

بئوي

ادارة وتنظيم شؤون العمال

إدارة وتنظيم شؤون العمال

من الناحيتين الفنية والشرعية

تأليف

دكتور
زكي بدوي



ادارة وتنظيم شئون العمال من الناحيتين الفنية والتشريعية

تأليف

الدكتور زكى بروى

مستشار فى ادارة شئون العمال والعلاقات الصناعية

مقدمة

حرص العهد الجديد غاية الحرص على رعاية المصلحة العمالية وتنظيم العمل بوصفه الدعامة الأساسية للإنتاج ولأنه آمن بأن مستقبل مصر فى الصناعة ، ولأن الظروف الاقتصادية والاجتماعية تجبرنا على أن يكون التصنيع الواسع النطاق والسلام القواعد أساساً لسياستنا ، ولعل هذه الرعاية لشئون العمال أوضح ما تكون فى التشريعات التى أصدرها هذا العهد بشأن العمال بتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال وبيان ما لكل من الحقوق وما عليه من الواجبات .

وتتوقف قيمة هذه التشريعات على كيفية تطبيقها ، وهذا التطبيق يتوقف على مدى تفهم العمال للروح التى أملت والاهداف التى ترمى إلى تحقيقها ، كما يتوقف التطبيق أيضاً على أمانة أصحاب الأعمال ونظرهم إلى الجانب الإنسانى للعمل علاوة على الجانب المادى .

والواقع أن حل مشاكل العمال لا يتم بالتشريعات والنظم المختلفة التى ترمى إلى تنظيم مصالح العمال وحماية المصلحة الاقتصادية العامة . بل ان حل هذه المشاكل موجود فى المصنع نفسه ويتوقف نجاحه على حسن نية صاحب العمل ومديره وحسن ادراك عماله وموظفيه . ولا تكفى ارشادات أو توصيات المؤتمرات واللجان المختلفة لتسوية مشكلة بلد من البلدان فان تطبيق هذه الارشادات والتوصيات يتوقف على نوع مديرى الأعمال فى بلد بعينه ومستوى عمالهم .

وقد عم اليوم الاهتمام بدراسة العامل الإنسانى ، وقبلنا نجد منشأة ذات قيمة لا تخصص ادارة مستقلة لتتناول شئون العمال والموظفين .

دفعنى ذلك إلى وضع هذا الكتاب ويتناول ادارة وتنظيم شئون العمال وبخاصة أن هذا الموضوع حديث فى مصر .

صحيح أنه وضعت عدة بحوث باللغة العربية عن إدارة وتنظيم شئون العمال أثبتتها فى مراجع هذا الكتاب ولكن معظمها دراسات مقتضبة لم تتعرض للموضوع من جميع نواحيه ، كما أننا

لم نجد بيانات واحصائيات كافية عن هذه المسائل في مصر ، فلم تعر الحكومة والهيئات الخاصة هذه الناحية أهمية كبيرة .

ولاشك أن في انعدام هذه الاحصاءات والبيانات مما يجعل مهمة الباحث من الصعوبة بمكان وعلى العكس من ذلك كلما ازدادت هذه البيانات والاحصائيات عدداً ودقة كلما تيسر الوصول إلى حل لما يعرض لنا من مشكلات .

ولقد قسمت هذا الكتاب إلى سبعة فصول تحدثت في الفصل الأول عن إدارة وتنظيم شئون العمال وتناولت في الفصل الثاني أحوال العمل وخصصت الفصل الثالث لموضوع المظاهر النفسية لمسائل العمل ، أما الفصل الرابع فخاص بالتكليف المهني وترشيد العمل والفصل الخامس خاص بتنظيم العلاقات الصناعية في الصناعة والسادس بتنظيم العلاقات الشخصية في مسائل العمل وأخيراً تناولت في الفصل السابع الرعاية الاجتماعية للعمال .

واهتمت في جميع هذه الفصول بدراسة المسائل العمالية من الناحية العامة ثم دراسة تطبيقاتها حتى يستطيع القارئ أن يربط بين النظريات والوقائع وأن يفهم هذه المسائل على وجهها الصحيح وأعتقد أن الكتاب بهذا الوضع يعتبر الأول من نوعه في هذا الموضوع على أنني لا أدعي الكمال أو العصمة من الخطأ فقد تكون هناك حقائق أغفلتها في ناحية ما وحشو أدخلته بدون مبرر في ناحية أخرى .

وقد يرى البعض تطويلاً في بعض مواضيع الكتاب واقتضاباً في البعض الآخر فأرجو أن يغتفر لي القارئ مثل هذه النقائص التي ترجع إلى تشعب هذا الموضوع وتعقده . وقبل أن أختم هذه الكلمة لا يفوتني أن أشكر جميع من قدموا إلى مساعدات مختلفة وضع واخراج هذا الكتاب .

وإنني أرجو بهذا البحث أن أكون قد ساهمت مساهمة متواضعة في إنارة السبيل للمهتمين بمسائل العمل .

والله نسأل أن يلهمنا طريق السداد وأن يرشدنا جميعاً إلى ما فيه خير الوطن .

دكتور

زكي بدوي

ديسمبر ١٩٥٤

الفصل الاول

همة ادارة شؤون العمال وتنظيم العمل بها

تطور الصناعة والعلاقات الصناعية

مرت الصناعة في تطورها التاريخي بأدوار مختلفة ، اتسع فيها نطاق الانتاج وفقاً لتزايد الحاجات كما تطور نظام العمل وتنظيم المشروعات .

وقد ترتب على استخدام الآلات ظهور الصناعة الكبيرة وانتشار تقسيم العمل بين العمال ، وتعذر على صاحب العمل ادارته بمفرده ادارة كاملة وابتدأ يعهد بسلطته إلى المديرين الأجورين وانقطعت صلته بالعمال . وتفنن المديرون في الوسائل التي يمكنهم أن يضغطوا بها التكاليف وخصوصاً الأجور ، كما بذلوا اهتمامهم بنفقات الانتاج المباشرة وحدها وتجنبوا أية نفقات خاصة بتحسين ظروف العمل وأحواله وعلى أثر ظهور نقابات العمال ونموها وازدياد قوتها اضطر رجال الأعمال أن يراجعوا أنفسهم وأن يبحثوا عن سبل لتنظيم علاقتهم بالعمال ، وهنا نشأت فكرة اقامة ادارة خاصة في المنشأة لرعاية أمور العمال ، وكذلك كان للعوامل الآتية شأن كبير في بروز تلك الفكرة وفي زيادة الاهتمام بشؤون العمال وبتحسين أحوالهم :

(١) ظهور العلوم الاجتماعية وبنوع خاص ظهور علم النفس الصناعي ثم التفكير في تطبيقه عند اختيار العمال والحاقهم بشئى الوظائف في المنشأة .
(٢) نمو الضمير الاجتماعى والشعور بالمسئولية الاجتماعية لدى أصحاب العمل ، ويدفعهم مثل هذا التطور إلى الاعتراف بحق العامل في أن تتوفر له أحوال العمل الملائمة فيعملون على تحقيق أسباب الرفاهية له .

(٣) المصلحة الاقتصادية التي تتحقق بزيادة الانتاج عن طريق تحسين أحوال العمال المادية والمعنوية ، إذ ان من مصلحة رب العمل كما هو من مصلحة

العامل أن يتيح الأول للثاني حالة معنوية جيدة .
(٤) كبر حجم المنشآت مما أدى إلى انقطاع العلاقات الشخصية بين العامل وصاحب العمل ، وقد استلزم ذلك انشاء ادارات شؤون العمال بالمنشآت الكبرى لتكون صلة الوصل بين صاحب العمل وعماله .

(٥) التشريعات الاجتماعية الحديثة التي فرضت التزامات عديدة على أصحاب العمل نحو العمال كوجوب الاحتفاظ بسجلات لأحوال العمال ، الفحص الطبى ، تقديم الوجبات الغذائية ومكافحة الأمية ... الخ .

وقد عم اليوم الاهتمام بدراسة العامل الانسانى وقلم تجد منشأة ذات قيمة لا تخصص ادارة مستقلة لتناول شؤون العمال والموظفين . لقد زاد الوعى بين طبقات العمال في البلاد الصناعية ، وزادت قوة النقابات واتسع نفوذها ، ولم تعد تستطيع الادارة في أية منشأة أن تهمل أمر الاهتمام بعمالها . وكذلك لم يعد الربح المادى هو الهدف الوحيد أمام الادارة بصرف النظر عن الاعتبارات الأخرى ، بل أن الادارة المتنورة قد أصبحت تنظر إلى نوع آخر من الربح ألا وهو الربح أو الكسب المعنوى . فمسئولية الشركة عن عمالها ، وعن تحسين أحوالهم ورفع روحهم المعنوية ، وعن توفير مقومات الحياة المادية والاجتماعية لهم ، قد أصبحت من المسؤوليات الاساسية للادارة الحديثة . وأصبح مبلغ نجاح الادارة يقاس بجانب تحقيق الربح المادى بدرجة السلام والطمأنينة والاستقرار التي تسود المنشأة ، وبدرجة مساهمة المنشأة في نجاح وتثبيت النظام الاجتماعى للهيئة الاجتماعية (١) .

الناحية الأدبية ويكون ذلك بالعمل قدر الاستطاعة على مقاومة الأمية بينهم وتثقيفهم من الناحية المهنية وتلك هي المهمة الأولى لنقابات العمال .

تعريف ادارة شئون العمال

يمكن القول بوجه عام أن ادارة شئون العمال Personnel management هي أحد مظاهر ميدان الادارة . وتتضمن الادارة استخدام لأفراد والمواد ورقابتهم رقابة فعالة للوصول إلى غرض معين . وتقوم الادارة بهذه الرقابة بما لها من طرق وأدوات وفنون . ووضع واستخدام هذه الوسائل بما يضمن مساهمة العمل وتعاونه على خير وجه هي موضوع دراسة « فن ادارة شئون العمال » ، وتلعب إدارة شئون العمال دوراً هاماً في ادارة جميع أنواع المنشآت الحديثة : في محال تجارة التجزئة أو الجملة ، وفي مشروعات الصناعة والنقل ، وفي البنوك وفي التعليم وبالاختصار في كل حالة يكلف فيها بعض الأفراد بالاشراف والادارة لضمان التعاون الفعال للأفراد الذين يقومون بالوظائف الجزئية في المشروع .

وادارة شئون العمال هي أحد أنواع الادارة التي تعني بالرقابة الفعالة للقوة العاملة وهي تتميز عن الأنواع الأخرى من الادارة والتي تعني بالنواحي المادية . ويتضح من التعريف المتقدم أن ادارة شئون العمال تعتبر قسماً قائماً بنفسه يتميز عن باقي أقسام الادارة . على أنه يقتضي التنويه بأن كل من يتصل عملياً بالادارة يلمس في معظم الأحوال أن هذا التمييز مستحيل من الناحية العملية على أنه يزداد وضوحاً كلما ازداد حجم المنشأة .

ومعظم المديرين في الوقت الحاضر يعتبرون مديريين لادارة شئون العمال سواء لمسوا أو لم يلمسوا هذه الحقيقة التي يجب أن ينظر إليها على وضعها هذا إذ أن كل فرد تسند إليه مسؤولية ادارية مهما كانت بسيطة يجب أن يتحمل في نفس الوقت المسؤولية تجاه مشاكل العمال والسياسة الخاصة بها . وفي معظم

على أن طريق المشتغل بادارة شئون العمال في مصر ليس ممهداً فهناك كثير من العقبات التي تقف في طريق تحقيق هذا الغرض أهمها أن النظام الاجتماعي الاقتصادي بتكوينه الحاضر لا يساعد على امكان تنظيم شئون العمال تنظيماً صحيحاً فضلاً عن أن هذا النظام هو أهم أسباب انخفاض انتاجية العامل في مصر . فسوء الحالة الصحية ونقص التغذية وارتفاع كثافة السكان ونسبة الجهل إنما هي بعض العوامل التي تسبب شقاء الانسان كما تسبب ارتفاع التكاليف في الصناعة .

يضاف إلى ذلك أن مصر تستخدم الآلات الميكانيكية والأتمتات في الصناعة على نطاق ضيق وانتاجية العمل تقل باستخدام الوسائل البدائية والآلات القديمة المرهقة .

وقد كان من أثر ذلك أن المصانع المصرية تتطلب عدداً من العمال يعادل ثلاثة أضعاف ما تحتاج اليه مثيلاتها في الخارج .

كذلك أدى نقص المعرفة الفنية إلى انخفاض كفاية العمال . كما أن ارتفاع نسبة الانقطاع عن العمل والغياب بين العمال وعدم استقرارهم هي الأخرى تؤدي إلى نقص الكفاية .

يضاف إلى ذلك أن ضعف الرقابة على العمل هي من العوامل الهامة المؤدية إلى انخفاض انتاجية العمال ، وهذا يرجع أساساً إلى عدم وجود فئة مستنيرة من مقدمي العمال . فالادارة في المصنع الحديث لم تعد بعد قاصرة على المديرين المسؤولين على توجيه سياسة المشروع بل يجب أن تنفذ إلى الأعماق عن طريق رؤساء العمل (١) .

ومن واجبات الهيئات العامة والخاصة أن تتضافر للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي ، والعمل على تنظيم التعليم والتدريب المهني وتكوين طبقة من المديرين الفنيين ورؤساء العمل الذين يشرفون على شئون الانتاج والعمل ويوجهونها التوجيه الصحيح كذلك يجب الاهتمام بتحسين أحوال العمال من

(١) دكتور جمال الدين محمد سعيد - اقتصاديات مصر - القاهرة ١٩٥١ ص ٢٧٦ .

فان الاستخدام المنتظم للأفراد الذين يشتغلون في الصناعة اليوم يؤدي إلى زيادة الأرباح . فرعاية العمال وتنظيم استخدامهم هو ما يهدف اليه قسم ادارة شؤون العمال .

السياسة الخاصة بادارة شؤون العمال

يجب أن تضع كل منشأة سياسة واضحة ومحددة بشأن العمال على أن تكون مرنة في نفس الوقت حتى توافق الأحوال المتغيرة لأن الحمود في وجه الظروف المتغيرة يجعل السياسة أداة ضارة بدلا من أن تكون أداة نافعة .

كما يجب على ادارة شؤون العمال تدوين هذه السياسة وجمعها في كتيب خاص سهل العبارة واضح المعنى يوزع على العمال والمستخدمين حتى يعرفوا حقوقهم وواجباتهم وحتى يكون بمثابة دستور للعمل وللحياة بالمنشأة .

ولكن يمكن ادارة شؤون العمال ادارة صحيحة يجب أن تقوم السياسة الخاصة بادارة شؤون العمال على الأسس الآتية :

(١) النظر إلى العلاقات الصناعية بروح العطف وتقدير ظروف العامل الذي يوجد في مركز لا يحسد عليه بالنسبة لصاحب العمل . ومن ثم يجب أن تراعى الادارة مصالح رأس المال والعمال معاً .

(٢) العناية بتحسين أحوال العمل بتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة والاهتمام بالأحوال الصحية أي تنظيم كل ما يتعلق بالحرارة والتهوية والرطوبة والاضاءة والضوضاء ومكافحة التعب والملل ، وقد ثبت أن للعناية بهذه المسائل أثراً كبيراً في زيادة الإنتاج .

(٣) العناية بالعوامل النفسية المحيطة بالعمال فالعمال لهم وجدان طبقى خاص يجب فهمه وهم يعملون وفقاً لدوافع مختلفة قد تكون ايجابية كالأمل في زيادة الأجر أو الرغبة في الترقى أو في الحصول على رضا الرؤساء أو الزملاء ، وقد تكون سلبية كالخوف من تخفيض الأجر أو الفصل أو عدم رضا الرؤساء أو الزملاء ويجب أن نعمل على رفع

الأحوال وبنوع خاص في المنشآت الصغيرة يقوم شخص واحد بحكم الضرورة بوضع سياسة المنشأة والاشراف على شؤون العمال .

ولذلك فان ادارة شؤون العمال لا تتم فقط من يرأسون الادارات الخاصة بشؤون العمال أو يعملون بل هم أيضاً كل من يتحمل أو ينتظر أن يتحمل مسؤولية ادارية في المشروعات التجارية والصناعية الحديثة أو في المشروعات التعليمية أو المراكز الادارية المختلفة (١) .

أهمية ادارة شؤون العمال

كان من نتيجة تلمس أهمية العنصر الانساني في نجاح المشروعات وبخاصة بعد الحرب العالمية الأولى وبسبب ما يعود على المشروع من الاضطراب والخسائر إذا هو أغفل مسألة العلاقات الصناعية أن أصبحت العناية بادارة شؤون العمال من أهم واجبات المشروعات . وكلما اتسع نطاق المشروع كلما أصبحت هذه المسألة أكثر تعقداً .

وفي المشروعات التي يكثر فيها عدد العمال يفردون إدارة خاصة بالعمال وتختص بالنظر في جميع شؤونهم بحيث توضع في يد واحدة يكون لها من الدراية الفنية ما يمكنها من فحص ما يعرض عليها من موضوعات ودراسته دراسة فنية وبذلك يمكن توجيهه التوجيه السليم .

والمهام التي تتولاها ادارة شؤون العمال عظيمة الأهمية نظراً لأنها تعالج مشكلة من أهم المشاكل وهي العامل البشري في التنظيم الصناعي .

والاهتمام بمشاكل العمال في الصناعة الحديثة له ما يبرره لأنه يساعد على تحسين العلاقات الانسانية . فالعامل الحديث يمضي جزءاً كبيراً من حياته العاملة في المنشأة ومن ثم يجب أن تقوم المنشأة حياله ببعض الالتزامات التي كان يقوم بها البيت وطوائف الحرف حينما كان المجتمع بسيطاً . غير أنه لا يمكننا في نفس الوقت أن نغفل حقيقة هامة وهي أن الصناعة الحديثة ترمى إلى الحصول على الربح ولذلك

(١) Yoder, Dale, Personnel Management & Industrial Relations, Prentice - Hall, Inc. N.Y. 1946.

المنشأة فأحياناً وفي المنشآت الصغيرة لا تكون هناك إدارة خاصة للمستخدمين وللعمال بل يكون اختصاصها مقسماً بين إدارات المشروع المختلفة وأحياناً يتولى مدير الإنتاج اختصاصات تلك الإدارة، وأحياناً أخرى تكون هناك إدارة صغيرة مستقلة ولكن ينحصر اختصاصها في الترشيح لملاء الوظائف الحالية مع بعض الاختصاصات الأخرى التي تختلف تبعاً لنظام كل مشروع. ولكن في المنشآت الكبيرة التي نضج فيها الإدراك بأهمية العلاقات الإنسانية نجد أن تلك الإدارة قد اتخذت أهمية كبرى ونرى أن أوجه النشاط قد تعددت وشملت نواحي شتى وبذلك فليس هناك ضابط لحجم تلك الإدارة أو لدائرة اختصاصها بل يتوقف ذلك على حالة كل منشأة واحتياجاتها وتقريرها لأموالها.

وسنحاول هنا شرح التنظيم النموذجي لإدارة شئون العمال في منشأة كبيرة ولا يعنى ذلك أن كل منشأة كبيرة يجب أن تحتوى جميع الأقسام والإدارات المذكورة في التنظيم. ولكن تراعى المنشأة حين اقتباس التنظيم مقدار التكاليف والقدرة المالية والوفورات التي قد تحصل عليها وعدد العمال والموظفين والاتجاهات الصناعية الحديثة في الاستخدام.

ويستحسن تكوين لجنة استشارية لتنفيذ السياسة الخاصة بقسم إدارة شئون العمال تضم مندوبين عن الإدارة ورؤساء الأقسام المختلفة ومهمتها بحث مسائل العمل المتعلقة بالإنتاج والإشراف على تنفيذ شروط العمل وعلى أحواله ودراسة المنازعات التي قد تنشأ بين الإدارة والعمال وكذلك البحث في الوسائل الترفيه الخ...

وتتوقف ميزانية قسم إدارة شئون العمال والخدمات الاجتماعية الخاصة بالعمال على عاملين رئيسيين : أرباح المنشأة والحالة الاقتصادية العامة بحيث يراعى أن لا يكون من شأن هذه الميزانية زيادة سعر التكلفة مما يؤدي إلى تفوق المنشآت التي تقوم بانتاج نفس السلعة في ميدان المنافسة. كما يجب أن يساهم العمال في مصاريف الخدمات

الروح المعنوية بين العمال على ضوء هذه الدوافع. (٤) عدم النظر إلى المنشأة الصناعية كمنظمة اقتصادية فقط يقاس فيها كل شيء بمقياس أسعار التكلفة والأرباح والقدرة الفنية بل يجب اعتبارها أيضاً منظمة اجتماعية يشيع داخلها الأفراد والجماعات مطامحهم العديدة وأن يسود بينهم جو من الأخاء والأمن والعمل على تنظيم الإنتاج على أساس تقسيم العمال إلى جماعات متجانسة يقودها رؤساء أكفاء وقد أثبتت التجارب العلمية أهمية العناية بالمسائل الاجتماعية في رفع معنوية العمال وزيادة انتاجهم.

تنظيم إدارة شئون العمال

تتبع إدارة شئون العمال الإدارة العامة للمنشأة للإشراف على الشئون العمالية في المنشأة والقيام بجميع المسائل التي تمس العمال. وكما تقوم نقابات العمال بتمثيل مصالح العمال فإن واجب إدارة شئون العمال تمثيل مصالح المنشأة.

ولا شك أن وظيفة مدير هذه الإدارة في التنظيم الصحيح للمنشأة وظيفته فنية استشارية، بمعنى أنه لا يجب عليه أن يعطى الأوامر إلى مديري الإدارات أو إلى رؤساء الأعمال أو رؤساء الأقسام، بل له أن يتصل مباشرة بالمدير العام للمنشأة وأن يبلغه نصائحه بخصوص اختصاصه إذا لم يجد تعاوناً من الرؤساء المباشرين في المنشأة. وبذلك فاصدار الأوامر العامة بخصوص شئون العمال والمستخدمين يجب أن يكون بواسطة المدير العام بناء على نصيحة مدير إدارة شئون العمال.

ولما كان مدير إدارة شئون العمال مسئولاً عن جميع أعمال إدارته لذلك يجب أن يكون من ذوى المؤهلات الخاصة بإدارة شئون العمال، وعلى خبرة واسعة في هذه الناحية. فيكون ملماً بتشريعات العمل والصحة الصناعية وعلم النفس الصناعي الخ كما يجب أن يمتاز بسمو الخلق وروح الانصاف وأن يكون على علم تام بطبائع الناس وأن يمتاز بالحزم والقدرة على تنفيذ تعليماته وأوامره. ويتوقف حجم إدارة شئون العمال على حجم

والاعداد السجلات والاحصاءات الطبية .
(٥) قسم الرعاية الاجتماعية ويشرف على المسائل الخاصة براحة العمال وتغذيتهم ورياضتهم وتأمينهم كوارث الحياة الخ .

(٦) قسم تنظيم العلاقات الصناعية ويقوم بتتبع كافة القوانين الخاصة بالعلاقات الصناعية ويشرف على تطبيقها ويضع كافة مشروعات عقود العمل المشتركة وكافة اللوائح والأنظمة الداخلية ويمثل المنشأة أمام مجالس تأديب العمال ولجان التوفيق والتحكيم والمحاكم ويكون على صلة مستمرة بنقابات العمال ومصلحة العمل .

هذه هي أهم وظائف ادارة شئون العمال ولا تقل المسائل التي تعنى بها أهمية عن المشاكل الصناعية والاقتصادية نفسها وإذا كانت هذه المشاكل هي بعض عناصر النمو الاقتصادي فان المشاكل الانسانية هي العنصر الهام في هذا النمو ، بل أن العناية بها أكثر ضرورة من المسائل المادية المحضة ، إذ أن اتجاهات الأفراد الفكرية هي التي تشكل ارادتهم في زيادة الانتاج والدخل .

الاجتماعية حتى يهتموا بها ويستفيدوا منها ويستحسن أن يتحمل صاحب العمل مصاريف الانشاء ويتحمل العمال مصاريف الادارة أو جانباً منها . وتقسم إدارة شئون العمال إلى عدة أقسام أهمها :

(١) قسم الاستخدام ويتولى اختيار العمال الجدد والحاقهم بالأعمال المناسبة ذم . والعناية بسجلات العمال والاشراف على تنفيذ جميع القوانين العمالية الخ ...

(٢) قسم التعليم والتدريب وهدفه تعريف كل عامل بمقدرته وكفاءته ثم مساعدته على تنمية الكفاءات والميول التي تؤهله لتحسين مركزه .

(٣) قسم الأجور ويقوم بتحديد أجور العمال والاشراف على تسجيل أوقات الحضور والانصراف واعداد كشوفات الأجور ومراجعتها ثم صرف الأجور .

(٤) قسم الصحة والوقاية ويتولى فحص العمال الجدد والعمال المرضى والاشراف على الأحوال الصحية للعمل والوقاية من الحوادث والأمراض

الفصل الثاني

بيئة العمل الطبيعية واحواله

أجريت تجارب في خمسة مصانع للفولاذ فكان الانتاج في شهر أغسطس وهو آخر شهر في السنة أقل ١٠٪ عنه في شهر يناير . كما أن الاصابات قد زاد عددها عندما ارتفعت درجة الحرارة من ٥٢ ف إلى ٦٧ ف .

ولا يمكننا أن نحدد رقماً يمثل درجة الحرارة النموذجية لكل المصانع ولكل العمليات بل أن ذلك يحدد تبعاً لظروف كل عمل على حدة مع مراعاة تأثير درجة الحرارة على العامل وعلى مقدرة الانتاجية فاذا كان العمل عضلياً وفي جو حار كما في مصانع الحديد والزجاج فيجب أن تكون التهوية سريعة حتى تنخفض درجة حرارة جسم العامل أما الأعمال التي تحتاج لمجهود عقلي أو لا تؤدي إلى انهماك القوى الجسمية كالأعمال الكتابية والصناعات اليدوية البسيطة فيجب أن تكون درجة الحرارة متوسطة .

ولقد تقدمت وسائل التدفئة وتكييف الهواء تقدماً عظيماً يمكن من المحافظة على درجة حرارة ثابتة في أماكن العمل .

التهوية

تساعد التهوية على تخفيض حرارة الجسم الزائدة عن الحاجة ولذلك يجب توفير التهوية بما يتناسب ونوع الصناعة وعدد العمال . فعدم كفاية التهوية له تأثيره السيء على صحة العمال إذ يضعف بنيتهم ويقلل قوة الانتاج الصناعي لديهم . كما أن عدم توفر التهوية من شأنه أن يزيد نسبة عدد الاصابات بين العمال . أو يدعو إلى التغيب بسبب المرض . وقد لوحظ في شركة تليفونات وتليفونات مدينة كمبودج بمقاطعة مساشوستس بالولايات المتحدة أن نسبة

الانسان أقدر المخلوقات على تكيف معيشته تبعاً للبيئة التي يعيش فيها . فهو يستطيع أن يعيش في المناطق الباردة والحارة وعلى عدة أميال فوق الأرض أو تحتها . غير أن مقدرة على العمل تختلف تبعاً للبيئة المحيطة بهذا العمل . وترى الأبحاث العلمية إلى اكتشاف تأثير البيئة على حياة الانسان وصحته ونفسيته ومقدرة الانتاجية كما تعنى باكتشاف أحسن بيئة لتلائم كل عمل على حدته . وستحدث فيما يلي عن أهم العوامل التي تتكون منها بيئة العمل ووسائل تكييف هذه البيئة لتلائم العمال .

درجة الحرارة

يحتاج الانسان إلى درجة حرارة معينة ليعطي أكبر كفاية ممكنة وتبلغ درجة الحرارة العادية حوالي ٣٦ ستجرا دى أى درجة الحرارة الطبيعية للجسم ويجب المحافظة على هذه الحرارة الداخلية بجعل حرارة الجو المحيط بالعامل مناسبة . على أن درجة حرارة المكان تتوقف إلى حد كبير على ما يقوم به العامل من عمل فالمجهود العضلي لا يحتاج إلى درجة حرارة مرتفعة بينما العامل الذي لا يقوم بعمل عضلي شاق يحتاج إلى حرارة أكثر ارتفاعاً وبخاصة إذا كان عمله يحتاج إلى استعمال الأطراف كالكتابة . ويراعى أيضاً في تنظيم درجة الحرارة ما تشعه مصابيح الكهرباء أو حرارة الآلات أو عدد الأشخاص .

وهناك علاقة عملية بين درجة الحرارة وصحة العامل وانتاجه فما يدل على تأثير درجة الحرارة أن رفعها في أحد مناجم الفحم ٧ درجات فهرنهايت ضاعف عدد المرضى من العمال بنسبة ٧٤٪ . وقد

٣- متحركاً لا ساكناً .

هذا ولدرجة الرطوبة أهمية كبيرة . وتتوقف درجة امتصاص الهواء للرطوبة إلى حد بعيد على درجة حرارته وكلما ارتفعت درجة الحرارة كلما زادت قابلية الهواء لامتصاص الرطوبة ولا شك أن الجفاف الشديد من شأنه أن يجعل الهواء يمتص كل ما يصل اليه من الرطوبة . ولهذا أثر ضار بأعضاء التنفس والصدر كما أنه لا يلائم بعض العمليات الصناعية كالغزل الرفيع وصناعة التبغ . لذا كان من الواجب المحافظة على كمية رطوبة معتدلة في الهواء . وقد وجد أن أنسب درجات الرطوبة هي ٦٠-٧٠٪ .

الإضاءة

ازدادت أهمية الإضاءة بتقدم نظم الصناعة الحديثة . ويتطور طرائق العمل على نحو يتطلب تركيز الاهتمام ودقة الانتباه . وهذا يستدعي من العمال كثرة استخدامهم لأعينهم أثناء العمل . فلا إضاءة الرديئة تؤثر في أعصاب العين وتعرض العمال لاجتهاد عصبي كبير ولتختلف أمراض العيون كما أنها تسبب نقصاً في الإنتاج وازدياد العادم في المواد الأولية التالفة أو السلع الرديئة الصنع كما يصححها بالتالى ارتفاع رقم حوادث العمل .

والإضاءة على أنواع مختلفة وهى :

١ - الإضاءة الطبيعية أى بضوء النهار الطبيعى ويجب اعداد بناء المصنع بحيث يكون ضوء النهار الطبيعى كافياً . وذلك بالاكثار من الفتحات . وباستعمال أسقف زجاجية لتسمح بتسرب الضوء من الخارج . مع مراعاة وضع مناضد العمل والمقاعد بشكل عامودى على النوافذ .

٢ - الإضاءة الصناعية وتنقسم إلى ثلاثة أنواع

أ - الإضاءة المباشرة وتكون باستخدام المصابيح الكهربائية العادية والتي تكون إنارتها مباشرة أى غير منعكسة . ويجب أن يراعى في وضع المصابيح أن تكون الانارة موحدة في المصنع أى بحيث لا تقوى

الغياب بسبب المرض كانت ٥٪ وعندما أدخلت التهوية الصحيحة نقصت النسبة إلى ١٪ فلا بد من أن يتجدد الهواء باستمرار ليكون في أى وقت نقياً وصالحاً . وبقدر المستطاع خالياً من الغازات والأبخرة والأتربة والمفستات الأخرى كالجراثيم التى قد تنتج عن العمل والعمال . كما يجب أن يكون الهواء محتفظاً بخواصه الطبيعية من جهة درجة حرارته ورطوبته وحركته وقدرته على التبريد والانعاش .

ومن المرغوب فيه . بل من الواجب في حال التشغيل أن يكون هوائها أقرب إلى البرودة منه إلى الحرارة . وإلى الجفاف منه إلى الرطوبة وإلى الحركة منه إلى السكون

وكمية الهواء اللازمة لكل عامل هي ٣٠٠٠ قدم مكعب في الساعة . فاذا قسم الفراغ الذى يشتغل به عليهم جميعاً وكان نصيب كل عامل ٥٠٠ قدم مكعب فعنى هذا أنه يجب تغيير الهواء ٦ مرات في الساعة . ولكن لا يجوز بحال أن يشتغل العامل فيما لا يقل عن ٢٥٠ قدماً مكعباً من الفراغ مهما كان عدد مرات تغير الهواء .

وفي المصانع الكبيرة والمصانع التى بها أتربة أو أدخنة أو التى تحتاج الصناعة فيها إلى درجة حرارة خاصة يقتضى العمل على توفير راحة العمال بإيجاد طرق ميكانيكية للتهوية وهذه تكون إما بالشفط أو بالدفع أو بهما معاً . وفي كلتا الحالتين تستعمل المراوح لتحريك الهواء فاذا كانت المراوح قريبة من العمال وجب وضع سلك قوى عليها لحمايتهم .

وهناك التهوية الكاملة Plenum system وتستعمل في محال التشغيل التى تحتاج الصناعة فيها إلى حرارة شديدة مثل صناعة الزجاج أو صهر الحديد . إذ يمكن بهذه الطريقة توجيه الهواء البارد على الموضع الذى يشتغل فيه العامل . كما تستعمل هذه الطريقة أيضاً عندما يراد توريد هواء دافئ إلى أمكنة العمل وقد ورد في تقرير معهد دراسة التعب في الصناعة أن الهواء في غرفة تامة التهوية وصالحة للعمل يجب أن يكون - ١ - بارداً لا ساخناً ٢ - جافاً لا رطباً

ارتفعت هذه النسبة إلى ٢٢ ٪ بغسل المصابيح بالماء والصابون .

كفاية الاضاءة — ما هي الاضاءة التي تعد كافية لأداء عمل معين ؟ تختلف كمية الاضاءة اللازمة باختلاف نوع العمل . فالأعمال التي تتطلب تركيزاً أكثر للاهتمام ، واستخداماً أكثر للعين تتطلب كمية أكبر من الاضاءة . وكذلك للمادة التي يقوم العامل بتشغيلها وللظروف المحيطة به أثرها في كمية الاضاءة .

والوحدة الأساسية المستخدمة لقياس الاضاءة هي ما يطلق عليه قدم — شمعة foot candle وهي عبارة عن مقدار الضوء الناتج من شمعة واحدة على بعد قدم واحد .

فوائد تحسين الاضاءة — قدرت بعض الهيئات الهندسية في الولايات المتحدة الأمريكية ما ينجم عن تحسين الاضاءة بزيادة في الناتج تقدر بنحو ١٠ ٪ وبتنقص في في التكاليف بمعدل ٢٥ ٪ وفي كل هذه الفوائد ما يغري أصحاب المصانع بالإتفاق على تحسين الاضاءة الذي يقدره الاسبرج بنحو ٢ ٪ من الأجور المنتجة والذي لا يلبث أن يدر عليهم اضعافه في صورة زيادة في الانتاج .

وتثير مسألة الاضاءة موضوعاً هاماً وهو التوهج glare الذي ينشأ من انعكاس الضوء على سطح لامع . وعند سقوطه على عدسة العين يحتم الالتفات الشديد من جانب العين ومن ثم إلى ضعفها وتعب الجسم عامة ويجب أن نتلافى على قدر الامكان هذا التوهج وخصوصاً في مصانع الحديد أو الصاج أو المعادن التي لها بريق عن طريق تنظيم توزيع الاضاءة فبدلاً من أن تضاء عملية معينة بمصباح واحد قوته ٣٠٠٠ شمعة تضاء بثلاثة مصابيح قوة كل منها ١٠٠٠ شمعة .

ومما يتصل بالضوء لون الجدران التي يجب أن تكون مناسبة . فقد وجد بالتجارب أن الألوان الفاتحة تشع من الضوء كمية أكبر من الألوان القاتمة فاللون البني مثلاً يمتص من ٤٠ ٪ إلى ٦٠ ٪ من الضوء . وإذا أضىء مصباح قوته ٢٠ شمعة في غرفة

في ناحية وتضعف في أخرى . ويكون ذلك بتنظيم ارتفاعات المصابيح والمسافات بينها . بحيث يكون توزيع الضوء موحداً على جميع مسطحات المصنع وقد اتضح من التجارب أن المصابيح الأقل ارتفاعاً والأكثر عدداً تكون انارتها موحدة أكثر من المصابيح الأكثر ارتفاعاً والأقل عدداً .

ب — الاضاءة غير المباشرة وذلك بوضع المصابيح في أماكن غير ظاهرة . وبحيث تنعكس أنوارها على الأسقف والجدران وتير فراغ المصنع وهذا النوع من الاضاءة لا يحدث وهجاً . كما يتميز بوحدة الانارة ولهذا لا تنقص الكفاية بدرجة محسوسة مهما غير العامل مكانه . بعكس الاضاءة المباشرة أو نصف المباشرة حيث تقل الاضاءة بانحراف أو ابتعاد العامل عن المصباح الكهربائي . ويؤخذ على الاضاءة غير المباشرة أنها منومة وتسبب تياراً أكثر .

ج — الاضاءة نصف غير المباشرة وذلك باستخدام مصابيح كهربائية ذات اطارات عاكسة تمنع الوهج وتعكس الضوء على أماكن العمل . ولقد أجريت بعض التجارب على أثر القراءة على العين في كل من هذه الأنواع الثلاثة اتضح منها أن الاضاءة غير المباشرة أفضل أنواع الاضاءة الصناعية . وأنها أقرب ما تكون إلى الاضاءة الطبيعية إذ أن نقص الكفاية الذي يصحبها أقل مقداراً وأبطأ حدوثاً وامتداداً منه في الاضاءة المباشرة والاضاءة نصف غير المباشرة .

ولهذا يجب العمل من ناحية أخرى على نظافة المصابيح وأغطيتها باستمرار ومنع تراكم الأتربة عليها . إذ أن ذلك يؤدي إلى ضياع بعض الضوء . وقد تصل نسبة الضياع إلى أكثر من ٦٠ ٪ قبل أن يظن صاحب العمل إلى ضرورة تنظيف المصابيح ولهذا يجب أن يراعى في وضع المصابيح أن تكون سهلة التنظيف . بحيث لا يتطلب تنظيفها مجهوداً ونفقة ولقد أدى تنظيف المصابيح وأغطيتها بانتظام بقطعة من القماش في أحد المصانع الأمريكية إلى زيادة قوة الضوء المنبعث من المصابيح بنسبة ١٥ ٪ ثم

مدهونة باللون الابيض فانها تعطي نفس الاضاءة التي يعطيها مصباح قوته ١٠٠ شمعة في غرفة مدهونة باللون الأسود فيحسن استعمال الألوان الفاتحة والمطفأة غير اللامعة لتفادي انعكاس الضوء .

ساعات العمل وفترات الراحة

يشتغل العامل في الوقت الحاضر مدداً تتراوح بين ٨ ، ٩ ساعات لمدة ستة أيام . ويميل العمال والنقابات إلى المطالبة بجعل عدد ساعات العمل ٤٠ ساعة في الأسبوع وقد نجحت في كثير من الدول . ويمكننا أن نقول كبداً عام أنه كلما قلت ساعات العمل ازداد الانتاج وقل العادم من المواد الأولية وعلى العكس من ذلك كلما أرغم العامل على الاستمرار في العمل أكثر من عشر ساعات يقل انتاجه ويحصل في عمله وتزداد الاصابات والحوادث . فمثلاً في احد مطاحن الغلال رفع مجلس الادارة عدد ساعات العمل إلى ١٥ ساعة في اليوم ظناً منه أن ذلك يؤدي إلى زيادة الانتاج فكانت النتيجة نقص الانتاج بمقدار ١٠٪ وزاد العادم من السلع بمقدار الضعف .

وقد يكون غريباً أن يزداد الانتاج كلما نقصت ساعات العمل ولكن هذا هو الواقع فمثلاً عندما كانت ساعات العمل ٦٦ ساعة في الأسبوع كان رقم قياس الانتاج ١٠٠ فلما نقصت إلى ٥٤ ساعة في الأسبوع زاد رقم قياس الانتاج إلى ١٢١ ولما نقصت إلى ٤٧ ¼ ساعة في الأسبوع زاد رقم قياس الانتاج إلى ١٥٧ وتبع كل ذلك في رقم الانتاج الأسبوعي أيضاً .

وليس من مصلحة صاحب العمل ارهاق العامل بارغامه على العمل ساعات أكثر من المقررة أي وقت اضافي overtime لأن ذلك يؤدي إلى زيادة تعبته فيقل متوسط انتاجه في الساعة وكذلك يقل انتاجه في اليوم التالي . فمثلاً في أحد المصانع كان عدد ساعات العمل اليومي عشرة وتقرر وقت اضافي ٢ ¼ ساعة فنقص الانتاج بمقدار ٦١ ¼٪ في اليوم العادي ونقص الانتاج في اليوم التالي بمقدار ٢٩٪ بمعنى أن الوقت الإضافي يؤثر على انتاج اليوم وعلى انتاج اليوم الذي يليه .

الضوضاء

للضوضاء أثرها في انتاج العامل . فكلما اشتدت ضوضاء المصنع أدى ذلك إلى نقص الانتاج وسرعة وصول العمال إلى مرحلة التعب . وقد يقال أن تأثير الضوضاء يقل إلى حد كبير متى اعتاد عليها العامل . ولكن هذا لا يعني أن تأثيرها يزول تماماً وهذا ما تؤيده التجارب العملية .

فقد دلت تجارب « لجنة البحث عن الصحة الصناعية » على أن صحة العمال في مصنع من مصانع الحياكة تحسنت تحسناً ظاهراً بعدما استعمل العمال صمامات أذنية تقيهم شر الأصوات المزعجة المتولدة من احتكاك الآلات .

وفي أحد المصانع الأوربية كان بعض العمال يقومون بتركيب أجهزة تكييف الهواء فركبوا ٨٠ جهازاً وجد عند فحصها أن ٦٠ جهازاً منها يشوبها النقص . وبالبحث عن السبب اتضح أنهم يعملون في حجرة قريبة من الغلاية بضوضائها المزعجة . وينقلهم إلى مكان هادئ تقدم انتاجهم فوصل إلى ١١٠ جهازاً في نفس الوقت الذي كان يستغرقه انتاج الثمانين جهازاً . ولم يوجد بينها سوى ٧ أجهزة ناقصة فقط .

ولوحظ أيضاً في إحدى الغرف قلة انتاج عمال التغليف . واتضح أن سبب ذلك ضوضاء تحدثها مروحة الغرفة . وبوقف المروحة زاد الانتاج في الحال بنسبة ١٢٪ بالرغم مما ترتب على وقفها من نقص في التهوية كما وجد أن استخدام الجدران غير المرددة للصوت والمغطاة بطبقة فيلينية مثلاً أدى إلى زيادة الانتاج بنسبة ٤٣٪ .

ومن وسائل تقليل الضوضاء تغطية بعض أجزاء الآلات بوسائد صغيرة من الكاوتشوك . وقد قامت شركة النظارات الأمريكية بحملة واسعة ضد

وهنا نتساءل عن مدى فترات الراحة التي تعطى في أثناء العمل ومتى نعطيها للعامل . يمكننا تحديد ذلك عند دراسة الخط البياني لرقم الانتاج إلى الحد الأقصى والذي بعده يبدأ الانتاج في التناقص . ويجب أن تكون فترة الراحة طويلة بشرط أن تساعد على ازالة التعب وبحيث لا تؤدي إلى فقدان نشاط العامل ويختلف مدى فترة الراحة من عمل إلى آخر فالأعمال التي تحتم اجهاد العضلات يستحسن أن تكون فترات الراحة في أثناء العمل قصيرة ومتقاربة مثلاً دقيقتين راحة كل ٤٠ دقيقة عمل أما الأعمال التي تحتم اجهاد الفكر فيجب أن تكون فترة الراحة أطول منها في الأعمال العضلية .

١ - ان النتيجة المباشرة لهذا النظام أن يزداد الانتاج فمثلاً في احدى العمليات كان الانتاج قبل ادخال نظام فترات الراحة أثناء العمل ١٦ وحدة في الساعة وبعد ادخال دقيقتي راحة كل ٢٥ دقيقة عمل زاد الانتاج إلى ١٨ وحدة في الساعة ولما كانت فترة الراحة دقيقتين كل ١٠ دقائق عمل زاد الانتاج إلى ٢٥ وحدة .

٢ - نقص الوقت الذي يضيع نتيجة الغياب والمرض . وقد نقص في أحد أقسام احد المصانع إلى ٢٥٪ وقد لوحظ أنه زاد في الأقسام الأخرى بمقدار ٧٣٪ حيث لم يتبع نظام فترات الراحة في أثناء العمل .

٣ - تحسن جودة السلع المنتجة بجانب زيادة كميتها وقد ظهر ذلك جلياً في احدى المطابع حيث نقص الخطأ عند ترتيب الحروف بعد ادخال ١٠ دقائق راحة في الصباح ومثلها بعد الظهر .

وادخال نظام فترات الراحة في أثناء العمل لمن الصعوبة بمكان ذلك لأن معظم أصحاب الأعمال محافظين بطبيعتهم على ما ورثوه من نظم بالية لنظام العمل وعادات لا مبرر لها . ويؤلم صاحب العمل أن يرى آلاته معطلة في أثناء فترة الراحة لذلك يقاوم كل فكرة من شأنها ادخال هذا النظام ويتجاهل النتائج العملية من زيادة الانتاج إلى تحسين في مرتبة السلع المنتجة إلى تقابل في عدد

وقد دلت الاحصاءات الدقيقة أن زيادة عدد ساعات العمل مع بقاء الظروف الأخرى على حالها يفضي إلى ارتفاع في معدل الاصابات وأن هذه الظاهرة تبدو أكثر وضوحاً كلما أمعنا في زيادة عدد ساعات العمل عن حد معين .

ويمكن تعليل هذا الارتباط بين ساعات العمل وعدد الاصابات بأن احتمال الإصابة يكبر باستمرار لجورد الزيادة في عدد ساعات العمل كما أن انهيار القوى المادية والمعنوية للعامل وتأثر طاقته الانتاجية بعامل التعب يقلل من مناعته ضد الإصابة ، كما أن اهتمامه بمقاومة عوامل الضعف في مستوى كفايته الانتاجية للانتفاع بمكافأة الانتاج أو على الأقل لضمان الحد الأدنى لأجره انما يتحقق على حساب أعضائه وعندئذ يتضاعف احتمال الإصابة وتشتد وطأة الحوادث . ولا شك أن التعويضات المادية التي يفرضها القانون في هذه الحالة على رب العمل قد تبتلع معظم الأرباح التي يحتمل أن يكون قد جناها من زيادة الانتاج .

وفيما يلي خلاصة التجارب في موضوع ساعات العمل :-

١ - كل نقص في عدد ساعات العمل يؤدي إلى نقص في عدد الاصابات وفي العادم من السلع وفي مرات التغيب والمرض .

٢ - نقص عدد ساعات العمل يؤدي إلى زيادة في رقم الانتاج في الساعة وفي اليوم

فترات الراحة

فترات الراحة هي أهم الطرق للتخلص من التعب . والمقصود بفترة الراحة بين وقت انتهاء العمل في آخر النهار وبدئه في اليوم التالي . كذلك يقصد بها فترات الراحة في أثناء العمل وهذه هي الأخيرة التي تؤدي إلى تقليل التعب .

وقد دلت التجارب على أن العامل لا يمكنه أن يشتغل باستمرار طول مدة العمل بل هناك فترات راحة تتخللها - عند تعطيل آلاته مثلاً أو يأخذها خلسة عندما يكون متعباً .

١٨٪ كما زاد اجمالى الانتاج بنسبة ٧٪ مقابل اجازة يوم كل ٣ أسابيع .

ب - قفز معدل الانتاج فى الساعة الواحدة بنسبة ٢٧٪ كما زاد اجمالى الانتاج بنسبة ١٢٪ مقابل اجازة يوم كل اسبوعين .

ج - قفز معدل الانتاج فى الساعة الواحدة بنسبة ٣٥٪ كما زاد اجمالى الانتاج بنسبة ١٢٪ مقابل اجازة يوم كل اسبوع .

محاربة التعب

يحتاج المرء إلى الراحة بعد العمل وإذا استمر فى عمله مدة طويلة فإنه يشعر بالتعب والحمول ومما يساعد على زيادة التعب عدم ملائمة بيئة العمل وظروفه .

وهناك نوعان من التعب - التعب العضلى ومن آثاره ارتخاء العضلات عامة وارتخاء عضلات العينين خاصة وتشويه المرنجيات .

والتعب العقلى أو السأم فهو عبارة عن شعور بالضجر أو التملل من العمل ، لا سيما العمل المتكرر وهو عام الحدوث إذا طال العمل .

ولا يرتبط التعب العقلى بالضرورة بالتعب الفسيولوجى ، إذ دلت التجربة على أن النوعين لا يسيران دائماً معاً . فقد يشعر الشخص بالسأم بينما هو لا يزال يعمل بالكفاية نفسها تقريباً . وقد تتناقض كفايته بينما لا يشعر بشمة سأم قط .

ويختلف نوع التعب وتأثيره باختلاف نوع العمل ، فالتعب فى الأعمال العقلية أبطأ حدوثاً منه فى الأعمال البدنية ، وبعد الفترة الواحدة يكون نقص الكفاية أقل فى الأولى منه فى الثانية بعكس السأم أو فتور الرغبة فى العمل ، فهو أكثر ظهوراً فى الأعمال العقلية . كما يختلف الأشخاص من حيث درجة تأثرهم بالتعب ، ولهذا دلتنا التجارب على أن ادخال فترات الراحة أدى فى بعض الحالات إلى زيادة انتاج بعض العمال ونقص البعض الآخر وفى بعض الحالات وجد أن العال الأقل كفاية هم الأكثر استفادة من فترات الراحة وهذه مسألة

الاصابات والحوادث أما المتنورون من أصحاب الأعمال فهم الذين يرحبون بمثل هذا النظام ومن ثم ترداد أرباحهم وينتظم سير العمل (١) .

الراحة الأسبوعية

هل من مصلحة الانتاج أن يشتغل العامل جميع أيام الأسبوع بدون راحة ؟

أثبتت التجارب أن العمل طوال أيام الأسبوع سياسة خاطئة ، فسواء كان العامل يتقاضى أجراً كالأيام العادية أو كان الأجر فى هذا اليوم مصحوباً بمكافأة اضافية فإن التكاليف لا بد وأن ترتفع خلال جميع أيام الأسبوع بسبب استمرار العمل بدون راحة أسبوعية وذلك لانخفاض مستوى الكفاية الانتاجية للعمل من جهة وارتفاع نسبة الغياب من جهة أخرى ، كما تبين أن النظام الأجر الاضافى أو المضاعف عن اليوم السابع كثيراً ما يدفع العامل إلى تفصيل الاشتغال فى هذا اليوم مقابل تخلفه عن الحضور يوماً آخر من أيام الأسبوع الباقية فتكون النتيجة أن يتحمل رب العمل خسارة مزدوجة لأنه يدفع أجراً أعلى من المعتاد مقابل الحصول على انتاج أقل .

وهذه النتائج التى يعززها المنطق قد تأيدت عملاً فقد حدث أن اضطرت مجموعة من المصانع فى الولايات المتحدة إلى تشغيل عمالها يومياً بدون راحة أسبوعية لعدة شهور متوالية غير أن هبوط مستوى الانتاج وارتفاع نسبة الغياب قد اضطرتها إلى العدول عن هذا الاتجاه تدريجياً ، فبدأت بمنح عمالها اجازة يوم واحد كل ثلاثة أسابيع ثم نفس هذه الاجازة كل أسبوعين وأخيراً استقرت عند نظام الاجازة الأسبوعية المعتادة .

ومن المقارنة بين أرقام الانتاج فى هذه الأحوال الثلاثة بما كان عليه فى ظل نظام العمل بدون راحة أسبوعية أمكن تسجيل الملاحظات الآتية :

أ - قفز معدل الانتاج فى الساعة الواحدة بنسبة

والمتراكم يؤدى حتماً في النهاية إلى ضعف صحته العامة ومن ثم إلى نقص الانتاج .

ولا يمكن ازالة التعب تماماً فهو ظاهرة طبيعية ملازمة للعمل ، وانما يمكن تخفيفه وابعاد مرحلة ظهوره ومنع تفاقمه وذلك بازالة التعب غير اللازم أى الذى لا يرجع إلى العمل فى حد ذاته ويمكن ذلك باتخاذ بعض الوسائل لتحسين أحوال العمل وطرائقه وخفض ساعات العمل وتنظيم فترات الراحة الخ.. أما السأم فكافحته تكون بجعل العمل مسلياً وذلك باعطاء العامل فكرة عامة عن عملية الانتاج الكلية وعن وضع الجزء الذى يقوم به منها وأهميته وأن نعمل على تثقيف العمال واعطائهم معلومات تتعلق بكيفية قضاء أوقات الفراغ والتسلية ووضع العمال فى الأعمال المناسبة لهم وتبادل العمل أو تغييره بقدر الامكان وادخال نظام فرص العمل والمنافسة بينها إذ من شأن هذا النظام اثاره العامل بالعمل الذى يؤديه .

يجب مراعاتها عند اختيار وتحديد أوقات فترات الراحة . وأفضل طريقة للتغلب على الاختلافات الشخصية فى أثر ومدى التعب ، تكون بأخذ المتوسط وتطبيق أنسب النظم لجميع العمال أو لأغلبهم بعبارة أصح ، من حيث الرضاء والكفاية . وهذا لا يتأتى إلا بالتجارب العلمية المبنية على قياس التعب ويقاس التعب فى الصناعة عن طريق احصاءات تجمع عن الانتاج وعن مرات الغياب والحوادث والمرض . ومن هذه البيانات تعمل رسوم بيانية تفحص وتدرس بواسطة خبير فى علم الاحصاء ومنها يستدل على وجود التعب من عدمه فمثلاً العامل الذشيط أى الذى لم يتعب أثناء العمل فى عملية معينة نجد أن خط بيانه ورقم انتاجه منتظم . أما العامل الذى يتعب فخطه البياني غير منتظم يهبط إلى أسفل إذا تعب ويرتفع إذا نشط ويكون ذلك قرب ميعاد الغداء وقرب الانصراف فى المساء . أما الاحصاءات الخاصة بمرات الغياب والحوادث والمرض فانها تدل على التعب لأن التعب المستر

الفصل الثالث

المظاهر النفسية لمسائل العمل

أهداف علم النفس الصناعي

ان أول الأهداف التي يشدها علم النفس الصناعي هي تعميم السعادة الانسانية بين مختلف طبقات العمال وأصحاب المهن . ومن الطبيعي أن ذلك لا يتم الا بالبحث للتوفيق بين مؤهلات الأفراد واستعداداتهم وبين نوع الحرف المختلفة . وبالبحث لاصلاح الظروف التي يتم بها العمل ولتقليل المضاعف الناشئة عن ضغط الأعمال على العمال أيضاً . وما لا ريب فيه أن العامل الذي وهبته الطبيعة المؤهلات اللازمة للعمل والاستعداد الملائم لمقتضياته والذي

يقوم بعمله في مكان توافرت فيه جميع شروط الإضاءة الجيدة والتهوية الكافية وجميع أسباب الراحة والذي توطدت علاقته برفاقه من العمال وبرؤسائه فأحبهم وأحبوه . لهو عامل أكثر اطمئناناً وأبلغ سعادة وأحكم كفاءة من غيره من العمال . وإذا ما ساءت العوامل النفسية وغير النفسية المحيطة بالعامل ضاعت جميع محاولاته الجسمية والنفسية وتبددت جهوده العقلية سدى . وقد وجد الباحثون أن اصلاح تلك الظروف ينمي تلك الجهود ويعزز من تلك المحاولات ويجعل العمال يتجهون في أعمالهم وجهة منتجة ويتضاعف الانتاج ويجود نوعه ويحيى العمال في اطمئنان وفي سعة من العيش .

ولم تؤد تلك الاصلاحات إلى مضاعفة الانتاج وجودة النوع فحسب . بل قللت من تغيب العمال عن العمل ومن تمارضهم وخلصتهم من كثير من الأمراض التي تتأبهم . وأبعدت عنهم الحوادث الفجائية التي كثيراً ما أزهقت أرواحهم فرملت زوجاتهم وبناتهم أولادهم . وحسنت من علاقة العمال بأصحاب الأعمال فقللت المنازعات وتلافت الأضرار الناجمة عنها .

ولم يقتصر علم النفس الصناعي على الأهداف المارة الذكر . فميدان عمله الواسع يشمل جميع نواحي الحياة المهنية حتى أن قسماً منه اختص بالبحث عن أجور العمال بالنسبة لنوع العمل الملائم لمؤهلاتهم الموافق لاستعداداتهم . فليست مؤهلات جميع العمال واحدة وليست استعداداتهم متماثلة ومنذ ان لوحظت الاختلافات بين الاستعدادات والمؤهلات احتلت الفروق الفردية بين العمال محلاً ظاهراً في علم النفس الصناعي .

السلوك الانساني

الانسان كائن معقد تدفعه إلى النشاط والعمل خوافز ودوافع شتى منها ما هو فطري موروث كالجوع والعطش والحاجة إلى الراحة والنوم وكغرائز الغضب والخوف والجنس والسيطرة . ومنها ما يكتسبه الفرد في تعامله مع المجتمع كالعادات والعواطف والميول والرغبات والمبادئ والمثل العليا .

كما أن البيئة التي يعيش فيها الانسان بيئة معقدة واسعة متنوعة . تثير فيه شتى أنواع الخوافز والدوافع لهذا كان حتماً أن تستطدم تلك الخوافز بعضها ببعض من جهة أو تصطدم بما هو شائع في المجتمع من قيود وقوانين وعرف وتقالييد من جهة أخرى .

فالانسان في مجتمع متحضر لم يعد يستطيع أن يطلق العنان لكثير من شهواته ورغباته يعبر عنها بالأسلوب الذي يريد . لم يعد يستطيع أن يفصح عن غضبه وخوفه . أو يرضى غريزة الجنس كما كان يفعل أجداده الأولون . وهنا يدب الصراع بين ما يشتهيه الفرد وما يرتضيه المجتمع .

ورغبة الفرد التي تغاب على أمرها لا تزول بل

مناسبة التي تقترن بالعمل ولكي يتجنبها العامل فانه يجتهد في الوصول إلى الهدف المقرر . ومن ذلك مثلاً الخوف من الفصل أو تخفيض الأجر أو عدم رضا أصحاب المنشأة أو المديرين أو الزملاء والخوف من تأنيب الضمير نتيجة لعدم قيام الشخص بالعبء المنتظر منه .

وإذا كنا قد قسمنا الدوافع إلى ايجابية وسلبية فانه من الممكن أيضاً تقسيمها إلى دوافع غير مالية وأخرى مالية .

أما الأولى فهي التي ترمي إلى زيادة مجهود الفرد بدون أن يكون الباعث إليها هو الرغبة في زيادة مكافأته المالية . فبدلاً من أن نحرك في العامل حب المال ونستغل ذلك للحصول منه على مجهود أكبر فاننا نعمل على تحريك شعور آخر في العامل هو حبه للعمل والمنافسة والتفوق على أقرانه والرغبة في الحصول على احترام وتقدير جماعته والافتخار بما يعمل .

وعلى العموم فيمكن تقسيم الدوافع غير المالية إلى الثلاثة أقسام الآتية :

- ١ - الدوافع التي تعتمد على تحريك المشاعر التي تتعلق بالفوز بمدايات أو شارات أو جوائز .
- ٢ - الدوافع التي تعتمد على الرضاء النفسي واعتراف الجماعة بالمجهود وهذه تتحقق عادة عن طريق طبع ونشر المجهود الذي قام به الفرد أو المجموعة والهدف الذي وصلت اليه .
- ٣ - الدوافع التي تعتمد على اعطاء الفرد كل البيانات الحقيقية عن الناحية الفنية وناحية التكلفة اللتان تتعلقان بعمله باعتبار أن شغف العامل بعمله يزداد كلما توفرت لديه المعرفة التامة بكافة العوامل التي تحيط بعمله وتؤثر فيه .

ويلاحظ أن الدوافع غير المالية لم تسترعى الانتباه الكافي مثل الدوافع المالية . ولعل هذا راجع إلى أن الدوافع الأولى تحتاج إلى دراية كبيرة جداً بعلم النفس لا يتقنها الا الخبراء . ومهما يكن من أمر فان هناك اعتبارات عديدة لا بد أن تؤخذ في الحسبان :

تبقى قائمة في اللاشعور فتتهدد فرصة التحقيق والتعبير ويطلق على استبعاد الرغبة أو الفكرة من الشعور ودفعها إلى اللاشعور اصطلاحاً اسم « الكبت » وعلى ذلك فالصراع بين نزعتين ينتهي دائماً بكبت إحدى النزعتين والمكبوت ينمحي من الذاكرة ولا يصبح جزءاً من شعور الشخص .

والنزعات اللاشعورية المكبوتة التي تظل كامنة أو محتفية في اللاشعور تتحين الفرص المناسبة للتعبير عن نفسها تعبيراً يكون عادة ملتويّاً أو غير مباشر فتبدو متخفية أو مقنعة في صور أخرى بدل أن تبدو صريحة سافرة .

والذي يقوم بالكبت هو جانب من العقل يصارع ويكبت جانباً آخر منه . وتكرار هذه العملية يؤدي إلى ثبوت الجانب الكابت وتخصّصه في قمع النزعات وقيامه بوظيفة القمع بصفة دائمة ويسمى هذا الجانب في مجموعته بالقوى الكابتة . ويطلق على مجموع هذه القوى عبارة « الرقيب »

الدوافع إلى العمل

إذا ما حللنا نفسية فرد لو وجدنا أن أعماله ونشاطه تتحرك بسبب عوامل مختلفة . هذه العوامل التي تدفع الأفراد إلى العمل قد تكون ايجابية أو سلبية .

فأما الايجابية فهي تلك العوامل المناسبة التي تقترن بالعمل وتحفز الفرد إلى الوصول أو تخطي الهدف المقرر له . ومن ذلك انتظار الحصول على زيادة الأجر ، أو الرغبة في الترقى . أو في استمرار العمل . أو في الحصول على رضاء الرؤساء أو الزملاء أو المجتمع أو الرغبة في منافسة الغير والارتفاع بالمستوى الذي وصل اليه الشخص في سابق عمله أو الشعور بالنزاهة والعدالة . والرغبة تبعاً لذلك في اعطاء المنشأة الخدمة التي تتناسب مع الأجر الذي يحصل عليه الفرد . أو الرغبة في الحصول على ثقة المنشأة فتفضله المنشأة على غيره من العمال . فاذا حصل كساد مثلاً لا تفضله مع من تستغنى عنهم بل تستبقه مع من تستبقهم .

أما الدوافع السلبية فهي عبارة عن العوامل الغير

العامل وزملائه . وبين العمال والرؤساء . وبين الفرد والمجموع وتؤثر في النهاية في الانتاج العام للمصنع أو الصناعة . ومنها ما يرجع إلى ظروف وطبيعة العمل . أو ما يتعلق بالخواطر الأولى التي يأخذها العامل عن المصنع في أول يوم استخدامه والطريقة التي يعامل بها فيما بعد .

وستحدث عن هذه العوامل فيما يلي :

أولاً - الغرائز الثابتة وتأثيرها في العلاقات الصناعية .

١ - غريزة اثبات الذات - يجد الكثيرون منا لذة كبيرة في اثبات ذاتهم أو اظهار أنفسهم في الأعمال التي يؤدونها . وأنه لمن بواعث السرور الكبير في عمل أو ابتكار شيء أن يشعر المرء أن هذا الشيء عمله أو ابتكاره . ومما يؤخذ على نظام الصناعة الحديثة أنه جعل من العامل شخصاً آلياً يعمل بطريقة وضعت له . ولا يرى نتيجة عمله . وقد أغلقت في وجهه كل فرصة لاثبات الذات واظهار المواهب . لهذا يجب علينا أن نعطي العامل الفرصة الكافية لاثبات ذاته . ان لم يكن في داخل العمل في نواح أخرى خارجية . مثال ذلك أن تظهر ادارة المصنع استعدادها للنظر فيما يقترحه العمال من اقتراحات وما يريدون ادخاله من تحسينات في مجال عملهم . وأن يتاح للعامل الذي يرى في نفسه القدرة على القيام بعمل أهم من عمله الروتيني أن يتقدم بفكرته وتتاح له الفرصة لإظهار كفاءته . كما يجب اعطاء العامل فكرة تامة عن أهمية الدور الذي يقوم به ومكانه في عملية الانتاج حتى نجعله ما أمكن يشعر بأنه حجر كبير الأهمية في بناء الهيكل العام للصناعة .

٢ - غريزة حب التملك أول الحيازة - يجب للانسان امتلاك الأشياء وتتلأ نفسه إذا أصاب ما يملكه تلف أو إذا حاول أحد أن يغتصبه منه . وفي ميادين العمل تبدو هذه الغريزة في نظرة العامل إلى أجره كشيء يمتلكه مقابل عمله ولهذا فهو يثور لمجرد تفكير صاحب العمل في خفضه .

ولهذا وجب اعطاء العمال بعض الفرص لإظهار شعورهم بالملكية . ومن الوسائل المتبعة في هذه

١ - إذا أدى الحال بالعمال أن يفهموا أن الدوافع غير المالية ما هي الا وسيلة للحصول على أكبر مجهود منهم فإن ما سنجده منهم من رغبة واهتمام بالعمل سيكون قليلاً أو معدوماً ، أما وان مثل هذه الدوافع ينشئ على خلق الرغبة من جانب العامل بعمله فمثل هذه الدوافع لا يجب أن تكون استغلالية .

٢ - الطريقة المتبعة عند استخدام الدوافع يجب أن تكون مناسبة للحصول على أكبر قدر من رضاء العمال يمكن به الوصول إلى الغرض المطلوب ولا يكون ذلك الا بتحديد أحسن نداء بالنسبة لنوع العمال الذي نخاطبه ويتطلب هذا الأمر معرفة بعلم النفس .

٢ - يجب على الادارة أن تعضد الدوافع غير المالية بعد ادخالها في المؤسسة وهذا التعضيد قد يكون في شكل دعاية قوية في صحيفة المؤسسة وعلى اللوحات المعدة للأخبار الثقافية في أنحاء المؤسسة وفي الاجتماعات وعلى العموم يجب أن تظهر الادارة حذقاً كبيراً حتى تسير مثل هذه الدوافع بنجاح .

٤ - يجب أن يراقب باهتمام الزمن الحقيقي لأي دافع . فقد يحدث في بعض الحالات أن نجد بعد فترة أنه من الواجب استخدام عدد كبير من الدوافع غير المالية بعضها تلو الآخر . فاذا وجدنا بعد فترة من استخدام أحد الدوافع أن همه العامل وشغفه بالعمل ابتداء يقل استخدمنا دافعاً آخر وهكذا

رفع الروح المعنوية بين العمال :

من الظواهر المشاهدة في الصناعة الحديثة انحطاط معنوية الكثير من العمال . حتى اننا نجد معظمهم ساخطين غير راضين عن عملهم . ويتخذ هذا السخط مظاهر شتى من الاضطرابات والاحتجاجات وكثرة تغيب العمال وكراهية العمل والتباطؤ . والواقع أن للعمال العذر في أغلب السخط أو بعضه ويرجع سخط العمال إلى حد كبير إلى العوامل النفسية بما لها مع ضآلتها في بعض الحالات أهميتها وخطورها . ومنها ما يرجع إلى اغفال أصحاب الأعمال أن هناك غرائز ثابتة تؤثر في العلاقة بين

كان ضد البطالة أو ضد المرض والحوادث الخ...
من وسائل علاج حالة الخوف والقلق هذه . ومن
عامل بث الطمأنينة في نفوس العمال .
ثانياً - الخواطر الأولى :

بلطريقة التي يعامل بها العامل عند التحاقه بالعمل
واستقباله في أيامه الأولى أثرها في معنويته ورضاءه
إذ يجب أن تكون خواطره الأولى عن المصنع طيبة
للغاية . لأنه سوف يبنى عليها فكرته المستقبلية عن
المصنع . ولهذا يجب أن يكون استقبال العامل
الحديد مشجعاً وطيباً عند حضوره إلى المصنع
للسؤال عن عمل .

وإذا تقرر اختيار العامل والحاقه بالعمل . فيجب
أن يقدم إلى رئيس العمل أو المباشر . وأن يعامله
بعطف ورعاية ويهتم بتقدمه في عمله . ولطه
الوسائل جميعها فائدتها وأهميتها . إذ أن الفكرة
الأولى التي يكونها الشخص عن أى شىء تظل
عالقة في ذهنه حتى ولو كانت خاطئة .

فلا عجب أن تصل بعض المصانع في عنايتها
بالعامل الحديد إلى تكليف بعض العمال القدماء
نظير علاوة خاصة بمرافقة العامل المستجد وبدعوته
إلى الغذاء وأن يطوفوا به جنبات المصنع المختلفة التي
يعتقدون أنها تهمه . يحاولون ما استطاعوا احاطته
بجو المصنع وجعل هذا الجو يبدو مشرحاً له .
أن يمر موظف كبير ولو مرة واحدة للسؤال عنه .

ثالثاً - حسن معاملة العمال :

يجب أن تكون معاملة العمال طيبة باستمرار وأن
تعمل ادارة المصنع على أن تكون علاقتهم بالرؤساء
المباشرين ودية للغاية . ولا أثر فيها للكلفة وأن
تجعلهم يشعرون باستمرار بأن المصنع هو مصنعهم
ومن الوسائل المتبعة لتحقيق ذلك أن يكلف
المقدمون بمعاملتهم كزملاء لا كتابعين ويستحسن
أن يمر مدير المصنع من يوم لآخر ويحيى العمال
ويحدثهم مستفسراً عن رغباتهم من غير كلفة . أما
عن الأوامر والتعليمات فيجب أن تكون صيغتها
لطيفة ومشجعة والآن تعرض فجأة على العمال بل
ينبغي التمهيد لها والتذكير بها . لا سيما أوامر العمل

الناحية اعانة العمال على بناء مساكن يمتلكونها .
وقد فكرت بعض المصانع في اشتراك العمال في
الربح باعطائهم بعض الأسهم كمكافأة سنوية مشبعة
رغبتهم في التملك .

٣ - غريزة الحسد - تلعب غريزة الحسد دوراً
هاماً في العلاقة بين العامل وزملائه العمال . وبين
العمال وصاحب العمل . خصوصاً إذا انخفض
مستوى الأجور مع هبوط نسبتها إلى الأيراد
والأرباح . ولهذا يجب أن تكون الأجور عادلة
لنجعل العامل يشعر بأنه إنما يأخذ نصيبه الحق من
غلة الانتاج . كما أن تفاوت أجور العمال انفسهم
قد تؤدى إلى أن يحسد أصحاب الأجور الضئيلة
زملاءهم أصحاب الأجور المرتفعة . ولا يلبث أن
ينقلب هذا الحسد إلى حزازات بين العمال وسخط
اعلى ادارة المصنع . لا سيما إذا كان التفاوت في
لأجور راجعاً إلى المحابة والتفرقة في المعاملة .
ولهذا يجب أن تكون العلاوات والترقيات عادلة
ونظامها دقيقاً . وأن توزج للعمال كفاية أجورهم
باعطائهم المعلومات الوافية عن الأجور وتفاوتها
وأسباب هذا التفاوت . ونسبتها المثوية من ايراد
المصنع . ونسبتها إلى الأرباح . حتى لا يشعر العمال
بأنهم يأخذون أجوراً أقل مما يستحقونه . وحتى
تكون نظرهم طيبة إلى ادارة المصنع . وإلى
الصناعة عموماً .

٤ - غريزة الخوف - بث ظروف الحياة
الاقتصادية الحاضرة الخوف في نفوس العمال وذلك
لما يتهددهم من بطالة نتيجة الأزمات والارتباكات
الاقتصادية . ولما يتعرضون له من حوادث العمل
وأضرار المهنة أو الاضطراب إلى التقاعد عن العمل
في سن مبكرة . فحياة العامل في العصر الحاضر
يسودها القلق وعدم الاطمئنان إلى المصير ولهذا
بالطبع أثره السيئ في معنوية العامل وكفائته .

وكما كانت الأجور عند حد الكفاف ازداد
تخوف العامل من المصائب المختلفة لأنه لا يستطيع
أن يدخر لنفسه رصيداً يقيه شر الحاجة في المستقبل
ولهذا كان التأمين الاجتماعي بأنواعه المختلفة سواء

الاضافى حتى يعد العامل نفسه له . كما يجب في حالة خطأ العامل أن يلفت نظره إلى الخطأ برفق . وأن يجتهد المقدم في استدراجه بالمناقشة والشرح إلى ادراك خطئه بنفسه . أى يجعله يشعر بأنه وصل إلى الصواب بتفكيره الشخصى .

ولا شك أن لوجود المقدمين الأكفاء الذين يهتمون بالعلاقات الانسانية ويشاركون العمال احساساتهم أهميته الكبرى في رضاء العمال ومعنوياتهم ويجب أن تحرص الادارة على تجنب الصفات التى يكرهها العمال في المقدمين وهى الغطرسة والمحاباة والتفرقة في المعاملة وعدم التشجيع بالاكتثار من توجيه اللوم والنقد والتغافل عن مشاعر العمال وشكاواهم الخ...

رابعاً - ظروف العمل وطبيعته :

لظروف العمل وطبيعته أثرها في معنوية العامل وأول ما ينبغى مراعاته هو وضع العامل في أنسب مكان له بأن يعهد اليه بالعمل الذى يتفق وميوله واستعداده . لأن وضع العامل في مكان لا يصلح له

يؤدى الى الانحطاط المعنوى واضطراب الشخصية وأما من حيث طبيعته فيجب تلافى أسباب السأم . وازالة العقبات الفنية باستخدام تجهيز أحسن واتباع حركات أسمر وأخيراً يؤدى تحسين ظروف العمل إلى تحسين معنوية العامل ويكون ذلك عن طريق :

١ - جاذبية العمل أى جعله جذاباً ويكون كذلك بجعل منظر المصنع مقبولا من الداخل والخارج وملافاة الازدحام والتكدس . وأن يكون مكان العمل نظيفاً جيد التهوية والاضاءة .

٢ - الراحة وذلك بتلافى أسباب التعب التى تنشأ عن سوء التهوية والاضاءة فضعف الاضاءة مثلاً يصحبه انقباض ، وارتفاع درجة الحرارة يصحبه السمخط والتبرم .

٣ - الترفيه عن العمال بأن تنشأ لهم أندية للتسلية والرياضة والاطلاع الخ . وأن تعد دواليب لحفظ ملابسهم ولمنع حوادث السرقة . وأن تنصن لهم قاعة لتناول الطعام . وأن توفر الأحواض والأدشاش للاغتسال . كما تقدم لهم هدايا خاصة في مناسبات مختلفة .

الفصل الرابع

التكيف المهني وترشيد العمل^(١)

بمهارته ومقدار تكيفه معها عامل مهم من عوامل التكامل والتوازن النفسى والاجتماعى . وأن التوجيه السىء للنشاط الانسانى هو من بين الأزمات الخطيرة التى تعانىها حضارتنا الصناعية الراهنة ، وأن تأثيره الضار ليرك طابعاً علينا جميعاً .

ولست رسالة التوجيه الصحيح لافضل تكيف بين الانسان ومهنته الا وضع كل بحسب قدرته واستعداده وكفاءته فى مهنة واضحة المعالم قد أجرى عليها تحليل دقيق أدى إلى معرفة أقدم الطرق لمارسها وتنظيمها . بهذا نستطيع أن نتلافى أهم جانب من جوانب الشذوذ ، والتناقض فى حياتنا المهنية ، وبهذا كذلك نستطيع أن نحصل على أفضل نتائج ممكن بأقل مجهود ممكن

والتكيف المهني ذو جانبين : الانسان من جانب . والمهنة من جانب آخر . والتفاعل بينهما يثير أمام الدارس مشكلتين أساسيتين هما مشكلة تكيف الانسان بالمهنة وتكيف المهنة بالانسان وستحدث فيما يلى عن هاتين المشكلتين باختصار ، ملاحظين أننا سنقصر البحث فى حدود المهن الصناعية .

(أولاً) تكيف الانسان للمهنة :

تشمل هذه المشكلة على نواح ثلاث : الاختيار المهني ، التوجيه المهني ، والاعداد المهني ١ - الاختيار المهني :

منهج يهدف إلى اتخاذ الشخص الذى يملك صفات جسدية ونفسية ضرورية من أجل انجاز عمل معين بطريقة مرضية ، أى هو البحث عن القدرات الضرورية لعمل صناعى معين ، فالأفراد يختلفون فيما بينهم اختلافاً كبيراً فيما يمتلكون من قدرات واستعدادات . هذا إلى جانب ما تتميز به المهن الصناعية من تنوع وتوزع وتعقد ، مما يستلزم

ليست الأنظمة المتعددة إلا صوراً من محاولات الانسان للتكيف مع البيئة المحيطة به . ومشكلة التكيف بين الانسان ومهنته هى صورة جزئية من ذلك التكيف الانسانى الكبير .

وتستند العلاقات التى تقوم بين الانسان والمهنة إلى حد كبير إلى المصادفة والجهل والتعسف . فالفرد يرتبط بمهنته اما نتيجة لفهم خاطئ لاستعداداته أو قدراته ، أو لعلاقات اجتماعية معينة تسمح له بالارتباط بهذا النوع من العمل المهني أو ذاك ، أو لمجرد الرغبة العادية البسيطة فى العمل على أى وجه من الوجوه ، نتيجة لمتناقضات الحياة الاجتماعية المعاصرة . ومن ثم فنحن نجد آلافاً من المهن الخطيرة يقوم بها أفراد بلا استعدادات ولا قدرات كما نعتز على استعدادات وقدرات عظيمة خصبة تقوم بمهن صغيرة بسيطة . ولا شك فيما يتضنه هذا الوضع غير السليم من خطر مزدوج . خطر فردى وخطر اجتماعى . ففيه اهدار لطبيعة الاستعدادات والقدرات الفردية بوضعها فى موضع غير ملائم ، وفيه اهدار لقيمة المهن .

وإذا كان لا اهدار قيمة المهن من اضاءة مؤكدة لجانب أساسى من جوانب حياتنا الاجتماعية ، فان اهدار قيمة الاستعدادات والقدرات وعدم استغلالها فيما يسرت له من أعمال ، ليس اضاءة فحسب لا مكان الاستفادة من تلك القدرات فى مجالاتها الملائمة ، وانما فيه كذلك اثاره تحققة الكثير من الانحرافات النفسية والأمراض . فعلاقة الانسان

(١) انظر الانسان والمهن الصناعية بقلم محمود امين العالم - مجلة علم النفس فبراير ١٩٤٨ و R. Bonnardel, L'adaptation de l'homme à son metier, Paris 1946. نحو الرشيد الاقتصادى بقلم عبد الفتى سعيد القاهرة ١٩٥٠ .

متوفرة . فقد يكون الأكثر ثقافة وتحضراً أقل حيوية ونشاطاً وأضال مجهوداً وأقل استعداداً وكفاءة في مجالات الحياة المهنية .

وقد تعد « طلبات الالتحاق بالعمل أساساً » لتقدير الأشخاص . فطريقة الكتابة والاملاء والأسلوب والمميزات العقلية كلها وسائل قد تتخذ لهذا الغرض . ولسنا في حاجة إلى توضيح عدم جدوى تلك الوسائل . ويتخذ كثير من دور الأعمال منهج « المقابلة الشخصية » أساساً للاختيار ، لمعرفة ذكاء العامل ومقدار خبرته وشخصيته ولوقوف على خلقه وإلى أى مدى يمكنه ان يتألف مع زملائه ومع الأهمية السيكولوجية لهذه الطريقة فلها خطرهما كذلك بتدخل العامل الوجداني — كالتأثير الشخصي — في اتخاذ تقدير أخير .

ومن المناهج الحديثة الحكم على السمات الخارجية ويقوم هذا المنهج على أساس تأكيد العلاقة بين ملامح الوجه والميزات العقلية . ولكن الأمر لا يقتصر فيه على ملامح الوجه فحسب وإنما يتعداه إلى سائر أعضاء الجسم ، فيتم مثلاً اختيار العمال الذين يتناسب مظهرهم وتكوينهم مع طبيعة العمل الذى سيقومون بأدائه .

ولا تحقق تلك المناهج أى تكيف حقيقى بين الانسان ومهنته ، إذ يتوقف تحديدنا للتكيف على تقديرنا للقدرات والوظائف النفسية من جانب العامل ، وعلى تحليل دقيق شامل للعمل بحسب القدرات والاستعدادات النفسية . ولا يمكننا القيام بهذا التقدير إذا كنا نهمل تلك القدرات . كما تتميز تلك المناهج بنقص علمى شنيع من الناحية المنهجية فهى تعتمد أما على التوسم أو التجربة الشخصية أو البداة وتسمح دائماً بتدخل العوامل الشخصية ، فلحكم يستند إلى الشخص الذى يحكم ويقدر وإلى حالته النفسية الوقتية .

ويعمد الباحثون اليوم إلى تحديد منهجين أساسيين للدراسة : منهج تحليل يقوم على اقامة اختبارات عدة ، هدف كل اختبار منها قياس قدرة خاصة ، ومن مجموع الاختبارات وما تثبتته من قدرات يمكن

أنماطاً متغيرة من القدرات والاستعدادات ولهذا كان البحث في معرفة القدرات الانسانية فيما يتعلق بمهنة معينة ، خطوة ضرورية لتحقيق أى تكيف بين الانسان والمهنة ، فعلى أساس تلك المعرفة ينبغي أن تقوم حياة الانسان المهنية .

وتتبع معظم المصانع فى اختيار العمال مناهج تقليدية ، ومن أقدم المناهج المتخذة لهذا الغرض منهج « شهادة العمل نفسه » ويقوم على أساس وضع الانسان فى عمل ثم تقدير النتائج بعد ذلك تقديرأ كميأ وكيفياً . وينطوى هذا المنهج على العبث واضاعة الوقت والجهد فى سبيل نتيجة مجهولة لا ضمان لوجودها . كما تتدخل فيه عوامل شخصية كثيرة لا تسمح بالتقدير الموضوعى الدقيق . وقد يتوقف النجاح فيه على عوامل كثيرة كالمصادفة والدوافع الوجدانية المختلفة فى داخل البيئة الصناعية . ومن هذه العوامل شخصية رؤساء العمل ومباشرية فلها أثر كبير فى تقدير العمال . بالتالى فى تحديد نجاحهم . وليس أخطر فى تقدير عامل من العمال من الوقوف عند حدود التقدير الشخصى من جانب رؤسائه .

ومن المناهج المستخدمة أيضاً « التوصية » وتلعب للأسف كذلك — دورأ خطيراً فى ارتباط الكثير بمهنتهم وقد تتعدد الدوافع اليها ، فقد تكون الحاجة الملحة من جانب العامل والشفقة من جانب الموصى ، وقد تكون الصداقة أو مختلف العلاقات الاجتماعية المتنوعة ، وقد يكون الضغط الاجتماعى . وكل تلك العوامل غريبة شاذة ما كان ينبغي أن توجد فى المجالات المهنية حيث القانون الوحيد الذى ينبغي أن يكون له الحق فى التوصية هو القدرة على الانتاج ولا تقل خطورة التوصية عن خطورة « الشهادات

والدبلومات » كمناهج للاختيار فى مهنة من المهن . إذ أن وقائع الحياة المهنية تختلف كل الاختلاف عن كل المبررات التى دعت إلى حيازة تلك الشهادات والدبلومات التى لا تكاد تعد أساساً صالحاً لقياس الاحية واللياقة فى مهنة من المهن ، هذا إلى جانب أن العمل المهني لا يتطلب معارف سابقة بقدر ما يستلزم قدرات واستعدادات موجودة

أقامسة ما يسمونه بالـ *Profils mentaux* . ويستلزم هذا المنهج تحليلاً دقيقاً تفصيلياً لكل مهنة على حدة لمعرفة جميع ما تقتضيه من قدرات ، ويستند إلى معرفة سيكولوجية كاملة بالمهنة وتحليل نفس فيسيولوجي كامل للشخص .

والمنهج الثاني تركيبي يقوم على إيجاد اختبار واحد لتقدير القدرة الكلية العامة اللازمة للمهنة معينة ولا يستلزم هذا المنهج دراسة السلوك المهني دراسة تفصيلية جزئية منعزلة وإنما يدرس استجابة الشخص العامة في مواجهة موقف مادي ملموس له دلالة حية . فالهم هنا الموقف لا الحركة ولا رد الفعل الأولي الذي تنعدم فيه كل دلالة . فإكل شخص أن يتكيف بحسب شخصيته ككل بامكانياته جميعاً تماماً كما يفعل في واقع الحياة

(ب) التوجيه المهني :

أما التوجيه المهني فيختلف عن الاختيار المهني في نقطة البدء وأن اتفق معه في الهدف ، فهدفها أن يعين لكل عامل الموضع الذي يلائمه أفضل ملائمة في المجتمع ، بحسب قدراته الخاصة ، ولكن التوجيه يبدأ من الفرد والاختيار من المهنة . فالتوجيه المهني يضع هذا السؤال « ما هي القدرات التي لدى هذا الفرد من أجل قيامه بعمل نافع في الحياة والاختيار عكس ذلك . فالفرد يعرف جانب النشاط الذي اختاره ولكنه لا يعرف ما إذا كان قادراً على أدائه بطريقة مرضية أم لا . فالاختيار من ثم — عملية تهدف إلى تحديد ما إذا كان المرشح لعمل محدد ، حائزاً على القدرات المطلوبة لذلك العمل أم لا ، على حين أن التوجيه منهج آخر يهدف إلى إفادة الفرد من القدرات الحائز عليها وإلى تحديد المجال العملي الذي تتضح فيه تلك القدرات المكتشفة . فمجال الاختيار كما نرى أضيق من مجال التوجيه إذ يستلزم الأخير معرفة بجميع المهن معرفة سيكولوجية كاملة ، أما الاختيار فلا يستلزم إلا معرفة المهنة التي سيختار لها المتقدمون من أجلها .

ويعرف التوجيه المهني « بأنه إعطاء المعلومات والنصائح والتجارب التي تساعد الفرد على الاختيار والاستعداد والدخول والتقدم في أحد المهن المعروفة . وقد اتجهت حديثاً العوامل الاقتصادية ، وضروية التكيف الاجتماعي ، وتحرر النظريات التعليمية نحو ادخال التوجيه المهني لا في إدارة المدارس الحديثة فحسب بل في المنشآت الاجتماعية الأخرى الأهلية والحكومية . وقد نشأ عن هذا الإدراك الواسع عدة اختلافات كالفروق بين التوجيه المهني والتوجيه التعليمي نفسه . ويمكن حل هذه الاختلافات بالبحث عن معنى عملية التوجيه .

١ — يساعد التوجيه المهني الفرد على فهم نفسه ويستخدم الوسائل العلمية والتربوية والشخصية للوصول إلى التحليل الكامل .

٢ — يساعد الفرد على فهم العالم المهني الذي يعيش فيه . ويوجه نشاط كل قدرة تساهم فهمه للعالم بأجمعه .

٣ — يساعد الفرد على اختيار الميدان المهني الذي ينجح ويسعد ويمهر فيه .

٤ — يساعد الفرد على وضعه في العمل الذي يدخل في ميدانه المهني ويعاونه على التقدم في حدود قدرته .

فإذا تحققت هذه الأغراض فإن وسائل التوجيه المهني سواء كانت المدارس أو غيرها تكون قد أعدت الأفراد للحياة .

ويتكون التوجيه المهني من العمليات الآتية :

(١) دراسة الفرد المراد توجيهه ، ويتضمن التحليل الفردي ملاحظة واختبار نواحي الاهتمام والكفاءات والقدرات . وملاحظة تفاعلاته المختلفة مع المنزل والمدرسة والعدل . وفحص الخواص البدنية ودراسة جميع الحقائق المدونة الذاتية والموضوعية التي تبين شخصية الفرد .

(٢) دراسة المهن بإعطاء الفرد معلومات عامة عن جميع المهن ، ثم زيادة هذه المعلومات شيئاً فشيئاً عن المهن التي يلوح أنه يصلح لها . ويشمل ذلك وصف المهن والحرف الموجودة . وبيان صفات المشتغلين بها ، واتجاه المهن المحتمل ، فيما يتعلق بعدد العمال والدخل . ووصف جميع العوامل

ولا بد أن يعطى العمال الجدد التدريب الذى يناسبهم . ويجب أن نفرق بين نوعين من هؤلاء العمال : من له خبرة سابقة ومن ليست له هذه الخبرة . فأما النوع الأول فانه يعطى الارشادات اللازمة عن الاحتياجات الخاصة التى تتطلبها المنشأة أما النوع الثانى من العمال فانه لا يعطى هذا فحسب بل يعطى أيضاً القواعد الأصلية التى تتعلق بالعمل . وبالإضافة إلى تدريب العمال الجدد فان هناك أيضاً الحاجة المستمرة لتدريب العمال المشغولين وتفهمهم كل التغييرات الفنية الحديثة وكيفية الانتفاع بها أو تحسين أساليب العمل المستخدمة . لا يقتصر تدريب العمال على النواحي الفنية بل هناك أيضاً النواحي الاجتماعية . ويعنى بتدريب العمال من هذه الناحية فيدرسون العوامل المختلفة التى تسير وفقها المنشأة ويفهم كل مركزه فيها وفى الهيئة الاجتماعية وكيف يستطيع الفرد أن يؤثر فى الأنظمة القائمة .

وأهم السبل التى تتبع فى تدريب العمال هى التدريب المباشر على العمل الذى سيقوم به العامل ويتم هذا التدريب باحدى الطرق التالية :

(١) قد يقوم بالاشراف على العامل وتدريبه أحد العمال الحاذقين وينبغى فى هذه الحالة أن يحسن هذا العامل الحاذق التدريس كذلك لا بد أن يكون لديه من الدوافع ما يدفعه لأداء هذا الواجب وأن يتوفر لديه الوقت الكافى لأدائه .

(٢) وقد يقوم بتدريب العامل رئيس القسم وينبغى مراعاة الأمور التى أسلفنا ذكرها بالنسبة لرئيس القسم أيضاً .

(٣) وقد يقوم بتدريب العمال مدرب خاص وقد نشأت هذه الطريقة نتيجة لما وجدته بعض المنشآت من عدم كفاية الطرق السالفة لتدريب العمال ، ولهذا فإنها تعهد إلى مدرب خاص يقوم بتدريبهم . والعامل الأساسى الذى يبنى عليه اختيار مثل هذا المدرب هو القدرة على التدريس .

(ثانياً) تكييف المهنة للعامل :

يمكن أن يقسم هذا الموضوع إلى ثلاثة أقسام

الأخرى التى تشترك فى الرغبة المهنية أو الكراهية المهنية .

(٣) الدراسة المستمرة لسوق العمل وتقلباته والاحتمالات التقريبية لها . إذ أن قانون العرض والطلب ينطبق على التوجيه المهني كالتطبيق على الأشياء الأخرى . فقد تكون المهنة موافقة تمام الموافقة لشخص معين ولكن لا يمكن نصحه بالالتحاق بها إذ قد تكون مكتظة ولذا وجب أن يعدل القراء الأخير الذى يعطيه المستشار المهني بما يوافق سوق العمل ولكن هذا لا يقلل من شأن العاملين الأولين لأنه حتى إذا كانت المهنة الأكثر موافقة ليست فى متناول اليد فانه ما زال ضرورياً أن نجعل المهنة الأخرى التى توافق الطالب .

ج - التكوين المهني :

والمرحلة الثالثة من مراحل تكييف الانسان لمهنته هى مرحلة التكوين أو الاعداد المهني وهى مرحلة تالية للمرحلتين السابقتين . إذ بعد اختيار المرشحين لمهنة معينة أو توجيههم ينبغى القيام بتعليمهم أفضل طريقة لأداء تلك المهنة بأقل مجهود وبأقل وقت ممكن . فليس بكاف أن نجد العامل الكفء لعمل معين أو نوجه عاملاً نحو مهنة خاصة ، وانما من الضروري كذلك أن نهتم بمرحلة تعليم العامل واعداده لممارسة عمله على خير وجه .

ويعتبر تدريب العمال من الأمور الضرورية للحصول على توافق مستمر بين العامل وعمله كما أنه لازم لنجاح المنشأة فى امتصاص العمال الجدد بأقل كلفة من الوقت والمال فهما انتظمت شئون العمل واقتربت شروطه من الكمال الا أننا لا بد وأن نجد هناك حاجة إلى عمال جدد . ذلك أن بعض العمال لا بد أن يتركوا خدمة تلك المنشأة نتيجة لعدم القدرة على العمل بسبب الحوادث أو المرض أو كبر السن أو الوفاة ، كما أن من العمال من يرقون من وظائفهم إلى وظائف أعلى ومنهم من يرى استبدال حرفة بحرفة أخرى فتضحى أمكنتهم شاغرة .

وستحدث عن كل منها فيما يلي :

١ - تكيف المهنة الصناعية للعامل :

يستند هذا التكيف على الدراسة الجدية للعمل على ضوء فهمنا للقدرات الانسانية التي سيواجه بها العامل عمله . فكل عمل صناعي يتألف من أجزاء تتعلق بوظائف نفسية معينة . والواقع أن منهج تحليل العمل له أهمية كبرى في كلا مجالى التكيف : الانسان للمهنة والمهنة للانسان . وتحليل العمل عبارة عن منهج لتشريح العمل وتفصيله ووصف العناصر التي يتألف منها أو كما يقول Tead هو دراسة علمية وعرض لجميع الوقائع المتعلقة بعمل معين بحيث ينكشف مضمونه ، وتوضح العوامل المحيطة به ، التي لها القدرة على تعديله والتحويل فيه .

و أغراض التحليل هي :

١ - إصلاح وسائل العمل في بيان مختلف جوانب العملية يمكن أن نصل إلى اجراء تعديلات فنية تمكن من أدائه على وجه أصح ، فيه وفرة للجهد وتحسين للإنتاج .

٢ - صيانة صحة العمال وسلامتهم ، وذلك لعن طريق دراسة العوامل الفسيولوجية والنفسية التي يتعرض لها العامل كدراسة ملابسات العمل من هوية واضاءة أو خطورة في بعض الآلات الميكانيكية وموضعها بالنسبة لختلف أجزاء جسم العامل . ويمكن بهذه الدراسة تخفيض عدد الاصابات .

٢ - التعرف على أكثر الوسائل فائدة في تمرين العمال وتدريبهم ، فلو عرفت مختلف العمليات الشاقة الداخلة في تركيب عمل ، لأمكننا تعليم العمال على عمليات أقل صعوبة ، ثم نتبع ذلك بتعليمهم على العمليات الأكثر صعوبة .

٤ - اختيار العمال اللازمين للعمل على أساس علمي وتوجيه العامل إلى العمل الذي يصلح له أكثر من غيره .

٥ - تحقيق تقسيم للعمل ويقوم على الفهم العلمي الدقيق لمتنوع عناصر العمل وما تتطلبه من قدرات محددة واضحة ، فعلى أساس تحليل العمل نستطيع

كأن نضمن لعمليات العمل خير تقسيم ممكن .

٦- مساعدة الادارة والعمال في معرفة الامكانيات التي تتيح للعمال تغيير وظائفهم أو الترقية إلى وظائف أرقى .

٧- وضع أسس وتوجيهات تنمية لتحديد الأجور ومستويات الإنتاج .

١- وأول مناهج تحليل العمل هو « الاستخبار »
ويتحقق ذلك بوضع استخبار للعمال يفهمهم إلى
تقدير عملهم تقديرًا تحديدياً . فقد يسألهم الاستخبار
بطريقة عامة أن يصفوا طبيعة العمل والقدرات التي
يحبسون أنها ضرورية من جانب العامل . وقد
يتضمن قائمق تستنفد كافة الجوانب الممكنة للعمل
كمساعد لهم في ملء الاستخبار ، ولا يوصى بهذه
الطريقة كثيراً ، فالعامل المتوسط لا يعرف أهمية
الدقة في هذه الحالة وهو عرضة لأن يقدم وصفه لعمله
في صورة عامة دون تحديد كاف له ، ومن الصعب
عامة أن يدرك الجوانب المهمة ما لم يكن متدرباً
تدريباً خاصاً في تحليل العمل . ولهذا قد يستخدم
المنهج الآخر منهج الاستجواب لتلافي تلك العقبات
فواجهة المحلل نفسه للعامل قد تؤدي إلى معرفة
الجوانب الدقيقة في العمل ومقدار ما يستلزمه من
وظائف نفسية ، غير أن هذه الطريقة تستلزم من
المستجوب معرفة دقيقة سابقة لطبيعة العمل ، والمأمراً
بمصطلحاته حتى يستطيع التفاهم مع العامل .
ويكتسب ثقته التي تعد شرطاً أساسياً لنجاح
استجوابه . وهناك مشكلة مهمة تواجه المستجوب
فأى الأشخاص يمكن استجوابهم . وهنا كما يقول
Burt امكانتان :-

١ — العمال الذين يؤدون العمل بالفعل

٢ - المراقبون أو المشرفون على العمل . وقد
تحل هذه المشكلة باستجواب الطرفين ومواجهة
النتائج بعضها ببعض . ويعرض Burt نماذج
مختلفة من الأسئلة التي يمكن الاستفادة منها

١ - فهناك أسئلة عامة تتيح للعامل الفرصة لأن يتكلم عن عمله بصفة عامة شاملة (كأن يسأل : ما هي أكثر جوانب العمل طلاوة ؟) أو كيف

Job analysis.

من العمال المجدين وأخرى من العمال غير المجدين في المهنة المدروسة . إذ بهذا نستطيع أن نتأكد مما إذا كانت الخصائص النفسية متوفرة لدى غالبية العمال المجدين .. ومفتقدة لدى غالبية العمال غير المجدين أم لا . فإذا كان الأمر كذلك يكون في وسعنا أن نؤكد بوثوق كبير أن تلك الخصائص النفسية ضرورية لممارسة تلك المهنة ، غير أن المنهج لا يتحقق نهائياً بمجرد القيام بتلك المقارنة الساذجة وإنما يستلزم الأمر اختباراً دقيقاً ذا أساس علمي لمعرفة ما إذا كانت تلك الخصائص النفسية متوفرة لدى العمال أم لا . وتلك هي الخطوة الرابعة من خطوات تحليل العمل .

يتبنا مرحلة تحليل العمل وعلى ضوء النتائج النهائية التي توصلنا إليها من التحليل نستطيع أن نحدد مدى تكيف العمل الصناعي للعامل .

الخطوة ١ - تكيف مرحلة العمل نفسه للعامل :
يؤدي ترشيح الحركات إلى ملافاة الضياع أو اختصار الوقت والاقتصاد في الجهود بحذف الحركات غير الضرورية وتيسير أو تبسيط الحركات الحاططة .

يعد فردريك تيلور بحق مؤسس التنظيم العلمي للعمل حيث اهتمدى إلى طريقته المعروفة القائمة على دراسة الوقت والحركة Time & motion study والتي لعبت دوراً هاماً في تقدم النمو الصناعي .

كان تيلور أول من قام بدراسة حركات العامل بتحليلها إلى عمليات جزئية مفردة وتحليل كل من هذه العمليات واختيار أفضل الحركات الأولية اللازمة لأدائها . وذلك بمراقبة عدد من العمال العاديين وهم يؤدون عملاً واحداً بطرائقهم المتنوعة وحركاتهم المختلفة وقياس الوقت الذي تستغرقه كل حركة . وكل طريقة من طرائق أداء العمل بواسطة الكرونومتر لاكتشاف الطريقة الأفضل والأقصر وقتاً . وليست دراسة الوقت اللازم لأداء كل عملية سوى مظهر من مظاهر هذه الدراسة العملية للحركات . وهي تكشف عن الأخطاء التي تكتنف بذل الجهد وتحول دون ضياعه . حتى يمكن

حدث أن اتخذت لنفسك هذا النوع من العمل ؟
٢ - وهناك أسئلة أخرى أكثر استيعاباً لمختلف جوانب العمل .

٣ - أو قد تعد قائمة طويلة عن الوظائف والعمليات يشير العامل أمام كل ما يدخل منها في حيز مهنته .

ومن جماع اجابات العمال وملاحظاتهم يمكن الوصول إلى وصف مهني عام من طريق مقارنة النتائج في جميع الاجابات الخاصة بمهنة معينة .

غير أن هذا المنهج ، منهج الاستجواب ، ومنهج الاستخبار ، لا يمكن الاكتفاء بهما ، وينبغي أن يعتمد الباحث النفسى على نفسه في ملاحظة المهنة ، إذ من المتعذر أن يقوم العامل بأداء عمله وملاحظته في نفس اللحظة . وليس غير الباحث النفسى من يستطيع أن يدرس المهنة من وجهة سيكولوجية سليمة . ولكن هذا يستلزم - كما قلنا من قبل - الماماً بالفروق الوظيفية الدقيقة في العمل ، ومعرفة فنية بعملياته الداخلية ، ويشير « والتر » الى نوعين من ملاحظة الباحث النفسى للعمل : ملاحظة مباشرة وملاحظة غير مباشرة . الأولى تقوم على مراقبة العامل وهو يمارس عمله وتتبع حركاته تتبعاً دقيقاً يكشف عن العناصر البسيطة في الأعمال المهنية ، والملاحظة غير المباشرة تقوم على تحليل الاحصاءات الخاصة بتغيير العمال في مختلف المهن وبالحوادث المتنوعة التي تقع خلال انجاز العمل . فظاهرتا تغيير المهنة أو وقوع حوادث أثناء العمل ظاهرتان على جانب كبير من الأهمية في دراسة التحليل المهني . وعن طريق الملاحظة بطريفيها نحصل على قدر من المميزات الخاصة بمهنة من المهن يمكن مقارنتها بما سبق أن حصلنا عليه عن طريق الاستخبار والاستجواب . على أن هذه الخطوات لا قيمة لها بدون الخطوة الفعلية خطوة التجريب : وهي خطوة ضرورية لضمان صحة نتائج الخطوات السابقة . وتقوم تلك الطريقة كما يعرضها « والتر » على تطبيق النتائج السابقة على العمال وذلك بالمقارنة بين طائفة

تحققها تجارب ترتيب الحركات ومحيطات العمل التي تقوم بها إدارة المصنع . وهذا ما أثبتته « الحركة الاستخايفية » عند ظهورها عام ١٩٣٥ في اتحاد الجمهوريات السوفيتية الاشتراكية . ذلك أن طريقة « استخايف » تتميز على طريقة « تيلور » بأنها من ابتكار العمال وتجاربهم هم أنفسهم ، وليست بالقائمة على تجارب واختبارات يقوم بها المراقبون والمهندسون وقياس الحركة . ومن هنا لم يصحب طريقة استخايف اجتهاد أو انهك كما يصحب أحياناً طريقة تيلور ذلك لأن العامل في طريقة استخايف هو الذي يهتدى إلى طريقة العمل المثلى بنفسه ولا يمكن أن يعوزها نسق الحركة ، كالم الاختاردا له غيره بملاحظته هو وزملاؤه وهم يعملون واختيار الطريقة التي تبدو له الأفضل .

ولا يكفي في الكثير من الأعمال مجرد المراقبة للحركات ودراستها ، وذلك لأداء العامل لها بسرعة لا يمكن متابعتها بدقة ، ولهذا فإن ضرورياً تسجيل الحركات بطريقة التصوير ، إلا أنها لا تصور إلا حركات اليسار واليمين ولا تصور حركات الأمام والخلف . وهذا ينطبق أيضاً على استعمال التصوير السينماتوغرافي وإن كان يفضل التصوير العادي بتصويره الكامل والمستمر للعمل وإمكان استخدامه مع طريقة العرض البطيء أو التراجعي لتسجيل الحركات السريعة بدقة ، إذ تلتقط آلة التصوير السينمائي من ١٦٠ إلى ٣٠٠ صورة في الثانية الواحدة وأصلح طريقة لتدارك العيوب هي طريقة التصوير من زوايا مختلفة مع استعمال جهاز « الاستيروسكوب » الجسم للصور . وأفضل من هذا السينماتوجرافية وهي لا تزال في مهدها . ويستحسن تصوير العامل من وراء شبكة مقسمة إلى مربعات لتسهيل دراسة الحركات ودقة معرفة وضع الأعضاء واتجاهاتها في الحركة وهذه الشبكة بمثابة ورق المربعات في الرسم البياني وبمقارنة الحركات المختلفة بعد تسجيلها نستطيع الوقوف تماماً على أفضل الحركات لأداء العملية وأقلها ضياعاً للوقت ثم نوزع شحاً تفصيلياً لتلك الطريقة على العمال لتطبيقها .

الوصول إلى الهدف المنشود وهو أقصى إنتاج لأقل جهد معين وترجع أهمية دراسة الوقت إلى اتخاذها كأساس لتقدير الأجور . ويتخذ هذا الأساس صوراً مختلفة فأما أن يكون بحساب « الزمن المتوسط » أي متوسط الوقت الذي يستغرقه العامل الواحد بين عدد من العمال ينجزون عملية واحدة معينة . أو « الزمن الأدنى » وهو أقل وقت يستغرقه إنجاز تلك العملية . وفي هاتين الصورتين إرهاق للعمال دون المتوسط وقد يكون هؤلاء هم الأغلبية . ولهذا يكون من الأفضل اتخاذ « الزمن المتوالى » أي الأكثر شيوعاً وهو الذي يستغرقه أكبر عدد من العمال في إنجاز العملية . وتتخذ بعض المصانع « الزمن الأفضل » كأساس ، ولا يعني بذلك الوقت الأكثر شيوعاً أو تكراراً وإنما الوقت الذي يمكن أن يكون كذلك .

ولا يستطيع أي كان في يده « كرونومتر » أن يقوم بدراسة الوقت والحركة إذ يشترط فيمن يقوم بتلك الدراسة توافر صفات خاصة كدقة الملاحظة وقدرة الاستنتاج مع العقلية التحليلية وأن يكون عالماً بتركيب الآلة التي يستخدمها العامل وطبيعة العمل الذي يؤديه . ومن ناحية أخرى يجب أن يكون القائم بتلك الدراسة طيب العلاقة مع العمال وموضع ثقتهم إذ لا يمكن الوصول إلى نتائج صحيحة ما لم تكن الثقة متبادلة . وهذا يستدعي أن يكون لدارس الحركة شخصية قوية تبعث على الاحترام والثقة . وتلجأ بعض المصانع في دراستها للوقت والحركة إلى طرائق لا يشعر بها العمال كأن يخفي الملاحظون الكرونومتر في جيوبهم وهم يراقبون العمال كالمعتاد أثناء العمل . أو كأن يقوموا بتلك المراقبة من شرفات خاصة تطل على العنبر لكيلا يرتبك العامل ويستغرق في أداء العملية أثناء التجربة وقتاً أطول لتلهفه أو لشعوره أنه مراقب أو لتعمده التباطؤ والتهمل .

وإذا أمكن أن يقوم العامل من تلقاء نفسه وبحوافزه الشخصية بتركيب حركات ومحيطات العمل كانت النتائج بالطبع أفضل من تلك التي

ج - تكيف الآلات والأدوات للعامل :

لا يقتصر مدلول ذلك التكيف على حدود الآلات والأدوات فحسب ، وإنما يقصد به عادة كل ما يتعلق بالمحيط المادى العام الذى يعمل فيه العامل . بما فى ذلك الجو العام للمصنع من تنوعات مختلفة للحرارة ووسائل التهوية والاضاءة ... الخ فكل تلك الأسباب تكون - بحسب - محيطاً مادياً يؤثر فى العامل تأثيراً بالغاً . ومن هنا يتضح لنا الجانبان الرئيسيان من جوانب هذا التكيف .

١ - الآلات نفسها وموقفها من العامل وموقف العامل منها . فالمعتاد غالباً فى تركيب الآلات الصناعية مراعاة الغايات العملية البحتة دون أدنى مراعاة لذلك الكائن الذى يقوم عليها . ولذا يتحتم علينا دراسة الآلات دراسة فنية وثيقة من وجهة نظر التركيب الانسانى - الجسدى والنفسى ، ومراعاة ذلك التركيب الانسانى فى صياغتها وفى موضوعها (طولها ، ارتفاعها الخ ..) وفى موقف العامل منها واستخدامه لها ، وفى أى صياغة لآلة من الآلات ينبغى أن يكون العامل هو نقطة البدء ، فالآلة هى التى ينبغى أن تتكيف للانسان لا الانسان للآلة .

٢ - الوسط العام الذى يعمل فيه العامل بما يشتمل من وسائل مختلفة للتهوية والانارة ومايستلزمه من ضوضاء وحركة . وإذا كان توفر الجانب الأول من هذا التكيف

يضمن لنا الاقلال من التعب المهنى ويضاعف لنا الانتاج ، فإن مراعاة خير الوسائل فى الجانب الثانى لتضمن لنا كذلك الصحة المهنية للعمال جميعاً . وتأثير ذلك واضح بين فى الانتاج بطريقة غير مباشرة . والمناهج العلمية اللازمة لتحقيق هذا النوع من التكيف - بمدلولية - مناهج كثيرة متنوعة ، تستند جميعاً إلى دراسة الجوانب المختلفة للمحيط المهنى من آلات أو جو عام ، لتحديد أكثر الطرق فاعلية فى انجاز العمل على وجه سليم مع مراعاة حدود الطاقة المبذولة من جانب العامل .

والآن وقد رسمنا هذا التخطيط العام لمختلف جوانب البحث فى تكيف المهنة للانسان ، كما تحدثنا من قبل عن تكيف الانسان لمهنته . هل ترانا قد حددنا جميع الخطوات الضرورية الكافية لضمان ذلك التكيف المزدوج . أم ترانا قد أغفلنا جانباً غاية فى الأهمية والخطر . لقد عرضنا الموضوع فى صورة فردية بحتة تستند إلى التحليل السيكولوجى فقط . ونسينا أن العامل يعمل لا فى وسط مادى فحسب وإنما فى وسط اجتماعى كبير هو بيئته المهنية . بما فيها من ارتباطات وعلاقات ومصالح ومنازع . ولن تتم الدائرة الا بادخال هذا البعد الثالث البعد الاجتماعى ضمن حدود التكيف العام فلا نقف عند حدود تكيف العامل لمهنته وتكيف المهنة للعامل ، وإنما تكيف العامل لبيئته الصناعية وتكيف البيئة الصناعية للعامل .

الفصل الخامس

العلاقات الانسانية في الصناعة

الانسانية وكذا علاقات العمل . ولم يعد رئيس العمل رئيساً للجماعة مكونة من أفراد يعرفهم منذ سنوات «فان المشكلة بالنسبة للعامل أكثر خطورة ... فشعورنا بالأمن والاطمئنان يتولد دائماً من تأكدنا من أننا ننتسب إلى جماعة ما . فاذا كان الأفراد الذين تتكون منهم الجماعة يتغيرون بصفة مستمرة كما تتغير العمليات وأساليب العمل فان الفرد لا يلبث أن يشعر بأنه ضائع ... بينما كان آباؤه ينعمون في العمل في جو من الآخاء والأمن» (١) .

ترتب على هذه الأحوال ظهور اشكال ومشاكل جديدة خاصة بصلات الأفراد وسلوكهم . ومن هنا نشأت بعض المظاهر في الحياة الاجتماعية لا نظير لها في الجماعات البسيطة التي كانت سائدة قبل العصر الصناعي الحديث . ولم تعد تجارب الماضي التي قامت على علاقة الأفراد ببعضهم البعض مرشداً كافياً لحل المشاكل الناشئة عن الصناعة وبذلك أصبح الالتجاء إلى البحث العلمي ضرورة حيوية . ان مثل هذه الدراسة هي موضوع علم الاجتماع الصناعي ويدرس هذا العلم سلوك الجماعات المشغلة في الصناعة ويعمل على خلق دوافع العمل وجعل العمال أكثر حرية وسعادة في عملهم .

ولا يقدم علم الاجتماع الصناعي حلولاً لكل مشاكل الصناعة ولكنه يفتح الأفق لممكنات كثيرة غير أن من أكبر العوائق التي تحول دون استخدام الوسائل التي يقررها هو أن معتقداتنا السائدة لم تألفها بعد (٢) .

يمضي معظم العمال جزءاً كبيراً من حياتهم داخل المنشآت الصناعية وعلى ذلك لا يجوز اعتبار المنشأة الصناعية منظمة اقتصادية يقاس فيها كل شيء بمقياس أسعار التكلفة والأرباح والقدرة الفنية بل يجب اعتبارها أيضاً منظمة اجتماعية يشبع داخلها الأفراد والجماعات مطامحهم العديدة . وعلى العموم فاذا ساعدت البحوث العلمية على تنمية الوظيفة الاقتصادية للمنشآت وللأفراد الذين تستخدمهم فان الأساليب الفنية التي من شأنها جعل الأفراد والجماعات يعملون مع بعضهم البعض في جو من التعاون الوثيق لم تتقدم بمقدار ما تقدمت به هذه البحوث .

يضاف إلى ذلك أن طبيعة العمل الذي يؤدي في المصانع الحديثة يجعل من الضرورة أيضاً القيام بالدراسة العلمية لسلوك الانساني . فقد نشأ عن استخدام الآلات شعور العمال بالسأم ولم يعد العامل يستطيع أن يطلق الحرية لغريزته الإبداعية ولحبه للعمل الذي يتمه على أحسن وجه . فان ما تنصف به الأوامر الصادرة من الإدارة من أنها معصومة عن الخطأ ما يعوق العمال عن التعبير عن أنفسهم تعبيراً تاماً . كما أن حجم المنشأة لا يجعل من السهل على العامل أن يحدد مركزه بالنسبة للمجموع أو يعرف أهمية ما يساهم به . وعلاوة على ذلك فقد كان من شأن عدم وجود علاقات مباشرة بين العمال والإدارة قيام كل فريق غالباً بتكوين فكرة خاطئة عن الفريق الآخر .

كذلك نشأت صعوبات أخرى من أثر التغييرات المتعددة التي تحدث في أساليب العمل والعمال . فان ادخال آلة جديدة أو طريقة جديدة من طرق العمل مما يؤدي إلى اختلال التوازن الاجتماعي للجماعة . كما أن كثرة تغير العمال تعوق نمو العلاقات

(1) Elton Mayo - The Social Problems of an Industrial Civilization London, Rourtlidge & Kegan Paul, Ltd. 1949, p. 67.

(2) Taylor, G. - Are Workers Human ? The Falcon Press London 1950.

الانتاج فله يره الفشل أما إذا كان غرضه أن يجعل من المنشأة الصناعية مكاناً مرضياً يبعث على الرغبة في العمل فسيصل إلى زيادة القدرة على الانتاج . وبالاختصار فالمشكلة التي تواجهنا هي النظر إلى الصناعة كمسألة انسانية Humanisation of industry

النظام الاجتماعي في الصناعة

كان الاعتقاد السائد حتى اليوم اعتبار النظام الصناعي بمثابة آلة يقوم كل جزء منها بعمل معين ولو أن لهذا الاعتقاد فائدته بالنسبة لبعض الأغراض إلا أنه لا يلائم مطلقاً المشاكل التي لها صفة انسانية . فكل وحدة في النظام الاجتماعي عبارة عن مخلوق بشري له مصالح ومشاعر ، ومطامح تتعدى روتين العمل اليومي . « وإذا كان للباحث الاجتماعي في الصناعة فضل فهو احاطته بالنظام الاجتماعي المعقد كنظام متحرك مكون من أشخاص مرتبطين بعلاقات عديدة - رسمية وغير رسمية - وكنظام مرتبط بـ ورة ما بالنظم الأخرى وبالجماعة وبالمجتمع في مجموعه » (١).

إن الاحاطة بالنظام الصناعي المعقد هي النظر إلى هذا النظام كمجتمع أو نظام اجتماعي ذو غرض وهو المبدأ الذي تقوم عليه الدراسات الخاصة بوظيفة الجماعة . ورغم أن هذه الدراسات ذات طابع علمي إلا أن الاهتمام أخذ يزداد شيئاً فشيئاً بالنظريات والمبادئ الأساسية المتصلة بسلوك الجماعة .

الظواهر الاجتماعية

يجب قبل كل شيء معرفة وفهم الظواهر الاجتماعية داخل النظام الصناعي . ومن المسائل المقررة أنه في الصناعة كما هو الشأن في كل نشاط منظم يسير التطور وفقاً لنوعين من الظواهر الاجتماعية : ١ - هناك ظواهر اجتماعية تساهم مباشرة في اتمام غرض معين وتنتهي بالنظام الذي يقوم على أساس من الترشيح organisation rationnelle ففي

وهناك عوامل مختلفة وراء كل مشكلة من مشاكل الصناعة وأهم هذه العوامل هي :

١ - العمليات الصناعية وتختلف عن بعضها البعض اختلافاً كبيراً فكل عملية صناعية إذا ما خضعت للتحليل العلمي نجد أنها تحتاج إلى حركات خاصة وأوضاع معينة .

٢ - الوحدة الصناعية وهي عبارة عن عدد الأفراد الذين يعملون معاً في إحدى العمليات الصناعية . ولحجم هذه الوحدة ومدى الانسجام الموجود بين أفرادها أهمية كبيرة .

٣ - المنشأة الصناعية ولها مميزاتها الخاصة من حيث طبيعة أحوال العمل بها والآلات التي تستخدمها ونوع العمال الذين يعملون بداخلها .

٤ - العلاقات الصناعية الموجودة بين الرؤساء والعمال . ولنجاح الصناعة يجب أن تكون هذه العلاقات ودية وأن يخلص الرؤساء في ارشادهم العمال وأن يجدوا من هؤلاء الاحترام والطاعة .

٥ - الروح المعنوية وتتضمن ثقة العمال في أنفسهم وفي قدرتهم على الأعمال المطلوبة منهم وعدم توانيهم في تأدية واجبهم .

٦ - البيئة الاجتماعية ولها أثر كبير في نفوس العمال وخاصة ما توحى به من آراء . ومعتقدات معينة بالنسبة لكل صناعة .

٧ - الإدارة وإما أن تكون حازمة ومنظمة تقف بسرعة على المشاكل الناشئة وتعمل على حلها وإما أن تكون متوانية لا علم لها بسير العمل ولا تستطيع معالجة أية مشكلة إلا بعد تفاقمها .

وبحث هذه العوامل هو موضوع العلوم الاجتماعية وقد حاول البعض تطبيق علم النفس على الصناعة غير أن علم النفس ينظر إلى المنشأة الصناعية من وجهة نظر الفرد ، بينما ما نحتاج اليه هو العكس أي النظر إلى الفرد من وجهة نظر منشأة الصناعة فعلم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي هما العلمان اللذان في استطاعتهما معاومتنا في هذه الناحية .

الواقع أن الصناعة اليوم تنطوي على تناقض كبير فإذا كان غرض المنتج الوصول إلى أقصى حد من

(١) Wilbert E. Moore: Industrial Relations & the Social Order, New York, The Macmillan Co., 1946, p. 5.

- فقد أظهر تقرير الباحثين المهن الأساسية التي تقوم بها في ظواهر التطور الاجتماعي القوى العمياء التي تنمو داخل الجماعة وأحوال الاصطدام التي لا تقوم على أى ادراك بين جماعة وأخرى . كما تظهر هذه التقارير كيف تؤدي أحياناً هذه القوى العمياء وهذا الاصطدام إلى اعاقه تنفيذ الخطط المقررة التي ترمى إلى النمو والتقدم الاجتماعي (١)

وفي دراسة السلوك الاجتماعي حظي موضوع « تخفيض الانتاج » باهتمام خاص . فكان المعتقد حتى الوقت الحاضر أن النقابات كانت مسئولة عن هذه الخطوة . غير أن الموضوع يابح في الواقع أكثر تعقيداً . فلا يعتمد العمال النقابيين وحدهم إلى تخفيض الانتاج ولكن يشترك في ذلك أيضاً عمال آخرون بل رؤساء العمل أنفسهم مدفوعين بأسباب كثيراً ما تكون بعيدة عن المصلحة الشخصية . وهذه الوسيلة هي نتيجة عوامل مختلفة يجب الاهتمام بفهمها في مجموعها إذا أردنا قتل الشر عند منبعه . الواقع أن بعض العوامل ذات طابع اقتصادي كالخوف من تخفيض معدلات الأجور أو من زيادة سرعة العمل ، أو من البطالة الخ .. وينشأ البعض الآخر من العلاقات السيئة بين الإدارة والعمال أو من الصعوبات الفردية . ولذلك يحدث غالباً أن يخفض العمال الانتاج حتى ولو كانت الأحوال مرضية في مجموعها .

« ان هؤلاء العمال لم يتألموا مطلقاً من الأحوال الاقتصادية التي يسند اليها عادة تخفيض الانتاج ، فلم ترفع مستويات الانتاج . ولم تخفض أجور العمل بالقطعة ولم يظهر العمال أى شعور بالتعب . كما أنهم لم يظهروا أى عداء ملحوظ نحو الإدارة ولم يأخذوا عليها أى نقص . ولذلك فقد استنتج الباحثون أن سلوك العمال لا يرجع إلى أسباب اقتصادية ولكن إلى أسباب اجتماعية . ويستمد من عواطف قوية عملت على تجمع كل عامل

الصناعة مثلاً يؤدي النظام المرشد إلى قواعد عملية يقررها القائمون أو أحكام اساسية متفق عليها ، أو مواصفات ، أو طرق نموذجية خاصة بوسائل ملائمة للوصول إلى بعض الأغراض ويمكن تعديلها على وجه السرعة .

ويجب التنويه بأن هذه الظواهر الخاصة بالنظام المرشد هي ظواهر منطقية بطبيعتها . فالنظام المرشد يتيح للانسان أن يعبر عن ملكاته المنطقية . والواقع أنه من أهم وسائل التعبير عن ملكات الانسان المنطقية .

٢ - وهناك ظواهر اجتماعية تلقائية تبدو داخل كل نشاط إنساني منظم . وليس لهذه الظواهر أى غرض متفق عليه مفهوم ومحدد . وتنتهى بالنظام الطبيعي Organisation naturelle ويؤدي هذا النظام الطبيعي إلى التقاليد والعادات والطباع والمستويات الاجتماعية والمثل العليا . ففي الصناعة مثلاً يظهر هذا النظام بين العمال في كل ما يكون الأجر العادل ، وأحوال العمل الطيبة ، وساعات العمل المعتدلة ، وتقاليد المهنة الخ ... كما يظهر في الطرق المختلفة لتقسيم الوظائف . إن هذا النظام عبارة عن اتجاهات ومواقف تقوم على الآراء والمشاعر . وهي تعبير عن الحاجة إلى التجمع ولا يمكن تعديلها بسرعة .

ومن المهم التنويه بأن هذه المظاهر الخاصة بالنظام الطبيعي لا تنشأ من القواعد المنطقية بل هي متصلة بالقيم وأشكال الحياة والأسباب النهائية . وكل ما يرثه الانسان في الحياة الاجتماعية ويحاول الاحتفاظ به ، وكثيراً ما يقاتل بل وقد يموت من أجلها (١) .

ويتبع الرأى العام بكثير من الاهتمام دراسة الظواهر الاجتماعية التي تبدو في النظام الصناعي . ومن أهم هذه الدراسات الدراسة التي أجريت في Compagnie Glacier Metal بمعرفة معهد العلاقات الانسانية Tavistock بلندن .

(2) Eliot Jacques: The Changing Culture of a Factory (Londres, Tavistock Publications Ltd., 1951) p. 17.

(1) Fritz J. Roethlisberger The Foreman: Master & Victim of Double Talk, dans Human Factors in management (Londres, Macdonald & Evans, 1948) p.p. 60/61.

كان يعمل بمفرده . وقد لوحظ أن معظم العمال الذين يكثر تغييرهم كانوا من بين الأفراد المنعزلين الذين فشلوا في الانضمام إلى جماعات أو فرق معينة . وقد دلت التجربة أن الجماعة المتماسكة يجب أن لا يزيد عدد أفرادها عن ١٢ عضواً فإذا زاد عددهم عن ذلك اتجهت الجماعة إلى الانقسام إلى جماعتين أو أكثر .

ويتضح من بعض بحوث علم النفس الصناعي في صناعة السيارات أن الانتاج وصل لأعلى مستواه بين الجماعات التي يتراوح عدد أفرادها بين خمسة وعشرة أعضاء وأنه يميل إلى الانخفاض في الجماعات التي يزيد عدد أفرادها عن ذلك .

ومن المسائل التي يجب العناية بها الحاق العمال بالحدود بالجماعات الممتازة حتى يكتسبوا منها التقاليد الطيبة .

كما أنه يحسن عند الرغبة في تغيير طرق الانتاج عدم الاتجاه إلى المصنع بأكمله أو إلى الأفراد وإنما إقناع الجماعات المختلفة بأهمية الطرق الجديدة المراد إدخالها .

وتتوقف روح الجماعة على رئيسها فالرئيس الحائز على شخصية قوية يستطيع أن يقود جماعته بحزم وأن يسير بها إلى تحقيق أهدافها .

التنظيم والإدارة

كانت المشاكل الانسانية الناشئة عن تنظيم العمال موضع دراسات عديدة وقد أظهرت بعض هذه الدراسات عناصر جديدة للتنظيم الصناعي زادت أهمية كبيرة بالنسبة للعلاقات الانسانية ، فقد ثبت مثلاً أن تحليل « سير العمل » لا يقل أهمية في تحسيد العلاقات الانسانية داخل المنشأة عن دراسة العلاقات بين الرؤساء والعمال . فالأعمال التي يقوم بها عمال أحد المصانع تتم بنظام معين ويرتبط العمال ببعضهم البعض بسلسلة من العلاقات الموجودة خلال « سير العمل » وتظهر التجربة أن السير المتناسق لهذه العلاقات لا يقل أهمية في الإبقاء على السلوك الطيب في المنشأة عن النظام المحكم لترتيب

داخل جماعته التي تكونت تكوناً تلقائياً ولكنه متماسك — ثم على ربط هذه الجماعة بكيان الشركة» (١)

الدرجات والمراكز في المنشآت الصناعية

Status - positions

أصبح من مستلزمات النظام الصناعي الحديث تقسيم العمل إلى عمليات مختلفة تحتاج كل منها إلى مهارة خاصة ومسئولية معينة ، وبعبارة أخرى تقسيم العمل إلى وظائف مختلفة ، وبحسب كل عامل أن يجعل لوظيفته هيبتها وفي ذلك خير محرك على العمل . والمهمة الكبرى التي تواجهها الإدارة في هذه الناحية هي العمل على أن يكون لكل وظيفة هيبتها الحقيقية . functional prestige . وتجنب خلق الهيبة المفتعلة created artificial prestige ولكي تكون للهيبة الحقيقية وللوظيفة أثرها يجب أن يفهم كل عامل قيمة عمله . وأن توزع الدرجات والمراكز حسب أهمية العمل .

ومما يتصل بالدرجات نظام الترقيات ويجب أن يتيح لكل عامل الارتقاء إلى درجات أعلى وفقاً لما يصل إليه من مهارة ومقدرة .

وكما أن لكل فرد درجته ومركزه فكذلك تمتاز كل جماعة بمركز خاص وغالباً ما تكون هيبة الجماعة ونفوذها مبعث رضاء كل عضو من أعضائها . ومن ثم فلا أهمية نسبياً للوظيفة البسيطة إذا كان صاحبها عضواً في جماعة تمتاز بنفوذ كبير .

الجماعات وفرق العمل

تتكون الجماعة من عدة أفراد تقوم بينهم علاقات شخصية لوجودهم معاً بصفة مستمرة . وتعتبر فرق العمل جماعات بدائية Primary group بينما تعتبر المنشأة بأكملها جماعة ثانوية Secondary group ولفرق العمل فوائد عديدة إذ يشعر كل عضو من أعضائها بنوع من السعادة والأمن لا يشعر بهما إذا

(١) Benyamin M. et Sylvia K. Selekman: « Productivity & Labour Relations » dans Harvard Business Review, vol. XXVII, No. 3 mai 1949, p. 379.

لا تستطيع أن تهتم بكل عامل بصفة فردية. ويستلزم وضع وتطبيق مثل هذه الطرق اهتماماً متواصلاً وانشاء إدارة خاصة (إدارة المستخدمين أو إدارة العلاقات الصناعية) كذلك يجب أن تحدد سلطة هذه الإدارة وعما إذا كان يجب أن تساهم مساهمة فعلية في اتخاذ القرارات أو يجب أن تقتصر على مهمة استشارية. وقد كانت هذه المسألة موضع دراسات عديدة قائمة على تجارب عملية.

ومن المسائل المقررة أن مسائل الإدارة تتصل عادة بموضوع السلطة. ومع ذلك فإن الإدارات الخاصة كإدارة العلاقات الصناعية أو إدارة المستخدمين يمكنها أن تقدم في هذا الشأن معونة طيبة في المسائل الخاصة بالسلطة. ويجب أن تقتصر هذه الوحدات على القيام بمهمة استشارية، إذ أن القرارات القائمة على آراء هذه الوحدات متصلة بالمسائل الخاصة بالسلطة. وهناك أسباب عديدة لذلك الاتجاه فمن ناحية ما يتعلق باتجاه الإدارة العليا فإنها تثبت بذلك أنها لم تتخلص من هذه المسؤولية الهامة بالقائها على عاتق إدارة ملحقه. ومن ناحية أخرى فإن هذه الطريقة تعني أنه في توزيع السلطات تتعرض السلطة للتقسيم، فيجب أن لا يكون العامل مسئولاً أمام رئيسه بالنسبة لموضوع الانتاج وأمام موظف من إدارة المستخدمين بالنسبة لموضوع حفظ النظام مثلاً. (١)

ولتحديد الجهة التي يجب أن تشارك في اختيار الطرق أو في اتخاذ القرارات أهمية كبيرة. وقد أظهر بعض الكتاب أن تنفيذ أمر تنفيذاً صحيحاً لا يقوم فقط على السلطة التي يستمدّها الموظف الذي أعطى هذا الأمر من الدرجة التي يشغلها ولكن يقوم أيضاً على قبول العامل الذي يتلقى هذا الأمر. ولا تكون إدارة المنشأة ذات أثر إلا إذا نفذت الأوامر. ومتى قبل هذا المبدأ فإن مجموع العلاقات بين الإدارة والمستخدمين تدخل في عهد جديد. ومن المهم أن يحدد مدى تنفيذ الأوامر تنفيذاً حسناً إذا

الوظائف أو سلسلة توزيع السلطات المختلفة. وتنطوي المنشآت الكبيرة على مشاكل عسيرة في التنظيم. بينما يتاح للعمال بسهولة في المنشآت الصغيرة أن يتعرفوا أو يتعاونوا مع بعضهم البعض بشكل طبيعي وتلقائي بل أن في امكانهم أن يقدروا المركز الذي يشغلونه بوجه خاص والأهمية النسبية لمهمتهم. ولذلك يجب النظر في تطبيق اللامركزية الادارية والتي لا يمثل التوزيع الجغرافي سوى إحدى مظاهرها.

ويرى J.C. Worthy أن الغرض الأساسي هو «التقريب بقدر الإمكان بين السلطة والمسئولية في ميدان العمل وترك حرية كبيرة لجميع من يشغلون أماكنهم بين درجات العمال المختلفة. كما أن وضع سياسة رسمية أو إعادة بناء النظام لا يؤديان إلى لامركزية فعلية. إذا قامت الإدارة بفرض رقابة شديدة لا تترك للأشخاص الذين يقومون بالعمل سوى حرية ضئيلة للتصرف. فاللامركزية في جوهرها عبارة عن اتجاه فكري لذلك يجب على الأشخاص الحائزين على أعلى سلطة أن يكونوا على استعداد لترك جانب كاف من حرية التصرف لمؤسسيهم» (١)

وقد أصبح من المسائل المقررة وجوب المام المستخدمين «بدراسة عميقة للعلاقات الانسانية فيما يتعلق بعاملهم. ويجب أن يعرف المدير الحديث وأن يفهم طبيعة منشأته كنظام اجتماعي. كما يجب أن يكون على بينة بعالم العواطف وأن يلم بميدان الوقائع والمنطق «فباعارة نفس النظام الطبيعي ونفس الاهتمام الذي يعاره النظام الموضوع يمكن للمدير أن يحيط بما تستطيع السياسة الحكيمة أو لا تستطيع تحقيقه فيما يتعلق بالخطة العملية للسلوك» (٢).

كذلك أظهرت الدراسات الحديثة ضرورة إدارة شئون العمال وفقاً لطرق مفهومة ومحددة جيداً. وهذا الموضوع من الأهمية بمكان خاصة وأن الإدارة

(1) James C. Worthy: „Factors influencing Employee Morale“, dans Hamard Business Review, vol. 28 no.1, Jan. 1950, p. 69.

(2) Fritz J. Roethlisberger, Human Factors in Management (Londres, macdonald & Evans, 1948) p. 71.

(1) John G. Turnbull: Labour-Management Relations (New-York, Social Science Research Council, 1949), p. 44.

طريقة المحادثة الفردية عندما تكون العلاقات بين أعضاء الجماعة مفككة .

ومهمة رئيس العمل من أهم المسائل المترتبة على مشكلة وظائف القيادة. فقد كان موقف رئيس العمل منذ عشرات السنوات موقفاً غير عادى . يختلف عما كان عليه رئيس العمل فى الماضى . إذ أصبح يطلب منه أن يكون على دراسة عميقة بموضوعات عديدة . وأن يكون ذا علاقات بعدد كبير من الأشخاص وأن يتحمل مسؤوليات ثقيلة غير أنه كثيراً ما يقف مكتوف الأيدى بين المطرقة والسندان . ولذلك فقد حاول الباحثون لكى يتيحوا لرئيس العمل ممارسة وظائف القيادة على خير وجه أن يعيدوا تحديد سلطاته ومسؤولياته وعلاقاته مع الإدارة العليا والمستخدمين المتخصصين وزملائه ومرؤوسيه وممثلى النقابة .

ويمكن دراسة بعض المصاعب المترتبة على نمو المنشآت من وجهة نظر ترتيب الوظائف . وذلك ما يتضح من دراسة « العلاقات الانسانية فى إحدى المنشآت التى تسير فى طريق التوسع » التى قام بها مركز يال للعمل والإدارة وقد قررت هذه الدراسة الطرق التى استخدمتها شركة هامة لحل المشكلة المزدوجة التى ترتبت على زيادة المستخدمين والتغيير المستمر فى أساليب الانتاج . وقد لوحظ أنه فى الامكان تخفيض الاضطرابات الناشئة عن هذه التغييرات تخفيضاً كبيراً بانقاص بعض الدرجات من سلم الوظائف . وبتخفيض عدد المرؤوسين لكل رئيس من رؤساء العمل وزيادة مسؤولية هؤلاء الرؤساء الذين يضطلعون بمهمة حل المشاكل الخاصة بالمستخدمين (١).

الاتصالات الفكرية

من الأهمية بمكان فى المنشآت الصناعية تسهيل الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين لتنفيذ الأعمال المختلفة كما يجب أيضاً السماح للعمال بالتقدم بشكاواهم للرؤساء وأن يعطى هؤلاء هذه الشكاوى ما تستحق من عناية .

استشير مقدماً الأشخاص الذين توجه اليهم هذه الأوامر . والمديرون الذين أدركوا هذه الضرورة توصلوا إلى أن يستشيروا مزاراً الرؤساء وأسطوات العمل . عندما يضعون سياسة منشآتهم .

رؤساء العمل

ترتب على التوسع المستمر للمنشآت والمنظمات النقابية وازدياد تعقد تركيبها أن أصبح لاختيار وتكوين رؤساء العمل للاضطلاع بعملهم أهمية كبيرة . ففما يتعلق بالمنشآت تظهر هذه الناحية الأثر الذى تركه وظائف القيادة على العلاقات بين الادارة والمستخدمين إذ ينشأ عن انعدام القيادة جو اجتماعى وفسانى سيء — كعدم الثقة والاحتكاك والخصومة . كما أظهرت التجربة أن ظهور بعض الاختلافات البسيطة فى الرأى قد تتحول إلى منازعات مكشوفة وتؤدى إلى اختلافات شديدة .

وقد أظهرت بعض الدراسات أن قدرة رؤساء العمل تعتمد على كفاءتهم فى الاضطلاع بالمسؤوليات الخاصة بالعلاقات الانسانية وقيادتهم للأفراد أكثر من اعتمادها على معلوماتهم الفنية عن العمل . كما أظهر البحث الذى قام به معهد كارنيجى للتكنولوجيا أن نجاح رئيس المنشأة يعتمد على المعلومات الفنية بنسبة ١٣ ٪ وعلى قدرته فى مسائل العلاقات الانسانية بنسبة ٨٧ ٪ وتوضح نتائج هذا البحث والبحوث المشابهة أهمية اعداد رؤساء العمل ومندوبى العمال لكى يمارسوا وظائفهم فى قيادة العمال . تولدت عن التكوين المهنى بحوث هامة تناولت طرق التكوين كما تناولت التوجيهات الخاصة به .

وقد روعيت نتائج هذه البحوث فى تنظيم دروس لتحسين علاقات العمل داخل الصناعة . كما ساعدت على تحسين هذه الدروس . فعلاوة على الطرق الكلاسيكية الخاصة بملفات البحث بذلت محاولات لاستخدام طرق جديدة . تقوم على المحادثة الفردية والمسرحيات . وكل من هذه الطرق تصلح لأحوال خاصة ، فيمكن استخدام طريقة حلقات البحث إذا وجد اتجاه مماثل بين الجماعة والفرد ، بينما تجب

(١) Frederick L. W. Richardson et Charles Walker: Human Relations in an Expanding Cy. New-Haven 1948.

للطرق الإيجابية ، والاجتماعات الاستشارية ، واشتراك العمال في إدارة المنشأة أن تسهل الاتصالات وينوع خاص فيما يتعلق بالاتصالات الفكرية التي تنتقل من النقابة والعمال إلى الإدارة .

الاتجاهات الفكرية

لا يتوقف حكم الأفراد على بعضهم البعض على التفكير الصحيح بقدر ما يتوقف على التقاليد والظروف الاجتماعية . والمشاهد في مسائل العمل انقسام العمال إلى جماعات يميل أفراد كل منها إلى بعضهم البعض ولا يحملون أى ميل لكل أجنبي عن الجماعة .

فالجماعة المكونة من العمال الوطنيين تتجنب العمال الأجانب والمكونة من الرجال تبغض المكونة من النساء والجماعة التي تعمل في دورية النهار تنافس تلك التي تعمل في دورية الليل والتي تقوم لأعمال يدوية تبغض المستخدمين الذين يعملون في الإدارة والعمال الصغار قد يبغضون العمال الكبار كما يبغض العمال العزاب العمال المتزوجين وهكذا .

— ولا تنجح الخطب العامة والنشرات والاعلانات في تغيير الاتجاهات الفكرية . وخير وسيلة يمكن استخدامها هي المناقشة الحرة داخل جماعات صغيرة يديرها أفراد ذوي دراية بحيث يشرحون للمجتمع كيف تكونت اتجاهاتهم الفكرية والنتائج التي ترتب عليها . وبذلك يمكن تغيير الاتجاهات الفكرية البعيدة عن الحقيقة بغيرها تقوم على الحقيقة .

ومن أهم العوامل التي تؤثر في تكوين الاتجاهات الفكرية الثقافة السائدة وتتكون من التقاليد والمعتقدات وغيرها . وكما أن لكل مجتمع ثقافة تمتاز كذلك كل منشأة بثقافة خاصة تختلف عن الثقافة السائدة في المنشآت الأخرى . بل كثيراً ما يتميز كل قسم من أقسام المنشأة بثقافة معينة وتقاليد خاصة به كأن يكون من تقاليد أحد الأقسام العمل الشاق وزيادة الإنتاج . ومن تقاليد قسم آخر البطء في العمل والشكوى ، ويعتمد كل قسم إلى تلقين العمال الحدود هذه التقاليد .

وقد تستمر هذه التقاليد أجيالاً عديدة لذلك يجب أن تعنى إدارة كل منشأة بمعرفة الثقافة السائدة بين عمالها وتعمل على تعديل النواحي الضارة منها .

ومن وسائل الاتصال المهمة لجنة المنشأة وتضم مندوبين عن الإدارة ورؤساء الأقسام المختلفة وتجتمع بصفة دورية لدراسة المسائل المختلفة وإيجاد الحلول الملائمة لها .

وتعتبر كثير من الدراسات الخاصة بالعلاقات الانسانية أهمية كبيرة لحرية تبادل الأفكار ، والمعلومات التي تعتبر في الوقت الحاضر من المسائل الهامة في التنظيم وكعنصر مميز للعلاقات المهنية .

وقد أظهر أحد البحوث التي قام بها أخيراً « مركز يال للعمل والإدارة » في إحدى المنشآت التي كانت العلاقات الانسانية بها مرضية نسبياً أن أحد القرارات التي اتخذتها الإدارة أحدثت أزمة حادة ترجع إلى حد كبير إلى عدم كفاية العلاقات بين الإدارة من ناحية والعمال والنقابة من ناحية أخرى (١) .

من الملائم إذا نشأ طرق اتصال مزدوجة بين الإدارة والعمال لتحل محل الاتصالات المباشرة ويعنى ذلك من الناحية العملية أن تندمج النقابة في كيان المنشأة للقيام بهذه المهمة المزدوجة .

« في كل مصنع يمثل فيه العمال نقابة معترف بها رسمياً ، يجب أن تقوم هذه بمهمة حلقة الاتصال بين العمال والإدارة وبالعكس . وتستلزم هذه المهمة المزدوجة جهداً كبيراً وفهماً من جانب الإدارة ونفس هذا الجهد من جانب العمال » (٢)

كذلك خصصت دراسات عديدة عن النداءات التي يجب أن توجهها الإدارة نحو العمال والنقابة ورؤساء العمل والطرق الواجب استخدامها (لوحات الإعلان ، الخطابات ، الأفلام ، المحاضرات ، الاجتماعات ، جرائد المنشأة) كذلك خصصت دراسات أخرى عن طرق تحديد مدى لفت هذه النداءات لإهتمام من تخصصهم ومدى تأثيرها على آرائهم وسلوكهم . ويمكن من ناحية أخرى

(1) Charles Walker: Steeltown (Yale Labour & Management Center, 1950).

(2) Parters in Production: A Basis for Labour Management understanding — A Report by the Labour of the Twentieth Century Fund (New York, 1949) p. 147.

الفصل السادس

تنظيم العلاقات الصناعية

الموجودة في العلاقات الصناعية إلى عوامل عديدة . فأحوال كل صناعة تحدد إلى مدى بعيد نوع العمال الذين يعملون بها كما تحدد مواقف كل من العمال وأصحاب العمل نحو بعضهم البعض (١) كذلك تتأثر العلاقات الصناعية بنوع المنافسة الموجودة في كل صناعة وبحالة سوق منتجاتها فقد يؤدي ضغط المنافسة إلى مقاومة الحركة النقابية وإلى كثرة منازعات العمل إلا إذا تمكن أصحاب الأعمال وزعماء الحركة النقابية أو كليهما من تخفيض هذا الضغط بإيجاد الاستقرار في الصناعة حتى تتلافى تقلبات الأجور والأسعار .

وقد دلت التجربة على أن الصناعة المتقدمة تمتاز بثبات العلاقات الصناعية عن طريق عقود العمل المشتركة بينما تمتاز الصناعة التي لا زالت في دور النمو والتطور الفنى بعدم ثبوت هذه العلاقات كذلك اتضح أن وضع اتفاقيات العمل المشتركة في البلاد بأجمعها أو حتى في منطقة معينة على أساس أحوال الصناعة وطبيعتها وكذا تنظيم العمل على هذا الأساس يجعل العمال يفكرون تفكيراً يقوم على أساس انتمائهم إلى صناعة معينة - industry minded لا على أساس انتمائهم إلى طبقة معينة - class minded .

والواقع أن عقد العمل المشترك يعتبر أهم أداة لتنظيم العلاقات والروابط بين أصحاب الأعمال والعمال . إذ تقوم هذه الاتفاقيات الجماعية التي تتوصل النقابات في مفاوضاتها مع أصحاب الأعمال لعقدها مكان لوائح المصنع التي ينفرد أصحاب الأعمال بوضعها وتحكم العقود الفردية ويترتب على

✓ للوصول إلى تحقيق الكفاية في المشروع إلا بد أن تكون علاقات العمال برب العمل منسجمة باستمرار لتحقيق التعاون الصحيح . ولذلك فمن المهم أن يتبع المدير السياسات التي تحقق هذا التعاون ويتجنب تلك التي تثير الخلاف وعدم الثقة اللذان يؤديان إلى قلة الكفاية .

والواقع أن سبب النزاع والاحتكاك الدائم بين صاحب العمل والعمال راجع إلى عدم التنبه إلى الحقيقة الواقعة وهي أن مصالح صاحب العمل لا تتعارض مطلقاً مع مصالح العامل بل بالعكس يمكن التوفيق بينهما بسهولة وبخاصة في حالة الصناعة فمصلحة صاحب العمل في زيادة الربح ومصلحة العامل في زيادة الأجر . والمصلحتان وإن لاح تعارضهما فإن الواقع خلاف ذلك ، فزيادة الانتاج تمكن من التوفيق بين المصلحتين وتحقيق الغرضين ، إذ يتبع هذه الزيادة تخفيض تكاليف الانتاج ونتيجة ذلك زيادة الأرباح فيمكن زيادة الأجور بجزء منها ، ويعود الباقي على صاحب العمل . ومن هنا نجد أن العناية بالعامل ورفع مستواه إذا أدت إلى زيادة كفايته بشكل يزيد من رقم الانتاج وصلنا إلى حل المشكلة وهذا ما يحدث بالضبط إذ أن العامل إذا ارتاح باله واطمأن إلى المستقبل وعلم بأن مجهوده سيعود عليه بالفائدة زادت كفايته وزاد انتاجه فيستفيد كل من العامل وصاحب العمل ونكون بذلك قد أصبنا عصافورين بنفس الحجر ووفقنا بين مصالح الطرفين .

عقود العمل المشتركة

تختلف العلاقات الصناعية واتفاقيات العمل المشتركة من صناعة إلى أخرى ، وترجع الاختلافات

(١) Lester-Economics of Labour-New York 1947 p.761.

التعويض في حالة المرض أو الإصابة .
وتقوم هذه الخلافات عادة على تفسير العقد القائم بين العامل وصاحب العمل سواء كان هذا العقد مكتوباً أو شفوياً .

وتسوى المنازعات الفردية في مصر عن طريق مكاتب العمل والقضاء . وهي رغم كثرتها فهي بسيطة يمكن لأصحاب الشأن حسمها والتفاهم بالطرق العادية أو عن طريق وساطة مندوب النقابة أو أحد أصحاب النفوذ أو مصلحة العمل في نهاية الأمر وإذا تعذر التفاهم فيمكن لصاحب الشأن عرض الموضوع على المحاكم ويسرى على الدعوى الاجراءات العادية المعروفة في التقاضي .

(٢) المنازعات الطائفية — والنوع الثاني من الخلافات هي المنازعات الطائفية وتقوم بين صاحب العمل من جهة وبين جماعة من عماله من جهة أخرى ولغرض مشترك على شرط من شروط العمل السابق ذكرها .

ولا يوجد شك في أهمية المنازعات الطائفية رغم أنها قليلة بالنسبة إلى المنازعات الفردية . وترجع أهمية هذه المنازعات إلى سرعة استحكامها مما يؤدي عادة إلى إعلان العمال الإضراب أو اقرار صاحب العمل بغلق المحل وما ينتج عن ذلك من خسارة وعطل . بل حتى إذا لم يحصل الإضراب فإن الخلاف يؤدي إلى اضطرابات مختلفة كالاتلاف .

وأسباب الإضراب أو التمرد سواء منه المشترك أو الفردي ، إنما تعتمد أولاً على الحالة الاجتماعية للبيئة ومركز الفرد منها ، ثم على فشل الفرد في عملية التنبؤ أو التكليف وعلى مدى هذا الفشل .

ويتربى على الفشل في محاولة التنبؤ إما انسحاب الذات من البيئة لتعيش في جو من الخيالات أو لتبنى نوعاً من الدفاع المريض أو تتحطم . أو مهاجمة البيئة المعادية في محاولة القضاء عليها أو إحداث تغيير فيها . ومحاولات الهجوم هذه تتخذ أشكالاً عديدة كالقتال أو تكلف العظمة أو خرق التقاليد والقانون أو تحدى السلطة والثورة على السيطرة أو العصيان وثورات الغضب أو الإضراب

الاتفاق الجماعي أن تصبح نصوص عقود العمل الفردية أكثر دقة ووضوحاً وعدالة وأن تصبح حقوق والتزامات الطرفين محددة بجملاء تام .

منازعات العمل وطرق فضها

تعاون الأفراد مع بعضهم البعض منذ العصور القديمة لكي يقومون بعمليات الانتاج دون أن تقوم بينهم منازعات شديدة بينما نشأت عن الصناعة الحديثة حالة من النزاع المزمين .

كذلك يلاحظ الباحث ميل الانسان الدائم للعمل والنشاط بينما يجد الصناعة الحديثة تعاني مشكلة تخفيض الجهد وكثرة التغيب .

وقد أصبحت الإضرابات اليوم من المسائل العادية بينما هي دلالة على فشل التعاون الاجتماعي . وكان الأمر يقتضي قبل أن يوقف العمال نشاطهم تسوية المنازعات التي تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل أولاً بأول .

والحق أن الصناعة كان يجب أن تسير بسلام دون أن نسمع عن مشاكل تخفيض الانتاج ، والتغيب والإضراب والواقع أن كثيراً من المنشآت وصلت بالدراسة العلمية الدقيقة إلى تحقيق السلام في الصناعة وزادت قدرتها الانتاجية ولذلك أصبح من الواجب تعميم الطرق الناجحة التي وصلت إليها هذه المنشآت في كافة المنشآت .

وتحدث الخلافات والمنازعات بين صاحب العمل وبين عماله بسبب عوامل عديدة خصوصاً وأن معظم عقود العمل من العقود المستمرة مما يساعد على ظهور رغبة أحد الطرفين في تعديل العقد كلما تغيرت الظروف أو يشكو من عدم تنفيذه أو من سوء معاملة الطرف الآخر .

وهذه الخلافات نوعان : فالأولى منازعات فردية والثانية منازعات طائفية .

(١) المنازعات الفردية — تقوم بين صاحب العمل وبين عامل واحد من عماله على شرط من شروط العمل كالأجر أو ساعات العمل أو الاجازات أو أوقات الراحة أو المكافأة عند الفصل ، أو

عن العمل .
ولا يعالج الاضراب باستعمال القوة ولكن
بالبحث عن أصل الداء وباعداد البيئة الصالحة لإعادة
أو تسهيل التبوؤ لدى الأفراد بإزالة العوامل التي
تزيد من حالة التوتر والثورة على النظام الموجود
سواء كانت عوامل خارجية أو نفسية .
ويكون العلاج المثمر للاضراب بالدعاية الصادقة
فهى كفيلة بالحصول على ثقة الأفراد وإيقاف
التأثيرات الفكرية الضارة .

وفى مقدور السلطة أن تستغل الاقناع والإيحاء
والضغط معاً إذا كانت تعرف كيف تستعمله أو
تستعمل أحدها دون الآخرين

ولا جدال فى أن إيقاظ الروح المعنوية فى الأفراد
وتمكينهم من إظهار شعورهم وعواطفهم أولاً بأول
هو صمام الأمن الذى تبدد فيه العواطف فى دفعات
صغيرة ليست بذات خطر ، أما إذا قاست من
الكبت فإنها تراكم ولا بد أن تحتاج للظهور بشدة
فى حركة تعويض . تسمى على السلم الاجتماعى أو النظام
العام فى الغالب .

التوفيق والتحكيم

كثيراً ما يحسم الخلاف بين العمال وصاحب
العمل عن طريق التوفيق والغرض منه التفاهم بين
أصحاب الأعمال وممثلي العمال ببسط المسائل المتنازع
عليها ومناقشتها سوياً لكي يصل الفريقان لحل مرض
وبذلك يمكن تلافي وقوع الإضراب . فإذا فشلت
مساعي التوفيق وتعذر التفاهم بين الطرفين وتمسك
كل منهما بمطالبه فإن التحكيم يعتبر من خير الحلول
لأجل وضع نهاية للمنازعات الطائفية .

وهناك فروقات بين التوفيق والتحكيم من حيث
الاجراءات ومن حيث النتيجة فى الحالة الأولى
يجتمع الطرفان فى التوفيق بقصد إزالة سوء التفاهم
ومنع حدوث الإضراب أما فى التحكيم فيعهد إلى
طرف ثالث كحكم يقرب شقّي الخلاف بينهما
عند فشل التوفيق ويسعى كل من الطرفين فى إقناعه

أنه على صواب كما يفعل المترافعان أمام القاضى فى
الحكمة ومن حيث النتيجة لا يلتزم الطرفان فى حالة
التوفيق بتعهد معين . فإذا لم يوفق أحدهما فى إقناع
الآخر بصواب رأيه انسحب واستمر الخلاف بينهما
على حاله . أما فى حالة التحكيم فإن الحكم الصادر
يلزم الخصمين ويكون قوله الفصل بينهما . ويجب
أن يقوم بالتحكيم من له دراية تامة بالشئون
الصناعية . وكلما كان ذا نفوذ كان أنفع للطرفين
وأدعى إلى حسم النزاع .

والتحكيم نوعان : فالأول اجبارى ويلزم الطرفين
بعرض نزاعهما على التحكيم ، والثانى اختيارى حيث
يجب اتفاق الطرفين على طلب التحكيم . ولكن فى
كل من الحالتين يجب على الطرفين تنفيذ قرار
التحكيم والواقع أنه يعتبر كحكم قضائى ملزم
للطرفين .

ومن أهم الوسائل التى تساعد على الاقلال من
حدوث منازعات العمل والتخفيف من حدتها
الوسائل الآتية :

(١) حسن المعاملة بين الطرفين والرغبة فى
التعاون المتولدة عن فهم كل منهما فى أن مصالحه
مصانة .

(٢) قيام صاحب العمل بتطبيق قوانين العمل
والاصلاحات الاجتماعية .

(٣) اهتمام العمال باتقان الانتاج والمحافظة على
سمعة المحل .

(٤) عرض كل تعديل فى نظام العمل قبل
قراره على العمال إذ تزداد رغبة الأفراد فى الاستجابة
للقرارات حتى غير المرضية إذا كانت هذه
القرارات قد عرضت عليهم مقدماً .

(٥) الاتصال الدائم بين مندوبى الطرفين وتشجيع
التبادل الصريح لوجهات النظر والآراء المختلفة
وتمكين العمال من الادلاء باقتراحاتهم ومشاكلهم
ويساعد ذلك على فهم كل طرف ظروف الآخر
والقضاء على الخلافات قبل حصولها وقبل تفاقمها
وتطورها .

العلاقة بين النقابة والإدارة

وذهبت دراسات عديدة عن منازعات العمل والمفاوضات المشتركة وتقوم هذه الدراسات على مبدأ اعتبار النقابة هيئة اجتماعية مفيدة وضرورية للاحتفاظ بالروح الديمقراطية في الصناعة. وعلاوة على مهمة النقابة الاقتصادية فإنها تعاون العمال على اشباع مطالبهم الاجتماعية والنفسية وهو ما لا يمكن أن يحققه لهم عملهم اليومي. وتكافح النقابة كباقي الهيئات الاجتماعية للبقاء والتكامل مما يجعل لها صفة الدوام. وبذلك فمن الضروري الوصول إلى تحسين النظام النقابي باعتبار النقابة هيئة اجتماعية. والغرض المنشود هو «إدماج النقابة في كيان المنشأة لكي تقوم بمهمة محددة ومحايدة» بدلا من أن تقتصر على ملاحظة الأمور من الخارج. وأن تخلق وضعاً يتيح لموظفي وأعضاء الإدارة أن يقدروا مسئولياتهم وأن يقللوا من تعلقهم بالدفاع عن حقوقهم وامتيازاتهم^(١).

وليس اختفاء منازعات العمل دليل كاف للحكم على نوع العلاقات القائمة بين الإدارة والنقابة. فقد ترجع السلامة الاجتماعية إلى موقف الرعاية الذي يقفه صاحب العمل، أو إلى أن أحد الطرفين من القوة بحيث يستطيع أن يفرض إرادته على الآخر، وعلى العموم فهذه حالات غير طبيعية إذ أن أحد الطرفين لا يستطيع أن يعبر عن إرادته بحرية. مما يمهّد الجو لظهور منازعات في المستقبل.

«ويخشى دائماً من أن تقف القوة أمام قوة أخرى. وأن تزول روح الرعاية أمام موجة من المعارضة. وليس هذا الحل أو ذلك بحل سليم أو مغتفر في جماعة تقرر بأنها تقوم على الكرامة الإنسانية ومبدأ الحرية^(٢)» ومن العوامل التي تؤثر على كيان العلاقات القائمة بين النقابة والإدارة ما جرى عليه العمل والتقاليد السالفة والخواص الانثولوجية وطبيعة ومدى التشريع

والواقع أنه جرت العادة في بعض البلاد الأجنبية أن يتكون مجلس دائم للمحل التجاري أو المصنع من مندوبي الطرفين ويجتمع بصفة دورية منتظمة للتفاهم واقتراح التعديلات اللازمة والقضاء على الخلافات الصغيرة قبل أن تتطورها. وقد أثبتت التجارب فوائد هذه المجالس في خلق حسن التفاهم والثقة.

(٦) يضاف إلى ذلك أن تدخل الشارع وتعديله لقوانين العمل مما يجعل تنظيم العلاقات بين الطرفين متفقاً مع تطور الزمن ويساعد على الإقلال من المنازعات الطائفية والواقع أن معظم هذه المنازعات بسبب الخلاف حول شروط العمل.

إن هذه الظروف تخلق الثقة المتبادلة وتساعد على التساهل وسرعة التفاهم.

وتنحصر واجبات الموظف المسئول بإدارة شئون العمال بالنسبة للعلاقات الصناعية في المسائل الآتية:

١ - تتبع كافة القوانين الخاصة بالعلاقات الصناعية والإشراف على تطبيقها وكذا تتبع أحكام المحاكم وقرارات لجان التوفيق والتحكيم الخاصة بمنازعات العمل.

٢ - الاجتماع بصفة دورية بمندوبي العمال أو بأعضاء مجلس إدارة نقابة العمال للتفاهم معهم أولاً بأول بشأن المشاكل العمالية.

٣ - التحقيق في كل شكوى يتقدم بها العمال وفي كل نزاع يقوم بين العمال وبعضهم البعض أو بين العمال ورؤسائهم.

٤ - رئاسة لجان التأديب المشكلة للنظر في المخالفات الهامة التي يقترفها العمال وتطبيق لائحة الجزاءات مع مراعاة العدالة التامة.

٥ - مراجعة اللائحة الداخلية للمنشأة من وقت إلى آخر وتعديلها كلما استلزم الأمر.

٦ - جمع كافة البيانات الخاصة بالعمال وتمثيل المنشأة أمام لجان التوفيق والتحكيم والاتصال الدائم بالسلطات المختصة في كل ما يتعلق بمسائل العمل.

(١) Lloyed Reynolds "The Role of a University in Industrial Relations", dans The University and Industrial Relations (Montreal, Industrial Relations Centre, McGill University, 1949), p. 16.

(٢) Vernon H. Jensen, Heritage of Conflict (Ithaca, N.Y. Cornell University, press 1950 p, VIII.

بدلاً من وضع مبادئ مجردة .

٨ — تعددت الاستشارات بين النقابات والإدارة وازداد تبادل المعلومات زيادة كبيرة . (١)

كذلك إنتهى البحث الذى قام به قسم العلاقات المهنية بجامعة برينتون إلى نتائج مماثلة وقد اتضح فى أحد المنشآت التى تناولتها الدراسة أن أهم العوامل التى ساهمت فى تعزيز العلاقات بين النقابة والإدارة هى :-

١ — تمتع النقابة بسلطة كبيرة .

٢ — قيام شخصيات متخصصة على رأس المنشأة والنقابة وحائزرة فى نفس الوقت على آراء صائبة .

٣ — اقتناع الإدارة بأن للعلاقات المهنية ولرفاهية العمال أهمية كبيرة .

٤ — حسن نية الطرفين لإيجاد التفاهم والعدول عن كل تشدد والوصول إلى تسوية مرضية لاختلافات الرأى .

كذلك أظهرت دراسات عديدة أهمية طريقة حل المشاكل بواسطة المناقشة بدلاً من الطرق القائمة على الطاعة وعلى المبادئ المقررة أو على الناحية القانونية البحتة . وتفضل الطريقة الأولى لأنها تؤيد الصفة المزدوجة للمفاوضات المشتركة ولأنها ترى أن ربح القضية يعتبر أقل أهمية مما لو تمكن الطرفان من الوصول إلى حل فعال للمنازعات .

(١) Rapport de la Commission de la N.P.A. sur les facteurs de la paix sociale sous un régime de négociations, Case Study No. 9, par George W. Zirke (Nationale Planning association, Washington D.C. 1951) pp. XI. XII.

ومطامح كل من الطرفين ، والحالة الاقتصادية العامة للصناعة وللمنشأة ، وسياسات واتجاهات كل من الإدارة والنقابة ، وشخصية الرؤساء ، والأحوال الفنية للصناعة الخ . ويتكون بوجه عام شكل الاتصالات من تأثير العوامل المختلفة حتى ولو اتخذ أحد هذه العوامل فى بعض الأحوال أهمية كبيرة .

وقد أظهرت دراسات الحالات الفردية التى قامت بها « الجمعية الأهلية للتخطيط » بالولايات المتحدة علاقات ذات أهمية فى العوامل التى تؤدى إلى تحقيق السلامة الاجتماعية وهى :-

١ — تقبل الإدارة قبولاً كلياً طريقة المفاوضة المشتركة وتعترف بالنقابة كما أنها تعتقد أن النقابات القوية تعين الإدارة .

٢ — تعترف النقابات بأن رفاهية أعضائها تعتمد على حسن سير أعمال المنشأة .

٣ — يجب أن تكون النقابات قوية ومستقلة وديموقراطية .

٤ — لا تتدخل الشركة فى الأعمال الداخلية بالنقابة ولا تحاول إبعاد العمال عن ولائهم للنقابة .

٥ — تقوم بين الطرفين روح ثقة متبادلة ، ولم تظهر اختلافات فكرية خطيرة بينهما .

٦ — لم يلجأ أحد الطرفين خلال المفاوضات المشتركة إلى القضاء لحل المشاكل الموجودة بين الطرفين .

٧ — تركزت المفاوضات على مشاكل خاصة — وخصص جانب كبير من الوقت لحل المشاكل الجارية

الفصل السابع

تنظيم الأجور

المنتجة الخ...
أولاً - تحديد مستوى الأجور في المنشأة بالنسبة لمستوى الأجور في الخارج ويجب أن يراعى في ذلك ما يأتي:

١ - الأجور التي تدفع للأعمال المشابهة في الخارج: تكون الأجور التي تدفع للأعمال المشابهة في الخارج، أي في المنطقة التي تقع فيها المنشأة أو في الصناعة التي تتبعها، ذات أهمية كبرى في تحديد مستوى الأجور في المنشأة، فالكثير من الشركات الناجحة تصر على أن يكون مستوى أجورها أعلى من مستوى الأجور بالخارج، أي تكون في مركز القيادة في تلك الناحية، وتتخذ من ذلك سياسة دائمة لها، تستعين بها في جذب أحسن أنواع العمال في السوق، بينما تكتفي بعض الشركات الأخرى بأن تجاري أمثال تلك الشركات، وتحدد مستوى أجورها بمتوسطات الأجور في الشركات الأخرى، وأحياناً ولظروف خاصة تحدد بعض الشركات مستوى الأجور فيها بنسبة معينة أقل من مستوى أجور شركات الطليعة. وعلى العموم فأى سياسة تتخذها المنشأة من تلك السياسات يجب أن ينص عليها في نشرات الشركة، وأن يفهم العمال الأسباب والدوافع التي دعت إليها.

ولمعرفة مستوى الأجور في الخارج، تعمل إحدى إدارات الأجور التي تدفع للأعمال المشابهة لأعمال المنشأة، في حدود المنطقة أو في حدود الصناعة التي تتبعها المنشأة، ويقوم بأمثال تلك الإحصاءات غالباً اتحادات الصناعة، أو الغرف التجارية أو الشركات الكبرى.

٢ - المركز المالي للمنشأة.

يتوقف على المركز المالي للمنشأة قدرتها على دفع

الأجر هو دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله مهما كانت طبيعة العمل، بدوياً أو فكرياً ويتميز الأجر بأنه مستقل عن مخاطر المنشآت، فهو واجب الاستحقاق مهما كانت حالة المؤسسة حتى ولو منيت بخسارة ومحدد مقدماً قبل البدء في العمل. والأجر في العادة يدفع كله نقداً، وفي بعض الأحيان يدفع جزء منه أو كله عيناً. ولكن هذا الوضع نادر في الصناعة عموماً، بينما هو شائع في الزراعة.

والأجر هو أهم العوامل التي تؤثر في حياة العمال وسعادتهم إذ هو المورد الوحيد للرزق عند أغلبية العمال. أو على الأقل هو المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه جميعهم في قضاء ضروريات الحياة لهم ولأفراد أسرهم التي يعولونها. فلا غرابة إذا كان الأجر والسعي وراء تحسينه منشأ كثير من مشاكل العمل ومنازعاته ومحور ائتلاف العمال. حتى أن سيلني وب يكرر في كتابه عن « تاريخ النقابات » « أن العمل الرئيسي والأساسي الذي تقوم به النقابة هو حماية الأجور والمحافظة عليها ».

سياسات الأجور

يجب أن تستند السياسة الحكيمة للأجور والمهايا في أية منشأة على بحث العوامل الآتية:

١ - مستوى الأجور في المنشأة ونسبتها إلى مستوى الأجور في الخارج، أي في المنطقة التي تقع فيها المنشأة، وكذلك في الصناعة التي تتبعها.

٢ - موازنة الأجور في الأعمال أو الوظائف المختلفة داخل المنشأة، أي إيجاد صلة داخلية عادلة بينها.

٣ - طرق دفع الأجور، أي هل تدفع الأجور على أساس الزمن أم على أساس القطعة والكمية

دفع الأجور تبعاً لارتفاع الأسعار يؤدي في حالات كثيرة ، إذا ما بقي الإنتاج على حاله بدون زيادة إلى ارتفاع آخر في الأسعار وهكذا مما يضر بفئات الدخل الثابت ، دون أن يستفيد العمال فائدة حقيقية .
١ - الحد الأدنى للأجور :

تضع الحكومات في بعض الأحيان حداً أدنى للأجور يراعى فيه أن يكفل مستوى معقول من المعيشة للطبقة العاملة . وبالطبع لا يجب في تلك الحالة أن ينزل مستوى الأجور بأية منشأة عن ذلك الحد الأدنى . ويرى البعض (١) أن وضع حد أدنى للأجور يؤدي إلى نتيجة حتمية ، وهي تعطيل فئات العمال التي لا تتوفر فيها المقدرة الإنتاجية التي يفرضها ذلك الحد الأدنى ، وبذلك تزداد البطالة ، ويضار الإنتاج وتضار فئات من العمال كان يمكن أن تعمل وأن تتقاضى أجوراً ، ولو أنها ضئيلة ، إلا أنها توازي مقدرتها الإنتاجية .

ثانياً - موازنة الأجور للأعمال والوظائف المختلفة داخل المنشأة :

من أهم عوامل الاستقرار في المنشأة عند وضع فئات الأجور ، هو إيجاد صلات عادلة بين تلك الفئات لمختلف الأعمال أو الوظائف على أساس محتويات ومطالب كل منها . وإذا كان العمال يهتمهم ألا يكون مستوى أجورهم أقل من مستوى الأجور التي تدفعها الشركات الأخرى لنفس الأعمال ، فأنهم يستأوون كثيراً إذا ما وجدوا أن الصلة بين الأجور داخل المنشأة لا تقوم على أساس عادل سليم . إن اختلاف الأجور داخل المنشأة يعتبر رمزاً لاختلاف المراكز الاجتماعية التي ينتظم فيها العمال بالمنشأة ، وإذا لم تعبر تلك الأجور عن الأهمية النسبية التي يعلقها العمال بكل عمل ، انهارت في نظرهم أسس العدل والانصاف (٢) .

أجور في مستوى الأجور السائدة في الخارج من عدمه . وأحياناً حينما لا يسمح مركز المنشأة المالي بدفع الأجور التي تدفعها المنشآت الأخرى للأعمال المماثلة ، تقبل نقابات العمال أجوراً أقل حتى لا تتوقف المنشأة عن الانتاج ويتشرد العمال ، أملاً في تحسن الحالة في المستقبل ، ويقول البعض أن قدرة المنشأة على الدفع تتوقف على المقدرة الانتاجية للعمل ، أي مقدرة العامل على الانتاج في وحدة الزمن ، وبذلك فإنه من العدل ان كانت تلك المقدرة ضعيفة أن يتقاضى العمال أجوراً منخفضة ، والعكس صحيح كذلك ولكن من يستطيع أن يقرر كم من تلك المقدرة الانتاجية يتوقف على جهود العمال وكم يتوقف على جهود الإدارة ؟ ان للإدارة والتنظيم صلة كبيرة بالمقدرة والكفاية الإنتاجية لا يمكن انكارها ، ومن الصعب أن نقرر ايقاع الغرم على العمال في مثل تلك الحالة ، وعلى العموم فمسألة قدرة المنشأة على الدفع ، وتأثيرها على مستوى الأجور لازالت تحتاج لبحث كثير ، ومن الصعب أن نقطع برأي خاص في هذا الشأن .

وإذا رأت الإدارة أن تستعين بعامل القدرة على الدفع في مساوماتها مع العمال ، فيجب أن تكون مستعدة أن تناقش الحالة بواسطة الحقائق المالية ، كالتكاليف والأسعار والأرباح وغير ذلك من واقع دفاثرها .

٣ - نفقات المعيشة :

في الكثير من الأحيان ، وخصوصاً في أوقات ارتفاع الأسعار ، تلجأ الشركات إلى إيجاد صلة بين أجورها وبين التغيرات في نفقات المعيشة ، بأن تحدد أجوراً أصلية ثابتة ثم تقرر علاوة اضافية تنسبها إلى رقم معين من الأرقام القياسية لنفقات المعيشة ، ثم تزيد تلك العلاوة أو تنقص بنسبة زيادة أو نقص نفقات المعيشة عن الرقم القياسي المتخذ أساساً وتسير شركة جنرال موتورز بأمريكا على هذا النظام . ويؤيد الكثيرون هذه الفكرة حيث تتمشى الأجور الحقيقية التي يتقاضاها العمال مع تغيرات نفقات المعيشة . وبذا لا تتأثر قدرتهم الشرائية . ويرى البعض أن

(1) Slichter, Sumner: Basic Criteria used in wage negotiations. The Chicago Association of Commerce and Industry, 1947.

(2) Roethlisberger and Dickson, Management and the worker, Harvard University Press, Cambridge, Mass.

٢- يجب أن تكون بسيطة حتى يسهل تطبيقها عملياً وفهماً.

٣- أن تمكن النهاية الدنيا لأجر العامل من العيش في مستوى اجتماعي لائق يعيش فيه عيشة سعيدة تبعاً للبيئة التي يوجد بها.

٤- أن ترضى طريقة الأجور أغلبية العمال وبخاصة الأكفاء وبذلك نأمن الاضطرابات التي يثيرونها في المصنع ويتبعهم فيها باقي العمال بدافع العطف وظاهرة الاندفاع الغريزية.

٥- أن تمكن من تطبيق مبادئ التأديب السليمة فتكافئ المحتد وتحرّم الكسول من المكافأة دون أن توقع عليه عقاباً يؤثر في المستوى الأدنى للمعيشة.

تحديد الأجور تبعاً للأعمال المختلفة :
إن نظام تقسيم العمل وتخصيص كل عامل لخاصية محصورة من نشاط المصنع قد تبعه تحديد الصفات La qualification professionnelle التي يجب توافرها في العامل لكي يحصل المصنع منه على أقصى حد من الإنتاج.

وليس الغرض من هذا البحث الوقوف على أهمية العمل من الوجهة الأدبية ، فإن لكل عمل كرامته ، كما ليس الغرض منه الوقوف على فائدة العمل ، فإن لكل عمل ضرورته . وإنما المقصود أن يراعى صاحب المصنع في تحديد الأجر الفئات الواجب توافرها في العامل . فإذا كان المقدار المتساوي في الوزن من الحديد أو الفضة أو الذهب يختلف في قيمته حسب قدرة كل معدن والمنفعة التي تعود من استخدامه فإن أجر العامل لابد أن يختلف باختلاف صفاته من حيث القوة . أو درجة المقاومة أو الذكاء أو المهارة .

ويضم المصنع عادة أعمالاً عديدة مختلفة فبعض العمال يقوم بحمل الأثقال ، والبعض يقوم بالمراقبة والبعض الآخر يؤدي أعمالاً كتابية مختلفة أو حسابية ولكل ناحية من هذه النواحي صفات خاصة . فبعضها يستلزم صفات طبيعية qualités physiques كالقوة البدنية لحمل الأثقال أو كالصبر لانجاز عمل شاق ممل ، والبعض الآخر يستلزم صفات أدبية qualités morales كالأمانة في الصراف والذاكرة في أمين

وتعتمد المنشآت لأيجاد موازنة صحيحة بين مختلف الأجور أو المهايا للأعمال أو الوظائف بها ، على تحليل تلك الأعمال والوظائف ثم تقسيمها وتسعيرها على حسب مطالبها ومحتوياتها وستحدث عن ذلك في موضع آخر .

ثالثاً - طرق تحديد الأجور :

الأصل في الأجور أنها مستقلة عن مقدار الإنتاج لكنها قد تتوقف أحياناً في جزء منها على الأقل على درجة إنتاج المنشأة أو على نفقة المعيشة .

فالأجر المستقل عن إنتاج المنشأة قد يحدد بالزمن أو بالقطعة وفي الطريقة الأولى يحدد المبلغ الذي يحصل عليه العامل طبقاً لوحدة زمنية يقضيها العامل في العمل ، دون اعتبار لكمية العمل التي يؤديها في الوحدة الزمنية .

أما الأجر بالقطعة فيتوقف على وحدات العمل التي يقوم بها من حيث الكمية والجودة أو الإثنين معاً . ومن ثم يختلف أساس الأجر بالقطعة تبعاً لطبيعة العمل .

وهناك الأجر المتزايد Salaire Progressif ويتكون من جزئين أحدهما ثابت والآخر اضافي وهو عبارة عن مكافأة أو علاوة تمنح للعامل نظير مجهود معين قام به . والمكافآت على أنواع عديدة مكافأة على الإنتاج أو على السرعة أو على الصنف ، أو على الاقتصاد في المواد الأولية . وعلى الاختراع أو على الأقدمية الخ ...

وليس هناك طريقة مثلى لتحديد الأجور فلكل طريقة محاسنها ومساوئها وإنما يجب أن تقوم الطريقة الواجب اتباعها على عدة عوامل اجتماعية وسيكولوجية كنوع الصناعة والبيئة وغيرها .

والواقع أنه مهما اختلفت طرق تحديد الأجور فإنه لابد أن تتوفر فيها الشروط الآتية :

١- لابد أن يتمكن العامل من الحصول على أكثر فائدة تبعاً لكفايته . أي تكون دقيقة في قياس الكفاية وبذلك تزيد من قدرة كفاءة العامل على الإنتاج وتقوى عزيمته وروحه المعنوية .

وتقسم طوائف العمال عادة إلى الدرجات الآتية :

١ - مبتدئ وهو الذى ليست له أية دراية بالعمل .

٢ - عامل عادى وهو الذى يقوم بعمل بسيط جداً لا يحتاج إلى تفكير أو ابتكار أو دقة ويمكن القيام به بعد مران بسيط .

٣ - عامل نصف متمرن وهو الذى يقوم بعمل بسيط جداً يستلزم تفكيراً أو ابتكاراً ولكنه يحتاج إلى الدقة والانتباه ويمكن القيام به بعد مران بسيط .

٤ - عامل متمرن وهو الذى يقوم بعمل بسيط يستلزم تفكيراً أو ابتكاراً ويمكن القيام به بعد مران بسيط .

٥ - عامل فنى عادى وهو الذى يقوم بعمل على شئ من التعقيد ويستلزم تفكيراً أو ابتكاراً وخبرة عملية طويلة ولكن لا يحتاج إلى معلومات نظرية .

٦ - عامل فنى متوسط وهو الذى يقوم بعمل معقد يستلزم تفكيراً أو ابتكاراً وخبرة عملية طويلة وبعض معلومات نظرية .

٧ - عامل فنى ممتاز وهو الذى يقوم بعمل معقد يستلزم قدرات طبيعية دقيقة وخبرة عملية طويلة ومعلومات نظرية كافية .

ونوضح فيما يلى نموذج استمارة خاصة بتحليل الوظائف والأعمال :-

استمارة تحليل الوظائف والأعمال

اسم الوظيفة	القسم	التاريخ
أ - المؤهلات اللازمة فيمن يشغل الوظيفة :		
(١) الجنس	(٢) السن	(٣) الطول
(٤) الوزن	(٥) التعليم	(٦) معلومات خاصة
(٧) الخبرة		
أ - في نفس العمل		
ب - في عمل شبيه	اسم العمل	
ج - في عمل آخر	اسم العمل	
(٨) تعليقات		

المخازن ، والثقافة العامة في المحرر ، والصفات النفسية في رئيس العمال أو رئيس المكتب .

على أن السياسة الحكيمة للأجور في أية منشأة يجب أن تقوم على أساس تحليل الوظائف والأعمال

Job Description and Analysis وهى عبارة عن وصف دقيق لما تحويه تلك الوظائف والأعمال وكذلك

بيان الشروط التى يجب توفرها في الأشخاص الذين يشغلونها من مهارة وذكاء ومسئولية ومخاطرة الخ .

وأول عمل في هذا التحليل هو تقسيم الوظائف والأعمال إلى فئات ودرجات حسب طبيعتها وما تتطلبه من المؤهلات وهو ما يعبر عنه بتقدير قيم الوظائف والأعمال .

ولاشك أن الوصف أو التحليل الكامل للوظيفة أو العمل يجب أن يشمل تعريفاً ووصفاً لدقائق كل وظيفة وعمل . وكيف تؤدي الوظيفة أو العمل . كذلك يجب أن يشمل الشروط التى يجب توافرها فيمن يشغل كل وظيفة أو عمل .

وعلى أساس كشوف تحليل الوظائف والأعمال يمكن القيام بتقسيم تلك الوظائف والأعمال وترتيبها حسب قيمتها Job Classification, Grading and Pricing ثم وضعها في درجات مالية حتى يتم بذلك عمل كادر عام للمنشأة .

وعملية التقسيم والترتيب ثم التجميع في درجات مالية ، تعنى اعطاء قيمة لكل وظيفة أو عمل تميزها أو تميزه عن الوظائف أو الأعمال الأخرى في المنشأة . وينبنى على ذلك تحديد الأجر النقدي الذى يعطى لشاغل كل وظيفة أو عمل ، وإيجاد علاقات ثابتة عادلة بين أجر كل وظيفة أو عمل وبين باقى أجر الوظائف والأعمال .

ويجب بعد ذلك مقارنة المهاييا والأجور بنظائرها في المنشآت الأخرى في المنطقة التى تقع فيها المنشأة وفي الصناعة التى تراولها . إذ أن أى كادر يوضع ولا تكون فئات الأجور والمهاييا به على الأقل في مستوى الفئات التى تدفعها المنشآت الأخرى للأعمال أو الوظائف المماثلة ، فان تطبيقه يكون دائماً محفوفاً بالصعوبات إن لم يكن متعذراً .

ب - صلة الوظيفة بالوظائف الأخرى :

- (١) من أى الأعمال يرقى العامل إلى هذا العمل .
- (٢) إلى أى الأعمال (خلاف الترقية) يمكن أن ينقل شاغل هذا العمل .
- (٣) إلى أى الأعمال يرقى شاغل هذا العمل .
- (٤) أى الأعمال فى المنشآت الأخرى تشابه هذا العمل .

٥ تعليقات

ج - وصف دقائق الوظيفة :

- (١) موسم العمل :
- (أ) غير موسمي (ب) فترات الموسم
- (٢) اعداد الآلة :
- (أ) بواسطة العامل (ب) بواسطة غيره
- (٣) العدد الخاصة المستعملة :
- (أ) لا شئ (ب) أذكر بالتحديد
- (٤) الدقة المطلوبة (أ) عادية (ب) عالية
- (٥) المعرفة بآلات القياس (أ) لا شئ (ب) أذكر الآلات (ج) درجة المعرفة
- (٦) المعرفة بالرسومات (أ) لا شئ (ب) أذكر الأسماء (ج) درجة المعرفة
- (٧) متوسط الانتاج
- (٨) تعليقات

(٩) ما هى عناصر هذا العمل التى تستلزم مهارة خاصة من العامل .

(١٠) اسم الآلة

(١١) الماركة واسم المصانع

(١٢) حجم الآلة وقوتها

(١٣) نوعها

(١٤) عدد وآلات مساعدة (أ) لا شئ (ب) اسمها ونوعها (ج) استعمالها

(١٥) الأوضاع (أ) وقوف (ب) جلوس (ج) انحناء (د) سير (هـ) تسلق

(و) رفع (ز) دفع (ح) شئ آخر (أ) لا شئ

(١٦) نقل المواد (ب) باليد (ج) بالعربات

(١٧) القوة اللازمة (أ) الظهر

(ب) اليدين (ج) الساعدان

(د) الأرجل (هـ) الأصابع (و) القدمان

(١٨) مكان العمل (أ) بالداخل

(ب) بالخارج (ج) حار

(د) بارد (هـ) رطب (و) جاف

(ز) مبتل (ح) ضوضاء (ط) قذارة

(ى) غبار (ك) زيوت (ل) دخان

(١٩) المخاطر (أ) لا شئ

(ب) كهرباء (ج) مفرقات (د) سموم

(هـ) حرائق (و) شئ آخر

(٢٠) الفريق أو الجماعة (أ) بمفرده

(ب) اسم الفريق أو الجماعة وصفاتها

(٢١) السرعة (أ) يحدد سرعته بنفسه

(ب) السرعة تحدد ميكانيكياً

(ج) الإدارة تحدد السرعة

(٢٢) الرقابة على العامل (أ) عامة

(ب) خاصة (ج) تفتيش

(٢٣) الرقابة من العامل (أ) لا شئ

(ب) عدد العمال (ج) أسماء الأعمال

(٢٤) الصلات بالخارج (أ) لا شئ

(ب) أذكر بالتفصيل

تعليقات

الخلاصة :

يجب أن يعنى صاحب العمل باختيار الأسس السليمة فى تحديد أجور عماله ، ويجب أن يعلم أن تعديل هذه الأسس ليس من الأمور الميسورة ذلك أن العامل كثيراً ما يسىء الظن فى مثل هذه التعديلات ويعتقد عند حصولها أنها ليست إلا شركاً نصب للاضرار به وأن الأسس الجديدة المقترحة ليست فى مصلحته أو على الأقل فإن منفعتها بالنسبة له تقل بكثير عن الأرباح التى يجنيها صاحب المصنع . ويجب أن تحدد الأجور وفقاً للأسس التى تلائم طبيعة الإنتاج ، ولا يمكن الوصول لذلك إلا بدراسة

وبصفة عامة يجب أن تكون أسس تحديد الأجور من الأيضاح بحيث يسهل على العامل فهمها كما يجب على صاحب المصنع أن يصرف الأجور لعماله في نهاية كل مدة بدون تأخير ، لأن من العوامل الرئيسية لنجاح المصنع أن يقف العامل على حقيقة القواعد التي تحدد أجره على أساسها وأن يضمن العامل صرفها وأن تكون بالمقدار الذي يتناسب مع الجهود الذي يقوم به .

ويجب أن تراقب الأجور مراقبة دقيقة والنظام الصحيح لمراقبة الأجور يشمل عادة ما يأتي :-

١ - تسجيل الوقت إذا كان الأجر يحتسب على أساس الوقت ويكون التسجيل إما شخصياً بواسطة مكاتب بوابة المانع أو آلياً بواسطة ساعات خاصة لتسجيل الوقت .

٢ - تسجيل العمل المنجز إذا كان الأجر يحتسب على أساس العمل المنجز فعلا دون اعتبار للوقت بتخصيص بطاقة لكل عامل تدون بها البيانات الخاصة بالعمل المطلوب انجازه .

٣ - اعداد قوائم الاجور تدون بها الاجور من واقع بطاقات العمال كما توضع بها المبالغ المستقطعة كالغرامات وأقساط السلفيات والضرائب الخ ..

٤ - صرف الأجور في مكان خاص على أن يوقع كل عامل أو يصمم أمام اسمه في قائمة الأجور قبل استلام أجره .

تفصيلية دقيقة للظروف المحيطة بالعمل . ومن المتفق عليه أن كل خطأ في التقدير تنتج عنه أضرار جسيمة . فضلا عن أنه إذا اتبع المصنع أبسط الأسس وهي تحديد الأجر على أساس وحدة الانتاج وأخطأ المصنع في تقدير الأجر الصحيح وتبين من التطبيق العملي أن العامل لحقه بعض الغبن فان شكواه لا تنقطع إلا إذا رفع أجره للمستوى العادل . أما إذا عاد الغبن على صاحب المصنع واستمر العامل في الحصول على أجر يزيد على المستوى العادي فان العمال الذين يشتغلون في عمل مماثل يطلبون مساواتهم بزملائهم . وإذا لجأ صاحب المصنع إلى تصحيح الأجور واعادها لمستواها الطبيعي فانه يلقي مقاومة شديدة من العمال الذين يفقدون بعد ذلك كل ثقة في رؤسائهم .

لذلك يقتضى الأمر عند الأخذ بأسس جديدة في تحديد الأجور العناية ببحث ظروفها كما يكون من الأوفق أن يعقد اجتماع لرؤساء العمال وأن يوضح لهم الغرض المقصود من التعديل والمزايا التي تعود على كل من المصنع والعمال من الأخذ بالنظام الجديد .

ويجب اختيار الوقت المناسب لتعديل أسس تحديد الأجور لأن كل تعديل سليم تتبعه حتما زيادة في الإنتاج والاستغناء عن بعض العمال ، لذلك يحسن البدء في التعديل خلال الانتعاش التجارى بحيث يستطيع المصنع تشغيل العمال الذين يزيدون على حاجة المصنع العادية .

الفصل الثامن

العناية بصحة العامل

أمتار مكعبة على الأقل ، ولا يدخل في حساب ذلك الارتفاع الذي يجب أن يزيد على أربعة أمتار ومن هنا يمكن تقدير عدد العمال الممكن السماح لهم .
بالاشتغال في المحل .

ومن أهم الأمور الواجب العناية بها في المحلات حرصاً على صحة العمال وأجوب توفر الضوء والتهوية والمشاهد في جميع المعامل والمصانع أن رداة الضوء والتهوية لها تأثير سميء لا على صحة العمال فحسب بل على مقدار الانتاج أيضاً . كذلك لوحظ ازدياد الحوادث داخل المصانع الرديئة الضوء والتهوية .

(٢) أماكن الغسيل والتنظيف - ويلى الضوء والتهوية في الأهمية المورد المائى . ومن الواجب

تحتيم إيجاد مورد مائى نقى في جميع المحلات التي يشتغل فيها عشرة عمال فأكثر ووجود المياه في هذه الحالة ضرورى لا لشرب العمال فقط بل لاغتسالهم أيضاً . ويجب أن يكون لكل عشرة عمال حوض

خاص واحد على الأقل وفي حالة زيادة عدد العمال لا مانع (إذا أراد صاحب المحل) من إيجاد

حوض كبير مستطيل بدلا من أحواض صغيرة متفرقة مع وضع حنفية لكل ٦٠ سنتيمتراً من طول

الحوض . ويجب في الصناعات التي ينشأ عنها أحد الأمراض المهنية تزويد الأحواض بكمية مناسبة من

الصابون والفرش الخاصة بتنظيف الأظافر ، وتزويد كل عامل بفضة لتجفيف الأيدي على أن تحفظ

دائماً بحالة نظيفة . ويستحسن أن تكون أحواض الغسيل بالقرب من باب الخروج ليقوم كل عامل

بغسل يديه وجسمه قبل خروجه . وهناك بعض المصانع تشتغل بمواد سامة أو تؤثر على الجلد أو

متربة كاذابة الرصاص واستخراج الزيوت المعدنية فيحتم في هذه المصانع انشاء حمامات للعمال لإزالة

ترتبط صحة العامل الجسمية بعدة عوامل منها بنيتها الطبيعية ، وتربيته المنزلية في السنين الأولى من نشأته . وحالة معيشته عند البلوغ ، وحالته الصحية في البلد الذي يعيش فيه ، وفي المصنع الذي يعمل داخله .

والاهتمام بصحة العامل ومعالجته من الأمراض الصناعية من المسائل الحديثة في تاريخ الصناعة في

الماضى القريب كان رجال الأعمال لا يهتمون بصحة العامل أو تحسين ظروف العمل بل كان كل اهتمامهم

موجه إلى استغلالهم إلى أقصى درجة واستبدلهم بغيرهم حين أصابهم بالمرض أو حين تنضح عدم

صلاحيتهم للعمل . غير أن الحال قد تبدل بتقدم الصناعة وتطور أساليبها وبتوسع مجال المنافسة بين

رجال الأعمال الذين لمسوا أن تغيب العامل بسبب المرض يعود عليهم بالخسارة . ولذلك ابتدأوا

يهتمون بصحة العامل وبوقايته من أخطار الصناعة وأمراضها وبالقضاء على الأسباب التي تنقص من

قدرته . كما أخذت معظم البلاد الحديثة تصدر القوانين التي تنص على الحد الأدنى لما يجب عمله في هذه الناحية .

وهناك وسائل عديدة للمحافظة على صحة العمال وسلامتهم من الأخطار وتشمل هذه الوسائل ما يأتي :

(١) - العناية بأحوال العمل الصحية : تحدثنا عن هذا الموضوع من قبل وهو يشمل مسائل عديدة . منها اتساع مكان العمل .

ولا شك أن ازدحام المحلل بالعمال يضر كثيراً بصحتهم ولا يتيح القدر الكافى من الهواء والقضاء للذين يوفران لهم الراحة التامة . وقد قدر ما

يجب أن يصيب كل عامل من فضاء المحل بنحو عشرة

المادة ٢٧ من قانون
كفالة العمل العزى
٢٧ مدد
٢٨ مدد
٢٩ مدد
٣٠ مدد
٣١ مدد
٣٢ مدد
٣٣ مدد
٣٤ مدد
٣٥ مدد
٣٦ مدد
٣٧ مدد
٣٨ مدد
٣٩ مدد
٤٠ مدد
٤١ مدد
٤٢ مدد
٤٣ مدد
٤٤ مدد
٤٥ مدد
٤٦ مدد
٤٧ مدد
٤٨ مدد
٤٩ مدد
٥٠ مدد
٥١ مدد
٥٢ مدد
٥٣ مدد
٥٤ مدد
٥٥ مدد
٥٦ مدد
٥٧ مدد
٥٨ مدد
٥٩ مدد
٦٠ مدد
٦١ مدد
٦٢ مدد
٦٣ مدد
٦٤ مدد
٦٥ مدد
٦٦ مدد
٦٧ مدد
٦٨ مدد
٦٩ مدد
٧٠ مدد
٧١ مدد
٧٢ مدد
٧٣ مدد
٧٤ مدد
٧٥ مدد
٧٦ مدد
٧٧ مدد
٧٨ مدد
٧٩ مدد
٨٠ مدد
٨١ مدد
٨٢ مدد
٨٣ مدد
٨٤ مدد
٨٥ مدد
٨٦ مدد
٨٧ مدد
٨٨ مدد
٨٩ مدد
٩٠ مدد
٩١ مدد
٩٢ مدد
٩٣ مدد
٩٤ مدد
٩٥ مدد
٩٦ مدد
٩٧ مدد
٩٨ مدد
٩٩ مدد
١٠٠ مدد

العناصر الصحية التي تتناسب مع نوع وطبيعة العمل لأن الوجبة الغذائية الكاملة التي يتناولها العامل في المصنع تعوض عليه ما في غذائه المنزلي من نقص في الفيتامينات أو قلة المواد النشوية أو الزلالية أو الدهنية .

(٦) منازل العمال — نصت المادة ٢٧ من قانون عقد العمل الفردى على أن من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم السكن الملائم وقد صدر قراروزارى فى ٢٧ مايو سنة ١٩٥٣ واعتبر من هذه الأماكن محافظات البحر الأحمر وسينا وأماكن العمل التى تبعد ١٥ كيلو متراً على الأقل من حدود أقرب مدينة أو قرية . والواقع أن إنشاء هذه المنازل يحمى العمال من الحجر القدرة التى يتكدسون فيها والتى تفسد صحتهم وأخلاقهم .

(٧) ملابس العمل — ولرداء العامل الذى يلبسه وقت الشغل أهمية خاصة فى محلات التبريد مثلاً يجب على العمال أن يلبسوا معاطف خاصة حفظاً لحرارة أجسامهم ومنعاً للتأثير السيئ الذى يتركه جو المحل البارد على صحتهم . أما الصناعات التى يتعرض فيها العمال للبخار أو لتناثر الأحماض أو الأصباغ أو الزيوت الساخنة الخ . كما هو الحال فى معامل الورق والمدابغ والمصاوغ أو محلات الطلاء بالكهرباء الخ فيحسن إن لم يكن من الواجب أن يرتدى العمال معاطف من مادة صماء كالشمع . كذلك يجب وضع نظارات سوداء على العينين عند العمل أمام الأنوار الساطعة أو ذات الوهج الشديد كما هو الحال فى محلات اللحام بالأكسوجين . ومقاومة الحفء بين العمال من الأهمية بمكان لمنع ما عسى أن يحدث من المخاطر نتيجة للحفء .

(٨) أدوات العمل : لوضع الجسم أثناء العمل دخل كبير فى حفظ صحة العامل وعدم تعريضه للعايات أو للأمراض فمن الواجب أن يكون ارتناع الطاولات أو الأجهزة التى يشتغل عليها العمال مناسباً وأن لا تكون لدرجة تسبب انحناء العامل انحناء غير مرغوب فيه كأن يكون طوله حوالى المتر ونصف وارتفاع

ما علق بأجسامهم من المواد السامة والأتربة وذلك قبل مغادرتهم للعمل . ولهذا المسألة أهميتها خصوصاً إذا علمنا أنه يندر أن توجد حمامات بمنازل طبقة العمال .

(٣) دورات المياه — ويجب إيجاد عدد كاف من المراحيض والمباول وفصل مراحيض الرجال عن مراحيض النساء التى يخصص لها مدخل مستقل هذا ويجب ملاحظة وضع دورة المياه فى مكان موافق أى قريب من العمال حتى يسهل لهم جميعاً طرقها وقت الحاجة . وإذا كان بالمحل أكثر من دور واحد فيحسن أن يكون لكل دور دورة مياه خاصة ومن الضروري أن تكون جميع المراحيض والمباول مستوفية بجميع المواصفات الصحية الخاصة بالضوء والتهوية وطريقة الصرف والنظافة الخ .

(٤) مجال الراحة وخلع الملابس — يجب فى المعامل الكبيرة التى يشتغل بها عدد كبير من العمال أن تخصص لهم غرفة أو غرف حسب عددهم وللراحة عند الحاجة ويستحسن دائماً أن تكون هذه الغرف قريبة من دورة المياه ما أمكن حتى يسهل على العمال الاغتسال عقب الأكل أو قبل تغيير الملابس بعد الانتهاء من العمل اليومى . ويفضل فى هذه الغرفة تخصيص مدخل ومخرج مستقلين عن بعضهما منعاً للاضطدام عند ابتداء العمل وعند انتهائه . وتوضع دواليب الملابس عادة بهذه الغرفة ويجب أن تكون ذات اقفال وأغطية من السلك . ويستحسن أن يكون بالغرفة مرآة كبيرة .

(٥) تناول الأغذية — ان اعداد مجال خاصة للعمال لتناول الطعام فيها واجب محتم فى بعض الصناعات التى تشتغل بمواد خطيرة، أو مضرّة . وقد عمد كثير من المصانع الحديثة الى انشاء أماكن صحية لتناول الطعام والمرطبات وجهازها بمطابخ تتوفر فيها كافة المعدات اللازمة لطهى الطعام وتقديمه للعمال بثمان زهيد . ويسمح كثير من المصانع أيضاً للعمال بتناول الشاى أو القهوة فى الصباح أو العصر وتعطى لهم المهلة الكافية لتناولها .

ويجب أن يستوفى الغذاء الذى يقدمه المطعم

طبيب عيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يختاره صاحب العمل لهذا الغرض . وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة لهذا العلاج وذلك كله بغير مقابل . وأما إذا زاد عددهم على خمسمائة وجب عليه علاوة على ما تقدم أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج ويشمل ذلك الأطباء الاختصاصيين والعمليات الجراحية وغيرها بالحجان . ويتبع في جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه متفقاً مع وزير الصحة العمومية .

وكذلك نظم القرار الوزاري الصادر بتاريخ ١٧ أغسطس سنة ١٩٥٣ الاجراءات الخاصة بالرعاية الطبية للعمال وتتلخص فيما يأتي :—

يراعى في اختيار المكان الذي يخصص لعيادة العمال وعلاجهم أن يكون قريباً بقدر الامكان في المنشأة ويجب أن تتوافر فيه التهوية والأضاءة والشروط الصحية والراحة وأن يجهز بالأدوات والأجهزة الطبية اللازمة (م ٢) .

وعلى العامل أن ينتقل إلى مكان العيادة على نفقته الخاصة (م ٣) .

ولا يكلف طبيب المنشأة التي يزيد عدد عمالها على مائة ويقل عن خمسمائة معالجة الأمراض التي تحتاج إلى علاج اختصاصي إلا بالعلاج العادي إنما عليه أن ينصح العامل كتابة بالعلاج لدى أحد الاختصاصيين ما دامت حالته تتطلب ذلك (م ٤) .

وعلى طبيب المنشأة التي يزيد عدد عمالها على خمسمائة أن يعالج أى مرض من الأمراض عابداً وأن يقرر صرف الأدوية اللازمة لذلك وعليه أن يحول العامل إلى الطبيب الاختصاصي أو إلى المستشفى في الحالات التي يتطلب علاجها ذلك . وفي هذه الحالات لا يجوز للعامل أن يطلب أن يكون علاجه لدى الطبيب الاختصاصي أو باجراء عملية جراحية أو في المستشفى إلا بناء على قرار طبيب المؤسسة أو بناء على شهادة بضرورة ذلك صادرة من أى طبيب بشرط اعتمادها من مصاحبة العمل أو من مفتشى صحة المنطقة التي توجد بها المنشأة . كما لا يجوز للعامل أن يطالب بالعلاج لدى اختصاصيين غير الذين يختارهم صاحب

الطاوله التي أمامه لا يتجاوز الستين أو السبعين سنتيمتراً والعكس كذلك غير جائز أى يجب ألا يكلف القصير بالعمل على طاولات أو أجهزة تجعله يقف على أطراف أصابع قدميه رافعاً رأسه للوراء باستمرار . وتجهز المصانع أحياناً بمقاعد خاصة للعمال في الصناعات التي يمكنهم أن يقوموا بها وهم جالسين . أما في الصناعات التي تستلزم طبيعتها أن يقوم العمال باداء عملهم وهم واقفون فتجهز محلات العمل بمقاعد حتى يتاح للعمال استعمالها من آن لآخر عند ما تسمح لهم ظروف العمل بمثل هذه الراحة الوقتية .

ويعترض البعض على هذه الشروط الصحية بحجة أن عمالنا لم يصلوا بعد إلى المستوى الذي يمكنهم من فهم معنى وفائدة هذه الشروط والحقيقة أن هذه المواصفات وضعت لمصاحبة أفراد هذه الطبقة وضرورة تعهد أنفسهم بالعناية الصحية وخير طريق يمكن للمشرفين على المسائل الصحية أن يصلوا به إلى هذا الغرض هو إيجاد المرافق الصحية في متناول يد هؤلاء العمال وتحت تصرفهم للانتفاع بها وليس هناك من ينكر أنهم سيتحاشون استعمالها في بادىء الأمر ولكن لن يمضى وقت طويل حتى يتزاحموا عليها والعمال الأكبر في ذلك هو صاحب العمل إذ يجب عليه أن يرشد عماله وينصحهم بأهمية العناية بالمسائل الصحية . هذا ولكي يقبل العمال على هذه المرافق يجب تعهدها بالنظافة التامة حتى لا تكون قذارتها حائلاً دون انتفاعهم بها . لذلك يجب أن يكون هناك عامل خاص لهذا الغرض إذا كان المحل كبيراً أو يكلف العمال أنفسهم بذلك بالتناوب .

الخدمات الطبية :

نظمت المادة ٢٨ من قانون عقد العمل الفردى المسائل الخاصة بالخدمة الطبية فنصت على ما يأتي : «على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الأسعاف الطبية في المنشأة . وإذا زاد عددهم على مائة وجب عليه أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الأسعاف الطبية يختص بالقيام بها . وأن يعهد إلى

العادى والمهني واصابات العمل . وتكون هذه الملفات سرية لا يطلع عليها إلا الطبيب المعالج أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه (م ١٠).

ويجب على صاحب العمل أن يرسل مرة كل شهر إلى مصلحة العمل البيانات المتعلقة بعدد من عولجوا على نفقة المؤسسة وأنواع أمراضهم وأيام الغياب التي انقطع خلالها العمال عن العمل بسبب المرض وذلك وفقاً للنموذج المنقح بهذا القرار (م ١١).

هذا ولا يترتب على العمل بنظام العلاج المذكور بالقرار الوزاري أى مساس أو تعطيل للأنظمة الخاصة إذا كانت أكثر تحقيقاً للعناية الطبية من العناية المنظمة بهذا القرار (م ١٢).

ولا تقتصر الخدمة الطبية بالمصانع على الفوائد المباشرة التي تصيب العمال وهي اسعافهم وعلاجهم بل تشمل واجبات أخرى منها فحص العمال فحصاً طبياً قبل التحاقهم بالأعمال . وكان الغرض من هذا الفحص قديماً معرفة سن العامل حتى لا يلتحق بالعمل من الفتيان والفتيات من كان دون السن المقررة أما الآن فأصبحت شهادات الميلاد تكفي مؤونة الاهتمام بالسن وأصبح الغرض من الفحص التحقق من صحة العامل والتأكد من خلوه من العاهات والأمراض المختلفة التي قد تضعف من قدرة العامل على العمل .

ويشترط بعضهم سلامة العامل من أمراض القلب والرئتين والكليتين والوزتين والاسنان والعينين وأن يكون عقله وجسمه وسمعته بحالة مرضية . وكذلك يشترطون أن يكون العامل غير مصاب بمرض من الأمراض المعدية كالسيلان والزهرى وغيرهما حرصاً على سلامة زملائه من العمال .

ومن واجبات الخدمة الطبية ما يسمى بالفحص الدورى وهو يتضمن فحص العامل كل سنة أو كل نصف سنة وإذا ظهر أنه سليم من الأمراض استمر في عمله . وان ظهرت لديه بعض اعراض المرض السير عولج قبل أن يشتد . أو ينقل إلى عمل آخر في نفس المصنع يكون أقل ضرراً على صحته . وبمثل

العمل أو في مستشفيات لم يقررها (م ٥).

وعلى صاحب العمل إبلاغ مصلحة العمل بأسماء الأطباء والاختصاصيين الذين اختارهم لمعالجة عماله وكذا بيان المستشفيات التي قررهما لذلك . كما يخطر بها بالحد الأدنى للأيام والمدد المقررة للعناية الطبية بشرط ألا يقل عن ثلاث مرات في الأسبوع وعلياً أن يخطر بها بكل تعديل يجريه في هذا الشأن (م ٦).

ولا يلزم صاحب العمل إلا بأثمان الأدوية التي يقررها الطبيب الذي خصصه لعيادة عماله (م ٧).

وإذا كان في المؤسسة صندوق أو نظام لتوفير الخدمة الطبية يشترك فيه العامل بحيث يحوله حق علاج نفسه وأفراد عائلته فعلى المؤسسة أن تخفض قيمة اشتراك العامل في هذا الصندوق أو النظام بما يعادل نفقات علاجه الحائى المقرر بمقتضى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ المشار اليه (م ٨).

وعلى كل مؤسسة تستخدم مائة عامل فأكثر أن تعلق على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال للدخول إلى المصنع البيانات الآتية : أ- مقر العيادة الطبية المخصصة للعمال - ب- أيام مباشرة العلاج في هذه العيادة ومواعيد ذلك - ج- عنوان المستشفى والأطباء الاختصاصيون الموكل اليهم معالجة العمال والمواعيد المخصصة لذلك (م ٩).

ويجوز لمفتشى مصلحة العمل أن يأمروا بتعليق كل البيانات المتقدمة أو بعضها في غير ذلك من الأمكنة المناسبة من المؤسسة كلما رأوا ضرورة لذلك . ويجب تعليق البيانات السالفة الذكر بطريقة وبأوضاع يسهل معها اطلاع العمال عليها .

ويجب على صاحب العمل أن يعد لكل عامل ملفاً طبياً يوضع به - أ- نتيجة الكشف الطبى الموقع عليه عند الالتحاق إن وجد - ب- نتيجة الكشف الطبى والعلاج المقرر له كلما تقدم للفحص الطبى - ج- صورة الأشعة وارانيك التحاليل الطبية التي أجريت للفحص والعلاج إن وجدت - د- أورنيك الخلو من الطفيليات والأمراض الصدرية والسرية إن وجد - هـ - المدة التي انقطع فيها العامل عن العمل بسبب المرض على أن توضح أيام المرض

وتفهمهم كيف يتقونها عن طريق تلقينهم مبادئ الصحة الصناعية . فاذا أدرك العامل أهمية الصحة كيفما كان العمل الذى يتولاه فهو لا شك يهتم بما يساعده على حفظ صحته .

ومن خير الوسائل لتربية العمال تربية صحية إذاعة المبادئ الصحية التى تكون مكتوبة بلغة سهلة وبطريقة بسيطة تقرب ما فيها من المعلومات إلى أذهانهم ويجب أن تتضمن هذه اللشرات المبادئ الصحية وموجزاً عن الأمراض والحوادث التى يتعرضون لها بسبب صناعاتهم مع ذكر طريقة اتقاءها وبحسن أن يوضح كل ذلك بالصور والرسوم .

ومن القاء المحاضرات الصحية عليهم تشرح لهم فيها مثلاً فوائد النظافة كنظافة الجسم ونظافة العمل أو المصنع ونظافة البيت وفوائد تجديد الهواء أو التغذية الجيدة وتنظيم مواعيد العمل والراحة وفوائد الرياضة البدنية فى الهواء الطلق فى أوقات الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية .

ومن القاء محاضرات عليهم فى مبادئ الأسعاف الأولى إذ قل من يعلم ماذا يجب عمله ساعة حلولها فقد تطرأ عوارض ضعيفة واصابات تافهة إن لم تدرك وتضعف حالاً فقد يزداد خطرها وتذهب حياة المصاب بها . وكثيراً ما لا يتيسر وجود طبيب المصنع وقت الإصابة مباشرة . ويمكن أن يستعين طبيب المصنع فى توصيل المعلومات اليهم بالصور وبالفاونوس السحرى أو السينما .

وتعنى الخدمة الطبية أيضاً بتعيين زائرات صحيات جماعيات لزيارة بيوت العمال ونصح أهاليهم وإرشادهم من الناحيتين الصحية والاجتماعية وتعريفهم بالمنشآت التى تقدم مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية .

الوقاية من إصابات العمل

أسباب الإصابات :

لا مرأى فى أن الحوادث الصناعية من أفظع الكوارث التى تصيب العمال فضلاً عما تسببه من خسائر مادية فادحة لذلك فإن من أهم المسائل التى تعنى بها المصانع الحديثة مسألة وقاية العمال من أخطار

هذه الطريقة يمكن اتقاء الخطر قبل استفحاله وينتظم سير العمل على الوجه الأكمل .

وتعنى أيضاً الخدمة الطبية فى المصانع بالبحث فى تأثير العمليات الصناعية المختلفة فى صحة العمال من الناحيتين الجسدية والسيكولوجية . ولقد وفق الباحثون إلى الأهتمام إلى أمور كثيرة فى هذه النواحي وتعنى الخدمة الطبية فى المصانع بعدم تشغيل العمال المرضى بأمراض معينة وكذلك بمنع أى عامل من العمل إذا كان مخالطاً لمريض بمرض معد حتى تنتهى مدة المراقبة ويثبت أنه لا ضرر يلحق بالعمال الآخرين أو بالجمهور من عودته للعمل . ولا يمكن القيام بهذا على الوجه الأكمل يجب على أصحاب المحلات إيجاد دفتر خاص لقيد أسماء وعناوين العمال الذين يشتغلون لديهم . هذا وللإدارة الصحية سلطة إبعاد أى عامل من العمل فى المحلات الخاصة بالمأكولات إذا اتضح أنه مريض بمرض معد وذلك طبقاً للمادة السابعة من القانون رقم ١٥ لسنة ١٩١٢ وكذلك خولتها المادة السابعة مكررة من نفس القانون حق عزله إذا كان حاملاً العدوى التيفود أو الباراتيفود .

هذا وتستلزم الاجراءات الصحية ان لا يقتصر المنع على المصابين بالأمراض المعدية المدونة فى القانون رقم ١٥ لسنة ١٩١٢ بل يجب أن يشمل المنع أى مرض تراه الإدارة الصحية خطراً على صحة العامل أو على صحة المترددين على المحل كمرض الزهري مثلاً أو الجزام أو الجرب الخ .

ثم من الواجب على أصحاب المحلات ان يخطرخوا الإدارة الصحية فى الحال عن أى إصابة بمرض معد مشتبه تحدث بين العمال (المادة السابعة من قانون الوقاية من الأمراض المعدية نمرة ١٣ لسنة ١٩١٢) .

ولا تقتصر الصحة الصناعية على علاج العمال بل ترمى أيضاً إلى تربيتهم تربية صحية فمن وسائل تحسين الصحة تقليل إنتشار أمراضهم وتخفيض نسبة الوفيات بينهم بتعليمهم مبادئ الصحة وقواعده وإيقافهم على ما يتعرضون له من الأمراض والحوادث

وعلى العموم فإن من ٢٠ في المائة إلى ٢٥ في المائة من الإصابات ترجع إلى الآلات والإدوات ونقص الاحتياطات الفنية الواقية أو إلى أسباب فجائية غير منتظرة (سقوط المواد أو السوائل ، انفجار الخزانات ، الإصابات التي تحدثها الحيوانات الخ. ...)

أما الإصابات الأخرى ونسبتها من ٧٥ في المائة إلى ٨٠ في المائة فنتيجة عن الانسان نفسه بتخفيضها مقاومته البدنية بالنسبة لكمية ونوع العمليات المعهود بها اليه وهي تخفيض قواه العقلية ، وقوة انتباهه واطالته مدة استجاباته وعلى العموم تضعفه وتزيد من تعرضه للخطر . وسائل الوقاية :

لم يتعرض تشريع العمل في مصر لموضوع الوقاية من إصابات العمل ولا زالت الجهود التي تبذل في هذه الناحية اختيارية . ومن أهم وسائل الوقاية من اصابات العمل ما يأتي :-

- (١) ابعاد الأسباب الميكانيكية للإصابات بابعاد الورش بعضها عن بعض وتحسين الإضاءة ووضع حواجز واقية على الآلات ، وفحص الأفران والسيور والروافع والمدرجات والنقلات والآبار والتركيبات الكهربائية والمعدات الموضوعة ضد اخطار الحريق .
- (٢) الاهتمام بالتوجيه والتدريب والاختيار المهني وذلك باجراء الاختبارات السيكولوجية عند الالتحاق بالعمل لامكان الكشف عن ذوى الاستعداد للحوادث
- (٣) تحسين الأحوال البدنية والنفسية للعمل ، بتحديد مدة العمل وفترات الراحة اليومية ومخاربة سرعة العمل والاجهاد والعمل غير المنظم تجنباً للتعب والسأم التي تزيد من اصابات العمل .
- (٤) تدريب المشرفين على العمل على وسائل الوقاية من الإصابات ، وعقد اجتماعات دورية للسلامة تساعد على التعرف على اخطار المهنة .
- (٥) تلقين العمال عادات التحوط المؤدية إلى السلام . ولفت نظر المستجدين إلى أخطار العمل بواسطة المنشورات والمحادثات والاعلانات مما يولد في نفوسهم روح الاحتياط .

الصناعة والعمل على تلافي هذه الأخطار بكل الوسائل الممكنة سواء بتحقيق الاصابات التي تحدث ودراسة أسبابها لمنع تكرار وقوعها أو باتخاذ وسائل الوقاية المختلفة ضماناً لسلامة العمال .

وقد حاول الكثيرون تحديد أسباب الإصابات فكان معظمهم يعزونها لأسباب ثلاث :

(١) خطأ صاحب العمل كاهماله في تسوير الآلات أو عدم عنايته بأحوال العامل .

(٢) خطأ العامل لعدم تبصره واهماله وتهاونه أو تأثره بالخدرات أو الكحول إلى غير ذلك .

(٣) الظروف الفجائية أو الغير منتظرة كالحرائق أو الانفجارات أو سقوط الآلات الخ .

ولكن يقول الأستاذ لوريجا Loriga أن هذا التقسيم عشوائي ويضيف إلى ذلك أن الإصابات الناشئة عن العوامل المادية *accident traumatique* قد تظهر لأول وهلة أنها أهم الإصابات لأنها تنتج عن عوامل مباشرة محدودة (الآلات . الأدوات . الأوضاع الآلية . النيران . الكهرباء)

كذلك عم الاعتقاد أيضاً أن الانسان قد يساعد على احداث الأصابة بجهله وأهماله . ولكن اعترف الجميع بأن التحسين الفني للآلات ووقاية بعض الأجزاء الخطرة لم تنجح إلا على درجة ضئيلة في تقليل الحوادث .

وقد أثبتت الدراسة الدقيقة لأسباب الإصابات وجود عدد كبير من الأحوال التي تتدخل في إحداث الإصابات مستقلة عن العوامل المادية *causes traumatiques* وان هذه الأحوال متنوعة جداً وكثيراً ما تتدخل في بعضها البعض كمدة العمل وتوزيع الفترات اليومية أو الأسبوعية للعمل والراحة وسرعة العمل ، الاجهاد أو العمل الغير منظم ، العمل الليلي ... الخ .

ومن هذه الأحوال أيضاً مكان العمل ، والحرارة المرتفعة والرطوبة الشديدة ، وفساد الهواء بالأتربة أو الغازات ، قلة الإضاءة وسوء توزيعها ، ارتفاع الصوت ، ضيق المكان .. الخ وبعض العوامل الشخصية كعدم الاحتياط والأدمان .

أما رئيس اللجنة ونائب رئيسها وسكرتيرها فينتخبهم أعضاء اللجنة .

وواجب اللجنة الأساسي هو حث العمال والإدارة معاً على الاهتمام بأمرين . هما تجنب الإصابات وإزالة الأخطار التي تهدد العامل .

وعلى اللجنة أن تستقصى وتبحث الأسباب التي أدت إلى وقوع الإصابات الخطيرة في المصنع ولإدراك هذه الغاية :

(١) يجب أن تبلغ اللجنة عن كل إصابة خطيرة بعد وقوعها مباشرة .

(٢) تفوض اللجنة الموظف المسئول عن سلامة العمال أو بعض أعضائها بتحقيق كيفية وقوع الإصابة وتحويلهم السلطة الكافية لمعاينة مكان الحادث وسماع أقوال الشهود واستقصاء الظروف التي أدت إلى وقوع الإصابة .

(٣) تتخذ اللجنة الوسائل الفعالة لارشاد العمال وإطلاعهم على الحقائق والاختبارات التي اكتسبتها فتاصق الإعلانات أو تتبع وسائل أخرى للوصول إلى هذه الغاية .

(٤) تفوض اللجنة من حين إلى آخر بعض أعضائها أو الموظف المسئول عن سلامة العمال فحص الماكينات فحصاً تاماً بدقة بقصد اكتشاف وإصلاح العيوب والعادات الخطرة .

(٥) يجب على اللجنة أن ترسل من حين إلى آخر إلى صاحب العمل توصياتها بخصوص تجنب الإصابات وإزالة الأخطار التي تهدد العامل .

ومن الضروري أن يعين شخص تناط به سلامة العمال والحفاظ على استمرار الاهتمام بتجنب الإصابات وينبغي أيضاً أن يكون لديه متسع من الوقت للقيام بأعماله على الوجه الأمثل .

ولما كان نشر وسائل الوقاية في مصر يجب إنشاء هيئة أهلية للوقاية من إصابات العمل تقوم بدراسة الوسائل الكفيلة بمنع الإصابات داخل المصانع وفقاً لحالة لكل صناعة وتوجيه أصحاب الأعمال إلى أحدث الأساليب التي تستخدم في هذه الناحية والقيام بأعمال الدعاية التي تساعد على منع

(٦) تخصيص جوائز في كل مصنع لكل عامل يساهم في نمو وسائل الوقاية من الإصابات . كما يجب توقيع الجزاء على كل عامل يخالف طرق الوقاية (٧) يجب أن تقوم كل منشأة صناعية بتسجيل

كافة البيانات الخاصة بالإصابات ، وبوضع احصاءات دورية عن أسباب الإصابات مما يساعد على تحديد وسائل الوقاية . كما يجب أن تعمل الحكومة على توحيد بيانات هذه الاحصائيات لتمكن إجراء دراسات مقارنة عن أسباب الإصابات على نطاق واسع وعلى العموم فإن علاج حوادث العمل ذو طبيعة

نفسية أكثر منها ميكانيكية ، ولقد توصلت كثير من المصانع بمراعاة هذه الشروط إلى تقليل الحوادث إلى النصف وفي بعض الأحيان إلى الربع وقد وضع مكتب العمل الدولي لوائح نموذجية لوسائل الوقاية من الإصابات (١) وكون هيئة دولية لدراسة وسائل منع حوادث العمل كما أنشأت كثير من الممالك الصناعية متاحف تأمين العمال لتعرض وسائل تطور الوقاية فبعد الوسائل الميكانيكية الخاصة بالوقاية حل محلها شيئاً فشيئاً تعليم الرؤساء والعمال .

ونجاح أى مشروع بشأن سلامة العمال ووقايتهم من الإصابات في المصانع يتوقف إلى حد كبير على تعاون العمال أنفسهم بصورة جدية ومعاونتهم لذلك المشروع عن طيبة خاطر .

والطريقة المثلى لإدراك هذا التعاون الاختياري هي تأليف لجنة في كل مصنع تدعى « لجنة وقاية العمال » ومن الواجبات المترتبة على صاحب العمل .

(١) أن يعترف باللجنة ويحترم سلطتها ويراعي قوانينها .

(٢) أن يسهر على تنفيذ قراراتها . وتتألف هذه اللجنة من أعضاء يعينهم صاحب العمل ومن عدد آخر من الأعضاء ينتخبهم العمال من بينهم ويستحسن أن تمثل جميع أقسام المصنع في هيئة اللجنة .

(1) Bureau International du Travail. — Règlement type de sécurité pour les établissements industriels à l'usage des gouvernements. et de l'industrie, Genève, 1949.

الاصابات كاعداد الصور الرمزية والأفلام السينمائية والنشرات والكتيبات الخ.

الوقاية من أمراض المهنة

أسباب الأمراض المهنية :

أثبتت المشاهدات أن ظروف العمل قد تكون سبباً في اعتلال صحة العامل لعدم سراحة الأحوال الصحية في بناء المصنع أو تجهيزه (الاضاءة والتهوية ، عدم توفير وسائل الراحة للعمال ، ازدحام عنابر العمل بهم الخ ..) كما أن بعض الصناعات (المواد الأولية والحامات الخ ..) تعرض العمال لكثير من الأمراض الصناعية .

ومعظم الأمراض الصناعية تنشأ عن أسباب كيمياوية كاشتغال العمال في صناعات المعادن السامة مثل المنجنيز والرصاص والزئبق والفسفور وغيرها فقد تصل هذه السموم إلى جسم العامل بسبب لمسه لتلك المواد أو الغازات أو الأتربة المتصاعدة منها أو يسبب ما يعلق بجسمه من تلك الأتربة المختلفة وامتصاص الجسم لها عن طريق الجلد .

وقد تكون هذه الأتربة معدنية أو عنصرية فالأولى مثل الأتربة المتخلفة من صناعات التعدين والمعادن السامة وتتكون عادة من جزئيات صغيرة جداً تتناثر في الهواء المحيط بالعامل دون أن يشر بضررها المباشر . وقد تكون بعض أتربة هذه المعادن حادة إذا استنشقتها العامل ودخلت في جهاز التنفس وسكنت في رئتيه كونه أدراناً أو أوراماً أو أضرت بنسيج الرئة فيصاب العامل بمختلف أمراض الرئة من النزلات الشعبية إلى الدرن الرئوى كما قد تكون جزئيات هذه الأتربة سامة بطبيعتها فيتسبب عن امتصاصها في الجسم تسمم الشخص بالمعدن الذى يشتغل فيه .

أما الأتربة العضوية أى النباتية مثل الأتربة المتخلفة عن صناعات حلج القطن أو غزله أو نسج الصوف أو الكتان أو غيرها فهذه تتكون من خيوط رفيعة متخلفة عن هذه الصناعات ، هي عبارة عن الياف النباتات المزروعة . وهذه إذا استنشقتها العامل

تسبب اصابة جهاز التنفس أيضاً بكثير من الأمراض كالنزلات الشعبية والربو أو الدرن الرئوى . كما يعلق أحياناً بالياف هذه النباتات بعض ميكروبات الأمراض المعدية التى تدخل الجسم مع الأتربة فتسبب اصابة العامل بالمرض المعوى الخاص بها كالحمرة الحبيطة وغيرها .

وقد يصاب العامل بكثير من الأمراض الجلدية عن طريق الصناعات التى يشتغل بها وأهم العوامل التى تسبب ذلك هى المواد الكيماوية الكاوية والمواد التى تستعمل لازالة الدهن من سطح الجلد فى الدباغة وكذلك الصناعات التى يتعرض فيها الجسم للتهتك والجروح ومن أهم المواد التى تسبب ذلك الحوامض والزيوت المعدنية ومركبات الفطران وغيرها . وكثيراً ما يعزى سبب السرطان فى بعض أجزاء الجسم إلى الصناعات ذاتها مثل سرطان المثانة بين عمال النيلة وسرطان عمال تنظيف المداخن وغيرها .

وقد تكون الصناعة أيضاً سبباً فى اصابة أعضاء الحواس الخاصة كالعين سواء كان بسبب اصابةها بجروح أو بجسام غريبة أو اصابة النظر نفسه لقلّة الضوء أو شدته الباهرة للعين أو بسبب تأثير الأبخرة أو الغازات على ملتخمة العين واحداث التهابات . أو قروح فيها . كما تصاب الأذن باصابات مختلفة خصوصاً عند حدوث انفجار أو بسبب الضوضاء الشديدة غير المنتظمة ، وهكذا .

كما قد يكون لاختلاف درجة الحرارة فى غرفة العمل تأثير سيء . فمثلاً العمال الذين يشتغلون فى الأفران فى وسط جو شديد الحرارة تتأثر صحتهم تحت تأثير تلك الحرارة الشديدة المستمرة فى الأفران وخصوصاً إذا خرج العامل من هذا الجو إلى جو آخر خارجى حرارته منخفضة فإنهم يكونون بذلك عرضة لأصابتهم بالتهابات رئوية خطيرة وكذلك الحال بالنسبة للعمال الذين يشتغلون فى وسط كثير البرودة . وهناك أمراض صناعية تنشأ عن أسباب باثولوجية كالتعب والعادات الرديئة والجهد والوقوف لمدة طويلة وتضخم الأوردة بالأطراف السفلى والتهابها وتدى الأوردة فى الخصيتين وانبطاح القدام

ب - في أوعية مغلقة لمنع اتصال الأشخاص بالمواد الضارة ومن أن تتسرب في أماكن العمل الأتربة والدخان والغازات والألياف والضباب أو البخار بكميات ضارة بالصحة .

(٤) إذا تعذر تجنب التعرض للمواد الضارة على الوضع الموضح بالفقرة السابقة يجب استبعاد المواد الضارة عن مصدرها أو بالقرب من مصدرها بواسطة الآلات الميكانيكية للتصريف والتهوية وبكل وسيلة أخرى ملائمة .

(٥) أ - إذا كانت لوسائل إزالة المخاطر مساوئ من الناحية العملية أو لا تضمن توفير الحماية الكافية لصحة العمال ، يجب تزويد هؤلاء العمال بالملابس الواقية ومنع الاحتكاك بالمواد الضارة .

ب - يجب تشجيع العمال بكافة الوسائل الملائمة على استخدام ملابس وأدوات الحماية وتزويدهم بكافة التعليمات الضرورية بشأن كيفية استخدامها .

(٦) أ - يجب تحليل الجو الموجود بأماكن العمل الذي تصنع فيه أو تحول أو تستخدم المواد الضارة وذلك بصفة دورية وفي أوقات كافية ومتقاربة للتأكد من أن الجو لا يحتوي على أتربة أو أدخنة أو غازات أو ألياف ، أو ضباب أو أبخرة سامة أو مهيجة بكميات ضارة بصحة العمال .

ب - يجب أن تحدد السلطة المختصة الأحوال التي ينبغي أن يحلل فيها جو أماكن العمل وكيفية إجراء استخدامها لهذا الغرض .

وقد قضت المادة ١٠ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة على وجوب اتباع التعليمات الكفيلة بوقاية العمال من الأمراض المهنية . وقد صدرت في هذا الشأن عدة قرارات وزارية بشأن التعليمات الكفيلة بوقاية العمال من الأمراض المهنية وهي :

١ - التعرض لضوء ساطع أو وهج أو درجات حرارة مرتفعة - ١٢ أبريل سنة ١٩٥١ .

٢ - إنشاء الأحواض والحمامات وغرفة خلع الملابس وغرفة الطعام - ١٧ أبريل سنة ١٩٥١ .

٣ - الصناعات التي تستخدم مواد مضرّة بالصحة

والآلام التي تنشأ عنه . والآلام العضلية بالروماتيزم أيّاً كان مكانها في الجسم .

وسائل الوقاية من الأمراض المهنية (١)

(١) يجب اتخاذ كافة الوسائل الملائمة والضرورية بحيث تضمن الأحوال العامة في أماكن العمل التي تتعرض فيها صحة العامل للخطر المختلفة حماية معقولة وكافية ضد هذه الأخطار ويجب أن تشمل بنوع خاص :

أ - الاحتفاظ بنظافة أماكن العمل والأحوال الصحية الطيبة بها .

ب - توفر المساحة والارتفاع الكافيين في أماكن العمل لمنع ازدحام العمال والآلات والمواد والمنتجات .

ج - توفر الإضاءة الجيدة والملائمة للحاجات المختلفة سواء كانت طبيعية أو صناعية أو الاثنين معاً .

د - توفير الأحوال الجوية الملائمة بحيث تمنع مخصص الهواء ، وفساده ، والتيارات الهوائية الخطرة والرطوبة الشديدة ، والحرارة أو البرودة المرتفعة ، والتغيرات الفجائية لدرجة حرارة الجو ، والروائح الكريهة .

هـ - توفير الترتيبات الصحية وصنابير المياه الصالحة للشرب والأحواض الملائمة للشروط الصحية وذلك في الأماكن المناسبة والعمل على صيانتها وحسن سيرها ونظافتها .

(٢) ولتخفيض المخاطر التي تهدد صحة العمال يجب اتخاذ كافة الوسائل الملائمة والعملية :

أ - لتشجيع استبدال المواد الضارة بمواد غير ضارة أو أقل ضرراً .

ب - لمنع تسرب المواد الضارة .

(٣) يجب بقدر الأمكان إجراء العمليات الخطرة

أ - في غرف أو مبان منفصلة وشغلها بأقل عدد ممكن من العمال .

(١) B. I. T. La protection de la santé des travailleurs sur les lieux de travail, Rapport VII (2) 35 session de la C.I.T. Genève 1952, p. 123/24.

١٧ أبريل سنة ١٩٥١ .

هذا الفحص وهي في كل شهر أو في كل ثلاثة أشهر
أو مرة كل ستة أشهر أو مرة كل عام وذلك حسب
خطورة الصناعة .

٤ - الصناعات والأعمال التي تستدعي الاتصال
بالحيوان المصاب ببعض الأمراض أو تداول أجزاء
منها - ١٤ مايو سنة ١٩٥١ .

ولامكان دراسة أمراض المهنة ووسائل الوقاية
منها يقتضى الأمر إنشاء معهد للأمراض المهنية في
مصر للقيام بكل ما يتعلق بتشخيص الأمراض
المهنية وعلاجها عن طريق فحص جميع العمال
المصابين بأمراض صناعية وبذلك تتوفر لديه كثير
من الحقائق الأكلينيكية الهامة وتتيح مثل هذه
البيانات للمعهد الوقوف على كافة الأخطار المهنية
والعمل على الوقاية منها بتحديد الوسائل الصحية
الفعالة الممكن فرضها في هذا الشأن .

٥ - الصناعات والأعمال الخاصة بإنتاج الزرنيخ
والأنتميون أو مركباتها أو التي تقتضى استعمال أو
تداول هذه المواد - ١٤ مايو سنة ١٩٥١ .

كذلك نصت المادة ١٢ من القانون رقم ١١٧
لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة على
وجوب فحص العمال المعرضين للأمراض المهنية
فحصاً دورياً . وحدد القرار الوزاري الصادر في
٨ فبراير سنة ١٩٥١ الفترات التي يجب أن يتم فيها

الفصل التاسع الرعاية الاجتماعية للعمال

وسائل الانتقال للعمال الذين يقيمون بعيداً عن أماكن العمل . وكل الخدمات أو الترتيبات الأخرى التي تؤدي إلى تحسين أحوال العمل» .

وعلى العموم ترمى الخدمة الاجتماعية في المصانع إلى الاحتفاظ بالحالة المعنوية والجسمانية للعامل باعتباره عنصراً حياً لا مجرد وسيلة من وسائل الانتاج . كما تعمل على توفير الأحوال الاجتماعية والصحية الملائمة له .

ولا يدخل في ذلك بالطبع ما يلزم به صاحب العمل طبقاً للقوانين واللائح حيث أن الرعاية والخدمات الاجتماعية للعمال ليست مستقاة مما تمليه النصوص التشريعية ولكنها جماع جهود أصحاب الأعمال الفردية التي قضت بها تطورات الصناعة الحديثة (١) .

وتختلف الخدمات الاجتماعية اختلافاً تاماً في غرضها وأساليبها عن الخدمات التي يتطلبها التنظيم العلمي للعمل ، فليس المقصود هنا زيادة الانتاج ولكن بث الغبطة في نفوس العمال ومساعدتهم في حل مشاكل الحياة . أي ليس غرضها المباشر الانتاج بل إيجاد أحوال عمل ومنشآت ملائمة للعمال . ولكنها لا شك تترك أثراً مباشراً ومرصياً في الانتاج ولذلك فإن من يدخل الخدمات الاجتماعية في الصناعة يمكنه في النهاية أن يصل بها إلى زيادة الانتاج . ولكن يجب أن يكون الدافع على هذه الخدمات انسانيةً وسامياً ، ألا وهو احترام الشخصية الانسانية للعامل وكرامة العمل .

هذا وتضع كل منشأة متقدمة برنامجاً لسياسة

تعريف الخدمات الاجتماعية في الصناعة وأغراضها

يطلقون في البلاد اللاتينية عبارة service social d'entreprise على الخدمات الخاصة بالصناعة ، أما في البلاد الانجلوسكسونية فيطلقون على هذه الخدمات عبارة الخدمات الخاصة بالعمال Employee benefits & Services ليعيدون أي صلة بينها وبين الرعاية "Welfare" or "Paternalism" ، باعتبار أن هذه الخدمات تؤدي بدافع العدالة لا بدافع العطف والإحسان .

ويتعذر وضع حد فاصل بين أحوال العمل بوجه عام والخدمات الاجتماعية إذ أن هذه الخدمات متصلة في الواقع اتصالاً وثيقاً بأحوال العمل (١) وقد عرفت اللجنة الملكية للعمل في الهند عبارة الخدمات الاجتماعية فذكرت أن مدلولها يختلف من بلد إلى آخر وفقاً للعادات الاجتماعية المختلفة ودرجة التصنيع ومستوى تعليم العمال (٢) .

ومع ذلك فيوجد عدد من الخدمات والمنشآت يدخل في نطاق أحوال العمل غير أنها تعتبر عادة في بعض البلدان ضمن الخدمات الاجتماعية . ويمكن الوقوف على أنواع الخدمات الاجتماعية المختلفة من القرار الذي اتخذته مؤتمر العمل الدولي عن تنظيم الخدمات الاجتماعية وذلك في الدورة الثلاثون التي عقدت سنة ١٩٤٧ (٣) ، وقد جاء به أنها تشمل «المقاصف ، أماكن ووسائل الراحة والترويح ، المنشآت الصحية ، والخدمات الطبية ، تسهيلات

(1) O.I.T. Commission des industries textiles — Rapport général 2me session, Genève, 1948, Page 24.

(2) Report of the Royal Commission on Labour in India (Cmd 3833, Londres 1931) Page 261.

(3) B.I.T. Bulletin Officiel, Vol. XXX, No. 1, 31 Juillet, 1947. Page 77.

(١) مؤتمر رعاية الطفولة بالاسكندرية — تقرير لجنة تشغيل الأحداث ١٩٤٥ .

أو على اعتبار أنها وسيلة للدعاية ، فما يتنافى مع أغراضها ومما يؤكد فشلها أن الإدارة هنا تدلل على جهل مطبق بالصلوات الانسانية ، وهى بمحاولتها الخداع لن تخدع إلا نفسها . ان الخدمات يمكن أن تؤدى على أساس سليم بواسطة الإدارة ، أو تقبل بواسطة العمال ، وتنتج منها الفوائد المرجوة . فقط حينما يحترم الطرفان بعضهما وحينما يسود بينهما السلام والوثام وتربطهما الصداقة . ولذلك فان محاولة الإدارة تقديم خدمات للعمال ، بينما هى لم تستكمل برنامج العمال ، أو بينما لا يسير ذلك البرنامج على مبادئ سليمة ، أو بينما لا تظهر الإدارة فى تطبيق ذلك البرنامج أى فهم للصلوات الانسانية أو تقدير للعامل الانسانى . لا بد أن تنتهى بالفشل ، والصناعة مليئة بالأمثلة على ذلك .

ولا يصح أن يقوم بالخدمة الاجتماعية فى الصناعة إلا الأشخاص الذين أعدوا اعداداً خاصاً وزودوا بدراسة نظرية وعملية تؤهلهم لأن يكونوا اخصائين اجتماعيين .

ويجب أن يدرس الاخصائى الاجتماعى أولاً المواد العامة التى تتطلبها الخدمة الاجتماعية من صحة وعلم نفس وقانون وغيرها ثم يتخصص فى ميدان الخدمة الاجتماعية فى الصناعة كما يتخصص غيره مثلاً فى أى فرع من فروع الخدمة الاجتماعية الأخرى .

والمواد التى يجب أن يدرسها الاخصائى الاجتماعى فى الصناعة كثيرة تتصل معظمها بحياة العامل وأهمها الاقتصاد الاجتماعى ، علم النفس الصناعى ، الصحة الصناعية ، التوجيه والتدريب المهنى ، تشريع العمل ، الحركة العمالية ، هندسة المصنع ، المحاسبة الصناعية ، التأمين الاجتماعى ، الاقتصاد الصناعى الخ ...

وتختلف هذه المواد باختلاف حاجة البلاد وتشريعاتها فقد تدرس هذه المواد جميعاً وقد يطرأ عليها بعض التغيير والتعديل (١) .

المنشأة نحو العمال يشمل كل ما يتعلق بالتعيين والأجور والترقيات وساعات العمل الخ .. وقد تعتقد الإدارة أن فى ذلك الكفاية وأنها أتمت واجبها نحو عمالها ، وأن الصلة بينها وبينهم ينبغي أن تكون على أحسن حال ، وهذا فى الواقع صحيح إلى درجة كبيرة ، إلا أنه لا يجب على تلك الإدارة أن تنسى أن التعاون الصحيح لا يقوم بمجرد أداء الحد الأدنى للواجب ، بل يقوم ويبلغ أوجه حينما تؤدى الإدارة كل ما تستطيع تأديته دون النظر إلى ذلك الحد الأدنى . وعلى هذا الأساس فالخدمات المختلفة التى يمكن أن تؤدى للعمال ما هى إلا امتداد لبرنامج العمال ، إذ أنه ليس هناك خدمات للعمال لا يمكن الإضافة إليها أو تحسينها .

وعلى الرغم من اقتناع عدد كبير من رجال الإدارة بفائدة برامج الخدمات ، فلا يزال منهم من يعتقد أن ذلك بذخ لا داعى له ، وأنه ينتهى بافساد العمال وتعويدهم على قبول الاحسان ، كما لا يزال هناك من يعتقد أن برامج الخدمات فرصة يمكن انتهازها لرشوة العمال وصرف نظرهم عن مطالبهم الأخرى ، فضلاً عما تعنيه من دعاية للشركة ، أى أنها صفقة طيبة يمكن أن تخرج منها الشركة رابحة ، وكلا الاتجاهين غير صحيح .

فقد يمد برنامج للخدمات لعمال المنشأة ليس بذخاً بل هو كما قلنا امتداد لبرنامج العمال فالعامل يتأثر بالظروف المحيطة به سواء داخل العمل أو خارجه وإذا كانت الظروف خارج العمل سواء المادية أو الاجتماعية ، مما تسبب قلق العامل واستيائه ، وخلق المشاكل التى لا يستطيع حلها . فإنها سوف تضعف روحه المعنوية وتنقص من قدرته على الانتاج وبذلك تظهر أهمية مساعدة المنشأة لعمالها على مواجهة مشاكلهم بصفة عامة ، سواء ما ينتج منها داخل العمل أو خارجه . كذلك يجب أن تفهم الإدارة أن قوة المنشأة فى قوة عمالها وأن رفاهيتها من رفاهيتهم .

أما الترحيب بالخدمات على اعتبار أنها رشوة مقنعة تستطيع بها الإدارة اسكات العمال عن مطالبهم .

(١) International Committee of Schools for Social Work Education for Social Work, Zurich.

على العمال في الشتاء والمشروبات المبردة في الصيف وعربات الشاي التي تسير على عجل بين أمكنة العمل خير ما يستعمل في هذا السبيل .

٤ - نظافة المصنع والعمال بإنشاء حمامات لهم يتوفر بها الماء الساخن والبارد فيستطيع العامل أن يزيل في آخر اليوم ما يعلق ببدنه من أقدار .

٥ - تعيين زائرات صحيات اجتماعيات لزيارة بيوت العمال ونصح أفراد أسرهم وارشادهم من الناحيتين الصحية والاجتماعية . وتعريفهم بالمنشآت التي تقدم مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية

٦ - انشاء غرفة خلع الملابس تحتوى على عدد كاف من المقاعد والدواليب ويجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لنظافتها وصيانتها من السرقة .

٧ - بناء منازل صحية للعمال وعائلاتهم بالقرب من المصانع في الجهات البعيدة عن العمران كي تقذفهم من الجحور القذرة التي يتكدسون فيها هم وذوهم والتي تفسد صحتهم وأخلاقهم .

٨ - توفير الملابس الملائمة للعمل في الأعمال والصناعات التي يتعرض فيها العمال لبعض الأخطار وتزويد العمال بنوع خاص بالأحذية والمعاطف والنظارات الخ...

ثانياً - الناحية المالية التي ترفع مستوى العمال الاقتصادي وتبعث الطمأنينة في نفوسهم نحو مستقبلهم وتشمل :-

١ - التأمينات المختلفة ضد المرض والعجز والشيخوخة والوفاة وارشاد العمال نحو حقوقهم المترتبة على اشتراكهم في هذه التأمينات

٢ - تمكين العمال من الاقتراض إذا دعت الضرورة على أن يسددوا ما اقترضوه أقساطاً صغيرة .

٣ - صرف منح أو مكافآت في المناسبات والأعياد لمعاونة العمال على مواجهة النفقات الطارئة وتشجيعهم على الولاء للمنشأة التي يعملون بها .

٤ - انشاء كائنين أو جمعية تعاونية لتسهيل حصول العمال على حاجيات المعيشة من الأصناف الجيدة وبأثمان زهيدة . وأن ينفق المتجهد من الربح لمساعدة العمال أنفسهم .

ويمكن تقسيم الخدمات التي يمكن أن تؤديها المنشأة لعمالها إلى خدمات عامة ، وخدمات خاصة أما الأولى فهي الخدمات التي يمكن أن تؤدي في حالة كل منشأة ، بصرف النظر عن الظروف الخاصة أو الحاجيات الخاصة للعمال ، وتشمل الخدمات الصحية والمالية والتأمينية والرياضية والترفيهية .

أما الخدمات الخاصة فتشمل الخدمات التي تؤديها المنشأة لمقابلة بعض الظروف أو المشاكل الخاصة بتلك المنشأة أو الخاصة بعمالها ، مثل الخدمات الخاصة بنظام المناوبات الليلية والخدمات الخاصة بالسكن وبالمواصلات في المنشآت المنعزلة البعيدة عن المدن .

وعلى العموم فإن نواحي نشاط الخدمة الاجتماعية تختلف باختلاف حجم المنشآت وطبيعة عملها والبيئة الموجودة بها . كما تتطور وفقاً لتطور الأحوال الاجتماعية والاقتصادية ، وتنحصر أهم نواحي نشاط الخدمة الاجتماعية في المصانع في النواحي الآتية :

أولاً - الناحية الصحية وتشمل ناحيتين أحدهما وقائية والأخرى علاجية . الأولى تقي العامل شر الأمراض والاعتلال الصحي البطيء والثانية تعالج الأمراض الطارئة . وأهم أوجه النشاط في الناحيتين هي :-

١ - انشاء عيادة طبية تقوم بأسعاف ضحايا حوادث العمل وفحص العمال فحصاً دورياً منتظماً وإرشاد المرضى وعلاجهم مجاناً

٢ - توفير النور والهواء والتخلص من ذرات الأتربة وغبار بعض الحامات ، وجعل المصنع على وجه العموم صالحاً صحياً لكي يمضي فيه العمال جل النهار .

٣ - انشاء مطعم يقدم فيه بثمان زهيد الغذاء المستوفى للعناصر الصحية التي تتناسب مع نوع وطبيعة العمل لأن الوجبة الغذائية الكاملة التي يتناولها العامل في المصنع تعوض عليه ما في غذائه المنزلي من نقص ، ويمكن بجانب المطعم توزيع الشاي

الدراسات للمنشأة لتسترشد بها في معرفة أحوالهم ومعالجة أمورهم .

٢ - المساعدة في المشاكل الفردية وتقديم المشورة في كل ما تحول به المنشأة من حالات تستدعي فحوصاً أو علاجاً اجتماعياً حتى يتفرغ العمال إلى عملهم بدون مشاغل فكرية تؤثر في حالتهم تأثيراً سيئاً .

٣ - توجيه العمال واستئثار رغباتهم بالطرق العلمية إلى الاستفادة من المنشآت الاجتماعية كل بحسب ظروفه وحالته الخاصة .

٤ - إنشاء مصلى لإقامة الشعائر الدينية وعقد اجتماعات دورية تلقى فيها الارشادات على العمال لتبصيرهم بالأخلاق القويمة وآداب السلوك .

٥ - توفير وسائل الانتقال بين مساكن العمال والمصانع البعيدة عن العمران حتى لا يضطر العامل إلى قطع مسافات طويلة للوصول إلى المصنع سيراً على الأقدام مما يستنفد مقداراً كبيراً من نشاط العامل كان يمكن توفيره للعمل .

شروط نجاح الخدمات الاجتماعية في المصانع :

يجب لنجاح الخدمات الاجتماعية في المصانع مراعاة ما يأتي :

١ - دراسة الخدمات الاجتماعية التي تناسب مع ظروف كل منشأة والابتعاد عن تقليد المنشآت بعضها البعض في إنشاء هذه الخدمات . فإذا أنشأت إحداها مسكناً للعمال لبعدها عن العمران فلا يكون ذلك داعياً للمنشأة أخرى لإنشاء مثل هذه المساكن وهلم جرى . وعلى العموم يجب أن تحقق الخدمات الاجتماعية نفعاً لكلا العمال والمنشأة .

٢ - يجب أن تحتفظ كل منشأة اجتماعية بطابعها الانساني الخاص فلا الزام لصاحب العمل ولا ضغط عليه بوسيلة أو بأخرى . ولا الزام للعامل باستعمال هذه المنشآت أو التردد عليها . فالحرية يجب كفالتها للطرفين حتى تؤدي هذه المنشآت رسالتها . فلا شك أن الذي يقيم من تلقاء نفسه منشأة اجتماعية سيعمل جهده على نجاحها . بعكس صاحب العمل الذي يفرض عليه إقامة نفس هذه المنشأة فقد يعمل على فشلها

٥ - تشجيع العمال على الادخار وافهامهم فوائد التبصر . وارشادهم إلى أحسن طرق الصرف وكيفية تنظيم الميزانية الخ...

ثالثاً - الناحية الترفيهية وتهدف إلى استثمار وقت فراغ العامل فيما يعود عليه بالخير وبحفظه من الشرور والمفاسد وتشمل النواحي الآتية :

١ - انشاء الأندية والملاعب والفرق الموسيقية وتأسيس الجمعيات التي تشرف على مختلف أوجه النشاط الرياضي والفني وتكوين الفرق الرياضية وفرق الكشف والرحلات الخ... والعمل على أن يستفيد منها جميع العمال ويجب أن يهدف هذا النشاط إلى تنمية شخصية العمال وتحسين صحتهم وأخلاقهم . وأن يساعدهم على بث روح التعاون والصدقة بينهم .

٢ - إنشاء غرفة للاستراحة بالمصنع توضع بها المقاعد المريحة والموائد الكافية كما تحلى بالصور والزهور حتى يستطيع العمال استعمالها كغرفة قراءة أو كناد للترفيه والسمر .

رابعاً - الناحية الثقافية وترمي إلى تنوير اذهان العمال وتعرفهم قيمة الحياة وتنشأهم من ظلام الجهل وتتلخص تلك الناحية فيما يلي :

١ - إنشاء فصول دراسية لتعليم العمال ما يتعلق بمهنتهم وتزويدهم بالمعلومات العامة التي تفيدهم .

٢ -لقاء محاضرات على العمال في الصحة العامة والشخصية وارشادهم إلى تنظيم شئونهم الاقتصادية والاجتماعية وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم .

٣ - إنشاء مكتبة ليستعير منها العمال الكتب المفيدة وبنوع خاص تلك التي تتناول الموضوعات الفنية في النواحي المتعلقة بالصناعة .

٤ - تشجيع العمال ومساعدتهم في نشر مجلة خاصة بالمصنع يعبرون فيها عن آرائهم ويظهرون فيها مواهبهم الأدبية .

خامساً - الناحية الاجتماعية والنفسية وتشمل ما يأتي :-

١ - القيام بدراسة مستفيضة للأحوال المعيشية والصحية والاجتماعية للعمال وتقديم نتيجة هذه

من منطقة إلى أخرى وكذلك باختلاف حجمها .
ويفردون عادة في المصانع الكبيرة قسماً خاصاً
للخدمات الاجتماعية حيث ينبغي توحيد الاشراف
على نواحي الرعاية بالمصنع ، فتوضع جميعها في
يد واحدة لها من الدراسة الفنية ما يمكنها من فحص
ما يعرض عليها من موضوعات ودراسه دراسة
فنية وبذلك يمكن توجيهها التوجيه الصحيح .

٣- تتوقف ميزانية قسم الخدمة الاجتماعية على
عاملين رئيسيين : أرباح المنشأة والحالة الاقتصادية
العامة بحيث يراعى أن لا يكون من شأن هذه
الميزانية زيادة سعر التكلفة مما يؤدي إلى تفوق
المنشآت التي تقوم بانتاج نفس السلعة في ميدان
المنافسة .

كما يجب أن يساهم العمال في مصاريف الخدمات
الاجتماعية حتى يهتموا بها ويستفيدون منها ويستحسن
أن يتحمل صاحب العمل مصاريف الانشاء ويتحمل
العمال مصاريف الادارة أو جانباً منها .

ولا يوجد اتفاق في الرأي عن المكان الذي يجب
أن يمثل قسم الخدمة الاجتماعية في النظام العام للمنشأة
فبعض المنشآت ترى انشاء قسم مستقل للخدمة
الاجتماعية ويتبع رئيسه الادارة العامة مباشرة
ويتمتع بحرية في وضع البرنامج الاجتماعي . وتجعل
بعض المنشآت الأخرى قسم الخدمة الاجتماعية تابعاً
للسكرتارية العامة بينما ترى معظم المنشآت جعل هذا
القسم تابعاً لإدارة المستخدمين والعمال ويعتمد مثل
هذا التنظيم على مبدأ تركيز المسؤوليات ووحدة
الادارة .

ويرى ج. جوبرز رئيس قسم الشؤون الاجتماعية
بشركة جيفرت Gevaret Photos Production
وجوب الجمع بين الخدمة الاجتماعية وادارة شؤون
العمال بين يدي مدير واحد منعاً لتولد أى احتكاك
فيما يتعلق باختصاص كل من هاتين الوظيفتين .
غير أن تود ومارشال (١) يريان أن من الأفضل

بالرغم ما تكبده من نفقات ليثبت أنه كان بعيد
النظر في معارضته لها . والعامل الذي يلزم باستعمال
منشأة اجتماعية أو التردد عليها سوف يعمل على
اخفاؤها وتحميل صاحب العمل أكبر ما يمكن من
المصروفات لإرهاقه وتعجزه أو غير ذلك من
الأسباب .

٣- يجب أن يدرك العمال ان وجود المنشآت
الاجتماعية واستغلالها لمصالحهم ليس حقاً مكتسباً
لهم لا يجوز النكوص فيه . بل يتوقف على ربح
المؤسسة وانتعاش أحوالها وأنه يجب عليهم تبعاً
لذلك أن يعمل كل واحد منهم باخلاص ونشاط
ليستحق نصيبه في الأجر الاجتماعي الذي يناله في
صورة تمتعه بالمنشآت الاجتماعية المخصصة له . وذلك
بأن يضاعف من انتاجه كما ونوعاً وبأن يقبل على
عمله بأمانة وضمير حي .

٤- يتوقف نجاح الخدمة الاجتماعية في تأدية
رسالتها على اقتناع العامل بفائدتها . وعلى اشتراكه
في إقامتها اشتراكاً فعلياً بنفس صافية وقلب راضٍ .
ويجب تبعاً لذلك أن نهىء ذهن العامل لها أولاً .
ونعده لقبولها حتى يظهر استعدادة فعلاً للاشتراك
في إقامتها والنهوض بها .

وعلى ذلك يجب أن يشترك العمال مع الادارة
في وضع برنامج الخدمات وفي إدارة هذه الخدمات
وفي دفع بعض تكاليف انشائها ، حتى يتحقق مبدأ
المسؤولية المشتركة . والواقع أنه إذا لم يشترك العمال
بأية طريقة في برنامج الخدمات فانهم يفقدون
حمسهم له ، وقد يساء فهمه . ولعل أحسن طريقة
لضمان اهتمام العمال وتعاونهم هي الا تقوم الخدمة
إلا بعد أن تمتلك فكرتها أذهان العمال بما يكفي لأن
يرحبون باشتراكهم في تصميمها وادارتها . وفي
بعض الخدمات الرياضية والترفيهية مثلاً ، يمكن
للعمال أن يقوموا وحدهم بادارتها إذا ما وفرت لهم
الادارة بعض التسهيلات الضرورية .

إدارة وتمويل الخدمات الاجتماعية للعمال ،

تختلف هذه الخدمات باختلاف أحوال المصانع

(1) Étienne Todt et Hélène Marchal — L'organisation du service sociale dans l'entreprise — Bruxelles 1947, Page 70.

بعض الخدمات الاجتماعية لعمالها وكان من أهم دوافع هذا الاتجاه محاولة التخلص من ضرائب الأرباح الاستثنائية والرغبة في إظهار هذه الخدمات كوسيلة من وسائل الدعاية للمصنع .

ومن أهم الخدمات التي أنشأتها : مساكن العمال ، العيادات الطبية ، المطاعم ، الحمامات ، الملاعب ، الفصول الدراسية ، المساجد ، صناديق التوفير ، جمعيات التعاون .

وعهد بالاشراف على هذه الخدمات إلى مكتب العمل بكل مصنع ويدير هذه المكاتب فئة من الموظفين متوسطى الثقافة لم يتخصص أغلبيتهم في العمل الذى يقومون به لذلك تنحصر جل عنايتهم في مراقبة حضور العمال ووضع كشوف الأجور . وقد قامت بدراسة الخدمة الاجتماعية في الصناعة اللجنة العليا التى شكلت لدراسة ظروف العمل والأجور في صناعة الغزل والنسيج وجاء في تقريرها الذى وافق عليه مجلس الوزراء في ٥ أكتوبر سنة ١٩٤٧ ما يلى :

فدرت الخدمات الاجتماعية الكاملة كما تؤدى في شركتى المحلة الكبرى وكفر الدوار بنسبة ٢٠ ٪ من مجموع الأجور ، بمعنى أن الشركات التى لا تؤدى فيها هذه الخدمات على مثل هذا النطاق يجب أن تصرف لعمالها الفرق بين ما تتكلفه فعلا في الخدمات التى تؤديها وما يجب أن تؤديه بالنسبة لعدد عمالها كزيادة في أجر كل منهم .

وقدرت اللجنة الخدمات الاجتماعية بواقع ٥٠ مليون يومياً للعامل الواحد نظير :

١ - الخدمات الطبية والعلاج لأفراد عائلته بمعدل ١٠ مليون في اليوم .

٢ - الوجبة الغذائية بالمصنع بسعر مخفض ٢٠ مليون في اليوم .

٣ - المسكن المناسب بالسعر المعقول ٢٠ مليون في اليوم .

وأوصت اللجنة الشركات بالتوسع في هذه الخدمات الاجتماعية كلما أمكن ، على أن قرار مجلس الوزراء لم يكن ملزماً فظل انتشار هذه

نحت تصرف عماله وأن يثبت من صلاحيتها . ويجب أن يتخذ دائماً الاحتياطات اللازمة لوقاية عماله وحماية حياتهم من المخاطر التى يتعرضون لها بأداء أعمالهم لديه .

٥ - وخولت المادة ٢٠ لكل عامل الحق في الحصول على اجازة بأجر كامل على الوجه الآتى :
١ - أربعة عشر يوماً بأجر كامل لمن كانت مدة خدمته أقل من عشر سنوات .

٢ - واحد وعشرون يوماً بأجر كامل لمن كانت مدة خدمته عشر سنوات أو أكثر .

٣ - القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٤٤ بشأن مكافحة الأمية .

يلزم هذا القانون كل مصرى يتراوح سنه بين ١٢ ، ٤٥ سنة بتعلم القراءة والكتابة كما يحتم على كل منشأة صناعية أو تجارية يزيد عمالها عن ٣٠ عاملاً بإنشاء فصول لمكافحة الأمية بين عمالها .

ويلاحظ على هذه التشريعات أنها فرقت بين المنشآت الكبيرة والصغيرة في مواضع كثيرة كما أنها جعلت الخدمة الطبية الكاملة على عاتق المنشآت الكبيرة وحدها دون أن يساهم العمال أو الدولة في نفقاتها . لذلك يستحسن تنظيم هذه الخدمات عن طريق التدرج في نشر نظم التأمين الاجتماعى وإبرام عقود العمل المشتركة الخاصة بكل صناعة حتى تتساوى المصانع المختلفة في الأعباء الاجتماعية إذ لها أثر في أسعار التكلفة . كذلك يستحسن بالنسبة للمؤسسات التى يقل عدد عمالها عن المائة أن تنظم خدمات اجتماعية مشتركة في كل منطقة صناعية والصناعة في مصر حديثة العهد ولم تقم ادارتها بعد على قواعد علمية سليمة ، كما أن كثيراً من مديري الشركات لا يكاد يدرك مسؤوليته على حقيقتها (١) فلم يساعد ذلك على انتشار الخدمات الاجتماعية .

وقد شرعت المصانع الكبرى المصرية منذ عهد قريب جداً أو على أثر الحرب العالمية الثانية في انشاء

(١) تقرير هارولد هوايتهد الخبير العالمى عن تنظيم الادارة الصناعية في مصر ١٩٤٨ .

الاجتماعية بالمنشأة .

كذلك يجب أن يكون الاختصاصي الاجتماعي على صلة تامة بهيئات الاحتياط والمساعدة والتخديم ومختلف المنشآت الاجتماعية التابعة لمشروعات التأمين الاجتماعي والصحة العامة لكي يسهل للعمال الحصول على حقوقهم التي تقررها لهم التشريعات الاجتماعية ويوجههم لدى الهيئات المختصة .

وقد سبق أن وضعت وزارة الشئون الاجتماعية بمصر في نوفمبر سنة ١٩٥٢ مشروع قانون بشأن الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعمال في المصانع وقد حدد المشروع الشروط الواجب توافرها في الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعمال بأن يتم اختيارها بحسب حاجة البيئة التي يعيش فيها العمال . وأن تهدف في نوعها إلى حاجيات هذه البيئة ، هذا فيما عدا ما نص عليه قانون عقد العمل الفردى . مع اشراك العمال أنفسهم في إدارة المنشآت التي تخصص من أجلهم . كما نص المشروع على تعيين مشرف اجتماعي جاز على درجة جامعية في الخدمة الاجتماعية في كل منشأة يزيد عدد عمالها على ٥٠٠ عامل ويشترط تعيين اختصاصي اجتماعي في المدن العمالية التي يزيد عدد الأسر فيها على ٢٠٠ عائلة . ولا بد من اقامة مركز اجتماعي لكل منشأة يزيد عدد عمالها على ٥٠٠ فرد . مع اخطار مصلحة العمل بنوع الخدمة التي يقدمها صاحب العمل لعماله وبرنامجه وطريقة ادارتها وللمصلحة حق التفتيش عليها حتى ترى أنها حققت الغرض التي أنشئت من أجله وعلى صاحب العمل اتباع ما تقترحه مصلحة العمل من توصيات (١) .

غير أن هذا المشروع لم يظهر بعد إلى حيز الوجود والمرجو إعادة بحثه والنظر في إصداره تحقيقاً للغرض الذي وضع من أجله .

الخدمات الاجتماعية المشتركة

service social inter-entreprise

تتعاون المنشآت الصناعية الصغيرة في الخارج مع

الخدمات محدود كما كان أثرها ضئيلاً ، ويرجع ذلك لعوامل مختلفة أهمها :

- ١ - عدم وجود اختصاصيين متخصصين في الخدمة الاجتماعية في المصانع .
 - ٢ - عدم اهتمام مكاتب العمل بالمصانع بالدراسات الاجتماعية والسيكولوجية لأحوال العمال .
 - ٣ - عدم اشتراك العمال في الإشراف على الخدمات الاجتماعية حتى يزداد اهتمامهم بها واستفادتهم منها .
 - ٤ - جهل العامل وانحطاط مستواه الفكرى وعدم ادراكه لماهية الخدمات التي تقدم اليه (١) .
- وقد عمدت بعض البلاد الأوروبية إلى إصدار التشريعات المختلفة لتنظيم الخدمة الاجتماعية في الصناعة . ومن أمثلة هذه التشريعات التشريع الفرنسي الصادر في ٩ نوفمبر سنة ١٩٤٦ والخاص بالخدمات الاجتماعية في العمل (الجريدة الرسمية في ٢٦-١١-١٩٤٦) ، وقد نص على تعيين اختصاصي اجتماعي يقوم بالإشراف على الخدمات الاجتماعية في كل منشأة أو مجموعة منشآت وأن يكون من الحاصلين على دبلوم تخصص في المسائل العمالية ويعمل على تحقيق الأغراض الآتية :

١ - السهر على رفاهية العامل في المنشأة وتسهيل تكيفه مع عمله .

٢ - دراسة المشاكل الناشئة عن استخدام النساء والأحداث والعجزة .

٣ - تنسيق وتنمية المشروعات الاجتماعية التي ينشئها مدير المنشأة أو لجنة المنشأة والعمل بهذه اللجنة بصفة مستشار فني في المسائل الاجتماعية .

٤ - مساعدة لجنة المنشأة في الجهود الخاصة بالدعاية والنهوض الفكرى بالعمال .

ولتحقيق ذلك يتعاون الاختصاصي الاجتماعي مع القسم الطبى بالمنشأة ويبحث مع مدير المنشأة ولجنة المنشأة عن الوسائل الممكنة لتحسين أحوال العمل والترفيه عن العمال ، ولحسن سير المشروعات

(١) تقارير مؤتمر دراسة المشاكل الاجتماعية بالاسكندرية -

يتبعون الجمعية ٥٠ راعياً بينهم ٤٢ حاصليين على دبلوم الدولة في الخدمة الاجتماعية (١).

ولم تنشأ في مصر بعد خدمات اجتماعية عن طريق تعاون المنشآت الصناعية المختلفة إلا أنه مما يشجع على إنشاء هذه الخدمات صدور القانون رقم ٥٣٠ لسنة ١٩٥٣ الخاص بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٧ بشأن الغرف الصناعية حيث خولت المادة الأولى لوزير التجارة والصناعة الحق في أن ينشئ بقرار منه « غرف صناعية للمنشآت الصناعية التي تشغل بصناعة واحدة أو صناعات مرتبطة بعضها ببعض الآخر وذلك للعناية بمصالحها المشتركة في مصر وتمثيلها لدى السلطات العامة . وتعتبر هذه الغرف من المؤسسات العامة » .

وأصبح انضمام المنشآت الصناعية إلى الغرف اجبارياً متى كان رأس مالها وقت انشائها لا يقل عن ١٠ آلاف جنيه (مادة ٤ معدلة) .

وتعتبر منشأة صناعية وفقاً لأحكام هذا القانون كل منشأة يكون غرضها القيام بعمل صناعي للحصول على ربح وأن لا يقل عدد مستخدميها وعملها عن خمسة وعشرين شخصاً إذا لم يكن مستخدماً بها أية قوة محركة آلية أو عشرة أشخاص إذا استخدمت بها أية قوة محركة آلية (قرار وزارة التجارة والصناعة رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣) .

كذلك نصت المادة ١٥ مكرر من القانون سالف الذكر « أن لوزير التجارة والصناعة بناء على قرار من الجمعية العمومية غير العادية لأية غرفة أن يصدر قراراً بفرض رسم على المنشآت التي تزاوّل الصناعة التي أنشئت الغرفة من أجلها تخصص حصيلته للانفاق على دعم هذه الصناعة وذلك بالرفع من مستوى انتاجها أو الترخيب في استعمال منتجاتها أو اعداد البحوث الفنية التي تتصل بها وتمويل المشروعات التي تساعد على ازدهارها أو غير ذلك من الأغراض التي تراها الغرفة لدعم هذه الصناعة » .

بعضها البعض لإنشاء خدمات اجتماعية مشتركة وتساهم كل منشأة في تمويل هذه الخدمات بنسبة عدد عملها .

وقد ظهر هذا النوع من التعاون في فرنسا منذ سنة ١٩١٦ حيث اعتاد أصحاب العمل أن يؤسسوا في كل إقليم أو في كل صناعة صناديق المساعدات العائلية *Caisses des allocations familiales* لتوزيع علاوات الأسرة على العمال ذوى الأعباء العائلية التابعين لأصحاب العمل المنضمين للصندوق وقد تدخل المشرع الفرنسي بقانون ١ مارس سنة ١٩٣٢ فقرر الزام جميع أصحاب المحلات الصناعية بضرورة الانضمام إلى صناديق علاوة الأسرة .

ولم تقتصر هذه الصناديق على صرف العلاوات الاجتماعية بل قامت بإنشاء كثير من المشروعات الاجتماعية للعمال وأسرهم كالمطاعم والحمامات والمستوصفات ومساكن العمال ومؤسسات التعليم والترويح وغيرها (١) .

ولتنسيق الرعاية الاجتماعية في الصناعة أنشأ منذ سنة ١٩٣٥ بعض رجال الصناعة في شمال فرنسا « جمعية الخدمة الاجتماعية في مصانع المنطقة الشمالية » *Association du Service Social Inter-Entreprises de la région du Nord*.

وترمى إلى تنظيم الخدمات الاجتماعية في الصناعة بالمنشآت التابعة للجمعية .

ويتبع الرعاية الاجتماعيين في مختلف المصانع هذه الجمعية حيث توزع العمل عليهم وتوجههم وبذلك تتمتع الخدمة الاجتماعية بأقصى قدر ممكن من الاستقلال بحيث لا يقيد الراعى الاجتماعى كلية بأوامر صاحب العمل ، كما يمكن للرعاة أن يكونوا علاقات طيبة مع نقابات العمال .

وقد بلغ عدد المصانع التي انضمت لهذه الجمعية حتى سنة ١٩٤٦ - ٨٥ مصنعاً منها الكبير والمتوسط والصغير كما بلغ عدد الرعاية الاجتماعيين الذين

(٢) Mlle. M. Comeyne, Le service social inter-entreprises de la région du nord — pages social s No. 20, Sept. Oct. 1946.

(١) Family allowances in France — International Labour Review Vol LII, Nos. 2-3, 1945.

ولما كانت الخدمات الاجتماعية تساعد على زيادة انتاجية العامل لذلك يمكن الاستفادة من هذا القانون في فرض رسم معين على أعضاء الغرف الصناعية قاموا بتأدية الخدمات المراد انشاؤها لعمالهم .

الخلاصة

من الواضح ضرورة تدخل الحكومة لتحسين الأحوال الصحية والاجتماعية، إلا أن سياسة الحكومة الاجتماعية تعتمد إلى حد كبير على قدرة الأداة الحكومية نفسها وعلى مدى نشاط الهيئات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة .

٢ - العمل على تشجيع انشاء الجمعيات والمؤسسات العلمية التي تعنى بمسائل العمل والعمال فلهيئات الأهلية تمتاز بالحرية والمرونة وتحظى بفرص واسعة للتجارب ومن أهم هذه الجمعيات : جمعية لإدارة شئون العمال ، جمعية للتدريب المهني ، جمعية لرعاية العمال والترفيه عنهم ، معهد للصحة الصناعية والوقاية من اصابات العمل ، معهد لعلم النفس الصناعي ، جمعية لتنظيم العمل للعاملين ، جمعية لتثقيف العمال وتنظيم أوقات فراغهم جمعية لتشريع العمل .

ويجب أن تمد الحكومة هذه الجمعيات والمؤسسات بالاعانات الكافية حتى تستطيع التوفر على دراسة المسائل التي أنشئت من أجلها ونشر بحوثها وإرشاد كل من يهمهم أمرها .

٣ - العمل على إنشاء عدة معاهد لتكوين الفنيين الذين يتصلون بمسائل العمل فينشأ معهد لتكوين مديري إدارة شئون العمال وآخر للرعاية الاجتماعيةين وثالث لتكوين سكرتيري النقابات فيمثل هذه المعاهد يمكن تكوين طبقة ممتازة من الاختصاصيين الذين يمكنهم أن يضطلعوا بعملهم على خير وجه . ويحسن أن تكون هذه المعاهد أهلية تعينها الحكومة واتحادات الصناعات واتحادات النقابات .

وختاماً فإن إدارة وتنظيم شئون العمال تنظماً صحيحاً يعود بالنفع على العمال وأصحاب العمل ويؤدي بالتالي إلى زيادة الانتاج وهو ما تصبو إليه جميع البلاد .

ولذلك فإننا نرجو أن تعنى مصلحة العمل والغرف التجارية والصناعية وغيرها من الهيئات الخاصة بإدارة شئون العمال وفقاً للأساليب العلمية الحديثة وأن توجه هذه الهيئات عناية أصحاب الأعمال إلى هذه الناحية وإلى الاستعانة في ذلك بالاختصاصيين ، ونرى في ذلك الأخذ بالمقترحات الآتية :

١ - تكوين لجان تعاونية في المدن الهامة لتنسيق الخدمات الاجتماعية في الصناعة تضم مندوبى المصالح والخدمات المشتركة ونقابات العمال والهيئات الأهلية والحكومية وتعمل على دراسة مشاكل العمال بالطرق الفنية السليمة لتحديد احتياجاتهم ثم تقوم باعداد البرامج التي تواجه هذه الاحتياجات ويعهد بتنفيذها إلى الهيئات التي يتناسب نشاطها وطبيعتها تكوينها مع العمل المكلفة به .

كذلك تعمل هذه اللجان على تنسيق خطط الهيئات تجاه المشاكل المختلفة كما تعنى بالحد من ازدواج الجهود وتكرارها وتقوم باثارة الوعي العام ونحث الأفراد على الاهتمام بالخدمات الاجتماعية مع تقديم المشورة للأعضاء وتنظيم الاجتماعات العامة والمؤتمرات من وقت إلى آخر .

الفصل العاشر

موجز القوانين الخاصة بالتزامات أصحاب العمل قبل العمال

١ - اتلاف

إذا تسبب عامل في فقد أو اتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم لاصلاحها أو استبدال غيرها بها . ويكون تقدير هذا المبلغ اما بالتراضي أو بالتقاضي على ألا يزيد ما يقتطعه لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر .

(المادة ١٦ مرسوم بقانون

رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢)

٢ - أجازة سنوية

لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق في أجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل . وتزداد الاجازة إلى ٢١ يوماً للعامل إذا أمضى عشر سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب العمل .

تصح تجزئة الإجازة وفقاً لمقتضيات العمل فيما زاد على الستة أيام الأولى منها . ولايسرى الحكم على الاجازة المقررة للأحداث .

لكل عامل في المؤسسات التي يشتغل فيها مائة عامل فأكثر الحق في اجازة بأجر كامل في أيام الأعياد الآتية :

اليوم الأول والثاني من أيام عيد الفطر
اليوم الأول والثاني من أيام عيد الأضحى
يوم المولد النبوي

يوم شم النسيم

يوم ٢٣ يوليو

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر

مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك .

(المواد ٢٠ ، ٢١ ، ٢٤ مرسوم

بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢)

٣ - أجازة مرضية

لكل مستخدم معين بأجر شهري الحق في الحصول على أجازة مرضية مدتها تسعين يوماً متصلة أو مدد منفصلة تصل إلى مائة وعشرين يوماً - وتخفص هذه المدة إلى النصف بالنسبة لعمال المياومة المعيّنين بأجر أسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة .

وفي حالة زيادة انقطاع العامل عن العمل عن هذه المدة يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد مع صرف مكافأة الخدمة المستحقة .

(المادة ٤٥ مرسوم بقانون

رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢)

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في ثلاثة أرباع أجره عن عشرة الأيام الأولى ثم نصف أجره عن عشرة الأيام الثانية ثم ربع أجره عن عشرة الأيام الثالثة خلال السنة .

(المادة ٢٥ مرسوم بقانون

رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢)

٤ - أجر العامل

يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف .

(المادة ٦٩٠ القانون المدني)

٥ - أحداث (تشغيلهم)

لا يجوز تشغيل الأحداث الذين يبلغ سنهم من ١٢ إلى ١٧ سنة في الصناعة إلا إذا كان بيدهم تذكرة عمال من المركز أو القسم .

الذى صدرت منه مرافقاً لها بيان عن تاريخ استلامه العمل والأجر المخصص ونوع الوظيفة أو العمل .

وعلى كل صاحب عمل أن يرسل الى مكتب الترخيم الذى يقع فى دائرته محل عمله خلال شهرى يناير ويونيو من كل عام البيانات الآتية :

١ - بياناً مفصلاً بعدد موظفيه وعماله طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنتهم .

٢ - بياناً بالوظائف والأعمال التى خلت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي وذلك خلال الستة الأشهر السابقة .

٣ - بياناً عن حالة العمل فيما يتصل بها من فرص الاستخدام وما يتوقع له من زيادة أو نقص فى عدد الوظائف والأعمال .

(المواد ٥، ٦، ٧ قانون ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣)

— لا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم أحداً فيما بين الـ ٢١ والـ ٣٠ سنة ميلادية إلا بعد أن يقدم شهادة معاملة من ادارة التجنيد .

(مادة ١ قانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١)

٨ - إسعافات طبية

يجب على رب العمل أن يقدم دائماً الإسعافات الأولية للعامل المصاب .

ويجب أن يكون فى كل محل يشتغل فيه أكثر من ٢٠ عاملاً صندوق للإسعافات الطبية يحفظ بحالة صالحة ويحتوى على الأربطة والأدوية والمطهرات التى تعينها مصلحة العمل بالاتفاق مع وزارة الصحة العمومية .

(المادة ١٩ قانون ٨٩ - ١٩٥٠)

٩ - إصابات العمل

يجب على العامل أن يبلغ فوراً رب العمل أو المندوب لمراقبة عمله بالحادث وبالظروف التى وقع فيها ، وذلك متى سمحت حالته بذلك .

(المادة ١١ قانون ٨٩ - ١٩٥٠)

يجب على صاحب العمل أن يخطر جهة البوليس كتابة بكل حادث أصاب أحد عماله إصابة أعجزته عن العمل أكثر من ثلاثة أيام .

كذلك يجب أن يحمل العمال الذين يقل سنهم عن ١٥ سنة شهادة دالة على لياقتهم من الوجهة الصحية للعمل فى الصناعة .

(المادتين ١ ، ١٣ قانون ٤٨ - ١٩٣٣)

ولا يجوز تكليف هؤلاء الأحداث بالعمل ساعات إضافية أو تشغيلهم أثناء الليل أو فى الصناعات الخطرة (انظر صناعات خطيرة)

(المواد ٥ ، ٧ ، ٩ قانون ٤٨ - ١٩٣٣)

فى حالة تشغيل أحداث فى الصناعة يجب على صاحب العمل :

أ - أن يعلق فى عنابر العمل نسخة من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ .

ب - أن يحرر أولاً فاولاً كشفاً مبيناً به أسماء الأحداث وسن كلا منهم وتاريخ استخدامه .

ج - أن يعلق فى عنابر العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة .

د - أن يبلغ مقدماً الجهة الإدارية أسماء الرؤساء الذين يستخدمهم لجمع الأحداث ومراقبة عملهم .

(المادة ١٤ قانون ٤٨ - ١٩٣٣)

٦ - اختبار

تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل . ولا يجوز تعيين العامل الذى بلغت سنه ١٧ عاماً تحت الاختبار لمدة تزيد على ستة أشهر فإذا قلت سنه عن ذلك جاز تعيينه تحت الاختبار لمدة لا تزيد على سنتين على ألا تجاوز هذه المدة ستة أشهر بعد بلوغه سبعة عشر عاماً .

(مادة ٣ مرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢)

٧ - استخدام

لا يجوز استخدام أى متعطل إلا اذا كان حاصلًا على شهادة قيد من أحد مكاتب الترخيم .

وعلى صاحب العمل أن يبلغ مكتب الترخيم الذى يقع فى دائرته محل عمله بكتاب موصى عليه عن الوظائف والأعمال التى خلت لديه ، ويريد شغلها مع بيان نوع كل منها والأجر المخصص لها ،

وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها وعليه فور استخدامه أحد المتعطلين فى وظيفة أو عمل لديه أن يرسل شهادة القيد الخاصة به الى مكتب الترخيم

وذلك خلال أربعة أيام من تاريخ علمه بهذا الحادث .

مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .
(المادة ٣٦ المرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

١٢ - انتقال العمال

على من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال .
(المادة ٢٧ المرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

ب -

١٣ - بطاقات شخصية

يجب على كل عامل من العمال الذين يشتغلون في المحال الصناعية والتجارية أن يحمل بطاقة شخصية تصرف إليه من القسم أو المركز الواقع في دائرته محل سكنه .

(المادتين ١ ، ٤ ، قانون ١٢٣ لسنة ١٩٤٤)
لا يجوز لأصحاب الأعمال أن يستخدموا أو يستبقوا في خدمتهم عمالاً دون أن يكونوا حاصلين على بطاقة شخصية .

(المادة ٩ قانون ١٢٣ لسنة ١٩٤٤)

ت -

١٤ - تأديب العمال

توقع العقوبات من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الإدارة المنتدب .
ويجوز لمدير المحل توقيع عقوبة الإنذار أو الوقف أو الغرامة اللذين لا يتجاوزان ثلاثة أيام .
ولا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة .

ولا يجوز توقيع العقوبة على العامل إلا بعد إخطاره كتابة بما نسب إليه وبعد التحقيق معه فيما وقع منه وسماع دفاعه وتدوين ذلك في محضر يحفظ بالمحل . ولا يسرى هذا الحكم على عقوبة الإنذار أو الغرامة التي لا تتجاوز أجر ثلاثة أيام .

وفي المحال التي بها خمسون عاملاً أو أكثر لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا إذا كان ما وقع منه يدخل تحت أحكام لائحة الجزاءات الخاصة بالمحل .

(المادة ٣ ، ٤ ، ٦ قرار وزير الشؤون

الاجتماعية الصادر في ١٦-٤-١٩٥٣)

(المادة ١٢ قانون ٨٩-١٩٥٠)

يجب على صاحب العمل أن يخطر كتابة مصلحة العمل عن مقدار المبلغ الذي دفعه أو الذي تعهد بدفعه على سبيل التعويض للعامل أو من آل اليهم حق التعويض وذلك خلال شهر من تاريخ وفاة العامل أو من تاريخ ثبوت العاهة .

(المادة ١٥ قانون ٨٩-١٩٥٠)

لا تقبل دعوى التعويض إلا إذا كان رب العمل أو من ينوب عنه قد طوّل كتابة بالتعويض في خلال السنة التالية للوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة .

(المادة ١٠ قانون ٨٩-١٩٥٠)

يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمحلّه ملخصاً سهل القراءة لأحكام المادتين ١٠ و ١١ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ المذكورتين أعلاه
(المادة ١٨ قانون ٨٩-١٩٥٠)

١٠ - إضراب

يحظر على العمال الإضراب أو الامتناع عن العمل كلياً أو جزئياً إذا ما قدم طلب التوفيق أو أثناء السير في إجراءاته أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها .

(المادة ٢١ المرسوم بقانون ٣١٨-١٩٥٢)

(أنظر أيضاً وقف العمل)

١١ - إعلان بالفسخ

إذا كان العقد مبرماً لمدة غير محددة كان لكل من الطرفين الحق في فسخه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ . على أن يكون الإعلان سابقاً للفسخ بمدة معينة على الوجه الآتي :

أ - ٧ أيام بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر أسبوعي أو يومي أو بالساعة .

ب - ٣٠ يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري

(المادة ٣٦ المرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

وإذا لم يعمل بشرط المهلة المذكورة الزم الطرف الذي فسخ العقد بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً

يجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من عقوبات ونوعها ومقدارها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة . فإذا امتنع العامل عن استلام البلاغ أرسل إليه بكتاب موصى عليه .

ويجوز في حالة توقيع عقوبة الانذار أو الوقف أو الغرامة ، اللذين لا يجاوزان ثلاثة أيام ، الاكتفاء بالإعلان عن العقوبة في مكان ظاهر حيث يشتغل العامل .

يجب أن يكون لكل عامل أو مستخدم صحيفة جزاءات يدون بها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والعقوبة التي وقعت عليه من أجلها وتحفظ هذه الصحائف بملف خاص بالحلل إلا إذا كان لكل عامل ملف فتحفظ به صحيفته .

(المادة ٩ ، ١٢ قرار وزير الشؤون

الاجتماعية الصادر في ١٦-٤-١٩٥٣)

١٥ - تأمين ضد إصابات العمل

على كل صاحب عمل أن يؤمن عماله على حوادث العمل التي يلزم بالتعويض عنها طبقاً للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل . ويستثنى من ذلك أصحاب المحال التجارية بالنسبة للعمال الذين لا يقومون بأعمال صناعية .

(المادة ١ قانون رقم ٨٦-١٩٤٢)

ولا يجوز تحميل العمال الذين يسرى عليهم هذا القانون أى نصيب في نفقات التأمين كلها أو بعضها بأية طريقة كانت .

(المادة ٣ قانون رقم ٨٦-١٩٤٢)

ويجب على أصحاب الأعمال أن يعلقوا في مكان العمل شهادة من المؤمن لديه دالة على حصول التأمين بكيفية تمكن جميع العمال من الاطلاع عليها .

(المادة ٦ قانون رقم ٨٦-١٩٤٢)

١٦ - تحكيم طبي

إذا كانت الشهادة الطبية محل نزاع بين صاحب العمل والعامل جاز لكل منهما أن يطلب عرض النزاع على الطبيب الشرعي الذي يقع مكان الحادث في دائرة اختصاصه .

(المادة ٢٤ من القانون رقم ٨٩-١٩٥٠)

١٧ - تحكيم في منازعات العمل

عند وجود نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع مستخدميهم أو فريق منهم وتعذر على لجنة التوفيق تسوية النزاع ودياً يحال مباشرة إلى هيئة التحكيم المختصة .

(المادة ٦ مرسوم بقانون ٣١٨-١٩٥٢)

ويجوز لمكتب العمل في حالة عدم تسوية النزاع بالطرق الودية أن يحيل أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم مباشرة إذا اتفق الطرفان على ذلك .

(المادة ١٠ مرسوم بقانون ٣١٨-١٩٥٢)

١٨ - تدريب أو تمرين مهني

يكون التمرين أو الاختبار لمدة أقصاها سنتان فيما يتعلق بالأحداث الذين تقل سنهم عن سبعة عشرة سنة .

(مادة ٣ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

١٩ - ترك العمل أو التوقف عنه

كل موظف أو مستخدم أو عامل في أشغال أو مؤسسات ذات منفعة عامة أو يكون قد حصل الاستيلاء عليها أو تعمل لحساب الحكومة أو يكون قد صدر قرار من وزير الدفاع الوطني (قرار ١٩-١١-٩٤٠) باعتبار قيامها في المصاحبة العامة يترك وظيفته أو يتوقف عن العمل إذا كان ترك الوظيفة أو التوقف عن العمل قد حصل من جماعة مؤلفة من ثلاثة أشخاص أو أكثر وبعد اتفاق سابق يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنهماً أو باحدى هاتين العقوبتين .

ويحظر أن تتوقف الأشغال والمؤسسات المشار إليها عن العمل أو تقلل منه أو أن تخرج من العمل كل أو بعض العمال بغير ترخيص من وزير التكوين .

(المادة ١ من الأمر العسكري رقم ٧٥ سنة ٩٤٠ الصاد بالمرسوم بقانون رقم ١٠٢ سنة ٩٤٥)

ولا ينطبق هذا الحظر على فصل العمال فرادى ، على ألا يزيد عدد من يفصل منهم على عشر مجموع عددهم كل ستة أشهر .

وإذا نشأ عن الإصابة عاهة جزئية ومستديمة يدفع للعامل بالنسبة المثوية لعاهته الواردة بالشهادة الطبية من مبلغ التعويض المقدر لحالة العاهة المستديمة الكلية .

(المادة ٣١ قانون ٨٩-١٩٥٠)

وإذا نشأ عن الإصابة وفاة العامل يدفع لورثة العامل المستحقين إذا وجدوا مبلغ يساوى أجر ١٠٠٠ يوم محسوباً على مقتضى متوسط الأجر اليومي للعامل المتوفى في مدى الثلاثة الشهور السابقة ليوم الوفاة أو الحادث .

ويدخل في احتساب الأجر كل ما يتناوله العامل نقداً أو عيناً من المرتبات الإضافية ويجب ألا يقل مقدار التعويض الكامل المستحق في هذه الحالة عن ١٥٠ جنيهاً وألا يزيد عن ٦٠٠ جنية .

وفضلاً عن التعويضات المبينة آنفاً يلزم صاحب العمل بمصاريف الجنازة على ألا يزيد ما يدفعه في هذا السبيل عن خمسة جنيات .

(المادة ٢٨ قانون ٨٩-١٩٥٠)

٢١ - تعليم العامل

يجب على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عادة ٣٠ عاملاً فأكثر ان يهيئوا على نفقتهم وحدات لحو الأمية فإذا لم يقوموا بذلك قامت الوزارة بتعليم هؤلاء العمال على نفقتهم بشرط ألا تزيد النفقات التي يلزمون بدائها على ٣٪ من مجموع الضرائب ولمدة لا تزيد عن ٤ سنوات .

(المادة ١٠ قانون ١١٠ لسنة ١٩٤٢)

٢٢ - تغذية العمال

على من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يسهل لهم وسائل السكن الملائمة والتغذية بأسعار لا تزيد على ثلث التكاليف بشرط ألا يجاوز ما يؤديه العامل عشرين مليماً عن الوجبة الواحدة .

(المادة ٢٧ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

وتعتبر مناطق بعيدة عن العمران محافظات البحر الأحمر وسيناء والغرب والجنوب وكذلك أماكن العمل التي تبعد خمسة عشر كيلو متراً على الأقل من

(المادة ٣ من الأمر العسكري رقم ٧٥ سنة ١٩٤٠ الصادر بالمرسوم بقانون رقم ١٠٤-١٩٤٥) ويجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق اعلان في الحالات الآتية :

١ - إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .

٢ - إذا لم يقم صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام قانون عقد العمل الفردى .

٣ - إذا كان صاحب العمل أو من ينوب عنه قد أتى منه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته .

٤ - إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل بالضرب .

٥ - إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير التي تفرضها الجهة المختصة .

(المادة ٤١ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٤)

وإذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب السابقة يلزم صاحب العمل بتعويض العامل عن مدة خدمته .

(المادة ٤٢ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

٢٠ - تعويض اصابات العمل

إذا ترتب على الإصابة عجز العامل عن أداء مهنته أو صناعته يلزم صاحب العمل بأن يدفع له معونة مالية مساوية للأجر الكامل في التسعين يوماً الأولى ثم يخفض بعد ذلك إلى نصف الأجر بشرط ألا تقل عن عشرة قروش في اليوم أو عن الأجر الكامل للعامل المصاب إن قل عن ذلك .

(المادة ٢٧ قانون ٨٩-١٩٥٠)

وإذا نشأ عن الإصابة عاهة مستديمة كلية يدفع للعامل المصاب تعويض يوازي أجر ١٢٠٠ يوم . ويجب ألا يقل التعويض في هذه الحالة عن ١٨٠ ج وألا يزيد على ٧٠٠ جنيهاً مصرياً .

(المادة ٢٨ قانون ٨٩-١٩٥٠)

عليه من أجل أى دين بما لا يزيد على الربع .

(المادة ١١ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

وتعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من الأجر وتحسب في تعيين القدر الجائز الحيز عليه :

١ - العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوايين والممثلين التجاريين .

٢ - النسب المثوية التي تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه والعلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة .

٣ - كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب ما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك . إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار قبل الحيز .

(المادة ٦٨٣ من القانون المدنى)

٣٠ - حد أدنى للأجور

لا يجوز أن يقل أجر العامل البالغ من العمر ثمانى عشر سنة عن ١٢٥ قرشاً في اليوم أو ٣١٢,٥ قرشاً في الشهر بما في ذلك علاوة غلاء المعيشة . فإذا نقصت سن العامل عن ثمانى عشرة سنة جاز أن يقل أجره بنسبة نصف قرش في اليوم أو ١٢٥ مليم في الشهر عن كل سنة بحيث لا يقل بأية حالة من الأحوال عن عشرة قروش في اليوم أو ٢٥٠ قرشاً في الشهر .

(المادة ٣ أمر عسكرى رقم ٩٩-١٩٥٠)

٣١ - حل المؤسسة

لا يمنع حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات من تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة للعمال .

(المادة ٤٨ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

٣٢ - حلوان (أنظر وهبة)

حدود أقرب مدينة أو قرية .

(القرار الوزارى الصادر في ١٥ يونيو ١٩٥٣)

٢٣ - تنازل عن الأجور (أنظر حيز على الأجور)

٢٤ - توقف عن العمل (أنظر بند ١٩)

٢٥ - توريد عمال

لا يجوز لمتعهد توريد العمال مزاوله عمله إلا إذا كان حاصله على رخصة في ذلك من مصلحة العمل ويجب تحرير عقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال . ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال والتزام صاحب العمل بأدائها اليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والجهات التي يقدم العمال منها .

(المادتين ١٢ و ١٣ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

٢٦ - تقادم (أنظر دعاوى)

٢٧ - توفيق في منازعات العمل

إذا لم يتمكن مكتب العمل من حسم نزاع (من منازعات العمل الطائفية) بالطرق الودية رفع تقريراً مفصلاً بنتيجة سعيه وأسباب اخفاقه إلى رئيس لجنة التوفيق المختصة .

(المادة ٦ مرسوم بقانون ٣١٨-١٩٥٢)

على لجنة التوفيق أن تنتهى من نظر النزاع خلال شهر واحد من تاريخ وصول الأوراق إليها .

(المادة ٩ مرسوم بقانون ٣١٨-١٩٥٢)

ج -

٢٨ - جزاءات

أنظر تأديب العمال ولائحة الجزاءات

ح -

٢٩ - حيز على الأجور

لا يجوز الحيز أو النزول عن الأجور المستحقة للعمال عن الثلاثة الجنيهاات الأولى شهرياً أو العشرة القروش الأولى يومياً إلا في حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكله وملبسه .

أما ما زاد على ذلك فيجوز النزول عنه أو الحيز

— خ —

٣٣ - خدمة عسكرية

للعامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الالتزامية الخيار بين أن يطلب فسخ العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها فى المادة ٣٧ وبين التمسك بأحكام القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ بشأن حظر استخدام أحد بين سن الثامنة عشرة والثلاثين سنة إلا بعد تقديم شهادة معاملة وبالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم .

(المادة ٤٣ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

يجب على أصحاب العمل ممن لا يقل عدد عاملهم خمسين عاملاً أن يحتفظوا لمن يجند منهم بعمله أو أو يعمل مساو له مدة التجنيد ويجوز لهم أن يعينوا بصفة مؤقتة بدلاً منه إلى حين تسريحه من الخدمة العسكرية . (المادة ٢ من القانون ٢٢٦-١٩٥١)

٣٤ - خدم

لا يسرى قانون عقد العمل الفردى على خدم المنازل ومن فى حكمهم وقد وضع لهم مشروع قانون خاص منحهم الامتيازات الواردة فى قانون عقد العمل الفردى ما عدا الاجازات السنوية كما خول لهم التمتع بنسبة ٥٠ ٪ من الحقوق الواردة بقانون اصابات العمل .

واعتبر هذا المشروع فى حكم خدم المنازل : فراش المكتب ، السفرجى ، البستاني ، البواب ، الخادم ، الغسالة ، الزبال ، سائق العربى الخصوصى السائس ، عامل الاسطبل ، سائق السيارة الخصوصى الحارس الخصوصى ، الممرضة ، الممرضة ، المريية ، الممرض .

(الفقرة (و) مادة ١ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

— د —

٣٥ - دعاوى

تعفى من الرسوم القضائية الدعاوى التى يرفعها العمال طبقاً لأحكام قانون عقد العمل الفردى ، ويكون نظرها على وجه الاستعجال ، وللمحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها

بالمصروفات كلها أو بعضها .

(المادة ٥٤ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

لا تقبل دعوى التعويض إلا إذا كان رب العمل أو من ينوب عنه قد طوّل كتابة بالتعويض فى خلال السنة التالية للوفاة أو ثبوت العاهة .

(المادة ١٠ قانون ٨٩ سنة ١٩٥٠)

تسقط بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد الدعاوى الناشئة عن عقد العمل إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة فى الأرباح والنسب المئوية فى جملة الإيراد فان المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد . (المادة ٦٩٨ فقرة ١ القانون المدنى)

٣٦ - دين (أنظر حجز على الأجور)

٣٧ - راحة خلال ساعات العمل

(أنظر ساعات العمل)

— ر —

٣٨ - راحة أسبوعية

يجب منح كل عامل فى المؤسسات التجارية وكل امرأة أو حدث فى المؤسسات الصناعية راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متوالية كل أسبوع .

(المادة ١٠ قانون ٧٢ سنة ١٩٤٦ ، المادة ٨ قانون ٤٨ سنة ١٩٣٣ ، المادة ٩ قانون ٨٠-١٩٣٣)

٣٩ - رخصة المحل

لا يجوز إنشاء أو استغلال محلات مقلقة للراحة أو مضرة بالصحة أو خطيرة بدون الحصول على رخصة من الجهة المختصة .

(المادة ٢ قانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤)

— ز —

٤٠ - زواج العاملة

وللعاملة بمناسبة زواجها المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج .

(المادة ٤٣ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٣)

— س —

٤١ - ساعات العمل

لا يجوز تشغيل المستخدمين والعمال أكثر من

٣ — أثناء الموالد المرخص بها بالنسبة للمحال التجارية الموجودة في المنطقة التي يحتفل فيها بالمولد .
(المادة ٢ قانون ٧٢ لسنة ١٩٤٦ والقرار الوزاري الصادر في ٢١-٩-١٩٤٦)

٤٣ — سجلات العمال

يجب أن يعد في كل محل سجل تدرج فيه أسماء العمال بحسب تاريخ الحاقهم بالعمل ويكون لسكل منهم نمرة كما يجب أن يعد سجل آخر تدرج فيه أسماء العمال ومقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الشهري لسكل منهم وأيام اشتغالهم وتاريخ تركه للعمل نهائياً . ويجب أن يعد سجل ثالث تدون فيه إصابات العمل الناشئة عن العمل ويجوز أن تقوم مجموعة كشوف دفع الأجور مقام السجل المعد لقيد الأجور . ويجب أن يكون تحرير هذه السجلات باللغة العربية .

(المادة ١٤ قانون ٨٩-١٩٥٠)

٤٤ — سركي العامل

يجب على صاحب العمل تحرير سركي من صورتين لكل عامل يسلمه إحداها ويحتفظ بالأخرى . ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا كان هذا الأخير قد وقع باستلامه على صورتي السركي .

(المادة ١٤ المرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

٤٥ — سلامة العمال

يجب على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار الآلات .

(المادة ٢٦ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٣)

٤٦ — سلفيات العمال

لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من العامل أكثر من ١٠ ٪ من الأجر لسداد ما يكون قد أقرضه من ماله . ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة .

(المادة ١٠ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

٤٧ — سن العامل عند الحاقه بالعمل أو فصله

يراعى عند الحاق العمال بالعمل فيما يتعلق بسنهم ما جاء ببند الأحداث أما عند فصل العمال لكبه

٩ ساعات يومياً لا تدخل فيها فترات الراحة . ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة بحيث لا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متوالية .

ويلزم صاحب العمل بأن يعلن في أماكن العمل بشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة .

(المادة ٥ ، ٦ ق ٤٨ لسنة ١٩٣٣ والمادة ٣ ، ٤ ق ٨٠ لسنة ١٩٣٣ والمادة ٢ ، ١ ق ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ والمادة ٢ ، ٤ ق ٧٢ لسنة ١٩٤٦ والمادة ١٤ ق ٤٨ لسنة ١٩٣٣ والمادة ١٨ ق ٨٠ لسنة ١٩٣٣ والمادة ٤ ق ١٤٧ لسنة ١٩٣٥)

٤٢ — ساعات العمل الإضافية

لا يجوز تشغيل المستخدمين والعمال ساعات إضافية . غير أنه يمكن بصفة استثنائية زيادة ساعات العمل أكثر من ٩ ساعات في الأحوال وبالشروط الآتية :

فما يتعلق بالمؤسسات الصناعية إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف .

(المادة ٣ مرسوم بقانون رقم ١٤٧-١٩٣٥)
يجب إبلاغ مكتب العمل في بحر ٢٤ ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل .

وفما يتعلق بالمؤسسات التجارية في الحالات المبينة بعد :

أ — أعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية السنوية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها المستخدم أو العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على ١٥ يوماً في السنة
ب — في أيام الأعياد والمواسم والمناسبات :

١ — شهر رمضان

٢ — الأيام الثلاثة السابقة لعيد الأضحى . وعيد الميلاد للمسيحيين والغربيين الذي يقع في ٢٥ ديسمبر ، عيد الميلاد للمسيحيين الشرقيين . الذي يقع في ٧ يناير ، ورأس السنة الميلادية .

٥١ - صناديق الادخار

إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق وحساب العامل يؤدي مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساوياً لما يستحقه من مكافأة طبقاً لأحكام هذا القانون أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلاً من المكافأة وإلا استحققت المكافأة فإذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابلاً لالتزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق في الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار طبقاً للائحة الصندوق والحصول كذلك على المكافأة القانونية . وإذا وضع في منشأة نظام للمعاش جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة وإذا ما انتهت خدمته قبل استحقاقه للمعاش كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق المعاش أيهما أفضل . ويجب على القائمين بإنشاء صناديق الادخار أو المساعدة أو المعاش في المنشآت أن يحصوا على موافقة مصلحة العمل على أوضاع هذه الصناديق قبل تسجيلها لدى الجهات المختصة . ويعتبر اعتراض مصلحة العمل عليها خلال ستين يوماً من تقديم اللائحة اليها موافقة منها عليها .

(المادة ٤٧ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

— ض —

٥٢ - خصائص على المرتبات والأجور

عدد نسبة الضريبة على المرتبات والأجور على الوجه الآتي :

- ٢٪ عن الـ ١٢٠ ج الأولى
- ٣٪ « الـ ١٨٠ ج التالية
- ٤٪ « الـ ٢٠٠ ج التالية
- ٥٪ « الـ ٣٠٠ ج التالية
- ٧٪ « الـ ٤٠٠ ج التالية
- ٩٪ عما زاد على ذلك .

وترتبط الضريبة على مجموع ما يستولى عليه

سهم فلا يوجد بالقوانين السارية نصوص عن الحد الأقصى للسن التي يجوز فيها فصل العامل . ولو أن بعض المنشآت يتبع في هذا الشأن لوائح الحكومة الخاصة بعمالها والتي تحدد سن الإحالة على المعاش بستين سنة .

— ش —

٤٨ - شهادة خدمة

على صاحب العمل أن يعطي العامل مجاناً في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة لا يبين بها سوى تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه . ويبين في هذه الشهادة أيضاً قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ، ونوع الامتيازات إن وجدت ، إذا طلب العامل ذلك .

(المادة ٤٩ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

— ص —

٤٩ - صحة وسلامة العمال (أنظر سلامة العمال)

٥٠ - صرف الأجور

يجب دفع الأجور في أحد أيام العمل وفي المكان الذي يشتغل فيه العامل مع مراعاة المواعيد الآتية :
أ - العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر .

ب - عمال القطعة يصرف لهم دفعة تحت الحساب كل أسبوع ويؤدى الباقي خلال الأسبوع التالي .

ج - عمال المياومة تصرف أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين

(المادة ٧ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

وفي حالة انتهاء خدمة العامل يدفع الأجر فوراً . أما في حالة خروج العامل من تلقاء نفسه يدفع الأجر في خلال سبعة أيام من تاريخ تركه الخدمة .

(المادة ٨ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

وللقصر إذا بلغوا أربعة عشر عاماً استلام أجورهم ومكافآتهم وما يستحقونه قبل صاحب العمل بمقتضى قانون عقد العمل الفردى .

(المادة ٦ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

وكل شرط في عقد العمل يخالف أحكام قانون عقد العمل الفردى ولو كان سابقاً على العمل به يقع باطلاً ولا يعمل به ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل .

ويجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة كما يجوز أن يكون غير معين المدة .

فإذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات جاز للعامل أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل إلى ستة أشهر . (مادة ٦٧٨ القانون المدنى)

٥٦ - عقد عمل مشترك

للقابات المسجلة طبقاً لأحكام قانون نقابات العمال ابرام عقود واتفاقات خاصة بشروط عقد العمل المشترك .

ويجب أن يكون العقد بالكتابة ولا يكون ملزماً إلا بعد تسجيله في وزارة الشؤون الاجتماعية . ويجب أن لا تزيد مدة العقد على ثلاث سنوات .

(المواد ١٢، ٤، ٣ قانون ٩٧ لسنة ١٩٥٠)

٥٧ - علاج طبي

على صاحب العمل أن يوفر للعامل وسائل الاسعاف الطبية في المنشأة وإذا زاد عددهم على مائة وجب عليه أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الاسعاف الطبية يختص بالقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذى يختاره صاحب العمل لهذا الغرض وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بغير مقابل .

وأما إذا زاد عددهم على خمسمائة وجب عليه علاوة على ما تقدم أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج ويشمل ذلك الأطباء الاختصاصيين والعمليات الجراحية وغيرها بالجان .

(المادة ٢٨ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

٥٨ - علاوة غلاء المعيشة

يجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية أن يصرفوا للعامل الذين يشتغلون في هذه المحال إعانة غلاء المعيشة فوق مرتباتهم أو أجورهم حسب الجدول الآتى :

صاحب الشأن من مرتبات بعد استئزال ٧,٥ ٪ من هذا المجموع .

ويعفى من الضريبة كل ممول لا يزيد مجموع ما يستولى عليه من مرتبات على ١٠٠ جنيه فإذا كان متزوجاً ولا يعول أولاد يكون حد الإعفاء لـ ١٢٠ جنيه وإذا كان غير متزوج ويعول ولداً أو أولاداً مهما بلغ عددهم يكون حد الإعفاء ١٣٠ جنيه . وإذا كان متزوج ويعول ولداً أو أولاداً مهما يكن عددهم فيكون حد الإعفاء ١٥٠ جنيه .

أما أجور العمال والمستخدمين بالمياومة إذا كان عقد استخدامهم لا تزيد مدته على ثلاثة شهور أو إذا كانت مدة استخدامهم العملية لا تتجاوز ثلاثة أشهر فانها تعفى من كل ضريبة إذا كانت الأجرة لا تتجاوز ٣٠ قرشاً . فإذا تجاوزتها فرضت عليها الضريبة بنسبة ١ ٪ عما زاد على ٣٠ قرشاً إلى ٦٠ قرشاً وبنسبة ٢ ٪ فيما زاد على ٦٠ قرشاً في اليوم .

ولا يسرى الإعفاء البالغ ٧,٥ ٪ على أجور العمال والمستخدمين بالمياومة .

(المواد ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ثلاثة قانون رقم ١٤ سنة ١٩٣٩ المعدلة بالمرسوم بقانون ١٤٧-١٩٥٢)

ط -

٥٣ - طبيب المصنع (أنظر علاج العمال)

ع -

٥٤ - عاهة مستديمة

(أنظر تعويض اصابات العمل)

٥٥ - عقد عمل فردى

يكون عقد العمل بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين لكل من الطرفين نسخة . وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل اثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات . ويعطى صاحب العمل العامل إيصالاً بما يكون هذا قد أودعه إياه من أوراق وشهادات .

(المادة ٢ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

أولاً — طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر

٥ جنهيات فأقل بنسبة ١٥٠٪

أكثر من ٥ جنهيات إلى ١٠ جنهيات بنسبة

١١٢,٥٪ بحد أقصى ١٠ جنه شهرياً .

أكثر من ١٠ جنهيات إلى ٢٠ جنهياً بنسبة ٧٥٪

بحد أقصى ١٢ جنه شهرياً

أكثر من ٢٠ جنهياً إلى ٣٠ جنهياً بنسبة ٤٩٪

بحد أقصى ١٢ جنه شهرياً .

أكثر من ٣٠ جنهياً إلى ٤٠ جنهياً بنسبة ٣٢,٥٪

بحد أقصى ١٢ جنه شهرياً .

أكثر من ٤٠ جنهياً إلى ١٠٠ جنهياً بنسبة ١٦,٨٪

بحد أقصى ١٥ جنه شهرياً .

أكثر من ١٠٠ جنه بنسبة ١٥,٤٪ بحد أقصى

١٥ جنه شهرياً .

ثانياً — طائفة آباء الولد أو الولدين

٥ جنهيات فأقل بنسبة ١١٢,٥٪

أكثر من ٥ جنهيات إلى ١٠ جنهيات بنسبة ٧٥٪

أكثر من ١٠ جنهيات إلى ٢٠ جنهياً بنسبة ٥٢,٥٪

بحد أقصى ٩ جنه شهرياً .

أكثر من ٢٠ جنهياً إلى ٣٠ جنهياً بنسبة ٣٥٪

بحد أقصى ٧ جنه شهرياً .

أكثر من ٣٠ جنهياً إلى ٤٠ جنهياً بنسبة ١٩,٥٪

أكثر من ٤٠ إلى ١٠٠ بنسبة ١٦,٨٪ بحد أقصى

١٥ جنه شهرياً

أكثر من ١٠٠ جنه بنسبة ١٥,٤٪ بحد أقصى

١٥ جنه شهرياً .

ثالثاً — طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد

لهم :

٥ جنهيات فأقل بنسبة ٧٥٪

أكثر من ٥ جنهيات إلى ١٠ جنهيات بنسبة

٥٢,٥٪

أكثر من ١٠ جنهيات إلى ٢٠ جنهياً بنسبة ٣٧,٥٪

بحد أقصى ٦,٥ جنهيات شهرياً .

أكثر من ٢٠ جنهياً إلى ٣٠ جنهياً بنسبة ٣١٪

أكثر من ٣٠ جنهياً إلى ٤٠ جنهياً بنسبة ١٩,٥٪

أكثر من ٤٠ جنهياً إلى ١٠٠ جنهياً بنسبة ١٦,٨٪

بحد أقصى ١٥ جنه شهرياً .

أكثر من ١٠٠ جنهياً بنسبة ١٥,٤٪ بحد أقصى

١٥ جنه شهرياً .

ويتخذ أساساً لتحديد العلاوة الأجر الذي يتناوله

العامل في ديسمبر سنة ١٩٤٢ ويدخل في حساب

الأجر ما يكون قد منح له بصفة علاوة عادية ولكنه

لا يشمل ما منح للعامل بصفة علاوة غلاء .

تصرف هذه العلاوة ابتداء من أول مارس

سنة ١٩٥٠ للعمال الذين كانوا معينين قبل ٣٠ يونيو

سنة ١٩٤١ .

ويمنح العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونيو سنة

١٩٤١ (وقبل أول ديسمبر سنة ١٩٤٤) إعانة

غلاء المعيشة على أساس نصف الفئات المقررة إذا

تبين أنه قد روعي في تحديد أجورهم حالة غلاء

المعيشة .

أما العمال الذين عينوا بعد أول ديسمبر سنة

١٩٤٤ فالمفروض أن يراعى في تحديد أجورهم

حالة غلاء المعيشة .

(المواد ١ ، ٢ ، ٣ أمر عسكري رقم ٩٩ لسنة

١٩٤٢ والكشف المرفق بالأمر العسكري رقم ٩٩

في ٢١-٢-١٩٥٠)

٥٩ — عمال مصريون وأجانب

يجب ألا يقل عدد المصريين المستخدمين في

الشركات المساهمة عن ٧٥٪ من مجموع المستخدمين

ولا يقل مجموع ما يتقاضونه من أجور ومرتبات

عن ٦٥٪ من مجموع الأجور والمرتبات التي

تدفعها الشركة .

ويسرى هذا الالتزام على شركات التوصية

بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة إذا زاد

رأس مالها عن خمسين ألف جنيه .

ويقصد بكلمة مستخدم كل شخص قائم بعمل

إداري أو فني أو كتابي أو حسابي يتقاضى مرتباً أو

أجراً من الشركة عن عمله .

كذلك لا يجوز أن يقل عدد العمال المصريين عن

٩٠٪ من مجموع العمال ولا أن يقل مجموع ما

المحتوية على أكثر من ١٠ ٪ من الرصاص .

١١ - صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) وأكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص .

١٢ - عملية المزج والعجن في صناعة أو اصلاح البطاريات الكهربائية .

١٣ - تنظيف الورش التي تزاوّل بها الأعمال المرقومة ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ .

١٤ - إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة .

١٥ - تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها .

١٦ - صنع الاسفلت .

١٧ - العمل في المدايع .

١٨ - العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء

١٩ - سلخ وتقطيع رمم الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .

٢٠ - صناعة الكاوتشوك

(المادة ٩ قانون ٤٨ لسنة ١٩٣٣ والمادة ١٠ قانون ٨٠ لسنة ١٩٣٣)

٦٣ - عمل ليلي

ممنوع استخدام النساء والأحداث الذين يقل سنهم عن ١٥ سنة في العمل ليلا .

(المادة ٧ قانون ٤٨ لسنة ١٩٣٣ ، والمادة ٥ قانون ٨٠ لسنة ١٩٣٣)

- غ -

٦٤ - غلاء المعيشة

(أنظر علاوة غلاء المعيشة)

٦٥ - غرامات

يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل غرامة تزيد قيمتها على أجرة عشرة أيام عن الذنب الواحد . أو أن يقطع من أجره وفاء للغرامات التي يدفعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

يتقاضونه من أجر عن ٨٠ ٪ من مجموع الأجور التي تدفعها الشركة .

(المادة ٩٢ ، ٩٣ قانون ٢٦ لسنة ١٩٥٤)

ويجوز لوزير التجارة والصناعة أن يأذن باستخدام رؤساء للإدارة أو فنيين أو مستشارين اخصائيين من الأجانب في حالة تعذر وجود مصريين . وذلك للمدة التي يحددها ولا يدخل هؤلاء الفيون في حساب النسب المقررة .

ويفصل وزير التجارة والصناعة في الطلبات التي تقدم في هذا الشأن خلال شهرين من تاريخ تقديمها .

٦٠ - عمالة

تسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين الجوايين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال . ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم (المادة ٦٧٦ القانون المدني)

٦١ - عمل إضافي (أنظر ساعات عمل اضافية)

٦٢ - عمل خطر

ممنوع تشغيل نساء أو أحداث يقل سنهم عن ١٧ سنة في الأعمال الآتية :

١ - العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج الأحجار

٢ - العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو انصاجها .

٣ - تفضيض المرايا بواسطة الزئبق .

٤ - صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها .

٥ - إذابة الزجاج وإنصاجه .

٦ - اللحام بالأوكسجين والاستيلين .

٧ - صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية .

٨ - الدهان بمادة الديكو .

٩ - معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .

١٠ - صنع القصدير أو المركبات المعدنية

أو يوقف العامل عن العمل تأديباً مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد .

ولا يجوز توقيع الغرامة أو الإيقاف بعد مضي أكثر من ١٥ يوماً من تاريخ ثبوت المخالفة .

ويجب قيد غرامات العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره . ولمفتشى مصلحة العمل الاطلاع على هذا السجل في أى وقت .

(المواد ٢٩ ، ٣٣ قانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢)
ويخصص صاحب العمل الغرامات المنقطعة من عماله في مصاحبتهم بحيث ينتفع بها جميع عمال المؤسسة .

(مادة ٢ قرار وزير الشؤون الاجتماعية في ٢٧-٤-١٩٥٣)

٦٦ - غياب العامل (أنظر تغيب العامل)

— ف —

٦٧ - فترات الراحة

(أنظر ساعات العمل)

٦٨ - فسخ العقد

يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان في الحالات الآتية :

١ - إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة .

٢ - إذا كان العامل معيناً تحت الاختيار ولم يحز رضا صاحب العمل (أنظر بند اختبار) .

٣ - إذا وقع من العامل عمداً أى فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية لصاحب العمل . وبشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث في ظرف ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٤ - إذا كان العامل رغم إنذاره كتابية لايراعى التعليمات الكتابية المتعلقة في مكان ظاهر التي لا بد من اتباعها لسلامة العمال والمحل .

٥ - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ١٥ يوماً في خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي

من صاحب العمل للعامل .

٦ - إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل وهي :

أ - أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

ب - أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل في وظيفة العامل . إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب . ولم يكن في إطاعتها ما يعرضه للخطر .

ج - أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله .

(المادة ٦٨٥ القانون المدني)

٧ - إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه .

٨ - إذا كان قد حكم عليه لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق (كالسرقة والنصب وخيانة الأمانة والرشوة والتزوير وهتك العرض والتحريض على الفجور والفسق والزنا الخ)

٩ - إذا ثبت أن العامل قد ارتكب فعلاً مخالفاً للآداب في المحل أو الورش أو المكاتب . أو وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

١٠ - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أو بسببه .

(المادة ٤٠ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

ولا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد . ولكن يفسخ العقد بوفاة العامل .

(المادة ٦٩٧ القانون المدني)

٦٩ - فصل العامل

(أنظر فسخ العقد)

— ق —

٧٠ - قروض للعمال

(أنظر سلفيات للعمال)

- ١٢ — التسمم بحامض السيانونور ومركباته .
١٣ — التسمم بالكأور والفأور والهروم .
١٤ — التسمم بالبترول (البترول) وغازاته ومشتقاته .

١٥ — التسمم بالكأور وفورم ورابع كأور الكربون ورابع كأور الاثن وثالث كأور الاثنين سواء استعملت وحدها أو مع غيرها لاذابة خلاص السليأوز أو النتروسيلولوز أو المواد الدهنية أو البويات أو الأصباغ .

١٦ — الأمراض والأعراض الباتولوجية التي تنشأ عن (١) الرأديوم والمواد المأثلة ذات النشاط الاشعاعي (٢) أشعة اكس .

١٧ — سرطان الجلد الأولى والتهابات وتقرحات الجلد والعيون المزمنة الناشئة عن استعمال أو تداول القار والزفت والبومين والزيوت المعدنية والبرافين والجير والاسمنت .

١٨ — تأثير العين من الحرارة والضرء وما ينشأ عن ذلك من أمراض مزمنة بالعين أو ضعف الأبصار
١٩ — أمراض البنيموكنيوزس مع السل أو بدونه كالعمل في المناجم والحاجر ونحت الأحجار وصناعة المسنات الحجرية وغيرها .

٢٠ — الجمرة الحبيثة أو الحمى الفحمية (انتر اكس)
٢٠ — مرض السقاوة .

٧٦ — مساكن العمال

على من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يسهل لهم وسائل السكن الملائم .
(المادة ٢٧ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

٧٧ — معاش

(أنظر صندوق ادخار)

٧٨ — مكافأة مدة الخدمة

إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة وجب عليه أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته على الوجه الآتي :
(أ) للعمال المعينين بالمأهية الشهرية أجر نصف

٧١ — كسب العمل

(أنظر ضرائب على المرتبات والأجور)

— ل —

٧٢ — لجنة الأطباء المحكمين

(أنظر تحكيم طبي)

٧٣ — لغة عربية

يجب أن تحرر باللغة العربية جميع السجلات والدفاتر والمحركات التي يكون لمندوبي الحكومة أو مجالس المديريات أو الهيئات البلدية حق التفتيش والاطلاع عليها بمقتضى القوانين أو اللوائح أو عقود الامتياز أو الاحتكار أو الرخص .

(المادة ٢ قانون ٦٢ لسنة ١٩٤٢)

— م —

٧٤ — متعهد وتوريد العمال

(أنظر توريد عمال)

٧٥ — مرض مهني

كل عامل يصاب بأحد الأمراض المبينة فيما بعد أو للمستحقين بعد وفاته الحق في الحصول من رب العمل على تعويض يعين مقداره وفقاً للقواعد المقررة في البابين الثالث والرابع من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن اصابات العمل :

١ — التسمم بالرصاص وسبائكته ومركباته .

٢ — التسمم بالزئبق ومشتقاته ومركباته .

٣ — التسمم بالزرنيخ ومركباته .

٤ — التسمم بالانتيمون ومركباته .

٥ — التسمم بالفسفور .

٦ — التسمم بالبترول ومثيلاته أو مشتقاته .

٧ — التسمم بالمنجنيز ومركباته .

٨ — التسمم بالكبريت ومركباته الغازية وغير

الغازية .

٩ — التأثير بالكروم أو مركباته .

١٠ — التأثير بالنيكل أو مركباته .

١١ — التسمم بأول أكسيد الكربون كالعمل في

الجزراجات وقوانين الطوب والجير الخ

مدة خمسة عشر يوماً أخرى .
وللمرأة الحق في نصف أجرها بعد الوضع مدة
خمس عشرة يوماً .

(مادة ١٣ قانون ٨٠ لسنة ١٩٣٣)
ولا يجوز لصاحب العمل أن يرفض المرأة
لإنقطاعها عن العمل بسبب الحمل والوضع بشرط
ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ٣ شهور .

(مادة ١٤ قانون ٨٠ لسنة ١٩٣٣)
ويكون للمرأة التي ترضع طفلها فضلاً عن فترة
الراحة العادية الحق في فترتين أخريين يومياً لهذا
الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة
وذلك خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع
(مادة ١٧ قانون ٨٠ لسنة ١٩٣٣)

ويجب على صاحب العمل أن يخصص سجلاً
يقيّد فيه أولاً فأولاً أسماء العاملات ومدد غيابهن
بسبب الحمل والوضع وكذلك تاريخ الوضع الذي
يبلغ له من صاحبة الشأن .

(مادة ١٨ قانون ٨٠ لسنة ١٩٣٣)

٨٢ — نفقة

(أنظر حيز على الأجور)

٨٣ — نقل العمال

يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من
الجهات التي قدموا منها إلى مكان العمل إلا إذا
انقطعوا عن العمل بغير سبب مشروع قبل انتهاء
مدته .

(مادة ١٧ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

٨٤ — نهاية العقد

إذا كان عقد العمل معين المدة انتهى من تلقاء
نفسه بانقضاء مدته ، فإذا استمر طرفاه في تنفيذ
العقد بعد انقضاء مدته ، اعتبر ذلك منهما تجديدًا
للعقد لمدة غير معينة .

(مادة ٦٧٩ القانون المدني ومادة ٣٥ مرسوم

بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

وإذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء
العمل المتفق عليه فإذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن
يتجدد . واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق

شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر
شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد
المكافأة عن أجر سنة ونصف .

(ب) للعمال الآخرين : أجر عشرة أيام عن كل
سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر خمسة عشر
يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تتجاوز
المكافأة أجر سنة .

ويسحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة
ما قضاه منها في العمل .

(المادة ٣٧ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢)

٧٩ — منازعات العمل

(أنظر تحكيم وتوفيق في منازعات العمل)

٨٠ — منحة

هي المبلغ الذي يبيّه صاحب العمل إلى العمال
والمستخدمين بمناسبة انتهاء الحساب السنوي أو بصفة
تشجيع بمناسبة كثرة الأعمال في موسم من المواسم .
والقاعدة اعتبار دفع هذا المبلغ هو دفع اختياري
محض فلصاحب العمل الحق في الدفع أو الامتناع
عن الدفع وبدون إبداء الأسباب إلا إذا كانت هذه
المنح مقررة في عقد العمل الفردي أو لوائح المصنع
أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها
جزءاً من الأجر لا تبرعاً ، على أن تكون هذه
المبالغ معلومة المقدار .

(المادة ٦٨٣-٣ مدني)

٨١ — نساء

لا يجوز استخدام النساء في حمل أثقال أو جرّها
أو رفعها .

(المادة ١١ قانون ٨٠ لسنة ١٩٣٣)

للحامل إذا شئت أن تنقطع عن العمل قبل الوضع
بشهر بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة فيها التاريخ
الذي يرجح حصول الوضع فيه .

(المادة ١٢ قانون ٨٠ لسنة ١٩٣٣)

ولا يجوز تشغيل النساء بعد الوضع خلال الخمسة
عشر يوماً التالية للوضع .
وللنساء الحق في إطالة مدة إنقطاعها عن العمل

عليه . اعتبر العقد قد تجدد تجديداً جزئياً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى .

(المادة ٦٨٠ القانون المدني)

٨٥ — هبة

(أنظر منحة)

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة الوقف .

(المادة ٣٠ مرسوم بقانون ٣١٧ — ١٩٥٢)

٨٦ — وفاة العامل

ينتهي العقد بوفاة العامل ويمنح المستحقون المكافأة التي كان يستحقها عن مدة خدمته على الوجه الآتي :

١ — زوج فقط أو أولاد فقط أو والدان فقط

١٠٠٪

٢ — أولاد

٧٥٪

والدان

٢٥٪

٣ — زوج

٥٠٪

أولاد أو والدان في حالة عسدم

٥٠٪

وجود أولاد

٤٠٪

٤ — زوج

٤٠٪

أولاد

٢٠٪

والدان

وإذا لم يوجد أحد من ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوي بينهم وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضاً وزعت المكافأة بين الورثة طبقاً لقانون الميراث .

(المادتين ٤٥ ، ٤٦ مرسوم بقانون ٣١٧

سنة ١٩٥٢)

٨٧ — وقف العامل

إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو ارتكاب جنحة اضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكاب أية جناية أو جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل أن يوقفه . من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها بشأنه

فاذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله

٨٨ — وقف العمل

يحظر على صاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً إذا ما قدم طلب التوفيق أو اثناء السير في اجراءاته امام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها إلا اذا كان مضطراً لذلك لأسباب قوية يجوز له وقف العمل بعد موافقة وزير الشؤون الاجتماعية .

(المادة ٢١ قانون ٣١٨ لسنة ١٩٥٢)

٨٩ — وهبة

١ — لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا في الصناعة أو التجارة التي جرى فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها .

٢ — وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر . إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدم المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه .

٣ — ويجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب . ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام .

(المادة ٦٨٦ القانون المدني)

٩٠ — لائحة الجزاءات ولائحة تنظيم العمل

على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع لائحة لتنظيم العمل ومعاملة العمال في مؤسسته .

وعليه كذلك أن يضع لائحة للجزاءات وشروط توقيعها . ويشترط لنفاذها ألا تعترض عليها مصلحة العمل في خلال ٤٥ يوماً من تقديمها إليها .

(المادة ٣١ مرسوم بقانون ٣١٧-١٩٥٢) أ ذكر منها محررة باحدى اللغات الانجليزية أو الفرنسية ولا يجوز توقيع عقوبة في هذه الحالة على العامل إلا إذا كان ما وقع منه يدخل تحت أحكام هذه اللائحة .

ويجب أن تكون لائحة الجزاءات محررة باللغة العربية وبأسلوب يفهمه العمال . وأن توضع بصفة دائمة في مكان يسمح للعمال بالاطلاع عليها . وإذا كان بالحلل عمال أجانب وجب تعليق نسخة أو

أ ذكر منها محررة باحدى اللغات الانجليزية أو الفرنسية أو الإيطالية . ويجوز النص في لائحة الجزاءات على تشديد العقوبة في حالة العود بشرط تحديد المدة التي يعد ارتكاب المخالفة في خلالها عوداً أو لا يجوز أن تزيد هذه المدة عن ستة أشهر .

(المادة ٨ من قرار وزير الشؤون الاجتماعية في ١٦-٤-١٩٥٣)

مراجع الكتاب

- (١) امين أحمد عوض الله — ادارة العمال والموظفين — مكتبة النهضة المصرية . ١٩٥٣ .
- (٢) عبد الغنى سعيد — نحو الرشد الاقتصاى — دار النيل للطباعة . ١٩٥٠ .
- (٣) مليكة عريان — إنشاء المشروعات التجارية وإدارتها وتنظيمها — مطبعة البصير ١٩٣٧ .
- (٤) جماعة علم النفس التكاملى — علم النفس الصناعى والتوجيه المهنى — عدد خاص من مجلة علم النفس دار المعارف فبراير سنة ١٩٤٨ .
- (٥) دكتور محمد عبد العزيز عبد الكريم — مبادئ التنظيم العلمى — مطبعة الشبكشى .
- (٦) عبد الغفور يونس — التنظيم الصناعى — دار نشر الثقافة باسكندرية . ١٩٤٩ .
- (٧) دكتور احمد ابو اسماعيل — انشاء المشروعات وإدارتها — مكتبة النهضة المصرية ١٩٤٦ .
- (٨) أحمد حلمى — النظم الإدارية للعمال فى المصانع البريطانية — مكتبة النهضة المصرية ١٩٤٧ .
- (٩) دكتور محمد عبد العزيز عبد الكريم — تنظيم وإدارة المشروعات الصناعية — مطبعة الأنوار
- (١٠) مصطفى محمد حسنين — علم النفس واختيار المهنة — مطبعة دار نشر الثقافة ١٩٤٩ .
- (١١) عبد الحافظ عبد اللطيف — يوميات أخصائى اجتماعى بالمصنع — مطبعة مصر ١٩٤٨ .
- (12) Watkins, Gordon & Others — The Management of Personnel & Labor Relations — Mc Graw Hill Book Co. N.Y. 1950.
- (13) Scott, Walter Dill & Others — Personnel Management, Mc Graw Hill Book Co. N.Y. 1949.
- (14) Chevalier, Jean — Organisation du Travail, Dunod, Paris 1946.
- (15) Colard, Jean & Mahieu, Paul — L'Organisation du Personnel dans l'Industrie, Dunod, Paris 1946.
- (16) Yoder, Dole — Personnel Management & Industrial Relations, New York 1947.
- (17) Divers Auteurs — La Direction du Personnel, Editions Hommes et Techniques, Paris, 1952.

فهرس

صفحة

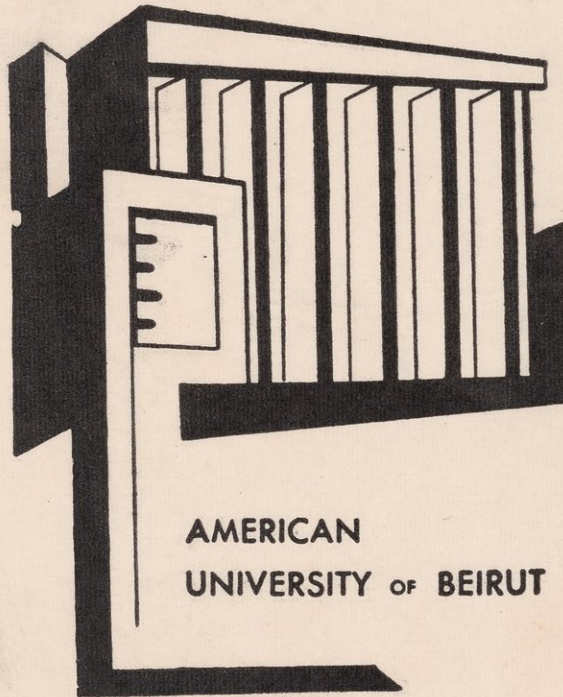
٣		—	مقدمة
٥		—	الفصل الاول إدارة شئون العمال وتنظيم العمل بها
١٠		—	الفصل الثانى بيئة العمل الطبيعية وأحواله
١٧		—	الفصل الثالث المظاهر النفسية لمسائل العمل
٢٢		—	الفصل الرابع التكيف المهنى وترشيد العمل
٣٠		—	الفصل الخامس العلاقات الإنسانية فى الصناعة
٣٧		—	الفصل السادس تنظيم العلاقات الصناعية
٤٢		—	الفصل السابع الرعاية الاجتماعية للعمال .. تنظيم ..
٤٨		—	الفصل الثامن العناية بصحة العامل
٥٨		—	الفصل التاسع الرعاية الاجتماعية للعمال
٦٨		—	الفصل العاشر موجز القوانين الخاصة بالتزامات أصحاب العمل قبل العمال

بدوى، زكى
ادارة وتنظيم شؤون العمال من الناحي

AMERICAN UNIVERSITY OF BEIRUT LIBRARIES



01018509



AMERICAN
UNIVERSITY OF BEIRUT

331.86
B13:A