

الفصل الخامس

الخصخصة والعمل: الأداء والدلالات

- تمهيد.
- العمل في الدراسات الأنثروبولوجية بين خصوصية الظاهرة وعموميتها.
 - مفهوم العمل في المجتمعات البدائية.
 - مفهوم العمل في المجتمعات القبلية.
 - مفهوم العمل في المجتمعات القروية.
 - مفهوم العمل والتخصص في المجتمعات الحديثة.
- العمل في المجتمع الصناعي.
 - أولاً: مجتمع شركة الإسكندرية للأدوية والصناعات الكيماوية.
 - التعريف بالشركة وغرضها.
 - الهيكل الفيزيقي للشركة.
 - العمالة ودورة العمل اليومية بالشركة.
 - ثانياً: مجتمع شركة العامرية للصناعات الدوائية.
 - التعريف بالشركة وغرضها.
 - الهيكل الفيزيقي للشركة.
 - دورة العمل اليومية.
 - تقويم الأداء بشركة العامرية.
 - القطاع الخاص واجتياز الحدود الإقليمية.
 - معوقات الأداء وسرعة الإنجاز بشركة العامرية.
 - تحسين ظروف العمل في شركة العامرية للأدوية.
 - نظم الأجور والترقيات والاجازات بمجتمعى البحث.
 - الفرق بين القطاع الخاص وقطاع الأعمال العام من واقع الدراسة الميدانية.
- تقسيم العمل وأهميته في المجتمع الصناعي.
 - مفهوم تقسيم العمل وأسباب ظهوره.
 - الأهمية الاجتماعية والاقتصادية لتقسيم العمل.
 - الآثار الاجتماعية والاقتصادية لتقسيم العمل والتخصص في المجتمع الصناعي.
- كفاءة الأداء في ظل الخصخصة.
 - عمالة المرأة: الأبعاد والآثار.
 - المرأة والعمل في الثقافات المختلفة.
 - الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لعمل المرأة.
 - الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعمل المرأة.
- تقليل العمالة بين الخصخصة والبطالة.
 - تعريف البطالة وأسبابها وأنواعها وبعض الحلول المقترحة لها.
 - سياسة تقليل العمالة في ظل الخصخصة.
 - التجربة المصرية وسياسة تقليل العمالة بشركة الإسكندرية للأدوية.
 - عرض تحليلي لنتائج دراسة بعض الحالات التي تركت الخدمة بنظام "المعاش المبكر".
- تعقيب.

تمهيد

لقد وجد الإنسان نفسه منذ ان ظهر على سطح الأرض مضطراً إلى العمل من أجل البقاء. وبالعقل استطاع الإنسان ان يقيم علاقة إيجابية مع كافة عناصر البيئة فقد سخر الحيوان وذلّل الأرض وتحكم في قوى الطبيعة ومن ثم استطاع ان يقيم حضارة على مر العصور. والعمل نشاط إنساني يستهدف حفظ الحياة وصيانتها عن طريق التعامل الإيجابي مع البيئة بقصد تغييرها وتعديلها والسيطرة عليها. بما يتلاءم مع أهدافه المتغيرة. وقد تطور معنى العمل ومفهومه بتطور الحياة ونشأة المجتمعات وكان هناك دائماً ارتباط وثيق بين أسلوب الجماعة في العمل وبين العديد من مجالات الحياة الإنسانية الأخرى كالمعتقدات الدينية والنظم السياسية والاجتماعية ونظام الحقوق والواجبات والمكانة الاجتماعية. ان الاهتمام بدراسة سلوك العمل ومشكلاته حديث نسبياً نشأ نتيجة ظهور مشكلات العمل باعتبارها مشكلات إنسانية، وبالتحديد منذ قيام الثورة الصناعية وما أحدثته من تغيير جذري في أساليب الحياة والعلاقات الاجتماعية والاقتصادية واتساع نطاق العمل من النطاق الخاص إلى النطاق العام، وقيام مؤسسات الإنتاج الضخمة وما صاحبها من مشكلات لم تكن معروفة مما أدى إلى معاناة العمال من مشكلات كبيرة كالقلق، والاضطراب، والإحساس بالخوف والضياع، وفقدان القدرة على العمل والإنتاج، ومن ثم دفعت هذه الظروف العلماء إلى البحث عن أسباب تلك المشكلات بحثاً عن حلول لها من خلال دراستها وتحديد أسبابها ودوافعها.^(١)

ومما سبق ترى الباحثة ان ممارسة العمل تمت منذ أقدم العصور فهي ظاهرة قديمة قدم البشرية فمنذ ظهر الإنسان مارس العمل لإشباع حاجاته وحفظ حياته وبقائه وقد مارس الإنسان العمل مقيماً علاقة إيجابية مع بيئته لتسخيرها لرغباته ولتحقيق ذلك واجهته العديد من المشكلات التي كان يسعى دائماً لحلها، وقد بدأ العمل في البداية بسيطاً بأدوات بسيطة وتقسيم وتنظيم بسيط وعندما تطور المجتمع وتغيرت أشكال الحياة تغيرت بالتالي أشكال العمل ودوافعه ونظمه ومحدداته، ومنذ الثورة الصناعية تغير مفهوم العمل والعمال بشكل جذري وظهرت التنظيمات الصناعية الكبيرة ومن ثم حدثت اتصالات واحتكاكات بين العاملين نشأ عنها مشكلات عديدة تطلبت دراستها والبحث عن حلول لها فالآلة حلت محل الإنسان وبالتأكيد كان لذلك الكثير من التداعيات التي لا بد من الإحاطة بها وبذلك تراكمت الدراسات حول العمل ومشكلاته وأصبحت هناك العديد من الكتابات والنظريات العلمية، فالعمل في النهاية نشاط مرتبط بالإنسان وجد معه ولكن الدراسات المرتبطة بالعمل هي دراسات حديثة ارتبطت بظهور مشكلات العمل التي أثارت الانتباه ومن ثم دفعت العلماء لدراستها وتكوين رصيد علمي حول العمل والعمالة وكافة ما يرتبط بنظام العمل من موضوعات.

^(١) والتر اس- نيف، العمل وسلوك الإنسان، ترجمة: إبراهيم السيد خليل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٥، ص م، ن.

كما يعد العمل مبحثاً علمياً أساسياً في العديد من العلوم الاجتماعية والاقتصادية ولم نجد مرجعاً في الاقتصاد والأنثروبولوجيا بصفة عامة أو الأنثروبولوجيا الاقتصادية بصفة خاصة يتجاهل مفهوم العمل أو لا يتعرض لمفهوم العمل وأسس تقسيمه ومحدداته وطريقة سيره وكل ما يرتبط به من موضوعات وما ينتج عنه من آثار، والأنثروبولوجيا الاقتصادية حينما كان المجال المكانى لها هو المجتمع البدائى كانت تهتم بنظام العمل فيه وأسس تقسيم العمل والتي كانت تقوم أساساً على (الجنس - السن - القرابة) ولاشك ان نظام العمل في هذا النوع من المجتمعات كان يتسم بطابع خاص كما ان له دوافع وأهداف مختلفة عن مثيلتها في المجتمعات الحديثة، وعلى ذلك فان مفهوم العمل يختلف من مجتمع لآخر، كما تختلف أهميته وأهدافه ودوافعه والموقف منه من مجتمع لآخر ومن فترة زمنية لأخرى داخل نفس المجتمع الواحد، وكما اهتمت الأنثروبولوجيا الاقتصادية بالاقتصاد والعمل في المجتمعات البدائية فإنها عندما تطور العلم وفروعه المختلفة أصبحت تهتم بموضوعات ومجتمعات مختلفة فقد امتد نطاق الاهتمام واتسع ليشمل مجتمعات أخرى بدوية وريفية وصناعية حديثة ومن ثم دراسة مفهوم العمل فيها وأساليبه وكيفية تنظيمه والقوانين التي تحكمه في تلك الأنماط المجتمعية المختلفة، ولما زاد تطور وتغير المجتمعات والنظم الاقتصادية تغير بالتالى مفهوم العمل ومن ثم فنحن في حاجة ماسة للتعرف على نوع التغير الذى طرأ على مفهوم العمل، وأشكاله، ومحدداته وقوانينه، هذا في ظل التغير الاقتصادى الحادث فى العالم كله بما فيه مصر، والمتمثل فى "الخصخصة" و"التحول نحو اقتصاد السوق" وإعطاء القطاع الخاص دور أكبر فى قيادة التنمية والانفتاح على العالم واقتصادياته من خلال ثورة المعلومات وشبكة المعلومات الدولية الانترنت ففى ظل هذه التغيرات نجد العديد من التساؤلات التى تفرض نفسها ومنها:

- إلى أى مدى تغير مفهوم العمل.
- أسس تقسيم العمل وما طرأ عليها من تغير وما هى أسبابه.
- ما هى قيمة العمل.
- ما هى مؤهلات العمل (الجنس - المؤهل العلمى - الحرفة - الخبرة - اللغة - الكمبيوتر).
- المفهوم الحديث للعمل يعتمد على العقل أم القوة الجسمية والعضلية.
- هل أدى التغير المتمثل فى الخصخصة إلى ظهور أنواع جديدة من المهن أو إلغاء مهن قديمة أو إجراء تعديلات فى بعض المهن القائمة.
- أثر هذا التغير على عمالة المرأة وموقف المجتمع من المرأة العاملة.
- مدى استحداث قوانين جديدة للعمل.
- سياسة تقليل العمالة وما ترتب عنها من تفاقم مشكلة البطالة فى مصر.
- وسوف تحاول الباحثة فى هذا الفصل الإجابة عن هذه التساؤلات.

يتكون البناء الاقتصادي Formal Economic Structure من عدة أنساق هامة تشمل:

- ١- نسق لإنتاج السلع.
- ٢- نسق لتقديم الخدمات.
- ٣- نسق التوزيع الذى بمقتضاه تصبح السلع والخدمات فى متناول الجميع.
- ٤- المستهلك وهو الذى يشتري السلع وينتفع بالخدمات.
- ٥- نسق التبادل.

ويعد إنتاج السلع هو الوظيفة الأساسية للنسق الأول الذى لابد ان يشتمل على ثلاثة عناصر رئيسية كى يقوم بوظيفته، وهذه العناصر هى بمثابة عوامل الإنتاج وهى:

- أ. المواد الخام (معادن - أرض - حيوانات...)
- ب. رأس المال (أموال سائلة - ودائع بنكية - أسهم - سندات - أراضي - آلات...)
- ج. العمل.

ويمثل العمل أهم عناصر الإنتاج، فالمواد الخام ورأس المال لا يمكن ان ينتجا وحدهما سلعا أو خدمات بدون قوة عاملة Labour Force تدير الآلات ويقع عليها الجزء الأكبر من العبء، وتتمثل القوة العاملة فى المديرين والفنيين والعلماء والعمال والمزارعين...، ويحتاج المجتمع بجانب السلع إلى خدمات أخرى مثل خدمات الطبيب والمحامى والمهندس والمحاسب والمدرس والميكانيكى ورجال البوليس والمطاعم والنقل و.. إلخ . وكلما زاد تعقد المجتمع ازدادت الحاجة إلى الخدمات ومن ثم يتسع نطاقها.^(١)

وبالإضافة إلى المواد الخام ورأس المال والعمل والمنظم كوسائل أساسية للإنتاج فقد اعتبر "جوردون مارشال" ان العلاقات الاجتماعية بين العمال والتكنولوجيا والموارد الأخرى المستخدمة تعتبر وسيلة هامة ضمن وسائل الإنتاج المستخدمة فى إنتاج السلع والخدمات.^(٢)

ونوضح ما سبق بقول آخر، فحينما يعمل الإنسان فإنه يغير موقع Location وشكل Shape الأشياء فهو لا يستطيع ان ينتج شيئا من لا شئ، وبالمعنى الاقتصادى فهو غير قادر على خلق السلع، فهو يستخرج المعادن من باطن الأرض ويخلطها بمكونات أخرى كى تصبح بعد ذلك صالحة للاستخدام فى صناعة السيارات والطائرات، والمجتمع مزود بالعديد من الأشياء التى يحتاجها الإنسان، وهو حينما يجمع بين عمله من ناحية وأشياء أخرى كالمواد الخام ورأس المال من ناحية أخرى فإنه يكون ما يطلق عليه الاقتصاديون عوامل الإنتاج وان كان معظم علماء الاقتصاد المحدثون يرون ان المنظم

^(١)Thomas, W.L., and Anderson, R. J., "The Economy and Government" In; Sociology: The Study of Human Relations, Second Edition, Harcourt Brace Jovanovich, Inc, USA, 1977, PP. 286,287.

^(٢) جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المجلد ٣، ط ١، القاهرة، ٢٠٠١، ص ١٥٩١.

Entrepreneur يشكل العامل الرابع، والمنظم هو الشخص الذى يقرر ما سوف يتم عمله، والطريقة التى سيتم من خلالها الدمج بين عوامل الإنتاج الأخرى من رأسمال ومواد خام وعمل.^(١) ومما تقدم ترى الباحثة ان العمل أحد مكونات البناء الاقتصادى الرسمى الذى لا غنى عنه حيث لم نجد أى نظام اقتصادى مهما بلغت درجة تقدمه لا يعتمد على العمل، فلا يوجد إنتاج بدون عمالة ولا يوجد اقتصاد بدون إنتاج أو مجتمع بدون أفراد ويتكامل العمل مع باقى عناصر الإنتاج من مواد خام ورأسمال فى تشغيل النظام الاقتصادى وتوفير احتياجات المجتمع من السلع والخدمات فى إطار نسيج العلاقات الاجتماعية المختلفة التى تؤلف بين عناصر الإنتاج المختلفة وهى المواد الخام وقوة العمل ورأس المال والمنظم والتكنولوجيا. ويؤكد ما سبق أيضاً العلاقة الإيجابية بين الإنسان وموارد البيئة الطبيعية وكذلك العلاقة التكاملية بين عوامل الإنتاج المختلفة فلا يمكن لأحد العوامل منفرداً أو اثنين فقط من العوامل ان ينتج سلعة مهما كانت بسيطة بل لابد ان تعمل كافة هذه العوامل بنظام محدد بواسطة المنظم الذى يدير أو ينسق العمل بين العوامل الأخرى للإنتاج. وكذلك فالنظام الاقتصادى يوجد فى أى مجتمع مهما بلغت درجة بساطته أو تعقده، كما ان النظام الاقتصادى يعتبر بناء أكبر Structure مكون من عدة أنساق Systems (إنتاج- توزيع- تبادل- استهلاك) وتنقسم الأنساق بدورها إلى نظم Institutions فكما وجدنا فان نسق الإنتاج مكون من عدة نظم أهمها العمل الذى يمثل بؤرة اهتمام أساسية عند دراسة أى نظام اقتصادى.

العمل فى الدراسات الأنثروبولوجية بين خصوصية الظاهرة وعموميتها:

ان العمل بالدرجة الأولى مسألة اجتماعية تتخذ صوراً مختلفة وتتوقف تبعاً للثقافات البشرية المتنوعة، كما أنه نشاط إنسانى متميز فبالرغم من قيام الحيوانات بمناشط عديدة شبيهة بالعمل إلا ان الإنسان هو الوحيد القادر على تغيير ملامح البيئة لكى تكون أكثر أمناً وإشباعاً ومتعة، والعمل ليس نعمة ولا هو نقمة لكنه ببساطة يعتبر أحد الشروط الهامة لوجود الإنسان، والقدرة على العمل كغيرها من الخصائص الإنسانية لها وجهان فبمقدورنا ان نستخدمها لتدمير أنفسنا ككائنات حية وكذلك يمكن ان نستخدمها للنهوض بمصيرنا على الأرض، ولما كانت المعرفة قوة فان التعمق فى دراسة العمل قد يرشدنا إلى أفضل الطرق للتحكم فى الطاقة الإنسانية فالتاريخ الطويل للإنسان على الأرض يعتبر تاريخاً للاتصار على الطبيعة من خلال العمل.^(٢)

يشكل العمل أحد المباحث الجوهرية للأنثروبولوجيا الاقتصادية بصفة خاصة، والأنثروبولوجيا بصفة عامة ولا نجد مرجعاً من مراجع الأنثروبولوجيا العامة أو الأنثروبولوجيا الاقتصادية يخلو من تناول

^(١)Nobbs, Jack, & Others, Sociology, Macmillan Co., 2nd Edition, Hong Kong, 1985, P. 257.

^(٢) والتر اس - نيف، المرجع السابق، ص ٣٤٦ : ٣٤٧، ٣٥٦ : ٣٥٧.

العمل وما يرتبط به من جوانب اجتماعية وما له من آثار على الجوانب الاقتصادية للعمل ومدى تأثر هذه الجوانب الاجتماعية بدورها بالجوانب الاقتصادية للعمل. هذا بالإضافة إلى اهتمام كل من علماء الاقتصاد والاجتماع الاقتصادي بهذا الموضوع.^(١)

وبالرغم من اهتمام علماء الأنثروبولوجيا بدراسة العمل في إطار دراساتهم التي كانوا يجرؤونها في المجتمعات البدائية إلا أن هذا الاهتمام كان قليلاً جداً إذا ما قارناه باهتمامهم بموضوعات أخرى كعلاقات القرابة وأنماط الزواج وصور المعتقدات الدينية والأساس الاجتماعي للهوية القبلية، كما لم يشرع علم الاجتماع في تخصيص فرع يسمى "علم اجتماع العمل" إلا حديثاً جداً، كما أن علماء الاقتصاد قد نظروا إلى العامل كأحد العوامل الرقمية للإنتاج، بل أن كبار علماء اللاهوت وفلاسفة الاجتماع الذين عالجوا كل جوانب الحياة الإنسانية تقريباً لم يذكروا إلا القليل عن العمل، في حين أن علم النفس الحديث قد أولى اهتمامه الرئيسى إلى دراسة ما يعتبره عمليات نفسية أساسية، وأحال دراسة العمل إلى عدد قليل من المتخصصين في علم النفس التطبيقي.^(٢)

يتبين لنا من ذلك أن العمل نشاط إنساني موجه لخدمة الإنسان وتسهيل أو تأمين عملية وجوده في الحياة فبالعمل يشبع الإنسان حاجاته وبالعامل يتحدى الإنسان البيئة الطبيعية ويخضعها لصالحه ولصالح مجتمعه ومن ثم فهو مرتبط بالمجتمع أى أنه مسألة اجتماعية، وللعامل أشكال عديدة تختلف باختلاف المجتمعات والثقافات فلكل ثقافة مفهومها عن العمل ونظرتها إليه من حيث التقدير أو الاحتقار، كما أن كل ثقافة تحدد الأعمال الخاصة بها كما تحدد من سيقوم بتلك الأعمال، والعمل هنا مسألة هامة للغاية مرتبطة بوجود الإنسان ومن ثم كانت موضع اهتمام من قبل كافة العلوم الإنسانية كالاقتصاد والأنثروبولوجيا والاقتصاد وعلم النفس... إلخ مع الإشارة إلى أن كل علم قد اهتم في إطار العمل بالموضوعات التي تتصل بمجال تخصصه الدقيق كما تلاحظ الباحثة من ذلك أن هناك قصور من قبل العلماء والباحثين في الاهتمام بموضوعات العمل رغم أهميتها الشديدة بالنسبة للفرد والمجتمع، وربما يرجع السبب في ذلك إلى أن موضوعات النسق الاقتصادي عموماً والعمل بصفة خاصة موضوعات حافة لا تتضمن عنصر الطرافة ومن ثم لا تستهوى الكثير من الباحثين بالمقارنة بالموضوعات الأخرى كالقرابة والزواج والمعتقدات الدينية والتي تتضمن الكثير من الطرائف والغرائب التي تجذب اهتمام الباحثين والعلماء للكشف عنها وتفسيرها. ومن الجدير بالذكر أنه حينما يدرس الأنثروبولوجيون العمل فإنه تتم معالجته في ضوء الدراسة الخاصة بالنسق الاقتصادي للشعوب التي يقومون بدراستها وهذه الدراسات تتناولها كنظام فرعى داخل النسق الاقتصادي الذي يضم نظاماً عديدة كالاستثمار والتبادل

^(١) عبد الله عبد الغنى غانم، علم الاجتماع الاقتصادي في دراسات المسلمين، سلسلة علم الاجتماع في دراسات المسلمين، المكتب الجامعي

الحديث، الكتاب الأول، الإسكندرية، ١٩٩٣، ص ١٠٨.

^(٢) والتراس - نيف، مرجع سابق، ص ١٦، ١٧.

والتوزيع وإلخ والذي يعتبر بدوره جزء من نسق أكبر هو البناء الاجتماعي كما أنها تنظر إلى العمل نظرة شاملة تربطه بمختلف الأنساق الأخرى التي تؤلف البناء الاجتماعي كالنسق الإيكولوجي والنسق القرابي وأنساق الضبط الاجتماعي والنسق الاقتصادي. وفي البداية حينما ارتبطت الأنثروبولوجيا بالمجتمع البدائي كانت تتناول العمل في هذه المجتمعات بالوصف والتحليل والتفسير ومع تطور العلم وامتداده إلى دراسة المجتمعات الريفية الزراعية والقبلية الرعوية والحديثة اهتمت بدراسة نظام العمل داخل تلك المجتمعات، أي أنها اهتمت بدراسة العمل في مختلف الأنماط المجتمعية وتعرضت فيها إلى مفاهيم تقسيم العمل والأسس المختلفة التي يقوم عليها في كل نمط مجتمعي على حدة ومدى الاختلاف القائم بينهم.

لقد قام علماء القرن التاسع عشر بتصنيف أنماط المعيشة وترتيبها في نسق واحد يتدرج من البساطة إلى التعقيد وذلك تمثيلاً مع الأفكار التطورية التي سادت في هذا القرن والتي تقول بان الحياة الاقتصادية سارت منذ نشأتها خلال عدد من المراحل وان كل مرحلة تمهد للمرحلة التي تليها وتعتمد على المراحل التي سبقتها هذا من ناحية، وكذلك تمثيلاً مع موقف الإنسان من موارد الثروة سواء أكان موقفاً يتسم بالإيجابية أو السلبية تجاه تلك الموارد، فالجمع والالتقاط والصيد والقنص من الأنماط التي تتسم بالسلبية على عكس الحال بالنسبة للرعي والزراعة.^(١)

وقد حاول العديد من العلماء تقسيم مراحل التاريخ البشري وكان من أهم هؤلاء العلماء "لويس مورجان" ونحن في هذا المجال لا يهمنا الترتيب المرحلي بقدر ما يهمنا التعرف على خصائص العمل في كل مرحلة من المراحل ولذلك سوف نتناول مفهوم العمل في الأنماط المجتمعية المختلفة مرتبة حسب التتابع التاريخي لها وهي كالآتي:

مفهوم العمل في المجتمعات البدائية أو البسيطة (مجتمعات الصيد وجمع الطعام):

لقد دخل الإنسان في أنماط كثيرة من التنظيمات الاجتماعية التي تختلف فيما بينها اختلافاً شديداً من ناحية التعقيد، ويمكن تصنيف هذه المجتمعات على أساس درجة التعقيد فنجد في أقصى طرف مجتمعات الصيد وجمع الثمار، وفي أقصى الطرف الآخر المجتمعات الصناعية التي ترخر بالمدن ويتخلل هذين الطرفين مجتمعات الرعي والزراعة، ويعتبر الصيد والجمع من الصور الموهلة في القدم للتنظيم الاجتماعي والتي سادت ما يقرب من نصف مليون سنة أما مجتمع التصنيع فهو حديث العهد لم يظهر إلا منذ أكثر من قرنين أما عن التنظيم القائم على الرعي والزراعة فهو مختلف عن الاثنين في تطور البناء وتعقيده لكن قوة العمل فيه تتمثل في المنتج الراعي أو الزراعي أو هما معاً.^(٢)

يمثل المجتمع البدائي أحد الأنماط المجتمعية التي يكون أعضاؤه مسئولين عن تأمين كل احتياجاتهم المادية الجسمية عن طريق الصيد أو جمع الطعام، ويصنعون ملابسهم ويننون مساكنهم ويصنعون أدواتهم وهي عادة من الفخار، كما يدافعون عن أنفسهم ضد أي هجوم. وكل عائلة تحقق لنفسها الاكتفاء

(١) أحمد أبو زيد، البناء الاجتماعي، ج ٢ (الأنساق)، دار الكاتب العربي، الإسكندرية، ١٩٦٧، ص ١٠٩، ١١٠.

(٢) والتراس - نيف، مرجع سابق، ص ٦٤، ٦٥.

الذاتى حيث لا يوجد فائض للتبادل، وتمثل هذه المجتمعات النمط الطبيعى للوجود البشرى وقد استطاعت تلك المجتمعات ان تنتج بعد آلاف السنين ما هو أكثر من متطلباتها الغذائية الأساسية واستخدام الفائض فى بناء مجتمعات أكثر تقدماً هى الحضارات Civilizations التى تمثل مجتمعات صناعية.^(١)

لقد كانت كل قبائل الجنس البشرى تعيش على الصيد وقنص الحيوانات وكان يدعم هذا ما يجمعه من ثمار وفاكهة وجذور، ويُحتمل ان أول تقسيم للعمل ظهر عندما أصبح الذكر صياداً والأنثى جماعة للغذاء، ومن الشعوب التى تعتمد فى معاشها على هذه الطريقة سكان استراليا الأصليون، الإسكيمو، أقزام وسط أفريقيا الاستوائية وسكان جزر الأندمان وشعب الأونا فى تيرادلفويجو.^(٢) ولما كان كل كائن بشرى يولد ولديه احتياجات أساسية موروثة لا بد من إشباعها كى يظل على قيد الحياة فان الثقافة الخاصة بالمجتمع تحدد الأساليب المختلفة التى يتم من خلالها إشباع تلك الاحتياجات.^(٣)

وحاجات الإنسان فى المجتمع البدائى بسيطة ومن ثم بإمكانه تحقيق الاكتفاء الذاتى وقد استطاع "روبنسون كروزو" Robinson Crosoe ان يعيش بمفرده فى جزيرة منعزلة استطاع فيها ان يزرع القمح ويربى الماعز ويصنع الملابس من الجلود وكان يعيش فى كوخ خشبى وكانت حياته بسيطة حيث أنه يمتلك كافة الأدوات اللازمة له وفى المجتمعات البسيطة هناك تقسيم للعمل بين الرجل والمرأة طبقاً لقدراتهم المختلفة فالمرأة تهتم بتجهيز الطعام وإصلاح الملابس وتنظيف المنزل، وفى حالة وجود أبناء يقوم كل منهم بالمهام التى تتناسب مع عمره وقدراته واتجاهاته، فمن المؤلف بالنسبة للصغار فى بعض المجتمعات البدائية ان يرعوا قطيع الأغنام وكلما زاد عدد الجماعة كلما كانت المهام أكثر تخصصاً.^(٤)

وبمعنى آخر تنقسم الأعمال وتوزع فى تلك المجتمعات تبعاً للعمر والنوع، فالأطفال الصغار والمسنون لا يستطيعون ممارسة الإنتاج وعلى ذلك يتوزع العمل بين الذكور والإناث، فيقوم الرجال على سبيل المثال لدى شعب "السيرينون" بممارسة صيد الأسماك وقنص الحيوانات وبناء المساكن وصنع الأسلحة والأدوات وبعض الأوانى، وتقوم النساء لدى هذه الشعوب بالطهى ورعاية الأطفال ونقل المساء وصنع الأراجيح والحصير والأوانى المنسوجة والفخارية والحلى، وهذا التقسيم ليس جامداً ففى حالة الضرورة يستطيع أحد الجنسين القيام بمعظم الأعمال التى يقوم بها الآخر، وفى جماعات أخرى نجد التقسيمات التقليدية راسخة إلى حد الجمود وفى بعض الحالات قد يجهل الجنسين المهارات التى

^(١)Buchanan R. A, Technology and Social Progress, Pergamon Pres Ltd, 1st Edition, Oxford, 1965, PP. 1,2.

^(٢) آشلى مونتاجو، المليون سنة الأولى من عمر الإنسان، ترجمة: رمسيس لطفى، مكتبة سجل العرب، ب. ت، القاهرة، ص ١٢١.

^(٣) المرجع السابق، ص ١٠٧.

^(٤)Nobbs, Jack, and Others, Ibid., P. 270.

يستخدمها الآخر ففى شعب هنود المكس بالمكسيك نجد الرجال يفتقدون المعرفة والمهارة اللازمة لمعالجة الذرة الذى يشكل أساس طعامهم.^(١)

ويؤكد العلماء على أنه فى المجتمعات البسيطة لم تكن هناك تفرقة بين "العمل"، و"اللا عمل" أو بين العمل والفراغ، ويشير "هيرسكوفيتس" إلى أن أعمال الرجل البدائى شاقة ودائبة لا تتوقف إذ أنه حتى عندما يتم الصيد بنجاح فإن الرجال يجلسون حول نار الخيام يشتغلون بشئ ما كان يصنعون قوسل أو سهمًا والنساء كذلك دائما مشغولات فالمرأة تتكبد من مشقة العمل ما يتكبد به الرجل ان لم يكن أكثر فهن يصنعن كل ما يؤكل وما يلبس وما يتخذ مسكنًا. ولم تعرف هذه المجتمعات أى نوع من أنواع تقسيم العمل سوى التقسيم الجنسى بين الرجال والنساء وليس هناك فى مثل هذه المجتمعات متخصصون كصناع الأسلحة أو بنائين القوارب بل ان كل شخص يمارس كل عمل إلى درجة ان الكهنة ورؤساء القبائل يؤدون نشاطهم الخاص بهم فى أوقات إضافية بعد الانتهاء من العمل فالكهنة وقادة الحروب هم فى المقام الأول صيادون أو جامعو طعام ، وبصفة عامة فالعمل فى المجتمعات البدائية نشاطا طبيعيا كالتنفس أو الوجود وهذا المعنى الضمنى للعمل أمرا ظل قائما حتى اليوم.^(٢)

وقد ذكر فاروق مصطفى إسماعيل فى دراسته عن "اثنوجرافيا كارلنجا" ان تقسيم العمل فى كارلنجا يقوم على أساس روابط القرابة والمصاهرة فضلا عن روابط الجوار وان هناك أدوارا محددة تستهدف إنتاج وتبادل السلع والخدمات بين أعضاء الجماعة الواحدة وان العمل الجمعى يأخذ شكل نفير أو ما يسمى "كوجا" وهى عملية اقتصادية اجتماعية لها تنظيمها الخاص رغم ان المشاركة فيها تطوعية إلا أنها تأخذ صورة الإلزام حيث يقضى العرف بضرورة الاستجابة لدعوى صاحب النفير الذى يعلن عنه فى موعد سابق.^(٣)

وبصفة عامة فإنه كلما كان المجتمع أكثر بدائية كلما زاد العبء على المرأة فيما يتعلق بالعمل وخاصة فى المجتمعات الزراعية، فعلى سبيل المثال نجد ان النساء فى غينيا الجديدة غالبا ما يقمن بمعظم العمل اليدوى بجانب العمل الزراعى وذلك منذ الطفولة وحتى الموت بينما يقوم الرجال بأعمال أقل بكثير تتمثل فى عمل أسوار أو سياجات خاصة بالتقسيم الإقليمى والتجول حولها لمنع أى شخص يحاول الاقتراب أو المرور منها، وعلى ذلك فالرجال يقومون بالعمل الدفاعى بجانب تنقية الغابة وإعدادها للمحاصيل أما النساء فتقوم بباقي الأعمال اليدوية وإذا حدث تغير فى الإقامة انعكس ذلك فى أنماط العمل المرتبطة بالأجناس، فعلى سبيل المثال إذا انتقلت قبيلة من الجبال إلى السهول وأصبحت بمقتضى ذلك منتجة للطعام علاوة على الصيد وجمع الغذاء، هنا يحدث هبوط أو انهيار فى قيمة عمل

^(١) محمد الجوهري، الأثروبولوجيا: أسس نظرية وتطبيقات عملية، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٢، ص ١٦٧.

^(٢) والتراس - نيف، مرجع سابق، ص ٦٩، ٤٩.

^(٣) فاروق مصطفى إسماعيل، اثنوجرافيا كارلنجا، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٢، ص ٨٨، ٨٩.

الرجال مقابل ازدياد قيمة عمل النساء، وهذا يؤدي إلى مشكلات تتمثل في الحروب والعداوات المتزايدة.^(١)

مفهوم العمل في المجتمعات القبلية البدوية:

يمثل البدو الرعاة نمطاً اجتماعياً يتصف بصفتين متلازميتين هما:

أ. الاعتماد على رعى قطعان الماشية. ب. التنقل عبر مساحات واسعة.

وينتشر هذا النمط من المجتمعات البدوية منذ أمد بعيد ومازال في مناطق عديدة من العالم في آسيا وأفريقيا وجنوب أوروبا وأمريكا الشمالية حتى صار موضوعاً للدراسة الأنثروبولوجية ومع ذلك فقد تركزت البؤرة الجغرافية الأساسية لدراسة هذا النمط المجتمعي في منطقة شرق أفريقيا والشرق الأوسط، والرعاة الرحل الذين يعتمدون كلياً على قطعان الماشية دون ممارسة نشاط زراعي أصبحوا أمراً نادراً نسبياً في الوقت الحاضر بينما ينتشر هؤلاء الذين يجمعون بين الرعي والزراعة.^(٢)

وتدلنا كافة الدراسات التي أجريت حول المجتمعات البدوية ان الاقتصاد البدوي هو اقتصاد معاشي بالدرجة الأولى، وان تقسيم العمل وتوزيعه يقوم على بعض الأسس الذاتية مثل الأساس العرقي، أو على أساس الانتماء إلى فئة معينة من فئات العمر، أو على أساس الجنس فيما يتعلق بأعمال يقوم بها الذكور دون الإناث وقد استمرت تلك القيم البدوية فيما يتعلق بتقسيم العمل في المجتمع البدوي بين الجماعات البدوية التي انتقلت للحياة الحضرية في المناطق الصناعية الحديثة، فالعمال البدو في السعودية والذين يعملون في صناعة البترول يتخبرون أعمالاً معينة ويفضلونها على غيرها في حين ينفرون من بعض الأعمال الأخرى، وهم لا يبحثون في تخير أعمالهم عن الجزاء الاقتصادي لكن بحسب تصورهم لطبيعة العمل ومكانته وبحسب القيم المرجعية لهم، وهم يفضلون قيادة السيارات وإذا لم يتيسر ذلك يؤثرون العمل بالحراسة وكذلك يفضل العمل في حفر آبار المياه، ومن ناحية أخرى ينفر البدوي من أعمال البناء وسائر الأعمال المتعلقة بمرافق الحياة المدنية لأنه يتنافى مع مفهومه للعمل والمكانة الاجتماعية البدوية، وهو يفضل قيادة السيارات لأنها البديل القوي الذي هزم بقوته الجمل، ويفضل الحراسة لأنها تعد استمراراً لوظيفة الرجل البدوي حامى الحمى ويفضل حفر آبار المياه لان الماء عنده هو رمز الحياة والوجود الاجتماعي، وللقراءة وظائف هامة في الحياة الاقتصادية حيث نجد معايير تقسم العمل وحقوق الحياة وغيرها من النواحي تصاغ صياغة قرابية.^(٣)

تقوم النساء في المجتمعات القبلية التي تعتمد على الزراعة بتأدية كل الأعمال الحقلية بينما يقوم الرجال بتربية المواشي ورعايتها. ان تقسيم العمل يحمل بين طياته الكثير من المعاني في تلك المجتمعات القبلية منها ما ظهر من التمييز بين المهن الوضيعة والحرف الرفيعة ولهذا المعنى أصول ثقافية مختلفة وغير

^(١) Davies, D. M., *A Dictionary of Anthropology*, Anchor Press, Ltd, USA, 1972, P. 70.

^(٢) شارلوت سمورسميث، *موسوعة علم الإنسان*، ترجمة نخبة من الأساتذة، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، ١٩٨٨، ص ١٩٧.

^(٣) محمد عبده محبوب، *مقدمة في الاتجاه السوسيولوجي*، الطبعة الثانية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ١٩٨١، ص

عامة ترتبط بما ينطوى عليه العمل من مشقة أو رتابة. مثال ذلك: ان البدو الرحل الحاليين الذين يعيشون في وسط الجزيرة العربية وفي إفريقيا الشمالية يرحبون بالعمل الشاق في تربية الجمال التي تعتبر مصدرًا رئيسيًا لثروتهم وقوتهم ولكنهم لا يملطخون أيديهم بالزراعة أو صناعة الأسلحة والمعدات وللحصول على هذه الضروريات كانوا يستخدمون العبيد والرقيق ويحصلون على ما يحتاجونه من منتجات بالإغارة على القرى المستقرة أو بالعمل بالتجارة.^(١)

وفي بعض المجتمعات القبلية نجد ان التمايز بين الفئات العمرية يلعب دوراً بالغ الأهمية في تقسيم العمل حيث يناط بالشباب والرجال والشيوخ أعمال متميزة في مجال الحرب والحياة الاقتصادية والسياسية والدينية، فالمرأة لا تشارك في الحروب ولكنها ترفع الثأر لأبنائها ولا يسمح لها ان تدلى برأيها في المنازعات القبلية بينما نجد أنها تشارك في العمل الرعوى أما المشروعات التجارية فتناط بالرجال.^(٢)

ان العمل في النجوع مشترك وجمعي وهناك تداخل في الدور أو الوظيفة وقد تضطلع المرأة بما يقوم به الرجل وليس هناك تخصص واضح فالكل يشارك في النشاط، والرعى كنشاط اقتصادي رئيسي يعتبر عملية شاقة ومعقدة وهو قسمة مشتركة دون تحديد واضح بين الجنسين ولكن داخل هذا النشاط هناك أعمال تتضمن مشقة أكبر أو مهارة وخبرة نوعية هنا يضطلع بها الرجال، فالعمل في تلك المجتمعات يعتمد على المجهود البشري حيث بساطة التكنولوجيا، وفي حالة المزاوجة بين الرعي والزراعة فان كافة العمليات الزراعية تكاد تكون قسمة مشتركة بين الرجل والمرأة. وهناك تقسيم حسب السن فالذكر دون السادسة يلهو ويلعب أما في مرحلة الطفولة المتأخرة فيقوم بأعمال بسيطة تزداد شيئاً فشيئاً، أما الفتاة فيقتصر دورها على القيام بالأعمال المنزلية ومساعدة الأم في أعمال التحطيب ورعاية الصغار. ومهما يكن فالتخصص محدود والمهارات معروفة لكل من هم في نفس السن والجنس وهناك دائماً أعمالاً معينة تسند للرجل أو المرأة.^(٣)

وقد بدأ التغير يشمل المجتمع البدوي، وبدأت العزلة التي عانى منها هذا المجتمع تنكسر في الوقت

الحاضر وذلك بتأثير عدة عوامل منها:

- أ. قيام الدولة الحديثة.
- ب. حركات التحرر.
- ج. مشروعات التعدين.
- د. التقدم في وسائل الاتصال التي اقتناها البدو.^(٤)

^(١) والتراس- نيف، العمل وسلوك الإنسان، ص ٧٦.

^(٢) محمد عبده محجوب، المسئولية والجزاء والقضاء في المجتمع البدوي، في: الأنثروبولوجيا، تأليف نخبة من أعضاء هيئة التدريس، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ١٢١.

^(٣) فاروق مصطفى إسماعيل، التغير والتنمية في المجتمع الصحراوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٠، ص ص ١٥٣، ١٥٤، ١٥٧، ١٦٠.

^(٤) محمد عبده محجوب، المسئولية والجزاء والقضاء في المجتمع البدوي، ص ١١٩، ١٢٠.

وكان التطور التكنولوجى سببا فى تغير مفهوم واتجاهات البدو نحو العمل بالزراعة ويسوق لنا "محمد عبده محبوب" مثلا يدلل به على وجهة النظر هذه من خلال دراساته العديدة حول المجتمعات البدوية خاصة قبائل أولاد على. فلقد ترتب على دخول التكنولوجيا الحديثة فى وسائل الرى بمنطقة الساحل الشمالى الغربى التى يسكنها قبائل أولاد على - والتى تمثلت فى إنشاء بعض المراوح الهوائية لاستخراج المياه الجوفية تغيرات جذرية فى كثير من جوانب الحياة الاقتصادية، فقد استطاعوا ان يزرعوا محاصيل جديدة بجانب قيامهم بزراعة الخضروات وإضافتها للمحصول المعاشى التقليدى وهو الشعير ومن ثم ترتب على ذلك استقرار السكان وتحولت نظرهم إلى العمل الزراعى الذى لم يعد بالنسبة لهم عملا وضيعا.^(١)

ومن خلال العرض السابق لمفهوم العمل فى المجتمع البدوى يمثل البدو أحد الأنماط المجتمعية التقليدية التى تتميز بطريقة خاصة للحياة تعتمد بصفة أساسية على الرعى لقطعان الماشية والأغنام ومن ثم فان أسلوب حياتها أسلوب شاق يعتمد على التجوال المستمر بحثا عن المرعى والكأ، وهناك من البدو من يزاوجون بين الرعى والزراعة البسيطة ويعيش البدو حياة جماعية فهم جميعا أقارب وأبناء عمومة. وقد شكلت الظروف الايكولوجية بجانب العلاقات القرابية مفهوم العمل لدى هذه المجتمعات كما حددت أسس تقسيمه، ويعد العمل الرعوى من أشرف الأعمال بالنسبة للبدوى بينما تعتبر الزراعة عملا وضيعا يُخفض من شأن صاحبه. وتقسيم العمل فى تلك المجتمعات يعتمد على عدة أسس أهمها الأسس الذاتية وهى انتماء الفرد إلى جماعة عرقية أو قرابية محددة، وهناك تقسيم للعمل الجنسى فهناك أعمال للمرأة وهى فى الغالب أعمال المنزل ورعاية الصغار وللرجل أعمال وهى فى الغالب تحتاج إلى المهارة والخبرة والمجهود العضلى حيث ان التكنولوجيا البدوية كانت بسيطة للغاية، وكذلك هناك تقسيم العمل حسب السن أو العمر فالصغار يلعبون وعندما يصلون إلى مرحلة الطفولة المتأخرة تسند إليهم أعمال بسيطة ثم تزداد شيئا فشيئا المهام الموكلة لهم. ونود الإشارة إلى ان هذا التقسيم غير صارم حيث تستطيع النساء القيام بأعمال الرجال كما ان عملية الرعى التى يقوم بها المسن يمكن ان يقوم بها الذكور البالغين مع الفارق فى الخبرة والمهارة هذا مع التأكيد على ان الأعمال الشاقة والتى تحتاج لخبرة ومهارة تكون من نصيب الرجال. وقد تعرض المجتمع البدوى لسلسلة من التغيرات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية انعكست هذه التغيرات على النسق الاقتصادى وخاصة العمل فقد تبدلت نظرهم للعمل الزراعى وأقبلوا عليه كما أنهم شاركوا فى العمل بقطاعات الخدمات ومشروعات التعدين مع حفاظهم - بقدر المستطاع - على المهن التى تتفق مع وجهات نظرهم التقليدية حول العمل.

مفهوم العمل فى المجتمعات الزراعية (القروية)

الزراعة هى استئناس النبات أو زراعته بغرض استهلاكه بواسطة الإنسان ومن المحتمل ان النساء هن اللواتى وقعن على هذا الاكتشاف حيث أنهن فى كل مكان هن جامعات الغذاء والباحثات عنه ومن

^(١) محمد عبده محبوب، مقدمة فى الأنثروبولوجيا، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ١٩٨١، ص ٧٥.

ثم كانت الفرصة مهيأة لمن لملاحظة العلاقة بين سقوط البذور على الأرض وبين إنباتها. ومن المحتمل ان النساء هن أول البستانيين وخبراء الزراعة ومازالت أعمال غرس البذور وانتزاع الأعشاب الضارة وأعمال الحصاد من وظائف النساء في معظم المجتمعات غير المتحضرة. ولا يتغير الحال إلا عندما تحل الزراعة محل القنص هنا يتولى الرجال مقاليد أمورها.^(١)

يعد المجتمع الريفي نمطا رئيسيا من أنماط التجمع الإنساني يمتاز بطريقة معينة في الحياة كما يمتلئ بعدة خصائص بنائية واقتصادية واجتماعية وثقافية، ويرى "ريموند فيرث" ان المجتمع الريفي هو مجتمع مكون من عدد من المنتجين الصغار الذين يوظفون قوتهم الإنتاجية لإشباع حاجاتهم الاستهلاكية، ومن ناحية أخرى نجد "روبرت ردفيلد" وهو من أهم العلماء الذين كرسوا جانبا من دراساتهم للمجتمع الريفي، وقد أطلق عليه مصطلح المجتمع الشعبي The Folk Society وقد عرفه بأنه ذلك النمط المجتمعي الذي يميل إلى حياة الاستقرار والارتباط بالأرض على عكس حياة البداوة، ويحدد "ردفيلد" بعض خصائص المجتمع الريفي أو كما أسماه "مجتمع الفولك" في:

- أ. صغر المساحة الإقليمية وقلة عدد السكان.
- ب. العزلة وقلة الاتصال بالعالم الخارجى.
- ج. الافتقار إلى النظم البيروقراطية في الإدارة.
- د. التجانس في المكونات الفيزيائية والقيمية والخبرات الحرفية والأنشطة الاقتصادية، وهم في الغالب يعملون إما بالصيد والقنص أو تربية الحيوان أو بالاشتغال بالزراعة.
- هـ. بساطة التكنولوجيا وأدوات الإنتاج.
- و. ان تقسيم العمل فيها يقوم على الأسس الذاتية كالعرق والجنس لا على التخصص المهني أو الحرفي.^(٢)

ومع وجود سمات عامة ومشتركة تميز القرى بوجه عام إلا أنها تختلف فيما بينها في بعض السمات الأساسية مثل الأساس الاقتصادي والمساحة وعدد السكان ونوعية الخدمات والتعليم.^(٣) ويوصف الاقتصاد الريفي بأنه اقتصاد عائلي فالحياة الاقتصادية في تلك المجتمعات الزراعية ترتبط ارتباطا وثيقا بالتنظيم العائلي ولا يمكن الفصل بين الدور الاقتصادي والدور الاجتماعي للفرد كما ان القيم المرتبطة بالحياة الاقتصادية هي قيم اجتماعية، ويعد العمل الزراعي هو الأساس الأول الذي تركز عليه الحياة الاقتصادية هناك، كما ان العمل في حد ذاته يعتبر ركنا مهما في الوجود الاجتماعي، فالعائلة التي ينصرف أعضاؤها إلى العمل بهمة ونشاط تعلق قيمتها وتحسن سمعته، والعمل الزراعي عمل

^(١) آشلى مونتاجيو، المليون م. س، ص ١٢٥.

^(٢) محمد عبده محجوب، مقدمة في الاتجاه السوسيوأنثروبولوجي، ص ٦٦: ٧٢.

^(٣) محمد عباس إبراهيم، الأنثروبولوجيا ودراسة المجتمعات القروية، في: الأنثروبولوجيا: التطبيقات الميدانية تأليف: نخبة من أعضاء هيئة التدريس، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٢٤٧.

جمعى يتعاون فيه جميع أعضاء العائلة، ويلاحظ أنه كذلك عمل غير متخصص. بمعنى ان الفرد لا يخصص نفسه داخل نشاط واحد بل عليه ان يتقن جميع العمليات الزراعية وهذا لا يمنع من ظهور مهارات في عمليات معينة كالحرث مثلا ولكنها لا تصل إلى مرتبة التخصص بل تعتبر مهارة جزئية بجانب الأعمال الأخرى، كما ان العمل في العائلة مكثف بذاته ونادرا ما تحتاج إلى يد عاملة من الخارج، ولم يكن العمل الزراعى نشاطا لكسب العيش فقط بل هو طريقة في الحياة كما ان أدواته جزء من التراث الذى ينتقل عبر الأجيال. وفي المجتمعات الريفية هناك تقسيم للعمل على أساس الجنس والعمر فالعمل الزراعى قاصر على الرجال، والعمل في الدار قاصر على النساء ومع ذلك فقد تساهم النساء في بعض العمليات الزراعية ولكن هذه المساهمة غير واضحة، ويقع العبء الأكبر من العمل على عاتق الشبان أو متوسطى السن، بينما يعفى كبار السن من الاشتراك في بعض العمليات الزراعية ويكون لهم دور الإشراف والتوجيه. وتندرج المسؤوليات الزراعية بحسب السن فالأطفال دون العاشرة لهم دور معين يزداد هذا الدور حتى يصل إلى المسؤولية الكاملة بعد الزواج، فالطفل من سن (٥-١٠) يقوم بنقل الأتربة على الحمير من الدار إلى الحقل أو العكس كما يقوم بملاحظة الماشية أثناء الرعى وعندما يصل إلى سن العشرين توكل إليه مهام أكبر مثل عمليات الري وتنقية المزروعات وإعداد الأرض وجنى المحاصيل، أما حرث الأرض والعمليات الهامة التى تتطلب خبرة ومهارة فى التنسيق والتحكم فتوكل للرجال من سن ٤٠ عاما هذا والعمل فى الدار كما ذكرنا قاصرا على النساء ويتمثل فى إعداد الطعام وإنتاج مستخرجات الألبان وتربية الدواجن وتقتصر مشاركتها فى العمل الزراعى على جنى المحاصيل. والمهارة فى العمل ذات أهمية اجتماعية وليست اقتصادية فمن الأمور التى تعيب الجنسين ان ينسب إليهما الكسل أو عدم القدرة، وعند الزواج يشار إلى مهارة الشاب فى أعمال الزراعة ومهارة البنت فى الأعمال المنزلية التى تعلى من قيمتها عند الزواج، ويرتبط العمل فى المجتمعات الزراعية بالدورة الموسمية وتعاقب الفصول، كما يرتبط التعاون فى العمل بقوة العلاقات الاجتماعية ولا يقوم على المصلحة الاقتصادية.^(١)

والعمل بالنسبة للقروى له مراتب أكثرها نبلا هى الزراعة أما الأعمال الأخرى فهى بالضرورة أقل قيمة وأقل فى المرتبة، ومهما كانت ثروة غير المشتغل بالزراعة فإنها لا تعادل فى قيمتها القيمة التى تمثلها الأرض الزراعية فالقروى يحتقر أى عمل غير زراعى خاصة عمل الأسر المهنية فى القرية كالحداد والنجار مثلا، ويعتبر تحول القروى إلى مهنة أخرى أمرا تأباه العائلة التى تمتلك الأرض الزراعية.^(٢)

ترى الباحثة ان وجهة النظر هذه الخاصة بالقروى تختلف تماما عن وجهة النظر التى توجد فى المجتمعات البدوية والتى كانت على عكس الحال تحتقر كل عمل غير رعوى ومنه العمل الزراعى حيث كان المشتغلون بالزراعة فى المجتمعات البدوية يحتلون منزلة أقل من العاملين بالرعى وهذا نجد نقيضه فى

(١) محمد عاطف غيث، غريب سيد أحمد، المجتمع الريفى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٦، ص ٢٤٧: ٢٦٢

(٢) المرجع السابق، ص ٢٤٨.

المجتمعات الزراعية التي تحتقر أى عمل غير زراعى وتنظر له نظرة دونية وعلى ذلك فان مفهوم العمل يختلف باختلاف الثقافات والمجتمعات والنظم الاقتصادية والدليل على ذلك سوف نجده كذلك عندما نتناول مفهوم العمل في المجتمعات الصناعية الحديثة وسوف نجده مختلف تماما عما سبق.

ولمزيد من التوضيح لمفهوم العمل في المجتمعات الريفية نسوق مثالا من إحدى الدراسات الهامة والرائدة في مجال الدراسات القروية وهي دراسة "حامد عمار" عن إحدى القرى المصرية بصعيد مصر (سلوا) ويذكر في دراسته هذه ان كل سكان القرية من المزارعين، كما ان نسائهم جميعا ربات بيوت لا يعملن بأى وظائف أخرى، وبالإضافة إلى المزارعين هناك أعمال أخرى يقوم بها غرباء من القرية وهم العمال الصناعيون في محطة المياه، وكذلك هناك الحداد الذى يصنع الأدوات الزراعية والنجار والحلاق وهؤلاء لا يحصلون على أجر نقدى مقابل الخدمات التى يؤدونها وإنما ينتظرون حتى موسم الحصاد ويحصلون على كمية من المحصول توازى حجم الخدمات المقدمة، كما ان هناك محلات تجارية ومههن مساعدة كالداية والحانوتى وهما من المهن التخصصية. وتعد الزراعة بالنسبة لهم أفضل المهن وأعظمها على الإطلاق، فهى مهنة تستحق العمل فيها وخلافا عن الغرباء لا يوجد رجل آخر لا يعمل بالزراعة ولا توجد امرأة لا ترعى منزلها ولا تقوم بالطهى وقد وجد حامد عمار ان التوزيع الجنسى للعمل توزيعا صارما لا يسمح للنساء بأداء مهام الرجال أو العكس ويعد المكسب العائد من الزراعة هو أكثر أنواع التكسب حلالا كما انه مشروع ويرضى الله عنه لان فيها يكافح الإنسان ويحصل على ثمرة كفاحه من الطبيعة دون اتصال مباشر بالآخرين.^(١)

وفي ضوء ما سبق فان "التراس- نيف" يختلف مع ما ذهب إليه "حامد عمار" حيث يقول في دراسة له عن العمل وسلوك الإنسان ان النساء في المجتمعات الريفية الأكثر تقدما يقضين جزءا كبيرا من وقتهن في الحقول مع كافة العاملين من الأسرة كفريق إنتاجى وإنه حينما يكون الصيد والفلاحة هما المجالين الرئيسيين للعمل فان تقسيم العمل الجنسى هو تقسيم لأعباء العمل المختلفة، فالرجال هم أكثر تحركا ويؤدون الخدمات التى تحتاج لمشقة ومخاطر أكبر كالدفاع فى حين تؤدي النساء أعمالا لا تحتاج لقوة بدنية كبيرة، وتتيح لهن الوقت لتربية أطفالهن.^(٢)

وعن التخصص في المجتمعات الزراعية فإنه قد وجد وارتبط بوجود فائض في الإنتاج الزراعى كان يسمح بدعم الحرفيين المتخصصين، وربما في حالات أخرى الكهنة والحارين والنبلاء.^(٣)

وتجدر الإشارة إلى أنه داخل العمليات الزراعية لا يوجد تخصص فالجميع يشارك في الزراعة والفرد يتقن كافة العمليات دون ان ينحصر في عملية واحدة أما خارج نطاق العمل الزراعى فهناك

^(١) حامد عمار، التنشئة الاجتماعية في قرية مصرية ترجمة: نخبة من الأساتذة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٦، ص ٨٤: ٨٩.

^(٢) والتراس- نيف، م. سابق، ص ٥٠.

^(٣) شارلوت سيمورسميث، مرجع سابق، ص ٢٧٨.

تخصص مهني حيث يوجد النجار والحداد والحلاق، كما يوجد إمام المسجد والدايه والханوتى، وبالرغم من وجود التخصص إلا أنه لا يصل إلى التخصص الدقيق الذى يميز المجتمعات الحديثة والصناعية والسي يصل فيها التخصص وتقسيم العمل إلى أقصى مراحل التطور والدقة.

مفهوم العمل والتخصص فى المجتمعات الحديثة:

يمثل المجتمع الصناعى أحد الأنماط المجتمعية الأكثر تطورا بالمقارنة بالأنماط الأخرى سالفه الذكر (البدايى - الريفى - البدوى) ومن ثم نجد ان مفهوم العمل فيه وما يرتبط به من نظم أهمها تقسيم العمل يعد بلا شك أكثر تطورا بل أنه يختلف تماما فى الأسس التى يقوم عليها، وقد كان هذا المفهوم الجديد مرتبطا بالاتجاه نحو التصنيع واستخدام الآلات المتقدمة التى حلت تلقائيا محل العمال ومن ثم لم يعد الجهود العضلى أمرا مطلوباً لإنجاز الأعمال بل اختلفت متطلبات العمل كما اختلف دور العامل البشرى فى ظل المجتمع الحديث حيث إنه قد تم استبدال دوره القديم الذى كان يعتمد فيه على قواه وتدخله فى أداء العملية الإنتاجية فى كل مرحلة ومن ثم ضرورة توفر مهارات معينة كل هذا تم استبداله بدور آخر لا شك أنه أكثر أهمية فى ظل الاعتماد على الآلات التكنولوجية فى كافة المراحل الإنتاجية حتى النهائية منها، كعمليات التعبئة والتغليف فالقوى العاملة الان لم تصبح قوى منتجة فقط بل قوى مراقبة أيضا وقد تبين هذا بوضوح من خلال الدراسة الميدانية.

ان العمل فى المجتمع المعاصر هو نشاط عام واجتماعى كما أنه أمر أساسى وفى المجتمع الحديث هناك ارتباط وثيق بين العمل والتعويض المالى مما يجعلنا نقصد بالمرأة العاملة تلك التى تؤدى عملا مقابل أجر أما أشق أعمال الأسرة فلا يعتبر عملا ما لم يدفع عنه أجر، وفى المجتمع الحديث أو الصناعى يمكننا ان نميز بين أشكال متنوعة للعمل من خلال استخدام النعوت التوضيحية الملائمة، فهناك العمل العقلى والعمل اليدوى، وهناك العمل المكتبى وعمل الفئة العاملة كما أنه داخل العمل اليدوى هناك تقسيمات تبعا لمستوى المهارة، وقد نشرت إدارة العمل الأمريكية تصنيفا مفصلا للمهن يتضمن أقساما فرعية متعددة مبنيا على التمييز بين أنواع العمل.^(١)

لقد طبق تقسيم العمل فى بريطانيا فى القرن الثامن عشر لأول مرة فى المجال الصناعى حيث تخصص كل عامل فى جزء بسيط من العملية الإنتاجية، وقد بدأ تقسيم العمل الصناعى فى المصانع Work Shops التى استخدمت بعض أدوات الطاقة الميكانيكية Mechanical Power وكان يعتمد على تقسيم العمل فى تنظيم الإنتاج داخل تلك المصانع.^(٢)

وللتخصص فى مجال العمل العديد من المزايا كما ان له بعض العيوب، ومن أهم المزايا:

١ - ان التخصص يوفر الوقت اللازم لتدريب الأفراد.

(١) والتراس - نيف، مرجع سابق، ص ص ٣٥، ٤٥، ٥٠، ١٠٤.

(٢) Nobbs, Jack, and Others, Op. Cit., P. 270.

٢- أنه بمقتضى التخصص يصبح هناك دائما عمل لكل فرد مهما كانت قدراته الذهنية أو الجسمية.

٣- إمكانية تحويل الأفراد من عمل لأخر داخل القسم أو بقسم آخر دون حدوث ارتباك للعمل.

٤- لما كان الفرد يتخصص في جزء من العملية الصناعية فإنه يكررها مرارا ومن ثم يتقنها ويستطيع ان يؤديها بدقة وسرعة أكبر مما لو كان يؤدي العملية الصناعية بأكملها.

وبالإضافة الى هذه المزايا وجدنا ان هناك بعض العيوب المرتبطة بالتخصص وجدنا من الضروري ان نعرض نماذج منها وذلك لان إدراك العيوب جدير بالعمل على تلافيها، ومن العيوب.

١- الشعور بالملل.

٢- شعور الأفراد بضالة أهميتهم في العملية الصناعية.

٣- ان أداء الفرد يرتبط بأداء من يسبقونه كما أنه يؤثر في أداء من يتبعونه لذا كان لابد من وضع خطط للتنسيق بين جهود الأفراد على خطوط الإنتاج.^(١)

وعن التخصص في العمل يرى دوركيم متأثرا بآراء وفكر داروين أنه كلما زاد العمل تخصصا بزيادة المجتمعات حجما وكثافة فان ذلك لا يرجع لأسباب خارجية بل يرجع إلى زيادة حدة النضال من أجل البقاء والوجود، وطبقا لذلك فان تقسيم العمل يعد وسيلة للحد من التنافس بين الأفراد والجماعات في المجتمع وطبقا لذلك فان العمل يعد بديلا للانتخاب الطبيعي لدى "داروين" وللصدمات الاقتصادية أو الكوارث الاقتصادية لدى "مالثوس".^(٢)

وعلى حين يسلم ماركس بان التخصص قد أدى إلى زيادة إجمالى الإنتاج نجده يشير إلى آثاره السلبية وإلى دوره في خلق ظاهرة الاغتراب وأنه بدلا من ان يؤدي إلى تطور القدرة الإنتاجية وزيادة الرخاء عموما فقد أسهم في زيادة الاستقطاب بين رأس المال والعمل.^(٣)

العمل في المجتمع الصناعي

أولا: مجتمع شركة الإسكندرية للأدوية:

التعريف بالشركة وغرضها:

تأسست شركة الإسكندرية للأدوية عام ١٩٦٢ وكانت في صورة معامل تسمى معامل نصار وأسكين وكانت توجد في شارع سيدي المتولي بالعطارين بالإسكندرية ثم تأمت في عهد الرئيس عبد الناصر وتم نقلها وتخصيص ميزانية لشراء الموقع الحالي وإنشائها عام ١٩٧٠ بالاستعانة بالخبرة الألمانية حتى تطورت إلى شكلها الحالي باعتبارها من الشركات الرائدة في مجال صناعة الدواء في مصر والتي يبلغ

(١) عادل حسن، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار الجامعات المصرية، ج ١، الإسكندرية، ١٩٧١، ص ص ١٧، ١٨.

(٢) السيد عبد العاطي، البيئة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٥، الإسكندرية، ص ص ١٦٧، ١٦٨.

(٣) سارلوت سيمورسميث، مرجع سابق، ص ٢٧٨.

رأس مالها المرخص به ٥٠ مليون جنية أما رأس المال المسجل والمدفوع فيبلغ ٢٠ مليون جنية موزعة على ٢ مليون سهم تبلغ قيمة السهم الاسمية ١٠ جنيهات، وتقع الشركة في نهاية شارع جميلة بو حريد - العوايد بالإسكندرية وتبلغ مساحتها الإجمالية ٧ أفدنة أما المصانع فمساحتها وحدها ٥ أفدنة ٣,٥ منها لمصنع الأدوية، ١,٥ فدان الباقي لمصنع الأشرطة.

وهي شركة تابعة مساهمة مصرية (ش.م.م) خاضعة لأحكام القانون ١٩٩١/٢٠٣ تبدأ السنة المالية للشركة أول يوليو من كل عام وتنتهى فى ٣٠ يونيه من العام التالى، والإسكندرية للأدوية هي إحدى شركات الشركة القابضة للأدوية وهي من الشركات الحيوية والقوية في مجال صناعة الدواء والكيمائيات وبفضل التغير السريع والتطور في مجال الصناعة الصيدلانية فهناك تدفق مستمر للمركبات الحديثة وذلك بسبب التقدم العلمى والتكنولوجى الذى فتح أمامنا آفاقا جديدة للتغيير المستمر، وتلتزم الشركة بهذه الروح التطورية كما أنها قادرة على تقبل تحديات القرن الحادى والعشرين وقد تدعم ذلك بفضل عمليات إعادة الهيكلة بمختلف مجالاتها وكذلك التخصصية التى دعمت هذا الاتجاه، ويؤيد ذلك حصول الشركة على شهادة الأيزو ISO 9001 من الـ BST فى أبريل عام ١٩٩٧ بعد تحول الشركة إلى قطاع أعمال عام بست سنوات وبعد التخصصية بعامين. وتقوم الشركة بإنتاج وتوزيع المنتجات الصيدلانية والبيطرية فى مصر وتصديرها إلى الدول العربية والإفريقية والأوروبية وتسعى الشركة لتوفيق أنظمتها بشكل يخدم البيئة كما تسمح بالتدخل والتفتيش فى كافة خطوات العملية الإنتاجية، وبعد التخصصية أصبحت الشركة متوافقة بيئيا حيث تم إنشاء محطة معالجة لمياه الصرف الصناعى كما أنها من أوائل الشركات فى توفيق الأوضاع البيئية وتدوير المخلفات الصلبة ومعالجة المخلفات السائلة معالجة كيميائية خاصة بعد صدور قانون البيئة رقم ٤ عام ١٩٩٤. والشركة بعد حصولها على الـ ISO أصبحت تتبع نظاما فعالا للتوثيق كما أصبحت أكثر حرصا على اتباع المقاييس والمواصفات العالمية فى كافة العمليات المرتبطة بأعمال الشركة بدءا من التصنيع وحتى معالجة المخلفات وذلك فى محاولة منها للسعى للحصول على شهادة الأيزو 14001 الخاصة بالبيئة.

غرض الشركة:

- أ. صناعة جميع أنواع المنتجات والمستحضرات الكيماوية والطبية والبيطرية والعقاقير والأغذية ذات الصبغة الخاصة، ومنتجات الكاوتشوك وجميع المستلزمات الطبية.
- ب. شراء وبيع واستيراد وتصدير جميع أنواع المنتجات والمستحضرات والمواد الأولية المتصلة بأغراض الشركة.
- ج. تمثيل الشركات والهيئات التى تتعامل بالمنتجات والمستحضرات المشار إليها بالبندين (أ، ب) أو يكون له علاقة بها.
- د. يجوز للشركة ان ترتبط بمصلحة مع الشركات والهيئات التى تزاوُل أعمال شبيهة بأعمالها أو التى تعاوُنُها فى تحقيق أغراضها فى مصر أو الخارج.

هـ. إنتاج بعض المستحضرات بترخيص من الشركات الأجنبية مثل شركة Bayer بألمانيا، ورون بولانك بفرنسا و Knoll بألمانيا و Egis بالبحر.

الهيكل الفيزيقي:

تتكون الشركة من خمسة أبنية رئيسية هي كالاتى:

١- مبنى مصنع الأدوية ويضم أربعة أقسام:

أ. قسم الأقراص.

ب. قسم الأمبولات (القطرات والحقن).

ج. قسم الأشربة (ينتج كافة أدوية الشرب).

د. قسم التجميل (ينتج الكريمات والمرام).

٢- مبنى مصنع القفازات والأشرطة اللاصقة

ويضم مصنع الأشرطة اللاصقة وكافة منتجات الكاوتشوك (الجوانتي - البلاستر..). بالإضافة إلى إنتاج الأدوية البيطرية ومستلزمات المزارع وهو من أقدم المصانع في مصر.

٣- مبنى المرافق والإنشاءات ويضم أقسام

أ. الشؤون الإدارية. ج. الشؤون القانونية.

ب. الإنشاءات الهندسية. د. المشتريات.

٤- مبنى الإدارة المالية ويضم عدة أقسام (المالية - المعامل - التسويق - السكرتارية العامة - التخطيط والمتابعة - مكتب رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب).

٥- مبنى المخازن ويضم المخازن بجميع أنواعها وهي مخازن كيماويات وألومنيوم، ومخازن مواد التعبئة والتغليف ومخازن تام الصنع وهي التي يوضع بها المنتج الجاهز للعرض في السوق، وما بين مخازن المواد الخام ومخازن تام الصنع توجد مخازن الكراتينة وهي المخازن التي توضع فيها المستحضرات التامة الصنع قبل موافقة جهاز الرقابة والجودة على صلاحيتها ومطابقتها للمواصفات ومن ثم انتقالها لمخازن تام الصنع ومنها إلى السوق المحلي والخارجي.

٦- المكاتب العلمية

للشركة ثلاثة فروع رئيسية خاصة بالدعاية والإعلان عن منتجات الشركة، وتوجد هذه الفروع في القاهرة، الإسكندرية، المنصورة، وهي عبارة عن مكاتب علمية للدعاية ولا تمارس أى نوع من أنواع التصنيع لأنه خاص بالفرع الرئيسي فقط.

وصف مصنع الأدوية:

تبلغ مساحة مصنع الأدوية ٣,٥٠ فدان أما مصنع الأشرطة فتبلغ مساحته ١,٥٠ فدان.

ويتكون الهيكل الفيزيقي لمصنع الأدوية من:

- ١- المدخل الرئيسى.
- ٢- غرفة الأمن وإدخال البضائع ويوجد بها لوحات التحكم الرئيسية لجميع أجهزة الإنذار الآلى الموجودة بالشركة.
- ٣- الدور الأرضى ويضم قسمين الأقراص والأشربة
أولاً: قسم الأقراص أو المواد الصلبة ويتكون من قسم تحضير الأقراص، مرفق به غرفة للغسيل ثم قسم كبس الأقراص عبارة عن حجرات منفصلة مركب بكل حجرة ماكينة كبس لتقليل الضوضاء بالمكان ومنع عملية التفاعل التصالى بين المنتجات، ثم قسم الكسوة ثم قسم التغليف والتعبئة.
ثانياً: قسم الأشربة أو المواد السائلة ويتكون من قسم تحضير الأشربة ثم غسيل الزجاج ثم التعبئة والتغليف.
- ثالثاً: مخزن كراتينا وهو نقطة الوصل ما بين الإنتاج ومخازن تام الصنع.
- ٤- الدور الأول علوى، ويضم قسمين (الأمبول، التجميل)
أولاً: قسم القطرات والأمبول ويتكون من قسم التحضير وغسيل الزجاج، والمنطقة العقيمة ثم تعبئة الأمبول ثم الأوتوكلاف ثم تعبئة وتغليف الأمبول.
ثانياً: قسم التجميل (المراهم واللبوسات والكريمات)، ويتكون من قسم الكبسول وتحضير اللبوس والمراهم ثم تعبئة وتغليف اللبوس والمراهم والكبسولات.
ثالثاً: مطعم العاملين بالمصنع وغرف خلع الملابس ودورات المياه.
رابعاً: سطح المبنى وهو منطقة تواجد ماكينات التكييف المركزى، وقسم تقطير المياه المستخدمة فى الصناعة.

العمالة ودورة العمل اليومية:

أظهرت الدراسة الميدانية بلشركة ان مواعيد العمل الرسمية ثابتة لم تتغير بعد الخصخصة ويبدأ يوم العمل من الساعة صباحا وحتى الرابعة مساء جميع أيام الأسبوع ماعدا الخميس والجمعة. وعلى ذلك يبلغ عدد ساعات العمل ٩ ساعات يتخللها فترة راحة مدتها نصف ساعة مخصصة لتناول وجبة الإفطار ويخرج العاملین لتناول هذه الوجبة على ثلاث دفعات أو ثلاث فترات كالاتى:

١٠ : ١٠,٣٠ قسمان من أقسام المصنع.

١١,٣٠ : ١١,٠٠ قسمان آخرين من المصنع.

١١,٣٠ : ١١,٠٠ الإدارة.

وفى حالة ضغوط العمل يطبق بالشركة نظام "ورديات" للعمل يتم توزيعها على مدار اليوم كالاتى:

من ٧ ص : ٣ ظ ومن ٣ ظ : ١١ م ومن ١١ م : ٧ ص.

أعداد العاملين بالشركة:

بيان بأعداد العاملين طبقا لمستوياتهم الوظيفية وفئاتهم النوعية:

م	نوع الوظائف	ذكور	إناث	إجمالي
١	قيادية (رئيس قطاع - مدير عموم)	٢٢	٣	٢٥
٢	إشرافية (مدير إدارة- مشرف كتابي- مشرف مخازن)	٢٨	٢	٣٠
٣	تنفيذية وتشمل جميع الوظائف ماعدا الحرفيين ومعاوني الخدمة (أخصائي- محاسب- أمين مخزن- فني إنتاج- فني معامل- كتبة- صيادلة- كيميائية- مهندسين...).	٧٦٧	٥٠١	١٢٦٨
٤	وظائف حرفية وخدمات معاونة: (عمال نظافة- أمن- سائقون- عمال مخازن)	١٢٠	٥١	١٧١
	إجمالي الأعداد في ٢٠٠٢/٦/٣٠	٩٣٧	٥٥٧	١٤٩٤

يوضح الجدول ارتفاع أعداد العاملين من الذكور عن الإناث في جميع المستويات الوظيفية القيادية والإشرافية والتنفيذية والحرفية والخدمات المعاونة وتبلغ نسبة الذكور ٦٢,٧% من عدد العمالة بينما تبلغ نسبة الإناث ٣٧,٣% فقط.
نوع العمالة بالشركة:

فيما يلي بيان بأعداد العمالة طبقا لنوعها والفئات النوعية للعاملين

نوع العمالة	ذكور	إناث	إجمالي
دائمة	٨٥٤	٥٠٧	١٣٦١
مؤقتة	١٠٩	٢٤	١٣٣
إجمالي العدد في ٢٠٠٢/٦/٣٠	٩٦٣	٥٣١	١٤٩٤

يوجد بالشركة نوعين من العمالة:

١- عمالة دائمة (مثبتة).

٢- عمالة مؤقتة (موسمية) بعقود.

يوضح الجدول السابق ان هناك زيادة في عدد العمالة الدائمة بالمقارنة بالعمالة المؤقتة. وتتمتع العمالة المؤقتة بنفس مزايا العمالة الدائمة، كما تنتفع بنفس الخدمات وتحصل على نفس الأجور والمكافآت حسب مدة الخدمة، والعامل المؤقت يعمل بعقد مدته عام قابل للتجديد أو الإلغاء حسب حاجة العمل ويؤكد العاملون ان الغالبية العظمى من العمالة المؤقتة يتم تثبيتها بعد فترة معينة طبقا للكفاءة وحسب حاجة الشركة. والعمالة بالشركة سواء الدائمة أو المؤقتة تنتمي لمختلف المؤهلات العلمية العليا وفوق المتوسطة والمتوسطة والإعدادية والابتدائية ودون المؤهل ويغلب على العاملين أنهم من خريجي كليات الطب، والصيدلة، والعلوم، والتجارة، والآداب، والدبلومات، والمعاهد الفنية كل حسب تخصصه.

يتم وضع الخطط الإنتاجية ومتابعة تنفيذها بواسطة قطاع التخطيط والمتابعة والإحصاء بالشركة. ويختص قطاع التخطيط بوضع الخطط ويشاركه فيها قطاع التسويق أما متابعة تنفيذ جميع الخطط فتتم بواسطة الإدارة العامة للمتابعة الإحصاء التابعة لقطاع التخطيط، تقوم بعمل تقارير على فترات متقاربة يتم رفعها للإدارة العليا ولعدة جهات أخرى مثل قطاع الإنتاج والتسويق لحثهم على سرعة التنفيذ كما ترفع التقارير لجهات خارجية تتمثل في الشركة القابضة والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. وهناك تقارير شهرية وربع سنوية ونصف سنوية وثلاثة أرباع السنة وسنوية وهذا هو التغير الذي طرأ بعد الخصخصة حيث أنه في ظل القطاع العام كانت تتم متابعة العمل من خلال تقرير سنوي واحد، أما الان فالتقارير مستمرة لرفع مستوى الأداء وتحقيق سرعة إنجاز الأعمال. ومن خلال تقارير المتابعة لأداء العمل وتحقيق الخطط يتم تحديد مدى أحقية الأقسام في الحوافز لأنها تصرف على أساس تحقيق الخطة الإنتاجية والبيعية. كما يتم متابعة العمل والإشراف عليه ومناقشة الخطط عن طريق مجلس الإدارة ولجنة المديرين بالشركة.

ثانيا: مجتمع شركة العامرية للأدوية

١- التعريف بالشركة وغرضها:

تأسست شركة العامرية للصناعات الدوائية في ٢٢ أكتوبر عام ١٩٨٤ ، أما بداية الإنتاج فكانت في ١٩٨٨/١١/٦. والعامرية للأدوية شركة مساهمة مصرية (ش.م.م) خاضعة لأحكام القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ والقانون ٨ لسنة ١٩٩٧، وتقع المصانع على بعد ٢٥ كيلو متر غرب الإسكندرية طريق إسكندرية القاهرة الصحراوي على مساحة تبلغ خمسة عشر فدان

- تقوم الشركة بتصنيع وتوزيع الأدوية بجميع أشكالها الصيدلانية والبيطرية.

- تصنيع وتوزيع الأغذية المتخصصة والمستلزمات الطبية ومستحضرات التجميل والمبيدات الحشرية والعبوات الدوائية.

- تصنيع بعض الأدوية بترخيص من الشركات الأجنبية (حق انتفاع).

- تصنيع أدوية لصالح الغير.

والشركة ذات شخصية مستقلة لا تتبع أى وزارة أو هيئة أو شركة قابضة، ويبلغ رأس مال الشركة المرخص به مبلغ ٣٠٠ مليون جنيه أما رأس المال المصدر والمكتتب فيه ٧٢ مليون جنيه. فقد أنشئت الشركة برأسمال قدره ١٧ مليون جنيه ارتفع هذا الرقم إلى ٣٠ مليون ثم تضاعف إلى ٧٢ مليون جنيه عام ٢٠٠٢. ورأس المال هذا "٧٢ مليون جنيه" موزع على عدد ٧ مليون و ٢٠٠ ألف سهم، القيمة الاسمية للسهم ١٠ جنيهات أما القيمة السوقية فإنها فى وقت الدراسة ٣٦,٧٥ جنيه حيث كلنت هناك شركة خاصة (فاركو للأدوية) تعرض هذا المبلغ كسعر للسهم الواحد فى سبتمبر ٢٠٠٢.

الاستثمارات المالية للشركة:

تبدأ السنة المالية للشركة أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر من نفس العام وقد انتهت فترة الإعفاء الضريبى الممنوح للشركة عام ١٩٩٨ وتقوم الشركة كل عام بتقديم الإقرار الضريبى لها من نتيجة أعمالها فى السنة المنتهية فى ٣١ ديسمبر من كل عام فى الميعاد القانونى وتوزع ملكية الشركة على ٧,٢ مليون سهم بين عدد من المستثمرين المصريين والعرب والأجانب كالاتى:

٥٨% حصة المستثمرين المصريين

٢٣% حصة شركات أجنبية.

١٩% حصة رجال الأعمال العرب.

وقد بلغت الاستثمارات المالية فى ٣١/١٢/٢٠٠٠ مبلغ ٦٥٥٥١٠٠٠٠ جنيه وهى تتمثل فى:

أ. استثمارات فى شركات تابعة وتتمثل فى قيمة مساهمة الشركة فى رأسمال الشركة الأوروبية المصرية

للصناعات الدوائية والتى بلغت ٦٥٠٠٠٠٠٠ فى ٣١/١٢/٢٠٠٠.

ب. استثمارات فى شركات شقيقة وتتمثل فيما يلى بالجنيه:

تمثل ٢٥% من أسهم شركة أبى قير تريدينج للتجارة الدولية.	٣٧٥٠٠٠
تمثل ٢٥% من قيمة مساهمتها فى رأسمال الشركة المصرية لتصدير الأدوية والمستلزمات (اكسفارما) بمبلغ ٥٠٠٠٠٠ جنيه	١٢٥٠٠٠
وهى تمثل ١٠% من قيمة مساهمتها فى رأسمال الشركة العربية الإفريقية لتسويق الأدوية والمعدات الطبية (افارمكس) مبلغ ١٠٠٠٠٠ جنيه.	١٠٠٠٠

ج. إيرادات استثمارات فى شركة أبى قير تريدينج للتجارة الدولية عن عام ١٩٩٩ مبلغ ٥٦,٢٥٠

ألف جنيه.^(١)

^(١) تم الحصول على هذه البيانات من واقع السجلات الخاصة بميزانية شركة العامرية واستثماراتها.

٣- الهيكل الفيزيقي للشركة:

تتكون الشركة من خمسة أبنية رئيسية بالإضافة إلى مبنى المسجد وتوزع الأبنية كالاتي:

١. المبنى الإداري ويضم عدد من الإدارات هي:

- ١- إدارة الموارد البشرية.
- ٢- الإدارة العليا والتخطيط.
- ٣- الإدارة المالية والتسويق.
- ٤- إدارة توكيد الجودة.
- ٥ - إدارة الحاسب الآلي.

٢. مبنى الإنتاج (المصنع) ويضم المصنع بأقسامه المختلفة بالإضافة إلى الإدارات التي ترتبط به وهما

إدارة الأبحاث وإدارة الرقابة وتوجد هذه الإدارات بالدور العلوى من مبنى الإنتاج.

٣. مبنى المطعم ويتكون من مطبخ وصالتين، الأولى للعاملين والثانية للمديرين وكبار الزوار.

٤. مبنى المخازن ويضم جميع مخازن الشركة بأنواعها المختلفة، فالشركة تضم (مخازن مواد خام

ومخازن منتج تام الصنع، مخازن قطع غيار، مخازن أدوات كهربائية.....إلخ) ويضم هذا المبنى

الإدارات التي تخدمه وهى إدارات المشتريات والأمن والمخازن.

٥. مبنى القوى ويضم الإدارة الهندسية بالإضافة إلى الغلايات والمولدات الخاصة بتشغيل المصنع.

٦. مبنى الإدارة العليا ويضم مكتب رئيس مجلس الإدارة ونائبه والسكرتارية العامة بالإضافة إلى

إدارات مساعدة وهى العلاقات العامة، والشئون القانونية.

٧. الورش بأنواعها وتوجد خلف مباني الشركة .

٨. المكاتب العلمية الخاصة بشركة العامرية وتوجد في

١- في مدينة الإسكندرية:

ويقع في ٣ أ شارع المعسكر الرومانى برشدى مهمته الدعاية عن منتجات الشركة المختلفة في

مدينة الإسكندرية ووجه بحرى وذلك لتنشيط مبيعاتها من خلال إجراء المقابلات الشخصية مع لأطباء،

لعرض منتجات الشركة وتوضيح مميزاتها.

٢- في مدينة القاهرة:

ويقع في ١٥ ب شارع الزهراء بمدينة نصر أمام الجامعة العمالية مهمته الدعاية عن منتجات

الشركة المختلفة في مدينة القاهرة ووجه قبلى وكذلك تنشيط مبيعات منتجات الشركة بنفس سياسة

المكتب العلمى بالإسكندرية هذا بالإضافة إلى إنشاء مخازن للبيع بالقاهرة بمدينة نصر.

٣- في مدينة المنصورة:

وهو من أحدث المكاتب الخاصة بالشركة والذي يضطلع بالدعاية والاعلان عن منتجات

الشركة في مختلف المحافظات الأخرى التي لا يصل إليها المكاتب الأخرى بسبب بعد المسافة حيث ان

المنصورة تحتل موقعا متوسطا بين المحافظات. هذا ويوجد مكتب علمى آخر تحت الإنشاء في محافظة قنا.

مكونات المصانع تتكون المصانع من الأقسام الإنتاجية الآتية:

- ١- قسم إنتاج المستحضرات الصلبة وتبلغ طاقته الإنتاجية ٦٠٠ مليون وحدة.
 - ٢- قسم إنتاج الأشربة وتبلغ طاقته ١٧ مليون زجاجة.
 - ٣- قسم إنتاج الأقماح وتبلغ طاقته ٢٥ مليون قمع.
 - ٤- قسم إنتاج المستحضرات العقيمة وتزيد طاقته عن ١٠ مليون أمبول.
 - ٥- قسم إنتاج المساحيق وتبلغ طاقته الإنتاجية ٥ مليون كيس.
 - ٦- قسم إنتاج المراهم والكريمات والجيل وتبلغ طاقته الإنتاجية ٥ مليون أنبوبة.^(١)
- ويخدم هذه الأقسام الإنتاجية وحدات ومعدات مكملة أخرى.

٤- دورة العمل اليومية:

يبدأ يوم العمل بشركة العامرية من الثامنة صباحاً وحتى الرابعة والنصف مساءً جميع أيام الأسبوع ماعدا الجمعة والسبت في الأسابيع الثلاثة الأولى من الشهر أما السبت في الأسبوع الأخير من الشهر فيكون يوم عمل بحيث يكون عدد ساعات العمل ٤٢ ساعة في الأسبوع. ويبلغ عدد ساعات العمل ٨ ساعات يومياً بالإضافة إلى نصف ساعة مخصصة للراحة وتناول وجبة سريعة.

ويبلغ إجمالي أعداد العاملين بشركة العامرية (١٤٠٤) منهم (١١٤٤ ذكور)، (٢٦٠ إناث) العمالة الموجودة بالشركة عمالة دائمة ولا يوجد عمالة مؤقتة ويعين العامل في البداية بعقد مؤقت مدته عام ويوضع فترة ٣ شهور تحت الاختبار وخلال مدة العقد يتم متابعة أدائه والتأكد من مدى صلاحيته وجديته في العمل حينئذ يجدد العقد ويثبت العامل وإذا حدث العكس يتم إنهاء عقد خدمته.

وتتضمن الشركة مؤهلات علمية مختلفة كل حسب وظيفته فعمال الإنتاج ذوى مؤهلات فوق متوسطة ومتوسطة، وأخصائى الإنتاج من الصيادلة والأطباء أى مؤهلات عليا، وعمال الخدمات المعاونة ملدون المؤهل وليسوا أميين بل يقرعون ويكتبون، وأخصائى الجودة من الكيميائيين خريجي كليات العلوم، الطب، الهندسة، والمحاسبين من خريجي كليات التجارة، وهكذا. ومن هنا يتضح الارتباط بين مؤهل العامل ووظيفته..

ويتكون الهيكل الوظيفي لإدارة الإنتاج من عدة مستويات وظيفية يمكن توضيحها كالاتى:

- ١- مدير عام إدارة الإنتاج وهو يمثل قمة الهرم وهو طبيب صيدلى.
- ٢- ثلاث نواب للمدير.
- أ. نائب لشئون المواد الصلبة.

^(١) تم الحصول على هذه البيانات من واقع السجلات الموجودة بالشركة.

ب. نائب لشئون المستحضرات المعقمة.

ج. نائب لشئون التعبئة والتغليف.

٣- رؤساء الأقسام الإنتاجية وهم أيضاً من الصيادلة.

٤- مشرفو إنتاج رئيسيون وهم من العاملين القدامى ذوى المؤهلات المتوسطة.

٥- مشرفو خطوط فلكل خط إنتاجى مشرف.

٦- مساعد مشرف خط.

٧- عمال إنتاج ويمثلون أدنى السلم الوظيفى.

هذا وتنوع مؤهلات العاملين بالمصانع كالآتى:

- عمال الإنتاج ومشرفى الخطوط ومشرفى الإنتاج يحملون مؤهلات فنية فوق متوسطة ومتوسطة.

- الأخصائيون فى مجال رقابة الجودة كلهم من الكيميائيين، والأخصائيون فى مجال حسابات التشغيل من التجاريين.

- أما المدير العام ونوابه ورؤساء الأقسام الإنتاجية فهم من الصيادلة

تقويم الأداء بشركة العامرية:

يقوم بمراجعة حسابات الشركة أحد مكاتب المحاسبة القانونية الخاصة، وتقوم الجمعية العمومية بترشيح أحد المكاتب كل عام ليتولى مراقبة الحسابات حيث أنه يمثل المساهمين فى الرقابة على أموال الشركة، وهو يقوم بمراجعة القوائم المالية للشركة والمتمثلة فى الميزانية فى ٣١ ديسمبر من كل عام وكذا قائمتى الدخل والتدفقات النقدية عن السنة المالية المنتهية وتكون القوائم المالية مسئولية إدارة الشركة، أما مسئولية مراقب الحسابات فهى إبداء الرأى على هذه القوائم المالية فى ضوء مراجعته لها.

وتتم المراجعة وفقاً لمعايير المراجعة المصرية والدولية وفى ضوء القوانين المصرية السارية وتتطلب معايير المراجعة المصرية تخطيط وأداء المراجعة للحصول على تأكيد مناسب بأن القوائم المالية لا تحتوى على أخطاء مؤثرة، وتتضمن أعمال المراجعة إجراء فحص اختبارى للمستندات والأدلة المؤيدة للقيم، والإيضاحات الواردة بالقوائم المالية، كما تتضمن المراجعة تقييماً للسياسات والقواعد المحاسبية المطبقة وللتقديرات الهامة التى أعدت بمعرفة الإدارة، وكذلك سلامة العرض الذى قدمت به القوائم المالية.

ويقوم مراقب الحسابات بتقديم تقرير سنوى إلى مساهمى الشركة يكون هذا التقرير متضمن فى تقرير مجلس الإدارة السنوى المرفوع إلى الجمعية العامة العادية عن أعمال الشركة خلال السنة المالية المنتهية، ويوضح فى تقريره إن البيانات المالية الواردة بتقرير مجلس الإدارة المعد وفقاً لمتطلبات القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١، ولائحته التنفيذية متفقة مع ما هو وارد فى دفاتر الشركة بعد مراجعتها طبقاً لمعايير المحاسبة المصرية وفى ضوء القوانين واللوائح المصرية.

القطاع الخاص وتخطى الحدود الإقليمية:

ترتبط شركة العامرية للأدوية بعدة علاقات مع عدد من الشركات سواء داخل مصر أو خارجها ونوضح ذلك في عدة نقاط هي:

١- ترتبط شركة العامرية بعلاقة مع الشركة الأوروبية المصرية للصناعات الدوائية حيث تمتلك نسبة ٩٧% من رأسمال هذه الشركة الذي يبلغ ٦٧ مليون جنيه.

٢- تتعامل شركة العامرية للأدوية مع شركة "أبي قير تريدينج" كموزع لمنتجاتها الدوائية ويتم هذا بموجب عقد تم تحريره عام ١٩٩٧.

٣- ترتبط الشركة أيضًا مع عدد من الشركات الأجنبية في مجال تصنيع الأدوية بترخيص من الشركات الأجنبية.

٤- ترتبط الشركة أيضًا بعلاقات تصديرية مع عدد من الدول العربية والأوروبية والإفريقية أيضًا. في ضوء هذا فالقطاع الخاص لا ينتج فقط للسوق المحلي وإنما ينتج ليصدر لدول عربية وإفريقية وأوروبية وبهذا فإن القطاع الخاص لم يكن منعزلاً عن العالم بل يتخطى الحدود الإقليمية في الإنتاج والتجارة والتوزيع.

معوقات الأداء بشركة العامرية:

١- البيروقراطية السائدة في الدولة والتي قد تتسبب في تعطيل وصول المواد الخام المستوردة بسبب التباطؤ في سلسلة الإجراءات الجمركية.

٢- إن الجهات الحكومية والأجهزة الرقابية ولجان التفتيش لا تثق في القطاع الخاص وتنظر له دائماً نظرة شك، ومن هذه الأجهزة التأمينات الاجتماعية، ومكتب العمل، والضرائب، ولجنة تفتيش الأمن الصناعي، ويتم التغلب على مشكلة الثقة بمرور الوقت وبعد أن تتحقق الجهات الرقابية من جدية القطاع الخاص ومدى تطبيق المنشأة والتزامها بالتعليمات الخاصة بالدولة.

٣- مشكلة تسجيل وتسعير الأدوية وهي من المشكلات الملحة لأنها ذات إجراءات تستغرق وقت طويل لا يتناسب مع سياسات القطاع الخاص التي تعتمد بصفة أساسية على سرعة الإنجاز.

٤- إن الشركة لا تستطيع تعيين عاملين دون موافقة مكتب العمل كما إن القوات المسلحة قد تفرض على القطاع الخاص تعيين أشخاص معينين في وظائف قيادية قد لا يصلحون لها، وتقوم الشركة بمنع تطبيق الإجراءات الأخير عن طريق العلاقات الشخصية.

القطاع الخاص وسرعة الإنجاز:

يتم العمل داخل المصنع في جو من النشاط والحيوية، فالكل يعرف دوره ويؤديه فالعامل يتسارع الآلات والمشرفون يتابعون العمل باستمرار، كما أن الكمية التي تنتجها كل آلة في الساعة معروفة من

قبل العامل والمشرّف ومن ثم لا يمكن للعامل أن يهمل أو يتراخى لأنه سوف يعاقب، خاصة مع استمرار دور رقابة الجودة في كافة خطوات ومراحل الإنتاج. وحيث ترتبط الحوافز بالإنتاج- تصرف كل ثلاثة أشهر- لذا يحرص العامل على أداء العمل المطلوب منه حتى لا يحرم من الحوافز.

ويوفر القطاع الخاص إمكانيات تكنولوجية عالية، وخطوط إنتاجية متطورة يقل فيها الاعتماد على العنصر البشرى وذلك لتقليل الأخطاء إلى أدنى درجة ممكنة وتحقيق السرعة في الإنجاز. ففي خط الأشربة يدخل المستحضر بعد تحضيره في "التانكات" عبر أنابيب إلى قسم التعبئة والتغليف، ويبدأ الخط الإنتاجى بغسيل الزجاج وتجفيفه وتعقيمه ثم التعبئة والغلق ولصق البطاقات، ثم توضع النشرات داخل العلب ثم تغلف وتجمع العبوات في مجموعات وتغلف بالبلاستيك ثم يتناولها عامل الإنتاج ويرصّها في مكان تجميع المنتج تام الصنع وعلى طول الخط يوجد عامل الفحص النظرى وعامل المناولة وتتم التعبئة والتغليف بقسم الأشربة بطريقة آلية أما بالنسبة لحالات التعبئة والتغليف اليدوى فيتم طى النشرات وتطبيع العبوات الفارغة آلياً لتسهيل عملية التعبئة والتغليف اليدوى. ويتم تحقيق السرعة في الإنجاز عن طريق استخدام عدة آليات مثل:

- التطوير المستمر للخطوط الإنتاجية.
- الدورات التدريبية المستمرة لرفع الكفاءة.
- استخدام الكمبيوتر والإنترنت في كافة أعمال الشركة للاطلاع على أحدث التقنيات في مجال صناعة وتجارة الدواء.
- إن حصول الشركة على شهادة الأيزو 9000 في الجودة، والأيزو 14000 الخاصة بالبيئة جعلها أمام تحدى كبير للعمل المستمر من أجل المحافظة على هذه المستويات العالية في الإنجاز والأداء.
- التزام الشركة بخطة إنتاج ترتبط بالحوافز وتطبيق نظام فعال للحوافز والأرباح.
- تخلص الشركة من القيود التي كانت مفروضة عليها من الدولة والمتعلقة بضرورة الحصول على الكيماويات المستخدمة في الصناعة من شركة الجمهورية، وبذلك أصبحت الشركة أكثر حرية في اختيار أنسب الشركات الموردة للكيماويات طبقاً للعرض من حيث الجودة والسعر وسهولة الاجراءات، وتتم الموازنة والاختيار حسب الحاجة دون التقيد بشركة معينة.

القطاع الخاص وتحسين ظروف العمل:

لقد أوضحت الدراسة ان أهم ما يميز القطاع الخاص فيما يتعلق بالعاملين هو السعى الدائم لتحسين ظروف العمل التي سوف تؤدي إلى تحسين الإنتاج ومن ثم تحقيق الأهداف الموضوعية، ويتم تحسين ظروف العمل بعدة طرق منها:

- ٢- منح العاملين العديد من المزايا المادية التي تقابل الجهد المبذول ومن ثم تشجيع العاملين على بذل أقصى ما في وسعهم.
- ٣- تقديم العديد من الخدمات التي من شأنها تحقيق الترفيه والحفاظ على العاملين منها وسائل النقل، وخدمات الإسكان، المطاعم، الخدمات الصحية، ... إلخ
- ٤- إجراءات الأمن الصناعي الخاصة بحماية العنصر البشري وتوفير بيئة صالحة للعمل من حيث (الضوء- الضوضاء- التهوية- وسائل التأمين وإلى غير ذلك من الإجراءات التي تهدف إلى حماية الإنسان والآلة والمواد الخام).
- ٥- الدورات التدريبية الخاصة بتنمية المهارات الإدارية والفنية والإشرافية.
- ٦- استخدام نظم إدارية جديدة.
- ٧- إجراء فحوص طبية دورية للعاملين للكشف عن الأمراض المهنية وعلاجها.

نظام الأجور والترقيات والاجازات بمجتمعى البحث.

- نظام الأجور فى ظل الخصخصة بشركة الإسكندرية:

يعتمد المجتمع الصناعى على العمل المأجور وقد تبين من الدراسة الميدانية بشركة الإسكندرية فيما يتعلق بموضوع أثر الخصخصة على زيادة الأجور والمرتبات إن هناك وجهات نظر متباينة فقد أكد بعض العاملين أن هناك زيادة فى الأجور بينما أكد البعض الآخر وهم النسبة الأكبر أنه لا يوجد أى تغير ملحوظ أو زيادة فى المرتبات بعد الخصخصة وإن الزيادة الحادثة فى الأجور هى فقط الزيادات النمطية ولا توجد زيادات وثابة وإن كان الفريق الأول يرى أنه مع التطورات الحادثة فى الشركة واستحداث العديد من الآلات التي غيرت من طبيعة العمل والذي بموجبها زادت المخاطر التي يتعرض لها العاملون فقد أصبح هناك بدل خاص بالمخاطر يصرف للعاملين بالشركة على اختلافهم ولكن بنسب متفاوتة فالعاملين بالمصنع يحصلون على بدل بنسبة ٣٠% من المرتب بينما تكون نسبته بالنسبة للعاملين بالإدارة ١٥% فقط، وذلك لأن العاملين بالمصانع أكثر عرضة لمخاطر الآلات، واستنشاق العديد من المركبات الكيميائية النفاذة لفترة طويلة وفي الزيارات الميدانية الأولى للمصنع لم تستطيع الباحثة التقاط أنفاسها من شدة ونفاذ رائحة المركبات والتي تتجاوز حدود المصنع- سواء بشركة الإسكندرية أو العامرية- إلى المجتمع المجاور، ويزداد المرتب فى شركات قطاع الأعمال بنسبة ١٠% سنوياً بالإضافة إلى العلاوات السنوية التي تُضم إلى المرتب الأساسى وقيمتها ٦٠، ٥ خمسة جنيهاً وستون قرشاً، وتتغير قيمة الأرباح من عام لآخر حسب زيادة المرتب وتصرف لجميع العاملين ومن المزايا المادية الإضافية بعد الخصخصة صرف المكافآت ويتم حسابها على أساس فائض الشركة وقد تصرف أو لا تصرف حسب وجود فائض قابل للتوزيع. ومن المزايا المادية أيضاً ما يُصرف للعاملين من منح فى المواسم والأعياد وهذا ما لم نجده فى مجتمع شركة العامرية.

- نظام الأجور في شركة العامرية:

إيماننا من الشركة بدور العاملين والعمل على رفع مستواهم المادى والاجتماعى وضعت الشركة نظاما متميزة للمرتبات والبدلات والحوافز والتأمين الجماعى وتعليك السيارات مما كان له أعظم الأثر في زيادة معدلات الإنتاج بالإضافة لخلق روح الانتماء والعطاء في الشركة. وعلاوة على الأجر الصافي يحصل العاملون على حوافز وأرباح وبدلات كثيرة بالإضافة إلى العلاوات السنوية.

ترتبط الأجور في القطاع الخاص بالوظيفة والمؤهل العلمى ولكل وظيفة بداية ربط حسب طبيعة عملها ومستوى مسئوليتها. وتنقسم الأجور إلى أساسيات ومتغيرات، الأجر الأساسى هو المربوط الذى يعين عليه العامل الذى يشغل وظيفة معينة وهو ثابت قد يزيد ولكنه لا يقل، أما المتغيرات فتتمثل في الأشياء المتغيرة التى تزيد أو تقل حسب الإنتاج، وهى الحوافز والبدلات والأرباح، والمكافآت والأجور الإضافية. ويختلف الأجر الأساسى باختلاف الوظيفة، فالوظائف الدنيا (وظائف عمال الخدمات المعاونة) تعين على راتب أساسى قيمته ٢٢٥ جنيه وبالنسبة للأخصائيين فيحصلون على راتب أساسى تتراوح قيمته ما بين ٤٠٠ : ٧٠٠ جنيه، وتصرف المرتبات في نهاية كل شهر يوم ٢٨. ويحصل العامل على البدلات حسب نوع الوظيفة والبدل المرتبط بها ويسمى بدل طبيعة عمل، بدل انتقال، بدل مخاطر، إلخ... وتتوقف قيمة البدلات على قيمة الراتب الأساسى، ويتم الحصول على الأجر الإضافى إذا قام العاملون بأداء عمل ما بعد انتهاء مواعيد العمل الرسمية من خلال ورديات عمل يحاسب فيها العامل بأجر أعلى من أجر يوم العمل العادى ففي ورديات السهر التى تبدأ من ٤:٣٠ : ٨ مساءً تحسب الساعة بساعة وربع، وفي ورديات الليل من ٨م : ١٢م تحسب الساعة بساعة ونصف أما من ١٢م : ٨ ص تحسب ساعة العمل بساعتين حسب قانون العمل. وفي أيام الاجازات والعطلات الرسمية تحسب ساعة العمل بساعتين إم أن يحصلون على يوم آخر اجازة بعد تحقيق الخطة.

نظام الحوافز:

يحصل العاملون بالشركة على حوافز الإنتاج كل ثلاثة أشهر ويتم صرفها طبقا لمسمى تحقيق الخطة الإنتاجية والبيعية، وتصرف الحوافز بنظام معين بحيث لا تزيد قيمتها للعامل الواحد عن ٥٠% من قيمة الراتب الأساسى.

العلاوات:

يتم صرف العلاوات سنويا وتبلغ قيمتها ٧% من قيمة الراتب الأساسى بدون حد أقصى، وتضاف العلاوات إلى المرتب بحيث يزيد مرتب العامل بنسبة ٧% سنويا.

الأرباح:

تصرف الأرباح سنويا بعد تحقيق المخطط السنوى الإنتاجى والبيعى والأرباح عرضة للزيادة أو النقصان لأنها ترتبط بمدى زيادة أرباح الشركة.

مكافآت خاصة أو حافز تميز:

ويصرف للعامل حافز تميز إذا قام بأداء عمل جليل أو أنجز عملاً غير عادي حقق مكاسب للشركة. حينئذ يقوم الرئيس المباشر بطلب حافز تميز له موضحاً سبب استحقاقه ويقوم رئيس مجلس الإدارة باعتماد ذلك. والحدير بالذكر ان الشركة لا تقوم بصرف أى منح موسمية سواء فى المدارس أو الأعياد أو المواسم الدينية المختلفة هذا بعكس الحال فى شركة الإسكندرية للأدوية فى المناسبات الدينية مثل شهر رمضان والمولد النبوى وفى موسم المدارس يصرف حافز إضافى للعاملين يتراوح ما بين نصف شهر إلى شهر من الراتب الأساسى وهو مبلغ محدد لكل العاملين لا يقل عن نصف شهر ولا يزيد عن شهر ويكون لهذا المبلغ حد أقصى وحد أدنى وذلك طبقاً للحالة المالية للشركة وبموافقة رئيس الشركة أو العضو المنتدب.

- نظام الترقيات والاجازات بشركة الاسكندرية فى ظل الخصخصة:

نظام السريقات:

- أظهرت الدراسة الميدانية بشركة الإسكندرية ان نظام الترقيات ثابت لم يتغير بعد الخصخصة
- فالمؤهلات العليا تعين على الدرجة الثالثة وتستغرق (١٤) سنة كى تنتقل من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الأولى.
 - المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة تعين على الدرجة الرابعة وتستغرق (١٩) سنة كى تنقل من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الأولى.
 - أما ما دون المؤهل من الحرفيين فيتم تعيينهم على الدرجة السابعة ويستغرق انتقالهم من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الأولى (٢٥) عاماً.

هناك تقارير سنوية عن العاملين بالشركة تقدم لرئيس مجلس الإدارة هذه التقارير تسمى "تقارير الكفاية" يتم بموجبها تقييم أداء العاملين طبقاً لعدة أسس مثل الحرص على العمل، والكفاءة والسرعة فى الأداء، والعلاقة الجيدة بالزملاء والرؤساء. وفى ضوء تلك التقارير يسير نظام الترقى إلى الدرجات الوظيفية الأعلى، وقبل الخصخصة كانت جميع الترقيات تتم فى مواعيدها أما بعد الخصخصة فقد حدث تأخر فى الترقيات بصفة عامة وخاصة الترقيات للدرجة الأولى وأصبحت الموافقة عليها ضمن سلطات رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة وهو يطبق السياسة الخاصة بالدولة ويقلل الترقيات لما تتطلبه من ميزانيات لا تتفق وسياسة تقليل الإنفاق الحكومى التى تتبناها الدولة، وترتبط الترقيات فى أحيان معينة بحصول العامل على دورات تدريبية معينة فحين يوجد منصب يصلح له أكثر من شخص تتم المفاضلة على أساس أفضلهم فى اجتياز أكبر مجموعة من الدورات التدريبية التى تخدم الوظيفة الجديدة.

نظام الاجازات:

الاجازة حق مكتسب لكنه مشروط بعدم تعارضه مع صالح العمل. ولأن الشركة شركة إنتاج فالاجازات مقيدة حتى لا تؤدى إلى تعطيل العمل ومن ثم تحمل الشركة لخسائر كبيرة، والحصول على

اجازة يتطلب إذن مسبق حتى يتم التنسيق بين العاملين الموجودين بالعمل والقائمين بالاجازة بحيث يتم تنظيم العمل حتى لا يؤثر على سير العمل وسرعة إنجازة سواء أكان عملاً إدارياً أم إنتاجياً. والعامل الذى يتغيب بدون إذن مسبق يجازى بنقص يوم من المرتب علاوة على خصم ٢٥% من الحوافز. وكشفت الدراسة الميدانية المقارنة بالشركتين أن الاجازات بالنسبة للعاملين بالمصانع فى الشركتين مقيدة جداً وتتم فى أضيق الحدود. أما بالنسبة للعاملين بالإدارة فهناك حرية أكثر فى الحصول على الاجازات مع التأكيد على عملية التنسيق مع الزملاء حتى لا يتأثر العمل.

ومن المزايا التى وجدت فى قطاع الأعمال ولم توجد بالقطاع الخاص بشركة العامرية إن قطاع الأعمال يمنح المرأة اجازة رعاية الطفل كيفما تشاء مع حفظ وظيفتها أما القطاع الخاص فلا يسمح للمرأة سوى باجازة الوضع فقط والمرأة التى تريد اجازة رعاية طفل لا توافق عليها الشركة وإذا أصرت فإنها تترك العمل وقد حدث أن طلبت إحدى العاملات اجازة رعاية والددة وعندما رفضت الشركة اضطرت العاملة إلى ترك العمل رغماً عنها. كما لا تمنح الشركة أى اجازة بدون مرتب أو حفظ وظيفة سوى للمجنّد فقط.

- نظام الترقيات والاجازات بشركة العامرية:

نظام الترقيات

يختلف نظام الترقيات فى قطاع الأعمال اختلافاً شديداً عنه فى القطاع الخاص، فالأول يعتمد على الأقدمية حتى إن لم تكن هى الأكفأ، ولكل وظيفة درجة ولكل درجة فترة زمنية لا بد أن تمر حتى يرقى العامل للوظيفة الأعلى وبالتالي الدرجة الأعلى كما أوضحنا من قبل. أما فى القطاع الخاص فإن الوضع مختلف فالترقى من وظيفة أقل إلى وظيفة أعلى يرتبط بالكفاءة والخبرة لا بالأقدمية وذلك إيماناً بأن الأقدم ليس دائماً هو الأكفأ. وفى شركة العامرية لا يوجد نظام محدد بعينه للترقى بل إن الوظيفة الواحدة لها عدة مستويات من الأدنى إلى الأعلى، فوظيفة "عامل إنتاج" مثلاً لها أكثر من مستوى حيث يبدأ عامل الإنتاج أولاً بالمناولة ثم يصبح مسئولاً عن ماكينة معينة ثم مسئول خط أو مشرف خط ثم مشرف إنتاج.

نظام الاجازات

تطبق الشركة نظاماً صارماً للاجازات ويرتبط الحصول على اجازة بموافقة الرئيس المباشر الذى يعطى الأولوية لحاجة العمل بحيث تقبل الاجازات إذا لم تتعارض أو تؤثر على سير العمل أو تؤدى إلى تعطيله. وللعامل اجازات سنوية محددة طبقاً لقانون العمل وهى ٢١ يوم فى السنة منهم ٣ أيام عارضة هذا للعاملين لمدة أقل من ١٠ سنوات أما إذا زادت مدة خدمته على ذلك فله اجازة سنوية ٣٠ يوم، وتخصص الشركة الأسبوع الأول من سبتمبر لعمل الصيانة الدورية بالشركة ويحسب هذا الأسبوع من الاجازة السنوية للعاملين لأنه فى تلك الفترة يحصل جميع العاملين على اجازة خلال فترة الصيانة،

وبعملية حسابية بسيطة يتضح إن العامل لا يسمح له باجازات إلا بمعدل يوم ونصف كل شهر حسب حاجة العمل وبالتنسيق مع الزملاء والرئيس المباشر. ولا تسمح الشركة باعطاء اجازات بدون أجر إلا للعامل المخذ، وتحصل المرأة على اجازة وضع مدتها ٣ شهور تبدأ من تاريخ الولادة كما تحصل على ساعة رضاعة بعد اجازة الوضع منذ الميلاد وحتى بلوغ الطفل عامين، ويتم تجميع هذه الساعة في ٥٠ يوم خلال السنتين ويمكن للمرأة أن تحصل عليها في صورة أيام منفصلة بمعدل يوم في الأسبوع، أو تحصل عليها في صورة أسابيع منفصلة، أما اجازة رعاية الطفل فغير مسموح بها كما سبق وأوضحنا.

الفرق بين القطاع الخاص وقطاع الأعمال في ضوء الدراسة الميدانية:

تقصد الباحثة بالقطاع الخاص هنا شركة العامرية أما قطاع الأعمال فتقصد به شركة الإسكندرية، فالهدف هنا توضيح الفرق بين مجتمعي البحث من وجهة نظر العاملين وقبل هذا كان لابد ان نشير الى نوع العلاقة بين الشركتين ومدى التكامل أو التنافر فيما بينهما . تنحصر علاقة شركة العامرية بشركات القطاع العام في مجال شراء مستلزمات الإنتاج من مواد خام كيميائية أو مواد تعبئة وتغليف كما لا يوجد علاقات إنتاج بين الشركة وقطاع الأعمال العام في مجال الدواء إلا في حدود الاستشارات العلمية وتكون بصورة غير رسمية. أما عن علاقة الشركة بالقطاع الخاص العامل في مجال صناعة الدواء فهي علاقة منافسة بالدرجة الأولى حيث تحاول كل شركة معرفة أحدث ما توصلت إليه غيرها من خلال الاطلاع على التقارير التي تنشر سنوياً عن أداء الشركات الخاصة والتي توضح أى من الشركات تصدر القائمة من حيث الإنتاج والتوزيع والجودة... إلخ والتعرف على أسباب ذلك وكذلك التعرف على ما أنجزته في مجال الإنتاج والتسويق واستحداث المنتجات.

وقد وجدت الباحثة ان الفارق الأساسى بين مجتمعي البحث يكمن في عدة نقاط رئيسية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

أولاً- الإمكانيات حيث تتزايد إمكانيات ومخصصات التحديث والتطوير في القطاع الخاص، كما إن التحديث والتطوير في القطاع الخاص مستمر وبمعدل سريع.

ثانياً- القرارات حيث يتميز القطاع الخاص بسرعة الإنجاز والسرعة في اتخاذ القرارات.

ثالثاً- الكفاءة حيث يتسم القطاع الخاص بالكفاءة في الأداء ويأتى ذلك من أن العمل الخاص يعتمد أساساً على الآلة أكثر من اعتماده على العنصر البشرى فالآلة لا تتعب أو تمل أو تحتاج اجازات فضلاً عن الاعتماد على أحدث أنواع الآلات وخطوط الإنتاج ذات الماركات العالمية (ألمانية- سويسرية- إنجليزية) فيتم التعامل مع أكبر الشركات في مجال صناعة آلات الدواء. وهى رغم ارتفاع أسعارها أقل من تكاليف صيانتها ولا يتم الاعتماد على آلات ذات منشأ هندي أو سنغافورى قد تحتاج لصيانة مستمرة.

رابعاً- التدريب حيث تزداد المخصصات الموجهة لتدريب القوى العاملة في القطاع الخاص عن قطاع الأعمال العام.

خامساً- الندوات والمؤتمرات العلمية فيزداد في القطاع الخاص الاهتمام بحضور الندوات والمؤتمرات العلمية الخاصة بتكنولوجيا الدواء ونظم الجودة، بالإضافة إلى الاهتمام بإيفاد مندوبين من الشركة لزيارة معارض الآلات والمكينات ومعرفة الحديث في مجال الصناعة الدوائية ونقل هذه الأفكار وترجمتها في صورة آراء لتطوير أداء العمل بالشركة طبقاً لأحدث الأساليب الدولية كما تتيح شركة العامرية تمليك سيارات للعاملين كما تصرف لهم بدل انتقال وهذا لا يوجد سواء في القطاع العام أو قطاع الأعمال، كما ان هناك ارتفاع في قيمة المزايا المادية للعاملين بالقطاع الخاص من مرتبات وحوافز وأرباح... إلخ.

سادساً- ضمان العمل والاستمرار في الوظيفة إن ضمان الاستمرار في العمل وحماية العاملين بقطاع الأعمال العام أكثر منه في القطاع الخاص، كما إن العامل في قطاع الأعمال العام يعمل في جو نفسى أفضل فهو سواء عمل أو لم يعمل ضامن مرتبه وحوافزه وترقيته أما القطاع الخاص فكل شئ محسوب عليه وإذا تراخى عن العمل يقابل ذلك قلة في الموارد المالية كما أنه إذا غاب بدون إذن يجازى على عكس القطاع العام يمكن أن يغيب العامل وبعد عودته يقوم بعمل طلب اجازة أى مازالت هناك العديد من التجاوزات التى لا نجد لها فى القطاع الخاص. وبهذا تميل الباحثة إلى استخلاص نتيجة هامة وهى أنه بالرغم من التحديث المستمر فى شركات قطاع الأعمال العام وخضوعه لقانون القطاع الخاص فى العمل إلا ان البيروقراطية والروتين الإدارى وبقايا خصائص القطاع العام التى كانت موضعاً للنقد من قبل أنصار الخصخصة مازالت موجودة وتمثل طابعاً خاصاً مما يوحى بضرورة تغيير اتجاهات العاملين ودوافعهم أيضاً علاوة على سلسلة التغيرات العديدة التى تعرضنا لها فى تجربة شركة الاسكندرية فى الخصخصة.

ولما كان تقسيم العمل خاصية مميزة للمجتمع الصناعى الحديث كان لابد أن نوضح هذا المفهوم وتناوله بشئ من التفصيل

تقسيم العمل وأهميته فى المجتمع الصناعى:

Division of Labour

مفهوم تقسيم العمل

يُعد تقسيم العمل من أقدم المفاهيم فى العلوم الاجتماعية وهو يشير إلى أى تنظيم مستقر أو تعاون بين أفراد أو جماعات فى أداء عدد من الأنشطة المختلفة والمتكاملة، وكان أول استخدام لهذا المفهوم فى الاقتصاد السياسى الكلاسيكى الذى كان بداية لعلم الاقتصاد الحديث.^(١)

لقد ورد فى معجم العلوم الاجتماعية تعريفاً لمصطلح تقسيم العمل فى مجال علم الاجتماع والاقتصاد ففى مجال علم الاجتماع يقصد به توزيع العمليات والخدمات المختلفة التى تؤدى فى المجتمع

^(١) حوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة نخبة من الأساتذة، المجلد ١، ط المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٤٥٤.

على مختلف الأفراد ليقوموا بها ومن ثم يتم التخصص في الوظائف الاجتماعية اقتصادياً وسياسياً وقانونياً... إلخ. أما في مجال الاقتصاد فيعني تقسيم العمل بين القائمين به على أساس اشتغال العامل في عملية واحدة تبعاً لكفاءته واستعداده مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية ونمو المهارة لاستمرار العامل في ممارسة عملية واحدة. ويقال التقسيم الجغرافي للعمل Geographical Division of Labour للدلالة على تخصص كل منطقة في نوع معين من الإنتاج يناسب ظروفها.^(١)

وفي ضوء هذه التعاريف ترى الباحثة إن مفهوم تقسيم العمل كما هو واضح من لفظه يعبر عن عملية تنظيمية تستهدف تقسيم للعمليات الإنتاجية والخدمية إلى مراحل عديدة على أن يقوم كل فرد بأداء مرحلة من المراحل ومن ثم فإن الفرد يؤدي عملية بسيطة ويبدل مجهوداً أقل كما يستفاد من توزيع الأدوار في تحقيق الكفاءة في الأداء والسرعة في الإنجاز، بالإضافة إلى تحقيق أو إيجاد نوع من التساند والاعتماد المتبادل بين كافة المشتركين في العملية الإنتاجية لأن عمل أى فرد مرتبط بما قبله ومؤثر فيما بعده من عمليات أو مراحل إنتاجية.

أسباب ظهور تقسيم العمل:

يرى علماء الاقتصاد أن تقسيم العمل قد بدأ بشكل أولى بسيط حين ارتبط بالجنس حيث تخصص الرجال في أعمال الحروب والصيد وتخصصت المرأة في أعمال المنزل ثم بدأ تقسيم العمل في الانتشار والتوسع منذ بدأت طريقة الصناعة الأهلية أو المنزلية أى أنه بدأ بين أفراد الأسرة الواحدة ثم توسع بنمو المدن وتخصص الأفراد في المهن المختلفة فلما جاءت الصناعة الحديثة كان ذلك معناه تقسيم كل طور من أطوار الإنتاج إلى عمليات منفصلة يؤديها عمال مختلفون، وهكذا انتشر مبدأ تقسيم العمل من المؤسسة إلى الصناعة كلها حتى إذا تركزت صناعة ما كالقطن مثلاً في إقليم ما بدأت كل مؤسسة صناعية في التخصص في ناحية من نواحي الصناعة فهذه تخصصت في غزل القطن وتلك في نسجه وثالثة في صباغته وهكذا ازداد التقسيم في العمل وزاد التخصص حتى عم العالم كله.^(٢)

يرى جورج فريدمان Georges Friedmann أن تقسيم العمل قد ثار حوله كثير من الجدل وأنه قد بدأ مع زيادة التخصص الوظيفي الذي صاحبه تزايد في تقسيم العمل وأصبحت كل عملية معينة يعهد بها إلى آلة معينة حيث حلت الآلات محل اليد البشرية كما ان الدور الإبداعي المباشر للإنسان في العملية الإنتاجية قد قل أيضاً وأصبح الاختيار والقرار متركزان خارج مكان العمل.^(٣)

وهكذا نجد أن تقسيم العمل قد ارتبط ظهوره بالتخصص المهني ومزاياه المختلفة التي ذكرت في موضع سابق والمتمثلة في زيادة الإنتاج وتوفير الجهد وزيادة التعاون بين أفراد المجتمع، وكل هذا من شأنه العمل على تقدم المجتمع بفعل زيادة الثروة الناشئة عن زيادة الإنتاج.

^(١)Zaki Badawi, A. Dictionary of The Social Sciences, Library of Liban, 1986., P. 115.

^(٢)عبد الله عام، مرجع سبق ذكره، ص ١١٠، ١١١.

^(٣)Friedmann, Georges, Industrial Society, The Free Press, U.S.A, 1955, P173.

ويفسر دور كيم أسباب ظهور تقسيم العمل حين يرى إن تقسيم العمل يرجع إلى التغيرات التي تحدث في البناء الاجتماعي نتيجة للزيادة في الكثافة المادية فالزيادة المستمرة في السكان تزيد من التنافس ومن ثم يضطر الأفراد إلى التخصص من أجل أن يعيشوا^(١)

هنا ترى الباحثة انه بالرغم من تأثير "دور كيم" الواضح بآراء "داروين" حيث فسر ظهور التخصص وتقسيم العمل بالرجوع إلى عوامل بيولوجية وهي زيادة السكان ولم يرجعها إلى عوامل اجتماعية فانه بذلك ينفي المبادئ الدور كيمية الأساسية التي طالما نادى بها وأوضحها خاصة في كتابه عن قواعد المنهج في علم الاجتماع وهي ضرورة تفسير كل ما هو اجتماعي بما هو اجتماعي هذا وتعتقد الباحثة انه ربما قصد دور كيم هنا الزيادة السكانية الناشئة عن بعض العادات الاجتماعية .

ينشأ تقسيم العمل الحقيقي كما يرى رالف بيلز وهاري هويجر حينما يظهر متخصصون يقومون بأعمال لا يقوم بها نظراؤهم في النوع والعمر، وقد ارتبط تقسيم العمل الحقيقي بالتكنولوجيا الأكثر تعقيداً وحجم الجماعة الاجتماعية. وقد وصل تقسيم الأعمال الإنتاجية إلى درجة عالية من التعقيد في المجتمعات الصناعية حيث حلت الآلة محل الأفراد في العملية الإنتاجية وأصبح العامل مجرد مشرف على العمل وعلى صيانة الآلة، ويندر وجود تقسيم للعمل في المجتمعات التي ليس لديها فائض من الغذاء مثل شعب الهوبي الذي يمتاز بضالة القدرة الإنتاجية بسبب ظروف البيئة القاحلة فهم لا ينتجون سوى ما يكفي بضع مئات من الناس بدرجة معقولة على مدار السنة.^(٢)

وقد أصبح تقسيم العمل ظاهرة منتشرة في جميع المجتمعات على اختلافها، فالعمل كما يقول Lundberg إنما يقوم به كل من يمكن أن يعمل نساءً كانوا أم رجالاً، وأن هناك محددات ثقافية لتوزيع العمل. ويذهب كل من Cause و Coller إلى أنه ليس هناك حاجة إلى التخصص الاقتصادي في المجتمعات المتخلفة. بمعنى أن تقسيم العمل بصفة أساسية يقوم على أساس السن والجنس وهذا على النقيض مما نراه في المجتمعات المتقدمة ذات الأبنية الرسمية كالمؤسسات ووكالات الأعمال التي تقوم بالإنتاج والتوزيع. وقد ذهب حامد عمار في دراسته لقرية سلوا وكذلك عاطف غيث في دراسته لقرية القيطون إنه فيما يتعلق بالأعمال فللرجل أعماله وللمرأة أعمالها والاختلاف بين الدراستين إن عاطف غيث ذكر أنه في قرية القيطون هناك تداخل ضئيل في الأدوار بينما لا نجد هذا التدخل في قرية سلوا كما ذكر حامد عمار. أما فاروق إسماعيل ففي دراسته لإحدى المجتمعات القبلية عن التغير والتنمية في المجتمع الصحراوي ذهب إلى إن التدخل في الوظيفة أمر واضح وقائم في مجتمع البحث وليس هناك تخصص لان العمل جمعي والكل يشارك في النشاط وقد تضطلع المرأة بأعمال الرجل والعكس وهو أمر قائم ومألوف بالنسبة لأعضاء المجتمع القبلي الصحراوي.^(٣)

^(١) عاطف غيث، علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٠، ص ٢٨.

^(٢) رالف بيلز، هاري هويجر، مقدمة الانثروبولوجيا العامة، ترجمة: محمد الجوهري، ج ١، دار تحفة مصر، القاهرة، ١٩٧٦، ص ص

٤٢١ : ٤٢٣.

^(٣) فاروق، إسماعيل، التغير والتنمية في المجتمع الصحراوي، ص ص ١٥١ : ١٥٣.

الأهمية الاجتماعية والاقتصادية لتقسيم العمل:

أولاً- الأهمية الاجتماعية:

كان "دوركيم" أول من وجه الانتباه إلى الأهمية الاجتماعية لتقسيم العمل وقد ربط بينه وبين التغير والتطور الاجتماعي، كما أكد على أن تقسيم العمل يؤدي إلى تحسين العلاقات الاجتماعية بين الجماعات الوظيفية كما يؤثر على الأفكار الأخلاقية Moral Ideas للمجتمع الصناعي.^(١)

ويرى دوركيم إن الفائدة الرئيسية لنظام تقسيم العمل تبدو في آثاره الأخلاقية أى تأثيره على التضامن الاجتماعي الذي يجب أن يقيد الأنانية لدى الفرد وقسوة القلب والحرية الزائدة، وعلى الرغم من أن المؤرخين والأنثروبولوجيين قد تشككوا في فكرة أن المجتمعات السابقة على العصر الحديث لم تعرف نظام تقسيم العمل إلا إن دوركيم أوضح أن تكامل المجتمعات التقليدية إنما يرجع إلى ما أسماه التضامن الآلى الذى يتدعم بفعل القيم والرموز المعرفية المشتركة بين أفراد القبيلة أو العشيرة وهكذا نجد أن الأفراد والنظم يتسمون بالتجانس النسبي أما المجتمعات الحديثة فيرى أنها تتطلب وجود ما أسماه التضامن العضوى الذى فى إطاره تؤكد المعتقدات والقيم الوجود الفردى وتشجع المواهب لدى الأفراد ، وتنوع الأنشطة التى تؤديها سائر النظم.^(٢)

ويعنى آخر تتعدى أهمية تقسيم العمل المصالح الشخصية وتساعد على قيام نظام اجتماعى وأخلاقي فريد فهو يؤدي إلى ارتباط الأشخاص بعضهم ببعض بدلاً من أن ينفرد كل شخص بحياته عن الآخرين ومن ثم فهو أداة للتعاون وتوحيد الجهود وهو إحدى أدوات التضامن الاجتماعي.^(٣)

وفى ظل الأوضاع الصناعية فى القرن التاسع عشر قام "كارل ماركس" بتطوير أفكار دوركيم الخاصة به والتى تقول بأن علاقة الفرد بوسائل الإنتاج تتأثر وتتحدد بكافة العلاقات الأخرى بالمجتمع وقد طور ماركس مفهوم الاغتراب Alienation كأسلوب لوصف اتجاه العامل وإحساسه بالإحباط Frustration نتيجة تكرار العمل الذى يؤديه فى منظومة العملية الصناعية حيث إن الأداء الروتيني لمهمة ما لساعات عديدة كل يوم يعنى أن العامل يعتبر شئ ثانوى بالنسبة للآلة وأنه لا يمتلك أى موارد اقتصادية ليبيعها سوى عمله وهنا يصبح العامل عبداً للأجر A Wage Slave.^(٤)

وعلى هذا الأساس وكما يذكر "كارل بولاني" فإنه فى مثل هذه المجتمعات يضطر العمال إلى بيع عملهم مقابل الأجر الذى يحدده السوق نفسه، وعليهم أن ينتقلوا إلى أسواق جديدة للعمل إذ انخفضت الأجور أو قلت الأعمال فى مكان ما.^(٥)

^(١)Nobbs, Jack, and Others, Op. Cit., P. 272.

^(٢) حوردون مارشال، المخذ الأول م. سابق، ص ٤٥٥.

^(٣) عبد الله عام، م. سابق، ص ١١٤.

^(٤) Ibid., PP. 272: 273.

^(٥) أحمد أبو ريد، البناء الاجتماعي، الجزء الثانى، م.س، ص ٩٥.

ومن ناحية أخرى اهتم ماركس بالعلاقة بين تقسيم العمل والتدرج الاجتماعي وقال بأن التدرج الاجتماعي يعد نتاجاً لتقسيم العمل وفي ذلك فرق بين العمل اليدوى والعمل الفكرى.^(١)

ويرى دوركيم أن تقسيم العمل أصبح حقيقة واضحة في كافة المهن والوظائف التي يشغلها الأفراد في المجتمع ويتسع نطاق تقسيم العمل بنمو الصناعة وتقدمها. كما أنه يؤدي دوراً هاماً في المجتمع الصناعي يتمثل في خلق التضامن العضوى الناتج عن شعور كل فرد بحاجته إلى عمل الآخرين حيث يتسم تقسيم العمل بسمة أخلاقية تعمل على تكامل الوحدة المجتمعية في المجتمعات التي يسودها تقسيم العمل.^(٢)

ومما سبق يعتبر تحليل دوركيم للأهمية الاجتماعية لتقسيم العمل من أهم التحليلات فقد ربط بين التخصص وتقسيم العمل من ناحية وبين التضامن الاجتماعي الناشئ من إحساس الفرد بحاجته للآخرين ومن ثم يعمل ذلك على زيادة التماسك الاجتماعي كما ربط بين تقسيم العمل والتطور الاجتماعي.

وبالرغم من أن تقسيم العمل الاقتصادي قد يخلق أسلوباً معيناً في الحياة إلا أن السوق غير المنظم من شأنه أن يؤدي إلى تخفيف القيود على الرغبات الفردية ويهدد استقرار الثقة الاجتماعية ويخلق أشكالاً شاذة من تقسيم العمل.^(٣)

ولقد فرق دوركيم بين شكلين من الأشكال الشاذة لتقسيم العمل في المجتمعات الصناعية الحديثة والتي تضعف التماسك الاجتماعي أكثر مما تقويه وتدعمه، وهذين الشكلين هما:

١- تقسيم العمل "الأنومي" Anomic

ويقصد به حالة الإفراط في التخصص الذي يؤدي إلى إحساس الفرد بالعزلة في تخصصه وفي هذا النوع فصلاً كاملاً بين رأس المال والعمل، ولعلاج هذا النوع لابد من تدعيم الصلة بين الأفراد عن طريق الروابط المهنية والاتحادات وكل ما من شأنه التقريب بين رأس المال والعمل.

٢- تقسيم العمل الاضطراري Forced

ويقصد به الحالة التي لا يكون فيها الأفراد أحراراً في اختيار مهنتهم، والتي يضطرون بمقتضاها إلى الالتحاق بها ويعتبر هذا مصدراً أساسياً للصراع الطبقي ونظراً لمساوئ هذين الشكلين من أشكال تقسيم العمل فقد طالب دوركيم بضرورة التخلص منهما.^(٤)

^(١) بوتومور. تمهيد في علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، دار المعارف، ط٤، القاهرة، ١٩٨٠، ص ١٦٩.

^(٢) محمد عباس إبراهيم، التصنيع والمدن الجديدة، السلسلة السوسيوانثروبولوجية، ك٦، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٦، ص ١٥٤،

١٥٥.

^(٣) حوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، المجلد ١، ص ٤٥٦.

^(٤) بوتومور، م. سابق، ص ٦٨.

ثانياً - الأهمية الاقتصادية لتقسيم العمل:

لقد ظهرت الأهمية الاقتصادية لتقسيم العمل منذ عصر "آدم سميث"، وقبل "دور كيم" بفترة طويلة^(١).

حيث أشار إلى أن هذه الظاهرة تعد مصدراً أساسياً لثروات الشعوب كما أن "أوجست كونت" قد عالج الموضوع بقدر من العمق مناقشاً التمايز كظاهرة اجتماعية عامة، كما بحثها "تونسيز وزيميل" ونشراً بحثهما قبل "دور كيم" بفترة قصيرة^(٢).

ولقد ذكر "ابن خلدون" قبل دور كيم بمئات السنين الكثير مما ذكره الأخير في دراسته عن تقسيم العمل وقد ذكر ابن خلدون الكثير من الحقائق التي أصبحت الآن من المسلّمات في مجال تقسيم العمل ومنها أن تقسيم العمل يزداد بتقدم المجتمع وتعبده، كما تعرض ابن خلدون للأهمية الاقتصادية لتقسيم العمل والتخصص وارتباطهما بالإنتاج الكبير، وكذلك مزاياه الاقتصادية من حيث توفير الوقت والجهد والتكلفة كما أشار إلى الأهمية الاجتماعية لتقسيم العمل وأبرز فكرة التعاون الاجتماعي، وربط قيام المجتمع بتقسيم العمل وأنه ضرورة للإجتماع الإنساني^(٣).

وقد ناقش آدم سميث في كتابه "ثروة الأمم" The Wealth of Nations ثلاث مزايا اقتصادية لتقسيم العمل هي:

١. تنمية المهارة نتيجة لتأدية كل فرد جزء صغير من العملية الصناعية مئات المرات يومياً.
٢. توفير الوقت الضائع نتيجة لعدم انتقال الأفراد من عملية صناعية لأخرى.
٣. استخدام الآلات المتخصصة^(٤).

ويرى آدم سميث أن تقسيم العمل الإنتاجي يؤدي إلى تزايد أو تعاظم قدرة المجتمع على خلق ثروته، ويعمل السوق الحر إذا ما تحرر من القيود الحكومية أو القواعد الإدارية على تشجيع المنتجين على التخصص في الأنشطة التي تكون لهم فيها مزايا طبيعية، وبفضل التخصص يستفيد المنتجون من تعظيم المهارة واستخدام أكثر كفاءة للمواد الخام وعوامل الإنتاج، وفي نفس الوقت فإن يد المنافسة الخفية تنزل العقاب بالمنتجين الذين لم يتخصصوا بالقدر الكافي (أي عديمي الكفاءة) كما تعمل على تشجيع التبادل الرشيد للسلع والخدمات^(٥).

(١) عاطف غيث وآخرون، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، د.ت.، ص ١٣٨.

(٢) السيد عبد العاطي، البيئة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٥م، ص ١٦٤.

(٣) عبد الله عام، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأحرار والأسعار في الإسلام، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١٩٨٤م، ص ٦٢.

(٤) عادل حسن، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار الجامعات المصرية، ج١، الإسكندرية، ١٩٧١م، ص ١١.

(٥) جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، المجلد ١، ص ٤٥٤.

وقد انتقد "تشارلز باباج" Charles Babbage آراء آدم سميث حول تقسيم العمل لتجاهله ميزة من أهم مزايا تقسيم العمل وهي إن مقدار الأجر يجب أن يتفق مع مقدار الخبرة والمهارة المطلوبة للعمل وليس مع مقدار الخبرة التي يمتلكها الفرد، كما يرى أن تقسيم محتويات الوظيفة الواحدة إلى وظيفتين يسمح للإدارة أن توظف عدد ونوع ودرجة مهارة الأفراد المطلوبين لكل وظيفة، كذلك من رأيه وجوب تحديد الوقت اللازم لالتهاء من العمل بكل وظيفة^(١).

لقد أصبحت العلاقات بين تقسيم العمل والصناعة والأتمتة Automation أو الآلية أكثر وضوحا عما سبق فعندما دخل تقسيم العمل في مجال الصناعة اليدوية عمل على تفتيت الوحدة الخاصة بصانع الحرفة وأصبحت الحرفة الواحدة مقسمة إلى عدة عمليات يختص كل شخص في أداء عملية محددة منها. وعندما وصف آدم سميث صناعة الدبابيس Pins فقد رأى أنه مع التقدم التكنولوجي وتهيؤ الأوضاع الاقتصادية يمكن أن يصبح كل جزء وكل مهمة في هذه الصناعة معدة للأتمتة أو بمعنى آخر يمكن إسناد كل جزء وكل مهمة في هذه الصناعة إلى الآلة. وقد نما تقسيم العمل في ظل الصناعة، وبمقتضى ذلك أصبح من السهل على المستثمرين أن يصنعوا تركيبات حركية قادرة على القيام بدور الأعضاء الطبيعية للإنسان وبالمثل في صناعة الأحذية مثلا فإنه يمكن إسناد العمليات الصناعية المختلفة مثل التقليم والتدوير ولصق النعل والتثبيت وكذلك العمليات النهائية إلى الماكينات الآلية^(٢).

وفي ضوء ذلك ترى الباحثة انه مع التقدم الصناعي والتكنولوجي وتقسيم العمل والتخصص المهني زاد الاتجاه نحو الأتمتة أو الآلية وبالرغم من أهمية التقدم التكنولوجي والأتمتة حيث إنها عملت على توفير الجهد البدني المبذول وأتاحت الكفاءة والسرعة في الإنتاج كما أتاحت كذلك إمكانيات الإنتاج الكبير والصغير مع الاحتفاظ بالتكلفة المناسبة إلا أنها قد خلقت مشكلات أخرى ارتبطت بازدياد حدة مشكلة البطالة حيث أصبحت الآلات تقوم بكافة العمليات الصناعية البسيطة والمعقدة بالإضافة إلى إحساس العامل بفقد قيمته وهامشيته في العملية الانتاجية ومن ثم في مجتمع الصناعة.

الآثار الاقتصادية والاجتماعية لتقسيم العمل والتخصص في المجتمع الصناعي:

يؤكد "هنري فورد" Henry Ford ان معظم مزايا تقسيم العمل هي مزايا اقتصادية بينما نجد ان عيوبه هي عيوب اجتماعية، فمن المعروف ان لتقسيم العمل ميزة اقتصادية هامة وهي العمل على زيادة الناتج Out Put، كما أنه يشجع العمال على زيادة إنتاجهم، ولتقسيم العمل ميزة اجتماعية هامة هي إيجاد وظيفة للأشخاص ذوي القدرات الفيزيائية أو العقلية المحدودة والذين يواجهون صعوبة في الحصول على عمل، ويشير إلى أنه بالرغم من أن العمليات تؤدي ميكانيكيا، فقد يكتسب العمال مهارة سريعة في عملية إنتاجية ما وقد يصلون فيها إلى درجة النبوغ ويؤكد هنري فورد ما قاله دوركيم من

^(١) عادل حسن، م. سابق، ص ١١.

^(٢) Friedmann, Georges, Op. Cit., P. 177.

قبل من أن العمل مع الآخرين في مكان واحد بنظام متبادل ينمى الشعور بالتعاون داخل العمل كما أن تقسيم العمل يمكن أو يساعد أصحاب الأعمال في تطبيق الاختبارات الفنية واختبارات الصلاحية على العمال قبل إلحاقهم بالوظيفة المناسبة، كما أنه يساعد العامل على التحول من وظيفة لأخرى حتى لا يشعر بالملل، ويناسب تقسيم العمل الناس الذين لا يحبون ممارسة السلطة أو العمل في وظائف تستلزم جهداً عقلياً بل ويفضلون أداء الأعمال البسيطة التي يمكن أن تؤدي مع الاستماع للموسيقى، وتقسيم العمل يؤدي إلى انخفاض تكاليف السلع ومن ثم يصبح الجميع قادراً على شرائها، وأخيراً فإن تقسيم العمل يؤدي إلى تغير دور المرأة، حيث إنها أصبحت تمتلك أدوات كثيرة بأسعار أرخص، مما أدى إلى تقليل الوقت الذي كانت تفقده المرأة في الأعمال المنزلية، ومن ثم مزيد من الراحة للمرأة، كل هذا بفضل تقسيم العمل^(١).

لقد بدأ تقسيم العمل مع زيادة التخصص الوظيفي، حيث أصبح يعهد بكل عملية معينة إلى الآلة حيث حلت الآلات محل الأيدي أو العناصر البشرية، ومن ثم قلّ الدور المباشر للإنسان في عملية الإنتاج كدور إبداعى، وأصبح ذكاء الفرد يتركز على التصميمات والأفكار وما زال الإنسان يمثل جزءاً هاماً في العملية الإنتاجية، فبالإضافة إلى كونه خالق أو مبتكر للآلات فهو الذى يقوم بابتكار الأساليب المختلفة للإنتاج هذا بالإضافة إلى الإشراف على الآلات وصيانتها وبالمثل نجد هناك من البشر من يضطر للقيام بأعمال مجردة من أى كفاءة عقلية مما يستوجب ضرورة الفصل بين العمل والفكر^(٢).

إن تقسيم العمل يمثل أحد الوسائل الرئيسية لتنظيم عملية اتخاذ القرارات داخل التنظيم الصناعى. وذلك عن طريق تحديد مهمة معينة لكل فرد يلتزم بأدائها وذلك لحصر نطاق اهتمامات الفرد بالمشكلات المتعلقة بمهام هذه الوظيفة بالذات^(٣).

مما تقدم نجد أن أهمية تقسيم العمل تبدو فيما ينتج عنه أو ما يحققه من مزايا اقتصادية عديدة فبمقتضى تقسيم العمل يتوفر الوقت والجهد ويزداد الإنتاج وتصبح أمام الجميع على اختلاف قدراتهم ومهاراتهم فرص معينة للعمل تتفق مع إمكانياتهم العقلية والجسمية، ولتقسيم العمل أهمية كبيرة بالنسبة للعمال وأصحاب الأعمال وللمجتمع ككل أيضاً، فالعمال يجدون فرص عمل مناسبة، وأصحاب الأعمال يصبح بإمكانهم اختيار العمال وفقاً لشروطهم ومتطلباتهم في العامل، وهو من ناحية أخرى يحقق التضامن والتماسك الاجتماعى ويؤدي إلى تطور المجتمع وتحقيق الرخاء والرفاهية لأنه يؤدي إلى خفض التكاليف ومن ثم رخص أسعار السلع والمنتجات وتصبح بذلك في متناول الجميع .

(١) Nobbs Jack, and Others, Op. Cit., P. 271.

(٢) Friedmann, Georges, Op. Cit., P. 173.

(٣) محمد على محمد، علم اجتماع التنظيم، جـ ١، دار المعرفة الجامعية، ط ٣، الإسكندرية، ١٩٨٠م، ص ١٨٢.

أى إنه بالرغم من تلك المزايا العديدة على الصعيدين الاقتصادى والاجتماعى إلا ان له العديد من المساوئ، والتي من المؤسف أنها فى الغالب مساوئ اجتماعية أى تمس المجتمع وأفراده، وقد تؤدى إلى حدوث بعض الأزمات فى نطاق العمل ومن أهم هذه المساوئ نذكر:

١. الشعور بالاغتراب Alienation نتيجة للعمل الروتيني الممل .
٢. ان تقسيم العمل يؤدى إلى زيادة البطالة بسبب إحلال الآلات محل العمال.
٣. فقد الإحساس بالرضا الوظيفي A Loss of Job Satisfaction لان العامل لا يشارك فى كل العمليات التى تؤدى إلى المنتج النهائى الذى نادراً ما يراه.
٤. ان التوحيد القياسى Standardization يؤدى إلى توحيد أو انتظام المنتجات والمنتجات.
٥. ان العمل الممل قد يدمر القدرات الابتكارية، فأوقات الفراغ تمر هباءً، والعامل غير قادر أو بمعنى آخر ليست لديه الرغبة فى التعبير عن فرديته فى ممارسة أنشطة فى وقت الفراغ.
٦. ان العمل الممل كذلك يؤدى إلى الشعور بالتعب أو الإرهاق Fatigue.
٧. ان هناك انخفاض فى الحرفيين وكثير من عمال المصانع غير المهرة ليست لديهم فرص لاستخدام أى مهارة فنية فى العمل.
٨. ازدياد الفجوة بين العمال وأصحاب الأعمال.
٩. ازدياد تشغيل النساء المتزوجات يؤدى إلى إهمال الأبناء وجناح الأحداث Juvenile Delinquent^(١).
١٠. قد يؤدى التخصص وتقسيم العمل إلى ضيق أفق الفرد العامل وجعله حبيس دائرة ضيقة لا يتعدى فيها حدود المهنة التى يزاولها أو الجزء الضئيل من العملية الإنتاجية الذى يؤديه فيصبح كالآلة، ومن ثم يتجمد فكره وقوته العقلية، كما يؤدى إلى تقسيم أفراد المجتمع إلى طوائف مهنية وحرفية متعددة تسعى كل منها لتحقيق مصلحتها الشخصية حتى لو تعارضت مع المصلحة العامة أو مصالح الطوائف الأخرى بالإضافة إلى تعرض بعض العاملين بسهولة لخطر البطالة فيصبحون بلا مورد رزق، كما يصاب البعض بأمراض مهنية وعاهات مستديمة^(٢).

كفاءة الأداء فى ظل التخصص:

يُعد الأداء من الموضوعات الهامة التى تشغل المسؤولين فى العالم كله بشقيه النامى والمتقدم على السواء وذلك لان نمو الدخل الحقيقى ورفع مستوى المعيشة فى أى دولة يعتمد بصفة أساسية على رفع كفاءة الأداء كما أنه يعبر عن المستوى المتقدم لتلك الدول اقتصادياً وحضارياً. وفى الدول النامية التى ننتمى إليها فان رفع كفاءة الأداء يُعد من أهم محددات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما يُعد من

^(١) Nobbs Jack, and Others, Op. Cit., P. 272.

^(٢) محمد جمال برعى، التدريب والتنمية، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٧٣م، ص ص ٤٦١، ٤٦٢.

المشكلات الأساسية في هذه الدول خاصة مع انخفاض مستويات المعيشة فيها وما يحدثه رفع كفاءة الأداء من تأثير إيجابي على الاقتصاد القومي. ويحتل موضوع رفع كفاءة الأداء موقعاً بالغ الأهمية على جميع المستويات بدءاً من الفرد العامل ووصولاً إلى المستوى القومي؛ لأن أداء الفرد يؤثر على أداء الإدارة التي ينتمي إليها ومن ثم أداء المنظمة ومدى فعاليتها، ومن ثم الأداء على المستوى القومي؛ لأن أداء الاقتصاد القومي إنما يعبر عن أداء التنظيمات العاملة به^(١).

وترى الباحثة أن موضوع زيادة الكفاءة الخاصة بمؤسسات القطاع العام كان من أهم أهداف الدول التي سعت وتسعى نحو التخصصية. وتوضح كافة تجارب التخصصية في العالم أن رفع كفاءة أداء المؤسسات العامة من الأهداف التي تشترك فيها كافة الدول النامية والمتقدمة على السواء؛ لأن مستوى أداء تلك المؤسسات سوف ينعكس بلا شك على أداء الاقتصاد القومي ككل. وبهذا فالتخصصية من الأدوات التي استعملتها الدول لزيادة الكفاءة على كافة المستويات الإدارية والفنية والاقتصادية؛ لأنه في ظل الاقتصاد الحر وآليات السوق فإن المنافسة بين الدول في كافة المجالات تعد أشد ضراوة لذا فالكفاءة العالية هي التي سوف تقوى وترسخ وضع الدول ومنتجاتها في السوق العالمي، وما يزيد الأمر صعوبة أنه في ظل هذه الظروف العالمية فالكفاءة ترتبط بالسعر. بمعنى المنتج الجديد في صناعته وسعره أيضاً أو منتج أجدد بسعر أقل، وهذه تعد معادلة صعبة تحتاج إلى مضاعفة الجهد على المنظمين وواضعي السياسات الاقتصادية.

وقد تعددت تعريفات الأداء واختلفت باختلاف الباحثين والمفكرين نظراً لاختلافهم في الاهتمامات والأبعاد أو الزوايا التي يتناولون الموضوع من خلالها البعض يرى الأداء هو نتائج سلوك الأفراد في المنظمة. والبعض يرى أن "الأداء" هو الإنتاجية التي تشير إلى الناتج النهائي لعمل منظمة ما وهناك من يرى أن الأداء هو انعكاس مدى النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف^(٢).

ترى الباحثة أن "الأداء" مفهوم عام، كما أنه مفهوم كلي شامل بمعنى أن الأداء لا يرتبط بأداء الفرد وإنما أداء المجموعة المكونة لفريق العمل بالمنظمة؛ لأنه في إطار التخصص وتقسيم العمل والتقدم التكنولوجي فالفرد العامل في المؤسسة أيًا كان منصبه يختص بجزء بسيط من العمل الصناعي أو العمل الإداري حيث أن هناك تدرج وظيفي ومهني، وكل عامل يعتمد على أداء زميله الذي يختص بالوظيفة التي تسبقه في التدرج الوظيفي. كما أنه داخل أداء العمل هناك أداءات كثيرة منها الأداء الفني، الأداء الإداري، هناك الأداء التسويقي، والأداء الإنتاجي. ونحن في هذه الدراسة لا نهتم بأداء الفرد وإنما بالأداء الكلي للعمل والعوامل المؤثرة فيه سواء بالتيسير أو التعسير، وبذلك تقصد الباحثة بالأداء: "ناتج عمل الأفراد النهائي في المنظمة الصناعية".

^(١) محمد يسرى السيد حودة، "تقويم فعالية الأداء الإداري لدى المدير الحكومى المصرى"، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة

الزقاريق، العدد الثانى، الجزء الثانى، المجلد ٢٢، ٢٠٠٠م، ص ١٥.

^(٢) محمد يسرى السيد حودة، م. س، ص ٥٨.

يرتبط بمصطلح الأداء العديد من المفاهيم الأخرى مثل الكفاية، والكفاءة، والفعالية، الكفاءة الإنتاجية خاصة وان هذه المصطلحات تستخدم في التعبير عن مدى أداء المنظمة لدورها أو لقياس نتائجها. ولفظ **كفاءة** Efficiency يعني أحد عناصر النمو والتقدم للأفراد أو المنظمات ويقتضى توافر رغبة الفرد في عمله، وقدرته عليه حتى يتمكن من إتقانه وتحقيقه بالكفاءة المطلوبة. والكفاية تعنى زيادة الإنتاج في جميع المجالات، وهو مفهوم مرتبط بالكم أكثر من الكيف أما **الفعالية** Effectiveness فهو مصطلح لا يقتصر على التعبير عن درجة تطابق مواصفات المنتج النهائي على المواصفات الموضوعية مقدماً لكنه يعبر عن المحصلة النهائية لتفاعل مجموعة من العوامل المستقلة في موقف معين، وكلما زادت قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها كلما زادت فعاليتها والعكس صحيح فالفعالية مصطلح مركب يتسم بالعمومية والشمول ويعبر عن درجة تحقيق الأهداف^(١).

وحيث إنه من المفترض ان تعمل الخصخصة على تحسين الأداء الاقتصادي للمنشأة ورفع مستوى كفاءة المنتج كان من الضروري ان نشير إلى مفهوم الأداء الاقتصادي وأسباب ضعفه، ثم نعرض للأساليب المقترحة لعلاج مشكلة ضعف الأداء.

الأداء المالي والأداء الاقتصادي:

يختلف الأداء المالي للمنشآت عن الأداء الاقتصادي، يعبر الأداء المالي عن الأرباح والخسائر الفعلية كما تظهر في ميزانيات المنشآت، ويتفاوت الأداء المالي من منشأة لأخرى فبعض المنشآت العامة تحقق أرباحاً، وتشكل مصدراً رئيسياً لإيرادات الدولة والبعض الآخر يحقق خسائر متوالية، وقد ترجع أسباب هذه الخسائر إلى عدة عوامل منها:

١. سياسات التسعير التي تفرضها الدولة على الشركات، وتشمل بمقتضاها فاعلية آليات السوق.

٢. سوء الإدارة وغيرها من الأوضاع الغير مناسبة في كثير من شركات القطاع العام.

٣. قيام الشركات منذ البداية على أساس دراسات جدوى اقتصادية وفنية غير دقيقة^(٢).

وبقول آخر هناك مدرستان فكريتان لتفسير أسباب ضعف الأداء في المؤسسات العامة:

١. الأولى ترجع أسباب ضعف الأداء إلى السيطرة الحكومية التي ينشأ عنها عدة مشاكل تبدو في فرض الرقابة على الأسعار، وعدم المرونة في الأجور والترقيات، والنقص في التمويل والسيولة بالإضافة إلى التدخل السياسي في إدارة المؤسسات العامة كل هذا شكل عائقاً أمام التشغيل الفعال للمؤسسات.

٢. الثانية وترى ان أسباب ضعف الأداء تبدو في نظام الإدارة البيروقراطي الذي لا يوفر حافزاً أو مكافأة مناسبة، وغياب دور أسواق رأس المال بالنسبة لتلك المؤسسات بسبب افتقارها إلى

^(١) المرجع السابق، ص ٥٦ : ٥٨.

^(٢) سامي عفيفي حاتم، الخبرة الدولية في الخصخصة، دار العلم للنشر، ط١، القاهرة، ١٩٩٤، ص ٦٧.

أسهم معلنة الأسعار هذا بالإضافة إلى عدم التنسيق بين المنظمين والمديرين فيما يتعلق بالمعلومات المتاحة أمام كل منهم^(١).

وترى الباحثة أنه بالرغم من اختلاف المدرستين في تفسير أسباب ضعف الأداء في مؤسسات الدولة إلا أنهما يؤكدان على أشياء هامة جداً وضرورية لتحسين مستوى الأداء، وهى:

١. القضاء على السيطرة الكاملة للدولة ولا يعنى هذا إلغاء دور الدولة في تنظيم العلاقة بين المنتجين والمستهلكين ولكن تغيير طبيعته بحيث لا يطغى على كافة مقاليد الاقتصاد بصورة تعوق الأداء .

٢. التنسيق بين الإدارة العليا وكل من له علاقة بصنع القرار في ضوء توفر شبكة متكاملة من المعلومات المتاحة أمام الجميع.

٣. وجود نظام فعال للحوافز والمكافآت التشجيعية للحث على الإنجاز والابتكار وما ينشأ عنهما من تحسين في مستوى الأداء.

٤. الأهم من هذا كله هو التعرف على أسباب ضعف الأداء حتى تتمكن من تحديد الأسلوب الأمثل لعلاج هذا الضعف.

يعرف الأداء الاقتصادى لمؤسسة ما بأنه إنتاج الحصيللة التى يتطلبها الاقتصاد بأقل تكلفة ممكنة. لذا يتعين على المؤسسة التجارية ان تتميز بالدينامية والابتكار والمرونة حتى تتمكن من الاستمرار في تقديم منتج قليل التكلفة نسبياً في عالم دائم التغير والتطور، وأداء المؤسسة التجارية يعد وسيلة لتحقيق العدالة، ويبدو هذا فيما توفره تلك المؤسسات التجارية المملوكة للدولة من فرص عمل وبيع مدعومة وغير ذلك. وحتى يمكن لمؤسسة ما ان تحقق إنتاجاً قليل التكلفة بصورة مستمرة لابد ان تستجيب لحاجات المستهلك وللظروف المتغيرة فيما يتعلق بأسعار عناصر الإنتاج والتقنية الحديثة، ومن المقولات الهامة في هذا المجال والمرتبطة بموضوع الخصخصة ان المؤسسات العامة -التي تملكها وتديرها الدولة- تكون عاجزة بطبيعتها عن ان تكون فعالة ويؤيد هذه المقولة بعض الاقتصاديين والسياسيين المتأثرين بالنظرية الاقتصادية ولكن يؤكد "بول ستيفر" على ما أكدته معظم الدراسات الجادة من عدم وجود أسس تجريبية للافتراض بان المؤسسات الخاصة تتفوق تلقائياً على مؤسسات القطاع العام مما يعنى ضمناً ان الأداء الرفيع للمؤسسة يتحدد أساساً من خلال البيئة التى تعمل فيها المؤسسة وليس من خلال الملكية فى حد ذاتها^(٢).

ان عملية تخصيص الموارد بأسلوب يتسم بالكفاءة يعد من المشكلات الجوهرية التى يعانى منها أى مجتمع هذا بالإضافة إلى موضوع الملكية وكيفية امتلاك وسائل الإنتاج، والكفاءة تعنى كيف ابتكر

^(١) بول ستيفر، "برامج الخصخصة فى العالم العربى"، دراسات عالمية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، العدد ٧، بدون تاريخ، ص ص ٤٠: ٤٢.

^(٢) المرجع السابق، ص ص ٣٨: ٤٠.

نظام يتم بمقتضاه تخصيص الموارد على الاستعمالات المتعددة بطريقة تحقق نتائج أفضل من غيرها من الطرق، وترتبط الملكية بالعدالة Equity والسلطة Power في المجتمع وبالرغم من الاختلاف بين الملكية وتخصيص الموارد إلا أن حل هاتين المشكلتين مرتبط ارتباطاً شديداً لأن ابتكار نظام فعال لتخصيص الموارد يرتبط بنوع ملكية عوامل الإنتاج سواء عامة أو خاصة، وحتى يتسم أى نظام لتخصيص الموارد بالكفاءة فلا بد أن يتضمن ثلاثة أشياء ضرورية هي:

١. الكفاءة في الإنتاج Efficiency in Production ويتصل هذا بجانب العرض في الاقتصاد ويبدو في تقديم السلع والخدمات.

٢. الكفاءة في الاستهلاك Efficiency in Consumption ويتصل هذا بجانب الطلب على المنتج.

٣. كفاءة المنتج Product Mix Efficiency وتبدو جودة السلع بالنسبة للمستهلكين في انخفاض تكلفتها Marginal Cost^(١).

وما تود الباحثة الإشارة إليه في هذا السياق أن تخصيص الموارد بكفاءة لا يرتبط بنوع الملكية؛ لأنه ليست كل المؤسسات العامة فاشلة كما أنه ليست كل المؤسسات الخاصة تتسم بالكفاءة، والأهم في هذا الموضوع هو دور الدولة في تنظيم العلاقة بين المنتجين والمستهلكين للحد من الإفراط في الإنتاج وسوء تخصيص وإهدار الموارد ولا بد على الدولة أن تركز على الابتكار وتدعمه بتخصيص مكافآت للمبادرات الفردية؛ وذلك لتشجيع الابتكار وما ينشأ عنه من تطوير الإنتاج والمنتج وزيادة الكفاءة. يتركز تحليل الخصخصة على مفهوم الكفاءة Efficiency، وهو مصطلح يتكرر كثيراً بدون تعريف محدد، وقد استخدم الاقتصاديون مفهوم باريتو للكفاءة Pareto Efficiency الذي يركز على فكرة أساسية هي أنه ليس من الممكن إعادة تنظيم المؤسسات وقرارات الإنتاج والاستهلاك أو أى شئ آخر في الاقتصاد إلا إذا ثبت بالفعل فشله ويرى باريتو أن هناك اتجاهان أساسيان للكفاءة هما:

١. كفاءة التخصيص Allocative Efficiency وهي تعنى الكفاءة في تخصيص الموارد وتوزيعها بأسلوب أكثر فعالية.

٢. الكفاءة الفنية أو الإنتاجية Technical or Production Efficiency ويستلزم هذا أن تسعى المؤسسات إلى تقديم ما يرغب المستهلك بأقل التكاليف. وتحسين الكفاءة يعتبر أحد الأهداف الاقتصادية للخصخصة بجانب تحسين عملية التوزيع وتحقيق الاستقرار الاقتصادي، كما يعتبر موضوع الكفاءة من الأمور الضرورية جداً في عمليات تقويم Evaluating برامج الخصخصة في مختلف الاقتصاديات.

وفي إطار الحديث عن الكفاءة في ظل الخصخصة تثار نقطة أو مسألة هامة حول الملكية وأيهما أكثر كفاءة في إدارة وتوجيه الاقتصاد القطاع العام والملكية العامة، أم القطاع الخاص والملكية الخاصة،

^(١)Lane, J. E. and Ersson, S., Comparative Political Economy, Pinter Publishers Ltd. London, 1990, PP. 15: 19.

والجدير بالذكر ان الكفاءة المستمرة Dynamic Efficiency تستلزم ضخ استثمارات جديدة وطاقات إنتاجية جديدة، وسوف يكون أداء المؤسسات المخصصة مرتبطاً بالأرباح والعائد على رأس المال وليس طبقاً للأهداف الأخرى مثل مستويات العمالة^(١).

ويتوقف نجاح برنامج الخصخصة على وجود قيادة سياسية مقتنعة بان الأوضاع الحالية للقطاع العام لا يمكن ان تستمر إذا أرادت تلك البلاد ان تتقدم على طريق التنمية وان ثمة حاجة ملحة لإعادة تنظيم النشاط الاقتصادي على نحو يكفل تحقيق الكفاءة الإنتاجية ولا يتجاهل العدالة الاجتماعية^(٢). ويمكن معالجة ضعف الأداء في المؤسسات العامة بأساليب متعددة غير الخصخصة وتمثل في إجراءات قانونية وإدارية لضبط المؤسسات التي أديرت لفترة طويلة بأسلوب غير ناجح ومن ثم تحول الانتباه إلى إمكانية زيادة دور القطاع الخاص في المؤسسات العامة ورغم تعدد الأساليب التي يمكن استخدامها لتحقيق ذلك فان الخصخصة بمعنى إلغاء التأميم Denationalization قد جذبت إليها الاهتمام الأكبر^(٣).

وقد ذكر مختار خطاب وزير قطاع الأعمال الحالي في سياق حديثه عن إنجازات الخصخصة والإصلاح الاقتصادي في مصر ان التجربة قد أكدت على إن نقل الإدارة إلى القطاع الخاص يعد أفضل أسلوب لرفع كفاءة المشروعات العامة^(٤).

وقد أجريت العديد من الدراسات الإمبريقية حول مقارنة أداء المؤسسات العامة والخاصة، واختلفت نتائج تلك الدراسات حيث وجدنا البعض يرى إن كفاءة المؤسسة أو المنظمة لا تحددها الصفة العامة أو الخاصة بقدر ما يحددها الإطار التنظيمي Regulatory Structure ودرجة المنافسة التي يتم العمل في ظلها، بينما يرى البعض الآخر إن الملكية الخاصة تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وإنه عندما أجريت بعض الإصلاحات لإعطاء المؤسسات المملوكة للدولة درجة أكبر من الاستقلالية وإدخالها بمجال المنافسة بدون خصخصة الملكية فقد أدى ذلك إلى نتائج طيبة ومشجعة، والتحدى القائم الآن هو عمل إصلاحات في أداء المنظمات عن طريق الخصخصة حيث ترى كثير من الحكومات إن الخصخصة هي الوسيلة الوحيدة المتاحة لإصلاح شئون مؤسسات الدولة^(٥).

من الشائع بالنسبة لسياسة الخصخصة أنها تسهم في رفع الكفاءة الاقتصادية، وقد نشأ هذا الرأي عن الاعتقاد بان المديرين في القطاع الخاص يعملون في ضوء حوافز Incentives، ونظم للعمل

^(١) Jackson, Peter M. and Price, Catherine M. (ed.), Privatization and Regulation: A Review of Issues, Longman Group Ltd., 1st Published, New York, 1994, P. 7.

^(٢) سعيد الحار، التخصيصية والتصحيجات الهيكلية في البلاد العربية، صندوق النقد العربي، ١٩٨٨، ص ٣٨.

^(٣) Hemming R. and Monsoor, A. M., Privatization and Public Enterprises, International Monetary Fund, Paper No 56, Washington D.C., 1988, P. 6.

^(٤) حريدة الأهرام، العدد ٤١٩٤٤ - السنة ١٢٦ تاريخ ١٠ / ٨ / ٢٠٠١م.

^(٥) Guislain, Pierre, The Privatization Challenge, The World Bank, 1997, P. 7.

تختلف عن تلك المعمول بها في القطاع العام، وهذه النظم تتسم بالصرامة والإلزام، كما ان مقاييس الليبرالية Liberalisation أو اللامركزية التي تعد من ضروريات تحقيق الكفاءة الاقتصادية هي بالفعل من الأسس التي يعتمد عليها العمل الخاص وتغيب تماما في أعمال القطاع العام^(١).

ويؤكد يارو ج. Yarrow G. على هذا الرأي حين يركز على أهمية المنافسة والتنظيم Competition and Regulatory Policy ويعتبرهما من المحددات الأساسية للأداء الاقتصادي وهي الأكثر أهمية بالنسبة للأداء الاقتصادي من موضوع الملكية Property^(٢).

يؤكد علماء الاقتصاد إن المنافسة شرط أساسي لتحقيق الكفاءة ولكن هذا الرأي ظل على المستوى النظري فقط؛ لأنه من الصعوبة بمكان من الناحية العملية أن نقيس الكفاءة أو نحدد مقدار الزيادة أو النقصان في مقدارها، كما يرى Helm & Yarrow ان تحرير الأسواق وإلغاء القيود عليها لا يمكن ان يؤدي إلى تحسين تدريجي في الكفاءة إن لم يكن مرتبطا ببعض التشريعات التنظيمية التي تتفق مع النظام الجديد. هذا ويتفق علماء الاقتصاد على ان تغيير ملكية الأصول لا يعتبر كافيا كما أنه غير ضروري لتحسين الكفاءة والمهم في هذا الصدد هو:

١. المنافسة Threat of Competition.

٢. أوضاع السوق Market Conditions.

٣. النظام المؤسسي أو الإطار التنظيمي Regulatory Regime.

أما بيع الأصول فهو عنصر قليل الأهمية بالنسبة للكفاءة ولا بد ان يتم استبداله بأسلوب آخر والتحكم فيه وذلك نظرا للآثار الشديدة المترتبة على بيع الأصول مثل أثرها على توزيع الموارد داخل الاقتصاد. ويؤكد Vicker & Yarrow أنه عندما تفشل الحكومات في إدخال أطر فعالة للمنافسة والتنظيم فسوف تفقد فرصة هامة لحل مشكلات جوهرية وجدت في ظل الملكية العامة. وقد تؤدي الخصخصة إلى تحسين كفاءة أداء بعض المؤسسات دون غيرها ويستفيد المستهلك من الخصخصة حيث يحصل على خدمات بمقابل أقل كما يستفيد من ثبات الأسعار وتحسين كفاءة الخدمات كما ان أسلوب إدارة المنظمة والميكانيزمات التي يعتمد عليها الأداء هو الأكثر أهمية في تحسين الكفاءة من موضوع الملكية، حيث إن نوع الملكية سواء عامة أو خاصة لا يعتبر عاملا مؤثرا في تحسين كفاءة الأداء داخل المنظمات الصناعية والخدمية، وإنما الأهم هو البيئة التي تعمل في إطارها المؤسسة. ولتوضيح هذه المسألة نسوق أمثلة من دول العالم التي توضح ان انعدام الكفاءة لا يعتبر خاصية أو ميزة في كل المؤسسات المملوكة

^(١) Kay, J. A. and Thompson, D. J., Privatization: A Policy in Search of Rationale, In: Yarrow, G., (ed.), Privatization: Critical Perspectives on The World Economy, Vol. 4, Routledge Press, London, 1996, P. 239.

^(٢) Yarrow, G., Privatization in Theory and Practice, In: Yarrow, G., and Jasinski, P., Privatization: Critical Perspectives on The World Economy, Vol. 2, Routledge Press, U.S.A, 1996, P. 5.

للدولة ففي كوريا الجنوبية نجد أهم شركة في صناعة الحديد في العالم مملوكة للدولة، كما أنه في مجال صناعة الشاي نجد أن أعلى الشركات في مستوى الأداء هي شركة كينية الأصل مملوكة للدولة، وكذلك الحال في مجالات الاتصالات السلكية واللاسلكية شركة أثيوبية الأصل مملوكة للدولة^(١).

وترى الباحثة أن الخصخصة يمكن أن تكون وسيلة لتحقيق الكفاءة إذا ارتبطت بمجموعة من الآليات الأخرى كالتحرير الاقتصادي والمنافسة باعتبارهما من الشروط اللازمة لتحقيق الكفاءة داخل المنظمة، ولكن إن لم ترتبط هذه الشروط بإطار تنظيمي فعال يحكم العمل من الناحية التشريعية والإدارية والتنظيمية فلن يكون لأى من هذه الشروط أى أهمية تذكر في موضوع تحسين الكفاءة الاقتصادية، هذا بالإضافة إلى ضرورة توفر قاعدة بيانات متكاملة ومتاحة أمام صانعي القرار.

عمالة المرأة الأبعاد والآثار:

في هذا الجزء سوف نتعرض لعلاقة المرأة بالعمل وموقفها منه وموقف المجتمع من المرأة العاملة ونظراته إليها، ومدى تقديره لدورها باعتبارها نصف المجتمع الذي لا يمكن تجاهله لتحقيق التقدم المنشود للمجتمع. وقد جاء اهتمامنا بمعالجة هذا الموضوع إيماناً بدور المرأة وما تتحمله من أعباء كثيرة خاصة بعد خروجها للعمل، فهي تمارس دورها في العمل المأجور، ثم تعود للمزمل لتستأنف القيام بدور آخر في العناية بالمزمل ورعاية الأسرة والأطفال؛ لذلك كان لا بد من إلقاء الضوء على هذا الدور المزدوج للمرأة للتعرف على مختلف أبعاده والآثار الناجمة عنه، وما طرأ على هذا الدور من تغير بفعل الخصخصة.

تتميز المجتمعات الإنسانية بسمة مشتركة هي إسناد أنواع العمل المختلفة إلى فئات مختلفة من الأفراد ففي المجتمعات البسيطة تكنولوجياً يقتصر تقسيم العمل فيها على أساس الجنس وتعتبر هذا التقسيم ظاهرة طبيعية تعتمد على تفوق الذكور في القوة والإناث في الوظائف الإنجابية مما أدى إلى توزيع الأدوار بينهما على أساس القنص المقاتل في مقابل الجمع والأوممة^(٢).

وتقسيم العمل الجنسى هو النمط البارز لدى الجماعات البسيطة ويعد امتداداً للتنظيم القرابى العائلي، ويستند تقسيم العمل الجنسى على أساس الاختلاف البيولوجى بين الجنسين، وهناك أنواع عديدة من الوظائف تختلف باختلاف الثقافات وطبقاً للوظيفة المحددة لكل جنس، وهناك وظائف ينطبق عليها التفسير البيولوجى لتقسيم العمل الجنسى بالرغم من الحقيقة القائلة بأن أحد الجنسين من الناحية الفسيولوجية قادراً على أداء مهام الآخر، والنقطة الجوهرية هنا لا تتمثل في أى الجنسين يؤدي أى الأعمال ولكن ما يتضمنه التقسيم من اعتماد متبادل بين الرجال والنساء مما يؤدي إلى تقوية الروابط بين الزوجين، ولا شك أن التعاون والاعتماد المتبادل بين الرجل والمرأة قد وجد في كل الثقافات المعروفة^(٣).

^(١) Jackson, Peter M. and Price, C. M. Op. Cit., PP 16:20.

^(٢) شارلوت سيمور سميث، موسوعة علم الإنسان، نخة من الأساتذة، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، ١٩٩٨م، ص ٢٧٨، ٢٧٩.

^(٣) Tylor, Robert B., Introduction to Cultural Anthropolgy, Allyn & Bacon, Inc, USA, 1973, PP. 208: 210.

وفي هذا الصدد أوضح "مولينو" Molyneux أنه بصرف النظر عن الكيفية التي ظهر بها تقسيم العمل الجنسي فمن الضروري تناول هذه الظاهرة باعتبارها ظاهرة اجتماعية وثقافية وليست طبيعية؛ لأن هذه الظاهرة يتم ترسيخها وتنظيمها بواسطة الأبنية الاجتماعية والثقافية بما تشمله من نظم قرابة وطقوس وميثولوجيا، وبنفس الطريقة يرى آخرون أنه يتعين علينا دراسة العلاقة التكاملية بين الذكور والإناث وليس المساواة بينهما^(١).

ترى الباحثة أنه لا يمكن اعتبار تقسيم العمل الجنسي ظاهرة طبيعية فقط أو ظاهرة اجتماعية فقط؛ لأن هذا النوع من التقسيم يستند إلى بعض الخصائص المرتبطة بالجنس فالمرأة بيولوجياً وفسولوجياً هي القادرة على الإنجاب دون الرجل، كما أن الرجل يتمتع بقوة أكبر من المرأة، وعلى ذلك فالرجل وظائف وللمرأة وظائف، وباستثناء الحمل والإنجاب والحروب، فإن كل جنس قادر على أداء مهام الآخر. أي أن تقسيم العمل الجنسي ظاهرة بيولوجية اجتماعية؛ لأن كل ثقافة تخص كل جنس بنوع محدد من الوظائف قد تتداخل أو لا تتداخل ولكن في النهاية في كل الثقافات هناك تعاون بين الجنسين في مجال العمل.

وقد أوضح رالف لينتون R. Linton تنوع الآراء فيما يتعلق بتقسيم العمل بين الرجل والمرأة في مختلف الثقافات، فكل ثقافة لها تصور خاص بها بالنسبة لوظائف كل من الرجل والمرأة، ويذهب رالف لينتون في كتابه "دراسة الإنسان" إلى أننا حينما نتحدث عن الحرف Occupations فإننا سنجد أن التباين بين المجتمعات أكثر وضوحاً، فالنساء في قبائل Arapesh يحملن حمولاً ثقيلة على رؤوسهن؛ لأنهن أكثر صلابة وقوة، وفي بعض المجتمعات تنهض المرأة بمعظم العمل اليدوي Manual Labour، وفي أخرى كما في قبائل Marquesas يقوم الرجل بوظائف المطبخ والأعمال المنزلية ورعاية الأطفال بينما تقضى النساء معظم الوقت في الزينة، وكذلك لدى Tasmanians نجد إن صيد عجول البحر عمل تقوم به المرأة، وحين تظهر صناعة جديدة في المجتمع تسوده حالة من عدم الاستقرار حتى تدخل الصناعة ضمن اهتمامات أحد الجنسين، وفي مدغشقر نجد أن صناعة الفخار عمل الرجال في بعض القبائل هنالك في حين نجدها تدخل في نطاق عمل المرأة في قبائل ثانية، ثم هي حرفة مشتركة في قبائل ثالثة^(٢). تستخلص الباحثة مما تقدم النقاط التالية:

- أن وظائف معينة يكون باستطاعة أي من الجنسين بأدائها.
- أن وظائف الحمل والإنجاب، والحروب والإغارات هي من الوظائف المرتبطة بالجنس فلا يستطيع الرجل أن ينجب كما لا يمكن للمرأة أن تخوض حرباً، وهي وإن كان لها دور في الحروب فهو ينحصر في أعمال التمريض.

^(١) شارلوت سيمور سميت، م. س، ص ٢٧٩.

^(٢) فاروق مصطفى إسماعيل، التغير والتنمية في المجتمع الصحراوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٠م، ص ١٥٤، ١٥٥.

- ان الثقافة هى التى تحدد أى الجنسين يؤدى أى الوظائف.
- ان تقسيم العمل الجنسى يحمل بين طياته بذور التعاون والتكامل بين الجنسين.
- ان المرأة فى مختلف الثقافات ومنذ أقدم العصور لها دور فى العمل-مهما اختلفت طبيعة هذا الدور ومدى قوته- فهى دائما تقف إلى جانب الرجل فى صراعه المستمر مع الموارد من أجل البقاء.

المرأة والعمل فى الثقافات المختلفة:

تمثل النساء مصدرا أساسيا للعمالة الماهرة، كما يمتلكن العديد من المهارات التى يجب ان نستغلها ونستفيد منها، ورغم ذلك نجد عدم التكافؤ بين الذكور والإناث فيما يتعلق بفرص العمل، كما ان كثيرا من المال ينفق لتعليم الفتيان دون الفتيات، ومن ناحية أخرى هناك مجالات تنعدم مشاركة المرأة فيها وهى وظائف مثل (وكلاء نيابة - محاسب قانونى - خبراء التأمين)، وهناك عدة مبررات لعدم المساواة بين الرجل والمرأة فى فرص العمل منها:

أ. ان الفتيات أقل رغبة فى الحصول على التدريب الطويل؛ لان الوظيفة بالنسبة لهن لن تستمر طول الحياة.

ب. إحجام بعض أصحاب الأعمال عن قبول الإناث؛ لأنهم لن يستمروا فى العمل بعد الزواج.

ج. بعض الاتحادات التجارية تقف ضد المرأة فى الأعمال التجارية، وتخص بها الرجال فقط^(١).

وقد اتخذت بعض المجتمعات ظاهرة التقلبات العاطفية للمرأة خلال الدورة الشهرية ذريعة لحرمان النساء من الوظائف أو المناصب القيادية فى العمل لكن هناك رأى مخالف يرى ان القول بان هذه الفترة تقلل من قدرة المرأة على التوصل إلى قرارات حكيمة منطقية قول مضلل، ذلك أنه بالرغم من الحقيقة البيولوجية للدورة الشهرية إلا ان الاتجاهات الثقافية نحوها يمكن تغييرها لتقلل من آثارها العاطفية والجسمانية^(٢).

ان وضع سياسات الضمان الاجتماعى والعناية بالطفل تستند على فكرة ان النساء هم أولا عاملات، وأنه من خلال العمل المأجور يجب ان تكتسب النساء حقوقا تسهل لهن هذه المشاركة فى مجال العمل؛ لان ترك النساء للاهتمام بأطفالهم وأسرههم أثر تأثيرا كبيرا على مدى مشاركتهم فى سوق العمل. وقد أشار Lewis & Astrom إلى أنه بالرغم من معاملة النساء بطريقة مختلفة عن الرجال فى مجال العمل إلا ان اضطلاع المرأة بدورين أحدهما فى مجال العمل والآخر فى العناية بالأسرة والأبناء لم ينجح فى تحقيق المساواة، وقد اقتحمت المرأة مجالات محددة فى سوق العمل خاصة قطاع العناية بالأطفال فى دولة الرفاهية، كما اختارت المرأة ان تعمل لعدد ساعات أقل من الرجال، ومن ثم قلت

^(١) Nobbs, Jack & Others, *Sociology*, 2nd Edition, Macmillan, Co., Hong Kong, 1985, P. 260.

^(٢) همدومة محمد أنور، المراحل العمرية للمرأة: دراسة فى أنثروبولوجيا الجسم، فى: الأنثروبولوجيا (التطبيقات الميدانية)، تأليف نخبة من أعضاء هيئة التدريس، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٢٩٧.

مكاسبها المادية بالمقارنة بالرجل حتى إنه في دولة الرفاهية هناك تفرقة في تقسيم العمل بين الرجال والنساء كما ان هناك عدم تكافؤ في توزيع المسؤوليات^(١).

ويقرر "روزالدو" Rosaldo إن اللامساواة بين الجنسين ظاهرة عامة وشاملة، قامت على حصر المرأة في المجال الخاص (المتزلي) الذي يكون دائماً أدنى منزلة من المجال العام الذي يرأسه الرجال، وقريباً من ذلك نرى أورتنر Ortner يربط بين الرجال والثقافة، وبين المرأة والطبيعة بينما يربط روبن Rubin خضوع الإناث بمعاملة النساء في نسق القرابة، ويختلف مولينو مع هذه الآراء والتفسيرات السابقة معبراً عن وجهة نظر موضوعية، ويرى ان العلاقة بين الذكور والإناث علاقة خاصة لا يمكن فهمها إلا في كل سياق اجتماعي، وداخل كل نسق اقتصادي على حدة ودون تعميم؛ لان التفسيرات الشاملة غالباً ما تفشل في تفسير هذه العلاقة^(٢).

وتتجاهل الكتابات الخاصة بالعمل شئون المرأة العاملة ونادراً ما تهتم بها، حيث يشير اصطلاح "العمل" بصورة ضمنية إلى الرجل ويوضح لنا "والتراس نيف" أحد مبررات هذا التجاهل والتهميش لدور المرأة في الكتابات الخاصة بالعمل بان معظم هذه الكتابات كانت من إنتاج الذكور، كما يؤكد "نيف" ان تقسيم العمل بين الجنسين وجد منذ أقدم العصور، أما ان يكون العمل نشاط أساسي للرجل وثنائوي بالنسبة للمرأة فهذا حديث نسبياً جاء مصاحباً لنشأة المدن وتطور التكنولوجيا الصناعية وظهور العمل المأجور، هنا أصبح العمل المأجور عمل حقيقي، كما أصبح يؤدي خارج المنزل مقابل أجر، هنالك فان عمل المرأة داخل المنزل وما يرتبط به من أعباء الحمل والإنجاب وتربية الأبناء لا تعد عملاً؛ لأنه يؤدي بدون أجر^(٣).

لقد كان للنساء دور بارز في العمل بمختلف الثقافات، وقد اختلف هذا الدور في النوع والدرجة طبقاً لوضع المرأة في كل ثقافة وطبقاً لنوع النشاط الاقتصادي الرئيسي في المجتمع، ففي مجتمعات جمع الثمار للنساء قيمة كبيرة باعتبارهن أعضاء منتجين في العائلة أما في مجتمعات الصيد والقنص فتكتسب المرأة مكانتها بقدرتها على الإنجاب، بينما يقوم الرجال بصيد الحيوانات البرية وتقوم المرأة بجمع النباتات البرية والحيوانات الصغيرة. وبالمثل في المجتمعات الزراعية يقوم الرجال بالأعمال الثقيلة بينما تقوم النساء بالأعمال التي لا تتطلب مجهود كبير^(٤).

وفي المجتمعات الصناعية تُظهر المرأة قدرتها على القيام بكثير من الأعمال التي ساد الاعتقاد بأنها من أعمال أو مهام الذكور الحقة، كما ان هناك رجالاً تعلموا الطهو والقيام بالأعمال المنزلية الروتينية الأخرى^(٥).

(١) Ungerson, C., "Introduction" In: Ungerson, C., and Kember M., (ed.) Women and Social Policy, Macmillan Press Ltd., 2nd Edition, London, 1997, P. 12.

(٢) شارلوت سيمور سميت، م. سابق، ص ص ٢٧٩، ٢٨٠.

(٣) والتراس نيف، م. س، ص ص ٤٩، ٥٠.

(٤) محمد عمده محبوب، موسوعة القانون العرفي لقبائل أولاد علي، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ١٩٩٣، ص ص ٣٧، ٣٨.

(٥) محمد الجوهري، الأنثروبولوجيا: أسس نظرية وتطبيقات عملية، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٢، ص ١٦٩.

فالتصنيع وما استتبعه من قيم واتجاهات كان له الدور الأساسى فى مضاعفة قوة عمل المرأة والاستفادة من طاقتها فى عملية التنمية، كما إن اندلاع الحربين العالميتين ترتب عليه أن حلت المرأة فى العمل محل الرجل الذى خرج إلى الحرب، وأثبتت أنها قادرة على القيام بأعمال الرجل، وقد زادت أهمية عمل المرأة بانتشار التعليم وزيادات أعداد النساء المؤهلات وخريجات الجامعة وازدادت تلك الأعداد فى الدول المتقدمة بشكل ملحوظ فى كافة القطاعات وخاصة الخدمات^(١).

وحول الفروق بين الجنسين فى مجال الاختيار المهني تظهر الدراسات إن الإناث يفضلن المهن التى تتضمن طموح أقل ومسئولية أقل على عكس الرجال الذين يقبلون على المهن التى تتضمن مخاطر وتخطيط وتوجيه وطموح أكثر ومسئوليات أكبر ويؤكد "أيزنك" Eysink إن طموح النساء أقل ممن الرجال من خلال دراسة أجراها على مجموعتين من الذكور والإناث^(٢).

وعلى ذلك فإن الجزء الأكبر من النساء العاملات يتركز فى عدد صغير من المهن بالإضافة إلى الخدمات وهى:

١- العمل المكتبى. ٢- التعليم. ٣- الصناعات الخفيفة. ٤- الخدمة الاجتماعية.

وحينما يتفوقن فى هذه المهن فإنهن غالباً ما يحرم من المراكز العليا والإدارية والتنفيذية إلا فيما نذر^(٣). وتتمسك المرأة بالعمل فى المجتمعات الصناعية بدون دافع اقتصادى، وذلك حيث سوى المجتمع بين الرجل والمرأة فى الحقوق وأتاح لها فى العمل الوصول لأعلى المستويات المتخصصة مما جعل الزوجة القادرة على العمل تطالب به تأكيداً لذاتها ولمساواتها بالرجل فى العمل، وقد ساعدها على ذلك ما طرحته التكنولوجيا الحديثة من أدوات للتخفيف من عبء العمل المترلى فجعلته أمراً يسيراً بالنسبة لها^(٤). ومع اتساع نطاق مشاركة المرأة فى العمل بازدياد أهمية هذا العمل وإقبال المرأة على أداء عملاً مأجوراً كان ذلك استجابة لرغبة المجتمع الذى أعلن عن حاجته لعمل المرأة ودور المرأة فى تعزيز النهوض بالمجتمع، وحينما كان ذلك فلا بد أن نعرف ما هى المبررات التى تجعل أصحاب الأعمال يقبلون أو يعرضون عن تشغيل النساء، فهناك أسباب تدفع أصحاب الأعمال للإقبال على تشغيل النساء منها:

١. قلة المشكلات التى تسببها المرأة فى العمل.

٢. تميز المرأة ببعض المهارات مثل تمييز الألوان، ومهارات الأصابع.

٣. إن استخدام الأجهزة الإلكترونية فى العمل قللت من الحاجة إلى الجهود العضلى ومن ثم زيادة تسهيل مشاركة النساء.

^(١) فاطمة محمد على عثمان، القيادة النسائية فى عالم متغير، سلسلة البحوث والدراسات الاجتماعية، الملتقى المصرى للإبداع والتنمية، الإسكندرية، ب.ت.، ص ١٠٩، ١١٠.

^(٢) محمد عدده محجوب، موسوعة القانون العرقى لقبايل أولاد على، ص ٤٦.

^(٣) والتراس نيف، العمل وسلوك الإنسان، ص ٥٣.

^(٤) فاطمة محمد على عثمان، م. س، ص ١١٠.

ومن ناحية أخرى هناك مبررات تجعلهم يعرضون عن تشغيل النساء وهى:

أ. العادات والتقاليد التى تعارض تشغيل النساء.

ب. بعض النواحي التى تؤدى إلى كثرة تغيب المرأة عن العمل كالحمل والولادة ورعاية الأطفال.

ج. ما ينفقه صاحب العمل من مصروفات لبناء دور حضانة وأماكن للراحة بسبب تشغيل النساء^(١).

الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لعمل المرأة:

ان اتجاه المرأة إلى العمل خارج المنزل مقابل أجر، وازدياد هذه المشاركة بمرور الوقت، وبتقدم المجتمع وتقبله واستيعابه للمرأة فى مجال العمل، وإثبات المرأة لكفاءتها، وتميزها فى بعض الأعمال عن الرجل، كل هذا كان له عدة أبعاد اجتماعية واقتصادية وقانونية نوجز بعضها فيما يلى:

أ. البعد الاقتصادى وهو من أهم الأبعاد؛ لأنه غالبا ما يكون الدافع لعمل المرأة اقتصادى بالدرجة الأولى هذا من ناحية، ويبدو البعد الاقتصادى كذلك فى تكلفة المرأة العاملة، والأخطر من ذلك هو تأثير عمل المرأة على زيادة نسبة البطالة بين الرجال خاصة فى المجالات العملية التى تتفوق فيها النساء على الرجال، كما ان أجر المرأة فى بعض الأحيان يكون منخفضا عن الرجل.

ب. البعد القانونى ان عمل المرأة قد وضع عبئا ثقيلا على كاهل المشرع لوضع تنظيم قانونى جديد ينظم أوضاع المرأة العاملة ويراعى الأوضاع المختلفة لها سواء بيولوجية أو اجتماعية وأسرية.

ج. البعد الاجتماعى وتبدو أهمية هذا البعد حيث إنه يمس كيان المجتمع؛ لأنه قد يؤثر عمل المرأة على الأسرة التى تعد نواة المجتمع، كما يبدو البعد الاجتماعى أيضا فى أثر الاستقلال الاقتصادى للمرأة على الروابط الأسرية^(٢).

عندما تصدت المرأة للعمل خارج المنزل فقد واجهتها العديد من المواقف التى تؤثر فى شخصيتها واتجاهاتها وميولها المهنية، فقد تجد المرأة صعوبة فى الحصول على تقبل زملائها فى العمل، أو حملهم على الاعتقاد بأن العمل هو غايتها وليس البحث عن زوج أو إقامة علاقة مع الرجال، كما أن هناك من يعارض عمل المرأة خوفا من خروجها على معايير السلوك الجنسى المرعية فى المجتمع، كما أن هناك اعتقاد بين الكثير من الرجال بأن عمل المرأة يخلق لهم مشكلات فى العمل، وقد يؤدى إلى حرمانهم من فرص الحصول عليه^(٣).

ولا شك إننا نجد اهتماما متزايدا من المجتمع تجاه المرأة وصحتها حتى تستطيع مواصلة مشوار حياتها، وقد وضعت عدة قوانين لذلك تتمثل فى اجازة رعاية الطفل، فترة الرضاعة، واجازة الوضع بالإضافة إلى حظر تشغيل المرأة فى الأعمال الشاقة والليلية التى قد تؤثر عليها جسمانيا وأمنيا، وتؤثر على دورها داخل وخارج المنزل؛ وذلك لتحقيق الحماية الصحية والاجتماعية للمرأة^(٤).

^(١) المرجع السابق، ص ١١١.

^(٢) فاطمة محمد على عثمان، م. سابق، ص ١١٠، ١١١.

^(٣) محمد عبده محجوب، موسوعة القانون العرقى لقبائل أولاد على، ص ٤٥.

^(٤) فاطمة محمد على عثمان، م. سابق، ص ١١٦، ١١٩.

بعض الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعمل المرأة المتزوجة:

تُعد المساواة بين الجنسين أحد مظاهر التطور الاجتماعى والسياسى فى العقد الأخير من القرن العشرين، وقد ارتبط بهذه المساواة العديد من المشكلات، ومن ثم تزايد الاهتمام بدراسة تلك الآثار المترتبة على عمل المرأة خارج المنزل، حيث ان للموضوع عدة آثار منها أثره على كفاءة أداء المرأة فى المنزل أو العمل وقدرتها على مواجهة المشكلات فى المجالين وأثره على شخصية المرأة ونظرتها لذاتها وما تعانيه من صراع بسبب تعدد الأدوار فى البيت والعمل، والأهم من ذلك أثره على تنشئة الأطفال وعلاقة الزوجة بالزوج خاصة مع ما أدى إليه عمل المرأة من صراع وتضارب فى الآراء بينها وبين الرجل، ومن ثم انعكاس ذلك على الأطفال، حيث ان خروج المرأة للعمل لا يعينها وحدها ولا تنعكس نتائجه عليها بمفردها وإنما على الزوج والأطفال أيضاً. والجدير بالذكر ان الدراسات الخاصة بعمل المرأة والتي تهتم بهذا الموضوع قليلة كما ان الدراسات التى تتناوله يكون هذا التناول بصورة هامشية^(١).

ومع خفض أو تقليل عدد ساعات العمل اليومى زادت مشاركة النساء خاصة المتزوجات فى العمل بالمقارنة بالنساء غير المتزوجات والرجال. وقد زادت مشاركة المرأة المتزوجة فى العمل فى الولايات المتحدة الأمريكية بصورة مثيرة للدهشة وقد أدى هذا إلى حدوث العديد من الآثار منها ما هو إيجابى ومنها ما هو سلبى ومن هذه الآثار نذكر:

١. تغير مكونات القوة العاملة بحيث أصبحت المرأة المتزوجة تمثل عنصر هام فيها.

٢. ان زيادة مشاركة المرأة المتزوجة فى العمل أدت إلى ارتفاع دخل الأسرة^(٢).

٣. الصراع على المساواة فى الإنفاق.

٤. قلة الاهتمام بالأطفال والتقصير تجاههم.

٥. زيادة الاتحادات التجارية النسائية.

٦. قلة الوقت المخصص للعناية بالمنزل.

٧. اشتراك بعض الأزواج فى الأعمال المنزلية.

٨. اعتماد الأسرة على الدخل المشترك^(٣).

مما لا شك فيه ان لكل سئى إيجابيات كما ان له سلبيات ونتائج أيضاً فبالرغم من تحقق المساواة بين الرجل والمرأة فى العمل من الناحية القانونية والاجتماعية إلا ان هذه المساواة تنقلنا إلى الحديث عن عبء آخر فى انتظار المرأة بعد إنهاء يوم العمل المأجور فهى تؤدى الواجبات المنزلية وترعى الأبناء

^(١) عبد المعيم شحاتة محمود، الاتجاه نحو عمل المرأة خارج المنزل، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ١٧، العدد ٣، الكويت، ١٩٨٩، ص

١٦٦، ١٦٢.

^(٢) Cain, Glen G., "Married Women in The Labor Force", In: Lloyd G.R., Stanley H. M. and Collette Moser (ed.), Reading in Labor Economics and Labor Relations, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, U.S.A, 1974, PP. 10, 11.

^(٣) Nobbs, Jack and Others, Op. Cit., P. 260.

والزوج هذا دون إغفال العبء الثالث وهو الحمل والإنجاب، لذا فالمرأة تقوم بدور ثلاثى الأبعاد ان صح هذا التعبير، فهي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر تشارك به في الإنفاق على الأسرة فهي تؤدي دور ذو بعد اقتصادي، كما أنها تقوم بالحمل والولادة وهذا دور ذو بعد بيولوجي، أما الدور الثالث وهو العناية بالأسرة من ناحية التغذية وغيرها من الأعباء الأسرية المنزلية فهو دور ذو بعد اجتماعي لذا يمكن القول ان المرأة تواجه العديد من الضغوط والتوترات أكثر من الرجل، وهي دائماً تواجه بالنقد وفي كل الأحوال لن ترضى الزوج والأبناء تماماً كما أنها لا ترضى صاحب العمل تماماً ولا ترضى نفسها بالتالي؛ لأنها قد لا تجد التقدير لدورها من قبل الأسرة والمجتمع، كل هذا برغم الحقوق الكثيرة التي منحها القانون للمرأة بجانب رعايتها وأسرقتها صحياً واجتماعياً فان هناك آثار سلبية كثيرة لمشاركة المرأة وخروجها للعمل وتركها للبيت والأولاد خاصة حينما يكون الزوج غير مشاركاً لها في أعبائها وغير متفهماً لتلك الأعباء؛ لان مشاركة الرجل للمرأة في أعباء المنزل ترتبط بقيم ومفاهيم الرجولة كما هو راسخ في المجتمع المصري بصفة خاصة.

وفي إطار التخصص لا شك ان المرأة قد تأثرت بها ولكن نوع هذا التغيير لم يتضح بعد ففى تجربة شركة الإسكندرية عندما أعلنت الشركة عن تطبيق سياسة المعاش المبكر كانت نسبة الإناث المتقدمات تفوق بكثير نسبة الرجال، وحينما أجرت الباحثة دراسة للنساء اللاتي تركن الخدمة فإنهن قد أبدین ارتياحاً شديداً لترك الخدمة والعودة إلى المنزل. وقد أثار هذا سؤالاً هاماً في ذهن الباحثة هل ستمثل التخصص بالنسبة للمرأة بداية العودة إلى المنزل؟! والإجابة على هذا السؤال الآن لن تكون حاسمة أو دقيقة؛ لان برنامج التخصص ما زال مستمراً كما ان الفترة التي مرت منذ تطبيق البرنامج وحتى الآن غير كافية للحكم على هذا الموضوع هذا مع وجود مسألة هامة هي ان الباحثة قد بحثت في شركة واحدة ومن المؤكد ان هذه الشركة لا تعد مثلاً لكل الشركات المختصة.

تقليل العمالة بين التخصص والبطالة:

تعد البطالة من أهم الصعوبات وأكثرها شهرة، كما أنها من أكثر المشكلات التي تواجه أسواق العمل^(١).

* تعريف البطالة:

في المجال الاجتماعي يقصد بمصطلح البطالة Unemployment حالة عدم الاستخدام التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل وليست لديهم فرصة سانحة للعمل، وهي إحدى مظاهر التخصص والتنافس في الإنتاج بل ان البعض يرى ان البطالة أحد نتائج الإنتاج الرأسمالي^(٢).

(١) Holt, Charles C., "Improving The Labor Market Trade-off Between Inflation and Unemployment" In Lloyd G. Reynolds and Others (ed.), Reading in Labor Economics and Labor Relations, Prentice-Hall, INC., USA, 1974, P. 80.

(٢) عاطف غيت وآخرون، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب.ت.، ص ٤٩٤.

وفي الأنثروبولوجيا تعني البطالة الظروف التي لا يستوعب فيها القطاع الرسمي من الاقتصاد القوة العاملة المنتجة بأكملها^(١).

أما في المجال الاقتصادي فيرى الاقتصاديون ان البطالة هي الفرق بين العرض والطلب على العمل بالأجر السائد، والشخص العاطل Unemployed Person هو الشخص الراغب في العمل مقابل أجر لكنه لا يجد وظيفة متاحة، وبمعنى آخر ذكر كثير ان العاطل هو الشخص الذي إذا عرض عمله في السوق لا يجد من يشتريه^(٢).

يرى "جوردون ماشال" إنه من الصعب التعرف على البطالة وقياسها حيث ان رغبة الشخص في العمل تتأثر - جزئياً - بمدى الطلب على خدماته، وطبيعة هذا الطلب لذا فالتعريفات الرسمية التي تفرضها مكاتب التشغيل الحكومية تتأثر بعنصرين:

١. النظريات السياسية حول أسباب عدم رغبة الشخص أو عدم قدرته على العمل.
٢. القواعد التي تسمح بتسجيل الشخص باعتباره عاطلاً أو مؤهلاً للحصول على مساعدات البطالة التي تقدمها نظم الرفاهية.

ويرى "رايت ميلز" ان البطالة تدفعنا للتمييز بين المشكلات الخاصة وهي المشكلات التي يعاني منها المتعطلون، وبين القضايا العامة وهي عدم التوازن في النظام الاقتصادي والتي تحول بين حالة التوظيف الكامل للعمالة، وقد أظهرت بحوث البطالة أنها ليست مشكلة خاصة بالفرد ترجع لأسباب خاصة بدوافعه وقصور استعداداته بل أنها قضية عامة ترجع إلى التذبذب المستمر في عمليات السوق^(٣).

أما التعريف القياسي للبطالة فإنه يستند إلى ثلاثة معايير لا بد من توافرها وهي:

- أ. بدون عمل أى لم يكونوا في عمالة بأجر أو عمالة للحساب الخاص.
- ب. متاح في الوقت الراهن للعمل أى كانوا متاحين للعمالة بأجر للحساب الخاص خلال الفترة المرجعية.

- ج. يبحث عن عمل أى اتخذوا خطوات محددة من مدة قريبة محددة أيضاً للبحث عن عمالة بأجر أو عمالة لحساب القطاع الخاص.

وفي هذا الصدد لا يمكن تصنيف الشخص على أنه في حالة بطالة إلا إذا ثبت فعلاً أنه لا يعمل أو ليس في حالة عمالة، وعلى ذلك فالشخص الذي كان يقوم بأى عمل عارض في الوقت الذي كان يجب ان يبحث فيه عن عمل يجب ان يصنف على أنه يعمل، وهذه المعايير الدولية لا تشير إلى أحكام

^(١) شارلوت سيمور سميت، م. سابق، ص ٢٠٠.

^(٢) Hall, Robert E., "Why The Unemployment Rate So High at Full Employment" In Lloyd G. Reynolds and Others (ed.), Reading in Labor Economics and Labor Relations, Prentice-Hall, INC., U.S.A., 1974, P. 84.

^(٣) جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة نخبة من الأساتذة، المجلد ١، ط ١، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، ٢٠٠٠، ص

مؤسسية أو قانونية مثل استلام بعض فوائد التأمين ضد البطالة أو التسجيل في أحد مكاتب التوظيف العامة؛ وذلك لأن القصد من هذه المعايير هو الإشارة فقط إلى نشاط الشخص خلال فترة مرجعية محددة^(١).

أسباب البطالة:

للبطالة عوامل وأسباب عديدة يمكن ان تندرج فيما يلي:

١. اختلال التوازن الاقتصادى وهى ظاهرة تميز كل المجتمعات، حيث يتسم النظام الاقتصادى بالحركة المستمرة التى ينشأ عنها تعاقب فترات الرخاء والكساد، ومن ثم يؤدى إلى البطالة.
٢. الاتجاه إلى التوسع فى استخدام التكنولوجيات الآلية فى مجال العمل وما ارتبط به من تقسيم للعمل والتخصص الدقيق فيه.
٣. التغيرات الموسمية التى تؤثر على بعض مجالات الصناعة وتؤثر فى بعض الدخول دون بعضها الآخر أو يزداد عملها فى جزء من السنة ويقل فى آخر.
٤. التغيرات العرضية التى تنشأ عندما يختلف مقدار العمل المراد القيام به بين يوم وآخر، وحين يكون العمل المطلوب لا يحتاج لتخصص ولا تكون هناك حاجة للاحتفاظ بقوة عمل ثابتة فيلحق الأفراد بالعمل مدة قصيرة جداً^(٢).

وترى الباحثة ان الخصخصة تعد أحد المسببات الحديثة للبطالة حيث ينشأ عن تطبيق تلك السياسة سياسة أخرى مصاحبة لها هى "سياسة تقليل العمالة" عن طريق ما يسمى بالمعاش المبكر الاختيارى ومن ثم أدت الى بطالة من نوع جديد هى بطالة عمالة مدربة وقادرة على العمل أو ما يمكن ان نطلق عليه "بطالة الكفاءات" وبذلك فالخصخصة قد ساعدت على زيادة حدة مشكلة البطالة.

أنواع البطالة:

تقسم البطالة إلى عدة أنواع أهمها:

١. بطالة إجبارية وهى تخصص الراغبين فى العمل الذين لا يجدون وظيفة.
٢. بطالة مقنعة وتعنى زيادة أعداد العمالة بما يفوق حاجة العمل.
٣. بطالة مؤقتة وهى فترة الانتقال من عمل لآخر.
٤. بطالة فنية وهى الناتجة عن التطور التكنولوجى.
٥. بطالة موسمية ويرتبط هذا النوع بقطاعى الزراعة والخدمات.
٦. بطالة اختيارية وهى الخاصة بالعمالة ذات المهارات العالية التى لا ترضى بأى أجر^(٣).

^(١) رالف هو سمانز، وآخرون، مسوح السكان الناشطين اقتصادياً والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرى

آسيا، مكتب العمل الدولى، عمان، ١٩٩٦، ص ٩٧، ٩٨.

^(٢) محمد جمال برعى، التدريب والتنمية، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٧٣، ص ٤٧٢.

٧. بـالمالة جزئية وهى العمل لفترة تقل عن الحد الأمثل، وتشمل البطالة الجزئية ظاهرة الاشتغال لعدد أقل من عدد الساعات المعتاد، أما البطالة الجزئية غير السافرة فتتضمن توظيف مهارات الشخص أو مؤهلاته فى عمل تقل متطلباته عن العمل المناسب لتلك المهارات أو الخبرات، أو تتضمن عدم توافق العمل مع المهارة التى يمتلكها الشخص، الأمر الذى يؤدى إلى انخفاض الإنتاجية، وبالتالى انخفاض الدخل. ولا يندرج العمل لبعض الوقت ضمن البطالة الجزئية السافرة، لكنه ينطوى على نوع من البطالة الجزئية غير الظاهرة، ويبدو ذلك عندما تضطلع النساء بعد عودتهن للعمل بعد إجازة لرعاية الطفل بأعمال أقل مهارة مما سبق قبل الحصول على الإجازة^(٢).

وفى حالة البطالة الجزئية فبالرغم من ان العمال غير متواجدين فى القطاع الرسمى إلا أنهم يمارسون نوعاً آخر من النشاط الاقتصادى فى القطاع غير الرسمى، ومن ثم يساهمون بصورة أساسية فى النشاط الاقتصادى ولكن بصورة غير رسمية^(٣).

لقد درس العديد من الاقتصاديين ظاهرة البطالة وكان هناك اتفاق عالمى بان معدلات البطالة المنخفضة تتضمن معدلات عالية من التضخم فى الأجور والأسعار، وبمعنى آخر فان استقرار الأجور والأسعار يتطلب ارتفاع معدلات البطالة. وقد اهتم علماء الاقتصاد بمشكلة تعريف وقياس البطالة منذ فترة الكساد الكبير Great Depression عندما أصبح واضحاً ان البطالة هى أحد المؤشرات الهامة للخطر فى الاقتصاد الصناعى، وأكد "كينز" ان كل أسواق العمل تتميز بوجود نوع ما من البطالة، ومع ذلك تظهر البطالة الإجبارية Involuntary Unemployment عندما تعاني سوق العمل من عدم التوازن Disequilibrium بين قوى العرض والطلب فى سوق العمل. فالبطالة الإجبارية إذن هى الفرق بين العرض والطلب وتحدث فى حالة عدم وجود سياسة فعالة تحقق التوازن الكلى بين قوى العرض والطلب فى سوق العمل^(٤).

وقد ناقش "تشارلز هوت" Charles Holt دورة العمل Labor Turnover ومدى ارتباطها بالتغيرات فى الطلب الكلى على السلع والخدمات فى الاقتصاد فذكر أنه يمكن تقليل البطالة عن طريق زيادة الطلب الكلى لكن ذلك سوف يؤدى من ناحية أخرى إلى التضخم، لذا فقد اقترح هوت عدد من السياسات التى يمكن بواسطتها تقليل البطالة دون إحداث ضغوط تضخمية وقد سماها Manpower- Type Policies ومن أهم هذه السياسات:

١. تطوير المعلومات والعمليات البحثية وتقديم النصح للعمال وأصحاب الأعمال مما يسرع من عمليات البحث ويقلل من الوقت اللازم لها.

^(١) أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٣٥١: ٣٥٥.

^(٢) حور دون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول، ص ٢٨٢، ٢٨٣.

^(٣) تشارلوت سيمور سميت، م. سابق، ص ٢٠٠.

^(٤) Hall, Robert E., Ibid, PP. 83, 84.

٢. تقليل الانقسام في سوق العمل مما يزيد من الفرص الاقتصادية لكل من العمال وأصحاب الأعمال ويتم ذلك بتعديل طلبات الحكومة ووضع الحوافز المالية للحراك الجغرافي والمهني، وإعادة هيكلة الوظيفة كي تتلاءم مع قدرات العامل.

٣. المقابلات الشخصية Interviews في مجال العمل ينشأ عنها العديد من الأوضاع، فإذا كانت طموحات الأجر الأساسي للعاملين وأصحاب الأعمال محددة طبقاً للسوق، فيجب تطويرها بتقدم المعلومات والنصائح وكلما أسرع العمال وأصحاب الأعمال في تعديل طموحات الأجر فإن مدة بحثهم عن عمل في السوق سوف تكون أقصر.

٤. ان يقلل أصحاب الأعمال من مشاركتهم في العمل، وتقليل معدلات تسريح العمال عن طريق تحسين المبيعات والإنتاج وتخطيط العمالة وتحسين القنوات الداخلية.

٥. ان يقلل العاملين من مساهمتهم في دورة العمل Labor Turnover من خلال تقليل معدلات ترك العمل، وتقليل بطالتهم عن طريق البحث عن عمل أثناء تواجدهم في عمل آخر^(١).

لقد تساءل "روبرت هيل" Robert E. Hall عن سبب ارتفاع نسبة البطالة بصورة كبيرة عن التوظيف الكامل Full Employment وقد أجاب عن هذا التساؤل من خلال دراسة أجراها وقام فيها بتحليل النظريات البنائية والبحثية للبطالة Structural & Search Theories كما ناقش فيها الصعوبات التي يتضمنها تعريف البطالة، وقد أكد من خلال دراسته ان مشكلة البطالة ليست أكثر من وجود أفراد خارج العمل بصفة دائمة، كما ان هناك كثير من العاملين الذين يتحركون باستمرار من وظيفة لأخرى دون ان يطوروا مهنتهم، وقد اتفق روبرت هيل مع "تشارلز هوت" في التأكيد على كون البطالة أحد أشكال دورة العمل ولكنه يشك في ما إذا كانت فروض "هوت" عن القوة البشرية Manpower هي أساس مشكلات البطالة^(٢).

سياسة تقليل العمالة في ظل الخصخصة:

تؤدي سياسات تخفيض القوى العاملة إلى زيادة عدد المتعطلين الذين لا يمارسون أعمالاً بسبب الاستغناء عنهم وذلك على المستوى القومي، لذا يجب على الشركات عندما تقرر تخفيض العمالة ألا تفكر في مصلحتها الشخصية فقط، بل يجب ان تفكر في المصلحة العامة في ضوء الظروف الاقتصادية والسياسية للدولة، وان تنظر لعملية التخفيض من منظور اجتماعي حتى لا تتفاقم مشكلة البطالة^(٣).

ولسياسات تقليل القوى العامل عدة وسائل منها تسريح العمالة، وتلجأ إليها الشركات عندما تكون الظروف الاقتصادية غير مواتية، ويمكن تعريف المسرحين من العمل بوجه عام على أنهم أشخاص

^(١) Holt, Charles C., Op. Cit., PP. 80, 81.

^(٢) Hall, Robert E., Ibid., P. 76.

^(٣) أحمد ماهر، تقليل العمالة، ص ٣٥١.

علق رب عملهم عقد عملهم سواء لفترة محددة أو غير محددة، ويكون لهم في نهاية هذه الفترة حق معترف به أو توقع معترف به باستئناف عملهم مع رب العمل، ومن الوسائل الأخرى لتقليص العمالة العمل بدوام جزئي أى تقليص ساعات العمل عن عددها الطبيعي بالنسبة لبعض فئات العاملين أو كلها، ويتم اختيار هذه الوسائل طبقاً لعدة عوامل منها:

أ. تشريعات العمل الوطنية. ب. أحكام التأمينات الاجتماعية^(١).

بالإضافة إلى ما سبق يمكن التخلص من العمالة الفائضة عن طريق التوظيف في مواقع جديدة أو مؤسسات أخرى، أو إحالة عدد كبير من العمالة للتقاعد المبكر لتخفيف أعباء التشغيل وإنهاء وضع البطالة المقنعة في المؤسسات المراد خصخصتها، يمكن أيضاً اللجوء إلى حل ثالث يتمثل في منح العاملين أسهم حقوق ملكية في المنشآت المخصصة، وقد اتبعت هذه الطريقة في إنجلترا وبولندا بهدف تحفيز العاملين لزيادة إنتاجيتهم حيث ان حقوق الملكية تدفعهم لتحسين الأداء ورفع مستوى الإنتاجية وتقليل الإنفاق^(٢).

ومن الآثار السلبية لسياسات تخفيض العمالة زيادة مشكلة البطالة، وتتأثر كافة أنواع البطالة السابق ذكرها بسياسات تخفيض العمالة فيما عدا البطالة الموسمية، والاختيارية حيث لا تتأثر معدلاتها بسياسات تخفيض العمالة، وعلى المنظمات إذن التي تسعى لتخفيض العمالة بها ان تفكر في مسؤولياتها الاجتماعية تجاه المجتمع^(٣).

والبطالة أحد العوامل الرئيسية لخلق الفقر خاصة حين يمر المتعطل عن العمل بنوبات من التعطل الكامل أو التعطل الجزئي أى يجمع بين انخفاض الأجر، وعدم ملاءمة العمل، ودرجة عالية من عدم استقرار العمل. كما ان على المتعطل ان يتحمل وصمة العجز عن الامتثال لأخلاقيات العمل السلطنة في المجتمعات الغربية رغم حرصه القوى على العثور على عمل ويزخر التراث العلمى الاجتماعى بالعديد من الدراسات الهائلة حول الآثار الاجتماعية والاقتصادية للتعطل أو البطالة^(٤).

بعض الحلول المقترحة لحل مشكلة البطالة:

ان مسؤولية الحد من أو تخفيض معدلات البطالة تقع على عاتق الشركات والأجهزة الحكومية المسؤولة عن القوى العاملة وعلى ذلك فهناك تصور للدور الذى يمكن ان تؤديه هذه الشركات والأجهزة المسؤولة عن إدارة القوى العاملة فى حل مشكلة البطالة أو على الأقل تخفيضها. وهذا يتمثل فى السياسات التالية:

^(١) رالف هوسمانز، وآخرون، مسوح السكان الناشطين اقتصادياً والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي

آسيا، مكتب العمل الدولي، عمان، ١٩٩٦، ص ١٠٣

^(٢) عامر دناب التميمي، اخصخصة والتكيف الهيكلي، مجلة العربي، العدد ٤٠٧، ١٩٩٦، ص ٤١.

^(٣) أحمد ماهر، المرحع السابق، ص ٣٥٨.

^(٤) حوردون مارشال، م. سابق، ص ٢٨١، ٢٨٢.

١. استخدام الطاقات المعطلة من خلال تشغيل المصانع إلى الطاقة القصوى كى تمتص البطالة المقنعة بها. ويواجه ذلك مشكلات داخلية تتمثل فى نقص العمالة المدربة، وصغر حجم المنشأة، ونظم الأجور بالإضافة إلى مشكلات خارجية تتمثل فى مشكلات التسويق وقطع الغيار وانخفاض الطلب على المنتجات.
٢. الاهتمام بتدريب العاملين على أحدث الأساليب الفنية والاهتمام ببرامج التنمية الإدارية للمديرين.
٣. تشجيع الهجرة إلى الخارج مع وضع الضوابط حتى لا تتسرب الكفاءات والمهارات التى تحتاجها الشركات.
٤. ترشيد استخدام العمالة من خلال استخدام تكنولوجيا كثيف العمالة وعدم اللجوء للصناعات كثيفة رأس المال.
٥. استحداث مناطق صناعية فى المدن أو المحافظات.
٦. تشجيع الصناعات الصغيرة واليدوية لصغار المستثمرين ومساعدتهم فى الحصول على قروض وتسويق المنتجات وإمدادهم بالمواد الخام بأسعار مناسبة.
٧. سن التشريعات وإصدار القوانين واللوائح التى تساعد على تخفيض حجم العمالة والحد من البطالة فى نفس الوقت.
٨. تشجيع الاستثمارات الحقيقية المحلية والأجنبية فى مشروعات منتجة تمتص جزء من البطالة وتخلق فرصا للعمل مع تقديم بعض الامتيازات والإعفاءات الضريبية الجمركية لمثل هذه الاستثمارات^(١).

التجربة المصرية وسياسة تقليل العمالة لشركة الإسكندرية للأدوية:

ان تقليل العمالة أو تقليص حجم العمالة داخل المؤسسات والشركات العامة أحد الأهداف الرئيسية لبرنامج الخصخصة المصرى كوسيلة لمعالجة ظاهرة البطالة المقنعة عن طريق التخلص من العمالة الزائدة التى تحمل ميزانية الدولة بأعباء كثيرة ، وهذا شئ جميل فى حد ذاته، لكن إذا نظرنا إلى ما يحدث بالفعل وهو ان تقليل العمالة قد أصبح غاية فى حد ذاته لا وسيلة لإصلاح المؤسسات العامة والقضاء على العمالة الزائدة التى تعوق أداء العمل وتمثل عبء على موازنة الدولة، ومن خلال اجراء دراسة لبعض الحالات التى تركت الخدمة بنظام المعاش المبكر فى عدد من الشركات داخل الإسكندرية تبين ان جميع الشركات التى تمت خصخصتها كانت تسعى إلى تقليل العمالة بصورة تبدو لائقة وذلك عن طريق ما يسمى "المعاش المبكر الاختيارى" ورغم إنه اختياري فان له شروطا يجب ان تنطبق على الشخص المتقدم بالطلب وهى شروط خاصة بمدة الخدمة وتحديد فئة عمرية بالنسبة للذكور وأخرى بالنسبة للإناث بالإضافة إلى موافقة الرئيس المباشر على تقاعد العامل دون ان يطلب بديل له فى

(١) أحمد ماهر، م.س، ص ٣٥٥، ٣٥٧.

المستقبل، فالظاهر إذن إنه اختياري وما خفى كان الإكراه غير المعلن. فالعاملون الذين تقدموا بطلبات ترك الخدمة قد فعلوا ذلك بعد ان ضاق بهم الحال في ظل الظروف والأوضاع المحيطة بهم وما هو متبع في تلك المؤسسات من السياسات الطارئة للعمالة والتي بمقتضاها يتم تقليص وسحب العديد من المزايا التي كان يتمتع بها العاملون في ظل قانون القطاع العام السابق، وتحملهم بأعباء كثيرة في العمل دون مقابل مادي بالإضافة إلى تطبيق سياسة عدم الإحلال وتوزيع العمل على الموجودين بالخدمة وهم مطالبون بأداء نفس العمل بنفس الكفاءة وفي نفس الفترة الزمنية دون ان يؤهلوا لذلك أو يمنحوا مزايا مادية تحمسمهم أو تدفعهم للرضا بالوضع الجديد والقيام بعمل متضاعف بنفس الأجر، وقد يدفع ذلك العاملون إلى التغيب عن العمل ومع القيود الجديدة الموضوعية على مواعيد العمل ونظام الاجازات قد يجازي العامل الذي يتغيب عن عمله بالفصل، وقتها لن تحصل على مستحقاته فيجد من الأفضل ان يترك العمل بإرادته الآن قبل ان يطرد منه بدون مستحقات هنا يتقدم بطلب ترك الخدمة^(١) عن طريق التقاعد المبكر ويحصل على مكافأته من الشركة ومن التأمينات كما يحصل على معاش شهري مناسب. فسياسة تقليل العمالة اذن لها هدفان هدف ظاهر وهو إصلاح القطاع العام والقضاء على البطالة المقنعة، وهدف كامن هو العمل على التخلص من العمالة وتوفير مرتباتها حتى تصبح الشركة جاذبة للمستثمرين أو تمهيداً لتصفية بعض المؤسسات الأخرى وبيعها بأسعار زهيدة لصالح بعض المستثمرين وهم في الغالب من القيادات العاملة بالشركات كما ذكر المبحوثون ، والدليل على ذلك أنه قد تم الاستغناء عن العديد من الكفاءات والتخصصات النادرة التي تصل خيرتها إلى أكثر من ثلاثين عاماً دون ان يحاولوا الاستفادة من هؤلاء في تدريب وتأهيل جيل جديد من المنتظر ان يحمل راية الصناعة والإنتاج.

بدأ تنفيذ سياسة تقليل العمالة لشركة الإسكندرية بعد ثمان سنوات من تحويل الشركة إلى قطاع الأعمال العام وكان ذلك على مرحلتين الأولى عام ١٩٩٩، والثانية عام ٢٠٠١ وذلك تمشياً مع مبدأ مراعاة البعد الاجتماعي الذي بمقتضاه لا يتم تطبيق هذه السياسة الا بعد مرور خمس سنوات على الأقل من تطبيق الخصخصة الذي تم عام ١٩٩٥، وقد تم ذلك بناءً على قرار من الشركة القابضة للأدوية بالإعلان عن موافقتها على إحالة بعض العاملين إلى التقاعد المبكر بناءً على رغبتهم الشخصية وبعد موافقة رئيس الشركة بناءً على شروط معينة لا بد من توافرها في الشخص المتقدم من حيث السن، والمدة الفعلية للخدمة بالشركة، ومن شروط التقدم للمعاش المبكر:

أ. ان يكون سن المعاش المتقدم للمعاش في ١٩٩٩/٦/٣٠ م يتراوح ما بين ٥٠ - ٥٨ عاماً بالنسبة للرجال، و ٤٥ - ٥٨ عاماً بالنسبة للسيدات.

ب. ان يكون العامل قد أمضى مدة خدمة فعلية لا تقل عن عشرين عاماً سواء بشركة الإسكندرية أو يكون منقولاً إليها من شركة أخرى. وقد تم تطبيق نظام المعاش المبكر الاختياري على مرحلتين هما:

(١) مرفق نموذج طلب ترك الخدمة بالملحق الثاني من الرسالة.

المرحلة الأولى:

وتم تطبيقها في ٢٨ / ٦ / ١٩٩٩م وكان عدد العاملين الذين تركوا الخدمة بنظام المعاش المبكر الاختياري ٥٧ عامل منهم ٨ ذكور، ٤٩ إناث وكان هذا العدد موزع على مختلف القطاعات العاملة بالشركة سواء الإدارية أو الإنتاجية وكذلك قطاع التسويق وكانت أعلى نسبة من المتقاعدين في مجال الإنتاج وعددهم ٣٠ عامل سواء في مصنع إنتاج الأدوية أو مصنع إنتاج الأشرطة وزاد عدد المتقاعدين في قطاع الأدوية عن قطاع الأشرطة فالأول ١٩ عامل والآخر ١١ عامل.

المرحلة الثانية:

طبقت في ٢٨ / ٦ / ٢٠٠١م، وتقاعد فيها ١٧ عامل منهم ٧ ذكور، و ١٠ إناث تتراوح أعمارهم ما بين ٤٤ : ٥٦ للإناث، و ٤٦ : ٥١ للذكور. وتتنوع وظائفهم كالآتي: فنيون (٤)، كتبه (٥)، حرفيين (٥)، معاون خدمة (١)، محاسب أول (١)، أ. شئون إدارية (١). وقد تراوح مبلغ المكافأة في المرحلتين ما بين ١٢ : ٣٥ ألف جنيه من الشركة باستثناء الصناديق المختلفة، وفي المرحلتين هناك زيادة في عدد الإناث المتقاعدين بالمقارنة بالذكور وهنا تتسائل الباحثة هل ستمثل الخصخصة بالنسبة للمرأة بداية العودة إلى المنزل؟

إحصائية العاملين الخاصة بنظام المعاش المبكر الاختياري^(١):

	التاريخ	العدد	ذكور	إناث	المرحلة العمرية	المرحلة العمرية
					ذكور	إناث
المرحلة الأولى:	١٩٩٩	٥٧	٨	٤٩	٥٨ : ٥٠	٥٨ : ٤٥
المرحلة الثانية:	٢٠٠١	١٧	٧	١٠	٥١ : ٤٦	٥٦ : ٤٤
الإجمالي		٧٤	١٥	٥٩		

وعن إجراءات التقاعد المبكر الاختياري وشروطه:

في البداية أعلنت الشركة عن فتح باب التقدم بطلب ترك الخدمة مبكراً نظير التعويض المقرر. بعدها يتقدم العامل الراغب في ترك الخدمة بطلب موجه إلى رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بالشركة موضحاً فيه رغبته في ترك الخدمة أو تسوية معاشه مع صرف التعويض المستحق، ومن شروط التقدم بالطلب بجانب ما سبق ذكره من عامل السن ومدة الخدمة هو أخذ موافقة الإدارة التابع لها العامل على طلبه بدون بديل بالتعيين أو العقود أو اليومية، ولا بد من موافقة كل من مدير الإدارة، المدير العام ورئيس القطاع بعدها يوافق رئيس الشركة بناءً على توفر الشروط المطلوبة. وقد تضمنت استمارة التقدم للتقاعد في نهايتها إقرار من العامل بموافقته على قيمة التعويض التي تحسب له وكذلك موافقته على عدم التعيين أو التعاقد مع أى شركة بقطاع أعمال تابعة للشركة القابضة للأدوية.

(١) تم الحصول على البيانات الإحصائية من واقع السجلات الخاصة بالمعاش المبكر بشركة الإسكندرية.

ويتم حساب مبلغ التعويض أو المكافأة بواسطة قطاع الشؤون الإدارية وإدارة التأمينات بالقطاع الإداري بالشركة، وتحسب بناء على مدة الخدمة الفعلية، المتغير الأساسى للمرتب الحالى الدرجة الحالية. وقد تم وضع الشروط والقواعد الخاصة بنظام المعاش المبكر الاختيارى بواسطة الشركة القابضة للأدوية ويحصل العامل المتقاعد بمقتضى النظام هذا على تعويض من الشركة يتضمن تعويض عن المدة الفعلية للخدمة، وتعويض عن المدة المستقبلية بالإضافة إلى ما يحصل عليه من الجهات التالية:

أ. صندوق قطاع الدواء إذا كان من المشتركين فيه.

ب. وثيقة التأمين الجماعى، وهو تأمين خاص إجباري يسرى على كل العاملين وتخصم قيمته من قيمة مبلغ الحوافز، وعندما يخرج العامل من الخدمة يحصل على تعويض قيمته ٩٠% من المبلغ المدفوع.

ج. صندوق التأمين الخاص وذلك إذا كان مشتركاً فيه وهذا الصندوق خاص بالتأمين ضد الكوارث وحالات الوفاة وكذلك الدعم فى المناسبات السعيدة كالزواج والإنجاب.

ويحصل العامل على قيمة المكافأة أو التعويض على فترات أو دفعات فمبلغ التعويض من الشركة يحصل عليه مباشرة ودفعة واحدة بعد موافقة الشركة القابضة يبقى بعدها مكافآت الصناديق المختلفة كل حسب اشتراكه، أو عدم اشتراكه. وأكد المبحوثون ان العامل يحصل على مكافأة الشركة خلال أسبوعين. وقد بلغ إجمالى المبالغ المدفوعة للعمال المتقاعدة بالنسبة للدفعة الأولى التى عددها ٥٧ عامل (١٢، ١٣٩٣٦٨٧) مليون وثلاثمائة ثلاثة وتسعون ألف وستمائة سبعة وثمانون جنيهاً واثنى عشر قرشاً لاغير، وقد تراوحت قيمة المبالغ المدفوعة طبقاً للشروط ما بين (١٢٠٠٠، ٣٥٠٠٠) للعامل وهذا بالنسبة للشركة باستثناء الصناديق السابق الإشارة إليها.

علاقة العمالة المتقاعدة بالشركة:

يؤكد المبحوثون انقطاع العلاقة بين الشركة والعمالة المتقاعدة فيما عدا حالات ختم بعض الأوراق الرسمية أو شهادات خبرة، كما أنهم لا يستفيدون بأى من خدمات الشركة ما عدا التأمين الصحى. كما لا يوجد بالشركة أى مكتب أو جهة تتولى شؤون العمالة المتقاعدة أو تبحث معها عن أنسب طرق استغلال عائد التقاعد بصورة صحيحة، كما أنها لم تؤهلهم أو تعقد لهم دورات تدريبية تؤهلهم للعمل بالقطاع الخاص أو أى عمل حر، ويحصل المتقاعد على المعاش الشهري عن طريق البريد التابع له العامل أو يقوم بتحويله للبنك بنظام الحساب الجارى. وقد ذكر المبحوثون فيما يتعلق بأساليب استغلال المتقاعدين لمبلغ المكافأة أنه بالنسبة للعاملين الذين تركوا الخدمة فى الدفعة الثانية عام ٢٠٠١م منهم من عمل بشركات خاصة، ومنهم من السائقين من قام بشراء سيارة وعمل عليها، وعن مدى الاختلاف بين حالات المعاش المبكر والمعاش فى السن القانونى فإن المعاش فى السن القانونى له مزايا كثيرة حيث ان العامل يحصل على كافة استحقاقاته كاملة، كما يحصل على معاش شهري كامل، ويحصل على مكافأة الصناديق كاملة، وهو كما قلنا كذلك لا يستفيد سوى بخدمات التأمين الصحى.

أما بالنسبة للمعاش المبكر فإنه إذا زادت نسبة التعويض تكون قيمة المعاش الشهري قليلة والعكس صحيح؛ لأنها تختلف باختلاف السن ومدة الخدمة.

الخصخصة ومدى الاستمرار في العمل بعد السن القانوني:

تبين من الدراسة الميدانية أنه في الوقت الحالي لا يوجد بالشركة عاملين تخطوا السن القانوني أى تخطو سن الستين، وقد كان يحدث ذلك من قبل خاصة بالنسبة للخبراء والمستشارين في الشؤون القانونية والعلاقات العامة، لكن في ظل الأوضاع الجديدة جاء قرار من الشركة القابضة بإلغاء ذلك وعدم تجديد عقود هؤلاء المستشارين والخبراء بعد سن الستين.

عرض تحليلي لنتائج دراسة بعض الحالات التي تركت الخدمة بنظام المعاش المبكر:

يقال ان الخصخصة هي الحل الوحيد لمشكلات القطاع العام ومن ثم فهي الحل السحري لمشكلات الاقتصاد القومي، وكان الأفضل بالنسبة للخصخصة أو بالنسبة للاقتصاد المصري لا يتمثل في بيع القطاع العام وتفتيته وتشريد العاملين، صحيح ان كل عامل حصل على تعويض مناسب ولكن ما مصير هذا الشخص الذي ينتمى لأسرة ولديه أبناء لو أخفق في استثمار هذا التعويض هنا لا يجد سوى معاش ضئيل لا يكفي شئ خاصة إذا كانت الأسرة مكونة من ٥ أو ٦ أفراد على الأقل. فماذا يفعل إذن؟ هل يبحث عن عمل لنفسه؟ أم يبحث عن عمل لأبنائه؟، وان لم يجد لا هذا ولا ذاك ماذا يفعل ينحرف، يسرق أم يتسول. فمطالب الأسرة كثيرة وهناك أشياء لا غنى عنها خاصة نفقات التعليم فهل ينصرف عن تعليم الأبناء ويضيف أعضاء جدد لقائمة الأمية أم يكفي هؤلاء بأدنى المؤهلات كي يخرج الأبناء لسوق العمل مبكرًا للعمل بأى مهنة وبأى أجر، وكيف يكون الوضع إذا صادف هؤلاء الأبناء أصدقاء السوء خاصة مع انتشار المقاهى وزيادة عددها واستمرارها لفترات متأخرة من الليل. لكل هذه الأسباب ترى الباحثة إنه كان من الأفضل ان تتم الخصخصة بأسلوب آخر غير البيع العشوائي وهى تشجيع القطاع الخاص لإنشاء مشروعات جديدة رأسمالية حرفة ومنحها تسهيلات بحيث تقوم بتشغيل هذه العمالة الزائدة في القطاع العام بجانب استعانتها بعمالة أخرى. وبذلك يمكن ان تقضى على البطالة المقنعة والعمالة الزائدة بالقطاع العام ونوفر فرص عمل جديدة للشباب، نفتح المجال أمام رأس المال الخاص للعمل والاستثمار بحرية والمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع ضرورة وضع الضوابط التى تضمن جدية القطاع الخاص في تنفيذ دوره في التنمية ومن ثم تأكيد مدى أحقيته فيما منح اه من تسهيلات.

ان انحرافات ومشكلات القطاع العام ترجع بصفة أساسية إلى الأفراد لا في الفلسفة الاشتراكية ذاتها فإدارة الشركة هي الأساس إذا كانت الإدارة فعالة وذات خبرة نجحت في النهوض بالشركة وتحقيق الأرباح والعكس صحيح. لماذا لا نطبق أساليب الإدارة في القطاع الخاص لا عن طريق

شركات خاصة بل بخلق قيادات خاصة من القطاع العام ومد هؤلاء بكافة المعلومات والأسس بعقد العديد من الدورات التدريبية والتي من خلالها يتم اختيار القيادة الرشيدة، وما نؤكد عليه هو ضعف الإدارة في القطاع العام واختلالها ولكن من ناحية أخرى لا يمكن ان ننكر وجود قيادات وخبرات لا يستهان بها إذا تم توجيهها الوجهة الصحيحة.

وفيما يتعلق بالعمالة التي تم الاستغناء عنها لابد ان يرتبط ببرنامج التخصصية برنامج مواز له لرعاية هذه الفئة من العمالة ومدها بالاستشارات والنصائح لكي تساعد في استثمار عائد أو مكافأة ترك الخدمة؛ لان مبلغ التعويض لا يكفي لإقامة مشروع فقد يكفي لبدء مشروع لكن لا يضمن الاستمرار فيه خاصة إذا اختفت الخبرة والدراية بالسوق ومتطلباته والتسويق وطرقه وأساليبه وكذلك مع ما تتميز به الشخصية المصرية من الخوف من المخاطرة وفقد المبلغ مما قد يهدد مستقبل الأسرة.

فلا بد إذن من تنظيم حملات إعلامية لتوعية الناس وإضاءة الطريق أمامهم؛ لأنهم إذا فشلوا أو انخرفوا فسوف ينعكس ذلك على المجتمع ككل خاصة مع الزيادة الكبيرة في عدد العاملين المستغنى عنهم. يختلف الشركات في المجتمع المصري؛ لان العمل هو السبيل للقضاء على الكثير من الانحرافات؛ لان العامل لا يجد لديه وقت فراغ بصورة تسمح له بالانحراف وهو وان كان لديه وقت فراغ فيستغله في الراحة أما البطالة والفراغ والمقاهى فإنها تمثل تهديد كبير على كيان المجتمع، لا سبيل لحله إلا بالتدخل إلى العمل والتدين وتحديد مواعيد للمقاهى وزيادة الرقابة عليها.

وقد قامت الباحثة في سبيل استكمال أهداف تلك الدراسة بمقابلة عدد من العاملين الذين تم إحالتهم إلى التقاعد في ظل نظام المعاش المبكر الاختياري. وفيما يلي نقدم عرض تحليلي لنتائج تلك المقابلات. ومرفق بملاحق الدراسة عرض اثنوجرافي للمقابلات الميدانية.

وبعيداً عن أسباب ترك الخدمة والإجراءات المختلفة للتقاعد، وقيم مبالغ التعويض، وطرق صرفها، والفترة التي تستغرقها تلك الإجراءات، وعن مدى وجود عامل الإجماع أو الاختيار في القرار وعلاقة المتقاعدين بالشركات بعد ترك الخدمة. فكل هذا قد تم التحدث عنه بالتفصيل في العرض الاثنوجرافي لدراسة الحالات التي تركت الخدمة في ضوء نظام المعاش المبكر. بملاحق الدراسة.

نود التركيز على عدة نقاط أخرى قد تراءت للباحثة من خلال الدراسة الميدانية لهذه الحالات، وهى اختلاف مفهوم الاستثمار والتخطيط للمستقبل من شخص لآخر فالبعض قد وجد ان أقصى عائد سيعود إذا استثمر أمواله في شراء قطعة أرض، أو شراء شقة تمليك، ووجد البعض ان أفضل طريقه للاستثمار هى شراء تاكسى أجرة، ووجد آخرون ان الأفضل هو الاستثمار في البنوك بعيداً عن المخاطرة، وآخرون قالوا ان الفوائد من البنوك تعتبر ربا والأفضل ان أستثمر أموالى مع أحد الأشخاص في أحد المشروعات بفوائد شهرية مناسبة مع بقاء المبلغ الأصلي كما هو. وآخرون وجدوا أفضل

أسلوب للاستثمار هو الإنفاق على تعليم الأبناء لأعلى الشهادات. البعض غاب عنه مفهوم الاستثمار والتخطيط للمستقبل وأنفق الأموال على شراء الكماليات أو شراء شقة في مكان راقٍ أو الزواج للمرة الثانية أو الإنفاق ببذخ على تحديث الشقة وأثاثها أو على الطعام والشراب والملبس بصورة مبالغ فيها تعويضاً عن سنوات الحرمان التي عانى منها الكثير هو وأسرته.

وتبين من الدراسة الميدانية ان أساليب استثمار عائد أو مكافآت التقاعد المبكر قد انحصرت في عدة وجوه هي:

- الاستثمار في البنوك ومكاتب البريد.
- تحديث الشقة أو شراء شقة أوسع.
- تحديد الأثاث والأجهزة الكهربائية.
- شراء قطعة أرض.
- شراء ذهب للزوجة والبنات.
- القيام برحلات عمرة وحج.
- الإنفاق على تعليم الأبناء.
- زواج الأبناء.
- شراء تاكسي أجرة.
- تأجير محل وعمل مشروع تجارى.
- الاشتراك في مشروع خاص.
- شراء الكماليات (تليفون فوري - دش - كمبيوتر - تليفزيون ملون الخ).

وعن المعوقات التي واجهت الباحثين في استثمار المكافآت نوجز بعضها فيما يلي:

أولاً: البعض شرع في عمل مشروع خاص لكنه توقف لعدم كفاية المبلغ المتبقى فقد قام بشراء أو تأجير محلين لعمل مطبعة للتغليف والتجليد وقام بتجهيزهما بالكهرباء والمياه لكنه ينتظر وجود شريك لشراء العدد والآلات اللازمة والباهظة الثمن.

ثانياً: وجود مطالب كثيرة للأسرة كانت مؤجلة حين توفر المال وهذه المطالب تمتص جزء كبير من مبلغ المكافأة.

ثالثاً: ظهور أشياء مفاجئة أو حوادث تستقطع جزء كبير من المال.

رابعاً: صعوبة إيجاد وظيفة بالقطاع الخاص بل واستحالتها؛ لان القطاع الخاص يفضل السن الصغير وإذا قام بتشغيل كبار السن فيكون بأجر ضئيل. ويضطر بناء على ذلك هؤلاء المتقاعدين خاصة مع قلة مبلغ المعاش إلى الاعتماد على مبلغ التعويض أو جزء منه في الإنفاق اليومي وسد العجز بسبب كفاية المعاش الشهري.

خامساً: البعض أحجم عن التفكير في عمل مشروع تجارى لافتقاده الخبرة بالتجارة وشئون السوق ومتطلباته أو بسبب نظره إلى العمل التجارى كعمل أدنى منزلة من العمل بالشركة الذى كان يعطيه وضع اجتماعى معين لا يستطيع ان يضحى به، ويبدو هذا بصفة خاصة إذا كان المتقاعد يتمتع بوظيفة مرموقة في مكان عمله السابق.

وعن أثر التقاعد المبكر على الأسرة:

البعض يرى ان المشكلات الأسرية قد زادت حدتها بسبب قلة الموارد المالية بعد إهدار مبلغ التعويض، وزاد القلق والخوف من المستقبل بسبب قلة المعاش الشهري البعض الآخر يرى ان المشكلات الأسرية كما هي، وقد أثر التقاعد المبكر على زيادة احتكاك الآباء بمشكلات الأبناء. كما أثر التقاعد المبكر للمرأة على زيادة الاهتمام بالمنزل والأسرة والبعض قال: ان الاهتمام بالأسرة والمنزل كما هو لم يتغير. وترى الباحثة ان أثر التقاعد المبكر على الأسرة يتوقف على مدى نجاحها في استثمار مبلغ التعويض بما يعود بالفائدة على جميع أفراد الأسرة ويفي باحتياجاتها المتجددة والمتكررة.

التقاعد المبكر ووقت الفراغ:

تختلف أساليب قضاء أوقات الفراغ من شخص لآخر فالبعض يقضى هذا الوقت في الجلوس على المقاهى وتبادل الحديث مع الأصدقاء، البعض يفضل الجلوس في المنزل مع الأبناء ومشاهدة التلفزيون. وهناك من يمارس عملاً في أحد المساجد لخدمة الحالات الاجتماعية ومنهم من يقضى وقته في الصلاة والعبادة. بعض المتقاعدين الذين قاموا بشراء تاكسى لا يجدون أما مهم وقت فراغ وان وجد يستغلونه في الراحة. البعض يقضى وقت الفراغ في ممارسة الصيد. ومهما يكن فان أسلوب قضاء وقت الفراغ سواء تضمن فائدة مادية أو معنوية يعتبر ذا قيمة كبيرة في الحد من الانحرافات بالمجتمع.

مدى الشعور بالندم بعد التقاعد:

يختلف هذا الشعور بين الرجال والنساء، فالنساء لا تشعر بالندم بل إنها سعيدة بذلك؛ لأنها قد تفرغت للبيت والأسرة وتحصل على معاش شهري كما أنها تدخر مبلغاً مناسباً من المال، أما الرجال فينتابهم شعور قوى بالندم بسبب ترك العمل الحكومي المضمون الذى يمنحهم وضعاً اجتماعياً مرموقاً فضلاً عن الإحساس بالأمان بسبب وجود المرتب الشهري والخوافز والمكافآت والعلاوات، اما الان فهو يحصل فقط على مبلغ المعاش الذى لا يكفى على الإطلاق.

والتقاعد المبكر يعطى العامل إحساساً بفقد قيمته ودوره في المجتمع فالعمل يعطى للإنسان وضع وقيمة كبيرة لا تضاهيها أية تعويضات مادية، وحتى بالنسبة للمتقاعدين الذين وجدوا عمل في مكان ما أو مارسوا عملاً حراً فان لديهم نفس الإحساس بالندم؛ لأنه في ظل العمل السابق كان يتمتع بخدمات وحقوق كثيرة من قبل الشركة قد فقدوها بترك الخدمة وممارسة العمل الحر. كما نجد ان البعض يشعر بالضيق الشديد خاصة إذا لم يكن لديه عملاً ويظل في البيت في حالة ملل وتضرر من مشكلات الأبناء والأحفاد.

تعقيب

يعد العمل من المفاهيم الأساسية والمجالات البحثية الهامة لفروع علمية كثيرة نخص منها بالتحديد الأنثروبولوجيا التي اهتمت في كل دراستها المختلفة عن المجتمعات بدراسة النسق الاقتصادي وما يتضمنه من نظم تبادل وتقسيم عمل وما إلى ذلك.

والعمل ظاهرة عامة تشترك فيها كل المجتمعات والثقافات مهما اختلفت درجة تقدمها، كما إنه سلوك قديم قدم البشرية ذاتها. وكما عرفت كل المجتمعات العمل فإنها عرفت أيضا تقسيم العمل وقد كان في البداية مفهوم بسيط يرتبط بتقسيم العمل الجنسي حيث يخصص للذكور أعمال وللنساء أعمالا وكذلك الحال بالنسبة للشيوخ والأطفال، ومع تطور المجتمعات تطورت معها المفاهيم الخاصة بالعمل وأسس تقسيمه بل أصبح العمل الآن لا يرتبط بالقوة البدنية كمقوم رئيسي من مقومات العمل وإنما يعتمد على القوة العقلية الخلاقة القادرة على الإبداع والاختراع وهذا لا ينفي اهتمام المجتمعات بالعمل اليدوي كعامل مساعد للعمل العقلي. وقد كان تقسيم العمل في البداية يقصد به تحقيق التكامل والتساند بين أفراد المجتمع من خلال اعتماد كل فرد على عمل غيره أما الآن فالهدف الأساسي من تقسيم العمل والتخصص الدقيق هو الوصول بالمنتج إلى مستوى فائق ومتقدم في ضوء مقاييس عالمية مرتبطة بالجودة والكفاءة في كل جزء من أجزاء العملية الإنتاجية.

وقد عرفت المجتمعات البدائية أو أسندت أعمال للمرأة فهي لم تكن بعيدة عن المشاركة في العمل منذ أقدم العصور ولكن اختلف مفهوم عمل المرأة في العصر الحديث، حيث أصبح مرتبطا بالخروج من المنزل والتغيب عنه لفترة طويلة، كما أصبح العمل مأجورا وله متطلبات وتداعيات كثيرة على الأسرة والمجتمع وعلى المرأة ذاتها، ومثلما أتاح المجتمع الحديث للمرأة فرصا للعمل فقد جعلها حبيسة أنواع معينة من العمل دون غيرها مراعاة لطبيعة المرأة ودورها الأسري والتربوي.

وفي إطار التخصص لا شك ان المرأة قد تأثرت بها ولكن نوع هذا التغيير لم يتضح بعد ففى تجربة شركة الإسكندرية عندما أعلنت الشركة عن تطبيق سياسة المعاش المبكر كانت نسبة الإناث المتقدمات تفوق بكثير نسبة الرجال، وحينما أجرت الباحثة دراسة للنساء اللاتي تركن الخدمة فإنهن قد أبدن ارتياحا شديدا لترك الخدمة والعودة إلى المنزل. وقد أثار هذا سؤالاً هاماً في ذهن الباحثة هل ستمثل التخصص بالنسبة للمرأة بداية العودة إلى المنزل؟! والإجابة على هذا السؤال الآن لن تكون حاسمة أو دقيقة؛ لأن برنامج التخصص ما زال مستمرا كما ان الفترة التي مرت منذ تطبيق البرنامج وحتى الآن غير كافية للحكم على هذا الموضوع هذا مع وجود مسألة هامة هي ان الباحثة قد بحثت في شركة واحدة ومن المؤكد ان هذه الشركة لا تعد ممثلة لكل الشركات المتخصصة.

وفي إطار التخصص تثار مشكلة هامة جدا تناولناها في هذا الفصل وهي تقليل العمالة وأثر هذه السياسات المختلفة في زيادة نسبة البطالة بين أفراد المجتمع، والبطالة مشكلة تعاني منها أسواق العمل في مختلف دول العالم والتي لا يمكن تجاهلها بالرغم من إنها ليست مشكلة حديثة العهد خاصة مع تزايد معدلاتها المستمر وهي ناشئة عن التقدم التكنولوجي في مجال الصناعة حيث بدأ الاعتماد على

الإنسان وقواه البدنية في مجال الإنتاج والتصنيع يقل شيئاً فشيئاً مع السيل الهائل من الاختراعات والابتكارات في مجالات الطاقة، التصنيع، الإنتاج... الخ. ومن ناحية أخرى زاد الاعتماد على الآلات التي وفرت الوقت والجهد والعمالة اللازمة في معظم العمليات والخطوات الإنتاجية.

ومهما يكن من تباين التعريفات وأنواع البطالة واختلاف الآراء حولها فإن ما يهمنا من كل هذا هو أن نقر بأنه في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة في العالم ومصر بصفة خاصة أصبح من المؤكد أن معدلات البطالة في تزايد مستمر وذلك بسبب اتجاه مصر إلى تطبيق برامج الخصخصة والتكيف الهيكلي للشركات وما يستتبعها من سياسات تخفيض للقوى العاملة للقضاء على البطالة المقنعة بشركات الدولة وبالفعل تم القضاء على البطالة المقنعة لا في مقابل التوظيف الكامل بل في مقابل البطالة الإجبارية، وهذا هو محور اهتمامنا الرئيسي هو الآثار الناتجة عن تطبيق سياسات تخفيض القوى العاملة في إطار برنامج الخصخصة المصري. فبالرغم من أن البطالة ظاهرة عامة ومشكلة قديمة ارتبطت بكل المجتمعات إلا أنها في ظل الخصخصة اكتسبت طابعاً خاصاً.

وتبين من الدراسة الميدانية أن هناك تغير في نوعية العمالة التي تعاني من البطالة فهو ليسوا حديثي التخرج وإنما من العاملين الذين لهم باع طويل في مجال عمل معين واكتسبوا خبرة طويلة ومن ثم أدت الخصخصة إلى ظهور نوع جديد من البطالة هو بطالة الكفاءات المدربة ذات الخبرة والمثير للدهشة أن الشركات المخصصة لم تحاول الاستفادة من هذه الكفاءات في خلق صف ثاني من العمالة وإنما تم إخراجهم في فترة وجيزة من تطبيق برنامج المعاش المبكر وانقطعت علاقة الشركة بهم نهائياً.