

الفصل الاول: المقاربة النظرية لاقتصاد العمل

1. عموميات حول العمل:

1.1 مفهوم العمل:

يعتبر العمل أحد أهم عناصر الإنتاج الرئيسية، ورغم أن الأفراد العاملين لا يشكلون بمفردهم النشاط الإنتاجي، إلا أنهم القوة البشرية التي تؤثر بشكل فعال على النتائج النهائية للعملية الإنتاجية. و نجد العديد من التعاريف للعمل يختلف فيها معظم الباحثون ومن أهمها :

✓ العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف، إنتاج و تقديم السلع و الخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين .

✓ هو بذل طاقة عقلية أو عصبية أو عضلية

✓ كل نشاط يبذله الإنسان سواء كان عقليا أو عضليا و يكون الهدف منه خلق أشياء مادية هو عمل و يطلق على من يقوم بهذا العمل أجيروا و يسمى عاملا فالأجير هو كل من يعمل مقابل أجره سواء كان هذا العمل عند مؤسسة أو دولة أو فرد.

✓ إن العمل يهدف الى تلبية احتياجات المجتمع بصرف النظر عن الأسلوب الذي يتم به النشاط فضلا عن نوعية النشاط و أهدافه .

2.1 أنواع العمل :

للعمل أنظمة مختلفة منها:

نظام الرق : و هو يعني امتلاك و إستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، و يتميز نوعين من الرق:

الرق قصد إنتاج الخيرات و الرق المتعلق بالخدمات المنزلية، النوع الأول يتم فيه إستخدام المملوك في الزراعة و الصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد إستعمارها من طرف الأوربيين و انتهى بالحرب الأهلية الأمريكية سنة 1865 ، أما النوع الثاني فهو منتشر في جميع أنحاء العالم، و هو يزول تدريجيا.

نظام العمل المضطر (العبودية) : و هو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على رجال لديهم بقيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ يسمون بالعبيد يخضعون لنظام العبودية، ظهر هذا النظام في أوروبا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث أدى الى ظهور الرأسمالية والعمل بالأجرة في المصانع.

العمل بالأجرة: هو العمل الذي أصبح اليوم شاملا، و الذي يميزه العمل المضطر هو أن العامل حر في شخصه، ضف الى ذلك انه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع، و يقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل ينص فيه مدة العمل و طبيعته.

أنواع أخرى للعمل : هناك أنواع أخرى للعمل، حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل مقابل خمس ثماره، كذلك نجد العمل بالمكافئة، و هو يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئة على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة.

2. مفاهيم حول إقتصاد العمل:

اقتصاد العمل هو أحد فروع علم الاقتصاد، وهو ذلك العلم الذي يهتم بمعرفة الكيفية التي يستخدم بها المجتمع موارده النادرة لإنتاج سلع وخدمات ذات قيمة في إشباع الحاجات و توزيعها بين أفراد المجتمع .

ترتبط دراسة اقتصاديات العمل بمنطلقات النظرية الاقتصادية فيما يتعلق بتحليل سلوك الأفراد الفعلي مستخدمين في ذلك أسلوب تحليل الاقتصاد الواقعي للرد على التساؤل "ما هو كائن" و أسلوب تحليل الاقتصاد المعياري للرد على سؤال " ما يجب أن يكون"

الاقتصاد الواقعي هو نظرية للسلوك يفترض توقعات فيما أن الناس يستجيبون ايجابيا للمنافع وسلبيا للتكاليف أما الاقتصاد المعياري. تبنى على ما يجب أن يكون على بعض القيم، وتتصل القيم الأساسية التي ينبني عليها الاقتصاد المعياري بتبادلية المنفعة

1.2 السكان ذوي النشاط الاقتصادي :

عند التطرق الى مصطلح السكان ذوي النشاط الاقتصادي فلا بد التمييز بينه وبين الفئات الأخرى من السكان، و من ثم يمكن قياس هذه الفئة و مقارنتها بإجمالي السكان و ذلك من أجل التعرف على العلاقات التي تربط بينهما.

إن عملية التحديد الدقيق لحالة نشاط السكان عملية ضرورية لما لها من أهمية في رسم السياسات الاقتصادية و الاجتماعية السليمة و ما يرتبط بها من خطط و برامج.

فمن هو الناشط اقتصاديا و من هو غير الناشط اقتصاديا؟ يعرف السكان الناشطين على انه "مجموع السكان المشتغلين زائداً مجموع السكان البطالين " بمعنى جميع العاملين بمن فيهم الأشخاص الذين يتجاوزون عمرا محددًا

وكانوا أثناء الفترة المرجعية في حالة عمالة بأجر، أو يعملون لحسابهم الخاص، أو لديهم عمل ولكنهم لا يعملون والمتعطلين.

2.2 الأجر :

يعتبر الأجر هو الدخل الوحيد الذي يحصل عليه العامل من عمله ويقصد بالأجر بشكل عام ما تدفعه المؤسسة

للعامل لقاء أداءه لعمله وقد يكون بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع...إلخ

معدل الأجر: سعر سلعة العمل لوحدة الزمن (الساعة مثلاً). وإذا كان معدل أجر العامل وفق مفهوم رصيد الأجر هو حاصل قسمة مخصص الأجر (اجمالي الأجر) على عدد العمال، فإن ثمة حد أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف (الذين يحتاجه العامل ليبقى على قيد الحياة) وحد أقصى يتوقف على ما يخصصه صاحب رأس المال كمخصص أجر.

الأجر الاسمي: هو ما يقبضه العامل لوحدة العمل بالعملة المعنية وبالأسعار الجارية. وهو مقياس مناسب عند مقارنة أجور مختلف العاملين (باختلاف الصناعة أو المهنة أو المؤسسة أو مستوى التعليم) في وقت معين لأنه لا يهتم هنا بتطور القيمة الشرائية للأجر. وبالواقع فإن أي تغير في الأجر النقدية الاسمية قد يذهب به، جزئياً أو كلياً، التغير في المستوى العام للأسعار.

الأجر الحقيقي: وهو الأجر الاسمية مقسومة على أحد مقاييس الأسعار لبيان ما يمكن للعامل أن يشتريه بالأجر

$$\text{الاسمية. } w = W/P$$

وحساب الأجر الحقيقي هو:

$$\text{الأجر الحقيقي} = w$$

$$\text{الأجر الاسمي} = W$$

$$\text{المستوى العام للأسعار} = P$$

أهمية حساب الأجر الحقيقي :

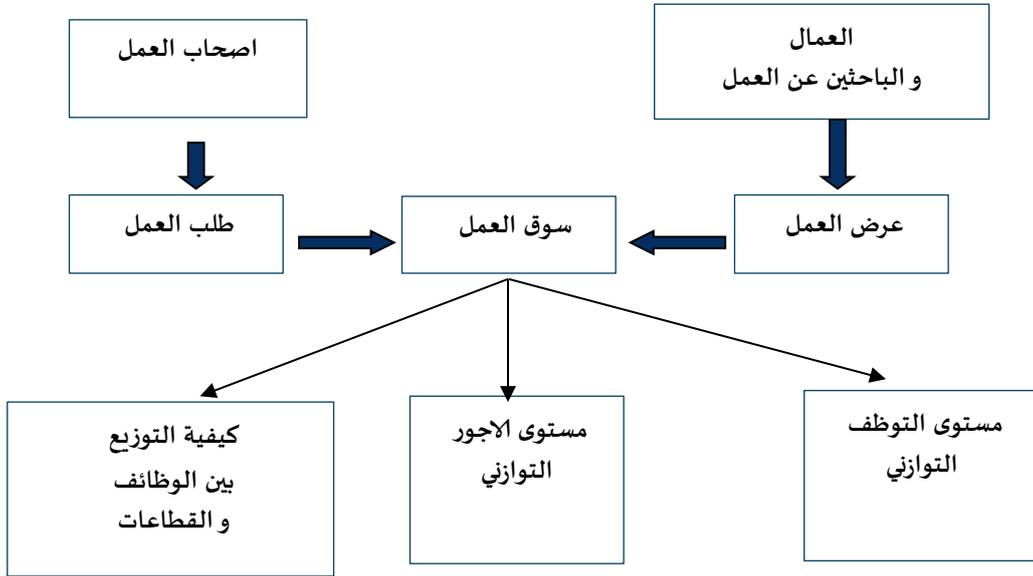
يفيد الأجر الحقيقي بشكل خاص في مقارنة القوة الشرائية لكسب العمال على امتداد فترة زمنية معينة عندما يتغير فيها كلا من الأجر الاسمية وأسعار المنتجات.

وغالباً ما يتم التعبير عن الأجر الحقيقي بالأرقام القياسية التي تقارن القوة الشرائية لساعة عمل واحدة في فترة معينة منسوبة إلى فترة أساس (× 100 عادة). وقد يتدهور الأجر الحقيقي دون تغيير في الأجر الاسمي أو حتى مع زيادته إن كان معدل تلك الزيادة أقل من معدل نمو الأسعار.

الأجر التوازني : كما هو الحال بالنسبة لسوق أي سلعة حيث تتفاعل قوى العرض والطلب لتحديد الكمية المباعة وسعرها، تفترض النظرية الاقتصادية وجود أجر توازني في سوق العمل يتحقق من التقاء العرض والطلب على العمل ويحدد في الوقت ذاته مقدار التشغيل في تلك السوق. ولا يضمن أجر التوازن التشغيل الكامل (لبقاء مقدار من البطالة الطوعية).

ويعيق الوصول إلى هذا الأجر القيود المفروضة على السوق بالتدخل الخارجي (الحكومة، النقابات) التي تقلص من ليونة الأجر في أسواق العمل.

آلية عمل السوق



3. مفهوم ومؤشرات سوق العمل

1.3 مفهوم سوق العمل:

يعرف سوق العمل على أنه المؤسسة التنظيمية الإقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل و شراؤها ، كما يمكن تعريف سوق العمل إقتصاديا بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف أي "تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل" و يعرف كذلك سوق العمل بأنه "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين و البائعين لخدمات العمل" و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، و المشتري هو صاحب المؤسسة و أن صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، و بهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع و المشتري.

2.3 مميزات سوق العمل :

غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.

سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين. أو لأسباب اختلاف سن أو ثقافة.

تأثر عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة)

تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد مظهرين:

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

3.3 مؤشرات سوق العمل:

تتمثل مؤشرات سوق العمل فيما يلي :

معدل البطالة : هو عبارة عن البطالة معبرا عنها كنسبة مئوية، من القوة العاملة حيث يعتبر أحد المقاييس الرئيسية لأداء اقتصاد ما، وان السياسة الاقتصادية لكل بلد تتركز على إبقاء هذا المعدل منخفضا معظم الوقت قدر الإمكان، حيث تعمل حكومات الدول المتخلفة على قياس معدل البطالة فيها عن طريق نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى إجمالي عدد أفراد القوة العاملة فيها وذلك في لحظة زمنية معينة وعلى ذلك يمكن القول أن:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد الأفراد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي عدد أفراد القوة العاملة.}}$$

ومن الملاحظ إن قياس معدل البطالة بالطريقة السابقة لا يأخذ في الحسبان البطالة المقنعة والبطالة الموسمية ويواجه هذا عدة مشاكل ومنها يوجد عدد من الأفراد يسجلون أنفسهم في أكثر من مكتب توظيف وبذلك يحسبون أكثر من مرة.

إنتاجية العمل: الإنتاجية هي مؤشر يقيس فعالية عوامل الإنتاج، ويعبر عنها بإقامة النسبة بين الإنتاج وكمية إحدى عوامل الإنتاج. يمكن قياسها بطرق مختلفة،

تعرف إنتاجية العمل بشكل واسع على أنها الناتج من ساعة عمل العامل. ويمكن قياس الإنتاجية بطرق مختلفة :

$$\text{إنتاجية العمل (حسب العدد)} = \text{كمية الإنتاج} / \text{عدد العمال}$$

$$\text{إنتاجية العمل (حسب وقت العمل)} = \text{كمية الإنتاج} / \text{عدد ساعات العمل}$$

$$\text{إنتاجية العمل (حسب القيمة)} = \text{القيمة المضافة} / \text{عدد العمال أو عدد ساعات العمل.}$$

القوة العاملة و طرق تحديدها:

تعرف القوة العاملة على أنها مجموعة أفراد القوة البشرية باستثناء الأشخاص الذين لا يرغبون العمل. اي مجموعة أفراد القوة البشرية الذين يمارسون العمل فعلا أو الذين يرغبون فيه، و يمكن القول إن القوة العاملة هي مجموعة الأفراد في الفئة العمرية بين 15-65 الذين يعملون أو يبحثون عن عمل .

وتسمى نسبة قوة العمل الى حجم السكان بنسبة المشاركة أو معدل المشاركة و تقاس بالصيغة التالية :

$$\text{نسبة المشاركة} = \frac{\text{حجم قوة العمل}}{\text{حجم السكان}} * 100$$

معدل النشاط و معدل التشغيل :

معدل النشاط :يعبر عنه بالنسبة بين الفئة النشطة و فئة السكان الكلية، حيث: معدل النشاط = الفئة النشطة/

الفئة الكلية

معدل التشغيل :يعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملون وعدد أفراد الفئة النشطة، أي يقيس نسبة العاملين من الفئة

النشطة

$$\text{الفئة النشطة} = \frac{\text{العاملون}}{\text{معدل التشغيل}}$$