تم تشغيلهم حسب الجنس في محافظات في كردستان العراق للمدة 2018-2021

السنوات	اربيل		السليمانية		دهوك		الاجمالي	
	الذكور		الذكور		الذكور		الذكور	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2018	167	75.57	54	24.43	37	72.55	14	27.45
2019	244	66.67	122	33.33	34	69.39	15	30.61
2020	16	39.02	25	60.98	22	100	0	0
2021	244	66.67	122	33.33	34	69.39	15	30.61
المجموع	671	67.51	323	32.49	127	74.27	44	25.73

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان، بيانات غير منشورة.

### 4-3-2 التشغيل الذاتي أو الشخصي للعمال العاطلين والمسجلين حسب الجنس:-

يتضح من جدول (10) عدد العمال العاطلين والمسجلين الذين وجدوا فرص عمل كتشغيل ذاتي ودون الاعتماد على المؤسسات ذات العلاقة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وكالاتي: بالنسبة لمحافظة اربيل ان عدد العمال المشتغلين ذاتياً من الذكور كان أكبر من العدد العمال المشتغلين ذاتياً من الاناث لمدة الدراسة، وقد بلغت الأهمية النسبية لعدد الذكور والاناث (66.27%) و (33.73%) على التوالي. وبالنسبة لمحافظة السليمانية فان الأهمية النسبية لعدد العمال المشتغلين ذاتياً من الذكور كانت أكبر من عدد العمال المشتغلين ذاتياً من الاناث لمدة الدراسة، وقد بلغت الأهمية النسبية لعدد الذكور والاناث (86.92%) و (13.08%) على التوالي. أما بالنسبة لمحافظة دهوك فان الأهمية النسبية لعدد العمال المشتغلين ذاتياً من الذكور كانت أكبر من عدد العمال المشتغلين ذاتياً من الاناث لمدة الدراسة، وقد بلغت الأهمية النسبية لعدد الذكور والاناث (71.95%) و (28.05%) على التوالي. وأما بالنسبة للمحافظات الثلاثة وعلى مستوى إقليم كردستان فان الأهمية النسبية لمدة الدراسة بلغت (76.95%) و (23.05%) على التوالي.

**جدول (10)**

عدد العمال العاطلين والمسجلين الذين تم تشغيلهم (التشغيل الذاتي أو الشخصي) حسب الجنس في محافظات في كردستان العراق للمدة 2018-2021

الاجمالي	دهوك						السليمانية				اربييل				المحافظات السنوية
	الذكر		الانثى		الذكر		الانثى		الذكر		الانثى		الذكر		
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
26	78.86	97	24.07	13	75.92	41	12.50	5	87.50	35	27.58	8	72.42	21	2018
15	72.73	40	0	0	100	1	18.52	5	81.48	22	37.04	10	62.96	17	2019
12	80.65	50	38.46	10	61.53	16	5.55	2	94.44	34	0	0	0	0	2020
15	72.73	40	0	0	100	1	18.51	5	81.48	22	37.04	10	62.96	17	2021
68	76.95	227	28.05	23	71.95	59	13.08	17	86.92	113	33.73	28	66.27	55	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان، بيانات غير منشورة.

**الاستنتاجات**

من خلال ما تم تناوله يمكن الوصول إلى الاستنتاجات الآتية:-

1- رغم وجود التذبذب في عدد العمال العاطلين والمسجلين في المديرية العامة للعمل في محافظات إقليم كردستان العراق للمدة 2018-2021، الا ان التغيرات كانت باتجاه الارتفاع وهذا ما عكسته متوسط نسب التغير السنوية الموجبة لمدة الدراسة، وقد بلغ (11.92)% و (94.93)% و (9.95)% لكل من اربيل والسليمانية ودهوك على التوالي. ويمكن ارجاع ذلك إلى عدة اسباب منها تقليل فرص التوظيف في القطاعين الحكومي والخاص الناجم عن الازمات المالية التي واجهت (ولاتزال) اقتصاد إقليم كردستان العراق.

2- توصلنا مع النقطة (1): ان متوسط نسب التغير السنوي لمدة الدراسة لعدد العمال العاطلين والمسجلين للذكور كان أكبر من عدد العمال العاطلين والمسجلين للإناث وللمحافظات الثلاثة، وهناك عدة اسباب وراء ذلك منها البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

3- لقد عكست النتائج: ان الأهمية النسبية لعدد العمال العاطلين والمسجلين لأصحاب الشهادات العليا لا تتجاوز 0.5% (0.486) %، ويمكن لمس اتجاهين مهمين: الاول عبارة عن الأهمية الترجيحية للشهادات العليا في مجتمع إقليم كردستان العراق، أما الاتجاه الثاني فهو كثرة فرص التوظيف (العمل) لحاملي هذه الشهادات مقارنة بغيرها (بدونها) ولأسباب عدة منها الكفاءات العالية والمتنوعة والتي تفرض نفسها بخلق فرص العمل وبالتالي عدم الاستعانة بالمؤسسات ذات العلاقة بوزارة العمل بإتاحة فرص عمل لها.

4- توصلنا ودعمًا للنقطة (1): هناك تذبذب في عدد المشاريع الاقتصادية المسجلة لإتاحة فرص العمل خلال مدة الدراسة، ويمكن ارجاع ذلك إلى عدة اسباب منها ما تم ذكره في النقطة (1) فضلاً عن انتشار جائحة كورونا.

5- رغم التذبذب الموجود في عدد العمال العاطلين والمسجلين خلال مدة الدراسة التي تم الاتصال بهم لتوظيفهم في المشاريع الاقتصادية المختلفة، الا ان العدد كان باتجاه الارتفاع، وهو مؤشر على توجه حكومة إقليم كردستان العراق نحو التوظيف الالكتروني.

6- رغم عدم استجابة عدد من العمال العاطلين والمسجلين لتوظيفهم في المشاريع الاقتصادية المختلفة (وقد تكون لأسباب ذاتية منها ذات علاقة بالتخصص ونوع العمل ومنها موضوعية مثل بيئة العمل وما الى ذلك)، الا ان عدد العمال العاطلين والمسجلين الذين تم توظيفهم بعد الاتصال بهم خلال مدة الدراسة كان باتجاه الارتفاع وهو ما يدعم نتائج النقطة السابقة (5).

**المقترحات**

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يمكن ايراد المقترحات الآتية:-

- 1- ضرورة نشر ثقافة التوظيف الالكتروني من قبل الحكومة وبالتنسيق مع منظمات المجتمع المدني مما لها دور في خلق وزيادة فرص العمل وبالتالي السرعة للالتحاق بسوق العمل وبتكلفة قليلة.
- 2- فتح دورات تدريبية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والتعرف على منصات التوظيف الالكتروني وكيفية كتابة السيرة الذاتية.
- 3- استخدام ادوات التوظيف الالكتروني من قبل الحكومة ومن خلال توفيرها للدوائر الحكومية مما يحقق امرين مهمين: الاول تحسين فعالية الادارة وشفافيتها، اما الثاني فهو تسهيل تفاعل أفراد المجتمع والشركات مع المؤسسات الحكومية.
- 4- إلزام المؤسسات التابعة للقطاع الخاص بإعلان الوظائف الشاغرة (وبكل تفاصيلها) وبالتنسيق مع المديریات العامة للعمل في جميع محافظات اقليم كوردستان العراق.
- 5- محاولة جادة لأثناء الحكومة الالكترونية من اجل تحسين فعالية الادارة سيسمح بتقديم خدمات الكترونية كفيلة بتسهيل تفاعل الباحثين عن العمل والشركات مع الادارة العمومية.

## المصادر

### أولاً: المصادر العربية

- 1- المغيث، بتول عبده أحمد (2018)، دور التسويق الالكتروني في ايجاد فرص عمل للشباب، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة المنصورة، مصر.
- 2- جنان حياة وصادق شنوف (2021)، التوظيف عبر الشبكات الالكترونية في الجزائر: دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية وهران، بحث منشور في مجلة التنظيم والعمل، المجلد (10)، العدد (1)، الجزائر.
- 3- سعيد فريدة وجاب الله شافية (2020)، دور منصات التوظيف الالكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر، بحث منشور، منصة المجلة العلمية الجزائرية، المجلد (15)، العدد (1).
- 4- عدالة العجال وجمام كريمة (2015)، التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي بين ضرورة والحتمية، بحث منشور، الملتقى الوطني حول واقع إدارة الموارد البشرية في ضوء التحديات الحالية "المؤسسة الجزائرية نموذجاً" في: جامعة ابن خلدون، تيارت (الجزائر).
- 5- عدالة العجال وجمام كريمة (2020)، دور وسائل التواصل الاجتماعي في عملية التوظيف: دراسة تحليلية من وجهة نظر الباحثين في العمل، بحث منشور في مجلة ريادة الأعمال اقتصاديات الأعمال، المجلد (15)، العدد (2).
- 6- مالية مكيري (2015)، استخدامات مواقع الإلكتروني في الجزائر ودورها في تقليص نسبة البطالة: دراسة استطلاعية على عينة من الشباب بالجزائر العاصمة، بحث منشور، منصة المجلة العلمية الجزائرية.
- 7- مصطفى الطيب وبونيف محمد الأمين (2011)، خدمات التوظيف الالكتروني - نموذج لتقييم مواقع التوظيف بالجزائر، بحث منشور، جامعة البويرة - المسيلة.
- 8- مصطفى، مرشد ابراهيم طالب (2017)، تطوير نظام بوابة السودان للتوظيف الإلكتروني، رسالة ماجستير، كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات، قسم نظم المعلومات، جامعة النيلين.
- 9- حكومة اقليم كوردستان، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، المديرية العامة للعمل.

### ثانياً: المصادر الأجنبية

- 1- Anthony Lewis, Brychan Thomas and Sophie James (2015), A critical analysis of the implementation of social networking as an e-recruitment tool within a security enterprise. Published search, Cogent Business & Management, University of Southampton, UK.
- 2- Betsey Stevenson (2008), The Internet and Job Search, Published research, National Bureau of Economic Research, University of Pennsylvania, USA.
- 3- Broughton and other (2013), The use of social media in the recruitment process. Prepared for Acas by: Institute for Employment Studies, UK.
- 4- Eleanor Jawon Choi (2022), Does the Internet Help the Unemployed Find Jobs?, Published research, Hanyang University and IZA.
- 5- Farrukh Suvankulov (2010), Online job search. e-recruitment and labor market results. PhD thesis, pardee rand graduate school.
- 6- Farrukh Suvankulov and Marco Chi Keung Lau (2012), Job search on the internet and its outcome, Published research, Durham Business School, Durham University, UK.
- 7- International Labour Organization (2018), *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Geneva.



- 8- Naveed R.Khan,Marinah awang and Arsalan Mujahid GHOURI (2013), IMPACT OF E-RECRUITMENT AND JOB-SEEKERS PERCEPTION ON INTENTION TO PURSUE THE JOBS. Published Research, Management and Marketing, Volume Eleven, Number 1, Bendedekan Sultan Idris University, Tanjung Malem, Perak, Malaysia.
- 9- Rupa Rathee,Pallavi Rajain and Monika (2020), Published search, Dojo Rangsanj Research Journal,University of Science and Technology, Murthal (Sonepat), Haryana, India,Volume 10, Issue 10,India.
- 10- Susan Epstein, Using the Internet in Your Job Search, Published research the career center linking futures career.fsu.edu, Florida state university.

### The government's role in moving towards electronic employment: The Kurdistan Regional Government of Iraq as a model for the period (2018-2021)

**Rabi Jalal Ibrahim**  
Department of Economics,  
College of Administration and  
Economics, Salahaddin  
University-Erbil  
Shler.salih@su.edu.krd

**Luqman Othman Omar**  
Department of Economics,  
College of Administration and  
Economics, Salahaddin  
University-Erbil  
Luqman.Omer@su.edu.krd

**Shiller Ali salih**  
Department of Economics,  
College of Administration and  
Economics, Salahaddin  
University-Erbil  
[irabi6626@gmail.com](mailto:irabi6626@gmail.com)

#### Abstract:

The e-recruitment experience seems to be a new concept for the Kurdistan Region of Iraq, which is still somewhat far from digital technologies, especially their use in the field of job search and coordination between job seekers and bidders. And the capabilities, skills and qualifications of job seekers for the agencies responsible for employment through the use of information and communication technology. The research used official data available at the Ministry of Labor and Social Affairs of the Kurdistan Regional Government for the period (2018-2021) using the descriptive analytical method.

Several conclusions were reached, the most important of which are: The change in the numbers of registered and unemployed people in the general directorates in this way tended to rise with fluctuation in the number of registered economic projects to provide an opportunity for work during the study period.

**Keywords:** E-recruitment, electronic platforms, Kurdistan Regional Government – Iraq.

رۆلی حکومت به ئاراسته ی به گه پخستی ئەلیکترۆنی: حکومتی هه‌ریمی کوردستان عیراق به‌نموونه له ماوه‌ی (2018-2021)

**شلیر علی صالح**  
به‌شی ئابووری، کۆلیژی کارگێری و ئابووری،  
زانکۆی سه‌لاحه‌دین - هه‌ولێر  
Shler.salih@su.edu.krd

**لقمان عثمان عمر**  
به‌شی ئابووری، کۆلیژی کارگێری و ئابووری،  
زانکۆی سه‌لاحه‌دین - هه‌ولێر  
Luqman.Omer@su.edu.krd

**رابی جلال ابراهیم**  
به‌شی ئابووری، کۆلیژی کارگێری و ئابووری،  
زانکۆی سه‌لاحه‌دین - هه‌ولێر  
[irabi6626@gmail.com](mailto:irabi6626@gmail.com)

#### پوخته:

پێده‌چیت ئەزمونی دامه‌زراندنی ئەلیکترۆنی چه‌مکیکی نوێ بیت له‌سه‌ر هه‌ریمی کوردستانی عیراق که تائێستا تاراده‌یه‌ک دووره له‌تکنۆلۆژیای دیجیتاڵ به‌تایبه‌تی به‌کارهێنانی له‌بوارێ گه‌پان به‌دوای کار و هه‌ماهه‌نگی له‌تیوان داواکارانی کار و پێشاندهران بۆیه ئەم توێژینه‌وه‌یه به‌مه‌به‌ستی دیاریکردنی ئەو پاده‌یه‌ی که حکومت به‌شداری ده‌کات له‌ داگیرکردنی ورده‌کاریه‌کان له‌سه‌ر ئاماده‌کردن و توانا و لیته‌اتوویی و کارامه‌یی داواکارانی کار له‌ پێگه‌ی به‌کارهێنانی ته‌کنه‌لۆژیای زانیاری و په‌یوه‌نده‌یه‌ به‌رپرسیاران له‌ دامه‌زراندن. وه‌ توێژینه‌وه‌که به‌ پشت به‌ستن به‌ داتای فه‌رمی وه‌زاره‌تی کار و کاروباری کۆمه‌لایه‌تی حکومتی هه‌ریم به‌ به‌کارهێنانی شیوازی شیکاری وه‌سفیی ئەنجامدراوه.

ئهم توێژینه‌وه‌یه به‌چهند ئەنجامیک گه‌یشت که گرنگترینیان بریتین له: گۆرانی ژماره‌ی تۆمارکراو و بیکاران له‌به‌رپه‌وه‌به‌رایه‌تییه‌ گشتیه‌کاندا به‌م شیوه‌یه به‌ره‌و به‌رزبوونه‌وه‌ ده‌چیت له‌ گه‌ل هه‌لکشان و داخشان پڕۆژه ئابووریه ئاماده‌کراوه‌کان که تۆمارکراون، بۆ په‌خساندنی ده‌رفه‌تی کارکردن له‌ماوه‌ی توێژینه‌وه‌که‌دا.

**وشه‌ سه‌ره‌کیه‌کان:** به‌کارخستنی ئەلیکترۆنی، پلاتفۆرمی ئەلیکترۆنی، حکومتی هه‌ریمی کوردستان- عیراق.



**(الملحق) عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب التحصيل الدراسي والجنس في إقليم كردستان العراق للمدة 2018-2021**

**عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب التحصيل الدراسي والجنس في إقليم كردستان العراق لسنة 2018**

ت	التحصيل الدراسي	اربيل		دهوك		السليمانية		سوران		گه رميان		زاخو		الاجمالي						
		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس						
		المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر				
1	الامي	2	0	2	40	1	2	3	11	5	6	4	1	3	108	50	58	48	19	29
2	الابتدائية	74	40	114	199	8	12	20	24	9	15	36	8	28	555	143	412	162	28	134
3	الاعدادية	126	40	166	71	6	5	11	72	11	61	19	6	13	393	125	268	54	20	34
4	الدبلوم	175	86	261	62	8	4	12	66	36	30	26	19	7	486	218	268	59	30	29
5	البكالوريوس	341	214	555	101	8	10	18	70	25	45	57	40	17	845	357	488	44	14	30
6	الدراسات	8	3	11	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	14	5	9	1	1	0
	الاجمالي	726	383	1109	474	31	33	64	243	86	157	143	74	69	2401	898	1503	368	112	256

المصدر: المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان العراق، بيانات غير منشورة.

**عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب التحصيل الدراسي والجنس في إقليم كردستان العراق لسنة 2019**

ت	التحصيل الدراسي	اربيل		دهوك		السليمانية		سوران		گه رميان		زاخو		الاجمالي						
		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس						
		المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر				
1	الامي	192	26	218	345	5	8	13	8	2	6	9	1	8	617	196	421	24	8	16
2	الابتدائية	124	9	133	1198	25	21	46	36	7	29	51	16	35	1554	479	1075	90	15	75
3	الاعدادية	153	10	163	499	15	27	42	7	3	4	27	4	23	797	223	574	59	24	35
4	الدبلوم	106	62	168	308	19	15	34	16	6	10	82	41	41	699	339	360	91	46	45
5	البكالوريوس	191	92	283	472	34	15	49	23	11	12	50	30	20	981	434	547	104	41	63
6	الدراسات	4	0	4	15	0	0	0	1	1	0	0	0	0	20	6	14	0	0	0
	الاجمالي	770	199	969	2837	98	86	184	91	30	61	219	92	127	4668	1677	2991	368	134	234

المصدر: المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان العراق، بيانات غير منشورة.



**عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب التحصيل الدراسي والجنس في إقليم كردستان العراق لسنة 2020**

ت	التحصيل الدراسي	اربيل		دهوك		السليمانية			سوران		گهرميان		زاخو		الاجمالي							
		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		المجموع						
		انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر									
1	الامي	44	78	122	28	37	65	3	12	15	38	41	79	7	4	3	17	5	12	122	183	305
2	الابتدائية	28	155	183	98	247	345	8	23	31	19	71	90	45	11	34	19	8	11	172	541	713
3	الاعدادية	61	128	189	53	84	137	22	38	60	11	16	27	23	15	8	32	14	18	176	292	468
4	الدبلوم	83	178	261	61	54	115	35	58	93	14	11	25	90	47	43	60	25	35	265	379	644
5	البكالوريوس	492	357	849	76	85	161	54	77	131	16	14	30	88	47	41	73	31	42	716	616	1332
6	الدراسات	9	8	17	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	20
	الاجمالي	717	904	1621	317	509	826	122	208	330	98	153	251	253	124	129	201	83	118	1461	2021	3482

المصدر: المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان العراق، بيانات غير منشورة.

**عدد العمال العاطلين والمسجلين حسب التحصيل الدراسي والجنس في إقليم كردستان العراق لسنة 2021**

ت	التحصيل الدراسي	اربيل		دهوك		السليمانية			سوران		گهرميان		زاخو		الاجمالي							
		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		الجنس		المجموع						
		انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر									
1	الامي	26	192	218	154	191	345	5	8	13	2	6	8	9	1	8	24	8	16	196	421	617
2	الابتدائية	9	124	133	407	791	1198	25	21	46	7	29	36	51	16	35	90	15	75	479	1075	1554
3	الاعدادية	10	153	163	167	332	499	15	27	42	3	4	7	27	4	23	59	24	35	223	574	797
4	الدبلوم	62	106	168	165	143	308	19	15	34	6	10	16	82	41	41	91	46	45	339	360	699
5	البكالوريوس	92	191	283	226	246	472	34	15	49	11	12	23	50	30	20	104	41	63	434	547	981
6	الدراسات	0	4	4	5	10	15	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	14	20
	الاجمالي	199	770	969	1124	1713	2837	98	86	184	30	61	91	219	92	127	368	134	234	1677	2991	4668

المصدر: المديرية العامة للعمل، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حكومة إقليم كردستان العراق، بيانات غير منشورة.