



اقتصاديات العمل



السنة: الثالثة
القسم: الاقتصاد



منشورات جامعة دمشق

كلية الاقتصاد

اقتصاديات العمل وتخطيط الموارد البشرية

الدكتور هيثم أحمد عيسى الدكتور حسن حجازي الدكتور محمد جميل عمر
أستاذ مساعد في قسم الاقتصاد أستاذ مساعد في قسم الاقتصاد أستاذ في قسم الاقتصاد

4361 – 1437 هـ

2014 – 2015 م

جامعة دمشق

الفهرس

الموضوع	الصفحة
المقدمة	9
الفصل الأول: مفهوم اقتصاديات العمل	13
1-1 المفهوم الأساسي للعمل	15
2-1 مضمون اقتصاديات العمل	17
3-1 علاقة اقتصاديات العمل بغيرها من العلوم	18
الفصل الثاني: سوق العمل	21
1-2 تعريف سوق العمل	23
2-2 محددات سوق العمل	24
3-2 عرض العمل	24
4-2 الطلب على العمل	29
الفصل الثالث: البطالة	37
1-3 تعريف البطالة	39
2-3 أنواع البطالة	40
3-3 أسباب البطالة	47
4-3 معدل البطالة	54
5-3 الآثار الناجمة عن البطالة	56
6-3 سبل مكافحة البطالة	59
7-3 تجربة دول منظمة التنمية و التعاون الاقتصادي OECD في مواجهة البطالة	61
8-3 البطالة في سورية	62

65	الفصل الرابع: إنتاجية العمل
67	4-1 مفهوم إنتاجية العمل
70	4-2 الإنتاجية الفردية والإنتاجية الاجتماعية للعمل
71	4-3 العلاقة بين العمل الحي والسابق
74	4-4 شدة العمل
76	4-5 مؤشرات إنتاجية العمل وقياسها
83	4-6 عوامل نمو إنتاجية العمل
93	4-7 قياس وتأثير نمو إنتاجية العمل
95	الفصل الخامس: التنظيم العلمي للعمل
97	5-1 مفهوم التنظيم العلمي للعمل ومهامه الأساسية
101	5-2 مضمون التنظيم العلمي للعمل
117	الفصل السادس: الأجر
119	6-1 مفهوم الأجر وأهميته
130	6-2 نظريات تحديد الأجور
143	الفصل السابع: السكان والموارد البشرية
145	7-1 مدخل إلى دراسة الموارد البشرية
155	الفصل الثامن: السياسة السكانية
157	8-1 العوامل المؤثرة في النمو السكانية
159	8-2 الاتجاهات الفكرية الاقتصادية في السياسة السكانية
165	الفصل التاسع: حركة السكان وموارد القوى العاملة (الموارد البشرية)
167	9-1 الحركة الطبيعية للسكان
173	الفصل العاشر: الحركة المكانية للسكان (الهجرة)

175	10-1 الهجرة الداخلية
178	10-2 الهجرة الخارجية "الدولية"
181	10-3 سياسات التحكم بالهجرة
187	10-4 أسباب الهجرة
188	10-5 هجرة الأدمغة
190	10-6 الآثار المترتبة على الهجرة
199	الفصل الحادي عشر: تركيب السكان والموارد البشرية
202	11-1 التركيب العمري للسكان
205	11-2 التركيب النوعي للسكان
207	11-3 التركيب التعليمي للسكان
208	11-4 التركيب الجغرافي للسكان
211	الفصل الثاني عشر: التحليل الهيكلي لفروع الاقتصاد الوطني
213	12-1 تقسيم الاقتصاد الوطني إلى فروع الأساسية
214	12-2 توزيع المشتغلين حسب فروع الاقتصاد الوطني
216	12-3 تقسيم الاقتصاد الوطني إلى قطاع إنتاج مادي وغير مادي
217	12-4 تقسيم الاقتصاد الوطني حسب شكل الملكية
218	12-5 تقسيم الاقتصاد الوطني حسب أقسام النشاط الاقتصادي الرئيس والحالة العملية
221	12-6 توزيع ذوي النشاط الاقتصادي حسب القطاعات والحالة التعليمية
225	الفصل الثالث عشر: مراحل تخطيط موارد القوى العاملة (الموارد البشرية)
229	13-1 إعداد الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة
229	13-2 المهام الأساسية للميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة

230	13-3 المبادئ الأساسية التي يقوم عليها الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة
232	13-4 الشكل العام للميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة
273	المراجع العربية
276	المراجع الأجنبية
277	المراجع باللغة الإنكليزية

المقدمة

تعد اقتصاديات العمل من العلوم الاجتماعية حديثة الولادة مثلها مثل بقية العلوم الاقتصادية الأخرى إذا ما قارناها بغيرها من العلوم.

وعلى الرغم من حداثة هذا العلم فإن عدداً لا بأس به من الاقتصاديين تناولوه بالبحث والدراسة، إلا أن مكتبتنا العربية كبقية المكتبات الأخرى في معظم الدول النامية ما زالت تعاني نقصاً شديداً في المراجع المختصة باقتصاديات العمل، وبخاصة تلك التي تبحث في موضوع تخطيط الموارد البشرية. وإن وجد بعضها فإن معظمها تناول مواضيع اقتصاديات العمل من الناحية النظرية الكلاسيكية البحتة دون أن تخوض في أعماق هذا العلم لتبين السبل العلمية والعملية التي من شأنها أن تعالج الموضوعات التي يتطرق إليها هذا العلم بشيء من الواقعية والتحليل. فجميع الكتب والأبحاث المتوافرة في هذه المكتبات تؤكد على ضرورة زيادة الإنتاجية الاجتماعية للعمل وتحسين استخدام الموارد البشرية. كما أنها تشير إلى أهمية التنظيم العلمي للعمل ودوره الهام في زيادة نمو الإنتاجية. إلا أنها لا تبين بشكل كاف الطرق الواضحة الواجب سلوكها والخطوات الثابتة والدقيقة التي يجب السير بها لتحقيق هذا النوع من التنظيم. وهي في أغلب الأحيان لا تقترح السبل والوسائل العملية الكفيلة لرفع وتائر نمو الإنتاجية الاجتماعية للعمل. ولا تقدم الحلول البديلة لتغيير الوضع الراهن.

ولما كان العنصر البشري أهم عناصر الإنتاج على الإطلاق، والمحور الأساسي الذي تتمركز حوله عملية الإنتاج، فإن حسن استخدامه بشكل علمي يمثل القاعدة الأساسية لحل الكثير من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي يعاني منها المجتمع. وهذا النوع من الاستخدام لا يمكن تحقيقه دون استخدام أساليب حديثة ومتقدمة في تخطيط الموارد البشرية، تتضمن القضاء على البطالة التي يعاني منها العديد من الدول، وتحقيق

التناسب الأمثل بين قطاعات الاقتصاد الوطني وفروعه عند توزيع القوى العاملة. آخذة بعين الاعتبار ظروف كل فرع وموقعه في الاقتصاد الوطني.

لذلك فقد حاولنا في هذا المقرر التركيز على أهم الموضوعات التي يتناولها علم اقتصاديات العمل وتخطيط الموارد البشرية مثل: مفهوم اقتصاديات العمل وعلاقتها بغيرها من العلوم، وسوق العمل ومحدداته وأهم العوامل المؤثرة عليها، كما تناولنا موضوع البطالة مبينين أنواعها وأسبابها والآثار الناجمة عنها وسبل مكافحتها.

وانتقلنا إلى دراسة إنتاجية العمل ومؤشراتها وأساليب قياسها وأهم العوامل المساعدة على زيادتها كما بحثنا موضوع الأجر وأظهرنا العلاقة بينه وبين الإنتاجية واستعرضنا أهم النظريات المحددة أو المفسرة له ثم درسنا وبشيء من التفصيل التنظيم العلمي للعمل وبيننا مهامه ومضمونه. كما توقفنا عند أهم المواضيع المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية فحددنا مفهوم موارد القوى العاملة بالإضافة إلى بعض المفاهيم الأخرى التي لها علاقة بدراسة السكان والموارد البشري وأجرينا تحليلاً شاملاً لبنية السكان والقوى العاملة وللاقتصاد الوطني حسب قطاعاته وفروعه من حيث عدد المشتغلين به.

ثم انتقلنا إلى بحث الوسائل العلمية الحديثة في تخطيط الموارد البشرية وأهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الاستخدام الكامل والفعال لموارد القوى العاملة. وقد اعتمدنا في إعداد هذا المقرر على مجموعة من الكتب الاقتصادية التي يدرس معظمها في بعض الدول الأجنبية والعربية. محاولين الاستفادة من تجارب غيرنا من الدول التي سبقتنا في مجال اقتصاديات العمل وتخطيط الموارد البشرية.

وإننا إذ نضع بين أيدي طلابنا الأعزاء الذين هم أمل المستقبل هذا المؤلف المتواضع. لنأمل أن يحقق لهم بعض طموحاتهم بالتزود بالعلم وبالمعرفة. ويساعدهم على حل الكثير من المشاكل المتعلقة بموضوع تخطيط الموارد البشرية التي قد تصادفهم في

حياتهم العملية. ونرجو أن نكون قد وفقنا في وضع كتابنا هذا. آملي أن نسعى مستقبلاً إلى إضافة بعض الموضوعات الأخرى التي نراها ضرورية لتطوير هذا الكتاب واستكماله.

والله الموفق

المؤلفون







الفصل الأول

مفهوم اقتصاديات العمل



الفصل الأول

مفهوم اقتصاديات العمل

1-1 المفهوم الأساسي للعمل:

تعددت آراء الاقتصاديين حول مفهوم العمل فكانت هناك وجهات نظر فلسفية واجتماعية واقتصادية، إلا أن ما يهمنا نحن في هذا الصدد هو دراسة العمل من الوجهة الاقتصادية، فالعمل قبل كل شيء هو عملية تأثير الإنسان على الطبيعة في سبيل الحصول على منفعة مادية، هذه المنفعة ضرورية من أجل تأمين ظروف مناسبة تساعد الإنسان على الاستمرار في نشاطه العملي، وبتعبير آخر فإن العمل هو تلك العملية التي تجري بين الإنسان والطبيعة حيث يؤثر الإنسان على الطبيعة ويكيف مواردها لكي تصبح صالحة لإشباع حاجاته. فالعمل إذن هو الشرط الأول للحياة الإنسانية كلها.

إلا أن درجة سيطرة الإنسان على الطبيعة تتوقف على مستوى التطور الاجتماعي والاقتصادي وبخاصة أسلوب الإنتاج السائد في المجتمع، حيث أن أسلوب الإنتاج الذي يتكون من القوى المنتجة وعلاقات الإنتاج يتحدد في كل مرحلة تاريخية بمستوى التطور الاقتصادي والتكنولوجي الذي بلغه المجتمع، وهذا المستوى هو الذي يحدد مدى التأثير الذي يمارسه جهد الإنسان على الطبيعة. إلا أن لهذا الجهد الذي يأخذ صفة العمل خواص يتميز بها.

فالجهد الذي يبذله الإنسان من أجل إشباع حاجاته هو جهد إرادي يتكيف به، أي أنه يصدر عن وعي وإرادة وهذا ما يميز العمل عن غيره من بقية الحركات التي تصدر عن الإنسان دون إرادة منه. كما هو الحال في عملية التنفس وحركات المعدة والأمعاء أثناء عملية هضم الأطعمة وامتصاصها. بالإضافة إلى الخاصية الأولى التي يتميز بها العمل وهي كونه مجهوداً يبذل عن وعي وإرادة فإن له خاصية ثانية تميزه عن بقية الأنشطة التي

يقوم بها الإنسان، وهذه الخاصية تتمثل بهدف العمل ألا وهو الإنتاج، أي أن الهدف من بذل المجهود هو إنتاج الأشياء التي تشبع الحاجات.

فالمجهود الذي يبذل من قبل الإنسان والذي يتخذ صفة العمل يهدف دائماً إلى خلق البضائع والخدمات التي تشبع الحاجات، حيث أن أي مجهود لا يهدف إلى خلق الأموال لا يعد بالمفهوم الاقتصادي عملاً، فالشخص الذي يبذل مجهوداً في رحلاته السياحية ونزهاته وتمريناته الرياضية لا يعد بالمعنى الاقتصادي عملاً، وإنما العمل هو ذاك الجهد الذي يبذل من أجل تكييف الأشياء وجعلها صالحة لإشباع الحاجات، من هنا كانت الإنتاجية من إحدى الخواص الأساسية التي يتميز بها العمل.

وقد يكون الجهد الذي يبذله الإنسان خلال قيامه بالعمل هو جهد فيزيائي أو ذهني أي عضلي أو عقلي. وأياً كان شكله فما دام المقصود منه هو الإنتاج المادي أو تقديم الخدمات وصادر عن وعي وإرادة فهو بالمعنى الاقتصادي عمل.

وللعمل طبيعة اجتماعية- حيث أنه لا يهدف إلى إشباع حاجة المنتج فحسب وإنما المجتمع بشكل عام، فدخل المجتمع يتكون من حصيلة عمل أبنائه وإن الإنسان في حياته الاجتماعية و المعاشية يحتاج إلى سلع وخدمات مختلفة يقوم بإنتاجها أشخاص مختلفون بنوع المهنة أو الحرفة أو الوظيفة، وكما أن الفرد بحاجة إلى عمل غيره وبحاجة إلى الخدمات العامة التي تقدمها الدولة فلا بد له من أن يقدم عمله لإشباع حاجة الغير وللمشاركة في الإيرادات التي يحتاجها المجتمع، وتحتاجها الدولة من أجل تقديم الخدمات العامة لكل أفراد الشعب.

كما أنه يوجد في المجتمع أشخاص لا يستطيعون القيام بالعمل لأسباب مختلفة، مثلاً (الأطفال، النساء المتفرغات للأعمال المنزلية، المرضى مرضاً دائماً، العجزة، الطلاب

المتفرغون للدراسة وغيرهم...). فلا بد من أن يكفل العاملون مسؤولية إعاشة هؤلاء الأشخاص.

وفي ميادين الإنتاج فإن المئات والآلاف من الناس ومن مختلف المهن يشتركون في إنتاج السلع والخدمات، وكلما ازداد التقسيم الاجتماعي للعمل عمقاً وفروع الإنتاج تشعباً كلما قويت واتسعت الروابط التي تربط المنتجين بعضهم ببعض وتتجلى الطبيعة الاجتماعية للعمل بشكل خاص خلال عملية الإنتاج والتبادل والاستهلاك.

1-2 مضمون اقتصاديات العمل:

يدرس علم اقتصاديات العمل القوانين الاقتصادية للمجتمع في مجال الإنتاج وتنظيم العمل، وحوافز العمل المادية والمعنوية والاستخدام الأمثل لموارد القوى العاملة، وتوزيع الخيرات المادية والخدمات والنهوض بمستوى حياة الأفراد ورفع فعالية العمل الاجتماعي كما تعد اقتصاديات العمل الأساس العلمي للاقتصاد السياسي في مجال تنظيم العمل وحوافزه ورفع الإنتاجية الاجتماعية للعمل.

إن دراسة حالة موارد القوى العاملة وتوزيعها واستخدامها، ضرورة لحل أية مسألة تتعلق بتنظيم العمل على مستوى الوحدات الإنتاجية، وهذه الدراسة لحالة موارد القوى العاملة سوف نتطرق إليها بشكل موسع في القسم الثاني من هذا المقرر عندما نتكلم عن موضوع تخطيط الموارد البشرية.

إن الموضوع الهام والأساسي في اقتصاديات العمل وكما هو الحال في كل الحياة الاقتصادية يعتبر إنتاجية العمل، وإن رفع هذه الإنتاجية يرتبط بعوامل مادية وتكنيكية في عمليات الإنتاج وبالعوامل الإدارية وتنظيمية وذاتية أيضاً.

إن دراسة الإنتاجية تتطلب دراسة المسائل المتعلقة بالقوى العاملة- إعدادها، وتوزيعها، واستخدامها، هنا يتضح مدى تأثير العوامل المختلفة على نمو إنتاجية العمل ورفع فعاليتها في كل المجالات، ولذلك يجب العمل باهتمام كبير على إدخال كل الأساليب والمبتكرات العلمية والأدوات المتقدمة والخبرات الإنتاجية التي من شأنها أن تؤدي إلى رفع الإنتاجية الاجتماعية للعمل، أي يجب الاهتمام بالقاعدة التكنولوجية للإنتاج ورفع مستواها الفني والتقني بشكل مستمر. وهذا بدوره ينعكس على الجانب البشري لعملية الإنتاج. حيث أن وجود قاعدة تكنولوجية متطورة للإنتاج يجب أن يقابله مستوى مرتفع ومتطور علمياً وفنياً للقوى العاملة حتى تتلاءم مع المستوى المتطور لقوى الإنتاج.

1-3 علاقة اقتصاديات العمل بغيرها من العلوم:

لاقتصاديات العمل علاقة وثيقة ومتبادلة مع العلوم الأخرى وبخاصة مع علم تخطيط الاقتصاد الوطني، تظهر في ميدان تخطيط العمل والأجور.

فالاقتصاديات العمل تستخدم تلك الأساليب والنماذج التخطيطية المعدة من قبل علم تخطيط الاقتصاد الوطني، من جهة ثانية فإن علوماً أخرى تدرس موضوع العمل، وكل علم من هذه العلوم يمتلك عناصره الخاصة بالدراسة التي تميزه عن غيره من العلوم بالنسبة لاهتمامه بموضوع العمل.

من هذه العلوم: - علم الاجتماع، علم الإحصاء، مقياس العمل، علم الصحة، العلوم القانونية وبخاصة ما يتعلق منها بموضوع العمل، فعلم الاجتماع يعالج موضوع العمل من خلال علاقته المتبادلة مع الشروط والعوامل الاجتماعية- كالنشاطات العملية للعاملين وفعاليتهم الإنتاجية، وتندرج تحت لواء النشاطات العملية للعاملين العلاقات المتبادلة بين أعضاء المجموعات الإنتاجية أنفسهم وبين المشرفين ومن تحت أمرتهم، وتلك العلاقات عادة ما تكون منفصلة عن العلاقات الإنتاجية - التكنولوجية ومتواجدة خارجها، لذا فإن

دراسة هذه العوامل تعد من الشروط الضرورية للتنظيم الصحيح للعمل وتحول العمل بشكل تدريجي ليصبح أولى متطلبات الحاجة الحياتية للأفراد.

تستعمل اقتصاديات العمل في أبحاثها المعطيات الإحصائية بشكل واسع، والتي تصف مجموعة الظواهر والعمليات في مجال التنظيم الاجتماعي للعمل وفي الأساليب الإحصائية وطرق البحث للظواهر الاقتصادية: الإجمالي، الوسطي، القياسي... الخ.

من جهة ثانية فإن إحصائيات العمل ذاتها تستخدم استنتاجات اقتصادية العمل حول قوانين تطور التنظيم الاجتماعي للعمل. هذه العلاقة بين اقتصاديات العمل وإحصائيات العمل مرتبطة فيما بينها بشكل وثيق، ويتجلى هذا الارتباط بشكل أوضح عند تخطيط العمل، ففي عملية تخطيط العمل تستخدم الأدلة الإحصائية للمعطيات المدروسة بشكل واسع في تخطيط إنتاجية العمل، عدد العاملين، الأجور... الخ، كما أن موازين العمل المستخدمة في اقتصاديات العمل تحدد المعطيات والمؤشرات الإحصائية التي تستخدمها في حساب بنودها.

كذلك فإن اقتصاديات العمل متصلة بشكل وثيق مع تعيين معدلات العمل (وضع معايير الزمن ومعايير الصنع). وهذا الاتصال يعد ضرورة موضوعية تتأتى من الحاجة إلى الانضباط العلمي والعملية لمجمل النشاطات الإنتاجية ولتحقيق متطلبات تنظيم الإنتاج في الاستخدام الأمثل لوقت العمل والرقابة على الأجور، بحيث يتناسب الدخل مع كمية العمل المقدم ونوعيته.

إن تعيين معدلات العمل (المعيار الزمني ومعيار الصنع) تعد القاعدة الأساسية التي يجب الانطلاق منها عند تحديد إنتاجية العمل (عدد العاملين، تحسين شكل تنظيم العمل في الوحدات الإنتاجية، مكافآت العمل... الخ).

وإلى جانب الأهمية الكبيرة للعوامل الاجتماعية-الاقتصادية في تنظيم العمل فإن للعوامل البيولوجية والنفسية وخاصة ما يتعلق منها بعلم النفس والصحة العامة تأثيراً كبيراً على الجانب البشري للنشاط الإنتاجي وانعكاس ذلك على تنظيم العمل ورفع إنتاجيته الاجتماعية.

وبالإضافة إلى العلوم التي مر ذكرها والتي ترتبط بعلاقات وثيقة باقتصاديات العمل فإن للعلوم القانونية وبخاصة ما يتعلق منها بموضوع العمل مكانة خاصة بين العلوم التي تتصل باقتصاديات العمل، فقانون العمل وتعليماته يضمن للعمال الحق في الحصول على العمل وينظم العلاقة القائمة بين العمال وأرباب العمل وبين القوى العاملة في البلد والسلطات العامة بشكل عام، ويبحث في نزاعات العمل والضمان الاجتماعي، وتأمين ظروف عمل مناسبة وغير خطيرة، لذلك فإن السلطات المختصة القائمة على حماية العمل تعتبر أن تأمين هذه الظروف المناسبة ضرورة ملحة من أجل الحفاظ على سلامة العمال ورفع إنتاجيتهم الاجتماعية، ولقد أخذ موضوع ضمان العمال ضد أخطار العمل يشكل بحثاً مستقلاً بذاته يسمى (حماية العمل). تدرس جميع العلوم سابقة الذكر الجوانب المستقلة للعمل. أما اقتصاديات العمل فإنها تتركب وتستخدم نتائج هذه العلوم من أجل وضع أساليب معينة للسياسة الاقتصادية في مجال العمل.

بهذا الشكل فإن الدراسة العامة للتنظيم الاجتماعي للعمل وإعداد التوصيات العلمية في قضايا العمل لا يمكن أن تتم بنجاح من خلال اقتصاديات العمل بمفردها، لذا لا بد من الحاجة إلى مجموعة شاملة وواسعة من المعارف، لأن العمل - ظاهرة متعددة الجوانب وغاية في الصعوبة.

إن العمل والإنسان مرتبطان لا ينفصلان عن بعض، ولذلك فإن مشاكل الإنسان يجب أن تكون موضوع اهتمام كل العلوم الطبيعية والاجتماعية.



الفصل الثاني سوق العمل



الفصل الثاني

سوق العمل

2-1 تعريف سوق العمل:

سوق العمل هو دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل هذه الوظائف، ويطلق على السوق الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل مصطلح "سوق العمل المحكم"، كما يطلق على السوق الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل عن عدد الوظائف المتاحة مصطلح "سوق العمل الراكد".

بمعنى آخر فإن سوق العمل هو المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج وهو كأي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة. فإذا توفرت الوظائف قل عدد عاطلين واتجه سوق العمل لأن يكون محكماً، والعكس إذا قلت الوظائف زاد عدد العاطلين والباحثين عن عمل واتجه السوق لأن يكون راکداً.

ومثل أي سوق أخرى فإن العرض و الطلب يجريان في السوق ويحددان في سوق حرة كاملة في وقت واحد نقطة توازن كمية العمل المطلوب والعرض والأجر الذي يرافق تلك الكمية. ومن المفترض في سوق متوازنة أن تعيد تصحيح نفسها إذا اختل بعض من جوانبها (زيادة/العرض أو الطلب أو نقصان أحدهما). فزيادة العرض أو نقصان الطلب يؤدي إلى نقصان في الأجور و نقطة توازن جديدة والعكس صحيح أيضاً

و يمنع تحقيق التوازن ظروف عديدة مثل: تجزئة السوق، تدخل نقابات العمال، عدم مرونة الأجر، تكلفة تكون رأس المال البشري. تكلفة الانتقال وغيرها.

2-2 محددات سوق العمل:

تخضع سلعة العمل (أو خدمة العمل) إلى آلية السوق في الاقتصاد الحر (مع بعض القيود الخاصة) ويحكم هذه الآلية العرض والطلب اللذين يتم من خلالهما تحديد الأجور المقابلة وتوزيع موارد العمل على مختلف المنشآت والقطاعات والأقاليم.

وتتميز سوق العمل بعدد من الخصائص المختلفة عن أسواق عوامل الإنتاج الأخرى منها: التصاق خدمة العمل بالعامل (الجانب الإنساني) وعدم إمكان تخزين سلعة العمل، واختلاف القدرة التفاوضية لأصحاب جانبي العرض والطلب وكذلك اختلاف سبب وجودهما في السوق، وضرورات التدخل و آثار مثل هذا التدخل.

والفكرة الأساسية في تخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي تستند إلى سعي البلدان لتوفير توازن في سوق عملها من خلال مواءمة كل من العرض والطلب من حيث الكم والنوع (الاختصاص ومستويات المهارة) والزمان والمكان. و بالتالي فهي تحتاج إلى دراسة كل من العرض الحالي ومحدداته واتجاهاته والطلب الحالي ومحدداته واتجاهاته. وإجراء الحسابات اللازمة لكل من العرض والطلب المستقبليين لتحقيق التوازن واتخاذ خطوات معينة في جانبي العرض والطلب وخصوصاً عرض المؤهلات لكي تتلاءم سوق العمل المستقبلية مع الإسقاطات الاقتصادية أو التنموية للبلاد.

2-3 عرض العمل:

يخضع عرض العمل لعدد من العوامل يتعلق بعضها بالجانب الكمي المتمثل بحجم السكان وما يؤدي إليه من زيادة أو نقصان في حجم القوة البشرية وقوة العمل. والبعض

الآخر يتعلق بالجانب النوعي الذي يزيد كمية العمل بزيادة كفاءة العامل وزيادة إنتاجيته وأجره من خلال التعليم والتدريب وترشيد العمل وتنظيمه، كذلك يتأثر عرض العمل بمعدل الأجر الحقيقي ومعدلي المساهمة في النشاط الاقتصادي والهجرة. وسنتعرض لكل من هذه العوامل كل على حدا وبالتفصيل.

2-3-1 العوامل المؤثرة في عرض العمل:

1- حجم وتركيب السكان:

يشكل السكان المورد الرئيس للقوة البشرية وقوة العمل، ويعتبر التركيب العمري للسكان من أهم العوامل السكانية للدلالة على قوة السكان الإنتاجية وقدراتهم الحيوية، كما أنه مرشد أساسي للدلالة على تغير السكان وتطورهم الكمي، فالتركيب العمري للسكان أداة لا غنى عنها للمخططين وأصحاب القرار في الميادين المختلفة، من أجل تحديد العرض من قوة العمل وإيجاد الطلب المقابل له.

وتمتاز البلدان النامية بالفتوة الواضحة للسكان حيث يشكل من هم دون سن الخامسة عشرة من العمر أكثر من (40%) من السكان الأمر الذي يؤدي فيما بعد إلى تدفقات كبيرة من القوة البشرية إلى سوق العمل وقد تعجز اقتصاديات تلك البلدان عن استيعاب تلك التدفقات القادمة في كل عام مما يؤدي إلى البطالة التي راحت تظهر بوضوح وتشكل تحد كبير لعملية التنمية فيها.

وظهر ذلك من اختلال العلاقة التوازنية بين كل من معدلي الولادات والوفيات فارتفع الأول وانخفض الثاني - كما هو الحال في البلدان النامية - أدى إلى معدل نمو سكاني مرتفع انعكس على زيادة القوة البشرية وقوة العمل، كما هو الحال في سورية (الجدول رقم 2-1). أما انخفاض معدل الولادات وارتفاع معدل الوفيات فأدى إلى الندرة في قوة العمل - كما هو الحال في البلدان المتقدمة -.

الجدول رقم (2 - 1)

تطور عدد السكان والقوة البشرية وقوة العمل في سوريا خلال الأعوام 1970،
1981، 1994، 1998، 2010

السنة	عدد السكان	القوة البشرية	% من السكان	القوة العاملة
1970	6304685	3708648	58.8	1524552
1981	9046144	5492737	60.7	2049887
1994	13782000	8926000	64.8	3918000
1998	15597000	10433000	66.9	4307000
2010	20619000	16322000	79.2	5531000
معدل النمو بالألف				
1981 – 70	33.4	36.4	–	37.3
1994 – 81	32.9	38.1	–	51.1
2010 – 98	23.5	38.0	–	21.1

المصدر: التعدادات السكانية في الجمهورية العربية السورية، المكتب المركزي للإحصاء.

المجموعة الإحصائية السورية لعام 2011، المكتب المركزي للإحصاء.

2-3-2 معدل الأجور الحقيقية:

الأجر هو المقدار النقدي أو العيني الذي يأخذه العامل لقاء العمل العضلي أو الذهني الذي يقدمه لقاء إنتاج سلعة أو تقديم خدمة ما. وللأجر أثر كبير باعتباره أحد نفقات الإنتاج وأحد محددات السعر ودخل العمل ويركز الاقتصاديون عادة على الصلة بين الأجر والعرض من العمل. وتشير النظرية الاقتصادية إلى أن عرض العمل دالة في الأجر الحقيقي أي:

$$L_s = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

والعلاقة بينهما طردية أي أن عرض العمل يزداد بازدياد الأجر الحقيقي وبالعكس. ولا يسمح الأجر الاسمي لوحده بالتعرف إلى متى يرغب المرء بالمشاركة في سوق العمل (أي التخلي عن متعة استعمال ساعات الفراغ عند بيع خدمات عمله) ولا تحديد مقدار الساعات التي هو مستعد لبيعها.

2-3-3 معدل المشاركة الاقتصادية:

يستخدم معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي لقياس حجم قوة العمل كنسبة من مجموع السكان، ويؤثر في هذه النسبة عاملان أولهما الاستعداد للإسهام في قوة العمل، وثانيهما العوامل الديموغرافية وبخاصة التركيب العمري والجنسي للسكان، ولمعدل النشاط الاقتصادي هذا أهمية اقتصادية واضحة فكلما ازداد هذا المعدل ازداد مستوى نصيب الفرد من الدخل الذي يمكن الوصول إليه تحت ظروف معينة للإنتاجية ودرجة الاستخدام لقوة العمل.

وتشير البيانات إلى أن معدل النشاط الاقتصادي الخام لمجمل قوة العمل ولكل من الذكور والإناث في سورية قد تناقص ما بين عامي 1970 و 1981 ويمكن تفسير

ذلك الانخفاض بارتفاع نسبة المقيدين في التعليم خلال تلك الفترة، لكنه ارتفع في عام 1993 إلى 29% ومع ذلك يبقى منخفضاً إذا ما قورن مع مثيله في بعض البلدان المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية التي بلغ فيها (51%) وفرنسا (42.8%) وبعض البلدان النامية كماليزيا التي بلغ فيها (35.1%) و تايلاند (52.6%) وذلك في عام 19941.

ويعود هذا الانخفاض في سوريا في الدرجة الأولى إلى التركيب العمري، وفي الدرجة الثانية إلى انخفاض مساهمة الإناث في قوة العمل. فقد بلغ معدل النشاط الاقتصادي الخام عند الإناث في سوريا في عام 1993 (10%) بعد أن كان 5.2% في عام 1960م ومع هذا الارتفاع ما زال منخفضاً قياساً بمثيله في كل من البلدان المتقدمة التي بلغ فيها (44%) والبلدان النامية (39%) والعالم (40%) وحتى على مستوى البلدان العربية (25%) وذلك في عام 1990.

2-3-4 معدل الهجرة:

تلعب عملية الهجرة دوراً كبيراً في عرض قوة العمل بشكلها الداخلي والخارجي فتؤدي إلى إعادة توزيع قوة العمل بين المناطق والأقاليم وفقاً للطلب عليها في مراكز الاستثمار ومناطق النشاط الاقتصادي، ويمثل هذا الأمر مظهراً إيجابياً إذا كان مخطط له من قبل الحكومات في إعادة توزيع قوة العمل إلى أماكن الطلب عليها، لكنه قد يمثل مظهراً سلبياً إذا تم بشكل عشوائي وأدى إلى إفراغ المناطق الريفية من قوة العمل اللازمة للقطاع الزراعي، وشكلت ضغطاً على المرافق العامة والخدمات في المدن وكلمما ارتفع معدل الهجرة في هذه الحالة دل على سوء توزيع عملية التنمية بين المناطق

¹ - د. قاسم أحمد رفيق، د. حلاق عمر، الإحصاء الاقتصادي، مرجع سابق، ص(273)،
- دليل قياس كفاءة النظام التعليمي مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض 1983، ص(26).

والأقاليم، كما يمكن أن تؤدي الهجرة دوراً سلبياً في خسارة البلدان النامية للكفاءات من أبنائها عندما يتجهوا إلى خارج البلاد، إلا أنه يمكن أن يكون للهجرة دوراً إيجابياً كما ذكرنا أعلاه عندما تكون مخططة لنقل الفائض من قوة العمل المحلية إلى أماكن الطلب عليها سواء داخلياً أم خارجياً في إطار الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

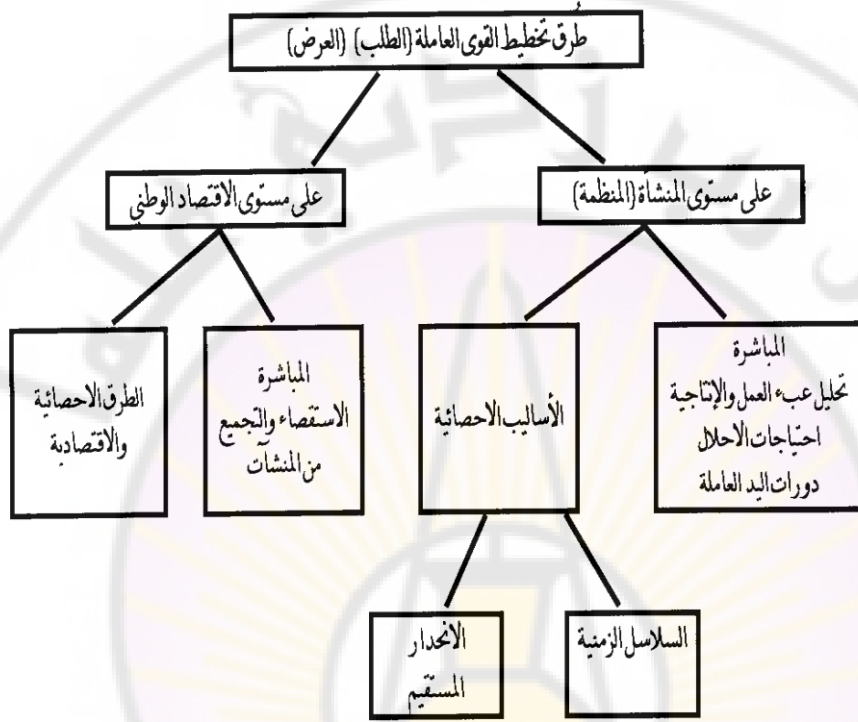
2-4 الطلب على العمل:

2-4-1 تعريف الطلب على العمل:

الطلب على العمل هو أحد جانبي سوق العمل و هو عبارة عن شراء رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين و يتميز الطلب على العمل بأنه طلب مشتق من الطلب على إنتاج السلع والخدمات. ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية و التقنية والطلب على المنتج و أسعار المنتج وأسعار عوامل الإنتاج الأخرى. ويتم التمييز عادة بين طلب المنشأة وطلب السوق. كما يمكن تمييز الطلب بين مختلف زمر المهارات و الكفاءات.

وإن تخطيط الطلب من القوى العاملة يمكن أن يتم على مستوى المنشأة أو على مستوى الاقتصاد الوطني ككل وقطاعاته الأساسية. ويبين الشكل رقم (2-1) العناصر التي تدخل في الاعتبار في كل من المستويين.

الشكل رقم (2 - 1)



فعندما يكون كل من رأسمال المنشأة ودالة الإنتاج غير قابلة للتغير يمكن تغيير عدد الوحدات المنتجة من السلعة التي تنتجها المنشأة بتغير عدد العمال الذين تستأجرهم.

وعادة ما يكون الإنتاج الحدي (بإضافة عامل إضافي واحد) متزايداً في مرحلة أولى ثم يتراجع حتى مع تجانس العمال وذلك بسبب ثبات رأس المال وقدرته على الاستيعاب تتناقص (قانون الغلة المتناقصة).

وتعظم المنشأة ربحها عند تساوي الإيراد الحدي مع الأجر النقدي أي:

$$P(MP_L) = W$$

و منه:

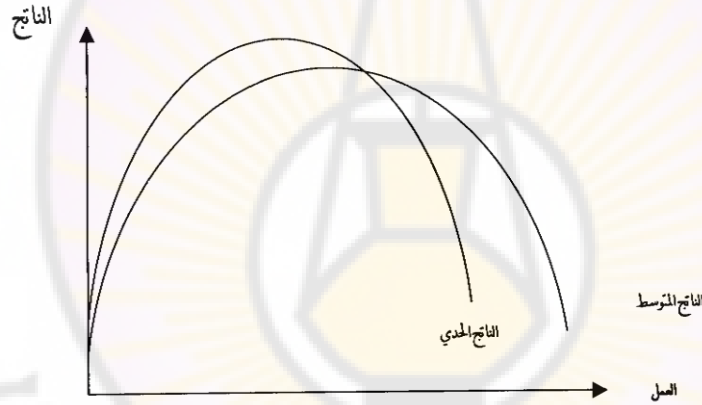
$$MP_L = \frac{W}{P}$$

أما في الفترة الطويلة حيث يمكن تغير كل عناصر الإنتاج فإن شروط التوازن هي:

$$\frac{\text{الناتج الحدي لعنصر الأرض}}{\text{سعر عنصر الأرض}} = \frac{\text{الناتج الحدي لعنصر رأس المال}}{\text{سعر عنصر رأس المال}} = \frac{\text{الناتج الحدي لعنصر العمل}}{\text{سعر عنصر العمل}}$$

ويتحدد الطلب على العنصر بإنتاجيته وسعره وإنتاجية وأسعار العناصر الأخرى.

ويبين الشكل (2-2) التطور المعتاد لمنحنى الناتج الحدي والناتج المتوسط



2-4-2 محددات الطلب على العمل:

1- حجم الإنتاج الكلي:

تؤدي الزيادة في الإنتاج إلى الزيادة في الطلب على الأيدي العاملة عندما لا تكون المنشآت تعمل بطاقتها الكاملة ويكون هناك حاجة لإنتاج بضاعة جديدة أو تحوّل في الإنتاج من بضاعة إلى أخرى. وتؤدي في العادة زيادة إنتاج بضاعة ما إلى تخفيض أسعار هذه البضاعة وإلى زيادة الطلب عليها ويؤدي ذلك إلى زيادة الطلب على

الأيدي العاملة التي تنتج هذه البضاعة وهكذا. كما تؤثر الإنتاجية في الطلب على العمل فكلما زادت الإنتاجية قل الطلب على العمل، ولذلك نجد أن القطاعات التي تزداد فيها إنتاجية العمل يقل فيها الطلب على العمل، كما أن الطلب على العمل يكون كبيراً في القطاعات ذات الإنتاجية الضعيفة كالزراعة والخدمات، في حين يكون قليلاً ويقل باستمرار مع تطور الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية الحديثة.

كذلك يؤدي استخدام الآلات في النشاط الاقتصادي إلى الحد من الطلب على العمل فكلما كان إدخال الآلة أكبر قل الطلب على العمل. ويعود السبب في إحلال الآلة محل العامل إما لخصتها نسبة إلى أجر العامل وإما لأسباب فنية. ولا شك أن انخفاض أجور العمال لا يشجع على استخدام الآلة وإحلالها محل العامل، فقد أخذت الآلة تحل محل العامل في الدول التي ترتفع فيها الأجور، في حين ما تزال الدول التي تنخفض فيها الأجور نسبياً تعتمد على قوة العمل البشري.

ويلاحظ تركّز الصناعات التي تحتاج إلى أيد عاملة كثيرة في الدول التي تنخفض فيها الأجور كما في قارة آسيا، في حين تتركز الصناعات التي لا تحتاج إلى كثافة في الأيدي العاملة في الدول التي ترتفع فيها الأجور كما في أوروبا.

2- معدل الأجور الحقيقية:

اعتبرت النظرية التقليدية أن العمل سلعة مثل باقي السلع يزداد طلب الرأسمالين عليها بانخفاض سعرها ويقل طلبهم عليها بارتفاع سعرها، ولم تدرك النظرية الكلاسيكية آنذاك أن الطلب على العمل مرتبط بالطلب على السلع التي ينتجها ذلك العمل، ولذلك فإن انخفاض أجور العمال لا يزيد من الطلب عليهم إذا لم ترافق ذلك زيادة في الطلب على السلع التي ينتجونها.

ثم لاحظ جون مينارد كيتز أن طلب أرباب العمل للعمال لا يتوقف على انخفاض أجورهم أو ارتفاعها، وإنما على انخفاض الطلب على السلع التي ينتجها هؤلاء العمال أو ارتفاعه، وأن أرباب العمل يطلبون مزيداً من الأيدي العاملة إذا توقعوا طلباً أكبر وتصريفاً أسرع للبضائع التي ينتجها هؤلاء العمال.

ولذلك فإن الطلب على العمال الذين ينتجون سلعة تلقى رواجاً في السوق سوف يزداد وإن لم تنخفض أجورهم. والعكس صحيح، فإن الطلب على العمال الذين ينتجون سلعة لا تجد طلباً في السوق سوف يقل وإن انخفضت أجورهم. وعلى هذا الأساس فإن الطلب على العمل لا يرتبط بمعدلات الأجور بشكل مباشر والدليل على ذلك أنه في ظروف الكساد يكون عرض العمل كبيراً والأجور منخفضة والطلب على العمل قليل أو شبه معدوم والعكس في حالة الرواج تكون الأجور مرتفعة وكذلك الطلب على العمل. إلا في الحالات التي يتوفر فيها عرض عمل يلي الزيادة في الطلب فهنا لا ترتفع الأجور.

وطالبُ العمل يوازن في العادة بين المنفعة التي يمكن أن يحصل عليها من العمل مقيسة بالأجر والجهد الذي سوف يبذله في أثناء العمل، ويتحدد على أساس ذلك إقدامه على العمل أو عزوفه عنه. ويختلف تأثير الأجور إذا كانت عامة على كل القطاعات الاقتصادية، أو خاصة في قطاع معين أو صناعة معينة، فإذا كان تغير الأجور عاماً في كل القطاعات الاقتصادية فليس هناك فائدة بالتحول من قطاع اقتصادي إلى آخر أو من صناعة إلى أخرى، لأن التغير، إذا كان انخفاضاً، يشمل كل القطاعات وإذا كان ارتفاعاً فالأمر كذلك.

ويكون أمام العامل خيار واحد، إما أن يقبل العمل، وإما أن يتركه على أساس المنفعة الكلية التي يمكن أن يجنيها والألم الكلي الذي يمكن أن يتحمله. أما إذا كان تغير الأجور خاصاً في بعض القطاعات أو بعض الصناعات فقط فإن المعروض من قوة العمل

سوف يزداد أمام القطاعات أو الصناعات التي زاد فيها الأجر ويقل أمام القطاعات أو الصناعات التي يقل فيها الأجر. و يزداد المعروض أمام قطاعات الأجر المرتفع إما لزيادة المتقدمين ممن كانوا خارج قطاع العمل وإما لتحول العمال من القطاعات ذات الأجر المنخفض إلى القطاعات ذات الأجر المرتفع.

وتتوقف مرونة انتقال العمال من قطاع اقتصادي ما وإليه على طبيعة العمل في هذا القطاع وعلى مستوى تأهيل العمال وعلى القوانين والتشريعات العمالية السائدة. لذلك تمكن الاستفادة من تحريك الأجور في بعض القطاعات المهمة للاقتصاد الوطني من أجل تحريك القوة العاملة باتجاه تلك القطاعات.

3- أسعار عوامل الإنتاج:

تعمل المنشآت على مزج عناصر الإنتاج المختلفة (بشكل خاص رأس المال والعمل) لإنتاج السلع والخدمات التي تباع في السوق. ويعتمد الإنتاج الكلي والطريقة التي يتم بها مزج رأس المال والعمل على:

- الطلب على المنتج
- رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة
- اختيار التقنية المتوفرة للإنتاج
- الأجور النسبية لزمر العمال

وعند دراسة الطلب على العمل نهتم بدراسة كيفية تأثير عدد العمال الذين يتم توظيفهم بالتغيرات في العناصر أعلاه. وعند ثبات العناصر الثلاثة الأولى يتغير الطلب على العمل بالتغيرات في الأجر. فالزيادة في الأجر تعني زيادة في التكاليف وعادة ما

تؤدي إلى زيادة في أسعار المنتج وبالتالي قلة الإنتاج وتقليص الاستخدام (تأثير الحجم) . ومن جانب آخر كلما زادت الأجور، بفرض ثبات سعر رأس المال (على الأقل في البداية)، كلما كان هناك دافع لدى أرباب العمل لتقليص التكاليف عن طريق تبني أساليب إنتاج تعتمد بدرجة أكبر، على رأس المال وبالتالي تقليص الاستخدام (تأثير الإحلال).

ويستند النموذج المبسط لتحليل الطلب على العمال على أربعة فروض:

- يسعى صاحب العمل إلى تعظيم الربح (الفرق بين إيرادات المبيعات وتكاليف الإنتاج)
- تستخدم المنشآت عاملي إنتاج متجانسين (العمل ورأس المال) ويمكن الإحلال بينهما.
- من خلال دالة إنتاج ذات عاملين: $Q = f(L, K)$
- وتعتمد العلاقة المحددة بين الإنتاج وعوامله على التقنية المستعملة، بافتراض:
- أن أجر الساعة هو التكلفة الوحيدة لعنصر العمل. أي تتجاهل وجود تكاليف استئجار العمال وتدريبهم والمزايا غير النقدية التي لا تتغير بتغير ساعات العمل.
- أن سوق العمل وسوق السلعة المنتجة هي أسواق تنافسية.

وبالتالي فإن الطلب على العمل كأحد عوامل الإنتاج مرتبط بالطلب على المنتج أولاً وعلى أسعار عوامل الإنتاج ثانياً وفقاً لعملية المزج المستخدمة بين تلك العوامل.

إن العمل أصبح اليوم حقاً للإنسان وواجباً عليه، كباقي حقوقه وواجباته في الحياة، لأنه ضرورة لضمان عيش الإنسان وعيش الذين يعيلهم و ضرورة لبقاء المجتمع وتقدمه. لقد كان العمل يستغل سابقاً تبعاً لطبيعة كل تشكيلة اقتصادية اجتماعية وبناء على مصلحة الطبقة المهيمنة على هذه التشكيلة التي تضمن كذلك العمل للعمال كما كان يفعل السادة في مرحلة العبودية أو في مراحل القرون الوسطى، ولم تتدخل آنذاك

السلطات القائمة في ضمان هذا العمل أو في تنظيمه، إلا في الدولة الإسلامية التي جعلت من ضمان العمل للأفراد إحدى المهام الأولى للدولة.

واليوم نتيجة للتطور الاقتصادي والتكنولوجي الكبير في العالم تغيرت خصائص كل من العرض والطلب من قوة العمل وأصبح لا بد من تدخل الحكومات في الملائمة بينهما ومنع الخلل الذي بدأ يظهر في تفوق جانب العرض على جانب الطلب وبخاصة في البلدان النامية التي تمتاز بمعدلات نمو سكاني مرتفعة وموارد محدودة.



الفصل الثالث البطالة



الفصل الثالث

البطالة

3-1 تعريف البطالة

يُعد مفهوم البطالة من المفاهيم التي لا يوجد اختلاف حول تعريفها و بالرغم من وجود عدة تعاريف للبطالة فإنها جميعا تركز على ضرورة توفر ثلاثة خصائص عند العاطل عن العمل و هي:

(1) الرغبة بالعمل عند مستوى الأجر السائد

(2) القدرة على العمل

(3) البحث عن العمل و عدم توفره

و نورد فيمايلي عدد من هذه التعاريف:

تعريف (Begg, 1991): عدد أفراد قوة العمل غير العاملين حالياً لكنهم راغبين به و قادرين عليه و يبحثون عن فرصة عمل.

تعريف منظمة العمل الدولية (IMF, 2007): البطالة هي حالة الأفراد الذين ليس لديهم عمل (لم يعملوا بأجر و لا لحسابهم) و هم راغبون حالياً بالعمل (كانوا جاهزين للعمل خلال الفترة المدروسة) و يبحثون عنه (بذلوا جهداً و اتخذوا إجراءات من أجل العمل بأجر أو لحسابهم).

و يمكننا أن نعرف البطالة بأنها ظاهرة اقتصادية تتمثل بحالة تناقض بين عدد فرص العمل المتوفرة "من حيث العدد و النوعية" في الاقتصاد الوطني و بين عدد السكان

النشيطين اقتصاديا الراغبين بالعمل و القادرين عليه و الباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد في السوق.

2-3 أنواع البطالة

تُقسم البطالة من حيث أسبابها إلى أربعة أنواع هي:

1-2-3 البطالة الاحتكاكية (Frictional Unemployment)

يسعى الكثير من الأفراد للبحث عن فرص عمل تتفق مع خبراتهم و كفاءاتهم و تؤمن رغباتهم و لذلك فقد يرفضون عدد من فرص العمل و يفضلون البقاء بلا عمل أملاً في الحصول على العمل الذي يرغبوه و يريدوه.

تسمى الفترة بين تاريخ فقدان العامل لعمله الحالي و تاريخ ممارسة عمل جديد بالبطالة الاحتكاكية. لا بد من التأكيد أن لا علاقة للبطالة الاحتكاكية بجانب عرض العمل من قبل قطاع الإنتاج في الاقتصاد الوطني أي أنها غير ناجمة عن نقص عدد فرص العمل.

تنجم هذه البطالة عن التغيرات و التقلبات قصيرة المدى في الاقتصاد الوطني لاسيما في سوق العمل و ترتبط مدتها الزمنية بعلاقة عكسية مع حجم المعلومات المتوفرة عن فرص العمل الجديدة في الاقتصاد الوطني. يمكن تلخيص أهم أسباب هذا النوع من البطالة بمايلي (Mankiw, 2009):

أولاً: أسباب مرتبطة بالفرد العامل:

كل فرد لديه قدرات ومؤهلات دراسية وعملية سابقة وكذلك تفضيلات تتناسب مع أعمال محددة دون غيرها وبالتالي فإنّ هذا الفرد عندما يكون عاطلاً عن العمل قد لا يقبل إلا بالأعمال التي تتناسب مع هذه القدرات و المؤهلات و الرغبات.

قابلية التنقل بين المناطق الجغرافية ليست دائماً عالية عند الأفراد من أجل قبول فرص عمل متوفرة في مدن و مناطق مختلفة من البلد. يُلاحظ تأثير هذا العامل بشكل أكبر في الدول النامية أكثر من الدول المتقدمة.

ثانياً: أسباب مرتبطة بفرص العمل المتاحة:

تتطلب بعض هذه الفرص خبرات و مهارات محددة مما يعيق تقدم الأفراد العاطلين عن العمل لهذه الفرص لعدم توفر هذه الخيارات لديهم و لصعوبة الحصول على هذه الخبرات. تؤثر هذه الأسباب بشكل خاص على الأفراد المتقدمين في العمر نسبياً حيث يصعب عليهم قبول تدريب و تأهيل جديد على الخبرات التي تحتاجها هذه الفرص.

ثالثاً: أسباب مرتبطة بتوفر المعلومات عن فرص العمل المتاحة في الاقتصاد الوطني:

يعد توفر معلومات متكاملة عن فرص العمل التي تتولد في الاقتصاد الوطني و عن العاطلين عن العمل عاملاً أساسياً في تخفيض البطالة الاحتكاكية.

يترتب على البطالة الاحتكاكية آثار متعددة على الأفراد و كذلك على الاقتصاد الوطني قد تكون موجبة أو سالبة و أهم هذه الآثار:

1. إن رفض بعض الأفراد لفرص العمل المتوفرة بحثاً عن فرص أفضل يترتب عليهم تكاليف متعددة و أهمها تكلفة الفرصة الضائعة أو البديلة و التي تتمثل بالأجر الذي كان الفرد سيتقاضاه في حال قبل بأول فرصة عمل. يضاف لذلك تكاليف المواصلات و التنقل و المراسلة و الاتصال مع مكاتب العمل من أجل متابعة البحث عن فرصة عمل جديدة.

2. على مستوى الاقتصاد الوطني فإن لهذا البحث عن فرصة العمل الأفضل نتائج متناقضة فمن جهة يترتب عليها عوائد ايجابية تتمثل بالزيادة في إنتاجية العمل الناجمة عن وضع الفرد المناسب في العمل المناسب أي تلاقي مواصفات العمل و متطلباته مع أفضل الكفاءات و المهارات الموجودة و كذلك الناجمة عن الرضا النفسي للعامل نتيجة ممارسته العمل الذي يفضل و يحب.

من جهة أخرى ينجم عن هذا البحث خسارة مردود العامل خلال فترة بقاءه عاطلاً عن العمل و رفضه لفرص العمل التي تتوفر له و تزداد هذه الخسائر كلما ازدادت فترة البطالة الاحتكاكية.

3-2-2 البطالة الهيكلية (Structural Unemployment)

يعد التغير من الخصائص و السمات الأساسية الملازمة لأي اقتصاد وطني و يحدث هذا التغير عادة في جميع جوانب الاقتصاد كالتبادلات الهيكلية "البنوية" التي تتعلق بتباين معدلات نمو الفروع المختلفة للاقتصاد حيث تنمو بعضها بوتائر سريعة مقابل معدلات نمو بطيئة في فروع أخرى كما و قد يحدث تراجع في بعض الفروع أو القطاعات الاقتصادية سواء الأساسية أو الفرعية.

يُضاف لذلك فقد تتوقف صناعات أو فروع اقتصادية بشكل كامل و تظهر أخرى بديلة لها و تلعب التكنولوجيا دوراً بارزاً في هذا المجال. أيضاً، قد يحدث التباين

بين المناطق و الأقاليم الجغرافية داخل البلد كأن يحدث تطور متسارع لأقاليم أو مناطق جغرافية محددة مقارنةً بالأقاليم و المناطق الأخرى.

تؤدي هذه التغيرات إلى اختلالات في بنية العرض و الطلب في الاقتصاد الوطني حيث يزداد الطلب على القطاعات و الفروع سريعة النمو و ينخفض في القطاعات و الفروع التي تنمو بمعدلات متناقصة أو تتوقف عن النمو وتراجع.

وبما أن الطلب على العمل مشتق من الطلب الكلي في الاقتصاد الوطني فمن المؤكد أن التغيرات الاقتصادية التي تحدثنا عنها أعلاه و التي تؤثر على الطلب الكلي ستؤدي إلى اختلال في بنية الطلب على العمل حيث يزداد الطلب على فئات عمالية بمؤهلات و خصائص و مزايا محددة و يتراجع الطلب على فئات أخرى. كما قد يحدث زيادة في الطلب على العمل في المناطق الجغرافية التي تنمو بسرعة و يتراجع في المناطق الأخرى. بالحصلة ينجم عن ذلك تعطل بعض الأفراد عن العمل و هذا ما يسمى بالبطالة الهيكلية.

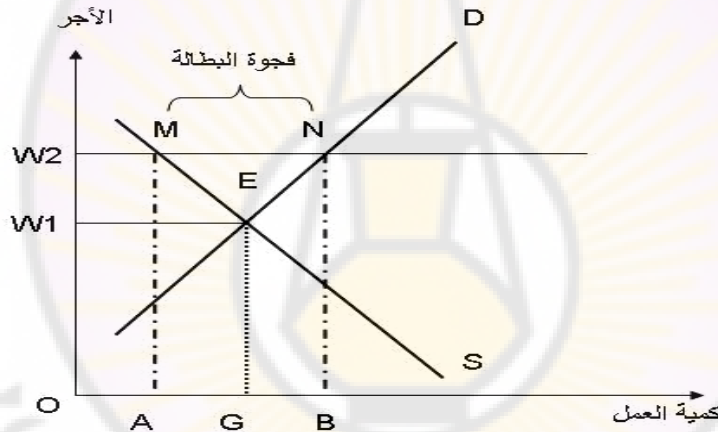
وبناءً على ما تقدم تُعرّف البطالة الهيكلية بأنها البطالة الناجمة عن التغيرات طويلة الأجل في بنية و هيكلية الاقتصاد الوطني و التي تسبب تغيرات في الطلب على و العرض من العمل في صناعات محددة و\أو أقاليم محددة و\أو مهن و وظائف محددة و لا يستجيب عامل الأجر لتصحيح الاختلالات الناجمة عن هذه التغيرات.

بالتالي فإن العاطلين عن العمل بسبب هذه البطالة هم الأفراد الجاهزين للعمل لكن قدراتهم و مهاراتهم أو مكان تواجدهم لا تتلاقى مع فرص العمل الموجودة حالياً (Grifith and Wall, 2001).

3-2-3 البطالة الكلاسيكية (Classical Unemployment)

يبين التحليل الاقتصادي الكلاسيكي أن الاقتصاد الحر يستطيع من خلال آلية السعر (الأجر الحقيقي) تحقيق التوازن في سوق العمل من خلال المساواة بين العرض من الطلب على العمل و بالتالي عدم حدوث البطالة في الاقتصاد.

تحدث البطالة وفقاً للنظرية الكلاسيكية بسبب التدخل في عمل الاقتصاد و تعطيل آلية السعر عن أداء عملها فيرتفع الأجر الحقيقي فوق المستوى التوازني حيث يصبح عرض العمل أقل من الطلب عليه كما يبين الشكل التالي.



الشكل (3-1): البطالة الكلاسيكية

يبين الشكل (3-1) أنه عند مستوى الأجر ($W1$) يكون الاقتصاد في وضع التوازن (E) و بالتالي تكون كمية العمل المطلوبة مساوية لكمية العمل المعروضة في الاقتصاد الوطني و تساوي (OG) و في هذا الوضع التوازني لا يوجد مشكلة بطالة. لكن إذا ارتفع مستوى الأجر الحقيقي في الاقتصاد الوطني فوق المستوى التوازني و ليكن

إلى (W2) فإن كمية العمل المطلوبة (OB) تكون أقل من كمية العمل المعروضة (OA) و تحدث نتيجة ذلك فجوة بطالة في الاقتصاد الوطني مقدارها (MN).

يرى الكلاسيكيون أنَّ أهم الأسباب المؤدية إلى هذا النوع من البطالة هو سياسات الحد الأدنى للأجور المتبعة في كثير من الدول لاسيما المتقدمة منها و التي تكون عادةً أعلى من مستوى الأجر التوازني في سوق العمل. أيضاً، يوجد سبب آخر مهم و هو نجاح النقابات و الاتحادات العمالية في تأمين أجور أعلى من مستوى الأجر التوازني لأعضائها من العمال.

3-2-4 بطالة عجز الطلب (البطالة الكيترية) Demand-Deficient Unemployment

تُفسّر النظرية الكيترية سبب البطالة الأساسي على أنه قصور الطلب الكلي في سوق السلع و الخدمات "بالإضافة لفرض عدم مرونة الأسعار و الأجور" و الذي يؤدي إلى انخفاض طلب المنتجين على العمل و ليس بسبب ارتفاع مستويات الأجور كما في النظرية الكلاسيكية.

لذلك يرى الكيتريون أن حل مشكلة البطالة يتطلب رفع مستوى الطلب الكلي في الاقتصاد الوطني و لاسيما من خلال تدخل الدولة و زيادة إنفاقها العام و بالتالي يزداد طلب المنشآت على العمل و تنخفض البطالة.

سادت الأفكار الكيترية و لقيت قبولاً واسعاً في الفترة التالية للحرب العالمية الثانية لكنها بدأت بالانحسار منذ مطلع السبعينات لاسيما في بريطانيا حيث تبين أن حل البطالة بزيادة الاتفاق الحكومي يتسبب في رفع معدلات التضخم. يمكن أيضاً التمييز بين أنواع أخرى من البطالة سنستعرض أهمها.

3-2-5 البطالة التكنولوجية (Technological Unemployment)

يُعد التقدم التقني و التطور التكنولوجي المتواصل من العوامل الأساسية في رفع معدلات النمو الاقتصادي و لقد أصبح العامل التكنولوجي منذ فترة طويلة أحد عوامل النمو الاقتصادي الرئيسة.

يظهر أثر التقنيات الحديثة، بشكل أساسي، في رفع مستوى إنتاجية عنصر العمل و التي يمكن التعبير عنها بإمكانية الحصول على نفس مستوى الإنتاج السابق بعدد أقل من العمال.

لذلك يرى الكثير من الاقتصاديين أن التقدم التقني يؤدي إلى رفع مستويات البطالة لاسيما كلما ازداد اعتماد البلد على تقنيات الإنتاج المكثفة لعنصر رأس المال على حساب التقنيات المكثفة لعنصر العمل و هذا ما يسمى بالبطالة التكنولوجية.

يكمن أحد الحلول التي يمكن إتباعها لامتصاص فائض العمل الناجم عن البطالة التكنولوجية في التوسع في قطاع الخدمات الذي بطبيعته مكثف لعنصر العمل أكثر من القطاعات الأخرى.

3-2-6 البطالة الدورية (Cyclical Unemployment)

ترتبط هذه البطالة بدورة الأعمال (Business Cycle) حيث تتغير معدلات البطالة زيادةً و نقصاناً تبعاً للمرحلة من دورة الأعمال التي يمر بها الاقتصاد الوطني. حيث ترتفع معدلات البطالة، عادةً، في مرحلة الركود بسبب ضعف الطلب في السوق و الذي يؤدي إلى تزايد حجم الإنتاج المخزون لدى الشركات الأمر الذي يدفع هذه الأخيرة إلى تخفيض حجم إنتاجها و بالتالي تقليص طلبها على العمل و كذلك قد تلجأ أحياناً إلى تسريح بعض من عمالها مما يؤدي بالمحصلة إلى ارتفاع معدلات البطالة.

لكن، مع بدء مرحلة الانتعاش "التوسع" الاقتصادي تحدث عملية معاكسة لما سبق حيث تنشط أسواق السلع و الخدمات و يرتفع الطلب في السوق فيزداد تصريف منتجات الشركات حيث يبدأ المخزون لديها بالتناقص تدريجياً و في مرحلة لاحقة تحتاج الشركات إلى زيادة حجم إنتاجها لتلبية حاجة السوق المتزايدة لذلك يزداد طلبها على العمل و يتم توظيف أعداد جديدة من العمال الأمر الذي يؤدي إلى تناقص معدلات البطالة من جديد.

3-2-7 البطالة الموسمية (Seasonal Unemployment)

تحدث البطالة الموسمية بسبب طبيعة بعض الأنشطة الاقتصادية التي يجب القيام بها في فصل معين من فصول السنة أو في موسم محدد و مثال على ذلك الكثير من الأنشطة الزراعية التي تتركز في شهور محددة من السنة بينما يبقى الفلاحون عاطلون عن العمل في الشهور الأخرى حتى يحين موعد الموسم الجديد. مثال آخر بعض الأعمال الحرة مثل أعمال البناء و الاكساء و التي تقل كثيراً في فصل الشتاء مقارنةً مع باقي أيام السنة.

3-3 أسباب البطالة

توجد عدة عوامل مختلفة تؤدي إلى حدوث البطالة و تختلف الأهمية النسبية لهذه العوامل من بلد لآخر و كذلك ضمن البلد الواحد من فترة زمنية لأخرى. يمكن تقسيم هذه العوامل إلى مجموعتين تبعاً لمجال تأثيرها كمايلي:

المجموعة الأولى: و تضم كل العوامل التي تؤثر على جانب الطلب و تؤدي إلى انخفاض مستوى الطلب على العمل عن مستوى العرض منه.

المجموعة الثانية: و تضم كل العوامل المؤثرة على جانب العرض و تؤدي إلى تراجع عرض العمل في الاقتصاد الوطني إلى أقل من مستوى الطلب عليه. و فيما يلي نستعرض أهم هذه الأسباب:

أولاً: ارتفاع معدل النمو السكاني

يؤثر ارتفاع معدل النمو السكاني بشكل مباشر على سوق العمل و يؤدي إلى اختلالات (كمية و نوعية) ذات آثار سلبية اقتصادية و اجتماعياً (هذه العلاقة صحيحة على المدى الطويل لأن أثر الارتفاع في معدل النمو السكاني على سوق العمل ليس آنياً و إنما يأخذ فترة زمنية تتراوح بين 10-15 سنة).

إذا افترضنا أن سوق العمل في حالة توازن و أن معدل البطالة ثابت عند مستوى التوازن و مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة فإن ارتفاع معدل النمو السكاني سيؤدي إلى زيادة العرض في سوق العمل أكثر من قدرة السوق (الاقتصاد الوطني) على استيعاب الزيادات الحاصلة في عدد السكان الراغبين في العمل و يؤدي ذلك بالحصلة إلى ارتفاع معدلات البطالة.

بالإضافة إلى هذا الاختلال الكمي بين عدد الداخلين إلى سوق العمل و عدد فرص العمل المتوفرة يوجد أيضاً اختلال نوعي يسببه النمو السكاني السريع. ففي حين يكون الجزء الأكبر من الزيادة السكانية الداخلة إلى سوق العمل من العمالة العادية نجد أن الطلب على هذا النوع من العمالة يتناقص باستمرار مقابل تزايد الطلب على العمالة الماهرة و المدربة لاسيما مع تسارع وتائر عملية التنمية (World Bank, 1984)

تؤكد العلاقة الموجبة بين معدل النمو السكاني المرتفع و معدل البطالة على ضرورة تدخل الحكومة لوضع سياسات اقتصادية توفر المزيد من فرص العمل لامتصاص

الإضافات الجديدة من العمل التي يسببها معدل النمو السكاني المرتفع. هذا بدوره يفترض ضرورة إدماج المتغيرات السكانية في الخطط الاقتصادية المختلفة.

ثانياً: تراجع النشاط الاقتصادي

يمثل العمل أحد عوامل و مدخلات العملية الإنتاجية و بالتالي فإن النمو الاقتصادي الجيد الذي يعني التوسع المطرد في الأنشطة الاقتصادية يتطلب استخداماً متزايداً من هذا العامل بالإضافة إلى العوامل الأخرى. تعكس هذه العلاقة الارتباط الوثيق بين سوق العمل و بين سوق السلع و الخدمات في الاقتصاد الوطني. فالزيادة في عمليات إنتاج السلع و الخدمات في السوق الثاني ستؤدي إلى زيادة الطلب في السوق الأولى و بالتالي انخفاض معدلات البطالة.

إنّ هذا الترابط بين معدلات البطالة و معدلات النشاط الاقتصادي تعكسها التغيرات في معدل البطالة خلال فترات دورة الأعمال (Business Cycle) حيث ترتفع معدلات البطالة خلال فترات الركود الاقتصادي و تنخفض خلال فترات الانتعاش الاقتصادي و لهذا يمكن الإشارة إلى البطالة على أنها مشكلة دورية ترتبط بدورة النشاط الاقتصادي.

بشكل عام، فإنّ أي تراجع في معدلات النشاط الاقتصادي سواء كانت مرتبطة بدورة الأعمال أم لا فإن هذا التراجع سيؤدي إلى تراجع معدلات العرض من العمل و بالتالي ارتفاع معدلات البطالة.

ثالثاً: تراجع الطاقة الاستيعابية للقطاع الحكومي

تمارس الدولة في مختلف البلدان دوراً اقتصادياً هاماً إلى جانب القطاع الخاص. و يختلف حجم النشاط الاقتصادي للدولة من بلد لآخر و في البلد نفسه من فترة زمنية إلى فترة أخرى تبعاً لتغير الايدولوجيا السياسية و الفلسفة الاقتصادية لحكومة هذا البلد.

في التاريخ الحديث، بدأ تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي بالتزايد بوتائر متسارعة منذ الفترة التي تلت الحرب العالمية الأولى و ساعد على ذلك عاملان هامين هما:

1) التطور في الفكر الاقتصادي و ظهور النظرية الكيترية التي ترى أن المشاكل الاقتصادية الكبرى لا يمكن حلها وفق النظرية الكلاسيكية (آلية العرض و الطلب في السوق الحرة).

2) التدمير الذي سببته الحروب للكثير من البلدان و الدول و الأزمات الاقتصادية التي مرت بها الدول المتقدمة خلال تلك المرحلة.

لكن بدأ هذا الدور التدخل للحوكمة بالانحسار في عدد من الدول الرأسمالية و لا سيما بريطانيا منذ مطلع السبعينات. حالياً، يوجد تباين كبير في مستوى التدخل الحكومي في النشاط الاقتصادي بين دول العالم مع اتجاه عام نحو تقييد هذا النشاط ما أمكن مقابل تسهيل و تشجيع دور القطاع الخاص.

تتأثر مستويات البطالة بشكل مباشر و بعلاقة عكسية مع مستوى النشاط الاقتصادي الحكومي الذي هو مكونٌ أساسيٌ من مكونات النشاط الاقتصادي الكلي حيث ترتفع مستويات البطالة مع تراجع و انحسار النشاط الاقتصادي للقطاع الحكومي و بالمقابل تنخفض مستويات البطالة مع التوسع في نشاط الحكومة الاقتصادي و بشكل

خاص عندما يتم استخدام القطاع الحكومي لتحقيق أهداف اجتماعية (مثلاً: استيعاب أعداد كبيرة من السكان في وظائف حكومية غير حقيقية).

حالياً، تواجه الحكومات مشكلتين أساسيتين فيما يخص استخدام القطاع الحكومي لتحقيق أهداف اجتماعية كمعالجة البطالة مثلاً و هما:

المشكلة الأولى خارجية: و تتمثل بالضغوط المتزايدة لتقليص دور القطاع العام لاسيما من قبل المؤسسات و الهيئات الدولية كالبنك الدولي و صندوق النقد الدولي و كذلك حكومات بعض الدول المتقدمة التي تربط الكثير من برامج المساعدة التي تقدمها للدول النامية بإصلاحات أهمها تقييد دور الحكومة في النشاط الاقتصادي.

المشكلة الثانية داخلية: و ترتبط بوصول معدلات البطالة المقنعة في القطاع الحكومي إلى مستوياتٍ مرتفعةٍ جداً تجعل استيعاب المزيد من العمال في هذا القطاع عملية مكلفة جداً و يضاف إلى ذلك تراجع القدرة التنافسية لهذا القطاع حتى ضمن السوق الوطنية مما أدى إلى تزايد الدعوات لخصخصته و بيعه.

رابعاً: تراجع الطلب الخارجي على العمالة (تقييد هجرة العمال)

يمثل الطلب الخارجي على العمالة أحد الحلول لمشكلة البطالة في الدول التي ترتفع فيها معدلات البطالة و يصعب استيعاب هذا الحجم المتزايد من العمالة لديها في فروع الاقتصاد الوطني المختلفة.

كان الطلب الخارجي على العمالة فعالاً في تخفيض مستويات البطالة في كثير من الدول العربية بدءاً من بدايات السبعينات و خلال الثمانينات من القرن الماضي و لاسيما من الدول العربية النفطية التي ساعد ارتفاع سعر النفط في رفع عوائدها المالية و التي ساهمت في النمو المتسارع لاقتصادياتها و توسيع أسواقها الداخلية بشكل متسارع.

إلا أنه و منذ منتصف الثمانينات و بداية التسعينات من القرن العشرين بدأ الطلب على العمالة في هذه الدول بالتراجع و شهدت أسواق العمل فيها منافسة متزايدة من العمالة الآسيوية رخيصة الثمن.

بالتوازي مع ذلك حدث تغيرٌ بنيويٌّ هامٌ في الطلب على العمالة في الدول المتقدمة تمثل بانخفاض متسارع في الطلب على العمالة العادية غير المؤهلة و زيادة في الطلب على العمل المدرب و المتأهل (رأس المال البشري).

أثرت هذه التغيرات التي حصلت في دول عرض العمل على معدلات البطالة في دول طلب العمل و بدأت فرص العمل بالانحسار و التناقص (Fargani, 2001).

تبين بيانات الأمم المتحدة و جود حوالي 191 مليون مهاجر¹ في عام 2005 يعيشون خارج بلدانهم الأصلية مقارنة ب 82 مليون عام 1970 لكن بالرغم من الزيادة الملحوظة في أعداد المهاجرين إلا إن معدل نمو الهجرة في تباطؤ مستمر بسبب السياسات الحكومية في دول المقصد "المهاجر إليها" (UN, 2006).

خامساً: استخدام أساليب إنتاجية كثيفة رأس المال (التطور التكنولوجي)

يسمح التطور التكنولوجي بإنتاج نفس حجم الإنتاج السابق بعدد أقل من العمال و هذا ما يسمى في الاقتصاد بالتكنولوجيا الموفرة للعمل (labour-saving technology) أو التكنولوجيا كثيفة رأس المال (capital-intensive technology).

¹ يشمل هذا الرقم المهاجرين العمال و أسرهم و اللاجئين و طالبي اللجوء السياسي.

لذلك، إذا لم يترافق استخدام التكنولوجيا الحديثة مع توسع في مستويات النشاط الاقتصادي قادر على استيعاب فائض العمالة فإن ذلك سيؤدي إلى ازدياد عدد العاطلين عن العمل وارتفاع معدلات البطالة.

تبين الدراسات الكثيرة للعلاقة بين البطالة و التطور التكنولوجي أن أثر هذا التطور أكثر تعقيدا مما يبدو و أن هذا الأثر يتغير في مراحل أربعة هي (Sloman, 2000):

المرحلة (1) تصميم و تركيب التكنولوجيا الجديدة: يزداد في هذه المرحلة الطلب على العمل من أجل تطبيق التصميم الجديد و تركيب الآلات و المعدات الجديدة و عندما تنتهي أعمال التركيب ينعدم الطلب على هذا النوع من العمل.

المرحلة (2) تشغيل التكنولوجيا الجديدة: يبدأ الاستغناء عن العمال حيث تحل الآلة الجديدة محل العمال و يكون هذا الأثر أكبر إذا كان هدف التكنولوجيا الجديدة تطویر أساليب أو تكنولوجيا قديمة و ليس إنتاج منتجات جديدة.

المرحلة (3) خدمة و صيانة التكنولوجيا الجديدة: يظهر أثر موجب في الطلب على العمال بسبب التوسع في استخدام التكنولوجيا الجديدة.

المرحلة (4) ازدياد حجم السوق: تمثل هذه الحالة الأثر طويل الأمد للتكنولوجيا الحديثة حيث يؤدي التحسن في مواصفات المنتجات و/أو انخفاض تكلفتها و بالتالي ثمنها نتيجة لهذه التكنولوجيا إلى زيادة الطلب عليها مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل من أجل تلبية التزايد في الطلب و هكذا تنخفض مستويات البطالة.

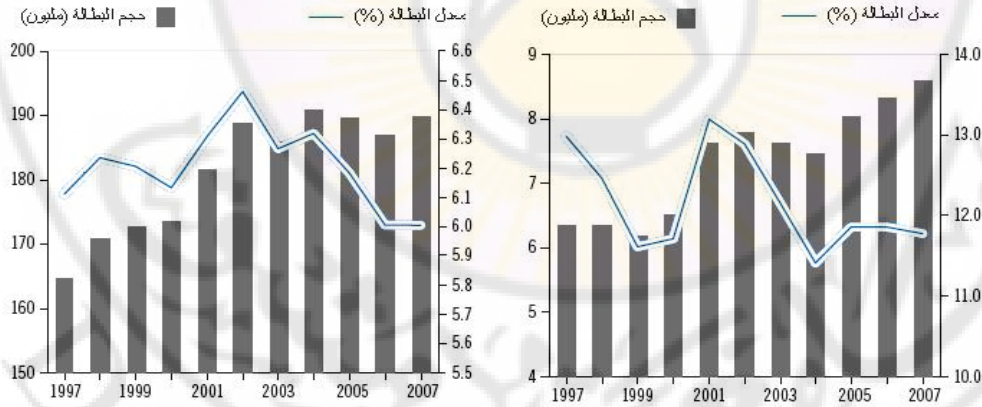
3-4 معدل البطالة

يتم التعبير عن حجم البطالة في بلد ما إما بالقيم المطلقة من خلال عدد عاطلين عن العمل أو بالنسب المئوية باستخدام معدل البطالة.

يُبين معدل البطالة نسبة عدد العاطلين عن العمل "ليس كل العاطلين عن العمل و إنما فقط الذين يحققون الشروط المذكورة في تعريف البطالة أعلاه" إلى مجموع قوة العمل في هذا البلد.

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{قوة العمل}} \times 100$$

يُظهر الشكل التالي تغير أحجام و معدلات البطالة في العالم (الجزء الأيسر) و الشرق الأوسط (الجزء الأيمن) خلال الفترة 1997-2007 .



الشكل (2-3) حجم و معدل البطالة في العالم و الشرق الأوسط

المصدر: ILO, 2008

نجد على مستوى العالم ازدياد في عدد العاطلين عن العمل من 160 مليون في عام 1997 إلى ما يقارب 190 مليون في عام 2007. يُلاحظ من الشكل الاستقرار النسبي في أعداد العاطلين عن العمل منذ عام 2002. أما فيما يتعلق بمعدل البطالة فيمكن ملاحظة التزايد في قيمة هذا المعدل خلال الفترة 1997-2002 من حوالي 6.1% إلى 6.5% تليها فترة تراجع من عام 2002 و حتى عام 2007 حيث يستقر عند معدل 6%.

بالمقابل، نجد في منطقة الشرق الأوسط أن قيمة معدل البطالة تعادل تقريباً ضعف قيمته على مستوى العالم خلال كامل الفترة المدروسة.

الملاحظة الأخرى تتعلق بالتبدلات السريعة في قيمة هذا المعدل حيث بلغت حوالي 13% عام 1997 ثم انخفضت إلى حوالي 11.5% في عام 1999 ثم ارتفعت إلى أعلى بقليل من 13% في عام 2001 و في عام 2004 انخفضت هذه القيمة إلى ما دون 11% ثم ارتفعت في عام 2007 بأقل من 1%. أما في سوريا فسندرس تغير حجم و معدل البطالة من خلال الجدول التالي.

الجدول (3-1): بيانات قوة العمل و معدل البطالة في سوريا 1994-2007

مجموع		إناث		ذكور		
2007	1994	2007	1994	2007	1994	
4945977	3280856	629610	392045	4316367	2888811	المشتغلون
454800	71961	217465	6698	237335	65263	المتعطّلون
5400777	3352817	847075	398743	4553702	2954074	قوة العمل
8.42%	2.14%	25.7%	1.7%	5.2%	2.2%	معدل البطالة

المصدر: المجموعة الإحصائية 2008 و نشرة قوة العمل 1994

يُظهر الجدول (3-1) ارتفاع معدل البطالة الكلي من 2.14% إلى 8.42% بين عامي 1994 و 2007 على التوالي. بالمقارنة بين الذكور و الإناث نجد أنّ معدل البطالة بين الذكور قد ارتفع ب 3 نقاط مئوية خلال الفترة المدروسة في حين ارتفعت قيمة هذا المعدل بين الإناث خلال نفس الفترة بـ 23 نقطة مئوية ليصبح هذا المعدل بين الإناث في عام 2007 حوالي خمسة أضعاف قيمته بين الذكور مما يدل على عمق و خطورة مشكلة البطالة بين الإناث أي ما يمكن تسميته بظاهرة تأنيث البطالة في سورية.

3-5 الآثار الناجمة عن البطالة

تُعد البطالة مشكلة اقتصادية اجتماعية ذات آثار سلبية متعددة على المستوى الجزئي (الفرد أو الأسرة) و الكلي (المجتمع و الاقتصاد). سندرس فيمايلي هذه الآثار ضمن مجموعتين تضم الأولى الآثار الاقتصادية و تركز الثانية على الآثار الاجتماعية.

أولاً: الآثار الاقتصادية

يتمثل الأثر الاقتصادي المباشر للبطالة على مستوى الفرد بخسارة دخله (الأجر) الذي كان سيحصل عليه لو استمر في عمله لكنه و بسبب البطالة سيضطر إلى الاعتماد على مدخراته (في حال وجود مدخرات) أو على الآخرين (الاقتراض) من أجل تأمين معيشته هو و أفراد أسرته المكلف بإعالتهم (في حال وجودهم) حتى يجد عملاً جديداً.

تبين الدراسات أنّ البطالة تؤدي إلى تزايد معدلات الفقر و عدم المساواة في توزيع الدخل بين الأفراد. و تزداد حدة هذه الآثار كلما استمرت حالة البطالة لفترة أطول. تتفاقم هذه الآثار و تصبح أكثر خطورة في حال:

1. عدم وجود سياسات حكومية لدعم العاطلين عن العمل كتلك التي تطبق في الدول المتقدمة و التي تشمل تقديم تعويض مالي شهري حتى تأمين عمل جديد،

إعفاء العاطل عن العمل من دفع ثمن بعض الخدمات الأساسية مثل السكن و المياه و الكهرباء و التي تشكل خدمات المعيشة الأساسية.

2. صعوبة الاقتراض لتغطية تكاليف المعيشة خلال فترة البطالة و ذلك سواء من المصادر غير الرسمية (الأقارب و الأصدقاء) أو المصادر الرسمية (البنوك).

أما على مستوى الاقتصاد الوطني فإن البطالة تتسبب في دفع الاقتصاد الوطني تحت مستوى العمالة الكلي و التي يترتب عليها خسارة جزء من الناتج الكلي و هذا يؤدي إلى انخفاض مستوى الدخل الوطني و تراجع معدل نمو هذا الدخل.

يمكن تقدير حجم الخسارة في الدخل الوطني الناجمة عن البطالة باستخدام قانون أو كان (Okun's Law)¹. وفقاً لهذا القانون فإن الاقتصاد الوطني يخسر بالمتوسط 2% من الدخل الوطني مقابل كل 1% زيادة في معدل البطالة.

تؤثر البطالة بشكل سلبي و مباشر على الموارد المالية للحكومة و التي تعتمد إلى درجة كبيرة على الضرائب المفروضة على الأفراد. و بما أن العاطل عن العمل لا يتلقى دخلاً فإنه لا يدفع ضرائب للحكومة كما أن انخفاض مستوى استهلاكه خلال فترة تعطله عن العمل يعني انخفاض ضرائب الاستهلاك التي يدفعها للحكومة.

يصبح هذا الأثر مضاعفاً بسبب استنزاف البطالة لجزء من الموارد الحكومية و التي تدفع على شكل تعويض بطالة للأفراد العاطلين عن العمل. كذلك، من المحتمل أن تدفع معدلات البطالة المرتفعة إلى زيادة الإنفاق الحكومي على الخدمات الأساسية مثل

¹ نُشرت هذه العلاقة لأول مرة في

Okun, A. (1962) Potential GNP: Its Measurement and Significance, *Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association*, 89-104.

التعليم و الصحة حيث يعتمد العاطلون عن العمل على الحكومة في تأمين هذه الخدمات بسبب عدم قدرتهم على دفع تكاليفها في حال طلبها من القطاع الخاص.

ثانياً: الآثار الاجتماعية

تعد البطالة مشكلة اقتصادية هامة جداً و هي أحد القضايا و الموضوعات الأساسية في التحليل الاقتصادي الكلي. تتركز أهمية هذه المشكلة في النتائج السلبية المترتبة عليها و التي تتجاوز المجال الاقتصادي و المالي إلى الحياة الاجتماعية بجوانبها المختلفة على المستويين الفردي و المجتمعي. يمكن تلخيص أهم الآثار الاجتماعية لمشكلة البطالة فيمايلي:

أ. الآثار على الفرد العاطل عن العمل: تزيد البطالة من اليأس و الشعور بعدم الثقة و الأمان عند العاطل عن العمل و تضعف الحافز و روح المبادرة لديه لا سيما إذا طالت فترة البطالة و قد يترتب عليها مشاكل و اختلالات نفسية صعبة عند الفرد العاطل عن العمل.

ب. الآثار على العائلة و الأصدقاء (العلاقات الاجتماعية): تؤدي البطالة إلى ضعف و تفكك الروابط الاجتماعية بين الفرد العاطل عن العمل و الأفراد الآخرين المقربين منه لاسيما الأهل و الأصدقاء. لوحظ، مثلاً، ازدياد عدد حالات الخلافات الزوجية عندما يصبح معيل الأسرة عاطلاً عن العمل و في بعض الأحيان تتطور الأمور إلى انفصال الزوجين (Sloman, 2000).

ج. الآثار على المجتمع: أهم هذه الآثار هي تزايد حالات العنف و السرقة بسبب الحاجة المادية و الضغط الناجم عن تفكك العلاقات الأسرية و الرفاقية للعاطل عن العمل.

بشكل خاص، تبين أن ارتفاع معدلات البطالة تؤدي إلى ارتفاع معدلات سرقة المنازل و السيارات و الممتلكات الأخرى (Edmark, 2003).

يُضاف إلى ذلك، توجد دلائل إحصائية على وجود علاقات ترابط بين البطالة و ضعف المستوى الصحي للأفراد و كذلك تزايد احتمالات الوفاة بين العاطلين عن العمل مقارنة بالعاملين (Linn et. al., 1985).

3-6 سبل مكافحة البطالة

إنّ البطالة مشكلة خطيرة تؤثر سلباً على أداء الاقتصاد الوطني كما أنّها تهدد حياة الفرد و المجتمع و قد تصل نتائجها لتهدد أمن البلد و استقراره الاجتماعي. يفرض كل ذلك ضرورة الإسراع في حل هذه المشكلة و وضع السياسات الكفيلة بتخفيض معدلاتها ما أمكن.

يعتمد نجاح سياسات و خطط معالجة البطالة، إلى حدٍ كبيرٍ، على مجموعة من العوامل و أهمها:

1. توفير الإحصاءات الدقيقة عن أعداد العاطلين و معدلات البطالة: يعد توفر البيانات الصحيحة و الدقيقة و الحديثة عن البطالة من حيث حجمها و معدلاتها و توزيعها و تطورها الخطوة الأولى في الاتجاه الصحيح لوضع سياسات فعّالة و ناجحة في معالجتها. إنّ أي نقص في أو عدم توفر مثل هذه البيانات أو تقديم بيانات مغلوطة سيؤدي إلى تصورات غير صحيحة حول مشكلة البطالة في البلد و سيقود إلى وضع سياسات غير دقيقة و تبني برامج غير فعّالة لن تسهم في حل المشكلة.

2. تحديد نوع البطالة: يعتمد برنامج مكافحة البطالة، في حالة البطالة الكيترية، على تشجيع و زيادة الطلب الكلي. أما في حالة البطالة الهيكلية فإن حل مشكلة البطالة

يعتمد على تكييف سياسة التعليم و التدريب المهني و العمالي بحيث تتوافق الاختصاصات الناتجة عنها مع التغيرات الهيكلية الجارية في الاقتصاد الوطني. و في حالة البطالة الاحتكاكية، فإنّ حل البطالة يتوقف من جهة أولى على القدرة على توفير المعلومات عن فرص العمل المتولدة في فروع الاقتصاد الوطني في مختلف أرجاء البلد و من جهة ثانية على مرونة انتقال الأفراد إلى أماكن توفر فرص العمل الجديدة. أما عندما تكون البطالة ناجمة عن ضعف معدلات النشاط الاقتصادي فإن سياسات تشجيع الطلب و تحفيز الاقتصاد الوطني تكون الأفضل. أيضاً، قد تكون البطالة ناجمة عن دورة الأعمال و دخول الاقتصاد الوطني في مرحلة الركود و هنا يجب أن تكون برامج مكافحة البطالة جزءاً من السياسات الاقتصادية الكلية للبلد.

3. تحديد التركيب النوعي و العمري للعاطلين عن العمل: لا يمثل العاطلون عن العمل مجموعة متجانسة و إنما توجد بينهم اختلافات لا بد من أخذها بالاعتبار عند تصميم و وضع سياسات و برامج مكافحة البطالة. يمكن تحديد التركيب النوعي للعاطلين عن العمل من تكييف برامج مكافحة البطالة لتأمين فرص عمل لكل من الذكور و الإناث و ليس لفئة واحدة فقط الأمر الذي قد يتسبب بمشاكل اجتماعية مختلفة.

إن توفير عدد أكبر من فرص العمل يمثل شرطاً ضرورياً لحل مشكلة البطالة لكنه في الوقت نفسه ليس كافياً لوحده إذ لا بد من الانسجام بين نوع فرص العمل المتاحة و بين التركيب العمري للعاطلين عن العمل حيث أن فرص العمل التي تناسب الشباب قد لا تتوافق مع الكبار في السن. إذ يفضل أفراد المجموعة الثاني أعمالاً بسيطة و لفترات قصيرة في اليوم و عدد قليل من الأيام أسبوعياً. كذلك، ليست تفضيلات فرص العمل متطابقة بين الذكور و الإناث. يؤكد كل ما تقدم على أن حل مشكلة البطالة يجب أن يأخذ بالاعتبار الجوانب الكمية و النوعية لهذه المشكلة و ليس فقط التركيز على الأرقام الإجمالية لأعداد العاطلين عن العمل.

4. تحديد التركيب التعليمي للعاطلين عن العمل: تمكن معرفة البنية التعليمية للعاطلين عن العمل و لاسيما الاختصاصات و الكفاءات التي يحملها العاطلين عن العمل من رفع كفاءة و تحسين فعالية برامج مكافحة البطالة و كذلك من توفير الجهد و الموارد التي قد تهدر نتيجة توفير فرص عمل تتطلب مستويات تعليمية و اختصاصات مغايرة لتلك المتوفرة عند العاطلين عن العمل. إن معرفة و تحديد التوزيع التعليمي للعاطلين ذو أهمية كبيرة و متزايدة في الوقت الحالي بسبب تسارع و تآثر تطور تكنولوجيا و تقنيات الإنتاج و العمل مما يسبب تغيراً مستمراً في بنية طلب العمل حيث يقل و قد ينعدم الطلب على بعض الاختصاصات و المهارات و تصبح اختصاصات جديدة مطلوبة و مرغوبة بشكل متزايد.

5. تحديد التوزيع الجغرافي للعاطلين عن العمل: تتطلب معالجة البطالة بكفاءة تحديد و ترتيب الأقاليم و المناطق الجغرافية وفقاً لمعدلات البطالة و من ثم صياغة خطط و برامج إقليمية تتناسب مع كل منطقة تبعا لخصائصها الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة.

لا بد من التأكيد بأن الحلول التي توضع لحل مشاكل البطالة و التي تعتمد على البيانات الكلية لهذه المشكلة على مستوى البلد ستكون من جهة قليلة الفعالية و من جهة ثانية مكلفة جدا و قد تتسبب بمشاكل اقتصادية أخرى مثل زيادة معدلات التضخم.

3-7 تجربة دول منظمة التنمية و التعاون الاقتصادي OECD في مواجهة البطالة

أعدت منظمة التنمية و التعاون الاقتصادي في عام 1994 دراسة عن فرص العمل توصلت منها إلى حوالي 60 توصية بشأن تخفيض معدلات البطالة في دول المنظمة (Griffiths, 2001, p. 611). أعدت المنظمة بناء على هذه الدراسة في عام 1998 إستراتيجية الأعمال الهادفة إلى حل مشكلة البطالة مع المحافظة على التوافق الاجتماعي و من أهم توصيات هذه الإستراتيجية:

1. وضع الخطط الاقتصادية الكلية لتحقيق النمو الاقتصادي غير التضخمي.
2. تشجيع تطوير و نشر التكنولوجيا الحديثة.
3. زيادة مرونة أوقات العمل.
4. تشجيع الاستثمار الخاص و إزالة العوائق أمام الاستثمارات الجديدة.
5. تقوية الاعتماد على سياسات أسواق العمل الديناميكية.
6. تحسين المستوى التعليمي و خبرات و كفاءات قوة العمل.
7. تشجيع المنافسة في أسواق السلع و الخدمات لتخفيض الاحتكار.

3-8 البطالة في سورية

تُعَد البطالة في الاقتصاد السوري مشكلة متجذّرة فيه و ذات مستوى عالي من التعقيد و التشابك. يمكن تفسير هذا التعقيد بعدة عوامل أهمها (حبيب، 2005):

- تعدد أشكال البطالة في الاقتصاد السوري الأمر الذي يُصعّب من فهم المشكلة و بالتالي من وضع الخطط و البرامج الكفيلة بحلها.
- اختلاف التقديرات الإحصائية لأعداد العاطلين عن العمل و لمعدلات البطالة و في الكثير من الحالات التضارب بين هذه البيانات تبعاً لمصدرها.
- عدم اعتماد المنظور الاقتصادي في حساب أعداد العاطلين عن العمل و معدلات البطالة و الذي يؤدي إلى قصور التقديرات الرسمية لأعداد العاطلين عن العمل على

العاطلين كلياً سواء بشكل دائم أو مؤقت و عدم شمولها للعاطلين عن العمل جزئياً كالعاملين في القطاع الزراعي مثلاً.

- عدم كفاية الجهود الحكومية الهادفة إلى توفير فرص العمل بالكم و النوع المناسب و ترك الجزء الأكبر من المشكلة ليتم حله عبر القطاعات الأخرى في الاقتصاد السوري بالرغم من أن مكافحة البطالة "هي مسؤولية الحكومة بالدرجة الأولى".

- عدم فعالية السياسات الحكومية في تحقيق تحسن ملموس في المناخ السياسي و القضائي و الإداري بما يشجع الاستثمارات في القطاعين العام و الخاص و التي بدورها تخلق فرص عمل جديدة.

بيّنت الدراسات المتخصصة أن فهم مشكلة البطالة في سورية يتطلب دراسة و تحليل عدة عوامل مثل معدلات النمو السكاني خلال الفترات السابقة و عودة المهاجرين و معدلات مشاركة المرأة في قوة العمل و معدل نمو التكوين الرأسمالي الثابت و تراجع قدرة القطاع العام على التوظيف و خلق فرص العمل و التي تُعد من أهم الأسباب المؤدية إلى ارتفاع معدلات البطالة في سورية (حبيب 2005، محمد جلال مراد 2005، و حرب 2006).

يُضاف إلى الأسباب السابقة العوامل الخارجية التي فاقمت من مشكلة البطالة و كان من أهمها الأزمات الاقتصادية التي أصابت الاقتصاد الدولي مثل أزمة الركود التي بدأت في منتصف الثمانينات و الأزمات المالية التي ضربت اقتصاديات العديد من الدول في النصف الثاني من عقد التسعينيات من القرن الماضي و أخيراً الأزمة الاقتصادية العالمية التي تلت الأزمة المالية العالمية التي بدأت في الولايات المتحدة الأمريكية مع نهاية العام 2007 و انتقلت بسرعة إلى معظم دول العالم و تراجع عوائد الصادرات النفطية.

أوضحت دراسة (مراد، 2005) أن تضافر العوامل السابقة مع الإجراءات و السياسات الحكومية في سورية الهادفة إلى تحقيق الإصلاح الاقتصادي قد أدت إلى مجموعة من النتائج الاقتصادية والنقدية والمالية و البشرية التي ساهمت في مفاخرة مشكلة البطالة في سورية.





الفصل الرابع
إنتاجية العمل



الفصل الرابع

إنتاجية العمل

4-1 مفهوم إنتاجية العمل:

تمثل الإنتاجية في أبسط مفاهيمها العلاقة بين ما تحقق من ناتج نهائي وبين ما استخدم من مدخلات للحصول على هذا الناتج. بعبارة أخرى، يقصد بالإنتاجية العلاقة بين المدخلات من عوامل الإنتاج وبين المخرجات من السلع والخدمات خلال فترة زمنية معينة¹. كما تقاس أيضاً بكمية السلع والخدمات المنتجة في وحدة زمنية معينة من قبل عامل واحد أو مجموع العاملين.

وتحسب الإنتاجية على مستوى الأقسام أو الفروع أو في الاقتصاد الوطني ككل. ففي الصناعة- تحسب بالعلاقة بين الناتج الإجمالي (السلعي) وبين عدد العاملين في الإنتاج الصناعي. وفي البناء- تحسب بالعلاقة بين حجم أعمال البناء والتركيب (بالأطنان من الاسمنت المستهلك أو بالأمتار المكعبة من الهياكل المصنوعة من الباطون المسلح...الخ) وبين عدد العاملين الذين عملوا على إنجازها. في الزراعة - تحسب بالعلاقة بين الناتج الإجمالي الزراعي (النباتي والحيواني) بالأسعار المقارنة وبين المعدل الوسطي لعدد العاملين في الإنتاج الزراعي. في الاقتصاد الوطني- تحسب بالعلاقة بين الناتج الإجمالي ومجموع العاملين في قطاع الإنتاج المادي.

أما الإنتاجية الاجتماعية للعمل فتحسب بالعلاقة بين الدخل القومي ومجموع العاملين في قطاع الإنتاج المادي. بشكل عام فإن إنتاجية العمل تعد مؤشر ثمره نشاط الناس.

¹ د. سعاد كامل رزق، (إنتاجية العمل في ظل العولمة) القاهرة 2004، ص8.

يقيس كمية السلع والخدمات المنتجة من قبل وحدة عمل خلال فترة زمنية معينة.
وتحسب الإنتاجية بواسطة المعادلة التالية:

$$ت = \frac{ك م}{و}$$

حيث:

ت - إنتاجية العمل (كمية الناتج في وحدة زمنية واحدة).

ك م - كمية البضائع المنتجة.

و - وقت العمل المصروف على إنتاج كل البضائع.

وعليه فكلما كان عدد الوحدات المنتجة في الوحدة الزمنية (ساعة عمل مثلاً) أكبر كلما كان العمل المصروف على إنتاج وحدة واحدة من المنتجات مقاساً بـ(شخص/ساعة)، أي وقت العمل المصروف من قبل الشخص الواحد على إنتاج وحدة واحدة مقدراً بوحدة زمنية (ساعة) أقل ويمكن التعبير عن هذه العلاقة بالمعادلة التالية:

$$و' = \frac{ك م}{ت}$$

حيث: و' = التكلفة الزمنية (الوقت المصروف على إنتاج سلعة واحدة).

وبالتالي فإن مؤشر إنتاجية العمل يعد إما مضاعفة الإنتاج خلال فترة زمنية محددة، وإما تخفيض نفقات العمل المقاسة بوقت العمل المصروف على إنتاج كمية محددة من البضائع، أي أن نمو إنتاجية العمل يتمثل في مضاعفة كميات السلع المنتجة في وحدة زمنية، أو في اقتصاد وقت العمل المصروف على إنتاج وحدة إنتاج واحدة.

إن التغير في العلاقة بين وقت العمل المصروف وكميات السلع المنتجة، يرجع بشكل مباشر إلى التغيرات التي تجري في عملية الإنتاج نفسها، بهذا المعنى يقول كارل ماركس (نحن نفهم رفع إنتاجية قوة العمل بأنها مجمل التغيرات الحادثة في عملية الإنتاج والتي تؤدي إلى تقليص وقت العمل اللازم اجتماعياً لإنتاج البضاعة المحددة. بحيث أن كمية أقل من العمل تمتلك القدرة على إنتاج كمية أكبر من القيم الاستعمالية)¹.

يتطلب هذا التحديد الماركسي لنمو إنتاجية العمل توضيح جوهر الاختلاف بين مفهوم إنتاجية قوة العمل ومفهوم إنتاجية العمل.

تتمثل إنتاجية قوة العمل – بالمقدرة الكامنة أو الموجودة، أي تلك المقدرة لقوة العمل التي تحقق في ظروف معينة مستوى معيناً من إنتاج السلع خلال فترة زمنية معينة، أو أن إنتاجية قوة العمل تظهر مقدرة العمل على الإثمار عند ذلك المستوى من تطور قوى الإنتاج.

أما إنتاجية العمل فتتمثل في الأثر الفعلي الحاصل نتيجة لتحويل تلك المقدرة المشار إليها آنفاً إلى حقيقة، بشكل عام يمكننا القول إن الفرق بين إنتاجية قوة العمل وبين إنتاجية العمل هو الفرق بين الممكن والمتحقق فعلاً.

¹ كارل ماركس وفريدريك إنكلس، المجلد 23، ص 325.

4-2 الإنتاجية الفردية والإنتاجية الاجتماعية للعمل:

إن رفع إنتاجية قوة العمل كما ورد سابقاً يؤدي إلى تخفيض الوقت اللازم اجتماعياً لإنتاج السلع المحددة، إلا أن الوقت اللازم اجتماعياً يتألف كما هو معروف من الوقت المصروف في الوقت الحاضر (العمل الحي) في إنتاج هذه السلعة أو تلك، ومن الوقت المصروف سابقاً (العمل الميت) في إنتاج المواد الخام، الطاقة، أدوات الإنتاج، والتي منها وبواسطتها يتم إنتاج هذه السلع.

ولذلك يجب لتحديد فعالية الإنتاج وقياس إنتاجية العمل مقارنة حصيلة العمل – القيمة المعطاة – مع كمية العمل الحي (الحاضر) والعمل الميت (السابق) المصروفة على إنتاجها.

هذا ومن الممكن تحديد إنتاجية العمل بواسطة كمية السلع المنتجة في وحدة العمل الحي فقط، مقياس بوقت العمل. لنفترض أن عاملاً ينفذ عملاً معيناً، ليكن (ع) خلال وقت محدد وليكن (و) والذي يمثل نفقات العمل الحي، فتكون إنتاجيته في هذه الحالة:

$$\frac{ع}{و} = 1$$

ولكن العامل ينفق أيضاً في الإنتاج منتجات عمل سابق متراكم، ولكن (س) خلال قيامه بعملية الإنتاج وتتمثل بالمواد الخام، الطاقة واستهلاك آلات ومنشآت... الخ، أي العمل المتراكم والمنقول كجزء من قيمة وسائل الإنتاج، ولذلك فإن إنتاجيته في هذه الحالة تكون:

ع

ت₂ = —————

و+س

إلا أن الأجور كما هو معروف لا تمثل إلا نسبة معينة من التكلفة وبخاصة في السلع الصناعية وباقي التكلفة يرجع في أصله إلى نفقات العمل السابق، ولذلك فإن (و+س) أكبر من (و) بنسبة معينة أما (و) فإنها أقل من (و+س) بنفس النسبة ومجموع نفقات العمل الحي والمتراكم يسمى نفقات العمل الضرورية اجتماعياً.

ولذلك إذا أخذنا بعين الاعتبار عند قياس إنتاجية العمل كل نفقات العمل الضرورية اجتماعياً فإننا عند ذلك نحصل على مؤشر إنتاجية العمل الاجتماعية، ويعد مقدار الدخل القومي المتحصل بالنسبة للعامل الواحد في الإنتاج المادي أهم مؤشرات الإنتاجية الاجتماعية للعمل. أما إذا لم نأخذ بعين الاعتبار إلا نفقات العمل الحي فإننا عند ذلك نحصل على مؤشر الإنتاجية الفردية للعمل، أي جملة قوة العامل المنفقة على ذلك القسم من الإنتاج الاجتماعي في مرحلة زمنية محددة من عملية الإنتاج، وهذه الإنتاجية الفردية أي تلك التي تأخذ بعين الاعتبار العمل الحي فقط هي المؤشر الشائع الاستعمال في قياس إنتاجية العمل.

3-4 العلاقة بين العمل الحي والسابق:

تتغير العلاقة بين العمل الحي والعمل السابق بشكل مختلف تبعاً لمستوى تطور قوى الإنتاج، فعند الانتقال من العمل اليدوي إلى العمل الآلي تنخفض نفقات العمل الحي المصروفة على إنتاج السلعة الواحدة بشدة وبشكل مفاجئ، أما نفقات العمل السابق فإنها تنمو بشكل كبير في مرحلة الميكنة. أي استخدام الآلات في الإنتاج، وترتفع هذه النفقات مع ارتفاع مستوى تطور الآلات المستخدمة في الإنتاج أو مع استخدام

مواد أولية مطورة، ولذلك فإنه عند استبدال آلة أكثر حداثة بأخرى أو مواد مطورة بمواد بسيطة فإن مجموع نفقات العمل الحي والسابق (محسوبة بالنسبة للسلعة الواحدة) تنخفض، إلا أن نفقات العمل الحي تنخفض بدرجة أكبر بكثير من ارتفاع نفقات العمل السابق.

إن التغير في العلاقة بين نفقات العمل الحي والسابق عند نمو إنتاجية العمل الاجتماعية خلال مراحل مختلفة من درجة الميكنة يمكن التعبير عنه بشكل افتراضي في المثال التالي المبين في الجدول التالي:

جدول رقم (4-1) تغير نفقات العمل (أرقام افتراضية)

المرحلة الأولى من الميكنة	المرحلة الثانية من الميكنة	قبل الميكنة	
1000	1000	1000	مجموع النفقات الكلية، ساعة منها:
300	600	800	1- عمل حي، ساعة
700	400	200	2- عمل سابق، ساعة
			منها:
240	175	160	آ- مواد، ساعة
460	225	40	ب- أدوات عمل، ساعة
200	125	100	3- السلع المنتجة، قطعة
5	8	10	4- نفقات العمل المصروفة على إنتاج سلعة واحدة في الساعة منها:
1.5	4.8	8	آ- عمل حي، ساعة
3.5	3.2	2	ب- عمل سابق، ساعة
30	60	80	5- النسبة المئوية للعمل الحي من مجموع قيمة السلعة. %
200	125	100	6- الإنتاجية الاجتماعية للعمل. %

يتبين من الجدول رقم (1) أن مجموع كمية العمل المصروفة على إنتاج سلعة واحدة النخفض عند نمو إنتاجية العمل الاجتماعية بسبب ميكنة الإنتاج من 10 ساعات في مرحلة ما قبل المكيئة إلى 5 ساعات في المرحلة الثانية من مراحل الميكنة، ولكن كمية العمل الحي هي التي تنخفض، بينما كمية العمل السابق ترتفع، غير أن كمية العمل الحي تنخفض بدرجة أكبر بكثير من درجة ارتفاع العمل السابق، والنسبة المئوية للعمل الحي في مجموع نفقات السلع تنخفض بشكل مستمر.

نجد في بعض الأحيان وفي أثناء نمو الإنتاجية الاجتماعية أن نفقات العمل السابق لا تتغير، في الوقت الذي تنخفض فيه نفقات العمل الحي المصروفة على إنتاج السلعة، وتنخفض أيضاً النسبة المئوية للعمل الحي في مجموع النفقات. هذه الحالة تحدث بنتيجة التنظيم العلمي للعمل والذي يؤدي بدوره إلى الاستخدام الأمثل لوقت العمل والتقليل من وقت العمل المهذور.

وفي بعض الأحيان الأخرى نجد أن نفقات العمل الحي لا تتغير، بينما تنخفض نفقات العمل السابق، وهذه الحالة تحدث نتيجة لظروف معينة مثل: الاقتصاد في المواد الخام المستخدمة، والمواد الأخرى الداخلة في عملية الإنتاج بالإضافة إلى تخفيض نفقات الطاقة الكهربائية وغير ذلك، كل ذلك من شأنه أن يؤدي إلى نمو الإنتاجية الاجتماعية للعمل حتى ولو لم تنخفض نفقات العمل الحي.

إن التغير في العلاقة بين العمل الحي والسابق عند نمو إنتاجية العمل يشير إلى أن العمل الحي يصبح أكثر إنتاجية كلما كان مجموع العمل المتراكم أكبر. ولذلك فإن الشرط الحاسم في نمو إنتاجية العمل هو ارتفاع معدلات نمو إنتاج وسائل الإنتاج حتى تتمكن من تأمين حاجة كل فروع الاقتصاد الوطني من مواد وأدوات العمل.

تعني إنتاجية العمل بالمعنى المتعارف عليه كما أشرنا سابقاً كمية السلع المنتجة خلال وحدة واحدة من العمل الحي، لذلك فإن كمية السلع المنتجة تعد مؤشراً تقاس على أساسه إنتاجية العمل في المؤسسات الإنتاجية وفي فروع الاقتصاد الوطني. أما الإنتاجية الاجتماعية للعمل كما في حالة الدخل القومي المنتج فإنها تتحدد فقط على مستوى الاقتصاد الوطني ككل.

إن قياس إنتاجية العمل بنفقات العمل الحي ضرورة تستدعيها الأحوال التالية:

1- عدم إمكانية إجراء الحساب الوافي والدقيق لنفقات العمل السابق مقدرة بوحدة عمل زمنية (ساعة مثلاً) في المصانع في الوقت الحاضر - لأن وسائل الإنتاج تحسب فقط بتعبير نقدي.

2- العمل الحي هو وحده الذي يمتلك القوة المنتجة، والعمل الملموس هو وحده الذي يعطي القيمة الاستعمالية، أو المنفعة وأن العمل المتراكم - وسائل الإنتاج ينتقل بشكل سلمي من قيمة استعمالية إلى أخرى، مع العلم أن الاقتصاد في العمل المتراكم يمتلك معنى كبيراً بالنسبة لنمو الإنتاجية الاجتماعية للعمل.

3- على الرغم من وجود اختلاف جوهري في مستوى إنتاجية العمل عند قياسها في حال اعتبار العمل المتراكم أو عدم اعتباره فإن وتيرة نمو الإنتاجية الاجتماعية والفردية للعمل متقاربة نسبياً.

4-4 شدة العمل:

تعني شدة العمل درجة توتره خلال عملية الإنتاج، أي مقدار القدرات الفيزيائية والطاقة العصبية المصروفة في وحدة زمنية معينة. وتختلف درجات شدة العمل تبعاً لطبيعة العمل وظروفه وعلاقة العمال بالعمل، ولكل مستوى من مستويات تطور قوى الإنتاج

خاصية معينة تدل على درجة شدة العمل. فالشدة المتوسطة للعمل والتي تسمى بتعبير ماركس الشدة الضرورية اجتماعياً- هي تلك الدرجة من توتر العمل التي تتضمن استخدام وقت العمل في الإنتاج دون أن يؤدي هذا الاستخدام إلى حدوث انعكاسات سلبية في نشاط الطاقة الإنسانية الحية.

إن زيادة شدة العمل تؤدي في آن واحد إلى مضاعفة توتر العمل واستخدام أفضل لقوة العمل خلال الفترة المحددة، أي أنها تؤدي إلى استخدام كامل لوقت العمل أو بتعبير آخر تؤدي إلى عدم هدره، إلا أنه لا يمكننا اعتبار كل الأوقات التي يتم بها الانقطاع عن العمل هو تضييع لوقت العمل، فمثلاً- وقت الراحة والوقت اللازم لتأدية الاحتياجات الشخصية والمدرجة في معدل الوقت وكذلك أوقات العطل المنظمة - كل ذلك لا يمكن أن نعتبره تضييعاً أو هدراً لوقت العمل، وإنما فرصة للراحة تشترطها عملية تنظيم العمل والإنتاج، يمكن لكمية هذه العطل أن تتغير إلا أنها تبقى ضرورية للعامل وليسير العمل.

نستطيع قياس معدل شدة العمل بمساعدة معدل الاستخدام وذلك بواسطة المعادلة التالية:

$$\text{م س} = \frac{\text{و ع}}{\text{و ع ك}}$$

حيث: م س - معدل الاستخدام.

و ع - وقت العمل المستخدم في الإنتاج.

و ع ك - وقت العمل الكلي.

لنفترض مثلاً: أنه خلال يوم عمل يتألف من 8 ساعات، كان وقت العمل الفعلي يعادل 400 دقيقة، ووقت الاستراحة، أي الانقطاع المنظم عن العمل، يعادل 30 دقيقة فإن معدل الاستخدام في هذه الحالة يكون:

$$م س = \frac{30 + 400}{480} = 0.89$$

أي أن شدة العمل في هذه الحالة هي أقل من المعدل.

إلا أن شدة العمل لا تقاس فقط بدرجة استخدام وقت العمل، ولكن تقاس أيضاً بواسطة قدرات الإنسان المصروفة خلال فترة زمنية معينة، فالعامل من الممكن أن يشتغل بما يتلاءم مع كفاءته وبدون تضييعه لوقت العمل، إلا أن شدة عمله يمكن أن تكون أقل من المعدل.

ولذلك يجب أن يشتغل بعبء كامل وفي حدود قدرته بما يتلاءم مع تغيرات قدرته على العمل بحيث لا يضعف وتيرة العمل في إحدى اللحظات ولا يشدها في الأخرى بقصد تعويض الوقت الضائع، وإنما عليه أن يتوخى الانتظام في بذل الجهد وأن ينفق قوة العمل بشكل متساو خلال الوقت المطلوب، وهذا ما يجب أن يؤمنه التنظيم العلمي للعمل.

4-5 مؤشرات إنتاجية العمل وقياسها:

أ- مؤشرات إنتاجية العمل:

يمكن التعبير عن مؤشرات إنتاجية العمل بمؤشرات عينية (طبيعية) أو بمؤشرات نقدية (قيمية). فالأولى تتمثل بحجم الإنتاج أي بكمية السلع المنتجة (مؤشر مباشر)،

والثانية تركز على تطبيق قانون القيمة وتعبر عن مقدار الجهد المصروف المتجسد في منتجات العمل، أي أنها تتمثل بكمية وقت العمل المصروف على إنتاج سلعة واحدة أو على إنجاز حجم محدد من العمل (مؤشر عكسي). وبناء على ذلك فإن الإنتاج يمكن أن يحسب بشكله الطبيعي أو بكمية العمل المصروف، أي بتعبير نقدي. عند استخدام الأسلوب الطبيعي يقاس الإنتاج بمقاييس فيزيائية (وحدة وزن، وحدة حجم، وحدة طول... الخ) وعلى هذا الأساس تحسب المؤشرات الطبيعية لإنتاجية العمل.

إلا أنه يؤخذ على استخدام المؤشرات الطبيعية لإنتاجية العمل، أنها تستعمل على مستوى الفروع والإنتاج ككل وبسلع من نوع واحد، فالمؤشرات الطبيعية يمكن استخدامها فيما لو كان الإنتاج يتألف من سلعة واحدة أو من مجموعة من السلع المتشابهة، أما في حالة وجود أنواع متعددة من السلع فإنه يصعب في هذه الحالة استعمال مؤشر طبيعي واحد لكل الإنتاج، ففي حالة إنتاج الوقود مثلاً نجد أن هناك مؤشرات طبيعية مختلفة تختلف باختلاف نوع السلع التي يتألف منها الإنتاج (فحمية، نفطية، كهربية... الخ) على الرغم أنه من الممكن ضمن صناعة الوقود استعمال مقياس موحد ومعاملات تحويلية.

فالقدرية الحرارية كما هو معروف سمة مشتركة بين جميع أنواع الوقود. وهذه القدرة تقاس بعدد الوحدات الحرارية، ولذلك تؤخذ الوحدة الحرارية كمقياس موحد يقاس على أساسه جميع أنواع الوقود يسمى - المعامل التحويلي، فمثلاً المعامل التحويلي للنفط يساوي 1.5 لأن كل كيلو غرام واحد من النفط يحتوي قدرة حرارية تعادل 1500 وحدة حرارية. ومعامل الفحم الحجري يساوي 0.70 ومعامل الفحم النباتي يساوي 0.45 ومعامل المتر المكعب من الأخشاب يساوي 0.19 وهكذا.

إلا أن استعمال المؤشرات الطبيعية، يبقى محدوداً حيث لا يمكن استخدام هذه المؤشرات في تحديد إنتاجية مجمل القطاع الصناعي حتى ولا المؤسسة الواحدة إذا كانت

تقوم بإنتاج سلع متنوعة ولذلك ففي الفروع ذات السلع كثيرة التنوع، وفي البلاد بشكل عام، وعلى مستوى الاقتصاد الوطني تكون إمكانية استعمال المؤشرات الطبيعية محدودة، بسبب صعوبة وعدم إمكانية وجود مؤشرات عامة للقيم الاستعمالية المتفرقة.

بالإضافة إلى ذلك فإن المؤشرات الطبيعية لا تقوم بحساب الإنتاج غير المحقق، على الرغم من أن هذا الجزء من الإنتاج يؤثر على إنتاجية العمل، كما أنها لا تعكس الاقتصاد في نفقات العمل السابق عند إنتاج السلع ولا تشجع على تخفيض هذه النفقات.

أما مؤشرات العمل (أي تلك التي تعتمد على نفقات الوقت مقاسة بالساعة المصروفة على إنتاج سلعة واحدة، أو بتعبير آخر، تلك التي تعبر عن الجهد المبذول في إنتاج السلع) فإنه لا يمكن استخدامها في حساب إنتاجية العمل في الفروع، لأن المعايير التي يتم على أساسها حساب الإنتاجية في المشاريع مختلفة، وذلك بسبب الاختلاف في مستوى التجهيز التكنيكي لهذه المشاريع، وعلى هذا الأساس فإن الجهد المبذول على إنتاج السلع في المشاريع والمصانع التي لا يتطابق مستواها التكنيكي يكون مختلفاً، ويستخدم التعبير القيمي، والنتائج من ضرب كمية البضائع المنتجة في سعر الجملة لهذه البضائع كأسلوب للوصول إلى مؤشرات مقارنة لإنتاجية العمل، إلا أن الحصول على هذه المؤشرات المقارنة يتطلب استخدام أسعار مقارنة، واحدة لكل المصانع وغير متغيرة خلال فترة زمنية طويلة نسبياً أو لمجموعة من الفترات الزمنية المتتالية.

ب- أساليب قياس إنتاجية العمل:

1- مؤشر إنتاجية العمل بالنسبة لعامل واحد:

يعتمد الأسلوب الشائع استخدامه حالياً في قياس إنتاجية العمل حصيلة المنتجات السلعية الوسطية للعامل الواحد. استخدام هذا الأسلوب في قياس الإنتاجية يحفز على

تحسين تركيب الكوادر وتقليص جهاز الإشراف الإداري، ويؤدي إلى الاقتصاد الأكثر في استخدام القوى العاملة.

كما أن حساب مؤشر إنتاجية العمل بالنسبة للعامل الواحد ضروري من أجل تحليل مؤشرات العمل وحساب إنتاجية العمل الساعي. لأنه يمكن فقط عن طريق إجراء الحساب بالنسبة للعامل الواحد الحصول على معطيات نهائية ودقيقة عن عدد أيام العمل أو ساعاته التي يؤديها العامل الواحد (شخص/يوم، شخص/ساعة) وهذا يعكس الإنتاجية خلال فترة العمل الفعلي.

2- مؤشر استيعاب العمل:¹

المكان الهام في قياس إنتاجية العمل يشغله أسلوب كمية العمل المصروف على إنتاج البضائع، والذي يطلق عليه اسم- استيعاب العمل. ويتحدد بالعلاقة بين الوقت المصروف على إنتاج البضائع وكمية البضائع المنتجة.

أي أن:

$$\text{مؤشر استيعاب العمل} = \frac{\text{وقت العمل المنفق}}{\text{كمية السلع المنتجة}}$$

يعكس هذا المؤشر وقت العمل المنفق من قبل العمال على صنع الوحدة الواحدة من المنتجات، أو على إنجاز عملية تكنولوجية محددة ويعد مؤشراً عكسياً لإنتاجية

¹ هناك تسميات أخرى تستخدم كمصطلحات للتعبير عن كمية العمل المصروفة على إنتاج سلعة معينة مثل: مؤشر سعة العمل، ومؤشر حمل العمل، إلا أننا نفضل استخدام مصطلح مؤشر استيعاب العمل باعتباره يعبر عن كمية العمل التي تستوعبها أو تتطلبها الوحدة المنتجة.

العمل، يمكن بواسطته تحديد فعالية استخدام القوى المنتجة في المجتمع - أي القوى العاملة، فكلما كانت وحدة الإنتاج أقل استيعاباً للعمل كلما كانت إنتاجية العمل أعلى والعكس بالعكس.

ويخضع هذا المؤشر إلى تأثير عدة عوامل من أهمها - المستوى التكنولوجي للإنتاج (التجهيز التقني للعمل، الميزات الإيجابية لمواد العمل، التكنيك، كفاءات العمال، تنظيم ظروف العمل... الخ) بحيث تؤدي زيادة استخدام نتائج التقدم العلمي - التكنولوجي في الإنتاج ورفع مستوى كفاءات العمال إلى توفير في الوقت، أي أن مؤشر استيعاب العمل يتناسب عكساً مع مستوى تطور قوى الإنتاج.

بالمفهوم الضيق فإن مؤشر استيعاب العمل يعبر عن متوسط نفقات العمل الحي المصروفة على إنتاج سلعة واحدة أو مجموعة سلع، ويقاس هذا المؤشر بمقياس وقت العمل.

بالمفهوم الواسع فإن اصطلاح استيعاب العمل أو ما يسمى باستيعاب العمل الكلي يعني جملة نفقات العمل الحي والسابق، يستخدم هذا المؤشر من أجل تحديد وقت العمل المنفق على تحضير السلعة في جميع مراحل الإنتاج، ويضم نفقات العمل في الإنتاج ككل، المصروفة من قبل العاملين الذين يشتغلون بشكل مباشر في إنتاج السلع، ونفقات العمل المتراكمة (في المواد الخام، الوقود، التجهيزات... الخ) المنفقة على شكل وسائل إنتاج، يمكن بمساعدة مؤشر استيعاب العمل بمفهومه الواسع (استيعاب العمل الكلي) الحصول على معطيات دقيقة عن كمية وقت العمل الاجتماعي المصروف على إنتاج الخيرات المادية أو الخدمات.

ويمكن بالاعتماد على نفقات العمل المحسوبة في المشاريع أو الوحدات الإنتاجية إبراز مؤشرات استيعاب العمل التالية: مؤشر استيعاب العمل التكنولوجي، مؤشر

استيعاب عمل خدمات الإنتاج، مؤشر إنتاجية استيعاب العمل، مؤشر استيعاب عمل إدارة الإنتاج، مؤشر استيعاب العمل الكلي.

1- مؤشر استيعاب العمل التكنولوجي أو نفقات العمل التكنولوجي - ويرمز له بـ (س ع ت): يتكون من نفقات عمل العمال القائمين على إنجاز العمليات التكنولوجية الأساسية، أي من نفقات العمال الأساسيين (العمال الذي يشتغلون على خطوط الإنتاج بشكل مباشر).

2- مؤشر استيعاب عمل خدمات الإنتاج - ويرمز له بـ (س ع خ): يتكون من نفقات عمل العمال المشتغلين في خدمة الإنتاج الأساسي: أي نفقات العمال المساعدين، وبحسب عادة بنفقات العمل اللازمة لخدمات الإنتاج في كل مرحلة معينة من مراحل إنتاج السلعة أو تنفيذ العمل.

3- مؤشر إنتاجية استيعاب العمل - ويرمز له بـ (ت س ع): هذا المؤشر هو عبارة عن مجموعة نفقات عمل كل العمال المشتغلين في مجال الإنتاج الأساسي، ويتحدد بالمعادلة التالية:

$$ت س ع = س ع ت + س ع خ$$

أي أن إنتاجية استيعاب العمل تساوي استيعاب العمل التكنولوجي + استيعاب عمل خدمات الإنتاج.

4- مؤشر استيعاب عمل إدارة الإنتاج - س ع د:

يتكون هذا المؤشر من نفقات عمل المهندسين، الفنيين، الموظفين، المستخدمين، وتتحدد عند ذلك نفقات عمل المهندسين والعمال الفنيين والموظفين بالوظائف الإدارية المنفصلة المؤداة من قبل هذه المجموعة من العاملين.

5- مؤشر استيعاب العمل الكلي - س ع ك:

يتألف من نفقات كل عمال الإنتاج التابعين للمشروع أو الوحدة الإنتاجية ويتحدد بالمعادلة التالية:

$$\text{س ع ك} = \text{س ع ت} + \text{س ع خ} + \text{س ع د} = \text{ت س ع} + \text{س ع د}$$

يتحدد مقدار استيعاب العمل عن طريق الجمع المباشر لنفقات مختلف أنواع العمل في مختلف الأقسام والمراحل على أساس معيار الوقت. معدل الخدمة. معايير الإعداد... الخ. في حال غياب المعايير المناسبة لخدمات وإدارة الإنتاج يحسب أولاً استيعاب العمل لكل نوع من العمل بشكل مستقل بغض النظر عن كمية البضائع المنتجة، ومن ثم تحدد حصة هذه الأعمال المنفقة على المنتجات.

فاستيعاب العمل في الصناعة مثلاً يمكن قياسه بمقياس زمني، شخص/ساعة، شخص/يوم، شخص/شهر، شخص/عام، إلا أن أكثر هذه المعايير دقة في القياس يعد المعيار (شخص/ساعة) لأنه يبعد التأثيرات المختلفة لاستمرارية عمل اليوم أو الأسبوع، ويضمن وحدة المساواة بعلاقته، بحساب وقت العمل الضائع بين الورديات والعمل الإضافي.

ولابد من الإشارة إلى أن تحديد مؤشرات إنتاجية العمل يمتلك خواص تتعلق بالخصائص المختلفة لفروع الإنتاج المادي.

ففي الزراعة مثلاً يجب أن تؤخذ بالاعتبار عند تحديد إنتاجية العمل طبيعة موسمية الإنتاج الزراعي، كما أن حصة الموسم الزراعي تتوقف بدرجة كبيرة على الظروف الطبيعية المتغيرة والتي تؤثر على حجمه باتجاهات تختلف باختلاف طبيعة هذه التغيرات، مثل كمية الأمطار المتساقطة وتقلبات درجات الحرارة والمناخ وغير ذلك، لذا فإن مؤشر إنتاجية العمل في الإنتاج الزراعي يحسب بمجموع العمل على مدار السنة،

وعن التغيرات في إنتاجية العمل، يجب أن لا نحكم من خلال معطيات سنة واحدة فقط، ولكن بالمتوسط من خلال معطيات من ثلاثة أعوام إلى خمسة أعوام، أو بمعطيات سنة واحدة تتخذ نموذجاً لهذه المرحلة.

إن المؤشر العام لإنتاجية العمل في الإنتاج الزراعي يعتمد الناتج الإجمالي للمحصول الزراعي بالأسعار الثابتة محسوباً بالنسبة لكميات العمل (شخص/يوم أو شخص/ساعة) المنفقة على الإنتاج الزراعي والتي تشمل على نفقات العمل المباشرة وغير المباشرة، كما يعتمد إنتاج الدخل الإجمالي في الزراعة محسوباً بالمعدل الوسطي لعامل واحد يشتغل في الإنتاج الزراعي، أي أن إنتاجية العمل في الزراعة في الحالة الثانية تتحدد بنسبة الناتج الإجمالي الزراعي (النباتي والحيواني) بالأسعار الثابتة إلى العدد الوسطي للعاملين في الإنتاج الزراعي.

هذه المؤشرات يمكن أن تحسب فقط في نهاية العام، لذلك فإن مراقبة حجم العمل وحصيلته خلال العام تتطلب نظام مؤشرات مساعدة (غير مباشرة).

يعتمد لمراقبة إنتاجية العمل قبل الحصول على الناتج النهائي على مؤشرات إضافية (غير كاملة) تعكس نفقات وقت العمل ليس بالنسبة لوحدة إنتاج نهائي وإنما بالنسبة لإنجاز وحدة عمل. أو مجموع نفقات العمل المصروفة على حراثة هكتار زراعي أو على تربية رأس ماشية.

4-6 عوامل نمو إنتاجية العمل:

إن الحصول على وتيرة نمو عالية لإنتاجية العمل يعد أحد أهم مهام تطوّر الاقتصاد الوطني وشرطاً حتمياً لزيادة مستوى الرفاه الاجتماعي. إن إنتاجية العمل كما تعرفنا عليها سابقاً- هي مؤشر ثمرة نشاط الناس، يقيس كمية المنتجات، المنتجة في وحدة عمل زمنية. وعليه فكلما كان عدد الوحدات المنتجة في الوحدة الزمنية أكبر

كلما كان العمل المصروف على إنتاج وحدة واحدة مقاسة في شخص/ ساعة أقل. وبالتالي فإن مؤشر نمو إنتاجية العمل يعد إما مضاعفة الإنتاج خلال فترة زمنية محددة، وإما تخفيض نفقات العمل المقاسة بوقت العمل المصروف على إنتاج كمية محددة من المنتجات.

وتكون ثمرة العمل وإنتاجيه أكبر كلما كانت وسائل الإنتاج تستخدم بشكل اقتصادي، وكانت وسائل العمل حديثة، وعمليات الإنتاج تتم بشكل منظم، وكلما استخدم وقت العمل بشكل أفضل. وتتوقف إنتاجية العمل على عوامل وظروف متعددة ويتغير تحت تأثير هذه العوامل مستوى إنتاجية العمل. وفي سبيل تحديد درجة وطبيعة هذه العوامل وتأثيرها على زيادة الإنتاجية لابد من تصنيفها وشرح علاقتها وارتباطها ببعضها بعضاً.

يمكننا جمع عوامل إنتاجية العمل في مجموعات ثلاث هي:

1- عوامل مادية - تكنولوجية، تتوقف على النوعية، مستوى التطور ودرجة استخدام وسائل الإنتاج، وفي الدور الأول وسائل العمل، أتمتة الإنتاج ومكنته، تحديث المعدات وتجديدها، إدخال أحدث منجزات العلم في عملية الإنتاج...الخ.

2- عوامل اجتماعية- اقتصادية، تتوقف على منظومة علاقات الإنتاج السائدة والحوافز التي تخلقها في التحريض على تطوير عملية الإنتاج، كما تتوقف على تركيب الكوادر العمالية ومؤهلاتهم، طبيعة العمل وظروفه، علاقة العمال بالعمل.

3- عوامل تنظيمية تشتمل على تنظيم الإنتاج وإدارة العمل، وتتوقف قوة تأثير هذه العوامل على الظروف الطبيعية والاجتماعية التي تحيط بهذه العوامل.

أما الظروف الطبيعية فهي: المناخ، خصوبة التربة، الموارد الطبيعية وغيرها، وتأثير هذه الظروف كبير بخاصة في الفروع الاستخراجية. وأما الظروف الاجتماعية فهي: نظام إعادة إنتاج واستخدام القوى العاملة وعلاقة العمال بالعمل وبوسائل الإنتاج.

وتؤثر هذه الظروف بالدرجة الأولى على العوامل الاجتماعية - الاقتصادية والتنظيمية. ففي المجتمعات التي تتوزع بها الثروة بشكل عادل بين الأفراد تكون الظروف أكثر ملائمة لنمو القوى المنتجة والاستخدام الأقصى للموارد الطبيعية، والأهم من هذا وذاك هو الاهتمام المباشر للعمال بثمرات عملهم ورفع إنتاجيته.

بالإضافة إلى العوامل المادية - التكنيكية، والاجتماعية - الاقتصادية، والعوامل التنظيمية، توجد أحياناً عوامل طبيعية مناخية، وعوامل خاصة بفرع واحد من فروع الإنتاج، إلا أنه يجب إرجاع العوامل الطبيعية - المناخية إلى ظروف بيئية، أما العوامل الخاصة بفرع معين فيجب إرجاعها إلى عوامل تنظيمية. إلا أنه وفي سبيل التحليل ودراسة تأثير هذه العوامل على إنتاجية العمل نرى أنه من الضروري النظر في كل عامل بمفرده. حيث أن بحث طبيعة ودرجة تأثير كل عامل من هذه العوامل على مستوى ديناميكية إنتاجية العمل يسمح بالكشف عن احتياطي كبير لتطور الإنتاج، ومضاعفة الثروة الاجتماعية ورفع المستوى المعاشي لأفراد المجتمع.

1- العوامل المادية - التكنيكية:

يؤدي التقدم التكنيكي - العلمي المتواصل إلى التحسن الحتمي لظروف الإنتاج ولتكوين القاعدة المادية - التكنيكية للاقتصاد الوطني، فهو يفترض تحسين كل العناصر الثلاثة التي تتألف منها عملية الإنتاج - مواضيع العمل، وسائل العمل، القوى العاملة.

ويعد تطور استخدام الكهرباء في الإنتاج قاعدة هذا التقدم وأهم عامل في رفع إنتاجية العمل، حيث أن إنتاجية العمل تنمو بشكل رئيسي بفعل إحلال قوى الطبيعة

محل القوى الفيزيائية للإنسان للقيام بعمليات الإنتاج. أما من حيث مؤشرات التقدم العلمي – الفني فيعد نمو الأرصدة الإنتاجية الأساسية ورفع مستوى التجهيز التقني من أهم هذه المؤشرات، ويقاس هذا النمو بحجم الأرصدة الإنتاجية بالنسبة للعامل الواحد.

ويوجد بين التجهيزات التكنيكية وعلى الأخص استخدام الكهرباء في الإنتاج وبين إنتاجية العمل ارتباط وثيق، حيث يؤدي نمو استخدام الكهرباء في الإنتاج إلى مضاعفة استطاعة قوى الإنتاج وانعكاس ذلك على زيادة الإنتاج الناجمة عن التوسع في استخدام وسائل الإنتاج والتي تعد الكهرباء الشرط الضروري في تطورها، ويمكننا ملاحظة أثر التقدم العلمي – الفني في زيادة إنتاجية العمل عن طريق الزيادة الكبيرة الحاصلة في الإنتاج بسبب مكننة عمليات الإنتاج، وهذه المكننة قد تكون جزئية أو كلية، تتحدد درجتها بطرق مختلفة من أهمها: مستوى مكننة العمل ودرجة شمول المكننة للعمل، ويؤدي التقدم العلمي – الفني بشكل مستمر إلى رفع المستوى التكنيكي للإنتاج ومضاعفة حصيلته وتحسين ظروف العمل.

تحتل الكيمياء وسط العوامل المادية – التكنيكية لنمو إنتاجية العمل مكاناً بارزاً، حيث يؤدي استخدامها في الإنتاج إلى إتاحة المجال لاستخدام المواد الخام بشكل كامل وعقلاني، وقد ساعد إدخال الكيمياء إلى الإنتاج على تسهيل عمليات الإنتاج وخلق صناعات جديدة لم تكن موجودة سابقاً، ومع زيادة التقدم العلمي في مجال الكيمياء وظهور الاكتشافات الجديدة يزداد الاعتماد على الكيمياء في الإنتاج وينتشر استخدامها بشكل واسع.

وأصبح بواسطة التقدم العلمي – الفني يستخدم في الإنتاج الطاقة الذرية وغيرها من المكتشفات العلمية، وهذا كله ينعكس على الإنتاج ويؤدي إلى انقلاب جذري في ظروف الإنتاج وتنظيم العمل.

غير أن التقدم العلمي - الفني كعامل هام من عوامل نمو القوى المنتجة لا يؤثر على زيادة الإنتاجية بشكل آلي، ولكنه يتيح إمكانية لرفع إنتاجية العمل، ولكي تتحول هذه إمكانية أو الاستطاعة إلى واقع ملموس لابد من القيام بعمل كبير من أجل تحسين تنظيم الإنتاج والعمل على رفعه إلى المستوى الفني، ودون ذلك فإن إمكانية الاستفادة من التقدم العلمي - الفني لا تكون كاملة وفعّالة.

إلا أن رفع المستوى الفني للتجهيزات يقرب فترة اهتائها المعنوي، لأنه أحياناً يقتضي الأمر عدم استخدام بعض الأدوات وخروجها، من دائرة الإنتاج على الرغم من استمرار صلاحيتها التجهيزية، أي قبل أن ينتهي عمرها الإنتاجي، وذلك بسبب صنع آلات جديدة مماثلة أكثر إنتاجية وأقل تكلفة، واستخدام هذه الآلات، أو بسبب تغيير أذواق الناس للسلع المستهلكة وظهور سلع أخرى بديلة أكثر عصرية وأرخص ثمناً، وهذا ما يؤدي إلى توقف الآلات السابقة عن الإنتاج بسبب عزوف الناس عن استهلاك منتجاتها.

يعد التوزيع العقلاني للإنتاج على أقاليم ومناطق البلد من أهم العوامل المادية - التكنيكية في نمو الإنتاجية الاجتماعية للعمل، لأن هذا التوزيع يضمن الاستخدام الكامل للموارد المادية والبشرية المتاحة في البلاد.

قبل أن نختتم تأثير العوامل المادية - التكنيكية على إنتاجية العمل لابد من الإشارة إلى أن نوعية المنتجات تظهر تأثيراً كبيراً على زيادة الإنتاجية أو انخفاضها فالمصنوعات ذات النوعية الجيدة تخدم فترة أطول، وبشكل كامل تشبع الحاجات المرجوة منها.

ولكن اثر النوعية الجيدة يظهر بشكل كبير في الإنتاجية الاجتماعية للعمل، لأنه يؤدي إلى تقليل نفقات وقت العمل المتراكم (أي العمل السابق) المتمثل في نسبة اهتلاك الآلات عند مقارنتها مع كمية السلع المنتجة أثناء حساب الإنتاجية.

بشكل عام فإن إنتاجية العمل تتوقف بشكل كبير على التطور العلمي وعلى استخدام أحدث الإنجازات العلمية في عمليات الإنتاج.

2- العوامل الاجتماعية-الاقتصادية:

من بين العوامل الاجتماعية - الاقتصادية المؤثرة على زيادة إنتاجية العمل يحتل الانضباط الطوعي للعمل مكاناً بارزاً، فالتنظيم الجيد للإنتاج والحصول على فعالية عالية للعمل لا يمكن أن يتم إلا عند توفر الانضباط الشديد في العمل.

وتعد تقوية الانضباط وتعزيزه في العمل - الشرط الأساسي لتنظيم العمل وعاملاً هاماً من عوامل زيادة الإنتاجية، وتظهر النتائج المباشرة لتعزيز الانضباط في العمل من خلال الاستخدام الأفضل والكامل لوقت العمل.

تشير الإحصائيات المتوفرة إلى أن وقت العمل الضائع خلال الوردية الواحدة في بعض الدول الصناعية تصل من 15 إلى 20 % من وقت العمل المتوقع، هذا الهدر في الوقت إما أن يكون ناتجاً عن العمال أنفسهم (التأخر، التعطل الإجباري...الخ) وإما عن الخدمات غير الكافية لمكان العمل (فقدان المواد الأولية والأدوات، الإصلاح في أوقات غير مناسبة أو الإصلاح السيئ للآلات...الخ) وفي كلتا الحالتين فإن الهدر في وقت العمل ما هو إلا نتيجة لضعف الانضباط في العمل وعدم اهتمام عمال مختلف أقسام الإنتاج بالقيام بمهامهم.

تعد العلاقة المتينة بالعمل والانضباط الطوعي والواعي للعمال ضروري من أجل تحقيق فعالية عالية في الإنتاج. ومن أهم العوامل الاقتصادية - الاجتماعية التي تؤثر على إنتاجية العمل الحوافز المادية والمعنوية للعمال، فالحوافز المادية والمعنوية للعامل تجعله مرتبطاً أكثر بعمله ومحباً له، كما تعد حافزاً هاماً على رفع إنتاجيته.

ينحصر جوهر الاهتمام بالحوافز المادية في أن حرص العمال على تحقيق أقصى إشباع ممكن لحاجاتهم المتنامية يجعلهم مندفعين إلى تقديم أكبر كمية ممكنة من العمل ذي نوعية عالية في الإنتاج الاجتماعي، وذلك بهدف الحصول على كمية مطابقة من المنافع المادية.

إلى جانب الاهتمام الشخصي بالعائد المادي فإن الاهتمامات الجماعية بالعوائد المادية تنمو وتتطور ويتسع معناها. هذا الاهتمام الجماعي يعد نتيجة لانتشار روح التضامن والتعاون بين العمال، وشعور العامل بأن ثمره عمله تعود عليه وعلى كل أفراد المجتمع.

ويمتلك رفع مستوى حياة الأفراد وتحقيق الإشباع الأقصى لحاجاتهم المادية والمعنوية معنى كبيراً بالنسبة لنمو إنتاجية العمل وزيادة فعالية الإنتاج الاجتماعي، لأن ذلك يساعد:

أولاً- في تحسين صحة العاملين وخفض الحالات المرضية، وهذا يؤدي بدوره إلى مضاعفة وقت العمل.

ثانياً- على تحسين قدرات العاملين على العمل، ورفع كفاءاتهم الإنتاجية.

ثالثاً- على تطوير المبادرات الخلاقة للعاملين وتنمية روح الابتكار والإبداع لديهم.

يبرز من بين العوامل الهامة المؤثرة على زيادة إنتاجية العمل والتي تنسب إلى مجموعة العوامل الاقتصادية- الاجتماعية، رفع المستوى التعليمي و التأهيلي للعاملين كعامل له تأثيره المباشر والفائق على نمو إنتاجية العمل، فبسبب التقدم التكنولوجي السريع تظهر الحاجة وتزايد إلى رفع المستوى التعليمي و التأهيلي للعاملين.

وتبنى في الوقت الحاضر مهارات العمال على أساس المعرفة وليس على خبرة العمل اليدوي، لأن وسائل العمل تطورت تطوراً كبيراً وارتفع مستواها الفني والتكنولوجي، وهذا يتطلب من العمال امتلاك مستوى كاف من المعرفة العامة تمكنهم من استخدام وسائل العمل بشكل صحيح لذا فإن تحقيق التعليم العام يشكل قاعدة أساسية لتحسين نوعية القوى العاملة ويجعل مستوى كفاءات العمال يتناسب مع المستوى المتطور لقوى الإنتاج، الأمر الذي يفسر الانخفاض المستمر لنسبة العمال الذين يؤدون أعمالاً تحتاج إلى مهارة قليلة، وارتفاع نسبة العمال الذين يشتغلون في أعمال متوسطة وعالية التأهيل.

كما أن زيادة حصة المهندسين والفنيين وغيرهم من الاختصاصيين من المجموع العام للعاملين في الاقتصاد الوطني يعد أحد المؤشرات الهامة في رفع المستوى العلمي - التكنولوجي للإنسان.

وزيادة حصة هذه الفئة من السكان تمتلك معنى كبيراً بالنسبة للتقدم العلمي التكنولوجي وزيادة فعالية الإنتاج الاجتماعي لأن وتائر نمو الإنتاجية ورفح المستوى المعاشي للسكان يتوقف بدرجة كبيرة على مستوى المهارات والابتكارات العلمية للعمال الفنيين والاختصاصيين.

إن رفع المستوى العلمي والفني للعاملين يشكل مع رفع مستوى رفاههم المادي والمعنوي الشرط الضروري لتحقيق وتأثير عالية من نمو إنتاجية العمل، والذي بدوره يكون الشروط الضرورية لتحقيق الزيادة المستمرة في مستوى حياة الأفراد.

3- العوامل التنظيمية:

تمتلك العوامل التنظيمية أهمية ليست بأقل مستوى من أهمية العوامل السابقة، المادية- التكنيكية والاجتماعية- الاقتصادية، من حيث التأثير على نمو إنتاجية العمل. وتؤثر العوامل التنظيمية على إنتاجية العمل من ثلاثة اتجاهات تتمثل في: آ- تنظيم الإنتاج ب- تنظيم العمل ج- تنظيم الإدارة وتؤدي إلى الملائمة بين تطور قوى الإنتاج ونظام علاقات الإنتاج.

ويمكن فقط في ظل العوامل التنظيمية للعوامل الأخرى- المادية التكنيكية والاجتماعية - الاقتصادية أن تستخدم في حدودها القصوى.

آ- تنظيم الإنتاج: يؤثر تنظيم الإنتاج في إنتاجية العمل على جميع مستويات الإنتاج الاجتماعي.

فعلى نطلق الاقتصاد الوطني- تتوقف الإنتاجية الاجتماعية للعمل على توزيع الإنتاج وسرعة تطور الفروع الرئيسية، كالصناعة والزراعة والبناء والتشييد، وعلى الترابط المنطقي بين الفروع.

أما على نطاق الفروع - تتوقف الإنتاجية الاجتماعية للعمل على التركيب الداخلي للفروع، وعلى تركيز الإنتاج وتخصيص المشاريع وغيرها.

وعلى مستوى المشروع- تتوقف الإنتاجية الاجتماعية للعمل على نوعية التقنية المستخدمة واقتصاديتها والتخطيط الفعال، كما تتوقف أيضاً على نوعية الإمدادات المادية – التكنيكية وفي الأوقات المناسبة وعلى تنظيم الخدمة وغيرها.

ب- تنظيم العمل: تتوحد جميع الإجراءات المتخذة من أجل تحسين تنظيم العمل في نظام التنظيم العلمي للعمل، والذي يشمل على :

1- تقسيم العمل 2- تعيين معدلات العمل 3- إعداد الكوادر ورفع مستواها الفني
4- تعزيز الانضباط في العمل 5- تحسين ظروف العمل 6- تنظيم الحوافز المادية
والمعنوية للعاملين

7- تنظيم وخدمة أمكنة العمل. 8- التنظيم العلمي لأساليب العمل.

ج- تنظيم الإدارة:

من أهم العوامل المتعلقة بتنظيم الإدارة والتي تؤدي إلى نمو إنتاجية العمل نذكر ما يلي:

- 1- التركيب المنطقي لأجهزة الإدارة في المشاريع.
- 2- التوزيع والاستخدام الصحيح للمهندسين والعمال الفنيين والمستخدمين على أقسام المشروع وأمكنة العمل.
- 3- إدخال التقنية التنظيمية والحسابية واستخدامها بشكل علمي.

جميع عوامل نمو إنتاجية العمل السالفة الذكر تتواجد فيما بينها بعلاقات مترابطة وتأثير متبادل وثيق الصلة، إن كان ذلك على مستوى الاقتصاد الوطني ككل أو على مستوى الفروع أو المشاريع، والمهمة الأساسية في كل قسم من أقسام الإنتاج تنحصر في

ضرورة فرز تلك العوامل التي تعد رئيسية بالنسبة له وتضمن أعلى سرعة ممكنة لزيادة الإنتاجية الاجتماعية للعمل.

4-7 قياس وتائر نمو إنتاجية العمل:

لقياس وتائر نمو إنتاجية العمل تتحدد حصة نمو حجم السلع الصناعية والزراعية وأعمال التركيب والبناء الحاصلة على حساب إنتاجية العمل بالمعادلة التالية:

$$\Delta_{ن.ت} = 100 \times \frac{\Delta ع\%}{\Delta ح\%} - 100$$

حيث:

$\Delta_{ن.ت}$ - الزيادة الحاصلة في الإنتاج بسبب الزيادة في إنتاجية العمل.

$\Delta ع$ - زيادة عدد العمال بالنسبة المئوية.

$\Delta ح$ - زيادة حجم الإنتاج الكلي بالنسبة المئوية (أي الزيادة في حجم الإنتاج الناجمة عن زيادة عدد العمال وزيادة إنتاجية العمل).

مثال تطبيقي:

نفترض أن النسبة المئوية لزيادة عدد العمال في الإنتاج الصناعي هي 1% بالنسبة إلى العام السابق وأن الزيادة في حجم الناتج الإجمالي هي 8%.

عند ذلك تكون الزيادة الحاصل في الإنتاج والناجمة عن زيادة الإنتاجية هي:

$$87.5\% = 100 \times \frac{1}{8} - 100$$







الفصل الخامس

التنظيم العلمي للعمل

5-1 مفهوم التنظيم العلمي للعمل ومهامه الأساسية

أولاً- مفهوم التنظيم العلمي للعمل:

التنظيم العلمي للعمل هو نوع من تنظيم العمل يتم بموجبه استخدام التدابير العملية في عمليات الإنتاج والتي تكون مرتكزة على أساس علمي ومنسجمة مع شروط العمل المراد تنظيمه وظروفه، بحيث تضمن استخدام العمل الحي وقيامه بوظائفه بهدف الحصول على الأثر النافع للنشاط العملي.

إن وصف تنظيم العمل بأنه تنظيم علمي يعني أن حل المسائل التنظيمية في العمل يجب أن يركز على النتائج العلمية والعملية التي تضمن التنظيم الأكثر عقلانية والأكثر فعالية لسير العمل.

من ناحية ثانية فإن التنظيم العلمي للعمل يجب أن ينظر إليه على أنه عملية ديناميكية تسعى دائماً إلى تحسين شكل التنظيم وأسلوبه، من هنا نتوصل إلى نتيجة هامة وهي أنه من الخطأ النظر إلى التنظيم العلمي للعمل وكأنه مجموعة من الإجراءات أو التدابير التنظيمية التي تتواجد دفعة واحدة وإلى الأبد دون أن يعترها أي تعديل أو تغيير، بل هو عبارة عن عمليات خلاقية مستمرة تتغير مع تغير مستوى التطور التكنولوجي للإنتاج.

بشكل عام فإن التنظيم العلمي للعمل هو ذلك النوع من التنظيم للعمل الذي يستند على نتائج الأبحاث العلمية والخبرات المتقدمة المستخدمة في الإنتاج بشكل منظم يسمح بتحقيق أفضل شكل من أشكال اتحاد وسائل العمل مع القوى العاملة في عمليات

الإنتاج بهدف الوصول إلى الاستخدام الأكثر فعالية للموارد المادية والبشرية الموجودة في المجتمع، وتأمين الزيادة المستمرة لإنتاجية العمل، مع الحفاظ على صحة العاملين وسلامتهم.

يمكن أن نعبر عن هذا التحديد الأخير لمفهوم التنظيم العلمي للعمل بالنقاط التالية:

- 1- تصميم تنظيم العمل على أساس منجزات العلم والخبرات، وإدخالها بشكل منتظم في الإنتاج.
- 2- الاتحاد العقلائي بين الإنسان والتكنيك في عملية الإنتاج.
- 3- تأمين الاستخدام الفعّال للموارد البشري والمادية، والزيادة المستمرة في إنتاجية العمل.
- 4- تكوين ذلك النوع من عمليات تنظيم العمل التي تضمن المحافظة على صحة الإنسان وسلامته.

ثانياً- مهام التنظيم العلمي للعمل:

التنظيم العلمي للعمل في أي مشروع وفي أي مؤسسة إنتاجية يجب أن يضمن الاستخدام الأكثر عقلانية للقوى العاملة ووسائل الإنتاج ضمن الإمكانيات المتاحة من التطور التكنولوجي للإنتاج، بعبارة أخرى فإن شكل تنظيم العمل وأسلوبه يجب أن يتلاءم بشكل كبير مع الظروف الواقعية للإنتاج الموجودة في مشروع معين. من الخطأ الاعتقاد بأن التنظيم العلمي للعمل ممكن فقط في تلك الحالة التي يكون بها المشروع مستخدماً في الإنتاج أحدث الآلات والمعدات المتطورة.

صحيح أن المشاريع التي لم تستقر بعد على قاعدة تكنولوجية متطورة تكون غير مستكملة بعد للعناصر الأساسية التي تجعل إدخال التنظيم العلمي إليها يمارس دوره بشكل كامل.

بعبارة أخرى فإن هذه المشاريع تكون بوضع لا يسمح لها من الاستفادة الكاملة من مزايا التنظيم العلمي للعمل، إلا أن ذلك لا يعني أبداً استحالة الاستفادة من هذه المزايا بدرجة أو بأخرى.

إن إدخال التكنيك الحديث، مكننة وأتمتة الإنتاج، تحسين تركيب المنتجات، استخدام أنواع جديدة متقدمة من المواد الخام ومواد الإنتاج الأخرى، الاستخدام الواسع والمتطور للكهرباء والكيمياء- كل ذلك يعد من الأدوات الهامة والحاسمة في تأمين إنتاج ذي فعالية عالية، إلا أن مهمة التنظيم العلمي للعمل لا تنحصر فقط في تحسين التكنيك والتكنولوجيا ولكن في جعل تنظيم عمل العاملين أكثر عقلانية عند استخدام تلك العناصر المادية للإنتاج، والتي تتواجد فعلاً في المشاريع.

بشكل عام فإن موضوع التنظيم العلمي للعمل يعد قبل كل شيء الاستخدام الأكثر عقلانية للعمل الحي وللعمل المجسد في وسائل الإنتاج المادية من إنشاءات وتجهيزات ومواد، والتي تمثل ثروة اجتماعية مخصصة للإنتاج يفترض أن يقوم المشروع بتحقيق الاستغلال الأمثل لها في مصلحة المجتمع ككل.

لا تنفصل المهمة العامة للتنظيم العلمي للعمل عن جملة المهام الخاصة التي تحل عند تطبيق التدابير المعينة في كل عنصر من عناصر التنظيم العلمي للعمل، كما أن هذه المهام الخاصة متصلة فيما بينها بشكل وثيق، وفي بعض الأحيان تكون متطابقة بشكل كامل.

في الحقيقة فإن هذه المهام تؤدي إلى ما يلي:

أولاً- تأمين الاقتصاد في الوقت ونمو إنتاجية العمل.

ثانياً- تكوين ظروف تساعد على حفظ مقدرة الإنسان على العمل.

ثالثاً- تأمين زيادة مستمرة لدرجة اغناء مضمون العمل وجاذبيته.

وانطلاقاً من ذلك فإن مهام التنظيم العلمي للعمل تتحدد في مجموعات ثلاث: اقتصادية، فسيولوجية، اجتماعية.

1- المهام الاقتصادية:

هذه المهام موجهة إلى تحقيق مستوى مرتفع لإنتاجية العمل بفضل تحسين استخدام العمل الحي من جهة، وبشكل خاص بفضل إبعاد الهدر المباشر في الوقت وتحسين تنظيم أمكنة العمل والأساليب المتبعة في الإنتاج، ومن جهة ثانية بواسطة تحسين استغلال العناصر المادية للإنتاج (أدوات العمل، مواد العمل).

2- المهام الفسيولوجية:

تتمثل هذه المهام في تأمين الظروف الأكثر ملائمة لإعادة إنتاج القوى العاملة وقيامها بوظائفها بشكل اعتيادي، والحفاظ على صحة الكادحين ومقدرتهم على العمل.

3- المهام الاجتماعية:

وتنحصر في تكوين الظروف التي تساعد على النمو الدائم في المستوى العلمي- التكنولوجي للعاملين. وتطوره بشكل متناسق وفي كل الاتجاهات. وزيادة درجة اغناء مضمون العمل وجاذبيته بحيث يتحول العمل إلى حاجة أولى من حاجات الإنسان الحياتية.

هذه المهام الثلاث متصلة فيما بينها بشكل وثيق. فحل المهام الاقتصادية يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل ونمو فعالية الإنتاج الاجتماعي بشكل عام. ويضعف في نهاية الأمر الثروة الاجتماعية ومستوى رفاهية الناس. وهذا يؤدي إلى تأثير حاسم على صحة الإنسان ومقدرته على العمل.

من جهة ثانية فإن حل المهام الفسيولوجية والاجتماعية للتنظيم العلمي للعمل يؤدي إلى تكوين ظروف ملائمة للعمل والراحة، ويرفع مقدرة الكادحين على العمل ومستواهم العلمي - التكنولوجي ويؤمن فعالية خلاقة، كما يقوي الانضباط في العمل ويساعد بشكل مباشر على إنجاز المهام الاقتصادية.

5-2 مضمون التنظيم العلمي للعمل:

التنظيم العلمي للعمل يتكون من مجموعة من العناصر التي تعمل على تحسين تنظيم العمل الحي، أهمها ما يلي: 1- تقسيم العمل 2- وضع معايير للعمل 3- إعداد الكوادر وتأهيلها

4- الانضباط في العمل 5- تحسين ظروف العمل 6- تنظيم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين 7- تنظيم أمكنة العمل وخدماتها 8- التنظيم العلمي لأساليب العمل.

1- تقسيم العمل:

يعد تقسيم العمل أساس تنظيمه، فهو يحدد مكان كل عامل في عملية الإنتاج، ووظيفته وواجباته، والمتطلبات المطلوبة من العامل من حيث نوعية العمل ومستوى التأهيل لكل عامل، والتقسيم في العمل مرتبط مع تحديد مستوى التطور التكنولوجي للآلات المستخدمة في الإنتاج، لأنه على أساس هذه العلاقة بين مستوى التأهيل

ومستوى التطور التكنولوجي لوسائل الإنتاج تتحدد فعالية نظام تقسيم العمل وقيام عملية الإنتاج بوظيفتها من حيث نوعية الإنتاج وحجمه المنجز خلال الزمن المحدد.

بشكل عام فإن تقسيم العمل بمفهومه الواسع يشتمل على عدة أشكال من التقسيم: فهناك التقسيم الحرفي للعمل - أي ذلك التقسيم الذي ينطوي على مبدأ التخصص في حرفة معينة بحيث تكون كل حرفة متخصصة في إنتاج نوع معين من السلع، وهناك التقسيم الفني للعمل أي تقسيم عملية إنتاج السلعة الواحدة إلى عدة عمليات مختلفة يقوم بإنجاز كل عملية عامل معين داخل المصنع الواحد بدلاً من أن يقوم كل عامل بإنتاج السلعة كاملة كما كان عليه الوضع في عصر نظام الطوائف، والشكل الثالث من أشكال تقسيم العمل - هو التقسيم الجغرافي، أي تخصص المناطق الجغرافية بإنتاج أنواع معينة من السلع تختلف بعضها عن بعض بسبب اختلاف الثروات الطبيعية المتواجدة فيها وتنوعها، بالإضافة إلى أنواع أخرى من تقسيم العمل.

إلا أن ما يهمنا نحن في بحثنا هذا هو التقسيم الفني للعمل، والذي تطرق إليه آدم سميث بشكل موسع في كتابه (ثروة الأمم) حيث كان من أكثر المدافعين عن مبدأ تقسيم العمل، وفي مثاله المشهور مصنع الدبابيس قسم آدم سميث عملية صنع الدبوس إلى ثماني عشرة عملية، وبين أن العامل الذي يقوم بمفرده بإنجاز كل مراحل الدبوس منذ الكشف عن المواد الخام، وحتى آخر عملية من عمليات صنع الدبوس بإمكانه أن ينتج دبوساً واحداً في العام، بينما يستطيع العامل الذي يشتغل في مانيفاكتورة تعتمد مبدأ تقسيم العمل أن ينتج في اليوم (5000) دبوس، أي أن آدم سميث يعتقد أن تخصص العامل في عملية واحدة من عمليات إنتاج السلعة يؤدي إلى زيادة حذاقته ومهارته واختصار الوقت نتيجة عدم انتقاله من عمل معين إلى عمل آخر وإمكانية استخدام آلة متخصصة بنوع واحد من الإنتاج. الأمر الذي يؤدي إلى مضاعفة الإنتاج مرات عديدة.

وفي الوقت الحاضر ومع ازدهار الثورة الصناعية¹ والتوسع في استخدام الآلة في عمليات الإنتاج، وارتفاع مستوى التطور التكنولوجي ارتفاعاً كبيراً واستخدام أحدث ما توصل إليه العلم من نتائج في الإنتاج ازداد هذا التقسيم ازدياداً كبيراً حتى أصبح يصل في بعض الصناعات إلى عدة آلاف عملية.

غير أن تقسيم العمل يخلق وراءه مجموعة من النتائج منها ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي، وسوف نتعرض إلى ذكر أهم هذه النتائج:

آ- النتائج الإيجابية لتقسيم العمل:

- 1- زيادة كفاءة العامل ومهارته نتيجة لتخصصه بنوع معين من العمل وتكراره له عدداً معيناً من المرات في اليوم.
- 2- الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية كافة الموجودة في الإنتاج حيث يؤمن تقسيم العمل إمكانية استخدام العمال الأقوياء والضعفاء كافة، وكل حسب طاقته الجسدية ورغبته وميوله وكفاءته العلمية والفنية.
- 3- التوفير في الوقت الناجم عن بقاء العامل في مكان عمل معين وعدم انتقاله من مكان عمل إلى مكان عمل آخر.
- 4- الاستخدام الأقصى للطاقات الإنتاجية للمصانع، حيث أن تخصيص عامل معين لكل آلة أو كل نوع معين من العمل يعني أن جميع الآلات وخطوط الإنتاج تبقى مستمرة في العمل، وهذا ما يؤدي إلى استخدام الأموال الإنتاجية استخداماً كاملاً.

¹ يطلق مصطلح "الثورة الصناعية" على العدد الكبير من الاختراعات التي ظهرت في النصف الثاني من القرن الثامن عشر الميلادي، وأدت إلى إحلال الآلات في الصناعة محل أدوات الإنتاج البسيطة.

5- المشاركة الجماعية في إنتاج السلعة الواحدة تؤدي إلى تنمية روح التعاون والتضامن بين العمل وتشعرهم بانتمائهم الطبقي الواحد.

كل هذه المزايا التي يؤمنه تقسيم العمل من شأنها أن تؤدي إلى زيادة الإنتاج زيادة كبيرة وبالتالي تأمين السلع والخدمات اللازمة لسد احتياجات الشعب المتنامية.

ب- النتائج السلبية لتقسيم العمل:

1- إن تخصص العامل في عمل معين أو في مرحلة معينة من مراحل إنتاج السلعة يؤدي إلى صعوبة انتقاله إلى عمل آخر، أي تقل لديه مرونة الإحلال.

ولذلك فإن العامل الذي يفقد مهنته ليس من السهولة بمكان انتقاله إلى مهنة أخرى، لأن ذلك يتطلب وقتاً تختلف فترته باختلاف مستوى التأهيل للمهنة الجديدة، كما أن عملية تعود العامل على مكان العمل الجديد تكتنفه بعض الصعوبات، أما على مستوى المصنع فإنه من الصعب جداً تحويل أدوات الإنتاج من إنتاج سلعة معينة إلى إنتاج سلعة أخرى.

2- تكرار العامل لعملية واحدة أو للحركات نفسها طوال يوم العمل يحول العامل إلى ما يشبه الآلة. ويقضي على روح التفكير والإبداع لديه في مجالات أخرى.

3- قد يؤدي إنتاج السلعة الواحدة نتيجة لتقسيم العمل وإلى اشتراك أكثر من مصنع في إنتاج السلع الداخلة في تركيبها، وعند ذلك فإن توقف أي مصنع عن الإنتاج لسبب من الأسباب سوف يؤدي إلى تأخر وصول السلعة النهائية إلى المستهلك.

4- إن العامل الذي يقوم بإنتاج مرحلة معينة من مراحل إنتاج السلعة لا يشعر باللذة نفسها التي يشعر بها الصانع الذي يقوم بإنجاز كل مراحل إنتاج السلعة.

2- وضع معايير للعمل:

إن قيام عملية الإنتاج بوظيفتها من حيث نوعية حجم الإنتاج المنجز وحجمه خلال الزمن المحدد، يتوقف على الزمن الأمثل المحدد لإنجاز حجم معين من الإنتاج، وهذه الوظيفة تقع بالدرجة الأولى على عاتق معايير العمل أو ما يسمى بعملية تعيين معدلات يتم بموجبها وضع معايير زمنية لإنجاز عمليات الإنتاج.

ومعايير العمل هذه تقوم بمهمة مزدوجة - فهي من جهة تحدد الوقت اللازم لتنفيذ كل عملية من عمليات الإنتاج من قبل العامل، وعلى هذا الأساس فإنها تحدد من جهة ثانية عدد العاملين اللازم لإنجاز الحجم المعين من الإنتاج ضمن الإمكانيات التكنولوجية المتاحة.

أما وضع معايير العمل فإنه يتم بإحدى الطريقتين التاليتين:

آ- إما عن طريق وضع معايير زمنية يتحدد على أساسها جميع نفقات الوقت اللازم من أجل تنفيذ العمل المعين.

ب- وإما عن طريق معيار الصنع الذي يتحدد على أساسه كمية المنتج أو عدد القطع أو العمليات التي ينبغي على العامل القيام بإنجازها خلال فترة معينة من الزمن (ساعة، يوم عمل، أسبوع عمل أو شهر) وذلك عن طريق تقسيم عدد ساعات العمل على المعيار الزمني لصنع وحدة المنتج.

3- إعداد الكوادر:

إن مطلب تحفيز الكوادر ورفع مستواها الفني والتعليمي يتزايد باستمرار مع زيادة تحسين المستوى التكنولوجي للآلات المستخدمة في الإنتاج الذي يتطلبه روح العصر وضرورة زيادة الإنتاج، وفي الوقت الحاضر فإن إعداد الكوادر أصبح من

الضروريات الملحة والبديهية، لأن وجود الآلات المتطورة في الإنتاج يتطلب من العامل مستوى فنياً وعلمياً يتناسب مع مستوى تطور هذه الآلات لكي يتمكن من استخدامها بشكل صحيح.

4- الانضباط في العمل:

الانضباط في العمل يعبر عن سلوك العاملين خلال قيامهم بتنفيذ عمليات الإنتاج وعلاقتهم بالعمل، ومدى مراعاتهم قواعد الانضباط والأنظمة الموضوعة من قبل السلطات المختصة.

ويشتمل الانضباط في العمل على درجة مراعاة العمال للقواعد المتعلقة بكيفية استخدام الآلات والمواد الخام والمحروقات والمحافظة على الطاقة وسلامة التجهيزات، والاستخدام الأمثل للطاقات الإنتاجية، ومراعاة قواعد الأمن الصناعي وصيانة أمكنة العمل في الوقت المناسب والمكان المطلوب، وهذا النوع من الانضباط يسمى الانضباط الإنتاجي، تمييزاً له عن انضباط العمل الذي يبين درجة مراعاة العمال لأنظمة وقت العمل والراحة وتطبيق لائحة النظام الداخلي للعمل، والاستغلال الفعال لوقت العمل والتقليل ما أمكن من وقت العمل المهدور.

الانضباط الإنتاجي وانضباط العمل يشكّلان سوية مفهوم الانضباط في العمل، والذي يشتمل على كل جوانب تصرفات العمال الذين ينتمون لوحدة إنتاجية معينة خلال تنفيذهم لعمليات الإنتاج المكلفين بها.

من أهم الوسائل التي تلعب دوراً رئيسياً في تعزيز الانضباط في العمل نذكر:

- مستوى وعي العمال، المراقبة الحازمة لدرجة تنفيذ العمال للمهام المكلفين بها، مراعاة أنظمة العمل، لذلك كان من الضروري العمل بشكل مستمر على زيادة وعي العمال

وتنمية روح المسؤولية لديهم تجاه المجتمع والوطن وإشعارهم بأهمية الدور الذي يقومون به كخلية هامة من خلايا المجتمع الإنتاجية التي تحدد درجة التطور الاقتصادي والاجتماعي، والعمل على جعل العمال مهتمين أكثر بنتائج عملهم.

كما أن تقوية نظام المراقبة وتعزيزه يعد شرطاً أساسياً من شروط تأمين الانضباط في العمل، من هنا كان لابد من اتخاذ العقوبات الصارمة والرادعة بحق المقصرين في تأدية واجباتهم والمخالفين لنظام انضباط العمل، وأولئك المسؤولين عن عرقلة تطبيق أنظمة العمل وسير عمليات الإنتاج بشكل منتظم ومستمر.

إلا أن أهم وأقوى وسيلة لتعزيز الانضباط في العمل يعد التنظيم العلمي للعمل نفسه، لأن الانضباط أول ما ينشأ في سير العمل وبالتالي فإن مستوى تنظيمه يظهر تأثيراً مباشراً على حالة الانضباط.

5- ظروف العمل:

ظروف العمل هي ذلك الوسط الخارجي أو ذلك الوضع الإنتاجي الذي يحيط بالعاملين خلال وجودهم في الإنتاج، وهذه الظروف تتحدد بمجموعة من العوامل ينسب إليها ما يلي:

- الحالة العامة للأماكن الإنتاجية، درجة الحرارة، الرطوبة، التهوية، الإنارة، الضجيج، الارتجاج، الغبار، تلوث الهواء، درجة سلامة العمل أو ما يسمى بالأمن الصناعي.

جميع هذه العوامل تؤثر تأثيراً كبيراً على الحالة الصحية للإنسان ومقدرته على العمل وعلى إنتاجية العمل. لذلك فإن الأهداف الأساسية لتحسين ظروف العمل تتمركز في وقاية أمن الإنسان من التأثيرات الضارة لعوامل الوسط الخارجي، وتأمين كل الشروط الضرورية اللازمة لتحقيق المردودية العالية وصيانة أمن العمل.

وهذه المهام ممكن تحقيقها عن طريق إقامة ظروف العمل في كل قسم إنتاجي وفي كل مكان عمل بما يتلاءم مع المعدلات الواجب العمل بها، وكذلك عن طريق استعمال الوسائل المختلفة لحماية العاملين من التأثيرات غير الملائمة والمضرة التي تسببها العوامل الخارجية.

6- الحوافز المادية والمعنوية للعاملين:

تعد الحوافز المادية والمعنوية من الأمور الهامة التي تجعل العامل مهتماً بعمله ومرتباً به، وتجعل إنتاجية العمل عالية، ولذلك يجب أن تكون هذه الحوافز موجهة بحيث تجعل العامل مهتماً باستخدام وقت العمل بالشكل الأمثل ومحافظةً على حسن استخدام المواد الخام بالشكل الذي يؤدي إلى الاقتصاد في هدر هذه المواد وذلك في سبيل تحقيق مؤشرات عمل عالية تساعد على زيادة حجم الحوافز التي يتلقاها العامل.

كما أنه من الضروري الإشارة إلى أن عدم الاهتمام بمسألة الحوافز من الممكن أن تولد لدى العامل حالة من عدم الاكتراث واللامبالاة في العمل وتلحق بالمشاريع وبالجمتمع في آن واحد خسارة مادية مبعثها انخفاض حجم الإنتاج في حالة عدم وجود مثل هذه الحوافز عن الحجم الذي كان من الممكن أن يحققه العامل فيما لو تقاضى مكافآت تشجيعية.

7- تنظيم أمكنة العمل وخدمتها:

مكان العمل - هو ذلك القسم من المساحة الإنتاجية للمصنع أو المشروع الذي يشغله العامل أو مجموعة العمال، ومجموع التجهيزات المادية- التكنيكية اللازمة لإنجاز عمل معين.

يتضمن عنصر تنظيم أمكنة العمل وخدمتها تأمين الخدمات التي يتطلبها مكان العمل في الوقت المناسب من حيث الصيانة والإمداد بالمواد الأولية، و الجاهزية العالية لمعالجة الأعطال التي قد تنشأ فجأة خلال سير العمل، ومراقبة خطوط الإنتاج، لأن صيانة الآلات وإمداد العمل بالمواد الخام والمواد الأخرى التي يتطلبها الإنتاج في غير الأوقات المناسبة أو المحددة من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة العمل وبالتالي لا يتمكن العامل من إنجاز المهام المكلف بها. ويظهر مستوى تنظيم أمكنة العمل وخدمتها تأثيراً كبيراً على درجة صعوبة العمل ووظائمه وجاذبيته، فبقدر ما يكون مكان العمل منظماً بقدر ما يكون العمل سهلاً ومريحاً وغير ممل ومستمرّاً وأكثر إنتاجية.

من هنا فإن التنظيم العلمي للعمل يعد الضمان الأكيد لنجاح العمل في أي مشروع من المشاريع. بشكل عام فإن موضوع تنظيم وخدمة أمكنة العمل يسعى لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- خلق الشروط المادية- التكنيكية التي تساعد على زيادة انجذاب العمال للعمل وزيادة إنتاجهم.
- 2- توفر فاعلية مستمرة لسير الإنتاج مع الاستخدام الأكثر عقلانية للموارد المادية والبشرية.
- 3- تأمين ظروف عمل أكثر ملائمة ومريحة للعمال.
- 4- ضمان وضعية مريحة للعمال تمكنهم من تنفيذ حركات العمل وذلك باستخدام أساليب متقدمة للعمل.

8- التنظيم العلمي لأساليب العمل:

أسلوب العمل - هو طريقة أو أسلوب إنجاز عمل معين، وإنجاز هذا العمل تعتمد أساليب مختلفة نستطيع بواسطتها تنفيذ العملية أو الوظيفة الواحدة، هذا الاختلاف يعود إلى إنجاز العملية الإنتاجية دون اعتماد ترتيب واحد خلال تنفيذ العناصر المكونة لهذه العملية من قبل كل أسلوب من الأساليب المتبعة، وهذه الأساليب قد يكون بعضها أكثر إنتاجية وعقلانية من بعضها الآخر ومختلفة من حيث الفترة الزمنية اللازمة لتنفيذ العملية. إلا أن الأسلوب الأكثر عقلانية والذي يجب إتباعه هو ذلك الأسلوب الذي يتطلب أقل النفقات من وقت العمل اللازم لإنجاز العمل المطلوب، وفي قوت نفسه لا يسبب إعياء مبكراً للمنفذ.

بشكل عام نستطيع إعطاء التعريف التالي للتنظيم العلمي لأساليب العمل: يعني التنظيم العلمي لأساليب العمل - الدراسة المتقنة لأساليب إنجاز العناصر المستقلة المكونة لعملية إنجاز الوظيفة المعينة من قبل مختلف العاملين، ومن ثم اختيار أفضل السبل وتعميمها على كل العاملين الذين يقومون بإنجاز النوع نفسه من العمل.

نتطرق في هذا الصدد إلى دراسة بعض الأساليب أو الطرق التي استخدمت في عمليات الإنتاج ونختص منها ما يلي: 1- الطريقة التaylorية 2- طريقة فوردر 3- طريقة استاخانوف.

أولاً- الطريقة التaylorية:

تهدف طريقة تايلور إلى زيادة إنتاجية العامل والاستفادة القصوى من الطاقة الإنتاجية للمعامل دون أن يتطلب ذلك إرهاقاً إضافياً من العامل، ولتحقيق هذا الهدف يرى تايلور أنه لا بد من تنظيم حركات العامل خلال قيامه بالعمل بحيث يمتنع عن القيام

بأي حركة لا تخدم الإنتاج، ويقتصر فقط على الحركات المنتجة، وأن ينفذ كل حركة من هذه الحركات خلال فترة زمنية محددة.

اعتمدت نظرية تايلور على المبادئ الأساسية التالية:

1- تحليل الحركات التي يقوم بها العامل خلال قيامه بعملية الإنتاج بهدف التوصل إلى تحديد الحركات الضرورية وحذف الحركات غير الضرورية، ومن ثم قياس الزمن اللازم لعامل ممتاز لأداء كل حركة من هذه الحركات واعتبار هذا الزمن أنموذجاً معيارياً يتم على أساسه تحديد الأجر.

2- الطلب من العمال التقيد بتنفيذ الحركات التي اعتبرت ضرورية والتخلي عن بقية الحركات الأخرى التي كانوا قد اعتادوا عليها.

3- إعطاء كل عامل من عمال المصنع بياناً مبيناً فيه نوع العمل المكلف بتنفيذه والآلة التي سوف يشتغل عليها والحركات التي يجب أن يقوم بها وزمن أداء كل حركة.

4- مراقبة العمال بقصد التأكد من مدى تطبيقهم لنظرية تايلور.

5- تغيير نظام الأجور بحيث يُشجع النظام الجديد العمال المهرة على البقاء في المعمل وزيادة إنتاجهم ويؤدي إلى التخلص من العمال غير المهرة، ويتم ذلك بتطبيق نظام تفاضلي للأجور يعطى بموجبه العمال المهرة الذين يتجاوزن المعدلات المعتبرة أجراً يساوي متوسط الأجور في المعامل المجاورة مضافاً إليه مكافآت تتراوح قيمتها من 30 إلى 100 % من الأجر، وإعطاء العمال الذين لا يستطيعون تجاوز الإنتاج المعتبر أجوراً تقل عن الأجور التي يتقاضاها العمال في المعامل المجاورة التي لا تطبق نظام تايلور، وهذا ما يؤدي إلى ترك هؤلاء العمال المعمل الذي يطبق نظرية تايلور وانتقالهم إلى المعامل

الأخرى، وبذلك يكون المعمل قد جذب إليه العمال المهرة من المعامل الأخرى حيث بإمكانهم الحصول على أجر أعلى وتخلص في الوقت نفسه من العمال غير المهرة.

صحيح أن تطبيق نظرية تايلور في بعض المصانع الأمريكية أدى من جهة إلى زيادة الإنتاج كبيرة وإلى تخفيض التكاليف. ولكن من جهة ثانية حول العامل إلى ما يشبه الآلة وقضى على روح التفكير والإبداع لديه، لأن المبادئ التي ارتكزت عليها نظرية تايلور لم تترك للعامل أي وقت للتفكير وتجبره على إعطاء كل وقته وانتباهه لتنفيذ الحركة المكلف بها في الوقت المحدد، كما أن تطبيق نظرية تايلور أسهم في اتساع رقعة البطالة لأن ذلك أدى: أولاً- إلى الاستغناء عن العمال الضعفاء- وثانياً- إلى تقليل عدد العمال بسبب زيادة الإنتاجية. كل ذلك أدى إلى مقاومة هذه النظرية مقاومة عنيفة من قبل العمال، ودعت النقابات العمالية الحكومة إلى التدخل من أجل الكف عن استخدامها في الولايات المتحدة الأمريكية.

وقد حالت مقاومة العمال لهذه الطريقة دون التوسع في انتشارها واستخدامها في أوروبا واقتصارها فقط على بعض مصانع السيارات في فرنسا وبريطانيا، ثم أجريت بعض الدراسات والأبحاث حول النتائج السلبية لهذه الطريقة وبخاصة ما يتعلق منها بالإرهاق العصبي والفكري الذي تسببه للعامل، الأمر الذي دعا إلى ضرورة تعديل هذه النظرية بحيث تراعي شعور العامل كونه إنساناً له إرادة وأحاسيس ومشاعر وليس آلة، ولذلك فإن المعامل التي طبقت الطريقة التايلورية في فرنسا اضطرت إلى تعديل بعض شروطها وإحلال مقياس الوقت المحمل محل المقياس المفصل بحيث يستطيع العامل التمتع بإمكانية التكيف في وقته.

ثانياً- طريقة فورد:

تنسب هذه الطريقة إلى رجل الأعمال الأمريكي هنري فورد صاحب مصانع سيارات فورد، وكان أول من أدخل مبدأ العمل الدوار في الصناعة بواسطة بساط متحرك يمر أمام العامل ويقف هذا البساط الذي يحمل الآلة المراد صنعها أمام كل عامل فترة محددة من الوقت تكفي لأن يقوم العامل بتركيب القطعة على الآلة التي يحملها البساط، أو إنجاز العمل المكلف به، ومن ثم ينتقل البساط الذي يدور آلياً ليقف أمام العامل الآخر الذي يضيف بدوره قطعة أخرى وهكذا...

إن هذه الطريقة لا تلزم العامل بحركات محددة إلا أنها تلزمه بإنجاز العمل المكلف به في الوقت المحدد، وتعبير آخر فإن طريقة فورد لا تقسم وقت العامل إلى ثواني ودقائق بما يتلاءم والزمن اللازم لأداء كل حركة، ولكنها تعطيه وقتاً إجمالياً تترك له حرية التكيف في حركاته خلال هذا الوقت بشرط أن لا يؤدي ذلك إلى عدم قيامه بتنفيذ العمل المكلف به.

وبهذه الطريقة فإن فورد يلائم بين العمل الميكانيكي المنظم ووقت العمل المحسوب من جهة وبين حرية العامل بالتكيف في حركاته من جهة ثانية. إلا أن هذه الطريقة تخضع جهد العامل لإرادة الآلة، لأن العامل في هذه الحالة يكون مجبراً على تنفيذ العمل المكلف به في الوقت المحدد والذي يتم تحديده بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أقصى استخدام ممكن لوقت العمل.

صحيح أن الهدف من الطريقتين يبقى واحداً وهو زيادة إنتاجية العامل وتخفيض تكلفة إنتاج السلعة، وعلى الرغم من أنهما يلتقيان من حيث استغلالهما لجهد العامل إلا أن طريقة فورد تبقى أكثر إنسانية لأنها تعطي الحرية للعامل بالتكيف في حركاته بما يتلاءم مع عاداته ورغباته.

ولضمان استخدام هذه الطريقة وتقبلها من قبل العمل حاول فورد كسب عطف العمال وجعلهم مرتبطين ارتباطاً طوعياً بالمصنع الذي يشتغلون به حيث كان يقنع العمال بأن الزيادة في الإنتاج الناجمة عن تطبيق طريقته هذه سوف تؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وبالتالي تخفيض سعر مبيع السيارة مما يؤدي إلى إتاحة الفرصة للأفراد بما فيهم العمال أنفسهم من الحصول على سيارة، كما تؤدي هذه الزيادة في الإنتاج إلى زيادة الدخل القومي.

ثالثاً- طريقة استاخانوف:

تعتمد طريقة استاخانوف في تنظيم العمل على مبدأ تقسيم العمل وفقاً لنظام الورديات، بحيث يبقى الإنتاج مستمراً وبموجب هذه الطريقة فقد تخصص كل عامل من عمال المنجم الذي كان يشتغل فيه استاخانوف في منطقة الدوبناس في روسيا وضمن كل وردية بعمل معين، بحيث يؤدي ذلك إلى بقاء آلة ثقب الأرض مستمرة بالعمل دون توقف، وقد أدى استخدام هذه الطريقة في تنظيم أسلوب العمل إلى زيادة الإنتاج زيادة كبيرة، مما جعل هذه الطريقة تنتشر بين عمال المناجم الأخرى، وبدأ العمال في المناجم المختلفة يتنافسون فيما بينهم من حيث حجم الإنتاج وتنظيم العمل وتسهيله، وقد خصصت الدولة جوائز تعطى إلى مجموعات العمال التي يزيد حجم إنتاجها على المعدل المحدد.

تتمثل المهام الأساسية للتنظيم العلمي للعمل والعناصر المكونة له في المخطط التالي:

مهام التنظيم العلمي للعمل وعناصره الأساسية

التنظيم العلمي للعمل

المهام



العناصر الأساسية لتنظيم العمل







الفصل السادس
الأجر



الفصل السادس

الأجر

6-1 مفهوم الأجر وأهميته

1- تعريف الأجر:

الأجر بالتعريف هو المبلغ النقدي أو العيني الذي يدفع للعامل مقابل القيام بعمل ما أو أداء خدمة معينة، من هذا التعريف نستنتج أن دفع الأجر مقترن بالعمل أو أداء الخدمة، وأي مبلغ نقدياً كان أم عينياً يحصل عليه الفرد دون أن يقابله القيام بعمل أو تقديم خدمة لا يعد بالمفهوم الاقتصادي أجراً.

فالأجر إذن هو ثمن الجهد الذي يبذله الفرد بغض النظر عن نوع هذا الجهد عضلياً كان أم عقلياً، أي أن الأجر هو السعر الذي يدفع مقابل استخدام قوة العمل في إنتاج سلعة ما، والأجر يدفع نظير ما يبذل من مجهود وليس نظير قيمة أو فائدة السلع التي أنتجت بسبب بذل هذا المجهود، ويعد الأجر الشكل الأساسي لتوزيع الدخل وهو يمثل حصة العاملين من الدخل القومي معبراً عنها بشكل نقدي ومشكلاً بذلك الجزء الأساسي من الأموال الضرورية المخصصة لإشباع الحاجات الشخصية للعمال والمستخدمين وأفراد عائلاتهم، والذي يعد المنبع الأساسي لرفع مستوى معيشتهم.

2- جوهر الأجر:

يختلف جوهر الأجر باختلاف النظام الاجتماعي - الاقتصادي القائم، فالأجر في النظام الرأسمالي هو ثمن قيمة قوة العمل، حيث أن قوة العمل في ظل هذا النظام تغدو سلعة تباع وتشتري في سوق العمل، ولذلك فهو يتحدد بسعر سلعة قوة العمل.

أما في النظام الاشتراكي فإن الأجر يختلف مبدئياً عما هو عليه في النظام الرأسمالي، وبشكل عام فإن الأجر في النظام الاشتراكي يتميز بما يلي:

أولاً- يعبر عن العلاقة بين المشتغلين في الإنتاج الاجتماعي والذين يمتلكون وسائل الإنتاج وبين الوحدات الإنتاجية التي تشكل خلية هذا المجتمع.

ثانياً- لا يتحدد بسعر سلعة قوة العمل وإنما بحجم الحاجة الشخصية وكمية العمل المقدم من قبل العامل ونوعية هذا العمل.

ثالثاً- تختفي في النظام الاشتراكي الحدود التي تحدد نمو الأجر باعتباره قيمة قوة العمل، بل إنه ينمو مع نمو الدخل القومي، ومقداره يكون كافياً لإشباع الحاجات المادية والمعنوية اللازمة لتأمين مستوى معاشي لائق للعاملين.

وبالإضافة إلى الأجر الذي يتقاضاه العامل فإنه يستفيد أيضاً من الإيرادات التي يحصل عليها من رصيد الاستهلاك العام ومن الإمكانيات المادية التي يمتلكها المجتمع.

ضمن سياسة الأجور فإن تحديد الحد الأدنى للأجر في النظام الاشتراكي يمتلك أهمية كبرى لأنه يمثل الحد الأدنى لمستوى المعيشة الذي من الممكن أن يعيشه العامل. ويحدد الحد الأدنى للأجر على أساس أجر عامل يشتغل عملاً بسيطاً وفي ظروف عمل ملائمة، وهذا الحد يعد نقطة انطلاق للمستوى المطلق لأجور العاملين في مختلف أنواع العمل، إضافة إلى ذلك فإن الحدود الدنيا والوسطى للأجور في النظام الاشتراكي تتصف بكونها مستقرة وتنمو بشكل مستمر.

3- العدالة في التوزيع:

من أهم المبادئ التي يجب أن تطبق في سياسة الأجور هو مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي. انطلاقاً من هذا المبدأ فإن العمال الذي يقدمون عملاً متساوياً، أي

الذين يحققون درجة واحدة من العمل من حيث الكم والنوع، وفي الشروط نفسها يجب أن يتقاضوا أجراً واحداً، بغض النظر عن الجنس - ذكراً كان أم أنثى، والعمر - كبيراً كان أم صغيراً، واللون - أبيض كان أم أسود، وبغض النظر عن القومية الذي ينتمي إليها، وفي الوقت نفسه فإن الأجر يجب أن لا يكون واحداً إذا كان العمل المقدم من قبل العمال يختلف كمية ونوعية أو ينفذ في ظروف عمل مختلفة، ففي هذه الحالة يكون من العدالة التفاوت بين الأجور وإعطاء أجور مختلفة تبعاً لاختلاف كمية العمل ونوعيته وظروفه.

من بين العوامل التي تؤدي إلى التفاوت في الأجور تحتل نوعية العمل أهمية بارزة بالنسبة لسياسة الأجور ولإنتاج بشكل عام، ولذلك فعند وضع الأجور يؤخذ بعين الاعتبار المستوى التأهيلي للعمال والمستخدمين، بناء على ذلك فإن أجر الوحدة الزمنية للعاملين أصحاب المستوى التأهيلي العالي يجب أن يكون أكبر مما هو عليه عند العاملين ذوي المستوى التأهيلي المنخفض والذين ينفذون العمل ضمن ظروف واحدة.

تتأتى شرعية هذا الاختلاف من أن العاملين المؤهلين يستطيعون إنتاج قيمة أكبر وأكثر جودة من القيمة التي ينتجها العاملون غير المؤهلين في الوحدة الزمنية نفسها وفي ظل ظروف عمل واحدة.

انطلاقاً من هنا ولتشجيع العمال على زيادة مستواهم الفني والتكنولوجي ولتحقيق العدالة في التوزيع يجب إعطاء العاملين المؤهلين أجراً أكبر من الأجر الذي يعطى للعاملين غير المؤهلين.

بالإضافة إلى نوعية العمل من الضروري عند رسم سياسة الأجور الأخذ بعين الاعتبار ظروف العمل ودرجة صعوبته والمناطق الجغرافية التي يتواجد فيها حيث أن هذه المناطق تختلف بعضها عن بعض مناخياً واقتصادياً وبعدها أو قربها من المراكز الحضرية.

ويلعب دوراً في اختلاف الأجر أهمية الفرع أو النشاط الاقتصادي الذي يتواجد فيه مكان العمل بالنسبة للاقتصاد الوطني، واهتمامات الدولة في تطوير بعض المناطق.

4- العلاقة بين الأجر ومستوى المعيشة:

في كل الأحوال من الضروري أن يكون الأجر كافياً لأن يحصل العامل بموجبه على ما يلزمه من الحاجات المادية والخدمات، وأن يكون مقداره متناسباً مع مستوى الأسعار في البلد، ومرناً حتى لا يؤدي ارتفاع أسعار السلع إلى اختلال التوازن بين مقدار الدخل وتكاليف المعيشة وانعكاس ذلك على مستوى حياة الأفراد.

وعلى المستوى الوطني يجب أن يكون الرصيد العام للأجور متناسباً مع حجم الإنتاج المتحصل في المؤسسات الإنتاجية ومع حجم الدخل القومي بشكل عام، وإلا حدث اختلال في التوازن بين الإنتاج والاستهلاك أدى إلى حدوث ظاهرة التضخم.

5- العلاقة بين الأجر والناتج:

تولي سياسة تحديد الأجور أهمية بالغة إلى الحوافز المادية للعاملين، لأن هذه الحوافز تحقق الصلة المباشرة بين الأجور وبين زيادة الإنتاجية وتحسين نوعية الإنتاج، وتولد الاهتمام لدى العامل ليس في الزيادة الإنتاجية الفردية فحسب، وإنما في زيادة الإنتاجية الاجتماعية أيضاً، وتجعل اهتمام العامل بالمنفعة المادية لثمرة عمله متصلة بشكل وثيق في تحقيق نمو مطرد للإنتاجية بالمقارنة مع وتيرة نمو الأجور.

تمتلك هذه العلاقة أهمية ذات معنى خاص لنظام التناسب في الاقتصاد الوطني بشكل عام، طالما أنها تظهر في نهاية المطاف العلاقة بين الإنتاج والاستهلاك، وبين الادخار والاستهلاك.

إن المحافظة في مجال تنظيم الأجور على وتيرة نمو متسارعة لإنتاجية العمل ضروري بشكل رئيسي من أجل الإبقاء عند العمال على دوافع مستمرة من أجل زيادة الأجور. فإذا كانت الأجور تنمو بسرعة أكثر من سرعة نمو الإنتاج، فإنه من المحتمل قدوم تلك اللحظة التي يهبط الاهتمام برفعها، بحيث تنعكس بشكل غير ملائم على مؤشرات إنتاجية المؤسسات، والفروع والاقتصاد الوطني بشكل عام.

إن المبادئ التي تحكم الأجور، أو بتعبير آخر المبادئ التي يتم تنظيم الأجور على أساسها والعلاقات الكائنة بين الأجور وثمر الإنتاج يجب أن تكون واضحة وسهلة وبعيدة عن التعقيد حتى يتم فهمها من قبل كل العمال والمستخدمين، وإذا لم يتحقق ذلك فإن الدوافع المادية للعمال تكون عند ذلك ضعيفة وغير قادرة على توليد الرغبة لديهم في زيادة إنتاجيتهم، ولذلك فإن مطلب وضوح نظام الأجور وسهولته ليس مطلباً من حيث الشكل فحسب وإنما من حيث المضمون أيضاً، وبخاصة وأن الأجور هي من أهم العوامل التي تشد العامل إلى نتيجة عمله والمتصلة معها بشكل وثيق.

6- الأجور ومعايير العمل:

في سياق عملية تنظيم الأجور ومن أجل الوصول إلى تحديد الأجر الذي يتناسب مع كمية العمل المقدم، فإنه من الضروري قبل كل شيء تحديد كمية العمل الذي يقدمه كل عامل إلى المجتمع. وحل هذه المهمة ممكن تحقيقه في تلك الحالة التي يمكن عندها تحديد نفقات العمل، أي مقدار الجهد العقلي والعضلي الذي يبذله كل شخص يشارك في الإنتاج الاجتماعي.

أي أن حل هذه المهمة يتم عن طريق وضع معايير للعمل، ووضع معايير العمل كما عرفناه سابقاً يعني وضع المقاييس المحددة التي يتم بواسطتها معرفة كمية العمل المبذولة من قبل الشخص عند قيامه بإنجاز عمل ما، ولكي تكون النتائج دقيقة من

الضروري أن يكون قد روعي عند وضع هذه المقاييس الجوانب التكنيكية ، الفيزيولوجية والاقتصادية – الاجتماعية، وأن تحدد بصورة دقيقة كمية العمل المصروف على إنجاز هذا العمل أو ذاك، ضمن الشروط التكنيكية- الإنتاجية المتوفرة، في هذه الحالة فقط يكون عمل العامل مقاساً بشكل صحيح، ويكون الأجر الذي يتقاضاه مقابل هذا العمل متوافقاً معه.

7- العلاقة بين الأجر وزيادة الإنتاجية:

الأجر هو شكل من أشكال التوزيع المقبل للدخل القومي، وفي الوقت نفسه يعد أسلوباً وأداة ووسيلة لرفع الإنتاجية، من هنا يجب أن يمتلك الأجر طابعاً تشجيعياً يساعد على زيادة إنتاجية العمل، ويعمل بشكل مستمر على تحسين المؤشرات الإنتاجية، والتي تعبر عن النشاط الإنتاجي للعاملين فرادى وجماعات، وانطلاقاً من أن الأجر يعبر عن العلاقة الكائنة بين العاملين من جهة وبين المجتمع بشكل عام، لذا فإن مقداره يتوقف على حجم مخصصات الاستهلاك العام.

وبما أن الأجر يجسد العلاقة بين العمال والمستخدمين وبين المؤسسات التي يشتغلون بها، لذا فإن مقداره يتوقف أيضاً على نتائج نشاط تلك المؤسسات، أي على دخلها، وأن حجم هذا الدخل يتوقف في نهاية الأمر على المستوى الذي وصلت إليه إنتاجية العمل، تلك الإنتاجية التي تعتبر المصدر الأساسي لنمو الدخل القومي بشكل عام والدخل الفردي بشكل خاص.

إلا أن زيادة إنتاجية العمل تتوقف على عوامل عديدة تؤدي إلى زيادة الأجر بأحجام مختلفة، وبعض هذه العوامل تحدث زيادة سريعة في الأجور بالمقدار نفسه الذي تحدثه في زيادة الإنتاجية وبعضها الآخر يؤدي إلى زيادة في الأجور أقل من الزيادة التي تلحقها بإنتاجية العمل، وفي هذه الحالة فإن الأجور لا تنمو بسرعة وإنما بعد انقضاء فترة

زمنية تحددها حجم الزيادة الناتجة عن العوامل المؤثرة. هذا يعني أن نوع الزيادة التي تلحق بالأجر يتوقف على نوع العامل الذي تتم بموجبه زيادة إنتاجية العاملين.

فإذا كانت زيادة الإنتاجية تتم على حساب رفع المستوى التأهيلي للعمال والمستخدمين فإن ذلك يعني أن هذه الزيادة تتم على حساب زيادة كمية العمل ونوعيته المقدم من قبل العاملين في المجتمع وبشكل خاص من قبل العاملين في المؤسسات الإنتاجية، أي أن عامل الزيادة في هذه الحالة هو عامل ذاتي يعود إلى العمال أنفسهم وإلى كمية العمل ونوعيته الذي قدموه في عمليات الإنتاج، وليس عاملاً تقنياً أو فنياً ناتجاً عن ارتفاع المستوى التكنيكي للإنتاج، في هذه الحالة فإن أجور العاملين يجب أن تتزايد بالمقدار نفسه الذي تنمو به إنتاجية عملهم.

أما إذا كانت زيادة إنتاجية العمل تتم في الغالب على حساب العوامل التي يكون تأثيرها غير محدد في زيادة نوعية العمل المقدم من قبل العاملين وكميته، أي على حساب العامل الفني وعلى سبيل المثال استخدام تقنية عالية وإدخال آلات حديثة في الإنتاج... إلخ، فإن الأجور في هذه الحالة يجب أن تتزايد بشكل أبطأ من زيادة الإنتاجية، علماً أن ثمرة زيادة الإنتاجية في نهاية الأمر، تعود إلى المجتمع بشكل عام أيّاً كان نوع العامل المسبب في الزيادة.

في نهاية المطاف فإن زيادة الإنتاجية تقود إلى ارتفاع القوة الشرائية للأفراد حيث أنها تتيح الإمكانية إلى زيادة الادخار وزيادة معدل الاستثمار، وانخفاض نفقات الإنتاج، وبالتالي انخفاض أسعار السلع والخدمات، كما أنها تؤدي إلى زيادة في رصيد الاستهلاك العام تسمح بتحقيق زيادة في الحد الأدنى للأجور تؤدي بدورها إلى تحقيق زيادة في أجور كل العاملين.

8- الأجر والقوة الشرائية:

يمكننا أن نصنف الأجر من حيث قيمته وقوته الشرائية إلى نوعين:

أولاً- الأجر الاسمي: وهو الأجر الذي يتمثل بعدد من الوحدات النقدية التي يتقاضاها العامل مقابل قيامه بالعمل.

ثانياً- الأجر الحقيقي: وهو الأجر الذي يتمثل بكمية الخيرات المادية والخدمات التي يستطيع العامل الحصول عليها مقابل الأجر الاسمي الذي يتقاضاه، أي أن الأجر الحقيقي يمثل القوة الشرائية الفعلية للأجر الاسمي، ولهذا فإنه بالإضافة إلى نمو الأجر الاسمي يعتبر انخفاض سعر البضائع والخدمات من أهم وسائل زيادة الأجر الحقيقي.

يعبر عن العلاقة بين الأجر الاسمي والأجر الحقيقي وسعر السلع والخدمات الضرورية للمعيشة بالمعادلة التالية:

$$\frac{I_{ج س}}{I_{ع}} = I_{ج ح}$$

حيث: $I_{ج ح}$ - يمثل الرقم القياسي للأجر الحقيقي، أو مؤشر الأجر الحقيقي.

$I_{ج س}$ - يمثل الرقم القياسي للأجر الاسمي، أو مؤشر الأجر الاسمي، ويحسب بالعلاقة التالية:

$$I_{ج س} = \frac{\text{الأجر في السنة المحسوبة}}{100} \times 100$$

الأجر في سنة الأساس

I ع - يمثل الرقم القياسي للسعر، أو مؤشر تكاليف الحياة، ويحسب بالعلاقة التالية:

$$I \text{ ع} = \frac{\text{نفقات تكاليف المعيشة في السنة المحسوبة}}{\text{نفقات تكاليف المعيشة في سنة الأساس}} \times 100$$

نستطيع من المعادلة السابقة معرفة كمية واتجاه التغير الحاصل في الأجر الحقيقي نتيجة للتغيرات الحادثة في الأسعار والأجر الاسمي.

فلو افترضنا مثلاً: أن نفقات السلع والخدمات الضرورية لمعيشة أفراد الأسرة في سنة الأساس بلغت 120000 ل.س سنوياً، وبعد عشر سنوات أصبحت النفقات السنوية اللازمة لتأمين النوع نفسه والكمية نفسها من السلع والخدمات 180000 ل.س فيكون مؤشر تكاليف الحياة في هذه الحالة هو:

$$150 = 100 \times \frac{180000}{120000}$$

وإذا افترضنا أن الأجر الاسمي السنوي ارتفع خلال نفس الفترة من 120000 ل.س في سنة الأساس إلى 150000 ل.س في نهاية الفترة الزمنية فإن مؤشر الأجر الاسمي في هذه الحالة يكون:

$$125 = 100 \times \frac{150000}{120000}$$

$$\text{ويكون مؤشر الأجر الحقيقي} = 100 \times \frac{125}{150} = 83.3\%$$

أي أن الأجر الحقيقي بعد مضي فترة عشر سنوات وأمام زيادة في تكاليف المعيشة تعادل 50 % وزيادة في الأجر الاسمي تعادل 25 % انخفاض بمقدار 16.7 % . إن السبب الأساسي في انخفاض الأجر الحقيقي يعود إلى عدم التوازن بين ارتفاع أسعار السلع والخدمات الضرورية للمعيشة وبين ارتفاع الأجر الاسمي.

يعبر الرقم القياسي للقوة الشرائية أي مؤشر الأجر الحقيقي عن القيمة الحالية للقوة الشرائية لوحدة النقد بالنسبة لقوتها الشرائية السابقة. فلو افترضنا أن الوحدة النقدية قد فقدت 30 % من قوتها الشرائية السابقة وأصبحت الآن تعادل 70 % مما كانت عليه (أي بإمكاننا أن نبادل وحدة النقد في الوقت الحاضر بكمية من السلع والخدمات تعادل 70 % فقط من الكميات نفسها التي كنا نستطيع مبادلتها فيما مضى). فإن الأجر الحقيقي عندئذ يكون مساوياً للأجر الاسمي مضروباً بالرقم القياسي للقوة الشرائية، فإذا كان الأجر الاسمي الذي يتقاضاه العامل يومياً في الوقت الحاضر هو 500 ل.س وكان الرقم القياسي للأجر الحقيقي هو 70 % فإن الأجر الحقيقي في هذه الحالة يكون:

$$70 \times 500 \\ 350 \text{ ل.س} = \frac{\quad}{100}$$

9- أنواع الأجر:

تختلف الأجور بعضها عن بعض من حيث أداة الدفع وطريقة الدفع، فمن حيث أداة الدفع نجد نوعين من الأجر:

أ- الأجر العيني: وهو الأجر الذي يدفع للعامل من الوحدات نفسها التي أنتجها. كأن يدفع لعامل عصر الزيتون كمية من الزيت، أو لعامل حلج القطن كمية من القطن، أو

للطحان كمية من الطحين...الخ. وهذا النوع من الأجر كان سائداً في المراحل التي سبقت الرأسمالية، وقد خف استعماله في الوقت الحاضر لدرجة كبيرة أو كاد ينقرض.

ب- الأجر النقدي: وهو الأجر الذي يدفع للعامل مقدراً بعدد من الوحدات النقدية لقاء القيام بالعمل، وهذا النوع هو الأكثر شيوعاً، أما من حيث طريقة الدفع فإن الأجر يقسم إلى الأنواع الثلاثة التالية:

أ- الأجر الزمني: وهو الأجر الذي يدفع على أساس الفترة الزمنية التي يقضيها العامل في العمل، وبناء على ذلك فقد يعطى الأجر عن الساعة أو عن اليوم أو عن الأسبوع أو عن الشهر وأحياناً، عن السنة.

ب- الأجر على أساس القطعة: وهو الأجر الذي يدفع على أساس وحدة الإنتاج، أي على أساس عدد الوحدات التي ينتجها العامل، كأن يدفع للعامل مثلاً أجر محدد عن كل زوج من الأحذية، أو عن كل طن من البضاعة بالنسبة لعمال الشحن والتحميل، أو عن كل متر من القماش بالنسبة لعمال معامل النسيج...الخ. في هذا النوع من الأجر فإن دخل العامل يتناسب طردياً مع الكمية المنتجة من وحدات الإنتاج ويشكل حافزاً تشجيعياً للعامل على زيادة إنتاجه، من أهم محاذير هذا النوع من الأجر هو احتمال زيادة الكميات المنتجة على حساب النوعية، وهذا يتوقف على شروط تحديد الأجر وظروف الإنتاج.

ج- الأجر المقطوع: وهو الأجر الذي يدفع للعامل مقابل إنجاز عمله معيّن، كأن يعطى عامل مثلاً أجراً محدداً لقاء جني محصول أرض معينة، أو أن يعطى عامل أو مجموعة من العمال أجراً محدداً مقابل القيام بحفر بئر ذي سعة محددة... وذلك بغض النظر عن الفترة الزمنية التي يستغرقها تنفيذ العمل.

6-2 نظريات تحديد الأجور:

يختلف تحديد الأجور أو تعديلها زيادة أو نقصاناً من بلد إلى بلد آخر باختلاف النظام السياسي الاقتصادي القائم في هذا البلد أو ذاك.

ففي النظام الاشتراكي يتم تحديد الأجور أو تعديلها زيادة أو نقصاناً من قبل الدولة وتبعاً لمستوى تأهيل العامل وشروط العمل وظروفه وبالمقدار الذي يكفي لتأمين مستوى معيشي معقول للفرد يتناسب مع متوسط مستوى المعيشة السائد.

أما في الدول الرأسمالية فيتم تحديد الأجر بالاتفاق بين أرباب الأعمال والنقابات العمالية بشرط أن لا ينخفض ولا بأي شكل من الأشكال عن الحد الأدنى للأجور الذي تحدده الدولة بالاتفاق مع نقابات العمال وأرباب العمل، وبشكل عام فإن النظريات المحددة للأجور أو المفسرة لها عديدة ومختلفة، من أهمها ما يلي:

1- نظرية حد الكفاف (القانون الحديدي للأجور):

وضعت هذه النظرية في فرنسا أواخر القرن الثامن عشر من قبل الفيزيوقراطيين توركو وكناي، ونالت تأييد كل من آدم سميث وريكاردو، وبموجبها فإن أجر العمال يتحدد بالمقدار الذي يكفيه وأفراد عائلته للبقاء على قيد الحياة وتحديد قوة عمله، وقد أطلق عليها الاقتصادي الألماني لاسال اسم (القانون الحديدي للأجور) بسبب الظلم والإجحاف الذي تلحقه هذه النظرية بالطبقة العاملة، وهي تربط بين الأجر وزيادة عدد السكان، وبموجب هذا الارتباط فإن الأجر على المدى الطويل سوف يستقر ويتحدد عند مستوى معين: هو مستوى حد الكفاف لأن زيادة الأجر على مستوى حد الكفاف تؤدي إلى زيادة العرض من الأيدي العاملة ومن ثم انخفاض الأجور بسبب زيادة العرض لتعود إلى مستوى حد الكفاف، كما أن انخفاض الأجر عن مستوى حد الكفاف سوف يؤدي إلى انخفاض عدد السكان بسبب سوء حالتهم الصحية وقلة تكاثرهم نتيجة لعدم

حصولهم على الحد الأدنى اللازم للمعيشة، وبالتالي فإن عرض العمل سوف ينخفض، وهذا الانخفاض في عرض العمل يؤدي بدوره إلى ارتفاع الأجور لتصل من جديد إلى مستوى حد الكفاف وتستقر عند ذلك الحد.

أي أن أنصار هذه النظرية يعتقدون بوجود حد معين للأجر لا يمكن تجاوزه زيادة أو نقصاناً، لأن الأجر فيما لو ازداد أو انخفض لسبب من الأسباب فإنه بشكل آلي يعود ليستقر عند مستوى معين هو مستوى حد الكفاف. مؤيدو هذه النظرية نظروا إلى العامل وكأنه آلة من آلات الإنتاج، لذلك فقد قارنوا النفقة اللازمة لمعيشة العامل بثمن الوقود اللازم لتشغيل الآلة، والنفقة اللازمة لإعاشة أفراد العائلة (أي النفقة اللازمة لإحلال ابن العامل محل والده في عملية الإنتاج بعد خروجه منها لسبب من الأسباب) بالادخار اللازم أو المخصص لإحلال آلة جديدة محل الآلة التي سوف تندثر وتخرج من عملية الإنتاج بعد أن ينتهي عمرها الإنتاجي.

يؤخذ على هذه النظرية انتقادات عديدة من أهمها: اهتمامها بجانب العرض فقط وإهمالها لجانب الطلب، كما أن الواقع لم يؤيد العلاقة الطردية بين زيادة الدخل وزيادة عدد السكان.

2- نظرية مخصص الأجور:

تحدد هذه النظرية مستوى الأجور بالأجر المتوسط للعامل والذي يتوقف على العلاقة بين عرض العمل والطلب عليه، إلا أن المقصود بعرض العمل هنا هو عدد العمال الموجودين في البلاد والمستعدين للعمل بأجر أما الطلب فيتمثل برأي أصحاب هذه النظرية بالأموال المخصصة للأجور في البلد بشكل عام، وعليه فإن الأجر المتوسط للعامل هو ناتج قسمة مقدار الأموال المخصصة للأجور على عدد العمال الموجودين في البلاد.

بشكل عام فإن هذه النظرية تعتقد أن مستوى الأجور يتحدد وفقاً لعاملين اثنين

هما:

1- رأس المال الدائر أي ذلك القسم من رأس المال الذي يُخصص لدفع الأجور.

2- عدد العمال الذين يبحثون عن عمل، أي عرض الأيدي العاملة.

كما أن هذه النظرية تفترض أن رؤوس الأموال المخصصة للأجور ثابتة، وعليه فإن الأجر يتناسب طردياً مع رأس المال المخصص للأجور وعكساً مع عدد العمال الذين يبحثون عن عمل. وترى هذه النظرية أن الأجور سوف تتساوى في القطاعات كافة نتيجة لثبات رأس المال المخصص للأجور، فلو حدث وارتفع الأجر في قطاع ما دون القطاعات الأخرى، فإن الأجور سوف تنخفض في بقية القطاعات لأن رؤوس الأموال الكلية المخصصة للأجور ثابتة.

وهذا يؤدي إلى ظهور المنافسة بين العمال على العمل في القطاعات التي ارتفعت فيها الأجور، وأيضاً بين أصحاب العمل على الأيدي العاملة في القطاعات التي انخفضت فيها الأجور، وهذه المنافسة تؤدي إلى انخفاض الأجور في القطاع الأول وإلى ارتفاعها في بقية القطاعات لأن تنافس العمال على العمل سوف يشجع أرباب الأعمال على تخفيض الأجور في القطاع الذي ارتفعت فيه الأجور، كما تؤدي المنافسة بين أرباب الأعمال على الأيدي العاملة في القطاعات الأخرى إلى ارتفاع الأجور فيها، والنتيجة ستكون عودة الأجور في كل القطاعات إلى مستواها السابق، هذا يعني أن الأجور بناء على ذلك لا يمكن أن ترتفع إلا في جميع القطاعات معاً. وهذا غير ممكن لأن رؤوس الأموال المخصصة للأجور ثابتة.

إلا أن هذه الطريقة وعلى الرغم من أنها أخذت بجانب العرض والطلب معاً لكنها انطلقت من أساس خاطئ هو أنها اعتبرت أن كمية رؤوس الأموال المخصصة

للأجور ثابتة لا تتغير، وبما أن عدد السكان وبالتالي، عرض العمل في ازدياد مستمر نتيجة للنمو السكاني، وأن الأجور تتناسب عكساً مع ازدياد العرض، فإن النتيجة حتماً هي الانخفاض المستمر في مستوى الأجور ليصل إلى أدنى من حد الكفاف وهذا غير ممكن.

بالإضافة إلى الأساس الخاطئ الذي انطلقت منه هذه النظرية فإن هناك انتقادات عديدة توجه إليها، من أهمها: أنه لا يوجد ما يؤكد على أن رؤوس الأموال المخصصة للأجور ثابتة بل أن هذا القسم من رأس المال قد يزداد أو ينقص تبعاً لزيادة حجم الإنتاج أو نقصانه حتى مع زيادة عدد السكان، وأن الانتقال من قطاع إلى قطاع آخر ليس من السهولة بمكان، بل يتوقف على عوامل عديدة من أهمها طبيعة الإنتاج ومستوى التأهيل.

3- نظرية الإنتاجية الحدية للعمل:

يربط أنصار هذه النظرية بين الأجر والإنتاجية الحدية للعمل، وعلى هذا الأساس فإن أجر العامل يتعادل مع الإنتاجية الحدية للعمل، أي مع ما ينتجه آخر عامل استخدم في عملية الإنتاج.

جوهر هذه النظرية هو أن أرباب الأعمال يستمرون في الطلب على العمال إلى أن يصبح إنتاج آخر عامل مساوياً لدخله، وتحدث هذه المساواة في النقطة التي ينعدم فيها فائض الإيراد الحدي، أي عندما يتساوى الإيراد الحدي مع التكلفة الحدية، عند هذا الحد يقف أرباب الأعمال عن الاستمرار في استخدام العمال، أي عند هذا المستوى من التشغيل تصل المنفعة الكلية لأرباب الأعمال إلى حدها الأقصى، وبعدها تأخذ بالازدياد المتناقص فيما لو استمر رب العمل باستخدام العمال، ويأخذ الناتج الحدي للعامل بالتناقص عن الأجر الذي يتقاضاه ولذلك بعد هذا المستوى من التشغيل لم يعد من

مصلحة رب العمل الاستمرار في استخدام عمال جدد بل يقف عنده حتى لا يتعرض للخسارة المتوالية.

وتتحدد أجور باقي العمال بالأجر الذي يعطى لآخر عامل يتم استخدامه في الإنتاج والمساوي لإنتاجه، وذلك على الرغم من أن قيمة ما ينتجونه تزيد عما يتقاضونه من أجور، وهم مرغمون على القبول بهذا الأجر الحدي لأنهم مهددون بالطرد وإحلال عمال آخرين محلهم يقبلون بالعمل بذلك الأجر الحدي نفسه بسبب وجود عمال متنافسين على العمل أي في ظل وجود جيش احتياطي عاطل عن العمل.

وبناء على هذه النظرية فإن قانون العرض والطلب يؤثر على تحديد الأجور عن طريق زيادة الإنتاجية الحدية أو انخفاضها تبعاً لانخفاض العرض أو زيادته من القوى العاملة، لأن الإنتاجية الحدية للعمل تتناسب عكساً مع العرض من القوى العاملة، فإذا ازدادت الأجرة على الإنتاجية الحدية فإن أرباب الأعمال يخفضون من عدد العمال إلى أن تعود الأجرة لتتساوى مع الإنتاجية الحدية. أما إذا زادت الإنتاجية الحدية على الأجر فإن أرباب الأعمال يطلبون عمالاً جدداً، وبسبب زيادة الطلب على الأيدي العاملة يرتفع الأجر الذي يؤدي بدوره إلى انخفاض الإنتاجية الحدية لتعود من جديد وتتساوى مع الأجر. من أهم ممثلي نظرية الإنتاجية الحدية الاقتصاديون جون كلارك والفريد مارشال.

يوجه إلى هذه النظرية انتقادات عديدة من أهمها ما يلي:

1- تفترض نظرية الإنتاجية الحدية ضرورة توافر عنصر المنافسة علماً أنه من الصعوبة بمكان توافر المنافسة في سوق العمل.

2- تفترض توافر المرونة لعنصر العمل في الدخول والخروج من صناعة لأخرى غير أن هذه المرونة غير متوافرة وتواجهها صعوبات كثيرة تتعلق بمستوى تأهيل العامل ومستوى تطور وسائل العمل، ونوع المهنة والاختصاص...الخ.

3- تفترض الإدراك المسبق لأسعار السلع المنتجة، علماً أن أسعار السلع هي عرضة لتقلبات السوق الناتجة بفعل تأثير قانون العرض والطلب، ولا يستطيع المنتج التحكم بها وبخاصة في سوق تنافسية.

4- تفترض ثبات أسعار عناصر الإنتاج الأخرى والتي تخضع بدورها للتقلبات المستمرة.

5- تتوقف إنتاجية العمل على أمور عديدة مثل مدى استخدام الآلة ودرجة تطورها ومستوى تأهيل العمال، وكفاءة التنظيم والإدارة وسياسة الأجور نفسها لأن الأجر المرتفع يشجع العامل على زيادة إنتاجه، بالإضافة إلى صعوبة قياس الإنتاجية وعدم استقرارها، وبالتالي عدم إمكانية تحديد الأجر على أساسها.

4- النظرية الماركسية في الأجور:

على الرغم من أن كارل ماركس انطلق في تحديده للقيمة من نظرية ريكاردو (القيمة هي العمل) أي أن قيمة السلعة تتحدد بمقدار العمل الذي بذل في إنتاجها، إلا أنه لم يفسر الأجر بالتفسير نفسه الذي اعتمده ريكاردو. فريكاردو يعتبر أن الأجر هو ثمن للعمل الذي ينفذه العامل، ويتحدد عنده الأجر الطبيعي بكمية وسائل المعيشة الضرورية اللازمة لإبقاء العامل وأفراد أسرته على قيد الحياة.

أما كارل ماركس فإنه يرفض فكرة اعتبار الأجر ثمناً للعمل بحد ذاته وإنما هو ثمن لقوة العمل، حيث يرى ماركس أن قوة العمل في النظام الرأسمالي تغدو سلعة كبقية السلع الأخرى، ولذلك فإن الأجر الطبيعي عند ماركس يتحدد بكمية العمل اللازمة

اجتماعياً لإعادة إنتاج قوة العمل، أي بكمية العمل اللازمة اجتماعياً لإنتاج وسائل المعيشة الضرورية لاستمرار العامل وأفراد أسرته على قيد الحياة، لأن العامل عندما يدخل السوق فإنه لا يعرض العمل وإنما يعرض قوة عمله أي قدراته الفيزيائية والعقلية التي تخوله القيام بالعمل.

وماركس عندما يؤكد على أن الأجر هو ثمن لقوة العمل وليس للعمل، فإن ينطلق من الفكرة القائلة أن العمل بحد ذاته لا يعد سلعة وليست له قيمة بذاته، حيث أن القيمة هي عمل مجرد متجسد في السلعة ولا تظهر إلا خلال التبادل.

أما العمل فلا يمكن أن يتجسد في عمل، ولذلك لا يمكن قبول فكرة ثمن العمل أو قيمة العمل، وعليه فإن الأجر الذي يتقاضاه العامل هو قيمة قوة العمل التي بذلها في العمل والتي تظهر فقط عند المبادلة أي عند تأجيرها أو بيعها إلى رب العمل. وهنا يكمن الفرق بين ماركس وريكاردو حول نظرة كل منهما لمصدر الأجر.

ويضيف ماركس إلى مفهوم كمية العمل اللازمة اجتماعياً لإعادة إنتاج قوة العمل - نفقات التعليم اللازمة لتأهيل قوة العمل معتبراً إياها عملاً متراكماً. وقد أوضح ماركس بأن القيمة التي ينتجها العامل تفوق القيمة التي يحصل عليها، أي أن القيمة التي تنتج عن استخدام قوة العمل تفوق نفقات إنتاج هذه القوة والمتمثلة بوسائل المعيشة الضرورية لإبقاء العامل وأفراد أسرته على قيد الحياة، والفرق بين قيمة قوة العمل وبين القيمة التي تخلقها هذه القوة أطلق عليه ماركس اسم القيمة الزائدة أو فائض القيمة والتي تعود إلى مالك وسائل الإنتاج على شكل ربح.

وهذا الربح الذي يذهب إلى جيوب أرباب الأعمال يعد برأي ماركس السبب الأساسي المسؤول عن حدوث الأزمات الاقتصادية المتكررة في النظام الرأسمالي والناجمة

عن انخفاض حجم الاستهلاك عن حجم الإنتاج بسبب عدم حصول العمال على كامل القيمة التي ينتجونها وانخفاض مقدرتهم الشرائية نتيجة لذلك.

5- نظرية العرض والطلب:

هذه النظرية كباقي النظريات الأخرى تحاول إيجاد تفسير لمستوى الأجور، وهي تعتمد في ذلك على فعل قوانين العرض والطلب، إلا أنها تعتبر أن الطلب على عنصر العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلع التي تنتجها القوى العاملة، إذ أن الهدف من الطلب على الأيدي العاملة هو إنتاج السلع والخدمات التي يمكن أن تباع في السوق وتحقق ربحاً لمنتجها، لذلك فإن الطلب يزداد على الأيدي العاملة التي تنتج سلعة تلقى رواجاً في السوق، ويقل على الأيدي العاملة التي تنتج سلعة لا تلقى اهتماماً كبيراً من قبل المستهلكين.

أما العرض فيتوقف على كمية الأجر المعروضة من قبل أرباب الأعمال أو من قبل المؤسسات الإنتاجية، وعلى حجم السكان وتركيبهم حيث يزداد العرض من الأيدي العاملة بزيادة عدد السكان ويقل بقلتهم وعلى نسبة الفئة العمرية القادرة على العمل من المجموع العام للسكان كما يتوقف أيضاً على التوزيع الجنسي للسكان وعلى حجم القوى البشرية الراغبة بالانتقال من العمل المتري إلى العمل الاجتماعي.

إلا أن كيفية تأثير فعل قانون العرض والطلب على الأجور تختلف باختلاف حالة السوق فيما إذا كانت سوقاً تنافسية أو احتكارية، ولذلك سوف نستعرض بإيجاز أهم الحالات الممكنة تواجدها في السوق وكيفية تحديد الأجر في كل منها:

الحالة الأولى: عندما يكون السوق في حالة تنافسية:

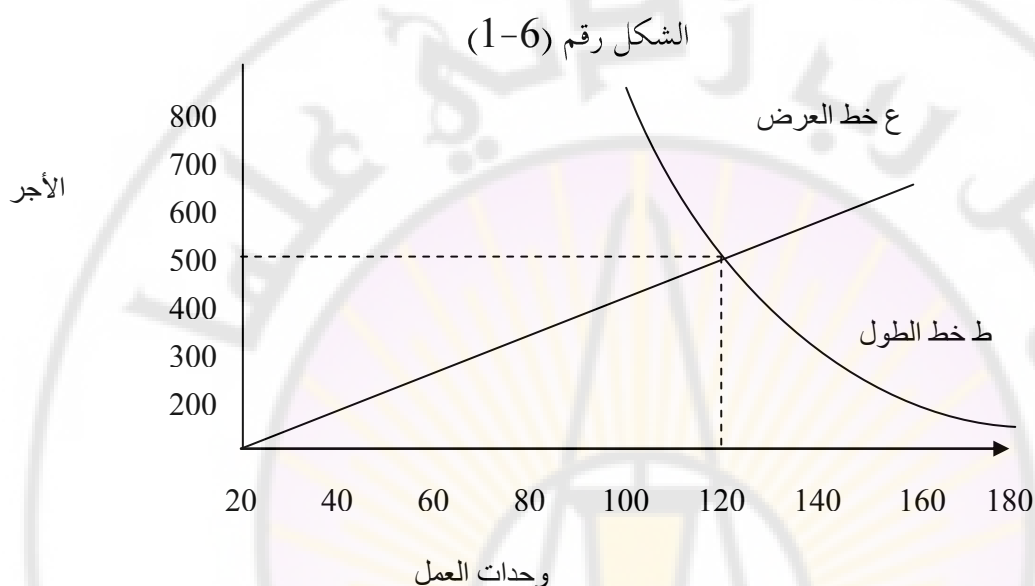
تفترض هذه الحالة وجود عدد كبير من العمال يرغبون بالعمل ويفتشون عنه من غير أن يكونوا منظمين في نقابة عمالية تدافع عنهم وتعمل على رفع أجورهم، وفي الوقت نفسه فإنها تفترض وجود عدد كبير من المؤسسات الإنتاجية أو من أرباب الأعمال الذين يرغبون في استخدام العمال دون وجود أي اتفاق فيما بينهم من شأنه أن يؤثر على مستوى الأجور.

في هذه الحالة فإن الأجر يتحدد في المستوى الذي يتساوى عنده الطلب على الأيدي العاملة مع العرض منها، أي عند ذلك المستوى الذي يتطابق فيه عدد العمال الذين يقبلون العمل مع العدد المطلوب من قبل أرباب الأعمال، وذلك كما هو واضح من الجدول رقم (2-6).

جدول رقم (2-6) الطلب والعرض لعنصر العمل في سوق تنافسية

الكمية المطلوبة من وحدات العمل (الطلب)	الكمية المعروضة من وحدات العمل (العرض)	السعر أو الأجر (ل.س)
300000	10000	200
220000	40000	300
180000	70000	400
120000	120000	500
100000	150000	600
70000	200000	700
50000	260000	800
40000	300000	900

أي أن سعر التوازن هنا يتحقق عند الأجر 500 ل.س والذي يمثل النقطة التي يتلاقى فيها منحنى الطلب على عنصر العمل مع منحنى العرض منه كما هو واضح من الرسم البياني رقم (1-6).



الحالة الثانية: عندما يكون السوق في حالة احتكار من جانب الطلب:

تحدث هذه الحالة عندما تكون هنالك مؤسسة واحدة تسيطر على السوق وتحتكر الطلب على الأيدي العاملة، أو عندما يكون هناك عدة مؤسسات يوجد فيما بينها اتفاق احتكاري من أجل التأثير على الأجر، وفي هذه الحالة عندما تريد المؤسسة توسيع إنتاجها فإنها تطلب عمالاً جدداً إلا أنها تضطر إلى دفع أجور أعلى من الأجر السائد في السوق حتى تضمن انتقال العمال من أماكن العمل السابقة إليها، ولكن هذا الارتفاع في الأجر سوف يؤدي إلى رفع التكلفة الحدية، لأن المؤسسة سوف تضطر إلى رفع أجور العاملين السابقين لديها لتتساوى مع أجور العمال الجدد، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض معدل الربح، وهذا لا يشجع المؤسسة على زيادة حجم الاستخدام لديها،

بل ومن أجل تحقيق أقصى ربح ممكن فإنها تعمل على خفض حجم الاستخدام لديها كي لا ترتفع الأجور، ولذلك فإن المؤسسة في هذه الحالة لا تتمكن من توسيع حجم إنتاجها إلا إذا تمكنت من تخفيض الأجر أو إبقائه على مستواه السابق وهذه إمكانية مرهونة بوجود جيش احتياطي عاطل عن العمل.

الحالة الثالثة: حالة الاحتكار من جانب كل من العرض والطلب:

هذه الحالة تفترض انتماء العمال إلى نقابة عمالية تدافع عنهم وتعمل على رفع أجورهم ومنع استغلالهم من قبل المنتجين ولها قوة سياسية ضاغطة من حيث تأثيرها على الأجور، كما أنها تفترض وجود مؤسسة احتكارية تسيطر على السوق أو وجود عدد من المؤسسات التي يوجد بينها اتفاق أو اتحاد وتقوم باستخدام العمال كافة، أي أنهما تسيطر على كل أمكنة العمل.

في هذه الحالة يكون الاحتكار تاماً إن كان من جانب العرض أو من جانب الطلب. فالنقابة من جهتها تحاول الحصول على أعلى أجر ممكن للعمال، وتستعمل كل وسائل الضغط في سبيل ذلك. والمؤسسات المحتكرة للطلب تحاول من جهتها هي الأخرى استخدام العمال مقابل إعطائهم الحد الأدنى للأجر، علماً أنها عند الضرورة مستعدة أن تدفع لهم أجر التوازن، أي ذلك المستوى من الأجر الذي يتساوى عنده العرض من العمل مع الطلب عليه.

وهنا تنشأ المفاوضات بين النقابة من جهة والمؤسسة المحتكرة من جهة ثانية، ويتم الاتفاق بين الطرفين على تحديد الأجر في مستوى يقع بين مستوى الأجر الذي طلبته النقابة والحد الأدنى للأجر الذي عرضته المؤسسة، ويتوقف ذلك المستوى على درجة تشدد نقابات العمل من جهة وتساهل المؤسسة المحتكرة من جهة ثانية.

بشكل عام فإن النقابات العمالية تحاول دائماً أن تؤثر على الأجر باتجاه الزيادة وجعلها متناسبة مع الزيادة في أسعار السلع الاستهلاكية وذلك من أجل الحفاظ على القوة الشرائية للعمال وتحسين مستواهم المعيشي، وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف تتعاون النقابات مع السلطات الحكومية وأحياناً مع المؤسسات المنتجة، وذلك عن طريق رفع الحدود الدنيا للأجور أو زيادة الطلب على السلع المنتجة التي يعتمد إنتاجها على غزارة الأيدي العاملة بحيث تؤدي هذه الزيادة إلى زيادة الطلب على الأيدي العاملة التي تشارك في إنتاج هذه السلع.

وهنا يبدو أن الطلب على الأيدي العاملة هو طلب مشتق من زيادة الطلب على السلع المنتجة. أو قد تلجأ النقابات أحياناً إلى رفع الأجور عن طريق استخدام نفوذها لدى الدولة وحثها على إصدار بعض التشريعات التي تؤدي إلى حصر الاستخدام بأعضاء النقابة أو عدم إعطاء تراخيص عمل إلى العمال الأجانب وذلك بهدف تقليص العرض من الأيدي العاملة ومن ثم ارتفاع الأجر نتيجة لذلك.



The logo of Damascus University is a circular emblem. It features a central yellow sun-like symbol with rays, set against a purple background. This is enclosed within a larger circle. The top half of the outer circle contains the Arabic text 'وقل رب زدني علما' (Qul Rabbi Zidni 'Alima) in white. The bottom half contains the Arabic text 'جامعة دمشق' (Jama'at Dimashq) in white. Below the circle, the words 'Damascus University' are written in a grey, serif font.

الفصل السابع
السكان والموارد البشرية



الفصل السابع

السكان والموارد البشرية

7-1 مدخل إلى دراسة الموارد البشرية

1- مفهوم الموارد البشرية (موارد القوى العاملة):

لا يوجد حتى وقتنا الحاضر في المراجع الاقتصادية رأي واحد متفق عليه حول مضمون مفهوم الموارد البشرية. بعض الاقتصاديين لا يجدون فرقاً بين المصطلحات التالية: القوى البشرية، القوى العاملة، السكان القادرين على العمل، علماً أن هذه المصطلحات لا تستعمل في كل الأوقات وفي كل البلدان للدلالة على معنى واحد، بل أن لكل منها مدلولها الخاص حسب البلد المستعملة فيه، وحسب تركيب السكان وموارد القوى العاملة في هذا البلد بينما يرى القسم الآخر من الاقتصاديين أن مفهوم القوى البشرية أوسع واشمل من مفهوم القوى العاملة.

ولابد من الإشارة هنا إلى أن المؤشرات الثلاث التالية: الموارد البشرية، القوى البشرية، موارد القوى العاملة هم ثلاث تسميات لمؤشر واحد.

يُعرّف المكتب المركزي للإحصاء في الجمهورية العربية السورية مفهوم القوى البشرية بأنها (ذلك الجزء من السكان القادرين على العمل الذين يقدمون عملاً مفيداً بفضل مجموعة قدراتهم الفيزيائية والعضلية).

من حيث الكم فإن القوى البشرية هي ذلك الجزء من السكان الذين تبلغ أعمارهم عشر سنوات فأكثر مستبعداً منهم العاجزون عجزاً دائماً والمرضى مرضاً مزمناً يمنعهم من أداء أي عمل ذي قيمة اقتصادية).

من هذا التعريف نستنتج بأن القوى البشرية تضم السكان العاملين وغير العاملين الذين تمكنهم قدراتهم الفكرية والعضلية من المشاركة في العمل الاجتماعي عند توافر ظروف مواتية.

إلا أن ولادة اصطلاح (موارد القوى العاملة) وظهورها ولأول مرة إلى الوجود كانت في عام 1922 عندما استعملت من قبل الأكاديميك س. ك ستروميلين في مقالته التي أصدرها بعنوان (المستقبل ومواردنا من القوى العاملة)¹. ومنذ نهاية الخمسينات أخذ اصطلاح (موارد القوى العاملة) ينتشر ويتسع أكثر فأكثر.

وباعتقادنا أن مفهوم موارد البشرية أوسع وأشمل من مفهوم القوى العاملة وانطلاقاً من ذلك فإننا نعطي التعريف التالي: يتضمن مفهوم الموارد البشرية ذلك الجزء من السكان الذي يضم القادرين على العمل الداخلي في حدود سن المقدرة على العمل، المشتغلين منهم في الاقتصاد الوطني وغير المشتغلين أيضاً إلا أنهم يملكون المقدرة على العمل، والأشخاص الخارجين عن حدود سن المقدرة على العمل إلا أنهم ما زالوا يشاركون في العمل الاجتماعي.

أما (القوى العاملة) فهي ذلك الجزء من القوى البشرية الذي يملك مجموعة القدرات الفيزيائية والعقلية المستخدمة حالياً في الإنتاج الاجتماعي بهدف إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، وتلك القدرات التي لم يتح استخدامها بعد في العمل الاجتماعي بسبب البطالة، تتألف عديداً القوى العاملة من مجموع المشتغلين والعاطلين عن العمل.

من هذا التعريف المحدد لكل من مفهوم القوى البشرية ومفهوم القوى العاملة يتضح لنا بأن القوى البشرية والقوى العاملة هما مقولتان منفصلتان، لكل منهما خاصية

¹ ي- ف- كاسيموفسكي - موارد القوى العاملة ، تشكيلها واستخدامها - موسكو - 1975 ص7.

معينة ولا تنطبقان عددياً، إذ أنه ليس بمقدور كل إنسان قادر على العمل المشاركة في العمل الاجتماعي ولو كان من ضمن حدود سن المقدرة على العمل، كالطلاب المتفرغين للدراسة، ربات البيوت وغيرهم كثير ممن يشكلون القوى الاحتياطية والذين لن تتح لهم الظروف الملائمة لاشتراكهم في العمل الاجتماعي، وبناء على ما تقدم فإن القوى العاملة هي جزء من القوى البشرية، أو أن القوى البشرية هي عبارة عن القوى العاملة النشطة اقتصادياً والقوى الاحتياطية آنفه الذكر.

2- بعض المصطلحات الأساسية:

لا بد لنا من معرفة مضمون بعض المصطلحات التي قد نستخدمها في أثناء دراسة موارد القوى العاملة وتخطيطها والتي سوف نصادفها في الفصول القادمة من هذا المقرر، حيث أننا قد نستخدم أحياناً أكثر من مصطلح للدلالة على معنى واحد، كما مر معنا بالنسبة للمصطلحات التالية: (الموارد البشرية) و(القوى البشرية) و(موارد القوى العاملة) فهم ثلاث تسميات لمقولة واحدة، وأيضاً بالنسبة لاصطلاح (القوى العاملة) و(السكان النشيطين اقتصادياً)... الخ والسبب في استخدام أكثر من تسمية لمصطلح واحد يعود إلى انسجام بعض هذه التسميات مع طبيعة الموضوع قيد البحث والذي قد تناسبه تسمية معينة دون الأخرى. كما أن بعض الدول تستخدم اصطلاحاً معيناً دون الآخر للدلالة على المعنى نفسه.

لذلك فقد عمدنا إلى توضيح أهم المصطلحات التي تستخدم في مجال دراسة السكان والقوى العاملة.

1- السكان: يقصد بالسكان مجموع الأفراد الذين يقيمون في منطقة جغرافية معلومة الحدود، ويرتبط حجم السكان في مجتمع ما بالخصائص الديمغرافية التي يتميز بها-

كالولادات والوفيات وبتكوين السكان من حيث العمر والجنس، كما يتوقف حجم السكان ضمن البلد الواحد على الهجرة الخارجية من البلد وإليه.

2- السكان القادرون على العمل: وهم السكان الذين يملكون المقدرة الجسدية والعقلية اللازمة للقيام بالعمل، أي أن جملة الإمكانيات الفيزيائية والعقلية الكامنة لدى هؤلاء الناس تمكنهم من المشاركة في العمل الاجتماعي، وهذا المصطلح يضم كل السكان الذين تتوافر لديهم المقدرة على العمل، بغض النظر عن العمر الذي ينتمون إليه.

3- السكان الداخلون في حدود سن المقدرة على العمل: يضم هذا المصطلح الأشخاص الذين يتواجدون ضمن حدود عمرية معينة يطلق عليها الحدود الدنيا والحدود العليا لسن المقدرة على العمل، وتضم هذه الفئة إضافة إلى الأشخاص القادرين على العمل والداخلين ضمن حدود سن المقدرة على العمل - الأشخاص غير القادرين على العمل كالعجزة والمصابين بعاهاات جسمية أو فكرية تمنعهم من المشاركة في العمل الاجتماعي والمرضى مرضاً مزمناً، والذين هم من ضمن حدود سن المقدرة على العمل.

أي أن هذا المصطلح يضم كل السكان الذين يقعون ضمن حدود عمرية معينة بغض النظر عن مقدارهم أو عدم مقدارهم على العمل، وعادة ما تكون الحدود الدنيا لسن المقدرة على العمل 15 عاماً والعليا 60 عاماً إلا أن هذه الحدود غير ثابتة وتختلف باختلاف مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي للدول، وسنقوم بشرح أكثر تفصيلاً لهذا المصطلح عند معالجتنا موضوع حدود سن المقدرة على العمل.

4- موارد القوى العاملة (القوى البشرية): تتألف هذه الفئة من السكان القادرين على العمل والموجودين ضمن حدود سن المقدرة على العمل بالإضافة إلى الأشخاص الذين يشتغلون في العمل الاجتماعي وهم من خارج حدود سن المقدرة على العمل. ويطلق أحياناً على هذه الفئة اسم الموارد البشرية كما أشرنا سابقاً.

5- القوى العاملة أو السكان النشيطون اقتصادياً: يضم هذا المفهوم ذلك الجزء من موارد القوى العاملة، المشتغلين فعلاً في الإنتاج الاجتماعي والعاطلين عن العمل، كما أن بعض الدول تضيف العسكريين إلى هذه الفئة.

6- المشتغلون: يطلق لفظ المشتغلين على تلك الفئة من القوى العاملة التي تعمل فعلاً في العمل الاجتماعي، بغض النظر عن كونها تعمل بأجر أو بدون أجر، لدى الغير أو لدى الأسرة أو لحسابها الخاص.

وقد قسّم المكتب المركزي للإحصاء في سوريا بالاعتماد على تقسيمات هيئة الأمم المتحدة- فئة المشتغلين إلى الفئات التالية وهي:

آ- مستخدمون بأجر: وهم الذين يعملون لدى الغير سواء لدى الحكومة أم لدى إحدى مؤسساتها العامة أم لدى المؤسسات الخاصة أم لدى الأفراد لقاء أجر أو مرتب نقدي أو عيني.

ب- يعملون لحسابهم الخاص: وهم الأشخاص الذين يمارسون العمل بأنفسهم ولحسابهم في مشروعاتهم الاقتصادية دون أن يستأجروا أحداً بأجر نقدي أو عيني.

ج- أصحاب أعمال ويديرونها: وهم الذين يستعينون في مشاريعهم الاقتصادية الخاصة بفرد أو أكثر ليستخدموهم لقاء أجر نقدي أو عيني.

د- يعملون لحساب الأسرة دون أجر: وهم أفراد الأسرة المشتركون معها في معيشة واحدة والذين يعملون في مهنة أحد أفرادها دون أجر نقدي أو عيني.

هـ- يعملون لدى الغير دون أجر: وهم الأفراد الذين يعملون لدى الغير دون أن يتقاضوا أي نوع من أنواع الأجر وتنطبق هذه الحالة على الأشخاص الذين يودون تعلم المهنة.

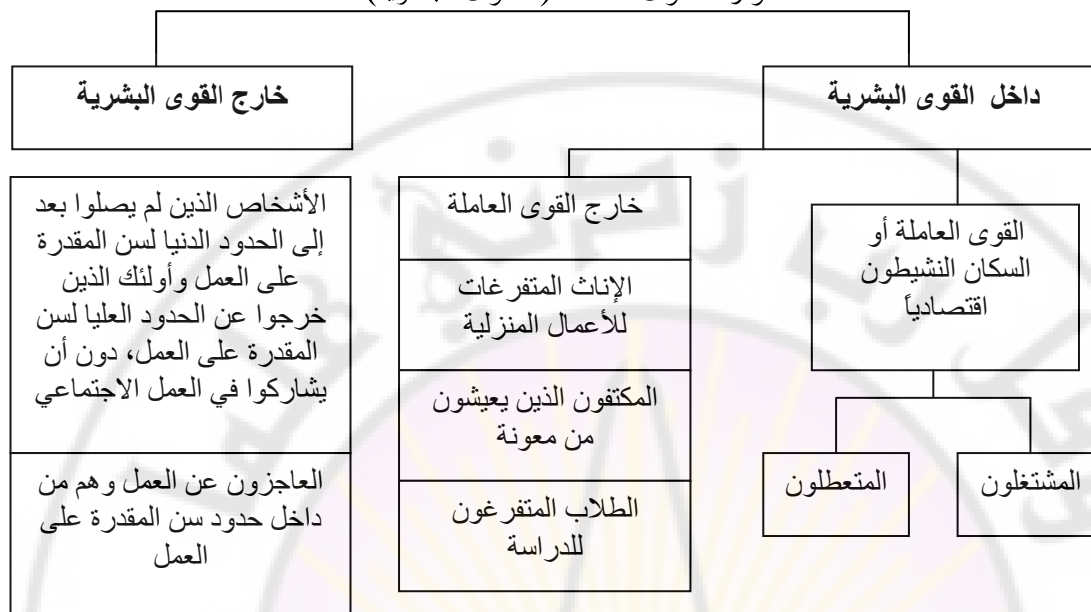
7- المتعطلون: وهم الأشخاص الذين يملكون المقدرة على العمل ويقعون ضمن حدود سن المقدرة على العمل ويرغبون فيه ويفتشون عنه ولكن لا يجدونه لسبب أو لآخر، ويلاحظ من خلال مضمون هذا التعريف أن الأشخاص الذين يملكون المقدرة على العمل وهم من خارج حدود سن المقدرة على العمل لا يمكن عدّهم عاطلين عن العمل حتى ولو رغبوا به وفتشوا عنه.

8- خارج قوة العمل: يشكل عددياً هذا الجزء من السكان الفرق بين القوى البشرية والقوى العاملة، ويتألف من الأفراد القادرين على العمل والداخلين ضمن حدود سن المقدرة على العمل إلا أنهم لا يشاركون في العمل الاجتماعي، إما لعدم رغبتهم في ذلك كما هو الحال بالنسبة للأشخاص المكتفين الذين يعيشون من معونة، وإما لكون الظروف الحالية لا تسمح لهم بعد من المشاركة في العمل الاجتماعي كما هو الحال بالنسبة لربات البيوت وغيرهن من الإناث المتفرغنّ للأعمال المنزلية والطلاب المتفرغين للدراسة.

9- خارج القوى البشرية: تتألف هذه الفئة من الأشخاص الذين لم يصلوا بعد إلى الحدود الدنيا لسن المقدرة على العمل، ومن الذين خرجوا عن الحدود العليا لسن المقدرة على العمل، دون أن يشاركوا في العمل الاجتماعي، وأيضاً من الأشخاص المرضى مرضاً دائماً، والعجزة الذين لا يستطيعون القيام بالعمل وهم من داخل حدود سن المقدرة على العمل.

تندرج جميع هذه المصطلحات السابقة ضمن المخطط التالي:

موارد القوى العاملة (القوى البشرية)



3- حدود سن المقدرة على العمل:

إن مقدرة الإنسان على العمل تتحدد عند مستوى عمر معين، وذلك لأن الخصائص الفيزيائية والفيزيولوجية لتطور أعضاء الإنسان تشكل الأساس الطبيعي لمقدرته على العمل. انطلاقاً من هذا فإنه لا يدخل في تركيب القوى البشرية ذلك الجزء من السكان الذين لم يصلوا بعد إلى ذلك المستوى من التطور الفيزيائي والفيزيولوجي، وأيضاً ذلك الجزء الذي فقد المقدرة على العمل بسبب الهرم أو العجز أو المرض المزمن.

بالإضافة إلى العوامل الفيزيائية والفيزيولوجية المتعلقة بتركيب أعضاء الإنسان فإن حدود سن المقدرة على العمل تتأثر بجملة من العوامل الخارجية المحيطة بالإنسان، أي مجموعة من العوامل الاجتماعية-الاقتصادية نذكر منها ما يلي: 1- شكل النظام الاجتماعي - السياسي القائم وأسلوب الإنتاج السائد في المجتمع. 2- مستوى تطور

قوى الإنتاج. 3- نظام التعليم ومدته الإلزامية. 4- شروط العمل وظروفه. 5- التغيرات التي تطرأ على تركيب فروع الاقتصاد الوطني.

بشكل عام فإن الحدود الدنيا لسن المقدرة على العمل يحددها مستوى تطور العوامل الفيزيولوجية للإنسان التي تمكنه من المشاركة في عمليات الإنتاج وفترة التعليم الإلزامي. أما الحدود العليا فتحدها استمرارية المقدرة على العمل بالإضافة إلى مجمل الظروف الاقتصادية- الاجتماعية السائدة.

غير أن هذه الحدود لا تكتسب طابعاً أبدياً ثابتاً، بل أنها تتغير مع تغير الشروط الاجتماعية - الاقتصادية المسيطرة في المجتمع وهي نتيجة لذلك ليست واحدة لكل المجتمعات التي تسودها ظروف اقتصادية واجتماعية مختلفة، وحتى على نطاق المجتمع الواحد، فهي ليست ثابتة في كل مراحل تطوره التاريخي، بل إنها تتغير مع تغير هذا الطور من بنائه الاقتصادي أو ذاك.

ففي الدول التي تسودها شروط اجتماعية واقتصادية راكمدة، والتي غالباً ما تكون من الدول التي يغلب على اقتصادها طابع الإنتاج الزراعي المتخلف، نجد أن النشاط العملي للسكان يبدأ في سن مبكر، ففي هذه البلاد تشكل نسبة الأطفال حصة كبيرة من بين السكان العاملين، وبخاصة في القطاع الزراعي، لأن هذا القطاع متخلف لا يتطلب العمل به توافر خبرة ودراية كبيرتين.

أما في الدول المتطورة اقتصادياً، فإن الدخول في العمل يبدأ في سن متأخر، وذلك بسبب المتطلبات المتزايدة لرفع المستوى التعليمي والذي يجب أن يتناسب مع مستوى تطور وسائل الإنتاج. بشكل عام فإن الحدود الدنيا لسن العمل في الدول المتطورة لا تقل عن 15 عاماً، والحدود العليا لا تزيد على 60 عاماً.

بالإضافة لذلك فإن الحدود العليا لسن العمل للأشخاص الذين يعملون في أعمال ذات ظروف صعبة تنخفض عادة من 5-10 سنوات. وفي المقابل فإننا نجد في الدول النامية أن الحدود الدنيا لسن العمل تصل في معظم هذه الدول إلى 10 سنوات، أما الحدود العليا فغالباً ما تبقى طليقة دون تحديد حد ثابت وشامل لكل القطاعات: فالمجموعة الإحصائية الصادرة عن المكتب المركزي للإحصاء في القطر العربي السوري تحدد الحدود الدنيا لسن المقدرة على العمل بـ 10 سنوات، إلا أنها لم تحدد الحدود العليا.





الفصل الثامن
السياسة السكانية



الفصل الثامن

السياسة السكانية

8-1 العوامل المؤثرة في النمو السكاني:

تخضع الحركة السكانية في كل المجتمعات إلى مجموعة من القوانين العامة المشتركة، غير أن تبدل الشروط الاقتصادية والاجتماعية لهذه المجتمعات واختلافها خلال التطور التاريخي للمجتمع الواحد، يؤدي إلى وجود قوانين خاصة بالحركة السكانية في كل مجتمع على حدة، وفي كل مرحلة تاريخية من مراحل تطوره تتناسب وأسلوب الإنتاج السائد.

وبالتالي فإن للحركة السكانية طبيعة خاصة تختلف من مجتمع إلى مجتمع آخر ومن مرحلة إلى مرحلة تاريخية أخرى. هذه الطبيعة الخاصة للحركة السكانية والمتعلقة بأسلوب الإنتاج السائد تمكننا من تحديد العوامل التي تخضع لها الحركة السكانية واتجاه تأثيرها، وهذا ما يساعد على ضبط الحركة السكانية وجعلها حركة منسجمة مع التطور الاجتماعي والاقتصادي.

من أهم العوامل التي تخضع لها الحركة السكانية نذكر ما يلي:

أ- العامل الديني:

حضت جميع الأديان السماوية على إنجاب الأولاد واعتبرت تحديد عدد الأولاد أو عدم الدخول في الزواج مكروهاً من قبل الخالق، ويلاحظ في عصرنا الحاضر ارتفاع معدلات النمو الطبيعي للسكان في المجتمعات التي ما زالت للمعتقدات الدينية جذور قوية فيها.

ب- العامل الاقتصادي:

أما ما يتعلق بالعامل الاقتصادي فكانت آراء الاقتصاديين متباينة حول اتجاه تأثيره على الحركة السكانية فمنهم من أعتقد أن زيادة دخل الفرد تولد لديه الطمأنينة والاستقرار وتشجعه على زيادة عدد الأولاد، وعلى العكس من ذلك فإن الفقر لا يشجع على زيادة عدد الأولاد وإن انخفاض مستوى المعيشة يؤدي إلى ارتفاع معدل الوفيات وبالتالي انخفاض معدل النمو الطبيعي للسكان.

بينما ترى فئة أخرى من الاقتصاديين أن الواقع في أغلب الأحيان لا يؤيد هذا الرأي، ودليلهم على ذلك هو ارتفاع معدل الولادات في الدول الفقيرة وانخفاضه في الدول الغنية، حتى على مستوى المجتمع الواحد فإن الطبقات الفقيرة تتميز بكثرة عدد الأولاد، بينما تتميز الطبقات الغنية بقلة عدد الأولاد لديها.

ج- العامل الثقافي:

يخضع هذا العامل الحركة السكانية إلى المستوى الثقافي الذي وصل إليه المجتمع، فالمؤيدون لهذا الرأي يعتقدون بأن زيادة عدد الأولاد أو قلتهم لدى الفرد يحدده مستوى وعيه، وإن زيادة عدد الأولاد تتناسب عكساً مع المستوى الثقافي للأفراد، من أهم مفكري هذا الاتجاه دومونت، وفيتز والعالم الإيطالي فرانسيسكونيني، حيث اتفقت آراء هؤلاء جميعاً على أن تقدم الفرد الحضاري والثقافي يؤدي حتماً إلى نقص في معدل الخصوبة.

د- العامل السياسي:

تؤثر السياسات الحكومية المتبعة في مجال التزايد السكاني، تأثيراً كبيراً على الحركة السكانية، حيث تشجع بعض الدول التي تسبق معدلات النمو الاقتصادي فيها

معدلات النمو السكاني، على زيادة عدد الأولاد، وتقدم الحوافز التشجيعية التي يرتفع فيها عدد الأولاد، كما هو الحال في الدول المتقدمة، بينما نجد أن بعضها الآخر تعمل على تحديد النسل كالهند وغيرها من الدول المتخلفة التي تشهد انفجاراً سكانياً يهدد بعدم كفاية الموارد الاقتصادية لإشباع حاجات السكان الغذائية.

8-2 الاتجاهات الفكرية الاقتصادية في السياسة السكانية:

انقسمت آراء الاقتصاديين في مجال السياسة السكانية إلى ثلاث فئات: الأولى - تشجيع على التزايد السكاني، والثانية - تطالب بالحد من التزايد السكاني، والثالثة - تدعو إلى إيجاد حجم أمثل للسكان.

الفئة الأولى: لا ترى خوفاً من زيادة عدد السكان بل إنها تشجع على زيادة عدد الأولاد لاعتقادها بأن الخيرات المادية في المجتمع تتزايد بصورة مضطربة مع زيادة عدد السكان، حيث أن الزيادة السكانية برأيهم تؤدي إلى زيادة الأيدي العاملة وبالتالي زيادة الإنتاج.

من أنصار هذا الرأي الفيزيوقراطيون وابن خلدون وبعض اقتصاديي القرن التاسع عشر مثل دوركايم ودومونت ودوبريل ولوش وشارل فوربييه، والاقتصاديين الاشتراكيين وعلى رأسهم سيسموندي وفردريك انكلس وكارل ماركس.

الفئة الثانية: تدعو إلى تحديد النسل وتخشى من اختلاف التوازن بين حجم السكان وحجم الخيرات المادية الموجودة في المجتمع والتي لا تتزايد بسرعة تزايد عدد السكان نفسها، الأمر الذي يهدد بحدوث المجاعات المحتملة إذا لم يوضع حد للتزايد السكاني الكبير.

من أنصار هذا الرأي مالتوس، آدم سميث، وريكاردو وغيرهم. إلا أن مالتوس كان أكثرهم دفاعاً عن هذا الرأي حيث جاء في عام 1798 بنظرية سميث فيما بعد بالمالتوسية وكانت رداً على الكاتب الإنكليزي وليم جوردين الذي كان يرى بأن بؤس الشعب الإنكليزي يعود إلى وجود الملكية الفردية وسوء توزيع الخيرات المادية الموجودة في المجتمع وأن الرفاهية للشعب لا تتحقق عن طريق تقديم المساعدات للفقراء وإنما عن طريق تحويل الملكية الفردية إلى المجتمع بشكل عام وإعادة توزيع الثروة توزيعاً عادلاً بين أفراد المجتمع.

وقد بين مالتوس معتمداً على ملاحظات العالم الأميركي بنيامين فرانكلين حول التضاعف في عدد السكان الذي تم في بعض المناطق الأمريكية، بأن سبب الفقر لا يعود إلى وجود الملكية الفردية وسوء توزيع الخيرات المادية كما يرى وليم جوردين، وإنما يعود إلى اختلال التوازن بين حجم السكان وحجم الكميات الغذائية الموجودة في المجتمع.

وهذا الاختلال ناتج بسبب الزيادة في عدد السكان التي تفوق الزيادة في حجم الكميات الغذائية التي تنتجها الأرض، حيث أن حجم السكان والرأي يعود إلى مالتوس يتزايد بشكل متوالية هندسية (1، 2، 4، 8، 16، 32- وهكذا)، بينما حجم الكميات الغذائية يتزايد بشكل متوالية حسابية (1، 2، 3، 4، 5، وهكذا).

وقد استند مالتوس في ادعائه هذا إلى قانون تورغو حول تناقص غلة الأرض والذي يشير إلى أن الغلة الزراعية تميل إلى التناقص عندما يتجاوز تزايد رأس المال والعمل حدوداً معينة، وعليه فإن تزايد الأيدي العاملة في الزراعة نتيجة لتزايد عدد السكان وفق متوالية هندسية لا يؤدي إلى تزايد مماثل له في الإنتاج الزراعي، ولذلك بزعم مالتوس سوف يؤدي عدم التوازن هذا إلى نشوء البطالة وظهور الفقر وتفشي الأوبئة وحدوث المجاعات التي تقضي على الفائض من السكان.

ولكي لا تستفحل المأساة، يدعو مالتوس الطبقة العاملة إلى تقليل عدد الأولاد وإلى العزوف عن الزواج، كما يدعو الطبقة الغنية بالامتناع عن مساعدة الفقراء حتى لا تتوافر لديهم المقدرة على الزواج.

ويرى مالتوس أن الحروب والأوبئة والأمراض التي تفتك بالبشرية هي نعمة من السماء تكبح جماح التزايد الكبير في عدد السكان الناجم عن زيادة معدل النمو الطبيعي للسكان، وتقلل التباعد بين عدد السكان وحجم الكميات الغذائية المتوفرة في المجتمع، وعلى الرغم من تجاهل مالتوس لأثر الهجرة على تزايد عدد السكان في الولايات المتحدة الأمريكية فإن الواقع لا يؤيد صحة نظريته هذه، وحتمية النتائج التي توصل إليها من تكون فيض السكان، ونشوء الجماعات والفقر فيها لو بقيت معدلات التزايد السكاني تسير بشكلها الطبيعي.

لأن الزيادة في السكان تؤدي إلى زيادة القوى العاملة المنتجة كما أن التزايد المستمر في استخدام التكنولوجيا واستعمال أحدث ما توصل إليه العلم من نتائج في مجال الإنتاج، يؤدي إلى زيادة خصوبة التربة وزيادة مساحة الأرض القابلة للزراعة، وبالتالي مضاعفة إنتاج الخيرات المادية في المجتمع.

إن أكبر برهان على عدم صحة نظرية مالتوس هي العلاقة بين زيادة معدل النمو السكاني وزيادة معدل نمو الإنتاج الزراعي في العالم خلال الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية، حيث تدل الإحصائيات العالمية على أن معدل النمو السكاني في العالم بلغ سنوياً في هذه الفترة 2% بينما بلغ معدل نمو الناتج الزراعي 3% سنوياً.

إن فقر الكادحين. وبؤسهم لا يعود إلى سرعة وتيرة معدل النمو السكاني كما يدعي مالتوس وإنما السبب في ذلك يعود إلى أسلوب الإنتاج المتبع وإلى طبيعة النظام الرأسمالي القائم على الاستغلال.

إن سرعة النمو السكاني في أي مجتمع من المجتمعات يتوقف على العلاقة بين معدل المواليد ومعدل الوفيات وتؤثر على كل منهما عدة عوامل اجتماعية واقتصادية، تتوقف عليها وتيرة نمو إعادة تشكّل السكان، والسبب في تشكّل فيض السكان النسبي لا يعود إلى زيادة معدل النمو السكاني وإنما على تراكم رأس المال الذي بدوره ينظم العلاقة بين العرض والطلب على القوى العاملة، ولهذا السبب يظهر فيض السكان النسبي المتمثل بالبطالة، هذه البطالة هي نتيجة حتمية لعشوائية فعل القوانين الاقتصادية السائدة في المجتمع البرجوازي.

لقد واجهت نظرية مالتوس انتقاداً عنيفاً من قبل بعض الاقتصاديين مثل شارك فورييه، وسيسموندي إلا أن الانتقاد الأكثر موضوعية جاء من قبل فريدريك انكلس وكارل ماركس اللذين حللا وبأسلوب علمي فعل القوانين السكانية في كل مجتمع وفي كل مرحلة من مراحل التكوين البشري، واكتشفا الطبيعة التاريخية لقوانين الحركة السكانية، وكان فريدريك انكلس الأول في تاريخ الفكر الاقتصادي الذي انتقد المالتوسية من موقع بروليتاري، وأول من لفت النظر إلى أن (فيض السكان النسبي أو فيض القوى العاملة، متصل دائماً بفيض الثروة وفيض رؤوس الأموال وفيض ملكية الأرض¹).

لقد أوضح انكلس أن فيض السكان النسبي ليس شيئاً مطلقاً وإنما نسبياً ليس أبدياً وإنما مرحلة تاريخية عابرة ستزول بزوال النظام الرأسمالي. كما أشار كارل ماركس إلى أن الفيض النسبي للسكان ليس سبباً لوجود النظام الرأسمالي فحسب، بل هو شرط ضروري لوجوده، إذ يقول ماركس (إذا كان فيض القوى العاملة، شرطاً ضرورياً للتراكم أو لتطور الثروة على أساس رأسمالي، فإن هذا الفيض من السكان يصبح بدوره

¹ فريدريك انكلس - نقد الاقتصاد السياسي، ماركس وانكلس المجلد (1) ص 565-566.

ذراعاً للتراكم الرأسمالي وحتى شرطاً لوجود أسلوب الإنتاج الرأسمالي نفسه. هذا الفيض يشكل الجيش الصناعي الذي يمكن للرأسمالي أن يتصرف به وأن يمتلكه بشكل مطلق¹.

كما أوضح ماركس بأن رأس المال المتراكم عندما يتضاعف في مرحلة متقدمة تتناقص حصته الدائرة والمتمثلة بالأجور، وتزايد حصته الثابتة المتمثلة بقيمة الموجودات الثابتة من أراضي وآلات ومباني. مما يؤدي إلى التوسع في استخدام الآلات، وبالتالي خروج الكثير من الأيدي العاملة من دائرة الإنتاج وتشكيل ما يسمى بفيض السكان النسبي أو فيض القوى العاملة.

إن الشيء الأكثر أهمية في النقد الماركسي للمالتوسية يعتبر لفت النظر إلى أن رأس المال المتراكم والذي هو بالأصل من نتاج جهد الطبقة العاملة هو الذي ينظم العلاقة بين عرض القوى العاملة والطلب عليهما دون أن يكون للتزايد السكاني أي دور في ذلك.

الفئة الثالثة: لا تحبذ أيّاً من الرأيين بل ترى أنه لا بد من وجود حجم أمثل للسكان يحقق التوازن بين حجم السكان وحجم الخيرات المادية الموجودة في المجتمع، وهذا الحجم الأمثل للسكان ليس ثابتاً بل يتغير مع تغير المستوى التكنولوجي وحجم الموارد الاقتصادية ومساحة الأرض الصالحة للزراعة، وطبقاً لهذه العوامل فإن حجم الأمثل للسكان يتغير من مجتمع إلى مجتمع آخر ومن مرحلة إلى مرحلة تاريخية أخرى ضمن المجتمع الواحد.

ويمكن الاستدلال على الحجم الأمثل للسكان بواسطة معايير متعددة منها: الكثافة السكانية، متوسط دخل الفرد ومستوى التشغيل في البلد.

¹ كارل ماركس - رأس المال نقد الاقتصاد السياسي، كارل ماركس وآنكلس المجلد 23 ص 646.



The logo of Damascus University is a large, faint watermark in the background. It is a circular emblem. The outer ring contains the text 'وقل رب زدني علما' at the top and 'جامعة دمشق' at the bottom, with 'Damascus University' written in English below the Arabic. The center of the logo features a stylized yellow and white emblem resembling a sun or a star with rays emanating from it.

الفصل التاسع
حركة السكان وموارد القوى العاملة (الموارد البشرية)



الفصل التاسع

حركة السكان و موارد القوى العاملة (الموارد البشرية)

9-1 الحركة الطبيعية للسكان

يُقصد بالحركة الطبيعية للسكان التغير في حجم السكان الناجم عن عمليتي الولادة و الوفاة فقط دون أخذ أثر الهجرة (الخارجية). يزداد أثر الحركة الطبيعية عندما يكون معدل الولادات مرتفعاً أو عندما يكون معدل الوفيات منخفضاً أو كليهما معا و العكس صحيح.

بشكل عام يكون أثر الحركة الطبيعية للسكان كبيراً في مراحل النمو الاقتصادي الأولى "حيث يكون كل من معدلي الولادات و الوفيات مرتفعاً و الأول أكبر من الثاني" ويزداد هذا الأثر خلال المراحل المتوسطة من عملية التنمية "حيث يأخذ معدلا الولادات و الوفيات بالتناقص و لكن تكون وتيرة التناقص في معدل الوفيات أكبر منها بالنسبة لمعدل الولادات " و يصبح ضعيفا في حالة البلدان المتقدمة اقتصاديا "حيث يصل معدلا الولادات و الوفيات إلى مستويات منخفضة و يكون الفارق بينهما صغيرا جدا".

أولاً: معدل الولادات الخام

تمثل الولادة أحد أهم العوامل الديمغرافية في أي مجتمع في أي لحظة زمنية. يتم قياس تكرار هذه العملية باستخدام ما يسمى بمعدل الولادات الخام و الذي يحسب كمايلي:

$$\text{معدل الولادات الخام} = \frac{\text{عدد المواليد الأحياء خلال السنة}}{\text{عدد السكان في نفس السنة}} \times 1000$$

يتميز هذا المقياس بسهولة الحساب و توفر البيانات اللازمة لحسابه و هو يعطي فكرةً أوليةً عن سرعة زيادة عدد السكان إلا أنه لا بد من الانتباه إلى أن هذا المعدل خام أي أنه ليس دقيق كونه ينسب عدد المواليد الأحياء إلى مجموع السكان بكل فئاتهم العمرية و النوعية و من المعلوم أن النساء في سن الإنجاب و المتزوجات هن الفئة المسؤولة عن عملية الإنجاب و قد يختلف حجم هذه الفئة السكانية بين بلدين مختلفين حتى و لو تساوى عدد السكان الكلي في هذين البلدين مما يعني اختلاف في عدد حالات الحمل و الولادة بينهما. لذلك يجب استخدامه بحذر لاسيما في الدراسات الاقتصادية.

تؤثر معدلات الولادة بشكل مباشر في حجم السكان و تركيبهم العمري و كذلك في حجم القوى العاملة أي حجم الطلب على العمل في الاقتصاد الوطني. تعد ظاهرة الخصوبة و الولادة من الظواهر السكانية المعقدة و صعبة الدراسة و ذلك لسببين:

1. تعدد العوامل المؤثرة فيها (اقتصادية، اجتماعية، ثقافية، دينية، بيولوجية ... إلخ) حيث تتفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض لتؤثر على السلوك الإنجابي للأفراد و بالتالي على معدلات الولادة. و قد تختلف أهمية هذه العوامل و اتجاهات تأثيرها من بلد لآخر و حتى ضمن البلد الواحد من زمن لآخر.

2. تنوع الآثار المترتبة على عملية الولادة حيث تؤثر على العوامل الديمغرافية الأخرى (وفيات، تركيب السكان العمري، شيخوخة ... إلخ) و كذلك على العوامل الاقتصادية (قوة العمل، البطالة، معدل النمو الاقتصادي، توزيع الدخل، الخدمات الحكومية ... إلخ).

ثانياً: معدل الوفيات الخام

تمثل الوفاة العنصر الأساسي الثاني بين المتغيرات الديمغرافية و التي تؤثر بشكل مباشر على حجم السكان و توزيعاتهم المختلفة. تعد الوفاة حالة بيولوجية-اجتماعية

محتمة أي أن لكل حالة ولادة فرد ما لا بد أن تليها حالة وفاة لنفس الفرد عاجلاً أم آجلاً. و بالتالي فإن الوفاة تؤدي إلى تناقص عدد السكان بعكس الولادة التي تؤدي إلى زيادة عدد السكان.

يُستخدم في قياس تكرار حالات الوفاة عدة مقاييس أهمها معدل الوفيات الخام و الذي يحسب كالتالي:

$$\text{معدل الوفيات الخام} = \frac{\text{عدد حالات الوفيات خلال السنة}}{\text{عدد السكان في نفس السنة}} \times 1000$$

لا بد في دراسة الوفيات من التمييز بين نوعين من الوفيات:

1. الوفيات البيولوجية:

تحدث هذه الوفيات عند انتهاء العمر البيولوجي للفرد و قد تحدث عند أعمار مختلفة لكنها تتركز بشكل أساسي في المراحل العمرية المتقدمة. لا يمكن التأثير على هذا النوع من الوفيات و تأخيرها و بالتالي لا يمكن التخطيط لها أو وضع سياسات لمعالجتها.

2. الوفيات المبكرة:

و هي الوفيات التي تحدث قبل انتهاء العمر البيولوجي للفرد نتيجة لعوامل مختلفة ترتبط بالبيئة الاقتصادية، الاجتماعية التي يعيش ضمنها هذا الفرد. و عليه يمكن التأثير على هذا النوع من الوفيات بتخفيض عدد حالاتها و تأخيرها عن طريق معالجة الأسباب المؤدية إليها و التخطيط لها بتبني السياسات و الخطط المناسبة.

تساعد عملية التمييز بين الوفيات البيولوجية و المبكرة في وضع السياسات و الخطط الملائمة للحد منها و ذلك لأن الأولى لا يمكن التأثير عليها و التخطيط لها بينما

يمكن تحقيق ذلك بالنسبة للنوع الثاني و التي ترتبط بأسباب اقتصادية و اجتماعية يمكن معالجتها.

ثالثاً: معدل النمو الطبيعي للسكان

يمثل هذا المعدل التغير الحاصل في حجم السكان و الناجم عن عمليتي الولادة و الوفاة. حيث تمثل عملية الولادة إضافة إلى حجم السكان بينما تمثل الوفاة تناقصاً في عدد السكان. يحسب معدل النمو الطبيعي للسكان بالفرق بين معدل الولادات الخام و معدل الوفيات الخام أي

$$\text{معدل النمو الطبيعي للسكان} = \text{معدل الولادات الخام} - \text{معدل الوفيات الخام}$$

وبالتالي

$$\text{معدل النمو الطبيعي للسكان} = \frac{(\text{عدد المواليد الأحياء} - \text{عدد الوفيات}) \text{ في السنة}}{\text{عدد السكان في نفس السنة}} \times 1000$$

يختلف تأثير معدل النمو الطبيعي للسكان على معدل النمو الإجمالي للسكان حسب المرحلة التي تمر بها عملية التحول الديمغرافي للبلد و التي ترتبط بعلاقة وثيقة مع مستوى تقدم المجتمع الاقتصادي و الاجتماعي.

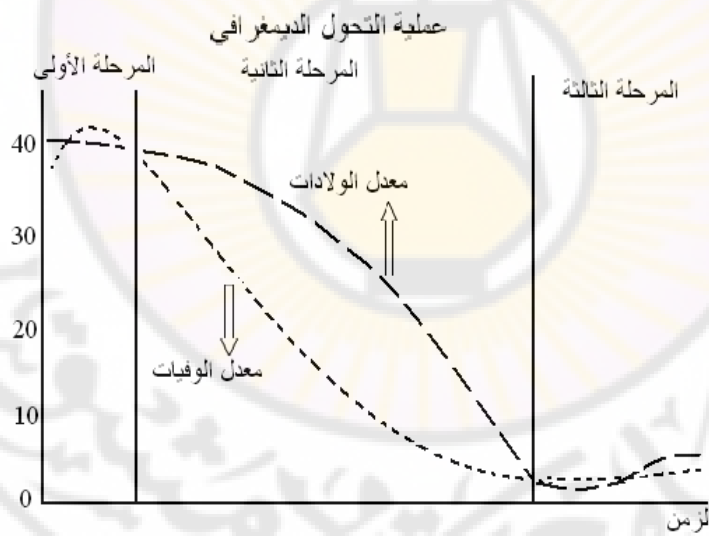
تقول نظرية التحول الديمغرافي أن جميع الدول تمر بدورة ديمغرافية من ثلاث مراحل تنتقل كل دولة من مرحلة إلى مرحلة أعلى بشكل متناسب مع تطورها الاقتصادي و تكون سرعة التحول الديمغرافي أيضاً متناسبة مع سرعة النمو و التقدم الاقتصادي. فالدول التي تنمو اقتصادياً بسرعة تنجز و تنهي مراحل التحول الديمغرافي أسرع من الدول التي تنم اقتصادياً ببطء.

تتصف المرحلة الأولى من عملية التحول الديمغرافي بمعدلات مرتفعة للولادات و الوفيات معاً و يمكن أن يكون أي من هذين المعدلين أعلى من الآخر خلال هذه المرحلة لكن الفرق بينهما قليل و بالتالي يكون معدل النمو الطبيعي للسكان منخفضاً. تم تفسير ارتفاع معدل الوفيات خلال هذه المرحلة بضعف الأداء الاقتصادي بشكل عام مما يؤدي إلى انخفاض اتفاق الأفراد و الحكومة على الصحة و التغذية و كذلك انخفاض مستويات التعليم و الوعي و انطلاق عملية النمو الاقتصادي التي غالباً ما تكون التكنولوجياً المستخدمة فيها في هذه المرحلة غير متطورة و تؤثر على صحة العمال و الأفراد سلبياً. كذلك يكون معدل الولادات مرتفعاً بسبب ارتفاع معدل الوفيات مما يؤدي إلى فقدان الأسر بالمتوسط لعدد أكبر من أبنائها فتقوم بالتعويض عن هذا النقص بإنجاب عدد أكبر من الأولاد كما أن انخفاض مستويات الدخل و تدني مستوى الخدمات يجعل الأطفال حاجة من أجل العمل و زيادة دخل الأسرة و يساعد على هذا التوجه انخفاض حواجز أمام دخول الأطفال إلى سوق العمل و تدني مستوى الكفاءات و المهارات المطلوبة من العمال.

يبدأ، في المرحلة الثانية، انخفاض معدلات الولادات و الوفيات لكن يلاحظ أن سرعة انخفاض الثاني (معدل الوفيات) تكون أسرع بكثير من سرعة الأول (معدل الولادات) و تتزايد الفجوة بين الاثنين مما يؤدي بالحصلة إلى ارتفاع معدلات النمو الطبيعي للسكان. سبب انخفاض معدلات الوفيات بسرعة خلال هذه المرحلة مرتبط بسرعة التغيرات الاقتصادية و التزايد في مستوى الدخل الوطني و الفردي مما يدفع الحكومات إلى زيادة حصة الإنفاق على الصحة بالنسبة إلى إجمالي الإنفاق الحكومي كما يقوم الأفراد بزيادة الإنفاق على تحسين مستويات التغذية و العناية بالصحة. بالمقابل يستجيب معدل الولادات لهذه التغيرات ببطء بسبب أيضاً ارتباطه بمحددات أخرى

اجتماعية و أعراف دينية و عادات و تقاليد و غيرها. و كما هو معروف فإن التغير الاجتماعي يكون أبطأ بشكل عام مقارنة مع التغير الاقتصادي.

يقترب البلد، مع بداية المرحلة الثالثة، من إتمام عملية التحول الديمغرافي حيث تكون معدلات الوفيات و الولادات قد وصلت إلى مستويات منخفضة جداً و تكون قيمها متقاربة مع بعضها البعض و بالتالي يكون معدل النمو الطبيعي للسكان منخفضاً. كما أن أي تغير جديد في قيمها يكون بطيء جداً و ضئيل أيضاً. قد يحدث في هذه المرحلة أن تترفع قيم معدل الوفيات أعلى من قيم معدل الولادات بسبب شيخوخة السكان و ارتفاع نسب الوفيات بين المعمرين مما يؤدي إلى تناقص عدد السكان كما يحدث في بعض الدول الأوروبية حالياً مثل ألمانيا و إيطاليا. يلخص الشكل التالي عملية التحول الديمغرافي (Issa, 2004).



الشكل (1-9) عملية التحول الديمغرافي



الفصل العاشر
الحركة المكانية للسكان (الهجرة)



الفصل العاشر

الحركة المكانية للسكان (الهجرة)

تمثل الهجرة العملية الديمغرافية الثالثة (إلى جانب الولادات و الوفيات) المحددة للتغير الديمغرافي سواء كمياً من خلال تأثيرها على عدد السكان و كثافتهم أو نوعياً من خلال تأثيرها على التراكيب السكانية المختلفة (العمرية، النوعية، الاقتصادية و الجغرافية).

تؤثر الهجرة و تتأثر بالعديد من العوامل الاقتصادية و يختلف هذا التأثير سلباً و إيجاباً و كذلك من حيث فعاليته تبعاً لحجم تيارات الهجرة و اتجاهاتها و خصائص المهاجرين و مدى انسجامها مع متطلبات النمو الاقتصادي للبلد و سياسات الحكومة في هذا المجال. تكون تأثيرات الهجرة متباينة بين المناطق الطاردة و الجاذبة كما سنرى لاحقاً في هذا الفصل.

تُعرّف الهجرة على أنها حركة السكان عبر المكان أي انتقال الأفراد من مكان إقامتهم إلى مكان جديد بصورة دائمة أو مؤقتة. فإذا كان مكان الهجرة المقصود و المكان الأصلي في نفس البلد فإننا نكون أمام حالة هجرة داخلية أما إذا كان المكان المهاجر إليه في بلد آخر غير بلد الإقامة الأصلي فإننا نكون أمام حالة هجرة خارجية.

1-10 الهجرة الداخلية

يمثل هذا النوع من الهجرة حالة انتقال الأفراد بين المناطق أو الأقاليم المختلفة ضمن الحدود السياسية للبلد. يتخذ هذا النوع من الهجرة عدد أشكال حسب اتجاه تيار الهجرة (ريف - مدينة، ريف - ريف، مدينة - ريف، مدينة - مدينة).

تاريخياً، ارتبط نموذج الهجرة الداخلية ريف - مدينة إلى حد كبير بانطلاقة عملية التصنيع في الدول المتقدمة حالياً وذلك بدأ من القرنين السابع عشر و الثامن عشر و بانطلاقة عمليات التنمية الاقتصادية في الدول النامية بدءاً من أربعينيات القرن العشرين.

أدت هذه الهجرات من الأرياف المعتمدة على الأنشطة الزراعية إلى المناطق الحضرية إلى توسع كبير في حجم و عدد المدن (Urbanisation). فيما يخص التأثيرات المترتبة على هذه الهجرة فإنه يمكن التمييز بين حالة البلدان المتقدمة و حالة البلدان النامية.

في الدول المتقدمة ساهمت الهجرة الداخلية في استيعاب فائض العمالة الزراعية الناجم عن تطبيق الأساليب الجديدة الأكثر تطوراً في العمل الزراعي و بالتالي تجنب وقوعهم في البطالة و بنفس الوقت تأمين الحاجات المتزايدة للصناعات الجديدة النامية من العمالة. أي أنّ الهجرة الداخلية في حالة هذه الدول كانت منسجمة مع متطلبات و اتجاهات التطور الاقتصادي.

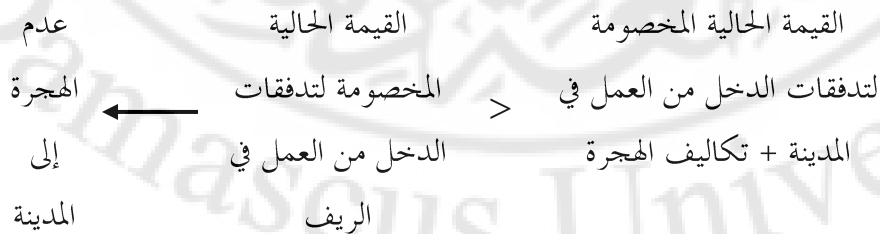
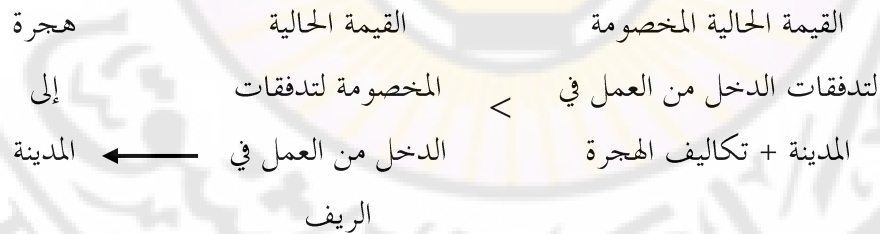
في البلدان النامية لم يتحقق التلاؤم المرغوب بين الهجرة الداخلية و متطلبات التنمية الاقتصادية حيث انخفض عدد السكان في المناطق الريفية بدون أن يقابل ذلك تطور ملموس في تقانة العمل الزراعي و بالمقابل تباطأت وتائر التنمية في كثير من هذه الدول و فشلت في بعضها مما أدى إلى تركيز فاض سكاني كبير في المدن من دون أن يتم استيعاب جميع الأفراد في أعمال حقيقية فانتشرت البطالة لاسيما المقنعة منها و تزايد الضغط على الخدمات الأساسية كالتعليم و الصحة و المواصلات و غيرها. و هكذا دخلت العلاقة بين الهجرة و التنمية في حلقة مفرغة و مما عمّق هذه الحالة ضعف و تدني مستوى الخدمات الحكومية في الأرياف حتى بالمقارنة مع المستوى المتدني أيضاً في المدن الأمر الذي شكل عائقاً أمام الهجرة المعاكسة أو الراجعة من المدينة إلى الريف.

تبين الدراسات أن دراسة و تصنيف الهجرة الداخلية يتم ضمن ثلاثة نماذج و هي (Lal et. al., 2006):

1. نماذج الاقتصاد الثنائي التي ظهرت في الخمسينات و الستينات من القرن العشرين كنموذج لويس (1954) في التنمية الذي يصف التنمية كتحويل من اقتصاد ريفي قائم على الأنشطة الزراعية إلى اقتصاد حديث مديني (حضري).

تؤمن عملية الهجرة من الريف إلى المدينة خلال عملية التحول هذه نقل فائض العمل من القطاع الريفي ذي الإنتاجية المنخفضة إلى الأنشطة الصناعية الحديثة و النامية في القطاع الحضري المتطور.

2. نموذج تودارو-هاريس (1960) في هذا النموذج تكون عملية الهجرة استجابة للفرق في دخل العمل بين الريف و المدينة. هنا يقوم الفرد بمقارنة الدخل المضمون المتوقع من العمل في المدينة مع الدخل المتوقع من العمل في الريف (بعد احتساب و اقتطاع تكاليف الهجرة) و يقرر الهجرة إذا كان الأول أكبر من الثاني و في الحالة المعاكسة يقرر عدم الهجرة كما هو موضح فيمايلي:



3. النماذج الحديثة في دراسة الهجرة الداخلية: ركزت هذه النماذج بشكل مفصل أكثر على ثلاثة أمور مهمة و هي:

(1) طريقة البحث عن العمل: متى و كيف تحدث الهجرة

(2) اختيار المهاجرين: من يهاجر

(3) الأثر الإيجابي المتوقع للهجرة الداخلية على التنمية الريفية من خلال التحويلات المالية للمهاجرين.

10-2 الهجرة الخارجية "الدولية"

يقصد بها انتقال الأفراد عبر الحدود السياسية (الدولية) من بلد لبلد آخر مما ينجم عنه تغير مكان الإقامة المعتاد (تقرير التنمية البشرية 2009). تعد الهجرة الخارجية أكثر تعقيداً مقارنةً بالهجرة الداخلية من حيث الأسباب و المتطلبات و النتائج المترتبة عليها.

تبين دراسات كثيرة (صندوق الأمم المتحدة للسكان، 2005) ارتباط ظاهرة الهجرة الدولية بكثير من عوامل الدفع و الجذب مثل حركة "ديناميكية" السكان، تباين مستويات التنمية، عوامل اقتصادية و اجتماعية و سياسية و تاريخية و ثقافية. و يشير التقرير إلى الخصائص التالية للهجرة الدولية المعاصرة:

1. تزايد أعداد المهاجرين بمعدلات مرتفعة إلى الدول المتقدمة مقارنة بالدول النامية.
2. تركز المهاجرين في عدد قليل من الدول حيث أن ثلاثة أرباع المهاجرين في العالم يتواجدون في 28 بلداً، و من جهة أخرى فإن واحداً من كل خمسة مهاجرين في العالم يتوجه إلى الولايات المتحدة الأمريكية.

3. إن ثلاثة بالمائة من سكان العالم هم مهاجرون دوليون.
4. تزايد معدلات الهجرة بين النساء على مستوى العالم و تراجع هذا المعدل بالنسبة للدول النامية.
5. تتأثر جميع دول العالم بعملية الهجرة و الكثير منها إن لم يكن معظمها هي إما بلدان مصدر أو بلدان انتقال أو بلدان مقصد للهجرة الدولية.
- يبيّن تقرير "الهجرة في عالم مترابط: اتجاهات جديدة للعمل" الذي أعدته اللجنة الدولية حول الهجرة الدولية مايلي:
 1. بلغ عدد المهاجرين في العالم ما يقارب 200 مليون مهاجر (كل فرد عاش لمدة تزيد عن السنة خارج بلاده) أي ما يعادل 3% من سكان العالم في عام 2005 و حوالي 175 مليون مهاجر في عام 2000 و 82 مليون مهاجر في عام 1970.
 2. تبلغ نسبة النساء أقل من النصف (48.6 %) من مجموع المهاجرين في عام 2005.
 3. يتوزع المهاجرون جغرافيا بشكل غير منتظم حول العالم حيث يوجد 56.1 مليون مهاجر في أوروبا؛ 49.9 مليون مهاجر في آسيا؛ 40.8 مليون مهاجر في أمريكا الشمالية؛ 16.3 مليون في أفريقيا؛ 5.9 مليون في أمريكا اللاتينية و 5.8 مليون في أستراليا.
 4. أكثر الدول استقطابا للمهاجرين (وفق بيانات 2000) هي على الترتيب الولايات المتحدة الأمريكية (20% من المهاجرين)، روسيا (7.6% من المهاجرين)، ألمانيا (4.2% من المهاجرين)، أوكرانيا (4% من المهاجرين)، الهند (3.6% من المهاجرين).

5. أكثر الدول المصدرة للمهاجرين هي على الترتيب الصين (35 مليون مهاجر)، الهند (20 مليون مهاجر) و الفلبين (7 مليون مهاجر).

تعتمد الدراسة الصحيحة لظاهرة الهجرة و وضع السياسات المناسبة تبعاً لاتجاهها سواء كانت وافدة أم مغادرة و لهذا يتم استخدام عدة مقاييس للهجرة.

يتم دراسة حركة الهجرة من و إلى البلد باستخدام مقياس الهجرة الكلية و الذي يحسب كمايلي:

$$\text{معدل الهجرة الكلية} = \frac{\text{عدد المهاجرين من و إلى البلد في السنة}}{\text{عدد سكان البلد في السنة}} \times 1000$$

يستخدم مقياس الهجرة الوافدة لتحديد عدد الأفراد القادمين إلى البلد و نسبتهم من إجمالي عدد سكان البلد بشكل سنوي. تُمكن المعلومات المحسوبة وفق هذا المقياس من تقدير أثر هذه الحركة السكانية على سوق العمل المحلية و بنية الطلب على العمل من قبل المهاجرين. يمكن استخدام هذه البيانات في دراسة تأثير هؤلاء المهاجرين المحتمل على الاقتصاد الوطني من حيث الطلب على الخدمات الحكومية المختلفة و كذلك تحويلاتهم المالية المستقبلية إلى بلدانهم الأصلية.

$$\text{معدل الهجرة الوافدة} = \frac{\text{عدد المهاجرين إلى البلد في السنة}}{\text{عدد سكان البلد في السنة}} \times 1000$$

تُمثل الهجرة الخارجة، في الحالات العادية، استنزافاً للموارد البشرية المتوفرة في الاقتصاد الوطني و ما لم يكن الاقتصاد الوطني في حالة فائض عمالة، وجود بطالة، فإن الهجرة الخارجة تصبح قيداً على النمو الاقتصادي في البلد. تزداد النتائج السلبية الناجمة عن هذا القيد كلما ارتفع نصيب الفرد المهاجر من الاستثمار الحكومي في رأس المال

البشري، أي التعليم و الصحة، و هذا ما يسمى في الأدبيات المختصة بهجرة الأدمغة و التي سندرسها لاحقاً في هذا الفصل.

لذلك، يعد مهماً جداً دراسة حركة الهجرة الخارجة و تحديد التراكيب العمرية و النوعية "ذكور و إناث" و التعليمية للمهاجرين. يساعد توفر هذه البيانات في وضع الخطط و البرامج اللازمة لمعالجة و التحكم في هذه الهجرة.

$$\text{معدل الهجرة الخارجة} = \frac{\text{عدد المهاجرين من البلد في السنة}}{\text{عدد سكان البلد في السنة}} \times 1000$$

3-10 سياسات التحكم بالهجرة

أولاً: في مجال الهجرة الداخلية

يتطلب التحكم الفعال و الإدارة الناجحة لعملية الهجرة الداخلية و التأثير فيها مايلي:

1. تحديد الأسباب الأساسية التي دفعت الأفراد في المراحل الزمنية السابقة إلى هجرة مناطق عيشهم و التوجه إلى مناطق جديدة و العيش فيها. يُعد تحديد هذه الأسباب و ترتيبها من حيث الأهمية مدخلاً هاماً في صياغة سياسات التحكم بالهجرة الداخلية. عملياً، يهاجر الأفراد إما لأسباب سلبية تتعلق بالمناطق التي يعيشون فيها "عوامل طرد" أو لأسباب ايجابية تتعلق بالمناطق التي يهاجرون إليها "عوامل جذب" أو لعوامل مشتركة بين المجموعتين كما بيّنا سابقاً في هذا الفصل.

2. إدماج سياسات التحكم بالهجرة الداخلية ضمن سياسات و برامج التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلد بحيث تكون مكوّن رئيس فيها و ذلك لتكون أكثر فعالية و أكثر قبولاً من قبل الأفراد الأمر الذي يجعل هذه السياسات تحقق معيار القبول الاجتماعي

الشرط الحاسم لنجاحها كما يجعلها متوافقة مع متطلبات تحقيق التنمية و داعماً لها و متكاملًا معها على المدى الطويل الأجل.

3. تحقيق التكامل بين برامج و سياسات التحكم بالهجرة و السياسات الاقتصادية و الاجتماعية على المديين القصير و المتوسط و ذلك حتى لا تتأخر نتائج هذه السياسات في التحقق. و بما أن العامل الاقتصادي هو أحد أهم العوامل المحرزة على الهجرة فيمكن استخدام سياسات اقتصادية مختلفة لتحقيق التحكم باتجاه و حجم الهجرة الداخلية مثل سياسات الأجر إذ يمكن العمل على تحقيق تمايز في العائد على العمل بين المناطق المختلفة بحيث يكون مرتفعاً في المناطق الهدف "وجهة الهجرة" مقارنة مع مناطق المصدر "منطلق الهجرة" و يمكن تحقيق هذا التمايز بالعائد بطرق متعددة مثل منح تعويض طبيعة عمل أو تسهيل متطلبات و إجراءات الحصول على القروض و جعل هذه القروض بشروط ميسرة و كذلك توجيه برامج المنظمات الدولية الداعمة و المؤلفة للدخل إلى هذه المناطق. كذلك يمكن تحقيق هذا الهدف بطرق غير مباشرة مثل دعم أسعار المنتجات و السلع التي ينتجها الأفراد في هذه المناطق سواء كانت زراعية أم غير ذلك.

تزداد فعالية سياسات التحكم بالهجرة أيضاً في حال تطبيق سياسات التخطيط الإقليمي المتوازن الهادفة إلى توزيع الخدمات الأساسية مثل التعليم و الصحة و المواصلات و غيرها على كل أنحاء البلد بشكل متوازن الأمر الذي يخفف من حدة الفروقات التنموية بين المناطق المختلفة و بالتالي يخفف من عوامل الطرد و الجذب المحركة للهجرة.

تاريخياً، بدأت عملية الهجرة الداخلية مع المراحل الأولى لعملية التنمية الاقتصادية حيث شكّل توسع النشاط الاقتصادي الصناعي في المدن قوة جذب كبيرة لأبناء المجتمعات الريفية التي عانت من عدم توفر فرص العمل و الخدمات بشكل مناقض تماماً لما حدث في المدن الكبرى. لكن عملياً، يمكن بعد وصول عملية التنمية إلى مراحل متقدمة إعادة التفكير بتصحيح الاختلال في التوزيع الجغرافي للسكان المرتبط بالمراحل

الأولى و الناجم عنها و صياغة سياسات سكانية في مجال الهجرة تكون جزءاً من سياسات التنمية كما ورد أعلاه.

ثانياً: في مجال الهجرة الخارجية

يُعد التحكم بالهجرة الخارجية سواء الوافدة "انتقال الأفراد من البلدان الأخرى إلى البلد" أو الخارجة "انتقال الأفراد من البلد إلى البلدان الأخرى" أمراً سهلاً مقارنةً بالهجرة الداخلية. يرجع السبب في ذلك إلى المتطلبات الإدارية و القانونية المتعددة لإتمام عملية الهجرة في البلد المصدر و كذلك بلد المقصد أو المهجر.

يُلاحظ في هذا المجال تعقد إجراءات و متطلبات الهجرة لاسيما في الدول المتقدمة التي كانت مقصداً لتيارات واسعة من الهجرة الدولية خلال السنوات الماضية و ما تزال حتى الآن كذلك. لهذا لجأت هذه الدول بعد دراسة و تقييم تيارات الهجرة إليها إلى وضع برامج هجرة صارمة تمنح حق الهجرة فقط للأفراد الذين يمتلكون مزايا كثيرة من وجهة نظر هذه الدول¹.

بيّن تقرير الهجرة الدولية (2002) أن وحدة السكان في قسم الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية التابع للأمم المتحدة تعمل منذ مؤتمر سكان العالم الذي عُقد في بوخارست 1974 على مراقبة و تتبع رؤية و سياسات الهجرة لحكومات الدول المختلفة و يتم التركيز على ثلاثة أمور أساسية هي:

¹ مثال على هذه البرامج (البطاقة الخضراء - Green Card) في الولايات المتحدة الأمريكية و نظام النقاط المتبع في العديد من الدول الأوروبية مثل انكلترا.

- رؤية و موقف الحكومة حول حجم تيارات الهجرة منها و إليها: هل تعتبر الحكومة هذه الهجرة موضوع مهم لسياساتها السكانية و هل هي مقبولة بالمقارنة مع الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية في البلد.
 - هدف الحكومة فيما يتعلق بكل متغير: هل تهدف الحكومة إلى زيادة أو تخفيض حجم تيارات الهجرة إليها أو المحافظة عليها.
 - سياسات الحكومة حول التدخل و التأثير على كل متغير: هل تدخلت الحكومة لتحقيق التأثير المرغوب و ما هي الوسائل المستخدمة لتحقيق ذلك.
- كذلك فقد أورد Wickramasekara (2003) في دراسته مجموعة من الإجراءات الواجب التقيد بها و أخرى يجب تجنبها في مجال الهجرة الخارجية للعمال المهرة (هجرة الأدمغة) و قد قسّم هذه الإجراءات حسب الدول مصدرة أو مستقبلة للهجرة كما في الجدول التالي:

الجدول (10-1): الإجراءات المرتبطة بعملية الهجرة

الإجراءات الواجب إتباعها	
الدول المستقبلة للهجرة	الدول المصدرة للهجرة
• تطبيق برامج فيزا محفزة لانتقال الأفراد المتعلمين • تشجيع الترابط مع الدول المصدرة و دعم الهجرة الجماعية من أجل تنمية بلدان المصدر • تخفيض تكاليف التعليم لاسيما للطلاب من الدول الأساسية المصدرة • إتباع معايير أخلاقية في التوظيف و تنظيم عمل شركات توظيف العمال • احترام و تطبيق التزامات الغات في مجال الهجرة • تشجيع الانتقال المؤقت للموظفين المؤهلين • تحويل المساعدات التقنية إلى قطاعات التعليم و التدريب • دعم ترتيبات الهجرة الجماعية • تعريف المواطنين المحليين بأهمية مساهمة المهاجرين المؤهلين	• تقديم حوافز تدفع الأفراد المؤهلين على البقاء و عودة المهاجرين منهم • تدعيم الروابط مع المهاجرين و كذلك الروابط بين المهاجرين مع بعضهم • تشجيع الهجرة المؤقتة للأفراد المؤهلين • تحقيق معدلات نمو اقتصادي عالية و تنويع الاقتصاد جيد • رفع معدلات الاستثمار في رأس المال البشري للتعويض عن الخسائر في الخبرات بسبب الهجرة • تشجيع منح جنسيات مزدوجة • التركيز على نشاطات البحث و التطوير • تحفيز مشاريع الاستثمار أمام المغتربين • توفير المعلومات عن الفرص المتاحة في البلد الأم
الإجراءات الواجب تجنبها	
• ممارسات مقيدة لمنح الفيزا و التي قد تحبط انطلاق هجرة الأدمغة المؤقتة • هدر إمكانات المهاجرين المؤهلين بسبب الاحتكار من قبل المؤسسات المتخصصة • حملات توظيف واسعة في البلدان الضعيفة أو المهتدة	• الاعتماد الزائد على التحكم الإداري بالهجرة • التضييق على الممارسات الديمقراطية و حقوق الإنسان • فرض ضرائب مرتفعة على المهاجرين العائدين

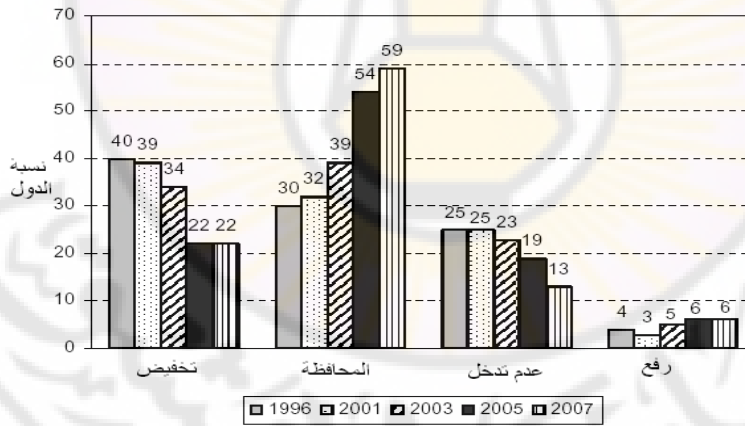
يُظهر تقرير سياسات السكان في العالم (United Nations 2008) الذي أصدرته منظمة الأمم المتحدة مايلي:

1. انخفاضاً مطرداً في نسبة الدول التي تعمل على تخفيض الهجرة الوافدة إليها من 40% عام 1996 إلى 22% عام 2007 من دول العالم.

2. ارتفاعاً مستمراً في نسبة الدول التي تعمل على المحافظة على مستويات الهجرة الوافدة إليها بين عامي 1996 و 2007 من 30% إلى 59% من دول العالم.

3. انخفاضاً في نسبة الدول التي تعمل على تخفيض مستويات الهجرة الوافدة إليها من 25% عام 1996 إلى 13% عام 2007.

4. تزايد نسبة الدول التي تعمل على رفع معدلات الهجرة الوافدة إليها من 4% عام 1996 إلى 6% عام 2007. يُظهر الشكل التالي هذه التغيرات:

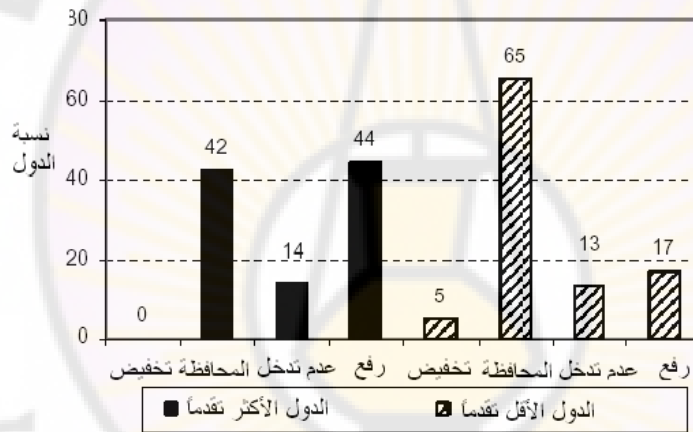


الشكل (10-2) سياسات الدول تجاه الهجرة الوافدة¹

¹ المصدر:

UN, (2008) "World Population Policies" Department of Economic and Social Affairs, Population Division. Page 28

يؤكد تقرير الأمم المتحدة المذكور أعلاه على أن الدول تنتهج سياسات هجرة مختلفة فيما يخص هجرة العمال المؤهلين تأهيلاً جيداً (هجرة الأدمغة) كما يبين الشكل (10-2) حيث لا يوجد دول متقدمة تعمل على تخفيض مستويات هذا النوع من الهجرة إليها بينما 5% من الدول الأقل تقدماً تعمل في هذا الاتجاه. بالمقابل 44% من الدول الأكثر تقدماً و 17% من الدول الأقل تقدماً تعمل على زيادة معدلات هذه الهجرة و قد اختارت المحافظة على تيارات الهجرة هذه كما هي 44% و 65% من الدول الأكثر تقدماً و الدول الأقل تقدماً على التوالي. أخيراً، حوالي 14% من كل مجموعة من الدول اختارت عدم التدخل و التحكم في هذه الهجرة.



الشكل (10-3) سياسات الدول تجاه هجرة العمال المؤهلين جداً¹

10-4 أسباب الهجرة

أولاً الهجرة الخارجية:

وفق تقرير اللجنة الدولية للهجرة 2005 فإن أكثر هذه الأسباب أهمية هي:

¹ المصدر:

UN, (2008) "World Population Policies" Department of Economic and Social Affairs, Population Division. Page 29

1. التباين في مستويات الدخل بين الدول
2. ارتفاع معدلات البطالة
3. التباين في متوسط العمر المتوقع بين الدول و الذي يعكس الفروقات في مستوى توفر و نوعية الخدمات الصحية.
4. الفجوة التعليمية بين بلدان العالم كالتباين في معدلات الأمية و معدلات التسجيل في المدارس للمراحل التعليمية المختلفة.
5. العوامل الديمغرافية و لاسيما ارتفاع معدلات النمو السكاني و متوسط حجم الأسرة.

ثانياً الهجرة الداخلية:

تقول النظرية الاقتصادية في الهجرة بأنّ السبب الرئيس الذي يدفع الأفراد إلى مغادرة مدنها و أماكن عيشهم الدائمة إلى مدن جديدة يستوطنون فيها هو تباين مستويات الدخل و مستوى توفر فرص العمل بين المكانين المصدر و المقصد. و يساهم في زيادة تيارات الهجرة بين المدن مستوى توفر الخدمات و لاسيما الأساسية منها مثل خدمات التعليم و الصحة و الاتصالات و المواصلات و مؤسسات الإقراض مثل البنوك و غيرها و التي تكون بشكل عام أكثر توفراً في مدن المقصد مقارنةً بمدن المصدر.

10-5 هجرة الأدمغة

تُعرّف هجرة الأدمغة بأنها "الهجرة الدولية الدائمة أو طويلة الأجل للأفراد المتعلمين تعليماً عالياً (أي الأفراد الذين تلقوا، مقارنةً بالأفراد الآخرين، استثماراً أكبر في رأسمالمهم البشري من قبل بلدانهم الأصلية) من الدول النامية إلى الدول المتقدمة" Wickramasekara (2003).

حظيت هجرة الأدمغة بنقاش مكثف و مستمر بشكل خاص خلال الستين سنة الماضية و ذلك من قبل الأكاديميين و أعضاء الحكومات و صانعي القرارات و كذلك مختلف منظمات الأمم المتحدة.

تركزت أغلب النقاشات خلال فترة الستينات و السبعينات من القرن العشرين حول النتائج المترتبة على هجرة الأفراد المتعلمين و المؤهلين من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة. ازدادت هذه النقاشات حدة منذ نهاية الثمانينات و بداية التسعينات من القرن الماضي و ذلك لسببين هما:

(1) ظهور و تطور نظرية النمو الاقتصادي الباطني (الداخلي) و التي تعطي أهمية كبيرة لدور رأس المال البشري في عملية النمو الاقتصادي.

(2) تزايد وتائر تحرك و انتقال رأس المال البشري بين الدول نتيجة للتطورات الكبيرة في مجال أنظمة الاتصال و المواصلات.

تعتمد بعض الدراسات إلى تقسيم الأبحاث فيما يخص هجرة الأدمغة إلى أربع مجموعات وهي:

المجموعة الأولى: و تعتمد على النماذج النيوكلاسيكية و تقول بأن هجرة عدد قليل من الأفراد المتعلمين ستترك أثراً سلبياً، و لكن ضعيفاً، على مستوى رفاه بقية السكان غير المهاجرين.

المجموعة الثانية: انطلقت من تغيير بعض خصائص النماذج النيوكلاسيكية و تقول بأن بلدن مصدر الهجرة ستكون خاسرة دوماً نتيجة هجرة الأدمغة.

المجموعة الثالثة: منذ منتصف العقد الثامن من القرن العشرين و رافقت تطور نظرية النمو الباطني (الداخلي) و ركزت بشكل كبير على الأهمية الحاسمة لعامل رأس المال البشري في عملية التنمية الاقتصادية.

المجموعة الرابعة: تقريباً منذ منتصف التسعينات من القرن العشرين و ترى بوجود فوائد على البلدان مصدر هجرة الأدمغة.

10-6 الآثار المترتبة على عملية الهجرة

أولاً: الآثار الاجتماعية

يترتب على عملية الهجرة آثار اجتماعية متعددة بشكل عام و لكن تتزايد حدتها وفقاً لعوامل كثيرة. فالهجرة عموماً هي انتقال للفرد أو الأسرة من بيئة اجتماعية ذات خصائص و عادات و تقاليد معينة إلى بيئة اجتماعية مختلفة في خصائصها و عاداتها و كذلك أعرافها و قوانينها التي تحدد و تؤثر في سلوك الفرد و قيمه و لهذا فلا بد أن ينجم عن هذه العملية تأثيرات اجتماعية هامة على الأفراد المهاجرين. تكون هذه الآثار أعمق و أكثر حدة في حالة الهجرة الخارجية مقارنة بالهجرة الداخلية. كذلك بالنسبة للهجرة الخارجية تتزايد شدة التأثيرات الاجتماعية كلما ازدادت التباينات و الاختلافات بين بلد المصدر و بلد المهاجر و كلما ابتعد البلدان عن بعضهما و كذلك كلما كان عدد المهاجرين من نفس بلد المصدر أقل في بلد المهاجر.

تعد قضية الاندماج الاجتماعي للمهاجرين في مجتمعات البلدان التي يهاجرون إليها من القضايا الاجتماعية الهامة التي يجب الانتباه إليها حيث يترتب على عدم نجاح هذه العملية نتائج كثيرة تؤدي بمجموعها إلى تزايد الأعباء و الضغوط على المهاجرين و كذلك إلى تزايد احتمالات تعرضهم للعنف و التمييز (بسبب اللون أو العرق أو الدين ... و غيره) و كذلك الاستغلال و لاسيما النساء و الأطفال بشكل خاص (UN

(2008). أما الرجال فتتزايد احتمالات استغلالهم في مجال العمل و تشغيلهم بأجور منخفضة لا تتناسب مع الجهود التي يبذلونها في العمل.

بسبب ما تقدم فإن الكثير من البلدان و المتقدمة منها بشكل خاص تقوم بوضع سياسات تسهّل اندماج المهاجرين في مجتمعاتها و تعمل على تأمين حد أدنى على الأقل من حقوق الإنسان لهؤلاء المهاجرين.

كذلك فقد أظهر تقرير التنمية البشرية (2009) أن حصول أسر المهاجرين على دخول يمكنها من تحسين موقعها على السلم الاجتماعي و التخلص من عدم المساواة في توزيع الموارد و لاسيما الأراضي الزراعية و بشكل عام كانت عملية الهجرة مساعدة على تحسين المكانة الاجتماعية لهذه الأسر. كذلك فقد ساعدت الهجرة و الموارد التي يرسلها المهاجرون إلى بلدانهم على تحسين و تغيير الدور الاجتماعي للمرأة التي أصبحت أكثر مشاركة في العمل و اتخاذ القرار بعد هجرة زوجها و يكون هذا الأثر أوضح في الأماكن الريفية.

كذلك بيّن التقرير أن عملية الهجرة تساعد في نقل الأفكار و القيم و العادات الاجتماعية بين بلدي المصدر و المهاجر حيث دلت البيانات على ارتفاع سن الزواج و انخفاض في معدلات الخصوبة و زيادة في مستويات تعليم الإناث في المجتمعات التي يُهاجر منها عدد كبير من الأفراد و قد تبين أن هذه الآثار تكون أعمق كلما كانت الفوارق الاجتماعية أكبر بين بلدان المصدر و بلدان المهاجر. يجب الحذر عند تفسير هذه التغيرات الاجتماعية فقد تكون ناجمة عن انتقال قيم مجتمعات بلدان المهاجر إلى مجتمعات بلدان المصدر لكنها أيضاً يمكن أن تكون ناجمة عن هجرة الشباب و هم الفئة الأكثر ديناميكية و حركة حيث أن هجرة الشباب في سن الزواج غالباً ما يؤدي إلى تأخر في سن الزواج و انخفاض سن الزواج وغيرها.

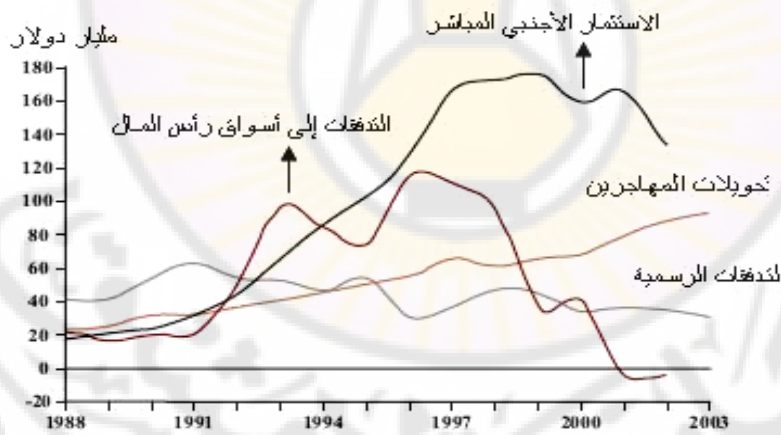
بالمقابل، يشير تقرير التنمية البشرية (2009) إلى بعض الآثار الاجتماعية السلبية لعملية الهجرة على بلدان المصدر مثل الآثار العاطفية على الأطفال و تربيتهم في الأسر التي يهاجر منها أحد الوالدين و بشكل خاص الأم.

ثانياً: الآثار الاقتصادية

1. التحويلات المالية للمهاجرين:

يُقصد بهذه التحويلات الأجزاء المقتطعة من دخول المهاجرين و التي يتم إرسالها من بلد المهجر و العمل إلى بلد المصدر أي أنها تمثل البعد النقدي للهجرة.

قُدرت هذه التحويلات إلى البلدان النامية في عام 2004 بـ 126 مليار دولار أمريكي¹ و تأتي بالمرتبة الثانية كمصدر التدفقات المالية إلى الدول النامية بعد الاستثمار الأجنبي المباشر كما يوضح الشكل التالي:



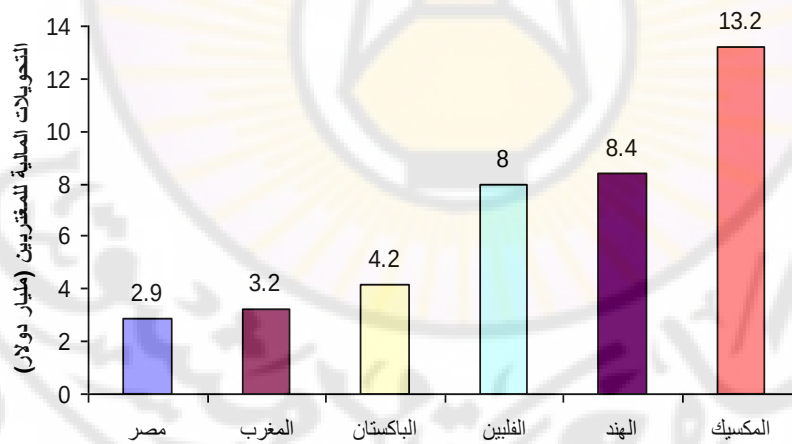
الشكل (4-10): التدفقات المالية إلى الدول النامية (المصدر: (World Bank (2004)

¹ من المرجح أن التحويلات الفعلية للمهاجرين أكبر بكثير من هذا المبلغ حيث أن بعض المهاجرين يقومون بتحويلات مالية ليس ضمن القنوات الرسمية مما يجعل هذه التحويلات خارج نطاق الإحصاءات الرسمية.

يُظهر الشكل أعلاه النمو المطرد للتحويلات المالية خلال فترة الدراسة حيث بلغ متوسط معدل نمو هذه التحويلات خلال الفترة 1988 – 2004 حوالي 530%.

يدل كل ما تقدم على الأهمية الاقتصادية للتحويلات المالية للمهاجرين حيث تساهم في تمويل الكثير من المشاريع الاقتصادية في البلدان النامية. و من المتوقع أن تستمر التحويلات المالية بالنمو وفق معدلات متزايدة متناسبة مع المعدلات المتزايدة للهجرة الدولية.

من الملاحظ أن التحويلات المالية تتزايد في فترات الأزمات مما يجعلها أداة استقرار مالي هامة لكثير من الأسر في الدول النامية (Thouez, 2005). بالرغم من أهمية التحويلات المالية للمهاجرين على مستوى الدول النامية فإن حجوم و أهمية هذه التحويلات تختلف ضمن هذه المجموعة من الدول من دولة لأخرى كما هو موضح في الشكل التالي



الشكل (5-10) أهم الدول المستقبلية لتحويلات المغتربين المالية¹

¹ مصدر البيانات دراسة (Thouez, 2005).

2. الفقر:

يُعد التأثير على الفقر من أهم النتائج الاقتصادية-الاجتماعية المترتبة على عملية الهجرة. بينت عدة دراسات وجود علاقة إحصائية قوية بين الهجرة و بين تخفيض معدلات الفقر. بالنسبة لدول المصدر فقد توصلت دراسة (Adams and Page, 2003) إلى أن الزيادة بمقدار 10% في نسبة المهاجرين الدوليين من مجموع السكان في بلد ما تؤدي إلى تخفيض نسبة السكان الفقراء (دولار واحد لكل شخص يوميا) في هذا البلد بمقدار 1.9% . بالمقابل في الدول المستقبلية للمهاجرين فقد بينت دراسة (Ö zden, Schiff, 2006) أن زيادة الهجرة إلى دول منظمة التنمية و التعاون بمقدار 3% من حجم قوتها العاملة سيحقق فوائد أكبر من تلك التي يمكن تحقيقها من تحرير التجارة الدولية. و تؤكد هذه الدراسة أن هذه الفوائد تنشأ بشكل رئيسي عن هجرة العمال العاديين مقارنة بهجرة العمال المؤهلين (هجرة الأدمغة) و تعود هذه الفوائد على ثلاثة عناصر هي:

(1) المهاجرون أنفسهم

(2) المستهلكون و عناصر الإنتاج المتممة في الدول المستقبلية للمهاجرين

(3) مستقبلي التحويلات المالية في البلدان المصدرة للمهاجرين.

كذلك تشير الأدلة حول الهجرة الداخلية إلى انخفاض معدلات الفقر في الأسر التي يوجد فيها مهاجر. بمعدل النصف تقريباً في حالة بعض الولايات الهندية خلال الفترة 2001-2007 و كذلك تم التوصل إلى نفس النتائج في حالة كل من بنغلادش و تانانيا و اندونيسيا و المكسيك (تقرير التنمية البشرية، 2009 ص 73).

3. النمو الاقتصادي:

تُعد دراسة و تحديد طبيعة العلاقة بين الهجرة و النمو الاقتصادي قضية على جانب كبير من الأهمية حيث أن الأدلة على طبيعة هذه العلاقة متباينة و تختلف تبعاً لعوامل عديدة أهمها نوع المهاجرين يليها حجم التحويلات المالية للمهاجرين.

بيّنت دراسات كثيرة و جود أثرٍ سلبيٍّ لعملية الهجرة على النمو الاقتصادي في البلدان المهاجر منها عندما يكون المهاجرون من ذوي الكفاءات العالية (هجرة الأدمغة). مثلاً درس (Straubhaar and Wolburg, 1999) هجرة الأدمغة من عدد من دول أوروبا الشرقية إلى ألمانيا و توصلت الدراسة إلى أن ألمانيا تستفيد من هذه الهجرة بينما تخسر الدول مصدر الهجرة و لا تتغير هذه النتائج حتى بعد إدخال تحويلات المهاجرين ضمن الدراسة.

نفس النتائج توصلت إليها دراسة (Lowell, 2002) حيث تبين وجود ارتباط سالب قوي بين التغير في مستويات الدخل الفردي و بين هجرة الأدمغة و يصبح هذا الارتباط موجب في حال هجرة العمال العاديين (حملة الشهادة الابتدائية).

ثالثاً: آثار أخرى:

توجد مجموعة من الآثار المحتملة لعملية الهجرة و التي يمكن تقسيمها إلى نتائج ايجابية و أخرى سلبية.

أ. الآثار الايجابية:

1. الأثر الايجابي المترتب على عودة المهاجرين على الإنتاجية في بلدانهم الأصلية حيث يجلب المهاجرون معهم خبراتهم و كفاءاتهم و حصيلة ادخاراتهم إلى بلدانهم الأصلية. لكن تجب الإشارة إلى أن هذا الأثر مشروط بعودة المهاجرين (أي في حالة الهجرة المؤقتة).

2. المعرفة و الخبرة و التكنولوجيا التي يمكن أن ينقلها بعض المهاجرون العائدون إلى بلدانهم الأصلية عندما يرغبون بنقل أعمالهم و استثماراتهم معهم و التي تدعم عملية الاستثمار و بالتالي النمو الاقتصادي في هذه البلدان مثال ذلك الهند حيث نقل المهاجرون الهنود عند عودتهم إلى بلدهم هذه الصناعات و الهند اليوم في طليعة الدول المنتجة للبرمجيات في العالم و قد نقلت الكثير من الشركات المتخصصة في هذا المجال أعمالها من الدول المتقدمة إلى الهند (تقرير التنمية البشرية، 2009).

3. تشجيع العوائد المالية المرتفعة التي يحصل عليها المهاجرون و التي لا تتاح محلياً باقي الأفراد في البلد على متابعة الاستثمار في التعليم من أجل الهجرة لاحقاً مما يرفع مستوى رأس المال البشري (التعليم) في البلد.

ب. الآثار السلبية:

1. تترتب على عملية الهجرة خسائر مالية للحكومات في البلدان المصدر كون التعليم في أغلب هذه الدول مدعوم من قبل حكومات هذه البلدان و بالتالي فإن الهجرة تمثل خسارة التكاليف المالية التي أنفقتها هذه الحكومات على الأفراد المهاجرين و تزداد هذه الخسائر كلما ارتفع المستوى التعليمي للمهاجرين.

2. تدني مستوى بعض الخدمات الأساسية مثل التعليم و الصحة حيث أن معظم المهاجرين المتعلمين هم ممن يعملون في هذه القطاعات الاقتصادية.

3. نقص في عدد العمال المؤهلين و المديرين مما قد يؤثر سلباً على الإنتاجية.

4. ينجم عن الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة (أ) تشيخ قوة العمل الريفية كون معظم المهاجرين من الشباب (ب) انخفاض مستوى تعليم و إنتاجية قوة العمل الريفية كون متوسط المستوى التعليمي للمهاجرين أعلى من متوسط المستوى التعليمي في

المناطق الريفية (ج) تزايد احتمال استغلال المهاجرين من الريف في المدينة و بخاصة في ظل غياب مؤسسات و شبكات الرعاية الاجتماعية التي تعنى بأمورهم مثل انخفاض الأجور و غياب الضمان الصحي و الاجتماعي و غيرها (UN 2007).







الفصل الحادي عشر
تركيب السكان و الموارد البشرية



الفصل الحادي عشر

تركيب السكان و الموارد البشرية

إن أهمية العوامل السكانية الاقتصادية و الاجتماعية و الآثار المختلفة المترتبة عليها لا تقتصر على دور حجم (عدد) السكان و معدل النمو السكاني بل تتعداه إلى متغيرات سكانية أخرى ذات تفاعل قوي و صلة وثيقة بالتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة.

تعد التراكيب السكانية من المتغيرات الهامة التي تحتاج لدراسة و تحليل عميقين و بشكل دائم نظراً للآثار الهامة المترتبة على التغيرات الحاصلة فيها سواء في الجانب السكاني أو الجانب الاقتصادي أو الاجتماعي. التراكيب السكانية الأكثر أهمية والتي تحظى باهتمام الباحثين هي التراكيب العمرية، التراكيب النوعية، التراكيب التعليمية و التراكيب الجغرافية.

من الناحية السكانية، تؤثر هذه التراكيب و التغيرات الحاصلة فيها على معدلات الولادة و الوفاة كما تؤثر على حركة (هجرة) السكان و كذلك على عدد من المتغيرات الأخرى مثل العمر عند الزواج الأول، الزواج المتعدد، معدلات الطلاق ... الخ.

من الناحية الاقتصادية، تؤثر هذه التراكيب على الطلب في سوق العمل من حيث الحجم و البنية، معدلات الادخار الفردي و بالتالي الاستثمار "تراكم رأس المال" في الاقتصاد الوطني، الإنفاق الحكومي لاسيما على الخدمات الأساسية و كذلك الاستثمار الأسري في تعليم و صحة أفراد الأسرة، عمالة الأطفال و الفقر و غيرها من العوامل الاقتصادية و الاجتماعية المهمة.

1-11 التركيب العمري للسكان (Age Structure)

يُبين هذا التركيب نسبة السكان في كل فئة عمرية من مجموع السكان في البلد. يُحسب هذا التركيب عادةً بتقسيم السكان إلى فئات من خمس سنوات (0-4) (5-9) ... الخ. كما يمكن حسابه وفق طرقٍ مشابهةٍ تُخدم أهدافاً متنوعةً. مثلاً يمكن تقسيم السكان إلى أطفال (0-14)، متوسطي السن (15-64) و مسنين و ذلك من أجل دراسة العمالة\البطالة و التغيرات في عرض العمل في سوق العمل.

يعكس التركيب العمري للسكان مجموعةً من الملامح الديمغرافية الأساسية للبلد. لذلك فإن دراسة التغيرات الحاصلة في هذا المعدل تساعد في فهم هذه الخصائص السكانية المختلفة. بشكل عام يؤثر التركيب العمري للسكان على الجوانب التالية:

- تخطيط القوى العاملة.
- معدلات الإعالة.
- تخطيط الخدمات الحكومية كالتعليم و الصحة.
- توجيه الاستثمارات لتلبية حاجات الفئات الأكثر عدداً.
- فهم التغيرات السكانية (ولادات، وفيات، هجرة).

ترتبط معدلات الإعالة بعلاقة قوية مع التركيب العمري للسكان و لذلك ستكون موضوع دراستنا اللاحق.

أولاً: معدلات الإعالة (Dependency ratios)

بشكلٍ عام، يتحمل الفرد العامل مسؤولية إعالة عددٍ من أفراد أسرته الذين لا يعملون لأسباب مختلفة. و بالتالي يتم إنفاق دخل العمل المتحقق للفرد العامل لتغطية

تكاليف معيشة و حاجات الأفراد الذين يعيّلهم. يختلف عدد الأفراد المعالين بين البلدان المختلفة و كذلك ضمن البلد الواحد عبر الزمن و يتم استخدام أعدادهم لحساب معدل أو نسبة الإعالة الكلية كما يلي:

$$\text{معدل الإعالة الكلية} = \frac{\text{عدد السكان خارج سن العمل}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100$$

و بالتعويض يمكن إعادة صياغة معدل الإعالة الكلية كما يلي:

$$\text{معدل الإعالة الكلية} = \frac{\text{عدد السكان أقل من 15 سنة} + \text{عدد السكان من 65 فأكثر}}{\text{عدد السكان (15-64)}} \times 100$$

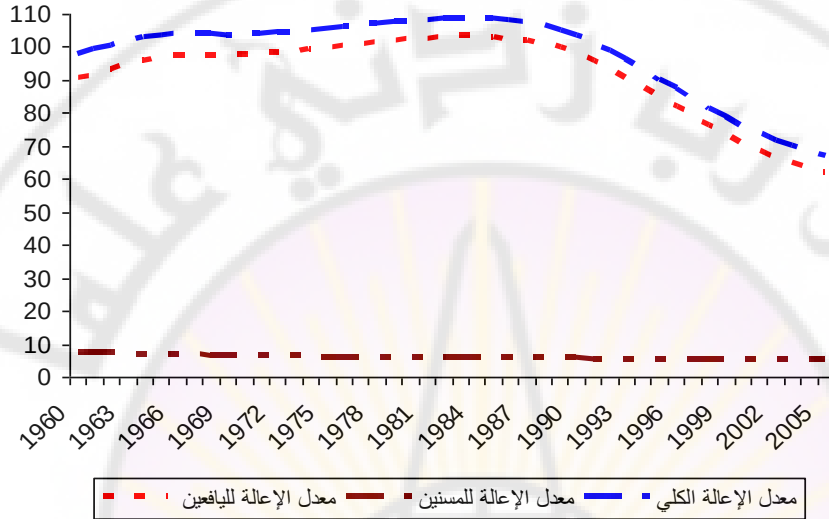
يُقسم الأفراد المعالين عادةً و كما يتضح من المعادلة أعلاه إلى مجموعتين تبعاً لأعمارهم و هما (1) السكان الصغار الذين لم يدخلوا في سن العمل أي أقل من 15 سنة و (2) السكان الكبار في السن الذين تجاوزت أعمارهم سن العمل أي أكبر من 64 سنة. و باستخدام هذا التقسيم يمكن حساب معدل الإعالة لكل مجموعة لوحده كما يلي:

$$\text{معدل إعالة الصغار} = \frac{\text{عدد السكان أقل من 15 سنة}}{\text{عدد السكان (15-64)}} \times 100$$

$$\text{معدل إعالة الكبار} = \frac{\text{عدد السكان من 65 فأكثر}}{\text{عدد السكان (15-64)}} \times 100$$

تكمن أهمية حساب و معرفة معدلات الإعالة في أنها تعد الأساس لعدد من السياسات و الخطط الحكومية مثل سياسات التعويض العائلي و خطط الدعم المختلفة

التي تتبناها الكثير من الدول لتحسين مستوى معيشة الأفراد و الأسر و تخفيض معدلات الفقر. يُظهر الشكل التالي معدلات الإعاقة في سوريا للفترة 1960-2005.

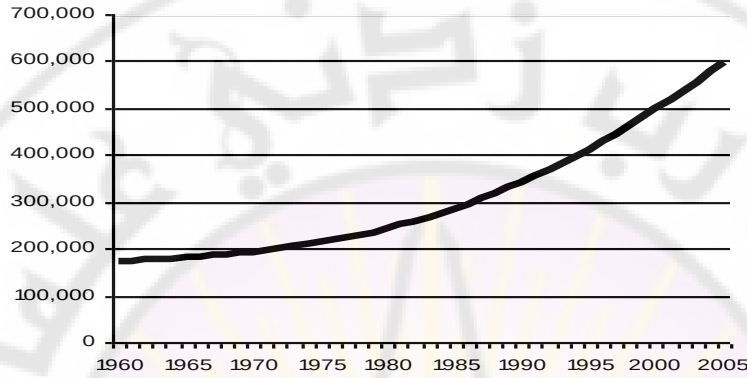


الشكل (1-11): معدلات الإعاقة في سوريا مصدر البيانات (World Bank, 2006)

يبين الشكل أعلاه ارتفاعاً بسيطاً في قيم معدل الإعاقة الكلية و كذلك معدل إعاقة الصغار خلال الفترة 1960-1985 لتبدأ بعدها هذه المعدلات بالتناقص المتسارع حتى نهاية الفترة المدروسة. يمكن القول أن الشكل (1-11) يمثل الحالة الخاصة بالبلدان النامية و التي تكون معدلات الإعاقة فيها مرتفعةً بسبب ارتفاع معدل إعاقة الصغار في حين تكون قيمة معدل إعاقة كبار السن منخفضة. بالمقابل، نجد الحالة المعاكسة تماماً في الدول المتقدمة حيث تكون معدلات إعاقة كبار السن مرتفعة و معدلات إعاقة الصغار منخفضة مقارنة بالدول النامية.

بالمقارنة، نجد ثباتاً في قيم معدل إعاقة كبار السن خلال الفترة المدروسة و انخفاض قيمته مقارنة مع معدل إعاقة الصغار. إلا أن هذا الفارق يميل إلى التناقص مع

الانخفاض التدريجي لمعدل إعالة الصغار و احتمال تزايد معدل إعالة الكبار الناجم عن تسارع شيخوخة السكان في سورية كما يبين الشكل التالي:



الشكل (2-11): عدد المسنين في سوريا مصدر البيانات (World Bank, 2006)

يُظهر الشكل أعلاه ارتفاعاً مستمراً و متسارعاً في أعداد المسنين في سورية خلال فترة الدراسة (1960-2005).

2-11 التركيب النوعي للسكان

يبين هذا التركيب توزيع عدد السكان الإجمالي و في كل فئة عمرية بين الذكور و الإناث و يمكن حسابه على مستوى البلد و لكل إقليم أو محافظة. يمكن التعرف على هذا التركيب باستخدام عدة صيغ كمايلي:

$$\text{نسبة الذكورة} = \frac{\text{عدد الذكور من السكان}}{\text{عدد الإناث من السكان}} \times 100$$

تُعد نسبة الذكورة الصيغة الأكثر استخداماً للتعرف على التركيب العمري للسكان. وفق هذه الصيغة نحصل على متوسط عدد الذكور لكل مائة أنثى.

تبين البيانات المتوفرة عن سوريا حدوث تغيرات بسيطة في نسبة الذكورة منذ عام 1981 و حتى الآن حيث بلغت في ذلك العام 104.5% و ازدادت إلى 104.7% في عام 1994 و أصبحت 104.6% في عام 2004 ثم هبطت في عام 2008 إلى نفس قيمتها الأولى أي 104.5% (المجموعة الإحصائية السورية 2008).

كذلك، يمكن حساب متوسط عدد الإناث لكل مئة فرد ذكر و ذلك بحساب نسبة الأنوثة كمايلي:

$$\text{نسبة الأنوثة} = 100 \times \frac{\text{عدد الإناث من السكان}}{\text{عدد الذكور من السكان}}$$

بدلاً من حساب متوسط عدد الأفراد من جنس ما لكل مئة فرد من الجنس الآخر يمكن التعرف على التركيب العمري للسكان بحساب نسبة عدد السكان من كل جنس إلى مجموع السكان.

$$\text{نسبة الذكور إلى إجمالي السكان} = 100 \times \frac{\text{عدد الذكور من السكان}}{\text{إجمالي عدد السكان}}$$

وفقاً لبيانات المجموعة الإحصائية السورية فقد كانت التغيرات الحاصلة في نسبة السكان الذكور إلى مجموع السكان خلال الثلاثين سنة الماضية بسيطة جداً حيث بلغت 51.11%، 51.14%، 51.11% و 51.10% في الأعوام 1981، 1994، 2004 و 2008 على التوالي (المجموعة الإحصائية السورية 2008). و بنفس الأسلوب يمكن حساب نسبة الإناث إلى مجموع السكان

$$\text{نسبة الإناث إلى إجمالي السكان} = 100 \times \frac{\text{عدد الإناث من السكان}}{\text{إجمالي عدد السكان}}$$

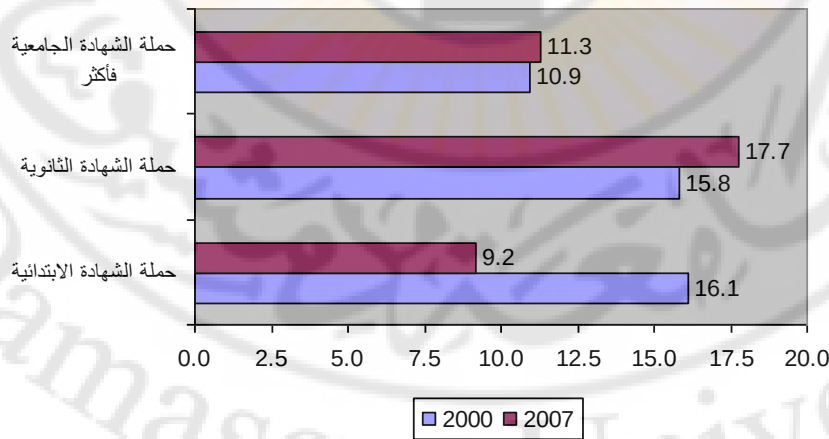
كما أظهرت البيانات أعلاه من سوريا فإن تغيرات التركيب النوعي للسكان تتصف بالبطء الشديد و المحدودية.

تؤثر في نسبة النوع عوامل متعددة أهمها:

- الهجرة الوافدة أو المغادرة
- تباين معدلات الوفيات بين الذكور و الإناث
- الأحداث التاريخية كالحروب
- الأخطاء في البيانات الإحصائية

11-3 التركيب التعليمي للسكان

يُظهر هذا التركيب، بشكل عام، مستوى تعلم السكان و التغيرات الحاصلة فيه حيث يتم تقسيم السكان حسب المرحلة التعليمية "الشهادة" التي يحملونها إلى فئات ثلاثة (حملة الشهادة الابتدائية - حملة الشهادة الثانوية - حملة الشهادة الجامعية فأكثر) كما يبين الشكل التالي بالنسبة لسورية.



الشكل (11-3) توزيع السكان حسب الشهادة التعليمية (المصدر: World Bank 2006)

كما نلاحظ من الشكل أكثر من عُشر السكان في سوريا قد أتموا تعليمهم إلى المرحلة الجامعية و ما بعد. الملاحظة المهمة التي يُظهرها الجدول من خلال المقارنة بين عامي 2000 و 2007 هي تراجع نسبة حملة الشهادة الابتدائية بحوالي سبع نقاط مئوية و ازدياد نسبة حملة الشهادة الثانوية بحوالي نقطتين مئويتين و حملة الشهادة الجامعية فأكثر بأقل من نقطة مئوية و يدل ذلك على ارتفاع و تحسن المستوى التعليمي للسكان في سوريا خلال تلك الفترة.

يفيد التركيب التعليمي للسكان في حساب متوسط عدد سنوات التعليم للسكان و هو من المقاييس الهامة في تقييم المستوى التعليمي للسكان. يمكن أيضاً، من أجل الدراسات المختصة، حساب التركيب التعليمي للمشتغلين و ذلك من أجل الدراسات الاقتصادية و لاسيما تلك المتعلقة بقوة العمل.

11-4 التركيب الجغرافي للسكان

يُظهر التركيب الجغرافي للسكان (توزيع السكان بين الريف و المدينة) اتجاهات تيارات الهجرة و يساعد ذلك في رسم السياسات المناسبة لمعالجة الجوانب السلبية لهذه الهجرة و التحكم بها.

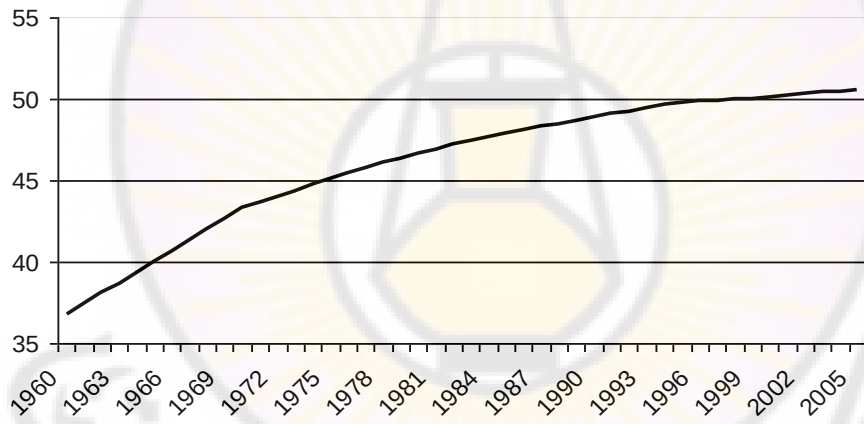
كذلك تساعد هذه الدراسة في وضع السياسات الاقتصادية المناسبة و لاسيما سياسات الإنفاق الحكومي و كذلك سياسات الدعم الحكومي. المقاييس المستخدمة لقياس التركيب الإقليمي للسكان:

$$100 \times \frac{\text{عدد سكان الحضر في منتصف السنة}}{\text{إجمالي عدد السكان في منتصف السنة}} = \text{نسبة سكان الحضر لمجموع السكان}$$

$$\text{درجة الريفية} = \frac{\text{عدد سكان الأرياف في منتصف السنة}}{\text{إجمالي عدد السكان في منتصف السنة}} \times 100$$

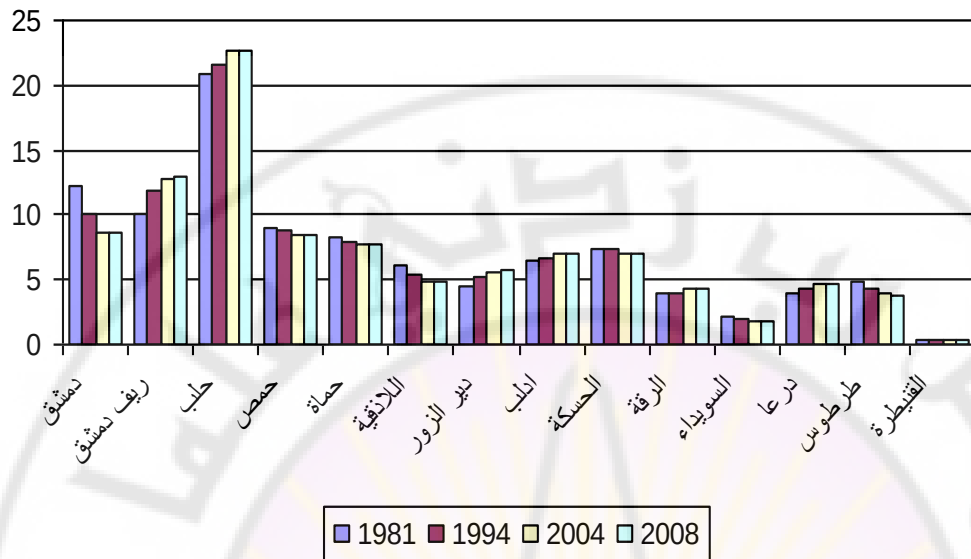
بالاعتماد على بيانات المجموعة الإحصائية 2008 بلغت درجة الحضر في سوريا 53.5% و درجة الريفية 46.5% و وفقا للمجموعة الإحصائية لعام 2001 فقد تطابقت تقريبا درجة الريفية مع درجة التحضر في سوريا في ذلك العام حيث بلغت درجة التحضر 50.1% و درجة الريفية 49.9%.

يبين الشكل التالي تطور نسبة سكان الحضر في سورية للفترة 1960-2005 بالاعتماد على بيانات (World Bank 2006)



الشكل (4-11) نسبة سكان الحضر في سورية

يبين الشكل التالي تطور نسبة عدد سكان المحافظات إلى مجموع السكان خلال الأعوام 1981-1994-2004-2008 المصدر المجموعة الإحصائية أعوام مختلفة



الشكل (5-11) نسبة عدد سكان المحافظات السورية من مجموع السكان

The logo of Damascus University is a circular emblem. It features a central yellow sunburst with a stylized lamp or torch in the center. The sunburst is set against a light purple background. The entire emblem is enclosed within a circular border. The top half of the border contains the Arabic text 'وقل رب زدني علما' (Qul Rabbi Zidni 'Alima) in a stylized font. The bottom half of the border contains the English text 'Damascus University' in a serif font. The text is in a light gray color.

الفصل الثاني عشر
التحليل الهيكلي لفروع الاقتصاد الوطني



الفصل الثاني عشر

التحليل الهيكلي لفروع الاقتصاد الوطني

تعتبر الموارد البشرية أحد عناصر الإنتاج الأربعة الأساسية واستغلالها الأمثل يمثل استغلالاً فعالاً للاقتصاد الوطني وللثروة القومية، من هنا تنبع أهمية وضع الخطط الكفيلة بتوزيع الموارد البشرية على قطاعات الاقتصاد الوطني ومتابعة التغيرات التي تطرأ على هذا التوزيع ليكون بشكل واع ومخطط يكفل استخدام الموارد البشرية الاستخدام الأمثل ويحقق أعلى إنتاج ممكن من السلع والخدمات من خلال الإمكانيات المتاحة.

وبالتالي فإن تقسيم الاقتصاد الوطني إلى عدة فروع ودراسة احتياجات هذه الفروع من القوى العاملة تمكن المخططين من معرفة العدد اللازم لكل فرع من هذه الفروع واعتبار العدد الفائض في كل منها مصدراً من مصادر القوى العاملة يمكن أن تُحول إلى القطاعات الأخرى لسد احتياجاتها.

12-1 تقسيم الاقتصاد الوطني إلى فروعه الأساسية:

اعتمدت هيئة الأمم المتحدة في تقسيمها لفروع الاقتصاد الوطني التوزيع التالي:

- 1- الزراعة والصيد والغابات.
- 2- الصناعات الاستخراجية.
- 3- الصناعات التحويلية.
- 4- البناء والتشييد.
- 5- الكهرباء والغاز والماء.
- 6- تجارة الجملة و المفرق والمطاعم.
- 7- النقل والتخزين والمواصلات.

8-الخدمات الجماعية والاجتماعية والشخصية.

9-فروع اقتصادية أخرى.

إلا أن هذا التقسيم لا يتناسب مع الواقع العملي عند دراسة تطور قطاعات الاقتصاد الوطني والتغيرات التي طرأت عليها، لذلك عند دراسة مؤشرات التطور الاقتصادي وتحليلها يستخدم التقسيم التالي:

1-الزراعة و الحراج.

2-الصناعة.

3-البناء والتشييد.

4-تجارة الفنادق والمطاعم.

5-النقل والتخزين والاتصالات.

6-المال والتأمين والعقارات.

7- الخدمات.

8-فروع اقتصادية أخرى.

12 - 2 توزيع المشتغلين حسب فروع الاقتصاد الوطني:

تعد دراسة التغيرات التي تطرأ على توزيع المشتغلين بين الفروع الاقتصادية إحدى مؤشرات التطور الاقتصادي في أي بلد، فكما هو معروف فإن زيادة عدد المشتغلين في قطاعي الصناعة والبناء وانخفاضه في قطاع الزراعة دليل على تطور البلد صناعياً وعمرانياً واستخدام الميكنة الزراعية في القطاع الزراعي، لأن استخدام المعدات الحديثة في القطاع الزراعي ورفع القاعدة التكنولوجية لهذا القطاع يؤدي إلى تخفيض

الاعتماد على القوى العاملة ويخلق الشروط المناسبة لنقل الأيدي العاملة التي أضحت فائضة في القطاع الزراعي إلى الفروع الاقتصادية الأخرى التي تحتاج إليها.

و زيادة عدد المشتغلين في القطاعات الإنتاجية وخاصة في قطاعي الصناعة والبناء والتشييد ينطوي على استخدام كثيف لليد العاملة وزيادة فعاليتها وبالتالي زيادة إنتاج المنتجات المادية الضرورية لإشباع حاجات المجتمع اقتصادياً واجتماعياً.

ويشير الجدول التالي إلى توزيع قوة العمل في فروع الاقتصاد الوطني في سورية حسب بيانات المكتب المركزي للإحصاء والذي يبين أن عدد قوة العمل في قطاع الزراعة قد انخفض من /1461855/ إلى /741245/ ما بين عامي 2002 و 2010 حيث انتقلت إلى القطاعات الأخرى.

الجدول رقم (12 - 1) توزيع السكان ذوي النشاط الاقتصادي (15 سنة فأكثر) حسب فروع

الاقتصاد الوطني في سورية لعامي 2002- 2010

المجموع 2010			المجموع 2002			أقسام النشاط الاقتصادي
المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	
741245	148908	592338	1461855	515813	946042	زراعة وحرارة
851718	61089	790629	661446	51712	609734	صناعة
854197	3732	850464	634271	8853	625418	بناء وتشيد
928703	45142	883562	724420	21865	702555	تجارة الفنادق والمطاعم
402274	10793	391481	264881	6005	258876	نقل وتخزين واتصالات
137868	19524	118344	61140	8638	52502	مال وتأمين وعقارات
1281374	394655	886719	1013744	275489	738255	خدمات
5197379	683843	4513536	4821757	888375	3933382	المجموع

12 - 3 تقسيم الاقتصاد الوطني إلى قطاع إنتاج مادي وغير مادي:

مازال تقسيم الاقتصاد الوطني إلى قطاع إنتاج مادي وقطاع إنتاج غير مادي موضع جدل واختلاف في وجهات النظر بين الاقتصاديين الليبراليين والاقتصاديين الاشتراكيين. فالاقتصاديون الليبراليون ينسبون الفروع التالية إلى فروع الإنتاج المادي عند تحديد النسبة المئوية لكل من القطاعين: (الصناعة، الزراعة، البناء والتشييد)، وينسبون بقية الفروع الأخرى إلى قطاع الإنتاج غير المادي.

أما الاقتصاديون الاشتراكيون فإنهم ينسبون إلى قطاع الإنتاج المادي الفروع التالية: (الصناعة، الزراعة، البناء والتشييد، والتجارة، وجزء من النقل والمواصلات الذي يخدم عملية الإنتاج بشكل مباشر).

وبقية الفروع الاقتصادية الأخرى فإنهم ينسبونها إلى قطاع الإنتاج غير المادي، وقد أخذت الأمم المتحدة بوجهة نظر الاقتصاديين الرأسماليين عند تحديد حصص كل من القطاعين في مجمل الاقتصاد الوطني.

ويعد ارتفاع نسبة المشتغلين في قطاع الإنتاج غير المادي وانخفاضها في قطاع الإنتاج المادي في الدول المتقدمة ظاهرة إيجابية تدل على ارتفاع الإنتاجية الاجتماعية للعمل والمستوى المتطور لوسائل الإنتاج حيث يساعد هذا الوضع إلى إمكانية إشباع الحاجات المتنامية للأفراد من الخدمات، لأن تطور قوى الإنتاج في القطاع المادي يتيح المجال لانتقال أكبر عدد ممكن من القوى العاملة إلى قطاع الإنتاج غير المادي ذي الميكنة المحدودة.

أما في الدول النامية فإن انخفاض النسبة المئوية للعاملين في قطاع الإنتاج المادي وارتفاعها في قطاع الإنتاج غير المادي يعد ظاهرة سلبية لأن التطور الاقتصادي لهذه البلدان يتطلب أن يكون العدد الأكبر من قوة العمل في قطاع الإنتاج المادي بسبب

ضعف مستوى تطور وسائل الإنتاج وانخفاض الإنتاجية الاجتماعية للعمل في هذا القطاع وعجزه عن تلبية الاحتياجات الضرورية للسكان من غذاء وسكن ولباس وغير ذلك.

12- 4 تقسيم الاقتصاد الوطني حسب شكل الملكية:

شكلت ملكية وسائل الإنتاج شكلاً من أشكال التركيب الهيكلي للاقتصاد الوطني وهذا ما تميز به كل من النظامين الاشتراكي والرأسمالي، حيث تميز الأول بالملكية العامة لوسائل الإنتاج وتميز الثاني بالملكية الخاصة لهذه لوسائل كما هو الحال في معظم الدول المتقدمة، أما الدول النامية فقد جمعت بين الشكلين أثناء عملية تحولها إلى النظام الرأسمالي لاسيما بعد انهيار قائد النظام الاشتراكي في العالم الاتحاد السوفيتي السابق، وظهرت قطاعات اقتصادية لم تنضج بعد في عملية تطورها وتضم عدد لا بأس به من قوة العمل في تلك البلدان، وقسم الاقتصاد الوطني إلى ثلاثة قطاعات هي: الحكومي والخاص المنظم والخاص غير المنظم الذي يضم حوالي (30%) من قوة العمل كما هو الحال في سورية والذي يظهره الجدول التالي:

جدول رقم (12 - 2) توزيع قوة العمل في سوريا وفقاً للقطاعات والنشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي	حكومي			خاص منظم			خاص غير منظم			مشترك/تعاوني/ أهلي/عائلي		
	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر
زراعة وحرّاجة	2.4	1.4	2.2	57.0	20.4	49.7	40.6	78.1	48.1	0.1	0.1	0.1
صناعة	18.4	32.6	19.4	79.3	43.8	76.9	2.1	23.1	3.5	0.2	0.6	0.2
بناء وتشيد	4.5	55.9	4.7	12.6	24.0	12.6	82.9	20.1	82.6	0.0		0.0
تجارة الفنادق والمطاعم	1.8	6.3	2.0	85.9	87.2	86.0	11.9	6.0	11.7	0.3	0.4	0.3
نقل وتخزين واتصالات	18.6	81.3	20.3	10.8	14.9	10.9	70.2	3.8	68.4	0.4		0.3
مال وتأمين وعقارات	15.3	36.5	18.3	74.5	59.2	72.3	9.4	4.4	8.7	0.8		0.7
خدمات	79.6	86.7	81.7	14.2	10.6	13.1	5.9	2.5	4.8	0.4	0.3	0.4
المجموع	22.6	56.2	26.9	46.3	22.1	43.2	30.9	21.4	29.7	0.2	0.3	0.2

12- 5 تقسيم الاقتصاد الوطني حسب أقسام النشاط الاقتصادي الرئيس والحالة العملية:

تأتي أهمية دراسة الحالة العملية لذوي النشاط الاقتصادي في إعطاء صورة عن ذلك الجزء من السكان القادر على العمل المنتج، وأولئك الذين يقومون بأعباء النشاط الاقتصادي وإعالة بقية السكان غير العاملين ، مما يساعد على تقييم طريقة استخدام القوى البشرية، ووضع الخطط المناسبة لتصحيح الخلل في توزيعها بين أصحاب العمل والعاملين بأجر ودون أجر الأمر الذي يظهر أعباء الإعالة والتركيب الاقتصادي للقوة

البشرية وخصوصية كل قطاع من قطاعات الاقتصاد الوطني وفقاً لهذا التركيب. كذلك التعرف على التركيب المهني لقوة العمل ومدى تمشيها مع الاحتياجات الفعلية لبرامج التنمية المطلوبة في الدولة ، ومعرفة المهن التي يمكن التركيز عليها في برامج التدريب المهني للسكان.

الجدول رقم (12 - 3) التوزيع النسبي للسكان في سورية (15 سنة فأكثر) حسب الحالة العملية

والجنس والحضر والريف 2010

الحالة العملية			زراعة وحراثة			صناعة			بناء وتشيد			تجارة الفنادق والمطاعم		
ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع
7.7		7.0	7.4	1.0	7.0	3.5		3.5	3.5		3.5	10.7	6.7	10.5
4.7	0.7	3.8	3.0		2.7	1.6		1.6	1.6		1.6	5.2		4.8
5.1	0.7	4.2	6.2	0.6	5.8	2.5		2.5	2.5		2.5	9.4	4.3	9.1
54.6	22.4	51.7	14.8	14.7	14.8	41.8		41.8	41.6		41.6	44.2	36.0	43.9
53.4	20.8	46.5	11.5	23.3	12.5	25.2	17.7	25.2	25.2	17.7	25.2	56.6	61.5	56.9
53.6	20.9	47.1	13.9	17.8	14.2	32.9	8.2	32.8	32.8	8.2	32.8	47.1	45.1	47.0
29.3	55.9	31.7	76.1	82.1	76.4	53.7	100.0	54.0	54.0	100.0	54.0	42.0	53.1	42.4
29.8	30.8	30.0	84.3	73.8	83.4	72.1	82.3	72.2	72.2	82.3	72.2	34.7	26.4	34.1
29.7	32.2	30.2	78.3	79.1	78.4	63.6	91.8	63.8	63.8	91.8	63.8	40.3	43.5	40.5
8.4	21.7	9.6	1.7	2.3	1.8	0.9		0.9	0.9		0.9	3.1	4.3	3.1
12.1	47.6	19.7	1.2	2.9	1.4	1.0		1.0	1.0		1.0	3.5	12.1	4.1
11.6	46.2	18.5	1.6	2.5	1.7	1.0		1.0	1.0		1.0	3.2	7.1	3.4
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

تابع

الحالة العملية			نقل وتخزين واتصالات			مال وتأمين وعقارات			خدمات			المجموع		
ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع
حاضر	صاحب عمل	1.1	1.0	12.6	5.1	11.5	2.4	1.0	1.9	6.3	1.6	5.7		
ريف		0.1	0.1	5.0		4.3	0.2	0.1	0.1	2.6	0.3	2.3		
المجموع		0.7	0.7	11.3	4.2	10.3	1.4	1.2	4.7	1.0	4.2			
حاضر	يعمل لحسابه	42.1	41.0	40.4	14.5	36.8	11.0	4.7	8.8	30.7	8.7	28.0		
ريف		43.2	3.9	51.3	4.4	44.3	5.3	3.5	4.9	32.0	15.9	29.9		
المجموع		42.6	41.4	42.2	12.7	38.0	8.5	4.3	7.2	31.3	12.0	28.8		
حاضر	يعمل بأجر	56.4	57.6	45.8	78.0	50.4	86.4	94.2	89.1	61.3	88.5	64.6		
ريف		56.2	96.1	43.6	84.8	49.8	94.3	96.2	94.7	61.4	60.7	61.3		
المجموع		56.4	98.5	45.5	79.2	50.3	89.9	94.8	91.4	61.3	75.9	63.2		
حاضر	يعمل بدون أجر	0.4	0.4	1.2	2.4	1.4	0.2	0.1	0.2	1.7	1.2	1.7		
ريف		0.4	0.4		10.8	1.6	0.2	0.4	0.3	4.0	23.1	6.6		
المجموع		0.4	0.4	1.0	3.9	1.4	0.2	0.2	0.2	2.7	11.1	3.8		
حاضر		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
ريف		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
المجموع		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

مسح قوة العمل في سوريا لعام 2010، المكتب المركزي للإحصاء.

12-6 توزيع ذوي النشاط الاقتصادي حسب القطاعات والحالة التعليمية:

يعتبر ارتفاع المستوى التعليمي لذوي النشاط الاقتصادي من الشروط الأساسية لأي تقدم اقتصادي لأن ذلك الجزء من السكان هو المنتج الحقيقي للسلع المادية والخدمات الضرورية لإشباع الحاجات المتنامية للسكان.

وإن تحليل تركيب السكان- المورد الرئيسي للقوة العاملة- من حيث المستوى التعليمي على جانب كبير من الأهمية لأنه يظهر الجانب النوعي للقوى العاملة إلا أن ذلك يتطلب توزيع موارد القوى العاملة والسكان النشيطين اقتصادياً حسب نوع الشهادة، ولكن مثل هذا قد لا تتوفر له البيانات الكافية على الرغم من أهميته حالياً، فتوزيع السكان إلى فئتين أمية ومتعلمة لم يعد كافياً لوصف درجة التطور العلمي الذي وصلت إليه القوى العاملة، لاسيما وأن التوزيع المطلوب حالياً يجب أن يبين نسبة كل من حملة الشهادات المتوسطة والفنية والعالية من مجموع المتعلمين والذي أضحي يقاس على أساسه مدى الموائمة بين تطور القوى العاملة واحتياجات التقدم التكنولوجي في العملية الإنتاجية. وما يظهره الجدول التالي في سوريا بأن نسبة حملة الشهادة الإعدادية فما دون يشكلون حوالي 75% من قوة العمل يعد مؤشراً سلبياً على استخدام التقدم التقني في الاقتصاد الوطني.

الجدول رقم (12 - 4) التوزيع النسبي للسكان في سورية (15 سنة فأكثر) حسب
الحالة التعليمية والعمرية والجنس 2010

فئات السن			أمي			ملم			ابتدائية			اعدادية		
المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر
19 - 15	5.1	14.1	5.8	63.7	58.8	63.3	14.5	7.1	13.9	15.1	14.2	15.0		
24 - 20	3.7	9.2	4.4	20.4	17.6	20.1	44.8	16.7	41.5	15.9	6.5	14.8		
29 - 25	4.8	6.5	5.0	10.5	5.4	9.8	49.5	15.7	44.8	13.2	5.2	12.1		
34 - 30	4.3	5.2	4.4	9.8	4.7	9.1	49.6	14.5	44.6	15.3	11.0	14.7		
39 - 35	4.6	7.8	5.1	9.4	3.8	8.6	43.8	12.3	39.3	18.9	13.1	18.0		
44 - 40	6.3	8.5	6.6	9.7	3.5	8.7	38.4	13.7	34.6	15.1	8.6	14.1		
49 - 45	7.1	13.7	8.1	10.4	3.4	9.3	38.7	9.6	34.1	14.0	6.6	12.9		
54 - 50	10.8	19.6	11.8	13.3	3.3	12.1	32.1	9.2	29.4	12.7	10.1	12.4		
59 - 55	13.3	32.7	15.2	16.2	12.7	15.9	31.0	4.0	28.4	10.1	8.9	10.0		
64 - 60	24.1	61.8	25.5	23.6	21.7	23.5	29.3	6.7	28.4	7.8	3.6	7.7		
+ 65	32.6	76.2	34.5	30.4	7.8	29.4	20.0		19.2	5.7	3.4	5.6		
المجموع	7.0	11.0	7.5	16.9	8.6	15.8	39.6	12.6	36.1	14.5	9.0	13.8		

تابع

المجموع			جامعية فأكثر			معاهد متوسطة			ثانوية عامة			فئات السن
المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	
100	100	100				0.1	0.5	0.1	1.9	5.4	1.6	19 - 15
100	100	100	3.1	16.2	1.3	5.3	17.6	3.7	10.8	16.3	10.1	24 - 20
100	100	100	8.4	27.4	5.4	8.8	26.7	5.9	11.0	13.1	10.7	29 - 25
100	100	100	8.4	22.2	6.1	8.7	27.6	5.6	10.0	14.8	9.3	34 - 30
100	100	100	8.4	19.7	6.4	10.2	31.4	6.6	10.6	12.0	10.3	39 - 35
100	100	100	12.3	25.0	10.0	11.8	32.1	8.2	11.8	8.7	12.3	44 - 40
100	100	100	12.4	20.5	10.9	13.8	36.8	9.5	9.3	9.4	9.3	49 - 45
100	100	100	12.1	16.5	11.5	12.2	27.5	10.1	10.0	13.8	9.6	54 - 50
100	100	100	12.4	15.5	12.1	8.0	18.6	6.9	10.1	7.7	10.4	59 - 55
100	100	100	6.2		6.5	2.4	6.1	2.3	6.2		6.5	64 - 60
100	100	100	6.6	12.6	6.4	0.7		0.7	4.0		4.2	+ 65
100	100	100	8.4	20.3	6.7	8.7	26.8	6.0	9.7	11.7	9.3	المجموع

المصدر: مسح قوة العمل في سوريا لعام 2010، المكتب المركزي للإحصاء.

مما تقدم نجد أن دراسة التوزيع الهيكلي لقوة العمل في فروع الاقتصاد الوطني من الأمور الهامة في رسم السياسات الاقتصادية للبلد وإظهار مدى التطور الاقتصادي والتكنولوجي المستخدم في القطاعات الاقتصادية وتصحيح الخلل القائم في تركيز قوة العمل في قطاع ما على حساب القطاعات الأخرى، وتقدير الاحتياجات المستقبلية من

القوى العاملة وتوزيعها وفقاً للسياسات الاقتصادية المقررة وخطط التدريب المطلوبة لرفع كفاءة القوى العاملة وفقاً للتطور الاقتصادي والتكنولوجي المنشود.



The logo of Damascus University is a circular emblem. It features a central yellow sunburst with a stylized lamp or torch in the center. The sunburst is set against a light purple background. The emblem is surrounded by a circular border containing the university's name in Arabic script at the top and 'Damascus University' in English at the bottom.

الفصل الثالث عشر
مراحل تخطيط موارد القوى العاملة (الموارد البشرية)



الفصل الثالث عشر

مراحل تخطيط موارد القوى العاملة (الموارد البشرية)

قبل البدء في عملية إعداد خطة الموارد البشرية، لابد من إجراء تحليل شامل لبنية السكان وموارد القوى العاملة يبين تركيبهم من حيث العمر والجنس والمستوى الثقافي، ودور كل من الحركة الديمغرافية والمكانية في تشكيل سكان المدن والقرى، وأثر ذلك على تركيب القوى العاملة وحركتها بين الريف والمدينة، وبين المناطق والأقاليم وحصّة موارد القوى العاملة من المجموع العام للسكان، ونسبة كل من المشتغلين والمتعطّلين من مجموع القوى العاملة، ومستوى التشغيل أو الاستخدام في البلد.

كما يبين هذا التحليل مستوى الإنتاجية وسرعة نموها، ودور كل من زيادة الإنتاجية وزيادة عدد العاملين في نمو الدخل القومي، ومستوى التطور التكنولوجي للإنتاج، وتركيب فروع الاقتصاد الوطني من زاوية عدد العمال المشتغلين في هذه الفروع وطبيعة تغيراته بالإضافة إلى بعض الخصائص الأخرى.

ومن المفترض عند إجراء هذا التحليل مطابقة المعطيات الإحصائية المستخدمة مع معطيات التعداد العام للسكان، لأنهما تعد من أهم المصادر التي تعطي تصوراً أقرب إلى الواقع عن تشكيل موارد القوى العاملة واستخدامها.

كما أنه من المفيد بناء على أساس المعطيات الإحصائية الواردة الذكر إجراء تحليل للعلاقة الكائنة بين التركيب الديمغرافي لمجموع السكان بشكل عام حساب العمر والجنس، والتركيب الديمغرافي لكل المشتغلين حسب الفروع الاقتصادية.

بعد الانتهاء من هذا التحليل والذي تمت معالجته في الفصول السابقة من هذا المقرر تبدأ المرحلة الأولى من مراحل تخطيط موارد القوى العاملة والتي يتم خلالها حسب

حجم السكان وموارد القوى العاملة الموجودة في المجتمع حسب العمر والجنس والمستوى الثقافي وبيان حصة كل من المشتغلين والمتعطلين والسكان القادرين على العمل والذين هم داخل حدود سن المقدرة على العمل من المجموع العام للقوى البشرية، ويشتمل الحساب على مرحلتين: الأولى - سنة الأساس والثانية - سنة الخطة.

بعد ذلك تأتي المرحلة الثانية من مراحل تخطيط موارد القوى العاملة، والتي تم بها حصر احتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة حسب قطاعاته وفروعه من حيث الكمية والنوعية، وتوزيعها على هذه القطاعات والفروع مراعين في ذلك حصة رفع المستوى التكنولوجي وزيادة الإنتاجية، وتشهد هذه المرحلة ثلاثة أنواع من توزيع القوى البشرية.

1- حسب شكل الأشغال.

2- حسب قطاعات الاقتصاد الوطني وفروعه.

3- حسب المجموعات الاجتماعية.

يتم بعد الانتهاء من هذه المرحلة الانتقال إلى المرحلة الثالثة من مراحل تخطيط موارد القوى العاملة، وهي مرحلة إجراء الموازنة بين العرض والطلب على القوى العاملة، أي بين حجم القوى البشرية الموجودة في المجتمع وبين احتياجات فروع الاقتصاد الوطني من القوى العاملة.

وبهذا الشكل يتم تحديد العجز أو الفائض من القوى العاملة. هذه المراحل الثلاث آنفة الذكر يقوم بها الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة.

المرحلة الرابعة والأخيرة من مراحل تخطيط القوى البشرية هي مرحلة تحديد مصادر تأمين الاحتياجات الإضافية من موارد القوى العاملة وهذه المصادر تختلف من

بلد إلى بلد آخر حسب درجة تطوره الاقتصادي والاجتماعي ومن مرحلة إلى مرحلة أخرى ضمن البلد الواحد.

13-1 إعداد الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة:

يعد الميزان الاجتماعي لموارد القوى العاملة أهم عوامل الاستخدام الأمثل للقوى البشرية الموجودة في المجتمع ويشكل الجزء الأساسي والأهم في إعداد خطة القوى البشرية.

نتمكن بواسطة هذا الميزان من حصر المجموع العام للقوى البشرية الموجودة في المجتمع، تركيبهم، عدد المشتغلين منهم الفعلي والمخطط على مستوى الاقتصاد الوطني ككل، وعلى مستوى القطاعات والفروع وبين الحضر والريف، تحديد مصادر شكل تلبية احتياجات فروع الاقتصاد الوطني من القوى العاملة، تحقيق التناسب بين فروع الاقتصاد الوطني عند توزيع وإعادة توزيع القوى العاملة، ودون إعداد هذا الميزان لا يمكن اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيق الاستخدام الأمثل لموارد القوى العاملة.

13-2 المهام الأساسية للميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة:

يهدف إعداد الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة إلى تحقيق عدة مهام أهمها ما يلي:

- 1- الربط بين حجم موارد القوى العاملة وحاجة الاقتصاد الوطني منها حسب القطاعات والفروع محققاً بذلك التشغيل الكامل والفعال لموارد القوى العاملة.
- 2- تحقيق التناسب بين قطاعات الاقتصاد الوطني وفروعه عند توزيع وإعادة توزيع القوى العاملة وبين الريف والمدينة بالشكل الذي يؤدي إلى استخدام هذه القوى استخداماً أمثل يحقق وتائر عالية وسريعة من النمو الاقتصادي والاجتماعي، هاتان

المهتمان تعدان من أهم المسائل التي تسعى عملية تخطيط موارد القوى العاملة إلى تحقيقها.

الشيء الأساسي المطلوب من شكل الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة هو إمكانية استخدامه كوسيلة في عملية التخطيط.

انطلاقاً من هذا فإن إعداد الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة في أي مجتمع من المجتمعات يجب أن ينطلق من واقع مجمل الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في هذا المجتمع.

13-3 المبادئ الأساسية التي يقوم عليها الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة:

عند إعداد الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة يجب الانطلاق من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها، أهمها ما يلي:

1- الربط بين مؤشرات الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة والمؤشرات الرئيسية لخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإعادة النظر مثلاً في التقدم التكنولوجي لقوى الإنتاج في الخطة العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية يؤثر على مهمة نمو إنتاجية العمل وعدد الكوادر اللازمة لتنفيذ مهام الخطة، الأمر الذي يستدعي من الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة أخذ ذلك بعين الاعتبار عند حساب بنوده.

2- توزيع القوى العاملة حسب الفروع والقطاعات التي تعد مجال عملها الأساسي.

ففي الوقت ذاته يمكن أن يكون الشخص نفسه يشتغل في أكثر من فرع اقتصادي، كالموظف الذي يشتغل بعد انتهاء دوامه في مكان عمل آخر، وتلافياً من إعادة التكرار عند حساب عدد المشتغلين حسب فروع الاقتصاد الوطني وقطاعاته ونوع العمل من الضروري الأخذ بعين الاعتبار الفرع الاقتصادي أو القطاع الذي يعد مجال

عمله الأساسي فقط، فعند حساب عدد العاملين في القطاع الزراعي مثلاً يتم طرح المشتغلين في هذا القطاع بصفة عمل ثانوي. كالطلاب المتفرغين للدراسة، والموظفين وغيرهم ممن يشاركون في العمل الزراعي إلا أنهم يشتغلون بشكل أساسي في فروع اقتصادية أخرى.

3- توزيع موارد القوى العاملة واستخدامها بشكل منفصل حسب المدينة والريف على أساس الإقامة ومكان العمل.

فحسب هذا المبدأ يتم حساب حجم القوى البشرية على أساس مكان الإقامة، بينما يحسب استخدامهم على أساس مكان العمل أو الدراسة، يتم التقسيم بهذا الشكل لأن قسماً لا بأس به من موارد القوى العاملة يقيم في الريف لكنه يعمل أو يدرس في المدينة، ولذلك حتى تكون المعطيات عن حجم القوى البشرية تتطابق مع معطيات توزيعهم حسب العمل يجب إجراء تصحيح عند التوزيع بين الريف والمدينة على عدد المشتغلين الذين مكان إقامتهم لا ينطبق مع مكان عملهم.

وبهذا الشكل فإن السكان الذين يقيمون في الريف ولكنهم يشتغلون أو يدرسون في المدينة يظهرون في الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة عند حساب حجم القوى البشرية في حجم موارد القوى العاملة الموجودة في الريف، وعند توزيعهم حسب العمل ينضمون إلى سكان المدينة.

4- الربط المنطقي والحسابات المتتالية لبنود الميزان:

على أساس هذا المبدأ فإنه عند إعداد الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة يتم قبل كل شيء حساب عدد القوى البشرية الموجودة في المجتمع، وفيما بعد حاجة الاقتصاد الوطني من القوى العاملة موزعة حسب شكل الأشغال وحسب القطاعات والفروع وحسب المجموعات الاجتماعية وعند توزيعهم حسب شكل الأشغال يحدد

عدد السكان القادرين على العمل والموجودين ضمن حدود سن المقدرة على العمل، إلا أنهم متفرغون للدراسة، أي عدد الطلاب المنقطعين عن الإنتاج بسبب الدراسة، وكذلك عدد السكان القادرين على العمل والموجودين ضمن حدود سن المقدرة على العمل إلا أنهم متفرغون للأعمال المنزلية... الخ.

13-4 الشكل العام للميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة:

يتألف الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة من جدول ذي حقلين، يبين الحقل الأول حجم موارد القوى العاملة الموجودة في البلاد، بينما الحقل الثاني يبين توزيعهم واستخدامهم ويعد الحقل الأساسي والمركزي في الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة حيث أنه يصف أهم توزيعات القوى البشرية واستخداماتها في فروع الاقتصاد الوطني وحسب المجموعات الاجتماعية، وهو يضم ثلاثة أنواع من توزيع القوى البشرية تعكس الجوانب الاقتصادية والاجتماعية لاستخدام موارد القوى العاملة.

من الضروري في هذه المجال لفت النظر إلى أن توزيع المشتغلين حسب المجموعات الاجتماعية يتم في الدول الرأسمالية والدول النامية على أساس التقسيمات المعدة من قبل هيئة الأمم المتحدة، والتي يتم بموجبها توزيع المشتغلين إلى الفئات التالية:

أ- المستخدمين

ب- المستخدمين

ج- الأشخاص الذين يشتغلون لحسابهم دون استخدام أحد.

إلا أن هذه التقسيمات غير واقعية لأنها لا تستطيع أن تعبر عن الواقع الاجتماعي للمشتغلين، ولا تمكن من إظهار شكل التركيب الاجتماعي للقوى العاملة، فهي لا تظهر نسبة العمال والمستخدمين من المجموع العام للمشتغلين، ولا تفرق بين الأشخاص

المشتغلين لحسابهم دون استخدام أحد (أي بين الفلاحين والحرفيين)، ولا تفرق بين المستخدمين أي أرباب الأعمال من حيث عدد العمال والمستخدمين الذين بحوزتهم. لذا من المفضل استخدام التقسيمات التالية لأنها أكثر واقعية و ملائمة للدول النامية وهي:

أ- العمال والمستخدمون.

ب- الفلاحون.

ج- أرباب الأعمال و يقسمون إلى ثلاث فئات وهي:

1- المستخدمون حتى خمسة أشخاص.

2- المستخدمون حتى عشرة أشخاص.

3- المستخدمون أكثر من عشرة أشخاص.

د- الحرفيون.

جدول رقم (1-13) الشكل التنظيمي للميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة¹

سنة الخطة			سنة الأساس			المؤشرات
المجموع	المدينة	الريف	المجموع	المدينة	الريف	

آ- السكان: منهم

1- السكان في سن المقدرة على العمل.

2- العجزة غير القادرين على العمل وهم في سن المقدرة على العمل.

¹ الشكل التنظيمي للميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة أعد بالاعتماد على خبرة أجهزة التخطيط في بعض الدول المتقدمة وبما يتلاءم مع الخصائص الاقتصادية- الاجتماعية للدول النامية.

3- الأشخاص المحالون على التقاعد بسبب طبيعة العمل وهم في سن المقدرة على العمل.

4- صافي الهجرة الخارجية.

5- المشتغلون من خارج حدود سن المقدرة على العمل.

6- مجموع الموارد البشرية (1- 2- 3 ± 4+ 5)

ب- توزيع الموارد البشرية:

أولاً: حسب شكل الأشغال

1- المشتغلون في العمل الاجتماعي منهم:

- في القطاع الحكومي حسب الفروع.

- في القطاع المشترك فحسب الفروع

2- الطلاب من سن 15 سنة وما فوق المتفرغون للدراسة.

3- الأشخاص المتفرغون للأعمال المنزلية.

4- العاطلون عن العمل.

ثانياً: توزيع المشتغلين في الاقتصاد الوطني حسب قطاعاته وفروعه.

1- المشتغلون في قطاع الإنتاج المادي، منهم حسب الفروع.

2- المشتغلون في قطاع الإنتاج غير المادي، منهم حسب الفروع.

ثالثاً- توزيع المشتغلين في الاقتصاد الوطني حسب المجموعات الاجتماعية.

1- العمال والمستخدمون منهم:

- في القطاع الحكومي .

- في القطاع الخاص.

- في القطاع المشترك.

2- الفلاحون.

3- أرباب الأعمال منهم:

- المستخدمون حتى خمسة عمال.

- المستخدمون حتى عشرة عمال.

- المستخدمون أكثر من عشرة عمال.

4- الحرفيون والعاملون لدى الأسرة وبقية الفئات الأخرى...

تظهر في الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة مرحلتان:

المرحلة الأولى: هي سنة الأساس، والمرحلة الثانية هي سنة الخطة. ففي سنة الأساس يبين الميزان عدد القوى البشرية وتركيبها وتوزيعها الجغرافي واستخدامها.

هذا الميزان يعد كل عام مرتين - في أول شهر كانون الثاني وفي أول شهر تموز، والهدف من ذلك هو دراسة استخدام القوى البشرية في فترتي العمل الزراعي - فترة النشاط الأدنى وفترة النشاط الأعلى. وكذلك بهدف معرفة المتوسط السنوي لمستوى التشغيل.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فإن إعداد الميزان مرتين خلال العام الواحد يمكننا أولاً من إظهار نسبة التغير في مستوى التشغيل، وثانياً من معرفة عدد المشتغلين في العمل الاجتماعي بشكل وسطي.

إن معطيات الميزان المعدة في سنة الأساس تعد أساساً لإعداد الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة في سنة الخطة.

ثانياً- مصادر المعطيات الإحصائية اللازمة لإعداد الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة: يتم الحصول على المعطيات اللازمة لإعداد الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة عن طريق:

- 1- معطيات المكتب المركزي لإحصاء ونتائج التعداد العام للسكان.
- 2- إحصائيات العمل الصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ومديرياتها في المحافظات.
- 3- معطيات مؤسسة التأمينات الاجتماعية.
- 4- التنبؤات أو التقديرات الأولية المعدة من قبل الهيئات والمؤسسات الإنتاجية والعلمية عن تطور حجم الإنتاج ومستوى الإنتاجية والخدمات خلال الخطة الخمسية المقبلة موزعة حسب السنوات وخلال فترة مستقبلية طويل الأجل.

يتحدد على أساس هذه المعطيات الطلب على القوى العاملة حسب المهنة والاختصاصات وحسب القطاعات والفروع.

من الضروري خلال مرحلة الخطة مراقبة مجمل التطورات التي قد تحدث في استخدام موارد القوى العاملة والعمل على حلها.

ثالثاً- كيفية حساب بنود الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة:

أ- حساب حجم السكان وموارد القوى العاملة:

الخطوة الأولى في إعداد الميزان الإجمالي للقوى البشرية هي تحديد حجم السكان وموارد القوى العاملة الموجودة في المجتمع لكل من سنة الأساس وسنة الخطة.

1- تحديد عدد السكان حسب الفئات العمرية:

يتحدد في سنة الأساس حجم السكان وتركيبهم وموارد القوى العاملة انطلاقاً من معطيات التعداد العام لسكان وحساب الحركة الديمغرافية والمكانية للسكان. أما في سنة الخطة فإن حساب حجم السكان وتركيبهم وموارد القوى العاملة يتم بواسطة أساليب متعددة من أهمها أسلوب تحرك الأعمار.

من مزايا هذا الأسلوب أنه بالإضافة إلى حساب حجم السكان حسب الجنس والعمر فإنه يبين:

1- فئة السكان الذين أعمارهم أقل من سن الدخول في المدرسة.

2- فئة الطلاب.

3- فئة السكان الداخلين في حدود سن المقدرة على العمل.

4- فئة الأشخاص الذين يحق لهم الانتخاب.

إضافة لذلك فإنه يعطي تصوراً عن اتجاه التغيرات التي تطرأ على تركيب السكان حسب العمر والجنس... الخ. فإذا كانت الهجرة الخارجية في البلد تتم على نطاق ضيق فإنه يؤخذ بالاعتبار حسب هذا الأسلوب الحركة الطبيعية للسكان فقط، وعند ذلك يتم حساب عدد السكان في مرحلة الخطوة بالاعتماد على معامل توقع الحياة.

أما إذا كانت الهجرة كبيرة فإنه يؤخذ بعين الاعتبار كل من الحركة الطبيعية والمكانية للسكان، وفي هذه الحالة يتم حساب عدد السكان بالاعتماد على معامل العمر المتحرك للسكان.

يبين معامل توقع الحياة حصة السكان من فئة عمرية معينة والتي تعيش عاماً آخر وتلحق بالفئة العمرية التي تليها، هذا المعامل يظهر في جداول الحياة والوفيات المعدة من قبل المكتب المركزي للإحصاء لعدد من السنوات ويتحدد بالعلاقة بين عدد السكان لفئة عمرية معينة وذاك العدد من الفئة نفسها الذي يبقى حياً ويصل إلى الفئة العمرية التالية:

$$P_x = \frac{L_x + 1}{L_x}$$

P_x - معامل توقع الحياة.

L_x - عدد الذين يبقون أحياء حتى x عام

L_{x+1} - عدد الذين يبقون أحياء من أصل L_x حتى العام الذي يلي x عام أي $x + 1$

كما يمكن حساب معامل توقع الحياة بالمعادلة التالية أيضاً:

$$P_x = \frac{y \cdot 1000}{n} \div 1000$$

y: عدد الذين توفوا خلال عام تعداد السكان.:

n: عدد السكان لفئة عمرية معينة.

وبناء على أسلوب تحرك الأعمار فإن عدد السكان في سنوات الخطة يحسب إما عن طريق المعادلة التالية:

$$^1 P_t = P_0 + B_{Pt} - M_{Pt}$$

حيث:

P_t : عدد السكان في كل سنة من سنوات الخطة.

P_0 : عدد السكان في سنة الأساس.

B_{Pt} - عدد الذين يولدون خلال الحقبة التي تفضل الفترة المحسوبة عن الفترة المخططة.

M_{Pt} - عدد الذين يتوفون في هذه الفترة.

وأما بالاعتماد على معامل توقع الحياة وذلك بواسطة المعادلة التالية:

$$^2 P_{t+1} = P_0 \cdot P_X$$

حيث P_{t+1} - عدد السكان لفئة عمرية معينة في العام الأول من الخطة.

أما إذا كان تيار الهجرة من البلد وإليه كبيراً فإن عدد السكان عند ذلك يحسب في سنوات الخطة بالاعتماد على معامل العمر المتحرك:

¹ تخطيط الاقتصاد الوطني بإشراف انتشكين - موسكو 1981 - ص 233.

² قضايا العمل وموارد القوى العاملة، القسم الأول نيفولين، موسكو 1978، ص 277-278.

$$^1 P_{t+1} = P_0 \cdot K_b$$

حيث K_b - معامل العمر المتحرك والذي يحسب عن طريق المعادلة التالية:

$$K_b = P_X \cdot M_R$$

حيث M_R - معامل الهجرة، وهذا المعامل نحصل عليه بواسطة المعادلة التالية:

$$M_R = \frac{M \cdot 1000}{n} \div 1000 \pm 1000$$

M - مؤشر صافي الهجرة.

n - عدد السكان لفئة عمرية معينة.

فإذا افترضنا مثلاً: أنه في أول شهر كانون الثاني من عام 2000 بلغ عدد السكان للفئة العمرية (14 سنة) 1000 شخص. بضرب (1000 شخص) أي عدد سكان هذه الفئة في سنة الأساس في معامل العمر المتحرك للسكان للمجموعة (10-14) سنة نحصل على عدد السكان لفئة الأعمار 15 سنة في عام (2001) جدول رقم 13-2/. حسب معطيات جدول عدد السكان رقم (13-2) فإن معامل العمر المتحرك للمجموعة العمرية (10-14) سنة هو 0.9492 وعليه فإن عدد السكان من عمر 15 سنة في عام 2001 سوف يكون:

$$949.2 = 0.9492 \times 1000 \text{ شخصاً.}$$

¹ قضايا العمل وموارد القوى العاملة، القسم الأول نيفولين، موسكو 1978، ص 277-278

ينضم السكان من عمر 15 سنة في الجدول المذكور إلى المجموعة العمرية (15-19) التي تقابل معامل عمر متحرك مقداره 1.2396 ولذلك فإنه لحساب عدد من يتمون 16 سنة في بداية عام 2002، نضرب العدد 949.2 في معامل العمر المتحرك للمجموعة (15-19) فنحصل على عدد السكان الذين سوف يتمون 16 سنة في بداية عام 2002 أي:

$$1177 = 1.2396 \times 949.2 \text{ شخص، وهكذا...}$$

بالنسبة لعدد الأطفال الذين يولدون في سني الخطة فإن حسابهم يتم انطلاقاً من عدد الإناث في فئة الأعمار /15-49/ ومعدل الخصوبة العمري، وقد اقتصر الحساب على هذه الفئة من الأعمار لأن النساء القادرات على الإنجاب يندرجن ضمن هذه الحدود. جدول رقم (13-3)

وبذلك فإن عدد الأولاد المولودين في السنة الأولى من الخطة نحصل عليه عن طريق ضرب معدل الخصوبة العمري في عدد الإناث اللواتي يندرجن ضمن الفئة العمرية /15-49/ في تلك السنة، لحساب عدد الأولاد الذين يبقون أحياء حتى نهاية العام الأول من الخطة، نضرب عدد المولودين أحياء في معامل توقع الحياة، وهكذا بالنسبة لبقية سنوات الخطة.

جدول رقم (3-13) حساب عدد الأطفال المولودين عند أمهات من أعمار مختلفة
خلال سنوات الخطة (أرقام افتراضية)

العمر	مؤشر الخصوبة	عدد الإناث في بداية العام الأول للخطة 2001	عدد الأطفال المولودين في العام الأول للخطة 2001	عدد الإناث في بداية العام الثاني للخطة 2002	عدد الأطفال المولودين في العام الثاني للخطة 2002
1	2	3	4	5	6
15	1.40	50000	70	49000	69
16	1.60	40000	424	45000	477
17	24.40	45000	1098	44000	1074
18	50.00	48000	2400	47500	2375
19	80.00	60000	4800	50000	4000
0					
0					
وهكذا					
المجموع			8792		7995
منهم بقوا أحياء حتى نهاية الخطة الخمسية			8700		7911

2- حساب عدد السكان الداخليين في حدود سن المقدرة على العمل:

بعد حساب عدد السكان في الفئات العمرية المختلفة يحدد عدد السكان الداخليين في حدود سن المقدرة على العمل، وذلك عن طريق جمع سكان الفئات العمرية الواقعة ضمن حدود سن المقدرة على العمل.

يتم هذا الحساب بشكل منفصل للنساء وللرجال، وذلك لأن معدل الوفيات بينهم ليس واحداً، كما يحسب بشكل منفصل في المدن والقرى، لأن معدل الوفيات في الريف أعلى منه في الحضر، ومع أخذ الحركة المكانية للسكان بعين الاعتبار.

إن مدى الدقة في الحصول على معطيات صحيحة عن عدد السكان الداخليين في حدود سن المقدرة على العمل يتوقف شكل أساسي على إمكانية وضع معدل صحيح للوفيات والمواليد حسب العمر والجنس، وذلك لأن هذا المعدل غير ثابت في فترات زمنية منفصلة، وهو ما يمكن تفسيره بأن معدل الوفيات والمواليد يتغير بسبب تغير المستوى المعيشي والصحي والاجتماعي للفرد.

3- حساب عدد العاجزين عن العمل وهو في سن المقدرة على العمل وعدد الذين خرجوا على التقاعد بسبب طبيعة العمل قبل الوصول إلى الحدود العليا لسن المقدرة على العمل:

حساب هذه الفئة من السكان يتم في سنة الأساس عن طريق معطيات المكتب المركزي للإحصاء ومعطيات الأجهزة الحكومية للضمان الاجتماعي.

أما في سنة الخطة فيتم عن طريق حساب معدل التغير الحادث في السنين السابقة مع الأخذ بعين الاعتبار التدابير والإجراءات الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة على نسبة الأشخاص الذين يملكون الحق في الخروج على التقاعد قبل بلوغ الحدود القصوى لسن العمل بسبب طبيعة عملهم.

4- حساب عدد المشتغلين في الإنتاج الاجتماعي من خارج حدود سن المقدرة على العمل:

يتم حساب عدد المشتغلين في الإنتاج الاجتماعي وهم من خارج حدود سن المقدرة على العمل في سنة الأساس عن طريق معطيات المكتب المركزي للإحصاء لعدد المشتغلين في الفروع الاقتصادية حسب العمر والجنس ومعطيات العينة في القطاع الزراعي.

أما في سنوات الخطة فإن عددهم يتحدد عن طريق حساب معدل التغير الحادث في السنين السابقة. إلا أن إتباع هذه الطريقة لحساب عدد المشتغلين من خارج حدود سن المقدرة على العمل في الدول النامية يمتلك بعض الصعوبات وذلك نظراً لكون هذه الفئة غالباً ما تشتغل في مزارعها الخاصة، وتقدر الإشارة إلى أنه عند حساب هذه الفئة من المشتغلين يجب إجراء حساب منفصل للفئة التي لم تصل بعد إلى الحدود الدنيا لسن المقدرة على العمل وتلك التي تجاوزتها لأن لكل منهما خصائص تميزها عن الأخرى.

فبالنسبة للفئة الأولى أي فئة المشتغلين الذين لم يصلوا بعد إلى الحدود الدنيا لسن المقدرة على العمل فإن النسبة المئوية لهم من المجموع العام للمشتغلين تتناقص باستمرار، ويتناسب هذا التناقص طردياً مع إطالة فترة التعليم الإلزامي وتطوير المستوى التكنولوجي للإنتاج، ولذلك لا يمكن الاعتماد على هذه الفئة في تأمين الاحتياجات الإضافية من القوى العاملة. أما الفئة الثانية أي فئة المشتغلين في الاقتصاد الوطني والذين تجاوزوا حدود سن المقدرة على العمل فيجب الانطلاق خلال سنوات الخطة من أن عددهم المطلق والنسبي سوف يتزايد، وهذا التزايد يتناسب طردياً مع ارتفاع مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، ومع ارتفاع المستوى الثقافي للأفراد، وتعد هذه الفئة في الوقت الحاضر من المصادر الأساسية لتأمين حاجة فروع الاقتصاد الوطني من القوى العاملة الإضافية في الدول المتقدمة، وبخاصة بعد أن استنفدت هذه الدول تقريباً مصدر المشتغلين في العمل المتري.

ب- تقدير عدد موارد القوى العاملة حسب شكل الأشغال:

بعد تحديد حجم القوى البشرية الموجودة في المجتمع تأتي المرحلة الثانية من مراحل إعداد الميزان الإجمالي وهي مرحلة توزيع موارد القوى العاملة حسب شكل الأشغال، أي تقدير عددهم في سنوات الخطة حسب نوع النشاط الذي يزاوونه.

1- تحديد عدد المشتغلين في الإنتاج الاجتماعي:

يتم تحديد عدد المشتغلين في العمل الاجتماعي في سنة الأساس بالاعتماد على معطيات السنة الجارية والحسابات السنوية السابقة، أما في سنة الخطة فيفترض أولاً الحصول على معلومات عن المتوسط السنوي لعدد العمال والمستخدمين في سنة الأساس، ومعلومات عن التغيرات المرتقبة التي سوف تحدث في المستوى التقني للإنتاج وأثر ذلك على حاجة الاقتصاد الوطني من القوى العاملة حسب المؤهلات والاختصاصات في كل سنة من سنوات الخطة. وبعد أخذ هذه التغيرات بعين الاعتبار يتم حساب المتوسط السنوي لعدد العمال والمستخدمين في المرحلة المخططة بشكل عام وفي كل سنة من سنوات الخطة.

يجب في حال عدم توافر العدد المطلوب من القوى العاملة لسد احتياجات الاقتصاد الوطني خلال سنوات الخطة إعادة النظر بإمكانية رفع مستوى الإنتاجية وإعادة توزيع القوى العاملة بين فروع الاقتصاد الوطني ومناطق البلد بالشكل الذي يؤدي إلى استخدام هذه القوى استخداماً أمثل.

في الظروف الاقتصادية لبعض الدول النامية التي يتصف اقتصادها بوجود أنماط متعددة للإنتاج أي تلك الدول التي لا تستطيع حكومتها من فرض سلطتها على كامل الاقتصاد الوطني تكون عملية إعادة توزيع القوى العاملة بين فروع الاقتصاد الوطني في هذه الحالة مقتصرة على القطاع الحكومي فقط، وهذه الحالة تعد من الأسباب الجوهرية

والهاما في عدم تمكن خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في هذه البلدان من تحقيق كامل أهدافها.

2- حساب عدد الطلبة المتفرغين للدراسة من سن 15 سنة وما فوق:

إن تقدير عدد الطلبة المتفرغين للدراسة من سن 15 سنة فأكثر، أي تلك الفئة من موارد القوى العاملة المنقطعة عن الإنتاج بسبب تفرغها للدراسة يمتلك معنى كبيراً عند توزيع موارد القوى العاملة حسب شكل الأشغال، وذلك نظراً لأن هذه الفئة من السكان تعد المصدر الأساسي لرفد الاقتصاد الوطني بالقوى العاملة المتخصصة والمؤهلة.

ففي سنة الأساس يتم حساب عدد المتفرغين للدراسة ممن بلغوا سن 15 سنة فأكثر عن طريق المعطيات المدونة في سجلات المؤسسات التعليمية المختلفة والجهات المختصة، أما في سنة الخطة فإنه يتم بواسطة حساب معين، وقبل إجراء هذا الحساب يجب الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

1- يكون الطلاب في الصف الواحد في أعمار مختلفة.

2- تتوزع السنة الدراسية على سنتين تقويميتين.

كما يجب الانطلاق من الأمور التالية:

1- إن عدد هذه الفئة من السكان تحسب بالمتوسط السنوي وذلك لأن عدد الطلبة يخطط في بداية العام الدراسي.

2- تشير المعطيات الإحصائية الديمغرافية إلى أنه في الأشهر الثمانية الأولى يلد 70% من مجموع مواليد العام التقويمي. وفي الأشهر الأربعة التالية 30%، وبالتالي فإنه عند الدخول في المدرسة سوف يكون في صف واحد أطفال من أعمار مختلفة، وعليه ففي

بداية العام التقويمي سوف يكون 70% من عدد طلاب الصف الثامن (1) من عمر 14 سنة و 30 % من عمر 15 سنة.

3- بما أن العام الدراسي لا يتوافق مع العام التقويمي فإن $\frac{2}{3}$ العام الدراسي يتم في سنة تقويمية و $\frac{1}{3}$ في سنة تقويمية أخرى.

4- في الحسابات الديمغرافية يتحدد العدد الوسطي للسكان في أية فئة عمرية بنصف مجموع العدد في بداية الفترة الملحوظة ونهايتها، ومع أخذ كل هذه الأمور بعين الاعتبار، فإننا نستطيع حساب العدد الوسطي لجميع الطلبة من سنة 15 سنة فأكثر في الصف الثامن عن طريق المعادلة التالية:

$$ع و = \frac{2}{3} (0.30 \times 8ع + 0.35 \times 8ع) + \frac{1}{3} (ع \times 1+8) (0.15)$$

حيث:

ع و - العدد الوسطي السنوي للطلبة في سن 15 سنة فأكثر في الصف الثامن.

8ع - عدد الطلاب المخطط في الصف الثامن في بداية العام الدراسي.

ع 1+8 - عدد الطلاب المخطط في الصف الثامن في بداية العام الدراسي التالي.

0.30 - نسبة الطلاب من الصف الثامن الذين يتمون 15 سنة في بداية العام التقويمي.

0.35 - نسبة الطلاب من الصف الثامن الذين يتمون 15 سنة حتى نهاية شهر آب من

العام التقويمي، وقد أتت هذه النسبة من $\frac{0.70+0}{2}$ وذلك انطلاقاً من المبدأ القائل إن

العدد الوسطي للسكان في أية فئة عمرية يتحدد بنصف مجموع العدد في بداية الفترة الملحوظة ونهايتها.

0.15- نسبة الطلاب من الصف الثامن من العام الدراسي التالي الذين يتمون 15 سنة حتى نهاية العام التقويمي المحسوب. أي:

$$0.15 = \frac{0.30 + 0}{2} \text{ (الملاحظة السابقة نفسها).}$$

مثال تطبيقي:

نفترض أنه مخطط لعدد طلاب الصف الثامن أن يكون في بداية العام الدراسي 2001/2000 12000 طالب، وفي بداية العام الدراسي 2002/2001 15000 طالب، والمطلوب حساب عدد الطلبة من الصف الثامن الذين يتمون 15 سنة في العام التقويمي 2001.

الحل:

بناء على الملاحظات السابقة نقول:

أولاً: في بنية الطلبة للعام الدراسي 2001/2000 30% يتمون سن 15 سنة في بداية العام التقويمي 2001، والباقي أي 70% سوف يتمون سن 15 سنة في بداية شهر أيلول من العام التقويمي 2001، أو عند بداية العام الدراسي التالي 2002/2001 وذلك وسطياً خلال ثمانية أشهر من أول شهر كانون ثاني وحتى نهاية شهر آب من العام التقويمي 2001.

ثانياً: في بنية الطلبة للعام الدراسي 2002/2001 30% منهم سوف يتمون 15 سنة في نهاية العام التقويمي 2001 وذلك وسطياً خلال أربع أشهر من أول أيلول ولغاية 31 شهر كانون أول عام 2001، وبتطبيق هذه المعطيات على المعادلة السابقة نحصل على العدد الوسطي للطلاب من الصف الثامن الذين أتموا 15 سنة فأكثر في العام التقويمي 2001.

$$ع, \frac{2}{3} = (0.35 \times 12000 + 0.30 \times 12000) + \frac{1}{3}$$

$$(2250) \frac{1}{3} + (4200+3600) \frac{2}{3} = (0.15 \times 15000)$$

$$5950 = \frac{2250+15600}{3} = \text{طالباً.}$$

بالنسبة لطلاب الصف التاسع وما فوق بما فيهم طلاب المرحلة الثانوية وطلاب المعاهد والجامعات والدراسات العليا، أي الطلاب الذين تزيد أعمارهم على 15 سنة فإن عددهم الواسطي في سنة الخطة يتحدد بـ $\frac{2}{3}$ عدد الطلبة في بداية العام الدراسي في فترة الخطة و $\frac{1}{3}$ عدد الطلاب في بداية العام الدراسي التالي الذي يتوزع على سنة الخطة والسنة التقويمية التي تليها.

يتحدد حساب عدد الطلاب من سن 15 سنة فما فوق في مراكز التدريب المهني والفني بحصة الطلاب من سن 15 سنة فأكثر من العدد الواسطي لمجموع الطلاب في هذه المراكز، وهذا يتم بالاعتماد على المعطيات الموجودة في هذه المراكز من أعمار الطلاب.

فإذا افترضنا مثلاً أن طلاب هذه المراكز يتوزعون في سنة الأساس حسب النسبة التالية: 3% في سن 14 سنة، 16% في سن 15 سنة، 81% في سن 16 سنة فما فوق.

وإذا علمنا أيضاً بأن نصف الطلاب من فئة 14 سنة سوف يتمون 15 سنة خلال العام التقويمي، فإن نسبة الطلاب ممن يتمون 15 سنة وما فوق سوف تبلغ عند ذلك وسطياً خلال العام التقويمي 98.5% من العدد الواسطي لمجموع الطلاب في مراكز التدريب المهني والفني، وفي سنة الخطة من الضروري إدخال بعض التعديلات على هذه

النسب آخذين بعين الاعتبار تزايد حصة فئة الأعمار (14 سنة) من بين الطلبة الداخلين إلى مراكز التدريب المهني والفني.

أما العدد الوسطي لمجموع الطلاب في هذه المراكز فيحدد بواسطة المعادلة التالية:

$$ع_و = ع + \frac{ع' \times ز}{12} - \frac{ع \times ز'}{12} - ع.و.ت$$

ع_و - العدد الوسطي السنوي للطلاب.

ع - عدد الطلاب المخطط في بداية العام الدراسي.

ع' - عدد الطلاب المخطط التحاقهم بالدراسة خلال سنة الخطة.

ز - مدة الدراسة التي يقضيها الطلاب في سنة الخطة (بالأشهر).

ع - عدد الطلاب المخطط تخرجهم في عام الخطة.

ز' - عدد الأشهر التي لم يدرسوا بها الطلاب في سنة الخطة بسبب تخرجهم.

ع.و.ت - العدد الوسطي للطلاب الذين قد يتركون الدراسة في سنة الخطة.

3- حساب عدد المتفرغين للأعمال المتزلية:

إن تحديد عدد المتفرغين للأعمال المتزلية يمتلك معنى اقتصادياً واجتماعياً كبيراً نابعاً من كون هذه الفئة من السكان تعد تاريخياً من المصادر الأساسية لإشباع حاجة فروع الاقتصاد الوطني من القوى العاملة، وعليه فإن تحرير هذه الفئة من العمل المتزلي

وجذبها إلى العمل الاجتماعي يسمح بالإسراع في وتيرة نمو التطور الاقتصادي في البلد، وما ينجم عن ذلك من انعكاسات إيجابية على مستوى التطور الاجتماعي.

يجب عند حساب هذه الفئة من السكان الأخذ بعين الاعتبار الخصائص الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية لتطور البلاد في مرحلة الخطة، كما يجب الانطلاق من المبدأ الأساسي الذي يعد العمل الاجتماعي والإنتاجية الاجتماعية للعمل واجباً عاماً لكل السكان القادرين على العمل، ويفترض الخروج المؤقت من العمل الاجتماعي للنساء اللواتي يتفرغن لتربية أطفالهن.

ففي سنة الأساس يتحدد عدد المتفرغين للأعمال المنزلية بالفرق بين حجم موارد القوى العاملة الموجودة في المجتمع ومجموع كل من المشتغلين في العمل الاجتماعي والطلاب المتفرغين للدراسة من سن 15 سنة وما فوق، والعاطلين عن العمل مع أخذ صافي المهجرة بعين الاعتبار.

فإذا رمزنا إلى مجموع موارد القوى العاملة بالرمز م وإلى المشتغلين في العمل الاجتماعي بالرمز ش والعاطلين عن العمل بالرمز ع والمتفرغين للأعمال المنزلية بالرمز م غ والطلاب المنقطعين عن الإنتاج بسبب الدراسة بالرمز ط فإننا نحصل على المعادلة التالية:

$$م = ش + ع + م + غ + ط$$

$$\text{وعليه } م غ = م - (ش + ع + ط)$$

أما في سنة الخطة فإن عدد المتفرغين للأعمال المنزلية يتحدد بالحساب المباشر عن طريق العينة في السنة الجارية مع الأخذ بعين الاعتبار التغيرات التي حدثت على هذه

الفئة في السنوات السابقة ومحمل العوامل التي سوف تؤدي إلى جذب اليد العاملة إلى العمل الاجتماعي وسياسة الدولة في هذا المجال.

بالنسبة للنساء المتفرغات للأعمال المنزلية بما يتعلق بتربية أطفالهن ممن هم من أعمار ما قبل سن الدخول في المدرسة فإن عددهن في سنة الخطة يتحدد انطلاقاً من المجموعتين التاليتين:

أ- النساء اللواتي سوف يمتلكن في سنة الخطة أولاداً عمرهم أقل من سنة:

يتحدد عند هذه الفئة بعدد وسطي لمجموع الأولاد الذين من المتوقع ولادتهم في سنة الخطة والأولاد الذين ولدوا في سنة ما قبل سنة الخطة بالإضافة إلى عدد التوائم.

ب- النساء اللواتي يمتلكن أكثر من ثلاثة أولاد:

عدد هذه المجموعة من النساء يتحدد بمجموع عدد النساء اللواتي أنجن أربعة أطفال خلال ست سنوات قبل سنة الخطة، إلا أن عدد النساء المتفرغات لتربية الأطفال من هذه المجموعة يتحدد كنسبة محددة من مجموع عدد الأطفال الذين لم يدخلوا دور الحضانة.

انطلاقاً من هنا يجب تحديد عدد الأطفال من عمر سنة وحتى ست سنوات والذين في عام الخطة سوف يتربون في البيت. يتحدد عدد هؤلاء الأطفال بالفرق بين حجم الأطفال حتى ست سنوات وعدد الأمكنة المخططة في دور الحضانة في سنة الخطة.

وعليه فإن عدد النساء اللواتي سوف يتفرغن للأعمال المنزلية بسبب تربية الأطفال ما قبل سن الدخول في المدرسة يتحدد في سنة الخطة تقريباً من $\frac{1}{3}$ حتى $\frac{1}{2}$ عدد الأطفال الذين ظهرت بهم خارج دور الحضانة.

أما عدد النساء اللواتي يتفرغن للأعمال المنزلية بسبب وجود مقعدين في البيت أو مرضى مرضاً مزمناً فإن عدد هذه الفئة يتحدد على أساس عددهن في آخر سنة حسابية ومع الأخذ بعين الاعتبار التغيرات الحادثة خلال السنوات الأخيرة وسياسة الدولة في زيادة دور العجزة وتطور المرافق الصحية.

بعد حساب هذه الفئات من الأشخاص الذين من المحتمل أن يتفرغوا للأعمال المنزلية بسبب تربية الأطفال ووجود مقعدين أو مرضى مرضاً مزمناً بين أفراد العائلة يصبح من السهل حساب عدد الأشخاص الذين من الممكن جذبهم إلى العمل الاجتماعي، وذلك عن طريق الطرح المباشر لعدد النساء المتفرغات للأعمال المنزلية بسبب تربية الأطفال ووجود مقعدين أو مرضى مرضاً مزمناً من المجموع العام للأشخاص المتفرغين للأعمال المنزلية.

يجب عند تحديد عدد المتفرغين للأعمال المنزلية الانتباه إلى أنه في الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة لا يدخل ضمن بنية السكان المتفرغين للأعمال المنزلية، إلا السكان القادرون على العمل والداخلون ضمن حدود سن المقدرة على العمل.

في صدد الحديث عن تحديد عدد الأشخاص المتفرغين للأعمال المنزلية والذين من الممكن جذبهم إلى العمل الاجتماعي من الضروري الإشارة إلى أهم العوامل التي تؤثر على حجم السكان المشتغلين في الأعمال المنزلية بشكل عام وتؤدي إلى تغيير هذا الحجم زيادة أو نقصاناً.

أولاً- العوامل التي تؤدي إلى زيادة عدد العاملين في الأعمال المنزلية:

- 1- ارتفاع معدل المواليد وزيادة عدد الأولاد في الأسرة.
- 2- عدم توافر فرص عمل كافية للنساء وبخاصة تلك التي تعد المجال الطبيعي لعمل المرأة.

3- بعض العادات والتقاليد التي ما زالت سائدة في مجتمعنا والتي تنظر بعدم الارتياح إلى عمل المرأة في المجال الاجتماعي.

4- ارتفاع دخل الرجل في الأسرة. بالإضافة إلى بعض العوامل الأخرى.

ثانياً- العوامل التي تؤدي إلى انخفاض عدد العاملين في الأعمال المنزلية:

هناك عوامل عديدة تؤدي إلى انخفاض عدد العاملين في الأعمال المنزلية وبالتالي ارتفاعه في العمل الاجتماعي، نذكر منها ما يلي:

1- توفر فرص العمل التي تتلاءم مع طبيعة المرأة وإمكانياتها الفيزيولوجية، كانتشار الصناعات الخفيفة والصناعات الغذائية وبخاصة في الريف.

2- ارتفاع المستوى الثقافي للمرأة.

3- قلة عدد الأولاد في الأسرة.

4- توافر دور الحضانة وانتشارها في كل مناطق البلد.

5- إعطاء الإمكانية للمرأة بأن تشتغل بالقرب من مكان إقامتها والسماح للمرأة الأم التي لديها أطفال في سنة الرضع بأن تشتغل يوم عمل غير كامل وأسبوع عمل غير كامل.

6- انتشار المؤسسات التي تبيع الأطعمة نصف المحضرة مما يقلل من الوقت الذي تصرفه المرأة على تحضير الأطعمة، بالإضافة إلى توفير بعض الخدمات الأخرى مثل انتشار مؤسسات التنظيف و الكوي وغير ذلك...

ج- تحديد عدد المشتغلين حسب قطاعات الاقتصاد الوطني وفروعه وحسب المجموعات الاجتماعية.

يعكس عدد المشتغلين في قطاع الإنتاج المادي حجم الإنتاج وإنتاجية العمل، أما في قطاع الإنتاج غير المادي فإنه يعكس مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، لذا فإنه في الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة وعند توزيع المشتغلين حسب القطاعات يتم الانطلاق من مبدأ التوزيع الأمثل للقوى العاملة وتأمين الخدمات التي تشبع حاجات الأفراد المتزايدة، ضمن الإمكانيات المادية والمالية والبشرية المتاحة في المجتمع.

إن توزيع القوى العاملة بين قطاع الإنتاج المادي وقطاع الإنتاج غير المادي يتم على أساس حجم الدخل القومي وتركيبه والحجم المخطط للإنتاج وتطور مجال الخدمات، ومؤشرات نمو إنتاجية العمل.

1- تحديد عدد المشتغلين في قطاع الإنتاج المادي:

يجب عند تحديد عدد المشتغلين في قطاع الإنتاج المادي الانطلاق من حجم الإنتاج ومعدل الإنتاجية. لذلك فإن حساب عدد العاملين في قطاع الإنتاج المادي يعتمد على هذه المؤشرات، وهذا الحساب يتم بواسطة المعادلات التالية:

$$I. \text{ ن ج ط}$$

$$\text{ع و ط} = \frac{\text{ع و س}}{\text{ت ط}}$$

$$I. \text{ ت ط}$$

ع و ط - العدد الوسطي السنوي المحسوب للعاملين في قطاع الإنتاج المادي في سنة الخطة.

ع و س - العدد الوسطي السنوي للعاملين في قطاع الإنتاج المادي في سنة الأساس.

I. ن ج ط - الرقم القياسي لزيادة حجم الناتج الإجمالي في سنة الخطة.

I. ت ط - الرقم القياسي لنمو إنتاجية العمل في سنة الخطة.

I. ن ج ط و I. ت ط يتم حسابهما بواسطة المعادلتين التاليتين:

$$\begin{aligned} & \text{ن ج ط} \\ & \text{I. ن ج ط} = \frac{\text{ن ج ط}}{\text{ن ج س}} \end{aligned}$$

حيث:

ن ج ط - حجم الناتج الإجمالي في سنة الخطة مقدراً بالليرات السورية.

ن ج س - حجم الناتج الإجمالي في سنة الأساس مقدراً بالليرات السورية.

$$\begin{aligned} & \text{ت ط} \\ & \text{I. ت ط} = \frac{\text{ت ط}}{\text{ت س}} \end{aligned}$$

ت ط - الإنتاجية الاجتماعية للعمل في سنة الخطة والمتمثلة بحجم الدخل القومي المنتج محسوباً بالمتوسط السنوي لعامل واحد من عدد المشتغلين في قطاع الإنتاج المادي في سنة الخطة مقدراً بالليرات السورية.

ت س - الإنتاجية الاجتماعية للعمل في سنة الأساس (حجم الدخل القومي المنتج محسوباً بالمتوسط السنوي لعامل واحد من عدد المشتغلين في قطاع الإنتاج المادي في سنة الأساس مقدراً بالليرات السورية).

2- تحديد عدد المشتغلين في قطاع الإنتاج غير المادي:

إن عدد المشتغلين في قطاع الإنتاج غير المادي يعكس مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي وصلت إليه البلاد، ذلك أن حشد عدد كبير من القوى

العاملة في قطاع الإنتاج المادي يحدد إمكانية زيادة عدد العاملين في قطاع الإنتاج غير المادي، وما ينجم عن ذلك من انعكاسات سلبية على تطور هذا القطاع.

هذا الاختلاف في توزيع العاملين بين قطاع الإنتاج المادي وقطاع الإنتاج غير المادي يؤثر على وتيرة التطور الاقتصادي في مجمل الاقتصاد الوطني بشكل عام، حيث أن وجود عدد غير كاف في قطاع الإنتاج غير المادي من شأنه أن يعرقل وتيرة نمو وتطور المستوى الثقافي والتكنولوجي للعاملين ويضاعف من عدد إصابات المرضى والوفيات... الخ. ما يؤدي إلى إعاقة عمليات إعادة إنتاج موارد القوى العاملة بشكلها الطبيعي.

يتم حساب عدد المشتغلين في قطاع الإنتاج غير المادي على أساس المعايير التخطيطية لنفقات العمل بالنسبة إلى كل 1000 شخص من السكان وعدد المؤسسات والهيئات، ومع الأخذ بعين الاعتبار خطة تطور هذه المرافق، كزيادة عدد المشافي مثلاً، والأسرة والمخابر وعدد الأطباء لكل 10 آلاف شخص وغيرها من المؤشرات الأخرى...

بشكل عام فإن عدد العاملين في قطاع الإنتاج غير المادي يتناسب طردياً مع تطور قوى الإنتاج ونمو الإنتاجية الاجتماعية للعمل. لأن زيادة المستوى التكنولوجي للإنتاج في قطاع الإنتاج المادي وزيادة إنتاجية العمل به تؤدي إلى الاستغناء عن عدد من العاملين بسبب دخول الآلة وإحلالها محلهم، وانتقالهم إلى قطاع الإنتاج غير المادي والذي يكون عادة بحاجة إلى المزيد من القوى العاملة، لأن زيادة فعالية العمل في هذا القطاع محدودة نسبياً بسبب صعوبة دخول الآلة إلى كل مجالاته وأنشطته الاقتصادية.

3- تحديد عدد المشتغلين في فروع الاقتصاد الوطني:

يحدد عدد العاملين في فروع الاقتصاد الوطني بالعدد الوسطي من القوى العاملة وذلك لأن الحسابات في الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة تدخل بشكل وسطي.

- الزراعة: يتحدد العدد الوسطي للعاملين في القطاع الزراعي في سنة الأساس بالاعتماد على البيانات السنوية.

أما في سنة الخطة فيتحدد عن طريق تقسيم كل نفقات العمل المباشرة وغير المباشرة (شخص/يوم) أو (شخص/ ساعة) المخططة في الإنتاج الزراعي على رصيد وقت العمل السنوي لعامل واحد. ويقدر رصيد وقت العمل السنوي لعامل واحد بشكل تقريبي بـ 275 يوماً.

- الصناعة: يتحدد عدد العاملين في الصناعة انطلاقاً من عدد العاملين في سنة الأساس وبالاعتماد على نمو حجم الإنتاج وإنتاجية العمل المخططة في القطاع الصناعي بالنسبة للعامل الواحد، ومع الأخذ بعين الاعتبار الاقتصاد النسبي في عدد العاملين بسبب تخطيط إنتاجية العمل، بناء على ذلك فإن عدد العاملين في الصناعة في سنة الخطة يحسب بواسطة المعادلة التالية:

I.ن

$$\text{ع و ط} = \text{ع و س} \cdot \frac{\text{I.ن}}{\text{I.ت}}$$

I.ت

ع و ط - العدد الوسطي للعاملين في سنة الخطة.

ع و س - العدد الوسطي للعاملين في سنة الأساس.

I.ن - الرقم القياسي لنمو حجم الإنتاج في سنة الخطة.

I. ت- الرقم القياسي لنمو إنتاجية العمل في سنة الخطة.

من المفيد الإشارة إلى أنه عند حساب عدد العاملين في القطاع الصناعي في سنة الخطة يجب الأخذ بعين الاعتبار أنه في المؤسسات والمنشآت القائمة يجب أن يكون نمو الإنتاج بكامله على حساب نمو إنتاجية العمل.

- البناء والتشييد: يحسب العدد الوسطي للعاملين في سنة الخطة في قطاع البناء والتشييد عن طريق: تقسيم حجم العمل المخطط في هذا القطاع مقدراً بعدد من الوحدات النقدية على مردود العامل الواحد المخطط في القطاع نفسه.

- النقل والمواصلات: عند تحديد العدد الوسطي للعاملين في هذا القطاع في سنة الخطة لابد من إجراء حسابين مختلفين:

أولاً: تحديد عدد العاملين في المؤسسات والمنشآت التي يمكن تحديد إنتاجية العمل بها والعائدة إلى قطاع النقل والمواصلات.

يتحدد العدد الوسطي للعاملين في هذه المؤسسات والمنشآت انطلاقاً من حجم الإنتاج المخطط مقدراً بعدد من الوحدات النقدية وإنتاجية العمل المخططة.

ثانياً: تحديد عدد العاملين في المؤسسات والمنشآت التابعة إلى قطاع النقل والمواصلات والتي لا يمكن تحديد إنتاجية العمل بها.

يتحدد العدد الوسطي للعاملين في هذه المنشآت والمؤسسات في سنة الخطة انطلاقاً من الأسلوب المعياري لحساب الملاكات ومعدلات عدد العاملين بالنسبة إلى حجم معين من الأعمال (معدلات نفقات العمل).

- التجارة: يتحدد العدد الوسطي للعاملين في القطاع التجاري في سنة الخطة انطلاقاً من مشروع خطة التوسع في شبكة توزيع المؤسسات التجارية، وباعتماد على الأسلوب

المعياري لحساب الملاكات ومعدلات عدد العاملين بالنسبة إلى حجم معين من الأعمال، مع الأخذ بعين الاعتبار الاقتصاد في نفقات العمل على حساب التوسع في استخدام الأساليب الحديثة المتقدمة في تنظيم التجارة، كما يؤخذ بعين الاعتبار أيضاً نمو البضائع المعدة للتداول وتغيير تركيبها.

- الصحة: يحسب العدد الوسطي للعاملين في قطاع الصحة في سنة الخطة انطلاقاً من مؤشرات الخطة العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في هذا القطاع حول تطور عدد المشافي والمصحات والمراكز الطبية الأخرى وعدد الأسرة، والملاكات المحددة لهذه المراكز وعدد الأطباء والقابلات والمرضات لكل 10 آلاف شخص، كما أنه من الضروري عند تحديد عدد العاملين في هذا القطاع الاستناد إلى عدد العاملين به في العام الذي يسبق عام الخطة وبخاصة في الربح الأخير منه.

في الفروع غير الإنتاجية الأخرى مثل (التربية والتعليم، والسياحة، والثقافة، والإعلام، المالية.. الخ) فإن عدد العاملين والمستخدمين في سنة الخطة في هذه الفروع يتحدد على أساس نمو شبكة توزيع المؤسسات والهيئات التابعة لها، وانطلاقاً من الأسلوب المعياري لحساب الملاكات ومعايير عدد العاملين بالنسبة إلى حجم معين من الأعمال، كما يجب الأخذ بعين الاعتبار الملاكات في سنة الأساس وضرورة تحسين تنظيم العمل في هذه الفروع وتقليص عدد الإداريين بها.

4- توزيع القوى العاملة حسب المجموعات الاجتماعية:

إن توزيع القوى العاملة حسب المجموعات الاجتماعية بالشكل الذي وردت به في الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة من شأنه أن يصف التركيب الاجتماعي للمشتغلين مبيناً العلاقة بين هذه المجموعات وحصّة كل منها في الاقتصاد الوطني.

يتحدد عدد القوى العاملة حسب المجموعات الاجتماعية في سنة الخطة على الشكل التالي:

أ- تحديد عدد العمال والمستخدمين: يتم حساب عدد العمال والمستخدمين في سنة الخطة مباشر من قبل الوزارات والهيئات التي تعود لها هذه الفئة أو بشكل غير مباشر وذلك عن طريق المؤسسات والمديريات والأقسام التي تعمل بها.

أما في بعض المؤسسات والمديريات والهيئات التي لم تقم بمثل هذه الحسابات فإن تحديد عدد العاملين بها يتم في سنة الخطة انطلاقاً من العدد الفعلي الذي أظهره آخر حساب جرى في هذه الهيئات والمؤسسات مع الأخذ بعين الاعتبار التغيرات التي من المتوقع أن تطرأ في سنة الخطة.

ب- تحديد عدد الفلاحين: يتم تحديد عدد الفلاحين في سنة الخطة على أساس حاجة القطاع الزراعي من القوى العاملة في المرحلة المخططة مع الأخذ بعين الاعتبار درجة المكننة وعلى أساس المعطيات الإحصائية التي تعطيها أبحاث العينة.

ج- تحديد عدد أرباب الأعمال والحرفيين والعاطلين عن العمل:

يتم تحديد عدد القوى العاملة لهذه المجموعات الثلاث على أساس العدد الفعلي في سنة الأساس مع الأخذ بعين الاعتبار التغيرات التي حدثت في السنوات العشر الأخيرة وخطة الدولة في القضاء على البطالة انطلاقاً من هدف التشغيل الكامل للقوى البشرية الموجودة في المجتمع.

رابعاً- الموازنة بين العرض والطلب على القوى العاملة:

يتم في هذه المرحلة من مراحل تخطيط موارد القوى العاملة الموازنة بين العرض والطلب على القوى العاملة، أي بين حجم موارد القوى العاملة الموجودة في المجتمع وبين

حاجة الاقتصاد الوطني منها. وعلى ضوء النتائج التي تعطيها عملية الموازنة بين العرض والطلب على القوى العاملة يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة سد العجز أو تشغيل الفائض.

فإذا دلت نتيجة الموازنة على وجود عجز في القوى العاملة في بعض القطاعات أو الفروع أو في الاقتصاد الوطني بشكل عام فيتم عند ذلك البحث عن كيفية سد هذا العجز وبالتالي تحديد المصادر التي يتم بواسطتها إشباع حاجة فروع الاقتصاد الوطني من القوى العاملة.

أما إذا دلت نتيجة الموازنة على وجود فائض من القوى العاملة فعند ذلك يجب اتخاذ الخطوات الكفيلة بتأمين العمل لكل القادرين عليه والراغبين فيه انطلاقاً من مبدأ التشغيل الكامل والفعال للقوى البشري الموجودة في المجتمع وحق الأفراد في الحصول على العمل الذي يعد المصدر الأساسي لدخل الإنسان وتأمين لقمة عيشه.

وقد تدل نتيجة الموازنة على عجز في أحد القطاعات أو الفروع وفائض في بعضها الآخر وهنا تبرز مشكلة تحديد طبيعة العجز. حيث من الممكن أن يكون العجز كمياً أو نوعياً وهذا ما يمكن معالجته عن طريق اتخاذ بعض الإجراءات مثل العمل على جذب القوى العاملة النسائية من العمل المتبلي إلى العمل الاجتماعي، ورفع الإنتاجية الاجتماعية للعمل وتحضير الكوادر العلمية والمهنية، وذلك تبعاً لنوع العجز الحاصل.

بشكل عام فإنه عند ملاحظة عجز في الأيدي العاملة في أثناء عملية الموازنة بين العرض والطلب من الواجب اتخاذ الإجراءات التالية:

1- رفع مستوى فعالية استخدام القوى العاملة في المناطق والمدن التي من المتوقع أن ينخفض بها معدل النمو الطبيعي للسكان الداخليين في حدود سن المقدرة على العمل،

وهذا ما يستوجب إعطاء اهتمام خاص لتحسين سياسة الاستخدام وذلك بالعمل على ما يلي:

أ- التوسع في استخدام الآلة وإحلالها محل العمل اليدوي في بعض المجالات.

ب- تحسين تنظيم الإنتاج.

ج- الاستخدام الكامل لكل الاحتياطات الموجودة في المشاريع والمؤسسات والهيئات من الطاقات الإنتاجية.

د- تحسين سياسة الإعداد المهني والفني للعمال والاختصاصيين.

هـ- إعادة توزيع المشتغلين بين فروع الاقتصاد الوطني ومؤسساته وإعادة تحضيرهم عند الضرورة.

2- تقوية دور العوامل الاجتماعية وتعزيزها في استخدام موارد القوى العاملة بما يتناسب ونمو الوضع المادي والثقافي للسكان وتغيير النمط المعيشي لسكان الريف، وهذا يتطلب اتخاذ إجراءات بتحسين ظروف العمل ومستوى معيشة العمال.

3- جذب الشباب إلى العمل الاجتماعي ممن أتموا مرحلة التعليم الثانوي، وكذلك النساء المتفرغات للأعمال المنزلية، وفي الوقت نفسه إعداد الكوادر الاختصاصية بواسطة أنظمة التعليم المختلفة بما يتفق ومتطلبات الإنتاج الحديث.

خامساً- تحديد الطلب الإضافي على القوى العاملة ومصادر تأمينها:

من أجل تحديد الطلب الإضافي على القوى العاملة يعتمد على بعض الموازين الفرعية مثل ميزان حساب الحاجة الإضافية من العمال والمستخدمين ومصادر تأمينها،

وميزان حساب تأمين العمل للشباب الذين أتموا الدراسة الإعدادية والثاوية العامة منها والفنية.

وميزان حساب حاجة القطاع الزراعي من القوى العاملة ومصادر تأمينها وميزان حساب الحاجة إلى الكوادر المؤهلة... الخ.

جميع هذه الموازين مكتملة للميزان الإجمالي لموارد القوى العامة وتخدم مؤشراتته الأساسية، فالميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة يحدد حجم القوى البشرية الموجودة في المجتمع وحاجة الاقتصاد الوطني منها بشكل عام، ويبين توزيعها في المجتمع وحاجة الاقتصاد الوطني منها بشكل عام، ويبين توزيعها على قطاعات الاقتصاد الوطني وفروعه، إلا أنه لا يحدد بشكل دقيق ومفصل حاجة فروع الاقتصاد الوطني من القوى العاملة الإضافية ومصادر تأمينها، وتبعاً لنوع التسرب الحاصل، فإن هذه المهام التي لا يتناولها الميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة تقع على عاتق الموازين الفرعية آتفة الذكر. وسوف نقتصر في بحثنا هذا على ميزان حساب الحاجة الإضافي من العمال والمستخدمين ومصادر تأمينها، وبعض الموازين الأخرى التي نرى حاجة ضرورية إلى دراستها.

1- ميزان حساب الحاجة الإضافية من العمال والمستخدمين ومصادر تأمينها:

الشكل العام لميزان حساب الحاجة الإضافية من العمال والمستخدمين ومصادر تأمينها:

جدول رقم (4-13)		(أرقام افتراضية)
المؤشرات	العدد (ألف)	
عدد العمال والمستخدمين المخطط	200	-1
عدد العمال والمستخدمين في سنة الأساس	180	-2
الحاجة الإضافية من العمال والمستخدمين اللازمة لمقابلة زيادة العدد (2-1)	20	-3
الحاجة الإضافية من العمال والمستخدمين اللازمة لتعويض التسرب بأشكاله المختلفة	5	-4
مجموع الحاجة الإضافية من العمال والمستخدمين (4+3)	25	-5
أ- المتخرجين من المدارس المهنية والفنية	7	
ب- المتخرجين من المدارس الإعدادية والثانوي العامة	5	
ج- المتخرجين من المعاهد المتوسطة والجامعات	3	
د- الممكن جذبهم من العمل المتزلي إلى العمل الاجتماعي	3	
هـ- المسرحين من الخدمة الإلزامية	5	
مجموع مصادر تأمين الحاجة الإضافية من العمال والمستخدمين	23	
النقص من العمال والمستخدمين	2	-7
الفائض من العمال والمستخدمين		-8

يبين الحساب الميزاني للحاجة الإضافية من العمال والمستخدمين أن هناك نقصاً بمقدار 2000 شخص، ولتلافي هذا النقص لابد من العمل على رفع مستوى الإنتاجية

الاجتماعية للعمل وتشجيع الانتقال من العمل المتزلي إلى العمل الاجتماعي، بالإضافة إلى بعض الإجراءات الأخرى التي يمكن اتخاذها.

أما فيما لو أظهرت نتيجة الحساب وجود فائض من القوى العاملة فعندها يجب إعادة التوزيع بين الفروع بحيث يتم نقل الفائض من فرع اقتصادي إلى فرع اقتصادي آخر يعاني نقصاً في القوى العاملة، أو تأمين فرص عمل جديدة تستوعب فائض الأيدي العاملة إذا كان هذا الفائض على مستوى الاقتصاد الوطني ككل.

- كيفية حساب بنود ميزان الحاجة الإضافي من العمال والمستخدمين حسب مصادرها:

تتألف الحاجة الإضافية من العمال والمستخدمين من مجموعتين:

الأولى- تتألف من الحاجة اللازمة لمقابلة زيادة العدد (أي عدد العمال والمستخدمين اللازم لسد الحاجة الناجمة عن التوسع في الإنتاج)

والثانية- تتألف من عدد العمال والمستخدمين اللازم لتعويض التسرب الحاصل بأسبابه المختلفة.

أولاً: الطلب الإضافي لعدد العمال والمستخدمين اللازم لمقابلة زيادة العدد. يحسب هذا العدد بالفرق بين المتوسط السنوي لعدد العمال والمستخدمين في سنة الخطأ والسنة التي تسبقها، أي سنة الأساس.

ثانياً: الطلب الإضافي على عدد العمال والمستخدمين اللازم لتعويض النقص الحاصل بسبب التسرب.

1- الطلب الإضافي على عدد العمال والمستخدمين اللازم لتعويض تاركي العمل بسبب انتهاء فترة الخدمة أو التعاقدية: تحسب هذه الفئة بواسطة المعطيات الحسابية عن الأعوام الثلاثة السابقة.

2- الطلب الإضافي على عدد العمال والموظفين اللازم لتعويض النقص الحاصل بسبب التفرغ للدراسة: يتم حساب هذه الفئة عن طريق حساب معدل التغير الحادث في السنين السابقة مع الأخذ بعين الاعتبار خطة القبول للطلاب في المدارس والمعاهد والجامعات في فترة الخطة.

3- الطلب الإضافي على عدد العمال والموظفين اللازم لتعويض النقص الحاصل بسبب الاستدعاء إلى خدمة العلم.

يتحدد عدد هذه الفئة على أساس المعطيات عن عدد الشباب في سن الاستدعاء إلى الخدمة خلال عدة سنوات سابقة.

4- الطلب الإضافي على عدد العمال والموظفين اللازم لتعويض النقص الحاصل بسبب الوفاة والتقاعد: يتم حساب عدد هذه الفئة عن طريق المعطيات الإحصائية عن عدد تاركي العمل بسبب الوفاة خلال فترة زمنية سابقة مع الأخذ بعين الاعتبار التغيرات الحادثة في معدل الوفيات.

ب- ميزان جذب الشباب إلى الدراسة والعمل:

يشكل ميزان جذب الشباب إلى الدراسة والعمل أساساً يمكن الاعتماد عليه لتحديد مقاييس تأهيل الكوادر من العمال المهرة والاختصاصيين اللازمين لتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني، ويعد هذا الميزان متماً للميزان الإجمالي لموارد القوى العاملة ويحل بعض المشاكل التي تعترضه، بخاصة ما يتعلق منها بإعادة توزيع القوى العاملة بين الأقاليم، لأن وضع هذا الميزان على مستوى الأقاليم يمكن من إظهار عدد الشباب الفائض عن حاجة الإقليم الذي أعد فيه وتوجيه هذا الفائض إلى الأقاليم الأخرى التي تعاني نقصاً في الأيدي العاملة وبخاصة العناصر الشابة منها.

يوضع ميزان الشباب لكل عام من أعوام الخطة ويضم ثلاث مجموعات من الشباب:

المجموعة الأولى: - الشباب المتخرجون من مرحلة الدراسة الإعدادية.

المجموعة الثانية: - الشباب المتخرجون من مرحلة الدراسة الثانوية.

المجموعة الثالثة: - الشباب المتخرجون من المدارس المهنية والفنية.

وهذه المجموعات الثلاث نجدها في الجدول التالي الذي يمثل ميزان جذب الشباب إلى الدراسة والعمل:

الجدول رقم (13-5) الشكل العام لميزان جذب الشباب إلى الدراسة والعمل¹

سنة الأساس			سنة الخطة		
حضر	ريف	مجموع	حضر	ريف	مجموع

أولاً: - عدد الشباب المتخرجين من المرحلة الإعدادية: منهم:

1- ينتسبون إلى مرحلة الدراسة الثانوية بفرعها العام والفني.

2- لم يلتحقوا بالدراسة الثانوية.

3- يتركون الدراسة الثانوية.

4- مجموع الشباب الذين لم يتابعوا الدراسة الثانوية (2+3). منهم

¹ وضعنا هذا الميزان بالاعتماد على خبرة أجهزة التخطيط في بعض الدول المتقدمة ومع مراعاة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للدول النامية.

أ- ينتسبون إلى المدارس المهنية والفنية.

ب- يشتغلون في المؤسسات والدوائر الحكومية.

ج- يشتغلون في القطاع الخاص.

د- عاطلون عن العمل.

ثانياً: - عدد الشباب المتخرجين من المرحلة الثانوية: منهم:

أ- ينتسبون إلى مرحلة الدراسة الجامعية.

ب- ينتسبون إلى المعاهد المتوسطة.

ج- يلتحقون بالخدمة العسكرية.

د- يلتحقون بالعمل في المؤسسات والدوائر الحكومية.

هـ- يشتغلون في القطاع الخاص.

و- عاطلون عن العمل.

ثالثاً: - عدد الشباب المتخرجين من المدارس المهنية والفنية: منهم:

أ- يشتغلون في المؤسسات والدوائر الحكومية.

ب- يشتغلون في القطاع الخاص.

ج- عاطلون عن العمل.

تبين المجموعة الأولى كما هو واضح من الشكل عدد الشباب الذين سوف يلتحقون بالدراسة الثانوية وأولئك الذين يلتحقون بالعمل الاجتماعي وفئة ثالثة لا تتابع

الدراسة ولا تتمكن من الالتحاق بالعمل الاجتماعي، وإنما تتحول إلى أيد عاملة عاطلة عن العمل. بالإضافة إلى الشباب الذين يتركون الدراسة الثانوية لسبب ما... ويلتحقون بالعمل الاجتماعي أو يتحولون إلى عاطلين عن العمل.

المجموعة الثانية: تضم أربع فئات أساسية: فئة تلتحق بالدراسة في الجامعات والمعاهد، فئة تلتحق بالخدمة العسكرية، فئة تشتغل في العمل الاجتماعي، فئة قد تتحول إلى قوى عاملة عاطلة عن العمل.

المجموعة الثالثة: تضم فئتين أساسيتين: فئة تلتحق بالعمل الاجتماعي وأخرى قد تتحول إلى أيد عاملة عاطلة عن العمل.

- حساب مؤشرات ميزان الشباب:

يجب عند حساب مؤشرات ميزان الشباب الانطلاق من أن معطيات سنة الأساس تؤخذ كعدد وسطي لمعطيات ثلاث سنوات سابقة، ومع مراعاة هذه الملاحظة فإن مؤشرات ميزان الشباب تحسب كما يلي:

1- يتحدد عدد الطلبة المتخرجين من مختلف المراحل التعليمية في سنة الخطوة، انطلاقاً من معطيات سنة الأساس و خطة تطوير التعليم العام بما في ذلك خطة قبول الطلاب من قبل المؤسسات التعليمية.

2- يتحدد عدد الذين يلتحقون بالعمل الاجتماعي من بين الشباب الذين ينهون مراحل التعليم المختلفة وأولئك الذين ينسحبون منها، بواسطة ميزان الحاجة الإضافية من العمال والمستخدمين.

3- يتحدد عدد المنسحبين من الدراسة الثانوية في سنة الخطة انطلاقاً من معطيات السنوات الأخيرة التي تسبق سنة الخطة مع الأخذ بعين الاعتبار الإجراءات المنوي اتخاذها لتقليل نسبة هذه الظاهرة خلال مرحلة الخطة.

4- يحدد عدد الشباب الذين قد يكونون عاطلين عن العمل في سنة الخطة (أي الذين يدخلون مجدداً سوق العمل دون أن تتاح لهم فرصة الحصول عليه بعد) بالاعتماد على معطيات السنوات السابقة لسنة الخطة وهدف خطة التنمية في مجال الاستخدام.

المراجع

المراجع العربية:

- 1- د. محمد طاقة، اقتصاديات العمل، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008.
- 2- د. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل، القاهرة، 2007.
- 3- بشير الدباغ، البطالة، التضخم، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 4- بسيوني محمد البرادعي، مهارات وتخطيط الموارد البشرية، القاهرة، 2005.
- 5- صلاح عباس، العولة وأثرها في البطالة والفقر التكنولوجي للعالم الثالث، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
- 6- د. سهيلة عباس و د. علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.
- 7- راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، القاهرة، 2003.
- 8- نعمة الله نجيب، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002.
- 9- د. عقيل جاسم عبد الله أبو رغيف و د. طارق عبد الحسين العكلي، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
- 10- د. مني الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1995.

- 11- د. عارف دليلة، بحث في الاقتصاد السياسي للتخلف والتقدم والنظام الاقتصادي العالمي، دار الطليعة، طبعة ثانية، 1986.
- 12- د. مطانيوس حبيب، الاقتصاد السياسي، جامعة دمشق، 1984.
- 13- د. مطانيوس حبيب (2005) "مداخلة في مسألة البطالة" ندوة الثلاثاء الاقتصادية.
- 14- قاسم أحمد رفيق، حلاق عمر، الإحصاء الاقتصادي، دليل قياس كفاءة النظام التعليمي مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض 1983
- 15- د. شفيق السلاح، دراسة وتخطيط القوى العاملة في الجمهورية العربية السورية، معهد الإنماء العربي، بيروت، 1978.
- 16- طارق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، بغداد 1978.
- 17- د. عبد الرحيم بوادقجي، مبادئ علم الاقتصاد والمذاهب الاقتصادية، جامعة دمشق، 1981.
- 18- منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، الكويت، 1975.
- 19- د. محمد عادل العاقل، مبادئ التحليل الاقتصادي، جامعة حلب، 1970.
- 20- المكتب المركزي للإحصاء (عدة سنوات) "المجموعة الإحصائية السورية"
- 21- المكتب المركزي للإحصاء (عدة سنوات) "نشرة قوة العمل"

- 22- عمران، عبد الرحيم (1994) "تنظيم الأسرة في التراث الإسلامي" صندوق الأمم المتحدة للسكان
- 23- د. بوادقجي، عبد الرحيم و د. خوري، عصام (2002) "علم السكان: نظريات و مفاهيم" سلسلة دار الرضا للمعلومات، دار الرضا، دمشق، سورية
- 24- الحجو، لينا (2010) "الاستثمار الحكومي في رأس المال البشري و أثره على مستوى إنتاجية العمل في سورية" أطروحة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
- 25- د. حرب بيان (2006) "البطالة ومكافحتها في إطار الخطة الخمسية العاشرة" ندوة الثلاثاء الاقتصادية.
- 26- حسين الدوري، تخطيط القوى البشرية بمنهج تحليل النظم، عمان، 1982.
- 27- د. تيسير رداوي، اقتصاديات العمل وتخطيط القوى العاملة، جامعة حلب، 1981.
- 28- مؤتمر العمل العربي (2006) "الارتقاء بالقدرة الإنتاجية للقوى العاملة العربية" الدورة 33، الرباط، المغرب
- 29- هانسن، شتاين (1994) "مشكلة السكان و التحدي الذي تمثله لعلماء العلوم الاجتماعية و الاقتصادية" المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، عدد 141.
- 30- مراد محمد جلال (2005) "التشغيل و سوق العمل" ندوة الثلاثاء الاقتصادية.
- 31- التعدادات السكانية في الجمهورية العربية السورية، المكتب المركزي للإحصاء.

المراجع الأجنبية

- 1- سميث روبرت وإبرينج رونالد، اقتصاديات العمل، ترجمة فريد طاهر ، دار المريخ، القاهرة، 1994.
- 2- غاي ستاندنغ: المشاركة في القوى العاملة والتنمية- ترجمة عبد العزيز الرزاز، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، 1984.
- 3- إيلي غزبرغ: الاقتصاد البشري، ترجمة عبد الكريم ناصيف، دمشق، 1980.
- 4- ت. ن. مدفيدا: المشاكل الاقتصادية لنمو السكان وموارد القوى العاملة، جامعة موسكو، 1978.
- 5- ب. د. برييف: حركة السكان وموارد القوى العاملة، موسكو، 1977.
- 6- س. ي. ديفيلوف: عدد وتركيب المشتغلين في الاقتصاد الوطني ، دار الاقتصاد، موسكو، 1976.
- 7- ي. ت. كاسيمدفسكي: موارد القوى العاملة- تشكّلها واستخدامها، دار الاقتصاد، موسكو، 1975.
- 8- ن. أ. إيفانوف: اقتصاديات العمل، موسكو، 1976.
- 9- كارل ماركس، رأس المال - نقد الاقتصاد السياسي، ماركس وانكلس، المؤلفات الكاملة، المجلدين (1، 23).
- 10- بو. ن. دوبروفسكي و م. أ. مبلانوف: التنظيم العلمي للعمل، دار الاقتصاد، موسكو، 1974.

11- ب. ب. لتيفياكوف: الأساس العلمي في استخدام موارد القوى العاملة، دار الفكر ، موسكو، 1969.

12- ب. ب. لتيفياكوف و ن. ت. تيايكيين: العمل الاجتماعي وإنتاجيته، موسكو، 1961.

13- ف. ب. كاريلاس: تخطيط العمل (ميزان موارد القوى العاملة، موسكو، 1972).

المراجع باللغة الانكليزية

1- Lall, V., S.; Selod, H and Shalizi, Z (2006) "Rural-Urban Migration in Developing Countries: A Survey of Theoretical Predictions and Empirical Findings" World Bank Policy Research Working Paper No. 3915

2- The Global Commission on International Migration (2005) "Migration in an Interconnected World: New Direction for Action"

3- United Nations (2006) "World Population Monitoring, Focusing on International Migration and Development: Report of The Secretary-General E/CN.9/2006/3).

4- Edmark, K. (2003), "The Effects of Unemployment on Property Crime: Evidence from a Period of Unusually Large Swings in the Business Cycle"

5- Linn, W, M. et. al. (1985) "Effects of Unemployment on Mental and Physical Health" American Journal of Public Health, Vol. 75, N0. 5.

6- IMF, (2007) " The System of Macroeconomic Accounts Statistics: An Overview", Statistics Department, Pamphlet Series No. 56.

7- Griffith, A. and Wall, S. (editors) (2001) "Applied Economics" 9th edition, Pearson Education Limited, England.

- 8- Thouez, C. (2005) "The Impact of Remittances on Development" in UNFPA (2005) "International Migration and The Millennium Development Goals: Selected Papers of The UNFPA Expert Group Meeting" Marrakesh, Morocco 11 – 12 May 2005.
- 9- Özden, C. and Schiff, M. (eds.) (2006) "International Migration, and the Remittances and Brain Drain" A Co-publication of the World Bank and Palgrave Macmillan.
- 10- Adams, R. (Jr.) and Page, J. (2003) "International Migration, Remittances and Poverty in Developing Countries" World Bank Policy Research Working Paper 3179, Poverty Reduction Group, World Bank.
- 11- Begg, D., Fischer, S. and Dornbusch, R. (1991) "Economics" 3rd edition, McGraw-Hill Book Company, UK
- 12- World Bank (1984) "World Development Report" Oxford University Press, New York.
- 13- Fargani, N. (2001) "Aspects of Labour Migration and Unemployment in The Arab Region" Almishkat Research Center, Egypt.
- 14- Sloman, J. (2000) "Economics" 4th edition, Pearson Education Ltd, England.
- 15- International Labour Organization (2008) "Global Employment Trends" Geneva.
- 16- United Nations (2008) "World Population Policies 2007" Department of Social and Economic Affairs, Population Division, New York.
- 17- United Nations (2007) "The Employment Imperative: Report on The World Social Situation 2007" Department of Social and Economic Affairs, New York.
- 18- World Bank (2006) "World Development Indicators".
- 19- Wickramasekara, P. (2003) "Policy Responses to Skilled Migration: Retention, Return and Circulation" International Labour Office,

Perspectives for Labour Migration, International Migration Program Paper No. 5E.

20- Mirowsky, J. and C.E. Ross (1998) "Education, Personal Control, Lifestyle and Health- A Human Capital Hypothesis" Journal of Research On Aging, 20, pp. 45-82

21- Jonse, E. (2003) "Fertility Decline in Muslim Countries" Population Research Centre, downloaded from the centre web page on 10/3/2011 (<http://www.prcdc.org/resources>)

22- Institute for International Cooperation (2003) "Second Study on International Cooperation for Population and Development: New Insights from the Japanese Experience" Japan International Cooperation Agency JICA.

لجنة التقييم العلمي:

الأستاذ الدكتور عبد الرحيم بوادقجي

الأستاذ الدكتور موسى الغريير

الأستاذة الدكتورة رانيا الدروي

المدقق اللغوي

الدكتورة فاتن كوكة – كلية الآداب – جامعة دمشق

حقوق الطبع والترجمة والنشر محفوظة لمديرية الكتب والمطبوعات

في جامعة دمشق