

العلاقة بين صاحب العمل وعماله

من النظريات التي لا يعوزها برهان أن نجاح العمل يتوقف إلى حد كبير على التعاون الصادق والثقة المتبادلة بين صاحب العمل وعماله، وحن التفاهم، والحرص على مصلحة العمل، ففى هذا الحق الذى تسوده روح المحبة، والتعاون والاخلاص، تزهو الأعمال، وتثمر الجهود ...

فاذا لقي العامل — وهو اليد المحركة والقوة المنتجة — من صاحب العمل ما يشجعه على الاتقان والاجادة لم يتوان فى مضاعفة الجهد، فينتج كل جهده فى اتقان عمله وزيادة إنتاجه، لأنه يؤمن أن نجاح العمل منسوب اليه، وأنه سيتستفيد منه بقدر ما يفيد، أما إذا لم يقابل صاحب العمل جهود العامل بما تستحقه من تقدير وثبوت همته، ووحى عزمه، وقل إنتاجه، وصاحب العمل — فى هذه الحالة — أول من يتحمل مسؤولية هذا التقصير، ويدفع ثمنه ... وفى بعض البلاد الأوروبية يساهم العمال فى رأس المال، ولا شك أن الفرض من ذلك واضح، ليتفانى كل عامل فى الاجادة وزيادة الانتاج .

ولقد تضمنت قوانين العمل ما يكفل توطيد العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، ويصون حقوق العامل، فأنشئت النقابات لتكون وسيطا بين صاحب العمل وعماله .

وفى انجلترا، عدد كبير من المجالس واللجان المشتركة، تمثل أصحاب العمل ونقابات العمال، وتخضع هذه المجالس لداير تنص على عقد اجتماعات منظمة، تدرس فيها المشكلات التى يثيرها أحد الطرفين، كما تشمل هذه الدراسة وسائل العلاج التى تتبع فى حلها، والمقصود من هذه اللجان تقريب وجهات النظر، وتمكين الفريقين من التفاهم على ما فيه صالح العمل دون أن ينتقص أحدهما حق الآخر .

وقد جاء هذا النظام المعمول به فى بريطانيا نتيجة للتطورات التى حدثت أثناء الحرب العظمى وبعدها مباشرة، ففى خلال هذه الفترة من الزمن توثقت الروابط بين الحكومة وأصحاب العمل ونقابات العمال، إذ نالت النقابات بفضل تعاونها فى المجهود القومى تحسينا ملحوظا فى مستواها ومركزها، وكان من الضرورى الأخذ بأرائها وطلب معونتها، وبلغ أعلى مستوى ممكن فى الانتاج، ولهذا لجأت الحكومة الى استشارتها فى مناسبات كثيرة، مما منحها فرصة سانحة لتميز نفوذها .

وفي عام ١٩١٦ شكلت لجنة برئاسة "مستروايتل" لدرس هذا الموضوع ، فوضعت تقريراً حثمت فيه إنشاء لجنة لكل صناعة ، يمثل فيها أصحاب العمل والعمال ، لتحسين العلاقة بينهم ، وتسوية المنازعات ، كما أولى مستر "بيفردج" هذا الموضوع عنايته ، فضمن مشروعه الاجتماعي الوسائل التي يراها كفيلة بحماية حق العامل ، وتسوية المنازعات التي تنشأ بينه وبين صاحب العمل ، الى غير ذلك من وسائل الضمان الاجتماعي ، التي تضمنها المشروع .



ومن المظاهر الملموسة في محيطنا الصناعي سوء العلاقة بين صاحب العمل وعماله الى حد يضر بصالح العمل ويثير الكثير من المنازعات ، فصاحب العمل يريد إنتاجاً وربحاً ، ويحاول أن يستغل العامل الى أقصى حد ممكن ، دون أن يرهق ميزانيته بما يستوجبه العمل من أجور ؟ والعمال يريد أجراً يتناسب مع مجهوده ، ويريد أن يظفر بكافة حقوقه ، ومن هنا تتصارع الرغبتان ، ويدب الخلاف ..

ولقد أتيحت لي فرص كثيرة ، استطعت أن أدرس على ضوءها أثر العلاقة السيئة بين صاحب العمل وعماله ، فقد ترددت على كثير من دور الصناعة ، وتحدثت الى عمالها ، واستمعت الى شكاياتهم ، وهي شكايات مررة ، أحاول أن أسترص في هذا المقال بعضها ، [[حل في عرضها توجيهها وإرشاداً ..

(١) لاحظت أثناء جولتي بالمصانع أن بعض أصحاب العمل يعامل عماله معاملة الأرقاء ، والعمال بطبيعته تأسره الكلمة الطيبة ، ولو أن هؤلاء سلكوا في معاملة عمالهم طريق اللين والحكمة لاستطاعوا أن يكسبوا ودهم وجبههم ، وأى كسب لصاحب العمل خير من هذا الكسب ؟ ...

إن بعض أصحاب العمل يرضون عمالهم على توقيع مستندات تحمل بيانات بعيدة عن الحقيقة ، كأجر يزيد عن أجرهم الحقيقي ، أو ما الى ذلك من تعهدات والتزامات فرضها القانون على صاحب العمل ...

(٢) زرت إحدى دور الطباعة ، فصارحنى أحد العمال أنه لا يألم لشيء بقدر ما يؤلمه هذا التفتيش الاجباري الذي فرضه صاحب العمل ، وهو دليل تزعزع ثقة صاحب العمل به ، وقد أكد لي هذا العامل أن في مقدوره أن ينتقم لكرامته بوسائل أخرى لا يستطيع أن

يكشفها صاحب العمل ، ففي إمكانه مثلا إتلاف آلة من آلات الطباعة ، أو كية من الورق الثمين ، أو تقليل إنتاجه ، مادام صاحب العمل يمتن كرامته ، فينتشه عند انصرافه على هذا النحو الذى يؤلمه ...

وهكذا يسيء بعض أصحاب العمل الى أنفسهم باتباع مثل هذه الطرق ، وفي مقدورهم مراقبة عمالهم بغير هذه الطريقة ، فيخصصون لكل عامل عهدة مسئول عنها ، وإذا ما أحس العامل أن صاحب العمل يوليه ثقته ويطمئن اليه ، طابت نفسه الى العمل ، ولم يفكر فى الانتقام ...

(٣) لا يشجع أصحاب العمل عمالهم بالمكافآت وزيادة الأجور ، فى الوقت الذى يرهقونهم فيه بالعمل ويطالبونهم بزيادة الإنتاج ، فيضطر العامل إلى إنجاز عمله دون عناية إزاء إلحاح صاحب العمل عليه بزيادة الإنتاج ، ومن واجب صاحب العمل أن يمر عماله بعطفه ، فيكافئهم بنسبة إنتاجهم ، ويشجعهم بالمكافآت والعطايا ، فإن لهذه العطايا أثرها فى تحبيب العمل الى العامل ، وتشجيعه على أدائه .

إن العامل المصرى من أنشط العمال وأكثرهم ذكاء وإخلاصا إذا وجد من يشجعه ويقدره ، وعلى أكتاف هؤلاء العمال تقوم الصناعة ، فإذا أراد أصحاب العمل ربحا وإنتاجا فليعطوا العامل حقه ، وليكافئوه بما يستحقه فهم بذلك يحسنون الى أنفسهم قبل أن يحسنوا اليه ...

لقد دلت إحصائيات مكاتب العمل على أن العامل المصرى أقل إنتاجا من العامل الانجليزى والأمريكى ، والواقع أن قلة إنتاجه لا تعزى الى تقصيره أو إهماله ، إنما هى نتيجة حتمية للظروف المحيطة به ، ولو أن العامل المصرى ظفر ببعض ما يتمتع به العامل فى تلك الممالك من وسائل العيش لما بزه حامل فى أية دولة ، أو فاقه إنتاجا وإنتاجا ، ولأحرز قصب السبق فى هذا المضمار ...

ولقد حرصت وزارة الشؤون الاجتماعية منذ إنشائها على كفالة حق العامل وحمايته ، فسلت قوانين العمل التى ترمى الى رفع مستوى العامل المصرى ، وتحديد الأجور وتنظيم ساعات العمل وشروط التوظيف والتأمين وما الى ذلك من وسائل الضمان الاجتماعى ، كما عينت الوزارة بإنشاء نقابات العمال ولجان التحكم والصالح لتكون ظهيراً للعمال .

أنتقل بعد ذلك الى الحديث عن علاقة الرئيس بمرؤوسيه ، فأقول ان هذه العلاقة يجب أن تقوم على أساس مكين من الثقة والتعاون والانصاف ، لتسير دفة العمل سيرها الطبيعي ، ومما يؤسف له أننا نرى في بعض المصالح ودور الاعمال توترا في العلاقات بين الرئيس ومرؤوسيه ، ولهذا التوترا أسباب كثيرة ، كأن يفرق في معاملة مرؤوسيه ، فيؤثر موظفا بمعاملة خاصة ويقربه منه ، بينما يقسو في معاملة آخر ويبغضه ، ومن الرؤساء من يستمع للوشايات والدعائس ، بل ان منهم لمن يشجع مرؤوسيه عليها ، فتعم الفتنة ، وتبذر بذور الغيبة والنميمة ، ومنهم من يستغل نفوذه فيفرض على مرؤوسيه ما ليس له بحق ، فيقبلونه كارهين ، ويؤدونه مرغمين ... ومنهم من يقبل هدايا مرؤوسيه ، وترى هذه الهدايا الى أغراض شتى ، أو يقبل الشفاعات والوساطات ، فيقتل روح الكفاءة والمنافسة بين الموظفين ، الذين يرون أن التقرب لا يكون الا عن طريق الدسائس ، والتزلف ، والتملق ، والرياء ، والتفاق ، والواجب أن يعتبر الرئيس مرؤوسيه كفرد واحد ، فلا تفريق في المعاملة ولا مفاضلة ، الكل سواء ، لا فضل لهذا على ذاك إلا بالاجادة والاخلاص في العمل ، وبذلك يتيح لمرؤوسيه فرصة التنافس والتسابق الى أهداف الرفعة ...



والآن وقد استعرضنا هذه الصور السريعة ، أرجو أن يكون في عرضها الارشاد الذي ننشده ، والتوجيه الذي نرجوه ...

والله يهدي العاملين ...

عيسى متولى