ظهور علم اجتماع العمل والعوامل المؤثرة فيه :

لقد احتل العمل الصناعي الصدارة في تحليلات المجتمع وذلك ابتداءً من القرن ١٩م ، وعند ذاك اطلق مدى العمل الصناعي ، وكأنه القوة الهائلة المحولة للعالم ، حيث اعتبر كارل ماركس العمل الصناعي مركز تحول الرأسمالية ، أما دوركايم فقد أعطاه مكانا أوليا ضمن الميكانيزمات التي تؤدي إلى استبدال التضامن الميكانيكي بالتضامن العضوي ، وقبلهما حاول سان سيمون البحث عن نظام عادل وسليم يكونه فيه المنتظمون (رؤساء مؤسسات ، عمال ، علماء ...) مسيرين وحاكمين في المجتمع ، مركزا على المصالح المشتركة ، وذلك مهما كانت الأوضاع التي تحتلونها على السلم الإجتماعي (سلم الامتيازات ، السلطة ، العوائد ...) . إن هذا التوجه لدى سيمون يضع الفعل (Act) المنتج في مركز تفسير المجتمع ، حيث خلفه براهين تدعم فكرة أن العامل يصنع نفسه ووجوده ، ومركز على القدرة السياسية والإقتصادية لأولئك الذين يساهمون في رفاهية الوطن . وقد أثر هذا التوجه الصناعوي عند "سيمون" على أتباعه من أمثال : بازار ، أوغوستا ، بودون ، فروبيل .

إن هذه المجهودات قد أظهرت وأبرزت على الساحة مفهوم العمل والعامل ، لكن العلماء والمفكرون لم يدرسوا العامل لوحده ولا العمل كمطلبين وإنما منحوا كل من العامل والعمل أهمية وقيمة تدل على دوره الأساسي والأولي في تطور الإنسانية ، حيث لم يتخذوه كموضوع بحث . وعلى العكس فقد قام "توينبي وفيلرمي" بملاحظة أن ظروف العمل والوضع المعاشي تؤثر على طريقة حياتهم ، ولذا اقترحا عدة تدابير لتخليص العمال من وضعهم الفقير والهامشي .

• إن هذا التقدير الذي يتضمن ظروف العمل ، نمط العيش ورؤية العامل من خلال هذه الزاوية قد تواصل عند "هاجواش" 1877 ، 1965 الذي حاول تفسير سلوك العمال انطلاقا من الأوضاع التي يشغلونها في المجتمع ، فهو يرى بأنهم يقيمون مقارنة بأعضاء المجتمع الآخرين مثلا : العلماء ، ورؤساء المؤسسات ... وهذا يفسر الارتباط القوي الذي يكونه فيما بينهم ، ونمط حياتهم المميز ، طريقة حياتهم على هامش المجتمع . وهكذا يقدم "هاجواش" رؤية مميزة حول جماعة متعلقة على نفسها تشكل طبقة اجتماعية .

والحقيقة أن علم اجتماع العمل بهذا المعنى (العمل التقني) قد ولد وتطور في أمريكا على إثر تطور الحركة العلمية والإزدهار الديمقراطي للجامعيين بعد العودة من الحرب .

١/ ميلاد علم اجتماع العمل في أمريكا : ظهر في البداية كتخصص يدرس في معاهد الهندسة حيث ظهرت أول الأبحاث المدرسية حول العمل على المخابر الكبيرة وفي المناجم ومصادر الحديد والصلب والدراسة التي أجريت سنة 1907 المعنونة بـ : Hoxie Hoxie أضافت إلى مجموعة من القضايا :

عملية الاختيار، سوق العمل، محتوى المهمات، ظروف العمل، مستوى الدخل أو العائد، نمط العيش لدى مختلف فئات الأجراء. كما درست كذلك دور النقابات والمشرفين في توزيع المهمات وتنظيم سوق العمل. وقد دلت هذه الأبحاث على العلاقة القوية المتبادلة بين "المجتمعات المحلية في العائلات والعمل"

(12)

12 رواد علم اجتماع العمل:

أ/ نقد التايلورية: لقد تم استخدام مصطلح علم اجتماع العمل "Sociologie de Travail" في الأدبيات السوسيولوجية لأول مرة سنة 1949 كعنوان لعدد خاص للجريدة الأمريكية للسوسيولوجيا، وحتى ذلك الوقت كانت تستخدم علم اجتماع الصناعي، ومصطلح علم اجتماع العمل عند فيلدهاوسن 1959 استعملت لتتميز عن علم الاجتماع الأمريكي (TAILLART et MAILLART) وبالرغم من ذلك فإنه آراء جورج فريدمان حول أعمال تايلور ترى بأنه التنظيم العلمي للعمل قد ارتكب أخطاءً تمثل حسب أحد المفكرين، درجة الصفر في التفكير السوسيولوجي حول العمل لأنها تتجاهل Hetty السوسيولوجيا. إلا أنها ساهمت في خلق ردود فعل عملت على بروز تحليلات سوسيولوجية للعمل والعلاقات التي تتشكل في العمل. فتايلور يرى بأنه بإمكان العلم أن ينظم العلاقة التي تربط بين العمال وأصحاب التقني، وأن الصراعات سوف تزول لأنه أسبابها ترجع إلى التسيير السيئ للعمل وهذه الرؤية تقنية لحتة حول العمل تغيب فيها السوسيولوجيا التي تقنع الموضوع الحقيقي لعلم اجتماع العمل

يرى تايلور بأن العجز الذي تعاني منه المصانع والشركات سببه أنه الإدارة لا تتبع مسايرة التقدم التقني في مجال العمل لأنها لم تتمكن من مجموعة من القضايا:

1- الفصل بين العمل الذهني والحرفي

2- عدم مسايرة نظام الإشراف في التقدم التقني قصد السيطرة على العمال للهيمنة في مستوى مكان العمل

3- عجز الإدارة عن تفكيك التجمة العمالية (التجنيش العمالي)

4- احتكار الإدارة للمعلومات اللازمة عن القدرات الحقيقية للعمال.

أمام هذه الصعوبات قدم تايلور مجموعة من المبادئ تشكل ما يعرف بمبادئ الإدارة العلمية:

① الشرعية العلمية: يقول تايلور بأنه الصراع بين العامل ورب العمل يدور أساسا حول الأجر، وهذا الصراع يمكن حله بواسطة العلم الذي يستطيع تحديد الأجر مقابل المجهود الذي يبذله العامل. والتنظيم العلمي للعمل يسمح بترجمة منتوج العامل اليومي بدقة، ثم تحديد ما يناسبه من أجر، كما يمكننا من معرفة مستوى الإنتاجية الذي يمكن للعامل بلوغه وذلك من خلال تحليل حركاته أي حساب الزمن الضروري للقيام بتلك الحركات والعمليات اللازمة دون الحركات الطائشة. وبهذا يمكن الوصول إلى حركات قياسية في العملية الإنتاجية. (The one best way).

② الانتقاء العلمي وتكوين اليد العاملة : أي وضع العامل المناسب في المكان المناسب أي بما يناسب لقدرات العامل ، وهذا يتطلب تدريبهم بطريقة تسمح لهم بالقيام بعملهم على أحسن وجه وتوجيههم بدرجة نحو الطريقة المثلى وهي وحيدة لتمثيل المهام (تنفيذ المهام) .

③ الفصل بين التصور وتنفيذ المهام : حيث يتم تقسيم العمل بطريقة عمودية فيكون تصور العمل أي التفكير في أفضل طريقة لأداء العمل من اختصاص مكتب المناهج أما التنفيذ فهو من اختصاص الورشات التي تقوم بالإنتاج . ويرى تايلور أن عدم ثقة مدراء الورشات التقليدية كالمقاولين والعمرة المسيطرة على العامل يعود إلى جهل المشرفين بقدرات ومعارف العمال الحقيقية ، ومن ثمة يعجزون عن تحديد الوقت اللازم والضروري لإنجاز المهمة . وهنا يصعب التحكم في الوقت الضائع ، واقترح فصل العمل الفكري عن العمل اليدوي من خلال جمع كل المعلومات اللازمة عن مهارات العمال وقدراتهم وتقديمها في شكل أوامر

④ تقسيم النشاط إلى مهام بسيطة : أي التقسيم الأفقي للعمل : أي تجزئة النشاطات إلى عمليات فرعية توكل كل واحدة إلى أحد العمال ويتم ضبط هذه المهام وتكرارها لإنجازها في وقت قصير

⑤ التحفيز المادي للعمال : فهو يرى بأن العامل لا يحرك سوى المنفعة المادية ، المتمثلة في الأجر وهنا اقترح نموذجا لمكافأة العامل حسب مردوديته بالقطاع حسب المهام المنفذة .

الانتقادات الموجهة لمبادئ تايلور :

تكييف مواضيع ومنهجية علم اجتماع العمل من طرف مدرسة العلاقات الإنسانية :

تعتبر مدرسة العلاقات الإنسانية بحق المدرسة الأولى بالرغم من أن علم الإجتماع الفرنسي كان يرفض المنظور الإمبراطوري لها والتطبيقات الإنسانية التي قامت بها إلا أنها أثرت على المنهجية وشكلت دفعا جديدا قويا له ، لقد أرست أبحاث "هاورثون" العناصر الأساسية لعلم اجتماع العمل حيث عرفت الموضوع والمناهج المقاربة والإشكاليات التي واصل العمل بها الكثير من علماء اجتماع العمل المعاصرين .

- ومن حيث المناهج كانت كمية وكيفية في نفس الوقت واتخذت الإنسان في وضع العمل موضوعها الأساسي واستعملت المقاربات التالية :

* القياس والعد لتحديد الأداء ، مثلا حساب معدل الإنتاج المحقق في جملة من الإنتاج ، الملاحظة لمعرفة التفاعل بين الأفراد ، وكذلك طريقة العمل بملاحظة الأسلوب ، والمقابلة لمعرفة ردود أفعال كل شخص أزاء هذه الوضعية في العمل .

* إن هذه المناهج ركزت على المهمات المنجزة والتعليمات الصادرة والتي سوف تسمح بفهم التنوع الذي يحمله كل واحد عن منصب عمله . كالشعور الذي يحقق له عمله ، سرعة التنفيذ ، وعلى العموم كانت [illegible] حول دراسة المهمات ومنصب العمل .

أما الموضوع الأساسي فكان جماعيا أي جماعة العمل ، أو المؤسسة وهذا التجمع لا ينتج فقط عن اجتماع أفراد . ولكنه ناتج أساسا عن التفاعل في ما بينهم سواء أكان هذا التفاعل طوعي أو لا ، وعلى عالم الإجتماع أن يكتشف كيف يتحقق هذا التفاعل ، وكيف تؤدي الإختلافات التي يظهرها تقسيم العمل إلى نتيجة جماعية . إن تحقيق هذا الهدف يتطلب إعطاء عناية أكبر لبعض الموضوعات ، وبالخصوص العلاقات مع الآخرين في العمل لكل فرد ولكل عضو جماعة أو تجمع ، لقد تم فهم هذه العلاقات من منظورين رسمي وغير رسمي ، معاني ظاهرة وخفية ، وبصفة أكثر أهمية تنظيم تقني وتنظيم إجتماعي ، وهذين المفهومين يشرحان كيف تتشكل وتتكون الأنساق والنظم المتفاعلة ، وعليه يعتبر التنظيم التقني عن المتطلبات التكنولوجية والإقتصادية للمؤسسة ، كوضع أو حالة السلع في السوق والمستوى التكنولوجي لصناعتها وهي مستقلة عن التنظيم الإجتماعي ، وتتفاعل معه . إلا أنها حالة طبيعية يجب قبول قانونها . أما مفهوم التنظيم الإجتماعي فقد إتخذ معنى التنظيم من حيثه القوي أي كبناء يتكون من مجموعة من العناصر المترابطة فيما بينهم وبطريقة يؤدي فيها أحد العناصر إلى التغير في البناء كل "كوظيفة" . ويرى "التون مايو" وأتباعه أن كل مصنع أو ورشة هي أنساق إجتماعية ، وهذه الأنساق لها علاقة مع المحيط والتحفظ الوحيد حول التنسيق بهذا المعنى يدور حول أن كل وحدة منظمة بهذا الشكل مغلقة نسبيا عن المحيط لأنها تخلق جوا داخليا أي جوا خاصا بها ، أي أنها تخلق ثقافة يتقاسمها الأعضاء خارج هذه الوحدة . إن هذا التنسيق الإجتماعي تكيف منتظر ، وعلى هذا التأكيد

على