

حكومة اقليم كردستان
وزارة التخطيط
هيئة احصاء اقليم كردستان



مسح القوى العاملة
اقليم كردستان
٢٠٢١



٢٠٢٢

قسم احصاءات السكان والقوى العاملة

حكومة إقليم كردستان

وزارة التخطيط

هيئة إحصاء إقليم كردستان

تقرير مسح القوى العاملة إقليم كردستان 2021

5 كانون الأول 2022



2022©

حقوق النشر محفوظة لوزارة التخطيط/ هيئة إحصاء إقليم كردستان
عند استخدام المعلومات الواردة في هذا التقرير، يرجى ملاحظة مايلي:
هيئة إحصاء إقليم كردستان، 2022، مسح القوى العاملة لإقليم كردستان 2021
للتواصل:

العنوان الإلكتروني: krso.gov.krd

البريد الإلكتروني: contact@krso.gov.krd

الجوال: (+964) 07508963143

مسح القوى العاملة

إقليم كردستان

2021

هيئة احصاء اقليم كردستان
قسم إحصاءات السكان والقوى العاملة

2022

المحتويات

1.....	المُلخَص التَّنفيذِي
5.....	الفصل 1 : مقدمة
8.....	الفصل 2 : المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة
8.....	المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة (2021)
13.....	التغيير بمرور الزمن (2021-2012)
18.....	الفصل 3: المشاركة في القوى العاملة والعمالة
18.....	معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية والتحصيل الدراسي
20.....	نسبة العمالة إلى السكان حسب الفئة العمرية
21.....	هيكل العمالة والتغيير بمرور الزمن
28.....	الوضع في العمالة
32.....	قطاع العمالة
34.....	العمالة غير الرسمية
37.....	وقت العمل والدخل من العمل
41.....	الدخل من العمل
42.....	المشتغلين بمعدل رواتب منخفضة
46.....	الفصل 4: البطالة والمكونات الأخرى للإستخدام الناقص للعمالة
46.....	البطالة
50.....	العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت
54.....	القوى العاملة المحتملة
57.....	الفصل 5: الأشخاص الذين خارج القوى العاملة
57.....	الخصائص الديموغرافية
58.....	إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الخاص
61.....	الفصل 6: المرأة و تكافؤ الفرص
61.....	الفجوة في الأجور بين الجنسين
64.....	محددات فروق الدخل
66.....	الفصل 7: تعليم وتشغيل الشباب
66.....	عدم تطابق المهارات
68.....	الشباب الواقعون خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب (NEET)
71.....	الفصل 8: العمال المهاجرون الدوليون
71.....	الخصائص الديموغرافية
72.....	خصائص القوى العاملة
74.....	الملحق 1: منهجية المسح وجودة البيانات
74.....	المفاهيم والتعاريف الرئيسية
76.....	تصميم العينة
77.....	أوزان أخذ العينات

81	أخطاء في أخذ العينات
85	عدم الاستجابة وعدم التغطية وأخطاء أخرى
87	الملحق 2: تصميم الاستبيان

جداول

- جدول 1: المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة والإستخدام الناقص للعمالة حسب المحافظة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 8
- جدول 2: المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة والإستخدام الناقص للعمالة حسب المحافظة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 10
- جدول 3: معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة حسب المحافظة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021. مقارنة تقريبية بين تعاريف ICLS 19th و ICLS 13th..... 15
- جدول 4: تقدير تقريبي للمؤشرات الرئيسية للقوى العاملة حسب المحافظة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 بموجب التعاريف الدولية ICLS 19th (2013) مقابل ICLS 13th (1982)..... 16
- جدول 5: الأشخاص العاملين حسب فرع النشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021..... 22
- جدول 6: الأشخاص العاملين حسب المهنة في الوظيفة الرئيسية، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021..... 26
- جدول 7: الأشخاص العاملين حسب الوضع في العمل في الوظيفة الرئيسية، إقليم كردستان والعراق، نتائج مسح القوى العاملة 2021 على أساس ISCE-93¹..... 30
- جدول 8: الأشخاص العاملين حسب قطاع العمل في الوظيفة الرئيسية، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021..... 32
- جدول 9: التصنيف للعمالة في الوظيفة الرئيسية حسب نوع الوظيفة ونوع وحدة الإنتاج، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021. 35
- جدول 10: تعدد الوظائف حسب الجنس، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021..... 40
- جدول 11: توزيع الأشخاص العاملين حسب ساعات العمل المعتادة في الأسبوع وساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع المرجعي في جميع الوظائف حسب الجنس، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 40
- جدول 12: متوسط الأجر الشهري ومتوسط الدخل في الساعة للعاملين في العمل الرئيسي حسب الجنس، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021..... 42
- جدول 13: نسبة الموظفين ذوي الأجور المنخفضة في الوظيفة الرئيسية حسب الجنس والفئة العمرية والتعليم الدراسي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 43
- جدول 14: عدد العاطلين عن العمل حسب الجنس وطريقة البحث عن عمل، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 48
- جدول 15: توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس ومدة البحث عن العمل، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021..... 49
- جدول 16: العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت حسب الجنس، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 51
- جدول 17: العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت كنسبة مئوية من إجمالي العمالة حسب الجنس، مسح القوى العاملة في إقليم كردستان (2014 و 2015 و 2021)..... 52
- جدول 18: توزيع الأشخاص الشاغلين الراغبين في تغيير وضعهم في وظيفتهم الحالية حسب الجنس والسبب الرئيسي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 53
- جدول 19: القوى العاملة المحتملة، الباحثين عن عمل المحبطين والباحثين عن عمل غير راغبين حسب الجنس، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 55
- جدول 20: الاستخدام الناقص للعمالة والقوى العاملة الموسعة حسب الجنس، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021..... 55
- جدول 21: الوقت المستغرق في إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الخاص، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 59
- جدول 22: تعديل القوى العاملة والسكان خارج القوى العاملة للمقارنة مع بيانات المسح السابقة، إقليم كردستان والعراق.. 60

- جدول 23. الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب الفئة العمرية، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021.....62
- جدول 24. الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب التحصيل الدراسي، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021... 62
- جدول 25. الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب فئة المهنة، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021..... 62
- جدول 26. المعايير التقديرية لمعادلة Mincer للأجور في الساعة للشاغلين في الوظيفة الرئيسية من حيث الجنس والعمر ومستوى التحصيل الدراسي كمتغير مستمر، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 64
- جدول 27. توظيف الشباب حسب المهنة والتحصيل الدراسي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 67
- جدول 28. معدلات بطالة الشباب ومعدلات NEET حسب المحافظات، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 70
- جدول 29. العمال المهاجرون الدوليون في إقليم كردستان حسب الجنس، مسح القوى العاملة 2021..... 72

رسم

- رسم 1: الخارطة الإدارية لإقليم كردستان العراق 6
- رسم 2: معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة بمرور الزمن (2012-2021) إقليم كردستان 13
- رسم 3: معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة بمرور الزمن (2012-2021) إقليم كردستان: بيانات 2021 معدلة لتعاريف بيانات السنوات السابقة..... 15
- رسم 4: معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021. 18
- رسم 5: معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والتحصيل الدراسي، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021 19
- رسم 6: هيكل القوى العاملة حسب مستوى التحصيل الدراسي، ذكوراً وإناثاً، بشكل منفصل، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021..... 20
- رسم 7: نسبة العمالة إلى السكان حسب الفئة العمرية في إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 21
- رسم 8: حصة عمالة الذكور والإناث حسب الفرع الواسع للنشاط الاقتصادي¹ في العمل الرئيسي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 23
- رسم 9: حصة العمالة في الفروع الموسعة للنشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي حسب المحافظة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 24
- رسم 10: حصة العمالة في الفروع الموسعة للنشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي بمرور الزمن، إقليم كردستان، 2012-2021 25
- رسم 11: الأشخاص العاملين حسب الجنس والمهنة في العمل الرئيسي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 في الوظيفة الرئيسية 27
- رسم 12: الهيكل المهني للتوظيف في العمل الرئيسي بمرور الزمن إقليم كردستان، 2012-2021 28
- رسم 13: حصة عمالة الذكور والإناث حسب الحالة في العمالة في الوظيفة الرئيسية، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021، تستند النتائج إلى ISCE-93¹ 31
- رسم 14: الوضع في العمالة في العمل الرئيسي على أساس ISCE-93 بمرور الزمن، إقليم كردستان، 2012-2021 32
- رسم 15: حصة عمالة الذكور والإناث حسب قطاع العمالة في الوظيفة الرئيسية، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 33
- رسم 16: قطاع العمل في الوظيفة الرئيسية بمرور الزمن، إقليم كردستان، 2012-2021 34
- رسم 17: نسبة العمالة غير الرسمية من إجمالي العمالة لمجموعات معينة من السكان العاملين، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021 36
- رسم 18: نسبة العمالة غير الرسمية من إجمالي العمالة غير الزراعية حسب الجنس والمحافظة، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021 37
- رسم 19: ساعات العمل المعتادة في الأسبوع وساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع المرجعي في العمل الرئيسي حسب فرع النشاط الاقتصادي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 39
- رسم 20: نسبة المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة في الوظيفة الرئيسية حسب المهنة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 44
- رسم 21: نسبة المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة في الوظيفة الرئيسية حسب فرع النشاط الاقتصادي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 45

- رسم 22. معدل البطالة حسب الجنس والفئة العمرية والتحصيل الدراسي، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021 47
- رسم 23. تكوين السكان في سن العمل داخل القوى العاملة وخارجها حسب الجنس والفئة العمرية الواسعة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 58
- رسم 24. الشباب الواقعون خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب (NEET) حسب الجنس والمنطقة الحضرية/الريفية، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021 69
- رسم 25. الشباب الواقعون خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب (NEET) حسب الجنس والمحافظة، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى 2021 70
- رسم 26. معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة حسب الجنسية، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 72

شكر وتقدير

تم إجراء مسح القوى العاملة بالاشتراك بين الجهاز المركزي للإحصاء (CSO) وهيئة إحصاء إقليم كردستان (KRSO) في العراق في عام 2021 بدعم تقني ومالي كامل من المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية (ILO).

مسح القوى العاملة هو أول مسح من نوعه ينتج تقديرات على مستوى المحافظات الوطنية والمحلية، ويغطي مجموعة واسعة من مؤشرات سوق العمل والخصائص الديموغرافية للمقيمين في العراق.

بالإضافة إلى النتائج المنشورة لمسح القوى العاملة بالعراق 2021، تم إجراء تحليل إضافي لإقليم كردستان. تستند تقديرات المسح لإقليم كردستان، بشكل إجمالي، إلى بيانات من 3648 أسرة عينة احتمالية، تغطي الأشخاص الذين يعيشون في بنايات سكنية. تدرك هيئة إحصاء إقليم كردستان وتقر بالجهود والمدخلات المهنية ومساهمة الشركاء والخبراء والموظفين الذين شاركوا في إعداد وتنفيذ المسح الوطني وتطوير تقرير إقليم كردستان.

نتوجه بشكر خاص إلى الفريق الأساسي لمنظمة العمل الدولية المؤلف من مها قطاع (منسقة منظمة العمل الدولية في العراق) وغريس عيد (خبير إحصاءات العمالة) وخبراء من منظمة العمل الدولية، فرهاد مهران (خبير إحصاءات العمالة) ومصطفى حقي أوزيل (مستشار إحصائي)، وعلي حامية (خبير إحصاء رياضي)، لكل ما قدموه من دعم فني للمسح.

كما نعرب عن امتناننا أيضًا لمساهمات موظفي هيئة إحصاء إقليم كردستان، وبشكل خاص سيروان محمد وكوهدار محمدعلي ونعيمة أكرم جبار ورقيب بهاء الدين، الذين قدموا الدعم في إعداد البيانات وتحليل نتائج المسح.

تم إعداد هذا التقرير من قبل فرهاد مهران وغريس عيد وعلي حامية وبالتعاون الوثيق مع هيئة إحصاء إقليم كردستان في العراق.

تود هيئة إحصاء إقليم كردستان أن تعرب عن تقديرها للراحل نادر كبروز، الذي كان لقيادته وجهوده الدؤوبة دور أساسي في إدراك وتصميم وتنفيذ المسح.

أخيرًا، تود هيئة إحصاء إقليم كردستان الإعراب عن تقديرها للمساعدة المالية والتقنية التي تلقتها من المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك المشروع الخاص بمنظمة العمل الدولية الممول من الاتحاد الأوروبي¹، والذي ساهم أيضًا ماليًا في تطوير هذا التقرير.

¹ يندرج الدعم المقدم من الاتحاد الأوروبي في إطار "برنامج الحماية الاجتماعية للعراق: الاستفادة من الاستجابة الفعالة وتسريع الإصلاح". تم إنتاج هذه الوثيقة بمساعدة مالية من الاتحاد الأوروبي. لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تؤخذ الآراء الواردة هنا لتعكس الرأي الرسمي للاتحاد الأوروبي.

تقديم

القوى العاملة هي واحدة من القطاعات الهامة لحكومة إقليم كردستان. بموجب جدول أعمال مجلس الوزراء التاسع لحكومة إقليم كردستان، تولت وزارة التخطيط مسؤولية تنظيم اللوائح والسياسات المتعلقة بالقوى العاملة في إقليم كردستان بالتعاون مع الوزارات ذات الصلة.

في السنوات الـ 11 الماضية، تمكن هيئة إحصاء إقليم كردستان (KRSO) من توفير مؤشرات القوى العاملة وتم استخدامها لرسم عدد من السياسات والبرامج. ومع ذلك، حدثت العديد من التغييرات في السنوات الـ 5 الماضية التي جعلت من الضروري إعادة تقييم الوضع بعد حدوث الأزمات.

لذلك، بدأت هيئة إحصاء إقليم كردستان بالتنسيق مع الجهاز المركزي للإحصاء (CSO) في العراق وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية (ILO) التخطيط لإجراء مسح القوى العاملة في عام 2019 في العراق وإقليم كردستان باستخدام التعريفات المحدثة المعتمدة في المؤتمر التاسع عشر لإحصائيي العمل 2013 (ICLS).

ترتبط العمالة والبطالة ارتباطاً وثيقاً بالنمو الاقتصادي في أي بلد وبالموارد البشرية، وبالتالي، فإن الحصول على أحدث البيانات سيغذي تحديث السياسات التي تخدم التنمية ورصد التغييرات بمرور الوقت وخاصة تحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs 2030).

كان من المخطط إجراء هذا المسح في عام 2020 ولكن تفشي COVID 19 أرجأه إلى عام 2021 عندما بدأ العمل الميداني بعد النصف الأول منه متبوعاً بإعداد المؤشرات والتقرير التفصيلي عن كل من العراق ومستوى إقليم كردستان الذي احتاج إلى جهود هائلة حتى نهاية عام 2022.

تجدر الإشارة إلى أن كلا من هيئة إحصاء إقليم كردستان والجهاز المركزي للإحصاء احتاجا إلى هذا الوقت لاستعراض نتائج هذا الاستطلاع بالتفصيل حيث استخدم أحدث تعريفات القوى العاملة لأول مرة وأدى إلى تغييرات خاصة في معدلات التوظيف والبطالة كما هو مذكور في التقرير بمزيد من التفصيل.

أغتنم هذه الفرصة لأشكر فريق منظمة العمل الدولية في جنيف وبيروت والعراق على جهودهم وتعاونهم مع كل من منظمات المجتمع المدني وإقليم كردستان في إعداد وإجراء هذا المسح المهم في هذا الوقت وإتاحة النتائج والمؤشرات التي تشتد الحاجة إليها لحكومتنا العراق وإقليم كردستان وأمل أن يستمر هذا التعاون في السنوات القادمة.

شكر خاص ل هيئة إحصاء إقليم كردستان وفرق مديرياتها على جهودهم في السنوات الثلاث الماضية والتي أدت إلى هذا المنتج المهم.

د. دارا رشيد

وزير التخطيط

ديباجة

في عام 2012 ، نفذت هيئة إحصاء إقليم كردستان (KRSO) بالتعاون مع RAND أول مسح للقوى العاملة في إقليم كردستان (KR) ومحافظاته باستخدام المنهجية المعتمدة دولياً واستمرت هيئة إحصاء إقليم كردستان للسنوات 2013-2015 في تنفيذ مسح القوى العاملة. من خلال إجراء 4 جولات من مسح القوى العاملة، كانت حكومة إقليم كردستان (KRG) تمتلك أحدث البيانات والمؤشرات من حيث هيكل القوى العاملة، ومعدلات المشاركة، والمواصفات الديموغرافية، وما إلى ذلك .

يحمل مسح 2021 أهمية خاصة لأنه استخدم المنهجية المعتمدة لعام 2013 حيث استخدم عام 2012 المنهجية المتعلقة بتعريف العمالة والبطالة لسنة 1982 وايضاً بعد عام 2015، كان من المتوقع أن يشهد تغييرات كبيرة بسبب الأزمات الاقتصادية و COVID 19.

يسلط هذا المسح الضوء على مؤشرات مثل التشغيل والدخل من العمل بالإضافة إلى مؤشرات أخرى مهمة. تم إجراء هذا المسح على عينة بحجم 1748 أسرة مقسمة بالتساوي على أربع محافظات في إقليم كردستان.

ويشير التقرير إلى أن نسبة المشاركة في القوى العاملة ارتفعت إلى 45٪ في الفئة العمرية العاملة من حوالي 39٪ في عام 2015، منها 73.5٪ ذكور و16.5٪ إناث. ويعكس أحد المؤشرات نسبة العمالة إلى السكان التي تبلغ 37.6٪ وهذا يشير إلى أن ما يزيد قليلاً عن ثلث السكان في سن العمل في إقليم كردستان كانوا يعملون في عام 2021 والذي غالباً ما يستخدم كمؤشر لأداء الاقتصاد الوطني في توفير فرص العمل لسكانه.

المعلومات التي تم الحصول عليها من هذا المسح كما ونوعاً تستحق أن تعتبر ذات أهمية عالية وأن تستخدمها الوزارات لبناء سياساتها وبرامجها.

ستواصل هيئة إحصاء إقليم كردستان توفير بيانات ومؤشرات جديدة من أجل تمكين حكومة إقليم كردستان والقطاع الخاص والمنظمات الدولية من التخطيط بشكل أفضل.

سيروان محمد

رئيس هيئة إحصاء إقليم كردستان

الملخص التنفيذي

في عام 2021، شاركت منظمة العمل الدولية (ILO) مع الجهاز المركزي للإحصاء (CSO) وهيئة إحصاء إقليم كردستان (KRSO) في العراق، لتنفيذ أول مسح وطني للقوى العاملة خلال عقد من الزمن. تم إجراء مسح القوى العاملة بشكل مشترك من قبل كل من الجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان في عام 2021، وقدم كل من التمويل المالي والمساعدة الفنية من قبل المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية.

كان مسح القوى العاملة في العراق 2021² أول مسح من نوعه ينتج تقديرات على المستوى الوطني والمحافظات والحضر/ الريف في العراق، ويغطي مجموعة واسعة من المؤشرات حول سوق العمل والخصائص الديموغرافية للمقيمين في العراق. تعتبر نتائج المسح الموثوقة ذات أهمية حاسمة لإنشاء خط أساس تشدد الحاجة إليه لبيانات سوق العمل الحالية لتحليلها من أجل تطوير السياسات وللمساهمة في تنفيذ أفضل لسياسات العمالة المناسبة.

يتضمن هيكل استبيان مسح القوى العاملة في العراق لعام 2021 الموضوعات التالية: الخصائص الديموغرافية (وصف أفراد الأسرة والتعليم والهجرة وحالة الإعاقة)، حالة القوى العاملة، خصائص العمل الرئيسي والعمل الثاني، البحث عن العمل، المزايا الاجتماعية (التحويلات / المساعدة) والمشاركة النقابية. تم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات مستعينا بالحاسوب (نموذج المقابلات الشخصية مستعينا بالكمبيوتر - CAPI).

كان الهدف الرئيسي للمسح هو جمع بيانات محدثة عن حجم وخصائص القوى العاملة والعمالة والبطالة والخصائص الأخرى لسوق العمل للسكان، بما في ذلك وقت العمل والدخل من العمالة العاملين في العمل الرئيسي والعمالة غير المنتظمة. تم تصميم المسح أيضًا لقياس مختلف مكونات الاستخدام الناقص للعمالة، بما في ذلك العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والقوى العاملة المحتملة وأشكال أخرى للعمل وبصورة محددة إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الخاص بما يتماشى مع أحدث المعايير الدولية المعتمدة من قبل المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل³. كذلك تم استخدام المسح لجمع بيانات إضافية حول الإعاقة والعضوية النقابية وتغطية الضمان الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية وإستحقاقات المعاش التقاعدي التي يتلقاها السكان.

بالإضافة إلى النتائج المنشورة لمسح القوى العاملة بالعراق 2021، تم إجراء تحليل إضافي لإقليم كردستان. يعرض هذا التقرير ويحلل نتائج المسح الخاص بإقليم كردستان، الذي يغطي محافظات أربيل والسليمانية ودهوك وحبلة، التي لم تعترف بها الحكومة العراقية كمحافظة منفصلة. وقد سلطت نتائج المسح الضوء على أوضاع العمالة الحالية في إقليم كردستان وأبرز الاختلافات مع باقي أنحاء البلاد. كما توفر النتائج قاعدة لتقييم التغييرات التي حدثت على مدى السنوات العشر الماضية، حيث أجريت مسوحات القوى العاملة في إقليم كردستان خلال الفترة من 2012 إلى 2015.⁴

ركز تقرير مسح القوى العاملة في العراق لعام 2021 على عرض النتائج على المستوى الوطني، مع بعض النتائج على مستوى المحافظات. توزع عدد سكان العراق البالغ أكثر من 40 مليون نسمة لعام 2020 على 18 محافظة (دهوك، نينوى، أربيل، السليمانية، كركوك، صلاح الدين، ديالى، بغداد، الانبار، كربلاء، بابل، واسط، ميسان، ذي قار، القادسية، النجف، المثنى والبصرة). وفقًا للتقديرات السكانية لهيئة إحصاء إقليم كردستان، يقدر عدد سكان إقليم كردستان بنحو 5,941,000 شخصًا في عام 2020 باستثناء قضاء مخمور في أربيل، ويمثل هذا العدد من السكان حوالي 15 بالمائة من إجمالي سكان العراق.

² [Iraq Labour Force Survey 2021 \(ilo.org\)](http://ilo.org/IraqLabourForceSurvey2021)

³ قرار منظمة العمل الدولية بشأن إحصائيات العمل والتشغيل والإستخدام الناقص للعمالة، المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء الإحصاءات العمل، جنيف، 2013.

⁴ هيئة إحصاء إقليم كردستان، تقرير القوى العاملة. <https://krso.gov.krd/en/statistics/labour-force>

تغطية العينة هي نفسها في مسح القوى العاملة بالعراق 2021، وهي السكان الذين يعيشون في مساكن عادية، باستثناء الأشخاص الذين يعيشون في وحدات غير سكنية مثل مواقع البناء والزراعة والمتاجر والمخازن والمصانع والمباني غير المكتملة وتكنات الجيش ومخيمات اللاجئين أو التجمعات والمستوطنات المجاورة ... والخ. تستند تقديرات المسح لإقليم كردستان، بشكل عام، إلى بيانات من 1648 أسرة عينة احتمالية.

بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة في إقليم كردستان حوالي 45.0 في المائة، أي ما يقارب من نصف السكان في سن العمل في إقليم كردستان كانوا منخرطين في القوى العاملة، سواء كانوا يعملون مقابل أجر أو ربح أو باحثين ومتاحين حالياً للعمالة في عام 2021. كانت نسبة الذكور 73.5 في المائة في معدل المشاركة في القوى العاملة في عام 2021، وهذه النسبة أعلى بكثير من معدل الإناث حيث بلغ 16.5 في المائة. كما كان متوقعا، أن معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة أقل بكثير (33.4 في المائة) من البالغين (50.3 في المائة). يميل الشباب إلى الالتحاق بالنظام المدرسي ويجوزون أنفسهم للدخول إلى سوق العمل لاحقاً في دورة حياتهم. من المفيد أن نلاحظ أن معدلات المشاركة في القوى العاملة في إقليم كردستان كانت أكثر من 6 نقاط مئوية لكل من السكان الذكور والإناث وأكثر من 8 نقاط مئوية لشباب السكان وهي أعلى من الأرقام المماثلة في أجزاء أخرى من العراق.

بلغت نسبة العمالة إلى السكان 37.6 في المائة في إقليم كردستان في عام 2021، التي تُستخدم غالباً كمؤشر لأداء الاقتصاد الوطني في توفير فرص العمل لسكانه. وتشير هذه النسبة إلى أنه تم تشغيل أكثر بقليل من ثلث السكان في سن العمل في إقليم كردستان عام 2021. كانت النسبة أعلى بشكل ملحوظ بين الرجال التي بلغت (63.5 في المائة) مقارنة بنسبة النساء التي كانت (11.6 في المائة)، وكانت النسبة أقل بين الشباب (21.0 في المائة) مقارنة بالبالغين (45.2 في المائة). بالنسبة لجميع الفئات العمرية والجنس، كانت نسبة العمالة إلى السكان أعلى في إقليم كردستان مقارنة ببقية العراق.

تشير البيانات إلى أن معدل البطالة (LU1) الذي يمثل نسبة القوة العاملة العاطلة عن العمل بلغ حوالي 16.5 في المائة في إقليم كردستان في عام 2021. كان معدل البطالة بين الإناث (29.6 في المائة) أكثر من ضعف معدل الذكور (13.6 في المائة) وأن معدل بطالة الشباب (37.2 في المائة) كان أكثر من معدل الكبار بثلاث مرات (10.2 في المائة). توفر المؤشرات الأخرى للإستخدام الناقص للعمالة فهماً أوسع لمدى الإحتياجات غير الملبية للعمالة في الاقتصاد الوطني. بلغ المعدل المشترك للبطالة والعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت (LU2) 25.5 في المائة من القوة العاملة، وهو أعلى بكثير من معدل البطالة. كان المعدل المشترك للبطالة والقوى العاملة المحتملة (LU3) 29.5 في المائة أعلى قليلاً. بلغ المقياس المركب لإستخدام الناقص للعمالة (LU4) الذي يجمع بين البطالة والعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والقوى العاملة المحتملة 37.1 في المائة، مما يشير إلى أن أكثر من ثلث القوة العاملة الإجمالية قد تأثرت بنوع من الاستخدام الناقص للعمالة في إقليم كردستان. بشكل عام، أثر الإستخدام الناقص للعمالة للنساء بنسبة (60.7 في المائة) أكثر بكثير من الرجال (29.0 في المائة) والشباب (59.9 في المائة) أكثر بكثير من البالغين (28.6 في المائة).

بحسب النتائج، بلغ العدد التقديري للأشخاص الذين أبلغوا عن وجود أكثر من وظيفة واحدة خلال الأسبوع المرجعي 97,800 شخصاً، الذين يمثلون حوالي 6.8 بالمائة من إجمالي العمالة في إقليم كردستان. كانت نسبة تعدد الوظائف بين الرجال (7.7 في المائة) أعلى بكثير مقارنة بنسبة النساء (2.1 في المائة).

تغطي البيانات المجمعة عن خصائص العمالة أيضاً فرع النشاط الاقتصادي والوظيفة والوضع في العمالة وقطاع العمالة. تُظهر البيانات نفس النمط في المحافظات الأربع لإقليم كردستان: أكثر من 70 في المائة من العمالة في الخدمات وأقل من 20 في المائة في القطاع الصناعي والباقي في القطاع الزراعي. تُظهر البيانات أيضاً انخفاضاً ثابتاً في حصة العمالة في الخدمات كوظيفة رئيسية من 77.3 في المائة في 2012 إلى 72.3 في المائة في 2021. وبالمقابل، زادت

حصّة العمالة الصناعية في الوظيفة الرئيسية بشكل عام من 16.6 في المائة في 2012 إلى 18.5 في المائة في 2021. وبالمثل، زادت حصّة العمالة الزراعية بشكل عام من 6.1 في المائة في عام 2012 إلى 7.9 في المائة في عام 2021.

تسمح البيانات بعرض توزيع السكان العاملين حسب قطاع العمالة في الوظيفة الرئيسية. تكشف البيانات أن أكثر من ثلث العمالة بقليل كانت في القطاع العام التي تشكل (38.4 في المائة). وبحسب هذه النتائج، بلغت حصّة العمالة في القطاع الخاص حوالي 60.6 في المائة، والحصّة المتبقية في الأسر (0.1 في المائة)، والمؤسسات غير الربحية (0.7 في المائة) والمؤسسات الدولية (0.2 في المائة). وفقًا للبيانات، انخفضت حصّة العمالة في القطاع العام (بما في ذلك موظفي الحكومة وموظفي القطاع العام وشركات القطاع المختلط) بشكل كبير من 50.5 في المائة في عام 2012 إلى 38.4 في المائة في عام 2021. وفي المقابل، زادت حصّة العمالة في القطاع الخاص بشكل عام من 48.6 في المائة في عام 2012 إلى 60.6 في المائة في عام 2021.

يقيس المسح العمل غير المنظم سواء من حيث خصائص نوع العمل للشخص العامل، أي العمالة غير المنظمة، وكذلك من حيث خصائص المؤسسة التي يعمل فيها الشخص، أي القطاع غير المنظم. وأظهرت النتائج أن عدد الأشخاص الذين لديهم أعمال غير منظمة يمثل 65.4 في المائة من إجمالي العمالة. تظهر النتائج أيضًا أن حوالي 36.5 في المائة من إجمالي العمالة كان في القطاع غير المنظم في إقليم كوردستان لعام 2021.

كما لوحظ توزيع السكان العاملين حسب الفئة المهنية في الوظيفة الرئيسية بناءً على التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08). تشير البيانات إلى درجة معينة من الفصل بين المهن بين الرجال والنساء. وشكل المهنيون حوالي 38.7 في المائة من عمالة الإناث في العمل الرئيسي، في حين بلغت النسبة المقابلة لعمالة الذكور حوالي 5.9 في المائة. وبالمثل، فإن حوالي 11.5 في المائة من عمالة الإناث كن عاملات في الوظائف المكتتبية الداعمة بينما كانت النسبة المقابلة لعمالة الذكور 3.1 في المائة. وعلى النقيض من ذلك، تظهر البيانات ثلاث فئات مهنية هامة يهيمن عليها الذكور: عمال الخدمات والمبيعات بنسبة 29.1 في المائة من عمالة الذكور كوظيفة رئيسية مقابل 7.1 في المائة لتوظيف الإناث؛ مشغلي المصانع والآلات والتجميع بنسبة 10.2 في المائة من عمالة الذكور كوظيفة رئيسية مقابل عدم وجود عمالة نسائية؛ ومهن من القوات المسلحة بنسبة 11.6 في المائة من عمالة الذكور كوظيفة رئيسية مقابل 1.0 في المائة لتوظيف الإناث.

يُلاحظ توزيع السكان العاملين حسب الحالة في العمالة بناءً على التصنيف الدولي الموحد للوضع في العمالة ICSE-93.⁵ بحسب النتائج، فإن أكثر من ثلثي السكان العاملين في إقليم كوردستان (68.7 في المائة) كانوا موظفين أو متدربين بأجر أو متدربين في وظيفتهم الرئيسية. كان حوالي 22.0 في المائة من العاملين لحسابهم الخاص بدون موظفين، والباقي كانوا على قدم المساواة من أرباب العمل (4.7 في المائة) والعمال المساهمين في الأسرة (4.6 في المائة). تشير البيانات إلى أن هيكل العمالة في إقليم كوردستان حسب الوضع في العمل مطابق تقريبًا لهيكل البلد ككل.

يتم تحليل السكان العاملين من حيث وقت العمل والدخل من العمل، من أجل التمييز بين الكثافات المختلفة للعمالة، والتمييز بين مختلف فئات الأشخاص العاملين. تظهر نتائج المسح أن متوسط عدد ساعات العمل أسبوعيًا في الوظيفة الرئيسية في إقليم كوردستان كان حوالي 44.3 ساعة في عام 2021، وهي أعلى بكثير بين الرجال (46.8 ساعة) مقارنة بالنساء (30.2 ساعة). بلغ متوسط عدد ساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع المرجعي في إقليم كوردستان حوالي 38.7 ساعة. السبب الرئيسي في أن ساعات العمل الأسبوعية الإعتيادية أكثر من ساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع المرجعي هو الغياب المؤقت عن العمل.

يُلاحظ من النتائج أن معظم الأشخاص العاملين في إقليم كوردستان يعملون عادة ما بين 30 و 59 ساعة أسبوعيًا في وظائفهم (55.0 بالمائة). كان عدد الأشخاص الذين يعملون عادة لساعات قصيرة، أي أقل من 30 ساعة في الأسبوع، حوالي 19.3 في المائة، وهي نسبة أعلى بكثير بين النساء (46.0 في المائة) مقارنة بنسبة الرجال (14.5 في المائة). بالإضافة

⁵ منظمة العمل الدولية، التصنيف الدولي الموحد للوضع في العمالة، ISCE-93، المعتمد في المؤتمر الدولي الخامس عشر لإحصائين العمل، 1993.

إلى ذلك، تظهر نتائج المسح أن حوالي 25.6 في المائة من العاملين في إقليم كردستان كانوا يعملون عادة لساعات طويلة، أي أكثر من 60 ساعة في الأسبوع، وهي نسبة أعلى بكثير بين الرجال (29.3 في المائة) مقارنة بنسبة النساء (4.8 في المائة). يقتصر تحليل بيانات الدخل من العمل في التقرير على إيرادات الموظفين في وظيفتهم الرئيسية. وبحسب نتائج المسح الرئيسية، بلغ متوسط الأجر الشهري للعاملين في وظيفتهم الرئيسية في إقليم كردستان حوالي 606,500 دينار عراقي.

تُظهر البيانات المتعلقة بفجوة الأجور بين الجنسين حسب التحصيل الدراسي أن النساء في إقليم كردستان كن يتقاضين أجوراً أعلى من الرجال في جميع مستويات التحصيل الدراسي، باستثناء خريجات المرحلة الابتدائية. على الرغم من توظيف عدد قليل نسبياً من النساء اللواتي يحصلن على التعليم العالي وذات الدخل المرتفع نسبياً: بلغ متوسط الأجر الشهري للعاملات في الوظيفة الرئيسية 655,250 ديناراً عراقياً في عام 2021 مقارنة بـ 596,450 ديناراً للعاملين في الوظيفة الرئيسية.

يسمح المسح أيضاً بتحليل NEET (الشباب غير المتحقيين بالتعليم أو العمالة أو التدريب)، وهو مؤشر على أهداف التنمية المستدامة (SDG 8.6.1). وفقاً للنتائج، فإن حوالي 29.6 في المائة من الشباب في إقليم كردستان لم يكونوا في التعليم أو في العمالة أو التدريب خلال الفترة المرجعية للمسح في عام 2021. وكان معدل (NEET) أعلى بشكل ملحوظ بين سكان الشباب من الإناث مقارنة بسكان الشباب من الذكور بنسبة 40.5 في المائة و 19.8 في المائة على التوالي. أيضاً، كان المعدل أقل بشكل عام بين الشباب الذين يعيشون في المناطق الحضرية (28.3 في المائة) من أولئك الذين يعيشون في المناطق الريفية (35.6 في المائة).

يقدم تقرير المسح مقارنة مع المسوح السابقة التي أجريت في إقليم كردستان والحساب التقريبي لمؤشرات القوى العاملة الرئيسية بموجب تعريفات المؤتمر الدولي الثالث عشر لإحصائيين العمل (1982) حسب المحافظة في إقليم كردستان. تأخذ المقارنة في الحسبان التغيير في تعريف العمالة وانعكاساته على قياس البطالة. تم تحديد العمالة وفقاً للمعايير الدولية السابقة (13th ICLS, 1982) إنه أي نشاط يقع ضمن حدود إنتاج نظام الحسابات القومية (SNA)، بينما وفقاً للمعايير الدولية الجديدة (19th ICLS, 1982)، يتم تعريف العمالة بأنه "أي نشاط لإنتاج سلع أو خدمات مقابل أجر أو ربح". يتعلق الاختلاف الرئيسي بالمعاملة الإحصائية للأشخاص المنخرطين في إنتاج السلع للاستخدام الخاص. هذه علاقة تقريبية لأن التغيير في تعريف العمالة يشمل أيضاً عناصر أخرى، على وجه الخصوص، عمال الأسرة المساهمون المتغيبون مؤقتاً عن العمل خلال الأسبوع المرجعي؛ العمال الموسميون في غير موسمها؛ المتدربون بدون أجر؛ المتطوعين العاملين في وحدات السوق.

الفصل 1 : مقدمة

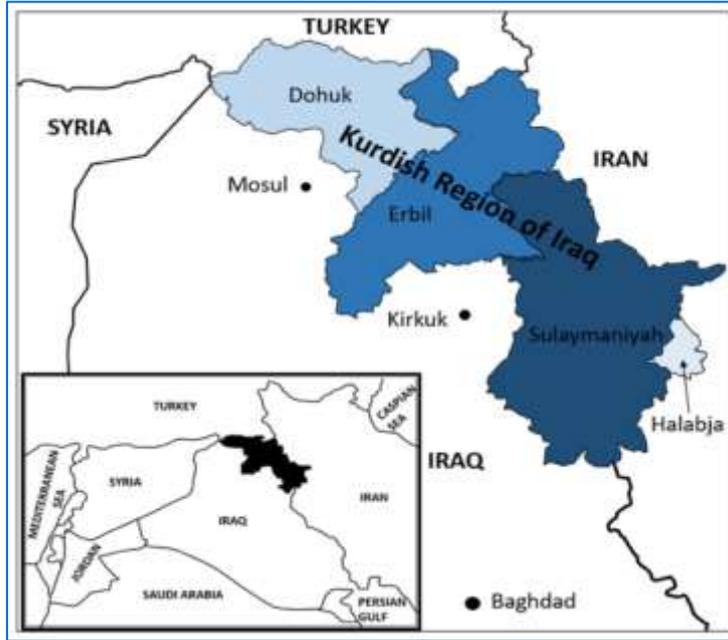
في عام 2021، أجرى الجهاز المركزي للإحصاء العراقي بالاشتراك مع هيئة إحصاء إقليم كردستان مسحاً وطنياً للقوى العاملة، بمساعدة مالية وتقنية من مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية.⁶ كان المسح هو الأول من نوعه لإنتاج تقديرات على المستوى الوطني والمحافظات دون الوطنية، حيث غطى مجموعة واسعة من المؤشرات حول سوق العمل والخصائص الديموغرافية للسكان المقيمين في العراق. كان الهدف الرئيسي للمسح هو جمع البيانات الحالية عن حجم وخصائص القوة العاملة والعمالة والبطالة وخصائص سوق العمل الأخرى للسكان، بما في ذلك وقت العمل والدخل من عمالة العاملين في الوظيفة الرئيسية والعمالة غير المنتظمة. تم تصميم المسح أيضاً لقياس مختلف مكونات الاستخدام الناقص للعمالة، بما في ذلك العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والقوى العاملة المحتملة، وأشكال أخرى من العمل، بما في ذلك إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الخاص، بما يتماشى مع أحدث المعايير الدولية المعتمدة من قبل المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل.⁷ تم استخدام المسح كذلك لجمع بيانات إضافية حول الإعاقة والعضوية النقابية وتغطية الضمان الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية ومعاشات التقاعد التي يتلقاها السكان. تم تصميم المسح في عام 2020، ولكن نظراً لظروف جائحة كوفيد-19، تم إجراء معظم العمليات الميدانية بالفعل في عام 2021، ونشرت النتائج الرئيسية في عام 2022.

ركز تقرير 2022 حول مسح القوى العاملة في العراق 2021 على عرض النتائج على المستوى الوطني، مع بعض النتائج على مستوى المحافظات، وتحديداً على مشاركة القوى العاملة ومعدلات البطالة وهيكل العمالة حسب الفرع الواسع للنشاط الاقتصادي في الوظيفة الرئيسية وحصص العمالة غير المنتظمة من إجمالي العمالة غير الزراعية والشباب غير الملحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب. الغرض من هذا التقرير هو إنتاج وتحليل نتائج المسح الخاص بإقليم كردستان (الشكل 1) الذي يغطي محافظات أربيل والسليمانية ودهوك ومحافظه حلبجة التي لم تعترف بها الحكومة العراقية كمحافظة منفصلة.

⁶ مسح القوى العاملة في العراق 2021، الجهاز المركزي للإحصاء (CSO)، هيئة إحصاء إقليم كردستان (KRSO) ومنظمة العمل الدولية (ILO)، 2022.

⁷ قرار منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل والعمالة والإستخدام الناقص للعمالة، المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 2013.

رسم 1: الخارطة الإدارية لإقليم كردستان العراق



وفقاً للتقديرات السكانية لهيئة إحصاء إقليم كردستان، يقدر عدد السكان لإقليم كردستان بنحو 5,941,000 شخصاً في عام 2020 باستثناء قضاء مخمور في أربيل، وهو ما يمثل حوالي 15 بالمائة من إجمالي سكان العراق. تهيمن صناعة النفط على اقتصادها، حيث شكل استخراج النفط الخام حوالي 34 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للإقليم في عام 2017.⁸ وتشكل الزراعة حوالي 3 في المائة فقط من إجمالي الناتج المحلي للإقليم. وقد سلطت نتائج المسح الضوء على أوضاع العمالة الحالية في إقليم كردستان وأبرز الاختلافات مع باقي أنحاء البلاد. توفر النتائج أيضاً قاعدة لتقييم التغييرات التي حدثت على مدى السنوات العشر الماضية، حيث تم إجراء مسوحات القوى العاملة في إقليم كردستان منذ عام 2012.⁹ من 2012 إلى 2014، كان برنامج مسح القوى العاملة على أساس تصميم التناوب يتم إجراؤها مرتين كل عام، الجولة الأولى من أيار (مايو) إلى حزيران (يونيو) والجولة الثانية من تشرين الثاني (نوفمبر) إلى كانون الأول (ديسمبر) من كل عام. بسبب الأزمة الاقتصادية والموارد المالية المحدودة، تم إجراء المسح في عام 2015 في جولة واحدة فقط، في شهر كانون الأول (ديسمبر) من ذلك العام. تم إجراء مسح ديموغرافي منفصل في تشرين الأول (أكتوبر) 2017، الذي يحتوي على وحدة شاملة للقوى العاملة والعمالة.¹⁰

يتبع إقليم كردستان بشكل أساسي في هذا التقرير الذي حول مسح القوى العاملة 2021، هيكل التقرير الوطني لمسح القوى العاملة في العراق، 2021. وهو مقسم إلى 8 فصول و 3 ملاحق. بعد هذا الفصل التمهيدي، يتم عرض مؤشرات القوى العاملة الرئيسية لإقليم كردستان في الفصل الثاني، بما في ذلك مقارنات مع باقي أنحاء العراق والتغييرات بمرور الزمن. يبحث الفصل الثالث في نمط المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية ومستوى التحصيل الدراسي في إقليم كردستان والاختلافات الرئيسية مع بقية العراق. يتناول الفصل أيضاً هيكل العمالة الحالية لإقليم

⁸ هيئة إحصاء إقليم كردستان. <https://krso.gov.krd/en/pressreleases/press-release-measuring-the-gdp-of-kurdistan-region-and-iraq-for-the-year-2018>

⁹ هيئة إحصاء إقليم كردستان، القوى العاملة، تقرير، <https://krso.gov.krd/en/statistics/labour-force>

¹⁰ هيئة إحصاء إقليم كردستان، المسح الديموغرافي، إقليم كردستان العراق، تموز 2018. <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/e61.pdf>

كوردستان والاختلافات مع بقية العراق من حيث فرع النشاط الاقتصادي والمهنة والوضع في العمالة وقطاع العمالة والعمالة غير المنتظمة، وكذلك وقت العمل والدخل من عمالة العاملين في الوظيفة الرئيسية. يتم فحص هيكل العمالة المتغير في إقليم كوردستان أيضًا لجوانب معينة مثل فرع النشاط الاقتصادي والمهنة.

يعرض الفصل الرابع نتائج المسح حول البطالة والمكونات الأخرى المتعلقة باستخدام الناقص للعمالة (بما في ذلك العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والقوى العاملة المحتملة) في إقليم كوردستان والاختلافات الرئيسية مع بقية العراق. يحلل الفصل الخامس البيانات المتعلقة بالأشخاص خارج قوة العمل بما في ذلك الأشخاص المنخرطين في الإنتاج السلع والخدمات للإستخدام الذاتي. وتعرض الفصول الثلاثة المتبقية نتائج المسح حول فئات معينة من السكان: النساء وتكافؤ الفرص - الفصل السادس؛ تعليم الشباب وتشغيلهم - الفصل السابع؛ العمال المهاجرون الدوليون - الفصل الثامن. تشمل الملاحق الثلاثة في نهاية التقرير وصفاً لمنهجية المسح وتقييم جودة البيانات (الملحق أ)، عينة من استبيان المسح باللغات الكوردية والعربية والإنجليزية (الملحق ب)، الجداول الإحصائية الخاصة بإقليم كوردستان (الملحق ج).

أخيرًا، تجدر الإشارة إلى أن معظم البيانات المقدمة هنا عن إقليم كوردستان تتوافق مع البيانات المقدمة على المستوى الوطني. ومع ذلك، فإن تصنيف بعض المتغيرات يتم حذفه أو تلخيصه بسبب العدد المحدود من الملاحظات الأساسية. تستند تقديرات المسح لإقليم كوردستان، بشكل إجمالي، إلى بيانات من 1648 أسر عينة. على الرغم من أن هذا العدد يمثل حوالي 21 في المائة من العينة الوطنية، ونسبة أعلى من سكان إقليم كوردستان مقارنة بإجمالي سكان العراق الذي يبلغ حوالي 15 في المائة، فإن حجم العينة الفعال لبعض التفصيل يعتبر منخفضًا للغاية بحيث لا يمكن توفير تقديرات دقيقة بشكل كافٍ. بصورة عامة، يجب استخدام أي تقدير أقل من 120,000 بحذر.

الفصل 2 : المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة

في هذا الفصل، يتم أولاً مراجعة المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة اعتماداً على نتائج مسح القوى العاملة 2021 ثم مقارنتها بالبيانات التي تم الحصول عليها من مسوحات سابقة للقوى العاملة التي أجريت في 2012 إلى 2015 وكذلك تلك التي تم الحصول عليها من المسح الديموغرافي الذي تم إجراؤه في عام 2017.

• المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة (2021)

النتائج الرئيسية لمسح القوى العاملة في العراق 2021 بشأن إقليم كردستان موضحة في جدول 1 أدناه. وفقاً لهذه النتائج، بلغ عدد السكان في سن العمل (15 عامًا فما فوق) الذين يعيشون في أسر إعتيادية حوالي 3,800,800 شخص في عام 2021. من بينهم، كان هناك حوالي 1,710,500 شخص في القوى العاملة، سواء كانوا عاملين (1,427,800) أو عاطل عن العمل (282,600). بالإضافة إلى العاطلين عن العمل، كان هناك حوالي 153,100 شخص في العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت، الذين يعملون لساعات قصيرة (أقل من 40 ساعة في الأسبوع في جميع الوظائف) ولكنهم يرغبون في العمل لساعات أكثر، و 314,800 شخص في القوة العاملة المحتملة إما يبحثون عن العمل ولكن ليس متاحاً حالياً للعمالة أو متاح حالياً للعمالة ولكن لا يسعى بنشاط للحصول على عمل. هكذا وبصورة إجمالية، أثر الاستخدام الناقص للعمالة على حوالي 750,500 شخص في سن العمل، من بينهم حوالي 438,800 رجل و 311,700 امرأة، وحوالي 328,900 شاب، أعمارهم بين 15 – 24 عامًا، من كلا الجنسين مجتمعين.

جدول 1: المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة والإستخدام الناقص للعمالة حسب المحافظة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

إقليم كردستان	الإجمالي	الذكور	الإناث	الشباب (15-24 سنة)	الكبار (25 سنة وأكثر)
السكان من 15 سنة فأكثر	3,800,800	1,899,800	1,901,000	1,201,600	2,599,300
القوى العاملة	1,710,500	1,397,100	313,300	401,900	1,308,600
- العاملین	1,427,800	1,207,100	220,700	252,200	1,175,700
- العاطلين عن العمل	282,600	190,000	92,700	149,700	132,900
خارج قوة العمل	2,090,400	502,700	1,587,600	799,700	1,290,700
الإستخدام الناقص للعمالة	750,500	438,800	311,700	328,900	421,600
- العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت	153,100	134,200	18,900	31,800	121,300
- عاطلين عن العمل	282,600	189,900	92,700	149,700	132,900
- القوى العاملة المحتملة	314,800	114,700	200,100	147,500	167,400
أربيل	الإجمالي	الذكور	الإناث	الشباب (15-24 سنة)	الكبار (25 سنة وأكثر)

883,274	442,336	662,022	663,588	1325,610	السكان من 15 سنة فأكثر
459,813	163,708	123,272	500,249	623,522	القوى العاملة
417,404	95,606	86,210	426,800	513,010	- العاملين
42,409	68,102	37,062	73,449	110,511	- عاطلين عن العمل
423,460	278,628	538,749	163,339	702,088	خارج قوة العمل
145,971	126,803	109,636	163,138	272,774	الإستخدام الناقص للعمالة
45,038	16,027	6,081	54,948	61,065	- العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت
42,409	68,102	37,062	73,449	110,511	- عاطلين عن العمل
58,524	42,674	66,494	34,704	101,198	- القوى العاملة المحتملة
الكبار (25 سنة وأكثر)	الشباب (15-24 سنة)	الإناث	الذكور	الإجمالي	دهوك
578,876	311,935	442,996	447,814	890,810	السكان من 15 سنة فأكثر
267,274	85,565	41,598	311,240	352,838	القوى العاملة
223,166	44,760	26,997	240,929	267,926	- العاملين
44,107	40,805	14,601	70,311	84,912	- عاطلين عن العمل
311,602	226,370	401,398	136,574	537,972	خارج قوة العمل
98,798	89,497	50,276	138,018	188,295	الإستخدام الناقص للعمالة
26,053	6,346	1,812	30,587	32,400	- العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت
44,107	40,805	14,601	70,311	84,912	- عاطلين عن العمل
28,637	42,346	33,863	37,120	70,983	- القوى العاملة المحتملة
الكبار (25 سنة وأكثر)	الشباب (15-24 سنة)	الإناث	الذكور	الإجمالي	سليمانية
1,078,059	426,226	755,748	748,537	1,504,285	السكان من 15 سنة فأكثر
551,877	146,537	140,823	557,591	698,414	القوى العاملة
507,632	107,293	101,832	513,093	614,925	- العاملين
44,245	39,244	38,992	44,497	83,489	- عاطلين عن العمل
526,181	279,689	614,924	190,946	805,870	خارج قوة العمل
168,825	107,624	145,459	130,693	276,152	الإستخدام الناقص للعمالة
47,355	8,407	10,362	45,401	55,762	- العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت
44,245	39,244	38,992	44,497	83,489	- عاطلين عن العمل
76,928	59,973	96,106	40,795	136,901	- القوى العاملة المحتملة
الكبار (25 سنة وأكثر)	الشباب (15-24 سنة)	الإناث	الذكور	الإجمالي	حلبجة

59,045	21,068	40,228	39,885	80,112	السكان من 15 سنة فأكثر
29,616	6,061	7,654	28,023	35,677	القوى العاملة
27,447	4,529	5,650	26,326	31,976	- العاملين
2,169	1,532	2,003	1,697	3,701	- عاطلين عن العمل
29,429	15,007	32,574	11,861	44,436	خارج قوة العمل
8,279	5,022	6,307	6,994	13,302	الإستخدام الناقص للعمالة
2,833	1,021	661	3,193	3,854	- العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت
2,169	1,532	2,003	1,697	3,701	- عاطلين عن العمل
3,278	2,469	3,643	2,104	5,747	- القوى العاملة المحتملة

يعرض جدول 2 نتائج المسح من الناحية النسبية. وفقاً لهذه النتائج، بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة في إقليم كردستان حوالي 45.0 في المائة، أي ما يقارب من نصف السكان في سن العمل في إقليم كردستان كانوا منخرطين في القوى العاملة، سواء كانوا يعملون مقابل أجر أو ربح أو يبحثون عن عمل في عام 2021. كانت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة أقل إلى حد ما (16.5 في المائة)، مقارنة بمعدل مشاركة الذكور في القوى العاملة (73.5 في المائة). كما هو متوقع، كان معدل مشاركة الشباب في القوى العاملة أقل بكثير (33.4 في المائة) من البالغين (50.3 في المائة). يميل الشباب إلى الالتحاق بنظام التعليم ويجهزون أنفسهم للدخول إلى سوق العمل لاحقاً في دورة حياتهم. من المفيد أن نلاحظ أن معدلات المشاركة في القوى العاملة في إقليم كردستان كانت أعلى بكثير من 6 نقاط مئوية من الأرقام المماثلة في أجزاء أخرى من العراق لكل من السكان الذكور والإناث، وبأكثر من 8 نقاط مئوية للسكان الشباب.

جدول 2: المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة والإستخدام الناقص للعمالة حسب المحافظة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

إقليم كردستان (بالنسب المئوية)	الإجمالي	الذكور	الإناث	الشباب (15-24 سنة)	الكبار (25 سنة وأكثر)
معدل المشاركة في القوى العاملة	45.0	73.5	16.5	33.4	50.3
نسبة العمالة إلى السكان	37.6	63.5	11.6	21.0	45.2
LU1: معدل البطالة	16.5	13.6	29.6	37.2	10.2
LU2: المعدل المشترك للعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والبطالة	25.5	23.2	35.6	45.2	19.4
LU3: المعدل المشترك للبطالة والقوى العاملة المحتملة	29.5	20.2	57.0	54.1	20.3
LU4: مقياس إجمالي للإستخدام الناقص للعمالة	37.1	29.0	60.7	59.9	28.6
أربيل (بالنسب المئوية)	الإجمالي	الذكور	الإناث	الشباب (15-24 سنة)	الكبار (25 سنة وأكثر)
معدل المشاركة في القوى العاملة	47.0	75.4	18.6	37.0	52.1

47.3	21.6	13.0	64.3	38.7	نسبة العمالة إلى السكان
9.2	41.6	30.1	14.7	17.7	LU1: معدل البطالة
19.0	51.4	35.0	25.7	27.5	LU2: المعدل المشترك للعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والبطالة
19.5	53.7	54.6	20.2	29.2	LU3: المعدل المشترك للبطالة والقوى العاملة المحتملة
28.2	61.4	57.8	30.5	37.6	LU4: مقياس إجمالي للإستخدام الناقص للعمالة
دهوك (بالنسب المئوية)					
الكبار (25 سنة وأكثر)	الشباب (15-24 سنة)	الإناث	الذكور	الإجمالي	
46.2	27.4	9.4	69.5	39.6	معدل المشاركة في القوى العاملة
38.6	14.3	6.1	53.8	30.1	نسبة العمالة إلى السكان
16.5	47.7	35.1	22.6	24.1	LU1: معدل البطالة
26.3	55.1	39.5	32.4	33.2	LU2: المعدل المشترك للعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والبطالة
24.6	65.0	64.2	30.8	36.8	LU3: المعدل المشترك للبطالة والقوى العاملة المحتملة
33.4	70.0	66.6	39.6	44.4	LU4: مقياس إجمالي للإستخدام الناقص للعمالة
سليمانية (بالنسب المئوية)					
الكبار (25 سنة وأكثر)	الشباب (15-24 سنة)	الإناث	الذكور	الإجمالي	
51.2	34.4	18.6	74.5	46.4	معدل المشاركة في القوى العاملة
47.1	25.2	13.5	68.5	40.9	نسبة العمالة إلى السكان
8.0	26.8	27.7	8.0	12.0	LU1: معدل البطالة
16.6	32.5	35.0	16.1	19.9	LU2: المعدل المشترك للعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والبطالة
19.3	48.0	57.0	14.3	26.4	LU3: المعدل المشترك للبطالة والقوى العاملة المحتملة
26.8	52.1	61.4	21.8	33.1	LU4: مقياس إجمالي للإستخدام الناقص للعمالة
حلبجة (بالنسب المئوية)					
الكبار (25 سنة وأكثر)	الشباب (15-24 سنة)	الإناث	الذكور	الإجمالي	
50.2	28.8	19.0	70.3	44.5	معدل المشاركة في القوى العاملة
46.5	21.5	14.0	66.0	39.9	نسبة العمالة إلى السكان
7.3	25.3	26.2	6.1	10.4	LU1: معدل البطالة
16.9	42.1	34.8	17.4	21.2	LU2: المعدل المشترك للعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والبطالة
16.6	46.9	50.0	12.6	22.8	LU3: المعدل المشترك للبطالة والقوى العاملة المحتملة
25.2	58.9	55.8	23.2	32.1	LU4: مقياس إجمالي للإستخدام الناقص للعمالة

يلاحظ نمط مماثل فيما يتعلق بنسبة العمالة إلى السكان. تمثل نسبة العمالة إلى السكان النسبة المئوية للسكان في سن العمل الذين يعملون. غالبًا ما يتم تفسير النسبة على أنها مؤشر على أداء الاقتصاد في توفير فرص العمل لسكانه المتزايدة. تظهر النتائج في جدول 2 أن نسبة العمالة إلى السكان في إقليم كردستان كانت 37.6 في المائة في عام 2021،

مما يشير إلى أن أكثر من ثلث السكان في سن العمل في إقليم كردستان كانوا يعملون في عام 2021. مشابه لمعدل المشاركة في القوى العاملة، كانت نسبة العمالة إلى السكان أعلى بكثير بين الرجال (63.5 في المائة) مقارنة بنسبة النساء (11.6 في المائة) وبين البالغين (45.2 في المائة) مقارنة بنسبة الشباب (21.0 في المائة). بالنسبة لجميع فئات الجنس والعمر، كانت نسبة العمالة إلى السكان أعلى في إقليم كردستان مقارنة ببقية العراق.

المؤشر التالي في جدول 2 هو معدل البطالة (LU1). يمثل النسبة المئوية للقوى العاملة العاطلة عن العمل. معدل البطالة هو أحد مؤشرات (8.5.2) أهداف التنمية المستدامة (SDG). تشير البيانات إلى أن معدل البطالة في إقليم كردستان بلغ حوالي 16.5 في المائة في عام 2021. وكان معدل بطالة الإناث (29.6 في المائة) أكثر من ضعف معدل الذكور (13.6 في المائة) وأن معدل بطالة الشباب (37.2 في المائة) كان أعلى من معدل البالغين (10.2 في المائة) بثلاثة أضعاف.

توفر المؤشرات الأخرى للاستخدام الناقص للعمالة الواردة في جدول 2 فهماً أوسع لمدى الاحتياجات غير الملباة للعمالة. وفقاً لهذه النتائج، كان المعدل المشترك للبطالة والعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت (LU2) 25.5 في المائة من القوة العاملة، وهو أعلى بكثير من معدل البطالة. كان المعدل المشترك للبطالة والقوى العاملة المحتملة (LU3) أعلى قليلاً من 29.5 في المائة. بلغ المقياس المركب للاستخدام الناقص للعمالة (LU4) الذي يجمع بين البطالة والعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والقوى العاملة المحتملة 37.1 في المائة، مما يشير إلى أن أكثر من ثلث القوة العاملة الممتدة قد تأثرت بنوع من الاستخدام الناقص للعمالة في إقليم كردستان. بشكل عام، أثر الاستخدام الناقص للعمالة على النساء (60.7 في المائة) أكثر بكثير من الرجال (29.0 في المائة) والشباب (59.9 في المائة) أكثر بكثير من البالغين (28.6 في المائة).

تظهر نتائج المسح أن معدل البطالة الإجمالي في إقليم كردستان كان بشكل أساسي هو نفس المعدل الذي كان عليه الجزء الآخر من العراق في عام 2021. ولكن، وجد أن معدل بطالة الذكور في إقليم كردستان، 13.6 في المائة، أدنى بكثير من نقطة مئوية واحدة من نسبة الذكور في الجزء الآخر من العراق، 14.9 في المائة. وبالمثل، وجد أن معدل البطالة بين البالغين في إقليم كردستان، 10.2 في المائة، أقل بكثير من نقطة مئوية واحدة من معدل البالغين في الجزء الآخر من العراق، 11.4 في المائة. بالمقابل، وجد أن معدل بطالة النساء في إقليم كردستان، 29.6 في المائة، أعلى من معدل الإناث في الجزء الآخر من العراق، 27.8 في المائة. وبالمثل، وجد أن معدل بطالة الشباب في إقليم كردستان، 37.2 في المائة، أعلى من معدل بطالة الشباب في بقية البلاد، 35.4 في المائة.

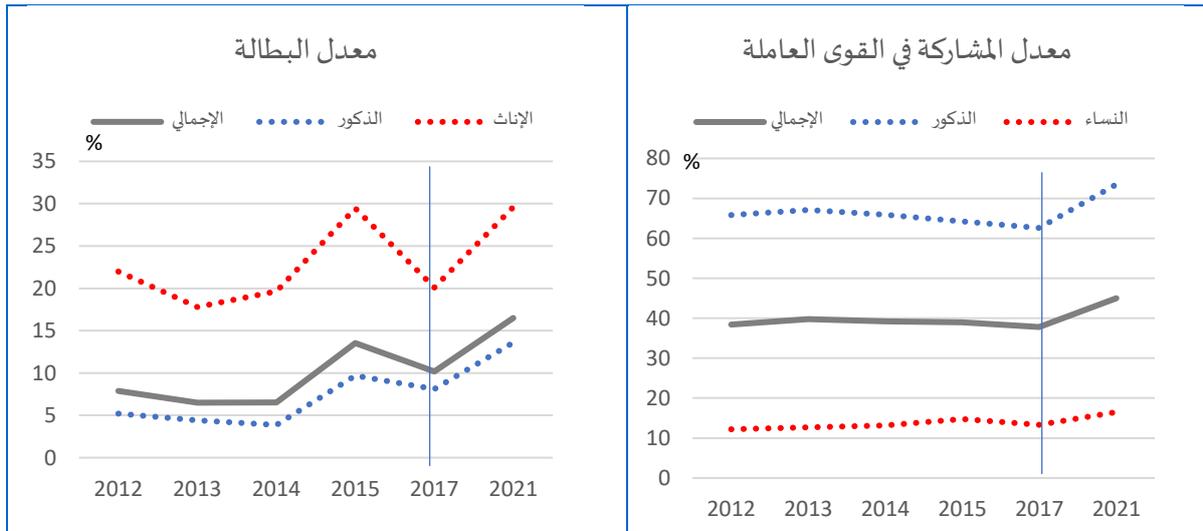
من المدهش أن نلاحظ أنه عند ملاحظة المقاييس الأوسع للاستخدام الناقص للعمالة، تظهر نتائج المسح معدلات أعلى في إقليم كردستان بشكل منهجي مقارنة بالجزء الآخر من العراق. على سبيل المثال، بلغ المعدل المشترك للعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والبطالة (LU2) حوالي 25.5 في المائة في إقليم كردستان عام 2021 مقابل 22.7 في المائة في باقي أنحاء العراق. وبالمثل، بلغ معدل البطالة المشترك والقوى العاملة المحتملة (LU3) حوالي 29.5 في المائة في إقليم كردستان مقابل 23.1 في المائة في باقي أنحاء العراق. كان المقياس المركب للاستخدام الناقص للعمالة (LU4) الذي يأخذ في الاعتبار المكونات الثلاثة للاستخدام الناقص للعمالة، وهي البطالة والعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والقوى العاملة المحتملة، أعلى بشكل ملحوظ في إقليم كردستان، 37.1 في المائة، مقارنة بباقي أنحاء العراق، 28.7 في المائة. كما لوحظ ارتفاع معدلات الاستخدام الناقص للعمالة (LU2، LU3، و LU4) في إقليم كردستان عند حسابها للذكور

والإناث، أو للشباب والبالغين، بشكل منفصل. يتم التحقيق في هذه النتيجة غير المتوقعة بمزيد من التفصيل في الفصل الرابع الخاص بالبطالة والإستخدام الناقص للعمالة.

● التغيير بمرور الزمن (2012-2021)

يعرض رسم 2 بيانات حول معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة في إقليم كردستان خلال الفترة من 2012 إلى 2021. تم تجميع البيانات بناء على مسح القوى العاملة 2021 والنتائج المنشورة لمسوحات القوى العاملة التي أجريت في 2012 و 2013 و 2014 و 2015 (ديسمبر – كانون الأول) والمسح الديموغرافي الذي تم إجراؤه في 2017 (أكتوبر – تشرين الأول). على الرغم من الاختلافات في المفاهيم والتعريفات الأساسية، ونطاق وتوقيت المسوحات، تظهر النتائج نمطاً سلساً نسبياً لمعدل مشاركة القوى العاملة مع زيادة ملحوظة في عام 2021، وحركة غير منتظمة ولكنها تصاعدية بشكل عام لمعدل البطالة مع انخفاضات محددة في عامي 2014 و 2017. تُظهر البيانات أيضاً ارتفاعاً مستمراً في مشاركة القوى العاملة من السكان الذكور مقارنةً بالسكان الإناث؛ في أي وقت من الأوقات، لا تتجاوز معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة 20 في المائة. وعلى النقيض من ذلك، فإن معدل بطالة الإناث يتجاوز باستمرار معدل بطالة الذكور، وظلت الفجوة بين معدلات بطالة الإناث والذكور ثابتة تقريباً عند 20 نقطة مئوية طوال هذه الفترة.

رسم 2: معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة بمرور الزمن (2012-2021) إقليم كردستان



المصادر: بيانات عامي 2012 و 2015: هيئة إحصاء إقليم كردستان، القوى العاملة، تقرير

، 2014 : <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/a121.pdf>، 2013 : <https://krso.gov.krd/en/statistics/labour-force>

، <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/a144.pdf> : بيانات 2017 /المسح الديموغرافي. إقليم كردستان العراق، تموز 2018، الفصل 4، الجدول 24، ص

39، <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/e61.pdf> : بيانات عام 2021، مسح القوى العاملة في العراق، 2021.

ملاحظات: 1 تستند المفاهيم وتعريف البيانات للأعوام 2012 و 2014 و 2015 و 2017 إلى قرار منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات السكان النشطين

اقتصاديًا والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة، المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 1982؛ تستند المفاهيم وتعريف البيانات لعام 2021

إلى قرار منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل والإستخدام الناقص للعمالة، المؤتمر الدولي الأول لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 2013.

2 نطاق البيانات لعام 2017، السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 عامًا الذين يعيشون خارج المخيمات في إقليم كردستان.

يُقصد بالخط العمودي المتصل المُدرج في كل من الجدولين اليميني واليسرى من رسم 2 للإشارة إلى انقطاع في السلسلة بسبب التغيير في المفاهيم والتعاريف الأساسية. يتعلق الاختلاف الرئيسي بتعريف العمالة، ولكن له تأثير أيضاً على قياس البطالة. العمالة وفقاً للتعريف المعتمد من قبل المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل (13th ICLS)

في 1982، يشمل أي نشاط يقع ضمن حدود إنتاج نظام الحسابات القومية (SNA).¹¹ ولكن وفقاً للمعايير الدولية الجديدة التي اعتمدها المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل (19th ICLS) في 2013، يتم تعريف العمالة بأنه "أي نشاط لإنتاج سلع أو خدمات مقابل أجر أو ربح". يتعلق الاختلاف الرئيسي بالمعاملة الإحصائية للأشخاص المنخرطين في إنتاج السلع للاستخدام الذاتي والذين تم تضمينهم كعاملين وفقاً للمؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل، والمستبعدين وفقاً للمؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل. وتتعلق الفروق الأخرى بالمعاملة الإحصائية للعاملين في الأسرة المساهمين المتغيبين مؤقتاً عن العمل خلال الأسبوع المرجعي، والعاملين الموسمين في غير موسمهم، والمتدربون بدون أجر والعاملين المتطوعين المنخرطين في وحدات السوق.

يمكن التعبير عن علاقة تقريبية بين العمالة والبطالة وفقاً لتعريفات المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل والقيم المقابلة وفقاً لتعريفات المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل على النحو التالي:

$$\begin{aligned} \text{العمالة}_{13th\ ICLS} &\cong \text{العمالة}_{19th\ ICLS} + a + b \\ \text{البطالة}_{13th\ ICLS} &\cong \text{البطالة}_{19th\ ICLS} - b \end{aligned}$$

حيث (a) يمثل عدد الأشخاص خارج القوى العاملة وفقاً لتعريف مؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل الذين شاركوا في إنتاج السلع للاستخدام الذاتي خلال الأسبوع المرجعي؛ و(b) يمثل عدد الأشخاص العاطلين عن العمل وفقاً لتعريف مؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، الذين شاركوا في إنتاج السلع للاستخدام الذاتي خلال الأسبوع المرجعي. يُقصد بإنتاج السلع للاستخدام الذاتي (1) إنتاج و/أو تجهيز المنتجات الزراعية وصيد الأسماك والصيد وجمع المحاصيل للتخزين؛ (2) جمع و/أو تجهيز منتجات التعدين والحراجة لتخزينها، بما في ذلك الحطب وأنواع أخرى من الوقود؛ (3) جلب المياه من المصادر الطبيعية وغيرها؛ (4) تصنيع السلع المنزلية (مثل الأثاث والمنسوجات والملابس والأحذية والفخار أو غيرها من السلع المعمرة، بما في ذلك القوارب والزوارق)؛ (5) البناء، أو إجراء إصلاحات كبيرة على المسكن الشخصي وبناء المزرعة و... الخ. في مسح 2021، تم قياس إنتاج السلع للاستخدام الذاتي باستخدام الأسئلة 12.1-12.5 (الملحق ب). تم تقريب الأثار المترتبة على قياس معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة على المستوى الوطني وللمحافظات المختلفة في الملحق (د) لمسح القوى العاملة في العراق 2021. النتائج الخاصة بالمحافظات الثلاث لإقليم كردستان تم نسخها في جدول 3 أدناه.

¹¹ وفقاً لقرار مؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل (1982)، يشمل "العامل" جميع الأشخاص فوق السن المحدد لقياس السكان النشطين اقتصادياً، والذين كانوا خلال فترة قصيرة ومحددة (أسبوع واحد أو يوم واحد) في الفئات التالية: (أ) العمل بأجر، أي الأشخاص الذين قاموا، خلال الفترة المرجعية، بأداء بعض الأعمال مقابل أجر أو راتب، نقداً أو عينياً، أو بأجر مدفوع، أو عملوا بالفعل في وظيفتهم الحالية، ولم يكونوا في العمل مؤقتاً خلال الفترة المرجعية ولكن كان لديهم الارتباط الرسمي بوظائفهم؛ (ب) العمال لحسابهم؛ (العمالة الذاتية) أي الأشخاص الذين قاموا، خلال الفترة المرجعية، بتنفيذ بعض الأعمال من أجل الربح أو الكسب العائلي، نقداً أو عينياً، أو كان لديهم مشروع تجاري أو مزرعة أو مشروع خدمة، الذين لم يكونوا في العمل مؤقتاً خلال الفترة المرجعية لبعض من الأسباب المحددة. كما يحدد تعريف مؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل أن "الأشخاص الذين يعملون من أجل إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية للاستهلاك الذاتي والمنزلي يجب اعتبارهم ضمن العمالة الذاتية إذا كان هذا الإنتاج يشكل مساهمة مهمة في إجمالي استهلاك الأسرة".

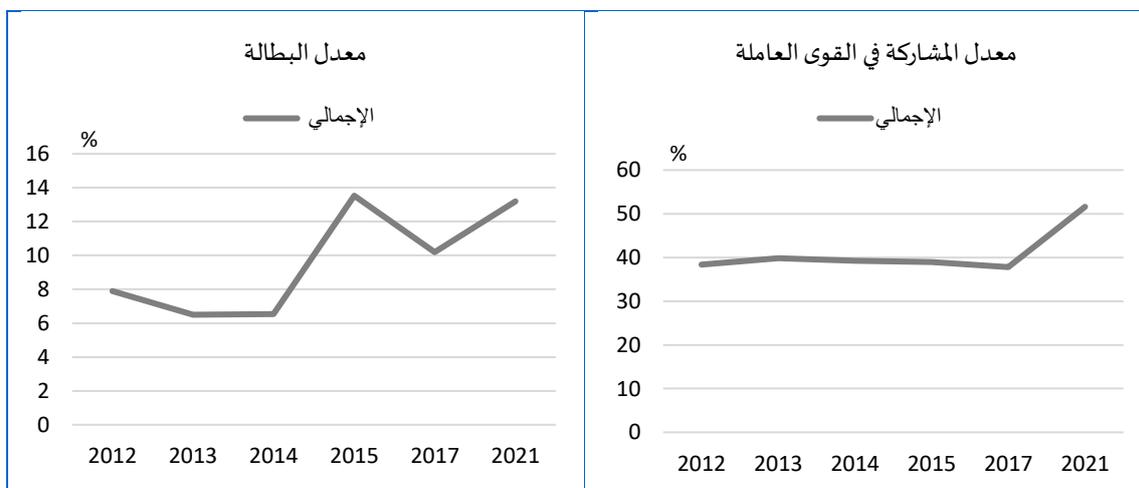
جدول 3: معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة حسب المحافظة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021. مقارنة تقريبية بين تعاريف 19th ICLS و 13th ICLS

معدل البطالة (%)		معدل المشاركة في القوى العاملة (%)		المحافظة
تعريف 13 th ICLS	تعريف 19 th ICLS	تعريف 13 th ICLS	تعريف 19 th ICLS	
13.2	16.5	51.8	45.0	إقليم كردستان
14.7	17.7	53.3	47.0	أربيل
16.9	24.1	48.5	39.6	دهوك
10.0	12.0	52.5	46.4	سليمانية
8.9 ²	10.4	48.2 ²	44.5	حلبجة

ملاحظات: ¹ تعديل التقدير التقريبي للمعاملة الإحصائية للأشخاص العاملين في إنتاج السلع للاستخدام الشخصي. ² تم الحصول على معدلات 13th ICLS لحلبجة بالتناسب من معدلات السليمانية، لأن القيم المنفصلة ل a و b لم تكن متوفرة لحلبجة.

يمكن تفسير نتائج جدول 3 على النحو التالي: لو استخدم مسح 2021 تعاريف 13th ICLS، لكان معدل مشاركة القوى العاملة أعلى بحوالي 6.3 نقطة مئوية في أربيل؛ حوالي 8.8 نقطة مئوية أعلى في دهوك؛ حوالي 4.7 نقطة مئوية أعلى في السليمانية؛ وحوالي 4.6 نقطة مئوية أعلى من في حلبجة مما تم قياسه لتلك المحافظات، على التوالي، التي تستخدم تعاريف 19th ICLS. في المقابل، لكان معدل البطالة أقل بنحو 3 نقاط مئوية في أربيل؛ 7.3 نقطة مئوية أقل في دهوك؛ 1.9 نقطة مئوية أقل في السليمانية وحلبجة مما تم قياسه في تلك المحافظات، على التوالي، باستخدام تعريفات 19th ICLS. على أساس هذه النتائج، تم تعديل بيانات 2021 من رسم 2 للمقارنة مع بيانات السنوات السابقة كما هو موضح في رسم 3 أدناه. يمكن ملاحظة أن التعديل لا يغير الأنماط شاملة، على الرغم من أن الحركة التصاعدية لمعدل مشاركة القوى العاملة في عام 2021 قد ازدادت الآن في حين أن الحركة التصاعدية لمعدل البطالة في عام 2021 أصبحت الآن معتدلة إلى حد ما.

رسم 3: معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة بمرور الزمن (2012-2021) إقليم كردستان: بيانات 2021 معدلة لتعاريف بيانات السنوات السابقة



المصادر: انظر رسم 2.

ملاحظة: تعديل بيانات 2021 بناءً على نتائج جدول 3.

من أجل الاكتمال، يستنسخ جدول 4 أدناه العمليات المستخدمة لتحويل البيانات بموجب تعاريف ICLS 19th إلى البيانات التقريبية المقابلة وفقاً لتعاريف ICLS 13th لإقليم كردستان وبشكل منفصل لكل محافظة. وهكذا، على سبيل المثال، بالنسبة إلى محافظة أربيل، يتم الحصول على عدد الأشخاص العاملين بموجب تعاريف ICLS 13th من خلال إضافة عدد الأشخاص العاملين بموجب تعاريف ICLS 19th وعدد العاطلين عن العمل وعدد الأشخاص خارج القوى العاملة الذين شاركوا في إنتاج السلع للاستخدام الشخصي:

$$\text{عدد العاملين (13th ICLS)} = 83,000 + 7,000 + 513,000 = 603,000$$

بصورة مماثلة، يمكن الحصول على عدد العاطلين عن العمل بموجب ICLS 13th من خلال طرح عدد العاطلين عن العمل بموجب ICLS 19th، والذين شاركوا في إنتاج السلع للاستخدام الشخصي:

$$\text{العاطلين عن العمل (13th ICLS)} = 111,000 - 7,000 = 104,000$$

يتم الحصول على القوى العاملة بموجب ICLS 13th عن طريق إضافة الأشخاص المتعنين بموجب ICLS 13th والعاطلين عن العمل بموجب ICLS 13th. أيضاً، يتم الحصول على القوى العاملة الخارجية بموجب ICLS 13th من خلال طرح القوة العاملة بموجب ICLS 13th من السكان الذين يبلغون من العمر 15 عاماً والتي، بالطبع، ثابتة وفقاً لمجموعتي التعاريف.

جدول 4: تقدير تقريبي للمؤشرات الرئيسية للقوى العاملة حسب المحافظة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 بموجب التعاريف الدولية ICLS 19th (2013) مقابل ICLS 13th (1982)

13 th ICLS	إقليم كردستان (’000)	إنتاج السلع للاستخدام الشخصي			19 th ICLS	إقليم كردستان (’000)
		أخرى	الزراعة	الإجمالي		
3,801	السكان من 15 سنة فأكثر	94	186	280	3,801	السكان من 15 سنة فأكثر
1,875	القوى العاملة	9	15	24	1,711	القوى العاملة
1,612	- العاملين	0	0	0	1,428	- العاملين
263	- العاطلين عن العمل	9	15	24	283	- العاطلين عن العمل
1,925	خارج القوى العاملة	85	171	256	2,090	خارج القوى العاملة
51.8%	معدل المشاركة في القوى العاملة	-	-	-	45.0%	معدل المشاركة في القوى العاملة
13.2%	معدل البطالة	-	-	-	16.5%	معدل البطالة
13 th ICLS	أربيل (’000)	إنتاج السلع للاستخدام الشخصي			19 th ICLS	أربيل (’000)
		أخرى	الزراعة	الإجمالي		
1,326	السكان من 15 سنة فأكثر	34	56	90	1,326	السكان من 15 سنة فأكثر
707	القوى العاملة	4	3	7	624	القوى العاملة
603	- العاملين	0	0	0	513	- العاملين
104	- العاطلين عن العمل	4	3	7	111	- العاطلين عن العمل
619	خارج القوى العاملة	30	53	83	702	خارج القوى العاملة
53.3%	معدل المشاركة في القوى العاملة	-	-	-	47.0%	معدل المشاركة في القوى العاملة
14.7%	معدل البطالة	-	-	-	17.7%	معدل البطالة

13 th ICLS	دهوك (‘000)	إنتاج السلع للإستخدام الشخصي			19 th ICLS	دهوك (‘000)
		أخرى	الزراعة	الإجمالي		
891	السكان من 15 سنة فأكثر	40	51	91	891	السكان من 15 سنة فأكثر
432	القوى العاملة	5	7	12	353	القوى العاملة
359	- العاملين	0	0	0	268	- العاملين
73	- العاطلين عن العمل	5	7	12	85	- العاطلين عن العمل
459	خارج القوى العاملة	35	44	79	538	خارج القوى العاملة
48.4%	معدل المشاركة في القوى العاملة	-	-	-	39.6%	معدل المشاركة في القوى العاملة
16.8%	معدل البطالة	-	-	-	24.1%	معدل البطالة
13 th ICLS	السليمانية (‘000)	إنتاج السلع للإستخدام الشخصي			19 th ICLS	السليمانية (‘000)
		أخرى	الزراعة	الإجمالي		
1,504	السكان من 15 سنة فأكثر	20	76	96	1,504	السكان من 15 سنة فأكثر
790	القوى العاملة	0	5	5	698	القوى العاملة
711	- العاملين	0	0	0	615	- العاملين
79	- العاطلين عن العمل	0	5	5	83	- العاطلين عن العمل
715	خارج القوى العاملة	20	71	91	806	خارج القوى العاملة
52.5%	معدل المشاركة في القوى العاملة	-	-	-	46.4%	معدل المشاركة في القوى العاملة
10.0%	معدل البطالة	-	-	-	12.0%	معدل البطالة
13 th ICLS	حليجة (‘000)	إنتاج السلع للإستخدام الشخصي			19 th ICLS	حليجة (‘000)
		أخرى	الزراعة	الإجمالي		
80	السكان من 15 سنة فأكثر	0	3	3	80	السكان من 15 سنة فأكثر
39	القوى العاملة	0	0	0	36	القوى العاملة
35	- العاملين	0	0	0	32	- العاملين
3	- العاطلين عن العمل	0	0	0	4	- العاطلين عن العمل
42	خارج القوى العاملة	0	3	3	44	خارج القوى العاملة
48.2%	معدل المشاركة في القوى العاملة	-	-	-	44.5%	معدل المشاركة في القوى العاملة
8.9%	معدل البطالة	-	-	-	10.4%	معدل البطالة

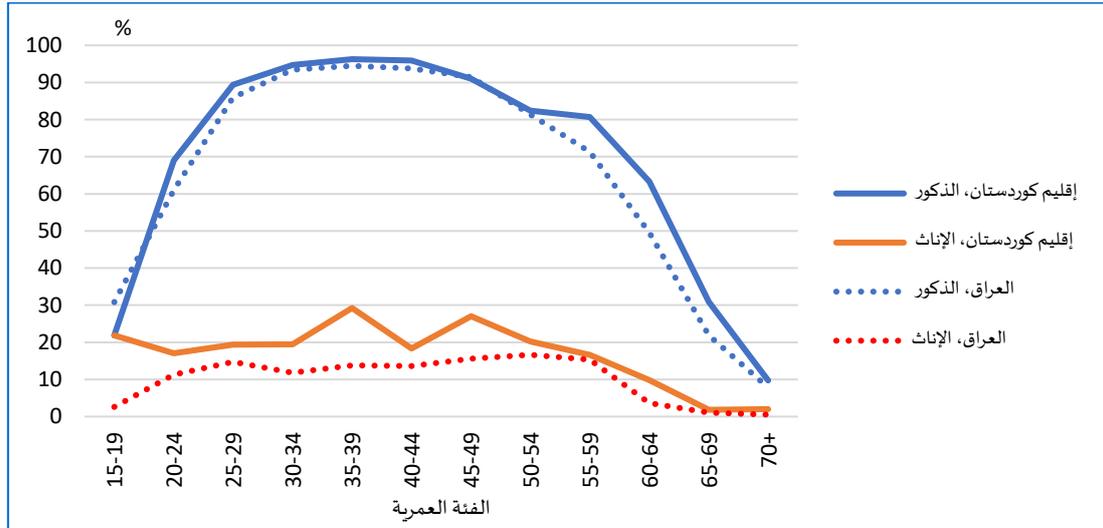
الفصل 3: المشاركة في القوى العاملة والعمالة

يبحث هذا الفصل عن نتائج المسح حول مشاركة القوى العاملة وهيكل العمالة في إقليم كردستان في عام 2021. أولاً، يتم تقديم البيانات الخاصة بملف مشاركة القوى العاملة للسكان في سن العمل من حيث الجنس والفئات العمرية والتحصيل الدراسي. ومن ثم، يتم تقديم بيانات العمالة من حيث الجنس والفئة العمرية والوظيفة وفرع النشاط الاقتصادي والحالة في العمالة وقطاع العمالة ووقت العمل والدخل من العمالة. يتم أيضاً البحث عن تطور هيكل العمالة حسب فرع النشاط الاقتصادي على أساس البيانات المتاحة من المسوحات السابقة.

● معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية والتحصيل الدراسي

معدل المشاركة في القوى العاملة، أي نسبة القوى العاملة إلى السكان في سن العمل معبراً عنها بالنسبة المئوية، هو مؤشر على مستوى نشاط سوق العمل. يقيس حجم السكان في سن العمل الذين هم في القوى العاملة. يعطي تفصيل معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية لمحة عن مشاركة القوى العاملة كما هو موضح في شكل 4 حيث يتم مقارنة ملف معدل المشاركة في القوى العاملة في إقليم كردستان مع البلد ككل.

رسم 4: معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021.

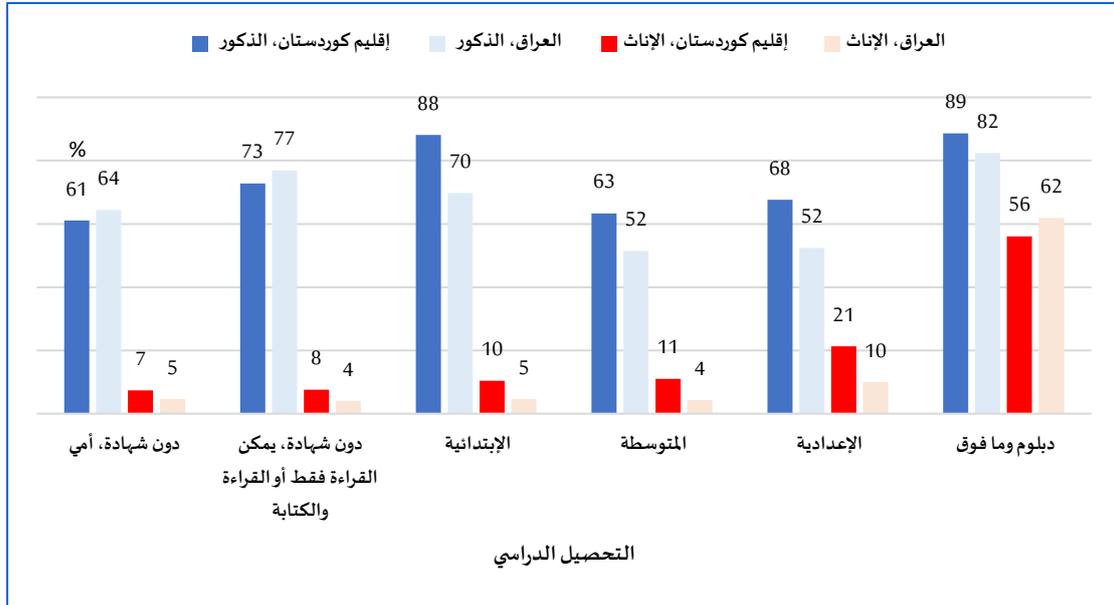


مثل معظم حالات معدل مشاركة القوى العاملة، فإن معدل مشاركة القوى العاملة في إقليم كردستان له شكل حرف لـ مقلوب. يقع منحني الذكور فوق منحني الإناث، مما يعكس مشاركة أعلى في القوى العاملة للرجال مقارنة بالنساء في جميع الفئات العمرية. لكل جنس، يزداد المنحنى للشباب عندما يتكون المدرسة ويدخلون الى سوق العمل. يصل إلى ذروته في الفئة العمرية 39-34 سنة للرجال وبعد ذلك إلى حد ما بالنسبة للنساء، قبل أن تنخفض لكل من الرجال والنساء، حيث يغادر الناس سوق العمل ويتقاعدون منه في أعمار أكبر. من المفيد أن نلاحظ أن لدى معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في كردستان ذروتان، واحدة في الفئة العمرية 39-35 سنة، والأخرى في الفئة العمرية 49-45 سنة. ربما يعكس تراجع مشاركة المرأة في القوى العاملة بين هاتين الفئتين العمريتين ميل المرأة إلى ترك سوق العمل بعد الولادة والعودة إلى سوق العمل عندما يبلغ الطفل إلى سن المدرسة.

من المفيد أيضاً ملاحظة أن معدل مشاركة القوى العاملة في إقليم كردستان أعلى بشكل موحد من المعدل المقابل في الدولة ككل. وينطبق هذا على كلا الجنسين وجميع الفئات العمرية باستثناء الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 19 عامًا. بشكل عام، قد يكون انخفاض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في إقليم كردستان وكذلك في العراق ككل نتيجة لعدة عوامل بما في ذلك حاجز الدخول مثل التحصيل الدراسي ووجود الأطفال الصغار وسن الزواج والأعراف الاجتماعية التي تحدد دور المرأة في المجال العام.

يوضح شكل 5 معدل مشاركة القوى العاملة للرجال والنساء حسب التحصيل الدراسي في إقليم كردستان. يمكن الملاحظة بأن المشاركة في القوى العاملة هي الأعلى على مستوى الدبلوم والجامعة من حيث التحصيل الدراسي، لكل من الرجال والنساء. كما يمكن ملاحظة أن الفجوة بين معدل مشاركة الرجال والنساء في القوى العاملة أضيق بكثير لحملة شهادة الدبلوم والجامعة من حيث التحصيل الدراسي مقارنة بمستويات أخرى في التحصيل الدراسي. لوحظ نمط مماثل للبلد ككل (الأزرق الفاتح والوردي الفاتح في شكل 5). من المفيد ملاحظة أن نسبة المشاركة في القوى العاملة في إقليم كردستان أعلى من نظيرتها في الدولة ككل لكل من الرجال والنساء وجميع مستويات التحصيل الدراسي، باستثناء الرجال الذين ليسوا من حملة الشهادات وأمي ولا حامل للشهادة أو الذين يستطيعون القراءة فقط أو القراءة والكتابة وللنساء الحاصلات على شهادة دبلوم والجامعة من حيث التحصيل الدراسي.

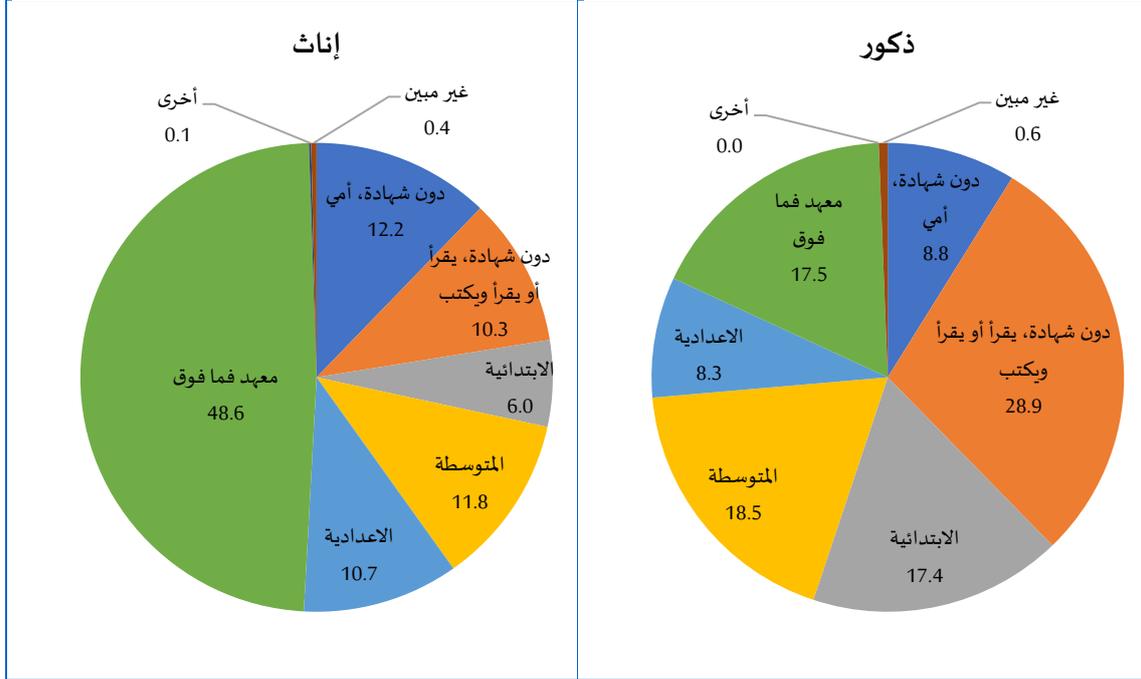
رسم 5: معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والتحصيل الدراسي، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021



فيما يتعلق بالتحصيل الدراسي كمؤشر لإكتساب المهارات، فإن توزيع القوى العاملة حسب التحصيل الدراسي يوفر مقياساً لمستوى مهارات القوى العاملة. يوضح شكل 6 توزيع القوى العاملة في إقليم كردستان عام 2021 حسب التحصيل الدراسي للذكور والإناث بشكل منفصل. يمكن الملاحظة بأن حوالي 17.5 في المائة من القوى العاملة من الذكور حصلوا على شهادة دبلوم أو الجامعة من حيث التحصيل الدراسي في عام 2021، بينما القيمة المقابلة لقوة العمل النسائية كانت 48.6 في المائة. بالمثل، في حين أن حوالي 8.3 في المائة من القوى العاملة الذكور في عام 2021 حصلوا على تعليم ثانوي، كانت القيمة المقابلة للقوى العاملة النسائية 10.7 في المائة. تشير هذه النتائج إلى أن القوى

العمالة النسائية كانت تتمتع بمستوى مهارة أعلى نسبياً من القوى العاملة من الذكور في إقليم كردستان في عام 2021. تم العثور على نمط مماثل للبلد ككل، على الرغم من أنه أقل بروزاً بشكل طفيف مما هو عليه في إقليم كردستان.

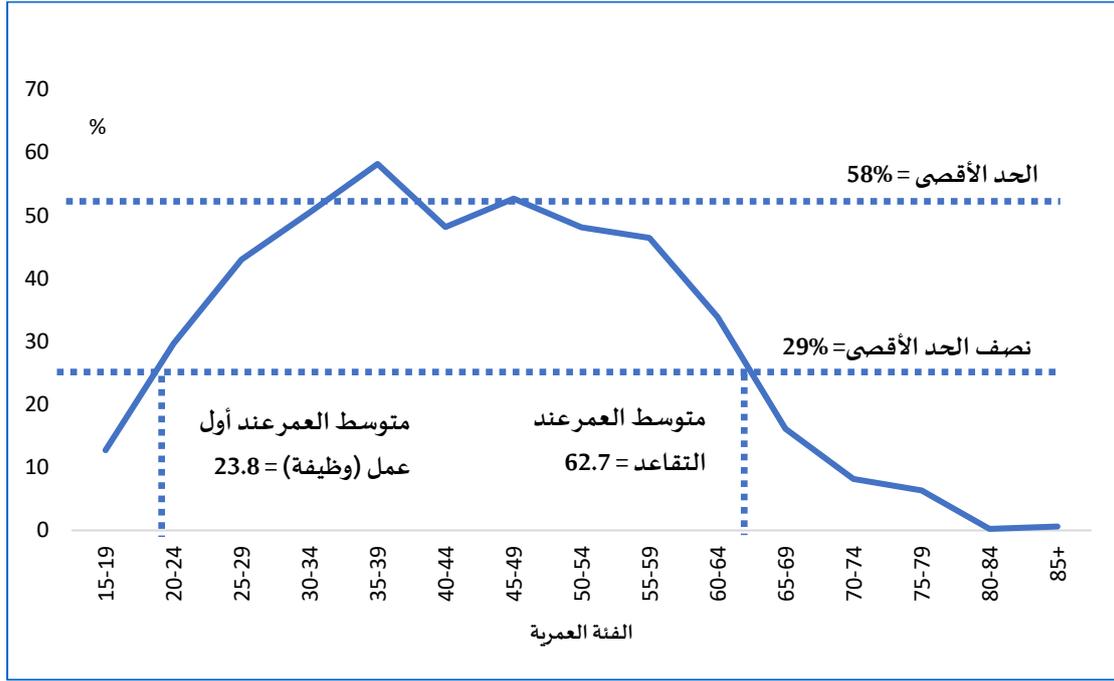
رسم 6: هيكل القوى العاملة حسب مستوى التحصيل الدراسي، ذكوراً وإناثاً، بشكل منفصل، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021



• نسبة العمالة إلى السكان حسب الفئة العمرية

العمالة الإجمالية هي مؤشر مهم على قدرة الاقتصاد لتوفير فرص العمل لسكانه المتزايدة. يوضح شكل 7 أدناه نسبة العمالة إلى السكان حسب الفئة العمرية. بالنسبة للفئة العمرية الرئيسية، 25-54 سنة، كانت نسبة العمالة إلى السكان حوالي 57 في المائة في إقليم كردستان، وهي أعلى بكثير من القيمة المقابلة على المستوى الوطني، 46 في المائة. نظرًا لأنه يقتصر على السكان في سن الرشد 25-54 عامًا، لا يتأثر المؤشر بآثار التعليم والتقاعد، وهما ظاهرتان يمكن دراستهما بشكل منفصل كما هو موضح أدناه. توفر البيانات الواردة في شكل 7 معلومات لتقدير تقريبي لمتوسط العمر عند أول عمالة ومنتوسط العمر عند التقاعد. يمثل الخط الأوسط المتقطع نصف الحد الأقصى لنسبة العمالة إلى عدد السكان. لديها نقطتان تقاطع مع نسبة العمالة إلى السكان. النقطة الأولى تقابل السن الذي دخل فيه غالبية السكان في سن العمل في ذلك العمر مجال العمل (يُفسَّر، في ظل افتراضات واسعة، على أنها العمالة الأولى). وبالمثل، فإن النقطة الثانية تقابل السن الذي ترك فيه غالبية السكان في سن العمل، العمل (يُفسَّر، في ظل افتراضات واسعة، على أنه التقاعد).

رسم 7: نسبة العمالة إلى السكان حسب الفئة العمرية في إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021



ووفقًا لهذه الحسابات، فإن العمال في إقليم كردستان يدخلون عملهم الأول عندما يبلغون من العمر حوالي 23.8 عامًا. إنهم يتركون العمل عندما يبلغون من العمر 62.7 عامًا تقريبًا. يمكن تفسير هذه الحالة بأن الطول المتوقع للعمل مدى الحياة للعامل العادي هو حوالي 38.9 سنة. على المستوى الوطني، تم احتساب 21 سنة كمتوسط العمر عند أول عمل، بينما متوسط العمر عند التقاعد كان 60 سنة (شكل 5 في مسح القوى العاملة في العراق 2021). تشير المقارنة بين مجموعتي التقديرات إلى أن العمال في إقليم كردستان يميلون إلى دخول العمالة بحوالي ثلاث سنوات بعد العاملين على المستوى الوطني. قد يعني هذا أن الشباب في إقليم كردستان يميلون إلى البقاء في المدرسة لفترة أطول من الشباب في الدولة ككل، أو أن الحصول على العمل من قبل الشباب في إقليم كردستان يستغرق وقتًا أطول مما يستغرقه على مستوى البلاد جميعًا. تشير المقارنة بين مجموعتي البيانات أيضًا إلى أن العمال في إقليم كردستان يميلون إلى ترك العمل بحوالي ثلاث سنوات بعد العاملين على المستوى الوطني. لذلك، فإن 39 عامًا، هو تقريبًا نفس المدة المتوقعة للعمل مدى الحياة للعاملين في إقليم كردستان أو في البلد ككل.

• هيكل العمالة والتغيير بمرور الزمن

بعد ذلك، يتم تحليل بيانات مسح العمالة في إقليم كردستان من حيث هيكلها حسب فرع النشاط الاقتصادي والمهنة والوضع في العمالة وقطاع العمالة. يتم أيضًا البحث في تطور هيكل العمالة بمرور الزمن والكشف عن التغيرات في فروع النشاط الاقتصادي على وجه الخصوص.

- فرع النشاط الاقتصادي

يشير فرع النشاط الاقتصادي إلى نشاط المنشأة التي عمل فيها الشخص العامل خلال الفترة المرجعية. قد تكون المنشأة مزرعة أو منجمًا أو مصنعًا أو ورشة عمل أو متجرًا أو مكتبًا أو نوعًا مشابهًا من الوحدات الاقتصادية. من المهم التمييز بين المنشآت والمؤسسات. "المؤسسة" مفهوم أوسع من "المنشأة". المنشأة هي وحدة إنتاج تقع في مكان واحد ويتم فيها

تنفيذ نشاط إنتاجي واحد فقط (غير ثانوي) أو حيث يمثل النشاط الإنتاجي الرئيسي معظم القيمة المضافة. المؤسسة هي كيان قانوني (أو مجموعة من الكيانات القانونية) وقد يكون لها عدد من المنشآت ذات الأنشطة الاقتصادية المختلفة وفي مواقع مختلفة. يبين جدول 5 التوزيع النسبي للسكان العاملين حسب فرع النشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي في إقليم كردستان ويقارنها مع البيانات المقابلة على المستوى الوطني.

جدول 5: الأشخاص العاملين حسب فرع النشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021

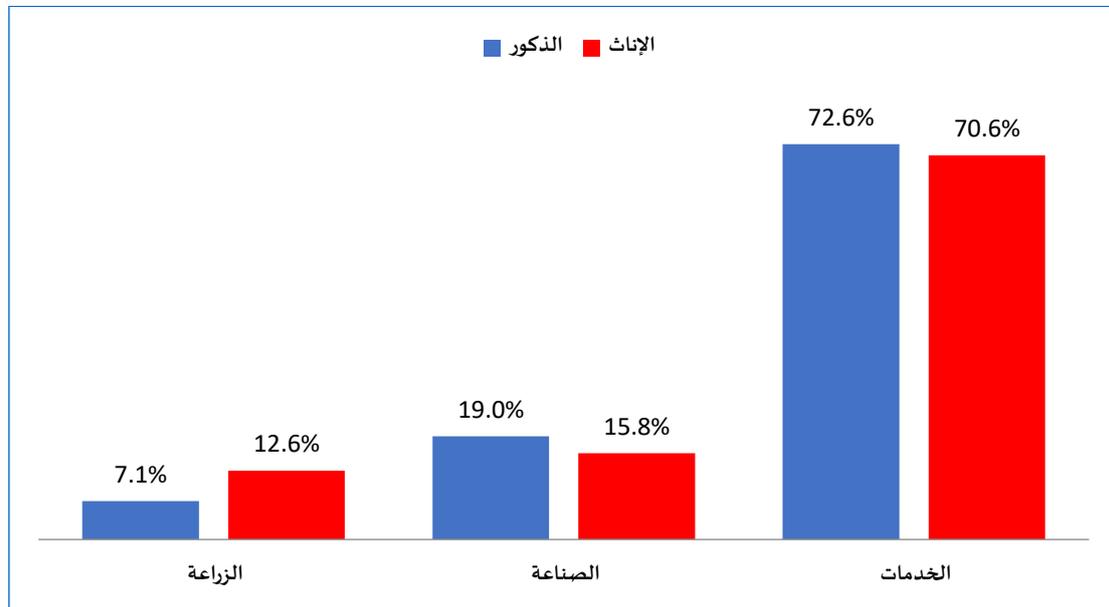
العراق (%)	إقليم كردستان (%)	فرع النشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي
100.0	100.0	الإجمالي
8.4	7.9	الزراعة والحراة وصيد الأسماك
0.7	0.6	التعدين والمحاجر
6.2	7.9	التصنيع
1.9	1.6	توريد الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
0.9	1.3	إمدادات المياه؛ الصرف الصحي وإدارة النفايات وأنشطة المعالجة
16.3	7.0	البناء
14.2	20.9	تجارة الجملة والمفرد؛ إصلاح السيارات والدراجات النارية
9.8	6.6	النقل والتخزين
2.1	3.6	أنشطة خدمات الإقامة وتقديم الطعام
0.3	0.9	المعلومات والاتصال
0.5	0.8	الأنشطة المالية والتأمينية
0.2	0.6	أنشطة السوق العقاري
1.6	1.3	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
3.3	1.8	أنشطة الخدمات الإدارية والدعم
15.9	17.5	الإدارة العامة والدفاع؛ الضمان الاجتماعي الإلزامي
9.3	10.7	التعليم
3.5	3.4	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي
0.3	0.2	الفنون والترفيه والاستجمام
2.5	4.0	أنشطة الخدمات الأخرى
0.0	0.1	أنشطة الأسر كآرباب العمل؛ سلع/خدمات غير متميزة تنتجها أنشطة الأسر للاستخدام الشخصي
0.0	0.0	أنشطة المنظمات والهيئات خارج الحدود الإقليمية
2.1	0.6	أخرى

تظهر البيانات أن الفروع الثلاثة الأولى للنشاط الاقتصادي في إقليم كردستان كانت تجارة الجملة والمفرد (20.9 في المائة) والإدارة العامة والدفاع (17.5 في المائة) والتعليم (10.7 في المائة)، تليها الزراعة والحراة وصيد الأسماك (7.9 في المائة)، التصنيع (7.9 في المائة)، البناء (7.0 في المائة)، النقل والتخزين (6.6 في المائة). تعمل في هذه الفروع السبعة للنشاط الاقتصادي معاً أكثر من مليون عامل الذين يمثلون حوالي 78 بالمائة من إجمالي العمالة في إقليم كردستان في

عام 2021. وبالمقارنة مع حالة العمالة والعمل في البلاد ككل، يبرز فرعين للنشاط الاقتصادي. الأول هو فرع البناء الذي يعمل فيه أكثر من 16 في المائة من إجمالي العمالة في العراق، ولكن 7 في المائة فقط في إقليم كردستان. والفرع الثاني هو تجارة الجملة والمفرد التي تعمل فيها حوالي 14 في المائة من إجمالي العمالة في العراق، ولكن ما يقرب من 21 في المائة في إقليم كردستان.

يوضح شكل 8 حصة العمالة حسب الفرع الواسع للنشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي للذكور والإناث بشكل منفصل. تظهر النتائج أن عمالة الإناث في العمل الرئيسي في إقليم كردستان كان أكثر تركيزاً في فرع الأنشطة الزراعية (12.6 في المائة) مقارنة بعمالة الذكور (7.1 في المائة). على النقيض من ذلك، كان عمالة الذكور في العمل الرئيسي أكثر تركيزاً في فرع الصناعة (19.0 في المائة) مقارنة بعمالة الإناث (15.8 في المائة). في فرع الخدمات وهو الفرع الواسع الأساسي للنشاط الاقتصادي للعمل الرئيسي لكل من الذكور والإناث، كانت درجة التركيز متساوية تقريباً، على الرغم من أن البيانات تظهر حصة أعلى قليلاً للذكور مقارنة بعمالة الإناث. مع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن البيانات الخاصة بإقليم كردستان تختلف إلى حد ما عن تلك البيانات الخاصة بالعراق ككل، حيث تم العثور على فرق كبير (أكثر من 10 نقاط مئوية) بين عمالة الإناث والذكور في فرع الخدمات (73.1 في المائة مقابل 62.2 في المائة، على التوالي). يجب أن يأخذ التقدير الكامل للعمالة حسب الفرع النشاط الاقتصادي في الإعتبار العمالة في الاعمال الثانوي. يتطلب التقدير الكامل للنشاط الزراعي أيضاً إدراج منتجي المواد الغذائية الكفافية في الحساب. تم عرض توزيع العمالة حسب الجنس وفرع النشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي والاعمال الثانوي في الملحق الإحصائي ج.

رسم 8: حصة عمالة الذكور والإناث حسب الفرع الواسع للنشاط الاقتصادي¹ في العمل الرئيسي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

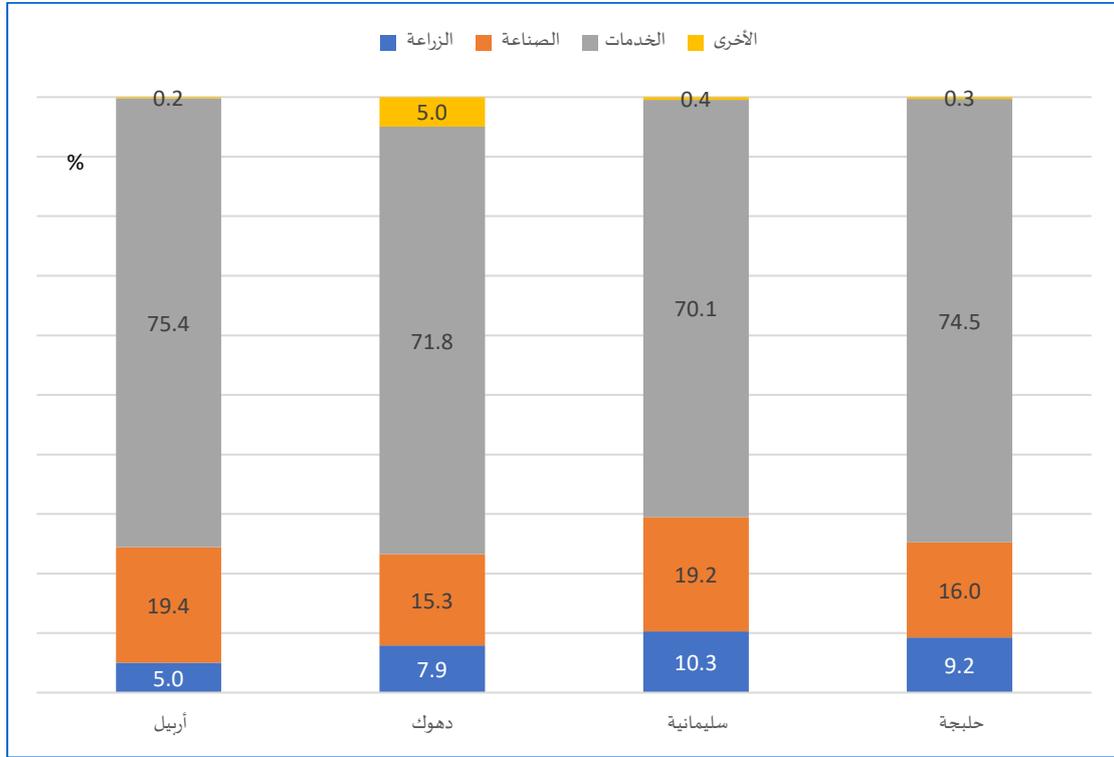


ملاحظات: ¹ الزراعة = الحراثة وصيد الأسماك وتربية الحيوانات؛ الصناعة = التعدين والمخارج، التصنيع؛ إمدادات الكهرباء والغاز والبخر وتكييف الهواء؛ إمدادات المياه والصرف الصحي وإدارة النفايات؛ البناء؛ الخدمات = تجارة الجملة والمفرد؛ إصلاح السيارات والدراجات النارية؛ النقل والتخزين؛ أنشطة خدمات الإقامة وتقديم الطعام؛ المعلومات والاتصالات؛ الأنشطة المالية والتأمينية؛ أنشطة السوق العقاري؛ الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية؛ أنشطة الخدمات الإدارية والدعم؛ الإدارة العامة والدفاع؛ الضمان الاجتماعي الإلزامي؛ التعليم؛ أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي؛ الفنون والترفيه والاستجمام؛ أنشطة الخدمات الأخرى.

² لا يجوز إضافة المجموع لكل جنس إلى 100 في المائة بسبب أنشطة أخرى أو غير محددة.

يوضح شكل 9 توزيع عدد العاملين في المحافظات المختلفة حسب الفرع الواسع للنشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي: الزراعة؛ الصناعة؛ والخدمات؛ كما هو محدد في ملاحظة شكل 6. تظهر البيانات بشكل أساسي نفس النمط في المحافظات الأربع لإقليم كردستان: أكثر من 70 في المائة من العمالة في الخدمات، وأقل من 20 في المائة في الصناعة، والنسبة المتبقية في الزراعة. ضمن هذا النمط العام، يمكن ملاحظة بعض الاختلافات: تركيز أعلى للعمالة في الخدمات في أربيل (75.4 في المائة) مقارنة بدهوك (71.8 في المائة) والسليمانية (70.1 في المائة) وحلبجة (74.5 في المائة)؛ وبالمقابل تركيز أقل للعمالة في الزراعة في أربيل (5.0 في المائة) مقارنة بدهوك (7.9 في المائة) والسليمانية (10.3 في المائة) وحلبجة (9.2 في المائة).

رسم 9: حصة العمالة في الفروع الموسعة للنشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي حسب المحافظة، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

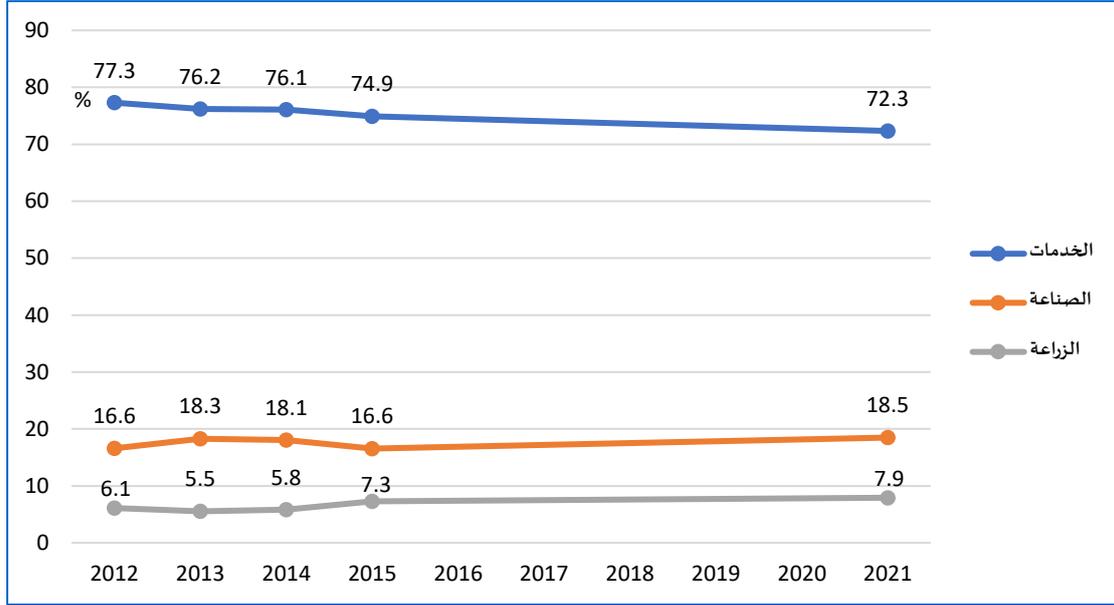


ملاحظات: ¹ الفروع الموسعة للنشاط الاقتصادي المحددة في إيضاح الشكل 8. ² لا يجوز إضافة الإجمالي لكل محافظة إلى 100 في المائة بسبب أنشطة أخرى أو غير محددة.

يوضح شكل 10 تطور حصة العمالة حسب الفرع الواسع للنشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي في إقليم كردستان خلال الفترة من 2012 إلى 2021. تم الحصول على البيانات السابقة من النتائج المنشورة لمسوحات القوى العاملة التي أجريت في 2012، 2013، 2014 و 2015. لم يتم العثور على البيانات المقابلة من المسح الديموغرافي الذي تم إجراؤه في عام 2017 (أكتوبر - تشرين الأول).

رسم 10: حصة العمالة في الفروع الموسعة للنشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي بمرور الزمن، إقليم كردستان، 2012-

2021



المصادر: بيانات عام 2012 و 2015، هيئة إحصاء إقليم كردستان، القوى العاملة، تقرير.

2014، <https://krso.gov.krd/en/statistics/labour-force>; 2013، <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/a121.pdf>

2021، مسح القوى العاملة في العراق، 2021، <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/a144.pdf>.

ملاحظات: ¹ الفروع الموسعة للنشاط الاقتصادي المحددة في الملاحظة الواردة في الشكل 8.

² لا يجوز إضافة المجموع إلى 100 في المائة بسبب أنشطة أخرى أو غير محددة.

على الرغم من الاختلافات في المفاهيم والتعاريف الأساسية، ونطاق وتوقيت المسوحات، البيانات الواردة في شكل 10 تظهر انخفاضاً ثابتاً في حصة العمالة في فرع الخدمات في العمل الرئيسي من 77.3 في المائة في عام 2012 إلى 76.2 في المائة في عام 2013، 76.1 في المائة في عام 2014، 74.9 في المائة في عام 2015 و 72.3 في المائة في عام 2021. بالمقابل، زادت حصة العمالة الصناعية في العمل الرئيسي بشكل عام من 16.6 في المائة في عام 2012 و 18.3 في المائة في عامي 2013 و 2014، والرجوع إلى 16.6 في المائة في عام 2015 قبل أن ترتفع مرة أخرى إلى 18.5 في المائة في عام 2021. بالمثل، زادت حصة العمالة الزراعية بشكل عام من 6.1 في المائة في عام 2012 إلى 7.3 في المائة في عام 2015 و 7.9 في المائة في عام 2021 مع انخفاض طفيف في عامي 2013 و 2014.

- المهنة

يشير مصطلح "المهنة" إلى نوع العمل الذي يقوم به شخص عامل (أو نوع العمل الذي تم القيام به سابقاً أو المطلوب إذا كان الشخص عاطلاً عن العمل)، بغض النظر عن فرع النشاط الاقتصادي أو حالة الشخص العامل في العمل. يوضح جدول 6 التوزيع النسبي للسكان العاملين حسب الفئة المهنية في الوظيفة الرئيسية في إقليم كردستان ويتم مقارنتها مع البيانات المقابلة على المستوى الوطني. بحسب نتائج المسح، فإن فئة المهن الأولى في إقليم كردستان كانت عمال الخدمات والمبيعات (25.7 في المائة)، يليهم عمال الحرف وما يتصل بها (13.7 في المائة)، والمهن الأولية (11.6 في المائة) والمهنيين (11.0 في المائة). وشكلوا الإداريين الفئة المهنية صاحبة أقل نسبة العمالة في الوظيفة الرئيسية في إقليم كردستان (2.0 في المائة) يليهم موظفي الدعم المكتبي (4.4 في المائة) والفنيين والمهنيين المساعدين (5.3 في المائة).

جدول 6: الأشخاص العاملين حسب المهنة في الوظيفة الرئيسية، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021

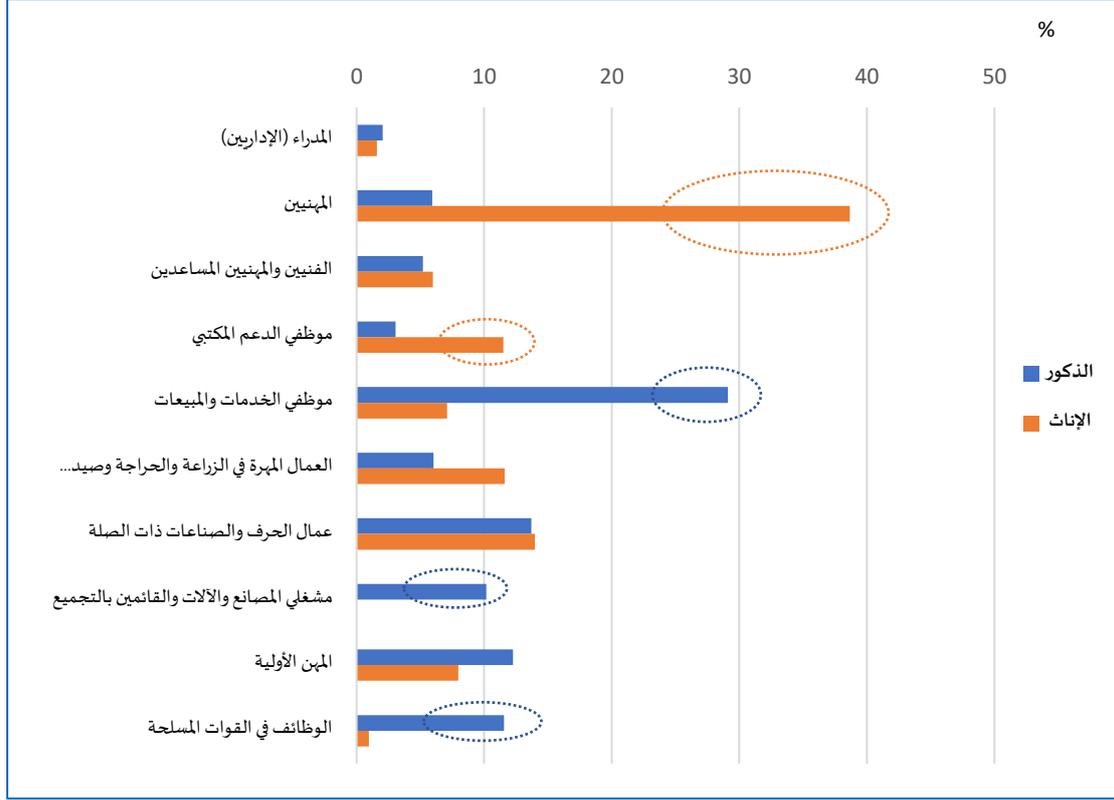
العراق (%)	إقليم كردستان (%)	المهنة في العمل الرئيسي
100.0	100.0	المجموع
0.7	2.0	المدراء (الإداريين)
16.3	11.0	المهنيين
5.6	5.3	الفنيين والمهنيين المساعدين
1.8	4.4	موظفي الدعم المكتبي
23.1	25.7	موظفي الخدمات والمبيعات
8.5	6.9	العمال المهرة في الزراعة والحراثة وصيد الأسماك
20.8	13.7	عمال الحرف والصناعات ذات الصلة
10.8	8.6	مشغلي المصانع والآلات والقائمين بالتجميع
5.8	11.6	المهن الأولية
5.2	9.9	الوظائف في القوات المسلحة
1.2	0.9	أخرى

تظهر البيانات اختلافات كبيرة في الهيكل المهني للعمالة في إقليم كردستان مقارنة بالهيكل الوطني، لا سيما فيما يتعلق بالعمال في الحرف والحرف ذات الصلة (13.7 في المائة من إجمالي العمالة في العمل الرئيسي في إقليم كردستان مقابل 20.8 في المائة في الدولة ككل)، والمهن الأولية (11.6 في المائة من إجمالي العمالة في العمل الرئيسي في إقليم كردستان مقابل 5.8 في المائة في البلد ككل)، والمهنيين (11.0 في المائة من إجمالي العمالة في العمل الرئيسي في إقليم كردستان مقابل 16.3 في المائة في البلد ككل). ليس من الواضح إلى أي مدى يمكن أن ينسب هذه الاختلافات إلى أخطاء الترميز أو الاختلافات الأخرى في عمليات المسح. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنه، كما في حالة فرع النشاط الاقتصادي، يجب أن يأخذ أيضاً التقدير الكامل للعمالة حسب المهنة في الاعتبار العمالة في الأعمال الثانوية.

يوضح شكل 11 الهيكل المهني للعمالة في العمل الرئيسي حسب الجنس في إقليم كردستان. تشير البيانات إلى درجة معينة من الفصل في المهن بين الرجال والنساء. وشكل المهنيين حوالي 38.7 في المائة من عمالة الإناث في العمل الرئيسي، في حين بلغت القيمة المقابلة لعمالة الذكور حوالي 5.9 في المائة. بالمثل، فإن حوالي 11.5 في المائة من عمالة الإناث كانت عاملات الدعم المكتبي بينما كانت القيمة المقابلة لعمالة الذكور 3.1 في المائة. وعلى عكس ذلك، تظهر البيانات ثلاث فئات مهنية هامة يهيمن عليها الذكور: عاملي الخدمات والمبيعات بنسبة 29.1 في المائة من عمالة الذكور في الأعمال الرئيسي مقابل 7.1 في المائة لعمالة الإناث. مشغلي المصانع والآلات والقائمين بالتجميع مع 10.2 في المائة من عمالة الذكور في العمل الرئيسي مقابل عدم وجود عمالة للإناث؛ ووظائف في القوات المسلحة بنسبة 11.6 في المائة من عمالة

الذكور في الاعمال الرئيسي مقابل 1.0 في المائة لعمالة الإناث. من المفيد أيضاً ملاحظة الاختلاف بين الجنسين في المهن الإدارية، وهو موضوع سيتم مناقشته بمزيد من التفاصيل في الفصل 6 من هذا التقرير.

رسم 11: الأشخاص العاملين حسب الجنس والمهنة في العمل الرئيسي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021 في الوظيفة الرئيسية



يوضح شكل 12 تطور الهيكل المهني للعمالة في العمل الرئيسي في إقليم كردستان خلال الفترة من 2012 إلى 2021. أما بالنسبة لفرع النشاط الاقتصادي، فقد تم الحصول على البيانات السابقة عن العمالة المهنية من النتائج المنشورة لمسوحات القوى العاملة التي تمت إجراؤها في 2012 و 2013 و 2014 و 2015.¹² ويمكن تصنيف المهن وفقاً لحصتها المتزايدة أو المتناقصة من العمالة على النحو التالي:

■ توسيع حصة العمالة:

- عمال الخدمات والمبيعات
- عمال الحرف والصناعات المرتبطة بها
- العمال المهرة في الزراعة والحراجة وصيد الأسماك

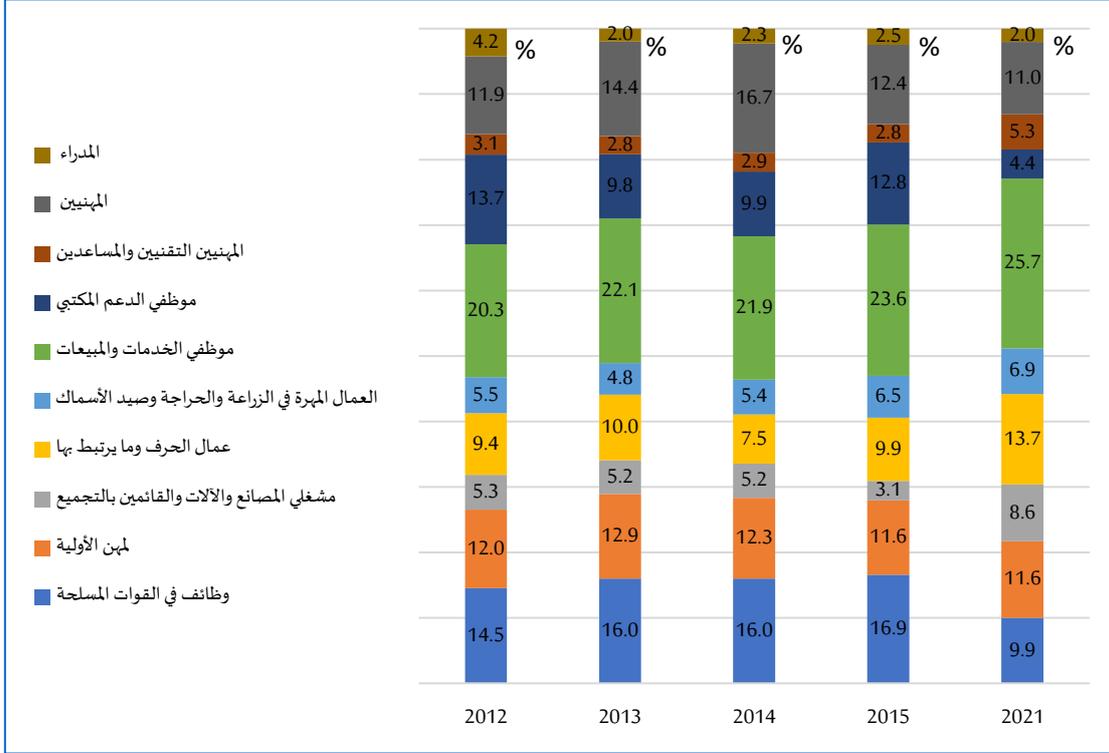
■ النسبة المتناقصة من العمالة:

- المدرء
- عمال الدعم المكتبي

¹² لا يمكن العثور على البيانات المقابلة من المسح الديموغرافي الذي أجري في عام 2017 (أكتوبر - تشرين الأول). البيانات المصنفة على أنها "مهنة" في مسح عام 2017 هي في الواقع مزيج من البيانات حول "قطاع العمالة" و "الحالة في العمالة".

كانت حصص الفئات المهنية الأخرى مستقرة بشكل أساسي مثل "المهنيين" و "المهنيين والمساعدين التقنيين" و "المهنة الأولية" أو كانت متقلبة خلال الفترة مثل "مشغلي المصانع والآلات والقائمين بالتجميع" و "مهن في القوات المسلحة".

رسم 12: الهيكل المهني للتوظيف في العمل الرئيسي بمرور الزمن إقليم كردستان، 2012-2021



المصادر: بيانات عامي 2012 و 2015: هيئة إحصاء إقليم كردستان، القوى العاملة، تقرير.

2014، <https://krso.gov.krd/en/statistics/labour-force>; 2013، <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/a121.pdf>

بيانات عام 2021، مسح القوى العاملة في العراق، 2021، <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/a144.pdf>.

ملاحظة: قد لا تضيف المجاميع إلى 100 بالمائة بسبب مهن غير معروفة أو غير محددة.

• الوضع في العمالة

يصنف الوضع في العمالة الوظائف حسب نوع السلطة ونوع المخاطر الاقتصادية. يميز التصنيف الدولي للوضع في العمالة حسب نوع السلطة ما يلي: أصحاب العمل؛ عاملون مستقلون بدون موظفين؛ مقاولون غير مستقلين؛ موظفين؛ والعاملون المساهمون في أعمال الأسرة¹³.

- **أصحاب العمل** يمتلكون الوحدة الاقتصادية التي يعملون فيها ويتحكمون في أنشطتها لحسابهم الخاص أو بالشاركة مع الآخرين، وهذه الصفة يوظفون شخصاً أو أكثر (بما في ذلك العاملين المتغيبيين مؤقتاً ولكن يستعدون أنفسهم وشركائهم ومساعدتي أسرهم) للعمل كعامل على أساس منتظم. يحدد التصنيف الدولي أيضاً ما يلي: إذا كانت هناك حاجة لاختبار الانتظام، فيجب تفسير ذلك على أنه وجود موظف واحد على الأقل خلال الفترة المرجعية واثنين

¹³ منظمة العمل الدولية، التصنيف الدولي للوضع في العمالة وفقاً لنوع السلطة (ICSE-18A)، قرار بشأن إحصاءات علاقات العمل، المؤتمر الدولي العاشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 10-19 أكتوبر تشرين الأول 2018.

على الأقل من الأسابيع الثلاثة التي تسبق مباشرة الفترة المرجعية، حتى لو كان واحدًا أو أكثر من العاملين قد تمت تعيينهم فقط لفترة قصيرة.

- **العاملون المستقلون بدون موظفين** يديرون وحدة اقتصادية بمفردهم أو بالمشاركة مع الآخرين، ولا يوظفون غيرهم وشركائهم والعاملون المساهمون في أعمال الأسرة في الوحدة الاقتصادية بشكل منتظم كموظف.

- **مقاولون غير مستقلين** هم العمال الذين لديهم ترتيبات تعاقدية ذات طبيعة تجارية (ولكن ليس عقد العمل) لتوفير سلع أو خدمات لوحدة اقتصادية أخرى أو من خلالها. إنهم ليسوا موظفين في تلك الوحدة الاقتصادية، لكنهم يعتمدون على تلك الوحدة لتنظيم وتنفيذ العمل أو الدخل أو للوصول إلى السوق. هم العمال الذين يتم توظيفهم من أجل الربح، ويعتمدون على كيان آخر يمارس السيطرة على أنشطتهم الإنتاجية ويستفيدون بشكل مباشر من العمل الذي يؤديه.

- **الموظفين** هم عمال يعملون مقابل الأجر، على أساس رسمي أو غير رسمي، ولا يمتلكون ملكية التحكم في الوحدة الاقتصادية التي يعملون فيها. يتم دفع أجورهم نقدًا أو عينيًا مقابل وقت العمل أو، في بعض الحالات، عن كل مهمة أو جزء من العمل يتم إنجازه أو مقابل الخدمات المقدمة بما في ذلك المبيعات (بالقطعة أو العمولة). الدفع مقابل وقت العمل هو الأسلوب المعتاد للأجر. يتم استلام الدفع العيني بصورة عامة في شكل سلع. عندما يتم استلام الدفع في شكل خدمات، يكون ذلك بشكل عام مكملًا للدفع نقدًا.

- **عاملون مساهمون في أعمال الأسرة** يساعدون أحد أفراد الأسرة أو أحد أفراد المنزل في مشروع موجه نحو السوق يديره الأسرة أو أحد أفراد الأسرة، أو في وظيفة تكون فيها الأسرة أو أحد أفراد الأسرة المعالين موظفًا أو مقاولًا غير مستقلًا. لا يتلقون مدفوعات منتظمة، مثل الأجر أو الراتب، مقابل العمل المنجز، ولكن قد يستفيدون عينيًا أو يتلقون مدفوعات غير منتظمة نقدًا نتيجة مخرجات عملهم من خلال التحويلات العائلية أو داخل الأسرة، المشتقة من أرباح المشروع أو من دخل الشخص الآخر. لا يتخذون أهم القرارات التي تؤثر على المشروع أو يتحملون المسؤولية عنه.

يبين جدول 7 التوزيع النسبي للسكان العاملين حسب الوضع في العمل في الوظيفة الرئيسية في إقليم كوردستان ويقارنها مع البيانات المقابلة على المستوى الوطني. يتم الحصول على هذه النتائج باستخدام الردود المقدمة على السؤال الخاص بالحالة الوظيفية على أساس المعايير الدولية السابقة، ICSE-93.¹⁴ بحسب هذه النتائج، فإن أكثر من ثلثي السكان العاملين في إقليم كوردستان (68.7 في المائة) كانوا موظفين أو متدربين أو متدربين مدفوعة الأجر في وظيفتهم الرئيسية. كان حوالي 22.0 في المائة من العاملين لحسابهم الخاص بدون موظفين، والباقي كانوا على قدم المساواة من أرباب العمل (4.7 في المائة) والعاملون المساهمون في أعمال الأسرة (4.6 في المائة). تشير البيانات إلى أن هيكل التوظيف في إقليم كوردستان حسب الحالة الوظيفية مطابق تقريبًا لهيكل البلد ككل.

¹⁴ منظمة العمل الدولية، التصنيف الدولي الموحد للوضع في العمل، ICSE-93، المعتمد في المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل، 1993.

جدول 7: الأشخاص العاملين حسب الوضع في العمل في الوظيفة الرئيسية، إقليم كردستان والعراق، نتائج مسح القوى العاملة 2021 على أساس ISCE-93¹

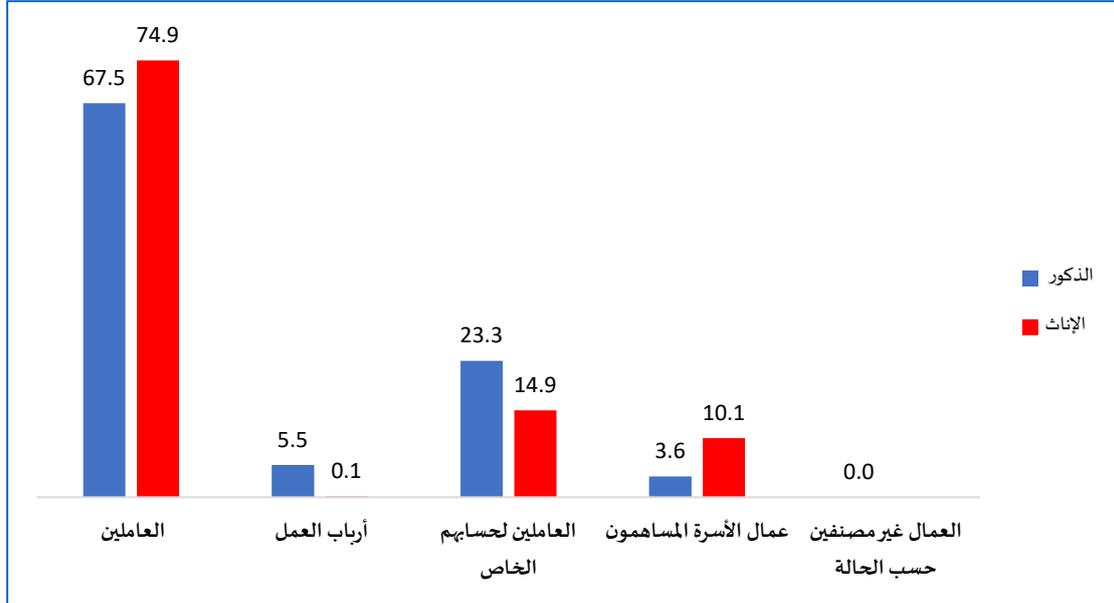
العراق (%)	إقليم كردستان (%)	الوضع في العمل في الوظيفة الرئيسية
100.0	100.0	الإجمالي
68.6	68.7	العاملين
4.5	4.7	أرباب العمل
22.3	22.0	العاملون لحسابهم الخاص (بدون موظفين)
4.7	4.6	عمال الأسرة المساهمون

ملاحظة¹: منظمة العمل الدولية، التصنيف الدولي الموحد للوضع في العمل، ICSE-93، المعتمد في المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل، 1993.

² لا يمكن إضافة المجاميع لتصل إلى 100 بسبب أخطاء التقريب.

تشير البيانات المصنفة حسب الذكور والإناث بشكل منفصل، والموضحة في شكل 13، إلى أن عددًا أكبر نسبيًا من النساء يعملن في وظائف غير مستقلة، كموظفات (74.9 في المائة) أو كعاملات مساهمات في أعمال الأسرة (10.1 في المائة) مقارنة بالرجال كموظفين (67.5 في المائة) أو كعاملين مساهمين في أعمال الأسرة (3.6 في المائة). على النقيض من ذلك، كان الرجال أكثر توظيفًا نسبيًا كصاحب عمل (5.5 في المائة) أو كعاملين لحسابهم الخاص (23.3 في المائة) مقارنة بالنساء كصاحبة عمل (0.1 في المائة) أو كعاملات لحسابهن الخاص (14.9 في المائة). تم الحصول على نفس النمط تقريبًا إستانادا إلى البيانات على المستوى الوطني. ومع ذلك، فإن أحد الاختلافات المهمة يتعلق بنصيب الإناث من العاملات لحسابهن الخاص، والذي كان 7.8 في المائة على المستوى الوطني ولكنه يقترب من ضعف هذه القيمة الذي يبلغ 14.9 في المائة في إقليم كردستان. قد يتم تحليل هذه المسألة بشكل أكبر باستخدام بيانات متقاطعة حول الوضع في العمل حسب الجنس والتحصيل الدراسي، المنصوص عليها جزئيًا في الملحق الإحصائي.

رسم 13: حصة عمالة الذكور والإناث حسب الحالة في العمالة في الوظيفة الرئيسية، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021، تستند النتائج إلى ISCE-93¹



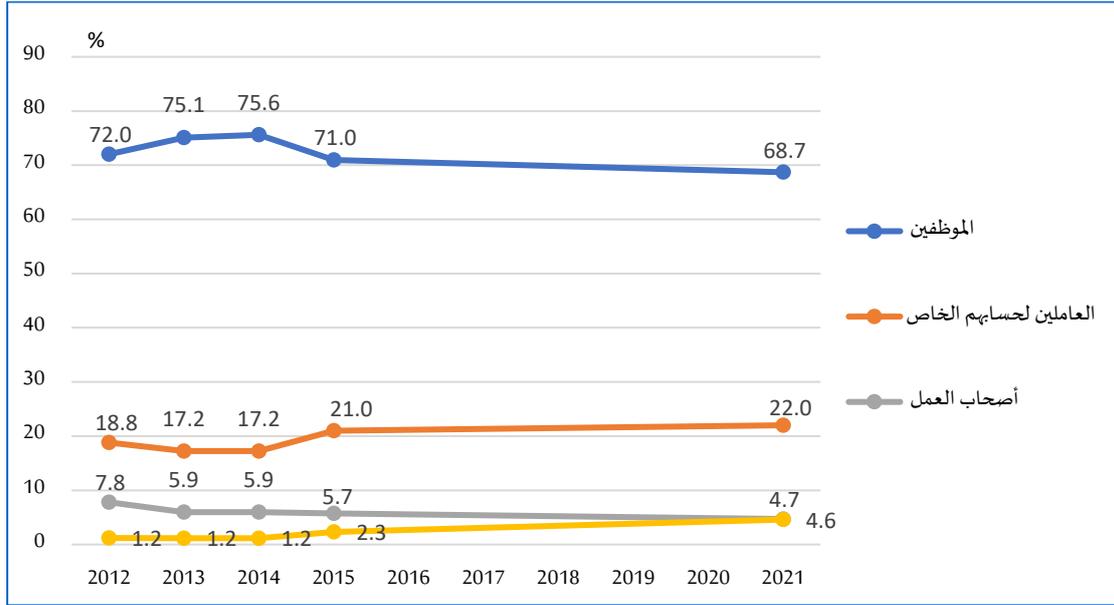
ملاحظة: ¹ منظمة العمل الدولية، التصنيف الدولي الموحد للوضع في العمل، ICSE-93، المعتمد في المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل، 1993.

يوضح شكل 14 تطور هيكل التوظيف حسب الحالة في العمالة في الوظيفة الرئيسية في إقليم كردستان خلال الفترة من 2012 إلى 2021. البيانات المقابلة للأعوام 2012 و 2013 و 2014 و 2015 مأخوذة من النتائج المنشورة للقوى العاملة للمسوحات التي أجريت في تلك السنوات.¹⁵ تُظهر البيانات انخفاضًا عامًا في حصة الموظفين من إجمالي العمالة في الوظيفة الرئيسية من 72.0 بالمائة في 2012، إلى 71.0 بالمائة في 2015، وإلى 68.7 بالمائة في 2021، بعد فترة أولية قصيرة من الزيادة في 2013 و 2014. الحصة من أصحاب العمل في إجمالي العمالة في الوظيفة الرئيسية قد انخفضت بسلسلة من 7.8 في المائة في 2012، إلى 5.9 في المائة في 2013، و 5.7 في المائة في 2014 و 2015، و 4.7 في المائة في 2021. على عكس من ذلك، فإن حصة العاملين لحسابهم الخاص في إجمالي العمالة زادت بشكل عام في الوظيفة الرئيسية من 18.8 في المائة في عام 2012 إلى 21.0 في المائة في عام 2015، وإلى 22.0 في المائة في عام 2021، بعد فترة قصيرة من الانخفاض في عامي 2013 و 2014. أيضا، فإن حصة عمال المساهمون في أعمال الأسرة في إجمالي العمالة زادت بشكل عام في الوظيفة الرئيسية من 1.2 في المائة في 2012 و 2013 و 2014، إلى 2.3 في المائة في 2015، وإلى 4.6 في المائة في 2021. إلى الحد الذي يمثل فيه العاملين لحسابهم الخاص والعمال المساهمة في أعمال الأسرة الضعيف والتعرض لمخاطر العمالة المختلفة،¹⁶ النتائج المعروضة في شكل 12 تشير إلى زيادة العمالة الهشة خلال الفترة 2012-2021 في إقليم كردستان. يمكن دراسة هذه المسألة بمزيد من التفاصيل من حيث الطابع غير الرسمي للعمالة لاحقًا في هذا الفصل.

¹⁵ كما يوفر المسح الديموغرافي الذي تم إجراؤه في إقليم كردستان في عام 2017 بيانات عن الحالة في العمل في الوظيفة الرئيسية ولكنه يقتصر على السكان العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 عامًا ويستخدم فئات غير قياسية مما يجعل مقارنة السلاسل الزمنية صعبة. النتائج الإجمالية خارج المخيمات في إقليم كردستان-العراق هي: الموظفون في القطاع العام (75.7 في المائة): العاملون في القطاع الخاص (6.3 في المائة): أرباب العمل (1.0 في المائة): العاملون لحسابهم الخاص (5.5 في المائة): العمال المياومة (1.8 في المائة): عمال عائلية بدون أجر (8.9 في المائة): وعمال المنازل (0.8 في المائة).

¹⁶ <https://databank.worldbank.org/metadataglossary/world-development-indicators/series/SL.EMP.VULN.ZS>

رسم 14: الوضع في العمالة في العمل الرئيسي على أساس ISCE-93 بمرور الزمن، إقليم كردستان، 2012-2021



المصادر: بيانات عامي 2012 و 2015: هيئة إحصاء إقليم كردستان، القوى العاملة، تقرير: <https://krso.gov.krd/en/statistics/labour-force>، 2013، <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/a121.pdf>، 2014، <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/a144.pdf>، بيانات عام 2021، مسح القوى العاملة في العراق، 2021.

ملاحظات: ¹ منظمة العمل الدولية، التصنيف الدولي الموحد للوضع في العمالة، ICSE-93، المعتمد في المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل، 1993. ² قد لا تضيف المجاميع إلى 100 في المائة بسبب أخطاء التقريب أو غيرها من الحالات غير المحددة.

● قطاع العمالة

يبين جدول 8 التوزيع النسبي للسكان العاملين حسب قطاع العمالة في الوظيفة الرئيسية في إقليم كردستان ويقارنها مع البيانات المقابلة على المستوى الوطني. تكشف البيانات أن أكثر من ثلث العمالة بقليل كانت في القطاع العام (38.4 في المائة). وبحسب هذه النتائج، بلغت حصة العمالة في القطاع الخاص حوالي 60.6 في المائة، والحصة المتبقية في الأسر (0.1 في المائة)، والمؤسسات غير الهادفة للربح (0.7 في المائة) والمؤسسات الدولية (0.2 في المائة). يبدو أنه عند إدارة استبيان مسح القوى العاملة، غطى "القطاع الخاص" أكثر من الشركات الخاصة وشبه الشركات، وشمل أيضاً المشاريع غير المسجلة التي كان ينبغي اعتبارها من حيث المبدأ جزءاً من "القطاع المنزلي".

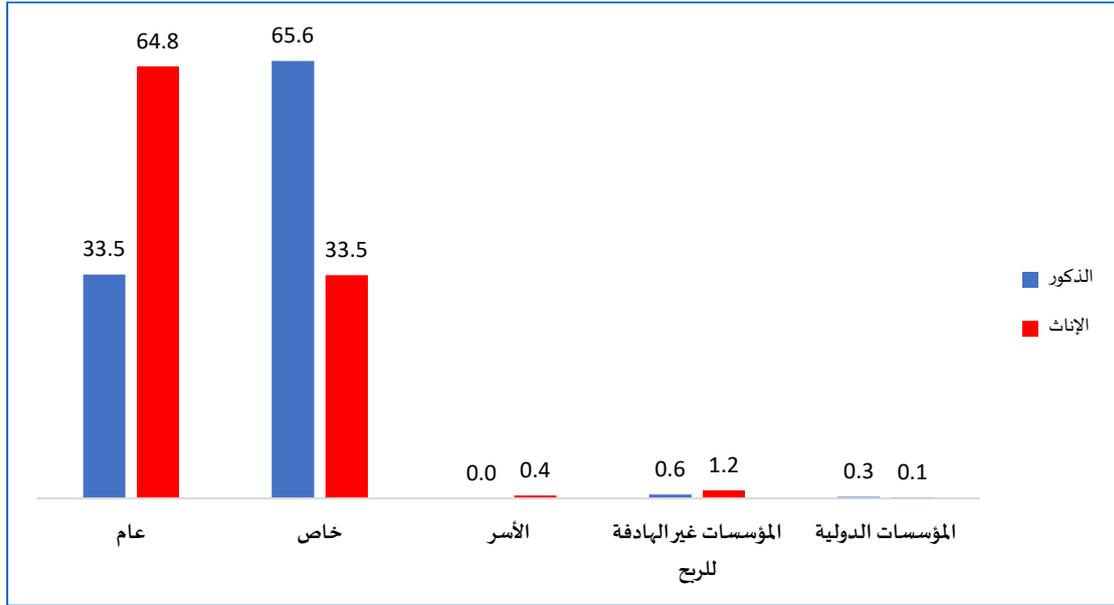
جدول 8: الأشخاص العاملين حسب قطاع العمل في الوظيفة الرئيسية، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021

العراق (%)	إقليم كردستان (%)	قطاع التوظيف في الوظيفة الرئيسية
100.0	100.0	الإجمالي
37.9	38.4	عام
61.6	60.6	خاص
0.1	0.1	الأسر
0.3	0.7	المؤسسات غير الهادفة للربح
0.1	0.2	المؤسسات الدولية

من المفيد أن نلاحظ من البيانات المصنفة حسب الجنس الواردة في شكل 15 أن النساء تميل إلى العمل بشكل غير متناسب في القطاع العام (64.8 في المائة) مقارنة بالرجال (33.5 في المائة). وبالعكس، يميل الرجال إلى العمل في القطاع الخاص بمعدل أعلى بكثير (65.6 في المائة) من النساء (33.5 في المائة). الفروق بين الجنسين في قطاعات العمالة المؤسسية الأخرى مهملة أو طفيفة. لوحظ نمط مماثل على المستوى الوطني.

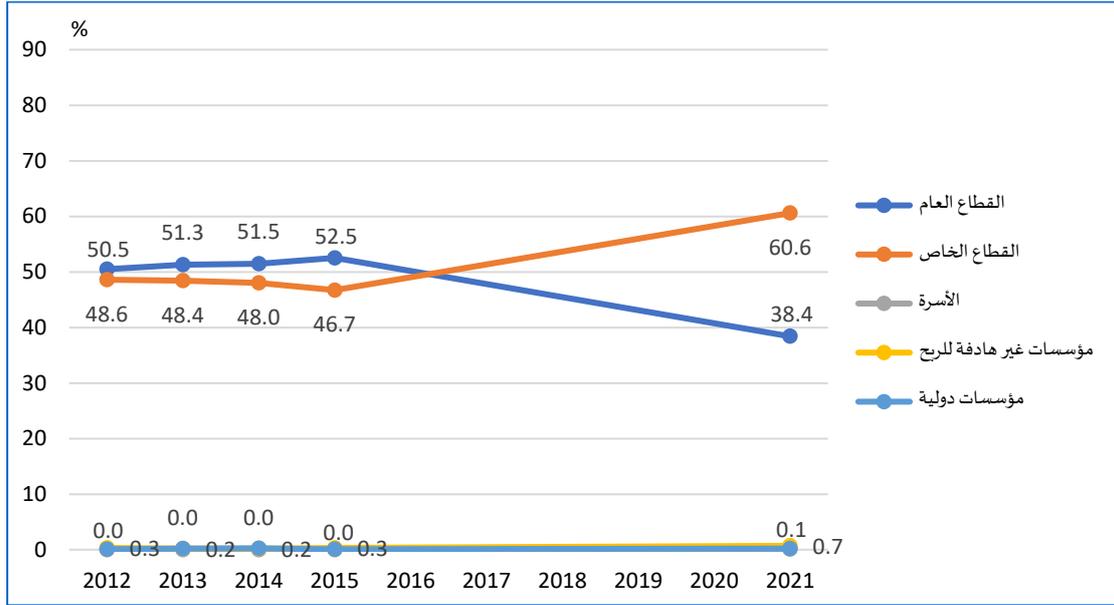
رسم 15: حصة عمالة الذكور والإناث حسب قطاع العمالة في الوظيفة الرئيسية، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة

2021



يوضح شكل 16 تطور نسبة العمالة في القطاعين العام والخاص في الوظيفة الرئيسية في إقليم كردستان خلال العقد الماضي (2012-2021). تم الحصول على بيانات الأعوام 2012 و 2013 و 2014 و 2015 من النتائج المنشورة لمسوحات القوى العاملة التي أجريت في تلك السنوات. وفقاً للبيانات الموضحة في شكل 16، انخفضت حصة العمالة في القطاع العام بشكل كبير من 50.5 في المائة في عام 2012 إلى 38.4 في المائة في عام 2021 بعد فترة من إرتفاع أولي في 2013 و 2014 و 2015). في المقابل، ارتفعت نسبة التوظيف في القطاع الخاص بشكل عام من 48.6 في المائة في 2012 إلى 60.6 في المائة في 2021 بعد انخفاض طفيف في 2013 و 2014 و 2015). تشمل البيانات الخاصة بحصة التوظيف في القطاع العام في 2012-2015 الحكومة بنسبة (50.5 في المائة في 2012 و 52.5 في المائة في 2015)، والمؤسسات العامة (0.8 في المائة في 2012 و 0.57 في المائة في 2015) والشركات المختلطة العامة والخاصة (0.7 في المائة في عام 2012 و 1.6 في المائة في عام 2015).

رسم 16: قطاع العمل في الوظيفة الرئيسية بمرور الزمن، إقليم كردستان، 2012-2021



المصادر: بيانات عام 2012، 2015، هيئة إحصاء إقليم كردستان، القوى العاملة، تقرير. <https://krso.gov.krd/en/statistics/labour-force>، 2013، <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/a144.pdf>، 2014، <https://krso.gov.krd/content/upload/1/root/a121.pdf>، 2021، مسح القوى العاملة في العراق، 2021. ملاحظة:¹ قد لا تضاف المجاميع إلى 100 بالمائة بسبب قلة المعلومات وأخطاء التقريب.

• العمالة غير الرسمية

يمكن تعريف العمل غير الرسمي من حيث خصائص نوع الوظيفة للشخص العامل (العمالة غير الرسمية) ومن حيث خصائص المؤسسة التي يعمل فيها الشخص (القطاع غير الرسمي). يشير العمالة في القطاع غير الرسمي إلى الأشخاص العاملين في وحدات إنتاج تعمل بمستوى منخفض من التنظيم، مع تقسيم ضئيل أو معدوم بين العمل ورأس المال كعوامل إنتاج.¹⁷ هذه مؤسسات غير مدمجة بشكل عام، وغير مسجلة على المستوى الوطني ولا تحتفظ بحسابات أو لا يلزم الاحتفاظ بها لإبلاغ الحكومة، وغالبًا ما تعمل من دون موظف أو مع عدد قليل من الموظفين على أساس عرضي. على النقيض من ذلك، تتعلق العمالة غير الرسمية بنوع علاقة العمالة لصاحب العمل.¹⁸ في حالة أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص، فإن الطابع غير الرسمي لعملهم يتوافق مع الطابع غير الرسمي لوحدهم الإنتاجية. بالنسبة للموظفين، يتم تحديد نوع علاقة العمالة من حيث الحماية الاجتماعية أو بعض المستحقات التي توفرها الوظيفة، على وجه الخصوص، الإجازة السنوية مدفوعة الأجر أو الإجازة المرضية مدفوعة الأجر. أخيرًا، يتم تصنيف جميع العاملين المساهمين في أعمال الأسرة على أنهم يعملون في وظائف غير رسمية، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في مؤسسات القطاع الرسمي أو غير الرسمي.

يعرض جدول 9 التصنيف المتقاطع للعمالة من حيث كلا مفهومي السمة غير المنظمة. تعطي الصفوف تصنيف العمالة من حيث خصائص وحدات الإنتاج (القطاع غير الرسمي، والقطاع الرسمي، والأسر التي تشمل الأشخاص غير

¹⁷ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن قياس العمالة في القطاع غير الرسمي، المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل (ICLS)، جنيف، 1993.

¹⁸ منظمة العمل الدولية، مبادئ توجيهية بشأن التعريف الإحصائي للعمالة غير الرسمية، المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 2003.

المصنفين كقطاع غير رسمي أو رسمي مثل العاملين في المنازل (الخدام المنزلي) والعاملين في الأعمال الإنتاجية للاستخدام الخاص). تعطي الأعمدة تصنيف العمالة من حيث خصائص الوظائف (العمالة الرسمية وغير الرسمية).

تظهر النتائج أن هناك حوالي 521,400 شخص يعملون في القطاع غير الرسمي في الوظيفة الرئيسية، وهو ما يعادل حوالي 36.5 في المائة من إجمالي العمالة في إقليم كردستان في عام 2021. وهذا يمثل قيمة أقل بكثير من الوضع في العراق ككل حيث بلغت نسبة العمالة في القطاع غير الرسمي حوالي 54.8 في المائة في عام 2021.

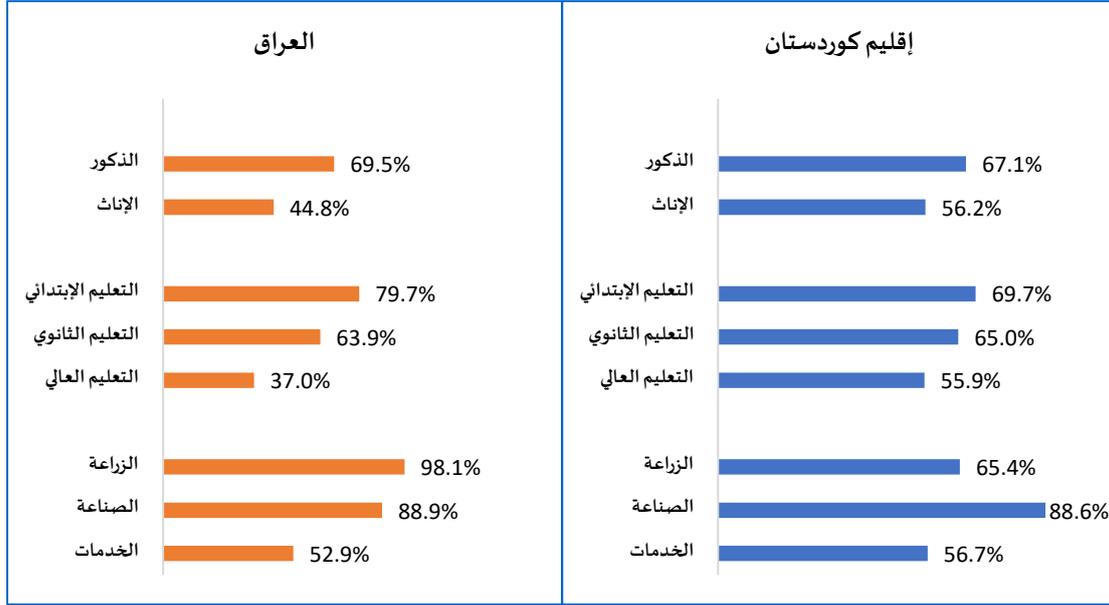
جدول 9: التصنيف للعمالة في الوظيفة الرئيسية حسب نوع الوظيفة ونوع وحدة الإنتاج، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

الإجمالي	نوع الوظيفة		نوع وحدة الإنتاج
	رسمي	غير رسمي	
521,400	0	521,400	القطاع غير الرسمي
904,100	493,300	410,900	القطاع الرسمي
2,300	100	2,200	الأسر (بما في ذلك العمال المنزليون والعمال المنخرطون في أعمال الإنتاج للاستهلاك الذاتي)
1,427,800	493,400	934,400	المجموع

تظهر النتائج في جدول 9 أيضاً أن عدد الأشخاص الذين لديهم وظائف غير رسمية كانوا 934,400 ويمثلون حوالي 65.4 في المائة من إجمالي العمالة، وهي قيمة مساوية للوضع في البلد ككل حيث كانت نسبة العمالة غير الرسمية من إجمالي العمالة حوالي 66.6 في المائة. كما يبين جدول 9 أنه لم يكن هناك أو كان هناك عدد قليل جداً من الأشخاص الذين لديهم وظائف رسمية يعملون في القطاع غير الرسمي (أقل من 100 شخص). وعلى عكس ذلك، كان هناك عدد كبير من الأشخاص الذين لديهم عمل غير رسمي في القطاع الرسمي الذين يقدر عددهم بحوالي (410,900 شخص). مثال على هذه الفئة من الأشخاص هم موظفون يعملون في شركة خاصة كبيرة أو وكالة حكومية بعقد قصير الأجل دون المساهمة في الضمان الاجتماعي من قبل صاحب العمل. كان هناك عدد أكبر نسبياً من الأشخاص في مثل هذه الحالات في إقليم كردستان (28.8 في المائة) مقارنة بالبلد ككل (11.8 في المائة).

يوضح شكل 17 نسبة العمالة غير الرسمية لمجموعات معينة من السكان العاملين في إقليم كردستان مقارنة بالعراق ككل. يمكن تفسير البيانات على أنها مخاطر متباينة للانخراط في الاقتصاد غير الرسمي من قبل فئات معينة من الأشخاص، معبراً عنها من حيث الجنس والتحصيل الدراسي والفرع الواسع للنشاط الاقتصادي. تُظهر بيانات إقليم كردستان (الجهة اليمنى) نمطاً مشابهاً لتلك الخاصة بالعراق ككل (الجهة اليسرى). في كلتا الحالتين، نجد احتمالية الانخراط في عمل غير رسمي أعلى بالنسبة للرجال مقارنة بالنساء، وأعلى بالنسبة للأشخاص ذوي المستوى التعليم المنخفض مقارنة بالتعليم العالي، وأعلى في الصناعة مقارنة بالخدمات. هناك فرق ملحوظ يتعلق بالزراعة. تبلغ نسبة العمالة غير الرسمية في الأنشطة الزراعية حوالي 100 في المائة على المستوى الوطني، ولكن حوالي 65.4 في المائة في إقليم كردستان.

رسم 17: نسبة العمالة غير الرسمية من إجمالي العمالة لمجموعات معينة من السكان العاملين، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021

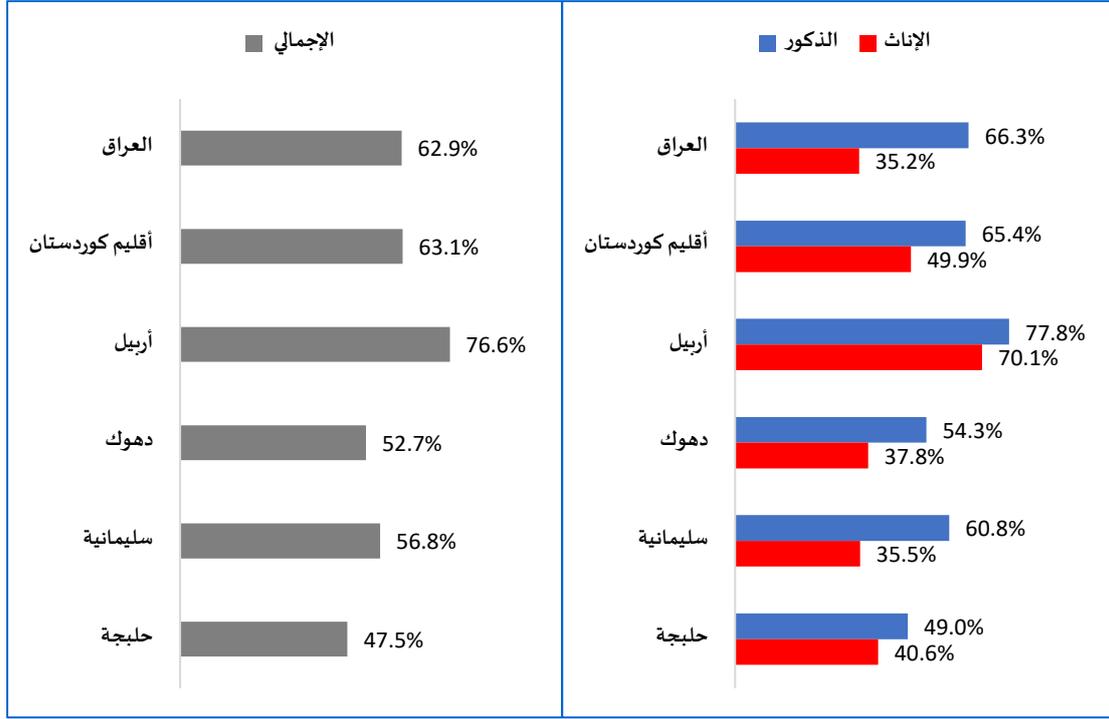


ملاحظات: ¹ يشمل التعليم الابتدائي التعليم الأساسي وما دونه (بدون شهادة أو أمي أو يستطيع القراءة فقط أو يمكنه القراءة والكتابة); يشمل التعليم الثانوي التعليم المتوسط والثانوي؛ يشمل التعليم العالي الدبلوم والجامعة وما فوق. ² الزراعة تشمل الزراعة والحراثة وصيد الأسماك؛ الصناعة تشمل التعدين والمخارج والتصنيع والكهرباء والغاز والبخار وإمدادات تكييف الهواء وإمدادات المياه والصرف الصحي وإدارة النفايات وأنشطة الإصلاح والبناء؛ الخدمات تشمل تجارة الجملة والمفرد وإصلاح المركبات والدراجات النارية والفروع المتبقية من النشاط الاقتصادي.

نسبة العمالة غير المنظمة في العمالة غير الزراعية هي مؤشر 8.3.1 من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (SDG). يتم تعريفه على أنه نسبة العمالة غير الرسمية في الأنشطة غير الزراعية مقسومة على إجمالي العمالة في الأنشطة غير الزراعية. يعرض شكل 18 القيم حسب الجنس لإقليم كردستان على مستوى المحافظة وكذلك للعراق ككل. يعرض العمود اليسرى النتائج لكلا الجنسين مجتمعين. يمكن ملاحظة أن نسبة العمالة غير المنظمة من إجمالي العمالة غير الزراعية كانت تقريباً في إقليم كردستان (63.1 في المائة) كما في العراق ككل (62.9 في المائة). المحافظة ذات أعلى نسبة من العمالة غير المنظمة في الأنشطة غير الزراعية في كردستان كانت أربيل (76.6 في المائة) تليها السليمانية (56.8 في المائة) ودهوك (52.7 في المائة). سجلت حلبجة أدنى نسبة من العمالة غير الرسمية في إجمالي العمالة غير الزراعية (47.5 في المائة). يظهر العمود اليميني من الشكل النتائج للذكور والإناث بشكل منفصل. تظهر البيانات أن نسبة العمالة غير المنظمة من إجمالي العمالة غير الزراعية أعلى بين الرجال مقارنة بالنساء في كل محافظة من محافظات إقليم كردستان وكذلك في العراق ككل. ومع ذلك، كان الفارق بين الجنسين أضحيق في إقليم كردستان مقارنة بالبلد ككل.

رسم 18: نسبة العمالة غير الرسمية من إجمالي العمالة غير الزراعية حسب الجنس والمحافظة، إقليم كردستان والعراق،

مسح القوى العاملة 2021



ملاحظة: مؤشر أهداف التنمية المستدامة 8.3.1، نسبة العمالة غير الرسمية في العمالة غير الزراعية حسب الجنس: البسط = إجمالي العمالة غير الرسمية في الأنشطة غير الزراعية؛ المقام = إجمالي العمالة في الأنشطة غير الزراعية.

من الصعب إجراء مقارنة مع مرور الزمن لأن البيانات المنشورة حول النوع الرسمي أو غير الرسمي للعمالة متاحة فقط لعام 2012 ولا يوجد تعريف للمفاهيم الأساسية. ليس من الواضح ما إذا كانت العمالة غير الرسمية تشير إلى الطابع غير الرسمي للوظائف أو إلى الطابع غير الرسمي للوحدات الإنتاجية. يقدم تقرير عام 2012 المعدلات التالية للعمل غير الرسمي في إقليم كردستان (48.2 في المائة) وحسب المحافظة: أربيل (46.5 في المائة)؛ السليمانية (48.8 في المائة) ودهوك (49.9 في المائة).¹⁹ يقدم التقرير بيانات إضافية عن العمالة غير الرسمية والرسمية حسب الجنس والموقع الحضري / الريفي للسكان.

• وقت العمل والدخل من العمل

العمالة مفهوم واسع يشمل الأشخاص الذين عملوا مقابل أجر أو ربح لمدة لا تزيد عن ساعة واحدة بالإضافة إلى أولئك الذين عملوا لساعات طويلة جدًا. وبالمثل، تشمل العمالة الأشخاص الذين حصلوا على أجر ضئيل للغاية وكذلك أولئك الذين حصلوا على أجور عالية. لذلك من المهم تحليل السكان العاملين من حيث وقت العمل والدخل من العمل، من أجل التمييز بين مختلف كثافة العمالة، والتمييز بين مختلف فئات الأشخاص العاملين. يتم تحليل بيانات المسح هنا من حيث ساعات العمل الإعتيادية وساعات العمل الفعلية في الوظيفة الرئيسية، والغياب المؤقت عن

¹⁹ هيئة إحصاء إقليم كردستان، تقرير القوى العاملة لإقليم كردستان 2012، شكل (13)، ص. 18. لم ترد بيانات منفصلة عن حليجة.

العمل وحياسة الوظائف المتعددة والأشخاص الذين يعملون لساعات قصيرة وأولئك الذين يعملون لساعات طويلة وكذلك حالة العاملين فيما يتعلق بالمتوسط الأجر بالساعة والعاملين ذوي الأجور المنخفضة.

- ساعات العمل المعتادة وساعات العمل الفعلية

وقت العمل (أي ساعات العمل) هو الوقت المرتبط بأنشطة العمل في جميع أشكال العمل (العمل الوظيفي، العمل الإنتاجي للإستخدام الخاص، العمل التطوعي والعمل التدريبي غير مدفوع الأجر). تعد الإحصاءات المتعلقة بوقت العمل مفيدة في تحليل كل من القضايا الاقتصادية والاجتماعية، ولا سيما لحساب مدخلات العمل وإنتاجية العمل فيما يتعلق بحدود إنتاج نظام الحسابات القومية ولقياس العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت ومعدلات الأجور ومعدلات من الإصابات المهنية وغيرها من مؤشرات العمل اللائق. تعرف المعايير الدولية الحالية سبعة مفاهيم لوقت العمل، يخدم كل منها هدفًا محددًا.²⁰ وهي تشمل ساعات العمل الفعلية وساعات العمل المعتادة، بالإضافة إلى الساعات المدفوعة الأجر وساعات العمل العادية وساعات العمل التعاقدية وساعات العمل الإضافية والغياب عن ساعات العمل التي يتم قياسها باستخدام مصادر أخرى للبيانات.

تظهر نتائج المسح أن متوسط عدد ساعات العمل أسبوعيًا في الوظيفة الرئيسية في إقليم كوردستان كان حوالي 44.3 ساعة في عام 2021، أي حوالي ساعتين أسبوعيًا أطول من العدد المقابل في العراق ككل (42.2 ساعة). كما هو الحال في البلد ككل، كان متوسط عدد ساعات العمل أسبوعيًا في الوظيفة الرئيسية في إقليم كوردستان أعلى بكثير بين الرجال (46.8 ساعة) مقارنة بالنساء (30.2 ساعة). كان متوسط عدد ساعات العمل الفعلي خلال الأسبوع المرجعي في إقليم كوردستان حوالي 38.7 ساعة، وهو تقريبًا نفس العدد في العراق ككل (39.0 ساعة).

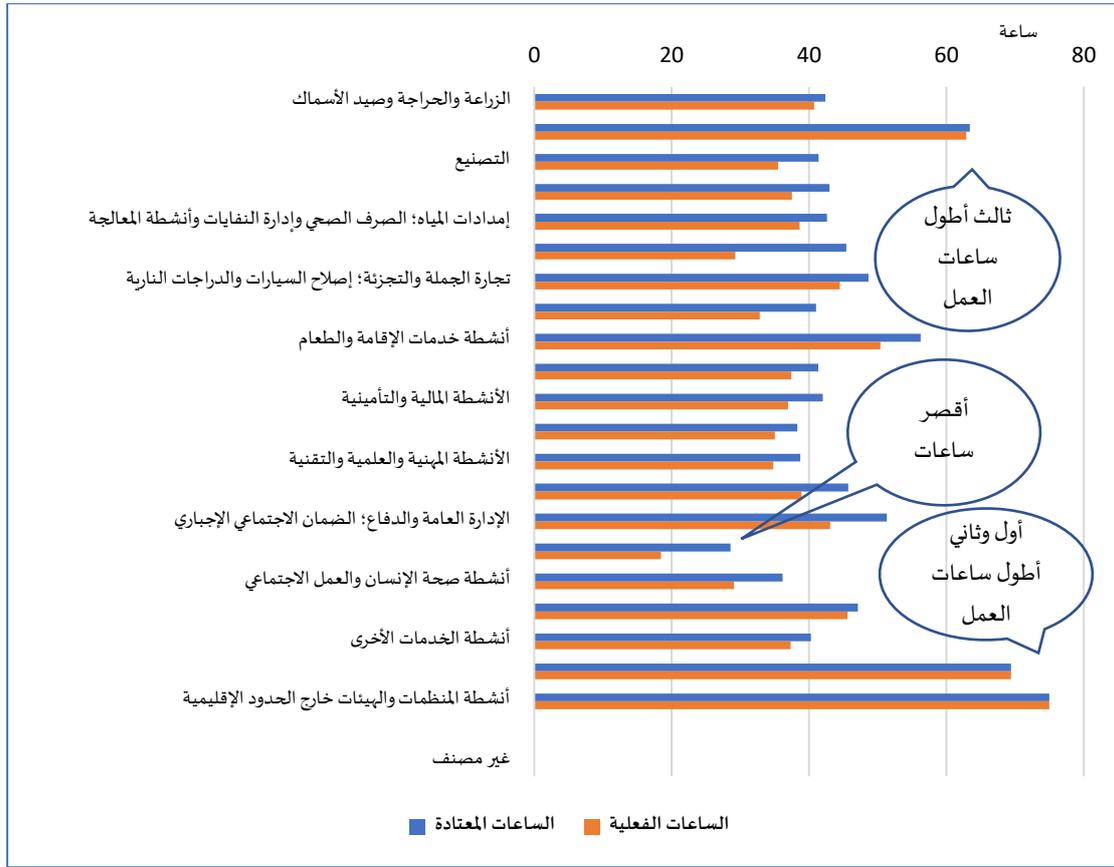
يعود السبب الرئيسي في أن ساعات العمل الأسبوعية عادة ما تكون أعلى من ساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع المرجعي هو الغياب المؤقت عن العمل. يشير الغياب المؤقت عن العمل إلى الأشخاص في العمالة الذين لم يكونوا في العمل خلال الأسبوع المرجعي بسبب الإجازة أو الإجازة السنوية أو المرض أو الإصابة أو انخفاض النشاط الاقتصادي أو لأسباب مماثلة. كان هناك حوالي 145,600 شخص، أي ما يعادل حوالي 10.2 في المائة من السكان العاملين في هذه الحالة خلال فترة المسح، مع وجود فرق كبير بين الرجال (7.4 في المائة) والنساء (25.5 في المائة). وكانت البيانات المقابلة على المستوى الوطني 3.5 في المائة لكلا الجنسين و 2.6 في المائة للرجال و 10.2 في المائة للنساء.

يوضح شكل 19 متوسط ساعات العمل المعتادة في الأسبوع ومتوسط ساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع حسب فرع النشاط الاقتصادي في العمل الرئيسي. يمكن ملاحظة أن ساعات العمل المعتادة ما تكون أطول بشكل موحد من ساعات العمل الفعلية. كما يمكن ملاحظة أن أطول ساعات العمل، الذي أكثر من 70 ساعة في الأسبوع، سواء من حيث ساعات العمل المعتادة أو ساعات العمل الفعلية كانت في "التعدين والمحاجر"، "أنشطة المنظمات والهيئات خارج الحدود الإقليمية" و "أنشطة الأسر كأصحاب العمل؛ ونشاطات الأسر لإنتاج السلع والخدمات غير متميزة للاستخدام الخاص". وتشمل الفئة الأخيرة العمال المنزليين والأشخاص العاملين في إنتاج السلع للاستخدام الخاص. فرع النشاط الاقتصادي مع أقصر ساعات عمل، سواء من حيث ساعات العمل المعتادة وساعات العمل الفعلية، كان التعليم (28.6 ساعة عمل معتاد في الأسبوع و 18.4 ساعة عمل فعليًا خلال الأسبوع المرجعي). يشمل هذا الفرع من

²⁰ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن قياس وقت العمل، المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 2008.

النشاط الاقتصادي الأشخاص العاملين في المدارس والكليات والجامعات وبرامج التدريب الفني والمهني وكذلك العاملين في مراكز التربية الرياضية والثقافية. يميل هؤلاء الأشخاص إلى الحصول على ساعات عمل أقصر بسبب التقويم الخاص بنظام التعليم حيث يكون العام الدراسي بشكل عام من 8 إلى 10 أشهر في الخريف والشتاء والربيع مع عدم وجود تعليم خلال أشهر الصيف. سبب آخر هو أن المشاركين في الاستطلاع يميلون إلى الإبلاغ بشكل أساسي عن وقت عملهم في مكان العمل، وغالبًا ما يتجاهلون وقت العمل الذي يقضونه في المنزل في إعداد المواد الصفية وتصحيح مهام وتمارين الصف.

رسم 19: ساعات العمل المعتادة في الأسبوع وساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع المرجعي في العمل الرئيسي حسب فرع النشاط الاقتصادي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021



- تعدد الوظائف

أفاد عدد قليل جدًا من الأشخاص بشكل عام بأن لديهم أكثر من وظيفة واحدة. وفقًا للنتائج الموضحة في جدول 10، كان العدد التقديري للأشخاص الذين أبلغوا عن حياتهم لأكثر من وظيفة واحدة خلال الأسبوع المرجعي 97,800 شخصًا، يمثلون حوالي 6.8 بالمائة من إجمالي العمالة في إقليم كردستان. كان التوظيف المتعدد أعلى بشكل ملحوظ بين الرجال (7.7 في المائة) مقارنة بالنساء (2.1 في المائة). تظهر البيانات أيضًا معدل أعلى بكثير من الوظائف المتعددة في إقليم كردستان مقارنة بالعراق ككل.

جدول 10. تعدد الوظائف حسب الجنس، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021

الإناث	الذكور	الإجمالي	
4,700	93,100	97,800	موظف في وظيفتين أو أكثر (إقليم كردستان)
220,700	1,207,100	1,427,800	إجمالي العاملين (إقليم كردستان)
2.1%	7.7%	6.8%	معدل تعدد الوظائف (إقليم كردستان)
0.7%	2.4%	2.2%	معدل تعدد الوظائف (العراق)

- ساعات العمل القصيرة والطويلة

يوضح جدول 11 أدناه توزيع الأشخاص العاملين وفقاً لساعات العمل المعتادة في الأسبوع وساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع في جميع الوظائف، للرجال والنساء بشكل منفصل. يمكن ملاحظة أن معظم العاملين في إقليم كردستان يعملون عادة ما بين 30 و 59 ساعة أسبوعياً في وظائفهم (55.0 بالمائة). كان عدد الأشخاص الذين يعملون عادة لساعات قصيرة، أي أقل من 30 ساعة في الأسبوع، حوالي 19.3 في المائة، وهي نسبة أعلى بكثير بين النساء (46.0 في المائة) مقارنة بالرجال (14.5 في المائة). فيما يتعلق بساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع المرجعي، كانت الأرقام المقابلة أعلى بكثير: 42.9 في المائة من السكان العاملين عملوا أقل من 30 ساعة خلال الأسبوع المرجعي؛ 75.3 في المائة بين النساء و 36.9 في المائة بين الرجال. كما ذكرنا سابقاً، قد يُعزى ذلك جزئياً إلى الأشخاص المتغيبين مؤقتاً عن العمل خلال الأسبوع المرجعي والذين كانت ساعات عملهم الفعلية خلال الأسبوع المرجعي صفراً.

جدول 11. توزيع الأشخاص العاملين حسب ساعات العمل المعتادة في الأسبوع وساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع المرجعي في جميع الوظائف حسب الجنس، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

ساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع			ساعات العمل المعتادة في الأسبوع			%
الإناث	الذكور	الإجمالي	الإناث	الذكور	الإجمالي	
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	الإجمالي
75.3	36.9	42.9	46.0	14.5	19.3	أقل من 30
13.1	14.4	14.2	32.9	18.5	20.7	30 - 39
7.4	18.8	17.0	14.1	24.6	23.0	40 - 49
1.6	8.9	7.7	1.7	13.1	11.3	50 - 59
2.7	21.0	18.1	4.8	29.3	25.6	60 وأكثر
0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.1	لا أعرف / مفقود

في الجانب الآخر من التوزيع، تظهر نتائج المسح أن حوالي 25.6 في المائة من العاملين في إقليم كردستان كانوا يعملون عادة لساعات طويلة، أكثر من 60 ساعة في الأسبوع، وهي نسبة أعلى بكثير بين الرجال (29.3 في المائة) مقارنة بالنساء (4.8 في المائة). للسبب الموضح سابقاً، يتم الحصول على نتائج أقل نوعاً ما من حيث ساعات العمل الفعلية. بشكل عام، تعتبر ساعات العمل الطويلة أو ساعات العمل المفرطة تهديداً للصحة الجسدية والعقلية كما هو موصوف في

إطار مؤشرات العمل اللائق وتتداخل مع التوازن بين العمل والحياة العائلية وتقلل من الإنتاجية وغالبًا ما تشير إلى عدم كفاية الأجر بالساعة.²¹ تم التزويد بمزيد من البيانات حول توزيع ساعات العمل المعتادة في الأسبوع وساعات العمل الفعلية خلال الأسبوع المرجعي في جميع الوظائف حسب الجنس وحسب الإقامة الحضرية والريفية والمحافطة في الملحق الإحصائي.

تشابه أنماط أوقات العمل التي لوحظت في إقليم كردستان مع تلك الموجودة على المستوى الوطني، باستثناء أن هناك عددًا أكبر من الأشخاص الذين يعملون لساعات طويلة في إقليم كردستان مقارنة بالبلد ككل. على سبيل المثال، كانت نسبة العاملين الذين يعملون لساعات فعلية قصيرة (أقل من 30 ساعة خلال الأسبوع المرجعي) 42.9 في المائة في إقليم كردستان مقابل 32.1 في المائة على المستوى الوطني. وبالمثل، بلغت نسبة العاملين الذين يعملون لساعات فعلية طويلة (60 ساعة أو أكثر خلال الأسبوع المرجعي) 18.1 في المائة في إقليم كردستان مقابل 14.9 في المائة على المستوى الوطني. الفرق الآخر هو التباين بين ساعات العمل المعتادة وساعات العمل الفعلية. إن هذه الحالة كانت موجودة أكثر في إقليم كردستان مقارنة بالبلد ككل.

من الصعب تمييز تطور ساعات العمل على مر السنين في إقليم كردستان لأن بيانات المسح المنشورة حول وقت العمل متفاوتة. في تقرير عام 2012، تم توفير البيانات الخاصة بوقت العمل فقط كجزء من قياس العمالة الناقصة. في تقرير مسح عام 2015، يتم تقديم البيانات الخاصة بوقت العمل حسب الفترات الزمنية دون الإبلاغ عن قيم متوسطة. أيضًا، لم يتم تقديم التعريف الأساسي، لذلك ليس من الواضح ما إذا كانت البيانات تشير إلى ساعات العمل المعتادة أم ساعات العمل الفعلية. أخيرًا، لم يجمع المسح الديموغرافي لعام 2017 أي بيانات عن وقت العمل.

• الدخل من العمل

يعمل معظم الناس لكسب الدخل. يشكل الدخل من العمل نسبة كبيرة من دخل الأسرة ويوفر الموارد الأساسية للعمال للحفاظ على رفاهية أنفسهم وأفراد أسرهم. يخضع قياس الدخل من العمالة في المسوحات الأسرية لأخطاء إبلاغ كبيرة، بعضها متعمد وبعضها غير طوعي بسبب النسيان أو سوء الفهم، خاصة في حالة دخل العمل الحر حيث لا يتم تحديد حدوده بوضوح في أذهان معظم المستجيبين. لهذه الأسباب، يقتصر تحليل بيانات الدخل من العمل هنا على أرباح العاملين في وظيفتهم الرئيسية. تشمل أرباح العاملين، أو ما يعادله، الدخل من العمل المدفوع الأجر، الأجور والمرتبات المباشرة نقدًا مقابل وقت العمل والعمل المنجز. والمكافآت مقابل الوقت الذي لم يعمل فيه، والمكافآت النقدية والإكراميات، والمكافآت العينية والخدمات، والأجور المرتبطة بالأرباح ومزايا الضمان الاجتماعي ذات الصلة بالعمالة.²²

النتائج الرئيسية للمسح موضحة في جدول 12. وفقًا للبيانات الموجودة في العمود اليسرى من الشكل، كان متوسط الدخل الشهري للعاملين في عملهم الرئيسي في إقليم كردستان حوالي 606,500 دينار عراقي، وهو نفس المعدل الوطني تقريبًا (614,400 دينار عراقي). بلغ متوسط الدخل الشهري للعاملين الذكور في إقليم كردستان حوالي 596,500 دينار عراقي، وهو أقل إلى حد ما من العملات الذي بلغ حوالي 655,300 دينار عراقي. للتحكم في تغيير ساعات العمل، تم

²¹ منظمة العمل الدولية، قياس العمل اللائق، ورقة مناقشة للاجتماع الثلاثي للخبراء حول قياس العمل اللائق، جنيف، 8-10 سبتمبر / أيلول، 2008.
²² منظمة العمل الدولية، قرار قياس الدخل المرتبط بالعمالة، المؤتمر الدولي السادس عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 1998.

احتساب الأرباح أيضاً على أساس كل ساعة كما هو موضح في الصفوف السفلية من الجدول: بلغ متوسط الدخل في الساعة للعاملين الذكور حوالي 2,830 دينار عراقي وللعاملات حوالي 4,690 دينار عراقي.

جدول 12. متوسط الدخل الشهري ومتوسط الدخل في الساعة للعاملين في العمل الرئيسي حسب الجنس، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021

العراق	إقليم كردستان	دينار عراقي
614,400	606,530	متوسط الدخل الشهري
590,100	596,450	- ذكر
713,200	655,250	- أنثى
3,180	3,050	متوسط الدخل بالساعة
2,950	2,830	- ذكر
5,330	4,690	- أنثى

ملاحظة: 1450 دينار عراقي = 1 دولار أمريكي (السعر المستخدم في موازنة الحكومة العراقية 2021 من قبل البرلمان العراقي).

يُفسّر الفارق الكبير بين دخل الرجال والنساء جزئياً من خلال حقيقة أن لدى العاملات تحصيل دراسي أعلى من العاملين الذكور كما هو موضح سابقاً. طالما أن التحصيل الدراسي محدداً مهماً للدخل، نجد رواتب أعلى بين العاملات مقارنة بالعاملين الذكور، سواء يتم قياسها على أساس شهري أو على أساس الساعة. يتم أيضاً البحث في تأثير العمر كمؤشر لخبرة العمل على الفروق بين دخل الإناث والذكور في الفصل 6 من هذا التقرير.

• المشتغلين بمعدل رواتب منخفضة

يعتبر توزيع حجم الرواتب مؤشراً على عدم المساواة في الدخل. المشتغلين الذين لديهم أجور منخفضة هو أحد مؤشرات إطار منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق.²³ يتم تعريفه على أنه النسبة المئوية للمشتغلين الذين تساوي أجورهم في الساعة في جميع الوظائف أقل من ثلثي متوسط الأجر في الساعة لجميع المشتغلين. إن صياغة المؤشر من حيث النسبة المئوية للوسيط يجعله مستقلاً عن العملات الوطنية ويسهل المقارنة الدولية. يتمتع اختيار الثلثين بميزة البساطة والتطبيق الواسع، بما في ذلك في حالة عدم وجود تشريع الحد الأدنى للأجور المعتمد أو حيث يكون الحد الأدنى القانوني للأجور أقل بكثير من أجر السائد في السوق. من أجل التبسيط، تم إجراء الحسابات هنا بناءً على أجور الساعة في الوظيفة الرئيسية، بدلاً من جميع الوظائف، كما هو موضح أدناه:

$$\text{معدل الأجر المنخفض للساعة} = 3,180 \times 3/2 = 2,120 \text{ دينار عراقي في الساعة}$$

²³ المبادئ التوجيهية لمؤشرات العمل اللائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمنتجي ومستخدمي مؤشرات الإطار الإحصائي والقانوني، دليل منظمة العمل الدولية، الإصدار الثاني، ديسمبر/كانون الأول 2013، الصفحات 76-78.

حيث أن مبلغ 3,180 هو متوسط أجور المشتغلين في الوظيفة الرئيسية للاقتصاد الوطني ككل.²⁴ فيما يتعلق بالأجور والرواتب الشهرية، فإن الحد الأدنى المحسوب للمشتغل الذي يعمل 40 ساعة في الأسبوع هو:

معدل الراتب الشهري المنخفض (للموظفين الذين يعملون 40 ساعة في الأسبوع) = 367,500 دينار عراقي في الشهر

بالإضافة إلى ذلك، فإن المشتغلين الذين يتقاضون أقل من 2,120 دينار عراقي في الساعة، أو ما يعادله، المشتغلين بدوام كامل الذين يعملون 40 ساعة في الأسبوع والذين يكسبون أقل من 367,500 دينار عراقي في الشهر في وظيفتهم الرئيسية يعتبرون مشتغلين منخفضي الأجور في هذا المسح. تشير تقديرات المسح إلى أن هناك 590,700 مشتغل ذو أجور متدنية، يمثلون 41.4 في المائة من السكان المشتغلين في إقليم كردستان في عام 2021. وكان العدد المقابل للمشتغلين ذوي الأجور المنخفضة في العراق 39.9 في المائة. يعرض جدول 13 تقديرات المسح لنسبة المشتغلين ذوي معدل الأجور المنخفضة في الوظيفة الرئيسية حسب الجنس والفئة العمرية والتحصيل الدراسي. تمثل كل خلية نسبة المشتغلين ذوي معدل الأجور المنخفضة بين إجمالي عدد المشتغلين في الفئة المحددة. من المفيد أن نلاحظ وبشكل عام، أن نسبة المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة تتناقص مع تقدم العمر لكل من المشتغلين والمشتغلات، مع انعكاس في سن 65 سنة وما فوق، حيث تزداد نسبة المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة زيادة كبيرة. يتوافق الانعكاس مع ظاهرة انخفاض الإنتاجية بعد عمر معين. تعطي الأعمدة اليمنى في جدول 13 نسبة المشتغلين ذوي معدل الأجور المنخفضة في الوظيفة الرئيسية حسب الجنس والتحصيل الدراسي. كما هو متوقع، تميل نسبة الموظفين ذوي الأجور المنخفضة إلى الانخفاض مع زيادة مستوى التحصيل الدراسي، خاصة بين الرجال. المشتغلون الحاصلون على شهادة دبلوم أو تعليم جامعي أو أعلى لديهم أقل نسبة من المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة. تم ملاحظة نمط مماثل للعراق ككل.

جدول 13. نسبة الشاغلين ذوي الأجور المنخفضة في الوظيفة الرئيسية حسب الجنس والفئة العمرية والتحصيل الدراسي، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

الأناث	الذكور	الإجمالي	التحصيل الدراسي	الأناث	الذكور	الإجمالي	الفئة العمرية
35.2	42.6	41.4	المجموع	35.2	42.6	41.4	المجموع
68.9	56.6	58.3	أمي	87.8	79.0	79.4	15-24
77.6	52.0	52.8	قراءة وكتابة	36.2	40.8	40.2	25-34
73.1	43.0	44.7	ابتدائي	41.8	29.6	32.4	35-44
74.6	49.0	51.7	وسيط	24.7	31.8	29.9	45-54
21.0	40.9	36.3	ثانوي	15.5	21.3	20.0	55-64
21.9	20.9	21.3	دبلوم+	-	40.7	35.4	65+

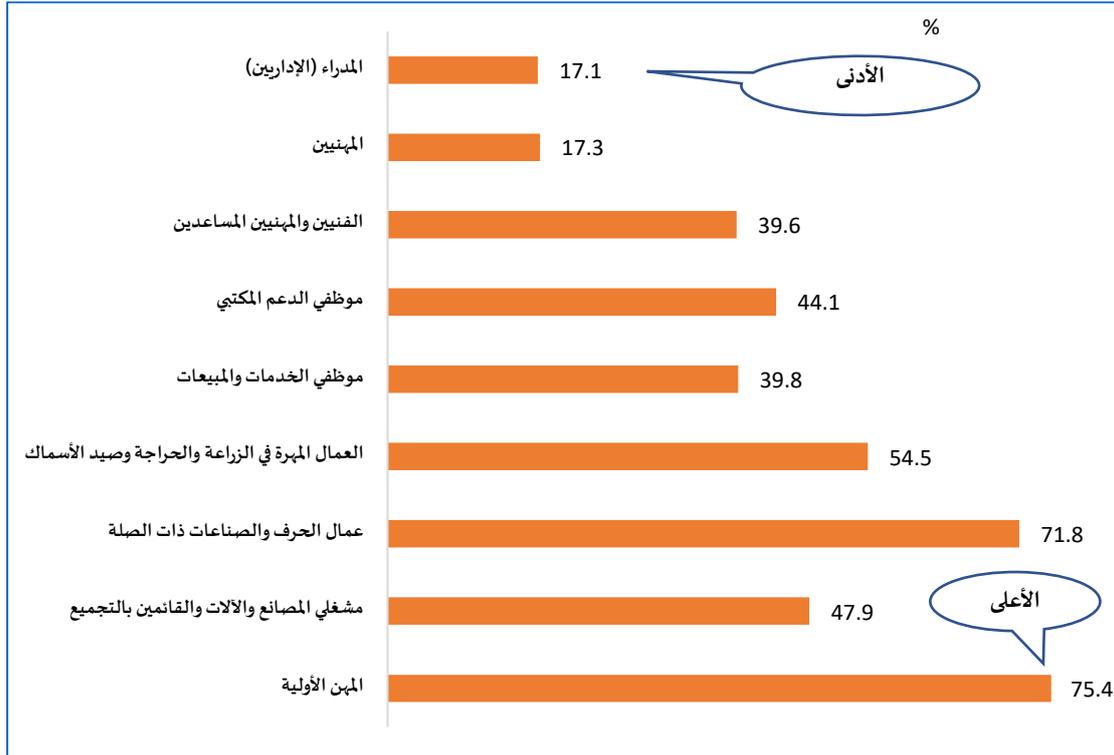
يوضح الشكلان التاليان نسبة المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة في الوظيفة الرئيسية حسب المهنة وفرع النشاط الاقتصادي، على التوالي. حسب المهنة، تشير النتائج الواردة في شكل 20 إلى أن "الإداريين" و "المهنيين" كانوا من الفئات

²⁴ كمسألة مبدأ، يتم احتساب معدل الأجور المنخفضة على مستوى الاقتصاد الوطني وليس بشكل منفصل، لكل محافظة أو منطقة من البلاد.

المهنية ذات النسب الأدنى من المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة (17.1 في المائة و 17.3 في المائة، على التوالي). وعلى عكس ذلك، كانت "المهن الأولية" تضم أعلى نسبة من العمال الذين يتقاضون أجورًا منخفضة (75.4 في المائة). والفئات المهنية الأخرى التي تضم أكثر من 50 في المائة من المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة هم "عمال الحرف اليدوية وما يتصل بها من حرف" (71.8 في المائة) و "العمال المهرة في الزراعة والحراجه وصيد الأسماك" (54.1 في المائة).

رسم 20. نسبة المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة في الوظيفة الرئيسية حسب المهنة، إقليم كردستان. مسح القوى العاملة

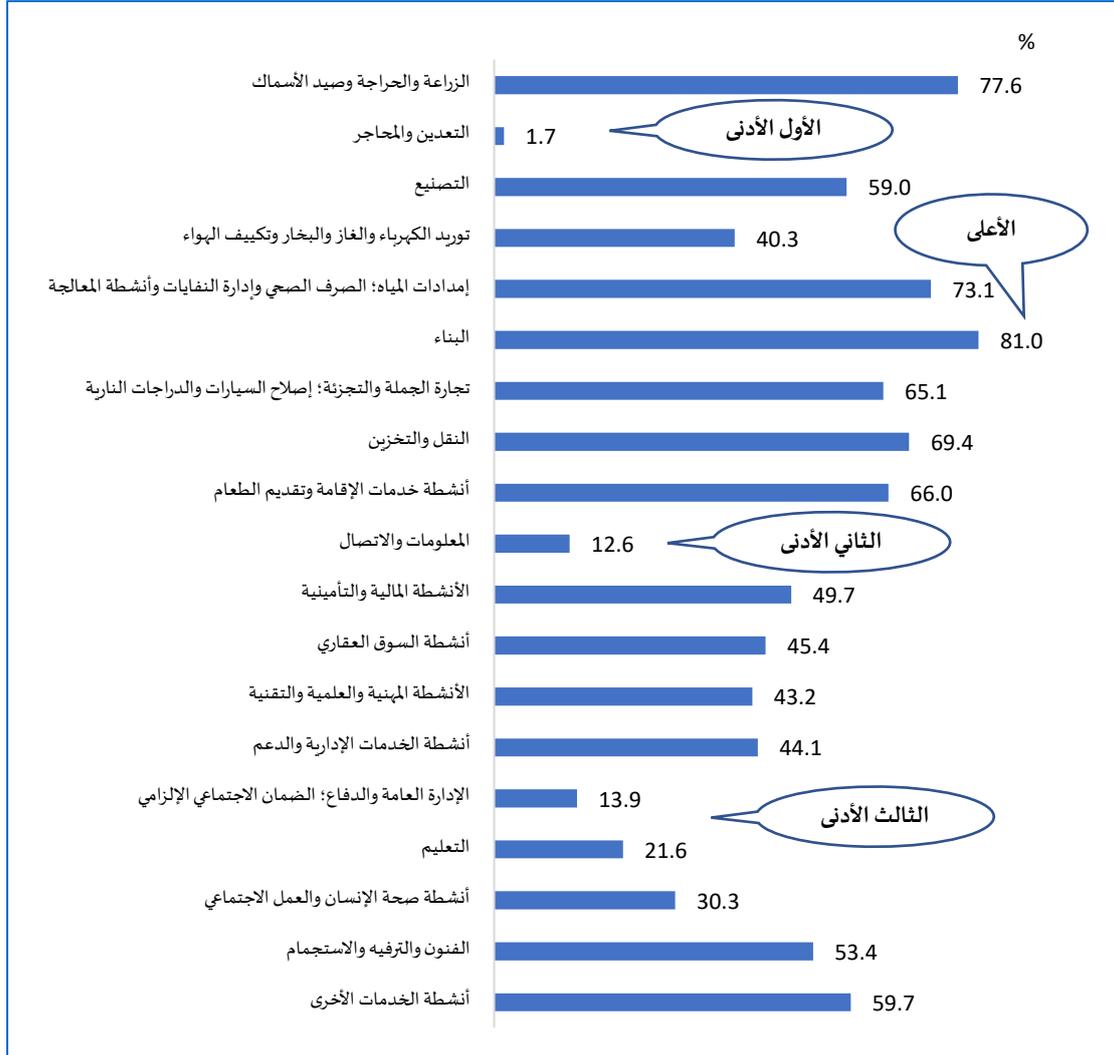
2021



النتائج حسب فرع النشاط الاقتصادي موضحة في شكل 21. تشير البيانات إلى أن البناء كان فرع النشاط الاقتصادي مع أعلى تركيز للمشتغلين ذوي الأجور المنخفضة (81.0 في المائة)، يليه "الزراعة والحراجه وصيد الأسماك" (77.6 في المائة) و "إمدادات المياه والصرف الصحي وإدارة النفايات وأنشطة المعالجة" (73.1 في المائة). على عكس ذلك، كانت "التعدين والمحاجر" (1.7 في المائة) تليها "المعلومات والاتصالات" (12.6 في المائة) من فروع النشاط الاقتصادي مع أقل نسبة من المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة. تتشابه أنماط المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة حسب المهنة وفرع النشاط الاقتصادي المعروضة هنا لإقليم كردستان مع تلك الموجودة على المستوى الوطني، على الرغم من وجود اختلافات في ترتيب فئات معينة.

رسم 21. نسبة المشتغلين ذوي الأجور المنخفضة في الوظيفة الرئيسية حسب فرع النشاط الاقتصادي، إقليم كردستان،

مسح القوى العاملة 2021



ملاحظة: فروع النشاط الاقتصادي: تم حذف "أنشطة الأسر كآرباب العمل. أنشطة إنتاج السلع / الخدمات غير المتميزة من قبل الأسر للاستخدام الخاص" و "أنشطة المنظمات والهيئات خارج الإقليم" هنا.

ختاماً، تجدر الإشارة إلى أن المقارنات مع البيانات السابقة حول هذا الموضوع صعبة لأن الدخل من العمل لم يتم قياسه في جميع المسوحات السابقة وحيث تم قياسه، فإن النتائج المنشورة لا تسمح بالمقارنة. يقدم تقرير مسح 2015 بيانات عن توزيع العاملين حسب فئة الدخل الشهري. كما أنه يوفر بشكل منفصل توزيع الموظفين حسب فئة الدخل الشهري (الجدول 38). ومع ذلك، فإن التعريف الأساسي للدخل الشهري غير واضح، لا سيما ما إذا كان يشمل أو يستبعد الدخل من مصادر أخرى غير التوظيف. جمع المسح الديموغرافي لعام 2017 بيانات عن الدخل الشهري للأسر تغطي جميع مصادر الدخل بما في ذلك الدخل من العمل. يتم تحديد مصادر الدخل المختلفة بشكل منفصل، ولكن نظراً لأن البيانات على مستوى الأسرة، لا يمكن إجراء الإسناد إلى العمال الفرديين من أجل المقارنة مع نتائج المسح الحالي.

الفصل 4: البطالة والمكونات الأخرى للإستخدام الناقص للعمالة

الاستخدام الناقص للعمالة هو مفهوم واسع يشمل البطالة والعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والقوى العاملة المحتملة. يشير إلى الحاجة غير الملباة للتوظيف للسكان، سواء كانوا يعملون بالفعل أم لا، أو يبحثون عن العمل بنشاط ومتاحين حاليًا للتوظيف. يتناول القسم الأول من هذا الفصل البطالة. القسم التالي هو حول العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت، والقسم الأخير هو حول القوى العاملة المحتملة.

• البطالة

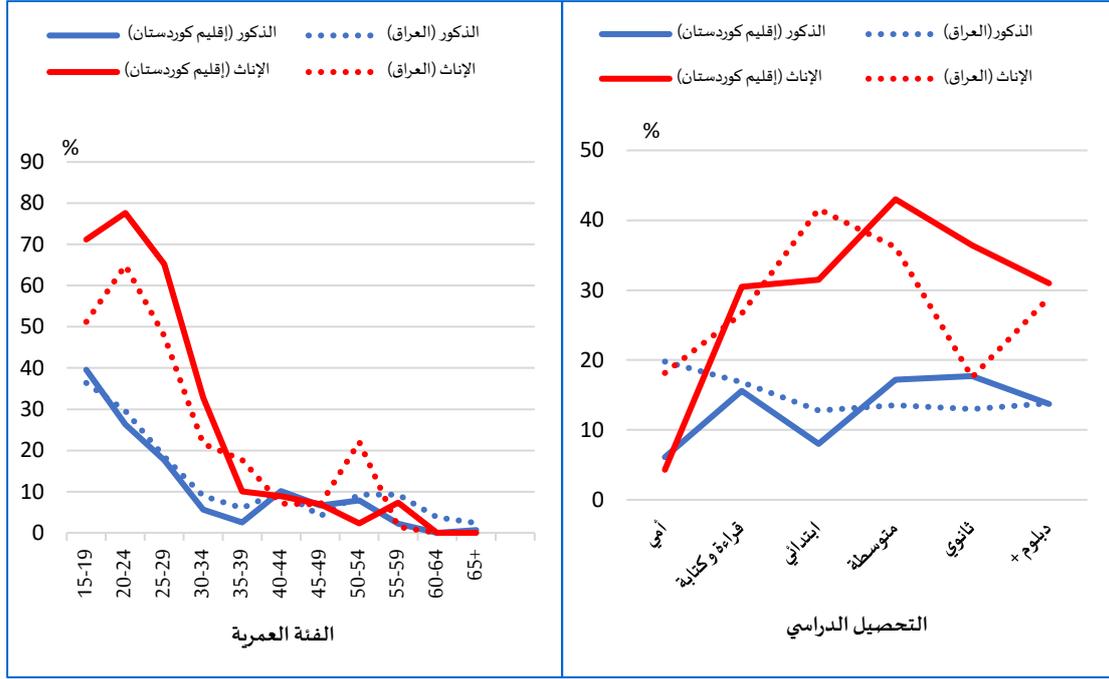
البطالة هي شكل خاص من أشكال الاستخدام الناقص للعمالة. إنه يعكس الضغط على سوق العمل الذي يمارسه الأشخاص الذين ليس لديهم عمل، ويبحثون بنشاط عن عمل ومتاحين للتوظيف. معدل البطالة، الذي يعرف بأنه نسبة عدد العاطلين عن العمل إلى إجمالي القوى العاملة، هو المؤشر الأكثر استخدامًا لسوق العمل. يتم استخدامه أحيانًا بمعنى عام كمؤشر على صحة الاقتصاد، وليس فقط سوق العمل.

- معدل البطالة حسب الجنس والفئة العمرية والتحصيل الدراسي

بحسب نتائج المسح، بلغ معدل البطالة 16.5 في المائة في إقليم كردستان عام 2021، وهو نفس معدل البطالة في العراق ككل. ومع ذلك، كان معدل البطالة بين الرجال أقل في إقليم كردستان (13.6٪) مقارنة بالعراق ككل (14.7 في المائة). في المقابل، كان معدل بطالة الإناث أعلى في إقليم كردستان (29.6 في المائة) مقارنة بالعراق ككل (28.2 في المائة). يوضح شكل 22 أنماط معدل بطالة الذكور والإناث حسب الفئة العمرية والتحصيل الدراسي في إقليم كردستان بالمقارنة مع الأنماط المقابلة على المستوى الوطني. تظهر بعض الأنماط العامة من شكل 22: (أ) كان معدل بطالة الإناث تقريبًا أعلى من معدل الذكور في جميع الفئات العمرية ومستويات التحصيل الدراسي؛ (ب) كان معدل البطالة أعلى بكثير بين الشباب (15-24 سنة) مقارنة بالبالغين (25 سنة فأكثر)، ذكورا وإناثا؛ (ج) الأشخاص ذوي المستوى التعليمي المتوسط لديهم أعلى معدل للبطالة، على وجه الخصوص بين الإناث؛ (د) في حين أن المعطيات متشابهة بشكل عام في إقليم كردستان والبلد ككل، يبدو أن معدلات بطالة الإناث بين الشباب والأشخاص الحاصلين على تعليم ثانوي كانت أعلى بكثير في إقليم كردستان مقارنة بالعراق ككل.

رسم 22. معدل البطالة حسب الجنس والفئة العمرية والتعليم والتحصيل الدراسي، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة

2021



- طريقة البحث عن عمل

يمارس السكان العاطلون عن العمل ضغوطاً على سوق العمل من خلال البحث بنشاط عن العمل. بصورة عامة، يستخدم العاطلون عن العمل أكثر من طريقة واحدة للبحث عن عمل خلال فترة الأربعة أسابيع المرجعية للبحث عن عمل. جدول 14 يوضح الطريقة الرئيسية للبحث عن العمل التي يستخدمها العاطلون عن العمل للعثور على عمل في إقليم كردستان. كانت الطريقتان الأكثر شيوعاً للبحث عن عمل هما تقديم الطلب الى أصحاب العمل المحتملين مباشرة (121,500) وطلب المساعدة من الأقارب والأصدقاء وغيرهم (93,600)، ومن ثم تلها زيارة المصانع ومواقع العمل (30,600) و نشر أو تحديث السيرة الذاتية على مواقع الشبكات المهنية أو الاجتماعية (12,000). من المفيد ملاحظة أن قلة قليلة من العاطلين عن العمل كانوا يبحثون عن طرق لبدء عمل تجاري. كما أنه ليس من الواضح سبب عدم قيام أي عاطل عن العمل بالإبلاغ عن تسجيله في مركز تشغيل عام أثناء بحثه عن العمل. كان النمط مشابهاً للعاطلين من الذكور والإناث وللمواطنين ككل.

جدول 14. عدد العاطلين عن العمل حسب الجنس وطريقة البحث عن عمل، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

الإناث '000	الذكور '000	الإجمالي '000	طريقة البحث عن العمل
92,600	185,600	278,100	المجموع
50,300	71,200	121,500	تقديم الطلب إلى أصحاب العمل المحتملين
3,900	1,700	5,500	وضع أو الإجابة عن إعلانات الوظائف
1,300	2,300	3,600	دراسة أو قراءة إعلانات الوظائف
6,800	5,200	12,000	نشر / تحديث السيرة الذاتية على مواقع الشبكات المهنية / الاجتماعية عبر الإنترنت
-	-	-	التسجيل في مركز التوظيف العام
1,500	4,900	6,500	التسجيل في مركز التوظيف الخاص
1,500	-	1,500	إجراء الإختبار أو مقابلة العمل
20,600	72,900	93,600	طلب المساعدة من الأقارب والأصدقاء وغيرهم
6,400	24,200	30,600	زيارة المصانع ومواقع العمل
-	1,000	1,000	الانتظار في الشارع ليتم تجنيديك
-	100	100	طلب المساعدة المالية لبدء عمل تجاري
-	400	400	البحث عن الأرض والبناء والمعدات لبدء عمل تجاري
-	-	-	تقديم بطلب للحصول على تصريح أو ترخيص لبدء عمل تجاري
200	1,700	1,800	أخرى

يقدم تقرير مسح القوى العاملة لعام 2015 في إقليم كردستان بيانات حول طرق البحث عن العمل من قبل العاطلين عن العمل. كانت الطريقة الأكثر شيوعاً للبحث عن عمل هي "التسجيل لدى وكالات البحث عن العمل - مثل دائرة التشغيل العامة" (38.5 في المائة) تليها "زيارة المؤسسات الحكومية" (19.6 بالمائة) و "الحضور المباشر إلى مكان العمل - المصنع والمتجر، المؤسسة" (17.2 في المائة). تختلف بيانات عام 2015 اختلافاً كبيراً عن تلك التي تم الحصول عليها في مسح 2021. هل يعكس التحول من التسجيل في دوائر التشغيل العامة والحكومية في عام 2015 إلى تقديم طلب العمل أو الوظيفة بشكل مباشر من أصحاب العمل المحتملين أو طلب المساعدة من الأقارب والأصدقاء وغيرهم في عام 2021 تغييراً في استراتيجيات البحث عن العمل، أو أنه مجرد تأثير للاختلافات في تصميم الاستبيان من المسحين؟ لمعالجة هذه المشكلة وفهم فعالية طرق البحث عن العمل، سيكون من المفيد الحفاظ على مجموعة متسقة من الأسئلة، والسماح بردود متعددة، ودمج سؤال منفصل موجه إلى الموظفين يسألهم كيف وجدوا أو حصلوا على وظيفتهم الحالية.

- مدة البحث عن العمل

كما جمع المسح بيانات عن مدة البحث عن العمل التي بالإمكان استخدامها لتقدير البطالة طويلة الأجل. تشير البطالة طويلة الأجل إلى الأشخاص العاطلين عن العمل الذين تستغرق مدة البحث عن عمل 12 شهرًا أو أكثر، بما في ذلك الفترة المرجعية. تُقاس مدة البحث عن عمل من وقت بدء الشخص العاطل عن العمل في تنفيذ أنشطة للبحث عن عمل، أو من نهاية آخر وظيفة، أيهما أقصر. مدة البحث عن العمل تختلف عن مفهوم مدة البطالة التي هي طول الفترة الزمنية التي يقضيها الشخص العاطل عن العمل بدون عمل و متاح للعمل ويسعى بنشاط للحصول على عمل. عمومًا، يصعب قياس مدة البطالة في المسوحات مقارنة بمدة البحث عن العمل. والأكثر صعوبة في القياس هو المفهوم الأوسع لمدة فترة كاملة للبطالة.²⁵

يعطي جدول 15 توزيع السكان العاطلين عن العمل حسب الجنس ومدة البحث عن عمل في إقليم كردستان مع البيانات المقابلة للعراق ككل. بشكل عام، كان معظم العاطلين عن العمل يبحثون عن العمل لمدة تقل عن 12 شهرًا: 68.0 في المائة (إقليم كردستان) و 69.0 في المائة (العراق). كان عدد العاطلين عن العمل والباحثين عن العمل لمدة تقل عن 12 شهرًا أعلى نسبيًا بالنسبة للذكور: 73.8 في المائة (إقليم كردستان) و 75.6 في المائة (العراق) مقارنة بالإناث: 56.3 في المائة (إقليم كردستان) و 48.0 في المائة (العراق). بعبارة عامة، قد يتم تفسير هذه النتائج تقريبًا على أنها تشير إلى أن الرجال العاطلين عن العمل يميلون إلى العثور على عمل بشكل أسرع من النساء العاطلات عن العمل.

جدول 15. توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس ومدة البحث عن العمل، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021

الإناث		الذكور		الإجمالي		مدة البحث عن العمل
العراق	إقليم كردستان	العراق	إقليم كردستان	العراق	إقليم كردستان	
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	المجموع
9.3	25.2	16.6	32.1	14.9	29.8	أقل من شهر
7.4	12.1	16.3	20.4	14.2	17.7	من شهر إلى أقل من 3 أشهر
15.3	6.5	17.1	11.0	16.6	9.5	من 3 أشهر إلى أقل من 6 أشهر
16.0	12.5	25.6	10.4	23.3	11.1	6 أشهر إلى أقل من 12 شهرًا
17.3	17.3	14.2	13.4	14.9	14.7	من سنة إلى أقل من سنتين
34.8	26.5	10.2	12.8	15.9	17.3	سنتين أو أكثر

وفقًا لبيانات جدول 15، كان حوالي 32.0 في المائة من السكان العاطلين عن العمل في إقليم كردستان يبحثون عن عمل لأكثر من 12 شهرًا، يمثلون حوالي 89,100 شخصًا بما في ذلك 48,600 رجلًا و 40,500 امرأة. بالنظر إلى عدد أقل من

²⁵ Kiefer, Nicholas, M & Lundberg, Shelly J & Neumann, George R, "ما هي مدة نوبة البطالة؟ الأوهام والتحيزات في استخدام بيانات CPS"، مجلة الأعمال والاقتصادات الإقتصادية، الجمعية الإحصائية الأمريكية، المجلد 3 (2)، أبريل 1985، الصفحات 118-128.

النساء في البطالة، كان معدل البطالة طويلة الأجل أعلى بكثير بين النساء (43.7 في المائة) مقارنة بالرجال (26.2 في المائة). كذلك، كانت البطالة طويلة الأجل أعلى بقليل في إقليم كردستان (32.0 في المائة) مقارنة بالعراق ككل التي كانت (30.8 في المائة). ومع ذلك، في حالة النسبة المتعلقة بالنساء، تُظهر البيانات الواردة في جدول 14 معدل بطالة طويل الأجل أقل بكثير في إقليم كردستان (43.7 في المائة) مقارنة بالعراق ككل (52.1 في المائة).

لا يمكن تقييم تطور مدى البطالة طويلة الأجل بمرور الزمن حيث لا تتوفر بيانات منشورة حول مدة البحث عن العمل من المسوحات السابقة. جمع مسح عام 2015 بيانات حول "كم عدد الأشهر التي كان شخصاً ما يبحث بجدية عن العمل؟" (السؤال E3 من استبيان المسح) ولكن لم يتم نشر النتائج في تقرير المسح (في النسخة الإنجليزية).

• العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت

لا يعمل جميع الأشخاص المصنفين كشاغلين لساعات كاملة. يعمل البعض لساعات قصيرة لأنهم لم يتمكنوا من العثور على عمل بدوام كامل. قد يعمل الآخرون لبضع ساعات لأسباب تطوعية. تشير العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت إلى الحالة التي يكون فيها وقت عمل الأشخاص الشاغلين غير كافٍ فيما يتعلق بحالات الاشتغال البديلة التي يكونون مستعدين ومتاحين للانخراط فيها. تماشياً مع المعايير الدولية بشأن هذا الموضوع، يتم هنا قياس العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت على أنها جميع الأشخاص العاملين الذين خلال الأسبوع المرجعي المحدد للمسح: (أ) أرادوا العمل لساعات إضافية؛ (ب) كانوا يعملون في جميع الوظائف أقل من 40 ساعة خلال الأسبوع المرجعي؛ (ج) كانوا متاحين للعمل لساعات إضافية مع إعطاء فرصة للقيام بالمزيد من العمل. تتوافق عتبة 40 ساعة مع القيمة النموذجية لساعات العمل التي يعملها عادةً الأشخاص المشتغلون في جميع الوظائف.

من بين إجمالي 1,427,800 شخص شاغل في إقليم كردستان، كان حوالي 571,700 شخص يعملون عادة أقل من 40 ساعة في الأسبوع في جميع الوظائف، وهو ما يمثل حوالي 40.0 في المائة من إجمالي الاشتغال في إقليم كردستان. من بين أولئك الذين يعملون عادة أقل من 40 ساعة في الأسبوع، كان هناك حوالي 172,400 شخص يريدون العمل لساعات أكثر، سواء في نفس الوظيفة، أو في وظيفة إضافية أو في وظيفة جديدة مع ساعات عمل أكثر. وتمثل هذه الفئة حوالي 12.6 في المائة من عدد الأشخاص الذين يعملون عادة أقل من 40 ساعة في الأسبوع. أخيراً، من بين الأشخاص الذين يعملون عادة أقل من 40 ساعة في الأسبوع ويريدون القيام بالعمل لساعات إضافية، هناك حوالي 153,100 شخص متاحين حالياً للعمل لساعات إضافية إذا أتاحت الفرصة لهم لمزيد من العمل. هذه الفئة الأخيرة من الأشخاص الذين يشكلون العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت. يوضح جدول 16 العدد والإحاطة حسب الجنس. تظهر النتائج أن حوالي 10.7 في المائة من السكان الشاغلين في إقليم كردستان يعانون من العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت. كانت النسبة أعلى قليلاً بين الرجال (11.1 في المائة) مقارنة بالنساء (8.6 في المائة).

جدول 16. العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت حسب الجنس، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

الإناث	الذكور	الإجمالي	
220,700	1,207,100	1,427,800	إجمالي العمالة
174,200	397,500	571,700	- يعمل عادة أقل من 40 ساعة أسبوعياً في جميع الوظائف
19,900	152,500	172,400	- والراغبين في العمل لساعات إضافية في الأسبوع
18,900	134,200	153,100	- ومتاح للعمل لساعات إضافية في الأسبوع
18,900	134,200	153,100	العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت
8.6%	11.1%	10.7%	النسبة المئوية من إجمالي العمالة

تظهر البيانات أن حجم البطالة الناقصة المرتبطة بالوقت في إقليم كردستان كانت أعلى مما هي على المستوى الوطني (10.7 في المائة مقابل 7.9 في المائة على التوالي). تبدو هذه النتيجة مفاجئة بالنظر إلى حقيقة أن معدل البطالة، وهو المكون الجوهري لنقص استخدام العمالة، كان هو نفسه بشكل أساسي في إقليم كردستان والبلد ككل. عند تحليل البيانات وعرض تفاصيل أكثر، يمكن ملاحظة أنه كان هناك في الواقع عدد أقل نسبياً من الأشخاص الذين يعملون أقل من 40 ساعة في الأسبوع في إقليم كردستان (40.0 بالمائة) مقارنة بالعراق ككل (47.0 بالمائة)، ولكن بين الأشخاص الذين يعملون أقل من 40 ساعة في الأسبوع، كانت هناك نسبة أعلى بكثير في إقليم كردستان (12.1 في المائة) مقارنة بالعراق ككل (9.6 في المائة) ترغب القيام بالعمل لساعات إضافية. وهذا يعني أن الرغبة في العمل لساعات إضافية كانت أقوى بكثير في إقليم كردستان مقارنة بالعراق ككل، لدرجة أنها تجاوزت النسبة الأقل من الأشخاص الذين يعملون لساعات قصيرة في تلك المنطقة مقارنة بالوطن عموماً.

كما قامت مسوحات القوى العاملة السابقة في إقليم كردستان بقياس العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت، والتي تم تعريفها على أنها "الأشخاص الذين لديهم وظيفة مدفوعة الأجر ويعملون أقل من 35 ساعة في الأسبوع ومستعدون للعثور على وظيفة إضافية ويبحثون عن عمل". النتائج المنشورة للنصف الثاني من سنتين 2014 و 2015 معروضة في جدول 17 ومقارنتها بنتائج مسح 2021. تشير البيانات المنشورة إلى أن هناك 80,505 أشخاص في عمالة ناقصة في النصف الثاني من عام 2015، أي ما يعادل حوالي 5.8 في المائة من إجمالي العمالة في ذلك الوقت. بلغ المعدل المقابل للسنة السابقة (النصف الثاني من عام 2014) 0.54 في المائة، مما يشير إلى ارتفاع سريع في العمالة الناقصة التي يعزوها التقرير إلى الأزمات الاقتصادية التي واجهها إقليم كردستان والتي بدأت في عام 2014. حسب الأرقام الواردة في جدول 17، استمرت العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت في الزيادة لتصل إلى 10.7 في المائة من إجمالي العمالة في عام 2021. ومع ذلك، ينبغي أن يُعزى جزء من هذه الزيادة إلى التغيير في عتبة الساعات المستخدمة في تعريف العمالة الناقصة. استخدمت المسوحات السابقة عتبة 35 ساعة في الأسبوع، بينما استخدم مسح 2021 (40) ساعة في

الأسبوع، التي هي القيمة النموذجية لتوزيع ساعات عمل الأشخاص العاملين في جميع الوظائف بما يتماشى مع المعايير الدولية الحالية.²⁶

جدول 17. العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت كنسبة مئوية من إجمالي العمالة حسب الجنس، مسح القوى العاملة في إقليم كردستان (2014 و 2015 و 2021)

الإناث	الذكور	الإجمالي	
1.3%	1.2%	0.5%	2014 (النصف الثاني)
2.9%	6.5%	5.8%	2015 (النصف الثاني)
8.6%	11.1%	10.7%	2021

المصادر: بيانات عامي 2014 و 2015، هيئة إحصاء إقليم كردستان، القوى العاملة، تقرير. <https://krso.gov.krd/en/statistics/labour-force>؛ بيانات عام 2021، مسح القوى العاملة في العراق، 2021. **ملاحظة:** عتبة الساعات في تعريف العمالة الناقصة المستخدمة في مسحي 2014 و 2015 كان 35 ساعة في الأسبوع، في حين استخدم مسح 2021 (40) ساعة في الأسبوع.

- الرغبة في تغيير وضع العمالة الحالية

بالإضافة إلى العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت، تعترف المعايير الدولية بأنواع أخرى من حالات العمالة غير الملائمة.²⁷ ثلاثة أنواع معينة موصوفة في المعايير الدولية هي:

(أ) **العمالة غير الملائمة المرتبطة بالمهارات**، والتي تتميز بعدم كفاية استخدام المهارات المهنية وعدم تطابقها، مما يدل على ضعف استخدام رأس المال البشري. يمكن فهم الأشخاص في هذا الشكل من العمالة غير الملائمة على أنهم يشملون جميع الأشخاص العاملين الذين أرادوا أو سعوا خلال الفترة المرجعية تغيير وضع عملهم الحالي من أجل استخدام مهاراتهم المهنية الحالية بشكل أكمل، وكانوا متاحين للقيام بذلك؛

(ب) **العمالة غير الملائمة المرتبطة بالدخل**، والناجمة عن انخفاض مستويات تنظيم العمل أو الإنتاجية، وعدم كفاية الأدوات والمعدات والتدريب أو ضعف البنية التحتية. يمكن فهم الأشخاص في هذا الشكل من العمالة غير الملائمة على أنهم يشملون جميع الأشخاص العاملين الذين أرادوا أو سعوا خلال الفترة المرجعية تغيير وضع عملهم الحالي من أجل زيادة الدخل المحدود بعوامل مثل تلك المذكورة أعلاه، وكانوا متاحين للقيام بذلك. قد ترغب البلدان في تطبيق عتبة أعلى، التي يتم إختيارها بحسب الظروف الوطنية، والتي لا تؤهل الأشخاص للشمول.

(ت) **العمالة غير الملائمة المرتبطة بساعات العمل الزائدة**، يمكن فهمها على أنها تشير إلى حالة يرغب فيها الأشخاص العاملون أو سعوا إلى العمل لساعات أقل مما فعلوا خلال الفترة المرجعية، إما في نفس الوظيفة أو في وظيفة أخرى، مع التخفيض المقابل من الدخل. قد ترغب البلدان في تطبيق عتبة ساعات أقل التي لا تؤهل الأشخاص للشمول.

²⁶ تحدد المعايير الدولية: تستند "عتبة الساعات" إلى الحد الفاصل بين العمل بدوام كامل وبدوام جزئي، أو على القيم الوسطى أو النمطية لساعات العمل عادةً لجميع الأشخاص العاملين، أو على قواعد وقت العمل كما هو محدد في تشريعات أو ممارسات وطنية، ومحددة لمجموعات العمال الخاصة"، منظمة العمل الدولية، قرار بشأن إحصاءات العمل والتوظيف والإستخدام الناقص للعمالة، الذي اعتمده المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 2013، الفقرة 43 (ب).

²⁷ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن قياس العمالة الناقصة وحالات التشغيل غير الملائمة، الذي اعتمده المؤتمر الدولي السادس عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 1998.

تناول مسح القوى العاملة هذا الموضوع من خلال سؤال المستجيبين عن رغبتهم في تغيير وضعهم في وظيفتهم الحالية، وإذا كانت الإجابة ب (نعم)، السبب الرئيسي للرغبة في تغيير وضعهم في وظيفتهم الحالية. البيانات الناتجة (مع عدد قليل جداً من حالات الرفض، أقل من 0.1 في المائة) موضحة في جدول 18. وفقاً لهذه النتائج، أراد حوالي 417,900 شخص تغيير وضعهم في وظيفتهم الحالية، الذين يمثلون حوالي 29.3 في المائة من السكان الشاغلين في إقليم كوردستان. كان جميعهم تقريباً من الرجال (394,800) وعدد قليل جداً من النساء (23,100). إلى حد بعيد، كان السبب الرئيسي وراء الرغبة في تغيير وضعهم في وظيفتهم الحالية هو الحصول على وظيفة بأجر أو راتب أفضل (81.4 في المائة بين الرجال و 72.9 في المائة بين النساء). تظهر النتائج أيضاً أنه بالنسبة للرجال، والذي كان السبب الثاني الأكثر شيوعاً للرغبة في تغيير وضع التشغيل هو الحصول على وظيفة تتناسب بشكل أفضل مع مهارة أو مؤهلات الشخص (6.9 في المائة). بالنسبة للنساء، كان السبب الثاني الأكثر شيوعاً للرغبة في تغيير حالة التشغيل هو الطبيعة المؤقتة للوظيفة الحالية (9.3 في المائة) أو الحصول على وظيفة بساعات عمل أقل (7.1 في المائة). ومن المفيد أيضاً ملاحظة أن التشغيل غير الملائم بسبب المسافة من المنزل كان أعلى بشكل ملحوظ بين النساء (4.6 في المائة) مقارنة بالرجال (0.7 في المائة).

جدول 18. توزيع الأشخاص الشاغلين الراغبين في تغيير وضعهم في وظيفتهم الحالية حسب الجنس والسبب الرئيسي، إقليم

كوردستان، مسح القوى العاملة 2021

الإناث	الذكور	الإجمالي	السبب الرئيسي للرغبة في تغيير وضع العمل الحالي
23,100	394,800	417,900	إجمالي الراغبين في تغيير وضع التشغيل الحالي (بالآلاف)
100.0	100.0	100.0	نسبه مئوية (%)
9.3	4.1	4.4	- الوظيفة الحالية مؤقتة
72.9	81.4	80.9	- الحصول على وظيفة بأجر أو راتب أفضل
0.0	1.6	1.5	- أن يكون لديك المزيد من العملاء أو الأعمال
3.9	2.1	2.2	- الحصول على عمل بساعات عمل أكثر
7.1	1.9	2.2	- الحصول على عمل بساعات عمل أقل
1.9	6.9	6.6	- أن يكون لديك وظيفة تتناسب مع مهارة أو مؤهل أفضل
4.6	0.7	0.9	- الحصول على وظيفة أقرب إلى المنزل
0.3	0.6	0.5	- الحصول على عمل بظروف عمل أفضل
0.0	0.8	0.7	- أسباب أخرى

تظهر البيانات الخاصة بإقليم كوردستان اختلافين رئيسيين مع النتائج الوطنية المقابلة. أولاً، نسبة الأشخاص الراغبين في تغيير وضعهم الوظيفي أقل بكثير في إقليم كوردستان (29 في المائة) مقارنة بالعراق ككل (36 في المائة). الاختلاف الرئيسي الآخر يتعلق بنسبة النساء اللواتي أبلغن أنهن يرغبن في تغيير وضعهن الوظيفي بسبب وظيفة ذات أجر أفضل: 72.9 في المائة في إقليم كوردستان مقابل 55.5 في المائة في البلد ككل.

• القوى العاملة المحتملة

إن القوى العاملة المحتملة جنباً إلى جنب مع العمالة الناقصة والبطالة المرتبطة بالوقت هي أبعاد مختلفة للإستخدام الناقص للعمال. تُعرّف القوى العاملة المحتملة على أنها جميع الأشخاص في سن العمل خارج قوة العمل الذين لم يكن، خلال الفترة المرجعية، يعملون ولم يكونوا عاطلين عن العمل ولكنهم كانوا (أ) يبحثون عن العمل لكنهم غير متاحين حالياً (باحثين عن عمل غير متاحين) أو (ب) متاح حالياً للتشغيل ولكنه لم يقم بأنشطة للبحث عن عمل (باحثين عن عمل المحتملين المتاحين). فئة ثانوية مهمة من القوى العاملة المحتملة هي الباحثين عن عمل المحبطين، أي أولئك الذين هم خارج القوى العاملة الذين لم "يسعوا للحصول على عمل" لأسباب تتعلق بسوق العمل، مثل الفشل السابق في العثور على وظيفة مناسبة، ونقص الخبرة، المؤهلات أو الوظائف المطابقة لمهارات الشخص ونقص الوظائف في المنطقة والتي يعتبرها أصحاب العمل المحتملين صغيرة جداً أو كبيرة جداً من حيث العمر). تقترح المعايير الدولية كذلك تحديد مجموعة منفصلة من الأشخاص من خارج القوى العاملة الذين أعربوا عن اهتمامهم بالتشغيل. ويطلق عليهم اسم غير الباحثين عن عمل الراغبين ويتم تعريفهم على أنهم أشخاص ليسوا شاغلين أو عاطلين عن العمل ويريدون العمل ولكنهم لم يسعوا للحصول على عمل ولم يكونوا متاحين للعمل حالياً.

جدول 19 يبين نتائج المسح لاقليم كردستان. تتألف القوى العاملة المحتملة من حوالي 314,800 شخص في إقليم كردستان في عام 2021 ، يمثلون حوالي 8.3 في المائة من إجمالي السكان في سن العمل وحوالي 15.1 في المائة من السكان خارج قوة العمل. على عكس الأرقام الوطنية، في القوى العاملة المحتملة في إقليم كردستان هناك عدد أكبر من النساء (200,100) مقارنة بالرجال (114,700). هذه النتيجة مهمة بشكل خاص، بالنظر إلى أن القوة العاملة نفسها تتكون بشكل كبير من الرجال مع عدد قليل نسبياً من النساء. وهذا يعني أن العديد من النساء سيدخلن سوق العمل إذا تغيرت الظروف. القوة العاملة النسائية المحتملة كبيرة، والمستوى المنخفض لمشاركة المرأة في القوى العاملة التي لوحظت في المسح يرجع جزئياً إلى العوائق التي تحول دون الدخل مثل نقص الوظائف الأنثوية في المنطقة، أو لأسباب تتعلق بالأسرة مثل الحمل ووجود الأطفال الصغار ورفض الأسرة.

كان الجزء الأكبر من القوى العاملة المحتملة (8.3 في المائة) من الأشخاص المتاحين للعمل ولكنهم لم يبحثوا بنشاط عن عمل خلال الفترة المرجعية للمسح للبحث عن وظيفة. حوالي 51.0 في المائة منهم لم يبحثوا بنشاط عن عمل بسبب الإحباط من الفشل السابق في العثور على وظيفة مناسبة أو نقص في الخبرة أو لأسباب أخرى متعلقة بالعمل. تُظهر البيانات الواردة في جدول 19 أنه بالإضافة إلى القوى العاملة المحتملة، كان هناك حوالي 20,600 شخص من خارج القوى العاملة ممن أرادوا العمل ولكنهم لم يسعوا للحصول على العمل ولم يكونوا متاحين حالياً للتشغيل (الباحثين عن عمل غير راغبين). كما في حالة القوى العاملة المحتملة، كانت هذه الفئة من الأشخاص تتألف من عدد أكبر من النساء (16,400) مقارنة بالرجال (4,200).

جدول 19. القوى العاملة المحتملة، الباحثين عن عمل المحبطين والباحثين عن عمل غير راغبين حسب الجنس، إقليم

كوردستان، مسح القوى العاملة 2021

الإناث	الذكور	الإجمالي	
200,100	114,700	314,800	القوى العاملة المحتملة
300	100	400	الباحثون عن عمل غير متوفرون
199,800	114,600	314,400	الباحثين عن عمل المحتملين المتاحين
96,900	63,600	160,500	الباحثين عن عمل المحبطين
16,400	4,200	20,600	غير الباحثين عن عمل الراغبين

تشكل القوى العاملة المحتملة مع القوى العاملة قوة العمل الموسعة. إنها تشكل الأساس لحساب المقياس المركب للإستخدام الناقص للعمالة (LU4). من بين مؤشرات الإستخدام الناقص للعمالة الواردة في الفصل 2، LU4 هو أوسع مقياس لنقص استخدام العمالة. يتم تعريفه على أنه إجمالي البطالة والعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والقوى العاملة المحتملة مقسومة على قوة العمل الموسعة. ويبين جدول 20 العمليات الحسابية حسب الجنس في إقليم كوردستان. الإستخدام الناقص للعمالة (750,500) هو مجموع العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت (153,100) والبطالة (282,600) والقوى العاملة المحتملة (314,800). القوة العاملة الموسعة (2,025,300) هي مجموع القوى العاملة (1,170,400) والقوى العاملة المحتملة (314,800). المقياس المركب لإستخدام الناقص للعمالة هو نسبة إجمالي الإستخدام الناقص للعمالة إلى القوة العاملة الموسعة، معبراً عنها بالنسبة المئوية. تشير النتائج إلى أن حوالي 37.1 في المائة من قوة العمل الموسعة في إقليم كوردستان كانت بشكل ما غير مستخدمة بشكل كافٍ، وأكثر من ذلك بين النساء (60.7 في المائة) مقارنة بالرجال (29.0 في المائة).

جدول 20. الإستخدام الناقص للعمالة والقوى العاملة الموسعة حسب الجنس، إقليم كوردستان والعراق، مسح القوى

العاملة 2021

الإناث	الذكور	الإجمالي	
311,700	438,800	750,500	الإستخدام الناقص للعمالة
18,900	134,200	153,100	- العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت
92,600	190,000	282,600	- البطالة
200,100	114,700	314,800	- القوى العاملة المحتملة
513,500	1,511,800	2,025,300	قوة العمل الموسعة
313,300	1,397,100	1,710,500	- القوى العاملة
200,100	114,700	314,800	- القوى العاملة المحتملة
LU4: المقياس المركب للإستخدام الناقص للعمالة = الإستخدام الناقص للعمالة \ قوة العمل الموسعة (%)			
60.7%	29.0%	37.1%	إقليم كوردستان
49.4%	26.4%	30.2%	العراق

الصف الأخير من الجدول يقارن النتائج مع نتائج الدولة ككل. يتعلق الاختلاف الرئيسي بوضع المرأة. كان هناك عدد أكبر بشكل ملحوظ من النساء المتضررات بأي شكل من أشكال الإستخدام الناقص للعمالة في إقليم كردستان (60.7 في المائة) مقارنة بالعراق ككل (49.4 في المائة). قد يعكس هذا صعوبة أكبر في خلق فرص عمل للنساء في إقليم كردستان أو رغبة أكبر لدى النساء في إقليم كردستان للحصول على عمل مقارنة ببقية العراق. يمكن اعتبار أحدهما على أنه قضية طلب على العمالة والآخر قضية عرض العمل.

الفصل 5: الأشخاص الذين خارج القوى العاملة

الأشخاص خارج القوى العاملة هم الذين في سن العمل والذين لا يعملون وليسوا عاطلين عن العمل في الأسبوع المرجعي للمسح. كون الشخص خارج القوى العاملة يعكس الوضع الحالي للشخص. قد يكون لدى البعض خبرة عمل سابقة أو ارتباط سابق بالقوى العاملة في شكل بطالة. قد يكون الآخرون جزءاً من القوى العاملة المحتملة وينضمون إلى القوى العاملة إذا تغيرت الظروف. كما أن التواجد خارج القوى العاملة لا يعني أن الشخص لم يشارك في أي عمل منتج خلال الأسبوع المرجعي للمسح. قد يكون الشخص قد شارك في أعمال إنتاج للاستخدام الخاص، أو عمل متدرب غير مدفوع الأجر أو عمل تطوعي، أو المشاركة في أنشطة إنتاجية أخرى. في حين أن هذه الأنشطة تعتبر من أشكال العمل، إلا أنها لا تدخل في نطاق عمل التشغيل. في الواقع، يشمل "الأشخاص خارج القوى العاملة" بموجب المعايير الدولية الجديدة (ICLS 19، 2013) الأشخاص المخترطين في إنتاج السلع للاستخدام الخاص، والذين تم إدراجهم في الغالب على أنهم "شاغلين" بموجب المعايير الدولية السابقة (ICLS 13، 1982).

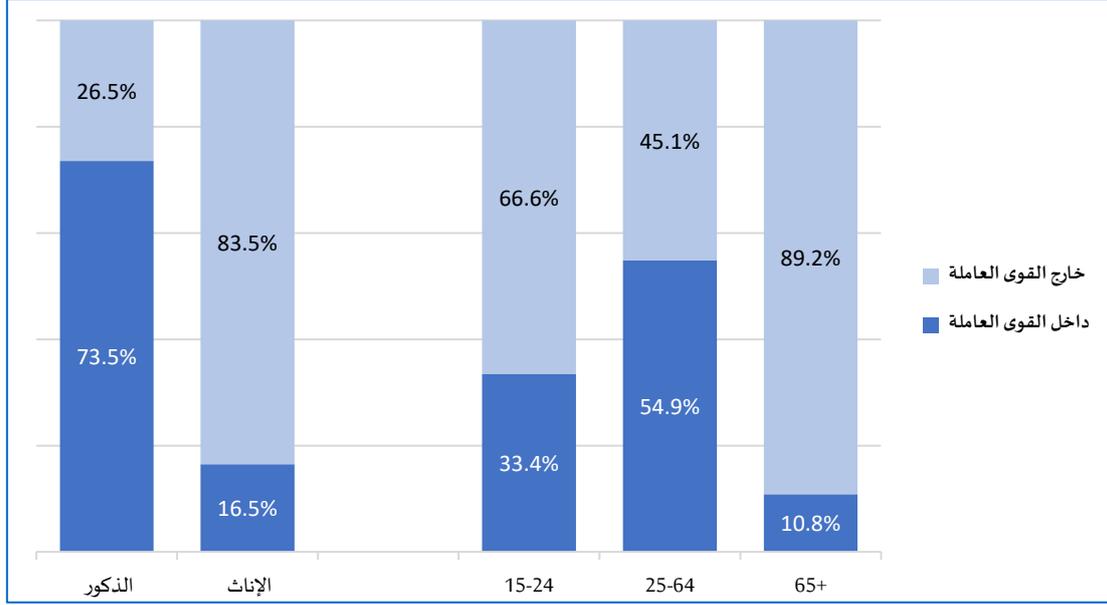
• الخصائص الديموغرافية

وفقاً لنتائج المسح، كان هناك حوالي 2,090,400 شخص خارج القوى العاملة في إقليم كردستان في عام 2021 الذين يمثلون حوالي 55.0 في المائة من إجمالي السكان في سن العمل. الغالبية العظمى من الأشخاص خارج القوى العاملة كانوا من الإناث (1,587,600) مقارنة بالذكور (502,700). يوضح شكل 23 تكوين السكان في سن العمل من حيث النسبة المئوية في القوى العاملة والنسبة المئوية خارج القوى العاملة للذكور والإناث، والفئات العمرية الواسعة، بشكل منفصل. كما هو متوقع، تشير النتائج إلى أن معظم الإناث، وكذلك معظم الشباب وكبار السن، كانوا خارج القوى العاملة في إقليم كردستان في عام 2021. شارك العديد منهم في المسؤوليات المنزلية أو الأسرية. كان آخرون يدرسون أو يتدربون. ولا يزال هناك آخرون في التقاعد، أو غير قادرين على العمل بسبب مرض طويل الأمد أو إصابة أو إعاقة.

من المفيد أن نلاحظ أن نسبة السكان خارج قوى العاملة كانت أقل بشكل موحد في إقليم كردستان مقارنة بالعراق ككل. على سبيل المثال، بلغت نسبة الإناث خارج القوى العاملة 83.5 في المائة في إقليم كردستان، مقابل 89.4 في المائة على المستوى الوطني. بلغت نسبة المستن (65 سنة فأكثر) خارج قوى العاملة 89.2 في المائة في إقليم كردستان مقابل 92.5 في المائة في الدولة ككل. يتم الحصول على نتائج مماثلة أيضاً حسب مستوى التحصيل الدراسي. في أي مستوى من مستويات التحصيل الدراسي، كانت نسبة السكان في سن العمل خارج القوى العاملة متساوية أو أقل في إقليم كردستان مقارنة بالعراق ككل. الاستثناء الوحيد يتعلق بالأشخاص الحاصلين على دبلوم أو تعليم جامعي أو أعلى، حيث بلغت نسبتهم من خارج القوى العاملة حوالي 27.5 في المائة في إقليم كردستان مقابل 25.7 في المائة على المستوى الوطني.

رسم 23. تكوين السكان في سن العمل داخل القوى العاملة وخارجها حسب الجنس والفئة العمرية الواسعة، إقليم

كوردستان، مسح القوى العاملة 2021



المقارنة مع البيانات السابقة عن السكان خارج القوى العاملة يعوقها تغيير تعاريف العمالة والقوى العاملة. كما ذكرنا سابقاً في الفصل 2، يتعلق التغيير الرئيسي في التعريف بالمعاملة الإحصائية لإنتاج السلع للاستخدام الخاص. في حين أن إنتاج السلع للاستخدام الخاص كان يُنظر إليه بشكل أساسي على أنه تشغيل بموجب التعريف الدولي السابق للعمالة المستخدم في المسوحات السابقة التي أجريت في إقليم كوردستان، إلا أنه مستبعد من نطاق التشغيل وفقاً للتعريف الجديد للعمالة المستخدم في مسح القوى العاملة 2021. لا يؤثر تغيير التعريف على قياس العمالة فحسب، بل يؤثر أيضاً على البطالة والقوى العاملة، ومن خلال التكامل، على قياس السكان خارج القوى العاملة. يتم أدناه البحث في البيانات المتعلقة بإنتاج السلع للاستخدام الشخصي وكذلك إنتاج الخدمات للاستخدام الشخصي التي تم جمعها كجزء من مسح 2021.

• إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الخاص

وفقاً للمعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية²⁸، يُعرّف "الأشخاص في أعمال الإنتاج للاستخدام الذاتي" بأنهم جميع الأشخاص في سن العمل الذين قاموا، خلال فترة مرجعية قصيرة، بتنفيذ أي نشاط لإنتاج سلع أو تقديم خدمات للاستخدام النهائي الذاتي، وذلك بإجمالي تراكمي لساعة واحدة على الأقل.

- يتم تعريف إنتاج "السلع" من حيث حدود إنتاج نظام الحسابات القومية لعام 2008. وهي تغطي: (1) إنتاج و/أو تجهيز المنتجات الزراعية وصيد الأسماك والصيد والجمع لتخزينها؛ (2) جمع و/أو تجهيز منتجات التعدين والحراثة لتخزينها، بما في ذلك الحطب وأنواع الوقود الأخرى؛ (3) جلب المياه من المصادر الطبيعية وغيرها؛ (4) تصنيع السلع المتزلية (مثل الأثاث والمنسوجات والملابس والأحذية والفخار أو غيرها من السلع المعمرة، بما في ذلك القوارب والزوارق)؛ (5) بناء أو إجراء إصلاحات كبيرة على المسكن الشخصي ومباني المزرعة وما إلى ذلك.

²⁸ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن إحصاءات العمل والتوظيف والاستخدام الناقص للعمالة، المؤتمر التاسع عشر ICLS، 2013، الفقرة 22.

- يشير تقديم "الخدمات" إلى الأنشطة التي تتجاوز حدود إنتاج نظام الحسابات القومية لعام 2008 ولكن داخل حدود الإنتاج العامة لنظام الحسابات القومية. وهي تغطي: (1) الإدارة والحسابات المنزلية والعائلية، وشراء و/أو نقل البضائع؛ (2) إعداد و/أو تقديم الوجبات، والتخلص من النفايات المنزلية وإعادة التدوير؛ (3) تنظيف وتزيين وصيانة المسكن أو المباني الشخصية والسلع المعمرة وغيرها من السلع والبستنة؛ (4) رعاية الأطفال وتعليمهم، ونقل ورعاية المسنين والمعاليين أو غيرهم من أفراد الأسرة والحيوانات المنزلية أو الحيوانات الأليفة ... إلخ.

- يتم تفسير "للاستخدام النهائي الذاتي" على أنه إنتاج حيث الغرض النهائي للإنتاج هو بشكل أساسي للاستخدام النهائي من قبل المنتج في شكل تكوين رأس المال، أو الاستهلاك النهائي من قبل أفراد الأسرة، أو من قبل أفراد الأسرة الذين يعيشون في منازل أخرى، حيث (1) أن يتم تحديد الغرض النهائي للمخرجات بالرجوع إلى السلع المحددة المنتجة أو الخدمات المقدمة، كما تم الإعلان عنها ذاتياً (أي للاستخدام النهائي الذاتي بشكل أساسي)؛ و (2) في حالة السلع الزراعية أو صيد الأسماك أو الصيد أو جمع السلع بشكل أساسي للاستهلاك الذاتي وبالإمكان أيضاً بيع جزء أو فائض منها أو مقايضتها.

حاول مسح القوى العاملة لعام 2021 قياس حجم السكان المنخرطين في إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الذاتي وتقدير متوسط عدد الساعات التي يقضونها في هذه الأنشطة في الأسبوع. النتائج الخاصة بإقليم كردستان موضحة في جدول 21. ويمكن ملاحظة أن النساء تميل إلى المشاركة في إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الذاتي بعدد أكبر بكثير من الرجال في جميع أنواع هذه الأنشطة. انخرطت جميع النساء تقريباً في سن العمل خارج القوى العاملة (1,587,600) في الأعمال المنزلية مثل التسوق وإعداد وجبات الطعام (1,382,700). من بين الرجال في سن العمل خارج القوى العاملة (502,700)، شارك عدد أقل بكثير في هذه الأنشطة (175,300). كان متوسط عدد الساعات التي تم قضاؤها في هذه الأنشطة أعلى أيضاً بين النساء (3.3 ساعة في الأسبوع) مقارنة بالرجال (1.5 ساعة في الأسبوع). على الرغم من ذلك، كان الوقت الذي يقضيه الرجال في إنتاج المواد الغذائية الكافية أطول (4.2 ساعة في الأسبوع) مقارنة بالنساء (2.8 في المائة). كان الوقت المستغرق في إنتاج سلع التصنيع للاستخدام الذاتي أعلى بين النساء (1.7 ساعة في الأسبوع) مقارنة بالرجال (1.3 ساعة في الأسبوع).

جدول 21. الوقت المستغرق في إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الخاص، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

متوسط الساعات في الأسبوع		عدد الأشخاص		إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الخاص
الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	
2.8	4.2	118,100	33,200	زراعة أو حصاد أو الحفاظ على أي محاصيل أو خضروات أو فواكه لإنتاج الغذاء بشكل أساسي للاستهلاك الشخصي أو العائلي
				تربية أو رعاية حيوانات المزرعة مثل الأغنام والماعز والدجاج لإنتاج الغذاء بشكل أساسي للاستهلاك الشخصي أو العائلي
				صيد المحار أو جمعه لإنتاج الغذاء بشكل أساسي للاستهلاك الشخصي أو العائلي
1.7	1.3	81,700	3,900	تصنيع السلع المنزلية للاستخدام الخاص أو العائلي مثل الأثاث أو المنسوجات أو الملابس أو الأحذية أو الفخار أو المصنوعات اليدوية أو غيرها من السلع المعمرة، باستثناء المواد الغذائية

متوسط الساعات في الأسبوع		عدد الأشخاص		إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الخاص
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	
3.3	1.5	1,382,700	175,300	الانخراط في الأعمال المنزلية بما في ذلك التسوق وإعداد وجبات الطعام
3.0	1.6	671,200	31,500	رعاية الأطفال
1.9	1.5	72,800	15,900	رعاية المسنين
2.2	1.3	62,500	8,000	رعاية المرضى
2.6	2.0	58,900	4,600	رعاية الأشخاص الذين يعانون من صعوبات

الملاحظة: أسئلة مسح القوى العاملة 12.1 – 12.10

بناءً على هذه البيانات وباستخدام العلاقة التقريبية بين التشغيل والبطالة وفقاً للتعريف الدولية السابقة والجديدة الموضحة في الفصل الثاني، يتم حساب التقديرات المعدلة للقوى العاملة والسكان خارج القوى العاملة وعرضها في جدول 22 لإقليم كردستان والعراق ككل. يمكن ملاحظة أنه بموجب التعريف السابقة، أن التقدير المعدل للسكان خارج القوى العاملة في العراق سيكون أقل بكثير (13,881,000) من التقدير بموجب التعريف الجديد (15,787,000). وبالمثل، بالنسبة لإقليم كردستان، فإن التقدير المعدل للسكان خارج القوى العاملة سيكون أصغر بكثير (1,853,400) من التقدير بموجب التعريف الجديد (2,090,400).

جدول 22. تعديل القوى العاملة والسكان خارج القوى العاملة للمقارنة مع بيانات المسح السابقة، إقليم كردستان والعراق

العراق	إقليم كردستان	
26,091,000	3,800,800	السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)
10,304,000	1,710,500	- القوى العاملة
15,787,000	2,090,400	- القوى العاملة الخارجية
1,906,000	237,000	منتجي السلع للاستخدام الخاص خارج القوى العاملة
1,154,000	151,400	- منتجي المواد الغذائية الكافية
75,300	85,600	- منتجي السلع الأخرى للاستخدام الخاص
التعديل		
12,211,000	1,947,400	- القوى العاملة المعدلة
13,881,000	1,853,400	- السكان خارج القوى العاملة المعدلة

الفصل 6: المرأة و تكافؤ الفرص

تم البحث عن العلاقة بين النوع الاجتماعي وسوق العمل في كل موضوع في الفصول السابقة. يركز هذا الفصل على فجوة الأجور بين الجنسين، وتحليل الفروق في الدخل بين المرأة والرجل في إقليم كردستان.

• الفجوة في الأجور بين الجنسين

تقيس فجوة الأجور بين الجنسين مدى اختلاف الدخل من وظيفة الرجال مقارنة بدخل النساء في نفس الوظيفة، وهي مؤشر من أهداف التنمية المستدامة (الهدف 8.5.1). يُعرّف بأن هو الفرق بين متوسط الأجر في الساعة في الوظيفة الرئيسية للمشتغلين والمشتغلات، كنسبة مئوية من متوسط الأجر في الساعة في الوظيفة الرئيسية للموظفين الذكور:

$$\text{الفجوة في الأجور بين الجنسين} = 100 \times \frac{(E_m - E_w)}{E_m}$$

حيث E_m هو متوسط الدخل في الساعة في الوظيفة الرئيسية للرجال، و E_w هو متوسط الدخل في الساعة في الوظيفة الرئيسية للمرأة. تشير القيمة "0" للفجوة في الأجور بين الجنسين إلى المساواة الكاملة في الدخل بين الرجل والمرأة. تعكس القيم الإيجابية للفجوة في الأجور بين الجنسين نسبة الأجور للمرأة التي هي تقل عن تلك التي يحصل عليها الرجل. وعلى النقيض من ذلك، تعكس القيم السلبية للفجوة في الأجور بين الجنسين نسبة الأجور للمرأة التي هي أكثر عن تلك التي يحصل عليها الرجل.

لتبسيط الموضوع وفهمه، يتم التعبير عن البيانات هنا كدخل شهري بدلاً من الدخل على أساس كل ساعة. ومع ذلك، من أجل عدم تشويه حساب الفجوة في الأجور بين الجنسين التي تستند إلى الأجر في الساعة وتراعي الفروق في وقت العمل بين الرجال والنساء، تمثل البيانات الأجر الشهري المكافئ في الوظيفة الرئيسية للمشتغلين الذين يعملون 40 ساعة في الأسبوع خلال الشهر. ويتم احتسابها على النحو التالي:

$$\text{الدخل الشهري المكافئ} = 40 \times \frac{52}{12} \times \text{أجور الساعة}$$

حيث 40 تقابل 40 ساعة عمل في الأسبوع والنسبة 52\12 تقابل متوسط عدد الأسابيع في الشهر في السنة (52 أسبوعاً و 12 شهراً على مدار السنة). يعرض الجدول 23 حساب الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب الفئة العمرية في إقليم كردستان، ويقارن مع النتائج المقابلة على المستوى الوطني. يتم عرض حسابات مماثلة حسب التحصيل الدراسي وحسب فئة المهنة في الجدولين التاليين، جدول 24 وجدول 25.

جدول 23. الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب الفئة العمرية، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021

الفجوة في الأجور بين الجنسين		متوسط الأجر الشهري للعاملين 40 ساعة أسبوعياً في الوظيفة الرئيسية (دينار عراقي)			الفئة العمرية
العراق	إقليم كردستان	الإناث (إقليم كردستان)	الذكور (إقليم كردستان)	الإجمالي (إقليم كردستان)	
-51.3	-65.8	813,300	490,400	529,100	المجموع
-3.5	-25.7	323,000	256,900	259,200	15-24
10.3	-43.5	644,700	449,300	464,800	25-34
-5.2	-18.8	684,000	575,800	594,300	35-44
-18.1	-60.5	1,038,500	647,200	722,800	45-54
-17.0	-40.4	1,237,800	881,900	950,700	55-64
-7.8	-372.1	2,398,900	508,100	732,300	65+

ملاحظة: 1450 دينار عراقي = 1 دولار أمريكي (السعر المستخدم في موازنة الحكومة العراقية 2021 من قبل البرلمان العراقي).

جدول 24. الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب التحصيل الدراسي، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021

الفجوة في الأجور بين الجنسين		متوسط الأجر الشهري للعاملين 40 ساعة أسبوعياً في الوظيفة الرئيسية (دينار عراقي)			التحصيل الدراسي
العراق	إقليم كردستان	الإناث (إقليم كردستان)	الذكور (إقليم كردستان)	الإجمالي (إقليم كردستان)	
-51.3	-65.8	813,300	490,400	529,100	المجموع
-3.4	-27.8	466,800	365,400	375,700	أبي
10.6	-11.5	458,400	411,200	412,200	القراءة والكتابة
-5.3	7.9	419,200	455,000	453,400	الإبتدائية
-18.0	-15.2	481,900	418,300	423,400	المتوسطة
-17.0	-61.0	925,700	574,800	636,000	الثانوية
-7.7	-29.9	963,200	741,400	808,600	دبلوم+

ملاحظة: 1450 دينار عراقي = 1 دولار أمريكي (السعر المستخدم في موازنة الحكومة العراقية 2021 من قبل البرلمان العراقي).

جدول 25. الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب فئة المهنة، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021

الفجوة في الأجور بين الجنسين		متوسط الأجر الشهري للعاملين 40 ساعة أسبوعياً في الوظيفة الرئيسية (دينار عراقي)			المهنة
العراق	إقليم كردستان	الإناث (إقليم كردستان)	الذكور (إقليم كردستان)	الإجمالي (إقليم كردستان)	

المجموع	529,100	490,400	813,300	-65.8	-51.3
الإداريين	506,200	505,000	577,900	-14.4	-34.4
المهنيين	1,487,200	1,461,600	1,609,400	-10.1	4.5
الفنيين والمهنيين المساعدين	974,800	922,700	1,024,500	-11.0	-3.3
موظفي الدعم المكتبي	618,000	598,000	708,800	-18.5	6.9
موظفي الخدمات والمبيعات	625,900	632,500	617,800	2.3	-4.6
العمال المهرة في الزراعة والحراجه وصيد الأسماك	477,300	471,800	603,000	-27.8	17.1
عمال الحرف والصناعات ذات الصلة	372,100	370,300	531,100	-43.4	-11.9
مشغلي المصانع والآلات والقائمين بالتجميع	322,400	317,600	459,200	-44.6	-0.3
المهن الأولية	451,900	451,900	-	-	-52.3

ملاحظة: 1450 دينار عراقي = 1 دولار أمريكي (السعر المستخدم في موازنة الحكومة العراقية 2021 من قبل البرلمان العراقي).

تظهر البيانات الواردة في جدول 23 أن النساء في إقليم كردستان كن يتقاضين أجوراً أعلى من الرجال في جميع الفئات العمرية. كانت أدنى فجوة في الأجور بين الجنسين بين المشتغلين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 44 سنة. بلغ متوسط أجور المشتغلين في تلك الفئة العمرية 40 ساعة أسبوعياً 684,000 دينار عراقي شهرياً، مقابل 575,800 دينار عراقي شهرياً للمشتغلين الذكور في تلك الفئة العمرية، وهو ما يمثل فجوة في الأجور بين الجنسين بنسبة 18.8 في المائة. وتجدر الإشارة إلى أن الفجوة المرتفعة للغاية في الأجور بين الجنسين للمشتغلين المسنين، 65 سنة وما فوق، ليست ذات مغزى إحصائياً، لأنها تستند إلى بعض الملاحظات. احتوت بيانات العينة لإقليم كردستان على عدد قليل جداً من المشتغلين في تلك الفئة العمرية. تتشابه بيانات إقليم كردستان حول الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب الفئة العمرية لتلك الموجودة على المستوى الوطني، حيث تكون الفجوة في الأجور بين الجنسين سلبية أيضاً في جميع الفئات العمرية. الاستثناء الوحيد هو للمشتغلين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 34 عامًا، ومن بينهم كان متوسط الأجر الشهري المكافئ للمشتغلين أقل بنحو 10 في المائة من أجور المشتغلين الذكور في الدولة ككل.

تُظهر البيانات الواردة في جدول 24 حول الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب التحصيل الدراسي أيضاً نمطاً مشابهاً: كانت النساء في إقليم كردستان يتقاضين أجوراً أعلى من الرجال في جميع مستويات التحصيل الدراسي، باستثناء المشتغلين الحاصلات على التعليم الابتدائي. وعلى المستوى الوطني، كانت الفجوة في الأجور بين الجنسين سلبية أيضاً للمشتغلين في جميع مستويات التحصيل الدراسي باستثناء مستوى واحد. كان الاستثناء على المستوى الوطني للمشتغلين الذين ليسوا من حملة الشهادات، الذين يمكنهم القراءة والكتابة فقط.

تظهر البيانات الواردة في جدول 25 حول الفجوة في الأجور بين الجنسين حسب المهنة مرة أخرى نمطاً مشابهاً: كانت النساء في إقليم كردستان يتقاضين أجوراً أعلى من الرجال في جميع الفئات المهنية، باستثناء العاملات في مجال الخدمات والمبيعات التي كانت أجور النساء أقل قليلاً (2.3 في المئة) من الرجال. وكانت الفئات المهنية التي حصلت على أعلى متوسط دخل هم المهنيين والفنيين والمهنيين المساعدين. كان متوسط الدخل الشهري حوالي 1,609,400 دينار

عراقي للمهنيات اللواتي يعملن 40 ساعة في الأسبوع، و 1,461,600 دينار عراقي للمشتغلين الذكور في إقليم كردستان. بالنسبة للفنيين والمهنيين المساعدين، كان متوسط الأجر الشهري المكافئ حوالي 1,024,500 دينار عراقي للمشتغلين وحوالي 922,700 دينار عراقي للمشتغلين. على المستوى الوطني، كانت الفجوة في الأجر بين الجنسين سلبية أيضاً للمشتغلين في جميع الفئات المهنية تقريباً. كان هناك استثناءان من المهنيين والعاملين في مجال الدعم المكتبي، حيث كان متوسط الدخل الشهري المعادل للنساء أقل من دخل الرجال (4.5 في المائة للمهن المهنية و 6.9 في المائة للعاملين في مجال الخدمات والمبيعات).

● محددات فروق الدخل

إن تحاليل الخاصة بالفجوة في الأجر بين الجنسين، التي أجريت بشكل منفصل في القسم السابق حسب الفئة العمرية ومستوى التحصيل الدراسي والمهنة المكونة من رقم واحد، تؤدي جميعها إلى استنتاج مفاده أنه في إقليم كردستان وكذلك في العراق، تحصل للمشتغلين على أجر أكثر من للمشتغلين الذكور، مع استثناءات قليلة فقط للنساء الحاصلات على التعليم الإبتدائي والعاملات في مجال الخدمات والمبيعات. يتماشى هذا الاستنتاج مع الملاحظة العامة المتعلقة بالمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA)، وهي أن عدد النساء العاملات قليل نسبياً، ولكن اللواتي يميلن للحصول على التعليم العالي والتشغيل في وظائف مقابل راتب جيد، هو ما يمثل الفجوة في الأجر المنخفضة بين الجنسين.²⁹ لكن في إقليم كردستان والعراق ككل، الفجوة في الأجر بين الجنسين ليست فقط أقل من المتوسط العالمي (24 في المائة في 2015-2016)، بل إنها في الواقع سلبية. يشير هذا إلى أن الفروق في الدخل في إقليم كردستان والعراق تتطلب تحليلاً أكثر دقة من الفجوة في الأجر بين الجنسين أحادية المتغير. أدناه، يتم تحليل محددات الدخل بشكل مشترك بدلاً من أن يتم بشكل منفصل كما كان في القسم السابق.

تعكس الفجوة في الأجر بين الجنسين قيمة متوسطة، وبالتالي تخفي العوامل التي تحدد الدخل في الساعة للمشتغلين الفرديين، على وجه الخصوص، العمر باعتباره وثيقة لخبرة العمل، والتحصيل الدراسي كمؤشر للمهارات والمهنة كمؤشر على نوع الوظيفة. لمراعاة التأثير المشترك لبعض هذه العوامل على مستوى المشتغلين الفرديين، يمكن للمرء استخدام معادلة مينسر (Mincer Equation)³⁰ التي تعبر عن لوغاريتم الدخل في الساعة للعاملين كمزيج من دالة خطية للنوع الاجتماعي كمتغير وهمي، دالة القطع المكافئ للعمر ومربع العمر، مما يعكس انخفاض تأثير العمر على الأجر في الساعة بعد سن معين، وفي حالة عدم وجود بيانات عن عدد سنوات الدراسة، يعتبر التحصيل الدراسي متغيراً مستمرًا من 1 إلى 6 مراحل مختلفة. يناسب النموذج البيانات جيداً نسبياً (المعدل $R^2 = 0.5335$ ؛ $F\text{-statistic} = 101.9$ على 5 و 436 درجة من الحرية و $p\text{-value}$ أقل من $2.2e-16$). النتائج موضحة أدناه:

جدول 26. المعايير التقديرية لمعادلة Mincer للأجور في الساعة للشاغولين في الوظيفة الرئيسية من حيث الجنس والعمر

ومستوى التحصيل الدراسي كمتغير مستمر، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

المعيار	التقدير	الخطأ المعياري	الأهمية الإحصائية
تقاطع	2.45000	0.06393	***

²⁹ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، fact sheet - الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تقدم المرأة العالمية، 2016-2025.

³⁰ Heckman, James J., Lochner, Lance J., and Todd, Petra E., "Fifty Years of Mincer Earnings Regressions," First draft June 1998, Revised March 19, 2003.

الجنس	-0.02025	0.05507	
العمر	0.03305	0.00330	***
مربع العمر	-0.00030	0.00004	***
التحصيل الدراسي	0.06962	0.00612	***
الجنس * التحصيل الدراسي	0.02113	0.01483	.

ملاحظة: رموز الدلالة (Significance codes): 0: '***'؛ 0.001: '**'؛ 0.01: '*'؛ 0.05: '.'؛ 0.1: '.'.

من المفيد أن نلاحظ أنه عندما يؤخذ العمر والتحصيل الدراسي في الاعتبار على مستوى المشتغلين الأفراد، يصبح فارق الأجر في الساعة بين الجنسين سلبياً قليلاً، وفي الواقع، غير مهم إحصائياً. جميع المتغيرات الأخرى ذات دلالة إحصائية كعوامل محددة للدخل في الساعة للمشتغلين في الوظيفة الرئيسية. تظهر النتائج أيضاً تقديراً إيجابياً لمعيار العمر الذي يشير إلى أن الدخل في الساعة يزداد مع تقدم العمر بنحو 3.3 في المائة سنوياً، وكل شيء آخر متساوٍ معيار مربع العمر سالب، مما يشير إلى اتجاه طفيف لانخفاض الدخل في الساعة بعد عمر معين. المعيار المقدر للتحصيل الدراسي إيجابي، مما يشير إلى زيادة في الأجر في الساعة بنحو 7 في المائة لكل مستوى من مستويات التحصيل الدراسي، وكل شيء آخر متساوٍ. أخيراً، فإن معيار التفاعل للجنس والتحصيل الدراسي إيجابي أيضاً، مما يشير إلى أن التحصيل الدراسي هو عامل أكثر أهمية للنساء من الرجال في تحديد دخلهن في الساعة.

وفقاً لهذه التقديرات، يتم احتساب الفجوة في الأجور بين الجنسين المعدلة وفقاً للتأثير المشترك للعمر والتحصيل الدراسي على النحو التالي:

$$= 100 \times (1 - \exp(-0.02025)) = 2$$

مما يشير إلى أن دخل المرأة في الساعة هو في الواقع أقل بنحو 2 في المائة من دخل الرجل في الساعة عندما تؤخذ الفروق في العمر والتحصيل الدراسي في الاعتبار بشكل مشترك. بالنسبة للعراق ككل، تمت احتساب الفجوة في الأجور بين الجنسين بالمثل بناءً على معادلة مينسر والنتيجة كانت حوالي 18 في المائة، وهي أعلى بكثير من الفجوة في الأجور بين الجنسين في إقليم كردستان.

الفصل 7: تعليم وتشغيل الشباب

كما في حالة النوع الاجتماعي، تم البحث عن العلاقة بين الشباب وسوق العمل في كل موضوع تقريبًا في جميع الفصول السابقة. في هذا الفصل، يتم البحث عن جانبيين آخرين بالتفصيل، وهما عدم التطابق بين التحصيل الدراسي والوظيفة الحالية (عدم تطابق المهارات)، والشباب الواقعون خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب (NEET).

• عدم تطابق المهارات

بشكل عام، يشير عدم تطابق المهارات إلى عدم التوافق بين التعليم ومهنة العاملين، وعلى وجه الخصوص، مقارنة بالحالة التي يكون فيها التحصيل الدراسي للعامل أعلى (أو أقل) من متطلبات المهارة لوظيفته. بعبارة أخرى، هذا يعني أن العائد على الاستثمار في التعليم والتدريب أقل من المستوى الأمثل ومهدر إلى حد ما. تم استخدام مؤشرات مختلفة لقياس عدم تطابق التعليم والمهنة. تم تطوير معايير توجيهية دولية جديدة لقياس المؤهلات والمهارات غير المتوافقة للأشخاص العاملين.³¹ تعرف المبادئ التوجيهية شكلين رئيسيين من عدم التطابق: عدم تطابق المؤهلات؛ وعدم تطابق المهارات. قد يحدث أي من أشكال عدم التطابق فيما يتعلق بالوظيفة الرئيسية أو الوظائف الأخرى للشخص العامل في حالة متعدد الوظائف.

يشير عدم تطابق المؤهلات إلى الحالة التي شغل فيها شخص ما وظيفة، خلال الفترة المرجعية، لا تتوافق متطلبات التأهيل مع مستوى و/أو نوع المؤهلات التي يمتلكه. يشمل عدم تطابق التأهيل ما يلي:

(أ) **عدم التطابق حسب المستوى التعليمي:** يحدث عندما لا يتوافق مستوى تعليم الشخص الشاغل مع مستوى التعليم المطلوب لأداء وظيفته. يحدث الإفراط في مستوى التعليم عندما يكون مستوى تعليم وتدريب الشخص الشاغل أعلى من المستوى المطلوب لأداء وظيفته. يحدث نقص في مستوى التعليم عندما يكون مستوى تعليم وتدريب الشخص الشاغل أقل من المستوى المطلوب لأداء وظيفته.

(ب) **عدم التطابق حسب مجال الدراسة:** يحدث عندما لا يتوافق مجال دراسة الشخص الشاغل مع مجال الدراسة المطلوب لأداء وظيفته.

يشير عدم تطابق المهارات إلى الحالة التي شغل فيها الشخص الشاغل وظيفة، خلال الفترة المرجعية، لا تتوافق متطلبات مهاراتها مع المهارات التي يمتلكه. قد يشير عدم تطابق المهارات إلى عدم تطابق المهارات الإجمالية أو إلى أنواع المهارات. يشمل عدم التطابق حسب نوع المهارات ما يلي: (أ) عدم تطابق المهارات الخاصة بالوظيفة/المهارات الفنية والتقنية؛ (ب) عدم تطابق المهارات الأساسية؛ (ج) عدم تطابق المهارات القابلة للتحويل. قد يواجه الشخص الشاغل ما يلي: المهارات الزائدة (الإفراط في المهارات)، والتي تحدث عندما يتجاوز مستوى و/أو أنواع مهارات الشخص في العمل تلك المطلوبة لأداء وظيفته؛ أو، النقص في المهارات، والذي يحدث عندما يكون مستوى و/أو أنواع مهارات الشخص الشاغل أقل من تلك المطلوبة لأداء وظيفته.

³¹ منظمة العمل الدولية، مبادئ توجيهية بشأن قياس المؤهلات والمهارات غير المتطابقة للأشخاص العاملين، المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 19-10 أكتوبر تشرين الأول 2018.

تحدد المبادئ التوجيهية عدة طرق لقياس الأشكال المختلفة لعدم التطابق بناءً على البيانات المناسبة التي تم تجميعها كجزء من المسوحات القائمة على الأسرة و/أو المؤسسة. يمكن أيضاً استخدام البيانات من السجلات الإدارية الحديثة والمصادر الثانوية. في الآونة الأخيرة، طورت منظمة العمل الدولية وحدة إضافية حول "المؤهلات المهنية وعدم تطابق المهارات" (الإصدار الأول، سبتمبر/أيلول 2020) للإدارة مع مسوحات القوى العاملة.³² تستند النتائج المعروضة هنا على التحليل المشترك للتحصيل الدراسي والمهنة للشباب الذين أعمارهم بين (15-24 سنة). يمكن اعتبارها نسخة مبسطة من عدم تطابق المؤهلات حسب مستوى التعليم (الإفراط في التعليم)، حيث يتم تحديد العتبات المستخدمة كحدود بين المطابقة وغير المطابقة من خلال المهارات المطلوبة للوفاء بمهام وواجبات الوظيفة على النحو المحدد في التصنيف المعياري الدولي للمهن. النتائج موضحة في جدول 27.

جدول 27. توظيف الشباب حسب المهنة والتحصيل الدراسي، إقليم كوردستان، مسح القوى العاملة 2021

التحصيل الدراسي 1						المهنة (المجموعات الرئيسية)
6	5	4	3	2	1	
مستوى مهارات ISCO-08						
الرابع	الثالث	الثاني	الأول		عدم تطابق المهارات = 49,500 (20%)	
1,545		1,063				1 الإداريين
8,324	177	889				2 المهنيين
1,917	1,019	3,235		1,797		3 الفنيين والمهنيين المساعدين
1,485	274	2,707		1,889		4 موظفي الدعم المكتبي
7,855	8,604	34,663	4,738	28,312	390	5 موظفي الخدمة والمبيعات
395	1,717	4,274	812	9,622	382	6 العمال المهرة في الزراعة والحراثة وصيد الأسماك
2,970	3,255	20,272	2,448	20,399	560	7 عمال الحرف والصناعات ذات الصلة
59	892	3,878	987	7,373	284	8 مشغلي المصانع والآلات والقائمين بالتجميع
3,559	5,025	11,493	6,742	24,181	4,638	9 المهن الأولية

ملاحظات: 1 التحصيل الدراسي = 1 (أمي)، 2 (بدون شهادة، فقط القراءة والكتابة)؛ 3 (الابتدائية)؛ 4 (المتوسطة)؛ 5 (الثانوية)؛ 6 (دبلوم فما فوق).

2 المنطقة مظلة باللون الأزرق الفاتح = عدم تطابق المهارات.

تمثل الصفوف في جدول 27 الفئات المهنية الرئيسية في ISCO-08، ويتم تفسيرها هنا على أنها المهارات المطلوبة لأداء مهنة داخل المجموعة المهنية للتصنيف. أعمدة الجدول تمثل مستويات التحصيل الدراسي للعامل. يتم تفسيرها على أنها مستويات مهارات العاملين الشباب. تمثل المنطقة المظلة باللون الأزرق الفاتح عدم تطابق المهارات. وفقاً لهذه البيانات، تم تشغيل حوالي 49,500 شاب (من 15 إلى 24 عامًا) في مهن أقل من مستوى مهاراتهم، وهو ما يمثل حوالي 20 بالمائة من إجمالي تشغيل الشباب. من المفيد أن نلاحظ أن العدد التقديري للشباب ذوي المهارات غير المتطابقة (49,500) هو تقريباً نفس الحجم لتقدير عدد الشباب في العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت (31,800)، ولكنها أقل

<https://ilostat.ilo.org/resources/lfs-resources/>³²

بكثير من تقديرات عدد الشباب العاطلين عن العمل (149,700). تظهر البيانات أن عدم تطابق مهارات الشباب في إقليم كوردستان (20 في المائة) كان أعلى إلى حد ما من العدد المقابل للعراق ككل (9 في المائة).

• الشباب الواقعون خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب (NEET)

الشباب الواقعون خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب (NEET) هو إحدى المؤشرات لأهداف التنمية المستدامة (SDG 8.6.1). يتم تعريفه على أنه نسبة الشباب (15-24 سنة) الذين خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب بالنسبة لمجموع السكان الشباب:

$$\text{معدل NEET} = 100 \times \frac{\text{الشباب الواقعون خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب}}{\text{سكان الشباب}}$$

إنه يوفر مقياسًا للشباب الذين هم خارج النظام التعليمي، وليسوا في التدريب وليسوا في العمل، وبالتالي فهو بمثابة مقياس أوسع للداخلين المحتملين لسوق عمل الشباب من بطالة الشباب. ويشمل العاملين الشباب المحبطين وكذلك أولئك الذين هم خارج القوى العاملة بسبب الإعاقة والمشاركة في الأعمال المنزلية التي هي من بين أسباب أخرى. يعد NEET أيضًا مقياسًا أفضل للعالم الحالي للداخلين المحتملين لسوق عمل الشباب مقارنة بمعدل عدم نشاط الشباب، حيث يشمل الأخير هؤلاء الشباب الذين هم خارج القوى العاملة والذين هم في التعليم، وبالتالي يعززون مهاراتهم ومؤهلاتهم.³³ يرتبط معدل NEET بنسبة العمالة إلى السكان كما هو موضح أدناه:

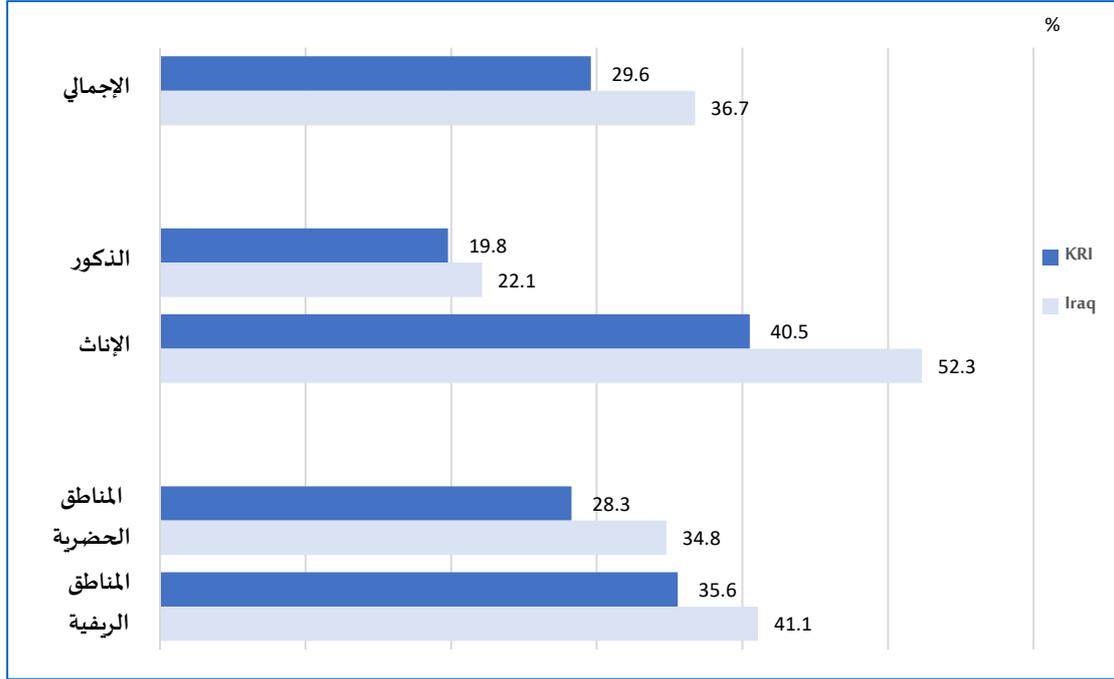
$$\text{معدل NEET} = \text{نسبة الشباب خارج التعليم} - \text{نسبة التشغيل إلى السكان للشباب}$$

حيث نسبة الشباب غير الملتحقين بالمدارس هي عدد الشباب (15-24 سنة) خارج دائرة التعليم أو التدريب، معبرًا عنها كنسبة مئوية من إجمالي عدد الشباب. وبالتالي، عندما يكون الجميع خارج المدرسة أو التدريب، فإن معدل NEET هو ببساطة مكمل لنسبة العمالة إلى السكان، $\text{معدل NEET} = 1 - \text{نسبة التشغيل إلى عدد السكان}$.

يوضح شكل 24 تقديرات المسح لمعدل NEET حسب الجنس والمنطقة الحضرية / الريفية لإقليم كوردستان بالمقارنة مع المعدلات على المستوى الوطني. التقديرات المقابلة حسب الجنس والمحافظة موضحة في شكل 25. ووفقًا لهذه النتائج، فإن حوالي 29.6 في المائة من الشباب في إقليم كوردستان لم يكونوا في التعليم ولا في العمل أو في التدريب خلال الفترة المرجعية للمسح في عام 2021، والنسب كانت 19.8 في المائة بين الرجال و 40.5 في المائة بين النساء. أيضًا، كان المعدل أقل بشكل عام بين الشباب الذين يعيشون في المناطق الحضرية (28.3 في المائة) من أولئك الذين يعيشون في المناطق الريفية (35.6 في المائة). يوضح الشكل أيضًا أنه بالنسبة لجميع فئات الذكور والإناث والحضر والريف، كان معدل NEET على المستوى الوطني أعلى بشكل موحد من المعدل المقابل لإقليم كوردستان.

³³ <https://sdg.tracking-progress.org/indicator/8-6-1-youth-not-in-education-employment-or-training-need/>

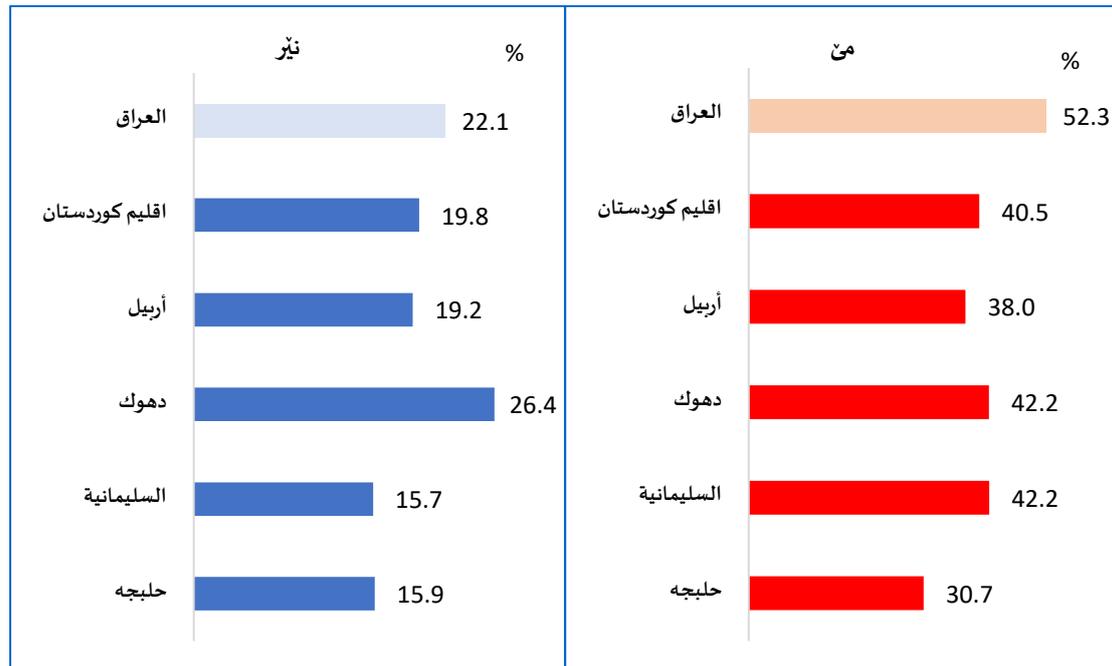
رسم 24. الشباب الواقعون خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب (NEET) حسب الجنس والمنطقة الحضرية/الريفية، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى العاملة 2021



تشير النتائج حسب المحافظات الواردة في شكل 25 إلى أن دهوك كانت المحافظة التي بها أعلى معدل للذكور (26.4 في المائة)، والسليمانية أيضاً مع أعلى معدل للإناث (42.2 في المائة) تليها أربيل (19.2 في المائة للذكور و 38.0 في المائة للإناث). والمحافظات ذات المعدلات الأدنى كانت في السليمانية (15.7 في المائة للذكور) و حلبجة (15.9 في المائة للذكور و 30.7 في المائة للإناث). يمكن أيضاً تحليل مؤشر NEET بشكل مفيد من خلال مستوى التحصيل الدراسي وحالة عدم التشغيل (أي عاطل عن العمل أو خارج القوى العاملة).³⁴

³⁴ اليونسكو، قياس التقدم المحرز عن هدف 4.4 ضمن أهداف التنمية المستدامة، نظرة ثاقبة عن مؤشرات 21 / TCG4 / NEET. ديسمبر/كانون الأول 2017.

رسم 25. الشباب الواقعون خارج دائرة التعليم أو العمل أو التدريب (NEET) حسب الجنس والمحافظة، إقليم كردستان والعراق، مسح القوى 2021



أخيراً، من المفيد ملاحظة أن معدل NEET يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمعدل بطالة الشباب في إقليم كردستان كما هو موضح في الجدول التالي. من بين محافظات إقليم كردستان، سجلت دهوك أعلى معدل NEET (34.0 في المائة) وأعلى معدل بطالة بين الشباب (24.1 في المائة). وبالمثل، سجلت حليجة أدنى معدل NEET (22.5 في المائة) وأقل معدل بطالة بين الشباب (10.4 في المائة). وبين هذين المحافظتين كان معدل NEET في أربيل والسليمانية، 28.0 في المائة و 28.4 في المائة على التوالي، ومعدلات بطالة الشباب 17.7 في المائة و 12.0 في المائة على التوالي.

جدول 28. معدلات بطالة الشباب ومعدلات NEET حسب المحافظات، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

معدل NEET (%)	معدل بطالة الشباب (%)	
29.6	16.5	إقليم كردستان
28.0	17.7	أربيل
34.0	24.1	دهوك
28.4	12.0	سليمانية
22.5	10.4	حليجة

الفصل 8: العمال المهاجرون الدوليون

تحدد المبادئ التوجيهية الأخيرة لمنظمة العمل الدولية،³⁵ لأغراض إحصائية، العمال المهاجرين الدوليين على أنهم جميع الأشخاص في سن العمل الموجودين في البلد الذي يتم إجراء التقييم فيه والذين ينتمون إلى إحدى الفئتين التاليتين:

1- **المقيمون المعتادون:** المهاجرون الدوليون الذين كانوا، خلال فترة مرجعية محددة، في القوى العاملة في بلد إقامتهم المعتاد، إما في العمل أو في البطالة؛

2- **المقيمون غير المعتادون:** أو عمال أجنبي غير مقيمين: الأشخاص الذين، خلال فترة مرجعية محددة، لم يكونوا مقيمين معتادين في البلد ولكنهم كانوا موجودين في البلد ولديهم ارتباط العمل بالبلد، أي كانوا إما يقومون بتوريد العمالة إلى الوحدات المنتجة المقيمة في ذلك البلد أو كانوا يبحثون عن عمل في ذلك البلد.

إن العمال المهاجرين الدوليين من الفئة (2)، (العمال الأجانب غير المقيمين)، نظرًا لوضعهم كغير المقيمين، لا يشملهم المسوحات الأسرية بشكل عام، باستثناء ربما بعض العمال المتزولين الأجانب غير المقيمين وغيرهم من العمال الأجانب غير المقيمين الذين يقدمون خدمات للأسر كصاحب عمل. في مسح القوى العاملة بالعراق 2021، اقتصرت التقديرات أيضًا على العمال المهاجرين الدوليين، الفئة (1) من التعريف الوارد أعلاه، وتشير إلى العمال غير العراقيين الذين كانوا يعملون أو يبحثون عن عمل خلال الأسبوع المرجعي للمسح.

تعتبر المسوحات الأسرية، ولا سيما المسوحات الخاصة بالقوى العاملة، بشكل عام مصدرًا مناسبًا لقياس العمال المهاجرين الدوليين، ولا سيما الفئة (1)، أي العمال الأجانب المقيمين. ومع ذلك، يجب ان ندرك بأنه ما لم يتم استخدام إجراءات خاصة لزيادة حجم العينة (مثل أخذ عينات زائدة من مناطق التركيز أو أخذ العينات المستهدفة للأسر مع العمال الدوليين) والتعامل مع قضايا التغطية والاستجابة الخاصة الأخرى، فإن تقديرات المسح الناتجة تكون من المحتمل أن يقلل من عدد العمال المهاجرين الدوليين، مما يؤدي إلى استبعاد العديد من العمال المهاجرين غير المسجلين وأولئك الذين يعيشون في مخيمات اللاجئين ومواقع البناء والمتاجر وأماكن أخرى غير رسمية ونظامية للعيش.

• الخصائص الديموغرافية

بحسب نتائج المسح، فمن بين 3.8 مليون شخص في سن العمل (15 سنة فأكثر) في إقليم كردستان في عام 2021، هناك حوالي 46,500 شخص غير عراقيين، ومن بينهم حوالي 23,700 شخص في القوى العاملة الذين يشكلون حوالي 1.4 في المائة من إجمالي القوى العاملة في إقليم كردستان. كان معظم العمال المهاجرين الدوليين من الذكور (76.2 في المائة) كما هو مبين في جدول 29 أدناه.

³⁵ منظمة العمل الدولية، مبادئ توجيهية بشأن إحصاءات هجرة الأيدي العاملة الدولية، المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، 2018، فقرة 14.

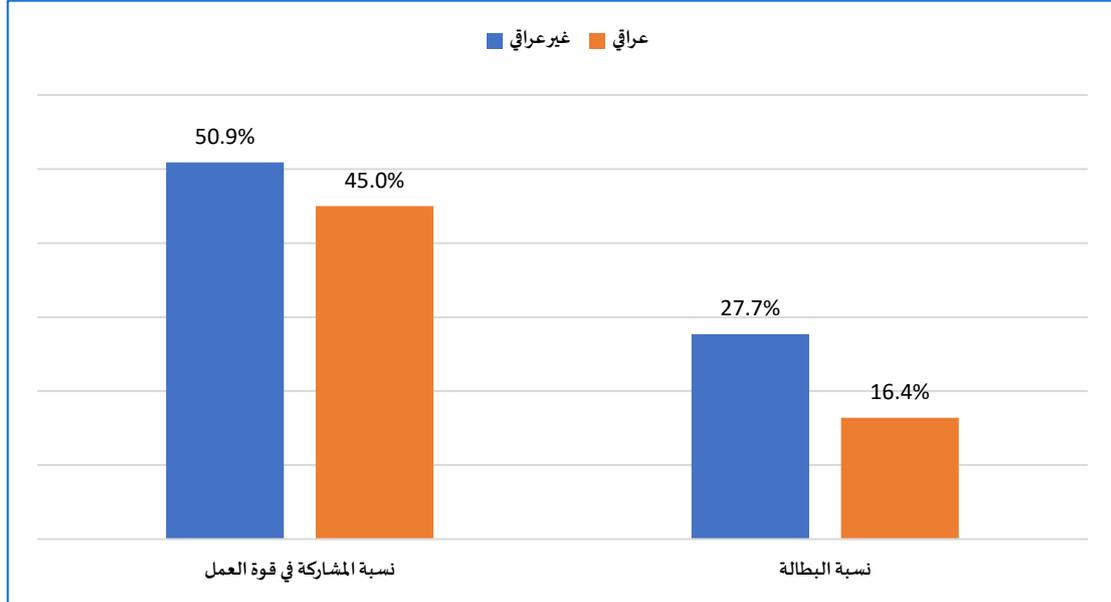
جدول 29. العمال المهاجرون الدوليون في إقليم كردستان حسب الجنس، مسح القوى العاملة 2021

النسبة المئوية	تقدير المسح	
100%	23,700	العمال المهاجرون الدوليون في إقليم كردستان (العمال الأجانب المقيمون)
76.2%	18,100	- الذكور
23.8%	5,600	- الإناث

• خصائص القوى العاملة

يقارن الجزء اليسرى من شكل 26 معدل مشاركة القوى العاملة للعمال غير العراقيين في إقليم كردستان (50.9 في المائة) مع نسبة العمال العراقيين في إقليم كردستان بما في ذلك المواطنين العراقيين من المحافظات غير الكوردستانية الذين يعملون في إقليم كردستان (45 في المائة). يظهر الجزء اليماني للشكل أن الجزء الأكبر من مشاركة القوى العاملة من غير العراقيين في إقليم كردستان كان في شكل بطالة، وليس التشغيل. وبذلك تظهر نتائج المسح أن معدل البطالة للمواطنين غير العراقيين في إقليم كردستان (27.7 في المائة) كان أعلى بكثير من معدل البطالة للمواطنين العراقيين في إقليم كردستان (16.4 في المائة).

رسم 26. معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة حسب الجنسية، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021



وفقاً لنتائج المسح، تم تشغيل حوالي 17,100 من العمال المهاجرين الدوليين في إقليم كردستان خلال الأسبوع المرجعي للمسح. كانت الغالبية العظمى منهم تعمل في القطاع غير الرسمي (75.1 في المائة) أو في وظائف غير رسمية (90 في المائة). بشكل عام، كان العمال المهاجرون الدوليون في إقليم كردستان يعملون نفس عدد الساعات الذي يعمل العامل العراقي. تركز عملهم في الوظيفة الرئيسية بشكل أساسي في البناء (6,000 شخص)، التصنيع (2,600)، تجارة الجملة والمفرد (2,500)، أنشطة خدمات الإقامة والطعام (1,700). وقليلة قليلة من الأخرى كن يعملن كعمال منازل في أنشطة المنازل كأرباب عمل (900) والإدارة العامة والدفاع (800). من حيث المهنة، تم تشغيل العمال المهاجرين

الدوليين في إقليم كوردستان في الوظيفة الرئيسية في الغالب كعاملين في الحرف وما يرتبط بها (8,100)، موظفي الخدمات والمبيعات (5,000)، وفي وظائف أولية (3,000). كان هناك عدد قليل جداً من العمال المهاجرين الدوليين الذين تم تشغيلهم كعمال مهرة في الزراعة والحراجه وصيد الأسماك (200)، ولم يكن هناك أي منهم تقريباً في مناصب إدارية، مهنية، فنية و مساعد مهني.

الملحق 1: منهجية المسح وجودة البيانات

يعرض الملحق 1 المفاهيم والتعاريف الرئيسية، ويصف تصميم المسح وحساب أوزان أخذ العينات، فضلاً عن أخطاء أخذ العينات والعناصر الأخرى لجودة البيانات، ولا سيما معدلات عدم الاستجابة وعدم التغطية.

• المفاهيم والتعاريف الرئيسية

تم عرض أدناه المفاهيم والتعاريف الرئيسية المستخدمة في المسح تماشياً مع المعايير الدولية:

- **السكان في سن العمل:** جميع الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 15 عامًا فأكثر، الذين كانوا المقيمين المعتادين في البلد، بغض النظر عن الجنس أو البلد الأصلي أو الجنسية أو المواطنة أو الموقع الجغرافي لمكان عملهم. ضمن السكان في سن العمل تم استبعاد الأشخاص الذين يعيشون في منازل توجد في مؤسسات خارج نطاق المسح، مثل مواقع البناء، مخيمات اللاجئين، ثكنات الجيش، الأقسام الداخلية للمدرسة، وغيرها من المواقع التي لا تعتبر أماكن إقامة منتظمة وإعتيادية.
- **القوى العاملة:** السكان في سن العمل الذين كانوا إما عاملين أو عاطلين عن العمل خلال الأسبوع المرجعي للمسح.
- **العمالة:** جميع الأشخاص في سن العمل الذين شاركوا، خلال الأسبوع المرجعي للمسح، في أي نشاط لإنتاج سلع أو تقديم خدمات مقابل أجر أو ربح. وهي تشمل: (أ) الأشخاص العاملين "في العمل"، أي الذين عملوا في وظيفة ما لمدة ساعة واحدة على الأقل؛ و (ب) الأشخاص العاملون "خارج العمل" بسبب الغياب المؤقت عن الوظيفة، أو بسبب ترتيبات أوقات العمل (مثل العمل بنظام المناوبة، الإجازة المرنة، والإجازة التعويضية عن العمل الإضافي).
- **البطالة:** جميع الأشخاص في سن العمل الذين لم يكن يعملون، قاموا بأنشطة للبحث عن عمل خلال الأسابيع الأربعة الماضية وكانوا متاحين حاليًا للحصول على عمل إذا توفرت لهم فرصة عمل.
- **العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت:** جميع الأشخاص العاملين الذين أرادوا العمل لساعات إضافية خلال الأسبوع المرجعي للمسح، وكان فترة عملهم المعتاد في جميع الوظائف أقل من 40 ساعة في الأسبوع، والذين كانوا متاحين للعمل لساعات إضافية إذا أتاحت لهم الفرصة لمزيد من العمل.
- **القوى العاملة المحتملة:** جميع الأشخاص في سن العمل الذين لم يكونوا في حالة عمل ولا في حالة بطالة خلال الأسبوع المرجعي للمسح و: (أ) نفذوا أنشطة "للبحث عن عمل"، لم يكونوا "متاحين حاليًا" ولكن سيكونون متاحين في غضون فترة لاحقة قصيرة تحدد في ضوء الظروف الوطنية (أي الباحثين عن عمل غير المتوفرين)؛ أو (ب) لم ينفذوا أنشطة "للبحث عن عمل"، ولكنه أراد العمل وكان "متاحًا حاليًا" (أي الباحثين عن عمل المحتملين المتاحين).
- **الأشخاص خارج القوى العاملة:** جميع الأشخاص في سن العمل الذين لم يكونوا عاملين ولا عاطلين عن العمل خلال الأسبوع المرجعي للمسح.
- **القوى العاملة الموسعة = القوى العاملة + القوى العاملة المحتملة**
- **معدل المشاركة في القوى العاملة = [القوى العاملة \ السكان في سن العمل] × 100**

- **نسبة العمالة إلى السكان** = [الأشخاص العاملون \ السكان في سن العمل] $\times 100$
- **معدل البطالة: LU1** = [الأشخاص العاطلون عن العمل \ القوى العاملة] $\times 100$
- **المعدل المركب للعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والبطالة: LU2** = [(الأشخاص في العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت + الأشخاص العاطلين عن العمل) \ القوى العاملة] $\times 100$
- **المعدل المركب للبطالة والقوى العاملة المحتملة: LU3** = [(الأشخاص العاطلين عن العمل + القوى العاملة المحتملة) \ (القوى العاملة الموسعة)] $\times 100$
- **ساعات العمل الفعلية:** الوقت الذي يتم قضاءه في الوظيفة (أو نشاط العمل) في أداء الأنشطة التي تساهم في إنتاج السلع والخدمات خلال الأسبوع المرجعي للمسح. وهي تشمل: (أ) الساعات المباشرة التي يتم قضاؤها في تنفيذ مهام وواجبات الوظيفة (أو نشاط العمل)؛ (ب) الساعات ذات الصلة التي يتم قضاؤها في صيانة أو تسهيل أو تعزيز الأنشطة الإنتاجية؛ (ج) توقف العمل عندما لا يستطيع الشخص في وظيفته العمل بسبب الآلات أو تعطل العملية، ولكنه يظل متاحًا للعمل؛ (د) وقت الإستراحة لفترات قصيرة للراحة والإستجمام، وفقاً للمعايير والظروف الوطنية المعمول بها.
- **ساعات العمل المعتادة:** القيمة النموذجية لساعات العمل الفعلية في وظيفة (أو نشاط عمل) في الأسبوع، وتُقاس على مدار فترة مراقبة طويلة مدتها شهر أو ربع سنة أو موسم أو سنة.
- **الدخل في الساعة للشاغلين في العمل الرئيسي:** الدخل الشهري في العمل الرئيسي \ [ساعات العمل في العمل الرئيسي في الأسبوع $\times 12 \times 52$]، حيث يشير الدخل الشهري إلى إجمالي الأجر النقدي باستثناء مساهمات الشاغل في الضمان الاجتماعي المرتبط بالتوظيف الإجباري وخطط توفير دخل التقاعد، ولكن بما في ذلك الأجر المباشرة والمربعات نقدًا مقابل وقت العمل والعمل المنجز، والأجر عن الوقت الذي لم يعمل فيه (الإجازة السنوية والإجازة مدفوعة الأجر أو الراتب، إلخ)، والمكافآت النقدية والإكراميات. في حالة تعدد الوظائف خلال الأسبوع المرجعي للمسح، تشير "العمل الرئيسي" إلى الوظيفة ذات ساعات العمل الأطول المعتادة.
- **العمالة في القطاع غير الرسمي:** جميع الأشخاص العاملين الذين كانوا يعملون في مشاريع منزلية فردية التي لم تكن مسجلة على المستوى الوطني، أو لم يحتفظوا، بصورة قانونية أو في الممارسة العملية، بسجل الحسابات كاملة. في حالة عدم الاستجابة للمسح، تم استخدام معايير أخرى بشأن مساهمة الضمان الاجتماعي من قبل صاحب العمل، طبيعة مكان العمل، وعدد العاملين، اعتمادًا على حالة الشخص في العمل في تلك الوظيفة.
- **العمالة غير الرسمية:** جميع أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص الذين يديرون مشروعًا في القطاع غير الرسمي، وجميع العاملين في الأسرة المساهمين، وجميع العاملين الذين ليس لديهم مساهمة في الضمان الاجتماعي من قبل صاحب العمل، بغض النظر عن الطبيعة الرسمية أو غير الرسمية للمنشأة التي يعملون فيها. في حالة استجابة المسح للعاملين، تم استخدام معايير أخرى للإجازة السنوية مدفوعة الأجر والإجازة المرضية مدفوعة الأجر.

- إنتاج السلع والخدمات للاستخدام الشخصي: جميع الأشخاص في سن العمل الذين قاموا بتنفيذ الأنشطة التالية خلال الأسبوع المرجعي للمسح: (أ) إنتاج السلع للاستخدام النهائي الذاتي، (ضمن حدود إنتاج نظام الحسابات القومية لعام 2008): أو (ب) تقديم الخدمات للاستخدام النهائي الذاتي (خارج حدود إنتاج نظام الحسابات القومية لعام 2008 ولكن ضمن حدود الإنتاج العامة).

تم عرض تعاريف المفاهيم الأخرى التي تم قياسها في المسح مباشرة في نص التقرير مثل الحالة في العمالة، فرع النشاط الاقتصادي، المهنة، عدم تطابق المهارات، الفجوة في الأجور بين الجنسين، العمال ذوي الأجور المنخفضة، معدل NEET، والعمال المهاجرون الدوليون ... إلخ.

• تصميم العينة

تم تصميم مسح القوى العاملة في إقليم كردستان كجزء من مسح القوى العاملة في العراق ويتبع نفس المبادئ. إنه تصميم عينة طبقية من مرحلتين حيث (أ) في المرحلة الأولى من أخذ العينات، يتم سحب عينة من الكتل (عناقيد/طبقات) من إطار أخذ العينات مع الاحتمالات المتناسبة مع الحجم حيث يتم قياس الحجم من حيث عدد الأسر؛ و (ب) في المرحلة الثانية من أخذ العينات، يتم رسم عدد ثابت من الأسر في كل كتلة (بلوك) عينة مع احتمالات متساوية بعد تحديث قوائم الأسر في كتل (بلوكات) العينة.

الغرض من القائمة الجديدة لكتل العينة هو مراعاة تحركات السكان منذ آخر إنشاء لإطار أخذ العينات، ولا سيما وجود وحدات سكنية جديدة، وإزالة الوحدات غير المؤهلة للمقابلة، مثل "هدم" وحدات العينة التي كانت موجودة في وقت بناء الإطار، ولكن تم هدمها أو تدميرها منذ ذلك الحين، أو كانت في طور التدمير. وبالمثل، تسمح عمليات الإدراج بإزالة وحدات العينة غير المؤهلة التي تم رفضها، أو الوحدات التي لم يقصد بها أبدًا كأماكن للإقامة، أو الحالات التي تم فيها سحب تصريح البناء.

تم تحديد الحجم الإجمالي للعينة بحيث يكون هامش الأخطاء في تقدير معدل البطالة على المستوى الوطني أقل من 3 نقاط مئوية وفقًا لافتراضات معدل البطالة الإجمالي المحدد البالغ 15.5 بالمائة، وتأثير التصميم 2، و معدل الاستجابة 90 بالمائة. تم تحديد متوسط حجم الأسرة بـ 6 أشخاص لكل أسرة ونسبة السكان الأساسيين (القوة العاملة) إلى إجمالي السكان (السكان المدنيون غير المؤسسين) بنسبة 47 في المائة. تم حساب حجم العينة الناتج بحوالي 3,648 أسرة في إقليم كردستان.

تم تقسيم العينة الإجمالية حسب المحافظات (4 محافظات) والموقع الحضري والريفي (موقعان). تم توزيع العينة الإجمالية بالتساوي بين الطبقات الثماني الناتجة بحيث احتوت كل طبقة على 38 كتلة عينة و 12 أسرة عينة لكل كتلة عينة. وبالتالي، يمكن التحقق مما يلي:

$$3648 = 12 \times 38 \times 2 \times 4 \text{ أسرة عينة}$$

يظهر التوزيع الفعال للعينة بين الطبقات في جدول 1-1، حيث يظهر أيضًا الأرقام المقابلة للكتل والأسر في إطار أخذ العينات في المجموعة الأولى من الأعمدة. وتجدر الإشارة إلى أن إطار أخذ العينات الذي تُسحب منه كتل العينة هو في

الواقع عينة رئيسية، تم إنشاؤها بحد ذاتها على أساس آخر تعداد للسكان والمساكن. تمثل العينة الرئيسية حوالي نصف إطار التعداد الكلي.

جدول 1-1. تخصيص العينة بين الطبقات (محافظة، حضر/ريف)، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

عينة ² مسح القوى العاملة		الإطار (العينة الرئيسية)						المحافظة
الأسر		الكتل		الأسر		الكتل		
ريفي	حضري	ريفي	حضري	ريفي	حضري	ريفي	حضري	
456	456	38	38	46,334	247,510	1,374	3,003	أربيل
456	456	38	38	39,091	113,305	1,335	1,588	دهوك
456	456	38	38	51,299	315,308	2,740	4,439	سليمانية
456	456	38	38	10,275	8,062	281	145	حلبجة
1824	1824	152	152	146,999	684,185	5,730	9,175	الإجمالي

ملاحظات: ¹ تم سحب عينات إضافية في حلبجة.

² تختلف أحجام العينة الفعالة اختلافاً طفيفاً عن تخصيص العينة المقدمة هنا بسبب المعالجة الإحصائية لعدم الاستجابات ووحدات العينة غير المقروءة في طبقات مختلفة.

• أوزان أخذ العينات

يتضمن الإجراء القياسي لحساب أوزان العينات في المسوحات الأسرية سلسلة من الخطوات: (1) حساب أوزان التصميم على أنها عكس احتمالات الاختيار؛ (2) تعديل عدم الاستجابة باستخدام مجموعات تجانس الاستجابة؛ (3) المعايرة للتوقعات السكانية المستقلة التي تعتبر أكثر دقة من تقديرات المسح المقابلة؛ و (4) معالجة الأوزان الناتجة للأوزان القصوى. في بعض إجراءات معينة، ربما لا تكون الخطوة الرابعة ضرورية، أو يتم تنفيذها في آن واحد مع الخطوة الثالثة.

أوزان التصميم (Design weights). نظراً لأن تصميم العينة قد تم تنفيذه على أساس عينة رئيسية، فإن حساب أوزان التصميم يتضمن ثلاثة احتمالات، اثنان يتعلقان بالمرحلة الأولى والمرحلة الثانية من أخذ العينات والآخر يتعلق بالاحتمال الأساسي لاختيار العينة الرئيسية من إطار التعداد الأصلي. لنفترض d_{ijh} يشير إلى أوزان التصميم لعينة الأسرة z في عينة الكتلة i في الطبقة h. إذا:

$$d_{ijh} = \frac{1}{\pi_{ih} \times \pi_{ij}}$$

حيث π_{ih} هو احتمال اختيار الكتلة i في الطبقة h، و π_{ij} احتمال اختيار الأسرة z في الكتلة i بعد إدراج جديد للأسر في كتلة العينة. يمكن التعبير عن المصطلح الأول ك:

$$\pi_{ih} = \frac{m_h X_i}{\sum_{i \in h} X_i} \times \frac{m}{m_h}$$

حيث m_h هو عدد الكتل في الطبقة h للعينة الرئيسية، m هو العدد الثابت لكتل العينة في الطبقة h المختارة للمسح ($m=38$)، و $\sum_{i \in h} X_i$ هو إجمالي عدد الأسر في الطبقة h في إطار التعداد الأصلي. المصطلح الثاني في التعبير عن وزن التصميم هو:

$$\pi_{ij} = \frac{b}{X'_i}$$

حيث b هو العدد الثابت لأسر العينة المختارة للمسح في كل كتلة عينة ($b = 12$) من القائمة المحدثة للأسر في كتلة العينة i ، المشار إليها بعلامة أولية في المصطلح X'_i .

بالنظر إلى عدم توفر قيم العدد الإجمالي للأسر في إطار التعداد الأصلي، فقد تم التأكد منها ضمناً باستخدام افتراضات معينة. بالنسبة لإقليم كردستان، تم حساب القيم على النحو التالي:

$$KRSO \text{ file: } \pi_{ih} = \frac{m_h X_i}{\sum_{i \in h} X_i} = \frac{m_h X_i}{2 \sum_{i \in h} (master \ sample) X_i}$$

يتم تنفيذ حساب أوزان أخذ العينات في ملف أكسل Excel ويتم حفظه على النحو التالي:

Sampling ILO-KRSO-16Nov2021_Weights_V4.xlsx (Columns M to R)

يوضح جدول 2-1 ملخص الإحصائيات لتوزيع أوزان أخذ العينات الناتجة من حيث الحد الأدنى والأقصى للأوزان وكذلك معدل ومتوسط الأوزان.

جدول 2-1. إحصائيات ملخصة عن توزيع أوزان التصميم، إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

بيانات هيئة إحصاء إقليم كردستان	
الوزن الأدنى	7.3
الوزن الوسطى (Median)	225.8
الوزن المتوسط (Mean)	324.3
الوزن الأقصى	1,422.0

يوضح الجدول أن معدل عينة الأسرة يمثل حوالي 324 أسرة في إقليم كردستان. تعكس الفروق الكبيرة بين الأوزان الدنيا والقصوى إجراء التوزيع المتساوي المعتمد في تصميم عينة المسح.

التعديل لعدم الاستجابة (Adjustment for non-response): ثم يتم تعديل أوزان التصميم لعدم استجابة أسر العينة المؤهلة عن طريق تضخيم أوزان التصميم بعكس معدل الاستجابة:

$$d'_{ijh} = d_{ijh} \times \frac{1}{R_h}$$

حيث d'_{ijh} هو الوزن التصميمي، المحسوب مسبقاً، للأسرة المستجيبة z في عينة الكتلة i من الطبقة h ؛ و R_h هو معدل استجابة الأسر المؤهلة في الطبقة h التي تنتمي إليها عينة الأسرة. الأسر المؤهلة هي وحدات عينة تعيش في مساكن عادية بما في ذلك أولئك الذين تغيبوا مؤقتاً أو رفضوا المشاركة في المسح.

يعتمد التعديل لعدم الاستجابة بشكل عام على معدل استجابة الأسر في نفس مجموعة تجانس الاستجابة (Response Homogeneity Group - RHG)، أي الأسر التي تعتبر ذات ميل مماثل للمشاركة في المسح.³⁶ يُفترض أن الأسر في نفس مجموعة تجانس الاستجابة لدهما نفس الاحتمال. يتم إنشاء مجموعات التجانس النسبي بشكل عام باستخدام البيانات الوصفية لعملية جمع البيانات (Paradata) التي تم الحصول عليها أثناء عمليات المسح، على سبيل المثال، البيانات المتعلقة بحجم الأسرة التي تم الحصول عليها من خلال سؤال الجيران عن عدد أفراد الأسرة في الأسرة غير المستجيبة. كلما كان حجم الأسرة أصغر، انخفض احتمال وجود شخص بالغ في المنزل أثناء زيارات المسح. في السياق الحالي، نظرًا لعدم وجود مثل هذه البيانات، تم استخدام البيانات الجغرافية، ولا سيما الطبقات، كمجموعات تجانس الإستجابة.

المعايرة (Calibration). يتم تعديل أكثر للأوزان المعدلة لعدم الاستجابة لتتوافق مع إحصائيات السكان التي تم الحصول عليها من التحليلات الديموغرافية والتوقعات السكانية. تسمى عملية تعديل الوزن هذه المعايرة، وفي شكلها العام، تتضمن حساب الحد الأدنى من عامل التعديل المطلوب لتطبيقه على الأوزان بحيث تتوافق تقديرات المسح الناتجة تمامًا مع مجاميع السكان المعروفة.³⁷ وبالنتيجة، يمكن صياغة المشكلة على النحو التالي: اشتقاق الأوزان المعايرة w_{ijh} لتقليل المسافة بين الأوزان الأولية والأوزان المعايرة من حيث،

$$D(w, d) = \sum_{ijh} (w_{ijh} - d'_{ijh})^2$$

حيث d'_{ijh} هو الوزن المعدل لعدم الاستجابة لعينة الأسرة z في عينة الكتلة i من الطبقة h ، مع مراعاة القيود التي تجعل الأوزان المعايرة تنتج تقديرات سكانية متوافقة مع التوقعات السكانية. وتجدر الإشارة إلى أنه، من الناحية العملية، يمكن استخدام مقاييس أخرى مختلفة للمسافة عن المقياس الإقليدي (Euclidean) المحدد أعلاه.

يمكن إثبات أن الأوزان المعايرة التي تقلل من $D(w, d)$ تخضع للقيود يتم تقديمها بواسطة:

$$w_{ijh} = d'_{ijh}(1 + x'_{ijh} \lambda)$$

حيث d'_{ijh} هو الوزن المعدل لعدم الاستجابة، x'_{ijh} هو متجه متغيرات المعايرة التي تعرف المجاميع الإجمالية، و λ هو عامل الضبط المعطى بواسطة:

$$\lambda = T^{-1} \times (t_x - t_x^d)$$

$$T = \sum_{ijh} d'_{ijh} \times x_{ijh} \times x'_{ijh}$$

حيث t_x هو متجه التجمعات السكانية المعروفة و t_x^d متجه تقديرات المسح المقابلة باستخدام الأوزان المعدلة التي تم الحصول عليها من الخطوة السابقة لعملية التعديل.

في السياق الحالي، t_x هو ناقل إجمالي عدد الأفراد من الذكور والإناث حسب المحافظة والموقع الحضري والريفي للتوقعات السكانية لعام 2020، والمتاحة في ذلك الوقت للمعايرة. يتم عرض البيانات في جدول 3-1. من حيث المبدأ،

³⁶ يوروستات، إرشادات مرجعية لأخذ عينات المسح، مقدمة في تصميم العينات وتقنيات التقدير، طبعة 2008، المجتمعات الأوروبية، لوكسمبورغ، 2008، ص 30-3.

³⁷ سارندال، كارل إيريك، وجان كلود ديفيل، "مقديري المعايرة في أخذ عينات المسح"، مجلة الجمعية الإحصائية الأمريكية، يونيو حزيران 1992، المجلد 87، رقم 418، ص 382-376.

تشير التوقعات السكانية إلى السكان ضمن نطاق المسح، أي السكان المدنيين غير المؤسسين باستثناء الأشخاص الذين يعيشون في منازل داخل المنشأة والمؤسسات مثل الثكنات العسكرية والسجون والمستشفيات والأقسام الداخلية وغيرها من أماكن المعيشة غير النظامية. يتم معايرة بيانات هيئة إحصاء إقليم كردستان لمجموع السكان من الذكور والإناث في محافظات دهوك وأربيل والسليمانية والمواقع الحضرية والريفية داخل المحافظات، وحبلة، بشكل منفصل، باستخدام التوقعات السكانية لهيئة إحصاء إقليم كردستان لعام 2020.

جدول 3-1. التوقعات السكانية لإقليم كردستان حسب المحافظة والحضر والريف والجنس، 2020

المحافظة	حضرى		ريفي		الإجمالي
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	
أربيل ¹	946,480	938,314	186,317	183,311	2,254,422
دهوك ¹	609,644	595,099	219,546	224,322	1,648,611
سليمانية ¹	928,633	931,964	147,152	144,846	2,152,595
حبلة ²	48,886	49,747	8,354	8,468	115,455
الإجمالي ³	2,533,643	2,515,124	561,369	560,947	6,171,083

ملاحظات: ¹ قد تختلف التوقعات السكانية في دهوك وأربيل والسليمانية عن التوقعات السكانية المحسوبة لهذه المحافظات من قبل الجهاز المركزي للإحصاء في العراق.

² التوقعات السكانية لمنطقة حبلة مأخوذة من هيئة إحصاء إقليم كردستان. ³ يقدر عدد السكان بحوالي 5,941,000 نسمة في عام 2020 باستثناء قضاء مخمور في أربيل.

الخطوة الأخيرة في حساب الأوزان المعايرة هي التقليم (Trimming). يتضمن ذلك إجراء لضمان بقاء الأوزان النهائية التي تمت معايرتها ضمن حدود معينة سفلية وأعلى فيما يتعلق بالأوزان قبل المعايرة. نظرًا لأن التقليم قد يلغي الاتساق الذي تحققه المعايرة، فإن النهج الفعال هو دمج التقليم في إجراء المعايرة. تم تنفيذ ذلك بواسطة دالة "R" للجزمة المساهمة "sampling" (أخذ العينات)، بالصيغة التالية:

```
> library(sampling)
> g<-calib(Xs, d, total, method="truncated", bounds=c(1/3,3))
> w<-g*d
```

حيث X_s = المصفوفة المستطيلة لقيم العينة d'_{ijh} مع العديد من الصفوف التي توجد فيها أسر عينة مستجيبة مؤهلة والعديد من الأعمدة حيث توجد متغيرات معايرة. يمثل كل صف بالتالي عينة أسرة مستجيبة مؤهلة ويسجل كل عمود عدد أفراد الأسرة حسب الجنس والموقع الجغرافي للأسرة (المحافظة والمنطقة الحضرية - الريفية):

d' = ناقل نفس الطول لعدد صفوف X_s ، مع إعطاء أوزان الأسرة قبل المعايرة (تم تعديل أوزان التصميم لعدم الاستجابة):

$total$ = ناقل نفس الطول لعدد أعمدة X_s التي تحدد قيم التوقعات السكانية المقابلة لمتغيرات المعايرة (الجنس، المحافظة، الموقع الحضري - الريفي):

method="truncated" تحدد أن المعايرة يجب أن تتم على أساس الطريقة المقطوعة بحدود؛
 bounds=c(1/3,3) تحدد أن الأوزان الناتجة من المعايرة يجب أن تكون غير سالبة وألا يقل الوزن المعيار عن الثلث
 (الحد الأدنى = 1\3) ولا يزيد عن 3 أضعاف عن الوزن الأصلي غير المعيار (upper bound = 3) 'd'.
 تضمن الأوزان المعايرة الناتجة، $w=g*d$ ، الاتساق مع المجاميع الإجمالية. كما أنه يضمن أن تكون الأوزان التي تمت
 معايرتها ضمن الحدود المحددة، وبالتالي تجنب أي تقليص ذهائياً وإيائياً. ثم تُنسب الأوزان المعايرة الناتجة لأسر العينة إلى
 جميع أفراد الأسرة. يمكن العثور على هذه النتائج في العمود V من نفس ملفات أكسل Excel المذكورة سابقاً:

- Sampling ILO_KRSO_16Nov2021_Weights_V4.xlsx (Column V)

يتم إعطاء رموز R المستخدمة في الحساب في الورقة "R" حيث يتم أيضاً تقديم بيانات الإدخال وبيانات الإخراج.
 يوضح الجدول 4-1 إحصائيات موجزة لتوزيع نسبة الوزن المعيار بالنسبة للوزن غير المعيار (أي، الناقل g)، لثلاث
 طرق للمعايرة. الطريقة الأولى (الخطية - Linear) هي طريقة المعايرة الموضحة في هذا القسم بدون إجراء القطع.
 الطريقة الثانية (التكديس - Raking) تقوم بمعايرة الأوزان باستخدام التركيب النسبي التكراري. الطريقة الثالثة
 (التقصير - Truncated) هي إجراء القطع. لا توجد أوزان سلبية لأي من طرق المعايرة الثلاث. أيضاً، لا يتجاوز الوزن
 المعيار ضعف الوزن المقابل غير المعيار.

جدول 4-1. إحصائيات موجزة لتوزيع نسبة الوزن المعيار إلى الوزن غير المعيار (وزن التصميم المعدل لعدم الاستجابة)،
 إقليم كردستان، مسح القوى العاملة 2021

طريقة المعايرة			إحصائيات ملخصة
المقطع	الجمع	الخطية	
0.333	0.278	0.118	الأدنى
0.944	0.935	0.944	المتوسط
0.913	0.909	0.914	الوسطي
1.560	1.632	1.560	الأعلى

• أخطاء في أخذ العينات

تنشأ أخطاء أخذ العينات بسبب حقيقة أن المسح لا يغطي جميع عناصر السكان، ولكن فقط جزء مختار. يشير خطأ
 أخذ العينات في التقدير إلى التباين بين التقدير والقيمة التي كان من الممكن الحصول عليها على أساس العد الكامل
 للسكان في ظل ظروف مماثلة. من حيث المبدأ، يمكن أن تتحلل أخطاء أخذ العينات إلى مكونين: (i) تحيز في أخذ
 العينات؛ و (ii) التباين في أخذ العينات. يعكس التحيز في أخذ العينات الخطأ المنهجي الذي قد يحدث بسبب فشل
 تصميم العينة، على سبيل المثال، بعض عناصر المجتمع تتلقى صفر احتمال للاختيار. من ناحية أخرى، يعكس تباين
 أخذ العينات عدم اليقين المرتبط بتقدير العينة بسبب العينة المحددة المستخدمة لإحتمالها، من بين جميع العينات
 الأخرى الممكنة التي كان بالإمكان اختيارها بنفس التصميم للعينة.

إحتساب التباين في أخذ العينات لتقديرات المسح أو جذره التربيعي، والأخطاء المعيارية، في التصميمات المعقدة متعددة المراحل يعتمد بشكل عام على مبدأ التباين الذي تساهم في المراحل اللاحقة لأخذ العينات، في ظل ظروف عامة، ينعكس في التباين الملحوظ بين نتائج العينة لوحدات المرحلة الأولى. نتيجة لذلك، يمكن الحصول على الأخطاء المعيارية لمجموعة متنوعة من الإحصاءات، مثل الإجماليات والأوساط والنسب والمعدلات والاختلافات بينها على أساس القيم المحسوبة لوحدات المعاينة الأولية (Primary Sampling Units - PSUs).³⁸ في السياق الحالي، تم إحتساب الفروق في أخذ العينات مباشرة باستخدام تقديرات احتمالات الاختيار المشترك التي تم الحصول عليها على أساس طريقة ديفل (1993) المحسوبة باستخدام دالة "varest" لحزمة R- المساهمة "أخذ العينات".³⁹ يسمح الإجراء بتحديد أن التقديرات تمت معايرتها. يعرض الجدول 1-5 نتائج مجاميع القوى العاملة الرئيسية حسب الجنس. وبالتالي، فإن الخطأ المعياري النسبي لتقدير إجمالي القوى العاملة هو 1.3 في المائة، ومدى الثقة للتقدير يتراوح بين 1,667,300 و 1,753,600 عند مستوى الثقة بمعدل 95 في المائة. وتجدر الإشارة إلى أن الخطأ المعياري لتقدير السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر) هو صفر، مما يعكس حقيقة أن التقديرات تمت معايرتها مع مجاميع السكان.

جدول 1-5. الأخطاء المعيارية لتقديرات مجاميع القوى العاملة الرئيسية حسب الجنس، إقليم كوردستان، مسح القوى العاملة 2021

فاصل الثقة		خطأ معياري (%)	خطأ معياري	التقدير	المجاميع
الأعلى	الأدنى				
					الإجمالي
3,800,817	3,800,817	0.0%	0	3,800,817	السكان 15 سنة وما فوق
1,753,577	1,667,325	1.3%	22,003	1,710,451	القوى العاملة
1,469,502	1,386,175	1.5%	21,257	1,427,838	- العاملين
311,528	253,698	5.2%	14,753	282,613	- العاطلين عن العمل
2,133,492	2,047,240	1.1%	22,003	2,090,366	خارج القوى العاملة
					الذكور
1,899,824	1,899,824	0.0%	0	1,899,824	السكان 15 سنة وما فوق
1,428,101	1,366,107	1.1%	15,815	1,397,104	القوى العاملة
1,240,909	1,173,388	1.4%	17,225	1,207,149	- العاملين
212,094	167,816	5.9%	11,295	189,955	- العاطلين عن العمل
533,717	471,723	3.1%	15,815	502,720	خارج القوى العاملة

³⁸ Verma, Vijay, Sampling Methods, Manual for Statistical Trainers Number 2, Statistical Institute for Asia and the Pacific (SIAP), Tokyo, Revised 2002.

³⁹ R-contributing package "Sampling": 'varest' Varian estimation using the Deville's method.

<https://www.rdocumentation.org/packages/sampling/versions/2.9/topics/varest>

					الإناث
1,900,993	1,900,993	0.0%	0	1,900,993	السكان 15 سنة وما فوق
343,284	283,411	4.9%	15,274	313,347	القوى العاملة
254,688	195,691	5.8%	12,754	220,690	- العاملين
109,877	75,439	9.5%	8,785	92,658	- العاطلين عن العمل
1,617,582	1,557,709	1.0%	15,274	1,587,646	خارج القوى العاملة

يمكن الملاحظة من خلال جدول 1-5 أن الأخطاء المعيارية النسبية للتقديرات تميل إلى التناقص عكسياً مع حجم التقدير. على سبيل المثال، الخطأ المعياري النسبي لتقدير العمالة (1.5 في المائة) أقل من الخطأ المعياري النسبي لتقدير البطالة (5.2 في المائة). وهذا يعكس حقيقة أن التقديرات ذات الحجم الأصغر تستند إلى عدد أقل من الملاحظات النموذجية، وبالتالي فهي تتميز بدقة أقل وأخطاء معيارية أعلى. يتم التعبير عن العلاقة بين الخطأ المعياري النسبي أو التباين النسبي لتقدير ما وحجمه من خلال الدالة المعممة أدناه:

$$\frac{var(y)}{y^2} = a + \frac{b}{y}$$

حيث يشير $var(y)$ إلى التباين في تقدير y ؛ و a و b هما معلمات الدالة التباين المعممة. القيم a و b ، التي تم تقديرها في جدول A5 وموضحة أدناه هي تمثل الذكور والإناث، بشكل منفصل:

b	a	
852.8569	-0.000305	الإجمالي
747.8724	-0.000423	الذكور
873.6625	-0.000478	الإناث

يمكن استخدام دالة التباين المعممة للحصول على أخطاء معيارية تقريبية لأي تقدير مستخدماً هذه الصيغة؛ الخطأ المعياري $(y) =$ الجذر التربيعي لـ $(ay^2 + by)$. يمكن أيضاً استخدام دالة التباين المعممة للحصول على أخطاء قياسية تقريبية للمعدلات والنسب:

$$\frac{Var(r)}{r^2} = \left(\frac{b}{y} - \frac{b}{x} \right)$$

حيث $r = y/x$ هو معدل أو هي نسبة مع y في البسط و x هو المقام. تم استخدام هذه العلاقة للحصول على الأخطاء المعيارية التقريبية لمعدلات القوى العاملة الرئيسية حسب الجنس الموضحة في جدول 1-6. وتبين النتائج، على سبيل المثال، أن الخطأ المعياري التقريبي لتقدير معدل البطالة الإجمالي هو 0.8 نقطة مئوية. وهو تقريباً نفس معدل بطالة الذكور، ولكنه أكبر بكثير بالنسبة للإناث (2.4 نقطة مئوية).

جدول 1-6. الأخطاء المعيارية لتقديرات معدلات القوى العاملة الرئيسية حسب الجنس، إقليم كوردستان، مسح القوى العاملة 2021

مدى الثقة (%)		الخطأ المعياري (نسب مئوية)	التقدير (%)	المعدلات
الأعلى	الأدنى			
الإجمالي				
46.5%	43.5%	0.7%	45.0%	معدل المشاركة في القوى العاملة
39.0%	36.1%	0.7%	37.6%	نسبة العمالة إلى عدد السكان
18.1%	14.9%	0.8%	16.5%	معدل البطالة
الذكور				
76.2%	70.9%	1.4%	73.5%	معدل المشاركة في القوى العاملة
65.4%	61.7%	1.0%	63.5%	نسبة العمالة إلى عدد السكان
15.2%	12.0%	0.8%	13.6%	معدل البطالة
الإناث				
18.1%	14.8%	0.8%	16.5%	معدل المشاركة في القوى العاملة
13.0%	10.3%	0.7%	11.6%	نسبة العمالة إلى عدد السكان
34.3%	24.8%	2.4%	29.6%	معدل البطالة

تم استخدام دالة التباين المعممة هنا أيضًا للحصول على إرشادات حول موثوقية البيانات لنشر نتائج المسح. على وجه الخصوص، وجد أن التقديرات الإجمالية التي تزيد عن 120,000 شخص تقريبًا، يوجد فيها أخطاء معيارية نسبية (أو، على نحو مكافئ، معامل الاختلاف، coefficient of variation) بنسبة 20 في المائة أو أقل. تعتبر هذه التقديرات، في السياق الحالي، على درجة كافية من الموثوقية للاستخدام. على النقيض من ذلك، التقديرات التي تقل عن 20,000 شخص، يوجد فيها تقريبًا أخطاء معيارية نسبية أو معامل الاختلاف، بنسبة 50 في المائة أو أكثر. تعتبر هذه التقديرات، في السياق الحالي، غير موثوق بشكل كافٍ لنشر البيانات. يتم تمييزها بالرمز "-". في الفترات الفاصلة، تشير التقديرات إلى أن أكثر من 20,000 وأقل من 120,000 شخص، يوجد فيها أخطاء معيارية تقريبية أو معامل الاختلاف تتراوح ما بين 50 إلى 20 في المائة. ويعتبر في السياق الحالي أنه ينبغي استخدام هذه التقديرات بحذر. للتوضيح، يتم إعادة التعبير عن هذه العتبة في صيغة الجدول أدناه:⁴⁰

⁴⁰ بالنسبة للحسابات المماثلة ذات العتبات المختلفة، يتم الإشارة إلى Statistics Canada، Guide to the Work Force Survey، Catalog no. 71-543-G، 2014، ص. 31.

المصدقية	الخطأ المعياري النسبي	التقدير	
كافٍ	20 في المائة أو أقل	120,000 أو أكثر	1.
الأستخدام بحذر	20-50 في المائة	120,000 – 20,000	2.
غير كافٍ	50 في المائة أو أكثر	أقل من 20,000	3.

بالنسبة للمعدلات والنسب، تنطبق العتبات تقريبًا على تقدير المقام.

• عدم الاستجابة وعدم التغطية وأخطاء أخرى

بالإضافة إلى أخطاء أخذ العينات، تخضع بيانات المسح لأنواع مختلفة من الأخطاء غير المتعلقة بأخذ العينات (أخطاء التغطية وأخطاء عدم الاستجابة وأخطاء الاستجابة وأخطاء أخرى مثل أخطاء التحرير والترميز والمعالجة). في كثير من الحالات، قد يكون للأخطاء غير المتعلقة بأخذ العينات تأثير كبير على جودة نتائج المسح.⁴¹ فيما يلي استعراض موجز لجانبين، وهما أخطاء عدم الاستجابة والتغطية.

- **أخطاء عدم الاستجابة (Non-response errors).** من حيث المبدأ، يجب أن يأخذ المعدل العام لعدم الاستجابة في الاعتبار جميع المستويات المختلفة لعدم استجابة الوحدة (المساكن والأسر والأفراد). من الناحية العملية، فإن عدم استجابة الوحدة من المساكن والأسر أمر مرتبك والفضل في الحصول على معلومات عن فرد معين من أسرة مؤهلة أمر نادر للغاية، لا سيما في المسوحات الأسرية حيث يُسمح بالاستجابة البديلة.

- **أخطاء التغطية (Coverage errors).** قد تحدث أخطاء التغطية من استخدام إطارات غير كاملة مثل التغطية الناقصة أو التغطية الزائدة أو تكرار الوحدات. قد يحدث أيضًا ضمنيًا بسبب الارتباك في حدود الوحدات وفي قواعد الارتباط بين الوحدات من أنواع مختلفة. في المسوحات الأسرية متعددة المراحل، قد تظهر أخطاء التغطية في أي مرحلة من مراحل اختيار وحدات العينة: وحدات المنطقة؛ المساكن أو الأسر؛ والأشخاص.

يوضح جدول 7-1 العدد الإجمالي لوحدات العينة حسب نوع الاستجابة. تعتبر حالات الغياب المؤقت والرفض كعدم استجابة، بينما تعتبر الأنواع الأخرى من فشل مقابلات المسح غير مغطاة. كما هو متوقع، فإن معدل عدم الاستجابة في المناطق الريفية (3.0 في المائة) أقل مقارنة بالمناطق الحضرية (4.4 في المائة) حيث تميل الأسر إلى الابتعاد عن المنزل في كثير من الأحيان وأقل ميلًا للمشاركة في المسوحات من الأسر الريفية. كما تعكس معدلات عدم التغطية (5.5 في المائة في المناطق الحضرية و 4.0 في المائة في المناطق الريفية) النمط المتوقع.

⁴¹ الاتحاد الأوروبي، فريق العمل المعني بجودة مسح القوى العاملة، التقرير النهائي، طبعة 2009. منهجيات وأوراق عمل يوروستات، لوكسمبورغ، منشورات الاتحاد الأوروبي، 2009.

الجدول 7-1. نوع استجابة عينة الأسر حسب المناطق الحضرية والريفية، مسح القوى العاملة في إقليم كوردستان، مسح القوى العاملة 2021

إقليم كوردستان			
المناطق الريفية	المناطق الحضرية	الإجمالي	
1,822	1,816	3,638	المجموع
1,698	1,642	3,340	- إجابة
43	32	75	- الغياب المؤقت
9	43	52	- الرفض
1	13	14	- لم يتم العثور على العنوان
62	71	133	- المسكن شاغر، هدم، تحول الى منطقة أخرى، ...
9	15	24	- أخرى
-	-	-	- باطل
-	-	-	- فارغ
3.0%	4.4%	3.7%	معدل عدم الاستجابة (%)
4.0%	5.5%	4.7%	معدل عدم التغطية (%)
-	-	-	مجهول (%)

بالإضافة إلى عدم استجابة الوحدة، والتي كانت منخفضة نسبيًا كما هو موضح في جدول 7-1، كان المسح عرضة أيضًا لعدم الإستجابة عن الموضوع، حيث كانت المعلومات المتعلقة ببعض مواضيع الاستبيان مفقودة. حدثت هذه الحالات لعدد من الأسباب، مثل عدم رد المستجيب على السؤال أو أن المعلومات المقدمة لم تكن كافية لترميز فئات الإجابات المحددة للاستبيان. أخيرًا، كما هو الحال في جميع المسوحات، تكون الردود التي تم الحصول عليها من الوحدات المستجيبة غير متسقة في بعض الحالات. ومن الأمثلة على ذلك الحالة التي تُحدّد فيها العلاقة برئيس الأسرة بأنه "زوجة"، لكن تم ترميز الحالة الاجتماعية لرب الأسرة "بأرملة" أو "منفصل". مثال آخر هو الحالة التي يتم فيها ترميز سبب التغيب عن العمل على أنه في "إجازة تعليمية أو تدريب"، ولكن يتم ترميز كل من الأسئلة المتعلقة بالالتحاق بالمدرسة حاليًا والمشاركة في برنامج التدريب بـ "كلا".

الملحق 2: تصميم الاستبيان

قسم 1: خصائص الأسرة المعيشية

رقم السؤال	
1.1	اذكر أفراد الأسرة بدءاً برب الأسرة. اذكر أفراد الأسرة الآخرين من الزوجة/الزوج والأطفال من الأكبر إلى الأصغر. اذكر أفراد الأسرة من أقارب آخرين وعمال منزليين إذا كانوا يعتبرون من أفراد الأسرة. لا تنس تسجيل الرضع.
1.2	الجنس
	01. ذكر 02. أنثى
1.3	ما هي علاقة (الفرد) برئيس الأسرة؟
	01. رئيس الأسرة 02. زوج/زوجة 03. ابن/ابنة 04. حفيد/حفيدة 05. أب/أم 06. أخ/أخت 07. زوج ابنة/زوجة ابن 08. قرابة أخرى 09. لا صلة قرابة 10. عامل(ة) منزل
1.4	ما هو تاريخ ميلاد (الفرد)؟
1.5	ما هو عمر (الفرد) بالسنوات الكاملة؟
1.6	ما هي الحالة الزوجية ل(الفرد)؟
	01. أعزب / لم يسبق له/لها الزواج 02. متزوج/متزوجة 03. منفصل(ة) / هاجر(ة) 04. مطلق(ة) 05. أرمل(ة)

قسم 2: التعليم

رقم السؤال	
2.1	ما هي أعلى شهادة حصل عليها (الفرد)؟
	01. لا شهادة، أمي
	02. لا شهادة، يقرأ
	03. لا شهادة، يقرأ ويكتب
	04. ابتدائية
	05. أساسية
	06. متوسطة
	07. ثانوية الدينية
	08. ثانوية أكاديمية
	09. ثانوية مهنية
	10. دبلوم
	11. بكالوريوس
	12. دبلوم عالي
	13. ماجستير
	14. دكتوراه
	15. أخرى
2.2	ما هو التخصص العلمي لأعلى مؤهل علمي لدى (الفرد)؟
2.2.1	اختيار التخصص العلمي من اللائحة المنسدلة
2.3	في أي سنة أكمل (الفرد) أعلى مرحلة تعليمية؟
2.4	هل (الفرد) ملتحق بالمدرسة في الدورة الدراسية الحالية؟ إذا كان الجواب نعم، حدد المرحلة
	01. نعم
	02. كلا
2.4.1	ما هو المستوى التعليمي الحالي الذي (الفرد) ملتحق به؟
	01. ابتدائية
	02. متوسطة
	03. أساسية
	04. ثانوية أكاديمية
	05. ثانوية مهنية
	06. ثانوية الدينية
	07. دبلوم (5 سنوات)
	08. دبلوم (2 سنوات)
	09. بكالوريوس
	10. دبلوم عالي
	11. ماجستير
	12. دكتوراه
	13. أخرى
2.5	ما هو نوع المؤسسة التعليمية؟
	01. حكومي
	02. خاص
	03. قطاع المختلط
	04. أخرى (حدد)
2.6	هل شارك (الفرد) في أي تدريب مهني غير مدفوع أو تدريب داخلي أو تدريب في مكان عمل في الأسابيع الأربعة الماضية؟
	01. نعم
	02. كلا

2.7	أو، خلال الأسابيع الأربعة الماضية، هل حضر (الفرد) أي دورات أو ندوات أو تدريب آخر لتطوير مهارات محددة، على سبيل المثال اللغات أو مهارات الكمبيوتر وما إلى ذلك؟
01. نعم	02. كلا

قسم 3: الهجرة الدولية

رقم السؤال	
3.1	هل ولد (الفرد) في العراق؟
01. نعم	02. كلا
3.2	في أي بلد ولد (الفرد)؟
3.3	في أي شهر وسنة قدم (الفرد) مؤخراً للعيش في العراق؟
3.4	ما هي مدة عيش (الفرد) في العراق؟
01. أقل من 6 أشهر	04. من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
02. من 6 أشهر إلى سنة	05. من 10 سنوات وأكثر
03. من سنة إلى أقل من 5 سنوات	
3.5	ما هو السبب الرئيسي لانتقال (الفرد) إلى العراق؟
01. تولي وظيفة	07. العيش مع الأقارب / مرافقة الأسرة
02. نقل وظيفة	08. الصحة
03. البحث عن عمل، زبائن	09. لاجيء
04. بدء مشروع اقتصادي	10. سبب آخر (حدد)
05. الدراسة	
06. زواج	
3.5.1	ادخال السبب الأخر
3.6	ما هي الجنسية التي يحملها (الفرد)؟
a. العراقية	c. من دون جنسية [لا تقرأ]
b. أجنبية	
3.7	ما هو بلد جنسية (الفرد) الأخر؟
3.8	في أي بلد كان (الفرد) يقيم سابقاً؟
01. يذكر اسم البلد	97 لا أعرف
02. رفض الإجابة	

قسم 4: وظائف الجسم الأساسية (حالة الاعاقة)

رقم السؤال	
هل يعاني (الفرد) من صعوبة في الرؤية حتى مع ارتداء النظارات؟	
01. كلا، لا صعوبة	03. نعم، الكثير من الصعوبة
02. نعم، بعض الصعوبة	04. لا يمكنه النظر إطلاقاً
4.1.1 كم كان عمر الفرد عند بدء الصعوبة؟	
4.1.2 ما هو سبب الصعوبة الرئيسي؟	
01. ولادة/خلقي	05. إرهاب
02. حادث	06. نزاعات
03. حادث عمل	07. عنف جسدي، نفسي أو جنسي
04. حرب	
هل يعاني (الفرد) من صعوبة في السمع حتى ولو كان يرتدي أدوات السمع المساعدة؟	
01. كلا، لا صعوبة	03. نعم، الكثير من الصعوبة
02. نعم، بعض الصعوبة	04. لا يمكنه السمع إطلاقاً
4.2.1 كم كان عمر الفرد عند بدء الصعوبة؟	
4.2.2 ما هو سبب الصعوبة الرئيسي؟	
01. ولادة/خلقي	05. إرهاب
02. حادث	06. نزاعات
03. حادث عمل	07. عنف جسدي، نفسي أو جنسي
04. حرب	
هل يعاني (الفرد) من صعوبة في المشي أو صعود الدرج؟	
01. كلا، لا صعوبة	03. نعم، الكثير من الصعوبة
02. نعم، بعض الصعوبة	04. لا يمكنه المشي إطلاقاً
4.3.1 كم كان عمر الفرد عند بدء الصعوبة؟	
4.3.2 ما هو سبب الصعوبة الرئيسي؟	
01. ولادة/خلقي	05. إرهاب
02. حادث	06. نزاعات
03. حادث عمل	07. عنف جسدي، نفسي أو جنسي
04. حرب	

4.4	هل يعاني (الفرد) من صعوبة في التذكر أو التركيز؟	
	01. كلا، لا صعوبة	03. نعم، الكثير من الصعوبة
	02. نعم، بعض الصعوبة	04. لا يمكنه التذكر إطلاقاً
4.4.1	كم كان عمر الفرد عند بدء الصعوبة؟	
4.4.2	ما هو سبب الصعوبة الرئيسي؟	
	01. ولادة/خلقي	05. إرهاب
	02. حادث	06. نزاعات
	03. حادث عمل	07. عنف جسدي، نفسي أو جنسي
	04. حرب	
4.5	هل يعاني (الفرد) من صعوبة في الرعاية الذاتية كالاستحمام أو ارتداء الملابس؟	
	01. كلا، لا صعوبة	03. نعم، الكثير من الصعوبة
	02. نعم، بعض الصعوبة	04. لا يمكنه إطلاقاً
4.5.1	كم كان عمر الفرد عند بدء الصعوبة؟	
4.5.2	ما هو سبب الصعوبة الرئيسي؟	
	01. ولادة/خلقي	05. إرهاب
	02. حادث	06. نزاعات
	03. حادث عمل	07. عنف جسدي، نفسي أو جنسي
	04. حرب	
4.6	هل يعاني (الفرد) من صعوبة في التواصل بلغته الأم؟	
	01. كلا، لا صعوبة	03. نعم، الكثير من الصعوبة
	02. نعم، بعض الصعوبة	04. لا يمكنه التواصل إطلاقاً
4.6.1	كم كان عمر الفرد عند بدء الصعوبة؟	
4.6.2	ما هو سبب الصعوبة الرئيسي؟	
	01. ولادة/خلقي	05. إرهاب
	02. حادث	06. نزاعات
	03. حادث عمل	07. عنف جسدي، نفسي أو جنسي
	04. حرب	
4.7	هل يعاني الفرد من في صعوبة الجزء العلوى (الاطراف العليا)؟	
	01. كلا، لا صعوبة	03. نعم، الكثير من الصعوبة
	02. نعم، بعض الصعوبة	04. لا يمكنه إطلاقاً

4.7.1	كم كان عمر الفرد عند بدء الصعوبة؟	
4.7.2	ما هو سبب الصعوبة الرئيسي؟	
	01. ولادة/خلقي	05. إرهاب
	02. حادث	06. نزاعات
	03. حادث عمل	07. عنف جسدي، نفسي أو جنسي
	04. حرب	
4.8	هل تم تسجيل صعوبة في الرعاية الاجتماعية (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية)؟	
	01. نعم	03. رفض الإجابة
	02. كلا	04. لا أعرف

قسم 5: حالة المجيب

رقم السؤال		
5.1	هل (الفرد) موجود؟	
	01. نعم	02. كلا
5.2	هل يجيب (الفرد) بنفسه على الأسئلة؟	
	01. نعم	02. كلا
5.3	اختيار الرقم التسلسلي للشخص المجيب عن الأسئلة	
5.4	ما هي علاقتكم ب(الفرد)؟	
	01. زوج/زوجة	05. أخ/أخت
	02. ابن/ابنة	06. زوج ابنة/زوجة ابن
	03. حفيد/حفيدة	07. لا صلة قرابة
	04. أب/أم	08. صلة قرابة أخرى

قسم 6: الشاغلون في العمل

رقم السؤال		
6.1	خلال الـ 7 أيام الماضية، هل قام (الفرد) بأي عمل لدى الغير مقابل بدل ولو لمدة ساعة واحدة فقط؟	
	01. نعم	02. كلا
6.2	خلال الـ 7 أيام الماضية، هل قام (الفرد) بعمل/أو بتشغيل أي مشروع تجاري أو زراعي أو غيره من الأنشطة أو الأعمال بهدف الحصول على دخل، حتى ولو كان لمدة ساعة واحدة فقط؟	
	01. نعم	02. كلا
6.3	خلال الـ 7 أيام الماضية، هل قدم (الفرد) مساعدة غير مدفوعة الأجر في أحد المشاريع التي تمتلكها الأسرة أو أحد أفرادها، أو قام بمساعدة أحد أفراد الأسرة بعمله المدفوع ولو لمدة ساعة واحدة فقط؟	
	01. نعم	02. كلا

قسم 7: الغياب المؤقت

رقم السؤال	
7.1	بالرغم من أن (الفرد) لم يعمل خلال الـ 7 أيام الماضية، هل كان لدى (الفرد) عمل مدفوع الأجر أو مشروع اقتصادي؟
	01. نعم 02. كلا
7.2	ما هو السبب الرئيسي لغياب (الفرد) مؤقتاً عن عمله؟
	01. بانتظار بدأ عمل أو مشروع اقتصادي جديد 02. خارج الموسم/انخفاض الموسم 03. عمل بالمناوبة، ساعات عمل مرنة، طبيعة العمل 04. عطل رسمية أو إجازة 05. مرض، إصابة أو حادث 06. إجازة أمومة 07. إجازة تعليم أو تدريب 08. أسباب شخصية أخرى (الاهتمام بالعائلة، واجبات مدنية،...) 09. سوء الأحوال الجوية، كارثة طبيعية 10. تسريح مؤقت، لا زبائن، استراحة من العمل 11. إضرابات أو إعتصامات أو نزاعات في العمل 12. إعاقة طويلة الأمد 13. سبب آخر (حدد)
7.2.1	ادخال السبب الأخر
7.2.2	خلال انخفاض الموسم أو خارج الموسم، هل يواصل (الفرد) القيام ببعض الأعمال لهذا العمل أو المشروع؟
	01. نعم 02. كلا
7.3	بما فيه وقت الغياب، هل سيعود (الفرد) إلى العمل أو المشروع الاقتصادي خلال 3 أشهر أو أقل؟
	01. نعم 02. كلا 97. لا أعرف
7.4	هل يستمر (الفرد) بتلقي الأجر من العمل أو المشروع الاقتصادي خلال الغياب؟
	01. نعم 02. كلا 97. لا أعرف

قسم 8: خصائص العمل الرئيسي

رقم السؤال	
8.1	خلال الـ 7 أيام الماضية، هل كان ل(الفرد) أكثر من عمل أو نشاط مدر للدخل؟
	01. كلا، عمل أو مشروع اقتصادي واحد 02. نعم، أكثر من عمل أو نشاط مدر للدخل واحد
8.2	ما هي مهنة (الفرد)؟
8.3	ما هي المهام أو الواجبات الرئيسية التي يقوم بها (الفرد)؟

8.4	في عمل (الفرد)، هل يعمل (الفرد) ...؟	
	01. لدى الغير	04. متمرن، متدرب
	02. في نشاطه(ها) الاقتصادي الخاص	05. مساعدة أحد أفراد الأسرة الذي يعمل بدوره لشخص آخر
	03. من دون أجر في أسرة معيشية أو نشاط اقتصادي عائلي	
8.5	من يتخذ عادةً القرارات المتعلقة بإدارة الأعمال؟	
	01. (الفرد)	03. فرد أو أفراد آخرين من الأسرة
	02. (الفرد) مع أشخاص آخرين	04. فرد آخر أو أفراد آخرين فقط (لا صلة قرابة)
8.6	هل كان لدى (الفرد) أي موظف مدفوع الأجر في الأسبوع الماضي؟	
	01. نعم	02. كلا
8.7	أي نوع من أنواع البدلات التالية يتلقى (الفرد) مقابل عمله؟	
	a. أجر أو راتب	f. الدفع مقابل وجبات طعام و/أو إقامة
	b. الدفع مقابل قطعة العمل المنجز	g. لدفع مقابل منتجات
	c. العمولات	h. مدفوعات نقدية أخرى (حدد)
	d. البقشيش	i. لا أتلقى أي بدل
	e. رسوم مقابل الخدمات المقدمة	
8.7.1	حدد المدفوعات النقدية الأخرى	
8.8	كم كانت قيمة الدخل أو الأرباح الصافية ل(الفرد) من عمله أو وظيفته خلال الشهر الماضي سواء كانت القيمة نقدية أو عينية؟	
	01. أقل من 250,000 د.ع	06. من 1,500,000 إلى 1,999,999 د.ع
	02. من 250,000 إلى 499,999 د.ع	08. من 3,000,000 إلى 4,999,999 د.ع
	03. من 500,000 إلى 799,999 د.ع	07. من 2,000,000 إلى 2,999,999 د.ع
	04. 750,000 إلى 999,999 د.ع	09. من 5,000,000 د.ع فأكثر
	05. من 1,000,000 إلى 1,499,999 د.ع	
خصائص الوحدة الاقتصادية		
8.9	هل (الفرد) موظف من قبل...؟	
	01. القطاع الحكومي	05. منظمة غير حكومية، مؤسسة غير ربحية، مؤسسة دينية
	02. مزرعة	06. منظمة دولية أو سفارة أجنبية
	03. قطاع خاص (غير زراعي)	07. قطاع عام
	04. أسرة معيشية كعامل منزلي	08. قطاع مختلط
8.10	هل لدى مكان العمل/النشاط حيث يعمل (الفرد) اسم؟	
	01. نعم	97. لا أعرف
	02. كلا	

8.10	هل لمشروع (الفرد) اسم؟	
B	01. نعم	97. لا أعرف
	02. كلا	
8.11	ما هو اسم مكان العمل/النشاط حيث يعمل (الفرد)؟	
A		
8.11	ما هو اسم مشروع (الفرد)؟	
B		
8.12	ما هو النشاط الأساسي للمؤسسة التي يعمل بها (الفرد)؟	
A		
8.12	ما هو النشاط الأساسي لمشروع (الفرد)؟	
B		
8.13	بالإضافة إلى (الفرد)، ما هو عدد العاملين في مكان عمله؟	
A/B/C		
8.13	بالإضافة إلى (الفرد)، ما هو عدد العاملين في مكان عمله؟	
D	01. 1 - 5	04. من 30 وأكثر
	02. 6 - 9	
	03. 10 - 29	
8.14	أين يمارس (الفرد) عمله أو وظيفته الرئيسية؟	
	01. في منزل (الفرد) الخاص	06. في وسيلة نقل (من دون قاعدة يومية/مركز ثابت)
	02. في منزل صاحب العمل أو الزبون	07. من الباب إلى الباب
	03. في مزرعة، حقل زراعي أو موقع صيد	08. آخر (حدد)
	04. في موقع ثابت (أماكن تجارية، مكتب، مصنع، مبنى)	97. لا يمكن التصريح
	05. في الشارع أو مكان عام آخر	
8.14.1	حدد المكان الآخر	
التنظيم القانوني للوحدة الاقتصادية		
8.15	هل لدى المشروع/المؤسسة التي يملكها (الفرد) تنظيم قانوني (شركة محدودة، شركة تجارية، شركة مساهمة)؟	
A	01. نعم	97. لا أعرف
	02. كلا	
8.15	هل لدى المشروع/المزرعة التي يعمل بها (الفرد) تنظيم قانوني (ملكية فردية، شركة محدودة، شركة خاصة محدودة، شركة تابعة لشركة أجنبية، فرع من شركة أجنبية)؟	
B	01. نعم	97. لا أعرف
	02. كلا	

هل لدى المشروع/المزرعة العائلية التي يعمل بها (الفرد) تنظيم قانوني (ملكية فردية، شركة محدودة، شركة خاصة محدودة، شركة تابعة لشركة أجنبية، فرع من شركة أجنبية)؟	8.15
01. نعم	C
02. كلا	
97. لا أعرف	
العمالة في القطاع غير المنظم	
هل مشروع (الفرد) مسجل في الضريبة أو في الضمان؟	8.16
01. نعم	A
02. كلا	
97. لا أعرف	
هل المشروع/المزرعة التي يعمل بها (الفرد) مسجلة في الضريبة أو في الضمان؟	8.16
01. نعم	B
02. كلا	
97. لا أعرف	
هل المشروع/المزرعة العائلية مسجلة في الضريبة أو في الضمان؟	8.16
01. نعم	C
02. كلا	
97. لا أعرف	
أي نوع من السجلات يحتفظ بها المشروع/المزرعة؟ هل هي...	8.17
01. مجموعة كاملة من السجلات المكتوبة للأغراض الضريبية	
02. سجلات مكتوبة مبسطة لأغراض غير الضريبية	
03. سجلات غير رسمية للطلبات، المبيعات والمشتريات	
04. لا يحتفظ بسجلات	
97. لا أعرف	
خصائص العقد	
هل لدى (الفرد) عقد مكتوب أو إتفاق شفهي للعمل الذي يقوم به؟	8.18
01. نعم، عقد مكتوب	
02. نعم، إتفاق شفهي	
97. لا أعرف	
هل عقد أو إتفاق (الفرد) هو...؟	8.19
01. لفترة زمنية محددة	
02. إلى حد إنجاز المهام	
03. دائم أو حتى التقاعد	
04. غير دائم ولكن من دون تحديد تاريخ النهاية	
ما هي المدة الإجمالية لإتفاق (الفرد) الحالي؟	8.20
01. عقد/إتفاق يومي	
02. أقل من شهر	
03. من شهر إلى أقل من 3 أشهر	
04. 3 مانغ هه تا كه متر له 6 مانغ	
05. من 6 أشهر إلى أقل من 12 شهر	
06. من 12 شهر إلى أقل من 24 شهر	
07. سنتين أو أكثر	
08. بدون تحديد مدة	

العمل غير المنظم للعاملين	
هل يقطع صاحب العمل أي مساهمات (لتأمين التقاعد، صندوق التأمين، التأمين الصحي، تأمين البطالة) عن (الفرد)؟	8.21
01. نعم	A
02. كلا	
97. لا أعرف	
هل تفتقد أي مساهمات (لتأمين التقاعد، صندوق التأمين، التأمين الصحي، تأمين البطالة) عن (الفرد)؟	8.21
01. نعم	B
02. كلا	
97. لا أعرف	
هل يقطع صاحب العمل أي مساهمات (نظام التأمين الصحي) عن (الفرد)؟	8.22
01. نعم	A
02. كلا	
97. لا أعرف	
هل تفتقد أي مساهمات (نظام التأمين الصحي) عن (الفرد)؟	8.22
01. نعم	B
02. كلا	
97. لا أعرف	
هل يحصل (الفرد) من عمله الرئيسي على إجازة سنوية مدفوعة؟	8.23
01. نعم	
02. كلا	
97. لا أعرف	
هل يحصل (الفرد) من عمله الرئيسي على إجازة مرضية مدفوعة في حال المرض أو الإصابة؟	8.24
01. نعم	
02. كلا	
97. لا أعرف	

قسم 9: خصائص العمل الثانوي

رقم السؤال	
9.1	ما هي مهنة (الفرد) في هذا العمل الثانوي؟
9.2	ما هي المهام أو الواجبات الرئيسية التي يقوم بها (الفرد)؟
9.3	ما هو النشاط الأساسي للمؤسسة أو المكان الذي يعمل به (الفرد)؟
9.4	في العمل الثانوي، هل يعمل (الفرد) ...؟
	01. موظف لشخص آخر
	02. في نشاطه (ها) الاقتصادي الخاص
	03. من دون أجر في أسرة معيشية أو نشاط اقتصادي عائلي
	04. متمرن، متدرب
9.5	هل كان لدى (الفرد) أي موظف مدفوع الأجر بشكل منتظم؟
	01. نعم
	02. كلا

به ئينده راني ناسه ربه خو	
9.6	أي نوع من أنواع البدلات التالية يتلقى (الفرد) مقابل عمله؟
	a. أجر أو راتب
	b. الدفع مقابل العمل المنجز
	c. العمولات
	d. البقشيش
	e. رسوم مقابل الخدمات المقدمة
	f. الدفع مقابل وجبات طعام و/أو إقامة
	g. الدفع مقابل منتجات
	h. مدفوعات نقدية أخرى (حدد)
	i. لا أتلقى أي بدل
9.6.1	حدد المدفوعات النقدية الأخرى
9.7	كم كانت قيمة الدخل أو الأرباح الصافية ل(الفرد) من عمله أو وظيفته خلال الشهر الماضي سواء كانت القيمة نقدية أو عينية؟
	01. أقل من 250,000 د.ع
	02. من 250,000 إلى 499,999 د.ع
	03. من 500,000 إلى 799,999 د.ع
	04. من 750,000 إلى 999,999 د.ع
	05. من 1,000,000 إلى 1,499,999 د.ع
	06. من 1,500,000 إلى 1,999,999 د.ع
	07. من 2,000,000 إلى 2,999,999 د.ع
	08. من 3,000,000 إلى 4,999,999 د.ع
	09. من 5,000,000 د.ع فأكثر

قسم 10: ساعات العمل

رقم السؤال	
10.1	كم ساعة في الأسبوع يعمل (الفرد) عادة في العمل الرئيسي؟
10.2	كم يوم في الأسبوع يعمل (الفرد) عادة في العمل الرئيسي؟
10.3	كم ساعة في اليوم يعمل (الفرد) عادة في العمل الرئيسي؟
10.4	خلال الأيام ال7 الماضية، هل غاب (الفرد) أو أخذ إجازة لأي سبب مثل عطلة، مرض، أسباب عائلية؟
	01. نعم
	02. كلا
10.5	خلال الأيام ال7 الماضية، هل عمل (الفرد) أكثر من العادة لساعات إضافية في العمل الرئيسي، مدفوعة أو غير مدفوعة؟
	01. نعم
	02. كلا
10.6	كم كان عدد الساعات الإضافية طوال الأسبوع؟
10.7	بشكل إجمالي، خلال ال7 أيام الماضية، هل عمل (الفرد) عدد ساعات العمل الاعتيادية في العمل الرئيسي؟
	01. نعم
	02. كلا

10.8	لقد ذكر (الفرد) منذ قليل أنه كان غائباً عن العمل، للتأكيد فقط، هل عمل أي ساعات عمل خلال الأيام الـ 7 الماضية في العمل الرئيسي؟
	01. نعم عمل 02. كلا، لم يعمل إطلاقاً
10.9	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة عمل (الفرد) فعلياً في العمل الرئيسي؟
	A
10.9	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة عمل (الفرد) فعلياً في العمل الرئيسي؟ يرجى الأخذ بالاعتبار الساعات الإضافية أو الغياب المذكور سابقاً
	B
10.10	ما هو العدد الإجمالي للوظائف التي شغلها (الفرد)، حتى ولو كان/كانت غائب(ة)؟
	01. وظيفة واحدة 02. وظيفتان 03. أكثر من وظيفتين
10.11	كم ساعة في الأسبوع يعمل (الفرد) عادةً في العمل الثانوي؟
10.12	خلال الأيام الـ 7 الماضية، هل هذا عدد الساعات التي عملها (الفرد) فعلياً في العمل الثانوي؟
	01. نعم 02. كلا
10.13	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة عمل (الفرد) فعلياً في العمل الثانوي؟
10.14	كم ساعة-عمل يعمل (الفرد) عادةً في الأعمال الأخرى؟
10.15	خلال الأيام الـ 7 الماضية، هل هذا عدد الساعات التي عملها (الفرد) فعلياً في الأعمال الأخرى؟
	01. نعم 02. كلا
10.16	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة عمل (الفرد) فعلياً في الأعمال الأخرى؟
10.17	هذا يعني أن (الفرد) يعمل عادةً (WKT_USHRSTOT) ساعات في الأسبوع في أعماله/ها، هل هذا صحيح؟
	01. نعم 02. كلا
10.18	كم ساعة في الأسبوع يعمل (الفرد) عادةً في الإجمالي؟
10.19	هل هو صحيح أن (الفرد) عمل فعلياً (WK_ACHRSTOT) ساعات في جميع الأعمال خلال الـ 7 أيام الماضية؟
	01. نعم 02. كلا
10.20	كم ساعة عمل (الفرد) فعلياً في الإجماع خلال الـ 7 أيام الماضية؟
10.21	هل بحث (الفرد) عن عمل اضافي أو عمل آخر خلال الأسابيع الاربعة الماضية ؟
	01. نعم 02. كلا
10.22	هل يرغب (الفرد) بالعمل لساعات أكثر في الأسبوع أكثر من المعتاد بشرط ان تكون مدفوعة أو تحقق ربحاً؟
	01. نعم 02. كلا

هل يستطيع (الفرد) العمل لساعات أكثر خلال الاسبوعين القادمين إذا توفرت فرصة للعمل الإضافي؟	10.23
01. نعم	02. كلا
كم ساعة عمل إضافية بإمكان (الفرد) عملها؟	10.24
حالات العمل غير الملائمة	
هل يرغب (الفرد) بتغيير وضعه الوظيفي الحالي؟	10.25
01. نعم	02. كلا
ما هو السبب الرئيسي لرغبة (الفرد) بتغيير وضعه الوظيفي الحالي؟	10.26
01. العمل الحالي مؤقت	06. لمطابقة أفضل مع المهارات
02. للحصول على عمل مقابل دخل أفضل	07. للعمل أقرب إلى المنزل
03. للحصول على زبائن/مشاريع أكثر	08. لتحسين ظروف عمل أخرى
04. للعمل لساعات أكثر	09. آخر (حدد)
05. للعمل لساعات أقل	
ادخل السبب الآخر	10.26.1

قسم 11: البحث عن عمل

رقم السؤال	
هل بحث (الفرد) فعلياً عن عمل خلال الأسابيع الاربعة الماضية؟	11.1
01. نعم	02. كلا
هل بحث (الفرد) فعلياً عن عمل إضافي أو آخر خلال الأسابيع الاربعة الماضية؟	11.1
01. نعم	02. كلا
هل حاول (الفرد) البدء بأي نشاط خلال الأسابيع الاربعة الماضية؟	11.2
01. نعم	02. كلا
هل حاول (الفرد) البدء بأي نشاط آخر خلال الأسابيع الاربعة الماضية لتوليد دخل كمشروع تجاري مثلاً؟	11.2
01. نعم	02. كلا
أي طريقة اتبع (الفرد) في الاسابيع الاربعة الماضية للعثور على عمل بأجر أو للبدء بنشاط اقتصادي؟	11.3
01. التقدم لأصحاب العمل	08. عن طريق الأقراب، الأصدقاء أو المعارف
02. نشر أو إجابة إعلانات العمل	09. زيارة مواقع العمل، المزارع، المصانع، الأسواق أو أماكن التجمع الأخرى
03. دراسة أو قراءة إعلانات العمل	10. الانتظار في الشارع ليتم توظيفه
04. تحديث السيرة الذاتية وتنزيلها على المواقع المهنية أو مواقع التواصل الاجتماعي على الإنترنت	11. تنظيم/طلب الترتيبات المالية لبدء نشاط اقتصادي

05. التسجيل في المؤسسة الوطنية للاستخدام	12. البحث عن أراضي ومباني وآلات ولوازم، ومدخلات زراعية لبدء نشاط اقتصادي
06. التسجيل في مكاتب التوظيف الخاصة	13. التقدم بطلب للحصول على تصاريح وتراخيص
07. إجراء اختبار أو مقابلة	14. آخر (حدد)
11.3.1	تحديد الطريقة الأخرى
11.4	بالإضافة إلى قراءة إعلانات الوظائف، هل قام (الفرد) بأي عمل آخر للبحث عن عمل أو بدء نشاط خلال الأسابيع الأربعة الماضية؟
01. نعم	02. كلا
11.5	ماذا فعل (الفرد) أيضاً؟
01. التقدم لأصحاب العمل	08. زيارة مواقع العمل، المزارع، المصانع، الأسواق أو أماكن التجمع الأخرى
02. نشر أو إجابة إعلانات العمل	09. الانتظار في الشارع ليتم توظيفه
03. تحديث السيرة الذاتية وتنزيلها على المواقع المهنية أو مواقع التواصل الاجتماعي على الإنترنت	10. تنظيم/طلب الترتيبات المالية لبدء نشاط اقتصادي
04. التسجيل في المؤسسة الوطنية للاستخدام	11. البحث عن أراضي ومباني وآلات ولوازم، ومدخلات زراعية لبدء نشاط اقتصادي
05. ناو توماركردن له ناوهنده كانى دامه زراندى (به كارخستى) تاييهت	12. التقدم بطلب للحصول على تصاريح وتراخيص
06. إجراء اختبار أو مقابلة	13. آخر (حدد)
07. عن طريق الأقارب، الأصدقاء أو المعارف	
11.5.1	تحديد الطريقة الأخرى
11.6	منذ متى كان (الفرد) بدون عمل ويحاول العثور على وظيفة بأجر أو البدء في عمل تجاري؟
01. أقل من شهر واحد	04. من 6 أشهر إلى أقل من 12 أشهر
02. من شهر واحد إلى أقل من 3 أشهر	05. من سنة إلى أقل من سنتين
03. من 3 أشهر إلى أقل من 6 أشهر	06. سنتين أو أكثر
11.7	هل بحث (الفرد) في أي وقت خلال الـ 12 شهر الماضية عن عمل أو حاول البدء بأي نشاط؟
01. نعم	02. كلا
11.8	هل يرغب (الفرد) بالعمل في الوقت الحالي؟
01. نعم	02. كلا
11.9	ما هو السبب الأساسي لعدم محاولة (الفرد) العثور على وظيفة بأجر أو بدء نشاط اقتصادي في الأسابيع الأربعة الماضية؟
01. في انتظار نتائج بحث سابق	08. دراسة/تدريب
02. في انتظار إتصال من عمل سابق	09. مسؤوليات منزلية/عائلية
03. في انتظار بدء الموسم	10. يعمل في الزراعة/الصيد للاستخدام العائلي

11.04	في انتظار بدء عمل أو مشروع اقتصادي جديد	11.11	تحديد السبب الآخر
11.05	سئم البحث عن عمل، لا وجود لفرص العمل في المنطقة	11.10	متى يتوقع (الفرد) البدء بذلك العمل أو المشروع الاقتصادي الجديد؟
11.06	قلة الخبرة أو المؤهل أو وظيفة تتناسب مع المهارات	11.01	01. خلال شهر أو أقل
11.07	يعتبر صغير/كبير جداً في السن من قبل أصحاب العمل	11.02	02. خلال أكثر من شهر إلى أقل من 3 أشهر
11.08	11.14	11.11	لو كان الأمر عائداً ل(الفرد)، هل كان يستطيع البدء في العمل في الأسبوع الماضي؟
11.09	11.12	11.13	أول هل كان باستطاعة (الفرد) البدء في العمل خلال الأسبوعين القادمين؟
11.10	11.11	11.12	لو أتيحت فرصة عمل أو نشاط اقتصادي، هل كان بإمكان (الفرد) البدء بالعمل الأسبوع الماضي؟
11.11	11.12	11.13	أول هل كان باستطاعة (الفرد) البدء في العمل خلال الأسبوعين القادمين؟
11.12	11.13	11.14	ما السبب الرئيسي في عدم تمكن (الفرد) من البدء في العمل خلال السبعة أيام الماضية أو خلال الأسبوعين المقبلين؟
11.13	11.14	11.15	أي من التالي هو أفضل وصف لما يفعله (الفرد) بشكل أساسي في الوقت الحاضر؟
11.14	11.15	11.15.1	تحديد الوصف الآخر

قسم 12: استخدام الوقت

رقم السؤال	
12.1	خلال الأيام الـ 7 الماضية، هل قام (الفرد) بزراعة، حصاد أو المحافظة على المحاصيل، الخضراوات أو الفاكهة لإنتاج الطعام للاستهلاك الشخصي أو العائلي بشكل أساسي؟

12.2	خلال الأيام الـ 7 الماضية، هل قام (الفرد) بتربية حيوانات المزرعة كالغنم، الماعز، الدجاج، إلخ لإنتاج الطعام للاستهلاك الشخصي أو العائلي بشكل أساسي؟	
12.3	خلال الأيام الـ 7 الماضية، هل قام (الفرد) بصيد الأسماك أو جمع المحار لإنتاج الطعام للاستهلاك الشخصي أو العائلي بشكل أساسي؟	
	01. نعم	02. كلا
12.4	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة في اليوم أمضى (الفرد) في هذا العمل؟	
12.5	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة أمضى (الفرد) في صناعة السلع المنزلية للاستخدام الشخصي أو العائلي (كالأثاث، الأنسجة، الملابس، الأحذية، الفخار، الحرف اليدوية أو غيرها من السلع الدائمة، باستثناء المواد الغذائية)؟	
12.6	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة في اليوم أمضى (الفرد) في أداء الأعمال المنزلية، بما في ذلك التسوق وإعداد الوجبات؟	
12.7	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة في اليوم أمضى (الفرد) في رعاية الأطفال؟	
12.8	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة في اليوم أمضى (الفرد) في رعاية كبار السن؟	
12.9	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة في اليوم أمضى (الفرد) في رعاية المرضى؟	
12.10	خلال الأيام الـ 7 الماضية، كم ساعة في اليوم أمضى (الفرد) في رعاية الأشخاص ذوي الصعوبة؟	

قسم 13: هه نؤيستنه كاني ناسته نكداري وپاراستني كؤمه لآيه تي

رقم السؤال	
	گواستنه وه داراييه كان
13.1	خلال الأشهر الـ 12 الماضية، هل تلقى أي فرد من الأسرة المعيشية...؟
13.1.1	تحويلات لراتب التقاعد
13.1.2	تحويلات لإعانات العجز/الصعوبة
13.1.3	تحويلات التأمين الصحي
13.1.4	مساعدات نقدية من ...
13.1.5	مساعدات نقدية أخرى من الحكومة

13.1.6	مساعدات نقدية من منظمات دولية (كالأمم المتحدة)	
13.1.7	مساعدات نقدية من منظمات غير حكومية/جمعيات خيرية	
13.1.8	مساعدات نقدية وتحويلات من مصادر أخرى	
13.1.9	مساعدات عينية من نظام التوزيع العام (الحصة التموينية)	
13.1.10	مساعدات عينية أخرى من الحكومة، من دون نظام التوزيع العام	
13.1.11	مساعدات عينية من منظمات دولية (كالأمم المتحدة)	
13.1.12	مساعدات عينية من منظمات غير حكومية/جمعيات خيرية	
13.1.13	مساعدات عينية من مصادر أخرى (التوضيح)	
13.2	خلال الأشهر الـ 12 الماضية، ما هو المبلغ الإجمالي في الشهر للمساعدات النقدية والتحويلات التي تلقتها الأسرة المعيشية؟	
حواجز الدخول إلى سوق العمل		
13.3	أي من الخطوات أدناه تسهل على (الفرد) عملية البحث أو إيجاد عمل؟	
	01. الحصول على مؤهلات/تدريب/مهارات أعلى	06. مكان عمل/جدول عمل أكثر ملاءمة
	02. توفر وسائل النقل المناسبة من وإلى مكان العمل	07. آخر (حدد)
	03. مساعدة في العثور على وظائف مناسبة	08. رفض الإجابة
	04. مواقف أكثر إيجابية تجاه الأشخاص ذوي الصعوبة	97 لا أعرف
	05. توفر الأجهزة المساعدة، مثل الكرسي المتحرك أو تكنولوجيا خاصة للمساعدة في تخطي الصعوبة	
التأقلم في حال كان (الفرد) يعاني من إعاقة		
13.4	هل يراعي جدول عمل (الفرد) الصعوبات التي يواجهها للقيام ببعض الأنشطة؟	
	01. نعم، كلياً	04. ليس لدى (الفرد) صعوبات تتطلب التأقلم
	02. نعم، جزئياً	05. رفض الإجابة
	03. على الإطلاق	97 لا أعرف

هل مكان عمل (الفرد) معدّ بطريقة تراعي صعوبات (الفرد) بالقيام بأنشطة محددة؟	13.5
01. نعم، كلياً	04. ليس لدى (الفرد) صعوبات تتطلب التأقلم
02. نعم، جزئياً	05. رفض الإجابة
03. على الإطلاق	97 لا أعرف

قسم 14: النقابات

رقم السؤال	
14.1	هل (الفرد) منتسب إلى نقابة/اتحاد؟
01. نعم	02. كلا
14.2	ما هو نوع النقابة/الاتحاد؟
01. نقابة شركة	04. لجنة عمالية
02. نقابة قطاعية	05. غيره
03. مؤسسة عمالية	
14.3	ما هو سبب انتساب (الفرد) إلى النقابة/الاتحاد؟
01. مدافعة النقابة/الاتحاد عن حقوق العمال	03. ظننت أن الانتساب إلزامي
02. الخدمات المقدمة من النقابة/الاتحاد	04. أسباب أخرى (حدد)
14.3.1	تحديد الأسباب الأخرى
14.4	هل استخدمت الخدمات المقدمة من النقابة/الاتحاد؟
01. نعم	02. كلا
14.5	أي من الخدمات؟
01. المساعدة القانونية	05. خدمات التأمين (أسامي أو تكميلي)
02. اتفاق/خدمات متعلقة بالصحة أو طب الأسنان	06. التدريب والتعلم
03. اتفاق مع مؤسسة تعليمية/رعاية الأطفال	07. صندوق تعاضد أو تضامن / تعاونية
04. اتفاق مع منشأة تجارية أو خدماتية	08. سبب آخر (حدد)
14.6	هل شاركت بأية أنشطة مدعومة من النقابة/الاتحاد؟
01. نعم	02. كلا
14.7	هل حصلت على أي دور لتمثيل العمال في النقابة/الاتحاد مندوب، سكرتير، أمين صندوق، إلخ...؟
01. نعم	02. كلا
14.8	هل شاركت النقابة/الاتحاد في أي مفاوضات جماعية/نزاعات جماعية؟
01. نعم	02. كلا

14.9	أي قضايا تم تناولها في هذه المفاوضات الجماعية/التزاعات الجماعية؟	
	01. دخل نقدي (أجر، بدل، علاوة، إلخ)	05. التدريب المهني أو تطوير المهارات
	02. استحقاقات (قسائم وجبات أو بطاقات، تنقل أو طعام، مساعدة في رعاية الأطفال، مساعدة صحية، إلخ)	06. تكافؤ الفرص والمعاملة
	03. وقت العمل (ساعات العمل، أيام الإجازة، ساعات العمل الإضافية، إلخ)	07. قضايا أخرى (حدد)
	04. شروط السلامة والصحة في العمل	
14.10	بالرغم من أنك لم تكن عضواً في النقابة، هل شاركت في أنشطة نقابية مرتبطة ببعض الوظائف التي شغلها سابقاً؟	
	01. نعم	02. كلا
14.11	ما هو سبب عدم انتسابك لنقابة/اتحاد؟	
	01. خارج العمل أو متوقف عن العمل	05. لا أعرف كيفية الانتساب للنقابة/الاتحاد
	02. عدم توفر خدمات مهمة في النقابة/الاتحاد	06. أخشى انتقام المؤسسة/الشركة
	03. عدم معرفة نقابة/اتحاد تمثل مهني (الفرد)	07. رسوم الانتساب باهظة
	04. لم تعبر النقابة/الاتحاد عن اهتماماتي / عدم الثقة في النقابة/الاتحاد	08. أسباب أخرى (حدد)
14.12	هل سبق لك الانتساب لنقابة/اتحاد في السابق؟	
	01. نعم	02. كلا
14.13	ما هو عدد العاملين المستفيدين من المفاوضات الجماعية في مكان عمل (الفرد)؟	
14.14	من يحدد زيادة راتب (الفرد) السنوي؟	
	01. مفاوضات بين (الفرد) وصاحب العمل في المؤسسة/الشركة	05. عدم وجود زيادة راتب سنوية بصورة منتظمة
	02. مفاوضات بين النقابة وصاحب العمل	06. الحكومة بعد التشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل
	03. مجلس وطني للتفاوض القطاعي	07. عدم وجود زيادة راتب سنوية
	04. صاحب العمل فقط	08. غيره



هيئة احصاء اقليم كردستان