

الفصل الثالث عشر

كفاح الدول لحل مشكلة البطالة

١ — سياسة بريطانيا العظمى في معالجة البطالة :

تعتبر بريطانيا من أولى الدول التي واجهت مشكلة البطالة منذ الثورة الصناعية ، وقد جاهدت في سبيل كفاحها ما استطاعت إلى ذلك سبيلا . وكان قانون الفقر أقدم الوسائل الاجتماعية ، صدر هذا القانون في آخر حكم الملكة اليصابات عام ١٦٠١ وأعطى مديري « شئون الفقراء » في كل « أبرشية » سلطة فرض الضرائب المالية على الممتلكات خدمة للفقراء من المرضى والأرامل والشيوخ ، وكان اليتامى يزودون بالمساكن وبالعمل الذي يرتزقون منه . ولكن عدل عن طريقة مساعدة المتعطلين بإيجاد عمل لهم ، واستعيض عنها بالمساعدة المالية . وظل هذا القانون معمولاً به ردحا من الزمن إلى أن حدثت أحداث وتغييرات اتفقت مع ظهور الآراء الاقتصادية والسياسية الجديدة ، التي تنادى « بمبدأ حرية العمل » والتي يعتقد أنصارها أنه كلما ازدادت مساعدة الفقراء ازدادت حاجتهم إلى المساعدة وأن المساعدة ولدت العجز ، فألفت لجنة لبحث قانون الفقراء ، أدى تقريرها إلى إصدار مرسوم « إصلاح قانون الفقر عام ١٨٣٤ » .

وقد قضى هذا القانون على جميع المساعدات الخارجية ، التي تعطى للرجال أوصاء الأجسام ، واستعيض عنها بمساكن بغير أجر تقدم للمحتاجين إلى المساعدة ، على أن يترك هؤلاء بيوتهم ليسكنوا في بيوت روعى في بنائها أن تكون غير جذابة لإقصاء الناس عنها .

والنظم الاجتماعية الحالية ، كان ظهورها خلال الخمس والأربعين سنة

الأخيرة ، وأولى هذه النظم قانون التعويض عن إصابات العمل الذى صدر سنة ١٨٩٧ ، وكان فى أول الأمر خاصاً بعدد معين من الصناعات ، فعدل فى عام ١٩٠٦ وشمل الصناعات جميعها . وبدأ التأمين الصحى الإجبارى عام ١٩١٢ ، وبدأ التأمين ضد البطالة فى عدد قليل من الصناعات عام ١٩١١ ، ثم جعل شاملاً للصناعات كلها عام ١٩٢٠ ، عدا الزراعة والخدمات المنزلية . وكانت الإعانة ١٥ شلناً فى عام ١٩٢٠ ، ثم ارتفعت فى شهر مارس ١٩٢٠ إلى ٢٠ شلناً . وفى عام ١٩٠٨ صدر أول قانون للمعاشات صار بمقتضاه يصرف معاش لمن بلغوا السبعين من العمر إذا ثبت فقرهم . ولكن فى عام ١٩٢٥ نظم التأمين على الحياة والتأمين ضد الشيخوخة نظير دفع اشتراكات . أما التأمين ضد البطالة فإنه بعد أن مر بعدة أدوار أعيد نظامه على أسس جديدة بصدر قانون التأمين ضد البطالة فى عام ١٩٣٤ ، وبموجبه أنشئت مؤسسة أهلية جديدة لإعانة المتعطلين . وقد أشرنا فى موضع سابق إلى متوسط فئات الإعانة التى كان العامل العاطل يحصل عليها . وكانت الإدارة الخاصة بإعانة الفقراء موضع دراسة لجنة حكومية سنة ١٩٠٥ - ١٩٠٩ ، تقرر على أثرها إدخال تعديل عليها من حيث كيفية معاملة المتعطلين ومن عدة وجوه أخرى منها نقل اختصاص مجالس الأوصياء إلى السلطات المحلية . وقد سائر هذا النمو فى التأمين الاجتماعى ، تطور فى وسائل العلاج الطبى وتطور فى الخدمات التى تبذل لمصلحة الأطفال أثناء التعليم وقبله ^(١) .

الوسائل المقترحة لمكافحة البطالة فى بريطانيا العظمى ^(٢) :

كانت البطالة فى بريطانيا من أهم المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التى لاقت اهتمام الباحثين والكتاب ، خلال المدة الواقعة بين ١٩٢٠ إلى ١٩٣٩ ، وعلى

(١) تقرير بفردج ، النسخة العربية .

(٢) انظر مقال "الاستاذ رتشاردسن فى Economic Journal, December 1941

الرغم من شتى الحلول التي اقترحت لمعالجها ، فلا تزال دون أن يوجد لها حل مرضى . ولقد كان عدد المتعطلين في بريطانيا يبلغ عادة زهاء المليون . ولكن هذا العدد وصل في بعض السنين إلى ثلاثة ملايين عامل ، وبذلك تكون نسبة المتعطلين من العمال حوالى ١٤ ٪ من العمال المؤمن عليهم ضد البطالة .

وكان أهم الحلول لمعالجة البطالة أن يمنح المتعطلون إعانات زهيدة لا تقوم بأود الحياة ، ثم تتركهم وشأنهم ، حتى تروج الحالة الصناعية ويعم الرخاء ثانية ويتسع ميدان العمل أمامهم ، ومن ثم يزيد الطلب على الأيدي العاملة . ولكن المسألة أهم من أن يوكل أمر حلها للظروف ، بل تحتاج إلى تدبير علاج حاسم يمنع وقوعها ثانية ، وأظن أنه في مقدور شعب غنى كالشعب البريطانى أن يحصرها في أضيق نطاق ممكن .

زيادة الطلب على العمل :

وربما كان أول الحلول وأحقها بالاهتمام ، هو أن توضع سياسة إنشائية واسعة النطاق ، هدفها زيادة الطلب على الأيدي العاملة . وهنا يقتضى الأمر أولاً وضع سياسة ائتمان حكيمة يشمل برنامجها القيام بالأعمال العامة ، على أن يراعى في تنفيذ هذه السياسة زيادة التوسع في مثل هذه المشروعات أثناء الكساد ، فتزيد نسبة استخدام العمال و يقل عدد المتعطلين .

ولكن على الرغم من تنفيذ بعض مشروعات إنشائية واسعة النطاق لامتصاص المتعطلين ، فلا تزال نسبة البطالة كبيرة جداً ، تهدد الكيان الاقتصادى وتنذر بسوء المصير . ولذا كان من أوجب الأمور علينا أن تعمل بريطانيا على استئصال شأقتها باتخاذ التدابير الفعالة كالتى سبق لنا شرحها .

أجازات سنوية أطول مدى من المعتاد :

تعتبر الأجازات السنوية من الوسائل الخفيفة لأزمة البطالة ، ولهذا أخذ نظام

الأجازات السنوية المدفوع عنها أجر يتسع نطاقه في السنين الأخيرة ، ويتراوح طول هذه الأجازات السنوية من أسبوع إلى أسبوعين .

ونرى هنا أنه أثناء سنى الكساد وضعف حركة الأعمال ، يجب أن يضاف إلى الأجازة السنوية المعتادة لجميع العمال أسبوع واحد إذا زاد عدد المتعطلين عن ٢٥٠٠٠٠ عامل ، وعلى أن يضاف أسبوعان إلى هذه الأجازة إذا زاد العدد عن ١٧٥٠٠٠٠

وبهذه الوسيلة نستطيع أن نحقق بطريقة منظمة كمية الإنتاج عند ما يحدث إفراط في الإنتاج ، ويتعذر تصريفه ، ومن ثم يقل عرض العمل . وتقدر كمية العمل التي تسحب مؤقتاً من سوق العمل في حالة ما إذا أضيف أسبوع واحد على إجازاتهم السنوية بما يعادل عشرين أسبوعاً من أيام البطالة موزعة على ٥ ٪ من العمال الذين لا عمل لهم .

وآية ذلك أن العمال أثناء أجازاتهم المحدودة لهم ، سينفقون نقوداً أكثر من المعتاد إنفاقها عندما يكونون في العمل ، وهذا الإنفاق يساعد على إنعاش حركة المبادلات ، وهذا الإنعاش أيضاً بدوره يؤثر على حركة استخدام العمال . وكلما كان شبح البطالة جاعماً ، كلما تشوق العمال إلى هذه الأجازات ، عليهم يجدون فيها ما يفرج كربتهم ويزيل عنهم اليأس من عدم وجود عمل قد يدفعهم إلى السخط على النظام القائم .

فائدة الأجازات :

ولقد ظهرت فائدة هذا الإجراء بطريقة مجدية عندما اتبع عقب جلاء البريطانيين عن دنكرك ، وتنازل العمال عن أجازاتهم إجابة لسد مطالب الجيش من عتاد ومؤن حربية ، اقتضتها الحاجة الماسة في الإنتاج الحربي

على أن نجاح هذا النظام يتوقف لحد كبير على الأجازات الإضافية المدفوع عنها أجر للعمال ، وعلى مصادر المبالغ التي يمكن جمعها لتكون في المتناول لتمويل هذا النظام .

وأحسن طريق لجمع هذه المبالغ لا يتيسر إلا بالتعاون بين كل من أرباب الأعمال والعمال والدولة ، ومساهماتهم جميعاً في هذا المشروع .

فإذا فرضنا أن العمال منحوا أجازات سنوية مدتها ستة أسابيع ، خلال ثمانى سنوات متعاقبة ، فإن مقدار إعانة كل مصدر من هذه المصادر الثلاثة التي تقوم بتمويل هذا المشروع ، تتفاوت بين ثلاثة بنسات إلى ستة بنسات ، أى ما يعادل نصف في المائة من الأجر الأسبوعي ، على أن ترصد هذه المبالغ لتكون بمثابة قرض تدفع منه الأجور أثناء هذه الأجازات .

ويتطلب تنظيم هذا المشروع وضع نظام دقيق لإمساك الحسابات ، وهذا الأمر قد يحتاج إلى نفقات ، إلا أنها أهم من أن تقاس بالفوائد المترتبة على هذا النظام .

وهذا المشروع وغيره من المشروعات الأخرى المقترحة علاجاً للبطالة ، سوف يكون لها أثر محسوس في نقص نسبة البطالة ، وبواسطة الادخار غير المباشر بدفع الأقساط لشركات التأمين لصالح الطبقة العاملة ، وكذا بواسطة المساعدات المالية المختلفة ، سيجد العمال في انخفاض تكاليف التعطل عن العمل ما يعرضهم عن دفع تلك المبالغ المقترحة . وعلى هذا يكون في استطاعة كل من العمال وأرباب الأعمال أيضاً أن يخفضوا قيمة الإعانة التي تدفع كأقساط لشركات التأمين .

ويجب أن تتاح للعمال فرصة الاستفادة من أجازاتهم الممنوحة لهم إلى أقصى حد ممكن . وهناك مشروعات نافعة يمكن القيام بها وتنظيمها لتكون في متناول العمال ، ومن بينها تسهيل وسائل النقل وأسباب الراحة ولوازم

المعيشة كالطعام والنوم في البيوت المؤجرة ومحلات العمال ، وهكذا من أسباب الترفيه والاستجمام التي تفيد العمال ، كاتاحة فرصة السياحات سواء في داخل بريطانيا أو خارجها إلى أجزاء الإمبراطورية البريطانية والبلاد الأجنبية ، مع مراعاة أن تكون تكاليف هذه السياحات قليلة ، فتخفيض شركات الملاحة للعمال أجور السفر في سفنها ، وأن تساعد الدولة العمال بالإعانات ، حتى يتيسر لهم القيام بهذه السياحات . ويراعى في تعيين هذه السياحات مدة الأجازات ، فإذا كانت قصيرة الأجل ، وجب أن تكون الرحلات إلى مدن وبلاد قريبة كجزائر البحر الأبيض المتوسط والدول السكندنافية . أما إذا كانت الأجازات طويلة ، كان في الإمكان أن يمضى العمال هذه الأجازات في سياحات إلى بلاد بعيدة كجنوب أفريقيا والولايات المتحدة الأمريكية . والشعب البريطاني بطبعه ميل إلى حب الأسفار ، ولا غرابة أن يكون العمال البريطانيون شغوفين بهذه الرحلات ؛ وقد ساعدتهم عليها وجود « مكتب العمال للرحلات » . وهذه المؤسسة تقوم بتنظيم الرحلات للعمال ، وتسهيل الانتقال وتخفيض نفقاته .

وبجانب هذا تقوم بعض النقابات بامداد عمالها بإعانات ، مساعدة لبعض المختارين منهم ، ممن أظهروا استعداداً كافياً لإلحاقهم بالمعاهد العلمية الأجنبية أثناء الدراسات الصيفية على نمط « هيئة تعليم العمال » بسويسرا . ولا ريب أن نظاماً كهذا سيكون من ورائه نفع عظيم للطبقة العاملة . وسيكون من وراء هذه السياحات فوائد عظيمة .

تفاوت المدى الزمني في أسبوع العمل :

لما أن نقصت كمية العمل عما كانت عليه من قبل ، بالنسبة لكساد حركة المعاملات التجارية ، اتجهت الآراء إلى تدبير عمل لمن لا عمل له من العمال ، وذلك

بتوزيع الأعمال الموجودة على قوى العمل العاطلة واستخدامها في شتى الأعمال التي تستلزمها هذه المشروعات .

وقد طبقت بعض الشركات على عمالها « مبدأ الأسبوع القصير » إجابة لرغبة العمال كشرركات مناجم الفحم . بينما بعض الصناعات أخذت بمبدأ « الأسبوع الكامل » ، ولتحقيقه اتبعت مبدأ تخفيض عدد العمال ووزعت عليهم كمية العمل الموجودة وبذلك استلزم الأمر الاستغناء عن عدد كبير من العمال أصبح عاطلاً بلا عمل . وقد تقتضى طبيعة الأعمال أحياناً أن تكون سبباً في عدم الأخذ بنظام آخر ، غير مبدأ توزيع العمل وتطبيقه على عدد كبير من العمال عن ذى قبل .

ويمتاز « مبدأ الأسبوع القصير المدى » بفوائد ، غير أن به نقصاً يسهل علاجه . فالشرركات في استطاعتها أن تعمل على ضم القوى العاملة ، وبهذا تصون مهارة عمالها ، وتحفظ مستوى كفاياتهم الصناعية بدلاً من تعرضها للانحطاط من جراء تعطيلهم إذا طال أمدده . ويعتبر « مبدأ الأسبوع القصير المدى » علاجاً يرحب به العمال ؛ لأنه يتيح لهم فرصة أكبر للفراغ للاستفادة منه ، بدلاً من أن يمقتوه مقعهم للبطالة . ولا عيب لهذا النظام سوى نقص دخل العمال . ولقد كانت هذه المشكلة محل نقاش في المؤتمر الدولي لتنظيم العمل المنعقد في جنيف وتناولت أبحاثه مبدأ أسبوع الأربعين ساعة ، وقد اتبعت بعض الدول مبدأ أسبوع الأربعين ساعة ، واعتبرتها وسيلة ناجعة لتوزيع العمل الموجود على العمال أثناء الكساد توزيعاً يضمن لأكثر عدد ممكن من العمال مورد رزقه . ولكن كثيراً من ممثلي العمال في هذا المؤتمر وخاصة ممثلي العمال البريطانيين ، فضلاً عن تعصيدهم لمبدأ الأسبوع القصير المدى ، كانوا يؤيدون فكرة بقاء مستوى معيشة العمال على

حاله ، ولكن قد جرى العرف الاقتصادى على قاعدة إعطاء العمال أجوراً متناسب مع ما ينجزونه من عمل ، وتبعاً لهذا المبدأ تدفع أجور مخفضة للعمال .

ولما طبق مبدأ أسبوع الأربعين ساعة فى كثير من الصناعات فى الولايات المتحدة ، تبعاً للسياسة التى وضعها الرئيس روزفلت علاجاً لمشكلة البطالة ، كانت نتيجة الأجور مبهمة ، بسبب هبوط سابق طرأ على مستوى الأجور ، والحاجة إلى تهيئة العمل لجميع العمال المتعطلين . وإلى هنا يجب التمييز بين الأسبوع القصير المدى ، الذى يطبق كعلاج لأزمة البطالة ، وبين ذلك الأسبوع الأقصر مدى ، نتيجة لكساد ، بسبب تقدم الاختراع وتحسين نظم وأساليب الإنتاج .

ويعتبر هذا التقدم بمثابة وسيلة مؤدية إلى تحسين مستوى المعيشة ، وتمكين العمال من التمتع بأوقات فراغهم وزيادة قوتهم الشرائية ، ولا يتيسر ذلك للعمال إلا عن طريق زيادة نطاق الإنتاج . ولكن إبان الكساد ، وضعف الأعمال ، فالأمر على خلاف ذلك ، إذ يستهدف أرباب الأعمال لصعوبات جمة ، ولا يستطيعون إجابة مطالب عمالهم ، ويعجزون عن دفع أجور مرتفعة ، وبخاصة إذا كان الغرض المحافظة على مستوى معيشتهم ، وأن يدفعوا عن الأسبوع ذى الأربعين ساعة ، نفس الأجر الذى كان يدفع عن الأسبوع ذى الثمانى والأربعين ساعة .

مشروع التأمين :

ويقترح لعلاج هذه المسألة ، أن يعمد رجال الأعمال فى أوقات النشاط ورواج الأعمال ، إلى تأسيس مشروع من شأنه أن ينضم من كل عامل جعل من أجره الأسبوعى ، على أن يدفع له بعد مدة معينة من الزمن . وهذه المبالغ المتجمدة تكون « رأس مال مشروع التأمين » المقترح ، وتتفاوت النسب تبعاً لتفاوت دخول العمال على الوجه الآتى :

١ — يدفع العامل الذى يقل دخله الأسبوعى عن ثلاثة جنيهات انجليزية ، ست بنسات .

٢ — يدفع العامل الذى يتراوح دخله من ثلاثة جنيهات إلى أربعة جنيهات فى الأسبوع ، تسع بنسات .

٣ — يدفع العامل الذى يزيد دخله عن أربعة جنيهات فى الأسبوع ، شافاً واحداً .

ويساهم أرباب الأعمال فى هذا المشروع بدفع أقساط أسبوعياً ، على نحو ما يدفعه العمال ، وتقوم الدولة بدفع تسع بنسات ، إعانة لهذا المشروع عن كل عامل فى الأسبوع .

وتكوين الاحتياطى على هذه الصورة ، يكفى لتنفيذ مشروع العمل بأسبوع الأربعين ساعة ، بدلا من أسبوع الثمانى والأربعين ساعة ، وذلك لمدة تسعة أسابيع . وتدفع أجور العمال كالمعتاد خلال الأسبوع القصير المدى ، أما عن باقى الأسبوع فتدفع أجورهم من رأس المال الاحتياطى الذى تكون من هذه الإعانات . ومزية هذا النظام ، أنه يمكن تطبيقه على الصناعات التى تأثرت حالتها بظروف الحرب الاستثنائية ، فيتعرض عمالها إلى البطالة من وقت لآخر ، فيجدون فى هذا المشروع وسيلة للتأمين تقيهم شر العوز .

وتستثنى من ذلك الصناعات التى ثبتت وتوطدت دعائمها ، وانتظمت حالة العمل فيها . والصناعات التى يسير العمل فيها تبعاً لهذا المبدأ ، تستطيع كل مؤسسة منها أن تعين الوقت الذى يجب أن تطبق فيه ، مبدأ الأسبوع القصير المدى ، غير أنه يترك لها حرية تقدير الظروف المناسبة لها ، وحتى لا تكون مضطرة إلى تسريح عدد كبير من عمالها ، بعد أن قضوا زمناً طويلاً فى خدمتها .

وتدفع الإعانات للعمال على اعتبار أنها قرض ، ينال كل عامل نصيبه منه

تبعاً لما قدر له ، ويعطى له الرصيد الباقي عند اعتزاله العمل إذا شاء ، ويجوز
يطلب تحويل حسابه من حساب شركة إلى أخرى إذا انتقل إلى هذه الأخيرة
واشتغل بها .

وأول مزايا « مشروع التأمين » هو أن عدد العمال الذين يتعرضون لشروط
البطالة سيقبل تدريجاً إلى درجة تجعله محصوراً في عدد قليل ، وبذلك تقل قيمة
أقساط التأمين ضد البطالة التي تدفع للعمال . كما أن إنفاق هذه المبالغ سيزيد
الاستهلاك ، وهذا من شأنه أن يخفف وطأة الكساد .

وسينجم عن هذا المشروع ، أحسن النتائج ، إذا ما طبق في المستقبل القريب
على الصناعات الحربية ، إذ بهذه الصناعات سيتاح المجال للعمل في ظروف أكثر
ملاءمة عندما تنتهى الحرب ، فيكون لهذا المشروع أثر محسوس في فترة الانتقال
من زمن الحرب إلى زمن السلم . والمشهد أن مكاسب هذه الصناعات تزداد
بسرعة هائلة تبعاً للرواج ، وأن أجور عمالها ترتفع أيضاً ، ولهذا يكون في استطاعة
هؤلاء العمال أن يقوموا بسداد أقساط هذه الإعانات على أساس نسب أعلى من
المقترحة سالفاً ، بينما يستطيع أرباب الأعمال في هذه الصناعات أن يحسبوا هذه
الإعانات ضمن نفقات الإنتاج . وبهذه الطريقة يمكن تكوين احتياطي كبير
يستفيد العمال من تجميعه لمواجهة ظروف ما بعد الحرب .

ويمكن اعتبار هذا النظام كطريقة من طرق الادخار التي نستطيع بواسطتها
أن نسحب جزءاً من قوة العمال الشرائية من « سوق المنتجات » عندما تكون
ندرتها محسوسة ، وهذا الإجراء من شأنه أن يساعد على تخفيف آثار التضخم
التي تلازم حالة الرخاء .

وربما كان أهم ما يميز به هذا النظام أمران :

أولاً : يتفاد في عهد الرخاء ، وتنشط حركة الأعمال ، وتبعاً لذلك تزداد
ساعات العمل المقررة لتساجل هذا التقدم .

ثانياً : يحدث خلال الكساد التضاؤم ، وتضعف حركة المبادلات ، وتبدو ظواهر تنذر بانقلاب ؛ والطريقة العملية لذلك هي وجوب تخفيض ساعات العمل المقررة بما يناسب الحالة الاقتصادية ، وضعف حركة الأعمال .

وطبيعى أن يتناول هذا النظام ، جميع هيئات العمال ، فلا يقصر تطبيقه ، كما هو حاصل الآن ، على أقلية محدودة تتعرض لأخطار البطالة .

وفي الظروف الحرجة — كما حدث أثناء الحرب الأخيرة في سبتمبر سنة ١٩٤٠ — عندما قضت الظروف الحربية ، واضطر الجيش البريطانى إلى إخلاء « دنكرك » ، واستلزم الحال تزويد وتموين الجيش من جديد بكل المعدات الحربية التى فقدته عند الجلاء عنها — يجب أن تتبع جميع الصناعات « نظام الأسبوع الطويل المدى » . وكذلك فى أوقات الكساد يجب تطبيق نظام « الأسبوع القصير المدى » .

وقد اتجهت النية فى الماضى لتحديد مدى « أسبوع العمل الرسمى » وكان هذا الأمر من الأهمية بمكان فى الماضى ، بناء على رغبة نقابات العمال فى حماية العمال من الإرهاق فى العمل ، وتعيين نسب العلاوات التى تدفع عن ساعات العمل الإضافية . غير أن الظروف تغيرت الآن وصارت نقابات العمال فى بريطانيا قوة لا يستهان بها ، وفى مقدورها أن تعمل على توسيع نطاق الإنتاج ، وزيادة عدد ساعات العمل المقررة فى حدود الطاقة ، دون أن يكون لها رد فعل سيء على العمال . كذلك فى إمكان هذه النقابات أن تمنع تشغيل العمال مدة من الزمن أطول من المقدر . وكذلك تستطيع النقابات أن تساهم فى المراقبة على عمليات الاكتتاب التى تدفع منها أجور العمال أثناء أجازاتهم الممنوحة لهم حتى يتأكدوا من أن تطبيق مبدأ الأسبوع القصير المدى ليس له أثر سيء فى خفض مستوى معيشة العمال خلال فترات الكساد . ولا شك أن هذه الإجراءات كفيلة

بتحقيق الضمان الذى يهيبه لرجال الأعمال القيام بمشروعاتهم ، كما يهيبه للعمال الاحتفاظ بمستوى أجورهم .

على أن هناك صعوبات أخرى ، يسهل التغلب عليها بالتعاون الوثيق ، بين العمال وأرباب الأعمال . مثال ذلك الحق الخول لرب العمل فى طرد العامل الذى تثبت عدم كفايته ، أو تهاونه فى العمل الموكول إليه . مثل هذا الحق يجب اتخاذ الاحتياط الكافى لدرء خطره إذا أسىء استعماله كسلاح ضد العامل .

كما أن التقلبات الموسمية التى غالباً ما تحدث ، تحتاج إلى علاج خاص لملاقاتها ، فيقوم المنظّمون إلى مواجهة كل تغيير يحدث فى حدود نظام الأسبوع الطويل والقصير المدى .

الإحالة على المعاش فى سن مبكرة وتأخير سن التخرج فى المدارس :

لا تبرر المبادئ الاقتصادية السليمة ، الرأى السائد باعتزال العمال العمل فى سن مبكرة ، ما دام فى استطاعتهم الاستمرار فى عملية الإنتاج بكفاية واقتدار . حقيقة أن فريقاً من العمال قد تسمح له حالته بعد اعتزال العمل فى سن مبكرة ، أن يزاول عملاً آخر من الأعمال المنتجة ، ولكن هذا الأمر قد لا يتيسر للسواد الأعظم من الطبقة العاملة ، ومن ثم يقطع عنهم سبيل رزقهم المحدود ، فيقعون فى خطر البطالة ويركنون لحياة الكسل والخمول التى قد تكون سبباً مباشراً للجرام . والرأى القائل بأن دوام انسحاب فريق من العمال من سوق العمل ، ومنحهم معاشات التقاعد ، يفسح المجال لفريق آخر من العمال المتعطلين ، قول يفتقر إلى الصحة والصواب .

من الجائز فى المستقبل أنه إذا لم تزد نسبة المواليد ، أن تواجه بريطانيا مثلاً مشكلة تناقص عدد السكان لدرجة مخيفة تجعل التفكير فيه جدياً ، وهذا معناه

ازدياد نسبة المسنين على نسبة الشبان في ميدان العمل . وتوالى اعتزال المسنين للعمل في سن مبكرة ، اعتماداً على معاشاتهم له تتأجج جد خطيرة ، ليس أقلها خطورة ازدياد الأعباء الملقاة على عاتق الشباب من العمال الذي تقصر جهودهم عن الوفاء بحاجة الإنتاج اللازم للمستهلكين ، ومن هؤلاء المستهلكين جمهرة المتقاعدين الذين يتقاضون معاشات .

وغالباً ما يكون اعتزال العمال العمل مبكراً ، وكذا تأخير سن التخرج في المدارس والمعاهد ، كلاهما من شأنه أن يعمل على نقص عدد العمال الراغبين في العمل . وتأخير سن التخرج يتيح للأفراد فرصة التعليم لدرجة أرقى فتزيد كفاياتهم الفنية خير من أن تغمر السوق بفئات أقل ثقافة ونضوجاً . وهذه المزايا ما هي إلا نتيجة مجهود زمن طويل ، قطعه العامل في عمله وكرس حياته في مزاويلته فاثمرت ثماراً تؤهله أن يسلك في الحياة طريقاً أجدى وأنفع مما كان يصيبه عمال جيل مضى . وليس معنى هذا أننا نحبز الاعتزال المبكر بل على العكس من ذلك . فيقينا أن العمال المسنين أولى بالرعاية ، ويصدق قول جون استوارت ميل « هؤلاء أفنوا زهرة العمر من أجل أبناء وطنهم وذريتهم » . فليس من العدل أن نجزل في الإنفاق على التعليم لمدة طويلة وفي المحافظة على صحة النشء ، ثم نضرب صفحاً عن ذلك ونهدمه باتباع مبدأ عزل العمال في سن مبكرة . وبناء على الاعتبارات السابقة المتعلقة بسن التقاعد عن العمل ، يمكننا أن نضع معايير لمختلف الأعمال تتفاوت تبعاً لطبيعتها والظروف الاقتصادية ، فيحسن في زمن النشاط ورواج الأعمال استبقاء العمال الأكفاء الذين قاربوا سن التقاعد ، سنة أو سنتين ، للاستفادة من خبرتهم ومراهم . أما في زمن الكساد وضعف الأعمال فيخير العمال الذين لم يبلغوا سن التقاعد في اعتزال العمل .