مستقبل العمل وعمل المستقبل

إعداد : ب. رورو ب*

ترجمة : أ. بوبكر بوخريسة**

Résumé

Les grands pays industrialisés traversent une phase de récession, le chômage menace des millions de personnes. Parallèlement, l'industrie connaît une importante série d'innovations. La dimension temporelle du travail en sera modifiée et exigera une nouvelle compétence de la part des salaires.

Chacun sait ce qu'est l'argent, pas seulement l'économiste, celui-ci peut décrise l'argent vrais il ne peut le défmir clairement
Aussi , bien que chacun sache ce qu'est le travail, cette catégorie essentielle de la vie humaine se dérobe à toute définition.

Satisfaisante, comme le montrent les tentatives de défmitions entreprises par les auteurs des sciences sociales le plus diverses. Et cela vaut aussi pour ta tentative faite ici qu'on peut présenter comme une réflexion sur les modifications du contenu du travail, sur la flexibilité des horaires, sur sa valeur demain

تعرف البلدان الأوروبية في بداية الألفية الثالثة حركة نشـــيطة في مجال الاقتصاد والصناعة بالخصوص وذلك بعدما اجتازت البلدان المصنعة الكبيرة اليوم حقبة ركود وبطالة هددت ملايين النـــاس ؛ والصناعـــة تعرف جملة من الاختراعات (Innovations).

على إثر ذلك سيتغير البعد الزمني للعمل وســـيتطلب كفـــاءات جديدة من الأجراء ، "كل واحد منا يعرف ما معنى النقود، وليس رجـل الاقتصاد فقط. فكلمة "النقود تصدر بشكل غامض واسع الانتشار مـــن الهدايا والأشياء المتبادلة وتتجسد شيئا فشيئا لتأخذ شكلا نقديا معروفـــا. لكنها تبقى دون معرفة كاملة أو محددة المعالم" وإذا اســـتبدلنا في هـــذه

لكنها تبقى دون معرفة كاملة أو محددة المعالم" وإذا استبدلنا في هذه الجملة لعالم الاقتصاد البريطاني QUIGGIN كلمة النقود بكلمة العمل فستكون الجملة صحيحة كذلك.

وإذا كان كل واحد منا يدرك ماهية العمل ، فإن المقولة الأساسية للحياة البشرية تفلت من كل تعريف مقبول ؛ مثلما تبين ذلك محاولات التعريف التي يقوم بها مؤلفوا العلوم الاجتماعية المختلفة.هذا الأمر يصح كذلك بالنسبة لهذه المحاولة لتحديد مفهوم العمل بالمعنى المزدوج للكلمة.

محددات العمل

العمل هو جملة النشاطات الفيزيقية والذهنية للإنسان لإنتاج المواد والخدمات النادرة أو المرغوبة. هكذا يمكن التحدث عن "العمل المأجور" عندما يتعلق الأمر بالنشاطات مقابل أجرة.

لقد كان العمل في البداية يتمثل في مجابهة الإنسان مع الطبيعة لضمان الحياة أو الأمن المباشر للجنس البشري. وانطلاقا من ميلاد اقتصاد التبادل حتى مرحلة استبداله باقتصاد نقدي بفعل تقسيم العمل والحاجات الفردية للعامل فإن الارتباط الأصلي (والفلاحي) بين منتوج العمل والحاجات الفردية للعامل أصبح شيئا فشيئا غير مباشر ، لقد عرف احترام المجتمع للعمل وقيمته تحولات كبيرة بفعل الوقت المتوفر الممنوح أو المتنازل عنه للعمال (وهي ساعات اليوم التي ليست ضرورية لا للراحة ولا لاستعادة قوة العمل).

العمل في العصر القديم والأخلاق البروتستانية له

العليا النشاطات المشتركة ونظموها وأبرزوا مهاراتهم في إنشاء مؤسسات مدنية أو عسكرية. أما العمل فكان يقوم به العبيد أو الأميون ومع الدين المسيحي (*) اكتسب العمل مغزى أكثر إيجابية . فالإنسان الذي خلق في صورة الله ، مدعو إلى محاكاته ، في العمل وكذلك في راحته الأسبوعية (حسب الدين المسيحي).

منذ تلك الفترة اتخذ العمل بمفهوميه الفيزيقي أو الذهني مفهوم الفعل الأخلاقي: فالحياة المليئة تكون حياة بالعمل. وإذا أدركنا اليوم أن المجتمع الأوروبي بالخصوص هو مجتمع نشط فذلك يعود إلى الأخلاق البرتستانية التي انتشرت –مستقلة عن الدين– مع بداية القرن 15.

المذهب الكلفاني

إن العمل حسب م.لوثر لا يضمن الحياة المادية فحسب ، لكنه بمثابة أسمى تعريف أخلاقي للحياة : وذهب كالفن Calvin أبعد من ذلك : فالعمل يعطي المعنى الحقيقي للحياة ويؤدي إلى الخلاص الوثيق ، فالنجاة هكذا تكون قد ضمنت.

فالمثابرة والتسامح والنجاح في الأعمال هي من الفضائل المحببة عند الله. وأصبح المذهب الكلفاني اليوم قاعدة التحفيز الحية بما يسمح للعقلية الرأسمالية بالبروز وهي العقلية التي تمنح بوضوح الأولوية للحياة النشطة على حساب الحياة التعبدية وتمجد العمل لأنه المصدر ذاته لكل

(*) –وبصورة أكثر وضوحا بعد ذلك في الدين الإسلامي الذي فضل المسلم العامل على المسلم القاعد ويبرز ذلك من خلال الآيات القرآنية العديدة والأحاديث النبوية الشريفة.

النشطة على حساب الحياة التعبدية وتمجد العمل لأنه المصدر ذاته لكل الثروات (وهذا بالطبع لا يتعارض في جزء منه مع تعاليم الدين الإسلامي الذي لا يفرق بين الحياة الدينية والحياة الأخروية.

العمل الصناعي في القرن 19

إذا كانت مدة العمل محددة شيئا ما بالضوء الشمسي حتى بداية الأزمنة الحديثة ، فإن ظهور الضوء الاصطناعي –انطلاقا من القرن 17 سمح بتقدير مدة العمل". ونذكر هنا أن ساعات العمل في العصور الوسطى حتى القرن 17 كانت أقل منها في القرن 19 أو في بداية القرن الـ 20 ، ذلك أن مدة العمل في القرن 16 وصلت –بدون العطل ، ونظرا لكثرة الأعياد والمناسبات– إلى 2000 ساعة/سنويا : أي أكثر قليلا من اليوم . وبالمقابل فالمدة السنوية للعمل وصلت إلى 3500–4000 منذ 100 عام من قبل.

يمتد العمل الصناعي في القرن 19 من 10–12 ساعة/ يوميا خلال 06 أيام ، ومن 11–14 ساعة/ يوميا خلال 1820 ومن 15–16 ساعة/ يوميا خلال 1850 وهذا ما يعادل مدة عمل أسبوعي تفوق 80 ساعة.

ومع بداية القرن العشرين ، سجل تراجع مستمر لمدة العمل اليومي بحيث أصبح الأسبوع القانوني هو 48 ساعة ويوم العمل حدد بـ8 ساعات وصار الآن الأسبوع بـ38 ساعة مع عطلة لمدة 6 أسابيع سنويا للأجراء (وحسب المعطيات الأخيرة فقد أصبح الأسبوع بـ 35 ساعة في فرنسا على الأقل.

نحو مجتمع خدمات

نشاهد عبر القرون المتعاقبة ، فيما يخص محتوى العمل ، تحـولات تقود من الإنتاج البدائي (الزراعة ، الصيد ، نشاطات منجمية) إلى تقديم الخدمات مرورا بالعمل الصناعي. وتتميز الدولة الحديثة بكون أكثر مـن 50% من الأفراد

النشطين يعملون بقطاع الخدمات ؛ أكثر بكثير إذن من القطـاع الصناعي ، والوضع هو ذاته بالنسبة للقيمة المضافة. ذلـك أن نصيـب قطاع الخدمات في المنتوج الوطني الخام ، اليوم ، أكثر أهمية من القطـاع الصناعي في أغلب البلدان الغربية المصنعة.

هذا المحتوى الجديد للعمل هو انعكاس للتكنولوجيات الأساسـية لأي مجتمع ونتيجة للحوافز والقيم المهنية وكذلك الحاجات التي يجـب إشباعها بواسطة "العمل" . فالبعد الزمني للعمل انشطر إلى تكوينة ميقاتية (Chronometrique) ، وتكوينة زمنية متسلسلة : وهي نشر حجم العمـل على مدى يوم واحد ، أسبوع ، شهر أو سنة.

إن عمل المستقبل (أو مستقبل العمل) متغير هكذا لارتباطه بمـدة العمل ومحتواها. ومع ذلك فإنه لا يمكن تقدير تأثير هذين العـاملين دون اعتبار لعامل النمو السكاني ذلـك أن الديموغرفيـا تشـكل كواليـس للتحولات في عالم الشغـل.

معنى العمل غدا

إن التطورات التكنولوجية ، التي تؤثر على العمل وعلـى الحيـاة الخاصة ، تطبق دوما بسرعة أو بشكل سريع فيما يتعلق بوقت الإبـداع

ومدة التوزيع ، ولوضع احتمالات حول تحولات معنى العمل الناتجة عن التكنولوجيا من المفيد ، هنا التمييز بين الأعمال الإنتاجية والأعمال المكتبية. يجب أن نتساءل إلى ماذا ستشبه المصانع والمكاتب غدا. كما يجب علينا أن نفرق بين المراحل الثلاث المتعاقبة : المكننة ، الأتمتة والإعلامية وذلك لتقييم التطور التكنولوجي في قطاع الإنتاج بصورة أفضل. فمع المكننة ، تحل مصادر الطاقة الخارجية المنظمة حسب الأنشطة محل العمل البشري (البدني عموما).

وخلال المرحلة الثانية ، المتعلقة بالاتمتة لا نكتفي بتعويض طاقة العمل البشري ، بل وكذلك بتعويض العمل الميكانيكي ، ذلك أن التنظيم المكاني والزمني وجزءا من المراقبة سيسند للآلة. ويمكن قياس درجة الأتمتة عن طريق حساب عدد الوظائف الفرعية والقرارات التي يقوم بها الإنسان وتلك التي تنجزها الآلة.

فإذا أخذنا ، هنا بعين الاعتبار ، تطور التقنية الإنتاجية خلال هذا القرن، انطلاقا من استخدام الآلة البخارية إلى مرحلة استخدام الأنظمة الانتاجية المدعمة بالحاسوب مرورا بتطور المحركات المستقلة سنلاحظ أن هذا التطور يتصف بمرونة متزايدة في تنفيذ النشاطات الأكثر تباينا.

إذن ، فالمصدر الرئيسي لهذه المرونة المطردة للإنتاج في السنوات الأخيرة بالإضافة إلى الإلكترونيك الجزئي والتكنولوجيا العامة تسمح بتطوير القطاعات التكنولوجية الأخرى مثل النقل ، الإنتاج ، التخزين وانتهاء بتقنيات الإعلام والاتصال ويلعب تطور تقنيات المعادن الحيوية دورا هاما في هذه المرونة.

مصنع الغـــد

سيتميز مصنع الغد باستخدام موسع للمعلوماتية. فالإنتاج المدعوم بالحاسوب يرمز إلى ميلاد روابط وقنوات بين الحلول الموجـــودة اليـــوم بشكل معزول ، وهي التقنيات المعلوماتية. إن مصنـــع الغـــد ســـيعرف استخدما متكاملا للمعلوماتية في كافة القطاعات الإنتاجية ابتـــداء مـــن دراسة المنتوج حتى صنعـــه

مرورا بالأنظمة المعلوماتية المتعددة المهمات. وعليه فإن الإحساس بتأثـــير المكننة والأتمتة والمعلوماتية المتزايدة من قبل العمال سيكون ثانويا ؛ لأنهـــا تؤدي إلى انحطاط معنى العمل التقليدي وتثمين نشاطات أخرى نتيجـــة لتوسيع وإثراء المهمات بشكل ملفت للانتباه. إن مكتب الغد سيتلقى هو أيضا دفعة قوية بفعل الأدوات الإلكترونية الحديثة بما يســـمح بإدمـــاج الأعمال المكتبية بالمعلوماتية وتقنيات الاتصال.

إن المكتبية Bureautique وهي عبارة عامة تـــدل علـــى التقنيـــة والتنظيم والاستعمال للمعلوماتية في المكتـــب والاتصـــالات كوســـيلة للاتصال بالخارج ستسيطر على التطور المستقبلي بخلاف الحاسوب وكل الأجهزة الفردية التي تستخدم في المكاتب. فالاتجاه غدا هو نحو مصـــادر معلوماتية متعددة الوظائف ونحو مناصب العمل الموصولـــة بقنـــوات ، وهواتف ذكية وأخرى مرئية.

مكتبية الغـــد

إن الإنتاج المدعوم بالحاسوب في المصنع هو بمثابة المكتب المدعـــوم بالحاسوب في مكتب الغد. فكلما تطورت المكتبية نحو الأنظمة المدمجـــة

كلما اقتربنا من الموقف الذي يمكن فيه أن تتحكـــم وظيفـــة متعـــددة الاختصاصات في مختلف أنواع المعلومات والاتصالات. فمنصب العمـــل هذا سيسمح بالاتصال الداخلي (الطـــرود الإلكترونيـــة) والاتصـــال بالقنوات المرئية (Télé tex,Vidéotex) والاتصال ببنوك المعلومات الداخليـــة والخارجية وكذا بالحاسوب الخاص والمركزي للشركة.

الاتجاه نحو العمل بالحاسوب في المترل

إن العمل بالشاشة يمثل ميدانا من هذا الموضوع ذلك أن الأمـــــر يتعلق بتحويل أو نقل النشاطات المعلوماتية. هذه العملية تسير بمتغـــيرات متوازية. ويتعلق الأمر بتحويل مركز الشركة نحو الفروع بواسطة الشاشة ويتم خلق مكاتب تابعة بالقرب من بيوت الموظفين. وبعض الأعمـــــال على الشاشة تنقل من المؤسسات وتمنح لمصالح خدماتية مستقلة والأمـــر يتعلق خاصة بأعمال دقيقة مثل : تطوير أنظمة الحاســـوب ، البيـــع ، مصلحة الزبائن أو الإدارة.

وتخلق الهياكل الإنتاجية والإدارية الجديدة مجالات عمل جديدة ؛ فنمط العمل الإنتاجي قد تقهقر بألمانيا مثلا مع مرور الوقت ففي 1991 ، 18,9% فقط من اليد العاملة مازالت مستخدمة مباشرة في إنتاج المنـــافع، ويشارك العمال "يدويا" في الإنتاج الصناعي.

وبالمقابل فإن مزيدا من الأفراد أصبحوا يعملون في صيانـــة الآلات والأعمال الإدارية ، التكوين والإعلام. نســـتنتج ، أن نســـبة المصـــالح المؤهلة، غدا، والقريبة من الإنتاج ستتزايد بشكل أسرع وأوســـع مـــن اليوم. وتكون آثار ذلك على الهياكل المهنية كالتالي : تزايـــد المـــهمات

المتعلقة بالقاعدة ، الإدارة ، التوزيع والبيع والتي ستكون بـ 55 % من الأفراد النشطين جوهر العمل اليومي.

الهياكل المهنية الجديدة

في الغالب ، فإن الميل باتجاه النشاطات التي تمس الإنتاج أو المؤسسة سيتسارع ، وسيدمج عدد كبير من الوظائف في الأنظمة التقنية. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى تعقد أكبر للنشاطات ويصبح العمل أكثر تجريدا في الغالب : فتنفيذ العمل المباشر على الإنتاج أو على الآلة سيقتصر على نشاطات التنظيم والقيادة.

إن أهمية العمل اليدوي ستتراجع في كل مكان وتحل محلها الرقابة على مختلف مراحل العمل والتحكم والترميز والعلامات المجردة. يتطلب هذا الواقع الجديد فكرا تحليليا متميزا من قبل العمال وكذلك استعدادا للتفكير بعبارات إنجاز العملية الإنتاجية وأخذها بعين الاعتبار.

وتفتح التكنولوجيات المعلوماتية آفاقا جديدة للإنتاج كما في الإدارة ويتوقع تجاوز الفئات الاجتماعية –المهنية لتقسيم العمل وتحل محلها مناصب عمل متعددة المهمات. وتصبح الصيانة مبسطة لأنه يمكن استبدال وحدات كاملة بالآلات ، وسنشاهد استعمال أنظمة قياس جديدة أكثر فأكثر ، ورقابة وتحليل عن طريق توظيف الخبراء والذكاء الصناعي مما سيؤدي حتما إلى توسيع المعرفة المكتسبة بفعل التجربة.

الآثار على الأجراء

إن التقنيات الحديثة تحل محل الأعمـــال اليدويـــة والتكراريـــة في المصانع والمكاتب. والأعمـــال المعقـــدة التي تظهر نتيجة لذلك تتطلـــب معارف متخصصة وواسعة ، وتعاونا ومرونة كبرين.

ونظرا للتطور التكنولوجي فإن الهوة التي تفصل بـــين الكفـــاءات المكتسبة خلال التكوين والتدريبات التي يتطلبها العمل تزداد أكثر فـأكثر خاصة في الميادين التي تعطى فيها الأعمال الفرعية للآلات. وتظهر آفـاق جديدة للرقابة ، القياس ومتابعة الإنجازات وسيستفيد العمال من فـــرص جديدة لتنظيم وتخطيط العمل.

إن تدهور تقسيم العمل وتقلصه يشترط ليس فحسب معرفـــــة متخصصة لكن كذلك سلوكا ووعيا آخرين من قبـــل العمـــال ؛ لأن التحولات التكنولوجية تفترض نوعا من المسؤولية ومرونة ذهنية وعقـــلا مبدعا، فتزداد بذلك أهمية المهارات الاجتماعية والمنهجيـــة. فالمـــهارات الكبيرة في مجال اتخاذ القرار تكون ضرورية لأن كل المتغيرات الممكنـــة والتعطلات المحتملة لا يمكن أخذها بعين الاعتبار من قبل الأنظمة التقنيـــة الأكثر تعقيدا. ويتطلب هذا ، إذن، مرونة أكبر واســـتعدادات حقيقيـــة للتكيف من قبل العمال.

البعد الزمني للعمل

سيستمر الميل باتجاه تقليص المدة الأسبوعية للعمل بفعل عوامـــل مادية وأخرى لا مادية. فالعوامل اللامادية تتمثل خاصة في تحول القيـــم والرغبة في الترقية التي تصاحبها. حقيقة يشترط الأجير من رب العمـــل

بالإضافة إلى التعويضات المادية التي لن تفقد أهميتها ، مزيدا من التعويضات اللامادية في شكل حرية أو استقلالية أكبر، وفي شكل تعويضات غير نقدية مثل إجراءات التكوين التي تعطي آفاقا للترقية.

إضافة إلى الرغبة في إعطاء معنى ومتعة للعمل ، تأخذ أوقات الراحة كوسيلة للتحرر أهمية أكبر ، خاصة بالنسبة للعمال الأقل كفاءة والذين ينفذون في الغالب أشغالا متعبة ولا يمتلكون أي فرصة لاتخاذ القرار أو تنظيم عملهم. بالإضافة إلى رغبة الحصول على ساعات عمل أقصر وأكثر مرونة نظرا لأن نوعية الحياة في منطقة أو مدينة كبيرة ستصبح المحرك الأهم للحراك القطاعي والجغرافي للعمال المأجورين.

وسيزيد الازدهار المطرد ، في تفضيل أسابيع العمل القصيرة ، خاصة بالنسبة لأصحاب الأجور المرتفعة مثل الأسر التي تستفيد من أجرتين وليس لها أولاد. وبالفعل فهؤلاء الناس لن يتقاضوا إلا مقابلا ضئيلا عن تمديد مدة العمل بفعل الزيادة المتصلبة للضريبة على الدخل ، بحيث يفضلون تقليص مدة العمل ولو أدى ذلك إلى تخفيض في الأجر.

من جهة أخرى ، فإن ثراء العديد من العائلات سيزداد بشكل محسوس نظرا لموجة المواريث التي سينهمر ابتداء من الآن وسيتدعم موقفنا من تحولات القيم اتجاه العمل أكثر.(هذا في أوروبا الغربية على الأقل).

وعلى أساس مدة العمل الحالية ، فإن معظم الورثة سيكونون ممن تبلغ أعمارهم خمسين سنة ولهم مكانة مهنية ومالية جيدة. وإلى جانب تقليص المدة الأسبوعية للعمل ، فإن تمديد الحياة المهنية يكون ضروريا

ومحتملا لسببين : إذا لم نستهدف وضع المستوى الحالي للحماية المدنيـة في خطر ذلك أن تقليص عدد العاملين نتيجة للنمو الديموغرافي يجـب أن يعوض جزئيا على الأقل.

المدة الأسبوعية للعمل ومدة الحياة النشطة

في انتظار تقلصات جديدة لمدة العمل الأسبوعية (...) فتمديـد المدة الزمنية محتمل جدا نظرا لفرص الحياة الأطول والصحة الأفضل.

في الوقت الحاضر ، يجب أن نأخذ بالحسبان العمر الفعلي للتقـاعد الذي يسبق العمر الشرعي للتقاعد بعدة أعوام (...) ويجب أن يفكـر مدراء المؤسسات في الاحتفاظ بعمالهم لمدة أطول للحفاظ علـى نسـق المنافسة الدولية وترقيتها. ذلك أنهم جمعوا رأس مالا اجتماعيـا تـتزايد أهميته مع الحاجة المتنامية إلى التكوين المستمر بفعـل التلـف السـريع للمعرفة؛ ذلك أن العمر القصير للتقاعد يهدر جزءا معتبرا مـن المـوارد البشرية وسيكون ذلك بمثابة تبذير لهذا المتغير النادر في الإنتـاج وهـو العمل الكفء.

مدة العمل ومدة استخدام العتاد

حتى لو استمرنا ، إلى الغد في الموازاة الحالية بين مدة عمل الأجراء ومدة استخدام المعدات ، فإن تقليص مدة العمل الأسبوعية ستقلص مـدة استخدام المعدات ، لكن ذلك سيكون خطأ اقتصاديا جسـيما بـالنظر للخطر المحدق بالمنافسة العالمية في الميدان التكنولوجي بالخصوص.

أولا : لأن عدد ساعات العمل الفعلية المنجزة من طرف الأجير (في ألمانيا) هي 1600 ساعة أقل منها في اليابان (2100 ساعة في المتوسط) أو في الولايات المتحدة (2000 ساعة في المتوسط).

ثانيا : لأن تطبيق التقدم التكنولوجي الذي يصاحبه عامل الرأسمال ، وبعد مضاعفته خلال السنوات الخمس الأخيرة ، يجعل منصب العمل يكلف في المتوسط في الصناعات الغذائية أكثر من 200 ألف مارك بالنسبة لمدة استخدام ثابتة للمعدات ، ويعني هذا تمديدا في مردودية الاستثمار وتمديدا لمدة تغطية كلفة الآلات.

ثالثا : إذا عرفنا أن كلفة العمل بألمانيا هي في قمة الترتيب العالمي بـ40,48 مارك (في حين أنها 25,57 في أمريكا و29,63 في اليابان) فإن كل تقليص لفترات العمل الأسبوعية ، غدا ، يجب أن يرتبط بإجراءات زمنية لأسباب اقتصادية.

من أجل مدة عمل أكثر مرونة

إذا كانت ألمانيا هي البلد الذي يضمن الأجور الأكثر ارتفاعا ومدة العمل الأقصر وبه أفضل حماية اجتماعية في العالم فمرد ذلك إلى إنتاجية أكبر . نظرا للتطبيقات السريعة –للإبداعات في مجال الطرائق والمنتوجات. إن التطورات الحاصلة بفعل الإبداع في مجال الإنتاج والطرائق كانت ومازالت وستصبح المصدر الأهم للرخاء ، وان التنظيم الزمني للعمل سيكون حاسما لضمان مصدر الرخاء هذا ، إلى جانب الإجراء الزمني بامتياز والمتمثل في الأوقات المرنة (مدة عمل ثابتة بمواعيد متغيرة) ، والعمل بالوقت الجزئي ، والعطل السنوية. إن مدة العمل

المتنوعة على أساس الإمكانيات والأسبوع المتغير ستستمر في الانتشـــار نظرا للضغوطات الاقتصادية ونتيجة للربط بين مدة عمل أسبوعية أقصـر ومدة استعمال أطول للمعدات.

تمديد الفترات الثابتـــة

إن الصناعة الغذائية ليست الوحيدة التي تعرف تمديدا لوقت اسـتعمال المعدات وأوقات العمل للمؤسسة. وسيكون الأمر كذلك في قطـــاع الإدارة والخدمات. وسينتج عن ذلك أن الأوقات الثابتـــة الـــتي تحـــدد في بعـــض المؤسسات بين 9 إلى 15 ستمدد من جديد بصورة محسوسة على مـــدى 10 سنوات، وسيكون يوم العطلة الأسبوعية يوما مفتوحا عاديا بالنســـبة لكـــل الأجراء ، ويجد ذلك تفسيرا له في أن كل مؤسسة تعمل على الصعيد العـــالمي لا يمكن الاتصال بها إلا خلال بعض الأوقات من اليوم من قبل زبائنها مـــع الإمكانيات التي تسمح لها وسائل الاتصال اليوم.

ونسجل ، هكذا ، اتجاها جديدا نحو العقلانية عن طريق المرونـــة. وهذا الاتجاه لا يبرز في الاتفاقيات الجماعية ، لكن في تحويـــل وظـــائف المؤسسة نحو الوسطاء ومنح أعمال للوسطاء والخواص على أساس التعاقد بين المؤسسة والعمال المستقلين (على المستوى الرسمي).

حظوظ وأخطار المستقلين

إذا فرضت هذه الأشكال للعمل فذلك بسبب المزايا المالية المؤكـــدة للمؤسسات. ومع ذلك فهي ضرورية على المستوى الاقتصادي العام لتغطيـــة الأخطار على المدى البعيد على مستوى السياسة الاجتماعية الصادرة في مجال الالتزام بالضمان الاجتماعي الذي يهدد الفرد وكذلـــك جميـــع المؤمنـــين. فالمستقلون الجدد لا يمتلكون حماية كافية في حالة البطالة أو المرض. وقد ينتج

عن ذلك فقر للأفراد المسنين بفعل حياة نشطة غير عادية لأن نظام الحمايـــة الاجتماعية يتأسس على فكرة أن غالبية العمال كانوا يتمتعون خلال أكثر من 40 سنة بعقد عمل عادي. فالقواعد المطبقة على مدة العمـــل ، والتضـــامن النقابي ..... ليست رسمية بشكل كافي بالنسبة لغالبية هذه الأشكال الجديـدة للعمل.

التقرير النهائـــي

إن عمل الغد سيكون أكثر كفاءة على مستوى المحتوى ، ومؤسســـا بشكل شديد على تحويل المعلومات. هذا النمط الجديد للعمل سينجز من قبل أفراد نشطين أكثرهم نساء مسنات قليلات وأجنبيات خـــلال مـــدة عمـــل أسبوعية قصيرة لكن من أجل مدة حياة مهنية أطول مع تنظيم مرن وأكـــثر استجابة للمتطلبات الفردية ولشروط المؤسسة. نعرف كذلك أن مســـتقبل العمل لن يكـــون متميـــزا بثقـــافة نهايـــة الأسبـــوع وأن عقـــد العمـــل "العادي" كقـــاعـــدة للحـــق في العمـــل سيـــزول [1](*).

*ألمـــانيـــا----------

**جامعـــة عنابـــة----------

(*) -- البروفيسور ب . رووروب Bert Rurup في :

Deutschland (Allemangne)–La politique ,La Culture, l'économie et les sciences sociales– N°2 du 11/12/1993- PP–44– 51

ترجمة: بوبكر بورخيسة أستاذ مكلف بدروس معهد علم الاجتماع – جامعة عنابة

(*) –الأستاذ ب . رورب B.RURUP يدرس بالجامعة التقنية بـ Darmstadt وبجامعة Leipzib . إنه أحـــد العلماء الأكفاء في مجال سوق العمل وسياسة التشغيل وله عدة منشورات علمية.