

الابعاد الاجتماعية والاقتصادية لتأخر رواتب الموظفين
دراسة ميدانية في مؤسسات الرعاية الاجتماعية
- السليمانية - المركز - إنموذجاً

م.م. كاروان احمد محمد

جامعة السليمانية

كلية العلوم الإنسانية

أ.م.د. حسن عجيل حسين

جامعة السليمانية

كلية العلوم الإنسانية

المقدمة :

يفرض واقع الحياة في المجتمعات الانسانية خلال تطورها تتكون علاقات اجتماعية واقتصادية ذات ترابط وثيق بالآخرين، من اجل اشباع أكبر قدر ممكن من رغبات أفراد المجتمع ، وتحقيق أقصى ما يمكن تحقيقه من أهداف وميول كل مجتمع بحسب ظروفه الاجتماعية والاقتصادية فضلا عن العوامل والامكانيات المتاحة من طبيعية وبشرية وتقنية. وتشكل البنية الاجتماعية والاقتصادية في البلدان المتخلفة سببا رئيسيا لاستمرارية التخلف والتبعية وأحد اهم الدلائل لضم هذا البلد او ذاك الى مجموعة بلدان العالم الثالث . فالبنية الاجتماعية المتخلفة يحددها التخلف الاقتصادي لهذه البلدان والمكان التبعية الذي يحتله إقتصادها في الاقتصاد العالمي. وانطلاقا من أن التخلف لا يمكن معالجته بوصفه ظاهرة منعزلة فهو يتجسد في عدة ظواهر مهمة أساسية . كما وان الطابع التبعية لهذه البنية يشكل احدى مميزات البلدان المتخلفة ومثل هذه البنية لا تتجاوب مع حاجات التطور التقني المطلوب للقضاء على التخلف الاقتصادي . وعلينا أن نشير هنا الى أن الحقوق الاجتماعية تنقسم الى قسمين رئيسيين هما الحقوق المادية وهي المكافآت النقدية او العينية التي يقاضاها الفرد بعد أدائه للمهام المناطة به كالأجر او الراتب أو دار السكن التي تخصص له في أثناء مدة خدمته الوظيفية . وهناك الحقوق المعنوية التي يقدمها المجتمع للفرد. وهذه الحقوق تتجسد بدرجة الاحترام والتقدير والشرف الاجتماعي الذي يقدمه المجتمع للفرد.^(١)

مشكلة الدراسة :

بما أن المجتمعات في تطور إما نحو الامام او نحو الوراء وبسبب الاحداث السياسية والاقتصادية في السنوات الاخيرة في المجتمع العراقي ومن ضمنه الكوردستاني سارت الامور والاوزاع تتزايد نحو الاسوأ ، وظهور التأثيرات على المجتمع الكردي والقطاع العام أي الحكومي بشكل خطير، وذلك أدى الى تأخير واستقطاع الرواتب في القطاع الحكومي عن الموظفين وسير عملية التعليم نحو الأسوأ ، والموظفون مورد بشري تأثرت تأثيرا مباشرا وخطيرا بالأوضاع الاقتصادية والسياسية . وظهر قلة الدخل القومي بالمقارنة بمستوى المعيشة الحقيقي وازدياد البطالة المقنعة داخل القطاع الحكومي والظروف البيئية

للعمل. ولا ينفصل الدخل عادة عن مختلف مكونات المكانة الاجتماعية - الاقتصادية، فهو جنباً الى جنب مع التعليم والوظيفة والتدريب ونمط الحياة والقدرة يقدم مقياساً صادقاً للمكانة الاجتماعية - الاقتصادية. وبسبب هذه العلاقة الوثيقة، فإن الدخل يمكن أن يعتبر مؤشراً مؤثراً في الوضع التعليمي ونمط الحياة والقوة في معظم المجتمعات^(٢). وتقليل الدخل وإستقطاعه يؤدي الى ظهور مشاكل وله ابعاد اقتصادية واجتماعية ولذلك إختارنا مشكلة الدراسة بهذا العنوان.

الأهمية والأهداف والحاجة :

١- أهمية الدراسة:-

يعد الراتب الأسمي لكل موظف على أساس القوانين التي تخص الدولة ولهذا السبب فإن الراتب الشهري يقسم على أجزاء قد يكون من ضمنها الديون والاستحقاقات المصرفية ولهذا السبب وهناك علاقة تفاعلية بين الراتب الشهري (الحكومي) المرتبط بكل هذه العلاقات والمستوى المعيشي، وعليه فإن أي خلل يقع في هذا المضمار ينعكس بطريقة سلبية على حياة المواطن ولا سيما أن المادة ٢٨ من الدستور العراقي تنص على منع إستقطاع رواتب الموظفين وخدمات الصحة والتعليم، ومن هنا جاءت أهمية الدراسة.

٢- أهداف الدراسة:-

يعد الراتب الذي يتقاضى الفرد في أي مكان في العالم هو رصيده الاول في انجاز أعماله سواء كانت اليومية أم المستقبلية، وعليه فإن الموظف الحكومي بالتأكيد او على الأعم الاغلب ان رصيده (اي الراتب) في انجاز مهمات حياته واسرته وشريان حياته وعليه ومن هذا المنطلق فان الراتب الشهري للموظف هو العمود الفقري في انجاز مهمات الاسرة لعدة اسباب منها رسمية وغير رسمية وفي هذه الحالة فان انقطاع راتبه الرسمي سيؤثر على كل هذه الشبكة من الاحتياجات هذا من جانب الفرد وفي نفس الوقت فإن هناك مشكلات اجتماعية واقتصادية نتيجة لانقطاع هذا المورد وهي نتائج خطيرة. ومن اهداف هذه الدراسة :

١- أضافة دراسة علمية اكااديمية تهتم بهذا الجانب ٢- محاولة التعرف على اهم نتائج هذه الظاهرة من حيث ابعادها الاجتماعية والاقتصادية.

تحديد المفاهيم :

يتوجب على الباحث ان يحدد مفاهيمه من أجل رفع أي لبس قد يعلق بذهن المستمع أو المطلع، وذلك لأن المفهوم الواحد قد يحتمل أكثر من معنى ودلالة، من هنا نحدد المفاهيم الرئيسية والقريبة من موضوع الدراسة، من أجل إزالة الغموض والوصول الى المعاني الواضحة^(٣).

- ١-العامل:- يقصد بالعامل كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه.^(٤)
 - ٢-الأجر:- هو المقابل المادي الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متفق عليها.^(٥)
 - ٣-الموظف:- كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة.^(٦)
 - ٤-المؤسسة الاجتماعية:- تعد المؤسسة كيانات أو وحدات اجتماعية تبنى لتحقيق الأهداف معينة في الصالح العام للمجتمع والأفراد.^(٧)
 - ٥-الراتب:- من حيث التعريف الإجرائي هو كمية النقود الذي يتقاضى الموظف وكل حسب درجته الوظيفية في مؤسسات الرعاية الاجتماعية في السليمانية (المركز).
- (الاطار النظري للدراسة)**

اولاً-الأبعاد الاقتصادية لتأخير واستقطاع رواتب الموظفين:-

تعاني البلدان النامية من العديد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والادارية .من هنا ننطلق الى المشاكل الاقتصادية التي لها أبعاد اقتصادية ملموسة في واقع الحياة الاقتصادية ، منها ضعف مستوى الأجور والحوافز الايجابية التي تشكل عنصر مؤثر على مستوى الأداء في أجهزة الادارة الحكومية . إذ يؤدي ذلك الى تعطيل وشل سلطات المديرين في الحصول على التشغيل الكامل والاملل للموظفين الذين يعملون تحت رئاستهم. والحقيقة أن ضعف الأجور لا يؤثر فقط من الناحية التنظيمية ولكنه يؤدي أيضا الى انشغال كل موظف بتحسين أحواله المادية ليتمكن من اللحاق بالمستوى المتصاعد للمعيشة .ولهذا السبب فإن الدخل المنخفض يؤثر سلبا في تلبية بيئة صحية ومناسبة للأجهزة الحكومية ، على الرغم من أن كل الدراسات تؤكد أثر بيئة العمل على مستوى العاملين والموظفين.^(٨)

وإنخفاض الدخل القومي يؤدي الى انخفاض الدخل الفردي للموظفين ومن ثم يؤدي إلى التخلف أو الرجوع الى الوراء وخلق مشاكل اقتصادية والنقص في توفير الحاجات الأساسية وينتج عن ذلك ما يأتي.

-حصة إستهلاك الفرد تكون مرتفعة وبالذات من المواد الغذائية والمواد الاستهلاكية البسيطة.

-حصة الادخار والاستثمار منخفضة للفرد ومن ثم ضعف في رأس المال المتاح.

-انخفاض انتاجية العمل وبالذات في القطاع الزراعي.^(٩)

-ارتفاع نسبة العمالة في القطاع الزراعي مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى.

-درجة تصنيع منخفضة

- سوء استخدام واستغلال الموارد الطبيعية .
- عدم الاهتمام بالبيئة وطرائق المحافظة عليها.
- إرتفاع معدلات البطالة والبطالة الموسمية والمقنعة.
- ضيق السوق وقلة عدد مؤسسات الإقراض المالي.
- خدمات البنية التحتية المتاحة غير كافية بأنواعها المختلفة.
- عدم تلبية الحاجات المنزلية.
- ضعف القدرة الشرائية للمواطن.
- التأثير المباشر على كل الفعاليات الاقتصادية بكل جوانبها.(١٠)
- توقف حركة العمل الحر غير المرتبط بوظيفة حكومية لأن العمل الوظيفي... مثلا عمال الأجر اليومي (العمالة) تعتمد بدرجة الاساس على العمل الوظيفي.
- عدم قدرة الموظف على انجاز أعماله اليومية ، وتقليص ساعات العمل بسبب عدم التزام الحكومة بإعطاء الراتب الكامل للموظف.
- عدم استطاعة الموظف تسديد ايجارات المنازل.
- أغلب السكان لديهم التزامات قروض شهرية من البنوك وعدم توفير دخل اللازم لتلك الالتزامات يؤدي الى ذلك النتائج.(١١)
- والدخل المنخفض يؤدي الى عدم توفير الضروريات اللازمة لحياة الأسرة والتخطيط السليم لأوجه إنفاق هذا الدخل ، مع العمل على أن يكون هناك رصيد مدخر لمواجهة حالات الطوارئ.
- إرتفاع معدلات البطالة والبطالة الموسمية والمقنعة.(١٢)
- ويعتمد معدل دخل الفرد على اجمالي الدخل القومي الذي هو قيمة عائدات عناصر الانتاج مقدرة بالنقود خلال السنة الواحدة. أما معدل دخل الفرد فهو حاصل تقييم قيمة اجمالي الدخل القومي على عدد الأفراد ، وهذا يؤثر تأثيرا مباشرا على معدل دخل الفرد. فكلما ارتفعت قيمة اجمالي الدخل القومي، كلما ارتفع معدل دخل الفرد والعكس صحيح فإذا انخفضت قيمة اجمالي الدخل القومي إنخفض دخل الفرد، ومن الجهة الثانية نلاحظ بأن معدل دخل الفرد يؤثر في المستوى المعاشي، فإذا ارتفع معدل دخل الفرد ارتفع معه المستوى المعاشي وإذا انخفض معدل دخل الفرد انخفض المستوى المعاشي.(١٣)
- ثانيا- الابعاد الاجتماعية لتأخير واستقطاع رواتب الموظفين:-**

يمكن القول بأن مستوى المعيشة هو المقياس الذي يقدر به مستوى حياة الانسان في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويقاس هذا المستوى بالدخل النقدي الذي يحصل عليه الفرد ، أو بالقوة الشرائية لدخل الفرد. أي دخله الحقيقي كما يقاس بالإشباع النفسي

لل فرد في حالة قناعة بدخله وامكانية استغلاله فيها يعود عليه وعلى اسرته بالخير ،ويرتبط مستوى المعيشة بحجم السلع والخدمات التي يستعملها الفرد ، لذا فإن ارتفاع المستوى المعاشي إنما هو رهين بزيادة ما يستهلكه من سلع وخدمات ، غير أن زيادة حجم الاستهلاك من السلع والخدمات تعتمد على القوة الشرائية أو الدخل الحقيقي للفرد ، هذا الدخل الذي يحدد معدل مستوى المعيشة في المجتمع ، علما بأن معدل مستوى المعيشة يعتمد على عنصر الدخل القومي وعدد السكان وقدرة الأفراد على توفير نتيجة لزيادة الدخل على حجم الاستهلاك.^(١٤) نستنتج من ذلك بأن مستوى المعيشة يعتمد على معدل دخل الفرد ذلك أن ارتفاع معدل دخل الفرد يساعد على ان يستطيع اقتناء السلع الاساسية والكمالية والخدمات الضرورية والثانوية والدخل في مجال الفراغ والترويج والتمتع بقسط من الرفاهية الاجتماعية التي تشير الى ارتفاع مستواه المعاشي ، بينما انخفاض معدل دخل الفرد من الحصول على السلع والخدمات الاساسية والثانوية ويحول دون تمتع الفرد بأنشطة الفراغ والترويج وتتحول حياته الى حياة فقيرة وجامدة مما يؤثر سلبيا على مستواه المعاشي والاجتماعي .^(١٥) ومن الواضح أن سوء الاحوال الاقتصادية للعائلة وانخفاض مستواها المعاشي قد يعوق تربية الاطفال تربية جيدة وقوية نظرا لعدم مقدرتهما على تهيئة الشروط والمستلزمات البيئية والمادية التي يحتاجها الاطفال وقت نموهم وتنشئتهم الاجتماعية كتهيئة السكن المريح والجو الملائم للدراسة والتحصيل العلمي والمستلزمات الاخرى التي يحتاجونها في حياتهم اليومية .فضلا عن الى عدم تزويدهم بقواعد واسس التربية الخلقية والاجتماعية والتي تؤثر في سلوكهم وعلاقاتهم مع الآخرين في المجتمع.^(١٦) فالفقر وعدم تلبية الحاجات العائلية يكون سببا لسوء العلاقات الزوجية وارتفاع حوادث الطلاق في المجتمع وتبعثر أفراد العائلة وبالتالي تمزق وحدتها، تشير الاحصاءات في أغلب البلدان الى ان أغلبية حالات الطلاق التي تحسم في المحاكم يعود سببها المباشر الى عامل الحرمان الاقتصادي الذي تتعرض اليه العائلة ، وعدم توافر الدخل أو الراتب الكافي في أيدي العائلة ورب الاسرة تدفع في بعض الاحيان رب الاسرة للجوء الى الكذب عند تلبية طلبات الأولاد مثلا الخروج بالعائلة الى الحدائق والنزهات وشراء بعض الأشياء الكمالية ، وهذا الوضع يؤدي الى سوء العلاقات الأسرية.^(١٧) ومن المعروف ان هذه الحالة تؤدي الى إحداث مخاطر اجتماعية على حياة الافراد والأسر ويؤثر سلبا على المركز الاجتماعي والاقتصادي للفرد فضلا عن إحساسه بعدم ضمان حياته الاجتماعية في الوطن . على ذلك ان التأثير المذكور قد يتمثل كذلك في زيادة أعباء الشخص عند قطع الراتب أو الدخل الشهري كما يعرقل صرف نفقات العلاج الطبي والاحساس بالمخاطر الاجتماعية يولد الاحساس بالمخاطر النفسية لأن الجانب الاجتماعي والنفسي وجهان لعملة واحدة .^(١٨)

الجانب الميداني

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من منتسبي (مؤسسات الرعاية الاجتماعية - السليمانية- المركز)، واختيار العينة في هذه الدراسة كان عشوائيا بسيطا وذلك من اجل الوصول الى ادق المعلومات بشأن موضوع الدراسة. واستخدمنا منهج المسح الاجتماعي عن طريق تطبيق الاستمارة الاستبائية على المبحوثين.

تحليل البيانات الميدانية

أولا/ البيانات الاولية

جدول (١) يمثل التركيب العمري للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
٤٠%	١٢	٣٥-٢٦
٢٣,٣%	٧	٤٥-٣٦
٢٠%	٦	٥٥-٤٦
١٦,٧%	٥	٦٥-٥٦
١٠٠%	٣٠	المجموع

يتضح من الجدول (١) المتعلق بالفئة العمرية للعينة ان الفئة (٣٥-٢٦) عددهم (١٢) بواقع (٤٠%) والفئة العمرية التي تقع بين (٤٥-٣٦) عددهم (٧) وبنسبة (٢٣,٣%) في حين ان فئة (٥٥-٤٦) عددهم (٦) وبنسبة (٢٠%) اما فئة (٦٥-٥٦) فقد كان عددهم (٥) وبنسبة (١٦,٧%)، يتبين من هذا الجدول أن العدد الأكبر من عينة البحث يقع أعمارهم في الفئة (٣٥-٢٦) وبنسبة (٤٠%).

جدول (٢) يمثل جنس المبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	جنس المبحوثين
٤٣,٣%	١٣	ذكر
٥٦,٧%	١٧	انثى
١٠٠%	٣٠	المجموع

يشير الجدول (٢) الى ان عدد الاناث (١٧) وبنسبة (٥٦,٧%) وعدد الذكور (١٣) وبنسبة (٤٣,٣%) من المجموع، يتبين من ذلك الجدول ان العدد الاكبر من افراد عينة البحث هم من الاناث وهذا يشير الى ان الاناث اكثر استجابة للعمل في هكذا مؤسسات .

جدول (٣) يمثل الحالة الاجتماعية للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الزوجية
٢٣,٣%	٧	اعزب
٧٣,٣%	٢٢	متزوج
٣,٤%	١	أرمل
١٠٠%	٣٠	المجموع

يبين الجدول (٣) الى ان عدد المتزوجين هم (٢٢) وبنسبة (٧٣,٣%) وعدد العزاب (٧) وبنسبة (٢٣,٣%) من المجموع، في حين ان عدد الأرامل (١) وبنسبة (٣,٤%) من أفراد العينة، ونرى من هذا الجدول ان اغلبية افراد عينة البحث هم من المتزوجين (٧٣,٣%). وبالاشارة الى الجدول السابق فان هناك رابطا ما بين العمر وسن الزواج.

جدول (٤) يوضح عدد سنوات الخدمة

النسبة المئوية	التكرارات	عدد سنوات الخدمة
١٠%	٣	٣-١
١٣,٣%	٤	٦-٤
٦,٦%	٢	٩-٧
٢٠%	٦	١٢-١٠
١٦,٦%	٥	١٥-١٣
٣٣,٣%	١٠	١٨-١٦ فأكثر
١٠٠%	٣٠	المجموع

يوضح الجدول (٤) بأن عدد (١٠) مبحوثين وبنسبة (٣٣,٣%) من العينة لديهم (١٦-١٨) فأكثر) خدمة وظيفية وأن عدد (٦) وبنسبة (٢٠%) ولمدة (١٠-١٢) سنة لهم خدمة وظيفية في حين أن عدد (٥) وبنسبة (١٦,٦%) ولمدة (١٣-١٥) سنة لهم خدمة وأن عدد (٤) وبنسبة (١٣,٣%) ولمدة (٤-٦) سنة لهم خدمة وان عددهم (٣) وبنسبة (١٠%) ولمدة (٤-٦) لديهم خدمة وظيفية وأن عدد (٢) وبنسبة (٦,٦%) ولمدة (٧-٩) سنة لهم خدمة. ونرى من ذلك الجدول ان العدد الأكبر من أفراد العينة لمدة (١٦-١٨) فأكثر سنة لهم خدمة وظيفية وبنسبة (٣٣,٣%).

ثانيا/البيانات الاختصاصية

جدول (٥) يبين العلاقة بين أستقطاع الراتب وتقليل ساعات الدوام الرسمي

النسبة المئوية	التكرارات	تقليل ساعات الدوام الرسمي
٩٠%	٢٧	نعم
-	-	لا
١٠%	٣	احيانا
١٠٠%	٣٠	المجموع

ظهر من الجدول (٥) ان عدد (٢٧) مبحوث وبنسبة (٩٠%) من العينة يرون ان أستقطاع الراتب كان سببا رئيسا لتقليل ساعات الدوام الرسمي أي الدوام بالتناوب وأن عدد (٣) وبنسبة (١٠%) من العينة لا يرون بان أستقطاع الراتب قللت ساعات الدوام الرسمي. ويتبين من ذلك الجدول ان أغلبية الموظفين قللت دوامهم الرسمي بسبب أستقطاع الراتب وبنسبة (٩٠%) . وهذا يشير الى ان هناك خلا في الانتاج الوظيفي فضلا عن الى كون المؤسسة هي خدمية وفيها مؤسسات اجتماعية متعددة فان ذلك سيؤثر على تقديم الخدمات لنزلاء مؤسسة الرعاية الاجتماعية.

جدول (٦) يبين العلاقة بين استقطاع الراتب والمشكلات أسرية

النسبة المئوية	التكرارات	اجابات المبحوثين
٧٧%	٢٣	نعم
١٣%	٤	لا
١٠%	٣	احيانا
١٠٠%	٣٠	المجموع

تشير الأرقام الإحصائية في الجدول (٦) بان عدد (٢٣) وبنسبة (٧٧%) من أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن استقطاع الراتب يؤدي الى حدوث مشكلات أسرية وان (٤) وبنسبة (١٣%) من العينة يؤكدون بأن استقطاع الراتب لا يؤدي إلى حدوث مشكلات أسرية في حين ان عدد (٣) وبنسبة (١٠%) من العينة اشاروا الى (احيانا) بان استقطاع الراتب يؤدي الى حدوث مشكلات أسرية. ويتبين من ذلك الجدول ان اكثرية الموظفين يؤكدون بأن استقطاع الراتب يؤدي الى حدوث مشكلات أسرية في حياتهم اليومية الاجتماعية وبنسبة (٧٧%). ومن ذلك يتضح ان هناك نتائج اجتماعية خطيرة في داخل الاسرة بسبب استقطاع الراتب.

جدول (٧) يبين استقطاع الراتب ادى الى عدم استطاعة الموظف لشراء الحاجات الاساسية

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢٥	٨٣,٤%
لا	٥	١٦,٦%
المجموع	٣٠	١٠٠%

يتبين من الجدول (٧) ان (٢٥) وبنسبة (٨٣,٤%) من افراد العينة اكدوا ان استقطاع الراتب ادى الى عدم استطاعت الموظف لشراء الحاجات الاساسية، وان عدد (٥) وبنسبة (١٦,٦%) من العينة يرون ان استقطاع الراتب لم يود الى عدم استطاعة الموظف لشراء الحاجات الاساسية. ونرى من ذلك الجدول أن اكثرية الموظفين يؤكدون بان استقطاع الراتب أدى الى عدم استطاعة الموظف شراء الحاجات الأساسية وبنسبة (٨٣,٤%)، وهذا يسبب مشاكل خطيرة في المجتمع ولاسيما الحاجات الأساسية. وهذه النتيجة من الممكن إعدامها على النسبة الاكبر من المجتمع.

جدول (٨) يوضح تقليل فعاليات الاجتماعية والاقتصادية بسبب استقطاع الراتب

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢٦	٨٧%
لا	-	-
احيانا	٤	١٣%
المجموع	٣٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (٨) ان (٢٦) وبنسبة (٨٧%) من افراد العينة اشاروا الى تقليل فعاليات الاجتماعية والاقتصادية بسبب استقطاع الراتب في حين أن عدد (٤) وبنسبة (١٣%) اشاروا الى (احيانا) قللت فعاليات الاجتماعية والاقتصادية بسبب استقطاع الراتب . يبين النتيجة بان العدد الاكبر والاكثرية من العينة يرون بان فعاليات الاجتماعية والاقتصادية قللت بسبب استقطاع الراتب وبنسبة (٨٧%). ان اشارة الاجابة باحياناً هي من الناحية السوسولوجية موجودة ، ولكن بعض المبحوثين قد يصيبهم شيء من الخجل فتكون الاجابة أحياناً ومع ذلك فان الاغلبية كانت إجاباتهم ب نعم وهذا ايضا يرتبط بالجدول السابق و يمكن تعميمه على المجتمع العام.

جدول (٩) يبين استقطاع الراتب يؤدي الى عدم ارتياد السوق

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢٣	٧٧%
لا	٣	١٠%
احيانا	٤	١٣%
المجموع	٣٠	١٠٠%

يشير الجدول (٩) ان عدد (٢٣) وبنسبة (٧٧%) من أفراد العينة أكدوا ان استقطاع الراتب يؤدي الى عدم ارتياد السوق في حين أن (٤) منهم بواقع (١٣%) من العينة يرون أن استقطاع الراتب احيانا يؤدي الى عدم ارتياد السوق ولكن أن عدد (٣) وبنسبة (١٠%) من العينة يرون ان استقطاع الراتب لا يؤدي الى عدم ارتياد السوق. ونرى من ذلك الجدول أن العدد الاكبر من العينة يرون أن استقطاع الراتب يؤدي الى عدم استطاعة الموظف ارتياد السوق وبنسبة (٧٧%). وهذا يحدث خلا في البيئة الاسرية والخاصة.

جدول (١٠) يبين عدم تسديد ايجار السكني بسبب استقطاع الراتب

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	١٦	٥٣,٣%
لا	٤	١٣,٤%
احيانا	١٠	٣٣,٣%
المجموع	٣٠	١٠٠%

يبين الجدول (١٠) ان عدد (١٦) وبنسبة (٥٣,٣%) من افراد العينة اشاروا الى عدم تسديد ايجار السكني بسبب استقطاع الراتب ، في حين ان عدد (١٠) وبنسبة (٣٣,٣%) من العينة اشاروا الى ان احيانا عدم استطاعتهم تسديد ايجار السكن بسبب استقطاع الراتب ، ان هذا الجدول يؤكد عدم استطاعة افراد العينة من تسديد ايجار السكن وهذه حالة خطيرة في حين ان الاجابة باحيانا تشير الى ان هذا غير معقول فمن غير المعقول انك تسدد الايجار احيانا او الاشارة الى ان تسديد الراتب المتقطع اشهر يؤثر بحسب علاقة المؤجر بصاحب الملك، وان عدد (٤) وبنسبة (١٣,٣%) من العينة لا يرون عدم تسديد ايجار السكني بسبب استقطاع الراتب.

جدول (١١) يبين ان استقطاع الراتب تزيد البطالة في بيئة العمل

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢٧	%٩٠
لا	٣	%١٠
المجموع	٣٠	%١٠٠

يوضح الجدول (١١) ان عدد (٢٧) وبنسبة (٩٠%) من افراد العينة يرون ان استقطاع الراتب تزيد البطالة في بيئة العمل في حين ان عدد (٣) وبنسبة (١٠%) من العينة يرون ان استقطاع الراتب لن تزيد البطالة في بيئة العمل. تبين النتيجة بأن الأغلبية من الموظفين يرون بان استقطاع الراتب تزيد البطالة في بيئة العمل من وبنسبة (٩٠%). وبالذات في هذا الموضوع اي ازدياد البطالة في القطاع الخاص والشخصي ولا سيما عمال الأجر اليومي الذي انتشرت فيه البطالة بشكل مخيف إذ توقفت حركة العمل مما ادى الى ازدياد البطالة بسبب استقطاع الراتب وفي أوقات متباعدة متقطعة وبنسب إستقطاع عالية جدا تصل الى، ٧٥% من الراتب الكلي.

جدول (١٢) يوضح ان استقطاع الراتب يشكل بيئة نفسية غير صحية بين الموظفين

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢٤	%٨٠
لا	٦	%٢٠
المجموع	٣٠	%١٠٠

يوضح الجدول (١٢) ان عدد (٢٤) وبنسبة (٨٠%) من افراد العينة يؤكدون أن استقطاع الراتب يشكل بيئة نفسية غير صحية بين الموظفين وان عدد (٦) وبنسبة (٢٠%) من المجموع يرون أن استقطاع الراتب لن يشكل بيئة نفسية غير صحية بين الموظفين. ويظهر من ذلك الجدول ان العدد الاكبر والاكثرية من العينة يرون ان استقطاع الراتب يشكل بيئة نفسية غير صحية بين الموظفين وبنسبة (٨٠%). وبالذات حدوث اضطرابات نفسية بسبب عدم القدرة على توفير الحاجات الاساسية وليس الكمالية وبالذات ما يتعلق بالغذاء اليومي وحاجات الاطفال التي تقف الام عاجزة عن توفير حاجات الاطفال المتعددة.

جدول (١٣) يبين ان استقطاع الراتب يؤثر على العلاقات الاسرية الاجتماعية بشكل سلبي

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢١	%٧٠
لا	٩	%٣٠
المجموع	٣٠	%١٠٠

تشير الأرقام الإحصائية في الجدول (١٣) أن عدد (٢١) وبنسبة (٧٠%) من أفراد العينة أشاروا إلى أن استقطاع الراتب يؤثر على العلاقات الأسرية الاجتماعية بشكل سلبي في حين أن عدد (٩) وبنسبة (٣٠%) من العينة أشاروا إلى أن استقطاع الراتب لن يؤثر على علاقاتهم الأسرية الاجتماعية بشكل سلبي. ونرى من ذلك الجدول أن العدد الأكبر من العينة أشاروا إلى أن استقطاع الراتب يؤثر على العلاقات الأسرية الاجتماعية بشكل سلبي وبنسبة (٧٠%). مما يؤدي أحيانا إلى حالات الطلاق وهو بحث آخر ، المهم أن أغلب أفراد العينة أشاروا إلى التأثير بشكل سلبي في العلاقات الأسرية.

جدول (١٤) يشير إلى أن استقطاع الراتب له أثر سلبي على العملية التعليمية للأولاد

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢٠	٦٧%
لا	١٠	٣٣%
المجموع	٣٠	١٠٠%

ان نظرة سريعة على الجدول (١٤) تؤكد ان (٢٠) وبنسبة (٦٧%) من افراد العينة يرون بان استقطاع الراتب له أثر سلبي على العملية التعليمية للأولاد وان عدد (١٠) وبنسبة (٣٣%) من العينة لا يرون بان استقطاع الراتب له أثر سلبي على العملية التعليمية للأولاد . ونرى من ذلك الجدول ان العدد الاكبر من العينة يرون ان استقطاع الراتب له أثر سلبي على العملية التعليمية للأولاد وبنسبة (٦٧%). وبالنظر الى الجدول ان اغلب افراد عينة البحث يؤكدون بان استقطاع الراتب له اثر على المستوى التعليمي لأولادهم في حين ان العشرة المتبقية من العينة كما أسلفنا ربما غير متزوج أو ليس لديه اولاد ، او اذا كان لديه اولاد فهم صغار السن.

جدول (١٥) يوضح استقطاع الراتب ينمي الاحساس بانه ليس هناك ضمان اجتماعي للحياة

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢٥	٨٣,٣%
لا	٥	١٦,٦%
المجموع	٣٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (١٥) ان (٢٥) وبنسبة (٨٣,٣%) من افراد العينة يؤكدون ان استقطاع الراتب ينمي الاحساس بانه ليس هناك ضمان اجتماعي للحياة في حين أن عدد (٥) وبنسبة (١٦,٦%) من العينة يرون ان استقطاع الراتب لا ينمي الاحساس بانه ليس هناك ضمان اجتماعي للحياة. ونرى من ذلك الجدول ان العدد الاكبر والاغلبية من العينة يؤكدون ان استقطاع الراتب ينمي الاحساس بانه ليس هناك ضمان اجتماعي للحياة وبنسبة

(٨٣,٣%). ويعني في الوقت نفسه بان الاجابة ب (لا) ربما يكون بعضهم ظروفهم الاقتصادية بالأساس جيدة او اكثر.

جدول (١٦) يوضح حدوث مخاطر اجتماعية بسبب استقطاع الراتب

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢٢	٧٣,٤%
لا	٣	١٠%
احيانا	٥	١٦,٦%
المجموع	٣٠	١٠٠%

يشير الجدول (١٦) ان عدد (١٦) وبنسبة (٨٠%) من افراد العينة يؤكدون حدوث مخاطر اجتماعية بسبب استقطاع الراتب في حين ان عدد (٥) وبنسبة (١٦,٦%) من العينة يرون إنه احيانا يحدث مخاطر اجتماعية بسبب استقطاع الراتب وأن (٣) وبنسبة (١٠%) يرون إنه لا يحدث مخاطر اجتماعية بسبب استقطاع الراتب. ونرى من ذلك الجدول أن العدد الاكبر والاكثرية من العينة يؤكدون على حدوث مخاطر اجتماعية بسبب استقطاع الراتب يؤدي الى عدم الشعور بالانتماء والامن الاجتماعي للأفراد المجتمع.

جدول (١٧) يبين أن استقطاع الراتب يعرقل نفقات العلاج الطبي

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢٧	٩٠%
لا	٣	١٠%
المجموع	٣٠	١٠٠%

يبين الجدول (١٧) ان (٢٧) وبنسبة (٩٠%) من افراد العينة يؤكدون ان استقطاع الراتب يعرقل نفقات العلاج الطبي في حين ان عدد (٢) وبنسبة (١٠%) من العينة يرون ان استقطاع الراتب لا يعرقل نفقات العلاج الطبي. ونرى من ذلك الجدول بان الاغلبية من العينة يؤكدون ان استقطاع الراتب يعرقل نفقات العلاج الطبي وبنسبة (٩٠%). ان موضوع النفقات الطبية المتعلقة بالصحة والعلاج موضوع جدا خطير خصوصا وضع المستشفيات العامة وارتفاع اجور الفحص في العيادات الخاصة وارتفاع اسعار العلاج في الصيدليات مما يشكل خطرا كبيرا على افراد المجتمع وهو ما نعني به التامين الصحي.

جدول (١٨) يشير الى أن استقطاع الراتب يؤثر على تقليص الزيارات والعلاقات القربية

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	١٨	٦٠%

لا	٣	١٠%
احيانا	٦	٢٠%
المجموع	٣٠	١٠٠%

من المؤشرات المهمة في معرفة قوة العلاقات الاجتماعية عدد زيارات الافراد للاقارب وبيين الجدول (١٨) ان (١٨) وبنسبة (٦٠%) من افراد العينة يرون ان استقطاع الراتب يؤثر على تقليص الزيارات والعلاقات القرابية وان عدد (٦) وبنسبة (٢٠%) من العينة يرون ان استقطاع الراتب احيانا يؤثر على تقليص الزيارات والعلاقات القرابية ، في حين ان عدد (٣) وبنسبة (١٠%) من العينة يرون ان استقطاع الراتب لا يؤثر على تقليص الزيارات والعلاقات القرابية. ونرى من ذلك الجدول أن العدد الاكبر من العينة يرون ان استقطاع الراتب يؤثر على تقليص الزيارات والعلاقات القرابية وبنسبة (٦٠%). ولا سيما ما يتعلق بالجانب النفسي وهذا يؤثر بشكل عام على طبيعة العلاقات الاجتماعية وتوترها احيانا.

جدول (١٩) استقطاع الراتب ينمي بيئة غير تربوية بين الاسرة

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢١	٧٠%
لا	٩	٣٠%
المجموع	٣٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (١٩) ان عدد (٢١) وبنسبة (٧٠%) من العينة يؤكدون ان استقطاع الراتب ينمي بيئة غير تربوية بين الاسرة في حين أن عدد (٩) وبنسبة (٣٠%) من العينة يرون أن استقطاع الراتب لن يكون سببا لنمو بيئة غير تربوية بين الاسرة. ونرى من ذلك الجدول ان العدد الاكبر من العينة يرون ان استقطاع الراتب ينمي بيئة غير تربوية بين الاسرة المستفيد وبنسبة (٧٠%). ومنها مثلا التعاون والاحترام المتبادل، الاخلال في العلاقات والجانب التربوي بين الاباء والابناء.

جدول (٢٠) استقطاع الراتب يؤثر سلبيا على التزامات الموظف للعمل وظهور مشكلات

ادارية

اجابات المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	٢٠	٦٦,٧%
لا	١	٣,٣%
احيانا	٩	٣٠%
المجموع	٣٠	١٠٠%

يوضح الجدول أن (٢٠) وبنسبة (٦٦,٧%) من العينة يرون بان استقطاع الراتب يؤثر سلبا على التزامات الموظف للعمل ونمو مشكلات ادارية مع المدير وان عدد (٩) وبنسبة (٣٠%) من العينة يرون احيانا أن استقطاع الراتب يؤثر سلبا على التزامات الموظف للعمل ونمو مشكلات ادارية مع المدير ولكن أن عدد (١) وبنسبة (٣,٣%) من العينة يرون بأن استقطاع الراتب لا يؤثر سلبا على التزامات الموظف للعمل ونمو مشكلات ادارية مع المدير. ونرى من ذلك الجدول ان الاكثريّة يؤكدون بان استقطاع الراتب يؤثر سلبا على التزامات الموظف للعمل ونمو مشكلات ادارية مع المدير وبنسبة (٦٦,٧%). وهذا يشكل خلا وظيفيا في عمل الموظف فضلا عن طبيعة العلاقات الوظيفية في الشكل الهرمي للعمل الموظف.

نتائج الدراسة

الواضح من استعراض الجداول والنتائج التي انتهت اليها تحليل تلك الجداول واجابات المبحوثين أن استقطاع رواتب الموظفين وخصم نسب مئوية من الراتب تصل من (١٥-٧٥%) لكل الموظفين بحسب الدرجة الوظيفية قد ادى إلى نتائج خطيرة جدا على تركيبة المجتمع بدءا من العامل الاقتصادي الذي هو شريان الحياة للموظفين ورواتبهم مروراً بالحاجات التي يحتاجها الانسان، وهذه النتيجة تشكل ناقوس خطر في حياة افراد المجتمع .

(مرفق جدول)

التوصيات:-

أولاً:- اعادة رواتب الموظفين كما كانت وصرف جميع الاشهر السابقة التي استقطع فيها الراتب بالكامل ومن الممكن مراجعة المادة ٢٨ من الدستور التي تتعلق برواتب الموظفين والصحة والتعليم .

ثانياً:- اذا لم تحقق التوصية الأولى يجب إعادة النظر بنسب الاستقطاع على ان لا تتجاوز (١٠-٥%).

المصادر :

- ١- احسان محمد الحسن ، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات ، ط١، بيروت، ١٩٩٩، ص ٢٥٨
- ٢- ابوبكر متولي ، اقتصادية التنمية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٥، ص ٣٢
- ٣- د. عقيل حسين عقيل، خطوات البحث العلمي، دار ابن كثير، ط١، دمشق، ٢٠١٠، ص ٥٦
- ٤- د. محمد شفيق، التشريعات الاجتماعية (العمالية - الاسرية)، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ، ١٩٨٦، ص ٢٥
- ٥- د. محمد عبدالفتاح الصيرفي ، ادارة الموارد البشرية دار المناهج ، عمان ، ٢٠٠٥، ص ٣٢٧
- ٦- قانون انضباط موظفي الدولة ، رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، وزارة العدل ، حكومة اقليم كردستان ، ص ١
- ٧- د. رشاد احمد عبد اللطيف ، ادارة المؤسسات الاجتماعية في مهنة الخدمة الاجتماعية ، دار الوفاء للنشر ، ط١، الاسكندرية ن ٢٠٠٧ ، ص ٢٥
- ٨- د. محمد محمد جاب الله عمارة، ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الثالثة، الاسكندرية، ٢٠٠٨، ص ٩٠
- ٩- د. أحمد العموش و د. حمود العليمات، المشكلات الاجتماعية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٣٢٤
- ١٠- د. عثمان محمد غنيم، مقدمة في التخطيط التنموي الاقليمي، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط١، عمان ، ٢٠٠٩، ص ٢٦-٢٧
- ١١- د. حسين عبدالحميد أحمد رشوان، المشكلات الاجتماعية دراسة في علم الاجتماع التطبيقي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠١٠، ص ٢٠١-٢٠٣
- ١٢- د. غريب عبدالسميع غريب ، علم الاجتماع (مفاهيم-موضوعات-دراسات)، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية ، ٢٠٠١، ص ١٥٢
- ١٣- د. صالح يوسف عجنية، مبادئ علم الاقتصاد، بغداد، مطبعة التمدن، ١٩٦٠، ص ٢٤٦
- ١٤- د. محمد فهمي ، المستوى المعاشي في الريف ، القاهرة ، ١٩٩٥ ، ص ٨٣
- ١٥- د. احسان محمد الحسن ، التصنيع وتغيير المجتمع ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٨١ ، ص ٥٠
- ١٦- د. احسان محمد الحسن ، العائلة والقرابة والزواج ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٨٥ ، ص ١٢١
- ١٧- حسين احمد حسن ، الانعكاسات الاجتماعية لارتفاع مستوى المعاشي في العراق، دار الشؤون الثقافية ، العراق، بغداد، ص ٧٧
- ١٨- د. محمد فاضل عزيز قفطان، محاضرات في الاقتصاد الاجتماعي ، الجامعة السليمانية ، السليمانية ، ١٩٧٩، ص ٩

الملاحق

الاستبانة

جامعة السليمانية

كلية العلوم الانسانية

الموظفين والموظفات المحترمون ...

استمارة استبيان عن (الابعاد الاجتماعية والاقتصادية لتأخير رواتب الموظفين)

يروم الباحثان بدراسة ميدانية عن مشكلة (الابعاد الاجتماعية والاقتصادية لتأخير رواتب الموظفين). والبيانات التي سيجاب عليها مخصصة لأغراض البحث العلمي فقط فلا داعي لذكر الاسم. ولكم جزيل الشكر والامتنان.

م. م. كاروان احمد محمد

أ.م.د. حسن عجيل حسين

اولاً : البيانات الاولية

- ١- العمر : () سنة.
 ٢- الجنس: ذكر () أنثى ()
 ٣- الحالة الاجتماعية: اعزب () متزوج () مطلق () أرمل ()
 ٤- عدد سنوات الخدمة ؟ ١-٣ () ٤-٦ () ٧-٩ () ١٠-١٢ () ١٣-١٥ ()
 ١٦-١٨ فاكثر ()

ثانيا: البيانات العلمية

- ٥- هل لأستقطاع وتأخير الراتب اثر على تقليل ساعات الدوام الرسمي ؟ نعم () لا ()
 احيانا ()
 ٦- هل استقطاع الراتب يؤدي الى تكوين مشكلات أسرية ؟ نعم () لا () احيانا ()
 ٧- هل استقطاع الراتب ادى الى عدم استطاعتك لشراء الحاجات الاساسية؟ نعم () لا ()
 ٨- هل قللت فعالياتك الاجتماعية والاقتصادية بسبب استقطاع الراتب ؟ نعم () لا () احيانا ()
 ٩- هل استقطاع الراتب ادى الى عدم قدرتك على ارتياد السوق ؟ نعم () لا () احيانا ()
 ١٠- هل استقطاع الراتب يؤدي الى عدم استطاعتك تسديد ايجار المنزل؟ نعم () لا ()
 احيانا ()
 ١١- هل استقطاع الراتب تزيد البطالة في بيئة العمل ؟ نعم () لا ()
 ١٢- هل استقطاع الراتب يشكل بيئة نفسية غير صحية بين الموظفين؟ نعم () لا ()
 ١٣- هل استقطاع الراتب يؤثر على علاقات الاسرية الاجتماعية بشكل سلبي؟ نعم () لا ()
 ١٤- هل استقطاع راتبك له أثر سلبي على العملية التعليمية للولاد؟ نعم () لا ()
 ١٥- هل استقطاع الراتب ينمو الاحساس بانه ليس هناك ضمان اجتماعي للحياة؟ نعم () لا ()

- ١٦- هل واجهت مخاطر اجتماعية بسبب استقطاع الراتب ؟ نعم () لا () احيانا ()
١٧- هل استقطاع الراتب يعرقل نفقات العلاج الطبي؟ نعم () لا ()
١٨- هل استقطاع الراتب يؤثر على تقليص الزيارات والعلاقات القربية ؟ نعم () لا () احيانا ()
١٩- هل استقطاع الراتب ينمو بيئة غير تربية بين الاسرة؟ نعم () لا ()
٢٠- هل استقطاع الراتب يؤثر سلبيا على التزامات الموظف للعمل و نمو مشكلات ادارية مع المدير؟
نعم () لا () احيانا ()