

جامعة دمشق

كلية الآداب الثالثة

مقرّر علم اجتماع العمل

د. سيليا أبو شقرة

العام الدراسي 2023 - 2024

المحاضرة الأولى

مدخل تعريفى

بغض النظر عن المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، يعتمد جميع البشر على الإنتاج للبقاء على قيد الحياة، وبالنسبة للناس في جميع المجتمعات، يشكل النشاط الإنتاجي أو العمل الجزء الأكبر من حياتهم، فهو يستغرق وقتًا أطول من أي نوع آخر من أنواع النشاط أو السلوك.

يُعرّف العمل في علم الاجتماع بأنه تنفيذ المهام التي تنطوي على إنفاق الجهد الذهني والبدني، وهدفه إنتاج السلع والخدمات التي تلبي احتياجات الإنسان.

في جميع الثقافات، العمل هو أساس الاقتصاد أو النظام الاقتصادي، حيث يتكون النظام الاقتصادي لأي مجتمع، من المؤسسات التي توفر إنتاج وتوزيع السلع والخدمات.

أولاً: خصائص العمل

1. العمل نشاط واعٍ: فالإنسان يعي ما يعمل، علي عكس الحيوان الذي يعمل بغريزته، فالإنسان وحده هو الذي يعي الطبيعة ويستوعبها ويحولها.
2. العمل نشاط إرادي: يقوم به الإنسان عن إرادة مختارة وتقدير لموقفه من خلال أجره وهو يقابل ما يبذل فيه من جهد بعكس العمليات اللاإرادية من تنفس ودورة دموية.
3. العمل يسبب مشقة: حيث المشقة هي التكلفة التي يتحملها العامل نتيجة لعمله بما يفرضه عليه من التزامات وأعباء بدنية وذهنية وخضوعه لنظام محدد وصارم.
4. العمل مصدر للمتعة والسعادة: رغم ما يسببه العمل من مشقة فإن الإنسان يكون راضٍ بإنجازه لعمله وتحقيقه لذاته.

العمل له غاية: وهي خلق المنافع بالإسهام في العملية الإنتاجية، فإذا كانت المشقة تمثل تكلفة العمل فإن إنتاج السلع والخدمات يمثل العائد من العمل وإذا كان العمل لا يهدف في النهاية إلى الإنتاج فإنه لا يعتبر عملاً من الناحية الاقتصادية.

ثانيا: أنواع العمل

العمل ليس عنصرا متجانسا فهو يختلف بين مهنة وأخرى، كذلك يختلف داخل المهنة الواحدة كالأعمال اليدوية التي تعتمد على الجهد العضلي إلى حد كبير والأعمال الذهنية التي تعتمد على المعرفة إلا أنه ليس هناك عملا يدويا يخلو من الجانب الذهني ولا عملا ذهنيا يخلو من الجانب العضلي.

ثالثا: التخصص وتقسيم العمل

أ- **التخصص** هو أن يتخصص الإنسان في مهنة واحدة لإنتاج سلعة أو خدمة، إما نجار أو زارع أو صانع أو غير ذلك، وقد يقوم بإنتاج نوع واحد من السلع ويحصل على بقية احتياجاته من التبادل والمقايضة، وللتخصص أهمية تتجلى في النقاط التالية:

1. زيادة الكفاءة الاقتصادية من خلال خلق مزايا جديدة لدى الأفراد.

2. زيادة القدرة على الابتكار والاختراع.

3. زيادة الخبرة العميقة لدى الأفراد.

ب- **تقسيم العمل** يقصد به أن ينقسم إنتاج السلعة الواحدة إلى عدد من المراحل لكل مرحلة جزئية عامل، أي أن تقسيم العمل يتم داخل المهنة الواحدة بقصد إنتاج سلعة واحدة أو خدمة واحدة، ولقد ارتبط تقسيم العمل بإدخال الآلة في عمليات الإنتاج حيث سهل تقسيم العملية الإنتاجية إلى عمليات جزئية استخدام الآلة لتقوم بها بدلا من أن يقوم بها الحرفي وأيضا لتقسيم العمل أهمية تتجلى في:

1. زيادة المهارة في أداء الأعمال، وذلك لتبسيط الأعمال المطلوبة.

2. تنظيم العمل بشكل أفضل من حيث التوقيت والتتابع والإشراف.

3. توفير الوقت وتقليل الفاقد أثناء انتقال العامل من عملية إلى أخرى.

4. تسهيل استخدام الآلة نتيجة لتقسيم العملية الإنتاجية إلى عدة عمليات جزئية.

ثالثاً: تنظيم العمل

هو عملية تحديد الأعمال وتقسيمها وتوضيح علاقات السلطة والمسؤولية، وإنشاء العلاقات بين العاملين لتمكينهم من العمل معاً بأقصى كفاءة ممكنة لتحقيق الأهداف المرجوة.

أما وظيفة تنظيم العمل فهي تنطوي على عناصر مترابطة تشكل إطاراً يساعد على العمل بفاعلية لتحقيق الأهداف التي تم وضعها أثناء عملية التخطيط وهذه العناصر هي:

- تقسيم النشاط العام وتجزئته إلى أعمال وظائف تتضمن كل منها واجبات محددة
- تعهد مسؤولية إنجاز الوظائف للأفراد
- تجميع الوظائف وحدات استناداً إلى أسس سليمة
- تقدير عدد الوظائف المناسب في كل وحدة وتحديد مواصفات ومؤهلات وخبرات الأفراد الذين يقومون بأداء تلك الأعمال والواجبات.
- تفويض السلطات للأفراد بما يمكنهم من القيام بما يمهّد إليهم من مهام وتتضمن ذلك مصادر نقاط اتخاذ القرارات، وتحديد من هو الرئيس ومن هو المرؤوس.

يؤثر تنظيم العمل في الأفراد العاملين لأنه:

1. يقسم العمل بين العاملين بحسب الاختصاصات، فيركز اهتمام الموظف وجهده على الدور المحدد له.
2. ينشئ إجراءات قياسية لكيفية القيام بالعمل.
3. ينقل القرارات إلى جميع أقسام المنظمة، من أعلى إلى أسفل، ومن أسفل إلى أعلى، وعلى شكل أفقي، فيمّد العاملين بالمعلومات التي ترشدتهم أثناء العمل.
4. يوفر نظاماً للاتصالات، فينقل كل أنواع المعلومات من الأوامر والاقتراحات وحتى الإشاعات، عن طريق توفير شبكة من الاتصالات الرسمية إلى جانب الاتصالات غير الرسمية.

5. يسهم في رفع قدرات العاملين بتوفير وسائل التدريب، وتزويدهم بالمعلومات، وبتنمية مهاراتهم مما يمكنهم من اتخاذ قرارات أفضل بما يتفق مع حاجة العمل.

إيجابيات تنظيم العمل:

- 1- تقليل الاحتكاك والصراع والتدخل بين الأعمال، ومنع التنازع في الاختصاصات حيث يتم تحديد الأهداف بوضوح وتوحيد الجهود نحو تحقيق الأهداف.
- 2- الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية، حيث يتم تحليل الوظائف اللازمة لتحقيق الأهداف، وتحديد واجبات ومسؤوليات كل وظيفة، وتُشغل الوظائف على أساس العلم والخبرة والمهارات.
- 3- خلق الجو الملائم للعمل واستقرار العاملين وحثهم على زيادة جهودهم لبلوغ الهدف المشترك وخلق روح التعاون والتضامن بين الأفراد.
- 4- تجنب مشكلات العمل، حيث يمكن عن طريق تنظيم العمل تجنب الكثير من السلبات مثل الازدواج في الاختصاصات والتهرب من المسؤولية وعدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة.
- 5- تسهيل عملية الاتصال بين الأفراد ومجموعات العمل حيث يساعد التنظيم الجيد للعمل على تنظيم العلاقات بين الإدارات المختلفة مما يسهل انسياب الاتصالات الرأسية والأفقية .
- 6- سهولة انسياب العمل، حيث يتم تحديد السلطة المخولة لكل عضو فيتعرف كل فرد على حدود السلطة الرسمية التي تمنحها له الوظيفة.

رابعاً: نشأة علم اجتماع العمل

لقد نشأ هذا العلم متداخلاً مع العلوم الاجتماعية الأخرى، ويرجع السبب في نشأته إلى قيام الثورة الصناعية وما أفرزته من نتائج وآثار مكثفة في ظل نظام المصنع والتجمعات العمالية وتفاعلها مع مشكلات المجتمع، الأمر الذي أدى إلى ضرورة وجود فرع من علم الاجتماع يختص بدراسة مثل هذه النتائج والآثار، وبشكل عام يمكن ذكر الأسباب التي أدت إلى نشأة هذا العلم في النقاط التالية:

- 1- أهمية الصناعة في المجتمعات الحديثة وتبني عملية التصنيع من أجل التنمية،
- 2- التقدم العلمي في مجال علم الاجتماع من حيث التخصص والمنهج والموضوع.

- 3- ظهور أهمية العامل الإنساني في عملية الإنتاج الصناعي.
 - 4- التغيرات الاجتماعية الواسعة التي أحدثتها عملية التصنيع في البناء والنظم الاجتماعية.
 - 5- ظهور مشكلات حديثة مثل الاغتراب، الصراع الصناعي والغياب والتغيب ودوران العمل، تشغيل الأطفال والنساء مما تطلب دراسة هذه المشكلات بغية إيجاد حلول لها.
- ويمكن تصنيف أسباب نشأة هذا العلم بحسب اتجاهات المنظرين إلى:

*الاتجاه المادي¹

كان العامل في مرحلة الثورة الصناعية يعتبر المصدر الرئيسي في طاقة العمل، ومع اختراع الآلة البخارية وتطور الاختراعات التقنية في العملية الإنتاجية حلت الآلة محله ليصبح دوره ثانويا وتابعا للآلة، وأدرك العمال أنهم آلات بشرية وكانت الإدارة تتعامل معهم على هذا الأساس، وهكذا نظر الاتجاه المادي للعامل كآداة إنتاج، وجاءت تجارب فردريك تايلور لتعزز هذا الاتجاه، حيث اعتقد أن العمال آلات عضوية قادرة على التوافق مع عملية الإنتاج توافقا تاما.

كان تايلور مهندسا أمريكيا في إحدى الشركات المتخصصة في مواد البناء والأسلاك المعدنية وكانت هناك بعض المشكلات في هذه الشركة منها انخفاض الإنتاج نظرا لعدم التخطيط السليم للعمل، وحادثة معظم العمال وانحدارهم من أصول ريفية وكانوا يحددون مستويات الإنتاج اعتقادا منهم أن زيادة الإنتاج ستؤدي إلى البطالة، وانطلاقا من هذه المشكلات قام تايلور وأتباعه بمعالجة هذه المشكلات من خلال عدة تجارب.

لقد اعتقدوا بأن الدافع للعمل هو الأجر، أي كلما زاد الأجر زاد الأداء مع تحسين ظروف العمل الفيزيائية ومن ثم ركز تايلور أثناء العمل على مراقبة حركة العمال وسجل العمل اللازم لكل حركة من خلال ضبط الحركات والزمن اللازمين فازدادت الإنتاجية وتعرف هذه الطريقة بالطريقة التايلورية أو نظرية الزمن والحركة أو الإدارة العلمية.

{ إلا أنه ظهرت مشكلات التعب والإرهاق فبدأ تايلور يبحث في الحركات الزائدة التي تسبب التعب وكانت نتائج هذه التجارب تشير إلى أن زيادة الأجر وتحسين الظروف تؤدي إلى زيادة الإنتاج

¹ Kanigel, Robert (1997). *The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency*. New York: Viking. ISBN 0-670-86402-1

ورفع المعنويات فربط أجور العمال بنظام الأجر بالقطع، إلا أن أهداف العمال لم تكن متطابقة مع أهداف تاييلور، فلم يكن العمال راضين عن العمل. { مآل نظرية تاييلور.

*الاتجاه النفسي

حاول هذا الاتجاه تجنب الانتقادات المقدمة إلى الاتجاه التاييلوري، فاهتم علماء النفس التجريبي من أمثال "وايت" و "موسو" خاصة بعد أن افنتح "ويليام" "فونت" معمله عام 1889 بدراسة المشاكل النفسية للعمال، وقد ركز هذا الاتجاه على الحاجات المادية والنفسية وعلى أهمية دراسة الحاجات الفيزيولوجية والسيكولوجية الناتجة عن القيام بالعمل كما قاموا بدراسة العامل بوصفه وحدة منعزلة وأهملوا بقية الجوانب الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر على الإنتاج والعمال.

*الاتجاه الاجتماعي

نظرا لكون هذا الاتجاه جاء في مرحلة تالية للمرحلتين السابقتين، فقد استفاد من أخطائهما وقد جاء كمحاولة لفهم سلوك العمال واستغرق عدة سنوات ومن أهم الدراسات التي أجريت في هذا المجال ما يلي:

*دراسة دوران العمل بمصنع النسيج بفيلا دلفيا عام 1923م لمعرفة أسباب دوران العمل، وكانت نتائج هذه الدراسة في البداية غامضة فتم الاعتقاد بأن الظروف الفيزيائية وعامل التعب والمكانة الاجتماعية هي السبب في مشاكل العمال والإنتاج فتم إدخال فترات للراحة فازداد الإنتاج واختفى دوران العمل، ومع إلغاء فترات الراحة وإعادتها كان الإنتاج متذبذبا.

*دراسة تأثير الإضاءة على عمال شركة ElectronicWestern عام 1924 م لمعرفة العلاقة بين الإضاءة وكمية الإنتاج.

*دراسة مصانع هاوثورن (تجربة غرفة الاختبار) وهو مصنع لأجهزة التلفزيون، إذ كان هذا المصنع يعاني من مشكلات في الإنتاج. أجريت هذه التجربة على عاملات وعلى عدة مراحل، في (المرحلة الاولى) كانت تطبق فترات للراحة مع تقديم وجبات الإفطار مع تغيير أوقات العمل، فكان الإنتاج يزداد وفي (المرحلة الثانية) عشر تم إلغاء كل ما سبق أي إعادة نظام العمل السابق فكانت النتيجة أيضا ارتفاعا في مستوى الإنتاج مما يعني أن الظروف الفيزيائية ليست هي العوامل الوحيدة

المؤثرة على الإنتاج وإنما ارتبطت زيادة الإنتاج بالعلاقات الاجتماعية الطيبة بين العاملات وتم التعبير عن أهمية العلاقات بصراحة من قبل العاملات.

ملاحظة هامة: يعنى علم اجتماع العمل بدراسة بيئة العمل وظروفه وتحليل السياق الاجتماعي والثقافي لشروط العمل، ويتم هذا التحليل على مستويين:

أ- على المستوى الكلي للتحليل:

يهتم علماء اجتماع العمل بدراسة أشياء مثل الهيكل المهني، وكيف تؤدي التغييرات في التكنولوجيا إلى تغييرات في التركيبة السكانية.

ب- على المستوى الجزئي للتحليل

حيث ينظرون في موضوعات مثل الضغوطات التي يشكلها مكان العمل على إحساس العمال بذاتهم وهويتهم، وتأثير العمل على العائلات وعلى العلاقات بين العمال فيما بينهم وبينهم وبين المجتمع المحيط.

خامسا: النظرية الاجتماعية في دراسة العمل²

تعدّ دراسة العمل جزءاً حيوياً في علم الاجتماع، ذلك لأن الاقتصاد يؤثر في جميع أجزاء المجتمع وليس فقط في الهويات الشخصية والأنشطة اليومية، حيث يرتبط العمل ارتباطاً وثيقاً بالهيكل الاجتماعي والعمليات الاجتماعية، وخاصة عدم المساواة الاجتماعية.

يعود جذر المفهوم في علم اجتماع العمل إلى علماء الاجتماع الكلاسيكيين، فقد اعتبر كارل ماركس وإميل دوركهايم وماكس فيبر أن تحليل العمل الحديث هو مسألة مركزية في مجال علم الاجتماع.

² Vidal, M. (2011). The Sociology of Work. Accessed March 2012 from <http://www.everydaysociologyblog.com/2011/11/the-sociology-of-work.html>

• كان ماركس أول منظر اجتماعي يدرس حقًا ظروف العمل في المصانع التي ظهرت خلال الثورة الصناعية، وكيف أدى الانتقال من العمل الحرفي إلى العمل لدى رئيس في مصنع إلى الاغتراب، حيث بحث في كيف أن الانتقال من الحرف اليدوية المستقلة التي يكون فيها الحرفي سيّد نفسه، إلى العمل تحت إمرة رئيس في مصنع، أدى إلى الغربة عند العامل عن ذاته وعن هويته.

• من ناحية أخرى، كان دوركهيم مهتمًا بمسألة تحقيق المجتمعات للاستقرار من خلال تبدّل الأعراف والعادات والتقاليد مع تغيير العمل والصناعة خلال الثورة الصناعية، وكان يشعر بالقلق نحو كيفية تحقيق الاستقرار للمجتمعات من خلال معايير وعادات وتقاليد العمل والصناعة التي تغيرت خلال الثورة الصناعية.

• كما ركز فيبر على تطور أنواع جديدة من السلطة التي ظهرت في المنظمات البيروقراطية الحديثة.

إذن، تمتد الأسس النظرية لهذا العلم إلى النظريات الكلاسيكية لكارل ماركس، ماكس فيبر، وإميل دوركهيم، وقد استلهمت مؤخرًا مدرسة شيكاغو وجهة نظرها من هذه المدارس كذلك فعل علم الاجتماع النسوي، وتحليل الشبكات الاجتماعية.

بعد الحرب العالمية الثانية، ازدهر علم الاجتماع الصناعي لفترة، وتم تطوير الدراسات الكلاسيكية على أنظمة السلطة الإدارية، وسلوكيات الجماعة غير الرسمية التي تحكم الحياة في مكان العمل، وخطوط الصراع التي تنشأ كعمال التفاوض غير الرسميين مع المدراء. منذ ذلك الحين، أصبح مجال هذا العلم يزداد تعقيدًا وتباينًا داخليًا. بينما ركزت الكثير من البحوث على خصائص وظائف العمال مثل:

- التغيرات في متطلبات المهارة

- وتأثير العرق والجنس في تشكيل تخصيص العاملين في الوظائف والمهن

- والسمات المميزة للمهن الخدمية وتشغيل أسواق العمل (سواء داخل الشركة أو خارج حدودها)

- والعلاقات بين منظمات العمل والبيئات المؤسسية على نطاق أوسع.

- وغالبا ما وجد علماء الاجتماع العمل والتوظيف في الدوائر الأكاديمية في علم الاجتماع، والمدارس التجارية، والوكالات الحكومية المعنية مجالا لبحث مواضيعهم.

عربيا، بدأ الاهتمام بعلم اجتماع التنظيم والعمل في وقت متأخر نسبيا رغم أن التنظيم والعمل هما من سمات الحضارة، حيث مازال العالم العربي يولي الاهتمام الأكبر لعلم الاجتماع التربوي والعائلي والديني في حين أن التنظيم والعمل يدخلان في عمل المؤسسات التربوية والعائلية والدينية معا.

سادسا: تبلور هوية هذا العلم كأحد فروع علم الاجتماع

يعتبر علم اجتماع التنظيم والعمل فرعا من فروع علم الاجتماع و كان يطلق عليه علم الاجتماع الصناعي، نشأ في الثلث الأول من القرن العشرين، وقد اختلف العلماء في تسميته :

- أطلق عليه في الدول الانجلوساكسونية تسمية "علم الاجتماع الصناعي industrial sociology".

- أما في ألمانيا فقد كان يعرف هذا الفرع باسم "سوسيولوجيا المصنع" والذي يعني الدراسة السوسيولوجية للظواهر الاجتماعية الناشئة عن المصنع.

- بينما يرى " جيك" ان علم الاجتماع الصناعي يعني الدراسة السوسيولوجية للصناعة ككيان اجتماعي ودراسة الظواهر الاجتماعية الناشئة عن الصناعة.

- في حين يفضل العلماء الفرنسيون اصطلاح " علم اجتماع العمل"، لأن موضوعه لا يقتصر على ظواهر اجتماعية داخل المصنع وإنما يتعدى ذلك إلى كل عمل يقوم به الإنسان في مجال الزراعة والصناعة والتجارة والخدمات.

- ويفضل كل من " ميلر" " وفورم" استخدام مصطلح "علم اجتماع التنظيم والعمل".

ويمكن تعريف هذا العلم بأنه دراسة العمل داخل المنشأة في ضوء طبيعة وثقافة المجتمع، وفي ضوء القيم الأخلاقية والمعايير الاجتماعية الضابطة لآليات العمل في المجتمع، والتي من شأنها أن تحدد أشكال التفاعل بين مكونات منشأة العمل ضمن بنيتها العامة وفي سياق علاقتها مع المجتمع المحيط .

يربط علم اجتماع العمل مفهوم العمل بالمواضيع الرئيسية للبحث الاجتماعي: التغيير الاجتماعي والتكنولوجي، والعرق، والجنس، والطبقة الاجتماعية، والتعليم، والشبكات الاجتماعية، وأنماط التنظيم.



المحاضرة الثانية

أولاً: مجالات علم اجتماع العمل

يتناول هذا العلم مجالات العمل والهوية، فيستكشف قضايا مثل صعود الاستهلاك والاقتصاد الثقافي، والتوازن بين العمل والحياة، والمعنى الاجتماعي للعمل والبطالة، والاتجاهات في اقتصاد الخدمة المعاصر، ولا سيما ظهور الأشكال العاطفية والجمالية للعمل واستقطاب العمالة في المعرفة أو الاقتصاد المعلوماتي أيضاً هيكل الاقتصاد العالمي في ظل العولمة، والعمل غير المستقر وإصلاحات القطاع العام والبطالة في أعقاب الأزمات المالية والتكشف، والقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي والعمل، والعرق والعمل، وتقنيات العمل.

كما يسعى هذا العلم الى تطوير نهج نقدي في مجال "العمل" يساعد في الكشف عن الصورة المعقدة للعلاقات بين العمل والمجتمع.

وبحسب كل من "ميلر" و"فولر" فإن هذا العلم يهتم بدراسة ما يلي:

- 1- المنظمة والمجتمع.
- 2- التنظيم الرسمي وغير الرسمي.
- 3- الظروف الفيزيائية ونظام الأجور وعلاقتها بالإنتاج
- 4- الظواهر الاجتماعية مثل: تقسيم العمل، الصراع، الغياب، الرضا الوظيفي، الولاء.
- 5- النقابات العمالية.
- 6- البناء الطبقي للعاملين.

ثانياً: أهداف علم اجتماع العمل

- 1- تفسير الظواهر الاجتماعية الموجودة داخل المنظمة والبحث في العلاقة التي تربط بين ظاهرة وأخرى من خلال عملية التفاعل بين أعضاء التنظيم وفقاً للتسلسل الهرمي وبين جماعة وأخرى داخل النسق التنظيمي وخارجه.

2- التحليل النقدي لهياكل العمل المتغيرة وسلوك العمل والمهن في المجتمع الحديث مع التركيز على التطوير التنظيمي والعمل والمهن في المجتمع بشكل عام.

3- فهم القضايا العملية والتحديات في أماكن العمل نتيجة للطبيعة المتغيرة لبيئات العمل، بالاعتماد على النظرية والتفكير في استراتيجيات التدخل المحتملة.

ثالثاً: وظائف علم اجتماع العمل

مثل سائر العلوم لهذا العلم وظائفه التي يؤديها في حياة المجتمعات البشرية، وكما نعرف أن للعلم ثلاث وظائف نظرية رئيسية هي الفهم والتنبؤ والتحكم، تنبثق عنها وظائف تطبيقية تتوافق مع اتجاهات كل علم حسب نوعه ومجالاته.

على ذلك فإنّ لعلم اجتماع العمل مجموعة من الوظائف يمكن تلخيصها كما يلي:

- وظيفة معرفية: ترتبط الوظيفة المعرفية لعلم اجتماع العمل بتوسيع أنماط العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل، وخلق تبرير نظري للإدارة العملية.
- وظيفة وصفية: ترتبط بعرض ونشر نتائج البحث الاجتماعي في مختلف التقارير والمقالات والدراسات ليتم بذلك إنشاء وصف شامل للحياة الاجتماعية لتجمعات العمل، ومختلف المجموعات والعاملين الفرديين.
- وظيفة تعليمية: تتحقق من خلال توسيع المعرفة العلمية العامة، والأسس النظرية والمنهجية، والأفكار حول آليات حدوث العمليات الاجتماعية في عالم العمل.
- وظيفة تنبؤية: ترتبط الوظيفة التنبؤية لعلم اجتماع العمل بالقدرة على متابعة اتجاهات التغيرات في مجموع المؤشرات الاجتماعية التي تميز الانحراف عن الحالة الطبيعية للعلاقات الاجتماعية والعملية، وتفادي الاتجاهات السلبية لتأثير العمل في الحياة الاجتماعية في الوقت المناسب وذلك بمساعدة البحث الاجتماعي التطبيقي.
- وظيفة تحويلية: تتمثل في تطوير أكثر التقنيات الاجتماعية فاعلية لتصنيع أنظمة الإدارة الاجتماعية لتجمعات العمل، بناءً على بيانات التشخيص الاجتماعي لحالة العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل، ثم يتحدد بناء على أساس هذه التقنيات اتجاه استخدام مجموعة كاملة من الأدوات من أجل التنمية المجتمعية.

رابعاً: موضوعات علم اجتماع العمل

يهتم هذا العلم بقضايا عديدة ترتبط بجو العمل مثل مبادئ التوظيف ومعاييرها، كما يتناول العلاقات الاجتماعية داخل العمل فيدرسها في حالات قلقها وفي حالات استقرارها، والهيكل التنظيمية التي تشكّل العمود الفقري الإداري للمؤسسة أو التنظيم، يدرس أيضاً السلوك، والخبرة، وهويّات الناس خلال حياتهم العملية، وليس هذا مقتصرًا على نوع محدد من الأشكال المؤسسية، بل هو ينسحب على مفهوم مؤسسات العمل على امتداد الثقافات والحقب التاريخية، بدءاً من العمل القسري أو غير الحرة في السجون، وأنظمة الرقيق، والسياقات القسرية الأخرى إلى العمل غير التسويقي زراعة الكفاف أو الأعمال المنزلية، والعمل المأجور أو العمل بأجر، علماً أن هذا الشكل الأخير للعمل أي العمل المأجور قد ينظر إليه على أنه الشكل السائد من الإنتاج في ظل الحداثة وأنه محور مجال علم اجتماع العمل لكن هذا المفهوم خاطئ فكل أشكال العمل تشلّ مجالاً خصباً ليستقي منها موضوعاته.

بشكل عام يمكن تصنيف موضوعات هذا العلم بثلاثة مواضيع رئيسية:

الموضوع الأول هو الأنماط الاجتماعية لتفاعل الناس مع وسائل وأشياء العمل، ولا سيما آليات العمل، وأشكال إظهار هذه الأنماط في أنشطة التجمعات العمالية والعمال الأفراد، بمعنى آخر مجموعة معقدة من التفاعلات المتعلقة بموقف الشخص من العمل، وأنشطته في ظروف العمل المختلفة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالمكننة المعقدة وأتمتة عمليات العمل، وعواقب الثورة العلمية والتكنولوجية.

الموضوع الثاني هو العلاقات المعقدة بين الشخص وجماعة العمل، والفئات الاجتماعية المختلفة، وطبيعة ومحتوى وظروف العمل، تحديداً العوامل التي تحفز المواقف تجاه العمل، والمشاكل المتعلقة بالمصالح المادية للعمال، ومحتوى عملهم، والعلاقات في التجمعات العمالية، إلخ.

الموضوع الثالث لعلم اجتماع العمل هو التنظيم الاجتماعي للمشروع أو لفريق العمل، أي هذا النظام الخاص للعلاقات الذي يشكل مجموعة من المناصب والأدوار والقيم والصلات بين الموظفين، مثل هيكل العمل الجماعي، وظائفه، العلاقات بين أعضاء الجماعة، بما في ذلك العلاقات بين المديرين والمروّوسين ومشاكل النزاعات الناشئة في سياق العمل، وعدد من القضايا الأخرى المتصلة ببيئة العمل.

خامسا: أدوات ومناهج البحث في علم اجتماع العمل

إن علم اجتماع العمل مثله مثل باقي التخصصات الأخرى يعتمد على مناهج وتقنيات للبحث متنوعة ومتعددة نذكر منها ما يلي:

1-الملاحظة: وهي مشاهدة دقيقة مقصودة، منظمة، هادفة وعميقة، تربط بين الظواهر بشكل مبدئي لتتم دراسة هذه الظواهر والتأكد من العلاقات القائمة بينها، ويجب على الباحث في فترة دراسته تبرير وجوده داخل المنظمة وكسب ثقة جماعة العمل ليقوم بتسجيل ما يراه وما يسمعه من خلال استعمال شبكة الملاحظة التي تساعد بعد ذلك في التحليل السوسيولوجي للجدول، وتظهر قدرة الباحث في التحليل من خلال فهم المضمون الرمزي للأفعال والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد داخل النسق التنظيمي.

2-المقابلة: يقول وايت في هذا الشأن بأن لا يقتصر القائم بالمقابلة على جمع المعلومات عن مشاعر وآراء، وإنما يجمع كذلك معلومات عن وقائع حدثت فعلا، والمقابلة هي إحدى وسائل جمع البيانات من مصادرها وتتم بين طرفين بناء على موضوع محدد انطلاقا من الأسباب وتحقيقا لغاية محددة، وتهدف المقابلة إلى التعرف على الظاهرة بالبحث عن الأسباب من خلال لقاء مباشر بين الباحث والمبحوث داخل المنظمة.

3-الاستمارة: وهي عبارة عن قائمة تتضمن مجموعة من الأسئلة معدة بدقة ترسل إلى عدد كبير من أفراد المجتمع الذين يكونون العينة الخاصة بالبحث وتوزع على بعض أعضاء التنظيم الذين يعينهم الموضوع محل الدراسة، أما إذا استعمل منهج المسح الشامل فتوزع الاستمارة على جميع أعضاء التنظيم والهدف منها الوصول إلى إجابات متنوعة ومختلفة للمبحوثين وتساعد على وضع جداول التحليل الإحصائي أي التحليل من خلال النسب المئوية.

4- دراسة الوثائق: وهنا يستفيد الباحث من دراسة كامل الوثائق المتاحة بصفة عامة كالبيانات والمعلومات المدونة عن المنظمة أو عن الظاهرة أو المشكلة محل البحث ومن المصادر المدونة التي يمكن ان تمد الباحث ببيانات في هذا الاتجاه هناك البطاقات الخاصة بالعمال والهيكل التنظيمي أو ما يسمى بخريطة التنظيم، والملفات الشخصية، ومحاضر الجلسات بأنواعها إلخ.

5-القياس الاجتماعي : تقتصر فائدة القياس الاجتماعي على بعض الموضوعات دون غيرها و إذا أحسن اختيار الموضوع المناسب يكون من أدوات البحث بالغة القيمة و قد ابتكره مورينو أصلا ثم انتشر استخدامه فيما بعد في أمريكا وفي الدول الأوروبية كلها و يسمى الاختبار السوسيومتري وهو مفيد أساسا في التعرف على بناء الجماعات غير الرسمية داخل المنظمة، وتقدم الاختبارات التي تستخدم هذه الأدوات بياناتها في شكل رسوم بيانية يطلق عليها اسم السوسيوجرام وهو عبارة عن خريطة للجماعة تستخدم فيها رموز ملائمة تشير إلى الاختيارات الإيجابية والسلبية لأعضاء الجماعة .

المحاضرة الثالثة³

حدود علم اجتماع العمل

عدد الدراسات المتعلقة بموضوعات هذا العلم قليل نسبيا نظرا لحدثة العلم نفسه من جهة ولعدم وضوح حدوده، فغالبا ما يبدو أن الحدود الدراسية لهذا لعلم غير مؤكدة، وقد ظهرت النصوص الصغيرة التي تركز على جوانب مختارة من الحياة في مكان العمل، وبعض الانتقادات التي تقدم الاسئلة حول طبيعة العمل ونتائج العمل في ظل الرأسمالية المعاصرة.

وتتوفر بعض الدراسات التي تقدم أفكار مفيدة مثل دراسات هودسون وسوليفان 2002. م وقد قدم كلاهما لمحات عامة شاملة مكرّسة لمختلف الحقول الفرعية، بما في ذلك ما يتعلق ب:

* المعاني التاريخية للعمل، والهيكل الوظيفي، وعدم المساواة في توزيع المكافآت.

* الوظائف الهامشية، وأماكن العمل ذات التكنولوجيا العالية، والطبيعة المتغيرة للعمل في عصر الرأسمالية العالمية.

وهناك دراسة عام 2008 Meiksins م، التي تركز على التحول من العمل وآثاره على مصالح العمال.

قبل ذلك كانت دراستي كل من سينيت 1998، وبيك عام 2000 وتقدم الأخيرتان نصوصا وتحليلات متطورة من الناحية النظرية للعمل في ظل الرأسمالية المعاصرة بما في ذلك تحليل التحولات المصيرية التي لها عواقب ثقافية وشخصية مؤثرة .

ومن أهم علماء الاجتماع الذين أسهموا بنقاشاتهم في رسم حدود هذا العلم عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو والذي يساعدنا فهم أفكاره في فهم علم اجتماع العمل وحدوده.

³ JOURNAL ARTICLE

Making the economic habitus: Algerian workers revisited

Pierre Bourdieu, Richard Nice and Loïc Wacquant Ethnography

[Vol. 1, No. 1 \(July 2000\)](#), pp. 17-41 (25 pages)

Published By: Sage Publications, Inc.

سنتناول المحاور التي جادل حولها بيير بورديو والتي أسهمت في تحديد الإطار النظري لعلم اجتماع العمل بين أعمال غيره من المفكرين.

المحور الأول : منظور بيير بورديو لعلاقة بيئة العمل بالمحيط

يتناول طرح بيير بورديو في هذا الصدد مجموعة النقاط التالية:

- تأثير التجارب السابقة على بيئة العمل: تؤثر التجارب السابقة في تشكيل المعتقدات والتصورات والأهداف والتوقعات والعواطف والممارسات المتعلقة بالعمل، حيث يشمل تأثير التجارب السابقة على التصورات المستقبلية لبيئة العمل، بما في ذلك التوقعات، والاستجابات العاطفية، وعمليات صنع القرار، والاهتمام المتبادل بين أقسام بيئة العمل، وتفسير المواقف والمواجهات، والعوامل الثقافية والاجتماعية.
- تأثير بيئة العمل على تحولات الشخصية وتغييراتها: يخضع الإنسان لمراجعات دائمة على مدار حياته، وتلعب أماكن العمل، بضوابطها وقيودها وثقافتها، دورًا في هذه العملية، فبيئات العمل ذات التحفيز الإيجابي تمنح العاملين شعورًا بالرضا عن تطور الذات وترفع مستوى التطلع نحو رفع القدرات الذاتية على المستوى المهني والشخصي، كما تعزز الشعور بالمسؤولية العامة والخاصة، وبالتالي تدفع نحو نقد بناء للذات وللأداء.
- دور طبيعة بيئة العمل في إنتاج السلوك المهني: في بيئة العمل يتم إنتاج السلوكيات والتصرفات المهنية أو التنظيمية وغرسها عبر آليات مختلفة، يعتبر بيير بورديو أنه ضمن حدود علم اجتماع العمل يمكن البحث في هذه الآليات وفهمها ثم العمل على بلورتها وتطويرها.
- العلاقة الجدلية بين النيوليبرالية وبيئة العمل: بالنظر إلى ما هو أبعد من مكان العمل، يسهم نمط الاقتصاد النيوليبرالي في المجتمع بتكوين العادات وممارستها خارج بيئات العمل، حيث يعمل صناع القرار التنظيمي بشكل متزايد على تعزيز ممارسات العمل النيوليبرالية، التي تؤكد على عمليات السوق والنشر غير المقيد للموارد التنظيمية، كوسيلة لتحسين الأداء

الاقتصادي في بيئة تنافسية شديدة، يؤثر هذا بشكل ملحوظ في تعزيز الممارسات النيوليبرالية خارج إطار بيئات العمل أيضا.

ملاحظة هامة: ما هي النيوليبرالية؟

هي مصطلح يستخدم للدلالة على الظهور السياسي مجددا في أواخر القرن العشرين لأفكار القرن التاسع عشر المرتبطة برأسمالية السوق الحرة بعد أن تراجعت في أعقاب الحرب العالمية الثانية. ويشير المصطلح بشكل عام الى سياسات التحرير الاقتصادي، بما في ذلك الخصخصة، وإلغاء القيود التنظيمية، والعولمة، التجارة الحرة، والنقدية، والتشف، وتخفيض الإنفاق الحكومي من أجل زيادة دور القطاع الخاص في الاقتصاد والمجتمع، ويركز المشروع النيوليبرالي أيضًا على تصميم المؤسسات، وله بعد سياسي واجتماعي وثقافي.

المحور الثاني: العمل والطبقات عند بورديو

من يحصل على ماذا؟ ولماذا؟

هذا السؤال يطرحه بورديو كعنوان عريض لمسار البحث في تأثير فلسفة العمل وبيئته على التوزيع الطبقي لأفراد المجتمع.

تحت هذا العنوان درس بورديو بشكل رئيسي كيفية تصنيف المدارس للناس باعتبارها أولى المؤسسات الثقافية التي يبدأ فيها تصنيف الأفراد حسب ترتيبهم الطبقي، بحيث يتم تنظيم التقسيم الطبقي من خلال فرض التسلسلات الهرمية الثقافية مع إخفاء طابعها التعسفي، ويحدث ذلك من خلال مجموعة من الآليات:

- تعزيز المواقف والتفضيلات والمعارف والسلوكيات التي تجلب الاحترام والتقدير في مكان العمل

- رسم وتحديد معايير قياس الجدارة والموهبة والجهد والأداء في مكان العمل

- ربط تصنيف العامل المثالي بتسلسلات هرمية خارج علاقات السوق، بحيث تعيد الثقافة إنتاج المعايير التي تعزز الفرز الطبقي.

- تؤثر رؤوس الأموال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في قرارات التوظيف وتحديد الأجور والتقدم الوظيفي.

هكذا، وفي سياق التدبير التربوي تقوم الأسرة والمدرسة بإعادة إنتاج الفرز الطبقي وتوزيع الموارد والمجهود في بيئة العمل من خلال آليات تعمل بشكل وظيفي شبه تلقائي، تتلخص هذه الآليات في النقاط الآتية:

- تقوم المهارات والتصرفات والموارد المكتسبة من الأسرة، والخلفية الصفية، وخبرات التعليم، بتنظيم الوصول إلى العمل وتوزيع المكافآت في العمل.

- تتقاطع الشهادات والمراكز والأدوار وشروط التفويض مع الأشكال الأخرى لرأس المال الثقافي فتؤثر في طريقة الوصول إلى فرص العمل ومراتبه ومستوياته.

- التصنيفات الجنسانية (التمييز على أساس الجنس) والتصنيفات الإثنية العرقية (انظري الهامش⁴) أو تصنيف الإعاقة، تلعب دورا في تداول المهارات والتصرفات التي يمارسها العمال ويتوقعونها من بعضهم البعض في بيئة العمل.

المحور الثالث: العمل والمواجهات

متى ولماذا وكيف يوافق العمال أو يعارضون؟ منذ القرن التاسع عشر، أدى ما تعنيه المواجهات بين العمال وأرباب العمل للسياسة والتعبئة والصراع إلى ظهور مكتبات كاملة للعمل الاجتماعي. مع وجود كم مفاهيمي هائل يترك مجالا لكل من التكاثر والتحول، يمكن أن يساعدنا تساؤل بورديو

⁴ - الإثنية أو العرقية

العرق أو المجموعة العرقية هي مجموعة من الأشخاص يعرفون على أساس السمات المشتركة المتصورة التي تميزهم عن المجموعات الأخرى، يمكن أن تشمل هذه السمات أمة أصلية مشتركة، أو مجموعات مشتركة من النسب، أو التقاليد، أو اللغة، أو التاريخ، أو المجتمع، أو الدين، أو المعاملة الاجتماعية، ويمكن تفسير العرق على أنه بناء موروث أو مفروض اجتماعيا، تميل العضوية العرقية إلى التحديد من خلال التراث الثقافي المشترك، قد تتشارك المجموعات العرقية في نطاق ضيق أو واسع من الأصول الجينية، اعتمادا على هوية المجموعة، حيث تمتلك العديد من المجموعات أصولا وراثية مختلطة.

حول المواجهات التي تحدث في بيئات العمل، على تفسير جدلية الصراع والموافقة في مكان العمل الحديث.

ففي ظروف التمييز وعدم المساواة ينتج العمل عنفا رمزيا يؤدي الى مجموعة من الاختلالات في موازين القوى المنتجة في بيئات العمل وفي توزيع السلطات والتفويضات اللازمة لإدارة العمل.

تعد المواجهات في مكان العمل أمراً شائعاً ينشأ من تجمع الناس في مكان واحد لوقت طويل بهدف ممارسة نشاط إنتاجي، وتؤثر التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية الكبرى (الليبرالية الجديدة، ضعف النقابات العمالية، الإدارة العامة الجديدة) على الأشكال التقليدية لتنظيم المواجهات الجماعية في بيئة العمل (النقابات والإضرابات).

تتبلور اليوم آليات جديدة لحل النزاعات منها آليات استباقية (قبلية) ومنها آليات لاحقة (بعدية) تنطوي على مجموعة من الأدوات التي تعمل على جعل بيئة العمل أقل توتراً وأكثر عدالة لضمان عدم حدوث مواجهات حادة.

من ضمن ما قدمته أعمال بورديو في هذا المجال هو توسيع تغطية ما يلي :

- صعود وانحدار النقابات العمالية
- العمل العاطفي وسوء السلوك والمقاومة في العمل.
- صورة موضوعية وكاملة للوضع الاجتماعي في المؤسسة، في الصناعة وفي قطاع الإنتاج ككل.
- فهما جيداً للتحولات الاجتماعية والسياسية الناجمة عن تغير علاقات النفوذ والسلطة في بيئات العمل وعلاقة هذه التحولات بتغير البنى الاجتماعية.
- فهما أعمق للعلاقة الجدلية بين مختلف المؤسسات الاجتماعية وتفاعلاتها وتبادل تأثير هذه المؤسسات فيما بينها على ضوء فلسفة العمل.

المحاضرة الرابعة

العمل والنوع الاجتماعي (نظريا)⁵

أولاً: مفهوم النوع الاجتماعي

يختلف مفهوم النوع عن المفهوم العام للجنس؛ فالجنس يعني الأحوال البيولوجية التي تقود إلى تحديد نوع أو جنس كل من المرأة والرجل، بينما يعني النوع الاجتماعي الهوية والكيان الإنساني الذي يتم تشكيله اجتماعياً، ويتأثر بما يتم تحديده بالإدراك الحسي الاجتماعي للأثار والأدوار الذكورية أو الأنثوية.

وبينما يتصف الجنس بكونه عنصراً ثابتاً لا يتغير، فإن الدور والهوية الاجتماعية هي عناصر قابلة للتغير من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية التي تبدأ منذ اليوم الأول في حياة المولود، وتستمر طوال فترة التنشئة الاجتماعية وتؤثر على الطرق التي يتخذها أفراد المجتمع في تفكيرهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم، كما تنعكس على الأدوار والوظائف والأعمال التي يتم التشجيع على القيام بها عند النضج، كما أنها تتأثر أيضاً بالانطباع العام المكون لدى المجتمع، والصور التقليدية النمطية عن المرأة، والصورة الإعلامية عن المرأة والرجل حيث تختلف من مجتمع إلى آخر، ومن ثقافة إلى أخرى.

إن العمل بشقيه، سواء العمل المأجور أو غير المأجور، قد شكّل المدخل الأساسي بالنسبة للدراسات والأبحاث السوسيولوجية حول النوع الاجتماعي، فأنشطة الرجل غالباً ما تأخذ قيمة أكبر من تلك التي نوليها لعمل المرأة وأنشطتها فالمواضيع المركزية التي تثار في هذا السياق هي من قبيل العمل المأجور والرعاية والعمل المنزلي، والتي تشكل عوامل رئيسية في تحديد التقسيم الجنسي للعمل وإعادة إنتاج التراتبية الاجتماعية المبنية على أساس الجنس حيث النظرة السائدة هي أن الرجل بهيمته الذكورية يصادر ويملك عمل المرأة البيتي غير المرئي، والذي لا يتم اعتباره عملاً نظراً

⁵ مدخل إلى النوع الاجتماعي - ورقة بحثية ل: إيكيرت وبينيلوب وماكونيل جينيت

الطبعة الثانية - جامعة كامبريدج

على الرابط

<https://web.stanford.edu/~eckert/PDF/Chap1.pdf>

لعدم مردوديته المادية، فالمقابل النقدي للعمل هو الذي يعطي للنشاط الذي يقوم به الفرد معنى، وبالتالي فعمل المرأة لا يعتبر عملاً من هذه الزاوية، كما يتم إقصاء المرأة في سوق العمل عن أنواع معينة من العمل، بالإضافة إلى الأجور المتدنية، وعدم وصولها إلى مراكز القرار.

إنّ رغبة المرأة الحديثة في المجتمع الحديث في ولوج سوق العمل، تقف وراءها مبررات وجودية تتعلق برغبة المرأة في الوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام، حيث أصبح العمل خارج البيت مسألة محورية وقضية أساسية بالنسبة للمرأة في المجتمع المعاصر، وواحداً من العناصر الضرورية لتحقيق الاستقلالية وبناء الذات الأنثوية كذاتٍ مستقلة عن التبعية للرجل في المجتمع الحديث.

وإذا كانت البطالة من الناحية الإحصائية يقابلها فترة النشاط، فإن المرأة التي لا تحصل على عمل لا يمكن اعتبارها في وضعية عطالة، مادام المجتمع لا يقرّ بحق المرأة في العمل أصلاً، لذلك نجد أن المرأة يحكمها هاجس إثبات الذات وتحقيق الاستقلالية، وأن كرامتها اليوم مرتبطة بولوج سوق العمل وإثبات حقها في العمل، وليس فقط إيجاد عمل ضمن شروط اقتصادية وسياسية صعبة، وبالتالي إن لم يكن من حق المرأة أن تعمل، فلا يمكن أن نتحدث عن البطالة، حيث يمكن القول في هذه الحالة إن وضعية البطالة التي تعيشها المرأة هي بمثابة موافقة للتقاليد والقيم والأعراف المجتمعية السائدة وبالتالي فالبطالة هنا لا تعتبر مسألة تناقض العمل، بل هي تناقض الحق في العمل.

إن علاقة النوع الاجتماعي بالعمل تعكس نسقاً مركباً للقيم، بمعنى نسق يحمل في طياته القيم التقليدية والقيم الحديثة في آن واحد، فتقبل عمل المرأة هو قيمة حديثة، إلا أن وضع شروط من قبيل العمل الناعم للمرأة أو أن المرأة عليها أن تعمل في مجالاتها الطبيعية أو أن تشغل مهناً دون غيرها، بالمعنى الذي تظل فيه بعض المهن حكراً على الرجال، يكرس فكرة أن المرأة هشة لا تستطيع العمل خاصة في ظل شروط معينة كالعمل الليلي أو العمل أثناء الحمل، بمعنى آخر إن الوعي الجمعي الذي يؤطر الجسد الأنثوي واستعمالاته ووظائفه لا سيما تلك المرتبطة بإعادة الإنتاج هو الذي يؤسس للمركزية الذكورية للتقسيم الجنسي للعمل حيث يظهر أن مجالات عمل المرأة هي تلك التي تتميز بالهشاشة وتعكس صفات الأنوثة الهشة ذاتها.

إذن فمفهوم النوع الاجتماعي في علاقته بالعمل يعنى بدراسة وضع كل من المرأة والرجل في المجتمع، ذلك الوضع الذي تحدده وتحكمه عوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية ودينية، ويهدف مفهوم إدماج النوع الاجتماعي في العمل إلى تطوير العلاقة بين المرأة والرجل بغية تحقيق مبدأ التكامل والمساواة والعدالة والإنصاف وتكافؤ الفرص بين الجنسين البشريين لتحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية.

إن مفهوم النوع الاجتماعي يقوم على أساس أن أدوار الرجل والمرأة محددة من قبل عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية وليس عوامل بيولوجية، وأن إعادة توزيع الأدوار بينهما من منطلق مفهوم المشاركة سيعود بفائدة أكبر للمجتمع، كما سيتيح للجميع الفرصة لاكتشاف قدراتهم واكتساب مهارات لتوظيف هذه القدرات في القيام بأدوار جديدة.

ثانيا: تحليل النوع الاجتماعي

يوضح تحليل النوع الاجتماعي مجموعة من محددات دور الفرد في سوق العمل بالنسبة لكل مجتمع وتتلخص هذه المحددات في:

- كيفية تداخل علاقات الهيمنة والنفوذ والسلطة في الأسرة والمجتمع.
 - الأدوار القائمة على تلك العلاقات وما تسببه من إخلال بمبدأ المساواة.
 - تأثير نمط هذه العلاقات في قيمة العمل وفي الأدوار المختلفة للمرأة والرجل.
- بمعنى أن التحليل الجندي يوضح الدور والمكانة أو الحالة والموقع للأفراد، ومع تحديد الدور والموقع، يتم العمل والتخطيط بوضع البرامج وتحديد طرق تنفيذها وما يتطلبه من احتياجات لتسهيل الوصول إلى الموارد والتحكم بإدارتها من أجل إحداث التغيير.
- تنقسم احتياجات النوع الاجتماعي إلى نوعين:

- النوع الأول هو احتياجات عملية، تتطلبها الأدوار القائمة والحياة اليومية من أجل تحسين معيشة الأفراد، ومع توفيرها تتحسن حياة النساء والرجال دون إحداث تغيير في توزيع الأدوار والعمل.

- النوع الثاني هو احتياجات استراتيجية، يتطلبها تغيير الوضع القائم والعلاقات السائدة بين الأفراد في المجتمع وتؤدي إلى زيادة الوعي والثقة والعدالة وتحسن وضع ومكانة الأفراد، حيث أن توفيرها يمكنهم من السيطرة على ظروف معيشتهم والعمل على تغييرها، وقد يتطلب توفير هذه الاحتياجات إصدار قوانين وتشريعات أو تعديلها، فمثلاً إصدار قانون لحماية الأسرة من العنف سيكون له تأثير إيجابي على وضع المرأة ويوفر لها الأمان والثقة بالنفس مما يجعلها عنصراً فاعلاً في المجتمع، كما أن تعديل النظام الانتخابي وتوزيع الدوائر يمنح المرأة والرجل فرصاً أقوى للوصول إلى مراكز صنع القرار.

ثالثاً: العدالة الجندرية والعدالة الاجتماعية:6

لا تعني العدالة الجندرية تماثل الجنسين، وإنما تعني الدعوة إلى إزالة التمييز بينهما، وتقدير أدوارهما وصفاتهما، فلا وجود لجنس خارق يولد متفوقاً ومتميزاً على الآخر، وإنما هي التنشئة الاجتماعية والعادات والتقاليد التي تفرض ذلك، لذا فإن تحقيق العدالة الجندرية يتطلب:

- تغييراً لممارسات عملية التنشئة الاجتماعية لخلق التوازن الجندري
- تحرر المجتمع من قيوده ومن ازدواجية الخطاب التي من جهة تطالب بالحقوق ومن جهة أخرى تنقضها، ففي حين يؤكد البعض أن المرأة نصف المجتمع ولا بد من استثمار جهود النساء في التنمية والتطوير، يتم طرح قانون التقاعد المبكر للمرأة لإزاحتها من ميدان العمل.
- رفع التمييز وتحقيق المساواة العادلة بحيث تتساوى العدالة الجندرية مع العدالة الاجتماعية التي تقوم على توزيع أساس عادل للثروة المادية في المجتمع.
- تلبية متساوية للاحتياجات الأساسية والتكافؤ في الفرص بحيث يكون لكل إنسان الفرصة في مجال الترقى والصعود الاجتماعي بغض النظر عن كونه ذكر أو أنثى.
- حماية الإنسان وتوفير الحد الأدنى من ضروريات المعيشة الإنسانية.

⁶ - <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

المحاضرة الخامسة

العمل والنوع الاجتماعي (تطبيقاً) ⁷

أولاً: الأهمية التطبيقية للمفهوم

ينطلق مفهوم النوع الاجتماعي والعمل من أن المرأة تدمج في قطاعات العمل في أدوار ثانوية تابعة للرجل، وترجع الأسباب التي تكمن وراء هذه الأدوار الثانوية إلى علاقات النفوذ والسلطة التي تربط الرجل بالمرأة سواء في المجتمع أو في الأسرة، ضمن هذا السياق يركز المفهوم على كلا الجنسين، الرجل والمرأة، فالنوع الاجتماعي لا يعني المرأة فقط كما يعتقد البعض، بل يرى أن التركيز على المرأة فقط يتجاهل المشكلة الأساسية، فلا يمكننا معرفة احتياجات المرأة والخيارات المتاحة أمامها بمعزل عن علاقتها بالرجل الذي يشاركها من حيث المبدأ الصحيح السلطة لتوسيع هذه الاختيارات أو تضيقها، لذلك يقوم مفهوم النوع في علاقه بالعمل على:

- تقدير جهود المرأة والرجل في بناء المجتمع.
- التأكيد على أهمية مساهمة المرأة والرجل في سوق العمل.
- لمعالجة الفارق بين حقوق المرأة والرجل والتفاوت في أدوارهما ومكانتهما لا بد من معرفة وتحليل الأسباب الأساسية وراء هذا التمييز.

إن مفهوم النوع الاجتماعي يأخذ بالاعتبار الأدوار المختلفة للأفراد في المجتمع، إيجابية، إنتاجية ، ومجتمعية، ويسعى إلى تمكين الأفراد اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، وحيث أن النساء يشكلن النسبة الأكبر ممن يعيشن حالة الفقر وسوء المعيشة (60% من فقراء العالم نساء)، فإن معاناة النساء مضاعفة حيث التمييز ليس على أساس الجنس فقط وإنما أيضاً على أساس العرق والطبقة الاجتماعية، من هنا جاء تركيز مفهوم النوع الاجتماعي والعمل على إدماج المرأة وتمكينها من أجل تحمّل مسؤولية حياتها والتخلص من الفقر، فالمساواة حسب النوع الاجتماعي تعني أن المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص لا تخضع لكون الإنسان ذكر أو أنثى ، كما أنها من أهم مبادئ حقوق الإنسان وشرط أساسي لتطور المجتمع، وتهدف سياسة النوع الاجتماعي إلى:

⁷ نفس المصدر السابق

- ألا يكون هناك تمييز ومفاضلة بين الأشخاص فيما يتعلق بتوفير الخدمات وتوزيع الموارد على أساس الجنس.
 - وأن تكون هناك مساواة في الحقوق والواجبات.
 - وأن تساوي النتائج بين أفراد المجتمع يتطلب تساويًا في الفرص.
- لذا فهي تقوم على رفع مستوى طموحات واحتياجات الرجال والنساء بصورة متساوية عن طريق الإدماج أو المشاركة والتمكين.

ثانياً: دمج النوع في سوق العمل

لتحقيق دمج النوع الاجتماعي في سوق العمل يجب الانطلاق من قواعد أساسية أهمها:

- توفير فرص العمل الأساسية في قطاعات الصحة والتعليم والمشاركة السياسية وغيرها للمرأة والرجل على حد سواء.
- تفهم أفضل للأدوار التي يؤديها كل من النساء والرجال ودون تقليل من شأن أحدها لحساب الآخر مثال على ذلك دور المرأة في العناية بالأسرة وتربية الأطفال والذي يتم تجاهله ولا يحسب ضمن الدخل أو الناتج القومي.
- مراعاة احتياجات مختلف الفئات وتمكينها وبناء قدراتها من أجل المساهمة في تطوير المجتمع، وفي ذلك استثمار للموارد البشرية وردم للهوة بين مختلف الفئات والطبقات وتحقيق للعدالة الاجتماعية.

شروط إدماج النوع الاجتماعي:

- توافر الإحصائيات وتحليلها حسب النوع الاجتماعي.
- وجود التزام سياسي تجاه المساواة بين الجنسين ووضع تشريعات لتطبيقها.
- تخطيط مشاريع ورصد ميزانيات لتنفيذها.
- لضمان مشاركة فاعلة لابد من تمكين الأفراد وبناء قدراتهم وتوعيتهم بحقوقهم واجباتهم.

- توفير كافة الوسائل المادية والثقافية والمعنوية والتعليمية وكافة سبل المشاركة في اتخاذ القرار.

آليات إدماج النوع الاجتماعي داخل منظومة العمل:

- 1- الاهتمام بتشجيع مشاركة المرأة والرجل معاً في تصميم وتنفيذ وإدارة أنشطة العمل المختلفة، ولتحقيق ذلك يجب استشارة المرأة واستطلاع آراءها في تلك الأنشطة منذ مرحلة التخطيط للبرامج بحيث تكون قائمة على فهم الاحتياجات من منظور النوع الاجتماعي.
- 2- القيام بتطبيق سياسة توظيف متوازنة داخل قطاعات العمل تراعي النوع الاجتماعي، سواء في التعيين أو في التدريب الموجه للعاملين سواء الفنيين أو الإداريين أو المتطوعين.
- 3- العمل على إتاحة الفرصة لتبادل السلطة وتفويض المسؤوليات بين الرجال والنساء داخل قطاعات العمل، وذلك حتى يتم ضمان مشاركة الجنسين في المواقع المحورية وفي المواقع الفرعية المختلفة.
- 4- التخطيط لإتاحة الفرص المتساوية لكل من الرجال والنساء للوصول الى الموارد المختلفة والاستفادة منها في تنمية المهارات على كافة المستويات، وذلك حتى تتمكن المرأة مثل الرجل من المشاركة في عملية صنع القرار، ومن أمثلة ذلك الاهتمام بوجود المؤسسات التعليمية في أماكن قريبة من المناطق السكنية حتى تتاح الفرصة امام الفتيات للاستفادة من الخدمات التعليمية المتاحة.
- 5- توفير معلومات دقيقة وكافية ومصنفة طبقاً للنوع الاجتماعي، حيث يجب على قطاعات العمل أن تقوم بعمل تصنيف إحصائي عن جميع مستويات أدائها بحيث يراعي هذا التصنيف التقسيم بحسب النوع، وذلك حتى يمكن التعرف على مدى وصول الأطراف المختلفة الى الموارد والخدمات المتاحة.
- 6- المتابعة والتقييم وقياس الأثر طبقاً للنوع، حيث يقوم قطاع العمل بقياس الآثار المختلفة للمشروعات والبرامج على قضايا النوع الاجتماعي في المجتمع، وبخاصة فيما يتعلق بمدى التأثير الذي تتركه البرامج التنموية على المرأة عند قيامها بأدوارها المختلفة، الإنجابية والإنتاجية والمجتمعية والسياسية.

7- تشجيع بناء وتكوين شبكات تخلق الروابط بين قطاعات العمل والمنظمات المختلفة والمهتمة بالعمل على تعزيز دور المرأة في المجتمع، ويمكن لهذه الشبكات أن تعمل كمننديات لتبادل الخبرات، كما تساعد على تقييم المدخلات المتنوعة، وتقدير الأساليب الجديدة المستخدمة في تنفيذ المشروعات والبرامج التنموية التي تعتمد رؤية صحيحة للنوع الاجتماعي.



المحاضرة السادسة

علم اجتماع العمل المعاصر⁸

أولاً: تغيّر في طبيعة العمل

أصبح تبني أنماط العمل البديلة نمطاً شائعاً للسلوك الاجتماعي.

وتشمل السمات المميّزة لهذا السلوك الاستخدام المكثف للإنترنت في مجموعة واسعة من الوظائف والأنشطة الإنتاجية.

تشتمل المناهج النظرية الشائعة لعلم الاجتماع على: الوظيفية، الصراع، النسوية، التفاعل الرمزي، وما بعد الحداثة وغيرها، ولكلّ من هذه المناهج أدوات تسهم في تقييم الآثار المترتبة على تغيير طبيعة العمل من أجل الحصول على فرص أفضل لفهم الظروف الاجتماعية والتنبؤ بالتغيرات والسيطرة على مساراتها.

ويمكن تفسير طبيعة العمل المتغيرة من منظور علم الاجتماع عبر الأمثلة التالية:

أولاً: علم الاجتماع كمجال من مجالات التنظيم الاجتماعي

نظرية النظام الاجتماعي تتعلق بالمؤسسات والجماعات وعلاقاتهم بالناس ومع بعضهم البعض، في هذه الحالة ترتبط هذه الجوانب من علم الاجتماع بآثار تغيير طبيعة العمل على الممارسات التنظيمية في القطاعين العام والخاص.

ثانياً: يركز جانب الرقابة الاجتماعية في علم الاجتماع على الحفاظ على النظام الاجتماعي وتحليل التأثير بين أفراد المجتمع من حيث طبيعة العمل المتغيرة، يمكن ممارسة الرقابة الاجتماعية من أجل تحليل انتشار أنماط العمل البديلة في المجتمع بسبب تأثير قادة الرأي داخل المجتمع.

⁸ المعلومات في هذه المحاضرة مستندة الى كتاب

Sociology and the Future of Work - Contemporary Discourses and Debates

By Paul Ransome - Copyright Year 1999 على الرابط <https://www.routledge.com/Sociology-and-the-Future-of-Work-Contemporary-Discourses-and-Debates/Ransome/p/book/9781138345652>

ثالثاً: يشرح مجال علم الاجتماع للمجموعات الاجتماعية تكوين الفئات الاجتماعية وهيكلتها وعملها وتغييرها في الحالة الحالية لتغير طبيعة العمل، قد ترتبط المجموعات الاجتماعية بالفِرَق والمجتمعات الافتراضية في المنظمات ومواقع الشبكات المرتبطة بالعمل، علاوة على ذلك، يمكن تسليط الضوء على عدد متزايد من مواقع الشبكات الاجتماعية الاحترافية، بالإضافة إلى مجموعة واسعة من مواقع الشبكات الاجتماعية الخاصة بالصناعة مع ظهور مجموعات اجتماعية جديدة نتيجة لتغير طبيعة العمل.

رابعاً: يركز مجال المشكلات الاجتماعية في علم الاجتماع على الظروف الاجتماعية السلبية التي يجب القضاء عليها مثل الجريمة والتمييز وإدمان الكحول وإدمان المخدرات وما إلى ذلك، من المفيد تكثيف الدراسات الاجتماعية المكرسة لتحليل المشكلات الاجتماعية الناتجة عن الطبيعة المتغيرة من العمل.

خامساً: الهياكل الدقيقة التي سيتم تطويرها نتيجة للطبيعة المتغيرة للعمل تتعلق بالتغيرات في العلاقات الاجتماعية مثل أنماط التفاعل بين الزملاء، ومن ناحية أخرى، قد تتضمن الهياكل الكلية كأثر لتغير طبيعة العمل القضاء على البيروقراطيات داخل العمليات التنظيمية وتطوير ثقافة تنظيمية مفتوحة وحساسة ثقافياً.

سادساً: يحلل مجال التغير الاجتماعي في علم الاجتماع التغيرات في المجتمع ومؤسساته بسبب تأثير الابتكارات التكنولوجية وانتشار الثقافة وغيرها كتحليل التغيرات الاجتماعية الناتجة عن تغير طبيعة العمل.

سابعاً: يركز مجال العمليات الاجتماعية في علم الاجتماع على أنماط التغير الاجتماعي الناتج عن طبيعة العمل المتغيرة، قد يشمل ذلك رقمنة التواصل مع الزملاء، والتغاضي عن الحضور الفيزيائي في موقع العمل بسبب إمكانيات العمل من مواقع جغرافية أخرى وما إلى ذلك.

يجب أن يبدأ فهم المعنى الذي تحمله التقنيات الجديدة للمجتمع بفهم أنواع الجهات الفاعلة التي تستخدم تقنية معينة، ففي حين أن الإنترنت أصبح مجال بحث يتوسع بسرعة فيما يتعلق بالاتجاهات بين المستخدمين كأفراد، فإنه لا يزال هناك نقص في البحث التجريبي المنهجي على الخصائص التنظيمية المتعلقة بهذا الشكل من تكنولوجيا المعلومات للتنظيمات.

ثانيا: كيف تغير التكنولوجيا بيئة العمل؟

من العصر الصناعي إلى العصر الحديث، حسنت التكنولوجيا ظروف العمل، حيث أدى تأثيرها على بيئة العمل إلى مجموعة من التغيرات يمكن رصدها من خلال المحددات التالية:

أ- تأثيرها على طبيعة العمليات

- تبسيط العمليات المملة وتسريع الوصول إلى العمل مع زيادة الإنتاجية بشكل كبير وجعل العمل من أي مكان أسهل من أي وقت مضى.
- جعلها أكثر قدرة على المنافسة، على سبيل المثال، يمكن للشركات الآن الاستعانة بمصادر خارجية للعمل لأسواق عمل أرخص، ويمكنها أيضًا أتمتة إجراءات العمل وقد جعل هذا مكان العمل أكثر تنافسية وضغط على الموظفين ليكونوا أكثر إنتاجية.
- أدى تأثير التكنولوجيا على العمل، في كل من التصنيع والاتصالات، إلى زيادة معدل الإنتاج والسرعة التي تتم بها الأعمال بشكل كبير فما كان يستغرق ساعات الآن يمكن أن يستغرق دقائق ويمكن إرسال الرسائل على الفور إلى الزملاء أو العملاء في جميع أنحاء العالم كما يمكن تحويل المدفوعات أو المقترحات على الفور تقريبًا.

ب- تأثيرها على طبيعة تنسيق علاقات العمل وأدوات إدارته

- العمل معًا أصبح أسهل حيث أصبح تنسيق الفريق أكثر سهولة بفضل أدوات الاتصال عبر الإنترنت، تمكننا التكنولوجيا من العمل عن كثب في بعض الطرق حتى عندما نعمل عن بُعد.
- التعاون أيضًا أصبح أسهل حتى عندما لا يكون الزملاء في نفس المكان حيث يمكن للفرق عقد اجتماعات عن بُعد باستخدام تقنية مؤتمرات الفيديو والعمل على نفس المستندات المشتركة في وقت واحد باستخدام أدوات مشاركة الملفات.

- تكمن سهولة العمل عن بُعد اليوم في التكنولوجيا والأدوات التي تساعد على التواصل والتعاون بشكل أفضل كفريق عبر الإنترنت، لقد تغيرت نفس التكنولوجيا حيث يبحث الباحثون عن عمل عن عمل وحيث يجد مديرو التوظيف مرشحين موهوبين.
- يمكن للشركات استخدام أدوات إدارة مكان العمل لتتبع تقدم فريقهم في مشاريع محددة، واستخدام أدوات علاقات العملاء لتتبع المحادثات مع العملاء المتوقعين وتوجيه المبيعات في مكان واحد، كما يمكن أتمتة عمليات المتابعة أو محادثات خدمة العملاء بأكملها باستخدام أدوات مراسلة بسيطة تعمل بالذكاء الاصطناعي.
- نظرًا لأن التكنولوجيا في مكان العمل جعلت من الممكن والعمل عن بُعد، فقد احتاجت الشركات إلى خلق حوافز لإبقاء العمال سعداء وجذبهم إلى المكتب مثل طريقة المكاتب المفتوحة والغاء الغرف المكتبية.

ج- تأثيرها على طبيعة مكان العمل

- إلى جانب المكاتب المفتوحة، قامت بعض الشركات بتعميم مساحات العمل المشترك (المكتب المرن) كأماكن يمكن للموظفين المستقلين الحصول على مكان للعمل عندما لا يكون لديهم مساحة مكتبية مخصصة، توفر مساحات العمل المشترك للعاملين عن بُعد والعاملين لحسابهم الخاص الذين يعملون في وظائف مختلفة بيئة مكتبية مشتركة حتى يشعروا أن لديهم قاعدة منزلية للعمل منها.
- أكبر تأثير للتكنولوجيا في مكان العمل هو مكان العمل الفعلي نفسه، ففي حين أن معظم الوظائف لا تزال تتطلب تسجيل الحضور والعمل في الموقع، إلا أن هناك الكثير من الوظائف المفتوحة للعاملين عن بُعد الذين يتطلعون إلى الحصول على هذا النوع من العمل.
- لم يعد البحث عن وظائف مقيدا في منطقة محددة، حيث يمكن الانتقال إلى الإنترنت واستخدام أي عدد من مواقع البحث عن عمل والعثور على وظائف أو وظائف عن بُعد متاحة للعاملين لحسابهم الخاص من أي مكان.

د- تأثيرها في طبيعة العمل نفسه وشكل الاقتصاد المجتمعي

- هناك تأثير آخر للتكنولوجيا في مكان العمل وهو سهولة العمل باستمرار كموظف مستقل في ما يُعرف باسم اقتصاد الوظائف المؤقتة مدعومًا بمجموعة كبيرة من التطبيقات على العديد من الصناعات، أصبح الآن الوصول إلى العمل المستند إلى المشروع أسهل من أي وقت مضى مع المرونة في العمل لساعاتك الخاصة.
- تزداد شعبية عملية الانتقال من وظيفة إلى أخرى أو تولي وظائف حرة متعددة في وقت واحد، وتمتد تغييرات اقتصاد الوظائف المؤقتة إلى أصحاب الأعمال الصغيرة أيضًا.
- حتى مع المرونة الأكبر المسموح بها من خلال العمل من المنزل أو العمل الحر في اقتصاد الوظائف المؤقتة، يعمل العمال في بعض الحالات لساعات أطول بعد يوم عملهم بكثير أو خلال عطلة نهاية الأسبوع أو حتى أثناء المرض.
- نظرًا لأنه يمكن العمل من أي مكان وفي أي وقت فغالبًا ما يستغرق عملك وقتًا أطول لإنجازه إذا كنت تعمل من المنزل، فقد تشعر أنك لا تغادر المكتب أبدًا، حيث أن حمل جهاز كمبيوتر متصل باستمرار بالبريد الإلكتروني الخاص بالعمل يجعلك تشعر أنه من المستحيل أن تكون خارج العمل فالإشعارات الوامضة ورنينها المتلاحق باستمرار تعمل على جذب العمال إلى وظائفهم، هذه العملية لا تؤدي إلى عمل أفضل بل تؤدي إلى الإرهاق وقلة النوم وحتى الاكتئاب الخفيف، عندما لا يتمكن العمال من قطع الاتصال فإن ذلك يؤثر على أدائهم، حيث إن الضغط الناتج عن التواجد دائمًا في وضع العمل يقلل من نتائجهم، تمامًا مثلما يحتاج جسمك إلى النوم ليعمل بشكل صحيح، فأنت بحاجة إلى فترات راحة لأداء أفضل أعمالك.

المحاضرة السابعة 9

النظريات الاجتماعية وعلم اجتماع العمل

أولاً: مفهوم النظرية الاجتماعية

هي مجموعة من المصطلحات والتعريفات والافتراضات المترابطة بعضها ببعض، والتي تقترح رؤية منهجية منظمة للظاهرة بهدف فهمها والتنبؤ بما يمكن أن تؤول إليه ثم التحكم بمسارها.

مع تراكم تفاعل المعرفة النظرية مع نتائج التجارب التطبيقية تتبلور في العلوم الإنسانية نظريات معيارية تمارس نوعاً من الهيمنة على العقول حين تقدم فهماً خاصاً وتشخيصاً ذاتياً عما يقع وعما يجب أن يقع، وهي تتكون بالتالي من جملة من الأحكام والقيم المصاغة عن الواقع، والتي ترسم الواقع حسب منظورها الخاص، ولذلك فإن النظرية المعيارية تقع ضمن إطار الفلسفة الاجتماعية ويطلق عليها مصطلح "المذهب".

مراجع هذه المحاضرة هي: 9

- Emerson. Joan- Human nature and collective behavior, California University. على الرابط <https://jan.ucc.nau.edu/~pms/cj355/readings/emerson.pdf>
- Emerson, J. P. (1970). Behavior in private places: Sustaining definitions of reality in gynecological examinations. In H. P. Dreitzel (Ed.), *Recent sociology* (Vol. 2, pp. 74–97). New York, NY: Collier.
- Rubinstein, J. (1993). *City police*. New York, NY: Farrar, Straus & Giroux.
- Marxism: Structural Conflict Theory على الرابط <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Documents/pctmmarx.pdf>
- Mary L. Connerley, Jiyun Wu - Handbook on Well-Being of Working Women. على الرابط <https://link.springer.com/book/10.1007/978-94-017-9897-6>
- Jennifer Carlson, Raka Ray - Feminist Theory, Oxford bibliographies. على الرابط <https://www.oxfordbibliographies.com>

في حين أنه في مجال العلوم الاجتماعية فإنّ النظرية العلمية يتم الاستناد إليها في دراسة ما هو كائن عبر اتباع خطوات المنهج العلمي، لتمثل بعد ذلك محصلة للنتائج التي يتحصل عليها البحث العلمي في زمن محدد فتكون بذلك عملية بنائها عملية مستمرة.

ويعتبر قاموس الأكاديمية الفرنسية أن النظرية هي نسق أفكار أي ثمرة لعملية تجريدي تهدف إلى تمثيل الواقع من خلال صياغة مبسطة عنه، وهي نسق لأن الأفكار تُصاغ بعناية، حيث تسعى لتحقيق التنسيق والانسجام والتمفصل المنطقي بحيث يتم تنظيم الكل حول نواة مركزية.

والنظرية بوصفها ثمرة لدراسات مستفيضة للوقائع والظواهر تُصاغ على شكل مفاهيم وقضايا وقوانين، وتقدم فكرة الوقائع، فهي تستند على المعرفة العلمية، ولكنها وبسبب اعتمادها على دور العقل المنظر تسعى لتجاوز المعرفة العلمية المُتاحة.

تتم عملية التنظير من خلال الاستقراء والتنظيم والاستنتاج والتفكير النقدي، فيكون الاستقراء مثلاً في حال تشكّل النظرية انطلاقاً من الوقائع التي تنكشف بفضل المعرفة العلمية، وعلى القوانين التي وصلت إليها.

ويكون التنظيم لازماً لأن النظرية لا يجب أن تكون مجرد إضافة لأفكار متناثرة مستخلصة من القوانين والوقائع، ولكن يجب أن تشكل كلاً متناسقاً ومنظماً يبيّن تمثيل الواقع.

وباختصار تشكل النظرية العلمية نسقاً فكرياً يهدف إلى استخلاص الوقائع والقوانين المتوصل إليها بشكل مبسط ومتكامل، فهو يتشكل من خلال جملة من الافتراضات التي حُدّدت اصطلاحاتها بدقة والتي تمت بلورتها من خلال تصور للواقع المدرك والمشاهد.

في علم الاجتماع لدينا نظريات رئيسية كبرى يتم على أساسها تفسير الظواهر الاجتماعية وتتمثل في النظرية الوظيفية – نظرية الصراع – نظرية الأدوار والمراكز - التفاعلية الرمزية – والنظرية النسوية.

كما توجد نظريات عديدة أخرى تدور قريباً أو بعيداً بين أفلاك النظريات الكبرى مثل نظرية الفعل الاجتماعي - نظرية مابعد الحداثة – التبادل الاجتماعي – الأنساق الاجتماعية – الوضعية.... الخ.

لا يستند كل واحد من العلوم الاجتماعية الى نظرية محددة بعينها، فكل علم من العلوم الاجتماعية، خلال رحلته التي يقطعها في مساره ليتبلور كعلم، يستقي مفاهيمه وأسس النظرية من ومنهجياته من نظريات علم الاجتماع الكبرى ومن تلك التي تدور في أفلاكها.

لفهم علاقة علم اجتماع العمل بالنظريات الاجتماعية من المهم فهم النظريات الرئيسية في علم الاجتماع وقد مرت دراسة هذه النظريات في مقررات مختلفة في أعوامكم الدراسية إلا أنه من المفيد التذكير بها بشكل عام ومختصر، ومن ثم ربطها بعلم اجتماع العمل.

ثانياً: النظرية الوظيفية

يرى منظروا الوظيفية الأوائل (أوغست كونت ودوركايم وهربرت سبنسر وبارسونز) أن المجتمع كنظام معقد تعمل أجزائه معاً بشكل وظيفي لتعزيز التضامن والاستقرار، تركز النظرية على المستوى الكلي للبنية الاجتماعية بدلاً من المستوى الجزئي للحياة اليومية، فالمجتمع هو أكثر من مجموع أجزائه، بل إن كل جانب منها يعمل على استقرار الكل، وتتكون الأجزاء المختلفة من المجتمع بشكل أساسي من مؤسسات اجتماعية، كل منها مصمم لتلبية الاحتياجات المختلفة.

وفقاً للوظيفية، توجد المؤسسة فقط لأنها تؤدي دوراً حيوياً في عمل المجتمع، إذا لم تعد تقوم بدورها، فستتلاشى وعندما تتطور أو تظهر احتياجات جديدة، سيتم إنشاء مؤسسات جديدة لتلبيتها.

من خلال العمل تنشأ عدة وظائف في المجتمع، يجعل الاقتصاد المجتمع ممكناً من خلال توفير السلع والخدمات التي يحتاجها، كما يمنح العمل الناس دخلاً ويوفر لهم أيضاً بعضاً من تحقيق الذات وجزءاً من هويتهم

يسلط المنظور الوظيفي الضوء على الوظائف العديدة التي تخدمها المؤسسات الاجتماعية للمجتمع، وعليه فإن هذا المنظور يرسم صورة إيجابية للعمل والاقتصاد من خلال الإشارة إلى فوائدهما العديدة.

الوظيفة الرئيسية للاقتصاد هي أيضاً توفير السلع والخدمات التي يحتاجها أي مجتمع لذلك فإن الاقتصاد يجعل المجتمع ممكناً

توفر المجتمعات الرأسمالية والاشتراكية السلع والخدمات بطرق مختلفة، وبغض النظر عن المزايا النسبية للرأسمالية والاشتراكية، فإن كلا من الاقتصاد الرأسمالي والاقتصاد الاشتراكي يجعلان المجتمعات التي توجد فيها ممكنة.

العديد من طلاب المدارس الثانوية لديهم وظائف صيفية أو وظائف ما بعد المدرسة، وسواء ذهبوا إلى الكلية أم لا، فإن معظم الناس يعملون مقابل أجر بمجرد بلوغهم سن الرشد، يعمل البعض بدوام كامل حتى التقاعد والبعض الآخر يعمل بدوام كامل ويعمل أيضا بدوام جزئي، والبعض قد يبدأ بوظيفة لكنه يترك قوة العمل لتربية أطفاله، بغض النظر عن أنماط العمل المختلفة هذه، فإن الوظيفة الأكثر أهمية التي يستمدّها معظم الناس من العمل هي الدخل، فالعمل يحقق الدخل الذي يحتاجه معظم الناس من الغذاء والملبس والمأوى والاحتياجات الأساسية الأخرى في مجتمع اليوم.

لكن العمل له وظائف مهمة وغير مادية تتجاوز مساعدتنا في دفع الفواتير والضرائب التي نأكل الدخل حيث يعتبر الكثير من الناس أن وظيفتهم جزء من هويتهم العامة، تساعدنا الوظيفة التي نمتلكها على تزويدنا بإحساس من نحن، أو بعبارة أخرى، الشعور بهويتنا، كما يمنحنا العمل أيضاً إحساساً بالرضا عن النفس والثقة بالنفس واحترام الذات، تتحد هذه التأثيرات النفسية لتشكل وظيفة مهمة أخرى للعمل

أيضا يؤدي العمل وظيفة إنشاء الصداقات والعلاقات الوثيقة بين الناس إذ يناقش زملاء العمل جميع أنواع الموضوعات مع بعضهم البعض، بما في ذلك الأمور الشخصية والرياضة والشؤون السياسية، وغالباً ما يقومون بدعوة زملاء العمل الآخرين إلى منازلهم أو الخروج معهم لحضور فيلم أو مطعم، هذه الصداقات هي فائدة أخرى غالباً ما يوفرها العمل.

الفوائد غير المادية التي يوفرها العمل لكثير من الناس مهمة فثمة أثرياء لم يعودوا بحاجة إلى العمل ولكنهم يواصلون العمل بسبب هذه الفوائد غير المادية، تدعم بيانات المسح الوطني أهمية الفوائد غير المادية للعمل، في هذا الصدد، حين يتم طرح سؤال افتراضي على الناس (إذا كنت ستحصل على ما يكفي من المال للعيش بشكل مريح كما تريد لبقية حياتك هل ستستمر في العمل أم ستتوقف؟) ستكون معظم الإجابات (سأواصل العمل) خاصة إذا كان الشخص يمارس عملاً يحبه ويستمتع به.

ثالثاً: نظرية الصراع

رواد هذه النظرية هما كارل ماركس وماكس فيبر وتقول النظرية أن المجتمعات لديها تقسيمات هيكلية للسلطة وتفاوتات في الموارد تؤدي إلى تضارب المصالح بين الجماعات، حيث تؤكد الماركسية على الصراع الطبقي على الموارد الاقتصادية، بينما يقترح فيبر أن الصراع وعدم المساواة يمكن أن يكونا بسبب القوة والمكانة بشكل مستقل عن الهياكل الطبقية.

يمكن للمبادئ الأساسية لنظرية الصراع أن تفسر العديد من أنواع الصراعات المجتمعية عبر التاريخ حيث على أساسها يكون الصراع المجتمعي، سواء كان صراع طبقات أو صراع مكانة، هو القوة التي تدفع في النهاية إلى التغيير في المجتمع.

تستمد معطيات نظرية الصراع حول العمل والاقتصاد إلى حد كبير من كتابات كارل ماركس وفريدريك إنجلز خلال القرن التاسع عشر، فقد انتقد ماركس وإنجلز بشدة الرأسمالية كنظام اقتصادي يضطهد العمال بطبيعته.

من وجهة نظرهم، فإن البرجوازية، أو الطبقة الحاكمة، تمتلك وسائل الإنتاج بينما لا تمتلك البروليتاريا أو الطبقة العاملة سوى قوة عملها، تستخدم البرجوازية ثروتها وسلطتها ونفوذها لقمع واستغلال البروليتاريا واستغلال قوة عملها.

على الرغم من أن منظري الصراع اليوم ليسوا بالضرورة ماركسيين، إلا أنهم مع ذلك ينتقدون العديد من جوانب الرأسمالية، كما ينتقدون الطريقة التي تعامل بها الشركات الكبيرة عمالها حيث يلفتون الانتباه إلى حقيقة أن العديد من الشركات لديها أماكن عمل خطيرة تؤدي إلى الإصابة أو المرض أو الوفاة لعشرات الآلاف من العمال سنوياً.

يشير منظرو الصراع أيضاً إلى أن مكان العمل هو مكان للتحرش الجنسي لمئات الآلاف من النساء والرجال الذين يتعرضون للتحرش الجنسي كل عام.

كتب ماركس أيضاً أن العمل في المجتمع الرأسمالي ينفر بطبيعته لأن العمال لا يصممون المنتجات التي ينتجوها والعمل في المصانع (الذي كان نمط الإنتاج السائد في زمن ماركس) ينطوي على مهام مملة ومتكررة، ولأن العمال يعاملون من قبل أصحاب العمل على أنهم مجرد سلع يتم توظيفهم وفصلهم من العمل حسب الرغبة.

رابعاً: نظرية الدور

معظم النشاط اليومي هو تمثيل للفئات المحددة اجتماعياً (الأم، المدير، المعلم) وكل دور عبارة عن مجموعة من الحقوق والواجبات والتوقعات والمعايير والسلوكيات التي يجب على الشخص مواجهتها وتحقيقها.

يعتمد المفهوم على ملاحظة أن الناس يتصرفون بطريقة يمكن التنبؤ بها، وأن سلوك الفرد محدد بالسياق الذي يتواجد فيه بناءً على الموقف الاجتماعي.

في العمل نمارس أدوارنا المختلفة في الحياة حيث تؤدي مهامنا كمحاسب ومصرفي ومسؤول ضرائب وعامل رعاية ومدرس و مستشار مالي و وزير إضافة الى أدوارنا الأخرى التي نمارسها تلقائياً في أسرنا وأحيائنا وأنشطتنا الاجتماعية، هذه الأدوار هي ما تجعل المجتمع ممكناً.

نظرية الدور من حيث صلتها بتنظيم العمل هي كيف يحدد القادة والمتابعون في العمل - عادة الإدارة والموظفون - أدوارهم الخاصة، وكيف يحددون أدوار الآخرين، وكيف يتصرف الناس في أدوارهم وكيف يتوقع الناس أن يتصرفوا داخل بيئة العمل.

في ظل افتراضات نظرية الدور، غالباً ما يحدد القادة أدوارهم داخل المؤسسة بناءً على كيفية رؤية الموظفين لدور القائد والعكس صحيح، مثلاً قد يجد أحد العاملين نفسه في حالة نزاع داخل بيئة العمل إما مع الزملاء أو مع أشخاص من الخارج تربطهم علاقة ما مع بيئة العمل، ولكن بدلاً من اتخاذ قرار بشأن كيفية حل هذا النزاع، قد يرى العامل هذا على أنه الدور الذي يلعبه المدير (أو القائد) فيترك له اتخاذ القرار لأن هذا هو الدور المتوقع منه كمدير.

خامساً: التفاعلية الرمزية

التفاعل الرمزي هو نظرية تركز على العلاقات بين الأفراد داخل المجتمع على قاعدة أن التواصل - تبادل المعنى من خلال اللغة والرموز - هو الطريقة التي يفهم بها الناس عوالمهم الاجتماعية، وهذه الطريقة هي التي يتم بها إنشاء المجتمع والحفاظ عليه من خلال تفاعلات، وجهاً لوجه، متكررة وذات مغزى بين الأفراد.

تقوم النظرية على مبدأ هو كيف تضيف تجاربنا معاني ذاتية للرموز والحروف، على سبيل المثال، كلمة شجرة هي مجرد سلسلة من الأحرف ومن خلال تفاعلنا مع هذه الأحرف وتصورنا لدلالات تركيبها بهذا التسلسل نرى بأنها شجرة لها أوراق وجذر وساق.

المجتمعات مليئة بالتفاعل الرمزي، وتختلف تفاعلاتنا باختلاف المجتمع الذي نعيش فيه، وعلى هذا الأساس تتباين المجتمعات بثقافتها.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون العديد من أمثلة التفاعل الرمزي التي شوهدت في جميع أنحاء المجتمع ذاتية بناءً على تجاربنا مع هذا الرمز المعين.

في ضوء هذا المنظور يتم التركيز على التفاعل الاجتماعي في مكان العمل، وكيف يستجيب الموظفون للمشاكل في أماكن عملهم، وكيف يرون العمل الذي يقومون به.

لتفسير هذه التفاعلات، انطلاقاً من نظرية التفاعل الرمزي، قام باحثون بإعداد توصيفات لكيفية التفاوض بين العاملين في أماكن عمل معينة وكيفية عرض أنواع معينة من العمال لجوانب عملهم وفهمهم لمعنى عملهم.

يوجد العديد من هذا النوع من الدراسات لضباط الشرطة ونزلاء السجون والمحامين والمرضات والأطباء والمعلمين ومجموعة متنوعة من المهن الأخرى.

تستند معظم هذه الدراسات إلى مقابلات مكثفة مع أشخاص في هذه المهن تقدم نتائجها تصوراً واضحاً عن سبب دخول الأشخاص إلى هذه الوظائف والمهن المختلفة، وما الذي يعجبهم وما لا يعجبهم في وظائفهم، وكيف يتفاعلون مع الأشخاص الآخرين في أماكن عملهم، ومجموعة من القضايا الأخرى.

كانت دراسة عالمة الاجتماع جوان إيملسون (1970) لامتحانات أمراض النساء إحدى الدراسات الكلاسيكية لمكان العمل القائمة على نظرية التفاعلي الرمزي.

في الوقت الذي أجرت فيه إيملسون دراستها، كان معظم أطباء أمراض النساء من الرجال، ونظراً لأنهم يشاهدون ويلمسون بالضرورة مرضاهم من النساء، يتعين عليهم التأكد من أن مرضاهم لا يعتقدون أن طبيبهم يتصرف بطريقة غير مهنية، ولكي يحدث هذا فإن أطباء أمراض النساء

(الذكور) يبذلون جهدًا للظهور كمحترفين طبيين وليس كرجال متحرشين مثلًا وبهذه الطريقة ، فإنهم يعرّفون الموقف (لقاءهم مع مريضاتهم) على أنه لقاء مهني وليس لقاء جنسي.

يستخدم أطباء أمراض النساء من الذكور عدة استراتيجيات للظهور كمحترفين وفقًا لإيمرسون، على سبيل المثال، لديهم ممرضة (أنثى) أثناء الفحص لمساعدة المريضة على الشعور بالراحة، كما أنهم يتجنبون بالتأكيد قول أي شيء قد يوحي بالإثارة. بشكل عام، يتصرف أطباء أمراض النساء والمرضات دائمًا بطريقة غير مبالية وواقعية، مما يرسل للمريض رسالة ضمنية مفادها أنه في عالم الطب تشبه منطقة الحوض أي جزء آخر من الجسم، ودلالاتها الخاصة والجنسية تترك وراءها عندما تدخل المستشفى.

بهذه الطرق، تُعرّف فحوصات أمراض النساء على أنها لقاءات طبية فقط، ويتم مساعدة المرضى على الشعور بالراحة قدر الإمكان في ظل ظروف غير مريحة إلى حد ما.

في دراسة أخرى تركز على التفاعل الرمزي، أمضى جوناثان روبنشتاين (1993) عامًا كاملاً في التجول والتفاعل مع ضباط الشرطة، ثم كتب لاحقًا بشكل مقنع عن خوف ضباط الشرطة المستمر على سلامتهم، وحول كيفية محاولتهم السيطرة على المشتبه بهم وغيرهم من الأشخاص الذين يهددونهم دون سحب أسلحتهم، وكيفية تفاعلهم مع بعضهم البعض ومع رؤسائهم، والعديد من الأمور الأخرى.

في أحد المقاطع كتب عن كيف يحاول الضباط (أجرى مقابلات مع رجال الشرطة) كسب احترام الضباط الآخرين والحفاظ على هذا الاحترام "يجب أن يتعلم رجل الدورية تجنب أي مظهر أو عدم كفاءة إذا كان يأمل في الحفاظ على احترام زملائه، يجب على كل رجل بذل جهود كبيرة للتغطية على أي ضعف أو خطأ قد ينعكس بشكل سيء على كفاءته" (روبنشتاين ، 1993 ، ص 105). وهكذا يتعلم الضباط تسجيل معلومات المرسلين بسرعة وبدقة، ويتجنبون الملاحظات التي تشكك في كفاءة الضباط الآخرين.

سادسًا: النظرية النسوية

تعتبر النظرية النسوية فرعًا رئيسيًا في علم الاجتماع يحول افتراضاته وعدسته التحليلية وتركيزه الموضوعي بعيدًا عن وجهة نظر الرجل وخبرته تجاه المرأة.

تسلط النظرية النسوية الضوء على المشكلات الاجتماعية والاتجاهات والقضايا التي يتم تجاهلها أو التعرف عليها من خلال المنظور الذكوري المهيمن تاريخياً داخل النظرية الاجتماعية.

تشتمل مجالات التركيز الرئيسية في النظرية النسوية على القضايا التالية:

* التمييز والإقصاء على أساس الجنس والنوع

* تجسيد عدم المساواة الهيكلية والاقتصادية

* القوة والقمع

* أدوار الجنسين والقوالب النمطية

يقارب علم اجتماع العمل قضايا النظرية النسوية عند مختلف الحدود المذكورة آنفاً، بدءاً من الاهتمام بالصحة النفسية والجسدية وتشجيع ودعم العاملين والعاملات عبر التأكد مثلاً من أن المواعيد النهائية وجدول العمل تأخذ في الاعتبار التزامات الرعاية، واتخاذ خطوات إضافية لحماية النساء على وجه الخصوص من عبء العمل المفرط والمزدوج، مروراً برفع وعي العاملين والعاملات بالتأثير السبيء للتحيز الجنسي في مكان العمل وتأطير التحيز الجنسي والتمييز في مكان العمل على أنها مواقف غير منصفة وغير عادلة، وليس انتهاء بمناقشة أساليب ممارسة السلطة القائمة على القمع والقوة تجاه العاملين من الجنسين وتجاه النساء بشكل مركب قائم انطلاقاً من التمييز القائم على المكانة من جهة وعلى النوع الاجتماعي من جهة ثانية.

على الرغم من التقدم الذي أحرزته المرأة في مكان العمل، إلا أنه لا تزال عدة عوامل تؤثر سلباً على شعور المرأة بالرفاهية في العمل، وتشمل هذه العوامل التمييز على أساس الجنس، وقيود الدور الجنساني، وهيمنة الذكور على مكان العمل والتعنت في معايير توازن ترتيبات العمل والأسرة.

يطرح المنظور النسوي مجموعة من الطرق التي يمكن أن يساعد بها النساء في مكان العمل من خلال تحدي الأدوار التقليدية للجنسين، وفهم سياق التمييز، وتوفير فرص الوصول إلى إدارة العمل ومواقع صنع القرار في بيئة العمل، كذلك تعزيز الثقة بكفاءة المرأة في إدارة بيئة العمل، مما قد يؤدي إلى شعور عام أكبر بالراحة النفسية والمتعة في بيئة العمل.

المحاضرة الثامنة

قضايا مركزية معاصرة في علم اجتماع العمل¹⁰

يرتبط علم اجتماع العمل بجوانب عديدة من علم الاجتماع، مثل التقسيم الطبقي والأسرة والمنظمات والمهن والعلاقات الصناعية، وقد ساهم الفهم الاجتماعي للعمل في المناقشات النظرية والبحوث التي أجراها الاقتصاديون وعلماء النفس والمؤرخون وعلماء العلاقات الصناعية والإدارة، مما يشير إلى الطبيعة متعددة المستويات للموضوعات المتعلقة بعلم اجتماع العمل، والتي تشمل مستويات التحليل الكلي كالاقتصاد والثقافة، والبيئي كطبيعة المنظمات والمؤسسات ونظام العلاقات الانتاجية، والجزئي كالوظائف والفرق.

القضية الأولى : المرأة والعمل

أولاً: واقع المرأة والعمل

على الرغم من أن النساء يلتحقن الآن بمواقع العمل بأعداد مساوية تقريباً للرجال، بل وتزيد في بعض الظروف، إلا أنهن ما زلن أقل احتمالاً للوصول إلى أعلى المراتب في مهنتهن.

في مجالات العمل ضمن القطاع الخاص تقلصت الفجوة في الدخل بين الرجل والمرأة بشكل كبير، لكن التقدم في هذا الخصوص لا يزال بطيئاً ولا تزال النساء اللاتي يعملن بدوام كامل يكسبن أقل،

مراجع هذه المحاضرة هي: ¹⁰

- التائب، عائشة، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة - منظمة المرأة العربية - على الرابط

<http://elibrary.arabwomenorg.org/AWOPublications.aspx?ContentID=7056>

- [Scott Lash](#), Sociology of Postmodernism-Google books على الرابط

https://books.google.com/books/about/Sociology_of_Postmodernism.html?id=eABsoTOJD-oC

- Ritzer, George – Postmodern Social Theory على الرابط

<https://www.rawatbooks.com/sociology/postmodern-social-theory>

حتى عندما نقارن بين الرجال والنساء في نفس المهن أو الوظائف المماثلة الذين يبدوون متطابقين تقريباً في الخلفية والخبرة تظل هناك فجوة واضحة.

على هذا النحو، لا يمكننا تجاهل أن العوائق المرتبطة بنوع الجنس تعيق النساء، بما في ذلك التمييز الصريح، والمواقف التي تقلل من نجاح المرأة في مكان العمل.

أحد العوامل الأساسية التي ساهمت في فشل هؤلاء النساء ذوات المهارات العالية في الوصول إلى قمم مهنتهن وكسب أجور متساوية هو أن الوظائف العليا في مجالات معينة مثل المهن الدبلوماسية والأعمال تتطلب أسابيع عمل أطول ومتطلبات سفر وانتقال جغرافي لأماكن متباعدة ولهذا تأثير سلبي كبير على النساء اللاتي يتحملن العبء الأكبر من المسؤوليات المنزلية وتربية الأطفال مما يجعل من الصعب على النساء تلبية المطالب في هذه المجالات ومتابعة هذه المسارات الوظيفية، رغم ذلك سهلت التطورات التكنولوجية قدرًا أكبر من مشاركة العمل والمرونة في هذا النوع من الوظائف، وهناك المزيد من الفرص في هذا الاتجاه لم تتبلور بعد.

لا تعمل معظم النساء في المجالات التي تتطلب مثل هذه الساعات الطويلة رغم ذلك تظل صعوبة الموازنة بين العمل والأسرة مشكلة واسعة الانتشار، ويمكن للإصلاحات التي تشجع الشركات ومؤسسات القطاع الخاص على توفير شروط تساعد النساء على تنظيم أولوياتهن وتحسين حياة العاملات اللواتي يشغلن مثل هذه الوظائف أن تفسح المجال بشكل أفضل للنساء لتمكينهن من شغل الوظائف بشكل متكافئ حقوقاً وواجبات مع الرجال.

تتناقش تدخلات المختصين بعلم اجتماع العمل مسألة إدخال تحسينات على بيئات العمل والسياسات التي تفيد النساء وجميع العاملين أيضاً، إن اتباع مثل هذه الإستراتيجية يوفر زيادة مشاركة النساء في قوة العمل، ويسهم في زيادة رفاهيتهن ورفاهية المجتمع، حيث تظهر الدراسات أنه حين تتولى المرأة إدارة بيئة العمل تكون أكثر قدرة على ما يلي:

- تقديم الدعم العاطفي
- التحقق من الرفاهية العامة
- المساعدة في ضمان إدارة أعباء عمل الموظفين
- مساعدة أعضاء الفريق على خلق التوازن بين العمل والحياة

- اتخاذ إجراءات لمنع الإرهاق أو إدارته بطريقة ملائمة

ثانياً: الحركات النسوية والعمل

صعود الحركة النسائية في منتصف الستينيات إلى أواخرها جعل عمل المرأة في بؤرة اهتمام علماء الاجتماع (النساء) ومؤرخات العمل.

ألهم انتشار الكتابة النسوية الأمريكية والفرنسية العديد من المناقشات الواسعة حيث كان للنسوية منذ بداياتها منظور عالمي، وكانت الموضوعات الرئيسية في هذا النقاش هي العلاقات بين الجنسين وما اعتبره الفلاسفة الفرنسيون، مثل جولي كريستيفا ولوس إيريغاراي، "التجربة الأنثوية المميزة" حيث ركزت الموضوعات على العلاقات بين العمل المأجور والأسرة، وكذلك العلاقة بين العام والخاص أو السياسي والشخصي.

بدأ الباحثون/ات النسويون/ات في انتقاد التحيز الذكوري في العلوم الاجتماعية وكذلك في العلوم الطبيعية، مما أرسى أسس برامج دراسات المرأة، ثم قام هؤلاء مرة أخرى بفحص تجارب النساء في مكان العمل، وعلى الرغم من استمرار التزامهم/ن بتحسين ظروف عمل المرأة وفرصها في سوق العمل، إلا أن عملهم/ن جلب قضايا ونقاط اهتمام إضافية.

لقد كانت معظم الدراسات (وليس كلها) سياسية من حيث أنها نشأت من الحركة العمالية في بلدان مختلفة وجمعت بين التحليل الماركسي والموقف النسوي الذي كان شديد النقد لكل من النظام الأبوي والرأسمالية. ناقشت العالمات، ولا سيما دالا كوستا وجيمس (1973)، أنه لم يكن كافياً النظر إلى عمل المرأة خارج المنزل، ولكن كان من الضروري حساب عمل المرأة الإنجابي في المنزل الذي عرّفه على أنه شكل من أشكال الاستغلال يختلف عن العمل المكمل له وهو العمل المأجور في الإنتاج.

على حد تعبير Benería and Roldan (1987): ``إن خصوصية الحياة الواقعية لا تقدم نفسها بطريقة ثنائية وإنما ككل متكامل، حيث توجد علاقات متعددة للهيمنة / التبعية - على أساس الجنس والعمر الى جانب تفضيلات أخرى تتفاعل جدياً مع العلاقات الطبقية والجنسانية على وجه الخصوص.

تم تأطير دراسات عمل المرأة ضمن سياق أوسع، بالنظر إلى عمل المرأة في المنزل وعملها في المصنع أو في الزراعة أو كعاملة منزلية، وتم تحليل العلاقات بين الجنسين في المنزل والعمل، وكذلك توثيق المشاركة النسائية في النضالات العمالية المنظمة.

كان هناك مجال مهم آخر من العمل أثر على الباحثين الذين يدرسون عمل المرأة في ذلك الوقت وهو "تحالف نساء العالم الثالث" (1968-1980) الذي نشأ في نيويورك، باسم لجنة تحرير النساء السود، والذي كان يعارض العنصرية والتمييز على أساس الجنس، ويعتبر ظروف العمل ونضال النساء في أمريكا اللاتينية وآسيا وأفريقيا والشرق الأوسط في مقدمة أولوياته.

ظهرت مجموعة واسعة من الأبحاث ، التي تبحث في وضع المرأة في أجزاء مختلفة من العالم، على سبيل المثال تقرير كارولين ساكس (1996) عن النساء الريفيات في الولايات المتحدة وإفريقيا، استنادًا إلى كتابات النساء الريفيات والمقابلات المتعمقة مع المرأة الريفية؛ أو دراسات نساء أمريكا اللاتينية العاملات في مصانع النسيج، وصناعة تعبئة اللحوم وتغليف الفاكهة، والتي تم تضمين بعضها في مختارات كتبها فرينش وجيمس (1997) عوالم جنسانية لعاملات أمريكا اللاتينية.

بصرف النظر عن الإشارة إلى التقسيم الجنساني للعمل وظروف العمل المؤسفة، تبحث هذه الدراسات أيضًا في كيفية تعامل النساء والرجال وأرباب عملهم والمشرعين مع النشاط الجنسي والوظيفة الاجتماعية.

تشتمل هذه المختارات على جزء من دراسة Lobato (2001) لتاريخ العمل في صناعة تعليب اللحوم في الأرجنتين من 1904 إلى 1970 التي درست النساء والرجال باستخدام نهج التاريخ الشفوي، المدعم بالصور ومقتطفات الصحف وغيرها، مع التركيز على التقسيم الجنساني للعمل، وتشير الدراسة إلى التقليل الدائم من قيمة الجسد الأنثوي بسبب ملابس العمل البشعة والروائح الكريهة، ولكن أيضًا إلى مساحة التواصل الاجتماعي والتنمية التي اكتسبتها النساء من خلال الدخول إلى المصنع.

أيضا ركزت الدراسة على كيفية تأثير العمل المأجور على فهم النساء لأنفسهن، أو التفاوض على السلطة مع الأسرة، أو الاستعداد لتحدي الاستغلال في العمل أو السلطوية.

كانت الآراء السائدة في ذلك الوقت هي أن الرجال يقومون بالعمل المنتج في المجتمع، ويوفرون شروط البقاء للنساء والأطفال، وأن اعتماد النساء الاقتصادي على الرجال يعكس ببساطة حقيقة أنهم غير منتجات.

في الستينيات، عندما بدأت النساء في التفكير في الحياة كما يتم اختبارها بالفعل وليس كما تحددها الثقافة السائدة، بدأت تتضح الصورة بأن الأعمال المنزلية في الواقع تتطلب مهارة هائلة وتتطلب وقتاً طويلاً، وأن اعتماد النساء اقتصادياً على الرجال، ليس لأنهن لا تعملن، ولكن لأن معظم عملهن ليس مدفوع الأجر.

ما قامت به الباحثات في ذلك الوقت كان الهدف منه هو فهم "النوع الاجتماعي" في العمل، أي العلاقات بين أنواع العمل الذي تقوم به النساء (أو كان بإمكانهن الوصول إليه) لأنهن نساء، وبين السياسات التنظيمية وسياسات سوق العمل والتغيرات المهنية المصاحبة.

كل الدراسات المبكرة التي أجريت كانت مرتكزة على الرغبة في جعل عمل المرأة مرثياً، وحاول الباحثون إجراء تقييم تجريبي وكذلك وضع نظريات حول التقسيم الدائم بين عمل الرجال وعمل المرأة، ودرس الباحثون النسويون على وجه الخصوص التقاطعات بين العمل المأجور والعمل في المنزل مؤكدين على أن "العلاقات بين الجنسين تتجسد في مجال الإنتاج، وكذلك في مجال إعادة الإنتاج.

عموماً، العديد من النقاشات الكبيرة شكلت دراسات العمل بشكل عام، وعمل المرأة بشكل خاص وركزت حول تأثير التكنولوجيا على مكان العمل وتنظيم العمل مع مسألة ما إذا كانت الأتمتة تحل محل العمل البشري الماهر تدريجياً أو ما إذا كانت تسمح بتطور أشكال جديدة من العمل الماهر في مركزها.

لقد ساهم الباحثون /ات النسويون /ات في فهم المهارات ليس فقط على أنها محددة تقنياً، ولكن اجتماعياً أيضاً، وقد سعت العديد من دراساتهم /ن إلى إظهار الجوانب غير المرئية وغير المقدرة لعمل المرأة.

القضية الثانية: العولمة والعمل

أولاً: ما هو تأثير العولمة على العمل؟

يرى منظرون أن العولمة يمكنها أن تسهم في زيادة تكامل أسواق العمل وسد فجوة الأجور بين العاملين في الاقتصادات المتقدمة والنامية لا سيما من خلال انتشار التكنولوجيا، كما أنها من جهة أخرى تلعب دوراً في زيادة عدم المساواة في الدخل المحلي.

ثانياً: التكامل غير التام لأسواق العمل

في الواقع لا زلنا في ظل العولمة بعيدون جداً عن سوق العمل العالمي، يتضح ذلك من التفاوت الواسع في الأجور، فقد وجدت إحدى الدراسات أن متوسط الأجر للوظائف في البلدان المتقدمة يبلغ ضعفين ونصف ضعف مستوى الأجور للوظائف ذات مستويات المهارة المماثلة في البلدان النامية الأكثر تقدماً، وخمسة أضعاف المستوى في البلدان منخفضة الدخل.

فإن هذه الفجوة تضيق جزئياً بسبب العولمة، فمن عام 1999 إلى عام 2009 (عام أسوأ ركود عالمي منذ الثلاثينيات)، ارتفع متوسط الأجور الحقيقية بنحو 0.5 في المائة سنوياً في البلدان المتقدمة، مقارنة بنحو 1.5 في المائة في أفريقيا وأمريكا اللاتينية ، وحوالي 8 في المائة في آسيا النامية.

لكن، ليست العولمة هي السبب الوحيد وراء تضيق الفجوات، فلو كان تقارب الأجور ناتجاً بشكل أساسي عن تكامل سوق العمل العالمي، لكان المرء يرى أن الأجور في إفريقيا مثلاً، ترتفع بشكل أسرع بكثير من المناطق الأخرى، لكن الاختلافات في العوامل المحلية، مثل مناخ الأعمال والحوكمة والتعليم، تلعب أيضاً دوراً حيوياً في تحديد نمو الأجور.

إضافة لذلك لا تزال هناك الحواجز المتبقية أمام التجارة والاستثمار، وأوجه القصور في النقل والاتصالات، والقيود الهيكلية تقف عائقاً أمام استيعاب التكنولوجيا في البلدان النامية، كذلك انخفاض مستويات التعليم ومناخات الأعمال التي تثبط المشاريع التي يمكن أن تعتمد التقنيات، وتعيق انتشار التكنولوجيا.

أضف الى ذلك فإنه في العديد من البلدان الفقيرة، لا تتوفر حتى التقنيات القديمة نسبياً إلا في مناطق مختارة وللنخب، أو تستخدمها شركات قليلة فقط، وبالتالي، فإن الكثير من اعتماد التكنولوجيا الذي يساهم في تقارب الأجور يتعلق في الواقع برفع المناطق المتخلفة والشركات غير الفعالة والفئات المحرومة إلى مستوى الأكثر تقدماً في نفس البلد.

ثالثاً: عولمة سوق العمل وتوزيع الدخل

ارتبطت قوى العولمة بارتفاع مستويات المعيشة من جهة وتدهور توزيع الدخل حتى في البلدان المتقدمة، حيث ظلت أجور ذوي المهارات المنخفضة ثابتة أو حتى انخفضت، في حين زادت أجور ذوي المهارات العالية بشكل كبير.

كما ازداد عدم المساواة في العديد من البلدان النامية، فوفقاً لمنظمة العمل الدولية، من بين 28 دولة نامية تتوفر عنها بيانات، شهدت 21 دولة تفاوتاً متزايداً في الدخل من أوائل التسعينيات إلى منتصف العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، كذلك الحال في البلدان المتقدمة حيث أدى الانفتاح على التجارة والاستثمار الأجنبي إلى زيادة العائد النسبي للعمالة الماهرة ورأس المال، مع تقليل العائد النسبي للعمالة غير الماهرة.

في الواقع ، وجدت بعض التحليلات أن فترات تحرير التجارة والتحرير المالي، أو الانفتاح بشكل عام، قد ساهمت في تفاقم عدم المساواة في الدخل على الأقل في البلدان ذات الدخول المتوسطة. تعتمد الصلة بين الانفتاح وعدم المساواة جزئياً على السياسات المعتمدة، وعلى هيكل الاقتصاد والتوزيع الأولي للدخل.

رابعاً: كيف يجب أن يستجيب صانعو السياسات؟

- شبكات الأمان الاجتماعي الضعيفة في البلدان النامية والتوزيعات غير المتكافئة نسبياً للدخل تجعلها ضعيفة أمام تأثير العولمة، ومع ذلك، فإن نموها السريع يعني أنه بمرور الوقت يجب أن تكون قادرة على بناء شبكات الأمان المتاحة للعاملين في البلدان المتقدمة.
- عند تصميم شبكات الأمان، يجب على صانعي السياسات في البلدان النامية محاولة حماية العمال إذا كانوا عاطلين عن العمل أو مصابين.

- أصبح تحديد الاستجابة الصحيحة للسياسات أكثر صعوبة بسبب تدهور توزيع الدخل، لكن ما هو مؤكد هو أن الاستجابة لا يمكن أن تكون وقف انتشار التكنولوجيا أو التجارة، بل رفع قدرات العاملين تكنولوجيا ورسم استراتيجيات تحركات تجارية أكثر ذكاء.

القضية الثالثة: العمل في ظل ما بعد الحداثة

أولاً: ماهو مفهوم ما بعد الحداثة؟

ما بعد الحداثة هو مصطلح يوازي مصطلح العولمة ويشير إلى طرق جديدة للتفكير في المعرفة وفهم الأفكار والمعتقدات، طرق جديدة للعيش وتنظيم الشؤون الاجتماعية، فنظريات ماركس وفير دوركهيم لم تعد قادرة على الإحاطة بكل القضايا المعاصرة وتفسيرها، وحداثة القرن العشرين لم تعد تقدم صورة واقعية للقرن الواحد والعشرين، قرن ما بعد الحداثة، الذي يعكس بوضوح أهم التغييرات التي تجلت بصعود الرأسمالية العالمية وتراجع قوة الدولة القومية والنمو السكاني والتحضر وعولمة الأسواق والتسويق وظهور مجتمع الشبكة (المعلومات).

ثانياً: تأثير نظرية ما بعد الحداثة في بيئات العمل

- لا يمكن للمسؤولين الحكوميين والوكالات العامة أن تكون محايدة أو موضوعية.
- التكنولوجيا في كثير من الأحيان تجرد من الإنسانية.
- الهرمية البيروقراطية غالباً ما تكون غير فعالة كاستراتيجية تنظيمية.
- التعاون والتوافق والإدارة الديمقراطية أكثر ملاءمة للوصول إلى الفعالية التنظيمية.
- يجب بناء المفاهيم الحديثة للإدارة العامة لتكون أكثر ديمقراطية وأكثر قدرة على التكيف وأكثر استجابة للتغيير في الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

المحاضرة التاسعة 11

مفاهيم ذات علاقة (مفهوم التمكين - مفهوم الاستهلاك - مفهوم التفاوت أو عدم المساواة)

أولاً: التمكين

1- مدخل تمكين المرأة

إنّ عملية تمكين المرأة هي عملية معقدة نوعاً ما نتيجة ارتطامها بجدران سميكة من العوائق التي لا تبدأ بالقوانين المستندة بنصوصها إلى الشريعة، ولا تنتهي بالمنظومة الثقافية والاجتماعية التي تصنّف المرأة ضمن المجموعات الضعيفة والمهمشة، وتسعى إلى تثبيت عملية التكيف الاجتماعي لتقبل بوضعها المهمش بحيث يصبح هذا التهميش مكوّناً مقبولاً ومتعارفاً عليه من مكوّنات الوعي الجمعي لأفراد المجتمع.

في معرض الإشارة إلى التمكين لابد من إلقاء الضوء على مفهوم مبدأ المساواة في أدبيات العالم الحديثة وواقع المساواة والتمكين بالشكل الحقيقي والعملي خاصة في العالم العربي، إذ بالرغم من وجود مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كما ورد في ميثاق الأمم المتحدة الصادر عام 1945 وإعلان الأمم المتحدة لحقوق الإنسان الصادر عام 1948، لازالت الأدلة تؤكد بأن هناك جهوداً واعية لسنّ قوانين وممارسة عادات وتقاليد تكرر تهميش المرأة وبالتالي فقدان فرصها في تحقيق التمكين في كافة المجالات، ونتيجة لذلك، برزت العديد من المبادرات المستجيبة للقضايا المتعلقة بحقوق المرأة، وطرح مبدأ التمكين الاقتصادي كجانب مهم ومستدام لتسريع عملية التنمية البشرية في الدول النامية.

مراجع المحاضرة 11

- على الرابط Manoranjan Mohanty - On the Concept of 'Empowerment
<https://www.jstor.org/stable/4402876>
- على الرابط Kenneth E. Boulding - The Consumption Concept in Economic Theory
<https://www.jstor.org/stable/1818427>
- على الرابط Francesca M. Cancian - Feminist Science: Methodologies That Challenge Inequality
<https://www.jstor.org/stable/189729>

2- ماهو التمكين؟

إن الحاجة للتمكين تنبثق من عدم قدرة فرد أو مجموعة من الأفراد على استغلال كامل طاقاتهم بسبب الحواجز المصطنعة التي أوجدها أفراد أو مجموعات أخرى في نفس المجتمع، مما يعكس حالة الفصل والتهميش وظاهرة عدم المساواة الغير قابلة للجدل، بالنسبة لأوكسفام فإن " التمكين يشمل تحدي الاضطهاد الذي يجبر ملايين من البشر على لعب أدوار في مجتمعاتهم في ظل شروط غير عادلة او عبر طرق تسلبهم حقوقهم الإنسانية ".

وفي أدبيات هيئات ومنظمات الأمم المتحدة يرد مفهوم التمكين على أنه " عملية يتم من خلالها اكتساب من ليس لديهم القوة أو الذين يملكون قوة أقل في المجتمع، اكتسابهم القدرة على الاستفادة من الموارد والمعرفة ومواجهة التحديات وإيديولوجيات التمييز، لتغيير سياسات المؤسسات والهياكل التي لا تقدم فرصا متساوية ولا تتيح السيطرة على الموارد والتي تعمل على استدامة وإطالة أمد هذا الوضع".

وبحسب الاسكوا فالتمكين هو " العملية التي تصبح المرأة من خلالها فرديا وجماعيا، واعية للطريقة التي تؤثر فيها عبر علاقات القوة في حياتها فتكتسب الثقة بالنفس والقوة للتصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل"

إن مفهوم التمكين المبني على الحد من وطأة الاضطهاد للمرأة قاد إلى تأسيس صندوق أمم المتحدة لتنمية المرأة (يونيفيم) والذي حددت له مهمة رئيسية لتشجيع مشاركة المرأة في عملية التخطيط والتنفيذ التنموي لتصبح النساء أكثر حرية في تحديد خياراتهن وأنشطتهن الهادفة إلى تحسين مستوى معيشتهن والمستفيد طبعاً من هذه النتائج ليس النساء فحسب بل المجتمع ككل. .

وينظر الى قضية المرأة بشكل مختلف في سياق العلاقات الاجتماعية بما في ذلك الأنشطة الاقتصادية، وقد شكل هذا عائقاً حتى في ظل محاولة الحركات الديمقراطية توسيع قاعدة المشاركة الشعبية للمرأة من خلال الجهود التعاونية للمنظمات الحكومية والغير حكومية، إذ تظل هناك أشكالاً صريحة لعدم المساواة والفصل والتي تم تثبيتها على مدى قرون من الزمن وتعزيزها من خلال الهياكل التي يسيطر عليها الرجل على الرغم من وجود آليات المخالفة الصادرة عن الأمم المتحدة والجهود المشتركة للحكومات والمنظمات الغير حكومية الهادفة إلى القضاء على التمييز ضد المرأة.

3- نقاط هامة على مسار التمكين

* لا يمكن الحصول على تنمية حقيقية عندما تكون المرأة، مستبعدة من السلطة ولا يتم تمثيل احتياجاتها ومتطلباتها بكفاءة ولا تتخذ القرارات التي تأخذ بعين الاعتبار مصلحتها .

* تسهم الحروب بكافة أشكالها وبما فيها من انتهاكات لحقوق الإنسان في خلق واقع يتسم بالجوع المزمن والأزمات الاقتصادية والخسائر الكبيرة في الأرواح وانتشار الأمراض، وبالرغم من أن صحة جميع الناس تتأثر من جراء الحروب، إلا أن صحة المرأة تتأثر بشكل اكبر نتيجة الأعباء الإضافية الملقة على عاتقها في رعاية الأسرة .

* تنص المادة رقم 26(1) و (2) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة رقم 13(1) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حق كل إنسان بالتعليم، وبالنظر إلى وضع المرأة السورية في ضوء أحكام هاتين الاتفاقيتين وعلى ضوء الوضع الراهن فإن تعليم المرأة في مختلف مناطق سورية هو في حالة تدهور متلاحق، مما يستدعي أن تكون قضية التعليم على سلم الأولويات.

* دور المشاريع الصغيرة والأصغر في خلق فرص العمل للتخفيف من وطأة الفقر المتفاقم ومدى إمكانية خلق ظروف ملائمة لدعم هذه المشاريع من قبل الجمعيات المدنية الناشطة في مجال الإغاثة.

* تبدأ حقوق المرأة منذ طفولتها حيث يجب حمايتها من التمييز والأمراض وسوء التغذية والعنف والزواج بالإكراه والاستغلال، وينبغي أن تبدأ المرأة بإدراك حقوقها داخل الأسرة ويمكن للرجال والشباب الواعي العمل على نشر ثقافة دعم المساواة بين النوع الاجتماعي وتمكين المرأة من خلال برامج اجتماعية حقوقية مبتكرة.

* بناء ائتلاف نسوي وتنظيم ورش عمل لرفع مستوى الوعي حول أهمية دور المرأة ومشاركتها في الأنشطة الاجتماعية المختلفة، كما ينبغي أن يكون التركيز على المرأة الشابة والبنات بطريقة تربطها بالمفاهيم الجديدة لحقوق المرأة حول العالم.

ثانيا: الاستهلاك

1- مفهوم الاستهلاك

علماء اجتماع العمل يرون الاستهلاك أمرا أساسيا في الحياة اليومية، وهو يرتبط بالهوية والنظام الاجتماعي في المجتمعات المعاصرة بطرق تتجاوز بكثير مبادئ الاقتصاد الرشيد وآلية العرض والطلب، وذلك بسبب دورها المركزي في الحياة الاجتماعية، ويعترف علماء الاجتماع بالعلاقات الأساسية والتبعية بين النظم الاقتصادية والسياسية، التصنيف الاجتماعي، عضوية المجموعة، الهوية، الطبقات، المركز الاجتماعي، وبين الاستهلاك.

2- اشتباكات مفاهيمية للاستهلاك

وهكذا فإن تقاطع قضية الاستهلاك مع قضايا السلطة وعدم المساواة، هو محور العمليات الاجتماعية، ويقع هذا التقاطع ضمن النقاشات الاجتماعية المتعلقة بالهيكل المهني، والظواهر التي تبدأ من التفاعلات المتناهية الصغر للحياة اليومية وصولا إلى الأنماط الاجتماعية على أوسع نطاق.

سوسيولوجيا الاستهلاك هي أكثر بكثير من مجرد عمل بسيط كالبيع والشراء، فهو يتضمن مجموعة من العواطف والقيم والأفكار والهويات، والسلوكيات التي تنعكس على ثقافة شراء السلع والخدمات، وكيف يمكننا استخدامها من قبل أنفسنا ومع الآخرين، وكيف ندير علاقتها بالهيكل المهني.

والهيكل المهني للمجتمع هو خليط من أنواع مختلفة من المهن التي توجد في مجتمع ما وتوزع الناس بين تلك المهن، ونمط هذا الهيكل يشير إلى أنواع العمل التي تسود المجتمع، والهيكل المهني مهم اجتماعيا لما له من آثار على الطبقة الاجتماعية وعلى أشكال عدم المساواة الاجتماعية.

يحدث في المجتمعات ما يدعى بالتأخر الهيكلي وهو أن يحدث تغير غير منسجم في نظام اثنين من الخصائص الهيكلية المترابطة، وبالتالي تصبح متناقضة مع بعضها البعض، ويحدث هذا غالبا في العلاقة بين الهياكل المهنية والهياكل العمرية في المهن التي تعتمد على إمدادات من العمال من مختلف الأعمار، والتغيرات في الهيكل العمري للمجتمع يخلق نقصا أو زيادة المعروض من العمال، مما يؤدي بدوره إلى خلق المشاكل في سوق العمل.

النظام الطبقي الذي يقوم على التسلسل الهرمي للسلطة المتتمثلة بالقدرة على توجيه سلوك شخص آخر، واللشرف والهبة المتمثلان بمقدار الدخل والثروة والممتلكات، يؤدي إلى أنماط من عدم المساواة الاجتماعية، بمعنى من يحصل على ماذا وكيف يحصل عليه، والسبب في حصولهم على ذلك، عادة ما يرتكز انعدام المساواة الاجتماعية على أساس العرق، الجنس، والطبقة، ومستويات التعليم العالي، يحيلنا هذا إلى مفهوم التفاوت الاجتماعي.

ثالثاً: التفاوت أو عدم المساواة

1- ماهو التفاوت الاجتماعي أو عدم المساواة الاجتماعية ؟

مجتمعات عدم المساواة الاجتماعية تتميز من خلال وجود عدم تكافؤ الفرص والمكافآت للمواقف الاجتماعية المختلفة أو الأوضاع داخل المجموعة أو المجتمع، أي أنها تحتوي على أنماط منظمة ومتكررة من التوزيعات غير المتكافئة للسلع والثروة والفرص، والمكافآت، والعقوبات.

وهناك منطلقان رئيسيان لقياس عدم المساواة الاجتماعية هما عدم المساواة في الشروط، وعدم المساواة في الفرص، عدم المساواة في الشروط يشير إلى التوزيع غير العادل للسلع والدخل والثروة المادية والسكن.

على سبيل المثال، السكن هو عدم مساواة في الظروف لمن لا مأوى لهم ويعيشون في مشاريع الإسكان ويحتلون الجزء السفلي من التسلسل الهرمي، وبين أولئك الذين يعيشون في قصور بعدة ملايين ويحتلون الجزء العلوي.

على مستوى مجتمعات بأكملها، حيث بعض المجتمعات تنسم عموماً بالفقر وهي غير مستقرة، وتعاني من العنف، في حين هناك مجتمعات تقوم باستثمار قوى العمل لمجتمعات أخرى في قطاع الأعمال والحكومة بحيث تزدهر هي وتوفر ظروف آمنة، وسعيدة لسكانها.

عدم المساواة في الفرص يشير إلى عدم المساواة في توزيع "فرص الحياة" للأفراد ويظهر هذا واضحاً في مستوى التعليم والحالة الصحية، والعلاج عن طريق نظام الضمان الصحي .

إن التمييز بين الأفراد في المجتمع وبين المجتمعات البشرية على المستوى المؤسسي يشكل جزءاً رئيسياً من عملية إعادة إنتاج اللامساواة الاجتماعية القائمة على العرق، والطبقة والجنس والجنسية

2- نظريات عدم المساواة الاجتماعية

هناك ثلاث نظريات رئيسية لدراسة عدم المساواة الاجتماعية في علم الاجتماع هي: النظرية الوظيفية ونظرية الصراع. والنظرية النسوية.

العلماء الوظيفيون يعتقدون أن عدم المساواة الوظيفية أمر لا مفر منه، ويلعب وظيفة هامة في المجتمع فمثلا المواقع المهمة في المجتمع تحتاج إلى مزيد من التدريب، وبالتالي مزيد من المكافآت بهذا تصبح اللامساواة الاجتماعية ووجود الطبقات الاجتماعية، وفقا لهذا الرأي، قائمتين على مبدأ الجدارة على أساس القدرة.

أصحاب نظرية الصراع، من ناحية أخرى، يعتبرون أن التفاوت ناتج عن سيطرة الفئات ذات السلطة على باقي فئات المجتمع وهم يعتقدون أن عدم المساواة الاجتماعية تمنع وتعيق التقدم الاجتماعي فالذين يمتلكون السلطة يحرصون على قمع الشعب من أجل الحفاظ على الوضع الراهن ويتحقق هذا القمع والهيمنة من خلال قوة أيديولوجية تتحكم بالأفكار والقيم والمعتقدات والآراء والمعايير والتوقعات، وقوة عسكرية تحمي وتثبت مكتسبات السلطة.

النظرية النسوية تعتبر أن النظام الأبوي سبب عدم المساواة بين الجنسين، حيث يميل الرجال إلى أن يكونوا في موقع السلطة داخل المنزل ومكان العمل، ويحتكرون اتخاذ القرار مما يجعل النساء محرومات اقتصاديًا داخل المنزل وغالبًا ما يتم قطع وظائفهن في مكان العمل للتفرغ لتربية الأطفال مما يحد من إمكانية تحقيق مكاسب طوال حياتهن، تنسحب هذه اللامساواة على باقي مكونات المجتمع وتفسر على أساسها التفاوتات الاجتماعية بمختلف أنواعها وأشكالها.

3- كيف يقوم علماء اجتماع العمل بدراسة اللامساواة الاجتماعية؟

اجتماعيا، تتم دراسة اللامساواة الاجتماعية كمشكلة اجتماعية تشتمل على ثلاثة أبعاد: الظروف الهيكلية للامساواة الاجتماعية، إيديولوجية اللامساواة الاجتماعية، والإصلاحات الاجتماعية لظاهرة عدم المساواة الاجتماعية.

تشتمل دراسة الظروف الهيكلية على المتغيرات التي يمكن قياسها بموضوعية والتي تساهم في عدم المساواة الاجتماعية مثل التباينات في التحصيل العلمي، والثروة، والفقر، والمهن، ودور السلطة في عدم المساواة الاجتماعية بين الأفراد والجماعات من الناس.

وتشتمل دراسة أيديولوجية اللامساواة على المتغيرات التي تدعم عدم المساواة الاجتماعية الموجودة في المجتمع مثل القوانين والسياسات العامة، والقيم السائدة التي تؤدي لعدم المساواة الاجتماعية، وتساعد على الحفاظ على هذه الحالة والدور الذي تلعبه الكلمات والأفكار التي تعزز وكرس مفاهيم اللامساواة الاجتماعية.

أما دراسة الإصلاحات الاجتماعية فهي تشتمل على مسألة المقاومة المنظمة والجماعات الاحتجاجية، والحركات الاجتماعية وجماعات الضغط وذلك بهدف تطوير آليات الإصلاحات الاجتماعية لتغيير حالة عدم المساواة الاجتماعية الموجودة في المجتمع ولجعل أثر هذه الإصلاحات يستمر على المدى الطويل.

ويمكن لوسائل الاعلام أن تلعب دورا كبيرا في حملات الإصلاح الاجتماعي وتغيير مفاهيم المجتمع للتخلص من تقبل ثقافة اللامساواة الاجتماعية وشرعية التفاوت الاجتماعي.

انتهى