

خاتمة الدراسة

و

أهم النتائج

** أهم النتائج

بدأت الدراسة بفرض أساسى هو ببساطة إن الخصخصة قد تؤدي إلى إحداث عدة تغييرات شكلية واقتصادية واجتماعية وثقافية وقيمية، ولما كانت الدراسة الميدانية قد أكدت صحة هذا الفرض فقد تم توضيح تلك التغييرات بالتفصيل فى فصول الرسالة ومن خلال المقارنة الدائمة والمستمرة بين ما أحدثته الخصخصة فى شركة الإسكندرية وبين الأوضاع السابقة قبل الخصخصة، كذلك المقارنة بين شركة الإسكندرية وشركة العامرية فى عدة مجالات، على أساس إن من دوافع الخصخصة المهمة إدخال أساليب وقيم القطاع الخاص داخل شركات القطاع العام.

كما إن الدراسة قد أثارت فى بدايتها عدة تساؤلات مهمة وقد قامت الباحثة بالإجابة عن هذه التساؤلات سواء من خلال التجربة الميدانية أو من خلال القراءات المختلفة للتراث النظرى المتوفر حول الخصخصة باللغتين العربية والأجنبية.

كما استهدفت الدراسة تحقيق عدة أهداف، وفى ضوء الفرض الأساسى الذى انطلقت منه الدراسة والتساؤلات العديدة التى ارتبطت به والأهداف التى سعت الدراسة إلى تحقيقها، بالإضافة إلى الاعتماد على مجموعة من أدوات البحث الأثنوبولوجى كالمقابلة والملاحظة ودليل العمل الميدانى لجمع المادة الأثنوجرافية الميدانية فضلا عن مناهج بحثية متعددة لتحليل المادة الأثنوجرافية كالمنهج التاريخى والمنهج المقارن والمنهج الوصفى تم التحقق من صحة الفرض الدراسى والإجابة عن كافة التساؤلات ومن ثم تحقيق أهداف الدراسة المتعددة التى أوضحناها من قبل فى مقدمة الرسالة.

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج يختص كل منها بالإجابة عن أحد التساؤلات التى طرحتها الباحثة أو بإلقاء الضوء على بعض القضايا المتعلقة بموضوع الدراسة. وفيما يلى نعرض لأهم نتائج الدراسة:

أولاً:

قد أثبتت الدراسة صحة الفرض حيث إن الخصخصة قد أحدثت عدة تغييرات فى الهياكل الفيزيائية للشركات، فتم تحديث الأبنية والمعدات والتجهيزات، وقد سبق هذا إحداث تغيير للإطار القانونى لشركات القطاع العام الدوائى عموماً وشركة الإسكندرية بصفة خاصة حيث تم تحويلها إلى قطاع أعمال عام وتم استحداث القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ وهذا القانون أقرب ما يكون إلى قانون العمل الذى يحكم سير نشاط القطاع الخاص والاستثمارى. وعلى ذلك تم إلغاء العمل بالقانون القديم الخاص بالقطاع العام، أما بالنسبة للتغيير القيمى فقد بدأ واضحاً فى التوجه نحو الرأسمالية وتشجيعها بكل السبل واقتناع كافة المسئولين بأن القطاع

الخاص أكثر كفاءة من القطاع العام وأنه من الضروري أن يعطى الأول دورا مناسباً في تنفيذ عمليات التنمية المستدامة وبهذا حدث تغيير قيمي وثقافى فأصبحت قيم القطاع الخاص وثقافته هى المسيطرة على آراء الإدارة العليا كما أدت التخصصية وما استتبعها من تطبيق سياسة تقليل العمالة إلى ظهور نوع جديد من البطالة هو بطالة الكفاءات والخبرات، كما أصبح العمل - أى عمل - قيمة فى حد ذاته خاصة مع صعوبة توفر فرص عمل مناسبة، كما أصبح التخصص فى العمل قيمة باعتبارها أحد الأسس القوية لتحقيق الكفاءة بأنواعها الفنية والاستهلاكية والإنتاجية، كما أصبح اكتساب التكنولوجيا الفائقة قيمة بحيث تتباهى الشركات وتتفاخر بامتلاكها لأحدث الأجهزة والأساليب التكنولوجية فى الصناعة وحصولها على شهادات الجودة العالمية (الأيزو بأنواعها).

ثانياً:

تعد التخصصية وما استتبعها من تغييرات فى مختلف الجوانب الفيزيقية (الشكلية) والقانونية والإدارية والفنية والاجتماعية والثقافية إحدى الوسائل الهامة لتحديث المؤسسات ومن ثم تحديث المجتمع، فقد أعطت التخصصية وما استتبعها من عمليات إعادة هيكلة فى مختلف الجوانب شكلاً جديداً للجوانب الفيزيقية، وقد تبين ذلك من خلال الملاحظات الميدانية لأبنية الشركة الداخلية والخارجية، وعناصر الإنتاج والآلات والمعامل والمخازن والتغير فى أسلوب الإدارة والضوابط والجزاءات والتدريب الفنى والمهني والإدارى وأسطول النقل والخدمات ورعاية العاملين وإجراءات الأمن الصناعى وما إلى ذلك. والجدير بالذكر أنه بالرغم من تحديث شركات قطاع الأعمال بالفعل إلا إن الطابع المميز والمسيطر على هذه الشركات هو الروتين والبيروقراطية المرتبطة بالقطاع العام السابق.

ثالثاً:

كان اتجاه مصر بصفة خاصة والدول النامية بصفة عامة لتطبيق برنامج شامل للتخصصية استجابة للتطورات الاقتصادية الحادثة فى العالم المتجهة نحو تفضيل القطاع الخاص والعمل على تفعيل دوره فى عملية التنمية، والدليل على ذلك أن مصر قد بدأت فى تنفيذ برنامج التخصصية فعلياً منذ عام ١٩٩١ بإصدار قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ وهو القانون الذى تحولت بموجبه كل شركات القطاع العام إلى شركات قطاع أعمال عام، تظم كل مجموعة شركات شركة أم هى الشركة القابضة التى تمثل الدولة فى ملكية الشركات وإدارة محافظتها المالية وتنظيم ومراقبة الأداء.

رابعاً:

تعد الخصخصة وسيلة هامة من وسائل التنمية على الصعيدين الاقتصادى والصناعى ويبدو ذلك على سبيل المثال فى:

١. أن الخصخصة حينما تطلبت الاستغناء عن العمالة الزائدة فإنها قد عوضت هؤلاء بمكافآت مناسبة للبدء بمشروع صغير والاتجاه إلى مجالات وفرص عمل جديدة.
٢. أنها قد أتاحت للعاملين امتلاك نسبة من أسهم الشركات التى يعملون بها وذلك لزيادة دخولهم عن طريق عائد استثمار الأسهم.
٣. إتاحة الفرصة لرأس المال الخاص (مؤسسات - أفراد) للاستثمار فى مشروعات الدولة الناجحة وهذا يعبر عن نوع جديد من الاستثمار المربح.
٤. إدخال مقومات الكفاءة متمثلة فى التكنولوجيا والتحديث ونظام فعال للحوافز، والكفاءة تضمن - إذا اقترنت بسياسات تسويقية فعالة - زيادة الصادرات ومن ثم ينعكس ذلك على تحسين أوضاع العاملين مادياً من ناحية، وتحسين أوضاع الشركات ومن ثم الاقتصاد ككل من الناحية الأخرى.
٥. أن الاستثمار فى الشركات المخصصة يستوعب كثير من رؤوس الأموال المحلية، ويجول دون أو يجد من هروبا خارج مصر. ولاشك أن لهذا الإجراء مردود إيجابى على مشروعات التنمية فى مصر.

خامساً:

لقد أثارت الخصخصة العديد من القضايا أهمها إعادة النظر فى دور الدولة فى الاقتصاد، فى محاولة لتقييم هذا الدور ووضع الأسس اللازمة لتحديد طبيعة هذا الدور فى ظل التوجه العالمى والمصرى نحو الخصخصة وتعظيم دور القطاع الخاص فى النشاط الاقتصادى على حساب دور الدولة الذى يمثلها القطاع العام ومؤسساته المختلفة. كما كانت مسألة إعادة التقييم لدور الدولة هذه غير قاصرة على مصر وحدها بل شملت كافة الدول النامية والمتقدمة على السواء لكنه كان أكثر وضوحاً فى الدول النامية منذ بداية الثمانينيات من القرن العشرين وذلك بسبب تغلغل القطاع العام فيها وسيطرة الدولة على النسبة العظمى من النشاط الاقتصادى، ومن ثم استحواذ تلك المؤسسات العامة على نسبة كبيرة من المخصصات المالية للموازنات العامة بالدول النامية، كما إن نسبة كبيرة من القروض والمساعدات يتم توجيهها لتمويل ودعم تلك المؤسسات العامة. وقد ساعد ذلك على ظهور عدة صعوبات مالية وتمويلية تمثلت فى الديون الخارجية والداخلية ومع الصعوبات التى فرضت على عمليات الإقراض فكان الاتجاه نحو إعادة النظر فى هذا الدور الذى تضطلع به الدولة فى هذه الخسائر التى تتكبدها فى سبيل تشغيل وإدارة

المشروعات والتي رغم ذلك يصيبها القصور والخلل ولا تحقق الأهداف المرجوة منها والتي من أهمها تقوية الاقتصاد المصرى ودعمه وتحسين المناخ الكلى وتحقيق مستويات مناسبة من الرفاهية للشعوب.

فى ضوء ما تقدم من الواضح انه برغم الجدل والنقاش المستمر حول دور الدولة وشكل وطبيعة هذا الدور فى ظل الخصخصة فانه لا مناص من وجود دور للدولة، ونؤكد انه دور قوى وليس هامشياً كما يرى البعض، وان كان البعض قد حصر هذا الدور فى سن السياسات والتشريعات الاقتصادية والقيام بالمشروعات الضخمة التى تتطلب ميزانيات ضخمة بالإضافة إلى الإشراف المستمر على مؤسسات القطاع الخاص لضمان تحقيق التوازن بين أهداف المستثمرين وأفراد المجتمع، ودورها الأساسى فى الصناعات الاستراتيجية والأمن الداخلى والخارجى، وبالطبع فان هذا الدور لا يعتبر هامشياً بل إنه دور أساسى لا يمكن التقليل من وجوده وأهميته فى ظل الخصخصة، وفى دولة نامية مثل مصر لا يمكن بأى حال من الأحوال تغليب دور القطاع الخاص بسبب انخفاض مستويات المعيشة، فمصر لم تصل بعد إلى مصاف الدول المتقدمة التى ينعم المواطنون فيها بالرفاهية التى تجعلهم فى غنى عن مساعدات السدواة ودعمها المستمر للمواطنين من محدودى الدخل وخاصة فى ظل ما أسفرت عنه سياسات الخصخصة من رفع معدلات البطالة وارتفاع الأسعار بعد تطبيق سياسة تحرير سعر الصرف فى مصر دون أن يقابلها سياسة أخرى لزيادة الأجور.

وفى دولة متقدمة مثل إنجلترا واجهت مشكلة كبيرة عند تطبيق الخصخصة فيما يتعلق بالدعم الحكومى لذا فالمطلوب ليس هو تقليل دور الحكومات - فى محاولة للتطبيق الأعمى للدول المتقدمة - وإنما تفعيل هذا الدور بما يكفل تحقيق القوة الاقتصادية وهى السبيل الوحيد لتحقيق التقدم المنشود، وكذلك العدالة الاجتماعية وهذا بلا شك أمر صعب المنال كما اتضح من الآثار السلبية التى ترتبت على الخصخصة رغم تصريحات المسؤولين دائماً بالحرص على مصالح محدودى الدخل والعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية.

أى إن الخصخصة بالرغم مما تدعو إليه من تقليص لدور الدولة فى الاقتصاد إلا إنها لا تلغى هذا الدور، بل تؤكد على دور آخر مختلف وأكثر فاعلية وهو دور المراقب والحكم بين مقدمى الخدمة والمنفعين بها والحيلولة دون حدوث الاحتكار بكافة أنواعه أو الإساءة فى تقديم الخدمة أو تراكم الثروة وبحيث يكون هذا الدور تشريعياً وإشرافياً أكثر منه تنفيذياً. فتقليص دور الدولة فى مصر يبدو مستحيلاً خاصة مع وجود فكرة المنافع العامة التى تتمثل فى خدمات البنية الأساسية التحتية ليس فى مصر وحدها بل فى العالم كله ومع انتشار الدعوة للمحافظة على حقوق الإنسان فى العالم، وهذه السلع العامة ضرورية ولا غنى عنها لكن مع فداحة تكاليفها هل يصلح القطاع الخاص وحده للاضطلاع بها خاصة وأن مبادئ السوق تدعو إلى تعظيم العائد وتقليل التكاليف لذا لا بد من التفكير فى أساليب معينة

لتشجيع القطاع الخاص على توفير هذه الخدمات بأسلوب يحقق له الربح ويضمن تقديم خدمات بكفاءة عالية والحيلولة دون الاحتكار وارتفاع الأسعار. من هنا يتأكد لنا انه لن يتحقق ما سبق إلا في وجود دور قوى وفعال ومؤثر للدولة هو دور المخطط والمراقب وليس المنفذ.

سادساً:

أن تطبيق مصر للخصخصة وتشجيعها للقطاع الخاص لا يعنى أنها أصبحت دولة تأخذ بنظام الاقتصاد الحر بالدرجة الأولى وإنما الواقع انه يوجد تعايش بين القطاعات العامة والخاصة والمشاركة، وقد نما القطاع الخاص وتطور في ظل الدعم والمساندة من القطاع العام، كما إن الدراسة الميدانية أكدت إن معظم القيادات بشركة العامرية وهى شركة قطاع خاص كانوا من العاملين بشركة الإسكندرية للأدوية، وهذا يؤكد لنا إن بيئة العمل هى المحدد الرئيسى للكفاءة وليس نوع الملكية.

سابعاً:

إن المفهوم الشائع بين عامة الناس عن الخصخصة ينحصر في:

١. بيع الشركات أو تصفيتها.
٢. خصخصة العاملين بمعنى تقاعد بعض العاملين فى ضوء "نظام المعاش المبكر الاختيارى" وما عدا ذلك من وجهة نظرهم لا يعد خصخصة لذا نجد الغالبية العظمى من العاملين بشركة الإسكندرية يرون إنها لم تُخصص هذا بالرغم من إن الشركة مخصخصة منذ عام ١٩٩٥.

ثامناً:

إن أسلوب عقود التأجير وعقود الإدارة أو ما يسمى "خصخصة الإدارة" يعد من الأساليب الجديرة بالاهتمام، كما إنها الأفضل فى التنفيذ بالمقارنة بأسلوب البيع حيث إن هذه العقود لا تتضمن تغيير فى هيكل الملكية، كما انه إذا تم تنفيذها بأسلوب فعال سواء فى التعاقد أو الإشراف فإنها ستصبح من أنجح وسائل الخصخصة خاصة مع خشية معظم الدول النامية وشعوبها من تركيز الثروة فى يد قلة من الرأسماليين خاصة الأجانب.

تاسعاً:

إن هناك نظرة شك من قبل بعض العاملين بالشركات الصناعية تجاه الخصخصة بسبب ارتباطها بتصفية بعض الشركات وبيعها وتسريح العمالة بها وبعض الإجراءات الأخرى المتعلقة بتقليل الإنفاق الحكومى.

عاشراً:

لقد ارتبط مفهوم التخصص في التجربة المصرية بعدد من المفاهيم مثل المنافسة والكفاءة واقتصاد السوق والبطالة وما إلى ذلك . وكان مفهوم البعد الاجتماعي من أكثر المفاهيم التي ارتبطت بها بحيث نجد أن علاج الآثار الاجتماعية السلبية للتخصص يعد من أهم الأسس التي تقوم عليها التخصص فضلاً عن المنافسة ومنع الاحتكار والاحتفاظ بالمؤسسات التي تخدم محدودى الدخل مثل السكة الحديد ومصنع السكر والتي يعنى تخصصتها التعرض لمساوى الاحتكار بأنواعه.

أن أهم ما يميز التجربة المصرية من وجهة نظر المسؤولين الاهتمام والتركيز الشديد على "مراعاة البعد الاجتماعي الخاص بمحدودى الدخل" حيث حرص البرنامج المصرى على وضع مجموعة من السياسات لتعويض العاملين المسرحين تعويضاً مادياً مناسباً كما أنشأت الصندوق الاجتماعي للتنمية للحد من الآثار السلبية لبرنامج التخصص والتي تأتي البطالة على رأسها وذلك عن طريق إمداد صغار المستثمرين بالمعونة المادية والفنية اللازمة لاستثمار مبالغ التعويض فى مشروع صغير فضلاً عن مساعدتهم فى تسويق بعض منتجاتهم من خلال تسهيل اشتراكهم فى المعارض المختلفة داخل وخارج مصر . ويتطلب هذا توفر الخبرة الكافية لديهم لإقامة وإدارة المشروعات الجديدة، وتوفر الضمانات المطلوبة لمنح القروض بالإضافة إلى خوف الشباب من الفشل وعدم القدرة على سداد القروض.

وقد كشفت الدراسة الميدانية المقارنة بين شركتى الإسكندرية والعامرية أن الأولى وهى قطاع أعمال عام تم تخصصته تهتم بمراعاة البعد الاجتماعي وقد تبين ذلك فى انه برغم التوجه نحو تحديث الصناعة والآلات إلا إن الشركة تتعد عن التكنولوجيا الموفرة للعمالة إلى حد كبير بينما على العكس من ذلك وجدنا شركة العامرية وهى شركة قطاع خاص استثمارى تسعى دوماً إلى استخدام وجلب التكنولوجيا الموفرة للعمالة وذلك تمشياً مع الأهداف الاقتصادية التي تركز على تحقيق الكفاءة والجودة والسرعة فى الإنجاز وتوفير الوقت والجهد والنفقات دون الالتفات إلى ضرورة وأهمية تشغيل العمالة والمساهمة فى حل مشكلة البطالة وهنا يتناهى مبدأ تحديث وتطوير الصناعة مع مراعاة البعد الاجتماعى فى التخصص ومن ثم فإن السبيل الوحيد أمام حل المشكلة هو إنشاء مشروعات عامة جديدة تستوعب هذا الكم الهائل من العاطلين والخريجين القدامى والجدد ولا مانع أن تباع هذه المشروعات بعد ذلك لهم بدلا من اللجوء إلى القروض ، ومع غياب الخبرة الكافية قد تفشل ويزداد الأمر تعقيداً.

حادى عشر:

أظهرت الدراسة الميدانية أن هناك حاجة ماسة إلى خلق أو تفعيل آليات مجتمعية جديدة لمواجهة

مشكلة العمالة الزائدة وذلك عن طريق:

- إعداد برامج خاصة للتدريب التحويلي.

- منح القطاع الخاص بعض التسهيلات مقابل تشغيل عدد من العمالة الزائدة في القطاع العام.
- التوسع الأفقى والرأسى للمؤسسات العامة الناجحة لاستيعاب العمالة الزائدة بدلاً من تسريحها بحيث يمكن استخدام مبالغ التعويض في إنشاء مصانع جديدة ينقل إليها العمالة الزائدة يعد أن تكون قد اكتسبت المران والخبرة اللازمة.

ثانى عشر:

أظهرت الدراسة الميدانية إن الخصخصة قد أفرزت معها حاجة ماسة إلى برامج إعلامية موجهة تسعى إلى تنمية الوعى الادخارى والاستثمارى خاصة بالنسبة للعمال الذين تركوا الخدمة ويترددون فى أسلوب استثمار مكافآت التقاعد.

ثالث عشر:

ترى الباحثة انه بالرغم مما تميزت به التجربة المصرية فى الخصخصة من البطء والتطبيق التدريجى كما يرى المسئولون، وبالرغم من توفر العديد من الدروس من خلال تجارب الدول التى سبقتنا فى غمار الخصخصة والتى تناولناها فى الفصل الثالث من الرسالة، وبالرغم من سعى مصر الدائم والمناداة المستمرة بأهمية البعد الاجتماعى والتزام مصر بتحقيقه إلا إن التجربة المصرية فى الخصخصة فى حاجة ماسة إلى وقفة لإعادة النظر فيما تم إنجازه من أعمال، وما ترتب عليها من نتائج وذلك بهدف العمل على تعديل هذه السياسات التى تسببت فى فشل بعض الشركات التى تمت خصخصتها.

ولا تقصد الباحثة من ذلك إن هناك ضرورة للتراجع عن الاستمرار فى الخصخصة، لان الخصخصة لم تعد خياراً وإنما هى استجابة لمخططات المؤسسات العالمية والدول المانحة للقروض والتى لم تسمح لمصر بالتوقف عن تنفيذ باقى مراحل البرنامج القومى، أما ما نود التأكيد عليه هو ضرورة عمل "وقفة" لإعادة النظر فى الأساليب المطبقة والبحث عن أفضل الاستراتيجيات التى تقلل من التداعيات الاجتماعية والاقتصادية فى دولة نامية ومجتمع فى أمس الحاجة إلى توظيف أبنائه ورعايتهم اجتماعياً واقتصادياً حتى يصبحوا فى المستقبل عوناً لها فى غمار متطلبات التنمية المتواصلة.

والجدير بالذكر إن موضوع الخصخصة لن تنتهى الدراسات التى تجرى من أجله لان عمليات الخصخصة لها برنامج مستمر يسير جنباً إلى جنب مع عمليات التنمية لذا ستكون الدراسة حولها مستمرة أيضاً. والخصخصة عملية لها عدة مراحل وقد مضت مصر بعيداً عن مرحلة ما قبل الخصخصة والمرحلة التنفيذية بكل مساوئها ومزاياها والأهم فى هذا الصدد هو مرحلة ما بعد الخصخصة وهى من أهم وأخطر المراحل لأنه خلالها تتكشف نتائج ما تم إنجازه فى المرحلتين السابقتين ومع استمرار عملية الخصخصة تبدو أهمية هذه المرحلة لأنه يتوقف عليها كافة الخطط المستقبلية، لذا ربما تكون هذه الدراسة بكل نتائجها بداية للعديد من الدراسات المستقبلية حول الخصخصة فى المجتمع المصرى.

ومما لاشك فيه أنه في ضوء النتائج السابقة يبدو جلياً إن كل نتيجة منها تحتاج إلى العديد من الدراسات في المستقبل حتى نضمن التقويم المستمر لسياسات واستراتيجيات الخصخصة ومن ثم نضع أيدنا على واقع الاقتصاد المصرى وما يواجهه من مشكلات ومعوقات تمهيداً لوضع الحلول أو بدائل الحلول المناسبة لها.

مراجع الدراسة

أولاً- المراجع العربية:

١. الكتب العربية.
٢. الكتب المترجمة.
٣. الدوريات العربية.
٤. القواميس والموسوعات العربية.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

١. الكتب الأجنبية.
٢. الدوريات الأجنبية.
٣. القواميس والموسوعات الأجنبية.

أولاً- المراجع العربية:

* الكتب العربية:

١. إقبال الأمير: التخطيط الاجتماعى، منشورات جامعة القاهرة، القاهرة، ١٩٩٨.
٢. إيهاب الدسوقي: التخصيصة والإصلاح الاقتصادى فى الدول النامية، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٩٥.
٣. أحمد القاضى: أضواء على الأمن الصناعى، دار الحمامى للطباعة، القاهرة، ١٩٧٥.
٤. أحمد صقر عاشور: التحول إلى القطاع الخاص: تجارب عربية فى خصخصة المشروعات العامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، العدد ٣٤٤، القاهرة، ١٩٩٦.
٥. أحمد أبو زيد: البناء الاجتماعى، الجزء الأول (المفاهيم)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثامنة، الإسكندرية، ١٩٨٢.
٦. ———: البناء الاجتماعى، الجزء الثانى (الأنساق)، دار الكاتب العربى، الإسكندرية، ١٩٦٧.
٧. ———: دراسات فى علم الإنسان والمجتمع والثقافة، الجزء الثانى، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، ١٩٩٦.
٨. أحمد الخشاب: دراسات أنثروبولوجية، المكتبة الاجتماعية، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٠.
٩. أمد ماهر: تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
١٠. السيد عبد العاطى: علم الاجتماع الصناعى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٥.
١١. ———: البيئة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٥.
١٢. السيد محمد بدوى: علم الاجتماع الاقتصادى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٩.
١٣. السيد يس: العولمة والطريق الثالث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٩.
١٤. المنصف عباس: تجربة تونس فى الإصلاح الهيكلى الخوصصة، فى: الإصلاحات الاقتصادية وسياسات الخوصصة فى البلدان العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط ١، بيروت، ١٩٩٩.
١٥. جمال نور: "تطور الإنتاج الدوائى ومستلزماته ومكملاته فى مصر خلال الأعوام ١٩٨١-١٩٩١" فى: دراسة حالة قطاع الصناعات الدوائية فى التسعينيات، أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا، القاهرة، ١٩٩٤.
١٦. حازم الببلاوى: التغيير من أجل الاستقرار، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٨.
١٧. ———: دور الدولة فى الاقتصاد، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٩.

١٨. حسنين توفيق إبراهيم: الاقتصاد السياسى والإصلاح الاقتصادي، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، القاهرة، ١٩٩٩.
١٩. حمدى عبد العظيم: خصخصة مناخ الاستثمار، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ١٩٩٥.
٢٠. ريهام عبد المعطى: الخصخصة والتحويلات الاقتصادية فى مصر، مركز المحروسة للنشر، القاهرة، ١٩٩٦.
٢١. سعد الدين عشناوى: التنظيم والإدارة الصناعية، ط ٢، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٧١.
٢٢. سعيد النجار وآخرون: التخصيصة والتصحيحات الهيكلية فى البلاد العربية، صندوق النقد العربى، ١٩٨٨.
٢٣. سامى عفيفى حاتم: الخيرة الدولية فى الخصخصة، دار العلم للنشر، ط ١، القاهرة، ١٩٩٤.
٢٤. سعيد فالح الغامدى: مدخل إلى علم الإنسان، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، ١٩٩١.
٢٥. عبد الله غانم: النظرية فى علم الإنسان الاقتصادي، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، ب.ت.
٢٦. _____: التبادل وعمليات الاستثمار والادخار، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، ١٩٨٢.
٢٧. _____: المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار فى الإسلام، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، ١٩٨٤.
٢٨. _____: علم الاجتماع الاقتصادى فى دراسات المسلمين، سلسلة علم الاجتماع فى دراسات المسلمين، الكتاب الأول، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية ١٩٩٣.
٢٩. _____: المدخل إلى الأنثروبولوجيا، مركز سروات للأبحاث، الإسكندرية، ١٩٩٧.
٣٠. عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع الاقتصادي، ج ١، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٨.
٣١. عادل حسن: التنظيم الصناعى وإدارة الإنتاج، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، ١٩٧١.
٣٢. عادل حشيش ومصطفى شيحة: مبادئ علم الاقتصاد للاجتماعيين، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٠.
٣٣. عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعى، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٧٢.
٣٤. _____: "الإسلام والعمل اليدوي" فى: اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوي، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ١٩٧٨.

٣٥. عبد الحميد عبد العزيز: " التشريعات والقرارات التي تحكم العمل في القطاع الدوائي " في: دراسة حالة قطاع الصناعات الدوائية في التسعينيات، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة، ١٩٩٦.
٣٦. عبد الدائم أحمد الصاوي: تجربة الانفتاح الاقتصادي والتنمية الصناعية في مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٣.
٣٧. عبد الرحمن يسرى: مقدمة في الاقتصاد، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، ١٩٧٠.
٣٨. عبد العزيز عجمية، محمد محروس اسماعيل: الوجيه في التطور الاقتصادي، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، ١٩٧٨.
٣٩. عبد العزيز صالح بن حبتور: إدارة عمليات التخصص وأثرها في اقتصاديات الوطن العربي، دار صفاء للنشر، الأردن، ١٩٩٧.
٤٠. عبد الفتاح شوقي: " السياسات القومية الدوائية " في: دراسة حالة قطاع الصناعات الدوائية في التسعينيات، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة، ١٩٩٤.
٤١. على عبد الرازق جليبي: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب.ت.
٤٢. _____: علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦.
٤٣. عماد الدين حسن: السلامة والصحة المهنية، منشورات معهد الأمن الصناعي، ج ١، ب.ت.
٤٤. عوض شفيق عوض: التخصص، المكتب الدولي للأعمال القانونية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
٤٥. فاطمة محمد علي: القيادة النسائية في عالم متغير، سلسلة البحوث والدراسات الاجتماعية، الملتقى المصرى للإبداع والتنمية، الإسكندرية، ب.ت.
٤٦. فاروق العادلى: الأنثروبولوجيا الاقتصادية والسياسية، دار الهاني للطباعة، ط ٢، القاهرة، ١٩٩٣.
٤٧. فاروق مصطفى إسماعيل: اثنوجرافيا الأنقسناء، دار النشر الجامعي، الإسكندرية، ١٩٨٠.
٤٨. _____: اثنوجرافيا كارلنجا، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٢.
٤٩. _____: التغير والتنمية في المجتمع الصحراوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٠.
٥٠. فوزية دياب: القيم والعادات الاجتماعية، دار الكاتب العربي، القاهرة، ١٩٦٦.
٥١. فؤاد مرسى: هذا الانفتاح الاقتصادي، دار الثقافة الجديدة، القاهرة، ١٩٧٦.
٥٢. قبارى محمد اسماعيل: علم الاجتماع الصناعي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٠.
٥٣. محمد أحمد بيومي: علم الاجتماع الاقتصادي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦.
٥٤. محمد الجوهري: الأنثروبولوجيا: أسس نظرية وتطبيقات عملية، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٢.

- ٥٥ . محمد الشحات وأحمد سعيد دويدار: "اقتصاديات صناعة وتجارة الدواء في مصر والتوقعات المستقبلية" فى: دراسة حالة قطاع الصناعات الدوائية فى التسعينيات، أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا، القاهرة، ١٩٩٤.
- ٥٦ . محمد جمال برعى: التدريب والتنمية، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٧٣.
- ٥٧ . محمد صالح الحناوى وأحمد ماهر: التخصصية بين النظرية والتطبيق المصرى، مركز التنمية الإدارية، جامعة الإسكندرية، ١٩٩٥.
- ٥٨ . محمد عابد الجابري: قضايا فى الفكر المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، ط١، بيروت، ١٩٩٧.
- ٥٩ . محمد عاطف غيث: علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٠.
- ٦٠ . ———، وغريب سيد أحمد: المجتمع الريفي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٦.
- ٦١ . محمد عباس إبراهيم: "الأنثروبولوجيا ودراسة المجتمعات القروية" فى: الأنثروبولوجيا (التطبيقات الميدانية) تأليف نخبة من الأساتذة، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٢.
- ٦٢ . ———: التصنيع والمدن الجديدة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٦.
- ٦٣ . محمد عبد الله أبو على: التنظيم الاجتماعى للصناعة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ١٩٧٢.
- ٦٤ . محمد عبد الله الغيث ومنصور عبد العزيز المعشوق: توظيف العمالة المواطنة بالقطاع الخاص، الإدارة العامة للبحوث، الرياض، ١٩٩٦.
- ٦٥ . محمد عبد المعبود مرسى: علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعى، مكتبة العليقى الحديثة، القصيم، ط١، ب.ت.
- ٦٦ . محمد عبده محجوب: مقدمة فى الاتجاه السوسيو-أنثروبولوجى، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط٢، الإسكندرية، ١٩٨١.
- ٦٧ . ———: مقدمة فى الأنثروبولوجيا، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ١٩٨١.
- ٦٨ . ———: موسوعة القانون العرفى لقبائل أولاد على، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ١٩٩٣.
- ٦٩ . ———: "المسؤولية والجزاء والقضاء فى المجتمع البدوى" فى: الأنثروبولوجيا، تأليف نخبة من أعضاء هيئة التدريس، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢.
- ٧٠ . ———: الأنثروبولوجيا ومشكلات التحضر، ك١، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ١٩٨٠.
- ٧١ . محمد على محمد: مجتمع المصنع، ط١، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ١٩٨٠.

٧٢. — علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ج ١، الإسكندرية، ١٩٨٠.
٧٣. محمد عمرو حسين: "الأغذية الطبية الخاصة" في: دراسة حالة قطاع الصناعات الدوائية في التسعينيات، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة، ١٩٩٤.
٧٤. محمد غنيم: سوق الخواجات بمدينة المنصورة، إصدارات التراث الشعبي بمحافظة الدقهلية، ١٩٩٧.
٧٥. محمد محسن النجار: الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصخصة، مكتبة الإشعاع، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
٧٦. محمد محمود الإمام: العوامة والتحويلات المجتمعية في الوطن العربي، مركز البحوث العربية، مكتبة مدبولي، القاهرة، ١٩٩٩.
٧٧. محمد مرسى الحريري: الوجيز في الجغرافيا الاقتصادية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب.ت.
٧٨. محمد ميدون: "التجربة التونسية في التحول إلى القطاع الخاص" في: تجارب عربية في خصخصة المشروعات العامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، العدد ٣٤٤، القاهرة، ١٩٩٦.
٧٩. محمود حمدي عبد الغني: إدارة الاتصال في المجتمع الصناعي، دار نور للطباعة والنشر، بيروت، ٢٠٠٠.
٨٠. محمود صبح: الخصخصة: المشكلات والحلول، دار البيان، القاهرة، ١٩٩٩.
٨١. محمود عبد الرشيد رضوان وأحمد محمد السيد عسكر: التراث والتغير الاجتماعي، مركز البحوث الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ك ٤، ط ١، القاهرة، ٢٠٠٢.
٨٢. منى قاسم: الإصلاح الاقتصادي في مصر، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ١٩٩٨.
٨٣. —: التلوث البيئي والتنمية الاقتصادية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ١٩٩٩.
٨٤. منير إبراهيم هندی: أساليب وطرق خصخصة المشروعات العامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سلسلة البحوث والدراسات، العدد ٣٣٧، القاهرة، ١٩٩٥.
٨٥. نبيل صبحي حنا: الاتجاهات التقليدية والحديثة في الأنثروبولوجيا الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٤.
٨٦. هندومة محمد أنور: "المراحل العمرية للمرأة" في: الأنثروبولوجيا - التطبيقات الميدانية، نخبة من أعضاء هيئة التدريس، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢.
٨٧. ياسر يحي عطية: قدرة الاقتصاد المصري على استيعاب الاستثمارات المحلية والأجنبية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠١.

٨٨. يسرى دعيبس : اقتصاديات مجتمع الانفتاح، السلسلة السوسيو-أنثروبولوجية، دار أم القـرى، الإسكندرية، ١٩٩١.
٨٩. _____: الأنثروبولوجيا الاقتصادية، سلسلة المعارف الاقتصادية والإدارية، الإسكندرية، ١٩٩٦.
- * الكتب المترجمة:
٩٠. أدوين مانسفيلد وناريمان بيهرافيش: علم الاقتصاد، مركز الكتاب الأردني، الأردن، ١٩٨٨.
٩١. آشلى مونتاجيو: المليون سنة الأولى من عمر الإنسان، ترجمة: رمسيس لطفي، مكتبة سجل العرب، القاهرة، ب.ت.
٩٢. بار كر وآخرون: علم الاجتماع الصناعي، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، منشأة المعارف الإسكندرية، ١٩٧٢.
٩٣. بوتومور: تمهيد في علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، دار المعارف، ط٤، القاهرة، ١٩٨٠.
٩٤. جون د. دوناهيو: قرار التحول إلى القطاع الخاص، ترجمة: محمد مصطفى غنيم، الجمعية المصرية لنشر الثقافة والمعرفة العالمية، ط١، القاهرة، ١٩٨٩.
٩٥. حامد عمار: التنشئة الاجتماعية في قرية مصرية (سلوا) ترجمة: مجموعة من الأساتذة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٦.
٩٦. رالف بيلز وهارى هويجر: مقدمة في الأنثروبولوجيا العامة، ترجمة: محمد الجوهري، ج١، دار نهضة مصر، القاهرة، ١٩٧٦.
٩٧. رالف هوسمانز وآخرون: مسح السكان النشطين اقتصادياً والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا، مكتب العمل الدولي، عمان، ١٩٩٦.
٩٨. ستيف هانكى: تحويل الملكية العامة إلى القطاع الخاص والتنمية الاقتصادية، ترجمة: محمد مصطفى غنيم، دار الشروق، القاهرة، ١٩٩٠.
٩٩. كريستين كسيدز: خصخصة مشروعات البنية الأساسية، ترجمة: منير إبراهيم هندی، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ١٩٩٧.
١٠٠. محمد بيلجيتش: التحول إلى القطاع الخاص (حالة تركيا) ترجمة مد مصطفى غنيم، دار الشروق، ط١، القاهرة، ١٩٩٠.
١٠١. موريس دب ف.م. كولنتاي وآخرون: الإصلاح الاقتصادي في الدول الاشتراكية، ترجمة: أحمد فؤاد بلبع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٧١.
١٠٢. والتر آس نيف: العمل وسلوك الإنسان، ترجمة: إبراهيم السيد خليل، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٧٥.

*الدوريات العربية :

١٠٣. أحمد خليل الضبع: الإطار التشريعي لخصخصة البنوك في مصر، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد ١٥٣، القاهرة، ٢٠٠٠.
١٠٤. أسامة الخولي: البيئة وقضايا التنمية والتصنيع، عالم المعرفة، العدد ٢٨٥، الكويت ٢٠٠٢.
١٠٥. اسماعيل الشناوي: "تحليل كمي لآثار سياسات التكيف الهيكلي في الاقتصاد المصري" مجلة كلية التجارة، العدد ١، المجلد ٣٤، الإسكندرية، ١٩٩٧.
١٠٦. المرسى السيد حجازي: "المشروع العام بين النظم الاقتصادية الوضعية والنظام الاسلامي" مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، المجلد ٢٦، العدد ٢، الإسكندرية، ١٩٨٩.
١٠٧. النشرة الاقتصادية، البنك الاهلي المصري، العدد ١، المجلد ٥٤، القاهرة، ٢٠٠١.
١٠٨. _____، بنك مصر، السنة ٣٦، العدد ١، القاهرة، ١٩٩٣.
١٠٩. نوريت بيرد دافيد: "اقتصاديات" ترجمة: بهجت عبد الفتاح عبده المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية (اليونسكو)، العدد ١٥٤، ١٩٩٧.
١١٠. حازم البيلاوي: النظام الاقتصادي الدولي المعاصر، عالم المعرفة، العدد ٢٥٧، ٢٠٠١.
١١١. زينب عبد العظيم: صندوق النقد الدولي والإصلاح الاقتصادي في الدول النامية، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد ١٤٣، القاهرة، ١٩٩٩.
١١٢. سوزان أبو ريه: الخصخصة والبعد الاجتماعي، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد ١٤٢، القاهرة، ١٩٩٩.
١١٣. شوقي جلال: الصين: التجربة والتحدي، سلسلة اقرأ، العدد ٦٦٩، دار المعارف، القاهرة، ٢٠٠١.
١١٤. عبد المنعم شحاتة محمود: "الاتجاه نحو عمل المرأة خارج المنزل" مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ١٧، العدد ٣، ١٩٨٩.
١١٥. عصام رفعت: "هل يلتهم القطاع الخاص حق المواطن" في: مجلة الأهرام الاقتصادي، العدد ١٥٧١، القاهرة ١٩٩٩.
١١٦. على أحمد على: "نقل التكنولوجيا في قطاع الدواء" مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٢٤، العدد ١، ١٩٩٦.
١١٧. عمر محمد عثمان: "مدى تأثير برنامج الإصلاح الاقتصادي على المقدرة التنافسية للاقتصاد المصري" المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، العدد ١، السنة ١١، حلوان، القاهرة، ١٩٩٧.
١١٨. فؤاد هاشم: خصخصة البنوك والتنمية في مصر، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد ١٥٣، القاهرة، ٢٠٠٠.

١١٩. محمد إبراهيم طه السقا: " تجربة التخصص في المملكة المتحدة" مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٢٥ العدد ٢، الكويت، ١٩٩٧.
١٢٠. مهدي اسماعيل الجراف: " تجارب دولية في التخصص" مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٢٤، العدد ٢، الكويت، ١٩٩٦.
١٢١. موسى الضيرير: "الأمن الغذائي العربي والإنتاج الزراعي" معلومات دولية، السنة ٧، العدد ٦٠ سوريا، ١٩٩٩.
١٢٢. مؤشرات التنمية في العالم، البنك الدولي، ١٩٩٩.
١٢٣. هارفي فيجنباوم وجفري هنج وبول ستيفنز: "برامج التخصص في العالم" مجلة دراسات عالمية مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، العدد ٧، ب. ت.
١٢٤. يوسف خليفة اليوسف: " آفاق التخصص في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٢٥، العدد ٤، الكويت، ١٩٩٧.
- * القواميس والموسوعات**
١٢٥. جوردون مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المجلد الأول، ط ١، القاهرة، ٢٠٠٠.
١٢٦. _____ : موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المجلد الثاني، ط ١، القاهرة، ٢٠٠٠.
١٢٧. _____ : موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المجلد الثالث، ط ١، القاهرة، ٢٠٠١.
١٢٨. شارلوت سيمور سميث: موسوعة علم الإنسان، ترجمة: مجموعة من أساتذة علم الاجتماع، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، ١٩٩٨.
١٢٩. شاكر مصطفى حليم: قاموس الأنثروبولوجيا، جامعة الكويت، ط ١، ١٩٨١.
١٣٠. عبد الفتاح مراد: موسوعة قطاع الأعمال العام، ط ١، ب. ن، ب. ت.
١٣١. محمد عاطف غيث وآخرون: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ب. ت.
١٣٢. نخبة من الأساتذة: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٧٥.

ثانياً-المراجع الأجنبية:

* الكتب الأجنبية

- 1- Aharoni, Yair, "On Measuring The Success of Privatization", In: Yarrow, G., (ed.), Privatization: Critical Perspective on The World Economy, Routledge, Vol., 3, USA, 1996.
- 2- Armstrong, E.G.A., Industrial Relations, George G. Harrap Co. LTD, London, 1969.
- 3- Badie, Ashraf M. A., "The Transformation to The Market Economy The Review of The Faculty Of Commerce, Asuit University, No., 21 The Year Fifteen, 1995.
- 4- Bennett, Anthony, "How Does Privatization Work" Rutledge Studies In Modern World Economy, London, 1997.
- 5- Bernard, H.R. & Peltó, P.J. (ed.), Technology and Social Change The Macmillan Co., USA, 1972.
- 6- Bousset, P., Bonnemain H. & Bove F.G., The History of Pharmacy and Pharmaceutical Industry, Asklepios Press Paris, 1982.
- 7- Brown, E.H.Ph., "The Economist's Study Of Labor" In: Reynolds, G., Masters, S.H. & Moser, C.H., (ed.), Reading in Labor Economics and Labor Relations, Prentice Hall, INC, USA, 1974.
- 8- Buchanan, R.A., Technology and Social Progress, Pergamon Pres , LTD, First Edition, Oxford, 1965.
- 9- Cain, G.G., "Married Woman In Labor Force " In: Reynolds ,L.G., Masters, S.H. & Moser, C.H., (ed.) Readings In Labor Economics & Labor Relations, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, USA, 1974.
- 10- Cook, S., "The Obsolete Anti Market Mentality" In: Fried, M.H., (ed.), Readings In Anthropology, Thomas Y. Crowell Co. Second Edition, Vol. 2, USA, 1968.
- 11- Cowan, L.G., "A Global Overview of Privatization" In : Hanke S.H., (ed.), Privatization and Development, The International Center For Economic Growth, USA, 1987.
- 12- Dalton, George, Economic Development and Social Change The Natural History Press, USA, 1971.
- 13- _____, Studies In Economic Anthropology, The American Anthropological Association, USA, 1971.
- 14- Darr, Thomas, B., Privatization May be Good for our Government In: Kemp, R.L., (ed.), Privatization: The

- Provision of Public Services, McFarland Co., Inc Publishers, London, 1991.
- 15- Dunkerley, David, The Study of Organization, Routledge & Kegan Paul, London, 1972 .
 - 16- Ernst & Young, Privatization: Investing in State Owned Enterprises Around The World, John Wiley & Sons, Inc. USA, 1994.
 - 17- Feigenbaum, Harvey, Henig J., & Hamnett C., Shrinking The State: The Political Underpinnings of Privatization, University Press, Cambridge, U.K., 1999.
 - 18- Friedmann, G., Industrial Society, The Free Press, USA, 1955.
 - 19- Fried, M.H., Reading In Anthropology, T.Y.Crowell Co., Vol.2, Print 3, 1968.
 - 20- Guislain, Pierre, The Privatization Challenge, The World Bank, 1997.
 - 21- Hall, R.L., " Why Is Unemployment Rate So High at Full Employment" In: Reynolds, L.G., Masters, S.H., & Moser, C.H., (ed.), Readings In Labor Economics and Labor Relations, Prentice Hall, INC, USA, 1974.
 - 22- Hankee, S.H., Privatization and Development, The International Center For Economic Growth, USA, 1987.
 - 23- Havilland William A., Anthropology , Harcourt Brace College Publishers, Eight Edition, USA, 1997 .
 - 24- Heckle Sven Olaf ,Privatization and Changing Ownership in The Steel Industry, ECE Steel Series, N.Y., 1996.
 - 25- Hemming Richard and Mansoor Ali M., Privatization and Public Enterprises, International Monetary Fund, Paper No. 56, Washington D.C., 1988.
 - 26- Herskovits M.J., "Before The Machine" In: Fried, M.H., (ed.), Thomas Y. Crowell Co., Second Edition, Vol.2 ,USA, 1968.
 - 27- Hinds, Manuel, and Pohl, Gerhard, Privatization In Central and Eastern Europe, The World Bank, USA, 1991.
 - 28- Holt, Charles C., "Improving The Labor Market Trade Off Between Inflation and Unemployment In: Reynolds L.G.,Master, S.H.,and Moser C.H., (ed.), Reading Labor Economics and labor Relations, Prentice Hall INC.,USA,1974.

- 29- Jackson, Peter M., and Price Catherine M., (ed.), Privatization and Regulation: A revive Of Issues, Longman Group LTD., USA, 1994.
- 30- Jacobs, Jane, The Economy Of Cities, First Vintage Books Edition, USA, 1969.
- 31- Jamo, K.S., "Privatization in Malaysia" In: Thomas C. and Christos P., (ed.), The Political Economy Of Privatization, Routledge USA., 1993.
- 32- 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.
- 33- Kikeri, S., Nellis, J. & Shirley, M (ed.), Privatization: The Lessons Of Experience, The World Bank, First Printing, USA, 1992.
- 34- Lane, J.E. and Ersson, S., Comparative Political Economy, Pinter Publishers LTD., London, 1990.
- 35- Nobbs, Jack and Others, Sociology, Macmillan Company, Second Edition, Hong Kong, 1985.
- 36- Millar, Frank C., Old Villages and a New Town, Cummings Publishing Company, INC., USA, 1973.
- 37- Moore, Philipe, Privatization and Beyond, Euromony Publications, PL C., London 1997.
- 38- Myrdal, Gunner and Streeten Paul Patrick, Value In Social Theory, Third Impression, Routledge and Kegan Paul, London, 1968.
- 39- Palmer, M., Leila, A. and Yassin E., The Egyptian Bureaucracy, Syracuse University Press, First Edition, USA, 1988.
- 40- Polanyi, Karl, "Anthropology and Economic Theory" In: Fried M.H., (ed), Readings In Anthropology, Thomas Y. Crowell Second Edition, Vol.2, USA, 1968.
- 41- Rokeach, Milton, Understanding Human Values, The Free Press, N.Y., 1979.
- 42- Ronald, Frazer,(ed.), Work, Vol.1, In: Christine Humbling & Pauline Mathews, Human Society, Second Edition, Macmillan Co., London, 1979.
- 43- Rose, Michael, Industrial Behavior, Hazel Watson & Viney LTD., USA, 1975.

- 44- Savas, E.S., Privatization: The Key to Better Government, Chatham House INC., USA, 1987.
- 45- Seader, "David, Privatization and America's Cities" In: Kemp, L.R. (ed.), Privatization: The Provision Of Public Services by The Private Sector, McFarland Company INC Publishers, London, 1991.
- 46- Silverman, David, The Theory Of Organization, Heinemann Educational Book LTD., London, 1970.
- 47- 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.
- 48- Tufts, Christopher R.& Miller, John R., "A Means To Achieve More With Less" In: Kemp, R.L, (ed.), Privatization: The Provision Of Public Services By The Private Sector, McFarland Co. INC. Publishers, London, 1991.
- 49- Taylor, R.B., Introduction To Cultural Anthropology, Allyn & Bacon INC. USA, 1973.
- 50- Ungerson, C. & Kember, M., Women and Social Policy, Second Edition, Macmillan Press LTD., London, 1997.
- 51- Utt, Ronald D., "Privatization In The U.S", In: Yarrow G. and Jasinski, P.(ed.), Privatization: Critical Perspectives On The World Economy, Vol. 4, First Published, Routledge Co., USA, 1996.
- 52- webber, Max, "The Theory Of Social and Economic Organization, Translated by: Henderson, A.M.& Parsons T., Fifth Printing, The Free Press, N.Y., 1968.
- 53- Yamamoto, Tetsuzo, "An analysis Of The Privatization Of Japan National Railways Corporation" In: Yarrow G. & Jasinski P., (ed.), Privatization: Critical Perspectives On The World Economy, Vol.4, Routledge Press, London, 1996.
- 54- Yarrow, George, "The Privatization In Theory and Practice" In: Yarrow G.& Jasinski P., (ed.), Privatization: Critical Perspectives On The World Economy, Vol. 2, Routledge, USA, 1996.
- 55- Yarrow, G.& Jasinski P., Critical Perspectives On The World Economy, Vol.1, First Published, Routledge Co., USA,1996.

*الدوريات والموسوعات الأجنبية:

- 56- Badawi, Zaki, A Dictionary Of The Social Sciences, Library Of Liban, 1968.
- 57- Bendix, Reinhard, "Bureaucracy" In: Sills, D.L., (ed), International Encyclopedia Of The Social Sciences, The Macmillan Co. and The Free Press, Vol.2, N.Y., 1972.
- 58- Henderson, G.M., "Economic Anthropology" In: Encyclopedia Americana, Colier Incorporated, Vol.1, USA., 1984.
- 59- Kjellstrom, S.B., "Privatization In Turkey", The World Bank Publications, WPS/532, 1990.
- 60- Kubi, Kojo, A., "State Enterprises and Privatization" The Journal Of Modern African Studies, Vol.39, No.2, Cambridge University Press, U.K., 2001.
- 61- Nash, Manning, "Economic Anthropology" In: Sills L.D., International Encyclopedia Of The Social Sciences, The Macmillan Co. and The Free Press, Vol.4, USA., 1972.
- 62- Nellis, John, "Contract Plans: A Review Of International Experience" In: Ramamurti, R & Vernon R. (ed.), Economic Development Institute Of The World Bank, W.B., USA, 1991.
- 63- Parsons, Talcott, "Social Systems" In: International Encyclopedia Of The Social Sciences, The Macmillan Co. & The Free Press, Vol. 15, USA, 1972.
- 64- Perotti, Enrico C., Credible Privatization, The American Economic Review, American Economic Association, Vol.85, No.4, USA, 1985.
- 65- Rapoport, Anatol, "Systems Analysis" In: Sills L.D., International Encyclopedia Of The Social Sciences, The Macmillan Co.& The Free Press, Vol.15, USA, 1972.
- 66- Small, J.& Witheric, M., Modern Dictionary Of Geography, 1986.
- 67- Smith, Charlotte, Seymour, Macmillan Dictionary Of Anthropology, Macmillan Reference Books, 1987.

ملاحق الدراسة

- الملاحق الأول: دليل العمل الميداني.
- الملاحق الثاني: نموذج طلب ترك الخدمة بنظام المعاش المبكر
- الملاحق الثالث: نموذج إحصائية إصابات العمل
- الملاحق الرابع: نماذج لدراسة بعض حالات المعاش المبكر.
- الملاحق الخامس: الصور الفوتوغرافية.

الملحق الأول

دليل العمل الميداني

دليل عمل لدراسة موضوع

"أثر الخصخصة في أداء العمل في المجتمع الصناعي"

"دراسة أنثروبولوجية مقارنة"

إعداد / سلوى السيد عبد القادر
المعيدة بكلية الآداب - قسم الأنثروبولوجيا

تحت إشراف

أ.د/ محمد عباس إبراهيم

أستاذ الأنثروبولوجيا

ووكيل كلية الآداب لشئون التعليم والطلاب

البيانات الأولية

الاسم:

السن:

النوع:

الحالة الاجتماعية:

أرمل:

متزوج:

مطلق:

متزوج ويعول:

محل الإقامة :

الحالة التعليمية:

مؤهل عال م . فوق المتوسط م . متوسط يقرأ ويكتب أمي

تاريخ العمل بالشركة: (للعاملين المستمرين بالخدمة)

تاريخ ترك الخدمة بسبب التخصص: (للعاملين المتقاعدين بسبب التخصص)

بيانات عن الشركة:

اسم الشركة :

موقعها، ومزاياها بالنسبة لنوع الصناعة:

تاريخ إنشائها:

الجهة التابعة لها: (وزارة- هيئة- شركة قابضة)

مساحة المصنع:

عدد العاملين:

الإداريون: ذكور () إناث ()

الفنيون: ذكور () إناث ()

المعاونون: ذكور () إناث ()

الموزعون: ذكور () إناث ()

أقسام العمل بالمصنع:

العلاقات بين نشاط أقسام المصنع:

مواعيد العمل:

الساعات :

الورديات:

التناوب:

التغير الذي طرأ على مواعيد العمل بعد التخصصية.

العمالة:

نوعها: (محلية - وافدة - دائمة - مؤقتة)

عدد كل نوع منها:

مدى كفاية عدد العاملين:

المستويات العلمية للعاملين، ومدى ارتباطها بنوع الوظيفة:

مدى وجود ارتباط بين نوع العامل (ذكر / أنثى) ووظيفته:

أسس تقسيم العمل قبل/ بعد التخصصية:

(السن - الجنس - المؤهل - الخبرة..... وغير ذلك)

دور النقابات العمالية •• إن وجدت

تنمية مهارات العاملين بالشركة:

دورات تدريبية • محاضرات و توعية

بعثات إلى الداخل أو الخارج إرشادات

الخدمات التي تقدمها الشركة:

خدمات الإسكان: (نوعها ، مواقعها، ومدى الإقبال عليها)

الخدمات الصحية: (نوعها ومدى استفادة العاملين منها)

خدمات النقل : (نوعها، وعددها)

طرق الاستفادة منها: (مجانا - اشتراكات دورية)

مدى كفايتها بالنسبة لعدد العاملين:

مدى اختلاف نوعها باختلاف المركز الوظيفي:

عمليات الصيانة والإحلال والتجديد لوسائل النقل:

الخدمات الترفيهية:

رحلات — مصايف..... الخ

مساجد حضانات

الخدمات الرياضية و بناء المهارات:

مدى اختلاف تلك الخدمات من حيث الكم و الكيف بعد التخصصية:

النشاط الإنتاجي و التسويق:

الصناعات المختلفة التي تنتجها الشركة:

إنتاج الشركة قبل الخصخصة (إيجابياته - سلبياته - معوقاته)

النشاط الإنتاجي للشركة بعد الخصخصة

مدى استحداث منتجات جديدة بعد الخصخصة:

معايير الجودة في ظل الخصخصة:

أثر الخصخصة على حجم الإنتاج:

المسئول عن النشاط الإنتاجي للشركة:

طرق التسويق:

مقروءة مرئية

مسموعة مندوبون مبيعات

معارض: (محلية - دولية)

طرق أخرى

مجالات التسويق:

محلية دول عربية

أجنبية إفريقية

حجم التصدير ومدى تأثيره بعد الخصخصة:

نوع القيود المفروضة على التصدير والتسويق:

وضع الشركة في ظل انتشار شركات الأدوية و بالتالي وجود عنصر المنافسة:

بيانات عن الخصخصة:

دوافع خصخصة الشركة:

أهداف الخصخصة:

تاريخ تطبيق الخصخصة:

نمط الخصخصة المطبق (كلى - جزئى)

مبررات اختيار هذا النمط دون غيره:

لمن تمت عمليات البيع (أفراد - مؤسسات - مستثمرين محليين - أجنبى)

الفترة الزمنية التي استغرقتها الخصخصة:

الخطوات التحضيرية:

الخطوات التنفيذية:

عمليات إعادة الهيكلة (فنية إدارية مالية)

مرحلة ما بعد الخصخصة

الموقف المبدئي، والنهائي تجاه الخصخصة بالنسبة لكل من:

الإدارة العمال الموظفون

عائدات الخصخصة، ومدى استفادة الشركة منها، ومظاهر هذه الاستفادة.

الخصخصة والتنظيم الإداري

الخصخصة و الأساليب التكنولوجية الجديدة

الخصخصة، وما تفرضه من علاقات جديدة، وما نوع تلك العلاقات، وطبيعتها أن وجد

قرار الخصخصة مسئولية من:

إنجازات الخصخصة بالشركة وما حققته من مزايا ومساوئ:

المسئول عن تنفيذ الخصخصة:

مدى وجود دراسات لتقييم الأداء بالشركة.

العلاقات الاجتماعية داخل الشركة قبل / بعد الخصخصة.

ضمانات العمل والاستمرار في الوظيفة بعد الخصخصة.

ما أحدثته الخصخصة من تغييرات في النواحي الآتية:

الجوانب الشكلية للشركة (تجديد - إضافة - إحلال)

نظام التعيينات والتخصصات العلمية المطلوبة.

نظام الأجور والحوافز والمكافآت.

نظام الترقى والعلاوات.

أسعار المنتجات.

نظام الثواب والعقاب.

كفاءة الإنتاج.

حدود دور الدولة وسلطانها على الشركة.

دور الشركات القابضة:

دور الإدارة:

ما طرأ على الإدارة من تغير في الشكل والمضمون.

المسئول عن إدارة الشركة ووضع الخطط وتنفيذها.

المسئول عن متابعة العمل والإشراف عليه.

مدى وجود انفصال بين الملكية والإدارة.

بيانات عن العمالة التي تم الاستغناء عنها في إطار برنامج الخصخصة:

- العدد:

- النوع: ذكور إناث

- المرحلة العمرية للمتقاعدين:

- المستوى التعليمي: عال فوق متوسط

متوسط

أمي

- الوظيفة:

- التقاعد المبكر بين الإيجار والاختيار

- الإجراءات المتبعة لحث العمالة على التقاعد

- الإجراءات الخاصة بالتقاعد

- قيمة مكافأة التقاعد

- قيمة المعاش الشهري، ومدى اختلاف هذه القيمة في حالة التقاعد في السن القانوني.

- طريقة صرف المكافآت (دفعة واحدة - دفعات)

- الفترة الزمنية التي تمر حتى يحصل العامل المتقاعد على كافة مستحقاته.

- المسئول عن تحديد قيمة مبلغ المكافأة.

- أسس تحديد هذه القيمة.

- مدى اختلافها باختلاف السن أو الجنس أو مدة الخدمة بالشركة.

- مدى اختلافها عن قيمة مبلغ المكافأة في السن القانوني.

- علاقة المتقاعدين بالشركة بعد الخصخصة.

- مدى استفادتهم بالخدمات المختلفة المقدمة من قبل الشركة.

- مدى متابعة هؤلاء من قبل الشركة ومساعدتهم في استثمار عائد التقاعد.

- أثر التقاعد المبكر على الأسرة.

- أثر الخصخصة على زيادة نسبة البطالة وظهور نوع جديد من البطالة.

- مدى استطاعة العمال المتقاعدين أن يجدوا وظائف بديلة في القطاع الخاص.

- توزيع العمل داخل الشركة بعد تقاعد عدد من العمالة كان من المفترض أن لهم

أدوارا ما داخل الشركة وفي العملية الإنتاجية.

- تعيين الخبرات والمؤهلات العلمية التي كانت تحتاج إليها الشركة بعد الخصخصة.

- مدى الاستمرار في العمل بعد السن القانوني.
- مدى الاستفادة من الثورة التكنولوجية والمعلوماتية في المجالات الآتية:
 - تطوير المنتج وزيادة جودته .
 - استحداث مزايا أو خدمات جديدة للعمال من شأنها تهيئة مناخ مناسب للعمل.
 - التصدير والاستيراد.
 - أثر الخصخصة على عمالة المرأة:
 - إلى أى مدى اثر التقاعد المبكر للمرأة على حياتها الاجتماعية وعلاقتها المختلفة.
 - داخل الأسرة (الزوج - الأبناء - البنات)
 - الاهتمام بالأبناء.
 - الواجبات المنزلية.
 - الخلافات الزوجية.
 - العلاقات بالجيران والأقارب.
 - أوجه التصرف في مكافأة التقاعد:
 - ادخار في البنك.
 - شراء الكماليات.
 - تجديد أثاث المنزل.
 - زواج الابناء:
 - الاشتراك في مشروع خاص.
 - عمل مشروع تجارى.
- مدى ممارسة عمل خاص داخل / خارج المنزل بعد التقاعد
- الخصخصة وخلق أدوار جديدة للمرأة
- كيفية قضاء وقت الفراغ:
 - زيارة الأقارب والجيران.
 - مشاهدة التلفزيون.
 - المشاركة فى نوع ما من أنواع العمل الاجتماعى.
 - ممارسة هواية ما.

الملحق الثاني

نموذج طلب ترك الخدمة بنظام المعاش المبكر

شركة الإسكندرية للأدوية والصناعات الكيماوية

إحدى شركات الشركة القابضة للأدوية

ش. م. م. م.

السيد الأستاذ / العضو المنتدب

بناء على إعلان الشركة عن فتح باب التقدم بطلب ترك الخدمة مبكرا نظير التعويض المقرر
أرجو التفضل بتسوية معاشي اعتبارا من / / ١٩٩٩ مع صرف التعويض المستحق
وتفضلوا بقبول وافر الاحترام
مقدمه لسيادتكم

اسم العامل:

الإدارة التابع لها:

موافقة الإدارة التابع لها بدون بديل بالتعيين أو العقود أو اليومية.

مدير الإدارة:

المدير العام:

رئيس القطاع:

اعتمد السيد الأستاذ العضو المنتدب

يعتمد

إدارة شئون العاملين

اسم مقدم الطلب:

تاريخ الميلاد:

المرتب الحالي:

الوظيفة:

الدرجة المالية:

التعويض المستحق:

يوم شهر سنة

السن في تاريخ نهاية الخدمة:

مدة العمل الفعلية:

إقرار

العامل بإدارة:

أنى أو افق على

أقر أنا :

قيمة التعويض المقرر بعالية

وقدره () جنيتها (فقط)

وبعدم التعيين أو التعاقد مع أي شركة بقطاع أعمال تابعة للشركة القابضة للأدوية

المقر بما فيه

الاسم :

التوقيع:

يعتمد،،،،،

العضو المنتدب

(حسنى هلال)

الملحق الثالث

نموذج إحصائية إصابات العمل

تعليمات

(أ) النشاط الاقتصادي.

يستعان في ذلك بدليل التصنيف العربي الموحد للنشاط الاقتصادي.

(ب) مكان وقوع الحادث.

يقصد به العنبر أو القسم أو الجهة التي وقع بها الحادث.

(ج) كيفية الإصابة:

تذكر إحدى الحالات الآتية:

١- سقوط الأشخاص.

٢- سقوط أشياء.

٣- الخطأ أو التصادم بأشياء.

٤- انحصار بين أشياء.

٥- الإجهاد الزائد والحركة الخاطئة.

٦- التعرض أو ملامسة حرارة غير مناسبة

٧- التعرض أو ملامسة التيار الكهربائي.

٨- التعرض أو ملامسة المواد الضارة.

٩- الانفجار.

١٠- حوادث أخرى.

(د) وسيلة الإصابة:

تذكر إحدى الحالات الآتية:

١- آلات الحركة الميكانيكية.

٢- النقل ورفع الأشياء.

٣- الأجهزة والآلات الخطرة.

٤- المواد الخطرة والإشعاعات.

٥- بيئة العمل.

٦- ميكروبات ضارة.

٧- أخرى.

(هـ) العضو المصاب:

تذكر إحدى الحالات الآتية:

١- الرأس.

٢- الرقبة.

٣- الجذع.

٤- الأطراف العليا.

٥- الأطراف السفلى.

٦- أخرى.

الملحق الرابع

نماذج لدراسة بعض الحالات التي تركت الخدمة بنظام
المعاش المبكر الاختياري في إطار البرنامج القومي
المصري للخصخصة

الحالة الأولى:

الاسم: (أ. ت)
السن: ٥٤ سنة.
الحالة التعليمية: إعدادية عام ١٩٥٩.
جهة العمل: شركة مطابع محرم الصناعية.
مدة الخدمة: ٣٧ سنة.
تاريخ ترك الخدمة: ١٩٩٧/٦/١.

سبب ترك الخدمة: لقد أقدم المبحوث على التقاعد بناءً على رغبته الشخصية فقد أحس بالملل لما يسود العمل من مناخ طارد للعمال، وكذلك بناءً على صدور منشور من قبل الشركة يعلن استعدادها لقبول طلبات ترك الخدمة بنظام المعاش المبكر الاختياري مقابل تعويض مناسب ووفقاً لشروط معينة هي ألا يقل عمر المتقدم عن خمسين عاماً للذكور أو خمسة وأربعين عاماً للإناث وأن يكون قد أمضى مدة خدمة لا تقل عن عشرين عاماً وذلك في ١٩٩٧/٦/١.

وعن إجراءات التقاعد: فقد تمتثلت في التقدم بطلب وتوقيعه بالموافقة المبدئية من العامل على إنهاء خدمته ثم يحصل على موافقة الرئيس المباشر ورئيس الشركة بعدها يوقع العامل بالموافقة النهائية ثم ينظر في طلبه وتحسب قيمة مستحقاته لحين عمل إخلاء الطرق وتسليم العهد.

وعن قيمة مكافأة التعويض: فقد حصل المبحوث على مبلغ ثلاثة وعشرين ألف جنيه من الشركة بالإضافة إلى مبلغ ستة آلاف جنيه من صندوق التأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى شهر مكافأة، كما حصل المبحوث على معاش شهري كامل لكن قيمته أقل من قيمة المعاش في السن القانوني. ويتم صرف المكافأة التعويضية من قبل الشركة دفعة واحدة في صورة شيك يحصل عليه العامل في آخر يوم من أيام خدمته بالشركة ويتم صرف هذا الشيك من أحد البنوك التي تتعامل معها الشركة. أما المبلغ الخاص بالتأمينات الاجتماعية فيتم إرساله للعامل في فترة لاحقة عن طريق البريد في شيك على دفعة واحدة إلى عنوان السكن. وقد أكد المبحوث أن هذه الإجراءات تستغرق فترة وجيزة لا تتعدى شهر من تاريخ تقديم الطلبات. ويتم تحديد قيمة التعويض بواسطة الشركة وعلى أساس السن ومدة الخدمة في ١٩٩٧/٦/١. وتقل قيمة مكافأة إنهاء الخدمة بنظام المعاش المبكر عنها في السن القانوني أي سن الستين.

وعن أوجه إنفاق مبلغ التعويض: عدد المبحوث أوجه إنفاق مبلغ التعويض في:

١. إجراء بعض العمليات الجراحية للزوجة في إحدى المستشفيات الخاصة تكلفت سبعة آلاف جنيه.
٢. زواج الأبناء.
٣. استثمار جزء من المبلغ في أحد البنوك بفوائد شهرية.
٤. الشروع في عمل مشروع صغير خاص به حيث انه قد قام بتأجير محلين لعمل مطبعة للتغليف والتجليد وهو مجال عمله السابق الذي يتقنه ويفهم فيه، وقد قام بتجهيز المكان بالكامل وتزويده

بمختلف المرافق ولكن لم يبدأ في تشغيل المطبعة لعدم وجود شريك مناسب كى يساهم معه في شراء الآلات اللازمة حيث ترتفع أسعارها بما يفوق إمكانيات المبحوث المادية.

ترك الخدمة بين الاختيار والإجبار: أكد المبحوث انه ترك الخدمة بناء على رغبته الشخصية وقد كان ضمن تاركى الخدمة فى المرحلة الأولى أما المرحلة الثانية فقد تقاعد العاملين رغماً عنهم بسبب ما أسماه المبحوث "سياسة التظيفيش" وقد وصفها بأنها قد دفعت الكثيرين لترك الخدمة دون رغبة حقيقية فالشركة قد أوقفت سياسة الإحلال للعمالة فعندما يحال شخص ما للتقاعد لا يستبدل بلآخر ويتم توزيع عمله على زملائه فيزيد عبء العمل على العمالة الموجودة دون مقابل ماضى اضافى ويدفع هذا البعض للتغيب عن العمل ومع قيام الشركة بوضع قيود صارمة فقد يؤدي ذلك إلى الفصل من الخدمة بدون أى مستحقاته، كما تقوم بعض الشركات بتحويل بعض الموظفين إلى وظائف أقل ، وكذلك خفض الحافز الشهري وهنا يقول العامل أن التقاعد المبكر أفضل من هذه الأوضاع الغير مواتية.

وعن علاقة المبحوث بالشركة بعد ترك الخدمة: ذكر المبحوث إن علاقته بمكان العمل لم تنقطع وهو بحكم عمله فى المجال النقابى له علاقات وصادقات كثيرة مع العاملين الموجودين بالخدمة ويقوم بالتردد عليهم كما يحرص على مجاملتهم فى المناسبات المختلفة كما أنهم يقدمون له خدمات فيما يتعلق بالرحلات والمصايف التى تنظمها الشركة. أما بالنسبة لغيره ممن تركوا الخدمة فان علاقتهم بالشركة قد انقطعت إلا فى حالة ختم بعض الأوراق الرسمية أما الخدمات التى تقدمها الشركة فلا يتم الانتفاع بها لأنها لا تقدم إلا للموجودين بالخدمة هذا بالنسبة لكل الخدمات ماعدا التأمين الصحى.

وعن مدى متابعة الشركة للمتقاعدين أو مساعدتهم فى استثمار عائد أو مبلغ التعويض فقد أكد المبحوث أن الشركة ليست لها أية علاقة بذلك فهى بمجرد أن تنتهى خدمة العامل تنقطع علاقته بالشركة ولا تساعدهم أو تقدم لهم المشورة فى كيفية استثمار مبلغ التعويض كما إن الشركة لم تعقد أية دورات تدريبية لتأهيل العاملين لوظائف أخرى بعد ترك الخدمة بالشركة.

وعن كيفية قضاء وقت الفراغ فقد ذكر المبحوث انه يقوم بأنشطة كثيرة عددها فى:

- ❖ الارتباط بالعمل فى أحد المساجد حيث انه عضو فى باللجنة الاجتماعية لجمعية مسجد السلطان ويقوم بخدمة الحالات الاجتماعية.
- ❖ تجليد الكتب فى المنزل فى مواسم الدراسة
- ❖ الجلوس مع الأصدقاء فى المحلات والورش المجاورة للمسكن لتبادل الحديث حول المجتمع والسياسة.
- ❖ البقاء فى المنزل مع الأبناء والأحفاد ومشاهدة التلفزيون. حيث انه لا يهوى الجلوس فى المقاهى.

وعن أثر ترك الخدمة على الأسرة فقد أكد المبحوث أن ترك الخدمة لم يؤثر على حياته الأسرية فهي تسير كما هي والخلافات الأسرية عادية أما المشكلة الأساسية بالنسبة له هي أنه أصبح أكثر تواجداً في البيت ومن ثم أصبح أكثر احتكاكاً بمشكلات الأبناء.

وعن رأى المبحوث في التقاعد المبكر فقد أكد أنه بالرغم من الضرر الذي لحق به من جراء ترك الخدمة إلا إن هذا الضرر يتعاضد تأثيره بالنسبة للأشخاص الذين تقل أعمارهم عن خمسين عاماً لأن مدة خدمتهم تكون قصيرة وبالتالي يقل معها قيمة مبلغ التعويض كما يقل المعاش الشهري، كما إن الخصخصة وما استتبعها من تقاعد عدد كبير من العمالة قد أدت إلى زيادة نسبة البطالة وسوف تؤدي أيضاً إلى زيادة المشكلات والانحرافات وتسبب في ظلم كثير من الشباب. كما إن الخصخصة لم تتم بصورة منظمة لذا فإن مشكلاتها تتعاضد شيئاً فشيئاً، وقد ذكر المبحوث إن من مصلحة بعض الشخصيات أن ينهار القطاع العام كي يقوموا هم بشرائه.

وقد لاحظت الباحثة أنه بالرغم من انشغال المبحوث بإعمال أخرى إلا أن لديه إحساس قوى ومسيطر عليه بأنه قد فقد قيمته بعد ترك الخدمة خاصة وأنه من الشخصيات المحبة جداً لعملها كما أنه كان من الكفاءات العاملة بالشركة والدليل على ذلك أنه عندما فكر في عمل مشروع فقد انحصر تفكيره في وظيفته السابقة في مجال التجليد والتغليف ولم يفكر في أى نشاط آخر.

الحالة الثانية:

الاسم: (ر.ع.م) السن: ٥٦ سنة.
الحالة الاجتماعية: متزوج ويعول ثلاثة أبناء. الحالة التعليمية: دبلوم إعداد فنيين صناعيين.
الوظيفة السابقة: فني أول صيانة. جهة العمل: شركة النيل العامة للنقل المائي.

تاريخ التقاعد: ١٩٩٨/٦/١

قيمة التعويض: ٣٥ ألف جنيه من الشركة وستة آلاف أخرى من التأمينات الاجتماعية.

قيمة المعاش الشهري: ٢٧٠ جنيه عام ١٩٩٨ ثم ارتفع إلى ٣٨٠ جنيه عام ٢٠٠٢.

وعن سبب ترك الخدمة: ذكر المبحوث أنه قد ترك الخدمة برغبته ولكنها تتعلق بالشركة والظروف الغير مواتية فيها وقد حدد هذه الظروف في عدة نقاط هي:

- الخسائر المتتالية للشركة لأنها شركة لتقديم الخدمات وليست شركة إنتاجية.
- أدت الخسائر المتتالية إلى تطبيق سياسة عدم الإحلال للعمالة بمعنى أنه إذا قل عدد العمالة المخصصة لأداء وظيفة معينة سواء عن طريق المعاش أو الوفاة لا يحل محله عامل آخر بل يوزع العمل على باقى الموظفين الموجودين ومن ثم يزداد عبء العمل دون أن يوازيه مزايا مادية.
- كما أصدرت الشركة قراراً بأن تكون المأموريات الخارجية على نفقة العامل وإذا رفض يحول للتحقيق ويجازى بالخصم من المرتب.

- هذا بالإضافة إلى خفض وتقليص المزايا المادية كالمكافآت والحوافز وفي ذلك ذكر المبحوث أنه كان فيما مضى قبل الخصخصة يحصل إلى جانب المرتب على حوافز ومكافآت تصل أحياناً إلى ٦٠٠ جنيه شهرياً أما بعد الخصخصة فقد منع كل هذا ولم يبق له سوى المرتب والحوافز البسيطة التي لا تتعدى ٧٥ جنيه وقد تقل حسب الظروف. وقد أدت هذه الأوضاع به إلى كرهه جو العمل خاصة وأنه يبذل مجهوداً لا يوازيه المقابل المادي الممنوح له من قبل الشركة.

وعن قيمة مبلغ التعويض: فقد حصل المبحوث على مبلغ ٣٥ ألف جنيه من الشركة بالإضافة إلى ستة آلاف جنيه من التأمينات الاجتماعية وقد تم خصم ٥٠% من المكافأة لأنه لم يصل إلى سن الستين وقد حصل على التعويض الخاص بالشركة دفعة واحدة في صورة شيك تسلمه في آخر يوم خدمة له بالشركة، أما مبلغ التأمينات فقد تم إرساله في شيك آخر على عنوان السكن.

وعن إجراءات التقاعد: تقوم الشركة بإصدار منشور تعلن فيه قبولها لطلبات ترك الخدمة بنظام المعاش المبكر بشرط ألا تقل مدة الخدمة عن ٢٠ عاماً وتحديد سن معين لا يقل عن ٥٠ سنة للرجل و٤٦ سنة للسيدات، ويتضمن الطلب إمضاءين للعامل الأول للموافقة المبدئية والثاني للموافقة النهائية، بالإضافة إلى موافقة الشركة على الاستغناء عنه، وقد ذكر إن الشركة كانت رافضة لطلبه لكنه أصر على ترك الخدمة. وقد أكد المبحوث إن الفترة التي تستغرقها هذه الإجراءات قصيرة وإن الموضوع كله تم خلال ١٥ يوم تم فيها تقديم الطلبات وإخلاء الطرف وتسليم العهد قبل نهاية شهر يونيو ١٩٩٨، وقد لخص هذا حين قال: قدمنا الطلبات وبعد ١٥ يوم لقينا نفسنا في الشارع. ويحصل المبحوث على المعاش الشهري عن طريق البريد ومن أحد المكاتب القريبة من عنوان السكن. ويتم تحديد مبلغ التعويض بواسطة الشركة وفقاً للسن ومدة الخدمة ولا يرتبط بالجنس، وتختلف قيمة التعويض والمعاش الشهري في السن القانوني عنه في حالة التقاعد المبكر حيث إن التقاعد في سن الستين يمكن العامل من الحصول على كافة مستحقاته كاملة دون أية خصومات، وكلما زادت مدة الخدمة زاد بالتالي مبلغ التعويض.

وعن أوجه إنفاق مبلغ التعويض: ذكر المبحوث إن زوجته كانت تعمل معه في نفس الشركة وقد أنهت خدمتها معه، وحصلت على تعويض قيمته ٣٢ ألف جنيه من الشركة علاوة على مبلغ ٤ آلاف جنيه من التأمينات الاجتماعية، وقد أعطت لزوجها هذا المبلغ واشتركا معا في إنفاق هذه المكافآت على الأوجه التالية:

١. تجديد الشقة وتكليف ذلك مبلغ ١٤ ألف جنيه بدون تجديد الأثاث.
٢. شراء قطعة أرض مساحتها ٢٥٣ م بمنطقة الكينج بمبلغ ١٦ ألف جنيه.
٣. شراء ذهب للزوجة والابنة.
٤. قيام الزوجة برحلة عمرة.
٥. إنفاق مبلغ ١٠ آلاف جنيه على تعليم أحد الأبناء بإحدى الكليات العسكرية.

٦. ادخار مبلغ ١٠ آلاف جنيه لتجهيز البنت حيث يقوم بتشغيلهم مع أحد الأصدقاء لأنه لا يدخر أية نقود في البنك لان فوائد البنوك ربوية، ولم يفكر المبحوث في إقامة مشروع تجارى لعدم وجود رغبة شخصية كما انه غير ملم بالسوق وأبعاده، كما انه لا يجب العمل في المحلات التجارية لان عمله السابق كان يمتعه بوضع معين لا يستطيع التخلي عنه، كما انه فكر في شراء تاكسى أجرة لكنه وجد إن مشكلاته كثيرة فخشى أن يقدم على هذا المشروع بالإضافة إلى انه يرى إن العمل بهذه المهنة فيه إهدار لكرامته كما يعرضه لمخاطر كثيرة ، كما لم يفكر المبحوث في العمل بالقطاع الخاص لأنه يرى إن القطاع الخاص يفضل الشباب ولا يجذب كبار السن لان قدرتهم على العطاء قليلة ومرتباهم ستكون كبيرة بالمقارنة بمراتب الشباب خاصة في بداية حياتهم فيعملون بنشاط وحيوية لفترة قد تصل إلى ١٢ سنة بمرتب بسيط فالشباب بلغة السوق وفي ظل متطلباته يعد أفضل من كبير السن حتى وان كان الثاني أكفأ من الأول.

وعن مدى الاستفادة من خدمات الشركة بعد التقاعد: ذكر المبحوث فيما يتعلق بهذه الناحية إن خدمات الشركة كانت متدنية للغاية ولم يستفيد منها بعد ترك الخدمة حتى انه ذهب ذات مرة لختم بعض الأوراق فرفضوا وقام بختمها في إدارة المعاشات .أما بالنسبة لمتابعة الشركة للعاملين بعد التقاعد فقد نفى المبحوث قيام الشركة بأى نوع من المتابعة للعاملين بعد التقاعد فبمجرد أن تنتهى مدة الخدمة تنقطع علاقة العامل بالشركة ولا توجد متابعة بأى شكل من الأشكال ولا تساعدهم أو تمدهم بأى نوع من الاستشارات فيما يتعلق باستثمار مبلغ التعويض. كما أكد إن الشركة لم تقوم بعمليات تأهيل أو تدريب لهؤلاء الذين سوف يتركون الخدمة ولم تعقد لهم دورات تدريبية في أى مجال من المجالات. وقد ذكر إن الشركة تمت تصفيتها حيث خرج جميع العاملين بها على مرحلتين وكان هو وزوجته ضمن المجموعة التي خرجت في المرحلة الأولى وتلاه بقية العاملين.

وعن مدى كفاية المعاش الشهري: ذكر المبحوث انه بعد التقاعد لم يحصل على المعاش الشهري لمدة ستة أشهر وقد كانت قيمة المعاش الشهري ٢٧٠ جنيه زادت عام ٢٠٠٢ إلى ٣٨٠ جنيه هذا المبلغ وبالإضافة إلى معاش الزوجة يكون اجمالى دخل الأسرة الشهري ٥٠٠ جنيه وفي ظل ارتفاع الأسعار لا يكفى هذا المبلغ سوى ١٠ أيام فقط من الشهر ومن ثم يواجه الأسرة عجز شديد في الميزانية يتم تسديده عن طريق المنافذ التالية:

١. إيراد تشغيل مبلغ عشرة آلاف جنيه وقيمته ١٥٠ جنيه شهريا.

٢. مبلغ رمزى من المسجد نظير الخدمات التي يؤديها.

٣. الاستغناء عن الكثير من الضروريات أو تأجيلها حتى لا يقع تحت طائلة الديون.

وعن مدى الشعور بالندم بعد ترك الخدمة: لاحظت الباحثة إن لدى المبحوث شعور وإحساس بالندم بعد ترك الخدمة لان العمل يعطى للإنسان وضع وقيمة كبيرة في المجتمع لا تضاهيها أية

تعويضات مادية. فهو قد ترك العمل رغماً عنه بسبب سياسات الدولة واتجاهها نحو التخصصية وتقليل العمالة وقد أدى تقاعده في هذا السن إلى إحساسه بفقد قيمته ودوره في المجتمع. وعن كيفية قضاء وقت الفراغ: يقوم المبحوث في أوقات الفراغ بممارسة عدة أنشطة من أهمها الإشراف على مشروع تقوية طلاب مرحلة الاعدادى والثانوى بالجمعية الخيرية لمسجد السلطان بمقابل رمزى ويرى المبحوث إن هذا العمل واجب ورسالة للتقرب من الله وقد كان يؤدي هذا العمل أثناء عمله بالشركة كما يقضى بعض الوقت في المنزل مع الأبناء والزوجة أو الجلوس مع الأصدقاء وتداول الأحاديث المختلفة في شؤون الحياة.

وعن أثر التقاعد المبكر على حياة الأسرة: أكد المبحوث إن شيئاً لم يتغير بالنسبة للأسرة فالعلاقت والأسرية كما هي أما الأثر المباشر هو إن مبلغ التعويض قد مكن الأسرة من تحقيق رغباتهم من مأكّل وملبس وخلافه، فعندما كان الأب موظف لم يكن بمقدوره أن يوفر كل الاحتياجات لكل أفراد الأسرة في نفس الوقت وبنفس الكفاءة لذا فانه عندما حصل على مبلغ المكافأة قام بتعويض الأبناء عما فاتهم في أوقات الحرمان.

أما عن رأى المبحوث في التخصصية: فقد أشار إلى إن أهم إنجازات التخصصية من وجهة نظره هي أنّها قد ساهمت في رفع نسبة البطالة كما أنّها ضيقت على الدولة العديد من التخصصات والمهارات النادرة في عدد من المجالات التي امتدت إليها يد التخصصية والتقاعد المبكر ولا شك إن هذا سيؤثر بالسلب على أداء بعض المؤسسات. كما يرى إن التخصصية قد تمت بصورة غير منظمة وان خطوة التنفيذ فاشلة وأبعادها وآثارها غير مدروسة ولم توضع آليات لتلافيها. ويرى انه كان من الأفضل أن تتم إعادة هيكلة للمؤسسات وقد اقترح بعض الحلول التي كان من الممكن إتباعها بالنسبة للشركة التي كان يعمل بها لتلافي خسائرها بدلاً من تسريح العمالة وتصفية الشركة ومن هذه الحلول تحسين ظروف العاملين المادية والمعنوية، والاهتمام بصيانة وتجديد الوحدات، ورفع قيمة الشحن التي لم يتم رفعها منذ عشرات السنين رغم ارتفاع أسعار الوقود والعمالة والمرتبات. وفي النهاية يرى إنّها سياسة فاشلة لتقليل العمالة بالشركات وتوفير مرتباتهم.

الحالة الثالثة:

السن: ٥٢ سنة.

الاسم: (ج. ع. ج)

الحالة الاجتماعية: متزوج ويعول أربعة أبناء في مراحل التعليم المختلفة.

الوظيفة السابقة: سائق بشركة الدلتا الصناعية (إيديال)

تاريخ التقاعد: يونيو ١٩٩٩.

مبلغ التعويض: ٢٦٥٠٠ جنيه.

مدة الخدمة: ١٤ سنة بالشركة و٧ سنوات تأمينات خارجية.

الوظيفة الحالية: سائق تاكسى ملاكى.

سبب ترك الخدمة: لم يترك المبحوث العمل برغبته بل إن الشركة هي التي أجبرت العاملين على ذلك بعد أن تم بيعها إلى شركة أخرى هي شركة أوليمبيك.

وعن كيفية استثمار مبلغ التعويض: قد حصل المبحوث على مبلغ ستة وعشرين ألف وخمسمائة جنيهاً منها (٢٣ ألف) من الشركة و(٣٥٠٠ جنيه) من التأمينات الاجتماعية وقد قام باستثمار هذا المبلغ في شراء تاكسي أجرة للعمل عليه وتحسين دخل الأسرة نظراً لتدني قيمة المعاش الشهري، ولم يفكر المبحوث في العمل بالقطاع الخاص، وكان يرغب في الزواج للمرة الثانية لكنه تراجع لأن الظروف المادية لم تسمح بذلك. وعن قيمة المعاش الشهري ومدى كفايته فقد ذكر المبحوث إن قيمة المعاش الشهري في بداية التقاعد كانت ٩٥ جنيه عام ١٩٩٩ ثم ارتفعت بعدها إلى ١٧٤ جنيه عام ٢٠٠٢. وهذا المبلغ بالطبع لا يكفي متطلبات الأسرة في ظل الظروف السائدة وما نراه من غلاء الأسعار، ويقوم المبحوث بسد العجز في الدخل من خلال الدخل الإضافي من تشغيل التاكسي.

وعن مدى الشعور بالندم بعد ترك الخدمة يشعر المبحوث بندم شديد على تركه للعمل الحكومي بالشركة لكنه كان مضطراً لذلك وهو بالرغم من ممارسته للعمل الحر إلا أنه غير راض عنه لأنه يتعب ويشقى ويعانى في العمل الحر عن العمل الحكومي، وقد كان العمل بالشركة يوفر له العديد من المزايا المادية والمعنوية المتمثلة في:

١. كان العمل الحكومي يمنحه يوم للراحة أسبوعياً.
 ٢. صرف الحوافز المادية في المواسم الدينية والأعياد بالإضافة إلى المنح والأرباح السنوية.
 ٣. وجود دخل شهري ثابت.
 ٤. العمل الحكومي له مواعيد محددة وأوقات كثيرة للراحة، أما الآن فإن الوضع مختلف لأنه فقد كل المزايا السابقة واحتفظ بمعاش شهري ضئيل، كما إن اليوم الذي لا يخرج فيه للعمل لا يجد فيه مصروفاً لبيته.
- أما عن رأى المبحوث في الخصخصة فيرى إنها نعمة وليست نعمة لأنها قد أدت إلى زيادة نسبة البطالة وزيادة معاناة محدودى الدخل. وقد ذكر المبحوث أنه قد اشترى عدداً من أسهم الشركة هو وعدد آخر من زملائه لكنه لم يستفيد من عائد الأسهم أو أرباحها سوى عام واحد فقط، وبعدها لم يحصل لا على أرباحها ولا على سعرها الذي دفعه بالتقسيم من راتبه الشهري هذا برغم ما تحققه هذه الأسهم من أرباح. كما رأى إن الخصخصة قد أدت إلى زيادة الخلافات الزوجية، وزيادة الانحرافات والسرقات، وزيادة الضرائب على المبيعات بالنسبة لكثير من السلع، وزيادة القلق والخوف من المستقبل بالنسبة للأبناء خاصة مع ضآلة قيمة المعاش الشهري كما سبق وأوضحنا.
- وعن كيفية قضاء وقت الفراغ ذكر المبحوث أنه لا يوجد لديه وقت فراغ، وأثناء فترات الراحة من العمل فإنه يقضيه في الجلوس على أحد المقاهي.

الحالة الرابعة:

الاسم: (س. ف. م) السن: ٥٠ سنة.

الحالة التعليمية: دبلوم ترسانة عام ١٩٧٣.

الحالة الاجتماعية: متزوج ويعول أربعة أبناء.

السن عند التقاعد: ٤٦ سنة .

الوظيفة: فني تخطيط ومتابعة.

قيمة مبلغ التعويض: (٢٥ ألف جنيه) قيمة المعاش الشهري: ١٧٣ جنيه.

عن الإجراءات الخاصة بالتقاعد المبكر فقد تمثلت في تقديم طلب للشركة ثم الموافقة عليه وقد حصل المبحوث على قيمة مبلغ التعويض بعد شهر من تقديم الطلب وقد حصل عليه دفعة واحدة.

وعن أوجه إنفاق مبلغ التعويض فقد أكد المبحوث إن مبلغ التعويض لم يحقق فائدة بالنسبة للأبناء لأنه بعد التقاعد تعرض لحادث نتج عنه كسر في الذراع صرف المبلغ كله عليه. ولا يكفى المعاش الشهري مصاريف الأبناء ومن ثم لجأ إلى طلب المساعدة من المحافظة لاستكمال علاج ذراعه والوفاء بنفقات الأبناء، كما انه يعفى من دفع مصاريف الأبناء الدراسية. ويقضى المبحوث وقت فراغه في عبادة الله بالمسجد. ولا يمارس المبحوث أى عمل خاص لأنه أصبح عاجزاً لا يصلح إلا للأعمال الكتابية ولكنه لا يجد هذه الفرصة. ويرى المبحوث إن الخصخصة غلطة كما أنه نادم على ترك العمل لأنه لا يحصل على أرباح أو حوافز، كما قل دخله كثيراً عما سبق قبل التقاعد لكن رغم ذلك فإنه في ظل الظروف التي تمر بها الشركة كان خروجه أفضل كثيراً من بقاءه فيها.

وعن التقاعد المبكر والأسرة: رأى المبحوث إن التقاعد المبكر قد أدى إلى زيادة الخلافات الأسرية بسبب قلة الدخل.

الحالة الخامسة:

الاسم: (أ. م) السن: ٥٦ سنة.

تاريخ التقاعد: ١٩٩٦.

السن عند التقاعد: ٥٠ سنة.

الحالة الاجتماعية: متزوج ويعول أربعة أبناء.

الوظيفة: براد

جهة العمل: شركة باتا الصناعية.

مدة الخدمة: ٢٠ سنة. قيمة مبلغ المكافأة: ٣٨ ألف جنيه.

قيمة المعاش الشهري: ٢٤٠ جنيه عام ١٩٩٦ ارتفع إلى ٤٠٠ جنيه عام ٢٠٠٢. وقد تشاھت إجراءات التقاعد مع الحالات السالفة الذكر.

وعن أوجه إنفاق مبلغ المكافأة فقد رأى إن أفضل وسيلة للاستثمار هي شراء شقة وقد استثمر المبحوث مبلغ المكافأة في النواحي التالية:

١. شراء شقة تمليك .

٢. تجديد الأثاث.

٣. شراء تليفون فوري .

٤. شراء دش.

وعن كيفية قضاء وقت الفراغ وجدنا المبحوث يقضى وقت فراغه في ممارسة الصيد أو الجلوس على قهوة المعاشات.

وعن رأى المبحوث في الخصخصة والتقاعد المبكر فقد اتفق مع باقى المبحوثين في إن الخصخصة قد أدت إلى زيادة نسبة البطالة كما رأى إن العمل بالشركة كان أفضل بالنسبة له بسبب وجود الأرباح والحوافز والبدلات. والتقاعد المبكر في رأيه لم يؤثر سلباً على الأسرة بل أدى إلى زيادة الاهتمام بالأبناء كما إن الخلافات الزوجية كما هي في معدلها الطبيعي.

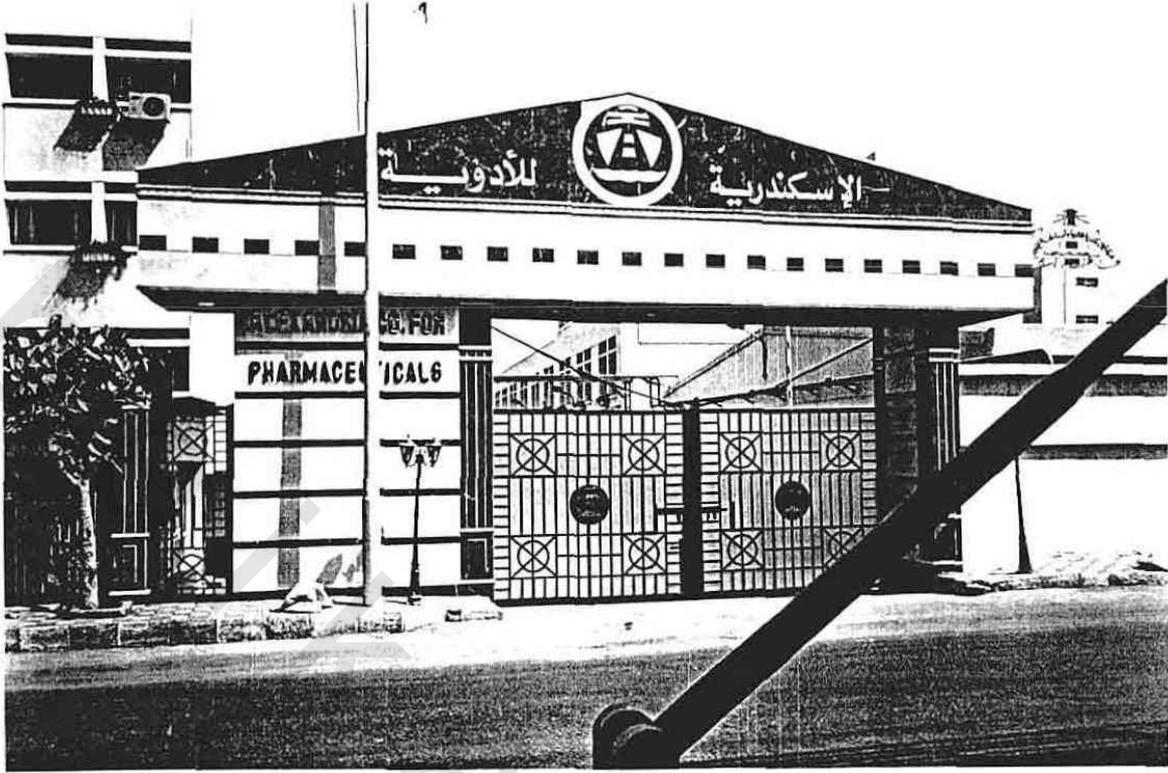
والجدير بالذكر أنه في الحالتين الثانية والخامسة كانت زوجات المبحوثين أيضاً ممن تركوا الخدمة في ضوء الخصخصة وبنظام المعاش المبكر وفي الحالتين قامت الزوجة بإعطاء مبلغ المكافأة للزوج بعد تخصيص جزء منه لشراء ذهب للزوجة وبسؤال الزوجات عن مدى الشعور بالندم بعد ترك العمل فقد ابدوا إحساساً بالراحة والتخلص من أعباء العمل خارج المنزل والتفرغ للبيت والأبناء مع الاحتفاظ بدخل شهري مناسب يساعد الزوج ويعينه على أعباء المعيشة، كما أصبحت أكثر اهتماماً بالمنزل والأسرة. ولم تبدى أى منهما رغبة في ممارسة أى نوع من العمل أما عن كيفية قضاء وقت الفراغ فقد انحصر في مشاهدة التلفزيون وزيارة الأقارب والجيران.

وقد قامت الباحثة في الفصل الخامس من الرسالة بتناول تلك الحالات السابقة بالعرض

والنقد والتحليل.

الملحق الخامس

مجموعة من الصور الفوتوغرافية الخاصة بمجمعي البحث



المدخل الخاص بشركة الإسكندرية للأدوية



المدخل الخاص بشركة العامرية للصناعات الدوائية



مصنع القفازات والأشرطة اللاصقة أحد مصانع شركة الإسكندرية للأدوية



الأوروبية المصرية للصناعات الدوائية إحدى شركات العامرية للأدوية بالعامرية



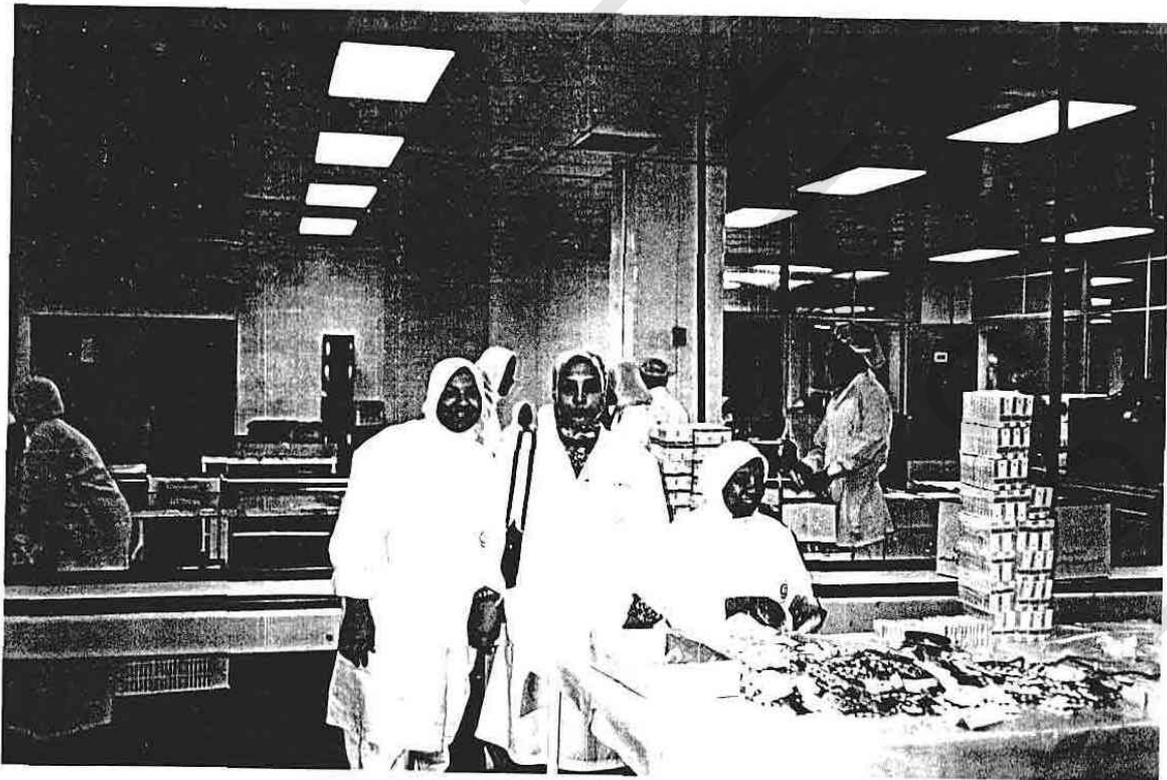
موقف خاص لسيارات شركة الإسكندرية للأدوية ويظهر بالصورة أتوبيسات نقل العاملين القديمة والجديدة



سيارات نقل العاملين بشركة العامرية في موقف السيارات خلف مبنى الشركة
وبجوار ورش الصيانة



مشرفة الإنتاج تتابع عمليات التعبئة والتغليف بشركة الإسكندرية للأدوية

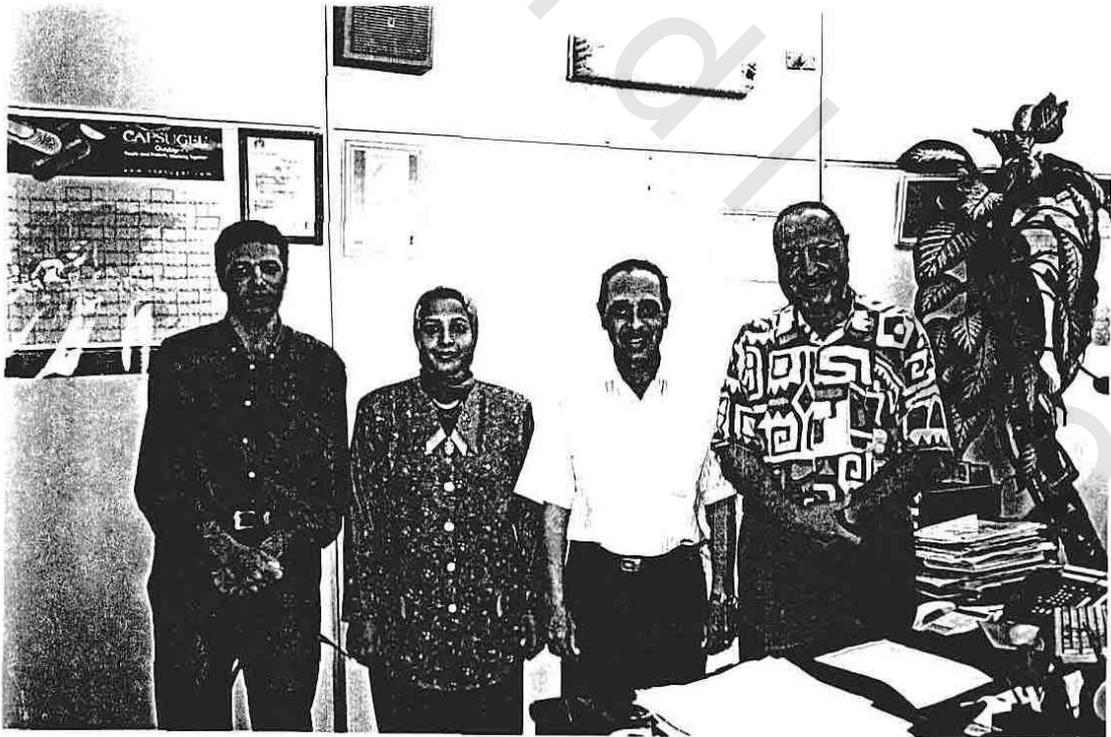


الباحثة في قسم التعبئة والتغليف بمبنى الإنتاج بشركة الإسكندرية للأدوية



الباحثة و بعض أعضاء فريق العمل الإدارى بقطاع الشئون الإدارية بشركة

الإسكندرية للأدوية



الباحثة وبعض العاملين بإدارة الموارد البشرية بشركة العامرية للصناعات

الدوائية