**المطاعم الكلاسيكية :**

وعلى هذا الاساس نجد ان فرص العمل التي يمكن ان تولدها المطاعم في الدرجة الثانية والأولى والممتازة والتي قد تحتاج إلى عاملين متخصصين بتقديم الطعام وتحضيره ومع الاخذ بالحسبان عدد الوجبات التي يقدمها المطعم (فطور، غداء، عشاء) ومعدل الدوران لكل كرسي (اي عدد المرات التي يستخدم الضيف فيها الكرسي الواحد ضمن الطاولة ونسبته في المطاعم الكلاسيكية   
هي 2 إلى 1 حيث سنفترضها كنسبة ثابتة لمعدل ساعات العمل بين الافتتاح والاغلاق وهو 16 ساعة مع افتراض عدم وجود مطعم يعمل بصورة موسمية وعدد الصالات ثابت (صالة واحدة لكل مطعم) واذا ماعلمنا أن العمالة في المطاعم يصنفون إلى اربع فئات هي([[1]](#footnote-1)):

1. موظفو الخدمة وموظفو الاعداد الذي نحن بصدد احتساب اعدادهم والذين يشملون رئيس المضيفين، المضيفين، وعمال الخدمة، ورئيس الطباخين ومعدو الخضروات وصانعو السلطة والخبازون.
2. موظفو الأمور الصحية ويشملون غسالي الصحون، وغسالي القدور والحمالين والبوابين.
3. موظفو الإدارة ويشملون الإدارة ومساعد المكتب ومساعد غرفة المخزن وموظفي التسليم وامناء الصندوق.

حيث ان مجموعتي الإدارة والامور الصحية ليست ضمن الحسابات واستناداً إلى الجدول السابق فان العمل بواقع وجبتين يومياً وبصالة واحدة وبمعدل دوران 2 إلى 1 يحتم وجود 38 عاملاً متخصصاً للمطعم الواحد من الدرجة الممتازة و24 عاملاً للمطعم الواحد من الدرجة الأولى و16 عاملاً متخصصا في الدرجة الثانية وهي نسب تؤكد ضرورة اصدار نظام يلزم اصحاب المطاعم بتشغيل خريجي السياحة حيث ان هذا المجال برغم من وجود فرص عمل فيه فمعدل الدوران للعمل فيها كثير جدا وسنتناول هذه النقطة في موضع آخر من الدراسة.

**د- فرص العمل في المنظمة الوطنية للسياحة (هيئة السياحة )**

فرص العمل في المنظمة الوطنية للسياحة (هيئة السياحة) ترتبط بسياسة التوظيف التي تدور في فئة الوظيفة العامة ومفهومها علاقة الموظف بالدولة، ان النظرة لطبيعة هذه العلاقة مختلفة فالبعض يراها عقد اذعان وآخرون يرونها عقد الزام وآخرون يرونها عقداً من عقود السلطة الإدارية فهي عقد اذعان في رأي البعض لان تعيين الموظف يتم وينتج اثاره بمجرد صدور قرار التعيين دون التوقف على رضى الموظف او قبوله لهذا التعيين وآخرون يقولون هي عقد الزام لان الموظف لايستطيع ان يفاوض الدولة على الدرجة والراتب الذي يريده، فالدرجة التي يعين بها هي التي تناسب مؤهلاته من وجهة نظر الدولة ويتقاضى الراتب المخصص لها وهي عقد من عقود السلطة الإدارية على اساس ان العقد حينما يبتعد عن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين بل يحكمه مبدأ الصالح العام فاذا اراد الموظف الالتحاق بالوظيفة عليه القبول بشروط العقد دون مساومة او موافقة مسبقة وللإدارة حق تعديله او انهائه([[2]](#footnote-2))ان فرص العمل هنا من وجهة نظر الباحث تفتقر لعنصر المساومة والتفاوض الذي يعتبر من الظروف الأساسية لحصول الاتفاق بين طرف الباحثين على العمل واصحاب العمل.

فضلا عن ان أعداد الحاصلين على وظائف في هيئة السياحة والذين خدمتهم اقل من سنة لم يتجاوز ثلاثة أشخاص مما يؤكد أن فرص العمل في الهيئة محدودة جداً لكونها تتعلق بسياسات ترتيب وتبويب الوظائف وفاقاً لملاكات محددة وهذه الملاكات عادة ما يجري تبويب الوظائف فيها بحسب هياكل تنظيمية تتضمن فئات ومناصب الإدارة العليا التي تشترط في شاغلها الحصول على شهادة عليا طالما ان مهامها تتصل بعملية صنع السياسة، والفئة الثانية تتضمن مناصب الإدارة الوسطى ويشترط لها الشهادة الجامعية وهكذا بالنسبة لبقية الفئات([[3]](#footnote-3))، ولقد تبين ان اعداد العاملين في هيئة السياحة بنسبة %53.1 يعملون في الهيئة منذ أكثر من احد عشر عاماً مما يؤكد قلة فرص العمل فيها.

1. () كنه، علاء يوسف، الموارد البشرية في المطاعم، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، الطبعة الأولى،2004 ، ص190 [↑](#footnote-ref-1)
2. () عبد الصاحب، عبد الصاحب صالح، الموارد البشرية العاملة في الخدمة المدنية في العراق، اطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد،1996، ص81-82 [↑](#footnote-ref-2)
3. () الكبيسي، د. عامر، إدارة شؤون الموظفين العاملين في الخدمة المدنية، دار الكتب، الموصل،1980 ، ص210. [↑](#footnote-ref-3)