

## المشاكل التي تواجه القوى العاملة في العراق

( دراسة ميدانية لبعض الشركات الصناعية في المنطقة

الوسطى بغداد – بابل – كربلاء المقدسة )

أ.م.د. علي جاسم العبيدي\* أ.م.د. ماهر صبري درويش\*\*

### المستخلص

حظي التركيز على تنمية الموارد البشرية في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بأهتمام متزايد من قبل البلدان النامية و من ضمنها العراق , و على اثر توسع القاعدة الصناعية ازداد حجم الطبقة العاملة بصورة متنامية مما خلق قاعدة عمالية عرينة تنتشر في ارجاء القطر كافة .

ونظراً لما كان عليه واقع الطبقة العاملة و لحاجة التوسع الصناعي الحديث الى الأيدي المؤهلة تقنياً ، و لتعميق اسهام هذه الطبقة في العملية الإنتاجية بشكل فعال و مثمر فقد بذلت جهود متميزة من قبل مؤسسات الدولة المعنية تمثلت بفتح مختلف الدورات التدريبية داخل القطر و خارجه لتطوير كفاءة العاملين و تكثيف الجهود لتوفير كافة انواع الخدمات الثقافية و الصحية و تحسين ظروف العمل .

وبالرغم من السعي الحثيث و الشامل لتقديم هذه الخدمات فلا زالت هناك الكثير من نقاط الخلل و الثغرات البارزة في مسيرة هذه الأنشطة تحتاج الى الدراسة المستفيضة و التحليل الدقيق لتشخيص هذه المشاكل و فرزها و تسليط الضوء على البعض منها و التي تواجه قوة العمل مستهدفاً اعطاء صورة واضحة مستخلصة من مواقع العمل لتساعد المهتمين بشؤون العمل و العمال في التعرف على طبيعة هذه المشاكل و المعوقات ليسهل عندئذ وضع الحلول الملائمة لها .

\* أستاذ مساعد/ الجامعة المستنصرية /كلية الادارة والاقتصاد /قسم إدارة الأعمال

\*\* أستاذ مساعد/ الجامعة المستنصرية /كلية الادارة والاقتصاد /قسم إدارة الأعمال

## Abstract

The focus of human resource development for the process of economic and social development by increasing attention of developing countries, including Iraq, and the following of expansion for the industrial base has increased the size of the working class are growing, creating a base of labour base spread all across the country. And because it was the reality of the working class and to the need for industrial expansion to talk about the technically qualified, and to deepen the contribution of this layer in the production process is effective and fruitful efforts have been made distinct by the organizations of the State concerned was to open the various training courses inside and outside the country to develop efficient workers and to intensify efforts to provide all kinds of cultural services and improve the health and working conditions. Despite the relentless pursuit and destruction to provide these services do not there are still a lot of flaws and gaps prominent in the march of these activities require thorough study and careful analysis to diagnose these problems and sorted and shed light on some of them and facing the work force targeted to give the image clearly derived from the work sites to assist those interested in the affairs of work and workers in identifying the nature of these problems and obstacles to make it easier then develop appropriate solutions to them.

## المقدمة

ان حاجة الدول النامية و من ضمنها وطننا الغالي الى قوى عاملة بشرية عالية المستوى في الأعداد و التدريب لا تقل اهمية و الحاحاً عن حاجتها الى الموارد الطبيعية و رأس المال لأن هذه البلدان لا تستطيع تنمية مواردها الطبيعية و استخدام رؤوس اموالها بصورة مثمرة بدون تنمية مواردها البشرية ، كما ان اعداد القوى البشرية ذات الموهب و القدرات العالية يتطلب وقتاً اطول مما يتطلبه خلق و تطوير غيرها من الموارد اللازمة للتطور الأقتصادي و الأقتصادي .

ولقد ابرز كثير من المفكرين و المنظرين الأقتصاديين هذه الحقيقة في جانبين اولاً ان العنصر البشري عامل من عوامل الأنتاج ، و ثانياً انه يعتبر كهدف للأجراءات الأقتصادية و الأقتصادية التي يهدف اليها التطور في اي مجتمع دولي . فآدم سميث اعتبر كافة القدرات المكتسبة لسكان دولة ما هي الأجزاء مهما من رأس مالها . بينما اكد كل من Schnunucher , Marshal , Schult , Von Thonen على ان التنمية لا تبدأ مع الأنتاج السلعي فقط ، و انما مع تعليم و تنظيم و تدريب الموارد البشرية . و من هذا المنطلق النظري ، و كنتيجة للأهتمام المتزايد بعملية التنمية

الأقتصادية شهد العراق مع بداية الخمسينات توسعاً هاماً في القاعدة الصناعية و حجم الطبقة العاملة . فقد ازداد حجم الطبقة العاملة العراقية نتيجة لزيادة عدد السكان لتصل الى 2,660,228 شخص عام 1969 / 1970 ليصل بعد ذلك العدد الى 6,232,000 شخص في عام 2004 / 2009 ، اي ان هذه الأيدي قد نمت بنسبة تقترب من 25% خلال الفترة اعلاه .

(المصدر : احصائيات لسنوات سابقة + تقارير الطبقة العاملة العراقية 2008-2009)

وعلى ضوء هذه الزيادة المضطربة في حجم الطبقة العاملة العراقية و التي امتدت الى مناطق عديدة و متباعدة جغرافياً ، و من منطلق تعميق اسهامها في العملية الأنتاجية عن طريق تحسين كفاءتها و تدريبها و اعدادها ، فقد بذلت جهود واسعة من قبل مؤسسات الدولة كافة لرفع كفاءة العاملين و تدريبهم و تحسين ظروف معيشتهم . و بالرغم من إن هذا التطور ساير عملية التوسع و الشمول في توفير هذه الخدمات لا زالت هناك جوانب كثيرة لهذه الخدمات تحتاج الى دراسة و تقييم من حيث النوع و الكم . و لكون اي تطور تنموي واسع يشمل جوانب اقتصادية و اجتماعية في البلدان لا يمكن ان يخلو من الثغرات و الفجوات التي تستلزم الدراسة للوقوف على السلبيات المتواجدة في ثناياها يأتي دور الباحثين لألقاء الضوء على الفجوات و الثغرات التي تعيق مسيرة الطبقة العاملة العراقية و انتاجيتها أولاً ، و لتشخيص اهمية هذه الخدمات و ضرورتها بالنسبة للعمل ثانياً يتضمن هذا البحث خمسة مباحث ركز الأول منها على منهجية البحث ، اما الثاني فيعطي لمحة سريعة عن تطور الصناعة العراقية ، بينما يتناول المبحث الثالث العينة موضعاً اهم الأجراءات المستخدمة فيه و طرق جمع الأحصائيات و مصادرها . اما المبحث الرابع فيلقي الضوء على تحليل البيانات و وصفها و المشاكل التي تواجهها . و اخيراً ختم البحث بأهم النتائج التي توصل اليها مع اهم المقترحات التي قد تكون ذات جدوى للمعنيين بهذا البحث .

## المبحث الأول : منهجية البحث

### 1- مشكلة البحث

للاعتبارات المطروقة في مقدمة البحث و لكون التوسع في حجم الطبقة العاملة العراقية و الذي لا يتركز في منطقة واحدة و انما هو موزع على عموم القطر من الناحية الجغرافية و ان توزيعها ربما يستند على اعتبارات عديدة ولد و لا يزال يولد مشاكل متباينة و صعوبات مختلفة للطبقة العاملة العراقية من حيث المواقع او الأدارات او نوعية العمل مما قد يؤثر على انتاجية العامل و تطويره و طرح هذه المشاكل التي تصادف العمال في حياتهم الانتاجية و تؤثر على ظروف عملهم اليومي موضوع حري بالأهتمام يستوجب تقييمه و دراسته بشكل عميق مع العمال انفسهم مباشرة و عليه تتبلور فكرة البحث حول الأجابة على السؤال المطروح التالي :-

ما هي الصعوبات و المشاكل التي تواجه الأيدي العاملة في بعض المشاريع الصناعية العراقية ؟ و ما هي ابرزها و اكثرها الحاحا في الظروف الراهنة ؟

## 2- هدف البحث

يهدف البحث الى ما يلي :-

تشخيص اهم المشاكل و المعوقات و السلبيات الحادة التي تواجه الطبقة العاملة العراقية و ايجاد الحلول المناسبة لها بالشكل الذي يأخذ بوجهة نظر العاملين مباشرة و ميدانيا في مواقع العمل و التي قد تساهم في اعاقاة التطور التنموي لبعض الشركات الصناعية في القطر العراقي و التي ربما لها تأثير على مسيرة التنمية الأقتصادية و التطور الأداري و التعاوني فيها مع اعطاء صورة واقعية لطبيعة الخدمات المقدمة .

## 3- عينة البحث

ان محدودية الأماكن الفنية و قصر الفترة الزمنية المخصصة له لم تكن تسمح بأجراء البحث بطريقة الحصر الشامل للمجتمع لذا لم يكن امامنا خيار آخر غير طريقة المعاينة .

وبالنظر لكبير حجم العينة و تعدد وجودها بين الريف و الحضر مما اقتضى ان يتم اختيار العينة على ثلاث مراحل رئيسية ، و يتمثل اولها في تحديد المنشآت المكونة للصناعات في القطر العراقي وخاصة الصناعات الغذائية و تحديد مناطق العينة ، و ثانيهما يتمثل في تعيين عدد المنشآت المختارة (المصانع التي يتم اختيار العمال منها) من كل شركة . في حين تتمثل الخطوة الثالثة و الأخيرة بأختيار افراد العينة في كل مصنع او معمل .

وفيما يختص بتحديد المنشآت و مناطق العينة فقد اقتضت الضرورة ان تكون العينة مدروسة ممثلة بقدر الأماكن لمجتمعها لما يتضمنه هذا المجتمع من تباين في الظروف الأقتصادية من منطقة

الى اخرى . و تحقيقا لهذا الهدف فقد تم اخذ العينة في محافظات بغداد ، بابل ، كربلاء المقدسة .  
اما اهم المنشآت التي وقع عليها الاختيار فهي :

1. الشركة العامة للتعليب في كربلاء المقدسة
2. معمل الألبان في كربلاء المقدسة
3. المنشأة العامة للنسيج في الحلة
4. معمل الألبان في بغداد / ابو غريب
5. الشركة العامة للزيوت النباتية في بغداد

اما بالنسبة لتحديد عدد المصانع المختارة في كل منشأة فقد تم لأختيار العشوائي لمصنع رقم

4 للزيوت النباتية في محافظة بغداد ، معمل منتجات الألبان

( ابو غريب ) ، معمل منتجات الألبان في كربلاء المقدسة و المركز الرئيسي لصناعة التعليب في كربلاء المقدسة ، المنشأة العامة للنسيج في الحلة .

اما كيفية اختيار افراد العينة في كل مصنع فقد كان يتم من خلال الزيارة الأولى بتحديد اقسام الأنتاج الأساسية للمصنع او المعمل و عدد العاملين فيها حيث توزع افراد العينة حسب نسبة العمال في كل قسم . و تم اختيار العمال بالطريقة العشوائية المنتظمة من كل قسم على حدة اعتمادا على ارقام قوائم العمال او تسلسلهم بالقسم و المدونة في سجل العمال اليومي .

#### 4- اداة البحث

لغرض التعرف على اهم المشاكل و الصعوبات التي تواجه الطبقة العاملة في بعض الشركات العراقية بشكل مباشر من خلال استطلاع آرائهم حول طبيعة العمل و ظروفه ، ثم تصميم استمارة استبيان تتألف من احدى عشر نقطة تتضمن اهم المشاكل التي تواجه العمال في مواقع العمل .

ولتوفي الدقة في تحديد المشاكل و المعوقات و للتوصل للشكل النهائي للأستمارة تم فحص محتوياتها بصورتها المبدئية و ذلك بتوزيعها على مجموعة من اساتذة كلية الإدارة و الأقتصاد و لمختلف الأختصاصات الأدرية و الأقتصادية كما وزع عدد آخر منها على مجموعة من عمال الخدمات في الكلية ذاتها من الذين يجيدون القراءة و الكتابة .

#### 5- اساليب جمع البيانات

لغرض جمع البيانات المطلوبة تم تصميم استبيان خاص لهذه الدراسة لأعتماد الأحصائيات

المطلوبة و لفسح المجال بشكل شرعي امام الباحث لتوزيع الأستبيان و لمقابلة العمال في الشركات التي يشملها الأستبيان .

قام الباحثان شخصيا بزيارة كل من معلمي الألبان و المنشأة العامة للتعليب في كربلاء المقدسة و المنشأة العامة للزيوت النباتية في بغداد على مدى عدة ايام متتالية بالإضافة لذلك فقد قام الباحثان في توزيع الأستبيان او بمقابلة بعض العمال شخصيا لملاء الأستمارات لهم و للرد حول استفساراتهم عند مواجهة اي غموض فيها ، مع العلم ان محتويات الأستبيان قد شرحت بأسهاب لهذه المجموعات من قبل الباحث .

• بعد جمع الأستمارات جرى تفرغها حيث تم استبعاد عدد منها لعدم وضوح الأجابات او نقصها و من ثم انخفاض العدد النهائي لمجموعها .

اما اهم الشركات التي طالها الأستبيان و كما مبين في العينة بعد جمع الأستمارات و فرزها وجد ان الصالح لجمع المعلومات منها كان بحدود 320 استمارة و ذلك للأسباب التالية :

1. تعثر القيام بجمع البيانات بالسرعة الموجودة بالدقة التي تستلزمها طبيعة استمارة البحث .
2. ان اختيار استمارة البحث اثبت ان متوسط الوقت الكافي للمقابلة لا يقل عن نصف ساعة ، و ان الفترة المحددة لأجراءات دخول المعمل و اختيار العينة و الحصول على مكان لأجراء المقابلة لا يقل عن ساعة محد ادنى .
3. لقد فرض علينا جمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية فلم يكن بالإمكان الأعتقاد على الأستبيان البريدي او اعطاء الأستمارات للأدارات لأنها تضمنت اسئلة عن علاقة الأدارة بالعامل مما يعرض كسب ثقة العامل و ضمان سرية المعلومات التي يبدي بها .

هذا و قد كانت استمارات البحث موزعة بالشكل التالي :

1. 80 استمارة تمثل 80 عامل في المنشأة العامة للتعليب في كربلاء المقدسة
2. 35 استمارة في معمل الألبان في كربلاء المقدسة
3. 50 استمارة من المنشأة العامة للنسيج في الحلة
4. 80 استمارة من المنشأة العامة للزيوت النباتية / بغداد

## 6- حدود البحث

أ-الحدود المكانية

ب- الحدود الزمانية : للفترة من 2009/2/12 الى 2010/9/15

1- انصب البحث في دراسته على واقع الطبقة العاملة في القطاع الصناعي و اكتفى بالبعض منها و المتمركزة في بغداد و المنطقة الوسطى .

واعتمد البحث في جمع احصائياته على استبيان خصص لهذا البحث و وزع على بعض العمال الذين يعرفون القراءة و الكتابة و اعتمد على اسلوب المقابلة الشخصية لتوضيح عناصر الاستبيان لهم . لذا فمحدودية النتائج المستخلصة تعتمد على الأجابات الظاهرية المعطاة من قبل العاملين سواء كانوا عمال بصورة عامة او بعض المهندسين و الأداريين بصورة خاصة .

## المبحث الثاني : اهمية الصناعة و تطورها في العراق

ان الصناعة تمثل حجر الأساس في تحقيق التنمية و الأستقلال الأقتصادي لأي من الأقطار و بخاصة الأقطار النامية التي تعاني من اختلال في بنى هياكلها الأقتصادية ، و في عالمنا الحاضر حيث تسوده علاقات عدم التكافؤ في التبادل الدولي و تحكمه مظاهر الأرتباط و التبعية لأقتصاديات البلدان المتقدمة و لاسيما بلدان العالم الرأسمالي ، و في هذا السباق لايد للصناعة الوطنية ان تنمو و تتطور بوسائل عالية بغية الحد من درجة الأعتماذ على الستراتيجيات الخارجية و لتحقيق شروط افضل في التبادل ، اضافة لتمكين البلد من بناء اقتصاد مستقر يمثل قاعدة للأستقرار السياسي .

و في استعراض تاريخي سريع لنشوء و تطور الصناعة في القطر العراقي لم يحظ القطاع الصناعي بأهتمام ذي بال من قبل الحكومات السابقة حيث لم تتبع استراتيجيات واضحة و هادفة لدعمه و تطويره و بخاصة خلال الفترة التي سبقت ثورة تموز 1958 ، سوى اصدار بعض التشريعات الهادفة الى تشجيع الصناعات الوطنية متمثلة بالقانون 14 لسنة 1929 و تعديلاته ، و قد عقبه قانون رقم 35 لسنة 1935 و الذي يمثل اول بادرة تمتعت بمقتضاها المشاريع الصناعية ببعض الإعفاءات و التسهيلات التي ساعد بتوفيرها المصرف الزراعي الصناعي الذي تم تأسيسه عام 1940 .

غير ان اغلب الصناعات في تلك الفترة لا تمثل سوى مشاريع صغيرة و ذات مردود مالي سريع تتلائم مع اهداف الرأسمالي الخاص و الأجنبي عدا بعض الصناعات الي اقيمت من قبل الدولة كصناعة السكر و السمنت و الزيوت والنسيج وغيرها .

وبعد قيام ثورة 14 تموز 1958 حدثت تطورات ملموسة في مجال النشاط الصناعي حيث عقدت اتفاقية التعاون الأقتصادي و الفني بين العراق و الأتحاد السوفيتي سابقا في عام 1959 و التي كانت تستهدف انشاء صناعات جديدة اضافة الى توسيع المصانع القائمة و تمكين القطر من بناء

قاعدة صناعية جديدة\* ، كما اتاحت فرصا واسعة لنمو قطاع الصناعة الخاص نتيجة لسياسة الحماية و التسهيلات الأخرى غير ان طبيعة و ظروف عدم الأستقرار السياسي خلفت مشاكل عديدة في هذا القطاع ادت الى تعثر نموه بسبب انتشار مظاهر الفساد في الأجهزة الأدارية و تفشي الممارسات الخاطئة المتمثلة بعدم الشعور بالمسؤولية و اللامبالاة و مظاهر الرشوة و الأختلاس\* . لقد توسع القطاع الصناعي و دعم اسوة بباقي قطاعات الأقتصاد الوطني وفق اسس موضوعية من خلال برامج التنمية و خططها مستهدفة استكمال المشاريع المباشر بها مع العمل على انجاز كافة المشاريع المتعاقد عليها مسبقا ، هذا اضافة الى توسيع المصانع القائمة و تشغيلها بطاقات اعلى\* (المصدر : الزبيدي/ قيس عباس جبر 2006)

ومما تتميز به هذه الفترة دخول الصناعة في ميادين جديدة كصناعة الحديد و الصلب و الصناعات الهندسية و الكهربائية و كذلك صناعة البتروكيمياويات و استخراج المعادن و لاسيما الكبريت مع التوسع في التصنيع الغذائي لتوفير مزيد من السلع الغذائية لسد احتياجات السكان المتزايدة ، هذا اضافة الى التركيز على صياغة هياكل ادارية و تنظيمية جديدة تتناسب مع سعة و تنامي هذا القطاع و مهماته ، مع التركيز على رقابة الدولة و اجهزتها و مشاركة الطبقة العاملة في حقول الأنتاج و مناقشة كافة مشاكل العمل و العمال\* . و نتيجة للتوجه الجديد الهادف الى بناء قاعدة اقتصادية حسنة حدثت تطورات هامة في بنية الصناعة العراقية حيث اتسعت افقيا و تركزت عموديا لتشكل معظم النشاطات في الصناعة كما تطورت ايضا مساهمتها في تكوين الدخل القومي و الرأسمالي الثابت و في استيعاب التكنولوجيا الحديثة و تدريب و اعداد الكوادر المهنية المتخصصة\* (المصدر : الزبيدي/ قيس عباس جبر 2006 مصدر سابق)

و يمكن الأستعانة ببعض المؤشرات للتدليل على ابرز مظاهر التطور في القطاع الصناعي :

1- تطور حجم الأستثمارات المرصدة في خطط التنمية القومية اذ بلغ المصروف منها فعلا اكثر من 365 مليون دينار خلال الفترة اعلاه ، و بمعدل نمو سنوي تجاوز 170 ، و قد ارتفعت هذه الأستثمارات الى حوالي 832 مليون دينار خلال الفترة اعلاه و بمعدل نمو سنوي قدر بأكثر من 113 .

2- و في مجال حجم الأنتاج فقد حققت الصناعة تطور ملحوظ اذ ارتفعت قيمة الأنتاج من 166.5 مليون عام 2001 الى حوالي 265 مليون عام 2004 و الى حوالي 2798 مليون عام 2007 و بمعدل نمو بلغ حوالي 11 خلال الفترة اعلاه ، كما حدث تطور في الناتج المحلي لقطاع الصناعة اذ ارتفع من 94.6 مليون دينار عام 1999 الى 98.6 مليون دينار عام 2001 و الى 295 مليون دينار عام 2007 و بمعدلات نمو بلغت ما يقارب 12 للفترة الأولى و 13 للثانية .



3- اما بخصوص نمو الأجور و تطورها في قطاع الصناعة فقد ارتفعت نسب مساهمتها و بخاصة في مشاريع القطاع العام الى نسبة الأجور في القطاع الصناعي اذا ارتفعت نسب هذه المساهمة من حوالي 56% الى 59% و الى حوالي 72% عام 2007 كما ارتفعت الأهمية النسبية لعدد العاملين في مشاريع القطاع العام بالنسبة لأجمالي عدد العمال في النشاط الصناعي من 47.5% الى حوالي 70% و الى 78% للأعوام ذاتها و على التوالي .

وبالرغم من الأيجابيات و الأنجازات التي حققها القطاع الصناعي في مسيرته فإنه لا يزال يعاني من بعض المعوقات و السلبيات التي تؤثر في حركته و تحد من درجة تحقيقه للأهداف المرسومة له .

المصدر : العيادي / رجاء عزيز عباس 2007 ص25-50

### المبحث الثالث : الجانب التطبيقي للبحث ( العملي )

#### أولاً : التركيب العمري لأفراد العينة

بالنظر لأهمية التركيب العمري للعينة في تحديد اسباب مشاكل العمل خاصة مشكلة التعب الصناعي و علاقته بأخفاض كفاءة العامل الإنتاجية و ذلك لأن ارتفاع نسبة الشباب يعني توفر الأيدي العاملة القادرة على مواجهة مصاعب العمل و التي يمكن الأستفادة منها لأنها قوة فاعلة في النشاط الصناعي يمكنها ان تستمر لفترة غير قصيرة و كما موضح في الجدول رقم (1)

#### جدول رقم 1

#### التركيب العمري لأفراد عينة البحث

فئة العمر بالسنة	العدد	%
اقل من 20	61	24
20 الى 40	125	49.2
40 فأكثر	68	26.8
المجموع	254	100

المصدر : اعداد و احتساب الباحثين اعتمادا على بيانات استمارات الأستبيان و يمكن استخلاص المؤشرات التالية :

1- ان معظم افراد العينة يتميزون بكونهم من الفئة الفعالة في النشاط الأقتصادي ، و هو مؤشر جيد يعكس التناسب بين تحمل مسؤولية العمل و امكانية بذل الجهود من فئة العمر المهينة لذلك مع ارتفاع نسبي في فئة الأعمار الفتية و الشباب و التي تقل عن 20 سنة كما ان ارتفاع نسبة هذه

الفئة غير مرغوب فيه و ذلك لكونها فئة غير مستقرة لا تفضل الأستمرار في العمل لتعدد الفرص المتاحة امامها الأمر الذي يضعف من درجة اهتمام عمال هذه الفئة في تحسين و تطوير كفاءتهم  
2- كما ان ارتفاع نسبي في عدد العمال من الفئة الأخيرة (40 سنة فأكثر) أن هذه الفئة لا تتمكن من تأدية اعمالها بنفس الكفاءة التي تتصف بها الفئة السابقة لها لتقدمها بالعمر

### ثانيا : المستوى التعليمي و التدريب

يعتبر التعليم او المستوى الثقافي من اهم العوامل الجوهرية في تكوين شخصية العامل لذا يستقطب هذا العامل اهتمام الباحثين فقد اكد معظمهم بأن انخفاض مستوى التعليم و التدريب و الوعي الثقافي كمشكلة دائمة كما موضح في الجدول التالي :

#### جدول 2

توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

مستوى التعليم	العدد	%
يقرأ و يكتب	115	41.6
ابتدائية	80	28.8
متوسطة	40	14.4
اعدادية	32	11.6
شهادة البكلوريوس	10	3.6
المجموع	277	100

المصدر : جمعت و احتسبت من قبل الباحثين اعتمادا على استمارات الأستبيان

#### جدول 3

العلاقة بين المستوى التعليمي و حضور الندوات حسب انواعها

المستوى التعليمي نوع الندوة	يقرأ و يكتب	ابتدائية	متوسطة	اعدادية	شهادة البكلوريوس
ثقافية	32.3	%38	%35	%38	%100
اجتماعية	40.9	%18	%28	%22	%100
مهنية	42.4	%40	%43	%34	—
غيرها	29.6	%19	%13	%13	—

المصدر : جمعت و احتسبت من قبل الباحثين اعتمادا على استمارات الأستبيان

يتضح من الجدول رقم 3 ان نسبة عالية من العمال و الذين يعرفون القراءة و الكتابة (70-80%) لا يهتمون بحضور الندوات بشكل عام . كما توجد علاقة بين المستوى التعليمي و الثقافي و حضور الندوات من حملة الشهادات العليا يحضرون الندوات الثقافية . وجود علاقة بين ، و فيما يخص تحليل العلاقة بين المستوى التعليمي و فئة العمر فقد يعرض لنا الجدول 4 تفصيلاً لهذه العلاقة ، و كما موضح ادناه

#### جدول 4

العلاقة بين المستوى التعليمي وفئة العمر لأفراد العينة

المستوى التعليمي	امي		يقرأ و يكتب		ابتدائية		متوسطة		اعدادية		شهادة عليا	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
فئة العمر												
اقل من 20	6	8.6	4	8.9	42	52.5	31	77.5	4	12.5	—	—
20-30	8	11.4	26	57.8	23	28.8	4	10	7	21.9	10	10
30-40	18	25.7	10	22.2	10	12.5	5	12.5	11	34.4	—	—
40- فائتر	38	54.3	5	11.1	5	6.2	—	—	10	31.2	—	—
المجموع	70	100	45	100	80	100	40	32	32	100	10	100

المصدر : مصدر سابق

أن التعليم يكون من المميزات النادرة للعامل في المصنع و كذلك من المتغيرات الهامة التي لا يمكن اغفالها في بحث المشكلات المالية خاصة انه يتصل بمستوى الطموح و الجدول رقم 4 يمثل هذه العلاقة.

هناك نقطة جديرة بالأهتمام و هي مسألة تدريب العمال فقد اتضح من البحث الميداني ان هناك ضعفا في امكانية التدريب و اعداد الكوادر و الأهتمام بتأهيل العمال و اعدادهم بما يتناسب مع

الحاجة لأستيعاب التكتيك الحديث و الأستفادة من المكائن و الآلات بكفاءة في هذا المجال و ان أكثر من نصف عدد افراد العينة اعطى اجابات لا تؤيد وجود دورات تدريبية بينما اكثر الباكون على انهم دخلو دورات تدريبية بمستوى جيد و لايد من الأشارة الى ضرورة الأهتمام بتوفير فرص كافية تهدف الى تدريب العمال و بخاصة العمال الذين لا يمتلكون الخبرة و المهارة الكافية لأتقان الأعمال و المهام المنوطة بهم

فيما يخص حالة التدريب و مدى الأستفادة منه و فاعليته فقد تقاربت اجبات العمال حول هذه النقطة حيث ان ما يقارب النصف منهم اوضح بأن التدريب لم يكن بالمستوى المطلوب و انه لم يستفد من برامجه ، في حين ان النصف الآخر منهم اكد على جودة التدريب و ملائمته لمستواه الفني و الثقافي .

اما بشأن موقع التدريب و مكانه فأن أكثر من نصف العمال اجاب بأن مواقع التدريب اقيمت بالقرب من موقع العمل و هذا مؤشر جيد يعمل على تقليل الوقت المخصص لنقل العمال الى اماكن بعيدة بينما اجاب البعض منهم بأن اماكن التدريب كانت بعيدة عن مراكز عملهم .  
وبخصوص ماهية التدريب و برامجه و هل تتركز في الجوانب النظرية او العملية فقد اتضح من خلال اجابات العمال جودة تلك البرامج و نجاحها . حيث انها تركزت في الجانب العملي او احتوت على النواحي النظرية و العملية في نفس الوقت

### ثالثا : الخدمات الأجتماعية والثقافية

نتناول هنا التعرف على انواع الخدمات التي تقدمها المنشآت الصناعية للعمال و تتضمن مدى توفيرها للسكن الملائم و مراكز الخدمات الأجتماعية و الثقافية و امكانية نقل العاملين .  
و فيما يلي تحليل لهذه الخدمات و كما يلي :

أ- الأسكان و النقل : فيما يخص سكن العمل و حالته و مدى توفر وسائل النقل للعمال في الأوقات المحددة يمكن الأستعانة بالجداول التالية في هذا المجال . فبالنسبة لسكن العمال و مدى قرب دور سكنهم او بعدها عن مناطق عملهم فتتضح من خلال مؤشرات الجدول التالي :-

### جدول 6

توزيع افراد العينة حسب نوع السكن و مبلغ الأيجار الشهري

نوع السكن	العدد	%
ملك	139	56
ايجار	109	44
المجموع	248	100

جدول رقم 6أ

فئة الأيجار الشهري	العدد	%
اقل من 50 الف دينار	45	41.3
50-90 الف دينار	38	34.9
اكثر من 90 الف دينار	26	23.8
المجموع	109	100

اما بشأن المعلومات التي تخص حالة السكن للعمال و مدى قريها او بعدها عن مراكز عملهم و نوعية السكن و منطقتة ، فيظهر لنا الجدول التالي البيانات المتعلقة بحالة السكن

## توزيع أفراد العينة وفقاً لبعدها مساكن العمال و حالة السكن و منطقتها

		حالة السكن	
%	العدد		
58.3	60	قريب	محل السكن
41.7	43	بعيد	
100	103	المجموع	
55.6	144	جيدة	حالة السكن
24.3	63	متوسطة	
20.1	52	سيئة	
100	259	المجموع	
48.3	113	اعتيادية	منطقة السكن
39.7	93	عمالية	
12	28	رديئة	
100	234	المجموع	

المصدر : نفس المصدر للجدول السابقة

## جدول 8

## توزيع أفراد العينة حسب اوقات نقلهم

%	العدد	طول فترة نقل العامل
58	21	قريب من العمل
28.6	75	يتطلب نقله ربع ساعة
31.3	82	يتطلب نقله نصف ساعة
32.1	84	يتطلب نقله اكثر من نصف ساعة
100	262	المجموع

يلاحظ من البيانات اعلاه ان معظم العمال يسكنون في مناطق بعيدة عن مراكز عملهم اليومي حيث نقلهم ربع ساعة او أكثر مع توفر وسائل النقل . هذا و تشير البيانات الى ان اكثر من نصف العمال يحتاج الى نصف ساعة او اكثر ليصل الى منطقة عمله وقد اوضحوا عدم التزام كثير من السواق بالأوقات المحددة لنقل العمال او الأنتظار مما يؤدي الى عدم انتظام وصولهم الى مواقع العمل ، الأمر الذي ينعكس على حدوث انقطاعات في العمل و التخلف في تنفيذ اهداف الإنتاج

ب- الخدمات الثقافية : فيما يتعلق بالخدمات الثقافية المتوفرة في مناطق العمل و التي تساهم في توفيرها ادارات المنشآت الصناعية فقد تم تحليل البيانات المتعلقة في هذا الموضوع و اعداد الجداول التي توضح ذلك و كما مبين ادناه

## جدول 9

الأهمية النسبية التي يفضلها العامل

الخدمة	العدد	%
نادي رياضي	30	26.6
مكتبة	30	26.6
مركز ثقافي	29	25.7
مدرسة	21	18.6
غيرها	3	2.5
المجموع	113	100

المصدر : نفس المصدر للجداول السابقة

وقد دأبت معظم المنشآت الصناعية على عقد ندوات ثقافية و مهنية لعرض و معالجة كثير من مشاكل العمل و العمال اضافة لتثقيف العاملين و تزويدهم بالمعلومات و التوجيهات الأساسية . و يصور لنا الجدول التالي عرضا لآراء العمال و مدى تفضيلهم للندوات التي يرغبون بها و كما يلي :

## جدول 10

الأهمية النسبية لنوعية الندوات التي يفضلها العمال

نوع الندوة	العدد	%
مهنية	92	39.3
ثقافية	83	35.5
اجتماعية	48	20.5
صحية	4	1.2
غيرها	7	3
المجموع	234	100

المصدر : نفس المصدر للجداول السابقة

## رابعاً : الأجرور و الحوافز

تعتبر مسألة الأجرور و مستوياتها و مدى ارتباطها بالجهود المبذولة و كفايتها من اهم النقاط الجديرة بالدراسة و التحليل لعلقتها بمدى رغبة العامل بالعمل و شدة نو مهنته من جهة ، و لما تحقق من مستلزمات اساسية اضمن استمرار حياته و تجديد نشاطه و استقراره من جهة اخرى . و في هذا المجال تم تصنيف البيانات المتعلقة بذلك و تحليلها في الجداول التالية ليسهل التعرف على تباين الأجرور و مدى ارتباطها بكمية و نوعية العمل و كما يلي :

أ- فئات الأجر : يشير الجدول رقم 11 الى توزيع افراد عينة البحث وفقا لفئات الأجرالموضحة ادناه :

## جدول 11

## توزيع افراد العينة حسب فئات الأجر الشهري

فئة الأجر	العدد	%
اقل من 250 الف دينار	36	13.8
250 الف -	97	37.3
300 الف -	61	23.5
350 الف -	35	13.5
400 الف -	14	5.4
450 الف فأكثر	17	6.5
المجموع	260	100

المصدر : نفس المصدر للجداول السابقة

تشير بيانات الجدول اعلاه ان ما يقارب 14% من عدد افراد العينة تقل اجورهم عن 250 الف دينار و تمثل هذه النسبة عدد العمال الجدد و المؤقتين ، كما يمكن ان نوضح ارتفاع عدد العمال الذين تنخفض اجورهم عن 350 الف دينار بالشهر حيث تمثل نسبتهم 14% من افراد العينة و هذا يشير الى الأنخفاض العام في اجور العمال و عدم كفايتها لسد احتياجاتهم المعاشية و قد لوحظ ايضا انخفاض عدد العمال في فئات الأجرور العليا و خاصة فئتي الأجر التي تزيد عن 400 و 450 الف دينار بالشهر لتمثل النسبتين 5.4% و 6.5% على التوالي و ذلك رغم طول فترة الخدمة لهؤلاء و التي تصل الى 30 سنة احيانا .



ب- علاقة الأجر بنوع العمل و طبيعته : فيما يخص توضيح العلاقة بين مستوى الأجر و نوعية الأعمال و طبيعتها ، تم اعداد الجدولين التاليين وفقا للبيانات المستخلصة من الدراسة الميدانية و كما موضح ادناه :

## جدول 12

توزيع افراد العينة حول العلاقة بين نوع العمل و فئة الأجر الشهري

نوع العمل / فئة الأجر	اداري	فني	اشراف	خدمي	العدد	%
اقل من 250 الف دينار	1	21	6	6	34	13.5
250 الف -	8	43	19	20	90	35.7
300 الف -	4	34	12	15	65	25.7
350 الف -	2	17	11	3	33	13.1
400 الف -	3	7	3	-	13	5.2
450 الف -	-	8	1	-	9	3.6
500 الف فأكثر	1	7	-	-	8	3.2
المجموع	19	137	52	44	252	
%	7.5	54.5	20.6	17.5		100

نستخلص من معطيات الجدول السابق ان نسبة الأجر المنخفضة و التي تقل عن 250 الف دينار بالشهر تمثل 13.5% من عدد افراد العينة و رغم انخفاض هذه النسبة فإن فئة هذا الأجر تعتبر منخفضة جدا لا تكاد تكفي لأبسط مستلزمات الحياة في الوقت الحاضر و ان كان كثير من العمال الذين يستلمون اجور كهذه هم من العمال الجدد و المؤقتين و بهذا الصدد نوصي بضرورة رفع الحد الأدنى لأجر العامل .

اما بخصوص العلاقة بين مقدار اجر العامل و نوع العمل المناط به فإن بيانات الجدول المذكور آنفاً لا تشير الى وجود علاقة موجبة في هذا الصدد حيث وجد ان المهام الادارية تتركز في فئة الأجر التي تتراوح بين 250-350 الف دينار بينما الأعمال الفنية تناط بالأفراد من فئات الدخل المتوسط ايضاً و كذلك مهام الأشراف و النشاطات الخدمية ، و يستفاد من هذه المؤشرات ان الأعمال في المصانع و المعامل لا يتم توزيعها بشكل يتناسب مع امكانيات العامل و مهارته او ان اجر العامل لا يرتبط بنوع العمل او الجهد المبذول .

وفيما يخص توزيع العاملين على مختلف الأعمال و المهام فقد تبين ارتفاع نسبة الفنيين الى

ما يزيد عن النصف منهم ، بينما مهام الأشراف تقل بكثير عن ذلك تليهما الأعمال الخدمية و تأتي في المرتبة الأخيرة امكانية مزاولة العمال للواجبات الأدارية و هذا يدل على ضعف امكانية مشاركة العمال في تحمل المسؤوليات الأدارية و في اتخاذ القرارات الأنتاجية .

في بيان العلاقة بين طبيعة العمل و مقدار الأجر المدفوع تم ايضاً اعداد الجدول التالي الذي يوضح مدى الأرتباط بين فئات الأجر و نوع الجهد المبذول و صعوبته ، حيث ان مبدأ التوزيع في النظام الأستراكي يؤكد على ان التوزيع ينبغي ان يتم وفقاً لكمية الجهود المبذولة و نوعها خاصة و ان المنشآت المدروسة هي من منشآت القطاع الأستراكي و عليه فأن الجدول التالي يوضح لنا هذه العلاقة :

### جدول 13

توزيع افراد العينة وفقاً للعلاقة بين طبيعة العمل و مقدار الأجر الشهري

فئة الأجر / طبيعة العمل	شاق	اقل خطرا	عادي	العدد	%
اقل من 250 الف دينار	5	5	22	32	12.6
-250	25	16	54	95	37.4
-300	26	14	23	63	24.8
-350	15	5	14	34	13.4
-400	8	3	4	15	5.8
-450	3	3	2	8	3.2
500 فأكثر	1	3	3	7	2.8
المجموع	83	49	122	254	
%	32.7	19.3	48		100

المصدر : نفس المصدر للجدول السابقة

ان ارقام الجدول تؤكد العلاقة العكسية بين مقدار الأجر و درجة الصعوبة في العمل و يستفاد من هذه الظاهرة الى ان الأجور تتحدد دون ان ترتبط بنوع العمل او الجهود المقدمة من قبل العامل ، و هذا مبدأ يجب ان لا يسود في مؤسساتنا الأنتاجية .

اما بشأن العلاقة بين مقدار الأجر و نوع العمل الأقل خطرا و الأعمال العادية فأن بيانات الجدول السابق قد اكدت الحقيقة السابقة حيث ان الأعمال الخطرة و كذلك العادية تركزت في فئتي الأجر الثانية و الثالثة ايضاً .

خامسا : الحوافز و الأدارة :

في بيان موقف العامل من الإدارة و وجود الحوافز يعرض الجدول الموضح ادناه هذه العلاقة  
كما يلي :

## جدول 14

العلاقة بين نوع الإدارة و منح الحوافز للعاملين

المجموع		لا توجد حوافز		توجد حوافز		وجود الحوافز نوع الإدارة
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
100	159	28.3	45	71.7	114	جيدة
100	48	75	36	25	12	متوسطة
100	21	86	18	14	3	رديئة

المصدر : نفس المصدر للجداول السابقة

ان بيانات الجدول المشار اليه اعلاه قد اظهرت وجود ترابط وثيق بين تقييم العامل للإدارة و الحوافز المقدمة اليهم ، فحيثما توجد علاقة جيدة بين العمال و عنصر الإدارة ترتفع نسبة الحوافز المقدمة و العكس بالعكس حيث ترتفع نسبة الحوافز الى اكثر من 71% للعمال ذوي العلاقة الجيدة مع الإدارة و تنخفض هذه النسبة الى 25% للعمال ذوي العلاقة المتوسطة و الى 14% للعمال التي تكون علاقتهم مع الإدارة رديئة .

اما بخصوص الكشف عن مدى الأنسجام و التلاحم بين العمال و الجهاز الإداري فيمكن بيان هذه العلاقة من خلال معطيات الجدول التالي :

## جدول 15

العلاقة بين الإدارة و افراد العينة

%	العدد	نوع العلاقة
73.8	192	جيدة
19.2	50	متوسطة
7	18	رديئة
100	260	المجموع

المصدر : نفس المصدر للجداول السابقة

ويمكن ان نستنتج ان هناك علاقة جيدة عموما بين الإدارة و العمال و يعبر ذلك عن درجة الأنسجام و المودة المتوفرة في مناطق الإنتاج و ورش العمل و التي لا تمثل عائقا في عملية الإنتاج و تحقيق اهدافه .

## جدول 16

## توزيع افراد العينة وفقا لنوعية العمل

نوع العمل	اداري	فني	اشرفي	خدمي	المجموع
العدد	17	130	57	56	260
%	6.5	50	22	21.5	100

المصدر : نفس المصدر للجدول السابقة

### المبحث الرابع : المشاكل التي تواجه القوى العاملة في العراق

اهم المشاكل التي تواجه قوة العمل في بعض المنشآت الصناعية التي شملها البحث من خلال

البيانات المتاحة :

#### اولاً مشكلة الأجور :

ان الأجور تشكل ثقلا لا يستهان به من الناحيتين الاقتصادية و النفسية ، اذ انها على ضوء نتائج المسح الميداني تعتبر غير كافية لضمان معيشتهم في الظروف الحالية و غير ملائمة لفترة الخدمة التي يقضونها بالعمل فإذا كانت نسبة العمال الجدد تشكل نسبة قليلة من عدد العمال لا تكفي لتشجيعهم على الأستمرار في العمل بل على العكس من ذلك قد تدفعهم للتطلع الى الحصول على عمل آخر و ترك اعمالهم الحالية لهذا فأنهم يميلون الى تفضيلهم العمل المؤقت و رفض تثبيتهم على الملاك الدائم حتى لو استمروا بالخدمة لفترة طويلة لقلّة او ندرة الحوافز المادية و لبطء نمو الراتب الشهري قياسا بالفرص المتاحة امامهم بالقطاع الخاص او مزاولة الأعمال الحرة و يبدو ان الشعور بعدم الرضا على الأجور يتزايد بمرور الزمن و مما يؤيد ذلك التناقص المستمر في عدد العمال لهذه المنشآت و خاصة من الذين يتقاضون اجور شهرية تتراوح بين 250-350 الف دينار حيث انخفضت نسبة العمال الذين يستلمون اجر شهري يتجاوز 350 الف دينار كما يبدو ان الأعباء المالية لهذه الفئة ( فئة الأجر من 250-350 الف دينار ) من ناحية الخبرة و المهارة التي حصلوا عليها خلال ممارستهم الطويلة نسبيا من ناحية اخرى تؤهلهم للانتقال الى اعمال اخرى . وهذا غالبا ما يسبب خسارة لا تعوض للمنشآت الصناعية سيما اذا المتققلين من ذوي الخبرات الجيدة و المهارات الفنية .

يعرض لنا الجدول السابق الذكر توزيعا للعاملين من عينة البحث وفقا لنوعية الأعمال المناطة بهم ، و يتضح ان حوالي 50% من عدد العاملين يزاولون اعمالا فنية ، تلي هذه النسبة بالترتيب عدد العمال الذين يقومون بمهام الأشراف و المراقبة و تمثل نسبتهم 22% من اجمالي عدد العاملين

، و تعتبر هذه النسبة مرتفعة و ينبغي ان تنخفض الى حدود اقل بأعتبار ان مهمات العامل الأساسية هي الأنشطة الإنتاجية الفعلية ، اما بالنسبة للثالثة بالترتيب و هي 21.5% تمثل عدد العمال الذين يزاولون اعمال خدمية و تعتبر ايضا عالية نسبيا للسبب السابق ذاته .

كما يلاحظ كذلك انخفاض نسبة عدد العمال المساهمين بأعمال ادارية و الى عدد قليل جداً من عدد العمال ، و تعتبر هذه النسبة منخفضة لا تتماشى مع مهمات التداول الصناعي و ضرورة مساهمة الطبقة العاملة بشكل فاعل في تسيير و ادارة الأنشطة الإنتاجية .

ومما يزيد من حدة مشكلة الأجور هو عدم ملائمتها مع طبيعة العمل المبذول فأجور العمال الذين يزاولون اعمال ادارية غالباً ما تكون اكثر من اجور العمال الذين يزاولون اعمال فنية متخصصة و هذا يعني ان الأجور ترتبط بنوع العمل و طبيعته الى جانب ذلك فأن الحوافز ان وجدت فأنها لا تمثل عامل مساعد للأجور لأنها على ما يبدو لا تمنح بشكل موضوعي مبرر و قد تولد هذا الأعتقاد عند ملاحظة الجدول رقم 14 الذي ابرز نوع من الشك حول منطقية الأسس و المبررات التي يكافأ بها العمال و يمنحون حوافز مادية او معنوية حيث ان معطيات الجدول المذكور تبين ان نوع العلاقة بين الإدارة و العامل تعتبر اهم مبرر لتقديم المكافآت دون اعتبار آخر يختص بنوع العمل و نوعه ، اذ حيثما كانت العلاقة جيدة تمنح الحوافز و العكس صحيح كما اكدت الملاحظات الشفهية و التحريرية المدونة من قبل العمال هذه الحقيقة لذا يمكن القول بعدم وجود معايير و قواعد يركن اليها في تقديم الحوافز و المكافآت الأمر الذي يدعو الى ضرورة دراسة هذه الظاهرة ليتم التوصل لوضع الأسس و المؤشرات المنطقية و المقبولة و التي تهدف الى تحقيق العدالة و تقييم الجهود المبذولة .

#### ثانياً : مسألة التدريب و المستوى التعليمي

لا شك في ان التدريب و التأهيل المهني و مستوى التعليم تعتبر اهم المستلزمات الأساسية لأعداد العامل في الوقت الحاضر لأرتباطها الوثيق بالانتاج كما و نوعاً و لدى تقصي حالة التدريب و فاعليته خلال الدراسة افاد 62% من عدد العمال عدم وجود برامج للتدريب و ان وجدت فهي قليلة الجدوى اما بخصوص المتدربين فقد امتدح 72% منهم برامج التدريب لأحتوائها على دروس نظرية و عملية ، و بالرغم من ذلك فأن ارتفاع عدد العمال غير المتدربين يشكل عائق يحد من تطوير مهارة العامل و تحسين كفاءته و قد انعكس ذلك في جيل الكثير من العمال و رغبتهم الأنتقال الى اعمال اخرى قد تكون اكثر ملائمة لقابلياتهم و مؤهلاتهم اضافة الى رغبتهم الشديدة في حضور الندوات المهنية .

و في مجال تصنيف العمال وفقاً لمستوياتهم التعليمية و ارتباطها بفئات السن فقد اتضح ان نسبة من يقرأ و يكتب ترتفع لتصل الى 80% بين العمال ممن تجاوزت اعمارهم 30 سنة مع العلم ان هذه

الفئة تمثل الفئة الفعالة و النشيطة اقتصاديا و التي يفترض انها تمتلك الخبرة و القابلية و مؤهلة لتحمل مسؤولية العمل و هنا تبرز الحاجة الملحة لتبني اسلوب التعليم المستمر و النهوض بتحسين مهارة العامل و رفع مستواه الثقافي لما في ذلك من ارتباط بين المستوى التعليمي و الفني و زيادة الإنتاجية .

### ثالثاً : توزيع العاملين

ان توزيع العمال ينبغي ان يتم بشكل ملائم مع رغباتهم و مؤهلاتهم و ان سوء توزيع قوة العمل يولد مشكلة تعكس آثارها السلبية على انتاجية العاملين و مدى ارتباطهم بالعمل . وعند التحري عن كيفية توزيع العمال في المشاريع المدروسة وجد ان اقل من نصف العمال يؤدون اعمال ذات طبيعة اشرافية و خدمية و الحقيقة ان لهذه النسبة تأثيرها ليس على انتاجية المشاريع الصناعية فحسب و انما على حالة العامل النفسية و خاصة العاملين في المجالات الإنتاجية و الفنية فإذا تساوت الأجور في كافة الأعمال كما اكدتها نتائج الجدول 13 فهذا يعني عدم وجود تمايز في الأجر يتناسب مع نوعية العمل المبذول و هذا بدوره قد يدفع العمال في الأنشطة الفنية الى الانتقال الى اعمال اخرى اقل مسؤولية و ارهاق داخل المنشأة او خارجها او قد ينعكس ذلك على نفسية العامل الى الحد الذي يجعله غير مهتم بجودة عمله و تحسين كفاءته و طبيعة تعامله مع زملائه في الورشة و مع الآلة ايضا .

هذا مع ان ارتفاع نسبة العمال في المجالات الخدمية الى النصف تقريبا يؤثر على كفاءة المؤسسة اذ ان النشاطات الخدمية عموما تعتبر غير انتاجية و ان تضخم عدد المنتسبين لهذه الأنشطة يزيد من نسبة البطالة المقنعة و الذي يؤثر على انتاجية المنشأة و انخفاض كفاءتها الاقتصادية و بقاء مساهمتها بالدخل القومي خاصة اذا انسحبت من هذه الظاهرة على معظم المنشآت الصناعية و الخدمية بشكل خاص .

### رابعاً : مشكلة السكن و النقل

ان عدم توفير السكن الملائم للعمال و القريب من اماكن عملهم يولد مشكلة اخرى قد يعاني منها كثير من العمال هذه اضافة الى تحميلهم نفقات النقل اضافة لتحميلهم نفقات النقل و الوقت الإضافي في حالة ابتعاد مساكنهم عن مواقع العمل . لقد اوضحت الدراسة بأن ثلث او نصف راتب العامل يخصص للأيجار هذا اضافة الى ان حوالي نصف عدد العمال يسكنون في مساكن تفتقر الى الشروط الصحية و الخدمات الأساسية .

### خامساً : الخدمات الصحية

اصبحت مسألة الخدمات الصحية من المسائل الملحة في حياة العامل لأهميتها البالغة لبناء جسم سليم قادر على تحمل اعباء العمل الشاق و تأمين استمراريته في النشاط الإنتاجي المثمر فقد افاد معظم العمال بأن الأطباء المنسبين للعمل في المنشآت المعنية بالبحث يخصصون وقت قصيراً جداً لمعالجة العمال اضافة الى اختلاف التخصصات الطبية مع طبيعة الأمراض و اصابات العمل التي قد يتعرض اليها العمال في ورشهم .

### سادساً : علاقات العمل

بالرغم من ان نسبة كبيرة من العمال قد اشادت بوجود علاقات جيدة في العمل الا ان هناك حالات قد اتضحت و شخصت من خلال الدراسة الميدانية و مقابلات العمال ، يفترض ان تعالج مستقبلاً بوضع الحلول الناجعة لها و التي يمكن اجمالها بالنقاط التالية :

1- ان رأي المسؤول هو السائد غالباً و بررز ظاهرة التسلط و البيروقراطية و عدم وجود دور بارز للنقابة في حل مشاكل العمل و العمال .

2- غالباً ما تكون علاقة العمال بالمهندسين و الإداريين غير ديمقراطية عدم وجود عدالة في منح الحوافز و الأجور .

3- التغير المستمر للكوادر الفنية و الإدارية و سوء معاملة العمال من قبل المشرفين و المراقبين مع وجود تمايز بين الذكور و الإناث .

\* اكد جميع عمال احدى المنشآت الصناعية ان الطبيب المنسب لمعالجتهم متخصص بأمراض الأطفال .

هناك بعض المشاكل و الصعوبات التي وجدت و هي غالباً ما تنشأ عن اسباب خارجية نذكر من بينها ما يلي :

أ- قلة توفر ورش التصليح و الأدامة للمكائن و الآلات و قلة توفر المواد الأولية و الخامات الأساسية .

ب- عدم وجود مولدات كهربائية في بعض المنشآت و خاصة في معامل الآليات ذات الحاجة الماسة لهذه المولدات و بخاصة عند انقطاع التيار الكهربائي المتكرر و هناك نقص بأجهزة التكييف و مفرغات الهواء في عدد من ورش العمل .

## **المبحث الخامس : الأستنتاجات و التوصيات**

### **1- الأستنتاجات**

1- ان معظم أفراد العينة يتميزون بكونهم من الفئة الفاعلة في النشاط الاقتصادي حيث ان ما يقارب 50% منهم تقل اعمارهم عن 40 سنة (20-40 سنة) و هذا يعني ارتفاع نسبي في فئة الأعمار الفتية والشابة ، كما اتضح من خلال البحث ارتفاع نسبي في عدد العمال كبار السن (40 سنة فأكثر) و التي قاربت نسبتهم 27% من اجمالي أفراد العينة و يمكن ان توصف هذه الفئة بأنها ذات كفاءة انتاجية منخفضة .

2- اتضح من البحث تدني مستويات التعليم اذ ان نسبة الذين يقرأون و يكتبون (دون ان يحصلوا على شهادة) بلغت حوالي 42% اما خريجو الدراسة الابتدائية فتشكل نسبتهم 29% من مجموع العمال .

3- اكدت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين المستوى التعليمي و حضور الندوات فقد لوحظ ان نسبة قليلة من العمال الأميين يحضرون الندوات الثقافية و 38% من العمال الحاصلين على الشهادات الابتدائية و الأعدادية يحضرون الندوات ، في حين ان 100% من حملة الشهادات العليا يحضرون الندوات على اختلاف انواعها .

4- يتبين ان هناك ضعفا في برامج التدريب و تهيئة الكوادر و الأهتمام بتأهيل العمال و اعدادهم بما يتناسب مع الحاجة لأستيعاب التكتيك الحديث و الأستفادة من المكنان و الآلات بكفاءة ، حيث اوضحت البحث ان اكثر من نصف العدد من افراد العينة لم تتهياً لهم فرصة للتدريب .

5- بالنسبة للعمال فقد افاد اقل من النصف منهم ببعد اماكن التدريب اضافة الى عدم رغبة قسم منهم في الألتحاق بمراكز التدريب البعيدة ، و فيما يخص جودة التدريب و فاعليته فقد اوضحت اجابات العمال نجاح تلك البرامج و احتوائها على الجوانب النظرية و العملية .

6- فيما يتعلق بالأجور فقد اتضح ان حوالي 75% من افراد العينة تقل اجورهم الشهرية عن 350 الف دينار و هذا يشير الى انخفاض عام بمستوى الأجور و عدم كفايتها لمستلزمات الحياة الأساسية ، يضاف الى ذلك انخفاض نسبة عدد العمال من فئات الأجور العالية (450 الف دينار شهرياً فأكثر) و التي لا تتجاوز نسبتها 12% رغم طول فترة خدمتهم حيث انها تجاوزت 24 سنة في اغلب الأحيان .

7- بين البحث عدم وجود اي علاقة بين مستوى اجر العامل و نوع العمل المناط به مع العلم ان اغلب الأعمال الفنية تدار من قبل العمال من فئات الأجر المتوسط و المنخفض .

8- اوضح البحث ان حوالي 46% من العمال يؤدون اعمال ذات صفة ادارية و خدمية ، علما ان ارتفاع هذه النسبة له آثار سلبية ليس على الأنتاجية فحسب و انما على نفسية العامل الذي يزاول عملا فنيا .



9- أفرز البحث عدم وجود علاقة بين كفاءة العمل و نوع الحوافز المادية و المعنوية حيث تبين من خلال الدراسة الميدانية ان نوع العلاقات بين الأدارة و العمال هي في الغالب تكون الأساس في منح المكافئات و الحوافز او حجبها دون اي اعتبار للجهود المبذولة و المبادرات .

## 2- التوصيات

1- ينبغي دراسة مسألة الأجور و معالجتها بشكل موضوعي على ان يراعى في تحديدها نوع العمل و طبيعته و المستوى الثقافي و المهني للعامل بحيث يتلائم الأجر المحتسب مع مؤهلات العامل و تحصيله العلمي و المهني من جهة و يتماشى مع الظروف المعاشية و مستلزمات الحياة من جهة اخرى ، هذا مع التأكيد على ضرورة التوسع في برامج التدريب و تكثيفها لتكون فاعلة في اعداد الكوادر المهنية بما يتناسب مع الحاجة اليها كما و نوعا .

2- اعادة النظر في دراسة الزيادة السنوية (العلوة) الممنوحة للعامل و يفضل ان تتحدد بالأرتباط بتغير تكاليف المعيشة و ان تشكل حافز لتشجيع العامل و استمراره في بذل الجهود و تحسين الأنتاج و تطويره .

3- وضع اسس علمية لمنح الحوافز و المكافئات بعيدة عن العلاقات الشخصية و التقديرات الخاصة مع ضرورة ان ترتبط هذه الحوافز بزيادة الأنتاج و كفاءة العامل و مدى حرصه و اخلاصه بالعمل .

4- الأهتمام بتوفير السكن المجاني للملائم للعمال و ذلك بأثناء مجتمعات اسكان للعمال قرب مناطق عملهم مع تزويدها بكافة الخدمات الأتجتماعية و الصحية لتساهم في حث الأيدي العاملة و تحقيق الأستقرار في العمل و الأثبات .

5- اعادة النظر في برامج التدريب و موقعها و يفضل ان يتم التركيز على الجوانب التطبيقية و يمكن ان تساهم هذه البرامج في احتواء اكبر نسبة من العمال من خلال ربط الأنتساب اليها و اجتيازها بنجاح بسلم الترقيات المالية او الوظيفية و منح الحوافز مما يعزز من اهمية هذه الدورات و فاعليتها و يمكن اتباع نفس هذا الأسلوب في مجال فتح المدارس المسائية على اختلاف مستوياتها .

6- التوسع في نشر مراكز النشاط الأتجتماعي و خاصة النوادي الرياضية و المكتبات مما يشجع العمال على استثمار اوقات فراغهم في نشاطات مفيدة تساهم في تجديد نشاطهم و حيويتهم ، و يفضل ان تقام هذه المراكز داخل او قرب المنشآت الصناعية او في مجتمعاتهم السكنية .

7- اعادة النظر في توزيع العمال داخل المنشآت الأنتاجية او محاولة تقليل نسبة العاملين في النشاطات الأدارية ، و يفضل ان لا تتجاوز هذه النسبة 3/1 من عدد العاملين ، كما يجب منح

- مخصصات اضافية للعمال الفنيين بالشكل الذي يميزهم عن غيرهم و يشعروهم بأهتمامهم و مكائتهم المرموقة في العمل .
- 8- تحسين العناية الصحية بالعمال مع ضرورة توفير الأطباء بالعدد الذي يتناسب مع عدد المنتسين لكل مؤسسة انتاجية و بشكل ثابت على ملاك المؤسسة ، مع مراعاة الأختصاص الملائم للحالات المرضية الشائعة في كل منطقة او منشأة صناعية .
- 9- يفضل ان تكون العلاقة بين كل من العمال و المهندسين او المشرفين علاقة ديمقراطية قدر الأمكان مع الأبتعاد عن كافة الممارسات والأساليب الفجة في العمل .
- 10- الأهتمام بتوفير ورش التصليح و الأدامة مع تزويدها بكافة المستلزمات و الأدوات و قطع الغيار اللازم و الفنيين مع العمل على توفير مولدات الطاقة الكهربائية في بعض المنشآت مع التركيز على توفير مستلزمات الأنتاج الأساسية كالمواد الأولية و تجهيزها في اوقاتها المناسبة بالكم و النوع المطلوب .

## المصادر

- 1- الزبيدي . قيس عباس جبر (القطاع الصناعي الواقع و الطموح 2006) ص10 ماجستير جامعة بغداد
- 2- وزارة التخطيط - الجهاز المركزي للأحصاء / التقرير الأقتصادي ، احصائيات الطبقة العاملة / سنوات سابقة
- 3- وزارة التخطيط - الجهاز المركزي للأحصاء / التقرير الأقتصادي ، احصائيات الطبقة العاملة / سنة 2007
- 4- العكيدي . رجاء عزيز عباس ( الأثر الفعلي للأستثمارات الفعلية في التنمية الأقتصادية و الأجتماعية 2007 جامعة بغداد ص25-50)

الجامعة المستنصرية  
كلية الإدارة و الأقتصاد  
قسم ادارة الأعمال

## ملحق رقم 1

### استمارة الأستبيان

عزيزي العامل

عزيزتي العاملة

بين ايديكم استمارة الأستبيان للبحث راجين اتباع ما يلي

1- يرجى العلم بأن هذه البيانات لا تتعلق بأي جهة اخرى قدر ما هي معدة للبحث فقط و سوف تكون المعلومات المدونة فيها سرية و بعيدة عن الأستخدام لأي جهة اخرى .

2- يرجى وضع ( ) امام الأجابة المناسبة

(سمح بأجراء هذا الأستبيان بكتاب كلية الأدارة و الأقتصاد / الجامعة المستنصرية المرقم 2668 و

المؤرخ في 2010/6/14)

اسم المصنع او المنشأة :

صاحبه او الجهة التي يعود اليها :

الموقع :

القطاع :

العمر :

الحالة الزوجية ..... متزوج ..... اعزب ..... ارمل او مطلق

### 1- المستوى التعليمي و الثقافي :

أ- ما هو مستواك التعليمي ..... امي ..... يقرأ فقط ..... ابتدائية ..... متوسطة .....  
اعدادية ..... معاهد عالية .

ب- هل تتوفر لك ندوات ثقافية ..... نعم ..... لا ..... و اذا كان جوابك نعم فهل تفضل ان تكون ....  
ثقافية ..... صحية ..... مهنية ..... اجتماعية ..... غيرها .

ج- هل تتوفر مدارس لك و لأولادك ..... نعم ..... لا . و اذا كان جوابك لا فما هي المشاكل التي  
تواجهها ..... بعد المدارس .... عدم توفر وسائل النقل .... الأثنان .

د- اي نوع من الخدمات الثقافية و التعليمية التالية تفضل توفرها في مؤسستك :

..... نادي رياضي ..... مركز ثقافي

..... مدرسة ..... مكتبة ..... غير ذلك

### 2- الأسكان :

- أ- ما هو نوع سكنك ... ملك ... ايجار ... اذا كان ايجار ما مقداره شهريا ... دينار .  
 ب- ما هي حالة السكن المتوفرة لك : .... كامل و صحي و تتوفر فيه المرافق الصحية ، .... غير كامل و تنقصه بعض المرافق الضرورية .... سيء و لا تتوفر فيه الشروط الصحية .  
 ج- هل تعاني من مشاكل في الوصول الى عملك .... نعم ...لا . وهل المسكن قريب ... نعم .... لا .

### 3- النقل و المواصلات :

- أ- هل توفر لك المؤسسة واسطة نقل .... نعم .... لا . و كم تستغرق من الوقت للوصول الى عملك .... قرب المعمل.... ربع ساعة ...نصف ساعة... ساعة او اكثر .

### 4- الخدمات الصحية :

- أ- هل تتوفر العناية الصحية داخل المعمل .... نعم .... لا و اذا كانت اجابتك نعم فأى جهة صحية تراجع .... مؤسسة صحية .... طبيب خارجي .  
 ب- هل تعاني نقص بالخدمات الصحية .... نعم .... لا .

### 5- التدريب المهني :

- أ- هل هناك تدريب في او تابع للمؤسسة او المنشأة التي تعمل فيها .... نعم .... لا .  
 ب- هل مكان التدريب قريب مكن المعمل .... نعم .... لا .  
 ج- هل تتوفر وسائل لنقل المتدربين من و الى مكان التدريب .... نعم .... لا .  
 د- هل يوجد تعاون بين هيئة التدريب و العمل .... نعم .... لا . وهل كانت كافية .... نعم ....لا  
 ه- ما هو نوع هذا التدريب .... نظري .... عملي (تطبيقي) .... نظري و عملي .  
 و- هل يراعي التدريب نوع الشهادة الدراسية او المهنية التي يحملها المتدرب .... نعم .... لا .  
 ز- هل تعتقد بوجود برنامج مهياً مسبقاً لفترة التدريب .... نعم .... لا .

### 6- المشاكل المالية :

- أ- ما مقدار اجررك الأسبوعي ... دينار ، الشهري ... دينار ، حسب القطعة ... دينار .  
 ب- هل يتناسب اجررك مع عملك .... مناسب .... غير مناسب .  
 ج- هل تعتقد بوجود عدالة في دفع الأجور بينك و بين زملائك في العمل ..... نعم ..... لا .  
 د- هل تكفي اجورك لتكاليف معيشتك انت و عائلتك .... نعم .... لا .  
 ه- هل يرتبط اجررك بتحصيلك العلمي .... نعم .... لا .

### 7- الخدمات الترفيهية :

- هل تتوفر لك فترات الراحة اثناء العمل .... نعم .... لا .

**8- الأسواق :**

هل تتوفر اسواق كافية .... نعم .... لا ، و اذا كانت الأجابة نعم هل هي .... بعيدة .... قريبة .

**9- دور الحضانة :**

هل تتوفر لك دور حضانة .... نعم .... لا , اذا كان جوابك نعم فهل هي .... قريبة ....بعيدة .

**10- علاقات العمل :**

أ- ما هو نوع علاقتك مع الإدارة .... جيدة .... متوسطة .... رديئة .

ب- ما هي علاقتك مع زملائك بالعمل .... جيدة .... متوسطة .... رديئة .

ج- هل تتوفر لك حوافز انتاج .... نعم .... لا , و اذا كان جوابك نعم فما هو نوعها .... عددها.....

د- ما هو نوع العمل الذي تقوم به .... اداري .... فني .... اشرافي .... خدمي .

هـ- ما هي طبيعة العمل الذي تقوم به .... شاق .... اقل خطرا .... عادي .

و- ما هي اقتراحاتك في حالة كون العمل غير مناسب .

-1

-2

-3

**11- مشاكل اخرى :**

اذكر اي مشكلة اخرى لم تدون سابقا و تؤثر على عملك و انتاجك بشكل مباشر او غير مباشر .

-1

-2

-3

-4

-5

.....

.....

.....