

الاتجاهات الحديثة فى الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة فى ظل الخصخصة

طلعت ابراهيم لطفى*

مقدمة

تعد قضية الخصخصة وعلاقتها بخدمات الرعاية الاجتماعية بوجه عام، إحدى قضايا العصر الحديث، وخاصة بعد انهيار الاتحاد السوفيتى، وتنفرد الولايات المتحدة بمركز الصدارة العالمية، وانتعاش الفكر الرأسمالى واقتصادات السوق.

وقد أدى انهيار الاتحاد السوفيتى، واتجاه معظم دول أوروبا الشرقية - بعد عام ١٩٨٩ - نحو تطبيق سياسة الانفتاح إلى رؤية الخصخصة على اعتبار أنها وسيلة سريعة إلى السير نحو اقتصاد السوق وجذب رؤوس الأموال من الغرب. وعلى الرغم من النمو السريع للقطاع الخاص فى دول أوروبا الشرقية، إلا أن الشركات التى تمتلكها الدولة مازالت هى السائدة حتى الآن ، بسبب البطء فى اتباع سياسة الخصخصة^(١).

وفى الثمانينات من القرن الحالى ، أصبحت برامج الخصخصة ونقل الملكيات العامة إلى الملكية الخاصة من الظواهر الشائعة فى كثير من دول العالم. وقد سارعت كثير من الدول النامية إلى السير فى طريق الخصخصة ، لعدة أسباب منها ، التخلص من المشروعات الخاسرة ورغبتها فى توفير نموذج اقتصادى يوفر الكفاءة والفعالية فى الإدارة.

* د. طلعت ابراهيم لطفى: أستاذ علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة القاهرة (فرع بنى سويف).

وقد كانت مصر من بين الدول النامية التي طبقت سياسة المخصصة نتيجة تطبيقها برنامج الإصلاح الاقتصادى اعتبارا من عام ١٩٩١. ويتضح الاتجاه نحو المخصصة فى مصر من خلال تطبيقها لسياسة الانفتاح الاقتصادى، والاسواق والمناطق الحرة، وقوانين الاستثمار^(٢).

ونجد أن التحول من النظام الاشتراكى فى ظل اقتصاد مخطط مركزيا الى النظام الرأسمالى فى ظل اقتصاد السوق ، يودى الى اختلاف اتجاهات الرعاية الاجتماعية. إذ تختلف اتجاهات الرعاية تبعا لاختلاف الايديولوجيات بين الدول واختلاف بنائها الاجتماعى. فالرعاية الاجتماعية فى دولة نامية، وفى ظل اقتصاد زراعى تقليدى تختلف عن الرعاية فى دولة متقدمة، وفى ظل اقتصاد صناعى. كما يختلف معنى ومجال الرعاية الاجتماعية من زمن إلى آخر، ومن دولة الى أخرى. إذ أن خدمات الرعاية الاجتماعية التى كان يعتقد أنها من مسئولية الفرد أو الاسرة فى وقت معين قد أصبحت جزءا من المسئولية الاجتماعية التى يتحملها المجتمع فى وقت آخر^(٣).

وتهدف هذه الدراسة إلى مسح التراث العلمى بهدف التعرف على خدمات الرعاية الاجتماعية الحديثة، التى تقدم لعمال الصناعة فى كل من المجتمعات الرأسمالية المتقدمة والمجتمع المصرى فى ظل المخصصة. بالإضافة إلى التعرف على الدور الذى تقوم به كل من الدولة والنقابات العمالية والتنظيمات الصناعية (المشروعات الخاصة) فيما يتعلق بتقديم هذه الخدمات .

أولاً: المفاهيم الأساسية المستخدمة فى الدراسة:

١- مفهوم الرعاية الاجتماعية:

بداية نشير إلى أن الرعاية أو الرفاهية ليست مفاهيم حديثة، ولكنها مجرد مصطلحات فنية حديثة نسبيا تشير إلى أفكار قديمة قدم النوع البشرى ذاته ، إذ يشير التاريخ الى اهتمام المجتمعات برفاهية أفرادها الذين ينتمون اليها ، وهو الاهتمام بنوعية الحياة الملائمة لهم^(٤).

وتعرف الأمم المتحدة الرعاية الاجتماعية على أنها " ذلك النسق المنتظم من الهيئات، والمؤسسات ، والبرامج التى تهدف إلى تحسين الظروف الاقتصادية والصحية، والقدرات الشخصية المتبادلة لسكان مجتمع معين". ويشمل هذا التعريف الأنشطة المنظمة الموجهة لمساعدة الأفراد أو المجتمعات على إشباع احتياجاتهم الأساسية والارتقاء بهم بما يتفق مع اهتمامات أسرهم ومجتمعاتهم^(٥).

ويعرف Wilbur Cohen الرعاية الاجتماعية بأنها مختلف المؤسسات والخدمات التي تهدف اساسا إلى الدعم والمحافظة على الظروف الفيزيائية والاجتماعية والعقلية والعاطفية لأعضاء المجتمع. كما يرى "كوهن" أن مفهوم الرعاية الاجتماعية قد يشير أيضا إلى البرامج الحكومية أو الأهلية (الخاصة) التي تقدم خدمات معينة بهدف مساعدة بعض فئات المجتمع^(٦).

ويتضح من تعريف "كوهن" لمفهوم الرعاية الاجتماعية أن هذا المفهوم قد يقتصر على مساعدة بعض فئات المجتمع ، وقد يمتد ليشمل جميع أعضاء المجتمع . ويتمشى هذا المفهوم مع التطورات التي مرت بها الرعاية الاجتماعية من وظيفة مؤقتة أو احتياطية إلى وظيفة دائمة أو إنمائية أو مؤسسية.

ونجد أن مفهوم الرعاية الاجتماعية كوظيفة مؤقتة أو احتياطية يجعل الرعاية تقتصر على مساعدة المحتاجين بتوفير الحد الأدنى اللازم لمعيشتهم. أما مفهوم الرعاية الاجتماعية كوظيفة دائمة أو إنمائية أو مؤسسية، فيجعل الرعاية تتجاوز حدود مساعدة المحتاجين ، لتؤكد حقيقة أن كل المواطنين فى المجتمع الصناعى الحديث يحتاجون إلى خدمات اجتماعية مختلفة لتنمية قدراتهم على أداء أدوارهم الإنتاجية، وللوصول إلى مستوى معيشى مناسب، ومن ثم تصبح خدمات الرعاية الاجتماعية وظائف أساسية وضرورية فى المجتمع الصناعى الحديث^(٧).

والواقع أن اهتمام الباحثين الذين درسوا الرعاية الاجتماعية فى الدول الرأسمالية قد تركز على زاويتين : الأولى محاولة التعرف على جذور أنساق الرعاية الاجتماعية، ولماذا قامت بعض الدول بالاهتمام بالرعاية فى وقت بشكل يفوق اهتمام غيرها من الدول . أما الزاوية الثانية، فتتمثل فى اهتمامهم المتزايد بطريقة تأثير أنساق الرعاية الاجتماعية على الجماعات التى تنتمى الى الطبقة الدنيا^(٨).

ويمكن القول بأن الرعاية الاجتماعية العمالية ، هى تلك الخدمات التى تهدف إلى تنظيم علاقات العمال بعضهم ببعض وعلاقتهم بصاحب العمل، وعلاقتهم مع بقية افراد المجتمع. وتسهم الرعاية الاجتماعية العمالية فى علاج المشكلات الذاتية والبيئية للعمال الصناعيين، وخاصة المشكلات المهنية. كما تهتم بتقديم الخدمات الاجتماعية المختلفة للعمال بهدف مساعدتهم على التوافق الشخصى والمهنى والاجتماعى^(٩).

٢- المقصود بالعمل والعامل الصناعى:

يعد العمل مجهودا عقليا أو بدنيا يقوم به الانسان ، ويتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادى مفيد. ويتجاوز مفهوم العمل حدود العمل البشرى إلى عمل الآلة أو القوى الطبيعية. ويعد العمل ونمط المهنة من بين أهم المؤشرات الموضوعية التى تحدد المكانة الاجتماعية والاقتصادية للفرد . كما أن العمل من أهم مصادر الدخل، ويؤثر فى مكونات الهوية والوضع الطبقي للانسان^(١٠).

ويرى A. Bayat أن العمل نشاط يهدف الى اشباع حاجات مادية وعقلية محددة. ويعد العمل العنصر الاساسى فى الحياة الانسانية، وهو مصدر كل بناء بشرى وكل أشكال الثروة المحيطة بنا ، وكل عنصر من عناصر الحضارة والتقدم^(١١).

ويعرف T.J.Watson العمل بأنه ممارسة الأعمال التى تمكن الناس من الاستمرار فى المعيشة داخل البيئة التى تحيط بهم. وهذا التعريف السابق لمفهوم العمل لا يعد تعريفا بسيطا أو مباشرا، نظرا لأن فكرة الاستمرار فى المعيشة تتضمن أكثر من مجرد إنتاج السلع المادية الكافية اللازمة للمعيشة من الناحية الفيزيقية. ففى محاولتنا الاستمرار فى المعيشة نتعامل مع كل من البيئة والمواقف المادية من جهة، والجوانب الثقافية التى ترتبط بوجود الانسان من جهة أخرى^(١٢).

أما عن المقصود بالعامل الصناعى، فهو ذلك الإنسان الذى يعمل كى يكسب قوته فى المجال الصناعى، ويعد هذا العامل عصب الإنتاج الصناعى، ومن أهم مقومات نمو المجتمع وتقدمه. وحينما أبرز المجتمع أهمية العامل الصناعى كقوة إنتاجية وإنسانية، إنما حدد بذلك قوته ومسئوليته فى هذا المجتمع، سواء كطاقة إنتاجية تتطلبها احتياجاته، أو كطاقة إنسانية متحركة لها أثرها على المجتمع، أو كطاقة قيادية لها دورها فى النهوض به^(١٣).

ويقصد بالعامل الصناعى فى هذه الدراسة كل شخص طبيعى- ذكر أو أنثى - يعمل فى التنظيمات الصناعية لقا، أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

٣- مفهوم التخصصية:

ظهر مصطلح التخصصية فى الثمانينات من القرن العشرين، وذلك كرد فعل عكسى لمصطلح التأميم. ويستخدم مصطلح التخصصية بشكل متزايد للإشارة الى أى تحول فى الأصول المملوكة للدولة

إلى شكل من أشكال الملكية الخاصة^(١٤). كما يشير مصطلح الخصخصة فى المجتمعات الغربية إلى انسحاب الدولة من إدارة الاقتصاد والخدمات العامة.^(١٥)

وفى التقرير الذى أعده البنك الدولى للإلتشاء والتعمير عن التنمية فى العالم عام ١٩٩٦ ، تم تعريف الخصخصة بمعناها الضيق، على اعتبار أنها تشير إلى نقل ملكية منشآت أو أرض، أو غير ذلك من الأصول المملوكة للدولة إلى القطاع الخاص. كما أشار التقرير إلى أن الخصخصة بمعناها الواسع تشير إلى أى تصرف يدفع منشأة أو اقتصاداً فى اتجاه الملكية الخاصة، أو يؤدى الى جعل سلوك المنشآت الحكومية أقرب إلى سلوك المنشآت الخاصة^(١٦).

وعلى الرغم من تعدد المفاهيم التى تحاول تحديد معنى الخصخصة، إلا أنها تدور حول ثلاثة اتجاهات أساسية على النحو التالى:

(أ) تعنى الخصخصة توسيع الملكية الخاصة، ومنع القطاع الخاص دوراً متزايداً فى الاقتصاد القومى. ويقصد بتوسيع الملكية الخاصة انخفاض نصيب الدولة نسبياً من النشاط الاقتصادى عن طريق زيادة نصيب القطاع الخاص.

(ب) كما تعتبر الخصخصة وسيلة للتخلص من الوحدات الخاسرة فى القطاع العام، الأمر الذى يشير إلى أن تحول هذه الوحدات الخاسرة إلى القطاع الخاص يؤدى إلى ارتفاع مستوى الانتاجية فى هذه الوحدات وبالتالي زيادة الربح. وقد كانت بريطانيا وأستراليا من أوائل الدول التى طبقت هذا المفهوم بهدف تدعيم الاقتصاد القومى وزيادة فعالية الوحدات الانتاجية.

(ج) وأخيراً تعنى الخصخصة الرغبة فى التحرر من الاقتصاد الاشتراكى والتحول نحو اقتصاد السوق، ومواكبة النظام العالمى الجديد. وقد اتبعت دول أوروبا الشرقية هذا المفهوم نظراً لأنه يناسب ظروفها. كما أن الدول التى مازالت تتمسك بالنظام الاشتراكى مثل الصين وكوبا قد بدأت بالفعل، وبصورة بطيئة وغير معلنة تتبنى هذا المفهوم^(١٧).

وربما كان المفهوم الأول للخصخصة هو المفهوم الشائع فى مصر خلال السنوات الأخيرة، حيث تزايدت معدلات الخصخصة باعتبارها إحدى سياسات التكييف الهيكلى لبرنامج الإصلاح الاقتصادى، الذى بدأ العمل به فى مصر اعتباراً من عام ١٩٩١.

ثانيا: الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة فى ظل الاقتصاد الحر:

شهدت المجتمعات الرأسمالية المتقدمة تغيرات كبيرة، تتمثل فى ظهور التكنولوجيا الجديدة والتقدم التقنى، وانتقال هذه المجتمعات من مرحلة الصناعة إلى مرحلة ما بعد الصناعة حيث يتركز الاهتمام فى هذه المرحلة حول المعرفة، وتؤدى المهن التى تعتمد على المعرفة دوراً متميزاً.

ويرى عالم الاجتماع الأمريكى Daniel Bell أن هناك عدة أبعاد متداخلة يمكنها وصف تطور المجتمع الصناعى وانتقاله من مرحلة الصناعة إلى مرحلة ما بعد الصناعة، وهى: تغير المجتمع من نمط الاقتصاد المتركز حول إنتاج السلع إلى نمط الاقتصاد المتركز حول الخدمات، وزيادة السيطرة الاقتصادية والسياسية للفنيين من ذوى المهارات العالية، ومركزية المعرفة النظرية، والمعرفة بنظم المعلومات التى تخدم السياسات المتعلقة بعملية الإنتاج، والتوجهات المستقبلية فيما يتعلق بعملية اتخاذ القرارات وتطوير تكنولوجيا المعلومات لتحقيق التخطيط والضبط بعيد المدى، وأخيراً تطوير تكنولوجيا جديدة يمكنها توجيه وإدارة التطورات الاجتماعية والاقتصادية. (١٨)

وقد ركز كثير من الدراسات الحديثة حول موضوع التكنولوجيا الجديدة والآثار الاجتماعية الناجمة عنها، وقد حاولت هذه الدراسات الإجابة عن بعض التساؤلات الهامة على النحو التالى:

- ١- ما الأنماط الجديدة لمحتوى العمل؟
- ٢- كيف يمكن إعادة تنظيم العمل من أجل الاستخدام الفعال للتكنولوجيا الجديدة؟
- ٣- كيف يمكن تكوين المهارات التى تعد الأفراد للأدوار الجديدة فى مواقع العمل التى تغلب عليها الآلية؟
- ٤- ما هى أنماط العلاقات مع العاملين التى يمكن أن تؤكد فعالية التصميم التكنولوجى واستخدامه الفعال فى موقع العمل؟
- ٥- كيف يقوم القادة بالتنسيق بين الإدارة والتكنولوجيا، واستراتيجيات القوى البشرية، بهدف مواجهة هذه التحديات (١٩)؟

ونجد أن اعتماد مجتمع ما بعد الصناعة على التكنولوجيا الجديدة كان له تأثيره الواضح على الفئة العاملة سواء داخل مكان العمل (الورشة) أو خارج مكان العمل (المجتمع).. وقد أشار

A.Metropoulos عام ١٩٨٨ إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والآلية والاتسان الآلى (الروبوت) فى عملية الانتاج سوف يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل. الا أنه يؤدي أيضا إلى ارتفاع معدلات البطالة وخاصة فى القطاع الصناعى. وفى الوقت الحالى، تشهد الدول الأوروبية الحديثة نحو ٢٠ مليون حالة بطالة، ومن المتوقع أن يكون ثلث القوى العاملة - على الأقل - خارج قطاع الإنتاج والخدمات فى نهاية القرن الحالى^(٢٠).

وقد أدى استخدام تكنولوجيا المعلومات الى توفير أعداد كبيرة من القوى العاملة فى قطاع الأعمال الإدارية ، وأصبحت الأعمال المتبقية من هذا القطاع - والتي لا تعتمد على الآلات فى أدائها - هى الأعمال المتميزة التى تحتاج إلى مستوى مرتفع من الدقة والمهارة فى أداء العمل . ولاشك أن هذه التغيرات فى مستوى الآلية ومتطلبات العمل، سوف تمثل ضغوطا على أصحاب المهارات بما تتطلبه من إتقان شديد للعمل، ودقة بالغة فى أدائه، وقدرات عقلية خالصة، وتجعل بيئة العمل غير صحية، ولا يتوافر فيها الشعور بالأمان. كما تظهر أشكال جديدة من الصراع بين من يملكون المعرفة العلمية، وذوى المهارات والقدرات العقلية الخاصة، وغيرهم من لا تتوافر لديهم هذه الخصائص^(٢١).

وفى مواجهة الآثار الاجتماعية السلبية الناجمة عن التكنولوجيا الجديدة والتقدم التقنى فى المجتمعات الصناعية الرأسمالية المتقدمة، بدأت العلوم السلوكية فى ابتكار أساليب جديدة يمكن أن تستخدمها الإدارة الصناعية لتدعيم العلاقات الإنسانية فى العمل. وتذكر M.Rose أنه فى العقود الأخيرة من القرن الحالى كان هناك ميل لإدماج كثير من الأفكار المرتبطة باعادة تصميم العمل وعرضها كجزء من حركة اجتماعية تؤدي إلى تحسين نوعية حياة العمل بالنسبة للعاملين فى المجتمعات الصناعية. وترى M.Rose ان هذه الحركة الجديدة تعد حركة بديلة لحركة الإدارة العلمية . وقد بدأت التنظيمات الصناعية تتولى إعداد برامج تحسين نوعية حياة العمل، بهدف اشباع الاحتياجات المادية والنفسية والاجتماعية للعمال الصناعيين من خلال خبرة العمل. وقد تبين ان هذه البرامج لها تأثير كبير على إنتاجية العمال، كما أنها تؤدي إلى التخفيف من حدة مشكلات العمل^(٢٢). وتعد برامج تحسين نوعية العمل من البرامج التى تعمل على توافر الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة ، إذ أن اهتمام المجتمع الصناعى بنوعية الحياة الملائمة للعمال الصناعيين، يعد بمثابة اهتمام برفاهية أو رعاية العاملين الذين ينتمون إليه.

والواقع أن تحول المجتمعات الرأسمالية من (الفوردية) - نسبة إلى Henry Ford أحد أصحاب

مصانع السيارات- حيث يتم تقسيم العمل وتجريده من المهارات ، إلى (مابعد الفوردية) فى ظل تكنولوجيا المعلومات، حيث يتم الاعتماد على العمال المؤهلين ذوى المهارة العالية. هذا التحول قد صاحبه تغيير فى دور الدولة، فلم تعد مسؤولة تماما عن توفير خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة، وأصبح أصحاب العمل أو المشروعات الخاصة يتحملون مسئولية كبيرة فى توفير هذه الخدمات، كما ظهرت الحاجة إلى مدخل مختلف وأكثر مرونة لعلاقات العمل^(٢٣).

ومما يؤكد أهمية الحاجة إلى خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة فى المجتمعات الصناعية الحديثة، أن نتائج الدراسة التى قام بها الباحثان T.Jackson, N.Marks بعنوان (قياس الرعاية الاقتصادية)، تشير إلى أن الرعاية الاجتماعية فى المجال الاقتصادى بوجه عام قد تدهورت بشكل ملحوظ منذ منتصف السبعينات من القرن العشرين. ويرى الباحثان أن الرعاية الاجتماعية فى المجال الاقتصادى مازالت تحتاج إلى التكيف مع التدهور البيئى، وعدم المساواة فى الدخل، ونوعية حياة العامل. وقد أكد الباحثان على أن التقديرات التقليدية للنمو الاقتصادى لا تشير إلى تأثير هذا النمو على نوعية حياة أفراد المجتمع. واستنزاف المصادر الطبيعية، والصحية، ورفاهية الفرد، ونوعية البيئة، والضمان الشخصى والجمعى، بالإضافة إلى اتساع الفجوة أو الهوة بين الأغنياء والفقراء منذ منتصف السبعينات من القرن الحالى^(٢٤).

وسنحاول فيما يلى التعرف على الدور الذى تقوم به كل من الدولة والنقابات العمالية والتنظيمات الصناعية (المشروعات الخاصة) فيما يتعلق بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة فى ظل الاقتصاد الحر.

١- دور الدولة فى تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة:

فى مرحلة مبكرة من القرن العشرين ظهر نموذج دولة الرعاية أو دولة الرفاهية. وقد تبنت هذا النموذج بعض الدول، مثل السويد والنرويج ونيوزيلندا، الأمر الذى أدى إلى نمو خدمات الرعاية الاجتماعية، وخاصة فى الستينات من هذا القرن.

ويشير نموذج دولة الرعاية إلى مسئولية الدولة نحو توفير الحد الأدنى من الخدمات اللازمة لتحقيق مستوى معيشى مناسب للمواطنين. وفى هذا الاطار تصبح الأهداف الرئيسية لدولة الرعاية على النحو التالى:

(أ) توفير فرص العمل كضمان لحق الحياة.

(ب) ضمان الحق فى التعليم.

(ج) ضمان حد أدنى من الدخل فى كل الأوقات.

(د) حق الحماية والدعم من جانب المجتمع فى حالات العجز الجسمى أو العقلى.

وقد تعرض نموذج دولة الرعاية للهجوم فى الولايات المتحدة، وكثير من دول أوروبا الغربية. وقد تولى هذا الهجوم بعض المدافعين عن اقتصاد السوق الذين يرون أن خدمات الرعاية الاجتماعية يمكن توفيرها بشكل أفضل عن طريق المشروع الخاص. وأن انتقال الرعاية إلى المشروع الخاص والسوق الحر، يؤدى إلى الحصول على كثير من المزايا، من بينها انخفاض التكلفة، والمحافظة على نوعية خدمات الرعاية، وتوسيع فرص الاختيار أمام المستهلك، وتزايد فرص تكوين رأس المال^(٢٥).

وينتمى أصحاب الاتجاه نحو المشروع الخاص أو المتخصصة إلى تيار المدرسة النيوكلاسيكية وهى المدرسة التى زاد تأثيرها بشكل واضح مع اندلاع الازمة فى الاقتصاد الرأسمالى العالمى فى بداية السبعينات . وترى المدرسة النيوكلاسيكية أن أزمة الرأسمالية وانخفاض حوافز الادخار والاستثمار والعمل، ترجع إلى تدخل الدولة فى النشاط الاقتصادى وتوسيع الانفاق العام والقيود التى فرضت على حركة القطاع الخاص. ومن ثم ظهرت فكرة نقل ملكية المشروعات العامة الى القطاع الخاص لمواجهة أزمة النظام الرأسمالى^(٢٦). ونجد أن هذه الفكرة أخذت أصولها من أفكار "آدم سميث" فى القرن الثامن عشر، الذى كان يرى أن تتخلى الدولة عن تدخلها لتنظيم الاقتصاد وأن تمنح القوة لرجال المال والأعمال لتنظيم أنفسهم دونما أى تدخل من الدولة^(٢٧). وذلك على عكس آراء J.M.Keynes الذى كان يقف موقف المعارضة من نظريات الاقتصاديين الكلاسيكين، ويؤمن بضرورة تدخل الحكومة فى سبيل العمل على استقرار النظام الاقتصادى^(٢٨).

وقد كان هناك بعض العوامل الاقتصادية والأيدولوجية التى شجعت على الهجوم على نموذج دولة الرعاية. فقد تعرضت دولة الرعاية للهجوم بسبب ضخامة تكلفة خدمات الرعاية الاجتماعية التى تتحملها الدولة على الرغم من التضخم والركود الاقتصادى، الأمر الذى جعل الحكومات الغربية تقوم فى عام ١٩٧٥ بتخفيض الاعتمادات المالية المخصصة لميزانيات الرعاية الاجتماعية^(٢٩). وعلى المستوى الأيدولوجى يرى بعض المدافعين عن اقتصاد السوق أن الدولة أو الحكومات الكبيرة قد اغتصبت الدور المناسب الذى يجب أن تقوم به الأسواق الحرة والذى يتمشى مع مقدرة الأفراد على ادارة

شئونهم الخاصة^(٣٠).

ويتضح مما سبق أن هناك اتجاهًا نحو تقييد حدود دولة الرعاية وانحسار دورها في كثير من المجتمعات الصناعية الحديثة. كما أن الخصخصة تؤدي إلى ضعف مسؤولية الدولة فيما يتعلق بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة وغيرهم من المواطنين. ولم تعد الدولة وحدها تتحمل المسؤولية التامة فيما يتعلق بتوفير خدمات الرعاية الاجتماعية للمواطنين نظرًا لضخامة تكلفة هذه الخدمات، بل أصبح يشاركها في هذه المسؤولية الجهود التطوعية والمشروعات أو التنظيمات الصناعية الخاصة، كما يجب على الأسرة والجماعات القرابية والمجتمعات المحلية، تحمل المسؤولية أيضًا فيما يتعلق بتقديم هذه الخدمات.

٢- دور النقابات العمالية في تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة:

منذ أن حدثت الثورة الصناعية، كان العمال - وخاصة في الدول الرأسمالية - يعملون في ظروف صعبة قاسية، ويتعرضون للبطالة والأزمات الدورية. ويعيشون في مستوى لا يتفق وكرامة الإنسان. وكانوا يشعرون بالعجز والضعف أمام أصحاب الأعمال الذين يتمتعون بالقوة والسلطان، فوجدوا أنفسهم في حاجة إلى التضامن والاشتراك في تنظيمات قوية ترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم، وتحقق لكل فرد منهم ما يعجز عن تحقيقه بمفرده، ومن ثم نشأت النقابات العمالية، على اعتبار أنها وسيلة تمكن العمال الصناعيين من الحصول على الأجر العادل، وحل النزاعات العمالية حول مسائل العمل وتسوية شكاوى العمال^(٣١).

وقبل تطبيق سياسات الخصخصة كانت المساومات الجماعية بين النقابات العمالية والإدارة، هي التي تحدد الأجور ومزايا العمل وشروط التوظيف في الولايات المتحدة، وغالبية الدول الأوروبية وأستراليا. وعلى سبيل المثال، كانت المساومات الجماعية في الولايات المتحدة هي التي تحدد خدمات الرعاية الاجتماعية التي تقدم في كثير من الصناعات المرتبطة بالصلب وإطارات السيارات، والفحم، والنقل، حيث كانت النقابات العمالية تعد القوة المحركة التي تدفع إلى القيام بالتحسينات في الأجور، ومزايا العمل، بينما كانت الإدارة تتصرف كرد فعل للمبادرات الصادرة من النقابات العمالية بشأن ضرورة تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية^(٣٢).

ويتطابق برامج الخصخصة، أصبح التنظيم الصناعي أو المشروع الصناعي الفردي يتحمل

العبء الأكبر فى عملية اتخاذ القرارات داخل المصنع. وعارض كثير من أصحاب العمل - وخاصة فى أمريكا الشمالية - مبدأ المفاوضات الجمعية حول شروط التوظيف وظروف العمل، الأمر الذى جعل بعض الباحثين يتساءلون عن مدى قدرة العلاقات الصناعية - أى العلاقات الجمعية التى تقوم بين صاحب العمل والنقابات العمالية - على الاستمرار فى الوجود^(٣٣).

وقد تغيرت صورة العلاقات الصناعية فى السنوات الاخيرة وخاصة بعد تطبيق سياسة الخصخصة. ففي استراليا تدهورت المساومة الجمعية على مستوى الصناعة، وتم تدعيم المساومة على مستوى المشروع. وفى الولايات المتحدة، بدأ الأخذ بسياسة اللامركزية خلال الثمانينات من القرن العشرين، وقلت المساومات الجمعية على مستوى الصناعة.

كما أدت مشاركة العمال فى اتخاذ القرارات داخل التنظيمات الصناعية إلى تناقص الدور الذى تقوم به النقابات العمالية التقليدية فيما يتعلق بتقديم أوجه الرعاية والخدمات النقابية. وقد تلجأ الادارة الصناعية فى بعض الدول الى محاولة مشاركة العمال فى الادارة - كما هو الحال فى هولندا - كوسيلة لتقييد نشاط النقابات العمالية. وفى هذا الصدد، يذكر R.Locke وزملاؤه أن المشاركة قد أدت الى ضعف تأثير وقلة عدد أعضاء النقابات العمالية. وفى المانيا - على سبيل المثال - يجبر القانون المنشآت الصناعية على إنشاء مجالس العمال ونظم الادارة، الأمر الذى أدى الى تناقص دور النقابات العمالية، التى أصبحت حالياً تحاول الدفاع عن هذا الدور. كما أن برامج المشاركة داخل المشروعات الصناعية، أدت إلى ضعف عملية المفاوضات الجمعية على مستوى الصناعة، وضعف عملية التفاعل بين النقابات العمالية والادارة الصناعية فى بعض الدول الصناعية المتقدمة^(٣٤).

ويتضح مما سبق أن هناك اتجاهها للادارة الصناعية نحو تقييد الدور الذى تقوم به النقابات العمالية فيما يتعلق بالمفاوضات الجمعية حول مسائل العمل بوجه عام، الأمر الذى يؤدي الى ضعف الدور الذى تؤديه النقابات العمالية فيما يتعلق بتقديم أوجه الرعاية والخدمات النقابية ، وخاصة فى حالة مشاركة العمال فى اتخاذ القرارات داخل المصنع.

٣- دور التنظيمات الصناعية فى تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة:

يشير مسح التراث البحثى الحديث فى مجال العلاقات الصناعية إلى أن التنظيم الصناعى أو المشروع الخاص الفردى قد أصبح يتحمل العبء الأكبر فى تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية للعمال

الصناعيين فى ظل التخصص. وقد تغيرت صورة العلاقات الصناعية فى السنوات الأخيرة، حيث بذل أصحاب العمل جهودا ضخمة لتخفيف حدة المساومات الجمعية بين الادارة والنقابات العمالية، والعمل على أن يسمح للمشروع الصناعى الفردى بالتفاوض على مستوى الوحدة الانتاجية، بهدف اقرار ظروف العمل والخدمات الاجتماعية المناسبة لظروف العمل فى الوحدة الانتاجية^(٣٥).

كما أدت مشاركة العمال فى اتخاذ القرارات داخل التنظيمات الصناعية الى تقييد الدور النقابى فيما يتعلق بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية. ومن جهة أخرى، أدى تعرض نموذج دولة الرعاية للهجوم من قبل المدافعين عن اقتصاد السوق، الى تحميل المشروع الخاص لكثير من خدمات الرعاية الاجتماعية^(٣٦).

ونظرا لحاجة العمال الصناعيين فى التنظيمات الصناعية الحديثة الى خدمات الرعاية الاجتماعية، لذلك نجد أن هناك اهتماما متزايدا، وخاصة فى العقود الأخيرة بتوفير خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية داخل المصنع، وحماية حقوق العمال الخاصة، ووضع التشريعات اللازمة لحماية هذه الحقوق.

ويشير التقرير الذى قدمه A.Pla Rodriguez أستاذ قانون العمل فى (اورجواى) الى المؤتمر الاقليمى الثالث لقانون العمل والضمان الاجتماعى الذى عقد بمدينة (مونتريال) فى مايو عام ١٩٩٥، الى كثير من خدمات الرعاية الاجتماعية، التى تقدم للعاملين فى عشر دول، وهى : الولايات المتحدة، والارجنتين، والبرازيل، وكندا وتشيلى، وجمهورية الدومينيكان، واكوادور، وهندوراس، وبيرو، وأورجواى. وقد أشار هذا التقرير الى أنه على الرغم من وجود بعض الاختلافات فى توفير خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية من دولة الى أخرى، إلا أن هناك خدمات عامة ومقبولة من قبل كافة الدول، ويجب العمل على توفيرها لجميع العاملين دون تمييز أو تعصب على أساس الدين أو العنصر أو المكانة الاجتماعية^(٣٧).

وفى الولايات المتحدة وغيرها من الدول الصناعية المتقدمة تواجه الادارة الصناعية والعمال ومتخذى القرارات مشكلتان أساسيتان، هما ، فهم طبيعة التغيرات الحديثة التى حدثت فى مجال العمل ، وتطوير استراتيجيات للتعامل معها. ويرى كثير من الباحثين أنه يمكن حل كثير من مشكلات العمل الصناعى ، عن طريق توفير خدمات الرعاية الاجتماعية، وتحسين نوعية الحياة

بالنسبة للعاملين داخل المنشأة الصناعية الى يعملون بها^(٣٨).

وقد أدى اهتمام المجتمع الصناعى برعاية العاملين الذين ينتمون إليه إلى الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمل ، وذلك عن طريق تقديم البرامج المختلفة^(٣٩). وقد أشارت نتائج دراسة حديثة أجريت فى الولايات المتحدة إلى أن هناك شركة من كل سبع شركات يعمل بها مائة عامل فأكثر، يوجد بها برنامج أو أكثر من برامج تحسين نوعية حياة العمل^(٤٠). لذلك نعرض لهذه البرامج فيما يلي:

(أ) المشاركة الصناعية:

يشير مفهوم المشاركة الصناعية إلى الديمقراطية داخل التنظيم الصناعى أو إلى الحكم الذاتى للعمال. وقد يشير هذا المفهوم الى وجود تنظيمات خاصة ومعينة لمشاركة العمال فى الادارة داخل المصنع. كما يشير الى مشاركة جميع العاملين فى عملية صنع القرارات، وفى تحديد ظروف حياتهم المهنية، وتحسين ظروف العمل التى يعملون فى ظلها داخل المصنع.

وقد ظهرت برامج المشاركة العمالية فى الولايات المتحدة بشكل متزايد خلال الثمانينات من القرن العشرين بهدف تحسين نوعية حياة العمل ، وتدعيم الكفاية الانتاجية فى التنظيمات الصناعية. وقد أشار J.Black , P.Ackers الى أن الصناعة الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العالمية لمدة طويلة. ومنذ الثمانينات من القرن الحالى بدأ الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمل عن طريق تدعيم عملية مشاركة العاملين فى اتخاذ القرارات، الأمر الذى أدى الى ارتفاع مستوى الانتاجية، وحل كثير من مشكلات العمل^(٤١).

ويرى W. Galenson أن الحاجة الى المشاركة الصناعية ظهرت نتيجة توافر الفرص أمام العاملين نحو المشاركة، والتأثير فى القرارات التى ترتبط بحياتهم داخل وخارج المؤسسات التى يعملون بها. وقد ظهرت المشاركة الصناعية نتيجة للقيم الغربية التى تدعم الديمقراطية السياسية بوجه عام، والديمقراطية الصناعية بوجه خاص^(٤٢).

وقد قلم C. Dougouliagos بتحليل ٤٣ دراسة من الدراسات الامبريقية المنشورة حول المشاركة الصناعية والتى، حاولت التعرف على العلاقة بين الانتاجية ومختلف اشكال المشاركة العمالية (مثل مشاركة العمال فى اتخاذ القرارات، والمشاركة فى الادارة ، والمشاركة فى الارباح،

والمشاركة فى ملكية المشروع، والملكية الجمعية للمشروع. وقد وجد "دوجو لياجوس" أن هناك علاقة سلبية بين قوانين الادارة المشتركة والانتاجية، بينما وجد أن هناك علاقة ايجابية بين الانتاجية، وبين بعض أشكال المشاركة، فى اتخاذ القرارات، والمشاركة فى الأرباح، والمشاركة فى ملكية المشروع^(٤٣).

وقد أشار A.Ben-Ner , D.C. Jones فى دراستهما النظرية عن (مشاركة العاملين ، والملكية والانتاجية) إلى أن ملكية العاملين للمشروع تؤثر فى الانتاجية نظرا لأن هذا الشكل من أشكال المشاركة، يتضمن المشاركة فى عملية اتخاذ القرارات التى تؤكد حقوق العمال فى ضبط عملية العمل ، بالإضافة الى المشاركة المالية، التى تتضمن حقوق العمال فى الحصول على الأجر والأرباح^(٤٤).

ومن المشاهد داخل التنظيمات الصناعية ، أن المشاركة تدعم التعاون بين الادارة والعمال، وتؤدى الى تحسين الانتاجية وظروف العمل ، كما تؤدى الى زيادة الخبرة وتشجيع عملية الابتكار. وفى الدراسة التى قا بها R.B.Peterson and L.Tracy عن فعالية اللجان المشتركة فى برنامج للتعاون بين العمال والادارة، تبين نجاح هذه اللجان المشتركة فى تحسين الانتاجية، وزيادة الربح، ورضا المتعاملين مع المصنع عن الخدمة، ومشاركة العاملين فى اتخاذ القرارات ، ورضا العاملين عن ظروف العمل، بالإضافة الى نجاح هذه اللجان فى حل مشكلات العمل^(٤٥).

وفى الدراسة التى قامت بها S.Cohen , G.Ledford عن فاعلية جماعات الادارة الذاتية داخل احدى شركات الاتصالات التليفونية ، تبين أن هذه الجماعات كانت أكثر فاعلية بالمقارنة بجماعات الادارة التقليدية. وكشفت نتائج الدراسة عن أن تشكيل هذه الجماعات يؤدى الى تحسين نوعية الحياة داخل الشركة، بالإضافة الى تحسين مستوى الانتاجية^(٤٦).

وبالإضافة الى ماسبق . يوضح J.Eldridge وزملاؤه - فى مؤلفهم الحديث بعنوان (علم الاجتماع الصناعى والأزمة الاقتصادية) الذى نشر عام ١٩٩١ أهمية المشاركة أو الديمقراطية الصناعية فى التخفيف من حدة الصراع الصناعى والأزمة الاقتصادية^(٤٧).

(ب) الاجور المناسبة والمزايا الاضافية:

يعد الأجر والمزايا الاضافية من بين المؤشرات الهامة التى يعتمد عليها الباحثون فى قياس

نوعية حياة العمل داخل التنظيمات الصناعية. وعلى سبيل المثال، قام S.Curran, D.Devey بدراسة الاختلافات فى نوعية حياة العمل فى المصانع المحلية وغير المحلية فى (كارولينا) الشمالية بالولايات المتحدة. وفى هذه الدراسة تم قياس نوعية العمل عن طريق قياس كل من الدخل السنوى من العمل والتعرف على الفوائد أو المزايا المرتبطة بالعمل، مثل الاجازات المرضية والتأمين ضد المرض وحوادث العمل، وخطة التقاعد، والاجازات مدفوعة الأجر^(٤٨).

ويرى P.Doeringer أن المشكلة الحديثة تتمثل فى قلة الفرص المتاحة أمام العامل للانتقال الى المهن ذات الاجر الأعلى اذ أن تنظيم العمل فى كثير من الصناعات الحديثة قد لايسمح باتاحة الفرصة أمام بعض العاملين للترقى الى المهن ذات الأجر الأعلى^(٤٩).

وقد تطورت نظم دفع الأجور بما يتناسب مع الاهتمام بالاستثمار فى برامج التدريب والتعليم وتنمية المهارات. ففي استراليا، تم ربط الاجر بالانتاج فى ٣٩٪ من الوحدات الانتاجية التى يعمل بها خمسة عمال فأكثر. وفى المسح الاجتماعى الذى أجري فى المملكة المتحدة عام ١٩٩٢ عن العلاقات الصناعية فى أماكن العمل، تبين أن ٢٠٪ من كل من العمال اليدويين وغير اليدويين يحصلون على بعض أشكال الحوافز المادية للمهارة فى العمل. وفى مسح اجتماعى حديث عن المفاوضات الجمعية التى تحدث داخل الشركات فى ايطاليا منذ عام ١٩٨٤ حتى عام ١٩٨٩، تبين أن هناك نظماً لربط الأجر بالانتاج يتم تطبيقها على ٧٠٠٠٠٠٠ عامل داخل هذه الشركات. ونجد أن مثل هذه النظم توجد فى كل من الولايات المتحدة واليابان^(٥٠).

(ج) تدعيم عملية الاتصالات داخل المصنع:

يشير مفهوم الاتصالات هنا إلى العملية التى عن طريقها تنتقل المعلومات، والافكار، والاتجاهات من شخص الى آخر. وتضمن هذه العملية نقل المعلومات شفويا أو تحريريا من مرسل الى مرسل إليه. وتعد عملية الاتصالات أساس الحياة الاجتماعية، ووسيلة لتدعيم العلاقات الانسانية، وتحقيق الأهداف الاجتماعية^(٥١).

وكانت مدرسة العلاقات الانسانية تنظر الى مشكلات العمل - مثل ضعف الانتاجية والتغيب ودوران العمل باعتبارها مشكلات فى الاتصال.ومن ثم يمكن علاج هذه المشكلات أو التخفيف من حدتها، عن طريق تدعيم عملية الاتصالات داخل المصنع. إلا أن هذه النظرة قد تعرضت لبعض أوجه

النقد على أساس أنها أغفلت العوامل الأخرى، التى تؤدى الى ظهور مشكلات العمل، وتجاهلها لمشكلة القوة، وتأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية الخارجية على النسق الاجتماعى للمصنع^(٥٢).

(د) زيادة الاستثمار فى برامج التعليم والتدريب وتنمية المهارات:

تعد برامج التعليم والتدريب التى تقدم للعمال الصناعيين سواء داخل أو خارج مكان العمل، من بين أهم البرامج التى تؤدى الى تحسين نوعية حياة العمل داخل المصنع، بالاضافة الى أنها تؤدى الى النمو الشخصى وتدعيم المستقبل أو الخط المهنى.

وفى بعض الدول التى لم تطبق سياسات الخصخصة، نجد أن الحكومة تقوم بفرض الضرائب على الشركات لتمويل برامج التدريب المتزايدة. كما قامت هذه الحكومات بتطوير برامج أساسية للإصلاح تهدف إلى تدعيم نوعية التدريب المهنى. ونجد أن برامج اصلاح التدريب المهنى تشغل حيزا كبيرا من المناقشات فى كل من الولايات المتحدة وإيطاليا^(٥٣).

ونجد أن زيادة الاستثمار فى برامج التدريب وتنمية المهارات قد يؤدى الى التخفيف من حدة مشكلات العمل، وخاصة مشكلة الحوادث واصابات العمل. ومن الأمثلة التى تؤكد ذلك، ما حدث فى الولايات المتحدة عندما أراد المسئولون فى الصناعات البتروكيميائية تخفيض نفقات العمل، وإحلال العمال غير المهرة محل العمال المهرة، الأمر الذى أدى الى ارتفاع معدلات الحوادث واصابات العمل بين العاملين غير المهرة والحاصلين على قدر بسيط من التدريب^(٥٤).

(هـ) ضمان واستقرار العمل:

يمثل العمل مصدر الدخل الوحيد لأعداد كبيرة من العمال الصناعيين، بحيث أن العامل اذا انقطع عن عمله لأى سبب من الأسباب، فإن الدخل ينعدم تماما وبذلك يصبح ضمان واستقرار العمل عنصرا أساسيا من العناصر التى تحفز العمال على بذل مزيد من الجهد. كما يعد ضمان واستقرار العمل من العناصر الأساسية، التى تؤدى الى تحسين نوعية حياة العامل داخل وخارج مكان العمل.

وقد كشفت نتائج المسح الاجتماعى الذى قام به S.Parker عام ١٩٨٣ عن أسباب عدم الرضا عن العمل، أن الشعور بعدم ضمان واستقرار العمل، يعد من العوامل الهامة التى تؤدى الى عدم الرضا عن العمل^(٥٥).

ولاشك أن اطمئنان العامل الى استمراره فى العمل يلعب دورا أساسيا فى تشكيل حالته المعنوية بازالة أسباب القلق والتوتر والخوف من البطالة لذلك، نجد أن بعض الدول تعمل على توفير بعض خدمات الرعاية الاجتماعية للعاطلين عن العمل. وعلى سبيل المثال، نجد أن برامج الرعاية ، أو المساعدات العامة التى تقدم فى الولايات المتحدة، تتضمن تقديم برامج التأمينات الاجتماعية (مثل الضمان الاجتماعى، والتأمين ضد البطالة)^(٥٦). إلا أن بعض الاقتصاديين يرون أن نسق الرعاية الاجتماعية فى الولايات المتحدة قد يساعد الفقراء، إلا أنه لايشجع على أداء العمل^(٥٧).

(و) اعادة تصميم العمل (إثراء العمل):

ظهرت عدة دراسات إمبريقية حديثة تتحدث عن الحاجة الى إعادة تصميم العمل بهدف تحسين نوعية حياة العمل. وقد أكدت هذه الدراسات على أن مدخل إثراء العمل يعد من أهم المداخل التى تستخدم لتحسين نوعية العمل من خلال إعادة تصميم العمل. ويهدف هذا المدخل إلى خلق الأعمال التى تشبع احتياجات العامل النفسية والاجتماعية ، التى تؤدى إلى تحسين دوافعه وزيادة إنتاجيته. وتقوم برامج إعادة تصميم العمل أساسا على إعطاء العمال مسئولية أكبر فى التصرف أثناء العمل.

وقد عرض L.C.Littler, G.Salaman فى كتابهما (الطبقة والعمل) عام ١٩٨٤، خمسة مبادئ لإعادة تصميم العمل، يتطلبها العمل الجيد الذى يؤدى الى الشعور بالرضا والاشباع فى العمل، وهى المبادئ التالية:

- مبدأ الاغلاق ، الذى يشير إلى أن مجال العمل يجب أن يتضمن جميع الأعمال الضرورية لانجاز المنتج، الأمر الذى يحقق للفرد الشعور بإنجاز العمل.
- تنظيم عملية الضبط ومراقبة العمل على أساس أن يتحمل الأفراد أو الجماعة المسئولية نحو نوعية العمل ، والشعور بأنهم محل ثقة الادارة ويمكن الاعتماد عليهم.
- التنوع فى العمل بحيث يفهم العامل سلسلة من الأعمال، بحيث يكون قادرا على تغيير خبرة العمل اليومى.
- التنظيم الذاتى لسرعة العمل، والاقرار بحق العامل فى القيام بعملية الاختيار فيما يتعلق بطرق العمل وتسلسل خطواته.

- بناء العمل الذى يسمح ببعض أنماط التفاعل الاجتماعى، وإمكانية التعاون بين العمال^(٥٨).

وقد كشفت التحليلات الحديثة التى قام بها الباحثان J. Lincoln, A.Kallenberg لقضية العمل عن أهمية برامج إصلاح العمل لتحسين نوعية الحياة داخل التنظيمات. كما كشفت هذه التحليلات عن أهمية تنظيم العمال فى جماعات إنتاجية صغيرة، وجعل تصميمات العمل أكثر إنسانية، بحيث تؤدي الى شعور العاملين بالولاء واندماجهم فى شبكات الاتصال الواسعة داخل المصنع^(٥٩).

(ز) المرونة فى اداء وتنظيم العمل:

يعد موضوع المرونة أحد الموضوعات الرئيسية فى البرامج التى تهتم بها الادارة الصناعية فى الدول الصناعية الحديثة. ونجد أن هناك عدة معان لمفهوم المرونة، فقد يشير هذا المفهوم إلى حرية التعيين والفصل من العمل، أو إلى زيادة أو نقص عدد ساعات العمل استجابة للتغيرات فى العرض والطلب. كما قد يشير مفهوم المرونة إلى تنوع الأعمال التى يجب أن يتم تدريب العمال على أدائها، أو الى قدرة المصنع على استخدام أساليب إنتاج متنوعة، أو التنوع فى خطوط الإنتاج استجابة لظروف العرض والطلب المتغيرة^(٦٠).

ونجد أن الاتجاه نحو اللامركزية يصاحبه البحث عن المرونة المتزايدة فى تنظيم وأداء العمل. وفى كثير من الدول الصناعية نجد أن هناك قواعد ومعايير مختلفة تحكم مسائل العمل، مثل تعيين العمال الجدد أو فصلهم، وعدد ساعات العمل، والترقية، والتدريب. ونجد أن هذه القواعد والمعايير قد استقرت أو يتم تعديلها بمرونة متزايدة حتى تتاح لأصحاب العمل حرية التصرف أو الاختيار. ولاشك أن المرونة فى تنظيم وأداء العمل تجعل من السهل تفويض السلطة ومشاركة العاملين فى اتخاذ القرارات، وتشجيع فريق العمل، وتدعيم الهوية، وإعادة حل المشكلات، وتدعيم التنسيق بين وحدات العمل^(٦١).

وفى مسح اجتماعى قومى قام به P.Osterman عام ١٩٩٤، على مجموعة من المؤسسات الصناعية فى الولايات المتحدة، تبين أن المرونة المتزايدة فى اداء وتنظيم العمل، جعلت ٦٤٪ من المؤسسات التى تم دراستها تقدم بعض التجديدات التى تخدم مصالح العمل والعاملين فى نفس الوقت، ومن هذه التجديدات تكوين جماعات العمل المختلفة، التى تهتم بحل مشكلات العاملين من جهة،

وحل مشكلات العمل وتحسين نوعية الاداء من جهة أخرى (٦٢).

(ح) توافر الأمان وبيئة العمل الصحية:

تشمل الرعاية الاجتماعية الصحية كافة الخدمات الطبية الوقائية والعلاجية الضرورية، التي تقدم للعمال الصناعيين. وليست الخدمات الصحية مجرد العلاج الطبى والأدوية المختلفة، ولكن يضاف إليها مراعاة الشروط الصحية للمنشأة الصناعية فيجب أن تقوم على أسس هندسية سليمة، تراعى فيها كل الاحتياجات الصحية، من إضاءة وتهوية، بما يناسب نوعية الصناعة وعدد العمال، كما يجب الاهتمام بتغذية العمال بصورة صحية تساعد على زيادة مقدرتهم الطبيعية، والعمل على وقايتهم من أمراض سوء التغذية.

تهدف الخدمات الصحية إلى حماية العمال من المرض ووقايتهم من الأمراض المهنية، الأمر الذي يؤدي الى تحسن الصحة البدنية والعقلية للعمالين ، وزيادة شعورهم بالولاء والانتماء للمنشأة الصناعية^(٦٣). بالإضافة الى أن توافر الامان فى مكان العمل يؤدي الى انخفاض معدلات الحوادث، واصابات العمل ، وإقبال العامل على أداء العمل، نتيجة عدم تخوفه من التعرض للاصابات، وشعوره بالرضا عن العمل.، وقد أشار T.Nichols إلى أن حوادث العمل قد تكون انعكاسا لشعور العاملين بعدم الرضا عن العمل^(٦٤).

(ط) تدعيم الجوانب الاجتماعية داخل وخارج مكان العمل:

تهتم برامج تحسين نوعية حياة العمل بتدعيم العلاقات الانسانية بين العمال والادارة، وبين العمال وبعضهم البعض. كما تهتم هذه البرامج بإتاحة الفرص لتكوين علاقات الصداقة بين العمال. ولاشك أن قيام الادارة الصناعية بتدعيم الجوانب الاجتماعية من حياة العمل يؤدي الى ولاء العاملين للتنظيم الصناعى الذى ينتمون إليه وينعكس على ارتفاع مستوى إنتاجيتهم ، والتخفيف من حدة مشكلات العمل.

كما يجب على الادارة الاهتمام بوقت الفراغ أو الوقت الحر الذى يقضيه العامل خارج مكان العمل. ويتوقع كثير من العلماء والباحثين أن تزداد أنشطة وقت الفراغ فى المستقبل ويقل عدد ساعات العمل. ونجد أن العامل الذى يتعرض للاجهاد وعدم الاشباع فى العمل يتركز اهتمامه فى الحصول على الاشباع والراحة فى أوقات الفراغ مع أفراد الأسرة^(٦٥).

ونظرا لأهمية تحقيق التوازن بين احتياجات العمل، واحتياجات العاملين خارج مكان العمل، لذلك نجد أن التنظيمات الصناعية تقدم بعض المساعدات الاجتماعية لأسر العمل التي تحتاج هذه المساعدات. كما نجد أن بعض الدول تقدم المساعدات المادية للأسر الفقيرة. وعلى سبيل المثال، تستفيد كثير من الأسر فى الولايات المتحدة من برنامج مساعدة الأسر التي تعول الأطفال^(٦٦).

(ى) التقدير على الإنجاز:

إن أى برنامج منظم لدوافع العمل، يجب أن يساعد عمال الصناعة فى الحصول على التقدير فى حالة إنجاز أو أداء العمل، وذلك عن طريق عدة وسائل مثل الترقية، وزيادة الأجر أو أية صورة من صور المكافآت. ويهدف التقدير على الإنجاز الى تحسين نوعية حياة العمل، وخاصة أن هناك شكوى من كثير من العمال على أساس أن الرؤساء المباشرين يتركز اهتمامهم حول ملاحظة أخطائهم فقط، التى تستحق العقاب، دون ملاحظة الأعمال التى يقومون بها وتستحق المكافأة أو التقدير على إنجازها. وقد كشفت دراسات E.Mayo فى مصانع Hawthorn الموجودة فى (شيكاغو) بالولايات المتحدة عن أن الحاجة الى التقدير والأمن والشعور بالانتماء لها أهمية كبيرة فى رفع الروح المعنوية للعمال وإنتاجيتهم فى الظروف الفيزيكية التى يعملون فى ظلها^(٦٧).

(ك) العدالة فى تسوية شكاوى العاملين:

يهتم كثير من العاملين بمدى تحقيق العدالة عند النظر فى الشكاوى المقدمة منهم داخل مكان العمل. وعندما يتم تمثيل العاملين فى الاتحادات النقابية، يتم الاهتمام بتسوية شكاوى العاملين بشكل مباشر. ويعد ارتفاع معدلات الشكاوى مؤشرا على انخفاض الروح المعنوية للعاملين وسوء نوعية حياة العمل.

وتشير الدراسات الامبيريقية المختلفة الى أن هناك ارتباطا بين نوعية حياة العمل ومعدل شكاوى العاملين. وعلى سبيل المثال، قام S.J. Havlovic بدراسة العلاقة بين نوعية حياة العمل فى إحدى الوحدات الانتاجية، وبين بعض مشكلات العمل المختلفة، مثل التغيب عن العمل، والحوادث، والشكاوى. وقد كشفت نتائج هذه الدراسة عن أن تطبيق برامج تحسين نوعية حياة العمل، قد أدى إلى انخفاض معدلات الشكاوى، بالإضافة الى انخفاض معدلات التغيب، وحوادث العمل^(٦٨).

ثالثا: الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة فى المجتمع المصرى فى ظل الخصخصة:

من الصعب تقييم مدى نجاح أو فشل سياسة الخصخصة، التى تجرى حاليا بمعدلات متزايدة فى المجتمع المصرى. وفى هذا الصدد، يذكر S.Trotter أنه من الصعب تقييم أو الحكم على مدى نجاح أو فشل سياسة الخصخصة فى دولة معينة، وذلك نظرا لصعوبة تمييز النتائج المترتبة على التغيير فى ملكية المشروعات عن نتائج التغييرات الناجمة عن مستوى المنافسة، أو استخدام الأنماط المختلفة من التكنولوجيا^(٦٩). وذلك بالإضافة الى ان برامج الرعاية الاجتماعية لها سمات تجعل من الصعب تطبيق اساليب التقييم الدقيقة عليها^(٧٠). وعلى الرغم من صعوبة تقييم مدى فعالية سياسة الخصخصة، إلا أننا سنحاول التعرف على الآثار الايجابية والسلبية المترتبة على تطبيق هذه السياسة.

أما بالنسبة للآثار الاجتماعية الايجابية لسياسة الخصخصة، فىرى بعض المدافعين عن هذه السياسة، بأنها ربما تكون الوسيلة المناسبة لتحقيق مزيد من الحرية الشخصية، وإيجاد الحافز الشخصى على الانتاج، والقضاء على السلبية، وتحقيق الانضباط فى السلوك داخل مجالات العمل. كما تؤدى الخصخصة الى القضاء على بعض المشاكل الاجتماعية مثل التواكل، والرشوة، والمحسوبية، والاهمال، والقضاء عليها يؤدى فى النهاية الى ارتفاع مستوى الانتاجية^(٧١).

وفى الدراسة التى قام بها شفيق أحمد شفيق عام ١٩٩٥ عن الآثار الاجتماعية للخصخصة، تبين أن أهم الآثار الايجابية لعمليات الخصخصة تتمثل فى إحساس المستفيدين من عمليات الخصخصة بالولاء والالتما للمجتمع. وقد اتضح أن أهم صور استفادة العاملين من برنامج الخصخصة تتمثل فى زيادة العائد المادى لديهم نتيجة الزيادة الحقيقية فى الانتاج، وما يؤدى اليه ذلك من تحسن فى مستوى المعيشة. وذلك بالإضافة الى تحول الفرد من عامل الى صاحب عمل، والمشاركة فى الانتاج المحلى والقومى، ومضاعفة الانتاج^(٧٢).

ومن جهة أخرى، نجد أن الخصخصة قد أدت إلى ظهور بعض المشكلات الاجتماعية، أو بعض الآثار الاجتماعية السلبية. وتوضح الآثار الاجتماعية السلبية لسياسة الخصخصة فى تقرير للبنك الدولى عام ١٩٩١ عن "تخفيف الفقر والتكيف فى مصر"، حيث أشار هذا التقرير الى أنه: من المهم ادراك أن الفقراء قد يحتاجون الى مساعدة أولية لاشباع حاجاتهم الأساسية، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالغذاء، والصحة والتعليم، والحصول على مستوى معيشى يكفل المأوى والمسكن، والحصول

ايضا على فرص عمل منتجة، قبل أن يكون فى مقدورهم الاستجابة والتعاطف لحوافز السياسات المقدمة فى برنامج الاصلاح الاقتصادى... وأن اتاحة وظائف منتجة للعمال سوف تقلل من الانخفاض فى دخولهم ومن مقاومتهم للتكيف الهيكلى. وبدون ذلك يحتاج العمال المستغنى عنهم الى حماية من المصاعب الاقتصادية، ويمكن توقع مقاومة العمال للتكيف مالم تقدم هذه الحماية" (٧٣).

ويتضح مما ورد فى التقرير السابق، أن البنك الدولى قد توقع بعض الآثار الاجتماعية السلبية لبرنامج التكيف الهيكلى، كما يتوقع مقاومة العمال لهذا البرنامج مالم تتوفر لهم الحماية من آثاره السلبية عليهم، الأمر الذى دفع الحكومة المصرية الى إنشاء الصندوق الاجتماعى للتنمية بهدف حماية العمال من المصاعب الاقتصادية المتوقعة نتيجة تطبيق سياسة الخصخصة.

أما عن رد فعل العمال والنقابات العمالية تجاه برنامج الاصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى، فيتجسد من خلال المحاولات العديدة من جانب اتحاد نقابات العمال لتهدئة مخاوف العمال من تصفية بعض الشركات وقيام العمال ببعض الاضرابات والاعتصامات والمظاهرات نتيجة تخوفهم من الفصل وتصفية الشركات (٧٤).

كما كشفت الدراسة التى قام بها "شفيق أحمد شفيق" - التى سبقت الاشارة اليها- عن بعض الآثار الاجتماعية السلبية لعمليات الخصخصة، منها عدم المساواة فى توزيع الثروة والدخل، وتزايد مشكلات الفقر، وانتشار البطالة، وترك فرص العمل للعرض والطلب (٧٥).

وقد قام مجموعة من الاقتصاديين الامريكىين بتقييم شامل لعملية الاصلاح الاقتصادى التى تمت فى مصر منذ عام ١٩٩١ حتى عام ١٩٩٦. وفى هذا التقييم تم تقسيم السياسات التى يتضمنها برنامج الاصلاح الاقتصادى الى ثلاثة أنواع من السياسات وهى سياسات التثبيت، وسياسات التكيف الهيكلى، وأخيرا السياسات الاجتماعية. وقد تبين من هذا التقييم أن سياسات التثبيت تحتل المركز الأول من حيث الفعالية، وتتضمن هذه السياسات: سياسة سعر الصرف، والسياسة النقدية، وسعر الفائدة، والسياسة المالية الكلية. أما سياسات التكيف الهيكلى، فقد احتلت المركز الثانى من حيث الفعالية، وتتضمن هذه السياسات سياسة التسعير، وسياسة القطاع المالى، وسياسة الخصخصة، وسياسة القطاع الخاص، والسياسة التجارية. وأخيرا تحتل السياسات الاجتماعية المركز الأخير، من حيث الفعالية، حيث ينعدم تأثير هذه السياسات، وتمثل فى سياسة اصلاح البيروقراطية،

وسياسة تخفيض نسب التلوث ، وسياسة الضمان الاجتماعى، وسياسة الخدمات الصحية والتعليمية^(٧٦).

وتكشف نتائج التقييم الشامل لعملية الاصلاح الاقتصادى سالفه الذكر عن الحاجة الى تدعيم السياسات الاجتماعية لبرنامج الاصلاح الاقتصادى ، وضرورة الاهتمام بالبعد الاجتماعى فى عملية التحول الرأسمالى الجديدة التى يشهدها المجتمع المصرى.

وسنحاول فيما يلى التعرف على الدور الذى تؤديه الهيئات المختلفة فى المجتمع المصرى فيما يتعلق بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة فى ظل التخصص، ثم التعرف على برامج الرعاية الاجتماعية الحديثة التى تقدم لعمال الصناعة فى مصر.

١- دور الهيئات المختلفة فى تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة فى ظل التخصص:

هناك عدة هيئات تتحمل مسئولية تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة فى مصر وهى : الدولة والنقابات العمالية والمنشأة الصناعية. ونجد أن الأجهزة المركزية التابعة للدولة تقوم بتقديم بعض خدمات الرعاية الاجتماعية التى يستفيد منها عمال الصناعة ، مثل توفير المدارس لأبناء العمال، ووسائل المواصلات، والمستشفيات، والاسكان، وغير ذلك من الخدمات التى يتم تمويلها عن طريق الميزانية العامة للدولة.

كما تقدم النقابات العمالية بعض الخدمات مثل علاج أسر العمال، والمعونات، والرحلات، ومراكز التدريب، وتوفير بعض السلع، وغير ذلك من الخدمات التى يتم تمويلها من النسب المخصصة لهذه الخدمات من إيرادات النقابة. وقد حدد القانون طريقة تصرف النقابة العامة فى إيراداتها، كما حدد نصيب الخدمات من حصة الإيرادات.

وتقوم المنشأة الصناعية بتقديم بعض خدمات الرعاية الاجتماعية، مثل توفير العلاج الصحى للعمال، والملابس، وخدمات الأمن الصناعى^(٧٧). وذلك بالاضافة الى توفير المواصلات والسكن والتغذية المناسبة فى حالة بعد مكان العمل عن وسائل المواصلات العادية. ويتم تمويل خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة من المنشأة أو الشركة من نسبة الأرباح المخصصة للتوزيع على هذه الخدمات. إذ ينص قانون شركات الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ على توزيع مايزيد على مجموع الأجر السنوية للعمال من الأرباح على الخدمات التى تعود بالنفع على العاملين بالشركة^(٧٨). ونجد أن بعض

خدمات الرعاية الاجتماعية قد يتم تقديمها وتمويلها عن طريق هيئة واحدة، مثل الدولة أو النقابات العمالية أو المنشأة الصناعية.. وقد تشترك أكثر من هيئة فى تقديم وتمويل بعض هذه الخدمات. وعلى سبيل المثال، نجد أن التأمينات الاجتماعية تعد من الخدمات الاجبارية التى يتم تمويلها على أساس اشتراكات العامل وصاحب العمل والدولة^(٧٩).

ومنذ منتصف السبعينات من القرن الحالى ، شهد المجتمع المصرى تغيرات جذرية نتيجة تبنى الدولة لسياسات تختلف جذريا عن السياسات التى كانت تضبط حركة المجتمع من قبل، ولقد بدأت هذه السياسات بقوانين الانفتاح الاقتصادى والدعوة الى السوق الحر، الأمر الذى أدى إلى حدوث بعض التغيرات الهيكلية فى الاقتصاد المصرى، والتى أصبحت تعرف بسياسات التكيف الهيكلى. واشتملت هذه السياسات على الحد من ملكية الدولة للمشروعات الاقتصادية، والعمل على تصفية المشروعات التى تمتلكها الدولة تحت ماعرف بالقطاع العام وتحويله بشكل تدريجى الى ملكية خاصة، وإطلاق الحرية للمشروعات الخاصة وللتجارة الحرة، ومن ثم العمل على خلق قطاع خاص قوى يمكن أن يقود حركة التغير والتنمية.

وقد كان لهذه التغيرات الهيكلية فى الاقتصاد المصرى بعض الآثار الاجتماعية، فالتحول الى المشروع الخاص يؤثر بشكل أو بآخر على الفئات العاملة، وخاصة اذا ارتبط بتقليل حجم الدعم الذى تقدمه الدولة للسلع الأساسية^(٨٠).

وقد انحصر دور الدولة، وتراجعت النفقات العامة فى تمويل خدمات الرعاية الاجتماعية عقب اتباع مصر لسياسات الاصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى منذ عام ١٩٩١. وقد أصبح للقطاع الخاص وقوى السوق الدور الرئيسى فى تحريك الاقتصاد المصرى ، أملا فى تحقيق معدلات أعلى للنمو والانتاجية. وقد كان لهذه السياسات تأثير شديد على الفئات العاملة ومحدودى الدخل^(٨١).

وقد كشفت نتائج الدراسة التى قامت بها "هنا، محمد الجوهري" بعنوان (رجال الأعمال فى مصر: الدور والمسئولية)، عن أن الدور الأمثل للدولة من وجهة نظر رجال الأعمال ينحصر فى بعض وظائف الانتاج والخدمات ورعاية المحتاجين والفقراء، وليس كل أفراد الشعب وهو الدور الذى يتيح مساحة أكبر للقطاع الخاص فى مجال الانتاج وتوفير فرص العمل والخدمات والرعاية للقطاع العريض من الشعب^(٨٢).

وقد ترتب على سياسة الخصخصة انتقال مسئولية الدولة أو جزء منها الى القطاع الخاص، وانخفاض الاتفاق الحكومي على خدمات الرعاية الاجتماعية، وتخلى الدولة عن مسئولياتها فى توفير خدمات معينة، ورفع الدعم عن خدمات اخرى، وما يترتب على ذلك من تحمل الفئات العاملة ومحدودى الدخل لنفقات هذه الخدمات^(٨٣).

ويستدل مما سبق، على انحسار الدور الذى تقوم به الدولة فى تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة، وتعاطم الدور الذى يقوم به القطاع الخاص وأصحاب الاعمال أو المنشآت الصناعية فى تقديم هذه الخدمات.

ومن المتوقع أن تؤدى الخصخصة أيضا الى ضعف عملية المساومات الجمعية بين النقابات العمالية والادارة، وضعف الدور الذى تقوم به النقابات العمالية فيما يتعلق بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية، وخاصة بعد مشاركة العمال فى اتخاذ القرارات داخل المنشآت الصناعية. فقد أصبحت المشاركة الصناعية تتم بقوة التشريع داخل المنشآت الصناعية فى مصر. وهناك صور مختلفة من هذه المشاركة، حيث يشارك بعض العاملين فى مجلس الادارة^(٨٤). كما يشارك العمال فى الربح داخل المنشأة الصناعية. بما لا يقل عن ١٠٪ من الأرباح التى يتقرر توزيعها^(٨٥). وذلك بالاضافة الى حق العمال فى المشاركة فى ملكية الشركة عندما تكون أسهم الشركة قابلة للتداول^(٨٦).

كما نص قانون العمل المعمول به حاليا، على أن تشكل لجان استشارية مشتركة فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر من ستة اعضاء نصفهم يمثلون المنشآت والنصف الآخر يمثلون العمال، على أن تختص هذه اللجان بالنظر فى إصدار التوجيهات اللازمة فى عدة مسائل منها تحسين ظروف العمل، والاشراف على خطط التدريب المهنى فى حدود المستويات العامة الموضوعية، والعمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب الأعمال وتهيئة فرص التعاون بينهم بما يحقق مصالحهم المشتركة^(٨٧).

ويتضح مما سبق أنه على الرغم من أن مسئولية تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية تقع أساسا على عاتق الدولة والنقابات العمالية وأصحاب العمل. إلا أن سياسة الخصخصة قد أدت إلى انحسار دور كل من الدولة والنقابات العمالية فيما يتعلق بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية، وعلى عكس ما سبق، أدت الخصخصة الى تعاطم الدور الذى يقوم به أصحاب العمل والمنشآت الصناعية، فيما

يتعلق بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية. وخاصة بعد أن تبين أن هذه الخدمات تؤدي الى تحسين نوعية حياة العمل، وبالتالي ارتفاع مستوى الانتاجية.

٢- برامج الرعاية الاجتماعية الحديثة لعمال الصناعة فى المجتمع المصرى:

هناك برامج متعددة تقدم لعمال الصناعة فى المجتمع المصرى. وتهدف هذه البرامج الى رفع مستوى العمال وأسره من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والصحية، وتوفير أسباب الحماية للعمال، وإعانة العامل على التكيف مع مجتمعه الجديد، وإتاحة الفرص له ليعيش بنجاح فى المجتمع الخارجى، والعمل على بحث مشاكل العمال وعلاجها، ووقايتهم من أسباب القلق والشعور بعدم الأمن، الأمر الذى يؤدي الى تحسين علاقات العمل ، ورفع مستوى الانتاجية.

ومجد أن بعض هذه البرامج تقدم بقوة التشريع، وهى التى تقدمها الدولة كضمان لحد أدنى من الرعاية يمكن تحسينه عن طريق الاتفاق المشترك بين الادارة والعمال أو النقابة، وهناك برامج أخرى تقدم بموجب الاتفاق المباشر، وليس نتيجة للتشريع. وقد تقدم برامج الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة داخل أماكن العمل، وقد تكون فى حدود المنشأة الصناعية، وقد تمتد، فتشمل أسرة العامل، وأحيانا تشمل البيئة التى تحيط بالمصنع^(٨٨).

ونعرض فيما يلى لبعض برامج الرعاية الاجتماعية التى تقدم حاليا لعمال الصناعة فى المجتمع المصرى.

(أ) التشغيل وتوظيف القدرات البشرية:

يعد ضمان واستقرار العمل من العناصر الاساسية التى تؤدي الى تحسين نوعية العمل، والشعور بالرضا عن العمل، وخاصة أن العمل يمثل مصدر الدخل الوحيد، بالنسبة لأعداد كبيرة من عمال الصناعة فى مصر. إلا أن الشواهد تشير إلى أن الخصخصة قد أدت إلى ظهور مشكلة العمالة الزائدة، وارتفاع معدلات البطالة السافرة.

ولاشك أن مشكلة البطالة كانت تتبلور قبل البدء فى تطبيق سياسة الخصخصة، إلا أن هذه المشكلة قد تفاقمت بعد تطبيق هذه السياسة. إذ يعد ارتفاع معدلات البطالة السافرة من أهم الآثار السلبية المصاحبة لسياسة الخصخصة.

وقد كان من بين النتائج المتوقعة من تحول القطاع العام الى الملكية الخاصة، التخلص من العمالة الزائدة التى تحملتها وحدات القطاع العام فى سنوات تدخل الدولة بهدف ترشيد التكلفة وزيادة الربحية^(٨٩). وقد أدت برامج التصحيح والتكيف الهيكلى الى ظهور مشكلة فائض العمالة فى القطاع العام، بسبب الرغبة فى الاستغناء عن بعض قطاعات العمالة فى إطار أهداف ترشيد استخلام العمالة، وفقا لمعدلات الأداء الاقتصادية. وقد كان من المتوقع أن يتم انتقال ١٠٪ من العاملين فى المشروعات العامة للعمل فى القطاع الخاص، أو أن تكون لهم أنشطتهم الإنتاجية الخاصة بهم خلال الفترة من عام ١٩٩٢ حتى عام ١٩٩٥^(٩٠).

والواقع أن سوق العمل المصرى قد شهد منذ منتصف السبعينات وحتى نهاية الثمانينات تغيرات كمية وكيفية ملحوظة فى معدلات مشكلة البطالة، فقد تزايدت هذه المعدلات بوجه عام، كما ظهرت البطالة السافرة كظاهرة جديدة تميزت بها سوق العمل المصرية بعد أن كانت البطالة المقنعة هى السمة السائدة فيه، وتؤكد ذلك البيانات التى أصدرها الجهاز المركزى للتعبئة والاحصاء، حيث تشير هذه البيانات الى ارتفاع معدلات البطالة من ٢,٣٪ عام ١٩٧٤ الى ٥,٤٪ عام ١٩٨١، الى ١٤,٦٪ عام ١٩٨٦^(٩١).

وقد جاء فى ندوة "الخصخصة والعمالة الزائدة" التى نظمها مركز علاقات العمل بكلية الحقوق جامعة القاهرة، أنه على الرغم من التأييد العام للخصخصة، إلا أن الخوف قد يملك بعض العاملين من عدم الأخذ فى الاعتبار للأبعاد الاجتماعية لعملية الإصلاح الاقتصادى. فمن بين نتائج إعادة الهيكلة، قيام بعض الوحدات الإنتاجية بالتخلص من جزء من العمالة. وعلى سبيل المثال، انخفض عدد العاملين فى قطاع الغزل والنسيج من ٢٧٥٠٠٠ عامل إلى ٢٠٥٠٠٠ عامل خلال السنوات الخمس السابقة، وانخفض عدد العمال فى شركة النصر لصباغة المحلّة من ٢٤٠٠٠ عامل إلى ٨٠٠٠ عامل، وانخفض عدد العمال فى شركة كفر الدوار من ٢٦٠٠٠ عامل إلى ٢١٠٠٠ عامل.

وعلى الرغم من أن بعض الشركات قد طبقت نظام المعاش المبكر، الأمر الذى جعل بعض العاملين يحصلون على مبالغ نقدية ضخمة فى حالة اختيارهم وقبولهم للمعاش المبكر، إلا أن بعض النقابيين يؤكدون أن مصر لم تشهد حالة طرد واحدة لأى عامل من العاملين فى الوحدات الإنتاجية المختلفة. ويعترض بعض النقابيين على نظام المعاش المبكر، نظرا لأنه يتيح الفرصة أمام العامل لترك العمل، الأمر الذى يؤدي الى كبر حجم مشكلة البطالة، وقد تتحول البطالة من بطالة مقنعة فى ظل

النظام الاشتراكى الى بطالة سافرة فى ظل الخصخصة فى حالة قبول العامل لنظام المعاش المبكر^(٩٢).

وقد ورد فى تقرير التنمية الشاملة فى مصر عام ١٩٩٦ أن قضايا التشغيل تعد من أهم التحديات التى تواجه الاقتصاد المصرى فى الوقت الراهن، وأن مشكلة البطالة تأتى على رأس الاختلالات التى يعانى منها سوق العمل... ويخلص التقرير إلى أن السياسات المكونة لبرنامج الإصلاح الاقتصادى يجب أن تتضافر جميعها لتؤثر إيجابيا على سوق العمل المصرى، مما يحتم ضرورة صياغة مجموعة متكاملة من السياسات التى تستهدف رفع مستوى التشغيل فى الاقتصاد المصرى بصفة عامة، ومواجهة الانعكاسات السلبية لبرنامج الإصلاح الاقتصادى بصفة خاصة^(٩٣). كما أن علاج مشكلة البطالة يتطلب تطوير التعليم ونظم التشغيل وتشجيع الاستثمارات وتحقيق التنمية فى كثير من المجالات^(٩٤).

(ب) التأمينات الاجتماعية:

يعد عام ١٩٧٥ بداية الطفرة الحقيقية لنظام التأمين الاجتماعى فى مصر. فقد سبق أن نص الدستور فى المادة (١٧) على أن تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعى والصحة ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعا وفقا للقانون.

وتمشيا مع ذلك صدر القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ والخاص بالتأمين الاجتماعى على العاملين. وهذا القانون يعد الأصل العام أو القاعدة العامة فى التأمين الاجتماعى، حيث يؤمن طائفة العاملين، سواء أكانوا خاضعين لقانون العمل، أو من موظفى الدولة والقطاع العام فقد وحد المشرع بين العاملين فى القطاع الحكومى وغير الحكومى. ويوفر هذا القانون التأمين من الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل والمرض والبطالة، بالإضافة الى تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات.

إلا أن المشرع كان حريصا على أن يغطى التأمين كافة طبقات الشعب. فكثير من أفراد المجتمع ليسوا من فئة العمال والموظفين، ومن ثم لاينطبق عليهم قانون التأمين الاجتماعى السابق، لذلك صدرت عدة قوانين متتالية لتشمل باقى القطاعات من قوى الشعب. ومن ثم صدر القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٥. مقررًا التأمين الاجتماعى للقوى العاملة غير المشمولة بالقانون السابق. أى أن هذا القانون يعد تكلمة للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

- ويمكن القول بأن خدمات التأمينات الاجتماعية تحقق لعمال الصناعة الفوائد التالية:
- تؤمن العمال على مستقبلهم وتوفر لهم الشعور بالأمن والطمأنينة.
 - توفر للعمال ما كانوا سيتعرضون له من خسارة مادية فى حالة عدم التأمين عليهم.
 - توفر للدولة أموالا كثيرة مقابل الاشتراك فى التأمين، الأمر الذى قد يؤدى الى توفير فرص العمل فى حالة استثمار الدولة لهذه الأموال.
 - تؤدى نظم التأمينات الاجتماعية الى حماية العمال ووقايتهم من أخطار العمل.
 - توفر خدمات العلاج والتأهيل عند إصابة العامل بالعجز اثناء العمل.
 - تقدم المعاش المناسب لأسر العمال المؤمن عليهم وتعرضوا للأخطار أو العجز أو الوفاة.
 - توفر المناخ المناسب للعمل، بما تحققة من علاج للتوتر والقلق، بما يساعد العمال على التوافق المهني والاجتماعى.
 - تؤدى الى شعور العامل بالانتماء للمصنع والمجتمع^(٩٥).

(ج) شبكة الضمان الاجتماعى:

نجد أن القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٧ والمخاص بنظام الضمان الاجتماعى، يضم المساعدات التى تقدمها الدولة للمحتاجين والمحرومين، والذين يقل دخلهم عن الحد الأدنى الذى حدده المشرع على أن يكونوا من غير المستفيدين من قوانين التأمين الاجتماعى السابقة. ومن الناحية العملية، فإن مجال تطبيق قانون الضمان الاجتماعى بات ضيقا نظرا لتغطية قوانين التأمين الاجتماعى كافة القوى المنتجة فى المجتمع^(٩٦).

ولتجنب الآثار السلبية التى قد تنجم عن الخصخصة فى المجتمع المصرى، تم إنشاء الصندوق الاجتماعى للتنمية بموجب القرار الجمهورى رقم (٤٠) لسنة ١٩٩١، وذلك بهدف توفير الضمان الاجتماعى، ومعاونة الفئات الاجتماعية الضعيفة، التى يتوقع أن تعانى من الآثار السلبية لبرامج التكيف الهيكلى، ومن أول هذه الفئات فائض العمالة فى القطاع العام^(٩٧).

وقد ورد فى تقرير التنمية الشاملة فى مصر عام ١٩٩٦، أنه على رأس المهام التى يقوم بها الصندوق الاجتماعى للتنمية المساهمة فى تحقيق التنمية الاجتماعية والبشرية، وخلق فرص عمل جديدة، ومساعدة الفئات الأكثر احتياجا. وتتكون موارد الصندوق من المنح والقروض المقدمة من

المؤسسات والأفراد. وقد عرض التقرير لبرامج الصندوق الأساسية مثل برنامج تنمية المجتمع ، وبرنامج الأشغال العامة والخدمات البديلة، وبرنامج التشغيل. وبرنامج التنمية المؤسسية. ويخلص التقرير من ذلك إلى تواضع الفرص التي خلقها الصندوق الاجتماعى والبالغه ١٦٧ ألف فرصة دائمة، و٧٠ ألف فرصة مؤقتة، وكذلك تواضع عدد المستفيدين من مشروعات البنية الأساسية حتى الآن. (٩٨)

(د) الاستثمار فى برامج التدريب:

يزداد الاهتمام ببرامج تدريب العمال الصناعيين فى مصر نظرا للاهتمام بالتنمية البشرية التى تعد من أهم القضايا الحيوية المعاصرة على المستويين القومى والدولى. فعلى المستوى القومى يتعاطم الاهتمام بالتدريب، باعتباره أحد المحاور الرئيسية لعملية التنمية الاقتصادية خاصة فى ظل برامج الإصلاح الاقتصادى نظرا لدوره الرئيسى فى زيادة معدلات الأداء ، والارتقاء بمستوى المهارة، وبالتالي زيادة الدخل الفردى والقومى.

أما على المستوى الدولى، فقد تأكد أن الصمود أمام المنافسة العالمية وزيادة التبادل التجارى لن يتحقق إلا فى إطار الجودة الشاملة، التى تركز أساسا على التدريب الجيد، التى تعتبر إحدى الدعائم الرئيسية فى ظل منظمة التجارة العالمية (الجات).

وقد حرصت وزارة القوى العاملة والهجرة فى مصر على تطوير وتكثيف جهودها فى مجالات تخطيط وتنمية ورعاية القوى العاملة بما يكفل تحقيق الاستفادة المثلى للموارد البشرية الهائلة، سواء من خلال أجهزتها المركزية أو المحلية المتمثلة فى مديريات ومكاتب القوى العاملة المنتشرة فى كافة المحافظات، وبالتعاون مع غيرها من الجهات الحكومية وغير الحكومية كالمنظمات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال.

كما تتعاون وزارة القوى العاملة والهجرة حاليا مع الصندوق الاجتماعى للتنمية، للعمل على تطوير عدد من مراكز التدريب المهنى التابعة لها لتقديم التدريب الفعال والمشورة الفنية لشباب المستثمرين بهدف دعم الصناعات الصغيرة .

ونظرا لأهمية الاستثمار فى برامج التدريب، وضخامة العبء الملقى على كافة الجهات المعنية بالموارد البشرية، لذلك لا بد أن تمتد الجهود المبذولة فى مجالات التنمية البشرية لإعداد خطط

التدريب، التي تشارك فيها الدولة والتنظيمات النقابية ومنظمات أصحاب الأعمال، وذلك للترابط بين المخرجات التعليمية والتدريبية، ومتطلبات سوق العمل، بهدف تحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية، خاصة وأن إقامة المجتمعات العمرانية الجديدة يتطلب مزيداً من العمالة الفنية المدربة من كافة المهن والتخصصات.^(٩٩)

(هـ) الخدمات التعليمية والصحية:

أشار تقرير التنمية الشاملة في مصر عام ١٩٩٦ الذي قام بإعداده مركز دراسات وبحوث الدول النامية إلى أن قطاع الخدمات الاجتماعية، وخاصة التعليم والصحة لم يحظ سوى بنسبة ضئيلة من الاستثمارات العامة، الأمر الذي ينعكس بدوره على نوعية العمالة المتوافرة في الاقتصاد القومى.^(١٠٠)

وفيما يتعلق بالخدمات التعليمية، تبين زيادة الانفاق على التعليم بنسبة ١١٤٪ بين السنوات ١٩٩٠-١٩٩٦/٩٥. ورغم الزيادة في نسبة الانفاق على التعليم الى الانفاق العام، تبين انخفاض نسبته الى الناتج المحلى الاجمالي من ٥,٢٪ الى ٤,١٪ فى نفس الفترة. كما أن تلك الزيادة ونتيجة اختلالات التوزيع قد اقترنت بانخفاض الانفاق على الطالب فى التعليم قبل الجامعى بالأسعار الثابتة من ٩٥,٢ جنيهاً إلى ٦٥,٧ جنيهاً.^(١٠١)

ومن المتوقع أن يترتب على الخصخصة تدهور فى التعليم، نتيجة لتخفيض الانفاق الحكومى على الخدمات العامة بوجه عام، ونتيجة لسياسة استعادة التكلفة التى تنص على اقتضاء الحكومة رسوم مقابل الخدمات التى تستمر فى تقديمها بوجه خاص. وإذا أضفنا الى ذلك ارتفاع تكلفة التعليم نتيجة للغلاء العام وانتشار الدروس الخصوصية وغيرها، يتضح أن محدودى الدخل سيعانون حرماناً أشد من التعليم الأمر الذى ينعكس فى النهاية على مقدرة عمال الصناعة على العمل، واكتساب المهارات الأساسية.^(١٠٢)

وفى ضوء ما سبق، يتضح أن الخصخصة قد تنطوى فى هذه المرحلة من مراحل التكيف على بعض الآثار السلبية على التعليم، الأمر الذى قد ينعكس فى النهاية على ضعف مقدرة عمال الصناعة على اداء العمل، واكتسابهم المهارات الأساسية اللازمة لعملية الانتاج.

أما بالنسبة للخدمات الصحية، فيشير تقرير التنمية الشاملة فى مصر عام ١٩٩٦، الى زيادة

الاتفاق على الخدمات الصحية بنسبة ٧٧,٨٪ بين السنوات ٩٠/٩١-٩٥/٩٦. وعلى الرغم من تحقيق نتائج ملموسة فى مجال خدمات الصحة الأولية أو الخدمات الوقائية، إلا أنه قد ثبت أن استخدام الأفراد للخدمات الصحية الأولية، أو للمستشفيات العامة منخفض للغاية، إن معدل الزيادة السنوية للمستفيدين من الخدمة لم يتجاوز ١,٦٪ ويشير التقرير الى معاناة وزارة الصحة من الاختلالات المتعددة، منها مثلا، ارتفاع النسبة المخصصة للمستشفيات إلى ٦١٪ مقابل ٢٢٪ فقط لخدمات الرعاية الأولية، ١٥٪ فقط للرعاية الوقائية. وكذلك الاختلال بين عدد الأطباء وعدد المرضى. (١٠٣)

ويستدل بما ورد فى تقرير التنمية الشاملة فى مصر عام ١٩٩٦، على أن هناك حاجة الى زيادة المخصصات المالية للتعليم والصحة، حتى يمكن ضمان كفاءة الخدمات التعليمية والصحية، الأمر الذى يؤدى فى النهاية الى ارتفاع مقدرة العمال الصناعيين على العمل، وارتفاع مستوى الانتاجية.

(و) تأمين بيئة العمل:

نص قانون العمل المعمول به حاليا فى المجتمع المصرى على أن تقوم المنشأة بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره، وعلى الأخص المخاطر الميكانيكية والطبيعية والكيميائية. كما نص القانون على أن تقوم المنشأة بإجراء الفحص الطبى الابتدائى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية، تبعا لنوع العمل الذى يسند اليه. ويجرى هذا الفحص الطبى بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحى. وعلى العامل أن يستعمل وسائل الوقاية وأن ينفذ التعليمات الموضوعه للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل. ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أى نفقات أو تقتطع من أجره أى مبلغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له. (١٠٤)

(ز) مدى اشباع الاحتياجات المادية والنفسية والاجتماعية لعمال الصناعة:

تشير الشواهد الى ان كثيرا من المنشآت الصناعية لاتعمل على اشباع الاحتياجات المختلفة للعمالين فى ظل ظروف العمل الحديثة، الأمر الذى يؤدى الى سوء نوعية حياة العمل داخل هذه المنشآت.

وعلى الرغم من أن قانون شركات قطاع الأعمال العام المعمول به حاليا ينص على التزام نظام

الأجور بالحد الأدنى المقرر قانونا، وربط الاجر ونظام الحوافز والبدلات والمكافآت وسائر التعويضات والمزايا المالية للعاملين فى ضوء ماتحققه الشركة من انتاج أو أرباح.^(١٠٥) إلا أننا نلاحظ انخفاض الأجور عن المعدلات المطلوبة لتوفير متطلبات المعيشة، مما يضطر العاملين فى كثير من الأحيان الى العمل فى اعمال اضافية بجانب العمل الرسمى، بالاضافة الى عدم العدالة فى توزيع الاجور. كما ان الادارة الصناعية لاتعمل دائما على توافر فرص الترقى والتقدم على أساس الكفاءة والاجتهاد فى العمل، وانما تتبنى عادة الاساليب التقليدية للترقية فى العمل على اساس مدة الخدمة، أو احيانا تستند الادارة الى اعتبارات شخصية. كما يلاحظ اختلال التوازن بين نظم الثواب ونظم العقاب.

وبالاضافة الى ماسبق، نجد عدم اهتمام الادارة باتباع الاساليب السلوكية التى تساعد على التخفيف من ضغوط العمل ومشكلاته، ومن أهمها أساليب المشاركة والاتصال، والقدرة على التصرف، واطاحة الفرص للعامل لتحمل جانب من المسئولية فى عمله، وغير ذلك من الأساليب التى تهدف الى تحقيق اندماج العامل فى عمله وشعوره بالانتماء والرضا عن العمل. وذلك بالاضافة الى سوء ظروف العمل الطبيعية فى الصناعة، وعدم توافر اشتراطات الصحة المهنية بشكل عام. ويرجع كثير من المشكلات الى مساوئ نظم وقوانين العمل وعدم قيامها على الأسس السليمة التى تحقق كلا من مصلحة العمل والعاملين.^(١٠٦)

ويتطلب اشباع احتياجات العاملين توافر القيادات التى تهتم بالعنصر الإنسانى ودوره فى عملية الانتاج، والاهتمام بحل مشكلات العاملين بالاضافة الى حل مشكلات الانتاج. اذ أن عدم اهتمام الادارة بالعوامل النفسية والاجتماعية فى بيئة العمل يسهم بدرجة كبيرة فى انخفاض مستوى الانتاجية داخل المصنع.^(١٠٧)

(ح) الخدمات الترفيهية وشغل وقت الفراغ:

تعد الخدمات الترفيهية من بين أهم خدمات الرعاية الاجتماعية التى تقدم لعمال الصناعة، حيث إنها تساعد العمال على استعادة حيويتهم ونشاطهم، وتخلصهم من جو التعب والرتابة فى العمل، بالاضافة الى ان هذه الخدمات تتيح الفرصة للعمال للاتصال بالآخرين، والتفاعل معهم، الأمر الذى يدعم العلاقات الإنسانية فى مجتمع المصنع. وترتبط الخدمات الترفيهية ارتباطا وثيقا بوقت الفراغ الذى يشعر فيه العمال بالحرية، وعدم وجود ضوابط خارجية مثل ضوابط العمل.^(١٠٨)

ونظراً لأن تحديد ساعات العمل يعد أمراً ضرورياً لتجديد نشاط العامل، وحفظ صحته، وقدرته على الانتاج. لذلك فقد نص قانون العمل المعمول به حالياً فى مصر على أنه لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات فى اليوم أو ٤٨ ساعة فى الأسبوع لتدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. كما نص قانون العمل على أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لاتقل فى مجموعها عن ساعة، ويراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.^(١٠٩)

ومن الخدمات الترفيهية التى تقدمها المنشآت الصناعية فى وقت الفراغ، تلك الخدمات المتصلة بالنوادر الاجتماعية داخل المنشآت الصناعية وخارجها، والرحلات، والبرامج الثقافية، وغير ذلك من الخدمات.^(١١٠)

خاتمة

أدى اتجاه الدول الصناعية الحديثة نحو اقتصاد السوق الى انحسار دور الدولة وضعف مسئوليتها فيما يتعلق بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة وغيرهم من المواطنين. ولم تعد الدولة وحدها تتحمل المسئولية التامة فيما يتعلق بتوفير خدمات الرعاية الاجتماعية نظراً لضخامة تكلفة هذه الخدمات، بل أصبح يشاركها فى هذه المسئولية الجهود التطوعية والمشروعات الخاصة، وأصبح لزاماً على الأسرة والجماعات القربانية والمجتمعات المحلية وأصحاب العمل تحمل المسئولية أيضاً فيما يتعلق بتقديم هذه الخدمات.

وفى المجتمع المصرى، نجد أن سياسة الخصخصة قد أدت إلى انحسار دور الدولة وانتقال مسئولياتها أو جزء منها إلى القطاع الخاص، وانخفاض الاتفاق الحكومى على خدمات الرعاية الاجتماعية، وتخلي الدولة عن مسئولياتها فى توفير خدمات معينة، ورفع الدعم عن خدمات أخرى، وما يترتب على ذلك من تحميل عمال الصناعة وغيرهم من محدودى الدخل لنفقات هذه الخدمات.

وقد أدى تعاظم الدور الذى يقوم به أصحاب الأعمال فى ظل الاقتصاد الحر، بالإضافة الى تزايد مشاركة العمال فى اتخاذ القرارات داخل التنظيمات الصناعية الى تناقص الدور الذى تقوم به النقابات العمالية فيما يتعلق بتقديم أوجه الرعاية والخدمات النقابية لعمال الصناعة. وقد تلجأ الادارة الصناعية فى بعض الدول الصناعية المتقدمة إلى محاولة مشاركة العمال فى الادارة كوسيلة

لتقييد نشاط النقابات العمالية.

ومن المتوقع انحسار دور النقابات العمالية فى مصر وتقييد نشاطها فيما يتعلق بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية نتيجة لتعاظم دور أصحاب العمل من جهة، وتعدد صور المشاركة الصناعية من جهة أخرى، مثل المشاركة فى عضوية مجلس الادارة، والمشاركة فى الأرباح، والمشاركة فى ملكية المشروع أو الشركة عندما تكون أسهم الشركة قابلة للتداول.

وقد شهدت المجتمعات الرأسمالية المتقدمة تغيرات كبيرة تتمثل فى ظهور التكنولوجيا الجديدة والتقدم التقنى، وانتقال هذه المجتمعات من مرحلة الصناعة إلى مرحلة مابعد الصناعة، حيث يتركز الاهتمام حول المعرفة، والمهارة فى اداء العمل، الأمر الذى يؤدى إلى ارتفاع مستوى الانتاجية. إلا أن التكنولوجيا الجديدة تؤدى الى ظهور بعض المشكلات والآثار الاجتماعية السلبية. فقد أدى استخدام التكنولوجيا الجديدة الى توفير أعداد كبيرة من القوى العاملة، وأصبحت بيئة العمل غير صحية، ولايتوفر فيها الشعور بالأمان وظهرت أشكال جديدة من الصراع بين من يملكون المعرفة العلمية وذوى المهارات والقدرات العقلية الخاصة، وبين غيرهم ممن لا تتوفر لديهم هذه الخصائص.

وفى مواجهة الآثار الاجتماعية السلبية الناجمة عن التكنولوجيا الجديدة والتقدم التقنى فى المجتمعات التى انتقلت إلى مرحلة مابعد الصناعة ، بدأت العلوم السلوكية فى ابتكار أساليب جديدة يمكن أن تستخدمها الادارة الصناعية لتدعيم العلاقات الانسانية فى العمل. وبدأت المنشآت الصناعية تهتم برفاهية ورعاية العاملين الذين ينتمون إلى هذه المنشآت وزيادة الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمل، عن طريق تقديم البرامج التى تدور حول بعض الموضوعات، مثل المشاركة الصناعية، والأجور المناسبة والمزايا الاضافية، وتدعيم عملية الاتصالات داخل المصنع، وزيادة الاستثمار فى برامج التعليم والتدريب وتنمية المهارات، وضمان واستقرار العمل، وإعادة تصميم العمل (إثراء العمل)، والمرونة فى اداء وتنظيم العمل، وتوافر الأمان وبيئة العمل الصحية، وتدعيم الجوانب الاجتماعية من حياة العمل، والتقدير على الانجاز من خلال الترقية والاجر، وغير ذلك من المكافآت ، والعدالة فى تسوية شكاوى العاملين.

وعلى الرغم من تقديم كثير من خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة فى المجتمعات الصناعية الرأسمالية المتقدمة، التى كانت تهدف أساسا الى تحسين نوعية حياة العمل، وزيادة

مستوى الانتاجية والتخفيف من حدة مشكلات العمل. إلا أن المجتمع الصناعى مازال فى حاجة إلى المزيد من خدمات الرعاية الاجتماعية التى يمكنها مواجهة التدهور البيئى، والتلوث الصناعى، واستنزاف المصادر الطبيعية، وعدم المساواة فى الدخل ومشكلة البطالة، وسوء نوعية حياة العمل.

ومن الطبيعى أن يعانى المجتمع المصرى فى ظل التزايد السريع لسياسات الخصخصة من بعض المشكلات الاجتماعية أو الآثار الاجتماعية السلبية. وتعد قضايا التشغيل من أهم التحديات التى تواجه الاقتصاد المصرى فى الوقت الراهن، وتأتى مشكلة البطالة على رأس الاختلالات التى يعانى منها سوق العمل. لذلك فقد تم تدعيم شبكة الضمان الاجتماعى فى مصر وإنشاء الصندوق الاجتماعى للتنمية، الذى يهدف إلى المساهمة فى تحقيق التنمية الاجتماعية والبشرية وخلق فرص عمل جديدة ومساعدة الفئات الأكثر احتياجاً، إلا أنه مازالت هناك حاجة إلى المزيد من خدمات الرعاية الاجتماعية لعمال الصناعة، والاهتمام بالبعد الاجتماعى لبرنامج الإصلاح الاقتصادى، وتدعيم السياسات الاجتماعية التى اتبعت فى المجتمع المصرى فى ظل الخصخصة، وخاصة مايتعلق منها بالتطوير الادارى وإصلاح البيروقراطية، وتوفير الخدمات الصحية، وتخفيض نسب التلوث الصناعى. كما أن علاج مشكلة البطالة والعمالة الزائدة يتطلب تطوير التعليم ونظم التشغيل وزيادة الاستثمار فى برامج التدريب وتنمية المهارات، بالاضافة إلى تدعيم شبكة الضمان الاجتماعى.

الهوامش والمراجع:

Aghion, P.& Others, " The behaviour of state firms in Eastern Europe, Pre-1 Privatisation", *European Economic Review*, Vol. 38, 1994,P. 1328.

٢- إقبال أمير السمالوطى: قراءات معاصرة فى التنمية الاجتماعية. القاهرة: المعهد العالى للخدمة الاجتماعية ، ١٩٩٦، ص ٣٦٥.

Cohen, Wilbur J., "Social Welfare" In: *The Encyclopedia Americana*, Vol.25,-3 New York : Grolier Incorporated, 1994 , P.13

٤- هناء محمد الجهورى: المتغيرات الاجتماعية - الثقافية المؤثرة على تشكيل نوعية الحياة فى المجتمع المصرى فى السبعينات: دراسة ميدانية على عينه من الأسر بمدينة القاهرة. القاهرة: قسم الاجتماع - كلية الاداب- جامعة القاهرة، ١٩٩٤، ص ٨. (رسالة دكتوراه غير منشورة).

- ٥- عبد الخالق محمد عفيفى: الرعاية الاجتماعية: النشأة والتطور. القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٩٦، ص ص ٧٩ - ٨٠.
- ٦- Cohen, W.J., Op.Cit., P.139.
- ٧- للتعرف على التعريفات المختلفة للرعاية الاجتماعية ، انظر: عبد الخالق محمد عفيفى. مرجع سابق ، ص ص ٧٦-٩٦.
- ٨- Gilchrist, James A., "Welfare capitalism" In : *Encyclopedia of Social History*, New York: Garland Publishing, Inc., 1994, p.793.
- ٩- محمد سلامة غبارى وأميرة منصور يوسف: المدخل إلى علاج المشكلات الاجتماعية من منظور الخدمة الاجتماعية. الاسكندرية: كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٠، ص ٦.
- ١٠- Zanden, James W.Vander: *The Social Experience*, New York: McGraw-Hill Publishing Company, 1990 , P.248.
- ١١- Bayat, Assef : *Work, Politics and Power: An International Perspective on Workers' Control and Self-Management*, London: Z ed Books Ltd, 1991, P.2.
- ١٢- Watson, Tony J.: *Sociology, Work and Industry*, London: Routledge, 1995, P.113.
- ١٣- محمد عويس: الخدمة الاجتماعية فى المجال العمالى. القاهرة: مكتبة عين شمس ، ١٩٩٤ ، ص١٦.
- ١٤- Trotter, Stephen: "Privatization", in Kuper, A.& Kuper, J., *The Social Science Encyclopedia*, London : Routledge, 1996,P.672.
- ١٥- Wong, L.: "Privatization of social welfare in post-Mao China",In: *Asian Survey*, Vol. 34, 1994, P.307.
- ١٦- البنك الدولى للاتشاء والتعمير: تقرير عن التنمية فى العالم ١٩٩٦: من الخطة الى السوق.

- ترجمة مركز الأهرام للترجمة والنشر. القاهرة: مؤسسة الاهرام ، ١٩٩٦ ، ص ٨.
- ١٧- إقبال أمير السمالوطى : قراءات معاصرة فى التنمية الاجتماعية . القاهرة: المعهد العالى للخدمة الاجتماعية ١٩٩٦ ، ص ص ٣٦٧ ، ٣٦٨ .
- ١٨- Read,Michael I. : *The Sociology of Organization*, New York: Harvester- W heatsheaf, 1992, PP. 22-23.
- ١٩- Adler,Paul S.(ed.): *Technology and the Future of Work*, New York: Oxford University Press. 1992.P.V.
- ٢٠- Metropoulos A . in Bayat, Assef, OP. Cit.,P.186.
- ٢١- Reskin, Barbara F.: "Work and occupation", in Borgatta, E.F. & Borgatta, M.L. (eds), *Encyclopedia of Sociology*, New York: Macmillan Publishing Co., Vol.4, 1992,PP. 2255-2258.
- ٢٢- Rose M.in Watson, Tony J., OP. Cit., P. 257.
- ٢٣- *Ibid.*, P. 343.
- ٢٤- Jackson T. & Marks N.in Adams, Robert , *The Personal Social Services : Clients, Consumers or Citizens ?* London: Longman, 1996, P. 65.
- ٢٥- الفاروق زكى بونس : " السياسة الاجتماعية بين دولة الرعاية وخصخصة الخدمات مع التطبيق على دولة الكويت " فى: مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، العدد الخامس ، الجزء الثانى، القاهرة: المعهد العالى للخدمة الاجتماعية، (يناير ١٩٩٤) ، ص ١٦-١٩ .
- ٢٦- نجوى عبد الله سمك: إمكانية التحول إلى القطاع الخاص فى الصناعات التحويلية فى جمهورية مصر العربية، القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ١٩٩٤ ، ص٩. (رسالة دكتوراه غير منشورة)
- ٢٧- محمد الجوهري وآخرون : *الاقتصاد والمجتمع : وجهة نظر علم الاجتماع*، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٥ ، ص ١٠ .

٢٨- المرجع السابق، ص ١٣.

Nelson, Joel. : "Social welfare and the market economy", In: **Social Science - ٢٩ Quarterly**, Vol. 73, No.4, (December 1992), P.815.

Rose, M , **Op. Cit.**, P. 807. -٣-

Glenday, Daniel : "What has work done to the working class? : A comparison of -٣١ workers and production technologies", In: **British Journal of Sociology**, Vol. 46, Issue No. 3, September 1995, PP. 475-498.

Locke, Richard: "The demise of the national Unions in Italy: Lessons for -٣٢ comparative industrial relations theory", In: **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 45, No. 2 , 1992, P.144.

Hyman, Richard, "Industrial relations", in Kuper, A. & Kuper, J. (eds), **Op. -٣٣ Cit.**, P. 401.

Locke, Richard & Others, "Reconceptualizing comparative industrial relations:-٣٤ Lessons from international research", In: **International Labour Review**, Vol. 134, No. 2, 1995, PP. 145-156.

Locke, Richard & Others, **Op. Cit.**, P. 114. -٣٥-

Nelson, Joel, **Op. Cit.**, P. 815. -٣٦-

Pla Rodriguez, Americo, " The protection of workers' privacy: The situation in -٣٧ the Americas". In:**International Labour Review**, Vol.134, No. 3,1995,PP. 297-313.

Champlin, Dell, "Understanding job quality in an era of structural change: What -٣٨ can economics learn from industrial relations?", In: **Journal of Economic Issues**, Vol. XXIX, No. 3, September 1995, PP. 829-841.

Curran, S.& Devey, D., "Uneven development in North Carolina? : Job quality -٣٩ differences between local and nonlocal firms", In: **Rural Sociolgy**, Vol. 56, No. 4,

1991, P. 684.

Havlovic, Stephen J., "Quality of work life and human resource outcomes", In: -٤٠- **Industrial Relations**, Vol. 30, No. 3, 1991, PP. 469-470.

Black, J.& Ackers, P., "Between adversarial relations and incorporation: A -٤١- study of the joint process in an American auto-components plant", In Elgar, T. & Smith, C. (eds), **Global Japanization: The Transnational Transformation of the Labour Process**, London : Routledge, 1994, P. 299.

Galenson, Walter, **New Trends in Employment Practices: An International -٤٢- Survey**, New York : Greenwood Press, 1991, P.I.

Doucouliagos, Chris, "Worker Participation and Productivity in labor-managed -٤٣- and participatory capitalist firms: A meta-analysis", In: **Industrial and Labour Relations Review**, Vol. 49, No.1, (October 1995),P.58.

Ben-Ner, A. & Jones, D., "Employee participation, ownership, and -٤٤- productivity: A theoretical framework", In: **Industrial Relations**, Vol. 34, No. 4, (October 1995), PP. 532-552.

Peterson, R. & Tracy, L., " Assessing effectiveness of joint committees in a la- -٤٥- bor- management cooperation program",In: **Human Relations**, Vol. 45, No. 5, 1992, PP. 467-488.

Cohen, S.G.& Ledford, G.E., " The effectiveness of self- managing teams : A -٤٦- quasi-experiment",In: **Human Relations**, Vol. 47, No. 1, 1994, PP. 13-43.

Eldridge, John & Others, "Industrial sociology and economic crises", In: -٤٧- **Journal of Economic Literature**, Vol. 30, Issue 1, Mar. 1992, P. 291.

Curran, S. & Devey, D., **Op. Cit.**, P. 684.

-٤٨-

Doeringer, Peter, **Turbulence in the American Economy**, New York : Oxford -٤٩-

- University Press, 1991, P.2.
- Locke, R. & Others, **Op. Cit.**, PP. 145-146. -٥٠
- Zanden, J., W.V., **Op. Cit.**, P. 187. -٥١
- Watson, Tony, J., **Op. Cit.**, PP. 52-54. -٥٢
- Locke, R. & Others, **Op. Cit.**, PP. 145-146. -٥٣
- Kochan, Thomas & Others, "Human resource strategies and contingent workers: The case of safety and health in the petrochemical industry", In: **Human Resource Management**, Vol. 33, No. 1, 1994, PP. 55-78. -٥٤
- Parker S., in Watson, Tony J., **Op. Cit.**, PP. 140-144. -٥٥
- Guéron, Judith M., " Work and welfare : Lessons on employment programs", -٥٦
In: **Journal of Economic Perspectives**, Vol. 4, No. 1, Winter 1990, P. 80.
- Burtless, Gary, " The economist's Lament: Public assistance in America", In: -٥٧
Journal of Economic Perspectives, Vol. 4, No. 1, (Winter 1990), P. 57.
- C.Littler L., Salaman G. In: Watson, Tony J., **Op. Cit.**, P. 257. -٥٨
- Lincoln, J. & Kallenberg, A., **Culture Control and Commitment**, Cambridge: -٥٩
Cambridge University Press, 1992, PP. 15-16.
- Appelbaum, E.& Schettkat, R. **Labour Market Adjustment to Structural -٦٠
Change and Technological Progress**, New York: Praeger Publishers, 1990, P. 4.
- Locke, Richard & Others, **Op. Cit.**, PP. 139-161. -٦١
- Osterman, Paul, "How common is workplace transformation and who adopts-٦٢
it?", In: **Industrial and Labour Relations Review** Vol. 47, No. 2, Jan. 1994, PP.
173-184.

٦٣- محمد سلامة غيارى وأميرة منصور يوسف، مرجع سابق، ص ١٨٣-١٨٥.

- Nichols T. In : Watson, Tony J., Op. Cit., P. 299. -٦٤
- Watson, Tony J., Op. Cit., PP. 163-165. -٦٥
- Moffitt, Robert, "Incentive effects of U.S. welfare system: A review", In **Journal of Economic Literature**, Vol. XXX, (March 1992), PP. 15-19. -٦٦
- Mayo E., In Watson, Tony J., Op. Cit., PP. 52-54. -٦٧
- Havlovic , Stephen J., Op. Cit., PP. 469-479. -٦٨
- Trotter, Stepen, Op. Cit., P. 673. -٦٩
- ٧٠- نادر فرجاني، " آثار إعادة الهيكلة الرأسمالية على التنمية فى مصر"، فى: ندوة سياسات التكيف الهيكلى فى مصر: الأبعاد الاجتماعية، ١٥-١٦ مايو ١٩٩٥، القاهرة: قسم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ١٩٩٦، ص ٢٣.
- ٧١- إقبال أمير السمالوطى، مرجع سابق، ص ص ٣٧١، ٣٧٢.
- ٧٢- شفيق أحمد شفيق، فى المرجع السابق، ص ص ٤٠٦، ٤٠٧.
- ٧٣- أحمد حسن ابراهيم، " آثار سياسات الاصلاح الاقتصادى على سوق العمل والتشغيل فى مصر"، فى: استشراف بعض آثار الاصلاح الاقتصادى فى مصر، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية فى مصر رقم ٨٩. الجزء الثانى، القاهرة:، معهد التخطيط القومى، سبتمبر ١٩٩٤، ص ٣٠٧.
- ٧٤- سعد الدين ابراهيم، " الحكم والتكيف الهيكلى"، فى: ندوة سياسات التكيف الهيكلى فى مصر: الأبعاد الاجتماعية، مرجع سابق، ص ص ١٠٦، ١٠٧.
- ٧٥- شفيق أحمد شفيق، فى: إقبال أمير السمالوطى، مرجع سابق، ص ص ٤٠٧، ٤٠٨.
- ٧٦- الأهرام الاقتصادية، العدد ١٤٢٨، ٢٠ مايو ١٩٩٦ ص ص ١٤، ١٥.
- ٧٧- أحمد كمال أحمد وآخرون، العلاقات والخدمات العمالية، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، ١٩٧٦، ص ص ٩٦-٩٨.
- ٧٨- انظر المادة رقم (١٢٣) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

- ٧٩- انظر المادة (٣٣) من قانون شركات قطاع الأعمال رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ .
- ٨٠- محمد حسين منصور ، قانون التأمين الاجتماعى ، الاسكندرية: منشأة المعارف ، ١٩٩٦ ، ص ص ٤٢-٤٥ .
- ٨١- أحمد زايد وسامية الخشاب، ندوة التكيف الهيكلى فى مصر: الأبعاد الاجتماعية ، مرجع سابق، ص ص ١-٢ .
- ٨٢- هناء محمد الجوهري، "رجال الأعمال فى مصر : الدور والمسئولية". فى: ندوة سياسات التكيف الهيكلى فى مصر : الأبعاد الاجتماعية، مرجع سابق ، ص ٢٧٠ .
- ٨٣- عزيزة على عبد الرازق ، الاستثمار الاجتماعى وسياسات التكيف الهيكلى ، فى: ندوة سياسات التكيف الهيكلى فى مصر : الأبعاد الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٥٧ .
- ٨٤- إقبال أمير السمالوطى ، مرجع سابق ، ص ٣٩٧ .
- ٨٥- انظر المادة (٢٢) من قانون شركات قطاع الاعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ .
- ٨٦- انظر المادة (٣٣) من القانون السابق.
- ٨٧- انظر المادة (٧٧) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .
- ٨٨- أحمد كمال أحمد وآخرون ، مرجع سابق ، ص ص ٩٦-٩٧ .
- ٨٩- نادر فرجاني ، مرجع سابق ، ص ص ٣٢-٣٣ .
- ٩٠- معهد التخطيط القومى، فى: تقرير التنمية البشرية فى مصر لعام ١٩٩٤ ، القاهرة، ١٩٩٤، ص ٢٦ .
- ٩١- مديحة أحمد عبادة، " تحليل سوسيلوجى لمشكلة البطالة من واقع الاقتصاد المصرى : مصر دراسة حالة" ، ندوة سياسات التكيف الهيكلى فى مصر الأبعاد الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص ١٧٥ .
- ٩٢- الأهرام الاقتصادى ، العدد ١٤٥١ ، ٢٨ اكتوبر ، ص ص ٣٢-٣٤ .
- ٩٣- مركز دراسات وبحوث الدول النامية، تقرير التنمية الشاملة فى مصر ١٩٩٦ : موجز التقرير، القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة، ١٩٩٧- ص ١٣ .

- ٩٤- عفاف ابراهيم محمود، " الشباب والبطالة" فى: مجلة النيل، القاهرة، الهيئة العامة للاستعلامات، العدد ٥٣، ابريل ١٩٩٣، ص ٢٤.
- ٩٥- محمد سلامة غبارى وأميرة منصور يوسف، مرجع سابق، ص ١٧٦-١٧٨.
- ٩٦- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٤٤.
- ٩٧- مركز دراسات وبحوث الدول النامية، مرجع سابق، ص ٤٢.
- ٩٨- المرجع السابق، ص ٩.
- ٩٩- الأهرام الاقتصادى، العدد ١٤٥١، ٢٨ اكتوبر ١٩٩٦ ص ٤١.
- ١٠٠- المرجع السابق، ص ٧.
- ١٠١- الأهرام الاقتصادى، العدد ١٤٥١، ٢٨ اكتوبر ١٩٩٦، ص ٤٣.
- ١٠٢- نادر فرجاني، مرجع سابق، ص ٣١-٣٢.
- ١٠٣- مركز دراسات وبحوث الدول النامية، مرجع سابق، ص ١٣-١٤.
- ١٠٤- انظر المواد ١١٥-١١٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.
- ١٠٥- انظر المادة (٤٣) من قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١.
- ١٠٦- عفاف عبد القوى، " القوى العاملة المصرية ومتغيرات النظام العالمى"، فى: ندوة المجتمع المصرى فى ظل متغيرات النظام العالمى، ١٠-١١ مايو ١٩٩٤، قسم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ١٩٩٥، ص ٢٩٣.
- ١٠٧- موسوعة المجالس القومية المتخصصة، ١٩٧٤-١٩٩٠، القوى العاملة، الدورة السادسة ١٩٨٥-١٩٨٦، المجلد العاشر، ص ٥٠٩-٥١٣.
- ١٠٨- محمد سلامة غبارى وأميرة منصور يوسف، مرجع سابق، ص ١٧ و ١٧٩.
- ١٠٩- انظر المادتين (١٣٣)، (١٣٤) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.
- ١١٠- محمد سلامة غبارى وأميرة منصور يوسف، مرجع سابق، ص ١٨٠.