



جامعة المنصورة
كلية الحقوق
قسم الاقتصاد والمالية العامة

أبعاد مشكلة العمالة في عملية الخصخصة

إعداد الباحث

سعاد زكى الألفى

باحثة دكتوراه

2015

أبعاد مشكلة العمالة في عملية الخصخصة

مقدمه :

تعد مشكلة العمالة الزائدة أحد المعوقات الشائكة التي واجهت برنامج الخصخصة، حيث تزداد العمالة الزائدة في الشركات العامة، وبالتالي سيفقدون المزايا النقدية والعينية، وهو ما ينعكس سلبياً على تأييد العمال للبرنامج والذين يعدون أقوى جماعات الضغط والمعارضة للخصخصة، هذا بالإضافة إلى أنه يضع على كاهل الحكومة عبء إعادة تشغيل هذه العمالة في ظل هيمنة الاعتبارات الاجتماعية على الشركات العامة وتساؤل الاعتبارات الاقتصادية، وزيادة أعداد العمالة عن حاجة الشركات الفعلية وهو ما سيؤدي منطقياً إلى زيادة مشكلة البطالة وتفاقمها. (١)

وعندما تشمل عمليات الخصخصة القطاع العام سيكون لدينا جيش من الموظفين والعمال العاطلين عن العمل وكما نعلم أن القطاع الخاص يهتم بتقليص الكلف من أجل دخول المنافسة ... ومن أجل ترويج السلع والخدمات. (٢)

وشهدت عملية تنفيذ الخصخصة انخفاض حجم العمالة مما أدى إلى منح اتحادات العاملين للمساهمين في شركات قطاع الأعمال العام الخاضعة للخصخصة، فأقرت أحقيتهم في شراء أسهم الشركات المباعة بهدف توفير أصول مالية يمكن بيعها مستقبلاً ، والحصول على ثروة تزيد الأمان للعاملين.

وهي حق اتحاد العاملين في الشركات المباعة للحصول على 10% من أسهمها من خلال البيع في البورصة، والتمتع بتخفيض 20% من السعر المباع به للجمهور مع منحهم تسهيلات في السداد تصل لثمانى سنوات مع إمكانية السداد من حصة العاملين السنوية في الأرباح. (٣)

وأدت هذه المزايا إلى كسب التأييد للبرنامج من جانب العمالة، وشجعت الحكومة العاملين على المعاش المبكر، خاصة وأن العمال الزائدة في الشركات المتعثرة كانت تقدر 180000 عامل وتمثل 33% من مجموع قوة العمل في المنشآت العامة. (٤)

(١) عصام حسني محمد عبد الحليم ، تحرير اقتصاديات الدول النامية في ظل نظام الخصخصة مع التطبيق على مصر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بنها، سنة 1997، ص 371.

(٢) د. أحمد عارف العساف، سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي للعاملين، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا ، العدد الرابع، 2011، ص 139.

(٣) د. محمد متولي محمد عبد الجواد، " أثر الخصخصة على وفرة مالية الدولة وزيادتها"، دراسة مقارنة بالشرعية الإسلامية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص 102.

ومع ذلك ، يلاحظ أن عملية الخصخصة لا تتضمن - بالضرورة - خلق مشاكل عمالية حادة، ففي كندا ، على الرغم من أن هناك بعض من الخسائر في الوظائف لحقت بالأفراد نتيجة الخصخصة في بعض الشركات، إلا أن بعض عمليات الخصخصة الأخرى قد خلقت الحاجة إلى مزيد من التوظيف !! وهذا حدث عندما قامت الحكومة الكندية ببيع إحدى شركات الطيران إلى شركة بوينج الأمريكية.

ولكن من الناحية الأخرى لو أخذنا حالة الشركات المنخفضة الكفاءة، والتي تضخم عدد العاملين فيها بحيث أصبح لا يتناسب مع احتياجات العمل فيها، فأنها تشكل عبئاً ضخماً ، فإذا قامت الحكومة بالتخلص منها سواء بالتصفية أو الخصخصة فأن ذلك سيؤدي إلى خفض ملموس في العمالة فيها. وفي دول العالم الثالث ، تشكل العمالة مشكلة قومية، بعكس الحال في الدول المتقدمة في عمليات الخصخصة " مثل بريطانيا وفرنسا " ، فهناك دائماً الخوف من البطالة، هذا الخوف جعل العديد من هذه الدول يخطو ببطء شديد في برامج خصخصتها ، فمن الملاحظ في هذه الدول - أن المستثمرين ينصرفون عن الشركات التي تتميز بكبر حجم العمالة فيها، نظراً لصعوبة التعامل مع هذه المشكلة بعد الخصخصة.^(١)

كما أن هذا الموضوع يجعل الحديث يتطرق إلى معرفة دور الدولة في برنامج الخصخصة، وكيفية معالجة مشكلة العمالة الزائدة الناجمة عنها بالإضافة إلي رأي الباحث في التعقيب على سياسة الخصخصة.

مشكلة البحث :

مما لا شك فيه أن موضوع الخصخصة يثير قضية العاملين في الشركات التي سيتم خصخصتها، فما هي أبعاد هذه القضية ؟ وكيف يمكن لنا التخفيف من آثار الخصخصة " الآثار السلبية " على القوة العاملة في هذه الشركات ؟

وبذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في :

(¹) Mokh Aar Rhattab : " Constuaints Aoprivati the egyption expeuience " the egyption center foueconomic studies, wonking paperies, may, 1999, p.20.

(١) د. محمود صبح ، الخصخصة لمواجهة متطلبات البقاء وتحديات النمو، كلية التجارة - عين شمس، سنة 1995، ص ، 76- 77.

- العمل على التغلب على مساوئ نظام الخصخصة وعلى غل يد الدولة عن التدخل في النشاط الاقتصادي، وبذلك لاقتراح هيكل اقتصادي ليستفاد من تجارب الدول المتقدمة التي نجحت في تلك العملية لتحقيق أقصى ربح ممكن من عملية الخصخصة والوصول للكفاءة الاقتصادية المرغوبة في أي اقتصاد.

- العمل على إصلاح الخلل الهيكلي المزمع لبعض شركات قطاع الأعمال العام الذي تسبب في الفترة الماضية في زيادة حجم البطالة المقنعة للشركات، ووجود عمالة منتجة وغير مدربة مما أدي في النهاية إلى زيادة الإنتاج التالف والمعيب، ومن ثم تحقيق الشركات لخسائر جسيمة تتحملها في النهاية ميزانية الدولة.

منهج البحث :

يعتمد طريقة البحث موضوع الدراسة على المنهج الاستنباطي والوضعي والتحليلي من خلال تبني إطار نظري متماسك مبني على أسلوب الاستعراض والمناقشة النظرية - التحليلية (الاقتراب المقارن) - بالاعتماد على البحث المكتبي من المراجع والكتب ، والجهات المعنية ذات الارتباط الوثيق بموضوع البحث، ولقد اتبعت في هذا البحث منهجياً علمياً موضوعياً. يتلخص في الآتي :

- عرض الآراء التي تتناول موضوعاً معيناً بجدية وموضوعية وتم الرجوع إلي المصادر المختلفة لخدمة موضوع البحث.

- استعنت بالمنهج الاستنباطي والمقارن في دراسة برامج الإصلاح الاقتصادي في الدول النامية، وكذلك برامج الخصخصة ومدى تأثيرها على العمالة.

وسوف يتم تناول هذا الفصل في بحثين :

المبحث الأول : أساليب حل مشكلة العمالة الزائدة .

المبحث الثاني : المعاش المبكر كوسيلة للحد من مشكلة العمالة .

المبحث الأول

أساليب حل مشكلة العمالة الزائدة

تعد مشكلة العمالة الزائدة أحد المعوقات الشائكة التي واجهت برنامج الخصخصة حيث تتزايد العمالة الزائدة في الشركات العامة، وبالتالي سيفقدون لمزايا النقدية والعينية. (١) وهو ما ينعكس سلبياً على تأييد العمال للبرنامج والذين يعدون أقوى جماعات الضغط والمعارضة للخصخصة ، هذا بالإضافة إلى أنه يضع على كاهل الحكومة عبء إعادة تشغيل هذه العمالة في ظل هيمنة الاعتبارات الاجتماعية على الشركات العامة وتضاؤل الاعتبارات الاقتصادية ، وزيادة أعداد العمالة عن حاجة الشركات الفعلية وهو ما سيؤدي منطقياً إلى زيادة مشكلة البطالة وتفاقمها (٢) .

وشهدت عملية تنفيذ الخصخصة انخفاض حجم العمالة ، مما أدى إلى منح اتحادات العاملين للمساهمين في شركات قطاع الأعمال العام الخاضعة للخصخصة ، فأقرت أحقيتهم في شراء أسهم الشركات المباعة بهدف توفير أصول مالية يمكن بيعها مستقبلاً ، والحصول على ثروة تزويد الأمان للعاملين (٣) .

وهي حق اتحاد العاملين في الشركات المباعة للحصول على 10% من أسهمها من خلال البيع في البورصة، والتمتع بتخفيض 20% من السعر المباع به للجمهور مع منحهم تسهيلات في السداد تصل لثمانى سنوات مع إمكانية السداد من حصة العاملين السنوية في الأرباح (٤) .

وأدت هذه المزايا إلى كسب التأييد للبرنامج من جانب العمالة ، وشجعت الحكومة العاملين على المعاش المبكر خاصة وأن العمالة الزائدة في الشركات المتعثرة كانت تقدر 180000 عامل وتمثل 33% من مجموع قوة العمل في المنشآت العامة (٥) .

ويمكن التعرف على حجم العمالة في شركات قطاع الأعمال العام من الجدول التالي :

جدول رقم (1)

-
- ١ - د. سعيد النجار : الخصخصة والتصحيحات الهيكلية في البلاد العربية ، مرجع سبق ذكره ، ص 282.
- ٢ - Hassan, A.W. El- Havawan and Dens , Sulligent " privatization in V.V. Ramonadnam privatization Age opal prospective Rutledge London, 1993. pp. 337- 352.
- ٣ - د. محمد سيد أحمد، د. عبد المحسن جودة، إدارة الموارد البشرية، الرياض ، ط ٨، دار المريخ 2003، ص 439.
- ٤ - د. محمد متولى محمد عبد الجواد : أثر الخصخصة على وفرة مالية الدولة وزيادتها ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2001، ص 102.
- ٥ - Nok ht as khattab " constants to privatizations the Egyptian expectance the egyptian Gents for economic studies wenking papenseuies, may 1999, P. 20 .

تطور حجم العمالة في شركات قطاع الأعمال العام في الفترة 1992-1995 بالآلاف

السنوات	العمالة في 1992/6/30	العمالة في 1993/6/30	العمالة في 1994/6/30	العمالة في 1995/6/30
إجمالي العمالة	1067582	1038351	1005231	950132

المصدر : د. أحمد محمد عبد الله، العوامل المؤثرة في نظام تعويض المعاش المبكر في شركات قطاع الأعمال العام ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة- جامعة عين شمس ، العدد الثاني ، القاهرة ، أبريل 1997، ص 197 .

يتضح من الجدول تناقص أعداد العاملين في شركات قطاع الأعمال العام منذ بداية الخصخصة والإصلاح الاقتصادي من 167582 إلى 950132 مع الالتزام بعدم التعيين في وظائف جديدة .

ولقد ساهمت مشكلة العمالة الزائدة هذه مع غيرها من المشاكل ، خاصة سواء الإدارة والفساد في الحيلولة دون وصول القطاع الخاص الاقتصادي لغاياته ، على الرغم من المحاولات العديدة لإصلاحه ، مما حدا بالسلطات العامة ، ومنذ أوائل التسعينيات إلى إدخال تعديلات هيكلية على بنية الاقتصاد المصري . هذه التعديلات ، والتي سميت بالخصخصة، استهدفت تقليص حجم ودور القطاع العام في الاقتصاد المصري وحصره في الأنشطة الإستراتيجية ، وهو ما استلزم تعديل المسار الاقتصادي وتوسيع قاعد الملكية الخاصة والتحول لاقتصادات السوق عن طريق بيع معظم وحدات القطاع الخاص أو إخضاعها ، على الأقل لأساليب الإدارة الخاصة ⁽¹⁾ . هذا التحول في بنية الاقتصاد المصري ، ولكنه يستلزم تخليص وحدات القطاع العام الاقتصادي من العمالة الزائدة يتضمن تهديداً خطيراً للمراكز القانونية والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعاملين بهذه الوحدات . لذلك فإنه يلزم اللجوء لآليات فعالة تتضمن معالجة عادلة وهادئة لهذه المشكلة ، إذ ليس من العدل أن يتحمل هؤلاء العمال آثار الإصلاح الاقتصادي الذي اقتضه المصلحة العامة دون غيرهم وإنما يلزم ، وحسبما تستلزمه قواعد العدالة ومبادئ التضامن الاجتماعي ، مشاركة سائر أفراد المجتمع في يتحمل هذه الأعباء ⁽²⁾ .

1 - د. أحمد جمال الدين موسى : الآثار الاقتصادية والقانونية والاجتماعية المترتبة على خصخصة وحدات قطاع الأعمال العام ، ص 100، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ص 100.

2 - د. حسن عبد الرحمن قدوسي : الصورية في مواجهة المخاطر الاجتماعية ، الاستقرار القانوني لعلاقات العمل دار النهضة العربية، القاهرة 1999، ص 3 ، 4

ولقد تم التوصل إلى الكثير من الوسائل أو الآليات التي يمكن اللجوء إليها لمواجهة الآثار الاجتماعية المترتبة على إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية .

وحسبما أوردته المادة 21 من التوصية رقم 166 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 22 يونيو 1982 واستقر العمل به في كثير من دول أوروبا الغربية^(أ) .

وقد تمثلت هذه الوسائل فيما يلي :

- التدرج الزمني في خفض حجم عنصر العمل البشري ، وحتى يتهيأ للعوامل التي من شأنها تحقيق خفض طبيعي لإحداث مفعولها .
- حظر استخدام عمال جدد .
- الحد من الالتجاء إلى نظام ساعات التشغيل الإضافي .
- إجراء نقل وظيفي أو مكاني للعمال في إطار نشاط المنشآت وفروعها .
- خفض ساعات العمل بما يستتبع خفض الفترة الزمنية المعتادة للعمل .
- التقاعد المبكر .
- الالتجاء إلى برامج التعليم والتدريب المهني التي تسمح بالتكيف مع ما يطرأ على أساليب العمل ووسائله من تطور .

وفيما يتعلق بالوضع في مصر ، فإن السلطات العامة المختصة وإن لم تذكر جسامة الآثار الاجتماعية السلبية لتحول الهيكل الاقتصادي والقانوني لقطاع الأعمال ، إلا أن أسلوب معالجتها لهذه الآثار لم تتوافر له مقتضيات المواجهة العلمية لهذه المشكلة التي فجرها التحول في المفاهيم الاقتصادية . فإذا كانت السلطة العامة قد لجأت إلى بعض الوسائل التي سبق ذكرها مثل المعاش المبكر والتدريب التحويلي لمواجهة هذه الآثار إلا أنها قد أعطت الأولوية للمعاش المبكر ولم تستخدم التدريب التحويلي أو غيره من الوسائل وهو ما أحالها إلى مجرد أنظمة صورية وافقدها فاعليتها^(ب) .

^أ - د. حسن عبد الرحمن قدوسي : مرجع سبق ذكره ، ص 21 ، 22

^ب - د. أحمد محمد محرز : تمويل أسهم العمال وسياسة الخصخصة في مصر ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق - جامعة المنصورة ، العدد الحادي والعشرون ، المجلد الثاني ، ص 833 ، 871 .

لذلك فإن برنامج التقاعد للصندوق الاجتماعي للتنمية يطرح ست حلول وأساليب بديلة تتمثل في (١) :

التقاعد - التقاعد المبكر - التدريب وإعادة التدريب - تعويضات البطالة - إيجاد فرص بديلة وإنشاء مشروعات خاصة صغيرة ، وفيما يلي نبذة عن كل أسلوب من هذه الأساليب البديلة :

1 - التقاعد :

فيما يتعلق بالتقاعد ... سيتم تطبيق قاعدة " عدم الإحلال " للعمالة المتقاعدة وفي حالة ظهور عجز في تخصص ما نتيجة للتقاعد سيتم الإحلال الذاتي . أي من بين عمال المشروع .. من خلال التدريب الداخلي كلما أمكن ذلك . وهذا الحل سيتم عليه من خلال المشروع ، وسوف ينحصر مجال خدمة برنامج التقاعد في المعاونة في متطلبات التدريب أو الإحلال من الخارج .

2 - التقاعد المبكر :

يستند التقاعد المبكر ، بوصفه توقف نهائي عن العمل ، وكقاعدة عامة في اعتبارات 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 الوصفية. وعلى أية حال فقد اكتسبت الشيخوخة في النظم الوصفية مفهوماً قانونياً جامداً يقوم على بلوغ الإنسان حدً معيناً من العمر يفترض عنده وهن قدرته على تنفيذ أداءات العمل (١). إلا أن سن التقاعد لم تعد ترتبط في النظم القانونية المعاصرة باعتبارها بيولوجية فقط ولكنها قد تجد مبرراتها في السياسة العامة لتوظيف قوى العمل البشرية . فكثير من الدول اتجهت في مواجهتها لمشكلة البطالة ، إلى تقرير أنظمة خاصة للتقاعد المبكر ، أما في إطار سياسة عامة لتوظيف قوى العمل البشرية المعطلة ، وأما في الحد من جسامه الانعكاسات الاجتماعية السلبية للصعوبات التي تفترض نشاط بعض المنشآت أو الاستغلال بصفة عامة .

١ - د. أحمد ماهر ، دليل المدير في التخصص ، الدار الجامعية ، لسنة 2002 ، ص 366 .
٢ - د. حسن عبد الرحمن قدوسي : المسؤولية للسلطة العامة عما يتهدد استقرار علاقات العمل من خطر ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية - كلية الحقوق - جامعة المنصورة ، العدد الحادي والعشرون ، المجلد الثاني ، ص 750 .

ويقصد بالتقاعد المبكر التوقف نهائياً عن مباشرة النشاط المهني قبل بلوغ سن التقاعد ، ويؤدي ذلك إلى خفض وقت العمل ، أي الفترة الزمنية من العمر التي يمكن خلالها حقيقة أو حكماً مباشرة العمل . وبضفي التقاعد المبكر نوعاً من المرونة على التحديد القانوني لسن التقاعد ، كما أنه يكسب العامل ، وبالنظر لما يوفره له من مزايا ، مركزاً قانونياً أفضل من مركز العاطلين وأقرب إلى مركز المتقاعدين^(١) .

أما بالنسبة للتقاعد المبكر فإن تشجيع هذا البديل يتطلب تعديل قوانين التأمينات الاجتماعية حتى لا تصبح عاملاً معوقاً ، أيضاً تدبير التمويل الكافي لحصول العمال على معاشاتهم كاملة ، بما يشجع عدداً كبيراً منهم على التقاعد المبكر ... وفي هذا الصدد فإن اقتراحاً بسعر الفائدة الممنوح لأرصدة هيئة التأمينات الاجتماعية والمعاشات إلى مستوى تقارب سعر الفائدة السوقي . حيث من شأن ذلك توفير المبالغ المطلوبة دون حاجة إلى تحميل المشروع أو الحكومة بأي أعباء إضافية .

هذا ويلاحظ عند حساب عبء المعاش المبكر ، ضرورة إلا تعتبر تكلفة صافية إذ يترتب عليه وفر سنوي مستمر في قائمة الأجور التي يتحملها المشروع ونسبة هذا الوفر في معدل العائد المخصص على الاستثمار في تعويضات التقاعد المبكر^(٢) .

أما من ناحية القصور الذي شاب نظام التقاعد المبكر في مصر له أكثر من وجه ونجم عنه الكثير من المصاعب والأضرار عند التطبيق ، ويشير فيما يلي لأوجه القصور ثم نعرض لما ترتب عليها من نتائج^(٣) :

1 تميز هذا النظام بقدر كبير من الغموض والتناقض ويبرز ذلك في أكثر من جانب . إن نظام التقاعد المبكر ، وحسبما تأكد من تصريحات المسؤولين يهدف إلى تشجيع العمل على ترك الخدمة عند تجاوز سن الخمسين مقابل تفويض مقبول ، وألا تقل مدة الخدمة السابقة عن 20 سنة . إلا أنه قد تم التخلص من هذه الشروط تدريجياً عندما أخذ هذا النظام طريقه إلى التطبيق .

١ - د. حسن عبد الرحمن قدوسي ، المرجع السابق ، ص 75.
٢ - د. أحمد صقر عاشور : التحول إلى القطاع الخاص ، تجارب عربية في خصخصة المشروعات العامة ، سنة 1996 ، ص 132 ، 133
٣ - د. أحمد جمال الدين : الآثار الاقتصادية والقانونية والاجتماعية المترتبة على خصخصة وحدات قطاع الأعمال العام، مرجع سبق ذكره ، ص 111 ، 113 .

2 ربط نظام التقاعد المبكر ،والذي أملتته اعتبارات اقتصادية ، بنظام المعاش المبكر المقرر طبقاً لأحكام المادة 18 بند (5) من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 ، من خلال شرط مدة الخدمة السابقة وحتى بعد العدول عن هذا الشرط ، أثار الكثير من اللبس حول نظام التقاعد المبكر المستجد .

3 صورية نظام التقاعد المبكر الذي بدأ العمل به منذ بداية التسعينيات من مد نطاق تطبيقه على المنشآت التي سيتم تصفيته ، لأن التصفية ليست مجرد عملية تحول في الهيكل القانوني للوحدة الاقتصادية ، وإنما هي إجراء متجه إلى الوقف النهائي للاستغلال بما يستتبعه من انقضاء وزوال المنشأة فإن ترك الخدمة لن يكون إلا مظهراً للإلغاء الجماعي لعلاقات العمل .

النتائج المترتبة على نظام التقاعد المبكر المتبع في مصر :

نجم عن عدم مراعاة الأصول المرعبة لنظام التقاعد المبكر في النظم الوصفية المعاصرة عند اللجوء إلى نظام التقاعد في مصر ، فضلاً عن عدم صياغته صياغة تشريعية مجموعة من النتائج هي :

- صعوبة تحديد الطبيعة القانونية لهذا التقاعد وما إذا كان يعتبر نظاماً اختيارياً أم أنه نظام ملزم أم أنه ظروف التحول الاقتصادي ويعبر عن الإرادة المقررة والملزمة للسلطات العامة المنفذة لبرامج الخصخصة .

- التضارب والتناقض في تحديد المعايير المتبعة لتجديد مستحقات العاملين المترتبة على نظام التقاعد المبكر وما إذا كانت مرتبطة بالمستحقات التي يربطها قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 بالأخص المتعلقة بنص المادة (18) بند (5) ونتيجة لذلك فقد اختلفت المبالغ التي قامت بصرفها وحدات قطاع الأعمال العام على الرغم من التماثل في المراكز القانونية للعمال الذين صرفت لهم تلك التعويضات^(أ).

3 - التدريب وإعادة التدريب :

^أ - د. حسن عبد الرحمن قدوسي : مرجع سبق ذكره ، ص 69 ، 88 .

أما بالنسبة للبديل الثالث والخاص بإعادة التدريب فهو يعتمد في الأساس على إجراء حصر شامل لأعداد العمالة الزائدة، والمعرفة الكاملة بخصائصها فهذه تعتبر من المقومات الضرورية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالفئات المستهدفة بالتدريب وأولويات التعامل معها كذلك تتيح مثل هذه المعلومات وضع تصور شامل عن مضمون برامج التدريب المطلوبة لتسويق هذه المهارات مستقبلاً .

هذا ويمثل هذا البديل أحد المحاور الهامة لعمل برنامج تنقلية العمال حيث لا تقتصر فائدته على مجرد زيادة كفاءة العمالة الزائدة ، وإنما أيضا التطوير المستمر لمهارات قوة العمل ومشاركة البرنامج في هذا الحل تتم بناء على " طلب " المشروع .

والمقترح أن تكون أولوية التدريب للحالات التي يفيدها ذلك في الحصول على فرص عمل ، وبليها حالات الحفز على التدريب بدلاً من تعويضات البطالة ، ثم حالات التدريب التمويلي لمن له عمل فعلاً (i)

وعلى الرغم من توافر عدد ضخم من مراكز التدريب وانتشارها في جميع أنحاء العالم إلا أن أدائها يشوبه العديد من أوجه القصور ، خاصة مع تقادم المعدلات وعدم توافر الكوادر الجيدة من المدربين فضلا عن عدم ملائمة الحرف والمهن التي يتم التدريب عليها للمتطلبات الراهنة لسوق العمل وتطوراتها .. ومن ثم يصعب الاعتماد على هذه المراكز لتنفيذ برامج التدريب التحويلي المطلوبة .

ومن ثم فقد يكون من المفيد البدء بتطوير عدد من هذه المراكز سواء من حيث المعدلات والآلات أو من حيث مضمون برامج التدريب التحويلي نظراً لعدم وجود مثل هذه المراكز المتخصصة .. هذا وسيتم الاستعانة بمشروعات القطاع الخاص في عمليات التدريب عن طريق تقديم الحوافز المناسبة لها لقبول تدريب وتأهيل أعداد من العمالة الزائدة بغرض إيجاد فرص عمل لهم مستقبلاً داخل وحداتها الإنتاجية ، هذا وسيسهم الصندوق الاجتماعي في تحمل تكلفة أجور هذه العمالة أثناء مدة التدريب () .

ولقد ارتبط التدريب التحويلي في كثير من النظم الوصفية المعاصرة ، وكما هو الحال بالنسبة للقانون الفرنسي بإنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ، فإذا ما اقتضت الظروف

١ - د. احمد ماهر : دليل المديوني الشخصية ، الدار الجامعية ، سنة، 2002، ص 367.
٢ - د. احمد صقر عاشور : التحول إلى القطاع الخاص " تجارب عربية في خصخصة المشروعات العامة " ، بدون دار نشر، سنة 1996، ص 134.

الاقتصادية للاستغلال الاستغناء عن خدمة بعض العمال يحق لرب العمل أن يعرض عليهم الانضمام إلى اتفاق تحول مهني ، ويترتب على قبول العامل لهذا الغرض إنهاء العمل^(أ) .

وعلى الرغم من أن برنامج الحكومة للخصخصة في مصر قد أشار إلى إعداد برنامج للتدريب التحويلي تركز على التخصصات المطلوبة حالياً أو المتوقع احتياجها في المستقبل القريب إلا أن تطبيق هذا النظام قد انحصر في نطاق ضيق جداً ، فلم تأخذ به إلا بعض المنشآت التي تلقت دعماً مالياً من الصندوق الاجتماعي .

كما أن إسهام النقابات العامة في مجال التدريب التحويلي لم يكن محسوساً ، فلم تتجه له إلا بعض النقابات العامة ، ومن ثم فإنه لم ينبثق من سياسة عامة تعبر عن اتجاهات الاتحاد العام لنقابات مصر ، إذ خلا التقرير العام لهذا الاتجاه فيما يتصل بمواجهة آثار التحويلات الاقتصادية ، من أدنى إشارة إلي التدريب التحويلي ، بينما ركز على نظام المعاش المبكر وبهذا يكون قد جاري اتجاهات الحكومة وأقرها على النحو الذي سيوضح لنا من دراسة هذا النظام^(ب) .

4 - تعويضات البطالة :

وبالنسبة للبدل الرابع والذي سيقدمه برنامج تقيلية العمالة ، والخاص بتعويضات البطالة والذي سيسهم فيه الصندوق بالمشاركة مع التمويل الحكومي ، فإنه بالنسبة للعمالة التي تقرر باختيارها الحصول على تعويض مناسب لتترك عملها فيمكن أن تتعاون عدة أطراف لتدبير التمويل الكافي لهذه التعويضات (المشروعات المعنية والصندوق الاجتماعي والحكومة) فهناك مناداة بأن يتم تخصيص 51% على الأقل من حصيلة بيع أصول وحدات القطاع العام لتكوين رصيد هيكلية العمالة لمساندة موارد برنامج التقيلية .

أيضاً فمن المهام تعديل التشريعات الحالة المتعلقة بإعانة البطالة والتي تقصرها على أسبوعاً فقط - بحيث تمتد هذه الفترة إلي سنة كاملة فمن شأن ذلك أن يتيح لأفراد العمالة الزائدة إمكانية أكبر لتدبير فرص عمل بديلة^(ج) .

ويؤكد الصندوق الاجتماعي للتنمية نقطة هامة أخرى خاصة فيفضل " حوافز التدريب" على تعويضات البطالة ففي حين تعني هذه التعويضات حل مشكلة العمالة الزائدة للمشروع على

^أ - د. حسن عبد الرحمن قدوسي: الصورية في مواجهة المخاطر الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص 12.

^ب - المرجع السابق ، ص 12 ، 13 .

^ج - د. أحمد ماهر : دليل المدير في الخصخصة ، الدار الجامعية ، سنة 2002 ، ص 386 .

حساب تكوين سوق العمل بإعداد متزايدة من المتعطلين عن المهرة ، فإن حوافز التدريب تعني التطوير المستمر لمهارات سوق العمل - ككل - بما يتيح لها المرونة والديناميكية التي تهيأ بدورها مناحاً مناسباً لجذب الاستثمارات الخاصة المحلية والأجنبية ، ومن ثم توفير المزيد من فرص العمل مستقبلاً هذا ويمكن صياغة بدائل لتعويضات البطالة لاسيما لشباب العمال - تقدم حافزاً للعامل على البقاء والتدريب في مصنعه أو التدريب في مكان آخر بأجر كامل طوال مدة التدريب على أن تخصم بعد ذلك نسبة محددة من تعويض البطالة الممنوح له عند تركه العمل بعد التدريب ومن المتصور أنه بعد فترة التدريب ستكون فرصة العامل أكبر ، وأفضل للحصول على عمل آخر ، الأمر الذي لن ، يتطلب بالتالي تعويض بطالة ، وجديد بالذكر أن زيادة مدة تعويض البطالة تشجع المشروعات على مزيد من الإقبال على " حوافز التدريب " بدلاً من التعويضات .. وهذا حل له آثار أفضل كثيراً على المستوى الكلي ، وعلى المدى البعيد للمشروعات والعمالة على حد سواء (أ)

5 - إيجاد فرص عمل بديلة :

يقوم الصندوق الاجتماعي للتنمية من خلال أجهزته ، بالبحث عن وظائف في شركات مماثلة للعمالة الزائدة في إحدى الشركات . وبصورة أخرى ، على الصندوق أن يحصل على معلومات عن توعيات وإعداد العمالة الزائدة في شركة معينة، ثم تبحث لأولئك العمال عن وظائف مماثلة لوظائفهم الحالية ، وذلك في شركات أخرى ترغب في توظيف عمالة جديدة(أ).

الأطراف المشاركة في برنامج تقليل العمالة (التنقلية) :

هناك أربعة أطراف أساسية مشاركة في البرنامج وهي الحكومة ، ومكتب قطاع الأعمال العام ، والصندوق الاجتماعي ، والمشروع ذاته ، ف فيما يتعلق بالحكومة ، فسوف يتمثل دورها في تهيئة الوضع والاستقرار لسياساتها الاقتصادية المتنافسة ، وإتاحة البيانات وتوفير القوانين المعاونة ، وسوف تقوم الحكومة أيضا بالإسهام المادي اللازم لتنفيذ بعض الحلول لأوضاع العمالة الزائدة وهذا فإننا نشير إلي ضرورة توجيه جانب رئيسي (50% على الأقل) من حصيلة بيع أصول بعض الشركات أو تلك التي يتم تصفيتها أو تخصيصها بالكامل لتكوين (رصيد هيكلية العمالة) الذي يسهم في التمويل مع برنامج تنقلية العمالة ، أيضا فستقوم الحكومة وفي إطار مواجهة المشكلة -

٦ - المرجع السابق ، ص 369

٧ - د. أحمد صقر عاشور : التحول إلى القطاع الخاص " تجارب عربية في خصخصة المشروعات العامة ، بدون دار نشر ، سنة 1996 ، ص 135 - 136.

بتوجيه عناية خاصة لزيادة أفضية الاستثمار في التعليم ، والتدريب ضمن بنود الاتفاق من ميزانية الدولة .

أما بالنسبة للمكتب الفني لقطاع الأعمال العام فسيقوم بإعداد البرنامج الزمني ، والخطة الواضحة لإعادة هيكلة مشروعات قطاع الأعمال العام ، وسوف يخطر بذلك كل من المشروعات المعنية ، والصندوق الاجتماعي ، وتقديماً لتداخل الاختصاصات يجب مراعاة أن برنامج التقلية - وعلى وجه التحديد ما يتعلق منها بعمليات حصر ، وتصنيف العمالة الزائدة- ليست مسئولية مكتب قطاع الأعمال العام، ولكنها مسئولية كل مشروع على حدة بالتعاون مع برنامج التقلية والصندوق الاجتماعي للتنمية .

أما بالنسبة للصندوق الاجتماعي ، فسيقوم بالمبادرة ببدء الخطوات التنفيذية لتقديم خدمات برنامج تقلية العمالة ، سواء بناء على الجدول الزمني والخطة المبلغة إليه من مكتب قطاع الأعمال العام ، أو في حالة تأخر هذه الخطوة ، ومن خلال الاتصال المباشر بالمشروعات القائمة بالهيكلة لتعريفها بالبرنامج وما ينطوي عليه من خدمات وتسهيلات للمشروع وعمالته .

هذا وسوف يبدأ التعاون بتوقيع الاتفاق مع المشروع العميل .. وفي هذا الصدد فلابد من التأكيد على الحاجة لأن تنشأ خلال السنوات الخمس القادمة مؤسسة تأخذ على عاتقها مهمة تقديم هذه الخدمات التي من المتصور أن يستمر الاحتياج إليها على مستوى القطاع الخاص.

أما بالنسبة للطرف الرابع في برنامج تقلية العمالة فيمتمثل في " المشروع " وسوف يكون نخبة لهيكلة العمالة داخله ، وسيتم تشكيل هذه اللجنة بالتساوي بين الإدارة والعمالة ، بالإضافة إلى خبير من برنامج التقلية . وسيتم اختيار رئيس محايد للجنة على علم بأوضاع المشروع ، وليس من طرف الحكومة ولا الصندوق وستحدد مهام رئيس اللجنة في إدارة أعمالها ومتابعة اتفقاتها ، والقيام بمهام الاتصال المتعلقة بنشاطها .وستتمثل مهام اللجنة في :

إعداد بيان مفصل عن العمالة ، عدد الزائد منها عن حاجة المشروع ، تصنيفاتها تخصصاتها .. كما سنقوم بحساب تكاليف الحل البديلة ، ووضع إستراتيجية لتدبير فرص العمل المطلوبة^(١) .

ما هي الخطوات الإدارية لتقليل العمالة

تمر عملية العمالة بعدة خطوات رئيسية وفرعية تتمثل فيما يلي :

^١ - د. أحمد ماهر : دليل المدير في التخصصة ، الدار الجامعية ، 2002، ص370 ، 374.

أولاً - تحديد أهداف تقليل العمالة :

هناك أسباب وأهداف لتقليل العمالة على المستوى الخارجي وعلى المستوى الداخلي:

- الأسباب الخارجية :

- 1- ضغوط الخصخصة وضرورة استخدام العدد الملائم لعبء العمل والإنتاج .
- 2- دخول الشركة التي تم خصخصتها في منافسة مع شركات أخرى تستدعي ترشيد الإنفاق عن طريق تخفيض تكلفة العمالة (بالاستغناء عنهم) .
- 3- تؤدي المنافسة بين الشركات المخصصة إلى تغيير من وقت لآخر إلى حجم الإنتاج والمبيعات والأوضاع الاقتصادية للشركة بشكل يستدعي تغيير حجم العمالة .
- 4- تؤدي الخصخصة إلى ضرورة المنافسة عن طريق تحديث التكنولوجيا التي تحل محل الأيدي العاملة .

- الأسباب الداخلية :

- 1- تؤدي الخصخصة إلى ضرورة تغير الهياكل التنظيمية والوظيفية .
- 2- تؤدي الخصخصة إلى ميل بعض الشركات إلى الاندماج مع شركات أخرى مما يؤدي إلى تقليل العمالة أحياناً .
- 3- الشركات المخصصة حديثاً تحوى عمالة ذات مهارة وإنتاجية منخفضة تستدعي إحلالها بعمال أكثر إنتاجية أو إحلالها بالآلات الحديثة .
- 4- الشركات المخصصة حديثاً تحوى عمالة مسنة تلقي أعباء كثيرة على هذه الشركات ، ويفضل الاستغناء عنها .
- 5- الشركات المخصصة حديثاً قد تحو أقسام إنتاجية متهاكة يجب التخلص منها ومن عاملها .

وقد تختلف الأسباب ولكن النتيجة النهائية واحدة وهي تقليل العمالة ، وذلك لزيادة الكفاءة الإنتاجية للمنظمة ، بدلاً من ترهل المنظمة بأعباء يصعب حملها وتؤدي إلى خسائر فادحة . وعليه يكون الهدف هي الكفاءة من خلال :

- تخفيض التكاليف (بالاستغناء عن العمالة) .

- تقديم جودة أعلى (بالاستغناء عن العمالة القديمة وإحلالها بأقرب أكفاء) .
 - الابتكار في خدمة العملاء (من خلال عمالة أكفاء مما هو متاح حالياً) .
- ومن التحليل السابق يتحدد أسلوب الشركة في تقليل العمالة .ومن أهم الأساليب ما يلي:
- 1 تخفيض العمالة وفقاً لظروف طارئة مثل تقليل الإنتاج ، أو غلق خط إنتاجي وغيره.
 - 2 أو تخفيض العمالة بشكل مستمر (19% من العاملين كل عام مثلاً) .
 - 3 +الاستغناء الدائم للعاملين .
 - 4 أو الاستغناء المؤقت للعاملين (كما في الشركات الموسمية كالزراعة والسياحة).
 - 5 +الاستغناء عن نسبة عامة في الشركة ككل (20% من العاملين) .
 - 6 أو الاستغناء عن نسبة أكبر في جزء من الشركة (مثل الاستغناء عن كل العاملين في قسم التغليف) .
 - 7 +الاستغناء عن العمالة بشكل سريع (كمشرط الجراح) .
 - 8 أو الاستغناء ببطء عن العمالة ووفقاً للظروف الاجتماعية (كالعلاج بالأدوية) (i).

ثانياً وضع خطط تقليل العمالة :

تحتوي خطط تقليل العمالة على أعباء كثيرة نتناولها فيما يلي:

1 - تحديد مصادر التمويل:

ومن أهم مصادر التمويل في مصر:

- الصندوق الاجتماعي للتنمية (وجزء من هدفه تمويل التقاعد المبكر).
- الاقتراض من البنوك والمؤسسات المالية .
- بيع بعض أصول المنظمة ، كالأراضي والآلات غير المستخدمة .

2 - تحديد معايير تخفيض العمالة :

وهي التي تستخدم في تحديد من سيتم الاستغناء عنهم ، ومن أهم هذه المعايير:

¹ - د. أحمد ماهر : دليل المدير في التخصصة ، الدار الجامعية ، 2002، ص 372 ، 374.

- العمر (العاملين من 45 و 55 عام مثلاً) .
- الكفاءة (الأقل مهارة يتم الاستغناء عنه مثلاً) .
- الأقدمية (الأحدث يتم الاستغناء عنه مثلاً) .
- الوظائف (العاملين في وظائف الخدمات يتم الاستغناء عنهم مثلاً) .
- الجنس (يتم الاستغناء عن السيدات مثلاً ؟ وهو نوع من التفرقة) .
- الصحة (ذوى الأمراض يتم الاستغناء عنهم مثلاً) .

3 - تحديد الخدمات المرتبطة بتخفيض العمالة :

ومن أهم هذه الخدمات ما يلي :

- تعويضات البطالة حتى يتم الحصول على وظيفة أخرى .
- التوظيف في منظمات أخرى .
- معاش التقاعد .
- التعويض عن الفترة القادمة التي لن يتم العمل بها .
- تعويضات عينية في شكل وحدات سكنية أو أراضي كمكافأة لنهاية الخدمة .
- المساعدة في تخطيط المستقبل الوظيفي .
- تدريب العاملين المستغني عنهم حتى يجدوا فرص عمل أفضل .

4 - تحديد أسماء المستغني عنهم :

بعد تحديد العناصر الثلاثة السابقة ، تقوم المنظمة بتطبيقها من خلال إتباعها خطوة بخطوة ثم يتم استعراض بيانات العاملين في الإدارات والأقسام التي سيتم تخفيض العاملين فيها ، وتطبيق الأسس التي تم الاتفاق عليها لتخفيض العمالة ، وحصراً أسماء هؤلاء العاملين في كشوف تمهيداً للتنفيذ .

5 - وضع ميزانية تقليل العمالة :

تتضمن ميزانية تقليل العمالة البنود الآتية :

- عدد العاملين الذين سيتم الاستغناء عنهم ، ومستواهم الوظيفي .

- مقدار التعويضات التي سوف تدفع لكل مستوي وظيفي .
- إجمالي التعويضات = البند الأول × البند الثاني .
- يضاف المزايا والخدمات التي ستقدم للعاملين بعد خروجهم .
- المصاريف الإدارية للنظام (i) .

ثالثاً - التنفيذ :

يقوم التنفيذ الناجح لخطط وبرامج تخفيض العمالة على بعض الأسس التي ينبغي مراعاتها وهي :

- 1 - **العلانية والوضوح :** حتى يشعر العاملون بالاحترام ، ويتم الحفاظ على مشاعرهم وحتى لا يؤدي التكتم على الإشاعات المغرضة .
- 2 - **الاتصالات المستمرة :** وذلك مع العاملين وتقابلاتهم ، وذلك حتى مع العاملين الذين تم الاستغناء عنهم .
- 3 - **خلق حالة من الاطمئنان :** وذلك من خلال التأكيد أن تقليل العمالة سيؤدي إلى مزيد من الكفاءة والتنافسية للمنظمة مما يعود على العاملين الحاليين .
- 4 - **الالتزام ببرنامج زمني :** يقوم البرنامج الزمني الخطوات المتبقية ولزمن القرين بكل خطوة ، مما يوفر أداة للتخطيط وأيضاً أداة للرقابة على التنفيذ .

رابعاً - المتابعة :

تهدف عملية المتابعة إلى اكتشاف الأخطاء وتصحيحها قبل أن تتفاقم أخطاء تقليل العمالة ، وتتم عملية المتابعة من خلال مراجعة بعض المؤشرات الدالة على نجاح أو فشل أو مشكلات تقليل العمالة .

ومن أهم مؤشرات المتابعة ما يلي :

- معدلات دورات العمالة .
- معدلات التأخير والغياب .

- قياس الروح المعنوية والرضا .
- الصراعات بين العاملين والإدارة .
- ساعات الإنتاج .
- معدلات الإنتاجية .
- معدلات شكاوي العملاء .
- معدلات البيع وتقديم الخدمات .
- معدلات الإصابة .

وعلى المديرين اتخاذ الإجراءات الوقائية لعلاج أي مشاكل تنشأ ، ومن أهم هذه الإجراءات

:

- الاستغناء عن مسيبي المشاكل .
- التفاوض الجماعي مع العاملين .
- النصح والمشورة .
- الحوافز والترقية للمجدين في العمل .
- التدريب على السلوك المرغوب في العمل^(١).

أبعاد مشكلة العمالة في عملية الخصخصة :

من المشاهد أن أسلوب وطريقة الخصخصة تحدد إلي أي مدى يمكن خلق مشاكل العمالة فيها ، ففي حالة بيع كل أو جزء من أسهم الشركة ، ليس من الضروري حدوث تغيرات في عقود العاملين ، فالشركة يتم نقل ملكيتها وهي مستمرة في حماية نشاطها ، ومع ذلك فإن الشركة التي يعاد هيكلتها قبل بيع أسهمها قد تؤثر على العمالة فيها، أما في حالة بيع الأصول ، فإنها عادة ما تؤدي إلى تحويلات أساسية (وربما تصفية الشركة) في الأعمال ، والتي قد تتضمن إنهاء خدمات العديد من العاملين واحتمالات إعادة توظيف جدد يقوم به المشتري . فعلي سبيل المثال ، ترتب على خصخصة (خطوط السكك الحديدية القومية) في اليابان التسريح التدريجي لعدد 29000 عامل

١ - د. أحمد ماهر : دليل المدير في الخصخصة ، الدار الجامعية ، 2002، ص 377، 378.

، وهذا الرقم يمثل تقريباً ثلث القوة العاملة فيها ، نفس الموقف حدث عند خصخصة شركة " سيارات " في أسبانيا ، حيث خلق مشاكل عمالة مؤثرة .

ومع ذلك ، يلاحظ أن عملية الخصخصة لا تتضمن - بالضرورة - خلق مشاكل عمالية حادة ، ففي كندا ، على الرغم من أن هناك بعض من الخسائر في الوظائف لحقت بالأفراد نتيجة الخصخصة في بعض الشركات ، إلا أن بعض عمليات الخصخصة الأخرى قد خلقت الحاجة إلى مزيد من التوظيف !!

وهذا حدث عندما قامت الحكومة الكندية ببيع إحدى شركات الطيران إلى شركة بوينج الأمريكية .

كما أن طبيعة الصناعة التي تعمل في صناعة تنمو باستمرار ، فإن المزيد من التوظيف في المستقبل أمر مطلوب ، يعذر منه عملية الخصخصة ، فمثلاً شركة " جاجور " (Jaguar) في المملكة المتحدة خلق ألفي فرصة عمل إضافية بعد خصصتها ، والخطوط الجوية البريطانية خفضت العاملين فيها من 58.000 عاملاً تقريباً إلى 38.000 عاملاً - كخطوة أولية قبل الخصخصة - ثم قام بزيادة هذا الرقم إلى 42.000 عاملاً لاحقاً . ويلاحظ أيضاً أن بعض الشركات تعمل في صناعة تتميز بالتغير والتطور التكنولوجي المستمر ، هذا يؤدي إلى خفض مستمر وخفيف في العاملين فيها ، وبصرف النظر عن ملكيتها ، ومن أمثلتها شركة " الاتصالات البريطانية " .

ولكن من الناحية الأخرى لو أخذنا حالة الشركات المنخفضة الكفاءة ، والتي تضخم عدد العاملين فيها بحيث أصبح لا يتناسب مع احتياجات العمل ، فإنها تشكل عبأً ضخماً ، فإذا قامت الحكومة بالتخلص منها سواء بالتصفية أو الخصخصة فإن ذلك سيؤدي إلى خفض ملموس في العمالة فيها (i) .

وفي دول العالم الثالث ، تشكل العمالة مشكلة قومية ، ويعكس الحال في الدول المتقدمة في عمليات الخصخصة مثل " بريطانيا وفرنسا " فهناك دائماً الخوف من البطالة ، هذا الخوف جعل العديد من هذه الدول يخطو ببطء شديد في برامج خصصتها ، فمن الملاحظ - في هذه الدول -

- د. محمود صبح : الخصخصة ماذا ، متى ، لماذا ، كيف " المشكلات والحلول " كلية التجارة - جامعة عين شمس ، الطبعة الثانية 1999م ، ص 85 ، 86 .

أن المستثمرين ينصرفون عن الشركات التي تتميز بـ كبير حجم العمالة فيها، نظراً لصعوبة التعامل مع هذه المشكلة بعد الخصخصة .

ومن الجدير بذكره ، أن العاملين في الشركات الحكومية سيظلون مناوئين لعملية الخصخصة حتى إذا لم يكن هناك تخفيض محتمل في العمالة ، يكفي أن إحساسهم بالأمان الوظيفي سينخفض في ظل الملكية الخاصة ، ناهيك عن الخدمات والمنافع التي كانوا يحصلون عليها وهم في ظل ملكية الدولة ، هذه المزايا سيخسرونها في النظام الجديد للملكية.

ونشير إلى ضرورة التعرف الكامل والدقيق على المشاكل العمالية المتدنية على الخصخصة في وقت مبكر قبل إعلان وتنفيذ برنامج الخصخصة ، وكلما زاد الاهتمام بهذه المشاكل والعمل على حلها ، فإن ذلك سيحدد درجة الثقة التي سيوليها العاملون لعملية الخصخصة⁽¹⁾ .

- ونشير هنا إلى أساليب علاج التأثيرات السلبية للخصخصة :

نشير إلى أن هناك العديد من الخيارات والبدائل المطروحة لعلاج مثل هذه التأثيرات، ويمكن الاختيار من بينها ، غير أن ظروف كل حالة هي التي ستلمي هذا الاختيار أو -ربما- توليفه مناسبة مثلها ، وفيما يلي هذه الخيارات ():

1 - الحوار البناء مع العاملين :

يتعين إجراء محاورات بنائه مع العاملين ،ونقابات العمال حول ثمار الخصخصة ومبرراتها ، كما يستلزم نشر الأساليب المختلفة التي سيتم استخدامها للتقليل من الآثار المعاكسة لها على العاملين ،ومن الضروري - خلال هذا الحوار - التركيز على أنه تحت أية ظروف لا يتعين اعتبار ملكية الدولة للشركات ضمانا لاستمرارية التوظيف فيما مدى الحياة.

ويتحتم - في هذا الحوار أيضاً - التركيز على منافع الخصخصة في الأجل الطويل ، والمتمثلة في أن السماح بنمو القطاع الخاص يزيد من احتمالات زيادة فرص التوظيف أو على الأقل المحافظة عليها ، فبدون الإصلاحات التي تقدمها الخصخصة هناك احتمالات عالية أن تتدهور الشركة ، وتغلق أبوابها فيما بعد ، مما لاشك فيه أن هناك العديد من المخاوف والهواجس

¹ - د. محمود صبح : الخصخصة لمواجهة متطلبات البقاء وتحديات النمو ، كلية التجارة - جامعة عين شمس،

1995، ص 67 ، 69.

٠ - المرجع السابق ، ص 88 .

لدي العاملين ، بالنسبة لعملية الخصخصة ، وهنا يظهر أهمية دور الإدارة وجهودها المركزة في الحديث والحوار معهم بغرض الحد من هذه المخاوف التي لا داع لها، هذا النوع من الحوار يكون ضرورياً في الأحوال المتوقع حدوثه مشاكل عمالية حادة فيها من جراء الخصخصة .

ومن الملاحظ أنه في بعض الحالات يقوم العاملون بدعم جهود الخصخصة ، فالشركات التي تعاني من التعثر الحالي يكون استمرار التوظيف فيها محل شك ، لذلك فإن إعادة هيكلتها من خلال زيادة رأس المال فيها (عن طريق أسهم جديدة للمستثمرين من القطاع الخاص) ، يعد خطوة أولى لتقويم الشركة ، هذا الإجراء سينظر إليه العاملون فيها برضاء ، ويقبلونه ، فهو يمثل في النهاية ، أمان وظيفي إضافي يتمتعون به ، أما الجزء الباقي من أسهم الحكومة فيها يمكن تحويله إلى القطاع الخاص في مرحلة تالية ، وفي هذه الحالة تكون المعارضة والمقاومة من جانب العاملين قليلة أو أن تحظى بموافقتهم وتأييدهم^(أ) .

2 - مشاركة العاملين في الملكية :

هناك العديد من الأساليب التي يمكن استخدامه ا على مستوى الشركة بغرض تحفيز العاملين فيها لتأييد إعادة الهيكلة أو الخصخصة ، ومن بينها ، قيام الشركة بحجز نسبة من أسهمها لمشاركة العاملين فيها ، والعمل على تشجيعهم على ذلك .

ممثلاً ، في العديد الشركات البريطانية ، قامت الحكومة بإعطاء كل عامل عدد من الأسهم المجانية سهمين مقابل كل سهم يشتريه العامل .

وفي فرنسا ، تم تحديد نسبة 10% من أسهم الشركات المعروضة للبيع من خلال الاكتتاب العام يتم تخصيصها للعاملين الذين يستطيعون شراء الأسهم بخصم قدره 5% أو 20% إذا احتفظ بهذه الأسهم لمدة سنتين .

وفي كندا ، يتم عرض 10% من أسهم الشركات للعاملين فيها بخصم قدره 10%^١ ويمنحون قرضاً لتمويل هذا الشراء بدون فائدة .

وفي شيلي ، يلاحظ أن استخدام أموال التأمينات والمعاشات لتحويل مشاركة العاملين في رؤوس أموال شركاتهم ، يعد من الأساليب شائعة الاستخدام هناك ، حيث تستخدم للتمويل النقدي أو كضمان للحصول على قرض بتمويل شراء هذه الأسهم ، حيث تسمح قوانين العمل في شيلي بتقديم 50% من هذه الأموال كحد أقصى .

3 - شراء العاملين للشركة :

غالباً ما ينظر إلى تملك العاملين للشركة التي يعملون بها - كأسلوب من أساليب إعادة الهيكلة - على أنه الأسلوب البديل لتجنب فصلهم أو تسريحهم ، والواقع أن التجارب في هذا المجال غير حاسمة ، فهناك بعض الحالات حققت نجاحاً ، والبعض الآخر قابلته مشاكل وصعبات جمة (i).

4 - التقليل من النتائج العكسية على العاملين :

مما لا شك فيه أن الأساليب التي تطبقها الدولة في جميع حالات الخصخصة على المستوى القومي من أجل تشجيع العاملين ومساعدتهم في التغلب على الآثار السلبية التي حاقت بهم من جراء الخصخصة هي من العوامل الفعالة والمخفضة من هذه الآثار ، فالتخفيض من حجم العمالة يتطلب توفير حجم كبير من التعويضات والتي تمثل بدورها تكلفة لا يستهان بها للحكومة أو الشركة نفسها ، هذه التعويضات تشمل مكافآت ترك الخدمة ، ومكافآت للعاملين الذين اختاروا التقاعد طواعية . وهنا يجب تدبير مصادر التمويل اللازمة لهذه الشركات من أجل تمويل عمليات إعادة تدريب وتأهيل العاملين الذين يتم الاستغناء عنهم نتيجة للخصخصة .

^١ - د. محمود صبح : الخصخصة ماذا ، متى ، لماذا ، كيف ، المشكلات والحلول ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، الطبعة الثانية ، ص 89 ، 91 .

وفي رأينا يتعين أن يكون هناك نظام على مستوى الدولة لدعم ومساعدة العمال المسرحين من الشركات التي تم خصصتها .

5 - تحمل الحكومة لتكاليف العمالة الفائضة :

ومن أمثلة ذلك ما حدث في تونس ، حيث قامت الحكومة من خلال مفاوضاتها مع المستثمرين الذين اشترى شركاتهم والتي تبلغ القوة العاملة فيها 559 عاملاً ، بالاتفاق على أن تتحمل هي بأجور العمال الزائدين عن الحاجة وعددهم 150 عاملاً لحين تدبير مجالات عمل بديلة لهم في أماكن أخرى .

وفي غينيا ، قامت الحكومة بإلحاق العاملين الذين تم تسريحهم من الشركات الصناعية في أجهزة خدمتها المدنية ، كخطوة مؤقتة لحين توفير فرص عمل لهم أخرى^(أ).

6 - إعطاء العاملين المتقاعدين طوعية أو المسرحين مبلغ محدد مقطوع :

نشير إلى أن هذا الأسلوب طبقته الخطوط الجوية البريطانية كجزء من خطتها لتجهيز الشركة للخصخصة ، حيث تم تخصيص خدمة متكاملة من التعويضات والمكافآت للعاملين الذين يرغبون في ترك الشركة ، وقد استفاد منها ما يربو على 22.000 موظف عام ، قام الجزء الأكبر منهم بإنشاء وتكوين مشروعات أعمال صغيرة لهم .

وفي رأينا أن مثل هذا التصرف يساعد على رفع النمو الاقتصادي من خلال العمل زيادة عدد المشروعات الصغيرة ، والتي هي أساس النمو في بلدان العالم الثالث ، وتجربة النمو الآسيوية شاهده على ذلك^(ب) .

7 - الحصول على التزام المشتري بالاحتفاظ بالعمالة الحالية :

^أ - د. محمود صبح : الخصخصة لمواجهة متطلبات البقاء وتحديات النمو ، كلية التجارة - جامعة عين شمس ،

1995 ، ص 73 ، 74 .

^ب - المرجع السابق ، ص 74 ، 75 .

في هذه الحالة يطلب من المشتري إلا يقوم بالاستغناء عن العاملين إلا بعد سنتين ، وبالتالي يتم تخفيض العمالة تدريجياً ، كما أنه يمكن التفاوض على بيع مزيد من الآلات والمعدات إذا وافق الطرف المشتري على ضم العمليات والعمالة المرتبطة بها في هذه الصفقة.

وفي رأينا، أن المدخل الفعال لحل مشكلة العمالة في الشركات التي تقوم بتسريحهم بعد الخصخصة ، تمثل في تحفيز هؤلاء العمال أنفسهم من خلال توفير شبكة معلومات توفر فرص ومجالات العمل البديلة ، أو تشجيعهم على بدء مشروعات أعمال صغيرة. ويلاحظ أن المشتريين قد يرغبون فعلاً في التقليل من النتائج العكسية على العمالة نتيجة الخصخصة ، لذلك فإنهم يتفاوضون مع الحكومة لتخفيض سعر الشراء مقابل احتفاظهم بالعمالة الحالية أو بجزء كبير منها .

وفي رأينا إذا كان ذلك يعمل على حل هذه القضية الشائكة ، يتعين على الحكومة الموافقة عليه ، فالمبلغ الذي ضاع عليها نتيجة قبولها للسعر المنخفض يمثل - في رأينا - استثماراً سليماً قامت به الحكومة لحل هذه القضية الاجتماعية الخطيرة^(أ).

المبحث الثاني

المعاش المبكر كوسيلة للحد من مشكلة العمالة الزائدة

أولاً - مفهوم المعاش المبكر :

إن المقصود بالمعاش المبكر من الناحية القانونية " إنهاء عقد العمل بين رب العمل والعمال والمبنية على رغبة الطرفين. وقضية المعاش المبكر تعتبر من القضايا التي تواجه المنظمات عموماً سواء تلك المنظمات بالبلاد الرأسمالية أو تلك التي في مرحلة لتحول في نمط ملكيتها ، ومن الناحية الاقتصادية فإن الهدف من المعاش المبكر رفع كفاءة المنظمات من خلال تخفيض عدد العمال للوصول إلى عدد العمالة الأمثل والذي ينظم من إمكانية المنظمات من خلال الوفر الناشئ عن التخلص من أعباء الأجور أو تكلفة العمل الزائدة . وقد بدأ هذا المفهوم يطرح نفسه لدى الدول التي بدأت الاتجاه نحو توسيع قاعدة الملكية . رغبة منها في رفع كفاءة تلك المنظمات والمطروحة لتغيير نمط ملكيتها ، وقد ورد في استجواب مقدم من النائب عزب مصطفى مرسي ونصه أنهم الحكومة بأنها خالفت ما تعهدت به بالحفاظ على العمالة ، حيث جرى التخلص من 2100 عامل عبر المعاش المبكر والبعض الآخر يذهب يوقع حضوراً دون التعليق بأي عمل حتى يكره على تسوية المعاش المبكر (أ).

ثانياً - مبررات تطبيق نظام المعاش المبكر :

هناك العديد من المبررات الاقتصادية والإدارية والقانونية والاجتماعية والتي تحتم ضرورة تطبيق المعاش المبكر حفاظاً على الصحة المالية والاقتصادية للمنظمات وبالنسبة للمبررات الاقتصادية سواء على المستوى القومي أو مستوى المنظمات فهي تتمثل في تعظيم القيمة الحقيقية والمتولدة من قوة العمل ومحاولة القضاء على البطالة المقنعة مما ينعكس على زيادة إنتاجية المنظمات والنتائج القومي فضلاً عن صيانة الاستثمار في الموارد البشرية . أما المبررات الإدارية فتهدف إلى اتساق الهيكل البشري في المنظمات مع الأهداف الأساسية لها والمتمثلة في البقاء ، فضلاً عن تقديم الحوافز لتطوير مهارات العمال واستقرار العمل **والمبرر القانوني** يحتم ضمان حد أدنى من الدخل للعمال وتعويضه عن تقلب الدخل والذي يمكنه من البحث والحصول على وظيفة أخرى .

ويتمثل المبكر الاجتماعي في عدم إضرار العمالة لأسباب لا دخل لهم فيها والعمل على الحفاظ على الأمن الاجتماعي من خلال تقديم تعويض ملائم لهم يساعدهم على التوافق النفسي والاجتماعي لتقليل المخاطر الاجتماعية والسياسية .

ويرى الباحث أن المعاش له فلسفة خاصة بتجديد الدماء وإتاحة الفرصة وحفز العاملين بتصعيدها لأعلى وزيادة الأجور ، وأن المسألة ليست مجرد رفع للإنتاجية ، بل هي لاستمرارية روح العطاء للمشروع طالما هناك أمل للارتقاء الوظيفي⁽ⁱ⁾ .

ثالثاً - وضع إطار نظام المعاش المبكر :

أصدر قرار وزير قطاع الأعمال العام القرار الوزاري رقم 538 لسنة 1995 بتشكيل لجنة دراسة تعويضات النظام الاختياري للمعاش المبكر للعاملين بقطاع الأعمال العام ، وقد أسفرت اجتماعات ومناقشات اللجنة المختصة على أنه نظراً لتباين ظروف شركات قطاع الأعمال القابضة والتابعة ، وتمشياً مع طلبات الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، فقد اقترح أن يترك للشركات بالاشتراك مع النقابة العامة للعمال اختيار أفضل النظم الموائمة لظروف كل شركة ، على أن تتم دراسة حالة كل شركة على حدة بحيث لا يزيد مبلغ التعويض التعويضي عن الفرق بين المعاش الاختياري المبكر وما يجب أن يحصل عليه العامل حتى نهاية مدة خدمته في سن الستين⁽ⁱ⁾ .

وبلغ عدد العاملين الذين خرجوا وفق نظام المعاش المبكر حتى 4/30 / 1999 (129492) ألف عامل وبلغت تكلفة المعاش المبكر لهم 2846 مليون جنيه وتم تصميم نظام المعاش المبكر بالتعاون مع نقابات العمال دورات عمل ووزارة قطاع الأعمال العام ، وهو نظام اختياري للعاملين الراغبين في الإحالة إلى المعاش للحصول على التعويض وتم الموافقة على هذا النظام بقرار مجلس الوزراء في مارس 1997، وجاء هذا النظام لترشيد العمالة في الشركات التي تعاني من خسائر ووفرة في العمالة الزائدة عن حاجة العمل .

ويسرع هذا النظام بإعادة هيكلة العمالة ، كما يطبق على الشركات المتعثرة حيث توجد 123 شركة متعثرة تمثل (39.3%) من إجمالي عدد شركات القطاع العام 313 شركة

ⁱ - سلوى غنيم : " المعاش المبكر إعالة أم بداية نشاط " الأهرام الاقتصادي ، العدد 1588، يونيو 1999، ص45.

ⁱⁱ - التحول إلى الملكية الخاصة : المفهوم والآثار المحتملة ، البنك الأهلي المصري ، النشرة الاقتصادية ، المجلد الخمسون ، العدد الأول ، 1997، ص33 ، 35 .

ويعمل بها 357 ألف عامل يمثلون (28.6%) من إجمالي عدد العمالة في قطاع الأعمال العام^(أ).

وقد انخفضت العمالة في المنشآت المطروحة للبيع من ما يقرب من مليون عامل إلى نصف مليون ، غير أن إحصائيات هيئة خبيرة في برامج الخصخصة - بينت أن العدد الأكبر من العاملين الذين خسروا وظائفهم في الشركات التي تمت خصخصتها قد حصلوا على معاش مبكر في حين نجح آخرون في الحصول على وظائف في القطاع الخاص . وفي بعض الأحيان زادت بعض المنشآت من عمالتها بعد الخصخصة نتيجة لفتحها أسواق جديدة ، كمل تم الحد من العبء المالي الذي تكبدته الدولة بسبب الشركات العامة التي كانت تعاني من سوء الإدارة ، فقد كان للخصخصة أثراً إيجابياً على تنمية الأسواق ومناح الاستثمار والتجارة وبشكل عام سمح أسلوب الخصخصة التدريجي الذي اتبعته مصر بتجنب العديد من المشاكل التي واجهت برنامج الخصخصة في روسيا وأوروبا الشرقية ، والآن سيتبقي للحكومة أن تحد من سيطرتها على العديد من الصناعات وأن تتبني الخصخصة على نطاق واسع.

ومصر شأنها شأن أغلب الدول النامية تواجه مجموعة من العوامل تزيد من حدة قضية التشغيل والبطالة بالمجتمع المصري ، منها انعكاسات برامج الهيكلية والإصلاح الاقتصادي وتقليص التوظيف بالقطاع العام والحكومة وتراجع فرص العمل بدول النفط ، والمجرة العائدة ، وعدم موائمة مخرجات التعليم والتدريب المهني مع احتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأسواق العمل الداخلية والخارجية مع التطورات التكنولوجية وتحديث رسائل الإنتاج بالإضافة إلى زيادة حجم الداخلين الجدد لسوق العمل نتيجة ارتفاع معدلات النمو السكاني ، ذلك أن النمو السكاني في مصر أصبح قضية اقتصادية واجتماعية خطيرة تؤثر تأثيراً مباشراً على أوضاع التشغيل في مصر كما تؤثر على الاقتصاد القومي بتأثيرها على خطط التنمية وأهدافها ، وهو ما يعوق خطوات التنمية الاقتصادية^(ب) .

ويهدف نظام المعاش المبكر إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العامل واستثمار قوة العمل العاطلة من خلال تعويضات مجزية تتيح لهم فرصة مواصلة نشاط إنتاجي

^أ - د. عصام حسني محمد عبد الحليم ، تحرير اقتصاديات الدول النامية في ظل نظام الخصخصة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق - جامعة بنها ، سنة 1997 ، ص 372 ، 373

^ب - د. شادية عبد المنعم : الخصخصة وأثرها على التنمية وفرص العمل ، بدون دار نشر ، ص 1 ، 2 .

يمثل إضافة للاقتصاد القومي وبين تخفيف الأعباء عن الشركات المتعثرة والخاسرة والمهددة بالتوقف^(١) .

رابعاً - قواعد العمل بهذا النظام :

إن هناك مجموعة من القواعد الأساسية التي يتم العمل بها من أهمها ما يلي (١):

- 1 أن هذا نظاماً اختيارياً للعاملين الراغبين في ترك الخدمة قبل سن المعاش وبالتنسيق الكامل بين الشركة القابضة والتابعة، والاتحاد العام لنقابات عمال مصر والعامل ذاته.
- 2 الفئات العمرية المستحدثة من 50 - 58 سنة بالنسبة للرجال ومن 45 - 58 سنة بالنسبة للنساء ، شرط أن يكون قد أمضي مدة خدمة لا تقل عن 20 سنة سواء بالشركة أو أي جهة أخرى وأن تكون هذه الجهة قد قامت بالتأمين على العامل وتم ضمها لملفه بالتأمينات .
- 3 يحدد مبلغ التعويض عن الخروج إلى المعاش المبكر الاختياري بحد أقصى 35 ألف جنيه شاملة مبلغ المكافأة المقررة وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي 79 لسنة 1975 وهي العشرة أشهر المكافأة على نهاية الخدمة في سن الستين ، و بحد أدنى من 12 ألف جنيه إلى 15 ألف جنيه ، وذلك حسب مدة الخدمة والدرجة الوظيفية أو الفرق بين المعاش المستحق عند سن الستين وآخر مرتين كان يحصل عليه ، وتصرف المكافأة بالاسترشاد بجدول الشرائح الوظيفي والذي يضم 6 مستويات .
- 4 فئات السن الأكبر أو الأصغر من السن المطبقة لهذا النظام الراغبين في ترك الخدمة اختيارياً تترك للدراسة بين التنظيم النقابي والشركات القابضة والتابعة المعنية.
- 5 تتحمل الشركة القابضة الفروق المالية المترتبة على الخلل الذي يحدث صناديق العاملين الخاصة بنتيجة هذا النظام .
- 6 تحدد الشركة القابضة المدة التي يتم خلالها التقدم بطلبات الاستفادة من هذا النظام ويسقط الحق في الاستفادة بعد انقضاء هذه المدة .

^١ - مرجع سابق ، ص 33، 35.

^٢ - د.جمال فاضل: المعاش المبكر والقيود الحديدية "الأهرام الاقتصادي" العدد 1436 يوليو 1996 ، ص 27 ، 29

ويتبين من دراسة اللجنة المشكلة بقرار وزير قطاع الأعمال العام رقم 538 لسنة 1995 لدراسة تعويضات النظام الاختياري للمعاش المبكر - حيث وجد أن نسبة العمالة في الفئة العمرية من 55- 60 تقدر بنسبة 5% - 6% من حجم العمالة في شركات قطاع الأعمال العام ، بينما تمثل الفئة العمرية 50 - 60 تقدر بنسبة 10% - 14% ومن ثم كانت الفئات العمرية المختارة في نظام المعاش المبكر على هذا الأساس (50 - 58 ، 48 - 58) ويلزم موافقة الشركة القابضة والتابعة والنقابة العامة واللجنة النقابية والعمال المتقدم لطلب المعاش⁽¹⁾ .

وقد توالى تطبيق النظام لشركات قطاع الأعمال بحيث أصبح المعاش المبكر ظاهرة تستحق التحليل داخل نظام الخصخصة ، نناقش فيما يلي الظاهرة في قطاعات مختلفة.

شركة مصر للألبان (التابعة للشركة القابضة للصناعات الغذائية) :

إن نظام المعاش المبكر في " مصر للألبان " أثبت نجاحاً بنسبة 65% (نسبة المتقدم إلى المتوقع) منذ بداية تطبيقه أول فبراير وحتى نهاية يونيو 1996م. وبلغ عدد العمال من 50 و 58 سنة رجال ونساء الذين تقدموا بطلبات المعاش المبكر 364 عاملاً حصل كل عامل على 20 ألف جنيه غطي الصندوق الاجتماعي للتنمية 40% منها باستثناء خاص لشركة مصر للألبان ، توازي 8 آلاف جنيه وبلغ إجمالي المستحق لـ 364 عاملاً ستة ملايين و 444 ألفاً و 500 جنيه في حين مولت " الشركة القابضة للصناعات الغذائية " للعامل أقل من 50 سنة وعددهم 263 عاملاً ما قيمته مليوناً و 331 ألفاً و 165 جنيهاً .

كان من العمال الخمسمائة الذين طبق عليهم نظام المعاش المبكر 141 عاملاً تقدموا بطلبات بنهاية 1995 وحصلوا فقط على نسبة 60% المحولة من خلال الشركة القابضة للصناعات الغذائية ، وعندما دخل الصندوق كمول بنسبة 40% استفادوا منها .

وتقوم شركة مصر للألبان بتقديم نموذج للعامل في المعاش المبكر وتحسب له مستحقات المعاش والتعويض خلال الفترة من بدء العمل والمعاش المبكر حتى نستطيع أن نقارن ويتخذ قراره⁽¹⁾ .

1 - د. محمد طه عبيد : " الخصخصة والمعاش المبكر " ، مجلة المدير الغربي ، أكتوبر 1997 ، ص15
2 - دينا عبد المنعم على راضي ، معوقات الخصخصة في إطار برنامج التحرير الاقتصادي المصري ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه ، كلية التجارة - جامعة عين شمس ، سنة 2000 ، ص81.

وفي دراسة تطبيقية لنظام المعاش المبكر على شركة النصر للسيارات (التابعة للشركة

القابضة للصناعات الهندسية :

إن تطبيق نظام المعاش المبكر في شركة النصر للسيارات التابعة للشركة القابضة للصناعات الهندسية قد حقق نجاحاً بنسبة 100% في خلال الفترة من أول يناير حتى نهاية إبريل 1996 ، حيث يبلغ عدد العمال الذين ينطبق عليهم النظام 2000 عامل وفق دراسات موسعة سبقت بدء تطبيقه ، تقدم فعلياً 1399 عاملاً خلال الفترة من أول يناير حتى نهاية أبريل 1996 وصدرت قرارات خروج 725 عاملاً حتى نهاية ديسمبر 1996م.

وكانت شركة النصر للسيارات قد بدأت تطبيق نظام المعاش المبكر من 8 يناير 1996 للعاملين الذين يبلغون سن من 50 لأقل من 60 سنة . ويقوم النظام بتعويض العامل عن المدة المتبقية من تاريخ الخروج المبكر حتى بلوغ سن الستين وتحسب المدة من سن 55 سنة إلى 60 سنة بواقع شهر ونصف شهر - أجر أساسي - عن كل شهر خدمة وشهر إضافي عن كل شهر أساسي للمدة من 50 سنة إلى أقل من 55 سنة بحد أقصى 150 شهراً.

ويتراوح ما يحصل عليه عامل المعاش المبكر بشركة النصر للسيارات بين 20 ألف جنيه على أساس راتب أساسي يبلغ 200 جنيه و 30 ألف جنيه لمن يصل راتبه 300 جنيه.

ويشارك صندوق التأمين الخاص بالعاملين في شركة النصر للسيارات في إنجاز نظام المعاش المبكر فيها ، حيث يحصل عامل المعاش المبكر على قيمة 140 شهراً بحد أقصى توازي 40 ألف جنيه ، ولا تقل عن 35 ألف جنيه على أساس الأجر الأساسي بواقع خمسة شهور عن كل سنة خدمة .

وهناك ميزة خاصة لعمالة شركة النصر للسيارات ، التي ترغب في الخروج المبكر تساهم في تزايد عدد من يرغبون فيه إذ تتميز العمالة بأنها فنية ولا يتوقف الطلب الخارجي الدائم على عناصرها (i) . ورغم المزايا المتعددة لنظام التقاعد المبكر إلا أن هناك بعض المآخذ على هذا النظام وهي أنه بالرغم من القواعد العمرية الموضوعية لتنفيذه إلا أنه سمح لمن يبلغوا سن 50 عاماً رجال و 45 عام نساء بالتقاعد وبغض النظر إذا كانت مدة الخدمة 20 عام أم لا ، وعند تصفية المنشأة فتتوقف عن العمل ويزول كيانه القانوني ، وبالتالي يكون ترك العمل جماعي إجباري

وليس اختياري وبالتالي فليس هناك حديث عن الترك الاختياري للخدمة وتطبيق المعاش المبكر^(١). وبالنسبة لاتحاد العاملين المساهمين المنوط بهم شراء أسهم العاملين في الشركة فيلاحظ أن القانون رقم 203 لسنة 1991 مسألة بيع جزء من الشركة للعاملين في الشركات المرشحة للخصخصة ، ولكن القانون رقم 95 لسنة 1992 أجاز للعاملين في شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم تأسيس اتحاد العاملين المساهمين يكون له حصة معنوية ويتمليك لصالحهم الأسهم المقيدة أو المتداولة في البورصة، وتتعدد طرق بيع الأسهم للعاملين في الشركات التابعة فقد تبيع الشركة القابضة عدد من أسهمها لاتحادات العاملين المساهمين ، وقد تشتري الشركة التابعة لعدد من أسهمها بقصد توزيعها على العاملين ، أو بيع الشركة القابضة نسبة من أسهمها في الشركة التابعة إلي العاملين مباشرة ، وزيادة رأس مال الشركة التابعة وتخصيص أسهم الزيادة كلها أو بعضها للعاملين^(٢) .

وفي مصر لازال .تعامل مصر مع مشكلة العمالة الزائدة يواجه بعض المشاكل في تطبيق الحلول المناسبة ، سواء في تطبيق نظام المعاش المبكر بأبعاده الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وسواء في عدم أخذ الكثير من الشركات لبرامج التدريب التحويلي بالجدية المطلوبة ، وضعف الاستجابة لدعاوي الدخول في مجال الصناعات الصغيرة ، وعدم التواجد الفعال لجهات الإرشاد والتوجيه الخاص بهذه المجالات .

ويرى الباحث أن تبني سياسات عملية منصفة ومنطبقة لحل مشاكل مشكلة العمالة الزائدة ، وتقريب مستويات أجور كل فئات العاملين مما عليه في القطاع الخاص والذي يخلق جواً تنافسياً في سوق العمالة ، يمكن أن يعتبر كلا القطاعين العام والخاص ساهم في تحسين الكفاءة وتهيئة الظروف لعمالة أكثر فعالية^(٣) .

بعض صعوبات الاستغناء عن العاملين :

١ - د. أحمد جمال الدين موسى : تحرير الآثار الاقتصادية والقانونية والاجتماعية المترتبة على خصخصة وحدات قطاع الأعمال العام ، دراسة نظرية وتطبيقية على الواقع المصري ، مرجع سابق ، ص 112 ، 113 .

٢ - د. حسام الدين عبد الغني الصغير : " بيع شركات قطاع الأعمال العام للعاملين " ، دار النهضة القاهرة ، 1994 ، ص 115 - 117 ، ص 160 - 161 .

٣ - د. صابر زكي أمام : التجربة المصرية في خصخصة المشروعات العامة (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، سنة 2009 ، ص 173 .

قد يواجه الاستغناء عن العاملين ببعض الصعوبات ، فقد يزيد عدد العمال الذين يقبلون طواعية الاستغناء عن خدماتهم عن العدد الذي تتوقعه الشركة بسبب التعويضات السخية التي تمنح لهم مقابل ذلك .

وقد يتسبب إقبال الكثير من العمل على قبول الإحالة للمعاش المبكر أن تواجه الشركات صعوبة في إيجاد الأموال اللازمة لدفع هذه المعاشات .

إن العمالة التي فضلت البقاء في خدمة الشركة قد تتسائل عن مدى المكافآت التي يمكن أن يحصلوا عليها لقاء ما أظهره من ولاء للشركة.

وفي كثير من الأحيان يكون الأفراد الذين قد يشملهم نظام التقاعد المبكر هم العصب الرئيسي الذي يقوم عليه عمل الشركة بسبب الخبرة التي اكتسبها أثناء عملهم الطويل فيها. مما قد يتسبب في نقص الكفاءة بالشركة .

كما أن تغيير هيكل المستخدمين بهذا الشكل قد ينتج عنه وضع بعض العاملين تحت إمرة مديرين صغار السن لديهم الخبرة الكافية في العمل والإدارة .

ولعل المتبع لحجم العاملين بالقطاع العام وعدد الراغبين في الخروج للمعاش المبكر والمبالغ المطلوبة لتعويضهم سوف يجد أن التمويل يمثل مبالغ ضخمة ، ويوضح الجدول الآتي تطور عدد العاملين في قطاع الأعمال في الفترة من 91 / 90 إلى 96 / 95 :⁽ⁱ⁾

جدول رقم (2)

تطور عدد العاملين بقطاع الأعمال من 91 / 90 إلى 96 / 95

العام المالي	عدد العاملين (ألف عامل)
1991 / 1990	1083
1993 / 1992	1005
1995 / 1994	949
1996 / 1995	908

ⁱ - د. نعمان الرياني : " الخصخصة وتخفيض العمالة " ، الأهرام الاقتصادي ، العدد 1353 ، ديسمبر 1994 ، ص 16 ، 17

المصدر : مختار خطاب ، التجربة المصرية في تحويل شركات الأعمال العام إلى شركات خاصة (تجربة الخصخصة)، معهد التخطيط القومي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية في مصر، ص 18

ويقدر عدد العمال الذين خرجوا من الخدمة في شركات قطاع الأعمال العام 125 ألف عامل من نحو 11 ألف خرجوا بموجب نظام المعاش المبكر وإعادة هيكلة العمالة وحصلوا على تعويضات تقدر بنحو 200 مليون جنيه خلال هذه الفترة ، أما بقية المستخدمين، نحو 114 ألف مستخدم ، فقد تركوا الخدمة بسبب أسباب طبيعية .

وقد بلغت التعويضات المدفوعة حتى عام 1998 حوالي 1.5 بليون جنيه إلي حوالي 60.000 عامل خرجوا إلى المعاش المبكر . وما زالت الشركات القابضة لديها ما يقرب من 80.000 طلب للخروج إلي المعاش المبكر ، ويتطلب حوالي 2 بليون جنيه للتمويل .
وتبحث وزارة قطاع الأعمال البدائل الآتية لتمويل برنامج المعاش المبكر (أ) :

- عقد قرض من البنوك بالعملة المحلية أو الأجنبية بضمان الأراضي غير المستغلة التي تقع ضمن أصولها أو حصصها في ملكية مشروعات معينة .

- إصدار سندات حكومية متوسطة الأجل (3 - 5 سنوات) وتسوية هذا الدين من إيرادات الخصخصة .

دور الصندوق الاجتماعي في علاج مشكلة فائضي العمالة لشركات قطاع الأعمال العام:

نشأ الصندوق الاجتماعي للتنمية في 29 يناير 1991 بالقرار الجمهوري رقم 40 لعام 1991، ويهدف إلى توفير فرص عمل والمساهمة في حل مشكلة البطالة والتعامل مع الآثار الجانبية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي وتخفيف وطأة إجراءات الإصلاح الاقتصادي عن كاهل محدودي الدخل (1) .

ويتولي إدارة الصندوق مجلس إدارة برئاسة رئيس مجلس الوزراء ، وله لجنة تنفيذية يرأسها نائب رئيس مجلس الوزراء ، ويضم المجلس ستة أعضاء ، بعضهم من الشخصيات العامة يتم تعيينهم لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ، وأمانة فنية يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الوزراء

¹ - Dr, Nokhtar khattos " Constrains of privatizoti in the Egyptian experience " opcit . P. 21.

د. إيهاب الدسوقي : الخصخصة والإصلاح الاقتصادي في الدول النامية ، دراسة التجربة المصرية ، دار النهضة العربية ، يناير 1995، ص 176.

يتكون من أمين عام للصندوق وهيئة من الموظفين ، ويقوم الأمين العام بتصريف شئون الصندوق وتنفيذ قرارات مجلس الإدارة وتمثيل الصندوق أمام الغير .

وتتكون موارد الصندوق من مصدرين رئيسيين هما المنح والقروض التي قدمها الأفراد والمؤسسات والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية والحكومات الأجنبية ،إلى جانب المبالغ المخصصة له في الموازنة العامة للدولة ، وبلغ إجمالي رأس مال الصندوق حتى 31/8/1992 نحو 612.3 مليون دولار ، منها قروض بمبلغ 320 مليون دولار بنسبة 49% ، بينما بلغت قيمة المنح 292.3 مليون دولار ⁽ⁱ⁾ .

ويعمل الصندوق الاجتماعي على التخفيف من حدة البطالة من خلال البرامج الآتية ⁽ⁱ⁾:

1 - برنامج تنمية المشروعات (Enterprise Development program):

تقديم دراسات الجدوى وتقييم المشروعات ومنح القروض ، وتوفير التدريب اللازم ، للمساعدة على خلق طبقة محلية من المنظمين الذين يستطيعون إدارة وتملك منشآتهم .

2 - برنامج إعادة تدريب وتمويل العمالة :

(Labor mobility and Retraining program – L- MRP) :

ويعمل على المساهمة في عمليات التدريب التحويلي للعمالة وتقديم الدعم المالي في المنشآت التي يجري إعادة هيكلتها تمهيداً لتطبيق الخصخصة .

3 - برنامج التطور المؤسسي - (Institution Development program) :

وهو الذي يعمل على ضمان بقاء الصندوق الاجتماعي للتنمية كمؤسسة تعمل في ظل الكفاءة الإدارية واستمرارية تحقيق الأهداف ، ويقوم بتمويل نفقات الصندوق التشغيلية والإدارية.

4 - برنامج الأشغال العامة - (Public Works program) :

والذي يهدف إلى تحسين البنية الأساسية في الريف والحضر .

5 - برنامج تنمية المجتمع - (Community Development program) :

¹ - مرجع سبق ذكره ، ص 176

² -Dr, Hussin el gammal "the role of social funds for Development, Egypt experience " the world bank group, at//www.wold bank, org/wbi, mae idm.p.88.

ويهدف إلى تقديم الخدمات الاجتماعية للمجتمع للمساعدة في تلبية احتياجاته المختلفة في شتى المجالات وتنمية القدرة على اتخاذ القرارات وترتيب الأولويات ، مثل تنمية الصناعات المتناهية الصغر لرفع دخول الطبقات الفقيرة وخدمات أخرى في مجال التعليم والتدريب والصحة.

وقد تم الاتفاق مع الصندوق الاجتماعي للتنمية والمكتب الفني لوزير قطاع الأعمال العام بأن يساهم الصندوق في مبلغ التعويضي بنسبة 30% بحد أقصى 7 آلاف جنيه كمنحه على أن يتم التنسيق بين الصندوق والشركات القابضة والمكتب الفني في هذا الشأن^(أ) .

وقد وضع الصندوق الاجتماعي للتنمية مجموعة شروط للقيام بالمساهمة في جزء من المكافأة التعويضية ، وتتمثل هذه الشروط في^(أ) :

- أن تكون هناك دراسة اكتوارية يتم احتساب المكافأة على أساسها ويقوم الصندوق بمراجعتها والموافقة عليها .

- أن توافق الشركة القابضة على المشروع .

- أن توافق اللجنة النقابية بالشركة كتابة على الدراسة الاكتوارية .

- أن يوقع العامل على طلب يفيد برغبته على المعاش المبكر والمكافأة التعويضية .

- ألا تقوم الشركة بتعيين عمالة جديدة بدلا من العمالة التي تترك الخدمة .

وقد قام الصندوق في الفترة من عام 91 / 92 إلى عام 96 / 97 بالمساهمة في توفير فرص عمل من خلال تقديم عدد 116 ألف قرض من خلال مشروع الأسر المتبقية بالإضافة إلى عدد 58 ألف قرض من خلال برنامج تنمية المشروعات .

وقد ساهمت هذه القروض في إقامة حوالي 55 ألف مشروع صغير و 35 ألف مشروع متناهي الصفر .

وقد ساهم الصندوق الاجتماعي للتنمية خلال نفس الفترة في تدريب حوالي 570 عاملا من العاملين بشركات قطاع الأعمال العام ، بالإضافة إلى تقديم مكافآت تعويضية لعدد 1650 عامل .

^أ - " التحول إلى الملكية الخاصة ، المفهوم والآثار المحتملة " ، البنك الأهلي المصري ، النشرة الاقتصادية ، المجلد الخمسون ، العدد الأول ، 1997 ، ص33.

^ب - مرجع سبق ذكره ، ص33.

وقد حققت المشروعات المتعاقد عليها حوالي 320 ألف فرصة عمل دائمة بالإضافة إلى 118 ألف فرصة عمل مؤقتة. ويرى البعض أن برغم كل هذه المساهمات إلا أن دور الصندوق مازال محدوداً بالنظر إلى حجم المشكلة ، وقد بلغت نسبة تعثر المشروعات الممولة من الصندوق حوالي 8% ولعل من أسباب الدور المحدود للصندوق هو الشروط والضمانات التي يطلبها الصندوق من أجل الحصول على قرض (أ) .

وقد أشارت بعض الدراسات أن دور الجهاز المصرفي في تنمية الصناعات الصغيرة أيضاً دوراً محدوداً ، حيث بلغ نصيب المنشآت الصغيرة والمتوسطة من مجمل محفظة الائتمان من القطاع المصرفي في مصر حوالي 6% عام 1998، وقدرت نسبة المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي لم تحاول أصلاً الحصول على قروض مصرفية بحوالي 78% في نفس العام . وقد يرجع هذا الدور المحدود للقطاع المصرفي إلى ارتفاع التكاليف والمخاطر وصعوبات الضمان في هذا المجال ، كذلك ضعف المنافسة بين البنوك في تمويل الصناعات الصغيرة ، حيث تستحوذ عليها البنوك العامة من خلال المنح العامة الموجهة لهذا المجال . ومن هنا يتضح أهمية تنمية دور القطاع المصرفي في دعم الصناعات الصغيرة ، من خلال تنمية قدرات البنوك في مجالات التسويق والإشراف على إقراض الصناعات الصغيرة (ب) .

وبالتطبيق على مصر : نجد أن بيانات الصندوق تعتبر برنامج تنمية المشروعات من أفضل برامجها ، إذ استفاد من البرنامج الخريجين الجدد الباحثون عن عمل ، وساعد البرنامج على إنشاء 52 ألف مشروع صغير في جميع أنحاء مصر وفي إيجاد 57 ألف فرصة عمل مؤقتة و 149 ألف فرصة عمل دائمة استفاد منها حوالي 746 ألف مستفيد ، بلغ معدل الإثبات منها 24.5% إلا أن كافة البيانات السابقة يجب أخذها بعين الحذر ، إذ لا يعرف أحد على وجه الدقة معيار ثبوتها ؟

وتؤكد بيانات الصندوق أيضاً أنه حتى 1999/8/31 وفر الصندوق 93.814 فرصة عمل دائمة ونحو 31.271 فرصة عمل مؤقتة في حين أن التقرير السنوي الصادر عن الصندوق عام 2000 يؤكد أنه قد تم توفير نحو 449.755 فرصة عمل دائمة ونحو 119.603 فرصة عمل مؤقتة ، وليس من الواضح ما هو معيار الاستفادة من الصندوق من البرنامج أو هل (فرص

١ - هشام رجب : " دور الصندوق الاجتماعي في تمويل الصناعات الصغيرة في مصر " رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس سنة 2000، ص 152 ، 154.

٢ - توفيق عبد الوهاب: " دور البنوك في دعم وتنشيط برنامج الخصخصة " ، رسالة ماجستير، 1999، ص 259.

العمل) هذه مؤقتة فلا شك أن البرنامج قد خلق فرص عمالة كاملة ووظائف ذات دخل أولى لكل مستويات المهارات وذلك للبدء في مشروعات جديدة والتوسع في المشروعات القائمة^(أ) .

وتشير الإحصاءات إلى أن الوجه القبلي وخاصة محافظات سوهاج (قنا - أسيوط) استقبلت أكبر قدر من الاعتمادات بالنسبة لبرنامج الأشغال العامة (60%) ، وبالتالي فإن بها النسبة الأكبر من الوظائف والنسبة الأكبر من المستفيعين .

ويبقى بعد ذلك أسوأ المحافظات استهدافاً من برنامج الأشغال العامة وهي محافظات القاهرة ، حيث تم الوصول فقط إلى 16.9% من فقرائها !! . ويعكس هذا بوضوح إلى اختلال توزيع المروعات الخدمية على محافظات مصر^(ب) .

وعلاج مشكلة العمالة الزائدة التي يجب أن يتضمنها البرنامج المصري لتطبيق الخصخصة هو علاج القضية الحيوية الخاصة بإمكانية الاستغناء عن بعض العاملين عند الخصخصة ، ولا يجب أن ترك هذه القضية لجهات أخرى غير الجهة المطبقة للبرنامج ، لأنه نظراً لأهمية هذه القضية ، فمن الأفضل أن تتولي الوزارة المسئولة عن تطبيق الخصخصة (وزارة قطاع الأعمال العام) بعلاج هذه القضية بصورة متوازنة مع تنفيذ البرنامج ، فضلاً عن الإعلان عن برنامج واضح ، يحصل على تأييد العاملين ، إلى جانب توضيح موقف التصرف مع العاملين في كل شركة على حدة قبل بدء الخصخصة فيها .

ويقترح في هذا الصدد الآتي^(ب) :

- تولى الشركات القابضة المساعدة في علاج مشكلة العمالة وتكوين صندوق يخصص له جزء من الفائض القابل للتوزيع على مستوي الشركة القابضة ، وجزء من حصيلة بيع الشركات التابعة أو أي مصادر أخرى .
- إعداد برنامج تدريبية للعاملين تعمل على تحويلهم إلى الأنشطة والحرف التي تتصف بضعف العرض للعمالة بها .
- فتح باب الاعارات وتشجيعه والسماح بالتقاعد المبكر .

¹ - د. أحمد السيد النجار : الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية للصندوق الاجتماعي ، مؤسسة الأهرام ، القاهرة ، سنة 2008 ، ص30.

² - مرجع سبق ذكره ، ص30

³ - Dr , Alylotfy , Gritucal lessues in market liberalization, entice: privatization in Egypt conf amce , 1993, p. 2.

- العمل على مساعدة العاملين في امتلاك جزء من أسهم المنشأة المبيعة (نظام الأيسوب).
- منح قروض للعاملين من الصندوق الاجتماعي بأسعار فائدة مخفضة لإقامة مروعات صغيرة .
- تشجيع القطاع الخاص على إقامة المشروعات كثيفة العمالة ، ومحاولة تشغيل بعض العاملين من شركات قطاع الأعمال في هذه الشركات .

*** تمكين العاملين من تملك الشركات التي يعملون بها كبديل للتخلص من**

العمالة الفائضة:

لقد تنوعت سياسة وزارة قطاع الأعمال العام في مواجهة فائض العمالة الذي يرفع من التكلفة ، وقدمت للعاملين فكرة المساهمة في شراء أسهم الشركات التي يعملون بها تشجيعاً للخصخصة وسعيًا لمشاركة العامل كمالك ، وحرصاً الانتماء وتوليد الدخل ، كما قدمت الوزارة فكرة البيع الكامل للمشروع للعاملين به ، وذلك يؤدي للتخلص التام من أعباء المشروع وتعويض العاملين وترك المشروع لخبرات العاملين فيه وانتمائهم ، وكل ذلك في إطار فلسفة عدم زيادة حجم البطالة السافرة أو المقنعة من جانب ، وتقليل حجم التعويضات من جانب آخر .

وقد قررت الحكومة منح اتحادات العاملين المساهمين في شركات قطاع الأعمال العام الخاضعة للخصخصة بعض المزايا أثناء عملية الخصخصة كتقدير للدور التاريخي للعاملين في بناء وتنمية شركاتهم ، فقد أقرت أحقية اتحادات العاملين المساهمين في الحصول على حزمة من المزايا أثناء شراء أسهم الشركات المطروحة للبيع ، ولعل الغرض من وراء هذه المزايا هو أن توفير أصول مالية يمكن بيعها أو الحصول على عائد منها يعطي ثروة مالية تزيد من عنصر الأمان لدى العامل ، وتشجيعه إذا أراد أن يترك عمله إلى عمل أكثر إنتاجية، وإذا استمر في عمله أن يزيد من إنتاجيته إذا أراد لقيمة أسهمه أن ترتفع ، فحافز الأمان عند المغادرة قد تزايد وحافز الإنتاج عند البقاء قد تزايد^(أ).

وفيما يلي ضوابط ومزايا هذا النظام (أ):

^أ - دينا عبد المنعم رياض معوقات الخصخصة في إطار برنامج التحرر الاقتصادي المصري ، (دراسة مقارنة) ، رسالة دكتوراه ، كلية التجارة - جامعة عين شمس ، 2000 ، ص 93 .
^ب - د. مختار خطاب : التجربة المصرية في تحويل شركات الأعمال العام إلى شركات خاصة (تجربة الخصخصة) معهد التخطيط القومي ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية في مصر ، ص 21.

- 1 تكافة اتحادات العاملين الحق في الحصول على 10% من أسهم الشركات التي تكون فيها .
 - 2 يتم حصول كل اتحاد على هذه النسبة باختياره ، فهي متاحة له ويحصل عليها بالكامل أو على جزء منها باختياره خارج عمليات الخصخصة التي تتم ببورصة الأوراق المالية عند تنفيذ عمليات البيع .
 - 3 يحصل كل اتحاد على هذه النسبة بتخفيض في الثمن الذي تم به البيع للجمهور بمقدار 20% .
 - 4 تقسيط قيمة الحصة المخصصة لاتحادات العاملين على 8 سنوات بدون فائدة .
 - 5 يجوز للعاملين سداد الأقساط السنوية من حقهم في أرباح الشركة .
- ولقد تم تقديم كل هذه المزايا في محاولة إلى كسب تأييد العاملين لبرنامج الخصخصة، وهذا لا يتنافى مع ضرورة العمل على تنمية الوعي بمزايا وفوائد الخصخصة وتوضيح أن كفاءة المشروعات يعني تشغيل المزيد من العمال وتحسين أوضاعهم . وأن هذا التحسن يمكن أن يحدث في ظل القطاع الخاص الكفاء . أكثر منه في ظل القطاع العام قليل الكفاءة بأوضاعه الحالية .
- ولعل منح مزايا للعمال في عملية الخصخصة وتشجيع العاملين على المعاش المبكر وتطبيق برامج مكثفة للتدريب التحويلي للاستفادة القصوى من الأيدي العاملة والخبرات المتاحة من العاملين الذين قضوا فترة طويلة من حياتهم في القطاع العام بدلاً من الاستغناء عنهم ، هي من السياسات التي تدفع إلى مزيد من الإنتاجية والربحية .
- وتعتبر المزايا التي منحها البرنامج المصري للعاملين نموذجاً جيداً في هذا الصدد حيث يحصل اتحاد العاملين على 10% من أسهم كل شركة بتخفيض 20% من ثمن السوق وتسهيلات في السداد تصل إلى ثماني سنوات مع إمكانية دفع الأقساط من حصة العاملين السنوية في الأرباح .
- ولهذا يجب الاهتمام أولاً ببرامج التدريب التحويلي وإلحاق العامل بوظيفة أخرى . عن طريق تنسيق العمالة وتوزيع الفائض منها على الأماكن التي قد تستوعب المزيد ، وذلك بدلاً من ترك العامل يرحل ويبدد مبلغ التعويض ولعل إعادة التدريب والتأهيل هو جزء لا يتجزأ من إعادة

الهيكلية عموماً والتي تهدف إلى التقليل من أعباء العمالة الزائدة ورفع الإنتاجية عموماً بوجود عمالة منتجة ومرغوبة .

تأهيل البيئة داخلياً وخارجياً

ومن المهم أن ندرك أهمية دور البيئة كعنصر أساسي مؤثر على نجاح برنامج الخصخصة^(أ) .

(1) تأهيل البيئة داخلياً (داخل المنظمات) :

وهو ما يجب أن يتم عن طريق برامج وندوات عن هذه المرحلة ومشاركة العاملين فيها ليضعوا رأيهم وتصورهم ليكونوا مشاركين في القرار بأنفسهم وتتجنب مقاومتهم ذلك ، وأيضاً التوسع وتطوير سياسة التدريب والتدريب التحويلي خاصة ، على أنه إحدى الوسائل الفعالة لسد العجز في العمالة الإنتاجية وقد تولي جهاز التنظيم والإدارة في الفترة الأخيرة تدريب 14 ألف^(ب) من خريجي التجارية على مستوى الأجهزة الحكومية ليعملوا في الأعمال الصحية والخدمات الطبية بالنسبة للفتيات ، وتدريب السعاة والفراشين لأعمال البناء والصيانة والإصلاح وقيادة السيارات وتم نقلهم من خدمات مساعدة إلى مجموعة حرفية لسد العجز في العمالة الإنتاجية وزيادة فرص الترقى لهم ورفع مرتباتهم .

لذلك تعد البيئة من أهم العوامل المؤثرة على إنجاز برنامج الخصخصة .

وترى الباحثة أنه عند تأهيل البيئة للمرحلة القادمة في التحول للخصخصة فإن ذلك يساعد على سرعة إنجاز أهداف البرنامج وتأمين بيئة العمل الداخلية (داخل المنظمات) وهذا التأهيل يشمل العوامل التالية :

(أ) ندوات وبرامج توعية للعاملين بالمرحلة القادمة .

(ب) إجراءات تنظيمية للعمل أكثر مرونة وفي مصر لم يتم أي تطوير لهذا العامل المؤثر إلا في عام 1996 حيث تم تشكيل لجنة لدراسة جميع القوانين والتشريعات المنظمة للعمل .

١ - د. إيهاب الدسوقي ، الخصخصة والإصلاح الاقتصادي في الدول النامية ، دار النهضة العربية ، 1995 ، ص 160 .

٢ - د. جيهان محمد الحفناوي ، تجربة مصر والدول الرائدة في مجال الخصخصة ، دار النهضة العربية ، 1998 ، ص 31

(ج) مرونة تغيير القيادات الإدارية حيث تم في فترة الدراسة تعديل قوانين اختيار القيادات الإدارية العليا ومنها (قانون إدارة عليا رقم 5 لسنة 1991)^(أ) .

- تأهيل البيئة الخارجية المحيطة بشركات قطاع الأعمال العام :

- إعادة دراسة القوانين والتشريعات الحالية لتصبح أكثر مرونة لمتطلبات هذه المرحلة .
- المؤتمرات والندوات العلمية لتوضيح أبعاد وأهمية برنامج التخصص .
- البرامج التليفزيونية ووسائل الرعاية لمساعدة وتوضيح الصورة للمواطن المصري .
- درجة متوسط التعليم لمساعدته على تفهم وتقبل المرحلة الانتقالية للتخصص () .

الخاتمة

تناولنا أبعاد مشكلة العمالة في عملية التخصص والتي أدت إلى إيجاد فرص عمل للمواطنين تمثل اهتماما ذا أولوية بالنسبة للشعوب والحكومات.

^١ - حامد مبارك ، تطوير الجهاز الحكومي ، ندوة وزارة الثقافة ، 4/1996 .
^٢ - د. جيهان محمد الحفناوي ، مرجع سبق ذكره ، ص 31

حقاً أن للخصخصة آثارها السلبية والتي قد تتمثل في الاستغناء عن عدد كبير من العاملين، وبالتالي زيادة البطالة، وحرمان الدولة من فوائض الشركات التي كانت تستخدم في سد عجز الموازنة العامة، وكذا عدم وجود جهاز رقابي قوي على تقييم أصول الشركات الخاضعة للخصخصة، ولكني يجب أن نشير إلى أن هناك آثار إيجابية أيضاً للخصخصة ومنها زيادة كفاءة المشروعات الخاضعة للخصخصة، وإحداث انتعاش اقتصادي لهذه المشروعات، والعمل على تدفق الاستثمارات الأجنبية، والاستفادة من خبرات الأجانب في إدارة مثل هذه المشروعات، فلماذا التركيز على النواحي السلبية دون النواحي الإيجابية، بل علينا أن نتفادى الآثار السلبية من أجل العمل على نجاح هذا البرنامج. وفي رأينا أن المدخل الفعال لحل مشكلة العمالة في الشركات التي تقوم بتسريحهم بعد الخصخصة، تشمل في تحفيز هؤلاء العمال أنفسهم من خلال توفير شبكة معلومات توفر فرص ومجالات العمل البديلة ، أو تشجيعهم على بدء مشروعات أعمال صغيرة.

نتائج الدراسة :

لقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1 ضرورة النظر إلى سياسة الخصخصة على أنها قضية قومية تحتمل الأولوية الرئيسية على أجندة عمليات الإصلاح الاقتصادي في المرحلة الراهنة، لذلك لا بد من التقويم السليم لشركات قطاع الأعمال قبل طرحها للبيع والمشاركة حتى يمكن تفادي المسؤولية عن إهدار المال العام.
- 2 العمل على ضرورة مراجعة التشريعات القائمة من جانب الحكومة وتعديل البعض منها وصياغة تشريعات جديدة تتواءم مع المتغيرات العالمية الجديدة في ضوء التوقعات المستقبلية لدعم مبادرات القطاع الخاص في المجالات الاقتصادية المستقبلية التي كانت حكرًا على القطاع الخاص.
- 3 ضرورة العمل على حل مشاكل العمالة الفائضة والتي سوف يتم الاستغناء عنها نتيجة بيع شركات قطاع الأعمال وتعويضها بالشكل الملائم وذلك من خلال حصيلة بيع هذه الشركات، أو عن طريق الصندوق الاجتماعي للتنمية ، بالإضافة إلى تقديم التسهيلات الممكنة التي تساعد هذه العمالة الفائضة على إقامة مشروعات صغيرة بما يضمن لها الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي في المستقبل.

4 تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين وحدات القطاع العام والخاص من خلال السماح للقطاع الخاص بالدخول في المجالات التي كانت منذ فترة طويلة حكراً على قطاع الأعمال العام مع ضرورة عدم التمتع بأي شكل من أشكال الاحتكار.

توصيات الدراسة :

انطلاقاً من الدراسات السابقة يتقدم الباحث بالتوصيات والالتزامات التالية :

- 1 ضرورة الاستفادة من تجار الدول النامية التي سبقت مصرفي تطبيق هذه السياسية قبل اتخاذ قرارات سريعة في عمليات البيع لمعرفة الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عليها وخاصة في القطاعات التي يوجد فيها صعوبة في جذب المستثمرين، فيجب على الدولة الاستفادة من خصخصة الإدارة دون الأصول والمتمثلة في عقود الإدارة والامتياز والتي تم استخدامها بنجاح على مستوى العالم .
- 2 مراعاة البعد الاجتماعي حيث يتبع عمليات الخصخصة تسريح عدد كبير من العمالة ، ومن ثم يجب أن تكون تعويضات العاملين في ظل نظام المعاش المبكر مجزية.
- 3 إنه من الضروري قيام الحكومة بعرض برنامجها علي الرأي العام حتى نتعرف علي وجهات النظر المختلفة بالنسبة له.
- 4 ضرورة الإلتزام هذه القضية لجهات أخرى غير الجهة المطبقة للبرنامج، لأنه نظراً لأهمية هذه القضية ، فمن الأفضل أن تتوط الوزارة المسؤولة عن تطبيق الخصخصة (وزارة قطاع الأعمال) بعلاج هذه القضية بصورة متوازية مع تنفيذ البرنامج، فضلاً عن الإعلان عن برنامج واضح، يحصل على تأييد العاملين إلى جانب توضيح موقف التصرف مع العاملين في كل شركة على حدة قبل بدء الخصخصة فيها.
- 5 فتح بابا الإعارات وتشجيعه والسماح بالتقاعد المبكر .
- 6 العمل على مساعدة العاملين في إمتلاك جزء من أسهم المنشأة المباعة (نظام الأيوب)
- 7 منح قروض للعاملين من الصندوق الاجتماعي بأسعار فائدة مخفضة لإقامة مشروعات صغيرة، يوفر لها الصندوق الدراسات والإرشادات اللازمة لإقامتها.

8 تشجيع القطاع الخاص على إقامة المشروعات كثيفة العمالة، ومحاولة تشغيل بعض العاملين من شركات قطاع الأعمال في هذه الشركات.

9 إعادة برامج تدريبية للعاملين تعمل على تحويلهم إلى الأنشطة والحرف التي تتصف بضعف الفرص للعمالة بها.

المراجع

المراجع العربية:

- 1 - د. أحمد السيد النجار: الاتجاهات الاقتصادية الإستراتيجية للصندوق الاجتماعي، مؤسسة الأهرام، القاهرة، سنة 2008.
- 2 - عصام حسني محمد عبد الحليم، تحرير اقتصاديات الدول النامية في ظل نظام الخصخصة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة بنها، سنة 1997.
- 3 - التحول إلى الملكية الخاصة: المفهوم والآثار المحتملة، البنك الأهلي المصري، النشرة الاقتصادية، المجلد الخمسون، العدد الأول، 1997.
- 4 - توفيق عبد الوهاب: " دور البنوك في دعم وتنشيط برنامج الخصخصة "، رسالة ماجستير، 1999.
- 5 - جمال فاضل: المعاش المبكر والقيود الحديدية "الأهرام الاقتصادي" العدد 1436 يوليو 1996.
- 6 - حامد مبارك، تطوير الجهاز الحكومي، ندوة وزارة الثقافة، 4/1996.
- 7 - د. أحمد جمال الدين موسي، الآثار الاقتصادية والقانونية والاجتماعية المترتبة علي خصخصة وحدات قطاع الأعمال العام، بدون دار نشر.
- 8 - د. أحمد صقر عاشور: التحول إلى القطاع الخاص " تجارب عربية في خصخصة المشروعات العامة"، 1996.
- 9 - د. أحمد عارف العساف، سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي للعاملين، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا ، العدد الرابع، 2011.
- 10 - د. أحمد ماهر: دليل المدير في الخصخصة، الدار الجامعية، 2002.
- 11 - د. أحمد محمد محرز: تمويل أسهم العمال وسياسة الخصخصة في مصر، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق - جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، المجلد الثاني.

- 12 - د. إيهاب الدسوقي: الخصخصة والإصلاح الاقتصادي في الدول النامية، دراسة التجربة المصرية، دار النهضة العربية، يناير 1995.
- 13 - د. جيهان محمد الحفناوي، تجربة مصر والدول الرائدة في مجال الخصخصة، دار النهضة العربية، 1998.
- 14 - د. حسام الدين عبد الغني الصغير: "بيع شركات قطاع الأعمال العام للعاملين"، دار النهضة القاهرة 1994.
- 15 - د. حسن عبد الرحمن قدوسي: الصورية في مواجهة المخاطر الاجتماعية، الاستقرار القانوني لعلاقات العمل دار النهضة العربية، القاهرة 1999.
- 16 - د. حسن عبد الرحمن قدوسي: المسؤولية للسلطة العامة عما يتهدد استقرار علاقات العمل من خطر، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية - كلية الحقوق - جامعة المنصورة، العدد الحادي والعشرون، المجلد الثاني.
- 17 - د. سعيد النجار، الخصخصة والتصحيحات الهيكلية في البلاد العربية، صندوق النقد الدولي، 1988.
- 18 - د. شادية عبد المنعم: الخصخصة وأثرها على التنمية وفرص العمل، بدون دار نشر.
- 19 - د. صابر زكي أمام: التجربة المصرية في خصخصة المشروعات العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، سنة 2009.
- 20 - د. محمد سيد أحمد، د. عبد المحسن جودة، إدارة الموارد البشرية، الرياض، ط 8، دار المريخ 2003.
- 21 - د. محمد طه عبيد: "الخصخصة والمعاش المبكر"، مجلة المدير الغربي، أكتوبر 1997.
- 22 - د. محمد متولى محمد عبد الجواد: أثر الخصخصة على وفرة مالية الدولة وزيادتها، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة 2001.

- 23 - د. محمود صبح: الخصخصة لمواجهة متطلبات البقاء وتحديات النمو، كلية التجارة - جامعة عين شمس، 1995.
- 24 - د. محمود صبح: الخصخصة لمواجهة متطلبات البقاء وتحديات النمو، كلية التجارة - جامعة عين شمس، 1995.
- 25 - د. محمود صبح: الخصخصة ماذا، متى، لماذا، كيف " المشكلات والحلول " كلية التجارة - جامعة عين شمس، الطبعة الثانية 1999م.
- 26 - د. مختار خطاب: التجربة المصرية في تحويل شركات الأعمال العام إلى شركات خاصة (تجربة الخصخصة) معهد التخطيط القومي، برنامج الأمم المتحدة الائتماني، تقرير التنمية البشرية في مصر.
- 27 - دينا عبد المنعم على راضي، معوقات الخصخصة في إطار برنامج التحرر الاقتصادي المصري (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، سنة 1998م.
- 28 - سلوى غنيم: "المعاش المبكر إعالة أم بداية نشاط" الأهرام الاقتصادي، العدد 1588، يونيو 1999.
- 29 - مضبطة الجلسة الثامنة، الفصل التشريعي التاسع، دور الانعقاد العادي المعقود يوم الثلاثاء 17 من ذي القعدة، سنة 1428 هـ، الموافق 27 من نوفمبر سنة 2007م.
- 30 - معوقات الخصخصة في إطار برنامج التحرر الاقتصادي المصري، (دراسة مقارنة): دينا عبد المنعم رياض، رسالة دكتوراه، كلية التجارة - جامعة عين شمس، 2000.
- 31 - نعمان الرياني: "الخصخصة وتخفيض العمالة"، الأهرام الاقتصادي، العدد 1353، ديسمبر 1994.
- 32 - هشام رجب: "دور الصندوق الاجتماعي في تمويل الصناعات الصغيرة في مصر" رسالة ماجستير، مكتبة كلية التجارة، جامعة عين شمس سنة 2000.

المراجع الأجنبية:

- 1- Dr, Hussin el gammal: "The role of social funds for Development, Egypt experience" The world bank group, at//www.wold bank, org/wbi, mae idm.
- 2- Dr, nokhtar khattos "Constraints of privatizoti in the Egyptian experience " opcit.
- 3- Dr. Alylotfy , Gritucal lessues in market liberalization, entice: privatization in Egypt conf amce , 1993.
- 4- Galal al. (1994), Shleifer (1998): Megginson netter (2001), Boubakvi and cosset (1998), Nash and van Randen Borgh (1994).
- 5- Hassan, A,W. El- Havawan and Dens , Sulligent " privatization in V.V. Ramonadnam privatization Age opal prospective Rutledge London, 1993.
- 6- Kogan, jorgeh, 1996, the role of labor in enterprise returning and privatization strategies and implementation techniques ., presentational world Bank Seminar june .
- 7- Nok ht as khattab " constants to privatizations the Egyptian expectance the Egyptian Gents for economic studies wenking papenseuies, may 1999.
- 8- Mokh Aar Rhattab : " Constuaints Aoprivati the egyption expeuience " the egyption center foueconomic studies, wonking paperies, may, 1999.
- 9- Washington DC : The world bank and estachr at, (1999)laporta and lopez- de- silanes (1999).

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
2	أبعاد مشكلة العمالة في عملية الخصخصة
5	المبحث الأول: أساليب حل مشكلة العمالة الزائدة
26	المبحث الثاني: المعاش المبكر كوسيلة للحد من مشكلة العمالة
46	المراجع
50	الفهارس