

مؤشرات سوق العمل

العدد السادس عشر - أبريل/نيسان 2003 - السنة الثانية

أهداف جسر التنمية

تهدف سلسلة جسر التنمية إلى التعريف بقضايا التنمية وأدوات تحليل جوانبها المختلفة إلى جمهور واسع من القراء بغرض توسيع دائرة معرفتهم وتوفير جسر بين نظريات التنمية وأدواتها المعقدة من ناحية ، ومغزاها ومدلولها العملي بالنسبة لصانعي القرار والمهتمين بهذه القضايا، من ناحية أخرى. وفي هذا الإطار تشكل سلسلة جسر التنمية إسهاماً من المعهد العربي للتخطيط بالكويت في توفير مراجع مبسطة وإثراء لمكتبة القراء المهتمين بأمور التنمية في العالم العربي.

المحتويات:

مقدمة.

أولاً - سوق العمل:

ثانياً - مؤشرات العرض:

- 1 . هيكل القوى العاملة.
- 2 . توزيع السكان حسب الحالة التعليمية.

ثالثاً - مؤشرات الطلب:

- 1 . التشغيل:
- 2 . الهيكل المهني لقوة العمل والإطار المؤسسي.

رابعاً - التوازن في سوق العمل:

- 1 . البطالة.
- 2 . الأجور.
- 3 . الإنتاجية.

خامساً - حركية اليد العاملة والثورة التكنولوجية.

سادساً - التصنيف المهني الدولي وقائمة المؤشرات الدولية.

مؤشرات سوق العمل

إعداد: أ. حسن الحاج

مقدمة:

تعتمد المؤشرات والبيانات الإحصائية والدراسات الإمبريقية بصورة عامة على الأدبيات النظرية في كل مجال بعينه. وهناك كم واسع من هذه النظريات عن أسواق العمل "تحاول تفسير سلوك الأفراد تجاه قضايا عرض وطلب العمالة وتفسير ظواهر البطالة وتجزؤ أسواق العمل ودينامية الأجور... الخ".

يتسم التحليل الكلاسيكي مثلاً بمجموعة من العلاقات المستخلصة منطقياً من الفرض الأساسي وهو أن الإنسان كائن عاقل رشيد ومن ثم فهو لا بد وأن يهدف من تصرفه إلى الوصول بمنفعته إلى أقصى مستوى ممكن والتقليل من التكلفة التي يتحملها إلى أدنى حد ممكن. ويهدف هذا التحليل إلى شرح الكيفية التي يعمل بها النظام الرأسمالي القائم على مبدأ الملكية الفردية وذلك انطلاقاً من فرضيتين الأولى هي المنافسة الكاملة في أسواق السلع والخدمات وأسواق العمل، ولتوفر شروط المنافسة الكاملة لا بد من ضمان تغير الأسعار والأجور أي مرونتها في هذه الأسواق. أما الفرضية الثانية فهي أن الوضع الطبيعي لأي اقتصاد هو التشغيل الكامل لكافة موارده الاقتصادية بما في ذلك العمل. وهذا يعني أن ليس هناك مبرراً لتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي لأن النظام الحر يحتوي من العوامل الذاتية ما يضمن تحقق أفضل الأوضاع في كل الظروف. وبالتالي تعتبر النتيجة النهائية للكلاسيك أن مستوى التشغيل يتحدد بقوتي الطلب والعرض (زكي 1997).

أما كينز فقد ارتبط هجومه على النظرية الكلاسيكية في التشغيل ارتباطاً وثيقاً بهجومه على قانون ساي الذي ينص على أن العرض يخلق الطلب المساوي له. وقدم نظريته البديلة في التشغيل التي يرى فيها أن مستوى العمالة لا يتحدد في الإطار المحدود لسوق العمل وإنما يتحدد مستوى التشغيل كنتيجة تترتب على مستوى الطلب الفعال في سوق السلع. وانتهى إلى أن مستوى التشغيل – الذي يتحدد نتيجة لتفاعل قوى خارجة عن سوق العمل – لن يكون هو مستوى التشغيل الكامل إلا صدفة باعتباره حالة واحدة محتملة من بين عدد لا نهائي من الحالات الأخرى لمستويات التشغيل التي قد تكون أقل أو أكبر من مستوى التشغيل الكامل.

يحتاج المخططون إضافة إلى اقتصاد العمل إلى قدر من المعرفة عن أسواق العمل ومؤشراتها وبيئتها والتحديات المستقبلية والأنية التي تواجهها وذلك لأهمية دورها في تخطيط القوى العاملة التي تتناول مكوناته عناصر عرض العمل والطلب عليه وتهدف إلى تحقيق التوازن في سوق العمل.

أولاً - سوق العمل:

هي المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل. وتمتاز سوق العمل بعدد من الخصائص وهي أن خدمات العمل توجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل وظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.

وكما ذكر الاقتصادي كينز بأن الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج السلع والخدمات التي يتم بيعها. كما يتميز سوق العمل بكثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عملها، إضافة إلى الحكومة، فهناك مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات، وتحمي أطراف علاقة العمل.

ويتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة. وإن تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط بل ومجتمعية أيضاً حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم. وقد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو عالمية حسب الاختصاص والندرة.. الخ. وبعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقبوض محددة وتقانات مرتفعة كما في القطاعات الحديثة والمنظمة، بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية كما في القطاعات غير المنظمة.

يتحدد نتيجة لنشاط السوق عدد من العناصر كالتشغيل والبطالة والأجور والهجرة والتعليم. ونظراً لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة بينها فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين (مثل الرواتب، مزايا العمل، التعليم، المهارات... الخ). ونذكر من أطراف السوق ومحركيها:

- العمال والراغبين في الحصول على عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم.
- ذوي الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم.
- التنظيمات العمالية التي تعمل على تحديد الأجور وإيجاد فرص العمل وتحسين شروطه لأعضائها.
- التنظيمات المهنية ومنها تنظيمات أرباب العمل.
- الجهات الحكومية باعتبارها رب عمل وكذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب وبما تسنه من تشريعات وما تجريه من دراسات أو ما تتخذه من سياسات اقتصادية، اجتماعية أو مالية... الخ، لتنظيم سوق العمل وحركته. (وديع 2002).

ثانياً - مؤشرات العرض:

تنبع أهمية بيانات السكان والقوى العاملة من استخدامها في رسم السياسات وتخطيط الموارد البشرية وتنفيذ عمليات التنمية، مما جعل الحاجة إلى توفير بيانات دقيقة وتفصيلية عن السكان وقوة العمل هامة. كما أن هذه البيانات توفر المؤشرات الضرورية لخطط التنمية القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل، وبالتالي توجيه السياسة العامة للدولة والسياسات القطاعية كالتعليم والاستخدام، والتعرف كذلك إلى الاتجاهات السكانية السائدة واللاحقة. إضافة إلى دراسة وتحليل العلاقات المتبادلة بين المتغيرات السكانية وبين المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية". (المرجع السابق). ويمكن الحصول على بيانات السكان والقوى العاملة من تعدادات السكان،

والإحصاءات الحيوية، ومسوح العينات وكذلك من السجلات الإدارية (السكان، مكاتب العمل...).

1 . هيكل القوى العاملة:

يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع. والقوة العاملة أو السكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هيكل السكان (انظر شكل 1). وتضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلاً بجهودهم الجسدية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدر على أداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه. وتنقسم قوة العمل تبعاً لذلك إلى قسمين:

- **المشتغلون:** هم الأفراد الذين يباشرون عملاً مثمراً لصالح أصحاب العمل، والأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، والمستخدمين بأجر، وأولئك الذين يعملون بدون أجر.
- **المتعطلون:** ينقسمون إلى قسمين؛ متعطّل سبق له العمل ومتعطّل لم يسبق له العمل.

ويتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي. ويمكن حساب نوعين من المعدلات هما؛ معدل النشاط الاقتصادي الخام ومعدل النشاط بالنسبة للعمر والنوع. ويعرف معدل النشاط الاقتصادي الخام بأنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشيطين اقتصادياً إلى جملة السكان في جميع الأعمار. المعادلة التالية تعطي فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الاقتصادية في المجتمع.

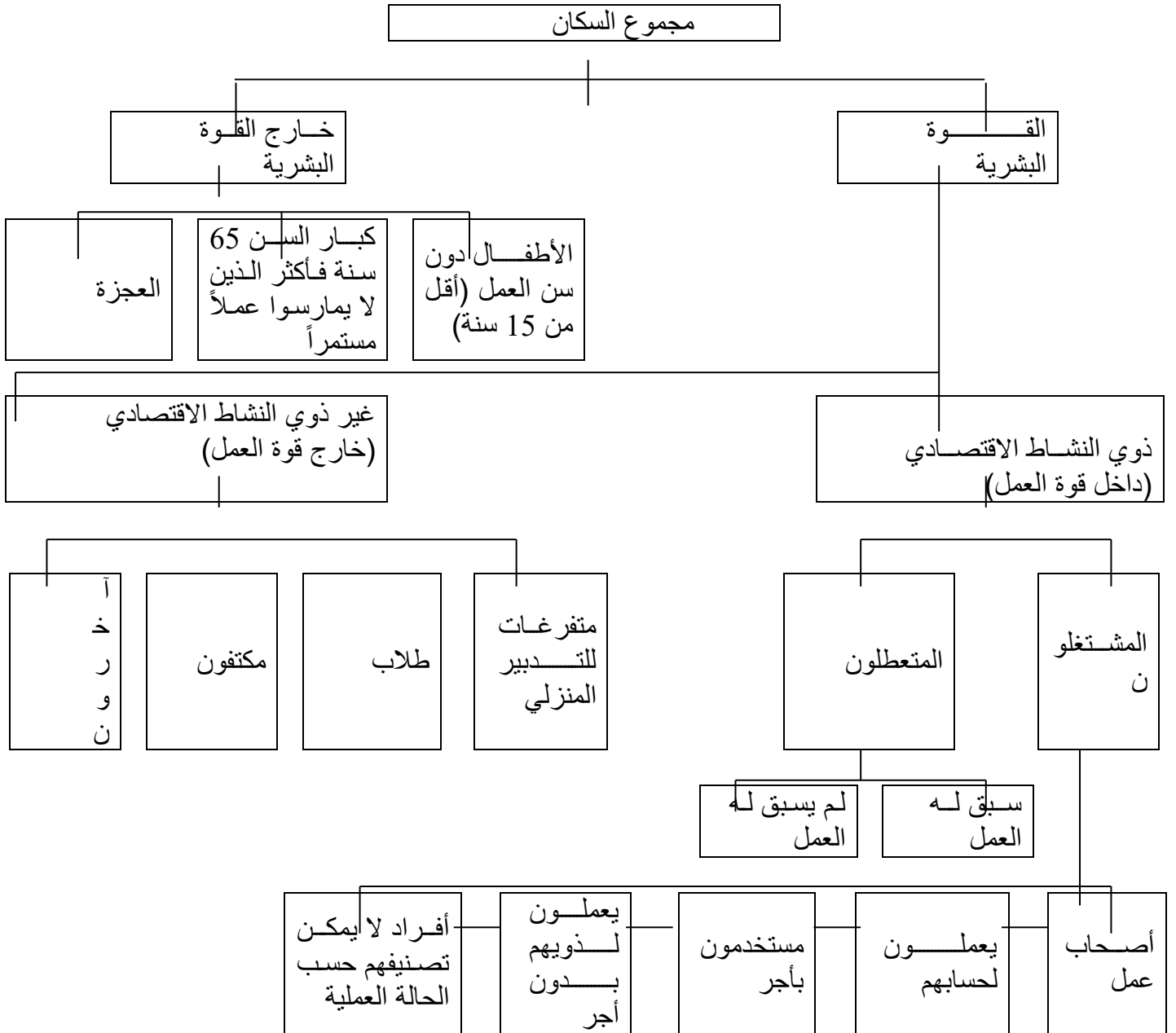
قوة العمل

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = \frac{\text{قوة العمل}}{\text{إجمالي السكان}} \times 100$$

تقدر نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في الوطن العربي بحوالي 37%. وهذا يعني أن من كل 100 فرد يعتمد 63 فرداً على عمل الـ 37 فرداً الباقين. وبعبارة أخرى تشير هذه النسبة المنخفضة إلى ارتفاع عبء الإعاقة الاقتصادية. حيث كل فرد من القوى العاملة العربية يتحمل في المتوسط إعاقة ما يقرب من 2 أفراد إضافة لنفسه. ويرجع انخفاض معدل النشاط الاقتصادي الخام في الوطن العربي إلى عدة عوامل من أهمها المشاركة المحدودة للمرأة العربية في النشاط الاقتصادي. إذ أن نسبة النساء النشطات اقتصادياً تقدر بحوالي 6.4 % فقط. إلا أنه من الواجب التحوط عند استخدام نسبة مساهمة المرأة نظراً لاختلاف طرق تصنيف نشاط المرأة باختلاف البلدان.

عموماً فإن معدل النشاط الاقتصادي الخام لا يعتبر مقياساً دقيقاً لمدى المساهمة بالنشاط الاقتصادي. وكذلك لا يصلح للمقارنات الدولية لأنه لا يأخذ في الاعتبار اختلاف التركيب العمري للسكان بين بلد وآخر.

شكل رقم (1)
هيكل السكان



من المفيد استخدام معدل النشاط الاقتصادي المنقح ويسمى أيضاً معدل النشاط الاقتصادي للقوة البشرية وذلك بنسبة قوة العمل إلى القوة البشرية. ويقصد بالقوة البشرية السكان الذين يمكنهم المساهمة في النشاط الاقتصادي وتضم عادة السكان في الفئة العمرية 15-64 سنة. ويبلغ المعدل في الوطن العربي حوالي 39% ويتراوح بين 75% في دولة الإمارات و 29% في اليمن. ويعتبر هذا المعدل منخفضاً قياساً بمستوياته العالمية ويرجع ذلك إلى أن 10% فقط من الإناث في سن العمل يساهمن في النشاط الاقتصادي في حين ترتفع هذه النسبة بين الذكور إلى ما يقرب من 69%. وعموماً فإن ارتفاع المعدل يشير إلى زيادة نسبية في حجم قوة العمل وانخفاض المعدل يشير إلى خسارة نسبية.

النشاط الاقتصادي غير موزع عشوائياً بين السكان الذكور أو الإناث في سن العمل وتختلف نسبة الأفراد ذوي النشاط الاقتصادي في فئات السكان المختلفة حيث تتراوح بين 100% في بعض الفئات والصفر في فئات أخرى. وتقاس هذه الاختلافات بواسطة معدل النشاط الخاص. ويحسب وفقاً للمعادلة التالية:

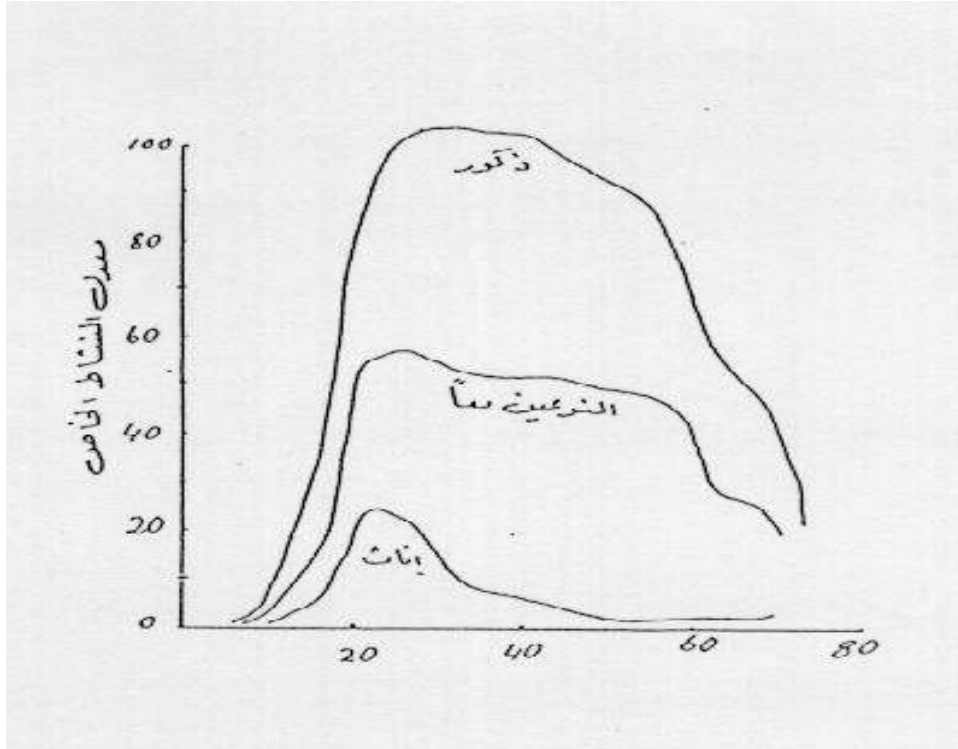
$$\text{المعدل} = \frac{\text{عدد الأشخاص النشيطين اقتصادياً في الفئة العمرية (س) \times 100}}{\text{إجمالي السكان في الفئة العمرية (س)}}$$

كما يمكن حساب هذا المعدل طبقاً للخصائص المختلفة للسكان مثل الحالة الزوجية والمستوى التعليمي والإقامة.... الخ.

ويحتسب المعدل الخاص بالعمر للذكور والإناث كل على حدة. ويمثل الشكل (2) النمط العام لمنحنى معدلات النشاط الخاصة بالعمر في معظم دول العالم. بالنسبة للذكور نجد أن حوالي 100% من الذكور في سنوات العمر الوسطى للبالغين ينتمون إلى قوة العمل مع نسب أقل في سنوات العمر الأقل والأعلى من هذه السنوات. قبل سن الخامسة والعشرين فإن معدل العمر يتزايد نتيجة لترك الطلبة لمدارسهم وحصولهم على وظائف وعند سن الخامسة والعشرين يصبح الكل تقريباً نشيطين اقتصادياً. ويظلون كذلك حتى سن الخامسة والأربعين حيث تبدأ معدلات المساهمة بالانخفاض تدريجياً نتيجة الإحالة إلى المعاش تطوعاً أو كرهاً. والاختلافات بين الدول في هذا النمط تظهر في الأعمار ما قبل 25 سنة وما بعد 45 سنة.

أما بالنسبة للإناث فإن منحنيات معدلات المساهمة الخاصة بالعمر تأخذ أشكالاً متباينة ويصعب تفسيرها بالبساطة التي تمت عليها في حالة الذكور. ففي بعض البلدان ترتفع المعدلات إلى حدها الأقصى في الفئة العمرية من 20 إلى 24 سنة وتتناقص بعد ذلك، وقد يدخل بعض النساء إلى سوق العمل لأول مرة في سن 30 إلى 40 أو حتى بعد ذلك. وهناك أيضاً حالات دخول وخروج لأكثر من مرة.

شكل رقم (2)
معدلات النشاط الخاصة بالعمر للذكور والإناث



2 . توزيع السكان حسب الحالة التعليمية:

يعتبر التعليم من أهم أدوات تنمية الطاقات البشرية. ومن أهداف برامج التنمية الشاملة تطوير التعليم في مختلف مراحلها وإتاحة فرص التعليم المتكافئة للجميع وفي جميع مناطق البلاد وتوسيع برامج محو الأمية. وتشكل بيانات التعدادات السكانية الخاصة بالتعليم جزء هاماً من القاعدة الإحصائية اللازمة لتخطيط التعليم وعن طريقها يمكن:

- الوقوف على مستوى التعليم ومدى انتشاره بين السكان في مختلف المناطق ومدى تطور مشكلة الأمية.
- التعرف على توزيع السكان حسب المؤهل التعليمي، مما يفيد في التخطيط للاستخدام الكامل والفعال للخبرات التعليمية في المواقع المختلفة للدولة ولتخطيط برامج التنمية التربوية لمجابهة الطلبات المستقبلية على المشتغلين المتعلمين والمتدربين.
- لحساب بعض المؤشرات التعليمية الهامة مثل نسب الإلمام بالقراءة والكتابة للبالغين ونسب الالتحاق بالمدارس ونسب الاستيعاب ونسب التسرب وكثافة الفصل وعدد ما تحتاجه الدولة من فصول إضافية ومدرسين... الخ.
- تحديد الأموال اللازمة استثمارها في قطاع التعليم ولربط الاستثمارات الجارية بالأهداف المستقبلية لرفع مستوى تعليم السكان البالغين وفي بناء المدارس في مختلف المناطق.

بالإضافة إلى ذلك فإن دراسة توزيع السكان حسب الحالة التعليمية تلقي الضوء على الكثير من الظواهر خاصة إذا درس الهيكل التعليمي للسكان مع بعض المتغيرات الأخرى كالسن والحالة الزوجية والمهن والنشاط الاقتصادي... الخ. فالمستوى التعليمي للسكان يؤثر على مستوى الخصوبة ومدى انتشار برامج تنظيم الأسرة وحركة الهجرة من منطقة لأخرى. ودراسة المستوى التعليمي مع الحالة المهنية أو النشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور

الاقتصادي الذي وصلت إليه البلد. ويمكن أيضاً دراسة العلاقة بين مستويات التعليم وبعض الظواهر الاجتماعية مثل الطلاق وتعدد الزوجات وسن الزواج.

بالرجوع إلى بيانات إجمالي السكان يمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل:

$$\text{نسبة الأمية} = \frac{\text{عدد الأميين}}{\text{عدد السكان}} \times 100$$

$$\text{نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة} = \frac{\text{عدد الملمين بالقراءة والكتابة}}{\text{عدد السكان}} \times 100$$

$$\text{نسبة المسجلين (خام)} = \frac{\text{عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية (أو إحداهما)}}{\text{عدد السكان من فئات العمر المقابلة لتلك المراحل التعليمية}} \times 100$$

ثالثاً - مؤشرات الطلب:

يتأثر جانب الطلب على العمل دائماً بظروف الاقتصاد والمجتمع السائدة وبالمحيط الخارجي للبلد. كما يتأثر بأطراف السوق ومحركيها الذين ورد ذكرهم سابقاً.

1 . التشغيل:

"يشكل تحليل الطلب التجميعي على العمل ومحدداته أحد الجوانب المهمة في سوق العمل حيث يتم تقدير المؤشرات اللازمة لتقييم اتجاهات الاستخدام وأساليب الإنتاج ومستوى الإنتاجية. ويرتبط الطلب على العمل، على المستوى التجميعي، بمعدل النمو الاقتصادي واتجاهاته. ويأخذ التحليل عادة من دالة الإنتاج إطاراً نظرياً وللتبسيط تغفل المعالجة عامل رأس المال والتغيرات فيه، في الأمد القصير، ويقتصر على مدخلات العمل وتؤخذ كدالة في الناتج المحلي الإجمالي، ويتم بذلك قياس ما يعرف بمرونة الاستخدام بالنسبة للتغير في الناتج وهي تعبر عن التغير النسبي في الاحتياجات من العمالة الناجم عن تغير نسبي معين تحقق أو مستهدف تحقيقه في قيمة الناتج. (أديسون 1979).

ينطلق التحليل هنا بإسناد الإنتاج من السلع والخدمات إلى الطاقة الإنتاجية للمجتمع، وتعتمد الطاقة الإنتاجية على كمية الموارد وعلى كفاءة استخدامها الأمثل وعلى الفن الإنتاجي السائد ويمكن التعبير عنها كالتالي:

$$(1) \quad Q = F(N', R, k, T)$$

حيث:

الطاقة الإنتاجية	Q
حجم القوة العاملة	N'
رأس المال	k
المستوى الفني للإنتاج	T
الطبيعة	R

وبإضافة معادلة خاصة بالإنتاجية المتوسطة للعمل P

$$P = f(R, k, T)$$

يُمكن التعبير عن الطاقة الإنتاجية بالمعادلة الآتية:

$$(2) \quad Q = N'P$$

أي أن الطاقة الإنتاجية Q لاقتصاد ما تساوي قيمة الإنتاجية المتوسطة للعمل P مضروبة في حجم القوى العاملة N'.

بقي بعد ذلك مقارنة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد بالمستوى الفعلي للإنتاج وهنا يُلاحظ أنه بينما تتوقف حجم الطاقة الإنتاجية للاقتصاد على ما يتوفر لديه من عناصر الإنتاج (كماً ونوعاً، في معادلة 1) فإن المستوى الفعلي لنتاجه القومي يتوقف على مدى استخدامه لتلك الموارد. وهذه العلاقة الأخيرة هي ما يطلق عليه دالة الإنتاج (معادلة 3) والتي يمكن التعبير عنها على النحو التالي:

$$(3) \quad = F(N, R, K, T)$$

ويلاحظ الفرق في المعادلة الأخيرة التي تتشابه إلى حد كبير مع معادلة الطاقة الإنتاجية (معادلة 1)، إنه في حين أن العنصر البشري في معادلة الطاقة الإنتاجية هو حجم القوى العاملة كلها N'، فهو في دالة الإنتاج يتمثل بالمستوى الفعلي للتشغيل N وتتساوى N' مع N عند التشغيل الكامل (أديسون 1979).

2 . الهيكل المهني لقوة العمل والإطار المؤسسي:

هنا يمكن تقسيم المشتغلين حسب المهن والصناعات والقطاعات وفقاً لمجموعات المهن التالية:

- العاملون في المهن العلمية والفنية.
- المديرون والإداريون.
- القائمون بالأعمال الكتابية.
- العاملون بالخدمات.
- المزارعون والصيادون.
- عمال الإنتاج وعمال تشغيل وسائل النقل.
- الأفراد الذين لا يمكن تصنيفهم حسب المهن.

ويتم استخدام العمالة حسب الإطار المؤسسي للإنتاج والذي يمكن تقسيمه بصورة أساسية إلى قطاعات وهي القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع غير المنظم. ونتيجة لتوسع دور الدولة في التنمية الاقتصادية من خلال تخطيط التنمية وتنفيذ مشاريعها، فقد توسعت الدولة في استخدام الموارد البشرية فأصبحت رب العمل الرئيسي في البلاد خصوصاً في القطاع النظامي

الحديث من الاقتصاد. وقد حرصت الدولة على أن توظف خريجي المنظومة التعليمية بشكل اعتبرته التزاماً لا يرتبط بالحاجات الحقيقية لجهاز الدولة أو مؤسساتها الإنتاجية والخدمية، وقد أدت هذه الوضعية إلى بطالة مبطنة وهدر في استعمال الموارد.

أما بالنسبة للمنشآت الصغيرة والقطاع غير المنظم في التشغيل، فعلى الرغم من قلة البيانات القابلة للمقارنة عن هذه المنشآت فإن دورها هام في النشاط الاقتصادي وفي العمالة في البلدان المتقدمة والنامية على السواء. إن البيانات الإحصائية عن العمالة في القطاع غير المنظم وإلى حد ما في المنشآت الصغيرة في الوطن العربي قليلة ومبعثرة وتشكو من عدم الانتظام في الصدور ومن ضعف في النوعية (الوثوقية).

رابعاً - التوازن في سوق العمل:

يؤدي التفاعل بين جانبي طلب وعرض العمل، في إطار من المنافسة الكاملة، إلى تحقيق التوازن بينهما بما يسفر عنه تحديد المستوى التوازني للأجر الحقيقي والكمية التوازنية المشغلة من العمل وذلك حسب ما يراه الكلاسيك. فإذا ظهرت بطالة لأي سبب ما فإنها تؤدي إلى انخفاض الأجور الحقيقية في سوق حرة وما يستتبعه ذلك من زيادة الطلب على التشغيل والإنتاج إلى أن يصل الاقتصاد مرة أخرى إلى التشغيل الكامل.

أما كينز فإنه يرى أن التوازن في سوق السلع هو الذي يحدد مستوى التشغيل. وإن الصدفة وحدها هي التي يمكن أن تجعل نقطة التوازن في سوق السلع متفقة مع وضع التشغيل الكامل، وهذه الصدفة لا تتعدى أن تكون احتمالاً واحداً بين عدد لا نهائي من الاحتمالات التي يمكن أن يستقر عندها التوازن في سوق السلع. لذلك فإن الانحراف عن التشغيل الكامل هو الوضع المعتاد، أي لا بد من وجود بطالة في سوق العمل. مما أدى إلى اعتراف الاقتصاديين المحدثون بوجود ما يسمى بمعدل البطالة الطبيعي في الاقتصاد (سراج الدين 1986).

وعندما تظهر موارد معطلة فإنه يترتب على ذلك انخفاض في الأجور وذلك نسبة لمرونتها مما يزيد الطلب على العمل وهي خطوات تؤدي إلى التشغيل الكامل. والذي يعنيه الكلاسيك بتغيير الأجور هو مستوياتها النسبية وليس المطلقة. وطالما وجدت بطالة يستمر انخفاض الأجور الحقيقية وما يستتبعه ذلك من ارتفاع في مستويات التشغيل والإنتاج إلى أن يصل الاقتصاد إلى حالة التشغيل الكامل، حيث يتحقق المستوى الأقصى للإنتاج وحيث تستقر مستويات كل من الأجور والأسعار النقدية. وهكذا يشرح الكلاسيك وجهة نظرهم بأن كلاً من حجم التشغيل ومستوى الناتج القومي يتوقف توفقاً مباشراً على العلاقة النسبية بين الأسعار والأجور. ومن المظاهر التي تعكس تشوهات في سوق العمل حالياً انخفاض الأجور نتيجة لارتفاع مستوى الأسعار وانتشار الفقر نتيجة للبطالة ونقص الاستثمارات، وسوء توزيع الدخل وضعف القوة التفاوضية التي تتمتع بها التنظيمات النقابية للعمال في تحديد أجورهم الحقيقية.

مما تقدم يتضح بأن توازن سوق العمل يحتوي على قدر من المفاهيم والمصطلحات والمؤشرات سنستعرض منها البطالة والأجور والإنتاجية.

1 . البطالة:

هناك تعاريف كثيرة للبطالة حسب المدارس الفكرية والنظرية المختلفة. أما التعريف الشائع والذي تعمل به منظمة العمل الدولية فهو "أفراد قوة العمل الراغبين في العمل وفق الأجور السائدة والباحثين عنه والذين لا يجدونه".

ويقدم النيوكلاسيك مفهوماً للبطالة هو الفرق بين عرض العمل والطلب عليه. حيث يعتمد عرض العمل على الأجر الحقيقي والكسب من غير العمل والشغل خارج السوق واستعمال وقت الفراغ. "وبذلك يتغير مستوى البطالة بتغير هذه المتغيرات أو بانتقال منحني الطلب نتيجة لتغير في تقانة عمل المنشأة الاقتصادية. كما يعتمد الطلب على الأجر الحقيقي أيضاً. وتشكل البطالة أحد مظاهر الهدر في استعمال الموارد البشرية وهي مكلفة بأشكال مختلفة للفرد والأسرة والمجتمع عموماً. فهي إهدار لطاقة إنتاجية لا يمكن تخزينها وإنقاص أو إلغاء الدخل اللازم لإدامة الحياة وخصوصاً مع عدم وجود تعويضات بطالة والوقوع في الفقر أو تعميقه، كما تنقص البطالة حصيلة ضرائب الدخل". (وديع 2002).

وبما أن الكينزية كانت ترى أن الطلب على العمالة مشتق من الطلب الكلي الفعال فكانت تنادي لتحقيق التوازن في سوق العمل بمعالجة النقص أو القصور في الطلب الكلي الفعال الأمر الذي ينعكس في استهداف زيادة فرص العمل. ولذلك نادى بالسياسات التوسعية لإدارة الطلب ومعالجة انتشار البطالة. فتحفيز الطلب الفعال يحفز المنتجين على زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل على الرغم من احتمال تسبب هذه السياسات في ارتفاع الأسعار. واعترض كينز على فكرة اتجاه الأجور نحو الانخفاض عند وجود بطالة وذلك بسبب نقص مرونة الأجور. وقد فشلت نظريته في تفسير ظهور حالة التضخم الركودي.

أما المدرسة الكلاسيكية فترى أن عدم الحراك المهني لقوة العمل وكذلك المعلومات الخاطئة أو تدخل الحكومات والنقابات هي عناصر تتسبب في بطالة العمال ووجود وظائف شاغرة في آن واحد، وأن كان هناك توازن إجمالي بين عرض العمل والطلب وعليه في السوق. لذلك على الدولة أن لا تتدخل في سوق العمل نظراً لقدرة النظام وقوى السوق فيه على تحقيق التوازن مع وجود معدل طبيعي للبطالة لا بد منه. وحجم هذا المعدل يتناسب مع عدم كمال التنافسية في السوق.

هناك عدد كبير من أنواع البطالة تختلف أشكالها حسب الأهمية وسياسات معالجتها، وأهمها:

- **البطالة الاحتكاكية:** هذا النمط من البطالة ينجم عن حركة العمال وانتقالهم من عمل لآخر وكذلك عن الداخلين الجدد إلى سوق العمل. وينصح لتقليصها بتوفير مزيد من المعلومات عن سوق العمل المحدثة وحركية العمالة.
- **البطالة البنيوية:** سببها هي أن العمالة المتاحة لا تتمتع بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، أو التغيرات الهيكلية في تقانات الإنتاج والطلب عليه. وهي تعتبر أشد تأثيراً على الاقتصاد وتتطلب معالجات من قبل الدولة وعادة ما يتم علاجها عن طريق التدريب والتأهيل.
- **البطالة الموسمية:** ترجع أسبابها إلى أن بعض الأعمال لا يمكن تأديتها إلا في فصل معين من السنة أو موسم معين. ويظل العمال متعطلون في بقية أيام السنة. ويتم علاجها بإيجاد أعمال تتكامل مع الأعمال الموسمية.
- **البطالة الدورية:** تظهر بسبب الدورات أو التقلبات الاقتصادية من كساد وازدهار. وعادة ما تقل أو تختفي في فترات الرواج والانتعاش ولذلك فهي معبر جيد عن الحالة الاقتصادية للبلاد.

- **البطالة المقنعة:** تنشأ عندما تكون الإنتاجية الحدية للعمل صفراً أو سالباً. ويسود الاعتقاد بأن هذا النوع من البطالة منتشر في الدوائر الحكومية بسبب التزام الدولة بتعيين الخريجين.
- **بطالة المتعلمين:** تعني عدم تشغيل رأس المال البشري المتكون لدى أفراد المجتمع أو قوة العمل.

2 . الأجور:

أ . معدل الأجر: هو تكلفة سلعة العمل لوحدة الزمن (ساعة، أسبوع، ... الخ). وإذا كان معدل الأجر للعامل وفق مفهوم رصيد الأجور هو حاصل قسمة مخصص الأجور (إجمالي الأجور) على عدد العمال، فإن ثمة حداً أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف الذي يحتاجه العامل ليبقى على قيد الحياة، وحداً أقصى يتوقف على ما يخصصه صاحب رأس المال كمخصص أجور والمقدار الذي يستهلكه هو ذاته، والحد الأقصى هو دالة إيضاح عرض العمل.

ب . الأجر الإسمي: هو ما يتقاضاه العامل لوحدة العمل المبدولة بالعملة المعينة وبالأسعار الجارية. لذلك فإن أي تغيير في الأجور النقدية الاسمية قد ينخفض جزئياً أو كلياً نتيجة للتغير في المستوى العام للأسعار.

ج . الأجر الحقيقي: هو الأجر الإسمي مقسوماً على أحد مقاييس الأسعار ويحسب كالتالي:

$$w = \frac{W}{P}$$

حيث:

w	الأجر الحقيقي
W	الأجر الاسمي
P	المستوى العام للأسعار

ويستخدم الأجر الحقيقي في حالة مقارنة القوة الشرائية لكسب العامل على امتداد فترة زمنية عندما يتغير مستوى الأجور وأسعار المنتجات.

د . هياكل الأجر: من بين مؤشرات الأجر الهامة هناك هياكل الأجر السائدة وفق بياناتها مفصلة حسب الصناعة (القطاع)، المهن، الجنس، فئات العمر، التوزيع الجغرافي المهارة ورأس المال البشري، القطاعات المؤسسية (عام، خاص، نظامي/ غير نظامي).

ه . مرونة الطلب من خلال الأجر: تعني مرونة الطلب على المدخلات بالقياس إلى أسعار المدخلات الأخرى. فمثلاً أن مرونة الطلب للدخل Z بالقياس إلى أسعار المدخل K هي نسبة التغير في الطلب على الدخل المحفز بواسطة تغير 1% في سعر المدخل K . فإذا كان كلا المدخلين هما زمر من العمل، فإن مرونة الطلب من خلال الأجر تغطي بالمعادلات:

$$\eta_{jk} = \frac{\% \Delta E_j}{\% \Delta W_k}$$

$$\eta_{kj} = \frac{\% E_k}{\% W_j}$$

وإذا كانت المرونات المتقاطعة موجبة، أي إن زيادة سعر أحدها يعني زيادة الطلب على الثانية، فيقال أنهما متعارضتان إجمالاً. أما عندما تكون المرونات المتقاطعة سالبة فيقال أنهما متكاملتان إجمالاً (وديع 2002).

و . مرونة الإحلال: هي النسبة المئوية للمتغير في تناسب رأس المال/ العمل، الناجمة عن 1% تغيير في النسبة بين الأجور W وتكلفة رأس المال C

$$ES = \frac{\% \Delta (K/C)}{\% \Delta (W/C)}$$

ز . حصة العمل في التكلفة الإجمالية:

$$\frac{WL}{WL + CK}$$

حيث:

W	الأجر في صناعة ما
C	تكلفة رأس المال في الصناعة ذاتها
K	رأس المال
L	العمل

3 . الإنتاجية:

تعرف إنتاجية العمل على أنها الناتج عن ساعة العمل العامل وصورة الكسر تتكون من إحدى صيغ الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة، وعادة ما يؤخذ على مستوى الصناعة، بينما مخرج الكسر هو مدخل العمل مأخوذاً من بيانات الصناعة المعنية للتشغيل والساعات. وبسبب تعقد عملية الإنتاج فإن هذه القياسات العريضة للإنتاجية ليست بالضرورة مؤشر عن فعالية العمل. وهناك بحوث أخرى في قياس الإنتاجية تدخل إسهام استثمارات المصانع والأدوات (التجهيزات)، نوعية قوة العمل وتقيس الساعات الفعلية في الشغل.

وتتأثر الإنتاجية بمجموعات من العوامل يمكن تلخيص أهمها بما يلي:

- مجموعة العوامل التكنولوجية (تطوير أدوات الإنتاج وصيانتها، تنظيم العمل، البحث العلمي والتقاني، وتأثر انتشار التقنية وتطبيقها، الاستثمارات المادية)
- مجموعة العوامل البشرية (القيم تجاه العمل والحوافز المادية والمعنوية، التعليم والتدريب، الصحة والتغذية، شروط العمل الإنسانية الأمن الصناعي، التنظيم النقابي والمهني، فرص القيادة، الإدارة وتنظيم استخدام وقت العمل، إدارة أدوات الإنتاج، مراقبة الجودة، فرق العمل...).
- مجموعة العوامل الطبيعية والمادية والمجتمعية (مواد الإنتاج وأنواع المنتجات، الخدمات الاجتماعية الملحقة بالعمل، الظروف الطبيعية والمناخية، البنى المؤسسية، المشروع الحضاري التنموي للأمة وللمنشأة، الفقر ونمط توزيع الدخل...) (وديع 2002).

خامساً - حركية اليد العاملة والثورة التقنية:

تتناول كثير من الدراسات في أدبيات القوى العاملة مشكلة تنقل اليد العاملة ضمن القطر الواحد وبين الأقطار العربية المختلفة. وإذا كان من الصعب ملاحقة تطور هجرة العمالة داخل القطر الواحد (جغرافياً وقطاعياً) لعدم توفر البيانات، فإن هجرة العمالة بين الأقطار المختلفة وإن كانت تعتبر دليلاً على قدر من التكامل الاقتصادي بين البلدان في مجال العمل فإنها تطرح العديد من القضايا الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الأقطار المصدرة والأقطار المستوردة على السواء.

فمثلاً وجود عمالة وافدة غير عربية في أقطار الخليج ومخاطر هذا الوجود يدعو لمزيد من التفكير في تبني سياسات تجاه مثل هذه العمالة تأخذ بعين الاعتبار الجوانب القومية والاجتماعية إضافة إلى الجوانب الاقتصادية. أما عن العمالة العربية المهاجرة إلى الأقطار الأجنبية، فإنها تمثل نوعين أحدهما العمالة الماهرة وجملة الكفاءات العلمية وهو تيار يعرف بهجرة الأدمغة، أما النوع الآخر فهو هجرة اليد العاملة نصف الماهرة أو قليلة الماهرة إلى بلدان أوروبا. وتخلق هذه الهجرة إشكالات على المستويات السياسية والاقتصادية والأمنية.

ولكن بعد الثورة التقانية حدثت تغيرات في سوق العمل حيث تزايد انتقال العمل إلى الناس وليس العكس فقد حلت الحاجة إلى هجرة البشر الفيزيائية، مقابل العمل في أماكن إقامتهم ذاتها لصالح شركات متعددة الحدود. كما زادت فرص العمل في المنزل مما غير في عرض العمل ووفر مرونة أكبر في سوق العمل لا بد لمخطط القوى العاملة بالمفهوم الجديد أن يأخذها في الحسبان. فقد شهدت العقود الأخيرة تطورات سريعة ومتسارعة في التقدم العلمي والتقني غيرت من مفاهيم العلم والعالم ومختبر التجارب والميزة النسبية للشعوب، وقد كان لاجتماع الحاسبات والاتصالات، على الخصوص، مغزى بعيد الأثر على سوق العمل، كما كان من نتائج التقدم التقني والعلمي المشار إليه فيما يتعلق بأسواق العمل تأثيرات متنوعة أهمها بروز مهن جديدة واختفاء أخرى، تغير طريقة أداء المهن حتى التقليدية منها وذلك باستخدام الحاسبات في ممارسة المهن أو إدارة المشاريع وإلغاء مفهوم المسافات وقيدته، وكذلك تغير مفهوم مكان العمل وبرز العمل في المنزل وتغير مفهوم رب العمل.

كما تأثرت مناهج التعليم التي تقود إلى مهن متغيرة المحتوى، وأدواته وأنماطه وأزمته، وبرز دور أكبر لوسائل التعليم عن بُعد وضرورة التعليم أمد الحياة وإمكانات إعادة التأهيل وفقاً لحاجات سوق العمل المتغيرة ولمواجهة البطالة المتصاعدة.

سادساً - التصنيف المهني الدولي وقائمة المؤشرات الدولية:

يعتبر التصنيف الدولي للمهن الأداة لتنظيم كل الوظائف في منشأة ما أو صناعة ما أو بلد ما أو مجموعة فئات محددة. وهو يشمل عادة عنصرين: الأول العنصر الوضعي الذي قد يقتصر على مجموعة عناوين مهن وفئات مهنية ولكنه يشمل عادة مواصفات مهام وواجبات الوظائف وغيرها من الجوانب المنوطة بكل من الفئات المحددة، بمعنى أن هذه المواصفات تشكل قاموس مهن.

أما العنصر الآخر، فهو نظام التصنيف نفسه، الذي يعطي خطوطاً توجيهية عن كيفية تصنيف الوظائف إلى الفئات المهنية فيما بعد في فئات رئيسية (هوفمان 1988). وتستهدف القواميس والتصنيفات الوطنية والدولية، تحقيق عدة أغراض، فهي مفيدة لأولئك الذين يسعون إلى معرفة مهام وواجبات وظروف عمل الوظائف، كما يستخدمها المشرعون في صياغة السياسات الحكومية ورصد التقدم المحرز فيما يتعلق بتطبيق هذه السياسات، بما فيها تلك المتعلقة بتخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم والتدريب المهني.

كما يستهدف التصنيف الدولي الموحد للمهن تسهيل الاتصال الدولي بشأن موضوعات المهن والفئات المهنية لكلا المستفيدين من الإحصاءات والمستفيدين المهتمين بالعمل. وتستخدم إحصاءات المقارنة الدولية للفئات المهنية بصور أساسية للأغراض التالية:

- مقارنة توزيع السكان أو بعض المتغيرات الأخرى (مثل الأجور، ساعات العمل، حوادث العمل، الدخول، الاستهلاك... الخ) بين الفئات المهنية في بلدين أو أكثر.
- مقارنة البيانات لمجموعات مهن منفردة محددة في بلدين أو أكثر، مثل مقارنة متوسط الأجور.
- إدماج البيانات التي تشير إلى فئات مقارنة في بلدان مختلفة. مثل الحصول على ملاحظات كافية لدراسة حوادث أو أمراض خاصة متعلقة بالعمل بين العمال في فئات مهنية محددة تدعو إلى الاعتقاد على أن هذه الفئات معرضة على نحو مماثل لظروف عمل معينة أو مواد ضارة.

نعرض فيما قائمة للمؤشرات الرئيسية لسوق العمل المعتمدة لدى منظمة العمل الدولية ويتم نشر إحصاءات عنها بانتظام لمختلف دول العالم:

- معدل المساهمة في قوة العمل.
- التشغيل لإجمالي السكان.
- حالة التشغيل.
- التشغيل حسب القطاع.
- العمالة لبعض الوقت.
- ساعات العمل الأسبوعية.
- التشغيل في القطاع النظامي.
- البطالة.
- بطالة الشباب.
- البطالة طويلة الأمد.
- البطالة حسب التحصيل التعليمي.
- معدل عدم النشاط.
- التحصيل التعليمي ومحو الأمية.
- الرقم القياسي للأجور في الصناعة التحويلية.
- الرقم القياسي للكسب وأجور الوظائف.
- تكلفة التعويض بالساعة.
- إنتاجية العمل وتكلفة وحدة العمل.
- تدفقات سوق العمل.
- توزيع الدخل والفقير.
- نقص الاستخدام المتعلق بالزمن.

مراجع مختارة

- الإسكوا، الأمم المتحدة، النشرة السكانية، يناير 1986.
- أديسون، جون (1979) "سوق العمل: معالجة تحليلية" جودبير للنشر، كالفورنيا.
- المؤتمر العلمي الخامس للاقتصاديين الكويتيين (2001) "أسواق العمل ومشكلة التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي العربية" مجموعة الأبحاث والمناقشات، الكويت.
- زكي، رمزي (1997) "الاقتصاد السياسي للبطالة" عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- سراج الدين، إسماعيل (1986) محرر "سياسات الاستخدام وانتقال العمالة العربية" اجتماع خبراء، المعهد العربي للتخطيط واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الكويت.
- طاهر، جميل. العصفور، صالح (1996) "الدليل الموحد لمفاهيم ومصطلحات التخطيط في دول مجلس التعاون الخليجي لدول الخليج العربية"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
- هوفمان، ايفيند (1988) "تجربة منظمة العمل الدولية في مجال إعداد التصنيف الدولي الموحد (لنموذجي) للمهن"، منظمة العمل الدولية، جنيف.
- وديع، محمد عدنان (2002) "سوق العمل وتخطيط القوى العاملة"، المعهد العربي للتخطيط - الكويت.
- (1996) محرر، مسح التطورات في مؤشرات التنمية ونظرياتها، دار طلاس، دمشق.
- (1998) محرر، تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، بحوث ومناقشات، ندوة عقدت في القاهرة 26 - 28 مايو 1997.

قائمة إصدارات جسر التنمية

العنوان	المؤلف	رقم العدد
الأعداد الصادرة:		
مفهوم التنمية	د . محمد عدنان وديع	الأول
مؤشرات التنمية	د . محمد عدنان وديع	الثاني
السياسات الصناعية	د . أحمد الكواز	الثالث
الفقر: مؤشرات القياس والسياسات	د . علي عبد القادر	الرابع
الموارد الطبيعية واقتصادات نفاذها	أ . صالح العصفور	الخامس
استهداف التضخم والسياسة النقدية	د . ناجي التوني	السادس
طرق المعالجة	أ . حسن الحاج	السابع
مؤشرات الأرقام القياسية	د . مصطفى بابكر	الثامن
تنمية المشاريع الصغيرة	أ . حسان خضر	التاسع
جداول المدخلات المخرجات	د . أحمد الكواز	العاشر
نظام الحسابات القومية	د . أحمد الكواز	الحادي عشر
إدارة المشاريع	أ . جمال حامد	الثاني عشر
الإصلاح الضريبي	د . ناجي التوني	الثالث عشر
أساليب التنبؤ	أ . جمال حامد	الرابع عشر
الأدوات المالية	د . رياض دهاش	الخامس عشر
مؤشرات سوق العمل	أ . حسن الحاج	السادس عشر

الأعداد المقبلة:

الإصلاح المصرفي	د . ناجي التوني	السابع عشر
خصخصة البنية التحتية	أ . حسان خضر	الثامن عشر
الأرقام القياسية	أ . صالح العصفور	التاسع عشر

* للاطلاع على الأعداد السابقة يمكنكم الرجوع إلى العنوان الإلكتروني التالي :

http://www.arab-api.org/develop_1.htm

نوافذ:

يراعي وضع كل النوافذ بالترتيب حسب الأرقام في الأماكن المناسبة من كل صفحة بحيث لا يوضع أكثر من نافذة في الصفحة الواحدة، ولا يوضع كذلك جدول و نافذة.

شباك رقم (1).

يتطلب تخطيط قوى العاملة وتحقيق التوازن في سوق العمل، قدرا من المعرفة عن أسواق العمل ومؤشراتها وبيئتها والتحديات المستقبلية والأنية التي تواجهها.

شباك رقم (2).

يتم في سوق العمل تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة بما يحقق احتياجات الأفراد والمجتمع.

شباك رقم (3).

يشكل توفر بيانات دقيقة عن السكان والقوى العاملة عاملا أساسيا في رسم السياسات وتخطيط الموارد البشرية وتنفيذ عمليات التنمية.

شباك رقم (4).

تعاني الدول العربية من ارتفاع نسبة الإعالة، إذ يعيل كل فرد عامل بالمتوسط فردين إضافة لنفسه.

شباك رقم (5).

يتأثر الطلب على العمل بظروف الاقتصاد والمجتمع وبالمحيط الخارجي للبلد، وكذلك بأطراف السوق ومحركيها.

شباك رقم (6).

يستند توازن سوق العمل إلى عدد من المفاهيم والمصطلحات والمؤشرات، أهمها البطالة والأجور والإنتاجية.

شباك رقم (7).

يرى كينز استحالة تحقيق التشغيل الكامل وانه لا بد من وجود بطالة في سوق العمل. وهو ما وصفه الاقتصاديون المحدثون بمعدل البطالة الطبيعي في الاقتصاد.

شباك رقم (8)

مع أن هجرة العمالة بين الأقطار المختلفة قد تعتبر دليلاً على قدر من التكامل الاقتصادي بينها، إلا أنها تطرح العديد من القضايا الاقتصادية والاجتماعية.

شباك رقم (9)

يعتمد المشرعون على التصنيفات المهنية في صياغة السياسات الحكومية المتعلقة بتخطيط القوى العاملة وتخطيط والتعليم والتدريب المهني.