

سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي للعاملين
"شركة الاسمنت الأردنية كنموذج"

د/ أحمد عارف العساف*

جامعة الزرقاء الخاصة- الأردنية.

Abstract:

The study aims to measure the impact of privatization on the Jordan cement company from the viewpoint of Head office employees only, in terms of social welfare and job security, and the improvement of the production equipments and reducing costs, and the profits realized, and to which extent it has an impact on turnover and increasing unemployment.

To achieve the above mentioned objectives, the researcher designed a self administrated questionnaire which is distributed to head office employees at Jordan Cement Company.

Later on, an analysis is conducted through different statistical methods to test the hypothesis of the study.

The study reveals that the privatization policy has a positive effect on the social welfare and job security of the employees of the Jordan cement company. While it has a negative effect on the reduction of the employees numbers and thus increasing the unemployment rate.

Finally the study recommended effective tools to reduce the negative effects of the privatization policy.

مقدمة :

بسبب المظاهر السلبية لانخفاض الكفاءة الإنتاجية في وحدات القطاع العام ساد الاعتقاد لدى حكومات العديد من الدول النامية بان القطاع العام بات اكبر مما ينبغي وان تكلفة الاحتفاظ به أصبحت مرتفعة على اقتصادها، وتطلعت حكومات تلك الدول إلى التطبيق الجاد لبرامج الإصلاح الاقتصادي في ظل معونات مالية وفنية من البنك الدولي وصندوق البنك الدولي. واتخذ الإصلاح الاقتصادي مسارات واتجاهات عديدة برز منها ما عرف في الأدب الاقتصادي بالخصخصة أو التخصيص.

* كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. جامعة الزرقاء الخاصة- المملكة الأردنية الهاشمية. مايل:

Assaf_zarqa@yahoo.com

أولاً- واقع الخصخصة في بعض الدول

أصبحت الخصخصة منهجاً وأسلوباً اعتمد عليه العديد من الدول النامية والمتقدمة للتخلص من الحجم الزائد للقطاع العام وتحقيق الكفاءة الاقتصادية بصفة عامة والكفاءة الإنتاجية في وحدات القطاع العام بصفة خاصة، بحيث أصبح مصطلح الخصخصة من أهم المصطلحات على الساحة الاقتصادية العالمية في منتصف السبعينات بعد أن تصاعدت الدعوة في مختلف أنحاء العالم لنقل ملكية المشروعات التي تملكها الدولة إلى القطاع الخاص نتيجة حالة الركود الاقتصادي الشديد المصحوب بنسب تضخم مرتفعة .

ولقد نشطت الخصخصة في المملكة المتحدة مع بداية حكم المحافظين برئاسة "مارغريت تاتشر" أواخر السبعينيات وأوائل الثمانينيات من القرن العشرين، حيث تم تطبيقها على قطاعات مختلفة شملت الكهرباء، الغاز، الاتصالات، النقل، المياه، المطارات، الإسكان، وقد استهدفت تلك الخصخصة تحسين نوعية الخدمات وحاكتها في الولايات المتحدة الأمريكية إدارة "ريغان" التي فعلتها بشدة لدرجة رواج نكته مفادها إن أي اقتراح يمكن أن يصبح سياسة حكومية فعلية إذا وضعت عليه بطاقة التحول للقطاع الخاص "دوناهيو جون" (ترجمة مصطفى غنيم، 1991- قرار التحول إلى القطاع الخاص: غايات عامة ووسائل خاصة، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة ص 13).

وارتفع عدد الدول التي طبقت الخصخصة من (14) دولة في العالم عام 1988 إلى أكثر من (60) دولة في العالم سنة 2005 ومازال العالم يأخذ بهذه التجربة. وحسب البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة الذي يعتبر أن الخصخصة هي التحول لاقتصاد السوق، تشترط الخطوات التالية: وضع سياسات تدعم اقتصاد السوق ومؤسساته (غرف تجارة، صناعة، اتحادات.. الخ) والتحرير الاقتصادي، وتنمية القطاع الخاص وتأمين الخدمات المالية والتشريعية التي يحتاج إليها وخصخصة القطاع العام (الطيب محمد الطيب عبد الله، تقييم تجربة الاستخصاص في السودان 1999، مؤسسة الأبحاث العربية، بيروت ص424).

أما الدول العربية التي عملت بنظام الخصخصة بفاعلية هي مصر، المملكة الأردنية الهاشمية، الإمارات، بالإضافة إلى عدد آخر من الدول التي ما زالت في بداية تطبيق برنامج الخصخصة. وحققت التجربة في تلك الدول وخاصة الإمارات نجاحاً حيث كانت الاستثمارات للدول العربية والأجنبية.. وقد استقطبت دولة الإمارات مثلاً المستثمرين من كل دول العالم وعادت بالفائدة على المواطنين فيها. وفي الآونة الأخيرة استفادت مصر من وجود جالية عراقية كبيرة يعمل الغالبية منهم في مجال الاستثمار.. ولذلك نرى ان الكثير من

الدول العربية قد لجأت إلى سياسات الخصخصة بغية إتاحة الفرصة للقطاع الخاص لكي يلعب دوراً أكبر في عملية الإنتاج.

وفي الأردن بدأت مسيرة الخصخصة في عام 1992 مع بدء تطبيق برنامج للتصحيح الاقتصادي بالتعاون مع صندوق النقد الدولي الذي انتهى العمل به سنة 1998 وتم تمديده 3 مرات حتى انتهى منتصف سنة 2004. وفي إطار هذا البرنامج جرت خصخصة عدد من الشركات العامة والمؤسسات المملوكة للدولة أو التي تمتلك الدولة فيها نسبة كبيرة. وكان على رأس تلك الشركات والمؤسسات (نشرات وحدة التخصصية، 2003):

- بيع 87% من أسهم شركة الفنادق والسياحة الأردنية إلى شركة وزارة للاستثمار خلال عام 1995.
- بيع كامل ملكيتها في عدد محدود من الشركات المساهمة خلال عامي 1996-1997 (الورق والكرتون الأردنية، التبغ والسجائر الأردنية).
- بيع 33% من أسهم شركة الإسمنت الأردنية لشركة Lafarge الفرنسية خلال عام 1998.
- بيع 1% من أسهم شركة الإسمنت الأردنية بسعر تفضيلي إلى موظفي الشرطة.
- بيع 8% من أسهم شركة الإسمنت الأردنية إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- بيع كامل ملكيتها في عدد كبير من الشركات المساهمة خلال عام 1999 (بنك الإسكان، بنك القاهرة عمان، بنك الصادرات والتمويل، الألبان الأردنية، البتراء للنقل، الإنتاج، الكهرباء الأردنية، الخزف الأردنية، الأجواخ الأردنية، الدباغة الأردنية).
- بيع أسهمها خلال لعام 2000 في عدد من الشركات المساهمة العامة (العربية الدولية للفنادق، الأردنية لتجهيز الدواجن).
- قامت الحكومة خلال عام 2001 ببيع مساهمتها في بعض الشركات المساهمة العامة (مصانع الورق والكرتون، المؤسسة الصحفية الأردنية / الرأي).
- قامت الحكومة ببيع كامل حصتها خلال العام 2002 في شركة الخطوط البحرية الوطنية.
- قامت الحكومة خلال عام 2002 ببيع كامل حصتها في كل من شركة النقلات السياحية/جت، والشركة العامة للتعدد، وشركة تأجير وصيانة الآليات والمعدات، وشركة الصيانة العامة، وشركة الملكية الأردنية للسياحة والسفر.
- قامت الحكومة خلال عام 2003 ببيع 50% من أسهمها في شركة البوتاس العربية إلى شركة Potash Corporation of Saskatchewan الكندية.

وتقدر عائدات عملية التخصيص بنحو 1ر5 مليار دولار يتحول نصفها إلى خزينة الدولة ونصفها الآخر إلى استثمارات في مشاريع اقتصادية خاصة بالبنية التحتية (الحياة، 8 حزيران/يونيو 2005).

وبالرغم من إيجابيات سياسة الخصخصة في المجال الاقتصادي فإن السؤال المطروح: هل تعمل الخصخصة على امتصاص البطالة كما يقول أنصارها أم تجعلها تنفشى أكثر؟

وهل اغفل القائمون على نظام الخصخصة البعد الاجتماعي (القوة البشرية) عند تطبيقه بالرغم من أن أي اقتصاد قومي لا يقوم بدون العامل الاجتماعي ومثلث العمل الناجح يقوم على 3 دعائم هي صاحب العمل والتنظيم النقابي والجهة الإدارية العليا (المثلة في الحكومة) مع وجود لوائح وقواعد قانونية واضحة.

ولقد انقسم المحللون والدارسون لهذه القضية إلى مؤيد ومعارض:

فالمعارضون يرون أن الحفاظ على حقوق العمال شعار يتم رفعه في كل مرحلة تتم فيها خصخصة بعض الشركات المملوكة للدولة.. وإهدار حقوق العمال هو الشكوى المستمرة بعد الخصخصة.. فقبلها يتم الإعلان بشكل مكثف عن أن حقوق العمال لن يتم الاقتراب منها، وبعد الخصخصة لا يوجد ما يلزم الشركات المالكة بالحفاظ على حقوقهم.. وهنا ازدحمت أروقة المحاكم بقضايا عمالية، كما رفع العديد من العمال دعاوي قضائية ضد هيئة التأمينات الاجتماعية بسبب استحقاق المعاش المبكر وكيفية تسوية الحقوق المادية والتأمينية فالعمال يفاجئون بانخفاض ما يحصلون عليه عما يتوقعونه

وأن المعاش المبكر له آثار سلبية على عدة مستويات فبالنسبة لتأثيره على العامل فقد أدي نظام المعاش المبكر إلى انتقاص الحقوق التأمينية لأصحاب هذه المعاشات لعدة أسباب منها تخفيض المعاش بنسب تختلف حسب السن، بالإضافة إلى ضعف قيمة المعاش نتيجة لقصر مدة الاشتراك وضالة قيمة الأجر الذي يتم عنده التسوية. (أحمد عمر رئيس قطاع التشريع). وقد أشارت الإحصاءات في جمهورية مصر العربية على سبيل المثال لا الحصر إلى أن تطبيق سياسة الخصخصة أدي إلى ارتفاع حالات المعاش المبكر من 384 ألف حالة في نهاية يونيو 2004 إلى 403 آلاف حالة بنهاية يونيو 2005 وبنسبة 40% من إجمالي عدد حالات معاش التقاعد خلال هذه الفترة.

وأصبحت خصخصة الشركات مرضا يصيب الطبقة العاملة بحالة من الفزع والخوف من المجهول وأصبح شبح الاستغناء عن العمالة والانضمام لصفوف البطالة يورق العمال مما يجعل سبيل الإنقاذ أمامهم هو المعاش المبكر بعد التجارب السابقة التي مر بها العمال، فأقصى مدة حافظ فيها المستثمر على العمالة التي لديه هي 3 سنوات وبعدها إما يغير نشاط المشروع

أو يبدأ في الاستغناء المرحلي عن العمال لديه بحجة أن إمكانيات الشركة وظروف الاستثمار غير جيدة ويبدأ صاحب العمل في المضايقات واستخدام أساليب التعنت حتى يجبر العمالة على تقديم الاستقالة واللجوء للمعاش المبكر ولكن في هذه الحالة يخسر العامل قيمة التعويض لأن الشركة تقدم ما يثبت أنها تعاني من الخسارة، كما أن تجربة عرض أسهم الشركات على العمال أثبتت فشلها أيضا بعد أن اضطر العمال لبيع أسهمهم بالخسارة نتيجة توقف الشركة أو تصفيتها.

فعندما تشمل عمليات الخصخصة القطاع العام سيكون لدينا جيش من الموظفين والعمال عاطلين عن العمل وكما نعلم فإن القطاع الخاص يهتم بتقليل الكلف من اجل دخوله المنافسة.. ومن اجل ترويجه السلع والخدمات.

أما المؤيدون فينظرون إلى هذه المسألة من زاوية مخالفة تماماً، ويرون ان كثرة الأعمال الاستثمارية والشركات التي تمت خصخصتها ستستوعب البطالة وستكون هناك نهضة عمرانية كبيرة إضافة إلى فتح وكالات لترويج منتجات تلك الشركات تبدأ تدريجياً بامتصاص البطالة وهذه تخضع إلى فترة زمنية معينة قد تقدر ببضع سنوات.

وتعتبر نسب البطالة من المؤشرات الهامة في المملكة الأردنية الهاشمية، حيث تراوحت نسبة البطالة في الأردن خلال السنوات الماضية بين الزيادة والنقصان الطفيف ، فحين بلغت نسبة البطالة 13.7% في العام 2000، زادت حتى بلغت 14.7% في العام 2001، ثم واصلت الصعود في العام 2002 إذ بلغت 15.3%، وحققت في العام 2004 أقصى انخفاض حيث بلغت 12.5%، ومن ثم عاودت الصعود لتبلغ 14.8% و 14.0% و 14.3% للأعوام 2005 و 2006 و 2007 على التوالي. ومن هنا يتبين بأنه على الرغم من الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الحكومة ، وعلى اعتبار أن العديد من سياسات الحكومة قد نجحت منذ مطلع القرن الحالي في الحد جزئياً من البطالة، إلا أن نسب البطالة لا زالت تراوح مكانها. والجدول التالي يظهر أهم المؤشرات الإحصائية حول العمالة في الأردن.

الجدول رقم (1) مؤشرات العمالة والبطالة في الأردن (2006)

المؤشر	الموضوع
1592298	حجم القوى العاملة الإجمالي
1302574	حجم القوى العاملة الأردنية
1121516	عدد المشتغلين الأردنيين
181058	عدد المتعطلين الأردنيين
37.7%	معدل النشاط الاقتصادي المنقح (مجموع)
63.1%	معدل النشاط الاقتصادي المنقح (ذكور)
11.9%	معدل النشاط الاقتصادي المنقح (إناث)
13.9%	معدل البطالة (مجموع)
11.9%	معدل البطالة (ذكور)
25%	معدل البطالة (إناث)

المصدر: التقرير السنوي، مسح العمالة والبطالة، 2006، دائرة الإحصاءات العامة

والتجربة التي يتناولها البحث هي خصخصة شركة الإسمنت الأردنية كنموذج للتجربة الأردنية وخلاصة هذه التجربة وأهم العبر المستفادة من هذه التجربة، والجدول التالي يظهر أهم المؤشرات المتعلقة بشركة الإسمنت الأردنية قبل تطبيق الخصخصة وبعدها.

جدول (2) شركة الإسمنت الأردنية - المؤشرات العامة

سنوات	عدد العاملين	صافي الربح قبل الضريبة	صافي ربح السنة	ضريبة الدخل المستحقة	حصة السهم من صافي الربح	كمية الإنتاج (مليون طن)
1997	2562	12,352,035	10,144,550	1,715,849	0.168	3,250
1998	2578	9,104,721	5,784,401	1,207,612	0.096	2,65
1999	2563	10,798,878	8,652,614	1,875,286	0.143	2,7
2000	2506	5,908,951	3,439,996	2,295,775	0.057	2,6
2001	2500	11,655,900	9,332,257	2,040,715	0.151	3,1
2002	1427	19,357,485	16,302,713	2,466,949	0.270	3,5
2003	1493	33,471,394	26,559,727	6,121,824	0.440	3,5
2004	1490	63,157,924	52,115,161	9,218,190	0.860	3,9
2005	1483	80,789,797	67,072,106	11,389,400	1.110	4

المصدر: التقرير السنوي، شركة الإسمنت الأردنية، أعداد مختلفة.

يظهر من النتائج أعلاه أن نتائج الشركة موضوع دراستنا في تحسن مطرد بعد الخصخصة هذه الملاحظة مأخوذة من نتائج هذه الشركة الفعلية قبل وبعد الخصخصة وإمّا تظهر مدى هذا التحسن بما لا يدع مجالاً للشك والتي تظهر جلية من خلال الرسومات البيانية ومسطحات الدوائر حسب المرفقات حيث يظهر من ذلك زيادة في الأرباح و بالتالي زيادة في الضريبة المدفوعة لخزينة الدولة أما عدد العاملين فالملاحظ انه نقص بشكل تدريجي ليصل إلى ما يقارب نصف العدد الذي كان عليه قبل الخصخصة وان زيادة هذه النتائج لا تتناسب والزيادة في الإنتاج .

إلا أننا نعتبر أن الشركة موضوع دراستنا مرت بفترة نعتقد أنها كافية لإجراء مثل هذه الدراسة ، ولكن لا يمكن تعميم نتائجها لان التجربة في بواكيرها ولأننا لا نستطيع تعميم نتائج تجربة شركة واحدة على كافة الشركات التي تم خصخصتها لان هناك متغيرات داخلية وخارجية لا تسعجم والشركات الأخرى ، والتي تنفرد فيها شركة الأسمت في السوق الأردني من رفع الأسعار لمرات عديدة بعد الخصخصة و تقليص عدد الأيدي العاملة في الشركة وتفردا في السوق الأردني.

ثانياً-الإطار النظري للدراسة:

❖ عبد المجيد راشد، **النتائج الاقتصادية لسياسة الخصخصة في مصر، 2007**. هدفت الدراسة إلى تقييم سياسة الخصخصة في جمهورية مصر العربية من الناحية الاقتصادية ومنها تأثير سياسة الخصخصة على البطالة. حيث أشارت الدراسة إلى أن ما تم بيعه منذ بداية برنامج الخصخصة عام 1991 وحتى عام 2002 بلغ 144 شركة بنسبة (42%) من إجمالي شركات قطاع الأعمال العام، منها 44 شركة بيعت نهائياً والباقي مازالت الحكومة تمتلك نسب من الحصص فيها، وبلغت حصيلة البيع 16 مليار جنيه، ذهب منها للخزينة العامة 7 مليار جنيه والباقي، إما ذهب في صورة مكافآت نهاية الخدمة للعاملين، أو بنظام المعاش المبكر (3.6 مليار جنيه)، أو في صورة تعديل للهيكل المالي والتمويلية لتهيئة الشركات التي لم تبع بعد (وعددتها نحو 175 شركة) تمهيداً لبيعها. وأشارت الدراسة إلى أن عدد من جري تسريحه من شركات القطاع العام منذ عام 1991 حتى عام 2002، سواء بسبب بلوغ السن القانونية للتقاعد أو بسبب نظام المعاش المبكر قد بلغ حوالي 610 آلاف عامل وموظف. كما أن استخدام 19.3% من حصيلة الخصخصة (طبقاً لبيانات توظيف عائد الخصخصة حتى 1999/8/19) في تمويل المعاش المبكر يعتبر خطيئة اقتصادية حقيقية، لأن هذا الأمر يعني بالضبط أنه تم بيع خمس الأصول التي تمت خصخصتها من أجل دفع عدد من العاملين إلى

صفوف العاطلين!! فنظراً لمصاعب الحياة وانخفاض مستوي الدخل لمن أخرجوا للمعاش المبكر، فإن الذين خرجوا للمعاش المبكر استخدموا ما حصلوا عليه في تمويل إنفاق جاري وبالذات النفقات الاستثنائية مثل نفقات زواج الأبناء، مما حال دون تحول هذا المعاش المبكر إلى مشروعات صغيرة، خاصة أن موظفي القطاع العام الذين أخرجوا للمعاش المبكر لم تكن لديهم أي خبرة سابقة بالمشروعات الصغيرة، ولم يتم تأهيلهم لذلك أو متابعتهم وربطهم بمشروعات كبيرة، والنتيجة هي تحول الجانب الأكبر منهم لصفوف العاطلين.

❖ محمد معن ديوب، المتطلبات الأساسية لنجاح برنامج الخصخصة: مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (28) العدد (2) 2006، وتناول هذا البحث دراسة لقضية الخصخصة من حيث عرض مفهومها كسياسة من سياسات الإصلاح الاقتصادي ومبرراتها الاقتصادية، كذلك الطرق التي يمكن إتباعها في مجال الخصخصة، بالإضافة إلى أهم المتطلبات لخلق البيئة المناسبة لنجاح برنامج الخصخصة في أي اقتصاد، مع عرض بعض التجارب لبلدان عربية وأجنبية في الخصخصة. وأظهرت الدراسة النتائج الأساسية حول 79 شركة تمت خصخصتها في 21 دولة نامية بين عامي (1980-1992) حيث بلغ معدل التغيير الإيجابي لمؤشر البطالة نتيجة الخصخصة (139%)، كما يظهر في الجدول التالي:

المؤشر	معدل التغيير (%)
الربحية	+124
الكفاءة	+25
الاستثمار	+126
الإنتاجية	+25
العمالة	+139
الرفع	-5
توزيع الأرباح	+44

وأوصت الدراسة بضرورة التدرج في تطبيق برنامج الخصخصة حتى تكون النتائج الناجحة بداية لمرحلة جديدة في برنامج الخصخصة مع مراعاة الأبعاد الاجتماعية في برنامج الخصخصة.

❖ مركز الدراسات والبحوث التابع لاتحاد رجال الأعمال «استفتاء حول موضوع تطبيق الخصخصة في العراق» 2003 : وقد أظهر الاستفتاء عن العديد من النتائج أهمها أن 69% يرون أن الخصخصة ستقلل من عدد العاملين في المشروع على المدى البعيد. وبالرغم من عدم إمكانية التيقن من مستوى وجدية الشرائح الاجتماعية والاقتصادية التي أسهمت في هذا الاستفتاء، إلا أن الاتجاه العام فيه يميل إلى أهمية الخصخصة في الاقتصاد العراقي وإمكانية إسهامها في تحقيق التنمية الاقتصادية، رغم الاختلاف الواضح في المراحل أو المدد المناسبة لتطبيق الخصخصة وأثرها في تحقيق التنمية الاقتصادية، وكذلك دورها في مسألة تشغيل الأيدي العاملة الوطنية والمساهمة في حل مشكلة البطالة.

❖ نزار قنوع، **الخصخصة الاقتصادية بشكل عام، إيجابياتها وسلبياتها**، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (27) العدد (2) 2005. يناقش هذا البحث عدداً من القضايا المتصلة بموضوع الخصخصة الاقتصادية بشكل عام. من أهمها: استعراض مفهوم الخصخصة وبعض تعاريف الخصخصة، استعراض ومناقشة أنواع الخصخصة وأشكالها وأساليبها المختلفة، دراسة تجارب بعض الدول التي اتبعت الخصخصة في الدول النامية والدول المتقدمة، تحليل أداء بعض المنشآت التي تمت خصخصتها، مناقشة إيجابيات وسلبيات الخصخصة وإمكانية الحد منها، وضع معايير وآلية تتضمن نجاح عملية الخصخصة. ثم يخلص هذا البحث إلى وضع استنتاجات وتصورات عن الخصخصة لعله من الممكن الاستفادة منها في الواقع السوري. وخلص الباحث من خلال تقييمه لبعض تجارب الدول في مجال الخصخصة إلى أن معظم منشآت القطاع العام تعاني من تضخم العمالة، وبناء على ذلك فإنه كان يتوقع من المنشآت التي خضعت للخصخصة تخفيض العمالة، وذلك بعد فك الارتباط من الحكومة وتقليل الدعم المقدم من الحكومة بهدف زيادة الكفاية، غير أن العمالة ازدادت بنسبة (58%) في منشآت العينة كمتوسط وبـ (139) فرداً كمتوسط للمنشأة الواحدة أو (1.3%)، وتشير هذه البيانات (إلى جلب ما توصلت إليه دراسة (MNR) إلى أن الخصخصة لا تعني بالضرورة تخفيضاً في العمالة فزيادة الاستثمار والكفاية التشغيلية تقود إلى ارتفاع الإنتاج والعمالة. كما أشار البحث إلى أنه وعلى صعيد العينات الفرعية فإن الزيادة في عدد العاملين كانت مهمة بالنسبة للمنشآت في القطاعات غير التنافسية وللمنشآت التي تمت خصخصتها جزئياً والتي تعمل في الأقطار ذات المستوى الأدنى، والمستوى الأدنى من الدخول، وكذلك تلك التي تمت خصخصة إيراداتها. لقد ازدادت العمالة في كل العينات الفرعية عدا المنشآت في القطاعات " غير التنافسية " التي اتجهت كما كان متوقعاً نحو تخفيض العمالة.

❖ أنور علي، *اثر التخصصية على العلاقة بين الشباب العمال والإدارة العليا: دراسة مطبقة على عينة من شباب إحدى المؤسسات الخدمية، أعمال الندوة السنوية السابعة لقسم الاجتماع كلية الآداب- جامعة القاهرة ، 29-30 ابريل 2000 .* هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الآثار التي تركها أو أحدثها برنامج التخصصية المصرية على علاقة الإدارة العليا بشباب العمال في إحدى المؤسسات الخدمية المصرية، وأظهرت الدراسة أن برنامج التخصصية الذي طبق على المؤسسة قيد الدراسة لم يؤدي إلى إحداث آثار سلبية على علاقة الإدارة العليا بشباب العمال.

❖ نضال الحوامدة، صلاح الدين الهيتي ، *عوامل التغيير وعلاقتها بمستوى إدراك عملية التغيير ونتائجها، (دراسة ميدانية في شركات الفوسفات والأسمت والبوتاس الأردنية)، 2006.* هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين عوامل التغيير، وبين مستوى إدراك عملية التغيير ونتائجها في شركات الأسمت، والبوتاس، والفوسفات في الأردن، وشملت عينة الدراسة الإداريين في هذه الشركات الثلاث كافة البالغ عددهم (465) إدارياً، وتم توزيع استبيانات على كافة أفراد مجتمع الدراسة كافة واستعادة (290) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل التغيير الداخلية، وبين نتائج التغيير، وتفسر عوامل التغيير الداخلية ما مقداره (58.4%) من التباين في نتائج التغيير.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل التغيير الخارجية، وبين نتائج التغيير، وتفسر عوامل التغيير الخارجية ما مقداره (42.3%) من التباين في نتائج التغيير.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل التغيير الداخلية، وبين مستوى إدراك عملية التغيير، وتفسر العوامل الداخلية ما مقداره (59%) من التباين في مستوى إدراك عملية التغيير.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل التغيير الخارجية، وبين مستوى إدراك عملية التغيير، وتفسر العوامل الخارجية ما مقداره (36.1%) من التباين في مستوى إدراك عملية التغيير.

وأوصت الدراسة بضرورة أن تقوم الشركات المبحوثة بتهيئة الإداريين لقبول التغيرات التي قامت بإحداثها وإشراكهم في جميع خطط التغيير التي سوف تقوم بها، كما أن على إدارة هذه الشركات تشجيع الإداريين على المبادرة والتطوير والإبداع لما لهو من أثر إيجابي على عملية التغيير، وأخيراً استفادة شركات أردنية أخرى من تجارب هذه الشركات.

مشكلة البحث: تعزى مشكلة البحث إلى حجم عنوانها ، فالبطالة الناتجة عن التخصصية مشكلة تم معظم دول العالم ، وهي سلاح ذو حدين كما يرى بعض المراقبين تغول الدول

القوية والشركات التابعة لها على الدول النامية ومصادرها ومقدرتها والحصول على سلع ذات جودة ومواصفات بأسعار اقل. وتكمن مشكلة البحث في مدى تأثير سياسة الخصخصة على تفاقم مشكلة البطالة.

أهمية البحث وأهدافه: في ظل التحولات المعاصرة في كثير من الدول، كسياسات التحرير وإعادة الهيكلة، وتحول دور الدولة من الدور الإنمائي إلى الدور التصحيحي، وتعزيز دور القطاع الخاص والانفتاح الاقتصادي والانتقال إلى اقتصاد السوق. وفي ظل تنامي مشكلة البطالة في الدول النامية والتي تعد من أخطر المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، تأتي أهمية البحث للتعرف على آثار سياسة الخصخصة كأداة من أدوات السياسة الاقتصادية على تفاقم مشكلة البطالة، ومعرفة ما اذا كانت الخصخصة رافداً جديداً للبطالة أم لا؟ لما له من نتائج على اقتصاديات الدول النامية بل والدول المتقدمة أيضاً، وقد تعددت الآراء حوله ويحاول الباحث فيه إلقاء الضوء على موضوع الخصخصة كحدث مؤثر مع التعرض لآراء المؤيدين والمعارضين وأسباب ذلك وطرق معالجة المشاكل الناجمة عنه آخذين بعين الاعتبار النموذج الأردني من خلال شركة الاسمنت الأردنية واثار الخصخصة على:

- 1- مستوى الرفاه الاجتماعي لدى العاملين في الشركة .
 - 2- مستوى الدخل للشركة قبل وبعد الخصخصة .
 - 3- أعداد العاملين في الشركة قبل وبعد الخصخصة.
 - 4- مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركة قبل وبعد الخصخصة.
- وذلك من وجهة نظر موظفي الإدارة العامة فقط؟

فرضيات البحث: للإجابة على أسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات بصورتها العدمية (الصفريّة) التالية:

- الفرضية الأولى: لا تؤثر الخصخصة على ارتفاع مستوى الرفاه لدى العاملين في الشركة.
- الفرضية الثانية: لا تؤثر الخصخصة على الأمن الوظيفي للعاملين في الشركة .
- الفرضية الثالثة: لا تؤثر الخصخصة على ارتفاع أرباح للشركة.
- الفرضية الرابعة: لا تؤثر الخصخصة على البطالة في المجتمع وعلى عدد العاملين في الشركة التي تم خصخصتها.

منهجية البحث: من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة، ولتحقيق غاياتها تكمن الرؤيا في ضرورة الجمع بين أكثر من منهج من مناهج البحث، مثل منهج التحليل الوصفي، والمنهج الإحصائي بالإضافة إلى الاعتماد على أكثر من أسلوب من أساليب الدراسة والتي تتمثل فيما يلي:

1. الإطلاع على المصادر الأولية للمعلومات كالتقارير، والنشرات الصادرة عن الدوائر والوزارات والجهات الرسمية، ذات العلاقة بموضوع البحث.
2. الإطلاع على المصادر الثانوية للمعلومات، ممثلة في المصادر والمراجع المكتبية ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة للدراسة.
3. تحديد منطقة الدراسة وهي شركة مصانع الاسمنت الأردنية .
4. استخدام الأسلوب الإحصائي لتحليل وإيجاد العلاقات بين متغيرات الدراسة، سواء الأسلوب الاستقرائي المتعلق باستخدام تعميمات عن خصائص المجتمع الكلي، وكذلك الاعتماد على الأسلوب الوصفي، من أجل دراسة البيانات المتوفرة ومقارنتها.
5. اعتماد أسلوب المسح بالعينة عبر استمارة (استبانة) تم تطويرها لهذا الغرض تشتمل على جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: وتضمن أربعة عبارات حول المتغيرات الشخصية لمجتمع الدراسة (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)

الجزء الثاني: وتكون من خمسة عبارات رئيسية تقيس اتجاهات المعنيين نحو متغيرات الدراسة. هذا وقد تم توزيع فقرات الأبعاد حسب ما يلي:

- تقيس الفقرة (1) ارتفاع مستوى الرفاه لدى الموظفين .
 - تقيس الفقرة (2) الأمن الوظيفي لدى العاملين .
 - تقيس الفقرة (3) ارتفاع معدل الأرباح للشركة التي تم خصخصتها.
 - تقيس الفقرة (4-5) تأثير التخصصية على الأيدي العاملة.
- وقد تم قياس كل عبارة بمقياس (لكرت) المكون من خمس فقرات للاجابة على النحو التالي:
أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة.

◀ **مجتمع وعينة البحث:** يتكون مجتمع الدراسة من 160 موظف من موظفي الإدارة العامة فقط في شركة مصانع الإسمنت الأردنية، هذا وقد كانت عينة الدراسة التي تم توزيع الاستبيانات عليها بواسطة اليد تتكون من 40 موظف وهم الموظفين الذين يقومون بالأعمال المكتبية حيث كانت مؤهلاتهم العلمية ثانوية عامة فما فوق وتمثل نسبة العينة إلى مجتمع

الدراسة ما نسبته 25% . هذا وقد كان عدد الاستبيانات التي تم استرجاعها 38 استبانة ، فمنها 3 استبيانات كانت غير مستكملة الإجابات تم استبعادها. وعليه فإن عدد الاستبيانات التي خضعت للتحليل 35 إستبانة .

« **محددات البحث:** إن مثل هذه الدراسات تتعامل مع بيئة فيها شي من الحساسية لموضوع الدراسة فهذا الملف يمثل سياسات حكومات وان هذا المشروع يتناول مشاريع في غاية الأهمية (مشاريع صناعية ، مشاريع إستراتيجية ، موارد ، مشاريع خدمية) حيث أنه يصعب الحصول على معلومات عن واقع هذه الشركات قبل تطبيق التخصصية عليها لأنها تمثل وحدة من وحدات الدولة وبالتالي لا تتوفر المرجعية التاريخية لتتأججها أو لوضعها ، أما بعد التخصصية فان عمرها الزمني القصير يفرض بعض الصعوبات لتقييم نجاحها أو فشلها ولا نستطيع الحكم على مدى تطورها أو تراجعها.

إن إدارة الشركات التي تم خصخصتها تحرص كل الحرص على أن تظهر التخصصية بوجهها الإيجابي المشرق وبالتالي لا يمكن الاستناد على رأيها كراي محاييد للحكم على تجربته التخصصية.

« عرض وتحليل نتائج البحث:

المعالجة الإحصائية: بعد توزيع استبانته الدراسة جمعت استجابات أفراد عينة الدراسة ، وحولت الإجابات إلى نسب مئوية لإيجاد الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقا لفقرات الاستبانة.

تحليل النتائج : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التخصصية على نتائج شركة الإسمنت الأردنية التي تم خصخصتها ، و لتحقيق هذا الهدف تم تطوير أداة لاستطلاع آراء أفراد عينة الدراسة ، ومن ثم تمت إجراءات تصحيح الأداة وإدخال البيانات إلى الحاسوب، وبعد ذلك تم إجراء التحليل الإحصائي المناسب لاختبار فرضيات الدراسة .

خصائص عينة البحث: لبيان خصائص عينة الدراسة ، تم إيجاد التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي :-

(1) - **المسمى الوظيفي :** ويوضح الجدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي .

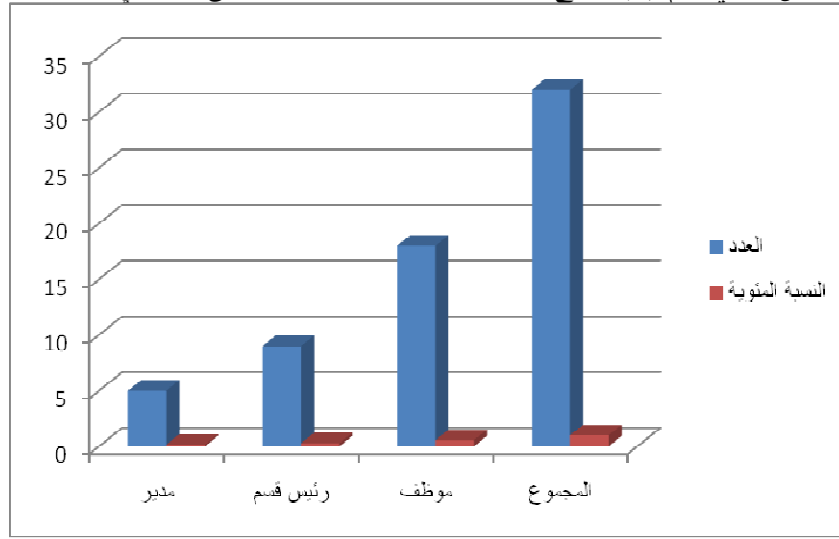
الجدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية (%)
مدير	5	15.63
رئيس قسم	9	28.13
موظف	18	56.24
المجموع	32	100

يبين الجدول أعلاه أن عدد الموظفين أعلى من عدد المدراء ورؤساء الأقسام، حيث بلغ عددهم

(18) فرد وبنسبة مقدارها (56.24%)، في حين كان عدد المدراء ورؤساء الأقسام (14) فرد وبنسبة مقدارها (43.76%).

الشكل البياني رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي



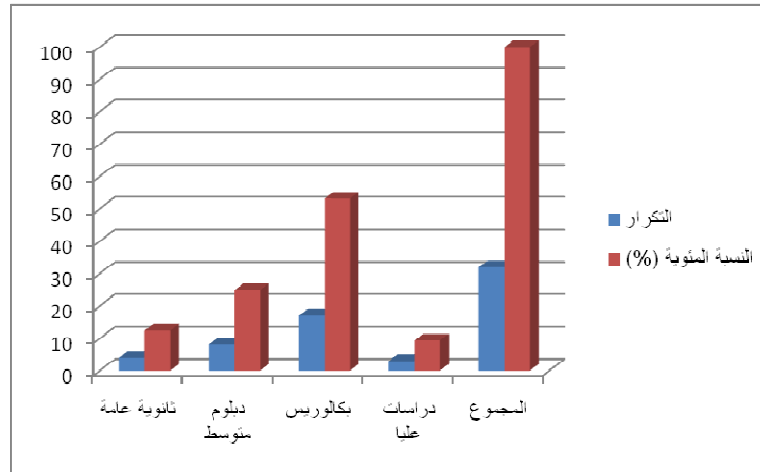
(2) - المستوى العلمي: ويوضح الجدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي.

الجدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي

النسبة المئوية (%)	التكرار	المستوى العلمي
12.5	4	ثانوية عامة
25	8	دبلوم متوسط
53.13	17	بكالوريوس
9.38	3	دراسات عليا
100	32	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت للأفراد الذين هم من حملة درجة البكالوريوس حيث بلغ عددهم (17) فرد ونسبة مقدارها (53.13%)، وتليها في الأهمية نسبة الأفراد الذين هم من حملة درجة الدبلوم المتوسط حيث بلغت نسبتهم (25%)، كما كانت نسبة الأفراد الذين هم من حملة شهادة الثانوية العامة (12.5%)، في حين كانت أدنى نسبة للأفراد الذين هم من حملة الدراسات العليا بنسبة مقدارها (9.38%).

الشكل البياني رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي



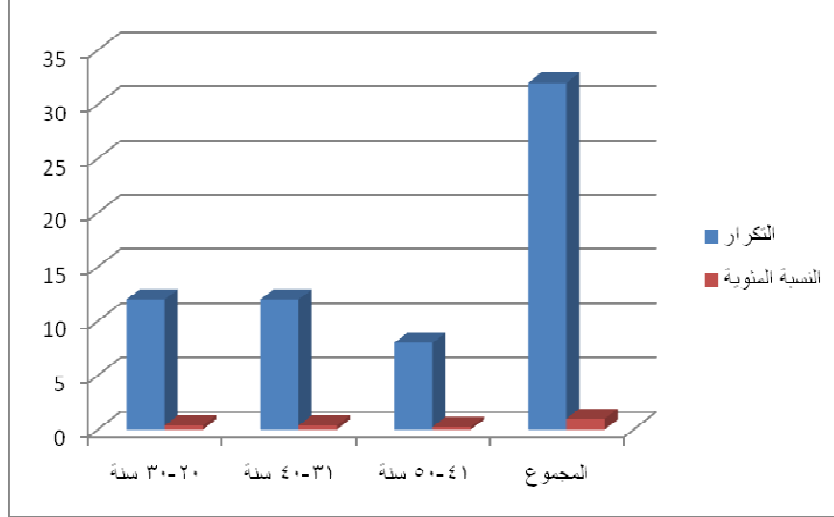
(3) - العمر: ويوضح الجدول رقم (5) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

الجدول رقم (5) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
30-20 سنة	12	37.5
40-31 سنة	12	37.5
50-41 سنة	8	25
المجموع	32	100

نلاحظ من الجدول السابق أن الأعمار لأفراد عينة الدراسة كانت مختلفة حيث بلغ عدد الأفراد الذين أعمارهم من 30-20 سنة (12) فرد ونسبة (37.5%) ، و بلغ عدد الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من (40-31) نفس عدد ونسبة الفئة السابقة ، في حين كانت أدنى نسبة أعمار والتي تتراوح ما بين (50-41) سنة حيث بلغ عددهم (8) أفراد و نسبة مقدارها (25%) .

الشكل البياني رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر



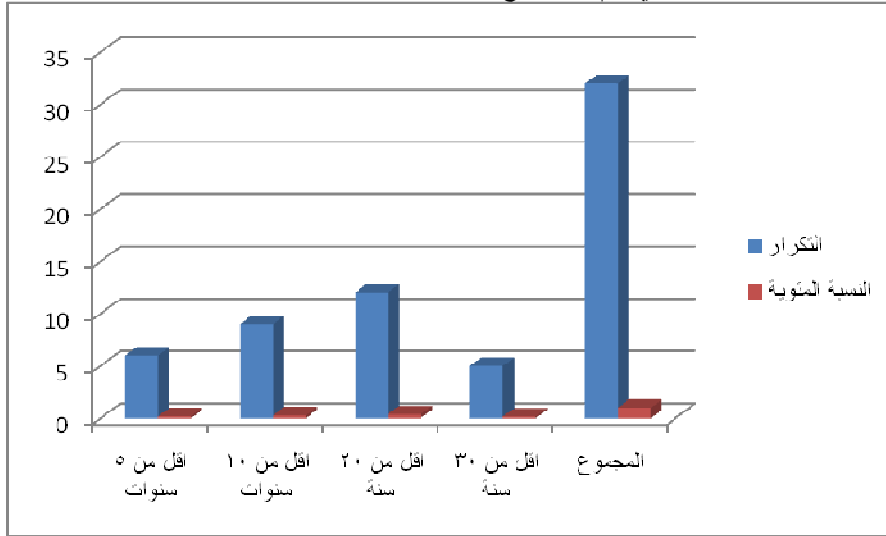
(4) - سنوات الخبرة: ويوضح الجدول رقم (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

الجدول رقم (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	6	18.74
اقل من 10 سنوات	9	28.13
اقل من 20 سنة	12	37.5
اقل من 30 سنة	5	15.63
المجموع	32	100

يبين الجدول أعلاه أن الاتجاه في عامل الخبرة كان لصالح الأفراد الذين تقل خبرتهم عن (20) سنة وتزيد عن (10) سنوات حيث بلغ عددهم (12) فرد وبنسبة مقدارها (37.5%)، وبلغ عدد الأفراد الذين خبرتهم من (5- و اقل من 10) سنوات (9) فرد وبنسبة (28.13%)، وبلغ عدد الأفراد الذين خبرتهم عن (5) سنوات (6) أفراد وبنسبة (18.74%) في حين كان أدنى اتجاه لصالح الأفراد الذين خبرتهم اقل من (30 سنة - وأكثر من 20 سنة) حيث بلغ عددهم (5) أفراد وبنسبة مقدارها (15.63%).

الشكل البياني رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة



اختبار فرضيات البحث:

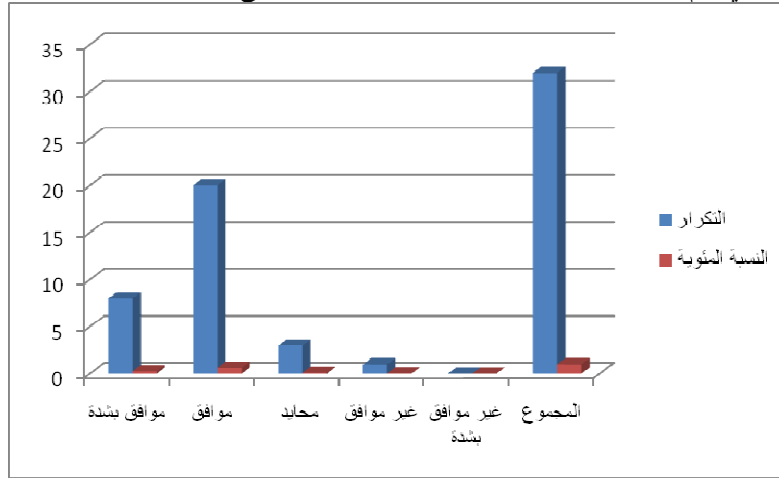
الفرضية الأولى: لا تؤثر الخصخصة على ارتفاع مستوى الرفاه لدى العاملين في الشركة. ولاختبار الفرضية فقد تم طرح السؤال التالي الوارد في الفقرة 1 من الاستبانة والذي ينص " اعتقد أن خصخصة الشركة ساهمت في رفع مستوى الدخل لدى الفرد " ، وعليه فإن الجدول التالي يبين نتائج اختبار عينة الدراسة لإثبات الفرضية أو نفيها .

الجدول رقم (7): " اعتقد أن خصخصة الشركة ساهمت في رفع مستوى الدخل لدى الفرد "

الفقرة 1	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	8	25
موافق	20	62.5
محايد	3	9.38
غير موافق	1	3.13
غير موافق بشدة	0	0
المجموع	32	100

يشير الجدول أعلاه إلى وجود تأثير للخصخصة على ارتفاع مستوى الرفاه لدى العاملين في الشركة، حيث بلغ عدد الموافقين بشدة والموافقين من افراد العينة (28) فرد وبنسبة (87.5%) على ان هناك تأثير للخصخصة على ارتفاع مستوى الرفاه لدى العاملين في الشركة في حين بلغ عدد المحايدين والغير موافقين والغير موافقين بشدة على وجود هذا التأثير (4) فرد وبنسبة (12.5%) من أفراد عينة الدراسة وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الأولى للدراسة والتي تنص على (لا تؤثر الخصخصة على ارتفاع مستوى الرفاه لدى العاملين فيها)، ونقبل الفرضية البديلة (وجود تأثير للخصخصة على ارتفاع مستوى الرفاه لدى العاملين فيها).

الشكل البياني رقم (5): "اعتقد أن خصخصة الشركة ساهمت في رفع مستوى الدخل لدى الفرد "



الفرضية الثانية: لا تؤثر الخصخصة على الأمن الوظيفي للعاملين في الشركة .

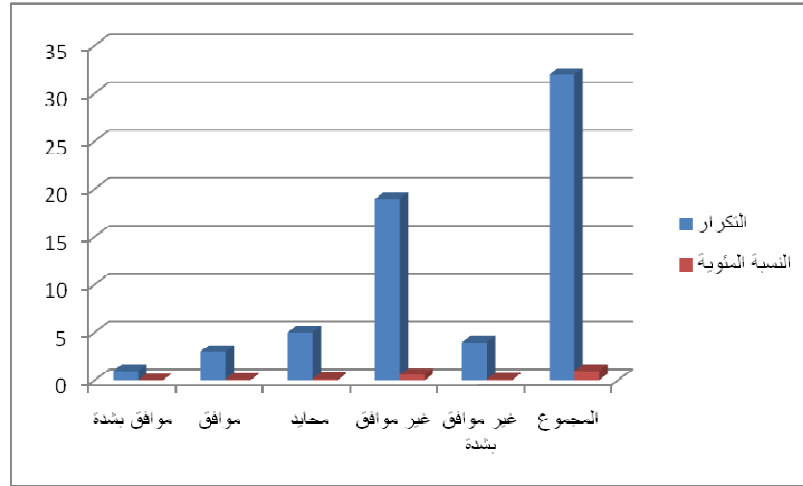
ولاختبار الفرضية فقد تم طرح السؤال التالي الوارد في الفقرة 2 من الاستبانة والذي ينص " اعتقد أن خصخصة الشركة ساهمت في زيادة الأمن الوظيفي لدى العاملين لديها " ، وعليه فإن الجدول التالي يبين نتائج اختبار عينة الدراسة لإثبات الفرضية أو نفيها .

الجدول رقم (8): "اعتقد أن خصخصة الشركة ساهمت في زيادة الأمن الوظيفي لدى العاملين لديها"

الفقرة 2	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	1	3.13
موافق	3	9.38
محايد	5	15.63
غير موافق	19	59.38
غير موافق بشدة	4	12.5
المجموع	32	100

يشير الجدول أعلاه إلى وجود تأثير للخصخصة على الأمن الوظيفي للعاملين في الشركة حيث بلغ عدد المحايدين والغير موافقين والغير موافقين بشدة على مساهمة الخصخصة في زيادة الأمن الوظيفي للعاملين في الشركة (28) فرد وبنسبة (87.5%) من أفراد عينة الدراسة في حين بلغ عدد الموافقين بشدة والموافقين على هذه المساهمة من أفراد العينة (4) أفراد وبنسبة (12.5%) وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الثانية للدراسة والتي تنص على (لا تؤثر الخصخصة على الأمن الوظيفي للعاملين في الشركة)، ونقبل الفرضية البديلة (وجود تأثير للخصخصة على الأمن الوظيفي للعاملين في الشركة).

الشكل البياني رقم (6): "اعتقد أن خصخصة الشركة ساهمت في زيادة الأمن الوظيفي لدى العاملين لديها"



الفرضية الثالثة: لا تؤثر الخصخصة على ارتفاع أرباح للشركة.

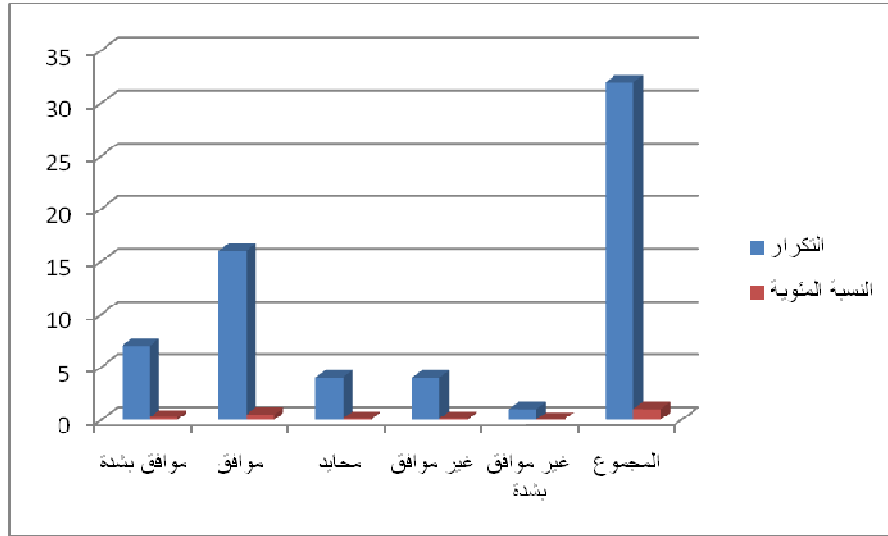
ولاختبار الفرضية فقد تم طرح السؤال التالي الوارد في الفقرة 3 من الاستبانة والذي ينص "اعتقد أن الخصخصة ساهمت في رفق الشركة بإدارات جديدة ساهمت في زيادة الأرباح" وعليه فإن الجدول التالي يبين نتائج اختبار عينة الدراسة لإثبات الفرضية أو نفيها .
اعتقد أن الخصخصة ساهمت في رفق الشركة بإدارات جديدة ساهمت في زيادة الأرباح

الجدول رقم (9) : " اعتقد أن الخصخصة ساهمت في رفد الشركة بإدارات جديدة ساهمت في زيادة الأرباح "

النسبة المئوية	التكرار	الفقرة 3
21.88	7	موافق بشدة
50	16	موافق
12.5	4	محايد
12.5	4	غير موافق
3.13	1	غير موافق بشدة
100	32	المجموع

يشير الجدول أعلاه إلى وجود تأثير للخصخصة على زيادة الأرباح من وجهة نظر العاملين في الشركة، حيث بلغ عدد الموافقين بشدة والموافقين على هذا التأثير من أفراد العينة (23) أفراد وبنسبة (71.88%) في حين بلغ عدد المحايدين والغير موافقين والغير موافقين بشدة على تأثير الخصخصة على زيادة الأرباح (9) أفراد وبنسبة (28.12%) من أفراد عينة الدراسة وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الثالثة للدراسة والتي تنص على (لا تؤثر الخصخصة على ارتفاع أرباح للشركة)، ونقبل الفرضية البديلة (وجود تأثير للخصخصة على زيادات أرباح الشركة).

الشكل البياني رقم (7): " اعتقد أن الخصخصة ساهمت في رفد الشركة بإدارات جديدة ساهمت في زيادة الأرباح "



الفرضية الرابعة: لا تؤثر الخصخصة على البطالة في المجتمع وعلى عدد العاملين في الشركة التي تم خصخصتها.

ولاختبار الفرضية فقد تم طرح الأسئلة التالية الواردة في الفقرتين 4 و 5 من الاستبانة واللذان تنصان على: " اعتقد أن الشركة بعد الخصخصة ساهمت في زيادة مشكلة البطالة لدى المجتمع ". " اعتقد أنه نتيجة للتطوير التكنولوجي للشركة أدى إلى خفض الأيدي العاملة لديها " .

وعليه فإن الجدول التالي يبين المتوسط الحسابي لنتائج اختبار عينة الدراسة لاثبات الفرضية أو نفيها من خلال الإجابة على الفقرتين 4 و 5.

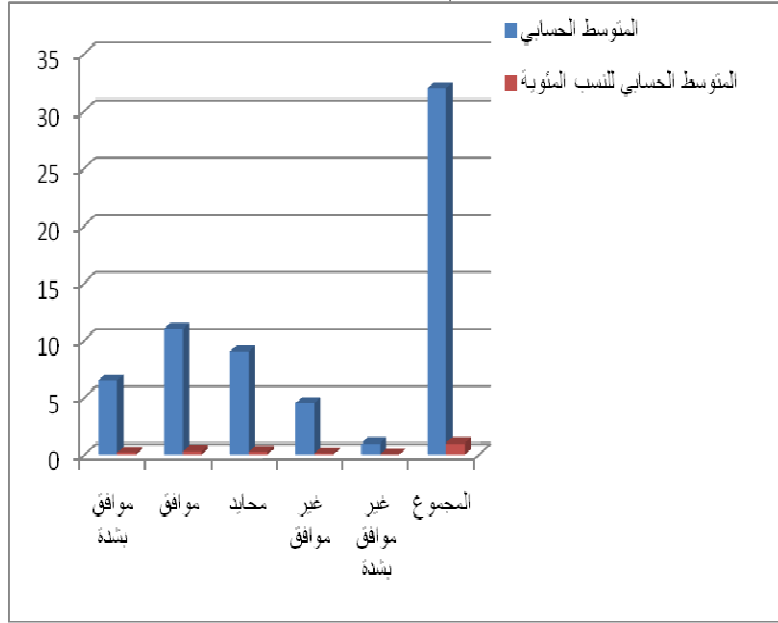
الجدول رقم (10): لا تؤثر الخصخصة على البطالة في المجتمع وعلى عدد العاملين في الشركة التي تم

خصخصتها

الفترتين 4 و 5	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي للنسب المتوية
موافق بشدة	6.5	20.310
موافق	11	34.380
محايد	9	28.120
غير موافق	4.5	14.060
غير موافق بشدة	1	3.13
المجموع	32	100

يشير الجدول أعلاه إلى وجود تأثير للخصخصة على البطالة في المجتمع وعلى عدد العاملين في الشركة التي تم خصخصتها، حيث بلغ عدد الموافقين بشدة والموافقين على هذا التأثير من أفراد العينة (17.5) فرد وبنسبة (54.690%) في حين بلغ عدد المحايدين والغير موافقين والغير موافقين بشدة على تأثير الخصخصة على البطالة في المجتمع وعلى عدد العاملين في الشركة التي تم خصخصتها (14.5) فرد وبنسبة (45.310%) من أفراد عينة الدراسة وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الرابعة للدراسة والتي تنص على (لا تؤثر الخصخصة على البطالة في المجتمع وعلى عدد العاملين في الشركة التي تم خصخصتها)، ونقبل الفرضية البديلة (وجود تأثير للخصخصة على البطالة في المجتمع وعلى عدد العاملين في الشركة التي تم خصخصتها).

الشكل البياني رقم (8): لا تؤثر الخصخصة على البطالة في المجتمع وعلى عدد العاملين في الشركة التي تم خصصتها.



النتائج والتوصيات

نتائج البحث:

◀ هناك تأثير للخصخصة على ارتفاع مستوى الرفاه لدى العاملين فيها؛ من خلال زيادة في مستوى الدخل لدى الفرد وإقبال العاملين لديها على شراء السلع الكمالية وزيادة النشاط السياحي لدى العاملين بالإضافة إلى تغيير النمط السكني لدى العاملين مع زيادة في رفع مستوى أتمتة المكاتب لدى العاملين فيها وأخيراً زيادة معدل دوران العمالة.

◀ هناك تأثير للخصخصة على ارتفاع الأرباح لشركة الإسمنت الأردنية التي تم خصصتها؛ وذلك من خلال مساهمتها في تطوير معدات الإنتاج وتغيير طرق معالجة المدخلات والمساهمة في إيجاد بيئة سليمة للعاملين بالإضافة إلى التخلص من الآثار البيئية السلبية على المجتمع المحيط والتوسع في المنتجات والأسواق وإيجاد صناعات مكملة للنشاط الرئيسي الخاص بها والرفد في الشركات التي تم خصصتها بإدارات جديدة وأخيراً المساهمة في زيادة الأرباح وزيادة الأسعار لدى منتجات الشركات التي تم خصصتها.

« هناك تأثير للخصخصة على عدد العاملين في شركة الإسمنت الأردنية التي تم خصخصتها؛ بالإضافة إلى أن الشركة ساهمت في زيادة مشكلة البطالة عن طريق برنامج حوافز ترك الخدمة نتيجة للتطوير التكنولوجي في الشركة مما أدى إلى خفض الأيدي العاملة لديها وذلك عن طريق الاستغناء عن العمالة الزائدة لدى الشركة نظراً لإستراتيجية الشركة في البحث عن الربح أدى ذلك إلى تسريح جزء من العاملين لديها.

توصيات البحث:

على ضوء ما تقدم من نتائج تحليل الدراسة يوصي الباحث بضرورة تعميم فكرة الخصخصة على الشركات الأخرى المشابهة لشركة الإسمنت الأردنية لما لها من آثار إيجابية في تحسين الأمور التالية:

- « تحسين مستوى الرفاه الاجتماعي لدى الأفراد العاملين في الشركة.
- « تطوير أساليب معدات الإنتاج وخفض تكاليفها.
- « زيادة الأرباح السنوية لدى الشركة.
- مع مراعاة أهمية الآثار السلبية الناتجة عن عملية الخصخصة والمتمثلة في :
 - « نقصان الأمن الوظيفي لدى العاملين في الشركة بسبب عدم شعورهم بالاستقرار نتيجة لتطبيق برنامج الحوافز المشار إليه أعلاه.
 - « اهتمام الشريك الاستراتيجي بجني الأرباح أدى إلى تخفيض أعداد العاملين وبالتالي أدى ذلك إلى زيادة نسبة البطالة في المجتمع .
 - « ربط سياسة الخصخصة بعلاج مشكلة البطالة، وليس بالبيع أو بالمعاش المبكر.
 - « على المستثمر الوطني والأجنبي عندما يقوم باستثمار تلك الشركات أن يبرم عقوداً تتصف بالشفافية ويتم الاتفاق عليها لمعالجة أوضاع الموظفين التابعين للقطاع العام وكيفية معالجة إعادة توظيفهم داخل تلك الشركات.

المراجع:

1. أنور على، أثر التخصصية على العلاقة بين الشباب العمال والإدارة العليا ، أعمال الندوة السنوية السابعة لقسم الاجتماع كلية الآداب- جامعة القاهرة ، 29-30 ابريل 2000
2. باجمال عبد القادر، التخصصية في الاقتصاد اليمني: مفاهيم وتجارب، مجلة الثوابت، العدد الخامس نيسان وحزيران، صنعاء 1995.
3. شركة مصانع الاسمنت الأردنية، التقرير السنوي (1997 - 2005).
4. الحمش منير، الجوانب الاجتماعية للإصلاح الاقتصادي، ضمن ندوة الثلاثاء الاقتصادية الخامسة عشرة، جمعية العلوم الاقتصادية، دمشق 2002.
5. ثابت، محمد عبد الحميد- (ترويج قضايا التخصصية) تجارب عالمية، (بحث مقدم للمؤتمر العالمي الثالث للاقتصاد الإسلامي، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، المحرم 1425هـ - .
6. حفيف على عباس ، " مخاطر التخصصية - خصخصة قطاع النفط العراقي- " الحوار المتمدن، العدد 1718، 2006.
7. حضور رسلان، " المقومات الاقتصادية الكلية للمناخ الاستثماري " . ضمن أعمال الندوة الاقتصادية السورية - الألمانية الأولى، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق 1997.
8. دليلة عارف، "الإصلاحات الاقتصادية وأثرها على التنمية والتكامل الاقتصادي العربي"، مجلة الوحدة الاقتصادية العربية، العدد التاسع، شهر آب، السنة الخامسة، الأمانة العامة لمجلس الوحدة الاقتصادية العربية، عمان، الأردن 1990.
9. وزارة العمل ، "دراسة العمل في الأردن للعام 2007" ، المملكة الأردنية الهاشمية، 2007.
10. العبد الله مصطفى، " التصحيحات الهيكلية والتحول إلى اقتصاد السوق في البلدان العربية"، المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط الخاص بالجزائر، بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1999.
11. عبد الله إسماعيل صيري، "الدعوة المعاصرة إلى التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص"، ضمن ندوة القطاع العام والقطاع الخاص في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1990.
12. عبد المجيد راشد، "النتائج الاقتصادية لسياسة التخصصية في مصر"، 2007.
13. د. كريم هيثم، " التخصصية مبرراتها في الاقتصاد العراقي وشروط صندوق النقد الدولي"، جريدة الصباح، آفاق إستراتيجية، 2005. عن الموقع: <http://www.alsabah.com/paper.php>
14. د. الأبرش، محمد رياض، د. مرزوق، نبيل التخصصية آفاقها وأبعادها، دار الفكر سورية، دمشق، 2002 .
15. د. دهال رياض وأ. الحاج، حسن" حول طرق التخصصية "، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت.
16. د. خضر، حسان، " خصخصة البنية التحتية"، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد الثامن عشر. حزيران، 2003.
17. د. هندي، منير "التجربة المصرية في التخصصية"، عاشور، د. أحمد صقر (المرح -) (التحول إلى القطاع الخاص - تجارب عربية في خصخصة المشروعات العامة، القاهرة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية 1996، ص 174-176-177-178 .
18. محمد معن ديوب، المتطلبات الأساسية لنجاح برنامج التخصصية" مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (28) العدد (2)، 2006
19. الشباب ومستقبل مصر ، "أثر التخصصية على العلاقة بين الشباب العمال والإدارة العليا: دراسة مطبقة على عينة من شباب إحدى المؤسسات الخدمية" ، أعمال الندوة السنوية السابعة لقسم الاجتماع كلية الآداب- جامعة القاهرة ، 29-30 ابريل 2000.
20. نضال الحوامدة، صلاح الدين الهبيتي ، "عوامل التغيير وعلاقتها بمستوى إدراك عملية التغيير ونتائجها" (دراسة ميدانية في شركات الفوسفات والأسمت والبوتاس الأردنية)، 2006.
21. وحدة التخصصية الأردنية، نشرات مختلفة، 2003