

بناء القوة في ثلاثة تنظيمات صناعية مصرية (دراسة ميدانية مقارنة) (*)

محمود صلاح عبد الحفيظ المهر

باحث في علم الاجتماع – جامعة عين شمس.

mahmsaladine@yahoo.com.

(*) هذه الدراسة هي إحدى القضايا التي ناقشها الباحث في رسالته للماستير، وهي تطوير شامل للرسالة، التي أقيمت بتقدير ممتاز من جامعة عين شمس عام ٢٠٠٨، وكانت الرسالة تحمل عنوان «المشاركة السياسية لعمال الصناعة في ضوء التحولات الاقتصادية والاجتماعية»، تحت إشراف د. إجلال اسماعيل حلمي، أستاذ علم الاجتماع، engmsam1@gmail.com.

● البحث النظري

مقدمة في منهجية الدراسة

يقدم وضع العمال في بناء القوة داخل التنظيم الصناعي رؤية هامة للباحث في تحديد علاقة العمال بأسلوب الإنتاج السائد، وتفاعلهم معه، وبالتالي فهم علاقتهم برأس المال، وقدرة العمال على توجيه العملية الإنتاجية، وإبراز صور استخدام الفائض المتكون من العملية الإنتاجية ونصيب العمال منه، وأشكال وصور مطالبتهم بهذا النصيب.

يمكن لنا من متابعة ورصد حركة التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها التكوين الاجتماعي المصري، أن نصل إلى صياغة فرض علمي في ما يخص جماعات العمال. يتناول هذا الفرض التغير في مكانة العمال في بناء القوة داخل تنظيماهم، وليس من شك في أن دراسة التغير في بناء القوة داخل التنظيمات الصناعية، يقدم مؤشراً هاماً على التغير في بناء القوة على مستوى المجتمع.

يقوم الفرض على «أن التغير في ملكية وحجم التنظيمات الصناعية - (الحجم: حجم العمالة) - يعمل على تغيير بناء القوة في التنظيمات الصناعية».

للتحقق من صحة هذا الفرض، تعمل الدراسة على المقارنة بين عمال صناعيين ينتمون إلى تنظيمات صناعية مختلفة في نمط ملكيتها وإدارتها وحجم العمالة في كل منها، وذلك بهدف التوصل إلى فهم أعمق لدور التباينات في ما بين التنظيمات الصناعية - مثل الملكية والحجم - في تحديد واقع التغير في بناء القوة داخل تلك التنظيمات.

وإذا كان التعميم (Generalization) من الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها النظريات والبحوث والدراسات في علم الاجتماع، حيث إن مستوى القبول والانتشار الذي يمكن أن يحققه العلم في المجتمع يعتمد على اتساع حجم وشمول النتائج المقدمة للمشكلات والقضايا موضع البحث، فإن الأسلوب المقارن هو الكفيل بتقديم هذه الفرصة للباحث، حيث تتوفر لديه قدرة كبيرة على التعميم، وإثراء المعرفة العلمية في دراسة التنظيمات الصناعية وعمالها، والتي تعتبر من أكثر المجالات حاجة إلى الأخذ بالأسلوب المقارن، وذلك نظراً إلى التباين في حجم وملكية هذه التنظيمات، التي تلعب دوراً كبيراً في اقتصاد أي مجتمع، كما أنها ترسم بوضوح، أسلوب أو أساليب الإنتاج التي تحدد تطور المجتمع.

أولاً: أسلوب وعينة الدراسة

تعمل الدراسة الراهنة على المقارنة بين ثلاث عينات لحالات محدودة من عمال الصناعة، في ما يتعلق بموقعهم من بناء القوة داخل تنظيماتهم الصناعية، حيث إنه في ضوء فهم الباحث لأهمية دراسة النتائج المترتبة على التحولات الاقتصادية والاجتماعية في بناء القوة بالتنظيم الصناعي، كان لا بد له من أن يهتم بدراسة تنظيمات صناعية، يمثل التغير في بناء القوة فيها، نتاجاً لدور التحولات الاقتصادية والاجتماعية في تغيير العلاقة الإنتاجية، حيث عمل

الباحث على أن تكون عينة الدراسة نتاجاً ملموساً لهذه التحولات، لذا كان التغير والتباين في علاقات الإنتاج، هو الأداة الأساسية في دراسة هذه التنظيمات.

اعتبر الباحث أن كلاً من ملكية وحجم العمال في التنظيم، يمثل عاملاً هاماً في تحديد التنظيم الصناعي الذي سيتم اختيار حالات الدراسة منه. فالملكية والحجم يشغلان مكاناً هاماً في قلب النمط الإنتاجي، الذي به تتبلور العلاقات الاجتماعية للإنتاج، وتحدد قدرات القوى المنتجة وتطورها.

استفادت الدراسة الراهنة من المحاولات العديدة لتشخيص أنماط الإنتاج في مصر، حيث ارتبط ذلك - لدى الباحث - بتصنيف التنظيمات بحسب ملكيتها وحجم القوى البشرية العاملة بها، والعلاقات الإنتاجية السائدة فيها.

ومن بين هذه التصنيفات ما قدمه إبراهيم العيسوي عام ١٩٨٩، في محاولة لتحديد تصور أولي للخريطة الطبقيّة المصرية^(١)، التي انطلقت من «تحديد ثلاثة أنماط إنتاجية، هي:

أ - نمط الإنتاج الرأسمالي الخاص.

ب - نمط إنتاج رأسمالية الدولة (القطاع العام).

ج - نمط الإنتاج السلعي البسيط^(٢).

استبعد الباحث - في دراسته الراهنة - الإنتاج السلعي البسيط، لما له من متطلبات قد لا تليها دراستنا الراهنة، خصوصاً أن هذا النوع من الإنتاج لا يعتمد على عمال بالمعنى المعروف علمياً لكلمة عمال، حيث تتداخل فيه الارتباطات العائلية - في بعض الأحيان - وما يفرضه ذلك من العمل دون أجر، أو العمل مقابل نصيب عيني، ويضاف إلى ما سبق، الطبيعة المحدودة لرأس المال وحجم العمال والتقنية المستخدمة في الإنتاج، وعدم نضوج الإطار الرسمي والقانوني الذي يحكم علاقات الإنتاج في هذا الأسلوب، الأمر الذي لا يوفر فرصة حقيقية للتعامل مع عمال صناعة بالشكل الذي يقترب من التشخيص الذي كان يقدمه التراث العلمي لعمال الصناعة، وهو ما يحتاج إلى دراسة مختلفة عن طبيعة الدراسة الراهنة.

إذن، كانت التنظيمات الصناعية الرأسمالية الخاصة والتنظيمات الصناعية ذات الملكية العامة (قطاع الأعمال العام: وزارة الاستثمار حالياً)، هي النطاق الأساسي الذي منه سيتم اختيار عينة الدراسة.

(١) هناك اجتهادات ومحاولات لعديد من الباحثين المصريين للتصدي لرسم خريطة طبقية من مدخل أنماط الإنتاج في مصر، من أبرزهم: جمال مجدي حسنين ومحمد الجوهري، انظر: محمد الجوهري، «البناء الطبقي في المجتمع المصري»، في: دراسات في التنمية الاجتماعية، ط ٥ (القاهرة: دار المعارف، ١٩٨٤)، ص ٣١٥ - ٣٢٨.

(٢) إبراهيم حسن العيسوي، نحو خريطة طبقية لمصر: الإشكالات النظرية والاقتراب المنهجي من الواقع الطبقي المصري (القاهرة: المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، ١٩٨٩)، ص ٤٨.

وهناك العديد من الملاحظات التي يمكن طرحها بهذا الصدد:

- حتى مطلع التسعينيات، كانت التنظيمات الصناعية الرئيسية - الأكثر توظيفاً للعمال واستخدماً لرأس المال - تملكها مؤسسة القطاع العام، ثم قطاع الأعمال العام، وأخيراً وزارة الاستثمار.

- خلال هذه المراحل من تغيير نمط الملكية: تقلصت الاستثمارات، وحجم العمال في هذه التنظيمات، وتم خصخصة الكثير منها، حتى أصبحت هذه المصانع نموذجية في أعداد عمالها، بعد أن كانت مراكز نشطة لتوظيف العمال، وارتبط ذلك بصعود نجم نمط جديد من التنظيمات، وهي التنظيمات الصناعية الاستثمارية، التي تخضع لقوانين الاستثمار، التي تقدم لها امتيازات وحوافز عديدة، بشرط تواجدها في المجتمعات الجديدة وقليلة الكثافة السكانية.

عمل الباحث على إجراء دراسة مقارنة بين عينات محدودة، تنتمي إلى ثلاثة تنظيمات، تخضع لعلاقات إنتاجية مختلفة، وتم اختيار التنظيمات التي لبت شروط ومعايير الدراسة. ويستخدم الباحث وفقاً للعديد من الاعتبارات، الأعداد ١، ٢، ٣ ليرمز إلى هذه التنظيمات.

وهذه التنظيمات هي:

- المصنع (١)

ما زال يخضع لرأس المال العام (متخصص في إنتاج المسلي وزيت الطعام، تم إنشاؤه في الستينيات من القرن العشرين، ويحوي ثلاثمائة عامل، ويمثل هؤلاء العمال الجيل القديم من العمال، وهناك مخاوف قائمة حول نية الدولة في بيع هذا التنظيم، إلا أنه من غير المحتمل أن يتم ذلك في القريب العاجل).

- المصنع (٢)

انتقلت ملكيته إلى رأس المال الخاص الأجنبي (متخصص في إنتاج المياه الغازية، وفيه ما يقرب من مئة عامل، ويلاحظ أنه تم التخلص من عدد كبير من العمال عقب انتقال ملكيته إلى رأس المال الخاص. يحوي هذا التنظيم على مجموعة من الجيل القديم من العمال، بالإضافة إلى مجموعة من الجيل الجديد).

- المصنع (٣)

يخضع لرأس المال الخاص الاستثماري (كنموذج للتنظيمات الناشئة في المناطق الصناعية الجديدة، وهذا التنظيم متخصص في إنتاج ورق الكرتون، وفيه ٢١٣ عامل إنتاج، ويقوم التنظيم بالكامل على الجيل الجديد من العمال، الأكثر تعليماً والأصغر سناً).

ولما كانت الدراسة الراهنة تعتمد على الأسلوب المقارن المحدود، كان لزاماً أن يتم اختيار حالات الدراسة باستخدام أسلوب العينة العمدية (Purposive Sample)، «ويكمن منطق العينة العمدية وقوتها، في اختيار حالات غنية بالمعلومات، للتركيز عليها في الدراسات

المتعمقة»^(٣)، ويؤكد أحد الباحثين أنه «لا توجد أي شروط مسبقة تحدد حجم مثل هذه العينات، فالأساس هو ما تتسم به من مرونة، ويمكن القول - بصفة عامة - إن الباحث يظل يجمع المعلومات أو البيانات من هذه العينة، حتى يصل إلى الحد الذي يستطيع عنده أن يحصل على إجابات كافية عن الأسئلة التي كانت الدافع الأساسي وراء الدراسة»^(٤).

مثّلت نصيحة ديرك لايدر مدخلاً هاماً للباحث في التعامل مع عملية المعاينة، أي اختيار مفردات العينة التي ستتم دراستها كيفياً، ويرى أحد الباحثين أن مثل هذه العينات، هي ما يسمى بالعينات الصغيرة «وهي عينات يفترض فيها، بحكم التعريف، أنها عينات غير ممثلة، ويتراوح حجم هذه العينات بين عشر وخمسين مفردة، يتم اختيارها بشكل عمدي وفقاً لأهداف البحث»^(٥).

يختار الباحث حالات عينته في ضوء شروط معينة تضمن له الوصول إلى الحالات الأكثر ثراءً وإسهاماً في نجاح العمل البحثي، والكشف عن مزيد من الحقائق.

في الدراسة الراهنة، التزم الباحث - في عملية سحب العينة في كل تنظيم صناعي - بعدة شروط، أهمها:

- أن يتم سحب العينة من قسم إنتاجي واحد، بشرط أن يكون هذا القسم هو أكبر الأقسام الإنتاجية في كثافته واستيعابه للعمال.

- أن يكون العامل من أقدم عمال الإنتاج في القسم^(*)، من غير المشرفين والمسؤولين عنه، باعتبار أن أقدم عمال الإنتاج هم الأكثر قدرة على فهم التغيرات التي لحقت بالتنظيم والقسم، كما أنهم الأقل خوفاً والأكثر نضجاً في التعامل مع الباحث، وتقديم معلومات دقيقة تنفيذ تقدم البحث. استخدم الباحث أداة كيفية لجمع البيانات والمعلومات التي يسعى الباحث إلى اكتشافها، وكان دليل المقابلة المتعمقة هو هذه الأداة المختارة، وتم تطبيق هذا الدليل على عينة عمّدية من العمال الصناعيين، تم اختيارهم في ضوء شروط ومعايير معينة - سبق ايضاحها - حتى يمكن للباحث أن يكتشف آفاقاً جديدة لواقع بناء القوة داخل كل تنظيم صناعي.

ثانياً: تحليل البيانات ومعالجتها

يفرض ذلك ضرورة أن يكون أسلوب التحليل الكيفي هو الأسلوب المتبع في تحليل البيانات التي جمعها الباحث من حالات الدراسة، وقد تعامل الباحث مع هذه البيانات من خلال مستويين للتحليل هما:

(٣) ديرك لايدر، قضايا التنظير في البحث الاجتماعي، ترجمة عدلي السمري؛ مراجعة وتقديم محمد الجوهري، المشروع القومي للترجمة؛ ١٤٣ (القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة، ٢٠٠٠)، ص ١٠٩.

(٤) أحمد زايد، تصميم البحث الاجتماعي: أسس منهجية وتطبيقات عملية (القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠٠٢)، ص ١١٠.

(٥) المصدر نفسه، ص ٥٣.

(*) ليس شرطاً أن يكون أقدم عمال الإنتاج هو الأكبر سناً.

- أسلوب التحليل الرأسي

ويشير هذا الأسلوب إلى أن يعمل الباحث على تحديد موقع كل قضية من قضايا الدراسة في كل حالة من حالات أو مفردات هذه الدراسة، حيث يعمل الباحث على التعرف على موقف كل عامل صناعي - في العينة - من القضايا المختلفة للدراسة، مع توضيح أوجه الاتفاق أو الاختلاف بين هذه الحالات.

- أسلوب التحليل الأفقي

في هذا المستوى من التحليل، عمل الباحث على الانتقال من تحديد جوانب الاتفاق والاختلاف بين حالات الدراسة، إلى تكوين رؤية عامة لعينة الدراسة، ما اتفقت أو اختلفت فيه، مع عمل تصنيفات لحالات الدراسات في ضوء جوانب الاتفاق والاختلاف، مع الربط بين هذه الجوانب والتباين في حجم وملكية التنظيم الصناعي، ودور التنظيم غير الرسمي في كل تنظيم، وما يؤدي إليه ذلك في تحديد المشاركة السياسية للعمال.

يمكن لنا في ما يلي أن نقوم بحشد حالات الدراسة في الجدول الرقم (١)، وقد تم ترتيب الحالات وفقاً لأقدم عمال الإنتاج - وليس الأكبر سناً - في كل مصنع.

الجدول الرقم (١) خصائص جميع حالات الدراسة

المصنع ١	السن	الحالة التعليمية	الدخل
الحالة الأولى	٥٨	أمي	٩٥٠
الحالة الثانية	٥٥	يقرأ ويكتب	٨٨٠
الحالة الثالثة	٥٤	يقرأ ويكتب	٨٧٠
الحالة الرابعة	٤٢	الشهادة الثانوية الفنية	٨٢٠
الحالة الخامسة	٥١	الشهادة الابتدائية	٨٠٠
الحالة السادسة	٤٩	الشهادة الابتدائية	٧٧٠
الحالة السابعة	٤٧	الشهادة الابتدائية	٧٣٠
الحالة الثامنة	٤٧	الشهادة الإعدادية	٧٠٠
الحالة التاسعة	٤٥	الشهادة الإعدادية	٦٨٠
الحالة العاشرة	٥٣	الشهادة الثانوية الفنية	٦٥٠
المصنع ٢	السن	الحالة التعليمية	الدخل
الحالة الأولى	٥٦	يقرأ ويكتب	١٠٠٠
الحالة الثانية	٥٥	يقرأ ويكتب	٩٦٠
الحالة الثالثة	٥٤	يقرأ ويكتب	٩٠٠

يتبع

تابع

٧٨٠	يقرأ ويكتب	٥٢	الحالة الرابعة
٧٦٠	الشهادة الابتدائية	٥٣	الحالة الخامسة
٧٢٠	الشهادة الابتدائية	٥١	الحالة السادسة
٧٠٠	الشهادة الابتدائية	٥٠	الحالة السابعة
٦٨٠	الشهادة الابتدائية	٤٨	الحالة الثامنة
٦٥٠	الشهادة الابتدائية	٤٧	الحالة التاسعة
٦٣٠	الشهادة الإعدادية	٤٥	الحالة العاشرة
الدخل	الحالة التعليمية	السن	المصنع ٣
٥٠٠	مؤهل عالٍ؟	٤٣	الحالة الأولى
٥٠٠	الشهادة الثانوية الفنية	٣٨	الحالة الثانية
٤٠٠	الشهادة الإعدادية	٣٤	الحالة الثالثة
٤٠٠	شهادة الثانوية العامة	٣١	الحالة الرابعة
٣٠٠	الشهادة الثانوية الفنية	٣٠	الحالة الخامسة

ثالثاً: خطة الدراسة الميدانية

لما كانت علاقات القوة تتجسد - داخل التنظيمات الصناعية - في التنظيمين الرسمي وغير الرسمي، كان ضرورياً على الباحث أن يتحرك بداية من التنظيم الرسمي حيث يتجسد مفهوم المشاركة الصناعية الذي يشرح قدرة العمال على التأثير في مسيرة وعمل التنظيم، من خلال مفاهيم مثل: الاتصال، ومشاركة العمال في إدارة التنظيم، والعلاقة بالإدارة، كما كان لا بد للباحث أن يتعرض لقضايا الضبط والصراع والتغيير، لما لهذه القضايا من أهمية كبيرة في تفسير علاقات القوة داخل هذه التنظيمات، مع استخدام التباين في ملكية وحجم هذه التنظيمات، وذلك من أجل فهم علاقة العمال بمراكز القوة في التنظيمات المختلفة، وبشكل يثري المعرفة العلمية التي تستفيد من عملية المقارنة بين هذه التنظيمات.

تنتقل مهمة الباحث بعد ذلك إلى التنظيم النقابي داخل المصنع، حيث يستخدم مفهوم المشاركة النقابية، ليرصد علاقة العمال بأحد أهم مراكز القوة داخل التنظيم الصناعي، قبل أن ينتقل بعد ذلك إلى مساحة هامة أخرى، وهي التنظيم غير الرسمي، حيث يعمل الباحث على محاولة فهم دور جماعة العمال في حشد أعضائها من أجل تحقيق أهدافها ومصالحها، وموقفها من اتجاهات وقرارات الإدارة، وهذا بدوره يشرح موقع جماعة العمال من بناء القوة داخل التنظيمات محل الدراسة.

● البحث التطبيقي

أولاً: الملامح العامة لبناء القوة

تكشف نصوص المقابلات في التنظيمات الثلاثة، عن الارتباط بين وعي العمال بعلاقتهم الإنتاجية، وإدراكهم مكانتهم في بناء القوة، ويمكن إيضاح ذلك عبر النقاط التالية:

١ - المصنع (١) الخاضع لرأس المال العام

يتضح من متابعة هذا المصنع ما يلي:

تكشف نصوص المقابلات فيه عن شعور العمال بالأمان الوظيفي الذي يكرس لهم وضعاً مهماً في التنظيم، في الوقت نفسه الذي يعبر فيه عديد من العمال عن حالة اللامبالاة والعجز عن مواجهة العديد من المشكلات التنظيمية، خاصةً أساليب تخصيص واستغلال الموارد ومستقبل التنظيم.

لا يتناقض الشعور بالأمان الوظيفي مع حالة العجز عن مواجهة تصرفات الإدارة حيال مستقبل التنظيم، حيث يدرك العمال أن القوة التي يحوزونها تنتهي عند مرحلة معينة، وهي الأمان الوظيفي، بينما العجز واللامبالاة هما نتاج لدور التحولات الاقتصادية التي تُعدُّ لإنهاء هذا الحق في الأمان الوظيفي مُستقبلاً. إذن، فالوعي بالعلاقة الإنتاجية مَكَّن عمال المصنع (١) من إدراك مواقعهم في بناء القوة كأصحاب حق في العمل المستقر، في الوقت نفسه الذي تُمنح فيه الإدارة الحق في تسيير شؤون التنظيم، من غير أن يتدخل العمال في هذا الشأن، ما داموا قد حصلوا على الوظيفة الدائمة، والمرتب المضمون، والمكانة المحترمة، وما دام رأس المال العام يملك ويدير التنظيم.

لم يساهم هذا الإدراك بمفرده في تعزيز هذا الوضع داخل التنظيم، بل تضافرت عدة عوامل أخرى قلصت من مكانة العمال في بناء القوة، بينما أبقّت على حق الأمان الوظيفي لهذا الجيل المتبقي من العمال. من بين هذه العوامل، سياسة الإدارة الرئيسية للشركة، التي تتمثل في التوقف عن توظيف عمال دائمين في التنظيمات التابعة لها، الأمر الذي قلص من حجم العمال داخل الأقسام الإنتاجية في التنظيم، وساهم في تواجد جيل كهل من العمال محدودي العدد داخل هذه الأقسام. وبذلك، تمكنت الإدارة من ضبط حركة التنظيم، وتجنب حدوث صراعات على القوة بينها وبين العمال، كما ساهمت العمليات التقنية التقليدية وغير المتطورة في الحفاظ على استقرار التنظيم، وركود علاقات القوة عند المستوى الذي حددته الإدارة، حيث غاب الصراع بين المعرفة الفنية المتخصصة متمثلةً في كبار المهندسين والفنيين والمشرفين من جهة، والخبرة الفنية متمثلةً في العمال من جهة أخرى؛ كما استغلت الإدارة هذا الموقف التقني في الحفاظ على الجيل القائم من العمال في التنظيم، وعدم الحاجة إلى جيل جديد يطالب بحقوق ومزايا الجيل القديم، الأمر الذي يُدخل الإدارة في صراعات على القوة، لا تريد لها أن تحدث.

٢ - المصنع (٢) الخاضع لإحدى الشركات متعددة الجنسيات

كشفت عملية تحليل نصوص المقابلات، عن أن التحول في العلاقة الإنتاجية من ملكية عامة إلى ملكية خاصة (أجنبية)، قد أحدث قدراً كبيراً من التغيير في إدراك العمال لمكانتهم الجديدة في بناء القوة؛ حيث تكونت تصورات جديدة في وعي العمال بطبيعة العلاقة الإنتاجية بعد انتقال ملكية التنظيم. فإذا كان الحق في الأمان الوظيفي لم يختل تماماً، إلا أن إمكانيات المساءلة والمحاسبة للعمال قد نمت بشكل هائل، كما اختلفت طبيعة العمل من حيث زيادة ساعاته، وأدخلت تعديلات كبيرة على نظام الأجور، حيث تم ربط الأجر بالعمل الفعلي، وتقنين نظام للتقارير الشهرية التي يحررها رؤساء الأقسام.

اتضح رفض العمال للعلاقة الإنتاجية الجديدة بالرغم مما قدمته من زيادة كبيرة في الدخل، حتى إن الحالة السابعة التي قدمت عبارة إيجابية حول التحول في العلاقة الإنتاجية بررت هذا الموقف بأسلوب قبول الأمر الواقع «وأكل العيش»، وقد انتشرت بين حالات المصنع (٢) مشاعر القلق المستمر، أكثر من إدراكهم لمشاعر العجز واللامبالاة التي ظهرت في المصنع (١). فمشاعر الرفض والسخط تسود على مشاعر الهروب والعجز، ويمكن تفسير ذلك بطبيعة نمط الملكية والعلاقة الإنتاجية المرتبطة به، والتي مكنت العمال في المصنع (١) من الشعور بالأمان الوظيفي، وفي الوقت نفسه رفض الواقع الذي يبشر بانتهاء هذه العلاقة الإنتاجية وما قدمته من مزايا لقطاعات عريضة من العمال. ولم ينجح العمال في التعبير عن رفضهم، إلا من خلال التعبير عن عجزهم وأحياناً لامبالاتهم؛ بينما في المصنع (٢)، عمل الانتقال من علاقة إنتاجية إلى أخرى على زيادة حالة الاضطراب والقلق لدى العمال في ما يتعلق بمستقبلهم.

٣ - المصنع (٣) التابع لإحدى الشركات الخاضعة لقوانين الاستثمار في المناطق الصناعية الجديدة

نحن بصدد جيل جديد من العمال يختلف عن الجيل السابق في المصنعين (١) و(٢)، وهو جيل يقدم تصوراً مختلفاً لوعيه بهذه العلاقة الإنتاجية الجديدة، من حيث كونه بالكاد يصدق نفسه؛ فأبناء هذا الجيل لم يتدربوا على هذه العلاقة، ولم يتوقعوها، نظراً إلى ارتفاع مستواهم التعليمي. وقد عبرت الحالة الأولى عن رفض هذه العلاقة بطريقة تدل على أنها القدر المحتوم على هذا الجيل، حيث تقول: «نصيبنا كده حنعمل إيه». ونلاحظ أن الوعي بطبيعة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية أكثر نضجاً لدى هذه الجيل، ليس فقط بسبب ارتفاع مستواه التعليمي، ولكن أيضاً لأن وعيه بالعلاقة الإنتاجية كان مختلفاً عن التنظيمين (١) و(٢). فهذا الجيل الجديد اضطرت الظروف الاجتماعية والاقتصادية الضاغطة إلى الانتقال مباشرة من المؤسسات التعليمية إلى الدخول في هذه العلاقة الإنتاجية الجديدة التي سلبتهم الأمان الوظيفي الذي تمتع به الجيل السابق من العمال في المصنع (١)، كما سلبتهم هذه العلاقة الدخول المرتفعة التي حصل عليها عمال المصنع (٢).

تفرض العلاقة الإنتاجية على العمال في المصنع (٣) أن يقبلوا دخولاً شهرياً تقل كثيراً عن المستوى الذي كانوا يتوقعونه، ولا تُقارن إطلاقاً - في ضآلتها - بالدخول المرتفعة في المصنعين (١) و(٢). ويعتمد تحديد الأجر على عدة أمور يضبطها صاحب العمل، أول هذه الأمور هو «الأقدمية»، حيث يفضل صاحب العمل أكثر العمال قدرة على تحمل طبيعة العمل، واستيعاباً لنظامه وأدواته الفنية؛ وثاني هذه الأمور هو التفاني في العمل، حيث لا يمكن للعامل أن يستمر في المصنع (٣) دون أن يبذل أقصى ما لديه من قدرة على تشغيل الماكينات، والحرص على استمرار العمل دون توقف.

لا تسمح هذه العلاقة الإنتاجية الجديدة بأن يكون للعمال أي فرصة لتحسين أوضاعهم في بناء القوة في التنظيم، فبالرغم من تدفق العمال على التنظيم، إلا أن من يصمد منهم للعمل فترات طويلة يكون أكثر ارتباطاً بمصلحة التنظيم، وبالتالي صاحب العمل الذي يقدم أكبر مستوى من الأجور.

تمكنت الإدارة من تجنب حدوث صراعات بين أصحاب الخبرة الفنية (العمال)، وأصحاب المعرفة الفنية المتخصصة (المهندسين والمشرفين)؛ وذلك من خلال دور العلاقة الإنتاجية نفسها، الذي حافظ على استمرار عدد محدود ومُدرَّب من العمال ذوي المستويات التعليمية - خصوصاً الفنية - المرتفعة؛ بالإضافة إلى أن نظام الأجر لا يميز - في كثير من الأحيان - العامل ذا الخبرة من المهندس أو المشرف ذي المعرفة الفنية المتخصصة، يضاف إلى ذلك أيضاً انخفاض عدد المهندسين والمشرفين حيث بلغ عددهم ثلاثة مهندسين، وثمانية مشرفين في جميع أقسام التنظيم، واستغلت الإدارة صغر حجم التنظيم واستقلال الأقسام الإنتاجية وتباين اختصاصاتها في تحديد حجم وقوة العمال، وتدريبهم على تحمل هذه العلاقة الإنتاجية واستيعابها.

ثانياً: المشاركة الصناعية والعمال في التنظيمات الصناعية

١ - المصنع (١) الذي ما زال يخضع للملكية العامة

ييدي العمال قدراً هائلاً من نقد الواقع التنظيمي، ويتضح ذلك من موقف الحالة الخامسة التي تصف حالة اللامبالاة السائدة في التنظيم، ويعبر هذا الموقف عن إدراك مستقبل التغيير في طبيعة العلاقة الإنتاجية داخل التنظيمات الصناعية العامة، حيث تتجه هذه العلاقة إلى التحلل والتقلص بشكل كبير، ويتجه آخر المستفيدين من هذه العلاقة إلى رفض هذا التحلل، ولكنهم غير قادرين على مواجهته.

لم تعد القضية لدى العمال تدور حول مستوى الأجور، فإن كانت هناك شكوى من عدم مواءمة الدخل مع متطلبات المعيشة، إلا أن أي مظاهر تعبر عن الصراع بين العمال والإدارة حول «بند الأجور» لم تظهر، فاختفاء الصراع حول الدخل ومستواه أدى إلى استقرار التنظيم، كما عمل عدم اهتمام الإدارة بالتقنية - من حيث تطويرها والعناية بها - على تمكين الإدارة من

ضبط بناء القوة، والتخلص من أي صراعات يمكن أن تنشأ بفضل أي تغييرات داخلية يقوم بها العنصر البشري أو التغيير التقني.

تقدم حالات الدراسة وصفاً لطبيعة قنوات الاتصال داخل التنظيم، حيث تقع هذه القنوات جميعها في أيدي الإدارة، وتتجه حالات الدراسة إلى تقييم علاقة الإدارة بالعمال على أنها تتخذ الطابع الرسمي المحض، الذي يدعم سياسة الإدارة في ضبط التنظيم والتحكم في قدرات العمال وتطلعاتهم، وتعتبر الحالة السادسة عن هذا الموقف المتشدد للإدارة تجاه العمال، وإن كان الموقف الذي يقدمه العامل يدل على تقصيره في العمل، إلا أنه أيضاً يقدم صورة لما وصل إليه التنظيم من استخدام آليات لضبط العمال، والهيمنة على حركتهم داخل التنظيم.

تغلق إذن الإدارة قنوات الاتصال وترتبط - فقط - بإدارتها المركزية، ولا تتصل بالعمال إلا بشكل رسمي؛ فالإدارة ذاتها لا تملك الآليات اللازمة لتطوير التنظيم أو العمل على استمرار طبيعة العلاقة الإنتاجية الراهنة، لتمتد إلى أجيال جديدة من العمال القادرين على هذا التطوير وعلى تنمية إنتاج التنظيم؛ ذلك أن هذا الأخير يتعرض لضغوط خارجية شديدة، مصدرها التهديد المستمر بإنهاء العلاقة الإنتاجية السائدة داخله، ونقل ملكيته إلى إدارة أخرى تطبق علاقة إنتاجية مختلفة.

حالت سياسة التنظيم دون تمكين العمال من تغيير الواقع التنظيمي لمصنعهم، فهم لم يُحرموا فقط من الاتصال، بل إن آليات تمثيلهم داخل مجلس إدارة التنظيم قد اختلفت، فلم يعد للعمال في الوقت الحالي وجود في هذا المجلس، حيث لم يترشح أحد منهم لشغل هذا المنصب، واحتكر من جانب المهندسين والإداريين. ويشكل مجلس الإدارة من وجهة نظر العمال مشكلة أخرى تُضاف إلى مشكلات التنظيم، حيث لم يقوم هذا المجلس بدوره المنتظر منه في الإصلاح والحرص على النجاح والاستمرارية، بل أصبح عبئاً على التنظيم. وتقدم الحالة الثانية وجهة نظر هامة حول عدم رغبة العمال في ترشيح عامل منهم في انتخابات مجلس الإدارة، حيث إن العمال ذاتهم سيرفضون هذا الترشح، ويمكن تفسير ذلك بأن كثيراً من موظفي الإدارة أصبحوا يستفيدون من الانضمام إلى هذا المجلس، كما أنه تتوفر لديهم حالة من التجانس في ما يتعلق بمستواهم التعليمي والوظيفي في التنظيم، الأمر الذي يجعل كثيراً من العمال يحجمون عن الدخول في صراع مع شرائح الموظفين الإداريين والمهندسين الأكثر ارتباطاً بالإدارة.

٢ - المصنع (٢) الذي انتقلت ملكيته إلى القطاع الخاص الأجنبي

أصبحت قضية الأجور موضوعاً ملائماً لإثارة الصراع داخل التنظيم، حيث يرفض العمال تعدد الجهات المنوط بها تقييم العامل وتقدير مستوى الأجر المستحق وفقاً للإنتاج، حيث يعتقد العمال أن عملية تحديد الأجر لا تخضع لأي قواعد موضوعية، بل تتحكم فيها العلاقات والمصالح الشخصية، ويتضح ذلك من متابعة الحالات الرابعة والسادسة والسابعة.

عملت الإدارة على وأد أي فرصة لنمو صراعات مكشوفة بينها وبين العمال حول قضية الأجر، وجهات تحديده شهرياً، وتمكنت من تحقيق ذلك بعدة طرق منها التحكم في حجم التنظيم من خلال عدم تعيين جيل جديد من العمال يكون نواة لنمو قدرات العمال في مواجهة الإدارة؛ فالحجم الصغير للعمال في التنظيم، بالإضافة إلى تقييم كل عامل بمعزل عن زميله، يؤدي إلى نزاع فتيل المعارضة الجماعية المنظمة للعمال ضد الإدارة، كما عمل الرفع النسبي لمستوى الأجر، على خفض حدة التوتر بين العمال والإدارة، كما عهدت الإدارة إلى جهات عديدة بمهمة تحديد الأجر.

أصبحت القضية الرئيسية للعمال في المصنع (٢) هي الشكوى والتذمر من جهات تحديد الأجر، واتهام هذه الجهات بالتحيز وعدم الموضوعية. ويرفض العمال هذا الأسلوب في تحديد الأجر ويطالبون بتعديله، وكانت الضغوط الاقتصادية وعدم المساواة في الدخل هي أهم المشاكل التي يطرحها العمال في رؤيتهم لمشكلات الواقع التنظيمي، ولا يجد العمال سبيلاً إلى التعبير عن مشكلاتهم من خلال القنوات التي يترتبها التسلسل الرئاسي، بدءاً بالمشرف ورئيس القسم والمهندس، وصولاً إلى أعلى مستويات الإدارة؛ ويُعبر عن هذا الموقف الحالات الأولى والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة، التي ترى أن المشرف أو المهندس يعاني نفس ما يعانيه العامل، وإن كان ذلك بطريقة مختلفة.

تمكنت الإدارة - من خلال العلاقة الإنتاجية الجديدة - من تركيز القوة والتحكم في قنوات الاتصال لخدمة أهدافها، فهي عملت على ترشيد حجم العمالة بالتنظيم، والاهتمام بالتقنية وصيانتها، والاهتمام بالمعرفة الفنية المتخصصة؛ كما غيرت من نظام الأجر تماماً، بحيث يُمكنها من تفتيت قوة العمال، وإخماد أي معارضة جماعية؛ وأخيراً تخلصت من تمثيل العاملين في إدارة التنظيم من خلال إلغاء مُسمى مجلس إدارة المصنع.

٣ - المصنع (٣) الذي يخضع لملكية رأس المال الخاص الاستثماري

أدرك العمال أن التفاني الشديد في العمل، والرضا بالقليل، هما من أهم متطلبات الاستمرار في هذه العلاقة، التي لا تتحمل وجود أي شكل من أشكال الصراع. فقد مكن غياب الأمان الوظيفي صاحب العمل من سهولة التخلص من العمال، واستخدام غيرهم، إن كان الأمر يخدم مصالحه ويحقق أهدافه؛ ولم يعد العمال يعبرون عن اهتمامهم بمستقبل التنظيم، إلا من ناحية ارتباط نجاح التنظيم باستمرار حصولهم على دخولهم؛ أي أننا بصدد سلوك جديد لجيل جديد من العمال، حيث تتكون لدى العامل صور من الضغوط تجعله يتفاني في عمله إرضاءً لصاحب العمل ومُساهمةً منه في نجاح التنظيم، حيث تتكون لدى العامل قناعة بأن مصيره يرتبط بصاحب العمل في هذه العلاقة الإنتاجية، يحدث ذلك في الوقت الذي يدرك فيه العامل الصور الصريحة للاستغلال، التي تحرم العمال من أي حق غير حق الاستمرار في دخول هذه العلاقة الإنتاجية الجديدة.

يتضح لنا مما سبق ولادة نظام جديد للوعي بالعلاقة الإنتاجية، يحمل في داخله التناقض بين إدراك العمال لصور الاستغلال والمعاناة التي يتعرضون لها، والحرص على استمرار العمل

والتفاني في خدمة صاحب العمل. وفي ضوء هذا الوعي، لم يطالب العمال بأي حق من الحقوق التي تمتع بها أو كان يطالب بها عمال المصنعين (١) و(٢)، وذلك نظراً إلى وعيهم بطبيعة العلاقة الإنتاجية الجديدة، حتى إن تعبيرهم عن المعاناة من انخفاض الأجر أو زيادة ساعات العمل، لم يُطرح بشكل مطلبٍ يُلح عليه العمال، بل طُرِحَ بشكلٍ تقريرِي ارتبط بقبول الأمر الواقع وعدم القدرة على تغييره.

استخدمت الإدارة الضغوط الخارجية لتفويت الفرصة على العمال في المطالبة بمزيد من الحقوق والامتيازات، فدائماً كانت إدارة التنظيم حريصة على إيضاح هذه الضغوط للعمال، فصاحب العمل يتكلف ٧٥٠٠٠ جنياً شهرياً خاصة ببند الأجور، هذا عدا اشتراكات العمال في التأمينات، وتوفير حافلة (أوتوبيس) لنقل العمال إلى أماكن قريبة من إقامتهم، هذا خلاف تكلفة المواد الخام والإنتاج والتشغيل اليومي لمرافق التنظيم، والمنافسة مع التنظيمات الأخرى التي تنتج المنتج نفسه.

استخدمت الإدارة التقنية لتكون إحدى آليات ضبط التنظيم، وتجنب أي صراعات تمنح العمال القوة والقدرة على تعديل شروط العمل، فقد أنفقت مبلغ ١,٣٠٠,٠٠٠ جنيه خلال الفترة من منتصف ٢٠٠٥، وحتى أوائل ٢٠٠٧؛ وتم تخصيص هذا المبلغ لتجديد وصيانة أدوات وآلات الإنتاج. ويأتي ذلك الاهتمام بالتقنية من منطلق إدراك الإدارة لأهميتها في منافسة التنظيمات الأخرى، وفي الوقت نفسه تقليل أهمية الحاجة إلى العنصر البشري، أو الاستجابة لضغوط العمال.

مثلت الظروف السابقة عاملاً هاماً في عملية تحقيق الضبط داخل التنظيم، وتركيز القوة في أيدي صاحب العمل، الذي اهتم باستخدام الجانِب غير الرسمي في الاتصال بالعمال، والتواجد معهم في الوحدات والأقسام المختلفة، الأمر الذي يقلص دوائر وحلقات الاتصال، ويحددها في صاحب العمل أو من ينوب عنه من كبار موظفي الإدارة.

يعني كل ذلك أننا نواجه حالة من محدودية قنوات الاتصال، وتركزها في أيدي شخص واحد أو اثنين، بالإضافة إلى اعتماد الاتصال على الصفة غير الرسمية، وتدعيم العلاقات الشخصية مع العمال، لما في ذلك من أهمية في تخفيف الضغوط التنظيمية عليهم، بالإضافة إلى تحقيق مصلحة التنظيم في سرعة حل المشكلات الخاصة بالإنتاج وأدواته، وتلك الخاصة بتواجد العمال داخل هذه الأقسام، حيث يستطيع صاحب العمل التعرف بوضوح على العناصر النشطة الصامدة من العمال لتدعيمها، والعناصر غير المتفانية في العمل للتخلص منها.

ثالثاً: المشاركة النقابية للعمال في التنظيمات الصناعية

١ - المصنع (١) الخاضع لرأس المال العام

تأكد للعمال أن أهم ما تبقى لهم - إلى جانب الأمان الوظيفي - هو النقابة، التي ستمنحهم القوة في مواجهة الضبط التنظيمي الذي تمارسه الإدارة. ولا يحتاج العمال إلى النقابة من أجل

تأمين أجورهم أو زيادتها، فقد تكفلت طبيعة العلاقة الإنتاجية بضمان هذا الحق لهؤلاء العمال، كما كفل القانون للعمال العديد من الحقوق والمكاسب التي ما عاد يستفيد بها غيرهم، ولكنهم يحتاجون إلى النقابة من أجل تحقيق العديد من المطالب، التي تستطيع الإدارة منعها أو التحكم فيها؛ ومن هذه المطالب، معالجة المشكلات المترتبة على الضبط التنظيمي، مثل توقيع الجزاءات والعقوبات الإدارية المختلفة، يضاف إلى ذلك الحصول على بعض الحقوق التي يمكن للإدارة أن تتعسف في منحها.

عمل إدراك العمال لطبيعة العلاقة الإنتاجية، والمخاطر التي تحيط بها، على تحديد تصورهم للدور المحدود للنقابة في منح العمال القوة التي يريدونها. يضاف إلى ذلك، إدراك العمال أن عملهم لدى الدولة يفرض عليهم حدوداً معينة في تحديد المطالب التي يسعون إلى تحقيقها، والعمال والنقابة لا يمكن أن يحولوا دون تحقيق الدولة أهدافها، وهذا ما أوضحته الحالة الثامنة التي حذرت من المصير الذي ينتظر التنظيم، وأوضح العامل صاحب الحالة عجز النقابة عن حماية التنظيم من التحول إلى علاقة إنتاجية أخرى.

يعمل كل من الأمان الوظيفي وقلة عدد العمال في التنظيم، ومراقبة أجهزة الدولة له، على تحديد نظام معين لعلاقات القوة في المصنع؛ حيث يدرك كل طرف حدوده، وطبيعة المطالب التي يمكن أن يطرحها ويطلب تحقيقها، وقد أدرك العمال ضرورة أن يلتزموا بدورهم في التعاقد مع الدولة، التي قدمت لهم الأمان الوظيفي من خلال هذه العلاقة الإنتاجية، وطلبت منهم عدم الاهتمام بمستقبل التنظيم، أو الاعتراض على تغيير العلاقة الإنتاجية للأجيال القادمة من العمال. وأصبحت النقابة طرفاً هاماً في تنظيم دور العمال في التعاقد مع الدولة، حيث تعمل النقابة على حل مشكلات تنظيمية تتعلق بقضايا الاتصال بين الإدارة والعمال، والضبط التنظيمي وحل مشكلات إدارية وتقديم خدمات اجتماعية محددة.

أدرك العمال الدور الهام للنقابة في تجاوز بعض عقبات البيروقراطية داخل التنظيم، وهي تعبر عن مصالح آنية وفردية يسعى العمال إلى تحقيقها، وقد اتضح هذا الإدراك من متابعة الحالات الأولى والثانية والرابعة؛ إلا أن الكثير من العمال لم يرغب عن وعيهم مستقبل التنظيم، وأبدى بعض منهم تفهمه لعجز النقابة عن حل العديد من المشكلات، مثل المشكلات التي تنشأ أثناء العمل حول مهام وطبيعة الاختصاص، والتي يكون طرفاها المهندس أو المشرف الحاصل على مؤهل فني متوسط من ناحية، والعامل ذا الخبرة العملية لسنوات طويلة من ناحية أخرى؛ بالإضافة إلى تدهور التقنية والإنتاج، وعدم الاهتمام بالخسائر التي يحققها المصنع سنوياً. وقد اتضح التعبير عن هذه المشكلات في المقابلة مع الحالتين الثالثة والسادسة، كما اشتكى كثير من العمال من أن أعضاء النقابة يهتمون بمصالحهم الشخصية، ولا يهتمون بمصالح أعضاء التنظيم، حيث يعاني كثير من العمال العديد من الضغوط الاجتماعية، وعلى رأسها بطالة الأبناء؛ فالنقابة خذلت الكثير من العمال في مسألة تشغيل أبناء العمال داخل المصنع، حيث قوة النقابة تُستخدم لتحقيق مصالح النقابيين وليس العمال، وقد اتضح ذلك من متابعة الحالات الخامسة والسابعة والثامنة والتاسعة والعاشر، إذن فنحن أمام اتجاهين يحددان رؤية العمال لدور النقابة في التنظيم:

يؤيد الاتجاه الأول دور النقابة في حل مشكلات العمال مع الإدارة، ويقدم العذر لتقصير النقابة وعجزها عن الاهتمام بمستقبل التنظيم؛ بينما يتهم الاتجاه الثاني النقابة بالانضمام إلى الإدارة والتحيز لها، واستخدام نفوذ النقابة في تحقيق مصالح شخصية، من غير أن يكون هناك اهتمام بمصالح العمال ومطالبهم.

يمكن تفسير التناقض بين الاتجاهين في طبيعة الضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي يتعرض لها كل عامل، خاصة بطالة الأبناء في ظل تصفية العلاقة الإنتاجية القائمة، واحتمالات تخلي الدولة عن إدارة التنظيم. ويبدو واضحاً أن مشكلة بطالة الأبناء كانت مثيرة لرفض العمال دور النقابة في التنظيم، بينما لم يدفع مستقبل التنظيم إلى هذا الحق عليها، ويعود ذلك - كما أوضحنا من قبل - إلى أن مستقبل التنظيم هو أمر تحسمه الدولة، في ظل استمرار تمتع العمال بالأمان الوظيفي، بينما مستقبل الأبناء لا يجد من يضمنه، الأمر الذي يضطر الأبناء إلى الدخول في علاقات إنتاجية غير عادلة، أو الهجرة إلى دول الخليج.

٢ - المصنع (٢) الخاضع لرأس المال الخاص الأجنبي

تبين للباحث أن الإدارة استغلت طبيعة العلاقة الإنتاجية الجديدة، واتفقت مع النقابة القائمة على عدم إجراء انتخابات في التنظيم ولم تقدم مبرراً لهذا الإجراء، ودون أن يكون هناك اعتبار لرأي العمال أو مصالحهم، وعبر عن هذا الموقف العمال أصحاب الحالات الرابعة والخامسة والسادسة والعاشرية. وقد أسهمت هذه الطريقة - في التجديد للتشكيل النقابي القديم - في زيادة ارتباط النقابة بالإدارة، وبالتالي زيادة ابتعاد النقابة عن عملية التمثيل الحقيقي لمصالح العمال، وقد عبرت الحالات الثانية والثالثة والثامنة والتاسعة عن هذا الموقف، وأوضحت الحالات الثانية والسادسة غياب أي وجود للعمال في عضوية النقابة القائمة التي تم التجديد لها بمعرفة الإدارة.

تُجمع حالات الدراسة على أن أعضاء النقابة لا يقومون بدورهم في الدفاع عن مصالح العمال، خاصة في ما يتعلق بقضية التمييز في الأجور من خلال التقارير الشهرية، حيث يعمل أعضاء النقابة على تحسين علاقتهم بالإدارة حتى تكون تقاريرهم متميزة، كما أوضح ذلك العاملان صاحب الحالتين الأولى والثانية، وأوضحت بقية الحالات اهتمام أعضاء النقابة بمصالحهم فقط؛ كما أدرك كثير من العمال أن النقابة في القطاع الخاص لا يمكن أن تهتم بمصالح العمال، حيث إن نمط العلاقة الإنتاجية يزيد من قوة الإدارة وهيمنتها على التنظيم، وقد أوضح ذلك العمال أصحاب الحالات الثانية والثامنة والتاسعة والعاشرية.

يعمل كل من التمييز في نظام الأجر، وقلة عدد العمال في التنظيم، على تحديد نظام معين لعلاقات القوة في المصنع، حيث يعمل نظام الأجر وعدد العمال على إضعاف قدرة هؤلاء على التغيير أو المشاركة أو المساومة مع الإدارة، حيث يدرك العمال أن هذا العجز الواضح فيهم هو سمة أساسية من سمات العلاقة الإنتاجية الجديدة، في الوقت الذي يقتصر فيه اهتمام النقابة على حل مشكلات تنظيمية بسيطة.

٣ - المصنع (٣) الخاضع لرأس المال الخاص الاستثماري

برزت تجربة رأس المال الخاص في المناطق الصناعية الجديدة، في محاولة للتخلص من عبء الامتيازات التي تمتع بها الجيل القديم من العمال، والمساهمة في تشكيل وعي عمالي جديد يتخلص من فكرة الحقوق التي يجب أن يحصل عليها العمال في مقابل إعلاء قيمة التفاني في العمل، وأجبر الجيل الجديد من العمال على التزام موقعه في العلاقة الإنتاجية الجديدة، وأدرك هؤلاء أن لا حقوق لهم في ظل هذه العلاقة، باستثناء حقهم في ترك العمل أو الالتحاق به.

لم تعد قضايا الصراع حول الأمان الوظيفي أو الأجر أو ظروف العمل مطروحة في المصنع (٣)، فالعلاقة الإنتاجية الجديدة تفرض شروطاً كثيرة على العمال، تجعلهم يتخلون عن المطالبة بأي حقوق لا يريد صاحب العمل أن يقدمها، وأدرك العمال أنهم غير قادرين على تحقيق التماسك والتجانس في ما بينهم بسبب طبيعة هذه العلاقة؛ لذا، كانت قضايا تمثيل العمال أو التعبير عنهم غير واقعية في هذا التنظيم، وتكفلت العلاقة الإنتاجية الجديدة بطمأنة الدولة على أن مسيرة العلاقة الإنتاجية الجديدة لا تحتاج إلى جهد أمني.

دفعت هذه الظروف إلى أن العمال - أنفسهم - لم يطالبوا بالنقابة كمثل لهم عند صاحب العمل، وإن أبدى بعضهم صوراً من الوعي بأهميتها، ولكن ليس في ظل هذه العلاقة الإنتاجية، كما أوضح ذلك العاملان صاحب الحالتين الثالثة والخامسة، كما أوضحت بقية الحالات القدرة الهائلة لصاحب العمل على التحكم في التنظيم، وعدم قدرة العمال على التماسك في ظل هذه العلاقة.

رابعاً: التنظيم غير الرسمي وبناء القوة في التنظيمات الصناعية

يعمل وينمو التنظيم غير الرسمي بشكل موازٍ للتنظيم الرسمي، ويتضح كثير من معالم بناء القوة في التنظيم الصناعي من خلال دراسة التنظيم غير الرسمي

١ - المصنع (١) الخاضع لرأس المال العام

تقدم غالبية حالات الدراسة صوراً من ترابط العمال داخل التنظيم وخارجه، وتعتبر هذه الحالات أن عملية الترابط والتضامن مسألة ضرورية تحكمها علاقات المصالح المشتركة والمصير الواحد في مواجهة ظروف اجتماعية واقتصادية متغيرة داخل التنظيم وخارجه، وتمثل صور هذا الترابط في عديد من المظاهر منها: التحدث باسم العمال مع الإدارة، وحل المشكلات التنظيمية التي يكون أحد أو بعض العمال طرفاً فيها، كما أوضح ذلك العمال أصحاب الحالات الثانية والخامسة والسادسة والثامنة والتاسعة والعاشر؛ وقد اتفقت هذه الحالات على ضرورة حماية وتأمين العامل من عقوبات وجزاءات الإدارة، حتى في حال كان العامل مخطئاً ومقصراً، كما أوضحت ذلك الحالتان السادسة والعاشر، وأجمعت بقية الحالات أن كافة الأمور التي تمس مصالح العمال تُطرح للنقاش، حتى يتم

الاتفاق على رؤية مشتركة تحدد موقف جماعة العمال ممّا يُعرض عليها.

أوضح كثير من الحالات أن من الأمور الهامة التي اتفقت جماعة العمال عليها هي الانتخابات النقابية داخل التنظيم، حيث كان لا بد لهذا القسم الإنتاجي - وهو من أكبر الأقسام في التنظيم من حيث عدد العمال - من أن تكون له أهمية واضحة في التأثير في انتخابات نقابة التنظيم؛ حيث دفع العمال بزميل لهم - وهو أصغرهم سناً - إلى الترشح في انتخابات النقابة، وهو عامل فني في منتصف الأربعينيات من العمر، لم يُعيّن في التنظيم كعامل إنتاج (عادي)، بل عُيّن كعامل فني بسبب حصوله على دبلوم صناعي، ومن الممكن أن يصل إلى درجة مشرف القسم مُستقبلاً. وقد حاز هذا العامل على قبول زملائه العمال الأكبر منه سناً، والأقدم في العمل في القسم، إلا أن كافة المؤشرات الميدانية لا تربط هذا العامل النقابي بموقع قيادة التنظيم غير الرسمي؛ حيث ثبت من الملاحظات والمقابلات المتعمقة أن أقدم عمال الإنتاج في القسم يمارس أدواراً تقترب من صفات قائد التنظيم غير الرسمي، حيث يؤكد غالبية العمال بل والمشرفون ورئيس القسم، أنه من أكثر الشخصيات حضوراً في القسم، مع ما يتمتع به من قبول، وقدرة على الاتصال بالعمال والإدارة، وحل مشكلات العمل والعمال، وهو يحصل على لقب «ريس». وفي كثير من الأحيان، كان يصدر أوامر للعمال في ما يخص العمل، من غير أن يسبب ذلك أي ضيق أو رفض من قبلهم.

أوضح عديد من العمال عجز التنظيم غير الرسمي عن التأثير في كثير من القضايا التي تمس مصالحهم، وأوضح ذلك الحالات الخامسة والسابعة والثامنة، التي اهتمت بقضية مستقبل التنظيم وبطالة الأبناء، وكيف أن التنظيم غير الرسمي يعجز عن حل هذه المشكلات، وترى الحالة التاسعة أن هناك حدوداً لقدرة جماعة العمال داخل التنظيم، حيث تقتصر هذه القدرة على بعض الأمور التنظيمية التي ترتبط بظروف طبيعة العمل، بالإضافة إلى التضامن خارج التنظيم في بعض المناسبات الاجتماعية، مثل مساعدة بعض العمال الذين يتعرضون لضائقة مادية، أو إظهار التضامن مع أحد العمال عند زواج ابنه أو ابنته، إلى غير ذلك من هذه الأمور.

يؤكد ما سبق إذن، أن جماعة العمال تدرك حدود قوتها في التنظيم، فإذا كانت العلاقة الإنتاجية لم تفتت من وعي العمال بتماسكهم وقوتهم في كثير من الأمور التنظيمية والاجتماعية، إلا أن العلاقة الإنتاجية - خاصة في بداية مرحلة نهايتها - تعمل على إضعاف قوة التنظيم غير الرسمي بحيث يمكن حماية التنظيم الرسمي وعدم دخوله في صراع مع التنظيم غير الرسمي.

٢ - المصنع (٢) الخاضع لرأس المال الخاص الأجنبي

تلقي العلاقة الإنتاجية الجديدة في المصنع (٢) بظلالها على التنظيم غير الرسمي، حيث تكونت لدى العمال تصورات جديدة تؤكد ضعف التنظيم غير الرسمي وعدم تحقق الترابط بين أعضائه. وقد نجحت العلاقة الإنتاجية في تدعيم هذه التصورات، وأصبح العمال أكثر وعياً

بمسؤولية التحول في العلاقة الإنتاجية عن تحديد طبيعة وأدوار التنظيم غير الرسمي؛ فالأمان الوظيفي لم يعد حقاً مطلقاً للعمال، كما امتلكت الإدارة الجديدة القدرة على تقييد كثير من الحقوق التي قدمتها العلاقة الإنتاجية السابقة، ومنحت العلاقة الإنتاجية الجديدة قدرة كبيرة للإدارة على تسيير شؤون التنظيم من دون إزعاج التنظيم غير الرسمي، واستخدمت العديد من الآليات التي تمكنها من تحقيق هذا الهدف، منها نقل الصراع حول الأجور من التنظيم الرسمي إلى التنظيم غير الرسمي، الأمر الذي يُمكن الإدارة من تفتيت قوة التنظيم غير الرسمي، وإضعاف قدرته على تهديد التنظيم الرسمي.

من خلال المقابلات المتعمقة التي عقدها الباحث مع العمال، لاحظ أن لكل جماعة صغيرة ما يُشبه القائد، ويحتل العضو هذه المكانة في حال نجاحه في الاتصال بالإدارة من أجل حل المشكلات التي يواجهها الأعضاء، أي أن هذه المكانة ليس للأكثر خبرة أو مهارة في العمل، بل للأكثر قدرة على تكوين علاقات شخصية مع مسؤولي الإدارة من أجل تأمين مكانة مهمة لأعضاء الجماعة الصغيرة.

كان لتغيير العلاقة الإنتاجية وسياسة الإدارة في التمييز بين الأجور، ونجاح الإدارة في عزل جماعة العمال عن التأثير في مراكز تمثيلهم داخل التنظيم - يتمثل ذلك في إلغاء مجلس إدارة التنظيم، وهيمنة الإدارة على نقابة التنظيم - كل هذه الأمور ارتبطت بتنظيم غير رسمي يعاني التفتت والانقسام في وحدته إلى عناصر صغيرة، حتى إن هذه الجماعات الصغيرة لم تعد تهتم إلا بما يُهم مصلحتها المباشرة المحدودة، وغابت عن اهتمامها مصالح العمال ككل في التنظيم غير الرسمي، وأصبح الانهماك في العمل، والسعي إلى حل المشكلات بطريقة شخصية، من أبرز سمات هذه الجماعات.

٣ - المصنع (٣) الخاضع لرأس المال الخاص الاستثماري

عمل عدم استقرار العمال في التنظيم، على ضعف إمكانيات التنظيم غير الرسمي وعجزه عن تحقيق التماسك بين جماعة العمال، هذا بالإضافة إلى العديد من الآليات التي يستخدمها صاحب العمل لإجبار العمال على العمل. فهم لا يملكون من الحقوق ما يجعل وجودهم في التنظيم مستقرًا، كما أنه ليس هناك من يضمن لهم فرصة عمل أفضل من تلك التي يعملون فيها، لذا فإن من يثبت قدرته على التفاني في العمل يضمن لنفسه الاستقرار لفترة ما قد تطول وقد تقصر، ولكنها أفضل من عناء البحث عن عمل، ويصبح العمال القدامى في التنظيم هم الأكثر جلدًا وتحملًا لعناء العمل ونظام الأجر، كما أنهم الأقل مُطالبَةً بحقوقهم، ويشكل هؤلاء قوام التنظيم غير الرسمي.

ويفتقر هذا التنظيم إلى إمكانيات التماسك والترابط بين العمال، فهم لا يشكلون وحدة متماسكة كما هي الحال في المصنع (١)، ولا يشكلون جماعات صغيرة من العمال كما هي الحال في المصنع (٢)، ولكنهم يشكلون جماعة محدودة من العمال أكثر ارتباطاً بصاحب العمل، بالإضافة إلى جماعة كبيرة من العمال في حالة دوران عمل مستمر. ويؤدي ذلك إلى

عدم قدرة العمال على تكوين مقومات للتماسك معاً داخل التنظيم، أو تكوين مراكز للقوة تحشد العمال داخلها؛ فالعلاقة الإنتاجية لا تسمح بذلك، وعندئذٍ يفتت التنظيم غير الرسمي إلى مجموعة من الأفراد - العمال، الذين يحصلون على أهميتهم - وليس قوتهم - من خلال تفانيهم في العمل وارتباطهم بتحقيق مصلحة صاحب العمل لفترة طويلة.

خلاصة تحليلية

تناولت الدراسة العديد من القضايا التي ترتبط بتحديد موقع عمال الصناعة من بناء القوة في التنظيم الصناعي، واهتمت بالكشف عن علاقة العمال ببناء القوة من خلال تحليل هذه العلاقة داخل كل من التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي.

توصل الباحث من خلال الدراسة المقارنة إلى عديد من النتائج، يمكن عرض أبرزها كالتالي:

أدرك العمال في المصنع (١) أن العلاقة التي يخضعون لها أوشكت على الزوال، وأنهم هم الجيل الأخير من العمال الذين حصلوا على حقوق - عمالية - متميزة، وأنه ليس بإمكانهم إيقاف عجلة التحول؛ فالدولة - التي وعدت هذا الجيل الأخير بمنحه كافة حقوقه - لن تسمح بذلك، وقدم العمال صوراً عديدة تفيد بعدم قدرتهم على مواجهة الدولة بهذا الشأن، فعدد العمال في التنظيم أصبح تحت السيطرة، حتى أضحى هذا الجيل الأخير من العمال جيلاً كهلاً لا يمتلك حماسة التغيير والمقاومة، كما أن التقنية السائدة في التنظيم تم التحكم في تطورها، بحيث تصبح متأخرة، وغير قادرة على الإنتاج للسوق، ومن ثم يمكن تقييد قدرة العمال في الحصول على القوة اللازمة لتهديد الدولة، ومنعها من القيام بمشروعها في تغيير العلاقة الإنتاجية والتخلص من التنظيم.

عملت الدولة - مالكة التنظيم - على استخدام كافة قنوات التأثير والاتصال التي تُستخدم بين الإدارة والعمال، من أجل تحديد علاقات القوة داخله، بحيث لا يمتلك العمال أي أدوات تمكنهم من معارضة أي تغييرات قادمة، في ما يخص مستقبل التنظيم. والتزم العمال بدورهم في الدفاع عن حقوقهم - فقط - التي قررتهم الدولة للعمال، ووعدتهم بالأ تسليها منهم، وبذل التنظيم غير الرسمي دوراً كبيراً في المطالبة بهذه الحقوق، وليس أكثر من ذلك، وكان التنظيم غير الرسمي مجالاً رحباً يسمح للعمال بالتعبير عن مخاوفهم وتطلعاتهم، في ظل الاحتمالات الكبيرة لتصفية التنظيم، ولم يكن هناك شيء يستطيع التنظيم غير الرسمي أن يبذله غير النقاش والتعبير عن هذه المخاوف والطموحات، وغابت إمكانيات المقاومة والتغيير.

أدرك العمال في المصنع (٢) أن العلاقة الإنتاجية الجديدة - وإن قدمت لهم بعض المكاسب المالية - قد سلبت الكثير من الحقوق التي كانوا يحصلون عليها في السابق، وكانت الدولة قد وعدت العمال بأن جيلهم سيحظى بمزيد من الحماية، وأنهم لن يُعاملوا كأجيال

جديد من العمال؛ إلا أن طبيعة العلاقة الإنتاجية الجديدة أربكت العمال، فلم يتحملوا نظام العمل والأجر الجديد. صاحب ذلك انهيار التنظيم غير الرسمي، وفشله في تحقيق أي تماسك ملموس بين العمال، الذين اتجهوا كجماعات صغيرة للحصول على القوة التي تمكنهم - فقط - من محاولة الحصول على بعض الحقوق، التي كانوا يحصلون على الكثير منها في العلاقة الإنتاجية السابقة.

أصبح عدد أفراد هذا الجيل القديم من العمال محدوداً في التنظيم، في ظل حرص الإدارة على استخدام جيل جديد، الذين يعمل أفرادهم وفقاً لشروط عمل جديدة (عقود موسمية ومحدودة الزمن والأجر) - وكان ثمة العديد من صغار المهندسين والعمال الذين قبلوا هذه الشروط - الأمر الذي أقنع العمال بالتزام دورهم داخل التنظيم، وعدم الاقتراب من مراكز القوة (مثل النقابة)، والانهماك في العمل والإنتاج، واستخدام الجماعة الصغيرة لتأمين الحقوق التي كان من اليسير الحصول عليها سابقاً.

أدرك العمال في المصنع (٣) أنهم الجيل الجديد من العمال، الذي لن تكون أمامه إلا خيارات محدودة، حيث الحقوق يقررها صاحب العمل، فهذه هي طبيعة العلاقة الإنتاجية الجديدة، التي حرصت على تدريب هذا الجيل من العمال على الارتباط بصاحب العمل - أو المستثمر - وليس بنظام العمل، وأدى ذلك إلى منح صاحب العمل قوة كبيرة في إدارة العمال والتخلص من مشكلاتهم ■