



أهداف التنمية المستدامة · التزام الجامعة



الهدف 8: العمل اللائق ونمو الاقتصاد

8

8



العمل اللائق ونمو الاقتصاد

تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل
والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع
— لموظفينا وخريجينا ومجتمع البصرة.

المحتويات

هدف التنمية المستدامة 8، العمل اللائق ونمو الاقتصاد . ملف الأدلة، تصنيف التأثير لمؤسسة تايمز للتعليم العالي 2026.

2	8.1 المقدمة
3	8.2 بحوث حول النمو الاقتصادي والتوظيف
5	8.3 ممارسة التوظيف والإنصاف في الأجور
5	8.3.1 الالتزامات المالية تجاه الموظفين
5	8.3.2 متوسط الأجور حسب الوظيفة
6	8.3.3 سياسة المساواة في الأجور
6	8.4 مكافحة العمل القسري والاستغلال
7	8.5 النفقات الشهرية على الموظفين
7	8.6 التدريب العملي وتوظيف الخريجين
8	8.7 الموظفون بعقود مضمونة
8	8.8 العلاقة مع النقابات المهنية
9	8.9 أهداف الجامعة للعمل اللائق

8.1 المقدمة

كيف تعزز جامعة شط العرب العمل اللائق والتوظيف العادل والنمو الاقتصادي المستدام؟

توفّر أهداف التنمية المستدامة إطاراً عالمياً يسعى إلى الموازنة بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية وحماية البيئة. وضمن هذا الإطار، يمثل العمل اللائق عنصراً محورياً — بتوفير عملٍ منتج وآمن، وضمان أجور عادلة، وتحسين ظروف العمل.

تعمل جامعة شط العرب، ولا سيما قسم إدارة الأعمال فيها، على تعميق فهم الطلبة لهذه الأهداف عبر مناهج تُدمج مبادئ العمل اللائق في استراتيجيات الأعمال، فتُعدّ قادة المستقبل لبناء مؤسسات مسؤولة اجتماعياً والإسهام في التنمية الاقتصادية المستدامة في المنطقة. وبتعزيز الشراكات مع القطاعين العام والخاص ودمج الممارسات المستدامة في التعليم والتدريب، تسهم الجامعة في بناء مجتمع يتمحور حول العمل اللائق ونمو الاقتصاد.

يعني العمل اللائق منح الجميع فرصة عملٍ منتجٍ دخلاً عادلاً، ويوفّر الأمان والحماية الاجتماعية، ويدعم التطوّر الشخصي والإدماج الاجتماعي. ويمتدّ إسهام الجامعة في الهدف الثامن عبر خمس أولويات:

1. تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والإنتاجية عبر الابتكار والتقانة، وتوفير وظائف منتجة ولائقة بأجور تضمن مستوى معيشة كريماً؛
2. تحسين التعليم والتدريب، والاستثمار في التعليم المهني لبناء المهارات وإتاحة التعلم المستمر للعاملين؛
3. النهوض بحقوق المرأة في العمل — المساواة في الأجر والفرص، وزيادة تمثيل النساء في القيادة، وتعزيز التنوع في مكان العمل؛
4. ضمان تكافؤ فرص العمل لجميع الأفراد، أياً كانت خلفياتهم؛
5. تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص والشراكات التي تنهض بالتوظيف والنمو وتبادل المعرفة والتقانة.



8.2 بحوث حول النمو الاقتصادي والتوظيف

على مدى السنوات الأخيرة، شارك أعضاء الهيئة التدريسية في مؤتمرات علمية ونشروا بحوثاً في مجال التنمية الاقتصادية والتوظيف. وفيما يأتي مختارات من هذه الأعمال.

ت	عنوان البحث	الباحث	السنة	مكان النشر
1	الواقع التجاري والاقتصادي في البصرة وسبل تطويره	د. محمد عبود طاهر	2003	المؤتمر الأول لمحافظة البصرة
2	دور الحوكمة الإلكترونية في تطوير القطاع الاقتصادي	د. محمد عبود طاهر	2004	مؤتمر التنمية الاقتصادية
3	دور حاضنات الأعمال في التنمية الاقتصادية	د. محمد عبود طاهر	2009	المؤتمر العلمي الرابع — جامعة كربلاء
4	الحاضنات التكنولوجية والحدائق العلمية ومدى الاستفادة منها في خدمة المجتمع	د. محمد عبود طاهر	2011	مؤتمر مجلس التعليم العالي الأهلي — تركيا

5	تقويم وتحسين الأداء الاقتصادي لمنظمات الأعمال الصغيرة	د. خليل إبراهيم عيسى	2011	مجلة الاقتصاد الخليجي
6	واقع مؤشرات التنمية المستدامة في الاقتصاد العراقي	د. عامر جميل عبد الحسين	2012	مجلة ص والقرآن ذي الذكر
7	إشكالية التناقض بين الربيع النفطي والتنمية المستدامة في العراق	د. عامر جميل عبد الحسين	2016	مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية
8	التقارير المالية للشركات العراقية ومدى توافقتها مع المعيار المحاسبي الدولي رقم (1)	د. عبد الكريم عبد الغني اللاليد	2017	المؤتمر العلمي الدولي الثاني — الجامعة التقنية الجنوبية
9	قياس المردودات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية	د. خليل إبراهيم عيسى	2017	مجلة جامعة بغداد
10	التهرب من ضريبة الدخل وأثاره الاقتصادية	د. عبد الكريم عبد الغني اللاليد	2018	المؤتمر العلمي الدولي الرابع — الجامعة التقنية الجنوبية
11	دور التفكير الاستراتيجي في تحقيق زيادة أعمال الشركات العاملة في بناء المجمعات السكنية	د. خليل إبراهيم عيسى	2018	عدد علمي خاص
12	نموذج لتقييم إدارة الشراكة في موانئ العراق وسبل تطويرها	د. محمد عبود طاهر	2019	جائزة بحر العلوم للإبداع
13	المرونة الاستراتيجية للمصرف وأثرها في إعادة هندسة العمليات	د. خليل إبراهيم عيسى	2019	مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء
14	العوامل المؤثرة في استدامة الشركات المدرجة في سوق الأوراق المالية	د. خليل إبراهيم عيسى	2019	مجلة كلية الإدارة والاقتصاد
15	التكاليف البيئية والتنمية المستدامة ومقتضياتها للأنشطة الإنتاجية	د. عامر جميل عبد الحسين	2022	مجلة شط العرب للعلوم الإدارية والقانونية
16	المنظور المحاسبي لطرق التمويل الإسلامية بين معايير هيئة المحاسبة والمراجعة (AAOIFI) ومعايير الإبلاغ المالي الدولية	د. علاء الدين عبد الوهاب	2022	مجلة مركز التدريب المالي والمحاسبي
17	العوامل المؤثرة على ربحية البنوك	د. علاء الدين عبد الوهاب ود. ماجد أحمد الأنصاري	2022	مؤتمر دولي، إسطنبول، تركيا
18	عقود بيع السلم (السلف) وأثرها على السيولة والربحية: بحث ميداني في البنك الإسلامي للتنمية	د. علاء الدين عبد الوهاب، ود. ماجد الأنصاري، وم.م عبد الحسن رحيم	2022	مؤتمر كلية الإمام الكاظم (ع)، النجف
19	محاسبة الموارد البشرية وتطبيقاتها في المنشآت العراقية	د. علاء الدين عبد الوهاب	2023	كلية الكنوز الجامعة
20	بحث في المحاسبة الإسلامية	د. ماجد أحمد الأنصاري	2025	كلية الإمام الأعظم
21	المنافسة الذكية والاستراتيجيات لتقييم الدور التفاعلي لاستراتيجيات شركات الاتصالات والمعلومات	أ.د. طاهر محسن منصور	2026	مجلة شط العرب للعلوم الإدارية والقانونية

22	تأثير اللوجستيات الخضراء في القرارات الخضراء المستدامة	د. خليل إبراهيم عيسى	2026	مجلة شط العرب للعلوم الإدارية والقانونية
23	دور الخيارات الاستراتيجية في عبور وادي الموت: دراسة تطبيقية في شركة زين للاتصالات	د. محمد عبود طاهر	2026	مجلة شط العرب للعلوم الإدارية والقانونية
24	المشاكل التنموية في الاقتصاد العراقي والصناعات النفطية في ظل الدستور العراقي	د. عامر جميل عبد الحسين	—	مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية

أسهم الطلبة أيضاً في ذلك. فخلال العامين الدراسييين 2023-2025، أعدّ عدد من طلبة البكالوريوس بحوث تخرّج في مجال التنمية المستدامة، نوقشت في قسم إدارة الأعمال — في دلالة على تنامي الاهتمام بالتنمية والبحث العلمي.

ت	الطالب	المشرف	عنوان البحث
1	إبراهيم عبد الزهرة ياسين	أ.د. طاهر محسن منصور	تأثير الموهبة على تنمية استدامة الأداء التنظيمي
2	حيدر عماد عبد الكريم	أ.م.د. خليل إبراهيم عيسى	أثر رأس المال الفكري على تحقيق استدامة الميزة التنافسية
3	علي حسين علي صالح	م. محمود جاسم محمد	دور المصارف الإسلامية في التنمية
4	زينب محمد داغر	أ.د. عامر جميل عبد الحسين	الآثار الاقتصادية للإدارة الرشيدة للتنمية المستدامة
5	منتظر سلمان كاطع	د. طاهر محسن الغالبي	دور التدريب في تحسين أداء الموظفين

8.3 ممارسة التوظيف والإنصاف في الأجور

8.3.1 الالتزامات المالية تجاه الموظفين

تلتزم الجامعة بمجموعة واضحة من الالتزامات المالية تجاه موظفيها:

- دفع الأجور الشهرية لجميع الموظفين وأعضاء الهيئة التدريسية في الموعد الذي يحدّده مجلس الجامعة — اليوم الثلاثين من كل شهر — وفق اللائحة المالية المعلنة؛
- زيادة الأجور لجميع الموظفين وأعضاء الهيئة التدريسية عبر العلاوات السنوية؛
- دفع المكافآت عن التميّز في العمل والجهد المبذول بناءً على توصية المسؤول الأعلى؛
- دفع جميع مستحقات الضمان الاجتماعي للموظفين وأعضاء الهيئة التدريسية المشمولين بالضمان.

8.3.2 متوسط الأجور حسب الوظيفة

بقي متوسط الأجور الشهرية حسب الوظيفة مستقرّاً عبر السنوات 2019-2025، كما يوضّح الجدول أدناه.

الوظيفة	متوسط الأجر الشهري (دينار عراقي)
رئيس الجامعة	6,000,000
العميد	5,000,000
مساعدو رئيس الجامعة	5,000,000
رؤساء الأقسام	3,000,000
أعضاء الهيئة التدريسية	2,000,000
مسؤولو الوحدات	1,500,000
الموظفون الإداريون	600,000
العمال	500,000

8.3.3 سياسة المساواة في الأجور

من سياسات الجامعة الأساسية إزالة الفجوة في الأجور بين جميع العاملين — من أعضاء هيئة تدريس وموظفين إداريين وعمال. ولتحقيق ذلك، قامت الجامعة بما يأتي:

1. إصدار لائحة مالية تتضمن معلومات كاملة عن الأجور حسب الوظيفة؛
2. تشكيل لجنة لمراجعة اللائحة سنوياً؛
3. ضمان عدم وجود أي تمييز في الأجور على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو المذهب — بل حسب الشهادة العلمية والخبرة والوظيفة فقط.

8.4 مكافحة العمل القسري والاستغلال

تلتزم الجامعة التزاماً راسخاً بمكافحة العمل القسري والعبودية والاتجار بالبشر وعمل الأطفال. ولترسيخ هذا الالتزام، تعقد ندوات سنوية تؤكد هذه السياسة، وترفع الوعي بنشرها في أروقة الجامعة ومراجعتها كل عام، وشكلت لجنة لمتابعة تطبيقها. وفي عام 2021 نظمت الجامعة ندوتين حول مكافحة العبودية الحديثة.



8.5 النفقات الشهرية على الموظفين

تعكس النفقات الشهرية للجامعة على الموظفين سياستها في عدم التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو المذهب. ويبيّن الجدول أدناه عدد الموظفين ونفقات أجور شهر واحد بحسب الجنس.

النفقات الشهرية (دينار عراقي)	العدد	الفئة
240,825,760	165	الموظفون الذكور
28,294,407	37	الموظفات الإناث
269,120,167	202	الإجمالي

تبلغ هذه الأجور نحو 269 مليون دينار شهرياً وقرابة 8.56 مليار دينار سنوياً. وتشمل النفقات الإجمالية الأجور والرواتب والمصاريف التشغيلية السنوية والاندثار.

8.6 التدريب العملي وتوظيف الخريجين

تولي الجامعة أهمية كبيرة لتدريب الطلبة في مؤسسات القطاعين العام والخاص لاكتساب الخبرة العملية. ويبيّن الجدول أدناه الطلبة الذين درّبوا خلال عام 2024؛ ولم يكن لبرنامجي إدارة وتسويق النفط والغاز والعلوم المالية والمصرفية تدريب في هذه الفترة.

المتدربون الذكور	المتدربات الإناث	إجمالي الطلبة	القسم
104	25	129	إدارة الأعمال
127	34	161	المحاسبة
—	—	—	إدارة وتسويق النفط والغاز
—	—	—	العلوم المالية والمصرفية

كما تحافظ الجامعة على تواصل مستمر مع خريجها. وقد حصلت نسبة كبيرة من دفعة خريجي 2023 على فرص عمل، كما يوضح الجدول أدناه.

القسم	الخريجون (2023)	الذكور الموظفون	الإناث الموظفات
إدارة الأعمال	103	36	11
المحاسبة	223	94	25

8.7 الموظفون بعقود مضمونة

تدفع الجامعة أجور جميع الموظفين ومكافآتهم سواء أكانوا مضمونين أم لا، وتدفع جزءاً من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل عضو هيئة تدريس وموظف وعامل وفقاً للقانون. وسياساتها نقل الموظفين الذين تثبت كفاءتهم إلى عقود مضمونة ودائمة. ويحمل بعض العقود غير المضمونة (الأجر اليومي) تدريسيون تقاعدوا من جامعات حكومية وأعيد تعيينهم في الكلية. ويبين الجدول أدناه التوزيع.

الفئة	ذكور	إناث	الإجمالي
إجمالي أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين والعمال	148	27	175
الحاصلون على عقود مضمونة (مؤمنة)	103	20	123

من بين 175 من أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين والعمال، يحمل 123 عقوداً مضمونة ومؤمنة؛ منهم 103 رجال و20 امرأة. وتواصل الجامعة تحويل العاملين بالأجر اليومي ذوي الكفاءة إلى وظائف دائمية مؤمنة.

8.8 العلاقة مع النقابات المهنية

تتعامل الجامعة مع جميع النقابات المهنية ذات الصلة بعملها، وتشجع أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين على الانضمام إليها، وتسهم في دفع رسوم عضويتها. ومن هذه النقابات:

1. نقابة المعلمين؛
2. نقابة المحامين؛
3. نقابة المهندسين؛
4. اتحاد الحقوقيين — وقد فاز الأستاذ الدكتور جاسم خريط برئاسة فرع البصرة؛
5. نقابة المحاسبين والمدققين؛
6. نقابة الأكاديميين — ويمثلها الأستاذ حسين الدراجي، المنتخب من جميع أعضاء الهيئة التدريسية دون تمييز؛
7. الجمعية العراقية للمحاسبين القانونيين.



8.9 أهداف الجامعة للعمل اللائق

بناءً على هذه المنجزات، تهدف جامعة شط العرب إلى:

1. إيجاد فرص عمل لائقة لجميع الخريجين — في القانون وإدارة الأعمال والمحاسبة وعلوم الحاسوب والأدب الإنجليزي والهندسة المدنية وهندسة تطبيقات الحاسوب وهندسة الوقود والطاقة وهندسة القدرة الميكانيكية وهندسة تقنيات الأجهزة الطبية — مدعومةً باجتماعات مع مؤسسات القطاعين العام والخاص لإبراز قدرات الخريجين؛
2. توفير بيئة عمل ملائمة لجميع الموظفين، نساءً ورجالاً، دون تمييز في الراتب أو آفاق التطور الوظيفي؛
3. عقد المؤتمرات وورش العمل في مجال التنمية البشرية والاقتصادية المستدامة؛
4. تشجيع الكادر الأكاديمي على المشاركة في المؤتمرات والندوات ونشر البحوث في مجال النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة، لما لذلك من أثر في الحد من البطالة والفقر؛
5. تشجيع الكادر الأكاديمي والمهني على إكمال دراساتهم العليا في مجال التنمية الاقتصادية والإدارية والتكنولوجية المستدامة على نفقة الجامعة.