

جمهورية مصر العربية



مَعهد التخطيط القومى

مذكرة خارجية رقم (١٥٢٨)

الابعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة في مصر

دراسة تطبيقية

على عينة من العاملين بصنع الحديد والصلب بحلوان

أعداد

أ.د. خضر عبد العظيم ابو قورة

د. سالم عبد العزيز محمود

د. فوزى عبد الرحمن اسماعيل

د. مدحت ابو النصر

مايو ١٩٩١

المحتويات

الصفحات

- مقدمة عامة -

| | | |
|-------|--|----------------------|
| أ - | د. سالم عبد العزيز محمود | |
| ج | موضوع البحث الأهمية . والشكلية البحثية والأهداف الرئيسية | أولاً : |
| ك | التساؤلات التي يثيرها موضوع البحث | ثانياً : |
| م | المناهج المستخدمة في البحث | ثالثاً : |
| ن | أدوات البحث | رابعاً : |
| ع | مجالات البحث ومحتوياته | خامساً : |
| ص | محتويات البحث والمشاركين فيه | سادساً : |
| (-) | <u>التصنيع في مصر ومازق التنمية</u> | <u>الفصل الأول :</u> |

أ.د. خضر عبد العظيم أبو قورة

١ - توطئة

٥ أولاً : التصنيع والتحديات المجتمعية

٩ ثانياً : التصنيع وعلم الميكانيك الإجتماعي المعاصر ..

ثالثاً : التكنولوجيات وأنماط التنمية في المجتمع المعاصر

١٣ والكسر الأحادي للحلقة التنموية المفرغة

٢٤ رابعاً : القضية في مصر بين الفرص والتحديات

الفصل الثاني : البعد الإنساني في مجال الصناعة

٦٥ - (٥) د. فوزى عبد الرحمن اسماعيل

(٥) - تمهيد

(٦) أولاً : ملامح العمل بالصناعة في مصر

(٧) ثانياً : مفهوم الكفاءة الإنتاجية في الصناعة

الصفحات

- ٥٠ ثالثاً :- التفاعل السلمي بين قيم الصناعة والقيم الريفيية داخل أسوار المصنع
- ٥٢ رابعاً :- العلاقات الإنسانية
- ٥٦ خامساً :- الروح المعنوية
- ٦٢ سادساً :- المصنع تنظيم إجتماعى بالغ التعقيد
- الفصل الثالث :- الأبعاد الإجتماعية لهيكل العمالة فى اليابان

٦٦ - ١١١

د. مدحت أبو النصر

- ٦٨ - تمهيد
- ٧١ أولاً :- الإنتاجية
- ٧٢ ثانياً :- بعض خصائص الدول المتخلفة والنامية
- ٧٤ ثالثاً :- معوقات التنمية الصناعية فى مصر
- ٨٢ رابعاً :- التجربة اليابانية فى التنمية والعمالة
- ٨٤ ١ - النمو الإقتصادى السريع فى اليابان
- ٨٧ ٢ - الأجور وساعات العمل والأجازات
- ٨٩ ٣ - تفاوت الأجور
- ٩٠ ٤ - القوى العاملة
- ٩٤ ٥ - البطالة
- ٩٧ ٦ - عوامل نجاح تجربة التنمية فى اليابان
- ١٠٨ - خاتمة

الفصل الرابع :- العوامل الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمصنع الحديد

١١٢ - ١٤٥

والسلب بحلولان (نتائج الدراسة)

د. سالم عبد العزيز محمود

- ١١٢ - تمهيد
- أولاً :- نتائج خاصة بالخصائص الإجتماعية - الإقتصادية لهيئة البحث من البحث من العاملين بالوحدات الإنتاجية وظروفهم وأحوالهم - المعيشية
- ١١٥ ثانياً :- نتائج خاصة بالأبعاد الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمجتمع المصنع وعلاقتها بإنتاجية العمل
- ١٢٥

| | | |
|-----|---|----------|
| ١٢٨ | نتائج خاصة بتأثير الجوانب الإجتماعية والتكنولوجية على إنتاجية العمل من وجهة نظر القيادات الوسطى والعليا ... | ثالثاً : |
| | مصنع الحديد والصلب بحلوان | |
| ١٤٥ | المراجع | - |
| | الملاحق | - |
| ١ | ملحق رقم (١) الجداول الخاصة بعيينة العاملين بمجتمع المصنع | |
| ٢٤ | ملحق رقم (٢) الجداول الخاصة بعيينة القيادات الوسطى والعليا بمجتمع المصنع | |
| ١ | ملحق رقم (٣) استمارة المقابلة التي طبقت على عينة العاملين بالمصنع | |
| ١ | ملحق رقم (٤) صحيفة الإستبيان التي طبقت على عينة القيادات الوسطى والعليا بمجتمع المصنع | |
| | ملحق رقم (٥) موافقة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بإجراء البحث الميداني وموافقة شركة الحديد والصلب | |

مقدمة عامة

بالرغم من تلك الجهود البحثية ، والدراسات التي أجريت في مجال الصناعة والتصنيع في مصر ، إلا أن هذه الجهود تكاد تقتصر على إسهامات الباحثين في مجالات الإدارة والهندسة والاقتصاد . بينما تكاد تخلو الساحة العلمية من جهود السociولوجيين ، وإهتماماتهم بدراسة مجتمع المصنع والتأثيرات المتبادلة بين الصناعة والمجتمع .

فإذا ما استثنينا في هذا المجال بعض الجهود المبكرة التي حاولت الكشف عن هذه التأثيرات بين المجتمع والمصنع بيد أن هذه الجهود لم يكتب لها الإستمرار كما لم يتحقق من خلال الباحثين في هذا الصدد تراكم معرفياً يواكب نمو الصناعة في مصر ويتصدى للعديد من المشكلات التي ظهرت في مجال الصناعة .

ومما لا شك فيه أن جهود علماء الإدارة والهندسة والاقتصاد ودراساتهم في مجال الصناعة كانت جهوداً ملفتة وهامة في نشأة الصناعة في مصر وتطورها وذلك من خلال التركيز على دراسات وبحوث موقع المصنع أو توطين الصناعة، ومدى توفر مقوماتها ، والجدوى الاقتصادية للمشروع الصناعي ، والتسويق والإنتاج، والعرض والطلب، وكم الإنتاج، ومدى تلبيته لإحتياجات المجتمع ، وكفاءة كل من الإدارة والالات والمعدات . إلا أن هناك أبعاداً أكثر أهمية تفتقد لها الصناعة في مصر ، وتعنى بذلك الأبعاد والجوانب الاجتماعية الأكثر تأثيراً على هيكل العمالة

* قام باعداد هذه المقدمة العامة د. سالم عبد العزيز محمود
حسن الساعات ، التصنيع والعمران ، بحث ميداني للألكندرية وعمالها ، دار المعرفة ، القاهرة ١٩٥٨
لويس كامل مكيبة ، سيكولوجية الجماعات والقيادة ، الجزء الثاني ، دار النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٦١

في قطاع الصناعة . إذ أنه يعكس مجموعة من الخصائص الإجتماعية المؤثرة على مجتمع
الصنع نفسه من حيث إنتاجيته ، وإدارته وكفاءته .

وبناءً على ذلك فسوف نخصص مقدمة الدراسة لتأسيس مدخل
منهجي لتحليل الأبعاد الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة في الصناعة ، وذلك من
خلال عرض الإجراءات المنهجية التي إتبعتها الدراسة ، والتي كشفت عن تلك
الأبعاد الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بصنع الحديد والصلب بحلوان ، ويمكننا
عرض هذه الإجراءات المنهجية على النحو التالي :

- | | |
|--------|--|
| أولاً | - موضوع البحث الأهمية ، والمشكلة البحثية ، والأهداف الرئيسية |
| ثانياً | - التساؤلات التي يثيرها موضوع البحث |
| ثالثاً | - المناهج المستخدمة في البحث |
| رابعاً | - أدوات البحث وكيفية إختيار العينة |
| خامساً | - مجالات البحث |
| سادساً | - محتويات البحث والمشاركين فيه . |

أولاً : موضوع البحث ... الأهمية ، والمشكلة البحثية ، والأهداف الرئيسية

يكاد يجمع العلماء والمختصون في كافة مجالات المعرفة على أن التصنيع يعد أحد المؤثرات الجوهرية في تغيير المجتمع ، وتحولها من حالة التخلف والثبات إلى حالة التنمية والدينامية ، بل لقد وصل الأمر إلى أن علماء الاجتماع أنفسهم يعتبرون أن علمهم إفرار للمجتمع الصناعي الحديث (١) .

وفي المجتمعات الصناعية نجد أن الصناعة تؤثر أبلغ تأثير في الحياة الاجتماعية ، بل إننا نجد أن هذا التأثير ينفذ إلى أدق مجالات الحياة الاجتماعية في تلك المجتمعات وألمسها بالإنسان فنجد حوالي نصف عدد البالغين في هذه المجتمعات يعملون بالصناعة ، ثم نجد جميع أبناء هذه المجتمعات يعتمدون على الصناعة بشكل مباشر وغير مباشر ، سواء كان ذلك من خلال منشآتها وخدماتها الإنتاجية ، أو تطورها الفني ، وقد عاشت المجتمعات الصناعية ولا زالت تعيش حتى اليوم آثار الإنتاج الصناعي وطوائمه المصاحبة ، والتي تحددت في نمو المراكز العمرانية الكبرى ، وتركز أعداد هائلة من البشر ، وتفكك الكيان العائلي ، وظهور ألوان الصراع ، والتوتر الاجتماعي بين أصحاب العمل والعمال . (٢) .

ولقد أفردت كثير من المؤلفات ، والبحوث في مجال علم الاجتماع الصناعي سواء أ في المجتمعات الصناعية أو في مجتمعات العالم

(١) محمود عودة ، تاريخ علم الاجتماع ، الجزء الأول ، مرحلة الرواد ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لم يذكر سنة النشر ، ص ١٦ .
(٢) محمد الجومري ، مقدمة في علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة القاهرة ، القاهرة ، ١٩٨٦ ، ص ١٧ .

الثالث تلك التأثيرات التي أحدثها دخول الصناعة إلى المجتمع وبخاصة على الأسرة ،
ولكننا نادراً ما نجد أي دراسة تركز على التأثيرات الاجتماعية لهيكل العمالة
..... من أين جاءوا ؟ وما هي خصائصهم الاجتماعية والإقتصادية ؟ وما هي اتجاهاتهم
نحو العمل الصناعي ؟

والحقيقة أن موضوع البحث يركز أساساً على مجتمع المصنع ومدخلاته
ونعنى بذلك هيكل العمالة ، وذلك التفاعل الذي يحدث بين هيكل العمالة ومجتمع
المصنع والذي يحدده رايمون آرون Raymond Aron بأنه ذلك المجتمع
الذي تشكل فيه الصناعة - وأعنى الصناعة الكبيرة - نوع الإنتاج المميز ، وبذلك
يصبح المجتمع الصناعي ذلك المجتمع الذي يتم فيه الإنتاج داخل المنشآت الصناعية .
(1)

ذلك التفاعل الذي حدده موضوع البحث يؤثر تأثيراً واضحاً في إنتاجية
العمل ، إلى الحد الذي يمكننا إفتراض أن هناك ارتباطاً طردياً بين ذلك التفاعل
وإنتاجية العمل .

ولقد حدد آرون مجموعة من السمات تميز مجتمع المصنع كما سنتناولها
في دراستنا الراهنة ، وأول هذه السمات إنفصال مجتمع المصنع عن الأسرة ، بمعنى
أن هيكل العمالة داخل مجتمع المصنع يدخل في علاقات إنتاجية لا علاقة لها
بالعلاقات الأسرية ، وهنا تأتي إلى السمة الثانية ونعنى بها تقسيم للعمل والتخصص
داخل مجتمع المصنع ، حيث أنها المحددان الأساسيان للعلاقات الإنتاجية والتي
تختلف تمام الاختلاف عن العلاقات الأسرية ، كذلك وجود شكلين من الجماعات
يطلق على الأولى الجماعات الرسمية ، والثانية الجماعات غير الرسمية .

ويتحدد موضوع بحثنا في دراسة الجوانب الإجتماعية لهيكل العمالة في قطاع الصناعة والمؤثرة في إنتاجية العمل ، ولقد تخيرنا مصنع الحديد والصلب بحلوان لإجراء الدراسة الميدانية على عينه عشوائية من العمال بلغ إجمالي حجمها ٢٥٠ مبحوثاً ، كذلك تخيرنا عينه عشوائية من العاملين بالإدارة العليا في المصنع للتعرف على آرائهم حول بعض القضايا المؤثرة على هيكل العمالة .

وتمثل محور الإهتمام الإجتماعي في دراسة مشكلات العمل الصناعي في موضوع العلاقة بين العمال المشتركين في العملية الصناعية وبين أدوارهم الإجتماعية وفي هذا السدد فإن هناك تساؤلين أساسيين يطرحهما علماء الاجتماع الصناعيين المهتمون بمجتمع المصنع كما تتناوله دراستنا الراهنة ، يمكن صياغتهما وطرحهما على النحو التالي :-

- (١) كيف دخل العمال مجتمع المصنع ؟ ما هي أصولهم الإجتماعية ؟ ما هي العوامل التي قادتهم إلى مجتمع الصناعة ؟
- (٢) ما هي الظروف الموضوعية التي يواجهها أولئك العمال داخل مجتمع المصنع ؟ كيف يتوافقون مع هذا المجتمع ؟ إن الجانب السهولوجي من مشكلات العمل في الصناعة كما أشرنا من قبل لم تحظ بالقدر الكافي من إهتمام علماء الاجتماع بالرغم من أهميتها . ولقد أدرك محمد علي باشا مبكراً دور الصناعة في تلبية وتطوير وتحديث المجتمع المصري ، وضمان إستقلاله وإستقرار حكمه ، وبالرغم مما حققه محمد علي من نهضة صناعية ، إلا أنه أهمل الجوانب الإنسانية في الصناعة ، الأمر الذي أدى إلى إنتكاسها في نهاية حكمه ، حيث يشهر كثير من المؤرخين إلى أن محمد علي لم يكن يعنيه أبداً أحوال العمال كورواتهم وظروفهم الإجتماعية بقدر عنايته

وإهتمامه بسيطرة المؤسسة العسكرية على الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية في عهده ، فقد وصلت مرحلة عسكرة الدولة إلى حد أن الجيش كان يحل محل جميع المؤسسات الشرعية . وعندما تضافرت عليه الدول الأجنبية وحاولت إسقاطه ١٩٨٠ إستتبع ذلك إنهيار النهضة الصناعية . (١)

ويؤكد المؤرخين على أن محمد علي لم يكن مهتماً بالمرة بقضية العوامل الإنسانية في الصناعة حيث كان العمال يساقون قسراً إلى المصانع شهر مديرهم تديرياً كافياً لتشغيل وصيانة الآلات لأن الشرفيين الأجانب كانوا في العادة يفصلون من العمل قبل أن يحصل المصريون على مران كاف للحلول محلهم ، هذا إلى جانب أن العمال أنفسهم لم تكن لديهم رغبة في العمل . (٢)

وعلى الرغم من وفرة الأيدي العاملة إلا أن محمد علي في بداية النهضة الصناعية قد واجه نقصاً في الأيدي العاملة بصفة عامة إلى جانب أنه أيضاً قد واجه نقصاً في العمل الماهر (أي الصالة المدربة تدريباً مهنياً) ، وقد تغلب على هذه المشكلة باتتباع عدة طرق منها سياسة العمل الإيجباري وإتباع أساليب القهر والقوة في إحضار العمال إلى المصانع ، وفي حقيقة الأمر فقد كان المصريون ينفرون من البقاء بين جدران المصانع ، ومن الإرتباط بعمل يومي . ومن هذه الطرق أيضاً تشغيل النساء والأطفال والرقيق في المصانع ، كما كان يستورد الرقيق من السودان ، وكان يقوم بجمع المتسولين من الشوارع ، ويرسل الأفراد الواجب معاقبتهم للعمل في مصانع الحديد بدلاً من إرسالهم إلى السجون ، وأخيراً فقد كان التجنيد الإيجباري وسيلة من الوسائل التي إتبعها لتزويد المصانع ببعض العمال . (٣)

- (١) محمد دويدار ، الإقتصاد المصري بين التخلف والتطوير ، دار الجامعات المصرية ، الإسكندرية ، ١٩٦٧ ، ص ١٩٥ .
(٢) أحمد محمد الحقة ، تاريخ مصر الإقتصادي في القرن التاسع عشر ، النهضة المصرية ، القاهرة ١٩٥٨ ، ص ١٧٨ .
(٣) علي الجريقتي ، تاريخ الصناعة في مصر في النصف الأول من القرن التاسع عشر ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٥٢ ، ص ١١٠ .

ومن الناحية الإجتماعية فقد كانت مصانع وبالا على الإنسان المصرى ، حيث انتزع من أرضه الزراعية لكي يعمل بالإجبار فى هذه المصانع ، فقد كانت الحكومة تأخذ الرجال والنساء والأطفال قسراً ويرسلون إلى المصانع دون نظام ودون تدريب ويمكنون بها حتى يجدوا وسيلة للفرار منها ، ناهيك عن كسوف الشغل فى المصانع نوعاً من العقاب حيث إستبدل العمل بمصنع الحديد والصلب عن السجن والجلد . (١)

ولقد إستمر الإنهيار الصناعى الذى حدث فى نهاية حكم محمد على ، وتحول الإقتصاد المصرى إلى إقتصاد تابع متخصص فى إنتاج وتصدير محصول القطن ،

وبالرغم من الجهود التى بذلتها ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ فى مجال الصناعة ، وإسهام الدولة المباشر فى تشجيع وإدارة مجموعة مشروعات صناعية رائدة من الصناعات الثقيلة والأساسية وبالرغم من تطور الصناعة خلال البرنامج الذى وضعته وزارة الصناعة (١٩٥٧ - ١٩٦٠) وبلغ إجمالي تكاليفه ٢٥٠ مليون جنيه وذلك لتطوير أربعة أقسام من الصناعات البترولية ، والتعدينية ، والتحويلية ، وأخيراً إنشاء ١٨ مركز للتدريب بتكليف ١٧٧ مليون جنيه ، وبالرغم من تطور الصناعة خلال الخطة الخمسية الأولى ١٩٦٠ - ١٩٦٥ التى أعطت أهمية خاصة للصناعات البترولية ، والبتروكيماويات ، وكذلك مشروعات إستغلال المناجم على إعتبار أنها من الصناعات الأساسية ، وبالتالي أعطت أهمية للصناعات المعدنية لإستكمال مشروعات الحديد والصلب ، كما إستهدفت الخطة على مشروعات للصناعات

(١) محمد فؤاد شكرى ، بناء دولة مصر محمد على ، مطبعة التأليف والنشر ، القاهرة ١٩٤٨ ، ص ٧٠٦
(٢) وزارة الصناعة ، الثورة الصناعية فى ١١ عاماً ، القاهرة ، ١٩٦٢ ، ص ١٧

(١) الهندسية ، وصناعات القزل والنسيج ، والصناعات الغذائية والريفيية وبالرغم من جوانب القصور التي أصابت الخطة الخمسية ، والتي تمثلت في تزايد الإستهلاك النهائي وإنخفاض انتاجية العمل ، وإنخفاض الإدخار المحلي ، والعجز في ميزان المبادلات التجارية ، وبالرغم من كل ذلك فإن الذي يمكن أن يميز تطور الصناعة في عهد الثورة زيادة دور الدولة كشريك في المشروعات الأساسية الثقيلة التي لا يقبل عليها المستثمر في المشروع الحر ،

ويؤكد التحليل السبولوجي للنهضة الصناعية الكبرى التي جاءت بها ثورة ٢٢ يوليو ١٩٥٢ على أن الثورة قد حققت كثيراً من المكاسب للعامل منها على سبيل المثال الضمان الإجتماعي ، ونظام المعاشات وتحسين الأجور والحوافز ، وزيادة مراكز التدريب ، إلا أنها أغفلت بعداً أساسياً أثر تأثيراً كبيراً في إنخفاض إنتاجية العمل ، ونعني به عملية تغير القيم الإجتماعية للعاملين في قطاع الصناعة وعدم الإهتمام بتأهيلهم لإستيعاب التكنولوجيا ، الأمر الذي أدى إلى أن العاملين في قطاع الصناعة يعيشون في إزدواجية النظام الإنتاجي. فهؤلاء العمال يعملون بالمصانع جزء من الوقت ثم يعودون لإستكمال نشاطهم في مجال الزراعة .

ولقد عجز النظام الصناعي عن إستقطاب هذه العالة ، لتشكل نوعاً من الإغتراب داخل المنع ، والإغتراب داخل المجتمع . فلام استقرروا بمجتمعهم الريفي الزراعي ، ولام الذين انخرطوا في الصناعة . وهنا نؤكد مرة أخرى ما أشار إليه ريمون آرون في تعريفه للمجتمع الصناعي بأنه ذلك المجتمع الذي يشكل الصناعة فيه نوع الإنتاج السهيز ونعني بذلك أن الصناعة يجب أن تشكل الجانب السلوكي للعمال (٢)

(١) وزارة الصناعة ، متابعة وتقييم الخطة الخمسية الأولى (٦١/٦٠) الجزء الأول ، فبراير سنة ١٩٦٦ ، ص ٩٠ - ٩٥

(٢) وزارة الصناعة ، متابعة وتقييم الخطة الخمسية الأولى (٦٥/٦٠) الجزء الأول ، نفس المرجع ، ص ١١١ - ١١٢

(٣) ريمون آرون ، ثمانية عشر درساً عن المجتمع الصناعي ، ترجمة بسيم محرم ، مراجعة ريمون فرنسيس ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٦٨ ، ص ٧٦ .

لقد نقل العمال الذين جاءوا نتيجة للهجرة الريفية الحضرية إلى المصنع كافة أساليب الحياة الريفية التي لا تتسق مع طبيعة العمل بمجتمع المصنع ، وتحاول الإدارة إعادة تشكيل هذه العمالة من خلال البرامج التدريبية . إلا أنه مع تغير نظم الإنتاج ، وتقدم تكنولوجيا الصناعة أصبحت هذه العمالة عبئاً ثقيلاً على الصناعة ، كما أن هذه العمالة قد شكلت جماعات للضغط بداخله ، نتيجة إحساسهم بعدم الأمان في هذا السياق سريع التغير ، ، يضاف إلى ذلك القوانين واللوائح التي تنظم العلاقات داخل قطاعات ووحدات مجتمع المصنع ، والتي تتصف بالجمود ، كما أنها صهفت في ظل توجهات سياسة تحاول تصحيح أوضاع تاريخية معينة مر بها المجتمع المصري ، ومن ثم فقد حاولت إعطاء كفاية الضمانات للعمال ، ولو على حساب مصلحة العمل . تلك هي المشكلة البحثية ، وفي ظل هذا الإطار المعقد كثيراً ما تتعثر الإدارة في إحداث التغييرات داخل المصنع بإعتبارها مكبلة بالكثير من المشاكل والتي تمنعها من إتخاذ القرارات التي تتعلق بالعمال ونظام تشغيلهم . المشكلة هنا تتمثل في عدم إدراك القائمون على إدارة الصناعة بأهمية ذلك الجانب البشري الذي بدونه لن يتحقق أي نوع من الإرتفاع في إنتاجية العمل .

إذن المشكلة البحثية في هذه الدراسة تتحدد في تلك الإشكالية المرتبطة بمكونات هيكل العمالة في قطاع الصناعة ، والأبعاد الإجتماعية المؤثرة فيها والمتأثرة به ، وترتبط هذه الإشكالية بصورة أكثر تحديداً بالخصائص الإجتماعية الإقتصادية بمدخلات هيكل العمالة ، وتظهر هذه الخصائص على مخرجات هذا

الهيكل . ومعنى بها نتائج تفاعل هذه الخصائص في قطاع الصناعة ، والتي يتمثل في إنتاجية العمل .

وبناءً على ذلك فيمكننا أن نحدد أهداف البحث الرئيسية وذلك على

النحو التالي :

- (1) الكشف عن الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية لهيكل العمالة بمصنع الحديد والصلب ومدى تأثير هذه الخصائص على إنتاجية العمل .
- (2) الكشف عن تأثير خصائص مجتمع المصنع (التدريب ، الأجور والحوافز ، الجماعات الرسمية وغير الرسمية كديموقراطية الإدارة) على إنتاجية العمل في مصنع الحديد والصلب .
- (3) الكشف عن بعض المشكلات التي تواجه مجتمع المصنع ومدى تأثيرها على إنتاجية العمل من وجهة نظر المستويات الإدارية المختلفة

ثانياً : التساؤلات التي يثيرها موضوع البحث

إذا كان بحثنا يهدف إلى الكشف عن تلك التأثيرات الاجتماعية التي يحدثها نسق القيم ، والهجرة الرييفية - الحضرية ، وخصائص مجتمع المصنع والتي تؤثر دون شك على العاملين بالصناعة الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى انخفاض إنتاجية العمل ، فإن هذا الهدف يشكل عام يثير عديداً من التساؤلات نحاول دراستها الإيجابية عليها ، من خلال دراسة نظرية وتطبيقية على عينة من العاملين ، والقيادة الوسطى والعليا بمصنع الحديد والصلب بحلوان ، ويمكن صياغة وطرح هذه التساؤلات ، وذلك

على النحو التالي :

- (1) ما مدى تأثير الهجرة الرييفية - الحضرية والتي تشكل في النهاية نسقاً قيمياً ريفياً لعظم العاملين في الصناعة على إنتاجية العمل ؟

- (٢) ما مدى تأثير برامج التدريب التي تقدم إلى العاملين بقطاع الصناعة على إنتاجية العمل ؟
- (٣) ما مدى تأثير الأبعاد والجوانب الإنسانية في الصناعة على إنتاجية العمل ؟ ونظام الإنتاج بالمنع ؟
- (٤) ما مدى اهتمام إدارة المنع في الجوانب الإنسانية ، أو بالأبعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة فـرأ ، داخل مجتمع المنع أو خارجه .
- (٥) ماهي وجهة نظر القيادة الوسطى والعلوية في المشكلات التي تواجه إنتاجية العمل ؟

تلك هي أهم التساؤلات التي تحاول دراستنا الميدانية الإجابة عليها هذا من جانب ، وتحاول دراستنا أيضاً من حيث التأسيس النظري للدراسة أن تلقى مزيداً من الضوء على التصنيع في مصر ومآزق التنمية ، والدراسات التي أجريت على الجوانب الإنسانية في مجال الصناعة ، وتجربة اليابان وبعض دول آسيا في أخذها بعملية التصنيع وإتمامها بالجوانب الإنسانية في الصناعة .

ثالثاً :- المنهج المستخدمة في البحث

تسعى دراستنا إلى تأسيس مدخل منهجي لتحليل وتفسير تلك الإشكالات المرتبطة بمكونات هيكل العمالة في قطاع الصناعة ، والأبعاد الاجتماعية المؤثرة فيه والمقارنة به . وإذا كانت دراستنا الراهنة قد حددت أهدافها في الكشف عن تأثير الأبعاد الاجتماعية على هيكل العمالة ، فإن أسلوب المنهج التي يمكن أن تسندنا برؤى تحليلية وصفية لهذا الهيكل يتمثل في المنهج الوصفي *Descriptive method* الذي سوف يثرى الدراسة وبخاصة في إعطاء صورة تحليلية وصفية عن تأثير الهجرة الريفية - الحضرية على مجتمع المنع وإنتاجية العمل ، كما أن إستخدامنا لهذا المنهج سوف يوضح لنا تأثير خصائص مجتمع المنع على الراغبين عليه من

الريف إلى الحضر واللبن يمثلون القاعدة الإنتاجية الأساسية فيه .

وإستخدام المنهج الوصفي في دراستنا هذه سوف يفيدنا في القاء مزيد من الضوء

على العوامل الإجتماعية المسؤولة عن إنخفاض إنتاجية العمل ، ولقد حددناها في إفتقار روح المجتمع الصناعي ، عدم وجود ظاهرتي تقسيم العمل والتخصص ، وعدم وجود نظام للثواب والعقاب ، وإهمال قوة وبيادبية الجماعات غير الرسمية داخل مجتمع المصنع ، وإنفصال التنظيم الإداري عن الوحدات الإنتاجية ، وتخلف التكنولوجيا الصناعية ، وقصور في بنىة التنظيم الصناعي ، وتدنى مستوى الخدمات المقدمة لهيكل العمالة ، وأخيراً عدم وجود سياسة فعليه للتدريب أو بمعنى أكثر تحديداً عدم إعطاء قيمة أو أهمية لبرامج التدريب المقدمة إلى العاملين بمجتمع المصنع .

كذلك فإن إستخدامنا للمنهج الوصفي سوف يوضح لنا ، بل وسيلقى مزيد من الضوء حول العوامل الإجتماعية - الاقتصادية المسؤولة عن إنخفاض إنتاجية العمل من وجهة نظر القيادة الوسطى ، والدليل على مجتمع مصنع الحديد والصلب بحلولان

رابعاً : أدوات البحث ، وكيفية إختيار العينة

إذا كان بحثنا قد إعتد على المنهج الوصفي لالقاء مزيد من الضوء والتحليل والوصف على تلك الجوانب الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمال بمصنع الحديد والصلب بحلولان فإن تدعيم هذا المنهج قد إستلزم تصمم أدواته رئيسيتين

تمثلت الأولى في إستماره المقابلة Interviewing Schedule

وتحدثت الثانية في صحيفة الاستبيان Questionnaire .

وفيما يتعلق باستثماره المقابلة فقد وجهت إلى عينه عشوائية من العاملين
بمصنع الحديد والصلب بلغ إجمالي حجمها ٢٥٠ مبحوثاً وحددنا قبل إختيار هذه
العينة مجموعة من المواصفات من أبرزها أن يكون معظم أفراد العينة من المتزوجين
الذين يعملون أطفالاً ، بالإضافة إلى تغليب الأصول الريفية على الأصول الحضرية
حتى تتضح بصورة لاتقبل الشك تأثير الخصائص الاجتماعية وتفقد هنا الهجسرة
الريفية - الحضرية لهيكل العمالة على إنتاجية العمل كذلك فقد إشترط على
أن يكون المبحوثون في العينة ممن يعملون في المصنع مدة لا تقل عن ثلاث سنوات
حتى يكون المبحوثون على دراية تامة بأحوال المصنع ، ولوائح العمل ، وديناميكيات
التفاعل بين الجماعات الرسمية والجماعات غير الرسمية في مجتمع المصنع .

ولقد مرت صياغة إستمارة المقابلة بمرحلتين الأولى إحتوت فيها إستمارة
المقابلة على ٧٠ سؤالاً مقسمة إلى ثلاثة بنود أساسية جاء البند الأول بعنوان
البيانات الاجتماعية - الاقتصادية للعامل وتضمن ١٥ سؤالاً تركز على الأحوال
الاجتماعية والاقتصادية للمبحوث وأسرتة من حيث الحالة التعليمية والاجتماعية وعدد
الزوجات والمهنة ، والحالة التعليمية والمهنية للزوجة والأبناء ، والدخل
الشهري للأسرة بالجنه ، والأصول الاجتماعية للمبحوثين .

واشتمل البند الثاني وتضمن ١٠ أسئلة تدور حول الأحوال المعيشية
لأسر المبحوثين وإشتمل أسئلة عن حالة السكن ، وعدد الترف ، ومدى إتصال
السكن بالكهرباء ، والمياه الجارية والمجاري .

أما البند الثالث والأخير فتضمن ٥ سؤالاً تدور حول خصائص هيكل
العمالة داخل مجتمع المصنع ، ورأيه في المشكلات التي تواجههم في المصنع .

ورأى الباحثين في نطاق الحوافز والأجور ، وأهمية التدريب وأهمية الجماعات الرسمية وغير الرسمية في مجتمع الصنح ، ورأى الباحثين في الإدارة ، وكيفية حلها للمشكلات التي يواجهها العاملون بالصنح وبعد تسميم إستمارة المقابلة ، بدأ مجموعة من الباحثين في القيام باختبار قبلي لها Pre - test وكانت وحدة التحليل في العينة هي العامل المهاجر من الريف إلى الحضر للعمل في الصناعة بصنح الحديد والصلب ، وأن يكون متزوجاً ولديه أطفال ، وأن يكون قد أمضى في العمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ، ولقد أجرى إختبار الإستمارة على ٢٥ مبحوثاً بصنح الحديد والصلب ممن تتوفر فيهم شروط وحدة التحليل ، ولقد أفادنا هذا الإختبار القبلي عندما قمنا بالصهاغة النهائية لاستمارة المقابلة ، وذلك على النحو التالي :-

(١) تحققنا من مدى ثبات Reliability ، وصدق Validity

البيانات ، ولقد إتضح بمقارنة البيانات التي طرحت فيها الإستمارة ببعض البيانات الموجودة في ملفات العمال أنها على قدر كبير من الصدق الأمر الذي يعكس ثبات البيانات التي خرج بها الإختبار القبلي للإستمارة .

(٢) كشف لنا الإختبار القبلي صلاحية اللغة التي صيغت بها أسئلة الإستمارة ، إذ أوضح الإختبار القبلي أن لغة الحديث اليومية التي صيغت بها أسئلة الإستمارة هي الوسيلة المثلى للحصول على بيانات صادقة ، وأنها اللغة التي تتيسر فرص الفهم المشترك ، والإدراك المباشر ، لذلك فضلنا أن تبقى لفظة الأسئلة كما هي دون تغيير ، وبخاصة أن معظم أفراد عينة البحث أمهون أي لا يعرفون القراءة والكتابة .

(٣) كشفت لنا الإختبار القبلي على الإتساق الداخلي بين بنود الإستمارة ، وبالتالي قمنا بعدد من التعديل في الأسئلة ، لعل أهمها أولوية أسئلة معينة على أسئلة أخرى ، وتصحيح الأسئلة المتجانسة تحت البند المناسب لها ، ومن هنا التفتنا

عدداً من الأسئلة لاتعطي أى أهمية ، ولاتفيدنا من حيث الدلالات الكمية
أو الكيفية فى البحوث ، ومن ثم فقد إنتهت الإستمارة إلى ٥٦ سؤالاً موزعين
على البنود الثلاثة .

وفىما يتعلق بمحيفة الإستبيان التى وجهت إلى عينة من المديرين
بالادارة الوسطى والعلية بصنع الحديد والصلب ، بلغ إجمالى حجمها
٥٠ مبحوثاً . وذلك بهدف معرفة آرائهم فى نظام الأجور والحوافز ، ومستوى
التكنولوجيا بالمصنع ومدى مواكبتها للتكنولوجيا العالمية ، ومدى تناسب
بين كم وكهف الإنتاج وعدد العاملين بالمصنع ، وماهى أبرز المشكلات التى
تواجه العاملين بالمصنع ، والكيفية التى تعالج بها الإدارة هذه المشكلات ،
ومدى تناسب اللوائح المطبقة فى المصنع مع طبيعة العمل . ومدى الإهتمام
ببرامج التدريب للعاملين ، وتضمنت صحيفة الإستبيان ٢٠ سؤالاً .
معظمها على شكل أسئلة مفتوحة بحيث تتيح لرجال الإدارة حرية الإجابة
على أسئلتها

خامساً : مجالات البحث

تحدد النطاق الجغرافى للبحث فى قرية التبين بحلوان ، وهى
المنطقة التى أقيم فيها المصنع واللى تم وضع حجر الأساس له فى ١٤ يونيو
١٩٥٤ وذلك بهدف إستغلال مناجم الحديد ، وبكافة الأعمال المتعلقة بصناعة
الحديد والصلب ، ولقد بدأ الإنتاج الفعلى فى ٢٧ يوليو ١٩٥٧ .

وقى قرية التبين ، وعلى مسافة ٤٠ كم من القاهرة ، وفى الإتجاه
الجنوبى وعلى مسافة ١٥ كم من حلوان يقع مصنع الحديد والصلب ، ويربطه

بالقاهرة الطريقين المتقدين شرق النيل وغربه حيث يتصل الأول مباشرة به . أما الثاني وهو الطريق الممتد إلى أسوان فينعطف شمالاً عند كوبرى المرازق الذى يربط شطى النيل عند قرية المرازق .

ويقع المصنع وسط مجموعة من المصانع والتي تعتبر جزءاً مكملاً لصناعة الحديد والصلب ، فهجاوره ناحية الجنوب مصنع الكوك والكيمويات الأساسية ، والكوك من المكونات الهامة التى تدخل فى صناعة الحديد والصلب . كما يجاوره من ناحية الشرق مصنع الأسمنت الحديدى الذى يعتمد فى إنتاجه على خبث الحديد أول أكسيد الناجمة من عمليات الصهر . كما توجد محطة مياه وكهرباء فى الناحية الغربية من المصنع ، ويربط المصنع خط سكة حديد متصل بمناطق إنتاج الخام فى الواحات البحرية ، وآخر للنقل الحجر الجيرى ، وحجر الدولوميت من محاجر أبو خالد بالمنايا ، ومحاجر الأديبة بالسويس .

والمنطقة التى يقع فيها المصنع تتصل بعدد من القرى بمنطقة الجيزة ، وحلوان ، والصف ، والبدرشين والحوامدية ، وتلك المناطق الريفية هى المصدر الأساسى للعمال بمصنع الحديد والصلب بل أنهم يشكلون قوة العمل الأساسية فى الورديات المتغيرة بالمصنع .

أما فيما يتعلق بالمجال البشرى الذى تم سحب العينة من خلاله فلين أمامه أى إحصاءات عند حجم القوى العاملة سواء فى الوحدات الإنتاجية أو فى المستويات الفنية والإدارية ، ولم نجد أى إشارة إلى إحصاءات عن العمال بالمصنع إلا فى سنة ١٩٥٩ حيث بلغ عدد العاملين ٥٩ عاملاً ، ووصل عددهم سنة ١٩٧٢/٧١ إلى ١٩٦٧ عاملاً وأمام هذه الصعوبة ، حيث أن ذلك يعتبر

من الأمور السرية ، إضطررنا إلى سحب ٢٥٠ عاملاً وجددنا مجموعة من الشروط التي يجب توافرها في العينة منها تغليب الأصول الريفية ، وتفضيل أرباب الأسر ، وكذلك أن يكون قد مر على العمل أكثر من ثلاث سنوات .

أما العينة الباقية وهي التي تم إختيارها من بين القهادات الوسطى والعليا بالمصنع ، وذلك بناء على ترشيحهم بالمشاركة في ملاحظات الاستبيان .

سادساً : محتويات البحث والمشاركين فيه

ولقد احتوى البحث على مقدمة عامة وأربعة فصول ، قام الدكتور سالم عبد العزيز محمود بأعداد المقدمة العامة التي تحتوي على أهمية موضوع البحث ومشكلة البحث ، وأهدافه التي يسعى إلى تحقيقها ، والتساؤلات التي يحاول البحث الإجابة عليها ، والمنهج المستخدم ، وتحديد أدوات البحث كطريقة إختيار العينة ، وأخيراً إختيار مجالات البحث ، وأعد الأستاذ الدكتور خضر عبد العظيم أبو قوره الفصل الأول من فصول البحث بعنوان : التصنيع في مصر ومآزق التنمية وقام الدكتور فوزي عبد الرحمن اسماعيل بأعداد الفصل الثاني بعنوان : البحث الإنساني في مجال الصناعة ، وقام الدكتور مدحت أبو النصر بأعداد الفصل الثالث بعنوان الأبعاد الاجتماعية لهيكل العمالة في اليابان ، وقام الدكتور سالم عبد العزيز محمود بأعداد الفصل الرابع والأخير بعنوان العوامل الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمصنع الحديد والصلب وهو الفصل الخامس . بنتائج الدراسة الميدانية .

وهناك ملاحظة أساسية يجب تسجيلها وتتمثل في أن العمل الميداني قد اعتمد أساساً على أداتهن طبقاً على عينة عشوائية من العاملين بالمصنع ، وعلى عينة

من القهادات الوسطى والعلية بالمنصع ولقد قام بتصميم كل من هاتين الاداتين كل من الدكتور سالم عبد العزيز محمود والدكتور فوزى عبد الرحمن إسماعيل والدكتور مدحت محمد أبو النصر .

ولقد أشرف على إنجاز العمل الميداني كل من الدكتور سالم عبد العزيز محمود والدكتور فوزى عبد الرحمن إسماعيل والدكتور مدحت محمد أبو النصر .

ولقد قام الأستاذ محمد كتيبي حسن المدير بالإدارة العامة للتدريب بالمنصع بمعاونة فريق البحث الميداني في تطبيق كل من إستمارة المقابلة ، وصحيفة الإستمهان على عهنتي البحث .

كما قام الأستاذ أحمد هاشم بنفريخ وجدولة بيانات إستمارة المقابلة وصحيفة الإستمهان . كما قام الدكتور سالم عبد العزيز محمود وبمساعدة من الدكتور / مدحت محمد أبو النصر بتحليل الجداول الخاصة بالبحث والتبويب بلغ إجمالي عددها ٦٨ جدولاً .

كما قام بكتابة هذا البحث على الآلة الكاتبة كل من : السيدة لهالي عبده بمركز التخطيط الإجتماعي والثقافي ، والسيدة شعبة رمضان بمركز التخطيط الصناعي والأنسة عبهر مصطفى بمركز التدريب والتعليم .

الفصل الاول التصنيع في مصر ومآزق التنمية

أ.د. خضر عبد العظيم ابو قوره

توطئة

ثلاث قضايا أساسية ينبغي دراستها دراسة تحليلية من وجهة نظر سوسولوجية التصنيع في مصر ، وماذا فعل بالمجتمع فيها ؟ وهل تحولت الصناعة في المجتمع المصري الذي إفتختمته في مستهل القرن التاسع عشر إلى ظاهرة اجتماعية تكسب بناءه الاجتماعي خصائصها ومفوماتها وتحدث فيه ما أنجزته الثورة الصناعية في المجموعه المعروفة تنمويًا بمجتمعات العالم الاول الصناعيه المتقدمه أم لا زالت الصناعه مجرد ظاهرة إقتصادييه قطاعيه او أقليميه على أحسن الفروض ؟

هل نجح المجتمع في مصر في تأطير الصناعه سوسولوجيا بمعنى جعلها جزءاً من نسجه الاجتماعي في قطاي الانتاج والخدمات على حد سوا . ؟ أم ظلت مجرد جزر منعزله الواحده تلغس من الاخرى . ؟

هل نجحت الجامعات ومراكز البحث العلمي من الاستفادة ببعض افرع علم الاجتماع . ومن أهمها في قضيئنا علم الاجتماع الصناعي واجتماع التنظيم وعلم النفس الصناعي . وهل نجحت الجامعات في ايصال رساله ومنهج هذه العلوم الى المجتمع عامه والصناعه فيه خاصه . أم لا زالت برامج الدراسه الجامعيه في هذه الفروع مقتصرة قاصره على النقل منعزله عن مجتمع مصر وواقععه عزله تصل الى حد الإغتراب ولماذا ؟

هل نجحت الجامعات ومراكز البحث العلمي على المستوى البحثي ووزارة الصناعه على المستوى التطبيقي في انجاز المشروع الرائد الذي بدأه في مصر رائد التنوير الفكري والاجتماعي استاذنا وشيخنا رفاعه رافع الطهطاوي (1801 - 1872) الذي نعتبره ويحق رائد النهضه في مصر الحديثه والذي قال (وليكن الوطن مكشفاً سعادتنا أجمعين نبويه بالحرية ، والفكر ، والمصلح .) في بناء قاعدة مجردة قاعده تنمويه لمشروع حضاري ينهض بالمجتمع المصري وينهض به ومع مجتمعه مصر . ؟

وإذ كان ذلك المشروع قد إنكسر في سنة ١٨٤٠ بفضل معاهدة لندن تمهيداً لعزله واحتوائه باحتلال أرض الوطن عام ١٨٨٢. فلما إذ إنكسرت المرحلة الثانية لنهضة مصر في يونيو ١٩٦٧ ؟

يرتفع الستار مرتان عبر قرن ونصف من الزمان على مشروع تنموي للنهضة في مصر. تتكرر موجات الكسر والحصار ثم الإجهاد والإجهاض لكنها رغم ضراوتها واستمراريتها تبدو وكأنها أقل فاعلية من الروح الاجتماعية للمجتمع المصري في أصراره على الارتباط بجلوره العميق والدليل العملي على ذلك ما أنجزه ذلك المجتمع المصري في أكتوبر ١٩٧٢ بملاحته وسداه.

ما هي العلاقة بين هذه المقدمات وذلك البحث الذي بين أيدينا. ولماذا التناقض بين التوقعات والانجازات على مستوى النظرية والتطبيق. وما هو موقف التخطيط الاجتماعي كعلم ومنهج بجوار بعض الأفرع المعرفية الأخرى.

أما عن مآزق التنمية . وهو أشبه ما يكون بالمحيط . سكبت فيه ولا يزال الكثير من الحبر والكثير من الأبحاث والدراسات التي قيل فيها ثم قيل وقيل . ذلك لأن التنمية كادت الموضه ابان عقدي الستينات والسبعينات وقبيل هذه الموضه كأن الحديث عن النهضه في مطلع القرن ثم الحديث عن التقدم بعد ذلك . . . وواقع الحال يقول لا النهضه تحققت ولا مظاهر التقدم حلت بالرغم من تحول التنمية في النصف التالي من ذلك القرن لتصير لغة السوق الاقتصادية ثم مطلباً ملحا وغايه يصرخ بها النظام العالمي الجديد بعلم الاجتماع والاقتصاد والسياسه والاداره فيه .

والإشكالية التي تحاول تلك الدراسه بحثها وتسلط الضوء عليها هي موقفنا من المجتمع في مصر من قضية التنمية.

هل استوعب المجتمع حدودها المتنوعة ؟ وتعدد أدواتها وميكانيزماتها؟ هل حولها المجتمع الى مشروع حضارى مجتمعى شمولي ؟ هل استطاع المجتمع ان يحولها الى عملية اجتماعيه كبرى لتطوير البنى الاجتماعيه والاقتصاديه والثقافيه والتربويه والتعليميه للانسان المصري والوفا . باحتياجاته وتحسين أدائه الانساني واكتشاف طاقاته المبدعه واطلاقها في مساراتها المنتجه ؟

إن التنمية من وجهة النظر السوسولوجيه ليست قضية تحديث . كما يتصور خطأ الكثيرون لأن نظرية التحديث تعنى ضمن ما تعنيه نقل أو تقليد أطر تمت صياغتها وفي ظروف تاريخية معينة أو إعادة انتاج تجارب تمت في البلدان الصناعيه المتقدمه بينما الظروف والاحتياجات تغيرت فيها وفي مجتمعات الدول الناميه أيضاً . وسداجه في التفكير تصور أن التنمية تعنى التصنيع . فالتصنيع الثقيل والمتوسط والخفيف يند من بلودعا ووجه من أوجهها .

التنمية سوسولوجيا عملية اجتماعيه كبرى للتطوير الحضارى لقوى الانتاج العلمى والثقافيه والتقنيه إعتماداً على الامكانيات الذاتيه والطاقات الكامنه في البناء الاجتماعى من خلال رؤيه حضارية تجمع بين الخصوصية والمعاصره في اتجاه مستقبلى مجتمعى .

التنميه من وجهة نظرنا السوسولوجيه لا تستعار ولا تقلد ولكنها تستنبت وتستزرع وتبدع من خلال رؤيه حضارية مجتمعيه تتسم بالشمول والتكامل وماعدا ذلك سراپ بقيعه . كما أن التخلف ليس قدراً مفروضاً على المجتمعات الناميه .

والا كان قد فرض علينا نوعاً من التخلف في هياكلنا الاجتماعيه والاقتصاديه والثقافيه اصابت البناء الاجتماعى بالجمود والسكون وافقدته الحركيه والحيوييه

الا انه كان ينهض ويقاوم ويصحح لكن خلال العقود الاخيرة بدا كما لو كنا لان
التخلف عملية مفروضة ومقصودة وممتدة على مساحة واسعة تجاوزت المشكلة الاقتصادية
لتصل الى الوجدان الانساني في المجتمع لدرجة أصبح من الصعب السيطرة عليها
توجيهاً وتخطيطاً . فهل التخلف يكمن في المنهج أم في الآليات والتوجهات؟

لماذا أخفقت العلوم الإجتماعية في تحريك مجتمعنا ونقله مرحلة أعلى في سلم
التطور الحضارى .

وإذا كان الاقتصاديون وأشباه الاقتصاديون الذين تعج بهم الادارات والمؤسسات
الوطنية والدولية قد ارتكبوا خطأ فاحشاً بإضافتهم مناهج وإساليب تنموية جيتـرت
صياغتها في العالم المتقدم على العالم المتخلف ناسين أو متناسين حركة التاريخ وخصوصية
المجتمع . وإذا كان كثير من علماء الاجتماع في البلدان الصناعية المتقدمة قد تصدوا
لهذا الخطأ بل ونجحوا في تقويمه من خلال أبحاثهم العديدة ودراساتهم المتنوعة التي
تناولت قدرة الانسان على الابداع وقدرة المجتمع على ابتكار وتطوير أفضل ما اخترع
العقل الحديث ونعنى به منهج الاختراع نفسه - على حد تعبير هوابتهيد - وان وزن
العوامل غير الإقتصادية في التنمية يفوق في الأهمية ان لم يكن مساوياً للعوامل الاقتصادية
وان العنصر غير الاقتصادي هو الذي يفسح عن قدرة الانسان على انجاز التنمية وخلق
مكوناتها بالاضافة الى أهليته للابداع .

استطاع بعض علماء الاجتماع هناك التأكيد عبر الكثير من الدراسات الأمبيرقية
على ان الرائد الانمائي في العالم الثالث يمكن ان يكون مجدداً في صياغة المنهج ومبدعاً
في صياغة التاريخ . وأن المناهج الغربية ليبرالية واشتراكية ينبغي فقط ان تكون
هادية بالمؤشرات ولا ينبغي ان تكون ملزمة في الانجازات . وأن على المجتمع النامى
أن يستدل بالنماذج ولا يقلدها . فلماذا كان عجز وصمت علماء الاجتماع هنا؟

عجزاً وصمتاً تجارز حدود الخطأ ليصل الى تخوم الخطيئة ، وتلك قضية اخرى ليس ذلكمك
البحث مجالها .

أولاً : التصنيع والتحديات المجتمعية

في هذا البحث نعتد - كإطار مرجعي له أولاً للندوة العالمية الشهيرة التي عقدت
لمدة اسبوع منذ ثلاثين عاماً في الفترة من ١٥ - ٢٢ سبتمبر ١٩٦٠ والمصممة بندوة شيكاغو
تحت اشراف عالمي الاجتماع الشهيرين بهرت . ف هوزيليتز Bert P.Hos Elitz
استاذ علم الاجتماع بجامعة شيكاغو ، ويلبرت ا. مور Wilbert -E. Moore
استاذ علم الاجتماع بجامعة برينستون وكان موضوعها (الآثار الاجتماعية للتصنيع والتغير
التقني والذي نشر في طبعة فرنسية عام ١٩٦٢ ويحوي خمسة عشر دراسة بحثية في هذه
القضية . (١)

وثانها على المؤتمر الدولي الذي عقد باليونيسكو بهاريس عام ١٩٨١ وكان موضوعه
الآثار الاجتماعية للثورة العلمية والتكنولوجية

والثالث أحدث كتاب معاصر في تعلم الاجتماع الصناعي والذي انجزه الباحث
البلجيكي بيير ديماريز Pierre Des Marez استاذ علم
الاجتماع بجامعة بروكسل والذي شغل سنوات عديدة بالمركز القومي الفرنسي للبحث العلمي
Scien Cefic Research وجامعة باريس في مجال الاجتماع الصناعي (٢)

- (١) Bert.P. Hoselitz, Wilbert.E Moore (Sous la direction)
INDUS Trialisation Et Societe - Ed. Unesco - Mouton,
Papis, 1963. 440.
- (2) Pierre DES MAREZ "La Sociologie industrielle aux Etats -
Unis, Ed. A. Colin, Paris, 1986, 193, P.

رابعاً : الدراسة القيمة التي أنجزها عالم الاجتماع الفرنسي برنارد شانتبوت
Bernard Chantebout استاذ علم الاجتماع بجامعة السوربون بباريس
عن سوسولوجيا العالم الثالث والمنشوره عام ١٩٨٦ . والتي درس فيها كلا من مجتمعات
كوريا الشماليه ، تونس ، مصر ، تايلاند. (١)

ثمة شبه اجتماع بأن العالم المعاصر يعيش ما يعرف بالثورة الصناعية الثالثة
التي يشهدها العالم بوضوح منذ عقد السبعينات من خلال التقدم العملي والتطوُّر
التكنولوجي وخاصة في المنظمات الكبيرة سواءً الصناعية أو الادارية او الماليه. وغدت
التكنولوجيا المتقدمة أحد المجالات الأساسية التي تركز فيها الجهود وتعدها
الإستراتيجيات لما لها من اهمية حاسمة ليس فقط في تعزيز المكانة التي تحتلها
البلدان المتقدمة بل لدورها الفعال في حل المشاكل والمعضلات التي تجابه تطور هذه
البلدان في قضايا المصيرية ولكن إستمرار الإحتفاظ بما تملكه من ميزات ومصادر
قوة في شتى المجالات تسمح باستمرار معدلات التقدم المجتمعي Progres Societal
داخلها. ولقد كان التقدم العلمي والتكنولوجي واحداً من العوامل الحاسمة إن لم يكن
أقواها في توسيع الفجوة بين البلدان الصناعي المتقدمة (بلدان العالم الاول) -
والبلدان النامي.

غدا التقدم العلمي والطفرة التكنولوجية المصاحبه له السمة البارزة في الثورة
الصناعية الثالث وأدخلت تغييرات معقدة في البنية الاجتماعية والاقتصادي و
بل واصبحت واحده من القوى الرئيسي المحركه لصياغة ما يسميه علماء الاجتماع
الصناعي بحضارة مجتمع العلم الحديث والذى تحتل فيه منظومة العلوم والثقافة
الدور الرئيسي في زيادة التراكم اللازم لتوسيع قواعده الانتاجيه والثقافيه وتنويعها

(١) Bernard Chantebout Le Tiers Monde, Ed. A. Colin,
Paris, 1986. 183 P.

وتوسيع مستوى معيشة ذلك المجتمع واطراد مجالات الحراك الاجتماعى فيه.

لقد تفجرت الثورة العلمية والتكنولوجية فى بدايات النصف الثانى من ذلك القرن - وأخذت موجاتها تقوى ودواثرها تتسع لتشكل القوة الحاسمة التى تراهن عليها المجتمعات الصناعيه لثمان مكائتها التى تحتلها واستمرار تقدمها هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإنها تشكل بالنسبه للبلدان الناميه ومجتمعنا فى مصر إحداها - واحداً من التحديات الضخمة لقضية التنمية.

لقد نجحت الثورة الصناعيه الثالثه - وخاصة منظومة العلوم والتكنولوجيا فى أن تستفيد وتفيد فى نفس الوقت من علم الاجتماع العام وفروعه وخاصة اجتماع التنمية واجتماع التنظيم ، الاجتماع الصناعى لكى تأخذ وتعطيه فى تفاعل مستمر يضل منداه الى مجمل الحياه الاجتماعيه والاقتصاديه . جعل البحث العلمى لقياس وتطور دور الصناعه فى المجتمع سياسته ثابتة مرتبطة بالبناء الاجتماعى تتفاعل معه فى كل مراحلها كما جعل مهمة تنمية العلوم والتكنولوجيا وتطبيق منتجاتها من المهام الاساسية للمجتمع تقوم على جهود منظمة ومكثفة واستثمارات ضخمة توضع لها الخطط وترسم من اجلها السياسات . ولقد كانت الصناعه وما أتاحته من تأكيد مكانة العلم فى المجتمع باعتباره حجر الزاويه للتحديات أمام مجريات التقدم ، والفارق الحاسم بين الدول المتقدمه والبلدان الناميه.

لقد كان لعلم الاجتماع وفروعه الفضل فى إدراك العلاقة بين العلم وصناعه التكنولوجيا من جانب والمجتمع من جانب آخر منذ منتصف القرن التاسع عشر بفشل جهود سان سيمون والمدرسة السان سيمونية فى هذا المجال بعد أن ظلت هذه العلاقة ضعيفة ومجهوله قروناً طويلة . وهدت التكنولوجيا مستنده الى قاعسة مجتمعيه تتسع على الدوام بفضل رعاية المجتمع لها وما تقدمه نتائج البحث والتطوير

من دقة الادراك النظرى والتطبيقي لقوانين الطبيعة والمجتمع وكان ذلك بفضل
دينامية الصناعة الحديثة من جانب . والدينامية الاقتصادية من جانب آخر. أما
الدينامية الاجتماعية فدورها الربط والتنسيق بين الاولى والثانية. فالصناعة اليوم ترتبط
بانتاج منظم للتكنولوجيا من خلال أنشطة البحث والتطوير. وفي نفس الوقت فإن
وتيرة التقدم التكنولوجي وتعدد أشكالها تحددها الشروط الاجتماعية والاقتصادية
الكلية وعلاقات الانتاج السائدة في المجتمع. ومن هنا تأتي قضية الملاءمة أو الاملاءمة
لبعض التكنولوجيات التي تنتجها الدول المتقدمة لاحتياجات الدول النامية اجتماعياً
واقتصادياً وثقافياً.

من خلال التحليل السابق يبدو واضحاً أن الفارق بين المجتمعات
المتقدمة والنامية لم يعد فارقاً كميّاً فقط ولكنه غداً فارقاً بنيوياً يرتبط بالبنية
الاجتماعية للمجتمع ككل. تلك البنية الاجتماعية التي نجحت في جعل العلم
والتكنولوجيا نشاطان سوسيولوجيان بالدرجة الاولى - خاصة بعد أن استقر
ذلك الفرع العام في افرع علم الاجتماع في البلدان المتقدمة وهو سوسيولوجيا
العلم Sociologie de la Science وهو ذلك الفرع الذي لم
يأخذ مكانه بعد في البلدان النامية - هدفها الاساسي تلبية حاجات الانسان
والمجتمع المادية والمعنوية على السواء.

وإذا كانت العلوم الاجتماعية قد أدت دورها في تحقيق التوازن بين
الحاجات المادية والمعنوية في المجتمعات المتقدمة فلقد تعثرت تعثراً كبيراً في معظم
البلدان النامية مما أدى الى نشوء فجوة تزداد اتساعاً ليس فقط بين التنمية هنا والتنمية
هناك ولكن أيضاً في نوعية العلوم الاجتماعية ووظيفتها ومكانتها ودورها في العملية
التنموية.

في البلدان المتقدمة أدرك المجتمع بمختلف مؤسساته وهيئاته وطوائفه ان العلوم الاجتماعية ولا سيما في جوانبها الكلية المتعلقة بالسياسات التنموية اكثر تعقيداً وخطورة من العلوم التطبيقية عامة ، نظراً لتأثيرها وتأثرها بالكثير من العوامل سريعة التغير المرتبطة بعلاقات البشر وحريرتهم وارادتهم واصلتها الوثيقة بالمصالح الاجتماعية السائدة من هنا كان اهتمامهم بها وتطويرهم اياها ورعايتهم لها ضماناً لاستمرار التنمية في طريقها الصحيح من جانب ومؤشراً من مؤشرات التقدم من جانب آخر . وسوف نأخذ مقالاً على ذلك التقدم المطرد في علم الميكانيك الاجتماعي المعاصر وتطبيقاته في البلدان الصناعية المتقدمة ، ونخلفه وتعتبره في بعض البلدان النامية او تهيئته وتجيده في البعض الآخر مما كان له انعكاسه المباشر على قضية التنمية فيها .

ولم تكن المجتمعات العربية ومصرنا إحداها استثناءً من هذه الظاهرة بينما كانت ظروفها وإمكاناتها يمكن أن تجعلها إستثناءً على المستوى النظري والتطبيقي ليس بالنسبة للبلدان العربية فقط ولكن لمعظم مجموعة البلدان النامية، ولنتوقف في إطلاقة تحليلية لهذه القضية .

ثانياً: التصنيع وعلم الميكانيك الاجتماعي المعاصر

كانت دراسات وابحاث H.C. CARREY كارويه . في العالَم الاجتماعي من الانجازات الرائدة والشهيرة التي تمخض عنها التقدم العلمي في النصف الثاني من القرن التاسع عشر حيث يمثل نظرية أقدم من تلك التي قدمها كل من سيميل G. Simmel في ألمانيا ودور كيميم E. Durkheim

في فرنسا والكسندر كار سندور Alexander der Morris CARR SAUNDERS في إنجلترا . إن كارويه يعتبر التقدم حركة والحركة تصحبها حراره . والحرارة نتيجة الترابط والاحتكاك .

وانه اذا كانت كل دقائق المادة تتجاذب مع بعضها البعض ويكون هذا الجذب طردياً مع الكتله وعكسياً مع المسافه . فإن الانسان يخضع لقانون شامل فى الجذب هو قانون الجذب الدرئى ، ويتناسب هذا الجذب طردياً مع الكتله وعكسياً مع المسافه . وكلما كانت حركة القوة أعظم . كلما كانت الحراره أشد وكلما كانت الحركة الاجتماعيه أسرع . وكلما كانت القوة الاجتماعيه المبدوله أعظم . كلما كان تقدم الوحدات الاجتماعيه مع اختلاف أساليب العمل ومجالاته أسرع . كلما كانت الوحدات العامله أكبر كلما كان استغلال اكثر وتحسن القوى الكامنه فى كل من الانسان والارض أشد اقتراباً من الكمال . وكلما ازداد الميل فى القوة والحركة الى التسارع Acceleration كلما كان الميل الى الانفراد اعظم . كانت حاجة الافراد والجماعات الى الارتباط اكثر وكانت الحاجة الى القوة أعظم وكانت حركة التطور التكنولوجى فى اكثر الامور دلالة لعلم الميكانيك الاجتماعى عند كاريه .

ولقد ساعدت دراسات علم الميكانيك الاجتماعى فى المدرسة الاجتماعيه الالمانيه خاصه والمدارس الاجتماعيه فى فرنسنا وانجلترا وهولندا وايطاليا والاتحاد السوفيتى عامة على تحقيق الانجاز الكبير فى :

- أ - سرعة التطور
- ب - تسارع وتيرة الاكتشاف والاختراع .
- ج - التجريب
- د - التطبيق
- هـ - ومن ثم تقلص الفارق الزمنى بين الاختراع وتطبيقاته .
- و - تقييم المجتمع لجدوى الاختراع ووعيه بأهميه له .

لا يتسع المجال ولا المقام لتتبع دراسات كل من فوردونوف Vordnoff
وعارت Haret والفرد لوتكا Al Fred Lotka وانطونيو بارسيلو
A - Barcelo وخاصة هذا الاخير في أطروحته البحثية القيمة والتي كان
موضوعها (مباحث في علم الميكانيك الاجتماعي. Ess ais de Meca nique Sociale
ويختلف عن هؤلاء موقف الاستاذ الكبير دى لكريزير R. de La Grasserie.
Cosmic Sociology في محاولته البحثية الرائدة لابتكار علم الاجتماع الكوني
والذي تبرز فيه نظريته حول التداخل العام في القوانين التي تتحكم في صناعة
التكنولوجيا وما ادا كان من الممكن تطبيق مبادئ وقوانين علم الميكانيك الاجتماعي
على جميع مصادر المجماميع المادية والانسانية في حقل الظواهر الاجتماعية
في الترابط والتساند.

ونلتقل من التعميم الى التخصيص لنسأل ماذا كان دور علم الميكانيك
الاجتماعى في تقدم العلم وتطور التكنولوجيا وانعكاسه على قضية التنمية ؟ فـ
المجتمعات الصناعية المتقدمة والذي حرمت منه المجتمعات النامية .

- التراكم المطرد في المعارف العلمية والتكنولوجية وفي التجديد الصناعى وانتشاره
- ازدياد الاحساس المجتمعى بالاثار المختلفة للتطورات العلمية والتكنولوجية
على مختلف جوانب حياة المجتمع.

- تزايد الارتباط بين التقدم العلمى والتكنولوجى وعملية التغير الاجتماعى فى
صورته الايجابية ومن ثم تحقيق التقدم.

- تزايد قدرة المجتمعات المتقدمة علميا وتكنولوجيا على التحكم فى توجيه مسارات
التنمية بما يخدم مصالحها هى اولا وبالدرجة الاولى . وسيطرة من يملكون التفوق
العلمى والتكنولوجى على المستوى العالمى والاقليمى والمؤسى وظهور فجوة تنموية
متزايدة . تزداد عمقا واتساعاً يوماً بعد يوم بين التنمية هناك فى الشمال
والتنمية هنا فى الجنوب .

- الاتجاه نحو التركيز على محالات جديدة تساعد في اتساع تلك الفجوة ونعنى بها الالكترونيات الدقيقة ، الاستشعار عن بعد ، الكيمياء الحيوية والوراثية .
- تزايد دور وتأثير الشركات المتعددة الجنسيه في توجيه الصناعة عموماً والتطور العلمى والتكنولوجى بوجه خاص .

ان التقدم العظيم الذى حققته علوم الفيزياء والميكانيك والرياضيات خلال هذا القرن حفز العلماء الى بذل جهود كبيرة فى تفسير وتحليل الظواهر الاجتماعية بدرجة من الدقه والموضوعية تناظر هذه العلوم أو تقترب منها ومن ثم كانت جهود الباحثين فى مجال الميكانيكا الاجتماعيه التى حققت نقله كبيرة فى السبعينات . حينما تعاملت مع التكنولوجيا كنتاج للفعل الانسانى فى صورته الاوتوماتيكيه المادية .

كان ذلك استمراراً لجهود المفكرين النظريين فى القضايا الاجتماعيه بدءاً من هيريز ، سيبتوزا ، ديكارت ، فيكل ، ليبنتز وآخرين . لكن الجديد هو التوسع على الصعيدين النظرى والتطبيقى لعلم الاجتماع الصناعى فى مجال الميكانيكا الاجتماعيه وتيسير الحصول على تفسير ميكانيكى للمجتمع تم من خلالها توسيع سلاسل الجذب والتدافع للانسان والمجتمع ومجاميع المجتمعات . وأن التكنولوجيا المتقدمه فى شتى المجالات يجب ان تراعى وتخضع لثلاث قوى رئيسيه وهى الانسان باعتباره مجموعة فلكيه قوامها الدفع والجذب بين الرغبات والميول .

ب - الجماعه كمجموعة فلكيه قوامها الدفع والتجذب بين الافراد داخلها وخارجها فى المجموعات الاخرى .

ج - المجتمع وهو مجموعة فلكيه قوامه الدفع والتجذب بين الجماعات والافراد والمجمعات .

د - ان الانسان وليس الاله هو أداة التحول والتغير وغايته وان كل ظواهر التفاؤل الاجتماعي (كعدم المساواة ، التفاوت في النفع والنفوذ والتفاوت الطبقي والتقسيم الطائفي على المستويين الكيفي والكمي. يجب ان تكون خاضعة للبحث الاجتماعي .

هـ - مواجهة احتياجات ومتطلبات ومشكلات ما افرزته الصناعة من تكنولوجيات متقدمة اوجدت نوعاً جديداً من النظام الاجتماعي العالمي . يعبر عن مرحلة انتقال الى نمط مجتمعي عالمي جديد قوامه التخلي عن نمط المزاحمة الحرة الكاملة التي كانت سمة الحياة في المجتمعات الرأسمالية الصناعية المتقدمة لنجد بروز وضعية جديدة تحتل فيها كبريات الشركات الاحتكارية الكبيرة تأثيراً فعالاً ومؤثراً على المجتمع الدولي المعاصر وانماط التنمية فيه .

ثالثاً : التكنولوجيات وأنماط التنمية في المجتمع المعاصر والكسر الأحادي للحلقه

التنمويه المفرغه

الانجازات التنمويه الكبرى تتطلب تكنولوجيات متقدمه . والتطور التكنولوجي يحتاج الى رأس مال كبير . ورؤوس الاموال تملكها الشركات الكبرى . وقانون الربح والدوافع ادى الى سيطرة الشركات الاقوى على الشركات الاضعف وازاحتها في ميدان السباق . وقد ادى ذلك الى ظهور اول احتكار ضخم يزيد رأسماله عن مليار دولار امريكي في عام ١٩٠١ تكاثر العدد بحيث اصبح العدد ثلاث إحتكارات في عام ١٩٢٠ يفوق رأسمال كل منها المليار دولار يفوق رأسمال كل منها المليار دولار . ووصل العدد في عام ١٩٧٤ الى ٢٤٥ إحتكاراً رئيسياً في البلدان الصناعيه المتقدمه (١).

() الموسوعه الاقتصادية الصادره عن (فيرلاج دي فير كشافت) برلين ١٩٧٠ ، الجزء

(الاول ص ١١٢٨)
O'Koromischers Lexikon, A.K., Verlag die Wirtschafte,
Berlin, 1970, S. 1128.

تم ذلك بالطبع على حساب الشركات الاصغر والاقبل مقدرة وتمثل ذلك في بهروز ظاهرة إنتقال الشركات الكبيرة في التمرکز في الرأسمال الى العالمية عن طريق تخطى نشاط الشركة الواحدة في البلد الام الى عدة بلدان أخرى وتزايدت عمليات التركز — إبان عقد الستينات والسبعينات مما وضع مشكلات معقدة امام التنمية بصفة عامه والتنمية في البلدان النامية بصفة خاصة ثم مشكلات ومشكلات أمام علم الاجتماع وفروعه اجتماع التنمية ، التخطيط الاجتماعي ، الاجتماع الصناعي ، اجتماع التنظيم الخ .

هذه الفروع التي تمكنت بفضل عمليات الرصد للظواهر ، والتحليل والتنبؤ من تشخيص حالة جديدة وتبسيط الاضواء عليها وهي انه إذا كان هذه التحولات في بنية الشركات متعددة الجنسيه تمثل حالة جديدة في العلاقات الاقتصادية الدولية ، وانه اذا كان بعض هذه الشركات يؤثر في السياسات الاقتصادية للبلدان التي تنتمي اليها أكثر فأكثر . هذا من جهة . ومن جهة اخرى فلقد أصبحت هذه الشركات قوة اقتصادية طاغية بلغ فسي جبروتها ونظام عملها وأساليبها ذات الإلتواءات المختلفه الى الحد الذي تتعدى فيه مهارات الدول ودبلوماسيتها . بل أصبح بعضها مصدر خطر ليس فقط داخل بلدانها ولكن أيضاً في المجتمعات الناميه واصبحت مخاطرها تتعدى ممارسات السلطات الاستعمارية القديمة .

واصبحت هذه المخاطر تهدد ليس فقط قضايا التنمية في بلدان العالم الثالث ولكن استقلال وكيان بعض هذه البلدان ذاته .

وهنا كان تدخل العلم

| | |
|--------------|--|
| علم الاقتصاد | عن طريق الدمج المتدرج لبعض فروع واستحداث فروع جديده: |
| علم الاجتماع | عن طريق تطوير بعض فروع وتطوير استخداماتها التطبيقية. |
| علم الادارة | “ “ “ “ “ “ “ “ |
| علم النفس | “ “ “ “ “ “ “ “ |
| علم السياسة | “ “ “ “ “ “ “ “ |

لكن هذا التطوير على المستويين النظري والتطبيقي بقي في داخل المجتمعات الصناعية المتقدمة دون ان يصل في آثاره الإيجابية للبلدان النامية. حيث برزت نماذج جديدة من التكتلات مثل السوق الأوروبية المشتركة ونقائرها . وهي أسواق كانت سمعت الاحتكارات تستخدمها باتجاهين : الأول لزيادة قوتها ضمن هذه الأسواق الإقليمية وزيادة تمركزها وهيمنتها ومقدرتها بلإزاحة المزيد من المراكز الرأسمالية الأضعف المنضممة الى هذه الأسواق ، تطبيقاً لقانون التطور غير المتكافئ . هذا من جهة ، ومن جهة الأخرى ثانية فإن الاحتكارات المذكورة كانت تتحصن ضمن هذه الأسواق بقوة الدول المنظمة لهذه السوق جميعاً من اجل ممارسة مزيد من التأثير على اقتصاديات الغير ، خارج هذه الأسواق ، ويشكل رئيسي استخدام قوة كل الدول التي تتبعها لممارسة كل الضغط الممكن من اجل الابقاء على قوة الضغط القائمة لمواجهة قوى البلدان النامية واستمرار عملية نزوح الثروة في اتجاه واحد .

فكيف كان تدخل العلم وانجازاته وفي أي اتجاه ؟؟

- حينما تلاحقت الازمات الاقتصادية منذ الازمة الاقتصادية العالمية ١٩٢٩ ودفع الازمات الشركات الى مزيد من التكتلات كان هناك فساد اخر وهو التنمية في الداخل والبحث عن مواقع جديدة في دول المركز وبعيداً عن دول المحيط . وكان ذلك اكثر وضوحاً بعد ازمة البترول ، ١٩٧٤ ، واثارها الاقتصادية العالمية نتيجة احداث حرب أكتوبر ١٩٧٣ .

- التبديل الاستراتيجي النسبي الذي استجد على النظام الاقتصادي العالمي بفعل الهزة العنيفة التي احدثتها ازمة السبعينيات (١٩٧٤ - ١٩٧٥) وبروز انصار الاتجاه الجديد المتمثل في حركة التقدم الاجتماعي في دول المركز (البلدان الصناعية المتقدمة) وترك هامش اوسع في الحركة لدول المحيط (البلدان النامية) في السيطرة على مواردها وثرواتها الطبيعية . بل الى ال البيت ايضاً في شروط مبادلة هذه الثروات (سلعة - نقد) كما تسعي الى ذلك احدى اهم هذه التجمعات الاقتصادية لدول المحيط وهي (أوبيك - منظمة الاقطار المصدره للنفط) وتوجيه شريحة من العائدات لمشروعات تنموية كبرى في دول المحيط .

- ان التصنيع المعاصر لا يبد من اعتماده على امكانيات الثورة العلمية والتقنية الحديث وهي ثورة حقيقية تبرز معالمها في جملة الاكتشافات والاختراعات التي لا حدود لها. وكلها اوضاع اصبحت تسمح باندخال نظم كاملة في الاوتوماتيكية المعقدة ضمن العنصر الانتاجية من اجل الوصول الى انتاج كبير ورخيص. وهذا يتطلب رأسال كبير لا يتيسر لمركز رأسال واحد وانما يتطلب الامر توحيد المراكز. حيث ان هدف الربح يتحقق بالانتاج الغزير .

وحيث ان الانتاج الغزير وحده لا يحقق الربح الا اذا جعلت نفقات انتاجه اقل من السابق . لذا فالسبيل هو جعل دورة وسائل الانتاج اكبر من دورة قوة العمل وتقليصاتها النفاقية الشاغطة .

لذا كان ظهور علاقة جدليه جديدة .

الاستثمارات الرأسالية في التنمية الصناعية تتطلب تطوراً تكنولوجيا متقدماً

للحفاظ عليها وزيادتها . والتطور التكنولوجي يحتاج الى :

أ - رأسال نقدي للحصول عليه .

ب - رأسال بشري لانجازه والحفاظ عليه . الاول ذو بعد اقتصادى مادي

والثاني ذو بعد اجتماعى نفسى والاشنان لا ينفصلان

وهذه وضعية جديدة فرضت على الشركات ذات الجنبات المتعدده ان تراعى

تماماً وهي تتطفل وتتوحد من اجل توفير الرأسال لتوفير التكنولوجيا . سلامة

فعاليات البنية الاجتماعية في مجتمعات المركز كشرط لسلامة الالاداء . الاقتصادى ومن ثم

أن يكون لعلم الاجتماع وفروعه نفس الدور ان لم يكن اكبر لعلم الاقتصاد وفروعه .

- كان من نتيجة ذلك أن :-

تم التعامل مع الظروف الدولية المستجدة من خلال الرؤية الاجتماعية التي جانبها
الرؤية الاقتصادية والسياسية .

واحداث النصف الثاني من عقد الثمانينات ١٩٨٥ - ١٩٩٠ في علاقة دول المركز
بعضها ببعض في العالمين الاول والثاني أوروبا الغربية ، الولايات المتحدة الأمريكية من
جانب ، والإتحاد السوفيتي ودول أوروبا الشرقية من جانب آخر) يؤكد نجاح الدول المتك
أداء علم الإجتاع وفروعه والمتخصصون فيه على الصعيدين النظري والتطبيقي بدءاً من
احداث نقابة تضامن في بولندا وحتى بروسستوركا جورباتشوف في الإتحاد السوفيتي
إلى مشروع وحدة الالمانيين .
ان الاحتكارات الرئيسية متعددة الجنسية ساهمت وحدها بسدس الانتاج الرأسمالي
الصناعي في سنة ١٩٧٣ وف عام ١٩٨٥ كان انتاج ٣٠٠ مجموعة من هذه الشركات الكبرى
يعادل ثلاثة أرباع الانتاج الرأسمالي الصناعي . ولكن في نفس الوقت فان عدد المراكز
الحاسمة اقتصادياً يقل عدده الى ٦٠ شركة عالمية يتحكم فيها حوالي ١٠٠٠ شخص تقريباً
حسب الدراسة التي نشرتها مجلة Fortune في دليلها الخاص بالكبرى
الشركات والبنوك في العالم (١) . وتشكل احتكارات صناعة البترول والسيارات و
والإلكترونيات ، والصناعات الكيماوية والموارد الغذائية.

لقد بلغ إجمالي حجم مبيعات هذه الاحتكارات المعروفة أحياناً بالاسم المجازي
الشقيقات السبع ما مقداره ٩٠ مليار دولار خلال عام ١٩٧٣ - ١٩٧٤ بعد (إكسون ،
شل تكساكو ، وبيل أويل ، ستاندرد أويل أو . كاليفورنيا ، برتيش بتروليوم
وتبلغ مبيعات بعض هذه الاحتكارات مبلغاً يتجاوز أحياناً إجمالي الدخل القومي لبلد
متقدم مثل سويسرا .

() انظر مجلة فورتشافس فوخه Wirtschaftswochenzeitung
الصادرة في فوسلدرون - ألمانيا الغربية - العدد ٤٢ بتاريخ ٢٢ نوفمبر ١٩٧٤ .

وفي دراسة اخرى أجراها احد الباحثين الاقتصاديين الالمان يتضح منها ان حجم المبيعات (٧٣٠٠ إحتكار تفوق مجموع الانتاج العام لـ ٨٠ بلد من البلدان النامية) وتقدر هذه الدراسة ان هذه الاحتكارات بوسعها في وقت قصير ان تحرك سهولة نقدية ما بين ٢٥٠ الى ٣٠٠ مليار دولار من النقد السائل وهذا يمثل ما يقرب من ضعف الاحتياطي النقدي للدول الصناعية المتقدمه مجتمعه () .

ان ظاهرة التصنيع الحديث الذي تمارسه الشركات متعددة الجنسيات تخترق كل الحدود حيث نجد ان شركة مثل شركة I.T.T. المتخصصة في مجال الالكترونيات والمواصلات السلكية واللاسلكية توزع نشاطها في قطاعات اخرى مثل دهان السيارات الاغذية المجففة ، الاسماك المملحة حيث تعمل على اساس نظرية توزيع المخاطر . فهي ان احست بصعوبه في هذا البلد أو ذاك تتوجه الى تنشيط انتاجه في بلد آخر ، وكذلك بالنسبه لنوع الانتاج . وهذا ما تفعله شركة مثل شركة فولكس فاجن للسيارات في استثماراتها في قطاع الصناعات الزراعيه وتربية الماشية في البرازيل على سبيل المثال . وهذه الظاهره الجديدة للتصنيع الحديث تشكل مأزقاً للتنمية في بلدان المحيط . التي يقع عالمنا العربي ومجتمعنا المصري في دائرتها .

وهذه القاهرة الجديدة للتصنيع الحديث تشكل مأزقاً للتنمية في بلدان المحيط التي يقع عالمنا العربي ومجتمعنا المصري في دائرتها يتمثل في ثلاث إشكاليات .

- أ - الطرد
- ب - الحرمان
- ج - الحصار

والمقصود بالطرد هنا هو طرد صناعات معينة في دول المركز الى دول المحيط وهي الصناعات التي اصبحت امكانية تطوير تكنولوجياتها محدودة ، وبالتالي فهي تحتلج لقوة عمل كثيرة العدد وذات كفاءة محدودة وهي من منظور الجدوى الاقتصادية كسب بعد من المربح والمفيد الاحتفاظ بها وتتمثل خاصة فيما يلي

- صناعة الغزل والنسيج
- صناعة الملابس الجاهزة
- صناعة الجلود والاحذية
- بعض الصناعات الغذائية

ومن ثم فلا غشاضة في نقلها الى البلدان النامية مع الابقاء على شرطين ينبغي ان يتحققا معاً وهما :

- أ - الحفاظ على روابط الصناعة المنقولة الى دول المحيط ضمن الهيكل الاقتصادي بدول المحيط عن طريق ماكينات التشغيل وقطع الغيار والصيانة .
- ب - ربط الانتاج السلمي لهذه الصناعات في بلد المحيط ببلد المركز عن طريق الالتزام بتصدير كامل او جزئي من الانتاج بدعوى توفير السيولة في العملات الحرة .

والجدول التالي يبين الى أي مدى تحقق الظاهرة السابق الإشارة إليها تراجع
عدد العاملين في قطاع النسيج في بلدان المركز وكثافتها في بلدان المحيط على
مدى عشر سنوات ٦٢ - ١٩٧٢
(العدد بالالف)

| البلد | السنة | | | | | | |
|------------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|
| | ١٩٧٢ | ١٩٧٢ | ١٩٧١ | ١٩٧٠ | ١٩٦٩ | ١٩٦٨ | ١٩٦٢ |
| المانيا الاتحادية | ٤٢٤ | ٤٥٨ | ٤٨١ | ٥٠١ | ٥٠٨ | ٤٢٩ | ٥٧٢ |
| فرنسا | ٤٦٦ | ٤٢٤ | ٤٢٧ | ٤٥١ | ٤٦١ | ٤٦٢ | ٥٤٥ |
| بلجيكا | | ١٢٢ | ١٢٥ | ١٢٠ | ١٢٠ | ١٢١ | ١٥٢ |
| هولندا | ٦٤ | ٦٨ | ٧٥ | ٨٠ | ٨٥ | | |
| بريطانيا الولايات المتحدة | ٥٦٢ | ٥٥٢ | ٥٨٦ | ٦٢٥ | | ٦٤٠ | |
| الامريكية | ١١٧٨ | ١١٤٥ | ١٠٩٤ | ١١١٢ | ١١٦٢ | ١١٤٢ | ١٠١٨ |
| اليابان | | ١٢٧٧ | ١٢٩٢ | ١٢٤٩ | ١٢٠٩ | ١٢٦١ | ١٢٩٢ |
| كوريا الجنوبية | ٢٨١ | ٢٢٧ | ٢٠٢ | ٢٠٧ | ٢١٤ | ١٨٨ | ١١٠ |
| هونج كونج | ١٢٤ | ١٢٢ | ١٢٠ | ١٢٥ | ١٢٢ | ١١٢ | ٧٨ |
| ايران | | ٢٤٠ | ٢١٨ | ٢١٦ | ٢١٨ | ٢١٠ | ٩٦ |

المصدر :

Folker Frobet, Jurgen Heinrich, Otto Krere. Die internationale, Arbeitsteilung, Rowohlt Taschenbuch, Verlaa Gm Bh, Hamburg, W. Germany, 1977, S 220 / 221.

ويختلف الغرض من عملية النقل لنمط الصناعات المذكورة حسب موقع البلد المعنى في عملية النقل هل هو طارد أم جاذب .

فبالنسبة لموقف البلدان المستقبلية لصناعة النسيج والملابس والجلود والاحذية فإن الغرض بشكل رئيسي هو انها حقل خصب لاستثمارات من دول المركز يتوافر لها في دول المحيط مقومات الربحية العالية أولا حيث انها تقوم لتغطية احتياجات محلية بدلا من الاعتماد على الاستيراد من الخارج بالاضافة الى توافر المادة الخام اللازمة للصناعة .

اقامة صناعات متخصصة للتصدير وبها الحالة التي سادت وانتشرت في العقدين الاخيرين حيث تقام صناعات تحويلية لا علاقة لها البته بالاختياجات الداخلية للبلد المقام فيه ومتخصصة فقط للتصدير من دول المحيط الى دول المركز حيث يستفاد من جانب من قوة العمل الرخيصة الى جانب ربط اقتصاد مركز هذه الصناعة بالقبلة للاحتكاكية للمستورد .

اما بالنسبة لموقف الدول الطارده لها وهي البلدان الصناعية المتقدمة (دول المركز) فإنها تحقق المزايا التالية التخلص من تكنولوجيا متخلفة ليس هناك جدوى اقتصادية من ادخال تطوير عليها .

- كما ان هذه الصناعات تحتاج الى يد عاملة كهيبة العدد وهو عنصر غير مرغوب بالنسبة لهذه البلدان .

- ان عامل البلدان المتقدم الذي فرض عليها اجور عمل عالية عليه ان تقدم انتاجاً يحتاج لمهارة عالية توازي ما يحصل عليه من اجر .

إن عملية النقل الصناعي (للصناعات ما يسمى صناعات الدرجة الثالثة من دول المركز (الصناعات المتقدمة الى دول المحيط) البلدان النامية يمثل نمطاً من أنماط اشكالية التنمية في العالم الثالث . نمط التنمية المشوكة . وهي وان كانت قد

نقلت هذه الصناعات الى خارج بلدانها فإنها تعود وتستوردها بشرط الرخص، وایسر
ما لو كانت هذه المصانع داخل بلدانها .

ويمكن ان نأخذ مثالا واضحا للظاهرة السابقة في حالة بلد مثل الولايات المتحدة
الامريكية والذي قام بإعداد خطة محكمة ينتقل من خلالها صناعة الغزل والنسيج والملابس
الجاهزة منه الى بعض البلدان النامية مثل تايوان وكوريا الجنوبية في هونج كونج .

ولقد كان الندير الذي وجهه علمى اجتماع التنمية واجتماع التنظيم لمواجهة
حالة التشوه التمرى فلقد وجه الانتباه في كثير من بلدان العالم الثالث الى انه مع
اهمية هذا القطاع فى التصليح (النسيج والملابس والجلود والاحليه) ومع ضميمته
الاستمرار فى اقامة المنشآت اللازمة لهذه الصناعة الا انه ينبغى عدم الاقتناع والركون
الى هذا النمط المشوه وينبغى الدعوة الى التعدديه فى القطاعات ، تعددية متناسقة
منسجمة ، متكاملة . هادفة الى الاستقلالية عن هيمنة المراكز . وجعل هدف التصنيع
متكاملا مع هياكل أخرى داخل الاقتصاد الوطنى .

فى بلد مثل بلدنا مصر فينبغى أن يكون التخطيط للتصنيع مرتباً أساساً بهياكل
داخلية مستقرة فى البنية الاقتصادية ومتكاملة مع صناعات اخرى عربية أو اقليمية
(إفريقيا مثلا) حيث تتكامل صناعة الجلود مع صناعة الأحلية ، صناعة التمويه
الغذائى مع صناعة انتاج المواد الأولية مع الاحاح على اعادة النظر بقم السلع
النسيجية التى تطرح فى الاسواق العالمية بحيث تتناسب قيمتها مع
قيم العمل الاجتماعى الحقيقى المتمثل فيها .

وسلط اجتماع التنمية الاضواء على آحادية البعد الذى تمارسه الشركات متعددة
الجنسية والاحتكارات العالمية بالنسبة للثورة العلمية والتكنولوجية . فاذا كانت

هذه تجعل من الاقتصاد ظاهرة عالمية أي ان التطور الاقتصادي ونتائجه لا يمكن ان يظل محصوراً في داخل بلد واحد بل لا بد من ان يكون واسع النطاق. وهنا وقعت وتقع حتى الان الشركات متعددة الجنسية في تناقض مع نفسها امام قضية التنمية. فهي تسعى الى تعميق الثورة العلمية وتعمل على ازديادها وازدياد تطوارتها التكنولوجية لان هذا يساعدها على تحقيق مزيد من الارباح ولكنها في نفس الوقت لا تريد أن يكون هذا الازدياد وتلك الزيادة ذات طابع عام. لان قانون النمو اللامتكافئ قانون هام في زيادة ارباحها من جانب واحكام سيطرتها من جانب آخر. اذا كانت حدة التفاوت مسوح بهامش منها في نطاق البلدان الصناعية المتقدمة (دول المركز) ووكالاتها التنموية المتخصصة حيث يعتبر مشروعاً ومسموحاً بتجاوزه وتقليل حدة الفوارق فيه. لكن هذا منطقة محرمة بين دول المركز ودول المحيط حيث حدة التفاوت يندفسي ان نقل قائمة ماله وعلميا وتكنولوجيا.

وامام رياح الاستقلال النسبي في البلدان النامية مثلما حدث في موقف منظمة الاوبك نحو أسعار النفط في السبعينات فانها سريعاً ما تلتف حول هذه السياسات وإفرائها من محتواها الاقتصادي. حتى بالنسبة لبعض التكنولوجيات المعقدة فإنها حينما تسمح بملفها او جزء منها للبلدان النامية كما حدث بالنسبة لبعض الصناعات الالكترونية او صناعة اجزاء من محرك السيارة يكون هذا النمط في التصنيع لا علاقة له بجموع التنمية الحقيقية للمجتمع في البلدان النامية ومنها عالما العربي ومصر في قلبها باعتبار أن هذا النقل يكون مخرجاً لمأذق يتوازي مع مأزق الشركات العالمية تلياً بواسطة الشركات متعددة الجنسية الى تحقيق ربح يصعب بلوغه في بلدانها عربين طريق قوة العمل الرخيصة لا سيما وان إستخدام قوة العمل المهاجرة في بلدانها المختلفة الى البلدان الصناعية المتقدمة اصبح الان اكثر تكلفة عن ذي قبل بسبب زيادة الالتزامات الاجتماعية وحيث لا توجد التزامات اجتماعية وضرائب عالية على الارباح. وتقدم بلدان مثل كوريا الجنوبية نمودجاً لتقسيم العمل الذي تسلكه الشركات متعددة الجنسية

فبعض الاجهزة الحاسبة الالكترونية والتي كان يتم تصنيعها في الولايات المتحدة . وكذلك صناعة السيارة فيات وفولكس بالنسبة لايطاليا والمانية في بلد — البلدان النامية وهي البرازيل .

فأين نحن في مصر من ذلك التحليل .

رابعاً : القضية في مصر بين الفرص والتحديات

اي تصنيع ؟ ولاية تنمية ؟ ولاى مجتمع في مصر ؟

من موقعى كباحث في علم الاجتماع قضى في محراب مباحته درساً وبحثاً وتدريباً ما يزيد على الثلاثين عاماً غاص فيها في بعض فروعه كعلم اجتماع التنمية واجتماع المعرفة والتنظيم والتخطيط الاجتماعى فاننى استطيت دونما حاجة الى تدعيم وجهة نظرنا بنظريات ابتدعها منذ زمن غابر هذا العالم او ذاك المفكر . استطيت القول ان أكثر ما تفتقر اليه التنمية في مجتمعنا المصرى استنادا الى العلم المجتمعى فى ضوء مناهجه وآلياته المعاصره فى ضوء حقائق الحاضر التى غاب او غيب عنها علم الاجتماع فى مصر والمشتغلين به وكذلك متطلبات المستقبل التى لا تزال معظم ابوابه مغلقة .

ان المجتمع الذى يبغى التنمية يجد أمامه خيارين لا ثالث لهما .

أ - الاختيار الميسر او الاختيار الهامشى خيار المهادنة الذى يحاول التهورين من حجم المشكلات والاستعانه عليها بالمسكنات . والاكتفاء من المعب منها بالمهدئات تأجيلاً ليوم الحساب .

ب - الثانى خيار المواجهه المسلحه بالعلم والمنهج الذى يدرس هياكل المجتمع بصورة متعمقه ثم يحاول اقتلاع جذور المشاكل ووضع اسس تنموية جديدة للإستمرار .

والمجتمع في مصر قديم عريق ويصف المصريون بلدهم بأنها (أم الدنيا) ووصفها
كثير من المؤرخين والجغرافيين والانثروبولوجيين والسياسيين بأنها (مركز الارض)
واعتبرها نابليون بونابرت بأنها أهم المواقع في العالم أجمع . وحتى بعد التقدم
الكبير في وسائل المواصلات والاتصالات فلم يضعف الموقع الاستراتيجي لمصر . وبالرغم
من الازمات الاقتصادية التي فرضت عليها منذ عصر النهضة حتى الان فلا يزال وزنها
ودورها الاجتماعي والحضاري يفرق كثيراً حجمها الاقتصادي وامكاناتها المادية . ويدور
ان تجد مجتمعاً له تأثير كبير على سياسة وثقافة البلدان المحيطة به بغير تدخل
عسكري مثل مصر . . . ولا يزال لها برغم العاديات - هذا الدور عربيها وافريقيا التي
حد كبير .

والا كنا قد تساؤلنا اي تصنيع وأية تنمية ولأى مجتمع في مصر فإننا نهدف من
تساؤلنا هذا طرح قضية محورية دار ويدور حولها جدل كبير ولم تحسم حتى الآن بعد
من خلال البحث العلمي والعرض المنهجي الدقيق وهي :
هل نجحت تجزئة التصنيع المصرية في تغيير البناء الاجتماعي للمجتمع المصري من
خلال تغيير قوى الانتاج وعلاقاته ؟

ونعتقد ان الاجابه عليك القضية تثير عدداً من الملاحظات النقدية التي تتطلب
جهداً على مستوى التنظير والتطبيق يفوق بكثير امكانات واطار هذه الدراسة .

اننا نستطيع القول بعد ثمانية وثلاثين عاماً في ثورة ٢٢ يوليو ١٩٥٢ انها قد
وقعت في خطأ كبير في تجربتها التنموية في الزراعة والصناعة على حد سواء حينما
كرست القطيعة التاريخيه بعد نظام يوليو ١٩٥٢ وما سبقه من عهود . فمن المعروف أن
النقد الاجتماعي قد تصاعد مداه في مصر ضد النظام القديم وخصوصاً في السنوات الممتده

من ١٩٢٥ حتى ١٩٥٢ . وشارك في هذا النقد مختلف التيارات السياسية المصرية
مثل الاخوان المسلمون ومصر الفتاة وحزب الوفد وفصائل اليسار ونشرت في هذه
السلوات أعمال فكرية بالغة الأهمية أثرت في الرأي العام ،

ويمكن القول بأن برامج التصنيع من أجل التنمية بدأت بالفعل مع جهود
المغفور له محمد طلعت حرب وإسهامات بنك مصر وشركائه في هذا الصدد التي افرزت
ثمارها في شتى مجالات الصناعة والتجارة الداخلية والخارجية وازدهرت منذ الأربعينات
في هذا القرن .

وفي مجال الزراعة فان الافكار الخاصة بالاصلاح الزراعي لم تكن مجرد افكار
بل لقد حاولت بعض التيارات السياسية والمؤسسات ان تصوغ مشروعات قوانين
الاصلاح الزراعي لتقدمها سواء الى مجلس النواب او الى مجلس الشيوخ او الى مجلس
وان كانت قد رفضت جميعاً (مشاريع قوانين اصلاح الزراعي قدمها ودافع عنها
كل من محمود خطاب ، ابراهيم شكرى ، ابراهيم بيومي مذكور الذين كانوا رواد لتلك
الجماعة المعروفة باسم جماعة النهضة القومية .

١٥١ تعاملنا مع هذه الحقيقة التاريخية فكيف كان المسار كانت الفرصة
هي الادراك الفعلي بالحاجة الى حد أدنى من الاصلاحات البنوية لكي تدب الحياة
في الاقتصاد المصري .

التصنيع والاصلاحات البنوية .

غداة الجمود الذي أصاب تجربة التصنيع في مصر في النصف الأول من القرن التاسع عشر ، شكلت مجهودات التصنيع محوراً هاماً محاور التنمية التي سعت لتحقيقها قطاعات كثيرة في الرأسمالية الوطنية المصرية كأداء لتغيير نمط الإنتاج في بنىة الإقتصاد المصري كان يعتمد على محصول زراعى واحد هو القطن وكانت ثورة ١٩١٩ هى إلا رعاصه الواضحة لهذا التغيير والذي بدأت ملامحه فى إنشاء بنك مصر سنة ١٩٢٠ كمدخل لبناء قاعدة تقوم عليها الصناعة المصرية بإدارة . وتنظيم وتمويل مصرى . وبدأ بنك مصر بداية متواضعة فى مجال التصنيع حيث أقام مطبعة مصر عقب عامين من تكوينه ثم أقام شركة مصر لحلج الأقطان ومصر للغزل والنسيج وبالمنجحة الكبرى ومصر للنج الحرير بحلوان وشركة مصر للغزل والنسيج الرفيع (كفر الدوار) . وفى نفس الوقت كانت عناصر فنسى الرأسمالية الوطنية بمدجسور التعاون مع الإستثمارات الأجنبية لإقامة بعض المشروعات الصناعية مثل شركات السكر والأسمدة . وجهود مجموعة (عبود وعلى يحيى وفرغلى) نموذج واضح فى هذا السبيل . وجاءت أزمة بنك مصر عام ١٩٨١ لتعيق جهود الإنماء الصناعى والتي إستمرت حتى عام ١٩٤٦ تقريبا حينما أسس شركة مصر للحرير الصناعى فى ذلك الحين .

وفى النصف الأول فى الخمسينات (١٩٥٢ - ١٩٥٥) إستقرت الحكومة حينئذ على أن مشاركة القطاع الخاص فى التنمية الصناعية لا يمكن أن تقتصر على ترك هذه القضية الحيوية لتلقائية المستثمر الفرد بل تلك مسؤولية المجتمع ككل . وعلى الدولة أن تدرس أهم مشروعات التنمية وفق جدولى من الأولويات وتعمل على البدء فى التنفيذ . وبناءً على ذلك تم إنشاء المجلس الدائم

لتنمية الإنتاج القومى (أكتوبر ١٩٥٢) وكذلك المجلس الدائم للخدمات العامة .
اللدان توليا دراسة أهم المشروعات الإنشائية التى شهدها المجتمع خلال
النصف الثانى من الخمسينات فى قطاعى الإنتاج والخدمات .

فى بداية النصف الثانى من الخمسينات بدأ التخطيط لبرنامج التصنيع
الأول إدراكاً بأهمية التصنيع فى إصلاح مسار وبنية التنمية . وإذا كان التصنيع
هو العمود الفقرى للتنمية فإن التخطيط الشامل هو أداتها الرئيسية لهذا . كانت تجربة
المؤسسة الاقتصادية ثم تجربة المصانع الحربية اللتان تحولتا إلى مدرستين
هامتين لتكوين الكوادر الفنية والإدارية للعجلة الإنتاجية .

لقد لعب التصنيع الدور الأساسى فى تنمية المجتمع المصرى بصورة نادرة
المثال فى البلدان النامية فى عقدى الخمسينات والستينات وحتى منتصف السبعينات
تقريباً . حيث تجاوز المجتمع ظاهرة الإهتمام بالسلع المعمرة إلى الإهتمام بالخدمات
الأساسية للجماهير (خدمات التعليم ، الصحة ، الإسكان) .

إعتمد التصنيع على التخطيط الذى يحدد بدقة نواحى التنمية الصناعية
التي يريدتها المجتمع . وهذه الخطة يجب أن تقبلور فى برنامج يتضمن مشروعات
محددة يبدو تنفيذها ومن هنا كان أول برنامج للسنوات الخمس للصناعة فى مصر
وإعداد قانون التنظيم الصناعى .

وهنا تساؤل محورى . هل التصنيع هدف فى ذاته . . . ؟ ومن ثم تقام
الصناعات التى تحقق الربح فحسب . أم أن التصنيع عملية مجتمعية تؤثر فى بنية
المجتمع الكلية وبالتالي تكون منطلقاً لعملية إجتماعية كبرى هى التقدم . ؟

هل تقام الصناعة لإنتاج سلع معينة ؟ أم أن ذلك ينبغي أن يتم في إطار تنمية خصائص المجتمع الصناعي . المجتمع الذي يحرص على أن يوفر للمواطن — فرصة التعليم والتدريب والعمل من خلال عقد إجتماعي غير مكتوب بين المجتمع والمواطن في إطار الإلتزام بين نظرية الحق والواجب .

- إن التخطيط لعملية التنمية من خلال التصنيع يستهدف إلى جانب تحقيق أهداف إنتاجية محددة . تحقيق أهداف إجتماعية أكثر تحديداً . ومن ثم لا ينبغي أن يكون الربح هو العامل الوحيد في إختيار المشروعات . بل إقامة قاعدة صناعية متكاملة تحقق الإنتاج للمجتمع وتساهم في رفع مستوى مواطنيه وخفض تكاليف المعيشة أمامهم . ثم المساهمة في تحقيق قيمة إجتماعية ونفسية إقتصادية معينة هي قيمة الإعتماد على الذات .

- إن التخطيط لعملية التنمية من خلال التصنيع يحول دون إقامة مصنع واحد لا يحتاج المجتمع إلى إنتاجه . كما يحول دون إقامة مصنع واحد يجد المجتمع صعوبة في تسويق إنتاجه . من خلال التخطيط فإن برامج التصنيع المتتالية كانت تحاول التوسع المتوالي في إنتاج السلع المختلفة حتى يمكن الحفاظ على الزيادة المستمرة للإنتاج . وعلى سبيل المثال لا الحصر عندما تم تنفيذ توسعات صناعة الأسمنت بحيث زادت طاقة المصانع من مليون طن إلى ١ مليون . برزت أصوات تقول إن هذا الإنتاج زائد عن الحاجة المحلية بكثير لكن لم يحتاج الإقتصاد المصري إلى إستيراد طن أسمنت قبيل عصر الإنفتاح . بل كان الإقتصاد المصري هو المصدر الأساسي للأسمنت لعظم بلدان الشرق العربي .

إذا كانت هناك أخطاء في بعض القطاعات الصناعية أو قصور في إنتاج البعض الآخر أو نوعيته فواجب المجتمع الذي تضطلع به الدولة — أن تتيح لقطاع الصناعة فرصة للتنافس . وإذا كان الهيكل الإقتصادي تعرض لبعض الهزات العنيفة في النصف الثاني من السبعينات فإن حق المجتمع يفرض أن تقوم الدولة بحماية القطاع العام الصناعي إلى جانب القطاع الخاص الوطني وهو واجب وحق معمول به في كل الدول إن الولايات المتحدة الأمريكية وهي تعتبر قمة النظام الرأسمالي في عالمنا المعاصر إتخذت في الإجراءات الوقائية لحماية قطاعاتها الصناعية الوطنية إمتدت إلى محاولة الضغط السياسي على اليابان لحماية الصناعات المحلية في الولايات المتحدة الأمريكية . وإذا كان القطاع الخاص أو الأجنبي له الحق في إدارة مشروعاته التي يملكها بحرية . فمن باب أولى أن يتاح هذا الحق للمجتمع من خلال الدولة في إدارة القطاع العام حتى يقوم بدوره في تحقيق صالح المجتمع ككل . بما يحول دون خلل إقتصادي يؤثر سلباً في البناء الإجتماعي بحول دون تحقيق المستوى المعقول في العدالة الإجتماعية .

والجدول التالي يوضح هيكل الإستثمارات الصناعية خلال برنامج السنوات الخمس للتصنيع ٥٧ - ٥٩ ثم إطار الخطة الخمسية الأولى للتنمية (١٩٦٠ - ١٩٦٢) .

| النصيب النسبي في جملة الإستثمارات | القطاعات الصناعية |
|-----------------------------------|---------------------|
| ٢٩,٩ | أغذية ومشروبات وتبغ |
| ٢٠,٠ | غزل ونسيج |
| ٢,٢ | أخشاب |
| ١,٠ | الطباعة |
| ١,٠ | الجلود |
| ١٧,٥ | كيمياويات ، مطاط ، |
| ١٢,٧ | البترول |
| ١,٦ | منتجات غير معدنية |
| ١٠,٧ | معادن أساسية |
| ١,٨ | منتجات معدنية |
| ٢,٨ | الات غير كهربائية |
| ٤,٧ | وسائل نقل ومعدات |
| ١,٠ | مراكز تدريب صناعي |
| ٨,٤ | صناعات اخرى |
| ١٠٠,٠٠ | الجملة |

المصدر :-

R. Marbo and S. Radwna, The industrialisation of Egypt - 1939-1973.
(Oxford: Clarendon Press, 1976, Table 6 - 9.

التوزيع النسبي للمنشآت الصناعية والتعدينية حسب الحجم ٥٢ - ١٩٦٧

| ١٩٦٧ - ١٩٦٦ | | ١٩٦١ | | ١٩٥٢ | | الفئة الحجم حسب عدد الأشخاص المتغلغلين |
|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|--|
| التوزيع النسبي | عدد المنشآت | التوزيع النسبي | عدد المنشآت | التوزيع النسبي | عدد المنشآت | |
| ٪٧٩٫٨ | ١١٩٩ | ٪٧٨٫٤ | ٢١٧٢ | ٪٧٩٫٦ | ٢٧٢٢ | أ - منشآت صغيرة الحجم (١ - ١٠) |
| ٪٨٫٧ | ٥٨ | ٪٩٫٢ | ٧٢٦ | ٪٨٫٩ | ٢٠٧ | ب - منشآت متوسطة الحجم ١١ - ٥٠ |
| ٪٧٫٨ | ١٠٩ | ٪٩٫٦ | ٢٨٨ | ٪٩٫٢ | ٢١٩ | ١٠٠ - ١٩٩ |
| ٪٢٫٧ | ١٩٢ | ٪٢٫٧ | ١١٠ | ٪٢٫٢ | ٧٥ | ج - منشآت كبيرة الحجم |
| ٪١٠٠٫٠٠ | ٥٢٥٩ | ٪١٠٠ | ٤٠٤٧ | ٪١٠٠٫٠٠ | ٢٤٢٤ | الجملة |

المصدر :-

تعداد الإنتاج الصناعي - سنوات مختارة

وفيما يلي بعض المؤشرات الإحصائية عن :-

- أ - تطور قيمة الإنتاج الصناعي .
- ب - نصيب الصناعة في الناتج المحلي .
- ج - نصيب الصناعة في العمالة .
- د - تطور قيمة الصادرات الصناعية
- ز - نصيب الصناعة في العمالة .
- ح - نصيب الصناعة في الإستثمار .
- ف - الرقم القياسى للإنتاج الصناعي .
- و - تطور الكميات المنتجة في بعض السلع الصناعية .

إن نظرة فاحصة للبنية الصناعية في مصر نجد أنها تنقسم إلى ثلاث قطاعات الأولى الصناعات الإستهلاكية صناعات السلع الوسيطة وثالثاً صناعات السلع الإستثمارية فإننا نلاحظ أن البنية الصناعية ابان عقدي الأربعينات والخمسينات كان متميزاً بدرجة كبيرة إلى جانب الصناعات الإستهلاكية .

| القطاع | النصيب النسبى فى القيمة المضافة ١٩٥٠ | النصيب النسبى فى القيمة المضافة ١٩٦٠ |
|--------------------|---|---|
| - صناعات إستهلاكية | ٪٧٤ | ٪٦٥ |
| - صناعات وسيطة | ٪٢٤ | ٪٢٢ |
| - صناعات إستثمارية | ٪٠٢ | ٪٠٢ |

طرأت تحولات على بنية الصناعة المصرية وخاصة صناعة الغزل والنسيج التي
حققت طفرات في توليد القيمة المضافة وإمتصاص العمالة في قطاع الصناعــــــــــــــــة
التحويلية . حيث ساعدت العديد في العوامل في جانبي العرض والطلب على تمتع
هذه الصناعة بالعديد من المزايا الديناميكية والنسبية . وفي المقابل حدث تقلص
في الأهمية النسبية لمجموعة الصناعات الغذائية في بنية الصناعة المصرية .

لقد قام جدول يهون المخططين والمنظمين وواضعي السياسات التنموية حول المقومات
التي تجعل البنية الصناعية ذات أثر فعال في البنية الإجتماعية من خلال التنمية
كعملية مجتمعية حيث ينبغي الحرص على توافر مايلي :-

- وجود حجم مناسب من الطلب يسمح بقيام البنية الصناعية على أساس نطاق
إنتاجية تجعل تكلفة المنتج النهائي في حدود القدرة الشرائية للقطاعات العريضة
في المجتمع في جانب ومراعاة حدود الأسعار العالمية في جانب آخر .
- توافر الصناعات الأساسية اللازمة لتغذية القاعدة الصناعية (الحديد والمصــــــــــــــــب
الالمنيوم) .
- العمل على إحلال وتجديد مصادر العمالة الفنية وكذلك مستويات الإدارة الوسطى
والعليا ذات الإمكانيات والخبرات الضرورية لتمويل البنية الصناعية في
تجديد الإنتاج كماً وكيفاً .
- توفير الحماية الجمركية اللازمة للبنية الصناعية بما يساعد على مواجهــــــــــــــــة
المنافسة الأجنبية .

تطور قيم الإنتاج الصناعي

١٩٥٢ - ١٩٧٠

(بالمليون جنيه)

| ١٩٧٠ | ١٩٦٩ | ١٩٥٢ | |
|----------|--------|-------|----------------------------------|
| ١٢٢ر٢ | ١١٠ر٢ | ٢٤ر٢ | المنتجات البترولية |
| (١) ٠٠٠٠ | ١٠ر٨ | ٢ر٦ | المنتجات المعدنية |
| ١٥٠ر٥ | ١٦٤ر١ | ٢٠ر٥ | المنتجات الكيماوية والدوائية |
| ٤٨٢ر٨ | ٤٢٥ر٢ | ١٢٢ر٢ | المنتجات الغذائية |
| ٢٢٢ر٢ | ٢٢٢ر٢ | ٢٠ر١ | المنتجات الهندسية والكهربائية |
| ٨٨ر٠ | ٤٤ر٥ | ٨ر٤ | منتجات مواد البناء والحراريات |
| ٤٧٠ر٢ | ٤٤٩ر٩ | ٨٤ر٦ | منتجات الغزل والنسيج |
| ٧٥ر٩ | ٧٢ر٢ | ١٠ر١ | الطاقة الكهربائية |
| | ١٥١١ر١ | ٢١٢ر٨ | الإجمالي |
| ١٦٢٢ر٠ | ١٥٠٠ر٢ | ٢١ر٠ | الإجمالي بدون المنتجات التعديلية |
| ٥٢٦ | ٤٨٤ | ١٠٠ | |

المصدر :-

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - الكتاب السنوي للإحصاءات العامة
للجمهورية العربية المتحدة ١٩٥٢ - ١٩٧٠ - ١٩٧١ ص ٨٨

نصيب الصناعة فى الناتج المحلى

(بالمليون جنيه)

| ١٩٧١/٧٠ | ١٩٧٠/٦٩ | ١٩٥٢ | |
|---------|---------|-------|------------------------------------|
| ٢٦٩١ر٧ | ٢٥٥٢ر٨ | ٧٦٠ر٢ | الدخل المحلى الإجمالى |
| ٥٢ر٧ | ٤٩ر٢ | ٢ر٩ | الصناعة الإستخراجية |
| ٥٥٩ر٢ | ٤٩٢ر٨ | ٦٥ر١ | الصناعة التحويلية |
| ٤٠ر٠ | ٤١ر٨ | ٢ر٤ | الكهرباء |
| ٥٩٩ر٢ | ٥٢٤ر٦ | ٦٧ر٥ | إجمالى الصناعة التحويلية والكهرباء |
| ٢٢ | ٢١ | ٩ | (%) |

نصيب الصناعة فى العمالة

(بالآلف)

| ١٩٧١/٧٠ | ١٩٧٠/٦٩ | ١٩٤٧ | |
|---------|---------|------|--|
| ٨٢٦٥ر٠ | ٨٢٧٤ر٧ | ٦٤٧٧ | العمالة الكلية |
| ٢٠ر٩ | ٢٨ر٤ | ١٢ | العمالة فى الصناعة الإستخراجية |
| ٩١٥ر٧ | ٨٨٧ر٧ | ٦٤٩ | العمالة فى الصناعة التحويلية |
| ٢٠ر٤ | ٢٢ر٨ | ٢٢ | العمالة فى صناعة الكهرباء |
| ٩٤٦ر١ | ٩١٠ر٥ | ٦٧١ | العمالة فى الصناعة التحويلية والكهرباء |
| ١١ | ١١ | ١٠ | (%) |

المصدر :-

بيانات ١٩٤٧ مأخوذة من
بيانات ٧٠/٦٩ ، ٧١/٧٠ مصدرها تقارير المتابعة لوزارة التخطيط

تطور قيمة الصادرات الصناعية

(بالمليون جنيه)

| ١٩٧١ | ١٩٧٠ | ١٩٥٢ | |
|------|------|------|------------------------------------|
| ٤٥٢ | (٥٢) | ٢٩ | الصادرات نصف المصنعة |
| ٩٥٧ | ٩٦١ | ٢٢٢ | الصادرات تامة السلع |
| ١٤٠٩ | ١٤١٤ | ٧١ | إجمالي الصادرات الصناعية التحويلية |
| ٢٤٢ | ٢٣١٠ | ١٤٥١ | الصادرات الكلية |
| (١) | (٣) | ١٥ | (%) |

المصدر :-

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - نشرة إحصاءات التجارة

الخارجية لعامي ١٩٥٢ ، ١٩٧١ .

نصيب الصناعة في الإستثمار

(بالمليون جنيه)

| ١٩٧١/٧٠ | ١٩٧٠/٦٩ | |
|---------|---------|--|
| ٢٥٠٠ | ٢٥٠٢ | الإستثمار الثابت غير شامل الأرض |
| ٢٧٠ | ٢٢٩ | إستثمارات الصناعة الإستخراجية |
| ٩٩١ | ٩٠٢ | إستثمارات اصناعات التحويلية |
| ٢٣١ | ٢٧٢ | إستثمارات الكهرباء |
| ١٢٢٢ | ١١٧٥ | إجمالي إستثمارات الصناعة التحويلية والكهرباء |
| ٢٥ | ٢٢ | (%) |

المصدر :-

تقارير المتابعة - وزارة التخطيط .

الرقم القياسي للإنتاج الصناعي

(١٠٠ = ٥٢/٥١)

| | |
|-----|-------|
| ١٠٠ | ٥٢/٥١ |
| ١٥٩ | ٦٠/٥٩ |
| ١٦٩ | ٦١/٦٠ |
| ١٧٦ | ٦٢/٦١ |
| ٢٠٢ | ٦٢/٦٢ |
| ٢٢١ | ٦٤/٦٢ |
| ٢٢٩ | ٦٥/٦٤ |
| ٢٦٠ | ٦٧/٦٥ |
| ٢٧٠ | ٦٧/٦٦ |
| ٢٨٦ | ٦٧/٦٧ |
| ٢٠٦ | ٦٧/٦٨ |
| ٢٢٢ | ٧٠/٦٩ |

المصدر :-

الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (الكتاب

السنوي للإحصاءات العامة ١٩٥٢ - ١٩٧٠) (١٩٧١

ص ٧٠

| ١٩٧١/٧٠ | ١٩٧٠/٦٩ | ١٩٥٢ | الوحدة | السلعة |
|---------|---------|------|--------------|----------------------------|
| ٦٢ | ٥٩ | - | العدد بالالف | أجهزة تليفزيون |
| ١٥٢٧ | ١٠٧٥ | - | بالعدد | لوحات توزيع كهرباء |
| ٦٢ | ٥١ | - | العدد بالالف | دراجات |
| (٢٧١) | ٢١٢٩ | - | بالعدد | سيارات ركوب |
| ١٢٠١ | ١١١٧ | - | بالعدد | سيارات نقل |
| ٠٠٠٠ | ٤٠٧ | ٢٢٦ | بالعدد | سيارات التوبيس وشاسيهات |
| ١٠٧٢ | ١٠٧١ | - | بالعدد | جرارات |
| ٩ | ١٠ | ٢٣٧ | الف طن متري | بوتاجاز |
| ٤٠٨ | ٤٢٢ | ١٩٠٤ | الف طن متري | بنزين |
| ٦٥٢ | ٤١٠ | ٢١٨٥ | الف طن متري | كيروسين |
| ٥٨٧ | ٢٢٥ | ١٢٠ | الف طن متري | سولار |
| ٩٢ | ١٠٦ | ١٠٧ | الف طن متري | ديزل |
| ٨١ | ١٦ | ٥١٤ | الف طن متري | مازوت |

المصدر :-

الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء - الكتاب السنوي للإحصاءات العامة - نشرات

مختلفة

* غير متاح

تطور الكميات المنتجة من أهم السلع الصناعية

| ١٩٧١/٧٠ | ١٩٧٠/٦٩ | ١٩٥٢ | الوحدة | السلعة |
|---------|---------|-------|-------------|-----------------------------------|
| ١٦٤٤٠٩ | ١٦٢٢٩ | ٥٥٧٠٠ | طن متري | غزل القطن |
| ١٠٢٠٨٦ | ٩٦٥٨٠ | ٤٠٠٨٠ | طن متري | نسبج القطن |
| ١٠٢٧١ | ١٠٢٦٥ | ٢٠٠٠ | طن متري | غزل الصوف |
| ٢٢١٤ | ٢١٠١ | ٨٩٠ | طن متري | نسبج الصوف |
| ١٢٤٥٢ | ١١٨٠٩ | ٤٠٠٠ | طن متري | غزل الحرير الصناعي |
| ٧٢٤٩ | ٤٢٦٥ | ٢٠٠٠ | طن متري | نسبج الحرير الصناعي |
| ٢٧٥٥٥ | ٢٦٩١٠ | ١٧٠٠ | طن متري | غزل الجوت |
| ٢٥٢٥٢ | ٢٤٤٨٤ | ١٦٠٠ | طن متري | نسبج الجوت |
| ٦٢٥ | ٥٢٢ | ١٨٩ | الف طن متري | سكر |
| ١٠٢ | ١٤٠ | ١٠٠ | الف طن | زيت بذرة القطن |
| ٥٩٥ | ٥٤١ | ٤١٠ | الف طن | كسب (بذرة القطن) |
| ١٥٢٥ | ٤٢٧ | ٤٠٠ | طن | صلصلة طعام |
| ٦١٧ | ٥٤٨ | ١٥٦ | مليون زجاجة | مياه غازية |
| ١٢٧ | ١٢١ | ٢٠ | الف طن | ورق |
| ٤٤٧ | ٢٥٢ | ١٠٦ | الف طن | سماد سوبر فوسفات |
| ٢٨٠ | ٢٧٧ | | الف طن | سماد نترات النوشادر الجبيري (٢٢٪) |
| ٢٧ | ٢٢ | ٢٥ | الف طن | حامض الكبريتيك |
| ١٨ | ٢٠ | ٢ | الف طن | صودا الكاوية |
| ١٦٦٥٨ | ١٢٧٨٩ | ٤٠٠ | طن | منظفات صناعية |
| ١٢٧ | ١٢٤ | ٦٢ | الف طن | صابون |
| ٢٨٧ | ٢٤٦ | ١٨ | بالالف | بطاريات سائلة |
| ٢٩ | ٢٢ | ١ | مليون جنيه | أدوية |
| ٢٨٥١ | ٢٥٠٠ | ٩٥١ | الف طن متري | أسمنت |
| ٤٢٤ | ٤١١ | | بالالف | اطارات كاوتشوك خارجية |
| ٢٩٢ | ٢٨٩ | | بالالف | انابيب داخلية |
| | | ١١٦٨٢ | طن | ادوات صحية |
| ٢٧ | ٥٨ | ٨ | الف طن | طوب حراري |
| | ٢٧٠١ | | طن | خزف وقيشاني |

| السنة | الوحدة | ١٩٥٢ | ١٩٧٠/٦٩ | ١٩٧١/٧٠ |
|------------------------|--------------|------|---------|---------|
| مواسير وملتجات خرسانية | الف طن | ١٨ | ٨٤ | ١٠٩ |
| مواسير والواح اسبستوس | الف طن | ٧ | ٥٥ | ٦٥ |
| حديد تسليح | الف طن | ٥١ | ٢١٢ | ١٩٠ |
| تلاجات | العدد بالالف | - | ٦٨ | ٥٩ |
| غسالات | العدد بالالف | - | ١٢ | ٢٠ |
| افران بوتاجاز | العدد بالالف | - | ٧٤ | ٨٠ |
| سخانات بوتاجاز | العدد بالالف | - | ١٢ | ١٢ |
| أجهزة تكيف | بالعدد | - | ١٢٧٥ | ١٢٢١ |
| دفايات كهربائية | بالعدد | - | ٤١٨٢ | ٥٢٤٠ |
| أجهزة راديو | العدد بالالف | - | ١٢٦ | ١٥٧ |

أهم المصادر والمراجع

- Bernard CHANTEBOUT, Le Tiers Monde, Ed. Armand Colin, Paris, 1987.
- Yves LACOSTE, Les Pays sous developps, Que sais - Je ?
70 ed. 1984. PP. 111 cts.)
- M IKONICOFF, " Theorie et strategie du developpement, le role
de l'Etat ", Ren. Tiers - Monde, 1983.
- J.M. ALBERTINI, Mecanismes du sous developpement et developpement.
Ed. Ouvrieres, 2ed. 1983, PP. 230 et suiv.
- I.A. EMMANUEL, L' Echange inegal, Ren. T.M. 1983.
- P-JALEE, Le Pillage du Tiers - Monde - Gd. Maspero, 1975.
- M.BEDJAOUI, Pour un Nouval ordre economique international,
L' UNESCO, Paris, 1979.
- Pierre DESMAREZ La Sociologie industriell aux Etats - Unis, Ed.A.
Colin, Paris, 1986.
- J.D. LEWIS, R.L. Smith American Sociology and Pragmatism, Chicago
University Press, 1980.
- Revu Europeenne des Sciences Sociales, Tane xxiv,n - 3, 1986.
P. 93 - 119.
- G. FRIEDMANN, Ou va le travail humain ? Ed. Gallimard, 3ed. Paris,
1963. P. 374 - 392.
- W.FORM. Comparative industrial Socialogy and Convergence hypo
thesis, A.R. of Socialogy, U.S. 1979.

- البنك الدولي -
تقرير عن التنمية في العالم - ١٩٨٨ .
واشنطن - الجناول العالمية .
- د . سعيد النجار
(محرر) التصحيح والتنمية في البلدان العربية
مندوق النقد العربي أبو ظبي ١٩٨٧ .
- د . خضر أبو قورة
مدخل في علم الاجتاع الصناعي - دار الشروق
١٩٨٥ .
- د . محمد زايد الجابري
فكري بن خلدون - العصبية والدولة معالمنظرية
خلدونية في التاريخ الاسلامي - الدار البيضا -
دار الثقافة ، ١٩٨١ .
- د . محمد لبيب شفيق
الوحدة الاقتصادية العربية ، تجاريا وتوقعاتها
مركز دراسات الوحدة العربية - بيروت ١٩٨٦ .
- د . محمد حمام محيي
نقل التكنولوجيا دراسة الآليات القانونية للتبعية
الدولية - دار السنقل العربي ١٩٨٧ .

الفصل الثالث

البعد الانساني في مجال الصناعة*

د. فوزى عبد الرحمن إسماعيل

تمهيد:

حققت الصناعة المصرية في العقود الثلاثة الاخيرة من القرن الحالي انجازاً كبيراً حيث اتسع نطاقها وتنوعت مجالات الانتاج بها ، وقد رت قيمة ذلك الانتاج الذى اسهم به قطاع الصناعة بحوالى ٢٥٪ من اجمالى الناتج القومى . وبلغ اسهام القطاع الصناعى وفقاً للتقديرات الخاصة بذلك فى عامى ١٩٨٢/٨١ حوالى ٧ مليون جنيه تقريباً بالاسعار الجارية منها ٤٥ مليار جنيه قيمة ما اسهم به القطاع العام الصناعى والذى يمثل ٦٥٪ تقريباً من اجمالى الانتاج الصناعى ، ويسهم القطاع الخاص والمشارك بنحو ٣٥ مليار جنيه .

وتبلغ اسهامات قطاع الصناعة والثروة المعدنية اكثر من ٣٥ مليار جنيه حيث تمثل حوالى ٥٠٪ من الانتاج الصناعى القومى وذلك اعوام ١٩٨٧/٨٠ . ويعمل بالقطاع العام حوالى ٧٠٠ الف مشتغل وهذا العدد يمثل حوالى ٥٠٪ من قوة العمل بالصناعة المصرية والمبالغ عددها ١٤١ مليون مشتغل ، وذلك وفقاً لتقديرات عام ١٩٨٠ (١)

وبرغم هذه الانجازات الهائلة التى يقدمها ذلك القطاع فى دعم الاقتصاد القومى بمصر ، الا ان هناك الكثير من المشكلات التى يعانى منها هذا القطاع ، والتى تختلف وفقاً لمجال الانتاج ، ولكنها تكاد تشترك معظمها فى جزء كبير من هذه المشكلات ، والتى تعكس خصائص عامة للصناعة فى مجتمع ينتقل من نسق انتاجى الى نسق آخر ، او بعبارة اخرى حاول الانتقال من مجتمع زراعى الى مجتمع صناعى دون اعداد مسبق ، او تمهيد لذلك التغير ، وتصور القائمون على التخطيط للصناعة انه بمجرد انشاء المصانع وتركيب معداتها وتشغيلها فسوف تحقق الصناعة اغراضها .

(١) انظر : ناحية عبد المنعم النطاوى فى : نشأة وتطور القطاع الصناعى فى مصر مع دراسة لاهم مشاكليه « بيكيفية معالجتها » المركز القومى للبحوث الاجتماعيه والجنائيه ، وحدة بحوث التصنيع ، القاهرة ، ١٩٨٦ ، ص ١٠١ .
اعد هذا الفصل دكتور فوزى عبد الرحمن المدرس بكلية البنات جامعة عين شمس

وبناءً على ذلك فسوف نتعرض في هذا الفصل للنقاط الأساسية التالية:

- أولاً : ملامح العمل بالصناعة في مصر .
- ثانياً : مفهوم الكفاءة الانتاجية في الصناعة .
- ثالثاً : التفاعل السلفي بين قيم الصناعة والقيم الريفية داخل أسوار المصنع .
- رابعاً : العلاقات الانسانية .
- خامساً : الروح المعنوية .
- سادساً : المصنع كنظام اجتماعي بالغ التعقيد .

اولاً : ملامح العمل بالصناعة في مصر

يتقاسم البحث في موضوع الصناعة ومشكلاتها العديد من الفروع المعرفية لا منها فروع الاقتصاد والهندسة والادارة وعلمى الاجتماع والنفس الصناعى ، ويقدم كل فرع من هذه الفروع اسهاماته فى حل بعض المشكلات والتي منها الموقع المناسب لاقامة المصنع ومدى ملاءمة ذلك الموقع لاماكن استقبال الخامات وتعريف المنتج ، والجدوى الاقتصادية من انشاء صناعة ما ، ومدى توفر الخامات للتشغيل ، والشكل المناسب لتصميم الوحدات الانتاجية ، وكيفية تركيب المعدات ، وشغل الرغائف الموجب بسوده بالمصنع ، وجدير بالذكر ان هذه الجوانب قد حظيت بجهود من الباحثين لوضع الحلول المناسبة لها وفقاً للظروف والمتغيرات التي تقوم فيها الصناعة ، بهلما ظل الجانب البشري بعداً مهماً فى مجال الصناعة برغم الاشارة الى اهميته ، وبرغم جهود علماء الاجتماع وعلماء النفس الصناعى وعلم الاجتماع المهنى ، والتي اثمرت عن انجازات واضحة فى المجتمعات الصناعية والتي منها الكشف عن البعد الانسانى واهميته فى الصناعة وغير ذلك من العمليات كأهمية تحليل العمل Job analysis وتوصيف العمل Job description وتصنيف العمل Job Classification ولقد سعت هذه الجهود الى تحليل جوانب العمل والجهد المطلوب والمهارات ، وذلك بهدف اختيار انسب الافراد ، وفقاً لقياس قدرات الافراد ، وبهذا التحديد يتحقق للفرد التوافق مع العمل ، وادائه بشكل ملائم ، وتعد هذه العمليات من العمليات الاولى والتي يجب البدء فيها عند اختيار الافراد للعمل بمصنع من المصانع . وبرغم وضوح ذلك تماماً ، وتوفر الدراسات فى هذا الصدد الا اننا نجد فى كثير من المصانع المصرية اعداد هائلة من القوى البشرية لا تتسق مع حاجة العمل ، حيث نجد زيادة بشرية وفى الوقت ذاته عجز فى بعض المهارات الفنية المطلوبه ، حيث استخدمت هذه المصانع كأماكن للتشغيل والحقاق الافراد الذين يبحثون عن عمل بها وساعد على ذلك ملكية المصانع للدولة ، واكتظت معظم هذه الوحدات الانتاجية بالعمال غير المدربين

او التي لا تتناسب قدراتها الجسمية والعقلية مع متطلبات العمل باعتبار ان اختيارها كان عشوائياً ولا يعكس حاجة اساسية للعمل . ولم يكن يوسع النظم الادارية بهذه الوحدات الانتاجية المملوكة للدولة ان تقف حائلاً امام ما تحاوله الدولة من توفير عمل لابنائها بصرف النظر عن الاعتبارات الانتاجية او الاقتصادية . ووقفت الاداره موقفاً سلبياً من هذه المماهرة بسبب القوانين التي تحدد العلاقة بين العامل والمصنع ، والتي تفقد الادارة حرية الحركة في مواجهة الكثير من المشكلات التي تحدث داخل الوحدات الانتاجية . وفي هذا السياق المعقد نظمت لوائح للاجور والحوافز لا تفرق كثيراً ما بين عامل يعمل وآخر لا يعمل ، فالكل سواسية في ذلك الوعاء المزدحم بالتفاعلات ، كما ان التمييز بين من يعمل ومن لا يعمل يتطلب قدراً عالياً من التنظيم والتحديد في علاقات العمل ، ويحتاج الى دراسة لكفاءة المعدات وقدرات الافراد ، وتقسيمياً للعمل بحيث يكون لكل فرد دوراً محدداً ، كما يقتضى دراسة لطاقة المعدات وحاجات التشغيل وربط ذلك بعدد الافراد . ولا يعنى ذلك اغفال للعوامل الاخرى التي تحيط بالعمل ، حيث اكدت الكثير من تجارب علماء الاجتماع الصناعى أهمية العوامل المختلفة في الانتاج كالروح المعنوية ، واسلوب الاشراف ، واحساس العامل بأهميته داخل التنظيم الاجتماعى للمصنع ، والاجور والحوافز ، والرعاية الاجتماعية داخل المصنع وخارجة ، وكافية الجوانب التي تعمل على انتماء العامل وارتباطه بعمله وتؤدي الى رفع الكفاءة الانتاجية

ثانياً : مفهوم الكفاءة الانتاجية في الصناعة

شهد مطلع القرن العشرين اهتماماً خاصاً بالعامل الانسانى باعتباره محورياً هاماً في العملية الانتاجية ، ومن خلاله تتحقق الكفاءة الانتاجية التي ينشدها اصحاب الصناعة . كما اتسعت النظرة الى مفهوم الكفاءة الانتاجية بالصناعة ليتجاوز موقف الانتاج في ذاته كهدف تسعى اليه المؤسسات الصناعية ، واستوعب المفهوم ابعاد اخرى كاعتبار الكفاءة الانتاجية وسيلة لرفع مستوى المعيشة لمن هم داخل نطاق العمل وخارجه

او باعتبارها وسيلة لزيادة الدخل القومي ودعمه على اسس اقتصاديه سليمة وبذلك
فقد اتسع المفهوم ليشتمل على :

- (١) رفع كفاءة الانتاج
- (٢) رفع مستوى الاجور
- (٣) اتباع سياسة تشغيل رشيدة تهدف الى توفير العمل الملائم لأكبر عدد ممكن
من المواطنين.

وتكاد تتلاقى اهداف هذه العوامل مع اهداف العدالة الاجتماعيه على اعتبار
ان الارباح الناتجه عن زيادة الانتاجيه يجب ان تعود بالنفع على اصحاب العمل
والمشغلين بالانتاج والمستهلكين من افراد المجتمع ، وهي شروط اساسيه لتقدم المجتمع
فزيادة رؤوس الاموال شرط اساسي لاستمرار الانتاج وايجاد فرص العمل والتشغيل ، على
حين ان زيادة الاجور عامل هام جداً في تحسين احوال العامل ورفع مستوى معيشته
وبذلك تزيد قدرته على الانتاج ، ولهذه الجوانب اهمية كبرى سواء في الدول المتقدمه
او المتخلفه على السواء . ولقد دعا ذلك المتخصصون في دراسة الكفاية الانتاجيه
الى التركيز على عناصر ثلاثة هي :

العنصر الاول : التنظيم ومراقبة الانتاج .

العنصر الثاني : المصنع ومعداته

العنصر الثالث : العامل وكافة الظروف المؤديه الى القيام به

وتعد تلك العناصر الثلاثة من العوامل الهامه لدفع عجلة الانتاج ، كما ان هذه
العناصر مجتمعه تتفاوت اهميتها وفقاً لظروف المجتمع . وان كان العامل الثالث الذي

يتعلق بالعامل والظروف المحيطة به هو ما يهمنا هنا باعتباره مرادفاً لما يسمى بالظروف الاجتماعية للعمل ، فراحة العامل واحترامه داخل العمل تلعب دوراً هاماً وفعالاً في زيادة إنتاجيته ، وبعد هذا التباعد من أشق الأعباء وأصعبها في التحقق ، ولعل ذلك ما دفع القاشمين على التخطيط للصناعة إلى عدم الخوض فيه باعتباره عاملاً غير مدرك في أبعاده ، فالجوانب الأخرى التي تدخل في العمليات الإنتاجية يمكن إدراكها ودراستها وحسابها ، وحسبها إلا أن الجانب الاجتماعي ضمن العديد من المفاهيم المعنوية مثل المكانة الاجتماعية في العمل Social Status والرضا الاجتماعي Social Satisfaction وكلها مفاهيم تعكس موقف العامل كإنسان بصرف النظر عن مستواه الثقافي ، أو المهني أو الاجتماعي أو الاقتصادي .

ولقد أسهم في تأخر الأخذ بهذا الجانب الإنساني بالصناعة كمجتمعات العالم الثالث الطريقة التي نقلت بها التصنيع من العالم المتقدم إذ قامت تلك الدول بنقل التكنولوجيا فحسب ، وذلك من خلال شراء المعدات والاستعانة بالخبرة في تركيبها في ظروف اجتماعية تكاد تختلف اختلافاً تاماً عن الظروف التي تمت فيها الصناعات أو التكنولوجيا وتطورت في بلاد النشأة ، يضاف إلى ذلك أن تجارب التصنيع في معظم بلدان العالم الثالث قد واجهت العديد من المشكلات الاقتصادية والسياسية والتي جعلتها تفتقد إلى الخصوصية الاجتماعية بشكل تعكس طبيعة هذه المجتمعات ، وتقل طابع الصناعات ، أو ظلت تلك التجارب تحمل الملامح الشكلية للدول المصنفة لتكنولوجيا ، كما تحمل الملامح الطبيعية لها ، وسقط من حيز التنظيم أو التجربة الكثير من الجوانب الأساسية التي تعكس البعد الإنساني لكل مجتمع والذي يصعب نقله باعتباره محصلة للتفاعل بين خبرة الإنسان على أرضه وبين الظروف الإنتاجية لمجتمع ما . وظلت بعض التجارب الصناعية غريبة في مجتمعات العالم الثالث لأنها استقرعت في أرض غير أرضها وفقدت بعض هذه التجارب الكثير من خصائصها فالصناعة ليست نقلاً للتكنولوجيا

فحسب بل هي نمط للحياة و القيم الجديدة وسياق اجتماعي اقتصادي متكامل يعكس مجموعة من المعايير لتترك اشراها في كافة جوانب الحياة وفي سلوك الافراد.

فليس من المنطقي ان يتحول المجتمع من خلال ذلك الجزء المحدود من العملية الانتاجية والتي تنقل في نقل المعدات واستعارتها من مجتمع صناعي متقدم الى مجتمع ذو خصائص زراعية ، ان يتم التحول والانتقال بالمجتمع الثاني فهناك يتم الانتاج والتسويق والتوقيعات والنظم والوراثة وغير ذلك من الجوانب التي تكون اكثر تعقيداً بالقياس الى نسق الانتاج بالمجتمع الريفي . وتكاد الكثر من دول العالم الثالث ان تكون قد قاست من الآثار التي تترتب على نقل هذه التجارب بشكل جزئي والتي تمت في اطار البحث عن حلول لمشكلاتها الاقتصادية دون تمهيد لتوطن الصناعات بها او اختيار المناسب منها والذي يصح اكثر مواءمة للظروف بهذه المجتمعات . وثبت ايضاً خطأ الافتراض القائل بأن شعوب البلدان النامية يستطيعون بلوغ حياة افضل بمجرد أخذهم بمظاهر المعرفة الفنية التي يمكن استعارتها من الدول المتقدمة ، ان المجتمع النامي عليه ان يتوسع الاختراعات والطرق الفنية التي تتفاعل وتتسجم مع العلاقات الاجتماعية.

ثالثاً : التفاعل السلبى بين قيم الصناعة والقيم الريفيه داخل اسوار المنع

من الثابت علمياً وفقاً لدراسات وبحوث علماء الاجتماع الصناعي ان الصناعة اذا ما قامت او نمت في مجتمع ما من المجتمعات ، فهناك العديد من الآثار التي تترتب على ذلك ، منها على سبيل المثال لا الحصر انهيار القيم التقليدية بالمجتمعات الريفيه ، وتغير المفاهيم الاقتصادية ، وتغير شكل الاسرة الممتدة ، وظهور العديد من القيم الجديدة ، واختفاء ملامح التكافل الاجتماعي التي كانت تعرفها المجتمعات

في مرحلة ما قبل التصنيع ، وانتشار بعض القواهر السلبية التي لا مجال لعرضها في هذا المكان ، الا ان هذه البحوث لم تول اهتمامها لظاهرة انتقال القيم الخارجية من المجتمع المحيط بالمصنع او من البيئة التي نشأت فيها الصناعة - الى نسق الانتاج الصناعي الجديد . فليس من المنطقي ان يحدث التأثير فقط من الصناعة على المجتمع ولكنه في المقام الاول تأثير متبادل ما بين المجتمعين (مجتمع المصنع والمجتمع المحيط) وادا كان المجتمع المحيط بالصناعة تسمح ظروف اتساعه باستيعاب القيم الجديدة من الصناعة وصهرها بداخله دون ان تظهر اثارها الا بعد عدة سنوات ، فان تأثير المجتمع الخارجي على المصنع باعتباره وعاء انتاجي اجتماعي اقتصادي محدد النطاق تكون اكثر وضوحاً . اذ من الصعب عزله عن المتغيرات الاجتماعية المحيطة والتي يحملها الافراد وينقلونها الي داخله باعتبارهم قوام العملية الانتاجية ، وكثيراً ما تكون هذه القيم هي مفاهيم ريفيه تختلف تماماً عن مفاهيم الصناعة ، ومن ثم فقد تنفج حائلها امام الادارة اذ ما حاولت تنظيم العمل وفقاً لمقتضيات المصنع وحاجات الانتاج وتبدو هذه الظاهرة اكثر وضوحاً في المجتمع المصري ، فكثيراً ما نجد في بعض المصانع ملامح القيم الريفيه سواء في اتخاذ القرارات او في الاختيار للتعين للوظائف حيث تلعب الوساطة دوراً بالفاً في هذا الامر ، وبرغم ان هذه الامور تتم في تلقائية ودون وعي من ادارة المصانع التي تمثل جزء من القطاع العام بمصر الا ان هذه الممارسات تشكل في النهاية معوقات امام ادارة هذه المصانع ، اذ تتضخم الجماعات القرابية داخل المصنع وتشكل مصدراً للضغط على الادارة وتكون جماعات منظمة داخل المصنع ، تحمل اسماء المناطق التي وفدوا منها من المحافظات المختلفة ، وذلك للحفاظ على حقوقها او لمواجهة اي محاولة من قبل الادارة لتغيير نظام العمل او اتخاذ بعض القرارات التي تتعلق بالعمل ويتجاوز الامر ذلك لنجد هذه الجماعات تتحكم في توجيه مسار الحياة النقابية واختيار اعضاء مجلس الادارة المنتجين داخل المصنع

وبشكل عام تصبح هذه الجماعات صاحبة السيطرة ، وتفرض قيمها ومفاهيمها الريفييه على مفاهيم الصناعة ولقد اطلق العلماء على هذه التنظيمات الجماعات غير الرسمية في مواجهة الجماعات الرسمية التي تشكل التنظيم الرسمي بالعمل . ولكن ما نقصسده هو الجماعات العصبية التي تجتذب افرادها من مناطق جذور النشأة بالريف عندما تتاح فرص التعمين بالمنع . والتي تشكل اطاراً مرجعياً لسلوك افرادها يختلف عن ما يتطلبه العمل . وغالبا ما يحدث الامتثال الكامل لهذه الجماعات ، وتنف عثرة في سبيل تحقيق التكيف بين العامل ومجتمع المنع ، اذ تنف قيمها وضغوطها حائلا امام انخراط العامل بالنسق الصناعي الذي انتقل اليه ، ويعلى آخر فهي تؤخر تكيف العامل مع العمل الجديد بالمنع . فالحاجة الى الانتماء والامن ، والثبوت من المجهول ، والقلق تدفع هؤلاء الافراد الى الانكماش داخل هذه العصبية التي تحقق لها قدراً من الاستقرار هي في حاجة اليه لاستمرار حياتها الجديدة ، ويساعد على ذلك غيبة وعسى الادارة وانشغالها بما يسمى بقضية الانتاج وبذلك تحدث مثل هذه القواهر السلبية وتتسرب الى الوحدات الانتاجية ، فلا تحاول اختيار العمال على اساس موضوعي او لا يتضمن المنع على سبيل المثال برنامجا لاستقبال العامل الجديد واعداده للوظيفة التي سوف يشغلها ، كما لا تبدل الادارة جهدا لاستقطاب هؤلاء الافراد وتأكيده انتماءهم الجديدة الى المنع وجماعة العمل به لا الى جماعة الرفاق التي مهدت له الطريق لدخول المنع . وقد يقال ردا على ذلك أن هناك مراكز للتدريب والاعداد المعينين ملحقه بالمصانع مهمتها تجهيز القوى العاملة ، ولكن ما تجدر الاشارة اليه هو ان هذه المراكز تجعل الاولوية في الانضمام اليها لابناء العاملين بهذه المصانع . وهو امر يدعم فكرة الامتداد والعصبية داخل المصانع .

رابعاً : العلاقات الانسانية

وهي بعد هام في مجال العمل والصناعة ويكاد يكون نجاح المؤسسات مرهوناً بتحقيقه ، وقد ظهر هذه البعد كمحصلة لجهود رواد علم الاجتماع الصناعي وعلم النفس

الصناعي ، بعد أن ساد اعتقاد بين مؤسسات الأعمال مؤداه أن مجرد توفير بعض
المعلومات الأساسية للإنتاج يكفي لرفع الكفاءة الإنتاجية .

ويرى كل من ميلر وفورم أن العلاقات الإنسانية يمكن تحديد أطرافها الفلسفي
في مجموعة من العناصر أهمها :

- (١) أن العمل هو نشاط زاهر بالتفاعلات والصراعات .
- (٢) أن حياة الإنسان الراشد تتركز حول نشاط العمل وتشكل وفقاً له . ومن ثم
فلا بد من تحقق له قدر من الاستقرار .
- (٣) أن الحاجة إلى الشهرة والأمن والشعور بالانتماء كثيراً ما تكون أكثر أهمية
من تحديد الروح المعنوية للعمال ، وفي انتاجهم من الظروف الفيزيائية التي
يعملون فيها .
- (٤) أن الشكوى التي تظهر في مجال العمل لا تكون بالضرورة تقريراً موضوعياً
للحقائق ، ولكنها في الغالب عرض يفسح عن اضطراب في مكانه الفرد وفي
علاقاته داخل العمل مع زملاءه او مع المؤسسة التي يعمل بها .
- (٥) أن العامل شخص تتحكم في انتاجاته وفائدته المطالب الاجتماعي التي تأتي
من داخل الشركة التي يعمل بها ومن خارجها .
- (٦) تمارس الجماعات غير الرسمية (التلقائية) داخل العمل ضبطاً اجتماعياً
قوياً على عادات العمل ، واتجاهات العامل .
- (٧) أن التغيير من مجتمع ثابت إلى مجتمع آخر متغير يعيد دائماً إلى الاضطرار
بالتنظيم الاجتماعي بالمجتمع الثاني .

(٨) أن تماسك الجماعة لا يحدث عرضياً ، ولكن لابد ان توضع له الخطط واذا ما تحقق تماسك الجماعة فان علاقات العمل داخل المصنع قد تصل الى درجة من التماسك تقاوم الآثار الهادمة^(١).

وتعكس الاسس السالف طرحها مدى اهمية ذلك الابدع الانساني ودرجاته في مجال العمل وبشكل خاص في تركيزه على ما يمكن ان يلاحق للعامل من خلال ما يبذل من جهد ، كالحاجة الى الامن والشعور بالانتماء وغير ذلك من دوافع العمل والتي يمكن تقسيمها الى دوافع أساسية ، وثانوية .

وفيما يتعلق بالدوافع الأساسية للعمل فيقصد بالدافع الى العمل او الباعث اليه العوامل التي تحرك الافراد للقيام بالعمل ، وهذه الدوافع جزء منها ظاهر والآخر كامن ، وقضية الدوافع ، او الدافع الى العمل من القضايا التي شغلت الباحثين في مجال العلوم الانسانية بالصناعة ، فنجد آدم سميث برغم انه اقتصادي يعطى أهمية للعامل الاقتصادي ويعتبره محركاً أساسياً وباعثاً للعمل وسلوك الافراد . وتأكيدها لوجهة النظر هذه نجده بصور لنا انساناً اقتصادياً تسيره اولا وقبل كل شئ مصلحة قائمة على الحد الأقصى من الفائدة الاقتصادية ، ولكن هناك انتقادات عديدة وجهت الى هذه الآراء التي اختزلت الانسان الذي تحركه عوامل مختلفة وبواعث متنوعة للنشاط الاقتصادي ، لكي تجعل من الربح غاية وباعثاً للعمل . وهناك ايضاً آراء كارل ماركس التي اقرنت الدوافع الى العمل بمصلحة الطبقة ، وغير ذلك فهناك جهود علماء الاجتماع والنفس الصناعي والانثروبولوجيا التي كشفت عن مدى تعدد هذه الدوافع في مجال العمل والنشاط الاقتصادي ، باعتبارها حاجات أساسية يعني

(١) انظر : فاروق محمد العاطي ، الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ص ٨٧ - ٨٨ .

الانسان الى اشباعها ويمكن حصر هذه الدوافع التي تحفز الانسان على العمل فيما يلي :

- (١) هناك من يعمل بدافع الحصول على الاجر لتغطية حاجاته الاساسية.
- (٢) هناك من يعمل بدافع التقدير الاجتماعى وجمع الثروة.
- (٣) هناك من يعمل من اجل تأكيد الذات والافصح عن شخصيته من خلال الانجاز والابداع فى العمل.
- (٤) هناك من يعمل من اجل المجتمع باعتبار العمل وظيفة اجتماعية (١).

وهناك البواعث الثانوية للعمل ويمكن ايجازها فى فرص التقدم التى يتيحها العمل امام العامل ، ونظام الاشراف بالمصنع ، والاعتراف بجهود العمال من قبل الاداره ، والمعاملة الانسانية التى يلقاها العامل بالعمل . واشكال الرعاية الاجتماعيه والسحه التى توفرها الاداره للعمال.

وفيما يتعلق بالاجر كدافع للعمل فإن البعض يعتبره من اهم الدوافع للمعييل وبشكل خاص فى المجتمعات الفقيرة ، ولقد ساد ذلك المفهوم حتى وقت قريب بين رجال الصناعة ، ووجه سياسات الادارة تجاه العاملين على اعتبار ان زيادة الاجر سوف تزدى الى زيادة الانتاج ، الا ان هذه الآراء لم تثبت صدقها بشكل قاطع عندما لوحظ ان الزيادة المتكررة فى الاجر لم يواكبها زيادة فى الانتاج . واتجهت الانظار الى البحث عن مبررات اخرى او عن دوافع اخرى للعمل كمكونات العلاقات الانسانية السليمة . ولغير ذلك من الجوانب التى ظهرت اهميتها بشكل يفوق الاجر . ولا شك ان الدوافع تختلف من مجتمع الى آخر حيث تسهم فى تكوينها اعتبارات ثقافية

(١) انظر: ريدان عبد الباقي ، علم الاجتماع النهي واجتماعيات العمل ، القاهرة

مناقشته لكي تصبح مفهوم القيمة لدى الافراد ، ولذلك فنقول ان الاجر يأتي في مراحل تاليه عند تصنيف الدوافع قد يصدق في بعض المجتمعات ولكنه قد لا يصدق في مجتمعات اخرى يسعى افرادها للحصول على الحاجات الاساسية من خلال العمل كصدر هام لتحقيق ذلك . ويصبح ذلك التساؤل ملحا وهو كيف يكون الدافع غير مادي في ظروف احتياج العامل لاشباع الحاجات الاساسية؟

وقد كشفت بعض الدراسات عن اهمية نظام نظام دفع الاجور وحسابه في ارتفاع مستوى انتاجية العامل ، وعلى الجانب الآخر نرى بعض الاراء ان نظام الاجور في ذاته ما هو الا عاملا من مجموعة عوامل اخرى تؤدي الى زيادة الانتاج ويستند ذلك الرأي الى ان الافراد يعمدون الى محاولة اقامة التوازن بين الاجر الذي يحصلون عليه وبين مقدار ما يبذلونه من جهد .

ومن الضروري ان يتم صياغة نظم الاجور بشكل موضوعي وعلمي وربطها بالانتاج لا كما يحدث في بعض المجتمعات كما هو في مصر ، حيث اصبح الاجر يدفع الفسي العامل بشكل منتظم في بداية كل شهر ، ولا علاقه لهذا الاجر بكيفية الانتاج ، ومن ثم فقد دافعيته في نفوس العمال ، كحرك للعمل ومن جانب اخر فانه لا يفرق بين العامل الذي يبذل جهداً كبيراً وذلك الذي لا يؤدي عمله ، ولا شك ان ربط الاجر بالانتاج يحقق العديد من المزايا حيث يكشف العناصر السلبية والاخرى الايجابية ، ويحقق التفاوت العادل في الاجر ، والذي سيحب حينئذ وفقا للجهد المبذول ، ويرغم مناسبت عليه اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالشركات سواء في اللائحة رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، واللائحة ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ واللوائح التي صدرت بعدها على ضرورة ربط الاجر بالانتاج ، الا ان ذلك لم يتحقق في المجتمع الصناعي المصري وذلك لعدم وجود حسابات دقيقة لتحديد مستويات الانتاج ، وعدم وجود معدلات قياسيه للاداء ، ومعدلات واقعية وفي هذا السياق صعب على الكثير من المصانع تحديد معدل أجر للعلة ، واكتفت بأن يتساوى الجميع في الاجور والحوافز واصبح من يعمل كمن لا يعمل .

وفيما يتعلق باطمئنان العامل على عمله واستقراره فيه فان هذا الامر عيسى جانب كبير من الاعمية ، فالعمل يعد مصدراً اساسياً لدخل الكثير من الافراد ، واذ ما انقطع العامل لاي سبب من الاسباب كالمرض او الاصابة فان ذلك سوف يؤثر في دخله ، ومن ثم فالاستقرار في العمل لاي سبب وضمان الاستمرار فيه من العوامل الاساسية التي تدفع العامل الى بذل المزيد من الجهد ، وتلعب الجهود الاجتماعية دوراً فعالاً في تأكيد هذا الاحساس لدى العامل ، كالتأمينات الاجتماعية ، والتأمين ضد اسباب العمل ، وتوفير قواعد السلامة والامن الصناعي داخل الوحدات المنتجة ، اذ ان هذه الضمانات تجعل العامل يأمن فائضة الظروف السيئة التي يمكن ان تهاجمه في اى لحظة اثناء عمله ، وعليه ان يأمن في جو العمل حداً من الاستقرار الذي لا يتوفر من خلال علاقاته برؤسائه وبمشرفيه زملائه ، وهي عوامل تحقق الاطمئنان النفسي للعامل من خلال انتمائه لعمل معين واحيائه بانه يحقق له الاستقرار المادي والمعنوي ويلاحظ ان بعض المؤسسات الصناعية تحاول انشاء المساكن ودور العلاج والنوادي داخل نطاق العمل وذلك بهدف توفير الكثير من الاحتياجات للعامل وتحقيق ما يشده من استقرار من خلال انتمائه لعمل معين .

ومن الموضوعات الهامة التي يجب ان تدرس جيداً بالوحدات الانتاجية في مصر ، ساعات العمل وقد حددتها القانون بالا تزيد على ٤٨ ساعة اسبوعياً ، وترك الحرية لوزير الصناعة ان يخفضها الى ٤٢ ساعة في بعض المنشآت الصناعية مع عدم تخفيض اجور العمال ، وجددير بالذكر ان الساعات التي يقضيها العمال بالمصانع لا تتناسب مع حجم الانتاج بهذه المصانع منسوبة الى عدد العمال ، وبذلك فنجد بقا العمال داخل اماكن العمل يكاد يكون تنفيذاً شكلياً او حرفياً للقانون ، وما زال الامر يتطلب توجيه هذه الطاقات خلال هذه الساعات الطويلة نحو الانتاج ، ومن الملاحظ ان الساعات الطويلة في العمل وفي ظل ظروف للانتاج لا تراعى قواعد الامن والسلامة فتصيب العمال بالكثير من انواع التعب والامراض وتؤدي بمرور الوقت الى انخفاض

الانتاجية ، ويكاد ينطبق ذلك على بعض الصناعات الثقيلة كصناعة الحديد والسلب . حيث طبيعة العمل الشاق والضوضاء والغازات الناتجة عن عمليات تحويل الخامات داخل الافران وصهرها ، وكحصول هذه الظروف تجسده تعرض العمال الى التلوث والميل الى ترك العمل وفقدان القدرة على اداء العمل خلال هذه الساعات الطويلة وتؤدي هذه العوامل مجتمعة الى تأثير الانتاج بالمنشأة وحدوث الكثير من الاضطرابات كحصوله للقلق والاحساس بأن هذه الصناعة وهي صناعة الحديد والسلب انما تحتاج الى مجهود فطائف وساعات للعمل اطول في ظروف صحية وبالذات يجب وضع لا تحسه خاصة بها تلائم كافة الظروف التي يعيشها العاملين فيها .

اما فيما يتعلق بالدوافع الثانوية للعمل فان هذه الدوافع لا تقل اهمية عينين الدوافع السابقة فمن الضروري ان يتحقق النوعان من الدوافع لكي يتحقق الكفاءة الانتاجية ، والدوافع الثانوية هي تلك الدوافع التي ترتبط بتطلعات العامل داخل المؤسسة كوجود فرصة سانحة للتقدم الوظيفي او الاحساس بان المؤسسة لن تتجاوز عند الترقية ، ويتطلب ذلك وجود نظام للترقية لا يحجب حق العمال الجادين في العمل حتى لا يصاب الفرد بالاحباط يضاف الى ذلك ما تحققه المؤسسة من مناخ ملائم للانتاج ، ومن الجوانب الهامة ايضا في هذا الصدد الاشراف ونظامه بالمنشأة ، حيث يسهم نمط الاشراف في تدعيم العلاقات الانسانية السليمة داخل المنشأة الصناعية فالمشرف والمدير والموظف والمراقب والملاحظ ورئيس القسم ورئيس الورشة لهم ادوار اساسية في العملية الانتاجية . كما ان استخدام الاسلوب الديمقراطي في الادارة واشراك العمال في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل له اكبر الاثر في تحسين اداء هؤلاء العمال . ومن الدوافع الثانوية ايضا اعتراف الادارة بأهمية جهود العمال ، وذلك من خلال تقدير الاعمال الجادة وحفزها على الاستمرار ، ففي هذا

الاعتراف بتحقيق التفاعل بين الإدارة والعمال ، وتتحدد اتجاهات الصال نحو الإدارة وتصيح القرارات التي تتعلق بالعمل جماعية فيها مصلحة العمل ، ولا يشعر العمال انهم مجرد اجزاء من مكونات الانتاج .

خامسا : الروح المعنوية

ويمكن تعريفها بأنها شعور من جانب العامل يحصل في طبياته معنى القبول من جماعة العمل ، واحساس واضح بأنه يشترك معها في جميع الاهداف ، وان هذه الاهداف مرغوب فيها ، ومن الواضح ان الروح المعنوية تحتاج لوجود الفرد في جماعة العمل ، ومحصلة لتفاعلات بين هذه الجماعة والسياق المحيط بالعمل ، ومن ثم فان ذلك يفسر لنا بعض الظواهر التي قد تبدو متناقضة في شكلها الظاهر او الخارجي ، كتتمسك جماعة العمل بفرد قد لا يكون موضع تفضيل من ادارة المصنع ، وترغب ادارة المصنع في نقله الى مكان آخر ، ولما يمتك ذلك العامل بالنسبة لهذه الجماعة .

وهناك محددات للروح المعنوية منها :

- (١) شعور الافراد بالعمل بوجودهم في جماعة .
- (٢) الحاجة الى تحقيق هدف معين .
- (٣) تحقيق قدر من الانجاز تجاه هذا الهدف بشكل مستمر .
- (٤) ان يؤدي الافراد داخل الجماعة جهود ذات معنى ودلالة في تحقيق الهدف (١) .

كما نجد احد العلماء وهو جيمس دورشي يلقي الضوء على الروح المعنوية من خلال

العناصر التالية :

- (١) ان الروح المعنوية للعامل تظهر نتيجة تداخل عوامل معقدة كثيرة ولا تعزى الى عامل واحد فحسب ، فلا تستطيع الاجور العالية على سبيل المثال او المزايا

(١) انظر بجاير عبد الحميد ، ويوسف الشيخ في علم النفس الصناعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص ٢٥٨ .

- المادية وحدها ان تخلق روحا معنوية عالية او حماسا بين العمال .
- (٢) ان المكافآت والحوافز المادية من العوامل الهامة بالنسبة لرفع الروح المعنوية اذا ما كانت تعكس اهتمام الادارة بالعمال ، اما اذا كانت الدلائل السابقة يشير الى عدم اهتمام الادارة برعاية العمال فان المزايا المادية يصعب ان توجد روحا ايجابية بينهم .
- (٣) ان الملاحظ الذي يعمل بشكل مباشر مع العمال يستطيع التعرف على روحهم المعنوية ، وهو عادة ما يعكس مجموعة الانماط الواسعة للادارة العليا من التنظيم .
- (٤) ان العمال يرغبون في اتاحة الفرصة لهم لعمل تطوير لمهاراتهم وقدراتهم — ويترغبون في الشعور بأن ذكائهم ، ومجهوداتهم محل تقدير من جانب التنظيم .
- (٥) تميل الروح المعنوية الى الارتفاع في التنظيمات الصغيرة حيث توجد فرص كافية للاتصال الشخصي في هذه التنظيمات بين الادارة والعمال ، وحيث يستطيع العامل الفرد ان يفهم جيدا دوره الذي يقوم به في المجهود الكلي للتنظيم ، ولكن التنظيمات الكبيرة تواجه العديد من المصاعب الادارية ومشكلات الاتصال بين اجزائها ، وتنعكس هذه الجوانب على الروح المعنوية التي يمكن ان تكتسب من خلال التنظيم وتنبؤ بين افراده .
- (٦) ان التنظيمات الكبيرة تستطيع الاستفادة من المقدرة والروح المعنوية التي تتميز بها الاعمال الجماعية المتكاملة للمجموعات الصغيرة ، وذلك باتتبعيل اللامركزية في الادارة ، ويقصد بها وضع السلطة والمسئولية على مسرح العميل بقدر الامكان ، وتوزيع الاختصاصات .
- (٧) يمكن ان يكون هيكل التنظيم او تصميمه اداة معرقلة لعمليات اللامركزية وتستطيع التنظيمات الكبيرة بواسطة قليل من الملاحظين الاساسيين ان تجبر السلطة على ان تتنازل لان التنظيمات الكبيرة تقاوم بطبيعتها توزيع السلطة وبشكل عام يمكن تحديد العوامل التي تؤثر في الروح المعنوية في العناصر التالية .

(١) العمل الذى يؤدى الفرد:

حيث تتأثر الروح المعنوية للفرد بالعمل الذى يؤديه ، ومكانه فى هذا العمل فى التنظيم الادارى بالمؤسسة أو المصنع ، ونوع ذلك العمل ، وما اذا كان يتصل بشكل مباشر بالانتاج ، او متصل به بشكل غير مباشر كالأعمال الادارية ، حيث يكون الفرد فى النوع الثانى من الاعمال اكثر عرضه لانخفاض الروح المعنوية عنه فى الاعمال المتصلة بالانتاج بشكل مباشر .

يضاف الى ذلك الظروف الفيزيائية التى تحيط بالعمل ، اذ ان الاعمال التى لها طبقة شاقه وتحملها المشاعر المتلونة كثيراً ما يحاسب الافراد فيها بالاحباط ويتطلب ذلك من الاداره جهوداً منتظمة للكشف عن العوامل المؤدية لانخفاض الروح المعنوية ، والعمل على ازالتها قبل ان تتراكم وتؤدى الى اضطرابات داخل العمل وتؤثر على سير الانتاج .

(٢) نمط الاشراف:

من الملاحظ ان الروح المعنوية تتأثر الى حد كبير بطبيعة الاشراف ، فالديمقراطية وتفويض السلطة فى مجال العمل والادارة تصبح من الامور الهامة ، اذ من خلال هلصده الاسس يمكن التعبير عن الاراء من قبل العمال ، ومناقشة مشاكل العمل ويتطلب ذلك تحديداً واضحاً للدوار ولنطاق الاشراف ، حتى لا يضطرب العمل ويختل النظام فيه كما يتطلب اعداداً جيداً للمشرفين وتدريبهم على اسلوب مواجهة مشكلات العمل . واصدار التعليمات الخاصة بالتشغيل ، وعلى مناقشة جماعة العمل ، اذ ان نمط الاشراف الاستبدادى يغير من مسارات التفاعل السوى بين جماعة العمل ، ويرسخ روح العنسداء بين العامل والمؤسسة التى يعمل فيها ، كما يعيب الافراد بالاحباط .

سادساً : المصنع تنظيم اجتماعي بالغ التعقيد :

يعتبر المصنع تنظيم اجتماعي له خواصه التي يتميز بها ، والتي تعكس الى حد كبير خواص المجتمع الاكبر ، ونمط العلاقات السائدة فيه ، ويصعب فهم العلاقات التي تحدث داخل تنظيم المصنع دون الوعي بخصائصه والتي هي بدورها تحمل بعض السمات التي يتميز بها المجتمع الاكبر ، ويحدد (ماكس فيبر) احد علماء الاجتماع الذين اهتموا بدراسة التنظيمات الاجتماعية ، يحدد الخصائص التي تميز المصنع كتتنظيم اجتماعي في العناصر التالية :

(١) استمرارية التنظيم الذي يحدد الانوار والوظائف والقواعد .

(٢) تحديد نطاق الاختصاص لكل وظيفة او منصب ويتضمن التحديد :

أ - الالتزامات التي تترتب على شغل الوظيفة .

ب - السلطات التي تحول لشاغل الوظيفة والتي تقابل الواجبات والمسئوليات .

(٣) يقوم تنظيم السلطة بالمصنع على مبدأ التدرج الهرمي بمعنى ان يخضع كـ

فرد داخل التنظيم للاشراف والضبط وفقاً للدور الذي يؤديه وطبيعته .

(٤) وجود مجموعة من القواعد التي تنظم العلاقات بين شاغلي الوظائف (١) .

ويرى (جاردر) ان المصنع هو تنظيم للعمل يتضمن انماط متباينة من العلاقات وادنا حاولنا تحليل ذلك التنظيم في اطار هذه العلاقات ، فنجد ان هناك وجهان لهذا التنظيم ، الاول وهو الاكثر وضوحاً ، ويعرف بالتنظيم الرسمي حيث تشير اليه الشروط التوضيحية ، التي تعكس ملامح ذلك التنظيم او بعبارة اخرى يمكن تعريفه بأنه جهاز

(١) انظر : علي جليبي فحسي ، علم اجتماع الصناعة ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٤ ، ص ص ١٧٤ وما بعدها .

للمراكز التي يشغلها الافراد بحيث يوضح كل مركز والواجبات والرفائض المنوطه بها^(١) ولقد اهتمت علوم الادارة بتحديد الخصائص التي يجب ان يتميز بها التنظيم لكي يصبح تنظيماً مهيئاً للعمل ، وكيف يساعد التنظيم وطبيعته على تحقق الاتصال بين اجزاء المؤسسة او المصنع ، وما هي العوامل التي تعوق الاتصال داخل التنظيم ، كما اهتمت هذه العلوم ايضاً بأهمية التوجيه والرفاهية داخل التنظيمات الرسمية للحرص بالاداء الى المستوى المطلوب ، الا ان هناك انواع اخرى من العلاقات والتنظيمات اكتشف علماء الاجتماع الصناعي مدى خطورتها على البناء التنظيمي للمصنع ، ومن هذه التنظيمات تلك التي تعرف بغير الرسمية او التنظيمات التلقائية حيث تختلف في طبيعتها والاسس التي تقوم عليها واهدافها عن التنظيمات الرسمية ، وكثيراً ما تدور هلسله التنظيمات داخل المصنع لكي تشكل الكثير من المخاطر على التنظيم الرسمي ورغم انها تنشأ اساساً كحصة للتفاعل داخل نطاق العمل الرسمي ، وتبدو اهمية فهم هذه التنظيمات ، لما تحدث داخل العمل بشكل غير معلن ، اذ انها تحدد اتجاهات العمال وسلوكهم ، وكثيراً تلعب هذه الجماعات دوراً بارزاً في تحديد مستويات الاداء بشكل يتسق ورفاهية افرادها ، حتى ولو كانت هذه المستويات تختلف عن تلك التي تحددها ادارة المصنع ، وتعاقب الجماعه غير الرسمية كل منسق على تقاليدها او كل من يحاول الخروج على معاييرها بأشكال مختلفه لا يدركها النظام الرسمي .

وتتحدد وظيفة التنظيمات غير الرسمية في :

- تخفيف الشعور بالملل الذي ينتج من خلال جهود الفرد في اطار التنظيم الرسمي للمصنع .
- يتحقق للعامل من خلال انضمامه للجماعه غير الرسمية تدفق الاستجابات الانفعاليه التي لا يتيح لها التنظيم الفرصه بسبب آليه العلاقات وضغطتها داخله .

(١) انظر : فاروق العادلي - مرجع سبق ذكره ، ص ٧٢ وما بعدها .

- يتيح التنظيم غير الرسمي الفرص للأفراد للتعبير عن ملكاتهم الفردية والتي كثيراً ما يغفلها التنظيم الرسمي الذي تتحدد الأدوار فيه وفقاً للوظائف والمكانه فيه وفقاً للتسلسل التنظيمي.

ويمكن القول بأن هذه الجماعات غير الرسمية تنتج كرد فعل اساسي بالنسبه للبيئة الاجتماعيه والغيريقيه للانتاج والتي قد تتعثر في تحقيق الاهداف السابق ذكرها والتي تنجح التنظيمات غير الرسمية في تحقيقها . وتكمن خطورة هذه التنظيمات انها لا تظهر بوضوح على خريطة التنظيم ولكن لها مظاهر متعددة داخل المصنع تقاومها الادارة في بعض الاحيان دون وعي منها بخطورتها ، ومن هذه المظاهر تجمع الافراد لتناول اول وجبات الطعام معا ، او تناول بعض المشروبات ، حيث تفصح هذه التجمعات عن اتجاهات سوسيومترية للعلاقات تغاير علاقات العمل الرسمية ، كما قد تتطلب ميسر الافراد ترك مكان العمل ، والانتقال الى مساهة داخل موقع العمل للاتقاء بافراد التنظيم غير الرسمي ، كما تتنوع انماط العلاقات بين هذه التنظيمات غير الرسمية فأحياناً تظل الجماعة غير الرسمية لفترة طويلة ثابتة في علاقاتها ، وأحياناً أخيراً تنفس بعدم الثبات . وبشكل عام فان التنظيم الرسمي بالمصنع يمارس ضغوطه على الافراد داخل التنظيم وخارجة ، وتظهر هذه الضغوط في النواقد التي تتعارض فيها رغبات افراد الجماعة مع متطلبات الانتاج والتي تقرها الاداره . كما تظهر هذه الضغوط عندما يقدم الى العمل شخص جديد عليه ، حيث تحاول الجماعة غير الرسمية صياغته وفقاً لآرائها المعيارية التي تصيغها ، والتي مؤداها دائماً ان هناك مستوى من العمل والاداء لا يجب ان يتجاوزه وهناك بعض القيم التي تظهرها الجماعة نحو الادارة والمصنع يجب ان يتمسك بها هذا القادم الجديد ، وتظهر هذه الضغوط اذ رفض العامل الجديد الاذعان لهذه التعليمات غير المكتوبه او غير المعلنه ، وكثيراً ما يضطرب هذا العامل الجديد عندما يفشل في تحقيق المواهمة بين رغبات الجماعات غير الرسمية ، وتعليمات الادارة.

وبجانب التنظيم الرسمي وغير الرسمي ، هناك العديد من اشكال التنظيمات داخل المصنع ، وبشكل خاص تلك التي تقوم على التصنيفات النوعية او التخصصية في العمل فهناك نظام للتفرقة الحادة في المراكز بين شاغليها على اساس نوع العمل واحساس الافراد بمدى اهمية هذا العمل للانتاج ، وهناك التفرقة التي تحدث بين الفنيين والاداريين ، او بين عمال الانتاج وغيرهم من يعملون في الاعمال المساعدة ، وكثيراً ما يعنى التنظيم الرسمي هذه التفرقة دون وعي منه ، في نظم الحوافز والترقيات وغير ذلك من المزايا التي يحرص بها فئة دون الاخرى ، فتؤدي هذه التفرقة الى تجمع جماعات المصالح في مجموعات للدفاع عن نفسها بالمصنع وتسبب الكثير من المشاكل للادارة ، وتعود الانتاج وغير ذلك من اشكال التفرقة كتلك التي تحدث بين المهندسين والاختصاصيين الذين يشغلون الاعمال الادارية ، او يفسح نظام المصنع المجال للتخصصات الهندسية في الترفي ، ولا يتيح نفس الفرص للتخصصات الادارية ، ايماناً من الادارة بأهمية الاولى في الانتاج ، وبأن الوظائف الادارية هي وظائف مساعدة وتشكل عيقاً على الانتاج ويؤدي ذلك الى صراعات وتنظيمات تتم داخل التنظيم الرسمي دون وعي من الادارة وتهتدر محصلة القوى العاملة للمصنع.

معنى ذلك ان المصنع كتنظيم اجتماعي يعجز بالكثير من العلاقات والتنظيمات التي تنمو داخل التنظيم الرسمي ، كما يحصل بالتفاعلات التي قد تكون معوقاً لاستمرار التنظيم بالكفاءة المطلوبة ، ومن ثم فالامر يحتاج الى درجة كبيرة من الوعي بهيكله التنظيمات ، او بالاحرى يحتاج الى درجة عالية من التنسيق بين هذه التيارات او صهرها في وعاء التنظيم الرسمي حتى لا تتسرب محصلة القوى العاملة للانتاج . ولكي يتم ذلك التنسيق لابد من الادارة الواعية التي لا تأخذ فقط بنقومات الانتاج من الجوانب الضيقة بل عليها الانتغفل تلك الابعاد الانسانية التي تعد قاسماً مشتركاً بل واساسياً لاستمرار الانتاج ، وبدونها لن تقوم للصناعة قائمة.

مراجع باللغة الانجليزية

- 1 - Schneider, E.V., Industrial Sociology (Mc Graw - Hill Book Company, (1957).
- 2 - Forns, W.H. and Miller, D.C., Industry Labor, and Community, (Harper & Brothers, New York, 1960.
- 3 - Georges Friedman, Industrial Society (A Free Press Paperback Edition 1967.

مراجع باللغة العربية

- ١ - نادية عبد المنعم التطاوى فى : نشأة وتطور القطاع الصناعى فى مصر - مع دراسة لاهم مشاكله وكيفية معالجتها ، المركز القومى للبحوث الاجتماعيه والجنائيه وحدة بحوث التصنيع ، القاهرة ، ١٩٨٦ .
- (٢) فاروق محمد العادلى ، الاجتماع الصناعى ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب
- (٣) زيدان عبد المافى ، علم الاجتماع المهنى واجتماعيات العمل ، القاهرة - مطبعة السعادة - ١٩٧٨ .
- (٤) جابر عبد الحميد ، يوسف الشيخ فى علم النفس الصناعى ، دار النهضة العربية القاهرة .
- (٥) على جبنى ، علم اجتماع الصناعى ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية - ١٩٨٤ .

الفصل الثالث

الابعاد الاجتماعية لهيكل العمالة في اليابان*

- تمهيد

أولا - مفهوم الإنتاجية

ثانيا - بعض خصائص الدول المتخلفة والنامية

ثالثا - معوقات التنمية الصناعية في مصر

رابعا - التجربة اليابانية في التنمية والعمالة

(١) النمو الاقتصادي السريع في اليابان

(٢) الأجور وسماعات العمل والأجارات

(٣) تفاوت الأجور

(٤) القوى العاملة

(٥) البطالة

(٦) عوامل نجاح تجرزة التنمية في اليابان

(أ) النظام الطبقات والنظام الاقطاعي

(ب) الاستغلال في أول الأمر للأيدي العاملة

(ج) جمع المعلومات من الخارج أو استثمارية
نقل التكنولوجيا

(د) الرابطة الأبوية واستمرار النهج الأبوي

* أمد هذا الفصل الدكتور مدحت محمد أبو النصر المدرس بكلية الخدمة الاجتماعية
جامعة حلوان .

- (هـ) نظام فريدي العلاقات بين العمالة والادارة
- (و) معدل عالي للأدخار
- (ز) قلة المخصصات العسكرية

- خاتمة -

تمهيد * * * * *

تعتبر مسألة الإنتاجية أحد القضايا الهامة في التنمية والتخطيط لأي بلد فالإنتاج Production يمكن ان يحقق اقتصاد قوى يؤمن الحاضر والمستقبل ويجعل الدولة قادرة على مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المعاصرة * فمن الناحية الاقتصادية يساعد الإنتاج على سبيل المثال في تحسين الدخل القومي وزيادة الأنشطة الاقتصادية والمساهمة وتقليل معدلات البطالة *

ومن الناحية الاجتماعية يساعد الإنتاج على سبيل المثال في رفع الدخل للفرد وللأسرة وتحسين مستوى المعيشة من خلال مطاوع زيادة منها زيادة رقعة الخدمات الاجتماعية التي تقدم *

ومن الناحية السياسية يساعد الإنتاج على سبيل المثال في ان تصبح قرارات الدولة في يدها وليس في ايدي قوى خارجية تتحكم فيها من خلال اعانه هنا وقرض هناك *

ايضا من المقومات الاساسية لاي خطة تنمية يرمى لها النجاح الاعتماد على الذات Self Help ولحل اوضح مثال يوضح ضرورة ان تجاهد الدول النامية لتحقيق هذا المقوم هو ما تعانية هذه الدول من زيادة العبء الاقتصادي الناتج من تراكم فوائد الديون الخارجية * ومن خلال ما يفرسه من الدمين والاخر صندوق النقد الدولي Monetary Fund International من تحركات وسياسات لا تراعى الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدول النامية * وهذا ما حدث مع مصر بصورة واضحة في عام ١٩٨٦ بما خلق ازمة بين مصر والصندوق ظهرت بمسواد حلها في يناير ١٩٩٠ بايجاد حلول وسط ترضى الطرفين *

اما بالنسبة لفوائد الديون الخارجية فانه حسب المعلومات المتوفرة لنا فان "رصيد حجم الدين العام الخارجى لمصر من واقع ملفات الخطة الخمسية ١٩٨٢/٨١ - ١٩٨٧/٨٦ كان متوقع له ان يرتفع من نحو - ١٢ مليار جنيه متوقع عام ٨١ - ١٩٨٢ الى نحو ١٦٢ مليار جنيه فى العام الاخير من الخطه ١٩٨٧/٨٦ - (١) .

من هذا المنطلق يمكن ان نقول ان الانتاج والمشاركة الشعبية - Citizen Participation هما قلبان لعملية التنمية ، يعضان بالمنتجات لاشباع الاحتياجات وللتصدير وبالجهد والعمل التطوعى لمساندة الدولة فى جميع الاعمال والخدمات . بل ان دور المشاركة الشعبية ليس فقط هو دور تدعيمى وتكميلى لدور الحكومة ، بل فى احيان اخرى يمكن ان يكون دور اساسى ومبادىء لتحقيق خطط التنمية فى المجتمع .

ويهدف هذا الفصل الى توضيح بعض ملامح التجربة اليابانية فى التنمية والعماله ولعل السبب الرئيسى لاختيار هذه التجربة هو ان اليابان بدأت جهودها التنموية فى عام ١٩٥٥ اى تقريبا مع مصر منذ ان بدأت هى الاخرى بعد ثورة يوليو ١٩٥٢ الا ان مصر ما زالت فى غداد الدول النامية بدون منافسه تذكر مع الدول المتقدمه بينما اليابان صارت ثانيا الدول المتقدمه من حيث اجمالى الناتج القومى فى ثمانينيات القرن العشرين ، واصبحت اكبر منافس للولايات المتحدة الامريكية والمانيا وفرنسا وبريطانيا اعمدة الدول المتقدمه والنظام الرأسمالى فى العالم .

والسبب الرئيسى من عرض هذه التجربة هو الاستفادة منها بما يتلائم مع ظروفنا وطبيعة مجتمعنا فى تعديل بعض مسارات التنمية فى مصر .

(١) وزارة التخطيط والتعاون الدولى : خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية
الخصية لمصر ١٩٨٢/٨١ - ١٩٨٧/٨٦ ، ص ٢٤ .

وهذه التجربة اليابانية مركزة على النهوض بالايجابيه كنموذج يمكن الاستفادة منه ليس معناه ان اليابان لا تواجه صعوبات او ان التجربة كلها مثالية ممتازة بل ان اليابان تواجه بعض الصعوبات والتجربة بها سالبة عديدة أيضا الا ان اليابان تحاول جاهدة باستمرار من واجهة هذه الصعوبات وتحليل العناصر الايجابية بدلا من العناصر السلبية في تجربتها في التنمية والتحديث وهذا ما يوضح معدلات النمو الاقتصادي والدخل الفوس والمعامله من تزايد باستمرار الى اعلى يلقى نفس المعدلات في الدول السابق ذكرها .

الا انه قبل استعراض التجربة اليابانية سوف يتناول الباحث باختصار منسب الانتاجية و يحدد بعض خصائص الدول المتخلفه والناميه فيما يتعلق بالعلبيه الانتاجية ثم يتناول بدون تفاصيل بعض صعوبات التنمية الصناعيه في مصر بحكم ان البحث مهم اكثر بالتنمية الصناعيه وتجرى دراسته الميدانيه في إحدى المناطق الصناعيه الكبرى في مصر .

اولا : الانتاجية :

١ - العملية الانتاجية :

العملية الانتاجية Production Process هي العملية التي تتم بانتاج
سلعة أو خدمة ما (١) .

وفى سبيل ذلك لابد من تجميع العوامل التي تساعد فى انجازها ويطلق على
هذه العوامل : عوامل الانتاج . وقد قصرها الاقتصاديون على اربعة عوامل هي :

١ - العمل

٢ - الارض (والموارد الطبيعية)

٣ - رأس المال

٤ - التنظيم

ولكل عامل من هذه العوامل دوره فى انجاز العملية الانتاجية وأية عملية
انتاجية لابد وان تحتوى على كل أو أغلب عوامل الإنتاج . وقد يختلف حجم
أو نسب اشتراك هذه العوامل بحسب طبيعة المنتج من جهة ، ومدى التقدم التكنولوجى
الناتج عن التقدم الاقتصادى من الجهة الأخرى .

والعمليات الانتاجية التي يغلب نصيب رأس المال على نصيب العوامل الأخرى
تسمى كثيفة رأس المال .

(١) د . ابو بكر متولى : النظرية الاقتصادية (القاهرة : مكتبة عين شمس ،

١٩٨٢) ص ٣٠ .

Capital Intensive أما تلك التي يكون فيها نصيب العمل أكثر من العوامل الأخرى فيطلق عليها كثيفة العمل Labour Intensive، وإن كان التقدم التقني لسي الانتاج (التكنولوجيا) اسهم في زيادة استخدام رأس المال في كثير من العمليات الانتاجية على حساب عنصر أو عامل العمل وخاصة في البلاد المتقدمة اقتصادياً . فمما زال هناك من العمليات الإنتاجية وكذلك أغلب الخدمات ما يعتمد على عنصر العمل وترجمته .

٢ - الإنتاجية :

الإنتاجية Productivity هي مقياس لقياس قدرة العنصر الانتاجي على الانتاج في وحدة زون معينة* (١) بمعنى أكثر تحديداً فإن الإنتاجية يمكن أن تقاس من خلال عدد الوحدات المنتجة بدرجة جودة معينة في فترة زمنية محددة . ويمكن قياس الإنتاجية بطريقتين هما :

(١) ما هي عدد الوحدات المنتجة من جودة معينة في وحدة زون معينة .

(٢) ما هي كمية العمل المبذول مقابلاً بحدود مخرجات العمل

وتواجه عملية القياس بالطريقة الثانية صعوبة قياس أعمال الخدمات الساعده التي تسهم بالطريقة الأولى

بصورة غير مباشرة في خدمة الانتاج في المنتج أو الشركة على سبيل المثال .

وتواجه عملية القياس بالطريقة الثانية صعوبة تتشأ من كون العمل منتظم أم لا

(هل العمل الموظف في الانتاج دائم أم مؤقت ؟) بل ان العمل الدائم غالباً

ما يلاحظ عدم انتظامه التام لاسباب المرض والعجز والتعطل المؤقت للطاقت الانتاجية .

(١) أنظر : د . محمد حافظ محمود : قياس إنتاجية الميعمل في مصر (القاهرة :

معهد التخطيط القومي ، مذكرة خارجية رقم ١٤٤٧ ، ١٩٨٧) .

ثانياً : بعض خصائص الدول المتخلفة والنامية

هناك خصائص عديدة مشتركة سواء اقتصادية او اجتماعية او سياسية للدول المتخلفة والنامية . وهناك العديد من الاختلافات بين العلماء والباحثين في تحديد خصائص الخصائص الا ان جميع الآراء تتفق على أن تخلف البنيان الانتاجي والاقتصادي هو أحد مظاهر التخلف المشتركة بين هذه الدول .

وأحد جوانب ونواحي تخلف البنيان الانتاجي والاقتصادي هو انخفاض الانتاجية . ولعلنا لو تم المقارنة بين انتاجية العامل / او العامله في البلاد المتقدمة بزميله أو بزميلتها في الدول المتخلفة لنجد أن الفرق كبير وفي صالح البلاد المتقدمة .

ويرجع انخفاض الانتاجية هذا الى عوامل عديدة نذكر منها (١) :

أ - تخلف طرق الانتاج المتبعة في البلاد المتخلفة عنها في البلاد المتقدمة حيث من الطبيعي أن ينعكس هذا الاختلاف في صورة اختلافات في انتاجية العامل في كلتا الطائفتين من البلاد .

ب - انخفاض نصيب العامل من الموارد غير البشرية التي يستخدمها (ادوات

والات وموارد طبيعية ... الخ) .

(١) انظر : د . م . مهدي محمود معتوق : التنمية الاقتصادية والتخطيط (القاهرة :

مكتبة عين شمس ، ١٩٨٩) ص ٢٥ - ٢٦ .

ج - فالة الجهود الذي يبذله العامل في عمله والذي يرجع الى القصور في كميته ونوعية الغذاء الذي يحصل عليه بالاضافة الى انتشار الامراض المتوطنة في البلاد المتخلفة وعدم كفاية الرعاية الصحية .

د - انخفاض نوعية العامل وسهافته الفنيه حيث تسود الامية بين العمال في البلاد النامية بحيث يصعب اكبهم لكثير من المهامات والفترات الفنيه - ويضاف الى ذلك عدم توجيه القدر الكافي من الرعاية للتدريب والتعليم الفني في هذه البلاد ومن هنا نلاحظ ان العمل غير الماهر هو السائد والمتوفر في حين يندر العمل الماهر .

هـ - بدائية الفن الانتاجي المستخدم :

يلاحظ ان البلاد المتخلفة غالباً ما لا تتوفر بها القدرة على استخدام الاختراعات الحديثة والاماليب المتقدمة في الانتاج والاضافة الى ذلك فانه غالباً ما لا يتوانس لدى هذه البلاد الافراد المدربين الذين يمكن الاعتماد عليهم في تطبيق هذه الطرق الجديدة ووضعها موضع التنفيذ .

ثالثاً : موتات التنمية الصناعيه في مصر :

تواجه مصر بالمديد من المعوقات Obstacles التي تعوق مسـار التنمية فيها بسبب هذا الموقف خلق العديد من المشكلات الاجتماعيه والاقتصاديـه وعدم الاستقرار السياسي في بعض الاحيان .

نذكر هنا مثالين على سبيل التوضيح : التضخم والبطالة .

التضخم :

فالتضخم يحدث نظرا لان الاجور والمرتبات لا تزيد بنفس النسبة التي تنسحب بها الاسعار ، مما ينتج عن التضخم تدور نفس القوة الشرائية بحيث تعجز عن الوفاء بالحاجات الاساسية للانفراد ، مما يجعل من الصعب عليهم الادخار . ويحصل التضخم على عرقلة واعاقة الادخار النقدي والى تخفيض سعر الفائدة الحقيقية بما يؤدي الى هروب المدخرين من ايداع مدخراتهم في الازميه الادخارية المختلفة .

وقدر الاقتصاديون نسبة التضخم في مصر في الاعوام الاخيرة بنسبة ١٧ أو ١٨ ٪ ، بينما نسبة التضخم في بريطانيا هي ٨ ٪ تقريبا وهي من اكبر نسب التضخم بين الدول الاوربية حيث تعاني بريطانيا من هذا الموقف وتهدف حكومة جون ميجور من ان تخدش هذه النسبة الى ٥ ٪ كحماولة منها لتحسين الموقف الاقتصادي قبل الانتخابات البريطنانية القادمة في عام ١٩٩١ .

البطالة Unemployment

هناك تعريفات عديدة للبطالة (١) الا انه يمكن تحديد تعريف تفصيلي لها معتمدا على هذه التعريفات ، كالآتي :

١ - البطالة منهم يناقض مفهوم العمل .

(١) انظر على سبيل المثال :

- د . محمد محمود غنيمي : فائض العمالة في الدول النامية ، دراسة مقارنة (القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٨٣) ص ١٥٠ .
- د . محمد سلطان ابو هلى : مبادئ الاقتصاد التجيبي (الزقازيق : جامعة الزقازيق ، ١٩٨٨) ص ٢٥٢ .
- آمين احمد انيس : الظواهر الاجتماعية المصاحبة للتصنيع (الزقازيق : جامعة الزقازيق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، ١٩٨٢) ص ١٥٥ .
- د . مدحت محمد ابو النصر : مشكلة البطالة بين غربيين الجامعات (القاهرة : حلقة بحث ، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، ١٩٩٠) .

- ٢ - البطالة تعنى فائس العمال داخل البنا* الاقتصادى للمجتمع*
- ٣ - البطالة تعنى عدم وجود توازن بين قوة العمل المتاحة وبين فرص العمل التى تتاح فى المجتمع*
- ٤ - البطالة مظهر من مظاهر الاختلال فى البنا* الاقتصادى وهى مؤشر لانخفاض قدرته على استيعاب عنصر العمل*
- ٥ - البطالة هى عدم اشتغال جزء من القوى العاملة بالرغم من انها قادرة ورائية فى الحصول على العمل*

ولقد اختلفت الاراء والاجهزه فى مصر فى تقدير نسبة وحجم البطالة فى مصر الا انه يمكن القول أن حجم البطالة فى مصر يقدر فى سنة ١٩٨٨ بحوالى ٣ ملايين عاطل (١) وتقدر نسبة البطالة فى مصر فى سنة ١٩٩٠ بـ ١١.٩٠ ٪

وهذا بالنسبة للبطالة الماهرة (بمعنى التلمس الذى لا يحصل ويبحث عن عمل وقادر عليه ولا يجد فرصة عمل) اما نسبة وحجم البطالة المقنعة والموسمية فلا يوجد أى بيانات متاحة عنها (٢)

ولقد وصلت نسبة البطالة عامسة فى الذكور الى ١٠ ٪ فى مقابل ٢٤ ٪ للإناث و يقدر عدد العاطلين فقط فى قطاع حملة المؤهلات العليا والمتوسطة بـ ٤ مليون وذلك فى سنة ٢٠٠٠ (٣)

(١) المصدر : مؤتمر استراتيجية الاستخدام للقوى العاملة ، الذى نظمته وزارة

القوى العاملة مع منظمة العمل الدولية (القاهرة ، ديسمبر ١٩٨٨)

(٢) د. حاسم عبد الحق : المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد (جامعة القاهرة ، ٢٢٤ أيار ١٩٨٩)

* نسبة البطالة فى اليابان حوالى ٢.٢٨ ٪ فى عام ١٩٨٧ ، بما يعادل ١.٧ مليون عاطل

Source: Statistical Handbook of Japan (Tokyo: Statistical

Bureau, Management and Coordination 1988), P. 150.

(٣) المصدر : أوراق المؤتمر الدولى الرابع عشر للاقتصاد بين المصريين حول * الموارد

البشرية والبطالة ، نوفمبر ١٩٨٩

ولعل البطالة تؤثر سلباً على الشخص العاطل وأسرته وعلى المجتمع فهي بالطبع تقلل من نسبة وحجم القوى العاملة في مصر من ناحية ومن ناحية أخرى نقل هذه القوى العاملة أيضاً نتيجة انخفاض معدل مساهمة السكان في مصر في قوة العمل فعلى سبيل المثال تبلغ نسبة قوة العمل في مصر حوالي ٢٨ ٧٠ من إجمالي السكان (١) * ومن الأسباب الرئيسية للبطالة تذكر : الزيادة السريعة في النمو السكاني حيث وصل عدد السكان في مصر يوليو ١٩٨٦ إلى حوالي ٥٥ مليون نسمة ، انخفاض نصيب الفرد من الناتج الزراعي ، انخفاض نسبة مساهمة الإناث في مصر في النشاط الاقتصادي (١١ ٧٠)^(٢) بالإضافة إلى وجود نسبة عالية من السكان دون سن الخامسة عشر تبلغ حوالي ١٤٠ من إجمالي السكان . (٣)

(١) المصدر : مؤتمر استراتيجية الاستخدام للقوى العاملة ، مرجع سبق ذكره .

* بينما نسبة حجم القوى العاملة في اليابان حوالي ١٤٨ من إجمالي السكان

في عام ١٩٨٧ .

المصدر : Statistical Handbook of Japan, Op.Cit., P. 150.

(٢) بينما نسبة مساهمة الإناث في اليابان في النشاط الاقتصادي وصل إلى ٣٦ ٧٠

من إجمالي حجم القوى العاملة في عام ١٩٨٥ (أنظر في نفس الفصل ص ٩٥،٩٠)

(٣) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء : تقديرات عدد السكان في مصر

(التقرير ١٩٨١)

ودراسة الانجازات الصناعية وسياسات التصنيع خلال فترة الثمانينات والعشرين عاما الاخيرة نلاحظ ظهور عدة مشاكل اعترضت التنمية ويرجع بعضها الى عوامل داخلية وتغيرات محلية أو الى عوامل خارجية وبما صاحبها من تضخم في الاسعار او كساد ومن اهم هذه العوامل ما يلي : (١)

- ١ - قصور التنسيق بين التنمية الزراعية والتنمية الصناعية والنمو غير المتوازن بينهما .
- ٢ - عدم تخطيط اسعار المدخلات المحلية والمخرجات المحلية الصناعية بصورة شاملة .
- ٣ - قصور الطاقة وفي مقدمتها الطاقة الكهربائية عن تلبية الاحتياجات الصناعية .
 - ٤ - زيادة الطاقات العاطلة .
- ٥ - اضطراب معدلات التبادل الخارجي وانعكاسات ازدياد النقد وتضخم اسعار الخامات وازداد التورط على امكانات التنمية الصناعية .
 - ٦ - قصور الاستشارات عن تنفيذ مشروعات التنمية .
- ٧ - عجز قطاع النقل عن الوفاء بمتطلبات الانشاء والتشغيل للمشروعات الصناعية والتعددية وصعوبات التسويق والتوزيع .
 - ٨ - عدم القيام ببرامج بحوث الاحلال والتجديد بما استهدف لها .
- ٩ - عدم الاكتفاء الذاتي وقصور احلال الانتاج المحلي محل الواردات الصناعية .
 - ١٠ - انخفاض جودة بعض المنتجات الصناعية .
- ١١ - قصور اجهزة المقاولات عن الوفاء بتشييد الصانع المستهدف في التوقيت الزمني المحدد لها .

(١) المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية : المسح الاجتماعي الشامل للمجتمع المصري ١٩٥٢ - ١٩٨٠ (الجزء : المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ٥ ، ١٩٨٥) ص ١٦٥ - ١٦٨ .

- ١١ - عدم توافر المرافق في أماكن المشروعات المقترحة .
١٢ - عجز قطاع الصناعة عن تلبية احتياجات المواطنين .

١٤ - القصور في أعداد المشروعات (عدم التخطيط السليم لها) .

بمعنى عدم اتمام الدراسة الكافية أو التنظيم العلمي السليم لبعض المشروعات الصناعية حيث انه يجب أن تتم دراسة اقتصادية كاملة للتأكد من سلامة المشروع بعد اتمام الدراسة الفنية من جميع النواحي وقد ترتب على ذلك ما يلي :

أ - اقامة مشروعات بأحجام لا تحقق الكفاءة الاقتصادية للنتاج ما يؤدي إلى
ارتفاع التكلفة التي تمثل فريسة لمنافسة لمنتجات هذه المشروعات في الأسواق
الأجنبية - ومن أمثلة ذلك صناعة السيارات والثلاجات والتليفزيونات .

ب - اقامة مشروعات لا يتوافر لها مستلزمات الانتاج من أهم هذه الأمثلة صناعة
السكر وعدم كفاية القصب المنتزع وجزءه من الرشاء باحتياجات المصانع .

ج - اقامة مشروعات تبنى بجالات بها طاقات عاطلة وهذا يرتبط بالقصور السابقه
في صناعة السكر حيث انه يوجد مشروع سكر دشنا جارى تنفيذ به ولم يوجد
طاقات عاطلة بالمصانع القائمة حالياً .

د - اقامة مشروعات بدون تنسيق بين الجهات المشرفة ما أدى إلى الازدواج في
بعض المشروعات وعلى سبيل المثال قلم صناعات أجهزة التليفزيون ورقائق الالمونيوم
بين وزارتي الصناعة والانتاج الحربي ما ترتب عليه وجود طاقات عاطلة .

هـ - إقامة مشروعات تعتمد على خامات محلية غير مناسبة ومثال ذلك الحديد والصلب الذي اثبتت الدراسات الأولية عدم ملائمة الحديد الخام المحلي لهذه الصناعة ١٠٪ بعد اجراء معاملات فنية تستلزم الكثير من التكلفة ورغم استمرار الدراسات الحالية على مدى ملائمة خام الحديد واقتصاديات المشروع الا أنه كان يستوجب اجراء الدراسات الفنية والاقتصادية العاجلة لسلامة مثل هذا المشروع الضخم قبل بدء تنفيذه .

و - إقامة مشروعات بتكاليف استثمار اكثر من المدح لها في الخطه ، رغم انه لا يمكن التنبؤ في بعض الاحوال بالتغيرات السعرية المحلية والعالمية الا انه يجب أن تؤخذ في الاعتبار اجراء الدراسات الخاصة بتقلبات السياسات السعرية عند دراسة التكاليف الكلية عند تنفيذها مما ادى الى انحراف في اقتصاد المشروع عن المتوقع .

ز - سوء اختيار موقع المشروعات في بعض الاحيان مثل مصنع السردين في عزبة الببح ، ومصنع تجسيد الجمبوري في بورسعيد ، ومصنع تجفيف البلع في بلبيس حيث كميات السردين والجمبوري والبلع في هذه الجهات لا تسمح باقامة هذه المصانع ، بالاضافة الى مصنع الخشب الحبيبي في فارسكور حيث لم يتم اختيار الموقع فنيا لعدم صلاحية الارض .

١٥ - الرسم الجبركية والسلميه والاعطاءات التي تعوق تقدم الصناعة :

١٦ - ان الرسم الجبركية المفروضه على مستلزمات انتاج بعض السلع المستورده من خلال البلاد الخارجية اعلى من الرسم المفروضه على هذه السلع ذاتها اذا استوردت كاملة الصنع .

ب - ان كل الواردات من دول السوق العربية المشتركة تخضع من الرسم الجمركية طبقا لاتفاقية السوق العربية ، كما تخضع أيضا بعض الواردات من الهند وبنغلاديش من نصف الرسم طبقا للاتفاق الثلاثي المعقود معها ، الامر الذي يشكل منافسة للمنتجات المحلية التي تفرض مستلزما ورسم جمركية .

ج - ان عددا من القطاعات يحظى بأعفاءات جمركية كاملة على كل ما يستورده من
د - (قطاعات التعمير - المواصل - الكهرباء - السياحة - الزراعة) فسي حين ان بعض السلع المماثلة لما تستورده والتي تنتج محليا تفرض رسم جمركي على مستلزما الانتاج المستوردة .

هـ - ان رسم الخزانة (عن فرق الاسعار) التي تفرض على بعض السلع المنتجة لا يفرض نظيرها على السلع المماثلة المستوردة (الحرير الصناعي - الفورمايكا المنتجات النسيجية - الغسالات - التلاجات - البوتاجازات) .

و - نظم الاستيراد التي تؤثر على الصناعة تأثرا طيبا .

أعطيت الحرية لقطاعات الدولة في استخدام الحصص النقدية الاجنبية المتاحة لها في استيراد ما يلزمها من سلع من البلاد الاجنبية لصارت تطرح على سلع استيراد عن سلع تنتج الصناعة المحلية مثلها .

كما أن بعض القطاعات تطلب استيراد منتجات ذات مواصفات تخالف المواصفات القياسية المصرية .

رابعاً : التجربة اليابانية في التنمية والعمالة

اليابان هي دولة من دول شرق آسيا وهي بلد على شكل مجموعة من الجزر فقيرة من حيث مواردها الطبيعية ، إلا أنها غنية بما حققت من تنمية وتقدم لتعسد الدولة رقم (٢) في العالم بعد الولايات المتحدة الأمريكية في مجالات عديدة منها التنمية التكنولوجية ، التصدير ، التصنيع ، اجمالي الناتج القومي .

ويبلغ عدد سكان اليابان حوالي ١٢٢ر٣ مليون نسمة وذلك في عام ١٩٨٧ ، ومن المتوقع ان يصل عدد السكان الى ١٣٦ر١ مليون نسمة في عام ٢٠٢٥ (١) .

وبالرغم من عدم توفر الكثير من الموارد الطبيعية ، وكبر عدد السكان وتخريب اقتصاد اليابان أثناء الحرب العالمية الثانية ، إلا ان اليابان لم تعيد فقط

بناء اقتصادها بل أصبحت كما ذكرنا واحدة من الامم الصناعية المتقدمة في العالم .

فبعد الاعوام التاليه لهزيمة اليابان في الحرب العالمية الثانية ، كان اقتصاد اليابان تقريباً منهاراً ، وكان هناك نقص في الغذاء ، ونسبة تضخم عالية وتزايد باستمرار . أيضاً فقدت اليابان لجميع مستعمراتها في الدول الاخرى ، وما وضع على التجارة الخارجية لليابان من قيود بواسطة الدول المنتصرة في الحرب العالمية الثانية .

1- Statistics Bureau, Management and Coordination Agency:
Statistical Handbook of Japan (Tokyo: The Japan Statistical
Association, 1988) P. 150.

هذا لم يكن عقبة أمام اليابانيين الذين صمموا على إعادة بناء الأمة مرة أخرى من خلال إعادة بناء الاقتصاد والتعمير ، أيضا ساعدت الولايات المتحدة الأمريكية اليابان كسرع من الشعور بالذنب بربو القنبلة الذرية على اليابان .

وبعد الحرب رجع كثير من الجنود يشاركون في القوى العاملة في اليابان مما ساهم في إعادة البناء الاقتصادي . أيضا تم تنفيذ بعض الإصلاحات الاجتماعية بعد الحرب مما ساعد على تشكيل الاطار العام لتدعيم التنمية الاقتصادية ، إضافة إلى ذلك ما تم توفيره من تمويل من المخصصات العسكرية الحربية والتي وجهت إلى برامج التنمية الاقتصادية وذلك يرجع إلى ان الولايات المتحدة الأمريكية أخذت على عاتقها مسؤولية الدفاع عن اليابان ضد أي هجوم خارجي .

أيضا ملكية الاراضي الزراعية تم إعادة توزيعها على شكل قطع كبيرة (وليس صغيرة) للمستأجرين ، مما اعطاهم واقمية وروح جديدة ساعدت في تحسين قطاع الزراعة .

ولقد تم إزالة معظم اللورد والعوائل التي تقلل من أنشطة نقابات العمال مع زيادة ضمان الوظيفة او العمل للعامل كحق يجب حمايته مدام يقوم بالمسؤوليات الملقاة عليه ، وتم فتح الطريق أمام الجميع نحو الوصول إلى أعلى المراتب .

ولقد كان أكبر نظامين للتصنيع في اليابان واللذان هما في التقدم الاقتصادي في اليابان بصورة كبيرة هما صناعات المواد (مثل الالومنيوم والكيماويات) وصناعة انتاج بعض السلع الإستهلاكية مثل أجهزة التلفزيون والتليفزيون والسيارات) .

1- The International Society for Educational Information: The Japan of Today (Tokyo: 1989), P. 36.

(١) النمو الاقتصادي السريع في اليابان

حاول الكثير من الباحثين معرفة معدلات النمو الاقتصادي في اليابان وتحليلها خاصة في الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية ، وإثارة عليهم التي استمرارية هذا النمو الذي ما رقدما - رغم بعض فترات الكساد - في ازدياد سريع الخطى حتى سنة ١٩٧٣ عندما حدثت أزمة النفط العالمية إلا أن اليابان بعد فترة قصيرة عادت فيها معدلات النمو الإقتصادي في ارتفاع مرة أخرى ، وهذا ما نوضحه الأرقام التالية :

* كان معدل النمو السنوي لفترة الستينات تقريبا في اليابان ١١ ٪ مقارنة بـ ٦ ٪ لجمهورية ألمانيا الاتحادية و ٣ ٪ للولايات المتحدة الأمريكية للفترة من ١٩٦٠ إلى ١٩٧٢^(١) وبعد الإنخفاض الملحوظ في هذا المعدل بعد أزمة النفط سنة ١٩٧٣ حتى وصل معدل النمو إلى ٥ ٪ في الفترة من ١٩٧٦ - ١٩٧٩^(٢).

ولقد جاهدت اليابان وتخطت هذه الأزمات وارتفع مرة أخرى معدل النمو الاقتصادي في اليابان والذي يتميز بالثبات واضطراد النمو إلى أعلى باستمرار.

1- The Japan of Today: Op. Cit., P. 36.

(١) تاكافوسا ناكامورا ورنارد جريس : التنمية الاقتصادية في اليابان الحديث
ترجمة د. صلاح عبد المجيد العيسى (اليابان : وزارة الخارجية اليابانية
١٩٨٥ ، ص ١٢)

والجدول التالي يوضح الدخل القومي لليابان مقارنا ببعض الدول متقدمة

صناعيا .

ويتضح من الجدول أن الدخل القومي لليابان يتحسن باستمرار حتى أصبحت اليابان بدلا من الدولة رقم (٧) من حيث الدخل القومي الى الدولة رقم (٤) وذلك خلال عام واحد (من عام ١٩٨٥ الى عام ١٩٨٦) .

جدول رقم (١)

الدخل القومي لبعض الدول النامية المتقدمة في العالم

| البلد | الترتيب ١٩٨٥ | الترتيب ١٩٨٦ | الدخل القومي بالدولار لعام ١٩٨٦ |
|----------------------------|-----------------|-----------------|------------------------------------|
| سويسرا | ٢ | ١ | ٢٠٤٤٠ |
| الولايات المتحدة الامريكية | ١ | ٢ | ١٧١٨٠ |
| النرويج | ٣ | ٣ | ١٦٤٤٠ |
| اليابان | ٧ | ٤ | ١٦٢٦٦ |
| الدنمارك | ٦ | ٥ | ١٦٠٧٠ |
| السويد | ٥ | ٦ | ١٥٧٠٠ |
| كندا | ٤ | ٧ | ١٤٠٤٠ |

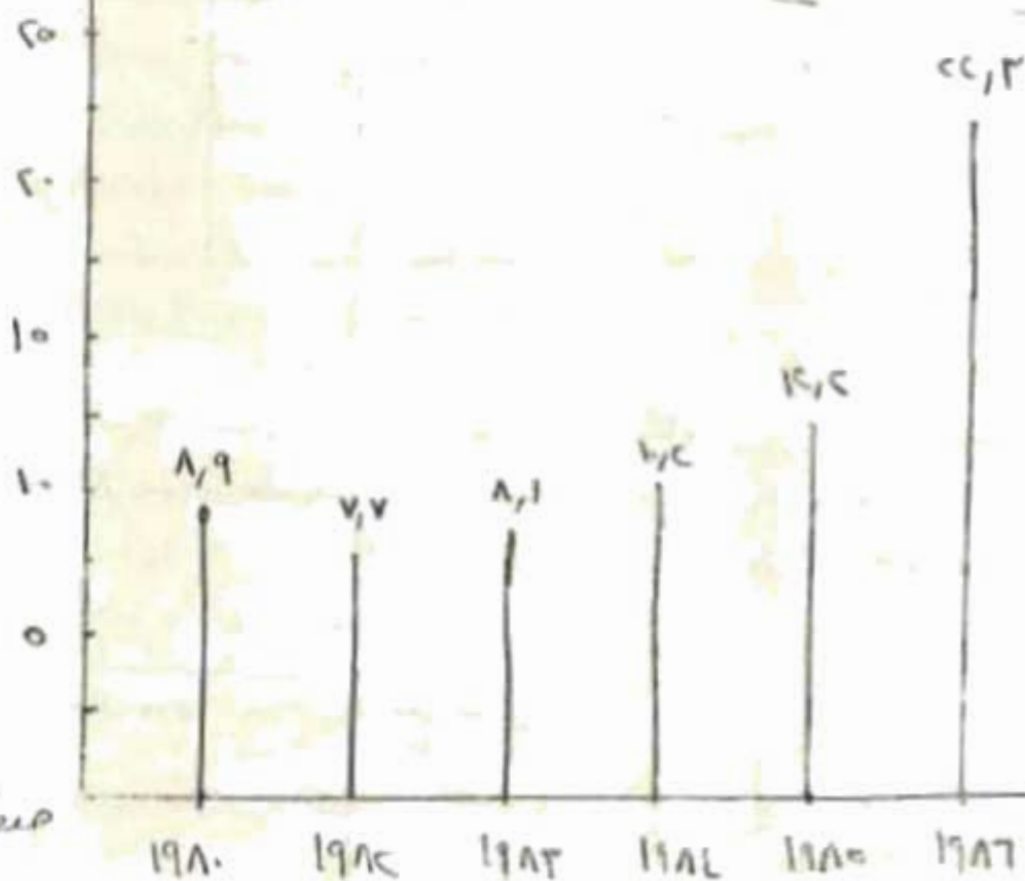
المصدر :
The Economic Planning Agency; in The Japan of Today: Op. Cit.,
P. 40.

مؤشرات لمعدلات النمو الاقتصادي في اليابان ، يمثل في الزيادة المستمرة
لمعدلات الاستثمارات اليابانية المباشرة في دول اخرى . وذلك يتضح من الرسم
البياني التالي والذي يشير الى أن هذه الاستثمارات على سبيل المثال في عام
١٩٨٠ كانت حوالي ٨,٦ بليون دولار امريكى وصلت في عام ١٩٨٦ الى ٢٢,٣
بليون دولار امريكى اي أن نسبة الزيادة وصلت الى ١٧٢ ٪ ، خلال خمسة
سنوات فقط .

بليون دولار
امريكى

رسم بياني رقم (١)

يوضح معدلات الاستثمارات اليابانية المباشرة
في دول اخرى ١٩٨٠ - ١٩٨٦



صفر

ومن فوائد هذه الاستشارات الخارجية نذكر :

- أ - نشر الصناعات اليابانية في الدول الأخرى
- ب - زيادة التصدير والتسويق
- ج - زيادة العمالة اليابانية والأجنبية في الشركات اليابانية المنشأة في الدول الأخرى
- د - وسيلة من وسائل نقل التكنولوجيا

٢ - الاجور وساعات العمل والاجازات :

في دراسة اجتماعية عن الطبقات في اليابان ، وجد ان حوالي ١٠ ٪ من اليابانيين يرون انفسهم من الطبقة المتوسطة ، وذلك قد يرجع الى عدة عوامل منها تقارب المستويات الاقتصادية بين الطبقات الاجتماعية في اليابان ، فعلى سبيل المثال يحصل عمال اليابان على اجور عالية لم تم مقارنة هذه الاجور بما يحصل عليه عمال دول اخرى في دول صناعية متقدمة * (١)

* طبقا لاحصائيات منظمة للعمل الدولية ، فإنه في عام ١٩٨٤ كان اجور العامل الياباني في قطاع التصنيع هو حوالي ١١٠ دولار أمريكي في الساعة ولو تمت المقارنة بنا* على قيمة الين الياباني فإنه يمكن ان نقول ان العامل الياباني اجره في الساعة أكثر من زميله الامريكى * (١)

1- Nagaya Tatsuhito: Labour - Management Relations (Tokyo: International Society for Educational Information, 1987), P.1.

2- The International Labour Organization: Social and Labour Bulletin (Geneva: ILO 1985), P. 20

وبالرغم من التحسينات التي حدثت للعمال اليابانيين بالنسبة للاجور واحوال او ظروف العمل ، فان العمال اليابانيون مازالوا اقل من زملائهم الامريكان والاوربيين وذلك بالنسبة للاجازات وساعات العمل .

فعلى سبيل المثال : معدل ايام الاجازات (بما تشمله من احتفالات و اجازة نهاية الاسبوع ، اجازات طويلة نسبيا) في اليابان هو ١٠٢ يوم ، وهو معدل يقل بعشرة ايام عن معدل ايام الاجازات للعمال في أوروبا .

ايضا العمال في اليابان يحملون عدد ساعات اكبر في الاسبوع عن زملائهم في أوروبا ، ففي قطاع التصنيع فان معدل عدد ساعات العمل في الاسبوع هو ٢١٦ ساعة في اليابان ، ومقارنتها مع ألمانيا الغربية (والتي فيها أكبر عدد ساعات عمل في الاسبوع في أوروبا) نجد أن اليابان أكثر منها بـ ٧ ساعات عمل زيادة .

* وطبقا لوثيقة ١٩٨٢ الخاصة بقانون مستويات العمل ، فلقد تم تقليل عدد ساعات العمل في الاسبوع للقطاع الحكومي من ٤٨ ساعة الي ٤٦ ساعة وذلك من ابريل ١٩٨٨ . (١)

ولقد جاء في تقرير ماثيكاوا * الذي تم اعداده في عام ١٩٨٦ بمعرفة لجنة استشارية خاصة لتقديمه لرئيس الوزراء ، ان طالب التقرير بضرورة توسيع فوائد النمو الاقتصادي على شكل زيادة الاجور والرواتب ، وزيادة ايام العطلات

1- The Japan of Today: Op. Cit., P. 50.

ونقص ساعات العمل • وتقوم وزارة العمل ببذل جهودها لتحقيق ذلك • فعلى سبيل المثال فهي تدافع عن خفض معدل عدد ساعات العطل التي تبلى في الوقت الراهن ٢١١٦ ساعة عمل في السنة (حسب احصائيات ١٩٨٤) لكي تصبح ٢٠٠٠ ساعة بحلول عام ١٩٩٠ كما تدافع ايضا عن خفض عدد ايام العمل لتصبح خمسة ايام في الاسبوع ، وأن تؤخذ العطلات السنوية كاملة* (١)

٣ - تفاوت الاجور (٢)

ان الفجوة بين الاجور والرواتب بين العاملين في اليابان ترجع الى اختلاف الخلفية التعليمية واختلاف الجنس واختلاف الطبقة • فعلى سبيل المثال فان الفجوة بين الاجور والرواتب التي تدفع لخريجي المدارس الثانوية وخريجي الجامعات تعتبر ضيقة للغاية في الوقت الذي يتم فيه التحاقهم بالعمل • وتتسع هذه الفجوة فقط مع مرور الوقت ، الا انه يلاحظ حتى في سن الخامسة والخمسين ، عندما يبلغ اتساع الفجوة ذروتها ، فان اجور ورواتب انلب خريجي المدارس الثانوية تتراوح بين ٦٠٪ الى ٨٠٪ من تلك التي يحصل عليها خريجو الجامعات ؛

ولا تزال الفجوة متسعة بين رواتب الذكور والاناث ، وذلك على الرغم من زيادة نسبة رواتب النساء العاملات بمقارنتها بنسبة زيادة رواتب العاملين من الرجال في السنوات الاخيرة •

1- Nagaya Tatsuhito: Op. Cit., P.8.

2- Nagaya Tatsuhito: Op. Cit., P.2, P.7.

ورغم زيادة نسبة المرأة في القوى العاملة ، إلا ان الاتجاه التقليدي القديم الغائل بأن مكان المرأة هو البيت لم يختفى بعمد ، فضلا عن ذلك هناك حدود لا تزال مفروضة على المناصب التي تمارسها النسوة وكذلك بالنسبة لحركة ترقياتهن وأجورهن ويبلغ متوسطا تتقاضاه المرأة العاملة شهريا (شاملا الحوافز) ١٦٠ الف يين أو ما يعادل ٠/٥٢ من متوسطا يتقاضاه العاملون من الرجال .

٤ - القوى العاملة :

* وفقا للتعداد ، فان جملة القوى العاملة في اليابان سنة ١٩٨٧ وصل إلى ٥١ مليون ، بينما في عام ١٩٨٠ كان حجم القوى العاملة حوالي ٥٦ مليون عندما اجري التعداد الأخير في اليابان . (١)

* ووفقا للكتاب الابيض الذي اصدرته الحكومة اليابانية في عام ١٩٨٥ ، فان عدد النساء العاملات وصل إلى ١٥١٨ مليون امرأة عاملة في عام ١٩٨٤ ، وبذلك تزايد عدد النساء العاملات - لأول مرة - عن عدد ربات البيوت . ان النساء العاملات قد تزايد بمعدل ٢ اضعاف منذ عام ١٩٥٥ ، بينما تزايد عدد الرجال العاملين بمعدل ٢٦٪ . وبحلول عام ١٩٨٥ أصبحت النساء يشكلن ٢٦٪ من اجمالي حجم القوى العاملة (وهذه نسبة متوترة تقارب مشيتها في ألمانيا الغربية) (٢)

وتعمل القوى العاملة في اليابان في ٢ قطاعات للانشطة الاقتصادية هي كالتالي : (٣)

١ - الصناعات الأولية Primary وتشمل الزراعة / الغابات / الصيد

٢ - الصناعات الماعده Secondary وتشمل الحديد / الالمونيم / بيتروكيماوية

1- Statistical Handbook of Japan Op. Cit., P. 150.

2- Nagaya Tatsuhito: Op. Cit., P. 7.

3- The Japan of Today: Op. Cit., P. 50.

الاسمنت / وای صناعات اخرى ثقيلة *

٢ - صناعات المرحلة الثالث Tertiary وتشمل صناعات التغذية / الاتصالات
التجارة / الكهرباء / الغاز / توصيل
المياه *

* وفقا لاحصاءات عام ١٩٨٥ ، وجد ان مجموع من يعمل في قطاع الصناعات
الاولية حوالي ١١ مليون عامل بنسبة ٩٣ ٪ من اجمالي القوى العاملة . بينما
عدد العمال في الصناعات المساعدة بلغ ١٩٢٢ مليون وهو يمثل ٢٣ ٪ من
جملة القوى العاملة . وبلغ عدد العمال في صناعات المرحلة الثالث الى ٢٢٤٤
مليون بنسبة ٥٧٢ ٪ من مجموع القوى العاملة (١) . *

* وفقا لاحصاءات سابقة وللتنبؤ الذي اعلنته وكالة التخطيط الاقتصادي
مؤخرا (١٩٨٧) . عن التغييرات التي تحدث في هيكل القوى العاملة ، فان نسبة
العمال في قطاع الصناعات الاولية سيستمر في الانخفاض لكن تصل الى ما يقدر بنسبة
٥٥ ٪ من حجم القوى العاملة في عام ٢٠٠٠ ، كما تنخفض نسبة العمال في
الصناعات المساعدة تدريجيا الى ٣٠٦ ٪ ، بينما ترتفع نسبة العمال في صناعات
المرحلة الثالث الى ٦٣٦ ٪ (٢) . *

يتضح من ذلك ان الاهتمام بالزراعة والغابات والصيد (الصناعات الولى)
تقل بالمقارنة بما يعطيه الاقتصاد الياباني من اهمية الى الصناعات المساعدة

(١) اليابان نشرة اخبارية : هيكل القوى العاملة في اليابان بتغيير ، سفارة اليابان
العدد ١٥ ، يناير ١٩٨٨ ، ص ١٠
(٢) المصدر السابق ص ١١ .

مصناعات المرحلة الثالثة . بمعنى أن الصناعات الأولية تقل وسرعة نسبة مساهمتها
في درجة الأهمية بالنسبة لبقية الاقتصاد الياباني .

فعلی سبیل المثال كانت نسبة الإنتاج الزراعي في الدخل القومي الياباني عام
١٩٥٥ حوالي ١٩ ٪ ، وأخذت هذه النسبة تقل سنه بعد أخرى حتى وصلت
الى ٣ ٪ في عام ١٩٨٥ . (١)

جدول رقم (٢)
يوضح النسب المئوية لانشاط العمالة في اليابان حسب
القطاعات في أعوام مختلفة

| التصنيف | السنة | ١٩٥٠ | ١٩٥٥ | ١٩٨٠ | ١٩٨٥ |
|------------------------|-------|------|------|------|------|
| عقارات | | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ |
| خدمات | | ٩٢ | ١١٤ | ١٨٥ | ٢٠٥ |
| الخدمات الحكومية | | ٣٣ | ٣٥ | ٣٦ | ٣٥ |
| الصناعات الأولية | | ٤٨ | ٤١ | ١٠٩ | ٩٣ |
| الصناعات المساعدة | | ٢١٨ | ٢٣٤ | ٢٣٦ | ٢٣١ |
| صناعات المرحلة الثالثة | | ٢٩٦ | ٣٥٥ | ٥٥٤ | ٥٧٣ |

المصدر :

- 1- The Japan of Today, Op. Cit., P. 50.
- 2- Statistical Handbook of Japan, Op. Cit., PP. 103 - 107.

جدول رقم (٣)
يوضح النسب المئوية لانشاط العمالة في اليابان
حسب المهنة في اعوام مختلفة

| المهنة | ١٩٥٠ | ١٩٥٥ | ١٩٨٠ | ١٩٨٥ |
|----------------------|------|------|------|------|
| مهنية وثقافية | ٤ر٣ | ٤ر٣ | ٨ر٧ | ١٠ر٦ |
| إدارية | ١ر٨ | ٢ر١ | ٤ر٧ | ٤ر٠ |
| كنايب | ٨ر٠ | ٨ر٢ | ١١ر٥ | ١٧ر٧ |
| زراعة وثقافات ومساعد | | | | |
| احسان | ٤٨ر٠ | ٤٠ر٦ | ١٠ر٨ | ٦ر٢ |
| نقل ومواصلات | ٢ر١ | ٢ر٧ | ٤ر٣ | ٤ر٥ |
| عمل ماهر وتصنيع | ٢٢ر٠ | ٢٤ر٠ | ٢٢ر٠ | ٢١ر٤ |
| مبيعات | ٨ر٤ | ١٠ر٦ | ١٤ر٦ | ١٤ر٣ |
| اسن | ٠ر٩ | ٠ر١ | ١ر٤ | ١ر٤ |
| خدمات | ٢ر٢ | ٥ر٠ | ٦ر٩ | ٧ر١ |
| عمال مكاتب | ١ر٤ | ١٥ر١ | ٢٩ر٨ | ٣٢ر٣ |
| مبيعات وخدمات | ١٢ر٦ | ١٦ر٧ | ٢٤ر٨ | ٢٢ر٨ |
| عمال يدويين | ٧٣ر٣ | ٦٨ر٢ | ٤٧ر٢ | ٤٤ر٧ |

المصدر : وكالة الادارة والتنسيق " الاحصاء القوي " نغلامن : " اليابان "
 نشرة اخبارية : هيكل القوى العاملة في اليابان . سفارة اليابان
 العدد ١٥ • يناير ١٩٨٨ ، من ٦ - ٠٧

يتضح من الجدول رقم (٣) انه في عام ١٩٥٠ كان غالبية العمال (٧٠ ٢٣٣) يشغلون وظائف تتدرج في اطار العمل اليدوي في الزراعة والغابات وصايد الاسماك وتصنيع المواد الخام أو النقل ، وكانت الوظائف في مجال المبيعات والخدمات تشكل ١٢٦ ٪ ، وكان العمل المكتبي بما في ذلك الوظائف الكتابية والادارة والوظائف الفنية تشكل ١٤١ ٪ .

ومع ذلك فان التغييرات التي اصبحت ذلك في البنية الصناعية ، أدت الى انخفاض مستمر في نسبة العمال اليدويين ، وفي عام ١٩٨٥ ، هبطت نصيب هذه المجموعة الى اقل من ٥٠ ٪ وبلغ ٤٤٧ ٪ . وفي نفس الوقت ، استمر نصيب عمال المكاتب في الارتفاع ليصل الى ٣٢٣ ٪ في عام ١٩٨٥ .

ومن المتوقع ان يعنى التجديد التقني (التكنولوجي) ، وزيادة أهمية المعلومات والاتجاه نحو الترويج والخدمات في الاقتصاد المزيد من عمال المكاتب ، وزيادة نسبة العمال في قطاع الخدمات .

(٥) البطالة :

البطالة في اليابان كانت مستقرة حول نسبة ٢ ٪ من عدد القادرين والراغبين في العمل وذلك حتى أواخر السبعينات ، الا أن نسبتها أصبحت تزيد تدريجيا في الثمانينات لتصل الى ٢٨ ٪ تقريبا أو ١٧٣٠ مليون عاطل وذلك في سنة ١٩٨٧ . وهذه النسبة هي أعلى نسبة بطالة في تاريخ اليابان منذ أن بدأت تجرى تعدادات بالفهم العصري منذ عام ١٩٥٢ . ومن المتوقع ان يحترم معدل

البطالة في الارتفاع وذلك يرجع جزئيا الى زيادة تدفق العمال الذين يعملون بعرض الوقت ، وخاصة النساء في فترة العمل . ففي عام ١٩٨٦ على سبيل المثال كان هناك ٠٣ مليون عامل بعرض الوقت ، بما يوازي ١١٧ ٪ من عدد الناس المشتغلين (١)

والمجدول التالي يوضح نسبة البطالة في اليابان ودول صناعية أخرى .

جدول رقم (٤)

نسبة البطالة في اليابان ودول أخرى

| الدولة | نسبة البطالة | السنة |
|----------------------------|--------------|-------|
| اليابان | ٢٨ ٪ | ١٩٨٧ |
| الولايات المتحدة الأمريكية | ٦٩ ٪ | ١٩٨٦ |
| بريطانيا | ١١٩ ٪ | ١٩٨٦ |
| المانيا الاتحادية | ٩٠ ٪ | ١٩٨٦ |
| فرنسا | ١٠٢ ٪ | ١٩٨٥ |
| سويسرا | ٦٥ ٪ | ١٩٨٦ |

المصدر :

1 - The Japan of today, Op. Cit., p. 50.

(٦) اسباب تقدم اليابان

منذ أن كانت اليابان دولة اقطاعية تعتمد أساساً على الزراعة في خمسينات القرن التاسع عشر إلى أن صارت ثانية دول العالم الحر من حيث أجمالي الناتج القومي في ثمانينات القرن العشرين .

ولعل هناك كتابات وبحوث عديدة تناولت وتحاول تحليل وتفسير النجاح الباهر للتجربة اليابانية ، ذلك النجاح الذي تحقق في زمن يعتبر قصيراً نسبياً في عمر الأمم والدول (منذ عام ١٩٥٥ وحتى الان) .

هذه الكتابات والتحليلات كانت ليس فقط بواسطة اليابانيين بل أيضاً بواسطة كتاب وباحثين غير يابانيين .

ونذكر من هذه الكتابات الاتي على سبيل المثال لا الحصر :

* Ezra F. Vogel: Japan as Number 1, Lessons for America (N.Y.: 1982).

* Mesho Morishima: Why has Japan Succeeded (Cambridge: Cambridge University Press, 1982).

* تاكافوما تاكامورا ورنارد جريس : التنمية الاقتصادية في اليابان الحديث

ترجمة د . صلاح عبد المجيد العربي (وزارة الخارجية اليابانية ، ١٩٨٥) .

« د. مدحت محمد أبو النصر : دراسة مقارنة بين الرأية الاجتماعية في مصر واليابان وبريطانيا
بحث تحت الاعداد ، غير منشور »

24 Nagaya Tatsuhito: Labour - Management Relations (Tokyo: International Society for Educational Information, 1987).

وسيحاول الجزء الاخير من هذا الفصل تناول بعض العوامل والاسباب التي
أدت الى نجاح تجربة التنمية في اليابان بشكل يستحق دراستها واستفادة منها .
وسيمتد الباحث في ذلك الجزء على المراجع التي سبق ذكرها آنفا ولكن
بشكل متكامل .

عوامل نجاح تجربة التنمية في اليابان :

يمكن تحديد أهم هذه العوامل في الاتي :

(أ) النظام الطبقات والنظام الاقطنى :

أن اليابان بوضعها الذي كانت عليه قبل ثورة مييجى (١٨٦٢ - ١٨٦٨)
كانت بلدا مقسما الى حوالي ٣٠٠ اقطاعية ، ينقسم الناس في كل منها الى
٤ طبقات رئيسية هي :

- الساموراي (الحاربون)
- المزارعون
- الحرفيون
- التجار

- وكان يحكم كل اقطاعية سيد اقطاعي يخضع لسلطة اسرة توكوسا والمالكه . ولم يكن الناس في مختلف الاقطاعات يشعرون بالانتماء الى أمة واحدة كما لم يكن هناك شعور بالوحده بين الساموراي فبرهم من سكان الاقطاعات للواحدة . وقد رأيت حكومة مجيى الجديدة ان نظامى الاقطاعات والطبقات يشكلان عائقين رئيسيين أمام توحيد الامه ، ومن ثم قامت بالغائهما . وأستعيرت من الاقطاعات بولايات يحكمها ولاية تعينهم الحكومة المركزية . وأدى الغاء نظام الطبقات الى تمكين الناس من حرية الزواج وحرية اختيار المهنة . وتمت ازالة العديد من العوائق والحواجز التي كانت تحول دون تحقيق التقدم والتنمية .

(ب) الاستغلال في أول الامر لليدئ العامله :

وفي سياق تطوير صناعة النزل الحديثه في السبعينات من القرن التاسع عشر أنشأت الحكومة مصانع نموذجية وحشدت لها أغلب العاملات من أسر الساموراي وبعد هذه المرحلة التمهيدية أصبحت القرى تشكل المصدر الرئيسي للعاملات حيث كان الفلاحون الفقراء يرسلون بناتهم للعمل في المصانع ومع التوسع السريع لصناعة النسيج اليابانيه ، استمرت الزيادة الكبيرة في الطلب على الایدئ العامله لعدة طوله . وكانت العاملات لقيسن أشد أنواع الهوان والاستغلال في أغلب المصانع . وذلك تنكبت صناعة النسيج اليابانية من السيطرة على الأسواق الاسيويه بعد الحرب العالمية الأولى . ومن الابدئى ان الشركات كانت محل انتقادات حاده وأصبح الرأى العام ينظر الى مسألة ادارة شؤون العمال باعتبارها مشكلة هامه تحتاج الى حل عاجل .

(ج) جمع المعلومات من الخارج أو استراتيجية نقل التكنولوجيا

كان أحد الشعارات المرفوعة في عهد أسرة مي جي يحدد الجمع بين التكنولوجيا الغربية والاسباب اليابانية .

ولهذا كانت اليابان وما زالت حريصة على جمع المعلومات من الخارج فعلى سبيل المثال : عمدت الشركات الكبيرة الى استيراد التكنولوجيا المتقدمة على نطاق واسع من الولايات المتحدة الامريكية .

الا انه يجب ان يذكر ان مديرو الاعمال اليابانيين عكفوا على دراسة تاريخ بلدهم ايضا للاستفادة منه .

لقد قامت اليابان وما زالت تقوم بتقييم تجارب الاخرين في مختلف الجوانب ، حيث ان القادة اليابانيين حاولوا اختيار افضل ما عرفه العالم من مؤسسات ثم اضافوا تعديلاتهم الخاصة على ما اختاروه لكي يتناسب مع ظروفهم وثقافتهم . اى ان عملية النقل Transmission هذه كانت واعية وتمثيلية ودراسة ، مما جعل اليابان ما زالت محتفظة بمعالم شخصيتها القوية .

ومن الامثلة التي توضح عمليات جمع المعلومات من الخارج نذكر :
- ان اليابان في عام ١٩٦٨ اجرت دراسة طويلة استغرقت عدة سنوات لافضل مؤسسات العالم في كل قطاع من قطاعات العمل والبحث والانتاج والحكم والتعليم والفنون .

- فتح شركات ومصانع يابانية في دول اخرى (مثل بريطانيا ، وأمريكا ، ٢٠٠٠)
بما يساعد على زيادة التصدير والتسويق وكفائة لنقل التكنولوجيا الحديثة
من هذه الدول .

ومن الامثلة التي تدل على أن عملية النقل لم تكسب عشوائية كما حدث
في بلاد كثيرة ، ان اليابان درست نظم الرعاية الاجتماعيه في الغرب ، ولم تأخذ
به على علته ، حيث أن معظم دول الغرب غالبا ما تأخذ بالاتجاه الفسردى
العلاجى Residual ، بينما اليابان تأخذ بالاتجاه المؤسسى Institutional
كأتجاه اساسى في الرعاية الاجتماعيه (ينظر لها على أنها نظام اجتماعى رئيسى
وليس ثانوى أو يستخدم كخدمات طوارئ* في المجتمع عندما يفشل النظام الاسرى ونظام
السوق عن اشباع احتياجات الناس) مع انها دولة رأسمالية ، ومعظم الدول الرأسمالية
تأخذ بالاتجاه الاول .

المثال الثانى : ان اليابان كما تم ذكره أنفا دولة رأسمالية ، ومعظم الدول
الرأسمالية لا تأخذ بفكرة التخطيط الشامل طويل المدى ، الا ان اليابان منذ عام
١٩٥٥ تطبق خطط خمسية للتنمية ، والحكومة اليابانية كثيرا ما تتدخل في تحديد
مسارات الاقتصاد ، ومد يد المساعدة للصناعات الوليدة الضعيفة ، لكي تتمكن من
المنافسة في الاسواق العالمية ، وتقديم القروض بفوائد بسيطة وميسرة .

أخيرا ان صلاحية تطبيق نظام غريب في تكنولوجيته وشرقى في تنظيمة لتستحق
أن تكون محل تحقيق علمى .

١ - أنظر المرجعين التاليين في مفهوم الإنجاء الفردى العلاجى والإنجاء المؤسسى

(د) الرابطة الابوية واستمرار النهج الابوي :

- في عهد اسرة توكوغاوا كان هناك تقليد يا ثلاثة انواع من العلاقات في المجتمع
وهي : أ - العلاقة بين السيد الاقطاعي والساموراي في الجماعة .
ب - " " المالك والمندوب في الدار التجارية .
ج - " " المملوك وصبي الحرفيين .

وكان الولاة أول القضاة التي يفترض ان يربطها ويعنى بها الساموراي الذين كان
يتعين عليهم ان يطيعوا السيد الاقطاعي طاعة عمياء . ينعكس من ذلك ان يخيم على
الدار التجارية جو عائلي يشمل الجميع ، بمن فيهم صبيان وفتيات المتجر الذين كانوا
يعيشون في منزل المالك ويتناولون العشاء مع ابائهم . ولم يكن بالقریب ان يتزوج المالك
ابنته لاحدى صبيان متجره . وعندما كان صبي المتجر يرقى في وقت لاحق الى رتبة كاتب
او رئيس كتبه كان يسمح له ان يسكن في منزل منفصل ، بل وان يفتح متجرا مستقلا
تحت اسم يبين بوضوح انتماءه الاصلية . وهكذا كان يسود الدور التجارية شكل من اشكال
الرابطة الابوية وكانت العلاقة السائدة بين الافراد تمثل نوعا من الالتزام المستمر مدى
الحياة .

ولقد تم مراعاة استمرار النهج الابوي في الدور التجارية الكبيرة والشركات الكبيرة
ايضا .

فكان يتم ادخال القيمة التالية في اذهان العمال وهي : ان الشركة تكاملها
بها في ذلك اصحاب رأس المال والمدبرون والموظفون الاداريون والعمال - تشكل
اسرة واحدة .

وشعرنا الشركات بين عمالها شعارات تؤكد على أهمية التآلف ومبادئ التعاضد والرخاء المشترك والتقاليد النبيلة للترعة الابوية والولاء وما الى ذلك . وكان لأغلب الشركات شعارات ومدونات سلوك خاصة بها . وفي بعض الشركات تفردوا على العاملين فيها أن ينشدوا كل صباح أناشيد تشفي بسروح الضمان والتعاقد في الشركة .

(هـ) نظام فريد في العلاقات بين العمال والادارة

تتميز اليابان بأن لها نظام فريد في العلاقات بين العمال والادارة يعمل على تخفيف حدة الصدام بين الطرفين . أيضا هذا النظام يقلل المشاكل التي تحدث بين العمال والادارة .

ومن ملامح هذا النظام نذكر الاتي :

- نظام الاجور والترقية : مع بداية فترة الستينات بدأ اهتمام الشركات على أهمية خاصة لتقدير مستوى اجور العاملين وفقا لكفاءتهم ومهاراتهم ، حيث أن مؤهلات الوظيفة أصبحت هي العامل الرئيسي . ويراعى في الوقت الحالي تقدير اجور العاملين وفقا للسن وسنوات الخدمة والخلفية التعليمية والواجبات والاهتمام الفعلية وسجل الاداء والمقدرة والكفاءة نفس العمل والتوقعات المستقبلية ان هذا النظام الوظيفي الفريد الذي يتألف من الترقية حسب الالفة مع مراعاة الكفاءات والمهارات الخاصة في تقدير الاجور والرواتب ، قد ساعد على سهولة نقل العاملين من موقع عمل الى موقع آخر نواتجا مع ما تتطلبه الابتكارات التكنولوجية التي تدبر من طبيعة العمل ، دون أن يؤثر ذلك على مستويات الاجور والرواتب .

— النهج الابوى : تم شرحه آنفاً •

— الخدمات العمالية : يلاحظ ان الشركات اليابانية تقوم بدفع العديد من المخصصات وتوفر فوائد مالية تتجاوز نطاق تلك التي توفرها برامج الضمان الاجتماعى الحكومى. ان هذه الشركات على سبيل المثال تساهم فى نفقات مواصلاات العاملين ومساكنهم وايضا فى نفقات تعليم ابنائهم وبجانب ذلك تقوم الشركات عادة بتوفير مزايا اشانئيسة للعاملين تتعلق بالرعاية الصحية واماكن الاستجمام ، كما يتمتع بذلك أسر العاملين ومن هذا المفهوم يتبين لنا ان الشركات تولى اهمية خاصة للعلاقات الانسانية بين جميع العاملين فيها •

— الوحدة والتآلف بين الموظفين الاداريين وطبقة العمال :

بعد نهاية الحرب العالمية الثانية ، وتحت شعار " الديمقراطية فى كل مكان " قامت نقابات العمال بشن حملات لازالة الفوارق بين طبقة الموظفين الاداريين وطبقة العمال وكان توحيد صوت العاملين يعتبر من اهم التطورات التى عاصرتها العلاقات الصناعىية فى اليابان فى فترة ما بعد الحرب ، وحيث على سبيل المثال فان نقابات العمال بدأت فى تأسيس نقابة عمال واحدة فى كل شركة تضم جميع العاملين سواء من الموظفين الاداريين او العمال فى نفس الشركة •

وتهدف هذه النقابات الى جمع شمل العاملين لمساعدة الشركة او المؤسسة فى مواجهة التغييرات المتواصلة التى تطرأ سواء بالنسبة للابتكارات التكنولوجية او فى الاسواء • ان مثل هذا التقارب بين النقابة والادارة الذى يشجع على العمل

بجدية وتحقيق الانسجام والتوافق والابتكار - قد أدى الى حد كبير الى تحقيق الامتياز
وتعمية الانتاج وزيادة معدل الانتاجية في الشركات والمؤسسات اليابانية.

بالطبع انعكاسات اليابانية لها ايضا اهداف اخرى مثل اى نقابة تشمل في العمل على
عدالة توزيع الاجور والرواتب وتقليل عدد ساعات العمل وزيادة عدد ايام الاجازات ٠٠ وما
شابه.

- المشاورات المشتركة : لقد أصبح نظام المشاورات المشتركة Joint Consultation
من العادات الثابتة بالنسبة لعلاقة العاملين والادارة في اليابان . ويلاحظ ان اكثر
من ٧٠ ٪ من المؤسسات الصناعية اليابانية تستخدم وسائل المشاورات المشتركة
كتأداة اساسية لتبادل وجهات النظر والوصول الى اتفاق مشترك حول موضوعات
المناسبات.

- ملكية اسهم الشركة : Stock Ownership
تعمل العديد من الشركات اليابانية بنظام يسمى بـ"مشتفاه" بتعليق جزء من اسهم الشركة
للعاملين ، وبالتالي يشعرون بأن لهم حصة في الادارة وفي بعض الشركات ، تعتبر
جمعية الساملين مالكة رئيسية لاسهم الشركة.

- احترام الانتاج والعمل في المشويات المنخفضة :
يلاحظ ان معظم المديرين واصحاب المناصب التنفيذية العليا في اليابان سبق لهم
ان عملوا مباشرة على خطوط الانتاج . كما ان معظم الموظفين الاداريين يتنقلون

في البداية بين مختلف المناصب لكي يتفهموا كل ما يتعلق بطرق تشغيل الشركة . ويذكر على سبيل المثال انه عند ما يتم تعيين خريجي جامعة طوكيو ذات الشهرة العريقة فس احدى شركات السكان الحديدية ، فان اول عمل يسند اليهم اثناء التدريب هو تحصيل التذاكر وتنظيف رصيف المحطة وفنائها ، وذلك على الرغم من انهم سوف يرشحون لتوليد المناصب التنفيذية في المستقبل . باختصار ان جميع العاملين الجدد يتوقعون ان يسند اليهم القيام بكافة الاعمال مهما بلغت قدرتها او مشقتها او رتباتها ، ولا ينتظر منهم ان يمتعضوا من هذه الاعمال ، ولكن عليهم ان يدركوا اهميتها بالنسبة للشركة وهذه الخبرة التي يكتسبونها لا تقدر بثمن وذلك على المدى الطويل لتنمية قدراتهم على ممارسة مهنتهم .

(د) معدل عال للادخار

مع ان الحكومة هي التي بدأت أنشطة الاستثمار في نقل التكنولوجيا المتقدمة — وانشاء المصانع النموذجية الحديثة ، فان القطاع الخاص منذ اواخر ثمانينات القرن التاسع عشر حتى اوائل القرن العشرين هو الذي حمل لواء التصنيع الحديث حسن طريق حشد رأس المال ثم استثماره في مجال استيراد التكنولوجيا الحديثة ، وقد نتج عن ذلك قبول اليابانيين السريع للمسى الى الريح العادي والحرص عليه ، وبداية التفكير في الادخار بمعدل ثابت ومرتفع استمر حتى يومنا هذا .

ويعتبر هذا الحرص على الادخار جزءا لا يتجزأ من التقاليد اليابانية التي بدأت قبل عصر الميجي حيث اقبل الناس على الادخار بوصفه خبرة جديدة ، ولتحقيق اهداف محددة ايضا كسراء منزل مثلا ، اما بعد الحرب العالمية الثانية فقد اقبل اليابانيون

على الادخار مرة ثانية خوفاً من الحرمان والركود الاقتصادي الذي عايشوه - ويمكن تفسير الزيادة الحالية في معدلات الادخار في الثمانينات فان بعضها يرجع الى الزيادة الكبيرة في عدد السكان الكبار في السن

(ز) قلة المخصصات العسكرية :

لم تعاني اليابان من تاريخ طويل من الاستعمار مثل دول اخرى (مصر على سبيل المثال عانت من الاستعمار الذي بدأ بالهكسوس ومارا بالاشوريين والفرس والاشريق والرومان والمرب والأتراك والفرنسيين وانتهاجاً بالبريطانيين) ولعل السبب في ذلك ان اليابان بحيدة جغرافياً ومكوفة من عدة جزر فقيرة من حيث الموارد الطبيعية (يتناول : لخم ٥٠٥) .

ايضا اليابان لم تدخل بعد الحرب العالمية الثانية اية حروب^(١) وكانت نفقات الدفاع التي خصتها اليابان لنفسها صغيرة من حيث نسبتها الى اجمالي الناتج القومي للدولة ، واجمالي الميزانية القومية .

ففي عام ١٩٢٥ كانت نفقات الدفاع تمثل ٨٦ ٪ من اجمالي الناتج القومي و ٦٣ ٪ من اجمالي الميزانية . وذلك يرجع الى تطبيق معاهدة الامن بين اليابان والولايات المتحدة الامريكية في عام ١٩٥١ ، والتي تنص على ان اليابان تقتصر اعتماداتها على الاجراءات الدفاعية وحدها .

أد شكّل هذه العوامل على قلة المخصصات العسكرية في اليابان الى توجيه معظم جهود وسوارد الدولة الى برامج التنمية بما ساعد على نجاحها المستمر والمتزايد بمعدلات

(١) مصر دخلت في حروب مكثفة بعد الحرب العالمية الثانية مع اسرائيل هي : ١٩٤٨ ١٩٥٦ ١٩٦٧ ١٩٧٣ وذلك في فترة صغيرة جداً حوالي ٢٥ عاماً .

(٢) دخلت اليابان ٣ حروب تقريباً قبل الحرب العالمية الثانية . هذه الحروب هي : صبح روسيا وكوريا والصين ، وانتصرت فيها اليابان جميعاً .

تفاوت كثير من دول الغرب المتقدم •

خاتمة . . .

- ان اليابان تتمتع بنسق اقتصادى قوى والدليل على ذلك :
- معدلات النمو الاقتصادى السريع والذى يعادل او يحقق دول العالم الصناعى المتقدم .
 - اليابان من الدول الخمسة المتقدمة فى العالم .
 - * صادرات اليابان اكثر من وارداتها وذلك منذ عام ١٩٧٦ وحتى الان .
 - اليابان لا تعاني عجزا فى ميزان مدفوعاتها وذلك منذ منتصف عام ١٩٧٦ وحتى الان . (١)
 - اليابان تشارك بنصيب كبير فى البنك الدولى
 - اليابان تساعد كثير من الدول المتخلفة والتابعه سوا* بالقروض او المنح او بالخبرات الفنية والمعدات (١) .
- بالرغم من هذا النجاح الباهر لتجربة التنمية فى اليابان ، الا ان اليابان تواجه بعض المشكلات تذكرونها على سبيل المثال :
- ١ - زيادة الضغوط لزيادة التوسع والاتفاق على الخدمات العامة والاجتماعية .
-
- ١ - المصدر : قسم الاحصائيات فى بنك اليابان القومى : الاحصائيات السنوية للاقتصاد (طوكيو ١٩٨٨)
 - ٢ - بلغ حجم العمولة اليابانية الاقتصادية لمصر فى عام ١٩٨٣ حوالى مليار دولار ، وهو اكبر مبلغ من العمولة اليابانية يتاح لدولة فى الشرق الاوسط . بينما بلغ حجم القروض فى عام ١٩٨٣ الى ٢٢٠ مليون دولار بالاضافة الى تسهيلات تبلغ ٢٥ مليون دولار .
- المصدر :

- ٢ - زيادة الضغوط لزيادة اجور العمال ، والمطالبه بتسوية اجور العمال النساء
بماجور العمال الرجال.
- ٣ - مشكلة الاسكان ملاز التبلحاح حاسم ، اذ ان ٦٠ % من مساحة اليابان جبلية وعرة ،
ما يدفع السكان الى السهول الساحلية وهذا يحدد المساحة الساحلية لاقتامة
المساكن ، وتزداد الكثافة السكانية بشكل ملحوظ في هذه المناطق ويرتفع ثمن
الارض فيها .
- ٤ - تلوث البيئة ، ولم تكن آثار النمو السريع كلها حميدة ، فقد صاحب انتشار الصناعات
تلوث البيئة ، وهو الذي صار من المشكلات الاجتماعية المزمنة في الستينات - كما
ان تلوث الهواء ، بسبب عدم السيارات قد وصل الى درجة الخطورة ، خاصة في شهور
الصيف ، بحيث حذر السلطات السكان في مناطق كانتو وكانساي حول طوكيو واورسكا
من اخطار هذا التلوث - وصار التلوث البحري المائية مصدر تهديد للصحة ايضا
منها دعنا القطاع الخاص والعام الى اتخاذ الاجراءات اللازمة لعلاج ذلك
- ٥ - تواجه اليابان مشكلة حادة تتمثل في انها تتأثر ليس حد كبير بالعوامل الخارجية
اكثر من اي دولة متقدمة اخرى ، وذلك لشدة اعتمادها على الكثير من الواردات -
كالنفط ، والفحم ، والقطن الخام ، والصرف ، والمطاط ، والخشب والمواد الغذائية .
- ٦ - المنافسة والتحدى : تواجه اليابان منافسة وتحدي اقتصادي من الدول الصناعية
المتقدمة وبالاخص الولايات المتحدة الامريكية ، بل هناك ايضا دول صناعية جديدة

مثل سنغافورة وكوريا تمثل تحديا لليابان لان اجور صالها منخفضة نسبيا مما يساعد على غزو اسواق العالم في مجال صناعة الصلب ، وبناء السفن ، و انتاج اجهزة التلفزيون والسيارات .

اخيرا : ان التجربة اليابانية في التنمية والعمالة تستحق من الدول الاخرى والتي منها مصر في دراستها وتحليل عوامل نجاحها وازدهارها ، حتى يمكن الاستفادة منها بما يتناسب ويتلاءم مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية لكل دولة .

ان القراءة المتأنية لعوامل نجاح هذه التجربة تعدل للقراري انه ليست هناك وصفة سحرية يابانية هي السبب في تقدمها ، بل كلنا وكل الدول تعرف عوامل النجاح هذه ، والفضية ليست في المعرفة فقط بل في التطبيق الذكي والواعى والعرن لهندة العوامل كما فعلت اليابان ، يضاف الى ذلك ظاهرة التوحيد والولاة والانتهاة كظاهرة اجتماعية ايجابية جمعت شمل الامة اليابانية وادت الى التناغم والتماسك بين جميع فئات وطبقات المجتمع الياباني نحو مزيد من الانتاج والعمل .

ويمكن أيضا ان تضيف ان قيمة التحدي التي اصبحت جزءا اساسي في شخصيته
جميع اليابانيين ، كود فعل للخراب الذي حل ببلدهم بعد الفاشية القنبلة الذرية
عليها من الولايات المتحدة الأمريكية . ذلك التحدي الذي كان يهدف الى اعادة
بناء اليابان مرة اخرى وعودتها الى ما احسن كما كنت عليها . ايضا قيمة التحدي هذه هي
كود فعل للهزيمة في الحرب العالمية الثانية وحتى يثبت اليابانيين انهم اقوى من الهزيمة
وانهم امه قوية وقادرة على التفوق ولقد حققوا ذلك بالفعل لما حققوه من تقدم وازدهار
اقتصادي ينافس بكل قوة واقتدار اي دولة الصناعية متقدمه وعلى رأسهم الولايات المتحدة
الأمريكية .

مراجع الفصل الثالث

- ١ - أبريمر متولى : النظرية الاقتصادية (القاهرة : مكتبة عين شمس ١٩٨٧).
- ٢ - الجهاز المركزى للتعيشة العامة والإحصاء : تعداد السكان والإسكان فى مصر ، تعداد ١٩٨٦ (القاهرة : ١٩٨٩).
- ٣ - المركز القومى للبحوث الإجتماعية والجنائية : السح الإجتماعى الشامل للمجتمع المصرى ١٩٥٢ - ١٩٨٠ (البيروت ١٩٨٥) .
- ٤ - المؤتمر السنوى الرابع عشر للإقتصاديين المصريين : الموارد البشرية والبطالة (القاهرة : نوفمبر ١٩٨٩).
- ٥ - أبىس أحمد أنس ، الظواهر الإجتماعية المساجبة للمتصلح الزقازيق رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الزقازيق (١٩٨٧) .
- ٦ - تاكيا فوساتا كامورا وبيرنارد حريس : التنمية الاقتصادية فى اليابان الحديثة . ترجمة صلاح عبد السيد العربى ، (اليابان : وزارة الخارجية اليابانية ١٩٨٥) .
- ٧ - سعد حافظ محمود ، قياس إنتاجية العمل فى مصر ، معهد التخطيط القومى ، مذكرة خارجية رقم (١١٤٧) ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
- ٨ - شهر محمود معقول ، التنمية الاقتصادية والتخطيط (القاهرة مكتبة عين شمس ، ١٩٨٩) .
- ٩ - هاشم عبد الحى : المؤتمر الأول لقسم الإقتصاد ، جامعة القاهرة ٢٠ - ٢٢ فبراير ١٩٨٩ .
- ١٠ - محمد سلطان أبو عام : مبادئ الإقتصاد التجسيعى (الزقازيق جامعة الزقازيق ، ١٩٨٨) .
- ١١ - محمد محمود غنيمى ، فائض العالة فى الدول النامية ، دراسة مقارنة ، القاهرة عا. الكتبه ١٩٨٢) .
- ١٢ - مدحت محمد أبو النصر : مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات ، القاهرة : حلقة بحث ، كتبه الندوة الإجتماعية ، جامعة حلوان ١٩٩٠) .
- ١٣ - مدحت محمد أبو النصر : دراسة مقارنة بين الرعاية الإجتماعية فى مصر واليابان وبريطانيا (القاهرة دراسة تحت الإعداد) .
- ١٤ - وزارة التخطيط والتعاون الدولى : خطة التنمية الاقتصادية والإجتماعية الخمسية لمصر ٨١/٨٢ - ٨٧/٨٦ .
- ١٥ - وزارة القوى العاملة بالإشتراك مع منظمة العمل الدولية : مؤتمر إستراتيجيات الإستخدام الأمثل للقوى العاملة (القاهرة : ديسمبر ١٩٨٨) .
- ١٦ - القوى العاملة فى اليابان ، سفارة اليابان العدد ١٥ يناير ١٩٨٨ .

- (1) Statistical Bureau, Statistical Hand Book of Japan, Management and Coordination, 1988.
- (2) The International Society for Educational Information, the Japan of today, Tokyo, 1989.
- (3) The Economic Planning Agency: in the Japan of Today.
- (4) Nagaya Tatsuhiro: Labour - management Relation (Tokyo: International Society for Educational Information, 1987.
- (5) The International Labour Organization Social and Labour Bulletin Renewa 1985.
- (6) Ezra P. Vogel: Japan as Number 1, Lessons for America (N.Y: (N.Y: 1982).
- (7) Masao Marishima: Why has Japan Succeeded Cambridge University Press, 1982.

الفصل الرابع

العوامل الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمصنع الحديد والصلب

- نتائج الدراسة -

تسهيل

أشرنا في الفصول الثلاثة السابقة إلى أن معظم الكتابات والبحوث التي أجريت في مجال علم الاجتماع الصناعي كانت تركز على تأثير دخول الصناعة على تفكك البناء الاجتماعي ، وعلى الهجرة الريفية - الحضرية المتجمعة من الريف إلى المدينة التي تتركز فيها الصناعة ، ولكننا نادراً ما نجد دراسات أبحاث وتتركز على مجتمع الصانع ، والديناميات التي تحدث داخله .

ولقد نتج عن إسهال الجوانب الإنسانية في الصناعة وبخاصة في مجتمعات العالم الثالث حدوث انخفاض في إنتاجية العمل من الناحيتين الكمية والكيفية ، وعدم وجود الباعث الحقيقي لروح المجتمع الصناعي ، وإنخفاض تأثير الحوافز ، بل وإعتبارها جزءاً من الدخل الشهري وليس مقابل الزيادة في الجهد المبذول داخل مجتمع الصانع ، وإنعدام تأثير الثواب والعقاب ، واقتفاء الصناعات غير الرسمية لوظيفتها الأساسية والمنشئة في إزالة التفرقات بين الإدارة والعمال ، وعدم إعطاء وزن أو قيمة لبرامج التدريب باعتبار أنها من العمليات الأساسية لتغيير قيم العمال الزراعيين ، وتوحيدهم للوقوف أمام الآلات ، وتكليفهم مع التكنولوجيا المتطورة والمعقدة .

وبحثنا الراهن يحاول الكشف عن الأبعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة ، وقد تخيرنا مصنع الحديد والصلب كحالة للدراسة وبناءاً على هذا الهدف

قام بإعداده هذا الفصل الدكتور سالم عبد العزيز محمود

العام فمما بصياغة مجموعة من التساؤلات التي يمكن أن تحقق هذا الهدف العام ، وذلك على النحو التالي :

- (1) ماهي الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية للعاملين بمصنع الحديد والصلب ؟ وماهي أصولهم الاجتماعية - والاقتصادية ؟ وماهي أحوالهم المعيشية ؟
- (2) ماتأثير هذه الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية وماتأثير الأحوال المعيشية على هيكل العائلة داخل مجتمع المصنع ؟ وماتأثير العمال حاملي الثقافة الفرعية الفلاحية على دخولهم إلى تنظيم رسي بيروقراطي يتمثل في مجتمع المصنع ؟ وهل يستطيع ذلك التنظيم أن يغير تلك القيم الثقافية الفلاحية للعمال ؟ وهل يستطيع ذلك التنظيم الرسي البيروقراطي أن يثني على تلك الثقافة الفرعية الفلاحية روح المجتمع الصناعي ؟ وهل يستطيع ذلك التنظيم من خلال برامج التدريب ، ومن خلال إستخدام الثواب والعقاب ، تغيير هذه الثقافة الفرعية للعاملين المهاجرين من الريف إلى المدينة سعياً وراء العمل ؟
- (3) ماتأثير هذه الخصائص الاجتماعية لهيكل العائلة على إنتاجية العمل ؟ ومهل إستطاع ذلك التنظيم الرسي البيروقراطي المتمثل في مجتمع المصنع أن يرفع من إنتاجية العمل ؟

تلك هي التساؤلات التي تحاول دراستنا الإجابة عليها ، ومن أجل ذلك فقد قمنا بتطبيق آداتهن ، الأولى تمثلت في إستمارة مقابلة طبقت على عينة عشوائية من العاملين بالمصنع ولقد حددنا ثلاثة شروط لهذه العينة ، الأولى تمثلت في أن يكون مستقروياً ولديه أسرة ، والثاني أن يكون مهاجراً من الريف إلى المدينة ، والثالث والأخير أن يكون قد مضى على تعيينه بالمصنع أكثر من ثلاث سنوات ،

وتحددت الثانية في صحيفة إستبيان وجهت إلى عينة من القيادات الوسطى والعليا بمجتمع المصنع بلغ حجمها ٥٠ مبحوثاً .

وبناءً أعلى ذلك ، فسوف نغرد هذا الفصل لعرض نتائج الدراسة المستقاه من تطبيق الآداتهن على عنتى البحث بمصنع الحديد والصلب بحلوان وذلك على النحو التالي :

- أولاً : نتائج خاصة بالخصائص الإجتماعية - الإقتصادية لعينة البحث من العاملين بالوحدات الإنتاجية ، وظروفهم وأحوالهم المعيشية .
- ثانياً : نتائج خاصة بالأبعاد الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة بمجتمع المصنع وعلاقتها بإنتاجية العمل .
- ثالثاً : نتائج خاصة بمؤثر الجوانب الاجتماعية والتكنولوجية على إنتاجية العمل من وجهة نظر عينة القيادات الوسطى والعليا بمصنع الحديد والصلب بحلوان .

أولاً :

نتائج خاصة بالخصائص الاجتماعية - الاقتصادية لعينة البحث من العاملين

بالوحدات الإنتاجية ، وظروفهم وأحوالهم المعيشية

أظهرت لنا نتائج الدراسة المستقاة من تطبيق إستمارة المقابلة على عينة عشوائية من العاملين بالوحدات الإنتاجية بالمنصاع أن هناك مجموعة من السمات الاجتماعية - الاقتصادية التي تتميزون بها ، كذلك هناك بعض الأحوال المعيشية التي كشفت عنها بيانات الدراسة الميدانية ، ويمكن أن نعرض لهذه السمات الاجتماعية - الاقتصادية والأحوال المعيشية لعينة البحث ، وذلك على النحو التالي :

(1) فيما يتعلق بفئات السن أظهرت لنا نتائج الدراسة أن معظم العاملين يتركزون

في فئتي السن (٠) سنة - () ، (٥٠ سنة فأكثر) حيث بلغ إجمالي

عددهم ١٧٥ مبحوثاً يمثلون ٧٠٪ من إجمالي حجم العينة البالغ عددهم

٢٥٠ مبحوثاً . أما بقية حجم العينة فتركز في فئتي السنة ٢٠١ سنة - (

٢٠) سنة إلى أقل من (٠) سنة) وقد بلغ إجمالي عددهم ٧٥ مبحوثاً يمثلون ٣٠٪

من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثاً (أنظر جدول رقم (١) ملحق

رقم (١) .

(٢)

فيما يتعلق بالديانة نلاحظ أن غالبية أفراد العينة من المسلمين حيث بلغ

إجمالي عددهم ٢٢٩ مبحوثاً يمثلون ٩٦٪ ، بينما تتساوى أعداد المبحوثين

المسيحيين حيث بلغ عددهم ١١ مبحوثاً يمثلون ٤٪ من إجمالي حجم العينة

البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثاً (أنظر جدول رقم (٢) ملحق رقم (١))

- (٢) فيما يتعلق بالحالة الإجتماعية لأفراد عينة البحث نلاحظ أنها تتفق مع فئات السن حيث نجد أن غالبية الباحثين متزوجون بزوجة واحدة فقط حيث بلغ إجمالي عددهم ٢٢٧ محبوساً يمثلون ٤٩٨ ، بينما لا نجد سوى ٦ محبوسين يمثلون ١٢ متزوجين باثنتان (أنظر جدول رقم (٢) ، (١) ملحق رقم (١) .
- (٣) فيما يتعلق بالحالة التعليمية لأفراد عينة البحث نستطيع أن نرتبها ترتيباً تنازلياً حيث نجد أن الحاصلين على شهادات أقل من المتوسطة ، والمتوسطة ، والأعلى من المتوسطة قد احتلوا المرتبة الأولى إذ بلغ إجمالي عددهم ١٥١ محبوساً يمثلون ٤٦٠ من إجمالي حجم العينة ، بينما تنازلياً الأميون ومن يعرفون القراءة والكتابة وقد بلغ إجمالي عددهم ٨٧ محبوساً يمثلون ٤٢٥ ، وأخيراً نجد أن الحاصلين على شهادات جامعية ، وأعلى من الجامعية قد بلغ عددهم ١٢ محبوساً يمثلون ٤٥ من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠ محبوساً ، ومعنى ذلك أن الإحصاء العام في العينة المختارة تميل بصورة واضحة إلى تفضيل التعليم المتوسط سواء كان على مستوى التعليم الصناعي ، أو التجاري ، أو المهني الثانوي العامة الذين لم يستكملوا تعليمهم الجامعي (جدول رقم (٥) ملحق رقم (١) .
- (٤) أن غالبية عينة البحث من أصول ريفية حيث نجد ٢٤٢ محبوساً يمثلون ٤٩٧ من إجمالي حجم العينة من أصول ريفية ، بينما لا نجد سوى ٧ محبوسين فقط يمثلون ١٢ من أصول حضرية ، وهذه النتيجة تتفق تماماً مع شروط اختيار العينة والتي كان احدها أن يكون معظم المحبوسين من أصول ريفية (جدول رقم (٦) ملحق رقم (١) .
- (٥) أن كبرى عينة البحث تصل بالصلح منذ ثلاث سنوات ، ويمكننا ترتيبها مدة العمل تنازلياً حيث نجد أن مدة العمل ١٥ سنة فأكثر قد احتلت

المرتبة الأولى من حيث أعداد ونسب العاملين الذين يقعون في هذه الفئة حيث بلغ عدد المبحوثين 157 مبحوثاً يمثلون 63٪ ولقد إحتلت مدة العمل (12 سنة -) المرتبة الثانية تنازلياً حيث بلغ عدد المبحوثين الذين يقعون في هذه الفئة 51 مبحوثاً يمثلون 20٪ ، يلي ذلك تنازلياً الذين أمضوا إلى العمل (9 سنوات -) وقد بلغ عددهم 22 مبحوثاً يمثلون 9٪ من إجمالي حجم العينة ، يلي ذلك تنازلياً أعداد المبحوثين الذين أمضوا في العمل (6 سنوات -) حيث بلغ عددهم 16 مبحوثاً يمثلون 6٪ من إجمالي حجم العينة ، وأخيراً لانجد سوى ، 4 مبحوثين يمثلون 2٪ قد أمضوا في العمل 3 سنوات إلى أقل من 6 سنوات .

وبيانات هذا الجدول تتسق مع الخصائص التي وضعناها عند إختيار العينة بحيث لاتقل مدة العمل في المصنع عن ثلاث سنوات حتى يستطيع المبحوث إدراك طبيعة العمل الصناعي ، وطبيعة الديناميات والتفاعلات الموجودة في مجتمع المصنع والتي تختلف إختلافاً كبيراً عن المجتمع الريفي الذي جاء فيه (جدول رقم (7) ملحق (1) .

(7) أن غالبية المبحوثين في عينة البحث يعملون في المهن الفنية ، حيث بلغ من يعمل في المهن الفنية في عينة البحث 228 مبحوثاً يمثلون 91٪ ، كذلك نجد أن عدد المبحوثين الذين يعملون في الخدمات المعاونة 6 مبحوثين يمثلون 2٪ ، ومعنى ذلك أن هناك 98٪ في عينة البحث يعملون في المهن الفنية والخدمات المعاونة أي يمثلون القاعدة الإنتاجية الأساسية في مجتمع المصنع ، بينما لانجد سوى 16 مبحوثاً يمثلون 6٪ يعملون بالأعمال

الإدارية ، (جدول رقم ٨) ملحق (١) وإستكمالاً للتوعية الوظيفية ، نجد أن الجدول رقم (٩) ملحق (١) يشير إلى توزيع عينة البحث وفقاً للمستوى الوظيفي ، حيث أظهرت لنا البيانات أن معظم الباحثين في عينة البحث من العسال سواء كانوا عسال يعملون أمام أفران صهر الحديد ، أو ملاحظين حيث بلغ أعداد عديمي المستويين ١٨٩ مبحوثاً يمثلون ٧٦٪ من إجمالي حجم العينة ، أما بقية المستويات الوظيفية نجد أنها تتوزع بعيداً عن القاعدة الإنتاجية الحقيقية حيث نلاحظ أن هناك ١١ مبحوثاً في عينة البحث يمثلون ٤٪ يعملون في مستوى كبير الملاحظين ، كذلك نجد أن هناك ١٩ مبحوثاً يمثلون ٨٪ في مستوى رئيس وردية ، وأخيراً نجد ضائل أعداد وأنسب الإخصائيين ، ورئيس القسم ، ومدير الإدارة حيث بلغ عدد الإخصائيين ١٥ مبحوثاً يمثلون ٦٪ ، ورئيس القسم ١١ مبحوثاً يمثلون ٤٪ ، ومدير الإدارة ٥ مبحوثين يمثلون ٢٪ .

ونستطيع أن نؤكد بناءً على بيانات عديم الجدولين أننا قد وفقنا في إختيار خصائص العينة ، حيث إشرطنا أن يغلب عليها المهن الفنية والمتمثلة في العسال وهم القاعدة الإنتاجية الحقيقية .

(٨) فوما يتعلق بالحالة التعليمية لزوجات الباحثين نلاحظ من خلال الأعداد والنسب الموجودة في الجدول رقم (١٠) ملحق (١) أنه يمكن ترتيب الحالة التعليمية تفارياً بحيث نجد أن أعداد ونسب الزوجات الأميات تحتل المرتبة الأولى حيث بلغت أعدادهن ٩٨ زوجة يمثلن ٤٠٪ ، يليها تفارياً ثانياً وكاتب حيث إحتلت المرتبة الثانية ، وبلغت أعدادهن ٧٦ زوجة يمثلن ٢١٪ ، وتحتل المرتبة الثالثة تفارياً فئة شهادة متوسطة (ثانوية عامة أو ما يعادلها) ، وقد بلغ عدد الزوجات اللاتي يقعن في

هذه الفئة ٢٩ زوجة يمثلن ١٦٪ ، واحتلت فئة شهادة أقل من المتوسطة المرتبة الرابعة تنازلياً حيث بلغت أعدادهن ٢٦ زوجة يمثلن ١٠٪ ، واحتلت فئة الشهادة الجامعية المرتبة الخامسة تنازلياً حيث بلغ عدد الزوجات ٤ زوجات يمثلن ١٢٪ ، وأخيراً نجد أن هناك زوجتاهن يمثلان ١٪ حاصلتان أعلى الشهادة أعلى من المتوسطة (سنتان بعد الثانوية العامة) قد إحتلتا المرتبة الأشهر تنازلياً .

(٩) فيما يتعلق بالحالة المهنية لزوجات المبحوثين ، نلاحظ من خلال الأعداد والنسب الموجودة في الجدول رقم (١١) ملحق (١) أن غالبت زوجات المبحوثين متفرغات لأعمال المنزل (ربة بيت) حيث بلغت أعدادهن ٢٠٥ زوجة يمثلن ٨٤٪ ، يلي ذلك تنازلياً أعداد ونسب الزوجات اللاتي يعملن في الأعمال الفنية والحرفية حيث بلغت أعدادهن ١٩ مبحوثة يمثلن ٨٪ وإحتلت مهنة الأعمال الزراعية المرتبة الثالثة تنازلياً حيث بلغت أعداد الزوجات اللاتي في هذه المهنة ٩ زوجات يمثلن ٤٪ ، وأخيراً لا نجد سوى ٦ زوجات يمثلن ٢٪ يعملن بالأعمال العلمية والتخصصية مثل الهندسة والطبعية ، والصيدلة .

تلك كانت أبرز الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية لعينة البحث من العاملتين
بمصنع الحديد والصلب ، وتلك السمات تنفق تماماً مع تلك الشروط التي
وضعناها لعينة البحث وخصائصها والتي تتمثل في أن تشمل عينة البحث الأصول الريفية وتخلوياً على الأصول الحضرية ، نظراً لأن معظم العمال بالوحدات الإنتاجية هم نتاج الهجرة الريفية - الحضرية ، وهم كما أشرنا من قبل حاملوا الثقافة الريفية أو الفلاحية ، كذلك كان شرط العمل بالمصنع مدة لا تقل عن

ثلاث سنوات ثانياً تلك الشروط التي يجب أن تتوفر في عينة البحث ، وذلك لما لهذه الفترة الزمنية من تأثير على إدراك العامل المهاجر من الريف لطبيعة العمل في المصنع ، وإحساسه بديناميات المجتمع الصناعي ، بالإضافة إلى إمكانية تغيير ثقافته الفلاحية عندما يتعامل مع تنظيم رسمي بهيروقراطى متمثل في مجتمع المصنع ، كذلك إشرطناً أن يكون العامل رب أسرة ولديه أبناء ، وأخيراً أن يكون عاملاً في الوحدات الإنتاجية الأساسية والتي تتمثل في مصانع وأفران سهر الحديد .

ولقد جاءت بيانات الدراسة الميدانية مؤكدة هذه الشروط ، فلقد وجدنا أن غالبية أفراد العينة من أصول ريفية (جدول رقم (٦) ملحق (١) حيث أنهم يمثلون ٩٧٪ من إجمالي حجم العينة ، كذلك وجدنا أن جميع أفراد العينة تتوافر فيهم الفترة الزمنية للعمل وهي ثلاث سنوات فأكثر ، بل أن ٨٢٪ من إجمالي العينة يعملون فترة زمنية أكثر من ١٢ سنة (جدول رقم (٧) ملحق (١) أما ثالث هذه الشروط فلقد جاءت النتائج مؤكدة أن ٩٧٪ من أفراد مجتمع البحث متزوجون ولهم أبناء ، جدول رقم (٢) ملحق (١) ، وأخيراً أكدت نتائج الدراسة أن ٧٦٪ من إجمالي عينة البحث يعملون بالوحدات الإنتاجية الأساسية كعمال (٥٨٪) وكملاحظين (١٨٪) جدول رقم (٩) ملحق (١) وفيما يتعلق بالظروف والأحوال المعيشية لعينة البحث وهي كما أشار معظم

علماء الاجتماع الصناعي تؤثر تأثيراً واضحاً على إنتاجيتهم ، ولقد أمدتنا نتائج الدراسة المستفاه من تطبيق إستمارة المقابلة على عينة البحث إلى مجموعة من الإستنتاجات يمكن أن يعرضها على النحو التالي :

إجمالي حجم العينة ، كذلك نجد أن هناك تضاداً في أعداد المبحوثين الذين يسكنون في أربع غرف حيث بلغت أعدادهم ٢٥ مبحوثاً يمثلون ١٠٪ ، وكذلك أعداد المبحوثين الذين يسكنون في خمس غرف حيث بلغت أعدادهم ٧ مبحوثين يمثلون ٢٪ من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثاً .

وبملاحظة هذا التوزيع نستنتج أن الإتجاه العام فيما يتعلق بعدد غرف السكن يمثل إلى السكن في غرفتان أو ثلاث غرف ، بينما يتنازل الإتجاه بين أفراد العينة إلى السكن في غرفة واحدة . أو خمس غرف جدول رقم (١٣) ملحق (١) .

(٣) إن المشكلة الرئيسية التي تعاني منها عينة المبحث تتمثل في مدى إتصال السكن بالمجاري ، وبالمياه الجارية . وهذا ماسبق أن أشرنا إليه عند حديثنا عن المجال الجغرافي إذا أن معظم العاملين من أصول ريفية ، وأنهم فعلاً يقطنون في القرى المحيطة بالمصنع . وقد يتعلق بتوزيع عينة البحث وفقاً لمدى إتصال السكن بالمجاري نجد أن هناك ١٢٨ مبحوثاً يمثلون ٥١٪ بيوتهم غير متصلة بالمجاري ، كذلك نجد أن هناك ٥٢ مبحوثاً بيوتهم غير متصلة بشبكة المياه ، أما عن التماس الكهربائي فإن غالبية المبحوثين لديهم تيار كهربائي عام في مساكنهم . حيث أشار إلى ذلك ٢٤٤ مبحوثاً يمثلون ٩٨٪ من إجمالي حجم العينة (جدول (١٤) ، (١٥) ، (١٦) ملحق (١)

(٤) إن معظم المبحوثين في عينة البحث ، وهم كما أشرنا مهاجرين من الريف إلى الحضر ، أو يسكنون بالمناطق الريفية القريبة من مجتمع المصنع ، قد هاجروا من مناطقهم الريفية ، وأقاموا بالقرى الفرعية من المصنع نتيجة عدم وجود مورد إقتصادي كاف وقد أشار إلى ذلك ١٥٦ مبحوثاً يمثلون ٦٢٪ من إجمالي حجم العينة ، ولقـــد

إحتل وجود مورد إقتصادي ولكنه لا يكفي المرتبة الثانية تنازلياً كأحد أسباب الهجرة إلى المناطق القريبة من المصنع وقد بلغ عدد من أشار إلى ذلك ٤٦ مبحوثاً يمثلون ١٨٪ من إجمالي حجم العينة .، ولقد إحتل عامل الأعباء والضغوط الإقتصادية المرتبة الثالثة تنازلياً كأحد العوامل التي دفعت العمال لترك موطنهم الأصلي ، والإقامة بالمناطق الريفية المحيطة بالمصنع حيث بلغ عدد من أشار إلى ذلك ٣٢ مبحوثاً يمثلون ١١٪.

كذلك فإن زيادة حجم الأسرة قد جاءت في المرتبة الرابعة تنازلياً كسبب لذلك الوطن الأصلي وقد أشار إلى ذلك ١١ مبحوثاً يمثلون ٤٪ ، وأخيراً أشار عدد ضئيل من العمال بلغ عددهم ٥ عمال يمثلون ٢٪ فإن سبب تركهم موطنهم الأصلي إنما يرجع إلا أنهم لا يجدون العمل الذي يتناسب مع تخصصاتهم جدول رقم (١٧) ملحق (١).

(٥) يرتبط بذلك ارتباطاً مباشراً تلك المهن التي كانوا يمتثلونها قبل مجيئهم للعمل بالمصنع ، إذا أشار معظم المبحوثين وعددهم ١٢٨ يمثلون ٥٦٪ بأنهم كانوا يعملون إما في الزراعة أو في مهن حرفية أو فنية ، كذلك أشار ٩٦ مبحوثاً يمثلون ٢٨٪ بأنهم لم يكونوا يعملون شيئاً وتلك هي البطالة السائرة كأحد أسباب الهجرة إلى أي مكان يوجد فيه فرص عمل ، وتتضاءل أعداد المبحوثين الذين يشيرون بأنهم كانوا يؤدون الخدمة الإلزامية في القوات المسلحة ، وقد أشار إلى ذلك ٦ مبحوثين يمثلون ٢٪ ، وأخيراً نجد أن هناك ١٠ مبحوثين يمثلون ٤٪ يشيرون إلى أنهم كانوا يعملون بالتجارة قبل إشتغالهم بمجتمع المصنع ، جدول رقم (١٩) ملحق (١).

(٦) وفيما يتعلق بهجرة العاملين إلى المناطق المجاورة للمصنع وعما إذا كان العامل قد هاجر بمفرده أم مع أسرته أشارت غالبية أفراد العينة بأنهم قد هاجروا بمفردهم

وقد بلغ عدد المبحوثين الذين أشاروا إلى ذلك ٢٠٢ مبحوثاً يمثلون ٤٨١ من إجمالي حجم العينة . بينما أشار ٨٨ مبحوثاً يمثلون ٤١٩ بأنهم قد هاجروا مع أسرهم جدول رقم (١٨) ملحق (١)

وتعقيب على مجموعة الجداول الخاصة بالأحوال المعيشية لعينة البحث يمكننا

القول بأن معظم أفراد العينة يعيشون في المناطق الريفية المجاورة للمنتج ومعنى ذلك أنهم جاءوا من مناطق ريفية كسا بالهون في مناطق ريفية أخرى لا تختلف كثيراً عن المناطق الريفية التي جاءوا منها ، وإنهم يعيشون في مساكن أقرب مما تكون إلى الإسكان العشوائى ، وإن معظم هذه المساكن هي مبنية من خدمات المزارى ، والمياه .

إما عن تجربة الهجرة فتشير نتائج الدراسة إلى أن العوامل الطارئة تقاوم

في ضغط الظروف الاقتصادية ، وعدم وجود مورد للرزق فمن ثم فهو يتخذ قرار الهجرة بمفرده ، ويأتى مهاجراً وحده . ويتحمل عبء الهجرة وحده ثم بعد فترة زمنية يسكن في طلب الأسرة .

وتلك الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية لعينة البحث بالإضافة

إلى ظروفهم وأحوالهم المعيشية تشكل مجموعة من العوامل والأبعاد الاجتماعية

المرتبطة بهيكل العائلة . وفي هذا الصدد يعتبر هيكل العائلة بظروفه وأحواله

وخدماته الاجتماعية هو المنتج الأساسى الذى يعتمد عليه مجتمع المنتج لزيادة

إنتاجية العمل ، وهذا يتطلب من مجتمع المنتج كتنظيم رضى به وقرائى تأويل

هذا المنتج وإكسابه روح المجتمع الصناعى ، وذلك من خلال برامج التدريب

وهذا ما سوف نناقشه في الجزء ، التالى من هذه النتائج .

ثانياً : نتائج خاصة بالأبعاد الإجتماعية المترتبة على هيكل الصالة بمجتمع المنح وعلاقتها

بإنتاجية العمل

لقد أظهرت لنا بيانات الدراسة المستقاة من الدراسة الميدانية مجموعة من الإستنتاجات والإستخلاصات تبدأ منذ دخول العامل إلى مجتمع المنح ، وكيفية تعويضه ، وما إذا كان قد تلقى دورات أو برامج تدريبية ، والمشاكل التي واجهته في العمل ، ومدى إحساسه بالإختلاف بين حياته في المجتمع الريفي وحياته في مجتمع المنح ، ونوعيته هذا الاختلاف ، ونوعية التجهيزات التي يسعى للإشتمال إليها ، وكيفية قضاء وقت الفراغ ، والدور الذي تقوم به الجماعات غير الرسمية .

ولقد خصصنا جزءاً من إستشارة القابلية للتعرف على رأي هيئة البحث من العاملين بمجتمع المنح في الأجور والحوافز ، ومدى تناسبها مع الجهد المبذول ، ومستوى إنتاجية المنح كماً وكيفياً ، ورأيهم في إدارة المنح ، وجدية برامج التدريب وما هي أهم المشكلات التي يعاني منها العاملون ، ويكمن أن تعرض بالتحليل والمناقشة والتفسير لأبرز النتائج الخاصة بهذه القضايا ، وذلك على النحو التالي :

(1) أن معظم هيئة البحث من العاملين بالمنح قد أكدوا على أن تعويضهم قـــد جا . نتيجة الإعلان في الجرائد اليومية عن حاجة المنح إلى عاملين بـــــــ ، وقد أشار إلى ذلك 129 مبحوثاً يمثلون 55 ٪ من إجمالي حجم العينة . بينما أشار 23 مبحوثاً يمثلون 19 ٪ إلى أن تعويضهم بالمنح قد جا . من خلال القرى العاملة ، ولقد أشار 15 مبحوثاً يمثلون 16 ٪ إلى أنهم قد عينوا بالمنح من خلال التكاليف أو من خلال التدريب المهني بمعنى أنهم قد عينوا على مكافئاه

ولما تم تدريبهم عينوا نهائياً بالمنح ، والملاحظة التي يمكن التوقف عندها في بيانات هذا الجدول أن هناك ٧٤ مبحوثاً يمثلون ٢٢٠ من إجمالي عينة البحث قد عينوا في المنح عن طريق المعارف الموجودين بالمنح ، وهذا يعكس جانباً كبيراً من أشكال تجاوز النظام ، وعدم التقيد بمعايير الكفاءة في التعيين أو التوظيف ، أو ما يسمى بالواسطة في التعيين في مرفق إنتاجي متدهور وقاعدة صناعية أساسية . جدول رقم (٢٠) ملحق (١)

(٢) أن إدارة المنح لاتعطي وزناً أو قوة لبرامج التدريب ، حيث تشير بيانات الجدول رقم (٢١) ملحق (١) إلى أن معظم عينة البحث من العاملين لم تتلق أي برامج أو دورات تدريبية بمجرد استلامهم العمل ، وقد أشار إلى ذلك ١٦٨٣ مبحوثاً يمثلون ٢٧٢ ، بينما تضاعفت أعداد المبحوثين الذين أشار بأنهم قد حصلوا على دورة تدريبية بمجرد استلامهم العمل ، وقد بلغ عدد هؤلاء ٥٦ مبحوثاً يمثلون ٢٢٤ وأخيراً نجد أن هناك ٨ مبحوثون يمثلون ٢٢ قد تعلموا داخل ورش العمل ، ولم يحصلوا على دورات تدريبية .

ومعنى ذلك أن المبحوثين الذين لم يتلقوا أي دورات تدريبية قد بلغ عددهم ٢١٢ مبحوثاً يمثلون ٢٩٧ من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثاً ، ومعنى ذلك كما أشرنا في فصل هذه الدراسة إلى أن إعمال التدريب وعدم إعطائه وزناً أو قيمة قد أدى إلى انخفاض إنتاجية العمل .

(٣) فيما يتعلق بأهم المشكلات التي واجهت المبحوثين في العمل ، نلاحظ أن معظم هذه المشكلات مرتبطة بالمسكن ، وهذا يعطي دلالة على عدم إهتمام إدارة المنح بالبرامج الإنسانية في عملية الصناعة ، والتي يمكن لرأيتي بها أن تؤثر إيجابياً على إنتاجية العمل ، فلقد أشار غالبية المبحوثين إلى أن أهم المشكلات التي يعانون منها تتمثل في عدم وجود مسكن وبالتالي يلجأون إلى السكن المشترك ، وصعوبة المواصلة نتيجة لعدم

يمثلون ٦٦٩ يشهرون بأن هذه الصداقات قد تكونت نتيجة العمل ومــــع زملائهم في مكان العمل . بينما أشارت أعداد ضئيلة وقد بلغ عددهم ٢٥ مبحوثاً يمثلون ٦١٠ بأن الصداقات التي كونوها داخل العمل كانت للأصدقاء . من نفس البلدة التي جاءوا منها .

(٥) فيما يتعلق بكيفية قضاء وقت الفراغ أشار معظم المبحوثين وقد بلغ عددهم ١٧٢ مبحوثاً يمثلون ٦٦٩ بأنهم يقضون وقت فراغهم مع أسرهم في البيت وهذا يتسق مع الثقافة الفرعية الريفية . وإستكمالاً لهذه الأعداد والنسب فلقد أشار أيضاً ٢٤ مبحوثاً يمثلون ٦١٤ إلى أنهم يقضون وقت فراغهم مع أولادهم بمشاهدة دروسهم وبمساعدة لهم في المذاكرة . أي أنهم أيضاً يقضون وقت فراغهم في البيت . أما بقية هيئة البحث فملهم من يقوم بالعمل في مهنة أخرى . ومن يعمل في قطعة الأرض تمتلكها الأسرة وقد بلغ إجمالي أعداد المبحوثين الذين يقضون وقت فراغهم في مدين الجانبين ٢١ مبحوثاً يمثلون ٦٨ من إجمالي حجم العينة . وهناك مجموعة أخرى من المبحوثين مشغولون وقت فراغهم في لقاء الأصدقاء . على التقى . أو الذهاب إلى نادي الشركة وعدادهم قليل حيث بلغ عددهم ٤ مبحوثين يمثلون ٤٢ . ونجد أيضاً أن هناك ١١ مبحوثاً يمثلون ٤٤ يشغلون وقت فراغهم بزيارة الأهل والأصدقاء . والجهران وأخيراً نجد أن هناك ٨ مبحوثين يمثلون ٤٢ يشهرون إلى أنه ليس لديهم أي وقت للفراغ .

(٦) وعن التماس واللساند والمشاركة الإجتماعية بين العمال بعضهم البعض
افترضنا موقفاً افتراضياً لوفاة أحد الزملاء في العمل . لكي نكشف عن تصرف الزملاء وحيال هذا الموقف . حيث وجدنا أن غالبية هيئة البحث

وعدد ٢٢١ مبحوثاً يمثلون ٤٨٨ يقومون بآداب واجبة العزاء ، وأن ٢٧ مبحوثاً يمثلون ٤١١ يقومون بمساعدة الأسرة مادياً ، وأشهرها لانجد سوى مبحوثين يمثلان ٤١ لا يفتعلان شيئاً إلا هذا الموقف الإفتراضى .

(٧) وفيما يتعلق بوجود علاقات أسرية بين زملاء العمل ، إتضح أن الإنجاه العام يرفض

وجود مثل هذه العلاقات ، إذ أن علاقاتهم بعضهم البعض لا تمتد خارج المنوع وبخاصة إذا كانت علاقات أسرية ، ولقد أكد ذلك ١٥٤ مبحوثاً يمثلون ٤٦٢ من إجمالي حجم العينة ، بينما وافق على وجود هذه العلاقات الأسرية ٩٦ مبحوثاً يمثلون ٤٢٨ من إجمالي حجم العينة ، وفيما يتعلق بعلاقات العمال بعضهم البعض خارج المنوع من خلال رحلات يقوم بها للترفيه عن العمال ، تؤكد بيانات هذا الجدول (جدول رقم ٣٠ ملحق (١) ماسبق أن ناقشناه فى الجدول السابق (جدول (٢٩) ملحق (١) من أن العمال لا يقومون أى علاقات إجتماعية خارج مجتمع المنوع ، حيث أن معظم عينة البحث لا يخرجون مع أصدقائهم فى رحلات يقوم بها المنوع ، حيث أشار إلى ذلك ١٥٧ مبحوثاً يمثلون ٤٦٢ من إجمالي حجم العينة ، بينما وافقت نسبة ضئيلة من المبحوثين على الخروج مع زملائهم العمال فى رحلات يقوم بها المنوع ويبلغ عدد المبحوثين الذين يوافقون على ذلك ٨٩ مبحوثاً يمثلون ٤٢٦ ، بينما نجد أن هناك أربع مبحوثين فقط يمثلون ٤١ يشهرون إلى أن المنوع لا يقوم بأى رحلات ، وهذا بالطبع مخالف للواقع حيث أن المنوع يقوم بعدد من الرحلات الشهرية أو الشهرية .

وتعكس بيانات هذين الجدولين ضعف العلاقات الإنسانية الصالحة بين العمال

سواء داخل أو خارج مجتمع المنوع ، كما تعكس أيضاً ضعف التنظيم الصناعى

وعدم كفايته في تشجيع وتدعيم إقامة العلاقات الإجتماعية بين العمال ، ليس من خلال الرحلات وإنما من خلال إعطاء قيمة وزن أكبر للجماعات غير الرسمية والسماح لها بأن تلعب دوراً متوازناً مع ذلك الدور الذي يقوم به التنظيم أو الجماعات الرسمية .

(٨) أن غالبية العمال راضون عن عملهم حيث أشار إلى ذلك ٢١٨ مبحوثاً يمثلون ٨٧٪ من إجمالي حجم العينة (جدول رقم (٢١) ملحق (١) ، وبالرغم من هذا الرضا عن العمل الذي تظهره نتائج البحث ، إلا أن هناك أعداداً من المبحوثين في عينة البحث يقتربون من ٦٠٪ يشيرون إلى عدم تناسب الأجر مع الجهد الذي يبذره العمال في العمل حيث أشار إلى ذلك ١٤٦ مبحوثاً يمثلون ٥٨٪ من إجمالي حجم العينة (جدول رقم (٢٢) ملحق (١) كذلك يشيرون إلى أن نظام الحوافز في المصنع لا يتناسب مع الجهد الإضافي الذي يبذره العمال حيث أشار إلى ذلك ١٤٠ مبحوثاً يمثلون ٥٦٪ من إجمالي حجم العينة ، (جدول رقم (٢٣) ملحق (١) ، وعن الأسباب التي يبذلها المبحوثين اللذين يؤكدون بأن الحوافز لا تتناسب مع الجهد المبذول ، يمكننا ترتيب هذه الأسباب تنازلاً حيث يحتل المرتبة الأولى أن الحوافز لا تتناسب ظروف العمل الصعبة بالمصنع وقد أشار إلى ذلك السبب ٧٩ مبحوثاً يمثلون ٢٢٪ ، ولقد احتل سبب أن الحوافز غير ثابتة المرتبة الثانية تنازلاً حيث أشار إلى ذلك ٢٦ مبحوثاً يمثلون ١٠٪ ، ولقد احتل سبب أن هذه الحوافز لا تتناسب مع غلاء المعيشة وقد أشار إلى ذلك ٢٠ مبحوثاً يمثلون ٨٪ ، وأخيراً جاء سبب أن الحوافز تعطى لكل العمال لافرق بين عامل وآخر ، وقد أشار إلى ذلك ١٥ مبحوثاً يمثلون ٦٪ من إجمالي حجم العينة (جدول رقم (٢٤) ملحق (١) ، وإستكمالاً

لرأى عينه البحث في الحوافز ومدى عدالتها ، أشار معظم المبحوثين وعددهم ١٩٠ مبحوثاً يمثلون ٧٦٪ من إجمالي حجم العينة بأن نظام توزيع الحوافز علي العمال نظام غير عادل (جدول رقم (٢٥) ملحق (١) ، كذلك يشير معظم المبحوثين في عينه البحث إلى أنه لا يوجد نظام ثابت للحوافز وقد أشار إلى ذلك ١٨٧ مبحوثاً يمثلون ٧٥٪ من إجمالي عينه البحث (جدول رقم (٢٦) ملحق (١) .

وتعكس بيانات الجداول الخاصة برأى عينه البحث من العمال في نظامي الأجور والحوافز ، أن العمال غير راضيين عنهما ، وأن الجهد الذي يبذل العمال أكبر بكثير من قيمة الأجر مضافاً إليه الحافز ، فإذا كان العمال غير راضين عن نظامي الأجور والحوافز فمعنى ذلك أن إنتاجية العمل منخفضة ، ومعنى ذلك أيضاً فشل التنظيم الرسمي في المصنع عن وضع نظام الأجور والحوافز يدفع العمال إلى بذل مزيد من الجهد والعمل ، ومعنى عدم رضا العمال عن نظامي الأجور والحوافز سيئولوجياً أن هناك صراعاً معلناً وغير معلناً بين العمال والإدارة ؟ وكذلك يمكن أن يعكس عدم الرضا هذا عن فشل الجماعات غير الرسمية في مجتمع المصنع عن إزالة التوترات بين العمال والإدارة .

(٩) وفيما يتعلق برأى عينه البحث في التدريب وأهميته تشير مجموعة الجداول الخاصة بذلك وهي الجداول رقم (٣٧) ، (٣٨) ، (٣٩) ، (٤٠) ملحق رقم (١) إلى مايلي :

(أ) أن معظم العمال يعين البحث بشهرون إلى أن عملهم مهم ، ولا يستطيع أن يقوم به الا المتخصصون وقد أشار إلى ذلك ١٦٨ مبحوثاً يمثلون ٦٧٪ ، بينما أشار ٨٢ مبحوثاً يمثلون ٢٢٪ من إجمالي حجم العينة إلى أن العمل الذي يقومون به غير مهم ويستطيع أي إنسان أن يقوم به (جدول رقم (٢٧) .

(ب) أن غالبية المبحوثين في العينة يؤكدون على أن التدريب مهم ، وقد أشار إلى ذلك ٢١٧ مبحوثاً يمثلون ٦٩٪ من إجمالي حجم العينة .

(ج) أن غالبية المبحوثين في العينة الذين يؤكدون على أن التدريب مهم يشهرون إلى أن ذلك إنما يرجع إلى أنه يقلل إصابات العمل وقد أشار إلى ذلك ١٢٢ مبحوثاً يمثلون ٤٥٪ ، وأن هناك ٥٩ مبحوثاً يمثلون ٢٤٪ يشهرون بأن التدريب مهم لأنه يزيد من الإنتاج . وأن هناك ٤٢ مبحوثاً يمثلون ١٧٪ يشهرون بأن التدريب مهم لأنه يزيد من إدراك العامل واحساسه بأهمية العمل ، وأخيراً أن هناك ١٢ مبحوثاً يمثلون ٥٪ يشهرون بأن التدريب مهم لأن العامل يستطيع من خلاله أن يكون أكثر فهماً للعمل (جدول رقم (٢٩) ملحق (١) .

(د) يؤكد غالبية العمال في عينة البحث على أن المنهج مهم بتدريب العمال قبل العمل وقد أشار إلى ذلك ٢٠٨ مبحوثاً يمثلون ٨٢٪ من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠

وهذه النتائج التي تؤكد على أهمية التدريب تعكس مجموعة من السمات الهاروجية . في مقدمتها احساس العمال في عينة البحث بأهمية التدريب وبخاصة بمجرد استلام العمل ، حيث يفيدهم التدريب في فهم العمل الذي يقومون به ، واحساسهم بأهميته وتقليل الاسباب الناتجة عن عدم فهم العمل ، والناتجة عن قصور برامج التدريب ، في مقابل ذلك نجد أن التقييم الرسمي للمنهج والتمثل في الادارة

لا يعطى وزنا أو قيمة عليها لبرامج التدريب ، وللتقليل على ذلك يمكن الرجوع الى جدول رقم (٢١) ملحق (١) والذي تشير بياناته الى أن هناك ١٨٢ محروفا يمثلون ٧٣٪ يشهرون الى أنهم قد عملوا بالمصنع مباشرة دون تدريب ، خلاصة ما نريد أن نؤكد عليه أنه يجب اعلاء مكانة قسم التدريب بالمصنع ، وتدعيمه بالاختصاصيين الكفاء ، إذ أن التدريب يعد من أهم اقسام التنظيم الصناعي ، بل انه الواجهة الحقيقية لانتاجية العمل .

(١٠) وفيما يتعلق برأي هيئة البحث في العمال الاجانب ، وهل هم أفضل من العمال المصريين ؟ وما هي أوجه التفضيل ؟ نلاحظ أن معظم المحورين في هيئة البحث يشهرون الى أن العامل الاجنبي أفضل من العامل المصري من حيث انتاجية العمل ، ولقد أشار الى ذلك ١٢٨ محروفا يمثلون ٥٩٪ من اجمالي هيئة البحث ، وهم يرجعون ذلك الى أن ظروف العمل داخل المصنع في الدول الصناعية أفضل وأحسن ، وقد احتل ذلك السبب المرتبة الاولى تقازليا ولقد أشار الى ذلك ٥٢ محروفا يمثلون ٢١٪ ، ولقد احتل سبب ان الحوافز بالنسبة للعامل في الدول الصناعية أفضل ومن ثم فإن انتاجيته أفضل في المرتبة الثانية ، وقد اشار الى ذلك ٢٩ محروفا يمثلون ١٦٪ من اجمالي حجم العينة . أما السبب الذي احتل المرتبة الثالثة والذي اشار اليه ٢٧ محروفا يمثلون ١٤٪ فقد أرجعت هيئة البحث تفضيل العامل الاجنبي من حيث انتاجيته عن العامل المصري الى تطور المعدات المستخدمة في الصناعة ، واخيرا نجد ان سبب تفضيل العامل الاجنبي عن العامل المصري من حيث انتاجيته يرجع الى أن العامل الاجنبي يعمل في ظل حقوق وواجبات واضحة بينما العامل المصري يعمل في ظل تنظيم صناعي لا يراعى ذلك ، وقد اشار الى ذلك ٢٠ محروفا يمثلون ٨٪ من اجمالي هيئة البحث البالغ عددها ٢٥٠ محروفا . أما عن المحورين اللذين يفضلون العامل المصري عن العامل الاجنبي من حيث انتاجيته فقد بلغ عددهم ١٠٢ محروفا يمثلون ٤١٪ من اجمالي حجم العينة وقد أرجح هؤلاء المحورين تفضيلهم للعامل المصري الى أن

العامل المصري أكثر تفوقا وقد اشار الى ذلك ٨٤ مبحوثا يمثلون ٢٤ ٪ ، بينما اشار ١٨ مبحوثا يمثلون ٧ ٪ الى أن الصناعة في مصر متقدمة .

(١١) وتأكيدا على ما سبق أن اوضحناه من أن التنظيم الصناعي للمصنع لا يولسى أى اهتمام بتدعيم الجماعات غير الرسمية ، أو أى اهتمام بالعلاقات الاجتماعية للعمال في مجتمع المصنع ، يشير الجدول رقم (٤٤) ملحق (١) الى ان غالبية العمال غير منضمين لاي رابطة تضم ابناء المحافظة الواحدة حيث بلغ عدد المبحوثين الذين اكدوا على ذلك ٢٢٥ مبحوثا يمثلون ٩٠ ٪ من اجمالي عينة البحث ، بينما اشار ٢٥ مبحوثا فقط يمثلون ١٠ ٪ بأنهم مشتركون في رابطة تضم ابناء كل محافظة .

(١٢) فيما يتعلق برأى المبحوثين في انتاجية المصنع - هل هي مرتفعة أم منخفضة ؟ والاسباب التي ترجع الى ذلك - اشار معظم المبحوثين بأن انتاجية المصنع مرتفعة ، وقد بلغ عدد من اشار الى ذلك ١٨٥ مبحوثا يمثلون ٧٤ ٪ من اجمالي حجم العينة ، بينما اشار ٥٩ مبحوثا يمثلون ٢٤ ٪ الى ان انتاجية المصنع منخفضة ، بينما اشار ٣ مبحوثين فقط يمثلون ١ ٪ الى أن انتاجية المصنع متوسطة ، واخيرا نجد ٢ مبحوثين يمثلون ١ ٪ الى ان هذا الموضوع ليس مسن اختصاصهم وان دلت هذه الاعداد والنسب على شئ ، وبخاصة الاعداد والنسب الخاصة بانتاجية المصنع مرتفعة كما يشير ٧٤ ٪ من عينة البحث ، فانما يتبدل على عدم وعى العمال ، وادراكهم المفقود بحقيقة انتاجية العمل بالمصنع ، فقد اعتقدت عينة البحث اننا نلهم المصنع بانتاجيته المنخفضة وبالتالي فقد كانت اجابتهم لنفى هذه التهمة ، وهم بتفهم هذه التهمة كأنهم دون ان يدركوا يؤكدون ان انتاجية المصنع منخفضة ، والدليل على ذلك امرين ، الاول : عدم رضائهم عن الاجور والحوافز وهذا ما تؤكدته الجداول الخاصة بذلك ، اما الامر الثاني سوف توضحه من خلال رأى المبحوثين الذين يشيرون الى أن انتاج

المنوع منخفض وبلغ إجمالي عدد من ٦٥ مبحوثاً يمثلون ٢٦٪ من إجمالي حجم العينة . وعن أسباب انخفاض انتاج المنوع من وجهة نظرهم اشاروا الى أن سبب ذلك يرجع الى عدم وجود سياسة محددة للثواب والعقاب (١٦ مبحوثاً يمثلون ٢٧٪) . يلي ذلك ان السبب واجع الى انخفاض الاجور (١٥ مبحوثاً يمثلون ٢٦٪) يلي ذلك ان المصنع في حاجة الى احلال وتجديد فئسي الآلات (١١ مبحوثاً يمثلون ٢٤٪) . يلي ذلك عدم وجود رقابة فعلية على العمال . وانفصال الادارة عن المنوع (١٨ مبحوثاً يمثلون ٢٦٪) . واخيراً اشار ٥ مبحوثين يمثلون ٢٢٪ الى ان انخفاض الانتاجية انما يرجع الى ان العمال لا يعملون بجدية .

وتدكس تلك الاستجابات من الناحية الاجتماعية فشل الادارة . وعدم اهتمامها بالجرائد الانسانية في مجتمع المنوع . إذ ان كل ما أشار اليه المبحوثين يؤدي فعلاً الى انخفاض انتاجية العمل . فلا ذنب للعمال مثلاً في عمليات تجديد واحلال آلات جديدة ترفع من انتاجية العمل . ولا ذنب للعمال في عدم وجود سياسة محددة للثواب والعقاب . ولا ذنب للعمال في عدم وجود رقابة فعلية عليهم . ولا ذنب للعمال في انخفاض الاجور . ان كل تلك الاسباب كما سبق ان اشرنا ترجع الى عدم فهم الادارة لدورها في مجتمع المنوع .

وتأكيداً لفشل ادارة المنوع في مراعاة الجرائد الانسانية لذلك التتبع وتأكيدها (١٣) الصناعي . اشارت ثمانية العينة الى ان ادارة المنوع لا تأخذ رأي العمال في خطة الانتاج . وقد اشار الى ذلك ٢٢٨ مبحوثاً يمثلون ٤٦٪ من إجمالي حجم العينة البالغ عددها ٢٥٠ مبحوثاً . وفيما يتعلق بالجهة التي يلجأ اليها العمال في حالة حدوث مشاكل داخل العمل . اشار معظم المبحوثين وعدد من ١٧٠ مبحوثاً يمثلون ٦٨٪ الى لجوئهم الى رئيس العمال . يلي ذلك اللجوء الى اعضاء

النقابة ، وقد اشار الى ذلك ٧ مبحوثا يمثلون ١٩ ٪ ، يلي ذلك من حيث الترتيب التقارلي اللجوء الى اعضاء الرابطة او الاسرة لابناء المحافظة وقد اشار الى ذلك ٢٢ مبحوثا يمثلون ١٩ ٪ ، واخيرا يأتي اللجوء الى اعضاء مجلس الادارة وقد اشار الى ذلك ٧ مبحوثين يمثلون ٢٢ ٪ ، وقد اشار مبحوثين يمثلون ١ ٪ الى انهم لا يلجأون لاحد (جدول رقم ٧) ، (٤٨) ملحق (١) .

وتعكس بيانات هذين الجدولين الى ان الادارة لا تأخذ رأى العمال في خطة الانتاج ، بالاضافة الى ان العمال لا يلجأون إلا إلى رئيس العمل عند حدوث أى مشكلة فى العمل . وهذا يعنى أيضا عدم اهمية مجلس الادارة بالنسبة للعمال ، كوجهة يلجأون اليها عند حدوث أى مشكلة فى العمل .

(١٤)
فيما يتعلق بأهم المشكلات الموجودة بالمصنع من وجهة نظر العمال ، وحسب
امكانية حلها من عدم ذلك ، واخيرا الكيفية التي تتم لها حل هذه المشكلات
ويمكننا ترتيب هذه المشكلات تنازليا وفقا لحجم الاستجابات فى كل مشكلة
التي احتلت مشكلة الاجور المرتبة الاولى ، وقد اشار الى ذلك ١٣٠ مبحوثا
يمثلون ٢٥ ٪ من اجمالي عدد الاستجابات ، واحتلت مشكلة الحوافز المرتبة
الثانية وقد اشار الى ذلك ٩٢ مبحوثا يمثلون ١٨ ٪ من اجمالي عدد الاستجابات
واحتلت مشكلة الاسكان المرتبة الثالثة وقد اشار الى ذلك ٧٣ مبحوثا
يمثلون ١٤ ٪ من اجمالي عدد الاستجابات ، وتأتى مشكلة المواصفات فى
المرتبة الرابعة حيث اشار الى ذلك ٥٥ مبحوثا يمثلون ٩ ٪ من اجمالي عدد
الاستجابات ، وتأتى مشكلة المعدات واحلالها وتزجيدتها فى المرتبة الخامسة
وقد اشار الى ذلك ٤٩ مبحوثا يمثلون ١٠ ٪ من اجمالي عدد الاستجابات ،
أما فى المرتبة السادسة فقد كانت مشكلة العلاج والتأمين الصحى وقد اشار
الى ذلك ٥٥ مبحوثا يمثلون ٩ ٪ من اجمالي عدد الاستجابات ، وتأتى فى
المرتبة السابعة مشكلة انخفاض انتاجية العمل وقد اشار الى ذلك ٣٣ مبحوثا

يمثلون ٦٪ من اجمالي عدد الاستجابات ، وأخيرا جاءت مشكلة الانشطة
الترويجية في المركز الاخير تقاربا وقد اشار الى ذلك ١٧ مبحوثا يمثلون
٢٪ من اجمالي عدد الاستجابات وقد اشار ١٩ مبحوثا يمثلون ٥٪ بأنه لا توجد
اي مشاكل بالمنع على الاطلاق جدول رقم (٤٩) ملحق (١) .

وحول مدى حل هذه المشكلات التي يعاني منها العمال اوسع ٢٢٩ مبحوثا
في عينة البحث يمثلون ٩٢٪ من اجمالي حجم العينة بأن هذه المشكلات يمكن
حلها جدول رقم (٥٠) ملحق (١) .

ولكن ... كيف يمكن حلها ؟ اشارت معظم استجابات عينة البحث
بأن حلها يمكن ان يتم من خلال التخطيط السليم للعمل وقد احتلت هذه
الاستجابة المرتبة الاولى وقد اشار الى ذلك ١٢٢ مبحوثا يمثلون ٢٨٪ من
اجمالي عدد الاستجابات ، يلي ذلك تقاربا ان تؤدي الادارة دورها السليم
وقد اشار الى ذلك ٩٩ مبحوثا يمثلون ٢٨٪ من اجمالي عدد الاستجابات .
وتأتى في المرتبة الثالثة التفاعل بين الادارة والعمال وقد اشار الى ذلك ٩٧
مبحوثا يمثلون ٢٧٪ من اجمالي عدد الاستجابات (جدول رقم (٥١) ملحق
(١١) .

ثالثا : نتائج خاصة بتأثير الجوانب الاجتماعية والتكنولوجية على انتاجية العمل من وجهة

نظر القيادات الوسطى والعليا بمجتمع صنع الحديد والسلب :

استكمالا للصورة التي بدأنا رسمها وتحليلها وتشخيصها في مجتمع الصنع وذلك بالتعرف على الخصائص الاجتماعية - الاقتصادية ، والاحوال والظروف المعيشية لعينة عشوائية من العمال الذين يمثلون القاعدة الاساسية للانتاج في الصنع ، والتي أكدت نتائج الدراسة الميدانية اصلهم الريفيّة وانهم نتاج للهجرة الريفيّة - الحضرية ، وأنهم يعيشون في ظل ظروف واحوال اجتماعية - اقتصادية لا تتناسب وطبيعة العمل في المجتمع الصناعي . ثم انتقلنا بعد ذلك الى تحليل وتقييم ذلك التأثير الذي احدث ذلك التنظيم الرسمي البهروقراطي على هيئة البحث من العمال حاملي الثقافة الفرعية الريفيّة. ولقد اجابت نتائج البحث في ذلك الجانب الثاني على تساؤل أساسي مؤداه ٠٤ ماذا يحدث عند التفاعل الثقافي فرعيّتين ٠٠ احدما مؤثره وتتمثل في ثقافة ذلك التنظيم الرسمي البهروقراطي ، والاخرى متأثرة والتي تحدثت في الثقافة الفرعية الريفيّة ؟

ولقد أكدت نتائج الدراسة الميدانية في ذلك الجانب ان هيئة البحث تشعر بالرضا عن عملها ، وان هذا العمل مهم ، ولا يستطيع ان يقوم به الا المتخصصون ذوي الخبرة في مجال الحديد والسلب ، وانهم يجعون على ان التدريب مهم لانه يمنع اصابات العمل ، ويجعل العامل اكثر ادراكا ولهيا لطبيعة عمله هذا من جانب ، الا أن ذلك لم يمنعهم من الشكوى من نظامي الاجور والحوافز ، وعدم اعطاء وزن او قيمة لبرامج التدريب من قبل التنظيم الصناعي . وأنهم عندما يقارنون بين ظروف العامل الاجدي والعامل المصري يفتنون مع العامل الاجدي لانه يعمل في ظل تنظيم صناعي متقدم من حيث التكنولوجيا ، وأن ظروف العمل التي يعمل بها افضل واحسن . وان نظامي الاجور والحوافز تدفع العامل الاجدي الى تحسين انتاجية كما وكيفا ، وأنه يعمل في ظل حفر وواجبات محددة وواضحة ، هذا من جانب ثان ، كذلك فان هيئة

البحث شمل الى قصر العلاقات الانسانية داخل المصنع ، ولا يحدون التشجيع والتأييد من قبل الادارة على تكوين جناحات غير رسمية تستطيع ان تحل مشكلات العمال ، وتزيل التوتر والصراع بين العمال والتنظيم الصناعي هذا من جانب ثالث .

ويفرد الباحث الجزء الثالث والاخير من هذا الفصل لعرض نتائج البحث الذي اجري على ٥٠ حالة من القيادات الوسطى والعليا بمجتمع المصنع والذين وجهت اليهم صحيفة استبيان ، وذلك بهدف التعرف على ارائهم حول مجموعة من القضايا المرتبطة بنظام الاجور والحوافز ، ونظام التدريب والبرامج المطبقة في المصنع ، ومدى تناسب هذه اللوائح مع التطور والتغير الذي اسباب الصناعات الثقيلة عالميا ، ومدى تناسب انتاجية العمل مع اعداد العاملين في المصنع .

ويمكننا عرض اهم النتائج التي خرج بها بحثنا في هذا الصدد ، وذلك على

النحو التالي :

(١) ان نظام الاجور المطبق في المصنع نظام مجحف وثاليم ، ولا يتناسب مع طبيعة العمل لانه لا يفرق بين من يعمل ومن لا يعمل ، ولا يتيح الفرصة لمكافأة الذين يعملون بجد واخلاص ، ولا يتناسب هذا النظام مع معدلات التضخم في المجتمع بالاضافة الى انه - اي نظام الاجور - لا يتناسب اطلاقا مع اجور القطاع الخاص وقد اشار الى ذلك فالهبة عينة البحث من القيادات الوسطى والعليا حيث بلغ عدد من اشار الى ذلك (٤) مبحرنا يمثلون ٨٨% من اجمالي حجم العينة البالغ عددها ٥٠ مبحرنا ، جدول رقم (١) ، (٢) ملحق (٢) .

(٢) ان نظام الحوافز المطبق في المصنع لا يتلائم مع طبيعة الصناعة في مصنع الحديد والصلب ، بل انه نظام يرضه الحالي يحتاج الى اعادة نظر بالاضافة الى انه اقل من نظام الحوافز بالشركات المجاورة ، وقد اجمع المبحرنا - كلهم على ذلك (جدول رقم (٢) ملحق (٤) .

(٢) ان الآلات والتكنولوجيا المستخدمة في المصنع لم تتطور منذ فترة طويلة ، بالاضافة الى ان التكنولوجيا المستخدمة في المصنع لا تراكب التكنولوجيا العالمية الحديثة
جدول رقم (٤) ، (٥) ملحق (٢٢) .

(٤) ان انتاج المصنع لا يتناسب مع حجم القوى العاملة فيه ، اذ ان حجم القوى العاملة يفوق كثيرا الطاقة الاستيعابية بالمصنع ، وهذا يخلق ظاهرة ملفته للنظر والتي تتمثل في البطالة المقلقة (جدول رقم (٦) ملحق (٢)) .

(٥) ان هناك مجموعة من العوامل التي تؤدي في النهاية الى عدم تماثل انتاج المصنع مع الانتاج العالمي ، وقد اشارت عينة البحث الى ان ذلك راجع الى ضعف التنظيم الصناعي بالمصنع ، ونقص الخبرات الفنية الموجودة ، بالاضافة الى نقص في بعض الخامات جدول رقم (٧) ، (٨) - ملحق (٢) .

(٦) فوما يتعلق برأى عينة البحث في اللوائح المطبقة في المصنع وكيفية تطويرها ، وما اذا كانت هذه اللوائح مجهزة للعمل ام لا ؟ اشارت عينة البحث الى ان هذه اللوائح تؤدي دورا سلبيا في الانتاج (جدول (١٠) ملحق (٢) وان من هذه اللوائح لا تتناسب مع طبيعة العمل (جدول رقم (١١) ملحق (٢)) وعن أوجه القصور في هذه اللوائح اشارت عينة البحث الى ان هذه اللوائح عامة وليست محددة لطبيعة المناحات الثقيلة . كما انها غير واضحة وتؤدي الى مشاكل عند تطبيقها ، ولا تتضمن اسلوبا مناسباً للترقى الوظيفي (جدول رقم (١٢) ملحق (٢)) . ولقد اجمع ممثل المبحوثين من القيادات الوسطى والعلوية الى ان هذه اللوائح جامدة لم يحدث فيها اي تطوير ، وأنه ليس في قدرة الادارة اوالتنظيم الصناعي تطويرها (جدول رقم (١٣) ، (١٤) ملحق (٢)) .

(٧) تؤكد عينة البحث على ان التنظيم الصناعي يقوم بتدريب العاملين في المستويات الوظيفية المختلفة ، وان التدريب يغطي الاحتياجات الحقيقية للعمل بجدول

رقم (١٥) ، (١٦) ملحق (٢) - وفي نفس الوقت الذي يؤكدون فيه ذلك نجد انهم يشيرون الى ان التدريب لا يعالج مشكلات حقيقية في العمل جدول رقم (١٧) ، ثم يعودون مرة اخرى ليشيرون في جدول رقم (١٨) الى ان التدريب يتضمن برامج متقدمة تتلائم مع التقدم العلمي المستمر في صناعة الحديد والسلب . وبالرجوع الى جدول رقم (١) نجدهم يتناقشون مع انفسهم حيث يشيرون الى ان الآلات والمعدات غير متطورة ، وفي جدول رقم (٥) يؤكدون على عدم مواكبة التكنولوجيا المستخدمة في المصنع مع التكنولوجيا العالمية .

خلاصة القول ومن خلال المحاور الثلاثة التي تناولنا فيها الابعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة في مصنع الحديد والسلب ميدانيا من خلال تطبيق استمارة المقابلة على عينة عشوائية من العاملين بمجتمع المصنع بلغ اجمالي حجمهم ٢٥٠ مبحوثا ، ومن خلال تطبيق صحيفة استبيان على عينة من القيادات الوسطى والعليا بلغ اجمالي حجمها ٥٠ حالة ، فيما يتعلق بالبحور الأول الخاص بدراسة الخصائص الاجتماعية الاقتصادية لعينة البحث من العاملين بمجتمع المصنع واحوالهم و ظروفهم الاجتماعية نستطيع ان نؤكد بناءا على البيانات المستقاة من خلال استمارة المقابلة على ان عينة البحث لهم خصائص اجتماعية - اقتصادية تحمل كل خصائص الثقافة الفرعية الريفية . وانهم نتاج للهجرة الريفية - الحضرية التي تبحث عن فرص للعمل دون أن تحمل الخصائص التي تمكنها من العمل في التنظيم الصناعي . كما ان ظروفهم واحوالهم الاجتماعية لا تتسق اطلاقا مع روح المجتمع الصناعي سواء من حيث احوال السكن ، ولا من حيث اتجاهاتهم نحو العمل الصناعي ، أما عن البحور الثاني والذي يتعلق بتأثير التنظيم الرسمي البيروقراطي المتمثل في التنظيم الصناعي بمجتمع مصنع الحديد والسلب والذي يمكن التعبير عنه في لوائح الاجور ، والحوافز ، والتدريب ، ودور الجماعات غير الرسمية ، ودور العلاقات الانسانية ، وترتليف التكنولوجيا المستخدمة في الصناعة الثقيلة ، ودور الادارة ، وهذا هو الجانب المؤثر في الثقافة الفرعية الريفية التي

يمكن التعبير عنها بما يحمله هؤلاء المهاجرون من الريف الى المدينة سعيا وراء العمل من خصائص اجتماعية - اقتصادية . ولقد امدتنا بيانات الدراسة في هذا المحور بشأن ذلك للتفهم الرسمى البصري وقرأ على انتمثل في مصنع الحديد والصلب لم يستطع تعبير تلك الثقافة الفرعية الريفية الا اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى ان العمال لم يتلقوا اى برامج تدريبية قبل استلامهم العمل . وان ابرز المشكلات التى يعانون منها تتمثل فى السكن والمواصلات . وانهم يشعرون ان هناك اختلافا كبيرا بين حياتهم قبل العمل بالمصنع . وحياتهم بعد اشتغالهم بالمصنع . وانهم لا يقيمون اى صداقات خارج العمل . بمعنى ان صداقاتهم لزملائهم فى العمل تنتهى بمجرد يوم العمل . وان وقت فراغهم يقضونه مع الاسرة . وأنه لا توجد علاقات اسرية بينهم وبين زملائهم فى العمل . وأنهم يرون ان الاجر لا يتناسب مع الجهد المبذول . وان نظام الحوافز غير مناسب . وليس فيه اى عدل . كذلك فهم بالرغم من عدم تلقىهم تدريبية عند استلامهم للعمل . الا أنهم يؤكدون على اهمية التدريب . وأنه يقلل الانتاج ويزيد من انتاجية العمل . وانهم يشعرون الى ان انتاجية العامل فى الدول الصناعية النبل كثيرا من انتاجيته فى مصر . وذلك لان ظروف العمل هناك افضل . وان الحقوق والواجبات محددة . وان الحوافز والاجور متزايدة . وان المعدات والتكنولوجيا متطورة . وبالرغم من أنهم يشعرون الى ان انتاجية العمل مرتفعة الا أنهم يشعرون فى نفس الوقت الى ان السبب فى انخفاض انتاجية العمل الى عدم وجود رقابة فعليه على العمال . وانخفاض الاجور وعدم وجود سياسة محددة للحوافز والعقوبات . وانفصال الادارة عن مشكلات المنتج . واخيرا ان المعدات والالات فى حاجة الى تجديد وحلال . كذلك فان العمال يشعرون الى ان الادارة لا تأخذ رأى العمال فى خطة الانتاج . وأنه يمكن حل مشاكلهم بشأن تزدى الادارة دورها السليم . وان يكون هناك تخطيط سليم للعمل . وان يكون هناك تفاعل بين الادارة والعمال .

اما عن المحور الثالث والاخير والذى يتعلق برأى هيئة القيادات الوسطى

والعلما فقد ابرزت لنا نتائج هذا المحور على ان معظم افراد هذه الهيئة يشعرون الى

ان نظام الحوافز والاجور نظام مبعث وقائم ، ولا يتيح الفرصة لكفاءة العمال الباحثين
وانه يسرى بين من يعمل وبين من لا يعمل ، وانه يجب اعادة النظر اليه ، كذلك اشار
معظم المحورين بان المعدات والالات ليس متطورة في المنص ، وان التكنولوجيا
المستخدمة في الصناعة لا تتواءم مع التكنولوجيا العالمية ، وان القوى العاملة بالمنص
تفوق كثيرا الانتاج وهذا يؤثر على ظاهرة البطالة المنقمة ، وان انتاج المنص لا يماثل
الانتاج العالي نتيجة ضعف التنظيم الصناعي ، ونقص في الخبرات الفنية ، ونقص في
بعض الخامات ، وان اللوائح الموجودة في المنص لوائح جامدة لم تتغير منذ فترة طويلة
بل انها تؤدي دورا في عملية الانتاج ، وان خطة التدريب في المنص لا تعبر عن
مشكلات حقيقية في العمل .

تلك كانت ابرز النتائج التي خرجت بها دراستنا الميدانية والتي يمكن
القول بصحة عامة ان هيكل المسألة بمنص الحديد والصلب ونتيجة لخصائصه الاجتماعية -
الاقتصادية ، وظروفه واحواله المعيشية ، ونتيجة لان هذا الهيكل لم يتأثر كثيرا بالتنظيم
الصناعي الرسمي المبرور فان النتيجة المنطقية التي تحدث نتيجة لذلك هي انخفاض
انتاجية العمل ، ولاشك ان هذه النتيجة قد اتضحت بما لا يدع مجالاً للشك من خلال
استجابات عينة البحث من العاملين ، ومن القيادات العليا والوسطى ، واتضح اكثر
من خلال المقارنة التي عقدها العمال بين الانتاجية المرتفعة للعامل الاجنبي ، والانتاجية
المنخفضة للعامل المصري ، لقد ارجع العمال ذلك الى ظروف العمل داخل المجتمع ،
والاجور والحوافز ، وان الحقوق والواجبات واضحة ، والمعدات متطورة ، وتلك العوامل
هي ما يطلق عليها روح العمل الصناعي التي يفتقدها مجتمع منص الحديد والصلب . وقبل
نهاية هذه الدراسة احب ان اؤكد على ملحوظة عامة ، نابعة من اراء العمال انفسهم
عندما وجهنا اليهم سؤالا عن الاسباب الحقيقية لانخفاض انتاجية المنص (جدول رقم
(٦) ملحق رقم (١)) فقد كانت اجابتهم تعبر بصدق عن افتقاد المنص لروح المجتمع
الصناعي وعدم قيام التنظيم الصناعي بدوره الواجب ان يقوم به . لقد اشار العمال الى

ان انخفاض الانتاجية انما يرجع الى عدم وجود سياسة محددة للتواب والعقاب ، والى
انخفاض الاجور ، والى عدم وجود رقابة فعليه على العمال ، والى ان العمال في مقابلة
ذلك لا يعملون بجدية لان الذي يعمل يحصل على اجره وحافزه وان الذي لا يعمل يحصل
على اجره وحافزه بالاضافة الى انفصال الادارة عن العمال ، وحاجة المعدات والالات في
المصنع الى التجديد والاحلال .

المراجع

- ١ - احمد محمد الحقه ، تاريخ مصر الاقتصادى فى القرن التاسع عشر ، النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٥٨ .
- ٢ - حسن الساعاتى ، التصنيع والعمال ، بحث ميدانى للاسكندرية وعمالها ، دار المعرفة ، القاهرة ، ١٩٥٨ .
- ٣ - ريمون ارون ، ثمانية عشر درسا على المجتمع الصناعى ، ترجمة نسيم محرم ، مراجعة ، ريمون فرنسيس ، عالم الكتيب ، القاهرة ، ١٩٦٨ .
- ٤ - على الجريبتلى ، تاريخ الصناعة فى مصر فى النصف الاول من القرن التاسع عشر ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٥٨ .
- ٥ - فاروق العدلى ، الاجتماع الصناعى ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ،
- ٦ - لويس كامل مليكة ، سيكولوجية الجماعات والقيادة ، ج ٢ ، دار النهضة المصرية القاهرة ، ١٩٦١ .
- ٧ - محمد الجوهري ، مقدمة فى علم الاجتماع الصناعى ، مكتبة القاهرة ، القاهرة ، ١٩٨٦ .
- ٨ - محمد دويدار ، الاقتصاد المصرى بين التخلف والتطوير ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية ، ١٩٦٧ .
- ٩ - محمد فؤاد شكرى ، بناء دولة مصر ، محمد على ، مطبعة التأليف والنشر ، القاهرة ، ١٩٤٨ .
- ١٠ - محمود عوده ، تاريخ علم الاجتماع ، ج ١ ، مرحلة الرواد ، دار النهضة العربية ، بيروت ، (لم يذكر سنة النشر) .
- ١١ - وزارة الصناعة ، الثورة الصناعية فى (١) عاما ، القاهرة ، ١٩٦٣ .
- ١٢ - متابعة وتقييم الخطة الخمسية الاولى ٦٠/٦١ - الجزء الاول ، فبراير ١٩٦٦ .

ملحق رقم (١)

الجدول الخاصة بعينة العاملين بمجتمع المصنع

(٢٥٠ حالة)

جدول رقم (٥) توزيع عينة البحث من العاملين وفقا للحالة التعليمية

| الحالة التعليمية | عينة البحث | اعداد | % |
|--|------------|-------|---|
| امس | ٢٣ | ١٣ | |
| يقراً ويكتب | ٥٤ | ٢٢ | |
| شهادة اقل من المتوسطة (الابتدائية او الاعدادية) | ٤٧ | ١٩ | |
| شهادة متوسطة (الثانوية العامه ومايعادلها) | ٩٨ | ٣٩ | |
| شهادة اعلى من المتوسطة سنتان بعد الثانوية العامه | ٦ | ٢ | |
| شهادة جامعيه | ١٠ | ٤ | |
| شهادة اعلى من الجامعيه | ٧ | ١ | |
| الاجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (٦) توزيع عينة البحث من العاملين وفقا للموطن الاصلى للاسره

| الموطن الاصلى | عينة البحث | اعداد | % |
|---------------|------------|-------|-----|
| رصف | | ٢٤٣ | ٩٧ |
| حضر | | ٧ | ٣ |
| اجمالمس | | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٧) توزيع عينة البحث من العاملين وفقا لعدد سنوات العمل بالصنع

| مدة العمل بالصنع | عينة البحث | اعداد | % |
|------------------|------------|-------|-----|
| اقل من ٣ سنوات - | | - | - |
| ٣ سنوات - | | ٤ | ٢ |
| ٦ سنوات - | | ١٦ | ٦ |
| ٩ سنوات - | | ٢٢ | ٩ |
| ١٢ سنه - | | ٥١ | ٢٠ |
| ١٥ سنه فأكثر | | ١٥٧ | ٦٣ |
| اجمالمس | | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٨) توزيع عينة البحث من العاملين ه وفقا لنوعية الوظيفة

| نوعية الوظيفة | عينة البحث | اعداد | % |
|---------------|------------|-------|---|
| فنية | ٢٢٨ | ٩١ | |
| ادارية | ١٦ | ٦ | |
| خدمات معاونة | ٦ | ٣ | |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (٩) توزيع عينة البحث من العاملين وفقا للمستوى الوظيفي

| المستوى الوظيفي | عينة البحث | اعداد | % |
|-----------------|------------|-------|---|
| عامل | ١٤٤ | ٥٨ | |
| ملاحظ | ٤٥ | ١٨ | |
| كبير ملاحظين | ١١ | ٤ | |
| رئيس وردية | ١٩ | ٨ | |
| اخصائس | ١٥ | ٦ | |
| رئيس قسم | ١١ | ٤ | |
| مدير ادارة | ٥ | ٢ | |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (١٠) توزيع عينة البحث وفقاً للحالة التعليمية للزوجة

| الحالة التعليمية للزوجة | عينة البحث | اعداد | % |
|--|------------|-------|---|
| أميئة | ٩٨ | ٤٠ | |
| تقرأ وتكتب | ٧٦ | ٣١ | |
| شهادة اقل من المتوسط | ٢٦ | ١٠ | |
| شهادة متوسطه (ثانوية ثامة ومايعادلها) | ٣٩ | ١٦ | |
| شهادة اعلى من المتوسطه سنتان بعد الثانوية) | ٢ | ١ | |
| شهادة جامعية | ٤ | ٢ | |
| اجمالي | ٢٤٥ | ١٠٠ | |

جدول رقم (١١) توزيع عينة البحث من العاملين ، وفقا للحالة المهنية للزوجة

| عينة البحث الحالة المهنية للزوجة | اعداد | % |
|-------------------------------------|-------|-----|
| اعمال علمية وتخصصية | ٦ | ٢ |
| اعمال فنية وحرفية | ١٩ | ٨ |
| اعمال زراعية | ٩ | ٤ |
| ربة بيت | ٢٠٥ | ٨٤ |
| اجمالي | ٢٤٥ | ١٠٠ |

ثانيا : الاحوال المعيشية لعينة البحث من العاملين بمجتمع المصنع

جدول رقم (١٢) توزيع عينة البحث وفقا لحالة السكن

| حاله المسكن | عينة البحث | اعداد | % |
|-------------|------------|-------|---|
| ملك | ١١٥ | ٤٦ | |
| ايجار | ١١٣ | ٤٥ | |
| مشترك | ١٢ | ٥ | |
| تابع للشركة | ١٠ | ٤ | |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (١٣) توزيع عينة البحث ، وفقا لعدد غرف السكن

| عينة البحث | اعداد | % |
|------------|-------|-----|
| غرفة واحدة | ٢١ | ٩ |
| غرفتان | ١٠٦ | ٤١ |
| ثلاث غرف | ٩٥ | ٣٨ |
| اربع غرف | ٢٥ | ١٠ |
| خمس غرف | ٧ | ٢ |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (١٤) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اتصال المسكن بالمجاري

| عينة البحث بمدى اتصال المسكن بالمجاري | اعداد | % |
|---|-------|-----|
| نعم | ١٢٤ | ٤٩ |
| لا | ١٢٨ | ٥١ |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (١٥) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اتصال المسكن بشبكة المياه الجارية

| عينة البحث بمدى اتصال المسكن بشبكة المياه | اعداد | % |
|--|-------|-----|
| نعم | ١٩٨ | ٧٩ |
| لا | ٥٢ | ٢١ |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (١٦) توزيع عينة البحث وفقا لاتصال السكن بالتيار الكهربائى

| عينة اتصال السكن بالتيار الكهربائى | اعداد | % |
|--|-------|-----|
| نعم | ٢٤٤ | ٩٨ |
| لا | ٦ | ٢ |
| اجمالى | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (١٧) توزيع عينة البحث وفقا لاسباب هجرة المكان الاصلى * والاقامة بمنطقة المصنع

| اسباب هجرة المكان الاصلى والاقامة بمنطقة المصنع | اعداد | % |
|---|-------|-----|
| عدم وجود مورد اقتصادى | ١٥٦ | ٦٢ |
| وجود مورد ولكن لا يكفى | ٤٦ | ١٨ |
| الاهاء والضغوط الاقتصادية | ٣٢ | ١٤ |
| زيادة حجم الاسرة | ١١ | ٤ |
| لا يوجد عمل للتخصص | ٥ | ٢ |
| اجمالى | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (١٨) توزيع عينة البحث وفقا لهجرتهم الى منطقة الصنع وخدم ام مع اسرهم

| هجرة عينة البحث الى منطقة الصنع وخدم ام مع اسرهم | عينة البحث | اعداد | % |
|---|---------------|-------|-----|
| لوحدي | | ٢٠٢ | ٨١ |
| مع الاسرة | | ٤٨ | ١٩ |
| اجمالي | | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (١٩) توزيع عينة البحث وفقا للاعمال التي كانوا يؤدونها قبل مجيئهم للصنع

| الاعمال التي كان يؤدونها العاملون قائل مجيئهم للصنع | عينة البحث | اعداد | % |
|---|---------------|-------|-----|
| عمل في الزراعة | | ٨٩ | ٣٦ |
| عمل في التجارة | | ١٠ | ٤ |
| اعمال مهنية او حرفية | | ٤٩ | ٢٠ |
| من الجيش | | ٦ | ٢ |
| لا يوجد | | ٩٦ | ٣٨ |
| اجمالي | | ٢٥٠ | ١٠٠ |

ثالثا : مجتمع المصنع والموائل المؤثرة فيه

جدول رقم (٢٠) توزيع عينة البحث وفقا لكيفية التمييز في المصنع

| عينة كيفية التمييز البحث في المصنع | اعداد | % |
|---|-------|-----|
| الان في الجرايد | ١٣٩ | ٥٥ |
| عن طريق بعض المعارف الموجود بين المصنع | ٧٤ | ٣٠ |
| قصرى عامليه | ٢٢ | ٩ |
| تكليف / وتد ريب مهنى بالمصنع | ١٥ | ٦ |
| اجمالى | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٢١) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تلقى دورات تدريبية بمجرد استلام العمل

| المدى تلقى دورات تدريبية عند استلام العمل | عينة البحث | اعداد | % |
|--|---------------|-------|---|
| اشتغلت على طول | ١٨٢ | ٧٣ | |
| أخذت دورة تدريبية | ٥٩ | ٢٤ | |
| تمت داخلك ورش العمل | ٨ | ٣ | |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (٢٢) توزيع عينة البحث وفقا للمشاكل التي واجهتهم في العمل

| المشاكل التي واجهت عينة البحث في العمل | عينة البحث | اعداد | % |
|---|---------------|-------|---|
| عدم وجود سكن | ٩٨ | ٣٩ | |
| يعد السكن الذي اقيم فيه عن مكان العمل | ٥٨ | ٢٣ | |
| صعوبة المواصلات | ٧٩ | ٣١ | |
| مكان العمل كان غريب على | ١١ | ٥ | |
| صعوبة التكيف مع المجتمع الجديد | ٤ | ٢ | |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (٢٣) توزيع عينة البحث وفقا لمدى وجود اختلاف بين الحياة قبل العمل بالمصنع ومعدده

| مدى وجود الاختلاف بين الحياة قبل معد العمل بالمصنع | عينة البحث | اعداد | % |
|--|------------|-------|-----|
| فيه فرق كبير | | ١٩٠ | ٧٦ |
| مفروض فـسـرق | | ٦٠ | ٢٤ |
| اجمالي | | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٢٤) توزيع عينة البحث ، وفقا لاسباب اختلاف الحياة قبل العمل بالمصنع ومعدده

| اسباب الاختلاف في حياة العامل قبل معد استلام العمل | عينة البحث | اعداد | % |
|--|---------------|-------|-----|
| هنا كل واحد ونفسه | | ٢٦ | ١٠ |
| المصنع فيه نظام لكن بـره كان فيه فرضى | | ٦١ | ٢٤ |
| هنا مواعيد وضبط وربط | | ١٠٣ | ٤٢ |
| غير معين | | ٦٠ | ٢٤ |
| اجمالي | | ٢٥٠ | ١٠٠ |

■ تمثل الاعداد والنسب الموجوده في خانة غير معين الى اعداد ونسب الباحثين الذين لم يشيروا الى وجود اى اختلاف في حياتهم قبل او بعد استلامهم العمل . والتالى لم يوجه اليهم هذا السؤال .

جدول رقم (٢٥) توزيع عينة البحث وفقا لمدى وجود اصدقاء في بداية العمل بالصنع

| عينة البحث | المدى وجود اصدقاء في بداية العمل بالصنع | % |
|-----------------------------|---|-----|
| في البداية لم يكن لي اصدقاء | ٥٢ | ٢١ |
| بعد ذلك اصبح لي اصدقاء | ١٩٨ | ٧٩ |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٢٦) توزيع عينة البحث وفقا لنوعية الصداقات

| عينة البحث | نوعية الصداقات | % |
|--------------------------|----------------|-----|
| كانوا من نفس البلد | ٢٥ | ١٠ |
| كانوا زبلا في السيارة | - | - |
| كانوا زبلا في مكان العمل | ١٧٣ | ٦٩ |
| غير محين ^١ | ٥٢ | ٢١ |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ |

١ تمثل الاعداد والنسب الموجودة في خانة غير محين الى اعداد ونسب العمال الذين يسمون الى انهم لم يكن لديهم اصدقاء والتالي لم يوجه لهم هذا السؤال

جدول رقم (٢٧) توزيع عينة البحث وفقا لكيفية قضاء وقت الفراغ

| عينة البحث / كيفية قضاء وقت الفراغ | اعداد | % |
|---|-------|-----|
| بالبيت مع الاسرة | ١٧٢ | ٦٩ |
| يتابع مذكرة الاولاد | ٣٤ | ١٤ |
| اقوم بالعمل في مهنة اخرى | ٦ | ٢ |
| اقوم بالعمل في قطعة ارض تمتلكها الاسرة | ١٥ | ٦ |
| لقاء الاصدقاء على المقهى | ٢ | ١ |
| زيارة الاهل والاصدقاء والجيران | ١١ | ٤ |
| الذهاب الى نادى الشركة | ٢ | ١ |
| لا يوجد لدى اى وقت للفراغ | ٨ | ٣ |
| اجمالى | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٢٨) توزيع عينة البحث * وفقا لتصرفاتهم ازا * وفاة اى زويل لهم فى العمل

| عينة البحث | تصرفات العمال ازا * وفاة احد زملاء العمل | اهداء | % |
|------------------------------|--|-------|---|
| اقوم بزيارته لتقديم العزاء * | ٢٢١ | ٨٨ | |
| اقوم بمساعدة الاسرة ماديا | ٢٧ | ١١ | |
| لا افعل شيئا | ٢ | ١ | |
| اجمالى | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (٢٩) توزيع عينة البحث وفقاً لمدى وجود علاقات أسرية مع زملاء العمل

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|--------------------------------------|
| | | مدى وجود علاقات أسرية مع زملاء العمل |
| ٢٨ | ٩٦ | نعم |
| ٦٢ | ١٥٤ | لا |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (٣٠) توزيع عينة البحث وفقاً لمدى خروجهم مع اصدقائهم في العمل في رحلات

يقوم بها المصنع

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|---|
| | | مدى خروج العمال مع اصدقائهم في العمل في رحلات يقوم بها المصنع |
| ٣٦ | ٨٩ | نعم |
| ٦٣ | ١٥٧ | لا |
| ١ | ٤ | المصنع لا يقوم بأي رحلات |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (٢١) توزيع افراد مجتمع البحث وفقاً لمدى رضائهم عن العمل

| عينة البحث | مدى رضائهم عن العمل | اعداد | % |
|------------|---------------------|-------|---|
| نعم | ٢١٨ | ٨٧ | |
| لا | ٢٢ | ١٣ | |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (٢٢) توزيع عينة البحث وفقاً لمدى تناسب المرتب مع الجهد المبذول

| عينة البحث | مدى تناسب المرتب مع الجهد المبذول | اعداد | % |
|------------|-----------------------------------|-------|---|
| نعم | ١٠٤ | ٤٢ | |
| لا | ١٤٦ | ٥٨ | |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (٢٣) توزيع عينة الباحثين لدى مناسبة نظام الحوافز بالصنع

مع الجهد المبدول

| مدي تناسب نظام الحوافز بالصنع مع الجهد المبدول | اعداد | % |
|--|-------|-----|
| مناسب | ١١٠ | ٤٤ |
| غير مناسب | ١٤٠ | ٥٦ |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٢٤) توزيع عينة البحث وفقا للاسباب التي يبدونها العمال لعدم

تناسب الحوافز مع الجهد المبدول

| اسباب عدم تناسب الحوافز مع الجهد المبدول | اعداد | % |
|--|-------|-----|
| الحوافز لا تناسب ظروف العمل الصعبة بالصنع | ٢٩ | ٣٢ |
| الحوافز غير ثابتة | ٢٦ | ١٠ |
| لا تتناسب مع غلاوة المشقة | ٢٠ | ٨ |
| كل الناس يتأخذ حوافز | ١٥ | ٦ |
| غير معين ^{١١} | ١١٠ | ٤٤ |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١١٠ |

١١ تمثل الاعداد النسب الموجودة في خانة غير معين الاعداد الباحثين الذين اشاروا بان الحوافز تتناسب مع الجهد المبدول ، وبالتالي لم يوجه لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٣٥) توزيع عينة البحث * وفقا لرأى الباحثين فى عدالة توزيع الحوافز

| معدل عدالة توزيع الحوافز | عينة البحث | اعداد | % |
|--------------------------|------------|-------|-----|
| توزيع عادل | | ٦٠ | ٢٤ |
| توزيع غير عادل | | ١٩٠ | ٧٦ |
| اجمالى | | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٣٦) توزيع عينة البحث وفقا لمعدل وجود نظام ثابت للحوافز

| معدل وجود نظام ثابت للحوافز | عينة البحث | اعداد | % |
|-----------------------------|------------|-------|-----|
| لا يوجد نظام ثابت للحوافز | | ١٥٧ | ٦٣ |
| يوجد نظام ثابت للحوافز | | ٩٣ | ٣٧ |
| اجمالى | | ٢٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٢٧) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اهمية العمل الذي يقوم به المسال

| عينة البحث | مدى اهمية العمل الذي يقوم به العمال | اعداد | % |
|------------|-------------------------------------|-------|---|
| ٢٣ | ٨٢ | ٢٣ | |
| ٦٧ | ١٦٨ | ٦٧ | |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (٢٨) توزيع عينة البحث وفقا لرأيهم في مدى اهمية التدريب

| عينة البحث | مدى اهمية التدريب | اعداد | % |
|------------|-------------------|-------|---|
| ٢٤٧ | ٩٩ | ٩٩ | |
| ٣ | ١ | ١ | |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

جدول رقم (٣٩) توزيع عينة البحث وفقا لاسباب اهمية التدريب

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|-------------------------|
| | | اسباب اهمية التدريب |
| ٥٣ | ١٣٢ | بمقتل اصابات العمل |
| ٢٤ | ٥٩ | بزيادة الانتاج |
| ١٧ | ٤٣ | بمجهود العاطل عن العمل |
| ٥ | ١٣ | بمقتى الواحد فاهم الشغل |
| ١ | ٣ | غير معين* |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | اجمالي |

* تبين الاعداد والنسب الموجودة في خانة غير معين الى اعداد اوسبب المحوسين الذين اشاروا الى عدم اهمية التدريب وبالتالي لم توجه لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٤٠) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اهتمام المصنع بتدريب العمال قبل العمل

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|---|
| | | مدى اهتمام المصنع بتدريب العمال قبل العمل |
| ٨٣ | ٢٠٨ | نعم |
| ١٧ | ٤٢ | لا |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (٤١) توزيع عينة البحث وفقا لمدى موافقتهم على ان العمال الاجانب افضل

في العمل من العمال المصريين

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|--|
| | | مدى موافقة الباحثين على ان العمال الاجانب افضل في العمل من العمال المصريين |
| ٥٩% | ١٤٨ | موافق |
| ٤١% | ١٠٢ | غير موافق |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | الاجمالي |

جدول رقم (٤٢) توزيع عينة البحث وفقا للاسباب التي يبدونها الباحثين لتفضيل

العمال الاجانب في العمل

| اسباب تفضيل ان العمال الاجانب يعملون احسن من العمال المصريين | عينة البحث | الاعداد | % |
|--|------------|---------|---|
| ظروف العمل داخل الصنع احسن | ٥٢ | ٢١ | |
| الحوافز اكثر | ٣٩ | ١٦ | |
| الحقوق والواجبات واضحة | ٢٠ | ٨ | |
| معدات متطورة | ٣٧ | ١٤ | |
| غير معين* | ١٠٢ | ٤١ | |
| اجمالي | ٢٥٠ | ١٠٠ | |

* تمثل الاعداد والنسب الموجودة في خانة غير معين اعداد ونسب الباحثين الذين يشيرون بأن العامل المصري افضل من العامل الاجنبي وبالتالي لم يوجه لهم هذا السؤال.

جدول رقم (٤٢) توزيع عينة البحث وفقا لاسباب تفضيلهم لى ان العامل المصرى فى

العمل افضل من العامل الاجنبى

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|--|
| | | اسباب تفضيل العامل المصرى عن العامل الاجنبى فى العمل |
| ٣٤ | ٨٤ | العامل المصرى اكثر تفعوا |
| ٢ | ١٨ | الصناعة متقدمة فى مصر |
| ٥٩ | ١٤٨ | غير معين |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | اجمالى |

• تحتل الاعداد والنسب الموجودة فى خانة غير معين اعداد ونسب الباحثين الذين
يشيرون بتفضيل العامل الاجنبى فى العمل عن العامل المصرى ، والتالى لم يوجه
لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٤٤) توزيع عينة البحث وفقا لمدى اشتراك العمال في رابطة داخل

المصنع تضم ابنا كل محافظة

| % | اعداد | مدى الاشتراك في رابطة تضم ابنا كل محافظة |
|-----|-------|---|
| ١٠ | ٢٥ | نعم |
| ٩٠ | ٢٢٥ | لا |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | الاجمالي |

جدول رقم (٤٥) توزيع عينة البحث وفقا لرايهم في ارتفاع او انخفاض انتاج المصنع

| % | اعداد | راي المحوئين في مدى ارتفاع او انخفاض الانتاج في المصنع |
|-----|-------|--|
| ٧٤ | ١٨٥ | مرتفع |
| ٢٤ | ٥٩ | منخفض |
| ١ | ٣ | متوسط |
| ١ | ٣ | مش اختصاصي |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | الاجمالي |

جدول رقم (٤٦) توزيع عينة البحث وفقاً لآرائهم في أسباب انخفاض انتاج المصنع

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|--|
| | | رأى المحوئين في أسباب انخفاض انتاج المصنع |
| ٢ | ٥ | العمال ما يشتغلون بزمرة |
| ٤ | ٩ | عدم وجود رقابة فعلية على العمال |
| ٧ | ١٦ | عدم وجود سياسة محددة للتوب والعقاب |
| ٦ | ١٥ | انخفاض الاجور |
| ٣ | ٩ | انفصال الادارة عن المصنع |
| ٤ | ١١ | حاجة الهدات الى التجديده والاحلال |
| ٧٤ | ١٨٥ | غير معين |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | اجمالي |

■ تمثل الاعداد والنسب الموجودة في خانة غير معين الى اعداد ونسب المحوئين الذين يؤكدون على ان الانتاج مرتفع وبالتالي لم يرجع لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٤٧) توزيع عينة البحث وفقاً لمدى اخذ الادارة رأى العمال في خطة الانتاج

| % | اعداد | عينة البحث مدى اخذ الادارة رأى العمال في خطة الانتاج |
|-----|-------|--|
| ٨ | ٢١ | نعم |
| ٩٢ | ٢٢٩ | لا |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | اجمال |

جدول رقم (٤٨) توزيع عينة البحث وفقاً لرأى العمال في الجهة التي يلجأون اليها

عند حدوث مشاكل في المصنع

| % | اعداد | عينة البحث الجهة التي يلجأ العمال في حالة حدوث مشاكل داخل المصنع |
|-----|-------|---|
| ٦٨ | ١٧٠ | رئيس المصنع |
| ١٩ | ٤٧ | اعضاء النقابة |
| ٣ | ٧ | اعضاء مجلس الادارة |
| ٩ | ٢٢ | اعضاء الرابطة او الاسرة لابناء المحافظة |
| ١ | ٢ | لا أحد |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | اجمال |

جدول رقم (٤٩) توزيع عينة البحث وفقاً لأهم المشكلات الموجودة بالصنع من وجهة نظر العمال

| امداد | عينة البحث | اهم المشكلات الموجودة بالصنع من وجهة نظر العمال |
|-------|------------|---|
| ٢٥ | ١٣٠ | الاجور |
| ١٨ | ٩٣ | الحوافز |
| ١٤ | ٧٣ | الاسكان |
| ١٠ | ٥١ | المواصلات |
| ٩ | ٤٥ | العلاج |
| ٣ | ١٧ | الانشطة الترويحية |
| ٦ | ٣٣ | الانتاج |
| ١٠ | ٤٩ | المعدات |
| ٥ | ١٩ | لا توجد مشاكل |
| ١٠٠ | ٥١٠ | اجمالي |

هذا الجدول من النوع التعمد الاجابات ، ان اجمالي عدد الاستجابات لاساوي اجمالي حجم العينة ، حيث كان البحث يجب بأكثر من احتمال .

جدول رقم (٥٠) توزيع عينة البحث وفقاً برأيهم في مدى إمكانية حل المشكلات التي يعاني منها العمال

| ٪ | اعداد | مدى إمكانية حل المشكلات التي يعاني منها العمال عينة البحث |
|-----|-------|--|
| ٩٢ | ٢٢٩ | نعم |
| ٨ | ٢١ | لا |
| ١٠٠ | ٢٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (٥١) توزيع عينة البحث وفقاً لكيفية حل المشكلات العمالية

| ٪ | اعداد | كيفية حل المشكلات العمالية عينة البحث |
|-----|-------|--|
| ٢٨ | ٩٩ | ان تؤدي الادارة دورها السليم |
| ٢٧ | ٩٧ | التفاعل بين الادارة والعمال |
| ٢٨ | ١٣٣ | التخطيط السليم للعامل |
| ١ | ٣ | توفير السكن |
| ٦ | ٢١ | غير معين |
| ١٠٠ | ٣٥٢ | اجمالي |

هذا الجدول من النوع المتعدد الاجابات ، حيث نجد ان اجابتي هذه الاستجابات لا تساوي اجمالي حجم العينة ، حيث كان يطلب من الباحثين الاجابة باكثر من احتمال .

ملحق رقم (٢)

الجدول الخاصه بمعينة القيادات الوسطى والعليا بمجتمع المصنع

(٥٠ حالة)

جدول رقم (١) توزيع عينة البحث وفقاً لآرائها في نظام الأجور بالمصنع

| عينة البحث رأى المحننين في نظام الأجور | اعداد | % |
|--|-------|-----|
| نظام مجحف وظالم | ٤٣ | ٨٦ |
| نظام متناسب لطبيعة العمل وظروفه | ١ | ١٢ |
| بطالة من قبل الدولة | ١ | ٢ |
| اجمالي | ٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٢) توزيع عينة البحث وفقاً للأسباب التي يبدونها بشأن

نظام الأجور مجحف وظالم

| عينة البحث الاسباب التي تؤدي الى اجحاف نظام وظلمة للمعلمين | اعداد | % |
|---|-------|-----|
| لانه يسوي بين من يعمل ومن لا يعمل | ٢١ | ٦٦ |
| لا يتيح الفرصة لمكافأة الاعمال | ١٣ | ٢٦ |
| لا يتناسب مع معدلات التضخم | ٣ | ٦ |
| لا يتناسب مع اجور القطاع الخاص | ٣ | ٦ |
| اجمالي | ٥٠ | ١٠٠ |

جدول رقم (٣) توزيع عينة البحث وفقا لرأيهم في نظام الحوافز

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|---|
| | | رأى المحوئين في نظام الحوافز |
| ٨ | ٤ | يحتاج الى اعادة نظرا لانه ظالم |
| ٩٠ | ٤٥ | لا يتلائم مع طبيعة الصناعة الحديد والصلب |
| ٢ | ١ | اقل من حوافز الشركات المجاورة |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (٤) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تطور المعدات والآلات

المستخدمه في المصنع

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|---------------------------------------|
| | | مدى تطور الآلات والمعدات في المصنع |
| ٢٤ | ١٢ | نعم |
| ٧٦ | ٣٨ | لا |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (٥) توزيع عينة البحث وفقا لمدى مواكبة التكنولوجيا المستخدمة

في المصنع للتكنولوجيا العالمية

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|--|
| | | مدى مواكبة التكنولوجيا المستخدمة في المصنع مع التكنولوجيا العالمية |
| ١٤ | ٧ | نعم |
| ٦٦ | ٣١ | لا |
| ٢٤ | ١٢ | غير معين* |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

* تمثل الاعداد والنسب الموجودة في خانة غير معين الى اعداد ونسب الباحثين الذين يشيدون بأن الآلات والمعدات متطورة ، وبالتالي لم يوجه لهم هذا السؤال .

جدول رقم (٦) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تناسب كمية الانتاج بالمصنع

مع القوى العاملة

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|---|
| | | مدى تناسب انتاج المصنع مع القوى العاملة |
| ٢ | ١ | نعم |
| ٩٨ | ٤٩ | لا |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (٧) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تماثل جودة انتاج المصنع مع الانتاج المحلى

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|--|
| | | مدى تماثل جودة انتاج المصنع مع الانتاج العالمى |
| ٢ | ١ | نعم |
| ٩٨ | ٤٩ | لا |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالى |

جدول رقم (٨) توزيع عينة البحث وفقا لاسباب عدم تماثل انتاج المصنع مع الانتاج المحلى

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|--|
| | | اسباب عدم تماثل انتاج المصنع مع الانتاج العالمى |
| ٤٨ | ٢٤ | ضعف التنظيم الصناعى بالمصنع |
| ٤٢ | ٢١ | نقص فى الخبرات الموجودة |
| ١٠ | ٥ | نقص فى بعض الخامات |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالى |

جدول رقم (٩) توزيع عينة البحث وفقا لمدى وجود مشكلات تنعكس على خطة الانتاج المستهدف

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|---|
| | | مدى وجود مشكلات في التصنيع تنعكس على خطة الانتاج المستهدف |
| ٣٦ | ١٨ | نعم |
| ٦٤ | ٣٢ | لا |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (١٠) توزيع عينة البحث وفقا لرايها في اللوائح المنظمة للعمل

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|---------------------------------------|
| | | راي الباحثين في اللوائح المنظمة للعمل |
| ٨ | ٤ | تؤدي دورا ايجابيا في استمرار العمل |
| ٩٠ | ٤٥ | تؤدي دورا سلبيا في الانتاج |
| ٢ | ١ | اللوائح الحالية غير واضحة وغير محددة |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (١١) توزيع عينة البحث وفقا لمدى مناسبة اللوائح المطبقة في المصنع

مع طبيعة العمل

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|----------------------------------|
| | | مدى تناسب اللوائح مع طبيعة العمل |
| ٦ | ٣ | نعم |
| ٩٤ | ٤٧ | لا |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (١٢) توزيع عينة البحث وفقا لوجه القصور في اللوائح المطبقة

في المصنع

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|--|
| | | اوجه القصور في اللوائح المطبقة في المصنع |
| ٦٢ | ٣١ | اللوائح عامة بكافة الانشطة الاقتصادية وليست نوعية للصناعات الثقيلة |
| ٢٢ | ١١ | غير واضحة وتؤدي الى مشاكل عند تطبيقها |
| ١٦ | ٨ | لا تتضمن اسلوب مناسب للترقيس الوظيفي |
| ١٠٠ | ٥٠ | الاجمالي |

جدول رقم (١٣) توزيع عينة البحث وفقا لمدى حدوث تغيير في اللوائح بحسب

تناسب مع تطور الصناعات الثقيلة في مصر

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|---------------------------|
| | | مدى حدوث تغيير في اللوائح |
| ٧ | ١ | نعم |
| ٩٨ | ٤٩ | لا |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (١٤) توزيع عينة البحث وفقا لرأيها في مدى امكانية الادارة تغيير

اللائحة

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|--------------------------------------|
| | | مدى امكانية الادارة في تغيير اللائحة |
| ٢٦ | ١٣ | نعم |
| ٧٤ | ٣٧ | لا |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (١٥) توزيع عينة البحث وفقا لمدى قيام المصنع بتدريب العاملين في

المستويات الوظيفية المختلفة

| % | اعداد | عينة البحث | |
|-----|-------|--|--|
| | | مدى قيام المصنع بتدريب العاملين في المستويات الوظيفية المختلفة | |
| ٩٤ | ٤٧ | نعم | |
| ٦ | ٣ | لا | |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي | |

جدول رقم (١٦) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تغطية التدريب لاحتياجات

الحقيقية للعمل

| % | اعداد | عينة البحث | |
|-----|-------|---|--|
| | | مدى تغطية التدريب للاحتياجات الحقيقية للعمل | |
| ٨٧ | ٤١ | نعم | |
| ١٣ | ٦ | لا | |
| ١٠٠ | ٤٧ | اجمالي | |

جدول رقم (١٧) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تعبير خطة التدريب عن مشكلات

حقيقية في العمل

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|---|
| | | مدى تعبير خطة التدريب عن مشكلات حقيقية في العمل |
| ١٢ | ٦ | نعم |
| ٨٨ | ٤٤ | لا |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

جدول رقم (١٨) توزيع عينة البحث وفقا لمدى تفهم التدرج برامج متقدمة

تتلائم مع التقدم المستمر في صناعة الحديد والصلب

| % | اعداد | عينة البحث |
|-----|-------|--|
| | | مدى تفهم التدرج برامج متقدمة تتلائم مع التقدم المستمر في صناعة الحديد والصلب |
| ٨٤ | ٤٢ | نعم |
| ١٦ | ٨ | لا |
| ١٠٠ | ٥٠ | اجمالي |

بيانات هذه الإستمارة سرية
وأن تستخدم إلا في أغراض
المبحث العلمي

ملحق رقم (٢)

إستمارة مقابلة

الأبعاد الإجتماعية المؤثرة على هيكل العمالة
دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بمصنع الحديد والصلب
بـ..... وان

إسم المبحوث : (إد رجب)

منطقة السكن :

تاريخ اجرا المقابلة : ١٩٩٠ / ٢ /

توقيع الباحث

أولاً : البيانات الأساسية

| | | (١) <u>السن</u> |
|---|-------------------|---------------------------------------|
| () شهادة جامعية | () أقل من ٢٠ سنة | () |
| () شهادة اعلى من الجامعية | () ٢٠ - | () |
| (٦) <u>الموطن الاصلى (يرجى تحديده)</u> | () ٢٠ - | () |
| <u>القرية أو المركز</u> | () ٠ - | () |
| () ريف | () ٥٠ سنة فأكثر | () |
| () حضر | | (٢) <u>الديانة :</u> |
| (٧) <u>الفترة الزمنية للعمل بالمصنع :</u> | () مسلم | () |
| () أقل من ٢ سنوات | () مسيحي | () |
| () ٢ سنوات - | | (٣) <u>الحالة الإجتماعية :</u> |
| () ٦ سنوات - | () أعزب | () |
| () ٩ سنوات - | () متزوج | () |
| () ١٢ سنة - | () مطلق | () |
| () ١٥ سنة فأكثر | () أرمل | () |
| (٨) <u>نوع الوظيفة :</u> | | (٤) <u>عدد الزوجات :</u> |
| () فنية | | متزوج بواحدة |
| () إدارية | | متزوج باثنين |
| () خدمات معاونه | | ثلاث زوجات فأكثر |
| (٩) <u>المستوى الوظيفي :</u> | | (٥) <u>الحالة التعليمية :</u> |
| () عامل | | () أمي |
| () ملاحظ | | () يقرأ ويكتب |
| () كبير ملاحظين | | () شهادة أقل من المتوسطة (الابتدائية |
| () رئيس ودية | | أو الإعدادية |
| () اخصائى | | () شهادة متوسطة (الثانوية العامة |
| () رئيس القسم | | أو مايعادلها |
| () مدير ادارة | | () شهادة أعلى من المتوسطة (سنتان بعد |
| () رئيس قطاع | | الثانوية العامة |
| () رئيس قطاعات | | |
| () عضو مجلس ادارة | | |

(١٠) الحالة التعليمية للزوجة :

- () أمية
 () تقرأ وتكتب
 () شهادة أقل من المتوسطة
 (الإبتدائية أو الإعدادية)
 () شهادة متوسطة (الثانوية
 العامة أو مايعادلها)
 () شهادة أقل من المتوسطة
 سنتان بعد الثانوية العامة)
 () شهادة جامعية
 () شهادة اعلى من الجامعية

(١١) الحالة المهنية للزوجة :

- () اعمال علمية وتخصصية
 () اعمال ادارية وكتابية
 () اعمال فنية وحرفية
 () اعمال تجارية
 () اعمال زراعية

(١٢) إجمالي عدد الأبناء (يذكر العدد

بالتحديد)

- () ذكور
 () إناث
 () جملة

(١٣) الحالة التعليمية للأبناء :

| الحالة التعليمية | النوع | |
|--------------------|-------|------|
| | ذكور | إناث |
| لم يصل لسن التعليم | | |
| ابتدائي | | |
| اعدادى | | |
| ثانوى | | |
| اعلى من الثانوى | | |
| جامعى | | |

(١٤) الحالة المهنية للأولاد :

| الحالة المهنية | النوع | |
|----------------|-------|------|
| | ذكور | إناث |
| | | |

(١٥) حجم الاعالة : (يذكر العدد بالتحديد

بشرط أن يعيشوا مع

الأسرة فى مسكن واحد)

- () الزوجين والأبناء .
 () الوالدان سواء بالنسبة للأب أو الأم
 () الأخوة والأقارب

(١٦) حالة المسكن :

- () ملك
 () إيجار
 () مشترك
 () تابع للشركة

(١٧) عدد غرف السكن :

- () غرفة واحدة
 () غرفتان
 () ثلاث غرف
 () اربع غرف
 () خمس غرف

(١٨) المسكن متصل بالمجارى :

- () نعم
 () لا

(٢٥) وأول ماتعيفت اشتغلت على طول

ولأخذت دورة تدريبية ؟

() اشتغلت على طول

() اخذت دورة تدريبية

() تعلمت داخل ورش العمل

(٢٦) وابه المشاكل اللي واجهتك أول

مااشتغلت ؟

() عدم وجود مسكن

() بعد السكن الذي اقيم

فيه عن مكان العمل

() صعوبة المواصلات

() مكان العمل كان لحرب على

() صعوبة التكيف مع المجتمع

الجديد

(٢٧) وحسبت ان فيه فرق كبير بين

حياتك قبل ماتتجى المصنع

وبعد ماجيت المصنع ؟

() فيه فرق كبير

() مغيش فرق

في حالة ما إذا اجاب بأن هناك

فرق يسأل (٢٨)

(٢٨) وماهو الفرق ؟

() هنا كل واحد ونفسه

() المصنع فيه نظام لكن بره

كان فيه حرية

() هنا مواعيد وضبط وربط

(١٩) السكن به مياه جاربه :

() نعم

() لا

(٢٠) السكن به تيار كهربائي ؟

() نعم

() لا

ثانياً : الهجرة الريفية - الحضرية،
ونسق القيم

(٢١) مسكن تحدد لي ايه السبب اللي خللك

تسيب مكان نشأتك ونتيجي هنا ؟

() عدم وجود مورد اقتصادي

() وجود مورد ولكن لايكفي

() الاعياء والضغوط الاقتصادية

() زيادة حجم الأسرة

(٢٢) وجهت لوحدهك ولا مع أسرتك ؟

() لوحدي

() مع الأسرة

(٢٣) وابه العمل اللي كنت بتؤديه قبل ماتتجى هنا ؟

() عمل في الزراعة

() عمل في التجارة

() اعمال مهنية او حرفية

(٢٤) وازاي تم تعيينك في المصنع ؟

() باعلان في الجرايد

() عن طريق بعض المعارف

الموجودين بالمصنع

() قري عاملة

لثأ : هيكل العمالة ، والتنظيم الصناعي

(٢٢) ويتشغل وراى وللا وربية عادية ؟

() وراى

() عادية

(٢٣) ولما تعينت كان لك أصدقاء . فى المصنع ؟

() فى البداية لم يكن لى أصدقاء .

() بعد ذلك أصبح لى أصدقاء .

(٢٤) وأصدقاءك ومعارفك كانوا من نفس البلد ؟

() كانوا من نفس البلد

() كانوا زملاء فى السيارة

() كانوا زملاء فى مكان العمل

(٢٥) هل تشترك فى رابطة داخل المصنع تضم

أيضاً محافظة واحدة ؟

() نعم

() لا

(٢٦) وبعد ما تخرج من المصنع يتقضى وقت الفراغ

إزاي ؟

() بالبيت مع الأسرة

() بتتابع مذاكرة الأولاد

() أقوم بالعمل فى مهنة اخرى

() أقوم بالعمل فى قطعة ارض تملكها

الأسرة

() للآ ، الأصدقاء ، على التقى

() زيارة الأهل والأصدقاء ، والجيران

() اللعب إلى نادى الشركة

() لا يوجد لدى أى وقت للفراغ

(٢٧) لولا قدر الله حصل حالة وفاة لأى

زميل لك بالمصنع يتصرف إزاي

تجاهه ؟

() أقوم بزيارته لتقديم العزاء .

() أقوم بساندة الأسرة مادياً

() لا أفعل شيئاً

(٢٨) هل لك علاقات أسرية مع زملاء العمل ؟

() نعم

() لا

(٢٩) هل تخرج مع أصدقائك من العمل

فى رحلات يقوم بها المصنع

() نعم

() لا

() لا يقوم المصنع باى رحلات

وأيضاً - ملامح التفاعل بين العامل والمصنع

(٣٠) وانت ميسوط فى عملك ؟

() نعم

() لا

(٣١) وانت حاسس ان المرتب به مناسب

الجهد الذى يتبدله فى المصنع ؟

() نعم

() لا

(٣٢) ونظام الحوافز بالمصنع مناسب للجهد

اللى يتبدله ؟

() مناسب

() غير مناسب

في حالة الإجابة بأنه غير مناسب نسأل
(٤٠)

(٤٠) وليه من مناسب ؟

() الحوافز لاتناسب ظروف العمل
الصعبة بالمنع

() الحوافز غير ثابت

() لاتتناسب مع غلاء المعيشة

() كل الناس يتأخذ حوافز

(٤١) وانت شايف ان الناس كلها في المنع

يتأخذ حوافز . يعني مافيش فرق بين اللي

بيشتغل واللي مابيشتغلش ؟

() نعم

() لا

(٤٢) يعني إنت شايق إن مافيش نقام ثابت

للحوافز ؟

() نعم

() لا

(٤٣) وتفكر العمل اللي إنت بتعمله ممكن

أى واحد يعمله ؟

() نعم

() لا

(٤٤) وانت شايف ان التدريب مهم ؟

() مهم

() غير مهم

في حالة الإجابة بان التدريب مهم يسأل (٤٥)

(٤٥) وليه انت شايف ان التدريب مهم ؟

() بيقلل اصابات العمل

() بيزود الانتا

() بيعود العاقل على العمل

() يبقى الواحد فاهم الشغل

(٤٦) والمنع هنا بيهتم بأن كل عامل قبل

مايشتغل لازم يتدرب ؟

() نعم

() لا

(٤٧) فيه ناس بتقول إن العمال الاجانب في

بلاد بره بيشتغلوا احسن من العمال

عندنا . إنت إيه رايتك في الكلام ده ؟

() موافق

() غير موافق

في حالة الموافقة يسأل (٤٨) . وفي حالة غير

الموافقة يسأل (٤٩)

(٤٨) وايه السبب في رايتك ؟

() ظروف العمل داخل المنع احسن

() الحوافز اكثر

() الحقوق والواجبات واضحة

() معدات متطورة

(٤٩) وليه منتش موافق على الراى ده ؟

() العامل المصرى اكثر تفوقاً

() الصناعة متقدمة في مصر

() اخرى تذكر

(٥٥) وهل يمكن حل هذه المشاكل ؟

- () نعم
() لا

في حالة الإجابة بنعم يسأل (٥٦)

(٥٦) واية حل هذه المشاكل ؟

- () أن تؤدى الادارة دورها السليم
() التفاعل بين الإدارة والعملا
() التخطيط السليم للعمل

(٥٠) وفي رايك انتاج المصنع - مرتفع

او منخفض ؟

- () مرتفع
() منخفض

في حالة الإجابة بانه منخفض يسأل (٥١)

(٥١) واية السبب في رايك انه منخفض ؟

- () العمال مبيستغلوش بزمه
() عدم وجود رقابة فعلية على العمال
() عدم وجود سياسة محددة للثواب والعقاب
() انخفاض الأجرور
() انفصال الإدارة عن المصنع
() حاجة المعدات إلى التجديد والاحلال

(٥٢) ياترى الإدارة يتاخذ رأيكم في خطة الإنتاج ؟

- () نعم
() لا

(٥٣) لو فيه مشكلة جماعية واجهتكم في العمل مين اللي

بيتولي حلها ؟

- () رئيس العمل
() أعضاء النقابة
() أعضاء مجلس الإدارة
() أعضاء الرابطة أو الأسرة لابنا . المحافظة

(٥٤) ايه أهم المشاكل الموجودة بالمصنع من وجهة نظرك ؟

- () الأجرور
() الحوافز
() الإسكان
() المواصلات
() العلاج
() الأنشطة الترويحية
() الإنتاج
() المعدات

معهد التخطيط القومي

مركز التخطيط الاجتماعي والتقاضي

ملحق رقم (1)

صحيفة إسيان

الأبعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل
العمالة دراسة تطبيقية على عينة من
المستويات الإدارية العليا بمصنع
الحديد والسلب بحلوان

- (1) مارأيكم في نظام الأجور القائم بالمصنع ؟
- () نظام مجحف وقلالم
- () نظام مناسب لطبيعة العمل وظروفه
- () الأجور ماضي إلا إعانة
- () بطلالة من قبل الدولة
- في حالة الإجابة بأنه نظام مجحف وقلالم
- (2) لماذا بعد نظام مجحف وقلالم ؟
- () لأنه يسرى بين من يعمل ومن لا يعمل
- () لا يتيح الفرصة لكفاة الاكفاء
- (3) مارأيكم في نظام الحوافز ؟
- () يحتاج إلى اعادة نظر لأنه ظالم
- () لا يتلاءم مع طبيعة الصناعة في الحديد والصلب
- () مناسب
- (4) مارأيكم هل المعدات والالات الموجودة بالمصنع تعد معدات متطورة ؟
- () نعم
- () لا
- في حالة الإجابة بنعم يسأل
- (5) هل تواكب التكنولوجيا العالمية ؟
- () نعم
- () لا
- (6) هل كمية الإنتاج بالمصنع تناسب عدد القوى العاملة بها ؟
- () نعم
- () لا

(٧) هل الإنتاج من حيث الجودة يماثل الإنتاج العالمي ؟

() نعم

() لا

في حالة الإجابة بلا يسأل

(٨) لماذا لا يماثل الإنتاج العالمي ؟

() ضعف التنظيم الصناعي بالمصنع

() نقص في الخبرات الموجودة

() نقص في بعض الخامات

(٩) هل توجد بالمصنع مشكلات تنعكس على خطة الإنتاج المستهدفة ؟

() نعم

() لا

في حالة الإجابة بنعم تسأل

(١٠) ما هي المشكلات (نرجو ذكرها بالترتيب)

- ١

- ٢

- ٣

- ٤

- ٥

(١١) ما رأيكم في اللوائح المنظمة للعمل بشكلها الحالي ؟

() تؤدي دوراً إيجابياً في استمرار العمل

() تؤدي دوراً سلبياً في الإنتاج

(١٢) هل اللوائح المطبقة في المصنع تناسب طبيعة العمل به ؟

() نعم

() لا

- (١٣) ماهي أوجه القصور في هذه اللوائح ؟
() اللوائح عامة بكافة الأنشطة الاقتصادية وليست نوعية للصناعات الثقيلة
() غير واضحة وتؤدي إلى مشاكل عند تطبيقها
() لا تتضمن على أسلوب مناسب للترقى الوظيفي
- (١٤) هل حدث تغيير في اللوائح الخاصة بالصناعات الثقيلة بشكل يناسب تطور هذه الصناعات ؟
() نعم
() لا
- في حالة الإجابة بنعم يسأل
- (١٥) هل في سلطة الإدارة سد فجوات أو التغييرات الموجودة في اللائحة ؟
() نعم
() لا
- (١٦) هل يقوم المصنع بتدريب العاملين في المستويات الوظيفية المختلفة ؟
() نعم
() لا
- في حالة نعم يسأل
- (١٧) هل يغطي التدريب إحتياجات حقيقية للعمل ؟
() نعم
() لا
- (١٨) هل يتم وضع التدريب على أساس مشكلات حقيقية بالعمل ؟
() نعم
() لا

(١٩) هل التدريب يتضمن برامج متقدمة تتلاءم مع تقدم الصناعة المستمر في

صناعة الحديد والصلب ؟

() نعم

() لا

السيد الأستاذ المهندس

تحية طيبة وبعد .

يسعدنا أن نوجه بعض الأسئلة التي تدور حول العمل بالمنبع ، ونجاح هذه
الدراسة يتوقف على تعاونكم معنا في الإجابة على هذه الأسئلة أو تقديم ماترونسـه
مفاسماً من الإقتراحات .

وشكراً .

ملحق رقم (٥)

- أ - موافقة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء على اجراء البحث .
- ب - موافقة السيد المهندس رئيس مجلس ادارة شركة الحديد والصلب على اجراء البحث التطبيقي .



الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
(طائر على قنطرة الكوفة)

بسم الله الرحمن الرحيم
قرار رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
بالتفويض

رقم (١٢) لسنة ١٩٦٠

في شأن قيام مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي بمعهد التخطيط القومي باجراء
بحث ميداني في موضوع "الجوانب الاجتماعية لهيكل العمالة" دراسة تطبيقية
على عينة من العاملين بشركة الحديد والصلب المصرية بحلول

في قطاع الاحصاء :-

- * بعد الاطلاع على القرار الجمهوري رقم ٦٩١٠ لسنة ١٩٦٤ في شأن انشاء وتنظيم الجهاز
- * وعلى قرار رئيس الجهاز رقم ٢٢١ لسنة ١٩٦٨ في شأن اجراء الاحصاءات والتعدادات
والاستقصاءات والاستقصاءات
- * وعلى قرار رئيس الجهاز رقم ٤٨٨ لسنة ١٩٨٢
- * وعلى قرار رئيس الجهاز رقم ٤٥٢ لسنة ١٩٨٦
- * وعلى كتاب معهد التخطيط القومي المؤرخ ١٥/٤/١٩٦٠

ف ر ر

مادة (١) : يقوم مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي بمعهد التخطيط القومي باجراء البحث الميداني المشار اليه
بالتعبئة

مادة (٢) : يجري هذا البحث الميداني على عينة عشوائية حجمها (٥٠٠) مفردة خمسمائة مفردة من العاملين
بشركة الحديد والصلب المصرية بحلول وشرط موافقة مفردات العينة وكذا موافقة السيد / رئيس مجلس
ادارة الشركة وتحت اشراف مكتب الامن بها مع مراعاة ان البيانات الفردية سوية بحكم القانون وعدم استخدام
هذه البيانات الا لافراض هذا البحث الميداني

مادة (٣) : تجمع البيانات اللازمة لهذا البحث الميداني طبقا للاستمارة المعدة لهذا الغرض والمعتمدة من الجهاز
المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وعدد صفحاتها ثمانية صفحات وذلك خلال الفترة شهرين من تاريخ
صدور هذا القرار

مادة (٤) : لا يتم البدء في تنفيذ اجراءات هذا البحث ميدانيا الا بعد صدور هذا القرار

مادة (٥) : يوافق الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء فوراً بنسختين من النتائج الاولية لهذا البحث ثم
نوائف بنسختين من النتائج النهائية فور الانتهاء من اعدادها

مادة (٦) : ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية

٥٤
٥٥
٥٦

مهندس زراعي
مصطفى سالم جعفر



مدرسي ١٥/٤/١٩٦٠

باج

السيد المهندس / رئيس مجلس ادارة شركة الحديد والصلب الحربية

تحية طيبة وبعد ..

نرجو التفضل بالاحاطة بأن مركز الهندسة الاحتمالي والثاني بمعهد التخطيط القومي
يعدد القيام بمراسة عن الابعاد الاجتماعية المؤثرة على هيكل المعاملة / دراسة تطبيقية على عينة من
المعاطين بمعج الحديد والمطب بطوان / تتطلب هذه الدراسة اجرا' مقابلات مع بعض المعاطين
بالمصنع من خلال عدد من الباحثين .

برجا' تسهيل مهمتهم في انجاز هذه الدراسة والمعهد ينتو هذه الفرصة ليشرككم
على صادق تعاونكم معه في ادا' رسالتك .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ...

مدير مركز
العلاقات العلمية الخارجية

د. حامد مهدي رحيم



تحريرا في ١٩٩٠/٥/٢٧

أوافقكم الا نحن الشركة اي
اعبار

١/٦

مطبعة معهد التخطيط القومي

