



اقتصاد الموارد البشرية

العمل:

وهو نشاط انساني شاق وملزم ومصدر إنتاجية للمجتمع، وخصائص العمل:
العمل نشاط انساني: يعني امتداد لشخص الإنسان ولا يمكن الانفصال عنه.
العمل نشاط شاق: هو عنصر الإنتاج الذي يعتبر عدم استعماله مصدر راحة ومنفعة للإنسان
الفرق بين قوه العمل والعمل:

قوه العمل تعني مجموع الامكانيات المادية والعقلية الكامنة في جسم الإنسان وفي شخصيته الحية التي يجب إن يضعها في الحركة لغرض إنتاج اشياء نافعة، أما العمل عبارة عن قوة العمل في الاستعمال.

مكونات العمل:

موضوع العمل: يعني كل ما يعالجه عمل الإنسان.

وسائل العمل: يعني كل الاشياء التي يؤثر الإنسان بواسطتها في موضوع عمله وتشمل ادوات الإنتاج.

قوة العمل: هي القوة التي يملكها الإنسان المتمثلة في مجموع الإمكانيات المادية والعقلية الكامنة في جسم الإنسان وفي شخصيته والتي بفضلها يستطيع إن ينتج خبرات مادية.
علاقة العمل بعناصر الإنتاج:

تعرف عوامل الإنتاج بأنها القوة الإنتاجية المختلفة التي تتضافر لإنتاج سلعة او خدمة ماء، وإن الأهمية النسبية للعمل أو طبيعة رأس المال تختلف باختلاف الإنتاج أو اختلاف المجتمعات والعصور وبالتالي إن عنصر العمل يتميز بعدة ميزات هي:

1. عدم قابليته للبيع والشراء بالشكل الالي المعقود في التبادل، وخدماته هي التي تحدد قيمته وفق لظروف العرض والطلب.
2. قيام عنصر العمل بعمليتين الإنتاج والاستهلاك في آن واحد، فهو يسهم في إنتاج السلع والخدمات في الجهد العضلي والذهني ويقوم من ناحية اخرى باستهلاك السلع والخدمات تلك.
3. عدم تجانس الخدمة او الانجاز الذي يقدمه العمل.
4. اختلاف مستويات الكفاءة والاداء بين عناصر العمل.

الأهمية العلمية لتطور نظريات الاجور:

أن النظريات الاقتصادية في الأجور تعكس ظروف واحوال البيئة الاجتماعية والاقتصادية والفكرية التي تأثرت بها.

أن التطور في نظريات الأجور لا يعتبر تقدماً في التاريخ الفكر الاقتصادي، بمعنى انه لا يعتبر تقدماً من فكرة ضعيفة إلى فكرة قوية، انما هو وضع نظرية محل الاخرى لأن الظروف





الاجتماعية والاقتصادية التي عاصرت النظرية الأولى اصبحت ضعيفة الأثر ولا تصلح في الاعتماد عليها في زمن جديد له ظروف جديدة.

عرض العمل:

هو عدد الايدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً، إي المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة.

وهو ممثل ذلك لجزء من مجموع الكلي للسكان الذين تقع اعمارهم بين 15-65 سنة ويسمى بالقوة البشرية بعد استبعاد العاجزين والمصابين عن العمل وريات البيوت والطلبة المدارس ويسمى بقسم السكان غير الفعال، لهذا فإن عرض العمل يتكون من الفئات التالية في السكان:

1. المشتغلون في الأنشطة الاقتصادية وهم في سن العمل، ويشمل:
أ- العاملون فعلاً بعبوض أو بفائدة.
ب- الاشخاص الذين عندهم شغل معين وكانوا يعملون فيه ولكنهم تغيبوا بصورة مؤقتة بعذر معين.
2. العاملون لحسابهم من العمال: يعتبر هؤلاء متعطلين في حالة انقطاعهم عن العمل لأسباب غير المرض او الإجازة.
3. العاملون العائليون الذين يعملون بدون عوض وخاصة في الحقول الزراعية.
4. افراد القوات المسلحة.

ويقسم العمل حسب توصيات هيئة الامم المتحدة:

1. اصحاب العمل: هم الاشخاص الذين يديرون نشاطاً اقتصادياً معين لحسابهم الخاص ويشغلون اخرون تحت إدارته.
2. العاملون لحسابهم: هم العمال الذين يديرون نشاطاً اقتصادياً معين لحسابهم الخاص دون إن يقومون بتأجير الآخرين.
3. الاجراء: هم الاشخاص الذين يعملون في الأنشطة الاقتصادية العامة او الخاصة مقابل اجر معين.
4. العمال العائليون: هم الاشخاص الذين يقومون بالعمل تحت إدارة احد افراد الأسرة بأجر أو بدون أجر.
5. الاخرون: هم العاملون الذين يصعب تحديد حالتهم على ضوء ما سبق.

العوامل المؤثرة بالعرض:

1. حجم السكان، 2. ساعات العمل، 3. نسبة السكان في سن العمل،
4. حرية اختيار العمل، 5. التركيب النوعي للسكان، 6. الهجرة.





الطلب على العمل:

هو عبارة عن تنمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل اصحاب العمل مقابل أجر معين يعبر عنه بالطلب على العاملين الذين تتوفر لديهم الاهلية لتقديم الجهد المطلوب من قبل الوحدات الإنتاجية التي تتحد وفق نوع النشاط. لهذا فهو يتأثر بزيادة أو نقصان حجم السكان ودرجة التطور والتخلف على معدلات الطلب على العمل باختلاف درجته الاستثمار والتشغيل كما تؤثر معدلات النمو الاقتصادي في تحديد الطلب على الايدي العاملة.

سوق العمل:

تطرق العديد من الاقتصاديين إلى مفهوم سوق العمل من زوايا مختلفة، إلا أن هذه التعاريف تصب في معنى واحدة، ومن أهم هذه التعاريف نذكر ما يلي:
يعطي كودمان (Goodman) تعريفاً عملياً لسوق العمل المحلية، فيعرفها بأنها المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين.
أما أصحاب المدرسة الكلاسيكية الحديثة أمثال هيكز (Hicks) ، فيعرفها بأنها أسواق عمل تشبه تماما أسواق المنافسة التامة، مثل سوق التحويل الخارجي، سوق التمويل الدولي، وسوق السلعة، كما يفترض فيها تجانس العمل، انعدام تكاليف النقل، وكذا تكاليف الإعلان عن العمل، وتوفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين والمشتريين في سوق العمل.
في حين يرى الاقتصادي كير (Keer) بأن السوق الطبيعية للعمل تختلف كلياً عن سوق العمل في ظل الظروف التامة، إذ أن نظرة العامل الاعتيادي إلى السوق تكون ضيقة، كما أنه لا يعتبر مشاركاً يقضا فيها.
وسوق العمل المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي تتفاعل فيها قوى عرض العمل والطلب عليه، أي هو المكان الذي يتم فيه بيع خدمات العمل وشراؤها، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المؤسسة وصاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل.

خصائص سوق العمل:

نظراً لتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة خاصة في بروز ظواهر جديدة كانهدام التوازن بين عرض العمل والطلب عليه والبطالة المتنامية في المجتمع، يتبين أن سوق العمل ليست كغيرها الأسواق من الأخرى، فهي تتميز بالخصائص التالية:

1. غياب المنافسة التامة: يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الوظائف والأعمال المتشابهة بسبب نقص المعلومات المتعلقة بفرص التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية من جهة، ومن جهة أخرى عدم وجود الرغبة لدى العمال في الحركة والانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.





2. **تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني:** يكمن أثر التقدم التقني على سوق العمل في مظهرين، الأول في زيادة معدلات البطالة الناجمة عن إحلال الآلة محل اليد العاملة، إلغاء بعض الوظائف التي من المفروض أن يضفر بها بعض العاطلين عن العمل، ويتمثل المظهر الثاني في تغيير احتياجات بعض الوظائف من اليد العاملة نتيجة التقدم التقني، والذي يتطلب مؤهلات ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة وفعالية استخدام الآلة، والتقليل من حجم البطالة الناجمة عن هذا التقدم يستدعي تعليم وتكوين مستمرين.

3. **الجانب السوقي في سوق العمل:** ويقصد به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر (الأجر) الذي يحدد بمجموعة من العوامل والمحددات كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وارتفاع سقف الشروط المطلوبة من طرف المؤسسات في عملية التوظيف، وكل هذه العوامل تدخل في إطار سوق التشغيل المحكوم عليه بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق.

4. **الجانب غير السوقي:** يعني تدخل الدول في البعد غير الخاضع لميكانيزمات السوق من خلال قوانين العمل والحوار الاجتماعي بين الشركاء الاقتصاديين والمفاوضات الجماعية وغيرها من أشكال التدخلات الأخرى، وتجدر الإشارة هنا أن الدولة لا يقتصر تدخلها فقط على الجانب غير السوقي، بل يتعدى تدخلها أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق تحديد الأجر الأدنى المضمون وتدخلات الوساطة بين العرض والطلب.

آلية سوق العمل:

لسوق العمل أهمية للتعرف على قوة العمل خلال فترة زمنية معينة من واقع احصاءات التعليم بمعرفة عدد التلاميذ في المراحل المختلفة وتقدير عدد الخريجين منهم في كل مرحلة مع مراعاة العوامل التي تحيط بهذا التقدير مثل نسب التسرب والاهدار والتخرج على أساس سلاسل زمنية بعيدة المدى ثم إضافة عدد الأفراد مع استبعاد الوفيات والمتقاعدين سنوياً أما تقدير الزيادة في الطلب على قوة العمل فيمكن الوصول اليه بتقدير كمية العمل اللازمة للإنتاج الإضافي المقرر في البرامج الاستثمارية أو مناهج التنمية (مع مراعاة الزيادة في الكلفة الإنتاجية) ومن واقع الفرق بين العرض والطلب يمكن تقدير العجز لمدارسته أو الفائض لمعالجته الا انه يلاحظ بأن اغلب بلدان الوطن العربي تعاني حالياً من عبئ تنفيذ الخطط والبرامج وتواجه صعوبة في تحديد احتياجاتها من القوى العاملة، تقابلها مشكلة ندرة الايدي العاملة الماهرة وأعدادها مما يبرز أهمية توقيت الاحتياجات وتحديد المدد اللازمة لأعدادها وهذا يتطلب دون شك أعداد الدراسات الكفيلة بذلك لتوجيه ظروف عرض العمل وفقاً للاحتياجات بعد تخطيط سوق العمل وتنظيمه مع مراعاة تحقيق التوازن بين العرض والطلب على ضوء الاعتبارات التالية:

✓ تقسيم العمل وتنظيم الإنتاج.

✓ التطوير التقني وتطوير سبل الإنتاج.





✓ استغلال الطاقات العاملة والطاقات الاحتياطية.

المنافسة الكاملة في سوق العمل وسوق الإنتاج:

عندما توجد منافسة كاملة في سوق العمل وفي سوق الناتج فإن الاجر بالنسبة للمنشأة الواحدة يكون مساوياً لقيمة الناتج الحدي للعمل، وان النتيجة المترتبة على ادخال المساومة الجماعية إلى الموضوع ستتوقف على ما اذا كان الأجر الجديد يساوي او يزيد او يقل عن الأجر الموجود فعلاً.

فإذا لم يحدث للأجور زيادة عند المستوى القديم، فلن يكون هناك أي اثر على الاطلاق، فالاتفاق بعد المساومة الجماعية لا يفعل أكثر من أن يؤكد الموقف الموجود.

ومع ذلك فحتى اذا بقيت الاجور بدون تغيير، فمن الممكن ان يكون لبدء المساومة الجماعية بعض الاثر، فإذا ادخلت المساومة الجماعية الى صناعة تحتوي على عدد كبير من المؤسسات الصغيرة، فمن الممكن ان تكون المنافسة بينها غير كاملة، فربما يتمكن صاحب عمل قوي في مؤسسة صغيرة من تخفيض اجور عماله غير المنظمين في اتحاد، إلى ما دون المستوى العام.

ففي هذه الحالة سيحسن الاجر الجديد الذي يتم الوصول اليه عن طريق المساومة الجماعية وضع مثل هؤلاء العمال الذين يدفع لهم اجر اقل مما ينبغي، ومثل هذه المشكلة في الواقع هي مشكلة من مشكلات المنافسة غير الكاملة.

ماذا يحدث إذا ادت المساومة الجماعية إلى رفع الأجور؟

إذا كانت جميع المنشآت في الصناعة متجانسة، فإن كمية العمل التي ستستخدمها كل منشأة ستتخفض بنفس القدر وسيظل الاجر الذي يدفع لكل عامل في كل منشأة مساوياً للأجر الذي يدفع لكل عامل اخر، غير ان هذا الاجر سيكون اكبر مما كان قبل ذلك، وحيث ان الايراد الحدي لإنتاجية العمل في كل منشأة يتناقص بزيادة التشغيل، فإن عدد المشتغلين في كل منشأة لا بد وان ينقص بارتفاع الاجور، وذلك حتى يتسنى للمنشآت ان تحصل على اكبر الارباح، وفي الصناعة بأكملها سيكون حجم التشغيل الذي يعرض عند الاجر الجديد المرتفع اقل منه عند الاجر القديم المنخفض (مع افتراض بقاء الاشياء الأخرى على حالها عدا الأجور وحجم التشغيل في الصناعة موضوعة الدراسة).

ويتوقف مدى الانخفاض في التشغيل بعد ارتفاع الاجور على السرعة التي يتناقص بها الايراد الحدي لإنتاجية العمل، وكلما زادت حدة ميل منحنى الايراد الحدي لإنتاجية العمل (أي كلما انخفضت مرونة الطلب على العمل قل الانخفاض في التشغيل الذي يترتب على ارتفاع الاجور).

وإذا كانت جميع المنشآت في الصناعة متجانسة، فإن الأثر القصير الاجل سيكون انخفاض الارباح الى ما دون الارباح العادية وانخفاض التشغيل.





اما في الفترة الطويلة، فنظرًا للخسائر التي تحدث، فستضطر بعض المنشآت الى اغلاق ابوابها نتيجة لارتفاع الاجور، فإذا كان هناك تجانس حقيقي كامل فإن توقف بعض المنشآت عن العمل قد يبدو امرًا من الصعوبة قبوله.

فأي من هذه المنشآت سيفلس إذا كانت جميعها متجانسة؟

من المؤكد ان يفلس بعضها ولا يعيننا كاقصاديين أي منها، فكلها سواء، والاغلب إن تكون المصادفة هي التي تقرر أي منشآت سيخرج من الصناعة، اما اذا كانت المنشآت في الصناعة غير متجانسة فإن اقلها كفاية سوف تخرج من الصناعة بسبب الافلاس.

لكن ماذا سيحدث في سوق الناتج؟

عندما انخفض التشغيل بعد أن ارتفعت الاجور، فإن عرض الناتج سينخفض عند كل ثمن، وسيرتفع ثمن التوازن ارتفاعًا طفيفًا، وسيتم بيع كمية اصغر من الناتج، وسيؤدي ارتفاع ثمن الناتج بالطبع الى نقل منحني الايراد الحدي لناتج العمل الى اليمين ولا حاجة لأن ينخفض التشغيل بالشدة التي كان لينخفض بها فيما لو بقي ثمن الناتج ثابتًا، غير إن الارتفاع في الثمن لا يمكن ان يزيد الايراد الحدي للإنتاجية زيادة تكفي لمنع الهبوط في العمالة.

والنتيجة التي لا بد إن نصل اليها في حالة دخول المساومة الجماعية الى احدى الصناعات التي تسودها المنافسة الكاملة في سوق الناتج وفي سوق العمل على السواء هي إن الاجور سترتفع، غير إن هذا الامر سيؤدي حسب النظريات الاقتصادية إلى البطالة، وهذا يتوقف على افتراض وجود المنافسة الكاملة في كلا السوقين.

السكان:

أن النمو الاقتصادي يتأثر بارتفاع زيادة نسبة المستهلكين من السكان الذين لا يسهمون في عمليات الإنتاج ويتأثر كذلك بوجود نسبة كبيرة من النساء اللواتي لا يدخلن الى سوق العمل وخاصة الدول النامية، اضافة الى ان نسبة المشتغلين فعلا ممن تقل اعمارهم عن (15) سنة البلدان النامية اكبر منها في البلدان المتقدمة، وما يتبع ذلك من انخفاض في انتاجية العاملين دون سن العمل وحرمانهم من فرص التعليم الأمر الذي يعمل على خفض انتاجيتهم عند بلوغ سن العمل، ويمكن قياس هذه النسبة كما يلي:

$$\text{نسبة المعالين} = \frac{\text{السكان خارج سن العمل}}{\text{السكان في سن العمل}} = \frac{\text{اقل من 14 سنة} + 65 \text{ فما فوق سنة}}{15 \text{ إلى } 65 \text{ سنة}}$$

وبناءً عليه تتجسد المشكلة في ايجاد السبل الكفيلة لزيادة معدلات الإنتاج بدرجة تفوق الزيادة للسكان او تعادلها على الأقل، علما بأن تجارب الدول الصناعية المتطورة تشير الى ان زيادة الانتاج وارتفاع مستوى الدخل بعد فترة قصيرة نسبيًا يتبعها تدني في معدلات المواليد على





الرغم من انها ستكون مسبقة بفترة يزداد فيها السكان بمعدلات نمو تفوق نسب الزيادات في الدخل وخاصة بعد تحسين مستوى السكان نتيجة انتشار التعليم واسهام المرأة في العمل.

وفي البلدان النامية التي تعاني من فيض ملحوظ في السكان لا بد من التركيز على احلال الاساليب المكثفة للعمل في العملية الإنتاجية، وتحسين الكفاية الانتاجية بالتنسيق بين عدد العاملين وأسلوب الإنتاج، ويمكن تطبيق هذا الاجراء في قطاع البناء والعمليات المتعلقة باستصلاح الاراضي والتربة حيث يمكن زيادة انتاجية العمل اليدوي بأجراء تحسينات بسيطة لا تتطلب اضافة رأسمالية قليلة، كما هو الحال في كثير من الدول النامية التي تتبع سياسة الاصلاح الزراعي وما يرافقها من عمليات استصلاح وتوزيع بهدف القضاء على البطالة الجزئية في الريف وزيادة التشغيل، وفي المقابل اذا كان عرض العمل وضمن وضع تكنولوجي معين لا يتناسب مع رأس المال الموجود وموارد الثروة فإن اية زيادة في حجم السكان سيكون لها انعكاس ايجابي على الاقتصاد القومي، حيث ستعمل على الاسراع في عملية التصنيع وزيادة الناتج إلى جانب التوسع في تقسيم العمل والتخصص اللذين سيؤديان في الأمد البعيد إلى زيادة إنتاجية العمل وانتاجية رأس المال، وقد برزت في هذا المجال عدة نظريات توضح طبيعية التداخل بين معدلات نمو السكان والموارد الاقتصادية أهمها نظرية الحد الامثل للسكان.

الحد الامثل للسكان:

يرى كثير من المختصين في موضوع السكان ان هناك حجما امثل للسكان يتعين على كل دولة أن تسعى اليه، فاذا تعدت الدولة هذا الحجم اعتبرت مكتظة بالسكان، اما اذا نقص عدد سكانها عن هذا الحجم اعتبرت قليلة السكان، وقد عرف بعض الاقتصاديين الحجم الامثل للسكان على انه:

حجم السكان الذي يتناسب مع درجة الرخاء الاقتصادي العام، كما أوضح البعض الآخر ان الحجم الامثل يتحدد بصفة عامة بمقدار الموارد الطبيعية التي تخص كل فرد من السكان. وقد بين كارسودرز (Carrsauders) في نظريته انه لغرض معرفة انسب حجم للسكان يجب مراقبة متوسط الدخل الفردي فإذا كان هذا الدخل اخذا بالزيادة دل ذلك على ان هذا البلد بحاجة إلى مزيد من السكان وانه لم يصل الى الحجم الامثل بعد حتى إذا وصل الدخل إلى رقم معين اخذ بعده في الهبوط تدريجيًا، فالحد الذي يكون عنده متوسط دخل الفرد اعلى ما يمكن يسمى بالحد الامثل للسكان وعندما يبدأ متوسط دخل الفرد بالهبوط فهذا دليل على ان البلد اصبح مكتظًا بالسكان.

إلا ان اختيار متوسط الدخل فقط كأداة للدلالة على الحجم الامثل ليس هو الحل الامثل، وانما يجب ان نأخذ بنظر الاعتبار الانتاجية الحدية ومتوسط الدخل الحقيقي للفرد مع كأساس لقياس الحجم الامثل للسكان.





وما دامت الإنتاجية الحدية موجبة فإن المجتمع يكون في حاجة إلى مزيد من السكان العاملين وتسمى هذه المرحلة بمرحلة نقص السكان، أما إذا بلغت الإنتاجية الحدية صفراً فإن المجتمع يكون قد وصل إلى الحجم الأمثل للسكان العاملين، ولكن إذا أصبحت الإنتاجية الحدية سالبة فإن المجتمع يكون قد تعدى الحجم الأمثل ودخل في مرحلة اكتظاظ السكان.

إما ما يتعلق بالاستهلاك فإن متوسط الدخل الحقيقي يكون أقر على التعبير عن احسن الأوضاع الممكنة فكلما ارتفع متوسط الدخل الحقيقي كان للمجتمع حاجة إلى مزيد من السكان ولكن عندما يبدأ متوسط الدخل الحقيقي في الهبوط فإن المجتمع يتقدم نحو مرحلة كثافة السكان. ويمكن رفع متوسط الدخل الحقيقي دون زيادة السكان، ولذلك فمن المفضل الاخذ بالمقياسين معاً.

والسبب في اختيار المقياسين يرجع إلى حركات السكان غير الثابتة، وكذلك من الصعب إن فصل السكان العاملين عن غير العاملين، فالحد الأمثل للسكان هو المستوى الذي يرتقي بنصيب الفرد من إنتاج السلع واستهلاكها إلى الحد الأقصى.

وبعد تحديد معدلات النمو يتم تنظيم العلاقة بين معدل نمو السكان ومعدل نمو الناتج القومي، فكلما كانت نسبة الزيادة في إنتاج السلع والخدمات أكثر من نسبة زيادة السكان، كنا قريبين من الحد الأمثل أو في مستواه، وبالعكس، إما إلى أي مدى تكون فيه حدود الانخفاض أو الارتفاع، فإن ذلك مرهون بمعطيات كل دولة ومواصفاتها.

وأن المعدل الأمثل للنمو يعتبر أداة سهلة لوضع الحدود المثلى للسكان وتحديد نصيب الفرد من إنتاج السلع والخدمات كمنظور استراتيجي عند اعداد الخطط الاقتصادية.

مفهوم التنمية البشرية:

نتيجة للأزمات الاقتصادية والتي سادت دول نامية عدة وما رافقها من تكاليف اجتماعية باهظة عادت بالأثر السيء على البشر ونشاطهم وضعف إنتاجيتهم نتيجة تبني معظم هذه الدول التبعية أجبرتها على إتباع سياسات اقتصادية تحررية لا تتلاءم معها من قبل صندوق النقد والبنك الدوليين سميت (بسياسات الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي).

لذا كرس برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على الجوانب الإنسانية للتنمية وزيادة الرفاهية الإنسانية وتوسيع خيارات الإنسان ومهاراته.

وعرف تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 1990 التنمية البشرية على أنها عملية توسيع اختيارات الشعوب، وحرية الاختيار هي صلب الرفاهية الإنسانية، والتي تتم من خلال تعزيز قدرات الناس لتحقيق مستويات أعلى من الصحة والمعرفة واحترام الذات والقدرة على المشاركة في الحياة الاجتماعية بشكل نشيط.





ومستوى المعيشة لا يُقاس بالدخل الفردي واستهلاك السلع بل يقاس بالقدرات البشرية، أي ما يستطيع الفرد عمله وأن توسيع هذه القدرات يعني حرية الاختيار، والخيارات التي يؤكد عليها مفهوم التنمية البشرية هي:

أ- العيش حياة طويلة وصحية.

ب- الحصول على المعارف.

ت- الحصول على الموارد الضرورية لتوفير مستوى المعيشة المناسب.

ولا يقتصر مفهوم التنمية البشرية على هذه الخيارات فحسب بل يتعداها الى خيارات أوسع، ومن بين هذه الخيارات، الحريات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتمتع باحترام الذات والتمكين وفرص الإبداع والإنتاج، وضمان حقوق الإنسان وغيرها. وللتنمية البشرية جانبان:

الأول: بناء القدرات البشرية لتحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات.

الثاني: انتفاع الناس من قدراتهم المكتسبة في وقت الفراغ ولأغراض الإنتاج والنشاط في مجال الثقافة والمجتمع والسياسة.

لذا فإن الدخل ليس الا واحداً من الخيارات، وان الزيادة السنوية في الناتج القومي هي شرط ضروري للتنمية البشرية ولكنها ليست شرطاً كافياً، والمهم أن تخدم التنمية الناس.

مفهوم التنمية المستدامة:

في عام 1987 استخدم المجلس العالمي للبيئة والتنمية مفهوماً جديداً هو التنمية المستدامة، وبدأت هذه الدعوة بعدما لوحظ بأن عملية التنمية الاقتصادية وفي اغلب مراحلها تعمل على تدمير البيئة وتلويثها وتستهلك المواد الناضبة، وأن الفقراء هم الذين يعانون من ذلك بشكل كبير من خلال التلوث والمستوى الصحي المتدني ومياه الشرب الملوثة وغياب أو قلة الخدمات الأخرى الأساسية وذلك بسبب التصنيع والتحضر.

فالبيئة الملوثة لا تهدد حياة الناس الفقراء فحسب بل وأطفالهم كذلك، ولهذا فإن مواجهة حاجات الفقراء في الجيل الحالي ضرورية من اجل الحفاظ على حاجات الجيل القادم.

لذا يمكن تعريفها بأنها عملية يتناغم فيها استغلال الموارد وتوجيهات الاستثمار ومناحي التنمية التكنولوجية وتغيير المؤسسات على نحو يعزز كلاً من إمكانيات الحاضر والمستقبل للوفاء بحاجات الإنسان وتطلعاته.

كما تعرف أيضا بأنها التنمية الحقيقية ذات القدرة على الاستمرار والتواصل من منظور استخدامها للموارد الطبيعية والتي يمكن أن تحدث من خلال استراتيجية تتخذ التوازن البيئي كمحور ضابط لها لذلك التوازن الذي يمكن أن يتحقق من خلال الإطار الاجتماعي والبيئي والذي يهدف إلى رفع معيشة الأفراد من خلال النظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تحافظ على تكامل الإطار البيئي.





وعرفت التنمية المستدامة بأنها عملية التأكد أن قدراتنا لتلبية احتياجاتنا في الحاضر لا تؤثر سلبياً في قدرات أجيال المستقبل لتلبية احتياجاتهم.

وقد عرفت أيضاً بأنها عملية التفاعل بين ثلاثة أنظمة: نظام حيوي، نظام اقتصادي، نظام اجتماعي.

كما تركز الاستراتيجيات الحديثة المرتبطة بقياس الاستدامة على قياس الترابط بين مجموعة العلاقات والتي تشمل الاقتصاد واستخدام الطاقة والعوامل البيئية والاجتماعية في هيكل إستدامي طويل المدى، ويركز مفهوم التنمية المستدامة على الموازنة بين التوازنات البيئية والسكانية والطبيعية.

كما تعالج التنمية المستدامة مشكلة الفقر المتعلق بالسكان، لأن العيش في بيئة من الفقر والعوز والحرمان يؤدي الى استنزاف الموارد وتلوث البيئة، وعليه فإن التنمية المستدامة جوهرها الإنسان كما هو الحال مع المفهوم الأساسي للتنمية البشرية.

وقد أضيف مفهوم التنمية المستدامة الى مفهوم التنمية البشرية ليصبح مفهوم التنمية البشرية المستدامة.

وهذه الرؤية للتنمية التي أطلقها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تقرير التنمية البشرية لعام 1993 والتي تضع الإنسان في أولوية أهدافها وتصنع التنمية من أجله. قد عرف التنمية البشرية هي تنمية الناس من اجل الناس بواسطة الناس.

✓ وتنمية الناس معناها: الاستثمار في قدرات البشر، سواء في التعليم أو الصحة أو المهارات حتى يمكنهم العمل بشكل منتج وخالق.

✓ والتنمية من اجل الناس معناها: ضمان عدالة التوزيع لثمار النمو الاقتصادي الذي حققه توزيعاً عادلاً.

✓ وأما التنمية بواسطة الناس: أي إعطاء كل امرئ فرصة المشاركة فيها.

رغم تعدد التعريفات لمفهوم التنمية البشرية المستدامة فإنها جميعاً تتضمن مفهوم أساسي وهو إتاحة أفضل الفرص الممكنة لاستغلال الطاقات البشرية المتاحة من أجل تحقيق مستوى رفاهة أفضل للأفراد، فالبشر هم الهدف الأساسي للتنمية البشرية، وهم أيضاً الأداة الأساسية لتحقيق هذه التنمية. كما أن التنمية بهذا المعنى لا تعنى فقط زيادة الثروة أو الدخل للمجتمع أو حتى الأفراد وإنما النهوض بأوضاعهم الثقافية والاجتماعية والصحية والتعليمية وتمكينهم سياسياً وتفعيل مشاركتهم في المجتمع وحسن توظيف طاقاتهم وقدراتهم لخدمة أنفسهم ومجتمعاتهم.

ويركز برنامج الامم المتحدة الإنمائي على أهداف أساسية ومهمة من أهداف التنمية

البشرية المستدامة:

القضاء على الفقر، انشاء الوظائف، استدامة الرزق وسبل العيش، حماية البيئة وتجديدها، وتستند هذه الأهداف جميعها على تنمية التعليم وتطوير قدرات الأفراد المعرفية والتقنية.





مؤشرات التنمية البشرية المستدامة:

تعد مقاييس التنمية البشرية المستدامة ومؤشراتها بمثابة انعكاس للمفاهيم المستخدمة في كل مراحل الفكر التنموي، فكلما تطور المفهوم تطورت معه المقاييس لكي تعبر عنه بدقة، فعندما كان الهاجس التنموي يدور حول قياس مستوى الفقر كانت المقاييس تعكس الفقر البشري بإبعاده المختلفة (الفقر الصحي والفقر المعرفي ...) وهكذا وصولاً نحو استخدام مفهوم التنمية البشرية المستدامة الذي تم تطوير مقاييسه ومؤشراته.

إن المفهوم الأول في دليل التنمية البشرية المستدامة هو مفهوم البعد البشري والذي عبر عن نفسه في أكثر من مقياس، وأبرز تلك المقاييس هو دليل التنمية البشرية الذي يتشكل من ثلاثة مؤشرات هي:

1. طول العمر مقاساً بالعمر المتوقع عند الولادة.
2. التحصيل العلمي مقاساً بمؤشرات فرعية هي:
 - أ- نسبة البالغين الذين يقرأون ويكتبون.
 - ب- معدل القيد الإجمالي في المراحل الدراسية الابتدائية والمتوسطة والإعدادية.
3. مستوى المعيشة مقاساً بنصيب الفرد الحقيقي من الناتج المحلي الإجمالي بالدولارات الأميركية محسوباً طبقاً لمبدأ تعادل القوة الشرائية.

أما المقاييس الأخرى المرتبطة بالجانب البشري في المؤشر فهي:

1. دليل التنمية المرتبط بالجنس: وهو مؤشر يشبه دليل التنمية البشرية من حيث المؤشرات الفرعية التي تشكل منها، إلا أنه ينصرف إلى دراسة أوضاع المرأة في هذه المؤشرات ويعكس هذا الدليل مدى المشاركة في المجتمع أو مظهراً من مظاهر هذه المشاركة.
2. أما مؤشرات الحرمان البشري فهي:

أ- سجل الحرمان البشري. P.H.D profile of human Derivation

ب- دليل الفقر البشري (H.P.I).

ت- مقياس قدر القدرات (C. P. M).

وتحتوي هذه المؤشرات على مؤشرات فرعية تتعلق بالوضع الصحي والمدني ومستوى المعيشة اللائق، وتهتم هذه المؤشرات بقياس الحرمان من القدرات الذي هو نتيجة لإنعدام الفرص، أما البعد البيئي في المفهوم فيعبر عن نفسه، خلال سجل التدهور البيئي الذي يتضمن جملة مؤشرات تعكس مدى الضرر أو التحسين الذي يصيب البيئة في سياق النشاط الاقتصادي. أما الجوانب الخاصة بالمشاركة الاجتماعية أو الاقتصاد الاجتماعي فيعبر عنه بجملة من المؤشرات التي تخص المشاركة السياسية والتمثيل، فضلاً عن الدلالات المتضمنة في المؤشرات المتقدمة، فالقيد المادي يعيق مشاركة الفقراء، كذلك الفقر المعرفي بدرجاته المختلفة يعد قيداً حاسماً على المشاركة وسبباً من أسباب تدهور الاقتصاد.





وهناك خمسة جوانب للتنمية البشرية المستدامة تؤثر جميعها على حياة الفقراء والفئات المستضعفة هي:

- (1) **التمكين:** أن توسيع القدرات والخيارات المتاحة أمام الأفراد يزيد من قدرتهم على ممارسة تلك الخيارات، كما أنه يضاعف الفرص المتاحة لهم للمشاركة في صنع القرارات والموافقة عليها.
- التعاون:** تهتم التنمية البشرية بالطرق التي يعمل بها الناس معاً ويتفاعلون في ظل الشعور بالانتماء وبوجود هدف ومعنى للحياة.
- (2) **الإنصاف:** إن توسيع الإمكانيات والمهارات والفرص يعني ما هو أكثر من زيادة الدخل، إذ يعني
- (3) **الإنصاف** مثلاً في وجود نظام تعليمي يمكن للجميع الالتحاق به.
- (4) **الاستدامة:** لا بد من تلبية احتياجات هذا الجيل دون المساس بحق الأجيال المقبلة في التحرر من الفقر والحرمان، وفي ممارسة قدراتها الأساسية.
- (5) **الأمن:** لاسيما أمن المعيشة فالأفراد يحتاجون أن يتحرروا من الظواهر التي تهدد معيشتهم مثل المرض أو القمع أو التقلبات الضارة المفاجئة في حياتهم.

دالة الطلب على العمل حسب نظرية الكلاسيك:

الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلعة التي يدخل في إنتاجها، أي إن المنتج يطلب العمل ليس من أجل الاستهلاك وإنما من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلعته المطلوبة في الأسواق، ويعرف الطلب على العمل في النموذج الكلاسيكي:

بأنه دالة متناقصة في الأجر الحقيقي أي كلما ارتفع الأجر الحقيقي ينخفض الطلب على العمل مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، وحسب المعادلة الآتية: $L = \frac{W}{P}$

$L =$ الكمية المطلوبة من العمل، $W =$ الأجر النقدي أو الاسمي، $P =$ المستوى العام للأسعار.

ويستمر أرباب العمل والمنتجين في توظيف العمال إلى أن يحقق أقصى ربح ممكن أو أقل خسارة ممكنة، وذلك عندما يتساوى الأجر النقدي مع العائد المكتسب من توظيف عامل إضافي، أو عندما تتساوى الإنتاجية الحدية لعنصر العمل مع الأجر الحقيقي، ومن خلال هذه العلاقة يمكن إيجاد منحنى الطلب على العمل من منحنى الإنتاجية الحدية للعمل، وفي حالة تساوي الإنتاجية الحدية لعنصر العمل مع الأجر الحقيقي فإن المنتج يتوقف عن طلبه للعمل، وبالتالي إن دالة الطلب على العمل هي دالة عكسية في الأجر الحقيقي.

ويستند تحليل الطلب على العمل عند الكلاسيك على الفرضيات الآتية:

1. يسعى صاحب العمل إلى تنظيم الربح (الفرق بين إيرادات المبيعات وتكاليف الإنتاج).
2. تستخدم المؤسسات عاملي إنتاج متجانسين (العمل ورأس المال).
3. تعتمد العلاقة بين الإنتاج وعوامله على التقنية المستخدمة بافتراض إن أجر الساعة هو التكلفة الوحيدة لعنصر العمل، بمعنى تتجاهل وجود تكاليف استئجار العمال وتدريبهم.
4. أن سوق العمل وسوق السلعة المنتجة هي أسواق تنافسية.





دالة عرض العمل حسب نظرية الكلاسيك:

يختلف منحى عرض العمل للعامل عن منحى العرض الكلي للعمل، وهو ان للعامل يكون المنحى مرتفعاً ثم يتناقص بعدها كلما ارتفع الأجر، بسبب تزايد المشقة التي سوف يعاني منها العامل بعد هذه النقطة، والمنحى العام لعرض العمل يتزايد كلما زاد مستوى الأجر. ويتحدد عرض العمل بعوامل عديدة أهمها: مستوى الأجر الحقيقي، تكلفة الفرصة البديلة للعمل، وتفضيلات الأفراد أو العمال بالنسبة للعمل، كما أن عرض العمل الفائض الموجود في سوق العمل يعني وجود بطالة وعدم استخدام العمال من قبل ارباب العمل والمنتجين، فإذا ارتفع الأجر الحقيقي المتوقع زادت الكميات المعروضة من ساعات العمل وبالعكس.

دالة الطلب على العمل حسب النظرية الكنزوية:

يتقبل الكنزيين فرضية المنافسة الكاملة التي يسعى المنتجون إلى تحقيق هدف تعظيم الربح تحت قيد الإنتاج، وعلى اساس فرضية المنافسة التامة لا يستطيع أي منتج التأثير في الأسعار بالتالي يكون التوازن في هذه الحالة هي الاستمرار في الإنتاج وعرض كميات من السلع حتى تتساوى التكلفة الحدية لهذه السلعة مع الإنتاجية الحدية لعنصر العمل، وعليه تصبح دالة الطلب على العمل مرتبطة عكسيًا بمعدل الاجر الحقيقي ويكون ميلها سالب، بسبب العلاقة العكسية بين الكمية المطلوبة من العمل والأجر، وهذا يعني أن الإنتاجية الحدية للعمل متناقصة.

دالة عرض العمل حسب النظرية الكنزوية:

كينز يرى بأنه بالإمكان حدوث التوازن رغم وجود نقص في التشغيل الكامل، وذلك لأن التوازن لا يؤدي حتمًا إلى الاستخدام الكامل، وبما أن عرض العمل حسب النظرية الكينزية يتحدد بمعدل الأجر الاسمي وليس بمعدل الأجر الحقيقي، فأصحاب الأجور خاضعون بما يسمى "بالوهوم النقدي أو الخداع النقدي" لأنهم لا يستطيعون تقدير تحركات الأسعار بدقة، وتكون تقديراتهم لهذه الأسعار خاطئة في اغلب الاحيان.

كما أن سلوك العمال في عرض خدماتهم يتحدد أساسا بمعدل الأجر الاسمي، حيث يهتمون بكمية النقود التي يحصلون عليها كأجر نقدي وليس بقدرتها الشرائية، والتي يقصد بها كمية السلع والخدمات التي يمكن الحصول عليها بالأجر النقدي، لذلك فهم يفضلون أجورًا نقدية مرتفعة أكثر من قدرة شرائية فعلية أقوى، وبالتالي كلما كان هذا الأجر أعلى كان أحسن بغض النظر عن تغيرات المستوى العام للأسعار، لذلك يتمسك العمال بمستوى أجورهم النقدية ولا يقبلون بانخفاضها، والسبب حسب كينز هو أن العامل يعرف بكل دقة معدل الأجر الاسمي، عكس ما هو عليه الأمر بالنسبة لمستوى العام للأسعار الذي غالبًا ما تكون معرفته ضعيفة وغير واضحة، ومن خلال ما سبق يمكن تلخيص رأي كينز فيما يخص دالة عرض العمل في النقطتين الأساسيتين التاليتين:





- أ- يرى كينز أن العمال معرضون للخداع النقدي وأن سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساسًا بالأجر النقدي على خلاف الكلاسيكيين الذين يعتبرون الأجر الحقيقي هو المحدد لعرض العمل.
- ب- إن الأجر النقدي غير مرن (نحو الانخفاض)، أي أن هناك حد أدنى للأجر النقدي لا يمكن أن ينخفض إلى مستوى أقل من هذا الحد، وأنه لا يوجد أي عامل يقبل بعرض خدماته بأقل منه.

ويعود وجود حد أدنى لمعدل الأجر النقدي إلى عدة عوامل أهمها:

1. الأنظمة والقوانين الاجتماعية المختلفة التي تحمي العمال.
 2. وجود معدل أجر أدنى مضمون قانونًا (SMIG).
 3. الاتفاقات والمفاوضات الجماعية بين الاتحادات العمالية وأرباب العمل.
 4. عدم قبول أو صعوبة قيام العمل بالمنافسة مع بعضهم البعض.
 5. صعوبة قيام أرباب العمل بإنشاء المنافسة بين العمال.
 6. عدم توافر المنافسة التامة أو الكاملة في الأسواق.
- فدالة عرض العمل عند كينز مرتبطة بالأجر النقدي ارتباطًا طرديًا، وأن الأجر النقدي له حد أدنى لا يمكن اختراقه، ونظرًا لوجود حد أدنى لمعدل الأجر الاسمي، فمن الممكن أن يكون الاقتصاد في حالة توازن التشغيل غير الكامل، وأن البطالة المترتبة عن ذلك تكون غير إرادية.

الاجور:

ان الاجر هو عبارة عن المردود المادي المبذول في العملية الإنتاجية ويتم توزيع القيمة المضافة بين عناصر الإنتاج طبقا للنظام الاقتصادي والاجتماعي السائد.

ويمثل الاجر الثمن الذي يحصل عليه العامل لقاء بذل جهود عضلية وعقلية في عملية الإنتاج.

في البلدان الاشتراكية يتم تحديد الاجور ونسب الارباح وفقا لمعايير معينة في تقديم العمل وتحقيق الفوائد الاقتصادية لغرض اعادة الاستثمار، والمستوى المعاشي السائد مع الاخذ بنظر الاعتبار مخاطر العمل واحتياجاته حيث ينظر الى العمل على انه مجهود مشترك وعلاقة إنتاجية لرفع مستوى الإنتاج.

في الدول الرأسمالية تحدد الاجور تبعا لفاعلية عرض العمل والطلب عليه ودور المنظمات العمالية في الضغط على تلك الانظمة لزيادة معدلات الاجور،

ويتحدد ثمن العمل كما تتحدد اثمان السلع بموجب قوانين العرض والطلب، وقد ينص في قوانين العمل على تحديد حد ادنى للأجر بحسب طبيعة العمل ومكانة ومواسم العمل، على ان تجاوز هذا الحد يعتمد على المساومة بين اصحاب العمل والعمال، سواء كان ذلك على النطاق الفردي او الجماعي من خلال النقابات العمالية والمهنية.





وغالبا ما تقوم نقابات العمال بأبرام عقود عمل جماعية مع اصحاب العمل على ضوء المستوى المعاشي السائد ونوع المنتجات، ومع ذلك لا يخرج تحديد تلك المستويات من الاجور عن قوانين العرض والطلب.

نظرية حد الكفاف:

توضح هذه النظرية ان ثمن العمل (الاجر) يتوقف على كفاف العامل، فالاجر يساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية وكسوة العامل واسرته.

ويقول (ريكاردو): ان الثمن الطبيعي للعمل هو ذلك الثمن الذي يكون ضرورياً لتمكين العمال من البقاء وتخليد جنسهم دون زيادة أو نقصان.

وبعبارة اخرى ان الاجر هو ما يوازي بالضبط تكاليف المعيشة الضرورية لإدامة حياة العامل وحياة أسرته، وستبقى الاجور على هذا الحال ولن ترتفع او تنخفض الا في بعض الفترات القصيرة نتيجة للظروف غير الاعتيادية.

والعمل في رأي اصحاب هذه النظرية ما هو إلا سلعة تباع وتشتري وإن ثمنه يخضع لنفس ظروف السوق التي تخضع لها السلع الأخرى، فالأجر يتحدد بواسطة قوى العرض والطلب اسوة بالسلع الأخرى.

ففي حالة المنافسة تقدر قيمة السلعة بنفقات إنتاجها، وكذلك يتحدد أجر العامل تبعاً لهذه النظرية بالنفقات الضرورية التي ينفقها وقت صنع السلعة.

وتفترض هذه النظرية ان كل زيادة في أجور العمال إلى مستوى أعلى من مستوى الكفاف سيؤدي بالعمل الى انجاب المزيد من الأطفال، ومعنى ذلك زيادة عرض العمال بعد جيل من الزمن، وهذه الزيادة لا بد وان تؤدي بالأجور للهبوط إلى المستوى القديم.

اما عندما تنخفض الأجور إلى ما دون مستوى الكفاف، فإن الاطفال سيموتون أو لا يولدون اصلاً وسوف يؤدي ذلك إلى انخفاض عرض العمل في الجيل التالي، بحيث ترتفع الاجور من جديد من جراء المنافسة بين اصحاب العمل على العدد الاصغر من العمال.

وأي اختلال عن الوضع العادي يحرك قوى تعيده من جديد إلى الحالة العادية، وقد يتطلب الأمر بعض الوقت، ولكن التوازن يعود من جديد بعد الوقت الكافي.

فالنظرية تؤكد أهمية العرض، فمهما كانت ظروف الطلب على العمال فإن العرض لا بد وان يتلاءم مع الطلب وتتساوى الاجور مع مستوى الكفاف مرة اخرى، فالتغيرات التي تطرأ على الطلب في ظل هذه النظرية ليست بذات أهمية ولن تؤثر على مستوى الأجور.

نظرية مخصص الأجور:

مضمون هذه النظرية هو ان اجر العامل يتوقف على عرض العمل والطلب عليه، ويقصد (مل) بعرض العمل عدد الاشخاص الذين يفتشون عن عمل مقابل اجر في بلد ووقت معينين، اما الطلب على العمل فيتحدد بذلك المقدار من رأس المال المخصص لدفع اجور





العمال في ذلك البلد وفي نفس الفترة الزمنية لهذا قيل ان مستوى الاجر يتحدد بالرصيد الذي يكون الرأسماليون مستعدين لإنفاقه على العمال الذين يفتشون عن عمل.

وتوضيحا لهذه النظرية عندما يبقى عدد العمال ثابتاً فإن معدل الاجور سوف يرتفع مع زيادة رأس المال ويهبط بنقصانه، اما اذا بقي مقدار رأس المال ثابتاً، فإن معدل الاجور سوف ينخفض مع ازدياد عدد العمال، ويرتفع مع تناقص هذا العدد، لذا أن معدل الأجور يتجه طردياً مع مقدار رأس المال وعكسياً مع عدد العمال.

ويستنتج (مل) من هذه النظرية:

أن الاجر المتوسط لا يمكن ان يرتفع وسبب ذلك هو ان كل تقدم تقني يؤدي إلى زيادة رأس المال الثابت ثم الى خفض رصيد الاجور أما العمال فإنهم بزيادة مستمرة. أن كل تدخل من جانب النقابات أو الدولة لرفع مستوى الاجور يؤدي حتما إلى زيادة البطالة من ناحية ويدفع العمال إلى زيادة نسلهم من ناحية اخرى.

جاءت هذه النظرية لتوضيح ان قوة المساومة الجماعية او العمل النقابي عاجز عن تفسير مستوى الاجور في مجموعة، وإن اية اجراءات تعوق تجميع رأس المال مثل فرض الضرائب على الاغنياء لإعانة الفقراء مصيرها خفض الاجور بانقاص رصيد الأجور، والامل الوحيد في تحسين احوال العمال هو في تحديد حجم اسرهم.

نظرية الإنتاجية الحديدية:

تعتبر نظرية الإنتاجية الحديدية من اهم ما جاء به الكلاسيك الجدد لتفسير الاجور، ونظرية إنتاجية العمل تبنها كل من الاقتصادي الفرنسي لورا بوليو (Leroy Beaulieu) في سنة 1872 والاقتصادي الامريكي ولكر (Walker) في سنة 1876، وتقرر هذه النظرية انه كلما كان عمل العامل منتجاً فإن أصحاب العمل يكونوا على استعداد لدفع اجور اعلى أي إن اجر العامل يزداد بزيادة الإنتاج.

ولكن هذه النظرية منتقدة اذ انها لم توضح المقصود بالإنتاجية، هل المقصود بها الإنتاجية العامة؟ وما هي اسس تحديد دخول عناصر الانتاج الاخرى؟

لذلك جاءت نظرية الإنتاجية الحديدية لتسد النواقص الموجودة في نظرية انتاجية العمل. ويعتبر كل من كلارك (Clark) ومارشال Marshall من اهم انصار نظرية الانتاجية الحديدية.

وبمقتضى هذه النظرية لا تدفع الاجور بموجب إنتاجية العمل ولكن بموجب الإنتاجية الحديدية أي بموجب إنتاجية اخر عامل استخدم.

والإنتاجية الحديدية لأي عنصر من عناصر الإنتاج هي مقدار التغير الذي يحصل في الإنتاج نتيجة إضافة وحدة من ذلك العنصر، على افتراض ثبات استخدام عناصر الإنتاج الاخرى.





لذلك فالإنتاجية الحدية لعنصر العمل وفقاً لهذا المفهوم هي مقدار التغير في الإنتاج الذي يحصل بسبب إضافة عامل واحد إلى العملية الإنتاجية.

وان المنافسة بين المستخدمين على قدر معين من عرض العمل تميل إلى إن تجعل الاجر يتساوى مع قيمة الناتج الصافي الذي تضيفه الوحدات الحدية من عرض العمل (أي العمال الاضافيون) إلى مجموع الناتج، ولا يمكن إن ترتفع الاجور إلى ما فوق هذا المستوى في ظل المنافسة، الا عند ارتفاع الوحدات الحدية من عرض العمل (العمال الاضافيون)، ما دام إن كلفة هذه الوحدات (أي الاجور) تزيد على قيمة ما تنتجها الا إن الإنتاج الذي يحصل وحدات اضافية من العمل دون زيادة عناصر الانتاجية الأخرى يخضع بعد معين الى قانون الغلة المتناقصة، والإنتاجية الحدية تمر بثلاث مراحل:

مرحلة ثبات الغلة Constant Returns to scale

مرحلة تناقض الغلة Diminshing Returns to scale

مرحلة تزايد الغلة Increasing Returns to scale

فلو إن عنصر العمل في مشروع معين يزداد تدريجياً وإن وحدات العمل متجانسة، ولكن رأس المال وعناصر الإنتاج الأخرى ثابتة، حينئذ تنسب التغيرات التي تطرأ على الإنتاج برمته إلى التغيير في العمل، فحينما يزداد عدد العمال، فإن كل عامل اضافي ينتج بما يزيد على ما ينتجه العامل السابق عليه أي إن الإنتاج يزيد بنسبة أكبر من الزيادة في عنصر العمل، وبذلك يخضع الإنتاج لقانون الغلة المتزايدة ثم تنتقل إلى المرحلة التي تكون فيها الإنتاجية الحدية للعامل الاضافي مساوية لإنتاجية العامل الذي سبقه وهي مرحلة خضوع الإنتاج لقانون الغلة الثابتة وبعد ذلك يبدأ العامل الاضافي يزيد من الناتج الكلي ولكن بمقدار اقل مما كان ينتجه العامل السابق، وبعبارة أخرى إن الناتج يزداد بكميات متناقصة أي يخضع لقانون الغلة المتناقصة.

الإنتاجية:

هي قياس او حساب بين المدخلات (مقدار الوقت والجهد المبذول في العمل) والمخرجات (الناتج)، وإذا كانت المدخلات تعادل المخرجات يعتبر العامل منتجاً. فهي تعبر عن الاستغلال الكفوء للموارد، والمقصود بإنتاجية العمل هي القيمة المضافة الصافية التي يسهم بها العامل، بمعنى الإنتاج الاجمالي للعامل مخصوصاً منه تكاليف المستخدمة الأخرى، وتنقسم الإنتاجية إلى:

1. الإنتاجية الكلية: وهي العلاقة بين الناتج وجميع عناصر الإنتاج التي استخدمت في الحصول عليه، أي النسبة الحسابية بين المنتجات من السلع والخدمات خلال فترة زمنية معينة وعناصر الإنتاج التي استخدمت في إنتاج هذه الكمية، حسب المعادلة الآتية:





الناتج

$$\frac{\text{الناتج}}{\text{عناصر الإنتاج المستخدمة}} = \text{الإنتاجية الكلية}$$

فالإنتاجية ترتفع بارتفاع الناتج مع بقاء حجم عوامل الإنتاج ثابتاً أو ارتفاعه بنسبة قليلة وبالعكس تنخفض الإنتاجية بزيادة حجم عوامل الإنتاج بنسبة أكبر من زيادة الإنتاج. وتعكس الإنتاجية مدى كفاءة الإدارة (المنظم) في تنسيق عوامل الإنتاج للحصول على أكبر كمية من الإنتاج بأقل كلفة.

2. الإنتاجية الجزئية: وهي العلاقة بين كمية الإنتاج وعنصر واحد من عناصر الإنتاج، وتقاس

$$\text{حسب المعادلة الآتية: الإنتاجية الجزئية} = \frac{\text{كمية الإنتاج}}{\text{ساعات العمل المبذولة}}$$

طرق قياس إنتاجية العمل:

أن مؤشر الإنتاجية يدل على مجموع القوى العاملة التي يتطلبها الوصول إلى مستوى الإنتاج الذي تهدف الخطة إلى تحقيقه، وأن قياس إنتاجية العمل يعتبر الأساس في رسم سياسة الاجور، فعندما تزداد الاجور بنسبة اعلى من زيادة الإنتاجية فإن ذلك يؤدي إلى ارتفاع الاسعار ويزور ظاهرة التضخم النقدي، لذا يجب ان تكون سياسة الاجور منسجمة مع مستوى الإنتاجية، وأن معدل إنتاجية العمل في أي بلد يعتبر معياراً مهماً لمعرفة تطوره الاقتصادي ومقارنته بالبلدان الأخرى.

ويواجه قياس إنتاجية العمل العديد من المشاكل:

1. مشكلة اختيار فئة قوة العمل التي تؤخذ بنظر الاعتبار عند قياس إنتاجية العمل سواء بالنسبة للاقتصاد الوطني بمجموعه أو بالنسبة للمشروع.

فبالنسبة للاقتصاد ككل هل نأخذ بنظر الاعتبار مجموعة السكان الفعاليين سواء كانوا عاملين او عاطلين عن العمل؟ ام نأخذ بنظر الاعتبار العاملين فقط؟ وبالنسبة للمشروع هل نأخذ العمل المباشر أي العمل المرتبط بالإنتاج مباشرة؟ ام العمل المباشر وغير المباشر معاً؟ أي نأخذ بالإضافة إلى العمل المباشر الاعمال الأخرى كالخدمات الإدارية والصحية، وهنا تبرز مشكلة التمييز بين العمل المنتج والعمل غير المنتج.

ويضاف إلى ذلك كيفية حساب العمل المتجدد من فترات سابقة والذي يتمثل بوسائل الإنتاج التي يحصل عليها المشروع من المشاريع الأخرى، والتي تلعب دوراً مهماً في زيادة إنتاجيته.

2. مشكلة تحديد اصناف العمل وكيفية الجمع بين ساعات العمل التي بذلها العاملون نظراً للاختلاف

في نوعية العمل من حيث المهارة، والعمر، والجنس، ومستوى التعليم والصحة، والتي تؤثر على إنتاجية العمل.

3. مشكلة وحدة قياس العمل، وذلك بالنظر لوجود أكثر من وحدة قياس فهناك:





- i. المقياس الأول (عامل / ساعة): يمثل ساعات العمل الفعلية التي تبذل في العملية الإنتاجية، ويعتبر أكثر ملائمة لقياس إنتاجية العمل.
- ii. المقياس الثاني (عامل / يوم): فيمثل مجرد حضور العامل إلى مكان العمل، سواء مارس العمل فعلاً أم لا، وبذلك يتضمن هذا المقياس وقت العمل الضائع خلال يوم العمل، وهذا المقياس اسهل من المقياس الأول، وبالنظر لتوفر المعلومات والبيانات عنه أكثر من ساعات العمل الفعلية.
- iii. المقياس الثالث (عامل / شهر أو سنة): فيبين عدد العمال الذين تضمهم قوائم الاجور، وليس بالضرورة حضور العامل، فقد يكون متغيباً طول المدة أو في جزء منها، لتمتعه بإجازة اعتيادية او مرضية أو لغير ذلك من الاسباب.

أهم الطرق المتبعة في قياس انتاجية العمل:

أولاً- قياس إنتاجية العمل على اساس الوحدات الطبيعية (الطريقة الطبيعية)

بالرغم من كون هذه الطريقة تعتبر من اسهل وادق الطرق المتبعة في قياس إنتاجية العمل، إلا إن أهم ما تتطلبه هذه الطريقة هو وجود منتجات من نوع واحد قابلة للمقارنة، أي انها تطبق في الانشطة ذات الإنتاج المتماثل، فلا يمكن استخدامها لقياس إنتاجية العمل على صعيد الاقتصاد الوطني أو القطاعي بسبب اختلاف وتعدد المنتجات، إلا أنه من الممكن استخدام هذه الطريقة في الانشطة ذات الإنتاج المتماثل كإنتاج الحبوب أو استخراج المعادن.

وتعبر هذه الطريقة عن العلاقة بين الإنتاج مقاساً بوحدات عددية (متر، طن، قطعة) وبين عنصر العمل مقاس بعدد العاملين أو ساعات العمل، ويمكن توضيحها بالصيغة

$$\text{التالية: إنتاجية العمل} = \frac{\text{حجم الإنتاج (بالوحدات العددية)}}{\text{عدد العاملين أو ساعات العمل}}$$

ثانياً- الطريقة الطبيعية المعدلة (طريقة معامل التكافؤ)

تستخدم هذه الطريقة لقياس إنتاجية العمل عند اختلاف حجم ونوعية المنتجات ويتم ذلك باختيار واحد من هذه المنتجات المتعددة واعتباره أساساً لتحويل المنتجات الأخرى لأجل التوصل إلى معامل التكافؤ، ويمكن توضيحها بالصيغة التالية:

$$\text{معامل التكافؤ} = \frac{\text{الساعات اللازمة لإنتاج طن واحد من المنتج (منتج معين)}}{\text{الساعات اللازمة لإنتاج طن واحد من المنتج (منتج معين)}}$$

ثالثاً- طريقة تجميع الوقت

تعتمد هذه الطريقة على تحديد الزمن اللازم لإنتاج وحدة واحدة من ناتج معين بدلاً من استخدام وحدات قياس طبيعية (طن، متر، ...) أو وحدات نقدية (قيمة الإنتاج كالدينار، دولار، ...)، وهذه الطريقة تعبر عن قيمة الناتج بوحدات زمنية (ساعة، يوم، ...) ويقاس معدل نمو الإنتاجية بموجب هذه الطريقة بمقارنة حجم الإنتاج من ناحية والتطور في وقت العمل من ناحية أخرى وفقاً للصيغة التالية:





الرقم القياسي لإنتاجية العمل = $\frac{\text{مجموع كمية الناتج في فترة المقارنة } X \text{ وقت العمل اللازم لإنتاج كل وحدة } X \text{ فترة الاساس}}{\text{مجموع كمية الناتج في فترة المقارنة } X \text{ وقت العمل اللازم لإنتاج كل وحدة } X \text{ فترة المقارنة}}$

وتمتاز هذه الطريقة بكونها تمكن من حساب النمو في إنتاجية العمل بمعزل عن تغيير هيكل اسعار المنتجات، إلا أنها تواجه صعوبة الحصول على البيانات الدقيقة وبشكل خاص ما يتعلق بتحديد الوقت اللازم لإنتاج الوحدة الواحدة من كل نوع من المنتجات.

رابعاً- الطريقة النقدية

أن استخدام الطريقة النقدية يفضل على استخدام الطريقة الطبيعية عندما تكون المنتجات متعددة ومختلفة النوعية (الطريقة الطبيعية تطبق في الأنشطة ذات الإنتاج المتماثل)، إما الطريقة النقدية يؤخذ بنظر الاعتبار قيمة الإنتاج الاجمالي بالأسعار الثابتة بدلاً من حجم الإنتاج مقاساً بوحدات طبيعية ويمكن الحصول على قيمة الإنتاج الاجمالي بضرب عدد الوحدات المنتجة في السعر الثابت وتقسم النتيجة على عدد العاملين للحصول على إنتاجية العمل.

$$\text{إنتاجية العمل} = \frac{\text{قيمة الإنتاج الاجمالي بالأسعار الثابتة}}{\text{عدد العاملين}}$$

وأن هدف قياس الإنتاجية هو لقياس مؤشر النمو، فلا بد من مقارنة مستوى إنتاجية العمل لفترة معينة بمستوى إنتاجية العمل لفترة الاساس. واستخدمت الاسعار الثابتة لإزالة اثار تغير الاسعار، اذ قد تزداد قيمة الإنتاج ليس بسبب الكفاءة في استخدام عنصر العمل، وإنما بسبب ارتفاع اسعار المنتجات، ولتجنب الآثار الناجمة عن التضخم النقدي استخدمت الاسعار الثابتة.

إذا كان الهدف من الدراسة هو قياس انتاجية العمل على مستوى الاقتصاد القومي او على مستوى القطاع فإن استخدام قيمة الإنتاج الاجمالي للتعبير عن مقدار الناتج من العملية الإنتاجية قد يؤدي الى اعطاء صورة غير صحيحة.

ويرجع ذلك إلى إن قيمة الإنتاج تشمل ايضاً قيمة مستلزمات الإنتاج (قيمة المواد الاولية واندثار الأصول الثابتة)، وحيث إن ناتج صناعة معينة قد يستخدم مادة اولية في صناعة اخرى، لذا فإن احتساب قيمة المنتجات في عدة صناعات ضمن القطاع قد يؤدي الى تكرار في الحساب، ولأجل تجنب ذلك يجب طرح قيمة مستلزمات الإنتاج من قيمة الناتج الاجمالي وبذلك نحصل على قيمة الناتج الصافي او القيمة المضافة، ويمكن التعبير عن ذلك كالآتي:

$$\text{إنتاجية العمل} = \frac{\text{القيمة المضافة}}{\text{عدد العاملين}} = \frac{\text{قيمة الإنتاج الاجمالي} - \text{قيمة مستلزمات الإنتاج}}{\text{عدد العاملين}}$$





ويمكن اعتبار مؤشر القيمة المضافة من افضل الطرق لقياس إنتاجية العمل، وغالبًا ما تعتمد هذه الطريقة في تخطيط الاجور ومنح الحوافز، إلا إن استخدام هذه الطريقة لا يخلو من بعض المشاكل خاصة ما يتعلق منها في احتساب اندثرات الأصول الثابتة.

العلاقة بين الاجور والاسعار والانتاجية:

أن المشكلة العملية تتمثل في تحديد المستوى الامثل للأجور وكذلك التعريف على الامكانات المتاحة لزيادتها، وهنا تبدو أهمية زيادة الإنتاج باعتباره المصدر الرئيسي لزيادة الاجور فإذا لم تكن هناك زيادة في عرض السلع التي سيشتريها اولئك الذين يحصلون على الاجور فإن ارتفاع الاجور النقدية سوف لن يؤدي الى رفع مستوى المعيشة وانما الى رفع الاسعار او تقليص حجم الاستخدام.

وأن زيادة الاجور ستؤدي إلى زيادة في تكاليف الإنتاج مما يؤدي إلى عدم تشجيع الاستثمار، كما أن فرص الاستخدام سوف تزداد بشكل بطيء جداً لا يتناسب مع زيادة السكان والتنمية الاقتصادية، فزيادة الاجور يجب ان تؤدي الى زيادة الإنتاجية بحيث تقابل جزئياً أو كلياً تأثيرات زيادات الاجور على تكاليف الإنتاج.

وعند تحديد الاجر يجب الاخذ بنظر الاعتبار مسألة استخدام اكبر عدد ممكن من السكان حيث ان الارتفاع غير المناسب في الاجور قد يدفع اصحاب العمل الى التركيز على استخدام رأس المال في عمليات الإنتاج، ومن ثم غلق بعض مجالات الاستخدام امام الراغبين في العمل، ولذلك يجب عند القيام برفع معدلات الاجور اجراء الموازنة بين هذه الزيادات ومستويات الإنتاج فإذا ما حققت جميع الدخول زيادة تعادل نسبة الزيادة في الإنتاج فإن المستوى العام للأسعار يبقى ثابتاً.

كيف يمكن تحديد الحد الامثل للمستوى العام للأجور؟

أن ذلك يعتمد على دور زيادة الإنتاج في رفع مستوى المعيشة وزيادة حجم التشغيل:

1. أن يكون مستوى الاجور في وضع يسمح بجلب عدد كاف من الايدي العاملة الى العملية الإنتاجية، وضمان نصيب عادل للعمال من الدخل عن طريق الغاء عامل المنافسة وذلك برسم مستوى عام للأجور المدفوعة بنفس الانماط، على ان يرافق ذلك التوفيق بين متطلبات التنمية وطلبات العمال.
2. سياسة مالية تضمن مستوى للأجر بحدود نمو الدخل القومي.
3. سياسة تنمية اقتصادية فعالة تأخذ بنظر الاعتبار تخطيط الادخارات المتحققة من جراء ارتفاع أو انخفاض الاجور بالمقارنة مع تخصيصاتها، اضافة الى الادخارات التي يتوقع اصحاب العمل تحقيقها.
4. تحديد الاجور وفقاً لتقسيمات المجتمع الاقليمية (ريف - حضر) وعلى وفق التوزيع القطاعي (زراعة صناعة، خدمات ... الخ) مع التركيز على مبدأ المقارنة، فقد تتفاوت مساهمة العمل في





العملية الإنتاجية بالرغم من تشابه او تماثل الصناعات، وعندها يؤخذ المركز المالي للمشروع الصناعي مؤشراً لمدى مساهمة عنصر العمل في عملية الإنتاج.

أن هذه الاعتبارات تمثل بالإجمال المؤشرات التي ضمنها تحديد سياسة الاجور وفق المعيار الشامل، أي معيار مساهمة العمل في العملية الإنتاجية بحيث يكون معدل الزيادة في الدخل القومي اكبر من الزيادة في معدل الأجور، وبالشكل الذي يمكن فيه زيادة متوسط الاجور أو زيادة عدد المشتغلين مع الاحتفاظ بنفس نسبة الأجور/الدخل القومي عن طريق رفع الإنتاجية ضمن العلاقة الآتية:

$$\frac{\text{متوسط الأجور} \times \text{عدد المشتغلين}}{\text{متوسط الإنتاجية} \times \text{عدد السكان}} = \text{الاجور / الدخل}$$

أهم الطرق المتبعة في تحديد الاجور:

أولاً- طريقة الاجر حسب الزمن

يتم تقدير الاجر بموجب هذه الطريقة على أساس وحدات زمنية كالساعة او اليوم او الاسبوع او الشهر التي يمضيها العامل في عمله دون النظر إلى مستوى الإنتاج كمّاً ونوعاً، ويعتبر هذا الاسلوب سهل التطبيق ويضمن للعامل دخلاً ثابتاً، إلا إن هذه الطريقة قد تؤدي من الناحية الاخرى إلى هبوط مستويات الاداء وانعدام الحافز لبذل جهود اكبر في سبيل تطوير وتنمية الإنتاج.

ثانياً- الاجر على اساس الإنتاج

يدفع الاجر بهذه الطريقة على اساس إنتاج العامل أو معدل إنتاج مجموع العاملين، ومن مزايا هذه الطريقة انها تؤدي الى زيادة الإنتاج والاستفادة من كفاءة العاملين خاصة إذا كان منح تلك الاجور ضمن خطة انتاجية مرسومة، وغالباً ما يستخدم أسلوب الدفع على اساس القطعة او على اساس الوقت اللازم لإنتاج القطعة، وقد تعرضت هذه الطريقة الى انتقادات كثيرة لما تؤديه من ارهاق واستغلال للعاملين واستنزاف طاقاتهم.

ثالثاً- الاجر النسبي

أن منح الاجر وفقاً لهذه الطريقة يتم على اساس نسبة معينة من الناتج او الارباح، ويتناسب الاجر مع هذين العاملين وفقاً لمعايير توضع لهذا الغرض حسب المهارة ومدة الخدمة، ومن سلبيات هذه الطريقة انها قد تعرض العامل للخسارة وربط مصيره بأصحاب العمل ولا سيما في حالة حصول الخسارة في حين لا يتمتع العامل الا بنسبة ضئيلة عند الحصول على الأرباح.

رابعاً- الاجور الاضافية

تدفع في حالة وضع حد ادنى للأجر، يتم بعده تقديم اضافات على الاجر المثبت مقابل زيادة معينة في الإنتاج وتوجد عدة اساليب لمنح مثل تلك الاضافات هي:





أ. طريقة ايمرسون Emerson

يحدد الاجر بمقارنة الوقت الفعلي الذي انجز فيه العمل والوقت القياسي المحدد سلفاً لإنتاج الوحدة الواحدة، وكما يلي:

$$\text{نسبة الكفاءة} = 100X \frac{\text{عدد الساعات الفعلية}}{\text{عدد الساعات القياسية}}$$

ب. نظام رويان Royan

يحدد الزمن اللازم لإنتاج وحدة وحدات من سلعة معينة، فإذا ما تم انجاز العمل بوقت اقل من المحدد تدفع للعامل علاوة بنسبة اقتصاده في وقت العمل، فإذا اقتصد نصف الوقت يدفع له اضافة على اجره تعادل 50% وإذا اقتصد الربع يمنح اضافة بمقدار 25% من اجره وهكذا.

ج. طريقة تيلور Taylor

نظام قائم على وضع رقم قياسي للإنتاج عن طريقة دراسة حركة وزمن الأداء ويتم على اساسه وضع معدل معين للأجور، فإذا ما تعدى العامل في إنتاجه هذا المستوى يحسب له معدلاً اعلى للأجر.

وهناك انواع اخرى من الأجور الاضافية التي تمنح على شكل اكراميات بالمناسبات او عند تحقيق زيادة معينة في الناتج او على شكل علاوات عائلية او مخصصات غلاء معيشة لمواجهة ارتفاع معدلات الاسعار، او عوئناً يحصل عليه العامل بواسطة انظمة التأمين والضمان الاجتماعي وخاصة في حالة عدم القدرة على العمل بسبب العجز أو الشيخوخة.

الهجرة Migration

وهي انتقال الاشخاص ضمن منطقة جغرافية معينة، وتكون اما هجرة داخلية ضمن الحدود الجغرافية أو خارجية الى بلدان اخرى.

ويتأثر معدل نمو السكان بشكل مباشر بين الزيادة والنقصان نتيجة الهجرة سواء أكان ذلك في حالة مغادرة او استقبال اعداد من المهاجرين وتنعكس تأثيرات الهجرة على اختلال التوزيع الجغرافي للعمالة بين اقليم البلد الواحد في حالة الهجرة الداخلية، وتأثيرات اقتصادية متباينة في حالة الهجرة الدولية تختلف باختلاف البلدان المستوردة والمصدرة لقوة العمل.

ومن ابرز ظواهر النمو الحضاري في الوقت الحاضر هو التمرکز السكاني في المدن الكبرى نتيجة التوافد المستمر من المناطق الريفية باتجاه المدن (وخاصة في البلدان السائرة في طريق النمو).





ويمكن تحديد الاثار الاقتصادية للهجرة الدولية بما يلي:

1. حجم تدفقات الهجرة.
2. وضع العمالة المهاجرة وحالتها المهنية.
3. حجم ادخارات العامل المهاجر وتحويلاته من العملة.
4. مدى التأثيرات التي تخلفها تحويلات العملة على مستوى الاسعار السائدة.
5. المهارات المكتسبة للعمال المهاجرين - العائدين.
6. نسبة العمال المهاجرين الذين يستقرون في البلدان المستقبلية.
7. سياسة تدفقات اليد العاملة.

الاستخدام الكامل والبطالة

الاستخدام الكامل حسب مفهومه العادي يعبر عن الحالة التي لا يوجد فيها شخص بدون عمل.

وللاستخدام الكامل منافع كثيرة يستفيد منها المجتمع ومن اهمها زيادة عدد وكمية السلع والخدمات التي ينتجها ويستمتع بها المجتمع وكذلك تأمين الافراد من العوز وتوطيد دعائم الثقة في المستقل، فشعور الفرد بأنه مستمر في عمله وانه اذا اضطر الى فقدته فسيجد عملاً آخر يقوم به يجعله مطمئناً في حياته، وبيتعد عن القلق والاضطراب . ولا شك ان هذا الوضع يزيد من رفاهيته زيادة لا تعادلها زيادة دخله الحقيقي.

ومن منافع الاستخدام الكامل انه يؤدي الى ازالة الفوارق العنصرية والى تحقيق المساواة بين الافراد، ففي حالة الاستخدام الكامل يزداد طلب اصحاب الاعمال على العمال، وهم اذا يتنافسون في الحصول عليهم، مضطرون الى عدم التفرقة بين عامل واخر بسبب الدين او الجنس او اللون، فيؤدي هذا الى شعور الأفراد جميعهم بكرامتهم الانسانية لكن لا يعني الاستخدام الكامل ان كل من يريد عملاً سوف يجده بسهولة، ولكن يعني لدى الاقتصاديين ان كل من يحتاج عملاً بالأجور السائدة سيجده بدون صعوبة كبيرة.

فيكون التساؤل عن عدد الايام التي يتحتم على كل فرد ان يعملها في السنة لأجل ان يكون الاستخدام كاملاً، وكذلك عن عدد الساعات التي ينبغي على كل فرد ان يعملها في كل يوم، وهل ينبغي ان يتاح لكل فرد ان يعمل أي عدد من الايام ومن الساعات يستطيع عمله؟ وهل نكون في حالة استخدام كامل اذا رفض بعض الاشخاص العمل اطلاقاً بالأجور السائدة؟ وهل من أهداف سياسية الاستخدام الكامل اجبار الناس على العمل اذا كانوا يفضلون الفراغ؟، وهل من الجائز أن تكون هناك بطالة في حالة الاستخدام الكامل؟

فمفهوم البطالة ظاهرة تتمثل في عدم ممارسة الافراد الذين هم في سن العمل للنشاط الاقتصادي خلال فترة زمنية معينة لظروف خارجة عن ارادتهم، بالرغم من قدرتهم على العمل ورغبتهم فيه ويحثهم عنه، وهناك سببين للبطالة:





أ- منها ينشأ لأنه ليس هناك في المجتمع العدد الكافي من فرص العمل لتشغيل كافة الأشخاص الذين هم في سن العمل ويطلق بالبطالة الانكماشية.

ب- تنشأ البطالة لعدم التوافق بين الوظائف الشاغرة والأشخاص العاطلين عن العمل، فقد تكون فرص العمل الشاغرة بحاجة إلى أشخاص ذوي مؤهلات خاصة، وليس من العاطلين من يحوز هذه المؤهلات، وقد تكون فرص العمل شاغرة متوفرة في منطقة من المناطق والعمال العاطلون موجودون في منطقة أخرى K يطلق عليها بالبطالة الاحتكاكية، وهذه البطالة وجودها في حالة الاستخدام الكامل.

فمعالجة البطالة الانكماشية يمكن ان تتم باتخاذ الوسائل الكفيلة لزيادة الانفاق، وذلك لأن البطالة الانكماشية هو نقص الطلب على العمال، ويرجع هذا النقص في الطلب على العمال إلى عدم كفاية الانفاق، اما معالجة البطالة الاحتكاكية فيكون بإزالة الاسباب التي تنجم عنها كتسهيل انتقال العمال منطقة إلى أخرى، أو تعليمهم الحرف والاعمال الأخرى التي تتوفر فيها فرص العمل الشاغرة.

فإذا اتخذت الجهات المسؤولة من الوسائل ما يؤدي إلى زيادة الانفاق فسوف يترتب على ذلك زيادة عدد فرص العمل وزيادة التشغيل ونقص عدد العمال العاطلين. وكلما زاد الانفاق زاد عدد فرص العمل وظهرت صعوبة في اشغالها، وذلك لأن فرص العمل قد تتطلب أشخاصاً ذوي مؤهلات خاصة للعمل في مناطق معينة وليس من السهل وجود هؤلاء الأشخاص الذين يرغبون في العمل بهذه المناطق.

بالإضافة إلى هذين النوعين من البطالة يوجد ما يسمى بالبطالة الموسمية والبطالة المقنعة.

وتظهر البطالة الموسمية في الأنشطة الموسمية التي يقتصر الإنتاج فيها خلال فصل معين من السنة كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث أن زراعة بعض المحاصيل تتم في موسم معين، وكذلك في الصناعات الاستهلاكية كصناعة تعليب الفواكه واللحوم والمنتجات ذات الاستهلاك الموسمي، ويمكن معالجة هذا النوع من البطالة عن طريق نقل اليد العاملة إلى أنشطة أخرى خلال مواسم توقف العمل.

اما البطالة المقنعة فتتمثل بضخامة عدد العاملين في القطاعات المنخفضة الإنتاجية ولا سيما في القطاع الزراعي في الدول النامية، ومما يساعد على تفاقم هذه المشكلة الزيادة المستمرة في السكان، فقد تزداد كمية العمل المبذول ويظل الناتج الكلي ثابتاً أو قد ينخفض.

ولتجنب البطالة المقنعة يتطلب الأمر التنسيق بين مستوى الإنتاجية وعدد العاملين ووقت العمل اللازم، وباستخدام اليد العاملة بصورة جيدة وزيادة الإنتاجية باستغلال الطاقات الموجودة بأفضل وجه.





أي إن الظروف المثلى للتشغيل تتحقق باستخدام العاملين بدوام كامل مع مستوى معين من الإنتاجية يتناسب واستغلال الوقت لعنصر العمل، وبهذا يتم تحديد المستوى النوعي المتمثل في تقدير الاختصاصات ومقدار المتوفر منها.

القوى العاملة:

القوى العاملة تمثل العناصر البشرية العاملة عبر قطاعات الإنتاج أو قطاعات الخدمات في الدولة، وهي جزء هام من السكان الذين يعيشون ويعملون مقابل اجر او مرتب يتقاضونه، وتحقيق أهداف الدولة أو المشروع تعتمد على هذه العناصر البشرية العاملة. ويشير مفهوم القوى العاملة إلى قطاعين من السكان قطاع المشتغلين وقطاع المتعطلين. وهناك ثلاثة شروط يركز عليها تعريف الإنسان المشتغل، والتفرقة بينه وبين الإنسان العاطل، وهي:

أ- قدرة الفرد على العمل.

ب- رغبة الفرد للعمل.

ت- توافر الفرد واستعداده للعمل.

والعاطل يمكن تعريفه بالإنسان الذي يملك القدرة والاستعداد والرغبة في العمل لكنه لا يجاد عملاً، وإن هذه المعايير الثلاثة تستخدم أيضاً للتفرقة بين مفهومي القوى العاملة والقوى البشرية، ويستخدم حالياً مقياس السكان النشطين اقتصادياً لقياس صفات العمالة أو البطالة على مستوى الدولة، الذين يمثلون جانب العرض للعمل لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية المحددة وفقاً لنظم الحسابات القومية وميزانيات الأمم المتحدة خلال مدة زمنية محددة، أي هم ذلك الجزء من السكان في سن العمل الذي يتضمن العاملين فعلاً مضافاً لهم الأشخاص العاطلون، وهم يمثلون الطاقة الفعلية في المجتمع.

تخطيط القوى العاملة:

هو الاستخدام الكامل للموارد البشرية بما يحقق أقصى فائدة للاقتصاد القومي ورفاهة العنصر الإنساني، والاهتمام بكيفية تطوير القدرات والمهارات الإنسانية على أفضل وجه لمقابلة ومواكبة متطلبات التنمية من مختلف المهارات والتخصصات من اجل تحقيق الأهداف القومية المرسومة في خطط التنمية.

وهذا يتطلب إعداد جداول الموارد والاستخدامات لتشمل في أحد جانبيها العرض المحلي من القوى العاملة، حسب المجموعات المهنية ومستويات المهارة أو التعليم، وتشمل في جانبها الآخر الطلب المحلي على مقسماً القوى العاملة من جانب مختلف القطاعات الاقتصادية وفروع النشاط في الاقتصاد القومي، كذلك إلى المتطلبات من المجموعات المهنية ومستويات المهارة.

ومن ثم فإن الفائض أو العجز (أي الفجوة بين العرض والطلب) يعطي مؤشراً على الاختلال التي تتطلب تصحيحاً أو تعديلات ضرورية.





بمعنى آخر فإن تخطيط القوى العاملة هو عملية الحصول على العدد المناسب من الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف المناسبة في الوقت المناسب، لضمان أداء المؤسسة للمهام والواجبات المنوطة بها، بكفاءة وفاعلية وتأديتها لدورها الاجتماعي والاقتصادي ضمن المحيط والتي تشكل هي نظاماً فرعياً منه بما يؤدي إلى انشاء حالة توازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها.

أهداف تخطيط القوى العاملة:

1. التعرف على الوضع القائم للقوى العاملة بصورة تفصيلية تمكن من تحديد المعالم الواقعية لقوى العمل المتاحة.
2. التعرف على مصادر القوى العاملة ودراستها وتقييمها بهدف تحديد أسلوب الاستفادة المثلى منها في تنفيذ خطة القوى العاملة من حيث العدد والنوع.
3. من خلال البيانات والمعلومات المشار إليها يتم التوصل إلى تحديد المشاكل التي تحد وتكبح من الاستخدام الرشيد لقوة العمل الحالية والمستقبلية.
4. محاولة وضع مجموعة من الحلول العملية لكل أو معظم هذه المشاكل في الوقت الحاضر، مع مراعاة الحل التدريجي لما تبقى منها في المستقبل وضمان عدم تكرارها مع عدم ضرورة التركيز بصفة خاصة على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلتي البطالة المقنعة والعجز في بعض فئات العاملين.
5. التدبير والحصول على حاجة المؤسسة من القوى العاملة ذات الكفاءة والصلاحية لشغل وظائفها في المستقبل.
6. وضع الأسس لتطوير أنشطة وبرامج القوى العاملة، كالاختيار والتعيين والترقية والتدريب وتقارير تقييم الكفاءة ووصف الوظائف لضمان الوصول إلى مستوى التشغيل الاقتصادي السليم والمستقر داخل المؤسسة.
7. تقليل تكلفة الإنتاج عن طريق ترشيد بند الرواتب والأجور باستخدام الأمثل للقوى العاملة.

مزايا تخطيط القوى العاملة:

1. يوفر أسس جيدة للاستخدام الأمثل للقوى العاملة، بما يضمن التخلص أو الحد من ظاهرتي البطالة المقنعة والعجز في بعض فئات العاملين، وبالتالي فإنه يؤدي إلى تقليل الأعباء غير المبررة في أجور الأفراد غير المنتجين بسبب حالة الفائض الواضح.
2. إتاحة الفرصة أمام المؤسسة للتأكد من مدى الاستفادة من المصادر البشرية المتاحة لها، وخاصة هؤلاء الذين يؤدون أعمالاً لا تتوافق مع قدراتهم.
3. المحافظة على القوى العاملة وتخفيض معدل دوران العمل، مما يؤدي إلى ضمان احتفاظ المؤسسة بالإطارات الفنية الجيدة وعدم إفساح المجال أمام تسرب هذه النوع من القوى العاملة إلى مؤسسات منافسة.





4. إتاحة الفرصة أمام المؤسسة لمراجعة مواءمة هيكلها التنظيمي وهيكل الوظائف فيها.
5. يجعل المؤسسة تتمتع بدرجة عالية من المرونة لغرض استيعاب التطورات الجديدة التكنولوجية والتنظيمية، ولمواجهة التغييرات الطارئة في هيكل القوة العاملة فيها.
6. يساهم في وضع الفرد المناسب في المكان المناسب بما يضمن تحسين مستويات الأداء، وزيادة العناية بالعنصر البشري داخل المؤسسة.
7. تقدير الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية بالمهارات، القدرات، والخبرات المطلوبة، سواء على المدى الطويل أو على المدى القصير، في ضوء خطة التنمية المقررة، للمنظمة وبذلك لا تواجه المنظمة مشكلات عند الحاجة إلى قدرات بشرية معينة.

