

المحاضرة التاسعة :

ثالثا: الحركات الاجتماعية و الحراك المهني :

لقد كان للحركات الاجتماعية في العالم دورا مهما في تنمية الوعي الحركي والطبقي في المجتمعات الحديثة، وهذا راجع إلى مجموع الايدولوجيا التي كانت تنظر وتساهم في بلورة الحراك الطبقي والعمالي. خاصة في إطار الدور التاريخي الهام للبروليتاريا، إن المنشأ هذا الجزء بالتحديد من النظرية الثورية الماركسية، حيث كانت الحركات الشيوعية تدافع عن الحراك الاجتماعي الصاعد بالنسبة للبروليتاريا فالتعرف المباشر على الأوضاع الاقتصادية للبلدان وحياتها السياسية وعلى حالة النظام الطبقي يمكّن من نشر الوعي الطبقي لدى الطبقة الشغيلة، فالحركات الاجتماعية في أوروبا نقلت هذا الوعي النخبوي الأكاديمي إلى مستوى الحراك الجماهيري للبروليتاري، حيث أصبحت هذه الحركات مدعمة إيديولوجيا وتشرف عليها للمطالبة بتحسين الأوضاع الاقتصادية للعمال، حيث باشرت الحركات الشيوعية نشر الديولوجيا كارل ماركس رانجلزا التي تنادي بالملكية العامة لوسائل الإنتاج ومحاربة الطبقة الأرستقراطية والبرجوازية لوسائل الإنتاج، مما أدى إلى الحراك الصاعد بالنسبة للطبقة البروليتاريا على حساب الحراك الصاعد بالنسبة للطبقة الارستقراطية والبرجوازية التي كانت تعامل بشتى أنواع الظلم والاحتكار، فكانت تكلفهم بأعمال كثيرة ومتعبة مقابل أجور ضئيلة مما كرس الحراك وتدهور الأحوال المعيشية بالنسبة للطبقة العاملة.¹

إن الآراء التي استنتجها انجلس في كتبه ومقالاته، أنّ أهمية النقابات والاضطرابات والنضال الاقتصادي للطبقة العاملة تشكل أحد الأشكال المهمة في النضال الطبقي وهذه الآراء مكنت من نبيان رؤية واضحة حول حاجات وتطلّعات طبقة البروليتاويا بوضوح، وإظهار وجوه العمال، ليس فقط الأفراد المرهقين بالأشغال وإنما المناضلين القادرين على المقاومة وهم يمثلون صورة من صور الحركات العمالية الاجتماعية.²

- من خلال هذا الطرح نجد أنّ الحركات الاجتماعية دورا مهما في بلورة ظاهرة الحراك الاجتماعي وهذا بصورتين، الصورة الأولى تبيان مظاهر الحراك النازل للطبقة للبروليتاويا في المجتمعات البرجوازية، والصورة الأخرى المطالبة بضرورة وجوده حراك اجتماعي صاعد وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة.
- بعدما تناولنا الآليات الماكروسوسولوجية في الحراك الاجتماعي سنتطرق إلى الآليات الميكروسوسولوجيا كالأجور والترقيات والتكوين... إلخ والتي تؤدي إلى الحراك الصاعد.

(أ) الأجور:

¹ - مدعومة من كتاب والمقالات: من تاريخ الحركات الاجتماعية والفكر الاجتماعي، ت. طنوس شلهوب، دار الفارابي، بيروت- لبنان، 1987، ص 7-8.
² - المرجع نفسه، ص 24.

يستطيع كل شخص تقدير عمله الخاص بطرق موضوعية وطرق ذاتية، وحسب تقسيم المجتمع لتلك المهنة، أو بواسطة مقياس مشترك هو الأجر والآجر وهو الدخل والمدخول هو مجموع الوسائل النقدية أو غير النقدية، يسمح لشعب معين أن يتمون من السوق، حاجاته القابلة للإشباع، وينتج الأجر في معظم الحالات كتعويض عن جهد مبذول في عمل معين، وقد يدخل في متغير الأجر العديد من المؤشرات التي تتصد به تناثر والتناثر بالأجر، نذكر منها:

1- الحد الأدنى للأجر: إنّ الإقرار الشرعي بـ "الأجر الأدنى" أو ما يسمى "بالحد الحيوي للأدنى" هو أمر حديث نسبياً، وقد تضمنت الأجور دائما حدودا دنيا يستحيل الاستخدام والمناقشة فيما هو أدنى منها، ولكن هذه الحدود الدنيا كان تتغير كثيرا حسب الظروف والصناعة والمنطقة والمرسوم والقدرة الشرائية... إلخ، و تثبيت الحد الأدنى الشرعي والوطني الذي عمل به منذ الحرب العالمية الثانية، في بلدان عديدة مثل: فرنسا إلى وضع حد أدنى للأجر، يستطيع معه أي رب عمل عرض أي عمل بما هو دون الحد الأدنى للأجر³.

(ب) الأجر المباشر وغير المباشر:

يسمى هذان المؤشران أيضا بالأجر الفردي أو الأجر الجماعي، الأجر الجماعي حسب معهد العلوم الاقتصادية التطبيقية" هو ذلك الكل المركب الذي يدخل في إطاره العوض مقابل الإنتاجية الشخصية للعامل والمردودية والأجر الاجتماعي والمكافآت ذات الاستخدام الجماعي والمعونات الخاصة ، أما الأجر الفردي فهو سعر العمل المبذول مثل العمل بالقطعة والزمن والمردود الوظيفي وهذا من المنظور الكلاسيكي، أما من المنظور الحديث فتدخل في إطاره الأقدمية والشهادات العلمية ونظم الترقّيات والضمان الاجتماعي والإعانات العائلية⁴. من خلال هذا الطرح نجد أن الأجر يعتبر آلية مهمة في عملية الحراك الاجتماعي فإذا كان الأجر منخفضا كان هناك الحراك النازل إذا كان الأجر مرتفعا كان هناك حراك اجتماعيا صاعدا.

³- جورج فريدمان وبيار نافيل ، رسالة في سوسيولوجية العمل ، ترجمة يولاند عيانويل ن عويدات للنشر والطباعة 1985 ص150.
⁴- المرجع نفسه، ص152.

ج) الترقية:

1- تعريفها:

هي انتقال الفرد من وظيفة حالية إلى وظيفة أخرى في المستوى التنظيمي الأعلى، حيث تحمل هذه الترقية على شاغلها واجبات ومسؤولية أكبر في مقابل التمتع بمزايا مادية أو أدبية، وتصحبها أيضا زيادة في الراتب والمركز الاجتماعي.

حيث تستخدم كحافز مادي ومعنوي للموظف تقديرا لأعماله وإنجازاته السابقة، فإنها كذلك تمكنه من استخدام قدراته ومهاراته التي اكتسبها عن طريق الخبرة بفعالية أكبر من وظيفته الجديدة.

2- أهداف الترقية:

- أ) تعتبر من بين أهم الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع الأفراد على التفاني في العمل.
- ب) تساعد على تحقيق الانتماء التنظيمي ودعم الاستقرار الوظيفي للعمال في المؤسسة.
- ت) تقوي الروابط بين الإدارة والعاملين وتدعم العلاقات الإنسانية بين الأفراد المنظمة في المنافسة والترقية.

3- أنواع الترقيات:

أ) الترقية في الأجر: تكون الترقية في الأجر من خلال الرفع من التقاط الاستدلالية والخبرة عندما يدخل في الترقية الأجر و يؤدي بالانتقال من فئة لأخرى .

ب) الترقية في الدرجة : إن ترقية المواطن من درجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة ثم وفقا لأقدمية معينة في منصب عمله وتكون هذه الترقية في إطار السلم الإداري الذي عين فيه والى جانب الأقدمية لا بد من توفر الكفاءة اللازمة في الوظائف.

ث) الترقية في الرتبة : وتتم هذه الترقية بنقل الموظف من فئة وظيفة إلى أخرى وتتبعها رتبة أعلى ذات مسؤولية مختلفة⁵.

- تعتبر الترقية من أهم العوامل الصاعدة في الحراك الاجتماعي ,حيث تعتبر من أهم العوامل في الحراك المهني فوجود ترقيات يعني تكريس سياسة الحراك الصاعد في التطبيقات والمجتمعات , أما المجتمعات أو التنظيمات التي لا تعتمد على الترقيات فإنها تكريس سياسة الثبات الاجتماعي في ارتباط الترقية في الأجر بالرتبة و التي تتبعها ترقية للمركز الاجتماعي و السلم الاجتماعي و تحسين الأوضاع المعيشية.