

التخطيط لمواجهة تسرب العاملين من القطاع الخاص

إعداد

د. حسن مصطفى حسن

مدرس التخطيط الاجتماعي

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:-

الإنسان هو هدف ووسيلة التنمية فهو العنصر الديناميكي في عناصر الإنتاج القادر بقدراته الجسدية والعقلية على تحويل مدخلات الإنتاج إلى سلع وخدمات قابلة للاستخدام، كما أنه هدف التنمية حيث تسعى التنمية إلى توفير السلع والخدمات لتوفير أفضل مستوى ممكن من الرفاهية للإنسان وتحسين نوعية حياته، لذلك كان من الطبيعي تزايد الاهتمام بالعنصر البشري وبخاصة مع تزايد الاهتمام بالتصنيع.

فقد اهتمت البلاد النامية منذ استقلالها بالتصنيع ويرجع الاهتمام البالغ بالتصنيع من قبل تلك الدول إلى مجموعة من العوامل أهمها السعي وراء زيادة الدخل القومي، واستقرار دخل الدولة من العملات الأجنبية وكذلك استقرار الدخل القومي وذلك عن طريق توسيع قاعدة الإنتاج القومي وتنويع الصادرات وتقليل الاعتماد على تصدير قلة من المواد الأولية الزراعية والخامات المعدنية، كما أن إنتاج السلع محلياً بدل من استيرادها يساعد على توفير النقد الأجنبي وكذلك يساعد التصنيع على توفير فرص العمل والتخفيف من حدة البطالة^(١) وفي مصر وبعد قيام ثورة يوليو ١٩٥٢ تحولت مصر تدريجياً لتصبح واحدة من بين عديد من الدول النامية التي اتبعت استراتيجية التصنيع الحكومي وقامت بتأميم أغلب المنشآت الكبرى^(٢).

وقد اعتمد التصنيع في مصر على استراتيجيتين:- الاستراتيجية الأولى هي استراتيجية الإحلال محل الواردات وتعني هذه الاستراتيجية بإقامة بعض الصناعات التحويلية لسد حاجة السوق المحلية بدلاً من السلع المصنعة التي كانت تستورد من الخارج وهو ما يؤدي إلى تخفيض الواردات، والاستراتيجية الثانية هي استراتيجية التصنيع للتصدير وتعني هذه الاستراتيجية التركيز على إنشاء صناعات معينة تتوفر لها فرص تصدير كل أو جزء من ناتجها بما يمكن من الاستفادة من المزايا النسبية المحلية فتتحول الدولة من مصدرة للمنتجات الأولية إلى مصدرة لمنتجات الصناعة التي تستخلصها من المنتجات الأولية^(٣).

وحيث أن إيجاد فرص عمل أو التوظيف هو ركيزة أساسية في تلبية الحاجات الأساسية للأفراد لذلك اهتمت الدول بخلق فرص عمل منتجة تمكن الأفراد من الحصول على دخل يضمن لهم حياة كريمة ويلبي حاجاتهم الأساسية كما يؤدي إلى إنتاج سلع وخدمات مفيدة تؤدي إلى تلبية تلك الحاجات الأساسية^(٤).

لذا اهتمت مصر بعد ثورة يوليو ١٩٥٢ بإيجاد فرص عمل منتجة ففي إطار الواقع السياسي والاجتماعي السائد حينذاك اتجهت الدولة لاتباع سياسة التوظيف الحكومي والتي أصبحت مع الوقت عادة ساعدة على خلق ثقافة الموظف الحكومي داخل المجتمع^(٥).

فمع ظهور مؤسسات جديدة متمثلة في القطاع العام الجديد الذي حل محل القطاع الخاص الذي كان موجوداً قبل الثورة فضلاً عن وجود بعض الفراغ في الوظائف التي كان يشغلها الأجانب

سواء في مؤسساتهم الخاصة أو في الكادر الحكومي باتت الحاجة ملحة إلى عدد كبير من الموظفين ليدبروا هذه المؤسسات^(٦).

ولكن تجربة القطاع العام ارتبطت بالكثير من المشاكل والنتائج السلبية التي تفاقمت مع مرور الوقت مثل المديونية الثقيلة للجهاز المصرفي وعدم الكفاءة في استخدام الموارد وزيادة حجم الاستثمارات عن الحجم الاقتصادي وكذلك مشكلات البطالة المقنعة وعدم كفاءة الإدارة في وحدات القطاع العام^(٧).

وهو ما أدى إلى تغيير الدولة لسياستها ففي عام ١٩٧٤ تبنت مصر سياسة التحرير والتي عرفت بسياسة الانفتاح وصدر القانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ والذي كان يهدف إلى جذب الاستثمار الأجنبي الخاص إلا أن هذه الإصلاحات كانت متواضعة ولم تفعل سوى القليل لتغيير التوجه الأساسي لسياسة التصنيع الحكومي^(٨).

وفي المقابل بدأت أعداد الخريجين في الزيادة مع بداية الثمانينات مع الاستمرار في آلية التوظيف في القطاع العام دون استحداث آلية أخرى تمتص العمالة الزائدة بخلاف القطاع الحكومي ومن ثم بمجرد الانتقال من حقبة السبعينات إلى الثمانينات من القرن العشرين تحول توظيف الشباب إلى عبء على الجهاز الحكومي مما جعل الدولة تتخلى بالتدريج عن هذا النهج تلقائياً دون أن توجد الطريقة المثلى لإيجاد فرص عمل حقيقية داخل الاقتصاد الأمر الذي ترتب عليه أن ترتفع نسبة البطالة^(٩).

ومع ظهور النظام العالمي الجديد والتي بدأت ملامحه تتبلور في الثمانينات وتحدت بوضوح مع مطلع التسعينات وهو نظام يتسم بازدهار العلاقات الاقتصادية بين الدولة وظهرت المؤسسات الدولية والشركات متعددة الجنسيات العالمية النشاط والتكتلات الاقتصادية العالمية التأثير وسيادة آليات السوق واقتربها بالديمقراطية بدل من الشمولية واتخاذ القرارات في إطار من التنافسية والجودة الشاملة واكتساب القدرات التنافسية من خلال الاستفادة بالثورة التكنولوجية وثورة الاتصالات والمواصلات والمعلومات والتي يتجه في إطارها العالم إلى العالمية globalization ولتحول إلى قرية صغيرة متنافسة الأطراف تعتمد على تدويل الإنتاج وعالمية الأسواق^(١٠).

وأمام كل هذه المتغيرات المحلية والعالمية وجدت مصر ضرورة البدء في برنامج الإصلاح الاقتصادي الليبرالي في مارس ١٩٩٠ لكن الخطوات الفعلية لهذا الإصلاح بدأت مع برنامج تثبيت الاقتصاد الذي تم الاتفاق عليه بين مصر وصندوق النقد الدولي في منتصف عام ١٩٩١ وقد استهدف برنامج التثبيت تحقيق الاستقرار الاقتصادي في مصر بصورة أساسية قبل أن تبدأ بعد ذلك عملية إعادة هيكلة بغرض تقليص الدور الاقتصادي للدولة وتعظيم الدور الاقتصادي للقطاع الخاص^(١١).

ويشمل التحول الاقتصادي على الإصلاح الهيكلي والذي يتضمن تحقيق نجاح متواصل في برنامج الخصخصة لشركات قطاع الأعمال العام بالشكل الذي يتيح للدولة أن تقوم بالإشراف والتنظيم وأن يقوم القطاع الخاص بدور الإنتاج وتطبيق سياسة السوق بشكل متكامل^(١٢).

وبالتالي يشتمل التحول الاقتصادي على تشجيع الاستثمار وفتح مجالات جديدة لمشاركة رأس المال الخاص في الأنشطة الاقتصادية لزيادة معدل النمو وفرص العمل الجديدة في المجتمع، وتطوير التشريعات وخاصة تشريعات العمل والتشريعات المنظمة للأنشطة الاقتصادية المختلفة أيضاً السعي لفتح أسواق جديدة أمام المنتجات المصرية والمنافسة بها في الأسواق العالمية^(١٣) وفي إطار هذه التغيرات اتجهت الدولة بالنسبة لسياسة التوظيف إلى التخلص من السلبات والتراكمات التي فرضتها ظروف الفترة الماضية والتخلص من نهج التوظيف الحكومي الذي أصبح بمثابة امتياز للعاملين فيه وأن يقتصر دور الدولة على حماية العاملين في القطاعات المختلفة مع تهيئة الظروف لخلق فرص العمل الحقيقية داخل المجتمع مع إعطاء الفرص للجادين من المستثمرين، وكذلك ضرورة التقليل من المزايا التي تجعل الشباب يسعى وراء الوظيفة الحكومية، وكذلك إيجاد الآلية التي تحفظ لأي عامل مهما كانت بساطة عمله - في أي قطاع حقوقه فغياب مثل هذه الآلية ساعد على تكريس مشكلة البطالة^(١٤).

ولعل قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أحد جوانب الإصلاح التشريعي الذي اهتم بحماية حقوق العمال وتنظيم علاقتهم مع صاحب العمل وكفالة الخدمات المختلفة التأمينية والاجتماعية والثقافية والصحية والحماية من مخاطر المهنة، وهو ما يؤدي لحماية حقوق العمال واستقرارهم في العمل وعدم تسريحهم منه^(١٥).

وعلى الرغم من كل هذه التغيرات فمازالت معدلات البطالة مرتفعة بل وفي تزايد كما يتضح من الجدول التالي^(١٦):-

جدول (١) يوضح معدل البطالة بين عامي ١٩٩٧ - ٢٠٠٢

السنة	قوة العمل	المتعطلين	معدل البطالة %
١٩٩٧	١٧٦٥٧٨٠٠	١٤٤٦٥٠٠	٨.٢
١٩٩٨	١٨٠٢٧٧٠٠	١٤٤٧٥٠٠	٨.١
١٩٩٩	١٨٦١٧٠٠٠	١٤٨٢٠٠٠	٨.٠٠
٢٠٠٠	١٩١٨٩٢٠٠	١٦٩١٨٠٠	٨.٨
٢٠٠١	١٩٦٦٦٤٠٠	١٧٨٠٠٠٠	٩.١
٢٠٠٢	٢٠١٧٦٠٠٠	١٩٩٧٠٠٠	٩.٩

وهو ما يعكس عدم قدرة القطاع الخاص رغم اتساع نطاقه ووجود الكثير من القلاع الصناعية كمدينة العاشر من رمضان والسادس من أكتوبر وغيرهم على استيعاب قوة العمل المتاحة.

كما تدل إحصائيات جهاز مدينة العاشر من رمضان إلى أن هناك تغيير مستمر في قوة العمل حيث يتم استبدال ٤٠% سنوياً من قوة العمل^(١٧) وهو ما يعني أن هناك تسرب للعاملين من شركات القطاع الخاص وأن معدل دوران العمالة مرتفع.

وقد قام الباحث بدراسة استطلاعية من خلال مقابلات شبه مقننة مع عدد (٢٠) من العمال المتسربين من القطاع الخاص بمدينة العاشر من رمضان للوقوف على أسباب تركهم للعمل (وقد شمل دليل المقابلة إضافة إلى البيانات الأولية سؤال عن أسباب تسربهم من القطاع الخاص) وتبين من هذه الدراسة أن عدم التزام أصحاب العمل بالقواعد القانونية المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بعقود العمل والأجور والأجازات وغيرها، وكذلك غياب الكثير من خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية كالتأمين الاجتماعي والصحي وهي كلها أمور ساعدت على عدم الإحساس بالأمان وضياع الكثير من الحقوق للعمال وهو ما دفعهم لترك أعمالهم.

وبمراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بهذا الموضوع تبين وجود نوعين من الدراسات يمكن تقسيمهما في محورين:-

المحور الأول: الدراسات المرتبطة بتسرب العاملين من القطاع الخاص:-

فهناك دراسة وليام دياز (1980) William Diaz^(١٨) والتي استهدفت الكشف عن واقع التوظيف للشباب في الأسر منخفضة الدخل، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عوامل تؤثر في استقرار هؤلاء الشباب في العمل في القطاع الخاص أو التسرب منه أو التنقل بين الأعمال من أهمها عوامل ترتبط بالعمل كالأجر والجهد المطلوب للعمل وعوامل ترتبط بالمستوى التعليمي والمهارات الفنية والمهنية حيث هناك علاقة طردية بين هذه العوامل واستقرار العاملين في أعمالهم.

وكذلك دراسة وسلي بودك (1988) Wesley Budke^(١٩) استهدفت الكشف عن الاتجاهات والقضايا التي تؤثر على التعليم المهني أو الحرفي، واتضح من نتائج الدراسة أن هناك عدة اتجاهات معاصرة من أهمها التطور التكنولوجي المعاصر ونمو المشروعات الصغيرة وزيادة المنافسة الدولية وهي اتجاهات يجب أن يتعامل التعليم المهني معها ويستجيب لها كما أن المتعلمين لهذا النوع من التعليم كلما كانوا أكثر مهارة وتدريب على مهارات التفكير والابتكار وأكثر ارتباطاً باحتياجات القطاع الخاص كلما استوعبهم القطاع الخاص وكانوا أقل تسرب منه فيما بعد.

ودراسة جانج - نا (1996) Gang - Na^(٢٠) استهدفت الكشف عن تأثير إعادة التدريب وعضوية الاتحادات وتسرب العاملين من التعليم على البطالة وتسرب العاملين من العمل في القطاع الخاص وقد كشفت نتائج الدراسة أن إعادة التدريب تساعد في إيجاد فرص عمل وأن عضوية الاتحادات تساعد في عملية التفاوض الجماعي في القطاع الخاص، كما أن العمال المتسربين من التعليم والتدريب أكثر تسرباً من العمل وعدم الاستقرار فيه وهو ما يؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة بالتالي بينهم.

ودراسة كارين هوجس (2003) Karen Hughes^(٢١) استهدفت الكشف عن واقع الاستقرار والتسرب للمرأة من سوق العمل، وتوصلت نتائجها إلى أن المرأة في كندا وبعض الأقطار الصناعية الأخرى أصبحت أكثر تواجد في سوق العمل وأقل تسرباً وأن تواجدها يزيد في التوظيف الذاتي والأعمال الصغيرة والوظائف الآمنة في القطاعين العام والخاص، وأن هذا التواجد في سوق العمل زاد من استقلالية المرأة.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت خدمات الرعاية الاجتماعية للعاملين:-

فهناك دراسة محمد نجيب توفيق (١٩٧١)^(٢٢) والتي استهدفت تحديد الاحتياجات الفعلية للعاملين من خدمات الرعاية الاجتماعية، وقد تبين من نتائج الدراسة أن هناك قصور في الخدمات خاصة خدمات التغذية والمواصلات والرعاية الطبية والإسكان وشغل أوقات الفراغ.

كما أن دراسة تحية محمد المورلي (١٩٨١)^(٢٣) استهدفت تقييم برنامج الخدمات الاجتماعية في مجال الصناعات الغذائية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ما يقدم من خدمات لا يكفي احتياجات العاملين كما لم تحقق الخدمات الاجتماعية الأهداف المتوقعة ويتطلب الأمر زيادة في ميزانية الخدمات الاجتماعية وكذلك في عدد الأخصائيين الاجتماعيين مقدمي تلك الخدمات.

ودراسة سعودي عبد الهادي حسين (١٩٨٢)^(٢٤) استهدفت الكشف عن العلاقة بين ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في المؤسسات الصناعية ودورها في تطوير الخدمات الاجتماعية العمالية، وقد توصلت الدراسة إلى أن ممارسة طريقة تنظيم المجتمع تساعد في تطوير الخدمات الاجتماعية العمالية وأن ممارسة طريقة تنظيم المجتمع تتأثر باتجاهات إدارة المصنع نحو نوعية الخدمات، وكذلك بمشاركة العاملين في تقرير وتوفير الخدمات الاجتماعية العمالية.

وكذلك دراسة أبو بكر محمد الشهاوي (١٩٨٨)^(٢٥) استهدفت الكشف عن المعوقات التي تقلل من كفاءة التخطيط لبرامج الرعاية الاجتماعية العمالية، وتوصلت إلى أن هناك قصور في الخدمات الصحية وخدمات الإسكان والتغذية، كما أن خدمات المواصلات لا تشمل كل العاملين.

دراسة مصطفى شفيق مصطفى (١٩٩٦)^(٢٦) استهدفت الكشف عن برامج الرعاية الاجتماعية العمالية ومدى ملائمتها لاحتياجات العاملين، وتبين من نتائج الدراسة وجود قصور في تنفيذ بعض برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة للطبقة العاملة وبصفة خاصة في مجال خدمات النقل والمواصلات والإسكان والرعاية الصحية والمساعدات الاجتماعية والترويج.

وكذلك دراسة لاري كروجر (1997) Larry Kruger^(٢٧) استهدفت الكشف عن المخاطر والتحديات التي تواجه خدمات الرعاية الاجتماعية نتيجة التغيرات الجوهريّة في البناءات السياسية والاقتصادية، وتوصلت إلى أن التغيرات السياسية والإصلاحات الاقتصادية يمكن أن تهدد بقاء واستمرار الخدمات العمالية.

دراسة عائشة عبد البارى محمد (١٩٩٨) واستهدفت الكشف عن تأثير سياسات الرعاية الاجتماعية بعد الخصخصة على برامج الرعاية الاجتماعية المقدمة للعاملين بشركة الكوكاكولا، وتوصلت الدراسة الى أنه توجد فروق في بعض الخدمات لصالح ما قبل الخصخصة مثل الخدمات الصحية وخدمات السلامة والصحة المهنية والخدمات الاقتصادية والترفيهية والرياضية.

ويشير التراث البحثي المعروض سابقاً إلى أن هناك عوامل كثيرة تؤثر في استقرار العاملين في العمل في القطاع الخاص كالأجر والجهد المطلوب للعمل وارتباط التعليم باحتياجات سوق العمل وتوافر المهارات الفنية اللازمة للعمل لدى العمال، كذلك تبين وجود قصور في الخدمات الاجتماعية العمالية مثل الخدمات الصحية والمواصلات والإسكان والترويج وخدمات السلامة والصحة المهنية والمساعدات الاجتماعية، ورغم ذلك لا توجد أى من الدراسات السابقة - في حدود علم الباحث - تناولت العوامل التي تؤدي لتسرب العاملين من القطاع الخاص في مصر رغم التوجه القومي بأن يعتمد التوظيف للقوى البشرية بصفة أساسية على القطاع الخاص وخاصة بعد الخصخصة وتضخم الجهاز الحكومي بالبطالة المقنعة وهو ما أوجد الحاجة لتلك الدراسة للوقوف على العوامل التي تؤدي لتسرب العاملين من القطاع الخاص بمدينة العاشر من رمضان باعتبارها أحد أهم المناطق الصناعية في مصر في محاولتها للتخطيط لمواجهةها.

وبناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في القضية الرئيسية التالية:-

ما العوامل التي تؤدي لتسرب العاملين من القطاع الخاص؟

وينبثق عن هذه القضية مجموعة من القضايا الفرعية تتحدد فيما يلي:-

(١) هل يؤدي عدم التزام صاحب العمل بالحقوق التي يكفلها قانون العمل للعمال إلى تسرب العمال من العمل؟

(٢) هل يؤدي عدم توافر الخدمات الاجتماعية العمالية إلى تسرب العمال من العمل في القطاع الخاص؟

ثانياً: أهداف الدراسة:-

(١) تحديد تأثير حرمان بعض العمال في القطاع الخاص من حقوقهم القانونية على تسربهم من العمل.

(٢) الوقوف على تأثير عدم توافر الخدمات الاجتماعية العمالية على تسرب العاملين من العمل في القطاع الخاص.

(٣) محاولة التوصل لمجموعة من المؤشرات التخطيطية المقترحة التي تفيد في التقليل من تسرب العاملين من القطاع الخاص.

ثالثاً: فروض الدراسة:-

الفرض الأول:- يؤدي حرمان العمال في القطاع الخاص من حقوقهم القانونية إلى تسربهم من العمل.

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال المحاور التالية:-

(١) عقد العمل.

(٢) الأجور.

(٣) الأجازات.

(٤) ساعات العمل وفترات الراحة.

(٥) انقضاء علاقة العمل.

الفرض الثاني:- يؤدي عدم توافر الخدمات الاجتماعية العمالية في تسرب العمال من القطاع الخاص.

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال المحاور التالية:-

(١) الخدمات الصحية.

(٢) خدمات النقل والمواصلات.

(٣) الخدمات الاقتصادية.

(٤) الخدمات التعليمية والتثقيفية.

(٥) الخدمات الرياضية والترفيهية.

رابعاً: المنطلق النظري للدراسة ومفاهيمها:-

(١) مفهوم التسرب **Truancy or Dropping out**:-

عرف قاموس Webster التسرب بأنه سلوك الهروب أو فعل الهارب، وأن المتسرب **truant** هو الشخص الكسول بلا عمل أو المتهرب التارك لعمله أو واجباته^(٢٩).

كما عرف التسرب بأنه التغيب العمدي مثل تغيب التلاميذ عمداً عن الدراسة في مراحل التعليم المختلفة دون علم الآباء أحياناً أو رضاهم ودون أن يكون هناك سبب أو عذر مقبول^(٣٠).

وكذلك عرف المتسرب بأنه المتهرب من أداء واجبه أو المتغيب بدون إذن أو المهمل واجبه^(٣١).

ويقصد بالمتسرب في هذه الدراسة:-

- ١- هو العامل الذي يترك عمله في القطاع الخاص.
- ٢- أن يكون تركه لعمله محض إرادته أو بشكل تعسفي غير قانوني.
- ٣- أن يكون ليس الغرض من ترك العمل البحث عن عمل أفضل بل عدم الرضا عن ظروف العمل أو قصور الرعاية الاجتماعية المقدمة للعاملين.
- ٤- أن يكون في حالة بطالة في الوقت الراهن.

(٢) مفهوم الخدمات الاجتماعية العمالية:-

تعرف الخدمات الاجتماعية العمالية بأنها:- تلك الخدمات التي تهتم بصفة أساسية بالعمل على رفع مستوى العمال الصحي والاجتماعي والثقافي مع تهيئة الجو المناسب لخلق التكيف اللازم بين العامل وبين البيئة التي يعمل فيها تكيفاً يؤدي إلى أقصى ما يكون من الرضا والكفاية لكل من العامل وصاحب العمل بل وللمجتمع الذي ينتمي إليه كل منهما^(٣٢).

وكذلك عرفت الخدمات الاجتماعية العمالية:- بأنها مجموعة من الأنشطة المهنية التي يقوم بها متخصصون لعلاج المشاكل الاجتماعية الموجودة لدى العمال^(٣٣).

كما تشير إلى نواحي النشاط التي لا ينتج سلعاً مادية ولكنها توجه إلى الجماعات العمالية لإشباع حاجات أفرادها المادية والمعنوية ويقوم بهذه الخدمات أخصائيون من العديد من التخصصات بما يؤدي إلى تقديم هذه الخدمات طبقاً لحاجات العاملين وحصولهم على الفائدة القصوى منها^(٣٤).

وتعرف أيضاً بأنها كل نوع من أنواع الخدمات التي تقدمها المنظمات للعاملين فيها سواء مجاناً أو بمقابل زهيد يتمثل في مبلغ محدد أو نسبة مئوية معينة من أجر العامل، وفي هذه الحالة يسهم العامل في تمويل الخدمة وقد تكون هذه الخدمة إجبارية تفرضها الدولة على أصحاب الأعمال، كما قد تكون اختيارية تقدمها المنظمات تلقائياً لرعاية العاملين فيها بهدف تحسين أحوالهم^(٣٥).

وكذلك تعرف بأنها تلك البرامج والأنشطة الاجتماعية التي تقدم مجاناً أو بتكاليف منخفضة وتخضع لمعايير أخرى غير معيار السوق حيث تسعى لتوفير مستوى مناسب من الصحة والتثقيف وغيرها من الخدمات الأساسية للعاملين^(٣٦).

ويمكن تحديد المقصود بالخدمات الاجتماعية العمالية:-

- ١- هي مجموعة من البرامج التي يقدمها القطاع الخاص للعاملين فيه.
- ٢- تتضمن هذه البرامج مجالات متعددة مثل التأمينات الاجتماعية والخدمات الصحية والإسكان والمواصلات والمساعدات الاقتصادية والخدمات الترويحية.

٣- تستهدف هذه البرامج مقابلة الاحتياجات الأساسية للعاملين والمساهمة في استقرار العامل في عمله وزيادة ولائه له ورفع معدل إنتاجيته.

(٣) أنواع الخدمات الاجتماعية العمالية:-

كانت الخدمات الاجتماعية العمالية في ظل الثورة الصناعية يعتبرها أصحاب الأعمال إحساناً منهم وليست حقاً لقوى العمل لذلك كانت هذه الخدمات محدودة، ولكن بعد ذلك ظهرت عوامل عديدة كظهور الفكر الاشتراكي وجهود بعض المصلحين والمدافعين عن حقوق العمال وتغيرت النظرة إلى قوة العمل باعتبارها أساس العملية الإنتاجية، كل هذه الأمور أدت إلى أن أصبحت رعاية القوى العاملة أمر تهتم به كافة الدول على اختلاف أيديولوجيتها لما لها من أثر في النهوض بمستوى معيشة العمال ورفع كفاءتهم وإنتاجيتهم^(٣٧).

وتستهدف الرعاية الاجتماعية العمالية^(٣٨):-

١- رفع مستوى العمال وأسرهم من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والصحية.

٢- توفير أسباب الحماية والأمان للعمال.

٣- إعانة العامل على التكيف مع مجتمعه الجديد في المصنع وإتاحة الظروف التي تمكنه من العيش في المجتمع الخارجي بصورة طيبة.

٤- العمل على بحث مشاكل العمال وعلاجها.

وتتعدد وسائل تحقيق الرعاية الاجتماعية العمالية وتشمل^(٣٩):-

١- التشريع والقانون: وذلك بأن تلجأ الدولة لفرض الرعاية الاجتماعية للطبقة العاملة بمقتضى أحكام قانونية يلتزم بها أصحاب الأعمال والقطاع العام كالرعاية الصحية والتأمينات الاجتماعية.

٢- خدمات اختيارية تقوم بها المنشأة: وذلك إيماناً من المنشأة وأصحاب الأعمال بأن الخدمات الاجتماعية لها أثرها المباشر على الإنتاج فتتوسع بعض المنشآت في خدماتها بما يتجاوز ما نص عليه التشريع وتخصص لها ميزانيات خاصة حيث أثبتت التجارب أن للخدمات الاجتماعية عائد إنتاجي ومن أمثلة هذه الخدمات تقديم قروض بدون فوائد للعاملين في حالات تقتضي الإنفاق عليها كنفقات دخول المدارس والجامعات أو إنجاب أطفال أو حالات الوفاة.

٣- خدمات اجتماعية تقدم بالمفاوضات الجماعية: حيث تقتضي ظروف الصناعة أحياناً تقديم خدمات لا ينص عليها القانون رغم أهميتها وضرورتها لظروف العمل في صناعة معينة مثل تقديم وجبة غذائية خاصة تقاوم آثار المهنة السيئة على الصحة في بعض الصناعات كصناعات الكيماويات والأثاث.

كما تتنوع مصادر تمويل الخدمات الاجتماعية العمالية فتشمل^(٤٠):-

١- من ميزانية المنشأة.

٢- من الأرباح.

٣- من ميزانية النقابة المخصص للخدمات.

٤- من اشتراكات الأعضاء.

ومن أهم أنواع الخدمات الاجتماعية العمالية:-

١- التأمين الاجتماعي:-

الغرض من التأمينات الاجتماعية هو كفالة العامل في حالة فقد القدرة المؤقتة أو المستديمة على الكسب بسبب طارئ خارج عن إرادته بما يمكنه من الاحتفاظ بمستوى مقبول لمعيشته ولمعيشة من يعولهم من أفراد أسرته وذلك تحقيقاً لمبدأ التضامن الاجتماعي بين جميع المواطنين^(٤١).

والتأمينات يساهم في تمويلها العامل أثناء عمله وتشمل عدة أنواع أهمها^(٤٢):-

أ- التأمين ضد إصابات العمل: وإصابات العمل هي الأمراض الخاصة بالمهنة أو الإصابات الناتجة عن حادث يقع بسبب العمل فيحق للمصاب عندئذ بالإضافة للعلاج حق صرف المعونة المالية بما يعادل أجر المصاب الكامل المسدد عنه الاشتراك حتى يتم الشفاء أو يثبت العجز المستديم أو الوفاة.

ب- التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة.

ج- التأمين ضد البطالة: في حالة التعطل عن العمل وكان العامل مشترك في التأمين لمدة سنة على الأقل وذلك للعمال الذين يعتمدون في حياتهم على دخلهم من العمل.

٢- الخدمات الصحية:-

تشمل الخدمة الصحية توفير المواد اللازمة للإسعافات الأولية في مواقع العمل، وتوفير عيادة طبية بداخل المنشأة ويخصص لها أحد الأطباء إضافة لخدمات التأمين الصحي، ومراعاة الشروط الصحية للمنشأة فيجب أن تقوم على أسس هندسية تراعى فيها الاحتياجات الصحية من إضاءة وتهوية بما يناسب نوعية الصناعة وعدد العمال ويضاف إلى ذلك مراعاة الشروط الصحية في مياه الشرب والصرف الصحي^(٤٣).

أيضاً الاهتمام بشروط الصحة والأمان في العمل خاصة الأعمال ذات الطابع الخاص كأعمال المناجم وذلك لتوفير سبل الأمان المهني والتوجيه اللازم للعمال وسبل الإسعاف والطوارئ^(٤٤).

وقد أوجب قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على صاحب المنشأة التأمين الصحي على العمال وتوفير وسائل الإسعافات الطبية وإذا زاد عدد العمال عن خمسين عاملاً على المنشأة أن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان^(٤٥).

٣- خدمات النقل والمواصلات:-

تعتبر خدمات النقل والمواصلات من أهم أنواع الخدمات التي تقدم للعاملين في الصناعة فمشكلة المواصلات بالنسبة للعامل لها آثارها الخطيرة سواء من ناحية الجهد الذي يبذله العامل أو من ناحية النفقات التي يتكبدها وما لها من انعكاسات سيئة على ميزانيته ويهدف تنظيم وسائل النقل إلى ضمان رعاية العامل والاحتفاظ بقدرته على العمل^(٤٦).

وقد أوجب قانون العمل على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة^(٤٧).

٤- الخدمات الاقتصادية:-

كثيراً ما يحتاج العامل إلى إرشاد وتوجيه أو تبصيره بالموازنة بين دخله واحتياجاته، كما قد يحتاج نتيجة لطارئ عارض إلى نوع من العون المادي لمساعدته في استعادة توازنه مرة أخرى فتقدم له المساعدة من المساعدات المالية للشركة بناءً على لائحة تضعها كل شركة تتناسب مع ظروفها الداخلية، كما أن صندوق الطوارئ يغطي حالات العجز أو الإصابات التي تحدث في غير أوقات العمل والتي لا يغطيها قانون التأمينات الاجتماعية^(٤٨).

٥- الخدمات التعليمية والتثقيفية:-

وتعنى هذه الخدمات بتزويد العمال بالمعارف والمعلومات الأساسية المرتبطة بما يدور بمجتمعهم الصغير (مجتمع المصنع) ومجتمعهم الكبير (الوطن)، وأهم مصادر التعليم والتثقيف^(٤٩):-

أ- المحاضرات والندوات والمناظرات: لتزويد العاملين بالمعارف والحقائق التي تتعلق بالعمل والإنتاج والمشاكل التي تصادفهم وكيفية التغلب عليها.

ب- الإذاعة المحلية للمصنع:- وذلك لتقديم المعلومة والموضوع الهام ونشر الثقافة هذا بجانب الموسيقى الخفيفة.

ج- المكتبة: وتهدف إلى تزويد العاملين بالمهارات الفنية التي ترفع مستواهم المهني علاوة على توعيتهم بالموضوعات التي تتصل بحياتهم وحياتهم مجتمعهم.

٦- الخدمات الترويحية والرياضية:-

وهي من أهم الخدمات الاجتماعية العمالية حيث أنها تساعد العمال على استعادة حيويتهم ونشاطهم وتدخل السرور والبهجة على نفوسهم وبذلك تخلصهم من جو الرتابة والتعب في العمل، كما تستغل في تنمية قدرات العاملين وإكسابهم المهارات وإشباع الكثير من احتياجاتهم الجسمية والاجتماعية والنفسية بما يدعم شخصية العامل ويزيد من إنتاجيته^(٥٠).

حيث تعين هذه الخدمات على استقرار علاقات العمل وتنمية روح الجماعة والعمل كفريق بين العمال وينبغي أن تتوافق البرامج وأنواع الأنشطة الترويحية والرياضية مع نوع الصناعة والجهد الذي يقوم به العامل أثناء العمل، كما ينبغي أن تكون هذه الخدمات من وسائل رفع الإنتاج^(٥١).

وتشمل الخدمات الترويحية والرياضية على إنشاء الأندية الرياضية والاجتماعية وتكوين فرق الجواله والكشافة وجماعات الهوايات كالتصوير والرسم والفنون التشكيلية، وكذلك إقامة المعسكرات والمصايف للعمال وأسره^(٥٢).

وتعمل العديد من المهن في تقديم الخدمات العمالية ومن أهم تلك المهن الخدمة الاجتماعية فتعد الخدمة الاجتماعية العمالية مجالاً هاماً لتقديم الخدمات التنموية والوقائية والعلاجية للعاملين وقد ساهم الأخصائيون الاجتماعيون في تحسين بيئة العمل من خلال عملهم المباشر مع العاملين لتقديم الخدمات المختلفة أو من خلال العمل مع النقابات العمالية والمهنية والأقسام الأخرى داخل وخارج المنظمة لتوفير الخدمات للعمال وكذلك العمل مع الإدارة بالمنظمة والتي باتت على دراية ووعي بقيمة الخدمات العمالية على إنتاجية المنظمة من ناحية وعلى علاقتها بالعاملين والمجتمع من ناحية أخرى^(٥٣).

أي أن الأخصائي الاجتماعي في المجال الصناعي يعمل في مجالات ومناطق عديدة مثل: وحدات التدريب بالشركة، أقسام الرعاية الاجتماعية، أقسام الموارد البشرية، مستشار العلاقات المجتمعية، المرشد في مجال سياسة الموارد البشرية، مرشد تخطيط وتطوير العمل، مستشار التدريب، محلل جهود الرعاية^(٥٤).

ويستخدم كافة طرق الخدمة الاجتماعية ويقدم خدمات الإرشاد للعامل سواء المتعلقة بالجانب الشخصي أو الأسري أو العمل كما يهتم بالخدمات العلاجية حيث يبذل الجهد لمساعدة العاملين وأصحاب العمل على حل مشاكلهم ووضع البدائل وتنفيذ البديل الأمثل، كما يهتم بالجهود الوقائية لمنع ظهور المشاكل عند العامل سواء المشاكل المرتبطة بالعمل أو المشاكل الأسرية^(٥٥).

خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:-

١- نوع الدراسة:-

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف الكشف عن العوامل التي تؤدي إلى تسرب العاملين من القطاع الخاص سواء العوامل التي ترجع لحرمان العاملين من

حقوقهم القانونية أو العوامل التي ترجع للقصور في الخدمات الاجتماعية العمالية.

٢- المنهج المستخدم:-

استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة للعاملين المتسربين من العمل بشركات القطاع الخاص بمدينة العاشر من رمضان.

٣- إطار المعاينة وعينة الدراسة:-

طبقت الدراسة على المتسربين من العمل من بداية عام ٢٠٠٦ حتى ٢٠٠٦/١٠/٣٠ في ثماني شركات بمدينة العاشر من رمضان ويعانون من البطالة في الوقت الحالي وهي شركات (الأفروأمريكية للملابس الجاهزة، دايموند تكستايل للملابس الجاهزة، المساعد للملابس الجاهزة، الهلباوي للجنز، أوليمبك إيكترنك، ديورافت لأطعم الحمامات، القائد للبلاستيك، ألفا مصر للاستثمار الصناعي) والبالغ عددهم ٢٠٠٠ مفردة.

وقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة تمثل ٤% من إطار المعاينة ومن ثم بلغ حجم العينة (٨٠) مفردة بواقع (١٠) مفردة من كل شركة كما يلي:-

جدول (٢) يوضح توزيع المبحوثين

م	اسم الشركة	العدد
١-	الأفروأمريكية للملابس الجاهزة	١٠
٢-	دايموند تكستايل للملابس الجاهزة	١٠
٣-	المساعد للملابس الجاهزة	١٠
٤-	الهلباوي للجنز	١٠
٥-	أوليمبك إيكترنك	١٠
٦-	ديورافت لأطعم الحمامات	١٠
٧-	القائد للبلاستيك	١٠
٨-	ألفا مصر للاستثمار الصناعي	١٠
	المجموع	٨٠

٤- أساليب وأدوات جمع البيانات:-

اعتمدت الدراسة على استمارة استبار للعمال المتسربين من العمل فشركات القطاع الخاص بمدينة العاشر من رمضان وقد تم إجراء الصدق الظاهري (أو صدق المحكمين) بالرجوع إلى (٥) من أساتذة الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع، وقد تم إجراء صدق إحصائي للأداة باستخدام معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية وجاء معامل الصدق (٠.٨٨) وهو يبين أن الاستمارة على درجة عالية من الصدق، كذلك تم إجراء ثبات إحصائي باستخدام معامل

ألفا - كرونباخ للاستمارة وبلغ معامل الثبات (٠.٩٠) وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي وبذلك تتمتع الأداة بدرجة عالية من الصدق والثبات ويمكن الاعتماد على نتائجها.

وقد تم تطبيق الاستمارة في الفترة من ٢٠٠٦/١١/١ حتى ٢٠٠٦/١٢/٣٠ وقد تم معالجة البيانات التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج SPSS .

سادساً: نتائج الدراسة الميدانية:-

جدول رقم (٣) مظاهر تسرب العامل من القطاع الخاص

ن = ٨٠

م	مظاهر تسرب العامل من القطاع الخاص	الاستجابات						المتوسط	المعياري الانحراف
		نعم		إلى حد ما		لا			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	ترك العمل في القطاع الخاص بحثاً عن عمل في الحكومة	٤١	٥١.٣	٢٨	٣٥	١١	١٣.٨	٢.٣٧٥	٠.٧١٨٢
٢	ترك العمل في القطاع الخاص لعمل مشروع خاص به	٣٧	٤٦.٣	٣٠	٣٧.٥	١٣	١٦.٣	٢.٣٠٠	٠.٧٣٦١
٣	ترك العمل في الشركة بحثاً عن ظروف عمل أفضل في شركة أخرى في القطاع الخاص	١٠	١٢.٥	٢١	٢٦.٣	٤٩	٦١.٣	١.٥١٢	٠.٧١١٥
٤	ترك العمل ضيقاً من ظروف العمل دون هدف مستقبلي	٦٠	٧٥	١٢	١٥	٨	١٠	٢.٦٥٠	٠.٦٥٨٠

يتضح من نتائج الجدول السابق:-

أن أهم مظاهر تسرب العامل من القطاع الخاص هو (ترك العمل ضيقاً من ظروف العمل دون هدف مستقبلي) بمتوسط (٢.٦٥) وقد يرجع ذلك لعدم توافر الظروف والخدمات التي توفر للعامل الأمان وتلبي احتياجاته من العمل وتجذبه للعمل بالقطاع الخاص مما يؤدي لهروبه من العمل بهذا القطاع، كما قد يؤكد ذلك أن تسرب العمال من العمل بالقطاع الخاص هو في المقام الأول هروباً من ظروف العمل السيئة وليس لأي دافع آخر وقد بلغت قيمة الانحراف المعياري (٠.٦٥٨).

بينما جاء في المرتبة الثانية (ترك العمل في القطاع الخاص بحثاً عن عمل في الحكومة) بمتوسط (٢.٣٧٥) وقد يرجع ذلك لما يتوافر في العمل الحكومي (رغم قلة الراتب) من ظروف وخدمات جيدة وحصول العامل على حقوقه القانونية بما يوفر الأمن للعامل، ويجذبه للعمل في هذا القطاع كما قد يؤكد ذلك على استمرار ظاهرة التعلق والرغبة في العمل الحكومي وقد بلغت قيمة الانحراف المعياري (٠.٧١٨٤).

بينما جاء في المرتبة الأخيرة (ترك العمل في الشركة بحثاً عن ظروف عمل أفضل في شركة أخرى في القطاع الخاص) بمتوسط (١٠.٥١٢) وانحراف معياري (٠.٧١١٥) وقد يرجع تأخر هذا العامل لتشابه ظروف العمل الطارئة للعمال في هذا القطاع.

جدول (٤) الحقوق القانونية المرتبطة بعقد العمل التي حرم منها العمال وأدت إلى تسريحهم من العمل.

ن=٨٠

م	الحقوق القانونية المرتبطة بعقد العمل التي حرم منها العمال وأدت إلى تسريحهم من العمل	الاستجابات				المتوسط	الانحراف المعياري
		نعم		لا			
		ك	%	ك	%		
١	لا يحرر عقد كتابي للعمل	٤٧	٥٨.٨	٣٣	٤١.٣	١.٥٨٧٥	٠.٤٩٥٤
٢	يحرر العامل مع عقد العمل طلب استقالة	١٦	٢٠	٦٤	٨٠	١.٢٠٠٠	٠.٤٠٢٥
٣	لا يعطي صاحب العمل للعامل نسخة من عقد العمل	٦٤	٨٠	١٦	٢٠	١.٨٠٠٠	٠.٤٠٢٥
٤	لا ترسل نسخة من عقد العمل إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص	٤٨	٦٠	٣٢	٤٠	١.٦٠٠٠	٠.٤٩٣٠
٥	لا تحدد بعقد العمل طبيعة ونوع العمل محل العقد	٣٢	٤٠	٤٨	٦٠	١.٤٠٠٠	٠.٤٩٣٠
٦	لا يحدد بعقد العمل المزايا النقدية والعينية المتفق عليها	٤٠	٥٠	٤٠	٥٠	١.٥٠٠٠	٠.٥٠٣٢
٧	لا يعطي العامل إيصالاً بما أودعه من أوراق وشهادات	٥٦	٧٠	٢٤	٣٠	١.٧٠٠٠	٠.٤٦١١
٨	لا تحدد مدة الاختبار في عقد العمل	٣٢	٤٠	٤٨	٦٠	١.٤٠٠٠	٠.٤٩٣٠
٩	تستغرق مدة الاختبار أكثر من ثلاث شهور	٨	١٠	٧٢	٩٠	١.١٠٠٠	٠.٣٠١٩

تشير نتائج الجدول السابق:-

جاء في المرتبة الأولى بالنسبة للحقوق القانونية المرتبطة بعقد العمل التي حرم منها العامل (لا يعطي صاحب العمل للعامل نسخة من عقد العمل) بمتوسط (١.٨) وقد يرجع ذلك إلى أن تلك العملية تجعل العامل ليس لديه مستند يثبت عمله في الشركة أو المصنع وهو ما لا يجعله قادر على المطالبة بحقوقه مما يسلبه العديد من الحقوق.

بينما جاء في المرتبة الثانية (لا يعطي العامل إيصالاً بما أودعه من أوراق وشهادات) بمتوسط (١.٧) وقد يؤكد ذلك ما ذكر سابقاً من رغبة صاحب العمل في حرمان العامل من أي

مستند يثبت عمله في الشركة أو المصنع ويمكنه من ثم من المطالبة بحقوقه وهو ما قد يرغب فيه صاحب العمل.

بينما جاء في المرتبة الثالثة (لا ترسل نسخة من عقد العمل إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص) بمتوسط (١.٦) وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في عدم دفع نفقات إضافية هي حصته في التأمينات الاجتماعية وهو ما يؤدي لحرمان العامل من حقوقه التأمينية ويؤدي لشعوره بعدم الأمان وتخوفه من أي ظروف مستقبلية كإصابة العمل أو الوفاة ومن ثم حرمانه وحرمان أسرته من أي معاش.

جدول (٥) العلاقة بين الحقوق القانونية المرتبطة بعقد العمل التي حرم منها العمال ومظاهر تسريحهم من القطاع الخاص
ن = ٨٠

م	مظاهر تسرب العامل من القطاع الخاص	الحقوق القانونية التي حرم منها العمال والمرتبطة بعقد العمل	الخلاف بحثاً عن عمل بالقطاع الخاص	ترك العمل بالقطاع الخاص لعمل مشروع خاص به	ترك العمل بالقطاع الخاص لشركة أخرى بالقطاع الخاص	عن ظروف عمل أفضل في شركة أخرى بالقطاع الخاص	ترك العمل بالشركة بحثاً عن ظروف العمل دون هدف مستقبلي	R
١	لا يحرر عقد كتابي للعمل		* ٠.٧٩٦	* ٠.٧٦٠	* ٠.٥٣٦	* ٠.٦٣٩	* ٠.٧٩٨	
٢	يحرر العامل مع عقد العمل طلب استقالة		* ٠.٤٣٨	* ٠.٤٧٩	* ٠.٧٨٧	* ٠.٢٦٨	* ٠.٧٩٤	
٣	لا يعطي صاحب العمل للعامل نسخة من عقد العمل		* ٠.٧٤٤	* ٠.٧٦٠	* ٠.٣٦٢	* ٠.٨٧٩	* ٠.٨٩٥	
٤	لا ترسل نسخة من عقد العمل إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص		* ٠.٨٢٢	* ٠.٧٨٨	* ٠.٥٩٢	* ٠.٦٥٦	* ٠.٨٢٨	
٥	لا تحدد بعقد العمل طبيعة ونوع العمل محل العقد		* ٠.٧١٥	* ٠.٧٨١	* ٠.٨٨٨	* ٠.٤٣٧	* ٠.٩٢٤	
٦	لا يحد بعقد العمل المزايا النقدية والعينية المتفق عليها		* ٠.٨٧٦	* ٠.٨٥٤	* ٠.٧٢٥	* ٠.٥٣٥	* ٠.٩٣٠	
٧	لا يعطي العامل إيصالاً بما أودعه من أوراق وشهادات		* ٠.٧٦٤	* ٠.٧٥٣	* ٠.٤٧٥	* ٠.٨١٨	* ٠.٨٤٤	
٨	لا تحدد مدة الاختبار في عقد العمل		* ٠.٧١٥	* ٠.٧٨١	* ٠.٨٨٨	* ٠.٤٣٧	* ٠.٩٢٤	
٩	تستغرق مدة الاختبار أكثر من ثلاث شهور		** ٠.٢٩٢	* ٠.٣١٩	* ٠.٧٠١	* ٠.١٧٨	* ٠.٧٤٧	

معامل ارتباط بيرسون = ٠.٨٣٨ * * * معنوية عند (٠.٠١) * معنوية عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق:-

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العمال من حقوقهم القانونية المرتبطة بعقد العمل ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص وقد يرجع ذلك إلى أن حرمان العامل من وجود عقد عمل من ثلاث نسخ أحدهم لدى العامل والأخرى لدى صاحب العمل والثالثة لدى التأمينات الاجتماعية محدد فيها كل شروط العمل لا يمكن العامل من المطالبة بحقوقه ولا يشعره بالأمان والاستقرار حيث أن صاحب العمل من الممكن أن يستغني عنه ويفصله بسهولة وهو ما يدفع العمال للتسرب من هذا القطاع. وقد اختلفت العلاقة في شدتها حيث جاء في المرتبة الأولى (لا يحدد بعقد العمل المزايا النقدية والعينية المتفق عليها) وفي المرتبة الثانية كل من (لا تحدد بعقد العمل طبيعة ونوع العمل محل العقد، لا تحدد مدة الاختبار في عقد العمل).

جدول رقم (٦) الحقوق القانونية المرتبطة بالأجور التي حرم منها العمال. ن = ٨٠

م	الحقوق القانونية المرتبطة بالأجور التي حرم منها العمال	الاستجابات				المتوسط	المعياري الانحراف
		نعم		لا			
		ك	%	ك	%		
١	انخفاض الأجور	٤٨	٦٠	٣٢	٤٠	١.٦٠٠٠	٠.٤٩٣٠
٢	العلوة السنوية الدورية أقل من ٧%	٢٤	٣٠	٥٦	٧٠	١.٣٠٠٠	٠.٤٦١١
٣	هناك تمييز في الأجور بين الذكور والإناث لصالح الذكور	١٥	١٨.٨	٦٥	٨١.٣	١.١٨٧٥	٠.٣٩٢٨
٤	لا يحدد الأجر مسبقاً بين العامل وصاحب العمل	٢٤	٣٠	٥٦	٧٠	١.٣٠٠٠	٠.٤٦١١
٥	صاحب العمل يعدل في الأجر كيفما يشاء	٤٠	٥٠	٤٠	٥٠	١.٥٠٠٠	٠.٥٠٣٢
٦	ليس هناك موعد ثابت لتقاضي الأجر	٢٤	٣٠	٥٦	٧٠	١.٣٠٠٠	٠.٤٦١١
٧	كثير ما يحدث تأخير في تلقي الأجور	٢٤	٣٠	٥٦	٧٠	١.٣٠٠٠	٠.٤٦١١
٨	يقدم الأجر في مدة تزيد عن الشهر	٨	١٠	٧٢	٩٠	١.١٠٠٠	٠.٣٠١٩
٩	في حالة انتهاء علاقة العمل يحرم العامل من مستحقاته السابقة	٢٤	٣٠	٥٦	٧٠	١.٣٠٠٠	٠.٤٦١١
١٠	صاحب العمل ينقل بعض العمال من نظام الأجر الشهري إلى اليومية أو الأجر الأسبوعي دون موافقتهم	١	١.٣	٧٩	٩٨.٨	١.٠١٢٥	٠.١١١٨
١١	في حالة وجود ظروف قهرية تحول بين العامل وعمله يحرم الأجر اليومي كاملاً	٤٨	٦٠	٣٢	٤٠	١.٦٠٠٠	٠.٤٩٣٠
١٢	في حالة وجود ظروف قهرية تحول بين العامل وعمله يحرم الأجر اليومي كاملاً ويغرم	٤٠	٥٠	٤٠	٥٠	١.٥٠٠٠	٠.٥٠٣٢

يتضح من نتائج الجدول السابق أن:-

قد جاء في المرتبة الأولى بالنسبة للحقوق القانونية المرتبطة بالأجور التي حرم منها العامل (انخفاض الأجور) بمتوسط (١.٦) وقد يرجع ذلك لتوافر الأيدي العاملة بوفرة وهو ما يدفع صاحب العمل لخفض الأجور بما يقلل من نفقات مدخلات الإنتاج وهو يثق في أن هناك من العمالة ما سيوافق على هذه الظروف نظراً لانتشار البطالة ونقص فرص العمل، وهذا يتفق مع ما ذهبت إليه دراسة William Diaz من أن انخفاض الأجر يؤثر سلباً على استقرار العمالة في عملها في القطاع الخاص ويؤدي لتسريحهم منه^(٥٦)، وقد جاء في نفس المرتبة (في حالة وجود ظروف قهرية تحول بين العامل وعمله يحرم الأجر اليومي كاملاً) وهو ما يعكس تعسف صاحب العمل ويؤدي لشعور العامل بعدم الأمان ويؤثر سلباً على استقراره في العمل.

وجاء في المرتبة الثانية (صاحب العمل يعدل في الأجر كيفما يشاء) بمتوسط (١.٥) وهو ما قد يحرم العامل من علاوات أو حوافز مادية كان يستحقها بل وقد يعرضه لتناقص أجره وفقاً لرغبة صاحب العمل وهو ما يؤثر سلباً على استقراره في القطاع الخاص، وجاء في نفس المرتبة (في حالة وجود ظروف قهرية تحول بين العامل وعمله يحرم الأجر اليومي كاملاً ويغرم) وهو ما قد يرجع لتعسف صاحب العمل واهتمامه فقط بالعمل والإنتاج دون مراعاة للظروف الإنسانية للعمال.

جدول (٧) العلاقة ما بين الحقوق القانونية المرتبطة بالأجور التي حرم منها العمال ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص
ن = ٨٠

م	مظاهر تسرب العامل من القطاع الخاص	الحقوق القانونية المرتبطة بالأجور التي حرم منها العمال	بالحكومة	ترك العمل في القطاع الخاص	لعمل مشروع خاص به	ترك العمل بالقطاع الخاص	أخرى بالقطاع الخاص	ظروف عمل أفضل في شركة	ترك العمل بالشركة بحثاً عن	العمل دون هدف مستقبلي	ترك العمل ضيقاً من ظروف	R
١	انخفاض الأجور		* ٠.٨٢٢	* ٠.٧٨٨	* ٠.٥٩٢	* ٠.٦٥٦	* ٠.٨٢٨					
٢	العلاوة السنوية الدورية أقل من ٧%		* ٠.٥٧٣	* ٠.٦٢٧	* ٠.٨٣٧	* ٠.٣٥٠	* ٠.٨٤٠					
٣	هناك تمييز في الأجور بين الذكور والإناث لصالح الذكور		* ٠.٤٢١	* ٠.٤٦٠	* ٠.٧٣٩	٠.٢٥٧	* ٠.٧٤٣					
٤	لا يحدد الأجر مسبقاً بين العامل وصاحب العمل		* ٠.٥٧٣	* ٠.٦٢٧	* ٠.٨٣٧	* ٠.٣٥٠	* ٠.٨٤٠					
٥	صاحب العمل يعدل في الأجر كيفما يشاء		* ٠.٨٧٦	* ٠.٨٥٤	* ٠.٧٢٥	* ٠.٥٣٥	* ٠.٩٣٠					
٦	ليس هناك موعد ثابت لتقاضي الأجر		* ٠.٥٧٣	* ٠.٦٢٧	* ٠.٨٣٧	* ٠.٣٥٠	* ٠.٨٤٠					
٧	كثير ما يحدث تأخير في تلقي الأجور		* ٠.٥٧٣	* ٠.٦٢٧	* ٠.٨٣٧	* ٠.٣٥٠	* ٠.٨٤٠					
٨	يقدم الأجر في مدة تزيد عن شهر		** ٠.٢٩٢	* ٠.٣١٩	* ٠.٧٠١	٠.١٧٨	* ٠.٧٤٧					
٩	في حالة انتهاء علاقة العمل يحرم العامل من مستحقاته		* ٠.٥٧٣	* ٠.٦٢٧	* ٠.٨٣٧	* ٠.٣٥٠	* ٠.٨٤٠					
١٠	صاحب العمل ينقل بعض العمال من نظام الأجر الشهري إلى اليومية أو الأجر الأسبوعي دون موافقتهم		٠.٠٩٩	٠.١٠٨	٠.٢٣٧	٠.٠٦٠	٠.٢٥٢					
١١	في حالة وجود ظروف قهرية تحول بين العامل وعمله يحرم الأجر اليومي		* ٠.٨٢٢	* ٠.٧٨٨	* ٠.٥٩٢	* ٠.٦٥٦	* ٠.٨٢٨					
١٢	في حالة وجود ظروف قهرية تحول بين العامل وعمله يحرم الأجر اليومي		* ٠.٨٧٦	* ٠.٨٥٤	* ٠.٧٢٥	* ٠.٥٣٥	* ٠.٩٣٠					

** معنوية عند (٠.٠١) * معنوية عند (٠.٠٥)

معامل ارتباط بيرسون = ٠.٥٩١ *

يتضح من نتائج الجدول السابق:-

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العمال من حقوقهم القانونية المرتبطة بالأجور ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص، وقد يرجع ذلك إلى أن ذلك يحرم العمال من الكثير من حقوقهم المادية ويتيح الفرصة لصاحب العمل للتعديل في أجور العمال كيفما يشاء وهو ما يؤدي إلى عدم الشعور بالأمان عند العمل في المنشأة ومن ثم يساعد في تسربهم من العمل في هذا القطاع.

وقد اختلفت شدة العلاقة حيث جاء في المرتبة الأولى (صاحب العمل يعدل في الأجر كيفما يشاء) وقد يرجع ذلك إلى أن الهدف الأساسي للعامل من العمل هو أجرة ومن ثم عدم انتظام الأجر والتعديل فيه خاصة بالنقصان سيؤثر سلباً على العامل وعلى استقراره في العمل.

بينما جاء في نفس المرتبة (في حالة وجود ظروف قهرية تحول بين العامل وعمله يحرم الأجر اليومي كاملاً ويغرم) وقد يرجع ذلك إلى أن العامل ينتظر من صاحب العمل في حالة الظروف القهرية مساعدته وليس خصم الأجر إضافة للتغريم وهو ما ينعكس سلباً على العامل وولائه للعمل ورغبته في الاستمرار فيه.

جدول رقم (٨) الحقوق القانونية المرتبطة بالأجازات التي حرم منها العمال

ن=٨٠

م	الحقوق القانونية المرتبطة بالأجازات التي حرم منها العمال	الاستجابات				المتوسط	الانحراف المعياري
		نعم		لا			
		ك	%	ك	%		
١	يحرّم العامل من أي أجازة	١٦	٢٠	٦٤	٨٠	١.٢٠٠٠	٠.٤٠٢٥
٢	يحرّم العامل الذي قضى سنة كاملة بالعمل من الأجازة السنوية	٤٠	٥٠	٤٠	٥٠	١.٥٠٠٠	٠.٥٠٣٢
٣	تحتسب أيام العطلات الرسمية من الأجازة السنوية	١٦	٢٠	٦٤	٨٠	١.٢٠٠٠	٠.٤٠٢٥
٤	لا يعطى العامل أجر على الأجازات المستحقة التي لم يستخدمها	٣٢	٤٠	٤٨	٦٠	١.٤٠٠٠	٠.٤٩٣٠
٥	يحرّم العامل من أي أجازات دراسية	٥٦	٧٠	٢٤	٣٠	١.٧٠٠٠	٠.٤٦١١
٦	يحرّم العامل من الأجر خلال مدة الأجازة السنوية	٨	١٠	٧٢	٩٠	١.١٠٠٠	٠.٣٠١٩
٧	يحرّم العامل من الأجر خلال أجازة الأعياد	٣	٣.٨	٧٧	٩٦.٣	١.٠٣٧٥	٠.١٩١٢
٨	لا يضاعف أجر العامل في حالة عمله في الأعياد	٣٢	٤٠	٤٨	٦٠	١.٤٠٠٠	٠.٤٩٣٠
٩	لا يعطي العامل أي أجر في حالة الأجازة المرضية	٣٢	٤٠	٤٨	٦٠	١.٤٠٠٠	٠.٤٩٣٠

تشير نتائج الجدول السابق:-

بالنسبة للحقوق القانونية المرتبطة بالأجازات التي حرم منها العمال فقد جاء في المرتبة الأولى (يحرم العامل من أي أجازات دراسية) بمتوسط (١.٧) وقد يرجع ذلك لرغبة بعض العمال في تحسين وضعهم التعليمي بما يحقق تحسين مستواهم الوظيفي ورغم أهمية ذلك وتأثيره الإيجابي على العمل فإن صاحب العمل لا يهتم بذلك.

بينما جاء في المرتبة الثانية (يحرم العامل الذي قضى سنة كاملة بالعمل من الأجازات السنوية) بمتوسط (١.٥) وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في أن لا يدفع أجر إلى مقابل عمل ولو كان ذلك على حساب راحة العامل وحقوقه.

وجاء في المرتبة الثالثة (لا يضاعف أجر العامل في حالة عمله في الأعياد) بمتوسط (١.٤) وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في عدم إضافة أي أعباء مالية إضافية عليه، وجاء في نفس المرتبة (لا يعطى العامل أي أجر في حالة الأجازة المرضية) وهو ما يؤكد ما جاء سابقاً من رغبة صاحب العمل في عدم إعطاء أجر إلى مقابل عمل حتى ولو على حساب الظروف الإنسانية للعامل. وجاء في نفس المرتبة أيضاً (لا يعطى العامل أجر على الأجازات المستحقة التي لم يستخدمها).

جدول (٩) يوضح العلاقة بين الحقوق القانونية المرتبطة بالأجازات التي حرم منها العمال ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص

ن = ٨٠

م	مظاهر تسرب العمال من القطاع الخاص	الحقوق القانونية المرتبطة بالأجازات التي حرم منها العمال	ترك العمل بشكل خاص به	ترك العمل بالشركة بحثاً عن أخرى بالقطاع الخاص	ترك العمل ضيقاً من ظروف العمل دون هدف مستقبلي	R
١	يحرم العامل من أي أجازة	* ٠.٤٣٨	* ٠.٤٧٩	* ٠.٧٨٧	٠.٢٨٨	* ٠.٧٩٤
٢	يحرم العامل الذي قضى سنة كاملة بالعمل من الأجازة السنوية	* ٠.٨٧٦	* ٠.٨٥٤	* ٠.٧٢٥	* ٠.٥٣٥	* ٠.٩٣٠
٣	تحتسب أيام العطلات الرسمية من الأجازة السنوية	* ٠.٤٣٨	* ٠.٤٧٩	* ٠.٧٨٧	٠.٢٦٨	* ٠.٧٩٤
٤	لا يعطى العامل أجر على الأجازات المستحقة التي لم يستخدمها	* ٠.٧٩٦	* ٠.٧٦٠	* ٠.٥٣٦	* ٠.٦٣٩	* ٠.٧٩٨
٥	يحرم العامل من أي أجازات دراسية	* ٠.٧٦٤	* ٠.٧٥٣	* ٠.٤٧٥	* ٠.٨١٨	* ٠.٨٤٤
٦	يحرم العامل من الأجر خلال مدة الأجازة السنوية	** ٠.٢٩٢	** ٠.٣١٩	* ٠.٧٠١	٠.١٧٨	* ٠.٧٤٧
٧	يحرم العامل من الأجر خلال أجازة الأعياد	٠.١٧٣	٠.١٨٩	* ٠.٤١٥	٠.١٠٦	** ٠.٤٤٣
٨	لا يضاف أجر العامل في حالة عمله في الأعياد	* ٠.٧١٥	* ٠.٧٨١	* ٠.٨٨٨	* ٠.٤٣٧	* ٠.٩٢٤
٩	لا يعطى العامل أي أجر في حالة الأجازة المرضية	* ٠.٧١٥	* ٠.٧٨١	* ٠.٨٨٨	* ٠.٤٣٧	* ٠.٩٢٤

معامل ارتباط بيرسون = ٠.٦٨٦ * ** مغنوية عند (٠.٠١) * مغنوية عند (٠.٠٥)

تشير نتائج الجدول السابق إلى:-

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من الحقوق القانونية المرتبطة بالأجازات ومظاهر تسربهم من العمل وقد يرجع ذلك لحاجة أي عامل لمثل هذه الأجازات في الحالات المرضية أو الظروف الطارئة أو للراحة أو الأعياد ومن ثم الحرمان منها يؤدي لتسربهم من العمل سواء برغبتهم أو بفصلهم من قبل صاحب العمل عند اضطرارهم لظروف قهرية على سبيل المثال.

وقد اختلفت شدة العلاقة فقد جاء في المرتبة الأولى (يحرم العامل الذي قضى سنة كاملة بالعمل من الأجازة السنوية) وقد يرجع ذلك لأهمية تلك الأجازة في الحالات القهرية أو في راحة العامل بعد فترة من العمل.بينما جاء في المرتبة الثانية كل من (لا يضاعف أجر العامل في حالة عمله في الأعياد، لا يعطي العامل أي أجر في حالة الأجازة المرضية) وفي المرتبة الثالثة (يحرم العامل من أي أجازات دراسية).

جدول رقم (١٠) الحقوق القانونية المرتبطة بساعات العمل وفترات الراحة التي حرم منها العمال

ن = ٨٠

م	الحقوق القانونية المرتبطة بساعات العمل وفترات الراحة التي حرم منها العمال	الاستجابات				المتوسط	الانحراف المعياري
		نعم		لا			
		ك	%	ك	%		
١	يتم تشغيل العامل يومياً أكثر من ثمانية ساعات أساسية	٥٦	٧٠	٢٤	٣٠	١.٧٠٠٠	٠.٤٦١١
٢	يتم تشغيل العامل أسبوعياً أكثر من ٤٨ ساعة أساسية	٥٦	٧٠	٢٤	٣٠	١.٧٠٠٠	٠.٤٦١١
٣	يتم تشغيل العامل يومياً أكثر من ساعتان إضافي في اليوم	٧٢	٩٠	٨	١٠	١.٩٠٠٠	٠.٣٠١٩
٤	لا توجد فترات راحة خلال العمل	٤٧	٥٨.٨	٣٣	٤١.٣	١.٥٨٧٥	٠.٤٩٥٤
٥	لا توجد فترات لتناول الطعام خلال العمل	١٦	٢٠	٦٤	٨٠	١.٢٠٠٠	٠.٤٠٢٥
٦	لا تعطي راحة أسبوعية لمدة يوم	٨	١٠	٧٢	٩٠	١.١٠٠٠	٠.٣٠١٩
٧	الراحة الأسبوعية غير مدفوعة الأجر	٤	٥	٧٦	٩٥	١.٠٥٠٠	٠.٢١٩٣
٨	لا يعطى العامل أجر إضافي عن ساعات التشغيل الإضافية	٢	٢.٥	٧٨	٩٧.٥	١.٠٢٥٠	٠.١٥٧١
٩	لا يضع صاحب العمل جدول بساعات العمل وفترات الراحة في مكان العمل	٢٤	٣٠	٥٦	٧٠	١.٣٠٠٠	٠.٤٦١١

تشير نتائج الجدول السابق:-

بالنسبة للحقوق القانونية المرتبطة بساعات العمل وفترات الراحة التي حرم منها العمال فقد جاء في المرتبة الأولى (يتم تشغيل العامل يومياً أكثر من ساعتان إضافي في اليوم) وذلك بمتوسط (١.٩) وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في تحقيق أكبر استفادة ممكنة من العامل عن طريق تشغيله أكبر عدد ساعات ممكنة رغم إن ذلك في الحقيقة قد يضر بصحة العامل ومستوى أدائه.

بينما جاء في المرتبة الثانية كل من (يتم تشغيل العامل يومياً أكثر من ثمانية ساعات أساسية، يتم تشغيل العامل أسبوعياً أكثر من ٤٨ ساعة أساسية) بمتوسط (١.٧) وقد يؤكد ذلك ما ذكر سابقاً من أن صاحب العمل يريد أقصى استفادة ممكنة من العامل ،كما قد يرجع ذلك لانتشار البطالة وقلة فرص العمل والتي تشجع صاحب العمل على وضع شروط للعمل تحقق له أقصى استفادة من العامل وهو يدرك أن هناك من سيقبل بها حتى ولو كانت مخالفة لحقوقه القانونية.

وجاء في المرتبة الثالثة (لا توجد فترات راحة خلال العمل) بمتوسط (١.٥٨٧)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة (لا يعطى العامل أجر إضافي عن ساعات التشغيل الإضافية) وذلك بمتوسط (١.٠٢٥) وهو ما يؤكد أن أغلب المبحوثين يرون أن صاحب العمل يعطي العمال أجر إضافي عن ساعات التشغيل الإضافية، إلى أن المشكلة في أن صاحب العمل يجبر العامل على القبول بتلك الساعات الإضافية وإلا يفصل من العمل.

جدول رقم (١١) العلاقة بين الحقوق القانونية المرتبطة بساعات العمل وفترات الراحة التي حرم منها العمال ومظاهر تسريهم من القطاع الخاص

ن=٨٠

م	الحقوق القانونية المرتبطة بساعات العمل وفترات الراحة التي حرم منها العمال	مظاهر تسرب العمال من القطاع الخاص	ن من عمل بالحكومة	ترك العمل في القطاع الخاص بحثاً	مشروع خاص به	ترك العمل بالقطاع الخاص لعمل بالقطاع الخاص	ظروف عمل أفضل في شركة أخرى	ترك العمل بالشركة بحثاً عن ظروف عمل أفضل في شركة أخرى	ن من هدف مستقبلي	ترك العمل ضيقاً من ظروف العمل	R
١	يتم تشغيل العامل يومياً أكثر من ثمانية ساعات أساسية		*٠.٧٦٤	*٠.٧٥٣		*٠.٤٧٥		*٠.٨١٨		*٠.٨٤٤	
٢	يتم تشغيل العامل أسبوعياً أكثر من ٤٨ ساعة أساسية		*٠.٧٦٤	*٠.٧٥٣		*٠.٤٧٥		*٠.٨١٨		*٠.٨٤٤	

٣	يتم تشغيل العامل يومياً أكثر من ساعتان إضافي في اليوم	*٠.٦٤٢	*٠.٥٩٢	٠.٢٤٢	*٠.٨٤١	*٠.٨٤٩
٤	لا توجد فترات راحة خلال العمل	*٠.٨٢٢	*٠.٧٨٨	*٠.٥٩٢	*٠.٦٥٦	*٠.٨٢٨
٥	لا توجد فترات لتناول الطعام خلال العمل	*٠.٤٣٨	*٠.٤٧٩	*٠.٧٨٧	٠.٢٦٨	*٠.٧٩٤
٦	لا تعطي راحة أسبوعية لمدة يوم	**٠.٢٩٢	**٠.٣١٩	*٠.٧٠١	٠.١٧٨	*٠.٧٤٧
٧	الراحة الأسبوعية غير مدفوعة الأجر	٠.٢٠١	٠.٢٢٠	*٠.٤٨٣	٠.١٢٣	*٠.٥١٤
٨	لا يعطي العامل أجر إضافي عن ساعات التشغيل الإضافية	٠.١٤٠	٠.١٥٣	*٠.٣٣٧	٠.٠٨٦	٠.٣٥٩
٩	لا يضع صاحب العمل جدول بساعات العمل وفترات الراحة في مكان العمل	*٠.٥٧٣	*٠.٦٢٦	*٠.٨٣٧	*٠.٣٥٠	*٠.٨٤٠

معامل ارتباط بيرسون = ٠.٦٠٤ * * معنوية عند (٠.٠١) * معنوية عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق:-

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من حقوقهم القانونية المرتبطة بساعات العمل وفترات الراحة ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص، وقد يرجع ذلك إلى أن تجاوز ساعات العمل الأساسية أو الإضافية المقررة قانوناً وعدم وجود فترات راحة يضر بصحة العامل ومن ثم يؤثر سلباً على انتظامه واستمراره في العمل.

وقد اختلفت شدة العلاقة حيث جاء في المرتبة الأولى (يتم تشغيل العامل يومياً أكثر من ساعتان إضافي في اليوم) وهو ما يعني أن العامل يعمل أكثر من عشر ساعات يومياً وهو ما ينعكس سلباً على صحته وعلى الوقت المخصص لديه للراحة أو لحياته الاجتماعية مثل إسهامه في تنشئة أولاده ومتابعتهم ومن ثم يساعد ذلك في دفعه إلى ترك العمل.

بينما جاء في المرتبة الثانية كلاً من (يتم تشغيل العامل يومياً أكثر من ثمانية ساعات أساسية، يتم تشغيل العامل أسبوعياً أكثر من ٤٨ ساعة أساسية)

وفي المرتبة الثالثة (لا يضع صاحب العمل جدول بساعات العمل وفترات الراحة في مكان العمل).

جدول رقم (١٢) الحقوق القانونية المرتبطة بانقضاء علاقة العمل التي حرم منها العمال

ن = ٨٠

م	الحقوق القانونية المرتبطة بانقضاء علاقة العمل التي حرم منها العمال	الاستجابات				المتوسط	المعيار المقارن
		نعم		لا			
		ك	%	ك	%		
١	ينهي صاحب العمل العمل قبل انقضاء مدة العقد	٣٢	٤٠	٤٨	٦٠	١.٤٠٠٠	٠.٤٩٣٠
٢	لا يخطر صاحب العمل العامل بانقضاء عقد العمل قبل إنهاء علاقة العمل بفترة مناسبة	٣٢	٤٠	٤٨	٦٠	١.٤٠٠٠	٠.٤٩٣٠
٣	لا يعطي صاحب العمل في فترة الإخطار بإنهاء العمل أجر للعامل	٢	٢.٥	٧٨	٩٧.٥	١.٠٢٥٠	٠.١٥٧١
٤	لا يقبل عدول العامل عن الاستقالة خلال أسبوع من الاستقالة	٢٤	٣٠	٥٦	٧٠	١.٣٠٠٠	٠.٤٦١١
٥	يتم إقالة العامل حين يستخدم حقه في الأجازات	٢٤	٣٠	٥٦	٧٠	١.٣٠٠٠	٠.٤٦١١
٦	يتم إقالة العامل أحياناً تعسفياً دون تعويضه	٦٤	٨٠	١٦	٢٠	١.٨٠٠٠	٠.٤٠٢٥
٧	في حالة وفاة العامل لا تصرف لأسرته أي منح	٤٨	٦٠	٣٢	٤٠	١.٦٠٠٠	٠.٤٩٣٠
٨	يقلل صاحب العمل العامل في حالة العجز الجزئي رغم توافر عمل مناسب لظروفه بالمنشأة	٨	١٠	٧٢	٩٠	١.١٠٠٠	٠.٣٠١٩
٩	سن التقاعد محدد بأقل من ستين سنة	١	١.٣	٧٩	٩٨.٨	١.٠١٢٥	٠.١١١٨
١٠	يتمتع صاحب العمل عن تقديم شهادة خبرة للعامل بعد انقضاء عمله بالمنشأة	٥٦	٧٠	٢٤	٣٠	١.٧٠٠٠	٠.٤٦١١

تشير نتائج الجدول السابق أن:-

قد جاء في المرتبة الأولى (يتم إقالة العامل أحياناً تعسفياً دون تعويضه) بمتوسط (١.٨) وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود رقابة وحماية كافية من مكتب العمل أو غيرها من الجهات المعنية كاللجان النقابية والنقابات العمالية تضمن حماية حق العامل في عدم الفصل إلا لمبررات مقبولة قانوناً وتعويضه في حالة ذلك، كما قد يرجع ذلك لانتشار البطالة في المجتمع وهو ما يجعل صاحب العمل يعلم أنه قادر على جذب عناصر بديلة عن العناصر التي يتم فصلها بسهولة ويسر.

وجاء في المرتبة الثانية (يتمتع صاحب العمل عن تقديم شهادة خبرة للعامل بعد انقضاء عمله بالمنشأة) بمتوسط (١.٧) وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في عدم إعطاء العامل أي مستند يثبت عمله في المنشأة خشية المطالبة بأي حقوق قانونية له طرف المنشأة.

وجاء في المرتبة الثالثة (في حالة وفاة العامل لا تصرف لأسرته أي منح) وقد يرجع ذلك إلى أن صاحب العمل ينظر لعلاقته بالعامل في أنها لا تتعدى العامل ومن ثم فليس عليه أي مسئولية تجاه أسرته وإن كان من شأن ذلك شعور العمال بالقلق وعدم الأمان وعدم الاستقرار.

وجاء في المرتبة الأخيرة (سن التقاعد محدد بأقل من ستين سنة) بمتوسط (١.٠١٢٥) وهو ما قد يؤكد أن أغلب أصحاب الأعمال يلتزمون بسن التقاعد القانوني.

جدول رقم (١٣) العلاقة بين الحقوق القانونية المرتبطة بانقضاء علاقة العمل والتي حرم منها العمال ومظاهر تسريبهم من القطاع الخاص

ن = ٨٠

م	الحقوق القانونية المرتبطة بانقضاء علاقة العمل التي حرم منها العمال	مظاهر تسرب العمال من القطاع الخاص	ترك العمل في القطاع الخاص بحثاً عن عمل بالحكومة	ترك العمل بالقطاع الخاص لعمل مشروع خاص به	ترك العمل بالشركة بحثاً عن ظروف عمل أفضل في شركة أخرى بالقطاع الخاص	ترك العمل ضيقاً من ظروف العمل دون هدف مستقبلي	R
١	ينهي صاحب العمل العمل قبل انقضاء مدة العقد	٠.٧١٥ *	٠.٧٨١ *	٠.٨٨٨ *	٠.٤٣٧ *	٠.٩٢٤ *	
٢	لا يخطر صاحب العمل العامل بانقضاء عقد العمل قبل إنهاء علاقة العمل بفترة مناسبة	٠.٧١٥ *	٠.٧٨١ *	٠.٨٨٨ *	٠.٤٣٧ *	٠.٩٢٤ *	
٣	لا يعطي صاحب العمل في فترة الإخطار بإنهاء العمل أجر للعامل.	٠.١٤٠	٠.١٥٣	٠.٣٣٧ *	٠.٠٦٨	٠.٣٥٩	
٤	لا يقبل عدول العامل عن الاستقالة خلال أسبوع من الاستقالة.	٠.٥٧٣ *	٠.٦٢٧ *	٠.٨٣٧ *	٠.٣٥٠ *	٠.٨٤٠ *	
٥	يتم إقالة العامل حين يستخدم حقه في الأجازات	٠.٥٧٣ *	٠.٦٢٧ *	٠.٨٣٧ *	٠.٣٥٠ *	٠.٨٤٠ *	
٦	يتم إقالة العامل أحياناً تعسفياً دون تعويضه	٠.٧٤٤ *	٠.٧٦٠ *	٠.٣٦٢ *	٠.٨٧٩ *	٠.٨٩٥ *	
٧	في حالة وفاة العامل لا تصرف لأسرته أي منح	٠.٨٢٢ *	٠.٧٨٨ *	٠.٥٩٢ *	٠.٦٥٦ *	٠.٨٢٨ *	
٨	يقبل صاحب العمل العامل في حالة العجز الجزئي رغم توافر عمل مناسب لظروفه بالمنشأة	٠.٢٩٢ **	٠.٣١٩ **	٠.٧٠١ *	٠.١٧٨	٠.٧٤٧ *	

٩	سن التقاعد محدد بأقل من ستين سنة	٠.٠٩٩	٠.١٠٨	٠.٢٣٧	٠.٠٦٠	٠.٢٥٢
١٠	يمنع صاحب العمل عن تقديم شهادة خبرة للعامل بعد انقضاء عمله بالمنشأة	٠.٧٦٤*	٠.٧٥٣*	٠.٤٧٥*	٠.٨١٨*	٠.٨٤٤*

معامل ارتباط بيرسون = ٠.٥٨٨*
 ** معنوية عند (٠.٠١) * معنوية عند (٠.٠٥)

تشير نتائج الجدول السابق إلى:-

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العمال من حقوقهم القانونية المرتبطة بانقضاء علاقة العمل ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص، وقد يرجع ذلك إلى أن تعسف صاحب العمل بشكل أو بآخر في إنهاء علاقة العمل يساعد في فصله للعمال دون سند قانوني من جهة كما يؤدي لتخوف الآخرين منهم لنفس المصير وهو ما قد يدفعهم للتسرب من هذا القطاع.

وقد اختلفت شدة العلاقة فقد جاء في المرتبة الأولى (ينهي صاحب العمل العمل قبل انقضاء مدة العقد، لا يخطر صاحب العمل العامل بانقضاء عقد العمل قبل إنهاء علاقة العمل بفترة مناسبة) وهو ما لا يتيح لهم الفرصة للبحث عن عمل قبل ترك العمل الأول ومن ثم يؤدي لبطلانهم بعض الوقت.وقد جاء في المرتبة الثانية (يتم إقامة العامل أحياناً تعسفياً دون تعويضه).

** وتؤكد نتائج الجداول (٥، ٧، ٩، ١١، ١٣) صحة الفرض الأول للدراسة.

جدول رقم (١٤) الخدمات الصحية التي حرم منها العاملون

ن = ٨٠

م	الخدمات الصحية التي حرم منها العاملون	الاستجابات				المتوسط	الانحراف المعياري
		نعم		لا			
		ك	%	ك	%		
١	عدم التعاقد مع التأمين الصحي	٨	١٠	٧٢	٩٠	١.١٠٠٠	٠.٣٠١٩
٢	عدم التعاقد مع مستشفيات خاصة لخدمة العاملين	٦٤	٨٠	١٦	٢٠	١.٨٠٠٠	٠.٤٠٢٥
٣	عدم التعاقد مع أطباء متخصصون	٦٤	٨٠	١٦	٢٠	١.٨٠٠٠	٠.٤٠٢٥
٤	عدم الاستعانة بأطباء للكشف الدوري على العاملين	٥٦	٧٠	٢٤	٣٠	١.٧٠٠٠	٠.٤٦١١
٥	لا توجد عيادة طبية مجهزة بالمصنع	٧٢	٩٠	٨	١٠	١.٩٠٠٠	٠.٣٠١٩

٦	لا توجد عربة إسعاف مجهزة بالمصنع	٧٢	٩٠	٨	١٠	١.٩٠٠٠	٠.٣٠١٩
٧	لا توجد صيدلية للإسعافات الأولية بالمصنع	٦٤	٨٠	١٦	٢٠	١.٨٠٠٠	٠.٤٠٢٥
٨	عدم تحمل نفقات الأدوية والعلاج للعاملين	٣٢	٤٠	٤٨	٦٠	١.٤٠٠٠	٠.٤٩٣٠
٩	العلاج لا يشمل أسر العاملين	٦٤	٨٠	١٦	٢٠	١.٨٠٠٠	٠.٤٠٢٥

توضح نتائج الجدول السابق أن:-

جاء في المرتبة الأولى بالنسبة للخدمات الصحية التي حرم منها العمال كل من (لا توجد عيادة طبية مجهزة بالمصنع، لا توجد عربة إسعاف مجهزة بالمصنع) بمتوسط (١.٩) وقد يرجع ذلك إلى أن صاحب العمل لا يرغب في توفير معدات وعماله أفراد (كالطبيب والممرضة) لا يرى لهم إنتاجية مباشرة.

وجاء في المرتبة الثانية كل من (عدم التعاقد مع مستشفيات خاصة لخدمة العاملين، عدم التعاقد مع أطباء متخصصين، العلاج لا يشمل أسر العاملين) بمتوسط (١.٨) وقد يرجع ذلك إلى أن مثل هذه الخدمات تكلف صاحب العمل تكاليف إضافية عالية لا يرى لها نتيجة مباشرة على العمل مما يجعله لا يهتم بتلك الخدمات.

بينما جاء في المرتبة الثالثة (عدم الاستعانة بأطباء للكشف الدوري على العاملين) بمتوسط (١.٧) وقد يرجع ذلك لخشية صاحب العمل من أن يساعد ذلك بعض العمال على التمرض للراحة من العمل بشكل مدفوع الأجر، كما قد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في عدم تحميل المنشأة نفقات تلك الأطباء.

في حين جاء في المرتبة الأخيرة (عدم التعاقد مع التأمين الصحي) بمتوسط (١.١) وهو ما قد يؤكد أن أغلب أصحاب الأعمال يعتمدون في الرعاية الصحية للعاملين على التعاقد فقط مع التأمين الصحي.

جدول رقم (١٥) يوضح العلاقة بين الخدمات الصحية التي حرم منها العاملون ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص

ن = ٨٠

م	مظاهر تسرب العمال من القطاع الخاص	عن عمل بالحكومة	ترك العمل بالقطاع الخاص لمهمل مشروع خاص به	ترك العمل بالقطاع الخاص	ظروف عمل أفضل في شركة أخرى	ترك العمل بالشركة بحثاً عن ظروف عمل أفضل في شركة أخرى	لن هدف مستقبلي	ترك العمل ضيقاً من ظروف العمل	R
١	عدم التعاقد مع التأمين الصحي	* ٠.٢٩٢	** ٠.٣١٩	** ٠.٧٠١	٠.١٧٨	* ٠.٧٤٧			
٢	عدم التعاقد مع مستشفيات خاصة لخدمة العاملين	* ٠.٧٤٤	* ٠.٧٦٠	* ٠.٣٦٢	* ٠.٨٧٩	* ٠.٨٩٥			
٣	عدم التعاقد مع أطباء متخصصين	* ٠.٧٤٤	* ٠.٧٦٠	* ٠.٣٦٢	* ٠.٨٧٩	* ٠.٨٩٥			
٤	عدم الاستعانة بأطباء للكشف الدوري على العاملين	* ٠.٧٦٤	* ٠.٧٥٣	* ٠.٤٧٥	* ٠.٨١٨	* ٠.٨٤٤			
٥	لا توجد عيادة طبية مجهزة بالمصنع	* ٠.٦٤٢	* ٠.٥٩٢	٠.٢٤٢	* ٠.٨٤١	* ٠.٨٤٩			
٦	لا توجد عربة إسعاف مجهزة بالمصنع	* ٠.٦٤٢	* ٠.٥٩٢	٠.٢٤٢	* ٠.٨٤١	* ٠.٨٤٩			
٧	لا توجد صيدلية للإسعافات الأولية بالمصنع	* ٠.٧٤٤	* ٠.٧٦٠	* ٠.٣٦٢	* ٠.٨٧٩	* ٠.٨٩٥			
٨	عدم تحمل نفقات الأدوية والعلاج	* ٠.٧١٥	* ٠.٧٨١	* ٠.٨٨٨	* ٠.٤٣٧	* ٠.٩٢٤			
٩	العلاج لا يشمل أسر العاملين	* ٠.٧٤٤	* ٠.٧٦٠	* ٠.٣٦٢	* ٠.٨٧٩	* ٠.٨٩٥			

معامل ارتباط بيرسون = ٠.٨٣٥ * * * معنوية عند (٠.٠١) * معنوية عند (٠.٠٥)

يتبين من الجدول السابق:-

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من الخدمات الصحية وتسربهم من القطاع الخاص، وقد يرجع ذلك إلى أهمية تلك الخدمات في المحافظة على صحة العامل وقدرته على الانتظام في هذا العمل الشاق وبذل الجهد المطلوب ومن ثم عدم توافر الرعاية

الصحية بشكل مناسب قد يؤثر على قدرته الصحية على الاستمرار في العمل، كما قد يرجع ذلك إلى ارتفاع تكلفة الرعاية الصحية بما يفوق أحياناً قدرة العامل وهو ما يجعله يسعى للبحث عن عمل آخر يوفر له تلك الرعاية بالمجان أو بمشاركة رمزية من قبله.

وقد اختلفت شدة العلاقة فقد جاء في المرتبة الأولى (عدم تحمل نفقات الأدوية والعلاج) وقد يرجع ذلك لارتفاع تكاليف الأدوية والعلاج بصفة خاصة في خدمات الرعاية الصحية بما يفوق أحياناً قدرة العامل ويجعل لعدم توافرها أولوية في التسرب من العمل.

بينما جاء في المرتبة الثانية الخدمات الصحية التالية (عدم التعاقد مع مستشفيات خاصة لخدمة العاملين، عدم التعاقد مع أطباء متخصصين، لا توجد صيدلية للإسعافات الأولية بالمصنع، العلاج لا يشمل أسر العاملين).

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة محمد نجيب توفيق من وجود قصور واضح في الخدمات الطبية المقدمة للعاملين^(٥٧).

جدول رقم (١٦) خدمات النقل والمواصلات التي حرم منها العاملون

ن = ٨٠

م	خدمات النقل والمواصلات التي حرم منها العاملون	الاستجابات				المتوسط	المعياري الانحراف
		نعم		لا			
		ك	%	ك	%		
١	عدم وجود عربات خاصة بالمصنع لتوصيل العاملين	٤	٥	٧٦	٩٥	١.٥٥٠	٠.٢١٩٣
٢	العربات المخصصة للعاملين لا تشمل كل الورديات	٨	١٠	٧٢	٩٠	١.١٠٠	٠.٣٠١٩
٣	العربات المخصصة للعاملين غير كافية	٨	١٠	٧٢	٩٠	١.١٠٠	٠.٣٠١٩
٤	العربات المخصصة للعاملين لا تشمل كل المستويات الوظيفية	٨	١٠	٧٢	٩٠	١.١٠٠	٠.٣٠١٩
٥	لا يوجد بدل انتقال لمن هم خارج مدينة العاشر من رمضان	٣٢	٤٠	٤٨	٦٠	١.٤٠٠	٠.٤٩٣٠
٦	لا توجد عربات احتياطي في حالة الأعطال	٤٨	٦٠	٣٢	٤٠	١.٥٢٩٤	٠.٥٠٢٨

تشير نتائج الجدول السابق أن:-

جاء في المرتبة الأولى (لا توجد عربات احتياطي في حالة الأعطال) بمتوسط (١.٥٢٩) وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في عدم تحمل نفقات عربات احتياطية وسائقين لا يحتاج إليهم إلا في ظروف استثنائية نادرة الحدوث.

بينما جاء في المرتبة الثانية (لا يوجد بدل انتقال لمن هم خارج مدينة العاشر من رمضان) بمتوسط (١.٤) وقد يرجع ذلك لعدم رغبة صاحب العمل في تحمل نفقات يمكن التغاضي عنها باستقدام عمالة قريبة من المنشأة لا تكلفة بدل الانتقال.

بينما جاء في المرتبة الأخيرة (عدم وجود عربات خاصة بالمصنع لتوصيل العاملين) بمتوسط (١.٠٥) وقد يعكس ذلك توفير أغلب المنشآت لعربات خاصة بالمصنع لتوصيل العاملين وهو ما يذكر بالإيجاب لتلك المنشآت وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في المحافظة على ساعات العمل دون أي فاقد وهو ما يجعله يهتم بتلك الخدمة.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة مصطفى شفيق من وجود قصور في خدمات النقل والمواصلات سواء في صورة عدم توافر بدل انتقال أو عدم توافر عربات للعمال تغطي كل طبقات العمال^(٥٨).

جدول رقم (١٧) العلاقة بين خدمات النقل والمواصلات التي حرم منها العاملون ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص

ن = ٨٠

م	مظاهر تسرب العمال من القطاع الخاص خدمات النقل والمواصلات التي حرم منها العاملون	تترك العمل في القطاع الخاص بحثاً عن عمل بالحكومة	تترك العمل بالقطاع الخاص لعمل مشروع خاص به	تترك العمل بالشركة بحثاً عن ظروف عمل أفضل في شركة أخرى بالقطاع الخاص	العمل دون هدف مستقبلي تترك العمل ضيقاً من ظروف	R
١	عدم وجود عربات خاصة بالمصنع لتوصيل العاملين	٠.٢٠١	٠.٢٢٠	* ٠.٤٨٣	٠.١٢٣	* ٠.٥١٤
٢	العربات المخصصة للعاملين لا تشمل كل الورديات	** ٠.٢٩٢	** ٠.٣١٩	* ٠.٧٠١	٠.١٧٨	* ٠.٧٤٧
٣	العربات المخصصة للعاملين غير كافية	** ٠.٢٩٢	** ٠.٣١٩	* ٠.٧٠١	٠.١٧٨	* ٠.٧٤٧
٤	العربات المخصصة للعاملين لا تشمل كل المستويات الوظيفية	** ٠.٢٩٢	** ٠.٣١٩	* ٠.٧٠١	٠.١٧٨	* ٠.٧٤٧
٥	لا يوجد بدل انتقال لمن هم خارج مدينة العاشر من رمضان	* ٠.٧١٥	* ٠.٧٨١	* ٠.٨٨٨	* ٠.٤٣٧	* ٠.٩٢٤
٦	لا توجد عربات احتياطي في حالة الأعطال	* ٠.٨٢٢	* ٠.٧٨٨	* ٠.٥٩٢	* ٠.٦٥٦	* ٠.٨٢٨

معامل ارتباط بيرسون = ٠.٧١٩ *
** مغنوية عند (٠.٠١) * مغنوية عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق:-

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من خدمات النقل والمواصلات ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص، وقد يرجع ذلك إلى أن عدم توافر خدمات النقل والمواصلات لا يمكن العاملين من المواظبة الدائمة على الحضور في مواعيد العمل وهو ما قد يعرضهم للفصل أو الخصم المتكرر الذي يؤدي بهم لتترك العمل، كما قد يرجع ذلك إلى أن عدم توافر خدمات المواصلات قد يؤدي لإرهاق العاملين في المواصلات إضافة لجهد العمل وهو ما يؤثر سلباً على قدرتهم على الاستمرار في العمل.

وقد اختلفت شدة العلاقة فقد جاء في المرتبة الأولى (لا يوجد بدل انتقال لمن هم خارج مدينة العاشر من رمضان) وقد يرجع ذلك إلى أن عدم وجود بدل انتقال يكلف العامل مادياً مصاريف انتقال ويؤدي للتناقض الواضح من أجره بما ينفقه منه في المواصلات مما يؤدي لتدني الأجر وهو ما قد يدفعه للتسرب من العمل.

بينما جاء في المرتبة الثانية (لا توجد عربات احتياطي في حالة الأعطال) وهو ما يؤدي أحياناً لتأخر العاملين عن عملهم.

جدول رقم (١٨) يوضح الخدمات الاقتصادية التي حرم منها العاملون

ن = ٨٠

م	الخدمات الاقتصادية التي حرم منها العاملون	الاستجابات				المتوسط	المعياري	الانحراف
		نعم		لا				
		ك	%	ك	%			
١	لا تصرف مساعدات في حالة المرض	٧٢	٩٠	٨	١٠	١.٩٠٠٠	٠.٣٠١٩	
٢	لا تصرف مساعدات في حالة الأزمات	٦٣	٧٨.٧	١٧	٢١.٣	١.٧٩٠٠	٠.٤٠٠٥	
٣	لا تصرف مساعدات في المناسبات الاجتماعية	٥٦	٧٠	٢٤	٣٠	١.٧٠٠٠	٠.٤٦١١	
٤	لا تصرف قروض	٦٤	٨٠	١٦	٢٠	١.٨٠٠٠	٠.٤٠٢٥	
٥	قيمة القروض غير كافية	١٦	٢٠	٦٤	٨٠	١.١٠٠٠	٠.٣٠١٩	
٦	إجراءات صرف القروض معقدة	٨	١٠	٧٢	٩٠	١.٢٠٠٠	٠.٤٠٢٥	

تبين نتائج الجدول السابق أن:-

قد جاء في المرتبة الأولى بالنسبة للخدمات الاقتصادية التي حرم منها العمال (لا تصرف مساعدات في حالة المرض) بمتوسط (١.٩) وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في عدم دفع نفقات لا تصب بشكل مباشر في صالح الإنتاج وإحساسه بعدم المسؤولية عن مساعدة العامل المريض أو أن دوره ينحصر في الاشتراك في التأمين الصحي بالنسبة للمنشآت المشتركة في التأمين الصحي.

في حين جاء في المرتبة الثانية (لا تصرف قروض) بمتوسط (١.٨) وقد يرجع ذلك لعدم تأكد صاحب العمل من استمرار العامل في العمل حتى يسدد القرض نظراً لسرعة دوران العمالة في القطاع الخاص، وقد جاء في المرتبة الثالثة (لا تصرف مساعدات في حالة الأزمات).

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة عائشة عبد الباري من أن الخدمات الاقتصادية تعاني من قصور في القطاع الخاص ومن ثم فإن الخصخصة تؤدي لتناقص تلك الخدمات في الشركات والمصانع التي تعرضت للخصخصة^(٥٩).

جدول رقم (١٩) يوضح العلاقة ما بين الخدمات الاقتصادية التي حرم منها العمال ومظاهر تسربهم من العمل

ن = ٨٠

م	مظاهر تسرب العمال من القطاع الخاص الخدمات الاقتصادية التي حرم منها العمال	بجائز عن عمل بالحكومة ترك العمل في القطاع الخاص	لعمل مشروع خاص به ترك العمل بالقطاع الخاص	أخرى بالقطاع خاص ظروف عمل أفضل في شركة ترك العمل بالشركة بجائز عن	العمل دون هدف مستقبلي ترك العمل ضيقاً من ظروف	R
١	لا تصرف مساعدات في حالة المرض	* ٠.٦٤٢	* ٠.٥٩٢	٠.٢٤٢	* ٠.٨٤١	* ٠.٨٤٩
٢	لا تصرف مساعدات في حالة الأزمات	* ٠.٧٤٠	* ٠.٧٥٥	* ٠.٣٦٠	* ٠.٨٧٠	* ٠.٨٩٢
٣	لا تصرف مساعدات في المناسبات الاجتماعية	* ٠.٧٦٤	* ٠.٧٥٣	* ٠.٤٧٥	* ٠.٨١٨	* ٠.٨٤٤
٤	لا تصرف قروض	* ٠.٧٤٤	* ٠.٧٦٠	* ٠.٣٦٢	* ٠.٨٧٩	* ٠.٨٩٥
٥	قيمة القروض غير كافية	** ٠.٢٩٢	** ٠.٣١٩	* ٠.٧٠١	٠.١٧٨	* ٠.٧٤٧
٦	إجراءات صرف القروض معقدة	* ٠.٤٣٨	* ٠.٤٧٩	* ٠.٧٨٧	٠.٢٦٨	* ٠.٧٩٤

معامل ارتباط بيرسون = ٠.٨٢١ * * * معنوية عند (٠.٠١) * معنوية عند (٠.٠٥)

تشير نتائج الجدول السابق إلى:-

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من الخدمات الاقتصادية ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص وقد يرجع ذلك إلى أن العامل قد يحتاج في ظروف استثنائية لمساعدات وقروض تؤدي لاستقراره النفسي من ناحية وزيادة ولائه للمنشأة التي يعمل بها من

ناحية أخرى وتزيد من ثم من قدرته على الإنتاج وبالتالي عدم توافرها يؤثر سلباً على استقراره النفسي وولائه للمنظمة ومن ثم على استقراره في العمل بها.

وقد اختلفت شدة العلاقة حيث جاء في المرتبة الأولى (لا تصرف قروض) تليها (لا تصرف مساعدات في حالة الأزمات) ثم (لا تصرف مساعدات في حالة المرض).

جدول رقم (٢٠) يوضح الخدمات التثقيفية والدينية التي حرم منها العمال

ن = ٨٠

م	الخدمات التثقيفية والدينية التي حرم منها العمال	الاستجابات				المتوسط	المعياري	الانحراف
		نعم		لا				
		ك	%	ك	%			
١	لا توجد ندوات دينية	٧٣	٩١.٣	٧	٨.٨	١.٩١٢٥	٠.٢٨٤٣	
٢	لا توجد ندوات ثقافية	٧٧	٩٦.٣	٣	٣.٨	١.٩٦٢٥	٠.١٩١٢	
٣	قلة عدد الندوات الدينية	٢	٢.٥	٧٨	٩٧.٥	١.٠٢٥	٠.١٥٧١	
٤	قلة عدد الندوات الثقافية	٣	٣.٨	٧٧	٩٦.٣	١.٠٣٧	٠.١٩١٢	
٥	لا يتم تنظيم رحلات حج وعمره	٧٦	٩٥	٤	٥	١.٩٥٠	٠.٢١٩٣	
٦	لا توجد مجلة للمصنع	٧٢	٩٠	٨	١٠	١.٩٠٠	٠.٣٠١٩	
٧	عدم وجود مكتبة بالمصنع	٧٢	٩٠	٨	١٠	١.٩٠٠	٠.٣٠١٩	

يوضح الجدول السابق:-

قد جاء في المرتبة الأولى (لا توجد ندوات ثقافية) بمتوسط (١.٩٦) وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في عدم ضياع أي وقت من وقت العمل في غير العمل والإنتاج كما قد يرجع ذلك لعدم وعي صاحب العمل لأهمية تلك الندوات في التثقيف العام والإنتاجي وهو ما ينعكس بالإيجاب على إنتاجية العامل.

وجاء في المرتبة الثانية (لا يتم تنظيم رحلات حج وعمره) بمتوسط (١.٩٥) وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في عدم تحمل نفقات في صورة مساهمة منه في تلك الرحلات، كما قد ترجع لعدم رغبته في السماح بأجازات مدفوعة الأجر في مثل تلك الرحلات، على الرغم من أن مثل تلك الأنشطة تزيد من انتماء وولاء العامل للمصنع أو الشركة.

في حين جاء في المرتبة الثالثة (لا توجد ندوات دينية) بمتوسط (١.٩١) وقد يرجع ذلك لعدم وعي صاحب العمل بأهمية تلك الندوات على الإنتاج رغم أهمية مثل تلك الندوات في تثقيف العامل بأمور دينه والتي منها إتقان العمل وحسن الأداء وهو ما ينعكس إيجابياً على إنتاجية العامل.

جدول رقم (٢١) العلاقة بين الخدمات التثقيفية والدينية التي حرم منها العمال ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص

ن = ٨٠

م	الخدمات التعليمية والتثقيفية التي حرم منها العمال	مظاهر تسرب العمال من القطاع الخاص	عن عمل بالحكومة	ترك العمل في القطاع الخاص لعمل مشروع خاص به	ترك العمل بالقطاع الخاص لعمل خاص	ترك العمل بالشركة بحثاً عن ظروف عمل أفضل في شركة أخرى بالقطاع الخاص	دون هدف مستقبلي	ترك العمل ضيقاً من ظروف العمل	R
١	لا توجد ندوات دينية	٠.٠٩٧*	٠.٠٥٥*	٠.٢٢٤	٠.٧٨١*	٠.٧٨٩*			
٢	لا توجد ندوات ثقافية	٠.٣٨٠*	٠.٣٥١*	٠.١٤٣	٠.٤٩٨*	٠.٥٠٣*			
٣	قلة عدد الندوات الدينية	٠.١٤٠	٠.١٥٣	٠.٣٣٧*	٠.٠٨٦	٠.٣٥٩			
٤	قلة عدد الندوات الثقافية	٠.١٧٣	٠.١٨٩	٠.٤١٥*	٠.١٠٦	٠.٤٤٣**			
٥	لا يتم تنظيم رحلات حج وعمره	٠.٤٤٢*	٠.٤٠٨*	٠.١٦٦	٠.٥٧٩*	٠.٥٨٤*			
٦	لا توجد مجلة للمصنع	٠.٦٤٢*	٠.٥٩٢*	٠.٢٤٢	٠.٨٤١*	٠.٨٤٩*			
٧	عدم وجود مكتبة بالمصنع	٠.٦٤٢*	٠.٥٩٢*	٠.٢٤٢	٠.٨٤١*	٠.٨٤٩*			

معامل ارتباط بيرسون = ٠.٦٠٤* * * معنوية عند (٠.٠١) * معنوية عند (٠.٠٥)

تشير نتائج الجدول السابق إلى:-

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من الخدمات التثقيفية والدينية وتسربهم من العمل وقد يرجع ذلك إلى أن الخدمات التعليمية والتثقيفية وبخاصة ما يتعلق منها بالعمل وظروفه وكيفية أدائه وشروط السلامة المهنية تزيد من قدرة العامل على العمل وارتباطه به ومن ثم عدم توافرها يؤثر سلباً على قدرته على أداء عمله وعلى ارتباطه به ويساعد في تسربه

منه، كما قد يساعد حرمانه من تلك الخدمات التثقيفية من عدم درايتته بحقوقه ودفاعه عنها فقد لا يجد أمامه من ثم عند حدوث مشاكل في عمله إلا تركه.

وقد اختلفت شدة العلاقة فقد جاء في المرتبة الأولى (عدم وجود مكتبة بالمصنع، لا توجد مجلة للمصنع) فوجود مثل هذه المكتبة والمجلة تجعله أكثر دراية بالعمل وكيفية أدائه وحقوقه وتزيد من ارتباطه بالعمل والعكس صحيح فيساعد من ثم عدم وجودها على تسريه من العمل.

بينما جاء في المرتبة الثانية (لا توجد ندوات دينية) ويرجع ذلك لأهمية تلك الندوات في تثقيف العامل وتوعيته بأمور دينه وقيمة العمل وأهمية إتقانه وثواب ذلك عند الله وهو ما يزيد من أدائه ومن ثم عدم وجود تلك الأنشطة يؤثر سلباً على أدائه.

جدول رقم (٢٢) الخدمات الترويحية والرياضية التي حرم منها العاملون

ن = ٨٠

م	الخدمات الترويحية والرياضية التي حرم منها العاملون	الاستجابات				المتوسط	المعياري	الانحراف
		نعم		لا				
		ك	%	ك	%			
١	عدم وجود رحلات ومصايف	٧٣	٩١.٣	٧	٨.٨	١.٩١٢٥	٠.٢٨٤٣	
٢	قلّة عدد الرحلات	١	١.٣	٧٩	٩٨.٨	١.٠١٢٥	٠.١١١٨	
٣	ارتفاع قيمة الاشتراك في الرحلات والمصايف	٢	٢.٥	٧٨	٩٧.٥	١.٠٢٥	٠.١٥٧١	
٤	عدم دعم المصنع للرحلات والمصايف	٥٦	٧٠	٢٤	٣٠	١.٧٠٠٠	٠.٤٦١١	
٥	عدم وجود نادي اجتماعي رياضي للعاملين	٧٢	٩٠	٨	١٠	١.٩٠٠	٠.٣٠١٩	
٦	عدم وجود فريق كرة قدم للمصنع	٦٤	٨٠	١٦	٢٠	١.٨٠٠٠	٠.٤٠٢٥	
٧	عدم الاشتراك في دوري الشركات	٥٦	٧٠	٢٤	٣٠	١.٧٠٠٠	٠.٤٦١١	

يوضح الجدول السابق:-

قد جاء في المرتبة الأولى (عدم وجود رحلات ومصايف) بمتوسط (١.٩١) وقد يرجع ذلك لرغبة صاحب العمل في عدم إتاحة أي فرصة للعمال لترك العمل رغم أهمية تلك الرحلات والمصايف في الترويح عن العمال وتجديد نشاطهم وهو ما ينعكس على إنتاجيتهم.

بينما جاء في المرتبة الثانية (عدم وجود نادي اجتماعي رياضي للعاملين) بمتوسط (١.٩) وقد يرجع ذلك لعدم رغبة صاحب العمل في تحميل المنشأة تكلفة إقامة مثل تلك الخدمة التي قد لا يرى لها تأثير مباشر على العمل كما تحتاج لعمالة إضافية غير منتجة من وجهة نظرة رغم أن مثل

هذا النادي يزيد من علاقات العمال ببعضهم وبالمنشأة كما أنه من الممكن أن يغطي تكاليفه بل ويوفر عائد لصاحب المصنع.

في حين جاء في المرتبة الثالثة (عدم وجود فريق كرة قدم للمصنع) وقد يرجع ذلك إلى أن صاحب العمل ينظر إلى ذلك في إطار أنه سيكلفه مادياً في دعم هذا الفريق كما قد يضطره إلى سحب عدد من العمال أعضاء الفريق من العمل في أوقات المباريات وهو ما ينظر إليه على أنه ينعكس سلباً على إنتاجية المنشأة وتكاليف الإنتاج.

جدول (٢٣) العلاقة بين الخدمات الترويحية والرياضية التي حرم منها العاملون ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص

ن = ٨٠

م	مظاهر تسرب العمال من القطاع الخاص	عن عمل بالحكومة	مشروع خاص به	ترك العمل بالقطاع الخاص لعمل قطاع خاص	ظروف عمل أفضل في شركة أخرى	ترك العمل في الشركة بحثاً عن ظروف أفضل في شركة أخرى	دون هدف مستقبلي	ترك العمل ضيقاً من ظروف العمل	R
١	عدم وجود رحلات ومصايف	* ٠.٥٤٩	* ٠.٥٠٦	٠.٢٠٦	* ٠.٧١٩	* ٠.٧٢٥			
٢	قلة عدد الرحلات	٠.٠٩٩	٠.١٠٨	٠.٢٣٧	٠.٠٦٠	٠.٢٥٢			
٣	ارتفاع قيمة الاشتراك في الرحلات والمصايف	٠.١٤٠	٠.١٥٣	* ٠.٣٣٧	٠.٠٨٦	٠.٣٥٩			
٤	عدم دعم المصنع للرحلات والمصايف	* ٠.٧٦٤	* ٠.٧٥٣	* ٠.٤٧٥	* ٠.٨١٨	* ٠.٨٤٤			
٥	عدم وجود نادى اجتماعي رياضي للعاملين	* ٠.٦٤٢	* ٠.٥٩٢	٠.٢٤٢	* ٠.٨٤١	* ٠.٨٤٩			
٦	عدم وجود فريق كرة قدم للمصنع	* ٠.٧٤٤	* ٠.٧٦٠	* ٠.٣٦٢	* ٠.٨٧٩	* ٠.٨٩٥			
٧	عدم الاشتراك في دوري الشركات	* ٠.٧٦٤	* ٠.٧٥٣	* ٠.٤٧٥	* ٠.٨١٨	* ٠.٨٤٤			

معامل ارتباط بيرسون = ٠.٥٧٣ * * معنوية عند (٠.٠١) * معنوية عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق:-

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من الخدمات الترويحية والرياضية ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص، وقد يرجع ذلك إلى أن تلك الأنشطة الترويحية والرياضية تجدد نشاط العامل وتزيد من قدرته الذهنية والجسمية على الأداء ومن ثم عدم وجودها ينعكس سلباً على أدائه ومن ثم استقراره في العمل.

وقد جاء في المرتبة الأولى (عدم وجود فريق كرة قدم للمصنع) وقد يرجع ذلك لتعلق الشعب المصري بلعبة كرة القدم ومن ثم وجود مثل هذا الفريق الذي يلتف حوله العاملون قد يزيد من ولائهم للمنشأة ويؤدي لارتباطهم بها والعكس صحيح.

بينما جاء في المرتبة الثانية (عدم وجود نادي اجتماعي رياضي للعاملين، وفي المرتبة الثالثة (عدم دعم المصنع للرحلات والمصايف، عدم الاشتراك في دوري الشركات).

وتوضح نتائج الجداول (١٥، ١٧، ١٩، ٢١، ٢٣) صحة الفرض الثاني للدراسة.

جدول رقم (٢٤) يوضح سبل التغلب على الصعوبات التي تؤدي لتسرب العاملين من القطاع الخاص

ن = ٨٠

م	سبل التغلب على الصعوبات التي تؤدي لتسرب العاملين	الاستجابات						الانحراف المعياري
		نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط
		ك	%	ك	%	ك	%	
١	تفعيل قانون العمل والاهتمام بتطبيقه بكل صرامة	٥٦	٧٠	٨	١٠	١٦	٢٠	٢.٥٠٠٠
٢	تنشيط عمل مكاتب العمل ودعم سلطاتهم أمام صاحب العمل	٦٢	٧٧.٥	٢	٢.٥	١٦	٢٠	٢.٥٧٥٠
٣	تنشيط تكوين لجان نقابية في كل مصنع	٥٦	٧٠	٨	١٠	١٦	٢٠	٢.٥٠٠٠
٤	مساندة مكاتب العمل للجان النقابية وحمايتهم أمام صاحب العمل	٦٣	٧٨.٨	٢	٢.٥	١٥	١٨.٨	٢.٦٠٠٠
٥	إعطاء اللجان النقابية والنقابات سلطات أوسع تمكنهم من حماية العمال	٥٦	٧٠	٨	١٠	١٦	٢٠	٢.٥٠٠٠

٦	وجود قسم للخدمة الاجتماعية بالمصنع للدفاع عن مصالح العمال	٦٠	٧٥	٤	٥	١٦	٢٠	٢.٥٥٠٠	٠.٨٠٩٨
٧	وجود قسم للخدمة الاجتماعية بالمصنع للإشراف على تقديم الخدمات العمالية	٦١	٧٦.٣	٣	٣.٨	١٦	٢٠	٢.٥٦٢٥	٠.٨٠٨٩
٨	التعاقد مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لتقديم الخدمة الطبية للعاملين	٨	١٠	٨	١٠	٦٤	٨٠	١.٣٠٠٠	٠.٦٤٤٤
٩	إنشاء عيادة طبية مجهزة بالمصنع	٥٦	٧٠	٨	١٠	١٦	٢٠	٢.٥٠٠٠	٠.٨١١٣
١٠	تحمل كافة نفقات علاج العاملين	٤٠	٥٠	٣٢	٤٠	٨	١٠	٢.٤٠٠٠	٠.٦٦٧٥
١١	تدبير عربات خاصة بالمصنع لنقل العاملين	٤٨	٦٠	٢٤	٣٠	٨	١٠	٢.٥٠٠٠	٠.٦٧٥١
١٢	صرف بدلات انتقال للعاملين من خارج مدينة العاشر من رمضان	٣٢	٤٠	٢٥	٣١.٣	٢٣	٢٨.٨	٢.١١٢٥	٠.٨٢٦٧
١٣	تسهيل سبل المساعدة والاقتراض في حال الأزمات	٦١	٧٦.٣	٢	٢.٥	١٧	٢١.٣	٢.٥٥٠٠	٠.٨٢٥٢
١٤	التوسع في الندوات الدينية والثقافية	٤٠	٥٠	٣٢	٤٠	٨	١٠	٢.٤٠٠٠	٠.٦٦٧٥
١٥	الاهتمام بالندوات التي توعي العاملين بحقوقهم وواجباتهم القانونية	٥٦	٧٠	١٦	٢٠	٨	١٠	٢.٦٠٠٠	٠.٦٦٧٥
١٦	الاهتمام بالمصايف للعاملين وبأسعار رمزية	٥٦	٧٠	٨	١٠	١٦	٢٠	٢.٥٠٠٠	٠.٨١١٣
١٧	إنشاء نادي رياضي اجتماعي أو التعاقد مع أحد الأندية لخدمة العاملين	٦٣	٧٨.٨	١	١.٣	١٦	٢٠	٢.٥٨٧٥	٠.٨٠٦٥

يوضح الجدول السابق أن:

قد جاء في المرتبة الأولى (مساعدة مكاتب العمل للجان النقابية وحمايتهم أمام صاحب العمل) بمتوسط (٢.٦) وقد يرجع ذلك إلى أن اللجان النقابية لا تستطيع الدفاع الكافي عن العمال وحقوقه خشية اضطهاد صاحب العمل لهم أو فصلهم وهو ما يتطلب حمايتهم ومساندتهم أمام صاحب العمل من قبل مكتب العمل للعمل معاً على دعم وتنفيذ الحقوق القانونية للعمال والتي يدل أولوية هذا المقترح إضافة لما جاء في جداول سابقة على حرمان العمال لكثير منها.

وجاء في نفس المرتبة (الاهتمام بالندوات التي توعي العاملين بحقوقهم وواجباتهم القانونية) وقد يرجع ذلك إلى أن عدم وعي العمال بتلك الحقوق يؤدي لضياعها وعدم مطالبتهم بها كما يساعد صاحب العمل في استغلال العمال ويمكن أن تتم تلك الندوات من خلال وسائل الإعلام أو الجمعيات الأهلية أو داخل المنشأة من خلال اللجان النقابية أو في النقابات العامة.

وجاء في المرتبة الثانية (إنشاء نادي رياضي اجتماعي أو التعاقد مع أحد الأندية لخدمة العاملين) بمتوسط (٢.٥٨٧) وقد يرجع ذلك لأهمية مثل هذا النادي في شغل أوقات فراغ العاملين وتدعيم العلاقات بينهم وزيادة ولائهم للمنشأة وتجديد طاقاتهم ونشاطهم.

في حين جاء في المرتبة الثالثة (تنشيط عمل مكاتب العمل ودعم سلطاتهم أمام صاحب العمل) بمتوسط (٠.٢٥٧) حيث أنها الجهة المنوطة بالدفاع عن العمال في هذا القطاع وهي ممثل الحكومة في ذلك فلا بد من إعطائها الصلاحيات القانونية والتنفيذية التي تمكنها من إرغام أصحاب الأعمال على الالتزام بقانون العمل.

وجاء في المرتبة الرابعة (وجود قسم للخدمة الاجتماعية بالمصنع للإشراف على تقديم الخدمات العمالية) بمتوسط (٢.٥٦) وقد يرجع ذلك لأهمية وجود مثل هذا القسم للمطالبة بتوفير الخدمات العمالية والإشراف على تنفيذها بشكل مهني يحقق المستهدف منها وهو رعاية العمال وزيادة ولائهم للمنشأة وزيادة إنتاجيتهم.

سابعاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:-

اعتمد الباحث على فرضين أساسيين يمكن مناقشتهم على النحو التالي:

(١) الفرض الأول للدراسة:

"يؤدي حرمان العمال في القطاع الخاص من حقوقهم القانونية إلى تسربهم من العمل".

- ١- توضح نتائج الدراسة حرمان العمال في القطاع الخاص من الكثير من حقوقهم القانونية المرتبطة بعقد العمل والتي من أهمها مرتبة تنازلياً (لا يعطي صاحب العمل للعامل نسخة من عقد العمل، لا يعطي العامل إيصالاً بما أودعه من أوراق وشهادات، لا ترسل نسخة من عقد العمل إلى مكتب التأمينات الاجتماعية).

- ٢- تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العمال من حقوقهم القانونية المرتبطة بعقد العمل ومظاهر تسريبهم من القطاع الخاص.
 - ٣- تبين من نتائج الدراسة حرمان العمال من العديد من حقوقهم القانونية المرتبطة بالأجور والتي من أهمها (انخفاض الأجور، في حالة وجود ظروف قهرية تحول بين العامل وعمله يحرم الأجر اليومي كاملاً، صاحب العمل يعدل في الأجر كيفما يشاء، في حالة وجود ظروف قهرية تحول بين العامل وعمله يحرم الأجر اليومي كاملاً ويغرم).
 - ٤- تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العمال من حقوقهم القانونية المرتبطة بالأجور ومظاهر تسريبهم من القطاع الخاص.
 - ٥- توضح نتائج الدراسة حرمان العمال في القطاع الخاص من العديد من حقوقهم القانونية المرتبطة بالإجازات والتي أهمها تنازلياً (يحرم العامل من أي إجازات دراسية، يحرم العامل الذي قضى سنة كاملة بالعمل من الإجازات السنوية، لا يضاعف أجر العامل في حالة عمله في الأعياد).
 - ٦- تبين من نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العمال من الحقوق القانونية المرتبطة بالإجازات ومظاهر تسريبهم من القطاع الخاص.
 - ٧- تشير نتائج الدراسة إلى حرمان العاملين بالقطاع الخاص من العديد من حقوقهم القانونية المرتبطة بساعات العمل وفترات الراحة والتي من أهمها (يتم تشغيل العامل يومياً أكثر من ساعتين إضافي في اليوم، يتم تشغيل العامل يومياً أكثر من ثمانية ساعات أساسية، يتم تشغيل العامل أسبوعياً أكثر من ٤٨ ساعة أساسية، لا توجد فترات راحة خلال العمل).
 - ٨- يتضح من نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من حقوقهم القانونية المرتبطة بساعات العمل وفترات الراحة ومظاهر تسريبهم من القطاع الخاص.
 - ٩- تبين من نتائج الدراسة حرمان العمال في القطاع الخاص من العديد من حقوقهم القانونية المرتبطة بانقضاء علاقة العمل وأهمها تنازلياً (يتم إقامة العامل أحياناً تعسفياً دون تعويضه، يتمتع صاحب العمل عن تقديم شهادة خبرة للعامل بعد انقضاء عمله بالمنشأة، في حالة وفاة العامل لا تصرف لأسرته أي منح).
 - ١٠- تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العمال من حقوقهم القانونية المرتبطة بانقضاء علاقة العمل ومظاهر تسريبهم من القطاع الخاص.
- وتؤكد النتائج السابقة صحة الفرض الأول للدراسة.

(٢) الفرض الثاني للدراسة:

يؤدي عدم توافر الخدمات الاجتماعية العمالية في تسرب العمال من القطاع الخاص.

١- يتضح من نتائج الدراسة حرمان العمال في القطاع الخاص من العديد من الخدمات الصحية وأهمها (لا توجد عيادة طبية مجهزة بالمصنع، لا توجد عربة إسعاف مجهزة بالمصنع، عدم التعاقد مع مستشفيات خاصة لخدمة العاملين، عدم التعاقد مع أطباء متخصصون، العلاج لا يشمل أسر العاملين).

٢- تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من الخدمات الصحية وتسربهم من القطاع الخاص.

٣- تبين نتائج الدراسة حرمان العاملين بالقطاع الخاص من العديد من خدمات النقل والمواصلات والتي من أهمها تنازلياً (لا توجد عربات احتياطي في حالة الأعطال، لا يوجد بدل انتقال لمن هم خارج مدينة العاشر من رمضان، العربات المخصصة للعاملين لا تشمل كل الورديات).

٤- توضح نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من خدمات النقل والمواصلات ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص.

٥- تشير نتائج الدراسة إلى حرمان العمال بالقطاع الخاص من العديد من الخدمات الاقتصادية والتي أهمها مرتبة تنازلياً (لا تصرف مساعدات في حالة المرض، لا تصرف قروض، لا تصرف مساعدات في حالة الأزمات).

٦- يتبين من نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من الخدمات الاقتصادية ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص.

٧- توضح نتائج الدراسة حرمان العاملين بالقطاع الخاص من العديد من الخدمات التثقيفية والدينية أهمها مرتبة تنازلياً (لا توجد ندوات ثقافية، لا يتم تنظيم رحلات حج وعمره، لا توجد ندوات دينية).

٨- تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من الخدمات التثقيفية والدينية وتسربهم من العمل بالقطاع الخاص.

٩- تبين نتائج الدراسة حرمان العاملين بالقطاع الخاص من العديد من الخدمات الترويحية والرياضية والتي أهمها مرتبة تنازلياً (عدم وجود رحلات ومصايف، عدم وجود نادي اجتماعي رياضي للعاملين، عدم وجود فريق كرة قدم للمصنع).

١٠- توضح نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حرمان العاملين من الخدمات الترويحية والرياضية ومظاهر تسربهم من القطاع الخاص.

وتوضح النتائج السابقة صحة الفرض الثاني للدراسة.

ثامناً: المؤشرات التخطيطية المقترحة للتقليل من تسرب العاملين من القطاع الخاص:-

- ١- توصي الدراسة بتفعيل دور مكاتب العمل في المناطق الصناعية ومنها مدينة العاشر من رمضان وذلك يتطلب:
 - الإعداد الكافي للكوادر المهنية العاملة في مكاتب العمل بحيث تكون على دراية كافية بقانون العمل وسبل تنفيذه.
 - إعطاء صلاحية الضبطية القضائية بحيث يصبح من حقها المرور الدوري والمفاجئ على المنشأة الصناعية والتأكد من تطبيق قانون العمل.
 - صلاحية أعضاء مكاتب العمل في اتخاذ مواقف سريعة وعاجلة ضد صاحب العمل في حالة مخالفته قد تمتد لإيقاف العمل بالمصنع حتي تنتهي المخالفات.
 - التنسيق الدائم والمستمر بين اللجان النقابية بالمنشآت الصناعية ومكاتب العمل ومساندة مكاتب العمل لأعضاء تلك اللجان وحمايتهم أمام صاحب العمل بما يمكنهم من أداء أدوارهم.
- ٢- توصي الدراسة بتفعيل دور اللجان النقابية ويتطلب ذلك:
 - أن يتضمن قانون العمل إلزام صاحب العمل بضرورة تشكيل لجان نقابية في كل منشأة.
 - أن يتضمن قانون العمل أوجه حماية خاصة بتلك اللجان أمام صاحب العمل.
 - أن تستخدم تلك اللجان كافة الوسائل العمالية المشروعة للمطالبة بحقوق العمال مثل الإضرابات السلمية عن العمل.
- ٣- توعية العمال بحقوقهم القانونية من خلال العديد من الوسائل مثل (الندوات، المحاضرات، ورش العمل، ... الخ) ويمكن أن يتم ذلك من خلال:
 - وسائل الإعلام المختلفة مرئية ومسموعة ومقروءة.
 - اللجان النقابية بالمنشآت.
 - النقابات العامة.
 - منظمات المجتمع المدني كالأحزاب السياسية والجمعيات الأهلية.
- ٤- أن تتضمن مناهج التعليم خاصة بالجامعات والمدارس الفنية مقرر عن الحقوق العمالية والطرق المشروعة للدفاع عنها والمؤسسات المعنية بذلك بما يساعد في توفير ثقافة عمالية مناسبة في هذا الشأن.

٥- يتم الإعلان بوسائل الإعلام بصفة مستمرة عن صور الالتزام أو عدم الالتزام بقانون العمل وحقوق العمال من قبل أصحاب الأعمال التي تكشف عنها الجهات الرقابية المختصة كاللجان النقابية ومكاتب العمل والأحزاب السياسية.

٦- ضغط المؤسسات النقابية والشعبية لاستصدار قانون شامل للخدمات الاجتماعية العمالية في القطاع الخاص يحدد بشكل إلزامي تلك الخدمات ولا يترك أغلبها للتفاوض بين العمال وصاحب العمل أو لتقدير صاحب العمل كما هي الآن ويتضمن التشريع المقترح إلزام صاحب العمل خاصة في المنشآت كثيفة العمالة ضرورة توفير الخدمات الاجتماعية العمالية ومنها:

- قسم خاص للخدمة الاجتماعية لتقديم الخدمات الاجتماعية العمالية والمدافعة عن مصالح العمال أمام صاحب العمل.

- التعاقد مع التأمين الصحي لكل المنشآت الصناعية مع اختلاف حجمها.

- وجود الإسعافات الأولية في كافة المنشآت الصناعية.

- وجود طبيب وممرضة وصيدلية في المنشآت الصناعية الكبيرة.

- خدمات التثقيف العمالي خاصة في الجوانب الوظيفية والسلامة والصحة المهنية.

- المساعدات الاقتصادية.

- نادي اجتماعي ورياضي للمنشآت الكبيرة.

- أنشطة ترويحية كالرحلات والمصايف.

٧- أن تتحمل الدولة مسئولياتها كاملة عن تفعيل قانون العمل وحماية العمال في إطار التوجه العام نحو الخصخصة والتوجه الرأسمالي والاهتمام بتطبيقه بكل صرامة ومن الممكن أن تلجأ لأسلوب الصواب والعقاب من خلال الحوافز (كنسب من الإعفاءات الجمركية أو الضريبية) على الملتزمين بتطبيق القانون والعقوبات التي قد تمتد من الغرامات حتى تصل لوقف نشاط المنشأة.

٨- تشكيل مجلس قومي لرعاية مصالح العمال له فروع في كافة المناطق والمدن الصناعية يضم ممثلين عن الدولة ورجال الأعمال والنقابات العمالية لتحقيق التوازن المستمر بين مصالح العمال وصاحب العمل.

٩- أن تقوم النقابات العمالية بمختلف مستوياتها بمسئوليتها تجاه العمال في القطاع الخاص والمدافعة عن مصالحهم وتقديم الخدمات الاجتماعية العمالية.

١٠- التواصل والتنسيق والتعاون المستمر بين اللجان والمؤسسات النقابية وجمعيات رجال الأعمال بما فيه صالح الإنتاج ومصالح العمال وتقديم الخدمات الاجتماعية العمالية.

مراجع الدراسة:-

- (١) محمد محروس إسماعيل: اقتصاديات الصناعة والتصنيع، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ١٩٩٧، ص ص ٢-٤.
- (٢) جيفري ساكس ترجمة سمير كريم: نحو معدلات أعلى للنمو الاقتصادي في مصر، المحاضرة (٣)، القاهرة، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٠٢، ص ص ٣-٦.
- (٣) محمد عبد العزيز عجيمة، محمد علي الليثي: التنمية الاقتصادية - مفاهيمها، نظرياتها - سياساتها، الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠١، ص ص ٣٦٩-٣٧١.
- (٤) نبيل خوري (تحرير): الهجرة والاستخدام والبطالة في ظل الإصلاح الاقتصادي والمتغيرات الإقليمية في جمهورية مصر العربية، القاهرة، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، ٢٠٠٠، ص ١٩٩.
- (٥) خالد محمد الزواوي: البطالة في الوطن العربي "المشكلة والحل"، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٤، ص ٢٦.
- (٦) المرجع السابق، ص ٢٧.
- (٧) عبد الفتاح الجبالي: الاقتصاد المصري من التثبيت إلى النمو، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، ٢٠٠٠، ص ٥٧.
- (٨) جيفر ساكس ترجمة سمير كريم، مرجع سبق ذكره، ص ٩.
- (٩) خالد محمد الزواوي، مرجع سبق ذكره، ص ٢٧.
- (١٠) عبد المطلب عبد الحميد: النظام الاقتصادي العالمي الجديد وفاقا المستقبلية بعد أحداث (١١) سبتمبر، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٣، ص ص ١٧-١٩.
- (١١) أحمد السيد النجار: الاقتصاد المصري من تجربة يوليو إلى نموذج المستقبل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، ٢٠٠٢، ص ١٤٦.
- (١٢) عادل محمد زايد: منظمات الأعمال المصرية بين الخصخصة وعصر المعرفة، ندوة عن "برامج الإصلاح الاقتصادي في ظل مفهوم خصخصة الفكر الإداري"، القاهرة، مركز البحوث والدراسات التجارية كلية التجارة جامعة القاهرة، ٢٠٠٣، ص ص ٨٧-٨٨.

(١٣) المجالس القومية المتخصصة: تقرير للمجلس القومي للخدمات والتنمية الاجتماعية، الدورة التاسعة عشر، ١٩٩٩، ص ص ٢١-٢٢.

(١٤) خالد محمد الزواوي، مرجع سبق ذكره، ص ص ٢٨-٢٩.

(١٥) لمزيد من التفاصيل انظر: وزارة التجارة والصناعة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية: القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، ط ١١، القاهرة، ٢٠٠٦، م ٣١-٢٢٣.

(١٦) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: إحصائية مصر في أرقام، القاهرة، أبريل ٢٠٠٣، ص ٧.

(١٧) جهاز مدينة العاشر من رمضان: العمالة في أرقام، ٢٠٠٦.

(18) William Diaz: Youth Entitlement Demonstration – Second Interim Report on Program Implementation, New York, Manpower Demonstration Research Corp, 1980.

(19) Wesley Budke: Trends and Issues in Vocational Education 1988, Columbus, Center on Education and Training for Employment, 1988.

(20) Gang – NA: Three Empirical Essays in Labor Markets, University of Minnesota, 1996.

(21) Karen D. Hughes: Pushed or Pulled? Women's Entry Into Self – Employment and Small Business Ownership, London, Blackwell Publishing, 2003.

(٢٢) محمد نجيب توفيق: دراسة تقييمية لخدمات الرعاية الاجتماعية للعاملين بشركة النصر لصناعة السيارات بوادي حوف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٧١.

(٢٣) تحية محمد المورلي: تقييم برنامج الخدمات الاجتماعية مع التطبيق على قطاع الصناعات الغذائية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ١٩٨١.

(٢٤) سعودي عبد الهادي حسين: ممارسة تنظيم المجتمع في المؤسسات الصناعية ودورها في تطوير الخدمات الاجتماعية العمالية – دراسة تطبيقية على مصانع شبرا الخيمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٢.

(٢٥) أبو بكر محمد الشهاوي: معوقات تخطيط برامج الرعاية الاجتماعية في المجال العمالي، رسالة للحصول على دبلوم معهد العلوم الاجتماعية، معهد العلوم الاجتماعية، جامعة الإسكندرية، ١٩٨٨.

(٢٦) مصطفى شفيق مصطفى: برامج الرعاية الاجتماعية للطبقة العاملة في مصر، رسالة للحصول على دبلوم العلوم الاجتماعية، معهد العلوم الاجتماعية، جامعة الإسكندرية، ١٩٩٦.

(27) Larry Kruger: Challenges Risks Which Face Social Work as a Result of Care Change in Political and Economic Structures, N.Y., Journals of Social Work Education, V. 33, 1996.

(٢٨) عائشة عبد الباربي محمد: تخطيط خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال شركة النصر لتعبئة الزجاجات (كوكاكولا) بعد الخصخصة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٨.

(29) Webster's New World Dictionary of the American Language, New York, the World Publishing Company, 1964, P. 1563.

(٣٠) جامعة الدول العربية ،إدارة العمل الاجتماعي: معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية والعلوم المتصلة بها، القاهرة، ١٩٨٣، ص ١٤٥.

(٣١) منير البعلبكي: المورد - قاموس إنجليزي عربي ط ٣٠، بيروت، دار العلم للملايين، ١٩٩٦، ص ٩٩٤.

(٣٢) أحمد نكي بدوي: الخدمة الاجتماعية في مجال العمل، الإسكندرية، دار الجامعات المصرية، ١٩٨٣، ص ٢٠.

(33) Byrne T., Padfield F.C: Social Services – Made Simple, 2nd, London, Heine Man, 1983, P. 2.

(٣٤) علي أحمد علي: العلاقات الإنسانية في المنشآت، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩١، ص ١٨.

(٣٥) عادل رمضان الزيايدي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٢، ص ٤٨١.

(36) Michal Resich: Public Social Services, Encyclopedia of Social Work, 19th ed., V. 3, Washington, N.A.S.W Press, 1995, P. 1982.

(٣٧) عبد الله محمد بازركة: مذكرات الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي، القاهرة، مطبعة البوسفور، ١٩٧٤، ص ص ١٤٢-١٤٣.

(٣٨) محمد عويس: العمل الاجتماعي في التنظيمات الصناعية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩١، ص ٨٥.

(٣٩) عبد الله محمد بازركة، مرجع سبق ذكره، ص ص ١٤٧-١٤٨.

(٤٠) المرجع السابق، ص ص ١٥٤-١٥٥.

(٤١) محمد نجيب توفيق: الخدمة الاجتماعية العمالية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٨٦، ص ٢٠٧.

(٤٢) محمد أحمد بيومي، محمد محمود المهدي: دراسات في التشريعات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٠، ص ص ٩٠-٩٥.

(٤٣) محمد سلامة غباري، أميرة منصور يوسف: المدخل إلى علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، مكتبة الحرم، ١٩٩٠، ص ص ١٨٣-١٨٤.

(44) W. E. Baugh: Introduction to Social and Community Services, 6.ed, London, Mac Millan, 1992, P. 183.

(٤٥) وزارة التجارة والصناعة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية: القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، مرجع سبق ذكره، م ٢١٩-٢٢٠.

(٤٦) محمود عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، القاهرة، الدار العربية للكتاب، ١٩٨٤، ص ١٨٧.

(٤٧) وزارة التجارة والصناعة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية: القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، مرجع سبق ذكره، م ٢٢١.

(٤٨) نظيمة أحمد سرحان وآخرون: الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي ومجال حماية البيئة، القاهرة، المركز الريادي لنشر وتوزيع الكتاب بجامعة حلوان، ٢٠٠٠، ص ١٨١.

(٤٩) المرجع السابق، ص ص ١٧٩-١٨٠.

(٥٠) محمد سلامة غباري، أميرة منصور يوسف، مرجع سبق ذكره، ص ١٧٨.

(٥١) محمد نجيب توفيق: الخدمة الاجتماعية العمالية، مرجع سبق ذكره، ص ١٩٩.

(٥٢) زيدان عبد الباقي: العمل والعمال والمهنة في الإسلام، القاهرة، مكتبة وهبة، ١٩٨٨، ص ١٢٢.

(53) H. Wayne Johnson and Others: The Social Services – an Introduction -, New York, F.E. Peacock Publishers Inc., 1986, P. 260.

(54) Paul A. Kurzman: Industrial Social Work, Encyclopedia of Social Work, V. 1, N.Y., NASW, 1987, P. 900.

(55) Rex A. Skidmore and Others: Introduction to Social Work, New Jersey, Prentice Hall, 1994, P. 238.

(56) William Diazy, Op. Cit.

(٥٧) محمد نجيب توفيق: دراسة تقييمية لخدمات الرعاية الاجتماعية للعاملين بشركة النصر لصناعة السيارات بوادي حوف، مرجع سبق ذكره.

(٥٨) مصطفى شفيق مصطفى، مرجع سبق ذكره.

(٥٩) عائشة عبد البارى محمد، مرجع سبق ذكره.