

الخدمة الاجتماعية العالمية ✓

بقلم الدكتور حسن الساعاني
مدرس الاجتماع المتدب بكلية الآداب بجامعة فؤاد الأول

تمهيد :

التاريخ الصناعي الحديث سجل للجهود المختلفة التي بذلت منذ نيف ومائة وخمسين سنة للاقتصاد في الوسائل المستخدمة لتحسين الإنتاج كما وكيفاً وكذلك لاستعمال المواد الخام استعمالاً كلياً لا إسراف فيه ولا إهمال . وقد ضحى في سبيل ذلك أصحاب المصانع المنزلية الصغيرة وعماهم القلياو العدد واستسلموا للشركات التي تضم بين جدران مصانعها الكبيرة عدداً عديداً من العمال . ونجم عن وضع العمال ورؤوس الأموال تحت إدارة واحدة أن بلغت الأداة الصناعية الآلية درجة عظيمة من الإتقان ؛ إذ كان أصحاب الأعمال يعتقدون اعتقاداً راسخاً في أن السبيل الوحيد لزيادة الإنتاج وإتقانه هو تحسين الآلات وفقاً لأحدث النظريات العلمية واستخدام المخترعات الجديدة ، بينما أهملت الأداة الصناعية البشرية إهمالاً تاماً مدة قرن من الزمان ويزيد . وعلى الرغم من ذلك الإهمال الذي لقيه العامل في تلك الحقبة الطويلة فقد جنى إلى حد لا ينكر ثمرة ذلك التقدم الظاهر في إتقان الآلات الصناعية ، إذ سهّل عليه العمل وخفّت وطأته ؛ بل إنه أصبح في حالات كثيرة آلياً لا يتطلب إلا مهارة قليلة . وقد ترتب على ذلك أن فقد العامل كثيراً من فرديته وأصبح ذليلاً للآلة يأتي في المحل الثاني بالنسبة لها ؛ ومما دعم تلك الفكرة عند أصحاب الأعمال سهولة الحصول على الأيدي العاملة واستبدال غيرها بها في مدة وجيزة .

ومن أهم آثار التقدم الصناعي ونمو الأعمال الصناعية واتساعها انقطاع الرابطة الشخصية التي كانت قبل ذلك تصل بين صاحب العمل وعماه صلة قوية لا اشتراكهم جميعاً في العمل جنباً إلى جنب . ومن ثم ظهرت تلك الهوة العميقة التي فصلت العمال عن أصحاب الأعمال الذين ساد بينهم اعتقاد غريب وهو أنه من الممكن التغاضي عن أثر العمل وظروفه السيئة على العمال ؛ إذ كان هم أصحاب المصانع قاصراً على الحصول على الأيدي العاملة وليس على الإبقاء عليها ؛ فساءت حال العمال وظهر ذلك في

إنتاجهم الضعيف القليل الجودة . وبالطبع لم يرض أصحاب الأعمال ولا العمال ولا المستهلكون أنفسهم بهذه النتيجة السيئة التى عادت عليهم جميعاً بالخسارة . ولا مرأى فى أنهم يتفوقون جميعاً على أن الغرض الأساسى للصناعة هو إنتاج أكبر كمية من البضائع المتقنة أعظم إتقان بأقل نفقة وأدنى مجهود . ولكن كل فئة منهم تقيس ذلك الغرض بمقياس يناسبها . فالمستهلكون يريدون شراء البضائع بأقل سعر ممكن ، وأصحاب الأعمال يطمعون فى أكبر ربح ممكن ، والعمال يطلبون أعلى أجور ممكنة . ولا شك فى أن الخدمة الاجتماعية العمالية تعود عليهم جميعاً بفوائد جليلة كما أنها تؤدى إلى إنتاج عظيم متقن .

وليس من السهل تقدير قيمة الخدمة الاجتماعية العمالية تقديراً ملموساً أى بالقروش والجنيهات لأن فائدتها فى كثير من الأحيان تقاس بطريق غير مباشرة بعدة عوامل مختلفة كثبات القوة العاملة وارتفاع مستواها الفنى وقلة الغياب والمرض ونقص الإصابات ؛ وكلها عوامل ذات أثر فعال فى الصناعة ، ولا يضير المستهلكين أن ينفقوا نزرًا يسيراً على مشترياتهم ما دام ذلك يعود بالخير على العمال الذين هم عنصر أساسى فى تكوين الهيئة الاجتماعية، والذين ينتجون البضائع التى تنفع الناس وتقلل من متاعبهم . ولا شك فى أن التأمين ضد المرض والبطالة، وتحسين أحوال العمل، ورعاية العمال صحياً ، ومنحهم وقتاً للراحة يرفهون فيه عن أنفسهم ، وتقديم سائر الخدمات الاجتماعية إليهم قد زاد أجورهم الحقيقية وقدرتهم على التمتع بالحياة، كما زاد كفاءتهم الصناعية على كثرة الإنتاج وإتقانه وذلك يرضى المستهلكين ويزيد ربح أصحاب الأعمال.

تاريخ الخدمة الاجتماعية العمالية :

من الجور أن نقول إن أصحاب الأعمال لم يبذلوا أى مجهود قط فى تحسين حال العامل وظروف العمل منذ بدء الصناعة فى نطاق واسع ؛ لأن ذلك قد حدث فعلاً وإنما بالتدريج فى فترة طويلة من الزمان وكان ذلك بطريقتين . أما الأولى فبالإلزام أصحاب العمل عن طريق التشريع بتحسين حال العامل وأحوال العمل كتوفير الوسائل الصحية فى المصانع والتعويض عن الإصابات وتحديد ساعات العمل . وأما الطريقة الثانية فتطوعية إذ يقوم بعض أصحاب الأعمال بتحسين الأحوال الصناعية من تلقاء أنفسهم . وقد عرف هذا النوع من الإصلاح التلقائى بأسماء مختلفة مثل « التحسين الصناعى » (Industrial Betterment) ، أو « أعمال الترفيه »

(Welfare Work)، أو «خدمة العمال» (Service for Employees) وكلها أسماء تدل على أن أصحاب الأعمال قد قاموا بهذه الإصلاحات الاجتماعية في الماضي مدفوعين بنزعة للخير لاجرياً وراء المنفعة المادية.

في بريطانيا :-

وقد ظهر الاهتمام بالعامل في أول الأمر في إنجلترا منذ أواسط القرن الرابع عشر ؛ وقد نص على ذلك في مشورات أحدها ذلك الذي وزع سنة ١٣٥٥ وبه ما يأتي : « إذا مرض مأجور أو عجز عن الإنفاق على نفسه ، وكان مخلصاً إلى آجره متحلياً بصفات حسنة فعلى رجال طائفته المحسنين أن يعيلوه حتى يشفى ويصبح قادراً على الكسب » . وفي بعض الأحيان لم يكن الأجر ملزماً بتعليم مأجوره حرفة فحسب بل كان عليه أيضاً أن يسهل عليه طلب العلم ؛ فقد حدث سنة ١٣٦٢ أن تعهد بائع سلع صغيرة (خردوات) بأن يرسل صبيه الذي بلغ الرابعة عشرة من عمره إلى من يعلمه لمدة عامين ؛ لأنه أمضى معه اثنتي عشرة سنة متتلياً عليه في مهنته . وقد كان لكل مهنة فيما مضى طائفة تحدد ساعات العمل ، ففي سنة ١٤٨٢ أجمع بائعو الجلود على أن يبدأ عملهم اليوم في السادسة صباحاً وينتهي في السادسة مساءً أما في أيام السبت وأيام الأعياد فينتهي في الثالثة مساءً . وكان لأعضاء الطائفة صندوق يجمع فيه المال لينفق منه على من يثبت عوزهم منهم ؛ وكان المال يرد من مصادر مختلفة كرسوم تقييد أسماء من هم تحت التمرين ، والمبالغ التي يدفعها كل من يريد أن ينتمي إلى الطائفة ويحتجى فيها والاشتراكات الدورية التي يسدها المعلمون وصغار العمال . وكان ينفق من هذا الصندوق على أعضاء الطائفة في دفن موتاهم ومساعدة فقرائهم ومرضاهم والمتعطلين منهم وكذلك في الصرف على أراملهم وأيتامهم ؛ كما أنهم كانوا يقرضون من أملت به ملة ومن يبحث عن عمل جديده ومن يريد أن يبدأ عملاً مستقلاً ممن أتموا مدة التمرين وأصبحوا معلمين محترفين .

وعلى الرغم مما كان بين المعلم والعامل من فروق في العصور الوسطى فقد كانا على أية حال يعملان جنباً إلى جنب في مكان واحد وظروف واحدة ؛ ولذلك كانت مصالحهما ظاهرة ملموسة من السهل تحقيقها . ولكن الانقلاب الصناعي قد باعد بين صاحب العمل والعامل وقطع الصلة بينهما إلى درجة زادت التضارب بين مصالحهما وأضررت بها ؛ ومع ذلك فقد كانت هناك أقلية من أصحاب الأعمال الذين

أدركوا قيمة تحسين حال عاملهم فسعدوا إلى ذلك بطرق لا تختلف عن الطرق الحديثة التى تتبعها الآن لرعاية العمال. وكان روبرت أون "Robert Owen" الرائد الأول فى هذا الميدان ولذلك يعتبر بحق أب الخدمة الاجتماعية العالمية . فى سنة ١٨٠٠ عين مديراً لمصنع كبير للمنسوجات فى لنرك الجديدة "New Lanark" باسكتلندا كان قد أسس سنة ١٧٨٤ . وكان يعمل فيه ألفان من العمال منهم خمسمائة طفل . وقد كانوا كما وصفهم « مجموعة من أكثر الناس جهلاً وفقراً جاءوا من جميع أنحاء اسكتلندا وكانوا يحون كل الصفات المعروفة عن الجهل والفقر » . وقد كتب روبرت أون عن هذه المجموعة بعينها بعد اثنى عشر عاماً ما يأتى : « لقد أصبح أولئك الناس أنفسهم أمناء مجدين هادئين ومنظمين بشكل ظاهر ؛ وندر أن يوجد بينهم كسلان أو سكير أو لص من بدء السنة إلى نهايتها » . وقد كانت طريقته فى إصلاحهم أن يسيطر عليهم سيطرة الوالد على أبنائه ؛ فكان يستقصى أحوالهم فلا يدع صغيرة ولا كبيرة إلا لاحظها ابتغاء تقويم المروج وتعليم الجاهل وهداية الضال ؛ وقرن ذلك الإصلاح الروحى بإصلاح آخر مادى فقام بتحسين مساكن العمال وتوسيعها ؛ كما استن سنة جديدة وهى تنظيف المسكن مرة كل أسبوع ورشه بالجير مرة كل عام على حساب الساكن ؛ ثم اهتم بماء الشرب فوسع شبكة المياه التى تمد العمال بالماء النقى كما أمر بكنس شوارع « لنرك الجديدة » وأقام فيها الحراس . ومن أجل أعمال هذا المصلح الأول الخالد الذكر تأسيس متجر كبير تابع للشركة التى كان يمثلها ليشتري منه العمال بضائع أجود من البضائع التى تباع فى المتاجر الأخرى وبثمن يقل عن الأثمان الشائعة بنسبة خمس وعشرين فى المائة . ثم استفاد من ربح ذلك المتجر فى الانفاق على مدرسة للأطفال افتتحها سنة ١٨١٦ ومماها « مؤسسة لإصلاح الشخصية » ؛ وكان يستعمل بناء المدرسة كقاعة لتسلية العمال فى المساء . ولم تقف جهوده الإصلاحية عند هذا الحد فقد وهب العمال قطعة أرض صغيرة ليفلحها من أراد منهم ؛ وبني للمرضى والعجزة مستشفى كامل الإعداد ؛ وشجع العمال على الادخار فبلغت أموالهم المودعة فى صندوق التوفير ثلاثة آلاف جنيه فى سنة ١٨١٨ ؛ ومنع تشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا العاشرة من عمرهم ، كما خفض ساعات العمل من أربع عشرة ساعة فى اليوم كما كان سائداً فى أيامه إلى اثنتى عشرة ، منها ساعة ورعب لتناول الغداء .

ولقد اقتفى آثار روبرت أون كثيرون فى انجلترا وفرنسا وبلجيكا وأمريكا

وألمانيا ؛ فقد جاء في أحد التقارير سنة ١٨٤٥ أن شركة انجليزية بها ثمانمائة وأربع وخمسون عاملاً كانت تنفق على مدرسة يتعلم فيها العمال الصغار وأطفال العمال المتزوجين ؛ كما أنها وظفت طبيباً ينعى في المصنع ساعة من النهار يرى فيها المرضى والمصابين وكان إلى جانب ذلك يعود المرضى في ديارهم ويوزع عليهم بطاقات تمكنهم من الحصول على العناية الطبية داخل المستشفيات وفي عياداتها الخارجية . وكان بالمصنع مكتبة وفرقة موسيقية لها مدرس يعطيه التلاميذ العمال أجره من جيوبهم ؛ وصندوق للتوفير يعطى فائدة قدرها خمسة في المائة ؛ كما كان للمصنع رصيد متجمد من الغرامات التي توقع على العمال وكان ينفق منه على المحتاجين منهم ؛ وكانت الشركة تقيم للعمال في كل عيد حفلاً وتنظم لهم في كل عام رحلة ممتعة .

ليس عجيباً أن يجد المصالحون أن الخدمة الاجتماعية العمالية ذات فائدة عظيمة ؛ فقد أكسبت مشروعات ربرت أون أصحاب المصنع الذي كان يديره نيئاً وعشرة آلاف جنيه في مدة ثلاثين عاماً ؛ وذلك بعد دفع سبعة آلاف جنيه أجوراً للعمال أثناء تعطلهم عام ١٨٠٧ وبعد خصم المبالغ التي صرفت إعانات خيرية للمعوزين منهم . وقد شجع ذلك النجاح ربرت أون فكتب مقاله الثالث الذي نشر عام ١٨١٦ بعنوان « وجهة نظر جديدة للمجتمع » ، وفيه وجه القول إلى أصحاب الأعمال وكل من يستأجر عمالاً يستحسبهم لينسجوا على منواله لأن ذلك في مصلحتهم ومصلحة الشعب بأسره ؛ وأشار إلى أهمية العامل التي لا تقل عن أهمية الآلات بقوله : « إذا كان اهتمامنا بالآلات الجامدة التي لا تعقل يؤدي إلى نتائج مفيدة ؛ فكيف تكون النتيجة إذا وجهنا عناية مماثلة إلى الآلات الحية العاقلة (أي العمال) وهي أبدع صنعة ؟ ... إن تجاربي التي لا تخطئني قط تجعلني لا أتردد في التأكيد لكم أن وقتكم ومالككم اللذين تصرفونهما في خدمة العمال ؛ إذا دبرا عن دراية صحيحة بالموضوع ، فإنهما سيعودان عليكم بربح وفير قد تصل نسبته في أكثر الحالات إلى مائة في المائة » .

في فرنسا وبلجيكا وألمانيا :

ربما كانت شركة بلانزى (Blanzy) للتعدين أول شركة في فرنسا تبني للعمال مساكن وتتقاضى منهم في مقابل ذلك إيجارات صغيرة في سنة ١٨٣٤ . وبعد ذلك بثلاث سنوات رصدت شركة شنيدر (Schneider) صاحبة مصانع الصلب مبلغاً

كبيراً من المال أقرض منه فيما بين سنتي ١٨٣٧ و ١٨٩٩ ما ينيف على ألفين من العمال لكي يتسنى لهم بناء مساكن تؤويهم . وفي سنة ١٨٣٨ ساهمت مؤسسة لكثير التجارية (Maison Leclaire) بربع أرباحها في «جمعية للمساعدة المشتركة» وقد اشتهرت تلك المؤسسة التجارية باقتسام أرباحها مع عاملها ؛ ويعزو إدمي جان لكثير ثروته التي بلغت مليوناً ومائتي ألف فرنك إلى فكرة اقتسام الأرباح التي ابتدعها شركته . وفي سنة ١٨٣٩ ساهمت في لبيع خمس وعشرون شركة للتعدين في رصيد للتأمين المشترك ضد إصابات العمل وكان أصحاب هذه الشركات يساهمون بقسط كبير . وسرعان ما انتشر هذا النظام في مناطق التعدين البلجيكية الأخرى .

أما في ألمانيا فقد أعدت مصانع الصلب في إسن عام ١٨٥٣ رصيماً ينفق منه على المرضى من العمال ودفن من يتوفي منهم . ولم يمض إلا وقت قصير حتى أضيف إلى ذلك الرصيد رصيد آخر لتصرف منه معاشات للمسنين من العمال ؛ وفي سنة ١٨٧٢ أنشئ مستشفى للعمال وبعد ذلك بخمس سنوات تأسست شركة للتأمين على حياتهم وفي سنة ١٨٧٩ جمع رصيد من التبرعات لمساعدة المرضى في منازلهم . وأخيراً وليس آخراً بلغ من اهتمام شركة كروب بعاملها أن شيدت مؤسسات كبيرة لرعايتهم وكانت نموذجاً لحسن الإدارة وسمو الفكرة ولذلك كتب لها النماء والانتشار السريع .

في أمريكا :

بدأت الخدمة الاجتماعية العمالية في الولايات المتحدة في مصانع نسيج لول (Lowell) حوالي سنة ١٨٣٢ فكان أصحاب المصانع يقولون أمر الفتيات العاملات فأقاموا منازل لسكناهن وكنائس للصلاة ومتاجر يشترين منها ما يحتاجنه كما أنشأوا مدارس يذهب إليها الفتيات اللاتي لم يبلغن الرابعة عشرة من العمر لمدة ثلاثة أشهر من كل عام . وكان الإشراف على سلوك العاملات داخل المصانع وخارجها غاية في الدقة ؛ وكانوا يقتطعون من أجر كل عاملة قدرافاً تافهاً في رصيد ينفق منه على المريضات ، كما أن بعض الشركات وظفت طبيباً يزور المصنع كل شهر مرة لفحص العاملات وعلاجهن من الأمراض الخفيفة وكان ذلك بالحنان . وقد كان لمصانع لول مجلة تولى نشرها العاملات أنفسهن ؛ وكانت كتابتهن تدور حول المعاملة الحسنة التي يلقينها والرعاية الجميلة التي يحطن بها . ومهما يكن من أمر تلك الرعاية فإنها لم تكن حبة في الخير أو خدمة اجتماعية خالصة للعاملات بل كانت وسيلة لترغيب الفتيات

فى الاشتغال بالمصانع وهجر أسرهن وبلادهن وترك الخدمة بالمنازل ليعملن على أنوال النسيج الآتية . ولم يكن أصحاب المصانع بحريصين على استبقاء العاملات ما دام المعين الذى يأتين منه لا ينضب ؛ ولذلك كانت الخدمات التى قاموا بها لا تقارن بمثيلاتها فى انجلترا وأوربا .

فى مصر :

الصناعة فى مصر على نطاق واسع حديثة العهد جداً لم تقم لها قائمة إلا بعد الحرب العالمية الأولى (١٩١٤ - ١٩١٨) التى حرمت البلاد إبانها السلع الواردة من البلاد الأجنبية . وقد أقنع ذلك الحرمان من البضائع الضرورية بعض المصلحين بما للصناعة من قيمة وخطر ، فأخذوا يبدعون مشاريع صناعية نمت سريعاً وتوطدت أركانها بفضل المساعدات التى قدمها إليها بنك مصر وبتشجيع المواطنين الذين رغبوا فى الانتاج المحلى عما عداه . ومن الغريب أن التقدم الصناعى فى مصر يشبه إلى حد كبير التقدم الصناعى فى كثير من البلاد الأجنبية . ولا يزال العامل المصرى يأتى فى المحل الثانى بالنسبة للآلات ؛ ولولا تدخل الحكومة بين أصحاب الأعمال والعمال منذ سنة ١٩٣٣ سنهنا قوانين متنوعة تتناول تشغيل الأحداث والنساء وإصابات العمل والصناعات الخطرة والتأمين الإجبارى ضد الإصابات وعقد العمل الفردى ؛ لولا ذلك لكانت الإدارة العالمية فوضى ولبلغ استغلال أصحاب الأعمال للعمال منتهاه ؛ وخاصة لأن السواد الأعظم من العمال يجهلون معنى وقيمة التنظيم العالى ولا يفهمون الغرض من النقابات . وعلى الرغم من ذلك كله فقد ظهر فى ميدان الصناعة رجال يعتبرون بحق طلائع الخدمة الاجتماعية فى مصر وأصبح فيها شركات كثيرة تولى عمالها كثيراً من العناية كتقديم وجبة غذاء مجاناً كما هو الحال فى مصانع الزجاج بشبرا الخيمة ، وتعيين أخصائية اجتماعية لبحث حالات العاملات وتقديم المساعدات لهن كما فى مصنع الطرايش بالعباسية ، وتعيين أطباء وفتح عيادات فى المصانع لفحص المرضى من العمال وعلاج من يشكون أمراضاً خفيفة وتحويل الآخرين إلى المستشفيات كما هو الحال فى معامل تكرير البترول فى السويس وأما كن استخراجهم فى رأس غارب ، وبناء مساكن للعمال وليس للموظفين فقط كما فى مصانع النسيج بالحلة الكبرى ؛ ونقل العاملات من منازلهن إلى محل العمل فى سيارات على حساب أصحاب الأعمال كما فى بعض المصانع فى شبرا ؛ وهناك مصانع

أخرى ينفرد كل منها بنوع خاص من الخدمات الاجتماعية . ولا بد من التنويه هنا بأن الخدمة الاجتماعية العمالية فى مصر تعلوها مساحة أرسقراطية لأن جل الخدمات فى المصانع المختلفة وقف على الموظفين الذين يعينهم أصحاب الأعمال لمراقبة العمال وإنتاجهم . وقبل الانتهاء من تاريخ الخدمة الاجتماعية العمالية تحسن الإشارة إلى تلخيص هدفها ؛ فهى ترمى ، كما يتضح مما تقدم ، إلى تحسين حال العامل الصحية والمعنوية باعتباره أهم أداة للإنتاج ؛ ويقوم بها أصحاب الأعمال من تلقاء أنفسهم دون أن تلزمهم بها النصوص والمواد القانونية .

الخدمة الاجتماعية العمالية كمهنة :

عند ما ثبت لأصحاب المصانع أهمية (دراسة العامل البشرى) (العمال) فى الصناعة أصبحوا يعترفون بالخدمة الاجتماعية العمالية وأدخلوها فى مصانعهم كوسيلة من وسائل زيادة الإنتاج وتحسينه . فعينوا لهذا الغرض موظفًا من قبلهم متخصصًا فى الخدمة الاجتماعية عامة والإدارة العمالية خاصة ، ومهمته تحسين حال العامل الصحية والمعنوية بتقديم ما يراه مناسبًا من الخدمات الاجتماعية التى سيزد ذكرها فيما بعد بالتفصيل . وقد ظهرت هذه الوظيفة الجديدة فى المصانع بظهور القرن الحالى ، وأصبح العمل الذى يقوم به ذلك الموظف وأمثاله مهنة يتخصص فيها من يصلح لها من النساء والرجال فيدرسون دراسات منظمة تشرف عليها الجامعات فى مختلف الأمم الراقية . وتشمل دراستهم الصحة الصناعية ، وعلم النفس الصناعى ، وإدارة وتنظيم المؤسسات الصناعية ، والتشريعات الخاصة بالعمل والعمال ، وتاريخ التقدم الصناعى والحركة العمالية ، والاقتصاد الصناعى والاجتماعى .

حركة الاتقان الصناعى :

أول من استعمل التعبير « الإتقان الصناعى » (Industrial Efficiency) وربطه بالعامل البشرى فى الصناعة هو الدكتور آرثر شادول (Arthur Shadwell) الذى درس الوسائل الصناعية المستعملة فى انجلترا وألمانيا وأمريكا ، وكان ينشر آراءه فى جريدة لندن تيمز سنة ١٩٠٣ ، ثم تلاه فى هذا الميدان فردريك ونزلوتيلر (Frederick Winslow Taylor) الذى ألف كتابه المعروف فى « أصول الإدارة العلمية » (The Principles of Scientific Management) ، الذى نشر عام ١٩١١ ووصف فيه الحركة الموجودة

في أمريكا حينئذ وعرف الإدارة العلمية للصناعة وحدد غرضها ؛ وهو يرى أنها لا تعنى تنظيم العمليات الصناعية وتحديد حركات العمال أثناء العمل فحسب بل تشمل أيضاً الاختيار السليم للعمال الصالحين للعمل وتعليمهم بطرق علمية ، وكذلك إيجاد التعاون الوثيق بين الإدارة والعمال . ولم تكد تظهر هذه الآراء الجديدة حتى انتشرت بسرعة غريبة وخاصة في أمريكا التي تروج فيها كل فكرة جديدة ، وقد أكدت تلك الحركة العلمية الحديثة ضرورة الهواء النقي والنور الكافي في المصانع وفترات الراحة للعمال لكيلا يحل بهم التعب بسرعة فيؤثر في إنتاجهم ، وكذلك أباتت ضرورة الاقتصاد في الحركة والتنقل بين آلة وأخرى حتى لا يضع العامل وقتاً بدون فائدة ؛ وأوضحت أهمية العلاوات التي تعطى للعمال كمحافز على أن يبذلوا جهدهم ؛ وأخيراً نصحت بتكليف أجسام العمال للعمل نفسه وذلك بتدريبهم على أسس علمية . ومهما يكن من أمر تلك الحركة القائمة على البحث العلمي في كل نواحي الصناعة فإنها لم تنجح في شيء على جانب عظيم من الأهمية وهو استشارة العوامل التي تدفع العمال لإنتاج الإنتاج وزيادته ؛ وهي تنحصر في ميل العمال إلى الصناعة واتزانهم واقتناعهم بقيمة الجهود التي تبذل في هذا المضمار ؛ والسبب في عدم نجاحها هو أنها أهملت العمال أنفسهم ولم تشركتهم في الأمر لتقف على وجهة نظرهم ، وكيف تنجح الإدارة العمالية إذا لم تكن ديمقراطية ؛ للعمال صوت مسموع في وضع خططها ؟ ولا مراة في أن مصلحة صاحب العمل في أن يستقر عماله في مصنعه بعد اختيارهم وتدريبهم حتى لا يتركوه بعد مدد قصيرة فيضطر إلى تشغيل غيرهم واختيارهم وتدريبهم من جديد وذلك يؤثر في الإنتاج أسوأ تأثير . ولكي يضمن صاحب العمل استقرار عماله وتعاونهم معه يجب أن يعاملهم بالعطف على أنهم بشر مثله وليسوا عبيداً عنده أو عدداً في آلات مصانعه . لأن الفجوة التي تفصل بينه وبينهم كلما اتسعت زاد العمال تماسكاً وازدادوا قوة وأمكنهم باتحادهم واتفاق كلمتهم أن يحققوا مطالبهم عن طريق العنف حتى ولو كان فيها كثير من المغالاة .

نواحي الخدمة الاجتماعية العمالية : —

للخدمة الاجتماعية العمالية نواح كثيرة ومتنوعة وجلها مرتبط بعضها ببعض ، وهي مبوبة كما يلي لإيضاحها وتفصيلها :

أولاً : الناحية الصناعية التي تمس العمل بطريق مباشرة وتؤثر في الإنتاج تأثيراً سريعاً ، وتشمل ما يأتي :

١ - اختيار العمال الصالحين لنوع العمل الموجود على أساس علمى يثبت ميلهم وكفاءتهم واستعدادهم ؛ وكما يتأكد صاحب العمل قبل شراء الآلات من وجودتها وقوتها وسرعتها وميزتها وإنتاجها ، كذلك يجب أن يتأكد قبل تشغيل العمال من صلاحيتهم للعمل . ولا يتسنى له ذلك إلا إذا أنشأ قسماً خاصاً فى مصنع له لبحث هذه المسائل على ضوء علم النفس الصناعى والفردى ويمكن تسمية هذا القسم « قسم البحوث الصناعية » ؛ ومن الغريب أن تخلو مصانع كثيرة من أمثال هذا القسم فى حين أن بكل منها قسماً لتحسين الآلات والعمليات الصناعية على أساس علمى .

ب - التقليل من تعب العمال بقدر المستطاع ؛ ولا شك فى أن أهم عامل فى تخفيف وطأة التعب هو إعطاء العمال فترات للراحة فى اليوم الصناعى ؛ وراحة أسبوعية ؛ وعطلة سنوية بأجر . والتعب من أهم المواضيع التى يجب بحثها بحثاً علمياً لما له من وثيق العلاقة بالإنتاج وإصابات العمال ؛ فالعامل إذا تعب قل إنتاجه فى الكمية والجودة ؛ وأصبح أكثر تعرضاً للإصابات . وقد أقنعت البحوث التى أجريت فى موضوع التعب أصحاب الأعمال بأن الراحة التى تعطى للعمال تؤدى إلى زيادة الإنتاج وإتقانه .

ج - تخفيض ساعات العمل اليومية لكيلا ينهك العمال أنفسهم فيؤثر ذلك فى عملهم . ولا خير فى وقت يمضيه العامل فى المصنع وهو منهوك القوى عديم الميل ينتظر بفارغ الصبر صفارة الخروج . ولا شك أن للتعب دخلاً كبيراً فى ذلك .

د - منع الإصابات بالقدر المستطاع لأنها تضع وقتاً ومجهوداً ومالاً وأرواحاً . لذلك كان من أوجب الواجبات وضع حواجز من السلك أو الصاج أمام الآلات والعجلات حتى لا يتعرض العمال لحوادث مروعة ؛ وكذلك استعمال بعض المعدات الواقية للعمال كلبس الخوذات الفولاذية لوقاية الرأس ولبس القفازات الجلدية المقواة بسلوك من الصلب لوقاية اليد والأصابع من الجرح والقطع واستعمال نظارات خاصة لوقاية العين من الشرر والضوء الخاطف والشظايا المتناثرة . وقد سبقت الإشارة إلى ما للتعب وطول ساعات العمل من أثر فى كثرة الإصابات .

هـ - إيجاد وسائل للانتقال بين منازل العمال والمصانع ؛ لأنهم إذا جاءوها سيراً على الأقدام كانوا متعبين ؛ واضطروا إلى ترك منازلهم فى ساعات مبكرة وإمضاء وقت فى السير هم فى حاجة إليه وخاصة فى الشتاء . أما إذا ركبوا الترام أو سيارة الأجرة فإنهم سيدفعون مصاريف انتقال من أجورهم وهم أحوج ما يكونون

إلى كل ملهم منها . وربما كانت تلك الحقيقة السبب الرئيسى لركوب كثير من العمال الترام فى القاهرة دون أن يدفعوا الأجرة . ولا شك فى أن بناء مساكن للعمال قريباً من المصانع يحل هذه المشكلة .

ثانياً : الناحية الصحية وتشمل ناحيتين إحداها وقائية والأخرى علاجية ؛ الأولى تقي العمال شر الأمراض والاعتلال الصحى البطيء والثانية تعالج الأمراض الطارئة . وأوجه النشاط فى الناحيتين كالآتى :

١ - إنشاء عيادة طبية تشرف على الإسعاف وفحص العمال فحصاً دورياً منتظماً ؛ وإرشاد المرضى وعلاجهم مجاناً .

ب - توفير النور والهواء والتخلص من ذرات الأتربة وغبار بعض الخامات كالقطن مثلاً ، وجعل المصنع على وجه العموم صالحاً صحياً لكى يمضى فيه العمال جل النهار .
ج - إنشاء مطعم تقدم فيه وجبات الغذاء مجاناً أو بثمان زهيد ؛ لأن الوجبة الغذائية الكاملة التى يتناولها العامل فى المصنع تعوض عليه ما فى غذائه المنزلى من نقص فى الفيتامينات أو قلة فى المواد النشوية أو الزلالية أو الدهنية .

د - نظافة المصنع والعمال بإنشاء حمامات لهم بها ماء ساخن وبارد فيستطيع العامل أن يزيل آخر اليوم ما يعلق ببدنه من أقدار .

هـ - تعيين زائرات صحيات اجتماعيات لزيارة بيوت العمال ونصح أهاليهم وإرشادهم من الناحيتين الصحية والاجتماعية ؛ ويشمل ذلك تعريفهم بالمؤسسات التى تقدم مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية .

و - بناء مساكن صحية للعمال كى تنقذهم من الجحور القذرة التى يتكدسون فيها هم وذووهم التى تفسد صحتهم وأخلاقهم .

ثالثاً : الناحية المالية التى ترفع مستوى العمال الاقتصادى وتجعلهم مطمئنين على مستقبلهم وهى كما يأتى :

١ - التأمينات المختلفة ضد الإصابات والمرض وكذلك التأمين على حياة العمال .
ب - تمكينهم من الاقتراض إذا دعت الضرورة إلى ذلك على أن يردوا ما اقترضوه أقساطاً صغيرة .

ج - منحهم علاوات دورية ومكافآت مناسبة عند تركهم العمل لكبر سنهم .
د - إنشاء شركات تعاونية لبيع السلع بأثمان غير مرتفعة أى بأقل ما يمكن من الربح ، بشرط أن ينفق المتجمد من الربح لمساعدة العمال أنفسهم .

هـ - تشجيع العمال على الادخار .

رابعاً : الناحية الترفيهية التى تستثمر وقت فراغ العمال فيما يعود عليهم بالخير ويحفظهم من الشرور والمفاسد ؛ وتشمل تلك النواحي ما يأتى :-

ا - إنشاء النوادى والملاعب والفرق الموسيقية وتأسيس الجمعيات التى تشرف على مختلف أوجه النشاط الرياضى والفنى وتكوين الفرق الرياضية والكشافة والجوالة والمرشدات .

ب - إنشاء حجرة عامة للعمال فى كل مصنع ليسترخوا فيها فى وقت راحتهم ويطالعوا فيها على الجرائد اليومية والأسبوعية .

خامساً : الناحية الثقافية التى تفتق أذهان العمال وتعرفهم قيمة الحياة وتنشغلهم من ظلام الجهل الذى يحرمهم الاستمتاع بلذاتها البريئة ويعميهم عما فيه مصلحتهم وتتلخص تلك الناحية فيما يلى :

ا - فتح فصول دراسية مسائية لتعليم العمال أشياء تتعلق بمهنتهم ومعلومات عامة تفيدهم .

ب - إلقاء محاضرات لهم فى الصحة العامة والصحة الشخصية ، وإرشادهم من الناحية الاقتصادية والسياسية لكى يعرفوا واجباتهم كما يعرفوا حقوقهم .

ج - إنشاء مكتبة ليستعيروا منها الكتب المفيدة .

د - تشجيع العمال ومساعدتهم فى نشر مجلة خاصة بالمصنع يعبرون فيها عن آرائهم ويظهرون فيها دواهم الأدبية .

سادساً : الناحية النفسية التى ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالناحية الصناعية ولذلك تدخل فى نطاق المواضيع التى يهتم بها « قسم البحوث الصناعية » السالف الذكر ؛ وتشمل الناحية النفسية ما يأتى :

ا - فحص أحوال العمال الذين تكثر مخالفتهم للأنظمة للوقوف على الدوافع لهذه المخالفة ومحاولة إصلاح ما يمكن كشفه .

ب - بحث حالات العمال غير المترنين وغير المستقرين بقصد مساعدتهم .

والآن قد اتضح أن الخدمة الاجتماعية العمالية واسعة الميدان، وأن غرضها مساعدة العمال لكى يستطيعوا أن يساعدوا أصحاب الأعمال فى الحصول على أكبر ربح ممكن ، ولذلك يصح القول بأن الخدمة الاجتماعية العمالية تربط مصالح العمال بمصالح أصحاب الأعمال وتوفق بينها خير توفيق .

حسن الساعاتى

دكتوراه الفلسفة فى الاجتماع