

البناء التكنولوجي والبناء المهني (بين المنظور التاريخي والرؤية المستقبلية)

د/ مختار بشتلة

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية والإسلامية
جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة (الجزائر)

ملخص:

تعتبر التكنولوجيا بعدا أساسيا في كل عملية وتنموية وأن استعمالها ضروريا بل أصبح حتميا وزادت بذلك التخوفات من أن تعوض الإنسان وبالتالي يفقد هذا الأخير مكانه في العملية الإنتاجية فيعوض بالآلة وتتلاشى المهن وبخاصة إنحرافية منها. في هذا المقال نطرح معالجة للبناء المهني في ظل التطور التكنولوجي وأفاق المهني مستقبلا.

Résumé :

La Technologie est Considéré comme Un aspect primordial dans le développement Economique et Social, et la nécessité de l'utilisation
Da la technologie la question suivante est ce quela technologie remplace L'homme ?.et que cela mène à la disparation des métiers ?.
dans cet article au examine l'influence
sur la structure Professionnelle.

1- مفهوم الحرفة والمهنة:

إن الحرفي هو ذلك الشخص المالك لوسائل الإنتاج (ورشة، أدوات، آلات بدائية) والعامل في آن واحد يشتري مواد الأولية وينجز عملا عبر الطلبات المقدمة له ويتكلف بالبيع بدون تدخل وسطاء، وهو بذلك يتحمل وظيفة التسيير والإنتاج والتسويق*. هناك في وقتنا الحاضر مهن يدوية (إسكافي، قفال، مرصص...) يشتغلون بصفة مستقلة في المهن الحرة (طبيب، محامي، معماري) يمثلون استمرارية لهذه القاعدة1.

غير أن هذه الصورة للحرفية التي شكلت نظاما رئيسيا للإنتاج، سرعان ما طرأت عليها تغيرات جديدة جعلت عالم الشغل يضبط قواعد العمل بدءا من انفصال رأس المال والعمل **La séparation du capital et du travail**، وانفصال التكوين عن العمل أيضا، ويعني كل هذا أن أنظمة الإنتاج الحرفية لم تبق لوحدها تضمن النشاط الاقتصادي، بل ظهرت أنظمة أخرى بشكل يجعل صفة التكامل بين هذه الأنشطة ضرورية.
إن محور المعالجة هنا ينصب على كيفيات تأثير الأنظمة الإنتاجية على الحرف بشكل خاص داخل التنظيمات الصناعية تحديدا.

فالمهنة هي: "الأعمال التي تتطلب معرفة متخصصة، ومهارة مكتسبة لا عن طريق الخبرة وحدها بل عن طريق الدراسة النظرية التي يختبر مقدار تحصيلها بامتحانات جامعية أو في معاهد معتمدة"2.
فالمهنة كمفهوم صاحب ظهور ظاهرة تقسيم العمل الموضح بالفكرة التقليدية القائلة: صناعة دبوس الحياكة، ومسمار الحداد وملبس العمال، فيفضل تقسيم العمل بإمكان ثمانين عشرة عاملا أن يتعاونوا لينتجوا مائة مرة ما ينتجه كل واحد منهم إذا اشتغل بانفراد، ونفس الشيء للحداد المتخصص في صناعة المسامير يصنع في يوم عمل أضعاف ما يصنعه الحداد العادي3.

لفهم ظاهرة تقسيم العمل لأبد من ذكر التعبير المضاد وهو وحدة العمل⁴ والرجوع بذلك إلى الحرفية التي تتصف بأن محتوى العمل (وحدة العمل) فيها كاملاً بمعنى أن الحرفي يتكفل بإنجاز كافة الأنشطة في العمل الواحد بينما تتكفل مجموعة من العمال بالأنشطة المكونة للعمل وهذا أخذاً بمبدأ تقسيم العمل وما ينجر عليه من تجزئة أو تفتيت للمهام والأنشطة ويفقد العمل بذلك محتواه الكامل وهذا هو جوهر الاختلاف بين الحرفة والمهنة.

2- المكانة الاجتماعية للعمل عند ابن خلدون:

ربط ابن خلدون المكانة الاجتماعية لقيمة العمل بتحديد المكانة الاجتماعية للعمل في خاصيتين هما:

1/ الناحية المادية:

يقول ابن خلدون: "الجاه مفيد للمال" لان صاحب المال والحظوة في جميع أصناف المعاش أكثر يسارا و ثروة في فاقد الجاه والسبب في ذلك أن صاحب الجاه مخدوم بالأعمال يتقرب بها إليه في سبيل الحاجة على جاهه، و الناس معنيون له بأعمالهم في جميع حاجياته من ضروري أو حاجي أو كمالى فتحصل فيه الإعراض من العمل، يستعمل فيه الناس من غير عوض، فتتأكد قيم تلك الأعمال عليه فهو بين قيم للأعمال يكتسبها، و قيم أخرى تدعوه الضرورة إلى إخراجها فتتوفر عليه والأعمال لصاحب الجاه كثيرة فقيد الغنى لأقرب وقت ويزداد مع الأيام يسارا و ثروة...".

من النص السابق يتضح أن ابن خلدون يربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة التي يكتسبها الفرد من هذه القيمة، وهذا يعني أن الإنسان الذي يمتلك المال والثروة يكتسب جاهاً ومكانة في المجتمع ناتجة عن ملكيته للمال، وهذه المكانة لا يتمتع بها من لا يملك الثروة والمال، كما أن الناس يتقربون إلى صاحب الجاه بتقديم الخدمات التي يحتاجها ويتنافسون في أداء هذه الخدمات حتى ينالوا أكبر عائد مادي الذي يعود عليهم عن أدائهم لتلك الخدمات وإشباع حاجات صاحب الجاه بأنواعها الضرورية والكمالية، فحاجيات الإنسانية منها ما هو (حاجي) أي يحتاج إليه بالفطرة، ومنها ما هو ضروري يكفيه لإشباع حاجاته الأساسية ومنها ما هو كمالى ويعني ما هو زائد عن حاجاته من ترف ورفاهية وبذخ في العيش.

2/ الناحية المعنوية:

يقول ابن خلدون: "إن القائمين بأمر الدين من القضاء والفتيا والتدريس والإمامة والخطابة والأذان ونحو ذلك، لا تعظم ثرواتهم في الغالب والسبب في ذلك أن الكسب هو قيمة الأعمال، وأنها متفاوتة بحسب الحاجة إليها، فإذا كانت الأعمال ضرورية في العمران عامة البلوى به كانت قيمتها أعظم، وكانت الحاجة إليها أشد، وأهم هذه البضائع الدينية لا تضطر إليهم عامة الخلق، وإنما يحتاج إلى ما عندهم الخواص ممن أقبِل على دينه، وإن احتيج من الفتيا والقضاء في الخصومات فليس على وجه الاضطرار والعموم، فيقع الاستغناء عن هؤلاء وفي الأكثر وإنما على نسبة الحاجة إليهم على النحو الذي قررناه لا يساويهم بأهل الشوكة، ولا بأهل الصنائع من حيث الدين و المراسيم الشرعية، وإنما يقسم بحسب عموم الحاجة إليهم وضرورة أهل العمران...".

يتضح من النص السابق أن ابن خلدون يرى أن هناك من الأعمال من لا يتمتع القائمون بها بالثروة والجاه، ومن هذه الأعمال على وجه الخصوص الأعمال الدينية من العاملين في مجالات القضاء والفتوى والتدريس والإمامة والخطابة والأذان، وهي الأعمال التي تديرها الدولة للنظر في مصالح الناس ويتقاضون في مقابل عملهم أجراً محدوداً لا يقارن بأجر من يعمل والذي يحصل عليه حين يعمل لدى أصحاب الجاه من الذين يمتلكون الثروة والنفوذ والسلطان ويتكالب الناس على خدمتهم، فإن من يعمل في مثل هذه الأعمال نوعية من البشر التي تتمسك بقيمتها الدينية والخلفية، وعامة الناس لا تحتاج إلى خدماتهم فهي ليست ضرورية بالنسبة لهم، وهؤلاء لا يمتلكون إلا التمسك بمبادئهم

وقيمهم الخلقية التي يعبر عنها ابن خلدون (ببضاعة الشرف) فهم يمتلكون عزة النفس ولا يتملقون ذوي الجاه والسلطان حتى ينالوا منهم حظا من الرزق، وهذه البضائع الشريفة أي الأعمال والمهن الشريفة تشتمل على أعمال الفكر والمجهود البدني لمصلحة الناس وإنكار ذواتهم ولا يسعهم ابتذال أنفسهم والحط من قدرتهم لأهل الدنيا ويرى أن هؤلاء لا تعظم ثرواتهم في الغالب.

ومعنى هذا أن الكسب والمال إذا كانا عنصرين هامين في تحديد المكانة الاجتماعية فإن أصحاب المهن الدينية لا يحتاج إلى عملهم سوى القلة الذين يؤمنون برسالتهم، ولهذا كان نصيبهم من الكسب ضئيلا5.

3- أهمية الشغل:

لقد حدد بتين وبيار Béthune et Ballard عدد من الفوائد للشغل منها- الحصول على المال- تقديم نشاط، وتقديم خبرة نوعية يومية، تقديم بنية زمنية للحياة اليومية، وتوسيع التفاعل الاجتماعي وتقديم هوية داخل المجتمع. أما دبولو وسارشيلي Depolos et sarchielli فأكدوا على أن الشغل أو العمل يساهم في بناء الهوية الاجتماعية، ويقوم ببناء الوقت اليومي le temps quotidien ، ويفرض على الإنسان أن يستثمر في سلسلة كاملة من الأنشطة.

أما جوهادا Johada فيقدم خمسة وظائف للشغل لدى الإنسان:

- 1- إن الشغل يفرض بنية زمنية لليوم، وللأسبوع...
- 2- إن الشغل يفرض تفاعلا وعلاقات وتقاسم تجارب بانتظام مع الأشخاص الآخرين خارج الأسرة النووية، وهذه العلاقات تربطه بالحقائق الاجتماعية وتثري المعارف المهنة والمتنوعة مع الأفراد، وتؤدي أيضا إلى تشكيل القواعد والمبادئ غير الرسمية وتقديم كذلك فرصة للدخول إلى مجال أوسع من التجارب والتي لا يمكن الوصول إليها بطرق أخرى.
- 3- إن الشغل يربط الأشخاص بأهداف وهذا يكون داخل المؤسسة مما يجعل تبعية العامل هنا أمرا واضحا.
- 4- أن الشغل هو المحدد لوضعية وهوية ومرتبة العامل في المجتمع.
- 5- يحث الشغل على النشاط: حيث يمثل الشغل فرصة للقيام بأفعال ذات آثار ظاهرة كإظهار القدرات والكفاءات لدى العامل6.

4 - المهن وعلاقات العمل عبر مراحل الإنتاج الصناعي:

يذكر "شneider" E.Schneider أن الإنتاج الصناعي مر بثلاث مراحل وهي كالتالي:

أ- نظام الطوائف الحرفية.

ب- نظام الإنتاج المنزلي.

ج- نظام المصنع الحديث.

وجد النظام الأول في القرون الوسطى لدى طوائف النجارين والنساجين والصباع والحدادين وغيرها من الحرف المختلفة، وأن البناء الاجتماعي الداخلي الذي هو شبكة من العلاقات الاجتماعية بين الأطراف الثلاثة المعلمون والصناع والصبغين، اتسم بالانسجام التام ويخلو من بذور الشقاق والبغضاء والاضطراب.

أما النشاط القائم عند هذه الطائفة، فهو النشاط الحرفي يقوم به العمال اليدويون في ورش ومصانع صغيرة منتشرة في المدن كما في الريف، وكانت الأسر غالبا ما تزاول الأنشطة الصناعية والزراعية على حد سواء، وكان أفراد الطائفة يزولون الحرف ويتوارثونها بتعليمها للصغار...

وهكذا نجد علاقات العمل في نظام الطوائف الحرفية علاقات وثيقة تؤدي إلى الترابط بين العامل وصاحب العمل7.

أما بالنسبة لنظام الإنتاج المنزلي، فقد اتسم الإنتاج في هذه المرحلة بأنه كان محصورا داخل منازل العمال، وقد ظهر هذا النظام في القرن الثالث عشر في صناعة الصوف في بريطانيا وبلغ ذروته في القرنين الخامس عشر والثامن عشر.

أصبح العامل في ظل هذا النظام يمتلك عادة أدوات الإنتاج، وأحيانا يقوم التاجر بإعطائها له، كما يقوم التاجر بمد العامل بالمواد الأولية اللازمة للإنتاج، ويصبح له الحق في امتلاك هذا الإنتاج الذي يتم إنجاز في منزل العامل. إن علاقات العمل في ظل نظام الإنتاج المنزلي كان يتفق ورغبات العمال في التحرر من القيود التي يفرضها عليهم أصحاب رؤوس الأموال، ويهيئ الفرص لمشاركة زوجات العمال وأولادهم في العمل الصناعي، وقد أوجد النظام الجديد هذا فئتين اجتماعيتين ترتبطان بروابط رسمية ذات طابع نفعي بحت، فالفئة الأولى وهي التجار يهتمها أن تقوم الفئة الثانية (العمال) بالإنتاج في اقصر وقت وبأقل أجر ممكن، وبهذا تحولت العلاقة العائلية التي كانت سائدة في نظام الطوائف الحرفي إلى علاقة تعاقدية Contractuelle ذات طابع رسمي8.

أما بالنسبة لنظام المصنع الحديث: ظهر هذا النظام بقيام الثورة الصناعية في أوروبا في القرن الثامن عشر حيث بدأت الصناعات اليدوية في الانقراض تديجيا، وحاول أرباب العمل التحكم في كميات الإنتاج بطريق متعددة كان يفصل مكان العمل " المنزل " الذي اعتمد عليه في السابق كمكان للعمل واستبدل بالمصنع حيث يجمع العمال للعمل معا في مكان واحد.

إن الشكل الجديد للإنتاج يختلف عن الشكلين السابقين حيث أصبحت وسائل الإنتاج ملكا لصاحب العمل، بالإضافة إلى امتلاكه لمكان العمل والمواد الأولية، مع إدخال الآلية والقوة الميكانيكية التي لم تستعمل في النظامين السابقين.

إن نظام المصنع الحديث تطور بحيث تعدى الصورة التي عرف بها في بداية الثورة الصناعية (القرن الثامن عشر) ذلك أن المصنع الحديث اتسع في حجمة وازداد إنتاجه وأبعدت الصلة بين أصحاب العمل والعمال، وكثرت الخلافات وظهر التناقض في الصالح الخاصة... وظهر المظهر الجماعي لعلاقات العمل وكان ظهورها الحقيقي في منتصف القرن التاسع عشر واصبح العامل لا يطلب الأجر مقابل عمله فحسب بل يطالب بعلاقات عمل تربطه بأفراد مجتمع المصنع، وتعدت هذه الفكرة نظام المصنع حيث أخذت صفة دولية وذلك بإنشاء منظمة العمل الدولية9.

5- البناء المهني والبناء الاجتماعي:

هناك اتجاه في التغيير الذي يمس البناء المهني، وذلك بالتحول من نمط العمل الزراعي إلى العمل الصناعي والخدماتي.

إن إحصائيات السكان في الدول المتقدمة تشير لنمو في التحول نحو العمل الصناعي والخدماتي يفوق بكثير اتجاه التغيير في الدول النامية.

أما خارج نطاق العمل الصناعي، اتجهت ظواهر التحول في البناء المهني بالتزايد نحو أنشطة الخدمات التي تحدد الإطار العام للحياة المهنية، أصبحت مهن الخدمات تحتل مكانا بارزا في بلدان آسيا وإفريقيا، والتي مازالت تضم نسبة عالية من العمالة الزراعية حيث تشير الإحصائيات أن نسبة العمالة الزراعية في الدول النامية تمثل 68.8% وتمثل العمالة الصناعية فيها 36% بينما مهن الخدمات 41.5%.

ترتبط الأنشطة المهنية بالتغيرات التي تحدث داخل البناء الاجتماعي، فكل مرحلة من مراحل البناء تتطلب مجموعة من الأنشطة التي تحقق الأهداف التي تسعى إليها الجماعة، وهذه الأنشطة تختلف في مرحلة ما قبل نمو المجتمع التي تغير في قيم وأوضاع الحياة المهنية، وتؤدي إلى تغيير الأنشطة المهنية للأفراد والجماعات¹⁰. لا تستمر الأوضاع المهنية داخل البناء الاجتماعي على حالة واحدة من الثبات والاستقرار، فما يلاحظ هو حدوث الكثير من ظواهر التبدل والتغير في البناء الاجتماعي ووضعه الإيكولوجي، وهذا ما يعني أن هناك قوى معينة تؤثر في تشكيل نمط الحياة المهنية والبناء المهني، وهناك قوى تغير في هذه الأنماط ومن وضعها المميز، وهناك من القوى ما يسير في كلا الاتجاهين¹¹.

وقد اهتمت الدراسات السوسولوجية للمهن بدراسة ظواهر الحراك المهني من خلال دراسة ظاهرة الهجرة من المجتمعات الريفية إلى المجتمعات الحضرية والصناعية حيث توفر فرص العمل والطموح إلى التدرج إلى المستويات الأعلى¹².*

إذا كان هناك علاقة بين التغيرات الحاصلة في البناء الاجتماعي والتحول في البناء المهني بشكل عام، نتيجة إدخال متغيرات جديدة في مجالات العمل والتكنولوجيا فإن التنظيم الاجتماعي للعمل على وجه الخصوص يطرأ عليه تغييرا حيث أكدت دراسة "تريست" و"بامفورت" على التغيرات التي تحدث على التنظيم الاجتماعي للعمل في مناجم الفحم البريطانية، فقد تغير نظام العمل التقليدي الذي كان متبعاً في استخراج الفحم باستخدام الآلات والأدوات الجديدة التي تساعد على استخدام الفحم على نطاق واسع، وبتطبيق الطريقة التكنولوجية ما بين 1920-1930 صاحب التغير التكنولوجي تفتتت للأعمال بأن يصبح كل عامل يقوم بدور روتيني محدد لا يتطلب قدراً كبيراً من المهارة وصاحب ذلك تفكك للجماعات الاجتماعية غير الرسمية التي كانت قائمة على أساس نظام العمل الجماعي التقليدي وحلت محلها الجماعات الرسمية الخاضعة للنظام البيروقراطي¹³.

نستخلص مما سبق أن التغيرات في البناء الاجتماعي، وفي البناء المهني أدت على تفكيك المهارات، والتي تعد من الركائز الأساسية للقدرات الشخصية أو الذاتية للعاملين، وإحدى مظاهر الشعور بالفخر والاعتزاز لدى العاملين، مما قد يصيب العاملين بالإحباط.

إن تأثير التكنولوجيا في البناء المهني جعل العمل بشكله الحالي خالياً -إلى حد كبير- من مضامينه (محتواه) التي كان يشتمل بها قبل انتشار التكنولوجيا حيث أن المهن كانت تتصف بالحرفية الكاملة ومحتوى العمل كاملاً تجسد فيه القدرات الجسمانية والعقلية مع المهارة المكتسبة بالتدريب والتكوين والممارسة الفعلية.

6- التكنولوجيا والبناء المهني المعاصر: يحمل البناء المهني المعاصر خاصيتين هما:

1/ أن المهنة تحتل مكانها داخل تنظيمات مهنية تحدد مجالاتها وإيديولوجيتها، وما يرتبط بها من أنشطة اجتماعية مختلفة.

2/ أن المهن المعاصرة تعتمد على المهارة والمعرفة أكثر من اعتمادها على القوة الجسمية.

إن التحول في البناء المهني المعاصر يرجع إلى انتشار التكنولوجيا التي سهلت سبل الحياة المعيشية للإنسان وغيرت خصائص البناء المهني الذي كان قائماً على العمل العضلي (الجسماني) - إلى العمل العقلي القائم على الفكر والتخطيط والإشراف الفني.

لقد ارتبطت ظواهر التغير في البناء المهني بتبدل الإنتاج من الإنتاج الحرفي إلى الإنتاج الأولي، وفي هذا يقول "أدرسون": "إن كل مهنة وجدت مكانها في مجتمع محلي، وكل عامل وجد مكانه في حرفة". وهكذا ربطت حرفة الإنسان بالبناء الاجتماعي، مع وجود درجات اجتماعية لكل طائفة حرفية، وأدت عملية التنشئة المهنية إلى تكوين النشء

لممارسة المهنة التي تمتنعها الجماعة، ولم تكن هناك حرية للأفراد للقيام بأعمال أخرى، وهذه الفترة تمثل صورة الاستقرار الاجتماعي 14.

غير أن مظاهر الاستقرار لم تدم طويلا نتيجة حدوث تغيرات وانتشار أفكار مختلفة داخل النسق الاجتماعي تعبر عن عدم الرضا في النسق الاجتماعي القائم.

إن الحرفة لم تكن مستقرة وهذا أدى إلى وجود متغيرات كبيرة في المهارة والأنشطة بين أفراد المجتمع الواحد لا تتفق مع الأوضاع المهنية السائدة في النسق الاجتماعي.

فمع بداية الثورة الصناعية، بدأ العامل يرتبط بالآلة وبرزت الحاجة إلى تدريب العمال مع متطلبات العمل الصناعي هذه الحاجة "التدريب" التي لم تكن مطلوبة سابقا في الأعمال الحرفية، وهذا الوضع الجديد انعكس على أنماط الحياة الاجتماعية بحيث تغيرت الأدوار المهنية التي كانت تقوم بها التنظيمات القائمة على التوارث، وحلت محلها تنظيمات مهنية متخصصة في مجال العمل الصناعي 15.

رغم التحول في المهن إلا أن هناك العديد من المهن القديمة بقيت مستمرة أو قائمة حتى وإن أدخلت فيها بعض الأدوات، فمهنة الإسكافي بقيت حتى في المجتمعات المتحضرة، ومهنة الخباز الحرفي بقيت كذلك بالرغم من منافسة مخازن المساحات الكبرى Hypermarché في الدول المتقدمة فرنسا وألمانيا وغيرهما، بل الأكثر من ذلك أن الخبازين في فرنسا طالبوا بالقانون الخاص statut particulier الذي يحميهم من منافسة المساحات الكبرى.

لقد لعبت التكنولوجيا على تجزئة المهن وأصبح العامل لا يقوم إلا بجزء ضيق في العملية الإنتاجية كعمليات الجمع Assemblage في نظام سلسلة الإنتاج، وهذا ما أدى إلى اغتراب العمال حسب تعبير كارل ماركس، وهذا ما يعتبر إحدى المظاهر السلبية لإدخال التكنولوجيا في أنظمة الإنتاج.

ورغم كل ذلك فإن التوجه الحالي يدعو إلى تخصيص المهن حسب تعبير الأستاذ أحمد خطابي، وفي هذا الصدد يقول Mullet: أن التكنولوجيا المتطورة أدمجت المهام* المختلفة والمنعزلة في عملية واحدة وبهذا عاكس الاتجاه نحو تجزئة المهن وتحطيم المهارات قصد السيطرة عليها، وجعلت العمال ينجزون مهام روتينية بدون حد في المعارف حول عملية الإنتاج 16. ويمكن إيضاح ذلك حسب الجدول التالي:

جدول (2) يبين تقييم المستوى التكنولوجي للورشة:

صناعة المنتجات المعقدة		صناعة المنتجات البسيطة		
الإنتاج بالسلسلة	الإنتاج بالوحدة	الإنتاج بالسلسلة	الإنتاج بالوحدة	
ضعيف أو أعلى من المتوسط	مهم	ضعيف	مهم	تأهيل المستخدمين
مهم	مهم	مهم	ضعيف	أهمية التقنيات ووسائل الإنتاج المستخدمة
أعلى أو أعلى كثيرا في مستوى التقنيات والوسائل المستعملة في الإنتاج	أعلى في مستوى التأهيل وفي الوسائل المستخدمة	في مستوى أعلى لتقنيات الإنتاج المستخدمة	أعلى في مستوى التأهيل	المستوى التكنولوجي
تجزئة أو تفنيت العمل والمهام إلى مهام بسيطة في زمن قصير واهتمام محدود	عمل بمستوى تقني عال يقدم اهتماما كثيرا (العمل بالمخابر)	العمل بالسلسلة يقدم فائدة أو اهتماما أقل	حرفية وعمل كامل ومهم	آثارها على محتوى العمل
تأطير مهم ومساعدة تقنية مهمة	قليل من التأطير للتضباط في العمل ومساعدة تقنية مهمة	التأطير للتضباط في العمل ومساعدة تقنية بسيطة	غير موجود	التأطير

Source: Lue. Boyer-précis d'organisation et de gestion de la production-édition d'organisation - Paris- p442.443

إذا أخذ بعين الاعتبار جانب التأهيل كعنصر رئيسي للقدرة المهنية نجد أن الصناعات التي تعتمد على الإنتاج بالسلسلة لا تحتاج إلى تأهيل قوي للعاملين بمعنى أن الآلة حلت محل العامل في عمليات الأداء، بحيث أصبح العنصر البشري لا يتدخل إلا قليلا، على عكس ذلك في الصناعة التي تعتمد على الإنتاج بالوحدة حيث يلاحظ أن جانب التأهيل مهم وهو ما يعني أن هناك اعتمادا رئيسيا على القدرات الخاصة للعاملين، واعتمادا اقل على الآلة.

بالنسبة للتقنيات ووسائل الإنتاج المستخدمة في العملية الإنتاجية فإنها في الحالات التالية:

- حالة صناعة المنتجات المعقدة: الإنتاج بالوحدة، الإنتاج بالسلسلة، نظرا لكون صناعة المنتجات المعقدة

تحتاج إلى استعمال المعدات والآلات والتجهيزات سواء أكان الإنتاج بالوحدة أو بالسلسلة.

- حالة صناعة المنتجات البسيطة: الإنتاج بالسلسلة تغليب استعمال الآلة، وتقليل من تدخل العامل. على عكس

من ذلك نجد أن الإنتاج بالوحدة فيتم فيه تغليب تدخل العامل وتقليل من تدخل الآلة.

فيما يخص المستوى التكنولوجي فإنه يرتفع في الإنتاج بالسلسلة في الصناعة المنتجات المعقدة (الآلات والأجهزة والمعدات + البرامج والطرق والأساليب)، أما في الإنتاج بالوحدة: حالة صناعة المنتجات المعقدة فإنه يراعي هنا أن يكون تأهيل العاملين في المستوى التكنولوجي بحيث يكون غالبا يتماشى مع مستوى التكنولوجيا المستعملة أو المستخدمة في الوسائل.

في صناعة المنتجات البسيطة والإنتاج بالوحدة فإن المستوى التكنولوجي يكون عاليا عند تأهيل العاملين بمعنى إعطاء المعارف العلمية والتكنولوجية للعمال عند التأهيل، بينما يكون ضعيفا على مستوى الآلات والمعدات المستخدمة، بمعنى آخر أن هناك اعتمادا يكاد يكون كليا على القدرات والمهارات الشخصية للعاملين: على العكس من ذلك يكون المستوى التكنولوجي عاليا في الوسائل المستخدمة في حالة الإنتاج بالسلسلة في صناعة المنتجات البسيطة.

أما فيما يخص أثر التكنولوجيا على محتوى العمل، فيلاحظ أن في حالة صناعة المنتجات المعقدة والإنتاج بالوحدة أن العامل يقدم جهدا بمستوى تقني عالي، واهتماما كبيرا في أدائه، على العكس من ذلك في حالة صناعة المنتجات المعقدة والإنتاج بالوحدة يلاحظ أن هناك تجزئة للعمل ومهام العامل بسيطة مع اهتمام أقل في أدائه.

أما في صناعة المنتجات البسيطة والإنتاج بالوحدة فيلاحظ هنا الحرفية التامة والعمل الكامل على اعتبار أن العامل يعتمد في أدائه على القدرات الشخصية: العقلية منها والجسدية وروح المبادرة والابتكار...، هذه الصفات التي تتعدم في حالة صناعة المنتجات البسيطة والإنتاج بالسلسلة حيث تجزئة المهام وسيطرة الرتبة في الأداء مما يؤدي إلى ضعف الاهتمام لدى العامل، بالأداء على وجه خاص والعمل على وجه عام.

7- التغيير التكنولوجي ومستقبل التشغيل والمهن:

إن التغيير التكنولوجي يؤدي إلى تغيير أشكال وبنية المؤسسات التي تلجأ إلى التركيز حول نواة ضيقة من العاملين الدائمين. أما البقية الأخرى من العاملين فيعتبرون عمالا متعاقدين بعقود محدودة، وأن هذه المؤسسات تلجأ في الجانب الثاني إلى المقاولات بالباطن * sous traitants، وبهذا فإن العمل يخرج من إطاره أو مكانه التقليدي داخل المؤسسة. وينظم وفق منطق الشبكة وهكذا مجموعة كبيرة من المؤسسات خزانا للمرونة flexibilité والإنتاجية productivité، وذلك بتفضيل العمل خارج مراكزها وتحول هذه المؤسسات التكاليف الثابتة للعمال الدائم، على تكاليف متغيرة، وذلك بشراء الخدمات prestation de service خارج المؤسسة، هذه الظاهرة التي ستولد ديناميكية جديدة للعمل المستقل وتؤدي إلى إنشاء مؤسسات فردية صغيرة.

إن الثورة التكنولوجية، وظهور المؤسسات الجديدة يؤديان إلى ولادة مشروع مجتمع يتلاشي فيه العمل الدائم، *emploi permanent* ويحل مكانه العمل المتحرك *emploi mobile* والمتقطع *intermittent* والمتنوع *diversifié*.

إذا كان ما قدم -بحسب التصور الغربي- يلاءم الواقع الاقتصادي والاجتماعي لهذه المجتمعات، فإن ما يطرح في بيئات المجتمعات النامية يكاد يكون غير ملائم لبيئتها على اعتبار أن المؤسسات لا تمتلك القدرة المالية والبشرية لإحداث التغيير التكنولوجي المطلوب من جهة، ومن جهة ثانية فإن الثقافة المؤسساتية في البلدان النامية لم تصل بعد إلى النضج المطلوب في تشكيل بيئة اقتصادية تفرض على الواقع الاقتصادي أن يشجع على إنشاء مقاولات بالباطن، وعليه فإن الطرح السابق للتغيير التكنولوجي وعلاقته بالتشغيل لا يمكن أن يتحقق إلا في بيئات متقدمة تكنولوجيا.

8- التكنولوجيا وعملية العمل:

هناك دراستان أكدتا أهمية التكنولوجيا في تحديد بناء التنظيم وتشكيل عملية العمل.

الدراسة الأولى لـ وودوارد أجريت على مائة من الشركات في إيكس بالاهتمام في البحث عن العلاقة بين الأداء الإداري الناجح والبناء التنظيمي، فأدخلت هذه الدراسة متغير التكنولوجيا في الاعتبار، وما يتعلق بتأثيراتها على الاختلافات الموجودة في خصائص نطاق التحكم داخل هذه الشركات وعدد المستويات في التدرج الهرمي والمدى الذي تصل إليها الاتصالات اللفظية أو المكتوبة.

لقد تم فحص هذه الشركات في ضوء موقعها على مقياس درجة تعقيد تكنولوجيا الإنتاج (مقياس يتدرج من الوحدة وكمية الإنتاج الصغيرة إلى الإنتاج بالجملة والوحدات الأكبر ثم إنتاج العملية) ونتيجة للفحص تبين أن التشكيلات البنائية المختلفة كانت تتلاءم مع درجات التكنولوجيا المتباينة، وهكذا قد يكون مناسب القول أنه في شركة بيروكيماويات قد يظهر شكلا متدرجا طويلا وضيقا بينما قد يكون من المناسب في شركة لإنتاج عربات للأطفال أن يظهر تشكيلا مختصرا ولكنه أوسع 18.

وبينما كان اهتمام وودوارد ينصب على تكنولوجيا العمليات، فإن تحليلات بيرو Perrow انصبحت حول تكنولوجيا المواد، ويذهب إلى أن التنظيمات الإنتاجية تحاول الإقلاع من تنوع وتباين المواد الخام التي تقوم بتصنيعها، وعندما تكون المواد الخام ثابتة وغير متنوعة فإن التنظيم يكون قادرا على تحديد عملية العمل وأنشطة أعضائه بدرجة أكبر مما لو كانت المواد غير ثابتة ومتنوعة.

ووقف بيرو من ناحية مركزية التكنولوجيا، وعبر عنه في صياغة تصويرية أكثر اتساعا مما ذهب إليه الكتاب الآخرون، بحيث ركز على طبيعة المادة الخام التي يستعين بها التنظيم في عملياته سواء أكانت مادة حية كما في تنظيمات التعليم أو مادة رمزية كما في المؤسسات المالية أو مادة لا حياة فيها كما في عمليات التصنيع، وهذه المادة الخام تختلف في إمكانية تنوعها، ومن ثم فإن عملية تشغيلها سوف تخلق مشكلات متباينة يتصدى لها البناء التنظيمي. وكلما كانت المادة أكثر روتينية في تشغيلها كلما كان البناء الرسمي المركزي هو البناء المناسب لها والعكس بالعكس 19.

وإذا ما عدنا إلى طرح إشكاليات التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق والعلاقة بين التكنولوجيا والتشغيل نجد أن دراسة مؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل بحث وتقصي مهما للاقتصاديين الذين أولوا اهتماما وعناية خاصة به لما يقدمه كرهان في مشكلة البطالة بداية من الثمانينيات من القرن الماضي طرحة تساؤلين رئيسيين هل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في إيجاد فرص عمل؟ وهل الديناميكية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إيجاد فرص العمل هي ديناميكية دائمة؟ أم عبارة عن حلقة ظرفية فقط؟ 20.

إن الأعمال التي جاءت في التسعينيات لم تجهل النقاشات السابقة (في الثمانينيات) وقد حاولت في مرات عديدة أن تضع النقاط الأخيرة للنقاشات بتقديم تحقيقات وأرقام تثبت أن المؤسسات والصغيرة والمتوسطة تساهم على المستوى العالمي في إيجاد فرص عمل دائمة . أما في ما يخص نوعية الشغل والتي هي موضوع قديم برز ثانية في الكثير من الأبحاث ويدور النقاش هنا حول العلاقة بين الكفاءة Performances والعصرنة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يعتبر كمفتاح للشغل.

إن العصرنة سلاح ذو حدين وبهذا فإن التساؤل ليس هل تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إيجاد فرص لشغل بل هل الابتكار Innovation ينشأ فرص العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. إن النقاش حول الأتمتة وبالأخص إدخال التقنيات الجديدة في الإنتاج والتسيير يؤدي إلى التساؤل هل لهذه الابتكارات أثرا على عامل الشغل؟ وللإجابة على ذلك فإن دراسات الاقتصاد الكلي Etudes macroéconomiques دلت أن الإنتاجية لا تؤدي إلى البطالة²¹.

أنه من الضروري -في جانب التكنولوجيا- ابتكار وتبني تكنولوجيات جديدة للبقاء على صفة المنافسة وتفاذي لبعض العراقيل ويمكن لهذه المؤسسات أن تواجه قلة التناسب في ما يخص التجهيزات الجديدة ذات التكلفة المرتفعة والعاملين الأقل كفاية وتأهيل. إن الإجراءات التكنولوجية غالبا ما تعتبر ذات أولويات وذات دلالة على مستوى الورشات ما يجعل من عملية التدريب حتمية تهم جميع العاملين وأن الحاجة إلى ديناميكية لتدريب في إطار التطور التقني شيئا فشيئا عن طريق الخطأ والصواب وهذا الضمن اعتماد ثقافة تكنولوجية للمؤسسة.

الهوامش:

* هناك تداخل بين مفهومي الحرفة والعمل حينما نطلع على ماكتب حول المهن والعمل، إذ ورد في مرجع للسيد بدوي بعنوان "علم الاجتماع الاقتصادي" أن هناك تعريف جزئي للعمل يستند على صيغة الإنسان الصانع، وهذا التعريف هو أن العمل مجموعة من أوجه النشاط التي يمارسها الإنسان على المادة ويستخدم في ذلك ذهنه وعضلاته كما يستخدم الأدوات والآلات ، وهذا النشاط يؤثر على الإنسان ويطورها (ص291).

1-Marcelle Stroo Bants -Sociologie du travail- Nathan université-Paris-1993,pp10-11

2- نخبة من الأساتذة المتخصصين- معجم العلوم الاجتماعية- الهيئة المصرية العامة للكتاب-القاهرة -مصر- 1975، ص 578.

3- السيد بدوي- علم الاجتماع الاقتصادي - دار غريب للنشر والطباعة-القاهرة-مصر- ص.ص38-40

4- نفس المرجع السابق، ص 425

5- كمال عبد الحميد الزيانت -مرجع سابق- ص ص 21-24

6- Martine Roques Mardaga- sortir du chômage 1995.pp.0-31

7- طلعت إبراهيم لظفي - مرجع سابق- ص.ص38-40.

8- نفس المرجع السابق، ص41-42

9- المرجع السابق، ص.ص43-44.

10- كمال عبد الحميد الزيانت -مرجع سابق- ص.ص 208-209.

11- نفس المرجع السابق ص239.

12- المرجع السابق ص 240.

* إذا كانت هذه قاعدة بالنسبة للبلدان المتقدمة فإنها لا تنطبق على حالة بلدان العالم الثالث أين يلاحظ أن الهجرة تصبح نزوحاً وإمكانية الحراك المهني تتلاشي مع اصطدام من يستقر بالمدن بالواقع حيث لا فرص للعمل ولا إمكانية للطموح والتدرج إلى مستويات أعلى.

13- طلعت إبراهيم لطفي - مرجع سابق - ص 91.

14- كمال عبد الحميد الزيات - مرجع سابق - ص.ص 205-206.

15- نفس المرجع السابق ص.ص 206-207.

* يتكون الأداء من مجموعة المهام التي يؤديها العامل يوميا ، أسبوعيا، شهريا و سنويا بالإضافة إلى المهام العارضة.

16- أحمد خطابي - إدراك العمال لوضعهم في مكان العمل - ثقافة المؤسسة - مركز البحث في الأنثروبولوجيا الثقافية - ص 31.

* يشير مفهوم المقاوله بالباطن sous traitants شكل المؤسسة التي تختص في إنتاج قطع محددة تزود بها المؤسسة أو المؤسسات الصناعية الأخرى للقيام بعمليات التجمع وإنتاج المنتج النهائي والأمثلة متنوعة في هذا المجال كما هو الشأن في الصناعات الميكانيكية حالة صناعة السيارات فالقطع التي تتكون منها السيارة ليست بالضرورة من إنتاج شركة واحدة وإنما تساهم فيها شركات أو مؤسسات صناعية متنوعة.

17- Guy Aznar -emploi le grand mutation- hachette -Paris -France- 1998.pp.27.28

18- علي عبد الرزاق جليبي - علم الاجتماع الصناعي - دار المعرفة الجامعية - الاسكندرية - مصر 2003 - ص ص 184-185

19- نفس المرجع السابق ص ص 185-186.

20-Bernard Haudville & all -technologie et performances économiques- economica -paris - France- P423.

21- IBID P423.