

بحث في عام الاجتماع الصناعي :

العمل والمجتمع

للدكتور حسن الساماني

لامراء في أننا قد وصلنا الى اخطر مرحلة في تاريخ البشر ، فالتقدم العلمي يسير بخطى واسعة جدا والرقى الفنى في الصناعة يطرף طفرات عظيمة . وقد اصبح الآن في الامكان انتاج ما يلزم للقضاء على الجوع والعوز والخوف ، كما اصبح في استطاعة الانسان الآن ان يبنى نظاما اجتماعيا تتاح فيه الفرص لكل فرد لكي يعيش ويستغل مواهبه ويحقق طموحه ويكون في مأمن من غائلة الجوع والمرض ، ومن مرارة الكفاح المضى لجرد الحياة والحصول على ضروراتها .

ولكن هذه لاغراض لم تحقق بعد على الرغم من تمكن الانسان من العلم والمقدرة الفنية . ولازال البشر متقاعسين عن الوصول الى الاهداف السامية التي يصبون اليها . فمنذ الازمة الاقتصادية العالمية التي استحكمت حلقاتها عام ١٩٢٧ حتى اوائل الحرب العالمية الثانية شاهد العالم مآسى كثيرة اذ وقف دولاب العمل في مصانع كثيرة وتمطلت جموع غفيرة من العمال عن العمل كما اتلفت مواد غذائية بكميات كبيرة في الولايات المتحدة وكندا بينما كان الملايين من البشر في أنحاء كثيرة من العالم جوعا محتاجين قوتهم الضروري . وانها لسخرية بالغة ان تكشف الحرب العالمية الثانية بلاء البطالة والفاقة عن الناس ، فقد استنفدت تلك الحرب كل القوى الانتاجية ، وترتب على ذلك وجود العمل لكل من يطلبه .

ولقد اصبح واضحا انه بينما توصل العلماء الطبيعيون الى اختراع آلات ضخمة لزيادة الانتاج في كل نواحي الحياة اخفق زملاؤهم الاجتماعيون في تنظيم المجتمع حتى يمكن استغلال هذه الآلات لخلق عالم متقدم آمن يفضل عالمنا من وجوه مختلفة . فقد صعب نشوء المجتمع الصناعي تدهور قدرتنا على العيش والعمل جنبا الى جنب في صفاء ووثام . وهامى ذى صناعات كثيرة هددتها واضعفتها الخلافات المتكررة التي تحدث بين العمال من جهة واصحاب الاعمال وهيئاتهم الادارية من جهة اخرى .

ووسط هذه الخلافات وذلك التنافر ظهرت بوادر طيبة وادلة قوية على امكان تحقيق الوثام والتعاون في الميدان الصناعي بوجه خاص ، وفي المجتمع بصفة عامة . ولتحقيق ذلك لابد من فهم الحياة الصناعية ووجوهها المتعددة ودراسة عالم المصانع التي يمضى فيها ملايين العمال جل حياتهم ، وبحث

وسائل الاتصال بين المصانع والهيئات الاجتماعية التي تحيط بها وتتأثر بما يحدث فيها من وجوه النشاط المختلفة . فلكل من الحي والمصنع وجماعة العمل تركيب اجتماعي خاص يتكون من العلاقات المتبادلة بين الافراد المختلفين . وبينما توجد بطبيعة الحال فروق فردية فان جزءا كبيرا من سلوك الفرد - فيما يتعلق بأعماله وأقواله وتفكيره - تعبير عن مركزه أو وضعه في التركيب الاجتماعي أكثر منه تعبرا عن اتجاهات شخصيته الخاصة (١) . وليس الامام بالشؤون الصناعية لازما للمعنيين بالبحث والدراسة في الميدان الصناعي وحدهم ، بل انه أصبح مكملا لثقافة الفرد في هذا المجتمع الحديث المعقد .

ولكى نرسم صورة واضحة للعوامل البشرية في الصناعة أو بمعنى أدق لموقف العمال وأصحاب الاعمال بعضهم من بعض ، يجب أن نعهد لذلك بلمحة تاريخية للتقدم الصناعي في العصور الحديثة . والتاريخ الصناعي الحديث سجل للجهود المختلفة التي بذلت منذ نيف ومائة وسبعين سنة ولا تزال تبذل للاقتصاد في الوسائل المختلفة المستخدمة لتحسين الانتاج وزيادته ، وكذلك لاستعمال المواد الخام استعمالا كليا لا اسراف فيه ولا اهمال . فقد كان العامل قبل الانقلاب الصناعي يشتغل تحت اسراف « المعلم » في ورشته الصغيرة اما بمفرده أو مع نفر من زملائه . وكانت قوة الانتاج اليدوي محدودة كما كان في استطاعة الصامل أن يتفاهم مع صاحب العمل الذي كان يوفيه أجره باليومية عادة أو بالقطعة في بعض الاحيان . ولما كان كل من صاحب العمل والعامل يعملان جنبا الى جنب ويشتركان معا في ظروف عمل واحدة فان التعاون بينهما كان أمرا ميسورا . وفي سبيل زيادة الانتاج زيادة كبيرة مع الاقتصاد في الجهود والزمن ضحى أصحاب المصانع المنزلية الصغيرة وعمالهم وتقدموا للعمل في المصانع الكبيرة مع زملائهم المهاجرين من المناطق الزراعية . فأصبحت المصانع بعد فترة قصيرة من الزمان تضم عددا عديدا من العمال (٢) .

ونجم عن وضع العمال ورؤوس الاموال تحت ادارة واحدة ان بلغت الاداة الصناعية الآلية درجة عظيمة من الاتقان اذ كان أصحاب الاعمال يعتقدون اعتقادا راسخا في ان السبيل الوحيد لزيادة لانتاج وأتقانه مع الاقتصاد في الزمن والجهود هو تحسين الآلات وفقا لاحدث النظريات العلمية واستخدام المخترعات الجديدة بينما أهملت الاداة الصناعية البشرية (العامل) اهمالا

Miller, D.C., « The Social Factors of the Work Situation, » American (١) Sociological Review, 11: 300 — 314, June 1946.

G. M. Modlin & F. T. de Vyver, « Development of Economic Society. » (٢) 1946, Parts I, II, III.

تبراً مدة قرن من الزمان أو أكثر . وعلى الرغم من ذلك الإهمال الذي لقيه العامل في تلك الحقبة الطويلة فقد جنى الى حد لا يترك ثمره ذلك التقدم الظاهر في اتقان الآلات الصناعية إذ سهل عليه العمل وخفت وطأته ، بل انه أصبح في جل الحالات آلياً لا يتطلب الا مهارة قليلة . ولكن ترتب على ذلك ان فقد العامل كثيراً من فرديته وأصبح تابعا للآلة يأتي في المحل الثاني بالنسبة لها . ومما دعم تلك الفكرة عند أصحاب الاعمال سهولة الحصول على الأيدي العاملة واستبدال غيرها بها في مدة وجيزة في كثير من الأحيان .

ومن أهم آثار التقدم الصناعي ونمو الاعمال الصناعية واتساعها انقطاع الرابطة الشخصية التي كانت قبل ذلك تصل بين صاحب العمل وعمله في النظام الصناعي القديم الساذج . ومما زاد تلك الصلة قوة وثباتا في الماضي اشتراك كل من الأجر والمأجور في العمل جنباً الى جنب وسط ظروف عمالية واحدة . أما التنظيم الصناعي الجديد الذي اقتضته ظروف التقدم الصناعي فقد أوجد هوة عميقة واسعة فصلت العمال عن أصحاب الاعمال الذين ساد بينهم اعتقاد جد غريب ، وهو أنه من الممكن التفاضل عن أثر العمل وظروفه السيئة على العمال ، إذ كان هم أصحاب المصانع قاصراً على الحصول على الأيدي العاملة وليس على الإبقاء عليها وشجعهم على ذلك تزايد عرض العمال في سوق العمل . فساءت حال العمال وظهر ذلك في انتاجهم القليل غير المتقن . وبطبيعة الحال لم يرض أصحاب الاعمال ولا العمال ولا المستهلكون انفسهم (ومن بينهم أسر العمال) بهذه النتيجة السيئة التي عادت عليهم جميعاً باضرار متفاوتة (١) .

ولا مرأى في ان أصحاب الاعمال والعمال والمستهلكين يتفقون جميعاً في ان الفرض الأساسي للصناعة هو انتاج أكبر كمية من السلع المتقنة اعظم اتقان بأقل نفقة وأدنى مجبور واطول وقت . ولكن كل فئة منهم تقيس ذلك الفرض بقياس يناسبها . فالمستهلكون يريدون شراء السلع الجيدة بأقل سعر ممكن وأصحاب الاعمال يطمعون في تحقيق أكبر ربح ممكن والعمال يطلبون اعلى اجور ممكنة نظير الاشتغال ساعات قليلة كل يوم مع التمتع بنعمة الطمانينة لا على انفسهم فحسب بل على أسرهم أيضاً في الحال والاستقبال . ولا شك في ان تحسين الاحوال الصناعية يعود عليهم جميعاً بفوائد جلية لانه يؤدي الى تحقيق اهداف كل فئة منهم .

وليس من السهل تقدير قيمة تحسين الاحوال الصناعية وبخاصة ما يتعلق منها بشؤون العمال تقديراً ملموساً ؛ اي بالقروش والجنهات ، لان فائدتها في كثير من الأحيان تقاس بطريق غير مباشرة بعدة عوامل مختلفة كثبات القوة

(١) انظر (Moulin & de Vyver) ، المصدر نفسه ، القسم الثالث .

العامة وارتفاع مستواها الفنى وقلة الغياب والمرض وتقصص الاصابات الصناعية . كل ذلك عوامل ذات آثار فعالة في الميدان الصناعى خاصة وفي المجتمع بوجه عام ، لان استقرار الافراد واسرهم يشجع التماسك الاجتماعى . ولئن اقتضى تحسين الاحوال العمالية رفع الاسعار بنسبة ضئيلة فان المستهلكين لا يضيرهم ان ينفقوا نذرا يسيرا على مشترياتهم مادام ذلك يعود بالخير على العمال الذين يمتدرون عنصرا أساسيا في تكوين المجتمع الحديث ، لا كأفراد فيه فحسب . بل لانهم يستجيبون أيضا لسلع التى تنفع الناس وتقلل من مآلهم . ولا مرأى في أن التأمين الاجتماعى ضد البطالة والمرض والعجز والاصابات ، وتحسين احوال العمل داخل المصنع وخارجه ، ورعاية العمال . حياة من الناحيتين الجسمية والنفسية ، ومنحهم وقتا للراحة بأجر يرفهون فيه عن انفسهم المأل التاجم عن طبيعة العمليات الصناعية الآلية ، بل ذلك قد زاد اجورهم الحقيقية ونشط قدرتهم على التمتع بالحياة كما رقى كفاءتهم الصناعية على كثرة الانتاج وانقائه ، وهذه النتيجة من غير أدنى شك ترضى المستفيدين وتزيد ربح أصحاب الأعمال .

وليس من العادل أن نقول أن أصحاب الأعمال لم يبذلوا أى مجهود قط في تحسين احوال العمال وظروف العمل منذ بدأت الصناعة في نطاق واسع لان ذلك لم يحدث فعلا ولكن رويدا وبخطى بطيئة في فترة طويلة من الزمان ، وكان ذلك بطريقتين : الاولى بالزام أصحاب المصانع عن طريق التشريع بتحسين حال العمال و احوال العمل كتوفير الوسائل الصحية في المصانع والتعويض عن الاصابات وتحديد ساعات العمل وتقييد تسفيل الاحداث والنساء . والطريقة الثانية طوعية اذ قام بعض أصحاب الأعمال بتحسين الاحوال الصناعية من تلقاء انفسهم . وقد عرف هذا النوع من الإصلاح التلقائى بأسماء مختلفة مثل « التحسين الصناعى » أو « أعمال الترفيه » أو « خدمة العمال » ، وكلها أسماء تدل على ان أصحاب الأعمال قد قاموا بهذه الإصلاحات الاجتماعية في الماضى مدفوعين بنزعة للخير لا جريا وراء المنفعة المادية فحسب .

ولا نكون بعيدين عن الصواب اذا قلنا ان علماء الاجتماع بوجه عام لم يظهرُوا اهتماما كبيرا بالصناعة كميدان للملاحظة والتجريب والتطبيق واستنباط مبادئ اجتماعية عامة تفيد العلم من ناحية والميدان الصناعى من ناحية اخرى . ولكن جل اهتمامهم كان موجها بصفة خاصة الى المشكلات الاجتماعية الناجمة عن الاشتغال بالصناعة ، وانتشار الصناعة المعروف بالتصنيع . فكارل ماركس يحاول في كتابه « راس المال » ان يصف مفاصد النظام الصناعى في انجائرا واوسائل التى يشتغل بها اصحاب الاعمال الاقوياء برؤوس اموالهم ، على قلتهم ، العمال الضعفاء على كثرتهم . ثم يستخلص نظرياته المادية الخاصة بفائض القيمة التى يشرى الراسماليون عن طريق

استغلالها (١) . وعلى الرغم من تحيزه الظاهر للعمال وحملته الشعواء ضد أصحاب الاعمال فان بحثه ذو قيمة منهجية وتاريخية في علم الاجتماع الصناعي . ولينس أدل على فهمه لوضع العمل بالنسبة لوجه النشاط الأخرى في المجتمع من قوله « بتحليل عملية العمل الى عواملها الأولية البسيطة نراها عبارة عن نشاط ذي هدف مقصود هو انتاج القيم الاستعمالية اى ملاءمة المواد الطبيعية للحاجات الإنسانية أو هي الشرط العام اللازم لاتمام التبادل في المادة بين الانسان والطبيعة ، أو أنها الحالة التي تفرضها الطبيعة دائما على الحياة للإنسانية ، وبذا تكون مستقلة عن أشكال الحياة الاجتماعية أو بالأحرى مشتركة بالنسبة الى كافة الأشكال الاجتماعية » (١) .

ويعتبر « روبرت أون » (Robert Owen) الفيلسوف الاشتراكي الرائد الأول في هذا الميدان ومؤسس علم الاجتماع الصناعي من الناحية التطبيقية . فهو أول من كون صورة متكاملة للمصنع بوصفه مجتمعا صغيرا ، وكان يهتم بتحسين الروابط الاجتماعية وتنميتها بين العمال والادارة على أساس اجتماعي يحت . وقد أتاحت له الفرصة عام ١٨٠٠ ليدير مصنعا كبيرا للمنسوجات في « نيولنك » باسكتلندا وكان يعمل فيه الفنان من العمال منهم خمسمائة طفل . وقد آتوا كما وصفهم « مجموعة من أكثر الناس جهلا وفقرا جاءوا من جميع أنحاء اسكتلندا وكانوا يحورون كل الصفات المعروفة عن الجهل والفقر » (١) . وقد كتب روبرت أون عن هذه المجموعة بعينها بعد اثنتى عشرة سنة ما يأتي : « لقد أصبح أولئك الناس أنفسهم أمماء مجدين هادئين ومنظمين بشكل ظاهر ونذر أن يوجد بينهم كسلان أو سكير أو لص من بدء السنة الى نهايتها » (٢) وقد كانت طريقته في اصلاحهم أن يسيطر عليهم سيطرة الوالد على ابنائه فكان يستقصي أحوالهم فلا يبدع صغيرة ولا كبيرة الا لاحظها ابتفاء تقويم المعوج وتعليم الجاهل وهداية الضال . وقرن ذلك الاصلاح الروحي باصلاح آخر مادي فقام بتحسين مساكن العمال وتوسيعها كما استن سنة جديدة وهي تنظيف مسكن مرة كل أسبوع ورشه بالجير مرة كل سنة على حساب الساكن . ثم اهتم بماء الشرب فوسع شبكة المياه التي تمد العمال بالماء النقي كما أمر بكنس شوارع « نيولنك » وأقام فيها الحراس . ومن أجل اعمال هذا الفيلسوف الاشتراكي تأسس متجر كبير تابع للشركة التي كان يمثلها

(١) أنظر الجزء الأول - الباب السابع ترجمة الدكتور راشد البراوي

. ١٩٤٧

(٢) المصدر نفسه - جزء أول ص ١٤٠ .

(٣) K. Frankel & Others, « The Human Factor in Labour. » 1920, pp. 22 ff.

(٤) المصدر نفسه - الفصل الأول .

ليشترى منه العمال سلعا اجود من السلع التى تباع فى المتاجر الاخرى ويثمن يقل عن الائتمان السائدة بنسبة خمس وعشرين فى المائة . ثم استفاد من ربح ذلك المتجر فى الإنفاق على مدرسة للاطفال افتتحها سنة ١٨١٦ وسماها « مؤسسة لاصلاح الشخصية » . وكان يستعمل بناء المدرسة ققاعة لتسليية العمال فى المساء . ولم تقف جهوده عند هذا الحد فقد وهب العمال قطعة ارض صغيرة ليفلحها من اراد منهم وبنى للمرضى والمعجزة مستشفى كامل الإعداد ، وشجع العمال على الادخار فبلغت أموالهم المودعة فى صندوق التوفير ثلاثة آلاف جنيهه فى سنة ١٨١٨ ، ومنع تشفير الاحداث الذين لم يبلغوا العاشرة من عمرهم كما أنقص ساعات العمل من أربع عشرة ساعة فى اليوم ، كما كان سائدا فى أيامه ، الى اثنتى عشرة ، منها ساعة وربع لتناول الغداء .

وقد عادت مشروعات ربرت اون على اصحاب المصنع الذى كان يديره بربح اربى على عشرة آلاف جنيهه فى مدة ثلاثين عاما وذلك بعد دفع سبعة آلاف جنيهه اجورا للعمال اثناء تعطلهم عام ١٨٠٧ وبعد خصم المبالغ التى صرفت اعانات خيرية للمعوزين منهم . وقد شجعه ذلك النجاح على كتابة مقاله الثالث الذى نشر عام ١٨١٦ بعنوان « وجهة نظر جديدة للمجتمع » وفيه وجه القول الى اصحاب الاعمال وكل من يستأجر عمالا يستحقهم لينسجوا على منواله لان ذلك على حد قوله فى مصلحتهم وفى مصلحة المجتمع (١) ومن الواضح أن ربرت اون كان من احب اول « مدينة فاضلة » تحققت بالفعل فى « نيولترك » حيث كان ذلك المصنع الكبير الذى اشرف على ادارته بنفسه ، معها منذ أن يبدأ حياته الاجتماعية . ولذلك وجه عنايته الى الاسرة والهجى والمدرسة والهيئة التى تشغل وقت فراغ العامل بنفس الدرجة التى اخص بها محل العمل أى المصنع . تلك هى النظرة الاجتماعية السليمة نحو فهم العمال فهما اجتماعيا تكامليا ، فالمصنع يأخذ من حياة العامل نصيبا مثله فى ذلك مثل الهيئات الاجتماعية الاخرى التى لكل منها نصيب فى حياته . اما ان يعتقد صاحب العمل ان العامل يعيش لمصنعه فقط فأمر ثبت خطؤه . فان الاهتمام بالعمل يجب أن يتعدى المصنع الى الهيئات الاجتماعية الاخرى التى يتعامل معها الفرد . ونقصد بالاهتمام هنا من الناحية الاجتماعية تغيير شخصية الفرد لكى يلائم المجتمع الصناعى الحديث الذى تغيرت فيه النظم الاجتماعية الى حد كبير عما كانت عليه عندما كان المجتمع أقل تعقدا ومدنية . ولا مرأى فى أن ربرت اون حاول تغيير شخصية الفرد بتغيير نظام معيشتة والظروف الاجتماعية التى تكتنفه . وهذا ما قصد اليه الاستاذ « لستر ف .

(١) المصدر نفسه - الفصل الاول . - Frankel & Others.

وورد « (Lester Frank Ward) حين قال « ليس هناك داع الى انتظار تطور بطلء تتغير فيه شخصية الفرد كما يرى (سبنسر) بل يمكن أن نصل الى هذا الغرض بتغيير النظم البشرية » (١) .

ولما كان التقدم الصناعى يمثل تغييرا لانظير له فى الجانب المادى للثقافة الاجتماعية فان ما ظهر فيه من اختراعات كثيرة غريبة جعل هم العلماء وانباههم يوجه كله نحو الآلات ومصادر القوى المختلفة والتصنيع فى نطاق واسع . فى تلك الفترة الصناعية لم يتناس العلماء الجانب البشرى فى الصناعة (أى العمال) فحسب بل انهم فى كثير من الاحيان تصوروا العمال كآلات وطلبوهم بحياة آلية داخل المصانع باسم « الاتقان الصناعى » . ونجم عن ذلك وضع غريب لـ « القرابة » فالآلات تتغير تدريجيا لكى تحاكي الانسان فى افعاله ، والانسان يتغير تدريجيا او يطلب منه ذلك لكى يحاكي الآلة فى اتقانها وجمودها . والاتقان الصناعى حركة تزعمها الدكتور « آرثر شادول » (Arthur Shadwell) الذى حاول أن يحقق «الاتقان فى ميدان الصناعة على أيدى العمال . وكان ينشر آراءه فى جريدة « لندن تيمز » سنة ١٩٠٣ ثم تلاه فى هذا الميدان « فردريك ونزلوتيلر » (Frederick Winslow Taylor) الذى أهتم بوصف الحركة فى أمريكا وتعريف الإدارة العلمية للصناعة وتحديد أغراضها (٢) . وهو يرى أن الاتقان الصناعى لايعنى تنظيم العمليات الصناعية وتحديد حرّات العمال وسكناتهم أثناء العمل فحسب بل يشمل أيضا الاختيار السليم للعمال الصالحين للعمل وتدريبهم بطرق علمية وكذلك إيجاد التعاون الوثيق بين الإدارة والعمال .

ولم تكد تظهر هذه لآراء الجديدة حتى انتشرت بسرعة غريبة وبخاصة فى الولايات المتحدة الأمريكية التى تروج فيها كل فكرة جديدة . وقد أكدت حركة الاتقان الجديدة ضرورة الهواء النقى والنور الكافى فى المصانع وفتحات الراحة للعمال حتى لايجل بهم التعب بسرعة فيؤثر فى إنتاجهم ، وكذلك بينت ضرورة الاقتصاد فى الحركة والتنقل بين آلة وأخرى حتى لايتضيع العامل وقتا بدون فائدة ، وأوضحت أهمية الملاوات التى تعطى للعمال كحافز على أن يبذلوا كل ما يستطيعون من جهد ، وأخيرا نصحت بتكييف أجسام العمال للعمل نفسه وذلك بتدريبهم على أسس علمية . ومهما يكن من أمر تلك الحرّبة القائمة على البحث العلمى فى كل نواحي الصناعة فانها لم تنجح فى شىء وحّد على جانب عظيم من الأهمية وهو استشاره العوامل التى تدفع العمال لاتقان الإنتاج وزيادته وهى تنحصر فى ميل العمال الى الصناعة واتزانهم

(١) أنظر : « Applied Sociology, » 1906. p. 336.

(٢) أنظر : « The Principles of Scientific Management, » 1911.

واقترانهم بقيمة الجهود التي تبذل في هذا المضمار . والسبب في عدم نجاحها انها اهمات العمال انفسهم كبشر ولم تشركهم في الامر لتقف على وجهة نظرهم . وكيف يتسنى للادارة العمالية النجاح اذا لم تقم على دعائم ديمقراطية واذا لم يكن للعمال صوت مسموع في وضع خطتها ؟ .

ومن الظواهر الاجتماعية الملازمة للعمل تلك المتعلقة بتقسيمه . فالعمل ينقسم حسب طبيعته الى عمل جسمي وعمل عقلي ، وينقسم حسب وسائل اداؤه الى يدوي وآلي ، وينقسم حسب اغراضه الى انتاجي يحقق المنفعة بتناول المادة وتأدية خدمات تحقق المنفعة بدون تناول المادة ، وكذلك ينقسم من حيث المهارة والخبرة الى عمل فني اى يتطلب قدرة خاصة وتدريباً طويلاً وخبرة ، وعمل غير فني اى لا يتطلب كل ذلك (١) . ويرى « كارل ماركس » ان الفارق بين العمل الفنى والعمل غير الفنى « يرجع جانب منه الى الاوهام او الى اختلافات لم تعد حثيثة وانما تعيش في التقاليد والعرف . هذا من جهة ومن جهة اخرى يرجع هذا الفارق بين نوعى العمل الى عجز طوائف معينة من الطبقة العاملة عن انتزاع قيمة ما يملكون من توة العمل . وتلعب الصدق دوراً عظيماً في ذلك بحيث ان نوعى العمال يحل كل منهما محل الآخر احياناً . ومثال ذلك انه اذا انحطت صحة الطبقة العاملة بحيث تضعف قوتها الجسمية فان الاسكال الدنيا من العمل والتي تتطلب بذلاً كبيراً للعضلات تعد كأنها عمل فنى وذلك عند موازنتها بالانواع الاخرى للعمل التي تعتبر اعظم دقة واكثر رقة والتي تهبط في هذا المثال الى مستوى العمل غير الفنى » (٢) وهذا الرأى على جانب كبير من الصحة . ومن اهم انواع تقسيم العمل ذلك النوع المطلق بالجنسين الرجال والنساء . وتقسيم العمل بينهما موجود عند البدائيين كما هو موجود عند المتحضرين . ولكن هذه التفرقة بين الجنسين في ميدان العمل مسألة اجتماعية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالثقافة اى بالتران الاجتماعى الذى ينشأ فيه الفرد ، وما يتوارثه الخلف عن السلف من عادات وتقاليد وعرف وآداب شعبية (٣) . وقد ثبت في الحرب العالمية الاخيرة ان المرأة في استطاعتها ان تؤدي من الاعمال ما كان الرجال يعتقدون انه من اختصاصهم وحدهم . وقبل ان نترك موضوع تقسيم العمل يجب الا ننسى ان التخصص الفردى يجعل العامل بالتدريج اكثر اعتماداً على المجتمع ومع ذلك يضعف تماسكه في التركيب الاجتماعى كله لان العامل في هذه الحالة

(١) انظر « الاقتصاد السياسى » للاستاذ على سيد الواحد واقي . طبعة رابعة ، ١٩٤٦ ، ص ١٠٣ و ١٠٤ .

(٢) المصدر نفسه - الجزء الاول ، ص ١٥٣ .

(٣) انظر Ralph Linton, «The Study of Man.» 1930 pp. 113 — 131 .

يصعب اقل وعياً لمركزه في البناء الاجتماعي . تلك كانت المشكلة التي كشفها ووضحها الاستاذ اميل دوركايم (E. Durkheim) في كتابه عن تقسيم العمل في المجتمع (١) . وما تقسيم العمل في الواقع الا التعاون في صورته المعقدة . ويصف ذلك ابن خلدون بشكل واضح حينها يقول بصدد ضرورة الاجتماع الانساني « . . . الا ان قدرة الواحد من البشر قاصرة عن تحصيل حاجته من ذلك الغذاء غير موفية له بمادة حياته منه ، ولو فرضنا منه اقل ما يمكن فرضه وهو قوت يوم من الحنطة مثلاً . فلا يحصل الا بعلاج كثير من الطحن والعجن والطبخ وكل واحد من هذه الاعمال الثلاثة يحتاج الى مواعين وآلات لاتتم الا بصناعات متعددة من حداد ونجار وفاخوري . وهب انه يأكله حياً من غير علاج فهو ايضا يحتاج في تحصيله ايضا حبا الى اعمال اخرى أكثر من هذه ، من الزراعة والحصاد والدراس الذي يخرج الحب من غلاف السنبل ، ويحتاج كل واحد من هذه آلات متعددة ومصانع كثيرة أكثر من الاولى بكثير ويستحيل ان تفي بذلك تله او بعضه قدرة الواحد ، فلا بد من اجتماع القدر الكثيرة من ابناء جنسه ليحصل لقوت له ولهم فيحصل بالتعاون قدر الكفاية من الحاجة لاكثر منهم بأضعاف » (٢) .

ويرتبط بظاهرة تقسيم العمل أمران أساسيان أحدهما نظام الطبقات (٣) والثاني تقدير العمل بمعنى احترامه أو احتقاره . فتقسيم العمل من حيث التخصص في حرف معينة يؤدي الى انقسام المجتمع راسياً الى طوائف مهنية تتحد كل منها وتعمل على اصلاح شؤونها وهنا يقتضى التعاون بين الافراد ويؤدي ذلك الى تحسين المجتمع عامة بإشاعة التماسك الاجتماعي فيه . ولكن تقسيم العمل من جهة اخرى يؤدي الى تفاوت في الدخل ، ويؤدي بعد فترة

غير قصيرة الى انقسام المجتمع أفقياً الى طبقات بعضها فوق بعض ولكل منها مصالح قد تبدو متعارضة مع مصالح الاخرى ، ويؤدي ذلك الى تفكك المجتمع نتيجة البغض المتبادل بين طبقة وأخرى . أما من ناحية تقدير العمل وعلاقته بظاهرة تقسيمه فالشائع ان الاعمال التي تؤدي الى اتساع العامل تصبح محترمة بالمقارنة بالاعمال الاخرى النظيفة . ولذلك كانت الاعمال الكتابية أكثر احتراماً من الاعمال الصناعية . وليس ادل على ذلك من رغبة

(١) انظر « On the Division of Labour in Society, » trans. by G. Simpson 1933, pp. 200 — 229, 353 — 373

(٢) المقدمة ص ٤٢٠ و٤١٠ .

(٤) انظر « الطبقات الاجتماعية » للاستاذ محمد ثابت الفندي ، الفصلين الثالث والرابع ، ١٩٤٩ .

العمال الملحة في تعاليم اطفالهم ليشغلوا وظائف كتابية بدل ان يخلقوهم في مهتهم التي قد تكون أعلى اجورا منها .

وقد يهمل العمل أو يحتقر جملة وبوجه عام في عصر من العصور ويحترم ويقدر في عصر آخر تبعا للانظمة الاجتماعية السائدة . فالكاثوليكية مثلا ترى ان العمل وسيلة للمعيشة الشريفة ونشاط لازم لتحرير الجسم من الشهوات والرغبات الجسدية الملحة اى ان خلاص الروح في العمل . كما انها ترى في العمل عقابا لابناء آدم الذى اغواه الشيطان فأخرجه من الراحة الابدية . ويشجع الدين الاسلامى والمذهب البروتستانتى على العمل لانه اساس التعاون والتعامل اللذين يكشفان عن فساد الفرد أو صلاحه . وبينما نجد العمل محتقرا في النظام الارستقراطى والنظام الاستبدادى المطلق نراه محترما في النظام الديمقراطى الذى تسود فيه الحرية والمساواة السياسية الى حد كبير (١) . ومما ادى الى احترام العمل في العصر الحديث ظهور كثير من المخترعات في الميدان الصناعى جعلت العمل أكثر سهولة وأقل متاعب عن ذى قبل كما ان نظافة المصانع وتسهيل تنظيف عمالها فيها قبل مفادرتها قد ادى الى احترام العمل والعمال . ومن المبادئ المقررة ان ارتفاع مستوى معيشة العمال يرفعهم في نظر غيرهم اذ يصعب التمييز بينهم وبين الطوائف الاخرى ، وتامس ذلك بشكل واضح في الولايات المتحدة المتقدمة في امريكا . ويجب الان نسى ان العمل كان يكافا مكافاة كبيرة في الدول الفاشية لانها تقوم على اكتاف العمال وانتاجهم . ويعتبر العمل في هذه الدول شرفا كبيرا الى درجة ان المال كانوا يفخرون على العلماء الناعى الايدى ، والمجتمع بدوره يضع العمال في أعلى مرتبة وذلك مبالغة في احترام العمل . وهذه فكرة جديدة نشأت في الديمقراطيات الشعبية التى وصل فيها العامل الى مرتبة الحكم والقيادة مثل أدولف هتلر وايرنست بيغن .

ولقد خلقت لنا الصناعة بشكلها الحديث القائم على تكتل العمال بين جدران المصانع نوعا غريبا من التجمع البشرى يمكن أن نطلق عليه اصطلاح « مجتمع المصنع » وهو مجتمع فريد في تركيبه وصفاته . حقا ان التعليم والدين منذ القدم نظامان اجتماعيان مرتبطان بظاهرة تجمع الافراد بين جدران المدارس والمعابد المختلفة . ولكن التجمع التعليمى أو التجمع الدينى يختلف تمام الاختلاف عن التجمع العمالى من وجوه كثيرة . فطلاب العلم ينظرون الى

(١) تناول الموضوع بتوسع الاستاذ (ز . الرخ) (Z. Ulrich) في كتابه

« Osvozození Práce » : A Sociological Analysis of the Ideas on Labour. Prague, 1947.

مدارسه ومعاهده على انها مراكز يجمع يقضون فيها فترة من حياتهم تؤهلهم للعمل في المجتمع كما انه لا يتبادرون المنفعة مع اساتذتهم في هذه المراكز التعليمية بل يأخذون ولا يعطون . وكذلك حال المتعبدين في دور العبادة سواء كانت اديرة او كنائس او مساجد لا يجتمعون فيها الا بصفة مؤقتة (١) وطلباً للمغفرة والرحمة والسعادة دنيا واخرى . وليس في هذه الجموع الاجتماعية صراع من اى نوع كذلك الذي نجده في الجمع الصناعي بشكل واضح . والعامل اذا اندمج في حياة المصانع فانه لا ينفصل عنها الا لبلوغه سن التقاعد او لوفاته كما انه في هذا المجتمع الصناعي يتبادل المنفعة بشكل ظاهر مع صاحب العمل الذي ينقده اجره نظير عمله .

وإذا درسنا اى مصنع كبير دراسة عميقة دقيقة نجده تركيباً اجتماعياً مصغراً وجزءاً صغيراً من المجتمع الاكبر . وكلما زاد التقدم الفنى والصناعى ظهرت دلائل كثيرة للصراع وعدم الانسجام في المجتمع الصناعى كما انها تظهر غالباً في اشكال جديدة مقلقة . ففى اى مصنع يوجد نسيج معقد من العلاقات الاجتماعية يربط الافراد بعضهم ببعض . فلكل منهم مكانه ووظيفته في هذا النسيج الاجتماعى وارتبط به تماماً ويكون معه وحدة متكاملة الى درجة ان اى تغيير يحدث في اى جزء من اجزاء هذا النسيج يؤثر عليه وعلى عمله من نواح كثيرة .

وهناك نوعان من العلاقات التى تربط ما بين العمال في المصنع الواحد : علاقات شكلية واخرى غير شكلية . اما العلاقات الشكلية فخاصة بوظيفة الفرد وما يرتبط بها من حقوق وواجبات والعلاقات غير الشكلية تظهر نتيجة ظروف خاصة كالاشتراك في تناول الفداء او التسلية او المقهى او الحى او وسائل المواصلات او العمليات الصناعية نفسها . وينشأ عن هذه العلاقات بطبيعة الحال صداقات وعداوات لاسباب مختلفة ، ولذلك فائرها قوى على الافراد الى درجة انها تشكل سلوكهم وتحددها تمام التحديد . فولاء العامل لمختلف الجماعات التى يندمج فيها اعظم من ولائه للجماعات الصناعية الشكلية التى تكونها الادارة المصنعية حسب تنظيم معين . وفي بعض الاحيان يكون هناك تعارض بين رغبات الجماعة غير الشكلية ورغبات الادارة التى تحسن بدورها ان التنظيم غير الشكلى غريب عنها لم تشترك في وضع خطته كما انه في نظرها يعيق العمل ويقف حجر عثرة في سبيل تنفيذ خطط الادارة . ولذلك

(١) ماعدا الاديرة التى يعيش فيها الراهب متنسكاً طول حياته التى تعتبر في نظره فترة انتقال الى الدار الباقية .

تعمل جاهدة للقضاء على التنظيم غير السكاي ، ولكن دون جدوى لانه من طبيعة الجمع والحياة الاجتماعية فيه (١) .

كذلك هناك صفة اخرى من مميزات العمل في المصانع وهي وجود انواع معقدة من المستويات القائمة على انظمة معينة . فلو درسنا الوظائف المختلفة في مصنع من المصانع نجد انها تتبع نظاما طبقيا يكون فيه المدير رئيس الوكيل والوكيل رئيس الملاحظ والملاحظ بدوره رئيسا للملاحظي العمال وهؤلاء بدورهم رؤساء للعمال . ومعنى ذلك ان كل فرد منهم (الا من في أسفل السام) يظهر على غيره كما يظهر عليه غيره . وهو في الحال الاولى ذو نفوذ ويظهر له من هم دونه احتراماً وطاعة . وهذا النوع من التقسيم الوظيفي المتدرج صورة مصغرة للتنظيم العسكري ولكنها مغلقة مخفية . وليست الفروق بين العمال قائمة على هذا التقسيم فحسب بل انها تقوم ايضا على نوع العمل الذي يؤديه العامل ، فمثلا هناك فارق واضح بين الموظفين ذوي «الياقات البيضاء» الكتبية والرؤساء والعمال على اختلاف انواعهم . ولا مرأى في ان الموظف الذي يكتب بالقلم على الورق ويجلس الى مكتبه يصرف الامور في المصنع يعتبر في مركز اعلى من اولئك الذين يشتغلون بأيديهم امام الآلة او منضدة العمل . وكثيرا ما يقال ان العمال غير مثقفين ولا مهذبين وانهم خشنون صاخبون ، ونجد ان الموظفين يتجنبونهم ويعترضون على الاشتراك معهم في واجه النشاط الاجتماعي سواء داخل المصنع او خارجه ، وبالتالي نجد ان العمال بدورهم ينتقدون الموظفين لصلفهم وتزمتهم ، ويكفي انهم يمثلون صاحب العمل ويحافظون على مصالحه . وكل محاولة تهدف الى انقاص مركز اي فرد او اية جماعة تقابل سخط شديد كما ان كل محاولة لاحداث اي تغيير في العمليات الصناعية تقابل بامتناع كبير . ومن الحقائق التي اظهرها البحث العلمي في المصانع ان كل جماعة فيها تحاول ان تبذل اقصى جهدها لارضاء الادارة التي تتطلب دائما مزيدا من الجهود للوصول الى نتيجة مفيدة للمصنع كما ان كل جماعة في نفس الوقت تحمي نفسها بل تنافس الجماعات الاخرى . ولذلك نجد نزاعا كبيرا ما بين العمال والادارة ، والاسطوات والملاحظين ، والعمال والاسطوات (٢) . والصراع الصناعي يظهر باجلى صورة في موقف العمال متكئين من اصحاب الاعمال الذين استغلواهم في الماضي ولا يزال بعضهم يفعل ذلك الى الان . والسبب الرئيسي في هذا الصراع ينحصر في ان كلا من الطرفين لا يفهم وجهة نظر الآخر

(١) أنظر Moore, W. E., «Industrial Relations and the Social Order.»

1951, pp. 173 ff.

(٢) اقرأ وصفا دقيقا لذلك في Hader & Lindeman : «Dynamic Social Research.» 1933.

تمام الفهم . ولما كان لاصحاب العمل دائما اليد العليا لاعتمادهم على رؤوس اموالهم وملكيتهن للمصانع وما فيها من آلات وادوات فان العمال وجدوا من مصلحتهم ان يتحدوا ويتعاونوا في شكل نقابات عمالية . وقد مكنتهم ذلك من الوقوف من اصحاب الاعمال موقف الند للند الى حد كبير ، اذ اكسبهم الاتحاد قوة وجعل صوتهم مسموعا وارغم اصحاب الاعمال على اجابة كثير من مطالب العمال التي تنحصر في زيادة الاجر وانقاص ساعات العمل وتحسين احواله داخل المصانع وخارجها ، وفيما يطمئنهم على مصالحهم في الحال والاستقبال . وقد نجم عن الاهتمام بشئون العمال واجابة مطالبهم تحقيق مطالب اصحاب الاعمال انفسهم التي تنحصر في زيادة الانتاج واتقانه مع قلة الاستهلاك الذي يحدث في العمليات الصناعية . ومعنى ذلك وجود تعاون وثيق بين العمال واصحاب الاعمال مادامت مصالح الفئتين مشتركة .

ذلك نظام العمل في ميدان تسود فيه الملكية الفردية والمنافسة الحرة والحرية السياسية الى درجة كبيرة جدا مع تدخل حكومي لصالح طرفي الانتاج، اصحاب الاعمال والعمال ، لكيلا تبغى ثمة على اخرى . والتدخل الحكومي في هذه الحالة يأخذ شكل التشريعات المختلفة التي تسن بالطرق الديمقراطية المعروفة . تلك التشريعات التي قضت على تكهنات «ماركس» التي منى فيها العمال في مستقبل الصناعة بالبؤس والاضطهاد والعبودية والحطة والاستغلال في ظل النظام الرأسمالي . ذلك لانه اعتقد ان تسهيل الاحداث والنساء لا بد منه بسبب تناقص ربح راس المال . ولئن كان وصفه لمفاسد الصناعة قد صح في انجلترا في القرن التاسع عشر فان تكهناته بعيدة عن الصحة تمام البعد في تلك الدولة ودول اخرى مماثلة في العصر الحاضر الذي ارتفع فيه مستوى معيشة العامل بشكل ظاهر (١) .

اما في ظل الحكم الفاشي فان الحكومة قد قضت على كثير من الانظمة التلقائية السائدة في ميدان العمل كالنقابات والتعاون واتحادات اصحاب الاعمال وسنت تشريعات تخالص العمال من استغلال اصحاب الاعمال وتحمي اصحاب الاعمال من تعنت العمال . وحجتها في هذا الاجراء ان العمال واصحاب الاعمال افراد مجتمع واحد يربطهم بروابط قومية لا يصح ايجاد اية فرصة لفصمها بترك انواع الصراع المختلفة تنمو في الميدان الصناعي وتنتشر الى ان تؤدي الى تفكك المجتمع الذي يعمل جاهدا لكي يسود المجتمعات الاخرى بتماسكه الشديد ويكثره منتجاته وبخاصة لاغراض حربية . ولكن الديمقراطيين يعارضون هذا الاجراء اشد معارضة ويرون انه يقضي على الحرية الفردية ويحرم العامل على

P. S. Florence, « Labour », 1950, pp. 208 ff

(١) انظر

وجه الخصوص نعمة التعبير عن رأيه في مدنية معقدة أعظم تعقيد تزداد فيها
الفرص في كل يوم لالوان من التعبير الاجتماعى .

ونختتم هذا المقال بالإشارة الى ما آداه الدكتور «التن ميبو» (Elton Mayo)
الاستاذ بجامعة هارفرد بالولايات المتحدة في ميدان البحث الاجتماعى العلمى
في العالم الصناعى من جهود كلت بالنجاح في النهاية وأصبحت نقطة البداية في
فرع علم الاجتماع الصناعى . بدأ «ميبو» أبحاثه في المصانع الكهربائية الغربية
في « هوثورن » (Hawthorne) من ضواحي شيكاغو . وكانت طريقته تعتمد على
ملاحظة عمليات الإنتاج المختلفة بدقة ، والعمال في أوقات عملهم وفراغهم كما
كان يلاحظ أيضا سلوك جماعات صغيرة من العمال ويستمع الى أحاديثهم .
وكذلك استعمل الاستيبار الشخصى لكى يعرف من كل عامل على حدة أفكاره
وأماله واحساساته في المصنع الذى يشغل فيه . وقد وضع « ميبو » الى
جاناب ذلك خطة لكشف آثار يوم العمل القصير الذى تتخلله فترات راحة
يتناول أثناءها العمال المرطبات أو الشاي ، فوجد أن الإنتاج قد زاد والتعاون
صار أقوى وأكد نتيجة تحرر العمال بعض الشيء من النظام العادى الصارم
الرتيب وتخلصهم الى حد كبير من السلطة الجافة الخشنة . وقد اهتم «ميبو»
ايضا بالكشف عن تقاليد العمل في المصانع وما يسود فيها بين العمال من عرف
وآداب عمالية ورموز جمعية وهلم جرا (١) . وقد أجريت أبحاث كثيرة من هذا
النوع في انجلترا امدت المعنيين بهذا الفرع من الدراسة بمعلومات اجتماعية
قيمة عن مجتمع المصنع كانت مجهولة تماما من قبل (٢) . ولانسى قبل انهاء
هذا المقال أن نذكر اسم عالم أمريكى تفرغ لدراسة علم الاجتماع الصناعى هو
الاستاذ « ولبرت مور » (Wilbert Moore) الذى أخرج في هذا العلم سفرا قيما
أشار في اوله الى أغراضه التى هدف اليها من وضعه وهى تنحصر في فهم
السمات الغربية للمجتمعات الصناعية وأهمية الصناعة للدولة والهيئة الاجتماعية
والجماعات المختلفة والفرد الذى يكسب عيشه بعرق جبينه . كما أنه محاولة
الى تحليل منظم للتركيب الصناعى (Industrial System) كنظام اجتماعى
وطريقة الحياة في المجتمع الصناعى . ذلك في نظره ميدان علم الاجتماع
الصناعى بصفة مؤقتة لأنه ميدان يرجى له النمو والازدهار (٣) .

ذلك ميدان الصناعة الذى يحتاج من الاجتماعيين عناية خاصة ، لأنه

(١) انظر Elton Mayo: «The Social Problems of an Industrial Civilization.» 1945

(٢) انظر Marie Jahoda: «Some Socio-Psychological Problems of Factory Life.» Brit. Journal of Psychology, Jan 1941.

وكذلك « Mass Observtion : People in Production. » 1942

(٣) انظر المصدر نفسه ، ص ٣ وما بعدها .

ميدان جديد لم يدرس دراسة اجتماعية كافية ، على الرغم من التفيرات
الواسعة النطاق التي حدثت فيه في فترة قصيرة من الزمان .

المراجع المشار اليها

عربية

- ١ — ابن خلدون : « المقدمة » .
- ٢ — على عبد الواحد وافي : « الاقتصاد السياسي » . طبعة رابعة ، ١٩٤٦ .
- ٣ — محمد ثابت الفندي : « الطبقات الاجتماعية » ١٩٤٩ .
- ٤ — كارل ماركس : « رأس المال » ترجمة الدكتور راشد البراوي ، ١٩٤٧ .

اجنبية

- 1 — Durkheim. E. : « *On the Division of Labour in Society.* » Trans. by G Simpson 1933.
- 2 — Florence, P.S. ; : « *Labour.* » 1950.
- 3 — Frankel K. & Others : « *The Human Factor in Labour.* » 1920.
- 4 — Hader & Lindemar : « *Dynamic Social Research.* » 1933.
- 5 — Jahoda, Marie : « *Some Socio-Psychological Problems of Factory Life.* » *Brit. Journal of Psychology.* Jan. 1941.
- 6 — Linton, Ralph : « *The Study of Man.* » 1936.
- 7 — Mayo, Elton : « *The Social Problems of an Industrial Civilization.* » 1945.
- 8 — Miller, D.C. : « *The Social Factors of the Work Situation,* » *American Sociological Review,* June, 1946.
- 9 — Modlin, G.M. & De Vyver : « *Development of Economic Society.* » 1946.
- 10 — Moore W.E. : « *Industrial Relations and the Social Order.* » 1951.
- 11 — Taylor, F. W. : « *The Principles of Scientific Management.* » 1911.
- 12 — Ullrich, Z : « *Osvobozeni Práce, «A Sociological Analysis of the Ideas on Labour.* Prague, 1947.
- 13 — Ward, L.F. : « *Applied Sociology.* » 1906.