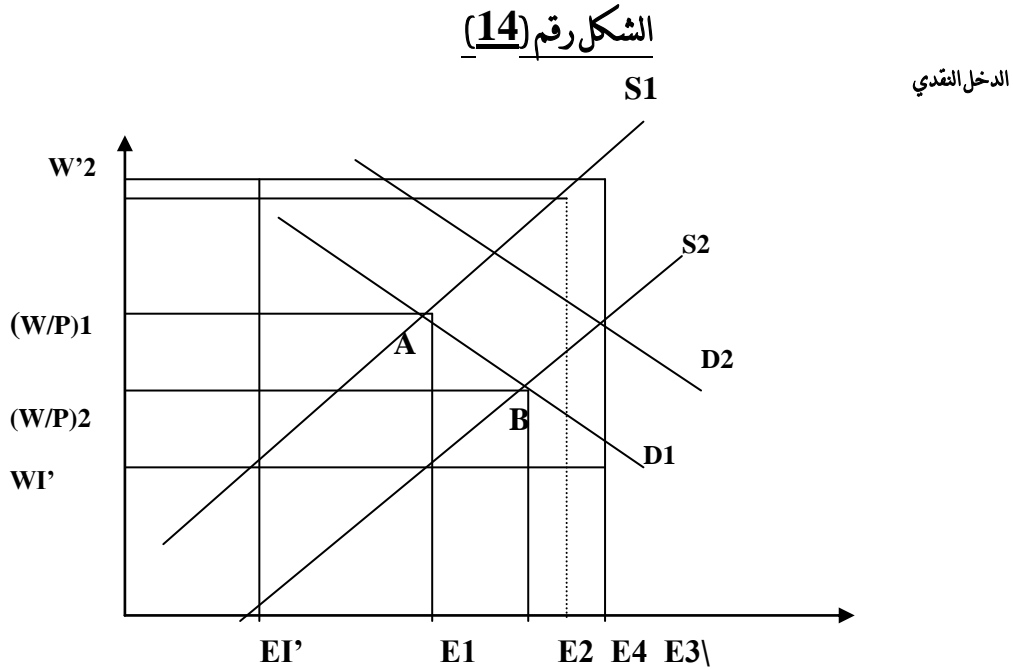


❖ التوازن الكلاسيكي:

عند تلاقي عرض العمل و الطلب عليه في السوق تتم التسويات . وتحرك أسواق العمل التنافسية نحو التوازن عبر عملية إعادة النظر التي يجربها العمال وأرباب العمل على الأجر الذي يسعون إليه أو يعرضونه. وأن الأثر طويل الأمد على الأجر مرتبط عكساً مع مرونة العرض والطلب في سوق عمل معينة.

$$100 \times \frac{\text{النسبة المئوية لغير العرض}}{\text{النسبة المئوية لغير الأجر}} = \text{وتعني مرونة العرض إلى السعر}$$

ويمكن إيضاح التوازن على الشكل (14) المرفق.



لنفرض سوق عمل في توازن (1) عند النقطة A حيث مستوى العمالة E_1 ومستوى الأجر الحقيقية $(1) \frac{W}{P}$.

لنفرض أن الأجر في السوق تحدد بـ W'_1 عند هذا الأجر المنخفض يكون العدد المطلوب من العمال أكبر من العدد المعروض وبذلك سيتنافس أرباب العمل على عدد العمال الضئيل، ونتيجة لذلك سيعرضون أجراً أعلى. . وعند

ارتفاع الأجر سيتحرك العرض على منحني العرض إلى الأعلى. . وينقص أرباب العمل طلبهم (لارتفاع الأجر) بالتوجه إلى اليسار على منحني الطلب. . ونعود إلى نقطة التوازن A. . بنفس الشكل اذا وضع القانون الحد الأدنى للأجر عند W'_2 فسيكون طلب أرباب العمل محدوداً (E'_2). . بينما العرض عند E'_3 . . وبالتالي تكون هناك بطالة اذ لن يتمكن جميع الراغبين في العمل من الحصول عليه عند هذا الأجر. . فيهبط بعضهم من توقعاتهم ويقبلون بأجر أقل (إن كان ذلك ممكناً). . ويزيد أرباب العمل طلبهم لهبوط الأجر الى أن يعود السوق الى النقطة A، والأجر $\frac{W}{P}$ (1).

لنفرض أن منحني الطلب قد انتقل إلى اليمين D_2 نتيجة نشاط في السوق، فإذا لم يتغير منحني العرض فسيحصل ارتفاع في الأجر ويزداد العرض إلى أن نصل إلى توازن جديد. . أما اذا تحرك منحني العرض الى اليمين S_2 وبقي منحني الطلب عند D_1 فإن الأجر ستنخفض ولكن تزايد العمالة في نقطة توازن جديدة (النقطة B).

وثمة عناصر عديدة تعيق في الواقع التطبيقي تحقيق هذا التوازن أو تعيق سرعة تحقيقه .. ومن هذه العناصر سياسات الحد الأدنى للأجور وتدخلات الحكومة واتحادات العمال وأقسام السوق وعدم مرونة الطلب والعرض (عرض المعلمين مثلاً) الى ما هنالك من عقبات تعيق "كمال" السوق وعملها. .

❖ مثال رقمي:

توازن العرض والطلب لسنوات الإسقاط

إذا اعتمدنا بيانات إسقاطات العرض من القوى العاملة للبلد س (جدول فقرة وإسقاطات الطلب المدني لذلك البلد، يتشكل لدينا الجدول رقم (12).

الجدول رقم (12)

التوازن بين العرض والطلب لسنوات الإسقاط (بالآلاف)

الأعوام	2000	2005	2010	2015
إجمالي العرض (للجنسين)	5808.2	7260.7	9164.1	11501.2
إجمالي الطلب (للقطاعات)	6100.0	7187.8	8441.4	9943.8
العجز أو الفائض	-292.0	72.9	722.7	1557.4
معدل البطالة %	* (-5.03)	1.00	7.89	13.54
بإضافة الطلب غير المدني	101.0	111.1	122.2	134.4
العجز أو الفائض الكلي	-393.0	-38.2	600.5	1423.0
معدل البطالة %	* (-6.77)	* (-0.53)	6.55	12.37

* عجز يغطي بعمالة وافدة.

ومن الجدول نجد أن هذا البلد سيتحول من العجز في القوى العاملة عام 2000 مقداره 5.03% من العرض (يغطي ذلك بعمالة وافدة) إلى فائض يُمثل ببطالة بمعدل 1% عام 2005 و7.89% لعام 2010 ثم ترتفع البطالة إلى 13.54% لعام 2015. (انظر الجزء الأعلى من الجدول رقم 12).

إدخال العمالة غير المدنية

من المشاهد في كثير من الأحيان إجراء الإسقاطات بالشكل المشار إليه أعلاه للوظائف المدنية ويتم معاملة العمالة غير المدنية بشكل مستقل (وكذلك إسقاطاتها) في آخر المراحل عند التوازن. فبفرض أن العمالة غير المدنية لهذا البلد هي 101 ألف عامل عام 2000 وإن إسقاطاتها هي 111.1 ألف لعام 2005 و122.2 لعام 2010 و134.4 ألف لعام 2000، فالتوازن يصبح كما هو مبين في الجزء الأسفل من الجدول رقم (12). حيث تصبح معدلات الحاجة إلى العمالة الوافدة لعام 2000، 6.77% وتهبط النسبة إلى 0.53% لعام 2005. ولكن يتغير الاتجاه وتصل البطالة إلى 6.55% وإلى 12.37% للأعوام 2010 و2015 على التوالي.

صُعوبات توازن العمالة

- (1) امكانيات التعويض بين المهارات (وحدات العمل متجانسة).
- (2) وجود منافسة كاملة في سوق العمل وسوق المنتج.
- (3) ثبات عناصر الإنتاج الأخرى.
- (4) الأجور هي وحدها المتغير المفسر لكمية عرض العمل:
 - ❖ تم الاهتمام بالدخل أمد الحياة (الاستثمار ر.ب)
 - ❖ تم الاهتمام بإمكان تضامن الأسرة لتحمل البطالة
 - ❖ تم الاهتمام بعمل المرأة داخل البيت وخارجه (عرض العمل)
- (5) امكان حدوث تحوّل في اتجاه العلاقة بين الأجر وعرض العمل لأسباب:
 - ❖ اجتماعية
 - ❖ تتعلق باستعمال وقت الفراغ
- (6) عدم هبوط الأجر رغم وجود خط الانتظار وفق نظرية التزاحم على العمل والأجر الفعال.
- (7) وجود اختلالات في منظومات الأجور (تقابات العمل والاحتكار الحد الأدنى للأجور):
 - ❖ أسباب مؤسسية
 - ❖ قيود تنظيمية
- (8) عدم المرونة في الطلب على العمل (لأسباب نقص الموارد الأخرى مثلاً).
- (9) عدم المرونة في عرض العمل (طول فترة التكوين مثلاً أو أسباب ديموغرافية).
- (10) امكان وجود اختلالات فائض ونقص من اليد العاملة (مهارات).

- (11) افتراض امكان تجزئة عناصر الانتاج.
- (12) جمع حسابات الأفراد لا يتطابق بالضرورة مع الحسابات العامة (فارق المصلحة بين الفرد والمجتمع).
- (13) التكوين داخل المؤسسة (ر. ب عام وخاص لا يصلح الا للمؤسسة).

صعوبات التوازن بين العرض والطلب من رأس المال البشري:

- (1) إمكان التوازن الاجمالي ولكن خلل في المهن والتعليم (هدر رأس المال البشري)
- (2) إمكان التسويات بالاستعانة بالعمالة الخارجية (بالأتجاهين) ولكن التكلفة الاجتماعية
- (3) الضغوط على منظومة التعليم والتدريب في عالم متغير
- (4) أثر التغذية الراجعة المتكررة قبل وأثناء الخطة
- (5) موضوع عمل المرأة وتحولاته (دخول وانسحاب من سوق العمل، المهن المعنية، . . .)

وثمة حلول تطرح بهذا الصدد منها:

- ❖ اعتماد التوجهات وليس الأعداد
- ❖ امكانيات التسوية الذاتية وليس التنبؤات الجامدة
- ❖ فرص التعليم المستمر، التدريب، اعادة التأهيل
- ❖ الصلة المستمرة بين المدرسة والعمل والبحوث
- ❖ تطوير تعليم المرأة وتحسين ظروف اسهامها في النشاط الاقتصادي والاعتراف بأهمية عملها المنزلي (المواقف والقيم والاحصاء)

وثمة مشكلات عديدة على المستويات الاجتماعية والسياسية لتزايد البطالة. ومن هذه المشكلات زيادة مستويات العنف والارهاب والأدمان وتخلخل العلاقات الاجتماعية وتدهور الاستقرار السياسي.

وفي مواجهة نمو الاقتصاد الذي لا يولد فرص عمل كافية، درج في العالم المتقدم شعار مؤخراً يقول " اعمل أقل والكل يعمل، ويعني تقاسم العمل وتقليص ساعات العمل الأسبوعية للعامل الواحد. وأخذت بعض الشركات العالمية (مرسيدس، هيولت باكارد) بفكرة أسبوع العمل لأربعة أيام (36 ساعة) مع تخصيص طفيف في الأجر.

ويفترض أن يستفيد العامل من الوقت المتاح في شؤونه الخاصة وفي التكوين المستمر وإعادة التأهيل. للملاحقة تغيرات سوق العمل. كما نذكر من التغيرات في سوق العمل تزايد انتقال العمل إلى الناس وليس العكس فعلت الحاجة إلى هجرة البشر الفيزيائية مقابل العمل في أماكن إقامتهم ذاتها لصالح شركات متعددة

الحدود . كما ازدادت فرص العمل في المنزل مما غير في عرض العمل (وخصوصاً للسيدات) ووفر مرونة أكبر في سوق العمل لا بد لمخطط القوى العاملة بالمفهوم الجديدان بأخذها في الحسبان .

4-5 سوق العمل ومنظومة المعلومات:

بيننا في فقرة السابقة أن قرارات الدخول والخروج من سوق العمل تعتمد على عدة متغيرات مختلفة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسة والثقافية . وتبع انتقال وضعية الأفراد من حالة إلى أخرى تدفقات ضخمة من المعلومات والبيانات التي هي في تغير مستمر ويستعملها الفرد يومياً في تحديد قراره، كما يستند إليها متخذ القرار في تقييم قراراته للتأثير على المجتمع مستعملاً الادوات والوسائل المتوفرة لديه من وسائل اقتصادية وتشريعية . بطبيعة الحال لا يمكن تفهم مدى عمق التأثير وكيفية التأثير والتأثير . لهذا فإن منظومة المعلومات لسوق العمل لا تصف فقط وضعية الأفراد في السوق أو تجاهها وإنما لابد لها أن توفر المعلومات التي تسمح بأخذ القرارات سواء على المستوى الفردي للباحث عن العمل حين يريد مثلاً، معرفة المناصب الشاغرة ومتطلباتها والشروط الواجب توفرها، أو على المستوى القطاعي - الجهوي - الديموغرافي والاقتصادي والاقليمي لكي يتسنى لأخذ القرار والباحث تفهم معضلات سوق العمل .

إن بناء المنظومة حول الفرد والأسرة والتركيز على القرارات التي يأخذها الفرد والأسرة تجاه سوق العمل تجعل من متطلبات المنظومة ضخمة ومعقدة، ولهذا يجب اللجوء الى تقنيات الاحصاء لتوفير معلومات سوق العمل بالاعتماد على عينة ممثلة للمجتمع الاحصائي المدروس . وهنا تطرح بدائل تستعمل في استجلاب بيانات سوق العمل:

4-5-1 بيانات التعداد العام : وهي على الرغم من تركيزها الأساسي على الخصائص

الديموغرافية فإنها مصدر هام للمعلومات إلا أن ما تشكو منه هو تباعد الفترة الزمنية لاجراء التعدادات العامة .

4-5-2 البحث بالعينة للقوى العاملة : عموماً ، تقوم الدول وأجهزة احصائها بالبحث

بالعينة لدى الأسر (Labour Force Survey (LFS لاستقصاء وضعية القوى العاملة وتحديد مستويات العمالة والبطالة . وعادة ما يكون هذا البحث سنوياً . وقد يجري كل خمس سنوات إن لم تتوفر الموارد اللازمة لاجراءه السنوي . ننوه هنا إلى أن بعض الدول تعتمد على (LFS) لاحتساب معدلات البطالة والتشغيل على الرغم من توفر بيانات البطالة لدى مصالح الضمان الاجتماعي وهذا راجع لكون بيانات الضمان الاجتماعي لا تأخذ بعين الاعتبار غير المستحقين .

4-5-3 بيانات المتابعة الطولية : عوض إجراء بحث معاينة سنوي لا يتحدد فيه الأسرة

والفرد بشكل ثابت، فإن طريقة المتابعة الطولية Panel Study تتم بزيارة نفس الأفراد دورياً وتسجيل التغيرات الحاصلة في وضعيتهم الاجتماعية-الاقتصادية . وبهذا تتم معرفة ديناميكية المجتمع ودراسته معمقاً مثل: دراسة قرارات الزواج والطلاق، واقتناء المنازل وتغيير السكن، وتغيير

المدارس والعمل والبحث عن العمل وانجاب الأطفال . وهذه الطريقة أكثر تعقيداً من الأولى لكنها توفر بيانات زمنية عن العائلة نفسها أو الفرد، وبالتالي فهي أكثر جدوى من ناحية تفهم المشاكل الاقتصادية- الاجتماعية التي تواجه الفرد وكيفية اتخاذ القرار.

4-5-4 البيانات المتوفرة لدى المؤسسات : نظراً لتعامل الأفراد والأسر مع أنواع عديدة من

المؤسسات، فإن هذه الأخيرة تحتوي على بيانات تخص أفراد المجتمع وهي في أغلب الأحيان معلومات داخلية وغير متاحة للاستعمال الخارجي وكذلك تكون أحياناً غير متكاملة ومجزأة. ومع ذلك فإنها تشكل مصدراً هاماً لقياس النشاط الاقتصادي وقرارات العمل. كما تتوفر لدى أجهزة الإحصاء قواعد معطيات متعددة حول المنشآت وسوق العمل تسمح ببناء صورة كاملة عنه. ومن هذه المصادر أيضاً المؤسسات التعليمية والصحية.

5-5-4 مسوحات اتفاق الأسر : وتحتوي على جزء هام من خصائص الأسر ذات الصلة

بأوضاع أفرادها تجاه سوق العمل.

6-5-4 مكاتب التشغيل : وتهدف إلى تسهيل الربط بين عارضي العمل ورجال الأعمال

الطالبين لهذا العمل. وتعتمد فاعلية هذه المكاتب على مدى المعلومات التي تملكها عن الجانبين والأدوات المستعملة في ذلك (الدراسات، التقنيات). وتشكل الحاسبات والانترنت الآن مصدراً هاماً لربط الطرفين On Line وتوفير كل البيانات اللازمة لكليهما لتحديد موقفه بشكل سريع بحيث يمكن تقليص البطالة الاحتكاكية بالمعدل والمدة.