

## The dynamism of the industrial workforce in Anbar provinc

Assistant Prof. Dr. Adel R. Hussein

University of Anbar / Education College for women

[adil.rasheed@uoanbar.edu.iq](mailto:adil.rasheed@uoanbar.edu.iq)

أ.م.د. عادل رشيد حسين  
كلية التربية للبنات جامعة الأنبار

### الملخص :

إن حاجة الدول النامية ومن ضمنها العراق ومحافظة الأنبار إلى قوى عاملة صناعية عالية المستوى في الإعداد والتدريب هي أكثر من ما تحتاج إليه من الموارد الأخرى لأنه في الغالب أكثر الدول هي تحتاج تنمية مواردها وإستخدام إمكاناتها المادية في التنمية البشرية ، أن إعداد الأيدي العاملة الماهرة يحتاج مدة زمنية أطول من المدة التي تتطلبها الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية الأخرى ، لذلك يجب التركيز على تنمية الأنشطة الصناعية التي لها دور فعال في التنمية الإقتصادية والإجتماعية في محافظة الأنبار ، وهذا الأمر يمكن تحقيقه من خلال تطوير كفاءة العاملين وتكثيف الجهود لتوفير كافة انواع الخدمات الثقافية والصحية وتحسين ظروف العمل لهم .

الكلمات المفتاحية : القوى ، الصناعية ، الأيدي ، عالية ، المستوى .

### Summary:

The need of developing countries, including Iraq and Anbar Governorate, for a high-level industrial workforce in preparation and training is more than what they need from other resources because in most countries, they need to develop their resources and use their material capabilities in human development. A period of time longer than the period required by other economic and social activities, therefore, focus must be placed on developing industrial activities that have an effective role in economic and social development in Anbar Governorate, and this matter can be achieved by developing the efficiency of workers and intensifying efforts to provide all kinds of cultural and health services and improve working conditions. for them .

Keywords: forces, industrial, hands, high, level.

## مشكلة البحث :

يعد إختيار مشكلة البحث وتحديدتها على نحو دقيق وواضح خطوة مهمة في سير خطوات البحث فهي تعكس مدى إلمام الباحث بموضوع بحثه وتجسد حالة من تراكمية علمية حول موضوعه وكون مشكلة البحث سؤالاً غير مجاب عنه فقد تمت صياغته على النحو الآتي :

كيف تطورت القوى العاملة الصناعية في المحافظة ؟

ماهي أهم الصعوبات والمشاكل التي تواجه الأيدي العاملة الصناعية في المحافظة ؟

## فرضية البحث :

تعد فرضية البحث حلاً مبدئياً لمشكلة البحث ، فهي عبارة منطقية غير معقدة يسعى الباحث من خلال خطوات بحثه إلى برهنتها وعلى هذا الأساس فإن فرضية البحث الرئيسية تقوم أساساً على أن هناك تفاوتاً مكانياً في توزيع القوى العاملة الصناعية في المحافظة ولأن هذه الفرضية تفسر الإطار العام للبحث لذا لا بد من فرضيات ثانوية أو فرعية تفسر جزئيات ذلك ويمكن صياغتها على النحو الآتي :

هناك تطور إيجابي في حجم القوى العاملة في المحافظة .

هناك إختلاف في خصائص التركيب للقوى العاملة الصناعية في المحافظة .

هناك مشاكل تواجه الأيدي العاملة الصناعية في المحافظة .

## هدف البحث :

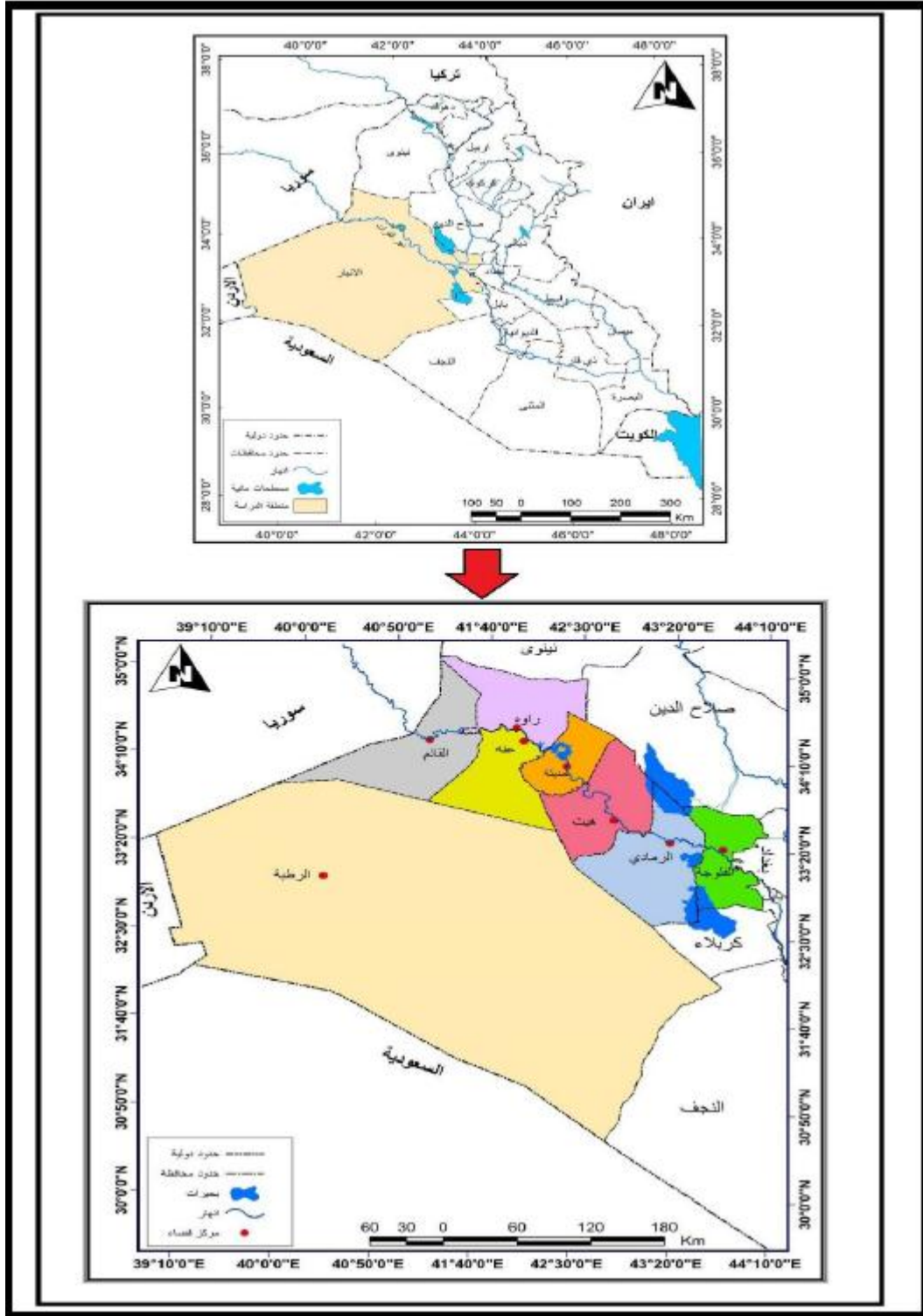
يتحدد هدف البحث بالآتي :

- 1 . معرفة تركيب القوى العاملة الصناعية .
- 2 . معرفة معالم هيكل القوى العاملة الصناعية في محافظة الأنبار .
- 3 . تحديد أهم المشكلات التي تواجه القوى العاملة الصناعية في محافظة الأنبار .

## حدود منطقة الدراسة :

تتحدد منطقة الدراسة في محافظة الأنبار وبكامل حدودها ووحداتها الإدارية خارطة رقم (١) ، نظراً لإعتماد الدراسات الخاصة بالقوى العاملة على البيانات الإحصائية (الأرقام) ولاسيما التعدادات على نحو بارز وأساسي لذا إلتزم هذا البحث بالمدة الزمنية من عام 1997 - 2014 .  
اما بعد هذا لعام لم تشهد المحافظة استقراراً للأيدي العاملة بسبب الظروف الامنية التي شهدتها والتي اثرت بشكل سلبي على المنشآت الصناعية بشكل عام والأيدي العاملة بشكل خاص

خارطة رقم (١)  
موقع محافظة الأنبار بالنسبة للعراق ووحداته الإدارية



المصدر : وزارة الموارد المائية ، الهيئة العامة للمساحة ، وحدة انتاج الخارطة ، الوحدة الرقمية ، خارطة محافظة الانبار الطبوغرافية ، مقياس ١:٥٠٠٠٠٠ لسنة ٢٠١٤ م .

## ١- تطور القوى العاملة الصناعية في محافظة الأنبار

تعد محافظة الأنبار من أولى المحافظات التي ظهرت فيها بوادر نشوء الصناعات في حضارة وادي الرافدين ، التي أرتبطت بقيام سكان أعالي الفرات بإستخدام التيار المائي في سقي الأراضي وطحن الحبوب<sup>(١)</sup>.

وقد كان لنهر الفرات الفضل في نقل منتجات الحبوب والغللات وغيرها بواسطة إحدى وسائل النقل النهري فضلاً عن ظهور صناعات تعتمد على المواد الأولية الزراعية كصناعة الحصران والسلال ومسابك التمور وغيرها التي تلبى الطلب المحلي في المحافظة كما تعد الصناعة مرتكزاً أساسياً ومهماً في دعم محافظة الأنبار إذ تلعب دوراً مهماً في جذب السكان حول أماكن الثروات المعدنية مثلاً في مناطق معينة كما هو الحال في مجمع عكاشات قرب القائم لإنتاج الفوسفات فضلاً عن أن أكثر الصناعات تتواجد في قضاء الفلوجة مما أوجد تركزاً وكثافة سكانية عالية فيه<sup>(٢)</sup>.

ويمكن القول أن النشاط الصناعي السائد في المحافظة منذ بداية ظهوره وحتى نهاية القرن التاسع عشر تمثل ببعض الصناعات الإنشائية البسيطة والحرف اليدوية التي لم يتجاوز عدد العاملين في كل منها (٤\_١) عامل وكان أصحابها يمتنونها داخل مساكنهم كصناعة البسط والمكانس والحصران فضلاً عن دكاكين الحدادة التي إختصت بصناعة المناجل والفؤوس لسد متطلبات المزارعين ، ومن أبرز خصائص الصناعة في المحافظة التي هي عبارة عن حرف يدوية ومنزلية بسيطة \_ نموها البطيء ، وقلة عدد عاملها ، وإعتمادها على موارد أولية محلية<sup>(٣)</sup>.

أما بالنسبة لفروع الصناعة فقد إقتصرت في بداية الأمر على بعض الصناعات الصغيرة التي إتسمت بكونها بدائية لا تستعمل الطاقة الكهربائية مثل صناعة الجص والنورة وصناعة القير إذ بلغ عدد العاملين في هذه الصناعات (١٢٧٥) عاملاً وهي مؤسسات ذات أساس عمالي عالي نسبياً يبلغ بين (٧\_٩) عاملاً .

وفي عام ١٩٥٠ تم إنشاء مجلس الإعمار ، ومن قبله المصرف الصناعي بعد أن زادت عوائد العراق من النفط الذي يمثل بداية التدخل الحكومي المباشر في المشاريع الصناعية وتعديل هيكل التنظيم الصناعي من خلال إنشاء مديرية الصناعة العامة في وزارة الإقتصاد ووضع حوافز الإستثمار الصناعي ، ومع هذا فإن دور المصرف الصناعي ومجلس الإعمار كان محدوداً في نشوء الصناعة ودعمها في المحافظة<sup>(٤)</sup>.

إلا أن فترة الخمسينات لم تشهد قيام صناعات كبيرة ومتوسطة في المحافظة بسبب تدني حجم القروض ، وإقتصرت على بعض المشاريع الصناعية الصغيرة التي إتسمت بمعظمها بسيادة الصناعات ذات الطابع الحرفي والتي كانت غير منظمة بقوانين الإستثمار مما أدى إلى الحاجة إلى تأسيس مؤسسة تشرف على الصناعات الصغيرة القائمة آنذاك ، لذا أوجب تأسيس إتحاد الصناعات العراقي عام ١٩٥٦

(١) أحمد سوسة ، الري والحضارة في وادي الرافدين ، بغداد ، ١٩٦٩ ، ص ٩٧٢ .

(٢) عبد خليل فضيل ، التوزيع الجغرافي للصناعة في العراق ، مطبعة الإرشاد ، بغداد ، ١٩٦٧ ، ص ١١٣ .

(٣) سلام خميس غربي ، التحليل المكاني للصناعات الصغيرة في محافظة الأنبار ، اطروحة دكتوراة ، ٢٠١٢ ، ص ٤٧ .

(٤) سعيد عبود السامرائي ، سياسات تقدم الاقتصادي في العراق ، ط ١ ، مطبعة القاضي ، النجف ، ١٩٧٣ ، ص ٥١ .

لتنظيم شؤون هذا النوع من الصناعات التي أطلق عليها رسمياً (الصناعات الصغيرة)<sup>(١)</sup> ، أما فترة الستينات فقد أعتد سنة ١٩٦٢ على مؤشر وهو عدد المشتغلين كأساس لتحديد نوع الصناعة ، كما إتسمت فترة السبعينات بزيادة عدد المنشآت الصناعية في المحافظة رافقه زيادة في عدد العاملين إلا أن هذه الزيادة سرعان ما إنخفضت خلال السنوات ١٩٧٢ \_ ١٩٧٤ بسبب قرارات التأميم .

أما فترة الثمانينات فقد تراجع نمو القوى العاملة الصناعية نتيجة لحرب الخليج الأولى والأوضاع الإستثنائية التي تسببت في تراجع وتيرة النمو للقوى العاملة الصناعية<sup>(٢)</sup> ، إن تراجع معدلات النمو ثم تراجع نسبة نمو الأنشطة الإقتصادية وإيجاد حالة من عدم التوازن التي يعيشها الإقتصاد العراقي كان نتيجة لعدم إستقرار الأوضاع السياسية والإقتصادية إذ أن أعداداً كبيرة من المشاريع الإقتصادية لم تعد تعمل بسبب التدمير أو نتيجة لإعتمادها على المواد الأولية الأجنبية في إعادة تأهيلها التي خلقت أوضاعاً إقتصادية غير مستقرة وأدت إلى تراجع كبير في النشاط الصناعي وخروج أعداد كبيرة من الأيدي العاملة وإتجاهها إما نحو قطاع الزراعة أو الخدمات أو تكون عاطلة عن العمل<sup>(٣)</sup> ، كما إتسمت فترة التسعينات بظروف الحصار الإقتصادي في المحافظة ناهيك عن أحداث الكويت عام ١٩٩١ والذي أثر في أعداد العاملين في المحافظة .

أما المدة من عام ٢٠٠٠ ولغاية عام ٢٠١٤ فقد تغيرت الأوضاع في المحافظة بعد عام ٢٠٠٠ الذي طبقت فيه الإعفاءات الضريبية مما زاد من أعداد العاملين ، إلا أن الإحتلال الأمريكي للعراق عام ٢٠٠٣ أدى إلى إغلاق الكثير من المنشآت الصناعية نتيجة تردي الأوضاع الأمنية ، فضلاً عن تحول قسم كبير من هذه المنشآت إلى القطاع غير المنظم كل ذلك أدى إلى تقليل أعداد المنشآت والأيدي العاملة في المحافظة بشكل خاص والعراق بشكل عام<sup>(٤)</sup> .

بالإضافة الى الاحداث التي شهدتها المحافظة بعد عام ٢٠١٤ وسقوط اغلب مدن المحافظة بيد المسلحين والتي اسهمت في تدمير اغلب المنشآت الصناعية فيها وتوقفها عن العمل ، وبذلك تدهورت الايدي العاملة الصناعية بشكل كبير .

(١) سلام خميس غربي ، المصدر السابق ، ص ٥٠ .

(٢) جسام محمد إبراهيم ، القوى العاملة البشرية في محافظة الأنبار، ١٩٩٧، ص ٢٤ .

(٣) جسام محمد إبراهيم ، المصدر نفسه ، ص ٢٤ .

(٤) سلام خميس غربي ، المصدر السابق ، ص ٥٩ .

## ٢- تركيب القوى العاملة الصناعية في منطقة الدراسة

يشير مصطلح التركيب إلى عدد من الخصائص والسمات التي يحملها أفراد أية جماعة سكانية ، ومن هذه الخصائص (النوع والعمر والبيئة حضر وريف) وكذلك التركيب العلمي والعملي والمهني . إن المعرفة الصحيحة لخصائص القوى العاملة ضرورية في مجالات التخطيط ، لهذا بدأت كثير من الدول تهتم إهتماماً متزايداً في معرفة عدد الذكور والإناث وفئات أعمارهم لأجل تحديد الحاجة الآنية والمستقبلية للأيدي العاملة ولمختلف الأنشطة الاقتصادية<sup>(١)</sup> .

إن التوزيع السكاني وحركة السكان داخل محافظة الأنبار لا زالت مرتبطة بعوامل طبيعية وإقتصادية حيث فرض الجزء الأكبر من المحافظة الذي تمثله المنطقة الصحراوية أن تصبح خالية من النشاط الإقتصادي وبالتالي من السكان إلا من بعض مناطق الإستيطان الدائمة والمؤقتة التي تبلغ (360) مركز إستيطاني موزعة في جهات مختلفة من الصحراء<sup>(٢)</sup> .

كما يرتبط عامل النمو السكاني بعوامل عديدة ومنها الهجرة باتجاه المناطق ذات الإمكانيات الإقتصادية والأنشطة المختلفة وفي مقدمتها النشاط الصناعي ، مما جعلها تستقطب أعداد أكبر من السكان وأصبح فيها فائض سكانياً إنعكس على الهيكل المهني للقوى العاملة الماهرة وغير الماهرة مما يؤثر على تحقيق فرص التصنيع مستقبلاً<sup>(٣)</sup> .

## ٢-١ التركيب العمري للقوى العاملة الصناعية في منطقة الدراسة

يقصد بالتركيب العمري عدد ونسبة كل مجموعة من مجموعات السكان موزعة على فئات السن فتشمل كل فئة الأفراد الذين تقع أعمارهم في سن معينة وهناك ثلاثة متغيرات هامة تؤثر في الهيكل العمري هي المواليد والوفيات والهجرة وهي عوامل متداخلة وأن أي تغير في إحداها يؤثر في تأثير الأخرى ومن خلال هذه العوامل يظهر تأثير الظروف الإجتماعية والإقتصادية<sup>(٤)</sup> .

ويلاحظ أن تركيب القوى العاملة الصناعية يختلف إختلافاً كبيراً عن التركيب العمري للقوى العاملة في القطاعات الإقتصادية الأخرى<sup>(٥)</sup> ، حيث بلغت نسبة العاملين في الفئة العمرية 10-14 (95%) من حجم القوى العاملة الصناعية لعام 1997 . في حين لم تبلغ نسبة العاملين في هذه الفئة بالنسبة لمجموع القوى العاملة سوى 5.1% ويعود السبب في ذلك إلى طبيعة القطاع الصناعي حيث يشترك أغلب أفراد العائلة وبضمنهم صغار السن الذين لم يبلغوا السن القانوني للعمل في العملية الإنتاجية ولو بشكل جزئي

كما يلاحظ من التركيب الهيكلي للقوى العاملة الصناعية حسب الفئات العمرية أن النسب المئوية للعاملين لجميع الفئات العمرية تتراوح بين 6% و 10% أي أن العاملين موزعين على الفئات العمرية المختلفة فقد بلغت نسبة الفئة العمرية (60-64) 6% وبلغت نسبة الفئة العمرية (45-49) القمة حيث بلغت

(١) جسام محمد إبراهيم ، مصدر سابق ، ص ٥٤ .

(٢) د. محمد خليفة الدليمي ، ود. صباح الراوي ، الحركة السكانية محافظة الأنبار، بحث مقدم إلى المؤتمر السابع للجمعية الجغرافية العراقية ، بغداد ١٩٩٣ ، ص ٤

(٣) محمد طه الحياني ، الصناعة وتوطنها في محافظة الأنبار ، أطروحة دكتوراه ، ١٩٩٥ ، ص ٨١

(٤) منعم أحمد الراوي ، هيكل العمالة وسياسة الإستخدام في العراق ، رسالة ماجستير ١٩٨٣ / أيلول ص ٣٤

(٥) محمد خليل علي الحديثي ، القوى العاملة ودورها في تنمية القطاع الزراعي في العراق ، كانون الأول / ١٩٨٤ م ،

هذه الفئة 10.2% أما بالنسبة لمجمع القوى العاملة فقد بلغت نسبة الفئة 20-24 القمة حيث بلغت 18.9 وهذا يبين أن أعلى نسبة من العاملين في القطاع الصناعي هم كبار السن نسبياً<sup>(١)</sup> ، كما يمكن تقسيم المجتمع في منطقة الدراسة إلى ثلاث فئات عمرية وهي :-

١-١-٢ فئة صغار السن (0-14 سنة) :

وهم الفئة العمرية الذين يمثلون قاعدة الهرم السكاني<sup>(٢)</sup> والذين تنحصر أعمارهم بين اليوم الأول لولادتهم وصولاً إلى سن (14 سنة) وهذه الفئة غالباً ما تكون غير منتجة<sup>(٣)</sup> وتتأثر بعوامل الولادات والوفيات حيث بلغت نسبة هذه الفئة العمرية (44.1%) من مجموع سكان المحافظة إذ شكل الذكور نسبة (22.6%) والإناث (21.5%) وذلك حسب تقديرات السكان لعام (2014) ، كما أدت الظروف الاقتصادية الصعبة التي مر بها العراق في حقبة التسعينات إلى تراجع هذه النسبة هذا فضلاً عن الحرب من قبل القوات متعددة الجنسيات مما أدى إلى تناقص فئة الذكور بالإضافة إلى عامل الهجرة .

٢-١-٢ فئة متوسطي السن البالغين (15-64 سنة) :

تشمل هذه الفئة العمرية السكان العاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية والذين يطلق عليهم مصطلح القوى العاملة فهم يمثلون الفئة العاملة والمنتجة في الوقت نفسه تقع عليهم أعباء فئة صغار السن (14 سنة) والفئة العمرية من كبار السن (65 سنة فأكثر) وتعد هذه الشريحة العنصر الأساس في ممارسة جميع الأنشطة الاقتصادية وخاصة الصناعية وفي تحقيق التقدم والتطور وتسهم في نمو المجتمع .

٢-١-٣ فئة كبار السن (65 سنة فأكثر) :

تمثل هذه الفئة العمرية الإمتداد الطبيعي للفئة العمرية السابقة وتمثل قمة الهرم السكاني حيث تكون نسبتهم قليلة في أغلب الأحيان ويعد دليلاً على عدم الإهتمام من قبل المؤسسات الإجتماعية حيث تفتقر منطقة الدراسة إلى دور رعاية المسنين بسبب الأوضاع الإجتماعية والتقاليد السائدة وتمتاز هذه الفئة بتفوق أعداد الإناث على الذكور إذ بلغ مجموعهم (40457) نسمة بنسبة (1%) ذكور و(1.3%) إناث حسب تقديرات السكان لعام 2014 وبالرغم من قلة عدد فئة كبار السن إلا أن لها تأثير في قوة العمل<sup>(٤)</sup> .

(١) وزارة التخطيط ، الجهاز المركزي للإحصاء ، الإحصاء السكاني ، ٢٠١٤ .

(٢) جون كلارك ، جغرافية السكان ، ترجمة محمد شوق إبراهيم ، دار المريخ ، الرياض ، ١٩٨٢ ، ص ٤٢ .

(٣) د. مكي محمد عزيز ، جغرافية السكان ، جامعة بغداد ، كلية الآداب ، بغداد ، ١٩٨٤ ، ص ١٥ .

(٤) وزارة التخطيط ، الجهاز المركزي للإحصاء ، الإحصاء السكاني ، ٢٠١٤ .

## جدول رقم (1)

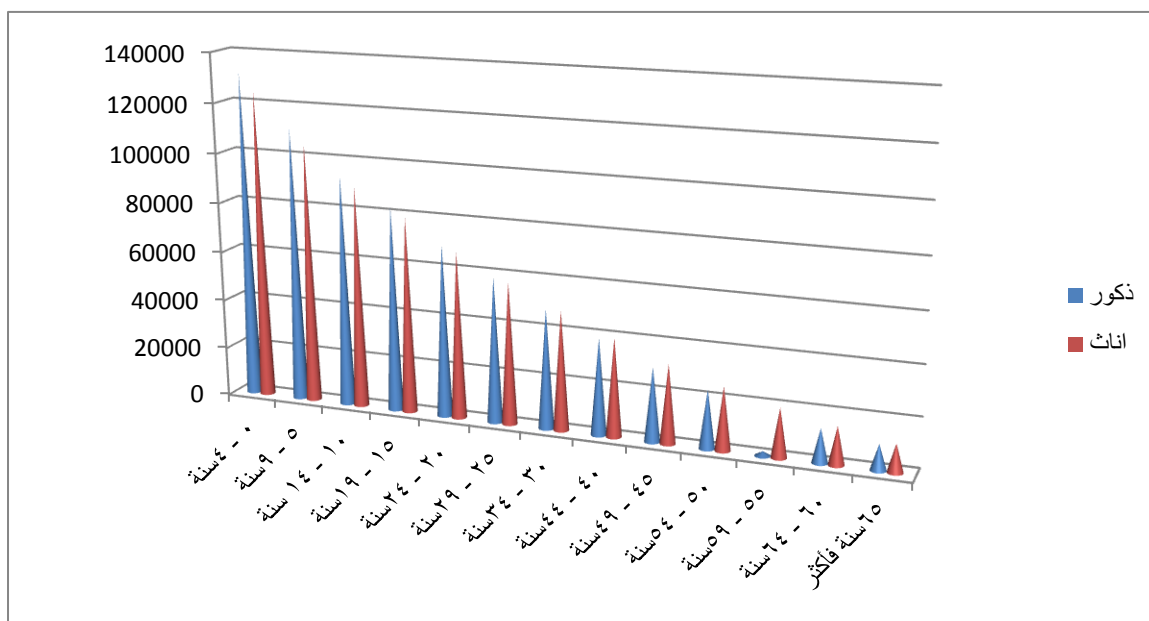
توزيع سكان محافظة الأنبار حسب الفئات العمرية لعام (2014)

الفئات العمرية	ذكور	%	إناث	%
4-0	131273	8.8	124764	8.4
9-5	110965	7.5	105225	7
14-10	93331	6.3	90091	6.1
19-15	82289	5.5	79454	5.3
24-20	69646	4.7	67515	4.5
29-25	58595	4	57473	4
34-30	48367	3.3	48305	3.2
44-40	39076	2.6	39948	2.7
49-45	29844	2	31835	2.1
54-50	23467	1.6	25585	1.7
59-55	1778	1.2	19820	1.3
64-60	13767	0.9	15359	1
65- فأكثر	10315	0.6	11341	0.7
المجموع	712713	4.49	716715	48

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي ، تقديرات السكان لعام 2014 جدول رقم (11) .

## شكل رقم (١)

توزيع سكان محافظة الانبار حسب الفئات العمرية لعام (٢٠١٤)



المصدر : الباحث بالاعتماد على جدول رقم (١) .



## ٢ - ٢ التركيب المهني للقوى العاملة الصناعية في منطقة الدراسة

تتوقف حياة الملايين من البشر في مختلف البلدان على التنمية الاقتصادية وتحتاج خطط التنمية هذه في المقام الأول إلى الأيدي العاملة المنتجة الماهرة ، وهذه العمالة هي عنصر التنمية الذي يصعب إستيراده من الخارج أو توفيره بين يوم وليلة ، فأن جميع العناصر المادية الأخرى اللازمة لتنفيذ خطط التنمية يمكن شراءها إذا ما توفرت الإعتمادات المالية اللازمة لذلك ، أما الأيدي العاملة الماهرة فلا يمكن توفرها إلا إعتماداً على المصادر البشرية الوطنية والجهود المحلية وعن طريق التدريب المهني الفعال فهو لم يعد مجرد وسيلة لتلبية إحتياجاتنا من الأيدي العاملة المدربة فحسب بل أصبح ضمن الحاجات الأساسية للفرد<sup>(١)</sup> .

فالمهنة: هي طبيعة أو نوع العمل الذي يؤديه الفرد سواء كان فكرياً أم بدنياً ، كما أنه نوع من العمل الذي يمارسه الشخص ويقضي أغلب وقته فيه ، بصرف النظر عن النشاط الإقتصادي الذي يرتبط به .

ويعد توزيع القوى العاملة بحسب المهنة الأساس العلمي لوضع برامج التكوين المهني والقاعدة التي تستند إليها سياسة التعليم والتدريب المهني الذي يؤدي دور في رفع الكفاءة المهنية وتحسين مستوى المهارة التي تعتبر وسيلة أساسية لرفع المعدلات الإنتاجية لعنصر العمل وزيادة حصة العامل الواحد من الوحدات الإقتصادية المنتجة (زيادة إنتاجية العمل) خلال فترة زمنية محددة<sup>(٢)</sup> ، جدول (٢) يوضح التوزيع النسبي للقوى العاملة بحسب المهنة الرئيسية في محافظة الانبار ٢٠١٤ .

### جدول رقم (٢)

التوزيع النسبي للقوى العاملة بحسب المهنة الرئيسية في محافظة الانبار لسنة ٢٠١٤

رمز المهنة	المهنة	القوى العاملة	
		ذكور	اناث
المجموع ÷ ٢			
1	الاختصاصيون والفنيون ومن يرتبط بهم	6,9	4,7
2	التشريعيون والرؤساء والاداريون والمدراء	1,2	0,3
3	الموظفون والتنفيذيون والمكتبة ومن يرتبط بهم	20,6	16,6
4	العاملون في البيع	13,7	9,1
5	العاملون في الخدمات	2,8	2,4
6	العاملون في الزراعة والغابات وتربية الحيوان والصيد	29,5	45,4
9,8,7	العاملون في الانتاج ومن يرتبط بهم ومشغلو معدات التشغيل	25,3	21,5
	المجموع	%100	%100

المصدر : وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي ، تقديرات السكان لعام ٢٠١٤

(١) منعم أحمد الراوي ، مصدر سابق ، ص ١٦٣ .

(٢) غانم فنجان موسى ، التدريب وتطوير الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، ١٩٨٠ ، ص ٢٣ .

ومن خلال الجدول رقم (٢) يتضح الآتي :-

- ١) إحتلت المهنة رقم (6) والتي تشمل العاملين في الزراعة والغابات وتربية الحيوان والقنص والصيد المرتبة الأولى من حيث نسبة العاملين فيها من بين المهن الأخرى إذ بلغت نسبة الذكور (29.5%) وبلغت الإناث (45.4%) من مجموع العاملين في المحافظة وبلغت نسبة العاملين فيها (37.4%) الأمر الذي يؤثر في توجه عدد كبير من الذكور والإناث نحو عدد معين من الصناعات .
  - ٢) جاءت بالمرتبة الثانية المهن (9.8.7) والتي تشمل العاملين في الإنتاج ومن يرتبط بهم ومشتغلوا معدات النقل إذ بلغت نسبتهم (23.4%) من مجموع العاملين وقد شكل الذكور العاملين بهذه المهن نسبة (25.3%) فيما بلغت نسبة الإناث (21.5%) فقط لطبيعة هذا النشاط الذي لا يزال الذكور عموده الفقري في هذه المحافظة<sup>(١)</sup> .
  - ٣) إحتلت المرتبة الثالثة الموظفين والتنفيذيين والمكتبة ومن يرتبط بهم ، إذ بلغت نسبة العاملين فيها (18.6%) وتضم (20.6%) من مجموع الذكور و(16.6%) من مجموع الإناث العاملات .
  - ٤) جاءت بالمرتبة الرابعة المهنة رقم (4) والتي تضم العاملين بالبيع إذ بلغت حصتها (11.4%) من مجموع القوى العاملة بالمحافظة ، بلغت حصة الذكور (13.7%) في حين لم تتجاوز حصة الإناث على (9.1%) بسبب الصوابط الإجتماعية التي تحد من ممارسة الإناث لهذا النشاط في المحافظة .
  - ٥) إحتلت المهنة رقم (1) التي تشمل الإختصاصيين والفنيين ومن يرتبط بهم المرتبة الخامسة ، إذ بلغت نسبة العاملين فيها (5.8%) من مجموع القوى العاملة في المحافظة .
  - ٦) إحتلت المهنة رقم (5) العاملون في الخدمات والمهنة ورقم (2) التشريعيين والرؤساء والإداريون والمدراء المرتبتين السادسة والسابعة إذ بلغت نسبة العاملين في كل منهما (2.5%) و(0.8%) على التوالي<sup>(٢)</sup> .
- ٢ - ٣ التركيب البيئي للقوى العاملة :**

يعد توزيع السكان بحسب البيئة (حضر وريف) ذا أهمية كبيرة في الدراسات الجغرافية السكانية لما يتبع هذه التوزيع من تباين في النواحي الإقتصادية والإجتماعية والديمغرافية<sup>(٣)</sup> .

فالتوزيع الجغرافي للقوى العاملة بحسب البيئة (حضر وريف) فيكاد يتساوى عدد العاملين بالحضر مع عدد العاملين بالريف في محافظة الأنبار إذ في الوقت الذي بلغ عدد العاملين بالحضر (100447) عاملاً يشكلون نسبة (50.44%) بلغ عدد العاملين بالريف (98813) عاملاً يشكلون (49.6%) من مجموع العاملين في المحافظة كذلك يتساوى عدد العاملين بالحضر مع عدد الذكور العاملين بالريف مع الأنبار ، وقد بلغ عدد العاملين الذكور بالحضر (91618) عاملاً يشكلون (50.6%) في حين بلغ الذكور العاملين بالريف (89207) عاملاً يشكلون (49.4%) من مجموع الذكور العاملين بالمحافظة ، أما بالنسبة للإناث يقترب عدد العاملات بالحضر مع عدد العاملات بالريف في محافظة الأنبار ، فقد بلغ عدد الإناث العاملات بالحضر (8829) عاملة يشكلن نسبة (48%) بلغ عددهن بالريف (9606) عاملة يشكلن نسبة (52%) من مجموع الإناث العاملات بالمحافظة ينظر الجدول رقم (٣) .

أما بالنسبة للوحدات الإدارية في المحافظة فهناك تسع وحدات يزيد فيها عدد القوى العاملة في الحضر على عدد القوى العاملة في الريف وتشمل كلٌ من (كبيسة ، حديثة ، فلوجة ، الرطبة ، بروانة ، القائم ، عنه ، الرمادي ، راوة) إذ بلغت النسبة فيها ( 87.2% - 85.5% - 78.9% - 68.4% - 63.6% - 61.4% - 60.8%

(١) جسام محمد إبراهيم ، مصدر سابق ، ص ٨٣ .

(٢) د. عباس علي التميمي ، النمو الصناعي بالوطن العربي ، جامعة الموصل ، كلية التربية ، ١٩٨٥ ، ص ٢٩ .

(٣) حسين علي عبد الراوي ، تغير توزيع سكان محافظة الأنبار وحركاتهم المكانية للمدة ١٩٧٧-١٩٩٧ ، أطروحة

دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية الآداب ، ١٩٩٩م ، ص ٤٥

- 55% - 53.4% ) على التوالي يأتي بالمقابل هناك ثمان وحدات إدارية يزيد فيها عدد العاملين في الريف على عدد العاملين في الحضر وهي تتمثل في كل من (العامرية ، الوليد ، الكرامة ، الصقلاوية ، النخيب ، الحبانية ، العبيدي ، هيت ) إذ بلغت النسبة لكل منها( 97.6% - 91.9% - 87.6% - 83.7% - 65.6% - 54.8% - 50.7%) على التوالي وفي الوقت الذي يرجع فيه إرتفاع نسبة القوى العاملة في الحضر ضمن وحدات إلى أن بعضها تضم مراكز حضرية تتمركز فيها مؤسسات ومشاريع صناعية وخدمية كما هو الحال في ( كبيسة ، الفلوجة ، القائم ، الرمادي ) هذا من جانب ومن جانب آخر تتسم بعضها بمحدودية إقليمها الزراعي كما هو الحال في (حديثة ، الرطبة ، عنه ، راوة) جدول (3) , أما فيما يخص إرتفاع نسبة العاملين في الريف ضمن وحدات يمكن أن يفسر على أساس سعة الإقليم الزراعي لقسم منها كما هو الحال في (العبيدي ، هيت ، الحبانية ، الصقلاوية ، الكرامة ، العامرية) والتي تقع جميعها في أرض رسوبية يمر بها نهر الفرات من جانب ومن جانب آخر تتسم بعضها بأنها وحدات تقع في الهضبة الغربية .

### جدول رقم (3)

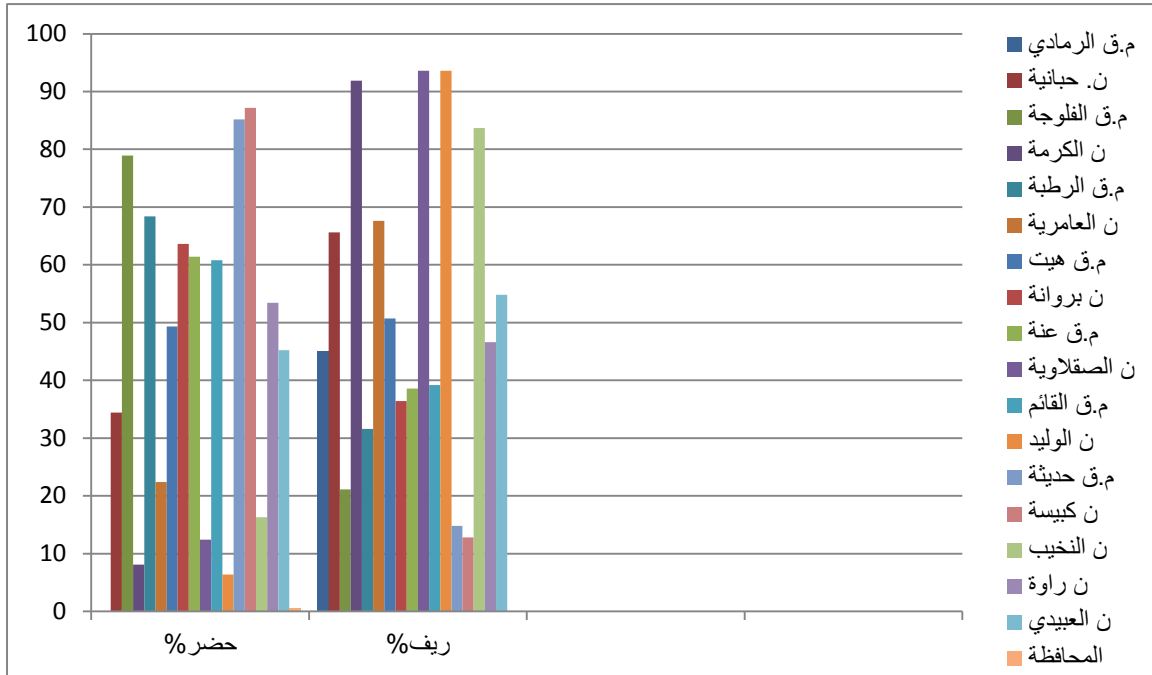
التوزيع النسبي للقوى العاملة بحسب البيئة (حضر وريف) في محافظة الأنبار وبحسب الوحدات الإدارية لعام 2014

الوحدات الإدارية	حضر %	ريف%
م. ق الرمادي	55.0	45.0
ن . حبانية	34.4	65.6
م. ق الفلوجة	78.9	21.1
ن الكرامة	8.1	91.9
م. ق الرطبة	68.4	31.6
ن العامرية	22.4	67.6
م. ق هيت	49.3	50.7
ن بروانة	63.6	36.6
م. ق عنه	61.4	38.6
ن الصقلاوية	12.4	93.6
م. ق القائم	60.8	39.2
ن الوليد	6.4	93.6
م. ق حديثة	85.2	14.8
ن كبيسة	87.2	12.8
ن النخيب	16.3	83.7
ن راوة	53.4	46.6
ن العبيدي	45.2	54.8
المحافظة	50.4%	49.6%

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي ، تقديرات السكان لعام 2014 .

## شكل رقم (٢)

التوزيع الجغرافي للقوى العاملة بحسب البيئة (حضر ، ريف) ولحسب الوحدات الادارية في محافظة الانبار ٢٠١٤



المصدر : من عمل الباحث بالاعتماد على جدول رقم (٣) .

### ٢-٤ التركيب العملي للقوى العاملة:

يقصد بالحالة العملية للقوى العاملة حالة الفرد في العمل الذي يمارسه . أي هل هو صاحب عمل أو يعمل لحسابه أو يعمل بأجر أو لدى الأسرة بدون أجر وقد إعتمدت منظمة العمل الدولية هذا التصنيف وتبناه العراق في تعداد عام 1997 ومن الجدول رقم (4) يمكن ملاحظة ما يأتي :

٢-٤-١ إن من يعمل بأجر إحتل المرتبة الأولى إذ بلغت النسبة (49.2%) من مجموع العاملين في المحافظة يتوزعون بواقع (48.5%) للذكور و(54.2%) للإناث ويعود السبب إلى توجه القوى العاملة نحو العمل مقابل أجر معين في قطاع الدولة أو القطاع الخاص .

٢-٤-٢ أما من يعمل لنفسه فقد إحتل المرتبة الثانية بنسبة (35.7%) ويعود السبب إلى توجه العاملين إلى ممارسة حرفة أو صنعة أو نشاط يتحمل ربحها أو خسارتها بنفسه كما هو الحال في الزراعة أو تجارة أو حرفة الخياطة أو أعمال أخرى متنوعة .

٢-٤-٣ إحتل من يعمل لدى الأسرة نسبة (10.2%) من مجموع العاملين في المحافظة فيما بلغت نسبة الإناث العاملات مع الأسرة عالية بلغت (36.8%) من مجموع الإناث العاملات حيث عدد كبير من الإناث يعملن بالنشاط الزراعي مع الأسرة .

٢-٤-٤ بلغت النسبة لأصحاب العمل أقلها (4.9%) من مجموع القوى العاملة بسبب طبيعة هذا النشاط الذي يقتصر على من يمتلك أو يدير منشأة تستخدم عدد كبير من العمال الأجراء . وقد بلغت النسبة (0.5%) عند الإناث و(5.5%) عند الذكور الأمر الذي يعكس طبيعة هذا النشاط في مجتمع المحافظة الذي لا يزال دور المرأة في ممارسة هذا النشاط غير مقبول لعدد كبير من أبناءها .

#### جدول رقم (4)

التوزيع النسبي للقوى العاملة الصناعية بحسب الحالة العملية في محافظة الأنبار لسنة (2014)

الحالة العملية	ذكور %	إناث %	مجموع %
صاحب عمل	5.5	0.5	4.9
يعمل لنفسه	38.5	8.5	35.7
يعمل بأجر	48.5	54.2	49.2
يعمل لدى الأسرة	7.5	36.8	10.2
المجموع	% 100	% 100	% 100

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي ، تقديرات السكان لعام 2014

#### ٣- أهم التحديات التي تعترض الأيدي العاملة الصناعية هي :

٣ - ١ : مسألة التدريب والمستوى العلمي :

لا شك في ان التدريب والتأهيل المهني ومستوى الكفاءة مهم لاعداد قوى عاملة متطورة لارتباط ذلك بالانتاج ، ولدى تقصي حالة التدريب وفعاليتته نجد عدم وجود برامج للتدريب وان جودة في المحافظة فهي قليلة غير مجدية وهذا الامر يؤدي الى ايجاد عمال غير كفؤين مما دفع ذلك عدد من العمال الى الانتقال الى اعمال اخرى تكون اكثر ملائمة بقابلياتهم ومؤهلاتهم اضافة الى رغبتهم الشديدة في حضور الندوات المهنية .

٣ - ٢ : سوء توزيع الأيدي العاملة :

وهذا يؤدي الى زيادة الاداريين والخدميين على حساب العمال الفنيين فالمنشآت الادارية والخدمية يوجد فيها زيادة الموظفين بينما المنشآت الصناعية تعاني من نقص في العمالة .

٣ - ٣ : مشكلة السكن :

ان عدم توفير السكن الملائم للعمال والقريب من مراكز اعمالهم يعتبر تحدي كبير يواجه العمال اضافة للوقت الاضافي الذي سوف يهدر في حالة ابتعاد مساكنهم عن مواقع العمل ، وبذلك يضطر عدد كبير من العمال الى اللجوء للايجار وهذا يستنزف مبالغ كبيرة من مواردهم الاقتصادية .

٣ - ٤ : ضعف الرعاية الصحية :

الرعاية الصحية من الخدمات الضرورية التي يحتاج اليها العمال خاصة العمال الذين يقومون باعمال خطيرة واحتمال اصابتهم بامراض بسبب طبيعة العمل التي يمارسوها تكون عالية ، لذلك لا بد من توفير خدمات صحية مناسبة تنسجم مع طبيعة الاعمال التي يقومون بها .

٣ - ٥ : في اغلب الاحيان تكون علاقة مسؤول العمل بالعمال علاقة سيئة وهذا الامر سوف ينعكس بشكل سلبي على انتاجية العمال .

٣ - ٦ : التغييرات التي تحدث للكوادر الفنية يؤدي ذلك الى الارباك في واجبات العمال وعدم قدرتهم على مواكبة التطور .

٣ - ٧ : قلة توفر ورش التصليح والادامة للمكائن والآلات وقلة توفر المواد الأولية والخدمات الاساسية للمنشآت الصناعية .

٣ - ٨ : انقطاع التيار الكهربائي وعدم توفر البديل للمولدات وهذا يؤدي الى تضرر المنتجات خاصتاً المنتجات الغذائية .

## الاستنتاجات :

- ١- إن معظم العمال نشطين إقتصادياً حيث إن ما يقارب نصفهم هم ضمن الفئة العمرية التي تكون بين ( ٢٥ \_ ٤٥ ) سنة بينما الاعمار التي هي اكبر من هذه الفئة بقدر شكلت حوالي ٣٠% .
- ٢- نسبة العمال الذين ليس لهم تحصيل علمي وعدم حصولهم على شهادات ٤٢% والعمال الحاصلين على الشهادات الابتدائية ٢٩% .
- ٣- توجد علاقة ايجابية بين التعليم والتدريب وايضاً هنالك دوافع مختلفة بين العمال لحضور الندوات العلمية حسب المؤهل العلمي .
- ٤- قلة الاهتمام بالتدريب والتأهيل لكثير من العمال خاصتاً وان اكثر الالات حصل عليها تطوير وتحتاج الى كوادر مدربه يمكنها التعامل معها .
- ٥- لم يأخذ بنظر الاعتبار الاعمال التي يقوم بها العمال ومستوى الاجور التي تمنح لهم في كثير من الاحيان تكون الاجور هي دون مستوى اداء العمال .
- ٦- ان حوالي نصف العمال هم يقومون باعمال ادارية وخدمية ذات طابع غير انتاجي وبهذا سوف يكون لهم مردودات سلبية على الانتاج .
- ٧- لا توجد عدالة في مكافأة العمال الذين يتميزون في اعمالهم ، حيث ان الجهود المبذولة من قبل العمال لا تكون هنالك منح او مكافآت لتلك الجهود .

## المقترحات :

- ١- الاهتمام باجور العمال ومراعات نوع العمل والمستوى الثقافي والمهني والتأهيل العلمي للعاملين .
- ٢- التأكيد على برامج التدريب والتأهيل للعمال ومواكبة التطور التكنولوجي ليتمكن العمال من التعامل مع الآلات الحديثة .
- ٣- تحفيز العمال من خلال منحهم العلاوات والحوافز حسب الجهود التي يقومون بها بعيداً عن المحسوبية والعلاقات الشخصية .
- ٤- انشاء مجمعات سكنية مناسبة للعمال قريبة من اماكن عملهم تتوفر فيها الشروط الصحية والامنية .
- ٥- التعليم المستمر للعمال وفتح الدورات التي تسهم في زيادة معرفتهم وربط الانتساب اليها واجتيازها بنجاح بسلم الترقيات المالية او الوظيفية ومنح الحوافز مما يعزز من اهمية هذه الدورات وفعاليتها .
- ٦- التوسع في نشر مراكز النشاط الاجتماعي وخصوصاً النوادي الرياضية والمكتبات لاستثمار اوقات فراغ العمال .
- ٧- توزيع العمال بشكل يتناسب مع طبيعة المنشآت الصناعية وتقليل العمال الاداريين ، ومنح مخصصات اضافية للعمال الفنيين بالشكل الذي يميزهم ويشعرهم بالاهتمام .
- ٨- الاهتمام بصحة العمال من خلال انشاء المراكز الصحية التي تكون قريبة منهم خصوصاً المراكز التي تكون لها دور في معالجة الحالات الخاصة التي يتأثر بها العمال نتيجة لبعض الاعمال التي يقومون بها ، بالاضافة الى التأمين الصحي للعمال .
- ٩- الاهتمام بتوفير الطاقة الكهربائية المناسبة وايجاد البدائل عند الانقطاع من خلال توفير المولدات بالاضافة الى توفير اماكن تأهيل الآلات الخاصة بالمعامل وتوفير الادوات وقطع الغيار التي تحتاجها .



## المصادر :

- ١- جون كلارك ، جغرافية السكان ، دار المريخ ، 1982 .
- ٢- د. مكي محمد عزيز ، جغرافية السكان ، جامعة بغداد ، كاية الآداب ، بغداد ، 1984 .
- ٣- غانم فنجان موسى ، تدريب وتطور الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، 1980 .
- ٤- عباس علي التميمي ، النمو الصناعي في الوطن العربي ، جامعة الموصل ، كلية التربية ، 1985 .
- ٥- حسن علي عبد الراوي ، تغير توزيع السكان في محافظة الأنبار وحركاتهم المكانية ، أطروحة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة بغداد ، 1999 .
- ٦- سلام خميس غربي الهيتي ، التحليل المكاني للصناعات الصغيرة في محافظة الأنبار ، أطروحة دكتوراه ، 2012 .
- ٧- أحمد سوسة ، الري والحضارة في وادي الرافدين ، بغداد ، 1969 .
- ٨- جسام محمد إبراهيم ، القوى العاملة البشرية في محافظة الأنبار ، رسالة ماجستير 1997.
- ٩- د. محمد خليفة الدليمي و د. صباح الراوي ، الحركة السكانية في محافظة الأنبار ، بغداد ، 1993 .
- ١٠- سعيد عبود السامرائي ، سياسات التقدم الإقتصادي في العراق ، مطبعة القاضي ، النجف ، 1973 .
- ١١- عبد خليل فضيل ، التوزيع الجغرافي للصناعات في العراق ، مطبعة الإرشاد ، بغداد ، 1967 .
- ١٢- محمد خليل علي الحديثي ، القوى العاملة ودورها في تنمية القطاع الزراعي في العراق ، رسالة ماجستير 1984 .
- ١٣- محمد طه نايل الحياني ، الصناعة وتوطنها في محافظة الأنبار ، رسالة دكتوراه ، 1995 .
- ١٤- منعم أحمد الراوي ، هيكل العمالة وسياسة الإستخدام في العراق ، رسالة ماجستير ، 1983 .
- ١٥- وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي ، تقديرات السكان لعام 2014 .