

مقدمة

بدأ برنامج الخصخصة في مصر منذ صدور القانون (٢٠٣) لسنة ١٩٩١م لإعادة تنظيم شركات القطاع العام سنة ١٩٩١م ، وقد خول هذا القانون مجالس إدارة الشركات القابضة سلطة التصرف في بيع أصول الشركات التابعة لها . وتم إنشاء مكتب فني يتبع وزارة قطاع الأعمال العام ليتولي مهمة الإعداد والإشراف علي تنفيذ برنامج الخصخصة .

والجدير بالذكر أن زيادة مساهمة القطاع الخاص في مشروعات البنية الأساسية هو من بنود البرامج التي يقترحها البنك الدولي وصندوق النقد الدولي للإصلاح الاقتصادي والتي تأتي تحت عنوان التثبيت الإقتصادي Economic Stabilization، والتكيف الهيكلي Structural Adjustment ، وهي السياسات التي تدعو إلي التحرير الاقتصادي ، وتدعو صراحة إلي خصخصة الوحدات المملوكة للقطاع العام والسماح للقطاع الخاص في تمويل المشروعات وتشبيدها وتشغيلها كانت في السابق حكراً علي القطاع العام.

و يعتبر مصطلح الخصخصة Privatization رافداً من روافد عصر العولمة Globalization وثورة الاتصالات والمعلومات. حيث لم تعد ظاهرة إقتصادية فحسب ، وإنما هي خيار إستراتيجي من خيارات منظمة التجارة العالمية ، التي أكدت في اتفاقية الجات GATT علي أن الخصخصة تعتبر شرطاً ضرورياً من شروط الانضمام إلي المنظمة ، وذلك انطلاقاً من أن القطاع الخاص أكثر قدرة علي الأداء من القطاع الحكومي .

والواقع أن الخصخصة تمارس تأثيرها علي العمالة علي المستوي الكلي في الإقتصاد بطريق مباشر من خلال التأثير علي العاملين لدي شركات القطاع العام التي تم بيعها من خلال تسريحهم من العمل أو تحسين الوضع المادي لهم ، كما تمارس الخصخصة تأثيراً غير مباشر من

خلال تنشيط ونمو القطاع الخاص . ولا شك أن الطبقة العاملة تمثل الجانب الحيوي ، فهي التي تعول غيرها في مجتمع يتسم بارتفاع معدل الإعالة^١ .

وقد يسر قانون رأس المال رقم (٩٥) لسنة ١٩٩٢م طرح أسهم الشركات العامة في البورصة مما ساهم في توسيع قاعدة الملكية الخاصة ، ونظرا لأهمية الخصخصة في العقد الماضي وتعاضم دورها في معظم دول العالم كان علينا أن نتوقف عند هذه الظاهرة ، فالخصخصة في أبسط تعريف لها هي عبارة عن تحول الأنشطة الاقتصادية من القطاع العام إلي القطاع الخاص ، وذلك للإستفادة من نظام وآليات السوق التي تعتبر علي درجة عالية من الكفاءة وفي هذا البحث يهمننا في المقام الأول الإجابة علي سؤال هام ، وهو ما هي أثر سياسة الخصخصة علي سوق العمل في مصر وفي دول شرق آسيا ؟

مشكلة البحث :-

تكمن مشكلة البحث في ظهور العديد من الأزمات في ظل تطبيق الخصخصة ، فالخصخصة قد تحقق معدلات ربح عالية للمستثمرين ، ولكن ما تأثيرها علي باقي المجتمع ؟ فالقضية هي أثار الخصخصة علي رفاهية مختلف فئات الدخل أو الأسر ، بما في ذلك اليد العاملة ورأس المال البشري . والسؤال المهم هنا :- ما هو أثر تطبيق سياسة الخصخصة علي سوق العمل؟ وسيعرض هذا البحث للإجابة علي هذا السؤال ، باستخدام البيانات الخاصة للبعث الشركات التي تم خصخصتها والمقارنة بين مصر و بعض دول جنوب شرق آسيا و إستبيان يتم توزيعها علي بعض شركات قطاع التشييد والبناء .

^١ أ د / أحمد جمال الدين موسي ، وآخرون ، الآثار الإقتصادية والقانونية والإجتماعية المترتبة علي خصخصة وحدات قطاع الأعمال العام ، مطبعة جامعة المنصورة ، ٢٠٠٤ ، ص ٦ .

منهج البحث :-

تعتمد هذه الدراسة علي الأسلوب التحليلي والإحصائي القائم علي المنهج الاستقرائي والمقارن ، وذلك لإثبات صحة الافتراضات التي تقوم عليها الدراسة ، وهي أن برنامج الخصخصة قد تم تنبيهه لأعتبارات عديدة و من بينها رفع معدلات نمو الدخل للكوادر البشرية بالمشروعات التي تم خصصتها ، وإذا ما ثبت صحة هذه الفرضية، ستكون لها آثار هامة بالنسبة للدول التي ترغب في تطبيق برنامج الخصخصة وكذلك علي العاملين بالشركة التي سيتم خصصتها ، ولكن بعد الخصخصة دافعت الدراسة لتأكيد ما إذا كان الافتراضات قد تحققت أم لا ، سواء بشكل كلي أو جزئي ، وفي سبيل إثبات ذلك سيتم إجراء دراسة ميدانية وذلك في ضوء التجربة المصرية ودول جنوب شرق آسيا. بالإستعانة بالمراجع الأجنبية والمراجع العربية والدوريات والرسائل السابقة والأبحاث المنشورة وغير منشورة وغيرها من المصادر.

لذا سيتم تقسيم الدراسة علي النحو التالي :

أولاً : أثر سياسة الخصخصة علي سوق العمل بالتطبيق علي قطاع التشييد والبناء.

ثانياً : أثر سياسة الخصخصة علي سوق العمل في دول جنوب شرق آسيا .

ثالثاً: التحليل الإحصائي للاستبيان الخاص بأثر سياسة الخصخصة علي سوق العمل في مصر بالتطبيق علي قطاع التشييد والبناء.

أولاً : أثر سياسة الخصخصة علي سوق العمل بالتطبيق علي قطاع التشييد والبناء.

يمكن تعريف الخصخصة بأنه " تحويل الإقتصاد المصري إلي إقتصاد يعتمد علي القطاع الخاص بدرجة أساسية ، وذلك عن طريق بيع الأصول و الوحدات الإنتاجية المملوكة - كلا أو جزءا - لقطاع الأعمال العام " . ويتم البيع بأساليب عديدة ، وجميعها أساليب مطروحة عملياً ، ما دامت الدولة تحصل علي القيمة الحقيقية للأصل المباع^٢

مراحل برنامج الخصخصة المصري الرئيسية هي :

- المرحلة الأولى الخصخصة من ١٩٩١ - ١٩٩٥ م .

بدأت الخصخصة بالتخلص من الشركات الصغيرة مثل المشاريع الزراعية، ووحدات تربية الدواجن ومنتجات الألبان ومنافذ البيع بالتجزئة. ففي أكتوبر ١٩٩١، صدر القانون القطاع العام رقم ٢٠٣ ، الذي يغطي معظم شركات القطاع العام.

وفي بداية برنامج الإصلاح الاقتصادي ، تم إدراج الشركات المملوكة للدولة (٣١٤) للخصخصة. وقدرت قيمتها الدفترية الرسمية في ٥٠ مليار دولار. من هذه، أعلنت الحكومة عن نيتها لبيع الشركات المملوكة للدولة خلال السنوات الخمس الأولى من برنامج الإصلاح. في عام ١٩٩٢، تم نشر قائمة بأسماء المرشحين للخصخصة من قبل الحكومة. وقد تم تحديد ثلاث دفعات من الشركات لمدة ثلاث سنوات المالية متتالية: في للسنة المالية ١٩٩١/١٩٩٢م تم طرح ٢٠ شركة ، في

^٢ د/حسين عمر، الجات الخصخصة" الكيانات الاقتصادية الكبرى - التكاثر البشري والرفاهية " ، دار الكتاب الحديث ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٧ ، ص ٨٥ .

العام المالي ١٩٩٢/١٩٩٣ تم طرح ٢٥ شركة و ٤٩ للسنة المالية ١٩٩٣/٩٤. الخطة شملت أيضا إعادة هيكلة الشركات سنويا. الحكومة المصرية قد أضافت إلى برنامجها الهدف من خصخصة البنوك المشتركة.^٣

جدول رقم (١/١)
تطور بيع برنامج الخصخصة

مليون جنية

الإجماليات		شركات قطاع العام		بيع المشروعات المشتركة		بيع مشروعات قانون ٢٠٣		
الحصيلة	عدد	الحصيلة	عدد	الحصيلة	عدد	الحصيلة	عدد	
٤١٨	١١	-	-	-	-	٤١٨	١١	١٩٩٤/٩١ يونيو
٨٦٧	١٤	-	-	-	-	٨٦٧	١٤	١٩٩٤/١٩٩٥ م
٩٧٧	١٢	-	-	-	-	٩٧٧	١٢	١٩٩٥/١٩٩٦
٢٢٦٢	٣٧	-	-	-	-	٢٢٦٢	٣٧	الإجمالي

المصدر : وزارة الاستثمار .

المرحلة الثانية : الفترة (١٩٩٦-٢٠٠٠)

ابتداء من مايو ١٩٩٦ بدأت انطلاق جديدة في مسيرة برنامج الخصخصة تميزت بالقوة والاستمرار في مناخ اقتصادي كلي يتسم بالتحسين المستمر ، حيث تم بيع ١٠٨ شركة في ظل تنامي قدرة سوق الأوراق المالية علي استيعاب المعروض من الأسهم ، وزيادة في ثقة المستثمرين وإقبالهم علي شراء الشركات العامة المطروحة للبيع لتطويرها وتشغيلها بكفاءة أفضل ، كما تشير بيانات الجدول رقم (٢-١).

³ Dr . magd eldin M.Abdel gawd , other , privatization in Egypt 'an update' , the American chamber of commerce in Egypt business studies and Analysis center , 1997, pt 23 .

جدول رقم (١/٢)

نسبة عدد الشركات التي تم خصصتها كليا او جزئيا
الى اجمالي الشركات في بداية البرنامج وعدد الشركات
(تراكمي) - سنوى - مركز معلومات قطاع الاعمال العام^٤

التاريخ	عدد الشركات لكل سنه علي حدا*	عدد شركة (تراكمي)	القيمة ((%))
٢٠٠٠/١٢/٣١	٩	١٣٩	٤٤.٣
١٩٩٩/١٢/٣١	٢١	١٣٠	٤١.٤
١٩٩٨/١٢/٣١	٢٩	١٠٩	٣٤.٧
١٩٩٧/١٢/٣١	٢٥	٨٠	٢٥.٥
١٩٩٦/١٢/٣١	٢٤	٥٥	١٧.٥
	١٠٨		

*تم حساب من خلال الباحثة .

المرحلة الثالثة : من الفترة ٢٠٠١ - ٢٠١١ م.

بلغ عدد شركات قطاع الأعمال العام ١٧٤ شركة في ٢٠٠٣/٧/١ ، تم بيع شركة المنصورة للراتجات - سيماف - طنطا للكثان والزيت - الورق الأهلية - عمر أفندي^٥ - فرتا - مصر شبين الكوم - ترسانه الاسكندرية - كربونات صوديوم - بيع باقي أصول مصانع شركة البلاستيك الأهلية . كما تم تصفية واندماج عد من الشركات ليصل عدد الشركات قطاع الاعمال العام إلي ١٥٠

^٤ نجد إن هناك اختلاف بين بيانات وزارة الإستثمار وقطاع الأعمال العام بشأن عدد الشركات التي تم بيعها . تم حساب عدد الشركات من خلال الباحثة حيث ان البيان المعروضه تشمل الإجمالي خلال الفترة الزمنية . راجع في ذلك الموقع الإلكتروني <http://www.eip.gov.eg/nds/ndsview.aspx?id=4633>

^٥ بناء على حكم المحكمة الإدارية بفسخ عقد بيع شركة عمر أفندى وإتخاذ الإجراءات اللازمة لنقل تبعيتها للشركة القومية للتشييد والتعمير .فجارى حاليا إستلام الشركة والإعداد لعقد جمعية عمومية غير عادية لتحويل الشركة من القانون ١٥٩ لسنة ٨١ إلى قانون قطاع الأعمال العام رقم 203 لسنة ٩١ . راجع في ذلك http://www.nccd-construction.com/nccd_owner_a.aspx

شركة في ٣٠ / ٦ / ٢٠٠٩ .^٦ قد باعت الحكومة معظم حصص المال العام في البنوك المشتركة في السنوات الخمس الأولى من القرن ٢١ ، كما باعت أول بنك قطاع عام وهو بنك الإسكندرية في أكتوبر ٢٠٠٦ .^٧ وتم استردادها بعد أحداث ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١ .

١- حجم سوق العمل قبل تطبيق سياسة الخصخصة (١٩٨٥ - ١٩٩٠)

العمالة ، كلمة بمعني واحد لغوياً ويقصد بها الأجرة التي يتقاضها العامل نظير قيامه بعمل معين و كذلك يقصد بها فرص الرزق^٨ .

أما المفهوم الإصطلاحي للكلمة فيقصد به مقدار المتاح من فرص عمل عند أجر معين . ولذلك فالعمالة مفهوم مرتبط بالطلب علي العمل . وإذا كان مستوي العمالة^٩ المطلوبة عند أجر معين مساوياً لمستوي العمالة

^٦ http://www.bsic.gov.eg/company_turn.pdf

^٧ د/ إبراهيم العيسوي ، مرجع سابق ، ص ١١٢ .

^٨ المعجم الوسيط

^٩ وجدير بنا الآن أن نعرف المفاهيم الآتية والمرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعمالة .

أ- البطالة الإجبارية Involuntary Unemployment: وتقيس حجم كمية العمل غير الموظفة رغم استعدادها للعمل عند الأجر السائد .

ب- البطالة التكنولوجية Technological Unemployment : وهي تظهر لعدم وجود العناصر الإنتاجية الأخرى المكتملة للعمل في العملية الإنتاجية .

ت- البطالة المقنعة Disguised unemployment : فهي الفرق بين قوة العمل الموظفة فعلاً وقوة اللازمة لتحقيق نفس الناتج .

ث- البطالة الهيكلية Structural Unemployment: فتتمثل في وجود متعطلين في أحد القطاعات رغم وجود وظائف خالية في قطاع آخر ولكن الوظائف المتاحة لا تتناسب مع المؤهلات المتعطلين كأن يكون هناك بطالة في القطاع الزراعي .

ج- البطالة الاحتكاكية Frictional Unemployment: فتشير إلي وجود عدد من المتعطلين الذين يبحثون عن وظائف عمل أفضل من المتاحة .

ح- القوي العاملة The Labor Force : تعرف علي أنها إجمالي من هم في سن العمل بين (١٥ - ٦٤ سنة) وقادرين عليه سواء كانوا يعملون فعلاً أو يبحثون عن

المعروضة عند هذا الأجر تكون بصدد مستوي التوظيف الكامل (بالمفهوم الكلاسيكي) حيث كل من يرغب في العمل عند هذا الأجر وجد فرصة عمل ولا يوجد إذن من هو متعطّل إجبارياً لا يجد عملاً عند مستوي الأجر السائد^{١٠}.

أ- حجم قوة العمل قبل تطبيق سياسة الخصخصة .

ارتفاع حجم قوي العمل من حوالي ١١ مليون فرد في ١٩٧٦ م إلي ١٣,٣ مليون فرد في ١٩٨٦ ثم إلي ١٧ مليون فرد في ١٩٩٦ . وهذا يعني زيادة حجم قوي العمل بحوالي ٣,٨ مليون فرد خلال هذه الفترة . مقارنة بحوالي ٢,٤ مليون فرد فقط خلال الفترة السابقة عليها . ويمكن القول إن حجم الزيادة السنوية الصافية في قوة العمل ارتفع من حوالي ٢٤٠ ألف فرد في الفترة ٧٦ - ١٩٨٦ إلي حوالي ٣٨٠ ألف فرد في الفترة التالية ١٩٨٦ - ١٩٩٦ .

وبالنسبة للتباين النوعي ، يتضح زيادة عدد الذكور بمقدار ٢,٧ مليون فرد في الفترة ١٩٨٦ - ١٩٩٦ ، مقابل زيادة قدرها ١,٨ مليون فرد في الفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٦ . وبذلك يرتفع حجم قوة عمل الذكور إلي ١٤,٥ مليون فرد في ١٩٩٦ . وفي مقابل ذلك ارتفع حجم قوة عمل الإناث من ١,٦ مليون أنثي إلي ٢,٦ مليون أنثي في الفترة ١٩٨٦ - ١٩٩٦ . وهذه ضعف الزيادة في قوة عمل الإناث في الفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٦ : حوالي ٠,٦ مليون أنثي إلي ٢,٦ مليون أنثي في الفترة ٨٦ - ١٩٩٦ .^{١١}

العمل .

خ- نسبة المساهمة في القوي العاملة :The Labor Force participation rate

وهي نسبة القوة العاملة إلي عدد من هم في سن العمل .

حجم العمل : عدد العاملين فعلاً .

^{١٠} د/ السيدة إبراهيم مصطفى ، قضايا اقتصادية معاصرة ، الناشر كلية التجارة - جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٠ ، ص ١١١ .

^{١١} د/ ماجد عثمان وآخرون ، السكان وقوة العمل في مصر الإتجاهات والتشابكات والآفاق المستقبلية ، ميريت للنشر والمعلومات ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٢ ، ص ١١١ .

جدول رقم (١/٣)
توزيع القوي العاملة
حسب النوع ومحل الإقامة ، مصر

معدل النمو السنوي - ٧٦ - ١٩٩٦	تغير القوي العاملة		حجم القوي العاملة			النوع	محل الإقامة
	%	العدد	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٧٦		
١,٩٥	٢١,٥٩	١١٢٥٠٦٠	٦٣٣٦٧٠٢	٥٢١١٦٤٢	٤١٤٢١٤٦	ذكور	الحضر
٣,٨٠	٤٦,٢١	٥٠٣٤٤٦	١٥٩٢٨٢٢	١٠٨٩٣٧٦	٦٢٨٠٧٩	إناث	
٢,٣٠	٢٥,٨٥	١٦٢٨٥٠٦	٧٩٢٩٥٢٤	٦٣٠١٠١٨	٤٧٧٠٢٢٥	جملة	
٢,١٨	٢٤,٣٥	١٦٠٨٣٢٣	٨٢١٣٩٧٢	٦٦٠٥٦٤٩	٥٨٥٤٣٩١	ذكور	الريف
٧,٨٢	١١٨,٤٨	٥٥٩٣٥٢	١٠٣١٤٣٩	٤٧٢٠٨٧	٣٥٦٩١٩	إناث	
٢,٦٧	٣٠,٦٣	٢١٦٧٦٧٥	٩٢٤٥٤١١	٧٠٧٧٧٣٦	٦٢١١٣١٠	جملة	
٢,٠٨	٢٣,١٣	٢٧٣٣٣٨٣	١٤٥٥٠٦٧٤	١١٨١٧٢٩١	٩٩٩٦٥٣٧	ذكور	الجملة
٥,١٩	٦٨,٠٦	١٠٦٢٧٩٨	٢٦٢٤٢٦١	١٥٦١٤٦٣	٩٨٤٩٩٨	إناث	
٢,٥٠	٢٨,٣٧	٣٧٩٦١٨١	١٧١٧٤٩٣٥	١٣٣٧٨٧٥٤	١٠٩٨١٥٣٥	جملة	

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء .

وبالنسبة للتباين بين الريف والحضر ، نلاحظ أن معدل نمو قوة العمل في الريف (٢,٧%) أعلى من نظيره في الحضر (٢,٣%) في الفترة ١٩٨٦ - ١٩٩٦ . وهذا عكس الإتجاه الذي كان سائداً في الفترة السابقة ١٩٧٦ - ١٩٨٦ ، حيث كان معدل في الحضر ٢,٨% أعلى منه في الريف ١,٣% .
١٢

^{١٢} د/ ماجد عثمان وآخرون ، مرجع سابق ، ص ١١٢ ، ١١٣ .

توزيع العاملين حسب القطاع المؤسسي و النوع وتعليم .

ويتضح من الجدول رقم (١/٤) أن عدد المشتغلين في القطاع الخاص أكثر من المشتغلين في القطاع العام ، ففي عام ١٩٨٦م بلغ عدد المشتغلين ١٠,٥٦ الالف عامل ، بينما بلغ عدد المشتغلين في القطاع الخاص ٦٦,١١ الف عامل. سبقت الإشارة إلي دور الحكومة والقطاع العام في خلق فرص العمل بالنسبة للاقتصاد ككل ، وبالنسبة للإناث بصفة خاصة . ولإشك أن التغيرات في النظام الإقتصادي والسياسة الاقتصادية ، والتي تتمثل أساساً في قيام الحكومة ذاتها بتشجيع القطاع الخاص علي النمو والتوسع في جانبي الإنتاج والتشغيل ، ستعكس علي تقلص نصيب القطاعين الحكومي والعام من العمالة ومن خلق فرص العمل .

وكان ولازال صاحب أكبر نصيب نسبي من حجم العمالة ، بالرغم من حدوث إنخفاض في نصيبية في الفترة الأولى ٧٦-١٩٨٦ ، حيث إستقر عند هذا المستوي الأخير في ١٩٩٦م . وتشير بيانات تعداد السكان إلي إرتفاع النصيب النسبي للقطاع الحكومي من العمالة بما يشبه القفزة ، من ٢١ % في ١٩٨٦ إلي ٢٨% في ١٩٩٦ م. هذا في الوقت الذي توقفت فيه عملية التعيين لحملة المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة والعليا منذ أوائل الثمانينات .

فكان المتوقع أن ينخفض نصيب القطاع الحكومي بسبب عدم تعيين كل الخريجين ، بالإضافة إلي فتح باب المعاش المبكر ، وحالات الإستقالة من القطاع الحكومي للعمل بالخارج أو القطاع الخاص بالداخل .^{١٣}

وفيما يتعلق بعمالة الإناث حسب القطاع ، توضح البيانات الجدول (٤-١) أن القطاع الحكومي كان ولا يزال أكبر مستخدم لعمالة الإناث ، بالرغم من حدوث إنخفاض طفيف في الفترة الثانية (من ٥٩% إلي ٥٨%) مقارنة بالزيادة الكبيرة في الفترة الأولى (من ٤٠% إلي ٥٩%) .

وعلي عكس المتوقع ، وعكس ما يقال من أن القطاع الخاص لا يرحب بتشغيل

^{١٣} د/ ماجد عثمان وآخرون ، مرجع سابق ، ص ١٢٩ .

الإناث ، نجد أن نصيب القطاع الخاص ارتفع ارتفاعاً مفاجئاً من ٢٨% في ١٩٨٦ ليصل إلي ٣٨% في ١٩٩٦ م، وإن كان لم يصل إلي المستوي الذي كان عليه في ١٩٧٦ (٤٧%) .

الجدول رقم (١/٤)
توزيع العاملين
حسب القطاع المؤسسي والنوع ، مصر

جملة			إناث			ذكور			القطاع
١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٧٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٧٦	١٩٩٦	١٩٨٦	١٩٧٦	
٢٧,٧٧	٢٠,٨٦	١٧,٤	٥٧,٦٩	٥٩,١٤	٣٩,٥	٢٣,١٧	١٧,٠١	١٥,٨	حكومي
٥,٥٧	١٠,٥٦	٩,٤	٣,٦٩	١١,٤٦	١٠,٦	٥,٨٦	١٠,٤٧	٩,٣	عام
٢٢,٩٤	٦٦,١١	٧١,٩	٢٥,٠٩	٢٧,٧٦	٤٧,٠	٢٢,٦١	٦٩,٩٧	٧٣,٧	داخل
									المنشآت
٤٣,٢			١٢,٩٦			٤٧,٨٥			خارج
									المنشآت
٠,١٦	٠,١١	٠,٠١	٠,٢١	٠,٢٦	٠,٠١	٠,١٥	٠,٠٩	٠,١	أجنبي و دولي
٠,٣٦	٢,٣٦	١	٠,٣٦	١,٣٧	٢,٧	٠,٣٦	٢,٤٦	٠,٩	غير مبيّن
١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	الجملة %
١٥٧٦٨	١٢٢٣٦	١٠١٢٣٠	٢١٠١	١١١٧	٦٩٧	١٣٦٦٧	١١١٩	٩٥٣٢	العدد بالآلاف

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء

ب- معدلات البطالة قبل تطبيق سياسة الخصخصة .

يتضح من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء إن حجم البطالة في مصر قبل تطبيق سياسة الخصخصة في تصاعد ، حيث وصل نسبة البطالة في عام ١٩٨٠م إلي ٠,٥ مليون نسمة ، وفي عام ١٩٩٠م إرتفعت نسبة البطالة لتبلغ ١,٢ مليون نسمة .

جدول رقم (١/٥)

أهم مؤشرات إجمالي المتعطلين في مصر من (١٩٨٠ - ١٩٩٠)

(مليون نسمة)

١٩٩٠	١٩٨٤	١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٠	
١,٢	٠,٨	٠,٨	٠,٧	٠,٦	٠,٥	إجمالي المتعطلين

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء ، بوابة معلومات مصر .

ج- حجم سوق العمل في قطاع التشييد والبناء قبل تطبيق سياسة الخصخصة.

يلعب قطاع التشييد والبناء دوراً محورياً في توفي البنية الأساسية لجميع الصناعات والقطاعات الأخرى ، ويعد صناعة استراتيجية هامة لتوفير فرص العمل ومواصلة النمو ، إلا أنه يعاني من صعوبة حصر الأعداد العاملة به علي مستوي العالم .

وقد شهدت الفترة من عام ١٩٩١ وحتى عام ٢٠٠٨ مرحلة الإصلاح الإقتصادي والتوجه نحو الخصخصة والعولمة ، وانخفاض الإستثمارات العامة الموجهة لمشروعات التشييد والبناء وظهور مشروعات الممولة بنظام المشاركة بين القطاع العام والخاص "public private partnership" ppp ، حيث تقوم الشركات بتنفيذ المشروعات علي أن يكون لها حق الإنتفاع بها خلال فترة محددة تعود بعدها ملكية المشروعات بكامل طاقتها الإنتاجية إلي الحكومة .^{١٤} و تشير البيانات الموضح في الجدول أدناه ، إن حجم العمالة في قطاع التشييد والبناء تتزايد بشكل واضح ويرجع هذا لأهمية القطاع في إستيعاب العمالة ، فهو يحتل المرتبة السادسة من بين القطاعات الاقتصادية . حيث بلغ حجم العمالة في عام ١٩٨٥م حوالي ٥٣٧,٠ الالف عامل ، بنسبة ٤,٦% من المشتغلين.^{١٥}

^{١٤} شيماء سراج الدين أنور عمارة ، دور الإطار المؤسسي لقطاع التشييد والبناء المصري في تفعيل اتفاق تحرير التجارة في الخدمات ، رسالة ماجستير - جامعة القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٦ ، ٨٥ .

^{١٥} تم حساب النسبة المئوية من خلال الباحثة = حجم العمالة في السنة × ١٠٠ / حجم المشتغلين في نفس العام .

جدول رقم (١/٦)
إجمالي عدد المشتغلين في قطاع التشييد
خلال الفترة (١٩٨٥-١٩٩٠)

١٠٠٠ عامل

جملة	العدد			عام	
	معدل نمو	خاص	معدل النمو		
٥٣٧,٠		٣٨١,١		١٥٥,٩	١٩٨٥
٥٨١,٠	٤٠,٩	٤٢٢,٠	٣,١	١٥٩,٠	١٩٨٦
٦٠٤,٠	٢٢,٢	٤٤٤,٢	٠,٨	١٥٩,٨	١٩٨٧
٦٣٩,٠	٣٥,٧	٤٧٩,٩	٠,٧-	١٥٩,١	١٩٨٨
٦٧٥,٠	٢٣,٦	٥٠٣,٥	١٢,٤	١٧١,٥	١٩٨٩
٧١٣,٠	٣٨,٦	٥٤٢,١	٠,٦-	١٧٠,٩	١٩٩٠

المصدر : وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية .

وتشير الإحصائيات إلي أن متوسط معدل نمو العمالة في قطاع التشييد خلال الفترة ١٩٩٨ - ٢٠٠٦ قد بلغ حوالي ٦% مقارنة بمتوسط معدل نمو قدرة ٤,٦ % لإجمالي أعداد العاملين ، وهو ما قد يعكس أهمية القطاع في استيعاب أعداد العمالة خاصة في المشروعات الإستثمارية العملاقة (الجهاز المركزي للتعبيئة والإحصاء)

أما بالنسبة لفرص العمل التي يوفرها قطاع التشييد والبناء ، تزايد أهمية القطاع الخاص في استيعاب العمالة في السوق المصري ، حيث وفر القطاع الخاص حوالي ٩١% من إجمالي فرص العمل التي يوفرها قطاع التشييد والبناء خلال الفترة ٢٠٠٠ - ٢٠٠٧ م. (وفقاً لبيانات البنك الدولي)

٢- حجم سوق العمل والبطالة بعد تطبيق سياسة الخصخصة.

(١) حجم قوة العمل و المشتغلين بعد تطبيق الخصخصة.

تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبيئة والإحصاء بالجدول (٧-١) ، أن حجم قوة العمل يزداد كل عام بنسبة ٩,٢% تقريباً ، حيث بلغت قوة العمل في عام ٢٠٠٩ م حوالي ٢٥٢٦٢ ألف عامل ، ووصلت في عام ٢٠١١م إلي ٢٦٧٨,٤ ألف عامل .

كما بلغ عدد المشتغلين في عام ١٩٩١ م حوالي ١٣٧٤٢,٠ عامل ، بينما بلغ في عام ٢٠١١ م إلي ٢٣٤٦٣ ألف عامل ، بمعدل زيادة حوالي ١,٩% تقريباً .

جدول رقم (١/٧)

أهم مؤشرات القوى العاملة والمشتغلون في جمهورية مصر العربية ^{١٦} الالف

الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع
٣١/٣/٢٠٠٩	٣٠/٦/٢٠٠٩	٣١/٩/٢٠٠٩	٣١/١٢/٢٠٠٩	٣١/٣/٢٠١٠	٣٠/٦/٢٠١٠	٣١/٩/٢٠١٠	٣١/١٢/٢٠١٠	٣١/٣/٢٠١١	٣٠/٦/٢٠١١	٣١/٩/٢٠١١	٣١/١٢/٢٠١١	٣١/٣/٢٠١١	٣٠/٦/٢٠١١	٣١/٩/٢٠١١	٣١/١٢/٢٠١١
قوة العمل															
ز	١٩١٢٣	١٩١٥٥	١٩٣٢٢	١٩٣٢٨	٢٠٠١٣	٢٠٠٩٩	٢٠٢٣٣	٢٠٢٤٣	٢٠٣٦٦	٢٠٣٩١	٢٠٦٩٢	٢٠٧٣٧	٢٠٩٠٨	١٩٣٢٢	١٩٣٢٨
أ	٥٩٠٨	٥٨٨٨	٥٨٨٢	٥٩٣٤	٦١٧٢	٦١٠٣	٥٩٢٠	٥٩٤٩	٥٩٧٣	٥٩٥١	٥٩٧٣	٦٠٤٧	٥٩٠٨	٥٨٨٢	٥٩٣٤
ج	٢٥٠٣١	٢٥٠٤٣	٢٥٢٠٤	٢٥٢٦٢	٢٦١٨٥	٢٦٢٠٢	٢٦١٥٣	٢٦١٩٢	٢٦٣٣٩	٢٦٣٤٢	٢٦٦٦٤	٢٦٧٨٤	٢٥٠٣١	٢٥٢٠٤	٢٥٢٦٢
المشتغلين															
ز	١٨١٣٠	١٨١٦٠	١٨٣٠٥	١٨٣٠٩	١٨٩٨١	١٩١٠٦	١٩٢٧٨	١٩٢٦٧	١٨٥٣٩	١٨٦١٩	١٨٩٠١	١٨٨٤٢	١٨١٣٠	١٨٣٠٥	١٨٣٠٩
أ	٤٥٥٥	٤٥٢٤	٤٥٤١	٤٥٧٨	٤٨١٨	٤٧٤٨	٤٥٣٧	٤٥٩٥	٤٦٧١	٤٦١٥	٤٦٠٠	٤٦٢٠	٤٥٥٥	٤٥٢٤	٤٥٧٨
ج	٢٢٦٨٥	٢٢٦٨٤	٢٢٨٤٦	٢٢٨٨٧	٢٣٧٩٩	٢٣٨٥٤	٢٣٨١٥	٢٣٨٦٢	٢٣٢١٠	٢٣٢٣٤	٢٣٥٠١	٢٣٤٦٣	٢٢٦٨٥	٢٢٨٤٦	٢٢٨٨٧

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء .

و تشير بيانات وزارة التخطيط و التنمية الاقتصادية بالجدول رقم (٨-١) أن نسبة الزيادة في حجم المشتغلين في القطاع الخاص أكبر من حجم المشتغلين في القطاع العام ، ويتضح ذلك بمقارنة بيانات عام ١٩٩١م الذي بلغ حجم العاملة فيها ٨٤٥٤.١ الف عامل في القطاع الخاص ، بينما وصلت في القطاع العام ٥٢٨٧.٩ الف عامل .

¹⁶ المصدر: بوابة معلومات مصر. <http://www.eip.gov.eg/sdds/sdds.aspx>

جدول رقم (١/٨)
إجمالي عدد المشتغلين خلال الفترة (١٩٩١-٢٠١١) ١٠٠٠ عامل

العدد			
جملة	خاص	عام	
١٣٧٤٢,٠	٨٤٥٤,١	٥٢٨٧,٩	١٩٩١
١٤٠١١,٠	٨٦٢٣,٦	٥٣٨٧,٤	١٩٩٢
١٤٤٣٦,٠	٨٩٥٠,٧	٥٤٨٥,٣	١٩٩٣
١٤٨٧٩,٠	٩٢٩٧,١	٥٥٨١,٩	١٩٩٤
١٥٣٤٠,٠	٩٦٢٥,٢	٥٧١٤,٨	١٩٩٥
١٥٨٢٥,٠	١٠٠٨١,٠	٥٧٤٤,٠	١٩٩٦
١٦١٤٩,٠	١٠٣٦٧,٥	٥٧٨١,٥	١٩٩٧
١٦٥٦٩,٠	١٠٧١٧,٠	٥٨٥٢,٠	١٩٩٨
١٧٠٠٠,٠	١١٠٦٥,٠	٥٩٣٥,٠	١٩٩٩
١٧٣٤٠,٠	١١٤٢٤,٠	٥٩١٦,٠	٢٠٠٠
١٧٦٧٤,٠	١١٧٠٤,٢	٥٩٦٩,٨	٢٠٠١
١٨٠٧٩,٠	١٢٠٧٩,٣	٥٩٩٩,٧	٢٠٠٢
١٨٥٠٨,٠	١٢٤٦٠,٠	٦٠٤٨,٠	٢٠٠٣
١٩٠٠٣,٠	١٢٩٣٠,٩	٦٠٧٢,١	٢٠٠٤
١٩٥٤٠,٠	١٣٥٧,٦	٦٠٨٢,٤	٢٠٠٥
٢٠١٢٠,٠	١٤٠٤٤,٢	٦٠٧٥,٨	٢٠٠٦
		*٥.٦٧٩	٢٠٠٧
		*٥.٦٩٢	٢٠٠٨
		*٥.٦٨٨	٢٠٠٩
		*٥.٦٥٤	٢٠١٠
		*٥.٥٩٩٨٦	٢٠١١

المصدر : وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية .
* عدد الموظفين بالجهاز الاداري للدولة ، وفقا لبيانات الجهاز المركزي للتنظيم والادارة .

(٢) حجم البطالة بعد تطبيق سياسة الخصخصة .

لقد أسهمت سياسة الخصخصة في تفاقم مشكلة البطالة . إذ أن عمليات بيع وحدات القطاع العام كانت مصحوبة بالتخلص من أعداد لا بأس بها من العمال في إطار نظام المعاش المبكر .^{١٧} ويمثل إرتفاع معدلات البطالة والفقر وعدم المساواة في الأجور عائقا رئيسيا أمام التنمية في مصر . وفقا للبنك الدولي ، وزيادة معامل جيني من ٣٠,٠ في ١٩٩٦ حتي ٣٢,٠ في عام ٢٠٠٥ ، وذلك

^{١٧} عبد الفتاح الجبالي ، مستقبل نظام التأمينات الاجتماعية في مصر ، كدراسات استراتيجية ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، الأهرام ، العدد ١٦١ ، مارس ٢٠٠٦ . نقلا عن د / إبراهيم العيسوي ، الاقتصاد المصري في ثلاثين عاماً ، المكتبة الأكاديمية ، ٢٠٠٧ ، ص ٥١٩ .

يعكس التدهور في المساواة.¹⁸

وبعد تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي أختلفت خصائص المتعطلين إختلافاً نوعياً عن الفترة السابقة علي تطبيق برنامج الإصلاح وأن تعمقت كميأ . و يتضح إن معدل البطالة خلال فترة التسعينيات يتصاعد ويهبط معدل ٠,١ % من حجم العاطلين ، وقد سجل الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء بالجدول رقم (٩-١) في عام ١٩٩١م حوالي ٣٦٧٣٦ متعطل ، ليصل في عام ١٩٩٩م إلي ١٦١٠٧٤ متعطل . ثم صعد ولم يهبط في العشرينيات ليصل إلي اقصي مؤشر للبطالة في عام ٢٠٠٥ م ، علي الرغم أن عام ٢٠٠٥ م بلغت إجمالي عدد الشركات التي تم خصخصتها أعلي نسبة مبيعات ، حيث تم بيع ٦٥ شركة ، بلغت عائد البيع حوالي ١٤,٦١٢ مليون جنية وفقاً لبيانات وزارة الإستثمار .

جدول رقم (١/٩)

إجمالي المتعطلين من الفتره (١٩٩١-٢٠١٠) مليون

معدل التغير %	القيمة (مليون نسمة)	
١.٤	١٩١٣٥٤	١٩٩١
١.٤	١٢٤٠٩٨	١٩٩٢
١.٨	١٢٤٠٩٩	١٩٩٣
١.٩	١٢٤٠٩٧	١٩٩٤
١.٨	١٢٤٠٩٦	١٩٩٥
١.٥	١٢٤٠٩٤	١٩٩٧
١	٣٦٧٣٥	١٩٩٨
١.٥	٣٦٧٣٦	١٩٩٩
١.٧	٣٦٧٣٧	٢٠٠٠
١.٨	٣٦٧٣٨	٢٠٠١
٢.٠٢	٣٦٧٣٩	٢٠٠٢
٢.٢٤	٣٦٧٤٠	٢٠٠٣
٢.٢	١٣١٥٥٣	٢٠٠٤
٢.٥	١٦١٠٧٤	٢٠٠٥
٢.٤٤	١٨٨٨٧٨	٢٠٠٦
٢.١٣٥٢	٢١٦٢٧٥	٢٠٠٧
٢.٣٧٨	٢٧١٢٦٠	٢٠٠٩
٢.٣٥	٢٩٢٠٩٤	٢٠١٠

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

¹⁸ Mai Abdel Rahman , The Effects of Trade Liberalization on Sectoral Wage Disparity in Egypt Between 1998-2006 , Master Thesis, August, Tilburg university,2011. , pt33.

وتشير بيانات مركز معلومات ودعم إتخاذ القرار بأن حجم السكان في مصر عام ٢٠٠٨م وصل إلي ٨١,٥ مليون نسمة ، بمعدل نمو بلغ نحو ١,٨ % مقارنة بعام ٢٠٠٦ . و بلغ عدد المشتغلين في مصر عام ٢٠٠٨ نحو ٢٢,٥ مليون نسمة ١٩. وتراجع معدل البطالة في مصر خلال عام ٢٠٠٨ نحو ٨,٧%، ليعود مره أخري للصعود في ٢٠١١م ليصل إلي ١٢,٤% بسبب الأحداث السياسية (الثورة ٢٥ يناير) التي أثرت علي الاقتصاد المصري .

توزيع المتعطلين حسب النوع :-

تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء أن معدل البطالة في الإناث أعلى بكثير عن معدل البطالة في الذكور، ففي عام ٢٠٠٠م بلغ معدل بطالة الإناث ٢٢,٧% ، بينما بلغ معدل بطالة الذكور ٥,١% في نفس العام . و تتلخص ارتفاع البطالة بين الإناث عن الذكور بما يجاوز ثلاثة أضعاف وزيادة البطالة في الحضر عن الريف ، مع تركيز قوة عمل أكبر في الريف عن الحضر .

ويتضح ذلك وفقاً لبيانات جدول رقم (١٠-١) ، حيث بلغ معدل البطالة في الذكور في عام ٢٠١١م إلي ٩,١% ، بينما بلغ معدل البطالة للإناث ٢٣,٦% في نفس العام .

^{١٩} الأداء الاقتصادي والاجتماعي المقارن لمصر مع بعض دول العالم ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، العدد الرابع عشر ، أكتوبر ٢٠٠٩ ، ص ١١.

جدول رقم (١/١٠)
معدل البطالة والمتطلون في جمهورية مصر العربية ٢٠

الارقام : بالالف

البيان	الربع الأول ٢٠٠٩	الربع الثاني ٢٠٠٩	الربع الثالث ٢٠٠٩	الربع الرابع ٢٠٠٩	الربع الأول ٢٠١٠	الربع الثاني ٢٠١٠	الربع الثالث ٢٠١٠	الربع الرابع ٢٠١٠	الربع الأول ٢٠١١	الربع الثاني ٢٠١١	الربع الثالث ٢٠١١	الربع الرابع ٢٠١١
المتطلين												
ذ	٩٩٣	٩٩٥	١٠١٧	١٠١٩	١٠٣٢	٩٩٣	٩٥٥	٩٧٦	١٨٢٧	١٧٧٢	١٧٩١	١٨٩٥
أ	١٣٥٣	١٣٦٤	١٣٤١	١٣٥٦	١٣٥٤	١٣٥٥	١٣٨٣	١٣٥٤	١٣٠٢	١٣٣٦	١٣٧٢	١٤٢٦
ج	٢٣٤٦	٢٣٥٩	٢٣٥٨	٢٣٧٥	٢٣٨٦	٢٣٤٨	٢٣٣٨	٢٣٣٠	٣١٢٩	٣١٠٨	٣١٦٤	٣٣٢١
معدل البطالة												
ذ	%٥.١٩	%٥.٢٠	%٥.٢٦	%٥.٢٧	%٥.١٦	%٤.٩٤	%٤.٧٢	%٤.٨٢	٩.٠	٨.٧	٨.٧	٩.١
أ	%٢٢.٩٠	%٢٣.١٧	%٢٣.٨٠	%٢٢.٨٥	%٢١.٩٥	%٢٢.٢٠	%٢٣.٣٦	%٢٢.٧٦	٢١.٨	٢٢.٥	٢٣.٠	٢٣.٦
ج	%٩.٣٧	%٩.٤٢	%٩.٣٦	%٩.٤٠	%٩.١٢	%٨.٩٦	%٨.٩٤	%٨.٩٠	١١.٩	١١.٨	١١.٩	١٢.٤

المصدر : بوابة معلومات مصر .

البيانات : لا تشمل المواطنين بالخارج

ملحوظة : إعتباراً من الربع الرابع (أكتوبر ٢٠٠٦) تم تطوير استمارة بحث العمالة بالعينة حيث استخدم (أسلوب العينة التتبعية)

ملحوظة : الإجماليات قد لا تساوى حاصل جمع المكونات بسبب التقريب واتبعت منهجية جديدة فى تنفيذ البحث وكذلك تم استخدام أكثر من مفهوم للتعطل وقوة العمل.

توزيع المتطلين حسب السن :-

وتتركز البطالة في الفئات الشابة من ١٥ حتى أقل من ٣٠ سنة ، وأغلب المتطلين من المتعلمين بنسب تجاوز ٩٤% في بعض السنوات . وأيضاً فإن أغلب المتطلين كانوا من الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة وينسب تجاوزت ٩٥% في أغلب سنوات الدراسة .^{٢١}

²⁰ <http://www.eip.gov.eg/sdds/sdds.aspx>

²¹ The Growth of poverty in Egypt, International Labour Office, 1998, p.2, <http://www.ILO.org> نقلاً عن

د/ طارق فاروق الحصري ، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي ، الناشر المكتبة العصرية للنشر ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٢٤ .

توزيع المتعطلين حسب التعليم :-

وتشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء أن نسبة البطالة للأُميين لا تتجاوز ٠,٩% ، ولكنها ترتفع بشكل واضح لحملة المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة لتصل إلي ٢٢,٠% في عام ٢٠٠٣ م ، وتتجه نحو الانخفاض تدريجي خلال الفترة التالية لتصل إلي ٩,٠% في عام ٢٠٠٨ م . بينما ترتفع نسبة البطالة ، ولكن بشكل أقل للحاملين مؤهلات جامعية وفوق جامعية لتصل إلي ١٨,١% في عام ٢٠٠٥ م .

لذا يتضح أن الخصخصة لها أثر سلبي علي سوق العمل ، وما يؤكد ذلك ما حدث في بنك الإسكندرية تم الاستغناء بعد البيع عن ٥٠% من العمالة التي كانت موجودة قبل البيع ، ونفس الحال في شركة عمر أفندي بعد بيعها.^{٢٢} تتجه الخصخصة نحو حدوث هزات في سوق العمل . فنحن لدينا فائض في حجم العمالة بمعنى أن طلبات التوظيف أكثر من المعروض من حجم الوظائف ، وذلك نتيجة لزيادة السكان ونتيجة للفرص المتكافئة للإناث في دخول سوق العمل . وفي ظل سوق به زيادة في المعروض.^{٢٣}

أ- مشكلة الإستغناء عن العمالة في إطار برنامج الخصخصة .

لا يسمح قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١^{٢٤} بإنهاء خدمة العاملين لأسباب إقتصادية . ويمنع القانون أيضاً تسريح العاملين نتيجة لتوقف الإنتاج كلياً أو جزئياً ، أو بسبب تغير النشاط إلا بعد الحصول علي موافقة لجنة خاصة تتجه

^{٢٢} د/ حامد محمود مرسي ، تقييم برنامج التخصيصية في مصر ، مصر المعاصرة ، أبريل ٢٠٠٨ ، العدد ٤٩٠ ، ص ٦٢ .

^{٢٣} سعد الدين وهبة ، من الانفتاح إلي الخصخصة النهب الثالث لمصر ، الطبعة الأولى ، يناير ١٩٩٧ ، دار الخيال ، ص ٢٤ .

^{٢٤} المعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، والذي ينص في المادة السابعة " مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغي قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، كما يلغي كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق ..."

عادة إلي المحافظة علي الوضع القائم . ومن ثم فإن الأساليب المطروحة لمعالجة هذا الموضوع تتمثل فيما يلي :-

- ١- صياغة برنامج لتشجيع التقاعد المبكر .
 - ٢- توزيع العمالة علي شركات تابعة أخري في حالة ثبوت جدوي هذا الإجراء إقتصادياً .
 - ٣- دفع تعويضات نقدية لكل من يقرر ترك الخدمة اختيارياً .
 - ٤- إعداد برامج للتدريب التحويلي تركز علي التخصصات المطلوبة حالياً أو المتوقع الإحتياج إليها في المستقبل القريب .
 - ٥- إتاحة الفرصة للعاملين الراغبين في ترك العمل وبدء مشروعات خاصة صغيرة لشراء بعض الأصول الإنتاجية والورش ، و تنمية مراكز الإنتاج والخدمات بالتمويل الذاتي دون إعتداد علي الدولة والتحفيز علي تنمية الصادرات وإزالة المعوقات وتويعها دعماً للميزان التجاري ، وإعطاء اهتمام خاص بالأنشطة الإنتاجية التي يقل فيها المكون الأجنبي .^{٢٥}
- ب- التأثير السلبي علي أجر العمال .

لقد ترتب علي السياسة التي تبنتها الحكومة المصرية في تطبيقها سياسة التشغيل لفترة ما بعد ثورة يوليو ١٩٥٢م كثير من المشكلات . وفي جميع الأحوال نجد أن ما يحصل عليه هؤلاء العمال يزيد عما ينتجونه بكثير ليظهر ما يسمي بالعمل الوهمي وما يترتب عليه من أجر وهمي ، وأن كنا نفضل تسميته بإعانة البطالة المستترة عن تسمية بالاجر الحقيقي.^{٢٦} حيث كان أسلوب " للتكافل الاجتماعي " وتم استيعاب أعداد غفيرة من الخريجين بأجور لا

^{٢٥} د/مني قاسم ، الإصلاح الاقتصادي في مصر ، الدار المصرية اللبنانية ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٧م ، ص٨٠ .

^{٢٦} د/ أحمد حسن البرعي ، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة ، خطة قومية للعلاج ، مجلة كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ، المجلد الاول ، العدد الحادي والعشرون ، ابريل ١٩٩٧ ، ص ١٧٤ ، ١٧٣ .

تزيد عن أجر الكفاف وكانت النتيجة أن أصبحت العمالة الزائدة مشكلة. وبالتالي حقق القطاع العام خسائر كبيرة كانت تتحملها ميزانية الدولة أو القطاع المصرفي. قد ترتب علي ذلك زيادة في الصدمة الانكماشية مما يزيد من البطالة مرة أخرى بفعل المضاعف.^{٢٧}

فالجانب السلبي للخصخصة علي الأجر يتمثل في كثير من الفروض كفقْدان كثير من العمال لعملهم ، ويظهر هذا الفرض في حالة البطالة المقنعة والتي تظهر بدورها في شكلين : الأول يظهر حينما تكون حالة العمل لا تحتاج الا عدد قليل من العمال حتي يسير العمل سيراً طبيعياً.^{٢٨} أما الشكل الثاني فيظهر في حالة الإنفاق الأكثر عن حجم الإيرادات و الأرباح التي تحصل عليها الشركة ، وهذا ما ظهر في القطاع العام مؤخراً . ونتيجة لكلا الشكلين ، لا يقبل صاحب العمل الجديد هذا الوضع ، وبالتالي يلجأ إلي تسريح هذه الفئة من العمال ، ومن هنا يظهر التأثير السلبي للخصخصة.^{٢٩}

ج-أساليب حل مشكلة العمالة الزائدة الناتجة عن تطبيق سياسة الخصخصة .

أن أثر الخصخصة يتمثل في الحصول علي مستوي ناتج أكبر بإستخدام نفس القدر من الموارد مما يترتب عليه زيادة الإنتاجية دون الإستغناء عن أي جزء من العمالة . ولكن من الممكن أن ننظر إلي أثر الخصخصة من وجهة أخرى، وهي أنها تؤدي إلي الحصول علي نفس مستوي الناتج بمقدار أقل من المدخلات . ونظراً لأن وحدات القطاع العام غالباً ما تعاني من بطالة مقنعة فإن

^{٢٧} د/ السيدة إبراهيم مصطفى ، وآخرون ، مرجع سابق ، ص ١٢٢ .

^{٢٨} د/ السيد أحمد عبدالخالق ، التحول من القطاع العام إلي القطاع الخاص بين التنظيم والواقع ، دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٩٣ ، ص ١٠٠ .

^{٢٩} جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير ، أثر الخصخصة علي العلاقات الناشئة عن عقد العمل (دراسة مقارنة) ، دار الكتب القانونيه المحلة الكبرى ، ٢٠٠٨ ، ص ١٤٧ .

الخصخصة يمكن أن يترتب عليها التخلص من العمالة الزائدة . ويحدث هذا لأن الخصخصة يترتب عليها تخفيض معامل العمالة والذي يتمثل في كمية العمل اللازمة لإنتاج وحدة واحدة من السلعة أو الخدمة .

ولكن لا يعتبر هذا هو الأثر الوحيد للخصخصة علي العمالة ، فهناك أثر الموارد المحررة من بيع بعض وحدات القطاع العام علي العمالة . فإذا افترضنا أن برنامج الخصخصة سوف يستغرق فترة طولها (ن) سنة ، وأنه سوف يترتب عليه توفير مبلغ نقدي سنوي (ت ز) يمثل صافي حصيد بيع أصول قطاع الأعمال العام في السنة ز ، وأن التكلفة الإستثمارية لخلق وظيفة في السنة ز = ق ز فان استثمار المبالغ المحررة من بيع أصول القطاع العام في مشروعات جديدة يمكنها خلق عدد من الوظائف سنوياً خلال فترة الخصخصة تساوي في المتوسط (Δ ع ٢) حيث :

$$\dots\dots\dots \frac{ت ز}{ق ز} = (\Delta ع ٢)$$

ومن ثم فإن الأثر الصافي للخصخصة علي العمالة سنوياً في الأجل الطويل (Δ ع) يساوي :

$$\dots\dots\dots \Delta ع = \Delta ع ٢ - \Delta ع ١$$

وإذا كان $\Delta ع < \sum \Delta ع$ صفر فإن هذا الأثر يكون موجباً

وإذا كان $\Delta ع > \sum \Delta ع$ صفر فإن هذا الأثر يكون سالباً.^{٢٠}

^{٢٠} د/ علي عبدالقادر ، النمو الاقتصادي والفقير في الدول العربية : هل ينمو متوسط دخل الفقراء بنفس معدل متوسط الدخل ؟ مجلة التنمية والسياسات

أساليب حل مشكلة العمالة الزائدة

يطرح برنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية ست حلول وأساليب بديلة تتمثل في التقاعد

١- التقاعد

من خلال تطبيق قاعدة " عدم الإحلال " للعمالة المتقاعدة ، وفي حالة ظهور عجز في تخصص ما نتيجة للتقاعد سيتم الإحلال الذاتي .

٢- التقاعد المبكر

يستند التقاعد المبكر ، بوصفه توقفا نهائيا عن العمل ، وكقاعدة عامة ، علي اعتبار بيولوجية تتحصل فيما يصيب الإنسان من ضعف في قواه العقلية والذهنية ، مع تقدمه في العمر . ومن ثم فقد وضح الارتباط الوثيق بين فكرة التقاعد والشيخوخة في النظم الوضعية^{٣١} . وإن تشجيع هذا البديل يطلب تعديل قوانين التأمينات الإجتماعية حتي تصبح عاملا معوقاً . إذ سيترتب عليه وفر سنوي مستمر في قائمة الأجور التي يتحملها المشروع.

٣- التدريب وإعادة التدريب

إجراء حصر شامل لإعداد العمالة الزائدة . والمعرفة الكاملة بخصائصها، فهذه تعتبر من المقومات الضرورية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالفئات المستهدفة بالتدريب .

٤- تعويضات البطالة

يساهم الصندوق بالمشاركة مع التمويل الحكومي ، فإنه بالنسبة للعمالة التي تقرر باختيارها الحصول علي تعويض مناسب لترك عملها ،

الاقتصادية ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، المجلد السادس ، العدد الأول ، ديسمبر ٢٠٠٣ ، ص ٥٣ .

^{٣١} د/ أحمد جمال الدين موسى وآخرون ، مرجع سابق ، ص ١٠٧ .

فيمكن أن تتعاون عدة أطراف لتدبير التمويل الكافي لهذه التعويضات ،
فهناك مناداة بأن يتم تخصيص ٥١% علي الأقل من حصيلة بيع
أصول وحدات القطاع العام لتكوين رصيد هيكله العمالة.

٥- إيجاد فرص عمل بديلة

يقوم الصندوق الاجتماعي للتنمية ، من خلال أجهزته ، بالبحث عن
وظائف في شركات مماثلة للعمالة الزائدة في إحدى الشركات .

٦- المساعدة علي إنشاء مشروعات خاصة صغيرة

يمكن للصندوق الاجتماعي للتنمية حل مشكلة العمالة الزائدة ، وذلك
من خلال تشجيع هذه العمالة في إنشاء مشروعات خاصة صغيرة.^{٣٢}
استحدثت الدولة نظاماً جديداً لإختيار وإعداد وتقييم الأداء للقيادات بأصدار
القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ م ، وذلك مع توفير فرص عمل للخريجين بعيدا
عن الجهاز الحكومي و توجيههم إلي المشروعات الصغيرة من خلال برامج
الصندوق الاجتماعي^{٣٣} .

أ- دور الصندوق الاجتماعي .

دور الصندوق الاجتماعي في علاج ظاهرة البطالة

الصندوق الاجتماعي هو الهيئة التي تشكلت للتعامل مع وفرة اليد العاملة في
مصر هو الصندوق الاجتماعي للتنمية مؤسسة مستقلة تأسست بموجب القرار
الجمهوري رقم (٤٠) لسنة ١٩٩١ م . لخلق فرص العمل، وخفض معدل

^{٣٢} د/ أحمد ماهر ، دليل المدير في الخصخصة ، الدار الجامعية ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٦٥ :
٣٧١ .

^{٣٣} د/إيهاب الدسوقي ، "برنامج الخصخصة في مصر دراسة لكفاءة الأداء و أفاق
المستقبل " مصر في عيون شبابها ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠١ ، ص ١٧٦ .

البطالة، والتقليل من الآثار السلبية وحماية الفئات ذات الدخل المنخفض من آثاره.^{٣٤} وتتكون موارد الصندوق من :-

أ - المنح التي تستخدم في تمويل المشروعات الخدمية التي تستهدف تنمية البنية الأساسية والمرافق العامة .

ب- القروض وتستخدم في تمويل الأنشطة الإنتاجية بفائدة بسيطة حتي يمكن سدادها. وبلغت إجمالي مصادر الصندوق التمويلية في ١٩٩٥ تقريبا ٦٨٠ مليون جنيه.^{٣٥}

وتستخدم القروض في تمويل الأنشطة الإنتاجية ويتم تدويرها .أما أموال المنح فتستخدم في تمويل المشروعات الخدمية التي تستهدف تنمية البنية الأساسية والمرافق والمجمعات الأكثر احتياجاً بهدف تحسين المستوى المعيشي لها.^{٣٦} أن المقدار الإجمالي للأموال المخصصة من الصندوق لا تتجاوز ١١٠ ملايين دولار سنوياً في المتوسط . والصندوق لا يتجاوز إنفاقه علي الأنشطة الاجتماعية ما يعادل ٠,٢ % من الناتج المحلي الإجمالي.^{٣٧}

إجمالي فرص العمل التي وفرها الصندوق الاجتماعي للتنمية .

يمثل خلق فرص عمل جديدة ومنتجة الهدف الذي تدور حوله جميع برامج الصندوق التي توجه إلي مستفيدين:

١- برنامج الأشغال العامة (١٩٩٣ - ٢٠٠٠): وهو فرض عمل إجمالية بنحو ١١٢,٣ ألف وظيفة بنسبة ١٣,٩% من إجمالي الوظائف التي

³⁴ Boyan Beley , Forcing freedom , political control of privatization and economic opening in Egypt and Tunisia , university press of America, inc,2000 , pt154..

^{٣٥} الصندوق الاجتماعي ، " المهمة والاهداف " ، رئاسة مجلس الوزراء ، ١٩٩٥ ، ص ٦ .

^{٣٦} د/إيهاب الدسوقي ، مرجع سابق ، ص ١٧٦ .

^{٣٧} د/ محمد عبد الشفيق ، الأبعاد الاجتماعية للتكيف الهيكلي والخصوصية في مصر ، المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط ، الطبعة الاولى ، ١٩٩٩ ، ص ٢٩١ .

- وفرها الصندوق . وبلغ عدد فرص العمل الدائمة ٥٦٤٠ وظيفة بنسبة ١,٠% فقط من إجمالي فرص العمل الدائمة للصندوق ، وعدد فرص العمل المؤقتة ١٠٦,٧ ألف وظيفة بنسبة ٣٧% من إجمالي فرص العمل المؤقتة للصندوق .^{٣٨}
- ٢- برنامج تنمية المجتمع : وفر هذا البرنامج ١٥٧,٧ ألف فرصة عمل بنسبة ١٩,٦% من إجمالي الوظائف التي وفرها الصندوق . منها عدد فرص دائمة بحوالي ١٠٩,١ ألف وظيفة بنسبة ٢١,٤ % من إجمالي فرص العمل الدائمة للصندوق .
- ٣- برنامج تنمية المشروعات : هو البرنامج الأكبر للصندوق ، حيث يحصل علي تمويل بنسبة ٥٧,٦% من إجمالي تمويل الصندوق في مرحلتي عمله . وقد وفر هذا البرنامج فرص عمل بنحو ٥١٨,٣ ألف فرص عمل بنسبة ٦٤,٥% من إجمالي فرص العمل للصندوق منها ٣٨٨,٧ ألف فرص عمل دائمة بنسبة ٧٥,٥ % من فرص العمل الدائمة للصندوق .
- ٤- برنامج تنمية الموارد البشرية : وفر هذا البرنامج فرص عمل إجمالية بنحو ١٤,٦ ألف فرصة عمل بنسبة ٢ % من إجمالي فرص العمل التي وفرها الصندوق منها ١١,٥ ألف فرصة عمل دائمة بنسبة ٢,٢ % من فرص العمل الدائمة للصندوق ، ومنها ٣٠٦٢ فرص عمل مؤقتة بنسبة ١ % من الوظائف المؤقتة للصندوق .^{٣٩}

^{٣٨} جيهان محمد الحفناوي ، تجربة مصر والدول الرائدة في مجال الخصخصة ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٨ ، ص ٢٩ .

^{٣٩} د/ طارق فاروق الحصري ، مرجع سابق ، ص ٢٨١ : ٤٤٧ .

ت- أهمية استقدام رؤوس الأموال الأجنبية .

تأتي أهمية استقدام رؤوس الأموال الأجنبية المباشرة . هذه الأموال سوف تخفف من قيد رأس المال مما يؤدي إلي زيادة الطلب علي العمل ، فتزيد العمالة وتقل البطالة التكنولوجية و المقنعة نتيجة إرتفاع إنتاجية العمل ، حيث إن إنتاجية العمل تزيد بزيادة رأس المال .^{٤٠} فضلا علي ذلك فإن الاستثمار الأجنبي يجلب معه التكنولوجي وأنماط السلوك الاقتصادية المتقدمة والخبرات التنظيمية التي تفقر إليها الدول المتخلفة ، وقد أصبحت التدفقات الدولية لرأس المال حقيقة الحياة اليومية في الاقتصاد الدولي ، وأكثر أهمية من تدفقات العمالة في التأثير علي معدلات النمو الاقتصادي.^{٤١}

وكما تشير بيانات وزارة المالية في الجدول (١١-١) إن حجم الإستثمار المباشر في مصر في تصاعد مستمر، حيث و صل في عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥ إلي ٣,٩٠٢ مليون جنيه وتساعد ليبلغ في ٢٠٠٩/٢٠١٠م إلي ٨,١١٣ مليون جنيه .

الجدول رقم (١/١١)

مليون جنيه

٢٠١٠/٢٠٠٩	٢٠٠٩/٢٠٠٨	٢٠٠٨/٢٠٠٧	٢٠٠٧/٢٠٠٦	٢٠٠٦/٢٠٠٥	
٣١,٩١٢	٣٤,١٦١	٢٧,٧٣٤	٢٠,٥٢٤	١٧,٢٧٩	استثمار مباشر (شامل الأصول الإجمالية)
١,٣٤١-	١,١١٣-	٥٣٦-	١٤٥-	٣٩-	تدفقات الاستثمار في الخارج
٨,١١٣	١٣,٢٣٧	١١,٠٥٣	٦,١١١	٣,٩٠٢	تدفقات الاستثمارات المباشرة في مصر

المصدر : وزارة المالية .

^{٤٠} د/ السيدة إبراهيم مصطفى ، وآخرون ، مرجع سابق ، ص ١١٩ .

^{٤١} Stephen Husted , Michael Melvin , international economics Seventh edition ,person ddison Wesley , 2007, pt 239.

٣) حجم سوق العمل في قطاع التشييد والبناء بعد تطبيق سياسة الخصخصة .

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٢-١) أن عدد المشتغلين في قطاع التشييد والبناء في عام ١٩٩١/١٩٩٢م حوالي ٧٤٩,٠ ألف عامل ، وبذلك يحتل القطاع المركز السادس بين القطاعات الاقتصادية ، وتمثل هذه النسبة ٥,٤ % من المشتغلين خلال هذا العام ، ويتضح أن أكثر العاملين في قطاع التشييد والبناء بدون مؤهلات حيث بلغ في ٢٠١١ م عدد العاملين في الشركة القومية ١٩٣٢٥ عامل ، بينما العمال حاملين الشهادات فوق الجامعية يبلغ عددهم ٨٦٧٩ عاملاً.^{٤٢}

ويتضح أن معدل العمالة في القطاع الخاص أكبر منها في القطاع العام ، حيث بلغ عدد المشتغلين في القطاع الخاص ٥٧٦,٩ ألف عامل ، بينما في القطاع العام ١٧٢,١ ألف عامل ، وذلك أثر بيع بعض الشركات القطاع العام. فقد تعمد الملاك الجدد للشركات التي تم تخصيصها إجبار شطر كبير من العمالة علي تقديم إستقالتهم مع وعد بصرف مستحقاتهم .

⁴² http://www.nccd-construction.com/nccd_Hum_a.aspx

جدول رقم (١/١٢)
إجمالي عدد المشتغلين في قطاع التشييد خلال الفترة (١٩٩١-٢٠١١) عامل
١٠٠٠

العدد					
جملة	معدل النمو*	خاص	معدل نمو*	عام	
٧٤٩,٠		٥٧٦,٩		١٧٢,١	١٩٩١
٧٩٤,٠	٤٦	٦٢٢,٩	١-	١٧١,١	١٩٩٢
٨٤٦,٠	٤٨.٧	٦٧١,٦	٣.٣	١٧٤,٤	١٩٩٣
٩٠٢,٠	٧٢.٤	٧٤٤,٠	١٦,٤-	١٥٨,٠	١٩٩٤
٩٦٤,٠	٦,١	٨٠٤,١	١.٩	١٥٩,٩	١٩٩٥
١٠٣١,٠	٦٥.٩	٨٧٠,٠	١,١	١٦١,٠	١٩٩٦
١١١٢,٠	٨٣	٩٥٣,٠	٢-	١٥٩,٠	١٩٩٧
١١٩٨,٠	٩٥	١٠٤٨,٠	٩-	١٥٠,٠	١٩٩٨
١٢٨٤,٠	٨٥	١١٣٢,٠	١	١٥١,٠	١٩٩٩
١٣٣٨,٠	٦٠	١١٩٣,٠	٦-	١٤٥,٠	٢٠٠٠
١٣٧٥	٤٤	١٢٣٧,٠	٧-	١٣٨	٢٠٠١
١٤٠٥,٠	٣٣	١٢٧٠,٠	٣-	١٣٥,٠	٢٠٠٢
١٤٣٧,٠	٣٧	١٣٠٧,٠	٥-	١٣٠,٠	٢٠٠٣
١٤٧٥,٠	٤٠	١٣٤٧,٠	٢-	١٢٨,٠	٢٠٠٤
١٥٢٥,٠	٥٣	١٤٠٠,٠	٣-	١٢٥,٠	٢٠٠٥
١٥٨٠,٠	٦٠	١٤٦٠,٠	٥-	١٢٠,٠	٢٠٠٦

المصدر : وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية .

*تم حسابها من خلال الباحثة = عدد المشتغلين اللاحق - عدد المشتغلين السابق .

الخلاصة إذن :

أن حجم التشغيل زاد بعد تطبيق سياسية الخصخصة ليصل في عام ٢٠٠٦م إلي ١٥٨٠.٠ عاملاً ، بينما بلغ قبل تطبيق سياسية الخصخصة نحو ٧١٣,٠ عاملاً. وفي مقابل زيادة حجم التشغيل إرتفاع معدل البطالة إلي ٢.٤٤ مليون فرد ، و بلغ في عام ١٩٨٥م قبل تطبيق الخصخصة إلي ٠.٥ مليون فرد .

ليتضح أن مقدار الزيادة في حجم التشغيل كان بسبب الزيادة السكانية وليس تأثيراً لسياسة الخصخصة ، حيث بلغ عدد السكان في عام ١٩٨٦ وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ٤٨.٢٥٤ مليون نسمة ، بينما بلغ حجم السكان في عام ٢٠٠٦م ٧٢.٧٩٨ مليون نسمة .

ثانياً: - أثر سياسة الخصخصة علي سوق العمل في جنوب شرق آسيا .

في منتصف عام ١٩٩٧م قدر لاقتصاديات دول جنوب شرق آسيا أن تصبح أولى الضحايا للأزمة ، التي تمثلت في انهيار العملة التايلاندية ومن ثم دخلت عملات المنطقة في دوامة التدهور . فقد اعتماد الإستثمار علي القروض الأجنبية ، ولذلك أدي إلي هبوط العملات وزيادة الديون والعجز المالي .^{٤٣} وعندما دعي صندوق النقد الدولي لبعض دول شرق آسيا قام بفرض استراتيجية الإصلاح شملت تطبيق سياسية ضريبية ونقدية مشددة ، ومن الواضح إن هذه السياسية أدت إلي صعوبات إجتماعية ناشئة عن انتشار البطالة وخفض الإنفاق العام .^{٤٤}

لذلك إجتاحت الخصخصة دول شرق آسيا . بما في ذلك العديد من المؤسسات إما جزئياً أو كلياً وخصوصاً في الاقتصاديات التي تمر بمرحلة انتقالية .^{٤٥} واثرت العولمة علي الأفراد من خلال التغير في الدخل و الأسعار والتغير في الإنتاج . وقد تؤثر العولمة علي توزيع الدخل من خلال البطالة الانتقالية ، والتغيرات في الأجور، والتغيرات المحتملة في سوق العمل . وعملت علي توسيع الفجوة بين العمال الماهرة او غير الماهرة - نظريه صامويلسون - وهناك ارتباط مباشر بين الانفتاح التجاري وبين توزيع الدخل - نظرية هكشر أولين - التي

^{٤٣} د / محمد حلمي عبد التواب ، البورصة المصرية والبولاصات العالمية ، بدون دار نشر ، ٢٠١٠ ، ص٣٦٨ .

^{٤٤} د/ريتشارد روبيسون ، أزمة جنوب شرقي آسيا ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية ، الطبعة الأولى ١٩٩٩ ، ص ٢٢ .

^{٤٥} Nancy Birdsall & John Nellis , Winners and Losers Assessing the distributional impact of privatization, center global for development ,may 2002 ,p t22.

تربط بين أسعار السلع وعوائد الإنتاج.^{٤٦} وقد وضعت الدول قدراً كبيراً من الإهتمام في استخدام الخصخصة كوسيلة لاعادة الهيكلة الاقتصادية المخططة مركزياً.^{٤٧} لذلك سوف نلقي نظره علي تجربة الخصخصة في دول جنوب شرق آسيا .

١ - ماليزيا وأثر الخصخصة علي سوق العمل .

لقد بدأت ماليزيا برنامجها للخصخصة في وقت مبكر عام ١٩٨٣م إذ أتمت خصخصة ٦١ مشروعاً قائماً منذ ذلك التاريخ . وقد بدأ التفكير في التوجه للخصخصة مع تولي د.محاضر محمد لرئاسة الوزراء هناك مع مطلع عام ١٩٨٢م وهو رجل مجدد ومفكر . وفي العام الثاني مباشرة لتوليته هذه المسؤولية وهو عام ١٩٨٣م أعلنت سياسة الخصخصة في ماليزيا والباقي عبارة عن مشروعات بنوية أخرى كانت ستتولاها الحكومة بنفسها .^{٤٨}

تم خصخصة ٦١ مشروعاً جزئياً و كلياً ، فقد تم التعاقد علي ٢١ مشروعاً تحت الإنشاء مع شركات خاصة أو مجموعة شركات ، وتشمل القائمة محطات لتوليد الكهرباء . ومع الإسراع في خطوات برامج الخصخصة وتنمية فرص الاستثمار المباشر في ماليزيا سيزيد الاعتماد علي مشاركة القطاع الخاص في إنجاز المشروعات الضخمة تحت الإنشاء مثل مشروعات المياه ، المجاري ، الغاز ، الموانئ ، ومحطات

⁴⁶ Nina Pavcnik Pinelopi Koujianou Goldberg, DISTRIBUTIONAL EFFECTS OF GLOBALIZATION IN DEVELOPING COUNTRIES , Cambridge, February2007,pt 26.

⁴⁷ M. Jackson and Catherine M. price , privatization and regulation a review of the issues , London,2005. ,pt 65.

^{٤٨} د/ نبيه فرج الحصري ، تجربة ماليزيا في تطبيق الإقتصاد الإسلامي ، دار الفكر الجامعي ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٣ .

الكهرباء .^{٤٩}

كما إنتهجت ماليزيا في برنامجها الإصلاحى العديد من السياسات منها:

أولاً: إعادة الحيوية للقطاع الخاص المالىزى فعملت علي :

١- التخفيف من نطاق القيود والتراخيص والتعليمات المقيدة لحركات رؤوس الأموال الخاصة و المحلية و أجنبية .

٢- تشجيع الإستثمارات الخاصة عن طريق

أ- استخدامات آليات الضرائب كتتظيم الحوافز بغية الحصول علي استثمارات جديدة .

ب- التخفيف من الحماية الجمركية وخفض الرسوم علي الواردات .

ثانياً: اتباع سياسات خارجية فعالة :

١- سياسات حرة لسعر الصرف تهدف إلي تعزيز الثقة في قطاع الأعمال .

٢- اتبعت ماليزيا نظاما قويا في تحرير التجارة الخارجية بحيث يكون :

أ- أن لا تتجاوز متوسط التعريفات الجمركية الإسمية أكثر من ١٣ % .

ب- أن لا تتجاوز القيود الكمية ال ٥ % من الواردات .

ثالثاً : إصلاح النظام المالى .

رابعاً: تحرير السوق النقدية والمالية .^{٥٠}

^{٤٩} د/ منى قاسم ، الإصلاح الاقتصادى في مصر ، الدار المصرية اللبنانية ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٧م ، ص ١٨٢ .

^{٥٠} د/ محمد فاضل الربيعي ، الخصخصة و أثرها علي التنمية بالدول النامية ، مكتبة مدبولي بالقاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٤٥ ، ٢٤٤ .

و حيث بلغ عدد السكان في ماليزيا في عام ٢٠١١م حوالي ٢٨.٨٦ مليون نسمة ، وتتميز التركيبة السكانية لماليزيا بالتنوع العرقي والقبلي .
ومن الجدول التالي يتضح أن نشاط التصنيع يحتل المرتبة الأولى في التشغيل للماليزيين بنسبة تزيد علي ٢٧,٧ %، يليه التجارة والخدمات الفندقية بنسبة تزيد علي ١٧ % ، والنشاط الزراعي يأتي في المرتبة الثالثة تبلغ ١٥,٢ % ، بينما يتراجع دور نشاط العمل بالمناجم والمعادن إلي ما لا يقل عن ٠,٤ % . ويرتبط بهذا التوزيع الاتجاه المتزايد للهجرة نحو المدن والعمل بها بعيداً عن الحياة البدائية ، كما يرتبط كذلك بتحول الاقتصاد الماليزي إلي اقتصاد صناعي إلي حد كبير .^{٥١}

جدول (١ - ٢)

توزيع السكان علي الأنشطة الاقتصادية

النشاط الاقتصادي	عدد السكان بالألف في الفئة العمرية ١٥-٦٤ عاما
الزراعة والصيد	١٤٠٨
العمل بالمناجم وإستخراج المعادن	٤١
التصنيع	٢٥٥٩
الكهرباء والغاز والمياه	٧٥
التشييد والبناء	٧٥٥
التجارة والخدمات الفندقية	١٥٨٤
النقل والمواصلات والتخزين	٤٦٢
التمويل والتأمين وخدمات الأعمال	٥٠٩
الخدمات الحكومية	٩٨١
الخدمات الأخرى	٨٩٩
إجمالي القوي العاملة	٩٢٧١

^{٥١} د/ كمال المنوفي وآخرون ، الإطلس الماليزي ، برنامج الدراسات الماليزية ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسة - جامعه القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص٢٤٨.

البطالة في ماليزيا

يتضح من بيانات البنك الدولي (٢-٢) أن نسبة البطالة في ماليزيا منخفضة جدا بمقارنة بدول جنوب شرق آسيا ، ونجحت ماليزيا في تخفيض نسبة البطالة في ظل سياسة الإصلاح وتطبيق الخصخصة ، ففي عام ١٩٩٥ بلغت نسبة البطالة ٤,٠٩ من السكان ، وفي عام ٢٠٠٩م إنخفضت نسبة البطالة إلي ٣,٧% من إجمالي القوي العاملة ، وفي ظل الأزمة الإسيوية لم ترتفع نسبة البطالة حيث وصلت إلي ٣,٢% من إجمالي القوي العاملة. كما يتضح أن نسبة البطالة في الإناث أكبر من نسبة البطالة في الذكور .

وقد انخفض حالات الفقر من ٥٢,٤% عام ١٩٧٠ إلي ١٧,١% عام ١٩٩٠ ليصل في عام ١٩٩٩م إلي ٧% وفقاً لبيانات بنك نيجرارا الماليزي في التقارير السنويه .

وتحسن مستوي المعيشة للسكان حيث ارتفع متوسط دخل الفرد من ٣٥٠ دولاراً عام ١٩٧٠ إلي ٨٠٨١ دولاراً أمريكياً خلال عام ٢٠٠٠م وفقاً لبيانات البنك الدولي .

الجدول رقم (٢-٢)

أهم مؤشرات البطالة في ماليزيا من (١٩٩٥ - ٢٠٠٩)

البطالة	البطالة في الذكور	البطالة في الإناث	
4.09	2.79	3.79	1995
3.2	3	3.09	2000
3.59	3.4	3.7	2005
3.29	3.59	3.79	2009

المصدر : البنك الدولي .

قضية العمالة

واجهت التجربة الماليزية في الخصخصة قضية هامة من الناحية الاقتصادية والإجتماعية هي قضية العمالة التي كانت تعمل في المشروعات العامة قبل خصصتها .

وقد تعاملت الحكومة مع هذه القضية من منطلق الحرص علي مصلحة العمال والحيلولة دون فصلهم ولذلك فقد ألزمت المشتريين بتوظيف القوي العاملة المنتقلة إليهم لمدة لا تقل عن خمس سنوات ومنعت فصلهم إلا للأسباب تأديبية .

وإتاحت الحكومة كذلك لعمالة الفرصة للإكتتاب في الشركات التي تم نقلها للقطاع الخاص بشروط ميسرة ونظراً للمناخ الاستثماري الجيد في ماليزيا فلم تمثل الخصخصة تهديداً للعاملين في القطاع العام بل علي العكس ارتفعت رواتبهم عند الانتقال للقطاع الخاص بنسب كبيرة وصلت إلي ٧٠% في بعض القطاعات .^{٥٢}

كان الهدف الرئيسي لماليزيا هو القضاء علي الفقر من خلال خلق فرص عمالة ، وإعادة هيكلة المجتمع بنظرة تضمن القضاء علي الربط بين الأصل العرقي والوظيفة الاقتصادية. ولأن فان ماليزيا تنفذ الخطة الخمسية الثامنة ، فقد وضعت هذه الخطة علي رأس أهدافها تنمية قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة وجعلها أكثر قدرة علي المنافسة .^{٥٣}

^{٥٢} نبيه فرج أمين الحصري ، مرجع سابق ، ص ٥٦ .

^{٥٣} د/ جابر سعيد عوض ، مرجع سابق ، ص ٥٥ .

٢- إندونيسيا وأثر الخصخصة علي سوق العمل :

كانت من أكثر دول جنوب شرق آسيا تضررا من الأزمة ، فبعد أن اتخذت قرار تعويم العملة في ١٤ اغسطس ٩٧ ، وأعلنت في ٣ سبتمبر مجموعة من الاصلاحات لاستعادة ثقة السوق ، توجهت إلي صندوق النقد الدولي للحصول علي مساعدته .^{٤٤}

صندوق النقد الدولي ودورها في تطبيق سياسية الخصخصة :

اضطرت إندونيسيا إلي قبول صفقة إنقاذ بقيمة ٤٣ مليار دولار أمريكي من صندوق النقد الدولي . ومن بين الإتفاقيات التي تضمنتها الصفقة التقشف المالي المتزايد ، والإصلاح التجاري الموسع ، وإعادة هيكلة القطاعين المالي والمصرفي للتخلص من المصارف المفلسة ، فإن الإصلاح السياسي في إندونيسيا لم يرافق الانتقال من رأسمالية الدولة إلي حكم الأقليات من القطاع الخاص في الثمانينات ، مما سمح ببقاء نظام مركزي قوي في السلطة .

وأخفقت الحكومة من جديد في ميزانيتها الصادرة في ١٩٩٨ ، في تبني إجراءات التقشف التي ألح عليها صندوق النقد الدولي ، وثابتت علي استخدام مستويات غير حقيقية للعملة كأساس لتبؤاتها المتعلقة بالميزانية.^{٥٥}

و يقدر عدد سكانها إندونيسيا بـ ٢٣٧ مليون في عام ٢٠١٠م ، تصنف باعتبار إندونيسيا رابع دولة من حيث عدد السكان في العالم، بعد جمهورية الصين الشعبية والهند والولايات المتحدة الأمريكية. رغم أن معدل النمو السكاني في

^{٤٤} م/ عاطف سالم سيد الأهل ، الأزمة المالية في جنوب شرق آسيا ، مركز الدراسات الآسيوية ، لعدد ٣٢ يونيو ٢٠٠٠ ، ص ١٣ .

^{٥٥} د/ محمد السيد سليم وآخرون ، آسيا والعولمة ، مركز الدراسات الآسيوية ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٧ : ٤٠ .

إندونيسيا انخفض خلال عقود، ووصل عدد السكان في النمو. مع معدل نمو سنوي يقدر بنحو ١.٧٪، ومن المتوقع أن يتضاعف عدد السكان بحلول عام ٢٠٢٥.^{٥٦}

البطالة في إندونيسيا

وفيما يتعلق بمعدلات البطالة ، فقد أدى الإنخفاض الحاد في أنشطة التشييد والتصنيع إلي إرتفاع شديد في معدلات البطالة خاصة بين تلك الفئات من العمالة التي توصف بأنها فئات أقل مهارة.^{٥٧} وتشير البيانات إلي ارتفاع نسبة البطالة بشكل ملحوظ في عام ٢٠٠٥م ليصل إلي ١١.٩٩ % من السكان يعاني من البطالة نظرا لاجتياح العديد من المؤسسات والبنوك^{٥٨} ، وإنخفضت نسبة البطالة لتصل إلي ٧.١% في عام ٢٠١٠ م . وتعتبر نسبة البطالة في إندونيسيا مرتفعة بالمقارنة ببعض دول جنوب شرق آسيا ، إلا أن نسبة البطالة في إندونيسيا متقاربة مع مصر . كما يتضح أن معدل البطالة في الإناث أعلى من معدل البطالة في الذكور حيث بلغ معدل البطالة في الذكور ٦.١ % من السكان في عام ٢٠١٠م وبلغ معدل البطالة في الإناث ٨.٧ % من السكان .

⁵⁶ Benyamen N. Supit, MASTER "PRIVATIZATION IN INDONESIA: ONE ECONOMIC STRATEGY TO ACCELERATE ECONOMIC GROWTH, NAVAL POSTGRADUATE SCHOOL, June, 1996,Pt8.

^{٥٧} د/ خديجة عرفة محمد ، تحرير أ.د/ هدي ميتكس ، القيم الأسيوية والثقافة الماليزية ، مرجع سابق ، ص٢٣٠.

^{٥٨} م/ عاطف سالم سيد الأهل ، مرجع سابق ، ص ١٣.

الشكل رقم (٤-٢)

أهم مؤشرات معدل البطالة في إندونيسيا من (١٩٩٦-٢٠١٠)

البطالة	البطالة في الذكور	البطالة في الإناث	
4.4	3.79	5.5	1996
6.099	5.6	6.69	2000
11.199	9.5	14.19	2005

المصدر : البنك الدولي .

٣- سنغافوره وأثر الخصخصة علي سوق العمل .

نظرا لاعتماد سنغافوره في معدل نموها علي أنشطة التجارة والخدمات المالية وقطاع الأعمال ، وتتميز سنغافوره بعدم وجود مديونية خارجية عليها وتوافر احتياطي نقدي اجنبي ضخم . قد أعلنت سنغافوره عن تخفيضات في الميزانية وتأجيل عدد من المشروعات من جراء الأزمة . وحرصا علي سلامة اقتصاداته في المنطقة قدمت سنغافوره من خلال برنامج صندوق النقد الدولي بليون دولار لتايلاند .^{٥٩}

كما عملت علي تطبيق برنامج الخصخصة ، وتهدف من خلاله إلي رفع رأس المال الخاص لتطوير البنية التحتية وتخفيف العبء المالي للدولة و تحسين جودة الخدمة وتخفيض الأسعار بالنسبة للمستهلكين .^{٦٠}

و تشير بيانات البنك الدولي أن معدل البطالة في سنغافوره بالمقارنة لباقي دول جنوب شرق آسيا منخفض ، إلا أن سنغافوره تأثرت بالإزمة الإسيوية مما إدي

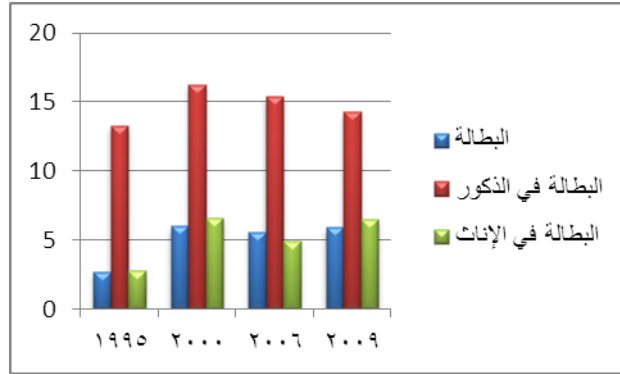
^{٥٩} م/ عاطف سالم سيد الأهل ، مرجع سابق ، ص ١٢ .

^{٦٠} Loizos Heracleous State Ownership, Op,Pt 80.

إلي إرتفاع معدل البطالة ، حيث بلغ في عام ٢٠٠٠م إلي ٦% ، وكان في عام ١٩٩٥م منخفضا ليصل إلي ٢.٧% من السكان . وبعد تطبيق سياسة الإصلاح الإقتصادي انخفضت نسبة البطالة لتصل في عام ٢٠٠٩م إلي ٥.٩% من السكان . كما يتضح أن معدل البطالة في الذكور أعلاه من الإناث في سنغافورة ، حيث بلغت نسبة البطالة في الذكور في عام ٢٠٠٩م حوالي ١٤.٢٩ ، بينما وصلت في الإناث ٦.٥% من معدل البطالة .

الشكل رقم (٢-٥)

أهم مؤشرات معدل البطالة في سنغافورة من (١٩٩٥-٢٠٠٩)



٤- تايلاند وأثر الخصخصة علي سوق العمل :

أن برنامج الإصلاح الاقتصادي بموجب صندوق النقد الدولي قد فشل في اعادة ثقة المستثمرين كما كان متوقعا . ومع استمرار برامج الإصلاح بدأت معدلات الخروج من الأزمة مبشرة حيث تدعمت احتياطات تايلاند النقدية ، وقامت بفرض إستراتيجية للإصلاح شملت تطبيق سياسة ضريبية ونقدية مشددة ، تتطلب وجود فوائض في الميزانية ومستويات أعلى للفائدة ، الهدف منها تحقيق إستقرار في العملة. وكانت أهداف تايلاند في الإصلاح زيادة دور القطاع

الخاص في الصناعة، لتحرير الموارد العامة، و للحد من الدين العام، و تعزيز المنافسة في الصناعة، لزيادة الكفاءة ولزيادة خيار المستهلكين.⁶¹

أنفقت الدولة أيضاً ما يزيد علي ٨ مليارات دولار أمريكي لإنقاذ شركات التمويل التي تراكمت عليها الديون . وعندما اضطرت الحكومة التايلاندية إلي أن تطلب من صندوق النقد الدولي تقديم صفقة إسعافية بقيمة ١٧,٢ مليار دولار أمريكي في يوليو ١٩٩٧ ، طلب منها التصدي للمصاعب التي واجهتها في قطاع التمويل . وأصدرت الحكومة برنامجاً للإصلاح يشمل إعادة الهيكلة المالية ومزيداً من قوانين الإستثمارالأجنبي والمزيد من الخصخصة.⁶²

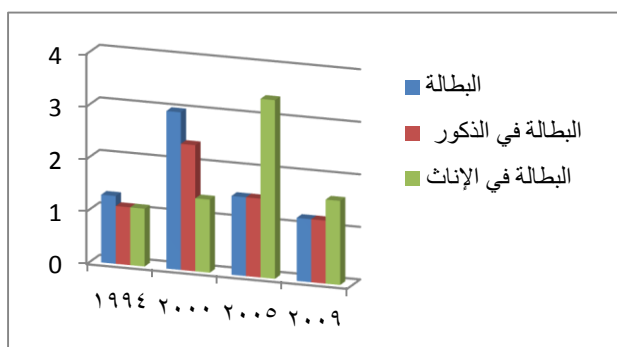
وكما يتضح من الشكل رقم (٦-٢) أن تايلاند تأثرت بالإزمة الآسيوية، وارتفعت نسبة البطالة بشكل ملحوظ ، ووصل معدل البطالة في عام ٢٠٠٠م إلي ٢.٤% من السكان ، بينما كان معدل البطالة في عام ١٩٩٤ م حوالي ١.٢٩% من السكان ، وبعد تطبيق سياسة الإصلاح الإقتصادي وصل معدل البطالة في عام ٢٠٠٩ م إلي ١.٢ % من السكان ، ويتضح أن تايلاند لاتعاني من مشكلة بطالة كباقي دول جنوب شرق آسيا ، فمعدل البطالة بها منخفض بالمقارنة بدول المنطقة . كما أن معدل البطالة في الإناث أكبر من معدل البطالة في الذكور .

⁶¹ Surapong Chirattananon, Other, OP,Pt3.

⁶² د/ محمد السيد سليم وآخرون ، آسيا والعولمة ، مركز الدراسات الآسيوية ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ٢٤ .

الشكل رقم (٦-٢)

أهم مؤشرات معدل البطالة في تايلاند من (١٩٩٤-٢٠٠٩)



المصدر : البنك الدولي .

الجدول رقم (٢/٧) أهم مؤشرات التغير في معدل البطالة في دول جنوب شرق آسيا

	سنغافوره				تايلاند				فلبين				ماليزيا				إندونيسيا			
	٢٠٠٩	٢٠٠٦	٢٠٠٠	٩٥	٢٠٠٩	٢٠٠٥	٢٠٠٠	٩٤	٢٠١٠	٢٠٠٥	٢٠٠٠	٩٥	٢٠٠٩	٢٠٠٥	٢٠٠٠	١٩٩٥	٢٠١٠	٢٠٠٥	٢٠٠٠	٩٦
البطالة ^{٦٣}	٥.٩	٥.٥٩	٦	٦.٧	١.٢٠	١.٥	٣	١.٢٩	٧.٤	٧.٦٩	١١.٩	٨.٣٩	٣.٢٩	٣.٥٩	٣.٢٠٠	٤.٠٩	٧.١	١١.١٩	١٦.٠٩	٤.٤
البطالة في الذكور	١٤.٦٩	١٥.٣٩	١٦.٦٩	١٣.٣	١.٢٠	١.٥	٢.٤	١.١٠	٧.٦	٧.٦٩	١١.٠	٧.٦	٣.٥٩	٣.٤٠	٣	٢.٧٩	٦.١	٩.٥	١٦.٠٩	٣.٧٩
البطالة في الإناث	٦.٥	٤.٩٠	٦.٥٩	٢.٧٩	١.٢٠	٣.٤	١.٣٩	١.١٠	٦.٩	٧.٨٠	١١.٥	٩.٣	٣.٧٩	٣.٧٠	٣.٠٩	٣.٧٩	٨.٧	١٤.١٩	٦.٦٩	٥.٥

المصدر : منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل^{٦٥}

^{٦٣} بطالة، إجمالي (% من إجمالي القوى العاملة)

تشير البطالة إلي نسبة أفراد القوى العاملة الذين ليس لديهم عمل ولكنهم مهياون للعمل وبيحثون عن الوظائف. ويختلف تعريف القوى العاملة والبطالة تبعاً للبلد

^{٦٤} بطالة، إناث (% من الإناث في القوى العاملة)

تشير البطالة إلي نسبة أفراد القوى العاملة الذين ليس لديهم عمل ولكنهم مؤهلون للعمل وبيحثون عن الوظائف. ويختلف تعريف القوى العاملة والبطالة تبعاً للبلد

^{٦٥} البنك الدولي <http://data.albankaldawli.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>

يتضح من الجدول رقم (٢/٨) بمقارنة حجم البطالة بعد تطبيق الخصخصة في مصر ودول جنوب شرق آسيا ، إن حجم البطالة في مصر أعلى من دول جنوب شرق آسيا ، إلا إنه متقارب مع إندونيسيا برغم أن نسبة سكانها أكثر من ضعف نسبة السكان في مصر . حيث وصل معدل البطالة في عام ٢٠٠٩ في مصر ٩,٤% وفي إندونيسيا ٧,٤% من السكان ، و تليها سنغافوره وصل معدل البطالة في نفس العام إلي ٥,٩% من السكان ، وتعتبر ماليزيا معدل البطالة منخفض بالمقارنة بباقي الدول وبلغ معدل البطالة في ٢٠٠٩ م نحو ٣,٧% .

جدول رقم (٢/٨)
معدل البطالة
في دول جنوب شرق آسيا ومصر

الدولة	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩
إندونيسيا	١٠.٣	٩.١	٨.٤	٧.٩
سنغافورة	٤.٥	٣.٩	٤.٠	٥.٩
ماليزيا	٣.٣	٣.٢	٣.٣	٣.٧
مصر	١٠.٦	٨.٩	٨.٧	٩.٤

المصدر : البنك الدولي ٢٠١١/١١

ثالثاً: التحليل الإحصائي للاستبيان الخاص أثر سياسية الخصخصة علي سوق العمل في مصر بالتطبيق علي قطاع التشييد والبناء.^{٦٦}

أولاً: منهج البحث :

اتبعت الباحثة منهجاً وسطياً يجمع بين كل من أدوات التحليل الكمي والكيفي. لما قام به من بيانات ودراسات ، فقد اعتمد علي أدوات التحليل الكمي ، وذلك من خلال التحليل الإحصائي لبيانات أولية يتم الحصول عليها من خلال ثلاثة إستبيانات تم طرحها علي عينة من الشركات التي تم خصصتها ، وكذلك نخبة من خبراء الاقتصاد وعمال ومسؤولين في شركات قطاع التشييد والبناء .

يقوم هذا البحث بالإجابة عن التساؤلات الأساسية التالية :

التساؤل الأول : هل بعد تطبيق عملية الخصخصة حققت الشركات هامش ربح أعلاه من قبل تنفيذ برنامج الخصخصة ؟

التساؤل الثاني : هل أرباح هذه الشركات يعاد استثمارها مرة أخرى ؟

التساؤل الثالث : هل توجد عدالة توزيعية بعد تطبيق الخصخصة في الشركات موضوع البحث بين الأفراد ؟

التساؤل الرابع : هل زادت أعداد العاملين بالمنشآت بعد تطبيق الخصخصة ؟

التساؤل الخامس : هل تحسن وضع العاملين بعد تطبيق الخصخصة ؟

التساؤل السادس : هل توجد فروق جوهرية بين الأساليب المختلفة لعملية الخصخصة؟ وأيها يضمن عدالة توزيعية لعائد الخصخصة ؟

ثانياً : الهدف من الاستبيان :

يهدف الاستبيان إلي التعرف علي الآثار التوزيعية للخصخصة بالتطبيق علي قطاع التشييد والبناء المصري ، وتتمثل أهداف البحث في التالي :

الهدف الأول : تحديد ما إذا كانت هذه الشركات حققت اربحاً أعلاه بعد تطبيق الخصخصة .

^{٦٦} تم استخدام برنامج SPSS في التحليل الإحصائي وبرنامج الإكسل .

الهدف الثاني : تحديد ما إذا كانت هذه الشركات يعاد استثمار أرباحها مرة أخرى .

الهدف الثالث : تحديد ما إذا كان حجم العمالة تزايد بعد تطبيق سياسية الخصخصة .

الهدف الرابع : تحديد ما إذا تحسن وضع العمال بعد تطبيق الخصخصة.

الهدف الخامس : تحديد ما إذا كانت العمالة التي أحيلت للمعاش المبكر كانت إحالتها إجبارياً إم اختيارياً.

الهدف السادس : تحديد أي أساليب الخصخصة أفضل والذي يعمل علي عدالة أكبر في التوزيع العائد.

الهدف السابع : تحديد ما إذا كانت عملية الخصخصة تحقق معدل نمو للاقتصاد القومي.

و نستهدف من التعرف علي الآثار التوزيعية للخصخصة ، بحث وجود عدالة حقيقة في توزيع عوائد الخصخصة علي كافة أفراد المجتمع أم تستفيد فئة معينة . وأي أسلوب من أساليب البيع يحقق عدالة توزيعية حقيقة . وكذلك تهدف الدراسة إلي التعرف علي أوضاع المتقاعدين بعد الخروج من العمل .

والغرض إذن هو التوصل إلي نتائج حقيقة تفيد مدي استخدام الأسلوب الملائم لتحقيق عدالة توزيعية حقيقة .

وقد استغرقت فترة إعداد الاستبيان مايقرب من ستة أشهر ، وتم خلال تلك الفترة إجراء عديد من المقابلات مع عدد من الاقصاديين والإحصائيين والخبراء في مجال التشييد والبناء ، كما تمت الاستعانة بخبرة المتخصصين في مجالات الابحاث الميدانية من أجل تصميم أسئلة الاستبيان ، وذلك للتأكد من وضوحها وتغطيتها لكافة النواحي المطلوب بحثها .

ثالثاً : الفروض :

لتحقيق الأهداف السابق الإشارة إليها قد تم تصميم ثلاثة استبيانات أحدها تم إجراؤها علي عينة من الباحثين وخبراء الاقتصاد والآخر إجراء علي مسئولين في قطاع التشييد والبناء والثالث علي العمال وبعض الموظفين ونفترض الآتي :

الفرض الأول : نفترض أن الشركات التي تمت خصخصتها عملت علي تنمية وتطوير رأس مال الشركة .

الفرض الثاني : نفترض أن الشركات التي تمت خصخصتها سيتحسن مستوي الإنتاج بها .

الفرض الثالث : نفترض أن بعد تطبيق الخصخصة سيزداد عدد العمال وسيقل نسبة البطالة .

الفرض الرابع : نفترض أن الخصخصة ستعمل علي تحسين وضع العمال .

الفرض الخامس : يؤثر أسلوب الخصخصة المستخدم علي مستوي أداء الشركات العامة ، وذلك في جوانب الأداء .

رابعاً : أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من ندرة الدراسات المتعلقة لمشكلة العدالة التوزيعية لعائد الخصخصة .

خامساً : العينة :

تم سحب العينة من خلال عدة خطوات :

١- تحديد المجتمع الذي سيتم سحب العينة منه :

- الحصول علي بيانات الشركات المصرية في قطاع التشييد والبناء المصري من موقع وزارة قطاع الأعمال .
- تقسيم مجتمع الدراسة (الشركات العاملة في قطاع التشييد والبناء المصري) .

٢- تحديد إطار العينة : ٦٧

٣- تحديد حجم العينة :

- نظراً لاعتبارات الوقت والتكلفة فقد تم تحديد حجم العينة بـ ٩ شركات .
- احتمالات رفض المشاركة في الاستبيان .
- احتمالات عدم إمكانية تحديد موعد للمقابلة مع المدير المسئول في إطار المدة الزمنية للعمل الميداني ، والتي تم تحديدها بحوالي شهر .

٤- سحب العينة :

- تمت محاولة الإتصال بالشركات التي وردت في العينة للتأكد من عنوان كل شركة وتحديد موعد مع المدير المسئول لملاً استمارة الاستبيان . ومحاولة الاستعلام عن العنواين وأرقام التليفونات من خلال الإنترنت .
- لم يتم التوصل إلي كافة الشركات التي شملتها عينة الاستبيان .
- تواجدت الشركات التي استوفت الاستبيان في أربع محافظات مختلفة هي القاهرة والجيزة والإسكندرية والدقهلية .

سادساً : أدوات الدراسة :

تم استخدام استمارة استبيان مكونة من ثلاثة أقسام ، يغطي القسم الأول مجموعة من المختصين وخبراء اقتصاد . والثاني يجاب عليها من السادة رؤساء مجالس الإدارات والمديرين ، بينما الثالث يجاب عليها من رؤساء الإدارات والعاملين بالشركة .

^{٦٧} إطار العينة : هو عبارة عن قائمة تضم جميع مفردات وطريقة الوصول إلي كل مفردة ، فإذا كانت وحدة المعاينة هي شركات المقاولات المصرية ، فإن الإطار هو قائمة تضم أسماء كافة الشركات المقيدة لدي الإتحاد وفقاً لكل فئة وعنواين وتليفونات تلك الشركات .

سابعاً : العمل الميداني :

يتناول هذا الجزء عرض المراحل التي سبقت العمل الميداني ومرحلة العمل الميداني .

١- المراحل التي سبقت العمل الميداني :

أ- مرحلة إعادة صياغة أسئلة الاستبيان :

قامت بإعادة صياغة أسئلة الاستبيان ، وقد استغرقت ما يقرب من أسبوع ، وذلك منعاً لحدوث أي خطأ في المعني المراد الوصول إليه أثناء إجراء المقابلات مع المسؤولين .

ب-مرحلة الإختبار الفعلي : قبل بدء إجراءات العمل الميداني تم إجراء اختبار للإستبيان بهدف التأكد من تسلسل أسئلة الاستبيان، ووضوح معناها بالنسبة للشركات التي شملتها عينة الاستبيان .

٢- مرحلة العمل الميداني :

استغرقت العمل الميداني من أجل استيفاء استمارات الاستبيان أسبوعين .

ثامناً : تحليل البيانات :

قمت بإدخال وتكويد البيانات التي تمت الحصول عليها من استمارات الاستبيان باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package For Social Science لتحليل البيانات ، وقامت الباحثة بتحليل البيانات المدخلة ، والتي سيتم عرضها باستخدام برنامج SPSS بعد التدريب عليه و برنامج EXCEL .

تاسعاً : محددات الدراسة :

لا يمكن اعتبار العينة ممثلة لمجتمع شركات التشييد والبناء ككل ، وذلك لإن العينة لم تضم كافة الشركات .

عاشراً: أسلوب الدراسة الميدانية :

اعتمدت الباحثة في جمع البيانات اللازمة للتوصل إلي نتائج الدراسة الميدانية علي ما يلي :

أ- أسلوب الاستقصاء :

تم تصميم قائمة استقصاء^{٦٨} وجهت إلي مفردات من مجتمع البحث ، وذلك للحصول علي البيانات اللازمة للتحليل والتوصل إلي أهداف الدراسة ، وذلك لعدم التمكن من الحصول علي البيانات الفعلية . وتم ذلك علي ثلاث مراحل الأولى الاتصال هاتفياً وعبر البريد الإلكتروني ، والثانية من خلال إعداد خطابات ورسائل ، والثالثة تنفيذ الاستبيان ميدانياً وجمع البيانات :

وقد تم توجيه ٨٨ قائمة استقصاء إلي مجتمع الدراسة ، ويوضح الجدول التالي رقم (٣/١) بياناً بعدد القوائم المسلمة والقوائم المستلمة والقوائم التي أجري عليها التحليل .

الجدول رقم (٣/١)

عدد القوائم المسلمة والقوائم المستلمة والقوائم التي أجري عليها

التحليل

المجموع		العاملون	رؤساء مجالس الإدارات ونوابهم و أعضاء بالمجلس و مديرين	متخصصين	مفردات العينة عدد القوائم
%	عدد				
١٠٠	٨٨	٤٣	٢٥	٢٠	- عدد القوائم المرسله - عدد القوائم التي تم الرد عليها ويمكن الإعتماد عليها .
٧٩.٥	٧٠	٣٥	١٥	٢٠	- عدد القوائم التي تم الرد عليها ولا يمكن الإعتماد عليها .
٧.٩	٧	٥	٢	-	- عدد القوائم التي لم يتم الرد عليها
١٢.٥	١١	٣	٨	-	- عدد القوائم التي لم يتم الرد عليها
٧٩.٥	٧٠	٣٥	١٥	٢٠	عدد القوائم التي أجري عليها التحليل
		٨١.٣	٦٠	١٠٠	%

^{٦٨} يوضح الملحق رقم (٢) صورة لقائمة الإستقصاء المستخدمة في الدراسة الميدانية .

الحادي عشر : الصعوبات التي واجهت إجراء الاستبيان :

١- صعوبة الحصول علي مواعيد مع القيادات العليا بالشركات التي تستطيع الإجابة علي أسئلة الاستبيان .

٢- تواجد الشركات محل الاختيار في أربع محافظات مختلفة ، مما أدي إلي زيادة الصعوبات التي واجهت تطبيق الاستبيان والمتمثلة في ارتفاع كل من التكاليف المادية والزمنية اللازمة.

٣- رفض بعض الشركات الإجابة علي أسئلة الاستبيان ، والبعض أجاب بإجابات منافية للواقع .

٤- عدم وجود الوقت الكافي لدي البعض للرد علي القوائم ، بالرغم من إتاحة الوقت الكافي من جانب الباحثة لتلقي هذه الردود .

٥- عدم وجود الخبرة الأكاديمية المناسبة لدي البعض للرد علي الأسئلة الواردة بالقائمة.

٦- إعتقاد البعض بأن الإجابة علي هذه القائمة من الأمور السرية التي لا يجب الإفصاح عنها في الوقت الحالي ، وخصوصاً في ظل أحداث الثورة المصرية والاضطرابات الأمنية .

بينما ترجع أسباب صعوبة الاعتماد علي بعض القوائم - التي تم استبعادها - إلي ما يلي :

١- عدم الإجابة الكاملة علي الأسئلة الواردة بالقائمة .

٢- الإجابة بطريقة غير واضحة .

٣- التناقض الواضح في الإجابات علي العديد من الأسئلة المرتبطة ببعضها في القائمة الواحدة ، مما يؤدي إلي الإخلال بمسار التحليل إذا تم أخذها في الاعتبار .

تناولت الباحثة في هذا الجزء عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية من واقع الإستدلال المنطقي للردود علي قائمة الاستقصاء ، وقد تم تحليل قوائم الاستقصاء بصورة إجمالية علي مستوي مجموعات الدراسة الميدانية .

١-الجنس (ذكر أم أنثي)

يتضح أن نسبة الذكور أعلي من الإناث ، فبلغ نسبة الذكور ٦٥ % ، بينما نسبة الأنثي ٣٥% تقريبا.

٢-المؤهل العلمي :

أنت نتائج التحليل الإحصائي معيرة عن وجود تنوع من حيث المؤهل. يتضح أن نسبة الحاصلون علي مؤهل جامعي ٣٠ % ، والحاصلين علي درجة الماجستير ٢٥ % والحاصلين علي درجة الدكتوراه ٢٥ % والإستاذية ٢٠%.

٣-تم توزيع استبيان رقم (٢) تفصيلي علي ١٥شخصا ، بعضهم رؤساء مجالس إدارة و نواب وأعضاء في مجالس إدارة الشركات محل العينة ورؤساء قطاع ومديرون . ويمثل نسبة الذكور ٨٦.٨% والسيدات بنسبة ٢٣.٢% من حجم العينة ، وتفسير ذلك يرجع إلي طبيعة قطاع التشييد والبناء .

٤-تم توزيع الاستبيان رقم (٣) علي ٣٥ عاملا وعاملة ممن خرجوا من الخدمة عن طريق المعاش المبكر وبعضهم مازال مستمرا في العمل بعد خصخصة الشركة . ويمثل الرجال نسبة ٧٤ % والسيدات ٢٦% من حجم العينة .

٥-كما تضمنت العينة تمثيلاً متنوعاً للعمال وفقاً للمستوي المهني والمستوي التعليمي . فالحاصلون علي مؤهلات عليا أغلبهم من المهندسين والكيميائيين والمحاسبين بلغوا نسبة ٢٨,٢ % تقريبا، أما الحاصلون

علي شهادات متوسطة فأغلبهم فنيون بنسبة ٣٤ % تقريباً ، وبلغ نسبة ٣٧.٨ % من العمال الذين لم يحصلوا علي قدر من التعليم وإغلبهم خدمات معاونة او عمال بناء .

٦- كما تضمنت العينة فئات عمرية مختلفة ، بلغت نسبة ٣٤ % من بين سن ٥٠ - ٦٠ عاماً ، وبلغ نسبة ٢٥ % من بين ٤٠ - ٥٠ عاماً ، وبلغ نسبة ١٩ % من بين ٣٠ - ٤٠ عاماً ، وبلغ الشباب من بين ٢٠ - ٣٠ نسبة ٢٢ %.

ونعرض في الصفحات التالية للتحليل الإحصائي لردود من أجابوا علي الاستبيان ، وذلك كما يلي :

الفرض الأول:

نفترض أن بعد تطبيق الخصخصة سيزداد عدد العمال، وستقل نسبة البطالة ولاختبار هذا الفرض يتم تقسيمه إلي الفروض الفرعية التالية:-

١/١ أثر عملية الخصخصة علي نسبة البطالة .

٢/١ أثر عملية الخصخصة علي حجم العمالة .

٣/١ أثر عملية الخصخصة علي حجم العمالة الأجنبية .

الجدول رقم (١-٣)

توزيع مفردات عينة البحث طبقاً لمدى صحة أثر الخصخصة علي حجم العمالة

ID	كيف تغيرت المتغيرات الإتيية	أعلي	كما هو	إقل	لا إعرف	الإجمالي
A5	نسبة البطالة	١٣	٦	٠	١	٢٠
B3	حجم العمالة	٣	٩	٧	١	٢٠
C7		٢	٨	٥	٠	١٥
	الإجمالي	١٨	٢٣	١٢	٢	٥٥

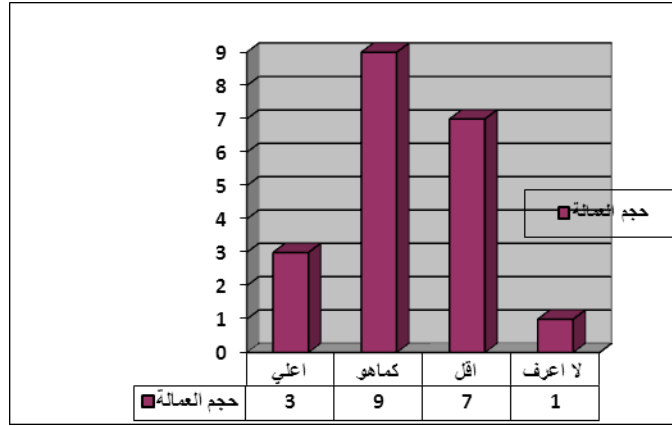
المصدر : أعده الباحثة من واقع تفريغ بيانات.

أظهرت نتائج الاستبيان إن نسبة (٦٥%) إجابات بأن نسبة البطالة إرتفعت بعد تطبيق سياسة الخصخصة. وإجاب نسبة ٣٠% من العينة بأن نسبة البطالة ظلت كما هي لا تتغير بعد تطبيق الخصخصة.

كما أظهرت نتائج الاستبيان المطبق علي السادة المهتمين بالإقتصاد إن نسبة (٤٥%) إجابوا بأن حجم العمالة في قطاع التشييد والبناء عموماً ظلت كما هي بعد تطبيق الخصخصة ، وإجاب (١٥%) بأن إرتفاع حجم العمالة بعد تطبيق الخصخصة ، ونسبة (٣٥%) إجابت بأن حجم العمالة في قطاع التشييد والبناء قلت بعد تطبيق الخصخصة.

الشكل رقم (٢-٣)

حجم التغير في حجم العمالة بعد تطبيق سياسة الخصخصة

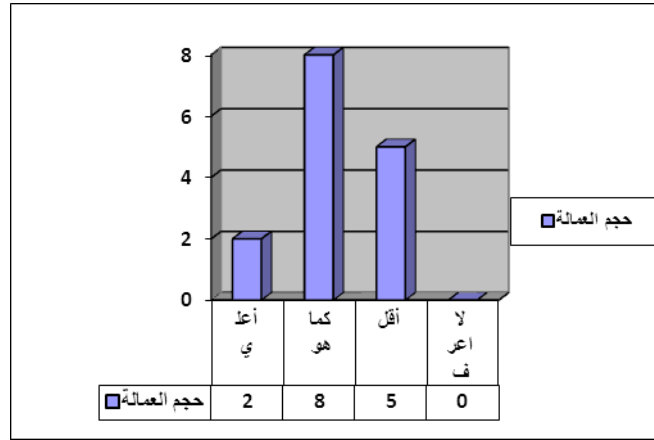


المصدر : تم التصميم من خلال الباحثة.

كما إجاب السادة رؤساء مجالس الإدارات والمديرين بخصوص حجم العمالة في عينة البحث علي الاستبيان بأن (٥٣.٣%) أكدوا إن حجم العمال لم يتغير بعد تطبيق سياسة الخصخصة ، وإجاب نسبة ٣٣.٣% بأن حجم العمالة قل بعد تطبيق سياسة الخصخصة ، ونسبة ١٣.٣% إجاب بأن حجم العمالة في الشركة محل العينة إرتفع بعد تطبيق عملية الخصخصة . ويتضح من المؤشرات الإجمالية علي عينة البحث بأن حجم العمالة لم يتغير .

الشكل رقم (٣-٣)

حجم العمالة بعد تطبيق سياسة الخصخصة



الفرض الثاني :

نفترض إن الخصخصة ستعمل علي تحسين وضع العمال ولإختبار هذا

الفرض يتم تقسيمه إلي الفروض الفرعية التالية :-

- ١/١ أثر عملية الخصخصة علي تدريب العمال ورفع كفاءتهم .
- ٢/١ أثر عملية الخصخصة علي التأمين الصحي .
- ٣/١ أثر عملية الخصخصة علي المعاشات .
- ٤/١ أثر الخصخصة علي الدخل .
- ٥/١ مستويات الأجور .
- ٦/١ عدد ساعات العمل .
- ٧/١ النسبة التي يحصل عليها من الأرباح السنوية للشركة .
- ٨/١ نسبة التغير في الحافز الشهري / مكافآت السنوية .
- ٩/١ المشاركة في إتخاذ قرارات بالمشروع .

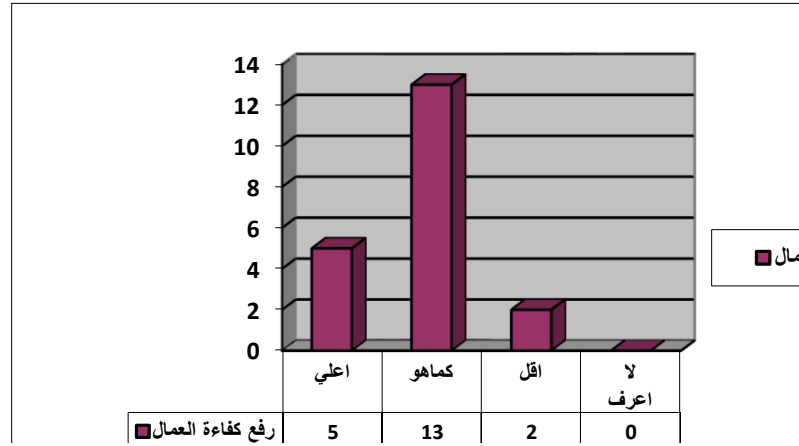
الجدول رقم (٤-٣)
توزيع مفردات عينة البحث طبقاً لمدى صحة تحسين
وضع العمال بعد الخصخصة

الإجمالي	لا إعرف	إقل	كما هو	أعلي	ID	كيف تغيرت المتغيرات الإيتية
١٥	٠	٥	٢	٨	C17	تدريب العمال ورفع كفاءتهم / الشركة
٢٠	٠	٢	١٣	٥	B5	تدريب العمال ورفع كفاءتهم / قطاع
١٥	١	٢	٨	٤	C14	التأمين الصحي
١٥	٠	٣	٧	٥	C15	المعاشات
٣٥	٠	٤	١٨	١٣	D1	الدخل
١٥	٠	١	٧	٧	C6	مستويات الأجور
١٥	١	١	٩	٤	C8	عدد ساعات العمل
٣٥	٠	٥	١٣	١٧	D2	النسبة التي يحصل عليها من الأرباح السنوية للشركة
٣٥	٠	٩	١٦	١٠	D3	التغير في الحافز الشهري / مكافآت السنوية
٣٥	٠	٥	١٨	١٢	D4	المشاركة في إتخاذ قرارات بالمشروع /العمال
١٥	١	٣	٥	٦	C16	أسلوب الإدارة في مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات
٢٥٠	٣	٤٠	١١٦	٩١		الإجمالي

المصدر : أعدتها الباحثة من واقع تفرغ البيانات.

إجاب المختصين في الاستبيان بالبند الخاص بتدريب العمال ورفع كفاءتهم علي مستوى القطاع بأن الوضع لم يتحسن بعد تطبيق الخصخصة حيث إجاب الإغلبية بنسبة ٦٥% بأن الوضع لم يتحسن . وإجاب نسبة ٢٥% من العينة بأن الوضع تحسن بعد تطبيق الخصخصة. بينما ذهب (١٠%) إن الوضع إزداد سوء.

الشكل رقم (٣-٥)
معدل التغير في رفع كفاءة العمال وتدريبهم

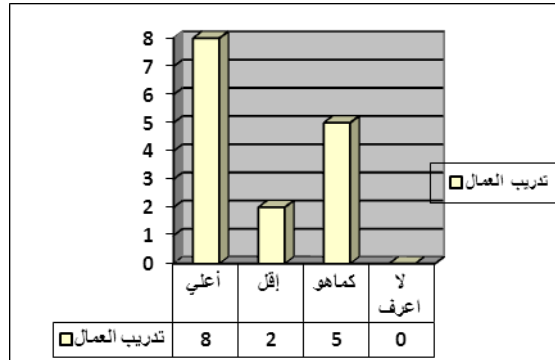


المصدر : تم التصميم من خلال الباحثة

و كما أظهرت نتائج الاستبيان بخصوص تدريب العمال ورفع مستوي كفاءتهم علي مستوي الشركات محل البحث بأن نسبة (٦٥%) إجابات بأن لم يزداد حجم التدريب بالنسبة للعمال ، وإن (٢٥%) إجابوا بأن مستوي كفاءة العمال ظل كما هو ونسبة (١٠%) إجابوا بأن حجم التدريب إنخفض بعد تطبيق الخصخصة

الشكل رقم (٣-٦)

تدريب العمال ورفع كفاءتهم بعد تطبيق سياسة الخصخصة

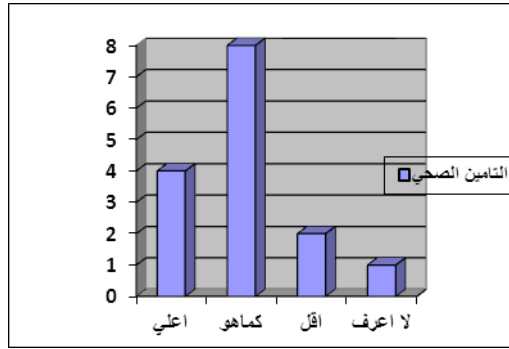


المصدر : تم التصميم من خلال الباحثة.

كما أظهرت نتائج الاستبيان إن (٥٣.٣%) أكدوا إن التأمين الصحي ظل كما هو بعد تطبيق سياسية الخصخصة ، وإجاب نسبة (٢٦.٦%) بإن التأمين الصحي إرتفع بعد تطبيق سياسة الخصخصة ، ونسبة (١٣.٣%) إجابت بإن التأمين الصحي في الشركة إنخفاض بعد تطبيق عملية الخصخصة . مما يتضح ان الإغلبية تؤكد إن الوضع لم يتغير فظل حجم التأمين الصحي علي ما كان عليه .

الشكل رقم (٧-٣)

التأمين الصحي بعد تطبيق سياسة الخصخصة

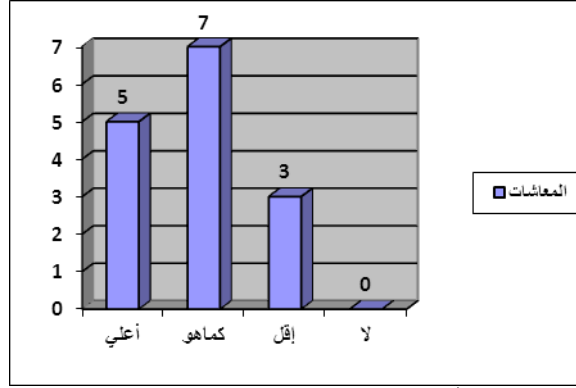


المصدر : تم التصميم من خلال الباحثة

كما أظهرت نتائج الاستبيان إن نسبة الإغلبية إجابت بإن (٤٦.٦%) بإن المعاشات ظلت كما هي بعد تطبيق سياسة الخصخصة. وإجاب نسبة (٣٣.٣%) من العينة بإن المعاشات إرتفعت بعد تطبيق الخصخصة. بينما ذهب (٢٠%) ان المعاشات إصبحت إقل بعد تطبيق الخصخصة .

الشكل رقم (٣-٨)

المعاشات بعد تطبيق سياسة الخصخصة

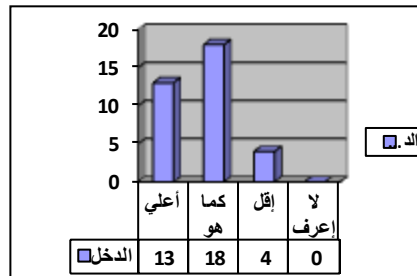


المصدر : تم التصميم من خلال الباحثة

كما أظهرت نتائج الاستبيان إن نسبة (٥١,٤٢%) إجابات بـإن دخول العمال ظلت كما هي لم يتغير بعد تطبيق الخصخصة ، وإن (٣٧,١٤%) إجابوا بـإن رواتبهم ارتفعت بعد تطبيق الخصخصة ، ونسبة (١١,٢%) إجابوا بـإن رواتبهم إنخفضت بعد تطبيق الخصخصة .

الشكل رقم (٣-٩)

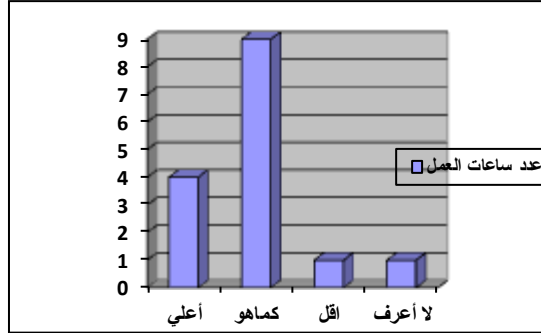
الدخل (راتب) العاملين بعد تطبيق الخصخصة



المصدر : تم التصميم من خلال الباحثة.

كما يتضح من نتائج الاستبيان بخصوص عدد ساعات العمل إيجاب (٦٠%) إن ساعات العمل لم تزداد بعد تطبيق سياسية الخصخصة ، وإيجاب ٢٦.٦% بإن عدد ساعات العمل قد زادت بعد تطبيق سياسة الخصخصة ، ونسبة ٦,٦% إجابت بإن عدد ساعات العمل انخفضت بعد تطبيق عملية الخصخصة.

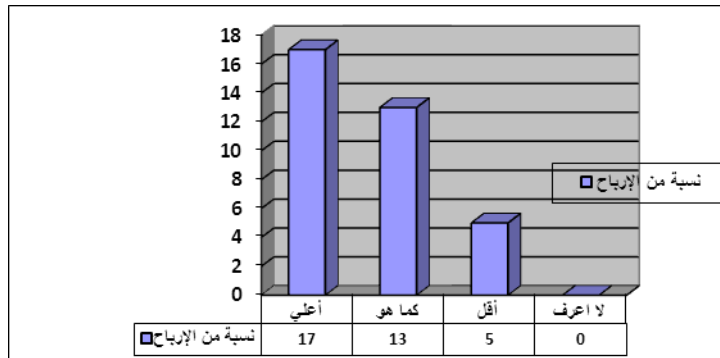
الشكل رقم (١٠-٣) عدد ساعات العمل بعد تطبيق سياسة الخصخصة



المصدر : تم التصميم من خلال الباحثة.

و كما أظهرت نتائج الاستبيان بخصوص النسبة التي يحصل عليها من الأرباح الشركات محل البحث بإن نسبة (٤٨.٥%) إجابت بإن لم يزداد النسبة التي يحصل عليها من الأرباح الشركات ، وإن (٣٧.١٤%) إجابت بإن نسبة الأرباح ظلت كما هي ، ونسبة (١٤,٢%) إجابت بإن نسبة الأرباح قلت بعد تطبيق الخصخصة .

الشكل رقم (١١-٣) النسبة التي يحصل عليها العامل من الأرباح السنوية للشركة

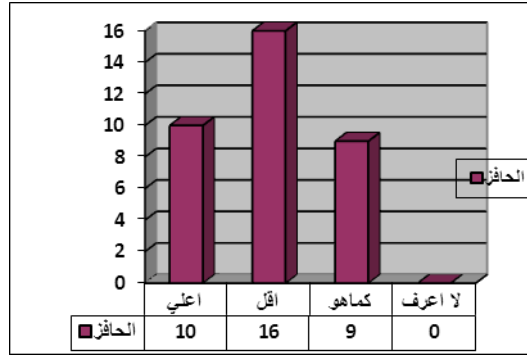


المصدر : تم التصميم من خلال الباحثة.

كما أظهرت نتائج الاستبيان بأن (٤٥.٧١%) أكدوا إن التغيير في الحافز الشهري / مكافآت ظل كما هو بعد تطبيق سياسية الخصخصة ، وإجاب نسبة (٢٨.٥%) بأن الحافز الشهري / مكافآت إرتفع بعد تطبيق سياسة الخصخصة ، ونسبة (٢٥.٧١%) إجابت بأن التغيير في الحافز الشهري / مكافآت في الشركة إنخفاض بعد تطبيق عملية الخصخصة . مما يتضح إن الإغلبية تؤكد إن الوضع لم يتغير فظل الحافز الشهري / مكافآت علي ما كان عليه .

الشكل رقم (١٢-٣)

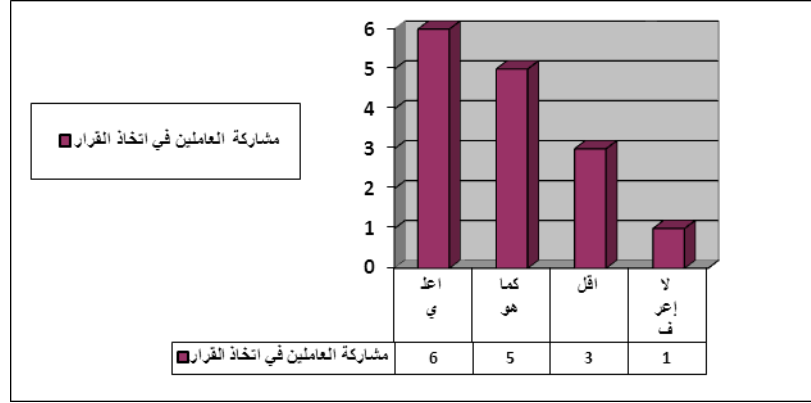
نسبة التغير في الحافز الشهري / مكافآت السنوية



المصدر : تم التصميم من خلال الباحثة.

كما إجاب العمال بأن نسبة المشاركة في إتخاذ القرارات (٥١.٤٢%) بأنها ظلت كما هي بعد تطبيق سياسة الخصخصة. وإجاب نسبة (٣٤.٢٨%) من العينة بأن المشاركة في إتخاذ القرارات إرتفعت بعد تطبيق الخصخصة. بينما ذهب (١٤.٢٨%) إن المعاشات إصبحت إقل بعد تطبيق الخصخصة .

الشكل (١٣-٣)
مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات الهامة بعد تطبيق سياسة
الخصخصة



المصدر : تم التصميم من خلال الباحثة.

كما أظهرت نتائج الاستبيان في البند الخاص بإسلوب الإدارة في مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات الهامة إجاب (٤٠%) بأن إسلوب الإدارة في مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات زاد بعد تطبيق سياسية الخصخصة في الشركة، وإن (٣٣.٣٣%) إجابوا بأن إسلوب الإدارة في مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات بعد تطبيق الخصخصة ظل كما هو ولم يتغير. ويتضح إن وضع العمال لم يتحسن بعد تطبيق الخصخصة ، بل تأثر البعض بالسلب من الأوضاع الجديدة ، وإجبارو علي تقديم إستقالتهم أو المعاش المبكر الذي يزيد من مشكلة البطالة ومعظم من حصل علي مستحقته المالية وإعاد إستثمارها لم يحقق ربحاً .

النتائج والمقترحات

إن سياسية الخصخصة جاءت في أعقاب تدهور الأوضاع الاقتصادية الدولية في الثمانينات حين عانت الدول النامية من أزمة المديونية الخارجية والإنخفاض الشديد في أسعار السلع التصديرية وبالتالي تدهور معدلات التبادل التجاري وارتفاع أسعار الفائدة .

إزاء هذا الوضع اضطرت الدولة إلي اللجوء للمؤسسات الدولية لمساعدتها علي معالجة تردي الأوضاع الاقتصادية من خلال تنفيذ برامج الخصخصة ، لقد بدأ دور الدولة الإنمائي بتراجع أمام تقدم عملية التصحيح .

عملت هذه الدراسة علي استخدام التحليل الإقتصادي ، بهدف التأكد من صحة فروض الدراسة الرئيسية والإجابة عن تساؤلاتها ونبين فيما يلي أهم النتائج التي آلت إليها هذه الدراسة .

- فقد أظهرت الدراسة عدم صحة الفرض الخاص بتحسن وضع العمال بعد الخصخصة في بعض جوانب الأداء وهي :-
ارتفاع نسبة البطالة بعد تطبيق سياسة الخصخصة علي المستوي القومي ، وإن حجم العمالة علي مستوي القطاع وفي الشركات محل الدراسة لم يتغير بشكل كبير . ويتضح إن وضع العمال لم يتحسن بعد تطبيق الخصخصة ، بل تأثر البعض تأثير سلبي لعملية الخصخصة من حيث زيادة عمليات تسريح العمالة وانخفاض مستوي رفاهية العاملين ، وإجبارو علي تقديم إستقالتهم أو المعاش المبكر الذي يزيد من مشكلة البطالة ومعظم من حصل علي مستحقاته المالية وإعاد إستثمارها لم يحقق ربحاً .
- وأظهرت نتائج الدراسة إن معدل التغير في تدريب العمالة ورفع كفاءتهم لم يتحسن بعد تطبيق الخصخصة في أغلب شركات

- محل الدراسة ، بل إكدا نسبة كبير منهم تتضرروا من تطبيق سياسية الخصخصة وكان إغلبهم من العمال الخدمات المعاونه.
- لم يتغير بعد تطبيق الخصخصة علي الشركات محل الدراسة نسبة التأمين الصحي و المعاشات بعد تطبيق سياسة الخصخصة.
- كما أظهرت نتائج الدراسة علي شركات العينة إن دخول العمال ظلت كماهي ولم تتغير بعد تطبيق الخصخصة ، ونسبة التغير في الحافز الشهري - مكافآت ظلت كما هي بعد تطبيق سياسية الخصخصة .
- ساهمت عملية الخصخصة في زيادة حجم الإستثمارات في مصر من خلال :-

- أ- زيادة حجم الإستثمار الخاص .
- ب-زيادة تدفق الإستثمارات الأجنبية .
- ت-تقليص حجم الإستثمارات العامة وتوجيهها إلي الجوانب الإجتماعية ومشروعات البنية الأساسية .
- ساعد تنفيذ عملية الخصخصة المشروعات العامة علي إنتعاش سوق المال المصري ، حيث تشير البيانات إلي حدوث تطورات إيجابية واضحة في حجم التعامل في سوق تداول الأسهم .
- من المتوقع أن تؤثر عملية الخصخصة إيجابياً علي مستوي الإدخار القومي من خلال تحسن مستوي الكفاءة الإنتاجية.
- تعتمد الملاك الجدد للشركات التي تم خصصتها إجبار شطر كبير من العمالة علي تقديم استقالتهم ، وتعتبر شركة أسمنت أسيوط خير مثال ، وتشير إحدي الدراسات إلي الخسارة الكبيرة لمن يخرج بنظام المعاش المبكر ، فالعامل الذي يبلغ من العمر ٤٠ عاما مع مده خدمة

- ٢٠ سنة سوف يخسر ١٦٢ ألف جنية ، في حين يخسر العامل الذي يبلغ ٢٥ سنة حوالي ١٠٣ ألف جنية .^{٦٩}
- اتجاه الحكومة الماليزية إلي الإهتمام و التركيز علي سياسات تجارية تحبذ نمو الصادرات ، وتقدم الحوافز اللازمة لدفع الأنشطة الإنتاجية المتجهة نحو التصدير بدون تباطؤ أو تردد والسير بها قدما .

المقترحات :- بناء علي النتائج التي قدمتها الدراسة يمكن للباحث أن يقدم بعض المقترحات وهي :

- يمكن التخفيف من حدة المعارضة للإصلاح الإقتصادي إذا تم تقديم ضمانات للمتضررين تفيد إمكانية تدراك الأضرار الواقعة عليهم ، يمكن تعويض الإنخفاض في دخولهم الناجم عن الإصلاح الإقتصادي . عندما تواجه الحكومة مطالب حمائية ، يتعين عليها أن تنتظر في التعويض المباشر للمتضررين بدلا من تطبيق سياسات من شأنها إيقاف أو إبطاء الإصلاحات الاقتصادية المنشودة ، ونقصد منح العاملين تأمين بطالة لفترة مؤقتة .

في ظل هذا الإقتراح ، سوف يحصل العاملون علي إعانة دخل شهرية أو ربع سنوية ، وإعانات الدخل لا تصرف للعامل إلي حين التحاقه بعمل جديد ، بل يتوقف صرفها بعد إنقضاء فترة معينة من تاريخ تركه العمل .

- يمكن في هذا الصدد التأكيد علي ضرورة تقديم الدعم الفني للعمالة وتعريفهم بأنسب الأساليب التي يمكن أن يستثمروا فيها مبالغ التعويض التي يحصلون عليها

^{٦٩} د/ حامد محمود مرسي ، تقييم برنامج الخصخصة في مصر ، مصر المعاصرة ، إبريل ٢٠٠٨ ، ص ٦٢ .

- التأكيد علي أهمية تطبيق حوكمة الشركات ، لقد حظي موضوع حوكمة الشركات بالأهمية عندما أزداد حجم استثمارات القطاع الخاص وانفصلت الملكية عن الإدارة . ومن وجهة نظر القطاع الخاص فإن الحوكمة الجيدة تؤدي إلي تحسين تنافسية الشركات وزيادة قدرتها علي تدبير التمويل وتوليد الإنتاج وخلق العمالة .
- تيسير الحصول علي التمويل ، التمويل هو عصب الإقتصاد وأحد عناصر الإنتاج ، وهو المحرك لزيادة معدلات النمو الإقتصادي ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال :
 - أ- تبسيط إجراءات الإئتمان المصرفي .
 - ب- تفعيل دور التأجير التمويلي ، حيث أن الدفع يقدم مباشرة للمورد أو البائع وليس للمستأجر ، وتتمثل أهم المقترحات لتطوير التأجير التمويلي في مصر في إعادة النظر في القانون المنظم له وهو ٩٥ لعام ١٩٩٥م.
 - ت- رفع إنتاجية عنصر العمل لمواجهة ندرة العمالة الماهرة ، قد أشارت العديد من الدراسات إلي أهمية الموارد البشرية والسياسات المرتبطة بها باعتبارها من أهم العوامل التي تؤثر علي سلوك المنشأة ومن ثم علي قدرتها التنافسية . وفي هذا المجال ، من المقترح وضع العديد من العناصر في بؤرة اهتمام السياسات التعليمية والتدريبية.^{٧٠}
- دعم وتنشيط الإستثمار في المشاريع الإنتاجية ، وتنفيذ مشاريع البنية التحتية ، وتوفير التمويل للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم العاملة في مجال التصنيع من أجل التصدير بهدف توسيع أعمالهم .

^{٧٠} د/ عالية المهدي وآخرون ، مرجع سابق ، ص ٣٣ : ٣٦.

- يؤخذ علي القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ إغفالة لبعض الجوانب الهامة ، فهو لم يعالج المشكلات التي تعترض سبيل تحويل المشروعات العامة إلي القطاع الخاص ، ولم ينظم أسلوب وكيفية التحول إلي القطاع الخاص بما يضمن حماية حقوق جميع الأطراف.^{٧١}
- اقتصار التخصيصية في مراحلها الأولى علي الأقل علي المؤسسات العامة ذات العمالة المحدودة .
- نفذت ماليزيا برنامجها في الخصخصة في وقت مبكر وقد صاحبة خطوات تصحيحية تثبتت وهيكلة ، ويجب الإستفادة من نجاحاتها في التصنيع والتجارة الخارجية والسياسات المالية والنقدية و الخصخصة بإعتبارها تجربة ناجحة نفذت في إطار رؤية واستراتيجية وسياسات متناغمة وغير متعارضة .
- ينبغي توفير حزمة قوانين وتشريعات لتنظم علاقة العمل بعد الخصخصة ، ويشترط إن يكون تمثيل العمال والوزارت المختصة في مجالس إدارات الشركات التي تم خصصتها بنسب يكون لها تأثير حقيقي وفعال ، لحماية وضع العمال بعد البيع .
- تدعيم دور الصندوق الإجتماعي ، ومحاولة الإستفادة من الخدمات المصرفية التي تقدمها البنوك مثل (شهادات المعاش ذات العائد الشهري ... وغيرها) التي تقدم فائده علي الودائع تصل إلي ١٢.٥ %^{٧٢} ، وذلك بإعادة إستثمار مكافآت نهاية الخدمة التي يحصل العامل عليها ، وذلك لتدعيم الإستثمار والإقتصاد المصري ، واستخدام عائد الخصخصة في خلق إستثمارات جديدة ، وليس لتغطية العجز أو سداد الديون .

^{٧١} د/ صابر زكي إمام ، التجربة المصرية في خصخصة المشروعات العامة ، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧ ، ص ١٤٩ .

^{٧٢} <http://www.nbe.com.eg/SavingDepositRates.aspx>.

- ضرورة تفاعل دور النقابات العمالية لضمان حصول العمال علي حقوقهم ، وتشجيعها علي أن يكون لها دور أكثر إيجابية و أكثر استقلالية .

- نجاح برنامج الخصخصة يتطلب إتاحة الفرص لرأس المال الأجنبي للمشاركة في ملكية المشروعات الوطنية ، ولابد إن يتم ذلك من خلال رقابة حتي لا يضر أمن الوطن ، وتقدم الباحثة إقتراح من خلالها نستطيع تشجيع العامل علي زيادة الإنتاج وزيادة رأس مال الشركات ، من خلال مساهمه العمل في رأس مال الشركة بمبلغ نقدي- أسهم للعامل لدي الشركة - يتحصل كل فتره علي إرباح من المبلغ السابق الإشاره إليه و عند بلغوا سن المعاش يحصل علي أصل المبلغ بجانب المعاش ، وبذلك سيرتفع رأس مال الشركة وسيتضاعف الإنتاج لوجود حافز لدي العامل للعمل .

- تشير الإحصاءات السالف ذكره ، إن معدل البطالة في الشباب يتزايد سنوياً ليصل في ٢٠١٢ م إلي ١٣,٠% ، كما يتضح من بيانات الجهاز المركزي للتعبة والإحصاء إن اعلي نسبة تعاني من البطالة ذو التعليم المتوسط وال فوق متوسط والتي وصلت إلي ٢٠,٤% في ٢٠٠٥ م . ولذلك يجب خفض سن المعاش (ل خمس وخمسون عام مثلا) ، وفي التطبيق المعاش المبكر يكون للأكبر سناً ومن لايتجاوز أعمارهم الخامسة والأربعين ، والغير مؤهلين ولديهم رغبة حقيقة في التقاعد المبكر ، وتدريب صغار السن لرفع كفاتهم .

- الإستفادة من تجارب دول جنوب شرق آسيا في عالج مشكلة البطالة بالتوسع في الإستثمارات ، وخصوصا في القطاعات التي تحتاج إلي كثفة في العمالة كقطاع التشييد والبناء . كما يمكن التغلب علي مشكلة البطالة بإستخدام السياسات النقدية (زيادة كمية النقود المعروضة) التي تعمل علي دفع الإستثمارات وتخفيض مستوي البطالة .

مصادر البحث

مراجع باللغة العربية

- ١- د/ أحمد جلال ، الادخار والخصخصة ، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ورقة عمل رقم ٨ .
- ٢- د/ أحمد جمال الدين موسى ، الآثار الاقتصادية والقانونية والاجتماعية المترتبة علي خصخصة وحدات قطاع الأعمال العام ، حقوق المنصورة ، ٢٠٠٤ .
- ٣- د/ أحمد حسن البرعي ، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة ، خطة قومية للعلاج ، مجلة كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ، المجلد الاول ، العدد الحادي والعشرون ، ابريل ١٩٩٧ .
- ٤- د/ أحمد ماهر ، دليل المدير في الخصخصة ، دار الجامعية ، ٢٠٠٢ .
- ٥- د/ إبراهيم العيسوي ، الاقتصاد المصري في ثلاثين عاماً ، المكتبة الأكاديمية ، ٢٠٠٧ .
- ٦- د/ إيهاب الدسوقي "برنامج الخصخصة في مصر دراسة لكفاءة الأداء و أفاق المستقبل " مصر في عيون شبابها ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠١ .
- ٧- د/ السيد أحمد عبدالخالق ، التحول من القطاع العام إلي القطاع الخاص بين التنظيم والواقع ، دار النهضة العربية القاهرة ، ١٩٩٣ .
- ٨- د/ السيدة إبراهيم مصطفى و آخرون ، قضايا اقتصادية معاصرة ، الناشر كلية التجارة - جامعة الإسكندرية ، ٢٠٢ .
- ٩- د/ جمال أبو الفتوح محمدأبو الخير ، أثر الخصخصة علي العلاقات الناشئة عن عقد العمل (دراسة مقارنة) ، دار الكتب القانونيه المحلة الكبرى ، ٢٠٠٨ .
- ١٠- د/ جودة عبد الخالق ، الطريق إلي التصنيع تحت هيمنة منظمة التجارة العالمية ، أعمال ندوة منظمة التجارة العالمية .
- ١١- د/ جيهان محمد الحفناوي ، تجربة مصر والدول الرائدة في مجال الخصخصة ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٨ .
- ١٢- د/ حازم البيلالي ، دور الدولة في الإقتصاد ، دار الشروق ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٨ .
- ١٣- د/ حامد محمود مرسي ، تقييم برنامج التخصيصية في مصر ، مصر المعاصرة ، ابريل ٢٠٠٨ ، العدد ٤٩٠ .
- ١٤- د/ حسين عمر ، موسوعة الاقتصادية ، دار الفكر العربي ، طبعة الرابعة ، ١٩٩٢ .

- ١٥- د/ خديجة جمعة الزويني وآخرون ، "الأزمة المالية العالمية وخصخصة الشركات " بحث مقدم إلي المؤتمر العلمي الدولي السابع حول تداعيات الأزمة الاقتصادية العالمية علي منظمات الأعمال ، جامعة الزرقاء الخاصة - بغداد، نوفمبر ٢٠٠٩.
- ١٦- د/ سامي عفيفي حاتم ، الاقتصاد المصري بين الواقع والطموح ، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى ١٩٨٨م.
- ١٧- د/ سعد الدين وهبة ، من الانفتاح إلي الخصخصة النهب الثالث لمصر ، الطبعة الأولى ، دار الخيال، يناير ١٩٩٧.
- ١٨- شيماء سراج الدين أنور عمارة ، دور الإطار المؤسسي لقطاع التشييد والبناء المصري في تفعيل اتفاق تحرير التجارة في الخدمات ، رسالة ماجستير - جامعة القاهرة ، ٢٠٠٩.
- ١٩- د/ صابر زكي إمام ، التجربة المصرية في خصخصة المشروعات العامة ، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧.
- ٢٠- د/ طارق فاروق الحصري ، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي ، الناشر المكتبة العصرية للنشر ، ٢٠٠٨.
- ٢١- د/ عالية المهدي ، د/ منال متولي ، تقييم الأداء المالي والاقتصادي للشركات في ظل تطبيق برنامج الخصخصة في الاقتصاد المصري ، مركز البحوث والدراسات الاقتصادية والمالية - جامعة القاهرة ، ٢٠٠٨.
- ٢٢- د/ علي عبدالقادر ، النمو الاقتصادي والفقير في الدول العربية : هل ينمو متوسط دخل الفقراء بنفس معدل متوسط الدخل ؟ مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، المجلد السادس ، العدد الأول ، ديسمبر ٢٠٠٣ .
- ٢٣- م/ عاطف سالم سيد الأهل ، الأزمة المالية في جنوب شرق آسيا ، ا مركز الدراسات الآسيوية ، لعدد ٣٢ يونيو ٢٠٠٠ .
- ٢٤- د/ كريمة كريم ، الآثار الاقتصادية والإجتماعية للخصخصة ، بدون دار نشر ، ٢٠٠٠.
- ٢٥- د/ كمال المنوفي وآخرون ، الأطلس المإليزي ، برنامج الدراسات المإليزية ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسة - جامعه القاهرة ، ٢٠٠٦.
- ٢٦- د/ ماجد عثمان وآخرون ، السكان وقوة العمل في مصر الإتجاهات والتشابكات والآفاق المستقبلية ، ميريت للنشر والمعلومات ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٢.
- ٢٧- د/ محمد عبدالشفيع عيسي ، الأبعاد الاجتماعية للتكيف الهيكلي والخصوصية في مصر ، المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٩.

- ٢٨- د / محمد حلمي عبد التواب ، البورصة المصرية والبولصات العالمية ، بدون دار نشر ٢٠١٠ ،
- ٢٩- د/ محمد فاضل الربيعي ، الخصخصة و أثرها علي التنمية بالدول النامية ، مكتبة مدبولي بالقاهرة ، ٢٠٠٤ .
- ٣٠- د/ محمود وهبة ، الرأسمالية المصرية الجديدة وبيع الشركات للأجانب، المكتبة الأكاديمية القاهرة ، طبعة الأولى، ١٩٩٤ .
- ٣١- د/ مني قاسم ، الإصلاح الاقتصادي في مصر ، الدار المصرية اللبنانية ، الطبعة الأولى، ١٩٩٧م .
- ٣٢- د/ مني قاسم ، الإصلاح الاقتصادي في مصر دور البنوك في الخصخصة وأهم التجارب الدولية ، دار المصرية اللبنانية، ١٩٩٧م .
- ٣٣- د/ ريتشارد روبيسون ، أزمة جنوب شرقي آسيا ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية ، الطبعة الأولى ١٩٩٩ .
- ٣٤- د/ نبيه فرج أمين الحصري ، تجربة ماليزيا في تطبيق الإقتصاد الإسلامي ، دار الفكر الجامعي ، ٢٠٠٩ .
- ٣٥- د/ نجوى عبد الله سمك ، انعكاسات برنامج الخصخصة علي الاقتصاد المصري ، ٢٠٠٣ .
- ٣٦- د/ هدي ميتكيس ، مدحت أيوب ، وآخرون ، ماليزيا وجنوب شرق آسيا ، برنامج الدراسات الماليزية ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة ، ٢٠٠٩ .
- تانياً: مراجع باللغة الانجليزية:-

- 1- Benyamen N. Supit, Master "Privatization in Indonesia: One Economic Strategy To Accelerate Economic Growth, Naval Postgraduate School, June, 1996.
- 2- Boyan Beley , Forcing freedom , political control of privatization and economic opening in Egypt and Tunisia , university press of America, inc,2000.
- 3- Loizos Heracleous State Ownership, Privatization and Performance in Singapore: An Exploratory Study from a Strategic Management Perspective, Asia Pacific Journal of Management, 18, 69-81, 2001.

- 4- M. Jackson and Catherine M. price , privatization and regulation a review of the issues , London,2005 .
- 5- Mai Abdel Rahman , The Effects of Trade Liberalization on Sectoral Wage Disparity in Egypt Between 1998-2006 , Master Thesis, August, Tilburg university,2011.
- 6- Nancy Birdsall & John Nellis , Winners and Losers Assessing the distributional impact of privatization, center global for development ,may 2002.
- 7- Nina Pavcnik Pinelopi Koujianou Goldberg, Distributional Effects Of Globalization In Developing Countries, Cambridge, February2007.
- 8- Stephen Husted, Michael Melvin , international economics Seventh edition ,person ddison Wesley , 2007.
- 9- Sunita Kikeri,Mary Shirley and John Nellis , "privatization lessons from the Market Economies " , the world Bank Observer , v.9,n2July ,1994.
- 10- Surapong Chirarattananon, Supattana Nirukkanaporn, Deregulation of ESI and privatization of state electric utilities in Thailand, Asian Institute of Technology.
- 11- Surjit s . Bhalla , Imagine There's No Country , Institute For International Economics ,2002 .

ثالثاً: مواقع الإنترنت:

- 1- <http://web.Worldbank.org/wbsi/TE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOV/ERY/EXTPA/O,ContentMDK:20238991/MENU/PK:492/38/pagepk:148956/pipk216618/TheSitepk:430367,00htm>.
- 2- <http://data.albankaldawli.org/indicator/NY.GNP.PCAP.CD/countries/EG-XQ-XN?page=2&display=default>
- 3- <http://data.albankaldawli.org/indicator/SI.POV.RUHC>
- 4- http://www.bsic.gov.eg/company_turn.pdf
- 5- <http://www.eip.gov.eg/nds/ndsview.aspx?id=4633>
- 6- <http://www.idsc.gov.eg/ResearchArea/ResearchAreaDetails.aspx?id=12&l2id=7>
- 7- <http://www.mop.gov.eg/PDF/Report%20follow%20up%202001-2002.pdf>
- 8- http://www.nccdconstruction.com/nccd_owner_a.aspx

رابعاً: - التقرير والندوات .

- ١- الأداء الاقتصادي والاجتماعي المقارن لمصر مع بعض دول العالم ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، العدد الرابع عشر ، أكتوبر ٢٠٠٩ .
- ٢- الصندوق الاجتماعي ، " المهمة والاهداف " ، رئاسة مجلس الوزراء ، ١٩٩٥ .
- ٣- صندوق النقد الدولي ، قضايا اقتصادية معاصرة رقم ٤٠ ، الاستثمار العام والشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص ، ٢٠٠٧ .
- ٤- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا " الاسكوا " تقييم برامج الخصخصة في منطقة الاسكوا ، الامم المتحدة ، ١٩٩٩م .
- ٥- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا " الاسكوا " تقييم برامج الخصخصة في منطقة الاسكوا ، الامم المتحدة ، ١٩٩٩ .
- ٦- ندوة برامج الاصلاح في ظل مفهوم خصخصة الفكر الإداري ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٦ .

تم بحمد الله ٢٠١٣