



كلية الخدمة



جامعة الفيوم
Fayoum University

الإجتماعية

الخدمة الإجتماعية العمالية

إعداد

أعضاء هيئة التدريس
قسم مجالات الخدمة الإجتماعية

2023م

رؤية و رسالة كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة الفيوم

رؤية كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة الفيوم
تسعى كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم
أن تكون مؤسسة تعليمية معتمدة ومتميزة محلياً وإقليمياً.

رسالة كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة الفيوم
تلتزم كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم
بإعداد خريج مثقلاً بالمهارات المعرفية والذهنية والمهنية والعامة
طبقاً للمعايير القومية الأكاديمية القياسية ،
قادراً على المنافسة محلياً وإقليمياً ، مواكباً التطور التكنولوجي ،
متفرداً في إجراء البحث العلمي لمواجهة المشكلات والأزمات المجتمعية
في إطار من القيم والأخلاقيات ، مشاركاً في تحقيق التنمية المستدامة .

تاريخ اعتماد مجلس الكلية

٢٠٢٠/١١/١١ بجلسته رقم (٣٠٩)

الخريطة الزمنية الدراسية لمقرر (.....)

بالفصل الدراسي الثاني – العام الجامعي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣

م	الأسبوع	خلال الفترة		رقم المحاضرة	محتوى المحاضرة
		من	إلى		
١	الأول	٢٠٢٣/٢/١٢	٢٠٢٣/٢/١٦	الأولى (مباشر بالكلية)	محاضرة تعريفية بالمقرر اهدافه ومحتوياته
				الثانية (on line)	تمهيد للفصل الاول
٢	الثاني	٢٠٢٣/٢/١٩	٢٠٢٣/٢/٢٣	الثالثة (مباشر بالكلية)	الفصل الاول
				الرابعة (on line)	تابع الفصل الاول
٣	الثالث	٢٠٢٣/٢/٢٦	٢٠٢٣/٣/٢	الخامسة (مباشر بالكلية)	الفصل الثاني
				السادسة (on line)	تابع الفصل الثاني
٤	الرابع	٢٠٢٣/٣/٥	٢٠٢٣/٣/٩	السابعة (مباشر بالكلية)	الفصل الثالث
				الثامنة (on line)	تابع الفصل الثالث
٥	الخامس	٢٠٢٣/٣/١٢	٢٠٢٣/٣/١٦	التاسعة (مباشر بالكلية)	الفصل الرابع
				العاشر (on line)	تابع الفصل الرابع
٦	السادس	٢٠٢٣/٣/١٩	٢٠٢٣/٣/٢٣	الحادية عشر (مباشر بالكلية)	الفصل الخامس
				الثانية عشر (on line)	تابع الفصل الخامس
٧	السابع	٢٠٢٣/٣/٢٦	٢٠٢٣/٣/٣٠	الثالثة عشر (مباشر بالكلية)	إختبار المديتيرم الاول
				الرابعة عشر (on line)	الفصل السادس
٨	الثامن	٢٠٢٣/٤/٢	٢٠٢٣/٤/٦	الخامسة عشر (مباشر بالكلية)	تابع الفصل السادس
				السادسة عشر (on line)	الفصل السابع
٩	التاسع	٢٠٢٣/٤/٩	٢٠٢٣/٤/١٣	السابعة عشر (مباشر بالكلية)	تابع الفصل السابع
				الثامنة عشر (on line)	مراجعة الفصل الاول
١٠	العاشر	٢٠٢٣/٤/١٦	٢٠٢٣/٤/٢٠	التاسعة عشر (مباشر بالكلية)	تابع مراجعة الفصل الاول
				العشرون (on line)	مراجعة الفصل الثاني
١١	الحادي عشر	٢٠٢٣/٤/٢٣	٢٠٢٣/٤/٢٧	الحادية والعشرون (مباشر بالكلية)	تابع مراجعة الفصل الثاني
				الثانية والعشرون (on line)	مراجعة الفصل الثالث
١٢	الثاني عشر	٢٠٢٣/٤/٣٠	٢٠٢٣/٥/٤	الثالثة والعشرون (مباشر بالكلية)	إختبار المديتيرم الثاني
				الرابعة والعشرون (on line)	مراجعة الفصل الرابع
١٣	الثالث عشر	٢٠٢٣/٥/٧	٢٠٢٣/٥/١١	الخامسة والعشرون (مباشر بالكلية)	تابع مراجعة الفصل الرابع
				السادسة والعشرون (on line)	مراجعة الفصل الخامس
١٤	الرابع عشر	٢٠٢٣/٥/١٤	٢٠٢٣/٥/١٨	السابعة والعشرون (مباشر بالكلية)	تابع مراجعة الفصل السادس
				الثامنة والعشرون (on line)	مراجعة الفصل السابع
١٥	الخامس عشر	٢٠٢٣/٥/٢١	٢٠٢٣/٥/٢٥	التاسعة والعشرون (مباشر بالكلية)	تابع مراجعة الفصل السابع
				الثلاثون (on line)	مراجعة الفصل الاول والثاني والثالث
١٦	السادس عشر	٢٠٢٣/٥/٢٨	٢٠٢٣/٦/١	الحادية والثلاثون (مباشر بالكلية)	مراجعة الفصل الرابع والخامس والسادس
				الثانية والثلاثون (on line)	مناقشة عامة والتهيئة لامتحان الفصل الدراسي الثاني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ
عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

سورة التوبة

فهرس الكتاب

الموضوع	رقم الصفحة
الفصل الأول : المجتمع الصناعي " سماته خصائصه "	١٤-٦٧
تمهيد .	١٥
أولاً : مفهوم الصناعة والتصنيع .	١٦
ثانياً : متطلبات التصنيع فى الدول النامية .	١٩
ثالثاً : مقومات الصناعة فى الدول النامية .	٢٣
رابعاً : حيتمية التصنيع فى الدول النامية .	٣٢
خامساً : سمات وخصائص المجتمع الصناعي	٣٨
سادساً : المصنع كنسق إجتماعى .	٤٢
سابعاً : الآثار الإجتماعية لخصخصة الصناعة	٤٦
ثامناً : الإجراءات الحكومية لتقليل الآثار السلبية للخصخصة على العمال .	٥٦
الفصل الثانى : الإحتياجات والمشكلات العمالية	٧٠-١٠٨

٧١		المبحث الأول : الحاجات العمالية .
٨٥		المبحث الثانى : المشكلات العمالية .
١٣٥-١١٠		الفصل الثالث : الخدمات الإجتماعية فى التنظيمات الصناعية
١١٢		أهداف الخدمات الإجتماعية العمالية
١١٤		نماذج لأهم الخدمات الإجتماعية فى المصنع
١١٥		دور الخدمة الإجتماعية فى توفير الرعاية الصحية للعمال
١٢٣		الخدمات الإجتماعية لبعض الفئات الخاصة
١٦٤-١٣٨		الفصل الرابع : عوامل ظهور الخدمة الإجتماعية العمالية
١٣٩		مقدمة
١٤٠		أولاً : مراحل تطور الخدمة الإجتماعية العمالية
١٥٢		ثانياً : عوامل ظهور الخدمة الإجتماعية العمالية
١٥٦		ثالثاً : الوضع الحالى للخدمة الإجتماعية العمالية
١٥٨		رابعاً : الخدمة الإجتماعية العمالية فى إنجلترا
١٦٠		خامساً : الخدمة الإجتماعية العمالية فى مصر
٢١٨-١٦٧		الفصل الخامس : الخدمة الإجتماعية العمالية (الماهية - المعارف - القيم - المهارات)
١٦٨		مقدمة

١٦٩		أولاً : الخدمة الإجتماعية العمالية (المفهوم والماهية) .
١٨٢		ثانياً : الخدمة الإجتماعية العمالية (الأهداف والمقاصد) .
١٩٠		ثالثاً : الخدمة الإجتماعية العمالية (الفلسفة والمرجعيات) .
١٩٦		رابعاً : البنية المعرفية للخدمة الإجتماعية العمالية
٢٠٢		خامساً : الطرق المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية
٢١٠		سادساً : المبادئ المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية
٢١٤		سابعاً : الإستراتيجيات المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية
٢٦٤-٢٢١		الفصل السادس : قانون العمل مدخل نظرى ومواد مختارة
٢٢٢		أولاً : مفهوم قانون العمل وأهميته .
٢٢٨		ثانياً : لمحة تاريخية عن تطورات قانون العمل فى مصر .
٢٣٢		ثالثاً : إلتزامات العامل تجاه صاحب العمل .
٢٤٤		رابعاً : إلتزامات صاحب العمل تجاه العامل .

٢٦١		خامساً : العقوبات التأديبية .
٣٠٤-٢٦٧		الفصل السابع : النقابات العمالية
٢٦٨		المقدمة
٢٦٩		اولاً : تطور الحركة النقابية فى مصر .
٢٧٨		ثانياً : العوامل التى ساعدت على نشأة النقابات
٢٨٠		ثالثاً : الفرق بين النقابات وغيرها من المنظمات
٢٨٣		رابعاً : مستويات النقابات العمالية .
٢٨٣		خامساً : ماهية وأغراض النقابات العمالية .
٢٨٨		سادساً : الإجراءات الشكلية لتأسيس النقابات .
٢٩١		سابعاً : شروط العضوية .
٢٩٢		ثامناً موارد وأموال النقابات العمالية .
٢٩٣		تاسعاً : تشكيل مجالس إدارة النقابات العمالية وإختصاصاتها

مقدمة

يعتبر المجال العمالي أحد أهم المجالات النوعية الحية التي تمارس فيه مهنة الخدمة الإجتماعية دوراً مهماً لتحقيق مجموعة من الأهداف التي ترتبط أشد الارتباط بتنمية العمق الإنساني في إطار العملية الإنتاجية ، ويتمعن النظر للإنسان العامل كوقود ومحرك وهدف لعملية الإنتاج ، نجده يعاني من العديد من الصعوبات والمشكلات والإحتياجات والضغوطات التي ترتبط أشد الارتباط بالمستجدات والتطورات والمتغيرات التي تحيط وتؤثر في بيئة العمل وتتطلب تعاون مهن مجتمعية عديدة في عمل مشترك من أجل تمكين الإنسان العامل من تشكيل مظلة عادلة من الرعاية الإجتماعية تعمد إلى تقديم خدمات وبرامج ومشروعات تستهدف تمكين العمال من لإشباع إحتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم بما ينعكس إيجابياً على عمق وشكل وأداء العمال للوظائف والمهام والمسئوليات المكلفين بها في بيئة المصنع .

ويهتم هذا الكتاب بإلقاء الضوء على الخدمة الإجتماعية العمالية كمهنة إنسانية لها أهداف ومقاصد وطرق وإستراتيجيات مهنية تمكنها من

التواصل مع بيئة العمل ، للعمل على تحقيق صالح قوى الإنتاج والعملية
الإنتاجية معاً .

كما يهتم هذا الكتاب بمنظومة الرعاية الإجتماعية العمالية ومدى
قدرتها على مواكبة إحتياجات العمال ومشكلاتهم .

**مع خالص تمنياتنا بالتوفيق والتقدم
والله ولى التوفيق**

المؤلفون

الفصل الأول

الفصل الأول

المجتمع الصناعي "سماته وخصائصه"

المحتوى :

- تمهيد .
- أولاً : مفهوم الصناعة والتصنيع .
- ثانياً : متطلبات التصنيع فى الدول النامية .
- ثالثاً : مقومات الصناعة فى الدول النامية .
- رابعاً : حيتمية التصنيع فى الدول النامية .
- خامساً : سمات وخصائص المجتمع الصناعي .
- سادساً : المصنع كنسق إجتماعى .
- سابعاً : الآثار الإجتماعية لخصخصة الصناعة .
- ثامناً : الإجراءات الحكومية لتقليل الآثار السلبية للخصخصة على العمال .

تمهيد :

إتفق معظم الإقتصاديون على أهمية التصنيع كأسلوب فعال للقضاء على تخلف البلدان النامية ، بإعتبار أن التصنيع يؤدي إلى زيادة متوسط الدخل وبحقق معدلات متزايدة فى التنمية .

ومن أجل ذلك سعت دول العالم الثالث ومنها المجتمع المصرى على الإقدام والاهتمام بالتصنيع بهدف تحقيق التقدم والتنمية ، وعلى أثر ذلك وضعت السياسة للاهتمام بالصناعة وظهرت المجتمعات الصناعية وذلك إما فى أطراف المدن الحضرية ، أو فى وسط المدن الصناعية ومن أمثلة ذلك فى مجتمعنا المصرى (شبرا الخيمة وحلوان - مدينة ٦ أكتوبر - العاشر من رمضان - مدينة كيما بأسوان - أبوقير بالإسكندرية - العامرية - كوم أو شيم بالفيوم ... إلخ) .

ولما كان المصنع نسق إجتماعي ، كان لازماً أن يتعرف الأخصائى الإجتماعى على المجتمع الصناعى الذى يعمل به ، ولذلك إختص هذا الفصل بعرض لمفهوم الصناعة والتصنيع بالإضافة إلى مناقشة لحتمية التصنيع ومتطلباته فى الدول النامية ، ومناقشة لخصائص وسمات المجتمع الصناعى ، وإنتهى الفصل بعرض موجز للآثار المرتبطة على التصنيع أو بمعنى آخر التغيرات المرتبطة بالمجتمع الصناعى من حيث زيادة السكان

والهجرة الريفية إلى هذه المناطق وما يصاحبها من ظهور البطالة ومشكلات التكيف واختلاف النسق القيمي والإطار المرجعي إلى غير ذلك من الآثار .

قبل التطرق إلى سياسات التصنيع فى الدول النامية ومشكلات المجتمع الصناعى ، سنحاول أن نستعرض مفهوم الصناعة والتصنيع حتى تتسنى للقارئ الإلمام بماهية المفاهيم .

أولاً : مفهوم الصناعة والتصنيع :

يتطور لفظ " صناعة " عادة على إستخدام الإنسان لنوع من أنواع العمل فى نشاط إنتاجى ، وقد يذهب البعض إلى القول بأن الصناعة تتمثل فى جوهرها إستخداماً للعمل الإنسانى فى إحداث تحويل مكيانيكى أو كيمائى أو كهربائى للمواد إلى منتجات جديدة ، سواء تم الإنتاج فى مصنع أو منزل ، أو كان هذا الإنتاج متعلقاً بإستخراج وتنقية خامات أو مواد خام توجد فى الطبيعة على هيئة صلبة أو سائلة أو غازية .

وينطوى هذا المفهوم على التعرف الشامل للصناعة والذى يضم مجموعة الصناعات الإستخراجية والتعدينية ، مجموعة الصناعات التحويلية ، كذلك مجموعة الصناعات .

المساعدة ، وذلك لأن الصناعات الإستخراجية والتعدينية تهتم بإستخراج خامات المعادن والمواد الخام التى توجد فى الطبيعة على هيئة صلبة أو سلبة أو غازية ، من المناجم الجوفية أو السطحية والمحاجر وآبار البترول شاملة كل العمليات المتعلقة بمعالجة هذه الخامات مثل التكسير

والطحن والتنظيف ، كما يدخل ضمن نشاط هذه الصناعات أعمال البحث والتنقيب عن خامات المعادن .

الصناعات التحويلية :

تعرف الصناعات التحويلية بأنها التحول الميكانيكى أو الكيمائى سواء تم هذا العمل بواسطة الآلات ذات القوة المحركة أو بواسطة الإيدى " يدوياً " وسواء تم الإنتاج فى مكان منظم طبقاً للقواعد والقوانين الفنية والإدارية " مصنع " أو تم هذا الإنتاج فى منزل أو ساحة شعبية ، ويدخل ضمن هذه الصناعات النشاط الخاص بتجميع أجزاء سبق تصنيعها بحيث يسهم النشاط التجمعى فى تحديد الشكل النهائى للسلعة وهو ما يطلق عليه الصناعات التحويلية .

الصناعات المساعدة :

تختص بالأنشطة اللازمة لتسهيل إتمام العمليات التى تقوم بها الصناعات الإستخراجية والتحويلية ، فى شك أن صناعة توليد الكهرباء تمثل أساساً هاماً لعمليات التحول الميكانيكى والكهربائى للمواد ، كذلك تمثل صناعة الكهرباء عنصراً هاماً فى إمداد الصناعات الإستخراجية بالطاقة اللازمة لعمليات تكسير وتنظيف المواد الخام المستخرجة من المناجم والمحاجو ، وبالمثل ينطبق هذا على صناعة الغاز وصناعة المياه التى يتم إستخراجها عن طريق الآبار الإرتوازية ، أو يتم تنقيتها من مصادرها الطبيعية مثل الأنهار والترع والبحيرات ، أو يتم معالجتها لتصبح صالحة لإستخدام معين كما فى حالة تحلية مياه البحار المحالة .

ويركز المهتمون بشئون التنمية الصناعية على الصناعات التحويلية باعتبار أن هذه المجموعة من الصناعات هي المختصة بعملية التحول الإنتاجي للمدخلات عبر مجموعة من الخطوات التي تسهم فيها المعدات والآلات والأصول الرأسمالية ، وتستهدف الحصول على مجموعة من المخرجات " سلع " ذات مواصفات معينة لتشبع إحتياجات بذاتها .

مفهوم التصنيع :

وضعت لجنة التنمية الصناعية التابعة للأمم المتحدة تعريفاً للتصنيع ينطوى على كونه جانباً من عملية التنمية الإقتصادية التي يتم بموجبها تعبئة جزء متنامى من الموارد القومية لخلق هيكل إقتصادي محلى متنوع ومتطور فنياً ، مستخدماً أحدث الوسائل والأساليب التكنولوجية ، و متميزاً بوجود قطاع صناعة تحويلية فعال لتحقيق إنتاج السلع الرأسمالية ووسائل الإنتاج والسلع الإستهلاكية ، ويكون قادراً على تحقيق معدل نمو مرتفع للإقتصاد القومى ككل والوصول إلى التقدم الإقتصادى والإجتماعى .

وفى ضوء ما تقدم يتضح أن مفهوم التصنيع ينصب على كونه عملية تغيير جذرية لبنيان وهيكل الإقتصاد المحلى وهذا يتطلب تعبئة وتخصيص جانباً من الموارد وتوجيه لخلق قطاع صناعى منظم ومتطور ليساهم مساهمة فعالة ويشاركه بمعدلات متزايدة فى تنمية الناتج المحلى ومن هذا المنطلق

فإن التصنيع لا يعنى فقط تشييد المصانع ودوران الآلات (الجانب الفنى والهندسى) لتدخل ضمن التعدادات والإحصاءات الرسمية

للدولة ولكن جوهره الحقيقى يتعدى ذلك لتمثل إستراتيجية تركز عليها عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية للمجتمع لتصل بهذا المجتمع إلى الدرجة التصنيفية المستهدفة .

ثانياً : متطلبات التصنيع فى الدول النامية :

تتطلب التنمية الصناعية الإقتصادية والإجتماعية فى البلاد النامية أكثر من آمال نحو تحقيق حياة أفضل تصاحبها بعض المظاهر التكنولوجية الجذابة وإنما تستلزم منتضيات معينة يمكن إيجازها فيما يلى :

(١) القيم المشبعة للتصنيع :

من المعروف أن القيم الإجتماعية تبلور التبريرات الخاصة بالمعايير الإجتماعية واللوائح التنظيمية والقواعد السلوكية ، والقيم الخاصة بالتنمية الإقتصادية تستلزم نظاماً توظيفياً يعتمد على الإستحقاق والكفاءة وهذا بالطبع يتناقض مع القيم التى غرسها الجهاز الإجتماعى الذى يعتمد على القرابة كهيئة للتنظيم الإجتماعى ، وعلى سبيل المثال يعتبر التغير القيمى من التحيز العاطفى إلى الحياد العاطفى ومن خصوصية لمعايير الإجتماعية إلى شموليتها ومن تداخل العلاقات الإجتماعية إلى تحديدها ومن الإعتماد على المركز الإجتماعى والسمات الموروثة إلى الإعتماد على الكفاءة والسمات المكتسبة من أهم المقتضيات اللازمة للتحول الإقتصادى والتصنيع ، ويعتقد

البعض أن الوطنية كقيمة إجتماعية أيضاً تعتبر قوة دافعة نحو تحقيق عملية التصنيع وذلك لأنها غالباً ما تقوم بتدمير القيم التقليدية السائدة

كاسحة بذلك المعوقات التي كانت تعترض هذه العملية وهذا هو ما لاحظته " جيرمانى " فى أمريكا اللاتينية حيث لاحظ أن عدم وجود الوطنية كقيمة إجتماعية فى البلاد الغنية بمواردها الطبيعية يمثل عقبة ومعوقاً عنيداً لحدوث عملية التصنيع .

(٢) المؤسسة الإجتماعية :

من المعروف أن المؤسسة الإجتماعية عبارة عن مجموعة من المعايير الإجتماعية التى قبلها أعضاء المجتمع تنظيم وتحكم جانباً من جوانب البنين الاجتماعى أو الحياة الإجتماعية والذى دونه لا يبقى هذا البنين ولا تستمر هذه الحياة ، مثال ذلك الزواج أو الأسرة والتبادل الإقتصادى والتعليم والدين والحكومة ، والمؤسسات تتسم بسمة الربط العلقى فى صورة إزدواجية إذ أنها أولاً تمتد المجتمع بالمواثيق التى تربط الأنماط السلوكية التنظيمية الإجتماعية بالمقيمات الإجتماعية ثم تقوم بعملية الربط بين البنيات الإجتماعية المختلفة أى تقوم بالتنسيق بين عمل هذه البنيات بالموازنة بينهما فالزواج مثلاً ينطوى على مجموعة من المواثيق والمعايير التى لا تنظم الأسرة فقط ولكنها تربط أيضاً فيما بين الأسرة والقطاعات المختلفة الأخرى بالمجتمع .

وفى الواقع تعتبر الظروف المؤسسية الإقتصادية أهم الظروف التى تستحق الفحص أولاً وذلك بالنسبة لعلاقتها بعملية التصنيع ، وهنا يجب فحص كل من الملكية والعمل والمبادلة ، فبالنسبة للملكية نجد أنها تمدنا

بتعريف معيارى للحقوق قابلة للتناقل حتى تتوفر الظروف لعملية التصنيع وذلك لأن الإستعمالات الجديدة للأرض والموارد الأخرى والمواد الخام والمنتجات نصف المصنعة برأس المال النقدى تؤدى إلى تحريك ودفع عوامل الإنتاج ، والعمل كذلك لابد أن يكون سهل التناقل إذ أن إنتقالية العمل لا تتطوى على إحتتمالات إعادة التوزيع الجغرافى بل تتطوى أيضاً على إعادة التوزيع الإجتماعى بما ينطوى عليه من تحول إعتداد العمل على المركز الإجتماعى والصفات الموروثة إلى إعتماده على الكفاءة والقدرات المكتسبة وهذا هو ما يتطلبه تخصص العمل الدقيق الذى يصاحب عملية التصنيع .

أما بالنسبة للمبادلة فإن الكون الصناعى يقتضى وجود جهاز مبادلة تجارية الذى لا يمكن أن تستغى عنه حتى الدول الإشتراكية الصناعية إذ أن الأسواق قد لا تكون حرة حيث تحدد الأسعار إدارياً ولكنه لا يزال توزيع كل من السلع والخدمات فى المجتمع الصناعى ينطوى على المعاملات النقدية .

وبالنسبة للمؤسسة السياسية يرى " مور " أن عملية التصنيع تستلزم وجود مجموعة من المعايير والمواثيق السياسية التى تضمن الثبات والإستقرار السياسى لأن هذه العملية تنطوى على إنشاءات صناعية ضخمة مرتفعة

التكاليف لا يجب أن تكون عرضة للتخريب المدنى ، هذا بالإضافة إلى أنها تتطوى أيضاً على تحريك عناصر الإنتاج - مثل المواد الخام

ومصادر الطاقة والآلات والعمل - من مكان إلى آخر وعلى المعاملات النقدية التعاقدية التى تحميها القوانين مما يستلزم أيضاً ذلك الإستقرار السياسى .وهناك فى النهاية حالة مؤسسية أخرى ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمدارس والجامعات والأجهزة التعليمية الأخرى التى تنادى بتشجيع وإعتناق العلم والتكنولوجيا والتخطيط الإقتصادى والإجتماعى وجعل الفكر العقلانى المنطقى منهجاً للتخطيط الإجتماعى والإقتصادى بما فيه من تنفيذ واقعى وعملى فى صورة برامج وخطط وتحديد للأساليب التكتيكية سواء كانت مستعارة أم مبتكرة .

(٣) الظروف التنظيمية :

تتطلب عملية التصنيع ظروفاً تنظيمية معينة إذ أنه لابد أن ترتبط تكنولوجيا الإنتاج فى المصنع بأساليب التخصص والتنسيق فى تنظيم العمل نفسه كما أنها ترتبط أيضاً بالتدرج الهرمى الذى تتسم به المنظمات المعقدة أو البيروقراطيات التى تمثل الهيئة الرئيسية للتنظيم الإجتماعى فى المجتمعات الصناعية ، وكذلك لابد أن تتطوى الظروف التنظيمية للتصنيع على تنظيم مالى معين للدولة واهتمام برأس المال الإجتماعى الذى فى يتمثل خاصة وسائل النقل والمواصلات ووسائل الإتصال التى تزداد اهميتها بصورة بالغة فى العمل اليومى للمجتمع الصناعى .

(٤) الحوافز :

من المعروف أن الظروف التنظيمية أو المؤسسية السابقة لا تكفى لظهور وإزدهار عملية التصنيع إذ أن المستوى الحافزى والدافع الإنجازى يعتبران من أهم المقتضيات اللازمة لهذه العملية وقد ذكر " ماكلياند " الدافع الإنجازى لدى الأفراد فى المجتمعات فى تحقيق مستويات معينة تهدف إلى الرخاء الإقتصادى والإزدهار الوطنى وقدرة الشخصية على التغلب على المعوقات والضغوط الخارجية ومدى قدرتها فى تحقيق التقدم الإقتصادى والإجتماعى ، ويقول أن هذا الدافع الإنجازى هو جزء من الشخصية ينشأ وينمو فى المواقف التعليمية التى تحدث من خلال التنشئة الإجتماعية والتعليم ... إلخ .

ثالثاً : مقومات الصناعة فى الدول النامية :

تتسم الإقتصاديات النامية بعدد من الخصائص ، كما أن التحليل العلمى لهذه الخصائص ظهر بوضوح الطبيعة التشابكية فيما بينها بالشكل الذى يجعل من كل منها سبباً ونتيجة فى نفس الوقت لغيرها من الخصائص ... دون الدخول فى تفاصيل هذه الخصائص والتى تزخر بها كتابت التخلف والتنمية فإنه يمكننا القول بأن ظاهرة التخلف والتى تمثل المشكلة الأم لمجموعة دول العالم الثالث ، هى مشكلة معقدة نظراً لتدخل مختلف العوامل والإعتبارات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية لدرجة يصعب معها عملياً

الفصل بين تأثيرات هذه العوامل المختلفة من ناحية ، وبين ما هو سبب وما هو نتيجة من ناحية أخرى ، فإذا كان من المعقول القول بأن

التخلف ظاهرة تاريخية لها جذورها وتعكس أوضاع الدول المتخلفة حالة من التوازن عند مستوى التخلف الأمر الذى يصدق معه القول بأن الإقتصاديات المتخلفة متخلفة .

ويعتبر الجهاز الإنتاجى فى الواقع العمود الفقرى أو عصب الحياة الإقتصادية وبصفة خاصة فى دراسات التخلف والتنمية ، وعليه فكلما كان تحليلنا قريباً أو منصّباً على طبيعة النشاط الإنتاجى فى الإقتصاديات المختلفة أو النامية ، وكلما كان ذلك أكثر واقعية ونفعاً فى دراسة وتحليل التخلف وفهم معوقات التنمية وعناصرها الأساسية .

فإذا ما أمعنا النظر فى الجهاز الإنتاجى فى الإقتصاديات النامية سرعان ما نجده مفككاً مختلاً تنتشر بين ربوعه مختلف مظاهر الانحراف فى إتجاه التخلف ، مما يضيق عليه من الجمود ما يعوق حركته فى إتجاع النمو ، وبعبارة دق أنه جهاز إنتاجى غير مرن ، وتتجلى مظاهر الإخلال والتفكك فى الجهاز الإنتاجى فى الإقتصاديات النامية فى المجالات الرئيسية التالية :

■ إختلال العلاقة بين الموارد لإقتصادية المتاحة فى المجتمع :

وخاصة رأس المال والعمل مما يعكس إنحرافاً فى العلاقة لصالح العمل وعلى حساب ندرة رأس المال ، وتعكس هذه الخاصية ظاهرتان

أساسيتان فى الدول النامية وهما التزايد السكانى السريع وضعف معدل التراكم
الرأسالى الذى يعتبر سبباً ونتيجة فى نفس الوقت لتخلف وسائل

الإنتاج المستخدمة وبالتالى ضعف الكفاية الإنتاجية وفى النهاية ضعف
معدل التراكم .

■ **إختلال البنيان الإنتاجى للإقتصاديات ، ويتمثل ذلك جلياً فى :**

سيطرة وسيادة النشاط الزراعى والأولى إلى مجموع الإنتاج القومى
وبالتالى إرتفاع الأهمية النسبية للدخل المتولد فى القطاع الزراعى والأول إلى
الدخل القومى ككل ، الأمر الذى يعنى ضعف النشاط الصناعى وبالتالى
الدخل المتولد فى القطاع الصناعى إلى الدخل القومى ، فإذا ما ربطنا ذلك
بظاهرة تخلف وسائل الإنتاج المستخدمة فى الزراعة وإنتشار نظام الأسرة
الممتدة ، نجد أن النسبة الغالبة من الإنتاج الزراعى يتم إستهلاكها ذاتياً يقل
حجم الجزء المتبقى للتداول خارج القطاع الزراعى والذى يعكس فى الواقع
ضعف قدرة الإقتصاد النامى على توفير الغذاء للعمل الممكن تشغيله فى
القطاع الصناعى ، الذى يقوم بتوفير السلع الصناعية التى ترفع بإستهلاكها
مستوى المعيشة لجميع افراد المجتمع من ناحية ، وتقييم القاعدة الصناعية
للمجتمع من ناحية أخرى .

■ **ترتبط بضعف القطاع الصناعى وسيادة القطاع الزراعى والأولى على
النشاط الإقتصادى فى الدول النامية :**

إن أصبح القطاع الزراعى مطالب بتوفير فرص العمل لذلك السيل
السنوى المتزايد فى القوى العاملة الناجمة عن ظاهرة الانفجار السكانى بالدول

النامية ، وأمام تخلف وسائل الإنتاج وضعف التراكم الرأسمالى عجز التوسع فى القطاع الصناعى عن إستيعاب هذه الأعداد المتزايدة من

السكان مما جعل المصب الرئيسى لها هو القطاع الزراعى وقطاعات الخدمات دون مراعاة للطاقة الإستيعابية لهذه القطاعات الأمر الذى أدى إلى وجود وإنتشار ظاهرة البطالة المقنعة وخاصة فى الزراعة ، ساعد على ذلك طبيعة العمل الزراعى التى تبدو معها أن الكل يعمل ويتحرك ولكنه فى الواقع لا يضيف شيئاً إلى الإنتاج ، نظراً لإنخفاض الإنتاجية (الحدية) إلى الصفر أو ما دونه ، ناهية عن ذلك الجزء الكبير من القوة العاملة الذى يبدى بإشتغاله ببعض الأعمال التافهة أو الخدمات البسيطة ، وتظهر البطالة المقنعة من القوى العاملة وذلك إذا تم سحبهم من النشاط أو تمكنهم من زيادة الأمر بذلك حجم الإنتاج .

■ التخصص فى إنتاج منتج زراعى أو أولى واحد :

ساعد على ذلك سيطرة القطاع الزراعى والأولى على النشاط الإقتصادى مع ضعف القطاع الصناعى ، وكانت التنمية المنطقية لذلك هى تزايد الإعتماد على التجارة الخارجية فى تصريف جزء كبير من هذا المنتج الرئيسى والحصول فى مقابله على السلع الصناعية وبذلك تحددت طبيعة الدور الذى تلعبه الدول النامية فى التجارة العالمية ، ذلك الدور الذى يعكس إنحرافاً واختلالاً فى هيكل الصادرات والواردات ساعد على تكريس التبعية للإقتصاديات الصناعية المتقدمة من ناحية وتكثيف الآثار الناجمة عن

التغيرات الطويلة المدى فى معدل التبادل الدولى فى صالح الدول المتقدمة
وفى غير صالح الدول النامية .

■ ثنائية الإقتصاد فى الدول النامية :

بوصفه نتيجة طبيعية للتخصص فى إنتاج منتج زراعى أولى واحد
وتعاطم الدور الذى تلعبه التجارة الدولية فى ظل الإطار السائد للتبادل الدولى
وإتجاه معدل التبادل الدولى للتغير فى المدى الطويل فى غير صالح الدول
النامية ، اصف إلى ذلك الظروف التاريخية التى صاحبت عهود الإستعمار
لهذه الدول النامية من جانب الدول الصناعية المتقدمة وإتخاذ منها كمزايا
وأسواق لها بشكل يساعد على تركيز الإستثمار الوطنى والأجنبى فى
قطاعات الإنتاج للتصدير وما صاحبه من زيادة سيطرة الأجهزة الأجنبية على
أجهزة التجارة الخارجية فى الدول النامية ترتب على ذلك كله إنشطار
الإقتصاد النامى إلى إقتصادين منفصلين ، إقتصاد حديث متقدم نسبياً
يستخدم أحدث الأساليب الفنية والتنظيمية ويغلب عليه أسس ومقاييس
الإقتصاد النقدى من التخصص فى الإنتاج بهدف المبادلة وتحقيق الربح ،
ويتمثل هذا الإقتصاد فى أوجه الإنتاج للتصدير والأنشطة المتعلقة به أما
باقى أوجه النشاط الأخرى فهى متخلفة تقوم على إستخدام وسائل إنتاج بدائية
بسيطة ويتم فيها الإنتاج أساساً بهدف الإستخدم الذاتى وليس بدافع المبادلة
وتحقيق الربح ، ويتم هذا القطاع عموماً بإنخفاض نصيب المشتغل من رأس
المال على عكس القطاع الأول الحديث .

نخلص مما سبق ، إلى أن التخلف الإقتصادي يتمثل أساساً فى سلسلة أو مجموعة من الإخلالات البنائية أو الهيكلية فى الجهاز الإنتاجى بشكل تتجلى معه بوضوح كافة مظاهر الضعف والتكك والتبعية الإقتصادية

للإقتصاديات الصناعية المتقدمة ، ومن ثم تصبح عملية التنمية مطالبة بتصحيح هذه الإختلالات البنائية والقضاء على مواطن الضعف والتفكك فى الإقتصاد النامى ووضعه على طريق الإنطلاق وتحقيق التقدم .

وتعتمد التنمية الصناعية السليمة على ثلاث عناصر أو مقومات أساسية لا بد من توفرها جميعاً إذا ما أريد لها النجاح ، وهذه المقومات هى :

أولاً : التنمية الصناعية عملية مستمرة تستهدف زيادة الأهمية النسبية للقطاع الصناعى وخاصة الصناعة التحويلية ، فى الإقتصاد القومى ، ويتم ذلك على أساس واقعى من دراسة مقومات الصناعة المتاحة والممكنة فى البلد النامى ، مثل المواد الخام والمهارات الفنية والإدارية والتنظيمية والقوى المحركة والسوق المحلى والخارجى والتمويل ... إلخ ، وهذا بالإضافة إلى ضرورة تهيئة وخلق المناخ الصناعى المناسب وما قد يستلزم ذلك من ضرورة تطوير الجهاز المالى والمصرفى وسياسات التعليم والتدريب وتوفير الحد الأدنى من الإستشارات الأساسية Infrastructures والقدر اللازم من الحماية الجمركية للصناعات المحلية الناشئة ، كل ذلك لا بد من دراسته وتطويره دائماً بإستمرار مع دوام وإستمرار عملية التصنيع ذاتها وربما تتاسب والشوط الذى قطعه الإقتصادى القومى فى طريق النمو .

ثانياً : نمط أو إستراتيجية واضحة ومحددة لعملية التصنيع ترسم الأهداف العامة والخطوط العريضة الجوانب وقضايا التصنيع المختلفة مثل معايير الاختبار وتقييم المشروعات الصناعية والأساليب الفنية للإنتاج ، وذلك مما

يحقق تكامل وتناسق عملية التصنيع من ناحية وتقصير عمر التنمية الصناعية وتوفير القاعدة الصناعية اللازمة لإحداث التغيرات البنائية المطلوبة فى القطاع الصناعى والإقتصادى القومى ، ذلك أن التنمية الصناعية وهى تستهدف تغيير صورة الإقتصاد القومى سوف تتعرض لضغوط وصعوبات عديدة ناجمة عن أوضاع وظروف التخلف ذاتها من ناحية وعن مسئوليات التصنيع فى بناء القاعدة الصناعية وتطور التكنولوجيا المستخدمة من ناحية أخرى ، الأمر الذى يستلزم ضرورة تحقيق التكامل والتنسيق بين المشروعات الصناعية وفقاً لعلاقات التشابك الصناعى والإعتماد والتأثير المتبادل بين مختلف جوانب القطاعات والأنشطة الإنتاجية ، وبعبارة أخرى سوف تساعد إستراتيجية التصنيع الأكثر ملاءمة على تحقيق حدة وحجم هذه الصعوبات والمشاكل التى تصادف عمليات التصنيع من ناحية كما أنها ستوضح بجلاء آثار عملية التصنيع على مختلف المتغيرات الإقتصادية بالشكل الذى يساعد بدوره على تحديد الأهداف القومية للتنمية والتصنيع والعمل على تحقيق الأنساق بين هذه الأهداف بما يتفق مع الطبيعة التكاملية لهما .

وقد تزايد الإقتناع بأهمية وضوح وتحديد إستراتيجية التنمية الصناعية ما أوضحت تجارب النمو والتصنيع فى الدول المتقدمة من إختلاف الأنماط أو الإستراتيجيات التى تحققت من خلالها عملية التنمية الصناعية وكذلك العمر التاريخى لها .

فبالرغم من أن التنمية الصناعية لم تتحقق فى جميع الدول الصناعية المتقدمة بطريقة أو بأسلوب واحد إلا أنها جميعاً ، لا تخرج فى النهاية عن أحد أسلوبين : الأول هو الأسلوب أو النمط الرأسالى للتنمية التقلئية وما يمكن أن نطلق عليه بإستراتيجية التصنيع الخفيف ، والثانى هو النمط الإشتراكى للتنمية المخططة وما يطلق عليه إستراتيجية التصنيع الثقيل ، ذلك أنه إن كان تظاهر التباين والإختلاف بين الأسلوبين أو النمطين تغلب على مظاهر والتشابه فإن مظاهر التشابه والتماثل تغلب على مظاهر التباين والإختلاف فيما بين مجموعة الدول التى تتطوى تحت كل من الأسلوبين أو النمطين ، بالإضافة إلى إختلاف الظروف التاريخية والإقتصادية والإجتماعية والسياسية وكذلك إطار العلاقات الإقتصادية الدولية الذى أحاط بها كل منهما ، كل ذلك يختلف ويتباين جذوياً مع ظروف الدول النامية أن تتبنى أحد هذين الأسلوبين ؟ وإذا كان إختلاف الأوضاع التى تحيط بالتنمية الصناعية فى الدول النامية اليوم قد جعلت الإجابة بالنفى ، فهل هناك إستراتيجية أخرى للتصنيع أكثر ملاءمة مع ظروف الدول النامية ؟ وما هى الملامح الرئيسية لهذه الإستراتيجية الملائمة ؟ كل هذه الأسئلة تطرح نفسها وبإلحاح على

كتاب وخبراء التنمية الصناعية والمهتمين بالتصنيع فى الدول النامية ، وسوف تظل التنمية الصناعية متعثرة فى دول العالم الثالث كما تشهد بذلك كتابات الأمم المتحدة ، مالم يتم التوصل إلى إجابات محددة سليمة لكل هذه الإستفسارات والتساؤلات .

ثالثاً : ضرورة أن ترتبط إستراتيجية التصنيع بالإستراتيجية العامة للتنمية الإقتصادية والإجتماعية فى الدول النامية بالشكل الذى يساعد على تأكيد الطبيعة التكاملية لعملية التنمية ذاتها ، إن التنمية الصناعية لا تتم من فراغ ولا تستهدف لذاتها ، لكنها أحد عناصر عملية التنمية فى الدول اليوم ومن ثم فإن الظروف والضغوط التى تتعرض لها عملية التنمية لا تلبث أن تنعكس بكل أعادها على طبيعة ومسار عملية التصنيع ، وعليه فإن الإستراتيجية العامة للتنمية المستوحاة فى الدول النامية سواء كان النمو المتوازن أو النمو غير المتوازن لاشك تاركة بصماتها على حجم واتجاهات التنمية الصناعية الأمر الذى يجعل من الضرورى البحث عن إستراتيجية تصنيع ملائمة الظروف وضغوط عملية التنمية فى الدول النامية وإستراتيجيتها العامة ذلك أنه إذا كان القول عندنا أن التنمية الصناعية لا يمكن تحقيقها بنجاح فى غياب الإستراتيجية الواضحة والمحددة لها والتى توضح الإطار العام والخطوط والأهداف العريضة للنمو الصناعى ، إلا أن ذلك فى حد ذاته لا يعنى ضماناً حقيقياً لنجاح عملية التصنيع الذى يستلزم بالإضافة إلى ذلك ضرورة التنسيق والتكامل بين إستراتيجية التصنيع والإستراتيجية العامة للتنمية وإلى توضيح الإطار العام والأهداف العريضة لعملية التنمية ذاتها من ناحية

، وتقدم الأساس العملى لعملية التكامل والتنسيق بين خطط وبرامج التصنيع والتنمية من ناحية أخرى ، وما لم يحقق ذلك تصبح عملية التصنيع عملية حشد لمجموعة من الإستثمارات الصناعية التى قد تفتقد فيما بينها أو فيما بينها وبين الإستثمارات فى

القطاعات الأخرى المتضمنة فى الخطة القومية إلى مقومات التكامل والتنسيق والرتابط ، الأمر الذى يهدد عمليات التنمية الصناعية بل وعملية التنمية الإقتصادية نفسها بالتعثر والإختناق ثم التخبط وأخيراً التوقف والفشل .

رابعاً : حيتمية التصنيع فى الدول النامية :

يتفق معظم الإقتصاديين المتخصصين فى دراسة مشكلات الدول النامية على أن أسلوب التصنيع هو الوسيلة الوحيدة التى تمكن هذه الدول من القضاء على التخلف الإقتصادى خلال فترة قصيرة نسبياً وذلك بتحقيق معدلات سريعة للنمو الإقتصادى ، وفيما يلى أهم الأسباب التى تؤيد هذا الإتجاه :

١- يؤدى أسلوب التصنيع إلى زيادة متوسط دخل الفرد بمعدلات مرتفعة نسبياً ، فمن المعروف أن متوسط دخل الفرد فى الدول الصناعية أعلى منه فى الدول الزراعية ، وكذلك فإن متوسط دخل الفرد من العاملين فى قطاع الصناعة فى دولة ما أعلى من متوسط دخل الفرد من العاملين فى قطاع الزراعة فى نفس الدولة ، ويرجع ذلك إلى أن نصيب العامل فى قطاع الصناعة من كمية رأس المال المستخدمة أكبر من نصيب العامل فى قطاع الزراعة ، وكذلك فإن وفورات الإنتاج التى تتحقق فى

قطاعات الصناعة أكبر بكثير من تلك التى تتحقق فى قطاع الزراعة ، وهذا يعنى أن إنتاجية الفرد من العاملين

فى قطاع الصناعة أعلى من إنتاجية الفرد من العاملين فى قطاع الزراعة. ٢- إن إسياعاب التكنولوجيا المتقدمة أى أسلوب وفن التطور الإنتاجى والصناعى فى مختلف مظاهره من صناعة وتقدم البحث العلمى والإستعداد المهنى ، يبرز فيه الجانب التصنيعى أكثر مما يبرز الجانب الزراعى .

٣- إن التقدم فى قطاع الزراعة ستكون ثمرته محدودة بمعنى أنه لن يستفيد منها إلا هذا القطاع وحده ، أما التقدم فى الصناعة وإدخال الطرق والوسائل الفنية الحديثة فى الإنتاج ، فستشمل ثمرته جميع القطاعات بما فى ذلك قطاع الزراعة ويرجع ذلك إلى أن تقدم التصنيع فى دولة ما يؤدى إلى نمو الكفاءات العمالية والإدارية لأن الصناعة تحتاج للخبرة وميدان لإكتساب وإنتشار الكفاءات .

٤- تظهر حتمية الإتجاه نحو التصنيع بصفة خاصة فى الدول النامية التى تعاني من تضخم بالنسبة للموارد الطبيعية ، فالقضاء على التخلف الإقتصادى فى مثل هذه الدول (كما هو الحال فى جمهورية مصر العربية مثلاً) لن يتم إلا بتحويل فائض السكان الزراعيين إلى الصناعة فبذلك يمكن حل مشكلة البطالة المقنعة التى تتسبب فى خفض متوسط إنتاجية العمل الزراعى فى عدد كبير من دول العالم الثالث ، وهناك

أمثلة كثيرة فى التاريخ تدل على أن بعض الدول الزراعية كانت تعاني من تضخم السكان بالنسبة للموارد الطبيعية ، ولكنها - على الرغم من ذلك - إستطاعت أن تصل إلى درجة عالية

من التقدم الإقتصادي نتيجة لإتجاهها نحو التصنيع ، ونذكر من هذه الدول على سبيل المثال إنجلترا واليابان (ولا يجب أن يفهم من ذلك أن الإتجاه نحو التصنيع وحده يكفى لحل مشكلة السكان فى الدول التى تعاني من التضخم السكانى بالنسبة للموارد الطبيعية ، فالواقع أن هذه المشكلة تستدعى دراسة خاصة لظروف كل دولة يمكن على ضوءها رسم سياسة سكانية سياسية تعتمد على التخطيط طويل الأجل)

٥- مما يشجع الدول النامية على الإتجاه نحو التصنيع بنوع من الإطمئنان أنها تستطيع أن تتغلب على إرتفاع تكلفة الإنتاج فى الصناعات الجديدة ، وذلك بالإتجاه إلى الحماية الجمركية للصناعات الوطنية وإعانة الصناعات الناشئة وغير ذلك من الوسائل والإجراءات التى تتضمن بقاء ونمو هذه الصناعات حتى تستطيع أن تقف على قدميها وأن تضعه فى وجه المنافسة الأجنبية .

٦- إن إستيعاب التكنولوجيا الأجنبية التى وصلت إلى درجة عالية من التقدم بالنسبة لما هى عليه فى دول العالم الثالث تتخذ الطابع الحركى فى قطاعات الصناعة أكثر منه فى قطاع الزراعة ، ويظهر ذلك بوضوح عندما تقارن مثلاً بين الأثر الحركى فى حالة إنشاء المصانع الفخمة وزيادة إنتاج السلع تامة التصنيع ، وبين الأثر الحركى فى حالة

زيادة الإنتاج الزراعى عن طريق إنتقاء البذور الجيدة وزيادة
المخصبات الكيماوية وتوزيع الحاصلات الزراعية و ... إلخ .

٧- من المعروف أن رفع مستوى المعيشة ومستوى الرفاهية فى أى مجتمع
يتخذ مظهر المزيد من إستهلاك السلع تامة الصنع وسيما السلع
الإستهلاكية طويلة الإستعمال مثل السيارات والثلاجات والغسالات
الكهربائية وأجهزة الراديو ... إلخ ، ومن ثم يقترن التقدم الإقتصادى
والإجتماعى بالتصنيع والتوطن فى المدن .

٨- تعرض أسعار السلع الأساسية (المواد الأولية والمواد الغذائية) لتقلبات
عنيفة اكبر بكثير من تلك التى تتعرض لها أسعار المنتجات تامة
الصنع والواقع أن هذه التقلبات تسبب أضراراً بالغة لإقتصاديات الدول
النامية ، فعندما تنخفض الأسعار العالمية للسلع الأساسية - وهذا ما
يحدث غالباً - تقل حصيلة الدول النامية من العملات من العملات
الأجنبية اللازمة لإستيراد السلع الرأسمالية الإنتاجية والسلع الإستهلاكية
الضرورية غير المتوفرة محلياً مما يؤدى إلى تعطيل تنفيذ برنامج التنمية
، أما فى حالة إرتفاع الأسعار العالمية للسلع الأساسية ، فإن التضخم
يسود إقتصاديات الدول النامية لأن حصيلة هذه الدول من الصادرات
يؤدى إلى زيادة الدخل ومن ثم زيادة الإستثمار العام والخاص وكذلك
زيادة الواردات والطلب على السلع الإستهلاكية ولاسيما السلع الكمالية .

وعلاوة على ذلك فإن إحصاءات التجارة الدولية تدل على أنه فى
الأجل الطويل تميل أسعار السلع الأساسية التى تصدرها الدول النامية إلى
تامة الصنع التى تستوردها تلك الدول إلى الإرتفاع ، وهذا يعنى أن معدل

التبادل يميل فى غير مصلحة الدول النامية ، ومن الواضح أنه لا يمكن
التغلب على هذه المشاكل وتفاذى ما يترتب عليها من مساوئ إلا بالاتجاه
نحو التصنيع .

نخلص مما تقدم إلى أن الوسيلة الفعالة - إن لم تكون الوحيدة -
للقضاء على التخلف الإقتصادى فى دول العالم الثالث تتمثل فى إتباع
سياسة إنمائية قوامها التصنيع بمعدلات سريعة .

ولكن ، ليس معنى ذلك أن يكون الاهتمام بقطاع الصناعة على
حساب قطاع الزراعة ، وبعبارة أخرى لا يجب على الدول النامية التى تتجه
نحو التصنيع أن تهمل قطاع الزراعة أو تقلل من أهميته .

وترجع ضرورة الاهتمام بقطاع الزراعة إلى الأسباب الآتية :

١- من المعروف أن الدول النامية التى تتجه نحو التصنيع تكون فى حاجة
إلى كميات كبيرة من العملات الأجنبية لإستيراد ما يلزمها من السلع
الرأسمالية الإنتاجية ، فلا بد إذن من الإهتمام بقطاع الزراعة لزيادة
الإنتاج الزراعى ومن ثم زيادة الصادرات والحصول على العملات
الأجنبية اللازمة .

٢- إن الإتجاه نحو التصنيع سيؤدي بلا شك إلى زيادة العمالة ورفع مستوى الأجور أى زيادة متوسط دخل الفرد ، ومن الطبيعي أن يترتب على ذلك زيادة فى الطلب على السلع الإستهلاكية ولاسيما المواد الغذائية خلال المراحل الأولى للتنمية حيث يكون متوسط دخل

الفرد منخفضاً ومن ثم فإن الجزء الأكبر من كل زيادة فيه يخصص لشراء السلع الغذائية ، ولذلك فإن إتجاه دولة ما نحو التصنيع دون محاولة زيادة الإنتاج الزراعى فى نفس الوقت يؤدي حتماً إلى ظهور التضخم .

وقد يقول البعض أنه يمكن التغلب على هذه المشكلة بإستيراد الكميات اللازمة مع السلع الغذائية من الخارج ، ولكن يجب ألا تنسى أن دول العالم الثالث - على الأقل فى المراحل الأولى للتنمية - تكون فى أشد الحاجة إلى العملات الأجنبية لإستيراد السلع الرأسمالية الإنتاجية اللازمة لتحقيق النهضة الصناعية .

٣- من المعروف أن نجاح أى خطة صناعية يتوقف على عدة عوامل أهمها وجود سوق كافية لإمتصاص الإنتاج الصناعى فالإستهلاك هو المحرك الأساسى للنشاط الإقتصادى ، ولما كان سكان المناطق الريفية فى الدول النامية يكونون من ٥٠% إلى ٧٠% من مجموع السكان ، فلا بد من العمل على رفع إنتاجية العمال الزراعيين لزيادة حجم السوق تسمح بزيادة الإنتاج ومن ثم تتخفض تكاليف الإنتاج والإستفادة بوفورات الإنتاج الكبير .

٤- تدل الإحصاءات على أن الدخل من قطاع الزراعة يكون بين ٣٠% و ٧٠% من الدخل القومي فى الدول النامية ، لذلك يجب على هذه الدول أن تهتم برفع إنتاجية العاملين بالزراعة حتى يزداد الدخل من هذا القطاع بما يسمح بتمويل الجزء الأكبر من الخطة الصناعية .

٥- إن هدف دول العالم الثالث من التنمية الإقتصادية والإجتماعية لا يجب أن يكون فقط زيادة الدخل القومي ، ولكن كذلك وبصفة خاصة إعادة توزيعه بين طبقات المجتمع توزيعاً أقرب إلى العدالة ، ولما كانت الطبقة الفقيرة نسبياً فى الدول النامية والتي تكون حوالى ٥٠% من السكان تعمل فى الزراعة ، لذلك يجب الاهتمام بهذا القطاع والعمل على رفع مستوى معيشة سكان الريف .

خامساً : سمات وخصائص المجتمع الصناعى :

نقصد بالمجتمع الصناعى ، ذلك المجتمع الذى تمثل فيه الصناعة الكبيرة بشكلها الحديث المعقد ، نمط الإنتاج الأساسى .

ولاشك أن المجتمع الصناعى ، الذى يأخذ بسياسة التصنيع ، له بناء ووظائف معقدة ليس من السهل إدراكها ، إلا أنه يمكن إدراك خصائص هذا المجتمع الصناعى من خلال إجراء مقارنة بينه وبين غيره من المجتمعات التى تمر بمرحلة ما قبل التصنيع .

ويمكن تعريف المجتمع الصناعى بأن المجتمع الحديث تشكل فيه الصناعة الكبيرة ، ونوع الإنتاج المميز ، وبذلك يصبح المجتمع الصناعى ذلك المجتمع الذى يتم فيه الإنتاج داخل المنشآت ، مثل منشآت " رينو " أو " سيتروين " .

من هذا التعريف المبسط يمكننا بالفعل أن نستخلص عدداً من خواص الإقتصاد الصناعى ، فنحن أولاً نلاحظ أن المنشأة منفصلة تماماً عن الأسرة ، وإنفصال مكان العمل عن محيط الأسرة - حتى فى مجتمعنا - هو شرط لا يمكن أن يكون عاماً بأى حال ، فالمنشآت الحرفية وعدداً كبيراً من المنشآت الريفية تبين أن إنفصال مكان العمل والمنشأة من جهة ، ومن الأسرة من جهة أخرى ، ليس ضرورة تاريخية .

وفى المقام الثانى ، فإن المنشأة الصناعية تأتى بطريقة جديدة لتقسيم العمل إنها بالفعل تقتضى ، ليس فقط التقسيم الذى كان قائماً فى جميع المجتمعات بين قطاعات الإقتصاد ، بين الفلاحين والتجار والصناع ، ولكنها تقتضى نوعاً من التقسيم داخل المنشأة ، تقسيم تكنولوجى للعمل الذى يعتبر إحدى مميزات المجتمعات الصناعية المعاصرة .

وفى المقام الثالث ، فإن المنشأة الصناعية تقوم على تجميع رأس المال وتتطلب الحضارة الصناعية أن يعمل كل صانع برأس مال كبير وأن

يتجدد رأس المال هذا ومن مفهوم المجتمع الصناعى يمكن أن يخرج مفهوم الإقتصاد المتقدم .

خصائص المجتمع الصناعى :

وتوجد عدة خصائص للمجتمع الصناعى توضح الاختلافات بين مجتمع ما قبل الصناعة والمجتمع الصناعى وسنحاول عرضها فيما يلى :

(١) حجم المجتمع :

نجد أن حجم مجتمع ما قبل الصناعة يعد صغيراً من الناحية النموذجية مثل القرى ، بينما نجد حجم المجتمع الصناعى كبير من الناحية النموذجية مثل المدن .

(٢) العلاقات الإجتماعية :

نلاحظ أن مجتمع ما قبل الصناعة تسوده العلاقات الأولية (الشخصية) غالباً ، بينما نجد أن المجتمع الصناعى تسوده غالباً العلاقات الثانوية (غير الشخصية) .

(٣) تقسيم العمل :

يعد تقسيم العمل فى مجتمع ما قبل الصناعة تقسيم بسيط نسبياً ، يقوم على أساس السن والنوع ، بينما نجد أن تقسيم العمل فى المجتمع الصناعى ، كبير معقد ، إذ أن المهن تحتاج إلى درجة عالية من التخصص .

(٤) المكانات الإجتماعية :

نجد أن هذه المكانات فى مجتمع ما قبل الصناعة ، تعد موروثة غالباً ، بينما نجد المكانات فى المجتمع الصناعى بعضها موروث وكثير منها مكتسب .

(٥) البناء الإجتماعى :

يتميز مجتمع ما قبل الصناعة ببناء إجتماعى بسيط نسبياً يتكون من مجموعة قليلة من المكانات الإجتماعية وقليل من النظم المحددة الواضحة ، بينما نجد بناء المجتمع الصناعى معقد ، يتكون من كثير من المكانات وكثير من النظم المحددة الواضحة .

(٦) القيم :

نجد أن القيم فى مجتمع ما قبل الصناعة تقليدية ، تتركز حول المقدسات الدينية ، بينما نجد القيم فى المجتمع الصناعى حديثة ، تركز حول العلمانية .

(٧) الثقافة :

نلاحظ أن ثقافة مجتمع ما قبل الصناعة ، متجانسة ، فمعظم الأفراد يشتركون فى معايير وقيم متشابهة ، بينما نجد ثقافة المجتمع الصناعى متباينة ، إذ يوجد من الثقافات التى تؤدى إلى إختلاف المعايير والقيم فى المجتمع .

(٨) التكنولوجيا :

نجد أن التكنولوجيا فى مجتمع ما قبل الصناعة ، تتميز بأنها بدائية تعتمد بشكل أساسى على البشر والقوى الحيوانية ، بينما نجد التكنولوجيا فى المجتمع الصناعى متقدمة ، تعتمد أساساً على الآلات .

(٩) التغيير الإجتماعى :

يتميز مجتمع ما قبل الصناعة بأن التغيير الإجتماعى فيه يعد بطئ نسبياً بالمقارنة بالتغيير السريع الذى يميز المجتمع الصناعى .

سادساً : المصنع كنسق إجتماعى :

قدم بارسونز T O Parsons العناصر التالية للمنظمة كنسق

إجتماعى :

١- يتكون المجتمع من عدة أنساق إجتماعية مترابطة ومن ثم يساعد كل نسق على إشباع إحتياجات الأنساق الأخرى .

٢- يساعد نسق القيم على تماسك الأنساق الإجتماعية ، إذ أن هذا النسق يساعد على تحديد دور كل عضو فى النسق الإجتماعى ، ومن ثم ما

يتوقعه وما يتوقع منه ، كم يساعد ذلك على تحديد حقوق والتزامات كل عضو .

٣- يؤثر نسق القيم للمجتمع على أهداف المنظمات .

٤- يمارس كل عضو دوره على النحو المطلوب إذا ما حصل على إشباع سيكولوجي يتمثل فى الشعور بالأمن والتقدير والتقبل من الآخرين وعلى إشباع وسيلى : ويتمثل فى المكافآت أو العلاج إذا إقتضى الأمر .

٥- ترتبط المنظمة بالمجتمع بواسطة نسق القيم ، ولأنها لا تستطيع أن تشبع إحتياجاتها إلا بالإعتماد على المجتمع .

٦- تتمثل إحتياجات النسق الإجتماعى فيما يلى :

أ- التوافق مع البيئة .

ب-تحقيق الأهداف .

ج-تكامل عناصر النسق .

د- المحافظة على نمط وحدود النسق .

والتوافق مع البيئة وتحقيق الأهداف يتعلقان بفاعلية وكفاءة المنظمة ، أما التكامل والمحافظة على نمط وحدود النسق فيهما يتعلقان بإستقرار النسق .

٧- هناك نوع من التبادل " Exchange " بين المنظمة كنسق وبين المجتمع ، فالمجتمع كنسق كبير يساعد المنظمة على إشباع إحتياجاتها

ومن ناحية أخرى فإن المنظمة عندما تتحقق أهدافها تساعد المجتمع على إشباع إحتياجاته كنسق .

- ٨- يطرأ التغير على النسق إما من الداخل أو من الخارج والتغير النابع من الداخل ينبع من التوترات التى تخل بتوازن النسق ، والتوتر ينشأ عندما ينصب اهتمام كبير إما على فاعلية المنظمة أو على إستقرارها ، أما التغير الناشئ من الخارج فإنه ينتج عن نسق القيم بالمجتمع .
- ٩- يعرف " بارسونز Parsons المنظمة تبعاً لما سبق بأنها نسق إجتماعى ينظم لتحقيق هدف معين .

أما دافيد إستو David Easton فيرى فى النموذج المعروف بأسمه والذى يناقش التنظيم السياسى بإعتباره نسقاً والذى يمكن تطبيقه على المصنع أن :

- ١- وحدات النسق هى العناصر التى يتكون منه النسق ، وهى تتشكل فى بناء يتكون من أدوار وجماعات .
- ٢- هذا النسق لا يوجد فى فراغ ، بل يوجد فى بيئة معينة ، والنحو الذى يعمل به النسق هو وظيفة لإستجابة البيئة الكلية بمكوناتها الإجتماعية والبيولوجية والطبيعية ولهذا النسق حدود شبيه بحدود النسق الطبيعى ، وهذه الحدود تحدد نطاق القرارات ذات الطابع الذى يعمل فى إطاره هذا النسق .

٣- للأنساق الإجتماعية ومنها نسق خدمات الرعاية الإجتماعية للعاملين أهمية خاصة للمجتمعات ، وذلك لإتخاذ قرارات تتسم بطابع السلطة.

إنها نتائج هامة بالنسبة للبيئة وهذه النتائج هى المخرجات Out Puts ومعظم الأنساق الإجتماعية لا تتعرض لحالات التحليل وذلك لأن المدخلات In Puts فى تلك الأنساق متجددة بإستمرار .

ويمكن تشبيه نسق خدمات الرعاية الإجتماعية للاملين بنسق بيولوجى كإنسان مثلاً ، هذا النسق البيولوجى يتعرض لتوتر ناشئ عن البيئة وعلى هذا النسق أن يتكيف مع هذا التوتر كذلك فإن هذا النسق يتعرض لتوتر آخر ناشئ من داخل النسق - من بنائه ووظائفه - وعليه أن يتكيف مع هذا التوتر أيضاً .

وبنفس المنطق يمكن القول بأن نسق خدمات الرعاية الإجتماعية أيضاً يتعرض لتوترات ناشئة من البيئة الخارجية التى يوجد بها ، وعليهما أن يتوافقا معاً ، كما أن عليه أن يتكيف أيضاً مع مؤثرات ناتجة عنه ، عن بنائه ، ووظائفه ، وإحتياجاته ، فمثلاً نجد أن الظروف الإجتماعية والبيئية التى يتعرض لها العامل خارج المصنع تؤثر على إنتاجه تأثيراً بالغ الأهمية ... فالعامل المستقر فى أسرته الآمن على نفسه وعلى من يعوله ، المتكيف مع ظروف بيئته ، لا يجد ما يشغله سوى القيام بأداءه دوره فى العملية الإنتاجية ومن هنا يبرز دور نسق خدمات الرعاية الإجتماعية الذى يعمل مع العمال الذين ما يشغل تفكيرهم وليفرغوا لأداء أدوارهم فى العملية الإنتاجية ، ودور

نسق خدمات الرعاية الإجتماعية ليس مقصوراً على الظروف البيئية للعمال خارج المصنع بل يمتد أيضاً إلى ظروف وبيئة العمل .

ويبرز دور نسق خدمات الرعاية الإجتماعية مع العمال الذين يعانون من سوء التكيف مع رؤسائهم ، وزملائهم ، وطبيعة أعمالهم وظروف العمل الفيزيائية وذلك لإعادة تكيفهم واستقرارهم ليتفرغوا لأداء أدوارهم فى العملية الإنتاجية وبالتالي زيادة كفايتهم الإنتاجية وليس دور نسق خدمات الرعاية الإجتماعية مقصوراً على العمال غير المتكفين أو المشكلين فحسب ، بل يمتد أيضاً إلى العمال المتكفين للمحافظة على تكيفهم والترفيه عنهم لمسح عناء العمل عن كاهلهم ، فدور نسق خدمات الرعاية الإجتماعية ليس علاجى فقط بل أيضاً وقائى وإنشائى.

٤- تدخل طاقة من البيئة إلى نسق خدمات الرعاية الإجتماعية للعاملين لتنشيطه وبذلك يتمكن النسق مع العمل .

سابعاً : الآثار الإجتماعية لخصخصة الصناعة :

إن للخصخصة العديد من المميزات والوائد حالة إنحيازها إلى مرتكزات وعوامل بناء الإنسان والاهتمام بالبعد الإجتماعى للعملية التنموية ، إلا أن الفردية وغلبة المصالح الذاتية على المصلحة الجماعية والتركيز على الربحية والمنعة أدى إلى ظهور العديد من الآثار الإجتماعية والإنسانية نذكر منها :

١- العمال بين " البطالة والتوظيف " :

تمثل البطالة ظاهرة إجتماعية إقتصادية تعاني منها دول العالم جميعها إلا ان هناك إختلاف فى مسبباتها وتداعياتها من دول أخرى حسب نوعية

العملية الإقتصادية والعلاقة بين قوى الإنتاج والمستجدات والضوابط والتشريعات التى تحكم سوق العمل ودرجة النمو والتطور الذى يميز كل دولة عن الأخرى ، وتعتبر البطالة عن " عدم إستثمار عنصر العمل بالقدر الكافى أو بالكفاءة اللازمة أو سوء إستخدامه " فى أحد الآثار الجانبية السالبة التى نتجت عن مرحلة التحول من منظومة القطاع العام إلى نظام تحرير السوق وهيمنة الملكية الفردية ، فمع سيادة القطاع الخاص وتنحى القطاع العام كانت هناك العديد من العوامل التى ساعدت فى تزايد البطالة منها :

■ أن المرة التى هيمنت فيها الدولة على عملية الإنتاج أدت إلى تزايد أعداد العمال والموظفين فى الهيئات والشركات والمصانع بطريقة ساهمت فى حدوث ما يسمى بالبطالة المقنعة فالمهمة أو العمل أو المسؤولية التى يمكن أن يؤديها فرد مدرب بإتقان عين لها عشرة أفراد ومع سعى القطاع الخاص نحو الربحية والمكسبية أصبح هؤلاء العمال يمثلون حمل زائد على قوى العمل والإنتاج ولذلك فإنه لا بديل عن الإستغناء عن العمالة الزائدة لتوفير وتحقيق الربح والمنفعة .

إن التطور العلمى والتكنولوجى أصبح يمثل معضلة كبيرة فمع إعتداد القطاع الخاص على ما هو علمى وتكنولوجى أدى بإطراد إلى إحلال الآلة والروبوت محل الإنسان ونتج عن ذلك الإستغناء عن المجهود والأنشطة البشرية مما ترتب عليه تزايد أعداد المسرحين من العمال والذين يعتبرون فى عداد البطالة بطريقة تساهم تدريجياً فى تزايد معدلات البطالة.

■ أن المستجدات والمتغيرات والتطورات المتسارعة أجهزت على العديد مما تعارف عليه الإنسان ومارسه وأصبح العمال فى حاجة إلى إكتساب مهارات وخبرات وتجارب وخبرات وتجارب نوعية وذات جودة تمكنهم من التواصل مع المجتمع الصناعى وإن أمتلاك هذه الأشياء يحتاج إلى تكلفة إجتماعية وإقتصادية غير متاحة لجميع العمال ومن ثم فإن من لا يمتلك متطلبات العمل الجديد فإن البطالة والإستغناء هو البديل .

■ تأثير المتغيرات العالمية التى تتمثل فى العولمة على أسواق العمل المحلية حيث لا يستبدل كل ما هو مستورد بالمحلى وحيث لا مجال للمنافسة فى ظل رفع القيود والحماية الجمركية بطريقة أدت إلى أغلاق العديد من الشركات والمصانع المحلية لعدم قدرتها على خوضه منافسة متكافئة وما يترتب عليه من تسريح العمال .

مما سبق يتأكد أن مبررات تزايد معدلات البطالة متوافرة حيث المنابع القوية التى تصب تلقائياً فى قناة البطالة خاصة مع تزايد أعداد السكان فى العالم الثالث وما ينتج عنه من تزايد نسبة أعداد الشباب بأطراد ، وحرى بنا أن نكشف عن أن البطالة لها العديد من الآثار السلبية ومنها الأسرة بين الفتك والتماسك .

٢- الأسرة بين " التفكك والتماسك " :

تعتبر الأسرة الخلية الأساسية التى يتكون منها المجتمع ، وتمثل مصدر الأخلاق والدعامة الأولى لضبط السلوك والإطار الذى يتلقى فيه الناس دروس الحياة الإجتماعية ، وهى جماعة صغيرة يوجد بين أفرادها العديد من العلاقات المبنية أساساً على الطبيعة العاطفية ومن خلال ذلك يكتسب أفرادها الإحساس بالأمن الذاتى والمجتمعى .

وللأسرة العديد من الوظائف منها التنشئة الإجتماعية وتقنية الثقافة السائدة والحفاظ على بقاء المجتمع وإستقراره ، وفى ظل التطور الذى لحق بالصناعة تحولت الأسرة من النمط التقليدى أو الأسرة الممتدة التى مثلت

وعاء يحوى داخله الجد والجدة والأب والأم والأبناء الى النمط النووى الذى يتمشى مع الفردية حيث الإقتصار على الأب والأم والأبناء وانتقال العديد من الوظائف الأسرية القديمة إلى المؤسسات المجتمعية المستحدثة لتقديم خدمات وبرامج ومشروعات مساندة للنمط الأسرى الجديد إلا أن هناك العديد من العوامل - ترتبط بخصخصة الصناعة - التى تحد من بقاء الأسرة وإستقرارها وتستهزم فى تزايد معدلات التفكك الأسرى فمع فقد العائل الأساسى للأسرة لعمله تفتقد الأسرة لمصدر الدخل وهذا بدوره يدفع إلى زيادة الفجوة بين الدخل والإنفاق ويترتب عليه زيادة تدريجية فى إفتقاد الأسرة لحالة التوازن والإستقرار التى فطرت عليها ، ومع الوقت تتزايد الإحتياجات والمتطلبات الأسرية من مأكّل ومشرب ومأى بجانب الإحتياجات التعليمية والصحية ... إلخ تفقد قدرتها على التواصل بطريقة سوية حيث إنفصال الزوجين وهو ما يطلق عليه الطلاق أو دفع الأبناء مبكراً إلى الإنفصال عن وعاء الأسرة دون

أن يصلوا إلى سن النضج ومحصلة ذلك عدم القدرة على تكوين أسرة جديدة أو المحافظة على الأسرة الأساسية أسرة المنشأ ، وهذا بدوره يؤثر سلباً على أهم مؤسسة وخليّة يتكون منها المجتمع وإستقراره ، ومنها ظاهرة أطفال الشوارع والأطفال مجهولى النسب والانحرافات الأخلاقية .

٣- شباب العمال والجريمة :

إن تزايد معدلات الجريمة خاصة المنظمة منها يمثل نتيجة حتمية لتسريح العمال وتجفيف منابع التوظيف بما يؤدى فى مجمله إلى تفاقم

البطالة خاصة الشباب وكما هو معلوم فإن الشباب يمثل إمتلاك الطاقة والحيوية والرغبة فى الإستقلالية والإعتماد على الذات وهذا ما يحققه العمل بالنسبة للإنسان ، إلا أن عدم تمكن الإنسان من الإنخراط فى سوق العمل يدفعه إلى إستثمار طاقته وحيويته فى أعمال غير مشروعة لا يقرها المجتمع وتتمثل هذه الأعمال فى عصابات الشباب التى تتجمع فى الطرقات ليلاً كي تهاجم وتعتدى على مكتسبات وحقوق الغير المتمثل فى الجريمة والسرقات والإغتصاب وهذا يهدد بقاء المجتمع وتواصله .

٤- الشعور بالإغتراب :

حيث ينفصل العمال عن المجتمع من خلال ضعف معدلات وأشكال المشاركة والإندماج فى شئون وقضايا المجتمع الحقيقية بجانب عدم قدرة المؤسسات المجتمعية على إشباع الإحتياجات الحقيقية للعمال ، ومن ثم

الإنفصال والإنعزال عن المؤسسات والجماعات الشرعية والإلتحاق بكل ما هو غير رسمى وغير شرعى ، ويعنى بالإغتراب إنفصال الذات عن الموضوع .

٥ - إفتقاد العدالة الإجتماعية :

تعتبر العدالة الإجتماعية أحد الثوابت التى يركن إليها أى مجتمع يسعى نحو الإستقرار والتواصل ، وتعتبر العدالة فى مجملها عن تكاتف مختلف القوى الكامنة فى المجتمع دون إستثناء أو تفصيل من أجل تحقيق أهداف المجتمع المتفق عليها ، ولتحقيق العدالة الإجتماعية لابد من مزيد من الإستقاقات أهمها :

■ العمل على إعادة إنتاج الظروف وتهيئة البيئة المناسبة بما يكفل مبدأ تكافؤ الفرص حيث تعدد الوسائل والخبرات التى تمكن جميع مكونات المجتمع - دون تفرقة على أساس اللون أو العرق أو المعتقد أو النوع - من إمتلاك الفرص المتكافئة بالطريقة التى تضمن تحقيق المصالح الجماعية والفردية معاً إنطلاقاً من أنه ليس هناك تعارض بين ما هو فردى وما هو جماعى إنطلاقاً من حقيقة قبول الوسائل المتنوعة فى مقابل الهدف الواحد ، إلا أن الاهتمام بالبعد الإقتصادى دون غيره من الأبعاد الإجتماعية والثقافية يساهم فى تعميق الفجوة بين ما هو جماعى وما هو فردى فبغرض تحقيق المصالح الفردية يتم تجاهل المصالح الجماعية وتجاوز مبدأ تكافؤ الفرص .

■ إن قدرة المجتمع على التقدم تتوقف على قدرة مكوناته على الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة والممكنة بغرض إنجاز عملية تنموية شاملة إلا أن توافر الصعوبات والعراقيل التى تحد من فاعلية فئات أو جماعات

بعينها فى إطار المجتمع دون الإستثمار الأمثل لموارد المجتمع وإعتبار إمكانات وموارد المجتمع حصرياً على فئة بعينها يؤثر سلباً على تحقيق العدالة الإجتماعية فعلى سبيل المثال حينما تتضخم ثروة وممكنات أصحاب العمل فى مقابل تهميش وإزاحة العمال ومصالحهم يتمكن أصحاب العمل تدريجياً من إلتهايم موارد المجتمع وممكناته على أن يحرم منها الآخرون وذلك إنطلاقاً من مبدأ البقاء للأقوى أو الأصلح وهذا بدوره يؤدى إلى الإخلال بالضمانات التى تكفل ضمان

توزيع مردود إستثمار الموارد بعدالة .

■ إن إعتداد الإصلاح كخيار إستراتيجى ينتج عنه تقسيم المجتمع إلى فئات إجتماعية ذات مصالح متعارضة ، حيث يتم عن قصد إستبعاد من الفئات الإجتماعية فى المجتمع من خلال حرمانها من الإندماج والمشاركة الفاعلة فى شئون المجتمع الحقيقى وهذا فى حد ذاته يمثل غياب للعدالة الإجتماعية التى تؤكد على أن المطالبة بالحقوق والدفاع عنها يستلزم المشاركة النشطة وما تؤكد من مسؤوليات وإستحقاقات وواجبات وتضحيات ، ومن ثم فإن تقديم خدمات دونما مشاركة يمثل فى حد ذاته ضعف فى عمق مظلة العدالة الإجتماعية .

٦- تدنى جودة خدمات الرعاية الإجتماعية :

يفرض إنخراط العنصر الإنسانى فى العملية الإنتاجية المزيد من الإستحقاقات ، بإعتبار أن الإنسان يشكل وسيلة عملية الإنتاج ومقصدها فى آن واحد ، فإن العمال كى يتمكنوا من التعاطى بإيجابية مع مسؤولياتهم

وواجباتهم لديهم المزيد من الحقوق التى يجب أن يحصلوا عليها تلك التى تتمثل فى : الأجور ، فترات الراحة الكافية ، تهيئة ظروف العمل بما يمكن من إنجاز المهمة ، هذا بجانب توفير الخدمات والبرامج والمشروعات اللازمة لمقابلة الإحتياجات الصحية ولتعليمية والتدريبية والإجتماعية بما يمكن العمال من المشاركة الفعالة فى الأعمال والأنشطة والمسؤوليات المكلفين بها ، إلا أن هيمنة القطاع الخاص على عملية الإنتاج دوماً إتخاذ التدابير والإجراءات التى تضمن المحافظة على حقوق العمال أو تمكن

العمال من تنظيم أنفسهم بما يضمن مزيد من القدرة فى الدفاع عن حقوقهم يدفع أصحاب العمل إلى تقليل النفقات المخصصة لتقديم خدمات وتنفيذ مشروعات وبرامج تقابل إحتياجات العمال المختلفة وينعكس ذلك سلباً على نوعية وجودة الخدمات المقدمة للعمال مع الإقتصار على إشباع الحد الأدنى من الإحتياجات الأولية هذا فى مقابل تخلق الدولة تدريجياً عن دورها فى الرعاية الإجتماعية ، بما ينعكس فى صورة إرتفاع أسعار الخدمات بما يتناسب مع الأجور التى يحصل عليها العمال فعلى سبيل المثال يمكن للإنسان العادى رصد إرتفاع إرتفاع أسعار الخدمات التعليمية والصحية منذ أن تدخل فيها القطاع الخاص بطريقة لا تتناسب مع الزيادة التى لحقت بالأجور .

٧- الفقر :

يمثل الفقر بأبعاده الإجتماعية والإقتصادية والثقافية معضلة أساسية ونتيجة حتمية لهيمنة القطاع الخاص على عملية الإنتاج وإعطاء الأولوية

للربحية والمنفعة وتغافل الأبعاد الإجتماعية لعملية التنمية ويزيد من التوضيح يمكن التوصل إلى أهم مسببات الفقر ومنها :

- إفتقاد العمال للمهارات والخبرات والتجارب النوعية التى تمكنهم من المشاركة فى سوق العمل ويساعدهم فى تقليص قرصة الإختيار أمام العمال فالمهارات والخبرات التقليدية أصبحت لا تواكب الحاضر ولا يمكننا من إستشراق المستقبل وهذا بدوره يؤثر سلباً على قدرة العمال

أو التنظيمات العمالية فى إمكانية التعامل بإيجابية مع المستجدات والمتغيرات الراهنة .

- إن مشاركة القطاع الخاص فى تقديم خدمات وبرامج ومشروعات التعليم والصحة والإسكان أدى إلى إرتفاع تكلفة خدمات الرعاية الإجتماعية ، مع إنحسار دور الدولة المعتمد فى تقديم خدمات الرعاية الإجتماعية النوعية والإقتصار على الاهتمام بإعداد المتلقين دون النظر إلى الطريقة التى تقدم بها الخدمة أو كون الخدمة المقدمة ترضى الرغبة أو مدى تناغم البرامج والمشروعات مع الإحتياجات الحقيقية للعمال وأسرهـم ساهم ذلك فى إفتقاد الخدمات الحكومية إلى معيار الجودة ، ومع تزايد مق وأشكال هيمنة القطاع الخاص على هذا النوع من البرامج والمشروعات أدى إلى ربط نوعية الخدمة بالتكلفة وتحقيق الربحية فى المقام الأول ، من يريد الحصول على خدمات وبرامج نوعية تواكب المستجدات والمتغيرات المتسارعة علمياً وتكنولوجياً لابد من المقابل

المادى ، ومن لا يملك المادة فعليه بالإنضمام إلى طوابير الفقراء والمهمشين التى تتنامى كل يوم .

■ إن خصخصة النظام الصناعى وسعى القطاع الخاص إلى تحقيق الربح المادى فى المقام الأول أدى إلى السعى نحو تقليص مدخلات العملية الإنتاجية ، وتمثل الأجور أحد المدخلات التى سعى أصحاب العمل إلى تقليصها بطريقة ساهمت فى تزايد الفجوة بين الأجور والأسعار أثر ذلك على التمكن من إشباع الإحتياجات بصورة مرضية

، فمع التزايد المطرد فى أسعار السلع والخدمات ساهم فى عدم القدرة على إستهلاك الضرورى من الأشياء ومع الوقت يتحول قطاع عريض من المجتمع إلى فقراء .

٨ - الإدمان :

إن إنتقال المجتمعات من الحالة البسيطة إلى الحالة المعقدة التى صاحبت التطورات المتواترة التى لحقت بالصناعة والإنتاج ، وأدت إلى تزايد معدلات الهجرة والإنتقال من الريف - حيث العلاقات الأولية والنمط الأسرى التقليدى وهيمنة الأنساق القرابية والأثنية - إلى المعيشة فى مدن يسودها النمط الثانوى من العلاقات الإجتماعية ويغلب على قاطنيها النزعة الفردية وعلاقات المصالح ومع تواتر الأحداث تزداد المدينة فى التعقيد حيث تنتشر الظواهر السلبية مثل ظاهرة المناطق العشوائية والمناطق الحضرية المتخلفة وإنتشار ظاهرة شباب الشوارع والأطفال بلا مأوى والإدمان وغيرها من المشكلات الإجتماعية التى ترتبط أشد الارتباط بالصناعة والحياة فى المدن ،

ومع تنامي النمط المعقد من الحياة فى المدن لعدم الاهتمام بالأبعاد الاجتماعية والإنسانية فى التنمية ومع تحول علاقات الإنتاج إلى الصراع على المصالح المتعارضة يتم تهيئة بيئة مناسبة للإقبال على المخدرات والإعتماد عليها عضوياً ووظيفياً بغرض التخلص من الواقع المحيط الذى يزداد تعقيداً يوماً بعد يوم ، وتعرف هيئة الصحة العامة سنة (١٩٧٣) الإعتماد على المواد المخدرة بأنه حالة نفسية وأحياناً عضوية تنتج عن تفاعل الكائن الحى مع العقار ومن خصائصها إستجابات وأنماط

سلوك مختلفة تشمل دائماً الرغبة الملحة فى تعاطى العقار بصورة متصلة أو دورية للشعور بآثاره النفسية أو لتجنب الآثار المزعجة التى تنتج من عدم توفره وقد يدمن المتعاطى على أكثر من مادة واحدة .

ومن الخصائص المميزة للإدمان :

- ١- الرغبة الملحة فى الإستمرار على تعاطى العقار والحصول عليه بأى وسيلة .
- ٢- زيادة الجرعة بصورة متزايدة لتعود الجسم على العقار .
- ٣- الإعتماد النفسى والعضوى على العقار .
- ٤- ظهور أعراض نفسية وجسمية مميزة لكل عقار عند الإمتناع عنه فجأة .
- ٥- الآثار الضارة على الفرد المدمن والمجتمع .

ثامناً : الإجراءات الحكومية لتقليل الآثار السلبية للخصخصة على العمال:

عندما تبنت الحكومات المصرية فى إطار برنامج التكيف الهيكلى ،
وأهدافاً طموحة جداً للخصخصة ، ولإعداد لخصخصة المشروعات العامة ،
ثم تنظيم هذه المشروعات فى سبع عشرة شركة قابضة متنوعة ومستقلة مالياً
، وقد وضعت الحكومة بمساعدة هذه الشركات ، جدولاً زمنياً محدداً
للخصخصة .

وكان يتعين طبقاً لبرنامج الخصخصة ، بيع ما يقرب من ٤٠% من
إجمالى أصول الشركات القابضة خلال الفترة من سنة (١٩٩٢ إلى سنة
١٩٩٥) ، ومع ذلك كان التقدم فى هذا المجال محدود جداً .

**فإن تنفيذ البرنامج المكثف للخصخصة لم يواجه فقط صعوبات فنية
(مثل تقييم الأصول) بل كانت هناك عوامل أخرى أهمها :**

- ١- تردى إستجابة القطاع الخاص .
- ٢- لم يكن الجمهور بصفة عامة والعمال بصفة خاصة مؤيد لها .
- ٣- مما يستلزم نتيجة لهذه العقبات مدخلاً جديداً للخصخصة يعتمد على
توفير الشفافية للجمهور ، وضمان القبول من جانب العمال .

وتعتبر قضية العمالة من القضايا الشائكة والأكثر تعقيداً التى تواجه
عصر الخصخصة فى أى دولة من الدول وخاصة مصر لما يحمله هذا
البرنامج من مخاطر التصفية والإستغناء عن نسبة من العمالة فى الشركات

العامة التى يتم تحويلها إلى القطاع الخاص مع ما تشتهر به هذه الشركات من زيادة أعداد العمالة ، بالإضافة إلى إحتمال فقط العمال العديد من المزايا التى كانوا يتمتعون بها فى ظل القطاع العام ، رد فعل سلبى تجاه البرنامج ومن التأييد العام له حيث يعتبر العمال من أقوى جماعات الضغط التى تواجه برنامج الخصخصة ، مع ما يتصف به الإقتصاد المصرى من هيمنة الإعتبارات الإجتماعية وتعليتها على الكفاءة الإقتصادية .

وتزداد مشكلة العمالة الزائدة وتقدر الشركات المتعثرة العمالة الزائدة بها حتى (١٨٠,٠٠٠) عامل ، من المتوقع أن تؤدى عمليات الخصخصة إلى زيادة هذا العدد وتمثل العمالة الزائدة حوالى ٣٣% من مجموع القوى العاملة فى المنشآت العامة ، لذلك فإن محاولة الإستغناء عن هذه الأعداد الكبيرة من العمال سوف يؤدى إلى مشكلات إجتماعية كبيرة .

وللتعامل مع هذه المشكلات فقد قامت الحكومة بإتخاذ إجراءات سريعة وتحديد عدداً من الميكانيزمات للتعامل مع قضية العمالة فى إطار سياسة الخصخصة ، وتتمثل الميكانيزمات الحكومية للتعامل مع قضية العمالة فى : وضع الصندوق الإجتماعى للتنمية ، وهو أحد لصناديق التى تسعى إلى الاهتمام بأوضاع العمالة وفرص العمل فى ظل سياسة الخصخصة ، وضع برنامج تفصيلى لمشكلة العمالة الزائدة والناجمة عن الخصخصة ، ويهتم بأوضاع العمالة الزائدة فى شركات قطاع الأعمال والتى سيتم

خصصتها وذلك من خلال عدة أساليب تضمن عدم ضرر العمال من الخصخصة ، وتضمن إستفادة الشركات التى سيتم خصخصتها من مواردها البشرية بشكل إقتصادى ويطرح الصندوق الإجتماعى للتنمية عدد حلول وأساليب بديلة تتمثل فى :

١ - التقاعد المبكر :

والمقصود " بالتقاعد المبكر " يعنى رفع كفاءة المنظمات من خلال تخفيض عدد العمال بها للوصول إلى عدد العمالة المثلى والذى يزيد من

إنتاجية المنظمات من خلال الوفر الناشئ عن التخلص من أعباء الأجور أو تكلفة العمل الزائدة ، ولكن بشرط عدم إضطراب العمال لأسباب لا دخل فيها والعمل على الحفاظ على الأمن الإجتماعى من خلال تقديم تعويض ملائم لهم يساعدهم على التوافق النفسى والإجتماعى لتقليل المخاطر الإجتماعية . وينص مشروع المعاش المبكر على صرف تعويض للعامل الراغب فى ترك الخدمة قبل سن المعاش قدره (٣٥) ألف جنية كحد أقصى .

ولكن ما يحدث فى الواقع عكس ذلك تماماً فأصبح تقليل عدد العمال فى الشركات التى بها فائض عمالة يتم للعمالة الزائدة وغير الزائدة أى معظم عمال الشركة ، فضلاً عن الأساليب التعسفية التى تستخدمها الإدارة للضغط على العمال وإجبارهم للموافقة على المعاش المبكر بالإضافة أيضاً إلى أن مبلغ المعاش المدفوع للعامل لا يحصل عليه كله بل يتم تخفيضه والخصم منه وهو ما يحدث بالفعل فى معظم الشركات والمصانع .

وقد أثبتت العديد من الدراسات عدم جدوى هذا الأسلوب بسبب إرتفاع تكلفة العائد من سياسة المعاش المبكر وإرتفاع تكلفة الأجور المدفوعة ، بالإضافة إلى ما تؤدي إليه هذه السياسة من زيادة نسبة البطالة وإنخفاض دخل الأسرة وتدننى المستويات المعيشية لهؤلاء العمال ، وتقدر تكلفة برنامج المعاش المبكر بحوالى بليون جنية .

وبالنسبة للتقاعد المبكر كحل للتخلص من العمالة الزائدة فى شركات القطاع العام ، وكنوع من الإرضاء للعمال تشجيعهم ترك العمل ، وكننتيجة أساسية للتحكم فى السياسة الإجتماعية نتيجة للتحويلات الإقتصادية التى بدأت منذ التسعينات تتزايد الحاجة لبرامج التقاعد المبكر وسن القوانين والإجراءات المنتظمة له .

ومنذ أن بدأت سياسة الدولة نتيجة إلى برامج تشجيع القطاع الخاص خلال العقود الأولى من هذا القرن أخذ التنسيق بين الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات العمال لتنظيم عملية المعاش أو التقاعد فى شركات ومصانع القطاع العام ، كإستراتيجية الإضرابات التى يقوم بها العمال ضد الخصخصة ، وتوفير إطار قانونى وتشمل الحق لأصحاب الأعمال للتصرف فى العمالة الزائدة من خلال تحقيق المعادلة لتقليل العمالة الزائدة وتكلفة العمل لزيادة الإنتاجية وزيادة ربحية الشركات .

وقد أثبتت العديد من الدراسات عدم جدوى هذا الأسلوب بسبب إرتفاع الأعباء المالية لسياسة التقاعد المبكر .

٢ - برامج التدريب وإعادة التأهيل :

ويعتبر هذا الأسلوب أكثر فاعلية وقبولاً من جانب العمال ، ويعتمد فى أغلب الأحيان على إجراء حصر شامل لأعداد العمالة الزائدة والمعرفة الكاملة بخصائصها وبحيث يكون " المعاش المبكر " هو البديل الوحيد لعمالة القطاع العام ، ويتم التدريب للشباب الأصغر سناً لتهيئتهم للعمل فى

مجالات أخرى ، ويتوقع أن تقوم الشركات الأخرى بالإشتراك مع كلا من الصندوق الإجتماعى للتنمية وإتحادات ونقابات العمال بتمويل النظام ، بإستخدام جزء من كل متحصلات بيع الشركات التى تم خصختها .

وعلى الرغم من أهمية هذا الأسلوب إلا أنه حتى الآن فى حيز الإفتراض ولم يتم تنفيذه بشكل فعال ، وهنا يمكن القول أين دور نقابات العمال تجاه العمالة الزائدة الناتجة عن الخصخصة وكيف يمكنها تقديم حلول للعمال للتخفيف من الآثار السلبية ، للخصخصة على الطبقة العاملة .

٣ - تعويضات البطالة :

وفى هذا الأسلوب ستتعاون أطراف متعددة لتدبير التمويل الكافى لهذه التعويضات وبالنسبة للعمالة التى تقرر بإختيارها الحصول على تعويض مناسب لترك عملها ، فيمكن أن تتعاون مع أطراف أخرى لتدبير التمويل الكافى لهذه التعويضات مثل الصندوق الإجتماعى للتنمية .

وكما يجب أن يقترن هذا النظام بنظام جديد للأجور والحوافز للحفاظ على العمالة المدربة ، فمن غير الممكن تسريح العمال ببساطة ، فإنه ينبغي تعويضهم عن فقدان للأمن الوظيفي والأجور المستقبلية التي وعدوا بها ، فلقد إنتظم العديد من العاملون فى برامج التدريب لأنهم يتوقعون المساعدة أثناء المرحلة الإنتقالية .

وفى هذا المجال يشير تقرير البنك الدولى عن أوضاع العمال فى تلك المرحلة على أنه يجب على واضعى السياسة أن يوازن بين عدة مصالح هامة أثناء تحديد مقدار المساعدة التى ينبغى تقديمها وهذه المساعدات بالغة للأهمية فى الحفاظ على التأييد الشعبى لعمليات الإصلاح وزيادة مصداقيتها ، غير أنه ينبغى تغطية هذه التكلفة الكبيرة فى مصر تؤكد أحدث التقارير أن تكلفة التعويض التام لكافة عمال القطاع العام الزائدين قد تصل إلى (٧%) من إجمالى الناتج المحلى .

٤ - المساعدة فى إيجاد فرص عمل بديلة وإنشاء مشروعات خاصة صغيرة :

وذلك من خلال إتاحة الفرصة للعاملين الراغبين فى العمل وبدء مشروعات خاصة صغيرة لشراء بعض الأصول الإنتاجية والورش ووحدات النقل الصغيرة ، مع توفير برامج لتمويل الشراء من خلال الصندوق

الإجتماعى للتنمية ، ويمكن الإستفادة من الصندوق فى عمليات إعادة الهيكلة وخاصة بالنسبة لتمويل أعباء توزيع العمال وإعادة هيكلة العمالة وتدريبها ودفع التعويضات لمستحقيها .

٥- الحوار البناء مع العاملين :

يجب إجراء محاولات بنائه مع العاملين ، ونقابات العمال حول الخصخصة ومبرراتها ، كما يستلزم ذلك نشر الأساليب المختلفة التى سيتم إستخدامها للتقليل من الآثار السلبية لها على العاملين وهنا يظهر أهمية دور

الإدارة وجهودها فى الحديث والحوار مع العمال بغرض الحد من هذه المخاوف وأن هذا النوع من الإجراء يكون ضرورياً فى الدول المتوقع حدوث مشاكل عمالية حادة فيها من جراء الخصخصة وبذلك تكون المعارضة والمقاومة من جانب العاملين قليلة .

كذلك فإنه يجب على الحكومات فى حديثها مع العمالة وقيادتها العمالية التأكيد لهم على أن إستمرارية الملكية العامة لا تمثل ضمان لبقاء حجم العمالة ومستوى الخدمات الإجتماعية التى تقدم لهم ، حيث أن إستمرار تردى الأوضاع الإقتصادية ، سيعوق إستخدام نفس الخدمات لنفس حجم العمالة كذلك لابد من تحقيق الأرباح تحت إدارة حكومية إدارة خاصة هى الضمان الأساسى لإستقرار العمالة .

٦- الحصول على التزام المشتري بالإحتفاظ بالعمالة الحالية :

وفى هذه الحالة يطلب من المشتري أن يقوم بالإستغناء عن العاملين إل بعد مرور سنتين ، وبالتالي يتم تخفيض العمالة تدريجياً كما أنه يمكن التفاوض على بيع مزيد من الآلات والمعدات إذا وافق الطرق المشتري .

ومع ذلك ، فإن الشروط الخاصة بالعمالة قد يجعل من الصعوبة بمكان تنفيذ عملية الخصخصة ، لذا قد يكون برامج إعادة التدريب الوظيفي ما يقلل حد المشكلة ، إلا أن الخبرة بهذه البرامج متباينة بشدة وتختلف من بلد إلى أخرى .

ولكن ما حدث فى الواقع عكس ذلك فعلى الرغم من نص عقد البيع فى العديد من الشركات والمصانع تم خصخصتها ، على عدم المساس بالعمالة إلا بعد مرور مدة سنتين إلا أنه مجرد البيع يقوم المشتري الجديد بالتصرف فى العمالة سوء بالطرد أو التسريح ، بالإذاضة إلى عدم صرف مستحقات العديد من هؤلاء العمال .

٧- مشاركة العاملين فى ملكية الشركات المخصصة :

يعتبر تملك العاملين للشركات أسلوب من أساليب تخفيف الآثار الإجتماعية للخصخصة على العمال وهو أسلوب قد ثبت نجاحه فى مصر ، والدليل على ذلك سن قانون جديد يسمح للعاملين بتملك الشركات بالكامل لإتحادات العاملين والتي ينظمها (حالياً البابا التاسع من قانون هيئة سوق المال رقم (٩٥) لسنة) ، والذي ينص على تملك العاملين ١٠% من الأسهم

ويعتبر هذا الأسلوب هدفاً رئيسياً من أهداف الخصخصة وهو هدف توسيع قاعدة الملكية ويعتبر هذا الأسلوب فعال خاصاً في الشركات التي بها عمالة كبيرة مثل شركات " الغزل النسيج " زيعتبر تملك العاملين لهذه الشركات يمنحهم إحساساً بالملكية ينعكس على إنتاجية هذه الشركات ، وتحول أوضاع الشركات من الخسائر إلى الإرباح .

وأيضاً يشترط لذلك أن توضع خطة للتطوير الإداري بالشركات ، العامل قد يكون حرفياً في مهنته ولكنه غير قادر على الإدارة ، لأن الإدارة لها مداخل أخرى ، لذلك يجب أن تشهد الإدارة تطوراً وإعادة هيكله

الشركات قبل تملكها للأشخاص للتخلص من أعباء الشركة وديونها أولاً .

فإن كان الغرض الأساسي لإشترك العاملين في الملكية هو تحسين وزيادة الإنتاجية والولاء للمنشأة التي يعملون بها ، بالإضافة إلى الاحتفاظ بهم والإدارة الماهرة .

فالغرض الأساسي من وجود المنشأة هو بقائها ونموها ، ولذلك يجب التأكيد أن ملكية المنشأة سوف تسهم في تحقيق هذا الهدف بطريقة فعالة ، ويجب أن تتوافر الضمانات اللازمة لنجاح المنشأة في ظل ملكية العاملين .

مراجع الفصل الأول

- ١- عبدالمحى محمود صالح : تنظيم المجتمع فى التنظيمات الصناعية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩١ .
- ٢- مصطفى حسان ، محمود عبدالله : الإتصال فى الخدمة الإجتماعية ، مكتبة عادل ، القاهرة ، ١٩٧٩ .
- ٣- مصطفى الخشاب : علم الإجتماع ومدارسه " الكتاب الأول " مطبعة لجنة البيان العربى ، القاهرة ، (د . ت) .
- ٤- محمود حسن محمد : الرعاية الإجتماعية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ١٩٨٤ .
- ٥- محمد العدل : الإجتماع الصناعى " أسس نظرية وتطبيقات عملية " ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٧٦ .

- ٦- لأن مونجورى : التصنيع فى الدول النامية ، ترجمة : السيد الحسينى ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٢ .
- ٧- طلعت إبراهيم لطفى : علم الإجتماعى الصناعى ، مكتبة عكاظ للنشر والتوزيع ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٨٢ .
- ٨- إحسان محمد الحسن : التصنيع وتغيير المجتمع ، دار الطبيعة للطبع والنشر ، بيروت ، ١٩٨٠ .
- ٩- مصطفى أحمد حسان ، أحمد فاروق محمد : الخدمة الإجتماعية العمالية ، مركز السلام للكمبيوتر واللغات ، الفيوم ، ٢٠٠٥ .
- ١٠- محمد عبدالله أبوعلى : الصناعة والمجتمع ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ، ط ١ ، ١٩٧١ .
- ١١- إبراهيم عبدالهادى المليجى : الخدمة الإجتماعية العمالية بين النظرية والتطبيق : مقدمة فى علم الإجتماع الصناعى ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٩ .
- ١٢- رمزى زكى : الليبرالية الجديدة والطبقة الوسطى : مجلة عالم الفكر ، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، ١٩٩٦
- ١٣- وهيبه مسيحه : مبادئ التحليل الإقتصادى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٦ .
- ١٤- سناء الخولى : الأسرة والحياة العائلية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٩٦ .

- ١٥- علياء شكرى : الإتجاهات المعاصرة فى دراسة الأسرة ، مطابع سل العرب ، القاهرة ، ١٩٨١ .
- ١٦- عادل الدمرداش : الإدمان مظاهره وعلاجه ، سلسلة عالم المعرفة ، الكويت ، ١٩٨٢ .

الفصل

الثاني

الفصل الثانى

الإحتياجات والمشكلات العمالية

- المبحث الأول : الحاجات العمالية .
- المبحث الثانى : المشكلات العمالية .

المبحث الأول

الحاجات العمالية

مقدمة :

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد التي تعتمد عليها الدول في تحقيق التنمية سواء كانت دول متقدمة أو نامية ، ولكن الأمر يزداد أهمية بالنسبة للدول النامية ذات الموارد المحدودة ، وذلك لأن الموارد البشرية هي القوة الدافعة التي تحرك بقية عناصر الإنتاج من آلات ، معدات ، مواد ، أموال ، حيث أن الإستخدام الفعال لهذه العناصر يتوقف على قدرة ورغبة الموارد البشرية .

وقطاع الأعمال من أهم قطاعات الموارد البشرية التي يمكن الإعتماد عليها في دعم الإنتاج القومي ، وقطاع العمال مثله مثل القطاعات الأخرى الموجودة في المجتمع له حاجاته الأساسية التي يجب إشباعها ، والتي يترتب على عدم إشباعها تأثيرات سلبية على معدلات ومستويات أداء العامل مما يؤثر بدوره على معدلات الإنتاج بالدولة .

لذلك يجب الاهتمام بالتعرف على إحتياجات العمال الحقيقية والمتجددة ، والعمل على مقابلة هذه الإحتياجات بما يناسبها من برامج وخدمات .

وسوف يتناول هذا المبحث حاجات العمال من خلال عرض العناصر

التالية:

أولاً : مفهوم الحاجات .

ثانياً : تصنيف الحاجات العمالية .

ثالثاً : حاجات العمال .

أولاً : مفهوم الحاجات :

الحاجات Needs هى متطلبات جسمية ، نفسية ، واقتصادية ، واجتماعية ، لازمة لبقاء الإنسان واستمرار وقيامه بأدواره .

كما تعرف بأنها حالة من النقص والإفتقار والإضطراب الجسمى أو النفسى إن لم تلقى إشباعاً أثارت لدى الفرد نوعاً من التوتر والضييق لا يلبث أن يزول متى اشبعت الحاجة وتشير الحاجات الإنسانية إلى تلك المتطلبات التى يحتاجها الإنسان من أجل الحياة والبقاء (الحاجات الفسيولوجية مثل : الطعام ، والشراب ، والرعاية الصحية) ، وكذلك من أجل أداء أدواره بشكل مناسب فى المجتمع (الحاجات السيكولوجية : الحاجة للشعور بالأمن ، والتقدير ، والانتماء ، والحرية ... إلخ) ، ويرتبط الشعور بالحاجة بتوفر الإحساس الملزم بضرورة تحقيق هذه الحاجة ، إذ لا بد بالإضافة إلى إدراك

النقص والإفتقار إلى موضوع الحاجة من وجود قوة دافعة محركة تحفز على الإشباع

ثانياً : تصنيف الحاجات الإنسانية :

تختلف الحاجات الإنسانية وطرق إشباعها باختلاف المجتمعات نظراً لإختلاف القيم والأنماط الثقافية السائدة ، وكذلك تختلف باختلاف المرحلة العمرية التى يمر بها ، مما جعل من الصعب وضع تصنيف محدد لهذه الحاجات يتلائم مع كل المجتمعات والأفراد والمواقف والمراحل العمرية وبالتالي فقد تعددت وتتنوعت وجهات النظر فى تصنيف الحاجات الإنسانية حيث صنفها البعض إلى حاجات مادية لازمة للبقاء وإستمرار الحياة وحاجات معنوية لازمة للإستقرار والحياة بشكل أفضل ، كما صنفها البعض الآخر إلى حاجات أساسية وحاجات ثانوية ، كذلك صنفها آخرون إلى (خمس فئات هى : الحاجات المادية ، العاطفية ، والفكرية ، والروحية والإجتماعية) .

وفيما يلى توضيح لتلك الحالات :

١ - **الحاجات الفسيولوجية Physiological Needs** : وتتمثل فى

الحاجات الأساسية المرتبطة بإستمرارية الحياة البشرية مثل الطعام والماء والهواء .

٢ - **حاجات الأمن والإستقرار Safety Needs** : وهى المتعلقة بتوفير

الأمن والحماية الكافية للإنسان بكل أنواعها اللازمة لبقائه وإستمراره

٣- **حاجات الحب والإنتماء Love Needs Belongingness** : وهى الحاجات المرتبطة برغبة الفرد للإنتماء للآخرين وتقبلهم له ، شعوره بالتعاطف معهم ورغبته فى إقامة علاقة ودية مستمرة .

٤- **حاجات الإحترام والتقدير Esteem Needs** : وهى الرغبة فى الشعور بالأهمية والقدرة على الإنجاز والمكانة والإستقلالية وكذلك إحترام الآخرين وتقديرهم له .

ثالثاً : حاجات العمال :

للعامل حاجاتهم الأساسية التى يجب إشباعها حتى تتحقق الكفاءة والفاعلية فى العمل ، ويجب النظر الى الحاجات العمالية نظرة متكاملة والعمل على إشباعها حسب درجة إلحاحها ذلك لأن هذه الحاجات متداخلة وبينها تأثير متبادل ، حيث نجد أن تلبية الحاجات المادية للعمال مثل : (توفير الطعام ، والماء ، والملبس ، والمأوى ، والتكاثر) ، والتى تمثل قاعدة الهرم عند ماسلو ، يستلزم توفير شروط عمل مرضية ، وتحديد لساعات العمل ، وتوفير وقت أكبر من الراحة ، والإبتعاد عن الإنهاك العضلى ، بالإضافة إلى الأجر الملائم

وفى هذه الجزئية سوف يتم عرض حاجات العمل من خلال محورين أساسيين :
المحور الأول :

ويتناول بإختصار بعض الحاجات العمالية العامة والتي تتفق مع حاجات القطاعات الإنسانية الأخرى الموجودة بالمجتمع من بينها : الحاجة إلى الغذاء ، والحاجة إلى المسكن ، والحاجة إلى الرعاية الصحية ، والحاجة إلى التثقيف ، والحاجة إلى الترويح .

المحور الثانى :

يتناول المحور الثانى بشكل تفصيلى عرض الحاجات العمالية الأكثر خصوصية بالمجال العمالى والتي من بينها : الحاجات إلى التوافق مع بيئة العمل ، والحاجة إلى التدريب والتأهيل ، والحاجة إلى تقييم الأداء ، والحاجة إلى الإكتشاف المبكر للأمراض .

الحاجات العمالية العامة :

١ - الحاجة إلى الغذاء :

إن الحاجة إلى الغذاء هى الحاجة الأكثر أولوية عن أى حاجة أخرى ويتطلب العمل الذى يقوم به العمال فى الأعمال الصناعية جهداً و طاقة وقوة وإحتمال ، والتغذية هى مصدر الطاقو التى تمكن العامل من ممارسة دوره الإنتاجي .

ومما لا شك فيه أن التغذية الجيدة لها أثر حقاً فى رفع مقاومة الجسم بشكل عام والمحافظة على كيانه قوياً بإستمرار مما يؤدى بالتالى إلى زيادة الإنتاج ، وبالمقابل فإن سوء التغذية يؤدى إلى المرض ونقص القدرة على الإنتاج وكثرة تغيب العمال ، وكذلك أجور تدفع للعمال أثناء تغيبهم بسبب

المرض ، واهتمام المنشأة بتغذية العامل تؤثر فى معنوياته فيشعر باهتمام وبالتالي يزيد ولائه للمنشأة وإخلاصه فى العمل مما يزيد من إنتاجه وينبغى أن تتوافر الشروط التالية فى الغذاء الذى تقدمه المنشأة للعامل :

■ إحتوائه على كل العناصر الغذائية بكميات كافية .

- إحتوائه على كمية كافية من السوائل .
- أن يكون الغذاء سهل الهضم .
- أن يكون ميسر من ناحية الوفرة .
- أن يكون متفقاً مع عادات وميول وأذواق العاملين .

٢ - الحاجة إلى المسكن :

إن الحاجة إلى المسكن الصحى لأنه من أهم مقومات حياة الأسرة فسوء حالة المسكن وعدم تناسبه مع حجم الأسرة يؤثر تأثيراً بالغاً فى الصحة والتكوين النفسى والإجتماعى ومظاهر السلوك ولذلك يجب إشباع حاجة العامل إلى المسكن الصحى ، وتحتل الحاجة إلى المسكن المرتبة التالية بعد الغذاء ، ويحتاج العامل للمسكن المناسب الذى يكون قريباً من عمله قدر الإمكان حتى يتجنب مشكلات صعوبة المواصلات وما تسببه من تأخر عن مواعيد العمل أو التغيب عن العمل أو التعب والإجهاد الناتج عن طول الطريق وصعوبة المواصلات وما إلى ذلك من مشكلات تؤثر على إنتاجية العامل ، ولذلك فالعامل يحتاج أن تقوم المنشأة بمعاونته على إستئجار أو تملك المسكن الملائم ومنح بدل سكن وإقامة المساكن الصحية لمن يعمل فى مناطق بعيدة عن العمران .

٣- الحاجة إلى الرعاية الصحية :

تمثل الصحة حالة من الرفاهية البدنية والذهنية والاجتماعية وليست مجرد غياب المرض أو العجز ، وبالتالي فإن إشباع الحاجة الإنسانية

مجتمعة يؤدي إلى الصحة الجيدة والواقع أن العلاقات المتبادلة بين الغذاء والصحة والسكن ليست فى حاجة إلى توضيح ، فالأمراض المعدية التى تسبب ربع الوفيات فى العالم تتوطن فى المناطق التى يسود فيها سوء التغذية والأوضاع السكنية السيئة .

وتتأثر صحة العمال بظروف العمل المختلفة ، وهى تتكون من مجموعة الأحوال الطبيعية المادية التى يمكن أن تحيط بالعامل فى مكان العمل

ويصعب حصر هذه الظروف بصورة نهائية إذ أنها تختلف من صناعة إلى أخرى ، فكل صناعة من الصناعات تفرض ظروف داخل وحداتها الإنتاجية ، وغالباً ما تكون هذه الظروف نتيجة حتمية لعوامل متباينة مثل طبيعة المنطقة ، ونوع الخامات ، وطرز الآلات المستخدمة فى الإنتاج وطبيعة العملية الصناعية ويحتاج العامل إلى أن تكون الآلات ظروف العمل وطرقه وعمليات الإنتاج تتفق مع إمكانياته البدنية والنفسية لزيادة الإنتاج وتحسين أحوال العمال .

كما يحتاج العامل إلى الوقاية من أخطار الأمراض المهنية وما يرتبط بها من إجراءات صحية ووقائية وفحص دورى (وسوف يتم شرح ذلك تفصيلاً فى الجزئية الخاصة بحاجة العمال إلى الإكتشاف المبكر للأمراض المهنية) ، بالإضافة إلى تجهيز الوجبات وتحديد ساعات العمل

، وكذلك ظروف العمل الصحية من إضاءة وتهوية وأيضاً الاهتمام بأوقات الراحة والأجازات الفترية والسنوية .

وإشباع هذه الحاجات يؤدى إلى بناء صحى سليم للعامل ، ذلك لأن العامل المريض مهدد دائماً بأخطار العمل بالمصنع ، فمريض ضغط الدم مثلاً معرض لحوادث الآلة التى يعمل عليها لأن (زغللة العين) كمظهر من مظاهر ضغط الدم قد تفقده توازنه أمام الآلة فيترتب على ذلك حوادث الإصابة ، ومن المعروف أن الحالة النفسية للعامل لا تستقر إذا كان مصاباً بمرض جسمى حيث يكون دائم التذمر والضيق ، وبالتالي فالعامل يحتاج الاهتمام بصحته الجسمية حيث أنه تؤثر فى صحته النفسية بما يشعره بالأمن والإستقرار ويزيد من إنتاجيته .

٤ - الحاجة إلى التثقيف :

يحتاج العامل إلى تزويده بمعلومات تعينه على قيامه بأداء دوره الإنتاجى والإجتماعى بشكل إيجابى ، وحاجة العمال إلى التثقيف يتفرع منها مجموعة من الإحتياجات منها :

الإحتياجات الناشئة من طبيعة المسئوليات التى يمارسها العمال والمهام التى يمارسها ممثلوا هؤلاء العمال فى النقابات العمالية .

وفى هذه الإحتياجات من الطبيعى أن تركز الثقافة العمالية على بعض الموضوعات مثل : الكفاية الإنتاجية ، تخطيط الإنتاج ، مراقبة

الإنتاج ، العوامل المؤثرة فى إنتاج العامل ، الأمن الصناعى ، علاقات العمل ، الأجور ، الخدمات العمالية ، التأمينات ، المهارات السلوكية .

ولكن يجب الأخذ فى الإعتبار أنه طالما وجدت الأمية فلن تكون الأهداف الأساسية التى تعمل من أجل تحقيقها الثقافة العمالية .

وإشباع حاجات العامل تفيده فى :

- معرفة حقوقه وواجباته مما يساعده على تفهم سياسات الإدارة وتعليماته وتعاونيه معها ، بينما يسهل إنقياد العامل الجاهل وتوجيهه إلى طرق خاطئه لصالح بعض الأطراف فى المصانع .
- رفع مستويات المعرفة الفنية وزيادة كفاءة العامل مما يعاونه على إستخدام الآلات والمعدات الحديثة والأساليب التكنولوجية المتقدمة ويزيد الإنتاج .
- إلمام العامل بأساليب الوقاية من الأخطار .
- تساعد فى تكييف العامل مع بيئة العمل حيث تزيد الثقافة من قدرة الفرد على التلاؤم مع التغيرات التى تحدث فى البيئة .

٥- الحاجة إلى الترويح :

إن الترويح هو النشاط الذى يمارسه الفرد فى وقت فراغه ويدافع شخصى وهو نشاط يتسم بالإختيارية ، وهدفه الأساسى هو الرخاء الشخصى ، كما أنه نشاط بناء يوفر التعبير عن الذات والإطمئنان النفسى للفرد الذى يمارسه .

والعامل يحتاج إلى نشاط ترويحى يستثمر فيه أوقات فراغه ويعود عليه بالنفع سواء من الناحية الإقتصادية أو الإجتماعية أو ثقافية ، أى يحتاج إلى نشاط ترويحى إيجابى يتيح له تنمية قواه البدنية وملكاته العقلية ، بدلاً من إهدار وقت الفراغ فى وسائل تسلية كالمقاهى والأفلام التافهة التى لا تنمى شخصيته وقد تؤدي إلى آثار سيئة مثل تناول المخدرات والكحول أو لعب الميسر .

الحاجات العمالية الأكثر خصوصية بالمجال العمالى :

التوافق المهنى يعنى : توافق الفرد مع بيئة العمل من خلال الرضا عن العمل والإستعداد له ومواصلة التدريب وإنجاز العمل والكفاءة والإنتاج

١- الحاجة إلى التوافق مع بيئة العمل :

والتوافق المهنى له مظهران هما :

- **الرضا عن العمل :** ويتضح ذلك من خلال علاقة العامل بالزملاء والمشرفين عليه ، ويتحقق مركز إجتماعى ملائم فى البناء الإجتماعي للعمل .

- **الإرضاء :** ويعكس إنتاجية العالم وكفاءته الإنتاجية وعدم تأخره عن العمل وإستمراره فى العمل وتجنب الحوادث .

ومن أهم شروط التوافق المهنى :

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الإجتماعى .
- شعور العامل أن صاحب العمل يقدره ويهتم به لا من حيث هو منتج فقط ، بل ومن حيث هو إنسان له مكانته الذاتية .
- إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه لا يعتمدون أخطاءه بقدر ما هم موجهون يحرصون على مصالحة قدر حرصهم على مصالح العمل .
- حب العامل لنوع العمل الذى يؤديه .
- توفر فرصة الترقى فى العمل .
- توفر فرصة التدريب المهنى فى العمل .
- توفر فرصة الإستفادة من أفكاره وآرائه الخاصة بالإنتاج وتحسينه .
- شعوره بالأمن والإستقرار النفسى فى العمل .

٢- الحاجة إلى التدريب والتأهيل :

التدريب هو عملية تعلم تضمن إكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد أو إتجاهات لزيادة وتحسين أداء العامل ، ويؤثر التدريب على إنتاجية وإتجاهات العامل ناحية عمله ويمثل التدريب أهمية كبيرة للعمل فى ظل التغيرات الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية والحكومية التى تؤثر بدرجة كبيرة على

أهداف وإستراتيجيات أى منشأة صناعية ، ومن ناحية أخرى فإن هذه التغيرات يمكن أن تؤدى إلى تقادم المهارات التى تم تعلمها العامل من قبل ، أيضاً فإن التغيرات التنظيمية والتوسعات تزيد من حاجة العامل إلى التدريب

ويهدف التدريب إلى تحقيق أهداف أساسية تتمثل فى :

- مساعدة العاملين على أداء الأعمال والوظائف الحالية بأحسن مستوى ممكن
- تنمية العاملين للقيام بالأعمال والوظائف المستقبلية .

ويمكن أن تتحقق تلك الأهداف الأساسية من خلال العمل على تحقيق

مجموعة من الأهداف الفرعية والتى من بينها :

- تحسين المهارات والمعارف الفنية لأداء العمل .
- تحسين أنواع الإشراف على العمل .
- زيادة التعاون والتنسيق بين العمال .
- القضاء على شكوى العاملين بسبب عدم ملائمة العمل أو صعوبته .
- العمل على زيادة تقدير العامل لعمله والاهتمام به .
- إعداد العمال لشغل المراكز الراقية وذلك عن طريق ترفيتهم وتزويدهم بالخبرات الضرورية .

- توفير إضاءة جيدة وملائمة لطبيعة العمل الذى يقوم به العامل حتى تساعده على التركيز والانتباه وإستخدام قدراته البصرية بشكل إيجابى مما يحسن من مستوى أدائه .
- توفير درجة حرارة ملائمة وتهوية جيدة فى مكان العمل : مما يساعد العامل على تحقيق مستوى أداء أفضل .
- تحديد ساعات عمل ملائمة : بحيث لا يتعرض العامل للتعب والإجهاد الذى يقلل من مستوى أدائه .
- أن يكون لدى العامل صورة واضحة عن متطلبات عمله : وتدريبه على كيفية أداء تلك المتطلبات مما يحسن من مستوى أدائه .
- كذلك ترتيب الآلات بشكل سليم وتحديد وريادات عمل مرنة وتوفير إشراف سليم ومشاركة العامل فى صنع القرار : كل ذلك من شأنه أن يسهم فى تحسين مستوى أداء العامل .

٤ - الحاجة إلى الإكتشاف المبكر للأمراض المهنية :

إن العمل يحتاجون إلى نوع خاص من الرعاية يتمثل فى الكشف المبكر عن الأمراض المهنية وذلك لأن العمال فى المنشآت الصناعية يتعرضون إلى الضوضاء ودرجات الحرارة والرطوبة العالية وأبخرة لمواد كيميائية مختلفة وكذا الشوائب التى تصاحب بعض العمليات الصناعية ، مما يجعلهم عرضة للإصابة بالأمراض المهنية .

ورغم أن هذه الأمراض قد يبدو حدوثها أقل تكرار من أمراض معوقة هامة أخرى إلا أنها تصيب عدد كبير من الناس وهى فى الكثير من الحالات وخيمة ومعوقة ، ومع ذلك فهناك عاملاً يؤثران بشكل حاسم فى الوقاية من هذه الأمراض هما :

الأول : أن العوامل المسببة لهذه الأمراض يمكن تحديدها وقياستها ومكافحتها
الثانى : سهولة الوصول إلى القطاعات السكنية المعرضة للخطر مما يمكن من الإشراف عليها ومعالجتها .

بالإضافة إلى ذلك فهذه الأمراض فى البداية قابلة للسيطرة عليها إذا عولجت فوراً ولذلك فالكشف المبكر عن الأمراض ذو أهمية أساسية سواء بالنسبة للعامل أو المنشأة أو المجتمع .

ويحتاج العامل إذا كان من المحتمل تعرضه لخطر مهنى أن تهئ له سهولة الوصول لإشراف صحى ، وكذلك إشراف يوفر له المشورة عن التشغيل الملائم فى بيئة العمل وإختيار العمل الملائم من وجهة النظر الطبية ، كما يحتاج إلى إجراء كافة الفحوص فى بيئة العمل ويجب أن تكون هذه الفحوصات مجانية ، ويجب أن تصمم هذه الفحوص الصحية فى جميع المهن للتأكد أن العامل لأثق للعمل وأي إنحرافات فى الصحة يجب أن يكشف عنها مبكراً وأن تعالج بشكل ملائم ، ويعتبر التدخل الطبى فى صورة فحوصات صحية قبل التشغيل والفحوصات الصحية الدورية أمور أساسية فى الكشف المبكر عن الأمراض المهنية وفى علاجها .

المبحث الثانى

المشكلات الإجتماعية فى الأنساق الصناعية

ماهية المشكلات الإجتماعية :

المشكلات الإجتماعية هى نتيجة للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأنماط معينة من السلوك قد يكون بعضها مقبولا وقد يكون البعض الآخر منها غير مقبول ، فمثلاً قد تبدو جماعة معينة فى أحد التنظيمات الصناعية متعاونة فى تحقيق أهداف المنظمة ، فهى تعمل وتجتمع وتتألف وتتكون فيما بين أعضائها علاقات قد تتطرق إلى خارج التنظيم الصناعى ، وعند لحظة معينة أو فى موقف معين نجد أن هذه الجماعات تقف فى مواجهة إدارة المصنع فعلى سبيل المثال قد يتعرض أحد الأعضاء لضرر شخصى نتيجة

قرار إدارى بخفض المكافأة التي كانت يتقاضاها هذا العضو ، ونتيجة لهذا الموقف ينشأ صراع بين الجماعة والإدارة ، وقد يؤثر على كيفية العمل الإنتاجي في المنظمة الصناعية .

ويبدو جلياً في هذا المثال أن العلاقات بين الأفراد وأن كانت مقبولة وسلوكياتها مرغوبة تعاونية ، إلا أنها في موقف معين - قد تسبب مشكلة في صراعها مع الإدارة .

ومن المعروف أن أى بناء إجتماعى وثقافى يضم إناساً متوافقين معاً مع احتمال وجود إنحراف بين أناس آخرين ومن أمثلة ذلك أن يكون هناك أفراداً ملتزمون في إحدى عابر الإنتاج ، يؤدون عملهم بإتقان ويحافظون عليه ، وفي الوقت نفسه يعمل معهم زملاء مستهترون - وقد يكونون إجتماعيين ومرحيين ومحبوبين لا يريدون أن يعملوا أو غير منتجين وليس لديهم طموحات ، فينشأ صراع غير ظاهر في البداية بين هؤلاء الأفراد بالرغم من كونهم - إجتماعياً وثقافياً - في مستوى متقارب ومثل هذه الصراعات الخفية أو الظاهرة يمكن أن تسبب مشكلة ذات طابع إجتماعى تؤثر سلبياً في الكفاية الإنتاجية في التنظيم الصناعى .

وكل مجتمع أو بناء إجتماعى - مثل المصنع - يتألف من مستويات مختلفة من الناس مع أنهم متشابهون في الدخل والتعليم والخلفية الأخلاقية

والوظيفية ، ولهذا فهم يتعاملون مع المواقف أو المشكلات أو الظواهر المحيطة بهم ذاتها بطرق مختلفة ، حيث إنهم يدركونها بأساليب مختلفة فنتباين وفقاً لذلك ردود أفعالهم تجاهها .

فالمصنع وهو محط اهتمامنا يضم عاملين ذوى دخول مادية متشابهة ومستوى تعليمى متشابه إلا أنهم إجتماعياً مختلفون طبقاً للأطر المرجعية البيئية التى نشأوا فيها ولذا تختلف إستجاباتهم للمؤثرات المتباينة ، ومن أمثلة ذلك بعض النساء يعملن فى عنبر إنتاجى يوجد به رجال ، وفى هذه الحالة سنجد إختلافات بيئية فى طرق التعامل السلوكية اليومية بين هؤلاء

الرجال وزميلاتهم تتحدد وفقاً للتربية الأخلاقية والإجتماعية فى البيئة التى نشأوا فيها ، فتنفوت مستويات السلوك طبقاً لذلك تفاوتاً ملحوظاً بين الإحترام والخلج واللامبالاة والتطفل والإستهتار ، وقد تتطور إلى أن تبلغ حد القسوة الزائدة فى التعامل أو التشدد ، وقد تبلغ حد الإحجام الكلى عن التعامل ، وقد تكون فى مستوى السلوك المرغوب وهو التعاون والإلتزام ، وكل ذلك قد يؤدى إلى حدوث مظهر من مظاهر المشكلات الإجتماعية التى قد تؤثر على الكفاية الإنتاجية لهؤلاء العمال والعاملات .

أولاً : مفهوم المشكلة العمالية :

لفظ مشكلة يستخدمه العامة والخاصة ، وفى لغة القوانين يعنى قضية ، وفى علم الرياضيات مسألة ، وفى لغة البحث الإجتماعى فهو مشكلة ، وهو الإصطلاح الذى شاع إستخدامه بين الباحثين .

وتعرف المشكلة بأنها : موقف يتضمن صعوبة وقد ينجم هذا الموقف عن الظروف الإجتماعية التى يعيش فيها الفرد ويتطلب تجميع الجهود والوسائل لمواجهته وتحسينه ، **ويمكن تحديد المقصود بالمشكلة العمالية بأنها :** موقف أو مجموعة من لمواقف الصعبة التى تواجه العمال ، وينتج هذا الموقف من تفاعل العامل مع الظروف والأوضاع البيئية المحيطة به وتعجز قدراته وإمكانياته الذاتية أو المتاحة فى محيط البيئة عن مواجهة هذا الموقف ، مما يتطلب التدخل المهنى لمواجهته وإستعادة قدرات العامل على أدائه لأدواره الإجتماعية بكفاءة مما يسهم فى تحقيق التوافق الإجتماعى .

ثانياً : أهم المشكلات العمالية :

يواجه العمال العديد من المشكلات التى تختلف فى نوعيتها وحدتها من منشأة صناعية إلى أخرى تبعاً لطبيعة المتغيرات التى تؤثر على المنشأة والعاملين بها ذلك لأن المنشأة لا توجد فى الفراغ إنما هى جزء من نسق إجتماعى أكبر هو المجتمع ومن ثم فإن هناك مشكلات إجتماعية تتعرض لها المنشأة الصناعية منقولة إليها من المجتمع الأكبر ، مثل إنتشار الأمية فى المجتمع ووجودها فى المنشأة بدرجات متفاوتة ، كما أن هناك نتائج لبعض المشكلات قد تنتظر إليها كمشكلات فى حد ذاتها مثل التغيب عن العمل والذى قد يكون نتيجة لعدم إشباع حاجات العاملين وعدم إنتامهم وعدم رضائهم عن العمل .

وفيما يلى عرض لبعض المشكلات التى تواجه العمال :

١ - مشكلة التغيب عن العمل :

تعتبر مشكلة التغيب عن العمل من أخطر المشكلات التى تؤثر على أداء العامل وإنتاجيته مما يؤدى إلى ضعف الكفاية الإنتاجية وزيادة تكلفة العمل ويعوق التقدم الصناعى ويقصد بالتغيب عن العمل التخلف عن أداء العمل الذى يؤثر على الإنتاجية فى مجال العمل بدون إذن ، والتمارض ، ومحاولة الحصول على نوع من الأجازات بدون وجه حق ، والغياب نتيجة الإصابة .

وهناك العديد من الأسباب التى تؤدى إلى تغيب العامل عن عمله :

- ١ - عدم ملائمة القدرات الجسمية للعامل مع نوع العمل الذى يؤديه .
- ٢ - إصابة العامل بمرض او عجز فى القدرة الحركية أو الجسمية .
- ٣ - عدم ملائمة مهارات العامل مع متطلبات العمل مما يشعره بالفشل فيلجأ إلى كثرة الغياب .
- ٤ - مشكلات العامل فى بيئته الأسرية مثل الإضطرابات أو تفكك الأسرة ، كثرة عدد الأبناء ، قلة الدخل ، الخلافات الأسرية ، مما يؤثر على قدرات العامل النفسية ويتسبب فى تغيبه عن العمل .
- ٥ - سوء معاملة رءساء العمل أو إضطهادهم للعامل تجعله يلجأ للغياب عن العمل .
- ٦ - سوء العلاقة بالزملاء وكثرة الخلافات معهم .
- ٧ - مواعيد العمل المبكرة قد تؤدى إلى تأخر العامل أو تغيبه عن عدم توفر وسيلة نقل خاصة بالمصنع .

٨- أصدقاء السوء وانتشار أماكن اللهو الرخيص قد تجذب العامل وتجعله يتغيب عن عمله .

٩- بيئة العمل غير الملائمة والتي تزداد بها درجة الحرارة والضوضاء وتقل فيها التهوية والإضاءة تؤدي إلى هروب العامل من هذه البيئة وتغيبه عن العمل .

٣- مشكلة الإعياء المهني :

إن الإعياء المهني يعنى الإحساس بالغربة ، أى وجود مسافة سيكولوجية بين العامل وما يؤديه من أعمال ، وما يترتب على ذلك من عدم رضا العامل عن عمله بالإضافة إلى تعرض العامل للتوتر والقلق

وإذا كان التوافق المهني يعنى حالة من التلائم والإنسجام بين العامل وعمله يجعله راضياً عن عمله مرضياً عنه ، فإن الإعياء المهني يمثل عكس ذلك ، ويكون مؤثر سلبي على أداء العامل وذلك لمعاناته التوتر والقلق ويرتبط الإعياء المهني بنقص المهارات والتدريب ، وكذلك فقد التقدير المتوقع للأعمال سواء كان تقديراً مادياً أو معنوياً .

ومن أهم الأسباب التي تؤدي إلى مشكلة الإعياء المهني :

- شعور العامل بالغربة : أى أنه يشعر بأنه غريب داخل مكان العمل كنتيجة للمغالاة في تطبيق مبدأ التخصص وتقسيم العمل .

- **شعور العامل بعدم القوة :** نتيجة لفقد السيطرة على ظروف العمل ووسائله وذلك نتيجة للتوسع فى الإعتماد على الآلات حيث أصبحت الآلة هى المسيطرة وأصبح العامل هو عاملاً مساعداً لها فقط .
- **شعور العامل بعدم جدوى أو أهمية العمل الذى يقوم به :** أو عدم أهمية المهارات المكتسبة لديه وتحول العمل إلى أجزاء صغيرة روتينية بسيطة

- **شعور العامل بعدم الملكية :** فالعامل لا تربطه بالمصنع أى صورة من صور الملكية سواء الآلات أو المواد أو حتى ناتج العمل .
- وقد يأتى الإعياء المهنى نتيجة البناءات البيروقراطية وكذلك لتقسيم العمل المتزايدة فى التنظيمات الواسعة .
- وقد يؤدى الإعياء المهنى إلى شعور العامل بعدم الولاء والانتماء للمصنع وبالتالي عدم الإلتزام بأداء دوره ومهامه .

٤ - مشكلات العلاقات داخل مكان العمل :

إن الفرد يحقق ذاته بدرجة كبيرة من خلال تفاعله مع الآخرين وخاصة داخل مكان العمل ، والمصنع يجب أن يحقق وظيفتين :

الأولى : إقتصادية ، والثانية إجتماعية : وتتمثل فى تكوين العلاقات الطيبة بين العمال بعضهم البعض وبين المشرفين عليهم فى الإنتاج وبينهم وبين الإدارة فى جميع مستوياتها .

ولكن كثيراً ما يشكو العمال فى تعاملاتهم مع الرؤساء من :

- تعسف بعض الرؤساء بصورة يبدون فيها متصيديين للأخطاء أكثر منهم موجهين ومرشدين للعمل بالإضافة إلى الفهم غير الدقيق لمعنى التوجيه والإشراف ، فالإشراف غالباً ما يفهم على أنه سلطة رئاسية أكثر منها مسئولية إشرافية ، كما يقوم الرؤساء بتجاوز العمال وهم بصدد إتخاذ القرارات المختلفة والتي قد تكون مرتبطة بالعمال بشكل مباشر .
- تفضيل الرؤساء بعض العمال على حساب البعض الآخر وإنعكاس ذلك على بعض العمال ، حيث يشعرون بتمييز زملائهم عليهم مما يؤثر على أداء العامل .
- إتاحة بعض الرؤساء الفرصة لبعض العمال أن ينقلوا إليهم اخبار قد تكون غير صادقة عن زملائهم (الوشاية) وتأثر هؤلاء الرؤساء بما ينقل إليهم مما يدفع بهم إلى تكوين إتجاهات سلبية نحو العمال .
- عدم مساندة الرؤساء للعمال عند تعرضهم لبعض النتائج الناتجة عن ممارستهم للعمل عند تعاملهم مع عمال آخرين من هيئات أو وزارات أخرى يرتبطون بعلاقة عمل معها .
- طغيان العلاقات غير الرسمية مما يجعل حدود العلاقات غير واضحة ودقيقة وإنعكاس ذلك على العمل وكفاءة أداء العمال .

■ شعور بعض العمال أن رؤسائهم يفضلون زملائهم الآخرين لا لشيء إلا أنهم أعلى درجة فى التعليم مما يشعرون بإنخفاض تقدير الذات ويؤثر على أدائهم للعمل .

كذلك قد يشكو العمال من بعض المظاهر السلبية فى تعاملهم مع بعضهم البعض التى من بينها :

■ محاولة بعضهم التقرب من الرؤساء على حساب زملائهم .

■ عدم تعاون الزملاء مع بعضهم البعض .

■ تعالى الزملاء من الدرجة الأعلى من التعليم على زملائهم ذوى الدرجة الأقل وقد يأخذ تعالى أشكالاً أخرى بسبب نوعية العمل الأرقى أو درجة الثراء المادى .

■ نظرة بعض زملاء العمل إلى زميلاتهم على أنهم لا يرقين إلى مستوياتهم فى ما يؤدون من أعمال .

■ وهناك ظاهرتان أساسيتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله فى العمل داخل المصنع وهما : التعاون ، والتنافس .

فإذا لم يستخدم التنافس إستخداماً صحيحاً أدى إلى المنافسة الفردية التى تؤدى بدورها إفساد العلاقات الداخلية بين العمال وتبادل مظاهر العدوان

الناشئ عن الإحباط الذى حدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء فى عمل واحد .

أما عن علاقة العمال بالإدارة فقد تأخذ هذه العلاقة شكل سلبى نتيجة لما يلى :

- شعور العمال بإنخفاض مقدار المعلومات المتاحة واللازمة لأداء عملهم
- إنخفاض رضا العمال عن الأجور والمزايا الممنوحة لهم .
- إنخفاض شعور العمال بالأمان الوظيفى والناجم من النقص والعجز فى بعض مهاراته المطلوبة للعمال نتيجة التطور التكنولوجى السريع
- إنخفاض ولاء العمال للمصنع .
- إعتقاد العمال بعدم إستثمار المصنع لقدراتهم إستثماراً كاملاً .
- شعور العمال بعدم الوضوح فى طرق تقييم أدائهم .
- إختلاف ماهية وطبيعة الحاجات التى يتوقع العمال إشباعها من العمل مع الحاجة التى يتم إشباعها بالفعل .
- مطالبة العمال بمزيد من المشاركة فى إتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم

ثانياً : الإصابات :

تمثل الإصابات مشكلة ضخمة تواجه المسئولين فى المؤسسات الصناعية وغيرها أوجه النشاط المهنية المختلفة ، ويرجع ذلك إلى ضخامة الآثار الناتجة عنها سواء منها ما يصير الفرد الذى عدله له أو الأفراد والأشياء التى أصابتها من قرب أو نالها من بعد ، وهذه الإصابات تكلف

الصناعة والدولة خسائر ونفقات مادية ومعنوية ، فمن تكاليفها المباشرة الوقت الضائع من جراء الحادثة والوقت الذى تنفقه الإدارة فى البحث والتحقيق وما تتكبده من أموال لتعيين عمال جدد أو تدريبهم ولإصلاح ما تلف من الآلات والمواد ، هذا بالإضافة إلى ما تسببه الحادثة من تعطيل بعض العمال فى المصنع مما يؤثر على توزيع المنتجات ، والإحصائيات العالمية توضح آثار الإصابة سواء من عدد المصابين أو التكاليف .

ويقرر مكتب العمل الدولى أن إصابات العمل تفوق معدلات قتلى وجرحى الحرب العالمية الثانية ويشير Heinrich إلى التكاليف غير المباشر فى حوادث العمل والتي منها : إختيار أو تدريب عمال جدد بدلاً

من المصابين ، وأعداد التقارير اللازمة عن الحادثة وما يترتب على ذلك من دراسة وانتظار أوامر المسؤولين والخسارة الناجمة عن الوقت الضائع لرجال الإسعاف بالمستشفى ، والخسارة المترتبة على عطب الماكينات أو تلفها وتعطلها ، وتوقف الإنتاج وعدم الإلتزام بمعدلات الإنتاج ، وعن فقد جزء من الحوافز ، والخسارة الناتجة عن انخفاض المستوى المعيشى للعاملين وقلة الأرباح ، وكذلك الخسارة فى إستمرار أجر العامل المصاب بعد عودته مع ضعف كفاءته الإنتاجية ، والخسارة الناتجة عن وضع الروح المعنوية بين العمال والخسارة الناجمة عن التكاليف غير المباشرة كالأضاعة والتهوية والتدفئة والإيجار وما إلى ذلك ، وفى مصر نجد أن الإقتصاد المصرى يعانى خسارة سنوية نتيجة الإصابات بلغت نحو ٢٢,٥ مليون من الجنيهات وقد تم تقدير الخسارة على أساس أن عدد الإصابات بلغ ١٥٠ ألف إصابة سنوياً

عام ١٩٦٧ ، وأن قيمة التكلفة غير المباشرة للإصابة الواحدة سدس قيمة التكلفة للإصابة الواحدة عامة والخمسة أسداس الأخرى قيمة التكلفة المباشرة للإصابة الواحدة .

ثالثاً : الحوادث :

الحادثة بمعناها الواسع هي : كل ما يقع دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس وللأشياء ، أو ترتب عليها إصابة أحد العمال سميت حادثة ، وقد جرى العرف في قياس الأمن الصناعي على أن تقتصر الإصابات على تلك التي تقعد العامل المصاب عن العمل أكثر من يوم أو أكثر من نوبة العمل التي وقعت فيها الإصابة ،

ويقترن مفهوم الحوادث بمعنى الإصابات في بعض البحوث ، ولكن للحادث مدلولاً أوسع ، إذ ليس كل ما يقع من حوادث تنشأ عنه إصابة ، كما أن الحادث في حد ذاته قد يكون أبعد خطراً وأعمق أثراً على الإنتاج وأدواته رغم خلوه من الإصابات وقد عرف البعض الحادثة بأنها : كل توقف عن النظام الرتيب الطبيعي لسير العمل ، ومن هنا فإن الخلل البسيط في جهاز العمل حادث يستوجب إيقافه لإصلاح هذا الخلل ، وكل حادث إنما يقع بسبب يمكن توقعه ، ومن ثم يمكن تلافيه عن طريق أحكام الرقابة على أجهزة العمل ووسائل تأديته وعلى العمال وأساليبهم في أدائه ، وتستمد الحوادث أهميتها

من مصدرين :

أولهما : أن لكل حادث خسارة في الإنتاج .

وثانيهما : أن الحوادث هي السبب المباشر للإصابات المهنية ، فلا إصابة بغير حادث ، ومن هنا كانت مسئولية المنشأة عن منع الحوادث .

رابعاً : الصراع الصناعى :

أدى التقدم الصناعى إلى تغيرات واضحة فى العلاقات بين العمال والرؤساء المباشرين ، وكلما زادت عمليات الإنتاج تعقيداً إقتضى الأمر الإستعانة بفئات فنية للإشراف على العمال ، وكلما زاد التخصص إتسعت الفجوة بين الرؤساء والعمال وإنعدمت فرص الإتصال المباشر بين الإدارة والعمال ، ولا يزال الخبراء الفنيون يجعلون من عمليات الإنتاج الهدف الأول ولا ينظرون إلى العامل من حيث هو إنسان ويرى العمال دائماً فى

تصرفاتهم نوعاً من التعسف والإستبداد ومن ثمة يزداد التوتر بينهم وبين المشرفين عليهم من الرؤساء .

خامساً : البطالة :

تعتبر البطالة من آثار التوسع فى إستخدام الآلات والرغبة المستمرة فى تحسينها وإدخال التعديلات عليها .

وترجع البطالة إلى النمو السنوى المستمر فى حجم القوى العاملة وزيادة عدد الراغبين فى العمل ، فى الوقت الذى تقدمت فيه التكنولوجيا الحديثة وإزداد الإعتقاد على الآلات التى تعمل بأقل عدد من الأفراد مما أدى إلى قلة الطلب على الأيدى العاملة وبالتالي إزدياد البطالة .

سادساً : إشترك المرأة فى العمل :

ترتب على دخول المرأة ومشاركتها للرجل فى مجال العمل أن إحتدم التنافس بينهما ، وأعطى المرأة حرية شخصية ومنحها كياناً إضافياً مما أدى إلى تأخر سن الزواج ، وزيادة سلطة المرأة فى الأسرة التى لعبت فيها دوراً جديداً .

كما أن دخول المرأة مجال العمال أدى إلى تحديد النسل حتى لا يعوقها كثرة الأطفال من نشاطها خارج الأسرة .

ولكن أهم ما ترتب من آثار سيئة على خروج المرأة لميدان العمل ومزيد من ديمقراطية فى العمل من خلال مناقشتهم لأمر عملهم ومطالبتهم بالمعاملة العادلة فى جميع نواحي العمل .

٤ - مشكلة العمالة الزائدة الناجمة عن الخصخصة :

إن الخصخصة تعنى توسيع الملكية الخاصة ومنح القطاع الخاص دور متزايد داخل الإقتصاد ، ويتم ذلك من خلال قيام الدولة بتصفية القطاع العام(كلياً أو جزئياً) أو عن طريق عقود الإيجار ، ويتم ذلك بشكل تدريجى يشير إلى إنخفاض نصيب الدولة نسبياً وذلك بزيادة نصيب القطاع الخاص

كما يشير مفهوم الخصخصة إلى التخلص من الوحدات الخاسرة فى القطاع العام .

كذلك تعنى الخصخصة الرغبة فى التخلص من الإقتصاد الإشتراكى بل إعتبارها فلسفة إقتصادية وإجتماعية بدأت تنقل من العالم ، وذلك فى نظير التحول نحو إقتصاد السوق أى أنه رغبة فى التحرر الإقتصادى .

ولكن هناك بعض المشكلات التى تنجم عن تطبيق برنامج الخصخصة من أهمها مشكلة العمالة التى سيتم الإستغناء عنها نتيجة عمليات الخصخصة وتوسيع الملكية الخاصة ، وما تتطلبه هذه العمالة من تعديلات فى القوانين والتجهيزات للتصرف فى تلك العمالة .

وقد إقترح الصندوق الإجتماعى للتنمية برنامج تفصيلى للتعامل مع مشكلة العمالة الزائدة الناجمة من الخصخصة من خلال مجموعة من الحلول والأساليب البديلة تتمثل فى :

- تطبيق قاعدة عدم الإحلال للعمالة المتقاعدة إلا فى حالة وجود عجز فى التخصص ويتم الإلال من عمال المشروع نفسه .
- تشجيع التقاعد المبكر .
- التدريب وإعادة التدريب من أجل مساعدة العامل على إيجاد فرصة عمل مستقبلاً .

- تعويضات البطالة .
- إيجاد فرص عمل بديلة .
- المساعدة على إنشاء مشروعات خاصة صغيرة .

ولكن هذه الحلول تحتاج إلى وقت ، وقد لا يستفيد منها كل العمال المعرضين لهذه المشكلة وبالتالي فإن هؤلاء العمال يواجهون العديد من المشكلات بسبب فقدانهم لعملهم أو شعورهم بالتهديد بفقدان العمل ، منها مشكلات إقتصادية وأسرية بالإضافة إلى المشكلات النفسية الناتجة عن الإنقطاع عن العمل والإقامة بالمنزل بدون عمل أو البحث عن حمل جديد وما يحتاجه ذلك من مشكلات سوء التوافق ، كذلك قد يتجه بعض العمال إلى أماكن اللهو الرخيص مثل المقاهى أو دور السينما للتخلص مما يشعرون به من فراغ وما قد ينتج عن ذلك من مشكلات مثل التدخين أو الإدمان .

بالإضافة إلى ذلك فإن فقدان هؤلاء العمال لعملهم يزيد من حدة مشكلة البطالة وهى مشكلة إقتصادية وإجتماعية وسياسية كبيرة لأنها تعنى تعطيل جانب كبير من أهم عناصر الإنتاج فى بلد يحتاج إلى تفعيل كل عناصر الإنتاج التى يمتلكها .

دور الخدمة الإجتماعية فى مواجهة المشكلات الإجتماعية لعمال الصناعة:
تعتبر الخدمة الإجتماعية العمالية من أكثر المجالات ارتباطاً بالمتغيرات الإقتصادية والإجتماعية فى المجتمع ، حيث أن الخدمة الإجتماعية تعتبر أقرب المهن لتقديم الرعاية الإجتماعية وتساهم المهنة ومتخصصوها فى رصد هذه التغيرات ، وإيجاد السبل لإحداث تكيف بينها

وبين المتأثرين بها ، وتوصيل آراء واتجاهات المتأثرين بها إلى متخذي القرارات ، لصياغة القرارات المجتمعية التي تكون في صالح تلبية الاحتياجات ومواجهة المشكلات وكذلك الإشتراك في صياغة هذه القرارات والسعى إلى تنفيذها وتقييمها وإدخال التعديلات المناسبة عليها بما يتضمن فاعليتها .

والمهنة لها دور هام في رصد وتحليل كافة التغيرات الإقتصادية ذات الأبعاد الإجتماعية لبحث الآثار الناتجة عن هذه التغيرات وتدعيم دور المهنة في إحداث التغيرات الإجتماعية المرغوب فيها من خلال إيجاد أساليب عمل جديدة مناسبة للتعامل مع هذه الآثار .

وفي الوقت الحالي تعتبر أهم المتغيرات الإقتصادية التي أثرت على المجتمع بشكل عام وعلى العمال بشكل خاص ، هي الإتجاه نحو سياسة الخصخصة ، وذلك بانتقال مسؤولية الدولة أو جزء منها للقطاع الخاص وتدخل معايير السوق ، كالربح أو القدرة على الشراء في توزيع الخدمات والرغبة في تنمية وتقوية إقتصاديات السوق على حساب الدولة بما في ذلك تخفيض الإنفاق الحكومي على الخدمات الإجتماعية نتيجة لتخلي الدولة عن مسؤولياتها عن توفير الخدمات .

حيث تهدف السياسات لتحقيق التنمية لكي تتطلق إلى آفاق التنمية المتقدمة وإستناداً إلى أن الخدمة الإجتماعية كمهنة إنسانية تعمل على

مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية والقومية على إشباع إحتياجاتها ، وحل مشكلاتها ، وتحقيق أهدافها .

إذا لابد أن تنتهج الخدمة الإجتماعية منظوراً جديداً للتعامل مع هذه السياسات الجديدة من آثار قد تعوق عمليات التنمية الإجتماعية والإقتصادية وبالتالي أصبحت الخدمة الإجتماعية الآن تتجه إلى تحقيق أهداف تنموية فى المساهمة فى مواجهة المشكلات الإجتماعية والإرتقاء بمستوى الأفراد .

تفعيل ممارسة الخدمة الإجتماعية فى المجال العمالى فى ظل المتغيرات الحالية :

لا تستطيع مهنة الخدمة الإجتماعية أن تظل بمعزل عن هذه التطورات ، لذلك كان الإنسان هو المحور الذى تدور حوله الممارسة المهنية فهو الغاية ، ومعنى ذلك أن الإتجاه نحو العولمة وإنعكاساتها الإجتماعية هو محور اهتمام الإجتماعية فى الوقت الحاضر تأكيداً لأهمية البعد الإجتماعية .

ومهنة الخدمة الإجتماعية مؤهلة بحكم تاريخها الطويل وبحكم قاعدتها القيمية والمهارية لتحمل مسئولية قيادة الجهود المبذولة لمواجهة هذه التغيرات ، فالأخصائيون الإجتماعيون بطبيعة عملهم كمهنيين يملكون من القاعدة

العلمية المهارات الفنية ومن الخبرات المتراكمة ما يؤهلهم للقيام بدور رائد فى بلورة الظروف الإجتماعية الملائمة لمواجهة الموقف ، والعمل على حشد القوى المساندة تلك ، وإثارة الاهتمام بالقضايا والمشكلات المطروحة ، وبيان النتائج المترتبة عليها ، والعمل على إختيار البدائل الأكثر ملائمة لتلبية حاجات الفئات الإجتماعية المهمشة . وإيجاد البرامج المحققة لذلك .

ومن ثم فإن الأولويات التى ستكون على الخدمة الإجتماعية أن توليها اهتماماً خاصاً فى ضوء التحديات المعاصرة القيام بدور أساسى فى تنمية الموارد ، وإعداد الفئات المتضررة من التحولات التكنولوجية أو فى

تطبيق سياسة الخصخصة والقيام بدراسات العائد الإجتماعى ، مع إعطاء اهتمام خاص لقضايا العدالة الإجتماعية .

ولذلك نرى أن لمهنة الخدمة الإجتماعية دور هام فى هذه المرحلة من خلال تعاملها مع المشكلات الناتجة عن السياسات الإقتصادية والتى لها تأثير كبير على المجال العمالى ، وبذلك يتمثل دور مهنة الخدمة الإجتماعية فى :

١- قيام المهنة بدور فى بلورة السياسة الإجتماعية من خلال الجهود الإيجابية للمنظمات الثقافية والتعليمية والسياسية والإجتماعية للأخصائيين .

٢- العمل على ترشيد الخدمات النقابية وزيادة إستفادة العمال من تلك الخدمات من خلال عمل الأخصائى الإجتماعى العمالى .

- ٣- الاهتمام بإجراء البحوث المرتبطة بالآثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن التغيرات المجتمعية ، ومنها بحوث تحديد إحتياجات العمال ومشكلاتهم وتقويم فاعلية الخدمات المقدمة لهم ، وإتجاهات العمال نحو القضايا والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية .
- ٤- المشاركة فى صنع القرارات والقوانين الخاصة بالعمل من خلال توفير البيانات السليمة لمتخذى تلك القرارات حتى تكون أكثر فاعلية فى تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال وتجنب حدوث مضاعفات سلبية للعمال من تطبيق نظام الخصخصة .
- ٥- إتاحة الفرصة للعمال من خلال تنظيماتهم النقابية والعمالية فى إبداء آرائهم بل والمشاركة فى صنع القرارات ووضع التشريعات .
- ٦- التنظيم والمشاركة فى الندوات والمؤتمرات لشرح القوانين والتشريعات بهدف رفع الوعى العمالى بهذه المتغيرات لحماية العمال من الإستغلال وضياح حقوقهم .
- ٧- العمل على رفع كفاءة الأخصائيين الإجتماعيين على المستوى الأكاديمى أو النظرى والمستوى العملى من خلال تنمية المناهج الحالية من الأطر الفكرية التى لم تعد تتناسب مع متغيرات العصر ومسار السياسة المصرية فى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفى سياسة الخصخصة أو الإصلاح الإقتصادى ، الذى تعتمد على تشجيع الطاقات والقدرات الفردية والجماعية والمجتمعية على العمل والإنتاج بلا قيود إدارية أو سياسية لتنمية الإقتصاد

المصرى ، مما يستلزم وضع نظام للرعاية الإجتماعية للفئات التى تأثرت بهذه السياسات مسائراً للتغير فى السياسة الإقتصادية .

٨- العمل على توسيع مجالات الخدمات الإجتماعية المقدمة للعمال وذلك للتوافق وطبيعة المشكلات والتحديات الحالية التى يمرون بها والعمل على إشباع إحتياجاتهم كالخدمات الصحية والإجتماعية والإسكان والنقل ورفع المستوى الثقافى للعمال ، مما ينعكس أثره على زيادة الإنتاج وجودته ويعود بالفائدة على الإقتصاد القومى وعلى تقدم المجتمع .

٩- الاهتمام بالجانب الإجتماعى فى إطار السياسات الإقتصادية ووضعه فى الأولويات الهامة من خلال التأكيد على ضرورة وضع خطة زمنية لمواجهة مشكلة العمالة الزائدة والاهتمام بنشر المشروعات الصغيرة وتقديم التسهيلات اللازمة لمثل هذه المشروعات خاصة الكثيفة العمالة ، والتدريب التحويلى ، وبرامج ومشروعات الصندوق الإجتماعى للتنمية ، فبرامج الخصخصة فى مصر تمثل مرحلة إنتقالية تتطلب تشريعاً ملزماً ، لمنع الإحتكار ، وضمان جودة المنتج السلعى أو الخدمى ، وتحقيق العدالة الإجتماعية .

١٠- يجب على الأخصائيين من خلال ممارسة عملهم المهنى فى المجال العمالى ، وبالتعاون مع المؤسسات والجمعيات التطوعية الأخرى لإنشاء جمعية مثل جمعيات حماية المستهلك ، وزيادة فاعليتها

للمساهمة فى دعم سياسات الخصخصة ، والتخفيف من آثارها السلبية

.

١١- العمل على نشر الوعى وتوعية العاملين بخدمات الصندوق
الإجتماعية للتنمية والمستفيدين منه وأهدافه .

١٢- العمل على جعل خدمات الرعاية الإجتماعية ذات طابع إنتاجى مثل
مشروعات وخدمات الأسر المنتجة .

١٣- مساعدة العاملين الذين سوف يتم الإستغناء عنهم بتوجيههم للمؤسسات
المختلفة التى يمكن من خلالها تقديم الخدمات والمساعدات وتنمية
مهاراتهم ، وإعادة تأهيلهم وتوظيفهم .

١٤- العمل على زيادة فعالية الإتحادات والنقابات العمالية للمساهمة فى
دعم وتأمين حقوق العمال .

١٥- إجراء البحوث والدراسات لتقييم السياسة الجديدة فى كل مرحلة من
مراحلها لمساعدة متخذى القرارات لإتخاذ الإجراءات المناسبة لدعم
الجوانب الإيجابية لها والتصدى للعقبات والجوانب السلبية لتحقيق
الجانب لإنسانى ويساهم فى تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية .

١٦- تتطلب المتغيرات الإقتصادية الجديدة من مهنة الخدمة الإجتماعية
والمشاركين فى الرعاية الإجتماعية أن يتولوا قيادة الجهود الهادفة
لإيجاد أساليب جديدة للتطوير للمشاركة فى تحمل تبعات تقديم
الخدمات الإجتماعية للأفراد ولا تضم فقد المشاركين التقليديين فى تقديم
تلك الخدمات ، وإنما تضم شركاء جدد ، حيث يتم التوسع فى إشراك

المنظمات غير الحكومية ، ورجال الأعمال وشركات القطاع الخاص والنقابات العمالية وجمعيات حماية المستهلك ، والخدمة الإجتماعية مؤهلة بحكم تاريخها الطويل وبحكم قاعدتها المعرفية والقيمية والمهارية لتحمل مسؤولية الجهود المبذولة لمواجهة هذه القضايا .

١٧- من أهم الأولويات التى يجب أن تهتم مهنة الخدمة الإجتماعية اهتمام خاص فى ضوء التحديات المعاصرة ، القيام بدور أساسى فى تنمية الموارد البشرية .

١٨- الأخصائيون الإجتماعيون كمهنيين يملكون من القاعدة العلمية والمهارات الفنية ما يؤهلهم للقيام بدور رائد فى بلورة السياسات الإجتماعية الملائمة لمواجهة الموقف وإثارة الاهتمام بالقضايا والمشكلات المطروحة ، وبيان النتائج المترتبة عليها والمساعدة فى إختيار البدائل الأكثر ملائمة لتلبية حاجات الفئات الإجتماعية المتضررة ، وتصميم البرامج المحققة لذلك .

١٩- يجب على مهنة الخدمة الإجتماعية تجاوز المداخل والصياغات العلاجية التقليدية ، والتحول إلى النماذج التنموية الجديدة للممارسة والتى تعطى اهتمام خاصاً للتنمية الإقتصادية .

مراجع الفصل الأول

- ١- إبراهيم بيومى مرعى ، ملاك أحمد الرشيدى : الخدمة الإجتماعية فى المجالات الصناعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٨٧م
- ٢- إعتقاد محمد علام : علم الإجتماع الصناعى ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٩٨ .
- ٣- محمد سيد فهمى ، عبدالمحيى محمود حسن : الخدمة الإجتماعية فى المجال العملى ، الإسكندرية ، دار الوفاء ، ١٩٩٤م .
- ٤- محمد عويس : العمل الإجتماعية فى التنظيمات الصناعية ، القاهرة ، دار النهضة المصرية ، ١٩٩٤م .

- ٥- محمد نجيب توفيق : الخدمة الإجتماعية العمالية ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٨٦ م .
- ٦- عبدالمحيى محمود حسن : الخدمة الإجتماعية فى المجال العمالى ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٤ م .
- ٧- عبدالمحيى محمود حسن : الخدمة الإجتماعية ومجالات الممارسة المهنية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٢ م .
- ٨- نظيمة أحمد محمود وآخرون : الخدمة الإجتماعية فى المجال العمالى ومجال حماية البيئة ، سلسلة مجالات الخدمة الإجتماعية ، القاهرة ، دار المهدى للطباعة ، د.ت.

الفصل

الثالث

الفصل الثالث

الخدمات الإجتماعية فى التنظيمات الصناعية

- أهداف الخدمات الإجتماعية العمالية
- نماذج لأهم الخدمات الإجتماعية فى المصنع
- دور الخدمة الإجتماعية فى توفير الرعاية الصحية للعمال
- الخدمات الإجتماعية لبعض الفئات الخاصة

الخدمات الإجتماعية فى التنظيمات العمالية :

إذا كانت الممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية تسعى من خلال عملها فى التنظيمات الصناعية إلى مساعدتها على تحقيق أهدافها فإن ذلك يرتبط بعدة عوامل داخلية وأخرى خارجية ، هذا بجانب التأكيد على توفير الخدمات الإجتماعية للعمال التى تطورت بدورها من حيث نوعيتها أو من حيث الإلتزام بها وسنحاول فى هذا الجزء إستعراض مفهوم ومبادئ الخدمات الإجتماعية العمالية .

وتعرف منظمة العمل الدولية الخدمات الإجتماعية العمالية بأنها " المنشآت والتجهيزات والأنشطة المختلفة التى تنشأ للعمال الذين يعملون بأحدى المنشآت أو بفرع من فروع النشاط الإقتصادى أو بمنطقة صناعية بهدف تحسين ظروف البيئة ، بهدف إزالة أسباب التوتر وإتاحة الفرص المناسبة للعمال وأسرهم من كافة النواحي ، وشغل أوقات الفراغ .

وبذلك تهتم الخدمات الإجتماعية العمالية بالعمل على رفع مستوى العمال الصحى والإجتماعى والثقافى مع تهيئة الجو المناسب لخلق التكيف اللازم بين العامل وبيئته التى يعمل فيها ، تكيفاً يؤدي إلى أقصى ما يكون من الرضا والكفاية لكل من العامل وصاحب العمل ، بل وللمجتمع الذى ينتمى إليه كل منهما .

وتشير الخدمات الإجتماعية إلى نواحي النشاط التى لا ينتج سلعاً مادية ولكنها توجه الى الجماعات العمالية لإشباع حاجات أفرادها المادية

والمعنوبة ، وقد يقوم بهذه الخدمات أخصائون من مختلف التخصصات ، وقد يتعامل معهم الأخصائي الإجتماعى بما يؤدى إلى تقديم هذه الخدمات طبقاً لحاجات العاملين وحصولهم على الفائدة القصوى منها .

أهداف الخدمات الإجتماعية العمالية :

حدد المؤتمر الدولى الثامن للخدمات الإجتماعية عام ١٩٥٦ الذى عقد فى ميونخ أهداف الخدمة الإجتماعية فى المنشآت الصناعية فيما يلى:

- ١- مساعدة العمال فى مواجهة الصعوبات النفسية والمادية الخاصة بهم وبأسرهم.
- ٢- المساهمة فى تحسين العلاقات بين العاملين فى المنشأة .
- ٣- معاونة العمال على التكيف مع أحوال العمل بالمنشأة .
- ٤- معالجة المشاكل المترتبة على إستخدام النساء والأحداث والعمال .
- ٥- المشاركة فى تحمل المسئولية عن ظروف العمل ، والعمل على التحسين المستمر لهذه الظروف .
- ٦- توفير مختلف الخدمات الإجتماعية للعاملين والإشراف عليها كالتغذية والإنتقالات والترويج ... إلخ .

الآراء التى تعارض الأخذ بالخدمات الإجتماعية للعمال :
وتظهر آراء تعارض تقديم لخدمات الإجتماعية لقطاعات العمال فى المنشآت الصناعية وذلك للأسباب الآتية :

- ١- تتطوى الخدمات الإجتماعية العمالية على بذخ لا داعى له ، وأنها تنتهى بإفساد العمال وتعويدهم على قبول الإحسان .
- ٢- تتطوى على رشوة مقنعة للعمال وعلى صرف نظرهم عن مطالبهم بشأن شروط العمل ، فضلاً عن أن الإعلان عنها ينطوى على مجرد دعاية للمنشأة تخرج منها بصفة رابحة.
- ٣- ترفع من تكلفة الإنتاج مما يعود بالضرر على المستهلك ، كما تضع المنشأة فى موقف سئ فى مجال منافسة المنشآت الأخرى المماثلة التى لا تقدم هذه الخدمات .
- ٤- تشير كثير من المشاكل بسبب إختلاف طباع الأفراد وتتوع ميولهم كالشكوى من عدم جودة الأغذية التى تقدم أو المنازعات التى تحدث بين العاملين المتجاورين فى السكن ... إلخ .
- ٥- إنها تتدخل فى الحياة الشخصية والعائلية للعامل فيما يتعلق بالخدمات المتصلة بتغذيته وسكنه وإستثمار وقته ... إلخ ، مما يؤثر على حريته الشخصية .

وعلى الرغم من هذه الإعتراضات فأنها تمثل بعض وجهات النظر فى تقديم مثل هذه الخدمات ومن وجهة نظرنا أن هذه الخدمات التى تقدم للعمال فى المنشآت الصناعية وخارجها إنما تهدف إلى مواجهة الإحتياجات والمشكلات التى تواجه العمال والتى تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الإنتاج فتقديمها يساعد على إزالة بعض التوترات والمشكلات التى قد تواجه العمال وأسرهـم وبالتالي تؤثر على الإنتاج .

نماذج لأهم الخدمات الإجتماعية فى المصنع :

أولت هيئة العمل الدولية للرعاية الإجتماعية عناية كافية التى يجب أن تقدم للعمال من خلال خدمات إجتماعية ومن أهمها :
أولاً : الخدمات المادية :

(١) الخدمة الصحية :

ولأهمية الجوانب الصحية للعمال اهتمت المنشآت الصناعية بهذه الجوانب ، وذلك لأن صحة العمال تتأثر بظروف العمل المختلفة وهى تتكون من مجموع الأحوال الطبيعية والمادية والتى يمكن أن تحيط بالعمل فى مكان العمل ، وتنقسم مخاطر العمل إلى الأنواع الآتية :

١- **المخاطر الميكانيكية :** وهى ما ينشأ عن الإصطدام أو الإتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب كمخاطر المباني والإنشاءات ، ومخاطر الأجهزة والآلات ، ومخاطر وسائل الإنتقال ويدخل فى ذلك مخاطر الإنهيار .

٢- **المخاطر الطبيعية :** وهى كل ما يؤثر على سلامة وصحة العامل نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعى كالحرار أو الرطوبة كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الكهرباء أو الإضاءة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطر من نقص الضغط الجوى الذى يعمل على مخاطر الانفجار .

٣- المخاطر الكيميائية : وهى تحدث من تأثير مواد كيميائية مستعملة أو تتسرب إلى جو العمل كالغازات أو الأبخرة أو الأتربة ومت يوجد فى بيئة العمل ويدخل فى ذلك مخاطر الحريق .

دور الخدمة الإجتماعية فى توفير الرعاية الصحية للعمال :

وتتم الرعاية الصحية للعمال من خلال توفير العناصر الآتية :

- ١- الإجراءات الصحية والكشف الطبى على العمال والكشف الدورى للتأكد من سلامتهم من الأمراض .
- ٢- العناية بأحوال العمل الصحية مثل إتساع مكن العمل ووجوب توفير الضوء والتهوية الكافية .
- ٣- توفير أماكن للغسيل والتنظيف : فمن الواجب توفير مورد نقى فى جميع الأماكن التى يشتغل فيها عشرة عمال فأكثر .
- ٤- توفير مكان للراحة وخلع الملابس : فى المصانع الكبيرة .
- ٥- توفير مساكن للعمال حتى لا تؤثر هذه المشكلة على عملهم وإنتاجهم
- ٦- ملابس للعمال وخاصة التى تكون مصدر خطر للعمال كالصناعات الكيماوية أو التى تستخدم بعض الإشعاعات .
- ٧- توفير أدوات العمل فى الأماكن المناسبة حتى لا تؤثر على راحة العامل أثناء تأدية عمله (مثال ذلك أن يعمل العامل على ماكينة منخفضة على مستوى وقوفه أو جلوسه مثلاً) .
- ٨- علاج الأسر : وكثير ما يتسع نطاق الخدمة الطبية ليشمل أفراد أسرة العامل وقد يتيح علاج لأسرة العامل نشر الوعى الصحى فى أسر العمال ، كما يتيح لهم فرصة الإتصال بهذه الأسر وتوطين الصلة

بينهما ، كما أن المستوصفات يمكن أن تسهم بنصيب وافر فى مشروعات تنظيم الأسرة .

(٢) خدمة إسكان العاملين :

إن توفير المسكن الملائم للعمال يعنى من وجهة النظر الإنسانية إحترام العامل وإحترام آدميته وتوفير المكان المناسب له ولأسرته ، ولذا إلزم القانون أصحاب العمل فى المناطق النائية والبعيدة عن العمران بتوفير المسكن المناسب للعمال وتحديد الموصفات الصحية وهذه المساكن فى المناطق الصناعية يجب أن يسبق ذلك بحث إجتماعى للعاملين للوقوف على إحتياجاتهم وأذواقهم فى السكن الرغيبين فيه .

وتوفير إسكان العاملين لا يقتصر على تسليم العمال المساكن بل يجب أن يكون التخطيط العمرانى للمدينة السكنية شاملاً للمدارس ودور الحضانة والجمعيات الإستهلاكية ، والوحدة الصحية ، والصيدلية ، وتوفير المواصلات التى تقوم بالربط بين المدينة السكنية والمدن المجاورة .

ولقد زاد اهتمام الدولة بتوفير المسكن المناسب للعمال فسهلت لهم ذلك عن طريق إعطاء التسهيلات فى الحصول على أرض لإقامة مثل هذه المساكن وكذلك تقديم القروض ذات الفوائد الصغيرة لإقامة هذه المشروعات .

(٣) خدمات النقل والمواصلات :

تعتبر خدمات النقل والمواصلات من أهم الخدمات التي تقدم للعاملين في اوجه النشاط الإقتصادي ومشكلة المواصلات بالنسبة للعمال لها أثرها الخطيرة سواء من ناحية الجهد الذي يبذله أو من ناحية النفقات التي يتكبدها ويكون لها تأثيراً على ميزانية الأسرة .

وقد نصت المادة ١٣٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وقد جاء هذا النص لعلاج شكاوى العمال الذين يعانون من بعد المنشآت الصناعية مع عدم توفير وسائل المواصلات الأمر الذي يؤدي إلى زيادة النفقات على المواصلات العامة من جانب ، وقلقهم النفسي بسبب عدم إنتظام هذه المواصلات من جانب آخر .

وفي إطار ما تقدم تقوم المنشآت الصناعية بتوفير وسائل المواصلات ، وفي حالة تعذر ذلك يساعد الأخصائي الإجتماعي الإدارة على مواجهة هذه المشكلات بالطرق الآتية :

- ١ - مساعدتهم على إستخدام الدراجات لإنتقالهم والحصول عليها من الشركة أو المصنع وتقسيط ثمنها على أقساط شهرية معتدلة .
- ٢ - مساعدة العمال الذين يستخدمون وسائل النقل العام على إخراج إشتراكات ربع سنوية أو نصف سنوية .

٣- إحاطة العاملين بالمنشأة الصناعية بمواعيد القطارات والإتوبيسات حتى تتسنى لهم تنظيم مواعيدهم حيث لا يؤثر على إنتظام العمل .

٤- الإتصال بهيئة النقل العام لترتيب وسائل كافية فى المتناول عن طريق النقل العام ، أو ترتيب وسائل أخرى لمقابلة إحتياجات عمال

الورديات فى فترات النهار والليل التى تكون خلالها وسائل النقل العام غير كافية ، أو لا يمكن إستعمالها عملياً أو غير موجودة .

(٤) خدمات التغذية :

تتخذ الخدمات الخاصة بالتغذية والتى تنظم فى المنشآت أو بالقرب منها أشكالاً عديدة ، وأكثر هذه الأشكال هو الذى يتضمن تنظيم مطاعم بالمنشآت أو بالقرب منها ، بحيث يمكن للعمال أن يتناولوا فيها وجبات ساخنة بأسعار معقولة .

وتشمل الخدمات الغذائية على كافة العناصر ، وتدعيم العادات الغذائية السليمة والعمل على توعية العمال وأسرهـم وخلق تقاليد وأذواق جديدة فى الوجبات تهدف إلى رفع المستوى الغذائى مع خفض تكاليفها .

وتشمل التغذية على الوجبات الثلاثة : أو وجبة واحدة رئيسية أو مجرد كوب لبن أو عدس ساخن أو كوب شاي باللبن .

وتقدم هذه الوجبات طبقاً للقانون فى الاماكن النائية أو بعض المحافظات الواردة فى القرار الوزاري رقم ١٤٥ لسنة ١٩٥٩ ، ويحدد القرار

١٤٦ لسنة ١٩٥٩ نظام تقديم ومحتويات الوجبات ، وقيمة مساهمة العامل في ثمنها بحيث لا يتغذي ثلث التكلفة .

ويقوم بالإشراف علي المطعم والوجبات لجنة في المصنع بحيث يشترك فيها مندوبون على العمال ، وتختص اللجنة بوضع قوائم الطعام والإشراف على إستلام كمياته ونوعياته .

ويصاحب الخدمات دائماً برنامج تثقيفي للعمال وأسرههم ، بحيث يستطيع أن يقوم الأخصائي الإجتماعي بتقديم مجموعة من الموضوعات التي يربط إرتباطاً وثيقاً بالعمال وإحتياجاتهم ومشكلاتهم .

كما يراعى تقديم وجبات خاصة للمرضى والأحداث والنساء دون تحميلهم نفقات إضافية ، ويوضع في المطعم صندوق للشكاوى لمعرفة مشاكل وآراء العمال في الخدمات المقدمة إليهم من جانب ، بجانب الوقوف على مقترحاتهم تجاهها حتى يتسنى لهم الإستمرار والدافعية في العمل والإنتاج .

(٥) الخدمات التعليمية والتثقيفية :

وللخدمة الإجتماعية دور هام في تعليم العمال وتثقيفهم مع تزويدهم بالمعارف الأساسية والمعلومات المرتبطة بما يدور في مجتمعه الصغير (مجتمع المصنع) ومجتمعه الكبير وطنه ، وأهم مصادر هذا التعليم والتثقيف ما يلي :

- ١ - المحاضرات والندوات والمناظرات لتزويد العاملين بالمعارف والحقائق التى تتعلق بالعمل والإنتاج والمشاكل التى تصادفهم وكيفية التغلب عليها .
- ٢ - الإذاعة المحلية للمصنع وذلك لتقديم المعلومة والموضوع الهام ونشر الثقافة ، هذا بجانب الموسيقى الخفيفة .
- ٣ - المكتبة وتهدف إلى تزويد العاملين بالمهارات الفنية التى ترفع بمستواهم الفنى علاوة على توفير الأذهان على الموضوعات التى تتصل بحياتهم وحياة مجتمعهم .
- ٤ - الفصول الدراسية : وتتمثل فى فتح فصول الدراسة الإعدادية والثانوية لإتاحة الفرصة للعاملين على النهوض بمستواهم التعليمى .
- ٥ - الهوايات وتهدف إلى معاونة العاملين إلى ترقية مشاعرهم وشغل أوقات فراغهم بصورة مثمرة .
- ٦ - المنشورات والطبوعات وذلك لإعلام الجماهير الخارجية بهدف المنشأة ودورها فى الإنتاج والمساهمة فى التنمية .

ويظهر دور الخدمة الإجتماعية هنا فى تهيئة المناخ المناسب لإستفادة العاملين من فرص التعليم والتثقيف ، هذا بجانب مساعدة اللجان المشرفة على هذه الخدمة وتزويدها بالخبرات والمنابع الأساسية للحصول على المادة المناسبة للعمال من جانب ، وأن تقدم فى الوقت المناسب لهم لكى تحقق الإستفادة منها ، والوقوف بشكل دائم على ما تحققه هذه الخدمات من زيادة للوعى لدى العمال ، وهذا لن يتأتى إلا بالأساليب العلمية والدراسات والبحوث العلمية .

(٦) خدمات دور الحضانة :

كان من نتيجة خروج المرأة للعمل إلى جانب التوسع فى برامج التصنيع وما ترتب عليه فى ندرة الإيدى العاملة فى محيط خدمة المنازل ، وعدم وجود من يتكفل برعاية الأطفال من أفراد الأسرة أن زادت الحاجة إلى إنشاء دور حضانة فى المصنع .

ويمكن إستعراض أهم الآثار المترتبة على توفير دور حضانة فى المنشأة الصناعية للأمهات العاملات وللطفولة فيما يلى :

١- إيجاد حالة من الإستقرار والإطمئنان بين العاملات ، فلا تضطر العاملة بعد ذلك للتضحية بعملها وتحتفظ بدخلها الذى تسهم به فى حياة الأسرة .

٢- توفير وسائل التربية السليمة وحماية النشئ الجديد من أبناء العاملات من الإنحراف .

٣- إشباع حاجات الطفل والمحافظة عليه ووقايته من الأمراض .

وقد ألزم القرار أن يكون البناء الذى يتخذ مقراً للدار صالحاً لتأدية الهدف منه ، بجانب أن يتوفر فيه التهوية الكافية ، وأن تؤثث الدار وتجهز بشكل ملائم وعلى الأخص بإعداد فراض كامل لكل طفل وأن يوفر الأثاث واللعب الكافية ، وتوفير ملابس نظيفة للأطفال للتأكد من سلامتهم ونموهم الطبيعى .

ويمكن للأخصائي الإجتماعى أن يلعب دوراً مهنيّاً وذلك بتقديم المعارف والمعلومات المرتبطة بأساليب الرعاية الصحية وأساليب التنشئة الإجتماعية للأمهات من خلال مجموعة من اللقاءات والندوات لمجموعة من المتخصصون فى الطب والتغذية ... إلخ حتى يمكن للأمهات التعرف على العادات والبرامج الصحية المفيدة لطفلها وحمايته من الأمراض .

(٧) خدمات للإستفادة من الأجازات السنوية :

حتى يستطيع العامل المحافظة على صحته وقوته والتمتع بفترة من الراحة بعدها يستمر فى عمله لمدة سنة بأكملها ، يسعى أن يحصل على أجازة سنوية ملائمة ومن وجهة النظر الصحية تعتبر الأجازة التى تستغرق أسبوعين هى الحد الأدنى الملائم .

وعموماً يستطيع العامل الإستفادة من أجازته السنوية إذا إستطاع أن يحدث تغييراً فى بيئته ، ولذلك يسعى ألا يكون الأجر الذى يحصل عليه خلال الأجازة أقل من أجره العادى ، وفى بعض المجتمعات يمنح العامل أجراً إضافياً خلال أجازته حتى يستطيع السفر هو وأسرته ، وفى الدول المتقدمة ، وكذلك فى بعض الدول النامية تنظم البرامج الترويحية وتعتبر وسائل الإنتقال التى تسمح للعامل وأسرته بقضاء الأجازة السنوية بأحد المصايف والمعسكرات الشاطئية .

(٨) خدمات الجمعيات الإستهلاكية :

يميل العمال فى بعض الصناعات إلى تكوين جمعيات إستهلاكية لتوفير الحاجات الضرورية اللازمة للمعيشة ، وينبغى أن تعمل هذه الجمعيات على حماية أجر العامل بحيث توفر له السلع بأسعار عادلة بعيدة عن الإستغلال ، كما أنها لا تعمل بغرض الربح ، بل لمصلحة العمال أنفسهم .

وتظهر قيمة هذه الجمعيات فى إنها تحافظ على ثبات الأسعار فى المجتمع الذى يقع فيه المصنع ، خاصة فى الأوقات التى تظهر فيها الأزمات التموينية وهذه الجمعيات التى يبدأ المصنع فى إنشائها تتحول إلى جمعيات تعاونية إستهلاكية يشرف العمال على إدراتها وتنظيم نشاطها ، وينبغى أن يقوم أصحاب العمل بتشجيع مثل هذه الجمعيات وتعزيزها بالقروض التأسيسية أو المنح التى يمكنها الوقوف على أقدامها .

الخدمات الإجتماعية لبعض الفئات الخاصة :

وقد خصص هذا الفصل لعرض الفئات الخاصة التى تعنى بها الخدمة الإجتماعية فى المجال الصناعى ، وهم العمال الجدد والأحداث ، والنساء العاملات ، والعمال المسنين ، وأخيراً العمال المعوقين .

إذن فأن هذه الفئات من العاملين تستدعى ظروفهم الصحية والنفسية تقديم رعاية إجتماعية خاصة بهم .

وسنتحدث فيما يلى على الظروف التى تحيط بكل من هذه الفئات
والرعاية الواجب تقديمها لكل منها :

(١) العمال الجدد :

الترحيب بالعمال الجدد :

من الواجب الترحيب بمقدام العامل الجديد بإعتباره عضواً من أعضاء
الجماعة الإنسانية التى تتكون منها المنشأة ، ولليوم الأول فى حياة المستخدم
الوظيفية ذكرى لا تنسى بسهولة .

إشعار العامل الجديد بأن (البيت بيته) يساعد كثيراً على إندماجه
وتعاونيه وإقباله على التدريب والعمل المخصص له .

وظيفة برنامج التعريف :

ويمكن تلخيص وظيفة برنامج التعريف فى النقاط التالية :

- ١- إشعار العامل بأنه حقيقته عضو فى أسرة المنشأة .
- ٢- تلقينه ما يجب معرفته عن المنشأة .
- ٣- إحاطة العامل بحقوقه .
- ٤- إحاطة العامل بوسائل الأمن الصناعى .
- ٥- إحاطة العامل بحقوقه .
- ٦- إحاطة العامل بمسئوليته وتقديره لها .
- ٧- جعل العامل يهتم الاهتمام الواجب بعمله .

مناهج التعريف :

يمكن تقسيم مناهج التعريف إلى ثلاثة مراحل رئيسية هى :

١ - برامج التعريف الأولية :

وتعدها إدارة الأفراد لتعريف العاملين بها عند تقديمهم لعملهم فى بداية عهدهم بالمنشأة ، وتنتشر الجزء الأكبر منها فى كتيب خاص ، تعرف عادة بدليل المستخدمين .

٢ - برامج التعريف أثناء العمل :

يتلقى العامل الجديد هذه البرامج داخل الإدارة أو القسم الذى يلحق به ، والعادة أن يتولى الرئيس المشرف تنفيذ هذه البرامج بنفسه أو يعهد بها إلى أحد أعوانه ، وعليه أن يثبت من إستيعاب العامل الجديد للمعلومات الضرورية والإلمام بنواحى العمل ليتمكن من أدائه على أكمل وجه .

٣ - مقابلة التتبع :

تتم هذه المقابلة بعد بضعة أسابيع من إلحاق العامل الجديد بالمنشأة ويجريها مندوب من إدارة الأفراد ، أو إدارة التدريب ، أو رئيس الإدارة التى يتبعها العامل .

(٢) الأحداث :

ويرجع اهتمام الدولة بالأحداث إلى أن أطفال اليوم هم رجال المستقبل ، ولما كان تشغيل الأحداث فى سن مبكرة أو فى أعمال شاقة يعوق نموهم الجسمانى ، ويحول بينهم وبين أخذ قسط من التعليم ، فإنه يصبح أوجب واجبات الدولة أن تتدخل لتمنع هذا التخريب فى كيان المجتمع .

مظاهر الرعاية الإجتماعية الموجهة للأحداث :

أ- لم يتدخل المشرع لتنظيم تشغيل الأحداث فى مصر إلا فى يوليو سنة ١٩٠٩ بالقانون رقم ١٤ ، وجاء تدخله مقصوراً على مصانع حلج القطن وكبسّه .

ثم حدثت أثناء بدء تطور الصناعة فى مصر بعد الحرب العالمية الأولى مما حدث فى الدول الغربية من إساءة إستخدام الأحداث فحل محل القانون رقم ١٤ سنة ١٩٠٩ القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٢ وكان قاصراً

على تشغيل الأحداث فى الصناعة ، وقد إستمر هذا القانون قرابة ربع قرن لم يتغير إلى أن صدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥١ فوضع تنظيمًا حديثاً لتشغيل الأحداث ، وعم هذا التنظيم بحيث لم يقتصر على تشغيله فى الصناعة فقط بل إمتد إلى غيرها من أنواع النشاط العملى تمشياً مع الإتفاقات الدولية التى قررت حماية الأحداث ليس فى الصناعة فحسب بل فى جميع الأنشطة غير الصناعية .

ب- يستثنى من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث من يعملون فى الزراعة فقط لعدم خطورة هذه الأعمال ، والمشتغلين فى المصانع المنزلية التى لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة ، لأن الصفة العائلية لهذه المصانع كفّل راحة الحدث وعدم إرهابه .

دور الخدمة الإجتماعية نحو تشغيل الأحداث :

يتلخص دور الأخصائى الإجتماعى فيما يتصل بتشغيل الأحداث فيما يلى :

- ١- يتأكد من أن الأعمال التى يعهد بها إلى الأحداث لا تضر بصحتهم أو تعرضهم للإصابات ، أو تؤثر على أخلاقهم .

- ٢- يتأكد من عدم قيامهم بأعمال لا تفيد فى تعليم مهنة ملائمة ويعنى بحصولهم على التدريب الملائم وإستكمال تعليمهم .
- ٣- يراعى عدم تشغيلهم بأجر على أساس الإنتاج (بالقطعة) .
- ٤- يعمل على عدم تشغيلهم ساعات إضافية .
- ٥- ينظم لهم برامج ترويجية تنقيفية مناسبة .

(٣) النساء العاملات :

فلقد كان نمو الصناعة واتجاه كثير من البلاد إليها لإستغلال مواردها الخام ، عاملين من أهم العوامل التى فتحت الباب على مسرعية أمام المرأة لتعمل فى شتى الميادين وعلى جميع المستويات .

وبالتدريج أصبحت المرأة تقف جنباً إلى جنب مع الرجل لتؤدى نفس العمل ، وإنهارت الفواصل التى كانت تحدد أعمالاً معينة للنساء تختلف عن تلك الأعمال التى يؤديها الرجل والتى ظهرت بشكل واضح فى الأيام الأولى لتشغيل المرأة حيث أظهر أصحاب الأعمال اهتماماً شديداً لإعتقاتهم بأن المرأة هى الجنس الأضعف ، وأن مكانها الطبيعى هو البيت .

وفى السنوات الأخيرة إزدادت نسبة النساء العاملات المتزوجات فى كثير من البلاد بسرعة كبيرة ، وهناك أسباب عديدة تكمن وراء هذه الزيادة ، فالحاجة الإقتصادية بالنسبة للجماعة أو الأسرة ، ونقص القوى العاملة ، والظروف الإجتماعية كلها أدت إلى زيادة عدد العاملات المتزوجات .

هذا وتسرى الأحكام الخاصة بتشغيل النساء الواردة بقانون العمل على جميع الإناث المشتغلات فيما عدا العاملات فى الزراعة ، والعاملات اللاتى يشغلن فى المصانع المنزلية التى لا تعمل فيها سوى أعضاء العائلة

مظاهر الرعاية الإجتماعية الموجهة للنساء العاملات :
تتلخص الرعاية الإجتماعية التى يجب توفيرها للنساء العاملات فيما يلى :

- أ- ضمان تمتع الأم بالراحة قبل الوضع وبعده .
- ب- تمكينها من إرضاع طفلها والعناية به ، وتهيئة دور الحضانة بالمنشأة أو الإتفاق مع أقرب دار للحضانة وأن يعهد إليها بحضانة أطفال العاملات .
- ج- عدم إنهاك قواها فى أعمال شاقة مضنية وعدم تشغيلها فى أعمال ضارة بالصحة .

(٤) الرعاية الإجتماعية للمسنين والمعوقين :

- حيث أولت المنشأة الصناعية أوجه الرعاية إلى كبار السن ومن أهم مظاهر هذه العناية ما يلى :
- أ- تكيف وتأهيل كبار السن والمعوقين للوظائف الجديدة .

ب- التأمين ضد الشيخوخة .

ويتجلى دور الخدمة الإجتماعية فيما يتصل برعاية المسنين والمعوقين فيما يلي:

- ١- دراسة حالة كل عامل من العمال المسنين والمعوقين والتعرف على أحوال عملهم وإنتاجهم وفحص سجلات الحضور والإصابات للمرضى والأجور الخاصة بهم ، لإمكان مساعدتهم فى حل مشكلاتهم المهنية والمعيشية حتى تضمن لهم الإستقرار فى العمل والحياة .
- ٢- إحالتهم إلى القسم الطبى لفحصهم بصفة دورية للوقوف على حالتهم الصحية والمبادرة بعلاجهم ، أو منحهم أجازات مرضية ، أو نقلهم لعمل ملائم فى الوقت المناسب .
- ٣- التأكد من وضع العامل المسن أو المعوق فى العمل الذى يتفق مع إمكانياته ويمكنه من أن يؤديه على أحسن وجه مع تزويده بالوسائل التى تحد من التعب (المقاعد والوسائل الآلية) .
- ٤- يتأكد من تخفيض مدة العمل اليومى أو الإسبوعى للعامل المسن أو العامل المعوق ومن زيادة فترات الراحة ، وقصر تشغيلهم على الورديات النهارية ، وكذلك التأكد من عدم تشغيل العامل المسن والمعوق على أساس الأجر بالإنتاج .
- ٥- إتخاذ الإجراءات اللازمة فى الوقت المناسب فيما يتعلق بالتأمينات الإجتماعية لتمكين العامل المسن والمعوق من الحصول على المعاش على أثر تقاعده .

(٥) الخدمات الإجتماعية المعنوية :

وتشمل هذه الخدمات الجوانب الآتية :

أ- علاقات العمل . ب- التدريب المهني . ج- الأجور .

الخدمة الإجتماعية فى المجال العمالى :

أولاً : دور طريقة خدمة الفرد فى المجال العمالى :

وسنحاول فى هذا الجزء تقديم دور أخصائى خدمة الفرد فى المجال

العمالى وذلك فى النقاط الآتية :

وفى هذا المجال يحاول الأخصائى أن ينال العامل حقوقه الآتية :

أ- الحقوق الإقتصادية التى تتمثل فى الأجر المجزى ، العلاوات الدورية ، المشاركة فى الأرباح ، المكافآت التشجيعية ، المعاش ، المكآآت عند الإبتكار .

ب- الحقوق الصحية التى تتمثل فى تحديد ساعات العمل الأسبوعية ، الأجازات ، التغذية ، الكشف الدورى ، إجراء الجراحات ، الأمن الصناعى .

ج- الحقوق الإجتماعية ، المتمثلة فى العمل الذى يناسب مؤهلاته ، الأجازات السنوية ، التأمينات الإجتماعية ، الحماية من الفصل والتعسف ... إلخ .

د- الحقوق الثقافية ، كالتعليم ومحو الأمية ، الإطلاع ، البعثات الداخلية ، الرحلات العملية ... إلخ .

هـ- الحقوق السياسية التى تتمثل فى ممارسة الديمقراطية ، الإشتراك فى الإدارة ، حق التصويت ... إلخ .

والدور الرئيسى للأخصائى الإجتماعى هنا مساعدة العامل على

مواجهة مشكلاته التى يمكن حصرها فيما يلى :

- أ- المشكلات الصحية .
- ب- المشكلات الأسرية .
- ج- التغيب عن العمل .
- د- التشاجر مع الرؤساء .
- هـ- التمارض .
- و- الشعور بالإضهاد .
- ز- إستهداف الحوادث .

وهنا يقوم أخصائى خدمة الفرد بما لديه من معارف ومهارة فى دراسة أسباب هذه المشكلات بكل جوانبها ومساعدة العمل (العامل) فى الوقوف على الأسباب الموضوعية لها والوصول إلى تشخيصها ، ووضع خطة العلاج لهذه المشكلات التى تتمثل فى العلاج الذاتى (الشخصية العامل) والعلاج البيئى (البيئة العمل الداخلية والخارجية) .

ثانياً : دور طريقة خدمة الجماعة فى المجال العمالى :

ويمكن إجمال دور أخصائى الجماعة فى المصانع فى النقاط الآتية :

- ١- إكساب العمال الإتجاهات الإيجابية تجاه المصنع وزيادة الإنتاج .
- ٢- تنمية الإتجاهات نحو تحمل المسؤولية والكفاءة وإحترام العمل .
- ٣- تكوين الجماعات المختلفة فى المنشأة الصناعية .
- ٤- دراسة الجماعة والوقوف على هوايتها وإحتياجاتها وتطلعاتها .

- ٥- العمل مع الجماعات الرسمية داخل المصنع .
- ٦- العمل مع الجماعات غير الرسمية للوقوف على مشاكلها وإتجاهاتها ،
ودمجها فى عملية الإنتاج .
- ٧- تنمية القيادة داخل العمال .
- ٨- تنمية الشعور بالولاء والانتماء للمصنع .
- ٩- مساعدة الجماعات على الإستعانة بالإمكانيات خارج المصنع ، سواء
الإمكانيات المادية أو البشرية .
- ١٠-زيادة وعى العمال بتنمية الإنتاج وعلاقته بالتنمية والتقدم .
- ١١-يساعد الجماعات على تكوين علاقات قوية بينها وبين بعضها .
- ١٢-مساعدة الجماعات على تكوين علاقات طيبة مع إدارة المؤسسة .
- ١٣-مساعدة الجماعة على وضع البرامج التى تواجه إحتياجاتها .
- ١٤-مساعدة جميع أعضاء الجماعات للمشاركة فى البرامج .
- ١٥-مساعدة الجماعة على تنوع البرامج داخل الجماعة .
- ١٦-مساعدة الجماعة على إحترام القيادة والتبعية .
- ١٧-مساعدة الجماعة على إحترام النظم واللوائح الخاصة بالجماعة
والمؤسسة .
- ١٨-مساعدة الجماعة على التماسك والترابط بينها .
- ١٩-مساعدة الجماعة على تقييم نفسها وبرامجها بحيث تستطيع الوقوف
على الجوانب الإيجابية ، والجوانب السلبية التى يجب القيام بتعديلها
وتغييرها .

ثالثاً : دور طريقة تنظيم المجتمع فى المجال العمالى :

وفى هذا الجزء ستقتصر على عرض دور المنظم الإجتماعى فى
المصنع بوجه عام ويتلخص ذلك فيما يلى :

- ١- المساهمة فى وضع السياسة العامة للمصنع فى ضوء السياسة الإقتصادية والإجتماعية للمجتمع .
- ٢- المساهمة فى القيام بالبحوث والدراسة للتعريف على إحتياجات المجتمع ومشكلاته وموارده .
- ٣- مساعدة مجلس إدارة المصنع واللجان المختلفة للقيام بدورها .
- ٤- المساهمة فى تنسيق جهود الأقسام والأنساق الداخلية للتكامل من أجل تحقيق الهدف .
- ٥- التخطيط لتوفير الخدمات للعاملين بالمصنع بالإشتراك مع الإدارة .
- ٦- يعمل المنظم الإجتماعى فى التأثير على القرارات حتى تتواءم مع إحتياجات العمال ومطالبهم وبالتالي تحقيق أهداف المصنع .
- ٧- إعداد البرامج المتنوعة التى تهدف إلى :
 - أ- برامج تهدف إلى التعرف على الإتجاهات الإجتماعية للعمال والوقوف على معوقات العملية الإنتاجية .
 - ب- برامج تهدف إلى مساعدة بعض العمال للتخلص من الإتجاهات الإجتماعية الضارة والسلوكيات الخاطئة .
 - ج- برامج تهدف إلى حل النزاعات التى تنشأ بين جماعات العمال والإدارة .
 - د- برامج تهدف إلى تدعيم الأمن الصناعى وتقليل وقوع حوادث العمل .
 - هـ- برامج تهدف إلى زيادة وعى العاملين وثقافتهم .

- و- برامج تهدف إلى رعاية الشباب من العاملين .
- ز- برامج تهدف إلى ربط المجتمع الخارجى بالمصنع .
- ح- برامج تهدف إلى مساعدة العمال الجدد للتكيف مع جو العمل الجديد .
- ط- برامج تهدف إلى مساعدة العمال الجدد للتكيف مع جو العمل الجديد .
- ي- برامج ترويجية للأعضاء .
- ك- برامج تهدف إلى ترقية الجيرة فى الوحدات السكنية .
- ل- برامج تساعد العمال على محو أميتهم .

مراجع الفصل

- ١- محمد نجيب توفيق : الخدمة الإجتماعية العمالية ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٨٦ ، ص ٢١٧ .
- ٢- فاطمة الجارونى : خدمة الفرد فى محيط الخدمة الإجتماعية ، مطبعة دار السعادة ، القاهرة ، (ط٥) ، ١٩٧٤ ، ص ٧٣٧ .
- ٣- سيد عويس : الخدمة الإجتماعية ودورها فى مجتمعنا الإشتراكى ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٩٦ ، ص ٢٦٤ - ٢٦٦ .
- ٤- محمد كامل البطريق : الخدمة الإجتماعية مهنة ذات علم وفن ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٦٢ ، ص ٢٦٠ .
- ٥- إبراهيم بيومى مرعى ، ملاك أحمد الرشيدى : الخدمة الإجتماعية فى المجال الصناعى ، المكتب الحديث ، الإسكندرية ، ١٩٨٤ ، ص ٣٨ .
- ٦- سمير حسن منصور : فعالية مبادئ العمل مع الجماعات فى تحقيق أهداف المنشأة الصناعية ، دراسة تقويمية ، رسالة دبلوم معهد العلوم

الإجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، رسالة غير منشورة ،
١٩٨٥ ، ص ٨١ .

٧- محمد عبدالله إبراهيم ، جابر عوض : الخدمة الإجتماعية للعمال ،
بدون جهة نشر ، ١٩٩٢/٨١ ، ص ١١٩ - ١٢٢ .

٨- أحمد زكى بدوى : الخدمة الإجتماعية العمالية فى مجال العمل ، دار
الجامعات المصرية ، الإسكندرية ، ١٩٨٣ ، ص ٧١ - ٧٢ .

٩- إبراهيم عبدالهادى المليجى : الخدمات الإجتماعية العمالية بين
النظرية والتطبيق ، مكتبة المعارف الحديثة ، الإسكندرية ، ١٩٩٠ ،
ص ١٩٩ - ٢٠٢ .

١٠- سعد عبدالسلام حبيب : الخدمة الإجتماعية العمالية ، مكتبة النهضة
المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ٢١٠ .

الفصل

الرابع

الفصل الرابع

عوامل ظهور

الخدمة الإجتماعية العمالية

- مقدمة
- أولاً : مراحل تطور الخدمة الإجتماعية العمالية .
- ثانياً : عوامل ظهور الخدمة الإجتماعية العمالية
- ثالثاً : الوضع الحالى للخدمة الإجتماعية العمالية .
- رابعاً : الخدمة الإجتماعية العمالية فى إنجلترا .
- خامساً : الخدمة الإجتماعية العمالية فى مصر .

مقدمة :

برزت قضية الاهتمام بالجانب الإنساني والإجتماعى عبر التاريخ مع الثورة الصناعية فى أوروبا فى منتصف القرن التاسع عشر أى منذ أكثر من ١٥٠ عاماً مع مطلع الثورة الصناعية حيث كان العمال يعملون فى ظروف عمل سيئة للغاية ، وبدون حماية إجتماعية ، وفى هذه الأثناء دعا بعض رجال الصناعة الناشطون مثل (روبرت أدين) و (دانييل لى جراند) إلى وضع تشريع عمل محلى ، لمنع أشكال إستغلال العمال التى كانت ظاهرة فى الوقت الذى وضع فيه (ريكاردو) نظرية الميزة النسبية ، وكان ذلك عام ١٨١٧م ، كما دعوا إلى ضرورة وضع إتفاقات دولية حول تشريع العمل ، وذلك لتحقيق المنافسة التجارية العادلة .

أولاً : مراحل تطور الخدمة الإجتماعية العمالية :

المرحلة الأولى :

وفى هذه البيئة الإقتصادية التى كانت يسودها المذهب الرأسمالى الليبرالى القائم على الحرية الفردية وعدم تدخل الدولة فى الحياة الإقتصادية وزيادة ونمو حركة التجارة الدولية وإزدياد وحدة المنافسة الدولية على الأسواق ومن مظاهر هذه المرحلة :

- ١ - ظهور التقسيم الدولى بمعناه التقليدى .
- ٢ - التقدم العلمى وتوالى الإختراعات الفنية والعملية وتقدم وسائل النقل بشكل هائل .
- ٣ - نمو عدد العمال للآلة ومعاناتهم من ظروف عمل لا إنسانية ومستوى معيشتهم ، حيث أماكن العمل غير الصحية وطرق نظام العمل ، وتسود الجزاءات التأديبية وإرتفاع عدد ساعات العمل ، وتدنئ الأجور بدرجة كبيرة ، والتدخل فى الحياة الخاصة للعمال وإستغلال النساء والأطفال .

ونتيجة لهذه المعاناة والتفاعلات والتحرك الرأسمالى نتيجة معايير العمل ثم ميلاد قانون العمل وقرار حق التنظيم النقابى ، وتنظيم علاقات

العمل بواسطة التشريع لتحسين شروط وظروف العمل والإعتراف بالتنظيمات المهنية

ويعتبر هذا القانون أهم مكاسب العمال عبر نضالهم وكفاحهم على مر الزمان إذا لم يأت هذا القانون بطريقة ودية وسليمة أو بنظرة عطف من المشرع للعمال أو مراعاة منه لظروفهم .

ولم يكن نتيجة تضامن وتعاون البرجوازية مع العمال وأحاساسهم بهم بل كان هذا القانون بعد كفاح العمال المبرر على مدار قرن من الزمن ودفاعاً عن حقوقهم مستخدمين في ذلك المظاهرات والثورات والإضرابات والعنف ، حيث كانت بالنسبة لهم حياة أو موت .

المرحلة الثانية :

أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين حتى عام ١٩١٩م ومن خصائص هذه المرحلة :

- ١- زيادة التدفقات الرأسمالية بين الدول الأوروبية بشكل كبير .
- ٢- نمو حركة التجارة الدولية وزيادة حجمها .
- ٣- زيادة المنافسة الدولية التجارية على الأسواق .
- ٤- تدنى الحماية الاجتماعية للعمال ومعاناتهم من شروط وظروف عمل متدنية

٥- وفى عام ١٨٩٧م عقد بسويسرا مؤتمر دولى لحماية العمال ، وإنتهى إلى الدعوة إلى مؤتمر دولى آخر لمناقشة الحماية القانونية للعمال وعقد المؤتمر الأخير فى باريس عام ١٩٠٠م وهذا المؤتمر غير حكومى أشرف على تنظيمه أستاذان بكلية الحقوق ، وإنتهى المؤتمر إلى إنشاء الرابطة الدولية للعمل ، وتأسيس مكتب العمل الدولى ليكون الجهاز التنفيذى للرابطة .

وبرغم من أن الأنظمة الدولية للعمل نشأت كمنظمة غير حكومية ، إلا أن الحكومات الأوروبية شاركت فيها بممثلين عنها فى جميع أنشطتها وعقدت الرابطة مؤتمرين الأول عقد عام ١٩٠٥م ، وإنتهى إلى إقرار إتفاقية دولية تحظر العمل الليلى للنساء فى الصناعة ، والآخر عقد عام ١٩٠٦م ، وإنتهى إلى إقرار إتفاقية دولية تحظر إستخدام الفسفور الأبيض فى صناعة الكبريت وفى عام ١٩١٣م عقدت الرابطة الدولية للعمل مؤتمر بجدية برنى السويسرى وسمى (بمؤتمر برن) وناقش المؤتمر مشروع إتفاقيتين ، الأولى خاصة بتنظيم ساعات عمل النساء فى الصناعة ، والثانية خاصة بحظر العمل الليلى للنساء ، وكان من المقرر عقد مؤتمر فى سبتمبر عام ١٩١٤م لإقرار الإتفاقيتين بيد أن إندلاع الحرب العالمية الأولى حال دون ذلك . (١)

وبحلول عام ١٩١٤م كان هناك ٢٤ إتفاقية ثنائية تطفى النطاق الكامل من أحكام قانون العمل المتواجد على المستوى المحلى للدول الأوروبية . (٢)

٦- معاهدة فرساي وبعد إنشاء منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ م أدركت الدول الأوروبية أن الحرب العالمية ما قامت إلا لأسباب إقتصادية وأن الظروف الإقتصادية التى كانت سائدة آنذاك كانت السبب فيما أصاب العمال من أضرار قبل الحرب و خلالها .

وقد قامت الحركة النقابية العمالية الدولية بالعديد من الجهود للتخفيف من هذا الإقرار والدعوة إلى ضرورة إنشاء تنظيم دولى رسمى دائم يختص بشئون العمل ووجوب النص فى معاهدة الصلح على أحكام تضمن ألا تؤدى المنافسة الدولية إلى الحيلولة دون تحقيق آمال العمال .

ولقد أدرك واضعوا إتفاقية السلام العالمى الإرتباط الوثيق بين السلام العالمى والسلام الإجتماعى .
ومن أهم عناصر السلام العالمى هى المنافسة العادلة والمتكافئة على الأسواق العالمية .

ومن أهم عناصر السلام الإجتماعى هو العدالة الإجتماعية وضمان حقوق العمال .

ومن هنا قرر مؤتمر فرساي للسلام عام ١٩١٩ م تشكيل لجنة من (١٥) عضواً لدراسة ما يمكن إتخاذه من إجراءات دولية بشأن قضايا العمل والعمال ، وقد قامت تلك اللجنة بسن ميثاق عن العمل أرج بمعاهدة السلام

بوصفه الباب الثالث عشر منها والذي أصبح فيما بعد دستور منظمة العمل الدولية . (٣)

وقد جاء فى ديباجة دستور المنظمة أنه : لما لم يكن هناك من سبيل إلى إقامة سلام عالمى دائم إلا إذا بنى على أساس من العدالة الإجتماعية .

ولما كانت هناك ظروف عمل تتطوى على إلحاق الظلم والظنك والحرمان بأعداد كبيرة من الناس فتولد سخطاً يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوثام العالميين للخطر ، وكان من الأمر الملح تحسين الظروف المذكورة ، وذلك مثلاً بتنظيم ساعات العمل ، بما فى ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية ، وتنظيم عرض العمل ومكافحة البطالة ، وتوفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة ، وحماية العمال من العل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم ، وحماية الأطفال والأحداث والنساء وكفالة معاش الشيوخة والإصابة ، وحماية مصالح العمال المستخدمين فى بلدان غير بلدانهم ، وتأکید مبدأ الحرية النقابية وتنظيم التعليم المهنى والفنى ، وغير ذلك من التدابير ، وكذلك لما كان فى تخلف أى أمة عن توفر ظروف عمل إنسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة فى تحسين أحوال العمال داخل بلدانهم .

فإن الأطراف السامية المتعاقدة فقط مدفوعة بمشاعر العدالة والإنسانية وبالرغبة فى تحقيق سلام عالمى ، ودائم ، وننطلق منها إلى بلوغ الأهداف المحددة فى الديباجة إقرار دستور منظمة العمل الدولية فى نصه :

تنشأ بمقتضى هذا الدستور منظومة دائمة يتطلبها العمل على تحقيق الأهداف المهنية فى ديباجته

وهكذا تم إنشاء منظمة العمل الدولية كمنظمة دولية تختص بتوقيع معايير العمل التى تنظم شئون العمل والعمال والرقابة والإشراف على تطبيقها .

المرحلة الثالثة : مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية :

تم فى هذه المرحلة الكثير من التحولات منها :

١ - إعادة ترتيب البنية الإقتصادية الدولية وأقسامها بنظام إقتصادى جديد عن طريق إنشاء صندوق النقد الدولى والبنك الدولى للإنشاء والتعمير بهدف إعادة إعمار وتنشيط النمو الإقتصادى وزيادة الإستثمارات وأنشطة الإقراض

٢ - التحول نحو تجريد التجارة الدولية من القيود والعدائية التعويضية وغير التعويضية والتخلص من نظم الحماية التجارية التى إنتشرت قبل وخلال الحرب العالمية الثانية .

- ٣- إنتصار فلسفة الحلفاء التى رسمت مرحلة متميزة تقوم على الديمقراطية وحقوق الإنسان ، كإطار عام لجميع الأنشطة الإنسانية
- ٤- إتجاه منظمة العمل الدولية لإعادة ممارسة نشاطها المعيارى بعد فترة خلال الحرب العالمية الثانية وسعيها إلى تأكيد مبادئ وأهداف ومقاصد المنظمة كأساس إجتماعى للنظام العالمى الوليد .
- ٥- تم إعلان فيلادلفيا عام ١٩٤٤م والذى أقره مؤتمر العمل الدولى الذى عقد فى فلادلفيا عام ١٩٤٤م ، وأكد الإعلان على أهداف ومقاصد المنظمة ومبادئها وجعل الوصول إليها هدفاً لكل سياسة وطنية أو دولية ، والتأكيد على أن حرية الرأى والإجتماع أمرين لا غنى عنهما لإطراء التقدم والإعتراف بأن الفقر فى كل مكان يؤثر على الرفاهية فى كل مكان والتأكيد على تضاول الشركاء الإجتماعيين فى محاربة العوز .
- ٦- ميثاق هافانا عام ١٩٤٨م : تضمن ميثاق هافانا عن معايير العمل العادلة ، وتم التأكيد فيه على أن للدول مصلحة مشتركة فى تحقيق معايير عمل عادلة والحفاظ عليها ، وأن أوضاع العمل غير العادلة - فى الإنتاج من أجل التصدير - تخلق صعوبات فى التجارة لدولية وأن على الدول التخلص من معايير العمل غير العادلة داخل أقاليمها
- ٧- إصدار الإعلان العالمى لحقوق الإنسان والذى أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة وأعلنته فى العاشر من ديسمبر ١٩٤٨م والذى تنص المادة الثانية والعشرون فيه على ما يلى :

- لكل شخص بصفته عضواً فى المجتمع الحق فى الضمانة الإجتماعية ، وفى أن تحقق بواسطة المجهود القومى والتعاون الدولى ، وبما يتفق ونظم كل دولة ومواردها ، والحقوق الإقتصادية والإجتماعية والتربوية التى لاغنى عنها لكرامته وللنمو الحر لشخصيته .

– المادة الثالثة والعشرون :

- لكل شخص الحق فى العمل ، وله حرية إختياره بشروط عادلة مرضية ، كما أن له حق الحماية من البطالة .
- لكل فرد دون تمييز الحق فى أجر مساو للعمل .

- لكل فرد يقوم بعمل الحق فى أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه ، عند اللزوم ، ووسائل أخرى للحماية الإجتماعية .
- لكل شخص الحق فى أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته .

– المادة الرابعة والعشرون :

- لكل شخص الحق فى الراحة ، وفى أوقات الفراغ ، ولاسيما فى تحديد معقول لساعات العمل دون عطلات دورية بأجر .

– المادة الخامسة والعشرون :

- لكل شخص الحق فى مستوى من المعيشة فى المحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ، وتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية

الطبية ، وكذلك الخدمات الإجتماعية اللازمة ، وله الحق فى تأمين معيشته فى حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة ، وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته .

لذلك يعتبر النص على حق العمل أساس للإستغلال الفردى طالما يتم إختيار العمل بحرية من جانب الشخص المعين ، وأن يتم الحصول منه على دخل كاف ، وطالما يستطيع العمال أن يحموا مصالحهم عن طريق إتجاهات العمال الحرة .

ويذكر الإعتراف فى مادته الثالثة والعشرون أن لكل فرد الحق فى أن يعمل وأن يختار العمل أو الوظيفة بحرية ، وفى أن يتمتع بظروف طبية ملائمة فى العمل وإلحاقه من البطالة ، وحق العمل لا يعنى أن الدولة ملتزمة بأن تقدم الوظائف لكل فرد ، أما الذى يعنيه هذا الحق فهو : أولاً : أنه لن يكون هناك تمييز فى الحصول على العمل ويجب إلا تمتنع السلطات العامة عن أى من هذا التمييز أو التفرقة فحسب ، بل يجب أيضاً أن تلتزم بضمان أن أصحاب الأعمال الخاصة لا ينتهجون التفرقة والتمييز سواء على أساس العنصر أو اللون والتفرقة أو الجنس (من حيث الذكورة أو الأنوثة) أو إلى الرأى السياسي .

ثانياً : إن حق العمل يتضمن إلزاماً من جانب الدول لضمان وجود مؤسسات للتدريب المهنى وإتاحة الفرص وكذلك مؤسسات التعليم للتأهيل من أجل

الوظائف وأخيراً فإن الدولة ملزمة بأن تتجهج سياقاً إقتصادياً تستهدف أعلى مستوى يمكن من التشغيل وجذب التشغيل الكامل .

كذلك فإن الحقوق ذات الصلة بالعمل والتي يتضمنها المادة الثالثة والعشرون ، تفرز من تطور بدأ في القريب وتدعم على وجه الخصوص من خلال **منظمة العمل الدولية** والتي تكونت في ١٩١٩م ، وقد تضمن دستور منظمة العمل الدولية كمبدأ أساس ، الحق في تكوين إتحادات عمالية والانضمام إليها (حرية الإتحاد أو الزمالة) دون تدخل من جانب الدولة ، وقد كان هذا الحق إنتصاراً على ليبرالية القرن التاسع عشر الإقتصادية الشديدة التعقيد ، عندما خطرت التشريعات أية إتفاقيات بين العاملين من أجل زيادة أجورهم أو تحسين ظروف عملهم وإعتبرت ذلك غير مشروع أو غير قانوني

وعلى الدرجة ذاتها من الأهمية كان المبدأ الذي تضمنته المادة الثالثة والعشرون بأن كل واحد يجب أن يحصل على الأجر المتكافئ من أجل العمل المتكافئ وقد كان الأجر الأقل للمرأة في كثير من المجتمعات من الممارسات الراسخة بعمق ، وهكذا فإن الإعلان بإشتماله على هذا الحق قدم أساساً للعمل أدى في معظم أجزاء العالم الآن إلى المساواة الكبيرة في الأجر للرجال والنساء بالرغم من أنه لا يزال هناك الكثير الذي يجب عمله

كذلك أكد الإعلان على حق الضمان الإجتماعي كحق أساسي وجوهري وعلى الأخص عندما لا يملك الشخص ما هو ضروري من المتاح أو عندما لا يكون قادراً على أن يضمن مستوى ملائم للعيش عن طريق العمل أما بسبب البطالة أو بسبب السن المتقدمة أو العجز .

ومع بداية القرن الحادى والعشرون تم تضمين وإدخال الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وقد بدأ ذلك بشكل متواضع فى بعض البلاد فى نهاية القرن التاسع عشر ثم أخذت فى طريقها بشكل أقوى إلى حد ما بعد الحرب العالمية الأولى .

وأن كان ذلك بشكل غير مستقر تماماً ثم كان إن وجدت التأييد الواضح فى الدافع وكذلك تقبلها على نطاق واسع فى المستويات الدولية بعد الحرب العالمية الثانية ، ولكن لا تزال هذه المجموعات من الحقوق تجد

بعض المعارضة والمقاومة أو أنها تتحدد بشكل ضيق حتى من جانب بعض الدول الغربية فلزال هناك كما أشارت المندوبة السامية لحقوق الإنسان إختلال فى الترويج على المستوى الدولى للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والنقابية وكذلك الحق فى التنمية . (٥)

- المرحلة الرابعة :

العولمة الإقتصادية وتحرر التجارة الدولية منذ بداية التسعينيات حتى

الآن يلاحظ فى هذه المرحلة ما يلى :

- ١- تحرير أسواق المال العالمية ونموها بشكل سريع .
- ٢- تحرير التجارة وزيادة نموها بشكل كبير .
- ٣- زيادة الإستثمار الإجنبى المباشر .
- ٤- التطور التكنولوجى الهائل والتقدم العلمى الكبير .

٥- إنهاء الإستراتيجية والتحول إلى النظام الرأسمالى القائم على الإقتصاد الحر

٦- تعاظم دور الشركات المتعددة الجنسية والفاعل الرئيسى فى عملية العولمة الإقتصادية .

٧- زيادة إستقلال العمال لتحقيق مكاسب مهارية والتسابق نحو القاع فى الضغط على حقوق العمال ومعايير العمل لأسفل ، للإنتصار فى المنافسة الدولية والسيطرة على السوق وفى المقابل قامت مجهودات لمواجهة هذه التطورات منها :

أ- المطالبة بالربط بين معايير العمل الأساسية وتحرير التجارة الدولية فى إطار العدل الإجتماعى يدرج فى إتفاقيات الجات .

ب- عقد المؤتمر العالمى لحقوق الإنسان فى يونيو ١٩٩٣م والذى أصدر إعلان فينا وبرنامج عملى ، وهذه الوثيقة التى أقرتها (١٧١) دولة من الأعضاء الحافزين لعمل على إستكمال عملية إعادة مشاكل حقوق الإنسان وخلفية ذلك هى الحق فى التنمية .

وذلك من خلال تطبيق تدابير وإجراءات محسنة من أجل التغيير التقليدى ومبدأ التعاون الدولى فى خلق ظروف تمكن الدول من تلبية إلزامتها القانونية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ، وهذه من شأنها أن تشتمل على بناء المؤسسة الإجتماعية والتعليم وتدعيم المؤسسات القانونية من أجل

الحماية وهى تحتوى على أحدث وأكبر الإلتزامات الدولية بالعمل فى إتجاه الديمقراطية والتنمية وحقوق الإنسان .

وفيما بعد عام ١٩٩٣ وفى سياق متابعة المؤتمر العالمى أنشأت الجمعية العمومية وظيفة المندوب السامى والمعلن عنه فى قرار الجمعية العمومية رقم (١٤١/٤٨) يتبنى ويدعم رغبة المجتمع الدولى فى وقع الحق فى التنمية فى مقدمة جهود الأمم المتحدة الراعية إلى تنفيذ معايير ومبادئ حقوق الإنسان الدولية . (٥)

٣- فى عام ١٩٩٨ ، أصدرت منظمة العمل الدولية إعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العامل لعام ١٩٩٨م وذلك بهدف تعزيز معايير العمل الأساسية كأساس إجتماعى لتحرير التجارة الدولية.

ثانياً : عوامل ظهور الخدمة الإجتماعية العمالية :

١- من خلال العرض السابق ظهر مدى المعاناة والصعوبات التى قابلتها الطبقة العاملة من ظروف العمل غير الإنسانية وتدنى مستوى المعيشة حيث أماكن العمل غير الصحية ، وصرامة نظام العمل وتدنى الأجور بدرجة كبيرة ، والتدخل فى الحياة الخاصة للعمال وإستغلال النساء والأطفال الأمر الذى تطلب قيام إحدى المهن بدور للمساهمة فى تحقيق هذا العناء .

٢- تدنى الحماية الإجتماعية للعمال ومعاناتهم من شروط وظروف عمل متدنية تطلب الأمر من تولى الدفاع عن هذه الفئة .

٣- سيادة المذهب الرأسمالى الليبرالى القائم على الحرية الفردية وعدم تدخل الدولة فى الحياة الإقتصادية .

٤- التقدم العلمى وتوالى الإختراعات الفنية والعملية ، وتقدم وسائل الإتصال بشكل هائل .

٥- ميلاد قانون العمل وإقرار حق التنظيم النقابى ، وتنظيم علاقات العمل بواسطة التشريع لتحسين شروط وظروف العمل ، والإعتراف بالتنظيمات المهنية .

٦- إنشاء منظمة العمل الدولية للنهوض بشئون العمل والعمال ووضع معايير العمل الدولية وتعزيزها على المستوى الدولى .

٧- إعلان حقوق الإنسان عام ١٩٤٨م كمجموعة من الحقوق المتبادلة والمتداخلة من حقوق مدنية وسياسية وإقتصادية وإجتماعية وثقافية وحقوق فى التنمية .

وربما يكون اعظم التى جاءت فى الإعلان هى ما تضمنه من حقوق إقتصادية وإجتماعية وثقافية فهى لا غنى عنها بالنسبة لكرامة الشخصية الإنسانية وتطورها فى حرية وكذلك إلى الحق فى الأمان الإجتماعى الذى يؤهل كل فرد لكى يحصل على وسائل الرفاهية الإجتماعية ، حيث أكدت هذه الحقوق على صفة الملكية وحق العمل والحق فى الضمان الإجتماعى .

٨- ازدياد الاهتمام بدراسة الجوانب الإنسانية والإجتماعية من جانب العلوم المختلفة خاصة علم الإجتماع وعلم النفس .

٩- قيام بعض أصحاب الأعمال بإعتمادهم فى تقديم بعض الخدمات على شكل مساعدات لتحسين علاقات العمل من خلال بعض العاملين المتخصصين .

١٠- ظهور بعض المذاهب الفكرية التى تدعو إلى التضامن الإجتماعية ووجوب العناية بالمستوى المعيشى للعمال .

تاريخ الخدمة الإجتماعية العمالية :

فى نهاية القرن الثامن عشر كان هناك حركة للرعاية الإجتماعية فى الأعمال التجارية ، وكان رجال الأعمال يقدمون إلى العمال مجموعة من البرامج والخدمات ليساعدوهم على إجتياز مشكلاتهم والأخرى التى تعوق تكيفهم مع الحياة ، وفى نهاية هذا القرن بدأت تنمو حركة الرعاية العمالية ، وبحلول العام ١٩٢٦ كان أكثر من ١٨٠ من الشركات فى الولايات المتحدة الأمريكية تطبق نمطاً واحداً على الأقل من برامج الرعاية الإجتماعية .

وكان ظهور حركة الرعاية العمالية فى هذا الوقت تحديداً راجعاً إلى

عدة أسباب منها :

- كبر حجم العمل بشكل يصعب معه الإتصال الشخصى بين الإداريين والعمال
- تزايد نسبة العاملين من النساء والمهاجرين الذين كان هناك شبه إنفصال أو إنعزال بينهم وبين إدارات الشركات الصناعية .

وكانت البرامج الخاصة بالرعاية الإجتماعية التى جرت تطبيقها تحتاج إلى موظفين يقومون على تنفيذها ، وقد عرف هؤلاء بأسم موظفى السكرتارية الإجتماعية أو كوظفى الرعاية الإجتماعية ، إما المعارف النظرية التى تستند إليها عملية تقديم تلك الخدمات الإجتماعية ، فقد تطورت على أساس التجريب العلمى .

وكان هناك إتجاه شائع لممارسة خدمة الجماعة ، لأن تشكيل الجماعات فى أماكن العمل كان يؤدى على تحقيق فوائد جمة للعاملين داخل وخارج مواقع العمل ، وتناول على ذلك الجماعات التى تشكلت بغرض الترويج وعمليات التنشئة الإجتماعية التى كانت تحمى قيم وأخلاقيات العامل ، وهو ما كان سينعكس على إنتاجية العامل وإتجاهاته نحو العمل ونحو زلائه ، وبالإضافة إلى العمل مباشرة مع العاملين كانت هناك وجبات متعددة ومحدودة لهؤلاء الموظفين تقع تحت مفهومي الإشراف والإدارة كتقديم برامج التأمين الإجتماعى والصحى .

ولكن عدد تلك الوظائف أخذ يتناقص بإستمرار إعتباراً من العام ١٩٣٠م بسبب معارضة بعض القيادات لهذه الوظائف ، إذا كانوا يشعرون بأن عمل هؤلاء الموظفين يتعارض مع أعمال النقابات والإتجاهات العمالية وترتيباً على ذلك بدأت الإتجاهات السلبية نحو هذه الوظائف تسود فى أوساط العمال وبإستمرار تطور هذين العاملين بدأت العديد من الشركات تتوقف عن تقديم البرامج والخدمات الإجتماعية للعمال .

وفى الوقت الحاضر فإن هذه البرامج والخدمات لا تزال تقدم إلى العمال ومعظمها يقوم به ما يطلق عليه اليوم إدارة الموظفين ، ويأتى فى مقدمة هذه الخدمات تكوين العلاقات والروابط بين الإداريين والعمال الذين يحتاجون إلى مساعدة والتعامل مع خدمات التأمين الصحى .

وفى بداية الستينات وبداية السبعينات بدأت منظمات صناعية كبيرة تطور برامج التدريب من أجل إيجاد موظفين فى هذا المجال ذوى خبرة ومهارة مع التركيز على محاور معينة هى الرعاية اليومية ، المهارات الشخصية ، المشكلات العائلية ، المشكلات الشخصية .

وفى العقدين الماضيين : بدأت الصناعة فى توظيف أخصائيين إجتماعيين بشكل متزايد لكى يقوموا بتقديم الخدمات فى هذا المجال ، وكان تطور برامج مساعدة الموظفين EAP عاملاً مهماً فى ثبات مفهوم الخدمة الإجتماعية الصناعية ، إذا كان ظهورها تلبية لمتطلبات الأداء الوظيفى الذى بدأ يتأثر ببعض المشكلات مثل تعاطى المسكرات والعقاقير والمشكلات العاطفية والشخصية والتغيرات المستمرة فى طبيعة الوظيفة .

والآن : يمكن القول بأن الخدمة الإجتماعية العمالية تتفق أهدافها مع برامج مساعدة الموظفين ، ولكن بمفهوم أعم وأشمل ، ففى الولايات المتحدة الأمريكية يجرى تطبيق ٥٥٠٠ برنامج معلومات نظرية وعملية عن الخدمة الإجتماعية والإرشاد وعلم النفس والطب والتمريض وإدارة الأعمال والإقتصاد ومكافحة المخدرات والمسكرات والإدارة العامة عن طريق التدريب التخصصى.

ثالثاً : الوضع الحالى للخدمة الإجتماعية العمالية :

أصبح الإعتقاد السائد فى المصانع والشركات من خلال السنوات الماضية هو أن الخدمة الإجتماعية العمالية مجال لممارسة الخدمة الإجتماعية بشكل عام ، ولهذا بدأت الخدمة الإجتماعية فى تعديل مناهجها لتلائم رغبات الخريجين الذين يرغبون فى العمل فى المجال الصناعى .

والخدمة الإجتماعية العمالية لدية القدرة على التطوير والتحديث وعندما يظهر مجال جديد فإنه - عادة - ما يحدث شيئاً من الغموض والتضارب حول ماهية الأعمال والمهام التى يجب أن تقوم بها المهنة فى إطاره وعلى أية حال فهناك إتفاق على أن الأخصائيين الإجتماعيين العماليين يمكن أن يتعاونوا مع الموظفين على تقديم المساعدة للعمال فى مجالات الرعاية اليومية والمشكلات المادية والأسرية ، ومشكلات التقاعد والإغتراب ، والمشكلات القانونية والصحية والعقلية والترويج ، ومشكلات

الإدمان وتعاطى المسكرات ، ويمكنهم أيضاً أن يشتركوا فى تقديم برامج التدريب والتنمية البشرية وأن يقدموا خدمات الموافقة ، ومكافحة ظروف العمل التى يمكن أن تؤدى إلى إصابات وحوادث العمل ، وأن يوفر لهم خدمات الإستثمار والإرشاد والمساعدة فى مواجهة قضايا الإضرابات وعلاقات المجتمع المحلى فى موضوعات تتصل بالحصول على التمويل الرأسمالى لشركاتهم فى هيئات المجتمع المحلى ، وربما يمكنها الإشتراك فى تصميم وظائف جديدة ومهام إضافية للقضاء على حالة الملل التى يمكن أن يشعر بها عدد من العمال فى شركاتها وهكذا فإن الأخصائيين يشتركوا فى أداء وظائف كثيرة أكبر من مجرد أن يقدموا خدمات مباشرة للعمال (٦)

ويمكن القول بأن الخدمة الإجتماعية العمالية فى الولايات المتحدة مرت بثلاث حركات إنتقالية إسهمت فى تحديد العلاقات بين الخدمة

الإجتماعية ومكان العمل وهذه الحركات تتمثل فى (حركة الرعاية -
خصخصة الرعاية - نشأة الخدمة الإجتماعية العمالية) .

فالخدمة الإجتماعية العمالية لها جذور تاريخية فى الولايات المتحدة
الأمريكية ومن الممكن أن تكون قد وجدت من بداية تسميتها بحركة
الرعاية.(٧)

كذلك مرت الولايات المتحدة الأمريكية بفترة تحول صناعى وجدت
تطور هائل فى محيط العلاقات الصناعية ، كما حدث تغير فى محيط العمل
وظهر التحديد فى الأدوار النوعية والممارسات والأنشطة المناسبة أكاديمياً
للمجال الصناعى . (٨)

ثم ظهرت بعد ذلك المرحلة الثانية التى عرفت بخصخصة الرعاية
والتي تناولت البرامج والسياسات المعمول بها فى خصخصة الرعاية ولقد
ظهر هذا الإتجاه فى نهاية القرن التاسع عشر وكان نابعاً من الدين وفعل
الخير ، وبالرغم من خصخصة هذه الرعاية الأولية وعدم رسميتها والتدريب
عليها إلا أنه بدأ التغيير شيئاً فشيئاً منذ الحرب العالمية الأولى

وترجع فكرة خصخصة الرعاية الإجتماعية إلى تسليم الرعاية إلى
مستحقيها أما المرحلة الثالثة والتي عرفت بالخدمة الإجتماعية العمالية أثناء
الحرب العالمية الثانية عندما دخلت مجموعة جديدة من العمال وطالبوا بأن
تؤول كثرة العمال الشديدة لفئة جديدة من العمال وفيما بعد كانت هناك
علامات نمو وإمتداد لممارسة الخدمة الإجتماعية العمالية من خلال الاهتمام

بمشكلات العامل الأسرية من خلال مؤسسات خدمة الأسرة لتقديم الخدمات الإستشارية لأمان العاملين وهذا من منتصف السبعينات . (٩)

رابعاً : الخدمة الإجتماعية العمالية فى إنجلترا :

انتشرت فى إنجلترا حركات الرعاية الإجتماعية العمالية خلال الحرب العالمية الأولى فى الوقت الذى كانت فيه مصانع الذخيرة الكبرى تقتقر إلى الرجال فأنشئ فى وزارة الذخيرة قسم خاص عهد إليه دراسة وتنفيذ بعض الإقتراحات التى قدمتها لجان العمال ، وكان يعهد للموظف المنوط بقسم الرعاية بأن يهتم بالمسائل الصحية فى مجال العمل ، أما إختصاص قسم الرعاية خارج المصنع فكان موجهاً إلى مشكلة السكن وإلى توفير وسائل الانتقال من وإلى المصنع . (١٠)

ويمكن القول أيضاً أنه حينما وقعت الحرب العالمية الأولى ساعدت على نمو الخدمات الإجتماعية العمالية إذ تقدم آلاف النساء للعمل فى المصانع الحربية بإنجلترا وفرنسا والمانيا ، ولم تكن لدى أغلبهم أية تجارب للعمل فى المصانع الحربية ، لذلك كان عرضة للأخطار والإصابات فإزدادت حاجاتهن للمساعدة لكى يستطيعين التعود على العمل فى المصانع ويتمكن من شق طريقهن خارج العمل ، فرأت الدول الممارسة أن حماية هؤلاء العاملات ضرورة ديمجرافية ، فإستخدمت إنجلترا بعض النساء للإشراف على رفاهية العاملات فى فى مصانع الذخيرة وكان هذا أبتداءاً من سنة ١٩١٦م (١١) .

ولقد تركت هذه المجهودات التى بذلت إبان الحرب أثراً فى نفوس أصحاب الأعمال فاستمرت أكثر من ألف مؤسسة كبرى على بقاء أقسام الرعاية رغم الإحتياجات الإقتصادية التى ساءت فى السنين التى أعقبت الحرب . (١٢)

ومما ساعد على نمو الخدمات الإجتماعية العمالية تدخل المشرع لتنظيم العمال فصدر فى إنجلترا سنة ١٩٢٠ قانون يقضى بإنشاء صندوق مصدر تمويله إشتراكات المناجم على أساس نسبة مئوية من إنتاجها وعهد إلى هذا الصندوق بالإتفاق على الرعاية الإجتماعية داخل وخارج المناجم ، وتدير الصندوق لجنة مركزية مكونة من ممثلين للعمال وأصحاب الأعمال ، وتعمل بجانبها وكالة محلية فتقوم بالإتفاق على الخدمات الإجتماعية فى كل منطقة وكان إنشاء منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ م ، دور كبير فى زيادة الاهتمام بالخدمات الإجتماعية العمالية (١٣)

ثم عالج قانون التأمين الأهلئ الصادر سنة ١٩٤٦ م المسائل التى تتعلق بضمان العيش للمستخدمين والعمال فى حالة عجزهم عن الكسب بسبب المرض أو الشيخوخة أو البطالة . (١٤)

بعد ذلك توالى صدور التشريعات المنظمة للعمل والعمال فى إنجلترا

خامساً : الخدمة الإجتماعية العمالية فى مصر :

سبق دخول الخدمة الإجتماعية العمالية فى مصر بعدة أشكال الرعاية الإجتماعية العمالية والخدمات التى تقدم للعمال من خلال التشريعات الإجتماعية التى دعت إلى تأليف لجان لبحث الأمور العمالية الهامة

والخدمات الأخرى التى ترتبط بالأمر الدينى والإنسانية وأشكال التكافل الإجتماعى للعاملين فى قطاع الصناعة .

ولقد بدأت ممارسة الخدمة الإجتماعية فى المصانع على أساس علمى فى الأربعينات من القرن العشرين فى بعض الشركات مثل شركة سكر الحوامدية ونجع حماد وأرمنت وشركة سيجورات بالمعصرة والشركة الشرقية للدخان بالجيزة وشركة الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى وغيرها من الشركات ، وكانت هناك مجهودات فردية من جانب مجموعة من الأخصائيين حاولوا بجهدهم إثبات وجودهم جنباً إلى جنب مع الإدارات والنقابات العمالية وكان دورهم قاصراً على بحث بعض الحالات الإقتصادية للعاملين بغرض مساعدته مالياً أن وافق على ذلك رب العمل ،

وقد ساعد على ظهور الخدمة الإجتماعية العمالية فى هذا الميدان تخرج الرعيل الأول من الأخصائيين الإجتماعيين بين مدرسة الخدمة الإجتماعية بالقاهرة وغيرها من معاهد الخدمة الأخرى . (١٥)

وقد كانت هذه المصانع ملكاً خالصاً للأجانب ، كذلك كانت العمالة فى هذه المصانع مختلطة أما من المصريين والأجانب الذين نقلوا كثيراً من النظم والتقاليد والأوربية فيما يختص بأساليب الرعاية والخدمات الإجتماعية للعاملين بالمصانع إلى مصر .

وفى هذه المرحلة قامت بعض المصانع فى مصر مثل مصانع السكر ومصانع الأسمنت والدخان بتقليد المصانع الأوروبية والأمريكية بتقديم أنواع

من الرعاية للعاملين مثل توفير السكن ، المواصلات ، التغذية ، العلاج ، مقابل أجر زهيد أو بدون مقابل وذلك لعدد بعض المستخدمين بالمصنع دون إعداد مهني أو تخصصي . (١٦)

ومنذ قيام يوليو عام ١٩٥٢م ، قامت الثورة بإصدار العديد من التشريعات التي تكفل توفير الخدمات المتنوعة والتي تعتبر حقاً أساسياً لكل مواطن وإنشاء الأجهزة المختلفة وإصدار القوانين التي تنظم أعمال هذه الأجهزة وتحدد العلاقة فيها ، وقد قامت الثورة بإنشاء ما يقرب من ألف مصنع ودعمت القطاع الخاص وشجعت على إنشاء الورش والمصانع لتوفير فرص العمل للمواطنين ، ثم صدرت القوانين الاشتراكية وكذلك الميثاق الذي نظم حقوق العمال وواجباتهم ومع تطبيق هذه القوانين وإعداد

الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الصناعي في تزايد مستمر حتى وصل عددهم عام ١٩٧٤م إلى ٢٥٠٠ أخصائي إجتماعي يعملون في المصانع التي يملكها القطاع العام والتي توفر للعاملين فيها خدمات الإسكان - التغذية والمواصلات والرعاية الصحية ويمكن القول بأن ذلك كان بداية لمرحلة الخدمة الاجتماعية المهنية بالمصانع وبعدها أصبحت الخدمة الاجتماعية في المصانع حقاً من حقوق العمال وواجب على الدولة أن توفر القائمين عليه ، وبدخول الأخصائيين الاجتماعيين المصانع أتاحت الفرصة لتطبيق الخدمة الاجتماعية ضمن أساليب مختلفة ومجالات متعددة جعلت إحدى سماتها وضوح الإجتهد الذاتي للأخصائيين الاجتماعيين في وضع

أنماط للتطبيق حيث لم يكن هناك إطار محدود لدور الأخصائي الإجتماعي بالمصانع على أساس نابع من البحث العلمي الميداني . (١٧)

ومع تحولات السياسة والإقتصادية في مصر والتحول إلى نظام السوق والنظام الإقتصادي منذ بداية الثمينات من القرن الماضي بدأت تحولات إقتصادية كبيرة من خلال الخصخصة والدعوة إلى التخلص من القطاع العام والتحول إلى نظام الرأسمالي توقفت مصانع القطاع العام عن تعيين عاملين جدد والتخلص من العمالة الزائدة من خلال المعاش المبكر والإحالة للتقاعد وبذلك فإن الخدمة الإجتماعية العمالية في مصر حالياً في مرحلة تحتاج فيها إلى جهد كبير لإثبات الذات وتأكيد الفاعلية للدخول في مصانع القطاع الخاص بما يحقق للخدمة ولهذه الشركات الفائدة المطلوبة .

مراجع الفصل

- ١- يوسف إلياس : التأثير المتبادل بين معايير العمل والتحول الإقتصادية ، ورقة عمل مقدمة لندوة معايير العمل العربية والدولية ، دمشق ، سوريا ، يناير ١٩٩٥م ، ص ص ١١-١٢ .
- 2- The Labour Dimension and the WTO, Andrew. Sanet. P3.WWW, Us info, stare gov, journals, journals, htm.
- ٣- يوسف إلياس : المرجع السابق ، ص ١٣ .

- ٤- المجلة الدولية للعلوم الإجتماعية ، ديسمبر ١٩٩٨م ، العدد ١٥٨ ،
حقوق الإنسان : البند الخمسون للإعلان العالمي (المغزى
التاريخي للإعلان العالمي - بقلم اسبور فى أيدى ترجمة بهجت
عبدالفتاح ، ص٤٨.
- ٥- المرجع السابق ، ص ص ٦٢-٦٤ .
- ٦- محمد عويس : **العمل الإجتماعى فى التنظيمات الصناعية - دار**
النهضة العربية - القاهرة ، ١٩٩١ ، ص ص ٦٠-٦٣ .
- 7- M.SADEK " Industrial Social work and Employee drug
abuse in Egypt " Doctorate Dissertation, University of
Wales, School of Social and Administrative Studies , 1991,
P.97.
- 8- S.M Finkel. Stein: Sociologists Needed: But Will They
Come Forward in Amerca,s Industrial Transformation ?
Sociological practice, Review, 1, 2, Aug, 1990.pp.71-76.
- 9- M.SADEK op cit pp,98-101.
- ١٠- **زكى بدوى : الخدمات الإجتماعية للعمال ، دار الفكر العربى ، -**
١٩٥٨ ، ص ٦٤ .
- ١١- **زكى بدوى : الخدمات الإجتماعية فى مجال العمال ، الإسكندرية ،**
دار الجامعات المصرية - ١٩٨٣ ، ص ١٢ .
- ١٢- **زكى بدوى : المرجع السابق ، ص ٢٦٥ .**
- ١٣- **زكى بدوى : الخدمة الإجتماعية فى مجال العمال ، مرجع سبق**
ذكره ، ص ١٣ .

- ١٤- ذكى بدوى : المرجع السابق ، ص ٢٦٥ .
- ١٥- محمد نجيب توفيق : **الخدمة الإجتماعية العمالية** - مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٨٦ ، ص ص ٢٣١-٢٣٢ .
- ١٦- أحمد عبدالسميع السيد : **المشكلات التى تواجه الأخصائيين الإجتماعيين عند ممارسة طريقة خدمة الجماعة بمصانع منطقة حلوان** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الإجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ١٩٧٢ ، ص ص ١٥-١٧ .
- ١٧- أحمد عبدالسميع السيد : المرجع السابق ، ص ص ١٩-٢١ .

الفصل الخامس

الفصل الخامس

الخدمة الإجتماعية العمالية

(الماهية - المعارف - القيم - المهارات)

➤ مقدمة

- أولاً : الخدمة الإجتماعية العمالية (المفهوم والماهية) .
- ثانياً : الخدمة الإجتماعية العمالية (الأهداف والمقاصد) .
- ثالثاً : الخدمة الإجتماعية العمالية (الفلسفة والمرجعيات) .
- رابعاً : البنية المعرفية للخدمة الإجتماعية العمالية
- خامساً : الطرق المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية
- سادساً : المبادئ المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية
- سابعاً : الإستراتيجيات المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية

مقدمة

يكشف المجال العمالي فى الأوقات الراهنة عن الحاجة إلى ممارسات مهنية نوعية تواكب المستجدات التى تعصف ببيئة العمل ، وبالنظر إلى الخدمة الإجتماعية العمالية كغيرها من المهن التى تعمل مع العمال فى إطار التنظيم الصناعى نجد أنها فى حاجة إلى تطوير نماذج الممارسة المهنية والنظريات التى تحتكم إليها بطريقة تمكن المهنة من التواصل مع التطور الذى لحق بالمجتمع الصناعى ، ويحاول الفصل التالى أن يقدم رؤية نوعية

لماهية أهداف الخدمة الإجتماعية العمالية والفلسفة والمرتكزات التى يمكن أن تستند إليها المهنة فى مختلف مراحل الممارسة.

كما يهتم الفصل بإستعراض الطرق والمبادئ والإستراتيجيات المهنية اللازمة للعمل فى هذا المجال من خلال إستدعاء التاريخ التطورى للمهنة وقراءة واقع المجتمع الصناعى أنياً بما يكفل إستشراف المستقبل والتمكن من التواصل مع إحتياجات ومشكلات وقضايا العمال فى إطار المؤسسات التى يتكون منها المجتمع الصناعى .

أولاً : الخدمة الإجتماعية العمالية (الماهية والمفهوم) :

إن محاولة الإقتراب من ماهية الخدمة الإجتماعية العمالية ومقاصدة يفرض علينا المزيد من الإستحقاقات ، التى من أهمها ضرورة أن نذكر أن هناك العديد من المحاولات التى بذلت من أجل الكشف عن مفهوم واضح ومحدد للخدمة الإجتماعية فى المجال العمالى وإن إختلفت التعريفات فى التفاصيل إلا إنها إتفقت فى الجوهر ، بإعتبار أن الخدمة الإجتماعية هى فى

المقام الأول مهنة إنسانية أى أنها تتمحور حول الإنسان وتوافقه مع ذاته وقدراته على التكيف مع التنوع البيئى الذى يعيش فيه ويتفاعل معه .

ويمثل المجال العمالى أحد المجالات الحية التى تمارس فيه المهنة طرقها وأساليبها وإستراتيجياتها وأدوارها المختلفة للحفاظ على الطبيعة الإنسانية فى إطار عملية الإنتاج ، فإعتبار أن العمال الذين يمثلون نسق الهدف للممارسات المهنية يشكلون وقود ومحرك العملية الإنتاجية فى إطار التنظيم الصناعى وبإعتبار أن العملية الإنتاجية تمثل ركيزة أساسية للعملية التنموية التى هى فى الأساس تركز إلى الإنسان كوسيلة وتقصده كهدف فإن المهنة تعتمد إلى المحافظة على الهوية الإنسانية لهؤلاء العمال وذلك من خلال إحداث نوع من التوازن المقصود فى المكانة الإجتماعية للعمال فى إطار بيئة المصنع والعمل على خلق التناغم والتفاعل بين الحقوق والواجبات المنوطة بهم بقصد تنشيط أدائهم المهنى المهارى والإجتماعى .

ولذلك يمكن إلقاء الضوء على التعريف التالى للخدمة الإجتماعية العمالية حيث يكشف عن هوية المهنة كالتالى :

إن الخدمة الإجتماعية العمالية تعبر فى مجملها عن (مجموعة من المجهودات التى يؤديها الأخصائيين الإجتماعيين فى المجالات العمالية المختلفة بقصد تلاؤم العمال مع أجواء ومسئوليات العمل لرفع كفاءة الإنتاج

كماً ونوعاً عن طريق إشاعة العلاقات العمالية السليمة وإشباع الاحتياجات الإنسانية (١) .

يكشف التعرف السابق عن مجموعة من الحقائق منها :

- إن المجال العمالي يمثل أحد المجالات النوعية الهامة الذى تعمل به مهنة الخدمة الإجتماعية ، مؤكداً على خصوصية المجال الذى تميزه عن غيره من المجالات المهنية الأخرى بإعتباره يمثل المؤشر الذى يقاس به رقى الأمم ونهضتها فى الأوقات الراهنة .
- يتمثل الدور الجوهرى للخدمة الإجتماعية فى المحافظة المستمرة على الهوية الإنسانية للعمال فى إطار بيئة التنظيم الصناعى الذى يتفاعلون معه
- يمثل خلق التوازن المقصود بين الحقوق والواجبات ركيزة أساسية للمحافظة على المكانة الإجتماعية للعمال فى إطار بيئة المصنع .
- ومن ثم فإن المهنة تسعى جاهدة نحو تمكين العمال من القيام بواجباتهم وممارسة حقوقهم .
- على الرغم من أن حقوق العمال مكفولة من قبل القوانين والتشريعات التى تحكم التنظيم الصناعى إلا أن مثل هذه الحقوق لا تمنح ولا تورث ولكن تمارس ويحتاج العمال إلى مزيد من القدرة التنظيمية التى تمكنهم من المطالبة بحقوقهم والدفاع عنها من أجل ضمان تقاسم مردود العملية الإنتاجية بعدالة .

- إن المهنة لا تمارس بشكل إرتجالي عشوائي ولكنها تمثل عملية مدروسة ومقصودة يمارسها مهنيين متخصصين وهم الأخصائيون الإجتماعيون الذين يعدون إعداداً نظرياً وعملياً فى مدارس الخدمة الإجتماعية ومعاهدها
- إن كفاءة الإنتاجية كمأ ونوعاً تمثل هدف أساس تسعى الخدمة الإجتماعية العمالية إلى تحقيقه من خلال زيادة التفاعل بين مكونات التنظيم الصناعى

ويوصف التعريف السابق بأنه يعبر عن الأصل فى مهنة الخدمة الإجتماعية حيث ينزع بها نحو النزعة المحافظة بإعتبار أن الإنسان دون إستثناء أو تفضيل أو تمييز يمثل المزيد من التعقيدات التى صاحبت العملية الصناعية منها ما هو مرتبط بالمتغيرات والتطور المحيطة بالبيئة الصناعية الذى ساهم فى زيادة الفجوة بين العمال وأصحاب العمل ، فإنطلاقاً من النزعة الفردية وهيمنة القطاع الخاص على عملية الإنتاج والإحتكام إلى قواعد السوق ومتغيراته وما نتج عنه من تعارض فى المصالح الفردية بين

أصحاب العمل وبعضهم وبينهم وبين العمال ، أصبحت المهنة فى حاجة إلى إستحداث ممارسات عملية تساهم فى إكساب العملية الإنتاجية مزيداً من العمق الإنسانى من خلال التأكيد على المصالح المشتركة لمكونات عملية الإنتاج بجانب تحقيق المصلحة الفردية ، ولذلك يأتى التعريف التالى محاولاً التبصير بجوهر الخدمة الإجتماعية العمالية بإعتبارها :

((مهنة إنسانية تهدف إلى تنمية العنصر البشرى وتسعى إلى تحقيق أهداف التنظيم الصناعى وهى لا تعنى فقط الخدمات الإجتماعية الإنشائية أو الوقائية أو العلاجية التى تقدم للعاملين فى المنشأة الصناعية بطريقة مباشرة بل خدمة المصنع بأكمله من عمال وموظفين على مختلف المستويات والدرجات الوظيفية وأهداف هذه الخدمات متعددة وهى مساعدة الأفراد سواء كانوا عمال أو موظفين لكى ينالوا حياة أفضل حتى يؤدون عملهم بإيجابية وحماس)) . (٢)

ويكشف التعريف السابق عن الخدمة الإجتماعية العمالية فى جوهرها الإنسانى فى الآتى :

- تمثل الخدمة الإجتماعية مهنة تعمل فى مجالات الرعاية الإجتماعية من أجل المساهمة فى تقديم خدمات إنشائية ووقائية وعلاجية تستهدف تمكين مكونات التنظيم الصناعى من عمال أو موظفين من إشباع إحتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم .

- تعمل الخدمة الإجتماعية على تنفيذ مجموعة من البرامج والمشروعات والخدمات النوعية التى تستهدف الاهتمام بالبعد الإجتماعى للعملية الإنتاجية

- إن الهدف من ممارسة الخدمة الإجتماعية العمالية يتجسد فى مساعدة العاملين فى التنظيم الصناعى على تحسين نوعية الحياة بطريقة تمكنهم من ممارسة أعمالهم بفاعلية .
- تمارس المهنية العديد من الأدوار لتمكين مكونات التنظيم الصناعى (عمال - موظفين) من إكتساب مهارات وخبرات وتجارب نوعية تمكنهم من التواصل مع بيئة العمل .

وهناك تعريف ثالث يحاول تناول الممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية وما تحويه من إجراءات عملية كالتالى :

إن الخدمة الإجتماعية فى المجال العمالى تعبر عن ((ممارسة مهنية للخدمة الإجتماعية تتم داخل المؤسسات الصناعية وفى منظمات التوظيف أو إتحادات العمال بغرض تدعيم نوعية الحياة للعمال داخل وخارج مجال العمل وتشمل هذه الممارسة معاونة العامل على التفاعل مع البيئة التى يعيش فيها بحيث يكون قادراً على القيام بمسئوليته ومعاونة العامل على الإستزادة من إنتاجه بما يعود عليه كطاقة إنسانية لها كرامتها)) . (٣)

ويكشف التعريف السابق عن الهوية المهنية للخدمة الإجتماعية بالمزيد من الوضوح حيث أكد على أن :

- الخدمة الإجتماعية لا تقتصر على بيئة المصنع ولكنها تمتد لكافة المؤسسات التى يتكون منها التنظيم الصناعى وما يستحدث منها فهى تمتد لتعمل مع إتحادات العمال والنقابات العمالية ومكاتب التوظيف بقصد الممارسة الشاملة والتعاطى مع مختلف قضايا ومشكلات التنظيم الصناعى فى إطار تنظيمى مؤسسى .
 - تمتد الممارسة لتشمل التعاطى مع المستجدات والتغيرات التى تحيط بالتنظيم الصناعى خاصة ما يؤثر منها على العمال ونوعية حياتهم وقدراتهم على التواصل مع التنوع البيئى المحيط داخل وخارج التنظيم الصناعى .
 - تستهدف المهنة البعد الإنسانى من خلال تمكين مكونات العملية الصناعية من الإستفادة من مردودها بعدالة دون تمييز حسب العرق أو اللون أو النوع أو العقيدة ، بقصد المحافظة على كرامة الإنسان .
- وتتطلق التعريفات السابقة من قاعدة أساسية مؤداها أنه من المفترض أنه ليس هناك تعارض بين صالح العامل ومصلحة العمل إلا أن هناك مستجدات ومتغيرات عصفت بسوق العمل فى الأوقات الراهنة فرضت مزيد من الإستحقاقات على المهنة كى تتمكن من الحفاظ على مشروعية الممارسة وإستعادة الثقة مع العملاء .

فمع مراحل التحول التى تمر بها دول العالم فى الأوقات الحالية والتى مثلت نتيجة حتمية وضرورة من ضروريات الحياة حيث الإنتقال من عملية

إنتاجية محكومة من قبل الدولة إلى سوق محكوم من قبل القطاع الخاص وصاحب ذلك مرحلة إستضعاف للدولة فى مقابل تخلق أصحاب العمل والقطاع الخاص على ممارسة الدور البديل للدولة فى رعاية العمال ومصالحهم ، مما إستدعى دوراً جديداً لمهنة الخدمة الإجتماعية حيث تغلب كل ما هو مادي على الأبعاد الإجتماعية والإنسانية لبيئة العمل وتأثير ذلك سلباً على صالح العمال وصالح مردود العملية الإنتاجية ، فحين تتحول بيئة المصنع إلى حزمة من المصالح يمكن أن تحدد مادياً ورقمياً ، فإن تخفيض الأجور وزيادة ساعات العمل وتقليل أوقات الراحة وتهميش مظلة الرعاية الإجتماعية المقدمة للعمال من المنطقى والبديهي أن يساهم فى زيادة ربحية وكسبية أصحاب العمل ، وبذلك يحدث تعارض فى المصالح بين القوى المتحكمة فى عملية الإنتاج ، هذا التعارض يمكن أن يكون مقبولاً على المستوى التكنيكى الوقتى إلا أن إعماده كخيار إستراتيجى يساهم فى تفريغ العملية الإنتاجية من مضمونها الإنسانى والأخلاقي حيث ينحاز أصحاب العمل تنظيمياً إلى مصالحهم ويسعون جاهدين نحو ممارسة أدواراً تساهم فى تعميق مصالحها الفردية فى مقابل تهميش حقوق ومصالح العمال من خلال مجموعة من الإجراءات منها :

- السعى نحو تقليص التمويل المخصص لمنظومة الرعاية الإجتماعية للعمال من خلال إعتبار الضرائب عبء ومن ثم إستحداث الآليات

اللازمة للتهرب الضريبى فى مقابل أضعاف آليات الرقابة والمحاسبة .

- العمل على الصعيد التشريعى حيث السعى الحثيث نحو سن قوانين وتشريعات صارمة تحرم العمال من ممارسة حقوقها المشروعة إنسانياً فى مقابل زيادة الصلاحيات والسلطات الممنوحة لأصحاب العمل .
- إستحداث وسائل الضغط اللازمة التى تساهم فى إضعاف دور الدولة فى المحافظة على مصالح العمال من خلال تشكيل بناءات قوة ضاغطة تقلص الدور الإشرافى والرقابى للدولة على منظومة الرعاية الإجتماعية المقدمة للعمال .
- إستحداث التدابير اللازمة لإضعاف الدور الموصوف للنقابات العمالية فى خدمة مصالح العمال من خلال التأثير على القيادات النقابية وإضعافها والهيمنة عليها - على سبيل المثال - ويتم ذلك بقصد تهميش العمل النقابى وإفقاد العمال للقدرة التنظيمية .
- الإعتماد بشكل متواصل على الوسائل العلمية والتكنولوجية التى يمكن أن تساهم فى زيادة الإنتاج والإستغناء عن العمالة البشرية حيث تمثل التكنولوجيا معضلة وسلاح ذو حدين فعلى سبيل المثال لك أن تتخيل مصانع الغزل والنسيج التى كانت تحوى آلاف العاملين أصبحت الآن تعتمد على تكنولوجيا فائقة ولا تحتاج إلا إلى عدد قليل من العمال والفنيين لتشغيلها .

ومن التدابير السابقة التى تؤكد على التزايد المطرد للقدرة التنظيمية لأصحاب العمل وتحقيق أفضل ربحية ممكنة ولو على المستوى الوقتى

تضعف عن قصد حركية العمال وفاعليتهم تنظيمياً بطريقة تؤثر عليهم سلباً من الناحية الاجتماعية والإنسانية والثقافية والسياسية ... وهنا تأتي مبررات وحتمية إستحداث نماذج وأطر للممارسة المهنية يمكن أن تساهم فى إحداث توازن مقصود ومدرّوس بين ما هو مادي وإجتماعي وإنساني لصالح العملية الإنتاجية ومكوناتها ولذلك يمكن التوصل إلى وضع التعريف التالى للخدمة الاجتماعية العمالية :

((مهنة إنسانية متطورة تمارس فى بيئة العمل بهدف إحداث توازن مقصود ومدرّوس بين قوى الإنتاج عمال وأصحاب عمل فى إطار مؤسسى تنظيمى يستهدف صالح العملية الإنتاجية يمارسها مهنيين محترفين يستندون إلى مرتكزات إنسانية ونظرية ومعرفية ونماذج وأطرأ للممارسة ويمتلكون خبرات وتجارب ومهارات نوعية ترتبط أشد الإرتباط بالتنوع البيئى للعملية الصناعية)) .

يؤكد التعريف السابق للخدمة الاجتماعية العمالية على الحقائق التالية :

- إن الخدمة الاجتماعية العمالية تمثل فى المقام الأول مهنة إنسانية متطورة حيث إنتقلت من الممارسات والأنشطة والجهود التلقائية إلى المرحلة المهنة وما تحويه من أنشطة وجهود مقصودة ومدرّوسة .

- تهدف الخدمة الاجتماعية فى المجال العمالى إلى المحافظة على التوازن بين قوى الإنتاج ، فالتوازن يمثل شئ أصيل يساهم فى زيادة

قدرة الإنسان على البقاء والتواصل ، ويقصد بالتوازن هنا التوازن الروحي والمادى للعملية الإنتاجية ومكوناتها ، التوازن بين المصالح الفردية والجماعية ، التوازن فى الحقوق والواجبات والمسئوليات .

- يؤكد التعريف السابق على السياق التنظيمى المؤسسى للمهنة حيث تمارس فى المصنع ومع النقابات العمالية وإتحادات العمال وتنظيمات أصحاب العمل ويشير ذلك إلى إمكانية تواصل المهنة وتطورها وانتقالها من الممارسات التقليدية إلى الممارسات التنظيمية المقصودة التى تتماشى مع تعقيدات المجتمع المعاصر .
- يمارس المهنة أخصائيين إجتماعيين مهنيين يمتلكون حزمة من الخبرات والتجارب والمهارات التى ترتبط أشد الارتباط بخصوصية البيئة الإنتاجية
- تعتمد المهنة على مرجعيات إنسانية فى المقام الأول تعتمد إلى تعميق الصبغة الإنسانية فى المحيط الصناعى الذى يتعاطى معه العمال ويؤثر فيهم ويتأثرون به .

من التعاريف والمفاهيم السابقة يمكن التوصل إلى تعريف إجرائى للخدمة الإجتماعية العمالية كالتالى :

١ - الماهية : What

تباينت التعريفات السابقة فى تحديدها لماهية الخدمة الإجتماعية العمالية ، حيث وجد أن منها من يصفها بأنها مجموعة من المجهودات ، وهذا يمكن أن توصف به الخدمة الإجتماعية العمالية فى المراحل الأولى من تطورها ، ووجدنا من يحاول تناولها بإعتبارها تمثل حزمة من الأنشطة أو بإعتبارها فن يركن إلى العلم ، وهذا أيضاً يمثل وصف منقوص ، ومن التعاريف من يكشف عن الهوية الحقيقية للخدمة الإجتماعية فى المجال العمالى بإعتبارها مهنة إنسانية أو أنها تعبر عن ممارسة مهنية ، وثالث يصفها بكونها مهنة إنسانية متطورة وجميعها تمثل وصف مقبول يجارى التطور الذى لحق بالخدمة الإجتماعية وانتقالها من طور العمل الخيرى التلقائى إلى الحالة المهنية التى تحوى الممارسات المقصودة والمختبرة .

٢ - العلة : Why

ولكى يمكن التوصل إلى تعريف جامع لابد من أن يكشف عن السببية أو العلة من ممارسة الخدمة الإجتماعية فى المجال العمالى ونرى من التعريفات السابقة من يؤكد على أن دواعى الممارسة ومقاصدة تهدف إلى العمل على إيجاد نوع من التلائم بين العمال مع أجواء ومسئوليات العمل لرفع كفاءة الإنتاج كماً ونوعاً ، ومن التعاريف من يؤكد على أن

مقاصد المهنة تتجسد فى العمل على تحقيق أهداف التنظيم الصناعى وثالث يؤكد على أن الهدف الأساسى للمهنة هو تدعيم نوعية الحياة للعمال داخل

وخارج بيئة العمل وآخر يشير إلى أن الهدف يتجسد فى العمل على إيجاد توازن مقصود ومدرّوس بين قوى الإنتاج عمال وأصحاب عمل ، والواقع أن الأهداف السابقة تكشف عن لسان حال المهنة وممارستها فى مختلف أشكال المنظومة الصناعية سواء هيمن عليها القطاع العام أو إلتزمت العملية الإنتاجية بتحرير السوق وتسيّد عليها القطاع الخاص أو فى مراحل التحول من منظومة إقتصادية إجتماعية إلى منظومة مغايرة ، حيث تعمل المهنة على تحقيق مجموعة من الأهداف المتنوعة : النوع الأول يمثل الأهداف بعيدة المدى أو الأهداف الإستراتيجية التى تتبع من العمق الإنسانى للمهنة ، ويسمى الآخر أهداف محدودة المدى ويطلق عليها الأهداف التكتيكية ، وهناك نوع ثالث يسمى الأهداف متوسطة المدى .

٣- نسق الهدف : Whose

وقد كشفت التعريفات عن أن المستهدف من الممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية هم قطاع العمال ، حيث يتم التعامل مع العامل الفرد ، أو العمل مع جماعات العمال ، ويمتد العمل ليشمل المجتمع الصناعى ، من خلال الطرق المهنية المختلفة .

٤- من : Who

يقصد بذلك توضيح من يزاول هذا العمل هل هم أهل الخير أو محترفين متخصصين ، والواقع أن التعريفات السابقة أجمعت على أن الخدمة الإجتماعية يمارسها أخصائيين إجتماعيين أو ممارسين مهنيين محترفين وذلك يؤكد على الإعداد النظرى والعملى للممارسين .

٥- أين : Where

ويقصد به المكان الذى تمارس فيه المهنة دورها ، نجد من التعاريف من يقصر ممارسة المهنة على بيئة المصنع ومن يفسح المجال ليشمل التنظيم الصناعى برمته من مصانع وشركات ويمتد ليشمل نقابات وإتحادات العمال ومكاتب التوظيف وجميعها تؤكد على طبيعة المؤسسة للمهنة .

٦- الكيفية : How

ويقصد بها الوسائل التى تمارس من خلالها الخدمة الإجتماعية العمالية حيث تمتلك المهنة العديد من الطرق والأساليب والإستراتيجيات والأدوار المهنية التى تمكنها من التعامل مع العامل الفرد أو مع العمال من خلال الجماعات والتنظيمات العمالية وتمتد لتشمل العمل مع المجتمع الصناعى بمختلف تكويناته .

٧- متى : When

يعنى به هل تقتصر الممارسة على العمال المشكلين أم أنها تمتد لتعمل مع مختلف العمال بغض النظر عن كونهم مشكلين أم لا .

وتكشف التعاريف السابقة فى جوهرها عن المدخل الوقائى للخدمة الإجتماعية الذى يهدف إلى تمكين العمال من الأداء الأفضل لوظائفهم المهنية والإجتماعية وإشباع إحتياجاتهم الأساسية لحمايتهم من الوقوع فى المشكلات وهذا يعبر عن الطابع الوقائى للمهنة ، بجانب المدخل العلاجى الذى يستهدف العمال الذين يعانون من مشكلات فى التوافق أو التكيف ، والجانب الإنمائى الذى يعتمد إلى تمكين العمال المشكلين من إعادة الإدماج فى بيئة العمل مرة أخرى .

ثانياً : الخدمة الإجتماعية العمالية (الأهداف والمقاصد) :

يمثل المجال العمالى أحد المجالات الحية التى تمارس فيه المهنة طرقها وأساليبها فى إطار عملية الإنتاج ، فباعتبار أن العمال الذين يمثلون نسق الهدف للممارسات المهنية يشكلون وقود ومحرك العملية الإنتاجية فى إطار التنظيم الصناعى وباعتبار أن العملية الإنتاجية تمثل ركيزة أساسية للعملية التنموية التى هى فى الأساس تركز إلى الإنسان كوسيلة وتقصده مهدف فإن المهنة تعتمد إلى المحافظة على الهوية الإنسانية لهؤلاء العمال وذلك من خلال إحداث نوع من التوازن المقصود فى المكانة الإجتماعية

للعمال فى إطار بيئة المصنع والعمل على خلق التناغم والتفاعل بين الحقوق والواجبات المنوطة بهم بقصد تنشيط أدائهم المهنى المهارى والاجتماعى ، ولذلك يمكن إلقاء الضوء على التعريف التالى للخدمة الاجتماعية العمالية حيث يكشف عن هوية المهنة باعتبارها ((مهنة إنسانية تهدف إلى تنمية العنصر البشرى وتسعى إلى تحقيق أهداف التنظيم الصناعى وهى لا تعنى فقط الخدمات الاجتماعية الإنشائية أو الوقائية أو العلاجية التى تقدم للعاملين فى المنشأة الصناعية بطريقة مباشرة بل خدمة المصنع بأكمله من عمال وموظفين على مختلف المستويات والدرجات الوظيفية وأهداف هذه الخدمات متعددة وهى مساعدة الأفراد سواء كانوا عمال أو موظفين لكى ينالوا حياة أفضل حتى يؤدون عملهم بإيجابية وحماس)) . (١٥)

((مجموعة من المجهودات التى يؤديها الأخصائيين الاجتماعيين فى المجالات العمالية المختلفة بقصد تلاؤم العمال مع أجواء ومسئوليات العمل لرفع كفاءة الإنتاج كماً ونوعاً عن طريق إشاعة العلاقات العمالية السليمة وإشباع الإحتياجات الإنسانية)) . (١٦)

يكشف التعريف السابق عن مجموعة من الحقائق منها :

✚ يمثل المجال العمالى أحد المجالات النوعية الذى تعمل به مهنة الخدمة الاجتماعية ، مؤكداً على خصوصية المجال الذى تميزه عن المجالات الأخرى .

يمثل الدور الجوهري للخدمة الإجتماعية فى المحافظة المستمرة على الهوية الإنسانية للعمال فى إطار بيئة التنظيم الصناعى الذى يتفاعلون معه

يمثل خلق التوازن المقصود بين الحقوق والواجبات ركيزة أساسية للمحافظة على المكانة الإجتماعية للعمال فى إطار بيئة المصنع ، ومن ثم فإن المهنة تسعى جاهدة نحو تمكين العمال من القيام بواجباتهم وممارسة حقوقهم .

إن المهنة لا تمارس بشكل إرتجالى عشوائى ولكنها تمثل عملية مدروسة ومقصودة يمارسها مهنيين متخصصين .

إن كفاءة عملية الإنتاج كماً ونوعاً تمثل هدف أساس تسعى الخدمة الإجتماعية العمالية إلى تحقيقه من خلال زيادة التفاعل بين مكونات التنظيم الصناعى .

تعمل الخدمة الإجتماعية فى المجال العمالى لتحقيق مجموعة من الأهداف الإستراتيجية التى تؤدى فى محصلتها إلى تفعيل العملية الإنتاجية وإحداث التناغم والتساند بين قوى الإنتاج من عمال وأصحاب عمل فى إطار المؤسسات التى يتكون منها التنظيم الصناعى ، وينظرة أكثر عمقاً لجوهر الخدمة الإجتماعية كمهنة إنسانية نجد أن مقاصد الممارسين تتمحور حول إكساب بيئة العمل للطابع الإنسانى بإعتبار أن الإنسان هو هدف ووسيلة عملية الإنتاج فى آن واحد ، ومن ثم فإن الأهداف المهنية توصف

بالإستراتيجية بإعتبارها أهداف بعيدة المدى حيث تتدخل المهنة على المستوى الأكبر بغرض العمل على إعادة إنتاج الظروف المحيطة بالتنظيم الصناعى بما يكفل إحداث التوازن المقصود بين الحقوق والواجبات وهو مقصد يمثل ضرورة تفرض نفسها على المهنيين والممارسين ، كما أن التعاطى بإيجابية مع القوانين والتشريعات التى تحكم العلاقة بين قوى الإنتاج يمثل مطلب حيوى تصبو إليه المهنة فى هذا المجال ، وتمكين العمال من تجاوز مشكلاتهم وإشباع إحتياجاتهم يمثل هدف أصيل للمهنة ومما سبق يتأكد أن للمهنة فى المجال الصناعى أهدافاً إستراتيجية تتلاقى مع جوهر وأساس العملية الإنتاجية وتعتمد إلى إستفادة مختلف مكونات عملية الإنتاج من مردودها بعدالة دون إستثناء أو تفضيل أو تمييز على أساس العرق أو اللون أو اللغة أو النوع .

ويمكن التوصل إلى وضع الأهداف التالية للخدمة الإجتماعية العمالية مع أنساق الهدف التى يعمل معها الأخصائيون الإجتماعيون كالتالى :

١ - أهداف ترتبط بالعمال :

➔ العمل على تحسين الأداء المعرفى بقصد زيادة عمق الخريطة الإدراكية للعمال من أجل أن يعى العامل طبيعة الظروف والمستجدات التى تحيط ببيئة العمل ، والتغيير الذى لحق بالعملية الصناعية والطرق التى يمكن أن يتفاعل بها العمال مع مصالحهم ،

وقد يتطلب ذلك تزويد العمال بأرقام وإحصاءات وبيانات ومعارف .

➡ تمكين العمال من إحداث تنافس مقصود بين المكونات النفسية والعقلية والاجتماعية والجسمية للشخصية وذلك من خلال إكتشاف نقاط القوة فى الشخصية وتدعيمها وتجاوز نقاط الضعف بالإضافة إلى تنمية وتنشيط عوامل الضبط الداخلى وما تحويه من قيم وعادات ومعتقدات إيجابية تحرك العمال للتواصل مع بيئة العمل .

➡ تدريب وتمارين العمال على إكساب مهارات وتجارب نوعية إجتماعية ومهنية تساهم فى تحسين الأداء فى الوظائف الإجتماعية التى يكفلون بها ونوعية الحياة التى يعيشونها وتمكنهم من التغلب على سلوك النمط الذى إعتادوا عليه بطريقة تمكن من التواصل مع بيئة العمل .

➡ تمكن العمال من التكيف مع التنوع البيئى المحيط بالعمل داخل التنظيم الصناعى وخارجه وإنعكاس ذلك إيجابياً على توافق العامل مع ذاته ، ويشمل التكيف توفير الضمانات اللازمة لتواصل العمال مع خصوصية وإمكانيات وتسهيلات بيئة المصنع .

➡ رصد الإحتياجات الحقيقية للعمال الإجتماعية والإقتصادية والثقافية والعقلية والعمل على إستحداث وصياغة البرامج والخدمات والمشروعات التى تقابل تلك الإحتياجات بطريقة مرضية .

٢- أهداف ترتبط بالتنظيم الصناعى :

 العمل على إحداث تنافس وتساند مقصود ومدرّوس بين مدخلات ومكونات التنظيم الصناعى من عمال وأدوات إنتاج وخامات وبيع وتنظيمات ومؤسسات ... إلخ ، وتقديم الدعم والتسهيلات اللازمة لعملية تفاعلية نشطة تساهم فى تحقيق العملية الإنتاجية لأهدافها .

 رصد الظواهر والمشكلات السائدة بالمجتمع الصناعى والتعرف على العوامل المسببة لها وتحديد الوزن النسبى المرجح لكل عامل على حدا وتفاعله مع عوامل أخرى لحدوث المشكلة أو الظاهرة مع رصد دقيق للتداعيات الناجمة عن هذه المشكلات والإستغلال الأمثل لموارد وإمكانيات المجتمع الصناعى لضمان علاج هذه الظواهر والمشكلات

 تمكين مكونات المجتمع الصناعى من التعاطى بفاعلية مع المستجدات والمتغيرات المحيطة بالعملية الإنتاجية من خلال رصدها والتنبؤ بتداعياتها ومن ثم التحكم فيها والتقليل من الآثار الجانبية الناتجة عنها  التعاطى بإيجابية مع القوانين واللوائح والتشريعات التى تحكم بيئة العمل من أجل ضمان مظلة قانونية وتشريعية تضمن المحافظة على حقوق العمال وأصحاب العمل وتجعل تحقيق الأهداف الإنسانية لعملية الإنتاج مسألة إلزام لكلاً من العامل وصاحب العمل .

أهداف ترتبط بالعمل النقابى :

تمثل النقابات العمالية إحدى المؤسسات المكونة للتنظيم الصناعى

وتهدف فى المقام الأول إلى الدفاع عن مصالح العمال بما يكفل المحافظة على وحدة العملية الإنتاجية وتحقيقها لأهدافها ، وتعمل الخدمة الإجتماعية العمالية مع التنظيمات النقابية لتحقيق الأهداف التالية :

- العمل على تمكين العمال من الاندماج فى البيئة النقابية من خلال زيادة مستويات وأشكال مشاركة العمال فى الأنشطة والبرامج والخدمات التى يمارسها التنظيم النقابى على سبيل المثال إن عدم مشاركة العمال فى العمل النقابى بإيجابية من الممكن والأكد أن يزيد الفجوة بين البرامج والخدمات والمشروعات التى تقدمها النقابة وإحتياجات ومشكلات العمال الحقيقة ولذلك فإن المهنة تستهدف الربط بين ممارسات النقابات ومطالب وإحتياجات العمال من خلال المشاركة كى تخرج الخدمات معبرة عن الإحتياجات الحقيقة فى ضوء القدرة والممكن .

- زيادة الترابط والتنسيق بين النقابات العمالية والمؤسسات المكونة للتنظيم الصناعى بما يكفل وحدة الهدف الذى يتمثل فى دعم العملية الإنتاجية فى مقابل تعدد الوسائل ، على سبيل المثال حينما يحدث تعارض بين مصالح العمال وأصحاب العمل على الممارسين تمكين النقابات العمالية فى تفاعلها مع إتحادات العمال مع إستخدام مختلف الوسائل اللازمة بدء من أساليب التفاوض والضغط لتفعيل دور العمال فى المدافعة عن حقوقهم المشروعة فى إطار منظومة القوانين التى

تحكم التنظيم الصناعى دون إفراط أو تفريط بإعتبار أن تواصل العملية الإنتاجية يستلزم التركيز على المصالح الجماعية وأن الصراع لا يمكن إعتماده كخيار إستراتيجى ولكنه مقبول تكتيكياً لتحقيق أهداف بعينها ، ويكشف المثال السابق عن أن جميع الخيارات متاحة من أجل تحقيق أهداف مشروعة تدعم التساند بين قوى الإنتاج وبما يضمن أن جميع الحقوق مكفولة لأصحابها من عمال وأصحاب عمل فى إطار مؤسسى تنظيمى .

- تمكين النقابات العمالية من التعاطى بإيجابية مع المستجدات والمتغيرات التى تحيط بسوق العمل فعلى سبيل المثال فإن الدور النقابى فى بيئة عمالية محكومة من قبل الدولة يختلف جوهرياً عن الدور المطلوب فى ظل هيمنة القطاع الخاص على العملية الإنتاجية ومن ثم تعتمد المهنة إلى تمكين العمل النقابى من تطوير أدواره بما يكفل زيادة قدرته على التواصل والدفاع عن مصالح العمال التى ترتبط بمصالح العملية الإنتاجية

- تفعيل دور قيادات العمل النقابى بما يضمن قيادات نقابية واعية قادرة على التعبير عن صالح العملية الإنتاجية برمتها من خلال الأخذ بمبدأ التعليم والتدريب المستمر على سبيل المثال حالة ما يقود العمل النقابى قيادات عمالية غير واعية ومدرية نجد أنه من السهولة بمكان تسييسها وتسخيرها لتحقيق مصالح فئات بعينها مما يفقدها مشروعيتها ويؤثر

سلباً على ثقة العمال فى جدوى العمل النقابى لذلك فإن المهنة تعمل على تمكين النقابات من إعتداد الأسلوب الديموقراطى فكراً وممارسة فى إنتقاء القيادات العمالية النقابية مع العمل على تهيئة المناخ الذى يضمن تمكين النقابات من إفراز قيادات عمالية جديدة بإستمرار .

ثالثاً: الخدمة الإجتماعية العمالية (الفلسفة والمرجعيات) :

تركن الممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية إلى مجموعة من المرتكزات التى تتمحور فى الأساس حول الحفاظ على قدسية كل ما هو إنسانى فى بيئة العمل من إحتياجات ومشكلات وتفاعلات وحرمان ومصالح ومقاصد وغيره من العوامل التى تميز الإنسان عن غيره من سائر المخلوقات . (٤)

ومن ثم فإن فلسفة الخدمة الإجتماعية فى المجال العمالى تهدف إلى إيجاد التوافق والتناغم بين كل ما هو إنسانى وما هو مادى ، فمع التطور الذى يلحق بعملية الإنتاج من تطور فى الآلات والأدوار والسلع لابد أن يحدث تطور فى العنصر البشرى والإجتماعى يواكب التطور العلمى والتكنولوجى الذى لحق بالعملية الصناعية فى الأوقات الرهنة (٥) . فعلى سبيل المثال فإن التقدم العلمى والتكنولوجى أدى إلى إحلال الآلة محل الإنسان مما نتج عنه عملية إزاحة مقصودة ومطرودة فى كل ما هو إنسانى فى تطور يدفع العملية الصناعية إلى الإعتماد على الآلة والإستغناء عن البشر وما ينتج عن ذلك من تزايد معدلات البطالة وأوقات الفراغ وغيرها

من المشكلات التى تصادف مختلف دول العالم فى الأوقات الراهنة ومن ثم فإن فلسفة المهنة ومرجعياتها تقوم على المحافظة على الهوية الإنسانية لبيئة العمل . (٦)

وهناك مجموعة من الحقائق والأحكام التى تستند إليها المهنة منها :

- يتجاوز كل ما هو إنسانى سائر المخلوقات بإعتبار أن كافة المخلوقات مسخرة لخدمة الإنسان وتمكينه من التواصل والبقاء لتحقيق رسالته فى الحياة ، ومن ثم فإنه لا يجوز بأى حال من الأحوال تفضيل الآلة على الإنسان بأسم التقدم والتكنولوجيا ، وهذا لا يعنى تجاهل التقدم العملى ولكن يقصد به محاولة التخفيف من حدة الآثار السلبية الناجمة عن المعضلة التكنولوجية ، على سبيل المثال مع بداية الثورة الصناعية عام (١٧٩٨) حلت الآلة محل المجهود العضلى للإنسان وتسبب ذلك فى تعطيل العديد من المهن التى تحتاج إلى المجهود العضلى - مثل الحمالين والشىالين - وإستحداث مهن جديدة مثل المهن الخاصة للأعمال الكتابية والحسابية ونتج عن ذلك العديد من الآثار الإيجابية والسلبية التى تأثر بها الإنسان وإنعكست على نمط حياته وممارساته وبأسم التقدم تم صناعة الكمبيوتر وتعميمه وبهذا حلت الآلة مرة أخرى محل المجهود والأنشطة الذهنية للإنسان وترتب على ذلك العديد من آثار الجانبية منها زيادة أوقات الفراغ والبطالة وتعطيل مهن وإستحداث مهن أخرى بديلة مما جعل العمال

فى حاجة دائمة إلى التدريب المستمر كى يتمكنوا من التواصل مع المستجديات العملية والتكنولوجية بطريقة تحفظ لهم مشروعية تواجدهم فى بيئة العمل بجانب الآلة .

- إن التنوع يمثل شئ أصيل فى حياة البشر فهناك تنوع فى اللون والعقيدة والعرق والنوع واللغة والمصالح وأن الأصل فى التنوع هو التعايش والتعارف بين الإنسان وأخيه الإنسان ومن ثم فإنه لا يجوز بأى حال من الأحوال أن يخضع العامل فى بيئة العمل إلى عوامل التفضيل أو التمييز أو الإستثناء لإعتبارات ترتبط بنوعه أو لونه أو معتقده أو لغته (٧) ، على سبيل المثال فإن تبنى سياسات تحرير السوق وتسييد القطاع الخاص على عملية الإنتاج يؤدى إلى تنوع فى المصالح حيث مصالح العمال فى مقابل مصالح أصحاب العمل وهذا تنوع يعتبر مقبول بحكم سنة الحياة وصيرورتها التى تؤكد على أن هناك مصالح جماعية فى مقابل المصالح الفردية وهذا قد ينتج إختلافات فى الرؤى والوسائل والأدوات إلا أنه من المفترض أن يحقق وحدة الأهداف إلا أن عدم قبول فكرة التنوع قد يؤدى إلى إنحياز أصحاب العمل إلى مصالحهم الذاتية بغرض تحقيق الربحية والمنفعة بأسم الفردية ، بهذه الطريقة يتحول الإختلاف إلى خلافات وينحاز كل طرف إلى مصالحه الشخصية وبذلك يغيب الهدف الأساسى للعملية الإنتاجية وتتجه قوى العمل إلى تحقيق أهداف متعارضة ويتم منهجية الصراع وإعتماده كخيار إستراتيجى لتحقيق

المصالح الفردية ومع التمدادى فى هذه الممارسات تفرغ العملية الإنتاجية من معناها ومقاصدها الحقيقية ، لذلك فإن المهنة تقوم على حقيقة قبول التنوع والإختلاف .

- إن الأصل فى خلق الإنسان هو التوازن وإن إحتياجات الإنسان غير المشبعة ومشكلاته تؤدى إلى إنتقاله من حالة الإتزان التى فطر عليها إلى حالة من الخلل الذى يصيب وظائفه الجسمية والعقلية والإجتماعية ومن ثم فإن العامل يحتاج إلى توازن كلاً من حقوقه مع مسئولياته – فالتكيف على قدر الطاقة – كما يحتاج إلى تناعم مصالحه الفردية مع المصالح الجماعية وغيرها من العوامل مثل ربط الأجر بالإنتاج وتناسب ساعات العمل مع فترات الراحة... إلخ ، على سبيل المثال فإن فطرة الإنسان تؤكد على أنه يتكون من مزيج من المكونات الروحية والمادية ومن ثم فإن الوسيطة تؤكد على أن العامل الإنسان فى حاجة دائمة للشعور بالتوازن فلا يجوز الاهتمام بالعمران المادى دونما الاهتمام بالعمران الروحى والقيمى والأخلاقى والعكس صحيح فاهتمام الإنسان بالإشبعات المادية من مأكّل وملبس ومأوى كما هو معتمد فى المشروع الغربى للتقدم أدى إلى تزايد معدلات الإدمان والإنتحار والتفكك الأسرى والانحرافات الأخلاقية كما أن إنغماس الإنسان فى إشباع الإحتياجات الروحية يؤدى إلى الإفلاس المادى وما يترتب عليه من تزايد معدلات الفقر والجهل والمرض ومن ثم فإن

الخدمة الإجتماعية العمالية تؤمن بحقيقة التوازن بين الإشباع الروحية والقيمية والمادية . (٨)

- من المفترض أن هناك قاعدة من المصالح المشتركة التي يلتف حولها قوى الإنتاج من عمال وموظفين وأصحاب عمل والتي تحكم الحياة الإجتماعية بالتنظيم الصناعى ويوجد حالات إستثنائية تثبت القاعدة وتؤكددها وهو ما يشير إلى وجود مصالح متعارضة لذلك فإن الاختلاف مقبول فى مقابل الإتفاق ومن ثم تقوم فلسفة المهنة على تأكيد وتثبيت قاعدة المصالح المشتركة وعدم تحول الاختلافات إلى خلافات .
- إن الحياة الإجتماعية فى إطار بيئة العمل تفرض إستحقاقات أهمها أن الإحتكام فى الأصل يكون للقيم والمعايير والقوانين واللوائح والتشريعات التى تحكم بيئة العمل ويوصف من خلالها حزمة الحقوق والواجبات وإنه من غير المقبول الإحتكام إلى عوامل أخرى مثل القوة أو الربحية أو المنفعة فقط على سبيل المثال حالة ما تعبر القوانين التى تحكم بيئة العمل عن الأهداف الحقيقية للعملية الإنتاجية التى فى الأساس تمثل أهداف إنسانية نجد التناغم والتساند يمثل المزاج السائد بين قوى العمل من موظفين وعمال وأصحاب عمل ، إلا أن إنحياز قوانين وتشريعات العمل يؤدى إلى إنقسام قوى الإنتاج إلى فئات وطبقات متناحرة ولذلك فإن المهنة تقوم على حقيقة الإلتزام

بالشرعية والإحتكام إلى القانون حالة إلتزام القانون بالموضوعية وتحقيق العدالة . (٩)

- إن الإقناع يسمو بالعمال إلى أعلى درجات إنسانيته بينما الضغط يهبط بالعامل إلى مستوى الآلة ومن ثم فإن الأصل فى الحياة الإجتماعية لعملية الإنتاج يقوم أساساً على الإلتزام والشعور بالمسئولية إنطلاقاً من مبدأ توازن الحقوق مع الواجبات بينما هناك حالات إستثنائية يسمح فيها بتدخل عوامل الترهيب والترغيب .
- إن النتيجة لإعتماد الصراع كخيار إستراتيجى بعيد المدى يؤدي إلى تقسيم المجتمع الصناعى إلى فئات متصارعة لكل منها مصالحه التى تتعارض مع مصالح الفئات الأخرى حيث التعارض بين مصالح العمال وأصحاب العمل وأن الأصل يتجسد فى الإجماع والتماسك والتضامن والمشاركة .
- إن التغيير يمثل وسيلة لنقل المجتمع الصناعى من حالة إلى حالة أفضل وهذا يحتم التغيير الهادئ الذى يحتاج إلى مراحل زمنية كافية لتقبل التغيير وتقاسم مردوده بعدالة ، بينما يؤكد الصراع على التغيير كهدف فى ذاته ويعتبر مكونات التنظيم الصناعى وقود ومحرك لهذا التغيير ، ولا تؤمن المهنة بالتغيير الثورى أو الإنتقال المفاجئ من منظومة إقتصادية إجتماعية إلى منظومة مغايرة دونما المرور بمرحلة تحول مدروسة ومقصودة يقصد منها تهيئة المجتمع الصناعى لقبول أفكار وممارسات جديدة .

رابعاً : البنية المعرفية Knowledge Structure :

يمثل البناء المعرفى مرتكز أساس يركن إليه أو ينطلق منه المهنيون الممارسون فى المجال الصناعى ، ومن الضرورى أن نؤكد على أن محاولة التعرض لبناء قاعدة معرفية مهنية للخدمة الإجتماعية العمالية تمثل إشكالية خاصة فالبنية المعرفية الفاعلة تمثل نتيجة حتمية لعمق النضج والتطور الذى يلحق بعملية الممارسة فى إطار التنظيم الصناعى ويرتبط أشد الارتباط بجدية ونوعية البحوث والدراسات المهنية المتخصصة التى تجرى فى إطار المجتمع الصناعى وما تنتجه من أرقام وإحصاءات وبيانات يمكن معالجتها وإستخلاص معارف حيوية من خلالها ، كما تتأثر القاعدة المعرفية أيضاً بالنظريات والسياسات والتشريعات التى تحكم بيئة العمل وبالطبع تتأثر المعارف المهنية بالمستجدات والتطورات التى تحيط بالتنظيم الصناعى ، ومما سبق يتأكد أن رخوية القاعدة المعرفية للمهنة ترتبط أشد الارتباط بسطحية وإرتجالية عملية الممارسة وهشاشة برامج التدخل المهني بجانب نوعية وجودة النظريات والنماذج التى تعتمد عليها المهنة ، هذا بجانب عوامل أخرى ترتبط بخصوصية المجال العمالى ، ولمحاولة الخروج من هذا التشابك والتعقيد يمكن التأكيد على أن هناك العديد من التصنيفات التى حاولت تشكيل القاعدة المعرفية للخدمة الإجتماعية بشكل عام أمكن خلالها أن نستقى التصنيف التالى للمعارف التى يجب أن يلم بها الأخصائى الإجتماعى فى المجال العمالى وهى نوعين :

١ - معارف ترتبط بالعمال :

تمثل حزمة المعارف التى ترتبط بالعمق الإنسانى فى شخصية العمال وإتصالها مع بيئة العمل وتشمل :

(أ) معارف ترتبط بمرحلة النمو :

إن دورة حياة الإنسان تتكون من العديد من المراحل نذكر منها مرحلة الطفولة ، والشباب ، الكهولة ، والواقع يؤكد على أن لكل مرحلة خصوصية تميزها عن غيرها من المراحل الأخرى فإحتياجات ومشكلات وخصائص مراحل النمو لشباب العمال تختلف عن إحتياجات ومشكلات وخصائص من هم فى سن الشيخوخة أو المسنين من العمال ، فعلى سبيل المثال فحين يحتاج الشباب إلى تكوين أسرة والحصول على مسكن مناسب تجد كبار السن يطالبون بتوفير الضمان الإجتماعى والتأمين الصحى وزيادة فترات الراحة كما أن إستجابة العمال للأعمال تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى ، فإستجابة العامل لممارسة الأعمال الشاقة فى سن الشباب تختلف عنها فى مرحلة الكهولة ، وحرى بنا أن نكشف إنه بقدر الإلمام بخصوصية مرحلة النمو لابد من التعارف على الطريقة التى يدرك بها العامل خصوصية المرحلة العمرية التى يمر بها وإن المشكلات الإجتماعية والنفسية التى يعانى منها العمال يمكن أن تنتج عن عدم القدرة على التوافق مع طبيعة مرحلة النمو .

(ب) معارف ترتبط بمكونات الشخصية :

تتكون شخصية الإنسان من مجموعة من المكونات النفسية والاجتماعية والجسمية والعقلية ... إلخ ، ولذلك فمن الواجب على المشتغلين بالخدمة الاجتماعية العمالية التعرف على الوزن النسبي المرجح لكل مكون فى تفاعله مع المكونات الأخرى ودوره فى إنتاج شخصية سوية أو عكس ذلك ، وضرورى أن نذكر أن أى خلل يلحق بأحد هذه المكونات قد ينجم عنه خلل يؤثر على شخصية العامل برمتها مما يؤثر سلباً على أداء العامل لوظائفه الاجتماعية والاقتصادية ، فعلى سبيل المثال يمكن أن يكرر تردد العامل على زيارة المشفى لإصابته بارتفاع فى ضغط الدم او شكوى من القولون أو زيادة ضربات القلب دون وجود سبب عضوى مقنع مما يجعل الأطباء يعالجون الأعراض ، إلا أن السبب الحقيقى قد يكون ناجم عن تأثر المكون النفسى نظراً لعدم شعور العامل بالأمان فى بيئة العمل التى يعمل بها ، أو تأثر المكون الاجتماعى لوجود مشكلات أسرية يعانى منها العامل .

(ج) نقاط القوة والضعف فى الشخصية :

تمتلك أية شخصية مزيد من نقاط القوة والضعف ، وتمثل نقاط القوة دعائم تساند الشخصية وتكسيبها الصلابة وقوة التحكم فى مقابل نقاط الضعف التى يمكن أن تمثل معول هدم فى الشخصية ومن ثم فإن كل إنسان لديه مناطق قوة فى حاجة إلى مزيد من التدعيم والتركيز لإمكانية

الإعتماد عليها للتخلص من المشكلة ، فعلى سبيل المثال إن تقوية الذات الدينية يمكن أن تساهم فى تخلص العامل من حالة الإعتماد على المخدرات

، كما أن الإعتماذية على الآخرين وممارستها يمكن أن تشكل منطقة ضعف لدى العامل الذى يعانى من البطالة ومن ثم فإن حاجة العامل إلى الشعور بالإستقلالية قد يدفعه إلى البحث عن عمل بديل يمكنه من الإنفاق على أسرته وممارسة حياته الطبيعية .

(د) الميول والإتجاهات والمعتقدات :

إن التعرف على الميول والإتجاهات والمعتقدات التى تحكم الشخصية يمكن أن يساهم ويمكن المهنيين من التعاطى بإيجابية مع مشكلات العمال وقضاياهم ، فتمثل الإتجاهات والمعتقدات محركات ودافعية تحكم تفاعل الشخصية مع المواقف الحياتية فعلى سبيل المثال حينما يعتقد العامل فى أهمية المصالحة الجماعية يمثل ذلك دافعاً نحو محاولة العامل تفادى الصدام أو الصراع الذى يمكن أن يؤثر سلباً على فاعلية العملية الإنتاجية ، كما أن إعتقاد أصحاب العمل فى أولوية المصلحة الفردية قد يدفعهم إلى التهرب الضريبى الذى يؤثر سلباً على فاعلية منظومة الرعاية الإجتماعية المقدمة للعمال مما يؤثر على جودة ونوعية عملية الإنتاج كما أن إتجاهات العامل السلبية نحو بيئة العمل قد تنتج عن عدم وعى ومعرفة العامل بالقوانين التى تكفل حقوقه بالمصنع ومن ثم عدم قدرته على ممارسة حقوقه المشروعة فى الدفاع عن مصالحه .

٢- معارف ترتبط ببيئة العمل :

تتكون بيئة العمل من مجموعة من المكونات التى من المفترض إنها متناغمة مع بعضها بقصد تحقيق أهداف العملية الإنتاجية ، كما أن هناك إرتباط بين تكوينات بيئة العمل ومكونات المجتمع الأكبر بما يمكنه من الحفاظ على تواصل المجتمع وبقائه وإستقراره ، ولذلك فإن الخريطة الإدراكية للمهنيين الممارسين فى المجال الصناعى لابد أن تمتد لتشمل فى المقام الأول المجتمع الصناعى فالمجتمع الأكبر وما يحويه من موارد وممكنات ، ويمكن تصنيف المعارف المرتبطة بالبيئة الصناعية كالتالى :

(أ) الموارد والممكنات المتاحة :

تمثل الإمكانيات والموارد ركيزة أساسية لكى يتمكن المجتمع من البقاء والتواصل ، ويتوقف رقى ونهضة المجتمع على قدرة أفرادهِ وجماعاتهِ على الإستغلال الأمثل للموارد والإمكانيات والتسهيلات المتاحة وإدارتها بطريقة فاعلة بقصد إلمام الأخصائى الإجتماعى بالموارد المتاحة فى المجتمع الصناعى والمجتمع الأكبر يمكنه من مساعدة العمال على تجاوز مشكلاتهم وإشباع إحتياجاتهم .

(ب) الثقافة السائدة :

تمثل الثقافة نتاج لإحتكاك الإنسان مع البيئة المحيطة ، ومن ثم فإن بيئة العمل كلما وصفت بالخشونة كلما تقولب العمال فى أنماط ثقافية جامدة

، فتقافة الخوف والقهر والمقاومة السلبية قد تنتج عن تعسف أصحاب العمل ، فى تطبيق نصوص القوانين ، وكلما إتسمت بيئة العمل بالنعومة كلما تبنى العمال لأنماط ثقافية مرنة حيث التأثير والتأثر إيجابياً فى بيئة العمل ، ومن ثم فإن الإلمام بالعادات والقيم والتقاليد والأعراف التى تحكم بيئة العمل وتكيف العامل معها وتوافقه مع ذاته وبالتالي ضمان أداء أفضل لوظائفه الإجتماعية .

(ج) المؤسسات الأهلية المجتمعية :

باعتبار أن هناك علاقة تساند بين مؤسسات الصناعى مثل المصنع والنقابة العمالية وإتحادات العمال ومكاتب التوظيف والمؤسسات الإجتماعية فى إطار المجتمع الأكبر مثل الجمعيات الأهلية وأندية ومراكز الشباب وباقى مؤسسات المجتمع المدنى فإنه لإكتمال البنية المعرفية للمهنة لابد من أن يعمد المهنيون إلى التعرف إلى طبيعة الدور الذى يمكن أن تمارسه تلك المؤسسات فى مساندة التنظيم الصناعى ومساعدته على تحقيق أهدافه .

خامساً : الطرق المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية :

تمارس الخدمة الإجتماعية فى المجال الصناعى من خلال مجموعة من الطرق المهنية التى تتعامل مع العامل منفرداً مثل خدمة الفرد ، والتعامل مع جماعة العمال والتى تتمثل فى طريقة خدمة الفرد ، والتعامل مع جماعة العمال والتى تتمثل فى طريقة خدمة الجماعة إلى التعامل مع المجتمع الصناعى وهى طريقة تنظيم المجتمع بجانب مجموعة من الطرق الأخرى مثل الإدارة والبحث والعلاقات العامة وحرى بنا أن نتناول الطرق المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية كالتالى :

١ - خدمة الفرد العمالية :

تمثل خدمة الفرد فى المجال العمالى إحدى الطرق المهنية التى تتمحور حول العامل كفرد وتفاعلاته مع بيئة العمل ((وتهدف إلى مساعدة العمال على التكيف الإجتماعى من خلال مساعدتهم على علاج وحل مشاكلهم للتغلب على المصاعب التى تواجههم وتحول دون تكيفهم مما يعرقل أداؤهم الإجتماعى ويعطل إنتاجيتهم)) . (١٠)

ومما سبق يتأكد أن العامل الفرد يمثل نسق الهدف لهذه الطريقة حيث التركيز على المشكلات والإحتياجات التى ترتبط بالذات وتكويناتها فى المقام الأول ثم المشكلات والإحتياجات والتعقيدات التى تصادف الذات فى تفاعلها مع التنوع البيئى فى إطار المجتمع الصناعى وإمتدادها لتشمل

المجتمع الأكبر ، وتركز خدمة الفرد العمالية على الممكنات التى تمكن العمال من الأداء الأفضل لوظائفهم الإنتاجية والإجتماعية من خلال ما يسمى بالمدخل الوقائى وهو يهتم بوقاية العمال من الوقوع فى المشكلات مثل الإغتراب أو الإدمان أو العزوف عن المشاركة الفاعلة فى مجتمع المصنع أو النقابة العمالية ، كما تساهم خدمة الفرد العمالية فى تمكين العمال المشكلين من التعاطى بإيجابية مع الذات والتنوع البيئى المحيط وممكناته من أجل التخلص أو تجاوز مشكلات أو تعقيدات وقعوا فيها بالفعل وهذا يسمى بالمدخل العلاجى ، ثم المدخل الإنمائى ويستهدف العمل على تحرير العامل بطريقة تحول دون وقوعه فى مشكلة أمكن تجاوزها وبطريقة أكثر وضوحاً يمكن تحديد مداخل مهنية ثلاثية لخدمة الفرد العمالية هى :

(أ) المدخل الوقائى :

ويعتبر من أهم المداخل المهنية حيث تعمل الطريقة مع العمال المتواصلين مع بيئة العمل بقصد تحصينهم ضد الضغوط والأمراض النفسية والإجتماعية والإقتصادية التى ترتبط بالعمل ، ويهدف المدخل إلى تدعيم قوى الذات وتمكينها من التواصل مع بيئة العمل وخصوصيتها ، كما تتدخل مع العوامل البيئية بالمصنع بغرض تكييفها بطريقة تدفع العمال إلى التعاطى معها بإيجابية باعتبار أن الوقاية أفضل من العلاج وتعمل خدمة الفرد الوقائية على تفعيل دور ذات العامل فى إمتلاك مهارات وخبرات

وتجارب نوعية تدفع العامل نحو مزيد من التوافق مع الذات والتكيف مع بيئة العمل ، فعلى سبيل المثال فى الفترات التى تصاحب التحول من منظومة إقتصادية إلى منظومة مغايرة يصحب ذلك مجموعة من الآثار الجانبية الضارة التى تؤثر سلباً على العمال مثل تزايد معدلات البطالة نتيجة للإستغناء المقصود عن العمال أو اللجوء إلى دفع العمال إلى المعاش المبكر وغيرها من المشكلات التى تجعل العمال فى حاجة إلى توعية وتدريب دائم كى لا يقعوا فى مشكلات التحول من القطاع العام مثلاً إلى هيمنة القطاع الخاص وإقتصاد السوق كما يحدث فى الفترات الراهنة .

(ب) المدخل العلاجى :

فى كثيراً من الأحيان يعانى العامل من مشكلات سوء التوافق مع الذات أو عدم القدرة على التكيف مع طبيعة المهنة التى يمارسها أو الأعمال والأنشطة والمسئوليات التى يكلف بها وقد تمتد هذه المشكلات لتشمل أسرة العامل أو المؤسسات المجتمعية التى ينضم إليها بإعتباره مواطن فى مجتمع وقد يؤدى تفاقم هذه المشكلات إلى عدم تمكن العامل من ممارسته أدواره الإجتماعية الموصوفه له من قبل المجتمع ، وهنا يستدعى الأمر تدخل خدمة الفرد العلاجية حيث العمل على محورين هما **محور العلاج الذاتى** ويقصد أن أحد أبعاد مشكلة العامل ترتبط بذات العامل نفسه وعدم قدرته على إستغلال مكانته الذاتية بطريقة أدت إلى حدوث المشكلة ، **والمحور الآخر** يشمل العلاج البيئى ويتمثل فى أن البيئة المحيطة بالعامل

وما تحويه من مكنات وتسهيلات ومؤسسات ساهمت بدور فى حدوث المشكلة ، ولذلك يعتمد الممارسين إلى تصنيف وتشخيص مشكلات العميل باعتبارها ترجع إلى تفاعل حزمة من العوامل الذاتية والبيئية ، فعلى سبيل المثال يمكن تفسير مشكلة العامل الذى يتعرض للجزاءات بصورة متكررة إلى عوامل ذاتية منها عدم إمتلاك العامل للمهارات اللازمة لأداء المسئوليات المكلف بها أو معاناة العامل مع ضعف فى الإتزان الإنفعالى وغيرها من العوامل التى ترتبط بذات العامل وتفاعلها مع مجموعة من العوامل البيئية منها ضعف قيمة الأجر أو قلة ساعات الراحة أو منها ما هو مرتبط بأسرة العامل ، ويعتبر المدخل العلاجى فى خدمة الفرد العمالية مدخل ذو تكلفة إجتماعية ومادية عالية حيث يتعامل مع عملاء مشكلين بالفعل ويحتاجون إلى تجاوز مشاكلهم .

(ج) المدخل الإنمائى :

ويعتمد هذا المدخل على إعادة دمج العامل مرة أخرى فى بيئة العمل وتمكينه من التواصل معها دون الوقوع فى المشكلة مرة أخرى ، ولذلك نرى طبيعة المدخل الإنمائى أو الإنشائى تحتم ضرورة تقديم التحصينات اللازمة وتوفير الضمانات التى تمكن العمال المشكلين من التعايش مع بيئة العمل بطريقة مغايرة للطريقة التى تعاطى بها مع بيئة العمل فى فترات سابقة وأدت به إلى الوقوع فى المشكلة ، فعلى سبيل المثال فإن العامل الذى وقعت عليه عقوبة قانونية وتم مساعدته على تجاوز الجزاء الذى وقع

عليه لابد من تمكينه من التغلب على العوامل الذاتية والبيئية التى يمكن أن تؤدى به إلى العقوبة مرة أخرى .

٢ - تنظيم المجتمع العمالى :

تمثل طريقة تنظيم المجتمع أحد الطرق المهنية للخدمة الإجتماعية العمالية التى تعتبر المجتمع الصناعى نسق هدف يتعامل معه الممارسون المهنيون ، وتعرف الطريقة بمفهومها العام بأنها ((طريقة من الطرق المهنية يستخدمها المنظم الإجتماعى للتأثير فى القرارات المجتمعية التى تتخذ على جميع المستويات لتخطيط وتنفيذ برامج التنمية الإجتماعية والإقتصادية وبحيث يؤدى هذا إلى تقوية الروابط بين أهل المجتمع الواحد وبين المجتمع المحلى والمجتمع الكبير)) (١١) .

يكشف التعريف السابق عن أن طريقة تنظيم المجتمع تمارس مع المجتمع الصناعى بإعتباره يمثل نسق يتكون من مجموعة من الأجزاء التى تتساند وظيفياً من أجل تحقيق أهداف متفق عليها مسبقاً وأن تنظيم المجتمع تستهدف تقوية الروابط والميكانزمات المساندة التى تدعم عوامل التماسك والتناغم بين مكونات المجتمع الصناعى ويكون ذلك إنطلاقاً من أهمية تطوير وتعديل كل ما هو إجتماعى فى مقابل النمو الإقتصادى السائد فى البيئة الصناعية حيث تعدد الطريقة إلى ربط كل ما هو إجتماعى إقتصادى

فباعتبار أن الهدف الأساسى للعملية الإنتاجية هو إحداث التنمية الإقتصادية فى المقام الأول فإن مهنة الخدمة الإجتماعية من خلال تنظيم المجتمع تعتمد إلى تحقيق التنمية الإجتماعية وهنا فى هذا المقام يمكن أن نستنتج أن الدور المهنى لتنظيم المجتمع يؤكد على تحقيق التوازن فبجانب سعى الطريقة نحو زيادة التمسك والتناغم بين مكونات العملية الإنتاجية ، نجدها تسعى نحو توفير الضمانات التى تكفل مردود متكامل إقتصادياً وإجتماعياً للعملية الإنتاجية .

وتعتمد طريقة تنظيم المجتمع إلى العمل مع المجتمع الصناعى بقصد تمكين كافة مكوناته من تقاسم المرور بعدالة بين العمال وأصحاب العمل

ومما سبق يمكن التأكيد على أهم الأهداف التى تسعى طريقة تنظيم المجتمع إلى تحقيقها مع بيئة العمال وهى :

 دراسة المجتمع الصناعى كوحدة واحدة وكنسيج مترابط من المصالح الإقتصادية والإجتماعية بهدف الوقوف على إحتياجاته الحقيقية والرصد الدقيق لأهم الظواهر والمشكلات والقضايا التى ترتبط بخصوصية المجتمع الصناعى وتؤثر على فاعلية العملية الإنتاجية ومصالح العمال وأصحاب العمل .

 العمل على تنشيط وعى العمال بما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات بالشكل الذى يدفع العمال نحو المشاركة الفعالة فى العملية الإنتاجية هذا بجانب تمكين العمال من التمثيل وممارسة الأدوار

القيادية من أجل زيادة القدرة التنموية للعمل بما يحفزهم نحو ممارسة وإنجاز مسؤولياتهم .

السعى نحو إعادة إنتاج الظروف والمستجدات التي تحيط بالمجتمع الصناعي بما يضمن توفير ضمانات التغيير المقصود والمدرّوس بهدف تحقيق الإصلاح الإجتماعى والإقتصادى .

٣- خدمة الجماعة العمالية :

((خدمة الجماعة طريقة يتضمن إستخدامها عملية بواسطتها يساعد الأخصائى الأفراد أثناء ممارستهم لأوجه نشاط البرنامج فى الأنواع المتعددة من الجماعات فى المؤسسات المختلفة لينمو كأفراد وكمجموعة ويساهموا فى تغيير المجتمع فى حدود أهداف المجتمع وثقافته)) (١٢) .

ومن التعريف السابق نجد أن خدمة الجماعة تمثل طريقة أصلية لمهنة الخدمة الإجتماعية ، وتمارس الطريقة فى المجال العمالى حيث العمل مع ذات العامل من خلال الجماعة وتتعدد أنواع الجماعات فى هذا المجال حيث جماعة الرفاق داخل المصنع أو جماعات العمل أو المهام أو المكلفة بمسؤولية جماعية معينة فى النقابة العمالية ، ويعتمد العمل الجماعى ليشمل العامل خارج بيئة المصنع أى الجماعات التى ينتمى إليها العامل فى المجتمع الأكبر مثل جماعات الجيرة أو العمل الجماعى فى أندية ومراكز الشباب أو الأحزاب السياسية أو فى إطار مؤسسات المجتمع المدنى .

وتشكل الجماعات غالباً على أساس مرسوم حيث مجموعة من الأعضاء يشتركون فى أهداف وخصائص وإحتياجات ومهام ومشكلات متشابهة كى نضمن فاعلية العمل الجماعى ، فعلى سبيل المثال يمكن تشكيل جماعة من شباب العمال الذين يعانون من الإعتماد على تناول عقار معين أو يتناولون مادة مخدرة بغرض تمكينهم من التخلص من الإعتماد على المخدرات بإعتبارهم جميعاً فى مرحلة الشباب هذ يعنى أن لهم خصائص وإحتياجات متشابهة ، كما أن لهم مشكلة معينة وهى تعاطى المخدرات ولهم هدف يجمعهم ألا وهو التخلص من حالة الإعتماد على المخدر .

وفى خدمة الجماعة ينتمى العمال إلى العمل الجماعى إختيارياً حيث يشعرون بأهمية الإنضمام إلى تنظيم كى يتمكن من إنجاز أهدافهم ، كما أنهم يقرون ويعتمدون برنامج ينبع من الأعضاء أنفسهم ويعبر عن إحتياجاتهم ومشكلاتهم الحقيقة ، وهو يؤكد على أن الأسلوب الديمقراطى يعتبر ركيزة أساسية يعتمد عليها فى صياغة البرنامج ويوفر الضمانات اللازمة لمشاركة فاعلة من العمال فى تنفيذه وتأتى محصلة العمل الجماعى فى المجال العمالى لتؤكد على ضرورة إعمال الجماعة لتحقيق تغيير مقصود يستهدف نقل المجتمع الصناعى من حالة إجتماعية إقتصادية إلى حالة أفضل .

والحقيقة التى لا مرأى فيها أن ترك المجتمع للنمو التلقائى قد يؤدى فى المحصلة إلى إفراز تحديات ومشكلات وقضايا من الصعوبات بمكان التغلب عليها ، لذلك فإن طريقة العمل مع الجماعة تستهدف إحداث تغيير نوعى ومقصود من التأكد على الأهداف والمصالح الجماعية ويمكن التوصل إلى الأهداف التى تسعى خدمة الجماعة إلى تحقيقها وهى :

🌸 تهيئة المناخ الذى ينتج المجال الديمقراطى فكراً وممارستها وذلك من خلال تمكين العمال من الانضمام إلى جماعات بطريقة إختيارية وتحقيق أهداف متفق عليها مسبقاً من خلال العمل الجماعى .

🌸 زيادة عمق وأشكال مشاركة العمال فى بيئة العمل إقتصادياً وإجتماعياً من خلال تنوع الجماعات التى يشترك فيها العمال بالعضوية سواء فرق أو جماعات المهام ، أو الجماعات العلاجية .

سادساً : مبادئ الخدمة الإجتماعية العمالية :

تركن الخدمة الإجتماعية العمالية إلى مجموعة من المبادئ التى تحكم فى الممارسة وتوجيهها وتكسيبها مزيد من الضمانات التى تكفل تحقيق الأهداف المتفق عليها مسبقاً ومن هذه المبادئ :

١ - مبدأ التقبل :

يشير مبدأ التقبل إلى أن على الممارسين تقبل المجتمع الصناعى (أفراد - جماعات - مؤسسات) كما هو لا كما ينبغى أن يكون عليه .

كما يجب الإلتزام بمراعاة الخصوصية التى تميز المجتمع الصناعى عن غيره من ناحية إحتياجاته ومشكلاته وقضاياها والظواهر المنتشرة به ، ويمكن أهمية التقبل فى حقيقة مؤداها ضرورة البدء مع المجتمع أو الفرد أو الجماعة من حيث هو ، ويرتبط ذلك بعمق الدراسات والبحوث التى تعتمد التنظيم الصناعى كنسق هدف لها ، وهذا يحتم على المهنيين ضرورة الإلمام والمتابعة لمختلف البحوث التى تجرى على المجتمع الصناعى والعمل .

ويمكن التوصل إلى وضع الأسس المهنية للمبدأ وهى :

- البدء مع العامل أو جماعة العمال أو المجتمع الصناعى من حيث هو أو هم
- عدم إبداء أى سخط أو إستهجان أو إحتقار لما يعتقنه العامل من قيم أو إتجاهات أو عادات أو تقاليد .
- محاولة فهم المجتمع الصناعى فهما كاملاً مبنياً على الدراسات العملية السليمة وإدراك إحتياجات المجتمع وموارده ومشكلاته .
- البدء فى العمل مع تلك الإحتياجات والمشكلات مستخدماً موارد المجتمع الصناعى وممكناته .
- توجيه أهالى المجتمع نحو تعديل أو تغيير القيم التى قد تعرقل عملية التغيير المرغوب .

■ العمل على القضاء على المنازعات والصراعات والخلافات التى قد توجد الجماعات والقوى الإجتماعية التى تكون المجتمع الصناعى .

٢- مبدأ تقرير المصير :

((ويعنى بهذا المبدأ أن تتاح الفرصة للعامل أو لجماعات العمال فى إتخاذ القرارات التى يترتب عليها حدوث التغيير مادام لديهم القدرة على ذلك ، ومادامت تلك القرارات لا تتسبب فى وقوع أضرار على الغير ويترتب على ذلك قيمة أساسية لمهنة الخدمة الإجتماعية العمالية هى تقدير الفرد والإيمان بكرامته)) .

ويجب أن نفرق بين حق تقرير المصير وحرية تقرير المصير ، فالحق محكومة بمجموعة من العوامل منها قدرات الإنسان وممكناته بجانب حاجة المجتمع وموارده إلا أن حرية تقرير المصير قد تتعدى إمكانيات العامل وموارد المجتمع الصناعى وإحتياجاته لذلك فإن المهنة تعتمد الحق كمبدأ وحرى بنا أن نوضح أن هناك فارق بين حق تقرير المصير حيث يعنى بالأول أن للعامل الحق فى إختيار ما يناسبه من فرص وأعمال ومسئوليات فى ضوء القوانين والتشريعات التى تحكم العمل بالمجتمع الصناعى إلا أن حرية تقرير المصير تتجاوز سقف القوانين واللوائح الخاصة بالعمل وتخضع لتدخل الذاتية والأهواء والميول الشخصية وهذا يتنافى مع المصالح المشتركة للمجتمع الصناعى .

٣- مبدأ المسؤولية الاجتماعية :

يركز هذا المبدأ على إرتباط الحقوق بالواجبات فعلى الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الوحدات الإنسانية العمالية (فرد - جماعة - مجتمع) أن يبصرهم بما عليهم من مسئوليات وواجبات وضرورة القيام بها إنطلاقاً من الشعور بأن القيام بالمهام والمؤليات يقابله الحصول على حقوق تتناسب معها كى يتحقق توازن فى المكانة الاجتماعية للعمال ، والواقع أن تنمية الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى العامل يدفعه إلى إعتبار ذاته جزء من نسيج المجتمع الصناعى الذى يشتغل به وهذا بعيداً عن الإغتراب ويشعره بدفع بيئة المصنع .

٤- مبدأ الإستشارة :

تهتم الخدمة الاجتماعية العمالية بإستشارة العمال ودعوتهم إلى المشاركة فى مختلف شئون المجتمع الصناعى وترتكز الإستشارة على المهارات والخبرات والتجارب التى يمتلكها العمال وقدراتهم على تمكينهم من إحداث التغير المطلوب ، وعلى الممارسين ضرورة التأكيد على أن المشاركة فى التغيير سوف يؤدى إلى ضمانات تكفل تكاثر مردود التغيير بعدالة .

٥- مبدأ الإستعانة بالخبراء :

يشير هذا المبدأ إلى ضرورة أن يستعين الأخصائيون الاجتماعيون بالمختصين فى بعض الأمور التى ترتبط بالمجتمع الصناعى وليس لديهم

الدراية الكافية بأبعادها ومن ثم فلا يجب أن يدعى الممارسين معرفتهم وخبراتهم بكل المشكلات التى تواجه العمال واحتياجاتهم . (١٣)

سابعاً : الإستراتيجيات المهنية العمالية :

تستند الخدمة الإجتماعية العمالية إلى العديد من الإستراتيجيات المهنية التى تدعم الممارسة المهنية نذكر منها ما يلى :

١ - إستراتيجية الدفاع :

وتشير إستراتيجية الدفاع إلى الطريقة بعيدة المدى التى يتمكن من خلالها الممارس المهنى من تعبئة العمال وتنظيمهم بالأسلوب الذى يتضمن زيادة فاعليتهم فى المطالبة بحقوقهم المنقوصة على سبيل المثال حينما يتعرض مجموعة من العمال إلى التسريح من العمل أو يلجئ صاحب العمل إلى فصلهم من العمل يعتمد الممارس المهنى للخدمة الإجتماعية العمالية من خلال العمل النقابى المنظم إلى تمكين العمال من إستخدام مختلف الوسائل المشروعة لتمكنهم من التواصل مع عملهم مرة أخرى أو تمكينهم من الحصول على مختلف حقوقهم غير منقوصة .

٢ - إستراتيجية تغيير السلوك :

وتؤكد إستراتيجية تغيير السلوك على أن التغيير يحاكى سنة الحياة وصيرورتها ومن ثم يجب إعتماد التغيير كخيار إستراتيجى بما يضمن تمكن العامل من التواصل مع بيئة العمل ويحتاج تغيير السلوك إلى تحسين

الأداء اليومي وتعديل سلوك النمط بما يضمن تمكين العمال من مواكبة المستجدات والتورات التى تحيط ببيئة العمل ويحتم ذلك على الممارسين ضرورة تهيئة بيئة العمل لتمكين العمال من الشعور بالرغبة فى التغيير من منطلق التأكيد على أهميته وجدواه .

٣- إستراتيجية التمثيل :

من منطلق حاجة النقابات حاجة النقابات العمالية إلى الإعتماد على قيادات عمالية معبر عن المصالح والإحتياجات والمشكلات والقضايا العمالية الحقيقية يعمل الأخصائيون الإجتماعيون على حث العمال وتدريبهم على العمل القيادى م أجل تمكينهم من التمثيل النقابى مع العمل بصورة مستمرة على تهيئة المناخ الصناعى بما يضمن إفراز قيادات عمالية بإستمرار ولذلك يعتبر تدريب العمال على التمثيل خياراً إستراتيجياً .

٤- إستراتيجية المشاركة :

تعتبر المشاركة عملية مقصودة تدعم زيادة قدرة إعتماد العمال على الذات فى إشباع إحتياجاتهم ومواجهة المشكلات والضايا التى تعوق قدرتهم على التواصل مع سوق العمل ومتغيراته ، وتعتبر المشاركة فى المجتمع الصناعى عن حزمة من الأنشطة والمجهودات والأفعال التى تتطلب مهارات وخبرات وتجارب نوعية تضمن فى محصلتها زيادة قدرة العامل على التوافق مع الذات والتكيف مع بيئة العمل .

ومن الطبيعي أن عدم قدرة العمال على الاندماج والانخراط في بيئة العمل يزيد من الشعور بالإغتراب وانفصال العامل عن واقع العمل ومن هنا تأتي الحاجة إلى تنشيط المشاركة كخيار إستراتيجي . (١٤)

مراجع الفصل

- ١- محمد نجيب توفيق : الخدمة الإجتماعية العمالية ، القاهرة ، الأنجلو المصرية ، ١٩٨٦م ، ص٢١٧.
- ٢- عبدالحى محمود : الخدمة الإجتماعية ومجالات الممارسة المهنية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٢م ، ص١٧٥.
- ٣- أحمد شفيق السكرى : قاموس الخدمة الإجتماعية والخدمات الإجتماعية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٠م ، ص٢٦٥.
- 4- Elisabeth Much: **The General Method of Social Work Practice** (Boston. alley & Bacon), 2002, p33.
- 5- Jim Green: **Cultural Awareness in the Human Services**, (Boston. alley & Bacon), 1999, p211.
- 6-Marten, Mahon: **The General Method of Social Work Practice**, A Generalist Perspective, (Boston. alley & Bacon), p 1996, p7.
- 7- David Brie Land & Atherton: **Contemporary Social Work**, (N.Y). Mc Grow-Hill) 1985, p14.
- 8- Neal, Brill: **Working with people: the Helping Process** (N.Y) Longman, 1995, p113.
- 9- Nalton Tome: **Social Work Values**, (London, Rutledge & Keganpaul), 1983 p112.
- ١٠- على الدين السيد محمد : خدمة الفرد إتجاهات معاصرة ، مذكرات غير منشورة لطلبة كلية الخدمة الإجتماعية ، ١٩٩١م ، ص٣٥٥ .

- ١١- رشاد عبداللطيف : تنظيم المجتمع وقضايا التنمية ، القاهرة ، دار
الجامعة للطباعة ، ١٩٩٥م ، ص ١١٠ .
- ١٢- محمد شمس الدين : العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة
الإجتماعية ، القاهرة ، مؤسسة يوم المستشفيات ، ١٩٨٢م ، ص ١٢ .
- ١٣- عبدالحليم رضا : تنظيم المجتمع أسس ومبادئ ، القاهرة ، توت
للدعاية والنشر ، ١٩٨٦م ، ص ١٢١ .
- ١٤- نبيل محمد صادق : طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الإجتماعية
، القاهرة ، دار الثقافة للنشر ، ١٩٨٣م ، ص ٢٣٤ .

الفصل السادس

الفصل السادس

قانون العمل

مدخل نظري ومواد مختارة

- أولاً : مفهوم قانون العمل وأهميته .
- ثانياً : لمحة تاريخية عن تطورات قانون العمل في مصر .
- ثالثاً : إلتزامات العامل تجاه صاحب العمل .
- رابعاً : إلتزامات صاحب العمل تجاه العامل .
- خامساً : العقوبات التأديبية .

أولاً : مفهوم قانون العمل وأهميته :

يعتبر قانون العمل من أحدث فروع من أحدث فروع القانون نشوءاً ، لذا فقد يفهم من عبارة قانون العمل أن يضم القواعد القانونية التى تحكم عمل الأفراد عموماً على إختلاف أنواعها ، إلا أن هذا الفهم يودى إلى أن يشمل قانون العمل فروعاً أخرى تحكم بعض هذه الأعمال ، والواقع أن إختلاف أعمال الأفراد وتنوعها من الصعب أن تخضعها لقواعد قانونية موحدة ، فعمل كل من الطبيب والمهندس والتاجر والمحامى يختلف عن عمل الآخر ، لذلك كان طبيعياً أن تختلف القواعد التى تحكم عمل كل منها عن القواعد التى تحكم عمل الآخر ، ولا يمكن أن تجمع كل هذه القواعد القانونية تحت ما يسمى بقانون العمل .

وبذلك نستطيع القول أن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التى تنظم علاقة العامل بصاحب العمل ، فإنه يكون القانون الذى ينظم العلاقات القانونية الناشئة عن عقد العمل والتى تفرض على العامل أن يكون تابعاً لرب العمل وخاضعاً لمراقبته وإشرافه .

فكل عامل يؤدي عملاً يدوياً أو عقلياً ، وكان تابعاً فى عمله لصاحب العمل وخاضعاً لإشرافه ، تكون علاقته برب العمل محكومة وخاصة لقانون العمل ، ومن هنا كان تعريف البعض لقانون العمل ، ومن هنا كان تعريف البعض لقانون العمل بأنه " مجموعة القواعد القانونية التى تنظم العمل التابع " .

وفى سبيل تحديد العلاقات التى يحكمها قانون العمل إستقر الفقه على تقسيم العمل إلى نوعين رئيسيين :

عمل مستقل من ناحية ، وعمل خاضع أو تابع من ناحية ثانية ، والقسم الثانى هو الذى ينطبق عليه إصطلاح قانون العمل ومن ذلك يمكن تعريف قانون عمل بأنه :

" القانون الذى ينظم التابع أو الخاضع "

كما يعرفه " محمد رفعت الصباحى " بأنه مجموعة القواعد القانونية التى تحكم العلاقات الناشئة عن قيام إنسان بالعمل لحساب شخص خاص تحت سلطته أو إشرافه مقابل أجر .

ويتضح مما سبق أن خضوع من يقوم بالعمل لسلطة وتوجيه وإشراف من تم العمل كان هو الذى يعبر عنه بالتبعية القانونية ، وإذا كانت التبعية القانونية تتبع غالباً تبعية إقتصادية نتيجة إعتماـد العامل على أجره بإعتباره مورد رزقه الوحيد أو الأساسى ، فليس ذلك بالأمر المحتوم أو المطرد على

الدوام ، فقد تتحقق التبعية الإقتصادية إذا كان العامل يعتمد أساساً فى رزقه على مورد آخر يميز أجره من عمله ، ولكن العبرة فى تحديد طبيعة العمل ومركز من يقوم به ، تكون التبعية القانونية وحدها ، فحينما توافرت كان العامل تابع ولو كان العامل فى مركز يجعله غير تابع لصاحب العمل تبعية إقتصادية ، وحينما تخلف كان العمل مستقلاً ، ولو كان حتى يقوم بجقن مركز تبعية إقتصادية بالنسبة إلى صاحب العمل ، وبذلك تعد التبعية القانونية بما تعنيه هذه التبعية من خضوع العامل فى أداء عمله لسلطة أو أمر رب العمل وإشرافه أو رقابته .

ومن هذا تبين لنا أن التبعية إذن هى مصادر التفرقة بين ما يدخل فى نطاق قانون العمل وما لا يدخل ، فهناك أشخاص يؤدون عملاً لحساب الغير كالطبيب والمحامى ويتقاضون عن ذلك أجر ، ولكنهم مستقلون فى عملهم ولا يخضعون لرقابة وإشراف من يؤدى العمل لحسابه ولذلك لا يطبف عليهم قانون العمل .

كما أنه يخرج عن نطاق هذا القانون العمل المجانى أو التبرعى ، وأيضاً يخرج عن نطاقه ورابط العمل التابع المأجور المؤدى لحساب الدولة أو الشخصيات الاعتبارية العامة بوصفها هذا التدخل فى نطاق القانون الإدارى وتحكم أساساً بنظام الموظفين العاملين فيه وأن كان هذا ليس بالمبدأ المطلق فقد تخضع هذه الروابط فى أحوال معينة لقانون العمل دون إهدار الأصل فى إنصراف قانون العمل إلى ربط العمل التابع الخاص وحدها .

ويمكن التعرف على نطاق قانون العمل من خلال الآتى :

١ - تنظيم النقابات العمالية لا يدخل فى قانون العمل :

تقوم النقابات العمالية كتنظيمات جماعية تعمل على حماية مصالح أعضائها وتدافع عنها ، وأعضاء النقابات العمالية عمال بالمعنى القانونى ، أى عمال يتبعون أصحاب الأعمال ويخضعون لإشرافهم ، ولهذا ذهب البعض إلى إعتبار القوانين التى تنظم النقابات العمالية ، ضمن قوانين العمال بإعتبار أن أعضائها عمال ممن يخضعون لقانون العمل ، وبإعتبار النقابة تعمل كما يعمل قانون العمل ، على حماية العامل والدفاع عنهم .

ونرى أن هذا الرأى مرجح ، لقانون العمل الذى ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل ، أما قانون النقابات ينظم العلاقة بين العمال بعضهم البعض ، فضلاً عن أن علاقة العامل بالنقابة ليست علاقة التبعية والإشراف ومن ثم فهى لا تتدخل فى مفهوم علاقات العمل التى تنظم علاقات العمل التابع وهكذا نرى أن القوانين المنظمة لنقابات العمال لا تدخل تحت عبارة قوانين العمل ، وأنها تختلف عنها فى طبيعتها وفى أطرافها كذلك .

٢ - قوانين التأمينات الإجتماعية لا تدخل فى قانون العمل :

قوانين التأمينات الإجتماعية قوانين تلتزم الدولة بالإلتزامات تحددها تجاه مشاكل العمال من بطالة وعجز ووفاة ، أنها علاقة بين الدولة والعامل ترتب الإلتزامات على الدولة لصالح العامل ، ومن ثم فإنها لا تنظم علاقات العمل التابع ، فهى بذلك لا تدخل فى مدلول قانون العمل ومن ناحية أخرى فالملاحظ الآن أن الدول المختلفة تمد مظلة التأمينات الإجتماعية إلى طبقات

كثيرة إضافة إلى طبقة العمل ، الأمر الذى يعلن أنها امر خاص بالعمال ، ومن ثم فإنها تخرج من مفهوم قانون العمل .

٣- قانون العمل هو قانون حماية العامل :

هكذا يبين أن قانون العمل بالمفهوم الفنى الدقيق - هو قانون تنظيم العمل التابع ، وإذا كان مفهوم ذلك وجود عامل يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدراته وإشرافه ، فإن قانون العمل - فى وضعه وحسب نشأته لم يظهر إلا لحماية العامل من إستغلال رب العمل له أو إستنزافه ، وبإعتباره علاقة العمل تقوم بين طرفين ، إحداهما ضعيف هو العامل ، والثانى قوى هو " رب العمل " ومن هنا كان تدخل القانون لحماية العامل بإعتباره الطرق الضعيف فى هذه العلاقة .

لهذه الإعتبارات ، فقد عمد المشرع إلى صلب قواعد قانون العمل بصيغة النظام العام ، وإعتبارها قواعد متعلقة بالنظام العام ، مما يجعل من غير القانونى ولا الجائز الإتفاق على مخالفتها ، فمثلاً إذا حد المشرع ساعات العمل بثمانية ساعات يومياً ، فإنه لا يجوز الإتفاق بين العامل ورب العامل على جعلها تسع ساعات أو عشرة ، وإذا قرر القانون أن يكون للعامل أجازة أسبوعية ، فإنه لا يجوز الإتفاق بين العامل ورب العمل على عدم الحصول على هذه الأجازة ، وهكذا .

وتتحدد أهمية قانون العمل فى الآتى :

(أ) الأهمية الإجتماعية :

من المعروف أن الحياة الاجتماعية محكومة فى مذهبها ونشاطها بعاملين أساسيين ، أولهما مقدار الدخل الذى يحصل عليه الفرد ، والثانى ما يتمتع به الفرد من أوقات الفراغ لا يعمل فيها ، فالذى لا يملك فائضاً من دخله لينفقه فى أوجه النشاط الاجتماعى يتمتع عن المشاركة فيها لضيق ذات اليد ، ولا يكفى أن يكون لدى الفرد مال ينفقه فى الأنشطة الاجتماعية ، وإنما يجب أن يكون لديه من وقت الفراغ ، ما يتيح له أن يباشر أنشطة اجتماعية مختلفة .

وإذا كان المعروف كذلك أن قانون العمل هو القانون الذى ينظم العمل التابع ، أى ينظم ويقرر حقوق العامل بما فى ذلك الحد الأدنى للأجور ، وساعات العمل وأوقات الراحة ، وبهذا يكون القانون هو المؤثر فى النشاط الاجتماعى ، بما يضمنه من دخل مستقر للعامل وبما يقرره من أوقات فراغ وراحة للعامل ، الأمر الذى يمكن للعامل من أن ينشط اجتماعياً .

ولما كان العمال طبقة كبيرة العدد ، وقد يستغرق عددها الأغلبية العددية للسكان ، فإنه يكون واضحاً أن لقانون العمل أهمية كبيرة فى الحياة الاجتماعية للمجتمع كله .

(ب) الأهمية الاقتصادية :

رأينا من أهم ما يعنى به قانون العمل ، تحديد الأجور ، وتحديد ساعات العمل والراحات الأسبوعية والأجازات السنوية ، ولهذه الأمور أبلغ الأثر فى الحياة الاقتصادية فى البلاد .

فمن ناحية الأجور ، فإن أجور العمال جزء من الدخل القومى وزيادتها تمثل زيادة فى الدخل القومى ، ثم أن إرتفاع أجور العمال يعنى زيادة القوة الشرائية للعمال ، فيزيد الطلب على السلع الإستهلاكية ، بما يعنى تنشيط الإنتاج ، وبما يزيد من قوة الإقتصاد فى جملته .

للأجور آثار سلبية ، ذلك أن إرتفاع الأجور ، يعنى زيادة تكلفة الإنتاج ، مما يؤدى إلى إرتفاع أسعار السلع ، ومن ناحية أخرى فإن إرتفاع الأجور ، يترتب عليه زيادة الطلب على السلع الإستهلاكية ، وهو ما يؤثر كذلك على الأسعار بإرتفاعها وزيادتها .

ثانياً : لمحة تاريخية عن تطور قانون العمل بمصر :

قديماً كانت الزراعة هى المورد الرئيسى للإقتصاد المصرى ، ولكن هذا لم يكن يعنى أن الإقتصاد المصرى لم يعرف الصناعة ، إذ أنه ظهرت فى مصر عدة صناعات صغيرة ، وكانت العلاقة بين العمال وأرباب الأعمال تقوم على نظام الطوائف ، وكان لكل طائفة شيخ يقصل فى المنازعات التى تقوم بين أرباب الطائفة الواحدة ، ولما إندمجت مصر مع دول العالم الغربى وتدققت إليها بعض رؤوس الأموال الأجنبية باحثة عن الربح فى عهد أسرة محمد على لم يعد نظام الطوائف بما يفرضه من قيود قادر على متابعة هذا التطور الإقتصادى (وخاصة عند وفود رؤوس أموال أجنبية مع الإحتلال البريطانى) لذلك فقد ألغى نظام الطوائف رسمياً بالمرسوم الصادر سنة ١٩٨٠ وأصبح من حق كل فرد أن يحترف المهنة التى يرغبها .

ومن هنا سيطرت فكرة الحرية الاقتصادية فى بادئ الأمر إلى أن أصبح واضحاً بعض ما قد تتسبب فيه هذه الحرية من مظالم إجتماعية خطيرة وضارة ، لذلك حاول العمال تكوين نقابات تسمح لهم بالضغط على أرباب الأعمال للحصول على حقوقهم وتحقيق رغباتهم فى هذا الميدان ، وكانت أول محاولة نقابية للعمال فى مصر سنة ١٨٩٩ ، ولكنها باءت بالفشل ولم يكتب لها النجاح .

ولم تنشأ أى نقابة للعمال إلا فى سنة ١٩٠٨ لعمال شركة السجائر " ماتوسيان " حيث كانت النواه الأولى للعمل النقابى .

وما لبث العمال بعد ذلك أن كونوا نقابات عديدة تجمع المشتغلين بالمهنة الواحدة ، وبدأت حركات الإضراب فى الظهور والتهديد بإتلاف الآلات وكل ذلك لفت نظر الحكومات والقائمين بالتشريع إلى المشاكل العمالية والإعتبارات الإنسانية فى تشغيل الأحداث فى أعمال لا تتناسب مع أعمارهم كنتشغيلهم فى المحالج ، فتدخل المشرع المصرى لحماية الأحداث وإصدار القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ بشأن تنظيم تشغيل الأحداث فى بعض الأعمال الصناعية .

كما ظهرت عدة تشريعات عمالية ترمى إلى حماية العمال وعلى ذلك فقد صدر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ وقانون رقم ٨٠ سنة ١٩٣٣ بشأن تنظيم تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة ثم تلاه تشريعات الإجتماعية مثل قانون ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الخاص بنقابات العمال والقانون رقم

٨٦ سنة ١٩٤٢ الخاص بالتأمين الإجبارى ضد حوادث العمل ، والقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردى والقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤١ بشأن تنظيم ساعات العمل فى المجال التجارية ومنشآت الصناعة ، والقانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل ، والقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل ، والقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك والقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة إلى أن قامت الثورة فى ٢٣ يوليو لسنة ١٩٥٢ .

وعندما قامت ثورة ٢٣ يوليو لسنة ١٩٥٢ كانت مسائل العمل من أول المسائل التى أولتها عنايتها وأصدرت عدة تشريعات كانت ترمى جميعاً إلى توفير أكبر قدر ممكن من الحماية والطمأنينة للعمال فقام المشرع بتعديل القائمة أصلاً من تشريعات العمل السابقة على الثورة ، وأصدر عدة تشريعات أخرى جديدة تعالج مشاكل لم يسبق التشريع أن تناولها ، إذ صدر قانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ بشأن توظيف وتخصيم العاطلين ، والقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأمين والإدخار والقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتخصيمهم .

ولما تمت الوحدة بين مصر وسوريا وقامت الجمهورية العربية المتحدة فى فبراير سنة ١٩٥٨ كان من أول المسائل هو توحيد التشريع فى مسائل العمل بين القطرين وإنتهى الأمر فى أوائل إبريل سنة ١٠٥٩ إلى إصدار قانونين موحدتين يسريان فى الجمهورية العربية المتحدة بإقليميهما هما قانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩سمى الأول " بقانون العمل " والثانى رقم ٩٢ لسنة

١٩٥٩ سمى " قانون التأمينات الإجتماعية " وقد حل هذان القانونان بذلك محل ما كان قائماً فى مصر وسوريا من تشريعات سابقة فى هذا الصدد .

وعقب الإتصال بين مصر وسوريا عمل المشرع المصرى إلى توفير أكبر قدر ممكن من الحماية والطمأنينة للعمال المصريين فأصدر قانون التأمينات الإجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ، ولقد حدد هذا القانون القواعد اللازمة التى بمقتضاها يمكن للعمال أن يحصلوا على التعويضات إذا ما حدث لهم إصابات أثناء العمل أو بسببه أو فى حالة المرض أو الشيخوخة ، ثم أصدر المشرع المصرى بعد ذلك القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ليحل محل التشريعات السابقة ، ثم القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ بتعديل بعض أحكام القانون السابق عليه .

وعندما ظهر الإتجاه الإشتراكى الديمقراطى فى الدولة لسنة ١٩٦١ ظهر قطاع جديد من قطاعات الدولة فى المجال الإقتصادى ذلك أن الدولة تدخلت فى كثير من مجال العلاقات الإقتصادية وأصبحت كذلك هى المالكة الوحيدة أو المساهمة بنصيب كبير فى المشروعات الإقتصادية .

ولقد أدى ذلك كله إلى ظهور قطاع كبير على جانب كبير من الأهمية وهو القطاع العام ، ولقد تدخل المشرع تشريعاً فى مرات عديدة لتنظيم علاقات العاملين بالقطاع العام ، فيما يتعلق بعلاقاتهم مع الدولة مالكة المشروع أو فيما يتعلق بعلاقة الغير من المتعاملين مع المؤسسات العامة والشخص الاعتبارى العام مالك المشروع ، فأصدر قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة

١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام ثم القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ كما عني المشرع المصري بتنظيم العمل لدى جهات أجنبية ، فأصدر القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ بإشتراط الحصول على إذن قبل العمل بالهيئات الأجنبية وقد عدل هذا القانون بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٦ والقانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٢ ثم القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٦٩ بالنسبة لوظائف معينة وقد عدل هذا القانون من بعد القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ .
وبذلك يتضح لنا أن قانون العمل سبقه العديد من الإجراءات والقرارات بل والقوانين إلى أن أصبح بوضعه الحالي .

ثالثاً : إلتزامات العامل وصاحب العمل طبقاً لنصوص قانون العمل : وتشمل

:

- ١- إلتزامات العامل .
- ٢- إلتزامات صاحب العمل .
- ٣- العقوبات التأديبية .

وفيما يلي عرضاً لها طبقاً لقانون العمل :

١- إلتزامات العامل :

ويتضمن ذلك ، إلتزام العامل بأداء العمل بنفسه ، إطاعة أوامر صاحب العمل ، المحافظة على أسرارهِ وفيما يلي عرضاً لها :

(أ) إلتزام العامل بأداء العمل بنفسه :

يلتزم العامل بمقتضى عقد العمل أن يؤدي العمل المتفق عليه فى العقد ، والذى إتفق عليه الطرفين عند التعاقد ، أو وفقاً للمعايير المنصوص عليها فى القانون المدنى :

ولقد نصت المادة رقم ٦٨٥ من التقنين المدنى فى فقرتها الأولى على أنه " يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه ، وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد " .

وأيضاً نصت المادة ٥٨ من قانون العمل الحالى فى الفقرة الأولى على أنه يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل وطبقاً لما هو محدد بالعقد ووفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل وعقوده الجماعية ، وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

من هذه النصوص تبين لنا أن القاعدة أن يلتزم العامل بأن يؤدي العمل بنفسه ، فالأصل شخصية العامل محل إعتبار فى العقد ولما يتوافر لديه من صفات أخرى تجعله كفوفاً للقيام بالعمل المطلوب وعلى ذلك لا يجوز للعامل أن يكلف غيره بإنجاز هذا العمل إلا بموافقة صاحب العمل ، ولكن يجوز عند إبرام العقد صراحة أو ضمناً على حق العامل فى تكليف غيره بالقيام بالعمل المطلوب منه وهذا الإتفاق يكون صحيحاً لأن الطابع الشخصى لإلتزام العامل ليس من النظام العام ، ويترتب على القول بأن للطابع الشخصى أهمية فى عقد العمل بالنسبة للعامل هو إنقضاء هذا العقد عند وفاة العامل ، ولا ينتقل هذا الإلتزام إلى ورثة العامل .

أما بالنسبة لصاحب العمل ، فليس الطابع الشخصى أهمية فى عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل ، إلا إذا كان يتبين من ظروف التعاقد أن شخصية صاحب العمل هى الأخرى كانت محل إعتبار عند إبرام عقد العمل وعن مدى العناية التى يبذلها العامل فى تأدية العمل القاعدة أنه لم تحدد درجة العناية المطلوبة من العامل فى تأديته لعمله فإن العناية المطلوبة من العامل تكون هى العناية التى يبذلها الرجل العادى ، وهذا ما نصت عليه المادة ٦٨٥ فقرة أولى من القانون المدنى حيث نصت " يجب على العامل أن يؤدي العمل نفسه ، وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد . "

وأيضاً نصت على ذلك المادة رقم ٥٨ من قانون العمل الحالى الفقرة الأولى حيث نصت على " يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحبه العمل وطبقاً لما هو محدد بالعقد وفقاً لأحكام القانون وأنظمته وعقوده الجماعية ، وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد . "

وإذا لم يحدد العقد مكان العمل ، وكانت أعمال صاحب العمل تتم فى أماكن مختلفة ، فيكون لصاحب العمل أن يحدد المكان الذى يلتزم العامل بالعمل فيه ، ولصاحب العمل أن ينقله من مكان إلى آخر ما دامت مصلحة العمل تقتضى ذلك ، ولم يكن فيه إساءة إلى العامل شخصياً أو كان لتحقيق مصلحة غير مشروعة لصاحب العمل ، وفى هذه الحالة ليس للعامل أن

يُمنع عن العمل في المكان الذي حدده له صاحب العمل أو نقله إليه وإلا
يُعتبر العامل مخالفاً بالتزامه بأداء العمل .

ونحن نرى أن الغالب إبرام عقد العمل ، أنه يتحدد في بنوده مكان
العمل وزمانه ومدته وكل ظروف تنفيذه فإذا أغفل المتعاقدان وضع تضييقاته
وثار في شأن هذه التضييقات النزاع بين العامل وصاحب العمل ، لجأ
القاضي إلى تحديدها بالكشف عن " النية المشتركة لهما " مستنداً بطبيعة
التعامل ، وبما ينبغي أن يتوافر من أمانة ثقة بين المتعاقدين وفقاً للعرف
الجاري من المعاملات ، وهذا ما نص عليه لمشرع في المادة ١٥٠ الفقرة
الثانية من القانون المدني حيث نصت على إما إذا كان هناك محل لتفسير
العقد ، فيجب البحث عن النية المشتركة للمتعاقدین دون الوقوف عند المعنى
الحرفي للألفاظ مع الإستشهاد في ذلك بطبيعة التعامل وبما ينبغي أن يتوافر
من أمانة وثقة بين المتعاقدين وفقاً " للعرف الجاري في التعاملات " وإذا أخل
العامل بالتزامه فالصاحب العمل فسخ العقد ومطالبته العامل بالتزامه
فالصاحب فسخ العقد ومطالبته العامل بتعويض عن الضرر الذي يصيبه
نتيجة الفسخ ، وذلك على أساس المسؤولية العقدية .

(ب) إطاعة أوامر صاحب العمل :

إن أهم ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود هو توافر عنصر
التبعية ، والمقصود بعنصر التبعية هو خضوع العامل في أدائه لعمله لرقابة
وإشراف رب العمل ، وهذا يستتج بالضرورة أن يلتزم العامل بأن ياتمر بأوامر
رب العمل وأن يطيع تعليماته الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ولا يقتصر

الإلتزام بالطاعة على الأوامر والتعليمات الصادرة من رب العمل شخصياً بل يشمل أيضاً ما يصدر ممن يقومون نيابة عنه فى الإشراف على العمل وفى إدارته ، كمدير المصنع أو رئيس العمل كل فى حدود إختصاصه .

ولكن يشترط لإلتزام العامل بإطاعة أوامر رب العمل إلا يكون فى هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ، وألا يكون فى إطاعتها ما يعرض العامل أو زملائه للخطر ، وهذا نصت عليه المادة رقم ٦٨٥ الفقرة ب من القانون المدنى وأيضاً ما جاء فى المادة رقم ٥٨ من قانون العمل الحالى حيث نصت الفقرة الثانية من المادة المذكورة على " يجب على العامل " أن يأتزم بأوامر صاحب العمل خاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذى يدخل فى عمله أو مهنته إذا لك يكن فى هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن فى إطاعتها ما يعرضه للخطر .

وإذا خالف العامل ما يصدر إليه من صاحب العمل من تعليمات فإن صاحب العمل يملك أن يوقع عليه الجزاء الذى يتناسب مع جسامته ما يرتبه

العامل من مخالفة وإذا كان لرب العمل أن يوقع الجزاء على العامل المخالف لهذا يستوجب أن يضع صاحب العمل لائحة للنظام الأساسى للعمل يبين فيها ما يجب على العامل أن يتبعه من تعليمات .

لائحة النظام الأساسى للعمل :

فى كثير من الحالات يفتقر عقد العمل على بيان جنس العمل ومقداره الأجر ومدة العقد إن كانت محددة ، ويترك كثير من المشاكل الأخرى

المتعلقة بتنفيذ العقد ، كمواعيد العمل ونظامه ، ومواعيد صرف الأجر لائحة المنشأة ... إلخ .

ولما كان إغفال مثل هذه المسائل من شأنه أن يؤدي إلى منازعات بين العامل وصاحب العمل فقد جرى العمل فى كثير من المنشأة على وضع لائحة أو نظام للعمل يبين التفاصيل التى أغفلها العقد ، وقد أدرك المشرع فائدة وجود هذه اللائحة ، فلم يترك وضعها لمشئئة رب العمل وإختياره ، بل إلتزام صاحب العمل فى حالة إستخدامه خمسة عمال فأكثر ، أن يوضع هذه اللائحة وأسماها لائحة تنظيم العمل وهذه ما نصت عليه المادة ٥٩ من قانون العمل الحالى حيث نصت على " على صاحب العمل فى حالة إستخدامه خمسة عمال فأكثر أن يضع فى كل مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة " .

وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إعتبرت نافذة ولوزير القوى العاملة والتدريب أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها " أصحاب الأعمال " .

ومن هذا النص يتضح أن صاحب العمل الذى يستخدم أقل من خمسة عمال لا يلتزم بوضع لائحة العمل ، ولكن لا يحظر عليه وضع مثل هذه اللائحة إذا أرادوا ذلك وتكون هذه اللائحة ملزمة لصاحب العمل ولعماله .

وحرية صاحب العمل فى تحديد مضمون اللائحة ليس مطلقاً بل مقيد بل يتضمن حكماً يخالف ما أتفق عليه من أحكام فى عقد العمل عند تحريره .

كما يوجب القانون أن توضع اللائحة فى مكان ظاهر كما إشتراط القانون لنفاذ اللائحة التصديق عليها من الجهة الإدارية المختصة (وهى مديرية القوى العاملة والتدريب وفقاً للقرار الوزارى رقم ٢٩ ل ١٩٨٣) .

والعامل يلتزم بإتباع ما هو وارد فى لائحة النظام الأساسى للعمل ولكن ثار خلاف حول بيان أساس القوة الملزمة لللائحة تنظيم العمل فذهب رأى للقول بأن أساس الإلتزام فى هذه اللائحة هو أساس تعاقدى ، وذهب البعض الآخر للقول أن أساس الإلتزام فى هذه اللائحة هو أساس تنظيمى وذهب رأى وسط للقول بأن لائحة النظام الأساسى للعمل لها صفة مزدوجة ، ثم ظهر رأى حديث فى الفقه يسند أساس القوة الملزمة لللائحة العمل إلى وجود عنصر التبعية فى عقد العمل .

الأساسى التعاقدى :

ومضمون هذا رأى أن لائحة تنظيم العمل يعتبر مكملاً لعقد العمل ، وعلى ذلك فإن أساس إلتزام العامل بها تعتبر عقدياً ، ورضاء العمل بها يكون

ضمنياً ويستفاد ذلك من التحاقه بالعمل وعدم إعتراضه عليها ، ويلتزم القاضى بتطبيق ما ورد فى اللائحة إذا ما أثير النزاع أمام القضاء إلا إذا كانت هذه اللائحة تتضمن شروطاً منها مخالفة لما ورد فى قانون العمل كان مخالفة للنظام العام والأدب .

وقد وجه إلى هذا رأى النقد ، فالقول بأن هذه اللائحة متممة للعقد هو قول معيب إذ أنه فى كثير من الحالات قد لا يكون العامل عالماً بهذه اللائحة ، لذلك فالقول بقبول العامل ضمناً بالإلتزام باللائحة لا يقوم على إرادة حقيقية بل إرادة مفترضة .

الأساس التنظيمى :

ومضمون هذا رأى أن أساس إلزام العامل بما ورد فى لائحة العمل تنظيمياً لا تعادياً فاللائحة تعتبر بمثابة قانون داخلى خاص بالمنشأة ، وهذا يعنى ان المنشأة ليست إلا مجتمعاً صغيراً يجبره ويشرف عليه رب العمل ، وعلى ذلك من حقه أن يصدر من التعليمات ما يراه لازماً لحسن سير العمل فى هذه المنشأة وتتمثل هذه التعليمات فيما يسمى بلائحة العمل .

وقد وجه إلى هذا رأى نقد مؤداه أن تشبيه المنشأة بالمجتمع الصغير هو تشبيه خاطئ وذلك لعدم توافر فى المجتمع ، ومن جهة أخرى فإنه لا يمكن تشبيه رب العمل بالمشروع ، إذ أن رب العمل لا يملك الحق فى التشريع ولا يملك الحق فى التشريع إلا السلطات التى حددها الدستور .

الأساس المزدوج :

لذلك ذهب رأى ثالث فى الفقه للقول بأن لائحة العمل تتضمن نوعين من القواعد ، قواعد تعتبر مكملة لعقد العمل كالقواعد الخاصة بالأجور وكيفية تحديد ساعات العمل وقواعد أخرى خاصة بالعمل فى المنشأة نفسها كتحديد ساعات العمل والأجازات التى تمنح للعاملين .

فأساس إلزام العامل بالقواعد الأولى أساس عقدى فى حين أن أساس إلزام العامل بالقواعد الثانية لا يكون عقدياً ولكنه تنظيمياً ومعنى ذلك أن أنصار هذا الرأى أرادوا التوفيق بين الرأى الأول والثانى ولكن عيب على هذا الرأى أرادوا التوفيق بين الرأى الأول والثانى ولكن عيب على هذا الرأى الأخير ، فى أنه يصعب فى كثير من الحالات التفرقة بين ما يعتبر من قواعد لائحة العمل عقدياً وما يعتبر تنظيمياً لذلك وجد رأى حديث إلى القول أن أساس القوة الملزمة للائحة العمل تكمن فى رابطة التبعية .

رابطة التبعية كأساس للقوة الملزمة للائحة العمل :

سبق أن أوضحنا أن عقد العمل يتميز عن غيره من العقود بخاصة رابطة التبعية والمقصود بالتبعية هى التبعية القانونية بمعنى الإشراف والرقابة

التي يمتلكها رب العمل على العامل ويشترط أن تكون التبعية فنية ولكن يكفى أن يكون التبعية إدارية أو تنظيمية ومن ذلك يمكن أن تقف على أساس القوة الملزمة للائحة العمل التى لرب العمل الحق فى وضعها هى رابطة التبعية القائمة بين العامل ورب العمل ، فما دام العامل يتعين عليه إتباع ما يتصدر

إليه رب العمل فى الرقابة والإشراف وهذا هو الأساس السليم للقوة الملزمة لللائحة العمل .

وهذا ما ملكه المشرع المصرى فى المادة رقم ٦٨٥ الفقرة من القانونى المدنى ، والمادة رقم ٥٩ قانون العمل الحالى حيث يلزم رب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل وقد أخذ على مسالك المشرع فى هذا الصدد أنه لم يحدد البيانات الواجب أن تتضمنها لائحة العمل وترك ذلك لصاحب العمل وإكتفى بأن أجاز لوزير القوى العاملة أن يصدر القرار منه أنظمة نموذجية للوائح العمل والجزاءات لكى يستشرد بها أصحاب الأعمال ، وجوب تصديق الجهة الإدارية المختصة على اللائحة التى يضعها صاحب العمل بعد أخذ رأى اللجنة النقابية المكونة فى منشأة صاحب العمل .

(ج) المحافظة على أسرار العمل :

نص المشرع على إلزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل فى المادة رقم ٦٨٥/د مدنى ، حيث نصت على أنه " يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد " .

كما نص على ذلك فى المادة رقم ٥٨/٤ من قانون العمل ، حيث نصت على " يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل " .

ولاشك أن هذا الإلتزام يعتبر أيضاً من أهم الإلتزامات التى يفرضها القانون على العامل حماية للعمل نفسه .

وإذا نظرنا إلى نص المادة ٦٨٥/د نجد أن هذا النص يبدو قاصراً حيث فرض هذا الإلتزام فى شأن الأسرار الصناعية والتجارية وحدها ، إلا أن الفقه يذهب إلى القول بأن الإلتزام الخاص بالمحافظة على أسرار العمل لا يشمل فقط أسرار العمل الصناعية والتجارية ولكنه يشمل كافة الأسرار الأخرى وهذا ما جاء فى نص المادة ٥٨/٤ من قانون العمل الحالى .

مثال ذلك بعض ما يطلع عليه الخادم من أسرار فى حياة مخدومه مما يتعين معه على ألا يبيع بها لأحد .

كما أن المشرع المصرى قد راعى أن إذاعة أسرار العمل لا يقتصر خطرهما على فترة تنفيذ العقد فحسب ، بل أن خطر إذاعتها يظل قائماً حتى بعد إنقضاء العقد وقد نصت على ذلك صراحة المادة رقم ٦٨٥/د القانون المدنى بقولها " أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد " .

أما إذا كان توصل إليه العامل من معرفة شارع وعرف بين الناس فإن إلتزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل ينتهى هو الآخر بدوره .

ويعتبر هذا الإلتزام من الإلتزامات الجوهرية التى يترتب على الإخلال بها جواز فصل العامل ، نصت على ذلك المادة ٦١/٦ من قانون العمل الحالى على " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً يعتبر من

قبيـل الخطأ الجسيم إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التى يعمل فيها " .

وفى بعض الحالات قد يستخدم العامل المعرفة لحسابه الخاص لذلك يتوقى صاحب العمل من هذا الخطر بأن يضمن عقد العمل المحرر بينه وبين العامل شرطاً يلزم العامل فيه بعدم المنافسة بعد إنقضاء العقد .

ولقد نص المشرع فى قانون العمل مادة ٥٨ وفى القانون المدنى المادة ٦٨٥ على أنه يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل حتى بعد إنقضاء العقد وهذا تطبيقاً للقواعد العامة التى توجب تنفيذ عقد العمل بحسن نية ، ولكن يحدث فى كثير من الحالات ألا يكتفى صاحب العمل بهذا الإلتزام القانونى الذى يقع على عاتق العامل ، فيلجأ إلى طريقة أخرى أكثر فاعلية تضمن له الحماية أكثر ويتحقق ذلك فيما يسمى بشرط " الإلتفاق بعد المنافسة " .

والقاعدة أن العامل يلتزم بأن يؤدى عمله فى المكان وفى الميعاد المتفق عليه أو المحدد فى القانون ، وبعد إنتهاء عمله تكون له الحرية الكاملة فى الإستفادة من أوقات فراغه ، فله أن يضيقها على أى وجه ، فى الراحة أو فى مباشرة هواية أو ممارسة ألعاب رياضية ن كما له أن يقوم بالعمل لحسابه الخاص ، أو لحساب صاحب عمل آخر ما لم يتفق عقد العمل على منع العامل من القيام بأى عمل آخر ، ولو فى أوقات فراغه .

وإذا كان العامل له الحرية فى أن يعمل بعد إنتهاء مواعيد العمل سواء لحسابه الخاص ، أو لحساب شخص آخر ن فلا يجوز له بعمله هذا أن ينافس صاحب العمل ، أى يمتنع على العامل أن ينافس صاحب العمل خلال المدة التى يعمل فيها لديه وهذا مقتضى مراعاة حسن النية فى تنفيذ عقد العمل .

وهذا الإلتزام يقتضى بمجرد إنقضاء عقد العمل وترك العامل للعمل ، فتعود له حريته فى منافسة صاحب العمل السابق ، ولاشك أن ذلك يمثل خطراً يهدد أصحاب الأعمال لأن العامل غالباً ما يطلع على أسرار العمل خلال مدة عقده ن كما أن العمل المكلف به قد يسمح بمعرفة عملاء صاحب العمل ، لذلك فقد أجاز القانون الإلتفاق على منع العامل من منافسة صاحب العمل بعد إنتهاء " العقد " ويتحقق ذلك فيما يسمى بشرط الإلتفاق بعدم المنافسة .

إستقر الرأى فى الفقه والقضاء على أن لصاحب العمل أن يوقع الجزاء على العامل المخالف حتى ولو لم تكن هناك لائحة جزاءات ويستمر صاحب العمل هذه السلطة من حقه فى الرقابة والإشراف حتى فى حالة عدم وجود لائحة جزاءات ، على أن يتقيد صاحب العمل فى ممارسته بأحكام القانون ، وهو يخضع فى ذلك لرقابة القضاء الذى يكون له سلطة واسعة فى إلغاء أو تعديل الجزاءات الموقعة على العامل .

٢ - إلتزامات صاحب العمل :

وتتضمن الأجازات المقررة للعامل ، نقل العامل من وإلى مكان العمل ، إلتزام بتوفير المسكن والغذاء ، الإلتزام بإنشاء دار الحضانة ، الإلتزام برعاية العمال صحياً ، الإلتزام بتقديم خدمات إجتماعية وثقافية .

وفيما يلي عرضاً لها :

(أ) الأجازات المقررة للعامل :

منح العمل للعامل أجازات متنوعة ، وإلزم صاحب العمل بإعطاء للعامل ، ومنعه من تعطيل هذا الحق أو الإنتقاض منه .

وتتنوع الأجازات وتنقسم إلى ثلاثة أنواع ، الأجازات الإعتيادية ويدخل فيها الأجازات العارضة ، والأجازات فى الأعياد والمناسبات الدينية والقومية ، ثم الأجازات المرضية ونتعرض لأهم الأحكام المتعلقة بهذه الأجازات .

• الأجازات الإعتيادية :

وهى التى سماها القانون الأجازة السنوية وهى أجازة مدفوعة الأجر يحصل عليها العامل سنوياً لتكون راحة تمكنه من إسترداد قواه ونشاطه ، وإعنيها المشرع ضرورة حيوية للعامل ، ولذلك فإن المشرع لم يكتف بجعلها إلتزاماً على صاحب العمل ، وإنما حظر على العامل التنازل عنها ، وذلك بنص الفقرة الثالثة من المادة ٤٣ والذى يقول لا يجوز للعامل النزول عن

أجازته " ، ومن هنا يتضح أن حق العامل فى الأجازة السنوية متعلق بالنظام العام فلا يجوز تعطيله أو التنازل عنه أو تعديله .

وتأكيداً للأهمية الحيوية للأجازة ، وأنه يجب أن يحصل عليها العامل ليجدد نشاطه وحيويته ، لم يكتف المشرع بعدم جواز نزول العامل عنها ، وإنما قرر أنه إذا ثبت إن العامل إشتغل مدة الأجازة ، لدى صاحب عمل آخر فإنه يترتب على ذلك أن يستقط حقة فى أجره عن أيام الأجازة ، فلا يدفعه له صاحب العمل ، ولصاحب العمل إسترداد هذا الأجر إذا كان قد أداه للعامل وبهذه الأحكام يجرى نص المادة ٤٦ من القانون ١٣١ لسنة ١٩٨١ والذى يقول " لصاحب العمل أن يحترم العامل من أجره عن مدة الأجازة أو يسترد منها أداة من أجر عنها إذ ثبت إشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

وتأكيداً كذلك للأهمية الحيوية للأجازة ، تعرض المشرع لحالة ترك العامل لعمل قبل الحصول على أجازته السنوية ، هنا قرر المشرع أن للعامل الحصول على أجر عن أيام الأجازة المستحقة له والتي يحصل عليها وبهذا الحكم يجرى نص المادة ٤٧ من القانون ١٣٧ سنة ١٩٨١ والذى يقرر أن " للعامل الحق فى الحصول على أجر عن أيام الأجازة المستحقة له فى حالة تركه العمل قبل إستعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التى لم يحصل على أجازة عنها " .

كانت مدة الأجازة الإعتيادية فى ظل القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ واحد وعشرون يوماً سنوياً لمن أمضى فى العمل لدى صاحب العمل عشر سنوات متصلة فأكثر وأربعة عشر يوماً لمن أمضى أقل من عشر سنوات متصلة .

فلما كان القانون ١٣٧ سنة ١٩٨١ زاد هذه المدة فجعلها شهراً كل سنة لمن أمضى فى العمل عشر سنوات متصلة وواحد وعشرين يوماً لمن أمضى فى العمل سنة كاملة ولم يمر عليه فى الخدمة عشر سنوات بعد ، حسب ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة ٤٣ .

وجاء المشرع فى الفقرة الأولى من المادة ٤٣ بحكم خاص بالعامل الذى تجاوز الخمسين من عمره ، فقرر منحه أجازة مدتها شهر فى العام ، بصرف النظر عما إذا كان قد أمضى فى الخدمة عشر سنوات من عدمه وهذه لفئة إنسانية من المشرع ، راعى فيها مدى حاجة من تجاوز الخمسين للراحة .

• الأجازة العارضة :

قد يصادف العامل من الظروف ما لم يكن يتوقعه ، ولا يستطيع معه القيام بالعمل هنا يكون للعامل الحصول على أجازة عارضة حسب ما قرره المادة ٤٤ من قانون العمل ، والتي حددت شروط هذه الأجازة بقولها " للعامل أن ينقطع عن العمل بسبب عارض لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام خلال السنة وتحتسب الأجازة العارضة من الأجازات السنوية المقررة للعامل " .

لصاحب العمل سلطة تحديد مواعيد الأجازة السنوية ، إستثناءات من ذلك حسب نص المادة ٤٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ " يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة الإعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه " .

وهذا الحكم منطقي ، فإذا كان رب العمل ملتزم بأن يعطى العامل الأجازة السنوية المقررة له ، فإنه يجب أن لا يترتب على ذلك خسارة جسيمة لصاحب العمل ومن هنا أعطاه المشرع سلطة تحديد مواعيدها بما يتفق وظروف عمله ومقتضياته ، كأن يجعلها لبعض العمال فى أوقات تختلف عن الآخرين ، أو أن يجعلها فى وقت تجرى العادة على توقف النشاط خلاله ، أو غير ذلك من الأمور .

وحتى لا يتخذ صاحب العمل من حقه فى تحديد مواعيد الأجازة ذريعة للأنقص من حق العامل فى الأجازة ، قررت المادة ٤٥ أنه " لا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العامل ، وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها ستة أيام متصلة على الأقل " وهكذا وضع المشرع قيوداً على حق صاحب العمل فى تحديد مواعيد الأجازة .

وإذا كان لصاحب العمل تقصير الأجازة أو تأجيلها لا أو قطعها لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، فإن ذلك محظور عليه تماماً بالنسبة للأحداث ، بنص الفترة الأخيرة من المادة ٤٥ الذى يقرر " ولا يسرى حكم تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأحداث " .

وخروجاً على مبدأ سلطات صاحب العمل فى تحديد مواعيد الأجازة السنوية ، منح المشرع للعامل المتقدم لأداء إمتحان فى إحدى مراحل التعليم ، أن يحدد مواعيد أجازته السنوية ، شريطة أن يخطر صاحب العمل بهذا قبل قيامه بالأجازة بأسبوعين على الأقل ، وبهذه الأحكام جرى نص المادة ٢/٤٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

• أجازة الأعياد الدينية والقومية :

هى أجازات مدفوعة الأجر فى الأعياد الدينية مثل عيد الفطر وعيد الأضحى ، والمنسبات القومية ، مثل عيد ٦ أكتوبر .

ولم يكن للعمال الحق فى مثل هذه الأجازات ، فلما صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، قرر هذا النوع من الأجازات ، للعمال الذين يعملون فى منشآت يعمل فيها مائة عامل على الأقل ، وبحد أقصى سبعة أيام فى السنة .

وبصدور قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ جعل هذه الأجازة لجميع العمال ، أى أياً كان عدد العمال فى المنشأة ، كما زاد مدتها إلى عشرة أيام .

وجاء القانون الحالى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ليقرر فى المادة ٤٨ منه أنه " لكل عامل الحق فى أجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدھا قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب على أن لا تزيد على ثلاثة عشر يوماً فى السنة " .

قد تمثل الأعياد مناسبات نشاط لدى صاحب العمل ، وقد يكون لديه من العمل ما يضطره إلى مواصلة العمل فى أيام الأعياد ، فى مثل هذه الظروف وأمثالها ، أجازة المشرع لصاحب العمل حق تشغيل العمال فى هذه الأجازات ، على أن يكون العمل لقاء أجر مضاعف ، وهذا أمر منطقي ، ذلك أن مراعاة مصالح صاحب العمل أمر ضرورى ، وأنه إذا إشتغل العامل فى أيام الأجازة فإنه يستحق أجره مرتين ، مرة يستحقها دون عمل لأن اليوم المقرر أجازة له ، ومرة يستحقها لقاء العمل الذى يؤديه .

وبهذه الأحكام يجرى نص المادة ٢/٤٨ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ حيث يقول " ولصاحب العمل تشغيل العمال فى هذه الأيام (يقصد أيام الأعياد الدينية والقومية) ، بأجر مضاعف إذا إقتضت ظروف العمل ذلك " .

• الأجازة المرضية :

رعاية للمرضى من العمال قررت المادة ٥٠ من قانون العمل أن " للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى أجازة مرضية بأجر يعادل ٧٥% من أجره عن الـ ٩٠ يوماً الأولى تصبح بعدها ٨٥% على الـ ٩٠ يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة .

وهكذا منح القانون للعامل المريض ١٨٠ يوماً أجازة مرضية فى العام ، منها ٩٠ بأجر يعادل ٧٥% من أجره ، و ٩٠ يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة " .

ويرى بعض الفقهاء ، أن كان فى ذلك كرم وخاء بالنسبة للعامل ، إلا أنه يشكل عبئاً ثقيلاً على صاحب العمل ، خاصة إذا كان من أصحاب الأعمال الصغيرة ، وهو فى المحصلة النهائية مواطن ، له مصالح جديرة بالرعاية .

والى جانب هذا التنظيم العام ، تعرض المشرع لتنظيم الأجازات فى حالات مرضية خاصة ، مثل الأمراض الخطيرة مثل الجذام والدرن والأمراض العقلية ، والأمراض المزمنة ووضع لها تنظيماً خاصاً ، وأوضح كيفية إثباتها وبيان نوعها ، والجهات التى تختص بذلك إلى غير ذلك من الأحكام والتنظيمات مما لا نرى داع للتعرض له ، إكتفاء بالتنظيم العام ،

إشارة إلى أن المشرع اهتم بالعمال ، المرضى ورتب لهم حقوقاً تزيد بكثير عما كان مقرر لهم فى القوانين السابقة .

(ب) الإلتزام بنقل العامل إلى ومن مكان العمل :

لهذا الإلتزام صورتان ، الأولى إلتزام صاحب العمل بنقل العمال إلى مكان العمل ، والثانية بتوفير وسائل الإنتقال إلى مكان العمل والعودة يومياً وذلك كله بشرط معينة حسب ما سنرى الإلتزام بنقل العامل إلى مكان العمل والعودة إلى بلدته .

الغرض هنا أن العامل وقت إبرام عقد العمل معه يقيم بعيداً عن مكان العمل ، فى هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بنقل العامل الذى إستقدمه من محل إقامته إلى مكان العمل عند بداية العمل ويلتزم صاحب العمل كذلك

عند إنتهاء العقد فإذا رفض العامل كتابة العودة سقط هذا الإلتزام عن صاحب العمل .

وإذا تقاعس صاحب العمل الإلتزام بإعادة العامل إلى محل إقامته ، فعلى للعامل أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لتولى إعادته إلى محل إقامته على نفقة صاحب العمل .

وبهذه الإلتزامات يجرى نص المادة ٥٦ قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذي يقول " يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التى تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال تلك الجهة خلال ثلاثه أيام من تاريخ إنتهاء عقد العمل لأحد أسباب المبينة فى القانون أو أثناء فترة الإختبار إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة " .

فإذا لم يقف صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية إذا تقدم عليها العامل فى نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التى تم التعاقد فيها " .

ويستطيع صاحب العمل الوفاء بهذا الإلتزام بإحدى طريقتين ، الأولى بأن يدبر وسيلة الإنتقال ويشترط أن يكون مناسبة للعامل ومركزه الأدبى ، والثانية بأن يقوم بدفع قيمة أجرة السفر بالمواصلات العادية للعامل ، ولا يجوز للعامل أن يجبر صاحب العمل على إحدى الطريقتين ، وليس له رفض الطريقة التى يختارها صاحب العمل " .

توفير وسائل الإنتقال إلى مكان العمل :

كثيراً ما يكون مكان العمل فى مكان بعيد عن المواصلات ، بحيث لا يستطيع العمال الوصول إليه إلا بمشقة كبيرة ، وقد يضطرون إلى قطع مسافة سيراً على الأقدام نتيجة ذلك إجهاد العامل وإنهاك قواه ، مما يؤثر فيه صحياً ، ثم أن لذلك أثره على صاحب العمل كذلك ، إذا أن العامل الذى يصل إلى مكان العمل منهكاً ومرهقاً ومجهداً لا يعطى من العمل ما هو مطلوب ، ولا ما هو على مستوى عمله لو أنه كان مستريحاً ، وفى وضعه العاجى .

وعلاجاً لهذه الأوضاع قرر قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فى المادة ١/١٢٣ أن " على من يستخدم عاملين فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الإنتقال المناسبة " .

واضح أن هذا الإلتزام إلتزام يومى ، كما أن صاحب العمل مواصلات حيث تنتهى المواصلات العادية ، ولا شئ عليه أكثر من ذلك وينتهى هذا الإلتزام - بداهة - إذا كانت المواصلات العادية تصل إلى مكان العمل ، إذ تنتقى شروط الإلتزام والمتمثلة فى أن يكون العمل " فى أماكن لا تصل إليها المواصلات العادية.

(ج) الإلتزام بتوفير المسكن والغذاء :

شرط الإلتزام أن يكون مكان العمل بعيداً عن العمران " فرضت المادة ١٢٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على صاحب العمل الإلتزام بتوفير المساكن الملائمة والتغذية المناسبة لعماله ، إذا كان العمل فى " مناطق بعيدة عن العمران وهكذا يكون البعد عن العمران هو شرط وجود هذا الإلتزام ."

ولم يشأ المشرع أن يترك " البعد عن العمران " للإجتهد ، فيقع الاختلاف ، وقد يضيع الإلتزام ، ومن ثم قضت المادة ١٢٣ أن المناطق البعيدة عن العمران ، هى التى " تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب " ، وهكذا يرتفع الخلاف وتتحدد الأمور هذا ولقد أصدر الوزير قراره رقم ١١ لسنة ١٩٨٢ بتحديد المناطق البعيدة عن العمران ولقد حدد القرار المشار إليه المناطق التى تعتبر بعيدة عن العمران بمحافظات سيناء الشمالية وسيناء الجنوبية والبحر الأحمر ومطروح والوادي الجديد ، وكل أماكن العمل التى تبعد بخمسة عشر كيلو متراً على الأقل عن أقرب مدينة أو قرية .

هذا ولقد إشتراط القانون أن يكون المسكن مناسباً ، وأن تخصص بعض المساكن للمتزوجين ، وفوض وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالإتفاق مع الوزير المختص والإتحاد العام لنقابات العمال فى إصدار قرار بموصفات هذه المساكن .

تحمل العامل بعض تكلفة الغذاء ولا شئ عليه فى المسكن :

لا خلاف حول تحمل العامل جزءاً من ثمن الغذاء ، وذلك للنص عليه فى القانون ، إذا جاء بالمادة ٣/١٢٣ ، " كما يكون تعيين أصفاف الطعام وكمية ما يقدم فيها لكل عامل وما يؤديه مقابلأ لها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ... " .

ولقد صار الخلاف حول ما إذا كان العامل ملتزماً بأداء مقابل السكن من عدمه رأى فريق من الفقهاء إلى إلتزام العامل بذلك ، حتى لا يتحمل صاحب العمل كل تكاليف المسكن وفى الجانب ، حتى لا يتحمل صاحب العمل كل تكاليف المسكن وفى الجانب الآخر نرى غالبية الفقهاء ان العامل لا يلتزم بأى مقابل للسكن ، ذلك أنه لو إتجهت إرادة المشرع إلى إلتزام العامل بأى مقابل لسكن ، لقرر ذلك صراحة مثلاً فعل بالنسبة للإلتزام بالتغذية .

(د) الإلتزام بإنشاء دار حضانة :

دخلت المرأة كل ميادين العمل ، وأصبح عدد العاملات بالمؤسسات والمنشآت كبيراً ، ومن الطبيعى أن يكون للعاملة أطفال ، وطبيعى أن يكون هؤلاء الأطفال مشكلة بالنسبة للأم العاملة ، وحتى لا يتعرض الأطفال للضياح وحتى لا تكون الأم العاملة مشغولة الفكر بأطفالها طول تواجدها بمكان العمل ، فرض المشرع على أصحاب الأعمال إنشاء دور حضانة أو الإلتفاق مع دور حضانة وذلك حسب الشروط والأوضاع المنصوص عليها فى القانون فى المادة ١٥٨ والتي يمكن أن نميز فيها بين حالتين :

الأولى : إذا كان بالمنشأة مائة عاملة فأكثر :

إذا كان بالمنشأة مائة عاملة فأكثر يلتزم صاحب العمل بإنشاء دور للحضانة ، لإيواء أطفال العاملات ، وله أن يتفق مع دار للحضانة على إيواء هؤلاء الأطفال ، الإلتزام هنا مشروط بتحقيق تشغيل مائة عاملة فأكثر ، والإلتزام بإنشاء دار لحضانة أو أن يعهد لدار حضانة بإيواء أطفال العاملات .

الثانية : إذا كان بالمنشأة أقل من مائة عاملة :

فى هذه الحالة يلتزم صاحب المؤسسة أو المنشأة بالإتفاق على منشآت أخرى ، لها نفس ظروفه ليشترك منشأتان أو أكثر فى تنفيذ الإلتزام بإنشاء دار الحضانة ، أو أن تعهد لدار للحضانة بإيواء أطفال الأمهات العاملات بالمنشآت المشتركة .

تلتزم العاملة بأداء مقابل إيواء طفلها بالحضانة :

لم يشأ المشرع أن يجعل مقابل الإيواء بكامله على كاهل صاحب العمل ، وإنما قرر أن تتحمل الأم العاملة جزءاً منه ، وقوض وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بإصدار قرار بمواصفات " دار حضانة " ، وتحديد المقابل الذى تلتزم به الأم العاملة المستفيدة منها .

وبهذه الأحكام يجرى نص المادة ١٥٨ من القانون ١٣٧ لسنة

١٩٨١ وكلماتها :

" على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار للحضانة بإيواء الأطفال والأوضاع التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة والتدريب " .

كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الإلتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة والأوضاع التى يحددها قرار من وزير القوى العاملة والتدريب " .

(هـ) الإلتزام برعاية العمال صحياً :

المادة ١٢١ من قانون العمل ترتب ثلاث مستويات للرعاية الصحية :
نظم المشرع الرعاية والخدمات الصحية فى ثلاث مستويات ، وذلك على أساس عدد العمال على الخمسين ولم يزد على الثلاثمائة مستوى آخر وجعل المستوى الثالث لمن يزيد عددهم على الثلاثمائة .

وجعل المشرع المجال المكانى لعدد اللازم لتحقيق المستوى المحدد له ، أن يوجد هذا العدد فى مكان واحد ، أو فى بلدة واحدة ، أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً .

إذا كان عدد العمال فى المنشأة خمسين عاملاً فأقل ، فى مكان واحد أو فى مدينة واحدة أو فى دائرة نصف قطرها لا يزيد على خمسة عشرة كيلو متراً ، يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعاف الطبية " .

وهكذا يكون المشرع قد قصر الرعاية الصحية فى هذا المستوى على مجرد توفير " وسائل الإسعاف الطبية " ، وبديهي أن هذه أدنى درجات

الرعاية الصحية ، بل أن وصفها بالرعاية الصحية لا يكون إلا من باب التجاوز .

يضاف إلى ذلك أن المشرع ، ألزم صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعاف الطبية " ولم يبين نوع هذه الوسائل ولا طبيعتها ولا أى تحديد ، إذ جاءت العبارة بغير حدود ، الأمر الذى يعطى لصاحب العمل ، توفير أدنى الوسائل وأقلها تكلفة وفائدة ، لمجرد الإفلات من الإلتزام .

المستوى الثانى : إذا كان العدد أكثر من خمسين عاملاً ولا يزيد على الثلاثمائة :

إذا زاد عدد عمال المنشأة فى مكان واحد أو فى مدينة واحدة ، أو فى دائرة نصف قطرها لا يزيد على خمسة عشر كيلو متراً ، على الخمسين عاملاً ، ولم يزد عن الثلاثمائة عامل يلتزم صاحب العمل بأن " يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف الطبية يخصص للقيام بها ، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم فى المكان الذى يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة وذلك كله دون مقابل " حسب نص الفقرة الأولى من المادة ١٢١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

ويتضح أن هذا المستوى يلتزم فيه صاحب العمل بتوفير رعاية طبية أكبر من المستوى السابق ، وقوامها :

- إستخدام ممرض ملم بوسائل الإسعاف الطبية ويخصص للقيام بها .
- الإفاق مع طبيب ممارس عام ، يتولى عيادة العمال .
- تخصص مكان مناسب ومجهز لعيادة العمال .
- تقديم الأدوية التى يصفها الطبيب .
- أن تكون كل هذه الخدمات والأدوية بالمجان .

على أن يراعى أن الأدوية التى تقدم بالمجان للعامل ، والتى يتحملها صاحب العمل ، هى فقط الأدوية التى يصفها الطبيب الذى يتولى عيادة العمال ، أما غيرها من الأدوية التى قد يصفها أخصائيون يلجأ إليهم العامل ، فهى على حساب العامل .

المستوى الثالث : إذا زاد عدد العمال على الثلاثمائة عامل :

إذا زاد عمال المنشأة على الثلاثمائة عامل ولو فى فروع متعددة لها كنا بصدد المستوى الثالث ، وهو أكثر فروع المستويات فى رعايته الصحية للعمال ، إذ تلتزم المنشأة ، فضلاً عن المفروض فى المستوى السابق " أن توفر لهم جميعاً وسائل العلاج الأخرى فى الحالات التى يتطلب علاجها الإستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان " حسب نص المادة ٢/١٢١ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

وتأكيداً للإلتزام بعلاج العامل بلا مقابل ودون أن يتحمل أى نفقات قررت الفقرة الثالثة من المادة ١٢١ أنه " إذا عولج العامل فى الحالتين

المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على المنشأة (صاحب العمل) أن تؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة " .

ويراعى أنه ليس للعامل أن يختار الأخصائي الذي يعالجه ، وإنما عليه أن يتوجه إلى الأخصائي الذي يحدده صاحب العمل ، وأن ذلك بناء على نصيحة الممارس العام ، بحيث إذا رأى الممارس العام أن الحالة لا تحتاج إلى أخصائي في يجوز للعامل طلب ذلك .

ولا يجوز للعامل العلاج في مستشفى يختاره ، وإنما له العلاج في المستشفيات التي يتعاقد معها صاحب العمل ، فإن توجه إلى غيرها ، فعلى حسابه الخاص ، ولا إلزام على صاحب العمل في شئ من ذلك .

الفحص الطبى الدورى على العمال :

حسب ما تقررره المادة ٢٢ من قانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، تلتزم المنشأة (صاحب العمل) ، بإجراء الفحص الطبى الدورى للعاملين بها المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية .

وهكذا يكون المشرع قد حدد نطاق هذا الإلتزام بالمهن التى تتسبب فى إصابة العامل بما يطلق عليه " الأمراض المهنية " وبالعمال الذين يتعرضون للإصابة بهذه الأمراض .

الإلتزام على هذا الأساس ليس عاماً ، فلا يشمل جميع لمهن ، كما أنه داخل المهن التى تسبب أمراضاً ، لا يشمل جميع العمال .

وحسبنا يصنع المشرع لو عدل عن هذا النص ليجعل الفحص الطبى الدورى عاماً وشاملاً ، فذلك أدعى إلى رفع المستوى الصحى للطبقة العاملة ، التى هى قوم الإنتاج وعماده .

هذا ولقد حددت الفقرة الثانية من المادة ١٢٢ أن الهيئة العامة للتأمين الصحى ، هى الجهة المنوط بها القيام بالفحص الطبى الدورى ، لقاء الرسوم المقررة لذلك ، ويتحمل صاحب العمل هذه الرسوم .

(و) الإلتزام بتقديم خدمات إجتماعية وثقافية :

هذا الإلتزام إلتزام مستحدث بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إذ لم يرد عليه نص فى قانون العمل السابق ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ولا فى القوانين السابقة عليه ، ولهذا جاء هذا الإلتزام ، غير عام وغير محدد ، يتضح ذلك من مراجعة نص المادة ١٢٤ من قانون العمل التى نظمت هذا الإلتزام .

المادة ١٢٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

حملت هذه المادة للإلتزام بتقديم خدمات إجتماعية وثقافية للعمال ، وجرى نصها " على المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر تقديم الخدمات الإجتماعية والثقافية اللازمة للعاملين بها وذلك بالإشتراك مع اللجنة النقابية بالمنشأة إن وجدت أو من ممثلين للعاملين تختارهم النقابة العامة المختصة ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات التى تلتزم بها المنشأة " .

ولقد قلنا أن النص غير عام ، كما أن الخدمات التى قررنا غير محددة.

الخدمات غير عامة إذ لا تشمل كل العمال :

لقد حدد النص العمال الذين تقدم لهم الخدمات الإجتماعية والثقافية ، فهم العمال فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر ، معنى ذلك أن العمال الذين يعملون فى منشآت لا يصل عدد عمالها إلى الخمسين محرمون من هذه الخدمات ، وبهذا تكون الخدمات المقررة بهذا النص غير عامة إذ لا يستفيد منها إلا طائفة من العمال .

الخدمات غير محددة :

وفضلاً عن ذلك ، فإن النص حين قرر تقديم هذه الخدمات ووصفها بأنها " الخدمات الإجتماعية والثقافية اللازمة للعاملين بها " ، هكذا بألفاظ عامة مبهمه ، إذ لم يبين النص نوع هذه الخدمات ، ولا مقدارها ، ولا مستواها ، ولا كيفية تقديمها ، ولا مكان مكان تقديمها ، ولا زمان تقديمها ، ولا أى عنصر يحددها ، ولما كان تحديد الإلتزام ، عنصر هام فى القيام به ، فإننا نرى أن عدم تحديد هذا الإلتزام ، بمثابة تعطيل الإلتزام ، وتعطيل حق العمال فى هذه الخدمات .

ولعل السبب وراء ذلك ، أن هذا الإلتزام مستحدث ، لم يسبق تقريره ، وإذا كان ذلك صحيحاً ، فإن الأمل يكون قوياً فى أن يعيد المشرع النظر فى هذا النص ، ليحدد الإلتزام ، وليجعله عاماً يستفيد منه جميع العمال ، أيا كان عدد عمال المنشأة التى يعملون بها .

٣- العقوبات التأديبية :

لم يبين قانون العمل رقم لسنة ١٩٨١ الجزاءات التى يستطيع صاحب العمل أن يوقعها على العمال ، ولكنه أحال ذلك إلى ما يصدره وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب من قرارات (١٤) وهذا ما أشارت إليه المادة رقم ٦٠ من قانون العمل وقد صدر تطبيقاً لهذه الإحالة القرار رقم ٢٤ فى تاريخ ٧ فبراير لسنة ١٩٨٣ ، بيان العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل حيث نصت المادة الأولى من القرار على هذه العقوبات الآتية :

- الإنذار .
- الغرامة .
- الوقف عن العمل .
- الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها .
- الإنذار الكتابى بالفصل من الخدمة .
- الفصل من الخدمة .

ويلاحظ أن القرار الوزارى يبين العقوبات التى يملك صاحب العمل توقيعها على العامل ، ولم يبين المخالفات التى تتناسب مع هذه العقوبات لذلك يكون تحديد هذه المخالفات من سلطة صاحب العمل الذى يتعين على صاحب العمل أن يراعى فى ذلك تناسب العقوبة مع المخالفة ، ونلاحظ أن هناك تدرج للعقوبات فى الشدة مع تدرج المخالفات فى الجسامة - ويستثنى من ذلك عقوبة الفصل من الخدمة .

فهذه العقوبة نصت عليها المادة ٦١ من قانون العمل الحالى وبينت الحالات التى يمكن فيها توقيع هذه العقوبة على العامل وهى كما نصت المادة ٦١ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على الحالات التى يجوز فيها توقيع عقوبة الفصل حيث نصت على " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية " :

١- إذا إنتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة

٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٣- إذا لم يراع التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل والمنشأة رغم إنذار كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر .

٤- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً منقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابى من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وإنقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية .

٥- إذا لم يقم العامل بتأدية إلتزاماته الجهرية المترتبة على عقد العمل .

٦- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التى يعمل فيها .

٧- إذا حكم على العامل نهائياً فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة والآداب العامة .

٨- إذا وجد أثناء العمل فى سكر بين أو متأثر بما يتعاطاه من مادة مخدرة

.

٩- إذا وقع من العامل إعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو إذا وقع منه إعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه

.

وقد ثار تساؤل هل يجوز لرب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات عقوبات أخرى غيرى التى نص عليها وحددها القرار الوزارى الصادر بشأنها ، أم أنه لا يجوز لرب العمل أن يوقع على العامل عقوبات أخرى غير الواردة فى القرار ؟

يذهب الرأى الراجح فى الفقه إلى القول بأن العقوبات التى حددها وبينها القرار الوزارى رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ واردة على سبيل الحصر بمعنى أنه لا يكون لصاحب العمل أن يوقع على العامل غير هذه العقوبات ويذهب رأى آخر للقول بأن العقوبات التى نص عليها القرار ليس واردة على سبيل الحصر ، بمعنى أن لصاحب العمل أن يوقع على العامل بعض الجزاءات غير المنصوص عليها .

والغالبية لا تؤيد الرأى الثانى ، وتتفق مع غالبية رأى رجال الفقه من

أن العقوبات وردت على سبيل الحصر :

- الإنذار ، الغرامة .
- الوقف عن العمل .
- الحرمان من العلاوة أو جزء منها .

- الإنذار الكتابى بالفصل .
- وأخيراً الفصل من الخدمة .

مراجع الفصل

- ١- محمد رفعت الصباحى : محاضرات فى التشريعات الإجتماعية ، قانون العمل ١٣٧ سنة ١٩٨١ ، قانون التأمين الإجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، القاهرة ، بدون ناشر ، ١٩٩٨ ، ص ٢ .

- ٢- الشافى أبو راس : **الوجيز فى التشريعات الإجتماعية** ، بنها ، كلية الحقوق ، ٢٠٠٠ ، ص ١٦ .
- ٣- إسماعيل غانم ، **قانون العمل** ، بدون ناشر ، بدون تاريخ .
- ٤- محمود جمال الدين زكى ، **قانون العمل ٤١٣** ، لسنة ١٩٨٣ ، بدون مكان ، بدون ناشر ، بدون سنة ، ص ٤١٥ .
- ٥- **قانون العمل الحالى** ، رقم ١٣٧ ، لسنة ١٩٨١ .
- ٦- حسن كيرة : **أصول قانون العمل** ، القاهرة ، بدون نشر ، ١٩٧٩ ، ص ٣٠٩
- ٧- **لائحة العمل أو لائحة المصنع أو اللائحة الداخلية** ، وكان قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٧٩ (الملغى) يسميها لائحة النظام الأساسى للعمل .

الفصل السابع

الفصل السابع

النقابات العمالية

- المقدمة
- أولاً : تطور الحركة النقابية في مصر .
- ثانياً : العوامل التي ساعدت على نشأة النقابات .
- ثالثاً : الفرق بين النقابات وغيرها من المنظمات .
- رابعاً : مستويات النقابات العمالية .
- خامساً : ماهية وأغراض النقابات العمالية .
- سادساً : الإجراءات الشكلية لتأسيس النقابات .
- سابعاً : شروط العضوية .
- ثامناً موارد وأموال النقابات العمالية .
- تاسعاً : تشكيل مجالس إدارة النقابات العمالية وإختصاصاتها

مقدمة :

تكتسب المنظمة النقابية أهمية متزايدة ، فهي فى الجماعة المعاصرة قوة لها وزنها وحضورها نتيجة لتطور وظائفها على الصعيد المهنى بإعتبارها تمثل أوسع قطاعات المجتمع ، وتهدف إلى حماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم ، وتحسين شروط وظروف عملهم ورفع مستواهم المهنى والإجتماعى والثقافى ، كما أنها تخاطب على الصعيد الوطنى كشريك رئيسى يساهم فى تنمية الكيان الإقتصادى والإجتماعى لكثير من الدول ، وقد إنعكس ذلك الاهتمام وبدا واضحاً فى المكانة الكبيرة التى تتمتع بها النقابات فى المجال القانونى الوطنى والدولى ، وفى هذا السياق أعطت منظمة العمل الدولية اهتمامها للحق النقابى وصدر عنها الإتفاقات التى تضمن وتصون عنها الحرية النقابية بأبعادها المختلفة .

ولأهمية التنظيمات النقابية فى المجال العالمى سوف نحاول أن

نتناولها من خلال النقاط الآتية :

أولاً : تطور الحركة النقابية فى مصر .

ثانياً : العوامل التى ساعدت على نشأة النقابات .

ثالثاً : الفرق بين النقابات وغيرها من المنظمات .

رابعاً : مستويات النقابات العمالية .

خامساً : ماهية وأغراض النقابات العمالية .

سادساً : الإجراءات الشكلية لتأسيس النقابات .

سابعاً : شروط العضوية .

تاسعاً : تشكيل مجالس إدارة النقابات العمالية وإختصاصاتها .

أولاً : تطور الحركة النقابية فى مصر :

١ - البدايات النقابية :

بدأت الطبقة العاملة بالتعبير عن مطالبها بحركات إضرابية عام ١٨٩٩ (بدأها عمال الدخان والسجائر) ومن خلال هذه الحركات المطالبة الأولى جاءت بداية ميلاد التنظيمات النقابية المصرية فى تشكيل جمعيات للمساعدة الإجتماعية ، وفى أغسطس عام ١٩٠٨ تكونت أول منظمة نقابية عمالية بالمفهوم المهنى وهى نقابة الدخان والسجائر ، وفى أكتوبر من العام ذاته تألفت نقابة سائقى الترام بالقاهرة ، ثم اضطرت حركة تكوين النقابات فى الصناعات المهنية المختلفة ، ولقد ساعد على نمو هذه البدايات النقابية بشكل عدة عوامل إقتصادية واجتماعية ومهنية تتعلق بالتدنى الشديد فى مستويات المعيشة للعمال من حيث إنخفاض الأجور وزيادة عدد ساعات العمل وإنعدام الرعاية الصحية والاجتماعية وشروط السلامة المهنية ، وعامل سياسى يتمثل فى دعم الحزب الوطنى بزعامة محمد فريد للحركة العمالية ومساعدته فى تكوين أهم نقابة عمالية مصرية فى مرحلة ما قبل الحرب العالمية الأولى وهى نقابة الصنائع اليدوية (تأسست عام ١٩٠٩) .

٢ - مرحلة ما بعد الحرب العالمية الأولى

وما أن وضعت الحرب أوزارها حتى بدأت مرحلة جديدة من العمل النقابى ، فالواقع الإقتصادى عرف نمو المشروعات الصناعية الكبيرة والمتوسطة ، وظهور المصنع كمؤسسة إنتاج ضخمة تجمع بين جدرانها أعداد هائلة من العمال الأمر الذى يسهل دعاوتهم للعمل الجماعى ، فى

الوقت ذاته شهدت قطاعات الخدمات والمهن الحرة والتجارة تطوراً مماثلاً ولقد ترتب على ذلك إزدياد عدد العمال وإرتفاع نسبي في مستويات معيشتهم وفي تنوع إحتياجاتهم ، ووجدت معهم طليعة مثقفة توفرت على دراسة للإنظمة النقابية في الدول الحديثة وعلى ما حققته للعمال ، وعلى هذه المعطيات بدأت الدعوة من جديد لإعادة تكوين النقابات ووجدت صدى لدى الكثيرين من العمال فأعادوا تأليف النقابات الفرعية وفي مقدمتها نقابة الصنائع اليدوية وإضطردت حركة تكوين النقابات لجديدة بشكل واسع وسط تصاعد سلسلة من الإضطرابات التي إتسمت بطول ومستوى عال في التنفيذ وفي التضامن العمالي ، وقد ساعد ذلك إندماج الحركة النقابية في الحركة الوطنية فقد كان العمال ونقاباتهم في مقدمة فصائل ثورة ١٩١٩ م .

ويمكن القول أن النقابية المصرية في هذه المرحلة تطورت تطوراً طبيعياً مستثمرة في ذلك نمو الوعي بالعمل الجماعي لدى الجموع المتزايدة من العمال ، وغياب الحظر القانوني الذي يمنع من تكوينها فلم تكن هناك حاجة إخطار السلطات العامة بإنشاء النقابة أو الحصول على موافقتها على ذلك أو تسجيل النقابة لدى جهة حكومية معينة ، ولهذا بلغ عدد النقابات في عام ١٩٢٠ أربعة أمثال ما كانت عليه قبل الحرب العالمية الأولى .

غير أن هذا الإنتشار النقابي لم يلبث أن حوَصر بالموقف المناهض للنقابة الذي إتخذته الحكومة وتضمنه القانون رقم ٢ لسنة ١٩٢١ ، والذي يقضى بتحريم تحويل جزء من أجر العامل إلى نقابته بصفته إشتراك في النقابة ، وأدعت الحكومة أن التنازل عن جزء من الأجر بصفته إشتراك في

النقابة مخالفاً للنظام العام وأنها تقصد بذلك حماية أجر العامل غير أن المقصود الحقيقي بهذا النص هو إضعاف النقابات عن طريق ضرب الحصار المالى عليها وإضعاف إمكانياتها المالية ، ومما يؤكد هذا المعنى أن الانضمام إلى النقابة آنذاك ودفع الاشتراكات المالية لها أمور قامت على مبدأ الحرية ، بيد أن حركة التاريخ لا تتوقف عند قانون أو آخر يسعى لإعاقتها ، ولذلك لم يمضى شهر واحد على صدور هذا القانون إلا وقد أعلن عن تكوين أول إتحاد نقابى عام فى تاريخ الحركة النقابية المصرية ، وهو إتحاد النقابات العام وكان يضم ٣٦ نقابة من مختلف الصناعات بها ما يقرب من ٣٠ ألف عضو .

موقف القضاء :

وعلى العكس من الموقف السلبي لكل من الحكومة والمُشرع ، فقد كان للقضاء موقف إيجابياً للغاية ، فقد بادر إلى إثبات أحقية العمال فى تكوين النقابات كما إعتترف بمشروعية تكوين النقابات ، طالما أنها لا ترمى إلى تحقيق أغراض غير مشروعة ، وأقر لها بالشخصية المعنوية مرتباً على ذلك أهليتها القانونية للتملك والتعاقد والتقاضى .

وقد إستند القضاء فى موافقة المادة ٢١ من دستور ١٩٢٣ التى تنص على أن للمصريين حق تكوين الجمعيات وأيضاً إلى خلو نصوص القوانين المصرية مما يوجب صدور قانون خاص لتكوين النقابات والجمعيات .

٣- إقرار شرعية النقابات :

دأبت المنظمات النقابية خلال مراحل نضالها على المطالبة بإصدار قانون للنقابات ، ووجدت فى سعيها هذا تجاوباً واضحاً من رجال الفكر والصحافة وفى محاولة من الحكومة للتهدئة إستعانت بخبرة مكتب العمل الدولى لإبداء الرأى فيما يجب إتخاذه من إجراءات لتنظيم العمل وتحقيق الإصلاح الإجتماعى فى مصر ، وقد إتصل فى هذا الشأن هارولد بيكر الخبير الذى أوفده المكتب بأهم المنظمات العالمية ووضع بيكر مقترحاته بشأن النقابات ، موصياً بأن (تتخذ الإجراءات اللازمة فى وقت قريب للإعتراف قانونياً بنقابات العمال) غير أن الحكومة تجاهلت هذه التوصية كما تجاهلت من قبل إقتراح لجنة رضا بتسجيل النقابات والإعتراف لها بالشخصية المعنوية .

وفى مواجهة تجاهل الحكومة تصاعدت حركة النقابات فى المطالبة بضرورة الإعتراف التشريعى بها ، وقد إتخذت تلك المواجهة أبعاد خطيرة رضخت إزائه الحكومة لهذا المطلب فأدرج قانون النقابات بجدول أعمال مجلس النواب فى عام ١٩٣٨ ووافق عليه المجلس فى عام ١٩٤٠ ثم صدر بعد موافقة مجلس الشيوخ فى سبتمبر من عام ١٩٤٢ القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن نقابات العمال .

٤ - القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ :

حدد هذا القانون أغراض النقابات العمالية وشروط تكوينها وكيفية إدارتها وحلها وحقوق وواجبات أعضائها وبالرغم مما حققه من الإعتراف بشرعية النقابات ومن كونه الخطوة الأولى إلا أنه تعرض لانتقادات شديدة ،

من بينها أنه حرم قطاعات هامة من العمال من ممارسة حقهم النقابية وهم عمال الزراعة وموظفى وعمال الحكومة والهيئات المحلية ، كما تجاهل النص على حق النقابات فى تكوين إتحادات إقليمية او إتحاد عام ، كما تضمن قيوداً على حرية الإجماعات النقابية ، وأقام نظاماً للإشراف الحكومى على إدارة النقابات والتدخل فى ماليتها ، وأعطى لجهة الإدارة سلطة حل النقابة إدارياً مع السماح للنقابة بالتنظيم من قرار الحل أمام القضاء .

٥ - التطورات التشريعية بعد الثورة :

جاء مشروع الثورة بالمرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ ليتلافى كثيراً من المآخذ السابقة فهو من ناحية قد أباح لعمال الزراعة والممرضين وعمال المستشفيات ومن فى حكمهم حق تكوين النقابات كما إترف بحق النقابات فى تكوين إتحاد عام للعمال وحرم الحل الإدارى للنقابات ، وإستبدل نظام التسجيل كإجراء لتكوين النقابة بنظام الإيداع ، وقد إنتقد هذا القانون لأنه أخذ لأول مرة بفكرة النقابة الإجبارية حيث نصت المادة الخامسة منه على أنه إذا إنضم ثلاثة أخماس عمال المنشأة إلى النقابة فإن العمال الباقين يعدون اعضاء فى النقابة بحق القانون ، ثم صدر قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذى تضمن بابه الرابع الأحكام الخاصة بالنقابات أنه قد أكد طابع النقابة المصرية كنقابية مفردة وليست متعددة فأخذ بمبدأ وحدة النقابة النقابة المهنية أو الصناعية الواحدة فى جميع

الأقاليم ثم إستبدال هذا الباب كله بمقتضى القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ ليتفق مع الأوضاع الجديدة التى ترتبت على صدور القوانين الإشتراكية وتطور رسالة النقابات العمالية فى هذه المرحلة .

٦- القانون النقابى الحالى رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ :

صدر قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ - والمعمل به حالياً - ليحل محل الباب الرابع من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، وقد تضمنت نصوصه تنظيم الحماية القانونية للقادة النقابيين وتوسيع نطاقها ، وقد أخذ القانون فى إعتباره حصيلة العمل النقابى فى مصر وتطور الفكر النقابى العالمى وإبراز أهداف ومسئوليات التنظيم النقابى فى تدعيم وتعميق مبادئ المجتمع وقيمه بين صفوف العمال وتنمية قدراتهم الفنية والمهنية وتنظيم جهودهم لأداء دورهم الطبيعى فى بناء المجتمع وتطويره وصيانة حقوق العمال وحماية مكاسبهم والعمل على تحسين شروط العمل ورفع مستواهم الثقافى والإجتماعى والإقتصادى والصحى .

وعلى ضوء ما تسعى إليه الدولة من العمل على تيسير الإنفتاح الإقتصادى فقد أصبحت مشروعاته وهى من مشروعات القطاع الخاص تمثل نسبة لها إعتبارها فى مجالات النشاط الإقتصادى ، ولاشك أن أثر ذلك كبير فى تأكيد دور المنظمات النقابية العمالية فى مناقشة شروط وظروف العمل فى منشآت الإنفتاح الإقتصادى وفى عقود العمل المشتركة بما يكفل حماية حقوق العمالة الوطنية فى منشآت هذا القطاع .

الأمر الذى يبرز أهمية العمل على تحرير المنظمات النقابية العمالية من أية قيود قد تحد من قدراتها على الحركة أو تضعف إنطلاقها فى سبيل أداء رسالتها ، وعلاوة على ذلك فإن التطبيق العملى لقانون النقابات العمالية قد أظهر قصوراً فى بعض أحكامه إلى جانب وجود بعض الثغرات فى عدد من نصوصه ، ولهذه الاعتبارات صدر القانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ بتعديل القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ متناولاً إعادة صياغة بعض نصوصه لسد الثغرات أو إزالة الغموض وملغياً نصوصاً أخرى تعتبر قيوداً على حركة المنظمات النقابية ، كذلك أضاف بعض النصوص المستحدثة لتفى حاجة العمل النقابى بأن تكفل له الحماية المطلوبة .

كما أنه بصدر قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنظيمية وكذا صدور القانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ بشأن إستثمار المال العربى والأجنبى وما ينتج عنه من مشاكل فى التطبيق وصدور قرارات الشركات القابضة وتصفية بعض الشركات والعمل على تصحيح مسارها بتأكيد دور المنظمات النقابية العمالية .

وعلاوة على ما تقدم فإن التطبيق العملى لقانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ فقد أظهر قصوراً فى بعض أحكامه إلى جانب وجود بعض الثغرات والغموض فى عدد من نصوصه ، لذلك صدر قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ .

ولعل أبرز التعديلات التي جاء بها أنه :

- حدد على وجه حاسم المقصود بالتمثيل النسبي النوعى والجغرافى .
- حسم الشك الذى كان قائماً بالنص صراحة فى سريان أحكام القانون على العاملين بالأجهزة الحكومية ذات الموازنات الخاصة وشركات قطاع الأعمال العام والقطاع الإستثمارى والقطاع المشترك .
- تيسير عقد الإجتماعات لأعضاء النقابة للبحث فيما يدخل فى إختصاصها طبقاً لأحكام هذا القانون سواء عقدت بمقر النقابة أو أحد مؤسساتها .
- سمح للمنظمات النقابية أن تستثمر أموالها فى أوجه إستثمار آمنه أن ينشأ فى كل نقابة عامة صندوق مركزى لمواجهة المشاكل التى تطرأ على ظروف العمل .
- تم تعديل أحكام القانون حتى تجئ متمشية مع الإتفاقات الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم وتلافياً لملاحظات لجنة الخبراء بمكتب العمل الدولى .
- تضمن المشروع لأول مرة تنظيم حق التوقف عن العمل بعد مناقشة أسبابه ومبرراته وإستنفاد كافة مراحل وإجراءات التسوية الودية وذلك من خلال التنظيم النقابى وفى ضوء أحكام قانون العمل .
- إحتفظ للقيادات النقابية التى تمرست فى العمل النقابى مدداً طويلة واكتسبت الخبرة اللازمة بعضويتها النقابية عند شغلهم لأحد الوظائف القيادية وحتى لا يحرم نقابى من حقه فى الترقى ومسايرة التعديلات التى طرأت على الوظائف القيادية .

- أجاز لمن أحيل على المعاش أو إلتحق بعمل جديد دون فاصل زمنى الإحتفاظ بعضويته فى النقابة العامة .
- إحتفظ للعضو النقابى الذى يحضر دورة دراسية أو تثقيفية أو يكلف فى مهمه نقابية بحقه فى البدلات ومتوسط المكافآت ولحوافز ومكافأة الإنتاج تشجيعاً لرفع المستوى الثقافى لأعضاء التنظيمات النقابية .
- اعداد المشروع ترتيب وصياغة المواد الخاصة بحاسبة أعضاء المنظمات النقابية المخالفين لأحكام القانون أو النظم الأساسية ، وكذا ميثاق الشرف النقابى فى كافة مستوياته لإتخاذ ما تراه مناسباً فى شأنه سواء بسحب الثقة منه أو بفصله .
- سمح المشروع لعضو مجلس إدارة النقابة العامة أو الإتحاد العام الذى انتخب عضواً بأحدهما بمدة دورتين متتاليتين وسابقة على الدورة المراد الترشيح فيها التقدم بطلب الترشيح مباشرة لمجلس إدارة النقابة العامة لإكتساب الخبرة القاعدية .
- زيادة مدة النقابية إلى خمس سنوات ليعطى العمل النقابى الإستمرارية ويتيح الفرص للتنظيم النقابى للقيام بمشروعاته وتحقيق أهدافه بعد إتساع إختصاصاته والتركيز على المشروعات الإجتماعية .
- سمح للنقابات العامة بتشكيل لجان إدارية مؤقتة تتولى تصريف أمور المجالس المنحلة بسبب نقص عدد أعضائها عن النصف لحين تشكيل مجالس ادارات جديدة نظراً لتعذر إجراء إنتخابات المنظمات النقابية المنحلة فى أى وقت .

■ أضاف حكماً جديداً يقضى بأن تؤول أموال المنظمة النقابية الأدنى فى حالة فقدانها الشخصية الاعتبارية لأى سبب من الأسباب إلى المنظمة النقابية الأعلى ويتم التصرف فى أموالها بما يحقق مصالح العمال المنتمين إلى عضويتها ، وفى حالة إلغاء أو دمج المنشأة الموجودة بها المنظمة النقابية فى المنشأة الأخرى تقوم بإدارة أموال المنظمة النقابية المندمجة فيها وتؤول إليها أموالها ويتم التصرف فيها بما يحقق مصالح العمال المنتمين إلى عضويتها .

ثانياً : العوامل التى ساعدت على نشأة النقابات :

ساعدت مجموعة من العوامل على نشأة النقابية ويمكن إجمالها على النحو التالى :

١ - بروز الطبقة العاملة كعنصر هام فى الإنتاج الرأسمالى :

برزت الطبقة العاملة كعنصر هام فى الإنتاج الرأسمالى ونمت وازدادت حجمها بالتطور الهائل الذى عرفه الإنتاج الصناعى بعد قيام الثورة الصناعية ، وقد عزز مكانتها تحولها إلى قوة سياسية بإقرار مبدأ الحرية السياسية وحق الاقتراع العام .

٢ - انفصال عناصر الإنتاج وانقسام القوى الإجتماعية :

احتل رأس المال أهمية خاصة بالنسبة لعناصر الإنتاج الأخرى فلم يعد ذلك العنصر المحدود فى أهميته وقيمه بل غدا ذلك الذى يتطلب إمكانات مالية ضخمة ومنشآت هائلة (المصنع) لا قبل للعمل بها .

وقد ترتب على الانفصال المطلق بين العمل ورأس المال إنقسام المجتمع إلى طبقتين متميزتين متناقضتين سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وهما طبقة العمال التى تتبع قوة عملها بأبخس الأثمان وتعيش فى أدنى درجات السلم الاجتماعى والسياسى وطبقة الرأسمالية التى تستأثر بمعظم عائد الإنتاج وتتصدر المجتمع وتحكمه وتنعم بأرفع مستويات الحياة فيه .

٣- تدهور مستويات معيشة الطبقة العاملة :

تدهورت كل أوجه حياة العمال المعيشية والمهنية والصحية والاجتماعية والثقافية بفعل الضغوط التى مارسها أصحاب الأعمال لتحقيق أقصى ربح ممكن لهم بصرف النظر عن أية اعتبارات إنسانية حيث لجأوا إلى فرض أجور منخفضة للغاية مقابل ساعات عمل طويلة دون أوقات للراحة أو أجازات وفى ظل نظم للعمل قاسية ودون إتخاذ أية إحتياطات خاصة بالسلامة والصحة المهنية لأماكن العمل مما أدى إلى زيادة حوادث العمل وأمراض المهنة بغير تعويض للعمال ، مع اللجوء إلى تشغيل الأحداث والنساء لإنخفاض أجورهم ، وتكدر العمال وتزاحمهم بصورة جماعية فى مناطق إسكان غير صحية وعشوائية تفتقد إلى المرافق والشروط الأساسية .

٤- عدم فاعلية المبادئ القانونية للرأسمالية الناشئة :

لم تفلح المبادئ القانونية التى أعلنها النظام الرأسمالى الجديد (المساواة أمام القانون - العقد شريعة المتعاقدين - تقديس حق الملكية الفردية) فى تحقيق العدالة ، حيث ثبت من الناحية الواقعية أنها تعمل دائماً لصالح الطرف الأقوى وهم أصحاب الأعمال كما ترتب على سيادة تلك المبادئ

إتخاذ الدولة موقف سلبي من النزاعات والأوضاع الإجتماعية التى سادت فى الأوساط المهنية والعمالية فلم تتدخل لحسم تلك النزاعات أو ترقية هذه الأوضاع بما يحقق قدراً من العدالة الإجتماعية .

٥ - شعور العمال بالحاجة إلى المجتمع :

ومع تجمع العمال بأعداد كبيرة فى مؤسسات الإنتاج الضخمة (المصانع) بدأ حوارهم وتشاورهم فى مصالحهم المشتركة وكانت نقطة الإنطلاق هى إحساس بالظلم الذى حاق بهم ، وتحول هذا الإحساس من الذاتية الفردية إلى الفردية الجماعية ، مع نمو وعيهم بضرورة مواجهة الطرف الثانى فى النزاع الصناعى (أصحاب الأعمال) لكن الأخير قوى بما يملكه من رأس مال ، فكان لابد من خلق قوة موازية قادرة على المنازعة والمواجهة والمساومة والدفاع عن مصالحهم ، ولم يكن هناك غير قوة تجمعهم من هنا كانت البدايات الأولى للظاهرة النقابية ، حينما إنتظم العمال فى شكل جمعيات خيرية ونوادي إجتماعية لقيادة العمل العمالى الجماعى الجنينى فى مراحله الأولى ، ولم تلبث تلك التجمعات أن تحولت إلى نقابات

ثالثاً : الفرق بين النقابة وغيرها من المنظمات :

تمتلك المنظمة النقابية - كشخص معنوى - خصائص تميزها عن غيرها من الجماعات القانونية الأخرى التى تعمل فى المجتمع ويمكن عرض أوجه الخلافات بينهما على النحو التالى :

١ - النقابة والطائفة :

تتميز الطائفة - وهي التنظيم الحرفي الذي ساد علاقات العمل فى القرون الوسطى - بكونها جماعة تجمع فى عضويتها ما بين المعلمين والصناع أو بتعبير معاصر ما بين العمال وأصحاب الأعمال فهما معاً أعضاء فى المنظمة الحرفية ، أما النقابات العمالية فعضويتها تقتصر على العمال فحسب و لا يدخلها قط أصحاب الأعمال . ويعد هذ الفارق جوهرياً لعدم اعتبار النقابة طائفة ، بل هي كمنظمة متميزة ولدت نتيجة التطورات التي عاصرت نشوء النظام الرأسمالي والأنفصال الذي حدث بين العمل ورأس المال ، وما ترتب عليه من نشوء طبقتي العمال وأصحاب الأموال ولكل منها مصالح متضاربة لا يمكن معها الجمع بينهما في منظمة واحدة .

٢ - النقابة والشراكة :

تختلف أغراض النقابة عن الشراكة بصورة جلية ، فكل جماعة تنشأ لغرض تقاسم الأرباح تعتبر شراكة ، أما النقابة فهي جماعة مهنية مهمتها الدفاع عن مصالح أعضائها ويترتب علي اختلاف النظام القانوني لكل منها ما يلي :

- أن تكوين نقابة صورية وهي في حقيقتها شركة للهروب من القواعد القانونية المتعلقة بالشركات لا يعتد به .
- أن النظام القانوني للنقابة يحرم عليها مزاوله النشاط التجاري كهدف من أهدافها ، ولكن يجوز للمنظمة النقابية أن تباشر بعض الأعمال ذات الخاصية التجارية بصفة تبعية وهي بصدد العمل علي تحقيق أهدافها النقابية (بعد الحصول علي موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال) .

وفي هذا الصدد تنص الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة من القانون النقابي علي أنه يجوز للمنظمة النقابية في سبيل تحقيق أهدافها أن تنشئ صناديق إدخار أو زمالة ولها إنشاء النوادي الرياضية والمصاريف وأن تشارك في تكوين الجمعيات التعاونية . ولها في سبيل تحقيق أهدافها أن تستثمر أموالها في أوجه استثمار آمن وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية.

٣- النقابة والتحالف (التكتل) :

تتميز النقابة بأنها جماعة دائمة لها تنظيم داخلي دائم ، بينما الإئتلاف أو التحالف أو التكتل - يشكل جماعة واقعية فعلية تنسم بطابع التأقيت الذي يتوخي تحقيق غرض محدد ومؤقت وهو زائل بإنجازه أو عند إقتناع أعضائه بعدم إمكان تحقيقه فالنقابة تتميز إذا عن التكتل بصفة الإسمارية . كما أن الإئتلاف أو التحالف ينشأ عن تصرف قانوني جماعي مصدره العقد بينما المنظمة النقابية تكون وليدة الجماعة المهنية

٤- النقابة والجمعية :

الجمعية هي " كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة أو من أشخاص إعتبارية لغرض غير الحصول علي ربح مادي ."

رابعاً: مستويات النقابة العمالية :

يقوم البنيان النقابي علي شكل هرمي وعلي أساس وحدة الحركة النقابية وتتكون مستوياته من المنظمات التالية :

- اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية .
- النقابة العامة
- الإتحاد العام لنقابات العمال .

ويصدر الإتحاد العام لنقابات العمال قراراً بقواعد وإجراءات تشكيل هذه المنظمات النقابية المشار عليها بالفقرة السابقة وفروعها .

وعلى ذلك صيغت بنية النقابات المصرية بشكل هرمي قاعدته تتكون من مجموعة اللجان النقابية بالمشروعات أو بالمنشآت أو المهن المختلفة وتترج في مستوى أعلى إلى النقابة العامة لمجموعة من المهن أو الصناعات المتماثلة أو المترابطة ، وأخيراً يأتي الإتحاد الوطنى الوحيد الذى يضم فى عضويته جميع النقابات العمالية العامة الممثلة لمجموع المهن والصناعات المختلفة .

خامساً : ماهية وأغراض المنظمة النقابية :

تعريف النقابة :

- رغم صعوبة وضع تعريف للنقابة فإنه يمكن القول أن أى تعريف لها يتعين أن يتم التركيز فيه على عدة عناصر أساسية مقدماتها :
- أن المنظمة النقابية جماعة إرادتها تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيداً عن أى وصاية أو تبعية تجاه الجماعات الأخرى أو إزاء سلطات الدولة .

- أن المنظمة النقابية المعاصرة تضطلع بمهام متعددة من الدفاع عن مصالح أعضائها إلى مسئولية ترقية تهم ثم تمثيلهم تجاه القوى الإجتماعية والسلطات العامة .
- أن المنظمة النقابية تستخدم فى سبيل تحقيق أهدافها أساليب للعمل بعضها ذات طابع تنازعى فى مواجهة أصحاب الأعمال والبعض الآخر ذو طابع تعاونى يؤدى إلى رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهنى والإجتماعى والإقتصادى .

وعلى ضوء ذلك يمكن تعريف النقابة بأنها تلك المنظمة التى تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا يقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهنى والوطنى بالمنازعة والمساهمة .

أغراض النقابات العمالية :

١ - أغراض النقابة فى التشريع الوطنى :

ورد فى المادة الثامنة بياناً بأهداف وأغراض النقابات على الوجه التالى:

تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية :

- (أ) نشر الوعى بما يكفل تدعيم التنظيم النقابى وتحقيق أهدافه .
- (ب) رفع المستوى الثقافى للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام

- (ج) رفع الكفاية المهنية للعمال والإرتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج
- (د) رفع المستوى الصحى والإقتصادى للأعضاء وعائلاتهم .
- (هـ) المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام فى تنفيذها .
- (و) المشاركة فى المجالات العمالية العربية والأفريقية والدولية وتأكيد دور الحركة النقابية المعملية المصرية فى هذه المجالات .

٢ - أهداف اللجان النقابية :

- تتولى اللجان النقابية مباشرة الإختصاصات الآتية فى النطاق المحدد لها:
- (أ) العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها ولا يجوز عقد إتفاق جماعى إلا بموافقة النقابة العامة .
- (ب) الإشتراك فى إعداد مشروعات عقود العمل المشتركة مع النقابة العامة .
- (ج) المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط الإنتاج بالمنشأة والمعاونة فى تنفيذها

- (د) إبداء الرأى فى لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها .
- (هـ) تنفيذ برامج الخدمة التى تقرها النقابة العامة .
- (و) المساهمة فى أوجه النشاط الإجتماعى التى يشارك فيها العمال .

(ز) إعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وتقديم البيانات والإيضاحات التى تطلبها النقابة العامة .

٣- أهداف النقابة العامة :

تباشر النقابة العامة النشاط النقابى على مستوى المهن أو الصناعات التى تضمنها وفى حدود الخطط والبرامج التى يقرها الإتحاد العام لنقابات العمال وتتولى النقابة العامة على الأخص ما يلى :

- (أ) الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم .
- (ب) العمل على تحسين شروط وظروف العمل .
- (ج) العمل على رفع مستوى العمال الثقافى والإجتماعى .
- (د) المشاركة فى وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهنى .
- (هـ) الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية .
- (و) المشاركة مع اللجان النقابية فى إجراء المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة .
- (ز) إبداء الرأى فى التشريعات التى تخص المهنة أو الصناعة .
- (ح) الموافقة على المشروعات التى تستثمر بها اللجان النقابية أموالها وفقاً للقواعد التى تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية وكذلك الموافقة على مشروعات الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل .
- (ط) الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التى ينظمها قانون العمل .
- (ي) إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب .

٤ - أهداف الإتحاد العام لنقابات العمال :

- يقود الإتحاد العام لنقابات العمال الحركة النقابية المصرية ويرسم سياستها العامة المحققة لأهدافها داخلياً وخارجياً وله على الأخص ما يلي:
- (أ) الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم إقتصادياً وإجتماعياً وثقافياً .
- (ب) وضع ميثاق الشرف الأخلاقى للعمل النقابى فى إطار المبادئ والقيم السائدة
- (ج) المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية العامة
- (د) إبداء الرأى فى مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شئون العمل والعمال .
- (هـ) التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها فى تحقيق أهدافها .
- (و) إنشاء وإدارة المؤسسات الثقافية والعملية والإجتماعية والتعاونية والصحية والإنتمائية العمالية التى تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية وتكون لهذه المؤسسات الشخصية الاعتبارية .

سادساً : الإجراءات الشكلية لتأسيس النقابة :

تبدأ إجراءات تكوين النقابة بإجتماع للعمال الذين يتفقون على إنشاء النقابة فى جمعية عمومية تسمى الجمعية التأسيسية ، وذلك لوضع النظام وإنتخاب أعضاء مجلس إدراتها الذى يباشر بدوره إجراءات التأسيس على النحو الذى يحدده القانون .

يعتبر النظام الأساس بمثابة دستور النقابة ، وتضعه الجمعية العمومية التأسيسية للمنظمة النقابية ، ونظامها الداخلى ، وأجهزتها وتشكلاتها الإدارية ، ومواردها المالية .

ويتعين وضع هذا النظام فى وثيقة مكتوبة ليتسنى إبداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة فى الجهة المختصة .

والأصل هو حرية المؤسسين فى تعيين مضمون النظام الأساسى والعناصر التى يتضمنها دون تدخل من الدولة أو المنظمات الأخرى طبقاً لمبدأ الحرية النقابية وبالنظر إلى النقابية باعتبارها جمعية خاصة ، وما دام هذا المضمون لا يتعارض مع نصوص القانون ، ولا يمثل إخلال بتلك الحرية وضع نظام نموذجى تهتدى أو تسترشد به النقابات عند وضع لوائحها

وقد عهد المشروع الوطنى بنص المادة ٦١ من القانون النقابى إلى الإتحاد العام لنقابات العمال بأن يضع ((نظاماً نموذجياً للمنظمات النقابية تتخذ هذه المنظمات أساساً لوضع لوائحها)) ثم قدمت المادة المذكورة تفصيلات العناصر التى يجب شملها النظام الأساسى للمنظمة النقابية .

وقد إشتملت هذه العناصر وفقاً لنص المادة المذكورة ما يلى

- ١- أسم المنظمة ومقرها ممثلها القانونى .
- ٢- أغراض المنظمة النقابية .
- ٣- قواعد إجراءات قبول الأعضاء وإنسحابهم من عضوية المنظمة النقابية
- ٤- شروط الحصول على المزايا والخدمات التى تقدمها المنظمة النقابية وشروط وإجراءات الحرمان منها كلياً أو جزئياً .

- ٥- قيمة رسم الإنضمام ومقدار الإشتراك الذى يتحمله العضو فى المنظمة النقابية وحالات وشروط إعفاء العضو من أيهما .
- ٦- مصادر إيرادات المنظمة النقابية وشروط وأوضاع وإجراءات أو مجالات صرفها وإستثمار أموالها والتصرف فيها ، وقواعد وأصول ضبط الحسابات والإحتفاظ بها بالسجلات ، تحديد بداية ونهاية السنة المالية النقابية ، وقواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامى ، والتصديق عليها .
- ٧- تحديد بداية ونهاية السنة المالية النقابية ، وقواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامى ، والتصديق عليها .
- ٨- تحديد أحد مصارف القطاع العام لإيداع أموال المنظمة النقابية وتحديد قيمة السلفة المستدامة والأغراض المخصصة لها وإجراءات الصرف منها .
- ٩- إختصاصات الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وإجراءات وقواعد إنعقادها وسير أعمالها وإصدار قراراتها ، وطرح الثقة أمهامها فى عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة .
- ١٠- قواعد وإجراءات ومواعيد دعوة المنظمة النقابية الأعلى الواجب حضورهم إجتماع الجمعية العمومية للمنظمة النقابية .
- ١١- قواعد وإجراءات تشكيل مجلس إدارة المنظمة النقابية وإختصاصه وإختصاص كل عضو من أعضاء هيئة المكتب .

١٢- قواعد وإجراءات تشكيل الشعب الخاصة بالصناعات أو المهن أو الأعمال داخل المنظمة النقابية .

١٣- قواعد وإجراءات التمثيل النسبى والنوعى والجغرافى بمجلس إدارة المنظمة النقابية .

١٤- قواعد وإجراءات إختيار المندوبين النقابيين باللجان النقابية واختصاصاتهم

١٥- قواعد وإجراءات التأديب النقابى للأعضاء وبصفة خاصة للقواعد والإجراءات المتعلقة بالتحقيق مع الأعضاء ووقفهم وفصلهم من عضوية المنظمة النقابية .

١٦- أساليب رعاية مصالح العمال فى الجهات التى لا يوجد بها لجان نقابية

١٧- شروط وإجراءات الحل الإختيارى للمنظمة النقابية وكيفية التصرف فى أموالها فى هذه الحالة .

١٨- إجراءات وقواعد تعيين العاملين فى المنظمة النقابية وتحديد أجورهم والإشراف عليهم وتأديبهم وإنهاء خدمتهم .

١٩- إجراءات تعديل النظام الأساسى وإعتماد هذا التعديل .

سابعاً : شروط العضوية فى المنظمات النقابية :

تنص المادة ١٩ من القانون النقابى على أنه يشترط فيمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية ما يلى :

(أ) ألا يقل عمره عن خمسة عشرة سنة من تاريخ تقدمه بطلب العضوية

- (ب) ألا يكون محجوراً عليه .
- (ج) ألا يكون صاحب عمل فى أى نشاط تجارى أو صناعى أو زراعى أو خدمى ، بالنسبة لعضوية المنظمة النقابية الزراعية المهنية فيعتبر فى حكم صاحب العمل من يكون مالكاً أو حائزاً لأكثر من ثلاثة أفدنة
- (د) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة الحرية فى جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره فى الحالتين
- (هـ) أن يكون عاملاً مشغلاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة فى التصنيف النقابى الذى تضمه النقابة العامة .
- (و) ألا يكون منضماً إلى نقابة عامة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنة .

العضوية تظل قائمة لهذا العضو حتى يصدر قرار بشأنه من الجمعية العمومية المشار إليها ، ويترتب على ذلك إستمرار قيام الحماية النقابية بالنسبة إليه ، فلا يجوز نقله من المشتركة إلا بموافقة الكتابية .

ويجب إخطار العضو بالقرار الصادر بسحب الثقة منه أو بفصله من المنظمة النقابية وأسبابه بكتاب منصوص عليه بعلم الوصول خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره ويجوز للعضو المفصول الطعن فى القرار

المذكور أمام المحكمة الجزئية الكائن بدائريتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لإخطاره القرار .

ثامناً : الموارد المالية للنقابات :

تتكون موارد المنظمة النقابية طبقاً لأحكام القانون النقابي من :

- (أ) رسم الإنضمام .
- (ب) الإشتراك الذى يدفعه الأعضاء بحد أدنى جنية واحد شهرياً ولكل جمعية عمومية زيادة قيمة الإشتراك بما لا يجاوز ثلاثة أمثال الإشتراك الشهرى وفقاً لظروفها ومواجهة نفقاتها ويجوز للنقابة إعتبار بداية تحصيل الإشتراك من الشهر الأول بمثابة رسم إنضمام
- (ج) عائد الحفلات التى تقيمها : الإعلانات والهبات والتبرعات والوصايا التى يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها .
- (د) الموارد الأخرى التى لا تتعارض مع أحكام قانون النقابات العمالية ومنها على الأخص :
 - ١- الأرباح التى تحصل عليها من إصدار المطبوعات .
 - ٢- الأرباح والفوائد الناتجة عن إستثمار أموالها فى حدود أحكام هذا القانون
 - ٣- إيرادات العقارات التى تمتلكها .
 - ٤- الأرباح الناتجة عن بيع أى أصل من أصولها .

يؤول إلى الإتحاد العام لنقابات العمال جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات الأحكام قانون النقابات العمالية وتخصص هذه المبالغ للصرف منها على الأوجه التى تعود بالنفع على أعضاء المنظمات النقابية وذلك طبقاً

للشروط والأوضاع التى يضعها الإتحاد العام لنقابات العمال ويصدر بها قرار من الوزير المختص .

الهبات أو التبرعات أو الوصايا من أشخاص أجنبية ويشترط لصحة قبول الهبات أو التبرعات أو الوصايا من أشخاص أجنبية كمواو من مواد المنظمة النقابية صدور قرار من الوزير المختص بعد موافقة الإتحاد العام لنقابات العمال بالتصديق على قرار مجلس إدارة المنظمة بقبول ما يقدم من الهبات أو التبرعات .

تاسعاً : تشكيل مجالس إدارة المنظمات النقابية واختصاصاتها :

أولاً : مجلس إدارة اللجنة النقابية :

(أ) تشكيله :

تتخب الجمعية العمومية للجنة النقابية لمجلس إدارتها من بين أعضائها عدداً يتراوح بين سبعة أعضاء وواحد وعشرين عضواً حسب

حجم العضوية فى اللجنة النقابية وذلك طبقاً للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار الإتحاد العام لنقابات العمال المشار إليه فى المادة السابعة من القانون النقابى .

ويتكون المجلس من خمسة عشر عضواً إذا تجاوز عدد أعضاء الجمعية العمومية عشرة ألف بشرط عدم تجاوز عدد أعضاء المجلس واحد وعشرين عضواً ويراعى فى تشكيل المجلس التمثيل النسبى والنوعى ولجغرافى لفروع المنشأة حسب عدد العاملين بكل فرع المنضمين على اللجنة النقابية

كلما أمكن ذلك ويستمر العمل بالتمثيل النسبي على النحو المتقدم طوال مدة
الدورة النقابية

وعلى مجلس إدارة اللجنة النقابية بمجرد تكوينه التقدم إلى النقابة العامة
بالمستندات الآتية :

(أ) أربع نسخ من محضر الجمعية العمومية التي إنتخبت فيها مجلس إدارة
اللجنة النقابية .

(ب) كشوف من أربع صور بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفة كل منهم
وسنة ومحل إقامته وتوقيعه .

(ج) أربع صور من محضر إجتماع مجلس الإدارة الذى انتخب فيه هيئة
المكتب ويحتفظ مجلس إدارة الهيئة بأصول هذه المحاضر والكشوف
والمستندات .

ويختار مجلس إدارة اللجنة النقابية من بين أعضاء اللجنة مندوباً أو
أكثر بكل قسم أو وحدة أو إدارة بالمنشأة أو فروعها يكونوا حلقة الإتصال بين
الأعضاء والمجلس أو يؤلف لجاناً فرعية من بين أعضائه وعلى الأخص فى
مجالات التوعية والكفاية الإنتاجية فى المجالات الإجتماعية والثقافية وغيرها
.

(ب) إختصاصاته :

يتولى مجلس إدارة اللجنة النقابية على الأخص ما يلى :

- إنتخاب ممثلى اللجنة النقابية فى الجمعية العمومية للنقابة العامة .
- العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضاء اللجنة ولا يجوز عقد إتفاق جماعى إلا بموافقة النقابة العامة .
- الإشتراك فى إعداد مشروعات عقود العمل المشتركة مع النقابة العامة .
- المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط الإنتاج بالمنشأة والمعاونة فى تنفيذها
- إبداء الرأى فى لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها .
- تنفيذ برامج الخدمات التى تقرها النقابة العامة .
- المساهمة فى أوجه النشاط الإجتماعى التى يشارك فيها العمال .
- القيام بالخدمات الإجتماعية المقررة فى لائحة النظام الأساسى بالنسبة للأعضاء من العاملين .
- التصرف فى الإعتمادات المالية المخصصة للجنة فى حدود القانون والقواعد الوارد لائحة النظام الأساسى وباللائحة المالية .
- إعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وتقديم البيانات والإيضاحات التى تطلبها النقابة العامة .
- إخطار النقابة العامة بموعد وجدول أعمال الجمعية العمومية للجنة وذلك بكتاب مسجل قبل الموعد المحدد للإجتماع بسبعة أيام على الأقل وذلك لدعوة ممثل النقابة لحضور الإجتماع .

ثانياً : مجلس إدارة النقابة العامة :

(أ) تشكيله :

تنتخب الجمعية العمومية للنقابة العامة مجلس إدارتها من عدد يتراوح بين أحد عشر عضواً وواحد وعشرين عضواً .

ويراعى فى تشكيل هذه المجالس التمثيل النسبى النوعى والجغرافى لكل محافظة أو مجموعة من المحافظات وفقاً للنظام الذى تصنعه النقابة العامة ويعتمده الإتحاد العام لنقابات العمال .

وعلى ذلك يتكون مجلس إدارة النقابة العامة من عدد لا يقل عن أحد عشر عضواً ولا يزيد على واحد وعشرين عضواً تنتخبهم الجمعية العمومية للنقابة العامة بطريقة الاقتراع السرى على أن يراعى فى تشكيل المجلس التمثيل النوعى أو الجغرافى حسب عدد الأعضاء المتضمنين للنقابة العامة من كل مهنة أو صناعة من المهن أو الصناعات المكونة

للنقابة العامة أو حسب التوزيع الجغرافى لهم ويستمر العمل بهذا التمثيل النسبى طوال مدة الدورة النقابية .

ويشكل مجلس الإدارة من بين أعضائه شعبة لكل صناعة أو مهنة أو عمل داخل النقابة ويحدد المجلس عدد أعضاء كل شعبة ومقرها وإختصاصاتها ونظام أعمالها على من تعرض نتيجة دراستها عليه لتقرير ما يراه بشأنها ويجوز للمجلس أن يضم لأى شعبة عضواً أو أكثر من بين أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العامة أو مجلس إدارة اللجان النقابية الذين تمثلهم الشعبة .

ويجوز لمجلس الإدارة أن ينشئ سكرتاريات نوعية من بين أعضاء المجلس حسب إحتياجات العمل والنشاط بالنقابة العامة ويحدد المجلس طريقة تشكيل السكرتاريات المختلفة وإختصاصاتها ونظام أعمالها .

ويختار مجلس الإدارة مندوباً أو أكثر من بين أعضائها فى الجهات التى لا توجد بها لجان نقابية يكون حلقة إتصال بين الأعضاء والمجلس ويتولى توصيل الخدمات النقابية إليهم وحل مشاكلهم الفردية تحت إشراف المجلس ويراعى فى إختياره أو يجيد القراءة والكتابة وأن يكون محل ثقة زملائه .

(ب) إختصاصاته :

■ إختيار ممثلى النقابة العامة فى الجمعية العمومية للإتحاد العام لنقابات العمال وإختيار مرشحي النقابات العامة لعضوية مجلس إدارة الإتحاد العام لنقابات العمال .

■ الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم .

■ العمل على تحسين شروط وظروف العمل .

■ العمل على رفع مستوى العمال الثقافى والإجتماعى .

■ المشاركة فى رفع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهنى .

■ مباشرة شئون علاقات العمل لأعضاء النقابة العامة مثل المفاوضات .

الجماعية والتوفيق والتحكيم اللجان المشتركة :

- الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية والنقابات الفرعية .
- إدارة مشروعات الخدمات التى يتقرر إدارتها مركزياً .
- إعداد التقرير السنوى والحساب الختامى عن نشاطها .
- رعاية مصالح أعضائها فى الجهات التى لا توجد بها لجان نقابية .
- التصرف فى الإعتمادات المالية المخصصة لها فى حدود القانون والقواعد الواردة فى لائحة النظام الأساسى واللائحة المالية .
- إبداء رأى فى التشريعات التى تمس المهنة أو الصناعة .
- الموافقة على مشروعات صناديق الإيداع والزمالة والجمعيات التعاونية الإستهلاكية والإنتاجية والإسكانية والنوادي الرياضية والمصايف التى تعدها اللجان النقابية وإعتماد لوائح نظمها الأساسية
- يجوز لمجلس إدارة النقابة العامة أن يشكل نقابة فرعية فى المحافظات التى يحددها فى حدود الأحكام التى ينظمها قرار الإتحاد العام لنقابات العمال الصادر تنفيذاً للمادة ٧ من قانون النقابات العمالية

ثالثاً : مجلس إدارة الإتحاد العام لنقابات العمال :

تشكيله :

يتكون مجلس إدارة الإتحاد العام من عدد من أعضاء يحدده النظام الأساسى للإتحاد تنتخبهم الجمعية العمومية بالإقتراع السرى من بين من ترشحهم مجالس إدارات النقابات العامة من بين مندوبيها فى الجمعية العمومية للإتحاد العام لنقابات العمال من أعضاء مجلس إدارتها وبشرط أن تمثل كل نقابة عامة بعضو واحد فى المجلس .

(ب) إختصاصاته :

- عرض التقرير العام السنوى عن نشاط الإتحاد خلال العام المنصرم والمنجزات التى تمت على الجمعية العمومية .
- الإشراف على السياسة العامة التى تقرها الجمعية العمومية ومتابعة تنفيذ قراراتها وتوصياتها .
- لمجلس إدارة الإتحاد أن يشكل إتحادات محلية فرعية فى المحافظة التى يحددها تكون قاعدتها جميع النقابية بالمحافظة والتى إنضمت نقاباتها العامة إلى الإتحاد العام لنقابات العمال .
- يقوم الإتحاد المحلى بتمثيل الإتحاد العام على مستوى المحافظة وله على الأخص ما يلى : رعاية المصالح المشتركة للجان النقابية بالمحافظة وتوجيهها موحداً لصالح عمال المحافظة وتنسيق الخدمات الإجتماعية والثقافية والصحة والترفيهية للعمال على مستوى المحافظات إقتراح خطط العمل الخاصة بنشاطه ورفعها إلى الإتحاد العام وتنفيذ برامج العمل المقررة له (مادة ٥٢ من النظام الأساسى) وتتكون الجمعية العمومية للإتحاد المجلس من ممثلى اللجان النقابية بالمحافظات فى الجمعيات العمومية للنقابات العامة المنضمة للإتحاد العام والمسددة إشتراكاتها حتى تاريخ إنعقاد الجمعية العمومية للإتحاد المحلى (مادة ٥٣ من النظام الأساسى) ويتكون مجلس إدارة الإتحاد المحلى من عدد أعضاء تحدده لائحة النظام الأساسى للإتحاد ، لائحة تتضمن نظام العمل بالإتحاد وكيفية مباشرة نشاطها (مادة ٥٥ من لائحة النظام الأساسى) .

رابعاً : هيئة مكتب المنظمة النقابية :

وهى السلطة التى تتولى تنفيذ قرارات مجلس الإدارة وتشكيل من الرئيس ونائبه أو نوابه والأمين العام ومساعدته ويتوليا أعمال السكرتارية وأمين الصندوق ومساعدته ويتوليا أعمال الإدارة المالية للنقابة ويتم إنتخاب هيئة المكتب فى أول إجتماع يعقده مجلس إدارة المنظمة النقابية .

ولا يجوز لمجلس الإدارة تغيير أعضاء هيئة المكتب كلهم أو بعضهم إلا إذا كان هذا الموضوع مدرجاً فى جدول أعمال إجتماع المجلس .

وتحدد إختصاصات أعضاء هيئة المكتب تفصيلاً على النحو التالى :

(أ) الرئيس : هو الممثل القانونى للمنظمة أمام جميع الجهات ويختص بدعوة مجلس الإدارة والجمعية العمومية للإنعقاد ورئاسة جلساتها

والتوقيع على محاضر الجسات مع الأمين العام وجميع أعضاء المجلس الحاضرين وكذلك الإشراف على جميع أعمال المنظمة النقابية .

(ب) نائب الرئيس : يكون له جميع إختصاصات الرئيس فى حالة غيابه ويتعين فى حالة تمثيله للمنظمة أن يصدر قرار بذلك من مجلس إدراتها ، ولمجلس الإدارة حق تخويله بعض الإختصاصات المالية الإدارية أو الفنية الدائمة وعند تعدد النواب ينوب عن رئيس المجلس حال غيابه أكبرهم سناً

(ج) الأمين العام : يقوم بتحضير جدول أعمال جلسات مجلس الإدارة والجمعية العمومية وتدوين محاضر وتوقيعات من الرئيس والأعضاء

الحاضرين وهو الذى يقوم بالإشراف على كافة الأعمال الكتابية والمراسلات والملفات والسجلات والدفاتر والأوراق والعقود

(د) **الأمين العام المساعد** : ويعاون الأمين العام فى جميع أعمال ويحل محله فى حالة غيابه ولمجلس الإدارة حق تخويله بعض الإختصاصات الأخرى

(هـ) **أمين الصندوق** : ويتولى إدارة أموال المنظمة النقابية وإمساك حساباتها وإيراداتها ومصروفاتها وإيداعها فى البنك وصرف ما يتقرر صرفه بموجب إذن صرف موقع عليه من الرئيس ، ومنه وعليه كذلك مراقبة التحصيل وقيد الإشتراكات بالدفاتر والسجلات وحفظ المستندات المالية مع مراعاة مطابقة الإيرادات والمصروفات لأحكام القانون ولائحة النظام الأساسى وعليه أن يقدم تقريراً شهرياً إلى مجلس الإدارة عن الحالة المالية للإيرادات والمصروفات وعليه أيضاً أن يقوم بإعداد مشروع الميزانية التقديرية لكيفية التصرف فى أوال المنظمة النقابية فى ضوء برنامج عمل فى بداية كل دورة نقابية

(و) **أمين الصندوق المساعد** : يعاون أمين الصندوق فى جميع أعماله ويحل محله فى حالة غيابه ولمجلس الإدارة حق تخويله بعض الإختصاصات الأخرى .

مراجع الفصل

- ١- أحمد عباس عبدالبدیع : التشريعات الإجتماعية ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، ١٠٨٨ ، ص ١٢٩ .
- ٢- الإدارة العامة للشئون القانونية : قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الخاص بإصدار قانون النقابات العمالية وفقاً لآخر تعديلاته الطبعة السابعة (ج. م . ع ، الهيئة العامة للمطابع الأميرية ، ١٩٩٩) .
- ٣- جمال البنا : نشأة الحركة النقابية وتطورها ، ١٩٦٩ .
- ٤- عبدالمنعم الغزالي الجبيلي : تاريخ الحركة النقابية العمالية فى العالم ، القاهرة ، ١٩٦٤ .
- ٥- أحمد البرعى : ملامح تطور الحركة العمالية النقابية فى مصر ، القاهرة ، ١٩٧٨ .

- ٦- جمال البنا : التطور التشريعات لقوانين النقابات العمالية ، القاهرة ، ١٩٩١ .
- ٧- محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابى ، دار النهضة ، ٢٠٠٥ ، ص ص ٢٥ : ٢٧ .
- ٨- محمد أحمد إسماعيل : المرجع السابق ، ص ١٨ .
- ٩- محمود جمال الدين زكى : قانون العميل ، الطبعة الثالثة ، ١٩٨٣ ،
فقرة ٣٤٠ .
- ١٠- محمود جمال الدين زكى : المرجع السابق ، ص ٦٣٠ .
- ١١- محمود جمال الدين زكى : المرجع السابق ، ص ٦٧٠ : ٦٧٩ .
- ١٢- محمد أحمد إسماعيل : مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٠٣ : ١٠٦ .
- ١٣- محمود جمال الدين زكى : قانون العميل ، مرجع سبق ذكره ،
ص ١٢٣ .
- ١٤- أحمد حسن البرعى : الوجيز فى العمل الفردى ، دار النهضة
العربية ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٢٣ .
- ١٥- محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابى ، مرجع سبق ذكره ، ص
ص ١٨٠ : ١٩٠ .

