AMERICAN UNIV. IN CAIRO LIBRARY
3 8534 01071 8207

ID: 00b5112
29-6

سعد عبد السلام حبيب

مفتش مصلحة العمل

HD
4854
H2
1951

مشاكل العمل والعمال

حقوق الطبع محفوظة للمؤلف

ملتزمة النشر والطبع

مكتبة النهضة المصرية

٩ شارع عدلي باشا بالقاهرة

١٩٥١

٢٢١
ح س م

THE AMERICAN UNIVERSITY
THE LIBRARY
AT CAIRO

بسم الله الرحمن الرحيم

« ولتكن منكم أمةٌ يدعونَ إلى الخيرِ
ويأمرونَ بالمعروفِ وينهونَ عن المنكرِ ،
وأولئك هم المفلحونَ »

« صدق الله العظيم »

تصدير

الاصلاح الذى يسود الدول اليوم وليد نهضة فكرية مباركة ، وتتاج روح علمية حديثة . .

والكتاب .. هذا الكتاب جاء يحمل إليك عناصر هذه الروح ، ويصور لك اتجاهات تلك النهضة ، ثم هو يقتبس من هذا النور وذلك الرشد ما يوائم مجتمعنا ويتفق وبيئتنا ، ويضعه بين يديك إصلاحا وبعثا ، وقوة وحياة . .

وهو فى هذا كله يحدثك بأسلوب العصر ، ويخاطبك بلغة اليوم ، ويكتب إليك بقلم الساعة . .

وقلم الساعة قلم اشتراكى النزعة ، ديمقراطى الطابع . . قوامه عدل ومساواة ، ومعينه حرية ونهوض ، وصفحاته حق ونور . .

وقلم هذا شأنه ـ قلم تغذيه الحرية ، وتدعمه روح الجماعة ، ويسنده الصالح العام ـ لابد وأن يتسم بقوة العقيدة التى لا تتزعزع ، وصلابة العود التى لا تكسر ، وعزة الجانب التى لاتذل ولا تخضع . . لقد كان ، ومازال ، السلاح الوحيد الذى يحمله دعاة الاصلاح فى دول سبقتنا إلى الرشد سبقاً بعيدا . . صال وجال به أربابه فى ميادين الكفاح ، فصمدوا فى كفاحهم وسقط الكثيرون صرعى ! . . إنه سلاح ذرى رهيب ، لايمكن أن تقف أمامه أسلحة هؤلاء الذين يملأهم الرعب من الحق ويؤرقهم الخوف من العدل ؛ لأن أسلحتهم صدئة زائفة ، قوامها زور وبهتان ، وذخيرتها اثرة وضلال ، وهدفها ظلام فى ظلام . . أوقل لأنها أسلحة الباطل وأسلحة الباطل لا يمكن أن تؤدى إلى تقدمية وانتصار ! . .

* * *

. . امكانيات معطلة مهملة . . وأساليب انتاجية عتيقة . . وخليط مشوه من القصور الباذخة والأكواخ الحقيرة . . وقلة تتمتع بأكثر مما تطيق من ألوان الترف ومظاهر الفخفخة والنعيم . وكثرة تنام على الطوى وبين الأفاريز . . استبداد وثراء فاحش وبجواره فقر عجيب وضنك لا يطاق ! . . طغيان وكسب غير مشروع وبجانبه خلايا مجدبة وغدد مختلة وأعصاب منهوكة ! . . وأفراد تسموا وتصعد وأخرى تبقى أو تهوى ، ومقياس الصعود أساسه العصبية والدم ، وإلا فهو التملق والنفاق ، والخسة والضعة (١) .

ولعل هذا كله أو بعض هذا كله هو الذى رآه رجال الفكر فى دولهم ، ولعله كله أيضاً أو بعضه كذلك هو الذى ولد أقلامهم ، تلك التى تمثلت فيها محنة الفكر وروعة انتصاره ، وارتسمت فى أفقها أهداف التقدمية الرشيدة ، بيضاء مشرقة كضوء الفجر . . وأغراض الرجعية البغيضة ، سوداء مظلمة كقلب الحقود . . إنها أقلام عجيبة يولدها العجب لتتمخض هى عن العجب . . ولكن ! . . شتان بين عجب وعجب ! . .

وحملة هذه الأقلام ؟ ! . .

إنهم لا يريحون ولا يستريحون إلا إذا لمسوا مطالع الضوء تتسع رويداً رويداً مبشرة بالفجر الصادق والنهار البهيج . ثم هم لا يقفون عند هذا الحد ، فالمجتمع فى نظرهم لا يعتبر مجتمعاً صادقا إلا إذا كان دائم التوثب والكفاح ، فيه الحيوية الكامنة والروح التى تتحفز صوب التقدم باستمرار ، وذلك لا يكون بالزهد ولا بالقناعة ، ولا يكون بالخضوع ولا بالاستسلام ؛ بل يكون

---

(١) وإنى أدعوا الله فى هذا المقام أن يزيل عن بعض الناس الخسة والدس والوضاعة ، فهؤلاء أخطر من الفقر والجهل والمرض . لقد قال النبى صلى الله عليه وسلم « اطلبوا حوائجكم بعزة » وهناك حكمة تقول : « لا تجرح كبريائك فى سبيل إرضاء شخص ما ، فانك قد تنال رضاؤه ولكنك لن تنال احترامه » .

بمواصلة طلب الغايات والآمال، كلما وصل المجتمع إلى غاية طلب غاية أخرى وكلما حقق أملا تطلع إلى أمل آخر.. تلك سنة الطبيعة، سنة النشوء والارتقاء:

.. توثب وانجاز .. نعم توثب وانجاز، فالتفكير الذى لا تقف بجواره عزيمة قوية تفكير عقيم، وضعف القدرة عن الانجاز من أشد أنواع الهوان، والارادة العاجزة أقبح صور الذل وأبشع ألوان الرق والاستعباد ..

— وهذا الذى رآه رجال الفكر فى دولهم بالأمس وحاربوه بأقلامهم وقلوبهم، مازال هو هو الذى نراه فى مصرنا اليوم، بل والأمر لا يقتصر على مارأوا، وليته كان كذلك! ..

نعم، إن الأمر يختلف كما وكيفاً .. فإذا ما اتجهنا مثلاً إلى نظامنا الاقتصادى لوجدنا أن أى نظام اقتصادى، كائنا ما كان هذا النظام، مهما بلغ من التدهور والاختلال والعسف، لن يبلغ إطلاقا تلك الدرجة التى وصل إليها نظامنا الحالى، وليس أدل على ذلك مما تحدثنا به إحصائية ١٩٤٧ عن مدى اختلال دعامة هذا النظام إذ تقول: إن هناك ٥و١٪ من الملاك يملكون وحدهم ٥٠٪ من الأراضى ٥و٩٨٪ يملكون الـ ٥٠٪ الأخرى(١). ومعنى هذا أن ١١٫٠٠٠ شخص فقط من مجموع عدد السكان البالغ عددهم واحد وعشرين مليونا يسيطرون على أرض مصر كلها .. وهم لا يسيطرون على الأراضى الزراعية فحسب، بل وعلى الشركات التجارية والصناعية، لأن لهم القدرة وحدهم على شراء الأسهم والسندات، ولأن لديهم رأس المال الذى يستطيعون استغلاله .. وهكذا يتمثل الظلم الصارخ والحرمان المبين !! .. ثم إنهم هم أنفسهم الذين يكونون الأحزاب المختلفة والحكومات والبرلمانات المتتالية، مما جعل البعض يفقد الثقة فى سلطاتنا التشريعية لدرجة يرى معها أن الحل الوحيد لجميع المشاكل الاجتماعية فى مصر هو وقف الحياة النيابية لمدة ثلاث سنوات.

---

(١) راجع فى ذلك أيضاً البند ٢١٠

ولكن . .

سوف تبقى الديمقراطية بخير ، وسوف تبقى معها الحرية والحياة النيابية فى مأمن ، ومع ذلك ستزول دولة الظلم والظالمين ، دولة الذين كانوا ومازالوا عقبة فى سبيل مصر والمصريين .

أياً كان الأمر :

سوف نجعل مصر ومصر وحدها هى الأولى فى أنفسنا وفى قلوبنا وفى خواطرنا وسوف تكون مصلحة الشعب وارادته مقدمة على كل اعتبار . .

. . ولن نرتاع ولن نجزع ولن نخشى فى خدمة الحق والشعب لوماً ولا بأساً حتى ننشر ألوية العدالة متألقة باهرة ، وحتى نجعل مصر عزيزة كريمة على كل مواطن . . أو حتى تعلوا آيات الحق وتسطع شموع الحرية وتزهو أعلام النصر . .

. . وسيمضى القلم فى صريره ويمضى معه موكب الأضواء ممزقاً هذا الركام البغيض من الضباب ، ساخراً به وبالظلمات ، آخذاً طريقه إلى الوعى البصير الحر يحدثه عن آلامه وآماله ، وينفخ معه فى الفحم الهامد . . ويعلى كلمة الله وكلمة الشعب . .

المؤلف

مقدمة

١ — لقد أصبح الإيمان بسوء الوضع الاجتماعى عقيدة راسخة تدعو إلى الاهتمام والقيام بسبل الاصلاح . فليس منا من لم يتألم من انخفاض مستوى معيشة السواد الأعظم من الشعب ذلك الانخفاض الفاحش فى عصر يتمتع فيه الآخرون بالخير والرفاهية — إن حق العامل فى الحياة والصحة والرخاء والمعرفة ، ليس أقل تقديساً من حق صاحب العمل مهما يكن حظه من الثراء ، كلاهما أقبل على الحياة من طريق واحد ، وكلاهما سيترك الحياة بطريقة واحدة ، فلا أقل من أن يسلكا فى الحياة طريقة متشابهة قريبة .

إن العمال هم عصب الحياة على سواعدهم يقوم صرح الانتاج ومن عرق جبينهم يجرى سيل الطيبات . . إنهم ذخر هذا البلد وشرايينه وحياته ، وسوف يستروحون نسمات من الراحة إذا نحن ذكرناهم فى كفاحهم المضنى وشقائهم هذا الرهيب . . إنهم هم الذين يهبوننا الحياة ، ويملأون مصر خيراً وبركة ونعمة وإنتاجا ، فليس أقل من أن نهبهم شيئاً من تلك الحياة وشيئا من هذا الخير والبركة والنعمة والانتاج .

٢ — ومشكلة العمل والعمال تعد من أدق المشاكل التى تواجهها الأمم ، والتى تسعى جاهدة جادة إلى حلها لما لهذه المشكلة من خطورة خاصة . ولما للترشيد الصناعى ، والاصلاح الاجتماعى العمالى من أثر بعيد فى تقدم المجتمعات وانتعاشها . . والدول إذ تقوم بعلاج هذه المشكلة إنما تقف منها موقف الطبيب البارع الذى يتوخى فى تشخيص الداء وعلاجه أحدث الأسس والأصول العلمية ، وأنجح الأبحاث والتجارب الفنية . .

— وإنى إذ أعرض لهذه المشكلة بالبحث والتحليل تجدنى قد أعرض لبعض

النظم التى اتخذت لعلاجها فى البلاد الأخرى، على أن تصويرى لهـذه النظم لا يعنى أن نأخذ بها حتما فى بلادنا ، فالنظم يجب أن تتغاير ، والحلول يجب أن تتباين لتتمشى تبعا لمقتضيات التطور وملابسات الحال ، بمعنى أنه يجب أن نراعى ، ونحن نقوم بعلاج مشكلة العمل فى مصر الصناعية ، تقاليدنا الاجتماعية وظروفنا الاقتصادية ومدى نهضتنا وتقدمنا الصناعى ؛ وأن نوفق بين صالح العامل وصاحب العمل توفيقا يقوم على العدالة وغايته الصالح العام ..

٣ — هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإنى إذ أعرض لعلاج هذه المشكلة لا أرمى من وراء ذلك أنه فى الإمكان أن نعالجها كمشكلة قائمة بذاتها ، أو كمرض من أمراض المجتمع له كينونته المتميزة ، وجرثومته الخاصة البينة ، والتى إذا ما قضينا عليها قضينا على المشكلة من أساسها . كلا لا أعنى هذا إطلاقا ، ولن أعنيه فى يوم من الأيام مهما اصطخبت الآراء فى هـذا الصدد وتضاربت . فمشاكل المجتمع من فقر وجهل ومرض ، وما يجر إليه هـذا الثالوث البغيض من مشاكل فرعية متباينة ومتعددة إن هى إلا مشاكل فرعية متشابكة يرتبط بعضها ببعض ويدفع بعضها إلى ظهور البعض الآخر ، حتى ليتعذر فى الكثير من الأحيان الفصل بين ما يعتبر منها العلة وما يعتبر منها المعلول — الأمر الذى لا يمكن معه القضاء على مشكلة قائمة بذاتها دون القضاء على بقية المشاكل .. إن جسم المجتمع المريض أشبه بجسم إنسان مصاب بعدة أمراض ، فلو أنك عالجت فيه مرضاً دون بقية الأمراض لأضعفت هـذه الأمراض من مناعته ، وهيأت للمرض الذى عالجته أن ينتكس من جديد ، لذلك يجب أن يكون علاجنا جامعاً شاملا مانعا ، حتى يمكننا أن نقيم الاصلاح على أسس سليمة ودعائم مكينة قوية لا يتطرأ إليها الوهن ولا يجد إليها الخلل سبيلا .

٤ — وإذا كنا نؤمن بأن مجتمعنا يعانى من الويلات والظواهر المريضة ،

ومن سوء الأوضاع الاجتماعية ما أقعد به عن اللحاق بركب العالم السائر ، فإن من واجبنا العمل على ملاحقة هذا الركب ، ولا سبيل إلى ذلك إلا إذا قضينا على ركود الأمس بنشاط مضاعف ومجهود إجماعى متواصل .

وبالرجوع إلى تجارب الأمم الأخرى نرى أن سياسات الانعاش عموما من تطور المجتمعات وتقدمها واشباع حاجات الأفراد المادية والصحية والثقافية . . . الخ لا يمكن أن تنجح وتحقق أغراضها إلا اذا طبقت بالتعاون التام بين السلطات الحكومية والهيئات العلمية والمشتغلين بالانتاج عمالا وأرباب أعمال . . فواجبنا اذن هو فى التآزر والمضى دائما الى الإمام دون أن نزهد فى المجد ؛ وحياة الأمم على هذا النحو يكون أشد أعدائها الرضى وأعظم خصومها التواضع . والشعب الراضى المطمئن القانع بما أتيح له انما هو الذليل الذى قد تم نضجه للاستعمار والاستعباد ، وما أظن أن واحدا منا يحب لمصر الاستعباد والاستعمار .

٥ — ولكن ، ماهو واجب كل من العامل وصاحب العمل فى سياسة الانعاش والتقدم والتعمير ؟ . . نبادر بالقول بأن واجب كل منهما هو أن يدرك وأن يراعى فى كل تصرفاته أن أداء الواجب هو أقصر الطرق لنيل الحقوق ، وان مصلحة الفرد الخاصة يجب أن تتجه الاتجاه الانشائى الجماعى الكفيل بتحقيق الصالح العام .

إن العمال هم الدعامة الأولى للثروة القومية ، والعمود الفقرى فى انتاج كل دولة ، وإذا عرف العمال هذا أدركوا أن واجبهم نحو أنفسهم ونحو مواطنيهم هو فى زيادة انتاجهم بالاخلاص فى العمل والحرص على الاجتهاد والابتكار كما يجب عليهم أن يقبلوا على مراكز التدريب المهنى وفصول المران التكميلية رفعاً لمستواهم الفنى وزيادة لكفاية إنتاجهم . . هذه هى واجبات العمال ،

وهى من البساطة والوضوح بحيث يمكن تلخيصها فى عبارة واحدة « زيادة الانتاج لخير الجميع »*

أما واجب أصحاب الأعمال فيمكن تلخيصه فى ادخال التحسينات الفنية والقيام بالانتاج على أساس علمى من حيث الطرق والتنظيم حتى تزداد الكفاية الانتاجية وتنخفض نفقة إنتاج الوحدة . . وتعتدل الأسعار، ثم عليهم أن يعطوا العمال حقوقهم كاملة عادلة — فالاحساس بالغبن لا يدفع النفس إلى الاخلاص فى العمل ، والشعور بالظلم لا يذكى فيها نشاطا . كما يجب ألا يألوا جهداً فى العمل دائما على رفع مستواهم الفنى والاجتماعى ، مع ترغيبهم فى العمل بمختلف الوسائل والمحفزات وكسب رضاهم وغيرتهم على المصنع بحيث يشعرون أن مصلحتهم ومصلحة المشروع شىء واحد ، وهـــذا ما يسمى « بشعور نحن We feeling » . . وهل هناك ما يدفع إلى وجود مثل هـذه الروح أكثر من إقامة المنشآت الاجتماعية وتوفير أسباب العيش ووسائل الخدمة الاجتماعية فى محيط العمال وأسرهم[1] ! ؟

---

(١) وها هى الصحف قد طالعتنا أخيرا باتجاه طيب يستأهل الحمد والشكر ، ألا وهو مشروع القانون الخاص بتحديد الحد الأدنى لاجور العمال الصناعيين والزراعيين .. وقد نص المشروع على تحديد الأجور بالنسبة إلى سن العامل . فمن ١٨ سنة فما فوق يكون الأجر بواقع ٢٠ قرشا لغير العمال الصناعيين و ٢٥ قرشا للعمال الصناعيين و ١٨ قرشا للنساء ومن تقل سنه عن ١٨ سنة الى ١٥ سنة يكون أجره اليومى ١٦ قرشا للجنسين . وأقل من ١٥ إلى ١٢ سنة يكون الأجر اليومى ١٢ قرشا . . وهذا الأجر الجديد يشمل الأجر الأصلى مضافا اليه علاوة الغلاء . والمفهوم أن هذا الحد قابل للزيادة أو النقص تبعا لارتفاع الأسعار أو انخفاضها ، فإذا ارتفعت الأسعار أو انخفضت بنسبة ٢٠ ٪ مثلا رفع هذا الحد أو خفض بنفس النسبة .. وقد نص المشروع على عقوبات رادعة للمخالفين لأحكامه — وإنها لخطوة جريئة موفقة من معالى الدكتور احمد حسين بك ، نرجو أن تتم سريعا حتى يحس العامل أنه كائن حى موجود أو على حد تعبير معاليه « .. حتى تحقق العدالة الاجتماعية ويحصل العمال بوصفهم عنصراً اساسيا فى الانتاج على أجر يتعادل وجهودهم التى يبذلونها »

٦ — بقى أن أشير فى ختام هذه الكلمة إلى ما راعيته وأنا أعرض لمشاكل العمل وقضايا الاصلاح من بعد بقدر المستطاع عن الأساليب العلمية الجافة والمصطلحات المعقدة الصعبة ، فجاء الأسلوب سهلا واضحا لا تكلف فيه ولا التواء ، ولا غموض ولا خفاء ، كى لا يجد القارىء صعوبة فى الفهم أو كداً للذهن . . وبالرغم من أن الكتاب واسع الموضوع ومتشعبة مما كان يقتضى التركيز والاقتصار على الأخص دون الأعم ، وعلى الأهم دون المهم إلا أننى لم أدخر جهداً فى التوسع فى بعض الموضوعات التى تحتاج إلى التوسع ، هذا فضلا عن إننى لم أتجاهل الصعوبات التى قد يجدها الباحث أو القارىء فى الكثير من الأحيان إذا ما أراد الرجوع إلى مشكلة قد تعنيه بعينها من مشاكل العمل ، مما جعلنى أعنى عناية تامة إبان بحثى وتحليلى لهذه المشاكل بأن أعرض لتشخيص كل مشكلة على حدة مبينا ماهيتها ، والأسباب التى تبعث بها وتؤدى إلى ظهورها ، وأحدث الاتجاهات والوسائل التى تتخذ لعلاجها ، كل ذلك فى أبواب بارزة وفصول مستقلة .

— وبعد ! . .

فإنى أدفع إلى الميدان بهذا الجهد المتواضع ، ولست أزعم أنى أوفيت على الغاية ، وإنما أرجو أن أكون بهذا قد مهدت الطريق أمام كل محاولة تتلو ، ويسرت الأمر على كل جهد يبذل . وهذا حسبى ، والله ولى التوفيق ؟

٢٧ / ٢ / ١٩٥١

المؤلف

فهرس اجمالى

صفحة

الباب الأول

فى أهمية الصناعة لمصر وتطورها ١

فصل تمهيدى : جمود انتاجنا الزراعى وعدم كفايته لسد حاجات البلاد ٣

الفصل الأول : حاجتنا الماسة إلى الصناعة والنهوض بها . . ١٠

الفصل الثانى : تطور الصناعة والحركة العمالية . . . ٤١

الباب الثانى

فى المحيط الاجتماعى والاقتصادى للعامل . . ٥٥

الفصل الأول : أجور العمال ٥٦

الفصل الثانى : النقابات وأثرها فى رفع مستوى العامل . . ٦٧

الفصل الثالث : ساعات العمل والعطلة الأسبوعية والأجازات السنوية ٧٩

الفصل الرابع : تشغيل الأحداث والنساء بالمصانع . . . ٨٤

الفصل الخامس : التعاون الاستهلاكى فى محيط العمال . . ٩٥

الفصل السادس : مساكن العمال ١٠٣

الفصل السابع : الاضرابات والمنازعات العمالية . . . ١٠٩

الباب الثالث

فى المحيط الصحى للعامل ١٢٧

الفصل الأول : الاشتراطات الصحية العامة الواجب توافرها فى محال تشغيل العمال ١٢٩

الفصل الثانى : الصناعات والصحة العامة ١٣٤

الفصل الثالث : المعدات والوسائل اللازمة لراحة العمال وسلامتهم ١٤٨

الباب الرابع

صفحة

فى المحيط الترفيهى ، وتنظيم أوقات فراغ العمال . ١٥٥

الفصل الأول : الترفيه عن العمال ١٥٦

الفصل الثانى : ضرورة توفير أوقات الفراغ بين العمال والعمل على تنظيمها ١٧٠

الباب الخامس

فى المحيط التربوى ، والتوجيه المهنى للعامل . ١٨٢

الفصل الأول : التربية الصحيحة لانتاج عمال المستقبل . . ١٨٦

الفصل الثانى : التربيـة وتثقيف اليافع ١٩٣

الفصل الثالث : التوجيه المهنى ٢٠٤

الباب السادس

بحث عملى لإحدى المؤسسات الصناعية . . ٢٣٧

الباب السابع

خاتمة ، وعموميات ٢٤٧

الباب الأول

في

أهمية الصناعة لمصر وتطورها

فصل تمهيدى

جمود إنتاجنا الزراعى وعدم كفايته لسد حاجات البلاد

٧ – إن كل مصرى يسعى لخير بلاده ، يجب عليه أن يعنى برفع المستوى الاجتماعى لسواد الشعب ، فروح الاستقلال الحقيقية فى البلاد هى التى تتكون من الاستقلال الاقتصادى ومن كرامة الأفراد التى تتكون من مجموعها كرامة الوطن . ومبلغ هـذه الكرامة إنما يقاس فى الأمم الآن بأكبر عدد من سكانها يحيون فيها حياة كريمة خالية من التعطل ، مزدانة بالعمل الشريف المثمر الذى يسعده العلم والصحة ويتوجه الأمان من الفاقة . فكلما زاد مستوى المعيشة للأفراد زادت بلا شك قوة الأمة وحيويتها . ولقد بلغ المستوى الاجتماعى فى مصر للكثرة الغالبة من سكانها حداً من الانحطاط تألم له النفس ، بل ويندى له جبين المصريين خجلا – فمصر تواجه فى الآونة الحاضرة مشاكل عديدة وخطيرة – فليس شقاء مصر بالجهل أقل من شقائها بالفقر ، وليس شقاؤها بالفقر والجهل أقل من شقائها بالمرض . . وانحطاط المستوى الاجتماعى للسواد الأعظم من الشعب إنما يؤثر فى كل النواحى والمرافق الحيوية للدولة ، ولقد فطن أرسطو منذ حوالى ألفى وثلاثمائة عام إلى أن توفير أسباب المعاش الحسن وسيلة لتحقيق الكمال العقلى والخلقى ، وهما فى نظره الغاية العليا للمجتمعات .

٨ – والحقيقة السافرة هى أن على مصر أن تقيم اقتصادها الأهلى على غير أساس الزراعة وحدها ، لأن الزراعة أصبحت عاجزة عن استغراق الأيدى العاملة ورفع مستوى المعيشة أو المحافظة عليها إزاء إزدياد السكان الكبير المطرد ، ويمكن أن نقف على ذلك بوضوح من الإحصاءات التالية :

فجملة الأطيان المملوكة كانت فى عام ١٨٩٦ خمسة ملايين من الأفدنة تقريباً زادت إلى ٠٠٠ر٨٥٧ر٥ فى عام ١٩٤٢ أى بلغت نسبة الزيادة ١٧ ٪ فيما يقرب من نصف قرن ، بينما تكاثر عدد السكان فى نفس المدة من ٠٠٠ر٥٠٧ر٩ إلى ٠٠٠ر٢٨٧ر١٧ أى بنسبة ٨٩ ٪ (١)

والراهن أن عدد السكان قد ازداد فى الحقبة الأخيرة بمعدل ربع مليون نسمة كل عام تقريبا ، فأصبح عدد من يعيشون على كل كيلومتر من الأرض المزروعة يربو فى المتوسط على ٦٠٠ نسمة ، وهى نسبة عالية جداً لم تبلغها أى بلد فى العالم ، ومن المعلوم أن الأراضى القابلة للزراعة لاتتجاوز فى مجموعها ثمانية ملايين من الأفدنة مهما اتسع نطاق الاستصلاح (٢) .

ويقول سعادة محمد خطاب بك فى هذا الصدد « لقد أصبح سكان مصر الآن عشرين مليونا بينما لم تزد مساحة الأراضى المزروعة زيادة تذكر . لقد زاد تعداد المصريين فى العشر سنوات الأخيرة أعنى بين تعداد عام ١٩٣٧ ، وعام ١٩٤٧ مايقرب من ٢٥ ٪ (وهى زيادة قد لا يكون لها نظير فى أى بلد من بلدان العالم) فى حين أن مجلس الوزراء طبع سنة ١٩٤٥ مذكرة رسمية أثبت فيها أن الأراضى المصرية المنزرعة نقصت بين عام ١٩١٧ ، وعام ١٩٣٧ من ٠٠١ر٧٠١ر٥ فدانا إلى ٠٠٠ر١٩٧ر٥ فدانا بينما زاد عدد السكان ـ فى نفس المدة ـ أكثر من ثلاثة ملايين نسمة » .

٩ ـ وإذا تبينا ما تقدم لأمكننا القول بأن مصر لا تزال بأرضها وزرعها وضرعها هبة النيل ـ كما قال هيرودوت منذ خمسة وعشرين قرنا ـ لا فضل لأهلها يذكر فى توسيع رقعة واديها الذى مازال شريطا ضيقا أخضر تكاد

---

(١) قد اهملت كسور الآلاف تبسيطا للعرض

(٢) تقرير لجنة الصناعات بوزارة التجارة والصناعة لعام ١٩٤٨ ص ٣

تخنقه رمال الصحراء ، ولا فضل لأهلها يذكر فى زيادة انتاجها النباتى أو الحيوانى الذى ظل محدود القدر لا يوفر لسكانها سوى عيش الكفاف رغم أننا نعيش فى عصر تخضع فيه قوى الطبيعة للسيطرة الهائلة المستمدة من تعاون العمل ورأس المال المسلحين بالخبرة والتجربة والتقدم العلمى والفنى فى علوم الزراعة ، والتربة ، وتربية الحيوان ، والصناعات الزراعية ، ومقاومة الآفات وغيرها . .

١٠ — والحق أن جمود اقتصادنا الزراعى قد أصبح مشكلة المشاكل المؤيدة بإحصاءات رسمية تدعو إلى التشاؤم والارتياب فى صلاحية الأداة المهيمنة على تنفيذ المشروعات والخطط الضرورية للنهوض بفرع من أخطر فروع الانتاج فى مصر ، ففى أبريل عام ١٩٣٦ عقد المؤتمر الزراعى الأول بالقاهرة ووضعت لمصر سياسة زراعية أجملها المغفور له احمد عبد الوهاب باشا وزير المالية فى العبارة التالية : « تتلخص سياستنا فى شأن ترشيد الانتاج الزراعى فى خمس كلمات : توسيعه ، وتحسينه ، وتنويعه ، وترخيصه ، وتصريفه » . وانه لمن دواعى الأسف أن تتكشف لنا الأعوام الخمسة عشر التالية للمؤتمر عن وقوع تلك السياسة الرشيدة بأركانها الخمسة فريسة للجمود بل وللتقهقر :

١١ — فتوسيع الانتاج كان يقتضى استصلاح ٤١٠ آلاف فدان من الأراضى البور خلال ٢٠ عاما ، ولذلك رسمت وزارة الأشغال سياسة مائية لأعداد الرى والصرف لتلك المساحة خلال تلك المدة ، كما رسمت الوزارة سياسة أخرى لتوسيع الإنتاج عن طريق تحويل ٥٢٥ ألف فدان فى الوجه القبلى خلال ٢٠ عاما من نظام الحياض إلى نظام الرى الصيفى لمضاعفة غلتها واستكمال استغلالها ، كما قد وضعت الخطة لاستصلاح المناطق

الساحلية ومناطق الواحات ومريوط وسيناء (١) . ولكن ما أعظم ما نحسن به من خيبة ونحن نرى المساحة المزروعة تتناقص فى إحصاء رسمى من ٦٫٠٣٦٫٨٧٩ فدانا عام ١٩٣٩ إلى ٥٫٨٨١٫٠٦٠ فدانا عام ١٩٤٩ ، مع أن الأراضى القابلة للزراعة فى مصر هى ٨ ½ مليون من الأفدنة تقريبا ، ومع أن تنفيذ ذلك التوسع كان كفيلا بزيادة الانتاج القومى ودخل الفلاح وتهيئة وسائل الرزق والعمل للأيدى العاملة من جميع الطبقات ، فضلا عن تنظيم توزيع السكان على خريطة المملكة .

١٢ — أما عن تحسين الانتاج الزراعى وترقيته باتباع الأساليب الفنية فى فحص التربة واختيار الأسمدة وانتقاء البذور واتباع الدورات الزراعية المناسبة ، فضلا عن كفاح الآفات وأمراض النباتات والطفليات بالأساليب العلمية للوقاية والعلاج - فقد كان نصيبه الاخفاق أيضاً بدليل انخفاض متوسط محصول الفدان من معظم الغلات الرئيسية فى عام ١٩٤٨ عما كان عليه فى عام ١٩٣٥ انخفاضا محسوساً ، فالقمح انخفض محصوله من ٥٫٩٠ إلى ٤٫٧٥ إردبا ، والدرة من ٧٫٤٥ إلى ٦٫٢٩ ، والفول من ٤٫٨٥ إلى ٤٫٦٦ ، والقصب من ٧٦٠ قنطار إلى ٦٤٤ ، والبصل من ١٥٤ إلى ١٤٣ . كما ظلت البلاد عرضة لفتك الآفات الزراعية وخاصة دودة القطن التى بلغت خسائرها فى عام ١٩٤٩ و ١٩٥٠ نسبة عالية بلغت حوالى ٥٠ ٪ من جملة المحصول . كل هذا دعانا إلى استيراد مئات آلاف الأطنان من الحبوب من الخارج (٢).

١٣ — أما سياسة تنويع الإنتاج فكانت ترمى إلى تخليص البلاد من

---

(١) راجع هذه السياسة مفصلة فى مقال لعثمان اباظة بك فى «أعمال المؤتمر الزراعى الأول» وفى «السياسة المائية لحسين سرى باشا فى مطبوعات وزارة الأشغال .

(٢) فمثلا يؤخذ من تقرير لجنة النواب المالية عام ١٩٥٠ أن كمية القمح اللازمة للاستهلاك تقدر بحوالى عشرة ملايين و ٨٧٥ الف أردب فى العام ، فى حين أن المحصول المحلى لم يتجاوز سبعة ملايين من الأرادب .

ربقة محصول واحد ، هو القطن الذى شُدت مصر إلى عجلته فى القرن الأخير حتى غدا اقتصادها الأهلى مرتكزا عليه ، ومعرضا للانهيار لدى أقل عارض يصيب محصوله أو أسعاره . ولذا كان الإكثار من زراعة الفاكهة وتربية النحل والحيوان والدواجن وانتاج البيض والألبان . من أهداف المؤتمر التى حالفها الإخفاق أيضاً إذ لم يتجاوز التوسع فى مساحات الحدائق ٦٠٠ فدانا بين عامى ١٩٣٩ و١٩٤٧ ، كما قد نقص تعداد معامل التفريخ فى تلك الفترة من ٧٠٥ إلى ٤١٠ معملا ؛ وتعداد بيض التفريخ بمقدار ٤٠ مليون بيضة ، وتعداد الدواجن المفرخة بمقدار ٣٠ مليونا ، وكانت الزيادة فى أرقام الماشية طفيفة حتى أن مصر ما زالت تستورد منها الكثير من الخارج (١) . ولعل أبلغ دليل على فشل سياسة تنويع الإنتاج أن القطن ومنتجاته بلغ ٢ر٨٠٪ من الصادرات المصرية عام ١٩٤٧ فى مقابل ١ر٧٦٪ عام ١٩٣٥ ، بل ولقد بلغت مساحة الزراعات القطنية حوالى ٢ مليون فدان عام ١٩٥٠ ، أو على وجه التحديد ٥٦٤ر٩٧٣ر١ فدانا .. وهكذا مازال مكتوبا على اقتصادنا القومى أن يظل غريقا فى دوامة القطن وآفاته لا يستطيع منها تخلصا ولا فكاكا . .

وحتى الصناعات الزراعية لم تلق ماتستحقه من اهتمام الزراع أو الجماعات التعاونية ، ولم تجتذب إليها من رؤوس الأموال ما يسمح بإنشاء المصانع لكفاية حاجات البلاد والاستغناء عن الواردات الضخمة من الخضر المحفوظة ، والفواكه المجففة ، ومستحضرات الألبان . .

١٤ — كذلك فشلت سياسة ترخيص الإنتاج الزراعى المصرى لكثرة وسطاء النقل والبيع والوزن والتخزين فى السوق المصرية ، ولارتفاع رسوم

---

(١) بلغ ما استوردته مصر خلال عام ١٩٥٠ ما يربوا عن ١٢٠ ألف رأس من اغنام برقه مقابل ٩٢٫٥٠٠ خلال عام ١٩٤١ .

النقل بالسكك الحديدية ، والرسوم على الآلات والأسمدة المستوردة . والحقيقة أن ارتفاع الأسعار للمنتجات الزراعية ارتفاع مفتعل وغير طبيعى وتحوط به الكثير من الشوائب ، ولا ينتفع به سوى التاجر المحلى أو الوسيط الذى يتضخم ربحه على حساب المنتج والمستهلك .

١٥ — أما مشكلة تصريف الإنتاج الزراعى فقد خفف من حدتها التركز الصناعى فى عدد من المدن الكبرى حيث وجد الزراع فيها أسواقا لبيع منتجاتهم وإن عجزت المناطق النائية عن الانتفاع بها لقلة وسائل النقل الرخيص السريع المجهز ، وخشونة الطرق الزراعية التى يعد إصلاحها أمراً حيويا لتقدم الريف بشكل سريع .

١٦ — هذا مع الأسف هو حال اقتصاديا الزراعى ، ومجمل ما طرأ على سياسة المؤتمر الزراعى الأول التى كان مقدراً أن يتم الإصلاح وفقاً لها فى عام ١٩٥٠ . . هذا هو مجمل الحال مع ما للزراعة من أهمية خطيرة لبلادنا ، إذ لها أثرها الواضح فى نشاط النقل ورواج التجارة ، كما أن أهم الصناعات الناجحة فى مصر ترتبط بالزراعة أوثق ارتباط . . بل ولما كانت غالبية الأهالى من الزراع فإن حالة أرباب الحرف الأخرى تروج برواج الزراعة وتتأثر بأزماتها ولا جدال أخيراً فى أننا لو نظرنا إلى الزراعة فى العالم كمجموع لوجدناها ما زالت وستستمر إلى أمد غير قصير تحتل المكان الأول من بين الصناعات الاقتصادية ، فعليها يعتمد العالم فى الحصول على مقومات الحياة من غذاء وملبس . .

١٧ — ولم ينس رجال المؤتمر فى عام ١٩٣٦ أن يضعوا العناية بالفلاح فى رأس برنامجهم إذ عدوه « العنصر الذى هو روح الزراعة وعمادها » ، ورددوا كما نردد اليوم أنشودة « مثلث الويلات » : الفقر والجهل والمرض ، تلك الأنشودة القديمة التى أصبح التحدث عنها لحنا سقيما فقد قوته ومعناه

لكثرة ما أسرفنا فى استعماله . ولامراء فى أن الفلاح مازالت قريته موصومة بالكثير من العيوب التى تهدد كيانه وصحته وثروته ، بل وحالته الاجتماعية على وجه العموم . . وما زال يملأ مصر خيراً وبركة ، ومع ذلك يدل مظهره وحقيقته على أن مصر هى بلد البؤس والشقاء . وما زال يتوسل إلينا بمصريته وآدميته ، وبالتراب المقدس ، تراب الوطن الذى يسقيه بدمعه وعرقه ، فيصير ذهبا ينساب إلى جيوب المالكين — يتوسل إلينا بذلك كله أن نمكن له فى أرضه ، ونمنحه فرصة يتذوق بها طعم الحياة ! . .

ولا أحسب إلا أن الوقت قد حان لإصلاح الأراضى البور . . وتحديد الملكيات الزراعية . . والنظر فى نظام الضرائب لفرض ضريبة التركات ، ولرفع نسبة الضريبة التصاعدية . . وللعمل على نشر الملكيات الصغيرة فى محيط الريف . . وإصلاح العزب والقرى . . والتوسع فى الخدمات الريفية . . وأشعار الفلاح بأنه يعطى ويأخذ ، ويخدم ويُخدم ، وأن جهوده ليست ضائعة ، وأنه يمنح الأمة والدولة قوته وأن الأمة والدولة تعنيان به عناية قوامها الحب والمعونة ، وأن مئات الألوف من الجنيهات التى انصدعت عنها أرض ضربها بفأسه وشقها بساعده ، وأبلى فيها أحسن البلاء له منها حظ ونصيب وعون وحياة . .

الفصل الأول

حاجتنا الماسة إلى الصناعة والنهوض بها

١٨ — رأينا فى محيطنا الزراعى سكانا فى ازدياد مضطرد ، وانتاجا بين الجمود والنقصان . . مما ترتب عليه أن صار عدد العاملين فى الزراعة يفوق حاجتها إلى حد بعيد ، وقد تزداد الحال سوءا مع التوسع فى استخدام الأساليب والآلات الزراعية الحديثة مما يؤدى إلى اطراد الخفض فى مستوى المعيشة ، وقد أصبح أدنى من الوفاء بحق الحياة المطمئنة الكريمة ، فقد دل الاحصاء على أن الكثرة الغالبة وهى طبقة الفلاحين عماد الثروة ومصدر الرخاء يتراوح الدخل لكل فرد منها بين ثلاثة جنيهات وخمسة فى السنة وهو مبلغ قلما يسد الرمق [١] . بل وتحدثنا مصلحة الفلاح فى بحث قامت به أن الفلاح يستأجر فى المدة التى يشتغلها وهى لا تتجاوز ستة أشهر فى العام بخمسة قروش فى اليوم ، بينما الحمار يستأجر بعشرة قروش ، «ومعنى هذا أن المساواة لم تتحقق بعد بين الانسان المصرى والحمار المصرى » !

نواجه إذن خطراً محققا يهدد كياننا الاجتماعى مرجعه الاكتفاء بالأنتاج الزراعى ، وما نشأ عن هذا الاكتفاء من تأخر واضمحلال . . فلا بد لنا ، والحالة هذه ، من تدبير مورد آخر للثروة القومية يخفف العبء الذى تنوء به الزراعة . ولقد اثبتت التجارب أن فى وسعنا التحول إلى أمة صناعية ، وخاصة بعد الحرب العالميه الأخيرة . فعلينا أن نتخذ العدة لمسايرة هذا التطور

---

(١) تقرير لجنة الصناعات السالف ص ٣

الكفيل بتحقيق رفاهيتنا . فالمواد الخام متوفرة فى ربوع البلاد . والأيدى العاملة تربو على حاجة الزراعه بكثير . ومشكلة الوقود أمكن التغلب عليها أبان الحرب حينما صعب استيراد الفحم واضطرت البلاد إلى الاعتماد على ما لديها من أنواع الوقود وأخصها المازوت والكسب المتخلف عن عصر بذرة القطن - بل وكان من حسن الطالع أن استكشفت قبل الحرب آبار رأس غارب ، ويمتاز الزيت المستمد منها على ما كان يستخرج من الغردقة نجلوه من الماء . وأما رؤوس الأموال فمتوفره .. ثم إن فى نشر التعليم الصناعى والفنى وتشجيعه ، وإيفاد البعثات الى الخارج لما يمد البلاد بالفنيين من أبنائها فضلا عن الاستعانة بخيرة الاخصائيين من الأجانب إذا دعت الظروف .. هذا كله فضلا عن أن النيل العظيم كما وهبنا مصر الزراعية ذات الثروة الخصبة ، فسيهبنا كذلك مصر الصناعية إذا ما انتهينا من كهربة مساقط المياه من خزان أسوان التى سيكون لها أكبر الأثر فى أنها ص الصناعات القائمة وإقامة صناعات جديدة . .

١٩ — وإذا كنا قد آمنا بأن المجال الزراعى وحده أصبح عاجزا عن أن يكفى عناصر التقدم فى مصر الحديثه ، فإن الاتجاه إلى المجال الصناعى أصبح فريضة لازمة وكتابا موقوتا .. فواجبنا أصبح فى فتح مغاليق هذا المجال لأنه الأداة الحقيقية الفعالة لتقدم البلاد اجتماعيا واقتصاديا ، وهو الركن الأهم لرفع مستوى المعيشة بين السكان .. ويمكننا أن نلخص هنا بعض الفوائد التى تجنيها البلاد من وراء نشر الصناعة وازدهارها فنقول :

١ — أن الصناعة تمتص عمالا كثيرين ومعهم عائلاتهم ، فتخفف بذلك عن كاهل الزراعة . وان أضرب لذلك مثلا شركة الغزل بالمحلة الكبرى ، إذ يعمل فيها ٢٦٫٧٨٠ عاملا يتقاضون أجورا سنوية حوالى ١٫٦٠٠٫٠٠٠ جنيه أى بمتوسط حوالى ٥٩ جنيه سنويا لكل منهم . وتقوم الشركة للعمال فضلا

عن ذلك بمشروعات اجتماعية أخرى يخص العامل الواحد منهم فيها حوالى ٢١ جنيها سنويا . فكأن كل عامل يحصل على أكثر ما يوازى صافى ربع أربعة أفدنة فى المتوسط .

فإذا ما نظرنا إلى حالة هذا العدد من العمال ، وقارنا بينها وبين ما كانو عليه عندما كانوا يشتغلون بالزراعة ، وقدرنا مبلغ الفائدة التى عادت عليهم .. ثم التى عادت على عمال الزراعة نسبيا من امتصاص هذه المصانع لهؤلاء العمال ، وإذا أضفنا هنا إلى عدد العمال عدد من يعولونهم من أفراد أسرهم .. لأيقنا أننا مفتقرون أشد الافتقار إلى قيام الصناعات كى تسعد أكبر عدد ممكن ممن يعملون فى الزراعة ويكسبون منها الكفاف أولا يكاد . وأرجو كذلك ألا يغيب عن الذهن أن هؤلاء العمال يعملون فى شركة بدأت برأسمال قدره ١٠٠و٠٠٠ جنيه بلغ مليون جنيه فى عام ١٩٣٦ أى مايعادل على أكثر تقدير ثمن عشرة آلاف فدان فى حينه . وبديهى أن هذا العدد من الأفدنة لم يكن ليتسع لهذا العدد الوفير من العمال ، الذين يعملون بالشركة الآن ، فيما لو كان قد استغل فى شراء أراض زراعية ، كما أنه لم يكن ليجزى العمال بدخول تعادل ماتجزيهم به هذه الشركة .. ولم يكن ليربح أخيراً ماربحته وما تربحه الشركة .. وبالمثل يمكن القول عن كافة الصناعات الأخرى .. وكلما زدنا صناعة جديدة ازداد رخاء العامل وازداد امتصاص عدد آخر من عمال الزراعة .. وهذا بلا شك يعود على الزراعيين بالنفع الكبير لما تمتصه الصناعة من عمال يقل بهم عدد منافسيهم ويؤدى إلى التوازن المنشود بين العرض والطلب .

٢ – إذا أمكننا تشجيع الصناعة فإن هذا يسهل لنا ايجاد البيئة الصناعية بمعنى أنه ينشأ إلى جانب الصناعات الكبرى صناعات أخرى تبعية صغيرة، يعمل بها الكثير من العمال وتدر عليهم دخلا يجزيهم ، فمثلا إلى جانب شركة الغزل وهى ما أخذناه مثلنا الأول صارت صناعة النسيج اليدوى

منتشرة فى منطقة المحلة الكبرى ، وقام إلى جانبها أنواع من عمليات تجارية صغيرة - سواء فى الغزل أو النسج - كفلت حياة طيبة لكثير من العمال الذين لولا وجود هذه البيئة لكانوا فى حالة سيئة كزملائهم العمال الزراعيين

٣ — إن قيام الصناعات يجعل العمال ينزحون إلى مراكزها ليجدوا رزقهم فيها ، وهذا بلا شك لمما يساعد على انتقال كثير من العمال من الأماكن المزدحمة بالسكان جريا وراء النفع مما يتحقق معه بالتدريج مبدأ التوازن فى توزيع السكان بين بلاد القطر جميعا .

٤ — كما أن كل صناعة جديدة تقام ، على احدث النظم والاساليب تعدمعهداً لنا ، نمارس فيه التدريب على أرقى ماوصلت اليه فنون الصناعة ، وارفع مابلغته وسائل الادارة والتنظيم فى الخارج .

. . . إن الآثار الطيبة والنتائج المحمودة التى يخلفها تصنيع البلد لا يمكن أن تحصر . . فازدهار الصناعة يؤدى إلى تحسين مركزنا الاقتصادى وميزاننا التجارى Balance of Trade ، ومكافحة البطالة ورفع مستوى معيشة العمال وتموين السكان بجانب كبير من حاجياتهم . . إلى غير ذلك من الفوائد الجليلة .

وإذا كانت للصناعة وإنتشارها مثل هذه الفوائد والنتائج الطيبة ، فليس أقل من أن نشجع صناعتنا الناشئة وننميها بكافة الوسائل .

٢٠ — وأنا لا أنكر انه قد بدت أخيراً فى مصر نهضة صناعية ، ولكن يجب العمل على مباركة هذه النهضة حتى تزدهر الصناعة ازدهاراً يتحقق معه سعادة الشعب ورفاهيته ، وأن نعنى بالعمال وحياتهم عناية لا تستند إلى مجرد رفع الأجور ، وإنما تستند على الأخص إلى إيجاد المرافق الاجتماعية والثقافية الكافية للعمال وأولادهم ، وإيجاد المستشفيات التى تتسع لهم ، وأن يفرض عبء ذلك على أرباب العمل والحكومة ، فإن إنتاج العامل يزيد إذا حسنت حاله واطمأن لحياته ومستقبله ، وفى ذلك نفع كبير لأرباب الأعمال والإنتاج العام ، فضلا عن رفع مستوى العمال بما يجنبهم الاستجابة إلى الدعاية المدمرة ، فمن الخير أن تتضامن الحكومة وأرباب

الأعمال على رفع المستوى الاجتماعى للعمال وصيانته وتوفير الضمانات لهم ..

إن عنصر العمل من أهم العناصر لانتاج الثروة ، ولذا كان من المتحتم علينا أن نوفر للعامل حالة مادية وحالة معنوية حسنة وأن نأخذ بكل الأسباب التى تجعله يتكيف ازاء البيئة الصناعية بأن نجعله يلمس معنى العداله الاجتماعية التى هى التطبيق العملى لحفظ الكرامة البشرية والمجهود الآدمى .

٢١ — إن هناك من يقول « إنه يجب الحذر فى معالجة هذه المشكلة الشائكة — مشكلة العمل — فلا يكون هناك اسراف قد يصرف ذوى الأعمال عن أن يوجهوا جهودهم لميدان الصناعة ، وينتقلوا بأموالهم إلى ميدان آخر إذا أحسوا ثقل العبء . فيجب أن تقوم سياسية التشريع على أساس التوفيق بين المصلحتين : مصلحة العامل ، ومصلحة النهضة الصناعية ، فيجب أن يؤخذ تشريع العمال فى حذر حتى لا نحمل الصناعة اعباء قد تصرف رءوس الأموال عنها وهى لا تزال فى مبدأ حياتها لم تقف على قدميها بعد ، ولم تستطع أن تصمد لعوامل المنافسة الخارجية » .

وجميل هذا الذى يذهب هو — أو يذهبون هم — إليه .. نعم جميل أن نشجع الصناعة أولا التى هى مجال عمل العمال ، حتى إذا ما استقرت وانتشرت واستطاعت أن تتحمل الأعباء جاز عندئذ السير فى طريق الحماية المطلقة للعامل .. وجميل أن نوفق بين مصلحة العامل وصاحب العمل توفيقا يقوم على العدالة بينهما ويهدف للصالح العام .. ولكن هل جميل وهل عدل أن يهدف هذا التوفيق ويقوم فقط على أساس أن يثرى صاحب العمل على حساب العامل المسكين بدون ماوجه حق وبغير ما سبب أو مبرر ! ؟ كلا وأيم الله ! إن هذا ليس من الجمال فى شىء وليس من العدالة فى كثير أو قليل . ومتى كان الجمال أو العدل فى اساءتنا لمعنى التوفيق ، ولما ينطوى عليه هذا المعنى النبيل من معرفة لأقدس واجبات العدالة ، وادراك لاسمى آيات الإنسانية !!

متى كان الجمال أو العدل فى أن يحرم العامل ليربح صاحب العمل أكثر مما ينبغى أن يربح ، وليرغد أكثر مما ينبغى أن يرغد ، وليجلس فوق أهرام من الذهب بينما يقتات العامل من آلامه وحرمانه وسغوبه !! إننا لو فهمنا التوفيق على هذا المعنى فقد أسأنا إلى التوفيق وإلى الجمال وإلى العدل وإلى العامل وإلى صاحب العمل نفسه ، بل وإلى المجتمع فى مجموعه .

نعم، جميل «أن نرغب أصحاب رؤوس الأموال فى إقامة الصناعات فى هذا البلد بكافة وسائل الترغيب - سواء أكانوا أجانب أم وطنيين - لأن الصناعة متى قامت وقويت شوكتها استفاد منها العامل المصرى والشعب المصرى ، سواء أكان رأس المال المكون لها وطنيا أم أجنبيا . أما إرهاق الصناعة فى بدايتها فمؤداه هرب رؤوس الأموال أجنبية كانت أم وطنية ، وفى هذه الحالة تقع الطامة الكبرى على رأس العمال أنفسهم ، بل وعلى رأس الأمة بأسرها ، فالمستقبل هو فى تشجيع استثمار رؤوس الأموال بكافة الوسائل الممكنة للأخذ بناصر الصناعة وإنهاضها » .

وهذا أيضاً جميل ، ولكن لكى تتركز وسائل الترغيب هذه وتقوم على أساس إلحاق الغبن بالعامل أكثر مما هو لا حق به منه ، فهذا ما أنكره كل النكر ، بل وتنكره النهضة الصناعية ذاتها ، ويبرأ منه كل إصلاح وتقدم منشود .

٢٢ — والحق أنه ليس أعدل وأجمل وأسلم وأجدى من أن نشجع الصناعة بوسائل أخرى ، بدل أن نلجأ إلى تشجيعها على حساب هدم أهم عناصرها ، وهو عنصر العمل ، العنصر الإيجابى فيها . . إن تجارب الأمم قد دلت على أنه إذا كان تقدم البلاد وقف على تقدم الصناعة ، فإن تقدم الصناعة وازدهارها وقف على النهوض بالعامل ورفع قوته الشرائية ، بل وعلى إشعاره فى نفس الوقت بحالة نفسية طيبة حتى يعمل بروح نشطه وبأكبر كفاية ممكنة .

هذا فضلا عن أننا لو تساءلنا . لماذا تكافح الأمم وتجاهد ، ولماذا تأخذ الدول بأسباب التحول الصناعى فى اقتصادياتها ؟ لوجدناها تفعل ذلك رغبة منها فى تنمية ثروتها الأهلية ودخلها القومى فى سبيل شىء واحد وفى سبيل غاية واحدة هى « رفع مستوى شعوبها » . فليس شك فى أن أداتنا الاقتصادية - كما يقول الأستاذ « ارفك » : — «لم توجد لاثراء الأفراد ، فهذا يكون عارضا بالطبع ، وإنما لخدمة الجماعة » .

إن العناية بالآلات وزيادة كفايتها قد استنفدت جل اهتمام رجل الأعمال فى القرن التاسع عشر وأهمل العنصر الإنسانى اهمالا تاما إلا أنه سرعان ما تنبه رجل الأعمال إلى الدور الرئيسى الذى يقوم به العامل فى انجاح المنشأة ، وإلى أن انخفاض مستوى الأجور كما يقول « بروان » يعد فى طليعة العوامل المعرقلة لآليه الصناعة وتقدمها . وإلى أن رفاهية المشروع تعتمد إلى حد كبير على مهارة العنصر الإنسانى وقيامه بالعمل بروح هادئة مطمئنة راضية تدفعه إلى الإخلاص والتفانى ؛ وتزيد من كفايته ودأبه . .

وما أظن إلا أن هذا هو الذى حدا بالدول على أن تنص فى اتفاقيتها « بيرتن وودز » عقب الحرب العالمية الأخيرة على وجوب تحسين حالة اليد العاملة ورفع مستوى دخلها الحقيقى كوسيلة لإحقاق سياسة التعمير والانشاء وتدعيم ماتنطوى عليه هذه السياسة من رفع الطاقة الانتاجية وانعاش التجارة والمبادلات الداخلية والخارجيه . .

كما أننا لو اتجهنا إلى مستر « هارولد بتلر » المدير الأسبق لمكتب العمل الدولى لوجدناه يقول فى هذا الصدد « إن الاصلاح الاجتماعى عامل ضرورى لكفاية الصناعة وليس بالمعرقل لها . . وأن التوسع الصناعى يجب أن يسير جنبا إلى جنب مع التحسن فى ظروف العمل والحالة الاجتماعية والصحية للطبقة العاملة بصفة عامة . » .. وأنصت معى أيضا إلى روزفلت وهو يحدثنا فى

رسالة لاسلكية عن مشروع علاجه الجديد The New Deal بقوله « لو أن أرباب الأعمال فى المجموعات الصناعية المتنافسة ، اتفقوا جميعهم على إعطاء العمال نفس الأجور ، الأجور المعقولة وأن يستخدموهم نفس الساعات ، الساعات المعقولة ، لما أضرار تفاع الأجور أو انخفاض الساعات بأى من أرباب الأعمال ، بل إن مثل هذ العمل لخير لرب العمل من البطالة والأجور المنخفضة ، لأنه يزيد المشترين للبضائع التى ينتجها » . وتطلع معى أيضا إلى هنرى فورد وهو يقول « العامل المنخفض الأجر إن هو إلا مستهلك نقصت قوته الشرائية فهو لا يستطيع الشراء وضعف القوة الشرائية هو سبب الكساد . » . . ولقد أيده فى ذلك الكثيرين من الاقتصاديين وأصحاب الاعمال الامريكيين مثل صمويل فوكلاند الذى قال فى مقال له « إن بقاء الأوقات الطيبة للعاملين واستمرار ازدهار الأعمال يتوقفان إلى حد كبير على الاحتفاظ فى هذه البلاد بأعلى أجر يمكن دفعه إلى هولاء الذين يعملون ليعيشوا أيا كانت مهنتهم بما فى ذلك الفاعل والميكانيكى وكاتب البنوك ! ! .

ولست أعنى من وراء هذا كله أن نكيل للعامل بكيل الذهب . . كلا لم أعن هذا ولم أقل به ولم أقصده ، ولكنى أقصد فقط إلى أن أجعل من العامل شيئاً مهما فى حياة المجتمع ، وشيئاً مهماً فى حياة الصناعة ، ولكى يكون كذلك يجب أن يكون شيئا مهماً فى عقول أرباب العمل والقائمين على النهوض بالوطن ، وأن نحقق له أكبر قسط من العدالة الاجتماعية فى حدود ظروفنا الاقتصادية ومدى نهضتنا وتقدمنا الصناعى ، بل وفى حدود المدى والقدر الذى نتطلع إليه لإحقاق هذا التقدم وإنهاض هذه النهضة .

وعلى كل حال يجب أن يدور أصلاحنا العمالى حول محور قوامه العدل والحق ، وأن نخطو به خطوات سريعة متتابعة . ومع ذلك فإذا كان المثل الصينى يقول « إن رحلة طولها ألف ميل تبدأ بخطوة واحدة » ، والمثل الفرنسى

يقول « إن باريس لم تبن فى يوم واحد » ، فليس بأس أو فليس بد من أن نقدر للصينيين مثلهم ونتمشى معه ، وللفرنسيين مثلهم ونتمشى معه حتى يمكننا أن نغير من العادات والتقاليد المرعية البالية شيئاً فشيئا ، ونتحول بروح صاحب العمل — تلك الروح الرجعية الجامدة — نحو مواطن النور وسبل الإصلاح فى شئ من التدرج وبغير ما طفرة أوإندفاع قديحولا - لرجعيتنا وأثرتنا وجهلنا - دون استثمار رءوس الأموال فى مجالنا الصناعى ! .

٢٣ — قلنا أن العمل على خفض مستوى المعيشة بين العمال طريق عقيمة لاتلجأ إليها الدول فى تدعيم إقتصادياتها أو إحيائها ، فهو إن لم يكن عامل هدم ، فلا يمكن أن يكون عامل بناء . . وذكرنا أن واجبنا هو ترغيب الرأسماليين فى إقامة الصناعات فى هذا البلد بكافة وسائل الترغيب . . ولكن ما هى هذه الوسائل ؟ هل هناك وسائل أخرى جدية فعالة غير تلك التى تقول بها نظرية الترغيب على حساب العامل ، تلك النظرية التى لم يقرها علم ، ولم تسفر عنها تجربة ، والتى أنكرتها كل النكر العدالة والحق والدين والمنطق والإنسانية جميعاً ! وأصبحت لاتجد لها عونا وساعدا فى عصر السرعة والملايين : السرعة الفائقة فى الإنتاج وملايين المنتجات التى تتدفق على الأسواق كل يوم بل وكل لحظة نتيجة لكفاية العامل واستعمال الآلات واتباع تقسيم العمل واستخدام رءوس الأموال ! ماهى هذه الوسائل الأخرى المحمودة المنتجة ، ثم ماهى الاتجاهات والانظمة الحديثة اللازمة لصناعتنا ، والتى يترتب على نقصها تدهور الصناعة وانحطاطها ، وعلى تحقيقها والعناية بها وفرة الإنتاج وزيادة ربح صاحب العمل ؟ . . هذا كله هو ماسوف نقوم بمعالجته تحت البنود التالية :

٢٤ — يمكن القول بأن صناعتنا سارت بتقدم مضطرد منذ الحرب الماضية ألا أن خطواتها أخذت تبطئ فى السنوات الأخيرة بسبب كثرة

القيود التى عمدت الحكومة إلى احاطتها بها . . فالتشريعات الاقتصادية التى صدرت بمصر بعدالحرب امتازت بزيادة تدخل الحكومة فى كل صغيرة وكبيرة فمن تشريعات خاصة بمسائل التموين ، والتسعير الجبرى ، وتنظيم الشركات والعلامات والبيانات التجارية . . إلى غير ذلك من تعدد المصالح الحكومية التى ينعدم التناسق بينها ، والتى تشرف على تنفيذهذه التشريعات . وقدتأثرت كل مصلحة فيما وضعته من تشريعات بصالحها الخاص ، فدأبت على الاهتمام بزيادة سلطتها وتوسيع نفوذها وزيادة عدد مستخدميها بغض النظر عن مصلحة الاقتصاد القومى . . كل هذا ، وأكثر من كل هذا جعل أصحاب الأعمال يقفون حائرين لايدرون كيف يوفقون بين الحكومة وتشريعاتها المتعددة وبين هدفهم الأول من وراء قيام المشروع وهو تحقيق فائضاً لهم Producers' Surplus مما كان له تأثير سيء فى نفوس أصحاب العمل فتوقف معظمهم عن توسيع مشروعاتهم كما احجم المستثمرون عن استثمار اموالهم فى مشروعات جديدة . . بل وهناك مشروعات بقوانين مازالت فى طريقها إلى الاصدار ، ولا شك فى انه اذا ماتم وضعها فى دائرة التنفيذ ستفرض على الصناعة التزامات جديدة فوق الالتزامات التى تئن منها اليوم ، كما ان اخضاع الصناعة للروتين الحكومى وتقييدها باللوائح والتعليمات العديدة سيؤدى الى انعدام الحافز على تحقيق الربح - وبالتالى الى ايقاف نمو الصناعة وتقدمها .

وجميل مثلا أن يكون من بين المشروعات بقوانين التى وضعتها وزارة التجارة والصناعة أخيراً والتى فى طريقها الى الاصدار مشروع انشاء مجالس عليا للصناعات تقوم بالاشراف على الصناعة وتوجيهها . ولكن ليس بجميل ان تؤدى هذه المجالس مهمتها نظير رسوم جديدة والتزامات تفرضها الوزارة .

انا لا أنكر على الحكومة تدخلها فى الانتاج ، فهو واجب يحتمه الصالح العام ، وتقضى به الضرورة لمسايرة مقتضيات العصر والتطور ، ولكن لكى

تسرف الحكومة وتندفع فى اصدار التشريعات المتباينة ، وفرض الالتزامات العديدة على الصناعة وهى مازالت فى بداية عهدها وبدون ما دراسة أو تريث، أو حذر من النتائج الوخيمة التى تترتب على مثل هذه السياسة ، فأمر لا أقره بل ولا يرضاه كل وطنى عاقل غيور لأنه ليس من الحكمة ولا من الوطنية فى شئ . .

٢٥ — نعم ، لقد تطور النظام الاقتصادى منذ أواسط القرن التاسع عشر بحيث قد أصبح من الخطأ القول بصفة مطلقة بأن النظام الاقتصادى الحالى يستند على المنافسة الحرة وعلى الملكية الخاصة لوسائل الانتاج ففى الجماعات الحديثة أخذ نشاط الدولة الاقتصادى يتزايد ، ولم يعد تدخل الدولة فى العلاقات الاقتصادية تدخلا ضئيلا ، بل اتسعت دائرته من يوم لآخر وأصبح يأخذ أحد الشكلين الآتيين :

الشكل الأول : التدخل المباشر ، وفيه تقوم الدولة أو الهيئات المحلية بمهمة المنظم ، وتحل محل النشاط الفردى فى إنشاء بعض المشروعات وإدارتها . .

الشكل الثانى : التدخل غير المباشر ، وفيه تترك الدولة للمشروعات الخاصة مباشرة النشاط الاقتصادى ، ولكنها تحد من حرية المشروعات فتتدخل حماية لبعض المصالح أو لتحقيق توازن النظام الاقتصادى ، أو لحماية الصناعة الوطنية من خطر المنافسة الأجنبية فتعطى المنح وتقيم الحواجز . . فهى تتدخل مثلا بواسطة التشريع لتنظيم استخدام العمال وتحسين حالتهم ، أو للتأثير فى الأثمان وحماية المستهلك أو لتوجيه القوى المنتجة نحو فرع معين من فروع الإنتاج ، فتتولى هذا الفرع بالتشجيع عن طريق إعطاء المنتجين منحا للإنتاج أو للتصدير وعن طريق إعفاء المواد الأولية اللازمة لصناعاتهم من الرسوم الجمركية . . كما قد تسعى الدولة أحيانا للتقليل من إنتاج سلعة ما . .

وسواء أكان التدخل مباشراً بإقامة المشروعات العامة ، أو كان غير مباشر

بتوجيه الإنتاج الفردى ، فإن هدفه لا يتعدى ترشيد الصناعة ، والتوفيق بين المنتج والعامل والمستهلك ، وحماية الصالح العام .

الوسائل الفعالة لإنهاض صناعتنا

ويمكننا أن نلخص أهم الوسائل التى تنقصنا ويجب الأخذ بها لإنهاض صناعتنا من جهة ، ولترغيب أصحاب رؤوس الأموال فى إنشاء الصناعات من جهة أخرى فيما يلى :

أولا : الإعفاء والتخفيف من حدة الالتزامات :

٢٦ — إعفاء المصانع الجديدة من الضرائب فى السنوات الأولى من إنشائها ومنحها الأراضى اللازمة بدون مقابل . وذلك تشجيع للمستثمرين على استثمار أموالهم فى الصناعة . . وهذه وسيلة فعالة لجذب رؤوس الأموال نحو الميدان الصناعى ، فضلا عن أنها أجدى وأسلم وأعدل من تشجيعهم على حساب التشريعات الاجتماعية للعمل التى يجب أن تكون دائماً عادلة حتى تساهم هى الأخرى بوضعها العادل على إنجاح المشروع والتقدم به .

أما التشريعات الصناعية الأخرى فيجب الحرص والحذر ما أمكن ونحن نقوم بسنها ، فيجب ألا تصدر إلا بعد بحوث علمية فنية مبنية على الخبرة ودراسة العواقب ، وعلى ألا تقف فى سبيل صناعتنا ، وهى مازالت فى مستهل حياتها محتاجة إلى إفساح طريق النمو أمامها لا تقييدها وإعاقة تقدمها . وعلى العموم يجب ألا نصدر منها إلا ما تقتضيه الضرورة القصوى ويتطلبه الصالح العام .

ثانياً : تحسين منتجاتنا والدعاية لصناعتنا :

٢٧ — معلوم أن المشروع الصناعى يقوم بشراء المواد الأولية وإنتاج

السلع لغرض بيعها بربح . . فهو لايحتاج فقط لكى يقوم بأعماله خير قيام إلى رؤوس الأموال (العنصر المادى) والكفايات الفنية والإدارية والأيد العاملة (العنصر الإنسانى) ، وانما يحتاج أيضاً الى عنصر لا يقل عن هذين العنصرين أهمية ان لم يزد ، فهو يحتاج إلى علاقات تجارية أو مايعرف بعنصر الشهرة . وعنصر الشهرة هذا يتطلب تحسين منتجاتنا حتى يمكن تصريفها ، وكلما زادت تصريف المنتجات زادت سرعة دوران رأس المال أى زاد عدد دوراته وزاد الربح . كما يمكن تكوين العلاقات التجارية بطرق شتى أهمها الدعاية والإعلان ، وتخفيض ثمن البيع عن طريق محو الإسراف فى عناصر التكاليف . .

والحق أن منتجاتنا الصناعية تسىء الى سمعتنا فى الخارج ، وليس أدل على ذلك من التقارير التى تتلقاها وزارة التجارة باستمرار من رجال التمثيل السياسى المصرى فى الخارج ، والتى تتضمن ملاحظات قاسية على بعض صادرات مصر من المنتجات الصناعية ، إذ أشارت هذه التقارير صراحة إلى « سوء حالة هذه المنتجات ورداءة مواصفاتها وعدم إتقان صنعها » ، ووجهت أنظار المختصين إلى الأضرار التى ستلحق سمعة البلاد وصادراتها من جراء ذلك(١) . واذا كانت الظروف العالمية قد دفعت بعض أسواق الاستهلاك فى الخارج الى شراء منتجاتنا الصناعية ، فلا أقل من انتهاز هذه الفرصة لتثبيت أقدام هذه المنتجات فى هذه الأسواق إن لم نعمل على فتح آفاق جديدة أمام صناعتنا حتى يمكن تصدير المجهود الإنتاجى بدلا من الخامات إلى الخارج ، وبذلك تستفيد البلاد اقتصاديا من استيراد الأموال الأجنبية الى داخل البلاد لدفع اجور سخية للعمال ، ولحصول صاحب العمل على ربح وفير ، ولسداد ماتتطلبه الحكومة من ضرائب . .

---

(١) راجع جريدة الأهرام ٢١ / ٧ / ١٩٥٠

ثالثاً : التنظيم العلمى للانتاج :

٢٨ — ونعنى به تطبيق النظريات العلمية الحديثة فى الانتاج الصناعى، والأخذ بمجموع الطرق الفنية والتنظيمية التى ترمى الى زيادة المنتجات ، مع الاقتصاد فى المجهود والمواد التى تبذل فى الانتاج . . فلقد حثت المنافسة التى تعمل على تخفيض سعر البيع رب العمل على محو الاسراف فى عناصر الانتاج واضطرته الى التقليل من تكاليف سلعه ما أمكن اذ ان هذه هى الوسيلة الوحيدة لتحقيق الربح . ويتضمن التنظيم العلمى للانتاج : التنظيم العلمى للعمل ، والتوحيد النوعى للانتاج ، والتكامل . . :

التنظيم العلمى للعمل :

٢٩ — اما عن التنظيم العلمى للعمل ، فيرمى الى البحث عن الوسائل التى تجعل العمل اكثر انتاجا ، أى زيادة انتاج واجر العامل ، دون زيادة فى المجهود الذى يبذله . ولقد بدأت حركة التنظيم العملى للعمل فى السنوات الأخيرة للقرن التاسع عشر ، حيث عقدت عدة مؤتمرات لبحث هـذا الموضوع ، واقترحت عدة نظريات أهمها : نظرية تايلر ، ونظرية فايول . ونظرية منستربرج وتعرف بالنظرية الفنية النفسية ، واخيرا نظرية فسيولوجية العمل لاتزلار . . ويقول هارينجتن امرسن (١) Harrington Emerson ان انخفاض الكفاية ليس راجعا الى ان العمال لا يعملون بجد ولكن لأنهم ليسوا موجهين فى عملهم توجيها صحيحا ولأنهم يقومون باعمالهم فى ظروف سيئة ، ولقد اظهر البحث فى مصنع للقاطرات ان موضع ٧٥ ٪ من الآلات التى كانت تعمل منذ ٣٠ سنة يجب ان يتغير كيما يسهل الانتقال من آلة الى اخرى اثناء

---

(١) The Administration of Industrial Enterprises by Jones, Longmans, London p. 3. etc.

العمل بشكل يوفر الجهد والوقت معا ، ولقد كان من نتيجة هذا التنظيم الجديد لموضع الآلات محو الاسراف ، فتضاعف رقم الانتاج بتكاليف أقل . . ويقول جلبرث Gilbreth ، وهو أحد الخبراء فى دراسة موضوع الكفاية بمحو الحركات غير الضرورية ، أن الخسارة الناتجة من عدم الكفاية فى تقسيم العمل بين العمال المهرة وغير المهرة فى الصناعات اليدوية تكفى لاعطاء معاش لنصف عمال الولايات المتحدة يساوى أجرهم كاملا كما لو كانوا يعملون . .

وعلى كل فالإتجاه الحديث هو دراسة الصناعة على أساس علمى بابتكار طرق جديدة للانتاج ومحو الاسراف . ويظهر أثر ذلك الاتجاه من الحاق معامل الأبحاث ومكاتب التصميمات وغيرها بالمشروعات الصناعية ، ومن تطور الإدارة إلى إدارة علمية تعمل على الوصول إلى أكبر كفاية ممكنة فى جميع فروع النشاط الصناعى .

وإتماما للفائدة نرى أن نعرض بإيجاز لشرح تلك النظريات التى تعنى بالتنظيم العلمى للعمل :

نظرية تايلر Taylor :

٣٠ — بحث المهندس الأمريكى تايلور لطريقة العمل من وجهة علمية ، ووصف البعض طريقته بأنها أهم تقدم للفن الصناعى من وقت أن أدخلت القوى الميكانيكية الحديثة ، وتتلخص هذه النظرية فيما يلى :

١ — لابد من التعرف على خير وسيلة لتنفيذ العمل بأسرع ما يمكن : فيرى تايلر أن العمل الواحد يمكن أداؤه بطرق مختلفة وأدوات متنوعة . لكن هناك طريقة واحدة وأداة واحدة أكثر انتاجا من غيرها ، ولذا يجب اكتشاف هذه الطريقة ، بالبحث العلمى . ويرى تايلر أن العامل لا يمكن أن يهتدى من تلقاء نفسه إلى الطريقة المثلى فى العمل ، وذلك لأن الحركات التى يقوم بها

تجريبية أخذها بالوراثة والتقليد ، وقد تكون مشوبه بكثير من الخطأ ، فعلى كاهل رب العمل يقع عبء البحث عن الطريقة العلمية للعمل . ولأجل الوصول اليها تجب ملاحظة حركات العامل أثناء عمله وتحليلها كما يحلل الكيمائى الأجسام . وتجزأ كل عملية إلى أبسط عناصرها وتقاس مدة أدائها بالكرنومتر لغاية $\frac{١}{١٠٠}$ من الدقيقة . وبذلك يمكن التعرف على الحركات غير المجدية واستبعادها والاستعاضة عنها بالحركات النافعة ، بحيث لا يتخلل عمل العامل أى حركة غير مجدية . ثم توضع قواعد دقيقة للعمل بحيث يسير على وتيرة واحدة ويمكن للعامل أداؤه بكل دقة . ومن الواجب أن يجد العامل كل الأدوات محضرة وموضوعة بشكل يوفر عليه كل انتقال ، فتمر المواد على العامل فى المصنع بشكل مائدة متحركة ، ولا تقف أمامه إلا الوقت الكافى لتنفيذ عمله (١) . وفى صناعة البناء يوضع الآجر والمونه بجانبه بحيث لا ينثنى فى كل لحظة لتناولها .

٢ — يطلب من العمال أن يتبعوا الطريقة العلمية فى عملهم ، وتعطى لكل منهم عند دخوله المصنع بطاقة تبين مايطلب منه من عمل ، وتحدد طريقة تايلر حداً أدنى لما ينتجه العامل فى اليوم ، ومن عجز عن تأديته يطرد من المصنع وتعطى مكافأة إضافية للعامل الذى ينتج أكثر من هذا الحد ، على الا تتجاوز هذه المنحة ٦٠٪ من أجر العامل مهما زاد إنتاجه .

٣ — تفرض طريقة تايلر رقابة شديدة على العمال إذ تنظم هيئة من المراقبين لملاحظة العمال أثناء عملهم — وللتحقق من اتباعهم الطريقة العلمية اثناء تأدية العمل . ومن أن المواد قد وضعت فى المكان المعين لها .

٣١ — تقدير النظرية :

دلت النتائج العملية على نجاح طريقة تايلر خصوصا فى صناعات التعدين

---

(١) يمكن مشاهدة ذلك فى مؤسسات تعبئة زجاجات البيرة والكولا ، وفى دور الطباعة حيث يقوم العمال بعمليات تجميع وترتيب الاوراق والملازم من على مائدة متحركة تدور امامهم وهم جلوس .

والشحن والبناء ، فزاد الانتاج ثلاثة أو أربعة أمثال ما كان عليه . ولكن هذه الطريقة لا تصلح لكل نوع من الأعمال ، فهى لا تطبق إلا فى المصانع التى بلغ تقسيم العمل فيها حدا كبيرا وكثر فيها عدد العمال ، وكان من السهل مراقبتهم .. ثم هى لا تصلح على العموم للأعمال الزراعية نظرا لأن العمال يعملون فى مساحات شاسعة ، ولأن تقسيم العمل غير منتشر فى الزراعة .

وبالرغم من ان نظرية تايلر أدت إلى زيادة إنتاج العامل وأجره ، ووفرت له وقت الفراغ المناسب ، واذا كانت ايضا ادت إلى نقص نفقة إنتاج الوحدة وزيادة ارباح صاحب العمل .. إلا ان النظرية قد ووجهت - وبحق - بعدة انتقادات ووقف العمال منها موقفا عدائيا وخاصة فى اوربا . ويمكن تلخيص الاعتراضات التى وجهت الى النظرية فيما يلى :

١ — تؤدى هذه الطريقة إلى انتشار البطالة بين العمال ، لأنها تستبعد الأشخاص الذى لا يقومون بحد ادنى من العمل اى انها تؤدى الى بقاء الاصلح مما يزيد عدد العاطلين ويصبحون عالة على المجتمع . وكذلك فإن زيادة انتاج العمال تستدعى تقليل عددهم ، وفى بعض الصناعات لا يستبقى تايلر الا ربع او ثمن العمال .

٢ — الزام العمال بالقيام بحركات معينة يبعد بهم عن طبيعتهم الانسانية ويجعلهم أشبه بالآلات ، ويضعف لديهم ملكة التفكير .. هذا فضلا عن ان طريقة تايلر مرهقة للعمال ، ومنهكة لقواهم حيث يتحملون مالا طاقة لهم به وخاصة اذا اسىء تطبيقها .. ويتجلى هذا الارهاق اذا ماعلمنا ان كل عملية تقاس مدة أدائها بالكرنومتر لغاية $\frac{١}{١٠٠}$ من الدقيقة . :

٣ — يعاب على نظرية تايلر أنها وان كانت تقول بزيادة الاجور ، الا أن هذه الزيادة تقف عند حد معين اذ مهما زاد انتاج العامل فلا تزيد مكافأته على ٦٠٪ من الأجر الاصلى ، ويرد تايلر بقوله ان زيادة الإنتاج ليست نتيجة لمجهود العامل ، بل هى نتيجة التنظيم الذى أتى به رب العمل ، بينما يقول العمال

بأن زيادة الانتاج تأتى من كفاءة العمال الذى يحتفظ بهم تايلر

٤ — يحتاج تطبيق النظرية الى رقابة دقيقة ، ومن ثم لا يمكن تطبيقها فى كل المشروعات .

والواقع ان نظريه تايلر عنصر هام لكل نظام صناعى، ولكن تطبيق النظرية بالشكل الذى قال به تايلر يعوزه الكثير من التعديل من جهة أخرى ويتنافى مع الاحترام الواجب لانسانية العامل من جهةأخرى .فمن الواجب اذن التخفيف من حدة النظرية عند التطبيق ، وهذا هو ماعنيت به النظريات النفسية المختلفة التى أصلحت ضعف نظرية تايلر وعالجت مسائل الاضاءة والتهوية والتعب . . وغيرها من العوامل التى تؤثر على العامل داخل المصنع .

نظرية فايول Fayol

٣٢ — تعنى هذه النظرية بكفاية الأعمال الادارية ، فيرى فويل ان كفاية العمل فى زمننا هذا تتوقف على خصوبة آراء المنظمين من الوجهة العقلية والفنية ، ولا غرابةفيما يقول به فويل، فالمنظم أساس النظام الاقتصادى الحالى ، ويلعب دوراً خطيراً فى إنتاج الثروة وتوزيعها ، فهو الذى يجمع عناصر الانتاج ، ويعمل على ايجاد التناسب بين عوامل الانتاج المختلفة ، ويوزع على كل حصته فى الناتج . وللمنظم وظيفتان : فنية واقتصادية . فالأولى تنحصر فى تنظيم الانتاج ، فيختار المكان الملائم للمشروع ، ويشترى الآلات والمواد الأولية ويستخدم العمال ويوزعهم على الأعمال المختلفة ، ويبحث عن منافذ لتصريف بضاعته . . أما مهمته الاقتصادية فهى العمل على ملائمة الانتاج للاستهلاك حتى لايكثر العرض عن الطلب مما يؤدى إلى خفض الثمن وكساد المنتجات .. وعلى كل فالمنظم يعتبر طبيب المشروعات الذى يبحث حالة المشروع من كل الوجوه فيلمس سبب اعتلاله ثم يصف العلاج الواجب له فترجع إليه حيويته ويسير فى طريقه إلى النجاح . والوظيفة الادارية فى المشروع

الصناعى كوظيفة المخ فى جسم الانسان تحكم باقى الأعضاء وتنظم عملها . .

ولقد قام هنرى فويل بوضع طريقة لتنظيم اعمال الادارة والفن الادارى ، بل اليه يرجع الفضل الأول فى تنبيه الاذهان إلى ضرورة الاهتمام بالدراسة العلمية لادارة الاعمال والتنظيم الصناعى ، ويرى ان نقص الانتاج إنما يرجع أول مايرجع إلى عدم تنظيم الادارة . . وإذا كان تيلور قدقام بتنظيم الاعمال التنفيذية فى محيط العمال بوجه علمى ، أى بينما كان تنظيمه تصاعديا مبتدئا بالعامل ، فإن فايول بدأ تنظيمه تنازلياً بمعنى انه ابتدأ بالمدير وبالمنظم ، وبهذا جاءت دراسته مكملة لدراسة تايلر . وينادى فايول بتقسيم الاعمال الادارية إلى عدة أقسام يتخصص كل فرع منها بعمل معين . ووجه الأنظار إلى حاجة الصناعات إلى المديرين والموظفين الأكفاء . واشترط فى مدير أى مشروع ان يكون قادراً على التصرف واستغلال ماحصله من دراسة نظرية وتجارب عملية وفقاً لظروف المشروع ومميزاته الخاصة ، فطرائق التنظيم الصناعى الحديث تختلف من مشروع لآخر تبعاً لنوع الصناعة والمميزات الخاصه بالمشروع من حيث حجم الانتاج ووضع السوق ، والتركتب النسبى لنفقة الانتاج . . الخ . .

نظرية منستربرج Munsterberg

٣٣ — يقول منستربرج بفحص قدرات العامل النفسية وميوله حتى يوجه إلى العمل الذى يلائمه . . كما يجب تعديل الآلات وتحسين الأجهزة لا لزيادة الانتاج فحسب ، بل لتسهيل ادارتها واستعمالها ، ولتصبح أكثر ملائمة وتوافقاً لحركات العامل وحالته الحيوية بدلا من تعديل حركات الانسان حتى تصبح ملائمة للآلة .. وهى نظرية تعنى على العموم ببحث حالة العامل وحاجاته النفسية حتى يحقق بمحض ارادته أكبر ناتج بأقل مجهود ، كما انها تنشد التوازن بين مطالب المشروع من العامل ومطالب العامل من صاحب المشروع .. ولقد اعتنت كثير من المؤسسات الصناعية فى أمريكا وانجلترا بهذه النظرية وطبقتها .

٣٤ — وما دمنا بصدد الكلام عن هذه النظرية النفسية ، فأرى من المفيد ان نتوسع هنا قليلا لنقف على أهمية علم النفس الصناعى Industrial psychology ذلك الفرع من علم النفس التطبيقى الذى أُدخل فى الكثير من المصانع كعامل هام من عوامل تقدم الصناعة ونهضتها اذ يعنى باختيار اكفأ العمال لكل نوع من الأعمال ، ويحقق التوافق بين العامل وعمله وبين العمل والعامل بحيث يؤدى تكييف العامل للمهنة والمهنة للعامل إلى زيادة الانتاج مع الاقتصاد فى المجهود والزمن ، فضلا عن أن هذا يجعل العامل يزداد شعورا بكفاءته وملاءمته للعمل ، ويتبع ذلك شعوره بالاطمئنان وتقديره لنفسه ورضاه عنها . كما يعنى هذا العلم بتحليل أنواع الأعمال المختلفة وما تتطلبه من حركات لتنظيم هذه الحركات (١) وازالة الحركات الضارة أو العائقة أو الضائعة مما يؤدى إلى تحسين الانتاج وزيادته بأقل مجهود وفى أقل وقت ، فتحليل العمل جانب أساسى من علم النفس الصناعى والجانب المتمم له هو تحليل العامل نفسه لمعرفة قدراته العقلية والحركية وسائر مقومات شخصيته . . كما يعنى هذا العلم أيضا بتحسين العلاقة بين العمال والمشرفين عليهم على اساس من العناية والتفاهم لا مجرد اصدار الأوامر . . وبمعالجة الحوادث ، وتنظيم اوقات الفراغ وايجاد ميادين للنشاط الثقافى والاجتماعى والترفيهى . . واعادة توجيه الذين أصيبوا بعاهات لا تحول دون قيامهم بعمل جديد مناسب لهم ، وذلك بتهيئه الظروف الملائمة التى تسمح لهم بالاستمرار فى العمل ، بتوجيههم نحو عمل ايسر من العمل الأول ولكنه

---

(١) والحق أن المجهودات التى بذلها العلماء جديرة بالاعجاب حقا ، فيصدر ضرورة وضع اصلح الاختبارات للتوجيه والاختيار اضطر العلماء إلى القيام بتحليل المهن المختلفة والوقوف على سلسلة الحركات التى يجب القيام بها لتأدية كل نوع من الأعمال على احسن وجه من حيث المجهود والزمن والانتاج . وقد بدء فعلا منذ حوالى اربعين عاما بتحليل اهم المهن ، ولكن لا يزال المجال واسعا شاسعا اذا ان عدد المهن بفروع كل مهنة يقرب حسب احدث احصاء امريكي من عشرين الف مهنة مختلفة .

مرتبط به متجانس معه . . إلى غير ذلك مما يعنى به علم النفس الصناعى(١) بالاستعانة مع الآخرين .

٣٥ — لقد كان تيلور يبدأ بتعيين اقصى انتاج يستطيع ان يصل اليه اكفأ عامل ، ثم كان يطالب جميع العمال بأن يصلوا إلى الانتاج النموذجى والا هددهم بالرفت . ومما شجعه فى هذه المعاملة الظالمة أن عدد المهاجرين المتعطلين كان كبيرا وقتئذ بحيث كان العرض يفوق الطلب بكثير . . وكان تيلر يعيد عملية الاختيار كل عدة سنين لرفت العمال الذين قل انتاجهم على اثر الانهاك الذى اصابهم بعد المجهود المضنى الذى كانوا يبذلونه للمحافظة على مستوى الانتاج المطلوب منهم . . ولكن مثل هذا النظام لم يلبث طويلا حتى ظهرت نقائصه العلمية والخلقية فلجأ بعض اصحاب المصانع إلى وسيلة اخرى لزيادة الانتاج وذلك باثارة المنافسة بين العمال بمنح انشطهم مكافآت قد تصل أحيانا إلى ٥٠ ٪ من الأجر الاساسى غير انه اتضح ان الدافع إلى الكسب الاكبر يضعف ويتضاءل اذا لم يراع صاحب العمل ارضاء الدوافع الأخرى التى لابد من ارضاء بعضها لضمان الانتاج المتواصل الحسن ، وقد أسفرت بعض التجارب عن النتائج الآتية فيما يختص بترتيب دوافع العمل حسب اهميتها :

فالدافع الذى يأتى فى المرتبة الاولى هو الأطمئنان إلى الاستمرار فى العمل فالشعور بالأمان وبضمان المستقبل اصبح اليوم فى الظروف المضطربة التى تجتازها الانسانية العامل الأول فى تحقيق سعادة الانسان وتوازنه فالخوف المعنوى كالخوف المادى من شأنه أن يضعف العزيمة ويشل الحركة . . ثم

---

(١) يهتم هذا العلم ايضا بدراسة اهم وسائل الدعاية والاعلان — كما أنه يقوم بتحليل الاسواق المختلفة تمهيدا للاعلان عن بعض السلع وترويجها ..

يأتى فى المرتبة الثانية توافر الشروط اللازمة للعمل المريح بازالة عوامل الضجر والملل والتعب السريع . . ثم يأتى فى المرتبة الثالثة والرابعة عاملان اجتماعيان هما الوئام مع رفاق العمل ، ثم حسن اختيار رئيس العمل او المشرف على العمل ، ولا شك فى أن لنوع العلاقة الانسانية القائمة بين العمال بعضهم مع بعض ، وبينهم وبين « المقدمين » والمشرفين ، اثراً كبيرا فى تحقيق رضى العمال وتقوية روحهم المعنوية . . ثم يأتى فى المرتبة الخامسة الاعتبارات المالية من إتاحة فرصة التقدم والترقية امام العامل اولا ، وارتفاع أجره ثانيا ، وبشرط ان يكفى الحد الأدنى للأجر دائما لسد حاجات العامل الاساسية ويضمن له حياة كريمة .

ويمكن ان نستخلص مما سبق ضرورة التوفيق بين حاجات العامل المادية وحاجاته النفسية والاجتماعية . فمن الخطأ ان تنظر الى العامل على أنه مجرد آله تستهلك كذا من الطاقة وتأتى بكذا من العمل ، بل يجب ان ننظر اليه كإنسان من حقه ان يحيا حياة كاملة تضمن له الطمأنينة والرضى بإرضاء دوافعه المادية والمعنوية والاجتماعية على حد السواء .

الغرض الذى يرمى اليه علم النفس الصناعى اذن هو ليس زيادة الأنتاج فحسب ، بل التوفيق بين الأنتاج الاكبر ومصلحة اكبر عدد ممكن من العمال وكرامتهم . ولذلك يجب ان يعتبر الأنتاج المتوسط نموذجا اومعياراً للانتاج العام — لا الانتاج الأعلى لأكفاء عامل كما كان يصنع تايلر — وبهذه الكيفية يساهم علم النفس الصناعى فى تحقيق احد وجوه العدالة الاجتماعية فيوفق بين صالح العمال وصالح الانتاج جميعا .. وعلى هذا الأساس تقوم نظرية منستربرج وغيرها من النظريات النفسية الفنيه .

٣٦ — على اننا اذا تحولنا شطر المصانع والحياة العمالية عندنا للوقوف على ما تم بصدد تنظيم العمل الصناعى على اسس سيكولوجية لمحاربة الاهمال

والتبذير ، واذا بحثنا مدى العناية بالعامل لا مجرد ادارته واصدر الأوامر اليه لألفينا اننا لم نعن بشيء من هذا ، اللهم الا اذا كانت قلة من المصانع قد اوجدت فى محيط عملها عيادة طبية ، واذا تساءلنا هل يبحث اولو الأمر فى منشأ الحوادث التى تعالج بالعيادة وما إذا كانت ترجع إلى عوامل فنية او إلى مشكلات نفسية يعانيها العمال ، وجدناهم لا يدركون لمثل هذه الأسئلة معنى ، معتقدين أنهم أدوا واجبهم لأنهم امدوا العامل بالاسعافات الأولية .

وإذا حاول أحد ان يسترعى نظر أصحاب المصانع إلى التبذير الهائل الذى يصيب الانتاج لعدم اختيار العامل وفقا لاستعداداته وما يتطلبه كل عمل من مهارة أو قدرة خاصة ، او لعدم العناية بالمشكلات السلوكية والأزمات النفسية التى يشكوا منها بعضهم سواء كانوا من العمال أو من الرؤساء ، فإنه لاشك فاشل فى محاولته لأن الأرباح الكبيرة التى قد يجنيها بعض أصحاب الأعمال من جراء رفع الأسعار تجعلهم راغبين عن ادراك نواحى النقص المؤدية إلى التبذير فى المواد الأولية وفى الوقت والمجهود . وكثيراً ماسمعنا بعض المهندسين الصناعيين يصرحون بأن تنظيم العمل فى ضوء ما يقدمه علم النفس الصناعى من اقتراحات ووسائل كفيل بخفض تكاليف الانتاج والاسعار وزيادة الانتاج وتحسينه مما يؤدى إلى تحسين حال العمال من جميع الوجوه الصحية والفنية والاجتماعية دون خفض نسبة الارباح .

والآن ، أليس من المفيد حقا أن نتدبر الأمر منذ الآن ، فتهتم الحكومة والهيئات القومية بالعلم لتنظيم النشاط وخدمة الانتاج مع عدم المساس بكرامة العمال وحقوقهم فى الوقت نفسه ! ؟

نظرية ادجار اتزلار Atzlar :

٣٧ — يذهب اتزلار إلى ان كل عمل ماهو الا انفاق للقوى الطبيعيه الكامنة فى نفس الانسان ، فبعد درجة معينة من التعب ينقص مستوى انتاج

العمل ، ولهذا ينبغى ان نوفر للعمال أوقات الفراغ وفترات الراحة وسبل الترفيه والتسلية . .

وليس من أحد ينكر فضل جلبرث الذى امد نظرية فسيولوجية العمل - إن لم يكن قد أنشأها - بالكثير من دراساته التى اهتم فيها بدراسة حركات جسم العامل وسجلها بالتصوير السينماتوغرافى البطئ حتى يمكنه أن يستخلص الوسائل التى ترمى إلى خفض التعب العضلى إلى حده الأدنى .

هذا ، وقد حاول بعض الاشتراكيين ، القضاء على عنصر الألم الذى يتميز به العمل ، فقال فوريه بفكرة العمل الجذاب ، اى العمل الذى يجد العامل فى أدائه لذة لا ألما ، واقترح ان ينظم العمل بحيث يكون للعامل حرية اختيار العمل الذى يميل إليه ، وأن يكون له الحق فى تغييره كلما أراد ، فينتقل العامل من نوع العمل إلى نوع آخر فى نفس اليوم . وفكرة Fourisr فكرة خيالية ، وقد حاولوا تطبيقها فى أمريكا فلم تفلح ، وذلك لأن فوريه يقول ، إن للانسان رغبتين : حرية العمل وحب التغيير ، ونسى أن هناك رغبة ثالثة تساور النفس ، وهى الرغبة فى عدم عمل شئ مطلقاً ، وهذا ماحدث فعلا عندما طبقت فكرة فوريه فى أمريكا ، كما أن الرغبة فى تغيير نوع العمل ينشأ عنها ضياع الوقت .

والواقع انه يجب على هؤلاء الذين يتحدثون عن جاذبية العمل حتى لايكون العمل عملا يبعث على السأم والتعب ، أن يدركوا ان أى عمل لابد أن يتميز بعنصر الألم ، والا لما كان المجهود عملا . . ومتى كان فى الامكان جعل الألم لذة وارتياحا حتى نجعل العمل شيئاً جذابا ! ؟ . . الحق أنه خير لهؤلاء أن ينادوا بوضع العامل فى المكان المناسب والعمل المناسب وموالاته بالتدريب حتى يكسب فى عمله مهارة تمكنه من القيام به بسهولة وبسيطرة تكون من نتائجها شعوره بروح السرور وهو يقوم به . . بدلا من ان يذهبوا

إلى نظريات كلها فوضى وخيال ، تجعل من العمل لعبا يقبل عليه الانسان متى أراد ويتركه جانبا إذا شاء ويغيره كلما عنّ له ذلك !

التوحيد النوعى للانتاج أو التماثل : Standardisation

٣٨ — ويراد به تحديد النماذج وتوحيدها ، اى العمل على انتقاء أحسن النماذج التى تدل التجارب على انها تفى بالحاجة إليها ، ومحاربة انواع المنتجات المتعددة التى تشبع حاجة واحدة ، وذلك لأن تعدد النماذج وان كان يتمشى مع تنوع حاجات الأفراد ، الا انه يؤدى إلى تبذير القوى المنتجة. فالأفضل ان تقتصر المشروعات على انتاج نموذج واحد أو نماذج قليلة من السلعة الواحدة. والواقع انها خطة ترمى إلى تطبيق قانون بقاء الأصلح فى الصناعة فتقتصر على استعمال المواد الأولية ، وانتاج السلع ، واتباع طرق الصنع التى تدل التجارب على انها اصلح . .

ولقد دلت التجارب على ان التماثل مظهر من مظاهر النظام وعامل من عوامل زيادة الكفاية ومحو الاسراف وتحقيق وفر كبير فى نفقات الانتاج، وقد اكد ذلك المؤتمر الاقتصادى الدولى المجتمع بجنيف فى مايو سنة ١٩٢٧.

وفى أمريكا يفرقون بين التبسيط Simplification وبين توحيد النماذج ، فيطلق اللفظ الأول على التقليل من عدد النماذج والطرق والحجوم للسلع إلى أقل عدد ممكن على حين يطلق اللفظ الثانى على وظيفة علمية وفنية أكثر أهمية من ذلك ، وهو اختيار الأصلح والوصول به إلى حد الكمال .

وتوجد اليوم هيئات فيما لايقل عن عشرين دولة فى أوربا ، بل ربما لاتوجد فى أوربا دولة تخلو من حركة التوحيد والتبسيط بشكل ما . ولقد خطت حكومة الولايات المتحدة خطوة هامة للقضاء على عدم التناسق فى الانتاج بانشائها مكتب التوحيد النوعى للانتاج فى سنة ١٩٢١ ، وهناك الآن

فى أمريكا مئات من الجماعات المنظمة لهذا الغرض .

وإذا كانت المسألة الهامة فى التوحيد النوعى هى اختيار النماذج ، لذا يجب ان يعهد بهذه المهمة إلى لجنة من الاخصائيين . وقد يكون توحيد النماذج من الصعوبة بمكان فى بعض الصناعات ، فمثلا صناعة الصوف تستعمل أنواعا مختلفة كما تنتج سلعا متعددة تخضع لتقلبات المودة والابتكار ، لهذا يجب قصر التماثل على الصناعات التى تسمح ظروفها بذلك فقط .. كما يجب أن نشير هنا ايضاً إلى ان الغرض من تحديد النماذج او الاقتصار على نموذج واحد فقط لايمنع من تغييره اذا دلت التجارب على ان النموذج المبتكر أكثر صلاحية من الأول ..

واخيرا نقول ان التماثل لايحقق الغاية المرجوة منه تحقيقا كاملا الا اذا كان دوليا ، وقد عقد مؤتمر دولى للتوحيد النوعى للانتاج فى نيويورك فى ابريل سنة ١٩٢٧ .

التكامل :

٣٩ — التكامل هو الجمع تحت إدارة واحدة بين صناعات مختلفة يكمل بعضها بعضا ، وتتعاون للوصول إلى نفس الغرض . والتكامل نوعان رأسى وأفقى :

فالتكامل الرأسى يتحقق إذا كان المشروع الواحد يقوم بانتاج سلعة فى كل أدوارها مبتدئا من المادة الأولية إلى المادة المصنوعة ، ومثال ذلك شركة التعدين التى تملك مناجم فحم وحديد ، ومصانع لتحويل الحديد إلى زهر ثم إلى صلب ثم إلى قضبان حديدية ، ومثال ذلك أيضا المشروع الذى يملك أراض لزراعة الكروم ومصانع لعمل النبيذ ومحلات للبيع .

أما التكامل الأفقى ، فعبارة عن أن مشروعا يستعمل بعض المواد التى وصلت إلى درجة معينة من الصنع استعمالات مختلفة ، لإشباع حاجات مختلفة ، مثال ذلك أن يستعمل مشروع ما الصلب فى صنع قضبان السكك الحديدية

وقضبان تسقيف المنازل ، والأسلحة . . ويظهر التكامل الأفقى فى التجارة أيضاً بالنسبة للمحلات التجارية الكبرى التى تبيع سلعاً متعددة تشبع حاجات مختلفة .

وهناك أحوال يجتمع فيها نوعا التكامل تحت إدارة واحدة ، مثل الشركة التى تملك مناجم فحم لتحويل الحديد إلى زهر فصلب ، ثم تستعمل الصلب فى إنتاج سلع مختلفة .

٤٠ — مزايا التكامل وطرق تحقيقه : ظهرت حركة التكامل فى مختلف الصناعات فى القرن التاسع عشر . ويعلل هذا بما ينشأ عن التكامل من مزايا ، فالتكامل الرأسى يقلل من نفقات الإنتاج ، وذلك لأن المشروع ينتج ما يحتاج إليه من مواد ويستغنى عن الوسطاء ، وكذلك لأن التكامل الرأسى يتضمن الإنتاج الكبير ويحقق مزاياه . والمشروع الذى يحقق التكامل الرأسى يضمن الحصول على ما يحتاج إليه من مواد أولية ، ويستطيع أن يقاوم أى اتفاق بين منتجى هـــذه المواد ، كما يتهيأ له أن ينظم انتاج المواد الأولية بشكل يتناسب مع استهلاك السلع التى تصنع منها .

ويؤدى التكامل الأفقى إلى تنويع الإنتاج ، وبذا يأمن أثر الأزمات التى تحل بفرع من الفروع ، لأن رب العمل يقلل من إنتاج السلعة التى قل الطلب عليها وينتج السلع الأخرى .

وقد يتبادر إلى الذهن ان التكامل يتناقض مع التخصص ، والواقع الا تناقض بينهما ، لأن الانتاج يتم فى مصانع مختلفة ، فيقوم كل مصنع بنوع خاص من العمليات ، ففى داخل المشروع المتكامل ينتشر التخصص الفنى سواء من وجهة الآلات او بالنسبة للعمال .

هذا ، وقد يتم تحقيق التكامل بمجهود فردى ، كما إذا اشترى مالك الكروم

مصانع لعمل النبيذ ومحلات لبيعه . والغالب ان يتم التكامل بواسطة شركة مساهمة كشركات التعدين حين تندمج فيها شركة من شركات المناجم . ويصح ان تقوم الجمعيات التعاونية بتحقيق التكامل ، فجمعيات التعاون الزراعية فى الدانمارك تنشىء مصانع لتحويل الألبان التى يقدمها الاعضاء الى جبن وزبد وتقوم ببيعها .

خلاصـــة :

٤١ — تكلمنا فيما سبق عن الوسائل الفعالة لانهاض صناعتنا ، وعلى العموم فإنه يتعين ادخال التحسينات الفنية والأخذه بنظريات الترشيد ووسائله العلمية التى من شأنها زيادة الكفاية الانتاجية وخفض نفقة انتاج الوحدة ، وهذا هو السبيل الوحيد فى نظرى لانقاذ الصناعة المصرية من محنتها الحاضرة .. كما أرى ضرورة حث وتشجيع المشتغلين بكل صناعة على انشاء معامل مشتركة للتجارب الصناعية وتحسين رسوم المنتجات الصناعية واشكالها الملائمة لذوق العصر ، والعمل بمختلف الوسائل على نشرها . وتسهيل استقدام الفنيين من الأجانب والسماح للشركات بالتعاقد معهم بعقود طويلة الأجل للاستفادة من خبرتهم فى تحسين الصناعة المصرية . وتشجيع انشاء المعارض الدائمة والدورية للدعاية لصناعتنا واظهار مميزاتها . وتوجيه المصانع لإنشاء لجان استشارية فى كل منها تعمل على زيادة وتحسين الانتاج وتعنى بالتنظيم العلمى للعمل ، فالعلم لازم للصناعة وفى هذا يقول المرحوم الدكتور مشرفة باشا « احموها بالعلم ، احموها بوضعها على أسس فنية ثابتة ، احموها بالبحث العلمى الصناعى الذى يحل لها مشكلاتها ويخفض من نفقاتها ويزيد من جودتها ويجعلها فى درجة المصنوعات الاجنبية » . كما يجب الا ننسى استغلال ثروتنا المعدنية الوفيرة التى لا تزيد نسبة المستغل منها حاليا عن ٥٪ ، ومضاعفة

الاهتمام بالبحث الجيولوجى ، ومد المواصلات السهلة الى المناطق الصحراوية التى توجد بهـــا مستودعات الخامات المعدنية . والعمل كذلك على تقدم المواصلات عموما بانشاء شبكة من الطرق تربط بين مختلف انحاء البلاد وتقرب المسافات وتوفر الجهد . كما يجب العناية بالعامل وتطبيق فلسفة الترشيد الاجتماعية القائمة على رفع الاجور وخفض الاسعار التى انت بأطيب النتائج فى الولايات المتحدة والمانيا وانجلترا ، والتى اثبت تطبيقها بلغة الواقع الملموس مدى خطأ الافكار العتيقة القائلة بخفض الاجور أو العمل على بقائها منخفضة لكيلا ترتفع نفقات الانتاج فيقل الربح .

٤٢ — هذا ، واذا ما اتجهنا نحو بريطانيا وهى ترسم سياستها الأخيرة لإنهاض صناعتها ، ورغبة منها فى الاحتفاظ بكيانها الاقتصادى لوجدناها تتجه الى التخصص فى الصناعة ، وتقسيم العمل ، واتجاه كل عنصر من عناصرها الانتاجية الى فرع الانتاج الذى يكلفه اقل نفقة نسبية ، اى الى فرع الانتاج الذى يعود عليه بأكبر دخل ممكن .. والى غير ذلك من تطبيق النظريات العلمية الحديثة فى الانتاج ، والعمل على رفع مستوى العامل .. الخ .

وقد شكلت فى بريطانيا عقب الحرب الأخيرة ١٥ لجنة Working parties من أرباب الصناعات والمال ، لبحث حالة الصناعات المختلفة واقتراح الوسائل التى تحقق لها القوة والنمو سواء اكان ذلك من حيث الانتاج والعدد والآلات المستخدمة ، واساليب الصناعة وتكلفتها ، او كان ذلك من حيث مراعاة المرونة فى الشكل او النموذج الصناعى والملاءمة للاذواق المتباينة لجمهور المستهلكين ، ام من حيث الظروف الاقتصادية المحيطة ، وتموين المصانع بحاجاتها من المواد الأولية والأيدى العاملة ، والى غير ذلك من مسائل التمويل والتعبئة والتخزين والتعريفة الجمركية وتجارة الصادر . كما تعنى الحكومة بتشجيع البحث الصناعى العلمى وتعمل على ايجاد التضامن العلمى والعملى بين المشتغلين فى صناعة من نوع معين

حيث يتفقون فيما بينهم على انشاء جمعية تعاونية لبحث مشاكل صناعتهم يلحق بها غالبا معمل للتجارب الصناعية ، وتستمد هذه الجمعية جانبا من مواردها المالية من ارباب الصناعة المشتركين فيها ، اما الجزء الباقى فإن الحكومة تساهم به للتشجيع على انشاء مثل هذه الجمعيات ، وهذا الجزء المقرر للاعانة السنوية لا يقل دائما عن ثلاثة ارباع الموارد التى تحصل عليها الجمعية من اعضائها . ولا يشترط فى جمعيات البحث التعاونية هذه أن تلحق بها معامل خاصة لبحوثها ، فهى تستطيع احيانا ان تجرى البحوث فى المعامل الحكومية ومعامل الجامعات وغيرها من معاهد البحث العلمى . كما تستطيع الانتفاع بالمعامل الخاصة الملحقة بالمصانع الكبرى المشتركة فيها . والميزة الكبرى لهذه الجمعيات أنها الوسيلة الوحيدة التى تتمكن بها المصانع الصغيرة والناشئة من مسايرة النهضة العلمية ، والوقوف على اساليب تطبيق النظريات العلمية فى الصناعة ، لأن هذه المصانع لا تتوافر لها منفردة معدات البحث العلمى ، ولا تتحمل وحدها الانفاق عليه . ولا شك ان تضامن اصحاب الأعمال فى مصر ومعاونه الحكومة لهم لانشاء امثال هذه الجمعيات يحقق لهم ولبلادنا فائدة كبرى .

ومن الوسائل الهامة التى لجأت اليها بريطانيا لتدعيم صناعتها العناية بالشكل او الرسم ، ذلك لأن المعروف عن الصناعات البريطانية انها جيدة الصنع وانها اكثر احتمالا من سواها ، غير انها مع ذلك تعرضت لمنافسة شديدة من السلع التى تقل عنها فى الجودة والاحتمال ، ولكنها تتميز بجمال الشكل وملاءمته ولذلك اهتمت بريطانيا اخيرا بالأشكال والنماذج الصناعية فشكلت مجلسا خاصا لهذا الغرض فى سنة ١٩٤٤ Council of Industrial Design تنفيذا لرغبة المستر هوج والتون وزير للتجارة السابق ، ويهدف هذا المجلس لاتخاذ الوسائل العلمية لتحسين رسوم المنتجات البريطانية واشكالها ، واذاعة الرسوم والأشكال

الملائمة لذوق العصر والعمل على تطبيقها والنشر عنها بمختلف الوسائل ، ومساعدة رجال الصناعة فى كل ماله علاقة بهذا الأمر .

واخيرا ما احوجنا إلى التنظيم والارشاد ومعاونة القائمين على الصناعة فى كل ماتقتضيه صناعاتهم ، سواء من حيث ترشيد البحث العلمى او تجميل الشكل او النموذج او توفير ما تحتاج اليه الصناعة من عناصر الانتاج والكفايات التنظيمية والفنية أوامداد القائمين عليها بالمعونة المالية اوغيرها .. وما إلى ذلك من اساليب التدعيم والنهوض .

الفصل الثانى

تطور الصناعة والحركة العمالية

٤٣ — كانت الصناعة حتى قرب انتهاء القرن الثامن عشر يدوية تزاول فى الغالب فى المنازل ، واحيانا فى محال صغيرة ، وكان النظام السائد وقتئذ هو نظام الطوائف ، اذ كان لكل حرفة نقابة تضم جميع المشتغلين بها وكان شرط القبول فى عضوية النقابة ان يصل العامل الى مستوى رفيع فى صناعته .

ولما حدث الانقلاب الصناعى (١) فى القرن الثامن عشر اوجد مشاكل عدة . وتحولت الاوضاع القديمة للعمال تحويلا خطيرا فى مظهرها وفى نتائجها الاقتصادية والاجتماعية . فالحاجة إلى رأس المال أوجدت طبقتين ، طبقة رأس المال وطبقة العمال . واصبح العمل سلعة من السلع الرخيصه جدا فى سوق الصناعة . وكان اختراع الآلات سببا فى ان يكون المجهود الجسدى للعامل اقل شدة عن

---

(١) بدأ هذا الانقلاب سنة ١٧٣٣ حيث تمكن james Kay من اختراع آلة سريعة للنسج مما دعى الى كثرة الطلب على خيوط الغزل ودفع J. Hargreaves سنة ١٧٦٤ إلى اختراع آلة سريعة للغزل لسد حاجة النسيج اشتهرت باسم Spinning jenney . وفى سنة ١٧٧١ اخترع R. Arkwright آلة للغزل عرفت باسم Water Frame وامتازت بمتانة الخيوط التى كانت تغزلها . وفى سنة ١٧٧٩ اخترع S. Cromp آلته الشهيرة بالبغلة Mule واشتملت على كل محاسن الاختراعين السابقين ، وبذا انعكس الأمر فاصبح النسيج عاجزا عن مجاراة الغزل . وفي سنة ١٧٨٤ نجح قسيس يدعى E. Cartwrigh فى اختراع اول نول متحرك بقوة المياه الجارية . وفى سنة ١٧٩١ انشىء فى مانشستر اول مصنع للنسيج واشتمل على ٤٠٠ من تلك الأنوال . وقبل ذلك كان جيمس وات james Watt قد سجل اختراعه سنة ١٧٦٩ الذى يستخدم البخار كقوة محركة ، تحرك آلات الغزل والنسج . وغيرها من الوسائل الميكانيكية المستعملة فى الصناعة .

ذى قبل الأمر الذى مهد للنساء والأطفال الدخول إلى المحيط الصناعى . فانخفضت الاجور لدرجة لم تكن لتغطى نفقات القوت الضرورى مما دعى الكثيرين أن يزجوا بأطفالهم إلى المصانع ليعاونوهم فى معيشتهم . وكان الاطفال يعملون ١٦ ساعة يوميا فى مصانع لا تمت للاشتراطات الصحية بصلة ما ، « مما كان يجعلهم يبصقون على الدوام لكى يخرجوا الأتربة التى استنشقوها ولصقت برئتهم ، وعندما لم يفد البصق يتعاطى الاطفال موادا للقىء لكى يتخلصوا مما دخل اجسادهم أثناء عملهم » . وبالجملة فقد كانت الفترة الواقعة بين سنة ١٧٦٠ وسنة ١٨٤٠ من اسود الفترات التى مرت بالعامل الصناعى ، وليس ادل على ذلك من وصف شانون كاردفورد فى خطابه بمجلس العموم البريطانى يقول « إن هناك فى بلدة رو تشديل من يعيش على ٢٥ مليما فى الاسبوع وان ٨٥٪ من سكانها لا يجد الغطاء » . ولما كان الفقر قد أضعف الروح عند العمال طوال هذه المدة فقد قبعوا مستسلمين لأثقال مشكلتهم التى زادت من حدتها تلك المذاهب الاقتصادية والتقاليد الاجتماعية التى كانت تهمل العمال فى ازدراء سافر بغيض وقتئذ .

٤٤ — فلقد كان المذهب الاقتصادى السائد فى العالم لغاية القرن التاسع عشر هو المذهب الحر الذى حمل لواءه آدم سمث ، والذى وضع نواته فى منتصف القرن الثامن عشر كينيه Quesnay (١٦٩٤ — ١٧٧٤) الذى جمع حوله مدرسة تعرف باسم الفيزيوكرات اى الطبيعيين Les Physiocrates لقولهم بوجود نظام طبيعى يحكم الحياة الاقتصادية . . ولقد اتصل سمث ببعض الفيزيوكرات وخاصة بترجو Turgot . وفى سنة ١٧٧٦ طبع كتابه الشهير « ثروة الامم » الذى اعتبر اساسا للمذهب الحر ، وظل زمنا طويلا منهاجا لانصار هذا المذهب الذى يقول بضرورة ترك الافراد احرارا فى تسيير النشاط الاقتصادى : « دع الافراد احرارا فى عملهم ، ودع التجارة حرة Laissez faire, Laissez Passer » فهو عدو تدخل الدولة فى المسائل

الاقتصادية لأن القوانين الطبيعية تحكم الظواهر الاقتصادية وتدخل الدولة يعوق سير هذه القوانين ويعرقلها .. واذا كان هذا التيار الحر قد ساد الفكر الاقتصادى ووجه السياسة الاقتصادية حتى اوائل القرن التاسع عشر ، الا انه قابله رد فعل فكرى على يد الاشتراكيين وغيرهم من دعاة تدخل الدولة فى المسائل الاقتصادية . وبالرغم من نشوء المذاهب الاشتراكية وتطورها فإنها لم تقض على المذهب الحر . وقد ظهر بجانب المذهب الاشتراكى والمذهب الحر مذاهب وسط بين الاثنين ، تدعوا إلى تدخل الدولة فى المسائل الاقتصادية وهى بذلك تقترب من المذاهب الاشتراكية ، اما اقترابها من المذهب الحر فيتجلى فى كونها لا تنادى مع تدخل الدولة بالغاء الملكية الفردية ونظام الانتاج الرأسمالى . ويعتبر السويسرى سيسموندى Simonde de Sismondi أول من نادى بمبدأ التدخل الاجتماعى هذا ، لتحسين حالة العمال ، وهو لا ينكر حق صاحب العمل فى الربح ولكنه يطلب تدخل الدولة لحماية الطبقة العاملة من عسف أرباب الأعمال ، وسن التشريعات اللازمة لمنع تشغيل النساء والاطفال فى المصانع ، وتقرير اجازة اسبوعية ، وتعديل الاجور ، وتأمين العمال ضد مخاطر المرض والعجز والشيخوخة والبطالة .. إلى غير ذلك مما بسطه فى كتابه « المبادىء الجديدة فى الاقتصاد السياسى » .

اما روبرت اوين (١٧٧١ — ١٨٥٨) فيمكن القول بأنه اول من دأب على تحسين حالة من يشتغل فى مصانعه من العمال باسكتلندا ، فخفض ساعات العمل ، وقدم لهم خدمات اجتماعية متعددة .. ولقد دافع هذا الرجل كثيرا عن العمال ورفع صوته وعقيرته مرارا منادیا بالترفيه عنهم Welfare حتى ان اسم اوين مازال وسيزال مقربا إلى قلوب العمال ، خالدا مع الزمن ، ساطعا يهدى إلى مواطن الحق ومبادىء العدل والاصلاح .

٤٥ — والآن دعنا نستمع إلى شىء فى تطور الحركة العمالية من محاضرة

لحضرة الدكتور حسن بك اسماعيل[1] إذ يقول .. « ولقد ظل العمال بسليقتهم السليمة سنين عديدة فى كفاح مستمر مع الاحزاب الاشتراكية الماركسية التى حاولت بكل الطرق السيطرة عليهم واستغلالهم لتحقيق اغراضها السياسية ، واتجهوا نحو تكوين ودعم الجمعيات والنقابات لجمع شملهم فى المؤسسات التى يعملون فيها والتعاون فيما بينهم لمطالبة اصحاب الأعمال بتحسين أجورهم وظروف عملهم ورفع مستواهم الاجتماعى .. فلما يئس العمال فى البلاد الصناعية من الحصول على ما ينشدون من معاملة إنسانية وحياة كريمة اخذوا فى الالتجاء إلى اعتناق الافكار الماركسية والتأثر بها كوسيلة للحصول على حقوقهم فى الحياة . وعند ذلك فقط لمس رجال السياسة وارباب الصناعة الاخطار التى ستتعرض لها النظم الاقتصادية القائمة اذا لم يعجلوا بتحسين ظروف العمل فى المصانع وسن القوانين اللازمة لحماية العمال ورفع مستواهم ، كما اخذ رجال الفكر والعلماء يحذرون من سوء العاقبة ويدعون الى تحسين حال العمال وانتشالهم مما يعانون من بؤس وحرمان ، وقاد هذه الحركة المباركة فى انجلترا الفيلسوف كارليل والمؤرخ الكبير ماكولى »

وقد وقف ماكولى فى البرلمان البريطانى فى مايو ١٨٤٦ محذرا من سوء العاقبة إذا لم تسارع الحكومة البريطانية ورجال الصناعة بالعناية بعمال المصانع ورفع مستوى حياتهم حيث قال « انا اذا نظرنا إلى الانسانية من وجهة النظر التجارية فحسب وبقينا مستمرين فى اعتبار العامل آلة لانتاج الغزل والنسج ، دون ان نمنحه فرصة الحياة ، ودون ان ندع له وقتا كافيا للرياضة والتثقيف .. فثقوا أننا سنهدم بأيدينا كل الصفات التى جعلت وطننا بلدا عظيما .. إن رفع مستوى الانسان وتحسين ظروف معيشته هو العلاج الوحيد الذى سيعينه على ان يحسن كل عمل يقوم به ويتقن كل شئ يقوم بانتاجه .. ثم إنها لكم لقوى اطفالنا بالعمل المضنى سيخلق منهم جيلا ضعيفا لايخلف الا ذرية ضعيفة

---

(١) القيت هذه المحاضرة بقاعة يورت ١٩٥٠ عن « الانعاش الاجتماعى فى محيط العمال الصناعيين »

وسوف لايمضى وقت طويل حتى تتبينوا ان سـوء حالة العامل سيكون له أبعد الأثر على تلك المصالح ـ المصالح الشخصية ـ التى ضحيتم بقوته فى سبيلها. انكم ولا شك تعاملون الحصان الجميل والكلب الذكى معاملة طيبه ، فليس اقل من ان نعامل اخواننا الآدميين معاملة اطيب واجمل ، فإن انساناً ما حباه الله بعقل يرشده إلى تعرف مصلحته ، لايمكن ان يعامل قطعان البشر التى تدر عليه الربح نفس المعاملة التى يعامل بها خيله وكلبه ! »

٤٦ — ثم اخذ المصلحون يكتبون ويؤلفون ويدعون إلى الخير الذى لاسبيل اليه إلا قيام سياسة اجتماعية جديدة تقوم على اساس من العدالة الاجتماعية الفاضلة . . فثارت أقلامهم فى عنف واهتزت مشاعرهم فى صرامة وأخذوا يهاجمون ذلك النظام الباغى البغيض الأثر الذى يعيش فيه الأغنياء وأرباب الأعمال عالة على العمال والفقراء ، ويحلون فيه لأنفسهم نصب العمال وكدهم وكدحهم لينفقوه فى الملذات والبدع ، بل وعلى ما يأوونه من كلاب وقطط ربما عافت انفسها ان تأكل مما يأكل العمال لأنها كانت تأكل مالا يأكلون ، وتنعم بما لاينعمون ـ وتسعد اكثر مما يسعد العمال واولادهم . . ان هم كانوا يسعدون !

وكان لاقلام الكتاب الاجتماعيين ودعوتهم اكبر الأثر فى حركة الانعاش الاجتماعى التى ظهرت معالمها فى النصف الثانى من القرن التاسع عشر .

« وفى سنة ١٨٧٢ تألفت فى المانيا جمعية السياسة الاجتماعيـة Social politics Society جمعت عددا كبيرا من رجال الأعمال والعلماء واساتذة الجامعات والمفكرين وحاربت الأفكار الماركسية الهدامة كما حاربت نظريات الاقتصاديين الاحرار الخاطئة ودعت إلى تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق الانعاش الاجتماعى لصالح المجموع »

٤٧ — ولم يكد ينتهى القرن التاسع عشر حتى وجدنا العلوم تتجه فى تطورها اتجاهات جديدة فبعد ان كانت تتجه فى اتجاهاتها نحو الناحية الميكانيكية فحسب بدأت الابحاث العلمية تتجه نحو الانسان نفسه وخرجت إلى حيز الوجود علوم جديدة مثل علم النفس الصناعى وفسيولوجية العمل وعلم التنظيم الصناعى فضلا عن تقدم علم الاجتماع والانعاش الاجتماعى بصفة عامة . . وبفضل تطور هذه العلوم وتهدئة عوامل السخط التى طفق المهيجون ودعاة الأفكار الهدامة يستغلونها لاثارة الطبقة العاملة تغيرت نظرة اصحاب الأعمال إلى العمال وشعروا بمسئولياتهم الاجتماعية والانسانية نحوهم واصبح من المسلم فى أوائل القرن الحاضر ان العمل ليس سلعة من السلع تباع وتشترى ، بل هو حق لكل فرد وان العمال ليسوا بأدوات انتاج كآلات المصانع بل هم كائنات حية بشرية لها احساساتها وانفعالاتها وغرائزها .

وقد ادت هذه النهضة الفكرية إلى توجيه الصناعة الآلية نحو الخير الانسانى العام وتغيرت نظرة الانسان إلى الآلات نفسها ، فبعد أن كان العمال يعتبرونها لعنة حلت بهم ايقنوا انها عون لهم تقوم بالأعمال الشاقة التى كانوا يقومون بها من قبل وتخلق لهم اعمالا جديدة وتهيئ الرزق للآلاف من الايدى العاملة . . وأخذت نظريات الاقتصاديين الاحرار التى سيطرت على النظم الاقتصادية اكثر من قرن ونصف لاتقوى على الصمود امام هذا التطور الفكرى الجديد حيث اصبح لاينظر إلى الفرد كأنه فرد قائم بذاته بل كجزء من مجموع الأمة . وحل محل الحرية الفردية المطلقة ، التى جرت هذه الويلات على الانسانية ، الايمان بالعدالة والتكافل والتعاضد بين طوائف الأمة جميعا ، ولم يعد الفرد يجرى وراء تحقيق مصالحه الشخصية دون اى اعتبار للقيم الانسانية فيما يقوم به من أعمال ، بل صار يتبع فى تصرفاته السنن الاخلاقية ويشعر بمسئوليته نحو المجموع . .

٤٨ — وبدأت السياسة الاجتماعية الجديدة تغزو الأمم المختلفة بعد ان أيقنت الدولة ان عليها واجبات قبل افرادها وطوائفها وان ماتقدمه للمحتاجين منهم من عون ومساعدة ليس إحسانا بل حقا لهم قبلها واخذت الدول الصناعية تسن التشريعات العمالية المختلفة لتنظيم علاقة العمال بأصحاب الأعمال ولتوفير الحياة الانسانية الكريمة لملايين الايدى العاملة ، وتفرض الالتزامات الاجتماعية التى يتطلبها الانعاش الاجتماعى لعمال الصناعة بصفة خاصة تحقيقا للعدالة الاجتماعية والمثل العليا التى أمر بها الله .

ولا يقتصر الكثير من رجال الاعمال على ماتفرضه عليهم الدولة من التزامات اجتماعية نحو عمالهم بل يقومون بوازع من نفوسهم الكريمة بتقديم العديد من الخدمات الاجتماعية الأخرى لعمالهم كدليل على مايربطهم بهم من روابط التكافل والتآزر . وقد بلغ مقدار ما تنفقه بعض الشركات الكبرى على الخدمات الاجتماعية الاختيارية اى التى تزيد عما يفرضه القانون اضعاف الخدمات الاجتماعية المقررة ، فشركة الاصباغ الالمانية مثلا دفعت فى سنة ١٩٣٦ مبلغا قدره ٢٢ر٣ مليون مارك قيمة ما تفرضه القوانين والتشريعات الالمانية للانعاش الاجتماعى المقدر لعمالها وموظفيها ، ولكنها فى نفس السنه قامت بخدمات اجتماعية اضافية صرفت عليها من دخلها ٥٧ر٤ مليون مارك اى اكثر من ضعفين ونصف مما فرض عليها قانونا . وهذا المبلغ الأخير يزيد ١٠ مليون مارك عما دفعته الشركة ارباحا لمساهميها ، كما ان شركة سيمنز الألمانية دفعت أيضا فى سنة ١٩٣٦ نحو ٢٩ مليونا من الماركات الألمانية قيمة ما قامت به من الخدمات الاجتماعية الاختيارية .

تطور الصناعة والحركة العمالية فى مصر :

٤٩ — لما كانت مصر بلدا زراعيا ، فلم تكن الصناعة قديما عنصرا كبيرا

فى الاقتصاد القومى للبلاد ، فكان القائمون بها نفرا قليلا من المشتغلين لحسابهم الخاص ، يعمل الواحد منهم فى دكان صغير بمفرده ، او بمعاونة عدد قليل من العمال ، وهذا النظام لم يدع مجالا لاجتماع العمال وتشاورهم فى شئونهم او المطالبة بتحسينها ، ولهذا لم تعرض اى مشاكل ذات شأن فى مجال العمل ..

٥٠ — اما الآن ، وقد بدأت الصناعة تلعب دورا مهما فى الحياة المصرية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية وخاصة بعد الحرب العالمية الأولى التى فرضت على مصر وأهلها ظروفا اقتصادية قاهرة اضطرتها إلى انتاج ما كانت تستورده من الخارج محليا ، فتركزت الصناعات فى المدن واتسع حجم المؤسسات الصناعية وازداد عدد عمالها مما جعل مسائل العمل تتخذ شكلا جديا فى الحياة المصرية ، وتواترت المشاكل والمنازعات بين العمال وأصحاب الاعمال . لهذا كان حتما على الحكومة ان توجه اهتمامها لمعالجة هذه المشاكل .

ولربما كان اول عمل جدى قامت به الحكومة وله مساس بمسائل العمال وصيانة مصالحهم هو سن القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ الخاص بالمحال المقلقة للراحة والضارة بالصحة والخطرة . ثم القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ الخاص بتشغيل الاحداث فى محالج القطن ومصانع المنسوجات والدخان .

٥١ — ولما قامت الحركة الوطنية بمصر سنة ١٩١٩ انتهز العمال هذه الفرصة فهبوا للمطالبة بحقوقهم قبل أصحاب الاعمال ، ولم يكن فى مصر فى ذلك الوقت أية مصلحة حكومية مختصة بدراسة شؤون العمال وتنظيم العلاقات بينهم وبين أصحاب الاعمال . فقرر مجلس الوزراء بتاريخ ١٨ اغسطس ١٩١٩ تشكيل لجنة مركزية بالقاهرة من خمسة من كبار الموظفين لبحث المنازعات التى كانت قائمة وقتئذ ، والسعى فى إيجاد حل لكل منها يرضى به الفريقان . وكانت اللجنة تندب كلا من اعضائها لاحدى الجهات لفض ما قام بها من منازعات . ولكنها وجدت نفسها بعد بضع سنوات ازاء عدة منازعات فى جهات مختلفة ،

ولم تعد تقوى على الاضطلاع بمهمتها . فرأت الحكومة ان تعالج هذا الموضوع بإنشاء لجان محلية فى كل محافظة او مديرية برياسة المحافظ او المدير وعضوية رئيس النيابة واحد القضاة ومندوب عن اصحاب الأعمال وآخر عن العمال . وكان انشاء هذه اللجان بقرار من مجلس الوزراء بتاريخ اول مايو سنة ١٩٢٤ . واخذت كل لجنة فى بحث المنازعات الواقعة فى دائرة اختصاصها والسعى فى ابرام اتفاقية جماعية بين الفريقين تتناول بالتنظيم جميع شروط العمل التى قام النزاع بشأنها ، كتحديد الاجور وساعات العمل وفترات الراحة اليومية والاسبوعية والاجازات السنوية والمرضية وغير ذلك من الشروط . ونجحت اللجان فى مهمتها وامكنها ان تحصل للعمال على مزايا ما كانوا يحلمون بها ومما ساعدها على ذلك قيام الحركة الوطنية وتخوف اصحاب الأعمال من اعتداء الأهالى على محالهم اذا لم ينصفوا عمالهم وما كانت تتمتع به مصر وقتئذ من رخاء . ولا زالت الاتفاقات المشار اليها رغم انقضاء اكثر من ربع قرن على ابرامها معمولا بها للان ، وهى تجعل العمال المتمتعين بها فى مستوى اعلى من سواهم ومن هؤلاء العمال عمال شركات الترام والمياه والنور بالقاهرة والاسكندرية .

٥٢ — ولما شعر العمال بما لاتحادهم من قوة اخذوا فى تأليف النقابات للدفاع عن حقوقهم التى اكتسبوها ، وبلغ عدد هذه النقابات نحو مائة وخمسين نقابة ، وكان بعضها يضم عددا كبيرا من مختلف المهن والصناعات ، ولكن اصحاب الأعمال كانوا يتجاهلون وجود هذه النقابات ولا يحسبون لها حسابا لعدم الاعتراف بها قانونا ، مما جعل العمال يطالبون الحكومة بسن تشريع يعترف لهم بحق تكوين النقابات للدفاع عن مصالحهم والعمل على تحسين أحوالهم ، وينظم علاقاتهم باصحاب الأعمال .

وفى يوليو ١٩٢٧ شكلت الحكومة لجنة برئاسة عبد الرحمن رضا باشا لبحث نظام العمل والعمال فى مصر واقتراح ما تراه ضروريا لهذا النظام من

الوسائل التشريعية . وبعد ان درست اللجنة حالة الصناعة بالبلاد واستطلعت رأى اصحاب الأعمال والعمال اعدت مشروعا بهذا الشأن ، واقترحت انشاء مكتبا للعمل يقوم بتنظيم المشروع ومراقبة تنفيذه وتنقيحه، ولدراسة وتحضير مشروعات أخرى خاصة بالعمل .

وتنفيذا لهذا الاقتراح أصدر وزير الداخلية فى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٣٠ قراراً بانشاء « مكتبا للعمل » يلحق بادارة الأمن العام . واخذ المكتب فى دراسة المسائل العمالية واتصل بمكتب العمل الدولى (١) ، وامكنه الحصول من

---

(١) مقر هذا المكتب مدينة جنيف وله فروع فى انجلترا والولايات المتحدة الأمريكية وكندا والصين وفرنسا والهند وايطاليا كما ان له مراسلين فى كثير من الدول الأخرى ، والغرض الذى تهدف اليه هيئة العمل الدولية هو المعاونة على اقرار السلام العالمى الدائم عن طريق تحقيق العدالة الاجتماعية ، وهى تسعى بشتى الوسائل لتحسين حالة العمال عموما ورفع مستوى معيشتهم والعمل على ايجاد جو من الاستقرار الاقتصادى والاجتماعى . . ومن المبادئ التى تبشر بها هذه الهيئة وتسعى إلى نشرها فى مختلف الدول أن العمل ليس سلعة من السلع ، وان الفقر اينما وجد يقوم حجر عثرة فى سبيل التقدم فى اى بلد آخر . ومهمة المؤتمر الأساسية هي وضع تشريعات نموذجية فى شكل اتفاقيات أو توصيات . والاتفاق عبارة عن أحكام قانونية تعالج ناحية من نواحى الشئون العمالية كتحديد ساعات العمل وفترات الراحة وتنظيم العمل الليلى وحماية الأحداث او النساء المشتغلين بالصناعة أو التجارة أو الزراعة والتعويض عن اصابات العمل وأمراض المهنة والتأمينات الاجتماعية .. وعلى الدول المنضمة إلى الهيئة إما ان تقبل هذه الاتفاقيات كما هى او ترفضها وتبين أسباب الرفض . اما التوصيات فهى اقتراحات للدول ان تأخذ بها كلها أو بعضها حسب ظروف كل دولة . . .

وللمكتب وظيفتان : الأولى اعداد جدول اعمال مؤتمر العمل الدولى — الذى ينعقد سنويا فى العادة من ممثلى الحكومات المشتركة فى العضوية — وتنفيذ قراراته . والثانية جمع وتوزيع المعلومات الخاصة بجميع المسائل المتعلقة بالحياة الصناعية والعمل . . ويجب أن نلاحظ فى هذه الصدد ان هناك رأيا استشاريا من محكمة العدل الدولية فى سنة ١٩٢٢ يقول بأن لفظ الصناعة يشمل الزراعة ايضا ، الأمر الذى جعل نشاط المكتب يمتد ليشمل جميع أنواع الاستخدام .. ويؤدى المكتب عملا جليلا بصفته مستشاراً إذ أن الحكومات والهيئات الرسمية وغير الرسمية تطلب منه فى الكثير من الأحيان المعاونه في اعداد تشريع او حل معضلة فنية ، وقد حدث فى حالات عديدة ان أرسل المكتب بعثات من موظفيه إلى مختلف البلاد لهذا الغرض . =

هذا المكتب الأخير على عدة مؤلفات وتقارير تتناول بالبحث المسائل المشار اليها فى مختلف الدول ، كما اتصل بكثير من الشركات وغيرها من اصحاب الأعمال وبجمعيات العمال . واستقر الرأي على انه ليس من المستحسن مفاجأة البلاد بقانون شامل يتناول جميع شؤون العمال دفعة واحدة بل ينبغى السير فى هذا الشأن بشيء من التدرج فيُبدأ باستصدار اجزاء التشريع التى تدعو الحاجة اليها اكثر من سواها ، وبعد تنفيذ هذه الأجزاء فترة كافية من الزمن تسمح بتعرف نتائج العمل بها يستصدر بعض اجزاء التشريع الأخرى طبقا لبرنامج تضعه الحكومة . وابتدأت الحكومة منذ سنة ١٩٣٣ تصدر القوانين العمالية تباعا . وعلى ما لهذه التشريعات من اهمية بالغة إلا أنها لا يمكن ان تحقق ماهو مرجو منها كاملا ان لم تحصنها نفوس أقوى من النصوص ، وضمائر ايقظ من المواد !

٥٣ — ويرى حضرة الدكتور محمد عزيز بك المراغى « ان قوانين العمل فى مصر قد اصبحت فى الوقت الحاضر متعددة متنوعة ومشتتة ومتفرقة يصعب على رجال القانون مراجعتها . ومن باب اولى يكون من العسير على اصحاب الأعمال والعمال الالمام بها جميعا الماما تاما مما يؤدى فى كثير من الأحيان إلى نشوب

= ولقد انضمت مصر إلى الهيئة فى سنة ١٩٣٦ ، وكانت تستعين بخبراء مكتب العمل الدولى حتى قبل انضمامها كما حدث سنة ١٩٣٢ حينما ندب مستر هارولد بتلر وكيل المكتب وقتئذ لبحث حالة الصناعة فى البلاد وتقديم مايراه من مقترحات للبدء بسن التشريع العمالى . ولقد استعانت مصر أخيراً بخبراء المكتب فى اعداد مشروع التأمينات الاجتماعية لعمال الصناعة والتجارة ، ومشروع الضمان الاجتماعى . والمشاهد ان مصر لا تسعى للانتفاع بنشاط هذه المؤسسة الدولية الانتفاع الكافى ، فكثيرا ما تحجم عن ارسال من يمثلها فى المؤتمرات أو اللجان الصناعية أو تكتفى بارسال وفد غير كامل . . كما انها لا تعير إلتفاتاً كافياً لبحث الاتفاقيات والتوصيات التى اقرها المؤتمر حتى تأخذ بما يلائم ظروفها من هذه التشريعات النموذجية ، ويكفى للتدليل على ذلك ان نذكر ان مصر لم تنضم حتى الآن إلا إلى اربعة من الاتفاقيات الثمانية والتسعين التى اقرها المؤتمر حتى الآن . اما نقابات العمال فى مصر فلا تكاد تعرف شيئا عن جهود هذه المؤسسة التى ظلت ثلاثين عاما تعمل جاهدة على رفع مستوى المعيشة للطبقات العاملة اينما وجدت .

منازعات بين الطرفين بسبب عدم معرفة كل منهما بحقوقه وواجباته معرفة كافية ، وعلاوة على ذلك اظهرت التجارب العملية ان هذه القوانين فى حاجة الى الكثير من التعديل لاصلاح ما فيها من عيوب وقصور ، كما ان بعضها اصبح لا يساير التقدم الاقتصادى والاجتماعى ولا يؤدى الغرض المقصود منه ولا يلائم تطورنا الصناعى والتجارى ، ولذلك نرى انه من الضرورى فى الوقت الحاضر العمل على انشاء مجموعة كاملة موحدة لقوانين العمل كمجموعة القانون المدنى ومجموعة القانون الجنائى كما هو الحال فى الغالبية الكبرى من الدول المتمدينة وكما سبقتنا اليه دول شرقية كثيرة كالعراق وتركيا والهند وايران وسوريا ولبنان . . كما نرى انه من الواجب تدريس تشريع العمل كمادة مستقلة بكليات الحقوق والتجارة بالجامعات المصرية كما هو الحال فى كثير من الجامعات الاجنبية نظرا لأهميتها فى الوقت الحاضر ، وحتى يصبح لدينا عدد كاف من المختصين فى هذه المسائل للعناية بشئون العمل والعمال . ولا شك فى ان انشاء مجموعة قوانين العمل سيكون له علاوة على فوائده العملية اثر عظيم فى المجتمع الدولى من الناحية المعنوية ، وسيعتبر خطوة كبرى فى سبيل الاصلاح الاجتماعى .

٥٤ — رأينا كيف تولدت النهضة الصناعية الحديثة فى مصر بسبب الحرب العالمية الاولى ، وكيف سارت فى طريق النمو والتوفيق إذ انشئ بنك مصر سنة ١٩٢٠ الذى أخذ منذ تأسيسه فى توجيه اهتمام البلاد نحو الناحية الصناعية من ثروتنا القومية . وقد اسرعت الحكومة إلى رعاية هذه النهضة فقامت بتعديل التعريفة الجمركية سنة ١٩٣٠ ويعتبر هذا التعديل بمثابة العمود الفقرى فى حياة مصر الصناعية . إذ شجع الصناعات القائمة على التوسع فيها ورفع مستواها ، كما حفز كثيرا من اصحاب رءوس الأموال على استثمار اموالهم فى الصناعة . . ولقد عظمت اهمية الصناعة خلال الحرب الأخيرة

التى اظهرت بجلاء مدى الفائدة التى عادت منها على البلاد حكومة وشعبا واصبحنا نرى ان هناك احتمالات كبيرة من التوسع والازدهار امام الصناعة المصرية ، وزالت نظرة الشك القديمة بأن مصر قطر زراعى ، ولا يمكن ان تنظر إلى مستقبل صناعى تحتل فيه الصناعة مكانا بارزا .

٥٥ — وإذا كان للصناعة الأثر الأكبر فى نهضة البلاد الاجتماعية وتقدمها الاقتصادى ، فيجب ألا ننسى ما سبق ان قلناه من أن تحسين حالة الطبقة الكادحة ، وايجاد القوة الشرائية عند سواد الشعب ، وجعل العامل يشعر بحالة مادية ومعنوية حسنه بما نوفره له من خدمات متباينة . . كل هذا له أثره البارز فى تقدم الصناعة التى هى محور تقدم البلاد ، والتى احتلت المرتبة الاولى من بين الفروع المختلفة لاقتصادنا القومى سنة ١٩٤٢ ، بعد ان كانت تحتل المرتبة الرابعة فى سنة ١٩١٤ (١) .

وعليه ، فإن طبقة العمال الصناعيين وقد أصبحت أهم العناصر لانتاج الثروة القومية يجب ان تلقى منا كل اهتمام ورعاية ، وخاصة ان هذه الطبقة آخذة فى الازدياد السريع الذى سوف يتمشى مع اهتمامنا بتصنيع البلد . . والعناية بالعامل ليست مقصورة على الناحية الانسانية والأدبية ووجود الضمير الاجتماعى ، بل هى مسألة اقتصادية ووطنيه ، وفى اهمالها خسارة مادية وضياع للثروة الأهلية .

وعلى ذلك يجب معالجة مشاكل العامل الصناعى على اساس قومى وان نسهر جميعا على تحسين حالة هذه الطبقة من جميع النواحى الصحية والاجتماعية والاقتصادية . . وهذا هو ماسوف نتناوله بالافاضه فى الأبواب التالية .

---

(١) راجع كتاب « تطور مصر الاقتصادى فى العصر الحديث » للدكتور راشد البراوى ص ٣٠٩ طبعة ١٩٤٨ .

الباب الثانى

فى

المحيط الاجتماعى والاقتصادى للعامل

الفصل الأول

أجـــور العمال

٥٦ — الأجر عبارة عن القيمة النقدية التى يتقاضاها العامل نظير خدماته التى يؤديها للمشروع . ومشكلة الأجور تنحصر فى الوصول إلى الطريقة التى تمكن من قياس قيمة هذه الخدمات نقديا بشكل عادل يرضى العامل وصاحب العمل ، وبذلك يطمئن العامل إلى أن مجهوده يعود عليه بالفائدة مباشرة اى يزيد اجره مع زيادة كفايته ، كما يطمئن صاحب العمل إلى أن أية زيادة فى الأجور المدفوعة تعود عليه بالفائدة أيضاً ، لأن ارتفاع الأجر بهذه الطريقة يعنى زيادة الانتاج وهذه تعنى انخفاض التكاليف وزيادة الأرباح بشكل يمكنه من دفع الأجور الزائدة ويعود الباقى ربحا خالصا له . وقد دلت التجارب على ان الاجور المنخفضة لا يستتبعها حتما انخفاض تكاليف الانتاج وان ارتفاع الاجور ينتج عنه غالبا انخفاض تكاليف الانتاج . والتحقق من هذه الظاهرة قد حث على ابتكار طرق لدفع الاجور تراعى فيها هذه الحقيقة . على ان الدوافع إلى العمل التى تحقق تعاون العامل واخلاصه فى القيام بعمله تنقسم إلى دوافع ما ليه ودوافع غير ماليه ، فالأولى تنصب على المال ، وفتح مجال الترقيات والمكافآت والعلاوات أمامه . أما الثانية فعلى نواح أخرى غير نقدية وهذه تأتى عن طريق التنويه عن العامل ومكافأته ادبياً بوضع اسمه فى لوحات الشرف مثلا . . واذا اعتبرنا كل هذه دوافع إيجابية فإن هناك دوافع سلبية تؤثر فى كفاءة العـــامل وقدرته على الانتاج كالخوف من الحوادث والانحلال النفسى والقلق المادى وعدم الاطمئنان للمستقبل ، وسوء التوجيه المهنى . . الخ مما سبق ان بيناه اجمالا ، ومما سنأتى عليه تفصيلا . . والدوافع

الايجابية تزيد الكفاية وتمنع الاسراف وتقلل من التغيب وسرعة تغير المستخدمين والعمال . .

والطريقة المثلى فى دفع الأجور هى تلك الطريقة التى تدفع العامل مختارا إلى التعاون والإخلاص فى العمل . وطرق دفع الأجور الحديثة تعمل على زيادة رقم الانتاج وتحسين الاجور وتوفير الدوافع إلى العمل بإخلاص . ومهما تعددت هذه الطرق واختلفت ، فإن الطريقة المثلى لابد أن تتوافر فيها الشروط الآتية :

١ — لابد أن تكون بحيث تمكن العامل من الحصول على اكبر اجر ممكن يتناسب مع كفايته ، ودون الاضرار بصالح صاحب العمل فى الوقت نفسه .

٢ — يجب أن تكون بسيطة حتى يسهل تطبيقها عمليا وفهمها من العامل .

٣ — يجب ان تكون عادلة ودقيقة فى قياس كفاية العامل حتى لا يشعر بالغبن فتضعف روحه المعنوية وتثبط همته ويقل انتاجه . . ومهما كان الأمر يجب الا تؤدى إلى حد لا يستطيع العامل العيش معه على وجه مقبول .

٤ — يجب أن تدور حول مبادىء التأديب السلبى فتكافىء المجتهد ، وتحرم غير المجتهد فلا يوقع عليه عقابا ايجابيا يؤثر على مستوى معيشته .

٥٧ — وعلى كل ، فليس لنا فى هذا المقام ان نتعرض بالتفصيل لطرق دفع الاجور . . وكل ما يهمنا هنا هو ان نتناول الموضوع من الناحية الاجتماعية فنقول ان اجر العامل هو اهم العوامل التى تؤثر فى حياته وسعادته اذ هو المورد الوحيد للرزق عند اغلبية العمال ، او على الاقل هو المورد الرئيسى الذى يعتمد عليه جميعهم فى قضاء ضروريات الحياة لهم ولافراد اسرهم التى يعولونها ، فلا غرابة إذا وجدنا ان أغلب المنازعات العمالية انما تنشأ دفاعا عن الأجور او سعيا فى تحسينها . والحق انه لا يجوز خلقيا ان تدفع الأثرة والتطفل أصحاب الأعمال إلى امتصاص ارزاق العمال مكدسين الثروة لهم

ولوارثيهم ، تلك الثروات التى قامت على اكتاف العامل وجمعت من بذل مجهوده .

ومستوى المعيشة فى الدول لايحدد بمتوسط الدخل السنوى للفرد فحسب ، بل وايضا بمقدار ما تقدمه الدولة والهيئات الأخرى لطبقاتها الكادحة من خدمات اجتماعية ، اى ان مستوى المعيشة يتكون من عنصرين : عنصر مادى ظاهر ، وهو الاجر الذى يستحقه العامل ، وعنصر معنوى غير ظاهر وهو مجموع ما يحصل عليه العامل من خدمات اجتماعية تقدمها له الدولة وصاحب العمل ، وهذا يعرف بالأجر الاجتماعى .

وإنه وان كان مستوى الأجور المادية اوالعادية فى مصر منخفضا انخفاضا شديدا بالقياس إلى مستوى الأجور فى الدول الأخرى(١) ، ومع ما لوحظ من ارتفاع الاسعار فى السنوات الاخيرة مما جعل الاجر الاسمى غير متعادل البتة مع الأجر الحقيقى — فإن الطبقات العاملة محرومة ايضا من الأجور الاجتماعية التى تتكون من العلاج المجانى او شبه المجانى والخدمات الصحية وتوفير المسكن الصحى الرخيص والتأمين الاجتماعى والتغذية المناسبة وما إلى ذلك . .

وعلى الرغم من ان تنفيذ هذه الانظمة قد اصبح من اولى واجبات الدولة فإنها لا تزال بالنسبة لنا احلاما بعيدة المنال ، يعتبرها البعض من أنواع الترف ويرمون المطالبون بها بتهمة الانحراف إلى المبادىء الخطيرة التى يجب مقاومتها ! وهكذا اختلط علينا الأمر فصرنا لا نتبين المسىء من المصلح والمجرم من البرىء ! .

---

(١) ففى عام ١٩٤٨ كان متوسط اجر العامل المصرى ½ ١ جنيه فى الاسبوع ، يقابله ½ ١٢ جنيها فى الولايات المتحدة الامريكية و½ ٩ جنيهات فى كندا و٦ فى انجلترا . وليس شك ان لهذه الظاهرة خطورتها كعجز فى القوة الشرائية وانخفاض فى مستوى الاستهلاك .

٥٨ — ومن الثابت ان اجور غالبية العمال فى مصر — وخاصة غير الفنيين منهم - لم تترك لهم ولأسرهم أية فضلة ، هذا إلى أن هناك الكثير منهم شبه متعطل Uuderemployed اى لا يجدون عملا كافيا كغيرهم من العمال ، مما اعجزهم فى الغالب عن العيش على وجه يقره ضمير حى أو يسلم به وضع عادل .

إن رفع الاجور يدعو إلى زيادة قوة العامل وكفايته عن طريق تحسين غذائه وكسائه ومسكنه وصحته .. الخ وزيادة الكفاية لما يزيد من انتاجه ويقلل من نفقات التكلفة ويدعو الى خفض الاسعار مما يترتب عليه كثرة الطلب على المنتجات وتحقيق فائض عادل ثابت مستمر لاصحاب الأعمال .. هذا إلى ان خفض الاسعار سيؤدى إلى زيادة حقيقية فى اجور العمال بزيادة مقدرتهم على شراء السلع باجورهم الاسمية تلك التى يتقاضونها فعلا .

على ان كفاية العامل وزيادة انتاجه لا تتوقف فقط على تحسين حالته بل وعلى رفع مستواه الفنى عن طريق التدريب المهنى وادخال التحسينات الفنية من وقت لآخر سواء باستخدام احدث نماذج الآلات ام باتباع احدث الوسائل العلمية ، كما ترجع ايضا إلى اخلاص العامل لاخلاص صاحب العمل له وتقديره اياه ، فلا يلجأ مثـــلا إلى البطالة المستترة او المقنعة Disguised Unemployment وهى عبارة عن تقصير العامل عن تأدية وظيفته فى المستوى المعقول طوال ساعات العمل المقررة ، فإذا كانت ساعات العمل المقررة تبلغ ٢٠٠ ساعة فى الشهر فإن اى نقص فيها يمثل البطالة المقنعة (١) .. وعلى العامل أن يعلم ان اخلاصه فى العمل وزيادة كفايته

---

(١) وليس شك فى انه اذا كان عدد العمال المشتغلين فى عمل ما او حرفة او صناعة اكثر مما يجب ، كأن يعمل عشرة عمال ما يمكن ان يقوم به ثمانية فقط دون ارهاق اوزيادة فى ساعات العمل ، فلا شك ان اثنين من العشرة متعطلان فى الحقيقة ، أى ان خروجهما من هذا العمل او تلك الصناعة لا يؤثر مطلقا فى انتاجها . وارى انه من الخير ومن صالح المجتمع ان يتركا عملهما فى تلك الصناعة ، ليقوما بعمل آخر يكون من نتيجته زيادة الانتاج عما كان عليه من قبل ، وبالتالى زيادة الدخل القومي حيث إن انتاجهما فى الناحية الجديدة ، كسب اضافى للمجتمع عامة .

انما يعود عليه بالخير قبل ان يعود على صاحب العمل ، فلو قارنا بين مستوى الاجور وكفاية انتاج العامل فى الدول المختلفة لوجدنا ان الاجور اكثر ارتفاعا فى الدول التى يتميز عمالها بارتفاع كفايتهم الانتاجية ، فكفاية إنتاج العامل الامريكى مثلا ضعف كفاية زميله الانجليزى مما جعل متوسط الأجر الاسبوعى للأول ١٢ر٥ جنيه وللثانى ٦ . ولا يفهم من ذلك ان كفاية العامل الأمريكى تتلخص فقط فى اخلاصه وتفانيه فى آداء واجبه لشعوره بحالة نفسية حسنة ، بل ترجع ايضا إلى تقدم وسائل الانتاج فى الصناعة الامريكية التى بلغت حدا كبيرا من الآلية والتنظيم حتى لنرى العامل الامريكى يستخدم ضعف ما يستخدمه العامل الانجليزى من القوة المحركة .

٥٩ — وليس شك فى أنه ينقصنا الكثير من وسائل التنظيم العلمى للانتاج . كما ينقصنا العمل على تحسين مستوى العامل لنحيي عنده الروح التى تدفعه الى الاخلاص والتفانى . اما من جهة مدى مقدرة وكفاءة العامل المصرى وصبره وجلده على العمل فهى صفات قلّ ان يتمتع بها عمال البلاد الأخرى ، وليس ادل على ذلك مما كتبه السير برنارد باجيت قائد قوات الحلفاء فى خطاب تشرف برفعه إلى جلالة الملك فاروق يقول فيه « لم يكن ليكتب لنا النصر لولا المهارة والكفاءة والغيرة التى ابداها آلاف العمال المصريين الذين عملوا معنا وامدونا بالمنتجات التى كنا نتطلبها ، والتى بها تمكنا من القيام بمهمتنا خير قيام » . ولم تكن هذه الشهادة هى الأولى من نوعها ، فلقد سبق ان كتب اللورد اللنبى عام ١٩١٤ تقريرا الى حكومته جاء فيه « لقد كان للمعاونة الطيبة التى بذلها عمال مصر ولمهارتهم الفنية اثرا كبيرا فى كسب المعارك بالميدان الشرقى » وما أظن هذا كله بكثير على سلالة الفراعنة والقدماء المصريين !

٦٠ — ونحن اذا سلمنا بما قد يترتب على التحسينات الفنية اول ادخالها من بطالة وقتيه ، الا انها لا تلبث فى الزمن الطويل ان تفسح مجال العمل

للمتعطلين ، ذلك لأن انخفاض الاسعار الناجم عن ترشيد الصناعة ، يشجع على زيادة الطلب إلى درجة كبيرة على المنتجات ، وتتطلب زيادته زيادة عدد العمال ، بل ويذهب هوبسون Hobson إلى أن زيادة الطلب على العمال قد تصل إلى اكثر مما كان عليه عدد العمال قبل الأخذ بنظريات الترشيد الصناعى . . وهذا ماأيده أيضا الاستاذ « إرفك Urvick » فى كتابه « الترشيد لايؤدى إلى البطاله Rationalisation does not lead to Unemployment »

وليس شك فى ان فوائد التحسينات الفنية فى رفع مستوى المعيشة عموما تشجع العمال على الترحيب بها بشرط ان تدرك الدولة واجبها الاول فى هذه الناحية . فلا تترك من يتعطلون سواء من جراء الأخذ بالترشيد او من ابراز البطالة المستترة عالة على المجتمع ، بل يجب ان تهيىء لهم فى أقرب فرصة ممكنة عملا آخر فى اية صناعة او تجارة او حرفة تتفق واستعداداتهم ، فإن آية النشاط الصناعى وتقدم الحياة الاقتصادية هو فى تهيئة اعمال جديدة تلائم او تستوعب الايدى التى اصبحت لافيمة لها انتاجيا فى عملها السابق ، وذلك بالتوسع فى انشاء مكاتب التخديم وتنظيمها ، والاكثار من المشروعات العامة فضلا عن الاخذ بنظام التأمين ضد البطالة .

٦١ — ونعود فنكرر القول إلى ان الأخذ بنظريات الترشيد ووسائله العلمية التى من شأنها زيادة الكفاية الانتاجية وخفض نفقة انتاج الوحدة مع رفع الاجور وخفض الاسعار ، هو السبيل الوحيد لانقاذ الصناعة من محنتها الحاضرة ورفع مستوى العمال .

ولقد كان هنرى فورد فى طليعة من طبقوا هذه السياسه الرشيدة ورفع من اجور عماله ، وقد ضمن نظرياته وتجاربه فى كتابين هامين نرجو ان يطلع عليهما أصحاب الاعمال المصريين هما « فلسفتى الصناعية My Industrial Philosophy » ، « وعالم اليوم والغد World to-day & Tomorrow » . ولعله

بكاف لكى نبين مدى الخدمات الاجتماعية التى يقدمها فورد لعماله وحسن المعاملة التى يكفلها لهم ان نشير الى تلك اللوحة التى يعلقها على أبواب مصانعه لتنطق باسمى آية من آيات الانسانية حين تقول لك ، « لا يرى هنا سوى من يعتقدون ان صالحهم وصالح المشروع شىء واحد » . والأمر لا يقتصر على هنرى فورد فى تنفيذ سياسة الترشيد الاجتماعية ، بل ان هناك الكثير من اصحاب الاعمال يعيدو النظر اخذوا بهذه السياسة وطبقوها فيقول ادوارد فلينى مثلا وهو من اصحاب الاعمال الامريكيين مخاطبا زملائه « نحن لم ندرك بعد الماهية الحقيقية الانتاج الكبير ، ونكاد نعنى به دائما انتاج السلع بكميات كبيرة . وليس كما يجب ان نفهمه الانتاج العلمى للسلع لاشباع حاجات الكتل البشرية بوفرة ، مما يقتضى الاجور المرتفعة والقوة الشرائية الكافية والمنتجات الرخيصة لتمكين المستهلكين من الشراء . وعلى صاحب العمل ان يعتقد ان هذا فى صالحه قبل ان يكون فى صالح العامل . وإذا كان هذا لا يعنى ان نحب الآخرين حبنا لانفسنا فهو يعنى على الأقل ان نفكر فى الآخرين من وجهة صالحنا الخاص وأن نخدم انفسنا بخدمة الغير » ويقول جيمس ديفيز فى مقالته « الاجور المرتفعة تأمين على الربح » : « لقد اظهر اكتشافنا لأهمية الاجور المرتفعة فى الاحتفاظ بالأسواق ان لارتفاع لاجور اهمية اعظم من أى عامل آخر فى المحافظة على الرخاء » . وخير اذكر ايضا قول المستر هنرى ولاس وزير التجارة الأمريكى السابق خلال مناقشة الحد الأدنى للاجور بمجلس الشيوخ فى ديسمبر ١٩٤٥ « لقد أدرك قادة الصناعة الامريكية دائما ان الانتاج للاسواق الكبيرة والاجور المرتفعة والحد المعقول للأرباح عند رقم مبيعات كبير هو احكم الطرق لادارة الأعمال »

٦٢ — وقف بنا ايضا لنسمع فى هذا الصدد « اريك جونستون » رئيس الغرفة التجارية الامريكية ، الذى وقف منذ خمسة اعوام يلقى خطبة

وداع نشرتها مجلة المختار فى حينها . وكانت تلك الخطبة نصيحه نفيسه يقدمها للرأسمالية الأمريكية احد اقطابها العاملين إذ يقول فيها « نحن نقول : اننا نؤيد تعزيز المكانة الاقتصادية للطبقة المتوسطة ، وهذا يعنى ان يقل عدد الذين فى الحضيض ، وعدد الذين فى القمة ، وان يكثر عدد الذين فى الوسط : واذن فما عيب تحديد حد ادنى للاجور يحفظ على الانسان كرامته ؟ فهذه اذن وسيلة لرفع مستوى الذين فى الحضيض ، أليست كذلك ؟ وهى ايضا وسيلة لزيادة عدد الذين فى الوسط . ونحن نقول : إنه يؤسفنا ان نرى الكساد فى الحين بعد الحين ، وتعطل العمال عن العمل فى فصول بعينها ، ونقول اننا نطلب عملا ثابتا للعمال . إذن فما هو عيب الأجر السنوى ؟ انه يكفل للعامل عملا ثابتا سنة كاملة ، أليس كذلك ؟ . . ونحن نقول : اننا نريد حقا ان نرى نعم الحياة اوفر انتشارا بين الناس . اذن فما هو عيب نظام المشاركة فى الأرباح ؟ وما هو عيب ابتكار الحوافز للعمال حتى نزيد من انتاجهم فيزيد ربحهم وربحنا ايضا ؟ . . ونحن نقول نريد لجميع الناس بيوتا افضل وتعليما ارقى ، واننا نطلب مستوى صحيحا أعلى يكفل حسن العيش للجميع حين تتقدم بهم السن ، واننا نريد جميع اسباب الرخاء الحقيقى لجميع الناس . فإذا كنا نريد ذلك حقا فيجب ان تكون ثمة وسائل لتحقيقه . ولست ازعم ان الوسائل التى ذكرتها هى الدواء لكل داء ، بل اقول انها اشياء ينبغى لنا معشر رجال الأعمال ان نفكر فيها ، اذا اردنا ان نكفل لانفسنا مستقبلا ، بما نكفله لسائر الناس من مستقبل .

« إن تعريف الرأسمالية فى المعجم اصبح ميتا كالحيوانات المنقرضة : الرأسمالية التى هى حشد رأس المال ، نفوذ رأس المال متى انحصر فى ايدى رجال قلائل .. لقد عاش رجال الاعمال امدا طويلا فى ظلال هذا التعريف ، وهو لا ينطبق الا على مامضى من عهد السلب والنهب والسالبين والمحتكرين .

أما الآن فقلبوا نظركم فى ارجاء الأرض تروا ماتم فيها . فقد زالت الرأسمالية القديمة أو كادت ، صفيت فى روسيا ، وهى فى حشرجة الموت فى اوروبا ، وتكاد تختنق فى بريطانيا .

« لقد كانت فترة رياستى للغرفة التجارية فترة تجربة ودراسة . وقد اقتضانى عملى فيها ان اتجول فى اقطار الأرض ، فرأيت مصرع الرأسمالية المتطرفة بعينى رأسى ، وقد اقتضانى عملى ايضا ان اتجول فى امريكا مرارا لا حصر لها ، فخرجت من رحلاتى كلها بهذه العبرة : إما ان نساير التطور والمبادىء الحرة ، وإما ان نواجه خطر الانقراض . هذا هو ناموس الحياة ، المسايرة او الانقراض ،

هذه الكلمات الصريحة الجليلة قيلت فى امريكا من رجل يمثل الرأسمالية تمثيلا عريقا . حتى لقد دفعه ولاؤه لها الحرص على اسمها فوضع مقترحاته السالفة ، ودعوته الجديدة تحت عنوان « الرأسمالية الجديده او الرأسمالية الديموقراطية »

٦٣ — ما احوج اصحاب الأعمال فى مصر إلى ادراك كل هذه الحقائق ! وهم لا شك يفعلون خيرا اذا تركوا تلك الافكار العتيقة التى ظلوا متمسكين بها فتأخر انتاجهم واوشكت صناعتهم على الانهيار . ولا يزال اغلبهم مع الأسف متمسكا بعقليته القديمة ، ويبدو ذلك فى الاعتراضات والاحتجاجات التى قابلوا بها الزيادة الاخيرة فى اعانة غلاء المعيشة بدعوى زيادتها لأعباء الصناعة ونفقاتها وما إلى ذلك من الأقوال التى تدحضها النظريات العلمية والاحصاءات ، فاجور العمال الصناعيين تؤلف طبقا لاحصاء الانتاج الصناعى لسنة (١٩٤٥) ٨ر١٢ ٪ من نفقات الانتاج الكلية . وهذه النسبة اقل بكثير مما يقابلها فى الدول الصناعية الأخرى . واذا رجعنا إلى تقديرات الدكتور محمود انيس فى رسالته عن الدخل الأهلى فى مصر لوجدنا ان الدخل من العمل (الاجور والمرايا) يؤلف ٣٧ ٪ من جملة الدخل الأهلى بينما تصل نسبة الارباح والفوائد الى ٤٠ ٪ ، وريع الأراضى والمبانى إلى ٢١ ٪ والباقى دخل الحكومة . وهذا

يوضح مدى ضآلة دخل العمل فى مصر الذى يتراوح فى الدول الأخرى بين ٦٠ و ٧٠ ٪ مما يدل على ان اجور العمال المصريين اقل كثيرا من اجور زملائهم فى الدول الأخرى .. ولهذه الظاهرة خطورتها فبخس اجور العمال من شأنه تضييق سوق منتجاتنا . وليس شك فى ان الدول التى تتكئ بنظم عتيقة وبالية ومتأخرة فنيا فى صناعتها لا تلبث ان تتخلف عن ركب التقدم الصناعى ، فتزيد نفقات انتاجها بالنسبة للدول الأخرى ، وتضطر تبعاً لذلك إلى الابقاء على مستوى اجورها المنخفض فتتسع الفجوة بينها وبين الدول المتقدمة مالم تبادر إلى تجديد آلاتها وتحسين وسائلها الانتاجية . وهذا هو وضع الصناعة المصرية فى الوقت الحاضر . . وعلى اصحاب الأعمال إذا ارادوا الرخاء حقا ان يتجهوا صوب ترشيد صناعاتهم ، ورفع اجور عمالهم لأن ذلك هو الطريق الوحيد لاتساع اسواق منتجاتهم ، فالعامل ليس منتجا فحسب ، بل ومستهلك فى نفس الوقت . وأصحاب الأعمال فى مصر احوج ما يكونون إلى ادراك هذه الحقيقة لأنهم مضطرين فى الوقت الحاضر إلى الاعتماد على السوق المحلية لأن سوء منتجاتهم ونفقات انتاجها المرتفعة توصد فى وجوههم ابواب الاسواق الخارجية .

٦٤ — وختاما وبعد ان دافعت كثيراً عن اجور العمال مناديا برفعها .. هناك كلمة حق اراى لزاما علىّ ان اسجلها فى هذا المقام ، وهى ان العامل المصرى لجهله ، وعدم توجيهه فى خارج المصنع وداخله ، لايستفيد من زيادة الاجور لأنه ينفقها فى غير وجوهها ، بل فى وجوه قد تضره ولا تنفعه ، ولنا من الماضى القريب عبرة فقد ارتفعت اجور العمال اثناء الحرب ارتفاعا لابأس به ، ولكن الزيادة كانت تنفق فى مالا يعود على العامل بالخير والسعادة .

وانى ارى ان هذه الحالات يمكن معالجتها بالتربية والتوجيه والارشاد النقابى وغيره ، وكذلك عن طريق ايجاد الميادين المختلفة التى يستغل فيها العامل

أوقات فراغه بما يعود عليه بالخير ، وعلى المحيط الذى يحيا فيه بالسعادة والكفاية والنفع . . كما يجب بحث حالة العامل الذى يضطر إلى طلب سلفيات كثيرة من المصنع الذى يعمل به ، والوقوف على النواحى التى يصرف فيها دخله ، وتوجيهه إلى الاقتصاد وحسن التصرف .

وهناك من يرى ايضا كعلاج لهذه الحالة ، ان توفر المؤسسات والهيئات لعمالها مزايا خاصة فى الملبس والتغذية والسكنى وتعليم ابنائهم وعلاجهم . . وان تتعاون مع الحكومة فتنشىء المستشفيات ودور رعاية الأطفال ومعاهد التعليم والترفيه .. وبالجملة ايجاد المؤسسات الكافية لخدمة العمال فى مختلف نواحى الحياة ومراحلها . وبذلك يمكن الاكتفاء بأجر بسيط ، وأظنه يكفى إلى جانب توفير هذه الخدمات للعامل ، وخاصة إذا ما راقبت الحكومة الاسعار وعملت على تخفيضها ، ولكى ندعم هذا الرأى إلى حد ، ونجعله يجد شيئا من القوة والتماسك اقول بضرورة الأخذ بنظام التأمين الاجتماعى العمالى ايضا إلى جانب مايذهب اليه وينادى به . .

الفصل الثانى

النقابات[1] وأثرها فى رفع مستوى العامل

« واعتصموا بحبل الله جميعاً ولا تفرقوا »

٦٥ — النقابات Syndicats جمعيات غرضها الدفاع عن المصالح المشتركة لافراد منتمين إلى مهنة معينة أو مهن متقاربة ، فنقابة العمال ماهى الا اتحاد مستديم من العمال بقصد الدفاع عن مصالحهم المشتركة . ويعرف غرض النقابات « سدنى و ب » فى كتابه عن تاريخ النقابات بقوله « إن عملها الرئيسى والأساسى هو حماية الاجور والمحافظة عليها » . على ان مدى قوة النقابة فى تحديد الاجور وتحكمها فى سعر العمل محدود بظروف الحرفة التى يحترفها عمالها . فكلما كان من العسير تغيير اساليب الانتاج فى هذه الحرفة . وكلما كانت مرونة طلب العمل فيها قليلة كلما زادت قوة النقابة فى رفع الأجر . ومع ذلك فهذه القوة محدودة فى النهاية . .

وتعتبر النقابات من أهم مظاهر حياة الطبقة العاملة فى البلاد الراقية ، ويعتبر وجودها وانتشارها ونمو سلطانها من أعظم النتائج المترتبة على قيام الصناعات الكبرى ، وعلى الخطوة الواسعة التى لابد لكل امة ان تخطوها فى تحسين حالة عمالها ، وتحقيق التوازن بين مختلف طبقاتها .

وهناك قصة تكفى على بساطتها لايضاح المبدأ الذى تنطوى عليه فكرة نقابات العمال فى انحاء العالم ، هى قصة ذلك الشيخ الذى حضرته الوفاة فدعى اليه اولاده الخمسه ، وطلب اليهم ان يكسروا عصيا متفرقة

---

(١) النقابات فئتان : بعضها يكون الانضمام إليه إجبارياً ، كنقابة الأطباء والمهندسين والمحامين (وتسمى نقابات إجباريه) وبعضها يكون الانضمام إليه اختيارياً ، كنقابات العمال (وتسمى نقابات حرة) (م ٢١ من القانون الصادر فى ٦ سبتمبر سنة ١٩٤٢) .

فكسروها فى سهولة ويسر .. فلما حزم هذه العصى ، وشد بعضها إلى بعض بخيط متين عجز الاولاد عن كسرها . فأساس النقابات هو مافى الاتحاد من قوة .

* ونقابات العمال مجتمع ديمقراطى مصغر لاعداد المواطنين الصالحين .. فيها يتعلم المواطن كيف يخضع آراءه ورغباته الشخصية لسياسة مشتركة ، وفيها تصبح كتلة من الأفراد جيشا منظما . وقد يكون اضراب ما للعمال مثيرا للمضايقة بل قد يكون بلا مبرر . ولكن القوم الذين يطرحون ادوات عملهم ويضحون باجورهم من اجل قضية مشتركة - بل ولعل غالبيتهم يفعلون ذلك احيانا على غير رغبتهم ، وضد حكم عقولهم - إن مثل اولئك القوم قد تعلموا درسا من دروس التربية الاجتماعية ، وهو ان يتصرفوا بوصفهم جماعة واحدة .

٦٦ — ومهما يكن من أمر تاريخ النقابات ، ذلك التاريخ الحافل الذى ناضل فيه العمال نضالا مجيدا بدأ مع الثورة الصناعية وانتشار الماكينات وتعدد المصانع وتركزها ، واختفاء الصلة الشخصية السابقة بين العامل وصاحب العمل .. مما ولد الحاجة إلى قيام النقابات لكى تتولى امر الدفاع عن العمال الذين لم يكونوا ليجدوا من يحميهم ضد الاستغلال السافر الذى كان يلجأ اليه اصحاب الأعمال لامتصاص ارزاق العمال وصحتهم مكدسين الثروة لهم ولورثتهم .. مهما يكن من ذلك ، فإن النقابات اصبحت اليوم قوة هائلة اضطرت الكثير من الحكومات إلى الاعتراف بها وتنظيمها بعد ان كانت النقابات امراً يحرمه القانون خلال الربع الأول من القرن التاسع عشر ، وبعد أن لاقت الكثير من الصعاب فى سبيل قيامها وتدعيم اركانها .. نعم بعد أن كانت النقابات تحرَّم تحريماً باتا أو تحاط بالقيود الشديدة التى تلجم افواهها اضحت اليوم ولها « مجلس دولى » يمثل ثمانية وخمسين مملكة اقسمت على أن تعمل على رفع مستوى العامل فى كل انحاء العالم .

٦٧ — ولقد ظلت النقابات لعهد طويل لا عمل لها سوى محاولة تحسين الاجور وشروط العمل ، ولكن كلما اخذ شكل الديموقراطية الصناعية فى الوضوح والظهور اخذ نشاط النقابات يتفرع فى اتجاهات جديدة : فمطالبتها برفع مستوى الحياة أصبحت تسير جنبا إلى جنب مع اهتمامها المتزايد بكل النواحى التى تمس حياة الأعضاء وحياة اسرهم كافراد فى مجتمع آخذ فى التطور، وكأفراد لهم الحق الكامل فى التطور الاقتصادى والثقافى الواقع . فإلى جانب مهمتهم الاساسية بخصوص الاجور وظروف العمل ، فإن النقابات تهتم فى هذه الأيام اهتماما حيويا بمسائل التعليم ، تعليم ابناء العمال ، وتثقيف العمال انفسهم ، وتدريبهم فنيا ، كما تهتم بضمان العمـــل ، والتأمين الاجتماعى Assurance Sociale الذى يعتبر مظهرا من مظاهر التضامن الاجتماعى يرمى إلى تحسين حالة الطبقات العاملة وتأمين الشعب ضد الفاقة والعوز . ويتميز التأمين الاجتماعى بميزتين : الأولى انه لا يكون الا لأولئك الذين يتكسبون من عملهم كالعمال المأجورين والصناع وأرباب الحرف ، وقصر التأمين الاجتماعى على هذه الطوائف لا يعتبر عنصرا مميزا لهذا التأمين فحسب ، بل وركنا من اركانه كذلك . والميزة الثانية هو أن المستفيدين لا يساهمون فى اقساط التأمين الا بنصيب ضئيل نظراً لضآلة مواردهم . فدخل العمال دخل محدود لا يجدوا إلى الادخار من ورائه سبيلا ، مما يقتضى معونتهم على التأمين ضد المخاطر التى تهددهم بقطع مورد رزقهم كالعجز أو الشيخوخة أو الموت أو البطالة .. وطبيعى ان يستمدوا هذه المعونة من ارباب الأعمال ومن الدولة ايضا .

٦٨ — نعم ، لقد اتسعت اغراض النقابات اليوم وامتد نفوذها حتى لنرى ان نقابات انجلترا البالغ عددها ٩٧٦ وعدد اعضائها حوالى ٨ مليون تعتبر قوة ذات بأس فى حياة البلاد ، واذا كان قد نظر إليها فى يوم من الأيام على انها هيئات تتعارض مع المجتمع الا انها اضحت اليوم تتمتع بتعضيد الحكومة واصبحت جزءا من حياة بريطانيا ، بل سدى ولحمة هذه الحياة فى

الواقع . ولقد اصبح اصحاب الأعمال والعمال والدولة الآن ثالوثا يعمل كأجزاء متضامنة فى آلة واحدة ، ويهدف إلى اقرار سياسة اقتصادية تقوم على التوظيف الكامل والانتاج الكامل والتوزيع الكامل . . وهكذا تطورت النقابات فى بريطانيا فى خلال مائة وخمسين عاما من هيئات بسيطة محلية تكونت بواسطة العمال لحماية انفسهم، إلى هيئات عظيمة تأخذ على عاتقها مسئوليات وطنية جسيمة . . فى وقت الأزمات الاقتصادية أو الحربية تقبل الحكومة على التشاور مع رؤساء النقابات فى مسائل تمس التعبئة الكلية لموارد الدولة من المواد والعمال، وفى أوقات الطمأنينة والسلام تنشد معونتهم ونصيحتهم فى صياغة التشريعات الاجتماعية والصناعية .

وهكذا بدأت النقابات تفهم اختصاصاتها الحيوية وانها لم تؤلف لتطالب برغبات فحسب ، بل هى أداة معاونة للحكومات ، وعليها ان تدرس وتبحث وتجد فى الكشف عن حلول عملية عادلة تقدمها للدولة واصحاب الأعمال مستوفاة ومستكملة . وبذلك تؤدى رسالتها وتكون بحق يدا وعونا وساعدا للدولة . ولا غرابة ، فهى الرأس المفكر للهيئات ، تساهم فى ايجاد الاستقرار، وتتجه الانظار ويتطلع المسئولون إليها بوصفها أداة بناء ووسيلة اصلاح ومرفأ أمان . . وعندى ان النقابة التى تصف الداء ولا تكشف عن الدواء وتيسره لا تعد نقابة . فواجب النقابة إذا ما اتجهت للحكومة برغبات ان تشفعها بمقترحات معقولة ووجيهه ، لأن النقابة بمثل هذا العمل وهذا التعاون ، تحقق اهداف من تسعى لهم ، وتمكن الحكومة من ان تعمل لصالحهم . إن وعى العصر الحاضر يعد الدولة « مؤسسة اجتماعية » وما النقابات الا رواد هذه المؤسسة، ومهمة الرائد لا تقل عن مسئولية الحاكم ، فاذا لم تقم النقابات بالبحث والدرس والكشف عن الحلول للمشكلات كانت بمثابة « ساعى البريد » الذى

يحمل الرسائل ، بل الحاكى الذى يردد الصدى ، والقرن العشرين يستنكر هذا الوضع للنقابيين .

٦٩ — قلنا ان النقابات اصبحت هيئات ديموقراطية واجتماعية وصحية وعلمية وثقافية واخلاقية . . عليها ان تكفل هذا كله وترعاه فى سبيل اسعاد من تعمل لأجلهم والترفية عنهم ، وفى سبيل الصالح العام . .

على ان هناك من خصوم النقابات من يشيع بأنها « الخط الرفيع » الذى يقود إن عاجلا أو آجلا إلى الشيوعية ، بيد ان التاريخ يثبت عكس ذلك ، فلم يكن هناك نقابات ذات بال فى روسيا قبل الثورة الشيوعية او فى فرنسا قبل ثورة سجن الباستيل . وحزب العمال فى بريطانيا ، اى حزب النقابات نفسها من اشد المناوئين هناك للحزب الشيوعى ، وقد كشفت التطورات الاخيرة فى بريطانيا عن اصرار حزب العمال البريطانى على مناوأة الشيوعية والشيوعيين حتى الرمق الأخير . . وهكذا فإن نظرة صحيحة إلى التاريخ ، تبين لنا ان حركة نقابية صحيحة فى اى بلد ، يدعم التشريع الاجتماعى نموها وتطورها ، تكون خير وقاية ضد انتشار الشيوعية وخطر الثورة .

والخلاصة ان رائد النقابات هو دائما الصالح العام ، ثم العمل — فى حدود هذا الصالح — على حرية رجل الشعب وسعادته واشعاره بكرامة فى العمل وعدل فى الحياة . . ثم إن النقابات هى صمام الأمن ضد العنف ، فالشعب يثور فى حالة فشل جميع الطرق لرفع ما يثقل كاهله من الظلم ، فيأس فلاحى فرنسا البائسين من وجود من يرفع شكاتهم أو يستمح إلى انينهم هو الذى دفع بهم الى الثورة الدموية . . إن النقابات هى الدرع الواقى لهذا الطوفان ، فهى تحدث تقدما عاما فى كل نواحى حياة العمال وتشيع بينهم شعور الترابط مع الدولة إلى درجة تجعلهم يدركون ان اراقة الدماء ليست غير مجدية فحسب ، ولكنها بالغة الاساءة للصالح العام .

٧٠ — وهناك سؤال طالما شغل اذهان المشرفين على الحركة النقابية فى مصر وهو : هل أدت النقابة عندنا رسالتها ؟

وللاجابة عن هذا السؤال يجب ان نلم بمدى ماتقوم به النقابة فى مصر من خدمات لأعضائها ، او بمعنى آخر يجب ان نوجه لكل نقابة على حدة جملة أسئلة لنستطيع ان نحكم على مدى نضوجها وادراكها لواجبها وقيامها برسالتها . . كأن نتساءل مثلا عن :

هل تدافع النقابة عن مصالح الاعضاء فردية كانت ام مشتركة ؟ وهل تعتبر النقابة كحلقة اتصال تربط بين اعضائها وبين جميع جهات الاختصاص ؟ وهل تقتصر النقابة على خدمة الفرد ام تمد نشاطها ايضا إلى نطاق الجماعة فتقوم بالمشروعات التى تعود على الاعضاء بالمنفعة العامة ؟ وهل عملت على رفع المستوى الاخلاقى والثقافى والاجتماعى للاعضاء ، والى اى مدى وصلت فى سياستها لترقية مداركهم الفنية ، وهل تلقى عليهم المحاضرات المختلفة سواء منها العامة او المتعلقة بفن المهنة ؟ وهل تداوم السعى المتواصل لدى جميع جهات الاختصاص لتحسين حالة الاعضاء ماديا وادبيا ؟ وهل تتعاون مع صاحب العمل فى كل مايحقق النهوض بالمؤسسة التى يعمل بها اعضاؤها والرقى بالصناعة التى يزاولونها ؟ وهل تساعد العضو الذى فصل من عمله مساعدة وقتية [1] . . وتجد فى البحث له عن عمل ؟ وهل تقدم المساعدة القانونية للاعضاء ، وتتولى رفع الدعوى اللازمة فى حالة فصل العامل من العمل بسبب خارج عن ارادته ، ولم يدفع صاحب العمل

---

(١) بمعنى أن تعاون النقابة العضو المفصول ماليا لمدة لاتزيد عن ثلاثة اشهر بشرط ان يكون فصله عن العمل بسبب خارج عن ارادته ، وتقطع هذه المساعدة عنه اذا التحق بعمله الأصلى او بأى عمل آخر وتعتبر المبالغ التى اخذها دينا عليه يدفعه على اقساط شهرية ، وذلك حفظا لاموال النقابة من الضياع .

المكافأة المستحقة له (١) ؟ ثم ما مدى الخدمات الطبية التى تضطلع بها النقابة لاعضائها ، وهل تمتد هذه الخدمات إلى محيط اسر الأعضاء ؟ وما مدى النشاط النقابى فى النواحى الرياضية ؟ وهل تعين النقابة اعضاءها أو عائلاتهم فى حالة الوفاة (مصاريف التشييع والمأتم .. الخ) واذا ترك العضو اولادا فوق الخامسة عشرة من عمرهم ولم يكن لهم مورد رزق فهل تسعى النقابة لتهيىء لهم سبل اتمام تعليمهم عن طريق ايجاد عمل مناسب يلتحقون به ؟ وفى حالة التقاعد بسبب الشيخوخة او المرض المزمن ، هل تعاون القنابة المقعد ماديا ، وهل تسعى لالحاقه باحدى الملاجىء او المؤسسات ؟ وهل تمد يدها بالمساعدة فى حالة مايرزق الأعضاء بأولاد ؟ وهل انشأت النقابة صندوقا للادخار ؟ وهل نظمت فصولا لمكافحة الأمية بين اعضائها وأعدت مكتبة بها من الكتب والمجلات ماينمى قدرات العامل ويتفق واستعداداته ومواهبه ؟ وهل اوجدت راديو فى محيط عملها .. وهل تصدر مجلة او نشرة دورية سواء بمفردها او بالاشتراك مع غيرها ؟ وهل ألفت النقابة فرقا للتمثيل والموسيقى ؟ وهل تحرص النقابة على أن يعرف الأعضاء ميزانيتهم ومصير اشتراكاتهم . وهل تقوم بتنظيم ميزانيتها وحفظ اموالها ودفاترها سليمة من كل عبث .. الخ (٢) ..

٧١ — على ان هناك اسباب عدة تحول دون النهضة النقابية عندنا ،

---

(١) على ان تسترد النقابة الرسوم اذا حكم للعضو بصرف المكافأة .. وعلى كل فالمسألة تتوقف على نتيجة بحث حالة العضو من الوجهة الاجتماعية والاقتصادية ..

(٢) راجع القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الخاص بنقابات العمال ، والذى يقضى بأن من واجبات النقابة أن تعمل على تحسين الحالة المادية والاجتماعية لاعضائها عن طريق إنشاء النوادى والمكتبات والعناية بالألعاب الرياضية والتخديم والتمرين الفنى والاستشارات القانونية والطبية والتسليف والاعانات وصناديق الادخار والتأمين الاجتماعى ونحو ذلك . ويوجب القانون على نقابة العمال ان تبين فى لائحة نظامها الأساسى النسبة المئوية التى تقررها النقابة للانفاق على شئون العمال بشرط الا تقل النسبة عن ٢٥ ٪ من إيراداتها السنوية ، على ان تصرف فى النواحى الصحيه والاجتماعيه .

وتقف عقبه فى طريق الاضطلاع بمهامها ، ويمكن ان نلخص اهم الأسباب التى يرجع اليها ضعف النقابات فى مصر فيما يلى :

١ — حداثة الصناعة فى مصر ، وصغر حجم المصانع وتبعثرها بعيدة عن بعضها مما يحول دون تهيئة الفرصة لتقوية الصلة بين العمال ونموها عن طريق الاجتماع والتشاور ورسم الخطط للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم ، فضلا عن ان الانتاج الاقتصادى فى مصر مازال يغلب عليه الطابع الفردى ، فهناك الكثير من المصانع لايعمل بها عمال سوى رب العمل وأعصابه ، وهناك من يشغل عاملا غريبا لثلاثة . . ويلاحظ ان الاتصال الشخصى بين العامل وصاحب العمل فى هذه المحال الصغيرة اقوى وأشد منه فى المصانع الكبيرة ، فالجو فيها اقرب الى التفاهم والوئام ولايدع مجالا إلى التذمر والتآمر .

٢ — قانون النقابات الحالى ٨٥ لسنة ١٩٤٢ ينص فى مادته الرابعه على انه «لا يجوز تكوين أية نقابة اذا قل عدد المنضمين اليها عن خمسين عضوا . ولا يجوز تكوين اكثر من نقابة واحدة لمنشأة واحدة فى بلد واحدة» ومعنى هذا أن القانون يسمح لكل خمسين عاملا بالحق فى تكوين نقابة ، وكل مايحرمه القانون هو عدم تعدد النقابات لمنشأة واحدة فى بلد واحدة . . وكان

من نتيجة ذلك ان تكونت عدة نقابات من ابناء المهنة الواحدة فى بلد واحدة تحت اسماء متعددة فى الوقت الذى تتجه فيه الدول إلى تدعيم الاتحاد الدولى للنقابات وجعله وحدة تنظر إلى صالحها كمجموع ! ومن هنا نرى ان ميزانية معظم نقاباتنا ضئيلة بحيث لا تسمح لها بتأدية رسالتها على الوجه الأكمل ، مما يحد من نشاطها ويزعزع من كيانها ومركزها فى الدفاع عن مصالح اعضائها .

وإنه اذا كانت الحكومة قد خصصت فى ميزانية ١٩٤٩ - ١٩٥٠ مبلغ ٦٠٠٠ جنيه رفعت الى ١٥ ألف جنيه فى ميزانية ١٩٥٠ - ١٩٥١ لمساعدة النقابات مساعدة مادية وادبية حتى تتمكن من التوسع فى تأدية الخدمات الاجتماعية

لأعضائها والتمكن من القيام برسالتها على وجه مقبول .. الا اننا نأمل مع الاضطراد المستمر فى هذه الزيادة ان نتخذ من تاريخ الحركة النقابية بانجلترا منارا يضيء لنا وهاديا يرشدنا إلى احسن الوسائل لدعم نقاباتنا وتقويتها ، ففى نفس الوقت الذى كانت الحركة النقابية تزداد نموا وقوة كانت فكرة ادماج النقابات الصغيرة مع الكبيرة تتقدم تقدما محسوسا ، إذ هبط عدد النقابات من ١٣٥٨ فى عام ١٨٩٦ إلى ١٠٠٠ فى عام ١٩٤٢ . ولقد اسس ارنست بيفن اعظم القواد النقابيين فى عصره النقابة الهائلة لعمال المواصلات والعمال عامة بعدد اعضائها الذى يبلغ المليون .

* ٣ — ضف إلى ما تقدم ان عددا كبيرا من العمال لا يشتركون فى نقاباتهم لانهم لا يفهمون هدف النقابات ومعناها الحقيقى . . فمما لاشك فيه ان العامل المصرى مازال يعتقد ان مهمة النقابة تنحصر فى قضاء بعض الحاجات الخاصة على نطاق ضيق جدا ، ينحصر فى اغلب الاحوال فى ارجاع العامل المفصول إلى عمله ، أو المطالبة بعلاوات او مكافآت . . وغالبية العمال يزن نجاح النقابة وتأديتها لرسالتها بمدى تحقيق هذه الأغراض المحددة لدرجة ان العامل ينسحب من نقابته اذا لم تحقق له اغراضه(١) — حتى ولو لم يكن له الحق قانونا فى احداها — متناسيا ان قانون عقد العمل الفردى قد عالج هذه المسائل الفردية وترك امر الفصل فيها للقضاء . ! انا لا أنكر أن على النقابة ان تساعد العامل فى الحدود الممكنة وبأقصى حد مستطاع ، ولكن يجب على العامل ان يفهم ان رسالة النقابة اسمى من ذلك بكثير ، فالنقابة عبارة عن اسرة واحدة

---

(١) بلغ عدد النقابات فى ديسمبر (١٩٤٦) ٥٣٦ نقابة حل منها ٤٨ اى ٩ ٪ لسبب عدم الاقبال على دفع الاشتراك وعدم الانتظام فى النقابة والعمل طبقا للقوانين الخاصه بها . وهذا على الرغم من ان حق الحل لا يستعمل فى الغالب الا بعد عدة انذارات .. وقد تناقص عدد العمال المشتركين فى النقابات من ٥٣٨و٩٥ الى ٧٨٠و٧٨ عام ١٩٤٨ .

متماسكة ترعى مختلف مشاكلها إن خاصة او عامة فى جو من التعاون والاخلاص ، فالنقابة فى انجلترا تقوم مقام الأب بالنسبة للعامل وعائلته ، فهى التى تتولى علاج العامل وجميع افراد اسرته اذا اصابهم مرض ، وهى التى تقوم بتثقيف العامل نفسه فى مدارس ليلية ، وتنظم محاضرات عامة لقادة الرأى والفكر يتناولون فيها جميع نواحى الحياة المختلفة ، وتقوم النقابة كذلك بحل جميع مشاكل العامل المادية وغير المادية التى قد يصطدم بها . . الخ من مهام النقابات التى سبق ان تكلمنا عنها . . وطبيعى ان هذه الرسالة الواسعة تتطلب اموالا كثيرة يجب ان يشترك ويساهم فيها كل عامل لخدمة المجموع اولا وخدمة نقابته ثانيا وخدمة نفسه ثالثا . . ولهذا يجب الدعاية لأغراض النقابة الصحيحة التى يجب ان تكون اغراضا وطنية قبل ان تكون فردية ، اوالتى يجب ان تدور حول الاهتمام بالمجموع اولا ثم بالشخصيات ثانيا ، لأن الاهتمام بالشخصيات قد يؤدى الى تكوين الجماعات ، اما الاهتمام بالمجموع فهو وحده الذى يخلق الأمم والشعوب . . وهذه هى مهمة النقابات ، المساهمة فى خلق الأمم والشعوب .

واذا كان واجب النقابيين والمسئولين هو تقريب هذه الاغراض من ذهن العامل وتحبيبها إليه ، والسعى لتثقيفه ثقافة عمالية تعطيه فكرة واضحة عن خطورة النقابات للوطن وأهميتها له ، فإن من واجبهم ايضا ان يعرفوه بواجبه ليبدأ عنده وبحقوقه ليقف بعدها . . وهذا كله من شأنه تقوية الروح النقابية والوعى الاتحادى عند العمال ، فضلا عن أنه سيزيل جانبا كبيرا من الخلافات القائمة الآن بين العمال ونقاباتهم من جهة ، وبين أصحاب الأعمال من جهة أخرى . . كما ان من شأنه أيضا أن يوفر جانبا كبيرا من جهد ووقت مصلحة العمل وأصحاب الأعمال ورجال النيابة والقضاء .

٤ — سوء الادارة الداخلية للنقابات ، حيث يتولى الادارة نفر من العمال ، ليس لهم حظ فى التعليم اوالثقافة العامة مما ينقصهم الكثير من الكياسة واللباقة عند التفاوض فى مصالحهم والحق أن جهل اعضاء مجلس ادارة

النقابات ، للأسف الشديد ، جهل مطبق مخجل ، ولا أبالغ ان قلت ان هناك الكثير من رؤساء النقابات عندنا لا يفهمون حتى معنى كلمة « قانون » وما تنطوى عليه هذه الكلمة من قداسة وعصمة ، وقوة ملزمة .. فإذا قلت له ان القانون صريح وهو لا يعطى من جئت لتدافع عنه الحق لرد عليك بألف « لكن ولكن » . بل إن هناك منهم من سألته رأيه ذات مرة فى مبلغ متجمد من الغرامات المقتطعة من العمال ، وكان المبلغ يزيد عن المائتى جنيه ، سألته فى اى الوجوه يرى ان نصرف هذا المبلغ لصالح العمال ؟ فأجابنى بكل بساطة « فى ترميم دورات المياه بالمصنع » !! . . الخ

نعم ، إن اعضاء مجلس الادارة فى غالبية نقاباتنا العمالية البالغ عددها ٤٧٣ نقابة لا يميزهم عن غيرهم الا مهارتهم فى وسائل الدعاية والتحريض والمشاغبة ، مع اننا لو رجعنا إلى تاريخ الحركات العمالية الدولية لوجدنا ان هذه الامور وما تنطوى عليه من حركات الاعتصام والاضرابات لا تجدى فتيلا ، ولم يظفر العمال منها سوى بالتعطل والتشريد وزيادة علاقاتهم بأصحاب الأعمال سوءا على سوء . ويكفى هنا ان اورد كلمة لما زبنى يوجهها لمثل هذه العينة من العمال فيقول « . . نادوا بحقوكم وحاجاتكم وافكاركم فى شجاعة ، ولكن دون غضب او انتقام او تهديد » .

ما احوجنا إلى تثقيف العمال عامة وأعضاء مجالس ادارة النقابات خاصة ، واتصال هؤلاء الأعضاء بقادة الفكر واساتذة الجامعات وبكل من له صلة بشئون العمل والعمال لتنوير اذهانهم وتوسيع خبراتهم . . كما ارى ان نهتم بالعمل على افتتاح فصل فى الجامعة الشعبية تلقى فيه المحاضرات فى شئون الصناعة والعمال والنقابات بواسطة الاخصائيين فى الموضوع ، على ألا يقبل فى مجلس ادارة النقابة الا من توجه هذا التوجيه وخطا فيه بنجاح ، وبذا

يمكن التفاهم مع اعضاء مجالس ادارة النقابات فى جو مبنى على المعرفة الصحيحة والخبرة المنتجة ، هذا فضلا عن ان تثقيف العمال عامل مهم من عوامل نمو النقابات وتدعيمها ، فقد دلت تجارب الامم على ان الاقبال على تكرين النقابات واتساعها ونموها ، انما يسير سيرا مضطردا مع ارتفاع متوسط الأجر ، ومع ارتفاع نسبة انتشار التعليم .

هذا ، ولا يفوتنى اخيرا ان انبه إلى ضرورة انشاء دار للنقابات لأن كثيرا من النقابات الصغيرة لا تسمح لهـــا ميزانيتها المتواضعة باستئجار أماكن لها .

الفصل الثالث

ساعات العمل والعطلة الأسبوعية والأجازات السنوية

ساعات العمل وفترات الراحة :

٧٢ — طول المدة التى يشتغلها العامل فى اليوم من العوامل المهمة التى تؤثر فى حياته ورفاهيته ، وتؤثر بدورها فى كفايته وانتاجه . واذا كان من مصلحة العامل أن تكون مدة عمله محدودة ومناسبة ، ففى هذا ايضا مصلحة محققه لصاحب العمل ، ولكن لا يدرك هذا الا بعيدو النظر من أصحاب الأعمال .

ولقد أثبتت الاحصائيات فى مصر ان اغلب العمال يشتغلون تسعة ساعات يومياً ، وقد تزيد عن ذلك فى بعض الاحيان . بل وكثيرا ما يضج العمال بالشكوى من ان اصحاب الأعمال يستغلون عدم مراقبة « مصلحة العمل » المستمرة لهم - دون ان يكون عليهم رقيب من انفسهم ووازع من ضمائرهم - فيدفعون بالعامل مضطرا لكى يعمل عشر ساعات واثنى عشرة ساعة فى اليوم تحت ضغط وعيدهم وتهديداتهم من جهة وتحت ضغط ظروف العامل واحتياجه من جهة أخرى . . ويكفى لبيان درجة ارهاق العامل فى مصر وطول ساعات العمل ان نعلم ان متوسط ساعات العمل يتراوح فى البلاد الأخرى بين اقل من سبع ساعات إلى اقل من ثمان ساعات يومياً .

٧٢ — ولقد كان تيلور فى طليعة من نبهوا إلى مسألة الاجهاد أو التعب الصناعى فقد اظهرت تجاربه أنه اذا اريد من العامل ان يقوم بمجهود مستمر فلابد من اعطائه فترات منتظمة للراحة ، والا قلت كفايته بسبب التعب .

فتفادى التعب الوقتى يمنع من نتائج ضارة كالاعياء وخفض رقم الانتاج واضاعة الوقت وتعدد الاصابات وكثرة الاخطاء .. الخ

وليس شك فى ان مشكلة التعب اصبحت من امهات المشاكل فى عصر الصناعة الآلى ، فالسرعة فى العمل وكثرة الآلات وزيادة الضوضاء .. الخ كلها عوامل اجهدت اعصاب العامل ودعت الادارة الحديثة إلى دراسة موضوع التعب وتنظيم فترات الراحة حتى لا يؤثر التعب على العمال فيسىء إلى صحتهم وقواهم ويقعدهم عن العمل ويعجزهم عن الكسب . هذا إلى أن البحوث قد دلت على ان الانتاج يرتفع دائما مادامت هناك فترات للراحة كافية ومنتظمة وليس ادل على ذلك من تقرير لجنة المؤتمر الصناعى الأهلى بأمريكا التى تقول فيه « إن ادخال فترات الراحة لا يؤدى إلى زيادة الناتج فحسب ، بل ويعمل ايضا على تحسين نوع البضائع المنتجة »

ودراسة موضوع التعب فى الصناعة تعنى دراسة تحديد اوقات الراحة ومدتها بشكل علمى ، فتطول فترة الراحة او تقصر تبعا لما يقوم به العامل من جهد . على ان هذه الفترات يجب الا تكون كثيرة منعا من تقطيع سير العمل ، كما يجب الا تطول عن الحد اللازم حتى لا تحمل العامل على الكسل عن الاستمرار فى عمله . وعلى كل حال يجب أن يعمل العامل حيث يجب العمل ويستريح حيث تجب الراحة . والتجارب وحدها هى التى تمكن من تحديد فترات الراحة واوقاتها حسب كل عمل ، ففى مصنع تقوم فيه العاملات بتركيب سلاسل الدراجات مثلا ، وجد ان الانتاج يزيد بمقدار ١٣ ٪ اذا منحت العاملة خمس دقائق راحة بعد كل ساعة من العمل . كما قد دلت بعض التجارب على ان فترات الراحة لمن يقوم مدة ثمانى ساعات بعمل عضلى متوسط يجب ان تكون نسبتها المئوية بالقياس إلى ساعات العمل ١٦ ٪ .

وقد وصل الباحثون الروسيون فيما يختص بفترات الراحة إلى تقرير بعض المبادئ نذكر منها :

١ - انه يجب الا يقل طول كل فترة من فترات الراحة عن عشرة دقائق.

٢ - فترتان من الراحة طول كل منهما عشر دقائق اجدى من فترة واحدة طولها عشرون دقيقة .

٣ - يجب الا تعتبر الساعة التى يقضيها العمال لتناول طعام الظهر فترة راحة.

٧٤ — هذا ولقد تناول التشريع المصرى مسألة ساعات العمل بالتنظيم فى الحالات الآتية :

١ - تشغيل الاحداث والنساء فى الصناعة والتجارة (قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ ، والقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣) .

٢ - وتشغيل العمال فى الصناعات الخطرة والضارة بالصحة (قانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥) .

٣ - وكذلك تناول التشريع بالتنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج (قانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦) .

على ان ساعات العمل مازالت اكثر منها فى الممالك الأخرى . ومشكلة ساعات العمل تقف مع مشكلة الأجور جنبا إلى جنب ، فهما معا مثار كثير من المنازعات الخطيرة . فاذا ماتفقدنا اسباب المنازعات التى حصلت فى مصر نجد اكثرها شيوعا هى ما يختص بالاجور وساعات العمل . ولا غرابة فى ذلك فرفع الاجور وتخفيض عدد الساعات هما بالطبيعة اول ما يتجه إليه تفكير العامل ومحور ائتلاف العمال واتحاد كلمتهم ، وهما اكثر الاشياء مساسا بحياتهم وسعادتهم . ولذا يهتم مكتب العمل الدولى ببحث هذه المسألة دائما وتسويتها ، إذ لا شئ يوغر صدور العمال ويباعد بينهم وبين أصحاب الأعمال ويجعلهم ينظرون إليهم نظرة كلها ضغينة وتوثب اكثر من غبن

العامل وانهاكه واغفال العوامل النفسية التى ترهقه مثل التعب والسأم وتميزه عن الآلة الجامدة ؛ فالعامل كإنسان ، معرض للتغير المستمر ولا يمكنه ان يخضع لقوانين صارمة الا اذا كانت هذه القوانين مسايرة لطبيعته كإنسان[١] .

٧٥ — والحق انه يجب ان نوجه جهودنا لخفض ساعات العمل وتحديدها قانونا عند ثمانى ساعات ، لأن الاجهاد المستمر فضلا عن انه يؤثر فى صحة العامل وفى انتاجه فإنه لا يترك له فراغا للراحة والرياضة . . ولو تأمل أصحاب الاعمال لوجدوا ان العامل اذا رأى انه سيشتغل لمدة طويلة فى اليوم كان بطيئا فى عمله مبذرا فى وقته قليل الانتاج ، بينما هو لو علم انه سيعمل لمدة قصيرة فقط كان اكثر نشاطا وشوقا للعمل واكثر انتاجا . . ومن ناحية أخرى فإن انسانيتنا ووطنيتنا تدفعنا لأن نتيح للعامل الفرصة التى تمنحه الحياة، بتوفير الوقت الذى يصرفه فى اتمام تعليمه وترقية مستواه الفنى وتحسين صحته ودعم قواه . . وهذا لا يتوافر له اذا كان يترك محل عمله مهنوكا معدوم النشاط .

العطلة الاسبوعية والاجازة السنوية :

٧٦ — هذه من المسائل المتصلة بساعات العمل . وفى البلاد الأخرى قد فرض التشريع من زمن بعيد على أصحاب الأعمال مراعاة العطلة الأسبوعية ولقد تبين ان هذا التشريع كان فى مصلحة اصحاب الاعمال قبل مصلحة العمال . ولكن هذا التقليد لا يراعيه فى بلادنا الا المؤسسات الكبيرة المنظمة ، واغلبها فى القاهرة والاسكندرية . وهذه المسألة مثار بعض المنازعات فى

---

(١) ولقد اخذت جميع الدول بمبدأ يوم العمل ذى الثمانى ساعات او الاسبوع ذى الثمانى والاربعين ساعة الذى نصت عليه معاهدة فرساى ، وقرره الاتفاق الأول لمؤتمر العمل الدولى الأول ، بل ان اتفاق مؤتمر العمل الدولى قد وافق فى سنة ١٩٣٥ على مبدأ الاسبوع ذى الاربعين ساعة وقد قامت بعض الدول الغربية فعلا بتنفيذه . ومع كل ذلك مازالت تشريعاتنا فى هذا الصدد لا تفى بالغرض المقصود منها لأنها مقصورة على طوائف محددة من عمال الصناعة فضلا عن أنها تنص على عدم تشغيل العمال أكثر من تسع ساعات .. الخ

مصر ، ولقد تناولها التشريع المصرى فى حالات تشغيل الاحداث والنساء ، وكذلك فى حالة ما اذا كان العمال يعملون فى المحال التجارية ودور العلاج .

اما عن الاجازات السنوية ، فهى وإن كان قد تناولها قانون عقد العمل الفردى ، الا أن اصحاب الاعمال مازالوا يضربون بالقانون عرض الحائط - يساعدهم على ذلك قلة عدد المفتشين المختصين بمراقبة تنفيذ سير القوانين - وليس ادل على ذلك من عشرات الشكاوى التى تصل لمصلحة العمل يوما بعد يوم بهذا الخصوص .

٧٧ — ونذكر اخيرا ان من بين المشروعات بقوانين التى تعنى ببحثها وزارة الشئون الآن ، مشروعا خاصا بتنظيم ساعات العمل فى دور الصناعة ، وهو يهدف الى صيانة صحة العمال وعدم ارهاقهم بالعمل ساعات طويلة ، والمحافظة على قوتهم الانتاجية ، ورفع مستوى معيشتهم ومكافحة البطالة بينهم ..

ويقضى هذا المشروع بأنه لا يجوز تشغيل العمال فى المحال الصناعية تشغيلا فعليا اكثر من ثمانى ساعات فى اليوم ، لاتدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة ، ويجوز استثناء ذلك لمدة موقوتة لظروف طارئة كمنع وقوع حادث خطر ، او اصلاح مانشأ عنه ، اوتلافى خسارة محققه لمواد قابلة للتلف ، او لتعويض ساعات عمل ضاعت بسبب وقف العمل لحادث عرضى او قوة قاهرة .. على أن يصرف للعامل عن كل ساعة اضافية مبلغ يوازى اجره العادى الذى يستحقه فى الساعة مضافا اليه ٢٥ ٪ على الأقل .

وينص مشروع القانون كذلك على اعطاء كل عامل فى المحال الصناعية راحة اسبوعية لا تقل مدتها عن ٢٤ ساعة متوالية ، وتكليف صاحب العمل بتعليق جدول ساعات العمل ويوم العطلة . اما فى المحال التى ليس لها يوم عطلة معين ، فيجب ان يعلق بها جدول لبيان يوم الراحة الاسبوعية المقررة لكل مستخدم او عامل .

الفصل الرابع

تشغيل الأحداث والنساء بالمصانع

تشغيل الأحداث :

٧٨ – بلغت نسبة هؤلاء فى مصر ١٥ ٪ بالنسبة إلى عدد المشتغلين فى الصناعات المختلفة(١) . ولقد نشأ تشغيل الأحداث اول امره إثر استعمال الآلات . اما قبل ذلك فقد كان الحدث يعمل فى المنزل حيث كان يدربه أبواه فكان الطفل مرعيا وقلما كلف عملا فوق طاقته . إلا أن ظهور الانقلاب الصناعى بانجلترا وما ترتب عليه من ضيق وعسر فى محيط الطبقة العاملة ، دفع بالكثيرين من أفرادها إلى تشغيل أطفالهم بالمصانع ، فكان الأطفال فى الواقع يباعون بيع العبيد تقريبا . والواقع انه لم تكن تدفع لهم اجوراً ولم يكن يعطى لهم من الطعام الا أسوأه ولا من الكساء الا أقله ، وكان هؤلاء الأطفال وبعضهم فى سن الثامنة أو العاشرة يعملون ست عشرة ساعة يوميا فإذا كلّ الأطفال قبل وقت السراح جلدوهم بالسياط او غمروهم فى برميل من الماء البارد » .

« ويلجأ اصحاب الأعمال الى تشغيل الاحداث فى الصناعة لقلة اجورهم وسهولة استغلالهم ، فقد اخترعت مثلا آلات للقيام بالعمل الذى يؤديه الأولاد عادة فى معامل الزجاج ولكنها لم تستعمل لأن استخدام الصغار لا يزال اقل نفقة(٢) .

---

(١) الدكتور راشد البراوى : تطور مصر الاقتصادى فى العصر الحديث ص ٢٦٠ طبعة ١٩٤٨ .

(٢) ساموبل داو : المجتمع ومشاكله ص ٣٨٠ .

٧٩ — وتشغيل الأحداث فى الصناعة يستنفد موارد الأمة من الرجال والعمال قبل ان تكتمل قوتهم . وهذا أشبه بحصد الغلة قبل ان يتم نضجها او بذبح الماشية صغيرة لم يكتمل نموها . ويقول راسكن « اذا صرت رجلا قبل الأوان كنت رجلا صغيراً فى العقل والبدن ، وإن من يدخل ميدان العمل قبل أوانه يلقى به فى عرض الطريق قبل أوانه » . وفضلا عن ان جو المصنع لا يلائم صحة الاطفال ، وهم مازالوا فى مرحلتهم الغضة الرخصة ، ولا يتفق اطلاقا والنظم التربوية والاجتماعية الحديثة التى تهدف الى تكوين المواطن الصالح وخلقه ، فإن شدة المعاملة فى المصنع وعدم تكيف الحدث لمثل هذا الجو المادى والمعنوى يدفع بالكثيرين منهم إلى التشرد . ولقد تبين من القيام ببحث ٣١٦ حالة تشرد باصلاحية الجيزة ان ٢٣١ حالة كانت فى ورش صناعية قبل دخولها الاصلاحية ، ولسوء المعاملة هجروها إلى الشارع . ويعنى هذا ان اكثر من ٧٣ ٪ من حالات التشرد إنما يرجع إلى تشغيل الأحداث بالمصانع .

٨٠ — واذا كان علماء الاجتماع والتربية يذهبون إلى انه يجب الا نهمل أمر الرجال المجرمين والنساء الساقطات فهم ثروة للبلاد ، فما بالك بالاطفال والاحداث وهم شباب الغد ورجال المستقبل وثروة الجيل القادم ! ؟ .

إن مشكلة تشغيل الاحداث بالمصانع تحتاج إلى ان نفرد لها مؤلفا خاصا .. الا انه لعلاج المشكلة يجب ان نرفع المستوى الاجتماعى والاقتصادى للاسرة المصرية — وحدة المجتمع وخليته الأولى — كما نعمل على اقامة المشروعات العملية التى تهدف إلى تربية الحدث وتعليمه تعليما اقليميا أو مهنيا يتفق وقدراته ومواهبه . وان يحرم بتاتا تشغيل الاحداث دون السابعة عشرة من أعمارهم وبذا نحفظ لهم صحتهم وفراغهم فى هذه المدة ، ونقلل من منافستهم للعمال البالغين .

وليس شك أن قانون تشغيل الاحداث خطا بمصر خطوة إلى الأمام فى هذه الناحية . الا انه مازال يعوزه الكثير من التعديل حتى يحقق كل ما نرجوه منه . هذا فضلا عن ان اصحاب الأعمال يتحايلون لعدم تنفيذ القانون ويتلاعبون به .

٨١ — والآن دعنا ننصب إلى حضرة الدكتور محمد عزيز بك المراغى وهو يحدثنا عن هذه المشكلة فى كلمة جامعه فيقول « إن العمال الأحداث اكثر الطبقات حاجة الى رعاية المشرع وحماية القانون . لذلك كان تشريع العمل يبدأ دائما فى جميع البلاد بسن النصوص اللازمة لتنظيم تشغيلهم . وقد نص دستور هيئة العمل الدولية على تحريم عمل الاطفال ووجوب سن تشريع لعمل الأحداث يسمح باتمام تعليمهم ويضمن نمو تكوينهم الجسمانى .. وإنى اعتقد شخصيا بأنه من الواجب تعديل قانون الأحداث عندنا وتحريم تشغيل الاحداث دون الثانيه عشرة فى جميع الصناعات بدون استثناء تحريما باتا ، وذلك لعدة اسباب قوية . فقد دلت التجارب على أن مايؤثر على نمو الأولاد ليس العمل وحده بل مايتعرضون له من الضغط الفكرى وتركيز الانتباه اثناء العمل على الآلات السريعة الحركة ، وضوضاء الماكينات وحالة الجو فى الورش والمصانع مما يعرض الأطفال فى هذه السن المبكرة إلى مضار جسيمة محققة إن صحية أو خلقية .. وعلاوة على ذلك فإن هناك مسألة هامة يجب مراعاتها فيما يتعلق بتشغيل الاطفال وهى انهم يتقاضون اجوراً زهيدة جدا نظير تأديتهم اعمالا لولاهم لقام بها شبان او رجال . والنتيجة الحتمية لذلك هى تخفيض مستوى الاجور بصفة عامة وتضييق مجال العمل أمام الرجال وذلك فى الوقت الذى يوجد فيه عدد كبير من العمال يبحثون عن عمل يتعيشون منه لإعالة أسرهم .. وقد ذكر المستر بتلر مدير مكتب العمل الدولى سابقا فى تقرير له عقب زيارته لمصر قوله « لعل اهم مايلفت النظر من اوجه الاختلاف بين المصانع فى مصر والمصانع فى البلدان الاوربية هو كثرة عدد الاحداث الذين يشتغلون فى الأولى .. وهناك

حالات عديدة فى تاريخ الصناعة حصل فيها تفضيل العمل الرخيص بدافع التوفير بغض النظر عن جودته . ولكن التجارب العملية اثبتت ان كفاءة العامل وتمرينه الفنى يأتيان بفائدة اكبر رغم ارتفاع أجره . وليس ثمة مايعوض تعويضا تاما عن تشغيل الاحداث باجور زهيدة سوى العمل على ايجاد طبقة من الصناع الفنيين ، ويستطرد عزيز بك فيقول « كما ارى انقاص ساعات العمل للاحداث الذين تقل سنهم عن ١٥ سنة انقاصا محسوسا وتحريم تشغيلهم مدة تزيد على ست ساعات أو سبع على الاكثر لأن تشغيلهم مدة تزيد عن ذلك فيه ارهاق شديد لهم ويؤثر عليهم بلا شك تأثيرا ضارا . وقد دلت التجارب العملية علاوة على ذلك على ان تشغيل الاحداث ساعات طويلة ليس ضاراً فقط بصحتهم ، بل وأيضا بكمية الانتاج ونوعه .

« ونلاحظ أخيرا ان القانون رقم ٤٨ لسنه ١٩٣٣ الخاص بوضع نظام لتشغيل الاحداث مقصور على الصناعه وحدها ولا ينطبق على الزراعة والتجارة والمهن الحرة مع انه من الواجب تنظيم تشغيل الاحداث بصفة عامه وحماية الأطفال والاحداث الذين يشتغلون فيها وايجاد نوع من الرقابة على عملهم كتقرير حد ادنى للسن وتحريم العمل الليلى وتحديد ساعات العمل وفرض يوم للراحة الاسبوعية ووجوب الحصول على شهادة طبية تثبت صلاحية الاحداث للعمل والتحقق من توافر الشروط الصحية فى اماكن العمل — اذ انه من واجب المشرع بلا شك رعاية جميع الاحداث وهم ذخر الأمة ورجال المستقبل ! »

تشغيل النساء :

« لو تلاشى عمل المرأة من العالم لا يبقى الا الخير والفضيلة »

روسو

٨٢ — كثر الكلام فى المدة الأخيرة حول المرأة وحقوقها الاجتماعية والسياسية ، وهى قضية فى نفسها قابلة لضروب من الجدال والمناقشة لا حد

لها . . فمن الذى يستطيع ان يقول ان مصدر ظلم المرأة هو حرمانها من حقوقها السياسية ؟ ولم لايكون مصدر ظلمها أنها اضعف من الرجل واقل حظا منه فى هذه القوة المادية التى تقوم عليها الحقوق والواجبات فى كل حياة انسانية اجتماعية ؟ ولم لا يكون مصدر ظلم المرأة انها كانت إلى الآن أقل ذكاء من الرجل واضيق حيلة واضعف عقلا ؟ ولم لايكون مصدر ظلم المرأة انها كانت إلى الآن ارقى من الرجل شعوراً وأرق منه عاطفة واصدق منه ذوقا واميل منه إلى الجمال فكلفت بالخيال وكلف هو بالحقيقة الواقعة فربح الرجل وخسرت المرأة ؟ ولم لا يكون مصدر ظلم المرأة هذه الأشياء كلها مجتمعة وأشياء أخرى لم اذكرها أو لم اصل اليها ؟

انا لا اخاصم النساء . ولا اكره ان يكون لهن مثل مالى من الحقوق السياسية والاجتماعية ، فلو كان الأمر بيدى لما اكتفيت باقرار المساواة بين الرجال والنساء فى هذه الحقوق ، بل لنزلت للنساء عن كثير من هذه الحقوق التى اجد فى الاستمتاع بها من الشر والعناء اكثر مما اجد فيه من الخير والراحة !

نعم لو كان الامر بيدى . . ! ! ولكن الأمر بيد عمرو . . وعمرو هذا يعيش دائما فى الواقع ، يلمس مايحيط به من ظروف وما يكتنفه من تقاليد . . ثم هو عنيد حريص لايقول ولا يحكم الا بما تمليه عليه بحوثه وتبعث به اليه تجاربه ، تلك البحوث والتجارب التى يجريها فى معمله بعقله لا بوجدانه ، وبفكره لا بقلبه . . والآن لنسمع الى عمرو وهو يطلعنا على ما أسفرت عنه بحوثه وقاده اليه منطقه . . يقول :

اننا نعيش فى بلد اسلامى له عقائده وتقاليده ونصوصه السماوية التى تقول « واذا سألتموهن متاعا فاسألوهن من وراء حجاب » وتقول « وقرن فى بيوتكن ولا تبرجن تبرج الجاهلية الأولى ، واقمن الصلاة ، وآتين الزكاة واطعن الله ورسوله » . . ويقول النبى صلى الله عليه وسلم « لن يفلح قوم ولوا

امورهم امرأة ، وقال « لو كانت أموركم إلى نسائكم فبطن الأرض خير لكم من ظاهرها » . . وهناك من يذهب من العلماء إلى حد ان وجه المرأة عورة يجب حجبه مستشهدين على ذلك ببعض الاحاديث والوقائع . . الخ

ومع ذلك لايستطيع احد ان ينكر ان الاسلام جعل للمرأة مكانتها ، وقدرها حق قدرها وأعطاها ما يتناسب مع خصائصها ومميزاتها ، واعطى للرجال ما يتناسب مع خصائصهم ومؤهلاتهم . . وكل ما فى الأمر ان الاسلام فى محافظته على الآداب العامة والخلق الكريم ينأى بالمرأة ان تكون سببا من أسباب الميوعة فى المجتمع واشاعة الفساد فيه ويحيطها بسياج كريم يحفظ عليها خلقها وعزتها وكرامتها . .

إن الذين يتمشدقون بحقوق المرأة وتحريرها — عليهم اولا ان يدركوا تعاليم الدين الحنيف الذى نعيش فى كنفه ، ثم عليهم ان ينظروا إلى طبيعة المرأة والفوارق الجنسية والجسدية والعقلية التى بينها وبين الرجل . . وإلى ما تؤهله لها ظروف حياتها واستعدادها البدنى وتكوينها الانثوى ورسالتها للأمومة والانسال . .

إن الدين فى المجتمع الانسانى بأثره يمثل ضرورة اجتماعية لاغنى للناس عنها ، فهو رسالة الحياة ومصدر النظام والتوجيه إلى انبل مافى الحياة من معنويات وفضائل ، يبسط امامنا من الرجاء مايرغبنا فى الخير ، ويضع امامنا من النذر ما يخيفنا من الشر ، هو مصدر قوة وتماسك ، واخاء وتعاون ، وعدل وحق . . وإن فى التعود على تنفيذ ما أمر الله به ، واجتناب ما نهى عنه لفيه تطهير لنفوسنا وهداية إلى الحق والجمال والفضيلة والصلاح .

٨٣ — انا لا أنكر ، ان الاسلام الحنيف لم يضع من الاحكام ما هو مطلق من قيود الزمان والمكان وظروف الحال ، بل انه حضنا على ان نجتهد

وان نفكر وان نتطور مع الزمان ومع الظروف(١) » . . ولكن يجب ان يقوم اجتهادنا وتفكيرنا وتطورنا على دراسة وبحوث عميقة قوامها العقل والمنطق لا العاطفة والوجدان . كما يجب الا نخرج بهذا الاجتهاد والتفكير والتطور خروجا سافرا جريئا لنقلد قوما لهم دينهم ولنا دين ، كما انهم يختلفون عنا فى تقاليدهم وبيئتهم وتراثهم وظروفهم الاجتماعية والاقتصادية . . وفى طاقتهم الانتاجية ، ومدى احتياجهم لعنصر العمل . . وإلى غير ذلك من الأمور التى تمنع من ان نسير على نهجهم ونضرب على وترهم ونجاريهم مجاراة عمياء دون ماروية او تبصر او إمعان .

والواقع انه من الخير ان يقتصر عمل المرأة عندنا على وظائفها الطبيعية وما تصلح لأدائه خير من الرجل . اما اشتغالها بمهن الرجل ومزاحمتها اياه فى ميادين العمل والوظائف ، فأرى ان ظروف مصر الاقتصادية وتقاليدها لا تسمحان به .

٨٤ — إن تعليم الفتاة أمر واجب يحتمه الدين قبل ان يحتمه التطور ، فلقد قال النبى صلى الله عليه وسلم « العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة » ولكن يجب ان يكون الهدف الأول من ذلك هو اعداد الفتاة لتكون زوجة صالحة وأما رشيدة ، تعمل على اصلاح الخلية الحية — اعنى الأسرة — والارتفاع بها إلى المستوى الأعلى ، فإن فاض نشاطها عما يتطلبه اصلاح الاسرة من ماديات ومعنويات فلتصلح الأخلاق فى بيئتها ولتكن رسولا ينشر الهداية فيما حوله . .

نعم إن المرأة خلقت لتكون ربة فى منزلها ترعى شؤون أطفالها ، أو كما يعترف قاسم أمين نفسه « بأن احسن خدمة تؤديها المرأة إلى الهيئة الاجتماعية هى ان تتزوج ، وتلد ، وتربى اولادها » . ولاغرابة ! فلو نسب الفضل الاكبر فى المدنية الحديثه لكان اكثره يرجع إلى المرأة فهى التى تربى الأمة ، وهى

---

(١) الأستاذ اسماعيل مظهر : المرأة فى عصر الديموقراطية .

التى تعود ابناءها النظام والاخلاق ، فوظيفتها اقوى عامل فى التربية، واخطرها اثرا فى حياة الشعوب والأفراد . ولذا يجب ان تعد الأم الإعداد الكافى للقيام بهذة المهمة الكبيرة والجليلة الشأن حتى تشرف على اولادها بنفسها وحتى لا تتركهم تحت رقابة واشراف من هم فى اشد الحاجة للرقابة والاشراف والتقويم ! .

ثم إن اعداد الفتاة يجب ان يهدف إلى ان تتعلم كيف تنظم اوقات فراغها فى المفيد النافع من الأعمال ، وكيف تستغل هذه الأوقات فى الصناعات المنزلية البسيطة ، كالحياكة والتطريز وأشغال التريكو ، وعمل السجاد وصناعة منتجات الألبان وحفظ الاطعمة وتجفيفها . . الخ مما يعود عليها بالكسب ويوفر عليها الكثير مما تحتاجه وتدفع فيه اثمانا باهظة للتجار الجشعين الذين يتربعون على عرش الأسعار ، يعزون بها ويذلون ، ويحيون ويميتون ! . وتصبح المرأة بذلك أداة فعالة لدعم اقتصاديات الاسرة وتعميرها ، بل وأداة لمحاربة الغلاء فى المجتمع لأنها ستمده بالمنتجات وتمسك عن شراء الكثير من الحاجات التى توفرها لنفسها بنفسها .

فلتوثر المرأة اذن لنفسها طريق الخير والاصلاح الحق وهو القيام والسهر على بناء الأسرة ، ولتدع للرجل طريق كسب القوت والبناء المادى والتوجيه العام . وإنى لآمن ايمانا وثيقا بأن توجيه المرأة هذه الوجهة خليق بأن يثمر للأمة من شجرة الاسرة ثمرات طيبة مباركة ترفع من شأن الوطن وتعلى من كلمته .

٨٥ — والآن دعنا نقف قليلا عند تلك العبارة التى قالها يوما الارل بلدوين احد رؤساء الوزارة السابقين بانجلترا فى مجلس العموم وهى « إن فى البلاد شعورا قويا بأن كثرة عدد الرجال المتعطلين عن العمل ناتج عن كثرة النساء اللواتى دخلن دوائر الأعمال » .. فإذا كانت بريطانيا تقول بذلك ، فإنى أترك

للقارىء ان يتصور بنفسه إلى اى حد تبلغ الآن البطالة عندنا فى محيط الرجال حتى قبل اقتحام النساء لدوائر الأعمال الاقتحام الذى يراه بعضهم و بعضهن افا بال القارىء لو أننا فتحنا الباب على مصراعيه وخاصة اننا لم نعن بالبرامج والمشروعات الانشائية المنتجة والخالقة حتى كنا نقول انها ابتلعت العنصر الرجالى واحتجنا إلى تشغيل النساء ! اننا ـ للأسف الشديد فى بلد يتسم دائما بالجمود و باكتظاظ السكان ، ويبعد دائما عن نظرية انسب السكان حيث يهبط على المجتمع اربعمائة الف نسمة كل عام وهو غير مستعد لاستقبالهم . . وبينما تطلب غالبية البلاد الأخرى الايدى العاملة لطاقتها الانتاجية فلا تجدها نجد فى مصر ان الايدى العاملة تفوق ما وصلت اليه طاقتنا الانتاجية بكثير . . بل قل إن الأرض الزراعية التى كانت مصر تستثمرها وتعداد اهلها خمسة ملايين ، لاتزال هى هى التى تزرعها اليوم وتعداد سكانها عشرون مليونا مما جعل البطالة والاملاق والمرض حلفاء مخلصين لمجتمعنا . ومما جعل الكثير من العلماء ينادون — وبحق — بضرورة تحديد النسل(١) ، فليست المسألة مسألة اعداد تأتى بحكم الجهل والغرائز البدائية ، ثم تذهب بحكم المرض وشظف العيش وقسوته .

وعليه ، فحتى لو تغاضينا عن كافة الاعتبارات الأخرى فإن ظروفنا الاقتصادية لا تسمح بتاتا بفتح ابواب العمل امام المرأة(٢) . . فضلا عن ان ترك

---

(١) فبينما زدنا فى الاربعين عاما من ١٨٩٧ الى ١٩٣٧ مليونين فقط اذ بنا نزيد فى الأعوام العشرة من ١٩٣٧ إلى ١٩٤٨ خمسة ملايين مرة واحدة . . إن نسبة المواليد فى مصر اعظم منها فى اى قطر آخر ، والنمو فى مصر يعادل ضعف النمو فى الولايات المتحدة الامريكية ، تلك البلاد التى تعتبر فى يومنا هذا منبعا يفيض بالحيوية والانعاش مما دفع به لأن يمد الدول الأخرى من فيضة وزائده ليحييها او ليعيد عليها حيويتها . . وإنى لأتساءل : لو لم تكن الوفيات عندنا اعلى نسبة فى العالم ، فكم كان تعدادنا سيبلغ اليوم ، وكيف كنا نعيش ! ؟

(٢) ولعل هذا الذى نذهب اليه هو ما ذهب اليه أيضا مستر سنكلر خبير كادر الموظفين اذ جاء فى تقريره « يجب ان يكون مفهوما — فضلا عن التقاليد المتأصلة فى مصر — ان اى توسع فى توظيف السيدات فى خدمة الحكومة سيزيد فى درجة البطالة للرجال » .

المرأة تشارك الرجل فى أعماله لما يهدد كيان الأسرة ويفككها ويقضى على العائلة بالتشتت والدمار .

٨٦ — وإن فى تصوير سعادة محمد العشماوى باشا للمشكلة فى حديث نشر له فى مجلة آخر ساعة فى يناير ١٩٤٤ لتصوير بليغ « إن فى منافسة المرأة للرجال فى أعمالهم خروج على العرف والدين والأخلاق والطبيعة . . طبيعة المرأة التى تتحدى السماء فتخرج إلى ميادين الحياة العامة لتنافس الرجل فى كل ميدان، وتزاحمه فى كل عمل .. إن المرأة ياسيدى قدخلقت لتكون زوجه . زوجة اولا وأما وربة بيت . . ويصح ان تشتغل بالطب أو التمريض ولاشئ غير ذلك ! اما ان تسعى للمساواة بالرجل ، فهذه شرعة المدنية المادية التى لا تتناسب مع عاداتنا واخلاقنا وتقاليدنا . . لقد شاءت حكمة الله ان يكون للذكر عمل وللمرأة رسالة ، واختلاط الحياة بين الاثنين مخالفة لقوانين الطبيعة بل عصيان لإرادة الله ! ثم قال : هل تعلم ان لى ابنة قد نالت ليسانس الحقوق . . ثم توظفت ؟ . . ولقد توظفت فى منزل زوجها فقط ! ولو اخترت لابنتى وظيفة غير هذه لخرجت بها عن استعدادها الفطرى . . إن كل امرأه تشارك الرجل فى ميدان الحياة العامة ليست امرأة . . بل معول يهدم كيان المجتمع ، ويحطم البيت . . لقد قلت هـــذا منذ اعوام بعد بحث دام عدة أعوام وسأقوله حتى اموت [1] ! »

ويحدثنا فى هذا الصدد ايضا فضيلة الشيخ محمد ابو زهرة استاذ الشريعة الاسلاميه بكلية الحقوق فى كتابه « الاحوال الشخصية » فيقول « التوزيع الطبيعى فى الوجود يقتضى ان يكون عمل الرجل فى الخارج وعمل المرأة فى

---

(١) ومن المؤسف حقا ان هناك من قادة الرأى والفكر فى مجتمعنا من يذهب إلى ماذهب اليه سعادة العشماوى باشا ، ثم بعد سنوات تكاد لا تتجاوز اصابع اليد الواحدة نجدهم يغيرون آرائهم وينقضونها دون ان يعللوا سبب اتجاههم الجديد او يبدون حجا قويه تدعمه ! !

الداخل ، وكل من قال غير ذلك قد خالف الفطرة وطبيعة الوجود الانسانى ، ولذلك قال الله تعالى فى حق المعتدات « ولا يخرجن الا ان يأتين بفاحشة مبينة» واذا كان خروج المعتدات فاحشة مبينة فاولى بذلك خروج المتزوجات ..»

٨٧ — ومع كل ماتقدم أجد نفسى مضطرا اخيرا لكى اعود فاقول : إن عدم استغلال كل امكانياتنا إلى ابعد حد مستطاع ، وسوء توزيع الثروة وعدم الاطمئنان المادى وضمان المستقبل ـ مستقبل الفرد ومستقبل أولاده من بعده ـ يجعل الكثيرون من ابناء الوطن يحجمون عن الزواج ، مما يترتب عليه ان يصبح وليس فى مقدرة كل فتاة ان تجد بسهولة البيت الصالح الذى يضمها . . فإذا كان ابوها فقيرا معدما اضطرت إلى ان تخرج إلى المجتمع لتزل .. وتهوى ! فالمشكلة فى الواقع تحتاج إلى الكثير من البحوث والمناقشة والعمل ولكن لابد ان نقول اخيرا مما ليس منه بد : فإلى ان يتكون عندنا المجتمع الذى يضمن لرب الاسرة عملا مستديما ورزقا يكفيه ويحفظ عليه شرفة وعرضه . . وإلى أن نحارب ويلاتنا ومشاكلنا الاجتماعية العديدة . . وإلى وإلى .. اقول : افتحوا ابواب العمل ولو على الأقل امام العاملات الفقيرات ، فلكى تعمل المرأة خير من ان تسقط ، ولكى تشقى وتكد لتحصل على كفافها خير من ان تبيع عفافها .

الفصل الخامس

التعاون الاستهلاكى فى محيط العمال

« وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الاثم والعدوان »

٨٨ — التعاون هو اشتراك اختيارى منظم على اساس ديمقراطى بين الأفراد لخدمة مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية .. والأساس فى التعاون هو الاعتماد على النفس وشعاره الفرد للمجموع والمجموع للفرد ، ففيه يعمل الفرد بكل غيرة واخلاص لمصلحة المجموع كما يعمل المجموع بنفس الروح لمصلحة الفرد .

وجمعيات الاستهلاك التعاونية تتكون عادة لأجل الاستغناء عن تاجر التجزئة . على أنه لما كان الغرض الأول لهذه الجمعيات هو تمكين أعضائها من الشراء فى أحسن الظروف ، فإنها قد لا تقف سعيها على القضاء على تاجر التجزئة بل قد تحاول الاستغناء عن تاجر الجملة والاتصال بالمنتج مباشرة ، بل وقد تسعى إلى إنتاج السلع مباشرة . وقد أدى هذا التطور فى جمعيات الاستهلاك التعاونية إلى ان ظن بعض الاقتصاديين بأنها ستؤدى إلى تحكم المستهلكين فى الانتاج . على ان هذا الظن ينطوى على الكثير من المبالغة ، فنشاط جمعيات الاستهلاك التعاونية فى انتاج السلع والخدمات نشاط محدود .

٨٩ — واهم القواعد التى تتبعها هذه الجمعيات عموما تتلخص فيما يلى :

١ — البيع بثمن التجزئة : تبيع معظم الجمعيات بثمن التجزئة حتى تحصل على فائض ترده للمشترى ، وبهذه الطريقة يدخر المستهلك بعض امواله . ولا يمكن ان تعمد الجمعيات إلى البيع بنفقه الانتاج ، لأن هذه الطريقة تؤدى إلى ان بعض الأعضاء يعيد بيع ما اشتراه بثمن السوق ، للحصول على ربح ،

وهو ماتحاول الجمعيات التعاونية القضاء عليه . ولو قلنا بأن الجمعيه تبيع بنفقة الانتاج ، لكان من اللازم قصر التعامل على اعضائها ، اذ لا معنى لأن تمنح الاجانب نفس المزايا التى للاعضاء . ومن جهة أخرى ، اذا باعت الجمعية لاعضائها بثمن ارخص من الثمن الذى تبيع به للجمهور ، فإن السلعة يصبح لها ثمنان ، وهذا غير معقول . واخيرا فإن هذه الطريقة لا تمكن الجمعيه من الحصول على الموارد اللازمة لها لتحقيق اغراضها ، من تنميه روح الادخار وتأسيس منشآت لتأدية خدمات للأعضاء .. الخ

٢ — البيع بثمن عاجل : تعمل الجمعيات على تشجيع اعضائها على التعامل نقدا لأسباب اقتصادية واخلاقية . فالأسباب الاقتصادية تنحصر فى ان البيع بثمن مؤجل يترتب عليه زيادة الثمن حتى تتلافى الجمعيه ماتستهدف له من خطر من جراء عدم سداد بعض الديون . ومن الوجهة الاخلاقية يجب الا يحمل بعض الأعضاء الخسائر الناشئة عن عدم وفاء الآخرين بديونهم ، كما ان البيع مع تأجيل دفع الثمن يؤدى إلى اسراف الاعضاء فى الشراء .. ولكن هذه القاعدة لم تتبع بصفة مطلقة لأن بعض الجمعيات تسعى إلى اجتذاب اكبر عدد من العملاء .

٣ — البيع للجمهور : لا تقتصر معاملات الجمعيات على الاعضاء فحسب بل تبيع للجمهور ايضا . وقد رأى البعض فى البيع للجمهور خروجا على مهمة الجمعية ، فتصبح كتاجر التجزئة ، وبذا يتحول التعاون عن غرضه الاصلى ، غير ان الجمعيات التعاونية تجد ان زيادة عدد العملاء وسيلة ناجعة للدعاية ، وتؤدى إلى اتساع نطاق الجمعية مما ينقص نفقاتها العامة .

ولا توزع الارباح على رأس مال الجمعية ، بل يعطى رأس المال فائدة فقط ، فالأسهم فى هذه الجمعيات لاحق لها فى الربح ، لأنه يوزع على الأعضاء بنسبة مشترياتهم ، وليس ربحا بالمعنى الدقيق بل مبلغ يرد إلى المشترى ويسمى

« عائداً » . وتتحقق المساواة بين اعضاء الجمعية فى الجمعية العمومية ، فلكل عضو صوت واحد بصرف النظر عن الأسهم التى يملكها ، ولذلك سميت « بالجمعيات الديموقراطية » .

٩٠ — هذا ، ولقد انشئت اول جمعية تعاونية فى اوربا فى منتصف القرن الماضى ، حيث قامت جمعية روتشديل Rochdale سنة ١٨٤٤ عقب تجارب عديدة لم تلق نجاحا . وتعتبر جمعية روتشديل التجربة الخالدة فى العالم التعاونى . وبلدة روتشديل عامة وبناء الجمعية خاصة هو الكعبة التى يحج اليها التعاونيون لمشاهدة المصباح الذى انبثق منه اول نور من انوار النظام التعاونى ومزاياه .

والحركة التعاونية الاستهلاكية كنظام اقتصادى اجتماعى يدين بالفضل فى وجوده إلى الظروف التى مرت بالعمال فى انجلترا ، وإلى ما قاسوه من صنوف المحن وألوان الشقاء والبؤس على مدى حقبة طويلة من الوقت ، وهى الفترة التى اصطلح على تسميتها بفترة الانقلاب الصناعى . والذى كان من اهم نتائجه ان اصبح عنصر العمل من السلع الرخيصة جدا فى سوق الصناعة ، وأن ضاقت بالعمال سبل العيش ، وان تحكم فيهم اصحاب الأعمال . فأذاقوهم الأمرين . وساءت حالتهم لدرجة لفتت انظار المصلحين الاجتماعيين ، اوقل ان حالة العمال هى التى انجبت هؤلاء المصلحين الذين حاولوا بكتاباتهم وخطابتهم ورسائلهم وأبحاثهم ان يصلحوا من حالة العمال ، ومن هؤلاء روبرت اوين ، ووليم كنج ، ووليم تومسن . . وغيرهم .

ولولا ما وضعه هؤلاء المصلحين من تعاليم ، وما قاموا به من تجارب عملية جعلت الكثير من الكتاب ينحو نحوهم لما تكونت العقيدة التعاونية عند العمال .

٩١ — ويرجع نجاح جمعية روتشديل إلى المبادىء والأسس السليمة التى

سارت عليها الجمعية مما وقاها شر الفشل ، وزيادة للايضاح نرى ايضا ان نلخص هذه المبادىء ونأتى عليها فيما يلى :

١ — باب العضوية مفتوح على الدوام : فباب الاشتراك فى عضوية الجمعية بشراء سهم من أسهمها او اكثر مفتوح على الدوام للجميع . وعلى ذلك فإن رأس مالها قابل للزيادة المضطردة بلا قيد يقيده سوى ما يجوز للعضو الواحد ان يمتلكه من اسهم .

٢ — الديموقراطية فى الادارة : فالعبرة بقيمة الشخص لا بقيمة المال تتساوى الاعضاء جميعا رجالا ونساء فى الحقوق والواجبات ، فالعضو الذى يمتلك عدة اسهم كالعضو الذى يمتلك سهما واحدا ، كلاهما له صوت واحد فى الاجتماعات العمومية التى تعقدها الجمعية وكلاهما يجوز انتخابه لعضوية الهيئات الادارية للجمعية .

٣ — الفائدة المحدودة على الاسهم : فرأس المال ليس له الا فائدة ثابتة ٤ ٪ أو ٥ ٪ مثلا ، اما الأرباح فتوزع بطريقة عادلة ، فالجمعية تبيع بضائعها بسعر السوق وما ينتج عن ذلك من الربح تعطى عنه فائدة محدودة على الأسهم ، اما الباقى من الربح فيوزع على الأعضاء بنسبة عمل كل منهم ، ومعاملته للجمعية ، اى ان الجمعية تعيد لأعضائها فى نهاية كل مدة جزءاً مما دفعوه ثمنا لمشترياتهم منها وهذا الربح هو ما نسميه كما تقدم « بالعائد » ، بالعائد على المعاملة وهو الذى يمثل ربح الوسيط . .

وهذه المبادىء الثلاثة هى التى اصطلح عليها جميع التعاونين فى العالم ، وقد تقررت بنصها فى المؤتمر الدولى للتعاون الذى انعقد فى باريس سنة ١٩٣٧ .

كما قد وضعت جمعية روتشديل مبادئ ثانوية أخرى : كالتعامل بالنقد حرصا منها على تمكين اعضائها من الموازنة بين ايرادهم وانفاقهم ، ومحافظه منها فى الوقت نفسه على اموال المساهمين فيها . . وكاستقطاع جزء من الأرباح لنشر التعليم او لتأدية أية خدمة اجتماعية للناحية التى توجد بها الجمعية . .

وكعدم التدخل فى المنازعات السياسية او الدينية . . وكقيام الهيئات الادارية بعملها بلا أجر . .

على ان هناك شروطا جوهرية لنجاح مثل هذه الجمعيات التعاونية كتوفر الخبرة والأمانة عند عمال المحل ومديريه ، والاقتصاد ما أمكن فى المصروفات وحسن معاملة الأعضاء وتوفر النظافة وجودة الصنف واعتدال السعر حتى نخلق بذلك الغيرة لدى الأعضاء فلا يهملون الجمعية ويشترون من التاجر العادى .

٩٢ — ولقد كان للحرب العالمية الثانية وما ترتب عليها من قسوة المعيشة اثر فى الحركة التعاونية بمصر اذ ازدادت رغبة الناس فى التعاون لكى يضربوا على ايدى الجشعين من التجار فى السوق السوداء ، ولتسهيل وسائل العيش وتيسير سبل الحياة وضروريا تها وتخفيف الضائقة الاقتصادية وتذليل الآلام والصعاب التى خلقتها ارتباك السوق التجارية وارتفاع الاسعار ارتفاعا فاحشا اثقل كاهل الناس حتى اضعف فيهم قوة الشراء والقدرة على مواجهة اعباء الحياة .

ولقد جاء فى تقرير لجنة التموين التعاونى المشكلة بقرار من معالى وزير الشئون الاجتماعية بتاريخ ٦ اكتوبر ١٩٤٢ « لا شك ان الجمعيات التعاونية عامل فعال فى معاونة الحكومة على مكافحة الغلاء وتنظيم سوق الاستهلاك ، والحد من جشع التجار ، وتموين الجمهور بالسلع التى يصعب الحصول عليها بأسعارها الرسمية ، فهى هيئات تشترى بالجملة لحساب اعضائها سلعا تبيعها لهم بالقطاعى . ولذلك انتفت عنها فكرة الربح وحلت محلها فكرة خدمة الأعضاء » .

ولقد طلبت اللجنة من وزارة الشئون الاجتماعية ان تعمل جهدها على تعميم هذه الجمعيات لأنها من احدث النظم الفعالة التى تتبع فى مكافحة غلاء المعيشة ، وتخفيف وطأة ارتفاع الاسعار ، وان تعنى ببث الروح التعاونية عند

الشعب ، وتفهيمه اغراض التعاون وفوائده ، كما تعنى بتسهيل اجراءات التأسيس وغيرها ، وتشجيع الجمعيات بشتى الوسائل الممكنة من مادية وأدبية . .

ولالتماس التقدم المضطرد للحركة التعاونية فى مصر قد ادخلت التعديلات اللازمة على قانون التعاون الصادر فى سنة ١٩٢٧ ، وصدر القانون الجديد رقم ٥٨ لسنة ١٩٤٤ محققا للاهداف التى تنشدها الجمعيات التعاونية حتى تستطيع أداء رسالتها .

والجدول الآتى يعطى صورة واضحة لتطور الحركة التعاونية فى خلال السنوات الأخيرة فى مصر :

السنة	عدد الجمعيات	عدد الاعضاء	رأس المال	الاحتياطى
١٩٤٠	٨٢٠	٢٤٫٧٠٤	٢٦٨٫٩٣٣	٨٦٫١٢٠
١٩٤٣	١٤٥٨	٤٢٠٫٢٩٥	٧٥٧٫٧٤٠	١٦٨٫٢٥١
١٩٤٥	٣٠١٨	٨١٨٫١٩٠	١٫٣٥٢٫٨٠٠	٣٩٤٫٦٩٠

كما يبين الجدول التالى تطور حركة التعاون المنزلى :

السنة	عدد الجمعيات	عدد الأعضاء	رأس المال
١٩٤١	٥٧	١٣٫٥٢٢	٤٥٥٩٢٫٥
١٩٤٢	٩٤	٣٥٫٨٦٦	٨٦٥٥١٫٥
١٩٤٣	٢٧٥	١٧٦٫٦١٧	٣٥٠٣٥٣٫٠
١٩٤٤	٣٤٨	٢٥٧٫٦٨٢	٣٨٦٦٥٩٫٥
١٩٤٥	٣٥٧	١٩٥٫٤٨٨	٣٩٩٣٦٠٫٥
١٩٤٦	٣٤٢	٢٦٣٫٠١٠	٣٨٩٦٤١٫٠

٩٣ — قلنا بمزايا التعاون ولمسنا اثره فى النهوض الاجتماعى بالأمم والشعوب . وغاية مانرجوه هنا هو ان يعمل اصحاب الأعمال على بث هذه الروح بين العمال ، وهم الذين فى أشد الحاجة الى اقامة مثل هذه الجمعيات فى محيطهم ، فإن ايماننا بقدرة هذه الصروح التعاونية على الخدمة العامة واثرها فى التوجيه الاقتصادى ايمان قوى راسخ .

ومن احصاء قامت به مصلحة الاحصاء والتعداد عام ١٩٤٥ تبين ان عدد المصانع الموجودة فى مصر على اختلاف انواعها ١٢٩٫٢٣١ مصنعا يعمل بها ٤٥٧٫٩٥٤ شخصا ، وان من بين هذه المصانع الآن ٦٠ مصنعا فقط أقامت الجمعيات الاستهلاكية لعمالها ، وبلغ عدد الأعضاء — حسب ما تبين من سجلات مصلحة التعاون — ٣٢٫٦٠٩ عضوا . . ومعنى هذا ان من يخدمهم التعاون من العمال الصناعيين بالمملكة المصرية هم حوالى ٧٪ فقط .

ويلاحظ ان بعض هذه الجمعيات قد اندمج بجمعيات الأحياء بالاسكندرية كجمعية عمال المدابغ بالورديان مثلا ، كما ان بعض الجمعيات تحولت إلى جمعيات أحياء وأخذت اسماء جديدة كجمعية مصنع اميليو ليفى بالاسكندرية ، الاان مقر هذه الجمعيات مازال بالمصانع . . وهذا التحول يحقق المبدأ القائل « التعاون لخدمة الجميع » .

ويمكن القول بأن حركة التعاون العمالية انشط بكثير فى الاسكندرية عنها فى القاهرة فهناك ٣١ جمعية تقابل ١١ جمعية فى القاهرة ، كما ان التحول قد شمل عشر جمعيات من جمعيات الاسكندرية أى حوالى ثلث جمعياتها فى حين لم تتحول أية جمعية فى القاهرة لغاية الآن إلى جمعية أحياء .

٩٤ — نعود فنقول ان واجب أصحاب الأعمال يقتضى تدعيم الروح التعاونية عند العمال ، تيسير الوسائل والسبل التى تمكنهم من اقامة مثل هذه المنشآت فى محيطهم بالتآزر معهم واعانتهم وتشجيعهم .

كما يجب أن تتضامن وزارات التموين والتجارة والشؤون وبنك التسليف

معا فى كسر موجة الغلاء عن طريق تنمية الجمعيات التعاونية والتوسع فيها .. فهذا التضامن يجمع بين الجهات العليـــا المسئولة عن توفير السلع ومراقبة اسعارها ، وتداولها وتمويل استيرادها من ايسر الطرق وبأبسط الاجراءات وهذا تدبير سبقتنا اليه الدول واوصت به مؤتمرات عليا لبلاد كثيرة الشبه بظروفنا ، وقررت فى اهم مضابطها وجلساتها ذلك المبدأ التعاونى الخطير وهو « ان للدولة ان تجعل من الجمعيات التعاونية المسجلة وكيلة عنها فى توزيع السلع ، للحد من جشع التجار وتيسير اسباب المعيشة للمواطنين » . ولعل الجمعيات التعاونية هى وحدها التى تستطيع ان تجعل قوانين الدولة فى محاربة السوق السوداء وقمع الغش ومكافحة التخزين نافذة المفعول ، وبذا تريح الحكومة وتستريح من عناء تتبع المخالفين والعابثين والمتلاعبين . .

وفى البلاد التى تقدمت فيها الحركة التعاونية كانجلترا والسويد والدانمرك . تخصص الدول اعتمادات مالية للمنشآت التعاونية بها لتمكنها من تحديد الأسعار العادلة للسلع التى تبيعها لكى تعم الفائدة منها ، فلا تقتصر على الأعضاء المتعاملين مع هذه الجمعيات ، بل تتعدى الفائدة إلى الجمهور بصفة عامة ، وخاصة اذا ما اضطر تجار التجزئة إلى مجاراة هذه الجمعيات فى التزام السعر الرسمى والأسعار المعقولة ، والا اتجه المستهلكون إلى الجمعيات التعاونية وحدها .

ويحسن ان ننوه اخيرا ان للتعليم والتهذيب تأثير كبير فى تقدم الحركة التعاونية ورقيها . فهى تتبع فى نجاحها المستوى العلمى والأخلاقى للبيئة ، فإن كانت متعلمة ناهضة تقدر مزايا الاتحاد والتضامن نجحت الجمعيات فى أعمالها . لذلك اهتمت الامم التى انتشرت فيها النهضة التعاونية ببث التعليم والتهذيب بين أهليها ، وانفقت ومازالت تنفق فى سبيل ذلك اموالا طائلة بكرم وسخاء لأنها على يقين من ان التعاون هو اكبر الوسائل لاصلاح حالهم اقتصاديا اوجتماعيا .

الفصل السادس

مساكن العمال

٩٥ – هذا الموضوع يتصل بصحة العامل اتصالا وثيقا ، وله أيضا اهميته وتأثيره الاجتماعى والمادى والنفسانى فى حياة العامل واسرته ، وبالتالى فى المجتمع الذى يعيش فيه . فالمساكن التى يعيش فيها العمال يجب ان يتوافر فيها الشروط الصحية والهندسية ، وان تكون قريبة ماأمكن من محال اعمالهم وان يكون ايجارها معقولا يتناسب ودخل العامل ، على ان نكثر من المطاعم الشعبية والجمعيات التعاونية فى دائرتها .

٩٦ – ولقد وفرت الولايات المتحدة لعمالها منازل صحية ، فمعظم الامريكيين يعيشون فى أحياء كبيرة بالقرب من المصانع التى يعملون فيها . . ولما ازدهرت الصناعة وازدحمت السكنى فى أحياء العمال ، وضعت الحكومة الامريكية برنامجا سنة ١٩٤٣ لازالة المساكن القديمة التى لا تصلح للسكنى واقامة المبانى العصرية لسكنى العمال . ولقد قامت الحكومة فعلا ببناء مساكن نظيفة وصحية ولم تسمح لأى عائلة بالسكنى فيها اذا كان دخلها يزيد على مقدار معين ، كما ان الحكومة الامريكية تعطى قروضا للعائلات لكى تنقل من البقع المزدحمة ، وتبنى منازل جديدة بعيدة عن الاصقاع القذرة ، حتى ان آلافا من العمال قد تمكنوا من شراء المسكن الذى يليق بالانسان ، ويعتبر أشد مايحتاج اليه بعد الغذاء .

على انه قد تقوم بعض المصانع بانشاء احياء لعمالها . كما قد تقوم إحدى الهيئات الدينية بإنشاء منازل لسكنى العمال بأجر زهيد كما فى بروكسل . . وقد

تقوم بذلك الجمعيات الخيرية، ومثال ذلك ماقام به جورج بيابودى G. Beabody بانجلترا ، فقد كون هيئة غرضها بناء مساكن على أساس استخدام ايرادها لانشاء مساكن أخرى ، وقد تمكنت هذه الهيئة فى ظرف اثنى عشر عاما من إسكان مايقرب من ثلاثين الف عامل . وكذلك قام راسكن Rushin بانشاء عددا من المساكن الخاصة متفقا مع اكتافيا هل O. Hill على ان تتولى هى الادارة والتوجية الاجتماعى لسكانها ، ذلك التوجيه والارشاد اللازمين للمحافظة على نظافة المساكن والعناية بها حتى يتمتع من فيها بوسائل المعيشة الصحية الهنيئة .

٩٧ — هذا ، وقد اتخذت الحكومة المصرية بعض الخطوات لمعالجة هذه المشكلة ، فأنشأت بالقاهرة سنة ١٩٢٨ ثلاث عمارات بها ٦١ مسكنا ، ولكن هذة التجربة لم تنجح مع الأسف لأن ايجار هذه المساكن كان عاليا وفوق طاقة العمال فلم يقبل هؤلاء عليها، ولذا يسكنها الآن بعض صغار موظفى الحكومة .

كما شكلت الحكومة لجنة بوزارة التجارة والصناعة لتنفيذ مشروع انشاء مساكن للعمال فى القاهرة والاسكندرية ، وخصصت لهذا المشروع ٥٥٠,٠٠٠ جنيها تصرف على خمسة سنوات ابتداء من سنة ١٩٣٨ ، وكان المقترح ان يبنى فى القاهرة وحدها خمسون عمارة تحتوى كل منها على ٦٠ مسكنا يتراوح ايجارها الشهرى بين ٤٠ و ٨٠ قرشا . وثلاثون عمارة فى الاسكندرية على هذا النحو أيضا ، الا ان قيام الحرب الأخيرة وقف حائلا دون اتمام المشروع .

وفى الثلاثين من شهر ابريل عام ١٩٤٧ تقدم بطل من ابطال مصر وعلم من اعلامها الخالدين هو حضرة صاحب الدولة المغفور له محمود فهمى النقراشى باشا رئيس الوزراء ورئيس اللجنة العليا لمساكن العمال — تقدم بمذكرة الى مجلس الوزراء يطلب فيها الموافقة على انشاء ستة آلاف ومائة مسكن للعمال المصريين تؤلف مدينة لهم بامبابة تتسع لعشرين الف نسمة . وفى ١١ مايو من ذلك العام

وافق المجلس على كل ماجاء فى هذه المذكرة .. وهاهم العمال الآن يلمسون المشروع الخطير بأيديهم ويعيشون فى مدينة النقراشى لتكسبهم صحة وقوة وتضفى على وجوههم بشرا وكفاية وسعادة .. حقا إن اسم النقراشى لخليق بالتخليد والتمجيد فى اكثر من عالم واحد : عالم السياسة ، وعالم النزاهة ، وعالم الاصلاح ..

نعم ، لقد تم بناء مدينة العمال بامبابة فى عام ١٩٥٠ على مساحة قدرها ٣٢ فدانا ، لاستيعاب ٦٠٠٠ أسرة من أسر العمال ، وخصص لكل اسرة مسكن خاص يتألف من حجرتين او ثلاث أو أربع تبعا لعدد افراد الاسرة . ويتجه الآن معالى الدكتور احمد حسين بك وزير الشؤون الاجتماعية لتهيئة العمال واعدادهم لكى يحكموا انفسهم بأنفسهم فى مدينتهم الجديدة ..

ولو أن هذا المشروع يعتبر بداية طيبة الا أنه لن يكفى لحل المشكلة طبعا .

ومن العبث ان ننتظر من الحكومة وحدها ان تقوم بعلاج المشكلة وانشاء المساكن الصالحة للعمال على نفقة الخزانة العامة وموارد ها المحدودة .

ويرى الدكتور الشافعى فى كتابه « بعض مشاكل العمل فى مصر » لحل من ضمن الحلول ، ان تعقد المجالس البلديه قروضا لهذا الغرض ، أو أن تدفع اعانات لشركات عقارية كما فعلت انجلترا لتقوم هى بإنشاء هذه المساكن واستغلالها بشروط معينة ثم يستطرد حضرته فيقول مانصه « ونحن فى مصر نحتاج الى كثير من الحزم والتبصر لمعالجة هذا الموضوع ، فلدينا نسبة كبيرة جدا من المساكن الحالية لا تصلح للسكنى ، وهذه يجب الحكم باعدامها وازالتها فورا وبدون تردد باستخدام قانون نزع الملكية . وفى الوقت نفسه يجب العمل على انشاء مساكن جديدة يأوى اليها المطرودون من هذه المساكن المزالة ، والا خلقنا مشكلة اكثر تعقيدا وأشد خطراً من التى قصدنا حلها »

٩٨ — واقترح هنا أيضا ان تساهم المصارف العقارية فى مشروعات

البناء ، فمنذ وضعت الحرب الأخيرة أوزارها ، ونشاط التسليف العقارى الذى تباشره المصارف العقارية فى مصر يكاد يكون معطلا ، فقد أوفى جل اصحاب الاملاك ديونهم العقارية ، واضحوا فى غير حاجة إلى عقد سلف جديدة واصبح من الخير لهذه المصارف ان تساهم فى مشروعاتنا الانشائية بعشرات الملايين من الجنيهات المكدسة فيها .. صحيح ان منشآت التسليف العقارى فى مصر قد حولت نشاطها فى السنوات الاخيرة نحو الاملاك المبنية ، فمولت مشروعات جديدة للبناء ، واستطاعت تسليف اموال كبيرة لانشاء العديد من الدور والابنية فى العاصمة ، ولكن مما يؤسف له ان هذا التسليف اقتصر امره على تشييد المبانى الفخمة وعددها مابرح محدوداً .. إن ازدياد عدد السكان واتجاه مصر إلى التصنيع يتطلبان حتما تشجيع الابنيـــة الصحية المعتدلة الزهيدة الأجر بدلا من المبانى المتداعية التى تسكنها اليوم الطبقات المتوسطة وطبقات العمال وحالتها ولا شك تدعوا إلى الرثاء .. ولاشك فى ان المصارف العقارية تستطيع فى حالة تنظيم التسليف وتشجيع الدولة له ، ان تحقق العديد من مشروعات البناء الكبرى بسعر زهيد ، ثم هى فى الوقت نفسه تتمكن من استثمار ملايين الجنيهات المعطلة فى خزائنها ..

٩٩ — هذا ، ولقد اطلعت على مشروع بمصلحة العمل لتحسين مساكن العمال فى الاسكندرية للاستاذ غورست جورجى ويقترح حضرته .

١ — ازالة الاحياء الفقيرة بالاسكندرية واقامة بنايات تعاونية مكانها كالبنايات الموجودة بشركة هليو بوليس بمصر الجديدة ، او مبانى شركة سكة حديد الفيوم ، او كالبنايات التعاونية بثبينا .

٢ — ويرى صاحب المشروع عدم نزع ملكية الأراضى ، بل تثمن جميع المبانى الموجودة فى حوزه اصحابها ، ولا يعطون ثمنها بل اسهما بدلا عنها فى رأس مال البناء .

٣ — ويقدر صاحب المشروع ان التكاليف تبلغ ٣٠ مليون جنيه ، على ان يكون تنفيذه فى مدى ١٥ عاما اى بواقع ٢ مليون جنيها سنويا تطرح فى السوق ويكتتب بها لمدة ١٥ عاما على ان يكون المكتتبون هم اصحاب الأملاك انفسهم والمساهمون من السكان والأهالى . على ان تختص البلدية بخمس الاسهم على الأكثر مع عدم السماح ببيع اى سندات تزيد قيمتها عن ١٠٠٠ جنيه ، وذلك حفظا للملكيات الصغيرة .

٤ — يمكن تعميم المشروع حتى يشمل القاهرة وبورسعيد والسويس والاسماعيلية وعواصم المديريات . .

— وليس شك ان هذه المشروعات وغيرها مشروعات طيبة من شأنها اتاحة فرصة العمل لكثيرين من ابناء البلاد المتعطلين ، فضلا عن رفع المستوى الاجتماعى بين الطبقات الفقيرة .

هذا ، ولا بأس من وضع مشروع « قرش مساكن العمال » بطريق الطوابع على ان نوزع منها على العمال انفسهم بطريق النقابات واصحاب المصانع ، ليزداد ارتباط العامل بالمشروع وليحس بفضله فيه .

١٠٠ — وتعد وزارة الشؤون الآن المشروعات الانشائية لبناء مساكن العمال على نطاق واسع ، فيقول معالى الدكتور احمد حسين بك « إن من اهم المشروعات التى اسعى لتنفيذها فورا مشروع المساكن الشعبية وهو يرمى إلى بناء مساكن للطبقات المحدودة الدخل فى المدن عن طريق الجمعيات التعاونية والمجالس البلدية ، والشركات الصناعية والأفراد ، وهذا المشروع ينظم عملية البناء ، ويحدد المساعدات الحكومية من ناحية : تدبير الأراضى اللازمة ، والقروض الرخيصة طويلة الأجل ، والاعفاء من عوائد المبانى الجديدة والرسوم الجمركية لبعض مواد البناء .. كما انه يقرر طرق وشروط الانتفاع وتحديد الاقساط فى القرى ، وذلك على اساس تشجيع الفلاح والمجالس

القروية ، والجمعيات التعاونية على اقامة مسكن جديد على اراض جديدة مجاورة للقرى القديمة[١] » . . وليس ببعيد ان يتحقق لنا هذا الحلم الجميل قريبا كما قد حقق لنا نفس الوزير احلاما أخرى كثيرة جذبها من عالم الخيال والأمل إلى عالم الحقيقة والواقع ، فقد قام بثورة اصلاحية جبارة فى محيط العجزة واليتامى والكهول والأرامل فربت على اكتافهم بحنان وأطعمهم وكساهم وآمنهم بقانون الضمان الاجتماعى .

على انه يجب الا يفوتنا ان نشكر اخيرا لبعض الشركات والمصانع الكبرى ما قامت به من تهيئة المساكن الرخيصة الصحية لعمالها ، ومن امثلة ذلك مدينة العمال التى اقامتها شركة الغزل والنسج بالمحلة الكبرى لسكن بعض عمالها . .

وإنى آمل ان يتيقظ الضمير الاجتماعى القومى فى مصر ، فيعمل الجميع — حكومة وهيئات وافراد — متعاونين متضامنين على ان يهيئوا للعامل المصرى المسكن اللائق به ، والذى يستطيع ان يحتفظ فيه بصحته وكرامته !

---

(١) جريدة الزمان فى ٢٤ / ٩ / ١٩٥٠ .

الفصل السابع

الاضرابات والمنازعات العمالية

« ان ازالة البواعث التى تحدو بالعمال إلى ،
« الاضراب هى الطريق الوحيد لزيادة الانتاج ،
روبرت اوين

١٠١ — إن اهم حدث يذكر به القرن الثامن عشر هو بلا شك ظهور الانقلاب الصناعى الذى بلغت آثاره اشدها فى الفترة ما بين عام ١٧٧٠ و ١٨٤٠ فقد حلت الماكينات محل تسعة اعشار العمل اللازم للانتاج ، فضلا عن جودة انتاجها عن الانتاج اليدوى ، مما ترتب عليه القضاء على الصناعة اليدوية وازدياد الاقبال على المصانع الآلية بالتالى ، مما جعل اصحاب الأعمال يخفضون الاجور للحد الذى كان يزج معه رب الأسرة بزوجه واولاده فى المصانع ليتعاونوا جميعا فى الحصول على كسب الكفاف !

. . وبهذا انقطعت الرابطة الشخصية التى كانت توجد قبل ذلك بين صاحب العمل وعماله لاشتراكهم جميعا فى العمل جنبا إلى جنب . ومن ثم ظهرت تلك الهوة العميقة التى فصلت العمال عن اصحاب الأعمال ، واصبح العامل كما مهملا لا يُلقى اليه بالا ولا يحظى بأية رعاية او عناية من صاحب العمل الذى كان يهمه أول مايهمه - ولا يزال - جمع الثروات وتكديسها ، والذى هيأ له ذلك الانقلاب عرضا عريضا فى عنصر العمل اخذ يتزايد حتى صير العمل سلعة لا ثمن لها او كاد . .

ومع ذلك ، فإن بزوغ الفجر الآلى وظهور نظام الانتاج فى المصنع Factory System اتاح الفرصة لتكتل العمال فى المصانع

وتوحيد صفوفهم مما كان له اكبر الاثر فى ظهور الوعى فيهم ونضوجه . فاجتماع العمال اكسبهم قوة جعلتهم يطالبون بترقية مستواهم الاجتماعى ، ويهددون بالاضراب اذا لم تحقق مطالبهم . وتحت تأثير هذه الصيحات الغاضبة بدأت الدول تتدخل لتسوى بين صالح العامل وصالح صاحب العمل ، ولتضع التشريعات المختلفة لرفع مستوى معيشة العمال ولتحسين حالتهم الاجتماعية من ماليه وصحية وادبية وثقافية وترفيهية . . وهذه القوانين هى التى اصبحت تعرف فيما بعد بالتشريعات الاجتماعية .

١٠٢ — والمشاهد انه لا تفكر طبقة فى الثورة مادامت قانعة بحالتها الحاضرة مطمئنة إلى انها تحيا كما يحق لها ان تحيا . فاضراب العمال يرجع اول ما يرجع إلى الشعور بسوء حالتهم واعلان السخط على نظام معيشتهم الحاضر والرغبة فى استخلاص حقوقهم . . وليس ادل على ذلك من قول أبى ذر الغفارى - صاحب رسول الله صلى الله عليه وسلم - يصور مشاعر المجتمع الذى زايلته العدالة الاجتماعية : « عجبت لمن لايجد القوت فى بيته كيف لايخرج من الناس شاهرا سيفه ! » أو قول العرب قديما « لانتم بجوار جائع فيأكلك » او تعبير كونفشيوس « إنه لأشق على الانسان ان يكون فقيرا دون تذمر ، من ان يكون غنيا دون غطرسة ! » . .

ولقد اثبتت ابحاث كل من شو وماكاى [1] أن نسبة الاضرابات تزداد فى محيط العمال الذين لايشعرون بالاستقرار المادى والاطمئنان الاقتصادى ، والذين تنقصهم الكثير من مستلزمات المجتمع المتحضر ، ولا يجدون السبل التى تهيئ لهم عوامل التكيف ازاء البيئة التى يعملون فيها ولها . . « وما الاضراب الا عملية تكتل ضد البيئة العدائية ، يلجأ اليها العمال لاظهار استنكارهم واحتجاجا على سوء وضعهم » .

(1) Shaw & mckay ; "Social factors iu juvenile delinquency" Report on the causes of Crime, Vol. 2 Washington, 1931.

١٠٣ — وقديما كانت الثورات قليلة جدا بسبب عدم التقدم والتطور .. اما الآن فإن الانسان العادى قد بدأ يتنور — إن لم يكن قد تنور تماما — ويهتم بما يحدث حوله وبما تتطلبه البيئة من قيود وبما تعطيه له من حقوق . وفى عصرنا الحديث نرى هذا الاهتمام على اشده . وقديما كانوا سعداء برغم الحياة السيئة التى كانو يحيونها . . أما الآن فان الجماهير متبرمة برغم الحياة الأحسن كثيرا (فى المتوسط) التى نحياها . وذلك لأن التبيؤ قديما بمعنى حسن التكيف مع البيئة كان تاما ، وكان الناس لا يفكرون فى حالتهم السيئة اذ كانوا يتسامون نحو اشياء اخرى تتصل بالآخرة . . ونحن نعرف كيف يعتقد بعض الهنود واليابانيين بحسن الجزاء فى العالم الآخر كلما زاد عذابهم واضطهادهم فى الدنيا — لقد كانت طبقات معينة هى التى تروج هذه المذاهب الخاطئة لتسكين الشعوب فى خضوعها اليائس ، وتحويل هذا الخضوع فى تلك الشعوب المستعبدة إلى يقين وجدانى مبنى على هذه التعليلات البعيدة عن المنطق .

١٠٤ — إن هناك من الكتاب من يلقى تبعة الاضراب على العمال ، فيوجه اليهم اللوم ، ويعزو اليهم روح الاجرام والشرور ، وينعتهم بعدم التثقيف والتنظيم .. ولكن يجب قبل ان نرميهم بهذه الروح - أوحتى بالروح الطيبة - أن نتريث ونعرف الدوافع التى تدعوهم إلى العمل المشترك ، لا أن نكون كالمدرس الذى قال عنه مينجر(١) « إذا سألته لماذا تبكى مارى او لماذا يرسب جون رغم ذكائه . . فإن حماقة الاجابة وركاكتها وضعفها ستجعل قلبك يتقطع ألما . . فقد يجيبك « انها طفلة شاذة ، او أنها لا تلتفت للدرس » او « إنه مدلل ، او انه كسول » . . وكل هذه الاجابات معناها ان المدرس لا يعرف ، وانه لا يريد بالمرة ان يعرف بأنه لا يعرف » .

---

1) K.A. menninger . The Human mind, P404 1931.

تقول ميليتا شميد يبرج [1] . « إن حرفية القانون تنص على ان الذى يسرق بتأثير ضغط الجوع مجرم .. ولكنى أشك فى ان اى انسان معتدل التفكير سوف لاينظر إلى هذا « السارق » على انه مجرم . فالمجتمع أجدر باللوم حيال هذه « الجرائم » من الأشخاص الذين يرتكبونها » .. ويقول « توماس بين » « إن الفقر ليتحدى كل فضيلة » .. فهل فكرنا قبل ان نلقى تبعه الاضراب على العمال إن كان من بينهم جائع أو محروم ، او إن كان هناك غبن يدفعهم إلى ذلك او يدفع به اليهم ! ؟ .

كذلك لا علاقة للبيئة الأولى او سوء التربية فى الطفولة باحداث الثورات والاضرابات إذ يستوى فى ذلك الحسن والسيء ، والذى من اصل راق والذى من اصل وضيع اذا ماتهيأ كلاهما تهيئة نفسانية متماثلة وتعرضا لنفس البيئة معا وليس ادل على ذلك من الخليط الذى يتهم فى القضايا التى تعرض على القضاء المصرى بين آونة وأخرى بسبب التمرد السياسى ، إذ يضم دائما شبابا من مختلف الطبقات .

لقد قال يونج إن اهم شيء فى تفاعلات الفرد الشاذة هو وجود نضال نفسانى فى الحاضر - لا فى الماضى . ومادام النضال موجودا بين البيئة وبين مجموعة من الافراد فإن حالة التوتر النفسانى وحدها كافية بأن تهدد الأمن إلى حد بعيد .. وإن السلام والأمن هما آخر ما نتوقع فى ظل نظام اجتماعى يقوم على العسف والجور فى تقسيم الانصبة والحقوق ..

اسباب التمرد إذن - سواء منه المشترك او الفردى - انما تعتمد أولاً على الحالة الاجتماعية للبيئة ، ومركز الفرد فيها ، ثم على فشل الفرد فى عملية التبيؤ ، ومدى هذا الفشل ..

---

1) M. Schmideberg. "Psychological factors underlying criminal behavior." j. Crim. Law and criminal Vol,37,P,58, 1947.

١٠٥ — وعدم تمكن الفرد من التبيؤ على نحو مرض لابد أن يترتب عليه أحد عاملين : إما الفشل التام فى محاولته حسن التكيف وانسحاب الذات Psyche من البيئة — لتعيش فى جو من الخيالات Phantasy أو لتبنى نوعا من الدفاع المريض ، أو لتتحطم . . الخ ، وهذا لا يهمنا هنا — وإما مهاجمة البيئة المعادية لمحاولة تحسين مركزه وتقدير ذاتيته فيها . على أن هذا الهجوم على البيئة المعادية إذا قام به أشخاص فرادى يعتبر تطورا باثولوجيا وغير مجد ، بخلاف ما إذا تعصب الأفراد أو تكتلوا ضد البيئة العدائية ، حيث ينجم عنه ضررا للبيئة إن لم يعالج الموقف أو يفسد التعصب .

والواقع أن أحسن سياسة طبعا هى محاولة التوفيق بين الأفراد والبيئة ، بتغيير الموقف أو البيئة قليلا ، وبتغيير الافراد قليلا . اما الوقوف فى صلابة من أى من الناحيتين فليس وراءه الا التلف للافراد أو البيئة أو لكليهما .

١٠٦ — وفى المجتمعات المريضة ، حتى إذا لم يقم الأفراد بعمل من اعمال القوة ، فإن احترامهم للقانون ، والعلاقات المدنية ، وخضوع كل فرد للسلطة المسيطرة يقل او ينعدم ، إذ أنه — أى الفرد — يجد أن تمسكه بالنظم والعلاقات لا يفيده فى حياته شيئا . . فلماذا يكون طيب القلب مثلا وكل شىء حوله ينطق بالقسوة ؟ ولماذا يكون هو كريما والذين حوله يقتتلون لنهب الغنائم وتكديسها ؟ وكيف لا يرتشى وهو يجد زملاءه بل رؤساءه فى العمل يتقبلون الرشوة ؟ . . ثم انه فى مثل هذه المجتمعات لا يجد الفرد دافعا تلقائيا يدفعه للاخلاص فى العمل والتفانى فى آداء الواجب .

ولذا كان من الضرورى على كل مصلح ان يزيل عناصر الفساد الاجتماعى قبل ان يحاول خلق الاصلاح ، فكما يقول ايلمر ساوثارد فى كتابه « مملكة الشر » : « من السهل علينا أن نرى الشر ونلمسه . ولكن من الصعب أن نفكر حتى فى الخير ! . . يجب أن نبدأ بتحطيم الشرور الملموسة الظاهرة . . اقض على الشر القريب فلا بد ان يأتى الخير البعيد »

١٠٧ — والتذمر لايصدر غالبا الا من الطبقات المحرومة أو الفقيرة، فليس مستغربا مثلا ان نسمع عن اضراب يقوم به عمال الفحم فى بريطانيا، أو اضراب تقوم به طبقة من صغار الموظفين فى مصر . . ولكن إذا قلت لصديق لك إن بعض اللوردات فى لندن قد أضربوا فإنه يقول لك بسرعة : « غير معقول — ولماذا يضربون ؟ » وكلمتى « لماذا يضربون » وحدهما تكفيان للدلالة على الطريقة التى كان يفكر بها الصديق فى تلك اللحظة ، وأنه كان يعنى رفاهية اللوردات ونوع حياتهم التى تنعدم فيها دواعى التذمر . .

والحق أن حياة الطبقة العاملة عموما فى مصر أكثر بؤسا من بعض الحيوانات ، وما أظننى فى حاجة الى القول بأن كل منصف ، تعبث بنفسه انبل المشاعر والأحاسيس ، ويفعم فؤاده بأطيب الآمال والأمانى لمستقبل هذه البلاد ليضه الألم لما يراه حوله من فقر وعوز واملاق ، ولكن الألم شىء والرغبة فى اصلاح الاحوال شىء آخر ، كما ان الرغبة فى الاصلاح شىء ، واقتران هذه الرغبة بالتنفيذ وتلمس اسباب العلاج والوقوف على ما يستطاع ومالا يستطاع شىء آخر .

ولن اصور هنا بنفسى حياة الطبقة العاملة فى مصر ، فإن فى تصوير زوربو (١) لها أدق تمثيل لما يحدث عندنا : « هذه هى دنيا الفقر اللانهائى وما يتبعه من صور كئيبة : أمهات يشقين وأطفال يشتغلون من أجل كسرة خبز ، ونسبة عالية جداً من الوفيات سواء فى الأطفال أو الكبار . وأفراد العائلة ينحشرون فى الحجرة حشرا ، وإذا كانوا يشتغلون على ورديات فقد ينامون جميعا على ذات الفراش الذى ينام فيه سواهم فى وقت آخر . والحجرة لايدفئها سوى لهب مصباح الغاز ويملأ جوها الدخان والغبار ورائحة الدروب القذرة الآنية من الخارج ، وحتى صناديق القمامة يجدون فيها مصدرا للطعام .

---

(1) Zorbaugb . The gold Coast and the Slum, P. 10, 1929.

فى هذه الأماكن المزدحمة الوضيعة ، حيث يحرم على الانسان أن يعيش لحظة لنفسه ولأفكاره ، نجد أقسى حقائق الحياة تظهر كالشمس للطفل الصغير : « يجب أن تكون قاسيا لكى تعيش » .. فهذه الحياة المليئة بالنضال مع صاحب الملك ومع الجيران ومع الجوع والبرد ، ومع أهم لزوميات العيش ، لم يترك فيها الزمن شيئاً جميلا ! »

نعم . . فى مثل هذه المجتمعات المريضة ، التى اغلقت فيها أبواب النجاح فى وجوه الفقراء ، وازدادت ارستقراطية الطبقات المالكة المسيطرة ذوى الجاه والثراء على حساب الاكثرية العاملة ، وظلت فروق الطبقات فيها جافة صلبة — لا بد أن يصبح تمرد الطبقات ذا مدى بعيدا جدا وتكون نتائجه مدمرة مريرة .

١٠٨ — ومع ذلك فإن الحياة الصعبة لا تكفى وحدها لكى تكون مصدراً للتذمر ، أو مهدا للثورة ضد فروق الطبقات ولكن لا بد من نضوج الوعى المشترك أو الوعى الذاتى فى الجماعات . فما دام الشخص متيقنا أنه لن يستطيع الحصول على حياة أحسن نراه لا يحاول أن يحصل على هذه الحياة الأحسن ، ويظل فى هذه المرحلة (وسنسميها مرحلة ما قبل الوعى) إلى أن ينتبه يوما إلى حقيقة حالته وهنا فقط يصبح تفاعله النفسانى شديد الأهمية .

وفى هذه المرحلة - مرحلة ماقبل الوعى - يتبيأ أفراد الطبقات المغمورة لما يحوطهم من مظاهر البؤس والاضطهاد الاجتماعى ، مما يمكن أن نسميه « التبيؤ للفشل » . واحيانا يكون هذا التبيؤ تاما إلى درجة ان الافراد لا يحاولون الهروب ، بل إن مؤثرات الحياة التعسة قد تصبح شيئا اساسيا فى حياة الفرد لا يطيق الاستقرار بدونها . فأغلب هؤلاء الناس قد وصلوا إلى قرار الهاوية واصبحوا يعرفون فى شىء من راحة الضمير انهم لا يمكنهم الوصول إلى مرحلة من البؤس اشد من ذلك ، فهم قوم محرم عليهم الطموح والعمل المنتج والشعور بالكرامة . والغالبية العظمى من شعبنا هى من هذا النوع يزيد فى تبيؤهم ما يكرره امامهم دعاة الدين (الكهانة) من افضلية القناعة وشكر الإله على المصائب ، وما يبدونه من دفاع عن مزايا الفقر والجهل والمرض ! !

وما دام « البائسون » من افراد المجتمع يأخذون عن انفسهم فكرة البؤس كقضية مسلمة ، فمن النادر ان تحدث فى داخلية الذات تفاعلات مضادة . . ولكن مهما يكن من أمر ، فإن كل مجموعة لابد ان تحتوى على أناس اكثر ذكاء أو اكثر مقدرة على الملاحظة والتفكير ، وهؤلاء يعانون الكثير من شدة النضال الداخلى ، ومن الشعور بالغبن الفادح الواسع كلما قارنوا انفسهم بالغير من افراد الفريق الممتاز . وهذه النسبة من غير المتبيئين تنموا كثيرا اذا قدّر لبعض افراد تلك الطبقات المغمورة ان يصعد إلى مراكز الأسياد او الرؤساء . كما تزداد النسبة اكثر اذا كان افراد الفريق المغمور يعادلون او يشعرون بأنهم يعادلون على الأقل جزءاً من افراد الطبقة السائدة فى مواهبهم او مستواهم الأدبى او الثقافى .. وهذا بالضبط يحدث الآن فى المانيا ، حيث يعتقد الألمان بأن مستعمريهم اقل منهم فى المرتبة وفى القيمة الثقافية والاجتماعية . وتزداد أيضا اذا كان الافراد الموهوبون يأملون فى الوصول إلى مستوى احسن عن طريق العمل والسعى ، ثم ينقطع عليهم هذا الأمل بسبب النظام الاجتماعى المريض الذى يوصد فى وجوههم ابواب الترقى ويحرم امثالهم اتاحة الفرص .. كما تزداد اذا كان الأغبياء والمتزلفون يصلون إلى نفس هذا المستوى لا لشىء الا لأن كفاءتهم دس وتزلف واخلاقهم ضعة وخسه وقدراتهم هى فى إجادة فن التملق ! .. ومن السهل على القارىء أن يتصور صعوبة التبيؤ ومرارة المقارنة عند هؤلاء الموهوبين المغمورين ! ..

« . . وعندما تنصفق ابواب الرزق وتحسين الحال فى أوجه الطبقات العاملة ، أو عندما يشعر الفرد أن ما يحصل عليه لا يتعادل وما يبذله من جهد وكدح فإن من المحتمل جدا أن ينهض الوعى المشترك عند هذه الطبقات ، حيث يظهر بشكل تكتل منظم ، وليس من الضرورى أن يكون هذا العمل ثوريا أو عدائيا دائما ، فهذا يتوقف على نوع وطبيعة القوى الخارجية المسببة للاضطراب[1] ».

---

(1) J. Reinhardt. op. cit., P, 329.

ويجب ان نلاحظ ان حدة الوعى المشترك تتناسب تناسبا طرديا مع شدة الضغط الخارجى . فقد يشعر الأشخاص بالعواطف (من يأس أو غضب أو خوف أو غيرة) التى تدفع إلى التمرد فيثورون فى ظروف معينة ، وقد يشعرون بها كذلك ولكنهم لا يثورون فى ظروف أخرى . ومن هنا نرى ان الوعى المشترك هو توازن دنيا ميكى يتوقف على هذه العواطف وعلى الكيفية والشدة التى تثار بها .

واذا اصبحت طبقة فى مرحلة الوعى المشترك - وهى مرحلة لا بد من المرور بها إن عاجلا أو آجلا ، وإنما تختلف باختلاف الشعوب وبطرق التسامى عند كل شعب - فإنها ، أى الطبقة ، تصبح فى حالة ارتياب وتربص للطبقة او الطبقات المضادة ، ويزيد النفور مواقف بسيطة قد لا تزيده فى الأحوال العادية . ففى سنة ١٩٣٦ مثلا - حينما كان العداء مستحكما بين المانيا وروسيا - ثار الألمان بسبب الحكم على رجل المانى فى محكمه روسيه ثورة كبيره ما كانت لتحدث لو أن نفس الرجل حوكم فى محكمة ايطالية مثلا .. وبتكرار المواقف البسيطة حينما يكون الفريق المتبرم فى حالة تربص لا بد أن تأتى المرحلة التى يحدث عندها الانفجار ..

١٠٩ — رأينا اذن ، ونحن نستعرض لسيكولوجية الاضراب ، ان الاضطهاد أو عداء البيئة او سوء توزيع الثروة او فروق الطبقات او التمييز فى العمل .. كلها لا تؤدى إلى التمرد وحدها . وإنما الذى يؤدى اليه قبل كل شىء هو ايقاظ الوعى المشترك او شعور الجماهير بحقوقها المسلوبة ، فاذا لم تشعر بهذا فلن تستطيع قوة أن تدفعها إلى التمرد ، إذ أن مثل هذا العمل يكون بغير دافع ..

ولعل هذا هو السبب فى ان من مصلحة الطبقات المسيطرة او المستعمرة او الممتازة وكذلك من مصلحة الطبقة المحظوظة فى كل نظام اجتماعى غير مؤسس على الحرية

الشخصية والعدالة الاجتماعية الا تتنبه الجماهير إلى حقوقها الانسانية او حرياتها ، لأن ذلك معناه فى النهاية سلب هذه الطبقات السائدة من امتيازاتها ..

وهذا يفسر أيضا كيف ان اغلب نضال الجماهير فى مختلف عصور التاريخ لم يقم به السوقه - وهى اكثر الطبقات انحطاطا وعبودية - وإنما طبقات لها من الامتيازات القليلة ومن التفكير مايجعلها تميز وتقارن ثم تناضل من اجل الحقوق المسلوبة ، ناقلة فى نضالها الوعى الذاتى إلى السوقه ، ذلك الوعى الذى ينميه ويغذيه بدء الشعور بالكرامة والحاجة إلى احقاق العدل الاجتماعى .

١١٠ — وعلى ضوء ماتقدم يمكننا ان نرسم خطط العلاج ، واول هذه الخطط هو العمل على رفع المستوى الاجتماعى وتحقيق العدالة الاجتماعية فى محيط الأغلبية الساحقة من الشعب وأن نجعل العامل يطمئن لمستقبله ، فالشعور بالأمان وبضمان المستقبل اصبح اليوم عاملا مهما وضرورة لازمة لتحقيق رفاهية الفرد وحسن تكيفه مع المجتمع .. يجب ان نقضى على كل العوامل التى تؤدى إلى الظلم والاستبداد ، ولنعلم أن التجارب قد دلت على ان الاستبداد هو دائما الاب الشرعى لكل مقاومة او اضطراب .. كما يجب ان نؤمن مع جوته بأن اضمن وسيلة للقضاء على أية روح ثورية هى اجابة مطالب الشعب المعقولة ، كما نؤمن بأن هذا الشعب وإن اخطأ فى تفاصيل الحكم على الأمور فإنه محق دائما فى الحكم على مجموعها .

وانى لأعجب كيف نصفق للشعب ونهلل له ونكبر ونحيط ارادته بالكثير من القداسة والعصمة وهو يقيم لنا حكومة او يقعد أخرى ، حتى اذا ماجاء الشعب نفس الشعب يريد ان ننقذه من الصحراء الجدبة القاحلة المقفرة التى يحتضر فيها إلى محيط أينع واخصب ليجد فيه الحياة والكفاف ، وليحس فيه بالانسانية التى هو احد افرادها ، لما اعرناه اذنا ولما اقمنا لارادته وزنا ، بل ورميناه بالجهل والعمى وسوء التقدير ..

اننا حين نتتبع سير الانتفاضات والاضطربات العنيفة التى وقعت فى التاريخ لانكاد نجدلها سوى سبب واحد هو : أمة تريد ، وحكومة تأبى .. والشعوب دائما تريد ثم تريد ، ، وليس لما تطمع اليه غاية ولا نهاية ، تلك سنة الله والهام الوعى الكامن فى الحياة الذى يدفع بكل كائناتها إلى التغير والتطور والسير إلى الامام . فلولا طموح الامم والجماعات ماانطلقت الانسانية من عهد الهمجية المظلم ، ولما خفق لحقوق الانسانية لواء ، ولما سمعنا عن ديمقوقراطية واشتراكية .. والحكومات الرشيدة تتفاءل دائما بزحف مواطنيها نحو حقوقهم ، ولا ترى الحكومة الحصيفة أى تثريب على الشعب مادام العقل والحكمة والنظام هم حداته إلى حقوقه ، ومادامت هى نفسها تعينه على احترام النظام . أما الحكومة التى تبخل بالاصلاح والعدل على دافعى الضرائب ، وتصدر فى سياستها الاقتصادية عن شح بغيض ، فتلك هى خالقة الجريمة وحامية حماها بل إنها ومن ورائها أصحاب المصالح الكبيره الخاصة ليمثلون المجال الحيوى الذى تترعرع فيه الجريمة وتزدهر (١) » .

١١١ — هذا ، كما يجب أن نزن الفكر الحر السليم ونشجعه ، فقديما قال توماس بين « حين يطرق الرقى باب امة من الأمم يسأل : اهنافكر حر؟ فإن وجده دخل .. وإلا مضى » .. يجب أن نشجع هذا اللون من الفكر وأن نستضىء به وهو يرسم لنا الثورات الاصلاحية السليمة الهادئة التى تبعث بنا إلى الرخاء والعدل الاجتماعى والسلم أو تبعث بهم جميعا الينا .. ولنفرق دائما بين الدعوة إلى الشيوعية والدعوة إلى الاصلاح ، فنقاوم الأولى فى عنف وقسوة ، ونذكى الثانية فى غيرة وحماس ..

إن الشيوعية يجب ان تقاوم فى مصر ، هذا رأيى ورأى كل وطنى عاقل ، لأن نظاما بعينه لا يصلح أن يقوم كله أو بعضه فى بلد آخر يختلف فى بيئته وعقيدته وتاريخه وظروفه ، بل إن الأنظمة يجب أن تتأقلم كما تتأقلم النباتات ، وإلا انتقمت الطبيعة

(١) الشيخ خالد محمد خالد : من هنا نبدأ ص ٨٠

لنفسها إن حاولنا أن نحملها على غير ما ترتضيه . . ولكن يجب أن نفرق بين الشيوعية وبين النهضة الفكرية التى تدعونا إلى القيام بالاصلاح وإحقاق معنى العدالة الاجتماعية وتبين لنا الوسائل وترسم لنا الأهداف . . ولنعلم : أن الفقر والعوز وجمود الطبقات هى أخطر الأسلحة جميعاً لهدم الديموقراطيات والحريات ، واحداث الفتن والثورات ، أما الدعوة إلى الاصلاح واحقاق رفاهية الشعوب فهى الأسلحة اللازمة لدعم الديموقراطيات وتثبيتها . .

إن ديموقراطية انجلترا لم تسمح فقط بتشجيع الفكر الحر بل اتسعت أيضا لأن يكون هناك نادياً للحزب الشيوعى ! ولا غرابة ، فهذا هو الفرق بين الديموقراطية والشيوعية ، « نجد فى البلد الديموقراطى شيوعيين ، ولا نجد فى البلد الشيوعى ديموقراطيين » . . ومع ذلك فبريطانيا مثلا ليست شيوعية ولن تكون ابدا شيوعية . وكيف يكون ذلك ومستوى المعيشة فيها ارقى منه فى روسيا !؟ إن المسألة ليست فى مكافحة الشيوعية أو فى محاربة الفقراء والمرضى والجائعين ، بل الأهم والمهم هو محاربة الفقر والمرض والجوع .

١١٢ — لقد تتبعت حكومة العمال بانجلترا اسباب شيوع البطالة والفوضى فرأتها تكمن فى الرأسمالية الكنود الجشعة التى تسخر كل امكانيات المجتمع لمطامعها ، ولم تفكر حكومة العمال طويلا ، بل قررت فوراً الانتقال بالمجتمع الانجليزى - لأول مرة فى تاريخه - من اليمين المتطرف إلى اليسار المعتدل ، اى من الرأسمالية المتطرفة إلى الاشتراكية المعتدلة المتسامحة ، فلم نعد نسمع صيحات الجوع التى ازعجت بريطانيا بها العالم عقب النصر ، كما لم نعد نقرأ عن مهاجمة الشعب للعمارات ومصالح الحكومة واحتلالها لينام فيها ويسكنها ، لأن النظام الاشتراكى الذى طبقت بعض مبادئه استطاع ان يجد للجائعين زبدا وللمشردين مأوى .

نعم ، لقد قضت حكومة العمال بانجلترا على الفوارق الاقتصادية ، ورغم

ذلك لم يتهم احد مستر اتلى بالشيوعية ، وضمت جميع المنشآت والمرافق العامة للدولة ، وامت معظم أو جميع الصناعات الكبرى - اذا استثنينا صناعة الفولاذ - وعينت اصحابها مديرين لها يتقاضون مرتبات ثابتة لاصلة لها بأرباح مصانعهم وطبقت نظام البطاقات فى جميع مرافق الحياة ، ومنحت العمال حقوقهم كاملة غير منقوصة ، وقررت : صرف لتر من اللبن فى كل يوم لكل طفل يولد فى جميع أنحاء الجزر البريطانية ، حتى يصل ١٦ سنة ، وتعيين طبيب خاص لكل مجموعة من الأسر يسهر على علاج افرادها ويتناول اجره من الدولة ، وبناء منازل خاصة للعمال ، يدفع ثمنها بالتقسيط بمعدل عشرين جنيها فى كل عام على أن تصبح ملكا للعامل بعد سداد أقساطها . . وهكذا وفرت للعامل عناصر الحياة من مسكن وغذاء وعلاج . .

ولما كان هذا البرنامج الاشتراكى يحتاج فى تنفيذه إلى وفرة من المال ، ولما كان الغرض من التأميم هو توفير الحاجات للمستهلك بسعر معقول ، فلم يكن هناك بد من الاتجاه إلى رفع الضريبة التصاعدية لتصل إلى ٩٤ ٪ ، وضريبة التركات لتصل إلى ٩٥ ٪ .

قامت بريطانيا بكل هذه الأشياء مجتمعة وأشياء أخرى لم أذكرها ، أو لم اصل اليها ، ورغم ذلك لم يقل احد بأن هذا النشاط قد اوحى به من روسيا ، بل إن روسيا اعتبرت حكومة العمال ألد أعدائها ، لانها قطعت عليها طريق دعايتها وبذر سمومها . .

١١٣ — ولم تنفرد بريطانيا وحدها بهذه السياسة الانشائية القومية ، فإذا ما اتجهنا نحو فرنسا مثلا لوجدنا ان الملكيات الكبيرة اصبحت منعدمة تماما ، ولو جدنا ووجدنا . .

وأما عن امريكا فيكفى أن تعرف انها اضحت أول قوة اقتصادية فى العالم وأضحى شعبها سيد الشعوب لأنه يتمتع بمستوى اجتماعى منقطع النظير . .

واما عن بقية الدول جميعها وسياساتها الاشتراكية الانعاشية ، فلك ان تتحدث عن تدعيم هذه السياسات وازدهارها كما شاء لك أن تتحدث . نعم ، تحدث

وكلك ثقة ان مامن دولة اليوم إلا وسارت خطوات وخطوات فى سبيل التعمير والانماء ورفع مستوى شعوبها ، وان مواكب الامم الراقية لتخطف الأبصار وهى سائرة فى طريقها إلى قمم الاشتراكية دون ان تتهم نفسها ، اويتهم بعضها بعضا بتلك التهم المعروفة التى نملك منها رصيدا ضخما ! ولا غرابة فلن تعيش أمة تقوم على هامش الحضارة ، وإنما الأمم التى تجاهد فى صميمها هى التى ستفوز فى معركة البقاء سواء أكانت معركة حرب أم معركة سلم . ولعل من الخير أن ندرك أن الامم لاتنهزم فى أوقات الحروب بقدر ما تنهزم فى زمن السلم ، وما الحرب إلا نتيجة يظهر فيها صمود الكيان القومى ومنعته على الصدمات والكوارث . والامم التى تنحل وتتلاشى فى أوقات السلم اكثر بكثير من تلك التى تختفى فى وقت الحروب ، وانحلال الاولى فناء تام لأنها تفقد عناصر حياتها عنصراً عنصراً بينما الثانية كثيراً ما تبقى حية فى صورة ما فتوحى إلى الانسانية بمعنى قد يكون ابقى على الدهر منها لو بقيت .

١١٤ — والآن . . نستطيع أن نطرح هذه الأسئلة :

هل فى مصر فكر حر ؟ وهل هناك نزعة نحو الاصلاح الاجتماعى وإشباع حاجات الشعب . . هل هناك استقصاء لكل عوامل القلق والرجعية والظلم الاجتماعى والكشف عنها ومواجهتها فى شجاعة وصراحة وإزالتها من طريق المجتمع ؟ هل هناك تجديد للأوضاع الاقتصادية لا ترقيعها ، وتنفيذ سياسة اشتراكية شاملة واضحة تعطى كل ذى حق حقه ، وتقضى على التفاوت البعيد وتدك حاجز التمييز بين الطبقات ؟

أما من جهة الفكر الحر ، فليس بخاف على القارئ أن من يقاومون الشيوعية فى مصر قد اختلط عليهم الأمر ، فأصبحوا أول من يسئ باسم الاصلاح ! فهم يعتبرون كل كلمة من أجل المساواة والعدل نفثة من نفثات ماركس وآية من انجيل الشيوعية ، ناسين ان أراجيفهم هذه تفيد الشيوعية ذاتها ، وتضفى عليها ألواناً زاهية من التكريم ، وهى فى ذات الوقت لن توقف رواد العدل الاجتماعى عن غايتهم ، لأنهم يؤمنون به إيماناً عميقاً

لا تزحزحه الخطوب ، ولا يثنيهم عن كلمة الحق زئير العاصفة مهما اشتد ولغط الاعصار مهما دمدم ، فإن ظلام العالم كله ليعجز عن اطفاء شمعه . .

واما عن بقية الأسئلة الأخرى فيكفى أن أحيل القارئ ليرى أمثلة حية كإجابة عنها إلى : الصراع الشاق الذى دار بين حكومة خالد الذكر حضرة صاحب الدولة المغفور له محمود فهمى النقراشى باشا وبين القلة المحظوظة بشأن الضريبة التصاعدية . . وإلى المشروع الذى تقدم به سعادة محمد خطاب بك إلى البرلمان فى عام ١٩٤٤ لوضع حد لزيادة الملكيات الكبرى ، ليرى القارئ أن المشروع مع حيويته وأهميته ، ومع ما كان سيترتب عليه من مزايا عدة أخطرها وأهمها علاج سوء توزيع الملكية الزراعية ، ذلك السوء الذى بلغ حداً لا يطاق ، وهو بعد ذلك وزر اجتماعى لا تقره إنسانية ولا يقره دين ؛ فهناك من يملك عشرات الآلاف من الأفدنة ومن لا يملك شيئاً أو يملك حفنات من تراب . وكيف يقر دين - وأى دين - أن تلتقى بمن يملك قرية كاملة وبجانبه ملايين تقرقر أمعاؤها من الجدوب والسغب !؟ . . وإلى الفلاح الذى يقال له فى كل مكان وزمان « يهمنا كيف تعمل أو تسدد ولا يهمنا كيف تأكل ! » . . وإلى العامل الذى يعود آخر النهار بجسم يترنح من وطأة الاعياء بينما يذهب صاحب العمل بكل الربح وكل الخير وكل الفائدة دون أن يدرك أن مشكلة الأجور وساعات العمل ، ومدى توفير الخدمات الاجتماعية فى محيط العمال هى الأمور التى يتوقف على علاجها - إلى حد بعيد - إيجاد التكيف والانسجام وروح التفاهم ، والبعد عن روح التذمر والاضطراب .

ما أحوجنا إذن لأن نعمل سريعاً ، وإنا لقادرون على أن نعمل ونأسوا كلومنا أسوا هادئا جميلا ، فالساعة عصيبة والسفينة تتقاذفها الأنواء ، وهى تغرق فى لحظة إذا جرفتها الشهوات والغايات والأهواء ! .. « أننا نعيش على

فوهة بركان إن بدا اليوم هادئا فأخوف ما أخافه أن يثور يوما ويلقى بالحمم فيذهب بالأخضر واليابس [١] . »

واذا كانت الأمم الرأسمالية جميعها قدسارت فى سبيل الاصلاح وخطت فيه خطوات واسعة فسيحة ، فهذا ولا شك مما يشجعنا على ان نقدم عليه بدورنا ، خصوصا ونحن الآن فى حاجة اليه أمس مما كانت تلك الأمم وقت ان قدمت عليه . ولا بأس من ان نختار من الوسائل مايوائم مزاجنا وطبيعتنا ولكن لكى نتسم بالجمود والتعصب ، ونحيط نظامنا الكلاسيكى الاقتصادى بهالة من التقديس والاكبار التى تبعده عن كل مناقشة وتجعله فوق كل شك أو تعديل ، فهذا مالا تقره المدنية الحديثة ولا يساير تطورنا المنشود .

إن مبادىء الرأسمالية فى ذاتها يجب ان تحترم ، فحق الملكية الفردية أمر مفروغ من ثبوته شرعا وعقلا وعرفا ، وتعترف به البلاد قاطبة لرعاياها ومواطنيها ، وإنما فقط يجب ان نفهم الرأسمالية كما فهمها غيرنا ، كما فهمها « اريك جونستون » الرجل الوطنى الغيور رئيس الغرفة التجارية بامريكا سابقا حيث يخاطب زملائه من الرأسماليين قائلا : ان الرأسمالية تعنى ان يقل عدد الذين فى القمة وان يكثر عدد الذين فى الوسط . . وانها لا تعنى حشد رأس المال فى ايدى رجال قلائل فإن عهد السلب والنهب والسالبين والمحتكرين قد مضى وتقوض . . انها تعنى تحقيق منفعة المجتمع كمشاركة العامل صاحب العمل فى الربح والترفيه عنه وتقديم الخدمات له ولأسرته ، وما إلى ذلك من العوامل التى تحفزه على الانتاج والجد . . وانها لا تعنى الاستغلال السافر الجشع وخلق المسافات الشاسعة والمتاهات البعيدة التى تشطر المجتمع شطرين غير متكافئين ليس بينهما وشيجة ولا صلة . . إن الحكم فى ديمقراطية هو حكم الاغلبية ، وينبغى للأغلبية ، وهم

---

(١) سعادة العشماوى باشا : مصرى يوم ١٤/٧/١٩٥٠

العاملون ، ان تحس أنها تنال قسطها من الربح فى نظام قائم على مبدأ الربح ، فإن لم تحس ذلك فربما رأت ان تعمل على قيام نظام آخر . .

نعم يجب ان نفهم الرأسمالية كما فهمها إريك جونستون ، يجب ان نفهمها على انها نظام لا على انها فوضى وحرمان واستعباد ، يجب ان نفهمها على انها عدل اجتماعى ، « والعدل الاجتماعى هو طائفة من المبادىء والنظم التى ثبت بالتجربة ان المنفعة الاجتماعية تبلغ بها حدها الأقصى » . ولقد انعقد اجماع العالم المتحضر كله على ان النظام الذى تبلغ به المنفعه الاجتماعية حدها الاقصى فى الوقت الحاضر ، هو الاشتراكية . ويتجلى هذا الاجماع العالمى الرشيد فى اخذ الدول الناهضة جميعها بهذا النظام ، النظام الاشتراكى ، وتطبيقه على مجتمعاتها تطبيقا تختلف وسائله حسب ظروفها وتطوراتها .

الباب الثالث

فى

المحيط الصحى للعامل

١١٥ — صحة العامل رأس ماله الذى يعتمد عليه فى حياته ، فإذا هى اعتراها المرض أو الانحلال انحطت كفاءته وتضاءل رزقه أو انعدم، وتدهور مستوى معيشته وهى فى الوقت نفسه ثروة قومية يجب المحافظة عليها ، إذ أن كفاية العمال سبب مباشر فى زيادة الانتاج الأهلى وإنماء الثروة وازدياد الرفاهية . ولذلك كان من أولى الأمور الواجب مراعاتها العناية بصحة العامل .

وسنتحدث تحت هذا الباب عن الاشتراطات الواجب توافرها للعناية بصحة العامل داخل المصنع وحمايته من اخطار الآلات ، وأمراض المهنة ، والمعدات اللازمة لراحة العمال وسلامتهم .. أما عن مساكن العمال ، وعدم إرهاقهم بساعات العمل الطويلة .. الخ فقد سبق أن تناولناه بما فيه الكفاية .

الفصل الأول

الاشتراطات الصحية العامة الواجب توافرها فى محال تشغيل العمال

١١٦ — يجب أولا وقبل كل شىء ان يراعى فى محال تشغيل العمال توفير الاشتراطات الصحية العامة . وهذه تتلخص فى :

أولا : سلامة المبنى وقيامه على الأسس الصحية والهندسية السليمة ، وان يكون غير متهدم أو مختل ومأمونا من جميع النواحى .

ثانيا : توفير وسائل الضوء والتهوية ، بما يتناسب ونوع الصناعة وعدد العمال ، فعدم كفاية التهوية والضوء له تأثيره السيء على صحة العمال ، إذ يضعف بنيتهم ويقلل قوة الانتاج الصناعى فيهم ، كما أن عدم توافر هذين العاملين من شأنه أن يزيد نسبة عدد الاصابات بين العمال ، أو يدعو إلى التغيب بسبب المرض . وفى شركة تلغرافات وتليفونات بمدينة كمبردج بمقاطعة مساشوستس Massachuesettes بالولايات المتحدة (١) كانت نسبة الغياب بسبب المرض ٥ ٪ وعندما ادخلت التهوية الصحيحة نقصت النسبة إلى ١ ٪ . فلا بد من ان يتجدد الهواء باستمرار ليكون فى أى وقت نقيا وصالحا ، وبقدر المستطاع خاليا من الغازات والابخرة والأتربة والمفسدات الأخرى كالجراثيم التى قد تنتج عن العمل والعمال ، وأن يكون أيضا — أى الهواء — محتفظا بخواصه الطبيعية من جهة درجة حرارته ورطوبته وحركته وقدرته على التبريد والانعاش .

---

(1) C.E. A. Winslow Factory Sanitation & Efficieny, Industrial Engeneering year 1911

ومن المرغوب فيه ، بل الواجب فى محال التشغيل ، ان يكون هواؤها اقرب إلى البرودة منه إلى الحرارة ، وإلى الجفاف منه إلى الرطوبة وإلى الحركة منه إلى السكون . ودرجة الحرارة المطلوبة لراحة العمال هى ١٥ م . وكمية الهواء المطلوبة لكل عامل هى ٣٠٠٠ قدم مكعب فى الساعة ، فاذا فرض ان قسم الفراغ الذى يشتغل به العمال عليهم جميعا ، وكان نصيب كل عامل ٥٠٠ قدم مكعب ، فمعنى هذا انه يجب تغيير الهواء ٦ مرات فى الساعة . ولكن لا يجوز بحال أن يشتغل العامل فيما لا يقل عن ٢٥٠ قدم مكعب من الفراغ مهما كان عدد مرات تغيير الهواء . كما قد وجد أن أنسب درجات الرطوبة النسبية هو ٦٠ - ٧٠ ٪ .

وفى المصانع الكبيرة والمصانع التى بها أتربة أو ادخنه أو التى تحتاج الصناعة فيها إلى درجة حرارة خاصة ، فيجب العمل على راحة العمال وتوفير اسباب الصحة لهم بايجاد طرق ميكانيكية للتهوية ، وهذه تكون إما بالشفط أو بالدفع أو بهما معا . وفى كلتا الحالتين تستعمل المراوح لتحريك الهواء ، فاذا كانت المراوح قريبة من العمال وجب وضع سلك قوى عليها لحمايتهم . .

وهناك التهوية الصحيحة أو الكاملة Plenum System وهذه الطريقة من التهوية تستعمل فى محال التشغيل التى تحتاج الصناعة فيها إلى حرارة شديدة مثل صناعة الزجاج أو صهر الحديد ، إذ يمكن بهذه الطريقة توجيه الهواء البارد على النقطة التى يشتغل فيها العامل فيسقط عليه كما تسقط مياه الدش ، وهذه الطريقة يمكن مشاهدتها بعنابر البوش بشركة الغزل بالمحلة الكبرى ، كما تستعمل هذه الطريقة أيضا عندما يراد توريد هواء دافىء إلى أمكنة العمل .

هذا ، والضوء الضعيف يقلل كمية ما ينتجه العامل ويؤثر على الاتقان الصناعى Industrial Efficiency ويتلف عملا كثيرا كما أنه يسهل معه حدوث الاصابات ، وهذا كله بالطبع ليس من صالح صاحب العمل أو العامل . وكذلك الانارة الصناعية يصعب معها توزيع الضوء فى المحال توزيعاً منتظماً ، ومن الواجب فى بلاد كمصر أن يكون الاصل أو القاعدة استغلال الضوء الطبيعى إلى أقصى حد لأنه فضلا عن توفره فى أغلب أيام السنة لا يفوقه أى ضوء ويناسب حاسة الابصار أكثر من الضوء الصناعى وبخاصة فى تمييز الألوان ويفضله ويفوق عليه بتناسق قوته ، ثم انه من العناصر التى تمنحها الطبيعة دون مقابل فلا يكلف المشروع شيئا ، لذا يجب وضع تصميم بناء المصانع بشكل يمكن من هذا الاستغلال . وقد وجد أن الفتحات العليا Skylights تعطى اضاءة بنسبة ٧٥ ٪ اكثر من النوافذ الجانبية ، إلا ان عيب هذه الطريقة هو أن المصانع تغلق « شراعاتها » فلا يستفاد منها للتهوية من جهة ، ثم ان الأتربة تتراكم عليها من جهة أخرى مما يجعلها فى ظرف ستة أشهر اقل كفاية من النوافذ الجانبية بنسبة ١٠ ٪

وإن كان ولا بد من الضوء الصناعى فيجب الا يكون بخلاف الكهرباء وأن يكون بالقوة الكافية والمتزنة ، وان يراعى توزيعه بانتظام وعدم احداثه لظلال تعاكس النظر . ويحسن استعمال الاضاءة غير المباشرة[1] ، فاذا استعملت الاضاءة المباشرة فيراعى عدم اظهار الوهج بجعل مصدر الضوء مرتفعا ، وان

---

(١) وذلك بوضع المصابيح فى اماكن غير ظاهرة ، وبحيث تنعكس انوارها على الأسقف والجدران ، وتنير فراغ المصنع . وهذا النوع من الاضاءة لا يحدث وهجا كما يتميز بوحدة الانارة وبهذا لا تنقص الكفاية بدرجة محسوسة مهما غير العامل مكانه . وعلى كل فالاضاءة غير المباشرة افضل أنواع الاضاءة الصناعية .

يكون الضوء مماثلا للضوء الطبيعى ما امكن بالطرق الفنية الخاصة .
ولنعلم ان مصروفات الاضاءة الجيدة تعتبر كمية مهملة اذاما ووزنت بالكفاية التى تنتج عنها ، وقدوجد فى احدالمصانع أنه بزيادة قوة الضوء من ٨ر٣ شمعة الى ٤ر١١ شمعه ازداد رقم الانتاج بنسبة ٥ر٨٪ بجانب الاقلال من الحوادث، وقد كانت نسبه زيادة تكاليف الضوء بعد التحسين ٠ر٠٤٪ من قيمة الانتاج الزائد .
ولا يفهم من ذلك ان معنى الاضاءة الجيدة هو الضوء القوى جدا ، فالأمر يحتاج إلى دراسات فنية ، . فى مصنع للغزل وجد أنه بتخفيض المصابيح من ١٠ اقدام إلى ٧و٦ بوصة واستبدال المصابيح قوة ١٠٠ وات بمصابيح قوة ٦٠ تحسنت الاضاءة وزاد الانتاج وقلت فى نفس الوقت مصروفات النور وتضاءلت نسبة تكاليفه .

وقد قام المعهد الأهلى لعلم النفس الصناعى National Institute of Industrial Psychology بعدة تجارب اثبت فيها :

١ — ان تحسين الضوء يتبعه عادة زيادة فى رقم الانتاج فى حين تقل الاخطاء والحوادث ويقل العادم .

٢ — إن كانت الأنوار موضوعه وضعاً ردئيا ، فإنه يتبع ذلك إسراف فى الجهد وقلة فى رقم الانتاج بسبب اجهاد أعصاب العين .

٣ — تقل الكفاية من لمعان النور اومن وهج السطوح اللامعة للأدوات اللامعة او المواد .

ثالثا : ايجاد مورد مائى ، فالمياه ضرورية فى كل المحال ، فإن لم تكن لازمة للصناعة ذاتها فهى ضرورية لشرب العمال واغتسالهم ولغسل الارضيات

وغير ذلك . . على أنه يجب التأكد اولا وقبل كل شئ من سلامة المياه وصلاحيتها للاستعمال الآدمى .

رابعا : الصرف ، ويجب ان يجرى بطريقة صحية ومأمونة لدرء الخطر . .

خامسا : الدورات : يجب ايجاد دورة مياه للتبرز والتبول وغسل الايدى ، والاستحمام والشرب ، ويجب أن تكون الدورة صحية ومستوفاة وكافية لعدد العمال . وإن وجد نساء وجب إنشاء دورة خاصة بهن . ويجب أن تكون الدورات منفصلة تماما عن محلات العمل ، وأوفق مكان لها هو الحيشان السماوية . على أنه من المرغوب فيه جداً تسهيل طرق النظافة التامة بإيجاد الصابون والفوط للعمال . ويراعى فى الحمامات أن تكون منفصلة عن بعضها ، ولكل منها باب خاص فلا يسمح بجملة دشات بداخل مكان واحد ، وذلك لبث روح احترام الذات بين العمال .

والجدول الآتى يبين عدد المراحيض اللازم ايجادها لمجموعات مختلفة من العمال [1] :

عدد العمال	الحد الأدنى اللازم ايجاده من المراحيض
من ١ الى ٩	١
من ١٠ الى ٢٤	٢
من ٢٥ الى ٤٩	٣
من ٥٠ الى ١٠٠	٥
زيادة عن ١٠٠	مرحاض لكل ٣٠ شخص

ويجب ان تحتوى دورات الرجال على مبادل لا تقل عن ثلثى عدد المراحيض المبينة اعلاه .

1) Draft Model Code of Safety Regulations for Factories, P 379 by International Labour Office Geneva 1947.

الفصل الثاني

الصناعات والصحة العامة

١١٧ — أوردنا فى الفصل الأول الاشتراطات الصحية العامة الواجب توافرها فى أغلب محال تشغيل العمال ، بدون استثناء . على أنه من البديهى أن صاحب العمل عليه واجبات نحو العمال أنفسهم ، الذين يشتغلون بداخل محله للمحافظة على سلامتهم وأرواحهم . . على أن هذه الواجبات تختلف كما وكيفا من صناعة إلى صناعة حسب ظروف العمل وطريقته ونوعه ، حسب الأدوات والآلات والمواد الخام المستعملة فى الانتاج . .

ولما كان المجال ليس طبعاً بمجال تناول كل صناعة على حدة وتبيان اضرارها ، والواجبات التي تلزم صاحب العمل القيام بها ، فإنا سنتناول الكلام على واجبات أصحاب الأعمال فى هذا الصدد بشكل عام ، ومن هذه الواجبات :

أولا : منع الأخطار والإصابات من الآلات او بسبب نوع العمل :

١١٨ — اول ما يرد إلى الذهن أن نسبة كبيرة من حوادث العمل وليدة المصادفة ، وخصوصاً تلك التى لا يبدو لهـــا سبب واضح . ولكننا نعرف أن كلمة « المصادفة » او « الحظ » لاتستعمل فى تعليل السلوك الانسانى الا حين نجهل الأسباب الحقيقية فيه او حين نعجز عن ضبط العوامل المسببة له . وقد اظهر البحث الاحصائى كثيرا من العوامل المسببة للحوادث ومن ثم قلت نسبة ما يعزى منها إلى المصادفة . بل لقد قدر بعض الباحثين ان حوالى ٩٨٪ من حوادث الصناعة تعزى إلى أسباب يمكن منعها — اى أنها ليست وليدة المصادفة .

والبحث فى حوادث الصناعة ينبغى ان يعنى فى مقدمة ما يعنى به ، بما يطلق عليه « الاستعداد للحوادث » ، فإن فهم هـذا الاستعداد على وجهه الصحيح هو حجر الزاوية فى اى برنامج يعمل للتقليل من اصـابات العمل . . ونحن الآن نعرف ان اصابات العمل ترجع إلى عوامل داخلية اى خاصة بالفرد، او إلى عوامل خارجية اى خاصة بالعمل نفسه . وما الاستعداد للحوادث الا عبارة عن العوامل الشخصية الخاصة بفرد معين والتى تؤثر على مدى تعرضه للاصابة من عدمه . . على انه ينبغى الا نخلط بين الاستعداد للحوادث ، والعوامل النوعية داخل الفرد التى تقرر استعداده للحوادث . ولايضاح ذلك نقول انه من الجائز ان نلقى رجلين على استعداد متساو للاصابة بالحوادث وإن اختلفت الاسباب فى احدهما عنهـا فى الآخر ، فمثلا قد يتعرض شخص للحوادث لضعف ابصاره ، حين ان شخصا آخر سليم الابصار قد يتعرض لها بنفس الدرجة لرغبة لاشعورية عنده(١) فى تجنب بعض التبعات عن طريق التعرض لاصابات بسيطة مثلا . والعلاج فى الحالتين مختلف كل الاختلاف ، فهو فى الحالة الاولى قد لا يتعدى استعمال المنظار المناسب ، بينما هو فى الحالة الثانية قد يصل إلى علاج نفسى طويل . فالنقطة الهامة هنا هى تحديد العامل النوعى الذى يؤدى إلى التعرض للاصابة بالحوادث حتى يمكن ان ينصرف الجهد إلى معالجته .

---

(١) هذا هومايطلق عليه علم النفس التدمير الذى يتجه للذات ، وهـذا الميل إلى تعذيب الذات يكون منشؤه إما شعور مكبوت بالخطيئة ، اوكراهية الذات ، وتنشأ الـكراهية للذات عادة من الـكراهية للسلطة (سلطة الاب ، صاحب العمل ..) وهذه الـكراهية للسلطة لايمكن عادة مواجهتها أوالتعبيرعنها، فيعكسها الشخص على نفسه فيكره نفسه،ويقضى عليها اماقضاء جزئياو كليا .. لهذا نرى ان التخريب او الانتقام يكون احيانا من مظاهر النزعات الاعتدائية الموجهة ضد الغير او ضد الذات ويكون خارجا عن ارادة الشخص خروجا يكاد يكون احيانا تاما ..

١١٩ — والآن لنعرض لأهم النواحى — إن خارجية أو داخلية — التى تنشأ عنها إصابات العمل ، ووسائل توقيها :

١ — يلعب تصميم المصنع دورا هاما فى تعريض العامل للاصابات ، فإذا كان المصنع ردئ التهوية والاضاءة ، فإن سوء الاضاءة يجهد اعصاب ابصار العين ، وهـذا يؤدى إلى اجهاد الجسم عامة ؛ ويساعد على ازدياد ال Falling accidents ، ولقد لوحظ فى الخارج ان عدد الحوادث التى تصيب العمال من الآلات يزداد فى فصل الشتاء نظرا لاعتمادهم فى هـذا الفصل على الإنارة الصناعية فى ساعات كثيرة من النهار . كما ان سوء التهوية يؤدى إلى الخمول والتعب ، وهـذا راجع إلى عدم قدرة الهواء على تبريد الأجسام ، اى لعدم قدرة الجسم على التخلص من حرارته الزائدة . ولقد وجد Vernon ان الاصابات تـكون اقل ما يمكن فى المصانع التى تبلغ درجـة حرارتها ٦٧٫٥ف بحيث إذا ما ارتفعت اوانخفضت ، فإن نسبة الاصابات تزداد نسبيا مع هذا الهبوط او الارتفاع .

٢ — وقد ذكر العلامة Vernon ايضا فى نتائج بحوثه أن نسبة الاصابات ترتفع فى الجزء الأخير من يوم العمل وانها تزيد مرتين ونصفا فى فريق من العمال يعمل ١٢ ساعة يوميا عنها بين فريق يعمل ١٠ ساعات فقط ، ويعزى هذا الارتفاع الـكبير إلى التعب .

كما أنه من المعروف ايضا ان نسبة الاصابة بالحوادث ترتفع عند محاولة زيادة الانتاج اذا لم يكن ذلك مصحوبا بتحسين وسائله .

٣ — هذا ، ولقد وُجد ان ٣٥ ٪ من حوادث المـاكينات راجع إلى عدم وجود الشباك . . فيجب فضلا عن إقامة الماكينات والآلات على اسس هندسية صحيحة وترك المسافات المناسبة بينها ، ان تحاط الماكينات والأجزاء المتحركة منهـا على الأخص — كالموتورات والطارات والطنابير والتروس

واعمدة الحركة والسيور وما اليها — بالانسجة الواقية والشباك والحواجز اللازمة guards بحيث حتى لو اراد العامل اصابة نفسه لوجد الأجزاء المتحركة مقفلة تماما .

٤ — كما يجب ان تكون ملابس العمال من ال OveraII ، فالجلباب واسع فضفاض ، وكثيرا مايلتف حول السيور والتروس وغيرها ، وكذلك الحال بالنسبة « للكرافتات » والتلافيح وما اليها من الملابس المدلاه . . كما يجب ان يلبس النساء طواقى لجمع شعرهن الطويل تحتها .

٥ — هذا ، إلى ضرورة فحص العدد والسيور فى فترات متقاربة ، واستمرار مراقبتها والتفتيش عليها .

٦ — وان تجهز عنابر العمل بوسائل فنية خاصة لابطال المحركات بغاية السرعة إذا ما جدَّ حادث .

٧ — وان يكون للعمال مخرج مأمون وقت حدوث حريق بالمحل ، علاوة على ما يكون بداخله من الاحتياطات اللازمة لدرء خطر الحريق مثل الجرادل المملوءة بالماء او بالرمال والمعدات الكيماوية والفنية الأخرى . .

٨ — كما يجب العناية بالمحاضرات والدعاية والصور واللوح الكاريكاتوريه، على الا ننسى الأشرطة السينمائية اذ هذه لها اثرها الفعال واستساغتها عند العمال عن المحاضرات الجافة . وان تكوِّن من العمال أنفسهم جمعية للوقاية من الاصابات ، مهمتها التوجيه والأرشاد والمراقبة .

٩ — وللوقاية الشخصية أثر بالغ كذلك، كابتعاد العامل عن شرب المسكر وتعاطى المخدر من جهة . وعن طريق استعمال القناعات والقفازات والأحذية الواقية من جهة أخرى . . ولا بد من القول هنا بأن كثيرين من العمال يعتقدون أن اقنعة الوقاية لاخير فيها أو أنها ضارة لأنهم لم يصابوا بحادثة فى حياتهم قط ، ولكن هؤلاء العمال الذين ينتظرون أن تعلمهم التجارب ضرورة استعمال

الأقنعة لحماية أعينهم مثلا قد يفقدون ابصارهم فى تجربتهم هذه قبل أن ينتفعوا منها ، استغفر الله بل دون أن ينتفعوا منها .. والحق ان وجود هذه الوسائل الوقائية عند العمال ليس بكاف لوقايتهم ، بل ينبغى ايضا تعليمهم طريقة استعمالها وايمانهم بفائدتها . وهذا الجانب التعليمى والتوجيهى لمن أهم برنامج الوقاية من حوادث العمل .

١٠ — ولقد دلت البحوث التى أجريت على العلاقة بين نسبة الحوادث وخبرة العامل فى مهنته على أن نسبة الاصابة تعلو بين العمال الصغار قليلى الخبرة ، وأنها تقل كلما زاد العمر وطالت مدة خدمتهم فى المصنع أو توفرهم على العمل الواحد (١) . ومن ثم لابد أن يتضمن أى برنامج يوضع للسلامة من اصابات العمل عاملى السن والخبرة فى جملة ما يعنى به . وتنفيذ ذلك عمليا ممكن عن طريق وضع العمال الجدد فى أعمال قليلة الخطورة ولكنها قريبة من العمل الذى سيؤديه العامل فيما بعد ، بمعنى أن نتدرج فى تدريب العامل وتمرينه حتى نصل به إلى الآلة التى سيعمل عليها والعمل الذى سيزاوله . فكثير من الحوادث التى يتعرض لها العامل الجديد انما ترجع لا إلى إهمال العامل ، وإنما إلى جهله ببواطن صناعته وآلته التى يعمل عليها .. وكلما اكتسب العامل معرفة وخبرة بعمله وطالت مزاولته له قل احتمال تعرضه للاصابة فيه .

١١ — كما يجب أن ننوه هنا أن لحالة العامل النفسية والانفعالية اثرها الكبير كذلك فى سهولة تعرضه للاصابة من عدمه ، وقد جاء فى أحد البحوث أن حوالى ٣٢ ٪ من الحوادث كانت مرتبطة ، بصورة مباشرة ، بعوامل

---

(١) هناك بحوثا أخرى تشير الى نتائج مخالفة لما ذكرنا ، منها البحث الذى أجراه ستيفنز Stevens ووجد فيه أن عدد الحوادث يزداد مع العمر . والبحث الذى قام به شروسبرى Shrosbkee وانتهى فيه إلى أن العمال القدامى أكثر تعرضا للاصابة بالحوادث ، وفى رأيه أن هذا راجع إلى أن تعودهم على المخاطر يقلل من حذرهم منها

انفعالية (هم واكتئاب . عصبية وخوف . .) والحالة الانفعالية لا تؤثر على نسبة التعرض للحوادث فحسب ، بل وعلى نسبة الانتاج أيضا ، فلقد قام هيرسى Hersey بدراسة وجد منها أن انتاج العمال يزيد حوالى ٨٠ ٪ فى حالات المرح والسعادة والتفاؤل والرغبة فى التعاون .

على أن للحالة الانفعالية جوانب أخرى قد لا تبدو بمثل هذا الوضوح لأول وهلة . فمن المشاهد أن قدرة بعض الناس على سهولة التعامل مع الغير تختلف من يوم لآخر ، وانهم فى الأيام الصعبة يكونون على نزق وتهيجية وسرعة إلى العراك والمشاحنة مما يؤدى إلى طردهم من العمل . وليس شك ان طرد العامل لهذا السبب عمل غير سديد لأنه لايختلف فى معناه عن طرده لانه لا ينتج الانتاج الكافى لاصابته بكسر فى ذراعه . . مثل هؤلاء العمال يحتاجون الى بحث حالتهم وعلاجهم . . فاذا لم يتيسر توفير العلاج لهم فينبغى ابعادهم فى هـــذه الفترات عن أى عمل يرتفع فيه احتمال التعرض للاصابة ، ولنذكر أن العامل الذى يسلك هذا السلوك لا يسلكه برضاه ، بل لأنه لا يستطيع غيره . ومن الخير أن نساعده على التخلص منه اذا امكن أو على اجتياز ازمته بسلام .

١٢ — كما انه لابد من توفر حد أدنى للقدره الذهنية ، فلقد دلت البحوث على أن عددا قليلا جدا من ذوى الاستعداد للحوادث كانوا أعلى من المتوسط فى الذكاء والقدرة على التعلم والافادة والمهارة اليدوية . . أما غالبيتهم فكانوا على جانب قليل من الذكاء . ومن ثم فلابد ان تكون اختبارات الذكاء جزءا متمما لشروط التوظف والتوجيه نحو المهنة . . ولقد شوهد أن استعمال هذه الاختبارات يعقبه حتما هبوط ملحوظ فى عدد الحوادث ، فضلا عن ارتفاع الكفاية العامة للعمل .

١٣ — ويعلل العلامة دريك Drake جانبا من أسباب الاستعداد

للحوادث فيقول « لقد دلت بحوثى على أن الأفراد الذين يرتفع عندهم مستوى الأداء العضلى عن مستوى الادراك الحسى اكثر تعرضا للحوادث من اولئك الذين يسبق ادراكهم استجابتهم » .

١٤ — ومن القواعد المتبعة عند الالتحاق بالعمل فى المؤسسات الصناعية الكبرى أن يجوز العامل اختبار النظر ، فالصلة بين الأداء البصرى الصحيح والسلامة من اصابات العمل صلة اقرتها البحوث الاحصائية . فإجراء الاختبارات البصرية الدقيقة على جميع العمال يؤدى الى الهبوط فى عدد الاصابات بنسبة ٢٥ ٪ على الأقل عما اذا قبل العمال دون اجراء مثل هذه الاختبارات .

١٢٠ — والخلاصة أنه فضلا عن اتخاذ الاحتياطات الخارجية ، فلا بد من إجراء الاختبارات السيكولوچية عند الالتحاق بالعمل ، وذلك للكشف عن ذوى الاستعداد للحوادث . ولن نجد طبعا أن هناك عامل يقبل عن طيب خاطر الإلتحاق بعمل يعرضه - لطبيعة ظروفه السيكولوچية - للحوادث .

كما ينبغى أيضا التدقيق فى الاختبارات البصرية ، فإن الاختبارات المستعملة الآن ليست على دقة كافية ، وكثيرون ممن يجوزونها مصابون بعيوب بصرية تعرضهم لحوادث كان يمكن منعها لو كانت هذه الاختبارات أكثر دقة ، ومما يدعو إلى وجوب التشدد فى معالجة هذا النقص أن معظم عيوب الإبصار يمكن أن تعالج وتقوّم .

ومن الواجب كذلك استعمال اختبارات القدرة الذهنية والسرعة العضلية ، وينبغى أن تتجه العناية فى هذه الاختبارات إلى وضع حد أدنى للقدرة الذهنية هو الذى يفصل بين المقبولين والمرفوضين .

هذا ، ولقد استنتج فارمر وشامبرز Farmer & Chambers من نتائج اختباراتهم العديدة والمتباينة أنه لا يمكن تحديد عامل مفرد واحد بوصفه المسئول عن حوادث الصناعة ، فالحوادث كالمرض سواء بسواء تنتج من اشتراك أو تفاعل عوامل مختلفة . ومن ثم فليس من الحكمة والسداد ، لتحقيق السلامة الفردية كاملة ، أن نعنى بعامل واحد دون العوامل الأخرى. فمثلا توجيه العناية إلى تحسين الآلات لا يكفى وحده للتقليل من نسبة الإصابات ، لأن العامل الذى يعانى من ضعف بصرى قد يصاب بحادثة من آلة مأمونة الاستعمال ، والعامل الذى تهبط حالته المعنوية فى فترات الاكتئاب سيؤذى نفسه لا شعوريا من أقل الآلات ايذاء - الأمر الذى يجب معه عدم إغفال الفرد ذاته عند وضع برنامج للسلامة من اصابات العمل ، لأنه هو نفسه السبب فى عدد كبير من الاصابات ، ومعالجة ذوى الاستعداد للاصابة لا يقل فى أهميته عن تأمين الآلات عند تصميمها وضمان عدم خطورتها .

ثانيا : عمل الاحتياطات اللازمة لمنع خطر أمراض المهن المختلفة :

١٢١ — الصناعة عبارة عن أنواع النشاط الكثيرة التى يكون الغرض منها إستخراج المواد الأولية من الطبيعة أو تحويل هذه المواد إلى سلع قابلة للاستهلاك باخضاعها لعدة عمليات صناعية يدوية أو آلية أو كيمائية .. ويختلف نوع الصناعات باختلاف المواد الأولية المستعملة فى المنتجات من جهة ، وطرق صنع هذه المنتجات من جهة أخرى . فقد يحتاج بعض المواد إلى الطرق أو التسييح أو الصب أو الخرط أو البرد أو القطع وبعضها يحتاج إلى النشر أو الغزل أو النسج .. إلى غير ذلك مما ليس له حصر من أنواع العمل المختلفة . وتنبعث من بعض هذه الأعمال أتربة أو أدخنة أو غازات أو أبخرة أو حرارة ، وكلها تؤثر على صحة المشتغلين بها تأثيراً قد يكون سيئا لدرجة تختلف باختلاف نوع الصناعة .

ومن البديهى انه لكى نقف بدقة على أضرار أية صناعة ، فإنه يجب أن نتتبع خطواتها خطوة فخطوة ، ابتداء من المادة الأولية المستعملة فيها حتى نصل إلى الخطوة النهائية التى بعدها تكون السلعة معدة للاستهلاك الآدمى . ولما كان من العسير علينا بداهه فى هذا المقام الضيق أن نتمشى مع خطوات كل صناعة على حدة عارضين لأخطارها ومضارها وطرق تلافيها . فإنا سنكتفى بأن نعرض لصناعة واحدة ، كمثال أو كنموذج للبحث فى مثل هذه الحالات . ولعل صناعة الزجاج لها من خطرها وخطورتها مايجعلها أحق من غيرها بالبحث فى مثل هذا الموضوع : —

١٢٢ — لقد تطورت صناعة الزجاج فى اوربا فى الخمسين سنة الأخيرة تطورا شديدا إلى حد أن اطلق البعض على العصر الحاضر « العصر الزجاجى او البللورى Ccrystal Age » .

والزجاج يصنع من مادة الفلنت والرمل ومواد اخرى سلكاوية بنسبة ٥٠ - ٧٥٪ والباقى من الحجر وسلفات الصودا ومن الصودا ذاتها والبوتاس ومن الرصاص واكسيد الزنك وثانى اكسيد المنجنيز ومن الزجاج المكسر . وهذه كلها تطحن جميعا مع بعضها ثم تنقل إلى الأفران لتصهر فى درجة حرارة عالية قد تصل إلى ١٥٠٠°ف . ويقلب المزيج اثناء وجوده فى الفرن بعصا طويلة وثقيلة من الحديد المجوف ولها يد من مادة فخارية هى مادة طوب النار . وعملية التقليب هذه تحتاج إلى فتح الأفران فيتعرض العمال لحرارة شديدة . وبعد ان تتكون العجينه داخل الافران تؤخذ منها قطعا بواسطة هذه العصى ، يحركها - اى القطع - العامل قليلا فى الهواء ثم يضعها رأسية فى فورمة نحاسية ويظل العامل ينفخ فى طرف العصا العلوى حتى تأخذ قطعة الزجاج المصهورة شكل الفورمة الموجودة بداخلها . ثم تسحب الأوانى الزجاجية من الفورم على الواح من الصاج وتبرد داخل افران متدرجة الحرارة حتى لا تنكسر

اذا ما عرضت للهواء البارد مباشرة . ثم تأتى بعد ذلك عملية كشط القطع الزائدة من الآنية ثم عملية صقل الحواف وشطفها ..

١٢٣ — واليك الآن — بعد أن وقفنا سريعا على خطوات الصناعة والمود المستعملة فيها — اهم الاضرار التى تنجم عن هذه الصناعة ، صناعة الزجاج ، وطرق توقيها :

١ — الاشتغال فى جو غيرت صفاته الطبيعية ، كتعرض العمال لحرارة عالية بوقوفهم امام الأفران مما يؤثر على القلب والبنية ، ويعتم عدسة العين نتيجة الحرارة . فضلا عن ان هذه الحرارة تعرض العمال لأمراض الجهاز التنفسى ولأزمات صدرية حادة اذا مااضطرتهم الظروف إلى الانتقال من ذلك الجو الحار إلى الجو البارد .

ولمنع هذه الاضرار يجب ايجاد جهاز للتهوية الصحيحة او الكاملة Plenum System حتى يمكن الحصول منه على هواء بارد يسقط على رؤس العمال . او العمل على امرار تيار من الهواء الخارجى بين الفرن والعامل . وقد تلجأ بعض المصانع إلى تقليل ساعات العمل ، وقد يوضع امام الفرن الواح من الصاج او ستائر من الاسبستوس ، او ان يلبس العمال انفسهم ملابس مصنوعة من هذه المادة ، وأن يلبسوا لحماية وجوههم واعينهم قناعات لها عيون من الزجاج الملون ، واللون المستعمل لمنع الوهج والحرارة هو الأحمر المخلوط بالأزرق .

٢ — كما يتعرض العمال فى صناعة الزجاج للاتربة الناتجة من المواد الأولية المستعملة فى الصناعة ومن اتربة الزجاج نفسه الناتجة عن عملية الشطف والصقل ؛ وكذلك يتعرض العمال للتسمم من الرصاص فى عملية تلوين الزجاج ومن الزرنيخ الذى يستعمل لازالة اللون من الزجاج ومن المنجنيز الذى يدخل فى تركيب الزجاج .

وتعتبر الأتربة اعدى اعداء العمال فكلما تخلصنا منها وجعلنا الجو الذى يشتغل فيه العامل خلواً منها كلما قلت الأمراض الناتجة عن الصناعات، ولقد دلت البحوث على ان ٢٥٪ من وزن الأتربة التى يستنشقها العامل تصل إلى الرئة سواء عن طريق فمه او عن طريق انفه ، اما الباقى فيبتلع مع الريق .. فإن كان التراب لمادة سامة كمركبات الرصاص او الزرنيخ او المنجنيز او الزئبق او الانتيمون او الفسفور او البترول او الكبريت .. الخ ظهرت اعراض التسمم على العامل .

ولقد دلت الاحصاءات على أن أخطر أنواع الأتربة على صحة العامل وأشدها فتكا به هى أتربة السلكا ذات الحواف لأنها لا تذوب فى الجسم ولأنها ثقيلة ، وأن الضرر الناشئ من الأتربة عموما يتفاقم أثره كلما زادت نسبة السلكا فى الأتربة .

وتحدث السلكا اصابة الرئة ويسمى المرض Silicois وهو أخطر الأمراض الناشئة عن الأتربة حيث يؤثر على الرئة فيجعلها كتلة ليفية ، وانه وإن كان من الممكن أن يعيش العامل مدة طويلة بهذه الحالة الا أنه يكون معرضا للعدوى بسهولة بجراثيم التدرن .

وصناعة الزجاج من ضمن الصناعات التى ترتفع فيها نسبة الاصابات والوفيات بالتدرن الرئوى نظراً لدخول السلكا والحجر الرملى ضمن المواد الأولية المستعملة فى الصناعة ، كما أن المرض ينتقل بالعدوى بين العمال بواسطة الأتربة التى تحمل جراثيمه والتى تكون مثارة داخل أمكنة العمل فكثير من المصابين يبصقون على الأرض ، وعند جفاف الأتربة التى بالأرض تنتشر فى الجو بسبب نسمات الهواء أو حركات العمال ومشيهم فتحمل معها جراثيم البصاق إلى العمال . وقد ينتشر التدرن عند ما يسعل أحد العمال المصابين حيث تخرج الجراثيم مع الرذاذ ، وهذه هى الطريقة التى يعدى بواسطتها اغلب

المرضى بهذا الداء . ويساعد على سهولة الاصابة بالمرض وجود تليف بالرئة من جراء الأتربة كما تقدم .

وتنذرنا الاحصاءات دائما بأن العامل الأكبر فى احداث السل الرئوى بين العمال هو الأتربة وعلى الاخص اتربة السلكا . فالنسبة تزداد كلما كانت الاتربة دقيقة ومن مادة السلكا ذاتها . والجدول (١) الآتى يبين نسبة الوفيات من السل الرئوى فى كل الف عامل :

صناعات ليس فيها اتربة	٢و٣٩	صناعات فيها اتربة	٥و٤٢
صناعات فيها اتربة الحديد	٥و٥٥	صناعات فيها اتربة الرصاص	٧و٧٩
صناعات فيها اتربة الدخان	٨و٤٧	صناعات فيها اتربة الخزف	١٤و٠٠
صناعات فيها اتربة الأحجار	٣٤٩٠		

وللوقاية من الأتربة وقاية كافية بمصانع الزجاج يجب ايجاد الاجهزة المقفلة تماما لعملية الطحن ، حتى يمكن شفط ما يحدث عن هذه العملية من اتربة من جهاز الطحن نفسه دون ان تنتشر فى جو العمل . ويجب ان توجه الأتربة المسحوبة إلى امكنة خارج محال العمل لتجمع فيها ، وهذه اما ان تكون غرف للتراب اوسايكلونات Syclones او أن تدفع الأتربة تحت الماء او فى مرشحات من اللباد .

كما يجب ايجاد مباصق للعمال والتشديد فى جعل الأرضيات من مادة صماء ليسهل نظافتها ، وكذلك يجب الا تكنس الارضيات وقت العمل ، وان لا يشتغل العمال قبل أن تهدأ الأتربة بعد عملية الكنس ، وعلى أن ترش الارضيات دائما قبل هذه العملية .

---

(١) دكتور عبد المجيد رمزى : فى تطبيق علم الصحة ص ٦٣٥

أما عن التسمم فى صناعة الزجاج بسبب الرصاص والزرنيخ والمنجنيز، فإن شفط الأتربة والغازات ، ولبس القناعات والقفازات والأحذية الواقية والملابس الخاصة المحكمة حول الرقبة والمعصمين وتقليل ساعات العمل ، وإيجاد الأحواض والحمامات للاستحمام عقب الانتهاء من العمل ، ومراعاة غسل الأيدى بالصابون قبل تناول الطعام . . لكفيل كل هذا بدرء الخطر . كما يجب على رب العمل فضلا عن العناية بفحص العمال عند إلحاقهم بالعمل أن يعهد إلى طبيب لفحص عماله فى أوقات دورية بين آن وآخر وعلى فترات متقاربة ، وعدم استعمال الألوان التى من مركبات الزرنيخ والاستعاضة عنها بألوان الانلين .

وإنه وإن كان للأتربة هذا التأثير السئ إلا أنه يجب ألا ننسى ما لحالة العامل الاجتماعية من تأثير بالغ كذلك ، فسوء المسكن ورطوبته ، وسوء التغذية والمعيشة . . كلها عوامل مهيأة لفتك الأمراض وانتشارها وخاصة مرض التدرن . . ولذا نجد أن أغلبية المصانع فى العالم — وخاصة مصانع الزجاج - تعنى بتغذية عمالها عناية تامة ، وتصرف لهم أكواب اللبن بين وجبات الطعام ، لما للبن من أهمية خاصة يكفى أن نقف عليها من قول رسول الله صلى الله عليه وسلم « . . اللهم بارك لنا فيه وزدنا منه ، فإنه ليس شئ يجزى من الطعام والشراب إلا اللبن » . . ويكفى للوقوف على مدى إهتمام العالم بتغذية عماله أن نعلم أن هناك أكثر من ٥٠٪ من مصانع أمريكا - مثلا - تعنى بهذه الناحية . .

٣ — ويقول الدكتور رمزى فى كتابه « فى تطبيق علم الصحة » بتعرض العمال الذين يقفون أمام الأفران فى مصانع الزجاج إلى مرض الزهرى ، وذلك حينما ينفخ العامل بفمه فى ماسورة إستعملها مصاب بذلك المرض ،

كما يتعرضون إلى فتق فى الخد وانتفاخ فى القناة اللعابية النكفية من جراء عملية النفخ ، وإلى الاصابة بالحروق .

ويرى حضرة الدكتور محمد لبيب السرسى الطبيب بمصلحة العمل أن الاضرار التى تنشأ عن تداول ماسورة النفخ بين العمال لا تقتصر على مرض الزهرى فقط ولكن تؤدى أيضا إلى انتقال عدوى الأمراض التى تنشأ عن رذاذ الفم. Droplet iufection.

ونرى لمنع هذه الأضرار أو الحد منها تخصيص ماسورة لكل عامل من عمال النفخ ، وخفض ساعات العمل بقدر الإمكان لهؤلاء العمال حتى لا يتعرضوا لعملية النفخ ولحرارة الأفران مدداً طويله . وقد تستعمل بعض المصانع أحيانا جهازا أوتوماتيكياً يقوم بعملية النفخ بدلا من العمال .

٤ — وأخيراً قد يتعرض العمال كذلك إلى الجروح من الزجاج قبل صقل حوافه الحادة ، أو إذا كان مبعثراً فى أرضية المكان على شكل شظايا .

وللوقاية يجب ان يلبس العمال قفازات من الجلد السميك اذا كانوا يشتغلون فى نفس الزجاج قبل صقل حوافه ، كما يجب مراعاة عدم سير العمال وهم حفاة الأقدام فى عنابر العمل . .

الفصل الثالث

المعدات والوسائل اللازمة لراحة العمال وسلامتهم

١٢٤ — تكلمنا فى الفصل الأول عن الاشتراطات الصحية العامة الواجب توافرها فى محال تشغيل العمال . وفى الفصل السابق عن الصناعات والصحة العامة وعرضنا فيه بقدر الإمكان لاصابات العمل وأمراض المهنة وطرق الوقاية منهما . وسنتكلم فى هذا الفصل على ما يجب أن يهيئه صاحب العمل لعماله فضلا عما تقدم من وسائل ومعدات للمحافظة على راحتهم وسلامتهم وما ارى هذا الفصل الا تكملة أو امتداداً للفصلين السابقين :

١ — يجب ان تعد غرفة مجهزة بالاسعافات الطبية الأولية(١) وبها نقالة ومقعد أو كنبة مريحة ، كما يجب أن يكون المسئول عنها شخص متمرن يمكن الاتصال به فى اى وقت من اوقات العمل لاجراء الاسعافات اللازمة لحين حضور الطبيب . ويجب عمل فيش صحى لكل عامل ومراقبة الحالة الصحية للعمال والعاملات ووزنهم دوريا ، وعلى المصنع ان يسهل إدخال المرضى من عماله إلى المستشفيات التابعة للمصنع إن وجد ، او إلى المستشفيات العامة . كما أن عليه ان يتحمل مصاريف العلاج وثمن الأدوية . ومن المرغوب فيه جدا عدم اقتصار الخدمة الاجتماعية الطبية على العامل بل يجب ان تمتد كذلك إلى محيط اسرته .

---

(١) راجع القرار الوزارى الصادر فى ٨ مارس سنة ١٩٣٧ ، والخاص بصندوق الاسعافات الطبيه المنصوص عليه فى المادة ١٧ من القانون رقم ٦٤ سنة ١٩٣٦ بشأن اصابات العمل والمعدل تحت رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ ، ويبين القرار السالف الاربطة والأدوية والمطهرات اللازم توافرها فى المحال المختلفة .

٢ — ويجب على صاحب العمل اومن ينوب عنه اخطار الجهات المختصة عن اى مرض معد او مشتبه فيه حدث بين المشتغلين بالمحل او بين من كانوا مشتغلين فيـــه من وقت قريب . وذلك لحماية العمال من انتشار العدوى والأمراض بينهم .

٣ — يجب مراعاة الدقة فى تطبيق النصوص والتشريعات العمالية الخاصة : بساعات العمل وفترات الراحة والاجازات، وعدم ارهاق العمال او استغلالهم ، والخاصة بتشغيل النساء والاحداث . واصابات العمل والتعويض عن امراض المهنة ..

٤ — يجب مراعاة الاحتياطات الفنية الكفيلة بمنع دخول المواد المختلفة إلى اجسام العمال : كالأتربة(١) التى تسبب الأمراض الصدرية ، اوالمواد المعدنية السامة او المواد الكيماوية الضارة كالأملاح والغازات والأبخرة ، او الدخان الذى تدل الاحصاءات على شدة خطره فى حالة عدم منعه من محال التشغيل إذ يزيد من امراض الجهاز التنفسى والأمراض الصدرية .

ولعل احسن الطرق لعدم انتشار الاتربة او الغازات او الانجرة او الأدخنة فى الجو ان تجرى بقدر الامكان العمليات الصناعية المختلفة فى اجهزة محكمة القفل ، أو أن تركب اجهزة فنية لسحبها من مواضع قريبة جدا النقط انبعاثها . وتسحب الغازات الخفيفة وهى التى ترتفع إلى اعلى بتركيب اجهزة الاصطياد

---

(١) الاتربة اما أن تكون ١ــ عضوية وهى قسمان حيوانية اونباتية أو ٢ــ غير عضوية وهى المعدنيه أو ٣ ــ خليطا من هذا وذاك . فالاتربة العضوية الحيوانية مثل الصوف والحرير والجلد ، قليلا ماتسبب اضراراً للعمال ، فإن سببتها فلا يتعدى ذلك احداث نزلات بسيطه فى القنوات التنفسيه ، اللهم الا اذا كانت الحيوانات مريضه بالجمرة مثلا، أما النباتية مثل الكتان والقطن والجوت والخشب والدقيق فهى على العموم تحدث الربو والالتهابات الشعبيه والرئوية .. على ان ضرر الاتربة العضوية عموما اخف وطئا من ضرر الأتربة المعدنية لأن الجسم يسهل عليه طردها او اذابتها . ومن هنا كان العنصر الضار فى الأتربة المختلطة هو الاتربة غير العضوية أى المعدنية .

من أعلى per asensum ، اما الاتربة والغازات والادخنة الثقيلة ، فتسحب من اسفل per descensum . ويلقى بالغازات والأدخنة تحت سطح الماء أو بجعلها تتفاعل مع مواد كيماوية أخرى او بصرفها فى افران خاصة ..

على ان هناك صناعات تتصاعد منها اتربة ويصعب شفطها نظرا لأن العمال يشتغلون فى امكنة غير محصورة ، فمن قبيل الاحتياط يجب استعمال القناعات الواقية ، كما يجب كذلك حماية اعين العمال من الأتربة وحرارة الأفران بلبس النظارات وحمايتهم من وهج الصناعات بلبس القناعات ذوات العيون الزجاجية ..

هذا ، كما يجب الاحتياط لمنع ملامسة المواد الخطرة للجسم ، كالاحماض والقلويات التى قد تحدث تهتكا او تسلخا ، أو امراضا بالجلد كمرض الاكزيما مثلا المشاهد فى العمال الذين يشتغلون فى مادة البترول والأسفلت ..

٥ — ولقد اصبح من المقرر الآن ان من اخطر الامور على الصحة التعرض طويلا للضوضاء لأنه يقلل من المناعة ضد الامراض ، ويثير الأعصاب ويذهب بالانتباه والقدرة على التركيز ، كما يحدث التعب بدرجات متفاوتة وقد يجر الصوت الشديد المستمر إلى الصمم ، وهو منتشر فعلا بين العمال الذين يقضون النهار فى الدق وصهر الحديد وتحويله اشكالا ، نظرا إلى مايصيب السمع من عمليات الطرق بسبب الاهتزازات الشديدة فى الهواء .

وتنادى اليوم شركات التأمين بوجوب الحد من هذا الخطر — خطر الضوضاء — وتشاركها نقابات العمال فى ذلك ، بل ونظريات التنظيم العلمى للانتاج والترشيد الصناعى . ولنذكر فيما يتصل بالضوضاء وتأثيرها على مقدار الانتاج ، تلك الملاحظة العابرة التى لاحظها منستربرج فى إحدى دور الطباعة الكبرى ، فلقد رأى عربة صغيرة تمر باستمرار امام مائدة يقوم عليها بعض النساء بأعمال دقيقة . ولم يكن يدرك السر الذى يمنعهن من التقدم فى مهنتهن ، فأمر

Munsterberg فى أحد الايام بأن تتخذ العربة طريقا آخر بعيدا عن مكان عملهن ، فكانت نتيجة ذلك الاجراء ان تضاعف انتاجهن بنسبة ٢٥ ٪ والامثلة المشابهه كثيرة ومتنوعة ويكتفى بالرجوع الى Walther فى كتابه La Technopsychologie du Travail Industriel. P 164.

ومن الوسائل التى بدأت الدول فى تنفيذها ان يدرس احد المختصين فى علم الصوت مقدار الضوضاء واحتمالاتها ومستواها العادى فى كل مصنع كبير ، ثم يقرر الوسائل والآلات اللازمة للتغلب على هذه الضوضاء وتقليلها قدر المستطاع ، كما تدرس قدرة العامل على السمع قبل الحاقه بأى قسم من المصنع تكثر فيه الضوضاء .

ومن المفيد استعمال مانعات الهواء وسدادات الأذن بوضعها فى قناة الأذن الخارجية . ويجب تنظيفها يوميا قبل وضعها عند بدء العمل والا تعرضت الاذن للاصابة بالجراثيم والديدان الحلقية . كما قد تغطى بعض اجزاء الآلات بوسائد صغيره من الكاوتشوك . ولقد وجد ان استخدام الجدران غير المرددة للصوت ، والمغطاة بطبقة فلينية مثلا ، ادى إلى زيادة الانتاج بنسبة ٤٫٣ ٪

٦ — كما يلاحظ ان هناك من الأعمال ما يتسبب عنها العدوى ببعض الأمراض ، كما يشاهد بين المشتغلين بالجلد والصوف فى المدابغ مثلا اذ قد يصاب العمال بمرض الجمرة الخبيثة anthrax او مرض السقاوة glanders اذا كان الجلد او الصوف لحيوان مريض بهذه الامراض . فيجب التأكد اذن من سلامة هذه المواد قبل ان تتناولها ايدى العمال وتطهيرها التطهير الكافى واللازم لوقايتهم .

وقد يصاب العمال بمرض الانكلستوما الذى يصيب الكثيرين من عمال المناجم لأن بعضهم يتبرز بداخلها ، فيجب الاحتياط باعداد المراحيض

الملائمة وصرف الاحذية للعمال حتى لا يسيرون حفاة الأقدام .. الخ

٧ — ويلاحظ مراعاة تهيئة وسائل الجلوس للعمال اثناء العمل بقدر الامكان ، اذ المشاهد ان بعض العمال يصاب بما يسمى القدم المفلطح Flat Foot وعلى الأخص صغار السن بسبب الوقوف مددا طويله امام الماكينات .

ونشير هنا ايضا إلى ان اجهاد الجسم بسبب حمل الاثقال يضخم القلب وقد يحدث الفتق .

٨ — كما يجب إيجاد دواليب لملابس العمال بأن يخصص لكل عامل دولاب خاص أو جزء منه يقفل عليه وحده ، والأوفق أن تكون هذه الدواليب قريبة من مكان الأحواض .

٩ — ويراعى ضرورة إيجاد مسجد أو « مصلية » للعمال حتى نمكنهم من تأدية الفروض فى أوقاتها ، ويحسن تعيين مرشد أو واعظ حتى يقرب الدين من قلوبهم ويعمقه فى نفوسهم ، وليطعمهم بروحه الحى ومعنوياته الفاضلة .

١٠ — كما يلزم إيجاد استراحات للعمال ليجلسوا فيها ولتكن فى حوش سماوى ومعدة ببعض نواحى الترفيه والتسلية والترويح ، وأن يلحق بها كانتين يقدم الشاى أو الساندوتش بأثمان زهيدة .

١١ — يجب إيجاد محل لأكل العمال ملحق به النافورات الصحية للشرب والأحواض اللازمة لغسيل الأيدى . وخير مثل لمثل هذه المحال هو المطعم الذى قامت بإنشائه شركة الغزل بالمحلة الكبرى بمدينة العمال .

١٢ — وأخيراً لا آخرا يحسن أن ننوه هنا بأن ادخال الموسيقى إلى عنابر العمل — والموسيقى علاج للنفس وراحة للاعصاب — يؤدى إلى زيادة

كفاية العمال وخاصة فى الأعمال التى تتسم بطابع التكرار والملل كما فى صناعة لف السجاير وتعبئتها مثلا . . وما أحوج مصانعنا إلى أن تهيئ لعمالها هذا الجو فلا تقتصر على إيجاد راديو بالنادى أو المطعم مثلا ، بل وتمد به عنابر العمل أيضا ، كعنابر التجهيز النهائى مثلا ، وغير ذلك من العنابر التى لا يتطلب العمل فيها تركيز الانتباه وإعمال الفكر وعدم التحول عن المهنة ، لأنه من الخطأ الالتجاء إلى مثل هذه الوسائل فى مثل هذه الأعمال .

الباب الرابع

فى
المحيط الترفيهى
وتنظيم أوقات فراغ العمال

الفصل الأول

الترفيه عن العمال

١٢٥ — اجر العامل حق له يؤديه صاحب العمل حسب اتفاق سابق بينهما ، ولكن اصحاب الأعمال فى بعض الأحيان وخصوصا فى المؤسسات الكبيرة يؤدون لعمالهم خدمات مختلفة داخل المصانع وخارجها من شأنها الترفيه عن العامل فى نواحى الحياة المختلفة ، كتهيئة وسائل الراحة والتسلية ، والعناية بصحة العامل وأسرته ، ومد العامل بمنح فى الظروف والمناسبات الخاصة كالمواسم والأعياد ، وزيادة أجره بمناسبة الولادة والزواج - فلقد نظم أصحاب الأعمال من تلقاء أنفسهم فى فرنسا - مثلا - اعانات نسبية لأسر العمال ، بمعنى أن الإعانة تزيد بنسبة عدد أولاد الأسرة ، وفى كثير من الأحيان تزيد هذه الاعانة عن أجر العامل - فضلا عن بناء المساكن الصالحة وإنشاء المدارس لتعليم الأطفال أو مساعدتهم على الأقل فى تربية أطفالهم ، كما يعنى أصحاب الأعمال بتعليم العمال انفسهم . هذا إلى بيع المواد الغذائية والسلع الضرورية لهم بأسعار مخفضة . . وإلى غير ذلك من الوسائل التى تتخذ لرفع البؤس عن العمال برفع مستواهم وتمكينهم من التفاعل مع المجتمع تفاعلا سليما ، والتى تخلق فى محيطهم جواً من الاستقرار والطمأنينة وحسن التكيف مع الآخرين .

١٢٦ — ومن الجور أن نقول أن أصحاب الأعمال لم يبذلوا أى مجهود قط فى تحسين حال العمال وظروف العمل منذ بدء الصناعة فى نطاق واسع ، لأن ذلك قد حدث فعلا ، وانما بالتدريج فى فترة طويلة من الزمان . وكان

ذلك بطريقتين : أما الأولى فبالزام أصحاب الأعمال عن طريق التشريع بتحسين حال العمال واحوال العمل . واما الثانية فتطوعية اذ يقوم بعض أصحاب الأعمال بتحسين الأحوال الصناعية من تلقاء أنفسهم ؛ وقد عُرِّف هذا النوع من الاصلاح التلقائى بأسمـــاء مختلفة مثل التحسين الصناعى Indusitrial Betterment أو أعمال الترفيه Welfare Work أو خدمة العمال Service for Employees وكلها أسماء تدل على أن أصحاب الأعمال قد قاموا بهذه الاصلاحات الاجتماعية فى الماضى مدفوعين بنزعة للخير لا جريا وراء منفعة مادية .

١٢٧ — فلقد ظهر مثلا فى تاريخ انجلترا روبرت اوين (١٧٧١-١٨٥٨) زعيم الحركة الاشتراكية وباعث الحركة التعاونية ، والقائد الأول فى ميدان تحسين حالة الطبقة العاملة ، ولذلك اعتبر بحق أب الخدمة الاجتماعية العمالية ، ففى سنة ١٨٠٠ عين مديرا لمصنع كبير للمنسوجات فى لنرك الجديدة New Lanark باسكتلندا كان قد تأسس سنة ١٧٨٤ . وكان يعمل فيه ألفان من العمال من بينهم خمسمائة طفل . وقد كانوا كما وصفهم « مجموعة من اكثر الناس جهلا وفقرا جاءوا من جميع انحاء اسكتلندا وكانوا يحوون كل الصفات المعروفة والتى تترتب عن الجهل والحرمان . » وقد كتب روبرت اوين عن هذه المجموعة بعينها بعد اثنى عشر عاما ما يأتى : « لقد اصبح اولئك العمال انفسهم امناء مجدين هادئين ومنظمين بشكل ظاهر ، وندر أن يوجد بينهم كسلان أو سكير أو لص من بدء السنة إلى نهايتها » . ولقد كانت طريقته فى اصلاح عماله ان وقف منهم موقف الوالد اراء ابنائه ، وقف منهم موقف الموجه الناصح لا الحاكم المستبد . فكان يستقصى احوالهم فيقوِّم المعوج ويعلم الجاهل ويهدى الضال . ولقد قرن ذلك الاصلاح الروحى باصلاح آخر مادى فقام بتحسين مساكن العمال وتوسيعها ، وأسس جمعية تعاونية كبيرة

لعماله استفاد من ربحها للانفاق على مدرسة لتعليم اطفالهم افتتحها سنة ١٨١٦ وسماها « مؤسسة لاصلاح الشخصية » ، وكان يستعمل بناء المدرسة كقاعة لتسلية العمال فى المساء . ولم تقف جهوده الاصلاحية عند هذا الحد فقد وهب العمال قطعة أرض صغيرة ليفلحها من أراد منهم ، وبنى للمرضى والعجزة مستشفى كامل الأعداد ، وشجع العمال على الادخار ، فبلغت اموالهم المودعة فى صندوق التوفير ثلاثة آلاف جنيه فى سنة ١٨١٨ ، ومنع تشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا العاشرة من عمرهم ، كما خفض ساعات العمل من اربع عشرة ساعة فى اليوم — كما كان سائدا فى أيامه — إلى اثنى عشرة ساعة ، منها ساعة وربع لتناول الغذاء .

١٢٨ — ولقد اقتفى آثار روبرت أوين كثيرون فى انجلترا وفرنسا وبلجيكا وأمريكا وألمانيا . فقد جاء فى أحد التقارير سنة ١٨٥٤ أن شركة انجليزيه بها ثمانماية وأربع وخمسون عاملا كانت تنفق على مدوسة يتعلم فيها العمال الصغار وأطفال العمال المتزوجين . كما أنها وظفت طبيباً ليمضى فى المصنع ساعة من النهار يرى فيها المرضى والمصابين ، وكان إلى جانب ذلك يعود المرضى فى ورهم ويوزع عليهم بطاقات تمكنهم من الحصول على العناية الطبية داخل المستشفيات وفى عياداتها الخارجية . وكان بالمصنع مكتبة وفرقة موسيقية لها مدرس خاص ، وصندوق للتوفير يعطى فائدة ٥ ٪ ، كما كان للمصنع رصيد متجمد من الغرامات التى توقع على العمال ، وكان ينفق منه على المحتاجين منهم ، وكانت الشركة فضلا عن إقامة المهرجانات من وقت لآخر تقيم للعمال فى كل عيد حفلا ، وتنظم لهم فى كل عام رحلة ممتعة .

١٢٩ — وفى ألمانيا ظهر « الفريد كروب » صاحب مصانع الصلب الألمانية الشهيرة الذى أعد لعماله رصيداً ضخما ينفق منه على المرضى من العمال

ودفن من يتوفى منهم. ولم يمض إلا وقت قصير حتى أضيف إلى ذلك الرصيد رصيد آخر لتصرف منه معاشات للمسنين من العمال ، وفى سنة ١٨٧٢ انشىء مستشفى للعمال ، وبعد ذلك بخمس سنوات تأسست شركة للتأمين على حياتهم . وفى سنة ١٨٧٩ جمع رصيد من التبرعات لمساعدة المرضى فى منازلهم. وأخيراً وليس آخرا بلغ من اهتمام شركة كروب بعمالها أن شيدت مؤسسات كبيرة لرعايتهم وكانت نموذجا لحسن الادارة وسمو الفكرة ، ولذلك كتب لها النماء والانتشار السريع . ويحدثنا حضرة الدكتور حسن بك اسماعيل فى محاضرة له عن « الإنعاش الاجتماعى فى محيط عمال الصناعة » عن هذا المصلح الخالد الذكر فيقول «لقد كان كروب فى مقدمة الذين عملوا على الإنعاش الاجتماعى فى محيط عماله وقدم اليهم أجل الخدمات والمساعدات الاجتماعية إذ أنشأ لهم فى سنة ١٨٣٠ أول تأمين اجتماعى ضد المرض على نفقته الخاصة ، وكان يقول إن واجبه لا يقضى عليه بالوقوف بجانب عماله الذين يعاونونه فى عمله فى أيامهم الطيبة فحسب ، بل واجبه نحوهم يحتم عليه الوقوف بجانبهم فى أيام شدتهم ومرضهم. ولم يكتف بذلك ، بل أخذ يدعو غيره من رجال الأعمال إلى الاقتداء به . ولم يكن كروب مثلا يحتذى به فقط فى التأمين الصحى للعمال، بل عمل على تحسين ظروف العمل لعماله ورفع مستوى معيشتهم، وكان أول من بنى لهم مساكن خاصة بهم من ماله الخاص تحوطها الحدائق الغناء ، واضطر فى ذلك الوقت إلى أن يقترض ثلاثين مليونا من الماركات أى نحو مليونا ونصف من الجنيهات لهذا الغرض ، سددها على ١٣ سنه . ولم يعبأ كروب بما وجه اليه من نقد فى ذلك الحين .

«وعند ماتوفاه الله فى سنة ١٨٨٦ كان هناك ٢٠ الفا من عماله يعيشون فى المساكن الصحية الجميلة التى اقامها لهم والتى حث ابنه من بعده على الاستمرار فى تشييدها . وكتب اليه فى ذلك فى كتابه الأخير يقول : «ان هذا العمل

الجليل الذى دفعنا إلى اقامته حبنا للخير والنفع العام يجب ان نستمر فيه دون ان نعلن عن انفسنا ، ودون ان يملأ نفوسنا أى شيء من الزهو والغرور ، ومن غير ان يكون لنا من ورائه اى غرض مستتر ، وعلينا الا نفخر بهذا العمل او نتقبل عليه شكرا »

ولم تمض الا سنوات قليلة بعد ذلك حتى اصبحت المساكن التى شيدتها مؤسسة كروب لعمالها تشغل ٤٠٪ من مساحة مدينة اسن Essen من كبرى المدن الألمانية .

١٣٠ — وفى فرنسا كانت شركة بلانزى Blanzy للتعدين اول شركة تبنى للعمال مساكن فى سنة ١٨٣٤ وتتقاضى منهم اجوراً ضئيلة . وبعد ذلك بثلاث سنوات رصدت شركة شنيدر Schneider صاحبة مصانع الصلب مبلغا كبيرا من المال لاقراض العمال حتى يتسنى لهم بناء المساكن الصالحة ، ولقد بلغ عدد من انتفعوا عن طريق هذه القروض اكثر من الفى عامل .

هذا ، ولقد اشتهرت مؤسسة لكلير التجارية Maison Leclaire باقتسام ارباحها مع عمالها ، ويعزو إدمى جان لكلير ثروته التى بلغت مليونا ومائتى الف فرنك إلى فكرة اقتسام الأرباح التى ابتدعتها مؤسسته .

١٣١ — وبدأت الخدمة الاجتماعية العمالية فى الولايات المتحدة فى مصانع نسيج Lowell حوالى سنة ١٨٣٢ فكان أصحاب المصانع يتولون أمر الفتيات العاملات ، فأقاموا منازل لسكناهن وكنائس للصلاة ومتاجر يشترين منها مايحتجنه ، كما أنشأوا مدارس يذهب إليها الفتيات اللائى لم يبلغن الرابعة عشر من العمر لمدة ثلاثة أشهر من كل عام . وكان الإشراف على سلوك العاملات داخل المصانع وخارجها غاية فى الدقة ، وكانوا يقتطعون من أجر كل عاملة قدراً تافها يرصد للانفاق منه على المريضات منهن . كما أن بعض الشركات وظفت طبيبا يزور المصنع كل شهر مرة لفحص العاملات وعلاجهن

من الأمراض الخفيفة ، وكان ذلك بالمجان . وقد كان لمصانع لول مجلة يتولى نشرها العاملات أنفسهن ، وكانت كتابتهن تدور جلها حول المعاملة الحسنة التى يلقينها والرعاية الجميلة التى يُحطن بها . ومهما يكن من أمر تلك الرعاية فإنها والحق يقال لم تكن حبا فى الخير أو خدمة تلقائية خالصة للعاملات ، بل كانت وسيلة لترغيب الفتيات فى الاشتغال بالمصانع وهجر أسرهن وبلادهن وترك الخدمة بالمنازل ليعملن على أنوال النسيج المستوردة ، كما لم يكن أصحاب المصانع بحريصين على استبقاء العاملات مادام المعين الذى يأتين منه لا ينضب ، ولذلك كانت الخدمات التى قاموا بها لا تقارن بمثيلاتها فى انجلترا وأوروبا .

أما الآن فقد بلغت الولايات المتحدة فى هذا المضمار شأوا بعيدا ، فهناك مثلا الكثير من المصانع التى تشرك العمال اليوم فى الربح Profit Sharing وذلك عن طريق اعطائهم أسهما كمكافأة سنوية لهم .

١٣٢ — والآن دعنا ننصت مرة أخرى إلى حضرة الدكتور حسن بك اسماعيل ليحدثنا فى محاضرته السالفة الذكر عن الخدمة الاجتماعية فى ايطاليا ، إذ بعد أن يوجه رجاءه إلى أصحاب الأعمال المصريين للترفيه عن عمالهم وتحسين مستواهم قائلا « ولئن كان بعض اصحاب الأعمال يقدمون تلك الخدمات الاختيارية لعمالهم بوازع من نفوسهم الكريمة الا أن البعض الآخر لا يزال معرضا عن دعوتنا للانعاش الاجتماعى متمسكا بما تفرضه القوانين العمالية من التزامات لا يرغب فى المزيد منها ، متجاهلا ان مافرضته هذه القوانين ماهو إلا الحد الأدنى لما يجب على المؤسسات أن تؤديه لعمالها . غير أنى واثق كل الثقة أن أصحاب الأعمال لن يتخلفوا طويلا عن السير فى ركب النهضة الاجتماعية .. حتى يشعر العمال بما يحيطهم به أرباب الأعمال من ضمان اجتماعى فيتفانون فى أداء واجبهم نحو مؤسساتهم ونحو وطنهم ، وبذلك نجنبهم الأخطار التى قد يتعرضون لها إذا ما قصرنا فى أداء هذا الواجب الإنسانى » .. بعد

هذا يستطرد حضرته فيقول « ولتكن لنا فى قصة رجل الاعمال الايطالى جيتانو مارزوتو قدوة وموعظة حسنه ، فقد استطاع مدفوعا بنفسه الكريمة وروحه العالية ان يعمل على تحسين حال عماله الصناعيين الذين يعملون فى مزارعه بما وفره لهم من انعاش اجتماعى وخدمات اجتماعية حتى اصبحوا يعيشون عيشة هنيئة مطمئنة ، فلن تستطيع الافكار الشيوعية التى تملأ انحاء ايطاليا ان تجد منهم آذانا واعية ، كلما تصل اليهم موجة الاضطرابات والاعتصامات التى اجتاحت ايطاليا من شمالها إلى جنوبها فى السنوات الأخيرة . ولقد استطاع مارزوتو الوصول إلى هذه النتائج الباهرة عقب الحرب العالمية الأخيرة عندما اراد اعادة بناء مصانعه التى خربتها الحرب وشاهد البؤس والاضطراب يملأ نفوس غالبيه العمال ووجد ان الأسباب التى ادت إلى ذلك تنحصر فى عدم كفاية الاجور التى تدفع لعمال الصناعة لسد نفقات الحياة نظراً لإرتفاع اثمان المواد الغذائية وفى انتشار البطالة بين العمال الزراعيين لعدم توفر العمل الزراعى لهم طول ايام السنه فهداه فكره السليم إلى العمل لانتاج المواد الغذائية وبيعها لعماله الصناعيين بأثمان رخيصه وتوفير العمل بذلك لعمال الزراعة اثناء اشهر العام جميعها . وبذلك استطاع القضاء على الاسباب التى ينجم عنها عدم استقرار الحالة الاجتماعية لعمال الصناعة والزراعة والتى تجعلهم ارضا خصبه لنمو الافكار اليسارية الهدامة ، وقد نفذ مارزوتو ذلك عمليا كما يأتى :

اشترى بالقرب من مصانعه فى المنطقة الواقعة بين فينيسيا وتريستا فى شمال ايطاليا عدة آلاف من الهكتارات من ارض المستنقعات بأرخص الأثمان وعمل على تجفيفها وتحويلها إلى أرض خصبة قام بزراعتها بالحاصلات الغذائية ليوزعها - أى الحاصلات - على عمال مصانعه بأرخص الأثمان وفى ذلك يقول مارزوتو نفسه : « إن المسألة لفى غاية البساطة . إن عمالى يتقاضون اجوراً لا بأس بها تبلغ فى المتوسط ١٥٠٠ ليرة يوميا (أى جنيه مصرى تقريبا)

ولكن العامل منهم يضطر إلى إنفاق ١٤٠٠ ليرة منها فى مأكله فقط ، والباقى لا يمكن أن يسد نفقاته الضرورية الباقية ، وبذلك يعيش فى بؤس دائم بلا مراء . وأينما وُجد البؤس وجدت أيضاً الشيوعية وأينما حلت الشيوعية انتشرت الاضطرابات والاضرابات وانخفض مستوى الانتاج .. ولما كنت لا أستطيع زيادة الأجور دون أن يؤثر ذلك على تكاليف الانتاج ، لهذا لم ألجأ إلى زيادة الأجور بل لجأت إلى خفض أثمان المواد الغذائية التى يحتاجها العامل وعائلته للحياة . فالعامل عندى يدفع فى كيلو الخبز ٢٥ ليره بدلا من ١٠٠ وفى كيلو الجبن ٢٠٠ ليرة بدلا من ٨٠٠ وفى كيلو اللحم ٢٥٠ ليرة بدلا من ١٠٠٠ وفى كيلوزيت الزيتون ٢٥٠ ليره بدلا من ٧٠٠ وهكذا . . »

وقد استطاع مارزوتو حل مشكلة العمال الزراعيين الذين يعملون فى مزارعه - لانتاج المواد الغذائية اللازمة لعمال مصانعه - والذين لا يعملون فى العمل الزراعى سوى ١٦٠ يوما فى السنة كـكل العمال الزراعيين فى إيطاليا ، بأن أوجد لهم أعمالا يقومون بها فى الأيام الباقية من السنة وذلك بأن أقام مصانع جديدة بالقرب من مزارعه يشتغل عمالها فى الربيع والصيف (الموسم الزراعى) وردية واحدة أما فى الخريف والشتاء حيث يتعطل العمل الزراعى فتعمل هذه المصانع ورديتين وثلاث ورديات وذلك بتحويل عمال الزراعة إلى العمل فى هذه المصانع أثناء توقفهم عن العمل الزراعى وهكذا وفر لهم العمل طوال أيام السنة فازداد دخلهم إلى الحد الذى يهيئ لهم حياة راضية مطمئنة . وقد أقام بالقرب من مزارعه الكبرى فى فيلانوفا بشمال ايطاليا عدة مصانع لهذا الغرض تقوم بغزل ونسج القطن والكتان وباستخراج الأنبذة وصناعة السكر والمواد الغذائية المحفوظة . وبجانب هذه المشاريع الاقتصادية قدم لعماله العديد من الخدمات الاجتماعية وتوّجها بإقامة مدينة حمامات لعماله على شاطئ البحر تمتد عدة كيلومترات وتفوق فى جمالها شاطئ الليدو بفينيسيا وتشمل البيوت الجميلة والفنادق العديدة ودور حضانة الأطفال

والمطاعم والبيوت التجارية التى تبيع المواد الاستهلاكية المختلفة بأرخص الأثمان . ويدفع العمال الذين يقضون أجازتهم فى هذه المدينة مبلغ ٣٥٠ ليرة فى اليوم بما فى ذلك المأكل والمسكن والمشرب مع أن متوسط مايدفع فى فنادق الدرجة الثالثة فى ايطاليا يبلغ ٢٠٠٠ ليرة فى اليوم الواحد للفرد الواحد .

ويبلغ عدد العمال الذين يعملون فى مشاريع مارزوتو الصناعية والزراعية أكثر من ٣٠ ألف عامل لايوجد بينهم من يتبع الحزب الشيوعى الايطالى.. وإن من يزور مدينة فالدانوا مركز نشاط مارزوتو لا يشاهد على وجوه الآلاف العديدة من سكانها علائم المرارة والاكتئاب وعدم الرضا التى يراها الانسان على وجوه العمال فى المدن الايطالية الأخرى ، بل تطالعه علائم البشر والسرور والرضا مرتسمة على صفحات الوجوه .. ولقد زار (دى فيتوريو) زعيم النقابات الشيوعية هذه المدينة ليتحقق من نتائج هذه التجربة الاجتماعية العظيمة فلما شاهد ماشاهد ، ورأى أن رجلا واحدا كبير النفس استطاع أن يرفع كل القيم الانسانية فى نفوس الآلاف العديدة من العمال الذين يتعاونون معه وان يبث فيهم روح الكرامة والاعتزاز بالنفس والشعور بالواجب نحو العمل الذى يقومون به ونحو وطنهم اعترف مرغما عند مغادرته للمدينة قائلا : « هنا لاتجد الشيوعية أرضا خصبة لتنمو وتزدهر ، بل لقد فقدت كل فرصة للعمل والانتشار فى هذا المكان » .

هذا مثل حى لسوقه لاصحاب الأعمال فى مصر موجها انظارهم إلى الاهمية الكبرى التى تعلقها البلاد على ما يقدمون من خدمات اجتماعية لعمالهم عن طيب خاطر وعلى ما يساهمون به فى حركة الانعاش الاجتماعى حتى تستطيع البلاد ان تقيم سياجا من العدالة الاجتماعية حول وادى النيل يقيه الشرور ويحفظه من المبادئ والافكار الهدامة ويحول بينها وبين الوصول إلى ارضه الخصبة المباركة .

إن نهضتنا الصناعية سوف لاتتحقق وتزداد روعة وازدهارا الا بتنافس

أصحاب الاعمال فى أداء واجبهم الاجتماعى والقومى نحو عمالهم الذين يساهمون معهم فى بناء صرحنا الصناعى ، والذين كان لهم نصيب كبير من الفضل فى كل آونة وفى كل وقت فى امدادنا بمقومات الحياة وخيراتها . ولنعلم ان العمل الآن لم يعد كما كان فى الماضى بضاعة تباع وتشترى بل اصبح خدمة عامة كخدمة الجندية فى القيام به شرف أى شرف ، بل ولقد زاد من هذا الشرف (فاروقنا العظيم حين اطلق جلالته على نفسه اسم العامل الأول) . وإن لفى ما يضفيه جلالته أعزه الله من آيات الرعاية والتكريم على العامل المصرى لأكبر حافز لأرباب الأعمال على التسابق فى الانعاش الاجتماعى وتوفير الخدمات الاجتماعية المختلفة لعمالهم حتى يحققوا بذلك النطق السامى الكريم « بأن الملكية لم تعد حقا مطلقا بل اصبحت وظيفة اجتماعية » .

١٣٣ — نعم ، إنا لنرجو ان يفىء سادتنا إلى ضمائرهم ، وان يهبهم الله من صحة العقل . وصحة العاطفة ما يذكرون به ان الوقت الذى نعيش فيه اسرة واحدة قد آن أوانه ، وان لكل كائن حى ، حقا فى ارض الله وسمائه . . وان الله ذاته هو الذى سجل هذا الحق ، فى وثيقة خالدة حين قال : « وسخر لكم ما فى السموات وما فى الأرض جميعا منه » .

إن الدين والانسانية والخلق والوطنية والمنطق . . وكل ماهو خير يدعونا إلى أن نطرق الطريق الواجب ، والطريق الواجب هو فى ان يعيش العامل كريما ، حرا سعيدا ، لا ان يعيش مهانا عبدا محروما . . وما اظن ان صاحب عمل له من الدين او الانسانية او الخلق او الوطنية او المنطق حظ قليل او كثير ، يحتاج لكى توجهه جهة ما ، او يلزمه تشريع ما لكى يفعل الخير بعماله ما دامت عوامل الخير كامنة فى نفسه مضطرمة فى ضميره !

وربما كان شعور «مصلحة العمل» واحساسها العميق بأن سادتنا ينقصهم الكثير من هذه القيم ، هو الذى يدفع بالمصلحة فى الكثير من الاحيان لأن تراسلهم مرة تلو المرة لتذكرهم وتناشدهم وترجوهم بأن يحبوا لإخواننا العمال من الخير مايحبوه لأنفسهم ، وان يهيئوا لهم من الوسائل مايعود عليهم وعلى العمال بالكفاية والخير والنفع . . ولنذكر هنا نص خطاب وجهه حضرة الدكتور عزيز المراغى بك إلى جميع المحال الصناعية والتجارية يبين فيه فائدة الخدمات الاجتماعية فى محيط العمال اذ يقول « إن مصلحة العمل وهى تعنى عناية كبرى بتوفير الخدمات الاجتماعية للعمال والمستخدمين بالمحال الصناعية والتجارية ، كإنشاء الأندية والمساكن والمطاعم والكانتينات وجمعيات التعاون وصناديق المعونة والادخار والخدمات الطبية والتدريب المهنى ومكافحة الامية وتسهيل سبل الانتقال ونحو ذلك من الخدمات التى تعود بالفائدة على المؤسسة قبل ان تعود على العامل وعلى الانتاج القومى . . فإنا نتعشم ونأمل ونرجو ان تكون مؤسستكم فى مقدمة المؤسسات التى تساهم فى ميدان الخدمة الاجتماعية » . . ولا يكتفى حضرته بهذا بل كثيراً ما يكتب على صفحات الجرائد ليشحذ الهمم وليحث اصحاب الأعمال على الأخذ بناصر العامل ، ذلك الكائن المرتجف المقرور الذى لا يموت ولا يحيا فيقول « يعتبر توفير الخدمات الاجتماعية للعمال من اجدى الوسائل لرفع مستوى المعيشة فى محيطهم وجعلهم يشعرون بكرامة فى العمل وعدل فى الحياة . . ولا شك فى أن كل مجهود يبذل ، وكل قرش ينفق فى سبيل توفير خدمات اجتماعية للعمال يعتبر خطوة كبيرة فى طريق الاصلاح الاجتماعى (١) . . »

---

(١) من مقال لحضرته تحت عنوان « الخدمات الاجتماعية للعمال » بجريدة المصرى فى ١٤/٧/١٩٥٠

١٣٤ — قلنا أن هدف الخدمة الاجتماعية العمالية هو تحسين حالة العمال الاجتماعية ، ويقوم بها أصحاب الأعمال — غالبا — من تلقاء أنفسهم دون أن تلزمهم النصوص والمواد القانونية . وسواء أكان الباعث على تقديم الخدمات الاجتماعية وجود الضمير الاجتماعى وشعور صاحب العمل بهذا الواجب الإنسانى لمساعدة الغير، أو رغبة فى اكتساب ثقة العامل والاحتفاظ به ، فالنتيجة واحدة وهى أن هذه الوسائل ولا شك تعمل على ترقية مستوى معيشة العامل وازدياد كفايته وما يتبع ذلك حتما من تحقيق ربح مادى لصاحب العمل فى النهاية فى أى شكل من الأشكال . وهذه الخدمات وما ينفق عليها من أموال تعتبر فى الحقيقة أجوراً خفية تجذب العامل المجد وتشجعه على الاجتهاد فى عمله وتدفعه مختاراً إلى الاخلاص لصاحب العمل والمحافظة على مصلحته وتعمل على تحسين العلاقات بينهما ، وتلافى المنازعات التى تعطل سير العمل .

وعند ما ثبت لأصحاب المصانع أهمية دراسة العامل البشرى (العمال) فى الصناعة أصبحوا يعترفون بالخدمة الاجتماعية العمالية وأدخلوها فى مصانعهم كوسيلة من وسائل زيادة الانتاج وتحسينه . .

وقد عين أصحاب الأعمال لهذا الغرض موظفاً من قبلهم متخصصا فى الخدمة الاجتماعية عامة والادارة العمالية خاصة ، ومهمته تحسين حالة العامل الصحية والمعنوية باعتباره أهم أداة فى الانتاج وذلك بتقديم مايراه مناسبا له من الخدمات الاجتماعية التى لا تقتصر عليه ، بل وتمتد إلى محيط أسرته كذلك . وقد ظهرت هذه الوظيفة الجديدة فى المصانع بظهور القرن الحالى ، وأصبح العمل الذى يقوم به ذلك الموظف وأمثاله مهنة يتخصص فيها من يصلح لها من النساء والرجال ، فيدرسون راسات منظمة تشرف عليها الجامعات فى مختلف الأمم الراقية ، وتشمل دراستهم الصحة الصناعية ، وعلم النفس الصناعى ، وإدارة

وتنظيم المؤسسات الصناعية . والتشريعات الخاصة بالعمل والعمال ، وتاريخ التقدم الصناعى والحركة العمالية . والاقتصاد الصناعى والاجتماعى . . الخ

وليس عجيبا أن يهتم المصلحون بالخدمة الاجتماعية كل هذا الاهتمام ، أو أن يجدوا فيها فائدة عظيمة ، فقد أكسبت مشروعات روبرت أوين أصحاب المصنع الذى كان يديره نيفا ومائة ألف من الجنيهات فى مدة ثلاثين عاما ، وذلك بعد دفع سبعة آلاف جنيه أجوراً للعمال أثناء تعطلهم عام ١٨٠٧ ، وبعد خصم المبالغ التى صرفت أعانات خيرية للمعوزين منهم . وقد شجع ذلك النجاح روبرت أوين فكتب مقاله الثالث الذى نشر عام ١٨١٦ بعنوان « وجهة نظر جديدة للمجتمع » وفيه يوجه القول إلى أصحاب الأعمال ، وكل من يستأجر عمالا يحثهم لينسجوا على منواله لأن ذلك فى مصلحتهم ومصلحة الشعب بأسره ، وأشار إلى أهمية العامل التى لا تقل عن أهمية الآلات بقوله « إذا كان إهتمامنا بالآلات الجامدة التى لا تعقل يؤدى إلى نتائج مفيدة ، فكيف تكون النتيجة إذا وجهنا عناية مماثلة إلى الآلات الحية العاقلة (أى العمال) وهى أبدع صنعا ! ؟ إن تجاربى التى لا تخطئنى قط تجعلنى لا أتردد فى التأكيد ان وقتكم ومالكم اللذين تصرفونهما فى خدمة العمال ، إذا دُبرا عن دراية صحيحة بالموضوع ، فإنهما سيعودان عليكم بربح وفير تصل نسبته فى أكثر الحالات إلى مائة فى المائة . »

١٣٥ — ورغم هذا كله لا نزال نجد كثيرا من أصحاب الأعمال ان لم يكن جميعهم فى مصر لا يعنون أبدا بالترفيه عن عمالهم فهم يهملون حتى الأشياء الأساسية والضرورية لراحة العمال وسلامتهم . . وأمثال هؤلاء قال فيهم راينهاردت Reinhardt « إن الشخص العادى يبين قيمته الاجتماعية باستئجار رجال آخرين يعملون له . ولكن كونه يستأجرهم بالشروط التى

تعطيه أكثر الفوائد ومحاولته الحصول على أكبر ربح بدفع أقل أجر لهم .. فهو شخص معتـــل جاهل لايمكن أن يدل بالمرة على أن له أية قيمة اجتماعية . »

والآن !

ما أشد حاجتنا إلى تعميم وسائل الترفيه ، وتدعيم الخدمات الاجتماعية العمالية فى المصانع ، تلك الخدمات التى تتخذ لرفع البؤس عن العمال برفع مستواهم الاجتماعى والصحى والثقافى .. حتى يتسنى للفرد منهم أن يتم التكيف بينه وبين نفسه ، وكذلك بينه وبين البيئة التى يعمل فيها والمجتمع الذى يتفاعل معه ، تكيفا يؤدى إلى أقصى مايمكن من الكفاية والسعادة لكل من العامل وصاحب العمل ، بل وللمجتمع الذى ينتمى إليه كليهما !

حقا ، اننا لم نعدم فى مصر رجالا ظهروا فى ميدان الصناعة ، واعتبروا بحق طلائع للخدمة الاجتماعية العمالية ، الأنهم ، وللأسف الشديد ، قلة نادرة فاضلة لا تكاد العين تقع عليها فى زحام الكثرة الباغية الجاهلة !

الفصل الثانى

ضرورة توفير أوقات الفراغ بين العمال والعمل على تنظيمها

١٣٦ — تظهر مشكلة تنظيم وقت الفراغ حينما يصل العمال إلى تحديد ساعات العمل . ووقت الفراغ ضرورى للعمال . فقد وُجد ان العامل يسأم العمل بعد مضى خمس ساعات من بدء العمل ، فيفقد نشاطه ويقل إنتاجه ، ولذلك كان تحديد ساعات العمل امراً ضرورياً لتحديد نشاط العامل وحفظ صحته وقدرته على الانتاج المعقول . . كما يجب اعطاء العامل راحة اسبوعية واجازة سنوية للترفيه والاستجمام .

ووقت الفراغ الذى نسعى لتنظيمه هو ذلك الوقت الذى يكون فيه الانسان خاليا من مهام عمله الذى يتعيش منه . ولضرورة وقت الفراغ ، اهتمت الأمم الأخرى بالعمل أولا على إيجاد هذا الوقت وتوفيره ثم سهرت جاهدة على تنظيمه ، ولا غرابة فتنظيم وقت الفراغ من عدمه يؤثر إلى مدى بعيد فى كيان الجماعات اقتصاديا واجتماعيا وخلقيا .. ولذا يجب علينا ان نخلق الميادين الفسيحة التى يشغل فيها العامل اوقات فراغه بما يعود عليه بالخير وعلى المحيط الذى يحيا فيه بالسعادة والكفاية .

١٣٧ — وهناك ميادين كثيرة يمكن للعامل ان يستغل فيها اوقات فراغه ، تلك الاوقات التى تُستغل فى الشرور والآثام لا فى الخير والتعمير اذا لم تعتن الدولة وصاحب العمل والهيئات جميعا على تنظيمها فى محيط الجماعات والأفراد .

ومن الميادين الطيبة التى يمكن تهيئتها لاستغلال مثل هذه الأوقات ما يأتى :

١٣٨ — اولا — التربية البدنية : وتعتبر اهم ناحية ، فلقد عنيت الشعوب

بالصحة الجماعية والفردية ، وانشأت المراكز الاجتماعية ، واقامت المتنزهات ، واتجهت إلى ترغيب الشباب فى التربية البدنية لما لها من أثر فى صحته واستمتاعه بقوته وانتفاعه بأوقات فراغه . وعنيت بأمر اعـــداد القادة فانشأت لهم معاهد خاصة . ولم تقتصر جهود الأمم على العمال فى اوقات فراغهم او على تلاميذ المدارس وتلميذاتها ، بل لقد انشأت الأندية الرياضية كوسيلة للعناية بأمر الشعب جميعه ، « فدرست مشاكله ووجدت ان الرياضة تدرأ عنه المرض وتعالج ما يصيبه من الضعف والخور وتبعث فيه الأمل وتقوى عنده روح الكفاح والمثابرة » ، كما استقطعت الدول من المتنزهات العامة أماكن للرياضة الشعبية يشرف عليها الاخصائيون الاجتماعيون والرياضيون . وانشأت مراكز للعب الأطفال من سن الثالثة ، واندية للصبيان لتتشلهم من عبث الطريق وشر اللعب فيه . .

تلك هى بعض جهود الأمم لرفاهية الشعوب وذلك هو تقديرها للتربية البدنية ، فهى لم تعد تعتبر وسيلة للهو ومضيعة للوقت ، بل اصبحت اساس الصحة الاجتماعية وركنا هاما فى التربية الشعبية .

والتربية البدنية تعمل بوجه عام تنمية الفرد واعداده للحياة اعدادا صالحا طيبا . وهذا الإعداد لا يقتصر على جسمه فقط كما قد يتبادر إلى اذهاننا ، ولكنه اعداد يشمل العقل والخلق ايضا ، فلقد اصبح من اولى اهداف التربية البدنية اليوم تدريب القدرات الذهنية لحل المشكلات كما فى الكشافة مثلا ، وتدريب وتقوية قدرة الفرد على الانتباه والدقة والاحتياط كما فى كرة القدم وكرة السلة . . الى غير ذلك من الألعاب التى تصقل تفكير الفرد وتنمى ذكائه ، وتجعله اقدر على مواجهة الأزمات النفسية التى تطرأ عليه . وليس عجبا ان تسلك التربية البدنية هـــذا المسلك ، فالكائن الحى لا يتركب من عقل او من بدن او من خلق ، وانما هو وحدة متكاملة مركبة

من هذه النواحى الثلاث والاهتمام بناحية واحدة منها فقط يعتبر نقصا فى الاعداد والتربية . واذا اراد المجتمع رقيا وابتغى سعادة ، فعليه ان لا يهتم بناحية دون أخرى ، لأنه لو اعتنى بحياة الفرد العقلية فقط لخلق بذلك جيلا ضعيفا معتل الصحة ينظر إلى العالم نظرة سقيمة ويكره الحياة . وإن هو وجه كل العناية لتربية البدن لخلق لنا جبابرة ضعاف العقول . وإن هو اهتم بالناحية الخلقية لخلق لنا نساكا زاهدين . . ولذا كان من واجب المجتمع ومن واجب التربية البدنية العمل على تربية وتنمية هذه النواحى الثلاث ، فالعناية بالبدن يجب الا تقل عن العناية بالعقل ، والعناية بالعقل يجب الا تقل عن العناية بالبدن ، اما التربية الخلقية فستأتى كنتيجة حتمية للتربية المتزنة بين الناحية الجسمية والناحية العقلية .

والتربية تعنى فضلا عما تقدم بتدريب الفرد على الكثير من الصفات التى يتطلبها المجتمع . كبث روح الطاعة والولاء للجماعة والتعاون والاخلاص والتضحية فى سبيل المجموع ، وتعويده صفات الشجاعة والاقدام وحسن التكيف والتفاعل مع الغير . كما تهيء للفرد الكثير من الفرص للتعبير عن ذاته وتحقيقها فى الخارج Self Expression ، فالفرد الذى يفوز فى لعبة من اللعب مثلا او يمتاز فيها على اترابه لا شك يشعر بالارتياح لتصفيق الجماعة وتقديرها له واعتزازها به ، مما يزيده ثقة واعتزازا بنفسه وإكباراً لها ورضاء عنها ، وتكيفا بينه وبينها . . ولعل هذا هو سر توجيه اغلب المرضى بأمراض نفسية إلى ممارسة الرياضة البدنية .

التربية البدنية إذن تمد الجسم بمقومات الصحة الجسمية والنفسية ، وتغذى العقل وتنميه ، وتهيء للجسم فائضا من النشاط والقوة ، وتضفى عليه دائما ثوبا من السعادة والكفاية وبردة من الحيوية والاتقاد . وبالاختصار فإنها فضلا

عن عنايتها بكل ما من شأنه خلق المواطن الصالح فهى وسيلة فعالة للعلاج والوقاية والانشاء .

ويمكن تلخيص فوائد التربية البدنية واهدافها فيما يأتى :

١ — أغراض جسمية : تغذية الجسم ومساعدته على النمو المتزن وتقوية عضلاته وأربطته وإيجاد توافق عضلى عصبى .. تنشيط الأجهزة الداخلية وبخاصة الدورة الدموية والتنفسية . فيكتسب الجسم قوة ومناعة ضد الأمراض .. اصلاح عيوب القوام .

٢ — أغراض عقلية ونفسية : الترويح عن النفس وتنشيط المراكز المخية .. بعث الشعور بالفرح والسعادة .. أشباع ميل الفرد للتفسير عن ميوله الطبيعية للحركة واللعب .

٣ — أغراض خلقية : تقدير الجسم والسعي للمحافظة عليه صحيحا . تعويد النظام والطاعة وضبط النفس .. إنماء الاحساس بالمسئولية الاجتماعية والولاء الاجتماعى وضرورة التعاون مع الآخرين .. تعويد الدقة والحزم وتقوية الثقة بالنفس واحترامها .. إعلاء الغرائز والتسامى بهـــا Instincts Sublimation

.. لكل هذه الأغراض مجتمعة كان لابد من أن نضع التربية البدنية على رأس النواحى التى يجب أن يشملها برنامج تنظيم وقت الفراغ .

١٣٩ — ثانيا : الإطلاع والتعليم : وذلك بإيجاد المكتبات والمجلات والصحف ، وكل ما من شأنه أن ينمى العقل والخلق ويفيد العمال ويتفق ومقدراتهم وميولهم ، كالأفلام الاجتماعية والخلقية والصحية ، وكذلك الأفلام الفنية التى لها اتصال بصناعة العامل وفنه أو بالوقاية من اصابات العمل وأمراض المهنة .. إلى غير ذلك من النواحى التى يجب أن يقضى الفرد فيها وقت فراغه ،

والتى تجعل حياته أنفع وأسعد كالتمثيل والموسيقى والأناشيد القومية وتعليم القراءة والكتابة والزيارات العلمية . .

١٤٠ — ثالثا : الرحلات : حيث يقضى العامل راحته الاسبوعية فى جهة خلوية للترويح والترفيه ، على أن تكون هذه الرحلات سيراً على الأقدام ما أمكن أما الأجازات السنوية فيمكن تمضيتها فى مصيف مثلا ، ولما كانت الصعوبة هنا هى المال ، فيجب على النقابة أن تساهم بجزء والعامل بجزء ، على أن تهيء الحكومة الوسائل والسبل وذلك بتخفيض مصاريف الانتقال ، وتيسير سبل الاقامة بالمصايف للعمال ، وما إلى ذلك مما يلائم حالة العامل الاقتصادية ويمكنه من التمتع بأجازته . وبانجلترا مؤسسة اجتماعية هى « مكتب العمال للرحلات » من شأنها تنظيم رحلاتهم وتسهيل وسائل السفر وخفض نفقاته تشجيعاً لهم عليه . وهناك من بين النقابات من تمد عمالها بهبات واعانات لتساعد طائفة مختارة منهم وممن يبدون إستعداداً طيبا للالتحاق بالمعاهد العلمية الأجنبية ذات الدراسات الصيفية القصيرة ، ويوجد بسويسرا الكثير من هذه المعاهد التى تعنى بتثقيف العمال وتوسيع مداركهم . كما يجد العمال فى هذه الرحلات مجالا حيا للتفاعل الواسع والاحتكاك العملى مع عناصر مختلفة أو بمعنى آخر مجالا حيا تتعدد فيه الخبرات وتتنوع مما يساعد على اكتساب الخبرة بالخبرة للخبرة . وزيادة اكتساب الخبرات هذا من شأنه أنه يساعد على تنمية الذات وتكامل الشخصية وتقدير المرء لنفسه بالنسبة لغيره تقديرا صحيحا متزنا . ولاغرابة ، فليس أقدر على جعل المرء يقدّر نفسه حق قدرها ، أى لا يقدرها فوق قدرها ولا أقل من حقيقتها ، سوى التفاعل المتنوع والمتعدد النواحى مع مختلف عناصر البيئة وفى أوسع دائرة ممكنة مع العالمين المادى والاجتماعى . وبهذا أيضا تكون الرحلات والزيارات وسيلة للتربية والعلم الصحيح ، فالعلم ما علمك ما أنت من معك ، أى العلم ما جعلك تعرف نفسك

تمام المعرفة وتضعها فى وضعها الصحيح الحق . فضلا عن أن هذه الرحلات ستجعل العمال يلمون بصورة صحيحة صادقة عن بلادهم ، وقد قال أديب انجليزى فى مناسبة من المناسبات « من لا يعرف غير انجلترا لا يعرف حتى انجلترا » ، ويقصد بذلك أن المواطن عليه أن يعرف بلده وغير بلده معرفة حقيقية حتى يمكنه فى ضوء معرفته وخبرته هذه ، أن يفهم بلده ويزنها ويقدرها بالنسبة لغيرها . . هذا كله إلى أن هذه الرحلات ستخلق الروابط وتقويها بين أبناء البلاد المختلفة بعد ان لم تكن هناك وشيجة ولا صلة تربط بينهم .

١٤١ — رابعا : المساكن : اذ لها اثرها كذلك فى تنظيم أوقات الفراغ إذا ماعلمنا ان المنزل القذر لا يدع مجالا ولا يترك هوى او رغبة فى نفس العامل لكى يقضى وقتا بين أسرته مما يقوى روابط الأسرة ويحول دون تفككها وانحلالها .

والحق انه قد آن الأوان لكى نراجع ضمائرنا ، ونرسل البصر فى رحلة سريعة إلى مساكن الغالبية العظمى من العمال — إن لم يكن جميعهم — ليرجع البصر خاسئا وهو حسير ، وهو يحمل صورة المأساة التى تجل عن الوصف ، صوره العامل المواطن الذى يتوسل إلينا بمصريته وبآدميته أن نمنحه فرصة يتذوق فيها طعم الحياة ، بأن تخرجه من سكنى القبور الى سكنى الاحياء ، ومن الظلام إلى النور ، ومن المرض إلى الصحة . نعم ما أشد حاجتنا إلى الإسراع فى اقامة منازل العمال وأحيائهم الصحية ، على ان نهيء فى محيطها من الأسباب والوسائل الترفيهية المختلفة كالأندية الرياضية والاجتماعية والمكتبات . . ما يمنع العامل من الخروج إلى المقاهى والتسكع فى الطرقات . .

١٤٢ — خامسا : الموسيقى : لا شك فى أن الموسيقى من أكبر نعم الله على الانسان ، فهى تعالج امراض النفس وتملأها بالغبطة والبهجة والسرور ،

أساس القوة الدافعة إلى اتقان العمل والجد والنشاط فى أداء الواجب .

ولعل الانسان قد اهتدى بفطرته إلى تلك الحقيقة ، فالمجتمعات البدائية لا يطيب لرجالها العمل الشاق الا على نغمات المزامير ونشيد المنشدين .

وقد ضرب لنا رسول الله صلى الله عليه وسلم مثلا رائعا يجدر بنا ان نحتذيه ، فنى غزوة الخندق يحدثنا التاريخ انه كان يعمل مع جنوده فى حفر الأرض وحمل التراب ويردد معهم نشيدا مرتلا مطلعه :

يارب لولا انت ما اهتدينا ولا تصدقنا ولا صلينا

وعلى هذا النغم الجميل وفى جوه السحرى العذب قام المؤمنون بعمل باهر فى وقت قصير رد عنهم كيد الاعداء .

فهل لنا أن ننشىء قاعات فسيحة مكيفة بالهواء تعزف فيها الموسيقى الراقية الرائعة . كميادين نقضى ويقضى فيها العامل معنا أوقات فراغه ؟ وتلقى فيها على أنغام الموسيقى « المنولوجات » التى تكون عبارة عن قصص ملحنة من واقع الحياة ، كقصة حب مثلا ، أو قصة حياة ماسح أحذية ، او شكوى تلقى على لسان سائق تاكسى او عامل ، او صورة عن الحياة فى شارع قصر النيل ، كما يصور « المنولوجست » الفرنسيون قصة الحياة فى ميدان « بيجال » مثلا ؟.. هل لنا ان ننشىء مثل هذه القاعات لنلتمس فيها مانرفه به عن نفوسنا المكدودة من متاعب العمل والحياة ، « فالكباريهات » لا يليق ارتيادها بشخص ذى كرامة فهى تعج بالسكارى ، وتعرض من الأقوال الفاحشة والألفاظ النابية ، ومن فتنة الأجساد العارية . . ما يهدد اخلاق المجتمع ويهزها فى عنف !؟ آمل أن تنشأ مثل هذه القاعات قريبا ، على أن يمنع فيها تعاطى الخمر ، وسائر انواع المجون . وعلى ان تكون اسعار ارتيادها زهيدة حتى يقبل عليها العامل واسرته . واظن ان هذا الاقتراح كفيل بالدراسة والنظر ، فمن شأنه السمو بذوق العامل وتحسين حالته المعنوية والنفسية مما يترتب عليه زيادة انتاجه ،

هذا إلى أن هذه القاعات الموسيقية ستكون أداة فعالة يكسب عن طريقها العامل المعرفة والعلم ! ولا غرابة ، فالصيحة بين رجال التربية اليوم هى ان يكون التعليم دراسة للحياة من واقع الحياة فى سبيل الحياة ، وليس شك ارقصص الحياة التى قلنا بهاوماتنطوى عليه من عبر وعظات اجتماعية وخلقية هى دراسة للحياة من واقع الحياة فى سبيل الحياة .

الاندية الاجتماعية العمالية :

١٤٣ — ما احوجنا اذن لتنظيم اوقات فراغ العمال ، تلك الاوقات التى تستغل فى الهدم لا فى البناء اذا ماتغلب فيها الشيطان على الملاك فى الإنسان .. ما احوجنا إلى ايجاد الاندية الاجتماعية العمالية فى محيط المصانع ، تلك المؤسسات التى يجب ان تضم بين جدرانها غرفة للادارة ، وغرفة للمطالعة ، واخرى لخلع الملابس ، وصالة للألعاب ، ثم غرفة للموسيقى والأناشيد ، وفصل لتعليم القراءة والكتابة أو المواضيع الثقافية والوطنية وغرفة للأشغال اليدوية والرسم ، وصالة للتمثيل والاجتماعات العامة ، وغرفة لاجتماعات الفرق ، وغرفة للاسعاف ، فضلا عن دورة مياه صحية ومستوفاه ، وفناء واسع يتسع لبعض الألعاب كالكرة الطائرة وكرة السلة ، والفولى بول ، وقد تتفق الهيئة الادارية للنادى مع مدرسة مجاورة او نادٍ كبير على استخدام ملعب الكرة أو حمام السباحة مرة أو مرتين فى الأسبوع مساهمة فى نشر التربية البدنية .

١٤٤ — ويشرف عل النادى إخصائى اجتماعى المصنع لبحث مشاكل العمال الاجتماعية ، وتنظيم الدراسات الثقافية لهم . . كما يشرف على الناحية الرياضية اخصائى رياضى يضع البرامج الاسبوعية وينظم المباريات بين المصانع وبعضها ، تلك المباريات التى تعتبر من اقوى العوامل فى احياء الروح

الجمعية بين العمال وتماسكهم(١) ..

على ان يكون هناك مدرسون وفنيون اكفاء لتدريس المعلومات الحية وبطريقة مستساغة إلى العمال ، فالتربية اليوم شعارها تغذية الحى من الحى بطريقة حية . وليعلم المدرس ان التعليم اذا أراد أن يتجه نحو الاصلاح والنفع يجب ان ينبع من الحياة ، وان يصب فيها ، يجب أن تنبت مسائله من المحيط الواقعى الذى يتحرك فيه العامل ويلمسه ويعيش فيه ، يجب ان ننظر إليه على أنه جزء والمصنع والبيت والبيئة كل ، متضمن لهذا الجزء - اى التعليم - الذى يستمد مادته وغذاءه من الكل ، ثم يعود بدوره فيغذيه ، ولكن بعد ان يحلل الغذاء ويصقله ، ويضفى عليه من الروح والقوة ما يجعله يبعث به اليه فى آخر الأمر حياة وقدرة وثروة وكفاية وانتاجا . . وبهذا نكون قد هيأنا للعامل استغلال وقت فراغه فى تحسين مستواه الاجتماعى والثقافى والفنى . . وهل تتطلب التربية الصحيحة اكثر من ان تعنى التربية بالتربية من أجل الكفاية الفنية والاجتماعية ! ؟

١٤٥ — هذا . ولا انكر اخيراً ان هناك من بين مؤسساتنا الصناعية ما وفرت لعمالها اوقات الفراغ وعملت على تنظيم هذه الأوقات فى الوقت نفسه لما لهذا التنظيم من اهمية بالغة ، فلقد اكد علم النفس ان قدراً كبيراً من الأمراض النفسية انما يأتى من الفراغ غير المنظم . بل ويذهب هذا العلم الى ، أن أكثر الأفراد ميلا إلى ممارسة عادة الاستمناء ، هم اكثرهم شقاء واكثرهم فراغا ، واكثرهم عجزاً عن ملء فراغهم بإنتاج يجلب احترامهم لأنفسهم ، واحترام غيرهم لهم . وقد لوحظ ان القردة نفسها لا تمارس الاستمناء إلا فى حالة الحبس وعدم توافر النشاط الحر الممتع الواسع المدى .. والاستمناء مضر ولا شك ، فلقد نسبوا فى الماضى كل ضرر يمكن تصوره

---

(١) فالقاعدة أن تعرض مجموعة من الناس للخطر الخارجى يؤدى عادة إلى تناسى المجموعة لما بينها من خلاف وتكتلها لدرء الخطر .

للاستمناء ، فنسبوا اليه السل ، وفقر الدم ، والجنون ، وضعف البصر ، وفقدان القوى الجنسية . . وغير ذلك(١) » . .

نعم ، هناك مؤسسات فطنت إلى ضرورة تنظيم اوقات الفراغ فى محيط العمال ، فأنشأت الاندية الاجتماعية ولكن.. لموظفيها لا لعمالها! فأغلب اندية العمال عندنا فضلا عن أنه ينقصها عنصر الاخصائيين فى ادارة الاندية وقيادتها ، تكسوها مسحة ارستقراطيه ، فهى حرام على العمال ووقف على ذلك العدد المحدود من الموظفين فى كل مصنع ، أو على تلك القلة التى يعينها اصحاب الأعمال لمراقبة العمال فى إنتاجهم !! وبهذا نكون قد بعدنا كل البعد عن هدف الاندية العمالية وحقيقة اغراضها! . ولعمرى إن الاندية الاجتماعية «العمالية» ليست تحفة أو أمانة لتحاط بكل هذه القداسة الزائفة والعصمة المدعاة ! انها تحمل اسم العامل ، فليس اقل من ان تكون لأجل العامل وفى سبيل العامل . أما أن نحملها اسما غير اسمها ونسير بهـــا خطوات معدودات من طريق طويلة ملأى بالعمال قبل الموظفين ، فهذا هو عين التعارض مع رسالتها الحقة وهدفها النبيل ، فضلا عن مخالفته لنواميس التقدم وقوانين النهوض !

لقد شاهدت حفلة سنوية لإحدى الأندية التى تسير فى طريق الكمال وتعلوها المسحة الديموقراطية المحبوبة ، فتضم عمالها وتفتح لهم اذرعها وتقابل منهم الصغير مقابلتها للسيد العظيم .

وقد اطلعت على نظام الدراسة والمكتبة وعلى الوسائل الترفيهية والترويحية التى يعنى بها النادى ، وعلى تقارير تنم عن تقدم العمال ونشاطهم المضطرد . وخلاصة ما استطيع أن أقوله ان النا ى خلق عمال هذه المؤسسة خلقا جديدا ، وكأنه اشترى بالجنيهين الذى ينفقهما على العامل سنويا مخلوقا مثاليا فى طبيعته ومشيته

---

(١) الدكتور عبد العزيز القوصى : أسس الصحة النفسية ص ٤٥٤ .

وطريقة حديثه ومعلوماته واخلاقه..! ولسنا نشك فى أن الشركة قد استفادت من ارتفاع مستوى هؤلاء العمال اضعاف ما انفقت عليهم اتقانا فى العمل وامانة وحسن سلوك . ولقد جاء على لسان احد القائمين على امر النادى ما يأتى :

« . . لاريب أن لهذه الحركة الرياضية والاجتماعية أثرا ملموسا فى العمل وفى العمال ، فنى العمل انكمشت نسبة الجزاءات والعقوبات والفصل ، وأصبح العامل مقبلا على عمله فى لذة وارتياح ورغبة ، وصار الجميع يغارون على سلامة الانتاج . وعلى ضوء التجربة نؤكد انه مامن قوة تستطيع أن تكفل التضامن والولاء بين العمال والموظفين والرؤساء واصحاب الأعمال قدر ما تكفله بث الروح الرياضية وانماء الأخاء الاجتماعى بين الجميع »

ومن الانصاف أن نذكر أن النقود وحدها لم تحقق هذه الحركة ، وإنما كانت وسيلة فقط لتحقيق الأهداف التى دفعت إليها الغيرة والحماس والوعى الاجتماعى فى نفوس اصحاب المصنع وموظفيه نحو النهوض بالعمال . وانها لروح طيبة عالية تجلت فيهم جميعا ، فجعلتهم يتطوعون لهذه الخدمة فى تلقائية وسرور واندفاع .

الباب الخامس

فى

المحيط التربوى

والتوجيه المهنى للعامل

« قل هل يستوى الذين يعلمون والذين لا يعلمون »

١٤٦ — التربية أساس الاصلاح فى المستقبل وسند الاصلاح فى الحاضر ، وإذا نظرنا إلى التربية فى ضوء الوظيفة التى تؤديها للأمة ، فإننا نجد أن هذه الوظيفة تتعلق بصميم الكيان الذى تقوم عليه الأمة ، فالتربية هى التى تستطيع أن ترفع من شأن المجتمع ، وتحيل ركوده إلى حركة ، وفوضاه إلى نظام ، وقعوده إلى نهوض ، وعقمه إلى إنتاج .

والتربية تعد اليوم من ضروريات الحياة ، ولا نبالغ إذا قلنا أن التربية هى الحياة ، ولاحياة بغير تربية ، فهى ضرورية للحياة كالهواء والماء والغذاء . ولقد أصبح من أقدس واجبات الدول الآن العمل على تعميم التعليم ، فالعلم كما يرى افلاطون — « افضل شىء يملكه افضل الرجال » وهو عند شكسبير « الجناح الذى نستطيع أن نطير به إلى السماء » ويذهب الفيلسوف الفرنسى هلفيتيوس Helvetius الى ان « التربية تستطيع كل شىء » . ولسنا فى حاجة إلى أن نعدد فوائد التربية والتعليم ، أو إلى أن نعدد ماقيل من كلمات مأثورة فى هذا الشأن ، كما أننا لسنا فى حاجة إلى أن نحلل حكمة مونتين لنتبين كيف أن « الجهل هو أس الرذائل » ، أو تلك الحكمة البالغة التى قالها فيكتور هوجو لنوضح كيف أن « فى فتح مدرسة اغلاق سجون » .

لقد أصبح الشعار الآن « حق كل فرد فى انماء ذاته » ، وأصبح لكل أمة الحق فى أن تطالب الموكل اليهم الأمر بفتح باب التعليم على مصراعيه مسايرة بذلك ما يمليه التطور الاجتماعى . على أن حق الأمة المصرية فى ذلك حق يحتمه الدين قبل أن يحتمه التطور ، فلقد قال النبى صلى الله عليه وسلم « طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة » . فالدولة مسئولة أن تعد العدة لاستقبال كل من تسمح له ملكاته وميوله بالتعليم وفقا لما تقتضيه حقوق الفرد كانسان . ولقد صدق آدم سمث حيث يقول فى كتابه الثمين « ثروة الشعوب » : « إن شعباً تحكمه حكومة منظمة يجب ألا يترك فرد من أفراده

بغير تعليم ، فيجب أن تتاح إذن الفرص للجميع حتى يرتشف كل فرد من نور العلم ويهتدى بهديه ، أو كما يقول رولاند رئيس مجلس النواب الفرنسى عام ١٧٦٨ « يجب أن يعطى كل انسان فرصة يتعلم فيها التعليم الذى يلائمه » .. إن جان جاك روسو لم يكن مخطئا فحسب بل وكان يخرف كذلك حينما قال فى الكتاب الأول من « اميل(١) : « ليس الرجل الفقير فى حاجة إلى التعليم » فالحق أن الفقراء والعمال أشد حاجة إلى التربية من الأثرياء والوجهاء .

ولنا أن نفخر عندنا باسم « طه حسين » فهو وإن اقترن دائما بعميد الأدب ، فهو احق واولى أن يقرن كذلك بعميد رجال الاصلاح . حقا ، إن كل ماصدر أو يصدر من اصلاحات لن يعدل الأثر البعيد المدى لمجانية التعليم ، فالتعليم سيدخل كل بيت ، فيضىء حتما كل بيت . فليست الجهالة إلا الظلام الدامس الذى تتبعه التعاسة والاجرام . وإن من المصلحين من يرى الصبر على الجوع اهون من الصبر على الجهل !

هذا ، وانى اذ افردت للتربية بابا من ابواب هذا الكتاب ، فانى لم اقصد به أن يكون شاملا لنظريات التربية ، أو أن يكون معرضا للآراء فيها ، ولكنه باب قصد قبل كل شىء إلى أن يجعل من التربية شيئا مهما فى حياة المجتمع ، ولكى تكون كذلك يجب أن تكون شيئا مهما فى حياه المتعلمين ، وشيئا مهما فى عقول المعلمين القائمين على التعليم .

١٤٧ — أغراض التربية . يقول ارسطو فى احدى رسائله المشهورة « ان كل فن من الفنون لابد أن يرمى إلى غرض صالح » . فماهو الغرض الصالح الذى ترمى اليه التربية وتهدف ، باعتبارها فنا من الفنون ؟

اختلفت الاجابات السديدة عن هذا السؤال ، فالبعض يرى أن الغرض

---

(1) Emile on Education

من التربية هو « تكوين الاخلاق » ويرى البعض الآخر وعلى رأسهم سبنسر أنه « الأعداد للحياة الكاملة » ويذهب رأى ثالث إلى أن الغرض من التربية هو « تكوين العقل السليم فى الجسم الصحيح » ويقول ليولا — مؤسس جمعية يسوع المسيح - ان الغرض من التربية « هو السعادة الأخروية وتمجيد الخالق سبحانه وتعالى ».. الى غير ذلك من الآراء المتعددة المختلفة التى يحدد بها العلماء الغرض من التربية .

على أننا اذا نظرنا الى هذه الآراء لوجدناها تختلف من رأى الى رأى اختلافا يصعب معه التوفيق بين وجهات نظرهم المتباعدة ، فبينما نرى مثلا أن ليولا يتجه الى الحياة الأخرى نرى سبنسر ينظر الى الحياة الدنيا .

والواقع أن اختلاف الناس فى الغرض من التربية انما يرجع الى ان التربية ترمى إلى المثل العليا فى الحياة ، ولما كانت هذه المثل تختلف من فرد الى فرد ، فكذلك تختلف الأغراض . ومن هنا كان من الصعب الاتفاق على غرض واحد عالمى للتربية ، اللهم الا اظهار مواهب الفرد وتنميتها (١)

---

1) Sir Percy Nunn: Iducation, its First Principles, ch 1

الفصل الأول

التربية الصحيحة لانتاج عمال المستقبل

١٤٨ – اننا نعيش فى عصر شعاره الانتاج فى كل نواحى الحياة ، وليس هناك انتاج أهم ولا أضخم من انتاج التربية لعمال المستقبل . ولكن من هؤلاء الذين نعنى بقولنا « عمال المستقبل ؟ » . كلمة « عامل » لو أخذناها على معناها الصحيح الواسع لوجدناها تشمل كل فرد فى المجتمع ، فالأصل فى المجتمعات السليمة أن يكون لكل فرد من أفرادها عمل يؤديه وواجب يحرص على القيام به . وحتى إذا ما أخذناها على معناها الضيق والمتعارف عليه لوجدناها تشمل وستشمل على مر العصور الأغلبية الساحقة من كل أمة ، أى عمالها الصناعيون والزراعيون . فعمال المستقبل إذن هم ناشئة البلاد وأفراد الجيل القادم ، أو على الأقل هم هؤلاء الذين سيمثلون السواد الأعظم من الشعب فى كل عصر وفى كل غد .

ولما كان الغرض من الكتاب لايقتصر طبعا على مجرد معالجة الأوضاع العمالية الحاضرة ، بل ويهدف كذلك إلى رسم سياسة إنشائية لبناء مجتمع عمالى فاضل ، والإرتقاء بالمستوى الحاضر إلى مستوى آخر أرقى وأكمل . ولما كانت التربية الصحيحة تعد من أهم الطرق الحيوية – إن لم تكن الطريق الوحيد – التى تؤدى إلى ذلك الهدف ، لذا كان من الواجب علينا أن نتناول فى شىء من التوسع بيان الاتجاهات التربوية الحديثة اللازمة لتشكيل ناشئة البلاد ، الذين هم عمال الغد ، أى أن نرسم بعناية السياسة التربوية الصالحة لإنشاء طبقة مستنيرة من العمال فى المستقبل . ولا غرابة ، فإذا كنا نرمى إلى نشر التعليم ،

وجب علينا أن ندقق أشد التدقيق فى الاتجاه الواجب أن يسلكه هذا التعليم الذى يمد الأمة بالعنصر الحيوى لإنتاجها القومى . وأن نتساءل عن كيف تتجه التربية لكى تنتج لنا هذا العنصر الإيجابى من عناصر الإنتاج ، إنتاجا صالحا طيبا مباركا ؟ أو ماهى الطرق الواجب أن تتبعها التربية حتى تشكل لنا السواد الأعظم من الشعب على أفضل ما ينبغى وأحسن مايجب أن يكون ؟ وبالاختصار كيف تنحو التربية لتعليم النشء وخلق المواطن الصالح وبناء المجتمع السليم ؟

نعم ، كان من الواجب علينا أن نتناول هذا كله بشىء من التفصيل . . ولكنى رأيت أن أفرد «لاسس التربية الحديثة»[1] مؤلفا خاصا حتى لا تقتصر فائدة البحث على محيط الصناعة فحسب ، بل وتمتد كذلك إلى محيط أوسع ، فتشمل فضلا عن دائرة المصنع ، دائرة المدرسة والمنزل والنادى والمبرة ومحلات الرواد . . إلى غير ذلك من المؤسسات والأفراد الذين يهمهم الأمر .

التربية المهنية والتربية الحرة :

١٤٩ — يجمع قادة التربية فى العالم على أن التفرقة بين التربية الصناعية والتربية الحرة تفرقة باطلة ، فليست هناك أو يجب ألا يكون هناك تربية مهنية قائمة بذاتها .

والتربية المهنية هى تلك التى تكب على التدريب العملى فى الأعمال الآلية ، بعيداً عن كل مايمت للتربية الحرة بصلة أى بعيداً عما يربى الخلق ويهذب الذوق وينمى الاحساس بالجمال ، ويقوى ملكات الفرد وقدراته الذهنية حتى يتمكن من فهم العالم الذى يعيش فيه ، ومن المشاركة فى حل مشاكله .

نعم ، إن كل تربية صناعية صحيحة تستلزم نصيبا من التربية الحرة ،

(١) هذا المؤلف تحت الطبع الآن .

وكل تربية حرة متزنة تستلزم تعلم صنعة . أى أنه لاتوجد تربية مادام هناك تفرقة بين العمل والفكر [١] . إن الهندسة والخراطة والبرادة والنجارة والبناء والفلاحة .. إلى غير ذلك من المهن لايمكن أن تنجح دون أساس من المعرفة العلمية أو المواهب العقلية والملكات الفنية المدربة [٢] . وقصارى القول يجب أن نعلم أن فن الحياة ، بما ينطوى عليه من فهم لها ومقدرة على التفاعل مع المجتمع والتغلب على الصعاب وحسن التكيف مع الآخرين .. إنما هو مهنة تحتاج لتدريب نوعى ، مثلها فى ذلك مثل أية مهنة يراد بها كسب القوت [٣] . فلا بد إذن من أن تقف التربية الحرة جنبا إلى جنب مع التربية المهنية لأنه إذا لم تكن الثقافة ضرورية للمهنة وللتجديد والابتكار والابتداع فيها ، فهى ضرورية لأعداد الفرد بحيث يدخل غمار الحياة مزوداً برأس مال من المعرفة والخبرة تنير أمامه سبل الحياة وتكسبه دراية بمواجهة المشاكل المختلفة ومعالجتها . ولنا أن ننظر أخيرا بعين الأعجاب والتقدير إلى صورة هانز ساخ Hans Sachs التى يجلس فيها الصبى إلى معلمه الصانع ليعلمه إلى جانب صناعة الأحذية ، الشعر والأدب والموسيقى والأخلاق ! ..

وهذا بالضبط ، هو ما أرجو أن نراعيه وننتهجه سواء ونحن نقوم بخلق مجتمع عمالى فاضل أو الارتقاء بالمستوى العمالى الحاضر : تدريب وعناية بزيادة الكفاية وتحسين المستوى الفنى ، وتقوية الميول والقدرة على التجديد والابتداع والابتكار ، حتى يتسنى لنا بذلك استجابة حاجات دوائر الأعمال استجابة حية فعالة قادرة منتجة .

— والتربية الحرة التى لايكون سداها الواقع ، ولحمتها الخبرة لاتعد تربية ولنفسر فى شىء من الايجاز مانقصده بالواقع وما نقصده بالخبرة :

---

1) Whitehead : Aims of Education, P,74.
2) Spens report P,P 161 - 162
3) Adams : Evolution of Education theory P. 115.

١٥٠ — فالتربية التى سداها الواقع يعنى بها الا تباعد المدرسة بين نفسها وبين المجتمع ، بل عليها ان تكون صورة صادقة منه ، تعنى بدراسة الناس والأشياء كما هى عليه ، وكما يمكن ان تكون عليه . فالتعليم إذا أراد أن يكون منتجا وله قيمته فى الحياة يجب أن يكون وثيق الصلة بواقعهـــا مستمداً من صميمها ، ومنصبا عليها ، إذ ليس لتعليم ما ان يتحول الى حياة ما دامت مادته بعيدة عن الحياة ، فالتعليم الذى لايخرج إلى الحياة الواقعية ، تعليم عقيم لايلد انتاجا يكون له أثر فى هـذه الحياة الواقعية . وليس لتعليم ما أن يدعى أنه يستطيع أن يؤدى وظيفته كاملة فى رفع مستوى الحياة إذا لم يكن مستمدا من واقعها نابتا فى محيطها متغذيا بما تتغذى به هذه الحياة من الأشياء والحوادث ، منفعلا بما يمر بها من احداث كبيرها وصغيرها ، وبما يسودها من عوامل على اختلاف أنواعهـا . وذلك لأن للتعليم الذى ينبت فى هذا المحيط القدرة على أن يعود فيغذى هذا المحيط نفسه بالغذاء الذى يرفع من شأنه ويزيد من قوته وسعادته . . ومعنى هـــذا ان التعليم سيخرج باحثا منقبا فى المجتمع يجمع الحقائق والمشاهدات ويعود ليدرسها فى هدوء بين جدران قاعة الدرس ، وبذلك تصبح المدرسة مجرد معمل ترد إليه العينات من واقع الحياة لترتب وتبوب وتوضع تحت الفحص ، وتستنتج منها النتائج وترتب عليها الدراسات . وهل هناك اجدى واخصب من تعليم يكون له مثل هذه الصفه ، فيعنى فيما يعنى به بمشاكل العامل مثلا ، يأخذها كعينات حية للبحث والتنقيب ويبنى على نتائجها الارشاد والتوجيه ! ؟

١٥١ — والتعليم ثانيا يجب ان يكون لحمته الخبرة الذاتية للمتعلم ، بمعنى انه يجب أن تقدم فى المدرسة العناصر الملائمة لتنمية الميول وتوجيهها توجيها صالحا ، وأن يقابل الفرد فى المدرسة الكثير من المشكلات التى تتصل بأغراضه وحاجاته الحيوية ، ليعالج حلها بنفسه . وبقدر الامكان يجب عدم التدخل لارشاده الا اذا احتاج الأمر إلى ذلك وتطلبه بشكل ملموس . كما يجب ان

تكون هذه المشكلات والتجارب غنيه بالمواقف الملائمة لقيام العلاقات الاجتماعية الصحيحة ونموها . والخبرة التى نقدمها للفرد يجب ان تحتوى على عناصر تتحدى نفسه وتحفزها وتهيء له سبيل النمو وتزيد من قدرته على الادراك والمعرفة والتفكير والعمل . على انه يجب مراعاة مواجهة الفرد بألوان الخبرة التى تتفق واستعداداته اى التى يكون مهيأها عقليا ، والا كان ادراكه ناقصا ، واستجابته سطحية واستفادته غير كامله او سيئة احيانا . ولكى تكون الخبرة منتجة الانتاج الوافى يجب أن تكون متصفة بالاتساع المنتظم والتنوع . ومما ينمى الخبرة ويوجهها توجيها صالحا منتجا وجود مشاكل امام الفرد يسعى لحلها ، فقد تطرأ مشكله يصعب على الفرد التغلب عليها بالأساليب المألوفة ، فيتحتم عليه ان يتدبر ويعمل فكره حتى يعالج الموقف المتضمن للمشكلة والفرد فى اثناء علاجه للمشكلة يكتسب « بصرا بالموقف » يكون عاملا مهما فى تنظيم الخبرة وتوجيهها . ولتوضيح هذا نذكر التجربة التى اجراها كولر على الشمبانزى « سلطان » حيث وضعه جائعا فى قفص ، ووضع له فى خارج القفص موزه لا يمكنه اخذها بيده ، ولكن عن طريق التغلب على عائق معين ، كأن يستعمل عصا قصيرة موجودة داخل القفص للحصول على عصا طويلة موجودة فى خارجة .. وهكذا استمر كولر إلى ان وصل عدد العصى إلى ما يقرب من الخمس عشرة (١) . وهذه تجربة فى التعليم تبرهن على ان الشمبانزى يكسب فى كل مرة اثناء سلوكه خبرة تفيد فى المواقف التالية ، وهى خبرة جاءت عن طريق الخبرة وأدت إلى زيادة كسب الخبرة ، والتعلم على هذا النحو يصبح نموا فى القدرات والمهارات .. وواضح ان الشمبانزى قام بسلوكه هذا او بنشاطه هذا بفعل دوافع داخلية لتحقيق اغراض تشبع هذه الدوافع .

---

1) Wolfgang Kohler: The Mentality of Apes.

مما سبق يتضح ان الخبرة هى اساس التعلم ، وواجب التعليم هو فى تهيئه وسائل الخبرة الذاتية امام المتعلم ، تلك الخبرة التى يجب أن يكون سداها التفكير والتدبر ، والعمل والممارسة ، والحكم والموازنة ، والمحاولة والخطأ.. ولحمتها حاجات المتعلم وحياته وأهدافه ، بمعنى أن تكون هناك غاية ذاتية يرمى اليها الفرد حتى يتوفر الدافع لمعالجة الموقف الخبرى . وكما قلنا يجب على التعليم أيضا أن ينظم ميادين هذه الخبرة بالكيفية التى تؤدى إلى التدرج فى العمق والاتساع ، فينتقل بالفرد من غايات قريبة من الهدف إلى غايات أبعد فأبعد حتى تتسع الخبرة وتؤدى إلى النمو ، أو بعبارة أخرى إلى كسب الخبرة فتصبح طريقا منظمة إلى التعلم الحقيقى . فالغرض القريب يتطلب أعمالا بسيطة ، وأما الغرض البعيد فإنه يتطلب أعمالا معقدة ، ويجب أن يتدرج الفرد فى نموه التربوى من البسيط إلى المعقد .

وتنوع الخبرات العملية وتعددها ، والاحتكاك العملى المستمر بالأشياء وبالأشخاص يساعد على تنمية الذات وتكامل الشخصية والثقة بالنفس . والثقة بالنفس لايقصد بها الغرور ، فالغرور هو تقدير المرء لنفسه بمقدار أعلى من الحقيقة ، ونقيضه احتقار الذات ، وهو تقدير المرء لنفسه بمقدار أقل من الحقيقة . وأهم أسلوب يساعد على تقدير المرء ذاته حق قدرها هو التفاعل الكافى مع العالمين المادى والاجتماعى تفاعلا عمليا يترتب عليه وضعه فى المكان اللائق باستعداده ويترتب عليه اقناعه بذلك . وبمعنى آخر أن اتزان فكرة المرء عن نفسه تتناسب تناسبا طرديا مع اتساع المجال التجريبى والخبرى والتفاعلى مع العالمين المادى والاجتماعى . وقد سبق أن بينا أهمية المباريات الرياضية والزيارات العلمية والرحلات الداخلية والخارجية . . كوسائل من ضمن الوسائل المنتجة لتوسيع المجال الخبرى عند العمال ، فضلا عن أنها وسائل يغلب عليها طابع الترفيه والاستساغة والقبول .

١٥٢ — وإذا كنا قد قلنا بأن التربية الصحيحة هى التى تنبع من واقع الحياة ، وتستند وتقوم على الخبرة . . فإنه يمكن القول بأن المعرفة — ونقصد بها هنا تلقين المعلومات — يجب أن تكون غذاء للعقل لا شحن وخزن فى الذهن، فالمعرفة الصحيحة هى تلك المعلومات المستمدة من البيئة الطبيعية والاجتماعية والثقافية المحيطة بنا والتى تقدم للفرد بحيث يمكنه استيعابها وهضمها فتتحول إلى قوى عقلية ونشاط فكرى ، كما يتحول طعامنا إلى كرات دموية وخلايا جسمية ، بمعنى أن المعرفة تصبح طريقا ناجحا للتعلم متى كان فى قدرة الفرد أن يترجمها إلى خبرة عقلية ، وبمعنى آخر المعرفه والافكار الصحيحة هى التى تتحول إلى عقل وتترجم إلى خبرات ، وتمكن الفرد من فهم العالم المحيط به .. وهنا فقط يصبح التعليم عن طريق المحاضرات والكتب تعليما منتجا وكما هو معروف لدينا من أن تزاحم المأكولات فى المعدة يؤدى الى سوء هضم ، فإن تزاحم المعلومات فى العقل يؤدى إلى سوء هضم عقلى .

المعرفه اذن يجب أن تكون رياضة عقلية تنمى القدرات العقلية وتكسبها تمرينا وقوة على التفكير ، وقدرة على مواجهة المواقف الجديدة التى تعرض لنا .

الفصل الثانى

التربية وتثقيف اليافع

١٥٣ – الأمة الحية هى التى يعرف أفرادها حقوقهم ويطالبون بها. وحقوق الأفراد التى كفلها الدستور لا يتأثر بها الفرد إلا اذا كانت له دراية بمعناها، وفهم صحيح لمبناها. وهو لا يصل إلى هذه الدراية وهذا الفهم إلا اذا تعلم. فالتعليم الذى هو اول حق من حقوق الانسان، هو كذلك أول معين له على فهم حقوقه وتمتعه بها، وهو ايضا اول معين له على فهم واجباته وآدائه لها. وكما ان الفرد مطالب بأداء واجبه الذى فرضه عليه المجتمع فهو كذلك مطالب بعدم التقصير فى حقوقه او تنازله عنها، إذ فى تنازله عنها إفساد للاسرة التى هى وحدة المجتمع. والتعليم مفتاح العقول والقلوب به يشعر الفرد بكيانه، وبه يستفيد من الارشادات والمشروعات الاجتماعية التى لا يستفيد سواد الأمة منها لجهلهم بمنفعتها.

والأسرة التى يدخل العلم من أحد أبوابها يهرب الفقر من بابها الآخر، لأن العلم يفتق الذهن وينير البصائر ويفتح العين امام مشاكل الحياة. وكما يهرب الفقر يهرب المرض أيضا لأن المتعلم يفهم حينئذ كيف يقى نفسه غائلة المرض وكيف يحافظ على سلامة جسمه وكيف ينتفع بكل ما يلقى اليه من نصح وتوجيه. فلا غرابة إذن أن يجزم البعض بأن انحطاط مستوى المعيشة لسواد الشعب فى مصر وما يقترن به من مرض وانحلال فى الصحة إنما يرجع اول ما يرجع إلى الجهل، وينادون بأن يكون اول لبنة فى بناء الأسرة المصرية هو مكافحة الجهل فيها.

وإذا كانت نسبة التعليم الآن بين العمال حقيقة اعلى منها بين سكان القرى ، الا أنها لا زالت دون المأمول .

ولقد دلت الاحصاءات على ان نسبة المتعلمين فى القطر عامة هى ٢٠٪ (١)، وهى نسبة لا تليق بأمة تريد النهوض ، وتصبو إلى الرقى . وإنا نأمل والحالة هذه ، ان نعبىء كل امكانياتنا لرفع هذه النسبة ، بل لجعلها ١٠٠ ٪ فى اقرب وقت مستطاع ، فالعلم ذخيرة الانسانية التى يجب ان يزود منها كل فرد بالقدر المناسب الذى يمكنه من الكفاح فى هذه الحياة ، وخاصة بعد ان تعقدت اساليبها ووسائلها واصبح التعليم سلاحا اوليا من اسلحتها .

١٥٤ — إن الانظمة الجديدة لا تعنى بالضرورة خلق مدنية عظيمة ، كما ان تحسن الاحوال الاجتماعية لا يجعل الناس احسن حتما مما كانوا عليه قبل ذلك . فلو انك نقلت سكان حى قذر غير صحى إلى ضاحية عصرية ، لما ضمنت انهم لا ينقلون معهم عاداتهم الذميمة ، وبذلك سرعان ما يتلوث محيطهم الجديد . فلا بد من أن يدرب العمال على صلاحية التكيف لأى إصلاح ننشده لهم ، او لأى خدمات نرمى إلى اعدادها فى محيطهم . وهل هناك غير التربية طريقا قادراً على تدريب الفرد وتعديل سلوكه ودوافعه ، وجعله اكثر قدرة على الاندماج والتكيف للوسط الذى يعيش فيه ؟ هل هناك غير طريق التربية بقادر على تعديل النمو الفطرى البدائى نحو اهداف عليا تتفق والمستويات والقوانين الأخلاقية التى تراضى المجتمع المثالى على أن يجعلها أهدافا وقوانينا !؟ إن التربية « عملية » يقصد بها تعديل سلوك الفرد واعادة تشكيله ، لاعداد تلك الشخصية الاجتماعية الجديدة التى تتصف بالتكيف والتكييف وحب

---

(١) من تقرير اللجنة المالية بمجلس النواب عام ١٩٥٠/١٩٥١ .. ومن المؤسف حقا أن تدل الاحصاءات على اننا نتقهقر فى هذه الناحية لا نتقدم ، فتحليل نتائج التعداد فى مصر للدكتور سيد بك صبرى يحدثنا ان النسبة كانت ٢٢٪ فى سنة ١٩٣٧

التعاون والاشتراك مع الآخرين فى الأعمال التى فيها صالح الفرد وصالح المجموع .

١٥٥ — وحركة تعليم الكبار adult education التى كثيراً ما تسمى بحركة تعليم العمال ترمى إلى تغيير سلوك الفرد ، والمقصود بالتغيير هو كما ذكرنا تغيير إلى الأحسن ، تغيير اجتماعى يشعر الفرد بقيمته كعضو فى هيئة اجتماعية عليه نحوها واجبات وله منها حقوق . او بمعنى آخر احداث تطور فى السلوك من حالته البدائية إلى حالته المتمدينة ، ومن حالته الفردية إلى حالته الاجتماعية ، ومن كونه سلوكا مبنيا على خرافات وظلمات إلى سلوك مبنى على خبرة وتفكير ذى منطق علمى . وتغيير السلوك معناه أيضا تغيير فى عادات الفرد يترتب عليه تغيير فى عادات المجموع تغييراً يمكن أن يوصف بأنه خطوة تقدمية فى سبيل الرقى .

وحركة تعليم الكبار ترمى أيضا إلى الانتفاع من اوقات الفراغ فى نواح نفعيه وترفيهية وتثقيفية ، واستمرار من لم يسعده الحظ بالاستمرار فى التعليم ، ومن أولى أغراضها كذلك زيادة رقم الانتاج ورفع المستوى الاقتصادى للشعب ، ومنح الفرص واتاحتها لافراده فى ظل النظام الديموقراطى حتى يحسوا فضله ويلمسوا معناه فيشاركوا فى تثبيته . كما أنها تهيء للعمال معالجة نواحى الضعف الفنى فيهم .

وفى انجلترا ترمى الحركة إلى اهداف بعيدة حين تقوم باعداد القادة والوزراء من بين العمال انفسهم .

١٥٦ — ولقد اقتطع وقت التعليم والتدريب فى بعض الدول من صلب وقت العمل ، فكان فى هذا فضلا عن زوال نظام تعليم الحرف بواسطة العمال القدامى ، احساس بأن المجتمع يقوم بأداء واجبه نحو العمال ، ويمنحهم كل امكانياته فيمنحوه بدورهم ولاءهم وقلوبهم ، ويبادلوه وفاء بوفاء ، وتقديراً بتقدير . ويكون نتيجة هذا أن الفائدة كما تعود على العامل فهى حتما تعود على صاحب العمل وعلى المجتمع أيضا . ولقد أثبتت التجارب نجاح هذا الاتجاه إذا ما شجعته المؤسسات الصناعية وظللته بالروح المخلصة والصادقة .

ولقد نفذ هذا النظام فى بعض المصانع بانجلترا حتى إن مصانع «كدبرى» تشترط فى قبول العمال توفر الاستعداد عندهم لتلقى النشاط الثقافى فى مؤسساتها التربوية . ومصانع كدبرى من المؤسسات القديمة التى عنيت بحركة تعليم العمال، فقد بدأت فحتمت على عمالها التمرين الرياضى فى جزء من ساعات العمل المقررة ، ثم اشترطت فى سنة ١٩٠٦ على عمالها أن ينتظموا فى الدراسات المسائية التى تحولت بالتدريج إلى فصول نهارية تعنى بالثقافة إلى جانب الرياضة . وبانجلترا الآن نحو ٣٩ مصنعاً يتبعون هذا النظام الذى يستفيد منه حوالى ٢٥ ألف عامل .

ومؤسسة رجبى Rugby تعتبر نموذجا يمكن الاستفادة منه أيضا ، فهى تحتم على كل عامل أن يقضى بمدرستها ثمانى ساعات على الأقل فى الأسبوع تُستقطع من ساعات عمله .

وهناك اتجاه آخر يقوم على إغراء الشباب للاستفادة من الهيئات الثقافية المختلفة وطرق ميادين النشاط التربوى القائم ، وذلك بأن تكون هناك جهوداً ترفيهية تتخللها الجهود الثقافية بين آونة وأخرى. وتعتبر محلات الرواد والمراكز والأندية الاجتماعية . من الأمثلة الحية التى يمكن لها إحياء مثل هذه السياسات . ولقد دلت التجارب على ان اقبال الشباب على مثل هذه المؤسسات يكون أكثر من إقبالهم على المؤسسات الثقافية البحته . وهناك من يرى تخصيص بعض الليالى للترفيه والرياضة والبعض الآخر للثقافة ، إلا أن هذا يعطى الفرصة للأعضاء للتخلف عن الجانب الثقافى .

١٥٧ — ويقول المهتمون بهذا اللون من التعليم - تعليم الكبار - بضرورة تقسيم المتعلمين إلى فئات حتى يتسنى لهم المناقشة، فالمناقشة هى دعامة كل تعلم ، وهى بطبيعتها عملية اجتماعية فيها تبادل الفكر وتعاونه على حل مشكلة ما . .

وليعلم المدرس أن الغرض الحقيقى من التربيـة يجب أن يكون إيجابياً لا سلبياً ، إذ لابد أن يرمى إلى تحقيق النشاط المطلق للأفراد لا إلى كبت هذا النشاط . فالتربية ليس معناها أن يصمت الفرد ويسكن ، بل معناها أن يعمل وينشط ويتحرك ويتكلم .. التربية ليس معناها تلقين المعلومات وحشدها فى الأذهان فى جو صامت ساكن ميت ، بل إن معناها تحقيق النمو الحر للفرد .

ومن هنا كان لابد من أن تصطبغ حركة تعليم العمال بالديموقراطية فى التعلم ، ونقصد بالديموقراطية فى التعلم أن لا يفرض المعلم « دكتاتورية عقلية » على العامل ، فخير للعامل ألا يقبل حقيقة لا يفهمها من أن يقبل حقيقة لا يسلم بها ، مثله فى ذلك كمثل الغذاء للجسم . . الديموقراطية فى التعلم هى التى تمنع شخصا ما ـ أياً كان مركزه ـ من التسلط على شخص آخر وفرض آرائه عليه . ولذلك كان لابد من أن يعطى كل عامل حق الاعتراض ، وحق المناقشة فيما يلقى عليه . فالفصل مثلا يجب أن يتحول إلى شبه حلقة تصطخب فيها الآراء ، وتتقارع الأفكار بين المدرس والعامل ، وبين العامل وأنداده . وأن يقف المدرس موقف الناقد المهذب الذى يهيىء لطلبته الظروف التى تساعدهم على تبين الخطأ فى تفكيرهم ، ويظهر لهم ما اختفى عليهم من زوايا فى دراسة الموضوع . وظيفة المدرس إذن ليست فى املاء الآراء بل فى تهيئة الجو للمناقشة ، تلك المناقشة التى تنتهى بالوصول إلى حكم أو رأى أو احتمال لعدة آراء ، ولا عيب مطلقا فى أن ينتهى الموضوع إلى غير رأى ، لأن عناصر تكوين الرأى لم تتوفر فى حالته .. وظيفة المدرس هى فى أن يكون على علم ودراية بعقليات من يدرس لهم وطبيعتهم ، قادراً على التمشى معهم وقيادتهم دون أن يشعروا هم بهذه القيادة . ويقينى أن هذا لا يتأتى للمدرس إلا إذا كان واسع الاطلاع والخبرة الفنية ، متمكنا من مادته . . أو على الأصح إلا

إذا كان المدرس فيلسوفا ، والفيلسوف هو الذى يحب المعرفة ، ويتعطش إليها ، ويداوم البحث فى العلوم المختلفة ، أو كما يحدد افلاطون فى جمهوريته معنى كلمة فيلسوف « بأنه الذى يتذوق جميع أنواع المعلومات مع شغفه بها وميله الدائم للاستزادة منها » . فليس يكاف أن يلم المعلم بمادته فقط حتى يكون معلماً جيدا ، فمعلم الرياضة مثلا يجب ألا يكون قديرا فى الرياضة فحسب ، بل وعارفا بنفسية من يدرس إليهم ، وبكيفية ايصال علمه إلى عقولهم وأذهانهم ، ذلك لأن فعل التعليم كما قال ادمز Adams ينصب مفعولين . فإذا قلنا « أعلم محمدا الحساب » ففعل التعليم ينصب محمدا وينصب الحساب ، فلأجل أن ينجح المعلم فى تعليم محمد الحساب ، يجب أن يكون ملما بكل من الحساب ومحمد ، وفوق هذا يكون واقفا على طريقة ايصال الحساب إلى ذهن محمد ، أى أن المدرس يجب عليه أن يكون ملما على الأقل بثلاثة أشياء هى :

١ — مادة الاختصاص أو المادة التى يدرسها .

٢ — نفسية من يدرس له وعقليته وقدارته واستعداداته . . إلخ مما يعنى به علم النفس .

٣ — طريقة ايصال هذه المادة إلى من يدرس له . . وهذا مما يعنى به علم التربية .

١٥٨ — واجب التعليم اذاً كما قلنا هو العناية بوسائل الديمقراطية واساليبها إن فى التعلم أو فى المعاملة ، على أن يحرص على قيام الحكم الذاتى ، ذلك الحكم الذى يكفل لنا النظام إلى جانب الحرية فى التعلم . وخلاصة هذا الحكم هو ان يتمتع فيه الأفراد بإدارة شئون مجتمعهم المدرسى بكامل الحرية ، فهم المشرعون الذين يناقشون القوانين ويصوغون القواعد ، وهم الذين ينتخبون من بينهم السلطة القضائية ، والسلطة التنفيذية . وهم ، ولهم حرية وضع دستور المدرسة وقوانينها فى ضوء خبرتهم ومشكلاتهم — لهم من

باب أولى حرية تعديل هذه القوانين والتعليمات على ضوء ما يستجد من مشكلات .

ومن هنا يصبح النظام والحرية فكرتين تنموان معا جنبا إلى جنب لا تناقض بينهما ، ويصبح التعليم حرية فى حدود النظام ، ونظاما فى حدود الحرية . . وهذا ما نرجوه لشعبنا الكريم أن يكون شعبا حراً وأن يكون شعبا منظما ، ومما يعزى إلى لورد بروغام قوله « إن التعليم يجعل الشعب سهل القياد ، ولكن يصعب أن يساق سوق الأغنام . . والتعليم يجعل الشعب سهل الحكم ، ولكن يستحيل استعباده كما يستعبد الرقيق »

والآن ، الم تر معى بعد هذا العرض الموجز أن الحرية والمناقشة ، والنظام والحكم الذاتى ، وسائل مرغبة مجدية فى تربية العمال . ثم هى وسائل حية لتدريب الفرد على التعاون والتمتع بالحرية الاجتماعية مع احترام حقوق غيره ومراعاة حرية زملائه فى الوقت نفسه ، فهو لا يستطيع أن يفعل كل ما يعن له لأن القواعد التى وضعها بنفسه تحدد نشاطه وحريته دائما ، وتجعله يفعل ما يختص به فقط ومالا يعود بالضرر على غيره . . وهل يتطلب علم الأخلاق أكثر من أن يلم الأفراد بحقوقهم وواجباتهم وأن يزودوا بمثل ماتقدم من صفات ! ؟

١٥٩ — هذا ، وتبذل الجامعات فى الدول الآن مجهودات جبارة لرفع المستوى الثقافى عند الجماهير ، والنزعة الجديدة ترمى إلى ربط نشاط الجامعات الداخلى بالمجتمع ، وتهدف إلى نشر الجهود الجامعية فى أوسع نطاق ممكن عن طريق الأتصال بالشعب والتغلغل فى اوساطه . فى امريكا مثلا نجد أن جهود الجامعات فى تنظيم المحاضرات الشعبية قد أصبحت ظاهرة عامة فى كل أجزاء الولايات المتحدة منذ بداية القرن الحالى . كما سارعت منذ الحرب الأولى فعدلت برامجها الشعبية بما يتفق وقدرات الشعب وامكانياته ، واصبح

لها فى أمريكا جمهور كبير يتصل بها ، وامتد نشاطها إلى الاذاعة والصحف وما إليها من القوى المؤثرة فى الرأى العام . ولقد قدر عدد المستفيدين من نشاط الجامعات بأربعة ملايين نسمة ، عدا من يستفيد عن طريق الاذاعات الثقافية . وتدبر الجامعات الأمريكية المال اللازم لنشاطها هذا من ميزانيتها ومن الاعانات التى تعطى لها لهذا الغرض . وقد يصل ببعض الجامعات أن تصرف ١٠٠ الف جنيه سنويا أو اكثر على حركة تعليم العمال ، تلك الحركة التى ترتبط بالنهضة العمالية اشد الارتباط فتؤثر فيها وتتأثر بها .

والأمر لا يقتصر على امريكا ، ففى اغلب الدول تبذل الجامعات جهدا كبيرا عن طريق تعاونها مع الهيئات الأخرى التى تعمل فى هذا الميدان ، وخاصه فى ألمانيا وسويسرا والدانمرك ، مع ملاحظة أن حركة تعليم الكبار فى هذه الدول لم تكن فى يوم من الأيام حركة قاصرة على الطبقة المتوسطة كما كان الحال مثلا فى انجلترا وأمريكا ، بل كان الفلاح والعامل هما دائما هدف الحركة الرئيسى .

١٦٠ — وميادين تربية الكبار وتثقيفهم فى الخارج ميادين واسعة فى رقعتها وفى تنوع عناصرها ؛ فهى لا تقتصر على نشاط الجامعات بل وتشمل أيضا جهود المصانع وجهود المدارس الشعبية التى تتركز حولها الحركة فى الدول الاسكندیناوية ، ولقد وصف جراوندفج رسالة هذه المؤسسات الشعبية بقوله « انها مؤسسات تعليمية مفتوحة لشباب الأمة كلهم ، مهمتها اعداد الشباب والعمال للحياة التعاونية الصحيحة .. وتبصرهم بأنفسهم وبطبيعة بلادهم ومصادر القوة ونواحى الضعف فيهم ، وتجعلهم اقدر على الاستمرار فى التحصيل والثقافة بعد تركهم هذه المؤسسات » . ثم ان هناك اتحادات العمال وجمعياتهم التى تأخذ معظم زمام الحركة بيدها فى المجتمعات الصناعية ، وذلك يرجع إلى تيقظ العمال وفطنتهم إلى ان الاتحادات والنقابات لا يمكن أن تكون

لها قوة يحسب حسابها إلا إذا كانت مستنده ومطعمه بشخصيات مستنيرة . وهناك الحملات التثقيفية التى لا تركز جهودها على عدد أو مجموعة معينة من الناس ، بل تنشر معارفها فى أوسع دائرة ممكنة وعلى اكبر عدد ممكن . وهناك الاذاعة الثقافية والأفلام التعليمية ، وهما وسيلتان لهما اثرهما لما يمتازا به من الصبغة الترفيهيه . وهناك المكتبات والنشر بأساليبه المختلفة من صحف ومجلات وكتب ونشرات . وهناك فوق هذا كله جهود المتطوعين من بين الجامعات والشباب المثقف الذين يعنون فيما يعنون به بتعليم العامل التشريعات الخاصة به ، وذلك عن طريق تبسيطها وتقريبها إلى فهمه حتى يقف عل ماله من حقوق وما عليه من واجبات . .

١٦١ — رأينا بعض الجهود القومية التى تبذل فى الدول لحركة تعليم العمال ، تلك الجهود التى تقوم أولا على اكتاف الهيئات الأهلية ، والتى تنمو وتثمر عن طريق الوعى الاجتماعى والتعاونى بين الجميع. هذا إلى منظمة اليونسكو التى لا تفتأ هى الأخرى عن أن تضع دائما نصب أعينها حركة تعليم وتربية الكبار وتناقشها فى حلقات دراسية خاصة لتنهض بالحركة فى العالم ولتسير بها فى الإتجاه السليم المثمر .

وحسنا فعلت الحكومة فى مصر إذ تسعى الآن لنشر التعليم ومحو الأمية ، فهناك الجامعات الشعبية ، وهناك الفصول التعليمية التى أقيمت فى مصانع عدة إذ ينص القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٤٤ الخاص بمكافحة الأمية ونشر الثقافة الشعبية على أصحاب الأعمال التجارية والصناعية الذين يستخدمون عادة ثلاثين عاملا فاكثر ، أن يهيئوا على نفقتهم وحدات لمحو الأمية بين عمالهم وأن يتكلفوا بدفع المكافآت التى تصرف لمن يقومون بالتعليم فيها . . إلى غير ذلك من الإتجاهات المحمودة نحو التوسع فى التعليم عموما ، بتعميم المجانية فى المرحلتين الابتدائية والثانوية . .

وكل هذا جميل وكله حسن ، فواجب الحكومة يقتضى عدم ترك العمال ـ أو أبناء العمال ـ دون تربية وتوجيه ثقافى ما دام الوعى القومى لم ينضج عندنا بعد وما دام الولاء الاجتماعى لم يدفعنا لتكوين هيئات أهلية تحمل على عاتقها حركة تعليم الكبار كما هو الحال فى الخارج . جميل أن تعنى الحكومة بمكافحة الأمية ونشر التعليم الذى هو « بالنسبة للمواطن كالماء والهواء » ، فتنمية موارد الثروة لا سبيل إليها إلا بتيسير العلم للناس ، فالجهل لا ينمى شيئا ، والعلم يستخلص الخصب من الجدب والغنى من الفقر والرخاء من الاعدام .

نعم ، جميل هذا كله ، ولكن هل جميل أن تقام الفصول وتشيد منائر الحياة فى المصانع لا لشىء ، اللهم إلا لتحتل جزءا من فناء المصنع أو من ابنيته ؟ هل جميل أن نحمل المصباح ولكنه مطفأ وسط ظلام دامس وحلكة ضاربة ؟ .

يقينى أن تثقيف العمال وتوجيههم الوجهة الصالحة المنتجة سوف لا يؤتى أكله وثماره إلا إذا ظللته نفوس أصحاب الأعمال وضمائرهم قبل أن تظلله النصوص والمواد ! نعم ، لقد شيد أصحاب المصانع الفصول ، وأقاموا المصابيح ، واصبحنا نراها شكلا ، ونلمسها ظاهرا ، ولكن هل هو هذا الذى نبتغيه ! ؟ . انا نبتغى للفصول نشاطا وموضوعا ، وللمصباح زيتا ونورا ، وللعامل بعثا وروحا ! انا نبتغى تنظيما واسعا يشمل فيما يشمل اقتطاع ساعات التعليم من صلب وقت العمل ، أو تخفيض ساعات العمل ، وإلا لكان من العبث أن ننتظر من عامل مرهق طوال النهار أن يحضر أو يواظب على الحضور . وحتى إن هو حضر فإنا لا نتصور كيف يمكنه أن يستفيد مما يمارسه من نشاط أو يلقى عليه من دروس . . وانا نبتغى روحا صادقة مخلصة تلهب الحركة دائما وتحفز العمال وترغبهم .. وانا نبتغى مدرسا يؤمن برسالته ويدركها تمام الإدراك ، ويقف على وسائلها وأهدافها ويبذل كل جهده فى أدائها وتحقيقها ،

فكما يقول « جوزيف بين » المربى الأمريكى « أننا لا نتردد فى أن نقول إنك لا يمكنك أن تعلّم إلا إذا عرفت الغرض من التربية ، وتمكنت من معرفة وسائلها وطرائقها . وفهمت قواعدها ، ودرست ماقاله وماجربه علماء التربية وفلاسفتها » . . وانا نبتغى فصولا للمران والتدريب لترقية المدارك الفنية ، وقيادة العمال فى الطريق الذى يوصلهم إلى القدرة على الابتداع والإبتكار والتجديد . وانا نبتغى ونبتغى . . ولكنا ينبغى أن نعلم أخيرا أن برنامج تعليم العمال يجب ألا يقتصر دائما على أصحاب الأعمال . فهناك منهم من لا تسمح ظروفه الاقتصادية بقيادة مثل هذه الحركة ، ولذا يجب أن يكون البرنامج قوميا قبل كل شىء ، فيشترك الجميع فى تحقيقه ويسهروا على تنميته ويساهمو فى النهوض به .

الفصل الثالث

التوجيه المهنى

١٦٢ — قصة الحياة الإنسانية سواء فى صورتها العملية التطبيقية أو النظرية التأملية ليست إلا سجلا حافلا بشتى محاولات الإنسان للتكيف مع الطبيعة المحيطة به . . سواء أكان ذلك التكيف تكيفا ذهنيا ثقافيا أو تكيفا حركيا عمليا . فالتربية منذ بدء تاريخها كانت عملية ترمى إلى اعداد الناشىء لمهنة خاصة بأدق معنى الأعداد ، فقد عرفت العصور القديمة التدريب على الخطابة ، التى شجعها شيشرون ، وكان لها مبادىء وطرق خاصة وضعها كونتيليان (Quintiliau) . وقد شرح افلاطون فى جمهوريته الطريقة المثلى لإعداد طبقات الصناع والجنود والفلاسفة على الترتيب . وفى العصور الوسطى كان الشاب يعد للمهن المختلفة ، فيكون اسكافيا أو نساجا أو تاجرا أو قسيسا أو فارسا ماهرا . وكانت معاهد أوربا الاكاديمية حتى عهد قريب تعد أفراد الطبقة الحاكمة ، إذ تتسلم أبناء الطبقة العليا ، وتتناولهم بالتهذيب والتثقيف كى تعدهم لشغل وظائف القصر أو السلك السياسى أو الجيش . وقد كانت انجلترا فى الجزء الأخير من القرن السابع عشر ، وفى أوائل القرن الثامن عشر تعد ربابنة السفن وملاحيها فى مدارس قائمة على شواطىء البحار حيث يتلقى الشبان تدريبا قوامه الرياضة الجغرافية ، وفنون الملاحة . .

وإذا كانت الأمم المختلفة الآن قد اعتنت بمسألة التوجية المهنى عناية بالغة وأولتها اهتماما عظيما ، فذلك لأن اقتصاديات الأمم اليوم لا تقاس بمدى مافى أرضها من ثروات ، وما تتضمنه من أموال بقدر ما تقاس بمدى عنايتها

بأجيالها المقبلة ، والكشف عن قدرات شبابها وتوجيهها ، حتى يستفاد المجتمع من أكبر عدد من أبنائه ، ولا تضيع ثروات عقلية هائلة ، تتمثل فى النبغاء والعباقرة ، نظرا لأنهم لم يجدوا التربة الصالحة لقدح قدراتهم وميولهم . ومع ذلك نجد أننا فى مصر لم نعن بالتوجيه المهنى أية عناية تذكر ، ولم نوجه له أية مجهود علمى أو عملى كما فعلت الأمم الراقية الأخرى التى اهتمت بالتوجيه المهنى فى جميع النواحى والمرافق الحيوية للدولة .

١٦٣ — إن الطبيعة الانسانية تستند فى تقدمها الواسع وفى تطورها الملموس على استغلالها لكل امكانيات البيئة إلى أقصى حد مستطاع ، وذلك عن طريق ما تختزنه من قدرات واستعدادات حيوية عامة ، تتشكل وتتطور وتتعدل بحسب مقومات البيئة من جهة ، وبحسب الفاعلية الانسانية من جهة أخرى .

وإذا رجعنا إلى الهدف المتفق عليه من التربية والتعليم وهو اظهار مواهب الفرد واعداده لكسب العيش ، وجدنا ان من وظائف التربية توجيه الفرد واعداده ليقوم فى الحياة العملية بالمهنة التى تناسبه preparing the right man for the right job وهذه الوظيفة هى قوام عملية التوجيه المهنى ، ذلك التوجيه الذى يهدف اول ما يهدف إلى عدم وضع المكعبات فى الثقوب المستديرة ، ولا الكرات فى الثقوب المكعبة ، لأن ارتباط الفرد بمهنته نتيجة لفهم خاطىء لاستعداداته وقدراته ، او لعلاقات اجتماعية معينة تسمح له بالارتباط بهذا النوع من العمل اوذاك ، او لمجرد الرغبة العادية البسيطة فى العمل على اى وجه من الوجوه . . سوء اختيار المهنة هذا لا يقلل فقط من الكفاية ، بل ويسلب الفرد سعادته ويسىء إلى حالته الصحية والنفسية . ففضلا عما فى عدم التكيف المهنى من خسارة مادية ملموسة للمجتمع ، فإنه يعرض الانسان كذلك للضعف العام ، ويثير فى الفرد الكثير من الانحرافات النفسية

والعصبية ، وهـذا ما دفع العالم دكتور هيير Dr Heuyer إلى ان يضم معهد خدمات التوجيه المهنى إلى عيادات الأمراض النفسية والعصبية مما جعل التـكيف المهنى فرعا ضروريا فى علم الوقاية من الأمراض العقلية ، إلى جانب كونه وسيلة من وسائل العلاج . فعلاقة الانسان بمهنته ، ومقدار تـكيفه معها عامل من عوامل التكامل والتوازن النفسى والاجتماعى .

لقد كان من المتوقع فى القرن الماضى أنه لن يأتى القرن العشرين إلا وتحل الآلة محل الإنسان ، وبالتالى تلغى ضرورة وجوده فى العمل الصناعى ، غير أنه على العكس من ذلك لم تحل الآلة محل الانسان بل استلزمت فيه صفات وقدرات أكبر واسمى من ذى قبل ، وأصبح للعامل النفسى أهمية كبرى فى الحياة الصناعية . وليست رسالة التوجيه الصحيح لأفضل تـكيف بين الانسان ومهنته إلا وضع كل بحسب قدراته واستعداده وكفاءته فى مهنة واضحة المعالم قد أُجرى عليها تحليل دقيق أدى إلى معرفة أقوم الطرق لممارستها وتنظيمها . وبهذا نستطيع أن نتلافى أهم جانب من جوانب الشذوذ والتنافض فى حياتنا المهنية . وبهذا كذلك نحصل على أفضل نتاج ممكن بأقل مجهود ممكن .

ولقد رأينا فى تحديدنا لرسالة التـكيف المهنى أن الأمر مزدوج ذو جانبين : الانسان من جانب والمهنة من جانب آخر ، والتفاعل بينهما يثير أمام الباحث مشكلتين أساسيتين هما مشكلة تـكيف الانسان بالمهنة وتـكيف المهنة بالانسان . ولنبدأ بعرض المشكلة الأولى ، ملاحظين أننا سنقصر البحث طبعاً فى حدود المهن الصناعية .

أولا : تـكيف الانسان للمهنة .

— تـكيف الانسان لمهنته يتطلب ثلاث نواح : الاختيار المهنى ، والتوجيه المهنى ، والأعداد المهنى .

١٦٤ - فالاختيار Selection هو منهج يهدف إلى اتخاذ الشخص الذى يملك صفات جسدية ونفسية ضرورية لأجل انجاز عمل معين بطريقة مرضية منتجة ، أى هو البحث عن القدرات الضرورية لعمل محدد معين[١] . فالأفراد يختلفون فيما بينهم اختلافا كبيراً فيما يمتلكون من قدرات واستعدادات ، هذا إلى جانب ما تتميز به المهن الصناعية من تنوع وتوزع وتعقد ، مما يستلزم أنماطا متغايرة من القدرات والاستعدادات . ولهذا كان البحث فى معرفة القدرات الانسانية فيما يتعلق بمهنة معينة ، خطوة ضرورية لتحقيق أى تكيف بين الانسان والمهنة . وعلى أساس تلك المعرفة ينبغى أن تقوم حيـــاة الانسان المهنية .

١٦٥ - أما التوجيه المهنى Orientatiou فيختلف عن الاختيار المهنى فى نقطة البدء ، وإن اتفق معه فى الهدف . فهدفهما أن يعين لكل عامل الموضع الذى يلائمه أفضل ملاءمة فى المجتمع بحسب قدراته الخاصة[٢] . ولكن التوجيه يبدأ من الفرد والاختيار من المهنة . فالتوجيه المهنى يضع هذا السؤال : ماهى القدرات التى لدى هذا الفرد من أجل القيام بعمل نافع فى الحياة ؟ أما الاختيار فعكس ذلك . . فالفرد يعرف جانب النشاط الذى اختاره ولكنه لا يعرف ما إذا كان قادراً على أدائه بطريقة مرضية أم لا ، أى أن الاختيار عملية تهدف إلى تحديد ما إذا كان المرشح لعمل محدد ، حائزا على القدرات المطلوبة لذلك العمل المحدد أم لا ؟ وبذلك يكون التوجيه إذن أوسع مجالا فهو يهدف إلى افادة الفرد عن طريق القدرات الحائز عليها ، وإلى تحديد المجال العملى الذى تتضح فيه تلك القدرات المكتشفة ، ثم إنه يستلزم معرفة سيكولوجيه كاملة بجميع المهن ، أما الاختيار فلا يتطلب إلا معرفة المهنة التى سيختار لها المتقدمون من أجلها .

---

1) Walther : La Technopsychologie du Travail Industriel, P,62
2) Walther, P. 72.

١٦٦ — أما المرحلة الثالثة من مراحل تكيف الانسان لمهنته ، فهى مرحلة التكوين أو الاعداد المهنى ، وهى مرحلة تالية للمرحلتين السابقتين ، إذ بعد اختيار المرشحين لمهنة معينة أو توجيههم للمهنة التى تلائمهم ينبغى القيام بتعليمهم وتدريبهم Training على أفضل طريقة لأداء تلك المهنة على خير وجه . فليس يكاف أن نجد العامل الكفء لعمل معين ، أو نصنف الأفراد وفقا لاستعداداتهم ونعهد إلى كل فرد بما هو ميسر له بتوجيهه نحو المهنة التى تتفق وقدراته ، وإنما من الضرورى كذلك أن نهتم بمرحلة تعليم الفرد واعداده لممارسة عمله ممارسة تقوم على منهج علمى صالح ، منهج علمى يتدرب عليه الفرد مع إرشاده وتوجيهه حتى يتجنب الأخطاء التى قد يتعرض لها ، وحتى يمكنه تأدية عمله بأقل مجهود ممكن ، وفى أقل وقت ممكن ، وحتى نحصل فى نفس الوقت على أفضل نتاج ممكن . ويستدل من تجارب الأستاذ سوتر Suter فى مصنع أحذية بالى بسويسرا ، على أن التمرين العلمى المنظم يمكن من خفض مدة التمرين أولا ، ومن مضاعفة أو تثليث الناتج ثانيا .

ويتضح لنا من عرض تلك المراحل الثلاث أن تحقيق التكيف عامة يستلزم دراسة جديه لطرفى المهنة ـ أعنى العامل والعمل نفسه ـ فقصر الدراسة على أحدهما لن يؤدى مطلقا إلى الغاية المرجوة .

١٦٧ — ولنتساءل الآن عن طبيعة المنهج الضرورى لتحقيق هدف التكيف بصورة عامة ، ولنعرض لإحدى المحاولات الأولى للاجابة عن هذا السؤال ، وأعنى بها محاولة العالم الأمريكى تايلر Taylor ، حيث يقوم منهج تايلر على أساس تحليل كل عمل صناعى إلى حركات أولية ثم قياس المقدار الزمنى اللازم لكل حركة ثم تحديد المدة الزمنية للحركات جميعاً . ومن هذا التحديد نستطيع قياس متوسط العمل السوى (وهو دائما أقل من استعداد

العامل المتوسط بحسب منهج تايلر(١)) ونقوم بعد هذا باختيار العمال بحسب إنتاجهم فى حدود ذلك المستوى من العمل . فمن لا يستطيع منهم أن يصل إلى ذلك المستوى يعد غير صالح للعمل وينحى عن مهنته . ونلاحظ على هذا المنهج أنه أولاً يقوم على فهم جانب واحد من جوانب المشكلة وهو العمل نفسه ، وحتى هذا الفهم فهم تحليلى آلى ضيق . ونلاحظ ثانيا أن ذلك المنهج لا يتيح اكتشاف القدرات الفردية والاستفادة منها فى موضعها الملائم لها فهو على حد تعبير بوناردل(٢) ليس إلا «عملية عمياء .. بمعنى أنها تبين — إلى حد معين — ما إذا كان العامل حائزاً للرضى فى عمله أم لا . ولا تسمح بأى تحليل للقدرات ، ولا تفسر لأى سبب ينجح العامل فى عمله أو يفشل ، ولا تبين أى الأعمال أكثر ملاءمة للعامل»

غير أن طريقة تايلور فى القياس الزمنى قد تكون نافعة فى نواح أخرى خاصة سنعرض لها فيما بعد . ويعنينا الآن أن نبحث المناهج المختلفة التى يمكن أن يستند إليها فى تكيف العامل لمهنته تكيفاً صحيحاً .

١٦٨ — مناهج تقليدية : من أقدم المناهج المتخذة لهذا الغرض ، ذلك المنهج الكونى العام ، منهج « شهادة العمل نفسه » فهو منهج قديم قدم الكون نفسه على حد تعبير بوناردل ، ويقوم على أساس وضع الإنسان فى عمل ثم تقدير النتاج بعد ذلك تقديراً كميا وكيفياً ، وإذا كنا قد وجدنا فى منهج تيلور أساساً للتقدير يستند إلى القياس الزمنى للحركات المكونة للعمل ، فإننا هنا لا نكاد نعثر على أساس ما . . غير أن هذا المنهج وللأسف هو المنهج المتخذ فى غالبية دور الصناعة رغم ما يتسم به من عبث ومن إضاعة للوقت والجهد فى سبيل نتيجة مجهولة لا ضمان لوجودها ، هذا إلى جانب ما قد ينجم

---

(1) Walther, p.70

(2) Dr.E.Bonnardel: L'apaption de l'homme â son métier,p.96

عنه من أخطار . فنحن فى هذا المنهج نستخدم شخصا جاهلين جهلا تاماً بطبيعة استعداداته وقدراته معتمدين على ما يكشفه لنا المستقبل المجهول . وكان من الواجب أن نتثبت أولا من تكامله النفسى والجسدى قبل تطبيق تلك المحاولة غير المأمونة العاقبة . ويعرض لنا فورد فى كتابه «حياتى وعملى» حدود اعتماده على هذا المنهج ، فيذكر أنه بإزاء العامل الجديد « ما كان ليهمه حياته السابقة ولا ما يقوله . . بل المهم هو ما يستطيع أداؤه من أعمال . فالمقدمات لا أهمية لها . . فسيان أن يكون العامل متخرجا فى سجن « سنج سنج » أو متخرجا فى جامعة هارفرد . . إنه لا يسأل من أى المعاهد حصل على دبلومه . . إذ ينبغى أن يبدأ الجميع من نهاية السلم لاختبار قدراتهم» ويضرب مثلا بأحد مفتشى الأقسام الرئيسية فى المصنع ويقول بأنه قد بدأ كناساً فى المصانع .

ولكننا على الرغم مما نعترف به من نجاح هذه الوجهة من النظر فى مجالات محددة ، إلا أننا نقف منها موقف الحذر والتشكك العلمى . . ولا ينبغى أن نقيم نجاح « فورد » الاقتصادى على سلامة هذه الوجهة من النظر . فقد يرجع نجاحه إلى عوامل أخرى تتصل بالاقتصاد العام فى الولايات المتحدة وقد يكون نجاحه قائما على حساب سعادة العمال وسلامتهم . والذى يعنينا الآن هو الإشارة إلى أن منهج « شهادة العمل » - كقاعدة لاختبار العمال - منهج غير صالح لبيان قدراتهم المختلفة ، كما أنه كما قلنا من قبل مغامرة طويلة الأمد تستنفد الكثير من الجهد والزمن ، 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 . ويتبين لنا هذا من التعرف على العوامل التى يتوقف عليها نجاح شهادة العمل ، فلشخصية رؤساء العمل ومباشريه أثر كبير فى تقدير العمال وبالتالى فى تحديد

نجاحهم . وليس أخطر فى تقدير عامل من العمال من الوقوف عند حدود التقدير الشخصى من جانب رؤسائه . ولهذا المنهج جوانب أخرى لها خطرها ، إذ أن مجرد ممارسة العامل لمهنة معينه - قد يكون غير ميسر لها - عقبه دون انتقاله إلى مهنة أخرى علها تكون أجدى عليه وعلى واقعية العمل نفسه . فالعامل متعود أن يلبس نفسه بأول مهنة يقوم بمباشرتها ولا يحاول - فى غالبية الأحيان - الخروج عنها . هذا مع عدم رغبة العمال فى المغامرة بممارسة عمل مجهول ، إلى جانب تمسك رؤساء العمل ببعض العمال وحرصهم عليهم لدوافع شخصية لا تمت إلى طبيعة العمل بسبب .

ويتضح لنا من كل تلك الأسباب مجتمعة أن العمل نفسه لا يصلح كشهادة(١) ، ما دام يستند إلى كل هذه الخلافات الكبيرة من العوامل الشخصية والتعسفية وعوامل المصادفة . هذا إلى جانب أنه طريق طويل شاق باهظ النفقات ، كما أنه لا يحل لنا مشكلة تكيف الإنسان بمهنته بوجه عام شامل على أساس وضعى علمى سليم .

١٦٩ — وهناك مناهج أخرى لا تقل خطراً عن المنهج السابق وذلك لاستنادها إلى عوامل شخصية بحته كذلك . ومن بين تلك المناهج « التوصية » وتلعب للأسف كذلك دوراً خطيرا فى ارتباط الكثير بمهنهم ، وقد تتعدد الدوافع إليها ، فقد تكون الحاجة الملحة من جانب العامل والشفقة من جانب الموصى ، وقد تكون الصداقة أو مختلف العلاقات الاجتماعيه المتنوعة ، وقد يكون الضغط الاجتماعى . . وكل تلك عوامل غريبة شاذة ما كان ينبغى أن توجد فى المجالات المهنية - بل فى أى مجال كان - حيث القانون الوحيد الذى ينبغى أن يكون له الحق فى التوصية هو القدرة على الانتاج . ولا تقل خطورة التوصية عن خطورة « الشهادات والدبلومات » كمناهج للاختيار فى مهنة من

---

(1) Bonnardel. p-p,25-40

من المهن . إذ أن وقائع الحياة المهنية تختلف كل الاختلاف عن كل المبررات التى دعت إلى حيازة تلك الشهادات والدبلومات التى لا تكاد تعد أساسا صالحا - على الاطلاق - لقياس الصلاحية واللياقة فى مهنة من المهن . هذا إلى جانب أن العمل المهنى لا يتطلب معارف ومعلومات سابقة بقدر ما يستلزم قدرات واستعدادات موجودة متوفرة ، فقد يكون الأكثر ثقافة وتحضرا أقل حيوية ونشاطا واضأل مجهوداً وأقل استعدادا وكفاءة فى مجالات الحياة المهنية .

ويتخذ الكثير من دور الأعمال منهج المقابلة الشخصية Interview أساسا للاختيار ، وهى احدى الطرق التقليدية القديمة الاستعمال إلى جانب طريقة « شهادة العمل نفسه » ، ولكنها مع اهميتها السيكولوجية (١) لها خطرها كذلك ، لتدخل العوامل الوجدانية .

١٧٠ — وهناك مناهج أخرى يعرض لها بوناردل تعد أقل تقليدية من المناهج السابقة ، وذلك مثل : ١ - السمات الخارجية ، وتلعب دوراً خطيراً فى تحديد الحكم فى الطريقة السابقة - طريقة المقابلة الشخصية - ويقوم هذا

---

(١) ترى الدكتورة ماى سميث « ان بعض الصفات ، الخلقية والمزاجية ، مع مالها فى بعض الاحوال من عظيم الأهمية ، مازالت تستعصى على القياس الموضوعى . فمثلا كيف نحكم على شخص ماحكما صائبا بأنه يصلح لمركز رئيسى فى عمل معين؟ فقد يكون هذا الشخص مرءوسا كفئا ، لكن إذا ارتفع وارتقى تحول إلى دكتاتور مصغر ... إنى لاأعرف سبيلا إلى معرفة ذلك الاطريق الاختبار الشخصى Interviewing على ما يعتوره من العنصر الذاتى . على أن ذلك لا يحط من قيمته كثيرا إذ أن الأخذ بالملاحظة الدقيقة المنظمة المقصودة طريقة علمية معترف بها عند استحالة التجريب .. وفى الواقع أن الاختبار الشخصى بوساطة الاستبار interview حالة خاصة من الصلة بين فرد وآخر يسهل بها الحصول على معلومات عن هذا الفرد لا تتيسر بطريقة أخرى » وإنى اتمشى إلى حد فقط مع الدكتورة ماى وبشرط أن ننظر إلى الاختبار الشخصى على أنه فن ، كسائر الفنون يحتاج إلى استعداد وتدريب لمن يقوم به .

المنهج على أساس توكيد العلاقة بين ملامح الوجه والمميزات العقلية ، على أن الأمر لا يقتصر فيه على ملامح الوجه فحسب ، وإنما يتعداه إلى سائر أعضاء الجسم . والتجارب العديدة فى هذا الصدد تثبت عدم اليقين فى نتائج هذا المنهج لدرجة يتساءل معها Burtt (١) «علام يظل هذا المنهج سائدا حتى اليوم لماذا لم يندثر ؟ ، وعلى الرغم من أن بعض المهن يستلزم توافر بعض المميزات الخاصة فى السمات الخارجية كالجمال - وذلك كبعض المهن المتعلقة بالتعرض للجمهور (البائعات مثلا) إلا أنه - كما يقول بوناردل - حتى فى هذا النوع من المهن ، يكون التعبير أهم من الملامح الساكنة الجامدة . وعلى هذا فلا ينبغى الاعتماد على نتائج هذا المنهج كأساس لتقدير تكيف الانسان بمهنته إذ سوف تتعثر بذات العقبات التى بيناها فى المناهج السابقة . ٢ - وهناك منهج دراسة الخط وله انصار عديدون أولهم العالم Binet فى كتابه Les rèvélations de l'écriture d'aprês un contrôle Scientifique سنة ١٩٠٦ والعالم W. Hegar فى كتابه Les graphologie par le Trait سنة ١٩٣٨ . .

١٧١ — وواضح أن كل هذه المناهج التقليدية لا تحقق أى تكيف حقيقى بين الانسان ومهنته ، إذ كما سبق أن قلنا ، يتوقف تحديدنا للتكيف على تقديرنا للقدرات والوظائف النفسية من جانب العامل ، وعلى تحليل دقيق شامل للعمل بحسب القدرات والاستعدادات النفسية ، فكيف يمكن القيام بهذا التقدير إذا كنا نجهل تلك القدرات ؟ كما تتميز تلك المناهج بنقص علمى شنيع فهى تعتمد إما على التوسم أو التجربة الشخصية أو البداهة وتسمح دائما بتدخل العوامل الشخصية فى التقدير ، فالحكم يستند إلى الشخص الذى يحكم ويقدر وإلى حالته النفسية الوقتية . ولا مجال للشك فى خطورة تلك العوامل

---

1) Principles of Employment psycholgy: Harold Ernest Bnrtt p.43

الشخصية وفى افسادها لسلامة التقديرات ولا أدل على ذلك من تلك النتائج التى توصل إليهـــا كثير من العلماء أمثال Pieron, Toulouse Laugier, Weinberg بصدد العوامل الشخصية وتوافرها فى تقدير شهادات الاختبارات المدرسية ، فلقد قام هؤلاء العلماء بدراسة صور متعددة من امتحانات فى التاريخ والجغرافيا والفلسفة قام بتصحيحها ممتحنون مختلفون ، وانتهوا إلى تحديد كمية الاختلافات بين تلك الامتحانات فكانت الاختلافات فى بعض التجارت بنسبة ٦٠ ٪ وفى أخرى بنسبة ٥٠ ٪ وفى ثالثة بنسبة ٢١ ٪ وفى رابعة بنسبة ٩٤ ٪ (١) ولقد روعيت الدقة الرياضية الكافية لتلافى الأخطاء ورغم هذا كله كانت تلك النتيجة الحاسمة ، التى تثبت اختلافا جوهريا فى تقدير الممتحنين .

فإذا كان الاختلاف على تلك الصورة البينة فى تقدير أوراق مكتوبة فماذا يكون عليه الاختلاف فى تقدير الانسان نفسه ؟ ثم أليس يتضح لنا من هذا أيضاً خطورة الطريقة المتبعة فى بعض المصانع الأوربية والأمريكية فى اتخاذ ما يسمونه « بالترقيمات المهنية » التى يقوم بها رءوساء العمل والمشرفون عليه ، وسيلة لتقدير العمال ؟ . وأننا ندرك ولا شك مما سبق أن ذكرناه خطورة الاعتماد على تلك الترقيمات ؛ فاختلاف حالات العمل واختلاف حالات العمال وسيكولوجياتهم اختلافا واسعا كبيرا لايسمح بأى تقدير دقيق يقوم به رئيس العمل أو المشرف . هذا إلى جانب ما يعرف عن رؤساء العمل من تقديمهم لتقديرات مضللة عن العمال الذين يعملون تحت إمرتهم ؛ فهم يوحدون بين الآلة والعامل ولا يرون فيهما إلا شيئا واحداً . . وبالتالى لا يصدرون تقديراً إلا على ما يرون أمامهم من انتاج مباشر ملموس ، دون

---

1) Bonardel, p.p. 78—80.

مراعاة لقدرات العامل وحالته من جهة وملابسات الآلة من جهة أخرى ، فعامل متوسط فى عمل ميسور سهل يقدَّر - فى حالات كثيرة - باعتباره عاملا ممتازاً ، على حين أن عاملا مجيدا فى عمل شاق صعب يقدر تقديراً سيئا (١). ومن هنا تتبين لنا خطورة الاعتماد على التقديرات التى يدلى بها رؤساء العمل.. فالعوامل الشخصية التى تلعب فيها الدور الأكبر كثيرة ومتنوعة .

وإذا كان هذا هو شأن الانسان فى حكمه على الانسان . . أفليس هناك مجال آخر إذن للتخلى عن هذا الحكم المضطرب وعن تلك الدوافع والعوامل الشخصية والوصول إلى تقدير موضوعى خالص يكون أكثر سلامة ودقة؟

نعم ، إن مسألة التأثر بالاعتبارات الشخصية فى تقدير الانسان لغيره ، جعلت البحث عن مناهج أكثر سلامة وموضوعية هدف الكثير من العلماء ، وأخذ علم النفس يرحب بطريق الاختبارات الموضوعية ، وفى مقدمتها مقاييس الذكاء ، ولم تلبث ان ابتدعت بجانبها مقاييس اخرى لبعض القدرات الخاصة . وهذه إن لم تكن فى مثل دقة مقياس الذكاء إلا أنها تمتاز ببعدها عن الأثر الذاتى .

١٧٢ — المناهج الموضوعية : لسنا بصدد عرض تاريخى أو تفصيلى للمناهج الموضوعية المختلفة ، موضحين الأساليب والطرق المتباينة التى يستعان بها فى مسألة التوجيه والاختيار والاعداد ، وما يتعلق بذلك من اختبارات للقدرات وأقيسة للمهارات الحسية والحركية والذهنية .. فإن هذا كله لأجسر على مواجهته هنا لما يتضمنه من ابحاث وعوامل وعناصر متشعبة ومتعددة تخرج بنا عن حدود عرضنا الضيق المحدود للموضوع ويكفى أن أحيل القارىء إلى مكتبه علم النفس ، وهى مليئة بالمراجع الأجنبية والعربية التى تبحث وتعالج

---

1) Bonardel, p. 96

هذا الموضوع ، كما يجب ألا يفوت القارىء الاطلاع على ابحاث مكتب العمل الدولى العديدة فى هذا الصدد . .

١٧٣ — ومع ذلك ارى لزاما علينا ان نعرض بكلمة ولو موجزة لهذا الموضوع الموضوعى ، فنقول ان هدف تلك المناهج هو الوصول إلى قياس نفسى دقيق شامل حاصر لمختلف قدرات الانسان إزاء المهن المختلفة .. إلا أننى أتساءل مع بوناردل عن تلك القدرات التى تلغط بها مختلف المناهج . ما هى على وجه الدقة ؟ هل ميزت وعزلت وأحصيت وعددت ، وصنفت ورتبت؟ إنهم يتحدثون عن الاستدلال والحكم والتخيل والارتباط والتنسيق والتثبيت والتحليل والملاحظة والتركيز والفهم والادراك والارادة ، وعن أنواع مختلفة من الذكاء العملى والنظرى والعددى ، وعن أنواع مختلفة من الذاكرة والانتباه وعن قدرات خاصة وأخرى عامة .. الخ . فما هى تلك القدرات وخصائصها ، وما هى الأسس الصحيحة لتصنيفها وتحديدها ما دامت لها كل تلك الأهمية فى الوصول إلى أهدافنا فى التكيف ؟ ! أم ان هناك منهجا آخر نستطيع أن نلغى به وجودها ونتجنب إشكالها ونحقق به هدفنا دون اللجوء إليها والاعتماد عليها ؟ . . إن منهجا كهذا موجود بالفعل قال به بعض العلماء وأطلقوا عليه اسم « المنهج التجريبي العملى » . . ولكنك لم تلبث طويلا وأنت تقلب فى مكتبة علم النفس الا وقد شاهدت المنهج وسط عاصفة هوجاء من النقد ، وحملة قاسية من التجريح . . ولعل أشد ما وجه اليه من سهام كان على يد بوناردل الذى طوح بمنطقه الكثير من لب المنهج وجوهره ، واوهى بحججه الكثير من قوته وطلاوته ، وتركه أخيرا يعانى حشرجة الموت ، قاصر النفع محدود الفائدة ، ضيق المدى .

إن حل مشكلة القدرات هو مفتاح التكيف العام للانسان وعمله . ولكن ما هى القدرات وما طبيعتها وما حدودها وما منهج اكتشافها ودراستها ؟ !

عشرات وعشرات من التحديدات والتعريفات والتصنيفات مما يجعل المجال أمامنا خليطا متشابكا لا ثقة فيه ولا يقين ، رغم أهميته وضرورة تحديده . فقد ينظر إلى القدرة بادئ ذى بدء باعتبار أنها استعداد غريزى وراثى أو قد يعمم التعريف كما فعل « كلاباريد » فيشمل كل استعداد سواء كان طبيعيا أم مكتسبا لأداء عمل بطريقة معينة . وقد ينظر إليها نظرة غائية بحسبان أنها المميزات الجسدية والنفسية التى تحدد بحسب الانتاج . وقد تعرف بحسب Lahy بأنها ميل طبيعى يعبّر عنه باستجابات نتيجة لإثارات معينة . وقد تعرف بحسب Binois بأنها « مجموعة من الميزات الدالة على الامكانية التى يمتلكها فرد لأداء عمل أو لاكتساب مجموعة منظمة من الاستجابات بالنسبة لهدف محدد كتعلم لغة أو حل مسألة رياضية أو النجاح فى عملية يدويه » وقد تعرف كذلك بأنها استعداد فطرى يسهل التعلم والعملى كما يقول Christaiens. ثم تصنف بحسب أساس معين إلى قدرات عقلية وقدرات حسية وقدرات حركية وقدرات فسيولوجية . . الخ ، وقد تصنف بحسب أساس آخر إلى قدرات جسدية وقدرات نفسية وقدرات نفسيه اجتماعية . . الخ . وغير ذلك من التقسيمات . ثم قد يقسم كل تقسيم من التقسيمات إلى جوانب مختلفة ، فالقدرات العقلية مثلا تقسم بحسب الأشكال المختلفة للذكاء إلى :

(١) ذكاء فطرى (٢) ذكاء عددى (٣) ذكاء عملى . وفى داخل الذكاء العملى مثلا يميز الفهم والنقد والاختراع . والذكاء العددى يقسم بدوره إلى أجزاء مكونة له . ثم نعثر على قدرات اخرى تعد مساعدة للذكاء كقدرة الانتباه والذاكرة والتخيل . . إلى آخر تلك التقسيمات والتفريعات العديدة المتنوعة . وقد يتحدث عن قدرات عامة وقدرات خاصة(١) ، فالقدرات العامة

---

(1) Binois : La psycholgie appliquée, p-p. 35 -37

تحدد باعتبار أنها إما حسية او حركية او عقلية . ثم تصنف القدرة العقلية ـ على سبيل المثال ـ إلى الانتباه والذاكرة والتخيل . . الخ . وتصنف القدرات الخاصة بحسب تحديد نسبي ، فالقدرة تكون خاصة بالنسبة لقدرة أخرى عامة ، وعامة بالنسبة إلى قدرة اخص منها . فالقدرة على العلوم الرياضية مثلا قدرة خاصة بالنسبة للذكاء باعتباره قدرة عامة ولكنها قدرة عامة بالنسبة لمختلف ضروب التفكير الرياضى . . الخ . . الخ . وقد لا يكتفى بالوقوف على تحديد القدرات بل يبحث فى تطويرها وما يتوقف عليه هذا التطوير من شروط متعددة من بيولوجية أو جغرافية او اجتماعية فيسأل عن مدى قدرة التمرين على تعديل القدرة وتحسينها . .

وليس شك أننا نلمح فى كل تلك الاتجاهات والتعريفات والتحديدات والتفريعات نوعا من التعسف والاعتباط ، مما يجعل من مشكلة القدرة مسرحية حقيقية ذات فصول متعددة على حد تعبير سبيرمان Spearman .

١٧٤ — ولقد قام سبيرمان(١) — ويعتبر أكبر حجة فى هذا الموضوع بتجميع النظريات السيكولوجية المختلفة بصدد القدرات وأحصاها فى أقسام ثلاثة كبيرة هى النظرية الأحادية Monarchic . والنظرية الطائفية Oligarchic والنظرية الفوضوية Anarchic .

وبعد أن انتقد سبيرمان آراء غيره من العلماء أدلى بنظريته ووصفها بأنها « اختيارية » ، ولا تقبل الشك وانها خلاصة النظريات الأخرى اى انها تحتوى على عناصر توفق بين عناصر من جميع النظريات الأخرى ، وهو يسمى نظريته « نظرية العاملين Two Factors » . وملخص هذه النظرية أن كل عمل يقوم به العقل او قياس أى قدرة عقلية عند أى شخص من الأشخاص عند قيامه بعمل من الأعمال يمكن عدها نتيجة فعل عاملين : عامل عام يشترك بين جميع العمليات العقلية وهو ثابت بالنسبة للفرد الواحد ، ويطلق على هذا العامل

---

1) C. Spearman : The Abilities of man.

اسم « العامل العام G. Factor » . اما العامل الآخر فهو عامل نوعى يرمز له بحرف « S » خاص بكل عملية بالذات ، وهذا العامل يختلف من عملية إلى أخرى فى الفرد الواحد . فلكل شخص منا مقدار ثابت من الاستعداد العقلى العام ، يؤثر فى درجة نجاحه فى جميع العمليات العقلية التى يحاولها ولكن هذا الاستعداد العام لا يعمل وحده ، بل يوجد إلى جانبه استعداد نوعى لكل عملية . والنجاح فى أى عمل من الأعمال يتوقف على الاستعدادين معاً ، فقدرتى على حل مسألة حسابية مثلا تتوقف على استعدادى العقلى العام من جهة وعلى استعدادى الخاص لحل هذا النوع من المسائل من جهة أخرى .

ولنقم الآن بتجربة اختبار على عمل من الأعمال ثم نحكم فى ضوئه على القدرات التى يظهرها الشخص فى الاختبار - وليكن الاختبار هو معرفة المقدرة على التميز بين النغمات الموسيقية - وما دام العامل العام مشتركا بين جميع العمليات العقلية للفرد الواحد ، فلا بد أن يكون هناك توافق فى النتائج التى نحصل عليها من الاختبار . ومعنى هذا أن أولئك الذين يمتازون بعظم العامل العام سوف يظهرون هذا العامل بشكل واضح فى اختباراتهم . أما أولئك الذين يقل ذكاؤهم العام (أو العامل العام) فإنهم لا يحصلون على درجات عالية فى اختباراتهم . ولكن لن يكون هذا إلا بشكل عام ، وذلك لوجود عامل آخر هو « العامل الخاص » الذى يختلف من عملية إلى أخرى فى الفرد الواحد . فإذا كان هناك شخصان ا ، ب حصلا على درجتين متساويتين فى اختبار الجمع فإن هذه النتيجة لا تنبىء مطلقا بأنهما سيتساويان فى درجة التميز بين النغمات الموسيقية لأن العامل الخاص قد يكون عاملا مساعداً للشخص ا فى عملية الجمع . على أن درجة التأكد من الحكم على مثل هذين الشخصين ستعتمد على العلاقة بين ماسميناه العامل العام والعامل الخاص .

ومن ثم كان من علامات اختبار الذكاء الصالح ان تكون العلاقة فيه بين « العامل العام » و « العامل الخاص » كبيرة . ويقول سبيرمان إن نسبة العامل العام إلى العامل الخاص فى المقدرة على دراسة الآداب القديمة كنسبة ١٥ : ١ فى حين أن النسبة فى المواهب الموسيقية هى بنسبة ١ : ٤ وفى هذه الحالة الأخيرة نرى ان العامل الخاص هو السائد .

ومما تقدم يمكننا ان نحكم انه من مقدرة الطالب فى الآداب القديمة يمكننا ان نتنبأ بمقدرته فى اتجاهات أخرى ، فى حين ان الهبة الموسيقية لا يمكن ان نستغلها فى معرفة القدرة فى غيرها من المواد ، ولذلك فهى مقياس غير دقيق. وأخيراً فنحن إذا وجدنا ان هناك عدة مواد بينها عامل مشترك حصلنا على مايسمى « بالعامل الجمعى » أو « العامل الطائفى » group Factor فمثلا المقدرة فى اللغات يشترك فيها عامل طائفى هو تذوق فقه اللغة ..

من أجل هذا يمكن ان نحكم بأن نظرية سبيرمان نظريه اختيارية جامعة لأنها تحتوى على العامل العام كما أنها تشمل أيضاً العامل الخاص وهو عبارة عن عدد كبير من الملكات المتخصصة المستقلة بعضها عن بعض . وزيادة على ذلك فإنها تشمل عدد من العوامل الطائفية .

وعلى كل — فطريقة سبيرمان من الدقة والاتساع بحيث أننا لا نستطيع ذكر تفاصيلها فى هذا المقام . ويكفى ان نقول ان أساس هذه النظرية قائم على إيجاد « معاملات الارتباط » أو على العلاقات بين القدرات ، وعلى دراسة الصلات بين هذه الارتباطات .

وحتى نظرية سبيرمان — وإن كانت قد حازت القبول — لم تنأى عن النقد والتعريض من الكثيرين، ومنهم مثلا جودفرى تمسون G. Thomson ، الذى نادى بنظرية العينات Sampling Theory تلك التى تحتل فيها العوامل الطائفية المكان الأول .

ثانيا : تكيف المهنة للانسان

يمكن أن نقسم تكيف المهنة للانسان حسب مايذهب إليه Walther إلى مشاكل ثلاث تكيف المهنة الصناعية للعامل ، وتكيف مرحلة العمل نفسه للعامل ، وتكيف الأدوات والآلات للعامل .

أولا — تكيف المهنة الصناعية للعامل :

١٧٥ — ويستند هذا التكيف إلى تقسيم العمل داخل المصنع نفسه ، ويعد تقسيم العمل الطابع الذى يميز حياتنا الصناعية الراهنة . غير أننا هنا لسنا بصدد ذلك التقسيم العام للعمل ، وإنما بصدد نوع آخر من التقسيم يستند إلى دراسة جدية للعمل على ضوء فهمنا للقدرات الانسانية التى سيواجه بها العامل عمله . فكل عمل صناعى يتألف من أجزاء تتعلق بوظائف نفسية معينة . وليس غرض التقسيم الا تجزئة العمل إلى أجزاء تتلاءم افضل ملاءمة مع تلك الوظائف النفسية ، وبهذا يكون أداؤها سهلا ميسوراً متحققا على أكمل وجه . والحق أن أى تقسيم دقيق للعمل لا يمكن أن يتم بدون اتخاذ منهج تحليل العمل ، فالواقع أن منهج تحليل العمل له أهمية كبرى فى كلا مجالى التكيف : الانسان للمهنة والمهنة للانسان .

١٧٦ — وتحليل العمل ليس الا منهجا لتشريح العمل وتفصيله ووصف العناصر التى يتألف منها أو كما يقول Tead هو دراسة علمية ، وعرض لجميع الوقائع المتعلقة بعمل معين بحيث يتكشف مضمونه ، وتتضح العوامل المحيطة به ، التى لها القدرة على تعديله والتحوير فيه(١) . وأغراض التحليل هى كما يأتى :

١ — اصلاح وسائل العمل ، فبيان مختلف جوانب العملية تمكننا من أن

---

1) H E Burtt : principles of Employment psychology p. 43

نصل إلى إجراء تعديلات فنية فيه تمكن من أدائه على وجه اصلح ، فيه وفرة للجهد وتحسين للانتاج .

٢ — والغرض الثانى يتعلق بصحة العمال وسلامتهم . وذلك عن طريق دراسة ملابسات العمل من تهوية وإضاءة أو خطورة فى بعض الآلات الميكانيكية وموضعها بالنسبة لمختلف أجزاء جسم العامل .

٣ — ويتعلق الغرض الثالث بأكثر الوسائل فائدة فى تمرين العمال وتدريبهم . فلو عرفنا مختلف العمليات الشاقة الداخلة فى تركيب عمل ، لأمكننا تعليم العمال على عمليات اقل صعوبة . ثم نتبع ذلك بتعليمهم على العمليات الأكثر صعوبة .

٤ — ثم أن التحليل يمكننا من معرفة خير الوسائل لاختيار العمال .

٥ — والغرض الخامس هو تحقيق تقسيم للعمل يقوم على الفهم العلمى الدقيق لمختلف عناصر العمل وماتتطلبه من قدرات محددة واضحة ، فعلى أساس تحليل العمل نستطيع أن نضمن لعمليات العمل خير تقسيم ممكن .

ويتضح لنا من عرض تلك الأغراض ، الدور الكبير الذى يلعبه تحليل العمل فى مشكلة التكيف المهنى بطرفيها .

ولكن ما هى مناهج تحليل العمل ؟

١٧٧ — أول هذه المناهج هو « الاستخبار » ويتحقق ذلك بوضع استخبار للعمال يدفعهم إلى تقدير عملهم تقديراً تحديدياً . فقد يسألهم الاستخبار بطريقة عامة أن يصفوا طبيعة العمل والقدرات التر يحسبون أنها ضرورية من جانب العامل وقد يتضمن قائمة تستنفد كافة الجوانب الممكنة للعمل كمساعد لهم فى ملء الاستخبار ، ولكن لايوصى بهذه الطريقة كثيراً ، فالعامل المتوسط لا يعرف أهمية الدقة فى هذه الحالة ، وهو عرضة لأن

يقدم وصفه لعمله فى صورة عامة دون تحديد كاف له . ومن الصعب عامة أن يدرك الجوانب المهمة ما لم يكن متدرباً تدريبا خاصاً على تحليل العمل . ولهذا قد يستخدم المنهج الآخر ، منهج الاستجواب ، لتلافى تلك العقبات ، فمواجهة المحلل نفسه للعامل قد تؤدى إلى معرفة الجوانب الدقيقة فى العمل ومقدار ما يستلزمه من وظائف نفسيه . غير أن هذه الطريقة تستلزم من المستجوب معرفة دقيقة سابقة لطبيعة العمل ، وإلماما بمصطلحاته حتى يستطيع التفاهم مع العامل ، ويكتسب ثقته التى تعد شرطاً أساسياً لنجاح استجوابه . وهناك مشكلة مهمة تواجه المستجوب : فأى الأشخاص يمكن استجوابهم ؟ هناك كما يقول Burtt إمكانيتان :

١ — العمال الذين يؤدون العمل بالفعل ٢ — المراقبون أو المشرفون على العمل . وقد تحل هذه المشكلة باستجواب الطرفين ومواجهة النتائج بعضها ببعض .

ويعرض Burtt لنماذج مختلفة من الأسئلة التى يمكن الاستفادة منها(١) : فهناك أسئلة عامة تتيح للعامل الفرصة لأن يتكلم عن عمله بصفة عامة شامله (كأن يسأل : ما هى أكثر جوانب العمل طلاوة ؟ . . أو كيف حدث أن اتخذت لنفسك هذا النوع من العمل ؟) . وهناك أسئلة أخرى أكثر استيعابا لمختلف جوانب العمل . أو قد تُعد قائمة طويلة من الوظائف والعمليات يشير العامل أمام كل ما يدخل منها فى حدود مهنته .

ومن جماع إجابات العمال وملاحظاتهم يمكن الوصول إلى وصف مهنى عام عن طريق مقارنة النتائج فى جميع الإجابات الخاصة بمهنة معينة(٢) .

١٧٨ — غير أن هذا المنهج ، منهج الاستجواب ، ومنهج الاستخبار

---

(1) Burtt . p-p. 474-475

(٢) يضرب Burtt أمثلة عديدة لذلك تراجع فى كتابه ، ص ٤٧٩ — ٤٨٢

لا يمكن الاكتفاء بهما ، وينبغى أن يعتمد الباحث النفسى على نفسه فى ملاحظة المهنة(١) ، إذ من المتعذر أن يقوم العامل بأداء عمله وملاحظة فى نفس اللحظة .

وليس غير الباحث النفسى من يستطيع أن يدرس المهنة من وجهة سيكولوجيه سليمة . ولكن هذا يتطلب كما قلنا إلماما بالفروق الوظيفية الدقيقة فى العمل ، ومعرفة فنية بعملياته الداخلية ويشير Walther إلى نوعين من ملاحظة الباحث النفسى للعمل : ملاحظة مباشرة ، وملاحظة غير مباشرة . الأولى تقوم على مراقبة العامل وهو يمارس عمله وتتبع حركاته تتبعاً دقيقا يكشف عن العناصر البسيطة فى الأعمال المهنية . أما الملاحظة غير المباشرة فتقوم على تحليل الاحصاءات الخاصة بتغيير العمال فى مختلف المهن والحوادث المتنوعة التى تقع خلال انجاز العمل ، فظاهرتا تغيير المهنة أو وقوع حوادث أثناء العمل ظاهرتان على جانب كبير من الأهمية فى دراسة التحليل المهنى . وعن طريق الملاحظة بطرفيها نحصل على قدر من المميزات الخاصة بمهنة من المهن يمكن مقارنتها بما سبق أن حصلنا عليه عن طريق الاستخبار والاستجواب . على أن هذه الخطوات لاقيمة لها بدون الخطوة التالية ، وهى خطوة التجريب فهى خطوة ضرورية لضمان صحة نتائج الخطوات السابقة . وتقوم تلك الطريقة على تطبيق النتائج السابقة على العمال ، وذلك بالمقارنة بين طائفة من العمال المجيدين ، وأخرى من العمال غير المجيدين فى المهنة المدروسة . إذ بهذا نستطيع أن نتأكد مما إذا كانت الخصائص النفسية المطلوبة لهذا العمل متوفرة لدى غالبية العمال المجيدين .. ومفتقده لدى غالبية العمال غير المجيدين أم لا ؟ فإذا كان الأمر كذلك يكون فى وسعنا ان نؤكد بوثوق كبير أن تلك الخصائص النفسية ضرورية لممارسة تلك المهنة . ومع كل ذلك ، فإن المنهج لا يتحقق نهائيا

---

(1) Walther, p. 76.

بمجرد القيام بتلك المقارنة الساذجة ، وإنما يستلزم الأمر اختباراً دقيقا ذا أساس علمى لمعرفة ماإذا كانت تلك الخصائص النفسية متوفرة لدى العمال أم لا ؟ وتلك هى الخطوة الرابعة من خطوات تحليل العمل وبتمام مرحلة تحليل العمل ، وعلى ضوء النتائج النهائية التى توصلنا إليها من التحليل نستطيع أن نحدد مدى تكيف العمل الصناعى للعامل ، هذا إلى جانب مايلقيه تحليل العمل من ضوء على جميع مراحل التكيف المهنى بشقيه .

ثانيا — تكيف مرحلة العمل للعامل

١٧٩ — يقوم هذا التكيف على دراسة الأسلوب الذى يمارس به العامل عمله ، والموقف الذى يقفه منه ، والحركات التى يتخذها لأدائه ، ويمكن تقسيم الدراسة فيه على أساسين ، دراسة الحركات المهنية Motion Study ، ودراسة الزمن Time study .

١ : دراسة الحركات المهنية :

١٨٠ — يرجع إلى E. Muybridge الفضل فى أول دراسة جدية قامت بتسجيل للحركات ، فقد توصل إلى ان يحدد على لوحة فوتوغرافية الحركات المتوالية فى مدة $\frac{1}{5}$ ثانية . وتلت تلك المحاولة محاولات العالم Anschutz فى كتابه La physiologie Artistique والعالم الفرنسى E. Marey فى كتابه Le mouvement ، ولقد استطاع هذا العالم الفرنسى ان يعيد تصوير الحركات الانسانية تصويرا فوتوغرافيا ، وذلك عن طريق استخدامه لآلة Cyclophotographe (وهى النموذج الأول لآلة السينما) . كما قام مارى بدراسة السير الانسانى دراسة علمية ، وقام العالمان الألمانيان Braun و Fisher بتصحيح نتائجه واكمالها . ولقد استمرت دراسة الحركات بعد ذلك ونكتفى

بأن نذكر zunz فى ألمانيا ، Amar و Imber فى فرنسا مشيرين إلى اهتمام الأخيرين بدراسة الحركات المهنية بالذات . كما اهتم بهذا النوع من الدراسة علماء آخرون من امثال Gilbreth, Frank, Schlesinger, Thum, Tramm[1] . ولقد اتخذت دراسة الحركات على يد العالم الفسيولوجى Chauveau اتجاها فسيولوجيا يقوم على دراسة العضلات ، إذ ان الجهد المبذول يتناسب دائما مع النشاط العضلى وشدته وسرعته . ولقد توصل Chauveau إلى صياغة طائفة من القوانين فى هذا الصدد منها القانون القائل بأن « الجهد[2] المبذول لأداء عمل معين ينقص كلما زادت التقلصات العضلية » ولقد قام باثبات قانونه رياضيا وتجريبيا[3] .

والواقع ان السرعة عامل مهم من عوامل الاقتصاد ، فكلما اشتغل العامل بسرعة اكبر كلما استنفد مجهوداً اقل ، على ان هذا ليس صحيحاً الا فى حدود سرعة معينة . وعن طريق المناهج التجريبية المختلفة نستطيع ان نحدد حدود سرعة الحركات المهنية التى يكون من الخطر على الفرد تجاوزها . وهناك قانون آخر للعالم Chauveau يذهب إلى القول بأن « هناك مستوى معين محدود للجهد والسرعة لتحقيق الحد الأقصى للعمل بحد ادنى من التعب » . وقد قام باثباته كذلك اثباتا تجريبيا . ولقد أضاف العالم الفرنسى Amar قانونا ثالثا يسمى بقانون الراحة يذهب إلى القول بأن « العضل يعود إلى الراحة بسرعة اكبر كلما كان العمل اكثر سرعة » وبحسب هذا القانون يكون من الضرورى بعد كل عمل حاد مجهد - كما يقول Binois - اتخاذ فترة راحة كيما تمكن من العودة إلى الحالة الفسيولوجية السابقة . ويؤخذ على هذه الدراسة انها لا تدرس

---

(١) يقول Binois فى المرجع السالف الذكر بالصفحة ٩٦ ان هدف جلبرث من دراسته كان لتحسين الانتاج والتقليل من التعب بازالة الحركات التى لا جدوى لها وبتصحيح المواقف السيئة التى يتخذها العامل اثناء أدائه عمله ..

(٢) Binois ص ٩٦ (٣) Walther ص ١١٦ .

الحركة باعتبارها كلا مؤلفا من ثلاث شعب .. عضلية وعصبية وسيكولوجيه ، وانما تقتصر على ناحية واحدة من الدراسة .

١٨١ — ويرجع إلى Marey الفضل فى تلك الدراسة التكاملية الموحدة للحركات المهنية . وكذلك إلى F. gibreth الذى استطاع بمنهجه الموحد فى دراسته لطائفة من الحركات المهنية أن يضاعف من إنتاج العامل ويقلل من تعبه فى نفس الوقت . ويعتبر جلبرث بلامراء فى طليعة العلماء الذين قاموا بتحليل المهنة من حيث حركاتها العنصرية ودراسة الحركة وصلتها بالزمن ، فقد لاحظ فى اول الأمر انه من المحال الاكتفاء بمشاهدة العامل أثناء قيامه بالعمل ومحاولة وصف حركاته بألفاظ اللغة العادية . فإذا تأملنا فى حركات العامل الذى يقوم بعملية تعبئة مظاريف أو علب فإن حركاته ستكون من السرعة والتعقيد بحيث يستحيل على الملاحظ أن يتتبعها ويصفها فى آن واحد ويسجل مايشاهده . ولتيسير عملية الملاحظة والوصف قام جلبرث بارجاع جميع الحركات الممكنة التى يقوم بها اى عامل يزاول اى مهنة إلى مجموعة محددة من الحركات العنصرية وقد أطلق على العنصر الحركى لفظ « ثربلج Therblig » وهو اسم هذا العالم بعد قلب حروفه . وقد حصر جميع الحركات العنصرية فى سبع عشرة حركة : بحث . وجد . اختار . قبض . وضع . ضم . استخدم . فصل . راقب . نقل الفارغ . نقل المحمل . اطلق الحمل . استعد للعملية القادمة . وضع الخطة . ارجاء لابد منه . إرجاء يمكن تفاديه . استراح[1].

وبما أنه يصعب فى كثير من الحالات تتبع الحركات العنصرية وتحديد الزمن الذى تستغرقه كل منها لجأ جلبرت إلى تسجيل الحركات بالسينما ثم عرض الفيلم ببطء . وبالمقارنة بين عمال مختلفين من حيث المهارة والزمن ، كالمقارنة

---

1) F B Gilbreth : Motion Study New York 1911.

بين المبتدىء ومن حذق الصنعة يمكن تحديد الحركات الضرورية والمفيدة وتمييزها عن الحركات غير المفيدة ووضع أمثل المناهج للتعلم واكثرها اقتصادا للمجهود ، كما انه يصبح من اليسير وصف النشاط السيكولوجى الذى يضمن احسن الانتاج بأقل مجهود مستطاع ، وبالتالى وضع الاختبارات للتوجيه والاحتيار بحيث تكون ملائمة تماما لما يراد الكشف عنه من قدرات خاصة لدى الشخص الذى يجرى عليه الاختبار .

هذا ، ويمكن الاستفادة بطرائق مختلفة كثيرة لتقويم الحركات واصلاحها وإزالة الشوائب عنها ، وذلك كطريقة تبسيط الحركات . . التى تستند إلى الاعتبار القائل بأن أبسط الحركات تسمح بإنجاز العمل فى أقصر مدة وبأقل مجهود (١) ، أو كطريقة مراعاة « ترتيب الحركات (٢) » . . إلى آخر تلك المناهج المتعددة (٣) المتنوعة فى دراسة الحركات وتعديلها وتحسينها . ويهمنا أن نشير أخيراً إلى أن تلك الدراسات التطبيقية المتعددة للحركات المهنية دراسات غاية فى الأهمية إذ نتوصل بها إلى حل المشاكل الآتية :

١ ـ بحث أفضل الحركات من ناحية إنتاجها .

٢ ـ تركيب أفضل الآلات الممكنة .

٣ ـ التثبت من أفضل الشروط الممكنة للعمل .

---

(١) ولقد قام Tramm باستخدام طريقة تبسيط الحركات فى دراسته لوقافات عربات الترام . يراجع Walther ص ١٢٢

(٢) وتقوم تلك الطريقة على اعتبار ان لحركات بعض أعضاء الجسم ترتيباً طبيعيا ينبغى اتباعه . ويتضح ذلك فى التجارب التى أجراها العلامة Loteyko بمعونة Repiani : يراجع Walther ص ١٢٣ .

(٣) فهناك مثلا طريقة استغلال الحركات التوقيعية ، ولقد أثبتت التجارب الفسيولوجية والسيكولوجية ان العمل التوقيعى يستلزم جهداً أقل من العمل غير التوقيعى . وهناك أيضا طريقة الاستفادة من مبدأ اتصال الحركات ..

وبحل هذه المشاكل نتوقى أهم المشاكل التى تحول دون التكيف السليم للعمل بالعامل .

ب : دراسة الزمن أو القياس الزمنى :

١٨٢ — ويرجع إلى Taylor الفضل فى استخدام القياس الزمنى فى تنظيم العمل الصناعى . وتقوم طريقة تيلور على دراسة الحركات الأولية فى الأعمال المهنية ثم قياس الزمن اللازم لكل حركة ، فهو يقوم أولا بتحليل العمل إلى حركات أولية أى حركات لا يمكن تحليلها بعد ذلك ، ثم يقيس الزمن اللازم لتحقيق كل حركة . وعن هذا الطريق تحدد المدة اللازمة للحركات جميعاً ، ويتحقق ذلك بقواعد ثلاث :

١ - يلزم أن تكون الحركات أولية أى غير قابلة للتحليل .

٢ - ينبغى أن يؤخذ الزمن بطريقة دقيقة للغاية ، وقد استعان Toylor بكرونومتر يبين الزمن لجزء من المائة من الدقيقة . كما قد تستعمل لدراسة الوقت آلات التسجيل الكهربائية Electrical Recording Machine والساعات التى يمكن ايقافها وتحريكها Stop watch .

٣ - ينبغى أن يؤخذ الزمن بالنسبة للعمل والعامل معا فى جميع الملابسات والأحوال المماثلة فى جميع لحظات اليوم المهنى ، وذلك لملافاة المصادفة فى النتائج التى نحصل عليها .

وكان هدف Taylor من هذا التحديد الزمنى استبعاد الحركات التى لا فائدة لها ولا جدوى واستبدال حركات أخرى بها أكثر اقتصاداً للجهد الذى يبذله العامل والزمن الذى يستنفده (١) من جهة ، وتحديد الوقت اللازم

---

(١) سبق ان عرضنا لنقد القياس الزمنى كمنهج من مناهج الاختيار ، ولكننا هنا بصدد اتخاذه وسيلة لتنظيم العمل وتحديده .

لإنجاز العملية من جهة أخرى حتى يمكن الاعتماد على هذا الأساس لتحديد أجر القطعة أو أجر الوقت .

— ولنوضح فكرة تحليل العمليات إلى حركات أولية بهـــذا المثال التحيلى الذى يضربه لنا Tramm فى تحليله لطريقة الصعود إلى مركبة الترام. فالحركات التى تتألف منها هذه العملية هى :

١ ـ الصعود إلى المركبة .
٢ ـ اتخاذ مكان
٣ ـ أوامر البدء فى السير من جانب الكمسارى .
٤ ـ السواق يبدأ فى تحريك المركبة .

ولنحلل الحركة الأولى إلى : ١ ـ الصعود إلى سلم المركبة ٢ ـ الانتقال من السلم إلى باب المركبة ٣ ـ الدخول من باب المركبة .. ثم نقسم كل عملية جزئية إلى حركاتها الأولية . فالجزء الأول يقسم إلى : ١ ـ الامساك بمقبض الاستناد ٢ ـ رفع القدم ووضعها فوق السلمة الأولى ورفع الجسم ووضع القدم الأخرى .. الخ .. الخ

وعلى مثال هذه الطريقة نستطيع أن نحلل جميع الحركات الآلية أو اليدوية تحليلا دقيقاً ، ثم نقدر كلا منها تقديراً زمنياً . ونكاد نعثر على هذه الطريقة فى غالبية المصانع الأوربية والأمريكية ، غير أنها قد أخذت صوراً متعددة بفضل علماء من أمثال Fahr و Michel و Menick . وعلى الرغم مما يوجه إلى تلك الطريقة من انتقادات كثيرة ألا أنها انتقادات فى مجملها تنصب على اعتبار طريقة القياس الزمنى وسيلة تحديدية للانتاج والاختيار . على أنه يمكن تلافى تلك الانتقادات لو أننا اقتصرنا على اعتبار طريقة القياس الزمنى مرحلة أخيرة يمكن الاستفادة بها بعد أن نكون قد قمنا بجميع اختباراتنا وتجاربنا وتحليلاتنا واجتزنا المراحل المختلفة من القياس النفسى بصدد جميع النواحى

المهنية . ففى داخل هذا الاطار الواسع الشامل يمكن تلافى كثير من أخطاء القياس الزمنى التى لا تتضح إلا فى حالة الاقتصار عليه .

والحقيقة أنه لما كانت دراسة الحركة والتوقيت يتمان فى وقت واحد بواسطة نفس الشخص ، فمن المتعسر الفصل بينهما ، ولو أنه ينوه عن كل منهما على حدة أحيانا كما فى بحوث تايلر . على أنه يجب أن نلاحظ مع ذلك أن الغرض منهما يختلف اختلافا بينا .

١٨٣ — هذا ، وقد أدت دراسة الحركة وصلتها بالزمن إلى نتائج عملية يلخصها بارنس (١) فى ثمانية مبادىء .

١ ـ كلما أمكن ذلك يجب أن تبدأ اليدان نشاطهما وتنجزاه فى نفس الوقت.

٢ ـ كلما أمكن ذلك يجب ألا تتوقف اليدان عن العمل فى أثناء تأديته ، فى نفس الوقت .

٣ ـ كلما أمكن ذلك يجب أن تتحرك اليدان فى نفس الوقت وفى اتجاهات متقابلة متناظرة .

٤ ـ الحركات المتصلة المنحنية أفضل من الحركات المستقيمة التى تقتضى تغيراً فجائيا فى اتجاه الحركة .

٥ ـ كلما أمكن ذلك يجب أن يؤلف بين أداتين أو ثلاث بحيث تكون أداة واحدة .

٦ ـ يجب اعفاء اليدين من كل عمل فى استطاعة القدمين أو أى عضو آخر القيام به .

---

1) R M .Barnes. Motion and Time Study. New york 1937.

٧ - يجب أن تكون أجزاء « العدة » موضوعة فى وضع ييسر القبض عليها واستخدامها بسرعة.

٨ - يجب أن يكون للأدوات والمهمات أمكنة ثابتة توضع فيها .

ثالثاً — تكيف الآلات والأدوات للعامل :

١٨٤ — لايقتصر مدلول ذلك التكيف على حدود الآلات والأدوات فحسب ، وإنما يقصد به عادة كل مايتعلق بالمحيط المادى العام الذى يعمل فيه العامل ، بما فى ذلك كذلك الجو العام للمصنع من تنوعات مختلفة للحرارة ووسائل للتهوية والاضاءة .. الخ . فكل تلك الأشياء تكون - بحق - محيطا ماديا يؤثر فى العامل تأثيراً بالغا . ومن هنا يتضح لنا الجانبان الرئيسيان من جوانب هذا التكيف :

١ — الآلات نفسها وموقفها من العامل وموقف العامل منها . فالمعتاد غالبا فى تركيب الآلات الصناعية مراعاة الغايات العملية البحته دون ادنى مراعاة لذلك الكائن الذى يقوم عليها . ولهذا يتحتم علينا دراسة الآلات دراسة فنيه دقيقه من وجهة نظر التركيب الانسانى - الجسدى والنفسى ، ومراعاة ذلك التركيب الانسانى فى صياغتها وفى وضعها(١) وفى موقف العامل منها . ففى أى صياغة لآلة من الآلات ينبغى أن يكون العامل هو نقطة البدء.(٢) فالآلة هى التى ينبغى ان تتكيف للانسان لا الانسان للآلة .

٢ — الوسط العام الذى يعمل فيه العامل بما يشتمل عليه من وسائل

---

(١) الصورة التى تتخذها الآلة من الانسان ، طولها . ، ارتفاعها . . الخ ، طريقة وقوف العامل أمامها واستخدامه لها . . الخ . . الخ

(٢) Walther ص ٦٥

مختلفة للتهوية والاضاءة، وما يستلزمه 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 جميعا . وتأثير ذلك واضح بيّن ، فى الانتاج بطريقة غير مباشرة . والمناهج العلمية اللازمة لتحقيق هذا النوع من التكيف بمدلوليه كثيرة ومتنوعه ، وقد عرضنا لأهمها فى سياق موضوعات الكتاب ، وتستند جميعا إلى دراسة الجوانب المختلفه للمحيط المهنى من آلات أو جو عام .. لتحديد اكثر الطرق فاعليه وصلاحية لانجاز العمل على وجه سليم مع مراعاة حدود الطاقة المبذولة من جانب العامل .

١٨٥ — وبعد ، وقد رسمنا هذا التخطيط العام لمختلف حنيات البحث فى تكيف الانسان لمهنته وفى تكيف المهنة للأنسان . . هل ترانا قد حددنا جميع الخطوات الضرورية الكافية لضمان ذلك التكيف المزدوج ؟ أم ترانا قد أغفلنا جانبا غاية فى الأهمية والخطر ؟!

لقد عرضنا لموقف العامل من مهنته وموقف المهنة من العامل فى صورة فرديه بحتة تستند إلى التحليل السيكولوجى لكليهما ، ونسينا أن العامل يعمل لا فى وسط مادى فحسب ، وإنما فى وسط كبير هو بيئته المهنيه .. بما فيها من علاقات ووشائج ومصالح ومنازعات .. ولن تتم الدائرة حقا إلا بإدخال 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 . ومن هنا تبرز أهمية التثقيف والتربية والتدريب الاجتماعى ، وأهمية الأندية الاجتماعية والتربية البدنية .. وما إلى ذلك من النواحى التى يمكن بواسطتها غرس الفضيلة فى نفوس العمال وتدريبهم على حسن التعامل مع الغير .. وبالجملة فإن هذا البعد الاجتماعى يتوقف إلى حد كبير على سياسة

التثقيف والتهذيب الخلقى والتدريب الاجتماعى.. لاكتساب الفرد لأصح أساليب التكيف والتفاعل .

١٨٦ — ومجال التوجيه المهنى لا يقتصر طبعا على المصنع ، بل هو يشمل ميدان المدرسة والجيش ، بل ويمتد إلى الرياضة البدنية .. كما نجده أيضا محور عملية توجيه الشواذ على مختلف أنواعهم ودرجاتهم إلى الأعمال التى يصلحون لها وتصلح لهم ، ويتكيفون معها وتتكيف معهم . وفى البلاد الأجنبية فصول ومدارس لهؤلاء الشواذ يتعلمون فيها المهن والحرف المختلفه بحيث يشعرون بأنهم مواطنون منتجون فى حدود قدراتهم ومهاراتهم .

١٨٧ — والآن ، وبعد ان عرضنا سريعاً لنظريات التوجيه المهنى ، ووقفنا على نواحيه وأهدافه ، هل تؤمن معى أن التوجيه السىء للنشاط العمالى هو من بين الأزمات الخطيرة التى تعانيها حضارتنا الصناعية الراهنة — إن لم يكن على رأس هذه الأزمات جميعا ؟ وان تأثيره السىء الضار ليترك طابعه علينا او على المجتمع فى مجموعه ؟

نعم ، يقينى أنك تؤمن معى بذلك ، فليس من أحد ينكر قيمة وضرورة التوجيه المهنى للمجتمع ، فهو أولا وقبل كل شىء دراسة سيكولوجيه علمية تنظر إلى الفرد نظرة إنسانية شاملة ، فتحاول ان تخدم كل فرد بالنظر إلى صالحه الخاص وصالح الجماعة معا ، تحاول أو تبغى العدالة بالنسبة إلى الفرد والنظام بالنسبة إلى المجتمع .

ونحن نجد فى مجتمعنا آلافا من المهن الخطيرة يقوم بها أفراد بلا استعدادات ولا قدرات ، كما نعثر على استعدادات وقدرات عظيمة خصبه تقوم بمهن حقيرة بسيطة ، ولا شك فيما يتضمنه هذا الوضع غير السليم من خطر فردى وخطر إجتماعى ، ففيه اهدار لطبيعة الاستعدادات والقدرات الفردية

بوضعها فى موضع غير ملائم ، وفيه إهدار لقيمة المهن . وإذا كان لاهدار قيمة المهن من إضاعة مؤكدة لجانب أساسى من جوانب حياتنا الاجتماعية والاقتصادية ، فإن إهدار قيمة الاستعدادات والقدرات ، وعدم استغلالها فيما يسرت له من أعمال ليس إضاعة فحسب لإمكان الاستفادة من تلك القدرات فى مجالاتها الملائمة ، وإنما فيه كذلك إثارة محققة لكثير من الأمراض والانحلالات فى الصحة النفسية. وإذا كنا نريد حقيقة كفاية فى الصحة النفسية ، وكفاية فى الانتاج ، وجب أن نقف على قدرات الشعب وميول أبنائه ونوجهها إلى العمل المناسب حتى نحقق التوافق والملاءمة بين الفرد وعمله وحتى ننتج أجود ما يمكن واكثره بأقل مجهود وفى أسعد ظروف العمل .

وإذا كنت قد آمنت معى بما تقدم ، فهل تأمل معى كذلك وتترقب ، اليوم الذى نجد فيه أنفسنا وقد أخذنا بالتوجيه المهنى على نطاق واسع وطبقناه فى محيط المصنع ، والمدرسة ، والجيش ، والملجأ . . بل وفى كافة المرافق الحيوية للدولة ! ؟ ثم هل تأمل وكلك رجاء فى أن تشترك الهيئات الحكومية والقومية وتتضافر فى سبيل تدعيم التوجيه المهنى ، وإقامة المدارس والمعاهد التى تعنى بدراسة علم النفس الصناعى والخدمة الاجتماعية . . لاعداد الاخصائيين فى التوجيه المهنى والاجتماعى ! ؟ ثم هل ترجو كذلك أن تعنى الدولة بإنشاء المدارس التدريبية والاعدادية الخاصة بالعمال ، لأن أمر هذه المدارس ليس فى طاقة كل مؤسساتنا الصناعية !

نعم ، ظنى بك بل يقينى أن الوطنيه تدفعك لأن تؤمن معى ولأن تأمل معى ، ولأن ترجو معى .

الباب السادس

بحث عملى

لاحدى المؤسسات الصناعية

١٨٨ — لعل من المفيد ان نأتى على نتائج احدى بحوثنا العملية لاحدى مؤسساتنا الصناعية ـ التى قمنا بدراسة الصناعة فيها وبحث حالة عمالها الصناعيين ـ لنقف على احدى الصور للحياة الاجتماعية للعامل المصرى .

ولما كان بحثنا الذى اجريناه سنة ١٩٥٠ لمصنع (س) هو البحث الذى تناول اكبر كمية من العمال حيث قمنا ببحث جميع عماله البالغ عددهم ١٢٢٨ عاملا ، فضلا عن ان هـذا المصنع يعد من اهم مصانعنا شأنا ، لذا رأينا ان تكون الصورة التى نقدمها للقارىء هى صورة حياة العمال فى هذا المصنع . وبديهى ان هذه الصورة لاتبرز لنا الا محيطها فقط لأن المصانع تختلف فيما بينها اختلافا شاسعا من حيث نوع العمل ، وظروف المصنع البيئية والتاريخية والاقتصادية .. ومدى ما يقدمه كل منها من خدمات . . الخ . .

١٨٩ — وسوف نقتصر ونحن نعرض نتائج هـذا البحث على الأهم للقارىء دون المهم . . فلقد قمنا بدراسة الصناعة فى المصنع (س) وتطورها . . ونشأة المصنع وموقعه وعنوانه . . والمبانى وأقسامها . . وطريقة قبول المصنع للعمال الجدد . . وعدد العمال بكل قسم . . وعدد الورديات وساعات العمل لكل قسم ، وفترات الراحة .. والاجازات السنوية والمرضية ونظامها فى المصنع . . وطريقة دفع الأجور واعطاء السلف . . وتوقيع الغرامات والتصرف فيها .. وتاريخ النقابة ومدى نشاطها فى النهوض بالعمال .. والمساكن العمالية . . والمنازعات والاضطرابات العمالية . . ومدى توفر الاشتراطات الصحية العامة بالمصنع . . وعمليات الصناعة وخطواتها خطوة فخطوة . . ومدى الأخذ بمبادىء التنظيم العلمى للانتاج ، والتوجيه المهنى فى محيط المصنع .. ومدى الاحتياطات المتخذة لمنع الاصابات . . ومدى الاحتياطات المتخذة لمنع امراض المهنة .. ومتوسط نسبة الأمراض بالمصنع ونوعها . . ونظام تغذية العمال . . والمعدات التى اتخذها المصنع لراحة العمال وسلامتهم والمحافظة

على صحتهم . . والاستراحات ومحل تناول العمال لطعامهم . . ومدى تطبيق القوانين العمالية . . ومدى الترفيه عن العمال ، وتوفير وتنظيم اوقات الفراغ فى محيطهم . . ومدى اهتمام المصنع بالبحوث الاجتماعية والنفسانية لعماله . . ومدى تنظيم الدفاتر الادارية والعمالية وتنسيقها واستيفائها . . الخ . . الخ .

١٩٠ — نعم ، درسنا وبحثنا هذا كله وفوق هذا كله ولكنا سنقتصر على ان نورد هنا بايجاز نتائج البحوث الاجتماعية التى قمنا بها لعمال المصنع حيث اتضح :

— ان الهجرة الى الأماكن الصناعية ما زالت محدودة ، وربما كان ذلك راجعا إلى أننا ما زلنا فى حاجة إلى تشجيع الصناعات والعمل على تنميتها والتوسع فيها اولا ثم العمل على توفير وسائل الراحة للمهاجرين ثانيا . فلقد وجد ان نسبة من هجروا مدرياتهم للعمل بالمصنع لا تتجاوز ١٨ ٪ بالنسبة إلى مجموع العمال ، فى حين ان هناك ٨٢ ٪ أصلهم من المناطق والعزب والقرى المحيطة بالمصنع .

— وان المتوسط الاجمالى لأعمار المشتغلين بالمصنع هو ٢٧ عاما . وان غالبية العمال هم ما بين ٢٠ و ٣٥ عاما . وان من تزيد أعمارهم عن ٤٠ سنة يمثلون ٧ ٪ من مجموع العمال .

— كما قد اتضح ان غالبية العمال يتزوجون فى سن مبكرة ما بين ١٨ و ٢٢ سنة ، وان هناك ٦٦و٧ ٪ متزوجون . وان عدد افراد اسرة العامل يزيد عن خمسة فى المتوسط .

— وان هناك ٥٥ ٪ من بين العمال يعولون اقارب لهم كالوالد والوالدة والاخوات ، او زوجة اخ متوفى ، او اخت مطلقة ، او اولاد اخت . . الخ . وان عدد من يعول كل من هؤلاء يزيد عن فردين فى المتوسط .

— اما عن مستوى الاجور بين العمال فقد اتضح الآتى :

١ ـ ان المتوسط الاجمالى لليوميات فى هذا المصنع هو حوالى ٢٨٥ مليما بمعنى ان المتوسط الاجمالى لأجر العامل فى الأسبوع هو جنيه و ٧١٠ مليما وفى الشهر هو ٧ جنيه و١٢٥ مليما .

٢ — وان هناك ٣٠ ٪ من بين العمال يتقاضون اقل من ١٤٠ مليما يوميا بمتوسط ١٢٠ مليما لكل منهم ، بمعنى ان ٣٠ ٪ من بين العمال يتقاضون مرتبات شهرية حوالى ٣ جنيهات لكل منهم . وان من بين هؤلاء اكثر من ٣٢ ٪ يعولون اقارب لهم بمتوسط ازيد من فردين . كما ان من بينهم اكثر من ٢٢ ٪ متزوجون .

٣ ـ وان هناك ١٠ ٪ من بين العمال يتقاضون أقل من ٢٠٠ مليما يوميا بمتوسط حوالى ١٧٥ مليما لكل منهم . بمعنى أن ١٠ ٪ من بين العمال يتقاضون مرتبات شهرية حوالى ٤ج و٧٥ م لكل منهم . وان من بين هؤلاء ٥٠ ٪ يعولون أقارب لهم بمتوسط يقرب من ثلاثة أفراد . كما أن من بينهم ٥٠ ٪ متزوجون .

٤ ـ وان هناك ٢٧ ٪ يتقاضون مابين ٢٠٠ ؟ ٣٠٠ مليما يوميا بمتوسط حوالى ٢٥٠ مليما لكل منهم . بمعنى أن ٢٧ ٪ من بين العمال يتقاضون مرتبات شهرية حوالى ٦ج و٥٠ م لكل منهم ، وان من بين هؤلاء ٧٥ ٪ يعولون أقارب لهم بمتوسط أزيد من فردين . كما أن من بينهم أكثر من ٨٧و٥ ٪ متزوجون .

٥ ـ وان هناك ٢٢ ٪ من بين العمال يتقاضون مابين ٣٠٠ ؟ ٥٠٠ مليما فى اليوم بمتوسط حوالى ٤٠٠ م لكل منهم ، بمعنى أن ٢٢ ٪ من بين العمال يتقاضون مرتبات شهرية حوالى ١٠ ج لكل منهم ، وأن من بين هؤلاء ٣٩ ٪ يعولون أقارب لهم بمتوسط فردين ، كما أن من بينهم ٩٢ ٪ متزوجون .

٦ — وأن هناك ١١ ٪ من بين العمال يتقاضون اكثر من ٥٠٠ مليما يوميا بمتوسط حوالى ٦٨٠ مليما لكل منهم ، بمعنى ان ١١ ٪ من بين العمال يتقاضون مرتبات شهرية حوالى ١٧ جنيه شهريا ، على ان جل هؤلاء يعملون فى عمل منهك وله خطورته الخاصة ، ولذلك فهم لا يواصلون العمل باستمرار فكثيرا ما يتغيب العامل منهم أكثر من يومين وثلاثة فى خلال الشهر الواحد ثم أن هؤلاء جميعا يعولون أقارب لهم بمتوسط ثلاثة أفراد ، كما أن جميعهم متزوجون .

ومن كل ذلك يمكننا أن نقول بوجه عام أن نسبة عدد من يعول العامل من أقارب ، وكذلك نسبة الزواج ، كلاهما يتناسب طرديا مع ارتفاع أجر العامل .

— أما عن المستوى الاقتصادى للعمال وأسرهم ، فقد وقف الباحث على أن هناك ٢٠٪ من الأسر مستواها منحط ، و ٧و٢١٪ دون المتوسط و ٢٠ ٪ متوسط و ٣و١٣ ٪ فوق المتوسط و ٢٥ ٪ حسن .

وانه لا يوجد بين العمال من يدخر شيئا ، اللهم الا اذا استثنينا حالة واحدة عرضت للباحث ، وتقوم بادخار ثلاثة جنيهات شهريا من راتبها الشهرى البالغ ٣ ج و٥٠٠م ، وان السبب فى ذلك يرجع إلى أن العامل يعيش ويأكل مع والده المستأجر لأطيان زراعية . وأن الدافع الوحيد لهذا العامل على الادخار هو رغبته فى الزواج . ويمكن أن نرجع عدم ادخار بعض العمال ممن يتمتعون بمستوى اقتصادى لا بأس به إلى سوء استغلال اوقات فراغهم ، وإلى الجهل وسوء التصرف فى أجورهم ، وإلى عدم التوجيه والإشراف الاجتماعى اللازمين للعمال . .

أما عن نسبة المدينين بين العمال ، فلم يستطع الباحث الوقوف على حقيقتها تماما . فبعضهم يقول أنهم على وشك الانتهاء من سداد ديون كانت عليهم فى

الشهر الماضى . والبعض يقول انهم اذا ما احتاجوا إلى شىء فانهم يلجأون إلى المصنع . وهناك من يقول إنه فى أمس الحاجة إلى الاستدانة ، ولكن من أين له هذا ؟ إن المصنع لا يفتح أبواب خزائنه دائما لكل من يرغب فى الاستدانة . .

أما عن الايرادات الخاصة فإن نسبتها بين العمال معدومة ، فليس هناك من بينهم من له إيراد خاص بخلاف أجره - اللهم إلا إذا استثنينا بعض أسر العمال التى لا تعدو نسبتها ١ ٪ من مجموع الأسر ، وفيها قد يكون الوالد أو أحد أفراد الأسرة يمتلك ما يدر عليه دخلا محدوداً .

— أما عن الحالة العلمية ، فإن نسبة الأمية فى محيط العمال نسبة عالية جداً وتقرب من ٧٧ ٪ ، وان نسبة الملمين بالقراءة والكتابة إلماما بسيطا هى ٥ر٦ ٪ ويمكن إضافتها إلى النسبة السابقة . وأما نسبة من يجيدون القراءة والكتابة هى ٥ر١٦ ٪ وأن نسبة من يعنون بتعليم اولادهم بالمدارس الالزامية هى نسبة ضئيلة لا تعدو ٤ ٪ . كما قد اتضح لنا من البحوث ان أكثر من ٨٥ ٪ من أسر العمال أميين .

— أما عن الحالة الصحية ، فقد دل الظاهر على أن هناك ٧٦ ٪ من بين العمال يتمتعون بصحة لا بأس بها . ويمكن أن نرجع ذلك إلى عناية المصنع بتغذية عماله تغذية كاملة من حيث النوع والكمية بدون أى ثمن . فضلا عن قيام المصنع بكل ما هو كفيل فى الغالب للمحافظة على صحة العمال وعلاجهم وما إلى ذلك من تخفيض ساعات العمل إلى ثمان ساعات يوميا ، تتخللهم فترة راحة . كما اتضح أن حالات الضعف لا تعدو ١٠ ٪ ، أما عن أسر العمال فقد اتضح للباحث أن أغلب الأسر تبدو فى صحة جيدة ، اللهم إلا إذا استثنينا بعض حالات الضعف الشيخوخى للوالد أو الوالدة . وربما رجع ذلك إلى تمتعهم بشمس الريف وهوائه النقى حيث يسكن غالبية العمال واسرهم

فضلا عن وجود الألبان ومنتجاتها والبيض والخضروات، وما إلى ذلك من الأغذية المهمة فى محيط الريف ، وهى رخيصة نوعا مما يجعلها فى متناول الأسر إلى حد ما .

— أما عن العاهات فنسبتها بين العمال لا تتعدى ٣و٥ ٪ ، وأغلبها عبارة عن حالات فيها اصبع أو اكثر مفقود . اما فى محيط أسر العمال فهى لا تعدو ٢ ٪ واكثرها حالات فقد أو ضعف بصر .

— أما عن كيفية قضاء وقت الفراغ ، فإن هناك بين العمال ٦١ ٪ يقضون أوقات فراغهم ما بين المقهى والسينما ، فى حين أن نسبة من ينتفع بأوقات فراغه فى النادى الخاص بالمصنع لا تتجاوز ٢و٥ ٪ فهو ناد يتسم بالطابع الارستقراطى ! وأن هناك ٣٦و٥ ٪ يقضون أوقات فراغهم فى المنزل . هذا وأغلبية أسر العمال كالزوجة والأطفال وغيرهم يقضون أوقات فراغهم فى منازلهم ولكن دون أن يستفيدوا منها على أى وجه كان ، فالأطفال وهم فى سن المدارس بعيدون عنها ، والشيوخ وهم القادرون على الانتاج من بعض الصناعات الريفية البسيطة لا يفكرون فيها . وكذلك الأمهات والزوجات . وربما كان مرجع ذلك إلى تفشى الأمية وعدم وجود توجيه اجتماعى فى محيط الأسر . .

— أما عن مساكن العمال ، فإن هناك من بينهم ٢٥ ٪ يسكنون وأسرهم حجرة واحدة بمتوسط أزيد من أربعة أفراد فى كل منها . وأن هناك ١٠ ٪ من مساكن العمال لا يوجد بها مرحاض . وأن أكثر من ٢٣ ٪ من المساكن لا تمت للاشتراطات الصحية بصلة . هذا وهناك ٨٦ ٪ من المساكن ليس بها مورد عمومى للمياه النقية للشرب ، وإنما تستعمل مياه الطلمبات والترع والبحار .

وتبين من البحث أن أكثر من ٥٨ ٪ يسكنون فى منازل ملكا لهم ولاسرهم ، فلا يتكبدون إيجار مساكن .

— ولقد اتضح أن نسبة من يدخنون هم أكثر من ٥٥ ٪ وان هـذا لا يمنع من أن هناك من بين هؤلاء العمال وغيرهم من يتعاطى المخدرات والخمور أيضا ، فقد اعترفت بعض الحالات بذلك أثناء القيام ببحثها .

— كما قد اتضح للباحث أن هناك حالات غير متزنة وغير مستقرة بمعنى أنها لا تتمتع بصحة نفسية وحالة معنوية حسنة ، وربما رجع ذلك إلى أمراض نفسية مختلفة ، أو إلى أنواع من الشذوذ الجنسى ، ومع أن نسبة هذا الشذوذ لا يستهان بها بين العمال ، إلا أنه لم توجد سوى سبع حالات هى التى اعترفت بهذا الشذوذ . .

— هذا وبسؤالى للعمال وأسرهم عن العلاقات والروابط الاجتماعية بين أفراد الأسرة أجابوا بأن هـذه العلاقات لا بأس بها . ومع ذلك فإن هذه العلاقات لا يحتمل أن تكون حسنة دائما فى المحيطات الاجتماعية والاقتصادية المنحطة ودون المتوسطة . .

— أما عن المستوى الاجتماعى للعمال وأسرهم بوجه عام ، فقد اتضح أن هناك ٢٧ ٪ مستواهم الاجتماعى منحط ، وان ٢٠ ٪ مستواهم دون المتوسط و١٥ ٪ متوسط و٢٣ ٪ فوق المتوسط و١٥ ٪ حسن .

هذا وإنه وإن كان مما يؤثر فى تقديرى للمستويات الاقتصادية للعمال مقدار دخلهم وعدد أفراد الأسرة ، وعدد من يعول كل منهم ، وكيفية تصريف الأسرة فى دخلها ، واقبال العامل على المكيفات من عدمه ، وكيفية استغلال أوقات الفراغ . . إلى غير ذلك من العوامل التى تؤثر بطريق مباشر فى المستويات الاقتصادية كالمستوى العام للأسعار ، فإن هذا التقدير كان يتوقف أيضا إلى حد كبير على ملكيه العامل للمسكن أو تكبده لإيجاره ، ويمكن أن نعزو إلى هذا العامل قبل غيره ارتفاع نسبة المستوى الاقتصادى ـ المتوسط والفوق متوسط والحسن ـ فى محيط عمال هذا المصنع . كما أنه أثر بدوره فى المستويات الاجتماعية ـ ولو إلى حد ما ـ هذه المستويات التى كان تقديرى لها يشمل فضلا

عن النظر إلى المستويات الاقتصادية ، الحالة العلمية والحالة الصحية للعامل وللأسرة على حد السواء . . إلى غير ذلك كالنظر إلى حالة المسكن صحية كانت أو غير صحية . .

١٩١ — ومهما يكن من أمر فإن حالة عمال هذا المصنع لا يمكن أن تعطينا طبعاً فكرة عامة عن كل عمالنا ، فالمصنع (س) يقوم بتقديم وجبة الفطار والغذاء لعماله مجانا ، ثم هو يمتاز باعتدال أجوره نسبياً ، فضلا عن أن العمال لا يتكبدون مصاريفاً لانتقالهم ، لأن أغلبهم يقطن مناطق قريبة من المصنع ومحيطة به . أما بقية العمال ، فإن المصنع يوفر لهم سبل الانتقال فى عربات خاصة . . ثم ان هناك ٥٨ ٪ من العمال لا يتكبدون إيجارات مساكن لأنهم يقطنون فى منازل ملكا لهم . . ثم ان المصنع يوفر وسائل الكشف والعلاج بالمجان للعمال ولأفراد أسرهم ، بل ولأبناء الحى الذى يوجد به المصنع . . ثم ان المصنع لا يلجأ أخيراً إلى توفير العمال أو الاستغناء عنهم . . الخ

وإذا كنا نجد بعد توفير كل هذه الميزات والخدمات أن هناك مايقرب من ٥٠ ٪ من عمال هذا المصنع مستواهم الاجتماعى بين منحط ودون المتوسط ، فما بال القارىء بعمال المصانع الأخرى ! ؟

الباب السابع

خاتمة

خلاصة؛ وعموميات

١٩٢ — بينا كيف كان من أثر تعاليم الاقتصاديين الاحرار فى اوائل القرن التاسع عشر أن اتبعت الحكومات سياسة عدم التدخل فى شئون التجارة والصناعة للاعتقاد وقتئذ بأن تلك الحرية فى مصلحة الجميع .. الا أنه فى أواخر هذا القرن انقلبت هذه السياسة رأسا على عقب لأسباب عدة من بينها تقدم الصناعة وانتشارها على نطاق واسع حيث حلت الآلات محل العمل الانسانى ما أمكن ، فأثرى أصحاب الأعمال الذين استغلوا العمال غير مبالين بما حل بهم من بؤس وانتابهم من محن وضافهم من شقاء .. فظهرت مشكلاتهم ، وحلت الأزمات الناتجة عن وفرة المنتجات وزيادتها عن حاجة الاستهلاك ، وهدد الخراب المشروعات الصناعية وطوح ببعضها ، وزاد الطين بله حرية التجارة حيث امتدت المنافسة إلى جميع بلدان العالم بدون قيد ولا شرط ، وانتشرت البطالة وترتب عليها الكثير من المشاكل التى لا تحصى ولا تعد ، والتى إن خفى بعضها عن ذهن القارىء فسوف لا يخفى عليه جلها .. وبالجملة ساءت الحال عموما وعمت الفوضى ، فكان لابد من تدخل الحكومات بوسائل مختلفة لمعالجة هذه الأوضاع ، إذ ان ترك الأمور تسير فى مجراها الطبيعى دون توجيه أو ارشاد لا يمكن ان يؤدى إلا إلى نتيجة واحدة هى سوء توزيع الثروة وتحكم القوى فى الضعيف مما تضطرب معه الأمور وتضعف الشعوب وتزول الأمم .

وفى القرن العشرين كان الاتجاه واضحاً نحو التدخل الحكومى الذى اختلفت درجاته واتجاهاته من بلد لآخر ، ومهما يكن الأمر فإن القرن العشرين يتميز بطابع تدخل الدولة رغم قيام الانتاج على أساس المشروع الخاص (الملكية الخاصة لوسائل الانتاج) وحرية العمل والمنافسة ، ولذا يطلق على نظام الانتاج الحاضر « الاقتصاد الموجه أو المدار » حيث تتدخل الدولة لتوجيه اقتصادياتها توجيها يقوم على تجنيد كافة امكانياتها ومواهبها للصالح العام ولانعاش الشعوب وتهيئة حياة ممرعة لها .

ولا غرابة إن وجدنا الدول تسعى جميعاً لدعم سياساتها الاشتراكية والانعاشية وتوفير عناصر الحياة الطيبة لكل فرد من افرادها ، فإن مايقدمه الفرد من خدمة للمجتمع متوقف على تقوية الرباط الذى يربط بين الفرد والمجتمع ، وعلى أشعاره بأن تحقيق غاياته الحيوية منوط بهذا المجتمع . . فالمجتمع الصالح هو الذى ييسر لأفراده سبل الحياة الطيبة الكريمة المطمئنة ، ويهيء لهم أسباب القوت والملبس والمسكن والصحة والعلم والأمن جميعاً ، وبهذا وحده يمكن ان يتم التكيف بين الفرد وبين المجتمع الذى يعيش فيه ، ويفخر بالانتماء اليه . اما المجتمع المفكك فهو الذى يعيش كل فرد فيه لحساب نفسه وينقصه ان يدرك ان الناس اذ يعملون لحساب انفسهم ، قد يعملون لمجتمعاتهم ، ومعنى هذا انهم يعملون ضد انفسهم اذا اعتبرنا القيم الباقية ، واغفلنا القيم الراهنة .

١٩٣ — هذا ، واذا كنا نبغى حقا بناء امة صناعية فاضلة ، ومجتمع عمالى فاضل ، فإن الوسائل التى تحقق هذه الغاية تتلخص فى كلمة واحدة « Rationalisation » ، اى الترشيد والتنظيم العلمى للانتاج وما يتضمنه من تنظيم علمى للعمل . وقد سبق ان قلنا آنفا بضرورة الأخذ بأساليب هذا الترشيد والتنظيم حتى نحقق اقصى كفاية للعمل بأقل جهد ، وحتى نقلل من تعدد المنتجات التى تشبع حاجة واحدة لأن هذا التعدد لا يعود على المستهلك بفائدة تذكر ، بل يؤدى إلى ارتفاع الأسعار ، وحتى نتلافى الضياع والخسارة فى الخامات والقوى المحركة . . الى الحلول ما أمكن محل الوسطاء ، والى غير ذلك من ترشيد الادارة وتنظيم الأعمال التجارية والتوزيع والاستهلاك والنقل جميعا . وبالاختصار ترشيد كل ما يحقق ارتفاعا فى مستوى المعيشة وخفضا فى الأسعار وكسبا اعلى واثبت لأصحاب الأعمال .

والآن ، لنأت فى لمحة عامة خاطفة سريعة على اهم نواحى التنظيم العلمى للعمل والخدمات الاجتماعية والنواحى الترفيهية فى محيط العمال . . وجميعها مجالات حية ، تتعاون وتتفاعل فيما بينها لتنتج لنا اخيراً غلة طيبة وحصداً مباركا : —

١٩٤ — أولا : التوجيه المهنى Vocational guidance : سبق أن تكلمنا عن التوجيه والاختيار والإعداد المهنى ، وقلنا أن مجال الاختيار المهنى أضيق من مجال التوجيه ، إذ يستلزم الأخير معرفة سيكولوجية بجميع المهن ، أما الاختيار فلا يستلزم إلا معرفة المهنة التى سيختار لها المتقدمون من أجلها ، والواقع أن الدور الذى يلعبه الاختيار المهنى لايقتصر على تعيين مرشحين لمهنة معينة بل إن له دوراً كبيراً فى داخل المصنع نفسه . . كحالة تغيير العمال وتبديلهم وتوزيع العمل على مختلف المهن والترقية وملافاة وقوع حوادث داخل المصنع والتقليل من فترة التمرين على المهن قبل ممارستها الخ . أما مشكلة الاعداد المهنى ، فهى تتعلق بالمنهج الواجب اتخاذه لتديب العمال وتعليمهم وإعدادهم فى مهنهم المختلفة . ولنضرب مثلا بدراسة العالم Friederich فى كتابه L'opprentissage à base psychotechnique لتلك المشكلة . فلقد كانت وسيلته المفضلة فى الاعداد هى حل العمل إلى عمليات أولية ثم جعل لكل عملية جهاز خاص يتدرب عليه العامل الجديد مع مراعاة المنهج الوظيفى المتخذ فى التعليم بوجه عام ، فالمتعلم يمارس تعليمة على آلات تربطه بواقع العملية نفسها التى سيمارسها فيما بعد على أن يكون واعياً باستمرار لمقدار التقدم فى تعلمه . ولقد أدى هذا المنهج إلى توفير ثلث أو نصف الزمن اللازم للتمرين بالوسائل التقليدية العتيقة المستخدمة فى المصانع . ونذكر بهذه المناسبة كذلك محاولات Tramm فى إعداد سواقى الترام ، واتخاذه للمنهج نفسه والأساس الوظيفى نفسه فى التمرين والاعداد الذى اتخذه friederich .

وبالجملة يجب اختيار العمال الصالحين لنوع العمل الموجود على أساس علمى يثبت ميلهم وكفاءتهم واستعدادهم . وتدريبهم التدريب العلمى المنتج. وكما يتأكد صاحب العمل قبل شراء الآلات من جودتها وميزتها ، كذلك يجب أن يتأكد قبل تشغيل العمال من صلاحيتهم للعمل ، ولا يتسنى له ذلك الا اذا انشأ قسما خاصا فى مصنعه لبحث هذه المسائل على ضوء علم النفس الصناعى والفردى ، ويمكن تسمية هذا القسم « قسم البحوث الصناعية » . ومن الغريب ان تخلو مصانعنا من امثال هذا القسم فى حين ان بكل منها قسما لتحسين الآلات والعمليات الصناعية على اساس علمى .. هذا ، ويجب تعاون المؤسسات الصناعية مع الحكومة على انشاء مثل هذه الأقسام واقامة المراكز المتعددة للتدريب المهنى فى الصناعة ، حتى يمكن ان تستفيد المصانع الصغيرة منها .

وأخيرا نقول انه عندما يواجه عالم من علماء القياس النفسى مشروعا من المشروعات ينبغى أن نراعى أن نجاحه لا يتوقف على معرفته الشخصية وتجربته وتمكنه من عمليات التجريب فحسب ، وإنما يتوقف كذلك على مقدار المعونة التى تقدم إليه من هيئة العمل نفسها . إذ لا يمكن أن يقام قياس نفسى بدون تعاون وثيق بين العالم النفسى وبين بيئة العمل كلها . كما يتوقف النجاح كذلك على طبيعة « المشاكل المعالجة » وعلى مقدار حظ الدراسة من التنظيم وعلى وفرة الآلات والأجهزة التى توضع تحت تصرف الاخصائيين . كما يلاحظ عدم الخلط بين اختبارات المراهقين واختبارات البالغين مثلا ، اذ ينبغى ضمان تجانس المجموعات أى العمل فى حدود أعمار متقاربة وفى حدود جنس واحد (ذكر أو انثى) .. وهناك مشاكل أخرى متعددة يواجهها الباحث خلال التطبيق لا مجال للتعرض لها ، ونكتفى بالاشارة إلى انه من الضرورى بالنسبة للباحث النفسى أن يكون ملماً بطبيعة البيئة المهنية التى يدرس فيها ، ذا ثقافة سيكولوجية خصبة تسمح له بالتغلب على مختلف صعوبات التطبيق

١٩٥ — ثانيا : التقليل من تعب العمال بقدر المستطاع ، ولا شك ان اهم عامل فى تخفيف وطأة التعب هو إعطاء العمال فترات للراحة، وراحة اسبوعية واجازة سنوية(١) . والتعب من اهم العوامل التى يجب عدم اغفالها لما لها من وثيق العلاقة بالانتاج واصابات العمال ، فالعامل اذا تعب قل انتاجه فى الكمية والجودة ، واصبح اكثر تعرضا للاصابات .

هذا ، ويجب تخفيض ساعات العمل اليومى حتى نوفر اوقات الفراغ المجدية للعمال . . ولنعلم انه لا خير فى وقت يمضيه العامل فى المصنع وهو منهك القوى عديم الميل للعمل ، ينتظر بفارغ الصبر صفارة الخروج ، وليس شك فى ان التعب من اهم العوامل التى تبعث بالسأم والملل إلى النفوس!

١٩٦ — ثالثا : منع الاصابات بالقدر المستطاع لأنها تضيع وقتا ومجهودا ومالا وأرواحا ، فمن اللازم وضع حواجز من السلك أو الصاج حول الآلات والعجلات . . حتى لا يتعرض العمال لحوادث مروعة . وكذلك استعمال بعض المعدات الواقية كلبس الخوذات والكمامات والقفازات والنظارات . . للوقاية من أمراض المهن وأخطارها كالأتربة والشظايا والشرر والضوء الخاطف . . الخ . وقد سبقت الاشارة إبان تناولنا هذا الموضوع

---

(١) هناك بعض المصانع تخير العامل فى أن يأخذ اجازته أو ان يأخذ عنها مكافأة تزيد بمقدار ٥٠ ٪ عن يوميته المقررة أو متوسط انتاجه بمعنى أن يصرف العامل فى مدة اجازته — وهو يعمل داخل المصنع — عن اليوم ، يوم ونصف . وإذا كان هذا هو الذى يفضله غالبية العمال ، كما اتضح من نتائج بحوثنا التى اسفرت عن ان نسبة من يتمتعون باجازتهم فعلا لاتتجاوز ١ ٪ من بين العمال . . اذا كان هذا هو الذى يفضله غالبية العمال فان الواجب هو ان يحرص المصنع على منح عماله اجازاتهم السنوية ولا يعوضهم عنها بأجور ، فالغرض الأول من الاجازات هو ابعاد العمال عن جوالعمل ، ليروحوا عن انفسهم وليجددوا ويستعيدوا نشاطهم وحيويتهم ، على ان توضع برامج لتنظيم قضاء هذه الاجازات بقدر الامكان ، كما يراعى كذلك تنظيم العطلات الاسبوعية فى نواح ترفيهية وتثقيفية . . وليس شك فى ان تنفيذ ذلك يقتضى الاخذ بوسائل الترشيد الاجتماعى اولا ، كرفع الاجور و . . و . . الخ

إلى ما للتعب وطول ساعات العمل من أثر فى كثرة الاصابات ، والى مالحالة العامل النفسية ، ومدى استعداده للحوادث .. الخ من أثر كذلك .

١٩٧ — رابعاً : العناية الصحية بالعامل ، وتشمل ناحيتين : إحداهما وقائية preventive والأخرى علاجية Remedial . الأولى تقى العمال شر الأمراض ، والاعتلال الصحى البطىء ، والثانية تعالج الأمراض والإصابات والحوادث الطارئة . على أن هناك ناحية ثالثة ، وهى الإنشائية أو الإيجابية Constructive or positive وتتلخص فيما يتبعه الفرد العادى حتى يزيد فيما يدخره من القوة والحيوية والنشاط ، وذلك عن طريق المواظبة على الرياضة البدنية والتغذية الكافية كما ونوعا .. إلى غير ذلك من توفير السكن الصالح والجو الصالح فى المحيط الذى يحيا فيه .

ومن هذه النواحى الثلاث يتضح أهمية : توفير النور والهواء ، والتخلص من ذرات الأتربة والغبار وجعل المصنع على وجه العموم صالحاً لكى يمضى فيه العمال جل النهار .. وإنشاء عيادة طبية تشرف على عمليات الإسعاف وفحص العمال فحصاً دورياً منتظماً ، وتخصيص « فيش » صحى لكل عامل وإرشاد المرضى وعلاجهم مجانا . وعلى المصنع أن يفتح خانة بالدفتر أمام هؤلاء المرضى يبين بها نوع المرض حسب تشخيص الطبيب المعالج حتى يمكن الوقوف على نسبة الأمراض ونوعها بين العمال ، كما يجب تعاون طبيب المصنع مع موظفى إدارته لعمل إحصائية شهرية عن الأمراض بالمصنع .. كما يتعين إنشاء مطعم تقدم فيه وجبات الغذاء للعمال مجانا . ويستحسن أن تكون بثمن زهيد حفظاً لكرامة العامل ، على أن نزيد أجره بقدر مايدفعه ثمناً للوجبات ، وبذا نكون قد قدمناها له مجاناً بالفعل ولكن من طريق غير مباشر يحفظ عليه منزلته وشعوره بالعزة .. هذا إلى جانب الأخذ بالتثقيف الغذائى للعمال عن طريق إلقاء المحاضرات وعرض الأشرطة السينمائية ،

وتوزيع النشرات التى تدور جميعها حول موضوع الغذاء العلمى المفيد، وبيان ما ينجم من أضرار عن فقـــدان الأغذية للعناصر الضرورية المختلفة من فيتامينات ومواد نشوية وزلالية ودهنية . . هذا إلى ضرورة مراعاة نظافة المصنع ، والعمال بإنشاء الدورات الصحية المستوفاة وإيجاد النافورات الصحية للشرب والحمامات الساخنة والباردة والفوط والصابون ، وتعيين زائرات صحيات اجتماعيات لزيارة بيوت العمال ، وإرشاد الأسرة وتوجيهها إلى النواحى الصحية المتعددة والمختلفة ، وتعريفها بالمؤسسات التى تقدم مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية ، وتنظيم المباريات الدورية بين زوجات العمال وإعطاء جوائز لمن تحرص منهن على النظافة مثـــلا ، ولمن تطهى أنسب الوجبات . . الخ . . هذا كله إلى مراعاة بناء المساكن الصحية للعمال لتحفظ عليهم صحتهم ، بل وأخلاقهم وتنقذهم من الجحور القذرة التى يتكدسون فيها . . وإلى غير ذلك من النواحى العديدة التى تقى العـامل شر الأمراض وتضفى عليه من المناعة والقوة ما يزيد من سعادته وكفايته وإنتاجه .

١٩٨ — خامساً : تدعيم اقتصاديات العامل وماليته ، عن طريق منحه أجراً سخيا يتناسب مع ما يظفر به رأس المـال ، أو على حد تعبير هوبسون J.A. Hobson « أجوراً يجب أن تتمشى ، ليس مع الزيادة فى الإنتاج فحسب ، وإنمـا مع الزيادة فى القوى المنتجة ، وذلك لحفظ التوازن بين الإنتاج والاستهلاك » .. هذا إلى التأمينات الاجتماعية بأنواعها المختلفة ضد الإصابات والمرض والعوز والبطالة والعجز والشيخوخة . . التى يتحصن العمال وأسرهم فى ظلالها الوارفة الجميلة ضد الترمل والولادة والنسل ، فضلا عن تحقيقها للون عملى من العلاج النفسى الذى يبعد النفس عن القلق والخوف ، ويبعث إليها الهدوء والأمن والاطمئنان المادى والمعنوى للحاضر والمستقبل .

وإذا كانت القاعدة أو الأصل هو تشجيع المصنع لعماله على الادخار ، إلا أن هذا لا يمنع من أن يهيىء المصنع لعماله السلفيات المناسبة إذا دعت

لذلك ضرورة اجتماعية من شأنها مثلا رفع مستوى العامل وتحسين حاله ، كرغبته فى المساعدة لبناء أو إصلاح منزل مثلا(١) على أن يقرض المصنع لعماله المال قرضاً حسناً ، فيردوا ما اقترضوه على أقساط صغيرة ومتباعدة وبدون فوائد . . كما يجب أن يمنح المصنع لعماله علاواتهم الدورية ، وأن لا يفتأ عن بعث روح الرضا والنشاط فى نفوسهم عن طريق صرف أجورهم فى أيام العطلات الأسبوعية وترقياتهم ومكافأتهم . . كما أنه من المهم جداً أن يعنى المصنع بإنشاء الجمعيات التعاونية فى محيط عماله فأثرها بعيد ظاهر فى تدعيم اقتصادياتهم وماليتهم .

١٩٩ — سادساً : الترفيه عن العمال واستثمار أوقات فراغهم فيما يعود عليهم بالخير ويحفظهم من الشرور والمفاسد ، وذلك عن طريق إنشاء النوادى والملاعب والفرق الموسيقية ، وتأسيس الجمعيات التى تشرف على مختلف أوجه النشاط الاجتماعى والرياضى والفنى ، وتكوين الفرق الرياضية والكشافة والجوالة ، والعناية بالرحلات والزيارات العلمية ، وتنظيم المباريات الرياضية بين المصانع المختلفة أو ما يعرف « باوليمبياد العمال » . . الخ . كما تجب العناية بإنشاء مكان لاستراحة العمال ملحق به بوفيه ، على أن يزود هذا المكان بالجرائد اليومية والأسبوعية . .

وحبذا لو أعدت مصلحة العمل مشروع مسابقة تعقد سنويا بين المؤسسات الصناعية والتجارية ، ليتنافس أرباب الأعمال فيما يقدمونه من خدمات اجتماعية اختيارية للعمال ، ويمنح المتفوقين فيها علم أو درع تذكارى . .

٢٠٠ — سابعا : العناية بتربية العمال وتثقيفهم ، لنفتق أذهانهم ونعرفهم قيمة الحياة ، وننتشلهم من ظلام الجهل الذى يعميهم عما فيه صالحهم

---

(١) وليس بأس أن تعطى السلفيات فى ظرف زواج العامل ، أو وفاة أحد أفراد أسرته أو لأى سبب من هذه الأسباب المعقولة .

ونفعهم ، ويبعدهم عن مواطن الفضيلة وعما فى الدنيا من سعادة حقه لازيف فيها ولا دنس . . ثم انه ليس هناك مجال سوى مجال التربية والتثقيف بقادر على أن يعد لنا المواطن الصالح Efficient citizen اعداداً معناه اعداد عضو عامل فى المجتمع ، عامل بمعنى انه يؤدى فى المجتمع عملا منتجاً لخير المجتمع ، وفى الوقت نفسه يستطيع أن يتفاهم وأن يتعامل وأن يتعاون مع سائر اعضاء المجتمع فى هذا السبيل ، فضلا عن ادراكه مركزه من المجتمع ادراكا واضحاً ، فلا يكون مجرد آلة تسير فى عجلة المجتمع وتتناسق مع سائر الأجزاء ، وانما هو فرد يعرف حقوقه ويعرف واجباته ، ويدرك مالتمسكه بحقوقه من أهمية للمجتمع كما يعرف مالأداء واجباته من أهمية وحيوية . . ومن هنا كانت العناية بتربية العمال وتثقيفهم امراً لازما ، بإنشاء الفصول الدراسية والفنية لتعليم العمال ما يفيدهم من معلومات عامة ، وما يتعلق بمهنهم . . كما تجب العناية بإنشاء مكتبه ليستعير العمال منها الكتب المفيدة ، وأن يعنى كذلك بوسائل التدريب الاجتماعى (١) ؛ وبإلقاء المحاضرات للتوجيه الاقتصادى والصحى ، وإرشادهم كذلك من الناحية الدينية فالدين وحى الله ولغة السماء وغذاء القلوب ومصدر الأمر بالمعروف والنهى عن المنكر . . هذا إلى تشجيع العمال ومساعدتهم فى نشر مجلة خاصة بالمصنع يعبرون فيها عن آرائهم ، ويظهرون فيها مواهبهم الأدبية والفنية . .

٢٠١ — ثامنا : العناية بنفسية العامل ، بل وبحالته عموما ؛ وذلك عن طريق بحث حالة العمال الذين تكثر مخالفتهم للأنظمة مثلا ، أو الذين تنقصهم عناصر التكيف وحسن التعامل مع الغير وما إلى ذلك من عوامل عدم الاستقرار والاتزان النفسى ، كما تجب العناية أيضا ببحث حالة الذين يعتريهم ضعف عام أو يكثر تغيبهم عن المصنع بلا داع أو أسباب وجيهة

---

(١) راجع « أسس التربية الحديثة » للمؤلف .

معقولة ، وغير هؤلاء ممن يكثرون مد ايديهم للاقتراض إما من المصنع أو من الزملاء . . وعلى العموم يجب بحث جميع الحالات الشاذة أو الغير عادية للوقوف على أسباب المشكل والدوافع التى تدفع به وتبعث على وجوده ، ومحاولة علاج الحالة أو توجيهها حتى يستقيم سلوكها ، وتصبح حالة عادية تستطيع أن ترسم الوسائل السوية وتحقق اهدافها الطيبة فى الحياة .

ولما كان الواجب يحتم علينا بحث حالة مثل هؤلاء العمال واعادتهم بكل الوسائل الفنية والمناهج الحديثة إلى طرق الصواب ؛ فقد رأيت أن أرفق جدولا يعين الاخصائى الاجتماعى فى بحثه لمثل هذه الحالات وغيرها ، ويمكنه من أن يستخلص ويستنتج من بين خلاياه اصح الأساليب وانجع الأدوية اللازمة للعلاج .

٢٠٢ — تاسعا : تنظيم تشريعاتنا الاجتماعية العمالية ، وجعلها تتمشى مع احدث تطورات ومبادىء التشريع الدولى للعمل ؛ على أن يكون ذلك فى حدود طبيعتنا وتقاليدنا . وليس شك أن تشريعاتنا القائمة قاصرة إلى حد بعيد وفى أكثر من موضع عن التكيف لنهضتنا الصناعية والعمالية المرجوة ، وليس ادل على ذلك مثلا من أن تحديد ساعات العمل بتسع ، وعلى بعض الصناعات فقط ، أمر فضلا عن انه لا يمت بصلة للعدل الاجتماعى ، فإنه لا يرجى معه أى اصلاح أو تقدم ، اللهم الا إذا عالجنا هذا الوضع كما وكيفا . . ولا شك أن الوقت قد حان لتجميع قوانين العمال أو تقنينها Codification بادماج الأحكام الخاصة بالتشريعات العمالية — بعد أن نرتبها ونبوبها ونرفع ما فيها من تناقض — فى مجموعة واحدة Code واصدارها فى شكل قانون موحد للمصنع Consolodated Eactory Act مما يسهل البحث عن الأحكام والمواد المختلفة . . كما يجب توجيه عناية خاصة لرفع سن تشغيل الأحداث . . وتنظيم مكاتب التخديم ، وإلى غير ذلك من التنظيمات

والتعديلات اللازمة للقوانين المختلفة كقانون عقد العمل الفردى ، ذلك القانون المرن الذى لم يأخذ ولم يعط أو الذى يعطى باليمين ما يأخذه بالشمال، والذى يجد العامل فى الاستمتاع به من الاساءة والغبن ، اكثر مما يجد فيه من العدل والخير (١) .

هذا ، ويجب أن نعمل على التوسع فى إنشاء « مكاتب العمل » فى جميع أنحاء البلاد ، حتى يتسنى « لمصلحة العمل » مراقبة الدقة فى تنفيذ التشريعات العمالية من جهة ، وحتى يكون اشرافها قريبا ومستمرا من جهة أخرى .

كما ارى سرعة البت فى انشاء « المحاكم العمالية » حتى تكون أداة سريعة للقضاء بالعدل بين العامل وصاحب العمل ، ووسيلة ناجعة للمحافظة على كرامة التشريع وقدسية المواد . على أن نكثر من هذه المحاكم ونوزعها بالشكل الذى يضمن المساواة فى إقامة العدل ، وحتى لا نحبس العدالة عن بعض البلاد ونيسرها للبعض الآخر ، فليس هناك أشد وأقسى من التمييز فى القضاء . . على أن يراعى فى نظام هذه المحاكم سرعة الفصل فى القضايا ، وأن يكون القضاء ميسرا كأن نيسر للعامل مسائل عديدة كالاجراءات والرسوم مثلا . .

ولكن كيف السبيل إلى تقريب هذا القضاء العمالى من المتقاضين ونحن فى مصر نخشى الطفرة ونخاف البذل ؟

ارى أن تنشأ ثلاث محاكم بالقاهرة والاسكندرية وأسيوط ، على أن يكمل هذا النظام بانتداب قاض من المحكمة الاقليمية للانتقال فى حدود مقررة إلى أية واحدة من عواصم المديريات التى ليس بها مقر المحكمة المذكورة ليفصل فى الخصومات العمالية ، ويعتبر حكمه كما لو كان صادراً من المحكمة الإقليمية أما ان تنشأ محكمة عمالية فى كل مديرية على حدة ، فأعتقد انه من الطفرة

---

(١) ونشير هنا بهذه المناسبة ان وزارة الشؤون قائمة الآن بتعديل القوانين العمالية .

دون مقتض ومن الاسراف فى الصرف . كما أن المحاكم ستئن من قلة العمل ويصبح اعضاؤها صورة مؤسفة لموظف يموت ضجرا وملالا على نفقة الخزانة العامة ، وخاصة اذا ما علمنا أن مكاتب العمل تقوم بحل الكثير من شكاوى العمال ومشكلاتهم دون أن تجعلهم يضطرون إلى الالتجاء للقضاء فى غالب الأحيان .

٢٠٣ — عاشراً : وأخيراً وليس آخراً يجب تقدير منزلة العامل وحسن معاملته . ولنضع دائما حكمة باريتو Pareto أمام أعيننا : « إن أوفر الأعمال نتاجا هو العمل الذى يقبل عليه صاحبه برغبته . وأقلها نتاجا مايعمله لخشية من العقاب » .

ولا مراء فى أن مصلحة صاحب العمل هى فى سعادة عماله وفى استقرارهم بمصنعه بعد اختيارهم وتدريبهم فلا يتركوه بعد مدد قصيرة ، فيضطر إلى اختيار غيرهم وتدريبهم من جديد ، وليس يخاف مافى ذلك من ضرر على الانتاج والعمل جميعاً . ولكى يضمن صاحب العمل استقرار عماله وتعاونهم معه يجب فضلا عن العمل على رفع مستواهم الاجتماعى بكافة الوسائل الممكنة أن يعاملهم بالحسنى فينظر إليهم على أنهم بشر مثله وليسوا عبيداً عنده ، لأن الفجوة التى تفصل بينه وبينهم كلما اتسعت زاد العمال تماسكا وازدادوا قوة وأمكنهم باتحادهم واتفاق كلمتهم أن يهددوه فى الكثير من نفعه وصالحه . وإن اتخذ التهديد أحيانا شكلا ظاهرا ملموساً عن طريق العنف والتخريب إلا أنه فى الكثير من الأحيان يأخذ أشكالا مستترة حيث ينتقم العامل لنفسه بأن يعمد إلى تقليل كفايته الإنتاجية مثلا ، أو عن طريق اتلاف بعض عناصر الإنتاج كما شوهد فعلا فى مصنع للنسيج ، حيث كان يقطّع العمال « بكر الخيط » بالأمواس ويلقون به فى المراحيض .. ولما قمت بالتحرى وبحث حالة هذا المصنع تبين أن المصنع فضلا عن انخفاض أجور عماله

لا يعنى بالترفيه عنهم إطلاقا مع مكنته وقدرته على ذلك الترفيه ، هذا إلى أن المصنع يسىء معاملة عماله ، فيعاملهم فى جو دكتاتورى تسوده روح الكلفة الباهظة ولا يمت بصلة لو سائل التفاهم الحسن والأخذ والرد ، ولا يعرف سبيلا إلى مجاراة العمال ودعم العلاقات الإنسانية الطيبة التى تنميها نظرتنا للانسان على أنه إنسان ، فى فطرته كرامة وعزة ، وفى كيانه روحا وإحساسا. لقد كان النبى صلى الله عليه وسلم يأكل مع الأجير، ويساعده فى احتمال أعباء ما يقوم به من عمل ! وحدث أن اشترط بعض العمال من الأعراب على صاحب العمل فقال : لتكن يدى مع أيديكم فى كل ما تتناولون ، وذكر والدى عليكم محرم ، فتقبل صاحب العمل هذه الشروط حامدا الله على أن لعماله مثل هذه الشمم .

إن العمل ليس ذلا وهوانا للعامل ، بل هو سبيل الحياة الشريفة لكثير من أبناء الأمة ، وإن العامل الذى ملأ مصر نعمة وخيرا ، ليس أقل من أن نملأ حياته تقديراً واكبارا ، لا شقاء وبؤسا وضعة واحتقارا ! ! وإن كنا إلى الآن لم نقرب الفروق المادية بين طبقات الأمة ، فليس أقل من أن نقرب الفروق الأدبية والمعنوية ، فنكون مهذبين كرماء فى معاملتنا جميع العمال(١) ، وليذكر دائما صاحب العمل انه لا يسلك هذا المسلك معهم لأنهم سادة كرماء، بل لأنه هو نفسه سيد كريم . . واجبه وصالحه يقتضيان أن يقف من عماله موقف الناصح الموجِّه لا موقف الحاكم المستبد .

وبهذه المناسبة نشير إلى المقدمين والمباشرين والمشرفين الذين هم همزة الوصل وحلقة الاتصال بين العمال وإدارة المصنع ، فهم أيضا إذا أساءوا

---

(١) ولأذكر هنا على سبيل المثال ما شاهدته فى أحد المصانع من إيجاد آلة ذات يد توضع عند الباب الخارجى حتى إذا ماجاء وقت انصراف العمال ، قام كل منهم يضغط يد الآله ، فإن أنارت فتش العامل وإلا أخلى سبيله بدون تفتيش .

سلطتهم ولدوا السخط والضجر فى نفوس العمال ، حتى ليمكن اعتبارهم مسئولين عن الكثير من القلاقل والاضطرابات ، ولذلك يجب ان يكونوا على علم ودراية بنفسية العمال ، قادرين على قيادتهم فى حزم ، والتمشى معهم فى بصيرة ، يعاملوهم فى هدوء ويتفاعلون معهم فى حسن وينظرون إليهم كزملاء وانداد .

وتذكر لنا اخصائية اجتماعية ملمة بسيكولوجية العمال وحاجاتهم ، وبطرق توجيههم ومعاملتهم ، وبأساليب التكيف لهم ومعهم ، تذكر فخورة أنها بعد أن عملت فى مصنع لمدة ثلاث سنوات ارتفعت نسبة الاستقرار بين العمال من ١٣ ٪ إلى ٧٥ ٪ وارتفع رقم الانتاج ٦٣ ٪

٢٠٤ — والآن !

ألم تر معى أن صناعتنا فى أمس الحاجة إلى الأخذ بأساليب الترشيد والتنظيم العلمى للانتاج ؟

وألم تر أن العناية بالعامل ، تلك العناية التى أصبحت من أهم مميزات نظام الانتاج الصناعى فى القرن العشرين ، هى عناية يجب أن تبعث إليها آدمية العامل ومصريته ، إن لم تبعث إليها الحاجة إلى كفاية الإنتاج ووفرته ! ؟

وألم تر أن صالح صاحب العمل وخيره هو فى العناية بتقديم الخدمات الاجتماعية للعامل والترفيه عنه ورفع أجره واتخاذ كل ما من شأنه تحسين حاله ورفع مستواه ، لأن العامل لا يعتبر عنصرا من عناصر الانتاج فحسب ، بل ويمثل أيضا قوة شرائية لايستهان بها ! ؟

وألم تر معى كذلك أن الترشيد العلمى للانتاج وما يندرج تحته من تنظيم علمى للعمل ونواح ترفيهية للعمال — على سعة ميدانه وتعدد وسائله ومناهجه ليس له إلا غرض واحد هو ربط صالح العمال بصالح أصحاب الأعمال

والتوفيق بينهما توفيقاً يحقق خيرهما من جهة وخير المجتمع من جهة أخرى ؟

ظنى بك ، بل يقينى انك ترى معى هذا كله وأكثر من هذا كله .

* * *

٢٠٥ — وبعد !

أرجو أن تذكر إن كنت قد نسيت ماسبق أن قلناه فى مستهل مؤلفنا هذا من أنه ليس فى الإمكان معالجة مشكلة العمل والعمال فى محيط الصناعة كمشكلة قائمة بذاتها ، أو كمرض من أمراض المجتمع له كينونته المتميزة ، وجرثومته الخاصة البينة ، والتى إذا ماقضينا عليها قضينا على المشكلة من أساسها . فمشاكل المجتمع من فقر وجهل ومرض ، ومايجر إليه هذا الثالوث البغيض من مشاكل فرعية متباينة ومتعددة ، إن هى إلا مشاكل متشابكة يرتبط بعضها ببعض ويدفع بعضها إلى ظهور البعض الآخر ، حتى ليتعذر فى الكثير من الأحيان الفصل بين مايعتبر منها العلة وما يعتبر منها المعلول ـ الأمر الذى لايمكن معه القضاء على مشكلة قائمة بذاتها دون القضاء على بقية المشاكل .. لذلك يجب أن يكون علاجنا جامعا شاملا مانعا ، حتى يمكننا أن نقيم الاصلاح على أسس سليمة ودعائم مكينة قوية لا يتطرأ إليها الوهن ولايجد إليها الخلل سبيلا .

— والحق أن مشاكلنا الاجتماعية أضحت أكثر من أن تذكر وأظهر من أن تفسر ... زيادة مضطردة فى عدد السكان وتأخر نسبى لوسائل إنتاجنا ولطاقتنا الانتاجية ، وبقاء الجانب الأعظم من ثروتنا الصناعية والمعدنية والكهربية بدون استغلال ، مما طوح بنا بعيداً ، وبعيداً جداً ، عن نظرية أنسب السكان Optimum Theory of population أى عن التوازن بين الإنتاج

المادى والإنتاج البشرى ، ومما أدى إلى تفشى ظاهرة البطالة وشبه البطالة ، وإلى الانخفاض المروع الفاضح فى مستوى المعيشة الذى دفع إلى الإجرام والتشرد وتفكك المجتمع وخلاياه .. كل ذلك يجعل حاجتنا إلى الإنعاش الاجتماعى والاقتصادى حاجة ملحة وضرورة عاجلة ، على أن نقوم به على أسس علمية رشيدة ، وعلى أوسع نطاق . كما يجب ألا تقف نظرتنا عند حاجات البلاد فى الوقت الحاضر أو فى الأزمان العادية ، بل يجب أن نحلق فى سماء المستقبل ونعد العدة لمواجهة ما قد يطرأ من تقلبات ومحن ، وما قد يستجد من أزمات ورجّات .. على أن تكون نظرتنا إلى كل هذا نظرة ديناميكية فعالة تنطوى دائما على التحقيق والعمل والانشاء والتعمير ، لا على الخطب والتهويش ! فالمسألة مسألة أحياء دولة وبعث روح ومجد ، مسألة وطنيه وقومية ، مسألة صالح عام لا صالح فردى وأغراض ذاتية ، مسألة اهتمام بالمجموع لا بالشخصيات ، لأن الاهتمام بالشخصيات قد يؤدى إلى تكوين الجماعات ، أما الاهتمام بالمجموع فهو وحده الذى يخلق الأمم والشعوب .. إن السياسة لم تعد دهاء وتهريجا ، بل أصبحت خدمة لا حرفة ، وغرما لا غنما وخدمة لا حولا ، ووسيلة لمسح دموع الانسانية لا سبيلا إلى الجاه وبسط النفوذ والسلطان ، أو كما يقول سان سيمون « أصبحت علم الانتاج » .

٢٠٦ — إن الاصلاح الحقيقى يجب أن ينبنى على أن تستغل كل موارد البيئة سواء فى ذلك قوى الطبيعة أو قوى الأجسام أو قوى العقول ، وان ما يأتى من الخارج يجب أن يكون مجرد إضافة إلى ما تذخر به البيئة . لأن البيئة التى تهمل ما فيها من قوى وتعتمد على عوامل خارجية فى إصلاحها إنما تحكم على نفسها بأنها تقوم على أسس مستعارة لا تلبث أن تنهار أمام أية صدمة . ولا تعتبر أمة متحضرة إلا إذا كانت قادرة بأذرع أبنائها وأدمغتهم على استغلال ما يكمن حولها وفى صميمها من قوى كونية وإنسانية . وإذا

أردنا أن نقسم العالم إلى أمم فى صميم الحضارة ، وأمم على هامشها لوجب أن يدخل فى اعتبارنا عاملان : الأول ، مقدار استفادة الأمة من مواردها التى حبتها بها الطبيعة ووضعتها تحت تصرفها ، والثانى مقدار اعتمادها على العوامل الخارجية عن هذه البيئة فى حياتها .

وإذا ما نظرنا إلى بلادنا لوجدنا أن مقومات الاصلاح الحقيقى موجودة فعلا ، ولكن . . !!

خطط إنعاشنا الاقتصادى والاجتماعى :

٢٠٧ — ويمكننا أن نلخص الخطط التى يتطلبها انعاشنا الاقتصادى والاجتماعى فى عجالة سريعة عامة ، فنقول بخطين رئيسيين يكمل كل منهما الآخر :

الأول : زيادة الثروة القومية زيادة تكفل حاجات الأمة المتزايدة .

الثانى : توزيع هذه الثروة توزيعاً عادلا يحقق الخير الأكبر للعدد الأكبر .

— أما عن الخط الأول : فيتضمن رفع طاقتنا الانتاجية ويقتضى ذلك :

أولا : إنهاض الزراعة ، ببسط المساحة المزروعة عن طريق استصلاح الأراضى البور ، وتجفيف البحيرات الشمالية(١) ، وتحويل أراضى الحياض إلى رى دائم ، والاستفادة من مياه الفيضان التى تضيع سنوياً فى البحار

---

(١) لقد نفذت هولندا مشروعات من هذا القبيل ، حيث جففت حوالى ٥٠ ألف هكتار — ١١٩٫٠٢٥ فدان — من شواطىء البحر فى منطقة (زيدرزى) وحولتها إلى أراض زراعية تعتمد عليها اعتماداً كبيراً فى حياتها الاقتصادية . وقد وزعت الجانب الأكبر منها على صغار الملاك .

ولاسيما فى شمال الدلتا وغربها (١) ، وابتكار وسائل لرى أراضى الصحراء كما فعل الطليان فى ليبيا .. وتنمية غلة الأراض ، وزيادة قوتها الانتاجية ، وتعميم المصارف ، وتزويد البلاد بالآلات الزراعية .. وتنمية الثروة الحيوانية .. الخ

ثانيا : إنهاض الصناعة ، بمعالجة مشاكلها وترشيدها ..

ثالثا : إنهاض التجارة الخارجية والداخلية مع العناية الكبرى بطرق المواصلات والنقل .

— وأما عن الخط الثانى ، فيقتضى تحقيقه ترشيد الزراعة والصناعة ترشيداً يتناول ضمن أهدافه علاج مشكلة الملكية وسعر الايجار (٢) وثمن العمل سواء فى الزراعة أو فى الصناعة ، فالصناعة أولا وقبل كل شىء تعتمد فى ازدهارها على القوة الشرائية لدى عامة الشعب ، مما يقتضى معه تنظيم العمل عامة وحمايته .. هذا إلى التوسع فى مختلف المنشآت والتأمينات والخدمات الاجتماعيه ، والعمل على تقريب الفروق الشاسعة بين الطبقات .

وإذا كانت مشاكل العمال الصناعيين هى جوهر هذا المؤلف وموضع النصيب الأوفر من عنايتنا ، مما دعانا إلى تناول الخدمة الاجتماعية فى محيطهم بالأسهاب والافاضة فى اكثر من موضع ، فليس أقل من أن ننتهز هذا المقام

---

(١) يذهب الدكتور منير الزلقاني الأستاذ بكلية الزراعة بجامعة فاروق إلى أنه « يمكن زراعة خمسين مليون فدان فى الصحارى إذا استطعنا التحكم فى مياه النيل التى تصب فى البحر الأبيض هباء ، وستزيد هذه الكمية أيضا إذا استخدمنا الأنهار الجوفية فى زراعتنا » وننوه هنا أيضاً إلى مشروع وادى التنيسن فى الولايات المتحدة الذى كفل — بمعجزة هندسية رائعة — زراعة سبعة عشر مليون فدان من الأراضى الصحراوية مع توليد قوة كهربائية هائلة أدت إلى تصنيع هذه المنطقة فأصبحت من أعظم المناطق الزراعية الصناعية إطلاقا .

(٢) ولنصنع كما صنعت « ايرلندا » التى أنشأ محاكم خاصة لتشرف على تنظيم العلاقة بين المالك والمستأجر ، وتفصل فى كل نزاع يقوم بينهما ، وتتفرغ لمراقبة المالكين حتى لايتحايلوا على القانون ويستغلوا المستأجر استغلالا غير مشروع .

لنرفق جدولا موجزاً لبرنامج شامل للخدمة الإجتماعية فى محيط الريف حيث عاش ويعيش آباؤنا واخواننا من الزراع والعمال ، مع مراعاة أن هذا البرنامج معد لكل قرية أو قريتين أو ثلاث متجاورة بحيث يخدم حوالى عشرة آلاف نفس تقريبا .

مشكلة سوء توزيع الملكية الزراعية :

٢٠٨ — لعل أبرز مشكلة تقف حائلا دون توزيع ثروة البلاد توزيعا عادلا يحقق الخير الأكبر للعدد الأكبر ، هى مشكلة سوء توزيع الملكية الزراعية ، فسوء توزيع هذه الملكية بلغ فى مصر حدا لا تحمد عقبى السكوت عليه ، ولا يمكن معه القيام بأى تطور أو اصلاح !

والدول التى يسوء فيها توزيع الأراضى الزراعية بحيث تقتصر الملكيات الكبيرة ، والكبيرة جدا ، على عدد محدود ، ومحدود جدا من الملاك ، بينما تنتشر الملكيات الضئيلة ، والضئيلة جدا فى محيط أغلب الملاك ! . . . فى مثل هذه الدول لا يمكن عمليا ترشيد الزراعة والنهوض بها بدون إعادة تقسيم الأراضى وإعادة توزيعها ، مع اتخاذ وسائل تجميع الملكيات الصغيرة فى مجموعات تعاونية . ولقد جاء فى تقرير مكتب العمل الدولى عن مشاكل العمل فى الزراعة أن « إعادة توزيع الأراضى ضرورة جوهرية فى تلك الدول التى تتميز بانخفاض مستوى معيشتها ، وانخفاض كفايتها الانتاجية ، وحيث تشتغل نسبة كبيرة من القوة العاملة فى الزراعة » وليس شك أننا فى أمس الحاجة إلى اعادة توزيع الأراضى بين حدين أدنى وأعلى : الحد الأدنى يمثل الوحدة الاقتصادية الدنيا التى لو قلت مساحة الأرض عنها ساء انتاجها وعجزت عن أن تكفل لصاحبها حدا معقولا من المعيشة ، والحد الأعلى

هو صمام الأمن الاجتماعى ومصدر استكمال الملكيات القزمية أو المتفتتة — الأقل من الحد الأدنى المناسب .

٢٠٩ — وهناك فريق يرى أن خمسة أفدنة تعتبر حدا أدنى مناسبا لأسرة مكونة من خمسة أفراد ، وفريق يقول بثلاثة حتى ينتفع ويتمتع بنشر الملكيات الصغيرة أكبر عدد ممكن من سكان الريف ، وعلى رأس الفريق الأول حضرة الأستاذ الدكتور عباس عمار بك والدكتور خليل سرى والدكتور لهيطة والأستاذ أحمد على ، وفى رأيهم أن يكون الحد الأقصى للملكية ٣٠ ، ٢٠ ، ٥٠ ، ١٠ أفدنة على التوالى . أما الفريق الثانى فعلى رأسه حضرة الدكتور حسن بك اسماعيل ومريت غالى بك ، وفى رأيهما أن يكون الحد الأقصى ٢٠٠ ، ١٠٠ على التوالى . . وهناك مشروع قانون تقدمت به جماعة النهضة القومية إلى البرلمان فى فبراير سنة ١٩٤٨ وفيه تنزل بالحد الأدنى إلى فدانين . . على انى أرى شخصيا أن يكون الحد الأدنى ثلاثة أفدنة خصبة والأقصى خمسين .

وواضح أن تحديد الملكية : سيزيد من الملكيات الصغيرة ، ويفتح المجال امام الصناعة ، باستثمار رءوس الأموال فيها بدلا من التكالب على شراء الأراضى الزراعية ، هذا فضلا عن أنه سيقضى على الفوارق الاجتماعية ويقلل من الذين يحيون حياة غاية فى البؤس ومن الذين يحيون حياة غاية فى البذخ ، ويوجد بين هؤلاء واولئك طبقة تعيش فى درجة معقولة من الأمن الاقتصادى والاستقرار الاجتماعى[1] :

٢١٠ — ولما كان المجال ليس بمجال عرض وتحليل ما ترتب على سوء

---

(١) لم اتعرض لبيان الوسائل التى يمكن بها المحافظة على الحد الأدنى من التفتت والانقسام ، وهى وسائل واتجاهات يضيق بنا المقام عن ذكرها والاتيان عليها .

توزيع الملكية من مشاكل متعددة ومتنوعة . . أو بمجال الافاضة فى تحليل مشكلاتنا الزراعية عموما وماتحتاجه من خطط واوجه ضرورية للاصلاح . . أو بمجال التوسع فى الاحصاءات المختلفة والمتعاقبة التى تدل على سوء توزيع الملكية وانتقاله من سيء إلى أسوأ — لذا نرى أنه يكفى فقط أن يعرف القارىء حتى نقرب إلى ذهنه مدى سوء توزيع الملكية الزراعية ومنافاته لأبسط مبادىء العدالة والصالح العام ، أن احصاء سنة ١٩٤١ يشير إلى أن نسبة أصحاب الملكيات القزمية (أى من يملكون فدانا فأقل) إلى مجموع جملة الملاك (البالغ عددهم ٢ر٥ مليون تقريبا) هى ٧٠ر٦ ٪ ويملكون ١٢٪ من الأراضى . . وأن نسبة أصحاب الملكيات الصغيرة (فدان لخمسة) إلى جملة الملاك هى ٢٣ ٪ ويملكون ٢٠ر٥ ٪ ويعنى هذا أن هناك ٩٣ر٦ ٪ من مجموع الملاك يملكون ٣٢ر٥ ٪ أى أقل من ثلث الأراضى ، فى حين نجد أن هناك ٥ر٠ ٪ يملكون وحدهم ٣٧ر٤ ٪ من الأراضى أى من الثروة الأساسية فى البلاد ومنبع خيراتها وانتاجها الحيوى .

ومن بيان اذاعته مصلحة الاحصاء والتعداد عن عام ١٩٤٧ يؤخذ أن عدد الملاك بلغ ٢ر٦٦٢ر٣٥٣ يملكون ٥ر٩٧٩ر٣٥٦ فدانا : ومن بين هؤلاء الملاك ٢ر٦٣٩ر٠٣٤ من المصريين يملكون ٤ر٩٩٤ر١٧٧ فدانا و٤ر٦٥٤ مالكا من الأجانب يملكون ٣٤٨ر١٠٥ أفدنة ، ويبلغ عدد المستحقين فى الأوقاف ١٨ر٦٦٥ يملكون ٦٣٧ر١٢٤ فدانا .

ويبلغ عدد الملاك الذين يملكون أقل من نصف فدان ١ر٤٠١ر٢٨٥ وعدد الذين يملكون أكثر من ذلك إلى فدان ٥ر٥١٩ر٢٥٦ وعدد الذين يملكون بين الفدان والفدانين ٣٢١ر٩٦٠ . . ويعنى هذا أن هناك ٢ر٢٤٢ر٥٠١ يكادوا لايملكون شيئا ، ويمكنك أن تضيف إليهم ٢٦٣ر٢٦٤ ، وهم الذين يمتلكون من فدانين إلى خمسة إذا ما أخذنا بالرأى القائل أن خمسة أفدنة

خصبة هى أقل مساحة يكفى محصولها النباتى والحيوانى لسد حاجات أسرة ريفية . .

وهكذا . . حتى نجد من يملكون أربعمائة فدان إلى ستماية ٢٤٦٢ ومن يملكون ٦٠٠ إلى ثمانماية ١٧٧ ، ومن يملكون ٨٠٠ إلى ألف ١١٢ ، ومن يملكون ألف إلى ألف وخمسماية ١٢٢ ، ومن يملكون أكثر من هذا إلى ألفى فدان ٦٨ ، أما عـــدد الذين يمتلكون أكثر من ألفى فدان فيبلغ عددهم ٦٠ .

٢١١ — وقمين بنا أن نعلم أن بقاء حق التملك الزراعى بدون تحديد أمر بجانب سبيل الحق والعدل والانصاف ، ويأباه الدين أشد الإباء ويترفع عنه العلم كل الترفع وتحاربه مبادىء الأخلاق الرفيعة والغرس الكريم كأقسى ما تكون الحرب .

إن تطبيق التقييد على الملكيات القائمة قد أقدمت عليه بعض البلاد ، تلك التى ترى أن الأرض الزراعية ضرب من ضروب المعيشة . وليست وسيلة لاستثمار رءوس أموال الرأسماليين ! . . ولعل سياسة رومانيا واليونان تعد من أوضح الأمثلة فى هـذا الصدد ، وتتلخص فى أن الدولة نزعت ملكية ما يزيد عن الحد الأعلى المقرر للمالك ، ودفعت ثمنه فى صورة سندات تضاف قيمتها إلى الدين العام ، ثم قسمت هذه المساحات ووزعتها على الزراع لنشر الملكيات الصغيرة المناسبة فى أوسع نطاق ممكن ، مع تحصيل الثمن على أقساط متباعدة ومبالغ زهيدة لا ترهقهم . ويمكن كذلك أن نشير هنا إلى ذلك الانقلاب السياسى الخطير الذى حدث فى تشيكوسلوفاكيا ١٩٤٨ ، والذى صدر على أثره قانون بنزع ملكية ما يزيد عن ٥٠ فدانا لإعادة توزيعه[1]

---

(١) الاهرام والمصرى أول مارس سنة ١٩٤٨ .

ونشير أيضاً إلى ما صنعته تركيا التى اشترت حكومتها الاقطاعيات الكبرى ثم باعتها للفلاحين وقسمتها عليهم قسمة عادلة فاضلة مرضية . ولقد طالعتنا الصحف فى يناير ١٩٥١ أن جلالة شاه ايران أصدر أوامره ببيع جميع الأراضى التى ورثها عن والده لصغار الفلاحين بأسعار مخفضة جداً تدفع على مدد طويلة ، على أن تنفق الأموال المحصلة فى ترقية الانتاج الزراعى لصالح الفلاحين هم أنفسهم ، وسيتبع شاه إيران ذلك بتشريع إصلاحى لإعادة توزيع الأراضى توزيعاً عادلا . . الخ . . الخ .

أما نحن فى مصر فنعرف أدواءنا الاجتماعية والاقتصادية منذ سنوات طوال ، ونعرف أسبابها وبواعثها ووسائل علاجها ، والصلة الوثيقة بين توزيع الملكية الزراعية فى مصر وبين مستوى الدخل القومى وغيره من الظواهر الاقتصادية والاجتماعية المختلفة . وإنما علة العلل فى سياستنا أننا لم ننته بعد إلى رسم خطة الإصلاح الشامل وتقرير مناهجها وبرامجها التنفيذية المفصلة ، واننا نجتزىء الوسائل ونبتسر الحلول ، ونمضى فى جهودنا المتفرقة أشواطا ثم نكف عن مواصلتها ، بل نتحول أحيانا عن سبيلنا وننكص على أعقابنا .

ولسنا ندرى إلى أية غاية ستنتهى دراسات الوزراء البريطانيين للأحوال القائمة فى مصر تلك الدراسات التى عنيت بمستوى المعيشة وتوزيع الدخل ، خشية النزعات الهدامة ، ولقد أبانت الدكتورة اديث سمرسكيل وزيرة التأمين الاجتماعى عن اتجاهاتها حين قالت : « إن المشكلات الاجتماعية والحالة الاقتصادية شيئان متكاملان ، وان أساس الاصلاح فى مصر هو فى اعادة توزيع الأراضى »

والحق أن ليس أجنبى أو مصرى يجهل هذا الأساس الاصلاحى . . ولكنا فى مصر ننظر إلى نظامنا الرأسمالى وكأنه نظام مؤبد وتقليد يصعب

التعرض له ، والحق أنه ليس إلا نظام من نظمنا العامة ؛ مثل الدستور أو القانون المدنى أو الجنائى ، يجب تعديله وتغييره فى ضوء الحاجات الجديدة للأمة . . وإذا كان أجدادنا فى القرن الماضى قد استطاعوا أن يخلصوا الريف من ظلم الالتزام وجور الملتزمين ، وينشروا فيه ألوية العدالة القانونية والادارية إلى مدى بعيد ، فلا أقل من أن نعمل نحن على تحقيق العدالة الاقتصادية والاجتماعية ونقدم بدورنا على اصلاح تقتضيه مصلحة الأمة ؛ ويتمشى مع روح العصر » .

— ولنعلم أن أى نظام من النظم الاقتصادية السائدة فى الدول الرأسمالية الآن لا يعنى إطلاقا ما يعنيه نظامنا الرأسمالى . فالرأسمالية اليوم ليس معناها قيام دستور جامد مكتوب غير قابل للتعديل أو التطور ، يقضى بأن من لهم الحق فى الحياة المطمئنة الكريمة هم هؤلاء العدد الثابت المحدود الذى تتركز فى يده ثروة البلاد وخيراتها ، أما غير هؤلاء فليس لهم الحق فى أن يرفعوا آهاتهم وأناتهم وزفراتهم ! بل عليهم أن يستسلموا للموت جوعا وعريا فى وادى القمح والقطن وأن يلهثوا عياً وظمأ على ضفاف النيل(١) .

الرأسمالية اليوم ليس معناها قيام نظام لم يعد فيه للأفراد من رحمة أو رجاء

---

(١) ثبت من الإحصاء الذى أعدته وزارة الشؤون البلدية والقروية سنة ١٩٥٠ بمناسبة التوسع فى إنشاء محطات جديدة لإمداد القرى بالمياة الصالحة للشرب أن عدد المحرومين من الماء النقي من سكان البلاد يبلغ ١٢٫٠٦٠٫٠٠٠ نسمة .. ويقول فى هذا أستاذنا الكبير أحمد الصاوى محمد فى أهرام ١٩٥٠/١٠/٣ تحت ما قل ودل « إن ٧٥٪ يشربون من الترع والمستنقعات والآبار حيث تلقى الهائم الميته والجثث العفنه. إن المياه القذرة العكرة الآسنة الملوثة تهرى وتفرى أبدانهم وتحولها إلي سقم .. لقد جعلت منهم تلك المخلوقات الشاحبة المتهدمة ، العاجزة التى تستنفد من ميزانيـة الدولة فى علاجهم الملايين فنضيع تلك الملايين لأنهم يعيشون ويغتسلون فى مياه من طين وجراثيم . وهكذا ورثنا جيلا بعد جيل فى الضعف والوهن والسقم وهكذا ضاعت على البلد ملايين أخرى من الإنتاج واليد العاملة القوية الساعد ، المشحوذة الهمة، العزيمة الرأي ! . . »

أو أمل سوى الموت ! ينشدونه ويطلبونه فإذا لم يجدوه أوجدوه ! وكأنى بهم وقد حملتهم أحداث الحياة وظروف الزمن القاسية المريرة على الانتحار ، يعتقدون أن الموت نعمة ، وان عذاب الآخرة لابد وان يكون أقل قسوة وأخف وطئا ! ولعل أقرب الأدلة على ذلك شهادة زوجة العامل الفقير الذى انتحر حرقا بالأمس القريب ، فقد سألتها النيابة عما اذا كان لها ولزوجها المنتحر من أعداء . فأجابت نعم ، لنا ثلاثة اعداء ، ولما أن سألتها عن أسمائهم ، قالت : الفقر . ثم الفقر . ثم الفقر . ! ولا أخفى أننى عندما أقرأ مثل هذا أتساءل : أيحدث هذا فى وادينا العزيز وقد خصه الله بأرض خصبه ونيل فياض ونفوس . . كريمة !؟ أيمكن حدوث مثل هذه الكوارث فى وادى الذهب المملوء بالخيرات والأرزاق ، ثم أليس لحامل الرزق أن يرتزق، وأليس من الظلم أن يموت الطاهى جوعا وحرمانا ! ؟ ..

الرأسمالية اليوم ليس معناها قيام نظام يطلب فيه من الأفراد القضاء على غريزة فطرية عندهم ؛ هى غريزة البحث عن الطعام . فإن استثيرت الغريزة عند أحدهم ومد يده مضطرا إلى ثمن رغيف من الخبز فإنه يساق إلى مصير مظلم كله عذاب ونكال ! !

الرأسمالية اليوم ليس معناها قيام نظام يرزح تحت كاهله وضراوته أفراد ضعاف عجاف مهازيل قد جعلت منهم الأمراض وسوء التغذية نماذج حية للعقد النفسية والسلوك المنحرف !

الرأسمالية اليوم ليس معناها أن يتضور الشعب جوعا ويشكو . . ولكن لمن ! ! وأين ذلك الذى يسمع لشكاته ، ويستجيب لأناته وزفراته ؟ إنه بحث عنه كثيرا حتى ضل .. بل قل لقد تمكن منه اليأس وقست عليه الأيام واشتدت وأخذت تمطر عليه من الويلات والمحن ، ماحبب إلى الكثيرين من افراده السجن عن البقاء فى دورهم ، ففى السجن حياة وفى دورهم موت ، وفيه

كساء وفيها عرى ، بل وفيه حرية وكرامة وعزة ، وفيها ذلة ومسكنة واستجداء .. !!

الرأسمالية اليوم ليس معناها إحاطة النظام الاقطاعى السافر البغيض ـ الذى تلاشى من الوجود منذ مائتى عام أو يزيد ـ بقداسة زائفة وعصمة مدعاة !

الرأسمالية اليوم ليس معناها أن تدافع القلة المحظوظة عن مستوى عيشها الرفيع على حساب خفض مستوى عيش الملايين الذين يرزحون فى أكناف عيش منخفض ذليل ، يهدد الكيان الاقتصادى كله بالانهيار !

— نعم !

إن الرأسمالية اليوم لا تعنى شيئاً من هذا القبيل ، وإنما تعنى ما سجله الله جل وتعالى فى وثيقة خالدة حين قال « وسخر لكم مافى السموات ومافى الأرض جميعاً منه » فهى تعنى أن يكون لكل كائن حى حقاً فى أرض الله وسمائه ، وهى تعنى أن يكون لكل كائن حى حقاً فى كافة الفرص ، ينتهزها ويترع منها لبلوغ مستوى من العيش أرغد وأرحب . . ثم هى وإن كانت تعترف بحق الملكية الفردية ، وبإيجاد التفاوت بين الأفراد ، فإنها تعنى من وراء ذلك أن تكون الملكية وظيفة اجتماعية لاحقاً مطلقا ، وأن يكون التفاوت نتيجة لعوامل طبيعية شريفة لا نتيجة لعوامل الاختلاس والاستغلال الجشع !! . . إنها تعنى إيمان الأثرياء من أصحاب الأملاك ورجال الصناعة بأن للجماعة حقوقا عليهم ، لا يفرضها القانون ، وإنما يفرضها شعور عميق بالواجب وبالولاء للجماعة التى يسرت لهم كل الوسائل التى أعانتهم على النجاح فى مضمار أعمالهم . فجانب كبير من مؤسسات التعليم والتثقيف ، ومن المستشفيات والمصحات ، ومن المتاحف والحدائق العامة ، ومن معاهد الأبحاث العلمية والطبية ، وغير ذلك من المشروعات ، التى تصطبغ بصبغة البر بالجماعة والوفاء لها ، تجد معينا لا ينضب من الأموال الخيرية ، التى يتبرع

بها رجال الصناعة والمال فى الدول الرأسمالية الآن . هذا فضلا عن الضرائب الفادحة التى يتحملها كل منهم، وهو واثق كل الثقة أن هذا الفرض الاجبارى واجب الأداء ، لأنه يعين الحكومة الممثلة للشعب على النهوض بمختلف المشروعات والقيام بالواجبات التى يقتضيها تقدم الجماعة ونهوضها ، كما أنه يعمل على تضييق الفروق فى الدخول بين مختلف الطبقات إلى الحد الذى لا يتعثر معه سير نظامهم الرأسمالى السمح .

— إن مجرى الحديث ليذكرنى — والألم يحز فى نفسى — بكلمة معالى الدكتور طه حسين باشا ، تلك التى أدلى بها للصحفيين يقول « لقد جعلت التعليم حقاً مباحا ، وأملى أن يصبح حقا ممكنا .. فأرجوا أن تنادوا القادرين والرأسماليين على صفحاتكم حتى يتعاونوا مع الوزارة ، ويساهموا فى بناء المدارس وإقامة الفصول . لقد تواعدت معهم ووعدونى، ولكنهم أخلفوا ، فذهبت وعودهم هباء !! » . فالرأسمالية لا تعنى أن تذهب الوعود هباء ، ولكنها تعنى الذمة والوفاء ، وتعنى الشعور السامى ، والدوافع الذاتية النبيلة ، والتكافل والتضامن الاجتماعى . . إلى آخره من الأهداف الرفيعة والمعانى الفاضلة !

٢١٢ — والحق انى أشفق على مصر . . فمصر اليوم مهددة بما هو أخطر من الاستعمار . . وما هو أخطر من الحرب . . إنها مهددة بالموت جوعا . . ولم يخلق بعد الانسان الذى يستسلم للموت طواعية ، إذ لابد أن يأتى اليوم الذى يكافح فيه ويناضل !

ويقينى أن لا غلبة لأى إصلاح اجتماعى إلا بتقريب المسافة الشاسعة بين طبقتى الأمة ، والقضاء على ذلك التفاوت البعيد القائم فى مجتمعنا والذى يقسم الأمة على ذاتها ، ويجعل منها معسكرين متباغضين يحقر اعلاهما الأدنى

ويمقت أدناهما الأعلى ، ويتربص كل منهما بالآخر مضمراً له كل كراهية وسوء . . ومهما تحاول ارضاء هذا الفريق الأدنى برفع مرتبه وتحسين دخله ، فإنه لا يرضى . لأن مشكلته لا تتمثل فقط فى حرمانه ، بل فى هذا الترف المسعور الذى يعيش فيه الآخرون فيأكلون أكثر مما ينبغى أن يأكلوا ، ويلبسون أكثر مما ينبغى أن يلبسوا ، ويرغدون أكثر مما ينبغى أن يرغدوا ويجلسون فوق أهرام من الذهب بينما بقية المجتمع تقتات من آلامها وحرمانها ولغوبها !! أو على حد تعبير أستاذنا الكبير محمد التابعى « لا يقول أنا جائع وانما يقول : أنت أيها الغنى تأكل أكثر مما ينبغى أن تأكل وتملك أكثر مما ينبغى أن تملك ، وتنفق على شهواتك أكثر مما ينبغى أن تنفق . . »

وجدير بنا وهذه هى صيحة الأكثرية فى نظام ديموقراطى ، ان نعمل بصيحتها ، فما أشد حاجتنا الى القضاء على دكتاتوريتنا الاقتصادية ، تلك التى يصورها الأستاذ الكبير أحمد الصاوى محمد فى صدر الأهرام بقوله « . . ان مائة أسرة فقط هى التى تنعم بخيرات هذا البلد وطيباته ، وبجانبها ملايين ليس لها فى الحياة حظ ولا نصيب . . هنا تتمثل آية انحطاط الشرق ، حيث ترى ما تقشعر منه الأبدان من القذارة ، ترى مخلوقات بشرية تعيش كأنها لا تعرف الهواء ولا النور ، وتتغذى بالذباب والتراب ! . »

نعم ما أشد حاجتنا الى القضاء على هذا النوع من الدكتاتورية ـ حيث الحياة والعيش للأقلية ـ وتدعيم نوع من العدالة الاقتصادية يقوم بجوار ديموقراطيتنا السياسية وبوطدها ، فالعدالة والديموقراطية نظامان ينموان جنبا إلى جنب ، الديموقراطية لازمة لنمو العدالة والعدالة لازمة لنمو الديموقراطية ، تتغذى كل منهما الأخرى وتستمد منها حياتها ومقوماتها .

٢١٣ ـ لقد أنذر الله ورسوله من يحتكر من أرزاق الناس أقداح قمح أو ارطال زيت ، باللعنة الماحقة ، فكيف لا يغضب على الذين يحتكرون

ينابيع الحياة ووسائل الانتاج احتكاراً يفوت على الدولة أغراضها ومصالحها !؟

« نحن نعلم أن «الأقطاعيين الزراعيين» من كل حزب ومن كل قبيل ، يقفون بالمرصاد لكل محاولة تهدف إلى تحديد الملكية أو تحديد إيجارات الأطيان وتخفيضها . ولكننا نعلم أيضاً أن الحكومة المؤمنة بشعبها لا يزيدها هذا التربص إلا عزماً وإصراراً . ثم ان الحكم الذى يشايع هوى هذه الطائفة ويتسم بسماتها ، لابد أن تذهب ريحه ويصير من الخائبين » .

لقد قال ماكيافلى(١) وهو الرجل الذى أصبح إسمه علماً على سياسة الغش والغيلة والقسوة والدسيسة ، والتماس النجاح بكل وسيلة ، وبأية وسيلة ، قال :

« .. إن الاستناد إلى الشعب أضمن لصيانة الحرية من الاستناد إلى الأعيان والنبلاء الذين يتكلون على ما ورثوه ولا يزالون يطمعون فى زيادته بالعسف والحجر على المحرومين .. وإذا كان من المقرر أن سلامة الدولة يجب أن تكون فوق كل مصلحة أو شريعة ، فإنه إذا وجبت وقايتها من غائلة تهدد سلامتها فلا محل للبحث فى النصوص والفتاوى ولا حرج من اتخاذ كل وسيلة لدفع الغائلة عنها .. إن المثل الأعلى للحكومة فى نظرى هى الحكومة التى تسقط أمراء الأقطاع ، وتنهض بالطبقات الدنيا ، وتؤمن الشعب على حريته ومعيشته ، ويلتف بها الشعب عن حب ومهابة وثقة لاعن خوف وخنوع واستسلام » .

ولعل هذا الذى يذهب إليه ماكيافلى يتمشى أيضاً مع منطق أرسطو وفلسفته وهو يفرق بين الحكومتين الصالحة والفاسدة ، فالحكومة صالحة فى نظر أرسطو متى عملت لمنفعة المحكومين ، وفاسدة متى عملت لمنفعة الحاكمين . مثلها مثل كل أداة توضع لغاية ، ولا تؤدى الحكومة غايتها إذا كانت لا تنفع رعاياها .. وبمعنى آخر يمكن أن نقول ان الحكومات الصالحة هى تلك التى

---

(١) لقد كتبوا على قبر هذا القائد الايطالى : « ماكيافلى .. لا يبلغ أعلى المجد شأو هذا الاسم ! »

تجمع بين الديمقراطية السياسية démocratie politique وبين الديموقراطية الاجتماعية démocratie Sociale ، ويمكن أن نعرف الأولى بأنها كل شيء بالشعب tout par le peuple . والثانيـــة بأنها كل شيء للشعب(١) tout pour le peuple . وهذا بالضبط مانأمل أن تكون عليه حكوماتنا ، حكومات تعمل بالشعب وللشعب ، حكومات تسمع أنات الشعب وزفراته وتحس كلومه وأوجاعه ، حكومات تقيم لصوت الشعب وزناً ، فهناك حكمة تقول إن « صوت الشعب من صوت الله » حكومات تعمل جاهـدة على إحقاق مايراه الله والشعب عدلا ، حكومات تخدم المصلحة العامة ولا تجور فيها المطامع الشخصية على المصالح الـكبرى . أو قل حكومات من الشعب وبالشعب وللشعب . فأين مثل هـذه الحـكومة ! ؟ أين هى سواء أكانت تنتمى إلى هذا الحزب أم ذاك لنحييها تحية الولاء والتقدير والاعجاب ! ؟

— وإذا كنا نقول بالحـكومة الصالحة ، فالأحرى أن نقول بالأمة الصالحة ، فالأمة الفاسدة لن تتولاها حكومة صالحة ، والأمة الصالحة لن تتولاها حكومة فاسدة .

ولـكن ماهى الأمة الصالحة ؟ يكفينا مؤنة الاجابة أستاذنا الـكبير عباس العقاد بقوله : «من الوهم أن يظن أن الأمة الصالحة لاتعدو أن تكون مجموعة أفراد صالحين ، فقد يصلح المرء فرداً ولا يصلح عضواً فى أمة ، ولا تعتبر الأمة صالحة إلا بفضائلها الاجتماعية التى يكسبها أبناؤها بالمرانة الطويلة على الحياة السياسية .

« فالصلاح للمجتمع استعداد لا يكسبه الفرد بما تعلمه من المدارس والـكتب ولـكنه حاسة اجتماعيـة تتولد فى الأمة من مرانتها على مزاولة

---

1) Parthélemy et Duez : Traité élémentaire de droit constitutionnele. 1933. P, 62.

الشئون العامة أجيالا متعاقبة حتى تصبح رعاية المصلحة العامة عادة فى أبنائها يباشرونها عفو الخاطر كأنهم لا يقصدونها ولا يتكلفونها ، مثلهم فى ذلك مثل الأعضاء التى تشترك فى تغذية بنيتها وتوزيع غذائها بين أجزائها فى غير كلفة ولا روية ..

« . . ونكاد نقول إن نوع الحكومة لايهم ما دام المحكومون على قسط وافر من الحاسة السياسية عارفين بحقوقهم مقتدرين على أخذ الولاة باحترامها ، غير أن المبدأ القائل « بأن الحكم من الأمة للأمة » هو أصلح المبادئ لمجاراة هذه الحاسة السياسية فى وجهتها . وهو المبدأ الذى يعطى المحكومين فرصة بعد فرصة لاختيار الأفضـــل من الساسة والأكفأ من القادة والولاة ورؤساء الدواوين .

« وكما جاء فى الأثر « كما تكونوا يول عليكم » .

٢١٤ — والآن !

هل ترانا ذهبنا إلى أبعد مما ذهبت إليه اللجنة المالية لمجلس النواب وهى تتكلم عن هبوط مستوى المعيشة وخطط النهوض اللازمة فى تقريرها عن مشروع الميزانية العامة للسنة المالية ١٩٥٠ — ١٩٥١ إذ تقول « إن تنمية موارد الدخل القومى وكفالة العدالة الاقتصادية هى السبيل إلى الاصلاح الاجتماعى الذى يبرىء المجتمع المصرى من أدرانه ، وإن مصر تعانى من قلة الانتاج وهبوط مستوى الدخل ما تعانى . وانه يجب العمل على رفع مستوى الغالبية العظمى من الشعب التى افتقرت ولا تزال تفتقر إلى مطالب العيش الأساسية ، لكى نحول دون انتشار النزعات المتطرفة ، إذ ليس ثمة شك فى ان انحطاط مستوى المعيشة وقسوة الفقر والمرض والجهل تربة خصبة لتفشى هذه النزعات ، وان السبيل إلى مكافحتها هو رفع مستوى المعيشة لكافة أبناء البلاد ، فليست

قوانين البلاد كفيلة وحدها بعلاج الداء ، بل إن العلاج الشافى هو استئصال الداء من منبته بالقضاء على أسبابه ، وقد اتجه التفكير إلى تحديد الملكيات الكبيرة كوسيلة من وسائل تحقيق العدالة الاجتماعية ، غير أن تجارب مختلف الأمم فى هذا الشأن قد دلت على أن العدالة الاجتماعية لا تتحقق عن هذا الطريق وحده إذ فى متناول الدول تحديد دخل كل طبقة من طبقات الأمة عن طريق فرض الضرائب بأنواعها وعلى الخصوص الضريبة التصاعدية على الايراد العام » ؟

نعم ، أننا فى امس الحاجة إلى زيادة الانتاج القومى . . وتوزيع الثروة توزيعا عادلا ، بالتقليل من عدد الذين فوق السماء ، وبالتقليل من عدد الذين تحت الأرض ، وبالاكثار من عدد الذين فى الوسط ، او قل بايجاد هؤلاء الأخيرين والاكثار منهم ، لأنهم لا يوجدون أصلا فى مجتمعنا . ويقرر (موسكا) : « إن من أفضل الأسباب لضمان عدم اختلال توازن المجتمع واضطراب الامور وتربص فريق من الأمة بفريق ، أن تشتمل الأمة على طبقة وسطى تمنع الاصطدام بين الغنى الفاحش والفقر المدقع ، وتفتح الباب لتقدم الطبقة الفقيرة ، كما تفتح الباب لتجدد الطبقة الحاكمة وتناوب السلطان بين المقتدرين عليه . كلما انتهت مهمة طائفه منهم خلفتها طائفة أخرى . ثم إنها ، أى الطبقة الوسطى ، ستعتبر بمثابة قوة رادعة ، يعول عليها فى كبح جماح القوة الطاغية ، فلا يصد القوة إلا القوة ، ولا يفل الحديد إلا الحديد ، فتعدل القوة الحاكمة عن الطغيان لأنها تعلم أن مصلحتها فى العدل أكبر من مصلحتها فى مطاوعة المآرب الشخصية والجور على حقوق المحكومين ! »

اختلال نظامنا الضرائبى :

٢١٥ — وإذا كنا فى أمس الحاجة إلى ايجاد طبقة وسطى والاكثار

من عدد افرادها ، فإننا فى أمس الحاجة أيضا إلى دراسة المسائل المالية ، واعادة النظر فى نظام الضرائب والرسوم واوجه الايراد والصرف بما يتفق ومقتضيات الاصلاح الاجتماعى والاقتصادى .

ولكى ندلل على مدى اختلال نظام جباية الضرائب عندنا ، يكفى أن أسوق لك ما سطره الكاتب الاجتماعى الأستاذ احسان عبد القدوس إذ يقول فى العدد ١٠٣٥ من مجلة روز اليوسف « نظرة واحدة إلى ميزانية الدولة المصرية تكفى لتحريضك على اعتناق الشيوعية ، أو على الأقل تقنعك بأن الشيوعية على حق ، وبأن الثائرين على نظام الطبقات فى مصر ليسوا مجرد حاقدين . . وانما هم علماء فى علم الأرقام . فأرقام الميزانية تسجل أن قيمة الضرائب المفروضة على أصحاب الأراضى الزراعية تبلغ ٤٫٧٠٠٫٠٠٠ جنيه ، فى حين أن ميزانية مصلحة الرى التى تقوم على خدمة هذه الأراضى وتنظيم ريها تبلغ ٦٫٢٠٠٫٠٠٠ جنيه ، أى ان مصر تتبرع سنويا للسادة اصحاب الأملاك بمبلغ ١٫٥٠٠٫٠٠٠ جنيه .

« . . . وهذا المبلغ الضخم الذى تتبرع به مصر سنويا للسادة الكرام أصحاب التفاتيش والعزب والأطيان ، يشترك فى دفعه الشعب ، لأنه يدفع من حصيلة الضريبة غير المباشرة ، الضريبة على الدخان ، وعلى الأقمشة ، وعلى الأطعمة ، وعلى ضرورات الحياة !

« ونظرة أخرى إلى الميزانية ترينا أن قيمة عوائد الأملاك المبنية تبلغ ٩١٢٫٠٠٠ جنيه ، فى حين أن ميزانية مصلحة التنظيم التى تشرف على تجميل هذه المبانى تبلغ ٢٫٠٠٠٫٠٠٠ جنيه . والفرق تدفعه مصر من الضريبة غير المباشرة أيضاً . . وفى كل نظرة تقع عيناك على رقم يصرخ فى وجهك بأن الثورة على النظام الاقتصادى حق ، ويؤكد لك أننا نعيش فى بلد يصرف فيه الفقير على الغنى ، وتبنى فيه الثروات بالظلم الرسمى والجهل الحكومى . . »

وتطلع معى أيضا إلى حضرة الدكتور محمد على رفعت يحدثنا فى اهرام ١٩٥١/١/٣٠ فيقول « قل لى بربك كيف تجدى جهود الحكومة لمكافحة الغلاء ، وهى فى الوقت ذاته تعتمد فى جباية نصف ايرادها على الضرائب غير المباشرة التى ترهق الفقراء ومتوسطى الحال اكثر مما تنال من القادرين! . ليس عجب أن تفشل هذه الجهود ، ولكن العجب أن نترقب لها ثمرة غير الفشل ! . . »

وليس شك أن واجبنا يتطلب تنسيق سياستنا المالية والنظر فى نظامنا الضرائبى وتعديله تعديلا يتفق والصالح العام ، ويتمشى ومقتضيات التطور ، ويساير روح العدل والاصلاح .

قوانين منكودة .

٢١٦ — ولنعلم أنه لا يمكن لأية سياسة اصلاحية عامة أن تنجح أو تتحقق فى ظل مجتمع تنقصه روح الولاء والتضامن الاجتماعى وتملأ الأثرة والأنانية نفوس سادته ورواده .

نعم ، ليس لأية سياسة اصلاحية أن تلمس طريقها إلى الوجود ما دامت مشروعات القوانين الاجتماعية تمشى خطوة ثم تقف ، وخطوة ثم توضع فى طريقها العقبات ! لاشىء سوى ما يملأ نفوسنا من أثره وجشع ومايسيطر علينا من جمود ورجعية . .

فمشروعات القوانين التى تهدف إلى مصلحة عامة . . أو تحقيق الانصاف والعدالة والمساواة بين طبقات الأمة . . أو الحد من استغلال النفوذ أو الرشوة أو الاختلاس . . أو وضع عبء يسير على كاهل الطبقة العليا القوية الغنية من اجل تخفيف الأعباء الثقيلة التى ينوء تحتها سواد الشعب . . إلى آخره . هذه المشروعات تقابل دائما بعاصفة جامحة من الرجعية والأثرة

وبمعارضة قوية تقضى عليها . . وكأننا نأبى إلا أن يضار المصرى بالمصرى وأن تشقى مصر بمصر ! ؟

٢١٧ — فهناك مثلا الاقتراح بمشروع القانون الذى تقدم به سعادة خطاب بك وجاء فى مادته الأولى « كل شخص يملك خمسين فدانا أو أكثر من الأراضى الزراعية لا يجوز أن تنتقل إلى ملكيته أراض زراعية جديدة ، وكل عقد يؤدى إلى ذلك يعد باطلا ولا يقبل تسجيله » . . هذا المشروع الذى يهدف إلى التعمير والانشاء بالحد من الملكيات الكبيرة ووضع حد أعلى للملكيات الزراعية حتى يمكن توزيع الأراضى بين أكبر عدد من المصريين الفلاحين ، قوبل بالأعراض والسخرية فى مجلسى البرلمان لأن شيوخ الأمة ونوابها المحترمين من طائفة كبار الملاك !

٢١٨ — وهناك مشروع قانون التركات أو ضريبه الأيلولة . . قدم مشروع هذا القانون منذ ثلاثة أعوام ولا يزال قيد البحث والنظر ! . . وفى لغة أخرى قيد النوم العميق ! . . لأن هناك أكثر من شيخ محترم يرفض أن تمد خزانة الدولة يدها - بعد عمر طويل - إلى جزء من ثروته التى جمعها بعرق الجبين . . أو بعرق تقبيل اليدين . . أو بأى نوع من أنواع العرق التى يرضى أو لا يرضى عنها الخالق والخلق على حد سواء ! . . وفى خلال هذه السنوات الثلاث التى نام أو نوّم فيها المشروع المذكور انتقل إلى رحمته تعالى عدد من كبار الأثرياء فى البلد - مصريين وأجانب - ومنهم بعض أصحاب الملايين . . وضاع على خزانة الدولة ملايين من الجنيهات !

٢١٩ — وهناك مشروع قانون « من أين لك هذا ؟ » الذى تقدم به إلى مجلس النواب (النائب المحترم) السيد جلال ، وكان ذلك منذ ثلاثة أعوام . . ولا أذكر تماما الاجراءات أو الخطوات أو المناورات التى تمت . . ولكننى

أذكر أن المشروع المذكور نوِّم أو نام إلى أن أعلن رفعة حسين سرى باشا فى شهر أغسطس ١٩٤٩ وكان يومئذ رئيسا للوزارة أنه قد تبنى المشروع وتبنى معه مشروع قانون محاكمة الوزراء . وطنطت الصحف يومئذ للمشروعين وراح المتفائلون يسألون هل يصدر القانونان فوراً بمرسومين يعرضان فيما بعد على البرلمان . أو يعد مشروعا القانونين ليكونا جاهزين للعرض والدرس والاقرار فى أول دورة للبرلمان المنتظر ! ؟ . . وكانت الانتخابات يومئذ على الأبواب . وذهب رفعة حسين سرى باشا وتولى الحكم رفعة مصطفى النحاس باشا ، ولايزال مشروعا القانونين قيد البحث والدرس والنظر ! . .

ويقينى أن مشروع قانون « من أين لك هذا » هذا سوف لايتخذ طريقه إلى مرحلة الاصدار مهما تعاقبت الحكومات المختلفة لأن بين الذين بيدهم سلطات التقنين والتشريع أكثر من واحد يخاف أن يسأله القانون فى يوم ما من أين لك هذا ؟ أو لأن بين الذين بيدهم الأمر والنهى فى شئون هذا البلد أكثر من واحد يرى فى هذا القانون سابقة خطيرة قد تفتح بابا وأبوابا فى تحقيق مصادر الثروات . أو سابقة خطيرة فى إغلاق باب وأبواب للاستغلال والاختلاس وجمع المال الحرام ! أو لأن بين السادة الذين بيدهم أمر إقرار أو رفض هذا القانون أكثر من واحد لم تواته الفرصة حتى اليوم لجمع الثروة ، وجمعها من كل سبيل وأى سبيل - وهو لايريد أن يغلق باب الثروة بيديه ! أو لأن بين حضرات من ذكرت من يرى أن الحرب آتية لاريب فيها ، والحرب هى الفرصة الذهبيه للاتجار فى السوق السوداء ، وانها لمأساة حقيقية أن يصدر هذا القانون والحرب « السعيدة » على الأبواب ؟ !

إن قانون « من أين لك هذا » هو الوسيلة الناجعة للمساواة بين المواطنين أمام القانون . وهو الكلمة الرهيبة التى ستجلجل فى روع سادتنا اللصوص

الكبار حين يحاولون السلب والنهب ، فيكفوا أيديهم خوفا وحذراً .. إن « الشرفاء ! » الذين يسرقون أقوات الشعب ويملأون خزائنهم نقودا ملوثة بدماء ملايين الفقراء والمعوزين ، لا ينالهم القانون بسوء ، بينما المواطن الذى يسرق رغيفا ليأكله ، أو يختلس قروشاً ليشترى دواء لوليده المشرف على التلف ، أو يمد يده إلى غطاء يتقى به البرد ، يعتبره القانون مجرما يستحق كل عقاب وتنكيل ! وهذا التمييز هو أخطر أنواع التمايز الظالم البغيض الذى يقضى على هيبة القانون وسمعته .

ما أروع ذلك المبدأ الحر الذى أعلنه محمد بن عبد الله فى رحاب الجزيرة « لو سرقت فاطمة بنت محمد لقطع محمد يدها » وحين جاءه أحد ولاته ، فرآه الرسول مشتملا ببردة جميلة نفيسة ، سأله : من أين لك هذا ؟ فلما أجاب انها أهديت إليه قال له :

— أرأيت لو جلست فى دارك لم تبرحها أكان الناس يهدونك شيئاً ؟ إن كل ما يأتيكم وأنتم لنا ولاة ، فإنما هو حق بيت المال ، قم فأدعها فيه ! !

علاج وعلاج !

٢٢٠ — لقد طالعت فى الصحف ، وأنا أتأهب « لتبييض » هذه الصفحات لأدفعها إلى المطبعة — أن معالى الدكتور حامد زكى بك وزير الاقتصاد الوطنى يرى كعلاجا لمشكلة المساكن أن نرفع من سعر الايجارات القديمة ، ونبنى بالفروق مساكن جديدة ! ! ؟ فتبادر توأ إلى ذهنى قول شوقى « . . وأخف من بعض الدواء الداء ! »

وليس لى أن أرد على معالى الوزير فى هذا المقام بأحسن من تلك الكلمة الخالدة لڤولتير « إننى لا أقر كلمة واحدة مما تقول ، ولكننى مستعد أن أهب

حياتى دفاعا عن حقك فى أن تقول[1] ».

ياسيدى الوزير ، ألا تدرى : أن هؤلاء الذين تبغى أن تلقى عليهم عبء هذه الضريبة ، إن لم يكن أغلبهم من المتعطلين فلا بد وأن يكونوا من العمال والباعة وصغار الموظفين ! ؟ . . وإنهم وأسرهم يحيون - إن سمينا محنتهم حياة ! - فى حضيض الفاقة والعوز ، ويرزحون تحت أثقال وأحمال من الغلاء والحرمان المبين ! ؟ . . وان الضرائب العادلة التى تفرض فى الأوقات الحديثة إنما يراعى فيها وعاء الضريبة من جهة وشخصية المكلف وظروفه الاجتماعية وحالته المدنية من جهة أخرى ؟ فأين هو هذا الوعاء الذى يمتلكه هؤلاء ؟ اللهم لا محل ولا وعاء ، حتى تنصب عليه ضريبتكم « الفريدة » تلك ! إلا إذا كنت ترمى إلى تطبيق الضريبة القديمة « ضريبة الفردة البسيطة » التى كانت تفرض فى الجماعات البدائية على المكلفين باعتبارهم أفرادا ، وربما كانت هذه الضريبة تلائم الأحوال الاقتصادية والاجتماعية حينذاك حيث لم يكن ثمة تفاوت ملحوظ فى ثروات الافراد ودخولهم ! أما اليوم فالتفاوت كبير والفروق شاسعة ، ومن الظلم أن نطالب شخصا بأن ينقل إلى الحكومة من الحقوق أكثر مما يملك من هذه الحقوق ! اللهم إلا إذا اختلس مالا يملك . وبناء الأمم الحديثة ياسيدى الوزير لا يقر تدريب شعوبها على مثل هذه الصفات فى القرن العشرين ! إن هناك قاعدة رومانيـــة قديمة تقول « إن فاقد الشىء لا يعطيه Nemo dat Quod habet ويقينى أنها لا تخفى عليكم ، وأنت سيد القانون ! ثم إنا إذا أردنا احتراما وقدسية للموادو القوانين فيجب أن تكون هذه القوانين فى حدود إمكانيات الفرد واستطاعته ! وإلا لكانت خيالا بل هذيانا وسبيلا إلى السخرية والتفكه !

---

(١) هذه هى الكلمة الخالدة التى قالها فولتير لروسو عندما حكمت السلطات باعدام كتابه (العقد الاجتماعى Le Contrat Socail) رغم معارضة فولتير لآراء روسو ونقده لها .

ياسيدى الوزير ، أنت تعلم أن البلد تجتاحها موجة غلاء صارخة ، ويقينى انك إن لم تكن تحس هذا الغلاء ، فأنت ولا بد عالم به مافى ذلك شك ، فلقد امتلأت الصحف خلال السنوات الأخيرة بالخطب والتصريحات والحملات عليه ، ويقينى انك تعلم أيضا أن هذا كله لم يخرج عن حد الكلام ؛ أو عن حد المداد على الورق ! . . وإذا كنت تعلم هذا كله ، فهل هناك بعد هذا كله مايفيض عن حاجة أحد من هؤلاء الذين ذكرت ، حتى يضيفه إلى مايدفعه من إيجار لمسكنه ! ؟

إنا نريد التخفيف من حدة الغلاء ، وأنت تريد رفع الأسعار — سعر الإيجارات — وتعتبر هذا دواء ، فكأنى بك « تداوى بالتى كانت هى الداء » . . وإنا نريد تقريب الشقة بين الأغنياء والفقراء بأن نأخذ من الأغنياء للفقراء ، وأنت تريد أن تأخذ من الفقراء وتترك الأغنياء ، إذ أن ضريبتك هذه سوف لاترهقهم فى قليل أو كثير ، فهم يسكنون قصوراً ، وڤيلاتا ، ملكا لهم ، وإن اضطر أحدهم إلى أن يستأجر ، فسوف لايطرق إلا أبواب العمارات الجديدة ، والڤيلات ، الحديثة ! . .

٢٢١ — حقا إن مشكلة المساكن تتصدر اليوم قائمة الاصلاح فى جميع الدول العاملة على اسعاد شعوبها ، والتى تريد لشعوبها القلقة المتحفزة ، أمناً وسلاما ـ ولكنها فى علاجها للمشكلة لم تصف تلك « الروشتة » التى نقول بها ولا هذا الدواء الذى نذهب إليه !

ولكى نعين القارىء على تصور مدى إهتمام الدول بعلاج هذه المشكلة ، وعلى نوع الجرعات التى تتخذها فى العلاج ؛ يكفى أن نذكر أن حكومة العمال بانجلترا تقوم بإنشاء مائتى ألف مسكن فى العام للطبقات الفقيرة[1] . . ولعمرى إن

---

(١) وبالرغم من ذلك فإن المزايدة قائمة فى بريطانيا عليها بين العمال والمحافظين ، وان كل حزب منهما يعلق آمالا واسعه فى التأثير على الشعب بسببها ، فلقد صرح مستر تشرشل زعيم المحافظين وزعيم المعارضة فى كلمة أخيرة له بأن هذا العدد من المساكن لايقوم بحاجة البلاد =

انجلترا ، أو أية دولة أجنبية ، سواء وهى ترسم خطط سياساتها التعميرية أو سواء وهى تبرز هذه الخطط لتجعلها حقائق ماثلة وواقعا ملموساً ، لم تر ولم تلجأ أبدا إلى ما يراه معالى الوزير . أو إلى ما يريد أن يلجأ هو اليه . بل بالعكس قد لجأت إلى تعديل قوانينها الضرائبية ، فجعلتها تطرق أبواب الأغنياء لا الفقراء ! فانجلترا مثلا وهى تعالج مشكلة المساكن وتنشىء للشعب مائتى ألف مسكن كل عام ، إنما تعالجها من جيوب الأثرياء وعلى سواعد المتعطلين . وبهذا الحل وحـــده أمكن لبريطانيا أن تهيىء المسكن الصحى الرخيص للطبقات الفقيرة والعاملة ، وفى الوقت نفسه أمكنها أيضا أن تعالج البطالة إلى حد كبير !

ياسيدى الوزير ، إن رأيكم كان يمكن أن يكون محل نظر إذا كنا قد خفضنا من أسعار سلع الاستهلاك الضرورية ، بمعنى إذا كنا رفعنا من الأجور الحقيقية لتلك الطبقات التى تقول برفع سعر إيجارات مساكنها ؛ ولكن إذا كان الحال كما تعرف ويعرف كل مواطن ، فليس بد من تخفيض الايجارات القديمة والايجارات الجديدة إلى الحد الذى يتناسب والأجور الاسمية . تلك التى لا تسمن ولا تغنى ولا تكاد تفى بضرورات الحياة !

لقد حدثتنى أجنبية ذات مرة تقول ، بأنه إذا كان العالم يعتبر اهرام الجيزة معجزة من المعجزات وأعجوبة من العجائب ، فإن معجزة المعجزات وأعجوبة العجائب حقا فى مصر هى فى ذلك الموظف الذى يتقاضى خمســـة وعشرين جنيها فى الشهر ومع ذلك مازال حيا يتنفس هو وأولاده رغم الغلاء القاتل والفقر الشديد !؟.. وهنا قلت لنفسى فى نفسى ، لعلها لا تدرى ان هناك من لا يتقاضى سوى سبعة جنيهات ويعول تسعة افراد ! او لعلها لم تذهب إلى الريف قط لترى ان هناك من بين سكانه من لا يتقاضى شيئا البتة !

= ولا يساعد على تخفيف أزمة المساكن بها ، ومن أجل ذلك فإنه يتعهد باسم المحافظين ، إذا أعادتهم ثقة الشعب إلى الحكم ، أن يجعل عدد المساكن التى يقيمها فى السنة ٣٠٠ ألف مسكن .

وإذا تركنا جانباً قول تشرشل ، واتجهنا على الأقل إلى خطـــة حكومة العمال فى هذا الصدد ، لنطبقها فى بلادنا ، لكان الواجب يقضى بأن يكون لدينا مائة ألف مسكن شعبى كل عام إذا ما علمنا أن سكان انجلترا ضعف سكان مصر .

وقبل مغادرة هذا الجزء من الحديث ، فإنى أتقدم لمعالى الوزير طالبا الصفح والغفران إن وجد فى نقدى لرأيه هـذا تعديا على قدسية مقامه أو تطاولا على أبهة منصبه . فأنا لم أقصد إلا صالح المجتمع ، وإننـا لن نقدم لمجتمعنا فى هذه الفترة الحاضرة خيراً من الحرية كى يستطيع فى ضوئها وسناها أن يرى ويفكر ويختار الطريق القويم ، فلنذكر هذا جيدا حاكمين ومحكومين

الاشتراكية ، لا الشيوعية ولا الرأسمالية :

٢٢٢ — إذا كانت مذاهب الدعوة يراد بها التبشير والتأثير على الجماهير لإقناعهم باختيار نظام معين . وإذا كانت مذاهب البحث والاستقراء تقوم على دراسة الواقع وتلتزم أمانة العلم فيما تقرره ، فإن هذه المذاهب الأخيرة التى لا يراد بها التبشير والتأثير على الجماهير ، تؤكد أن لاشىء سوى الاشتراكية .

نعم ، الاشتراكية ، لا الشيوعية ولا الرأسمـالية ! فإن سلامة الدولة مقدمة على كل مصلحة ! وإذا كانت الرأسمالية المتطرفة التى تقوم على الاستغلال الفردى الجشع تهدد هذه السلامة بأكثر من عاصفة جائحة . . وإذا كانت الشيوعية بدورها تهدد هـذه السلامة أيضا بأكثر من إعصار وبيل . . فليس أمامنا إذن والحالة هذه سوى طريق واحد ، طريق الاشتراكية ، الطريق الوسط المأمون ، الذى نرسو به على الشاطىء السعيد ، دون أن يهددنا إعصار أو تجتاحنا عاصفة !

— وإذا كنا نلمس بأنفسنا أسباب قصور الرأسمالية المتطرفة عن مجاراة التطور والانعاش ، فإن الشيوعية بدورها لقاصرة كل القصور عن مجاراة هذا التطور والانعاش ، فهى لا تصلح أساسا لأية نهضة اصلاحية أو عمرانية ، فضلا عن تعارضها مع المنطق ومنافاتها لروح العدل والشرع والدين !

٢٢٣ — ولقـد عارض أرسطو قديما أستاذه أفلاطون فى شيوع

الملكية — كما عارضه فى احتكار السلطة — إذ بحث شيوع الأرض وتقسيم الغلة ، وبحث شيوع الغلة وتقسيم الأرض ، وبحث شيوع الأرض والغلة معاً فخلص من هذه البحوث إلى ضرر الشيوع فى هذه الحالات جميعاً لأنه باب النزاع وسوء الاستغلال ، وأضمن منه للسلم أن تباح الملكية مع تقريب المسافة بين الأغنياء والفقراء[١] .

٢٢٤ — وإذا ما اتجهنا إلى الكاتب ماكس نوماد Max Nomade ليحدثنا فى هذه الأيام عن تناوب السيادة ومظهر هـــذا التناوب فى البلاد الروسية ، لوجدناه يقرر أن النظام الشيوعى وضع السلطة الحكومية كلها فى أيدى الموظفين ورؤساء المصانع وأنشأ طبقة حاكمة تستغل الطبقة العاملة ولا تفكر فى النزول لها عن سلطتها ، ويكاد يردد المثـــل العربى القائل : ما أشبه الليلة بالبارحة !

فالمفكرون الشيوعيون وطائفة الأدباء والصحفيين هم كهنة هذا النظام الذين يقدسون طبقته الحاكمة كما كان كهان القرون الوسطى يقدسون الأمراء والملوك بحق السماء ، والسادة الموظفون هم المستغلون الجدد فى مكان المستغلين من أصحاب رءوس الأموال ، والأجراء هم الأجراء بغير تبديل إلا أن يكون تبديل الحجر بحرية العمل وحرية الإضراب .. وهكذا ، أثبتت التجربة السوفيتية أن إمكان الاستغلال فى ظل الشيوعية لا يقل عن إمكانه فى ظل أية حكومة سابقة . . . وإن المرء إذا استرسل فى النبوءة ففى الوسع أن يخمن أن الصورة العالمية المقبلة لاستغلال الانسان للانسان كما تومىء إليها الأساليب الروسية فى امتلاك الدولة لجميع المرافق واختلاف دخول العاملين — سوف

---

(١) وإنا لنتساءل ، ألم يحن الوقت بعد لكي تهب مصر من ركودها ونومها العميق — الشبيه بالموت إن لم يكن هو الموت نفسه — وتعمل بهذه النظرية ؟ هل لها ان تتطور فتأخذ بنظرية قال بها أرسطو منذ حوالى ألفى وثلاثمائة عام ! ؟

يكون قصاراها من التغيير أن تحمل عنوان الشيوعية» . فقد ظهر أن الشيوعية تهتم بمسألة الاستيلاء على أداة الانتاج ولا تهتم بمسألة التوزيع. مع أن التوزيع الذى يمنع الاستغلال هو المقصود من كل حركة اشتراكية . ولكن هذا « المقصود » هو الذى لم يكن ولا يكون .

٢٢٥ — وأنصب معى قليلا أيضاً إلى جيمس برنهام James Burnham وهو يحدثنا فى كتابه « الانقلاب الفنى Managerial Revolution» الذى ألفه فى أوائل الحرب العالمية الأخيرة — إذ يحمل فيه على رأس المال المتطرف والشيوعية معا فيقرر ، أن العالم سيرى عهداً بغير « نظام رأس المال » كما رأى من قبل عهوداً لم يكن فيها لهذا النظام وجود . لكن زوال رأس المال لا يفيد فى رأى برنهام أن الشيوعية الماركسية هى البديل الوحيد من ذلك النظام الزائل . « إن القول بانقضاء رأس المال شىء والقول بأن الشيوعية البديل الوحيد الذى يخلفه شىء اخر . فليس فى بوادر الأحوال ولا فى التجارب القومية أو العالمية ما يشير إلى اتجاه الحضارة الإنسانية فى هذه الوجهة . . »

— ويستدل برنهام على اقتراب أجل النظام الرأسمالى بدلائل كثيرة ملموسة فى أحوال العالم الحاضرة . منهـــا بطالة الملايين من العمال والصناع مما يثبت أن نظام رأس المال قد فشل وأخفق فى تدبير الثروة الإنسانية أو تدبير القوى الانسانية المعطلة بين يديه . . ومنها عجز رأس المال عن توظيف ماله فى الجهات التى تعود استغلالها على أسلوب المستعمرين فى القرن التاسع عشر . . ومنها تزعزع القواعد الفكرية والاقتصادية التى كانت لازمة أو كانت مصاحبة لدولة رأس المال ، فقد كان اطلاق الأعمال لازما لأصحاب رءوس الأموال تمكيناً لهم من إرسال أموالهم فى التجارة والصناعة بغير رقابة من الحكومة ، وكان مذهب « دعه فى طريقه Laissez Faire » هو شعار الدولة كلها لأنه أنسب شعار للسياسة والاقتصاد فى إبان سلطان رأس

المال . . ومنها عجز هذا النظام عن حل النقائض التى تواجهه كل يوم ولاتزال مواجهة له بطبيعة تكوينه وتكوين المجتمعات الحديثة ، وأقوى علامات هذا العجز أن تضطر الحكومات إلى تقييد الانتاج والإشراف على تنظيم المرافق العامة والحد من الأرباح وإحلال نظام « الرسم والتقدير » محل نظام الإباحة والاطلاق . .

— أما عن الشيوعية ، فالأهداف التى ترمى إليها كما هو معلوم — هى إنشاء مجتمع عالمى بغير طبقات يسيطر عليه العمال . والتجربة الكبرى التى حصلت فى روسيا قد أسفرت عن طبقة حاكمة جديدة تستأثر بالنصيب الأوفر من أرباح الأيدى العاملة ، ويتبين من الاحصاءات المعول عليها أن نحو أحد عشر فى المائة يستولون على خمسين فى المائة من موارد الدولة ، وهى نسبة أعلى من نسبة الأرباح التى تستولى عليها الطبقة العليا فى الولايات المتحدة . إذ لا يستولى العشر الأعلى من السكان فى الولايات المتحدة على أكثر من خمسة وثلاثين فى المائة من مواردها .

ولم يحدث قط حتى الساعة أن الطبقة العاملة سيطرت على مصنع واحد فى البلاد الروسية من أقصاها إلى اقصاها ، وهذه حالة يعترف بها الزعماء من عهد لينين ولا يرون محيصا عنها فى تطبيقاتهم العملية ، فهم يعترفون اليوم بأن سيطرة العمال على الصناعة وموارد الانتاج إن هى إلا « صيحة حرب » تجمع الصفوف ليس إلا وتظل كذلك فترة من الزمن لا يدركون منتهاها ، بل يعترفون — وعلى رأسهم لينين — بأن الكلمة العليا فى المصنع ينبغى أن تترك للمدير الذى يحكم فيه بأمره ولا يتأتى أن تدار أداة الصناعة بغير هذه « الدكتاتورية » المطلقة .

وقد اختل حساب كارل ماركس فى مسألة من أهم المسائل التى بنى عليها تقديراته ونبوءاته وهى مسألة القضاء على أصحاب الأموال باستيلاء العمال على المصانع وإدارتها لحسابهم . فقبل مائة سنه - فى أيام كارل ماركس - كانت الآلات الصناعية من البساطة بحيث يستطاع أن تدار بأيدى العمال . أما اليوم فقد أصبحت خبرة المهندس لازمة كل اللزوم لتناول الأدوات الدقيقة وتحصيل العلم الضرورى لتنظيمها فى جملة حركاتها . ومن هنا نشأت طبقة غير طبقة أصحاب الأموال وغير طبقة الصناع والعمال تشرف على أدوات الانتاج ولا يتأتى الاستغناء عنها فى المجتمع القائم على الصناعات الكبرى . وهذه هى طبقة المديرين الفنيين Managers الذين حذقوا أسرار الصناعة أو حذقوا أساليب تنظيمها وتصريفها وترويج مصنوعاتها ، وهم بين مهندس وعالم طبيعى وخبير بتسيير العمل فى المكاتب أو نشر الدعوة أو استطلاع حاجات الجماهير وأهوائها المهيمنة على أشكال السلع وأغراضها ، فلا غنى لمجتمع من المجتمعات عن هذه الطبقة فى العصر الحديث ، لأنها تسيطر تمام السيطرة على أدوات الإنتاج ومحدثات الاختراع التى يتعذر استخدامها عاما بعد عام على غير الخبير المختص بالهندسة أو بالصناعة أو بالتدبير والتنظيم [1] .

٢٢٦ — ومهما يكن من أمر ، فإنه من العبث أن يقال إن نظاما من نظم الحكم أو الانتاج يختم التفاوت بين الناس ويبطل دواعى الأمر والطاعة بين جماهير الحكام والرعايا . فقد عهد الناس دائما أن القوة تجلب الثروة كما عهدوا أن الثروة تجلب القوة . وسيظل التفاوت بينهم فى البأس والذكاء

---

(١) ويستطرد برنهام — ويطول شرح الآراء والاسباب التى يبنى عليها نظريته « الانقلاب الفنى » — فيقول « وسينقضى عهد الشيوعية فى روسيا وفى غيرها ، فلا يلزم من زواله أن تعود الأمم إلى نظام رأس المال كما كانت قبل التجربة الشيوعية ، وانما تبطل التجربة الشيوعية لتعقبها ولاية المديرين الفنيين حيثما وجدت الصناعة الكبرى »

والهمة والحيلة والجمال بابا من أبواب الاختلاف فى حظوظ الجاه والسيادة والمال ، وما من حيلة قط تقضى على دواعى التفاوت بين بنى آدم وحواء . فإننا نرى الخيل يباع واحد منها بجنيهات ولا يباع واحد منها بأقل من عشرات الألوف ، واخلق ببنى الانسان أن يمتنع التشابه بينهم إذا امتنع التشابه بين الدواب والحيوان الأدنى .

٢٢٧ — ولعلنا نلتقى بالحل أخيراً ضمن كلمة ألقاها معالى الدكتور أحمد حسين بك وزير الشؤون الاجتماعية ، بمناسبة الحفل الذى أقيم بفندق شبرد فى يناير ١٩٥١ تكريما لوزيرة التأمين البريطانية ، حيث يقول : « يخطىء الكثيرون عندما يعتقدون أنه على الشعوب أن تختار بين نظامين متطرفين هما الرأسمالية المتطرفة أو الشيوعية الكاملة ، فبين هذين الحدين الاقصيين توجد أوضاع متوسطة تمكن من السلام والرفاهيه . وانى أعتقد أن انجلترا بتحولها الاشتراكى قد أحدثت انقلابا ثوريا لم تطلق فيه رصاصة واحدة . . إنه انقلاب خطير فى الأوضاع يكفى لتوضيحه أن أقول أن مستر وطسن رئيس اتحاد الصناعات البريطانية اخبرنى أثناء رحلتى إلى انجلترا أن سبعين شخصا انجليزيا فقط هم الذين يصل ايرادهم إلى ستة آلاف جنيه سنويا . وان النظام الضرائبى الانجليزى ، كما أبلغنى جنابه ، نظام تصاعدى تزداد نسبته زيادة كبيرة كلما زاد الدخل ، وهو وسيلة انجلترا فى تقريب الفوارق بين طبقات الشعب ، وهو وسيلتنا فى رفع مستوى المعيشة » ثم أضاف معاليه قائلا « ان التأمين الاجتماعى فى انجلترا الذى يقوم الآن على أكتاف ضيفتنا الكريمة هو النموذج الحى للمجتمع الحديث الذى يجب أن يرتكز عليه السلام السياسى والاجتماعى »

وليس شك فى أننا لو أمعنا النظر فى هذه الكلمة الجليلة لرأينا فيها المنطق كل المنطق والحل كل الحل والعدل كل العدل او قل لرأينا فيها الباب الذى

تنفذ منه إلى المجتمع قوى الحياة ، والذى يصل المجتمع عن طريقه إلى أحسن ما فى الحياة من فرص ونظم وامكانيات . . ولكنا نريد الحكومة المجهزة بالارادة والعزم التى تفتح هذا الباب . ويقينى أن ليس من العسير علينا فتحه إذا ما وطدنا الارادة والعزم ، وملأنا أنفسنا إيمانا بالله وولاء للانسانية . . ولقد سبقتنا الدول الرشيدة جميعها إلى فتحه ، ففتحت بذلك لشعوبها فتحاً مبنيا ، وبدلت حقدها حباً ، وتربصها ولاء وأمنا ، وقلقها استقراراً وغبطة وسكينة .

٢٢٨ — إن الجو مشبع بالدخان .. دخان البارود الأحمر . . وواجب المسئولين هو فى تطهير الجو من هذا الدخان . وتطهير الجو من هذا الدخان سوف لا يكون أبداً بمحاربة الجوعى والفقراء ، فهؤلاء قد ركب الله فى وجوههم افواها تأكل وتشرب . . ولم نسمع بعد ان شعبا استسلم للموت جوعا ، وبالقرب منه الطعام ، او هلك عطشا وبجانبه الماء ، إذ لابد من ان يناضل ويكافح من اجل الحياة . . كما انه سوف لا يكون ابداً بخنق الوعى الوليد ومحاربة دعاة الاصلاح ، فالدعوة إلى قيام المجتمع الخالى من الأثرة والاستبداد والجشع ، الدعوة إلى قيام المجتمع العادل الخالى من الطغاة البغاة . . إنما هى دعوة الحق ، والحق نور ، وطبائع الأشياء تأبى ان ينتصر الظلام على النور .

نعم ، إن تطهير الجو من هذا الدخان سوف لا يكون ابداً بمحاربة الجائعين ومطاردة المصلحين ، بل بالعكس سوف يكون بمحاربة الأغنياء والمفسدين . . اما محاربة كل من تقرقر امعاؤه جدوبا وسغبا او يثير الحرمان تبرمه وسخطه ، او كل من يقول لاسلام مع الجوع ، ولا مجتمع مع الأثرة ، ولا وطنية مع الغبن ، ولا عدل مع الظلم ، ولا نظام مع الفوضى . . محاربة اولئك وهؤلاء واتهامهم باسم الشيوعية سوف لا يلد انتاجا ، اللهم إلا تقوية الشيوعية هى نفسها وتقريبها إلى قلوب الملايين . . وكيف لا ، إذا كنا نحارب باسم الشيوعية كل منطق وكل عدل وكل نور وكل حق ! ؟

ولعمرى ، إن القوة مهما بلغت سوف لا ترغم جوعاناً على ألا يبحث عن الطعام ، لأنه يبحث عنه بدافع غريزى لا يد له فيه ، ولعل هـذا المنطق هو الذى جعل سيدنا عمر يوقف حد السرقة فى أيام المجاعات . كما أن القوة سوف لاتنال شيئاً من دعاة الحق ، فالحق دائماً فوق القوة . وكما يقول كارلايل « إن الصخور تسد طريق الضعفاء ويرتكز عليها الأقوياء ليصلوا إلى القمة . »

وعليه ، فالقضاء على بذور المذاهب العنيفة وتطهير الجو من دخان البارود الأحمر سوف لا يكون إذن بالاعتماد على المشرع والجندى والقاضى والسجن ، فهى وسائل غير مجدية . . إنما يكون بالقضاء على أسباب المشكل ومكافحة أمراض الرأسمالية .

— ويحدثنا الكاتب الاجتماعى الأستاذ إحسان عبد القدوس ، بقلمه الفنى الثائر ، وبأسلوبه الاشتراكى المتزن ، يقول [١] « القضاء على مظاهر الشيوعية يكون بالقضاء على أسبابها ، تلك التى تنحصر فى سوء الحالة المعيشية ، وفى الفرق الشاسع بين الطبقات الذى يتمثل فى الفرق بين مائدة واحد من الباشوات ، وبين صندوق الزبالة الذى يقتات منه اليوم نصف الشعب المصرى الكريم . . والعلاج . . العلاج ينحصر فى مشروع واحد هو مشروع وضع حد أعلى للدخل الفردى ، وليكن هذا الحد ستة آلاف جنيه فى العام [٢] ، تستولى الحكومة على كل ما يزيد عنها لتنفقه فى تحمل فروق الأسعار بين سعر الانتاج أو الاستيراد ، وسعر الاستهلاك . . وستة آلاف جنيه فى العام تكفى أكثر « المراقيع » رفاهية كى يحتفظ برفاهيته . ويأكل كل يوم ديكا روميا ويحيط نفسه بالخدم والحشم ، ويتنقل فى سيارة فخمة ، ويتمتع بالسهرات الحمراء ، خصوصاً وأنه سيتمتع بما يتمتع به بقية الشعب من خفض الأسعار

---

(١) روز اليوسف ١٩٥١/١/٣٠ .

(٢) فى رأيى أن لا يزيد هذا الحد عن ثلاثة آلاف جنيه فى العام .

نتيجة لتحمل الحكومة الفرق بين تكاليف الانتاج وتكاليف الاستهلاك . . كل ماستخسره هذه الطبقة التى يزيد دخلها عن ستة آلاف جنيه ، هو ماتعودته من جشع وظلم ، وضلال مبين . . وليس هذا بكثير !

«وقد سبق أن قرأت تصريحاً صرح به معالى وزير التجارة لأعضاء جمعية ربات البيوت ، اعترف فيه بأن الحكومة لن تستطيع شيئاً حيال الغلاء لأنها لا تملك الأموال الكافية لدفع فروق الأسعار . . وهذا صحيح ، ولكنه عذر أقبح من الذنب ! فالشعب لا يمكن أن يقتنع بأن دولة فقيرة ، وهو يرى أحد المنتسبين لهذه الدولة يحيط نفسه بأربعة وعشرون ألف فدان يجلس وسطها وحيداً كأحد الأسياد الاقطاعيين فى القرون الوسطى، ويستولى على دخلها لنفسه ، ويبيع ويشترى ـ لا فى الثمار فحسب ـ بل فى الآدميين أيضاً ، إذا اعتبرنا الفلاح المصرى من طائفة الآدميين .

«وكان يجب على الدولة وقد أحست بعجزها المالى عن توفير الرخاء للشعب، أن تتخذ إجراء سريعاً لتغطية هذا العجز.. وكان الإجراء الوحيد الذى يمكن أن تتخذه هو أن تأخذ من الأغنياء ، لتعطى الفقراء . . كان الاجراء الوحيد الحاسم ، هو وضع حد أعلى للدخل الفردى وهو إجراء لم يكن يحتاج إلى علم واسع ، ولا إلى عبقرية فريدة ، فهو إجراء قد طبق فعلا فى انجلترا ، وكان يكفى لتطبيقه فى مصر ، أن نرسل فى طلب نسخة من القوانين المطبقة فى انجلترا . . ولكن هذا الإجراء لن يتخذ لسبب واحد ، هو أن الأغنياء لا يقررونه . . والأغنياء هم الوزراء . . وهم أعضاء مجلسى الشيوخ والنواب . . وهم أصحاب النفوذ والسلطان وأصحاب الأصابع التى تدير دفة الحكم .

« ولا أعرف أن بين طبقة الأغنياء من لا يزال يحتفظ بقبس من ضمير يدفعه بين حين وآخر إلى الاحساس بالشعب ومصائب الشعب ، فهذه الطبقة ـ طبقة الأغنياء ـ مهما قيل عنها ، هى طبقة من الآدميين وليس كل آدمى

بقادر على أن يتخلص من ضميره ! وعند ما تتحدث إلى أحد هؤلاء الذين لا يزالون يحتفظون بضمائرهم ، تجد له منطقاً معقولا ، أو هو منطق يستطيع أن يقنع به نفسه .. فهو يقول - وهذا ما سمعته من واحد منهم - أنه مستعد أن يتنازل عن تسعة أعشار دخله ليضعه بين يدى الحكومة ، لو ضمن أن هذه الحكومة ستقوم بالإنفاق فعلا على تحسين حالة الشعب ، ولو ضمن أن ما يتنازل عنه بحكم قانون تحديد الدخل الفردى سيوضع بين أيد أمينه نظيفة وأن هذا القانون لن يترتب عليه إفقار طبقة من الأغنياء ، لتضخم ثروات طبقة أخرى من الأغنياء أيضاً .. إنه يريد ان يضمن ان تحسين حال الشعب ، لا يعنى تحسين حال اقارب رئيس الوزراء والوزراء .. ويريد ان يضمن ان كل مليم يخرج من خزانة الدولة لا يتسرب إلى جيب واحد من المحاسيب او إلى جيب واحد من اللصوص ، وان الادارة التى ستقوم بالجباية والانفاق إدارة حاسمة نزيهة مرتبة غيورة ! .. وإنى ارجو ، والح فى الرجاء (لا يزال الأستاذ احسان هو الذى يتكلم) ان يؤمن القائمون على حكم هذا البلد ، باخلاص هذا القلم ، وانه لا يبغى الا الانقاذ .. إنقاذ الفقراء ، وانقاذ الأغنياء ! انقاذ المحكومين ، وانقاذ الحاكمين ! !»

* * *

٢٢٩ — .. هذه هى قصة مشاكلنا .. سهلة يسيرة .. خالدة ! كل منا يعلمها .. وكل منا فى ضميره تململ وألم ..

قصة .. انفردنا بها ، فلم تعد تمثل أو تشاهد إلا على مسرحنا .. والقصة خطيرة حقاً فى مظهرها وفى موضوعها وفى نتائجها .

وما هنالك ريب فى أنها بدعة ضامرة ، أو لون من القصص السخيف ، ينبت فى الميادين التى فقدت فيها النفوس محكمة الضمير .. ومما يغذى هذا النوع من القصص تلك الأمية السياسية المتفشية فى محيط الشعب .. ومما يزيده قوة ونماء العقول المقفلة الحائرة المترددة التى لا تريد أن تستقر وتقع على الصواب ..

قصة .. شاخت وهرمت وتهاوت على نفسها فى كل الدول .. إنها لم تعد قصة الحياة ، لأنه لم يعد فيها حياة أو لم تعد تؤدى إلى حياة ! ..

لقد ضاق صدر القرن العشرين بمروجى مثل هذه القصة . . إنه يكافحهم مكافحة الوباء ، ويطاردهم فى عنف ، ويصفعهم بلا رفق أو هوادة . . إن بضاعتهم لم تعد قابلة للتداول . انها فقدت كل سوق ..

— عاطل .. وقادر على العمل ، وفى حاجة اليه ! ؟

— لا يوجد عمل ..

— أأسرق لأأكل ؟

— كلا .. إن القانون يمنعك ، وإن فى الحديث « جوعوا تصحوا » !

حوار عجيب ! ! .. وتفسير غريب ومنطق أعجب وأغرب .. إنه ليس بحوار القرن العشرين ، وليس بمنطق الأمم فى تحولها نحو النهوض !

إن القصة السائدة اليوم هى قصة الاصلاح ، والاصلاح معناه رفاهة فى العيش وسلامة فى الجسم واستقامة فى الأخلاق .. قصة انعاش الشعوب والتقدم والنهوض والعمران .. قصة الحرية والعدالة والأخاء والمساواة .. قصة الحياة الجديرة بالحياة ! . . هذه هى القصة اليوم فى أكثر من مكان .

وقصة هذا شأنها ليست غريبة علينا ، إنها مستمده بمبادئها وخطوطها من شريعتنا الغراء ودينا الديمقراطى السمح !

حياة . . وحرية . . وشورى . . وإخاء . . وعدل . . ومساواة : « وسخر لكم ما فى السموات وما فى الأرض جميعاً منه » ، « يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا ، إن أكرمكم عند الله أتقاكم » ، « يا أيها الذين آمنوا لا يسخر قوم من قوم عسى أن يكونوا خيراً منهم ولا نساء من نساء عسى أن يكن خيراً منهن » ، وفى الحديث « الناس سواسية كأسنان المشط » ، « لا فضل لعربى على عجمى إلا بالتقوى » ، وفى قول لأبى بكر خليفة رسول الإسلام « قد وليت عليكم ولست بخيركم

فإن رأيتمونى على حق فأعينونى وإن رأيتمونى على باطل فسددونى ، أطيعونى ما أطعت الله فيكم ، فإن عصيته فلا طاعة لى عليكم ، ويقول عمر « أيها الناس من رأى منكم فى اعوجاجا فليقومه » ويرد عليه الاعرابى فى حرية وجرأة « والله لو رأينا فيك اعوجاجا لقومناه بسيوفنا » فماذا فعل عمر ؟ قال : « أحمد الله أن وجد فى قومنا من يقوّم اعوجاجى بحد سيفه » . هذا هو كل الذى حدث ..

آيات بينات . . وأحاديث مأثورة . . وحكم بالغة . . ! كلها دعائم قوية وأصول مكينة لديموقراطية صادقة لازيف فيها ولا ختل .. وكلها تعلمنا مالم نكن نعلم ، وما يجب أن نعلم ، وما يجب أن تكون عليه سياساتنا وضمائرنا . .

فقول عمر مثلا دستور خالد حكيم ، يضم أكثر من نص ويحمل أكثر من معنى . . هو يحدد موقف الحكام من المحكومين ، وموقف المحكومين من الحكام ، وموقف الحكام من الجبهات المعارضة - وهى مواقف لا سيطرة فيها ولا اعتساف بل هى مواقف كلها أخذ ورد ويسر وسماحة .. وهو يعلمنا عدم التغرير والنفاق والتحرر من الخوف — والتحرر من الخوف هو نقطة البدء فى طريقنا الطويل ورحلتنا الشاقة نحو التحول الاجتماعى الرشيد الذى نتوق إليه ويتوق إلينا ، والذى يجب أن يبدأ فوراً ، ويتم سريعاً .. وهو يعلمنا ويعلمنا ..

.. وهكذا كانت شريعتنا أكثر الشرائع دعوة إلى الاصلاح ، وأعنفها دفعاً إلى الرقى فى كافة شئون الحياة !

وهتلر . . نعم هتلر ، أسمع إليه يتساءل :

« ماهو النقد الذى يجب أن نرحب به ؟ »

ثم اسمع اليه يجيب :

« أنا شخصيا أرحب من أعماق فؤادى بالنقد النزيه إذا قصد به صاحبه

المصلحة العامة وخير الوطن ، فنحن بشر نخطىء ونصيب وليس أشهى إلى نفسى من الاعتراض المدعم بالحجج والبراهين ، ولا أبغض إليها من قول نعم ، فى ذلة وخضوع »

.. حياة وحركة ونشور . . وحرية ومواجهة . . وإخاء وعدل ومساواة .. هذه هى أبواب القصة وفصولها كما تمثل على مسارح الدول الآن !

وأى شعب يشاهد مثل هذه القصة ولا يمضى فى طريقه باستمرار ؟

هذه هى القصة الجديرة حقا بالتخليد والاحترام ، وهـذا هو الحوار الواجب أن يحاط بكل قداسة واكبار ! . .

أما قصتنا . . ويالها من قصة ! . . إنها هزلية فى أكثر من باب . . ومتعسفة فى أكثر من فصل . . وخرافية فى أكثر من مكان . . وجديرة بالامتهان والنـــقد والتجريح والاستهزاء والسخرية فى كل موضع من موضوعاتها . وفى كل سطر من حوارها . .

وعنوان القصه !

وحتى العنوان لم يعد يتلخص فى أن يصل حزب وينزل آخر ، وإنما عنوان القصة اليوم هو قضية الاصلاح ، والشعار اليوم هو أن الأمم القانعة لايمكن أن تحيا والنفوس الواهنة ليس لها حق الوجود . .

٢٣٠ — وبعد !

فلنختتم هذا الكتاب . . ولنختتمه بهذه الآية الكريمة : « إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم »

لنختتم بها . . ولنبدأ بها ، فبها يتولىّ الليل ، ويتقوض الظلام ، وتنزاح السحب ، وتجرى الغيوم . .

لنختتم بها . . ولنبدأ بها ، فهى سر كل بعث ونشور ، ومصدر كل أمل ورجاء ، ومنبع كل اخصاب وخير . .

لنختتم بها . . ولنبدأ بها ، فهى طغراء كل دستور اصلاحى ، وطليعة كل كفاح رهيب ، وعنوان كل وطنية صادقة . .

لنختتم بها . . ولنبدأ بها ، ففيها الخير كل الخير ، والسلم كل السلم ، والانتاج كل الانتاج . .

فلنغير اذن ما بأنفسنا . .

ولنبدأ فى مكافحة آفاتنا ومشاكلنا . .

. . والآن !

فليقل كل منا لأخيه : تعال . .

تعال معى لنبدأ . .

ولنبدأ توآ ، على بركة الله . . مزودين بالتفاؤل والتكافل ، والله ولى التوفيق .

(تم بحمد الله فى فبراير سنة ١٩٥١)

بعض المراجع

1) Dr. Arthur Shadwell : Industiral Efficiency.
2) F. W. Taylor : Ths Principles of Scientific Management.
3) H. Ford : World to - day & Tomorrow.
4) H. Ford : my Industrial Philosophy.
5) Harry W. Hepner, Pitman & Sons Ltd, London: Psychology in modern Business.
6) jones, Longmans, London: The Administration of Industrial Enterprises.
7) Shaw & mckay : « Social Factors in juvenile Delinguency Report on The Causes of Crime » Vol. 2 Washington, 1931
8) Spearman : The Abilities of man.
9) K. A. menninger : The Human mind, 1931.
10) Zorbaugh : The Gold Coast and tbe Slum, 1929.
11) C.E.A. Winslow Factory Sanitation & Efficiency, Industrial Engeneering, 1911.
12) Sir Percy Nunn : Education, its Date, First Principles.
13) Adams : Evolution of Education Theory.
14) Adams, T.S. and Summer, H. L : Labour Problems.
15) Walther : La Technopsychologie du Travail Industriel.
16) Dr. E. Bonnardel : L'adaptation de l'homme à son métier.
17) H. E, Burtt : Principles of Employment Psychology.
18) Binois : La Psychologie Appliqueé.
19) F. B. gilbreth : motion Study.
20) F. B. gilbreth : Bricklaying System.
21) R. M. Barnes : motiou & Time Study.
22) H. Fayol : Administration Industrielle et Générale.
23) Industrial labour office, Ocupation and Health. Encyclopaedia of Hygine, Pathology and Social Welfare.
24) International Labour Office Geneva 1947, Draft Model Code of Safetv Regulations for Factories.

٢٥ ـ دكتور عبد المنعم الطناملى :
الاقتصاد السياسى .

٢٦ ـ دكتور محمد عبد العزيز عبد الكريم :
تنظيم وإدارة المشروعات الصناعية .

٢٧ ـ دكتور محمد فهمى لهيطة :
تاريخ مصر الاقتصادى فى العصور الحديثة

٢٨ ـ دكتور راشد البراوى :
التطور الاقتصادى فى مصر فى العصر الحديث

٢٩ ـ تقرير بيفردج والخدمات الاجتماعية البريطانية
ترجمة وزارة الشؤون الاجتماعية

٣٠ ـ تقرير عن حالة العمل والعمال بمصر
« وضع جناب المستر هارولد بتلر »

٣١ ـ دكتور عبد المجيد رمزى :
فى تطبيق علم الصحة

٣٢ ـ دكتور حسين خلاف :
نقابات العمل فى مصر

٣٣ ـ دكتور عبد العزيز القوصى :
اسس الصحة النفسية

٣٤ ـ دكتور عبد العزيز القوصى :
اسس علم النفس

٣٥ ـ الاستاذ محمد فؤاد جلال :
التربية القومية

٣٦ ـ جيمس . س . روس :
الاسس العامة لنظريات التربية تعريب الاستاذ صالح عبد العزيز

٣٧ ـ ساموبل داو :
المجتمع ومشاكله تعريب الأستاذ إبراهيم رمزى

٣٨ ـ الاستاذ عبد المغنى سعيد :
نحو الرشد الاقتصادى .
٣٩ ـ دكتور أبو مدين الشافعى :
التعب
٤٠ ـ تقرير لجنة الصناعات
«وزارة التجارة والصناعة طبعة ١٩٤٨»
٤١ ـ الاستاذ ابراهيم رمزى :
مبادىء التعاون
٤٢ ـ الاستاذ يوسف فخرى :
مجموعة القوانين والقرارات العمالية والاجتماعية فى مصر
٤٣ ـ دكتور أحمد زكى صالح :
علم النفس التربوى
٤٤ ـ بعض الصحف والمجلات العلمية
٤٥ ـ بعض المحاضرات لأستاتذتى بكلية الحقوق ومدرسة الخدمة الاجتماعية والمعهد الصحى
٤٦ ـ ماريت غالى :
الاصلاح الزراعى
٤٧ ـ انجى افلاطون :
نحن النساء المصريات
٤٨ ـ الاستاذ اسماعيل مظهر :
المرأة فى عصر الديمقراطية
٤٩ ـ بعض كتب الكاتب الاجتماعى الكبير معالى الدكتور طه حسين باشا
٥٠ ـ الشيخ خالد محمد خالد :
من هنا نبدأ
٥١ ـ احصاءات من الوزارات والمصالح المختلفة

THE AMERICAN UNIVERSITY
THE LIBRARY
AT CAIRO

AUC - LIBRARY

DATE DUE

APR 9 1987

16 AUG 1990

A.U.C

28 JUN 1994

OCT 1973

HD
4854
H2
1951

b12508524
i13875772

