

سياسة المعاش المبكر وإهدار القوة البشرية في التصنيع

دراسة حالة لمصنع الغزل والنسيج بمحافظة سوهاج

وليد فتحي بكر محمد عناني (*)

- مقدمة:

تعد سياسات الخصخصة من أهم التحولات الاقتصادية التي شهدتها المجتمع المصري منذ بداية تسعينيات القرن العشرين والتي كان لها انعكاساتها المختلفة في إهدار القوة البشرية، وقد اتبعت الحكومة المصرية هذه السياسات وغيرها في محاولة للتصدي لمشكلات الاقتصاد المصري بشكل كبير، ولكنها لم تتجه بنفس القدر لمواجهة المشكلات التي صاحبت تطبيق هذه السياسات وعلى الأخص تفاقم مشكلة البطالة بسبب خروج العمال على المعاش المبكر وتسريحهم لتخفيض النفقات وتحقيق المكاسب لصاحب رأس المال دون الأخذ في الحسبان حقوق العمال والمحافظة عليهم باعتبارهم خبرات ومهارات لا يمكن تعويضها. (١) وعلى هذا يتضح أن اتجاه الدولة نحو الأخذ بنظام المعاش المبكر بالصورة التي تمت بها سوف يؤدي إلى تزايد أعداد البطالة بين الشباب وحرمان الصناعة المصرية من العمالة المدربة التي اكتسبت خبرات فنية عالية نتيجة عدم الاستفادة من تلك الخبرات ولعدم وجود فرص عمل مناسبة لهم في القطاع الخاص، وبالتالي تكتسب دراسة ظاهرة المعاش المبكر بشقيها الإيجابي والاختياري أهمية كبرى في هذه المرحلة التاريخية التي يشهدها المجتمع المصري مع خضم التحولات التي يمر بها الاقتصاد المصري في ظل سياسة الخصخصة وما ينجم عنها من تفاقم ظاهرة البطالة بين العمالة المصرية. (٢)

(*) باحث دكتوراه - قسم الاجتماع - كلية الآداب جامعة سوهاج.

هذا البحث جزء من رسالة الدكتوراه الخاصة بالباحث بعنوان: "السياسات الاقتصادية منذ ١٩٩٥ حتى ٢٠١١ وانعكاساتها على إهدار القوة البشرية - دراسة حالة لمصنع الغزل والنسيج بمحافظة سوهاج"، تحت إشراف أ.د. عبد الرؤوف أحمد الضبع - كلية الآداب - جامعة سوهاج & د. حمدي أحمد عمر - كلية الآداب - جامعة سوهاج

(١) محمود عودة: بعض ملامح التحولات الاجتماعية في العقدين الأخيرين، القاهرة، مؤسسة نبييل للطباعة، ٢٠٠٣، ص ٣٣٧.

(٢) محمد ياسر الخواجه: الأبعاد الاجتماعية لنظام المعاش المبكر في ظل سياسة الخصخصة، جامعة القاهرة، كلية الآداب، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ٢٠٠٣، ص ٢١٣.

ومما لا شك فيه أن تطبيق المعاش المبكر يترتب عليه معاناة الكثير من عمال الصناعة بعد خروجهم من قوة العمل إلى قوة البطالة حيث ينتج عنه العديد من المشكلات مثل نقص الدخل وعدم كفايته وصعوبة تدبير وتحديد مشروع خاص يدر دخلاً، وكذلك مشكلة الإجراءات واللوائح والنظم المتبعة في تنفيذ المشروعات الصغيرة، ومشكلة عدم القدرة على تحقيق هوياتهم ومشكلة الإحساس بالوحدة، ومشكلات مالية تمثلت في انخفاض قيمة المعاش وإنفاق قيمة التعويض وفقدان وظائفهم ومزاياهم الاجتماعية والترفيهية ومعارضة الزوج وتأثير المكانة الأسرية للفرد وتغير الوضع الاجتماعي وعدم الموائمة مع الظروف المعيشية وغيرها من المشكلات التي تصيب الطبقة العاملة الخارجة على المعاش المبكر.

وانطلاقاً من ذلك سوف تحاول هذه الدراسة التعرف على سياسة المعاش المبكر وإهدار القوة البشرية في التصنيع.

أولاً: الإطار النظري للبحث:

(١) موضوع الدراسة وإشكالياتها:

يشكل المعاش المبكر أحد المظاهر المرتبطة بتنفيذ توصيات مؤسسات التمويل الدولية مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير وتنفيذ روستة الصندوق والتي يسمونها برنامج الإصلاح الاقتصادي، فهو جزء لا يتجزأ من سياسة الخصخصة في مصر وفي كافة الدول المطبقة لهذه البرامج، ويعد المعاش المبكر أحد عوامل الضغط على نظام التأمينات الاجتماعية مما أدى لظهور عجز في النظام وتبددت آمال مئات العمال الذين فقدوا وظائفهم وأنفقوا مكافآتهم ولم يجدوا أعمال بديلة وتقلص دخل عائلاتهم وانضموا لطابور العاطلين ليشكلوا مزيد من المشاكل الاجتماعية، ولقد حددت الحكومة الحد الأدنى لسن العاملين الراغبين بالاستفادة من المعاش المبكر بسن ٤٥ سنة، شرط أن يكون العامل قد سدد اشتراكات تأمينية لمدة ٢٠ سنة في الوظيفة التي يعمل بها، على أن يحصلوا على مكافآت نظير ذلك حيث يختلف حجمها حسب سنوات العمل، وكذلك حسب طبيعة الوظائف التي يشغلونها، وقد اقتصر الخروج للمعاش المبكر خلال السنوات الماضية على عمال قطاع الأعمال العام ووفقاً لبيانات وزارة التأمينات الاجتماعية فقد خرج أكثر من ٣٠٧ ألف عامل للمعاش المبكر

حتى ٢٠٠١، ولقد أعلن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عن عدد الخارجين على المعاش المبكر حتى ٢٠١٠ إلى ما يعادل مليون عامل بما يعني ظهور بطالة جديدة لعمال مهرة.^(١)

ويرتبط مفهوم التقاعد بمفهوم الوظيفة أكثر من ارتباطه بمفهوم العمل، فالتقاعد يعني انقطاع الشخص عن أداء وظيفة ما كان يؤديها حتى سن التقاعد، ولكن ذلك لا يعني أن الشخص أصبح غير قادر على العمل تمامًا^(٢)، ومن هنا يعد المعاش المبكر من المظاهر الهامة لمرحلة التحول الاقتصادي والخصخصة لما له من تأثيرات مختلفة على المجتمع بكافة أشكاله ومستوياته ومؤسساته، والأسرة من أولى الوحدات التي تأثرت تأثرًا سلبيًا بهذه الظاهرة حيث أنها بدأت تواجه مجموعة من المشكلات والعقبات لا سيما أن الأسرة عندما يحول عائنها أو يخضع للمعاش المبكر فإنها تفقد مع ذلك بعض مصادر الدخل الأمر الذي يؤثر بدوره على استقرارها فالأجور والمكافآت والحوافز وكل ما يرتبط بالعمل من مميزات توفرها المؤسسة للعاملين بها كل ذلك يحفظ للأسرة كيانها واستقرارها ولكن مع فقد الأسرة لهذه المميزات يزيد من المشكلات الأسرية والمادية التي تتعرض لها الأسرة ويزيد من الأمور تعقيدًا ويعرض الأسرة للضياع والانهيال.^(٣)

ويتضح لنا مما سبق أنه من أهم الآثار الناتجة عن تطبيق سياسات الخصخصة والتي منها سياسة المعاش المبكر والتي أثرت بشكل كبير على العمالة المصرية من حيث فقدان الكثير من العمالة لوظائفهم، وخاصة الذين كانوا من قبل في المشروعات العامة يمثلون بطالة مقنعة وعدم قبول المستثمرين لهذا الوضع لسعيهم لتحقيق الحد الأقصى من الربح، ومن ثم عدم قبول أي عمالة إلا التي يكون المشروع في حاجة فعلية إليها، لذا تم الاستغناء

(١) سالي السيد خليفة إبراهيم: الخصخصة والطبقة العاملة في مصر - دراسة ميدانية على عمال شركة سمود للملابس الجاهزة، رسالة ماجستير جامعة، بنها، كلية الآداب، قسم الاجتماع، ٢٠١٢، ص ١٢٢.

(٢) Tinker Anthea in Modern Society, London, Longman, Unc, 1987, p 25.

(٣) فاطمة احمد الصاوي: الآثار الاجتماعية لآليات الخصخصة وتطبيق نظام المعاش المبكر - دراسة تطبيقية في محافظة البحيرة، رسالة ماجستير، جامعة الإسكندرية، كلية الآداب فرع دمنهور، قسم الاجتماع، ٢٠١١، ص ١٨٠.

عن العمالة الزائدة عن حاجة المشروعات المخصصة، وبالتالي تفاقم مشكلة البطالة وتحمل العمالة المصرية عبء دفع الجزء الأكبر من فاتورة الإصلاح الاقتصادي، فمشكلة البطالة لا تنحصر فقط في اقتصاد مصدر الدخل الذي يضمن مواجهة متطلبات الحياة، بل كذلك في إهدار طاقات المجتمع الإنتاجية المختلفة كما أنه يعد من ناحية أخرى مؤشر لفشل النظام الاقتصادي في اشباع احتياجات أفرادها، فالعمل وإن كان أحد وسائل الإنتاج إلا أنه الهدف من هذا الإنتاج، فالهدف من أي نشاط اقتصادي هو تحقيق الرفاهية المادية للإنسان، بالإضافة إلى أن البطالة لها انعكاساتها على الجوانب النفسية والاجتماعية فهي تعنى الشعور بعدم الأمن وفقدان الفرد الأمل في مستقبل له ولأسرته حيث يصبح المستقبل غامضاً مما يسبب له الشعور بالعجز والخزي ويصيبه في كبريائه وكرامته وفخره وثقته بنفسه، لذا كان إهدار القوة البشرية من أهم القضايا المترتبة على تطبيق سياسات الخصخصة من خلال إجراءات المعاش المبكر.

وعلى هذا هدفت هذه الدراسة وبصورة أساسية إلى محاولة التعرف على تأثير سياسات الخصخصة على سوق العمل والبطالة لدى عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر، ولتحقيق هذا الهدف وضعت مجموعة من التساؤلات كالتالي:-

- هل كان يوجد في المصنع عمالة زائدة قبل تطبيق سياسة المعاش المبكر؟
- ما دوافع الحكومة المصرية وراء تطبيق سياسة المعاش المبكر في التصنيع؟
- هل خروج العمال على المعاش المبكر كان على حسب الرغبة أم لا؟
- ما الأسباب التي دفعت العمال للخروج على المعاش المبكر؟
- ما قيمة التعويض الذي يحصل عليه العمال بعد خروجهم على المعاش المبكر، وهل كان كافياً أم لا، وماذا فعل به العامل؟
- هل الحكومة عرضت على العمال أعمال أخرى في أماكن أخرى بديلة؟
- هل ساهمت سياسة المعاش المبكر في إهدار الخبرات وأصحاب المهارة؟

- هل أثرت سياسة المعاش المبكر على مشكلة البطالة وإهدار القوة البشرية؟

(٣) مفاهيم الدراسة:

- مفهوم المعاش المبكر وتسريح العمالة:

أخذت كثير من حكومات البلدان النامية ومن بينها مصر تحت تأثير الفكر الاشتراكي بسياسة التعيين من المؤهلات المختلفة في وحدات القطاع العام دون أن تكون لهذه الوحدات حاجة لكثير منهم، ترتب على ذلك ظهور مشكلة العمالة الزائدة، تلك المشكلة التي أصبحت من أهم وأعقد المشكلات التي تواجه قضية الخصخصة، فمشكلة العمالة الزائدة أظهرت القطاع العام على أنه مستودع لتخزين العمالة غير المنتجة أو ذات الإنتاجية الضعيفة للغاية وهو ما يطلق عليه ظاهرة البطالة المقتعة الناتجة عن التكسب الوظيفي الزائد عن حاجة العمل حيث لا يمكن التخلص منه في ظل القطاع العام، وذلك لأن قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لا يسمح بإنهاء خدمة العامل لأسباب اقتصادية أو لتوقف الإنتاج أو لتغير النشاط إلا بموافقة لجنة خاصة تتجه عادة إلى بقاء الوضع كما هو عليه، الأمر الذي أدى إلى وجود فائض من العمالة في القطاع العام.^(١)

ومع بداية التسعينيات بدأت مصر في التوجه نحو سياسة الإصلاح الاقتصادي وخاصة سياسة الخصخصة وحرية التجارة وتحرير الأسعار والأجور، وبتطبيق هذه السياسات وخصخصة القطاع العام أصبحت سياسات تخفيض العمالة أحد المكونات الأساسية لبرامج الإصلاح حيث تعاني كثير من الدول النامية من التضخم الوظيفي وضعف مستوى أدائها، ومع تنامي التوجه نحو اقتصاديات السوق وانتشار مبادئ الإدارة العامة الجديدة والتطور التكنولوجي المتزايد، والضغوط الداخلية والخارجية المطالبة بإصلاح الأوضاع الاقتصادية،

(١) عاطف أمين محمد إبراهيم: سياسات التخصيصية وأثارها على عمال الصناعة في المجتمع المصري - دراسة اجتماعية على بعض عمال الصناعة في إقليم القاهرة الكبرى، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الآداب، قسم الاجتماع، ٢٠٠٧، ص ١٠٦.

سعت هذه الدول إلى تخفيض حجم العمالة لرفع كفاءة المنظمات وزيادة قدرتها التنافسية^(١).

وبالتالي فإن ظهور مفهوم المعاش المبكر وتسريح العمالة شأنه شأن غالبية المفاهيم المستخدمة في العلوم الاجتماعية حيث آثار جواً من اللبس والغموض وذلك لما ينتج عنه من ظواهر مختلفة تؤدي إلى ظهور الكثير من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والنفسية وغيرها، وهو الأمر الذي يفرض نفسه لدراسة تلك الظواهر والمفاهيم المختلفة، وبذلك يعد مفهوم المعاش المبكر وتسريح العمالة من المفاهيم الجديدة التي ارتبطت بالتحويلات في التوجهات الاقتصادية نحو النظام الرأسمالي والاتجاه نحو تطبيق سياسة الخصخصة في الآونة الأخيرة، وبعيداً عن الجدل النظري حول المفهوم واتجاهات تعريفه أو نظريات تفسيره، يمكن الإشارة إلى كلمة المعاش المبكر في اللغة الإنجليزية " Retire " بمعنى انسحاب أو ترك الشيء أو انصرف عنه أو انطوى على نفسه أو سن التقاعد أو الإحالة على المعاش " Retiring age ".^(٢)

وبالتالي فقد أشار " إبراهيم العيسوي " إلى تعريف للمعاش المبكر بأنه هو عبارة عن التخلص من أعداد لا بأس بها من العمال وذلك عند عمليات بيع وحدات القطاع العام.^(٣)

ويعرف " رمزي ذكي " المعاش المبكر وتسريح العمالة بأنها أسلوب مرافق لتطبيق الخصخصة حيث ألحقت ضرراً شديداً بقطاعات واسعة من العمال المشتغلين في قطاع الإنتاج والخدمات، حيث يحرص رجال الأعمال على طرد

(١) أحمد محمد عامر الماوري: تقييم سياسات تخفيض العمالة في المنظمات العامة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، قسم الإدارة العامة، ٢٠١٢، ص ٢٩.

(٢) Eric Bukely : the oxford university press , English – Arabic Durrent usage ,

London , 1978 , p 10.

(٣) إبراهيم العيسوي: الاقتصاد المصري في ثلاثين عاماً، القاهرة، المكتبة الأكاديمية للنشر، ٢٠٠٧، ص ٥١٨.

العمالة الفائضة، وخفض أجور العمال وحرمانهم من كثير من المزايا والحقوق التي اكتسبوها مؤخراً.^(١)

ويعرف يعرف "هولمز وراى Holmz.& Ray ١٩٦٧ " فقدان الوظيفة بأنها حدث حياتي يلغي العمل المدفوع الأجر من حياة الفرد بشكل إجباري، وبالرغم من أنه في الكثير من الحالات يتراءى لنا أن التقاعد المبكر هو خروج طوعي من الوظيفة إلا أنه يتصف غالباً بالجبرية، ويمكننا أن نميز بين فقدان الوظيفة كحدث والبطالة كحالة من خلال مفهوم الاستمرارية أي أنه إذا لم يحصل الشخص على وظيفة جديدة بعد فقد الوظيفة مباشرة فإن فقد الوظيفة يؤدي بالتالي إلى البطالة، لذا فإن فقدان الوظيفة والبطالة أمران مرتبطان سوياً في نسق واحد حيث فقدان الوظيفة في أحد الجوانب والبطالة في الجانب الآخر^(٢)

وفي ضوء التعريفات السابقة تستخلص الدراسة تعريفاً إجرائياً للمعاش المبكر وتسريح العمالة بأنه هو عبارة عن سياسة تم تطبيقها بعد خصخصة الشركات الصناعية للتقليل من العمالة، كأسلوب يتخذ من خلاله العامل قراراً بترك وظيفته قبل سن التقاعد القانوني مقابل تعويض مادي سواء برغبة العامل أو إجباره.

- مفهوم القوة البشرية:

يشهد القرن الحادي والعشرين نظرة ليست بجديدة ولكنها تأكيد لخبرة المنظرين والممارسين لسنوات طويلة خلال القرن الماضي، هذه النظرة التي تتمثل في أن العنصر البشري هو أعلى العناصر جميعاً، وربما كانت لفظة رأس المال البشري تعبيراً عن أن الإنسان لم يعد مجرد عنصر من عناصر الإنتاج أو وسيلة من وسائله، وإنما هو عنصر مفكر وفاعل وله تأثيره الواضح في أمور العمل، بالإضافة إلى أن الإنسان هو هدف الإنتاج، حيث يعد العنصر البشري هو المورد الاستراتيجي في العملية الإنتاجية، أي المورد الذي يصعب نسخه أو

(١) رمزي ذكي: الليبرالية المستبدة - دراسة في الآثار الاجتماعية والسياسية لبرامج التكيف في الدول النامية، القاهرة، دار سينا للنشر، ١٩٩٣، ص ٨.

(٢) Janina C. Latack And Others: An Integrative Process Model of Coping with Job Loss the Academy of management Reviww, Vol. 20, No. 2, 1995, p. 313.

تقليده من قبل أي مؤسسة أخرى غير التي يعمل بها، فإنه من السهل على كل المؤسسات أن تقوم بنسخ وتقليد جميع برامج العمل والآلات والتقنيات والبرمجيات المستخدمة في الإنتاج والخدمات في أي مؤسسة أخرى، عدا العنصر البشري فإنه العنصر الوحيد غير القابل للنسخ أو التقليد.^(١)

وبالتالي فإن العنصر البشري المؤهل فنياً ومهنياً يشكل بوجه عام مدخلاً أساسياً لا غنى عنه في العملية الإنتاجية الحديثة، حتى وأن تم الاستعاضة عنه بقدر الإمكان في مجالات محدودة، بل أن الطاقة الإنتاجية تحدد في النهاية بمجموع العناصر البشرية الكمية والنوعية، ومن ثم فالعنصر البشري يعد أهم مصادر الطاقة جميعاً، ولا شك في أن استثمارها يتضمن فضلاً عن معنى الاستغلال الكامل الرشيد لطاقتها، معنى البحث عن مهارات الأفراد الذين يقومون بالعملية الاقتصادية وترشيدها وصيانتها، ولا يتأتى بلوغ المجتمع لأهدافه ومرحلة الإنتاج والاكتفاء الذاتي إلا بتسليط الضوء بالدراسة والرصد العلمي للعنصر البشري والمشكلات التي تواجهه.^(٢)

وبالتالي فقد تشير "منال طلعت محمود" مع التعريف السابق للقوة البشرية من خلال تحديد فترة العمر الإنتاجي للأفراد في المجتمع قائلة: "بأن القوة البشرية هي مجموع السكان الذين يمكن الاستفادة بهم استفادة مثمرة في أي ميدان من ميادين النشاط الاقتصادي وتختلف الدول في تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى لأعمار تلك الفئة وهي في الغالب ما بين ١٥ : ٦٥ سنة، وذلك بعد استبعاد غير القادرين على العمل، حيث تنقسم القوة البشرية إلى مجموعتين - الأولى وهي تلك المجموعة العاملة والباحثة عن عمل والعاطلون، والثانية وهي تلك المجموعة التي تمتلك القدرة الجسمانية والعقلية على العمل ولكنهم لا يعملون مثل ربات البيوت والطلبة وأصحاب المعاشات ونزلاء السجون وغيرهم.^(٣)

(١) على محمد عبد الوهاب: تطبيقات في إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٦، ص ١٠.

(٢) أحمد النكلاوي: الإنسان والتحديث - قضايا فكرية ودراسات واقعية، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٠، ص ٣٥٥.

(٣) منال طلعت محمود: الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٣، ص ١٤٩.

ويعرفها "محمد شفيق" القوة البشرية بأنها تتمثل في قوى الإنتاج أي قوة العمل المنتجة في المجتمع بما تتصف به من قدرات وخبرات علمية وفنية وتنظيمية، مع الأخذ في الاعتبار أن حجم قوة العمل في أي مجتمع إنما يتوقف على حجم السكان فيه، حيث أن نسبة من السكان تكون صغيرة السن جدا " أقل من ١٥ عاماً"، وأخرى متقدمة في العمر جدا أكثر من ٦٥ عاماً"، وبالتالي لا تمارس عملاً منتجاً، وعليه فإن زيادة نسبة الفئات غير المنتجة تنقص من نسبة الفئات العاملة " قوة العمل المنتجة".^(١)

ويقدم "حسين رشوان" تعريفاً للقوة البشرية من خلال نظريته للقوى العاملة بأنها تشتمل على جميع القطاعات من سن ١٠ سنوات فأكثر بما في ذلك أفراد القوات المسلحة مع استبعاد ربات البيوت والطلبة والفئات الأخرى التي لا تمارس نشاطاً اقتصادياً، ويقاس المعروض من العمل في الدول المتقدمة عن طريق قوة العمل والذي يشمل كل من له فرصة عمل أو يبحث جاهداً عنها، ويتحدد عرض العمل في هذه الدول بحجم السكان وتركيبهم من حيث فئات العمر والجنس والعوامل الاجتماعية الأخرى مثل أنماط التعليم ورغبة النساء في العمل والتي تحدد معدل اشتراك المجموعات المختلفة من السكان، ويحسب الاستخدام غير الكامل في الدول المتقدمة عن طريق مفهوم البطالة إذ يعرف العاطلون عن العمل بأنهم الأفراد الذين بدون عمل ويبحثون بجدية عن عمل، وبذلك يكون مفهوم معدل البطالة المعروف على أنه مجموع العاطلين كنسبة من مجموع العمال، يزداد الاهتمام بهذا المعدل في الدول الصناعية كمؤثر على الأداء الاقتصادي.^(٢)

وفي ضوء التعريفات السابقة تستخلص الدراسة تعريفاً إجرائياً للقوة البشرية بأنها هي قوة العمل والقادرة على الإنتاج والمشاركة في النشاط الاقتصادي وأهم عنصر من عناصر العملية الإنتاجية، ويمكن تحديدها من نسبة السكان بمعرفة التوزيع العمري للأفراد من سن ١٥ إلى ٦٠ سنة، وباستبعاد

(١) محمد شفيق: دراسات في التنمية الاقتصادية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٦، ص ١٦٦.

(٢) حسين عبد الحميد رشوان: الاقتصاد والمجتمع - دراسة في علم الاجتماع الاقتصادي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨، ص ٤١.

الأطفال والشيوخ وربات البيوت والطلبة والمعاقين الغير قادرين على العمل والإنتاج.

- مفهوم التصنيع:

يتبوأ التصنيع مركز الصدارة في المجتمع الحديث وبوجه خاص منذ الثلاثينيات من القرن العشرين، وقد شهد المجتمع العالمي نمواً تنظيمياً صناعياً واسع النطاق، حيث يعد أحد مرتكزات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في العالم، فالتصنيع من أكثر المسائل التي اهتمت وتهتم بها كل من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، فيه تحقق الدول الصناعية مزيداً من التقدم والرفاهية، وبه كذلك تأمل المجتمعات النامية أن تعبر فجوة التخلف وتتخطاها في محاولة للحاق بركب التقدم الذي أصبح سمة من سمات هذا العصر الذي نحيا فيه^(١)، ومن هنا يمكن القول بأن التصنيع يتطلب تخطيطاً شاملاً وتشغيلاً كاملاً، وسياسة موجهة من قبل الدولة تهدف لوضع الإطار العام لمستقبل الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، مما ينعكس بتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأفراد في المجتمع.

وبالتالي يشير " فلورنس Florns " فيرى أن التصنيع هو العملية التي تمارس من قبل مجموعة المنشآت الصناعية أو مجموعة المصانع، كما يشير بعض الباحثين للتصنيع بأنه هو كل عمل من شأنه تحويل مادة خام أو منتج نصف مصنوع إلى منتج آخر تتوافر فيه المواصفات الفنية التي تجعله صالحاً للاستخدام بواسطة المستهلك النهائي أو لاستكمالها بمرحلة أو بعدة مراحل لإنتاجه بواسطة صناعة أو صناعات أخرى^(٢)

ويشير " إبراهيم مذكور " في "معجم العلوم الاجتماعية " إلى مصطلح التصنيع بأنه نوع من التقدم التكنولوجي الذي يستعين بالعلوم التطبيقية، والذي من خصائصه توسيع الإنتاج على نطاق ضخم باستخدام القوى المحركة وغيرها،

(١) محمد شفيق: التنمية والمتغيرات الاقتصادية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٧، ص ٢١٥.

(٢) بيلي إبراهيم أحمد العلمي: عناية الاقتصاد الإسلامي بالصناعة على المستويين النظري والعملية، القاهرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، ٢٠٠١، ص ١٠.

وذلك لسد حاجة السوق من البضائع والسلع، وتؤدي تلك المهام قوة من العمال المتخصصين، الذين يسود بينهم مبدأ تقسيم العمل الدقيق.^(١) ويرى " جوردون " أي تحويل وسائل الإنتاج ليوثر في صناعة المنتجات مما يعود برفع الإنتاجية في القطاع الصناعي.^(٢)

وفي ضوء التعريفات السابقة تستخلص الدراسة تعريفاً إجرائياً للتصنيع بأنه هو نشاط اقتصادي يستطيع توفير الكثير من فرص العمل واستغلال قوة الشباب، وذلك بإنشاء المنشآت والمناطق الصناعية في مجالات جغرافية مخصصة، بهدف رفع المستوى الإنتاجي المحلي والقومي، والمستوى المعيشي للسكان وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأفراد في المجتمع.

(٣) تطبيق سياسة المعاش المبكر وإهدار القوة البشرية:

تعد سياسات الخصخصة من أهم التحولات الاقتصادية التي شهدتها المجتمع المصري منذ بداية تسعينيات القرن العشرين والتي كان لها انعكاساتها المختلفة في إهدار القوة البشرية، وقد اتبعت الحكومة المصرية هذه السياسات وغيرها في محاولة للتصدي لمشكلات الاقتصاد المصري بشكل كبير، ولكنها لم تتجه بنفس القدر لمواجهة المشكلات التي صاحبت تطبيق هذه السياسات وعلى الاخص تفاقم مشكلة البطالة بسبب خروج العمال على المعاش المبكر وتسريحهم لتخفيض النفقات وتحقيق المكاسب لصاحب رأس المال دون الأخذ في الحسبان حقوق العمال والمحافظة عليهم باعتبارهم خبرات ومهارات لا يمكن تعويضها.^(٣) ومن هنا ظهرت أخطر المشاكل التي قد تواجه تلك الظاهرة وهي مشكلة العمالة الزائدة فقد ظهر نتيجة للخصخصة تخفيض عدد العاملين بالمنشآت، ويخلق هذا الأمر معارضة من جانب العمال نحو تطبيق الخصخصة، وهذا ما يجعل ظاهرة المعاش المبكر تطرح نفسها بالحاح على ساحة الجدل الرسمي

(١) إبراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٥، ص١٤٧.

(٢) Gordon marshall: A dictionary of Sociology, Second edition, Britain, Oxford

University Press INC, 1998, p 311.

(٣) محمود عودة: بعض ملامح التحولات الاجتماعية في العقدين الأخيرين، مرجع سابق، ص ٣٣٧.

الشعبي في المجتمع المصري منذ منتصف التسعينيات حيث أنه إذا استمرت هذه الظاهرة دون وجود حل لها سوف يترتب عليها آثار خطيرة قد تصيب كثير من الفئات الاجتماعية وعلى رأسها عمال الصناعة، فضلا عما تثيره هذه الظاهرة من أسئلة مقلقة حول مصير هؤلاء المتقاعدين وظروفهم المعيشية بعد التقاعد بسبب تطبيق سياسة الخصخصة حيث سيضاف للبطالة أعداد هائلة جديدة مما يشير إلى أن المعاش المبكر يترتب عليه مصاحبات اجتماعية واقتصادية ومن أهمها زيادة أعداد العاطلين.

وعلى هذا يتضح أن اتجاه الدولة نحو الأخذ بنظام المعاش المبكر بالصورة التي تمت بها سوف يؤدي إلى تزايد أعداد البطالة بين الشباب وحرمان الصناعة المصرية من العمالة المدربة التي اكتسبت خبرات فنية عالية نتيجة عدم الاستفادة من تلك الخبرات ولعدم وجود فرص عمل مناسبة لهم في القطاع الخاص، وبالتالي تكتسب دراسة ظاهرة المعاش المبكر بشقيها الإجباري والاختياري أهمية كبرى في هذه المرحلة التاريخية التي يشهدها المجتمع المصري مع خضم التحولات التي يمر بها الاقتصاد المصري في ظل سياسة الخصخصة وما ينجم عنها من تفاقم ظاهرة البطالة بين العمالة المصرية.^(١)

ومما لا شك فيه أن تطبيق المعاش المبكر يترتب عليه معاناة الكثير من عمال الصناعة بعد خروجهم من قوة العمل إلى قوة البطالة حيث ينتج عنه العديد من المشكلات مثل نقص الدخل وعدم كفايته وصعوبة تدبير وتحديد مشروع خاص يدر دخلا، وكذلك مشكلة الإجراءات واللوائح والنظم المتبعة في تنفيذ المشروعات الصغيرة، ومشكلة عدم القدرة على تحقيق هوياتهم ومشكلة الإحساس بالوحدة، ومشكلات مالية تمثلت في انخفاض قيمة المعاش وإنفاق قيمة التعويض وفقدان وظائفهم ومزاياهم الاجتماعية والترفيهية ومعارضة الزوج وتأثير المكانة الأسرية للفرد وتغير الوضع الاجتماعي وعدم الموائمة مع الظروف المعيشية وغيرها من المشكلات التي تصيب الطبقة العاملة الخارجة على المعاش المبكر.

(١) محمد ياسر الخواجه: الأبعاد الاجتماعية لنظام المعاش المبكر في ظل سياسة الخصخصة، مرجع سابق، ص ٢١٣.

وبالتالي وجب على الدولة تحديد درجة حدة وشدة المشكلات الرئيسية والفرعية التي تواجه أصحاب المعاش المبكر والتوصل إلى دور مقترح للدراسة في مواجهة هذه المشكلات، وأن تضع الدولة الاحصائيات المحددة السليمة للعمال الخارجين على المعاش المبكر ومدى مقدرتهم على العطاء والعمل ومحاولة الاستفادة منهم على اعتبار إنهم كوادرات ذات خبرة ومعرفة لا يستهان بها فإن مبدأ تجديد العمل بدماء جديدة لا يبرر الاستغناء عن التجربة والخبرة بل الحرص على تواجد ذوي الخبرة على رأس العمل شيء واجب، كما أنه يستدعي على الحكومة النظر في أوضاع المتقاعدين ورواتبهم الضعيفة التي لا تفي إلا بالقليل من متطلباتهم ومتطلبات أسرهم فلا بد للحكومة من أن تفكر في طرق بديلة لزيادة دخلهم وتقديم الحلول المناسبة والمساعدة المطلوبة لأصحاب المعاش المبكر.^(١)

ويشكل المعاش المبكر أحد المظاهر المرتبطة بتنفيذ توصيات مؤسسات التمويل الدولية مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير وتنفيذ روثية الصندوق والتي يسمونها برنامج الإصلاح الاقتصادي، فهو جزء لا يتجزأ من سياسة الخصخصة في مصر وفي كافة الدول المطبقة لبرامج الإصلاح الاقتصادي، ويشكل المعاش المبكر أحد العوامل الضاغطة على أموال التأمينات الاجتماعية من خلال خروج الآلاف سنوياً ووصولهم على تعويضات تصرف من أرصدة النظام ومن خلال توقف الاشتراكات إلى أصحاب معاشات، وإذا كانت بعض المصادر تقرر عدد من خرج إلى المعاش المبكر بحوالي ٤٥٠ ألف عامل مؤمن عليه خرجوا لينضموا إلى طابور العاطلين.^(٢)

وعليه فقد شكل نظام المعاش المبكر أحد عوامل الضغط على نظام التأمينات الاجتماعية مما أدى إلى ظهور عجز في النظام، وتبددت آمال مئات العمال الذين فقدوا وظائفهم وأنفقوا مكافآتهم ولم يجدوا أعمالاً بديلة وتقلص دخل عائلاتهم وانضموا لطابور العاطلين ليشكلوا مزيد من المشاكل الاجتماعية،

(١) بسمة محمود المرزوقي: الآثار الاجتماعية والاقتصادية لنظام المعاش المبكر في ظل الخصخصة- دراسة ميدانية لعينة من العاملين بقطاع الأعمال بمدينة المنصورة، رسالة ماجستير، جامعة المنصورة، كلية الآداب، قسم الاجتماع، ٢٠١٤، ص ٢٢٢ - ٢٤٢.

(٢) إلهام المرغنى: المعاش المبكر والتخبط الحكومي، القاهرة، مجلة الحوار المتمدن، العدد ١٤٨٦، ٢٠٠٦، ص ٣.

ولقد حددت الحكومة الحد الأدنى لسن العاملين الراغبين بالاستفادة من المعاش المبكر بسن ٤٥ سنة شرط أن يكون العامل قد سدد اشتراكات تأمينية لمدة ٢٠ سنة في الوظائف التي يعملون بها، على أن يحصلوا على مكافآت نظير ذلك يختلف حجمها حسب سنوات العمل والعمر وكذلك حسب طبيعة الوظائف التي يشغلونها، وقد اقتصر الخروج للمعاش المبكر خلال السنوات الماضية على عمال قطاع الأعمال العام ووفقا لبيانات وزارة التأمينات الاجتماعية فقد خرج أكثر من ٣٠٧ ألف عامل للمعاش المبكر حتى ٢٠٠١، ولقد أعلن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عن عدد الخارجين معاش مبكر ٢٠١٠ ما يعادل مليون عامل بما يعني بطالة جديدة لعمال مهرة.^(١)

وعلى ذلك فإن خروج العمالة الزائدة من قوة العمل هو إهمال للبعد الاجتماعي على حساب البعد الاقتصادي، حيث يُنظر إلى العاملين كمركز تكلفة ينبغي تخفيضه حتى تقل التكلفة مما يزيد من عملية التسريح وتزداد الأحوال الاجتماعية للعمال سوءاً، ومن ناحية أخرى فإن التخلص من العمالة الزائدة قد يزيد من إنتاجية العمالة المستمرة وبالتالي قد تزيد أرباحهم، وكثيراً ما يؤدي التسريح إلى خفض الروح المعنوية للعمالة التي تم تسريحها لانقطاع رواتبهم مصدر معيشتهم، كذلك قد يؤدي أيضاً إلى تسرب العاملين من ذوي الكفاءة والمهارة بحثاً عن فرص عمل في أماكن أخرى خوفاً من الاستغناء عنهم فجأة مما يؤثر سلباً على إنتاجية المنشأة التي كانوا يعملون فيها.^(٢)

وقد تلجأ بعض المؤسسات إلى خلق ضغوط معينة من جانب الإدارة لتجعل العمال يضطرون إلى اتخاذ قرار الخروج على المعاش المبكر، ومن هذه الأساليب: تجميد وتخفيض المرتبات وتأخير رفع العلاوات وتخفيض المزايا التي يحصل عليها العاملون ونقل العاملين إلى أماكن نائية دون تعويض مناسب ووقف بعض خطوط الإنتاج بالشركة وإغلاق المنشأة أو تحويل نشاطها، بالإضافة إلى أنه قد ترتب على الخصخصة بعض الضغوط النفسية التي قد

(١) سالي السيد خليفة إبراهيم: الخصخصة والطبقة العاملة في مصر - دراسة ميدانية على عمال شركة سمود للملابس الجاهزة، مرجع سابق، ص ١٣٩.

(٢) عاطف أمين محمد إبراهيم: سياسات التخصيصية وأثارها على عمال الصناعة في المجتمع المصري - دراسة اجتماعية على بعض عمال الصناعة في إقليم القاهرة الكبرى، مرجع سابق، ص ١٠٦.

يتعرض لها الأفراد الباقون في العمل وترجع هذه الضغوط في جزء كبير منها إلى القلق والتوتر الذي يصيب الأفراد خوفاً من احتمالات تطبيق نفس سياسة الاستغناء عنهم والتي يترتب عليها انخفاض إحساسهم بالأمن الوظيفي لاحتمال فقدهم هذه الوظيفة في ظل الملكية الخاصة، فهؤلاء الأفراد تقل طموحاتهم وأهدافهم مما يقلل من مستويات أدائهم وإنتاجيتهم ورضاهم عن العمل وهذا يتعارض مع الأهداف التي تسعى النظم إلى تحقيقها من وراء تطبيق سياسة الخصخصة.^(١)

ولذا فإن خصخصة مشروعات القطاع العام يترتب عليها تسريح أعداد هائلة من العمالة، وأحياناً يتم خفض رواتب بعض العمال المستمرين في وظائفهم، وهذا يتماشى مع اقتصاديات السوق حيث تم الحد من التعيين الحكومي وذلك لاتباع الدولة سياسة خفض النفقات الحكومية ومنها الانفاق على التوظيف، الأمر الذي فاقم من مشكلة البطالة وزاد من مشكلات ومعاناة العمال الذين تم تسريحهم وخاصة أن القطاع الخاص يسعى دائماً إلى تقليص العمالة لخفض التكاليف وزيادة أرباحهم، فصاحب العمل الذي قام بشراء المشروع العام حر في تعيين من يشاء وتسريح من يشاء، وحين يجد أن شركته خاسرة ولديه عدد من العمال في حالة بطالة مقنعة، فإنه من أجل السعي وراء الربح ولو على حساب أي شيء آخر يستغني عن عدد من عماله، وفي هذا تهديد لأسر العمال بالتشتت والتشرد والضياع، مما يترتب عليه ظهور أمراض اجتماعية خطيرة.^(٢) وبذلك فإن ارتفاع معدلات البطالة بسبب تحول الاقتصاد المصري كلياً للرأسمالية كان بسبب اضطرار الدولة إلى أن تتخلى عن برامج التشغيل الكامل حيث أنه ليس من مهام الدولة في ظل النظام الرأسمالي العمل على تحقيق التوظيف الكامل حيث ينحصر دور الدولة في اداء وظائف كالأمن الداخلي والخارجي ومراجعة تنفيذ القوانين ووضع وتنفيذ سياسة نقدية منضبطة تحقق الاستقرار النقدي والعمل على تحفيز رجال الأعمال للاستثمار وزيادة الإنتاج مع تحجيم

(١) راوية حسين: السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية، مكتبة الدار الجامعية، ٢٠٠٢، ص ٤١٦.

(٢) حسين عبد الحميد رشوان: أضواء على الحياة الاقتصادية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٩، ص ١٩.

استثمارات القطاع العام ونقل ملكيته وإدارته للقطاع الخاص، والحد من البيروقراطية وإطلاق الحرية لآليات السوق كل ذلك له أثره في الحد من معدلات التضخم لكنه في نفس الوقت يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة السافرة التي تنجم عن عدم توافق الخبرات والمؤهلات مع فرص العمل الجديدة التي يخلفها التقدم الصناعي، إذ أن تلك الفرص تتطلب مهارات عالية بالإضافة إلى أنها فرص محدودة لذلك فالأخذ بتطبيق التخصصية كمرحلة من مراحل الإصلاح يقلل من تلك الفرص ويزيد من احتمالات البطالة.^(١)

وهكذا ومن خلال رصد أهم التحولات الاجتماعية والاقتصادية المصاحبة لتطبيق سياسة التخصصية وسياسة المعاش المبكر تبين أن سوق العمل في مصر تأثر بتطبيق هذه السياسات وغيرها من السياسات التي أخذت بها مصر في مراحل تاريخية سابقة وبصفة خاصة منذ تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي في منتصف السبعينيات وانعكاس ذلك سلباً على مشكلة البطالة والتي تعد من أهم وأخطر المشكلات التي يعاني منها المجتمع المصري والتي لعبت التخصصية دوراً كبيراً في تفاقمها لما ترتب عليها من تسريح العديد من العاملين بالشركات التي يتم تخصيصها، بالإضافة إلى تقليص دور الدولة وتقليص انفاقها على التوظيف مما زاد من مشكلة البطالة التي تهدد جهود التنمية لما يترتب عليها من إهدار لأهمية العنصر البشري وهو أهم عنصر في العملية الإنتاجية. ولما كان تفاقم مشكلة البطالة في مصر من أهم وأخطر المشكلات التي تواجه المجتمع المصري وتساهم بقدر كبير في إهدار القوة البشرية، فقد يترتب عليها بعض الآثار الاجتماعية الخطيرة التي تعرقل خطط التنمية وتعيق مسيرة النهوض بالتصنيع ومن أهمها: -^(٢)

- تؤدي التخصصية إلى انحسار فرص العمل بين المتعلمين أي ارتفاع نسبة البطالة وإذا كانت البطالة مؤشراً هاماً من مؤشرات الفقر لدى

(١) عاطف أمين محمد إبراهيم: سياسات التخصصية وأثارها على عمال الصناعة في المجتمع المصري - دراسة اجتماعية على بعض عمال الصناعة في إقليم القاهرة الكبرى، مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٢) عزت عبد العظيم الطويل: البطالة في بعض البلدان الإسلامية وأثرها على اسهام الشباب في التنمية، بحث مقدم لمؤتمرات الشباب والتنمية من منظور الإسلام، المنعقد بجامعة المنوفية، في الفترة من ١٧ - ١٩ نوفمبر ١٩٩٠، ص ١.

الشعوب فإن ارتفاع نسبة البطالة يزيد من ارتفاع معدلات الفقر في ظل الخصخصة.

- حدوث نقص في دخل الفرد العاطل وعدم وفائه بالحاجات الاجتماعية اللازمة مما يشكل مدخلا للفساد.
- سيادة حالة من السخط واليأس والإحباط لدى العاطلين وخاصة إذا ما كانوا من المتعلمين وذلك لافتقارهم الأمن الاقتصادي حيث يفقد العاطل دخله الأساسي ولشعورهم بعدم جدوى ما تعلموه.
- انتشار البطالة يؤدي إلى ظهور العديد من الانحرافات كالإدمان والسرقة وجرائم العنف ومشكلات التفكك الأسري وتأخر سن الزواج، كذلك تؤدي البطالة إلى الشعور بالاكئاب والانعزالية والاعتراب بين العاطلين عن جماعاتهم الاجتماعية التي ينتمون إليها وانضمامهم إلى جماعات العاطلين المحيطين التي تسود بينهم مشاعر الحقد واليأس، مما يجعل هذه الجماعات تميل إلى اكتساب اتجاهات وقيم جديدة ضد المجتمع فتزداد الانحرافات في المجتمع.
- إهدار قيمة العمل البشري يفقد المجتمع طاقة إنتاجية كان يمكن توجيهها لخدمة التنمية كما يؤدي إلى اختلال مفهوم العمل كقيمة وهدف يحقق الفرد من خلاله ذاته ويشعره بالتقدير الاجتماعي.
- ترتبط مشكلة البطالة بانتشار ظاهرة عمالة الأطفال بين أبناء العاطلين حيث يعملون في ظروف استغلالية صعبة وخطيرة وغير صحية وساعات طويلة، الأمر الذي يزيد من الأعمال الهامشية غير المنتجة مما يؤدي إلى اختلال منظومة العمل المنتج.

ثانياً: الإطار المنهجي للبحث:

(٤) منهج الدراسة:

- منهج المسح الاجتماعي:

يعد المسح الاجتماعي أحد الطرق العلمية التي يمكن من خلالها الكشف عن الأوضاع القائمة لمحاولة النهوض بها أو إصلاحها^(١)، وعليه فقد استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة بوصفه من أنسب المناهج استخداماً في الدراسات الوصفية بهدف التعرف على دور سياسة المعاش المبكر في إهدار القوة البشرية.

- المنهج المقارن:

المنهج المقارن يمكن استخدامه بين موقفين مختلفين في كل الجوانب دون واحدة أو قد يستخدم بين موقفين متماثلين دون جانب واحد، ويعد استخدام المجموعة الواحدة إحدى صور المنهج المقارن وتعرف منهجياً بمقارنة المجموعة الواحدة نفسها في فترتين مختلفتين " الفترة القبلية والفترة البعدية"^(٢)، وعليه فقد استخدم الباحث المنهج المقارن في الدراسة الحالية وتحليل البيانات الكمية التي وافتنا بها الدراسة والمقارنة بينها، وكذلك المقارنة بين وضع العمال الخارجين على المعاش المبكر قبل خروجهم وبعد خروجهم، وكذلك المقارنة بين أعداد العاطلين قبل تطبيق الخصخصة وبعدها.

(٥) أدوات الدراسة:

نظراً لأن الدراسة تندرج تحت الدراسات الوصفية التحليلية فقد اعتمدت على عدد من الأدوات التي تمكنها من جمع البيانات عن موضوع الدراسة، وبالتالي فقد لجأت الدراسة لصحيفة الاستبيان ودليل المقابلة واستشارة الخبراء والملاحظة والمقابلة الشخصية والأسلوب الوثائقي والمكتبي.

(١) عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث الاجتماعي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ط ١، ١٩٩٥، ص ١٦٠.

(٢) عبد الهادي الجوهري: أسس البحث الاجتماعي - قضايا نظرية ونماذج تطبيقية، جامعة المنيا، مطبعة كلية الآداب، ١٩٩٩، ص ٦٣.

(٦) عينة الدراسة:

أجريت هذه الدراسة على عينة عمدية من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر وكان قوامها ٢٥٠ حالة ممن خرجوا على المعاش المبكر من مصنع الغزل والنسيج بمحافظة سوهاج والتي تم تطبيق استمارة الاستبيان عليهم، بالإضافة إلى ١٠ حالات من المسؤولين في المصنع والتي تم تطبيق دليل المقابلة عليهم.

(٧) مجالات الدراسة:

- المجال البشري: وقد تمثل في عينة عمدية قوامها ٢٥٠ مبحوثاً من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر، بالإضافة إلى ١٠ حالات من المسؤولين عن إدارة المصنع.

- المجال الزمني: وقد تمثل في المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية وعليه فقد استغرقت الدراسة الفترة من ٢٠١٥/١٢/١ م حتى ٢٠١٦/٦/١ م.

- المجال الجغرافي: وقد تمثل في مصنع الغزل والنسيج بمحافظة سوهاج.

(٨) تحليل بيانات الدراسة وتفسيرها:

- تأثير سياسات الخصخصة على سوق العمل والبطالة لدى عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر:

جدول رقم (١)

توزيع العينة على حسب تواجد عمالة زائدة في المصنع قبل تطبيق سياسات الخصخصة

النسبة	العدد	هل كان في عمالة زائدة في المصنع قبل تطبيق سياسات الخصخصة
٧.٢%	١٨	نعم
٩٢.٨%	٢٣٢	لا
١٠٠%	٢٥٠	المجموع

يوضح الجدول رقم (١) على حسب تواجد عمالة زائدة في المصنع قبل تطبيق سياسات الخصخصة أم لا، حيث جاءت الغالبية العظمى بنسبة (٩٢.٨%) من جملة أفراد عينة الدراسة لتؤكد بأن مصنع الغزل والنسيج بمحافظة سوهاج

كان لا يوجد به عمالة زائدة وكل عامل في مكانه وله عمله الخاص به، وعلى الجانب الآخر تشير نسبة (٧.٢٪) بأن المصنع كان به عمالة زائدة. ويشير ذلك إلى أن أغلب أفراد عينة الدراسة أكدوا على أن المصنع قبل تطبيق سياسة المعاش المبكر كان لا يعاني من العمالة الزائدة بل كانت العمالة وفيرة وبالتالي كانت الإنتاجية عالية ووفيرة، وعلى هذا كان التصدير أولاً بأول لمنتجات المصنع وهذا يدل على أن كثرة عدد العمال هي قوة في الإنتاج ولكن خروجهم من قوة العمل وإضافتهم على البطالة هو بحق إهدار للقوة البشرية.

جدول رقم (٢)

توزيع العينة على حسب الأسباب التي دفعت إدارة المصنع لتطبيق سياسة المعاش المبكر

النسبة	العدد	ما الأسباب التي دفعت إدارة المصنع لتطبيق سياسة المعاش المبكر
٦٠.٨٪	١٥٢	للتخلص من عدد كبير من العمال لتخفيض النفقات
٩.٦٪	٢٤	بتعيين أفراد جدد بعقود وشروط جديدة يمكن تسريحهم في أي وقت
١٦٪	٤٠	حتى تستطيع بيعه فيما بعد
١٣.٦٪	٣٤	علشان المصنع كان عليه ديون مستحقة
١٠٠٪	٢٥٠	المجموع

يوضح الجدول رقم (٢) على حسب الأسباب التي دفعت إدارة المصنع لتطبيق سياسة المعاش المبكر، فقد جاءت النسبة الأعلى بنسبة (٦٠.٨٪) لتؤكد بأن من أهم الأسباب التي دفعت إدارة المصنع لتطبيق سياسة المعاش المبكر التخلص من عدد كبير من العمال لتخفيض النفقات، ويليهما نسبة (١٦٪) جاءت لتشير بأن إدارة المصنع قامت بتطبيق سياسة المعاش المبكر لتعمل على تخفيض عدد العمالة وبالتالي تستطيع بيعه فيما بعد، وكذلك جاءت بعدها نسبة (١٣.٦٪) لترى بأن إدارة المصنع توجهت لتطبيق سياسة المعاش المبكر لتخفيض التكاليف المادية وذلك لأن المصنع كان عليه ديون مستحقة، وأخيراً

جاءت نسبة (٩.٦٪) تشير بأن سبب تطبيق المعاش المبكر هو تعيين أفراد جدد بعقود وشروط جديدة يمكن تسريحهم في أي وقت.

وبالتالي فإن من أهم الأهداف التي دفعت إدارة المصنع إلى طرح فكرة المعاش المبكر هو رغبة المصنع في التخلص من عدد كبير من العمال لتخفيض النفقات وتنفيذ سياسة الدولة التي تسعى إلى خصخصة شركاتها ومؤسساتها الاقتصادية، وبالتالي فهي تسعى لتقليل أعداد العاملين بشكل يحقق لها مزيداً من الربح وإن كانت سوف تطبق الخصخصة تحت أي ظرف .

جدول رقم (٣)

توزيع العينة على حسب خروج المبحوث برغبته أم لا

النسبة	العدد	هل أنت خرجت على المعاش المبكر برغبتك
٢٢.٤٪	٥٦	نعم
٧٧.٦٪	١٩٤	لا
١٠٠٪	٢٥٠	المجموع

يوضح الجدول رقم (٣) على حسب خروج المبحوث برغبته على المعاش المبكر أم لا، حيث جاءت النسبة الأعلى بنسبة (٧٧.٦٪) لتري بأنها خرجت على المعاش المبكر بدون رغبتها وبناءً على أساليب اتبعتها الإدارة لتدفع العمال على الخروج من المصنع، وعلى الجانب الآخر نجد نسبة (٢٢.٤٪) تشير إلى أنها خرجت على المعاش المبكر برغبتها.

وعلى هذا يتبين أن الغالبية من جملة أفراد العينة الذين خرجوا معاش مبكر يؤكدون على أن خروجهم كان على غير رغبتهم، حيث أنهم كانوا يعانون دائماً من الخوف وعدم الشعور بالأمان الوظيفي وإحساسهم بأنهم سوف يفقدون وظائفهم بسبب ما اتخذته الدولة من توجه نحو سياسة الخصخصة.

جدول رقم (٤)

توزيع العينة على حسب الأسباب التي دفعت العمال للخروج على المعاش المبكر

النسبة	العدد	وإيه السبب اللي دفعك للخروج على المعاش المبكر
٣.٢%	٨	الحصول على مكافأة المعاش المبكر
١٨%	٤٥	التخلص من الضغوط اللي بتمارسها الإدارة تجاه بعض العمال
١.٢%	٣	الرغبة في إنشاء مشروع خاص
٧٢%	١٨٠	عدم الشعور بالأمان الوظيفي والاجتماعي
٥.٦%	١٤	تدهور الحالة الصحية
١٠٠%	٢٥٠	المجموع

يوضح الجدول رقم (٤) على حسب الأسباب التي دفعت العمال للخروج على المعاش المبكر، بأن الغالبية العظمى جاءت بنسبة (٧٢٪) لتؤكد بأن عدم الشعور بالأمان الوظيفي والاجتماعي كان من أهم الدوافع التي دفعت العمال للخروج من العمل، ويليهما جاءت نسبة (١٨٪) لتشير بأن التخلص من الضغوط التي تمارسها الإدارة تجاه بعض العمال هو من أقوى الأسباب التي دفعت العمال للمعاش المبكر، وبعدها جاءت نسبة (٥.٦٪) لتشير إلى أن تدهور الحالة الصحية هو الذي دفعهم للمعاش المبكر، وتأتي نسبة (٣.٢٪) لترى أن الحصول على مكافأة المعاش المبكر من أهم الأسباب التي دفعت العمال للخروج معاش مبكر، وأخيراً جاءت نسبة (١.٢٪) لتشير بأن سبب خروجهم معاش مبكر هو الرغبة في إنشاء مشروع خاص.

ومن هنا نجد الأوضاع بعد تطبيق سياسة الخصخصة وما تبعها من سياسات مثل سياسة المعاش المبكر أدت إلى خروج العديد من عمال الصناعة من أماكن عملهم وصاروا من قوة العمل إلى قوة البطالة، وقد أكدت الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة بأن خروجهم كان أولاً بسبب عدم شعورهم بالأمان الوظيفي والاجتماعي في ظل الخصخصة، وثانياً بسبب التخلص من الضغوط التي كانت

تمارسها إدارة المصنع تجاه بعض العمال وذلك لتخفيض عددهم وتقليل التكاليف المالية.

جدول رقم (٥)

توزيع العينة على حسب قيمة التعويض الذي حصل عليه المبحوث مقابل الخروج من العمل

النسبة	العدد	ما قيمة التعويض الذي حصلت عليه مقابل الخروج من العمل
٥٢%	١٣٠	أقل من ٢٠ ألف جنيه
٤٤%	١١٠	من ٢٠ : أقل من ٤٠ ألف جنيه
٤%	١٠	من ٤٠ : أقل من ٦٠ ألف جنيه
-	-	من ٦٠ ألف جنيه فأكثر
١٠٠%	٢٥٠	المجموع

يوضح الجدول رقم (٥) على حسب قيمة التعويض الذي حصل عليه المبحوث مقابل الخروج من العمل، فقد جاءت النسبة الأعلى بنسبة (٥٢%) لتوضح بأنها حصلت على مكافأة نهاية الخدمة أقل من ٢٠ ألف جنيه، ويليهما الفئة من ٢٠ : أقل من ٤٠ ألف جنيه بنسبة (٤٤%)، وبعدها جاءت نسبة (٤%) لتبين أنها حصلت على المكافأة من ٤٠ : أقل من ٦٠ ألف جنيه، وأخيراً الفئة من ٦٠ ألف جنيه فأكثر لم تأت بأي إجابات تذكر.

ومن هنا نجد أن أكثر من نصف العينة حصلوا على تعويض مالي قيمته أقل من ٢٠ ألف جنيه وذلك مقابل الخروج على نظام المعاش المبكر، في حين حصلت أقل نسبة وهي ٤% على تعويض مالي قيمته من ٤٠ ألف : أقل من ٦٠ ألف جنيه وهذا يدل على قلة التعويضات المالية وأن من خرجوا على المعاش المبكر لم يحصلوا على مستحقاتهم المالية كاملة والتي تكفيهم.

جدول رقم (٦)

توزيع العينة على حسب كفاية هذا التعويض بالنسبة للمبحوث

النسبة	العدد	وهل هذا التعويض كان كافيًا
١٢٪	٣٠	نعم كاف
٥٥.٢٪	١٣٨	غير كاف
٣٢.٨٪	٨٢	إلى حد ما
١٠٠٪	٢٥٠	المجموع

يوضح الجدول رقم (٦) على حسب كفاية هذا التعويض بالنسبة للمبحوث، بأن النسبة الأعلى جاءت بنسبة (٥٥.٢٪) من جملة عينة الدراسة لتري بأن التعويض كان غير كاف، بينما جاءت نسبة (٣٢.٨٪) تشير بأن التعويض إلى حد ما كان كافيًا، وجاءت نسبة (١٢٪) من جملة أفراد العينة تري بأن التعويض كان كافيًا.

وعلى هذا يتبين أن نسبة ٥٥.٢٪ من جملة مفردات العينة أشارت إلى أن قيمة التعويض الذي حصلوا عليه كانت غير كافية، في مقابل نسبة ١٢٪ من يروا بأن قيمة التعويض كانت كافية، وهذا يشير إلى أن أكثر من نصف العينة حصلوا على تعويضات غير كافية مما يدل على تدهور الأوضاع الاقتصادية للعمال الخارجين معاش مبكر، بل إن ذلك يعد هدرًا للقوة البشرية.

جدول رقم (٧)

توزيع العينة على حسب استخدام مبلغ المكافأة

النسبة	العدد	وماذا فعلت بالتعويض
٧,٢%	١٨	عملت به مشروع يزود دخلي
١٢%	٣٠	وضعت في البنك عشان الفائدة
١٦%	٤٠	زوجت به أحد الأبناء أو البنات
٢٣,٢%	٥٨	اشترت أو بنيت شقة جديدة أو منزل
١٠,٤%	٢٦	جددت الأثاث والأجهزة الكهربائية في البيت
٣١,٢%	٧٨	سددت بها بعض الديون والالتزامات المادية
١٠٠%	٢٥٠	المجموع

يوضح الجدول رقم (٧) على حسب استخدام مبلغ المكافأة، حيث جاءت نسبة (٣١,٢%) لتشير بأنها سددت بها بعض الديون والالتزامات المادية، يليها في المركز الثاني بنسبة (٢٣,٢%) جاءت لتشير بأنها استخدمت المكافأة في شراء أو بناء شقة جديدة أو منزل، وبعدها في المركز الثالث تأتي نسبة (١٦%) لتوضح لنا بأنها استخدمت المكافأة في زواج أحد الأبناء أو البنات، وفي المركز الرابع جاءت نسبة (١٢%) لتوضح لنا أنهم وضعوا المكافأة في البنك للاستفادة من الفائدة، وفي المركز الخامس تأتي نسبة (١٠,٤%) تشير إلى أنها جددت الأثاث والأجهزة الكهربائية في البيت، وأخيراً جاءت نسبة (٧,٢%) توضح لنا بأنها عملت بها مشروع يزود دخلها.

وهذا يعني أن نسبة كبيرة من التعويضات التي حصل عليها العمال الخارجون معاش مبكر وجهت لخدمة أغراض استهلاكية وللوفاء بالالتزامات المعيشية، وهذا يترتب عليه مزيداً من الأعباء والمعاناة المالية التي كانت تنتظر هذه الفئة بعد نفاذ هذه التعويضات واعتمادهم على المعاش الشهري الضئيل الذي يحصلون عليه.

جدول رقم (٨)
توزيع العينة على حسب توفير عمل بديل للعمال

هل إدارة المصنع عرضت عليك عمل آخر في مكان ثاني	العدد	النسبة
نعم	٥	٢٪
لا	٢٤٥	٩٨٪
المجموع	٢٥٠	١٠٠٪

يوضح الجدول رقم (٨) على حسب توفير عمل بديل للعمال أن الغالبية العظمى من إجابات المبحوثين جاءت بنسبة (٩٨٪) لتشير بأن إدارة المصنع لم تعرض على العمال الذين خرجوا من قوة العمل على سياسة المعاش المبكر بالعمل في مكان آخر وذلك للاستفادة بهم كقوة بشرية وقوة إنتاج بالإضافة إلى الخبرة والمهارات التي اكتسبوها طوال مدة العمل في المصنع، وعلى الجانب الآخر جاءت نسبة (٢٪) تؤكد بأن إدارة المصنع طلبت منهم العمل في مكان آخر.

وبالتالي نجد أن سياسة المعاش المبكر لعبت دورًا كبيرًا في تخفيض عدد العمال وذلك للتقليل من التكلفة المالية التي تتحملها الدولة والتي لا يستطيع القطاع الخاص أن يتحملها، وبهذا تم تفعيل سياسة المعاش المبكر دون الوضع في الاعتبار لحلول بديلة كتوفير فرص عمل بديلة للعمال أو توفير مشروعات خاصة لهم لكي يسهموا في عملية التنمية .

جدول رقم (٩)

توزيع العينة على حسب انعكاس سياسة المعاش المبكر على إهدار الخبرات وأصحاب المهارة

النسبة	العدد	هل المعاش المبكر أسهم في إهدار الخبرات وأصحاب المهارة
٨٤.٨%	٢١٢	نعم
١٥.٢%	٣٨	لا
١٠٠%	٢٥٠	المجموع

يوضح الجدول رقم (٩) على حسب انعكاس سياسة المعاش المبكر على إهدار الخبرات وأصحاب المهارة، بأن الغالبية العظمى من مفردات العينة جاءت بنسبة (٨٤.٨%) لترى بأن سياسة المعاش المبكر أسهمت بشكل كبير في إهدار الخبرات وأصحاب المهارات، وفي المقابل نجد أن نسبة (١٥.٢%) جاءت لتشير بأن سياسة المعاش المبكر لم يكن لها أي دور في إهدار الخبرات والمهارات. ويدل هذا على أن سياسة المعاش المبكر ترتب عليها إهدار خبرة العمال ومهاراتهم وقوتهم الإنتاجية، فعمال الصناعة هم قوة بشرية يجب الاهتمام بها والحفاظ عليها لكي تستطيع الدولة استثمارها وتستخدمها أفضل استخدام وذلك لدفع عجلة التنمية والنهوض بعملية التصنيع .

جدول رقم (١٠)

توزيع العينة على حسب تأثير سياسة الخصخصة على مشكلة البطالة

النسبة	العدد	هل أثرت سياسة الخصخصة على مشكلة البطالة
٩٨%	٢٤٥	نعم
٢%	٥	لا
١٠٠%	٢٥٠	المجموع

يوضح الجدول رقم (١٠) على حسب تأثير سياسة الخصخصة على مشكلة البطالة بأن الغالبية العظمى جاءت بنسبة (٩٨٪) ترى بأن سياسة الخصخصة وما تبعها من سياسات متمثلة في سياسة المعاش المبكر أثرت على مشكلة البطالة وأنها أحد العوامل الهامة التي أسهمت في زيادة معدلات البطالة، وعلى الجانب الآخر جاءت نسبة (٢٪) تشير إلى أن سياسة المعاش المبكر لم تؤثر على مشكلة البطالة.

وعلى هذا نجد أن سياسة الخصخصة وما تبعها من تطبيق لسياسة المعاش المبكر أدت إلى التأثير على مشكلة البطالة ومعدلاتها في المجتمع المصري، فقد أشارت الغالبية العظمى من عينة الدراسة إلى أن سوق العمل المصري لم يستطع استيعاب الخريجين الجدد للعمل به ليخرج له عمال متعطلين جدد، وبالتالي انضمام جزء ليس بالقليل إلى طابور المتعطلين عن العمل وهم من أغلب وأمهر العمالة الموجودة بالمصنع ليشكلوا مزيداً من المشاكل الاجتماعية وتبدد آمال منات العمال الذين فقدوا وظائفهم وأنفقوا مكافأتهم ولم يجدوا أعمالاً بديلة، وعليه ينضموا إلى صفوف البطالة التي تقوم بهدر القوة البشرية.

(٩) نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة أن الغالبية العظمى من جملة أفراد العينة من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر يرون أن المصنع كان لا يوجد به عمالة زائدة بل أن المسؤولين لعبوا دوراً كبيراً في ترويج فكرة أن المصنع به عمالة زائدة كمبرر للاستغناء عن العمالة تمهيداً لتطبيق الخصخصة.

- أوضحت الدراسة أن الغالبية العظمى من جملة أفراد العينة من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر أشاروا إلى أن من أهم الأسباب التي دفعت إدارة المصنع لتطبيق سياسة المعاش المبكر هو التخلص من عدد كبير من العمال لتخفيض النفقات المالية ومن ثم سهولة بيعه والتوجه للقطاع الخاص.

- تبين من الدراسة أن الغالبية العظمى من جملة أفراد العينة من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر أكدوا على أنهم لم يخرجوا على المعاش المبكر برغبتهم، بل بسبب مجموعة من الأسباب التي اتبعتها إدارة المصنع لتدفع العمال لاتخاذ قرار الخروج من العمل مثل التهديد بالنقل إلى فرع آخر في محافظة أخرى وكذلك بتوقيع الجزاءات حتى ولو لأقل الأسباب.

- أظهرت الدراسة أن الغالبية من جملة أفراد العينة من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر ترى بأن من أهم الأسباب التي دفعت العمال للخروج على المعاش المبكر هو عدم الشعور بالأمان الوظيفي والاجتماعي وكذلك للتخلص من الضغوط التي كانت تمارسها إدارة المصنع.

- اتضح من الدراسة أن معظم أفراد العينة من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر أشارت إلى أنهم حصلوا على تفويض مالي قيمته أقل من ٢٠ ألف إلى أقل من ٤٠ ألف جنيه وهذا يدل على انخفاض التعويضات التي حصل عليها من خروجوا معاش مبكر.

- توصلت الدراسة إلى أن معظم ما يزيد عن نصف العينة من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر ترى بأن قيمة التعويض الذي حصلوا عليه لا تكفيهم، في حين جاءت نسبة (٣٢.٨٪) لتشير بأن قيمة التعويض الذي حصلوا عليه إلى حد ما تكفيهم، وجاءت نسبة (١٢٪) لتؤكد على أن قيمة التعويض الذي حصلوا عليه تكفيهم، مما يدل على تدهور الأوضاع الاقتصادية للعمال بعد خروجهم على المعاش المبكر.

- أوضحت الدراسة أن نسبة (٣١٪) من جملة أفراد العينة من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر استخدموا مبلغ المكافأة في سداد بعض الديون والالتزامات المادية، كما أشارت نسبة (٢٣.٢٪) مما

استخدمها في شراء أو بناء شقة جديدة أو منزل، ونسبة (١٦٪) ممن استخدموا المكافأة في زواج أحد الأبناء أو البنات، وجاءت نسبة (١٢٪) ممن استخدموا المكافأة بوضعها في البنك للاستفادة من الفائدة، ونسبة (١٠.٤٪) ممن صرفها في تجديد الأثاث والأجهزة الكهربائية، ونسبة (٧.٢٪) ممن استخدم المكافأة في عمل مشروع خاص لزيادة الدخل، وهذا يشير إلى أن الغالبية العظمى من أفراد العينة ممن خرجوا معاش مبكر استخدموا التعويض المالي في سداد بعض الالتزامات المالية والأعباء المعيشية وبالتالي فإن هذه التعويضات وجهت لخدمة أغراض استهلاكية.

- أظهرت الدراسة أن معظم أفراد العينة من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر أكدوا على أن إدارة المصنع لم تقوم بتوفير أعمال بديلة في مكان آخر حتى يمكن الاستفادة من هؤلاء العمال كقوة بشرية.
- تبين من الدراسة أن الغالبية العظمى من جملة أفراد العينة من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر يرون أن سياسة المعاش المبكر ساهمت بشكل كبير في إهدار الخبرات وأصحاب المهارات.
- أوضحت الدراسة أن معظم أفراد العينة من عمال الصناعة الخارجين على المعاش المبكر أشارت إلى أن سياسة الخصخصة أثرت على مشكلة البطالة حيث أنها زودت من معدلاتها وزيادة أعداد العاطلين عن العمل بسبب خروج العمال من أماكن عملهم بنظام المعاش المبكر مما أدى إلى تخريب أو إغلاق بعض المصانع.

(١٠) توصيات الدراسة:

- توفير الضمانات الكافية للعمال المسرحين أو الخارجين معاش مبكر لأن أغلبهم متزوجون ويعولون، وبالتالي فهم يحتاجون إلى التأمين والضمان الاجتماعي لهم ولأسرهم وصرف معاش كامل وزيادة نسب المعاش بنسبة تتناسب مع الزيادة في الأسعار.
- ضرورة عقد لقاء شهري بين المسؤولين في الشركة والعمال المستمرين لحل مشكلاتهم وللإجابة على تساؤلاتهم التي تدور في خواطرهم حتى لا تتحول إلى تساؤلات تضر العاملين والشركة على سواء.
- ضرورة زيادة عدد ممثلي العمال في مجالس إدارات الشركات حتى يمكنهم الدفاع عن العمال والمطالبة بحقوقهم.
- ضرورة قيام النقابات العمالية بدورها في توعية العاملين الراغبين في المعاش المبكر بأهمية استثمار خبراتهم وأموال مكافأة المعاش المبكر فيما يعود عليهم وعلى الدولة بالنفع.
- أن تعمل الدولة في الوضع الحالي على إيجاد فرص العمل من خلال التوسع في إقامة مشروعات تنموية كثيفة العمالة وإقامة مشروعات قومية إنتاجية في مجالات يحتاج إليها اقتصاد الدولة بالفعل مثل استصلاح الأراضي وإقامة المدن الصناعية الجديدة وذلك لأن قضية التشغيل قضية قومية تشكل خطورة على الوضع الأمني والاقتصادي لمصر.

المراجع

- المراجع العربية:

- ١- إبراهيم العيسوي: الاقتصاد المصري في ثلاثين عاماً، القاهرة، المكتبة الأكاديمية للنشر، ٢٠٠٧.
- ٢- إبراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٥.
- ٣- أحمد النكلاوي: الإنسان والتحديث - قضايا فكرية ودراسات واقعية، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٠.
- ٤- أحمد محمد عامر الماوري: تقييم سياسات تخفيض العمالة في المنظمات العامة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، قسم الإدارة العامة، ٢٠١٢.
- ٥- إلهام المرغنى: المعاش المبكر والتخبط الحكومي، القاهرة، مجلة الحوار المتمدن، العدد ١٤٨٦، ٢٠٠٦.
- ٦- بسمة محمود المرزوقي: الآثار الاجتماعية والاقتصادية لنظام المعاش المبكر في ظل الخصخصة - دراسة ميدانية لعينة من العاملين بقطاع الأعمال بمدينة المنصورة، رسالة ماجستير، جامعة المنصورة، كلية الآداب، قسم الاجتماع، ٢٠١٤.
- ٧- بيلى إبراهيم أحمد العليمي: عناية الاقتصاد الإسلامي بالصناعة على المستويين النظري والعملي، القاهرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، ٢٠٠١.
- ٨- حسين عبد الحميد رشوان: أضواء على الحياة الاقتصادية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٩.
- ٩- حسين عبد الحميد رشوان: الاقتصاد والمجتمع - دراسة في علم الاجتماع الاقتصادي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨.
- ١٠- راوية حسين: السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية، مكتبة الدار الجامعية، ٢٠٠٢.

- ١١- رمزي ذكي: الليبرالية المستتدة - دراسة في الآثار الاجتماعية والسياسية لبرامج التكيف في الدول النامية، القاهرة، دار سينا للنشر، ١٩٩٣.
- ١٢- سالي السيد خليفة إبراهيم: الخصخصة والطبقة العاملة في مصر - دراسة ميدانية على عمال شركة سمنود للملابس الجاهزة، رسالة ماجستير جامعة، بنها، كلية الآداب، قسم الاجتماع، ٢٠١٢.
- ١٣- عاطف أمين محمد إبراهيم: سياسات التخصيصية وآثارها على عمال الصناعة في المجتمع المصري - دراسة اجتماعية على بعض عمال الصناعة في إقليم القاهرة الكبرى، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الآداب، قسم الاجتماع، ٢٠٠٧.
- ١٤- عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث الاجتماعي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ط١١، ١٩٩٥.
- ١٥- عبد الهادي الجوهري: أسس البحث الاجتماعي - قضايا نظرية ونماذج تطبيقية، جامعة المنيا، مطبعة كلية الآداب، ١٩٩٩.
- ١٦- عزت عبد العظيم الطويل: البطالة في بعض البلدان الإسلامية وأثرها على اسهام الشباب في التنمية، بحث مقدم لمؤتمرات الشباب والتنمية من منظور الإسلام، المنعقد بجامعة المنوفية، في الفترة من ١٧ : ١٩ نوفمبر ١٩٩٠.
- ١٧- على محمد عبد الوهاب: تطبيقات في إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٦.
- ١٨- فاطمة احمد الصاوي: الآثار الاجتماعية لآليات الخصخصة وتطبيق نظام المعاش المبكر - دراسة تطبيقية في محافظة البحيرة، رسالة ماجستير، جامعة الإسكندرية، كلية الآداب فرع دمنهور، قسم الاجتماع، ٢٠١١.
- ١٩- محمد شفيق: التنمية والمتغيرات الاقتصادية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٧.
- ٢٠- محمد شفيق: دراسات في التنمية الاقتصادية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٦.

٢١- محمد ياسر الخواجه: الأبعاد الاجتماعية لنظام المعاش المبكر في ظل سياسة الخصخصة، جامعة القاهرة، كلية الآداب، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ٢٠٠٣.

٢٢- محمود عودة: بعض ملامح التحولات الاجتماعية في العقدين الأخيرين، القاهرة، مؤسسة نبيل للطباعة، ٢٠٠٣.

٢٣- منال طلعت محمود: الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٣.

- المراجع الأجنبية:

- 24- Eric Bukely: the oxford university press, English – Arabic Durrent usage, London, 1978.
- 25- Gordon marshall: A dictionary of Sociology, Second edition, Britain, Oxford University Press INC, 1998.
- 26- Janina C. Latack And Others: An Integrative Process Model of Coping with Job Loss the Academy of management Reviww, Vol. 20, No. 2, 1995.
- 27- Tinker Anthea in Modern Society, London, Longman, Unc., 1987.