



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة لونيبي علي - البليدة 02 -
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
- الشهيد طالب عبد الرحمان -



قسم العلوم المالية والمحاسبة

عنوان المطبوعة: تحليل سوق العمل

موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر مهني

تخصص: تحليل اقتصادي واستشراف

من إعداد:

الدكتور: شريف عمروش

السنة الجامعية: 2022 - 2023

مقدمة:

تعد الدراسات الحديثة المتعلقة بتحليل سوق العمل بصفة خاصة، وتلك المرتبطة باقتصاديات العمل بصفة عامة من الدراسات التي تنطوي على جملة من التعقيدات والتشابك، وذلك بسبب سعتها وشمولها وارتباطها بعناصر عديدة، منها اقتصادية ومنها سياسية واجتماعية وقانونية. لذا فنادرا ما نجد دراسات متكاملة وشاملة لكل هذه العناصر والمتغيرات، وبذلك يختص الجزء الأكبر منها بجانب واحد أو جوانب محدودة من العناصر والمتغيرات ذات الصلة بعنصر العمل. فقد نجد بعض الدراسات التي تقتصر على الجوانب الاقتصادية لسوق العمل من خلال دراسة دالتي الطلب وعرض العمل، وكذا تحليل ظاهرة البطالة وتحديد مستويات الأجور، كما نجد دراسات أخرى تختص بالجوانب السياسية والتنظيمية للعمل من خلال تحليل الآثار الاقتصادية والسياسية لأنشطة النقابات العمالية، فضلا عن دراسات أخرى تتناول الجوانب القانونية لعنصر العمل كالتشريعات العمالية التي تعالج التنظيم الفردي والجماعي للعمل وعلاقاته المختلفة، وكذا تشريعات التأمينات الاجتماعية المختلفة. وثمة دراسات أخرى تعالج عنصر العمل في إطار عملية التخطيط الاقتصادي الشامل من خلال ما يعرف بتخطيط وتنمية الموارد البشرية.

لقد تعاضمت أهمية دراسة وتحليل سوق العمل بشكل لافت للإنتباه بعد الحرب العالمية الثانية وبالأخص في أواسط النصف الثاني من القرن العشرين، خاصة بعد نجاح حركات التحرر الوطني في بلدان العالم الثالث، وتحقيقها لاستقلالها السياسي، ومن ثم شروعاتها بإعادة إعمار وبناء اقتصادياتها على أسس حديثة تتماشى وتستجيب لمتطلبات الفترة الجديدة، مستهدفة بذلك تحقيق مستويات عالية ومتسارعة من النمو الاقتصادي وبناء هيكلها الاقتصادية. وقد أوجد هذا التوجه الجديد حاجة ملحة لمساهمة عنصر العمل في عمليات البناء والتنمية، إلا أن النتائج التي أظهرتها تجربة هذه البلدان في هذا المجال هي ضعف مساهمة عنصر العمل في هذه الاقتصاديات حتى أصبح عائقا في بعض الأحيان لجهود دفع عمليات النمو الاقتصادي بخطوات سريعة ووفقا لما خطط لها. لذلك فقد توسعت دراسات العمل التقليدية في البلدان الرأسمالية المتقدمة، التي ركزت جل اهتمامها على الموازنة بين عرض العمل والطلب عليه وتحقيق مستوى الاستخدام الكامل، من خلال دراسة علاقته بعدد محدد من المتغيرات الاقتصادية من الادخار والاستثمار والدخل والأسعار والأجور وأسعار الفائدة، هذا بالإضافة إلى دراسات علاقات العمل داخل المنظمة من خلال تحليل أثر ودور النقابات العمالية في المجال الاقتصادي بعد منح حق التنظيم النقابي في معظم بلدان العالم مع أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين بما فيها البلدان النامية.

الفهرس

الصفحة	العنوان
02	مقدمة
06	المحور الأول: مفاهيم أساسية حول سوق العمل
07	1. تعاريف
10	2. هيكل سوق العمل وإشكالية تنظيمه
11	3. قوة العمل
12	4. معدل الأجر الإسمي ومعدل الأجر الحقيقي
12	5. تحليل ظاهرة البطالة
33	6. أهمية عنصر العمل ضمن اقتصاديات العمل
35	المحور الثاني: تقديم عناصر سوق العمل الفعلي
36	1. الطلب على العمل
38	1.1 مرونة الطلب على العمل الأجرية
40	2.1 مرونة الطلب على العمل التقاطعية بالنسبة للأجر
41	3.1 العوامل المؤثرة في مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجر
43	4.1 علاقة مرونة الطلب على العمل بسياسة الحكومة في مجال تدريب العاملين
45	2. عرض العمل والعوامل المؤثرة فيه
45	1.2 عرض العمل
46	2.2 العوامل المؤثرة في عرض العمل
50	3.2 مرونة عرض العمل الأجرية
51	3. توازن سوق العمل
52	1.3 التوازن في سوق العمل في حالة المنافسة التامة
53	2.3 التوازن في سوق العمل في حالة الاحتكار الشرائي للعمل
56	3.3 قانون تزايد وتناقص الغلة
59	المحور الثالث: تقديم مختلف النماذج (النظريات) المرتبطة بسوق العمل

60	1. نظرية المفاوضات حول الأجور في إطار النقابات العمالية
64	1.1 سلوك النقابة كمحتكر لبيع خدمات العمل لأعضائها.....
65	2.1 سلوك النقابة بهدف تعظيم الأجور الكلية لأعضائها.....
66	2. نظرية المفاضلة وخلق العمل
70	3. نظرية البحث عن عمل
72	المحور الرابع: تقديم مؤسسات سوق العمل ضمن السياسات المنتهجة من قبل الدولة..
73	1. سياسة الحد الأدنى للأجور
73	1.1 أثر الحد الأدنى للأجور على مستوى التكاليف والأسعار والطلب
75	2.1 أثر الحد الأدنى للأجر على تخصص الإنتاج
76	3.1 أثر الحد الأدنى للأجر على مستوى الطلب على العمل.....
78	2. سياسة تعويض البطالة
79	3. سياسة إعانة الأجر (سياسة حماية الشغل)
79	1.3 أثر سياسة إعانات الأجور في الاقتصاد بأكمله
80	2.3 أثر سياسة إعانة الأجور في قطاع السلع كثيفة العمل
81	3.3 أثر سياسة إعانة الأجور في قطاع السلع كثيفة رأس المال
83	المحور الخامس: تحليل قضايا سياسات التشغيل لدى المدارس (النماذج) الاقتصادية..
84	1. النظرية الكلاسيكية
86	2. النظرية الكينزية
86	1.2 سوق العمل ومبدأ الطلب الكلي الفعال
88	2.2 نموذج التوازن العام الكينزي
90	3.2 أثر السياسة الاقتصادية على سياسة التشغيل وفق النموذج الكينزي
96	3. العلاقة بين النمو الحقيقي وتغيرات معدلات البطالة (فجوة أوكيون)
97	4. النظريات الحديثة للتشغيل
97	1.4 التضخم الركودي
100	2.4 نظرية اختلال سوق العمل
101	3.4 نظرية تجزئة سوق العمل

102	5. برامج التثبيت والتكيف الهيكلي وسياسة التشغيل
105	المحور السادس: الإستثمار في رأس المال البشري
106	1. مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري
107	2. خصائص الاستثمار في رأس المال البشري
109	3. آليات الاستثمار في رأس المال البشري واستراتيجية تطوير المعرفة
109	1.3 إعطاء أهمية أكبر لرأس المال الفكري
110	2.3 تحسين فرص النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطويرها
110	3.3 زيادة الإنفاق الحكومي العام المخصص للمعرفة والبحث العلمي
111	4.3 الحرص على تطوير وإصلاح التشريعات الحالية
111	5.3 دعم حرية تبادل وتداول المعلومات
111	4. موقع الاستثمار في رأس المال البشري ضمن دالة الإنتاج الكلية
116	قائمة المراجع

المحور الأول: مفاهيم أساسية حول سوق العمل

لسوق العمل مواصفات معينة تميزه عن غيره من أسواق السلع والخدمات الأخرى، وتعكس في نفس الوقت الطبيعة الخاصة به، فخدمة العمل، وهي السلعة محل التبادل في هذا السوق، لا يمكن فصلها عن من يقوم بتأديتها. وهذا الترابط غير القابل للانفصال بين خدمة العمل التي تباع وتشتري في السوق والإنسان، يعطي أهمية لعوامل كثيرة غير نقدية لا وجود لها أصلا في الأسواق العادية الأخرى، كظروف العمل مثلا ومكانه وطبيعة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة وغيرها.

من ذلك يتبين أن للعمل خصائص معينة تميزه عن غيره من عوامل الانتاج، وإن ممارسة العامل لنشاطه الخدمي يؤدي إلى قيام علاقات إنسانية واجتماعية خاصة داخل المؤسسة، كذلك فإن كفاءة القوى العاملة تعتمد على عاملي الوراثة والتنشئة بجانب مستوى التعليم والصحة. فكمية الخدمات التي يستطيع العامل تقديمها تتحدد بنوعية دوافعه وبالجو الأسري الذي يعيش فيه وبمستوى أداء الجماعة التي يعمل معها وبنوعية الأهداف التي غرستها في نفسه البيئة التي نشأ فيها. ويترب على ذلك أن العمل يتأثر تأثرا بالغا بعلاقات الإنتاج القائمة بينه وبين صاحب العمل وبنوع الإدارة وباستعداد العامل النفسي ومدى احتياجه وتقبله إلى توجيه خارجي عنه لإنجاز عمله. كما أن نوعية علاقات الإنتاج لها تأثير كبير على مستويات الأجور والتي لا تخضع لقانون الطلب والعرض فحسب، وإنما تؤثر فيها عوامل أخرى مثل العرف، ومفهوم العدالة كما يمليه المجتمع، وبما تتمتع به الجماعات المختلفة من سيطرة وقوة ونفوذ.

ولذلك فإن الاقتصادي عندما يبحث ويحلل سوق العمل لا يتوقف عند حد التعامل مع العمل كأحد خدمات عوامل الإنتاج فحسب، ولا مع الأجور باعتبارها ثمنا فحسب، وإنما عليه أن يأخذ ذلك ضمن إطار الواقع الاجتماعي، فارتفاع مستويات الأجور الحقيقية يمكن العامل من السماح لأولاده بالبقاء لفترة أطول في دور التعليم والتدريب والتأهيل المهني وهذا يؤجل من ميعاد نزولهم إلى ميدان الحياة العملية. وكما تتأثر مستويات الأجور بحجم الفائض في عرض العمل، فإنها تؤثر في نفس الوقت في البناء الاجتماعي ومن ثم في الدور المتزايد للاتحادات العمالية.

1. تعاريف

يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، في حين أن المشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل. وبعد التطور الحاصل في وسائل الاتصال المختلفة، أصبح سوق العمل يعبر عن الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكاناً أو أجهزة إلكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس.¹

وهناك من يعرفه بأنه السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة. إذن السوق هو المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة من قبل الأفراد.²

ويمكن تعريف سوق العمل اقتصادياً بأنه الآلية (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف. ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

- غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل وهذا يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة. ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل، نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية، هذا بالإضافة لعدم وجود الرغبة القوية لدى العمال للحركة أو الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية، وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:³

أ- شعور العامل بأن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدمت به السن.

ب- عدم شعوره بالرضا بكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.

ج- تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للاستقرار وهذا لا يحفز على كثرة التنقل.

د- عوامل اجتماعية كالارتباط العائلي أو بالمكان مما لا يحفز على تغيير موقعه الجغرافي.

¹ مدحت القرشي، إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص21.

² محمد طاقة، حسين عجلان حسن، إقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص31.

³ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1997، ص12.

هـ- مستوى مهاراته وخبراته تؤثر في قدرته على الحركة، خاصة الانتقال المهني، فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة، كلما ضاقت أمام العامل فرصة تغيير مهنته.

- سهولة التمييز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية بسبب الجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة.... إلخ.

- إرتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم لكميات مختلفة من وقت الفراغ ومستويات مختلفة من الدخل، أو لتأثرهم بظروف العمل نفسها ونوعيات العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة. وكذلك تأثر عرض العمل بعوامل مثل نظم التأمينات الاجتماعية والتأمينات ضد البطالة والمعاشات والإجازات... إلخ، وهذا يختلف بطبيعة الحال عن حالة عرض السلع والخدمات الأخرى والذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.

- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني، وتنعكس آثار هذا التقدم على البطالة في سوق العمل في أحد مظهرين: يتمثل الأول في انتشار البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، وهذا يعني إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري. ويتمثل المظهر الثاني في تغيير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى مما يكفل سلامة التعامل مع الآلة. والبطالة الناتجة في الحالة الأخيرة يمكن التقليل منها بإعادة تدريب وإعداد العمال لإكسابهم الخبرات الجديدة المطلوبة حتى يمكن إعادة وضعهم في وظائفهم في ظل متطلباتها الجديدة.

- سوق العمل كأى سوق آخر، يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي ولكن توجد الفروق التالية على جانبي الطلب والعرض فيما بين سوق العمل وأسواق السلع الأخرى:¹

أ- بالنسبة لجانب الطلب، بينما يعكس الطلب على المنتج النهائي المنفعة المباشرة التي يحصل عليها المستهلك من السلعة، نجد أن طلب المنتج على خدمات العمل لا يعكس منفعة مباشرة تعود عليه من تأجير خدمات عامل معين (يلاحظ أن هذا غير صحيح في حالات الخدمات المباشرة كالأطباء والمدرسين... إلخ) ولكن طلبه هذا يعتمد على الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها. لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه "طلب مشتق" بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها. كذلك، وكما سنرى، فإن الطلب على العمل يعكس مباشرة إنتاجية العامل.

¹ عاصم بن طاهر عرب، إقتصاديات العمل، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، الطبعة الأولى، 1994، ص15.

ب- وبالنسبة لجانب العرض فإننا نواجه حقيقة استحالة الفصل بين خدمات العمل (وهي كما ذكرنا، السلعة محل التبادل في سوق العمل) وبين العامل ذاته الذي يقدمها. هذه الحقيقة وما تسببه من مشاكل في سوق العمل تعطي أهمية كبرى لعوامل أخرى غير نقدية. فالتكاليف والأجور لم تعد العامل الأساسي المحدد لظروف عرض العمل. فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل تحدد بجانب الأجور ظروف عرض العمل.

من ذلك يتبين أن للعمل خصائص معينة تميزه على غيره من عوامل الانتاج. وإن ممارسة العامل لنشاطه الخدمي يؤدي إلى قيام علاقات إنسانية واجتماعية خاصة داخل العمل. كذلك فإن كفاءة القوى العاملة تعتمد على عاملي الوراثة والتنشئة بجانب مستوى التعليم والصحة. فكمية الخدمات التي يستطيع العامل تقديمها تتحدد بنوعية دوافعه وبالجو الأسري الذي يعيش فيه وبمستوى أداء الجماعة التي يعمل معها وبنوعية الأهداف التي غرستها في نفسه البيئة التي نشأ فيها. ويترتب على ذلك أن العمل يتأثر متأثراً بالعلاقات الانتاج القائمة بينه وبين صاحب العمل وبنوع الإدارة وباستعداد العامل النفسي ومدى احتياجه ومدى تقبله إلى توجيه خارجي عنه لينجز عمله. كما أن نوعية علاقات الانتاج لها تأثير كبير على مستويات الأجور والتي لا تخضع لقانون العرض والطلب فحسب، وإنما تؤثر فيها عوامل أخرى مثل العرف، وبمفهوم العدالة كما يمليه المجتمع، وبما تتمتع به الجماعات المختلفة من سيطرة وقوة ونفوذ. ولذلك فإن الاقتصادي عندما يبحث في اقتصاديات العمل لا يتوقف عند حد التعامل مع العمل كأحد خدمات عوامل الانتاج فحسب، ولا مع الأجور باعتبارها ثمناً فحسب، وإنما عليه أن يأخذ ذلك في داخل إطار الواقع الاجتماعي. فارتفاع مستويات الأجور الحقيقية يملك العامل من السماح لأولاده بالبقاء لفترة أطول في دور التعليم والتدريب والتأهيل المهني وهذا يؤجل من ميعاد نزولهم إلى ميدان الحياة العملية. وكما تتأثر مستويات الأجور بحجم الفائض في عرض العمل فإنها تؤثر في نفس الوقت في البناء الاجتماعي ومن ثم في الدور المتزايد للاتحادات العمالية.

لسوق العمل مواصفات معينة تميزه عن غيره من أسواق السلع والخدمات الأخرى، وتعكس في نفس الوقت الطبيعة الخاصة به. فخدمة العمل، وهي السلعة محل التبادل في هذا السوق، لا يمكن فصلها عن من يقوم بتأديتها. وهذا الترابط غير القابل للانفصال بين خدمة العمل التي تباع وتشتري في السوق والإنسان، يعطي أهمية لعوامل كثيرة غير نقدية لا وجود لها أصلاً في الأسواق العادية الأخرى، كظروف العمل مثلاً ومكانة وطبيعة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.¹

¹ نعمة الله نجيب ابراهيم، مرجع سابق، ص 11.

2. هيكل سوق العمل وإشكالية تنظيمه

في الواقع يتجه المفكرون نحو التمييز بين أنواع مختلفة لأسواق العمل، لكون خدمة العمل غير متجانسة، ولأن الأعمال لها تصنيفات مختلفة، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة والتي تختلف من تخصص لآخر، فعمل الميكانيكي يختلف عن عمل الطبيب، وبالتالي فهناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل كسوق العمل في القطاع السياحي وسوق العمل في القطاع الفلاحي وسوق العمل في قطاع الأشغال العمومية ونحوها.¹

كما يمكن تصنيف الأسواق على أساس المهنة، كسوق المهندسين المعماريين، وسوق الصيادلة وسوق الأطباء... إلخ، فضلا عن تصنيف الأسواق حسب المكان كسوق القاهرة أو سوق عمان..

عادة ما يختلف الباحثون في الحقل الاقتصادي بصورة عامة، وفي الجانب المتعلق باقتصاديات العمل بشكل خاص حول الموقف من تنظيم سوق العمل والتدخل فيه. فهناك من يرى أن أسواق العمل تمثل تشويها في العمل الكفاء في هذه الأسواق، ويستند هؤلاء على فكرة أن التدخل في العمل يقود إلى توزيع غير كفاء وغير مناسب للعمل والذي يؤدي إلى ظهور ما يعرف بالريع، ووفقا لهذا الفريق، فإن التدخل في سوق العمل يمنع عملية التكيف وخاصة في أوقات حدوث صدمات السوق، الأمر الذي يخلق جمودا على مستوى المؤسسة ويجعلها غير قادرة على الاستجابة لظروف السوق وبالتالي يقلص من إمكانيات التشغيل ولا يشجع على الاستتجار مما يقلل من إمكانيات النمو الاقتصادي، ولتجاوز هذا الجمود، فإن الاقتصاديين يدعون إلى مرونة أسواق العمل أي مرونة الأجور ومرونة التشغيل ومرونة العمل.

وعلى النقيض من ذلك، يتجه مفكرون آخرون اتجاها يُعتقد فيه أن الواقع الاجتماعي في الاقتصادات النامية يخلق ظروفًا معينة تجعل معظم الأسواق، بما فيها أسواق العمل، تنحرف عن عالم المنافسة، ويؤكد هؤلاء في ذات الوقت أن الأسواق المنظمة تكون أكثر استعدادا من الأسواق غير المنظمة للتكيف مع صدمات السوق. وخلال ظروف السوق المضطربة فإن عملية تنظيم السوق من شأنها حماية الاقتصاد من احتمال فقدان فرص العمل وتوفير نوعا من الضمانات للعمال في ظل غياب الضمان الاجتماعي. وعندما تصبح نتائج السوق متوافقة ومنسجمة مع شروط العدالة، فإن التدخل وتنظيم السوق يساهم في تصحيح نتائج السوق بهدف تحقيق عدالة اقتصادية أكبر.

¹ مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 21.

وعلى العموم، نجد أن وظائف أسواق العمل في مختلف الاقتصادات متضمنة في نظام من المؤسسات والتي تؤثر كثيرا على عمله. وعلى سبيل الحصر على تنظيم الأسواق والتدخل فيها نذكر:¹

- التشريعات الضامنة لفرص العمل والتي تضيق من حرية حركة المؤسسات للتكيف في حجم قوة العمل طبقا للتغيرات في الطلب على منتجاتهم وأرباحهم؛
- تشريعات الحد الأدنى للأجر والتي تحدد أرضية لأجور العمل وتسبب جمودا في الأجور؛
- اتفاقات المساومة الجماعية التي تتفاوض بموجبها النقابات العمالية على منافع أكبر للعاملين و التي تزيد من سعر عرض العمل.

تؤثر التشريعات السابقة الذكر على المرونة في عملية اتخاذ القرار على مستوى المؤسسة، وهي مؤشر على جمود الأسواق، الذي يؤدي إلى ظهور وزيادة الربح للأفراد العاملين، كما أن الربح يعكس ظاهرة انحراف الأجور عن المستوى التوازني. ومن هنا يؤكد الباحثون في هذا المجال أن التشريعات الخاصة بسوق العمل تقلل من إمكانات وفرص التشغيل، وفي غياب التدخلات في سوق العمل فإن السوق يعمل على تحديد الأجر الذي يمثل تكلفة الفرصة الاجتماعية. إلا أنه في مقابل ذلك، وفي السوق الحر وغير المنظم فإن مرونة الأجر تساعد على عملية التكيف والموازنة بين العرض والطلب، في حين أن التدخلات في سوق العمل تخلق وتنتج التشوهات في السوق والتي يتولد عنها مستقبلا بطالة إجبارية.

وفضلا عن ما تقدم ذكره، فإن هذه التدخلات في سوق العمل والتي تؤثر في سعر العمل، فإنها تغير من الأسعار النسبية لعوامل الانتاج، مما ينتج عنها اختيار غير ملائم للتكنولوجيا وكذلك مزيج غير ملائم من الصناعات والمنتجات، وهذا ما يقلل من امكانيات التشغيل لأنها تعرقل اختيار المشروعات كثيفة العمل، كما أن تشوهات الأسعار النسبية تعرقل بل تكبح الاستثمار، لكون جزء من العوائد على رأس المال يمرر إلى العمال بصيغة ربح².

3. قوة العمل

تعتبر قوة العمل في أي اقتصاد عن الفئة النشطة التي تتراوح أعمارها بين 15 و 65 عاما، وذلك بعد استبعاد ربات البيوت والعاجزين عن العمل والطلاب في مختلف الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين وكذا الفئات المرضى. لكن ما يشار إليه أن قوة العمل تشمل مجموع العاملين الفعليين وكذا العاطلين عن العمل،

¹ عاصم بن طاهر عرب، مرجع سابق، ص ص: 03-04.

² مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 23.

وكلما ارتفعت نسبة قوة العمل إلى حجم السكان كلما كان ذلك من العوامل الإيجابية، فارتفاع هذه النسبة سيعمل على زيادة مستويات الإنتاج والدخل وبالتالي زيادة معدلات النمو الإقتصادي والعكس صحيح.¹

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

من خلال تحليل القانون أعلاه، نستنتج أن انخفاض نسبة المشاركة في بلد ما، تزيد من نسبة الإعالة، حيث أن ارتفاع هذه الأخيرة يعني أن فئة قليلة من السكان تعمل وتعمل الغالبية العظمى من السكان.

4. معدل الأجر الإسمي ومعدل الأجر الحقيقي

يعبر معدل الأجر عن سعر العمل الذي يتحدد من خلال تفاعل قوى الطلب والعرض على العمل، إلا أن اقتصاد العمل يفرق بين معدل الأجر الإسمي ومعدل الأجر الحقيقي، فالمصطلح الأول (الأجر الإسمي) فهو يمثل مقدار النقود التي يستلمها العامل لقاء عمله، أي الأجر الفعلي الذي يستلمه العامل خلال مدة زمنية معينة عادة ما تكون شهرا كاملا، أما الأجر الحقيقي فيمثل كمية السلع والخدمات التي يمكن أن يشتريها العامل من خلال مقدار الأجر النقدي (الإسمي)، أي أن الأجر الحقيقي يمثل القوة الشرائية للأجر النقدي، كما يمكن الحصول على قيمة الأجر الحقيقي رياضيا من خلال قسمة الأجر النقدي على الرقم القياسي للأسعار كما يلي:

$$\frac{\text{الأجر النقدي}}{\text{الرقم القياسي للأسعار}} = \text{الأجر الحقيقي}$$

لقد ركزت العديد من المدارس الاقتصادية، خاصة المدرسة الكلاسيكية في تحليلها لسوق العمل على الأجر الحقيقي، لكونه يمثل القدرة الشرائية للنقود، فارتفاع معدل الأسعار يؤدي إلى انخفاض القدرة الشرائية للأجور و هو ما يهم العامل وليس كمية النقود التي يتحصل عليها نهاية الشهر.

5. تحليل ظاهرة البطالة

تتفق معظم الهيئات الناشطة في حقل التشغيل مثل منظمة العمل الدولية على أن العاطل عن العمل هو كل شخص راغب في العمل وقادر عليه وباحث عنه ولم يجده، وعليه فإن من لا يرغب في الحصول على عمل

¹ عادل فليح العلي، هناء هادي محمد علي، إقتصاد العمل، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل، العراق، 1990، ص34.

لا يعتبر ضمن فئة العاطلين عن العمل. كما أن زيادة معدل البطالة في اقتصاد ما يمثل هدرا في استغلال الموارد الإقتصادية وزيادة في الإنفاق على هذه الفئة (مثل زيادة إعانات البطالة) دون مشاركتها في الإنتاج.

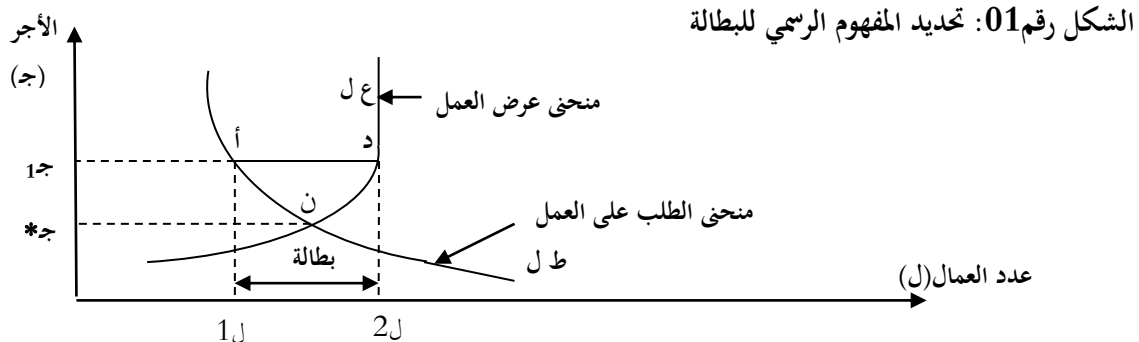
تنخفض العمالة عبر المسار الانتاجي خلال فترات الركود، وترتفع خلال فترات الانتعاش، لكن السؤال المطروح هو لماذا لا توفر الدول العمل لكل قوى العمل السائدة حتى في أوقات الرواج الاقتصادي؟. عندما يكون الناتج الحقيقي مساويا للناتج الكامن لا يكون معدل البطالة معدوما لأنه حتى في فترات الازدهار يوجد معدل بطالة ما يسمى بمعدل البطالة الاحتكاكية، حيث لما يدخل العمال إلى قوى العمل لأول مرة يحتاجون لمدة من الزمن حتى يجدوا وظيفة، وخلال هذه المدة يعتبرون بطالين، ونفس الشيء عندما يغادر العمال وظائفهم، يحتاجون لمدة معينة من الزمن حتى يحصلون على وظائف جديدة¹.

1.5 المفهوم الرسمي والعلمي للبطالة

عادة ما يتم التفريق بين المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي للبطالة، وهذا ما يتم بيانه فيما يلي :

1.1.5 المفهوم الرسمي للبطالة

تتمثل البطالة - وفقا للمفهوم الرسمي - في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الأجور السائدة . ومن ثم، فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور.²



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 3.

¹ تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 68.

² علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 03.

من خلال الشكل السابق، يتضح أن منحى عرض العمل يكون أكثر مرونة عند المستويات المنخفضة من الأجور، وتقل هذه المرونة تدريجياً إلى أن يصير عديم المرونة عند مستوى التوظيف الكامل (*). أما منحى الطلب على العمل، فيكون سالب الميل. وعند مستوى الأجر السائد في سوق العمل وليكن (ج1) يكون مستوى التوظيف الفعلي والمحدد بالطلب على العمل هو (ل1)، بينما مستوى التوظيف الكامل، فيتمثل بالمستوى (ل2)، وبالتالي، تتمثل البطالة في الفرق بين مستوى التوظيف الفعلي ومستوى التوظيف الكامل، وتقاس بالمسافة (ل1 ل2)، ومن ثم، فإن البطالة يمكن تعريفها " بأنها الزيادة في الكمية المعروضة من العمل عن تلك الكمية المطلوبة منه عند مستوى أجر معين ". وبالتأكيد، فإن تضيق الفجوة بين (ل1، ل2) يؤدي إلى: زيادة مستوى الإنتاج، ورفع معدل النمو الإقتصادي، ومن ثم امتصاص البطالة وارتفاع مستوى المعيشة في المجتمع.

وبالرغم من عدم وجود تعريف رسمي للبطالة متفق عليه، إلا أنه يمكن القول بصفة عامة، أن " البطالة تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل، ومؤهلين له - بالنوع والمستوى المطلوبين - وراغبين فيه، وباحثين عنه، وموافقين على الولوج فيه في ظل الأجور السائدة، ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة " وهذا هو تعريف منظمة العمل الدولية للبطالة.¹

ويلاحظ أن هذا التعريف هو المتفق عليه دولياً، ويقتضي أن تتوفر المعايير الثلاثة الآتية معاً كي يعد الفرد عاطلاً خلال فترة البحث:

أ: أن يكون الفرد بدون عمل : ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الذين تجاوزت أعمارهم السن المحددة لقياس السكان النشيطين اقتصادياً (**)، ولا يعملون سواء أكان ذلك بمقابل أجر أم لحسابهم الخاص.

ب: أن يكون الفرد متاحاً للعمل: ويتضمن هذا المعيار الأفراد الذين يرغبون في العمل ومستعدون له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث، وبالتالي، فإنه وفقاً لهذا المعيار، يكون الفرد قادراً ومستعداً للعمل إذا

(*) ينصرف مفهوم التوظيف الكامل إلى ذلك الوضع الذي يتحقق في ظل استخدام الكامل لقوة العمل المتاحة في المجتمع، مع توافر معدل أدنى من البطالة. ويختلف هذا المعدل من دولة إلى أخرى، ومن فترة زمنية إلى أخرى، وعادة ما يتراوح من 03% إلى 05% من قوة العمل.
1 أنظر إلى: - صابر بلول، الأبعاد الحقيقية لمشكلة البطالة في سورية، " الواقع، الأسباب، الحلول " مجلة جامعة دمشق، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، دمشق، 2002، ص 257.

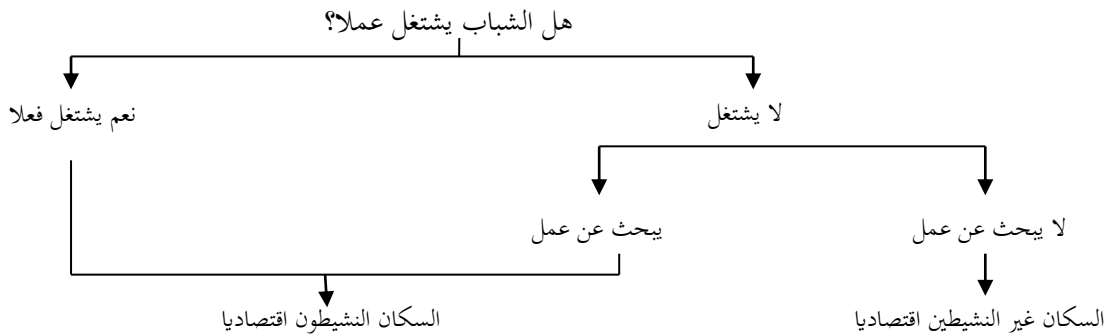
- علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 04.

(**) يتراوح هذا السن ما بين 16 و65 سنة في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد يختلف من دولة إلى أخرى.

أُتيحت له الفرصة عند مستوى الأجر أو الدخل السائد خلال فترة البحث، ومن ثم، يتم استبعاد كل الأفراد الذين يبحثون عن عمل لمباشرته في المستقبل أي بعد فترة المسح، ومثال ذلك إذا كان الباحث عن عمل طالبا، ويبحث عن عمل لكي يمارسه بعد تخرجه، فإن هذا الفرد يكون غير مستعد للعمل خلال فترة البحث، أي غير متاح للعمل وبالتالي لا يدخل في تعداد العاطلين. كما أن هذا المعيار يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات الخاصة بهم كالمريض أو المسئوليات العائلية، وما إلى ذلك. كما أن حجم البطالة يتحدد خلال فترة البحث سواء أكانت يوما أم أسبوعا أم شهرا .

ج: أن يكون الفرد باحثا عن عمل: ويقوم هذا المعيار على أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص، وبالتالي، فإنه وفقا لهذا المعيار، يجب أن يتخذ العاطلون خطوات جادة للحصول على عمل خلال فترة البحث، مثل التسجيل في مكاتب العمل سواء الخاصة أو الحكومية، ونشر إعلانات البحث عن وظيفة، والرد على الإعلانات، وطلب مساعدة الأهل والأصدقاء في ذلك، وطلب الحصول على التراخيص اللازمة، وتقديم طلبات عمل مباشرة إلى الشركات وأصحاب الأعمال.¹

الشكل رقم 02 : المعايير المعتمدة لتحديد العاطل عن العمل



المصدر: أحمد عمر الراوي، نحو تفعيل الاقتصاد العراقي لامتنصص ظاهرة البطالة، بحوث و أوراق عمل ندوة عربية، الجزء الثاني، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة ، 26- 28 أفريل 2006، ص 114 .

هناك بعض الإنتقادات التي وجهت إلى المفهوم الرسمي للبطالة بصفة عامة، تتمثل أهمها فيما يلي:²

¹ طاهر فاضل البياتي، خالد توفيق الشمري، مدخل إلى علم لاقتصاد، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص 298 .

² عبد القادر محمد عبد القادر، " نحو مفهوم علمي للبطالة مع التطبيق على مصر "، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، المجلد 27، العدد الأول، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مارس 1990، ص 205.

- لا يأخذ في حسابه كلا من البطالة المقنعة والبطالة الجزئية، فالفرد يعد في تعداد العاملين ما دام يعمل حتى ولو لساعة واحدة، مثله في ذلك الفرد الذي يعمل سبع أو ثماني ساعات يوميا.
- لا يربط بين العمل والإنتاجية، فالفرد الذي يعمل وينتج ما قيمته دينار واحد في اليوم - مثلا- يحسب في تعداد العاملين مثل الفرد الذي يعمل وينتج ما قيمته 100 دينار.
- لا يأخذ في تعداد العاطلين إلا الأفراد الذين لا يعملون ويبحثون عن عمل، وبالتالي، يهمل قطاعا كبيرا من العاطلين الذين لا يبحثون عن عمل بعد ما يتسوا من الحصول على وظيفة.
- يتجاهل الأفراد الذين يعملون في وظائف هامشية أو يقومون بأنشطة غير مشروعة.

2.1.5 المفهوم العلمي للبطالة

تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بأنها " الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداما كاملا و/أو أمثلا، ومن ثم، يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل (*)، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه ".

ومن هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة:¹

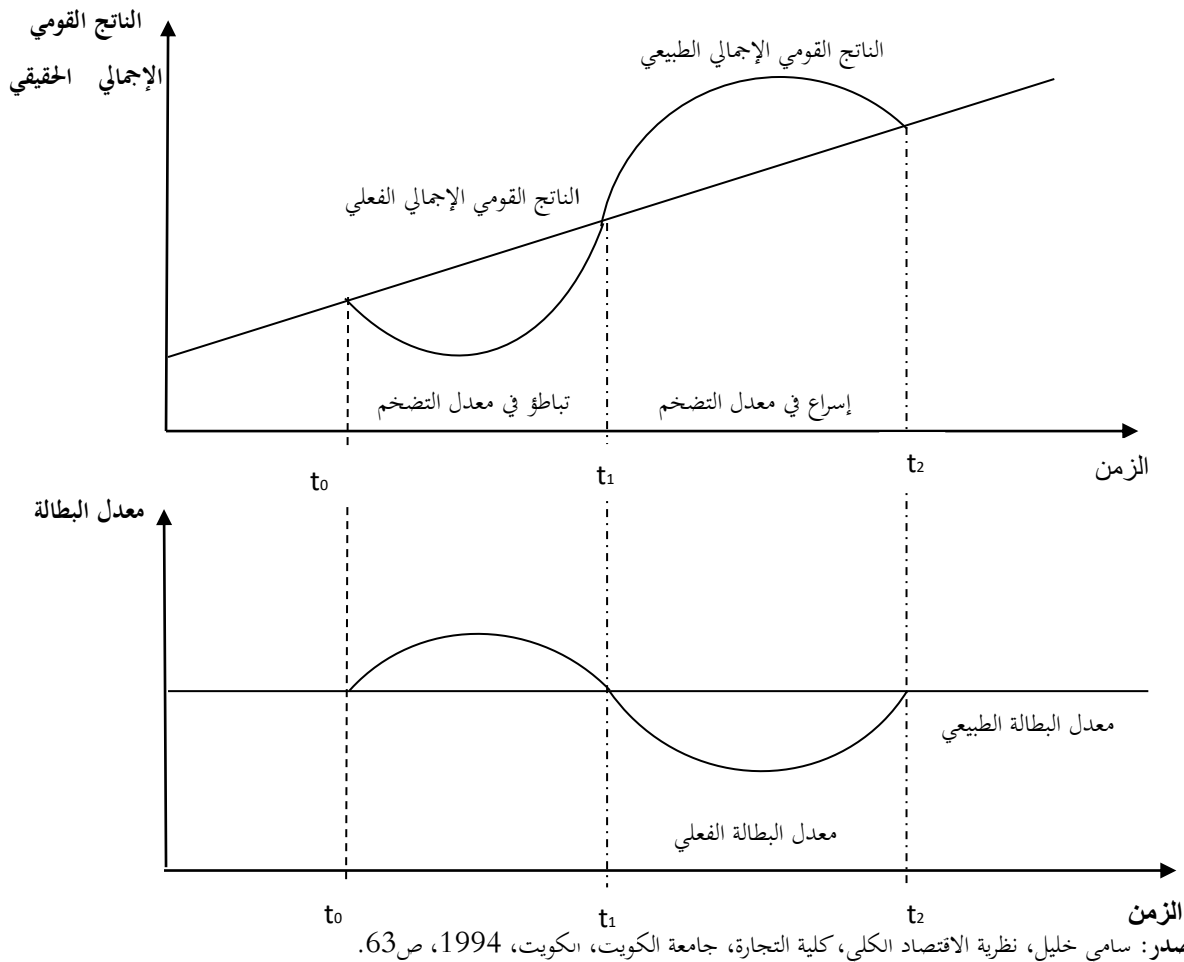
البعد الأول: والذي يتمثل في عدم الإستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة، وذلك في حالي البطالة السافرة والبطالة الجزئية، وتمثل البطالة السافرة في وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، ولا يجدون فرصا للعمل، وبالتالي لا يشاركون في عملية الإنتاج، وهذا هو الشكل الظاهر للبطالة كما وضحه المفهوم الرسمي. بينما البطالة الجزئية، فتتمثل في الأفراد الذين يعملون دون المعدل المتوسط أو الطبيعي المتعارف عليه للعمل، مثل العمل لساعات محدودة في اليوم أو لأيام محدودة في الأسبوع أو لأشهر محدودة في السنة، مثل العمالة الموسمية، وبالتالي، يكون وقت العمل في حالة البطالة الجزئية أقل من متوسط الوقت المتعارف عليه في المجتمع.

(*) يتمثل الناتج المحتمل في أقصى ناتج يمكن تحقيقه عندما يتم استخدام موارد المجتمع استخداما كاملا وأمثلا، أو بمعنى آخر، يمثل ناتج التوظيف الكامل غير التضخمي.

¹ عبد القادر محمد عبد القادر، مرجع ساق، ص ص: 205 - 206.

البعد الثاني: يتمثل هذا البعد في الإستخدام غير الأمثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد أدنى معين، ومن ثم، فإن هذا النوع من البطالة يتحقق عندما تكون إنتاجية الفرد منخفضة عن الإنتاجية المتوسطة المتعارف عليها. ومثال ذلك ظاهرة البطالة المقنعة.¹

الشكل رقم 03 : العلاقة بين الناتج الوطني الإجمالي الطبيعي والفعلي وبين البطالة الطبيعية والفعلية



يوضح الشكل رقم 03 العلاقة بين الناتج الوطني الإجمالي الطبيعي (المحتمل أو الممكن) والفعلي وبين البطالة الطبيعية والفعلية. وتعريف الناتج الوطني الإجمالي الطبيعي هو أنه بين مستوى الناتج المرتفع الذي يؤدي إلى جعل التضخم يزداد وبين مستوى الناتج المنخفض الذي يجعل معدل التضخم بطيء، حيث هناك

¹ محمد ناجي حسن خليفة، البطالة والنمو الإقتصادي في جمهورية مصر العربية، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الثاني، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أبريل، 2006، ص 7.

مستوى مقبول يجعل معدل التضخم ثابت. هذا المستوى الوسط للناتج الوطني الإجمالي يطلق عليه الناتج الوطني الطبيعي¹. وهو الحالة التي لا يكون هناك فيها اتجاه لمعدل التضخم أن يسرع أو أن يبطئ. ويجب أن يلاحظ أن المعدل الطبيعي للناتج الوطني الإجمالي، إنما يتفق مع أي معدل للتضخم، ولكنه تضخم موروث من الماضي ولا يظهر أي اتجاه نحو الإسراع أو الإبطاء.

والجزء العلوي من الشكل، يوضح العلاقة بين الناتج الوطني الإجمالي الطبيعي وبين الناتج الوطني الفعلي وذلك بمرور الزمن. وواضح من الشكل أن الناتج الوطني الإجمالي الطبيعي يتزايد باضطراد مع نمو السكان ومع زيادة عدد المصانع وزيادة مقدرة الإقتصاد الوطني على الإنتاج. أما الناتج الوطني الإجمالي الفعلي فيبدأ عن الزمن (t_0) مساويا للناتج الوطني الإجمالي الطبيعي، ولكن بعد ذلك ينخفض عنه ليعود ليساويه عند زمن (t_1)، ثم بعد ذلك يصبح أعلى من الناتج الوطني الإجمالي الطبيعي. وخلال الفترة التي يكون فيها الناتج الفعلي أقل من الناتج الطبيعي، فإن معدل التضخم يبطئ، بينما في الفترة التي يكون فيها الناتج الفعلي أعلى من الناتج الطبيعي فإن معدل التضخم يسرع.

والجزء الأسفل من الشكل، يوضح العلاقة بين معدل البطالة الطبيعي ومعدل البطالة الفعلي. ويلاحظ أن الفترة التي يكون فيها الناتج الفعلي منخفضا إنما تحدث في نفس الوقت الذي تكون فيه معدلات البطالة مرتفعة. وأيضا في الفترة التي يكون فيها الناتج الوطني الإجمالي الفعلي مرتفعا، إنما تحدث في الفترة التي تكون فيها معدلات البطالة منخفضة.

ويلخص هذا الشكل، المشكلة التي تواجه واضعي السياسات الذين يسعون إلى تحقيق هدف التوظيف الكامل مع استقرار الأسعار. فلو أن معدلات التضخم كانت مرتفعة عن المستوى المرغوب، فإنهم يستطيعون إبطائها وذلك فقط عن طريق تحقيق مستوى أقل من الناتج الوطني ومعدل مرتفع من البطالة. ولو أنهم سعوا إلى إيجاد عمل لكل فرد وتحقيق معدل بطالة منخفض، فإن معدل التضخم سوف يزداد.

2.5 قياس البطالة

يتم قياس معدل البطالة وفق معادلتين، الأولى ترتبط بالقياس الرسمي للبطالة، والثانية تتعلق بالقياس العلمي لها.

¹ سامي خليل، نظرية الإقتصاد الكلي، كلية التجارة، جامعة الكويت، الكويت، 1994، ص 61 .

1.2.5 المقياس الرسمي للبطالة

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين

في القوة العاملة في فترة زمنية معينة وذلك وفق المعادلة التالية:¹

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

ويشير مصطلح قوة العمل هنا، إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة². أي أن قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة.

غير أن هذا المقياس الرسمي وجهت له انتقادات كثيرة، أهمها:³

- تفتقر الأجهزة المعنية بقياس البطالة في الدول العربية إلى وجود الآلية الدقيقة لتحديد حجمها وقياسها ويرجع ذلك إلى: صعوبة بيان الفئة العمرية المحددة في التعريف، عدم ضبط الفترة الزمنية المحددة للبحث عن عمل، كيفية التعامل إحصائيا مع الخريجين الجدد وكذلك مع الأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة، تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة... إلخ.

- صعوبة قياس اقتصاد الظل (الإقتصاد الخفي أو الأسود أو الموازي)، حيث لا تدخل أنشطة هذا الإقتصاد في الإحصاءات الرسمية خاصة في الدول النامية.

- يؤخذ على هذا المقياس الرسمي للبطالة أنه يركز على البطالة الصريحة (السافرة) فقط، ويهمل كافة الأنواع الأخرى غير الصريحة للبطالة.

¹ بن حمودة محبوب، قراءة في ظاهرة البطالة في العالم العربي، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الأول، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أبريل، 2006، ص 68.

² ساسية خضراوي، سليمة عبيدة، قياس البطالة حسب المعايير الدولية مع الإشارة إلى مشاكل قياسها في الدول العربية، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الأول، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أبريل، 2006، ص 141.

³ أنظر إلى : - علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص: 12 - 14.

- ساسية خضراوي، سليمة عبيدة، مرجع سابق، ص: 147 - 148.

2.2.5 المقياس العلمي للبطالة

وفقا لهذا المقياس، فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع، عندما يكون الناتج الفعلي في الإقتصاد معادلا للناتج المحتمل، وبالتالي، يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي. بينما إذا كان الناتج الفعلي في الإقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، وفي هذه الحالة، يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الإستخدام الكامل لقوة العمل و / أو بسبب عدم الإستخدام الأمثل لها.

والإستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه بالإنتاجية المتوسطة المحتملة، وتعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع، وبالتالي، فإن:

الناتج المحتمل = قوة العمل × الإنتاجية المتوسطة المحتملة

$$ن م = ق × ج م \quad (1)$$

إذا كان معدل البطالة الطبيعي والمسموح به، ذلك الذي يحافظ على استقرار الأسعار وليكن 05 % مثلا¹.

يصبح لدينا: قوة العمل المحتسبة = 0.95 (من قوة العمل الكلية).

ومن ثم، فإن الناتج المحتمل هو ذلك الناتج الذي يتم الحصول عليه من تشغيل 95 % من قوة العمل تشغيلاً كاملاً و أمثلاً .

$$ن م = 0.95 ق × ج م \quad (2)$$

ولدينا: الناتج الفعلي = قوة العمل × الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

$$ن ف = 0.95 ق × ج ف \quad (3)$$

ولدينا أيضاً: فجوة الناتج = الناتج المحتمل - الناتج الفعلي

$$أي : ن ف = ن م - ن ف \quad (4)$$

¹ علي عبد الوهاب نجما، مرجع سابق، ص: 15 - 16.

وتعرف فجوة الناتج بأنها تمثل قيمة الناتج المفقود نتيجة لعدم استخدام موارد المجتمع استخداما كاملا و/أو أمثلا. و من المعادلتين (3) و (4) يصبح لدينا:

$$ف ن = 0.95 ق ج م - 0.95 ق ج ف$$

$$أي ف ن = 0.95 ق (ج م - ج ف) \quad (5)$$

ويمكن تحويل فجوة الناتج المقاسة بوحدات نقدية إلى فجوة بطالة مقاسة بوحدات عمل، وذلك من خلال قسمة المعادلة رقم (5) على الإنتاجية المتوسطة المحتملة (ج م).

إذن :

$$\frac{\text{فجوة الناتج}}{ج م} = \text{فجوة أو حجم البطالة}$$

$$1. ف ب = \frac{ف ن}{ج م} = \frac{0.95 ق (ج م - ج ف)}{ج م}$$

$$\text{فجوة أو حجم البطالة} = 0.95 ق \left(\frac{ج ف}{ج م} - 1 \right) \quad (6)$$

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

إذن يصبح لدينا :

$$\frac{\left(\frac{ج ف}{ج م} - 1 \right) ق 0.95}{ق 0.95} = \text{معدل البطالة (م ب)}$$

أي أن :

$$\text{معدل البطالة} = \left(\frac{ج ف}{ج م} \right) - 1 \quad (7)$$

والمعادلة رقم (7) تمثل معدل البطالة وفقا للمقياس العلمي، وهذا المقياس يأخذ في حسابه كافة أنواع البطالة في المجتمع سواء كانت سافرة أو جزئية أو مقنعة.

3.5 أسباب ظاهرة البطالة و آثارها

عادة ما يكون هناك قواسم مشتركة تؤدي إلى تزايد معدلات البطالة، غير أن هذه القواسم المشتركة قد تختلف بين البلدان النامية والبلدان المتقدمة، وتفرز في النهاية آثارا خطيرة ومدمرة للإقتصاد .

1.3.5 أسباب ظاهرة البطالة

يمكن إسناد أسباب ظاهرة البطالة إلى جملة النقاط التالية:¹

- التغيير في هيكل عوامل الإنتاج: ومن بينها عنصر العمل، نتيجة الانتقال من قطاع إلى آخر (إنتقال الدول الزراعية إلى دول نفطية) وهذا يعني أن الإقتصاد سيعتمد بشكل كبير على قطاع معين وإهمال باقي القطاعات الأخرى، بالإضافة إلى عدم كفاية عناصر الإنتاج المكملة لعنصر العمل في العملية الإنتاجية؛²
- ارتفاع معدل النمو السكاني، خاصة في الوطن العربي، فقد بلغ سنة 2004 نحو 2.3 % وهو أعلى معدل زيادة في العالم في تلك السنة؛³
- سوء توزيع السكان جغرافيا والتفاوت في النمو بين مناطق المجتمع، وهو ما يشار إليه بخلل النسق الإيكولوجي، أي سوء توزيع الأفراد والمؤسسات مكانيا؛
- إعانات البطالة: وهي من الأمور المشجعة للبطالة، خاصة وإن بعض الدول الرأسمالية كفرنسا قد وصلت نسبة الإعانات فيها إلى 75 % من الأجور الإجمالية؛
- فقدان العمال لمناصب عملهم نتيجة سياسات التصحيح الإقتصادي المعتمدة من قبل المؤسسات الدولية؛

¹ رباحي فضيلة، خلفاوي فاطمة، إشكالية البطالة وعلاقتها بالجريمة في الوطن العربي، بحوث و أوراق عمل ندوة عربية، الجزء الأول، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أبريل، 2006، ص 205.

² غيداء صادق سلمان، البطالة في العالم العربي، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الأول، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أبريل، 2006، ص ص: 55 - 58.

³ زروق عثمان محمد، دور برامج توظيف الخريجين في معالجة مشكلة البطالة في الوطن العربي، مجلة المصري، العدد الثامن والأربعون، بنك السودان المركزي، 2008، ص 14.

- إخفاق وفشل برامج التنمية الاجتماعية التي تبنتها الدولة، وتراجع الأداء الإقتصادي، وتراجع دور الدولة في إيجاد فرص عمل بالحكومة والمرافق العامة نتيجة تبني سياسة التحرير الإقتصادي والخصوصية؛
- ارتفاع معدل نمو العمالة مقابل انخفاض نمو الإنتاج الوطني؛
- إستمرار تدفق العمالة الأجنبية الوافدة، خاصة في دول الخليج؛
- إنكماش مفهوم العمل لدى المجتمعات العربية وقصوره على العمل بأجر في القطاعين العام والخاص، وعدم إقبال الشباب على العمل الحر؛
- ضعف مناهج مؤسسات التعليم والتدريب وعدم مواكبة مخرجات وتخصصات التعليم مع احتياجات سوق العمل.

2.3.5 آثار ظاهرة البطالة

تكمن خطورة البطالة في كونها ظاهرة متعددة الأبعاد، حيث لها آثار اقتصادية، اجتماعية وسياسية :

أ: الآثار الاقتصادية :

تبرز الآثار السلبية أو الخسائر الاقتصادية التي تنجم عن البطالة من خلال عملية الهدر في الموارد البشرية وعدم استغلالها على الوجه الأكمل، وبالتالي ضياع الإنتاج والدخل الذي كان يمكن أن ينتج لو أمكن تشغيل هذه الموارد المعطلة، ومن المستحيل بالطبع تعويض هذا الدخل. كما تنجم أيضا نتيجة التراجع أو التآكل في قيمة رأس المال البشري، فمن المعروف أن الخبرات والمهارات العملية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال العمل تعتبر في حد ذاتها أصلا ذا قيمة كبيرة وقيمة إنتاجية عالية. إلا أن تعطل الإنسان قسرا وتوقفه عن العمل ولفترات طويلة، لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب، بل وإلى تآكلها وتناقصها، حتى لو عاد إلى العمل لاحقا فإنه يصبح بعدها أقل إنتاجية وعطاءا. كما أثبتت بعض الدراسات أن زيادة معدل البطالة بنسبة 01 % يؤدي إلى انخفاض الدخل الوطني بنسبة 02 %¹.

¹ إسماعيل عبد الرحمن، حري محمد موسى عريقات، مفاهيم أساسية في علم الإقتصاد، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص 132.

ب: الآثار الاجتماعية:

للبطالة تكلفة اجتماعية، مردها أن المتعطلين عن العمل يعيشون عالة على المجتمع وعلى إنتاج غيرهم، وتنعكس هذه الآثار الاجتماعية عادة في زيادة البؤس والمعاناة الإنسانية وزيادة الهجرة غير الشرعية، وزيادة معدلات الفقر وكثرة الأمراض العضوية والنفسية¹. فاستمرار البطالة وبمعدلات عالية مدعاة إلى تفشي الجرائم وزيادة معدلاتها وتنوعها، وإلى زيادة حالات الطلاق والإنتحار.

وقد وثقت دراسة في جامعة "هوبكنز" الأمريكية حول التكلفة الاجتماعية و النفسية للبطالة، حيث اتضح أنه بزيادة معدل البطالة بمقدار 01% عن المعدل الفعلي، فإن معدل الإنتحار قد زاد بمعدل 4.1%، وزاد معدل جرائم القتل بحوالي 5.7%، وزاد معدل الدخول إلى المصحات النفسية بحوالي 3.4%.²

ج: الآثار السياسية :

أما الآثار السياسية، فمردّها أن إشباع الحاجات الأساسية هو المحرك الرئيسي لسلوك الإنسان وتصرفاته، وتلعب الناحية الاقتصادية دورا هاما وحيويا في إشباع تلك الحاجات. ومن هنا جاء الاعتقاد بأن الحالة الاقتصادية لها دور هام في السياسة.

ولعل تاريخ الشعوب سواء المتقدمة أو النامية يثبت صحة هذا الاعتقاد، ومثال ذلك أنه خلال ولاية الرئيس الأمريكي " رونالد ريغان " للفترة (1980 - 1984)، أصيب الإقتصاد الأمريكي خلال الفترة (1981-1983) بانخفاض معدلات النمو الإقتصادي إلى مستويات كبيرة لم يشهدها من قبل، باستثناء أوقات الكساد العالمي الكبير، وقد أدى ذلك إلى انخفاض شعبية الرئيس ريغان. ولكن الإقتصاد الأمريكي قد أخذ في الإنتعاش في عام 1984 وهو عام الإنتخابات الأمريكية، وانخفضت معدلات البطالة بصورة ملحوظة وأدى ذلك إلى زيادة شعبية الرئيس ريغان لدرجة كبيرة جدا حيث فاز فوزا ساحقا على منافسه.³

¹ الطيب لحيلح، البطالة والتوازن الإقتصادي في الإقتصاد الإسلامي، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الأول، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أبريل، 2006، ص 131.

² مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مرجع سابق، ص 333.

³ أنظر إلى : - طاهر فاضل البياتي ، خالد توفيق الشمري ، مرجع سابق ، ص 306 .

- رباحي فضيلة ، خلفاوي فاطمة ، مرجع سابق ، ص 209 .

4.5 أنواع البطالة وطرق معالجتها

هناك أنواع متعددة للبطالة تختلف من ظرف لآخر وتبعاً للسبب الذي يكون أساس بروز ظاهرة البطالة، مما يترتب عليه اختلاف إجراءات مواجهتها. غير أنه يمكن التمييز بين نوعين رئيسيين للبطالة - يندرج تحتها أنواع فرعية متعددة - هما البطالة السافرة والبطالة المقنعة.

1.4.5 البطالة السافرة (الصريحة)

يمثل العاطلون عن العمل وفق هذا النوع، الفئة القادرة على العمل والراغبة فيه والباحثة عنه، أي الأفراد الذين هم في حالة تعطل كامل، ولا يمارسون أي عمل، وبالتالي يكون وقت العمل بالنسبة لهم صفراً، وإنتاجيتهم صفراً. وتمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة ذيوفا بوصفها الصورة الواضحة للبطالة. ويمكن التمييز بين نوعين من البطالة السافرة هما: البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية.¹

أ: البطالة الإجبارية

يتضمن هذا النوع من البطالة السافرة، الأفراد القادرين على العمل، والراغبين فيه، ويبحثون عنه ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة. وهذا هو الشكل الظاهر للبطالة، أي أنه يتمثل في فائض العرض في سوق العمل من الأفراد الراغبين في العمل والقادرين عليه. ويمكن التمييز بين عدة أشكال للبطالة الإجبارية، وذلك وفقاً للأسباب المؤدية إلى كل منها وهي:²

أ.1 البطالة الاحتكاكية :

هي نوع مؤقت من أنواع البطالة، حيث يشمل أولئك الذين يبحثون عن أعمال أفضل من أعمالهم وتواكب التطورات التكنولوجية وانتقال الأفراد من منطقة إلى أخرى³. ويتميز هذا النوع من البطالة بأنه قصير الأمد، ويكون لفترات زمنية محدودة، وهو يحدث نتيجة الطبيعة الديناميكية والحركية للإقتصاد والأفراد على حد سواء. فهناك حالة الأفراد أو العاملين الذين يضطرون إلى تغيير أماكن عملهم أو مهنتهم أو مناطق سكنهم، ويحتاجون إلى فترة للبحث عن إيجاد عمل جديد بديل. وهناك أيضاً حالة بعض الأفراد الطموحين الذين

1 صندوق النقد العربي ، التقرير الإقتصادي العربي الموحد ، القاهرة ، سبتمبر 2003 ، ص 171 .

2 علي عبد الوهاب نجا ، مرجع سابق ، ص 17 .

3 مصطفى سليمان وآخرون، مبادئ الإقتصاد الكلي، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2000، ص 240.

يتكون عملهم بحثا عن فرص عمل أفضل، أو تهيئة أنفسهم لمهن أكثر جاذبية وذات مردود أعلى مستقبلا. وبذلك فإنهم يضطرون للتدخل بعض الوقت لحين إيجاد البديل المناسب، وأحيانا لإعادة تأهيل أنفسهم نحو التوجهات الجديدة. وهناك أيضا حالة الداخلين الجدد لسوق العمل من خريجي المدارس والمعاهد والجامعات، وهؤلاء يحتاجون إلى بعض الوقت للتعرف على فرص العمل في السوق والإلتحاق بالعمل المناسب.

وهناك اعتقاد شائع أن هذا النوع من البطالة لا يمكن القضاء عليه أو التقليل منه، بل يعتبرونه أمرا مرغوبا فيه اقتصاديا، لأنه يشكل ضاغطا ضد التضخم، وأنه لا بد أن يكون هنالك باحثين عن عمل في السوق مثلما يكون هناك شواغر متاحة لدى بعض المؤسسات. غير أن هناك من يرى أن معالجة هذا النوع يتطلب تسهيل عملية انتقال العمال بين الوظائف والأماكن المختلفة، وذلك من خلال تحسين شبكة المعلومات الخاصة بسوق العمل والمتاحة لكل من العمال ورجال الأعمال.

ويرى بعض الإقتصاديين، أنها تمثل بطالة اختيارية وليست بالضرورة إجبارية. ويجدر التأكيد هنا، أن البطالة الإحتكاكية ليست مؤقتة وليست اختيارية بالنسبة للظروف السائدة في الدول النامية، وإنما هي بطالة مزمنة وإجبارية.

أ.2 البطالة الهيكلية:

وهي تنجم عن الخلل الهيكلي لمجموعة السياسات الإقتصادية المطبقة في مجالات الإستثمار من ناحية، وسياسات التشغيل من ناحية أخرى¹. وتحدث هذه البطالة، عندما تؤدي التغيرات في أنماط الطلب إلى عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة، أو عندما تتسبب هذه التغيرات في عدم التوازن بين المطلوب والمعروض من العمال فيما بين المناطق المختلفة، فضلا عن حدوث تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات أو تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم أو التغيير في الهيكل العمري للسكان وزيادة نسبة صغار السن والإناث في القوة العاملة، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة². ويمكن التمييز بين بعدين لهذا النوع

¹ البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، السنة الأولى، العدد 00، السادس الثاني، 2004، ص 149.

² مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009، ص 234.

من البطالة، ويتمثل البعد الأول في عدم التوافق بين مؤهلات العاطلين وخبراتهم وبين متطلبات الوظائف الشاغرة، أما البعد الثاني، فيتمثل في عدم التوافق الجغرافي بين أماكن التوظيف الشاغرة وأماكن الباحثين عنها.¹ وقد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعاً جديداً من البطالة الهيكلية نجم عن تعاضم ظاهرة العولمة عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات، من خلال تحويل الكثير من استثماراتها إلى البلدان النامية للاستفادة من المزايا والإمتيازات التي وفرتها هذه البلدان للإستثمارات الأجنبية، تاركة بذلك العمال الذين كانوا يعملون فيها في حالة بطالة هيكلية طويلة المدى.

وتقترب إلى حد ما فكرة البطالة الهيكلية من البطالة الإحتكاكية، في أن تطور وسائل الإنتاج وتقدمها قد يؤدي إلى الإستغناء عن بعض أفراد القوة العاملة. بيد أن الفاصل بين الأمرين، أن البطالة الإحتكاكية مؤقتة، نظراً لانشغال الأفراد في البحث أو الإنتقال إلى وظيفة أخرى بما في ذلك إمكانية التأهيل للوظائف الأخرى، أما في البطالة الهيكلية، فالوضع مختلف، حيث تجد شريحة من الموظفين أن إمكانياتهم ومؤهلاتهم لم تعد مناسبة للمجتمع، بسبب تغير هيكل الإقتصاد ككل، مما يجعل من التعطل أمراً طويل المدى نسبياً، هذا إذا ما اختاروا إعادة التأهيل والتأقلم مع الوضع الجديد. ومثال ذلك، تحول المجتمع من الإعتماد على القطاع الزراعي إلى الإعتماد على القطاع الصناعي.²

وعلاج البطالة الهيكلية، ليس بالأمر الهين، حيث أنها تتطلب فترة طويلة نسبياً لمواجهة، وهي الفترة التي خلالها يتم إعادة تعليم العمال العاطلين وتدريبهم لإكسابهم المهارات التي تتطلبها الوظائف الشاغرة والجديدة التي استحدثتها التغيرات الهيكلية. وهذا الأمر له تكاليفه - في التعليم والتدريب وإعادة التأهيل - يضاف إلى ذلك الصعوبات التي تواجه تدريب العمال القدامى على اكتساب مهارات جديدة، إذ يصعب عليهم التخلي عن المهارات التي اكتسبوها خلال فترات زمنية طويلة، والتكيف مع المهارات الجديدة المطلوبة.

¹ رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، مطابع الرسالة، الكويت، 1997، ص: 30 - 31.

² أنظر إلى: - طاهر فاضل البياتي، خالد توفيق الشمري، مرجع سابق، ص 301 .
- مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مرجع سابق، ص: 330 - 331.

أ.3 البطالة الدورية

تعتبر البطالة الدورية، بطالة إجبارية ترتبط بتقلبات النشاط الاقتصادي - أو ما يسمى دورة الأعمال الاقتصادية - حيث تظهر عند تعرض بعض النشاطات الاقتصادية للإنكماش أو الركود أو التراجع على مستوى الاقتصاد ككل.¹

يتمثل سبب البطالة الدورية، في قصور الطلب على الإنتاج وما يصحب ذلك من ركود في تصريف المنتجات عند الأسعار والأجور السائدة. وهنا يتم تسريح عدد من العمال في الصناعات التي قل الإقبال على منتجاتها، وقد تتوقف بعض المشاريع عن العمل، مما يضطر العمال أن يبحثوا عن عمل جديد، وذلك يستغرق وقتا يكونون فيه عاطلين عن العمل، وحتى لو وجدوا أعمالا بسرعة، فإن البعض يظل بدون عمل بسبب الدورة الاقتصادية أي حالة الركود الاقتصادي. ومثال ذلك أزمة الكساد العالمي لسنة 1929.

وتزداد حدة البطالة الدورية - الناتجة عن نقص الطلب الكلي - في حالة الإنكماش أو الركود من خلال التجارة الخارجية وانعكاساتها بفعل مضاعف التجارة الخارجية. ويتوقف ذلك على أمور كثيرة بالنسبة للدول النامية، أهمها، درجة ارتباط البلد النامي بالعالم المتقدم، ومدى تقدم القطاع الصناعي فيه، ومدى استقرار البنيان الاقتصادي وتأثره بالمتغيرات الخارجية، حيث أنه كلما كان اقتصاد الدولة النامية أكثر تقدما، والهيكلة الاقتصادية أكثر تنوعا، قل تأثره بالمتغيرات الدورية في الاقتصاديات الأخرى، والعكس صحيح.

قد يرجع النقص أو القصور في الطلب الكلي على السلع والخدمات، الناتجة عنه البطالة الدورية، إلى أسباب طويلة الأجل كامنة في الاقتصاد ذاته، أو إلى أسباب مؤقتة عارضة. وفي الحالة الأولى يترتب على انخفاض الدخل الحقيقية، وبالتالي، انخفاض القوة الشرائية لدى الأفراد انخفاض الطلب الكلي، وهو الوضع الأكثر شيوعا في الدول النامية. أما في الحالة الثانية، حيث تدفع الظروف العارضة الأفراد لإنقاص طلبهم على السلع والخدمات لفترة معينة، ويعود بعدها الطلب الكلي إلى الإرتفاع، وهو الوضع الأكثر شيوعا في الدول المتقدمة.²

¹ أحمد حسين الرفاعي، خالد واصف الوزني، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 1997، ص 252.

² علي عبد الوهاب نجما، مرجع سابق، ص 28 .

ويتطلب علاج البطالة الدورية، اتباع سياسات اقتصادية توسعية تهدف إلى زيادة مستوى الطلب الكلي من خلال تشجيع زيادة كل من الإستثمار والصادرات والإنفاق الحكومي و / أو إنقاص كل من الواردات والضرائب. غير أن هذا قد لا يتلاءم مع ظروف الدول النامية، نظرا لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي في مواجهة الزيادة في الطلب الكلي، مما ينعكس بدوره على ارتفاع المستوى العام للأسعار دون تحقيق زيادات محسوسة في كل من الإنتاج والعمالة. ذلك أن المشكلة في الدول النامية تنصب في جانب العرض، حيث أن سبب نقص الطلب الكلي هو انخفاض الدخل، بسبب انخفاض مستويات الإنتاج، ومن ثم، يتطلب العلاج التأثير في جانب العرض الكلي من خلال زيادة الإنتاج واستغلال الموارد المعطلة، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الدخل، وزيادة الطلب الكلي.¹

أ.4 البطالة الموسمية

والتي تنتج عن توقف العمل لعدم توفر الإنتاج خلال فترة أو حقبة محددة، وهي أوضح ما تكون في القطاع الزراعي والصناعات المرتبطة به (السكر، الصلصة، بعض أنواع العصائر... إلخ)². وهي تنشأ بسبب قصور الطلب على العمال في مواسم معينة (*)، وتنتشر في الدول النامية كثيفة السكان التي تعتمد بدرجة كبيرة على النشاط الزراعي الذي لا يتطلب سوى قدر ضئيل من رأس المال، وقدر محدودا من المستوى الفني، ولذا، فإن تزايد العمالة في هذا القطاع يعكس نوعا من البطالة الموسمية بسبب طبيعة النشاط الزراعي، حيث يزداد الطلب على العمال في مواسم الزراعة والحصاد، وما بين تلك الفترتين يكون جزء من العمال في حالة تعطل. وعموما قد تمتد البطالة الموسمية لتشمل الأنشطة الاقتصادية التالية:

- الصناعات التي تستخدم مواد سريعة العطب، ولا تتاح سوى خلال فترة معينة من السنة، كتعليب الفواكه والعصائر؛

- الصناعات التي يكون إنتاجها صعبا أو مستحيلا في أوقات معينة من السنة، كالبناء في الشتاء؛

- الصناعات التي يتركز نشاطها خلال فترة معينة من السنة لعدم وجود الطلب عليها أو ضآلته في غير هذه الفترة كصناعة الملابس في الشتاء أو صناعة الفنادق في غير العطل والمواسم السياحية.

¹ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 235.

² زروق عثمان محمد، مرجع سابق، ص 13.

(* أي أنها تنشأ نتيجة لتغير أو تذبذب الطلب على العمل تبعا لتذبذب مستوى الإنتاج.

وبذلك، يلاحظ وجود تشابه بين البطالة الدورية والبطالة الموسمية في أن السبب في كل منهما يرجع إلى انخفاض الطلب على العمالة، إلا أن البطالة الدورية ترجع لانخفاض الطلب الكلي، بينما يتمثل سبب البطالة الموسمية في انخفاض الطلب على العمال في مواسم معينة، وفي قطاعات محددة، ومن ثم، تكون أكثر انتظاماً، ويمكن توقعها خلال أوقات معينة في السنة، فمثلاً، يقل الطلب على عمال الزراعة بعد انتهاء مواسم الزراعة، ويعود إلى مستواه السابق مرة أخرى عند حلول مواسم الحصاد.

ويمكن الحد من البطالة الموسمية عن طريق إيجاد وظائف أخرى كوسيلة تكميلية لدخل العائلة، حيث قد يصادف موسم الركود في صناعات موسمية موسم النشاط في صناعة أخرى. ولذلك، يمكن أن يعمل العمال في هاتين الصناعتين بما يحقق لهم عمالة دائمة طول السنة، كما يمكن للمزارعين الإشتغال بالأعمال العامة المتعلقة بالبنية الأساسية مثل شق الطرقات في فترات نقص الطلب على العمل في النشاط الزراعي، هذا فضلاً عن تنويع المنتج الزراعي بدرجة أكبر مع التوسع في الإستثمار في الصناعات المرتبطة بالزراعة في تلك المناطق.

ب. البطالة الاختيارية:

وهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بكامل إرادته واختياره دون إجبار أو إكراه، كتقديم استقالته من العمل أو تركه لتفضيله وقت الفراغ، أو لأنه يفكر في البحث عن عمل بظروف أحسن وأجر أفضل¹. إذن تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين على العمل، إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة، بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم مثل: الأغنياء الذين يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة وبعض المتسولين، وكذلك الأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون منها على أجور عالية، ولا يرغبون في الإلتحاق بوظائف مماثلة ذات أجور منخفضة. غير أن هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع².

2.4.5 البطالة المقنعة (المستترة)

تعتبر البطالة المقنعة من أبرز مظاهر الدول النامية، وهي تمثل تلك الحالة التي تتوفر فيها أيدي عاملة تفيض عن حاجة النشاط الإقتصادي، حيث تستنزف هذه الطاقة في أعمال لا تحقق أي إنتاج فعلي³. ويؤدي هذا

¹ صابر بلول، مرجع سابق، ص 259.

² ناصر مراد، مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الثاني، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أبريل، 2006، ص 346.

³ منى الطحاوي، إقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1995، ص 85.

العدد الفائض من العمال إلى تخفيض الإنتاجية الحدية للعمل^(*)، وإلى درجة تصبح فيها الإنتاجية الحدية لوحدة العمل منعدمة وسالبة في بعض الأحيان.¹

إن البطالة المقنعة توجد حيث يعمل الأفراد بأقل من الطاقة الإنتاجية المفترضة لهم، أو في حالة وجود أعداد من العاملين في بعض القطاعات دون أن يترتب على وجودهم ناتج صافي أو إضافي، أو حتى أنه قد يترتب - أحيانا - على توظيفهم نقص الناتج الكلي، أي أنهم في حالة عمالة ظاهريا - فقط - بينما عملهم لا يسفر عن خلق سلع أو خدمات، وبالتالي، تكون إنتاجيتهم الحدية في الحالة الأولى صفرا وسالبة في الحالة الثانية (**).

ويمكن أن نوضح هذا النوع من البطالة في النشاط الزراعي، حيث يكون عرض عنصر الأرض ثابتا، بينما يزيد عرض عنصر العمل، مما يؤدي إلى حدوث ظاهرة تناقص الغلة وسريان قانون تناقص الغلة. وحتى يحدث هذا النوع من البطالة، لا بد من توافر عدة شروط أهمها:

- ثبات الكمية المستخدمة من عناصر الإنتاج الأخرى، و ثبات المستوى التكنولوجي المستخدم؛
- تغير الكمية المستخدمة من عنصر العمل، مع تماثل أو تجانس وحداتها المستخدمة.

فإذا توافرت هذه الشروط، ومع استمرار زيادة الكمية المستخدمة من عدد العمال، فإنه يترتب على ذلك حدوث ظاهرة تناقص الغلة، بمعنى أنه بعد أن يصل الناتج الكلي إلى أقصاه، يبدأ في التناقص مما يعني أن الإنتاجية الحدية لعنصر العمل أو لكل عامل جديد يتم تشغيله تكون سالبة. وهذا يعني أنه يمكن سحب عدد من العمال من العملية الإنتاجية، دون أن يترتب على ذلك تناقص في الناتج الكلي.

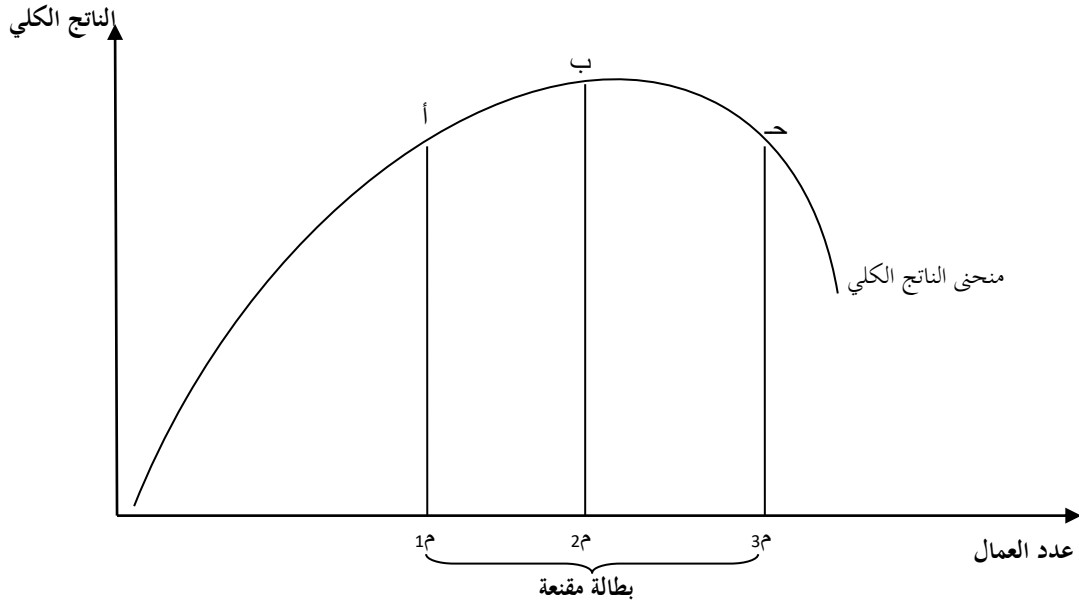
(*) أشار " ديفيد ريكاردو " إلى البطالة المقنعة في عرضه " لقانون تناقص الغلة " الذي ينطبق على الدول الفقيرة والمتخلفة، ولكن هذا النوع

انتشر في النظم الاشتراكية، وفي الجهاز الإداري، وفي وحدات القطاع العام خاصة في الدول النامية.

¹ حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص 58.

(**) تظهر هذه الحالة لظروف غير اقتصادية، عادة ما تكون ظروف اجتماعية أو سياسية.

الشكل رقم 04 : البطالة المقنعة



المصدر: أحمد ماهر، تحليل العمالة، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 42.

يوضح لنا الشكل أعلاه دالة الناتج الكلي من القمح مثلا عند تشغيل أعداد مختلفة من عنصر العمل وقدر ثابت من عنصر الأرض. ونلاحظ أنه عند تشغيل عدد 1م من العمال، يمكن الحصول على 1م من الناتج الكلي من القمح، وعند تشغيل 2م من العمال، يظل الناتج الكلي من القمح ثابت كما هو، حيث يمكن الحصول على 2م (نلاحظ أن 1م = 2م)، هذا يعني أن هذا القدر من وحدات عنصر العمل والتي تقدر بالمسافة 1م 2م إنتاجيتها الحدية تساوي صفرا والناتج الكلي ثابت لم يتغير. إذا هذا القدر من وحدات عنصر العمل في حالة بطالة مقنعة، وإذا استمرينا في توظيف عدد أكبر من عنصر العمل وليكن 3م، فنلاحظ أنه يترتب على ذلك نقص الناتج الكلي إلى ج 3م. وهذا يعني أن الإنتاجية الحدية لهذا القدر من وحدات عنصر العمل تساوي مقدارا سالبا، أي أنها في حالة بطالة مقنعة أيضا. وبالتالي فإن عدد العمال المقدر بالمسافة 1م 3م تمثل بطالة مقنعة، لأنها تمثل كمية العمل التي يمكن سحبها من العملية الإنتاجية دون أن يتأثر الناتج الكلي.¹

ويمكن أن يكون للبطالة المقنعة مفهومين:

¹ قضية البطالة وتوفير فرص العمل، دراسات ووثائق، الجزء الأول، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة، 1996، ص 20.

المفهوم الأول: ينصرف إلى الأفراد الذين يعملون، ولكن ليس بكامل طاقتهم، أو يعملون في أعمال إنتاجيتهم فيها أقل بكثير مما يمكن أن تكون عليه في أعمال أخرى.

المفهوم الثاني: وهو الأكثر شيوعاً، وهو ينصرف إلى الأفراد الذين يعملون في أعمال تكون فيها الإنتاجية الحدية للعمل ضئيلة جداً أو منعدمة، وقد تكون سالبة.

وتزداد البطالة المقنعة ظهوراً وانتشاراً في البلدان النامية، حيث تتميز بوجه عام بوفرة نسبية في عنصر العمل، بينما تكون فرص العمل فيها محدودة، بسبب ضيق مجالات الإنتاج عموماً، مما يجعل الأفراد يشتغلون في أية أعمال حتى ولو كانت متدنية أو عديمة الإنتاجية، ومما يدعم ذلك الأمر، انخفاض المستوى التعليمي، وارتفاع نسبة الأيدي العاملة غير الماهرة. ولذا، فإن أسباب البطالة المقنعة، تكمن في طبيعة الإقتصاد النامي وخصائص بنيانه، حيث يكون الوزن النسبي للقطاع الصناعي محدود، وقدرته على امتصاص العمالة ضعيفة، وبالتالي، لا يوجد أمام فائض العمل، إلا الإلتجاء إلى القطاع الزراعي – بسبب الزيادة السكانية في الريف ونظام العائلة الممتدة فيه – أو إلى قطاع الخدمات الحكومية – لأسباب اجتماعية وسياسية مثل سياسة تعيين الخريجين – والتكديس فيهما، مما يجعل الأيدي العاملة في أنشطة هذين القطاعين تفوق الإحتياجات الفعلية لتلك الأنشطة.

ويلاحظ، أن البطالة المقنعة تمثل تبديداً لجزء مهم من القوة العاملة، حيث تستنزف هذه الطاقات في أعمال لا تفيد الإقتصاد، ولا يترتب عليها إضافات مهمة إلى الناتج الوطني، ومن ثم، يمثل هذا النوع أخطر أنواع البطالة، لأنه من الصعب حصرها والتعامل معها أو علاجها، ولا سبيل لعلاجها، إلا بخلق مجالات جديدة للإنتاج، يصاحبها فرص عمل حقيقية تستوعب فائض العمل في الأعمال المنتجة، وذلك من خلال تغيير بنى الإقتصاد الوطني والتنويع في هيكله.

6. أهمية عنصر العمل ضمن اقتصاديات العمل

يقع مصطلح اقتصاديات العمل ضمن دائرة الإقتصاد التطبيقي، حيث ينتهج هذا الأخير نفس المبادئ الإقتصادية سواء على مستوى أسواق السلع والخدمات أو على مستوى أسواق العمل، ذلك أن سوق العمل ينتج عنه سعر مثل سعر السلعة أو الخدمة، فالتوازن الحاصل بين الطلب على العمل وعرض العمل يتولد عنه سعر العمل الممثل بالأجر التوازني.¹

¹ Morgan o. Reynolds, Economics of Labor, South- Western College Publishing, 1995, p28.

لا شك أن أهمية عنصر العمل تظهر بشكل واضح باعتباره أحد ركائز عوامل الإنتاج المتعارف عليها لدى المدارس الاقتصادية، فعنصر العمل له أدوارا مختلفة سواءا في مجال الإنتاج أو كمصدر للدخل أو كونه موردا بشريا يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية، وسيتم التفصيل في الأدوار الثلاثة فيما يلي:

- من حيث مكانته ضمن عناصر الإنتاج: حيث يعتبر عنصر العمل كأحد أهم عناصر الإنتاج وهو العامل الجوهري والأساسي في إنتاج السلع والخدمات، إلى جانب الأرض ورأس المال والتنظيم.

- من حيث كونه مصدر للدخل: فالعامل يؤجر خدماته لصاحب العمل مقابل أجر معين، وبذلك فهو يحصل على دخل من جراء تقديم خدماته، إلا أن الملاحظ أن حصة الأجور والرواتب تشكل الحصة الأكبر من مبيعات عوامل الإنتاج والتي قد تصل إلى 70% من الدخل الوطني. وتجدد الإشارة هنا إلى أن عنصر العمل مهم جدا ليس فقط كعامل من عوامل الإنتاج بل كمصدر للدخل أيضا، فمساهمة الأفراد في عملية الإنتاج تولد لهم دخولا من جهة، ومجموع عوائد عوامل الإنتاج يشكل ما يعرف بالدخل الوطني من جهة أخرى.

- العمل كمورد بشري: عادة ما تقسم الموارد إلى نوعين أساسيين في العملية الإنتاجية، يعرف الأول بالموارد المادية، أما النوع الثاني فيسمى بالموارد البشرية، والتي يعتبرها البعض المصادر الأساسية لرفاهية الشعوب، فالموارد الطبيعية والرأسمالية تعتبر عوامل إنتاج سلبية، أما الموارد البشرية فهي وسائل إيجابية لكونها تخلق من الموارد المادية قيمة مضافة وثروة متجددة تزيد من معدلات النمو الاقتصادي.¹ كما أن ما يميز الموارد البشرية (العمل) عن غيرها من الموارد هو أنها تعتبر موارد مستهلكة ومنتجة في آن واحد، مستهلكة للسلع والخدمات ومنتجة لها في نفس الوقت، في حين أن الموارد الأخرى (المادية) تقدم خدمة للإنتاج فقط، والإنسان يكون منتجا عندما يستخدم طاقاته العضلية أو الذهنية في العملية الإنتاجية.

للإحاطة بكل جوانب مقياس تحليل سوق العمل، يحاول اقتصاد العمل الإجابة عن جملة الأسئلة التالية:

- 1- من هو المحدد الرئيسي لسعر العمل؟ والسعر هنا هو الأجر.
- 2- من الذي يحدد كيفية توزيع اليد العاملة بين الاستعمالات البديلة؟
- 3- كيف تتغير الأسعار وتستجيب اليد العاملة بسرعة للتغيرات الحاصلة في عواملها المؤثرة؟

¹ F. Harbison, Humman Resources as the Wealth of Nation, New York, Oxford University Press, 1973, p03.

المحور الثاني: تقديم عناصر سوق العمل الفعلي

سوق العمل هو السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة. إذن السوق هو المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة من قبل الأفراد، ففي ظل وجود عرض للعمل أكبر من الطلب عليه، قد تكون العديد من القرارات حول اختيار المهن وكذا طرق التوظيف وترك العمل والتعويض والتقنيات التي يجب استخدامها والتنسيق بينها، ومن هنا تظهر الآليات المناسبة لعمل السوق في تنسيق قرارات التوظيف.

إن آلية سوق العمل تعمل بنفس آلية الأسواق الأخرى سيما وأن سوق العمل فيه مشتركون هم أصحاب الأعمال والبائعون هم العمال، وبسبب وجود عدد كبير من المشترين والبائعين في أي وقت، فإن القرارات التي تتخذ في أية حالة خاصة تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين، فقد تقرر المؤسسة مثلا زيادة أجورها في حالة ما إذا أقدم على ذلك أصحاب الأعمال الأخرى حتى تبقى تنافسية في قدرتها على اجتذاب العمال والإبقاء عليهم.

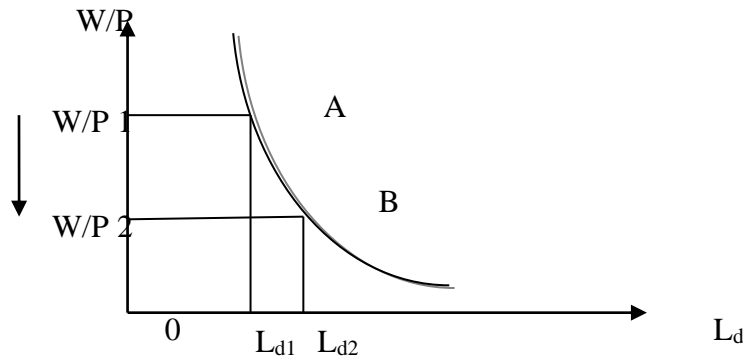
يتبين مما سبق أن سوق العمل يحكمه جانبين، جانب تتحكم فيه المؤسسة والذي يدعى بالطلب على العمل، والذي يمثل على المستوى الإجمالي قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين. كما أن للطلب على العمل خاصيتين: الأولى، أن منحى الطلب على العمل ينحدر إلى الأسفل، والثانية هي درجة استجابة الطلب للتغيرات الحاصلة في الأجر، ومعلوم أن عدد العمال المطلوبين ينخفض كلما زاد الأجر، ففي بعض الحالات يكون هذا الانخفاض أكثر منه في حالات أخرى، ولهذا فإن لدرجة الاستجابة أهمية خاصة.

أما فيما يخص الجانب الثاني لسوق العمل فهو يتعلق بعرض العمل الذي يشمل عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين، كما يعكس منحى عرض العمل العلاقة بين مستوى الأجر وساعات العمل التي يرغب العامل في تقديمها، والمنحى في العادة موجب الميل، أي ينحدر من الأسفل إلى الأعلى نحو اليمين عاكسا العلاقة الطردية بين كمية العمل المعروضة ومستوى الأجر.

1. الطلب على العمل (L_d):

عادة ما يتم دراسة دالة الطلب على العمل من خلال تحليل فرضيات النموذج الكلاسيكي، فالطلب على العمل عند هذا الأخير هو تابع متناقص لمعدل الأجر الحقيقي، بمعنى أن أصحاب المؤسسات لا يطلبون عمالا جدد إلا في ظل انخفاض الأجور الحقيقية، وهذا يعني أن الطلب على العمل من المنتجين ذو علاقة عكسية مع معدل الأجر الحقيقي، وبذلك فدالة الطلب على العمل تحمل الإشارة السالبة الدالة على العلاقة العكسية بين الطلب على العمل والأجر الحقيقي، حيث يسعى طالب العمل (المؤسسة) إلى تحقيق أكبر عائد من مشروعه، وبالتالي فإن $L_d = f(W/P)$ ، حيث: L_d : الطلب على العمل، W : الأجر النقدي، P : المستوى العام للأسعار، W/P : الأجر الحقيقي.¹

شكل رقم 05 : دالة الطلب على العمل



المصدر: بريش السعيد، الاقتصاد الكلي، دار العلوم، الجزائر، 2007 ص 73.

يتبين من خلال الشكل السابق أنه كلما انخفضت الأجور الحقيقية من W/P_1 إلى W/P_2 فإن الطلب على العمل من طرف المؤسسات يرتفع من L_{d1} إلى L_{d2} .

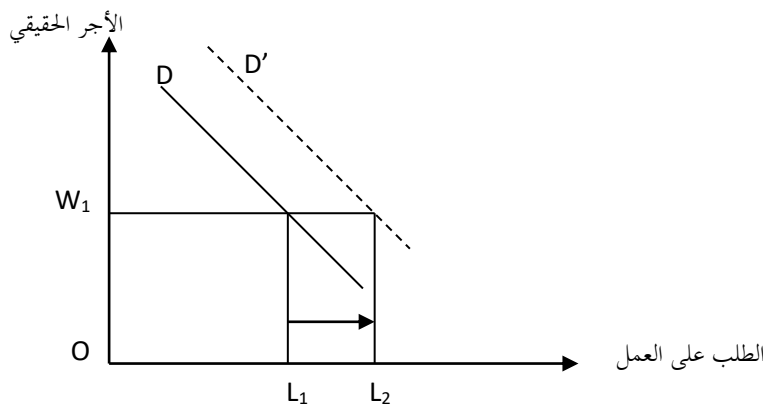
وبذلك تستمر المؤسسة في استخدام وحدات إضافية من عنصر العمل إلى الحد الذي تتساوى فيه الإنتاجية الحدية للعامل الأخير مع الأجر الحقيقي، ونرمز للإنتاجية الحدية لعنصر العمل بـ MPL والتي يجب أن تتساوى مع الأجر الحقيقي W حتى تحقق المؤسسة أعلى عائد ممكن². أي أنه في ظل المنافسة الكاملة يتحقق أقصى ربح إذا كان: $MPL = W/P$

¹ بريش السعيد، الاقتصاد الكلي، دار العلوم، الجزائر، 2007، ص 73.

² علاش أحمد، دروس وتمارين في التحليل الاقتصادي الكلي، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 31.

يمكن أن نفرق بين عاملين لتأثير التغيير في الأجر على حجم الطلب على العمل، فالأول يدعى بتأثير الحجم أو السعة، فعند زيادة مستوى الأجر فيؤدي ذلك إلى زيادة تكاليف الإنتاج وهو ما يعمل على زيادة أسعار منتجات المؤسسة (بسبب تحميل التكاليف الإضافية ضمن السعر النهائي للمنتجات)، إلا أن ذلك سيعمل في الوقت ذاته على انخفاض الطلب على تلك المنتجات بسبب ارتفاع أسعارها، وبالتالي انخفاض حجم الإنتاج مستقبلا الذي يتولد عنه انخفاض الطلب على العمل وهذا هو تأثير الحجم أو السعة. أما العامل الثاني فهو تأثير الإحلال، فالزيادة الحاصلة في مستوى الأجر مع فرض ثبات رأس المال سترغم صاحب العمل على انتهاج أسلوب كثيف رأس المال بسبب ارتفاع تكلفة العمل وهو ما يعمل في النهاية على تخفيض الطلب على العمل، أي أن العمل تم إحلاله برأس المال نتيجة زيادة مستوى الأجر.¹

وتجدر الإشارة هنا أنه في حالة تغيير أحد العوامل المحددة للطلب على العمل ما عدا الأجر وليكن رأس المال مثلا، بحيث انخفض سعر هذا الأخير مع ثبات سعر الأجر، فسيعمل ذلك على انخفاض تكاليف الإنتاج، وبالتالي تخفيض زيادة الإنتاج والذي يؤدي بدوره إلى زيادة الطلب على العمل (عند أي مستوى من الأجر). تنقل التغييرات السابقة منحني الطلب على العمل إلى اليمين من D إلى D' مما يعني زيادة اليد العاملة المطلوبة من OL_1 إلى OL_2 إلى نفس الأجر OW_1 .



المصدر: مدحت القريشي، إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، مرجع سابق، ص 34.

¹ رونالد اهرنبرج وروبرت سميث، إقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994، ص 47.

1.1 مرونة الطلب على العمل الأجرية

تعرف مرونة الطلب على العمل الأجرية على أنها مدى استجابة الطلب على العمل للتغيرات الحاصلة في الأجور الحقيقية، وتقاس من خلال حاصل قسمة نسبة التغير في كمية الطلب على العمل على نسبة التغير في معدلات الأجور الحقيقية أي أن:

$$\text{مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجر} = \frac{\text{نسبة التغير في الطلب على العمل}}{\text{نسبة التغير في الأجر}}$$

$$\text{ED}_{Li} = \frac{\% \Delta Li}{\% \Delta Wi} = \frac{\Delta Li}{Li} / \frac{\Delta Wi}{Wi}$$

$$= \frac{\Delta Li}{\Delta Wi} \times \frac{Wi}{Li} = \frac{L1-L0}{W1-W0} \times \frac{W0+W1}{L0+L1}$$

حيث:

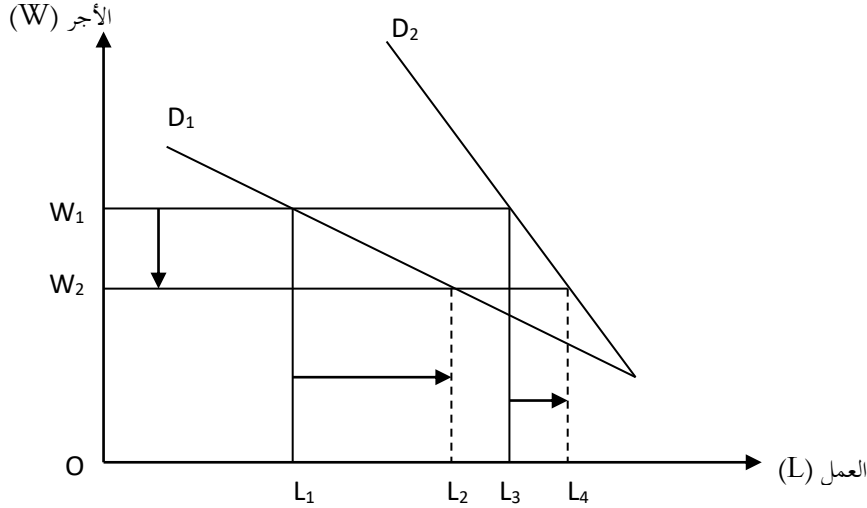
(i) كمية الطلب على العمل لفئة من العمال L

(i) معدل الأجر لنفس الفئة من العمال W

(i) معامل مرونة الطلب على العمل للفئة ED_{Li}

تكون مرونة الطلب على العمل دائما سالبة وذلك نتيجة العلاقة العكسية بين الطلب على العمل ومستوى الأجر، إلا أننا غالبا ما نركز على القيمة المطلقة للمرونة، فإذا كان معامل مرونة الطلب يزيد عن الواحد الصحيح فإن الطلب يكون عالي المرونة أو مرنا، أي أن زيادة 01% في الأجور لمجموعة معينة من العمال سوف تولد نقصا في التوظيف يزيد عن 01%، ونقول حينئذ أن منحنى الطلب على العمل في هذه الحالة بأنه مرن. أما إذا كانت القيمة المطلقة لمعامل مرونة الطلب أقل من الواحد الصحيح، فيكون الطلب على العمل غير مرن، أي أن زيادة مقدارها 01% في الأجور لمجموعة معينة من العمال تؤدي إلى نقص في التوظيف بنسبة أقل من 01%. وكخلاصة لما سبق، فعندما يكون منحنى الطلب على العمل في مجموعة معينة عالي المرونة أي مرنا، فإن الحجم الكلي للعمل لهذه المجموعة سوف ينخفض بشكل كبير، عندما يزيد معدل الأجر بمستوى معين.

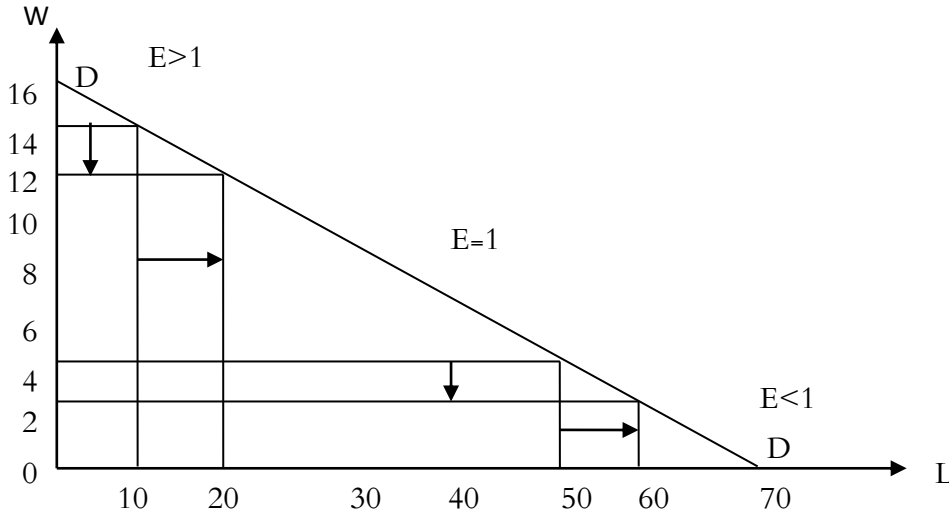
التمثيل البياني:



يبين الشكل أعلاه أن نسبة التغير في الكمية المطلوبة من العمل الناتجة عن التغير في معدل الأجر هي أكبر في منحنى الطلب D_1 مقارنة بالمنحنى D_2 . فالإنخفاض في معدل الأجر من OW_1 إلى OW_2 أدى إلى زيادة حجم التشغيل من اليد العاملة من OL_1 إلى OL_3 في منحنى الطلب D_1 ، بينما كانت الزيادة في الطلب على اليد العاملة في منحنى الطلب D_2 تقدر بالمسافة (L_2-L_4) وهي أقل بكثير من حالة الطلب D_1 ، حيث أن نسبة الزيادة في الطلب على اليد العاملة $(L_1 L_3)$ هي أكبر من نسبة الانخفاض في معدل الأجر $(W_1 W_2)$ ، وفي مقابل ذلك، فإن نسبة الزيادة في الطلب على اليد العاملة (L_2-L_4) في المنحنى D_2 هي أصغر من نسبة الانخفاض في معدل الأجر $(W_1 W_2)$. ويرجع ذلك إلى أن مرونة الطلب على العمل في المنحنى D_1 هي أكبر من مرونة الطلب على العمل في المنحنى D_2 ، أي أن المنحنى الأول عالي المرونة، أما المنحنى الثاني فهو قليل ضعيف المرونة.

يمكن تقسيم قيم المرونة ضمن ثلاث مستويات، ففي الجزء العلوي من المنحنى تكون المرونة عالية (أكبر من الواحد الصحيح)، أما في الجزء السفلي فالمرونة ضعيفة (أقل من الواحد)، وفي المنتصف تساوي الواحد.

التمثيل البياني:



من خلال تحليل الجدول أعلاه، نلاحظ أن انخفاض الأجر بمقدار 02 دينار عن مستواه الأصلي البالغ 12 دينار (أي من 12 إلى 10 دينار) وهو ما يمثل انخفاضاً في معدل الأجر بنسبة 17%، مما ينتج عنه زيادة حجم الطلب على اليد العاملة من 10 إلى 20 عاملاً، أي بنسبة 100%، لذلك فإن الجزء العلوي من منحنى الطلب على العمل يكون عالي المرونة. أما في الجزء السفلي من المنحنى، فإن انخفاض الأجر من 04 دينار إلى 02 دينار يمثل انخفاضاً في الأجر بنسبته 50% في حين يزداد حجم الطلب على اليد العاملة من 50 إلى 60 عاملاً، أي بنسبة 20% فقط، وبهذا فإن المرونة في هذا الجزء من منحنى الطلب ضعيفة لأن نسبة الزيادة في الطلب على العمل أقل من نسبة الإنخفاض في معدل الأجر.¹

2.1 مرونة الطلب على العمل التقاطعية بالنسبة للأجر

قد يتأثر حجم الطلب على العمل بالتغيرات التي تحدث في أسعار مجموعات العمل الأخرى أو في أسعار رأس المال، فقد تؤدي زيادة أجر تقنيي الكهرباء إلى نقص في بناء العمارات السكنية، مما يؤدي في نقص الطلب على عمال النجارة. وعموماً يمكن قياس مرونة الطلب التقاطعية لعنصر العمل في مجموعة معينة من العمال (عمال النجارة) بالنسبة لتغير معدل أجر تقنيي الكهرباء. ويمكن حساب المرونة التقاطعية كما يلي:

$$E_{ij} = \frac{\% \Delta L_i}{\% \Delta W_j} = \frac{\Delta L_i}{L_i} / \frac{\Delta W_j}{W_j}$$

¹ عادل فليح العلي، هناء هادي محمد علي، مرجع سابق، ص 64.

حيث:

E_{ij} : هي مرونة الطلب التقاطعية لمجموعة العمل (i) (عمال النجارة) بالنسبة للتغيرات الحاصلة في معدل أجر مجموعة العمل (j) (عمال تقنيي الكهرباء).

ΔL_i %: نسبة التغير في الطلب على عمال المجموعة (i) (عمال النجارة).

Δw_j %: نسبة التغير في معدل أجور المجموعة (j) (تقنيي الكهرباء).

وعندما يكون العمل غير متجانس من حيث النوعية، فإن كمية الطلب على العمل بالنسبة للعمال الماهرين تتأثر بمستوى أجور العمال غير الماهرين، وبذلك يمكن قياس المرونة التقاطعية للعمال الماهرين بالنسبة لتغير أجر العمال غير الماهرين. كما يمكن قياس مرونة الطلب على العمل التقاطعية بالنسبة للتغير الحاصل في سعر رأس المال على النحو التالي:

المرونة التقاطعية للطلب على العمل بالنسبة للتغير في سعر رأس المال = $\frac{\text{نسبة التغير في الطلب على العمل}}{\text{نسبة التغير في سعر رأس المال}}$

وما يمكن التنبيه إليه هنا، عدم الإغفال عن إشارة مرونة الطلب على العمل التقاطعية، فهي تحمل دلالة جد هامة، فإذا كانت مرونة الطلب التقاطعية موجبة، فتؤدي الزيادة في سعر أحد العنصرين إلى زيادة الكمية المطلوبة من العنصر الآخر، وعندها نقول أن العنصرين بديلان لبعضهما. أما إذا كانت إشارة المرونة سالبة، فعندها تؤدي الزيادة في سعر أحد العنصرين إلى نقص الكمية المطلوبة من العنصر الآخر، وبذلك نقول أن العنصرين متكاملان مع بعضهما.

3.1 العوامل المؤثرة في مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجر

في الواقع، يمكن حصر أهم العوامل المؤثرة على مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجور والتي تعرف بقوانين Hicks-Marshall للطلب المشتق فيما يلي:

أ. مرونة الطلب على العمل ومرونة الطلب السعرية للسلعة المنتجة: حيث تزداد مرونة الطلب على العمل مع زيادة مرونة الطلب السعرية للسلعة المنتجة، فالطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلعة المنتجة، فعندما تزداد مرونة الطلب السعرية للمنتج النهائي، فإن انخفاض سعر السلعة المنتجة يؤدي إلى زيادة

الكمية المطلوبة من السلعة بنسبة أكبر من نسبة انخفاض سعر السلعة، وبالتالي يؤدي ذلك إلى زيادة الطلب على اليد العاملة المنتجة لهذه السلعة والعكس صحيح.

ب. مرونة الطلب على العمل وإمكانية استبدال العمال بعناصر الإنتاج الأخرى: في حالة ارتفاع أجور مجموعة معينة من العمال يكون لدى المؤسسة الدافع لمحاولة استبدالهم بالعناصر الإنتاجية الأخرى التي تعتبر أرخص نسبياً الآن، وعليه كلما ازدادت سهولة إحلال عناصر إنتاجية محل عناصر أخرى كلما ارتفعت مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجر، وبالعكس كلما كانت قابلية الإحلال منخفضة كلما كانت مرونة الطلب على العمل منخفضة. ولكن في حالة عدم إمكانية تحقيق الإحلال فيما بين العناصر المختلفة للإنتاج، أي لا بد من استخدام عدد محدود من وحدات العمل لإنتاج الوحدة من المنتج، ففي هذه الحالة لن يكون هناك نقص في التشغيل بسبب عدم إمكانية الإحلال. كما أن محدودية إمكانية الإحلال لا تنشأ دائماً لأسباب فنية، فقد تحد الإتحادات العمالية من إمكانية الإحلال بهدف حقوق أعضائها عن طريق تضمين عقود العمل بعض القواعد الخاصة بمواصفات الوظيفة (مثل حد أدنى من عمال مؤسسة معينة). ومن جهة أخرى قد تسن الحكومة القوانين التي تضع حدوداً للإحلال. ومن الملاحظ أن هذه القيود المفروضة من قبل النقابات أو الحكومة تجعل الطلب على العمل أقل مرونة، كما أن إمكانية الإحلال التي لا تتحقق في المدى القصير قد يتم تحقيقها في المدى الطويل، نتيجة التكيف مع الظروف مستقبلاً، مما يزيد من مرونة الطلب على العمل في الأجل الطويل.¹

ج. مرونة الطلب على العمل ومرونة منحنيات عرض عناصر الإنتاج الأخرى: فكلما زادت مرونة منحنيات عرض عناصر الإنتاج الأخرى، كلما زادت مرونة الطلب على العمل، والعكس صحيح، أي كلما كانت مرونة عرض الإنتاج منخفضة أو عديمة المرونة، كلما كانت مرونة الطلب على العمل منخفضة، وذلك لانعدام قابلية الإحلال لعناصر الإنتاج الأخرى الرخيصة نسبياً محل العنصر المرتفع الثمن نسبياً. ويحدث ذلك خاصة في الأجل القصير، أما في المدى الطويل، فإن إمكانية زيادة عرض عناصر الإنتاج الأخرى كبيرة مما يجعل مرونة الطلب على العمل في المدى الطويل كبيرة. فإذا فرضنا أنه في الوقت الذي ارتفع فيه معدل الأجر للعمال وبدأ صاحب العمل في محاولة إحلال العناصر الأخرى (الآلات) محل العمل ازدادت أسعار هذه العناصر زيادة كبيرة، الأمر الذي سيعمل على تقليل الطلب عليها وبالتالي تحد من إحلال الآلات محل العمل، وعندها لا يحدث تراجع أو نقصان في الطلب على العمل.

¹ مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 66.

د. مرونة الطلب على العمل ونصيب الأجور في التكاليف الإجمالية: تزداد مرونة الطلب على العمل كلما تزداد حصة أجور العمل في التكاليف الإجمالية، فيعتبر نصيب عنصر العمل في التكاليف الإجمالية للإنتاج عاملاً مهماً في تحديد مرونة الطلب على العمل، فإذا كان نصيب أجور نوعية معينة من عنصر العمل يشكل 20% من التكاليف الإجمالية للإنتاج، فإن زيادة الأجور بنسبة 10% مع بقاء العوامل الأخرى على حالها، ستزيد من التكاليف الكلية بنسبة 2%، أما إذا كان نصيب أجور عنصر العمل في التكاليف الإجمالية للإنتاج مرتفعاً وليكن مثلاً 80%، فإن ارتفاع أجور العمال بنسبة 10% سوف يؤدي إلى زيادة التكاليف الإنتاجية بنسبة 8%. وهذا يدل على أنه كلما زاد نصيب أجور عنصر العمل في التكاليف الإجمالية للإنتاج كلما ارتفعت مرونة الطلب على العمل الأجرية.

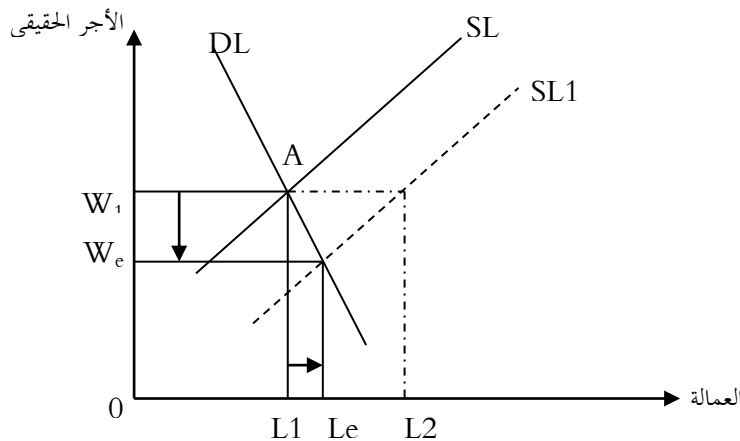
4.1 علاقة مرونة الطلب على العمل بسياسة الحكومة في مجال تدريب العاملين

يمكن إبراز هذه العلاقة من خلال حالي الطلب غير المرن والطلب المرن على العمل، فعندما تقوم الحكومة بتنفيذ برنامج لتدريب العمال غير الماهرين على مهنة معينة فإن تأثير هذا البرنامج التدريبي على توسيع فرص العمل لهاته المهنة قد يكون إيجابياً أو سلبياً حسب طبيعة مرونة الطلب على عمال هاته المهنة كما يلي:

1.4.1 حالة الطلب غير المرن

إذا أرادت الحكومة تحفيز مهنة معينة ولتكن مثلاً مهنة الترخيص بهدف زيادة فرص العمل فيها من خلال زيادة مستويات التكوين والتدريب، فلا بد لها قبل ذلك تحليل مرونة الطلب عليها، فكلما كان الطلب على عمال الترخيص قليل المرونة كلما ضعفت إمكانية توظيف العمال المتدربين في هذه المهنة، مما يؤدي إلى فشل برنامج التدريب الذي تنفذه الحكومة، هذا إضافة إلى انخفاض مستوى الدخل للعمال القدامى أنفسهم.

التمثيل البياني:

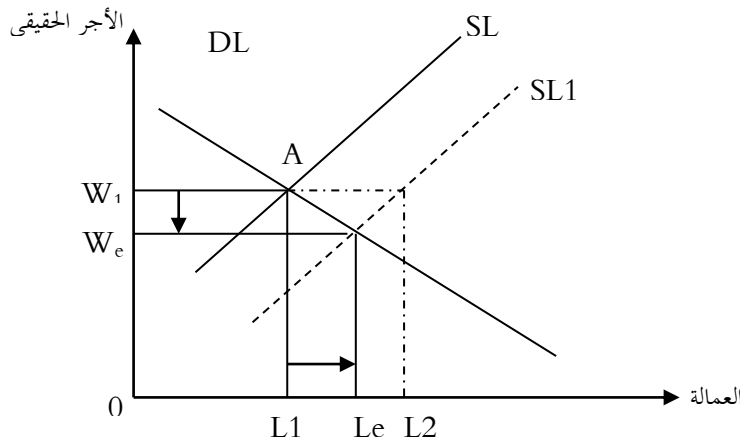


نلاحظ من خلال الشكل أنه قبل البدء ببرنامج تدريب العمال كانت نقطة التوازن في سوق العمل ممثلة بالنقطة A حيث يتقاطع منحنى الطلب D_L مع منحنى العرض S_L ، وحينئذ يتحدد التوازن عند مستوى التشغيل OL_1 والأجر التوازني W_1 . وبعد تنفيذ برنامج التدريب يزداد العرض من عمال الترخيص ويتحرك منحنى العرض إلى اليمين ليصبح SL_1 بدلا من S_L .

إذا كان عدد المتدربين مساو إلى $(L_1 - L_2)$ وأن الأجر الأولي هو W_1 فإن عدد الرصاصين الذين يبحثون عن عمل سوف يفوق عدد العمال الرصاصين الذين يرغب أصحاب العمل بتوظيفهم بمقدار $(L_1 - L_2)$. تولد هذه الحالة ضغطا على الأجر الحقيقي والذي ينخفض إلى مستوى أدنى W_e ومستوى أكبر من التوظيف عند L_e . لكن الملاحظ في هذه الحالة أن مستوى التوظيف قد ارتفع بمقدار يقل عن عدد المتدربين من العمال الرصاصين، وذلك لأن الإنخفاض في الأجر قد حفز بعض العاملين السابقين على ترك وظائفهم في سوق الرصاصة، أما الرصاصون الذين احتفظوا بوظائفهم فهم الآن في حالة أسوأ مما كانوا عليه في السابق بسبب انخفاض أجورهم، وعليه فإن برنامج التدريب لم يحقق النجاح المأمول بسبب حالة الطلب غير المرن والتي جعلت عدد المتدربين الإجمالي يكون أكبر من عدد العمال الذين حصلوا على عمل في ميدان الترخيص.

2.4.1 حالة الطلب المرن

إذا انتهجت الحكومة نفس برامج التدريب لذات المهنة وكان الطلب عليها مرنا، فإننا نجد أنه بعد تنفيذ برنامج التدريب للعمال غير الماهرين في مجال الترخيص فإن أعدادا كبيرة من العمال المتدربين قد وجدوا فرصة للعمل.



يبين الشكل أعلاه أنه بعد برنامج التدريب قد ارتفع عدد العاملين من OL_1 إلى OL_e ، في حين أن الإنخفاض الحاصل في معدل الأجر كان ضئيلاً نسبياً (انخفاض من W_1 إلى W_e) أي أن نسبة الإنخفاض في معدل الأجر أقل من نسبة الزيادة الحاصلة في فرص العمل في مجال الترخيص ($\% \Delta W < \% \Delta L$)، وحتى وإن مهنة الترخيص لم تستوعب جميع العمال المتدربين، إلا أن هذه الحالة أحسن بكثير مقارنة بالحالة الأولى فيما يخص استيعاب اليد العاملة في مجال مهنة الترخيص. ولذلك على الحكومات دراسة أسواق العمل وتشخيص حالة المرونة التي تتميز بها هذه الأسواق قبل البدء ببرنامج التدريب وقبل تحديد العدد المناسب من العمال المتدربين وذلك لضمان نجاح عملية التدريب في تحقيق الأهداف المرجوة. كما يتعين من جهة أخرى على العمال المتدربين أن يختاروا بعناية المهنة التي تحقق لهم أهدافهم والتي ينبغي أن يكون منحى الطلب على العمل فيها عالي المرونة.

2 عرض العمل (L_s) والعوامل المؤثرة فيه

خدمة العمل هي السلعة محل التبادل في سوق العمل، فبجانب الأجور التي تمثل أسعار خدمات العمل، سيتأثر عرض العمل بتفضيلات العمال واختياراتهم بين وقت الفراغ والدخول، فكما أن للعامل طلبه الخاص على الدخل، يكون له طلبه الخاص أيضاً على وقت الفراغ.¹

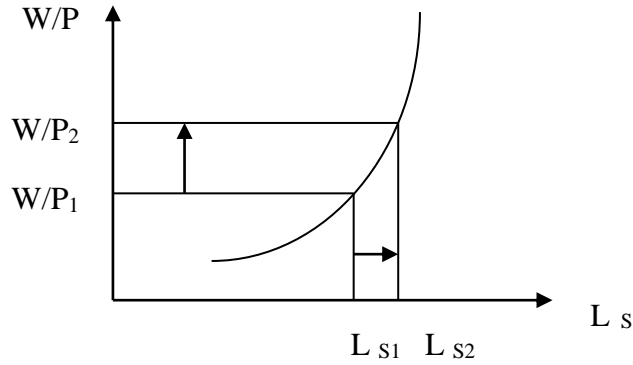
1.2 عرض العمل

يرتبط عرض العمل بالباحثين عن العمل، حيث يعرض العمال قوة عملهم على أصحاب المؤسسات للحصول على منصب عمل، إلا أن العلاقة بين عرض العمل والأجر الحقيقي هي علاقة موجبة، بحيث كلما زاد الأجر الحقيقي كلما زاد عرض العمل، أي أن $L_s = f(W/P)$ (عرض العمل).

والملاحظ أن العامل يفرق بين الأجر الإسمي أو النقدي والأجر الحقيقي، وهذا الأخير هو مقياس للقدرة الشرائية التي تقاس بعدد الوحدات من السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بالأجر الإسمي، مع الأخذ بعين الاعتبار فترات مختلفة للمقارنة.

¹ نعمة الله نجيب ابراهيم، ص 47.

شكل رقم 06 : دالة عرض العمل



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص 82.

2.2 العوامل المؤثرة في عرض العمل

1.2.2 حجم السكان

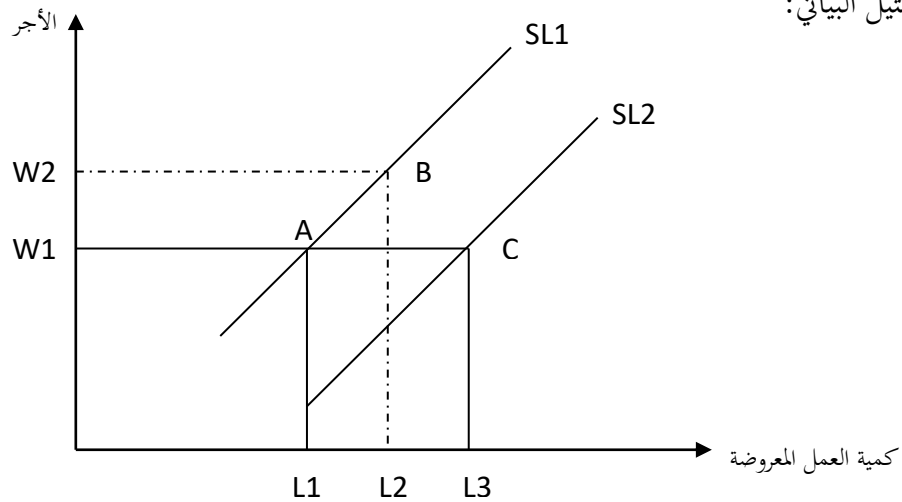
لا شك أن ارتفاع أو انخفاض كثافة السكان في أي مجتمع ينعكس في شكل زيادة أو نقص في كميات العمل المتاحة، ذلك لأن حجم السكان هو الذي يحدد حجم الأيدي العاملة المعروضة في سوق العمل، وكلما ارتفع معدل النمو السكاني كلما تزايدت الأيدي العاملة الجديدة التي يتم بها تغذية السوق¹. وتختلف البلدان من حيث كثافة السكان، فهناك بلد بطبيعته كثيف السكان وآخر خفيف السكان، فالأول يكون فيه حجم السكان كبيرا بالنسبة للموارد أي أكبر من الحجم الأمثل الذي يكفل استغلال الموارد المتاحة بأعلى كفاءة ممكنة، لذلك فإن عنصر العمل هنا يتميز بوفرة بالنسبة لعناصر الإنتاج الأخرى، أما في البلد الثاني يكون عنصر العمل فيه نادرا نسبيا، لأن حجم السكان أقل من الحجم الأمثل أي أقل من أن يستغل الموارد بكامل طاقته، فالسكان في هذه الحالة قليلون بالمقارنة بالموارد المتوفرة ولا يستطيعون تشغيلها كلها ومن ثم يصبح هناك موارد كثيرة غير مستقلة. وبعبارة أخرى، هناك حجم أمثل للسكان يتحقق عنده التوازن بين عناصر الإنتاج المختلفة بحيث تكون كمية العمل المتاحة ملائمة تماما لكميات العناصر الأخرى، وهذا يجعل إنتاجية العمل أعلى ما يمكن، وأي حجم آخر أكبر أو أقل من ذلك الحجم الأمثل يخل بهذا التوازن ويكون ذلك على حساب مستوى الإنتاجية².

¹ محمد طاقة، حسين عجلان حسن، مرجع سابق، ص 48.

² منى الطحاوي، مرجع سابق، ص 13.

إلا أنه لا بد من الإشارة إلى أن كثافة أو خفة السكان ليست مسألة مطلقة بحيث نحدد حجم معين للسكان يكون هو الأمثل وكل حجم يتجاوزه يجعل البلد كثيف السكان، والحجم الذي يقل عنه يكون عنده البلد خفيف السكان، ولكنها مسألة نسبية تتحدد في ضوء العلاقة بين حجم السكان (وبالتالي حجم الأيدي العاملة المستمدة منه) وكميات الموارد المتاحة، فقد نجد بلدين يهما نفس الحجم من السكان، ولكن يعتبر البلد الأول خفيف السكان والثاني كثيف السكان والسبب يرجع إلى الموارد المتواجدة في كل منهما، ففي الأول الموارد أكبر من أن يستطيع هذا الحجم من السكان استغلالها بأكملها لذلك يكون عرض العمل نادرا بالنسبة للطلب عليه، وفي البلد الثاني الموارد قليلة لو قورنت بعدد أفراد المجتمع، بحيث لا تكفي لإشباع حاجاتهم وتوفير فرص العمل لهم جميعا، ومن ثم يكون عرض العمل وافرا بالنسبة للطلب عليه. كما يلعب هيكل السكان من حيث السن والنوع دورا هاما في تحديد مستوى عرض العمل.

التمثيل البياني:



من خلال المنحنى السابق، وعند حصول زيادة في معدل الأجر من W_1 إلى W_2 ، مع ثبات العوامل الأخرى، فإن الكمية المعروضة من العمل تزداد من OL_1 إلى OL_2 ، أي بالتحرك من النقطة A إلى النقطة B على نفس المنحنى وهو ما يمثل زيادة في كمية العمل المعروضة. أما إذا ازداد حجم السكان، مع ثبات معدل الأجر وثبات جميع العوامل الأخرى، فإن منحنى عرض العمل يتحرك بكامله إلى اليمين من SL_1 إلى SL_2 وأن كمية العمل المعروضة ستزداد من OL_1 إلى OL_3 عند نفس معدل الأجر السابق OW_1 . وعلى العكس من ذلك، فعند حصول انخفاض في حجم السكان لأي سبب، فإن منحنى عرض العمل يتحرك إلى جهة اليسار من SL_1 إلى SL_2 وتنخفض كمية العمل المعروضة عند نفس معدل الأجر السابق من OL_1 إلى OL_3 .

2.2.2. تفضيلات الأفراد بالنسبة للأجر ووقت الفراغ

يتأثر عرض العمل (عدد ساعات العمل) بتفضيلات الأفراد، فكل فرد يفاضل بين الأجر الإضافي الذي يحصل عليه مقابل زيادة عمله وبين وقت الفراغ الذي يتمتع به عند تقليل كمية عمله، وتختلف أسس المفاضلة باختلاف الأفراد، فالبعض قد يفضل زيادة ساعات عمله لاكتساب أجر أعلى وذلك مقابل تقليل وقت راحته أو فراغه، لأن منفعة الأجر الإضافي تفوق في نظره المنفعة التي تعود عليه من استمتاعه بفراغ أطول، والبعض الآخر يفضل الحصول على وقت فراغ أطول وأجر أقل نظرا لارتفاع منفعة وقت الفراغ الإضافي بالنسبة لمنفعة الأجر الإضافي المترتب على زيادة ساعات العمل. ولا شك أن تفضيلات الأفراد تتباين من مجتمع إلى آخر، وهذا يفسر اختلاف عرض العمل في بلدين لهما ظروف متشابهة من حيث حجم وهيكل السكان ومن حيث الأجر، فقد يرتفع عرض العمل في البلد الأول بسبب تفضيل أفرادها تحقيق أجور إضافية لضمان مستوى معيشي أعلى مقابل العمل لساعات أكثر، بينما ينخفض عرض العمل في البلد الآخر، لأن أفرادها يرجحون وقت الفراغ على الأجر، ومن هنا فمنفعة الأجر الإضافي تكون أكبر من منفعة وقت الفراغ الإضافي في البلد الأول، والعكس صحيح في البلد الثاني.¹

3.2.2 معدل المشاركة الاقتصادية

يعتمد حجم قوة العمل على الفئة النشطة اقتصاديا، فكلما توسعت وكبرت هذه الفئة كلما ازداد معدل المشاركة، أي مشاركة فئات المجتمع العاملة في إجمالي السكان وبالتالي انخفاض معدل الإعالة. إن ارتفاع معدل المشاركة الاقتصادية يؤدي إلى زيادة عرض العمل والعكس صحيح، وبالتالي تحرك منحني عرض العمل إلى اليمين وزيادة الكمية المعروضة من العمل. وتختلف نسبة المشاركة من دولة إلى أخرى حسب المستوى الاقتصادي والاجتماعي، فالدول المتقدمة تكون نسبة المشاركة فيها أعلى من الدول النامية، وكلما انخفض معدل المشاركة ازداد العبء الاقتصادي على القوة العاملة في البلد. والعبء الاقتصادي يمثل عدد الأفراد الذين يعيّلهم العامل، وهذا المعدل ليس ثابتا في الأجل الطويل، لكنه ثابت في الأجل القصير، لأن التطورات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من شأنها أن تغير هذا المعدل وذلك بمشاركة واسعة من المرأة والرجل.²

¹ D.S. Dutton and W.P. Gramm, Transactions Costs, The Wage rate and demand money, The American Econ. Review, vol LXIII, N4, September 1973, p652.

² مدحت القرشي، مرجع سابق، ص ص: 98-99.

4.2.2 العادات والظروف الاجتماعية والدينية السائدة

ونقصد بهذه الظروف مجموعة من العوامل تتفاوت من مجتمع إلى آخر وبالتالي تمارس تأثيرا مختلفا على عرض العمل في البلاد المختلفة، ومن هذه العوامل: سن بداية العمل، سن التقاعد، نظرة المجتمع والدين لعمل النساء، المستوى الصحي العام، التشريعات التي تحدد ساعات العمل... إلخ. فقد يبدأ الفرد عمله في سن مبكرة، وهذا هو الملاحظ في البلاد النامية لأن الظروف القائمة فيها تشجع على ذلك، فمن جهة متوسط الدخل منخفض وبالتالي يصبح عمل الأولاد مصدر إضافي للدخل، ومن جهة أخرى ظروف العمل في هذه البلاد لا تفرض مستوى معين من التدريب والتعليم في الأفراد الذين يدخلون سوق العمل، مما ينعكس إيجابا على عرض العمل، وبالمثل يؤثر سن التقاعد على عرض العمل، فكلما ارتفع هذا السن كلما ازداد عدد الأفراد في المجتمع الصالحين للعمل فيزداد العرض والعكس صحيح. وكثيرا ما تلعب العوامل الدينية والاجتماعية دورا في تقييد عرض العمل بسبب عدم تشجيعها عمل المرأة، ويزداد هذا الدور إذا كان هيكل السكان يتميز بارتفاع نسبة الإناث فيه. كما أن العلاقة بين المستوى الصحي وعرض العمل غالبا ما تكون طردية، فإذا كان المستوى الصحي العام منخفضا فمن المتوقع أن يكون عرض العمل (سواء عدد العمال أو عدد ساعات العمل) منخفضا عند حجم معين من السكان والعكس صحيح.¹

وعلى سبيل المثال، فإن العوامل التالية تقلل من كمية العمل المعروضة:

- زيادة الحد الأدنى لسن العمل من 13 إلى 15 سنة يقلل الكمية المعروضة،
- تخفيض ساعات العمل الأسبوعية يقلل من الكمية المعروضة،
- تخفيض سن التقاعد من 65 إلى 60 سنة يقلل من الكمية المعروضة،
- زيادة عدد الإجازات العادية يقلل من العرض،
- زيادة عدد أيام العطل الرسمية يقلل من عرض العمل.

¹ منى الطحاوي، مرجع سابق، ص 28.

5.2.2 نظام التعليم ومخرجاته

هناك علاقة عكسية بين نسب التسجيل في المدارس والجامعات ومراكز التكوين (خاصة في ظل طول فترة الدراسة)، وبين كمية العرض من العمل خلال فترة التعليم، ويتحرك تبعاً لذلك منحني عرض العمل إلى اليسار، وتزداد كمية العمل المعروضة بعد انتهاء فترة التعليم ويتحرك منحني العرض إلى اليمين. وكلما ارتفعت نسب التسرب من التعليم زادت كمية العمل المعروضة وتحرك منحني العرض إلى اليمين، كما تزداد كمية العمل المعروضة مع ازدياد مخرجات التعليم.

6.2.2 إنتقالات عنصر العمل (صافي الهجرة)

إذا كان عرض العمل يتحدد بعدد الأيدي العاملة المعروضة في سوق العمل فمن الطبيعي أن يتأثر هذا العرض سلباً أو إيجاباً بأي هجرة خارجية من البلد أو إليها، فالأيدي العاملة التي تنتقل إلى البلد تمثل عرض إضافي يؤدي إلى زيادة العرض الكلي لعنصر العمل، والأيدي العاملة التي تغادر البلد تخفض من عرض العمل. وبوجه عام فإن هجرة اليد العاملة من مكان لآخر تجذب سببها في اختلاف مستوى الأجر، لذلك نستطيع القول بأن اتجاهها يكون من بلاد تتميز بانخفاض الأجور بسبب وفرة العمل بها انعكاساً للكثافة السكانية العالية، إلى بلاد يرتفع فيها مستوى الأجر وهي البلاد التي تتميز بالندرة النسبية لعنصر العمل.

3.2 مرونة عرض العمل الأجرية

تمثل مرونة عرض العمل بالنسبة للأجور مدى استجابة الكمية المعروضة من العمل للتغيرات الحاصلة في معدلات الأجور. ورياضياً تحسب مرونة عرض العمل وفق المعادلة التالية:¹

$$E_s = \frac{\% \Delta S}{\% \Delta W} = \frac{\Delta S}{S} / \frac{\Delta W}{W} = \frac{\Delta S}{\Delta W} \times \frac{W}{S}$$

حيث:

E_s : مرونة عرض العمل بالنسبة للأجر.

S : كمية العرض من العمل.

¹ مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 102.

W: مستوى الأجر الحقيقي.

مادامت العلاقة طردية بين عرض العمل والأجر الحقيقي، فمعامل المرونة يكون دوما موجبا. ويكون عرض العمل مرنا إذا كانت قيمة المعامل أكبر من الواحد الصحيح، وغير مرن إذا كانت قيمة المعامل أقل من الواحد. أما إذا كانت قيمة المعامل تعادل الواحد الصحيح فنقول أن المعامل أحادي المرونة. وعموما توجد ثلاثة عوامل محددة لمرونة العرض نوجزها فيما يلي:

- درجة المسؤولية الوظيفية أو النشاط الذي يؤديه العامل: فكلما ارتفع مستوى المسؤولية تقل مرونة العرض بالنسبة للتغيرات الأجرية، أي أن صاحب المسؤولية المهمة في العمل لا يستجيب كثيرا للتغيرات الحاصلة في الأجر،

- الوضع المادي للعمال ومستوى دخولهم: فالواقع الميداني يثبت أنه كلما زاد دخل العامل وتحسنت أحواله المادية كلما انخفضت مرونة العرض لديه، أي أنه يزداد اهتمام الشخص بأوقات الفراغ والتمتع بوقته لإشباع رغباته الجديدة، الأمر الذي ينتج عنه انخفاض عدد ساعات العمل لديه كلما ازداد مستوى الأجر،

- درجة التنظيم النقابي للعمال: حيث كلما كان العامل منظمًا إلى تنظيم نقابي وكلما كان التنظيم قويا ومتناسكا كلما كانت استجابة العامل للتغير في معدلات الأجور الحقيقية ضعيفة أو شبه معدومة، بمعنى أن مرونة العرض لدى العامل تكون منخفضة كلما كان التنظيم النقابي قويا.

3. توازن سوق العمل

نعني بالتوازن في سوق العمل الوصول إلى المستوى من حجم العمالة اللازم لتحقيق مستوى التشغيل الكامل وتحقيق أقصى إنتاج في إطار أجر حقيقي توازني يرضى به العمال والمؤسسة في آن واحد، ولن يتأتى ذلك إلا بالتقاء منحنيي الطلب على العمل وعرض العمل، وعند هذه النقطة يتحدد الأجر الحقيقي W_0 الذي يقبله كل من العمال والمنتجين، وكذا التشغيل الكامل L^* .¹

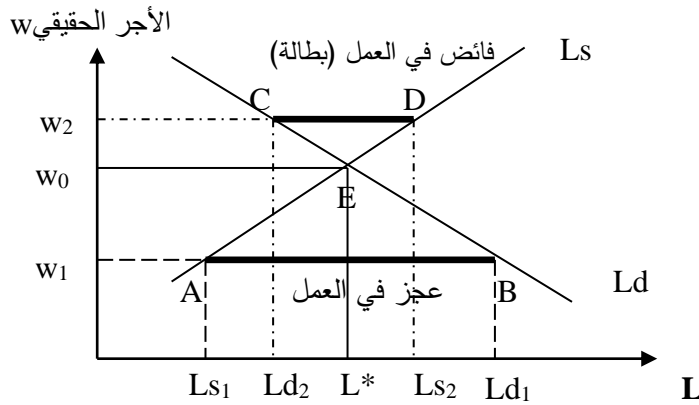
¹ عاصم بن طاهر عرب، مرجع سابق، ص 79.

1.3 التوازن في سوق العمل في حالة المنافسة التامة

سوق العمل مثل أي سوق يخضع لقوانين الطلب والعرض، حيث تتحدد الأسعار فيه وفق جهاز الثمن، كما أن حالة المنافسة التامة فيه تتطلب توافر ثلاثة شروط أساسية وهي:

- وجود عدد كبير من بائعي خدمة العمل (العمال) وعدد كبير من مشتري خدمة العمل (أصحاب العمل)، بحيث لا يستطيع أي منهما التأثير في مستوى الأجر،
- حرية الدخول والخروج من وإلى سوق العمل،
- المعرفة التامة بأحوال السوق، من حيث فرص العمل المتاحة ومستوى الأجور وطبيعة العمل.

شكل رقم 07: منحني سوق العمل



Source : Robert L. Sexton, Exploring Macroeconomics, cengage learning, seventh edition, USA, 2014, p259.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أنه عندما يكون $Ld_1 > Ls_1$ (الطلب على العمل أكبر من عرض العمل)، أي أن المؤسسة لم تحصل على العدد الكافي من حجم العمالة لتحقيق الناتج المرغوب، وبهذا يكون سوق العمل يعاني من عجز في عدد العمال القادرين والراغبين في العمل، وهذا العجز مبين بالمسافة AB. سيعمل هذا العجز في حجم المعروض من العمالة إلى تنافس أصحاب الأعمال (المؤسسات) بهدف الحصول على العدد الكافي من العمال لتحقيق الناتج، حيث يكون العمال في موقع قوة، مما ينتج عنه رفع الأجور الإسمية إلى الأعلى، وفي ظل ثبات مستوى الأسعار، فسترتفع الأجور الحقيقية لتصل إلى نقطة التوازن E أي من w_1 إلى w_0 ، وفي الحالة المعاكسة أين يكون $Ls_2 > Ld_2$ (عرض العمل أكبر من الطلب على العمل)، أي أن سوق العمل يعاني من فائض في العمالة (حالة بطالة) موضحة في الشكل بالمسافة CD، وحتى يتسنى

للعمال البطالين فرصة للحصول على منصب عمل، لا بد عليهم من تخفيض أجورهم حتى نصل إلى الوضع التوازني الذي يحدده السوق من خلال التوازن بين الطلب والعرض على العمل (نقطة التوازن E)، أي تخفيض الأجور من w_2 إلى w_0 .

يتضح مما سبق أنه في حالة حدوث اختلال في التوازن بين قوى الطلب والعرض، فإن مرونة الأجور تعمل على معالجة هذا الاختلال والرجوع إلى وضع التوازن، فإذا افترضنا ظهور ظروف معينة في الطلب أو في العرض بحيث تؤدي إلى ارتفاع معدل الأجور بأعلى من مستوى الأجر التوازني، فعندها ستكون الكمية المطلوبة من العمل أقل من الكمية المعروضة، أي أن هناك فائضا في العرض، وعندها سيلاحظ العمال بأنه من السهل على صاحب العمل أن يقوم بملىء الوظائف الشاغرة لديه، كما أنهم سيجدون من جانبهم صعوبة الحصول على فرص العمل، الأمر الذي يجعلهم يميلون إلى قبول أجر أدنى وهكذا تميل الأجور إلى الانخفاض حتى تصل في النهاية إلى مستوى الأجر التوازني. وفي مقابل ذلك، إذا انخفض مستوى الأجر، لأي سبب من الأسباب إلى ما دون الأجر التوازني، فإن حجم الطلب على العمل سوف يفوق حجم العرض منه، أي أن هناك عجزا في العرض (أو فائضا في الطلب)، مما يدفع أصحاب العمل إلى التنافس فيما بينهم للحصول على العمال، وبذلك يتجه مستوى الأجر إلى الارتفاع ليصل إلى مستوى الأجر التوازني السابق.

وما يمكن ملاحظته من خلال تحليل التوازن في سوق العمل لدى المدرسة الكلاسيكية، هو أن حجم العمل في التوازن هو نفسه حجم الاستخدام التام، كما أن معدل الأجر الحقيقي في التوازن يمثل في الوقت ذاته معدل الأجر الحقيقي في حالة الاستخدام التام، وهذا لأن أي شخص يقدر ويرغب في العمل يمكن له الحصول على وظيفة عند معدل الأجر السائد. والشخص الذي لا يرغب في العمل عند ذلك المعدل فهو عاطل عن العمل بمحض إرادته، أي أن البطالة السائدة عند ذلك المعدل تكون بطالة إرادية باختيار الشخص وليست على الرغم منه، وبالطبع ليست هناك حاجة لأي شخص أن يشتغل بأجر أقل من معدل الأجر الحقيقي السائد لأن القوة العاملة متجانسة أي تقدم نفس العمل.¹

2.3 التوازن في سوق العمل في حالة الاحتكار الشرائي للعمل

في بعض أسواق العمل قد يحتكر منتج واحد شراء خدمات العمل في السوق. فإذا افترضنا إنشاء مستشفى في منطقة نائية لا يوجد بها مراكز خدمات طبية أخرى، ستكون هذه المستشفى هي المشتري الوحيد

¹ عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السابعة، 2008، ص 45.

للخدمات الطبية في تلك المنطقة. في مثل هذه الحالات يواجه المنتج المحتكر لشراء خدمات العمل المعينة منحني عرض السوق لهذا النوع من خدمات العمل وهو ينحدر إلى أعلى متجها إلى اليمين (موجب الميل). فإذا أراد المنتج أن يستخدم كميات أكبر من خدمات العمل عليه أن يدفع أجرا أعلى لإغراء العمال على العمل لديه، وإذا أراد أن يقلل من استخدامه لخدمات العمل فإنه يستطيع دفع أجر أقل. وتتمثل القوة الاحتكارية هنا في قدرته على تغيير الأجر الذي يدفعه، فهو في هذه الحالة لا يقبل الأجر السوقي كأمر مسلم به كما في حالة المنافسة الكاملة. في هذه الحالة فإن كل وحدة إضافية موظفة من العمل ستضيف إلى التكاليف الكلية للمؤسسة مبلغا أكبر من أجرها ويمكن أن نبين ذلك حسابيا من خلال الجدول التالي:

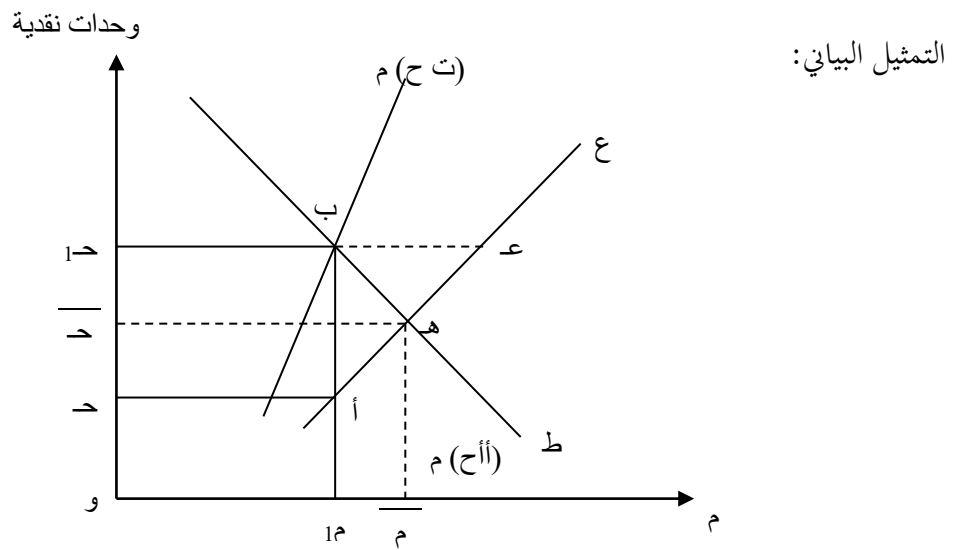
جدول رقم 01 : تحديد كمية العمل الموظفة والأجر المدفوع

التكاليف الحدية للعمل	متوسط تكاليف العمل اليومية	تكاليف العمل الكلية اليومية	جدول عرض العمل	
			الأجر اليومي	عدد العمال
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
40	40	40	40	1
$5 \times 1 + 45 = 50$	45	90	45	2
$5 \times 2 + 50 = 60$	50	150	50	3
$5 \times 3 + 55 = 70$	55	220	55	4
$5 \times 4 + 60 = 80$	60	300	60	5
$5 \times 5 + 65 = 90$	65	390	65	6
$5 \times 6 + 70 = 100$	70	490	70	7
$5 \times 7 + 75 = 110$	75	600	75	8

المصدر: نعمة الله نجيب ابراهيم، مرجع سابق، ص 89.

يتضح من الجدول أعلاه أن كل وحدة عمل إضافية ستسبب زيادة في التكاليف الكلية بمقدار يعادل أجرها الذي تحصل عليه مضافا إليه الزيادة اللازمة في الأجر لإغرائها للالتحاق بالعمل مضروبا في عدد الوحدات الموظفة أصلا. فالجميع يجب أن يحصلوا على نفس الأجر. نلاحظ هنا أن ظروف المنافسة الكاملة تسود جانب العمال. كذلك يتضح من العمودين (1)، (4) أنهما يكونان معا جدول تكلفة العمل المتوسطة، وبرصده بياننا نجده ينطبق على منحني عرض العمل الذي يمثل بالنسبة للمنتج التكلفة المتوسطة للعمل والتي تساوي الأجر. أما العمودين (1)، (5) فهما يعكسان جدول التكلفة الحدية للعمل وبرصده بياننا نحصل على منحني التكلفة الحدية للعمل بالنسبة للمنتج وهو يقع أعلى منحني عرض العمل.

ويبقى أمامنا السؤال الهام وهو كيف يقوم المنتج بتحديد كمية العمل التي سيوظفها والأجر الذي سيدفعه؟ والإجابة على هذا السؤال تكون من خلال هدف المنتج المفترض وهو تعظيم ربحه. وبناء على ذلك فإنه سيستمر في توظيف وحدات عمل جديدة طالما أن إيراد الإنتاجية الحدية لكل وحدة عمل إضافية يزيد عن تكلفتها الحدية. وتصل الأرباح إلى أقصاها (أي أنه يتوقف عن إضافة وحدات عمل جديدة) عندما يتساوى الإثنان. ويمكن توضيح ذلك بيانيا من خلال الشكل الموالي:



يمثل منحنى عرض العمل (ع) منحنى تكلفة العمل المتوسطة. ويكون منحنى التكلفة الحدية للعمل (ت ح م) واقعا أعلاه، ومنحنى طلب المنتج على العمل يتمثل بمنحنى إيراد الإنتاجية الحدية للعمل (أ أ ح م)، ويتحقق التوازن (تعظيم الأرباح) عند نقطة تقاطع منحنى (ت ح م) مع (أ أ ح م) أي عندما تتساوى تكلفة العمل الحدية مع إيراد إنتاجيته الحدية، أي عند النقطة (ب). ويتحدد مستوي التوظيف عن الكمية (وم1). وبما أن منحنى العرض يبين ثمن عرض العمل، أي الأجر الذي تقبل عنده كميات مختلفة من العمل عرض خدماتها، نجد أن الكمية (وم1) تقبل العمل عند الأجر (وح) وهو نفسه الأجر الذي يدفعه المنتج في هذه الحالة (وح = أ1م)، ويلاحظ أن العمل في هذه الحالة يحصل على أجر يقل عن إيراد إنتاجيته الحدية (أ1م > أ1م) بالمقدار (أب). وعندما يحصل العمل على أجر أقل من إنتاجيته الحدية نقول أنه لم يحصل على نصيبه العادل نتيجة مساهمته في العملية الانتاجية، وتقيس المسافة (أب) بناء على ذلك مقدار استغلال العمل، ويلاحظ أن ظاهرة استغلال العمل لم تصادفنا قبل ذلك حيث كان العمل يحصل دائما على أجر يساوي إيراد إنتاجيته الحدية.

وعندما توجد حالة احتكار شرائي في سوق العمل يكون هناك ما يستوجب تدخل حكومي بتحديد حد أدنى للأجور وذلك للحيلولة دون استغلال العمل بحصوله على عائد أقل مما يساهم به في العملية الانتاجية والممثل بإيراد إنتاجه الحدية. وإذا أمكن تحديد حد أدنى للأجور يؤدي إلى رفع الأجور مع عدم تخفيض مستوى التوظيف فهذا يمثل سياسة ناجحة حيث يتم رفع الإستغلال مع عدم المساس بمستوى التوظيف. ولكن إذا أمكن رفع الإستغلال عن العمل مع زيادة كل من الأجور ومستوى التوظيف فهذا يمثل سياسة أكثر نجاحا.

3.3 قانون تزايد وتناقص الغلة

تركز المدرسة الكلاسيكية على الفترة القصيرة لتحديد التوازن الإقتصادي، وتقتضي هذه الفترة تحديد علاقة دالة بين عنصر العمل كمتغير مستقل وحجم الناتج الحقيقي كمتغير تابع، مع ثبات حجم رأس المال والمستوى التكنولوجي¹، أي أن: $Y = f(L) : f'(L) > 0$ ، حيث أن Y حجم الناتج الحقيقي و L عنصر العمل.

يمكن صياغة قانون تزايد وتناقص الغلة على النحو التالي: بإضافة وحدات متتالية من عنصر إنتاجي ما، إلى قدر ثابت من عنصر أو عناصر (مستخدم أو مستخدمات) إنتاجية أخرى، فإن غلة (إنتاجية) العنصر المتغير، مع بقاء العوامل الأخرى على حالها، سوف تتزايد في البداية ولكنها تؤول في النهاية إلى التناقص إن عاجلا أو آجلا. والإنتاجية الحدية للعمل (MPL) هي مقدار التغير في الإنتاج الكلي نتيجة إضافة وحدة واحدة من عناصر الإنتاج. ويحسب بالعلاقة التالية: $MPL = \frac{\Delta y}{\Delta L}$ أما الإنتاج المتوسط (AP) فهو متوسط ما ينتجه العامل الواحد ويحسب بالعلاقة التالية: الإنتاج الكلي على عدد العمال $AP = \frac{y}{L}$.

والجدول التالي يوضح قانون تناقص الغلة وما يحدث لكل من الناتج الكلي والناتج الحدي والناتج المتوسط نتيجة لزيادة عنصر العمل مع ثبات عنصر الأرض.

¹ سامي خليل، مرجع سابق، ص 150.

جدول رقم 02: قانون تزايد وتناقص الغلة

الأرض هكتار	عدد العمال	الناتج الكلي	الناتج الحدي للعمل	الناتج المتوسط للعمل
5	0	0	-	-
5	10	100	10	10
5	20	250	15	12.5
5	30	450	20	15
5	40	600	15	15
5	50	700	10	14
5	60	750	5	12.5
5	70	750	0	10.71
5	80	700	5-	8.75
5	90	600	10-	6.67

المصدر: محمود يونس محمد، أساسيات علم الإقتصاد، الدار الجامعية، مصر، 1992، ص 210.

يمكن تحليل سلوك الغلة الكلية (الناتج الكلي) والغلات المشتقة كما يلي:

أ- بالنسبة للناتج الكلي: يمر الناتج الكلي بمراحل ثلاث هي:

- في بداية تشغيل العملية الإنتاجية نجد أن مع زيادة حجم المستخدم من العنصر المتغير (العمل)، يتزايد الناتج الكلي بمعدل متزايد (أي بمعدل يفوق معدل زيادة المستخدم الإنتاجي المتغير) وتستغرق هذه المرحلة الأولى من مراحل سلوك الناتج الموسمي الزراعية الأربعة الأولى، وتعرف باسم مرحلة تزايد الغلة،

- بعد ذلك وابتداء من الموسم الزراعي الخامس يستمر الناتج الكلي في التزايد أيضا ولكن بمعدل متناقص (أي بمعدل يقل عن معدل زيادة المستخدم الإنتاجي المتغير). وتستمر هذه المرحلة الثانية ابتداء من الموسم الخامس وحتى الموسم الثامن حين يصل الناتج الكلي لأقصى قيمة ممكنة له، وتعرف هذه المرحلة باسم مرحلة تناقص الغلة،

- ابتداء من الموسم الزراعي التاسع يبدأ الناتج الكلي، بعد أن وصل لأقصى قيمة له في نهاية المرحلة السابقة، في التناقص تناقصا مطلقا وذلك كلما استمر التزايد من المستخدم الإنتاجي المتغير، وتعرف هذه المرحلة باسم مرحلة التناقص المطلق في الغلة أو أحيانا باسم مرحلة الغلة الحدية السالبة.

ب- بالنسبة للنتاج المتوسط:

يبدأ الناتج المتوسط في التزايد وذلك مع زيادة المستخدم من العنصر الإنتاجي المتغير حتى يصل لأقصى قيمة له (وذلك عند الموسم الزراعي الخامس)، وبعد ذلك يأخذ في التناقص مع استمرار زيادة المستخدم من العنصر المتغير، ولكن لا يمكن أن يصل إلى الصفر (إلا نظريا عندما يزيد المستخدم الإنتاجي المتغير بدرجة لانهائية).

ج- بالنسبة للنتاج الحدي:

يمر الناتج الحدي بثلاث مراحل تناظر تماما مراحل تغير الناتج الكلي لأن الناتج الحدي هو معدل تغير الناتج الكلي، ولذلك في البداية يتزايد الناتج الحدي حتى يصل لأقصى قيمة له في الموسم الزراعي الرابع، وبعد ذلك ابتداء من الموسم الزراعي الخامس فإنه مع استمرار تزايد المستخدم من العنصر المتغير فإن الناتج الحدي يبدأ في التناقص حتى يصل إلى الصفر في الموسم الزراعي الثامن حيث تنتهي المرحلة الثانية من مراحل الغلة، وبعد ذلك إذا استمر التزايد في تشغيل المستخدم المتغير، فإن الإنتاجية الحدية لهذه الوحدات الإضافية من العنصر المتغير لا بد أن تكون سالبة، وبهذا نكون في مرحلة التناقص المطلق للغلة أو كما سبق أن ذكرنا مرحلة الغلة الحدية السالبة.

المحور الثالث: تقديم مختلف النماذج (النظريات) المرتبطة بسوق العمل

تتحدد مستويات الأجور والتوظيف بتفاعل قوى الطلب والعرض إذا كانت سوق العمل تسودها المنافسة الكاملة، وقد تغيب هذه المنافسة عن أحد جانبي السوق أو عن كلاهما معا، ففي حالة تجمع العمال في تنظيم عمالي يتولى نيابة عنهم تحديد الأجور نجد أن هذا التنظيم سيتمتع بقوة احتكارية عند بيع خدمات عماله المنضمين إليه، وهناك طرق مختلفة لسلوك التنظيم اعتمادا على أهدافه، وبغياب المنافسة عن جانب مشتري خدمات العمل أي عندما يوجد مشتري واحد لخدمات نوع معين من العمل (أي سوق عمل معين) فإنه يواجه منحى عرض السوق للعمل وتسمى هذه بحالة الإحتكار الشرائي، أما في حالة غياب المنافسة عن جانبي السوق فإننا نواجه حالة الإحتكار الثنائي أو التبادلي.

تتميز نقابات العمال في شكلها الحديث بقوتها وقدرتها على مساومة أرباب الأعمال، وهي تلعب دورا هاما في التأثير على مستوى الأجر السائد ومستوى الطلب على العمل. فكل من النقابات وأصحاب المشروعات يستخدم نفوذه للحصول على مكاسب أكبر، ولا شك أن هذا الوضع يرجع إلى افتقاد المنافسة الكاملة في الأسواق، حيث لا يمكن تواجد أي تكتلات في جانب الطلب أو جانب العرض. ولكن في ظل المنافسة غير الكاملة في الأسواق، وهي الحالة العادية في الأسواق، يستطيع العمال أن يتكثروا من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى، وكل يريد تحقيق مصلحته الخاصة على حساب الآخر، وتحدث المساومة بين الطرفين ويتحدد الأجر وحجم العمالة في النهاية وفقا لمدى قوة كل من الجانبين.

توالت النظريات المفسرة لحركية سوق العمل خاصة بعد أزمة الكساد العالمي لسنة 1929، ولعل أكثر ما اهتم به المفكرون هو محاولة إيجاد تفسير لطبيعة العلاقة بين ظاهري البطالة والتضخم على مر الزمن، وقد كانت نظرية المفاضلة بين البطالة والتضخم محطة جد هامة لتحليل سوق العمل، فالاهتمام بتوظيف اليد العاملة لا يعني عدم قدرة العمال على التفريق بين الأجر النقدي والأجر الحقيقي (الوهم النقدي)، الأمر الذي يدفع العمال إلى المطالبة بزيادة الأجور النقدية لتعويض ارتفاع الأسعار، إلا أن تحميل هذه الزيادة في تكاليف الانتاج يؤدي إلى ارتفاع الأسعار مرة أخرى، وهو ما يؤدي إلى حلقة مفرغة تجعل من أرباب العمل يبررون عدم جدوى الزيادة في الأجور النقدية ما دام هناك انخفاض في الأجور الحقيقية في نهاية المطاف.

1. نظرية المفاوضات حول الأجور في إطار النقابات العمالية

التفاوض الجماعي عبارة عن حوار أو مساومة جماعية بين الإدارة أو من يمثلها، مثل جمعيات أصحاب العمل وبين العمال الذين تمثلهم النقابة، فالنقابة تُحوّل مجموعة من الأشخاص، الذين يمثلون العمال، صلاحيات الوصول إلى اتفاق بشأن تحديد الأجور وآلية زيادتها عبر الفترات الزمنية المتعاقبة، فضلا عن المنافع الإضافية الأخرى التي تقدم للعاملين. وتنتهي عملية التفاوض بالوصول إلى اتفاق والذي يوثق من خلال اتفاقيات رسمية وعقود تأخذ شكلا قانونيا ملزما لطرفي الاتفاق، وهم نقابات العمال وجمعيات أصحاب الأعمال. أما التفاوض الفردي فهو عبارة عن حوار أو مساومة تجري بين الإدارة أو من يمثلها وبين الفرد العامل. وغالبا ما يكون التفاوض الجماعي أقوى وأكثر فاعلية ويحقق شروطا أفضل من التفاوض الفردي وذلك بسبب قوة ووزن نقابات العمال في العديد من دول العالم. ويبدأ التفاوض الجماعي عند اعتراف أصحاب العمل (أو نقابتهم) بنقابة العمال والقبول بالتفاوض معهم، لذا نجد أن عملية التفاوض الجماعي لازمت تاريخ الحركة النقابية العمالية، ومعلوم أنه كلما تعززت قوة التنظيم النقابي واتسعت وتم الاعتراف بها من قبل أصحاب العمل وتمتعت بالدعم الحكومي، كلما ارتفع حجم العمليات التفاوضية وارتفع حجم المكاسب العمالية والمتمثلة في زيادة الأجور والمنافع الأخرى. كما يعتبر التفاوض الجماعي أداة مهمة لتحقيق الاستقرار المطلوب في العلاقات الصناعية بين الإدارة والعمال ووسيلة تستطيع من خلالها الإدارة ونقابات العمال من تسوية أوجه الخلافات والمصالح المتنازع عنها، إضافة إلى كونها وسيلة مشروعة للحصول على مكاسب ومزايا للطبقة العاملة.

النقابات العمالية عبارة عن اتحادات للعمال يعملون في مهن معينة، وعلى العموم تهدف هذه الاتحادات إلى تنظيم شؤون العمل والدفاع عن مصالح العمال من خلال تحديد الأجور وظروف العمل وشروطه وكل ما يتعلق باحتياجات العاملين من أعضاء النقابة. وقد حققت الكثير من الاتحادات العمالية تحقيق أجور أعلى وشروط عمل أفضل لأعضائها، ولأجل تحقيق هذه الأهداف سارعت بعض الاتحادات العمالية من خلال نشاطاتها المختلفة إلى تقليل فرص العمل المتاحة في الشركات والصناعات المعنية. وما هذه النتيجة إلا انعكاس لقانون العرض والطلب، وعليه فإن اتحادات العمال ما هي إلا قوة تعمل ضد المنافسة في أسواق العمل، وهي بذلك تحقق منافع لأعضاء الإتحاد ولو على حساب بقية العمال والمستهلكين والعاطلين عن العمل والمنتجين.

أسهمت الإتحادات العمالية بشكل بارز وجلي في تحسين الظروف الاقتصادية لأعضائها، في مقابل ذلك يرى اقتصاديون آخرون أن نشاطها هذا حتى وإن حقق منافع كبيرة لأعضائها، إلا أنها حملت في ذات الوقت تكاليف باهضة للمجتمع من خلال هذا النشاط الذي يوصف غالباً بالإحتكاري.¹

يتم تقسيم الإتحادات العمالية عادة إلى قسمين: نقابات صناعية تمثل جميع أو أغلب العمال في صناعة معينة أو مؤسسة معينة دون اعتبار لمهن العمال، ونقابات مهنية تمثل عمال إحدى المجموعات المهنية. وبغض النظر عن شكل النقابات المتواجدة في مختلف المؤسسات أو الهيئات، فالمساومات الجماعية التي تقوم بها لا تنحصر فقط على بحث موضوع الأجور بل تتعداها لتشمل الظروف المالية الأخرى للتوظيف مثل الإجازات المدفوعة والتأمين الصحي والمعاشي إلى جانب المسائل غير المالية مثل السلامة وقواعد الأقدمية والقواعد التي تحكم الفصل والتوقيف عن العمل.

تختلف قوة الإتحادات العمالية من قطاع لآخر حسب القدرة المادية للتنظيم وحجم الدعم الحكومي الذي تحصل عليه، بسبب أن الحكومات تعمل على تحقيق التوازنات بين أطراف المجتمع (العمال وأرباب العمل). وفيما يتعلق بالقدرة التفاوضية لهذه النقابات فنجدها تختلف حسب طبيعة الصناعات التي يعمل بها العمال، حيث أن قدرة الإتحادات على زيادة أجور أعضائها هي أفصاها في الصناعات سريعة النمو والتي تمتلك منحنيات طلب غير مرنة، وبالعكس تكون الإتحادات أقل قدرة على زيادة الأجور في الصناعات ذات الطلب على العمل المرن. فكلما كانت مرونة الطلب على العمل مرتفعة كلما ضعفت القوة التفاوضية للنقابة، فعندما تكون مرونة الطلب على العمل بالنسبة لفئة معينة من العمال مرتفعة فإن الزيادة التي تحصل في مستوى الأجر لهؤلاء العمال سوف تؤدي إلى حصول انخفاض كبير في كمية العمل المطلوبة، وبالمقابل عندما تكون مرونة الطلب على العمل منخفضة فإن الزيادة التي تحصل في مستوى الأجر سوف لن تؤدي إلى حصول انخفاض كبير في كمية العمل المطلوبة.²

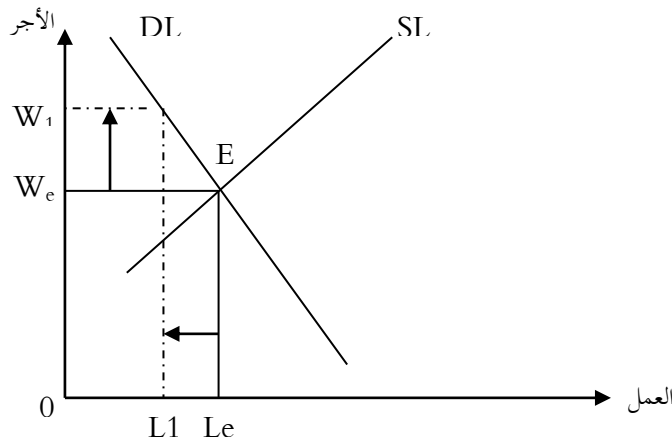
من خلال التحليل السابق، تتضح لنا الآليات المتبعة من قبل الإتحادات العمالية للمحافظة على مستويات أجور مناسبة لأعضائها دون التأثير الكبير على حجم عملاتها، فهي تسعى إلى تخفيض مرونة الطلب على العمل لأعضائها، حتى تستطيع الرفع من قدرتها التفاوضية مع أرباب العمل، ولذلك فهي تسعى إلى تنظيم أعمالها في الأسواق التي تتميز بانخفاض مرونة الطلب على العمل وتبتعد عن الأسواق التي تكون

¹ مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 148.

² عادل فليح العلي، هناء هادي محمد علي، مرجع سابق، ص 192.

فيها مرونة الطلب على العمل مرتفعة. ومن هنا فإن نقابات العمال عندما تطالب برفع أجور العاملين، فإن الانخفاض في عدد العاملين من جراء ارتفاع الأجور سوف يكون قليلا نسبيا كلما كانت مرونة الطلب على هؤلاء العمال منخفضة والعكس صحيح.

التمثيل البياني:



نلاحظ من الشكل السابق أن منحنى الطلب على العمل ضعيف المرونة، فعند الأجر التوازني OW_e تكون كمية العمل التوازنية OL_e ، وعندما يرتفع الأجر المحدد من قبل النقابة فوق مستوى الأجر التوازني إلى OW_1 فإن الكمية المطلوبة من العمل تنخفض بنسبة أقل من نسبة ارتفاع مستوى الأجر عند OL_1 .

تبذل الاتحادات العمالية جهودا كبيرة لتذليل القيود السوقية التي تواجهها، فإما أن تزيد من طلب الصناعة على أعضاء النقابة أو أن تقلل من مرونة الطلب على خدمات الأعضاء. وغالبا ما تكون مرونة الطلب على العمل كبيرة في المدى الطويل عنها في المدى القصير، فقد تكون المنافسة من الواردات محدودة بالنسبة للإنتاج المحلي لسلمة ما في المدى القصير ولكن في المدى الطويل فإن المنافسة الخارجية قد تزداد وبذلك تزداد مرونة الطلب السعرية للإنتاج المحلي وبالتالي للطلب على العمل. كما قد لا تتغير تقنية الإنتاج في المدى القصير، لكنه في المدى الطويل قد تظهر تقنيات جديدة تقلل من الاعتماد على اليد العاملة، ومنه فالقيود السوقية التي تواجهها النقابة في المدى الطويل تكون أكثر شدة، ولذلك فالزيادة الكبيرة التي قد ينجح الاتحاد في تحقيقها اليوم قد تؤدي إلى فقدان كبير في فرص العمل في المستقبل.

وتعتمد النقابات في سبيل تحقيق اهدافها المتعلقة بثنائية الأجر والعمالة إلى جملة من الإجراءات الرامية إلى تعزيز الطلب على عمالها من خلال دعم مقترحات فرض القيود الكمية والرسوم الجمركية على الواردات المنافسة للإنتاج المحلي واستصدار القوانين التي من شأنها زيادة تكلفة عناصر الإنتاج البديلة لأعضائها، مثل

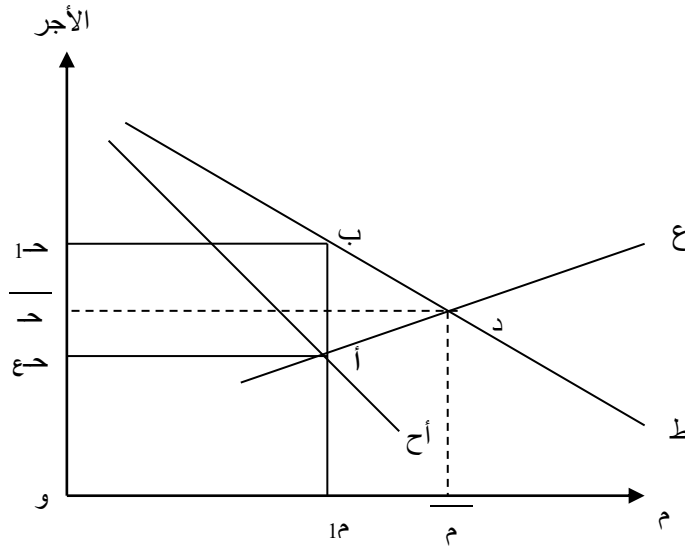
زيادة الحد الأدنى لأجور العمال غير الأعضاء في الإتحاد، حتى ترتفع تكلفة إنتاج السلع التي ينتجونها. كما تسعى النقابات العمالية من خلال موقفها من سياسة الهجرة إلى التأثير على الطلب على أعضائها من العمال، فالعمالة الوافدة عادة ما تكون أجورها منخفضة، وبذلك تحل محل عمالة الإتحاد، لذلك تعمل النقابات العمالية على وضع العديد من العقوبات أمام سياسة الهجرة للحد من إحلال العمال الآخرين محل أعضاء الإتحاد من خلال عملية المساومة الجماعية.

يعكس منحى عرض العمل تفضيلات العمال التي تتحدد من خلالها كميات خدمات العمل المتاحة عند أثمان عرض مختلفة، وبإدخال التنظيمات العمالية نتوقع أن يكون لذلك تأثيره على كل من ثمن عرض العمل وعلى رد الفعل العمالي لتغير أثمان الطلب، وذلك أسوة بحالة المحتكر في أسواق الإنتاج حيث تتغير وجهة نظر المؤسسة المحتكرة بالنسبة للطلب حيث تواجه الطلب السوقي، وبالنسبة لدالة تكاليف الصناعة حيث يختلف مفهوم التكلفة الحدية عن العرض في هذه الحالة. وتنظيم العمال لأنفسهم في نقابة تتحدث باسمهم جميعا في مفاوضات المساومة الجماعية مع أصحاب العمل يكون لها نفس الأثر الخاص بالمحتكر وإن اختلف الوضع بالنسبة لمنحى عرض العمل والذي يقوم، بالنسبة للنقابة، بوظيفة منحى التكلفة الحدية بالنسبة للمحتكر دون أن يعكس تكلفة إنتاج شيء ما.

عندما تلعب النقابات دور المحتكر البيعي للعمل، فتصرف باسم أعضائها أثناء إجراء المفاوضات مع أصحاب الأعمال الذين يواجهون ما يشبه بائع واحد لخدمات العمل، وفي هذه الحالة يمكن للنقابة الإحساس بدرجة أكبر بتأثير تغير الأجور التي تطالب بها على مستويات التوظيف، بمعنى أن النقابة تدرك جيدا أنها لا تواجه منحى طلب عديم المرونة على خدمات أعضائها ولكنها تواجه منحى طلب السوق وهو منحى طلب سالب الميل وبهذا المفهوم نستطيع استخدام مصطلح الإحتكار عند تحليل أثر وجود النقابات على تحديد الأجور. ومما يبرر ذلك أيضا هو أن القوة الإحتكارية تعني القدرة على تغيير السعر. وحيث أن الأجور التي يتم تحديدها في ظل وجود النقابات العمالية ستختلف عن تلك التي كان يمكن أن تسود في ظل غيابها، فإن القوة الإحتكارية للنقابة يمكن أن تقاس بمقدار الاختلاف بين الأجر في الحالتين.

وهناك العديد من النماذج التي تناقش كيفية تحديد الأجور ومستويات التوظيف في ظل وجود النقابات. وكل منها يعتمد على افتراض خاص بنوعية السلوك الاقتصادي للنقابة العمالية في سوق العمل. وفيما يلي نتناول أهم هذه النماذج:

1.1 سلوك النقابة كمحتكر لبيع خدمات العمل لأعضائها: في ظل هذا التصور تتصرف النقابة تماما كمحتكر باعتبارها البائع الوحيد لخدمات أعضائها بافتراض أنه لا يمكن توظيف عمال غير نقابيين. هنا تواجه النقابة منحني طلب السوق على خدمات أعضائها وهو سالب الميل، وهذا يعني أن النقابة تدرك جيدا أنها لا تستطيع تحقيق مستوى أعلى من التوظيف لأعضائها إلا بقبول أجر أقل، وبينما يهدف المحتكر إلى تعظيم أرباحه حيث ينتج عندما يتساوى إيراده الحدي مع تكاليفه الحدية، فإن النقابة كمحتكر ستحاول تحقيق أكبر عائد صافي لأعضائها فوق الحد الأدنى للأجور الكلية الذي يقبله العمال وذلك بتحديد مستوى التوظيف عندما يتساوى الأجر الحدي مع ثمن العرض. والأجر الحدي هو معدل التغير في الأجر الكلية المترتب على تشغيل وحدة عمل إضافية وهذا يعتبر بالنسبة للنقابة بمثابة الإيراد الحدي للمنتج المحتكر. ومنحني عرض العمل بمثابة منحني التكلفة الحدية، وعلى ذلك يتحدد الأجر ومستوى التوظيف عن طريق النقابة وفقا للشكل التالي:

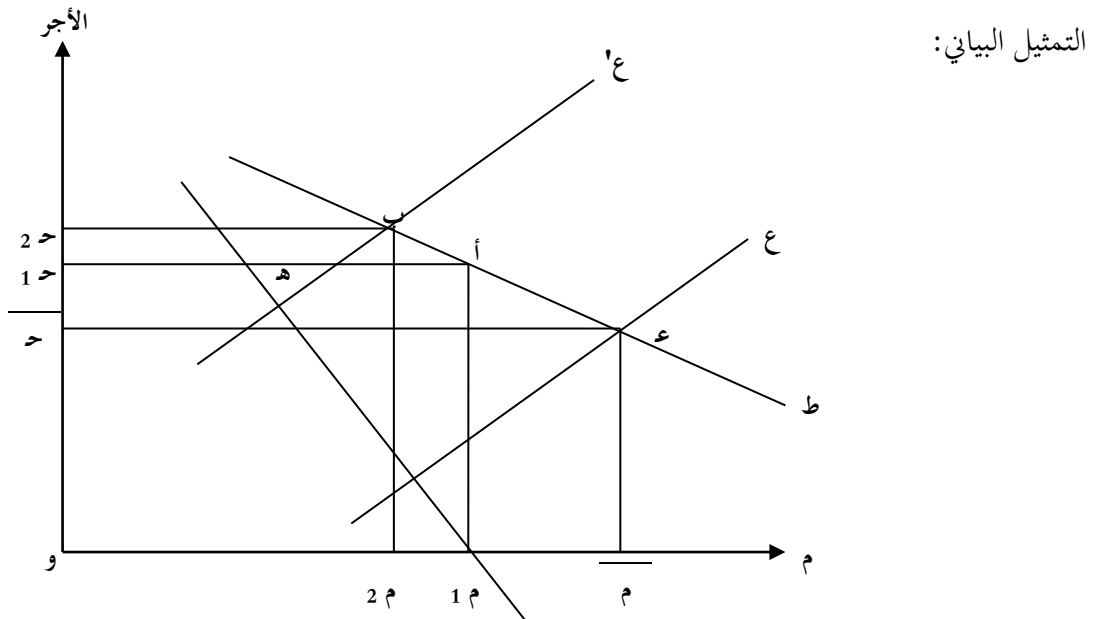


التمثيل البياني:

يمثل المنحني (ط) منحني الطلب على العمل الذي يواجهه النقابة، والمنحني (أح) يمثل منحني الإيراد الحدي، والمنحني (ع) يمثل منحني عرض العمل. وتحدد النقابة مستوى التوظيف عند (م1) حيث يقطع (أح) منحني العرض ومن ثم تحصل على الأجر (ح1) وهو يزيد عن الأجر الذي كان يمكن أن يسود في سوق متنافسة حيث يتقاطع منحني الطلب والعرض عند النقطة (د) ويتحدد مستوى التوظيف عند (م) والأجر (ح). ومعنى ذلك أنه يمكن في ظل وجود النقابة الحصول على أجر أعلى ولكن عند مستوى توظيف أقل، ويلاحظ أن كمية خدمات العمل (م1) لديها الاستعداد أصلا لعرض خدماتها عند الأجر (حع) (كما توضحه النقطة (أ) على منحني العرض)، ولكنها في ظل النقابة تحصل على أجر (ح1) وهو يزيد عن ثمن

العرض. وتوضح المساحة (ح ع أ ب ح1) العائد الصافي الذي تحققه النقابة لأعضائها زيادة على الحد الأدنى للأجور الكلية (و م1 أ ح ع) والذي تحصل عليه كمية خدمات العمل (م1) طبقا لثمن عرضها (ح ع).

2.1 سلوك النقابة بهدف تعظيم الأجور الكلية لأعضائها: بما أن النقابة لا تنتج شيئا تدفع مقابله تكاليف لإنتاجه فيمكننا النظر لمنحنى عرض العمل على أنه مجرد وسيلة لتحديد الحد الأدنى للأجر الذي يجب أن يحصل عليه كل مستوى معين للتوظيف. وفي ظل غياب عائد صافي تسعى النقابة لتعظيمه فإنه يمكن افتراض نموذج سلوكي آخر يمكنها من تعظيم إجمالي الأجور الكلية لأعضائها. وفي مواجهة منحنى طلب سالب الميل على خدمات العمال فإنها تسعى إلى تحديد مستوى الأجر الذي يتوافق مع مستوى التوظيف المقابل له مع نقطة تقاطع منحنى الأجر الحدي مع المحور الأفقي أي عندما يساوي صفر. ويوضح الشكل التالي هذه الحالة.



يتم توظيف الكمية (وم1) من خدمات العمل والحصول على مستوى الأجر (ح1). وفي هذه الحالة تكون الأجور الكلية التي يحصل عليها أعضاء النقابة ممثلة بالمساحة (وم1 أ ح1) وهي أقصى أجور كلية يمكن أن تحققها النقابة لأعضائها. أما إذا كان هدف النقابة هو تشغيل أكبر عدد ممكن من أعضائها فإنها تسعى إلى تشغيل (وم) وتقبل أجر أقل (و ح). وهذا هو الوضع الذي يمكن أن يسود سوق العمل عندما تسوده المنافسة الكاملة، ولكن النقابة في هذه الحالة لن تحقق لأعضائها أقصى أجور كلية حيث يكون الأجر الحدي سالب عند مستوى التوظيف (وم).

وإذا كان منحني عرض العمل ممثلاً بالمنحني (ع) بدلا من (ع) ويقطع منحني الطلب عند النقطة (ب)، فمحاولة قيام النقابة بتعظيم الأجور الكلية لأعضائها يكون معناه محاولة فرض عليهم وضعا لا يتماشى مع رغباتهم. فمثل هذا الهدف يتحقق لو تمكنت النقابة من نقل منحني العرض إلى اليمين ليقطع منحني الطلب عند النقطة (أ). وهذا لن يكون ممكنا ما دمنا نعتبرنا أن منحني العرض يعكس ثمن عرض العمل، ومعنى ذلك أنه في حالة منحني العرض (ع) فإن أقصى ما يمكن أن تفعله النقابة إذا كانت تهدف إلى تشغيل أكبر عدد من أعضائها هو قبول الأجر (و₂) ومستوى التوظيف (وم₂) وهذا ما كان سيستحق على أية حال في حالة غياب النقابة، وإلا يكون عليها أن تتصرف كمحتكر طبقا للحالة السابقة فتنقل إلى النقطة (هـ) حيث يقطع منحني (أح) منحني العرض (ع).

2. نظرية المفاضلة وخلق العمل (المفاضلة بين البطالة و التضخم) - منحني فيليبس -

لا شك أن تخفيض معدل البطالة يعتبر هدفا رئيسيا في أي اقتصاد، إلا أن تحقيق هذا الهدف قد يكون على حساب أهداف أخرى لا تقل أهمية وفي مقدمتها استقرار الأسعار. فالارتفاع بمستوى العمالة يصحبه خلق دخول إضافية تتحول إلى قوة شرائية جديدة تدفع بالأسعار إلى أعلى، ومن ثم يصبح الارتفاع في معدل التضخم هو الثمن الذي يدفعه المجتمع لخفض معدل البطالة فيه. وأي محاولة للحد من التضخم تعني تخفيض هوامش الربح في المشروعات، الأمر الذي يؤدي إلى تضيق نطاق نشاطها الإنتاجي وتقليل طلبها على العمل بالتبعية، فكأن هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التضخم، ويعبر منحني فيليبس عن تلك العلاقة حيث يمثل معدل البطالة على المحور الأفقي ومعدل التضخم على المحور الرأسي. وكل نقطة على المنحني تظهر معدل التضخم الذي يقترن بمعدل معين للبطالة، ومن اتجاه المنحني (من أسفل إلى أعلى وإلى اليسار) يتضح أن معدل التضخم يتزايد مع انخفاض معدل البطالة، وهذا معناه أن تحقيق مستوى أعلى للعمالة يتطلب قبول ارتفاع الأسعار بمعدلات أكبر في الاقتصاد.

ويوضح فيليبس أن تلك العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة إنما تنبع من الارتباط العكسي القائم بين معدل البطالة ومعدل تغير الأجر، وذلك استنادا إلى أن التضخم يترجم الزيادة في الأجر النقدي طالما أن الأجر يتحول إلى طلب أي إلى قوة شرائية، فكل انخفاض في معدل البطالة يترتب عليه ارتفاع في معدل زيادة الأجر، لأن الانخفاض في البطالة يعني زيادة الطلب على العمل، وكلما اقتربنا من مستوى العمالة الكاملة، كلما كان تأثير انخفاض البطالة على معدل زيادة الأجر أكبر.

- فعند مستويات التشغيل المنخفضة (معدلات البطالة المرتفعة) تكون الزيادة في الأجر المترتبة على زيادة الطلب على العمل صغيرة، لأن هناك فائض كبير في عرض العمل يرضى بأي تحسن في الأجر ولو كان طفيفا

- ولكن عند المستويات المرتفعة من التشغيل (معدلات البطالة المنخفضة) تكون الزيادة في الطلب على العمل مصحوبة بزيادات كبيرة في الأجور حتى يمكن اجتذاب الفائض القليل غير الموظف. وهذا يعني أن توظيف المزيد من العمال يكون أصعب كلما انتقلنا إلى المستويات الأعلى للتشغيل.

وهذا يفسر تمثيل العلاقة العكسية بين معدل التضخم ومعدل البطالة بمنحنى، فلو كانت الزيادة في الأجر الناتجة عن انخفاض البطالة بنفس النسبة أيا كان مستوى التوظيف لمثلنا تلك العلاقة بخط وليس منحنى. إذن فيليبس يرى أن معدل ارتفاع الأسعار أو معدل التضخم هو في حقيقة الأمر دالة متزايدة في معدل زيادة الأجر النقدي، وكلاهما دالة متناقصة في معدل البطالة، وهذا معناه أن هدف تخفيض البطالة لا تقتصر آثاره الإيجابية على توفير فرص العمل لأكثر عدد من الأيدي العاملة، وإنما تمتد لتشمل تحسين مستوى الأجور.

إلا أن تحقيق هذا الهدف له تكلفة يجب أن يتكبدتها المجتمع وهي زيادة التضخم، وهذا ما يضع قيودا على إمكانية الإمعان في تخفيض البطالة، فلا شك أن هناك معدلا معيناً للتضخم لا يمكن قبول أعلى منه، وهذا المعدل يختلف من اقتصاد إلى آخر وفقا لمدى قدرة كل اقتصاد على تحمل أعباء التضخم.¹

وإذا كان الانخفاض في مستوى البطالة يترتب عليه ارتفاع في الأجور، فإن هذا الارتفاع يزداد كلما كانت التكتلات في جانب العمال أقوى، حيث يستغل العمال زيادة الطلب عليهم للمطالبة بزيادات كبيرة في الأجور، وعندئذ كل زيادة في الطلب على العمل تترجم في شكل زيادة أكبر في الأجر.

وتتحول الزيادة في الأجر إلى قوة شرائية إضافية فترتفع الأسعار، وهذا الارتفاع يكون أشد إذا كانت القوى الاحتكارية في جانب المنتجين أكبر، لأن الاحتكار يجعل في متناول المشروعات المغالاة في رفع السعر عند حدوث أي زيادة في الطلب على السلعة.

إذن من المتوقع أن تكون العلاقة العكسية بين معدل البطالة وكل من معدل تغير الأجر ومعدل التضخم أكثر وضوحا كلما تزايدت الاتجاهات الاحتكارية في الأسواق (سوق العمل وسوق المنتجات)، وهذا ما يدفنا للقول بأن منحنى فيليبس يميل للتحرك نحو اليمين (أو إلى أعلى) بمرور الوقت، نظرا لتصاعد هذه القوى

¹ منى الطحاوي، مرجع سابق، ص 91.

باستمرار دلالة على تزايد معدلات التضخم الواجب قبولها لتخفيض معدل البطالة إلى حد معين، أو تزايد معدل البطالة الممكن الوصول إليه مقابل معدل معين للتضخم.

وإذا سلمنا بهذا، فإن علاج البطالة أو التضخم يزداد صعوبة بمرور الزمن وبالتالي يكون هذا العلاج أكثر تكلفة. والحقيقة أن منحني فيليبس أثار بعض الجدل، فهناك من يرى أن العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة توجد أساسا في المدى القصير، أما في المدى الطويل فمن الصعب تأكيدها، نظرا لتعادل القوى الاحتكارية لكل من أرباب العمل والعمال، ومن ثم فإن الزيادة في الأجر تتبلع من خلال الزيادة في الأسعار، كما أن الزيادة في الأسعار يضيع أثرها بسبب ارتفاع الأجر (أي أن الزيادة في الربح الناتجة عن ارتفاع السعر تعادل الزيادة في التكلفة المترتبة على ارتفاع الأجور). في هذه الحالة لا يكون هناك جدوى من رفع السعر أو رفع الأجر طالما أن أثر كل منهما يمتص من خلال الآخر، فتستقر الأسعار والأجور في المدى الطويل. وترتبطا على ذلك يظل كل من معدل الأجر ومعدل التضخم كما هو حتى لو تغير معدل البطالة، فيصبح منحني فيليبس عندئذ أفقيا، وتتبنى المدرسة الكلاسيكية الحديثة هذا الرأي.

وهناك وجهة نظر أخرى تذهب إلى أن منحني فيليبس يمكن ألا يصدق إذا استقر التوازن في الأسواق (سوق المنتجات وسوق العمل)، لأن التوازن يحول دون تغير الأجر أو السعر نظرا لتساوي العرض والطلب، ولكن طالما هناك اختلال في تلك الأسواق فإن العلاقة العكسية بين معدلي التضخم والبطالة تظل قائمة. ولا شك أن الوضع العادي في الأسواق هو الاختلال، أما التوازن فهو لا يعدو أن يكون وضعاً افتراضياً أو نظرياً، وإذا تحقق فليس هناك ما يضمن استمراره، وبالتالي فإن شرط استقرار التوازن في السوق من الصعب تحقيقه على الأقل في المدى القصير، وبالتالي فإن الارتباط العكسي بين البطالة والتضخم يكون أقوى في المدى القصير ويضعف تدريجياً في المدى الطويل.

عملت مرحلة البناء التي عرفتتها دول أوروبا وأمريكا بعد الحرب العالمية الثانية، على تخفيض معدل البطالة، إلا أنه في المقابل أدى التوسع الإقتصادي إلى ارتفاع معدل التضخم. عندها تبين للكينزيين أن فكرهم بحاجة إلى تجديد، فكان عليه أن يتحول من فكر معالج للأزمة الاقتصادية إلى فكر مسير للرفاهية التي عرفتتها هذه الدول بعد الحرب¹. إن أول من أعطى الوجه الجديد للفكر الكينزي، الإقتصادي النيوزيلندي ألبان فيليبس، الذي بين في دراسة إحصائية أجراها على المملكة المتحدة للفترة (1861-1957)، علاقة التغير في

¹Gueguen Chantal, " Déterminants du chômage : une analyses sur données françaises en long terme ", Edition Ellipses , Paris , 1999 , p 03.

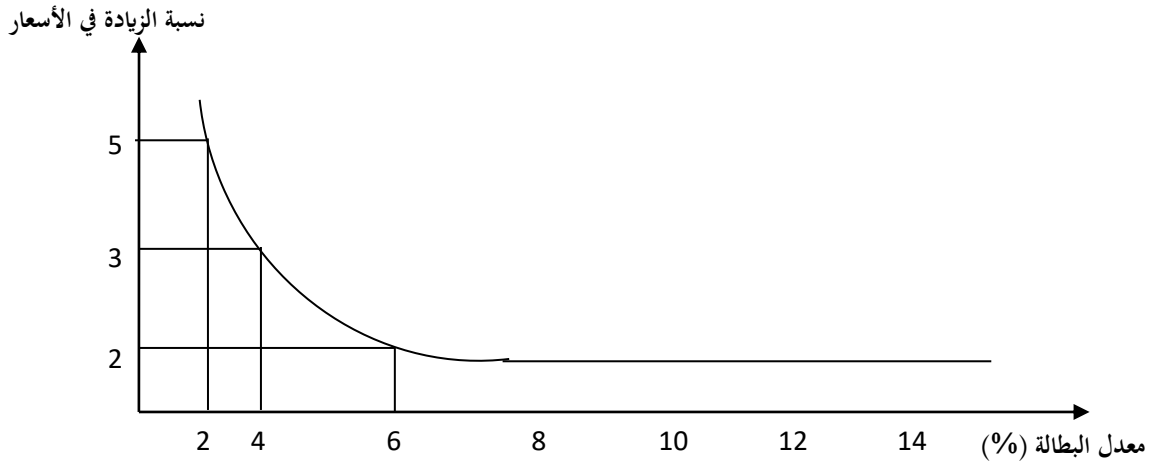
معدل البطالة بالتغير في معدل الأجور، حيث بين فيليبس أن تغير معدل البطالة وتغير معدل الأجر النقدي مرتبطان عكسيا في علاقة غير خطية.

لم يول المنظرون اهتماما كبيرا لعلاقة فيليبس، إلا بعد أن عرض بول سام وويلسون وروبرت سولو نتائج أعمالهما في الندوة الثانية والسبعين للجمعية الاقتصادية الأمريكية في ديسمبر 1959، والتي نشرت بعد ذلك في المجلة الاقتصادية الأمريكية في ماي 1960.

بينت أبحاث سام وويلسون . سولو أن العلاقة عكسية ليس فقط بين معدل التغير في البطالة ومعدل التغير في الأجر النقدي وإنما هي أيضا بين معدل البطالة ومعدل التضخم (*). أصبحت تعبر علاقة فيليبس بالنسبة لهما على مخطط انسيابي للمستوى اللازم للبطالة عند كل تغير في مستوى الأسعار.¹

وضع سام وويلسون وسولو فرضيتين أساسيتين: تتمثل الأولى في أن زيادة الأجور الإسمية التي تتراوح بين 02 % و 03 %، لا يكون لها تأثير تضخمي، لأنها توافق الزيادة في إنتاجية العمل، أما الثانية تشير إلى أنه إذا زادت معدلات الأجور عن 03 %، يصبح معدل التضخم يزيد بشكل عام ومنتظم. بمعنى أن معدل التضخم يساوي الفرق بين معدل الزيادة في الأجور الإسمية ومعدل الزيادة في إنتاجية العمل.

الشكل رقم 08 : المفاضلة بين البطالة و التضخم (منحنى فيليبس)



المصدر: عبد المنعم السيد علي ونزار العيسى، النقود والمصارف والأسواق المالية، مرجع سابق، ص453.

(*) أصبح منحنى فيليبس يعكس العلاقة بين البطالة والتضخم، حيث استبدلا ساموويلسون وسولو التغير في الأجور بالتغير في التضخم.

¹ Mantoussé Marc et autres., " Macroéconomie ", Bréal, Paris, 1999. p.303.

نلاحظ من الشكل السابق، بأنه عندما تكون معدلات البطالة مرتفعة جدا أي 12 % أو 10 % مثلا فإن ذلك يدل على وجود طاقات إنتاجية فائضة بكثرة، بحيث يمكن تخفيض معدلات البطالة مقابل زيادة ضئيلة في المستوى العام للأسعار. ولكن استمرار تخفيض معدلات البطالة إلى 06 % أو 04 %، يؤدي إلى ارتفاع أكبر للأسعار نتيجة لتضاؤل الطاقات الإنتاجية الفائضة.

ويعود تفسير الوضع المشار إليه، أنه عند زيادة مستوى الطلب الكلي في اقتصاد ما بمعدل كبير، فإن المؤسسات ستسعى إلى زيادة إنتاجها من خلال توظيف المزيد من العمال وإغرائهم بأجور مرتفعة. ونتيجة لذلك فإن تكاليف الإنتاج سترتفع، بفعل زيادة الأجور، الأمر الذي سينعكس على الأسعار فتزيد بها وبالتالي يخلق التضخم. وأما في حالة الركود والكساد، فإن ذلك يعني أن الوضع الإقتصادي في تراجع وأن الطلب في حالة انكماش، مما يعني تراجع الأسعار أي انخفاض التضخم وزيادة مستوى البطالة.

كما أنه، عندما تكون البطالة عالية، وهناك عدد كبير من العمال يبحثون عن فرصة استخدام أو عمل، فإن قوة النقابات أن تحصل على زيادة في الأجور تنخفض أو تضعف. فإذا كان جمع العمال العاطلين عن العمل أصغر و سوق العمل أضيق، فإن النقابات تستطيع أن تتفاوض من أجل زيادة أكبر في الأجور النقدية فضلا على أن الحكومات لديها القوة أو السلطة لتنظيم حجم الطلب الكلي في الإقتصاد الوطني، فإذا اعتقدت أن تكاليف التضخم ستكون عالية، فإن بإمكانها أن تمنع ذلك التضخم من خلال السيطرة على الطلب الكلي على نحو يقلل ذلك الطلب، حيث أن التكلفة التي تتحملها الحكومات في هذه الحالة هو مستوى بطالة أعلى، أما إذا شعرت أن تكاليف التضخم للإقتصاد الوطني منخفضة، فإنها تستطيع أن تكسب فوائد الإستخدام الأكمل من خلال حجم أكبر من الطلب الكلي، وبالتالي زيادة مستويات التوظيف.¹

3. نظرية البحث عن عمل

تم بناء هذه النظرية بإسقاط فرضية المعرفة التامة، وهي فرضية أساسية من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل، ذلك أن هذه النظرية، تؤكد صعوبة توافر المعلومات الكاملة عن سوق العمل²، الأمر الذي يترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات. وتتسم عملية البحث عن هذه المعلومات بسمتين أساسيتين: تتمثل الأولى في أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العمال

¹ محمد صالح القرشي، إقتصاديات النقود والبنوك والمؤسسات المالية، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2009، ص 304.

² علي عبد الوهاب نجما، مرجع سابق، ص: 46 - 50.

والمؤسسات، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث والانتقال من قبل العاملين، ونفقات إجراء الإختبارات من قبل رجال الأعمال، وتتمثل السمة الثانية في أنها عملية تحتاج إلى وقت طويل، وإلى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات. وتستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من المتعطلين جنباً إلى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة، فضلاً عن تفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة، دون أن يعني ذلك وجود أي نوع من الإختلال في آليات سوق العمل.¹

وطبقاً لهذه النظرية، ترجع معدلات البطالة المشاهدة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها. ومن ثم، فإنه وفقاً لهذه النظرية، فإن البطالة السائدة في الإقتصاد - البطالة الإحتكاكية - تعد سلوكاً اختيارياً، ينتج عن سعي العمال إلى الحصول على أجور أعلى وفرص عمل أكثر ملائمة، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة والإستخدامات المختلفة، ومن ناحية أخرى، فإن رجال الأعمال يفضلون الإحتفاظ بالوظائف الشاغرة لبعض الوقت بدلاً من شغلها بأول المتقدمين، وذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم.

وتتوقف فترة البطالة - فترة البحث عن عمل - وفقاً لهذا التحليل على الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة لتحسن معلوماته بأحوال سوق العمل، وعلى قدر الإعانة التي يحصل عليها المتعطل، وعلى المناخ الإقتصادي العام في المجتمع، حيث تزداد فترة البطالة هذه، كلما زاد الأجر المتوقع الحصول عليه، وزاد مقدار الإعانة الذي يحصل عليها الفرد، وكذلك في فترات الرواج الإقتصادي، نظراً لثقة الأفراد في وجود عدد كافٍ من فرص العمل المتاحة، والعكس صحيح. وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، حيث أنه نظراً لانعدام خبرتهم بسوق العمل، يزداد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر أكبر من المعلومات، وبالتالي يتسم هؤلاء الأفراد بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يرفع من معدل البطالة بينهم أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة.

¹ سلوى سليمان، البطالة في مصر، مؤسسة الرضا للطباعة، القاهرة، مصر، 1989، ص 186 .

المحور الرابع: تقديم مؤسسات سوق العمل ضمن السياسات المنتهجة من قبل الدولة

من التشريعات التي تتبناها الحكومات أحيانا لحماية مصالح العمال هي تحديد الحد الأدنى للأجور لعدد معين من ساعات العمل، وخصوصا للعمال غير الماهرين (أصحاب الدخول المتدنية). وعادة ما يكون الحد الأدنى للأجر أعلى من الأجر الفعلي السائد في السوق. ومن المهم الإشارة هنا بأن معدل الأجر يحدد غالبا بمعيار إسمي مطلق وليس بالنسبة لبعض الأجور الأخرى أو بالنسبة للرقم القياسي للأسعار. ويميل الحد الأدنى للأجور إلى الانخفاض عبر الزمن وذلك بسبب التضخم وارتفاع الأسعار أو لزيادة مستوى الانتاجية للعاملين، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور من وقت لآخر باتجاه زيادته.

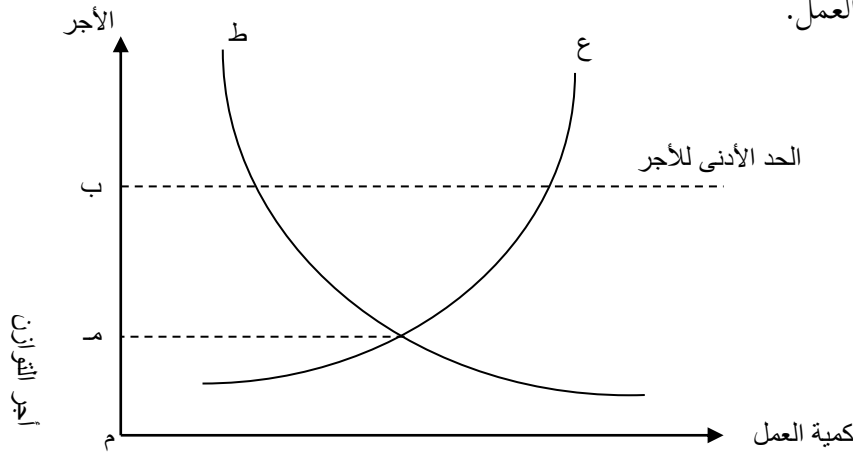
في البلدان النامية غالبا ما تلجأ الحكومة إلى فرض حد أدنى للأجور وذلك لضمان مستوى من الأجور يتناسب مع تكلفة المعيشة، وخصوصا بالنسبة للعمال غير الماهرين. والسؤال الذي يبرز في هذه الحالة هو هل يؤدي قانون الحد الأدنى للأجر إلى تقليص فرص العمل والتشغيل؟ والإجابة تعتمد على المستوى الذي يحدد عنده الحد الأدنى للأجر بالنسبة لمستوى الأجور السائد في السوق. وغالبا ما يحدد الحد الأدنى للأجر، في البلدان النامية، بمستوى مرتفع نسبيا، مما يؤدي إلى الاستغناء عن أعداد من العاملين، الأمر الذي يكون لهذا التشريع ثمن يدفعه الاقتصاد الوطني ويدفعه العمال الذين لم يستطيعوا الحفاظ على وظائفهم أو الحصول على فرصة عمل، ولهذا فإن تشريع الحد الأدنى للأجر بهذا المستوى يؤدي غالبا إلى تفاقم مشكلة البطالة في هذه البلدان وخصوصا إذا كان مستوى البطالة مرتفعا أصلا.

كما قد تعتمد الحكومات في العديد من الأحيان إلى تشجيع المؤسسات بإعطائها بعض الإعانات والتي يتم من خلالها تغطية جزء من أجور عمالها، ولا شك أن هذا الإجراء سيصاحبه زيادة في الطلب على العمل، أي أن هدف الحكومات هو تشجيع المشروعات على زيادة الطلب على العمل وبالتالي تخفيض معدلات البطالة، فضلا عن محاولة تحسين مستويات الأجور خاصة في القطاعات الاستراتيجية مثل الصناعات المنتجة للسلع كثيفة العمل والتي تتطلب كميات كبيرة من العمل.

قد تتدخل الدولة للتأثير على سوق العمل من خلال تطبيق سياسات معينة تهدف إلى تغيير مستوى الأجر أو مستوى التوظيف، ومن أهم هذه السياسات سياسة الحد الأدنى للأجور وسياسة إعانات الأجور (حماية الشغل)، سياسة تعويض البطالة.

1. سياسة الحد الأدنى للأجور

إذا رأت الدولة أن مستوى الأجر الذي يتحدد بقوى العرض والطلب في سوق العمل لا يتلائم مع تكاليف المعيشة، ولا يسمح للعامل بمستوى معيشي مقبول يمكنه من تأدية عمله بكفاءة وإشباع حاجاته على نحو مرضي، فهنا يمكن أن تتدخل بوضع حد أدنى للأجر لا يجوز الانخفاض عنه، وبداهة سيكون أعلى من مستوى أجر التوازن في سوق العمل.



المصدر: منى الطحاوي، مرجع سابق، ص 59.

وفيما يلي نتتبع الآثار التي يمكن أن تترتب على فرض حد أدنى للأجور:

1.1 أثر الحد الأدنى للأجور على مستوى التكاليف والأسعار والطلب

طالما أن الحد الأدنى للأجر أعلى من الأجر الذي يمكن أن يسود في سوق العمل، فمعنى ذلك أن المستوى العام للأجور سيرتفع نتيجة له، ويؤدي هذه الارتفاع إلى:

أ- زيادة تكلفة استخدام عنصر العمل في عملية الإنتاج أي ارتفاع تكاليف الإنتاج، وهنا يمكن أن يلجأ المنظم إلى تعويض ذلك من خلال رفع سعر السلعة، ولكن قدرته على تحقيق ذلك ستتوقف على مرونة الطلب السعرية على السلع المنتجة، فكلما ارتفعت مرونة الطلب كلما كان الانخفاض في المبيعات المصاحب لارتفاع معين في السعر كبيراً، وهنا يحجم المنتجون عن رفع الأسعار خشية تدهور المبيعات وتراجع الأرباح، أو يرفعون الأسعار في حدود ضيقة. بينما انخفاض مرونة الطلب السعرية يشجع على زيادة الأسعار دون خوف من

¹ منى الطحاوي، مرجع سابق، ص 59.

انخفاض الأرباح. إذن كلما كان الاقتصاد يتميز بوجه عام بانخفاض مرونة الطلب السعرية على منتجاته كلما كان تأثير سياسة الحد الأدنى للأجور على مستوى الأسعار فيه أشد وأقوى. وعلى العكس ارتفاع هذه المرونة سيجعل الآثار التضخمية المصاحبة لهذه السياسة أقل.

وتختلف مرونة الطلب السعرية على المنتجات من اقتصاد لآخر وفقا لطبيعة السلع ذات الأهمية النسبية الكبيرة في هيكل الانتاج، فالسلع الخفيفة يكون الطلب عليها مرنا لأنه من السهل الاحلال بينها لإشباع نفس الحاجات، بينما السلع الثقيلة كالألات والسلع الوسيطة يتصف الطلب عليها بانخفاض المرونة لعدم توفر البدائل. لذلك كلما ازداد الإنتاج الثقيل في بلد ما كلما ازدادت الآثار التضخمية المترتبة على سياسة الحد الأدنى للأجور، وعلى العكس كلما تركز الإنتاج في سلع خفيفة كلما كان تأثير هذه السياسة على الأسعار أقل شدة.

ب- ارتفاع المستوى العام للأجور يؤدي إلى زيادة القوة الشرائية للعمال وبالتالي خلق طلب إضافي، وهنا يمكن أن يكون للزيادة في الطلب أثارا مختلفان وفقا لطبيعة الاقتصاد ومستوى نموه ومستوى التشغيل فيه:

- فقد تؤدي إلى حدوث تضخم أو زيادة معدلاته إذا لم تكن هناك موارد غير مستغلة في الاقتصاد تكفي لتحقيق الزيادة في العرض اللازمة لمواجهة تلك الزيادة في الطلب وهذا يحدث عند مستويات التشغيل العالية القريبة من التشغيل الكامل. وأيضا يمكن أن يحدث عند مستويات التشغيل المنخفضة في الاقتصاديات حديثة النمو حيث الجهاز الانتاجي ضعيف المرونة. وفي الحالتين الزيادة في الطلب بسبب ارتفاع مستوى الأجر لن تستطيع تحريك الانتاج وتشجيع زيادته وسينصرف أثرها أساسا إلى الأسعار.

- وقد تؤدي الزيادة في الطلب إلى تشجيع زيادة الانتاج ورفع مستوى التوظيف دون أن يترتب عليها ارتفاع يذكر في الأسعار. وهذا يمكن أن يتحقق في الاقتصاديات التي لم تبلغ مستويات عالية من التشغيل ولديها موارد غير مستخدمة ويتمتع جهازها الانتاجي في نفس الوقت بالمرونة التي تمكنه من سرعة استغلال الموارد المعطلة والتوسع في الانتاج بالشكل الملائم لتغطية الطلب الإضافي.

من خلال عرض الأثر السابق يتضح لنا أن سياسة الحد الأدنى للأجور يمكن أن يتخلف عنها آثار تضخمية في الاقتصاد بسبب زيادة تكاليف الانتاج من جهة وزيادة الطلب مع عدم قدرة العرض على تحقيق زيادة مماثلة من جهة أخرى، وبالتالي تكون هذه السياسة سببا في ظهور تضخم التكاليف وتضخم الطلب.

2.1 أثر الحد الأدنى للأجر على تخصص الانتاج

يتم التخصص في الانتاج في ضوء العلاقة بين عاملين: الأسعار النسبية للعناصر المستخدمة والأسعار النسبية للسلع المنتجة. فالبلد ينتج من السلع كثيفة العمل والسلع كثيفة رأس المال. تلك الكميات التي تحقق الشرط التالي:

$$\frac{\text{سعر عنصر العمل (الأجر)}}{\text{سعر عنصر رأس المال}} = \frac{\text{سعر السلع كثيفة العمل}}{\text{سعر السلع كثيفة رأس المال}}$$

فإذا ارتفع السعر النسبي للسلع كثيفة العمل (الطرف الأيمن) بالمقارنة بالسعر النسبي لعنصر العمل (الطرف الأيسر)، فإنه يكون من الأرباح زيادة إنتاج السلع كثيفة العمل، فتتحول الموارد من إنتاج السلع كثيفة رأس المال إلى السلع كثيفة العمل، فيزداد الطلب على عنصر العمل لتحقيق التوسع المطلوب في إنتاج السلع الأخيرة، وهذا يؤدي إلى ارتفاع الأجر، فيأخذ الطرف الأيسر في الزيادة حتى يتساوى الطرفان من جديد. في هذه الحالة لن يكون لسياسة الحد الأدنى للأجور أي تأثير على عملية التخصص.

أما إذا انخفض سعر السلع كثيفة العمل بينما ظل السعر النسبي لعنصر العمل ثابتا، فهنا من الأفضل التوسع في إنتاج السلع كثيفة رأس المال وتقليل إنتاج السلع كثيفة العمل، فتتحرك الموارد في الاتجاه العكسي من الثانية إلى الأولى، وحركة الموارد هذه يصحبها انخفاض في الأجر كانعكاس لانخفاض الطلب على العمل بسبب انكماش السلع التي تستخدم بطبيعتها كميات كبيرة من العمل. والمفروض أن يستمر الأجر في انخفاضه حتى يتساوى الطرف الأيمن والطرف الأيسر مرة أخرى. ولكن وجود حد أدنى للأجر سيعوق هذه العملية ويجول دون انخفاض الأجر إلى المستوى اللازم لتحقيق التساوي، ومن ثم تستمر الموارد في الانتقال إلى السلع كثيفة رأس المال حتى يتم التخصص الكامل فيها. هنا لن يتحقق التوزيع الأمثل للموارد بين فروع الانتاج كثيفة العمل وكثيفة رأس المال، لأن الأسعار النسبية للعنصرين لن تستطيع التعبير عن قيمتها الحقيقية وفقا لوفرتها أو ندرتها. ولذلك فإن التخصص المبني على تلك الأسعار النسبية لن يكون هو التخصص الأمثل الذي يحقق أقصى كفاءة ممكنة، فعدم مرونة الأجر في اتجاه الإنخفاض بسبب تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور سيجعل كميات إنتاج كل من السلع كثيفة العمل وكثيفة رأس المال ليست هي الكميات المثلى، ومن ثم فإن الانتاج الكلي للنوعين من السلع لن يكون هو الانتاج الأقصى الذي يكفل تعظيم الرفاهية. فكأن الحد الأدنى للأجر

يضيع على المجتمع فرصة تحقيق حجم أكبر من الإنتاج وبالتالي الوصول إلى مستوى أعلى للإشباع وذلك في حالة انخفاض أسعار السلع كثيفة العمل.¹

وبعبارة أخرى، ففرض حد أدنى للأجر لن يمارس أي تأثير على هيكل الانتاج الداخلي عند ارتفاع السعر النسبي للسلع كثيفة العمل، وبالتالي لن يؤثر على عملية توزيع الموارد بين فروع الانتاج في الاقتصاد. ولكنه يمكن أن يؤثر على هذه العملية إذا ما انخفض السعر النسبي للسلع كثيفة العمل بينما ظل سعر عنصر العمل كما هو، إذ يرجح في هذه الحالة كفة السلع كثيفة رأس المال ويؤدي إلى زيادة إنتاجها وارتفاع نصيبها النسبي في الإنتاج الكلي نتيجة لتدفق الموارد إليها على حساب السلع كثيفة العمل.

فكأن سياسة الحد الأدنى للأجر هنا تعطي ميزة نسبية للسلع كثيفة رأس المال استنادا إلى عوامل تحكومية وليست عوامل اقتصادية تفرضها التكلفة الحقيقية للنوعين من السلع. وهذا يؤثر سلبا على مستوى الرفاهة، فكل تصرف أو قرار يؤدي إلى الابتعاد عن التوزيع الكفء للموارد يقع عبؤه على مستوى الإشباع المتحقق لأفراد المجتمع.

3.1 أثر الحد الأدنى للأجر على مستوى الطلب على العمل

طالما أن الحد الأدنى للأجر يفوق الأجر التوازني في سوق العمل، فإنه لمن الطبيعي أن يترتب عليه انكماش في الطلب على عنصر العمل وبالتالي انخفاض حجم التوظيف ويرجع ذلك إلى:²

- الإتجاه نحو تفضيل الطرق الانتاجية الأقل كثافة في العمل وذلك بسبب ارتفاع تكلفة العمل وبقاء تكلفة رأس المال على حالها، فيكون من الأرباح للمنتج إحلال رأس المال محل العمل طالما أن الإنتاجية الحدية للعنصرين لم تتغير. وهذا الأثر تحدد قوته إمكانيات الإحلال بين العنصرين،

- إضطرار بعض المشروعات إلى إيقاف نشاطها نظرا لارتفاع تكاليف الإنتاج بسبب زيادة الأجور، مع عدم قدرتها على تعويض ذلك عن طريق تخفيض أرباحها، لأنها تحقق أرباح بسيطة لا تحتل مزيد من الإنخفاض. كما أنها لا تستطيع نقل عبء الإرتفاع في التكلفة إلى المستهلك من خلال رفع السعر، وذلك إذا كان سوق السلعة يتميز بدرجة عالية من المنافسة أو كانت السلعة ذات طلب مرن، لأن أي ارتفاع في السعر هنا ولو

¹R. Brecher, Minimum wage rates and the pure theory of international trade, Quarterly Journal of Economics, vol LXXXII Feb 1974, pp: 102- 104.

² منى الطحاوي، ص ص: 57-65.

بسيط سيؤدي إلى تدهور كبير في حجم المبيعات. هذه المشروعات ستتوقف حتما عن الإنتاج نظرا لارتفاع التكاليف، وسيتم الاستغناء عن العمال الموظفين بها،

- عدم إنشاء بعض المشروعات التي كان من المقرر إقامتها على أساس مستوى الأجور قبل فرض الحد الأدنى للأجر والتي أصبح إنشاؤها بعد ارتفاع الأجر غير اقتصادي. هذه المشروعات كان سيصحبها خلق عمالة إضافية، فكأن سياسة الحد الأدنى للأجر قد أدت إلى حرمان المجتمع من فرص جديدة للتوظيف كان يمكن أن تتحقق قبل ارتفاع المستوى العام للأجور.¹

هذه العوامل تشير إلى أن سياسة الحد الأدنى للأجر تباشر تأثيرا سلبيا على الطلب على العمل وبالتالي على مستوى العمالة، وإن كان مدى هذا التأثير يختلف باختلاف مرونة الطلب على العمل، فإذا كانت هذه المرونة مرتفعة فإن أي ارتفاع في الأجر سيصعبه انكماش كبير في مستوى العمالة والعكس صحيح. مع ملاحظة أن مرونة الطلب على العمل تتأثر إيجابيا بمرونة الطلب السعرية على المنتجات، ومرونة عرض العناصر الأخرى بالنسبة لسعر العمل، ومرونة الإحلال بين العناصر بمعنى أن الطلب على العمل يكون أكثر حساسية للتغيرات في الأجر كلما ارتفعت هذه المرونة.

إلا أنه من الممكن أن يترتب على ارتفاع مستوى الأجر تحسن في إنتاجية عنصر العمل يعوض هذا التأثير السلبي أو يحد منه على الأقل، فارتفاع الأجر يوفر للعامل مستوى معيشي أفضل ويحسن ظروفه الخاصة مما يشجعه على أداء عمله بنشاط وحماس أكبر، وهذا ينعكس بالطبع على مستوى كفاءته.

إذن سياسة الحد الأدنى للأجور يمكن أن يترتب عليها أثران متناقضان على مستوى الطلب في سوق العمل:

- أثر سلبي يتمثل في تخفيض استخدام عنصر العمل بسبب ارتفاع تكلفته، وتشجيع إحلال رأس المال محله،
- أثر إيجابي من خلال الإقبال على تشغيل عنصر العمل بسبب تحسن إنتاجيته.

¹ Salaire Minimum et développement économique, Bureau International du Travail, N72, Geneve, 1969,p50.

ويتوقف الأثر النهائي على قوة كل من الأثرين السابقين وهذا يجعلنا لا نستطيع أن نضع علاقة محددة بين سياسة الحد الأدنى للأجر وبين الطلب على العمل، وإن كان الأرجح أن يتغلب الأثر السلبي، فالأثر الإيجابي يمكن أن يمتص جزءا من الأثر السلبي ولكن من الصعب أن يلغيه.¹

2. سياسة تعويض البطالة

إعانات أو تعويض البطالة أو منفعة البطالة هي جزء من نظام الضمان الاجتماعي تغطي بموجبها الحكومة أو مصلحة حكومية تأمين العمل بتعويض مالي للأفراد الذين فقدوا عملهم. وهي إلزامية تشمل كل عامل، حيث تقوم الحكومة بحسم مبلغ معين من راتب كل عامل أثناء فترة اشتغاله، على أن تقوم له بدفع له تعويضات شهرية وقت فقدته عمله. أي أن الحكومة تؤمن بذلك جزءا من دخله الشهري وقت تعطله عن العمل يعوضه عن راتبه الذي كان يتقاضاه من صاحب العمل.

وطبقا لوضع العامل أو الموظف فقد يكون التعويض مبالغا شهرية صغيرة بالنسبة لما كان يتقاضاه من عمله. يكفي المبلغ في العادة لتغطية الحد الأدنى لمعيشة العامل أو الموظف وعائلته لفترة انتقالية حتى يعود إلى العمل. وهي جزء من ضمن الضمان الاجتماعي في الدول المتقدمة.

وتعطى تلك التعويضات فقط للعمال المسجلين بسبب البطالة، ويشترط في دفعها التأكد من نشاط المتعطل في بحثه عن عمل. وفي بعض البلاد يقوم اتحاد العمال بتعويض العاطلين.

وعموما تشترط بعض الدول الجنسية والإقامة كشرطين أساسيين، فضلا عن مجال السن المحدد قانونا والتسجيل كبطال طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ مدة معينة وألا يكون طالب المنحة حيازته على دخل أيا تكن طبيعته.

كما يشترط على طالب المنحة أو التعويض أن يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وألا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو التكوين المهني، وألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية، وألا يتوفر الزوج على أي دخل أيا كان طبيعته.

¹ Jaccob Mincer, Unemployment effects of minimum wages, Journal of political Economy, vol 84 part 02, August 1976, p288.

ويخضع الإبقاء على الاستفادة من تعويض البطالة بالنسبة للمستفيد لالتزامات كالتقدم لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل أو الهيئة المختصة بمكان إقامته لتجديد تسجيله والإستجابة إلى استدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل وعدم رفض عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته وعدم رفض تكوين يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله

3. سياسة إعانة الأجر (سياسة حماية الشغل)

قد تلجأ الدولة في بعض الحالات إلى إعطاء المشروعات إعانات للأجور بهدف تخفيض تكلفة استخدام عنصر العمل بالنسبة للمشروعات وبالتالي تشجع زيادة الطلب عليه، فالإعانة هنا تغطي جزءا من الأجر المدفوع بحيث يدفع المنظم أقل مما كان يدفع وهذا يغريه بطبيعة الحال على زيادة استخدامه للعمال. وعادة ما تنتهج الدولة هذه السياسة عندما تكون هناك بطالة واسعة تهدد مستوى الأجور بالتدهور، فتتدخل الدولة وتعطي المشروعات إعانات كوسيلة لإنعاش الطلب على العمل وتخفيض البطالة مع المحافظة على مستوى الأجر السائد والحيلولة دون انخفاضه.

3.1 أثر سياسة إعانات الأجور في الإقتصاد بأكمله

لغرض تبسيط التحليل، سنعمل على تقسيم الإقتصاد إلى مجموعتين: الأولى تشمل الصناعات المنتجة للسلع كثيفة العمل وهي التي تتطلب بطبيعتها كميات كبيرة من العمل وكميات محدودة من رأس المال ولذلك تتميز هذه السلع بارتفاع معامل العمل للنتاج ومعامل العمل إلى رأس المال ونرمو لهذه الصناعات بـ (ل)، والمجموعة الثانية تشمل الصناعات التي تنتج السلع كثيفة رأس المال وهذه السلع على العكس تتصف بارتفاع معاملات رأس المال للعمل ورأس المال للنتاج، حيث ترتفع كمية رأس المال المستلزمة لإنتاج الوحدة من السلعة، وكمية رأس المال المطلوبة مقابل كل وحدة عمل، ونرمز لهذه الصناعات بـ (م).

لا شك أن إعانات الأجور تفيد الطرفين: العمال وأرباب العمل، فهي تفيد العمال من خلال تشجيع الطلب عليهم والمحافظة على مستوى الأجور وإعاقه انخفاضه، وتفيد المشروعات من خلال تخفيض الأجور المدفوعة وبالتالي تقليل تكاليف الإنتاج وزيادة معدلات الربح فيها.¹

¹ M.S Ahluwalia, Taxes subsidies and employment, Q.J.E, vol LXXXVII, N 03, August 1973, p402.

من المؤكد أن مدى الانخفاض في كثافة رأس المال في الاقتصاد عند تطبيق سياسة إعانات الأجور وبالتالي مدى الزيادة في الطلب على عنصر العمل تتوقف على درجة استجابة الطلب على السلع كثيفة رأس المال للتغيرات التي تحدث في أسعارها النسبية.

فإعادة التوازن من جديد في القطاعين إنما يتم من خلال ارتفاع سعر السلع كثيفة رأس المال (لكي يرتفع معدل الربح فيها إلى مستوى الربح في الصناعات كثيفة العمل)، وهذا يؤدي إلى تحول الطلب من السلع كثيفة رأس المال إلى السلع كثيفة العمل (وهذا هو أثر الإحلال)، وكلما كان الطلب على السلع كثيفة رأس المال مرنا كلما كان هذا التحول أو هذا الإحلال أقوى فتتخفف الكثافة الرأسمالية أكثر ويزداد الطلب على العمل بشكل أعمق. ولكن انخفاض مرونة الطلب على السلع (م) سيجعلها ضعيفة الحساسية لتغيرات سعرها ولن ينكمش طلبها وبالتالي إنتاجها إلا قليلا فيكون في الإمكان زيادة سعرها بسرعة إلى القدر اللازم لجعل معدل الربح متساوي في القطاعين، وفي هذه الحالة لن تنخفض الكثافة الرأسمالية إلا في حدود ضيقة وبالتالي ستكون الزيادة في الطلب على العمل ضعيفة.¹

2.3 أثر إعانة الأجور في قطاع السلع كثيفة العمل

يؤدي إعطاء إعانات الأجور للقطاع (ل) فقط إلى انخفاض تكلفة العمل فيه وبالتالي التكاليف الكلية، بينما تظل التكلفة كما هي في الصناعات كثيفة رأس المال (م)، ونتيجة لذلك سيرتفع معدل الربح في الصناعات كثيفة العمل (ل) ويختل التوازن بين القطاعين، ولكي يعود مرة أخرى يجب أن يرتفع السعر في القطاع (م) بسبب تحرك الموارد بين القطاعين، لكي يرتفع معدل الربح فيه إلى نفس المستوى الذي في القطاع (ل)، ويصحب هذا تحول في الطلب من السلع كثيفة رأس المال إلى السلع كثيفة العمل.

ينبع عن سياسة إعانات الأجور نفس الآثار سواء كان تطبيقها في قطاع السلع كثيفة العمل فقط أو في الإقتصاد بأكمله، حيث يترتب عليها ارتفاع في مستوى التوظيف وذلك من خلال تضافر أثرين:

أ. أثر الدخل: ويتمثل في انخفاض تكلفة العمل وبالتالي تكاليف الإنتاج (في الإقتصاد كله أو قطاع السلع كثيفة العمل)، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة قدرة المشروعات على شراء عنصر العمل وزيادة توظيفه.

¹ منى الطحاوي، مرجع سابق، ص ص: 71-72.

ب. أثر الإحلال: ويأتي من تغير الأسعار النسبية للنوعين من السلع في اتجاه الإرتفاع للسلع كثيفة رأس المال، مما يؤدي إلى تغير هيكل الطلب في الإقتصاد نحو تفضيل السلع كثيفة العمل على حساب السلع كثيفة رأس المال أي إحلال الأولى محل الثانية.

فكأن أثر الدخل وأثر الإحلال يتعاونان على تخفيض الكثافة الرأسمالية وزيادة كثافة العمل في الطرق الإنتاجية المستخدمة في القطاعين. ولكن يجب مراعاة أن الانخفاض في مستوى الكثافة الرأسمالية وبالتالي الزيادة في الطلب على العمل ستكون أكبر في الحالة الثانية وهي حالة تطبيق إعانات الأجر على القطاع (ل) فقط مما في الحالة الأولى حيث تطبق هذه السياسة على الإقتصاد بأكمله، ذلك لأن الفرق بين معدلات الربح بين القطاعين (ل) و(م) سيكون أكبر عند إعطاء إعانات أجر للسلع كثيفة العمل فقط، فهذه السلع هي وحدها التي تستفيد من الإعانة وتنخفض تكاليفها. أما عند إعطاء الإعانات لكل الصناعات دون تمييز فستستفيد الصناعات كثيفة العمل وكثيفة رأس المال وتنخفض تكاليف الإنتاج في كل منهما وإن كان الانخفاض في الأولى أكبر، وهنا سيكون الفرق بين معدل الربح أقل ويكفي ارتفاع محدود في سعر السلع كثيفة رأس المال لتغطيته بينما في حالة إعطاء الإعانات للقطاع (ل) فقط سيتطلب الأمر زيادة كبيرة في سعر السلع كثيفة رأس المال حتى يمكن تعويض الفرق الكبير من معدلات الربح في النوعين من الصناعات (مما يزيد من قوة الأثر الإحلالي).

3.3 أثر إعانة الأجر في قطاع السلع كثيفة رأس المال

في هذه الحالة ستنخفض تكلفة العمل في القطاع (م) فقط فيزداد معدل الربح فيه بينما يظل كما هو في القطاع (ل)، فيختل التوازن ويحتاج إعادته من جديد تخفيض سعر السلع كثيفة رأس المال ليتساوى معدل الربح في النوعين من الصناعات مرة أخرى. وعندئذ يحدث تعارض بين أثر الدخل وأثر الإحلال.

أ- أثر الدخل يشجع زيادة استخدام العمل في قطاع السلع كثيفة رأس المال (م) بسبب انخفاض تكلفته فيزداد الطلب على العمل فيه.¹

ب- أثر الإحلال ويشجع إحلال السلع كثيفة رأس المال (التي انخفض ثمنها) محل السلع كثيفة العمل نتيجة لانخفاض سعر الأولى نسبيا فيقل الطلب على العمل.

¹ منى الطحاوي، مرجع سابق، ص 75.

وفي هذه الحالة لا نستطيع أن نحدد الأثر النهائي لإعانات الأجور على مستوى الطلب على العمل لأنه يتوقف على مدى قوة كل من أثر الدخل وأثر الإحلال.

ولكن تعتبر حالة إعطاء إعانات أجر للصناعات كثيفة رأس المال محدودة التطبيق والحالة العادية هي إعطاء هذه الإعانات للإقتصاد بأكمله أو للصناعات كثيفة العمل، طالما أن الهدف من هذه السياسة هو رفع العمالة من خلال تشجيع زيادة طلب المشروعات على عنصر العمل.

إذن نستطيع القول بأن سياسة إعانات الأجور تكون ذات تأثير موافق على مستوى العمالة بوجه عام في الإقتصاد وأيضا على مستوى الأجر، فهي وإن كانت لا ترفعه إلا أنها تحول دون انخفاضه، وفي نفس الوقت لا يقع عبء هذه السياسة على المشروعات بل على العكس تستفيد المشروعات من تطبيقها، حيث تدفع العمال أقل مما كانت تدفع، وهذا يساعدها على تحقيق ربح أكبر من خلال تخفيض تكلفة إنتاجها، ومن الممكن أن يكون هذا عاملا مشجعا على زيادة إنتاجها إذا كانت ظروف الطلب في سوق السلع تسمح بذلك. أي أن سياسة إعانات الأجر يمكن أن يكون لها آثار انتعاشية على الإقتصاد تتمثل في زيادة الإنتاج ورفع مستوى العمالة دون أن يصحب ذلك اتجاهات تضخمية. وهكذا نرى أن سوق العمل يتأثر بعوامل عديدة تكون مسئولة في النهاية عن تحديد مستوى الأجر وحجم التوظيف فيه، وتتفاوت أهمية هذه العوامل من إقتصاد إلى آخر وفقا لطبيعة كل إقتصاد ومرحلة النمو التي يعيش عندها ودرجة تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي ومدى قوة النقابات العمالية.

ووفقا لذلك، لم يعد الأجر ومستوى العمالة يتحددان بطريقة تلقائية من خلال العرض والطلب في سوق العمل نظرا لوجود عوامل تحكمية تمارس نفوذها على هذه السوق، وأصبح الأجر السائد في سوق العمل يختلف عن أجر التوازن، ومدى الاختلاف يتوقف على قوة تلك العوامل التحكمية.

المحور الخامس: تحليل قضايا سياسات التشغيل لدى المدارس (النماذج) الاقتصادية

في حقيقة الأمر لا توجد في الاقتصاد الكلاسيكي نظرية واضحة المعالم في الاستخدام والعمالة، ولكن يمكن استنباطها من مجموعة الأفكار الاقتصادية التي عالجها الاقتصاد الكلاسيكي ضمن نظام المنافسة الكاملة في ظل الملكية الخاصة لوسائل الانتاج، حيث تتعلق هذه الأفكار بالدرجة الأساس حول الدخل وسعر الفائدة والتوزيع واستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة. إذ تركز المبادئ الأساسية للاقتصاد الكلاسيكي على المنافسة التامة والتوظيف الكامل لجميع الموارد الاقتصادية بما فيها موارد العمل.

لقد عمّرت النظرية الكلاسيكية للعمالة قرابة قرن من الزمان وظلت تلقي قبولا لدى جميع الاقتصاديين، إلا أنها انهارت في النصف الأول من القرن العشرين بسبب عجزها عن تفسير الكساد الكبير (1929-1933)، مما أدى إلى ظهور تفسير ونظرية بديلة تمكنت من تقديم تحليل لاقى الكثير من الرواج لدى الاقتصاديين. ذلك التفسير الذي قدمه جون مينارد كينز في كتابه الشهير النظرية العامة للتوظيف والفائدة والنقود الذي يعد بحق نقلة نوعية ضخمة كانت بمثابة ثورة حقيقية في علم الاقتصاد والتحليل الاقتصادي، إذ قلبت المفاهيم الأساسية للنظرية الكلاسيكية رأسا على عقب منهية بذلك دور القوى التلقائية في تحقيق التوازن الاقتصادي العام عند مستوى العمالة الكاملة.

مما لا شك فيه أن السياسة الاقتصادية الكلية تمارس الدور المحوري في زيادة مستويات التشغيل وذلك من خلال أدواتها المتمثلة أساسا في السياستين المالية والنقدية، وحتى وإن كان الأمر الشائع لدى مختلف اقتصاديات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء هو ارتباط معالجة ظاهرة البطالة بأدوات السياسة المالية من خلال زيادة مستويات الإنفاق الحكومي أو زيادة التحويلات الاجتماعية، مع محاولة تخفيض حجم الضرائب إلى المستوى الأمثل الذي لا يعرقل دائرة الإنتاج، إلا أن السياسة النقدية لا تقل أهمية في زيادة مستويات العمالة من خلال توفير الكتلة النقدية المناسبة وتخفيض أسعار الفائدة وبالتالي زيادة مستويات الاستثمار والدخل والتوظيف، ومن هنا تعمل السياستين المالية والنقدية جنبا إلى جنب في إطار سياسة اقتصادية متكاملة تهدف إلى إيجاد الحلول المتناسقة والمتكاملة لزيادة مستويات العمالة.

1. النظرية الكلاسيكية

يعتبر " قانون ساي للمنافذ " الذي يقر بأن العرض الكلي يخلق الطلب الكلي المساوي له، من أهم النتائج الأساسية التي توصل إليها الكلاسيك، حيث يترتب على الإعتقاد بصحة هذا القانون، استحالة وجود حالة عامة من فائض الإنتاج، وبالتالي فإن احتمال وجود حالة عامة من البطالة أمر غير محتمل¹، بمعنى آخر تساوي الإدخار والاستثمار، واستحالة حدوث البطالة على نطاق واسع، وأن التوازن الإقتصادي هو توازن التشغيل الكامل. حيث يرى الكلاسيك أن كل خلل في التوازن، يؤدي إلى ردود فعل تعيد هذا التوازن إلى وضعه، فوجود البطالة يستدعي حتما انخفاض الأجور، ونقص تكاليف الإنتاج والتوسع فيه، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تشغيل اليد العاملة العاطلة عن العمل، أي أنه في حالة وجود البطالة، فإن آلية الأجور كفيلة باستيعاب اليد العاملة، ذلك أن التخفيف في الأجور سيرفع مستوى الأرباح، وهو ما يشكل حافز لزيادة الاستثمار، وبالتالي رفع مستوى التشغيل، خصوصا في ظل التنافس على منصب العمل، والقبول بمستوى الأجور السائدة.²

تقوم النظرية الكلاسيكية على عدد من الإفتراضات الأساسية، أهمها: سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق، ومرونة الأجور والأسعار. ويؤمن الفكر الكلاسيكي بسيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كافة، بما فيها عنصر العمل. ولم يهتم الكلاسيك بدراسة موضوع البطالة صراحة، وإنما انصب اهتمامهم الأساسي على كيفية تحقيق التراكم الرأسمالي في الأجل الطويل بوصفه المحدد الأساسي لمستوى أداء النشاط الإقتصادي والنمو فيه.

وأوضح الفكر الكلاسيكي أنه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي، فإن مرونة كل من الأجور والأسعار، تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة، نظرا لكون كل فرد قادر على العمل، ويرغب فيه عند أجر التوازن يجد وظيفة، وبالتالي، فإن البطالة تمثل حالة استثنائية مؤقتة، تحدث إذا ارتفعت الأجور الحقيقية للعمال عن مستوى أجر التوازن، مما يقلل من أرباح رجال الأعمال، ومن ثم، تقل الكمية المطلوبة من العمل، وفي الوقت نفسه، تزداد الكمية المعروضة منه. ولكن هذا الوضع يمثل حالة مؤقتة، حيث يترتب على انتشار البطالة بين العمال انخفاض الأجور الحقيقية، حتى تعود إلى مستوى التوازن المستقر،

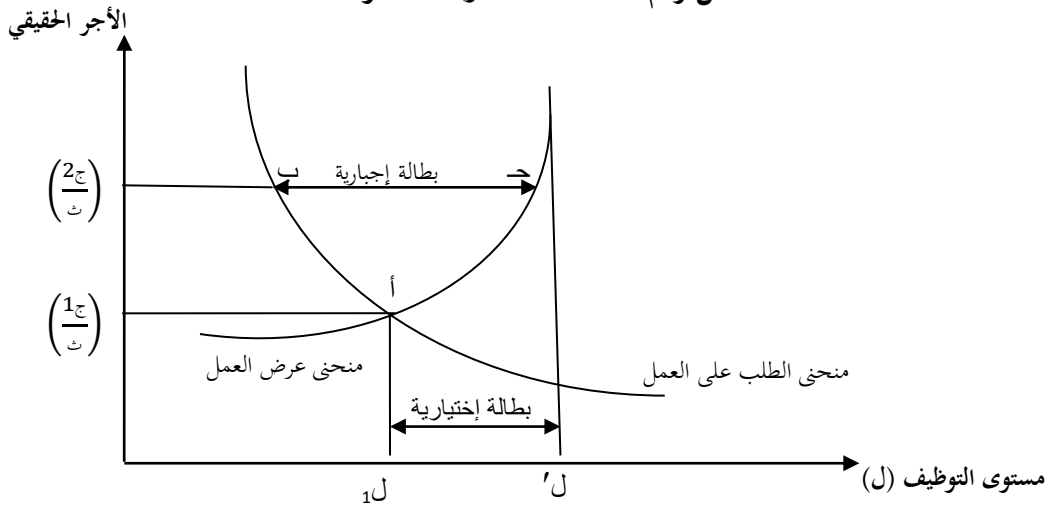
¹ ضياء مجيد الموسوي، النظرية الإقتصادية (التحليل الإقتصادي الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005، ص 49.

² محمد الشريف إلمان، محاضرات في التحليل الإقتصادي الكلي، منشورات برقي، الجزائر، 1994، ص 105.

الذي يضمن التوظيف الكامل، وبالتالي، فإن مرونة الأجور الحقيقية، تضمن دائما القضاء على البطالة وفقا للفكر الكلاسيكي.

وعليه، فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، وإن وجدت البطالة، فإنها إما أن تكون بطالة اختيارية، نظرا لرفض المتعطلين العمل بالأجر السائد في السوق، أو بطالة احتكاكية، والتي تتواجد نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى.

الشكل رقم 09 : البطالة وفقا للنظرية الكلاسيكية



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 35 .

ويتضح من هذا الشكل، أن سوق العمل يتوازن عند النقطة (أ)، حيث تتعادل الكمية المطلوبة من العمل مع الكمية المعروضة منه، وبالتالي، فإن العمالة الكاملة تتحقق بتشغيل المستوى (و ل)، حيث يمثل هذا العدد كل القادرين على العمل والراغبين فيه عند أجر التوازن $\left(\frac{1ج}{ث}\right)$. أما المسافة (ل ل ') فهي تمثل

القادرين على العمل وغير الراغبين فيه عند أجر التوازن $\left(\frac{1ج}{ث}\right)$ ، وبالتالي، فإنها تعبر عن البطالة الإختيارية.

وارتفاع الأجر الحقيقي عن أجر التوازن، يؤدي إلى ظهور فائض عرض في سوق العمل، أي بطالة إجبارية. ففي حالة الأجر $\left(\frac{2ج}{ث}\right)$ تقدر البطالة الإجبارية بالمسافة (ب ج)، غير أن وجود هذه البطالة، يؤدي إلى التنافس بين العمال على تخفيض أجورهم، مما يؤدي إلى زيادة الكمية المطلوبة من العمل ونقص

الكمية المعروضة منه إلى أن يتحقق التوازن مرة أخرى عند النقطة (أ)، وفي هذه الحالة تختفي البطالة الإيجابية تماما. ويحدث العكس عند أي مستوى للأجر أقل من أجر التوازن $\left(\frac{2ج}{ث}\right)$ ، وبالتالي، فإن مرونة الأجور والأسعار تكفلان القضاء على ظاهرة البطالة الإيجابية في سوق العمل.¹

ويقر الكلاسيك أن السبب الأساسي لاستمرار البطالة في سوق العمل، هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض حد أدنى للأجور يفوق أجر التوازن، مما يؤدي إلى جمود الأجور. وعليه، فالتوظيف الكامل لدى الكلاسيك يتفق مع وجود بطالة اختيارية، ويسمح بحجم معين من البطالة الاحتكاكية نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى - فترة التسليم والتسلم - غير أنه لا يتفق مع وجود بطالة إجبارية.

2. النظرية الكينزية

ترتب على أزمة الكساد العالمي انتشار البطالة على نطاق كبير، وصار من غير المتصور أن يكون معدل البطالة - المرتفع جدا خلال تلك الفترة - اختياريا. ومن ثم، كيف يمكن لأعضاء المدرسة الكلاسيكية، أن يوفقوا بين إنكارهم للبطالة الإيجابية، وبين الحقيقة التي لا يمكن إنكارها والتي تتمثل في وجود أعداد كبيرة جدا من العاطلين يرغبون في العمل وقادرين عليه، ولا يجدون إليه سبيلا، وقد أرجع كينز ذلك إلى أن سوق العمل قد تعرض - أساسا - لبعض التشوهات بسبب وجود النقابات العمالية، التي حالت دون حرية انخفاض الأجور إلى مستوياتها التنافسية.

1.2 سوق العمل ومبدأ الطلب الكلي الفعال

يرتبط مفهوم البطالة عند كينز بانخفاض مستوى الطلب الكلي، حيث يفترض في نظريته العامة، أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية، من أجل رفع مستوى الاستخدام، في حين لا يعترضون على انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار، مع بقاء معدل الأجر النقدي ثابتا². ويتحقق التوازن عند الكينزيين نتيجة للتوازن في سوق السلع والخدمات وسوق النقد في آن واحد، إذ أن الطلب على العمل دالة متناقصة بدلالة الدخل، وأن تعظيم الأرباح يتطلب تساوي الإنتاجية الحدية للعمل مع معدل الأجر الحقيقي، أي أن انخفاض معدل الأجور الحقيقية، يمكن أن يتيح ارتفاعا في الطلب على

¹ علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 36.

² ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص 338.

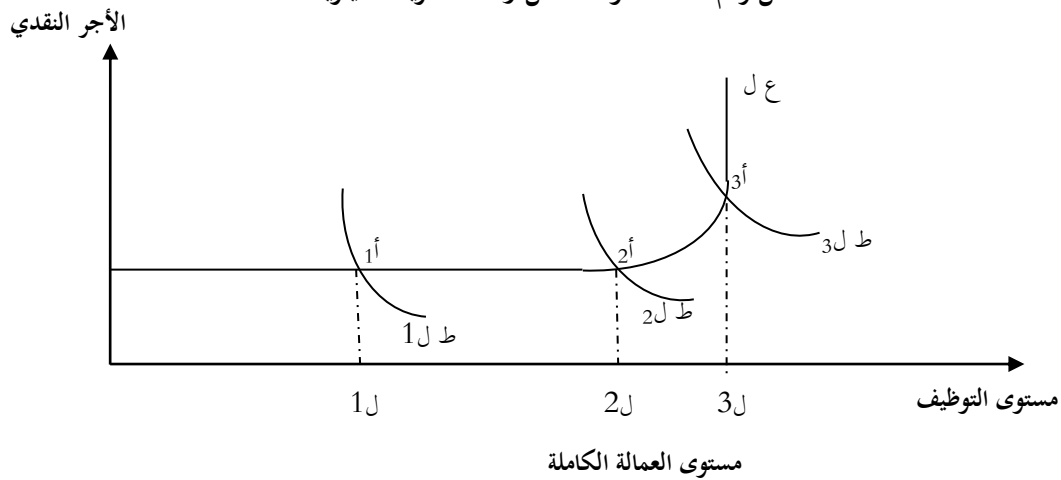
العمل، وبالتالي حجم العمالة، أما عرض العمل فإنه مرتبط بمعدل الأجر الإسمي، لأن العمال يقعون في فخ التوهم النقدي، حيث يعتبرون كل زيادة في الأجر الإسمي هي زيادة فعلية في مداخيلهم بسبب جهلهم لمستوى الأسعار.¹

وعلى ضوء هذا التحليل، يفترض كينز جمود الأجر النقدي، وينظر إليه على أنه عامل خارجي في النموذج، ويفسر في ضوء العوامل المؤسسية والتاريخية، ونتيجة اهتمام العمال بالأجر النقدي، يصبح عرض العمل ضمن حدود معينة مرنة تماما اتجاه التغيير في معدل الأجر النقدي.

ولا يملك العامل سوى قوة عمله كمصدر للحصول على الدخل، ويكون عرض العمل لا نهائي المرونة طالما كان العامل عاطلا وذلك وفقا لكينز. ومن ثم، فإن مستوى التوظيف لا يتوقف على جانب العرض، بل على جانب الطلب، وبذلك ينفي كينز مسؤولية العمال عن البطالة، ويلقيها على رجال الأعمال الذين يتحكمون في جانب الطلب، و التالي، يقرر أن حجم التوظيف يتحدد عن طريق الطلب الكلي الفعال.

يلاحظ من الشكل رقم 09 أن منحنى عرض العمل في المجتمع يكون لا نهائي المرونة عند المستويات المنخفضة من التوظيف، طالما كان هناك عمال عاطلين، وتقل هذه المرونة تدريجيا إلى أن تنعدم عند مستوى التوظيف الكامل. كما أن مستوى التوظيف الفعلي، لا يتوقف على عرض العمل، بل على جانب الطلب، الذي يتحدد بمستوى الطلب الكلي.

الشكل رقم 09 : سوق العمل وفقا للنظرية الكينزية



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 42.

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 331.

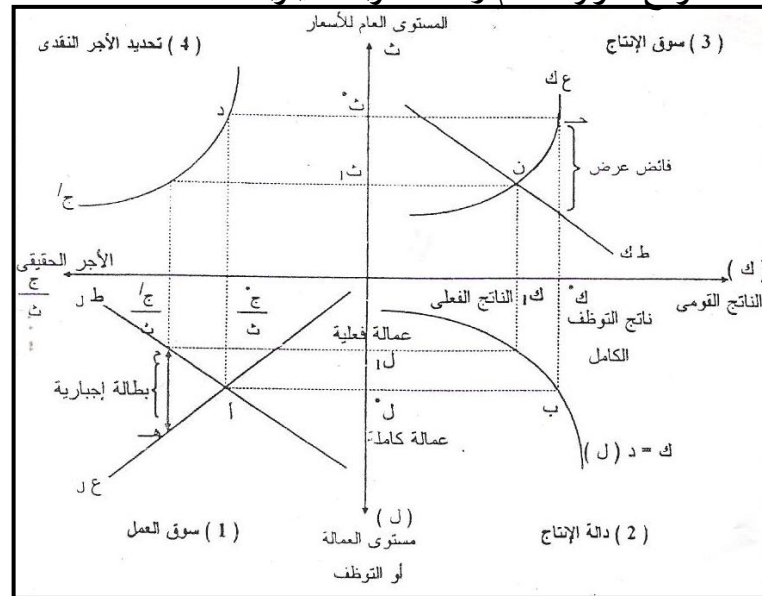
ومن الطبيعي، فإن زيادة الطلب الكلي، تؤدي إلى زيادة الطلب على العمل مثلا من ط ل1 إلى ط ل2 مما يترتب عليه الإرتفاع بمستوى التوظيف، ومنه، تقليل حجم البطالة، ويتحقق التوظيف الكامل عند النقطة (أ3) فقط، حيث يكون مستوى الطلب على العمل ممثلا بالمنحنى (ط ل3)، ويكون ذلك مناظرا لمستوى الطلب الكلي الفعال.

ووفقا لكينز، فإن الأسعار والأجور لا تتسمان بالمرونة الكافية - كما اعتقد الكلاسيك - وذلك بسبب عدم كمال الأسواق وعدم التأكد، والتعاقدات فيما بين رجال الأعمال والعمال. وهذا ما يؤدي إلى ظهور البطالة الإجبارية واستمرارها.

2.2 نموذج التوازن العام الكينزي

يمكن بيان نموذج التوازن العام الكينزي من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 10 : نموذج التوازن العام وفقا للنظرية الكينزية



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 44.

يتضح من خلال الشكل رقم 10، أنه عندما يكون الأجر أعلى أجر التوازن، وليكن مثلا عند $\left(\frac{ج}{ث}\right)$ فإن ذلك يؤدي إلى وجود بطالة إجبارية تقدر بالمسافة (ه م)، ويكون كل من مستوى التوظيف ومستوى

الإنتاج أقل من مستويات التوظيف الكامل، وفي هذه الحالة، لا يترتب على انخفاض الأجور زيادة مستوى التوظيف بالدرجة الكافية، بسبب وجود فائض عرض، أي نقص في الطلب الكلي عند مستوى التوظيف الكامل. وفي هذه الحالة، يتطلب الأمر زيادة الطلب الكلي من خلال انتهاج سياسات مالية توسعية كي يتحقق مستوى التوظيف الكامل.

غير أنه - وفقا لكينز - توجد بعض العوامل التي تعقد حل مشكلة البطالة الإجبارية، منها زيادة تفضيل السيولة، والتقدم الفني وزيادة رصيد رأس المال في المجتمع، لأن هذا من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الإنتاج عند نفس مستوى التوظيف و / أو تقليل المطلوب من العمالة عند مستوى الناتج نفسه.

كما يرى كينز أن وجود البطالة ذاتها، يعد سببا من أسباب قصور الطلب الكلي، حيث يترتب عليه انخفاض الدخل لدى الأفراد، ومنه، انخفاض إنفاقهم الإستهلاكي، وانخفاض الطلب الكلي. وبالتالي، فإن سياسة تخفيض الأجور - بوصفها علاجا لمشكلة البطالة - يمكن أن تزيد من حدتها.

ولذا، فإن العلاج الأساسي للبطالة عند كينز، يتمثل في زيادة الطلب الكلي من خلال اتباع سياسات مالية توسعية. وعليه، فلا بد من تدخل الحكومة في النشاط الإقتصادي، وهذا ما يتنافى مع فكرة تحقق التوازن التلقائي عند مستوى التوظيف الكامل، وهو الموقف السائد من قبل المدرسة الكلاسيكية.

لقد جاء كينز بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الإرتفاع أو الإنخفاض، وأن حجم الإستخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي، والميل للإستهلاك ومقدار الإستثمار¹. إذ أن الميل للإستهلاك، ومقدار الإستثمار هما اللذان يحددان حجم الإستخدام، ومن ثم، فإن حجم الإستخدام هو الذي يحدد الأجور الحقيقية، وليس العكس. فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجور، إلا أن تغيرات الأجور تؤثر بصورة غير مباشرة على الإستخدام من خلال تأثيرها على الميل للإستهلاك و الميل للإستثمار.

ومما سبق، نستنتج أن كينز له الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال، ولذا تسمى البطالة الإجبارية وفقا لهذا التحليل أحيانا بطالة قصور الطلب، فضلا عن أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات الذاتية التي تضمن تحقيق التوازن عند مستوى التوظيف الكامل، ومنه، يصبح التوازن

¹ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص ص: 241 - 242.

المقترن بمستوى أقل من التوظيف الكامل هو حالة أكثر واقعية، ولا يتحقق التوازن عند مستوى التوظيف الكامل إلا بمحض الصدفة. ولذا، فقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي بهدف علاج القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية، وذلك باستخدام السياسات المالية التوسعية، خاصة في حالة الكساد الإقتصادي.

3.2 أثر السياسة الإقتصادية على سياسة التشغيل وفق النموذج الكينزي

بهدف تحقيق التشغيل الكامل ومعالجة ظاهرة البطالة، تسعى السياسة الإقتصادية إلى إدراك مفهوم الكفاءة الإقتصادية. وعادة ما تستند هذه الكفاءة إلى الأدوات النقدية والمالية من خلال بناء نموذج متكامل أساسه أدوات السياستين المالية والنقدية من خلال الإنفاق العام، الضرائب، عرض النقود ... إلخ.

1.3.2 فعالية السياسة المالية وأثرها على سياسة التشغيل

يمكن توضيح دور السياسة المالية في تحقيق الإستخدام الكامل للموارد وبلوغ العمالة الكاملة من خلال استعمال أدواتها الأساسية المتمثلة في الإنفاق الحكومي والضرائب، وذلك بهدف القضاء على ما يسمى بالفجوة الإنكماشية في إطار نموذج كينز البسيط، أو في إطار نموذج IS-LM.

أ. أثر الإنفاق الحكومي على الفجوة الإنكماشية

لقد أوضح كينز أن التوازن يمكن أن يتحقق عند مستوى أقل من مستوى الناتج الوطني الصافي (الدخل الوطني) الذي يحقق التوظيف الكامل للموارد، حيث يعبر الفرق بينهما عن الفجوة الإنكماشية والتي عندها تتحقق نسبة معينة من البطالة¹. ولعلاج الفجوة الإنكماشية، نفترض أن الإقتصاد يعاني من هذه الفجوة، ففي هذه الحالة فإن مستوى توازن الدخل الوطني لا يؤدي إلى استخدام كامل للموارد. فلو فرضنا أن مستوى الدخل التوازني هو 1200 مليون دينار، ولأجل أن يكون الإقتصاد في حالة توظيف كامل، فإن مستوى الدخل الوطني يجب أن يصل إلى 1400 مليون دينار. يتمثل دور السياسة المالية هنا في زيادة الطلب الكلي بمقدار 200 مليون دينار بحيث يكون توازن الدخل الوطني متفقا مع ناتج التوظيف الكامل للموارد (الدخل الوطني عند التوظيف الكامل). ولزيادة الدخل بقيمة 200 مليون دينار، يمكن الإعتماد على نموذج كينز المبسط الذي يوضح لنا مقدار الزيادة الواجبة في الإنفاق الحكومي لتحقيق هذا الهدف.

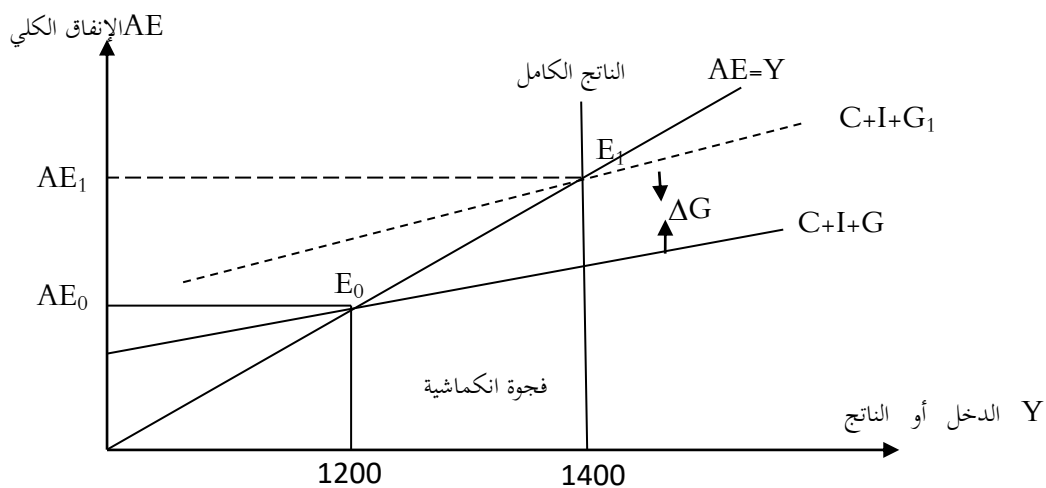
¹ مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مرجع سابق، ص 250.

من خلال دراسة نظرية المضاعف، فإن زيادة في الإنفاق الحكومي بمقدار دينار واحد تؤدي إلى زيادة إضافية في الإنفاق الحكومي بمقدار عدة دنانير، لأن ذلك يحصل نتيجة أن الإنفاق بواسطة شخص معين يعتبر دخل لشخص آخر مع العلم أن الشخص لا ينفق كل دخله على الإستهلاك، حيث يتم هذا الإنفاق وفقا للميل الحدي للإستهلاك (b). فإذا اعتبرنا زيادة في الإنفاق الحكومي (ΔG) بمقدار دينار واحد، فيؤدي ذلك إلى زيادة في الدخل الوطني بمقدار 04 دنانير وذلك إذا فرضنا أن الميل الحدي للإستهلاك يساوي 0.75، فالتغير في الدخل (ΔY) يساوي التغير في الإنفاق الحكومي مضروباً بالمضاعف وفق العلاقة التالية:

$$\Delta y = \frac{1}{1-b} \Delta G$$

وإذا أخذنا هذه العلاقة بعين الإعتبار، فإننا سنحصل على مقدار الزيادة في الإنفاق الحكومي التي تحقق التوظيف الكامل أي تزيد الدخل الوطني التوازني بقيمة 200 مليون دينار، بحيث أن التغير في الإنفاق الحكومي يساوي حاصل قسمة مقدار التغير في الدخل الوطني الذي يحقق التوظيف الكامل على قيمة مضاعف الإنفاق الحكومي، أي أن قيمة الإنفاق الحكومي التي تعالج الفجوة الإنكماشية والتي تحقق الإستهلاك الكامل تقدر بـ 50 مليون دينار.

الشكل رقم 11 : معالجة الفجوة الإنكماشية من خلال منحني الطلب الكلي - العرض الكلي



المصدر: طاهر فاضل البياتي وخالد توفيق الشمري، مرجع سابق، ص 406 .

ب. أثر الضرائب على الفجوة الإنكماشية

قد يرى البعض أن حل مشكلة الركود الإقتصادي يمكن أن يتم عن طريق تخفيض الضرائب بنفس مقدار الزيادة في الإنفاق الحكومي، غير أن هذا غير صحيح¹، لأن الأفراد لن يزيدوا من إنفاقهم بمقدار كل الإنخفاض الذي يحدث في الضرائب، فالميل الحدي للإستهلاك يوضح لنا أن الحكومة لو خفضت الضرائب بمقدار مليون دينار، فستؤدي إلى زيادة في الدخل (الدخل المتاح أو القابل للتصرف) بمقدار مليون دينار، ولكن ليس من المنتظر أن ينفق الأفراد كل الزيادة في الدخل، بل سينفقون جزءا منها وهذا يعتمد على الميل الحدي للإستهلاك، فإذا كان هذا الميل يساوي 0.75، فإن الأفراد سيدخرون 0.25 من الدخل.

إن زيادة مدخرات الأفراد وكذلك إنفاقهم نتيجة تغيرات في الضرائب، إنما يعود إلى أن مضاعف الضرب هو أصغر من مضاعف الإنفاق الحكومي، إذ هنا يجب أن نحدد بأي مقدار يقل مضاعف الضرائب.

إن مقارنة خطوات كل من مضاعف الإنفاق الحكومي ومضاعف الضرائب في حالة زيادة الإنفاق بمقدار مليون دينار وتخفيض الضرائب بمقدار مليون دينار أيضا، فإننا سنتوصل إلى أن الزيادة في الإنفاق الحكومي ستزيد الدخل بمقدار 04 مليون دينار، أما في حالة تخفيض الضرائب، فإن الدخل سيزداد بمقدار 03 مليون دينار فقط.

إذن في ظل النموذج المبسط لكينز، فإن مضاعف الضرائب سيكون دائما أقل من مضاعف الإنفاق الحكومي بمقدار الواحد الصحيح، بشرط أن تكون الضريبة مبلغ ثابت، وهذا يعني أن: مضاعف الضرائب = مضاعف الإنفاق الحكومي - 1. ومنه فإن مقدار التغير في الضرائب الذي يحقق التوظيف الكامل يساوي حاصل قسمة مقدار التغير في الدخل الوطني الذي يحقق التوظيف الكامل على قيمة مضاعف الضرائب. وفي مثالنا السابق، فإذا فرضنا أن الميل الحدي للإستهلاك يساوي 0.75، فإن مضاعف الضرائب = (مضاعف الإنفاق الحكومي - 1)، فإذا كان مقدار الزيادة المطلوبة في الدخل الوطني لتحقيق التوظيف الكامل هو 200 مليون دينار، فإن مقدار تخفيض الضرائب المطلوب لتحقيق ذلك هو حاصل قسمة 200 على 3 (3/200) = 66.7 مليون دينار.

¹ طاهر فاضل البياتي، خالد توفيق الشمري، مرجع سابق، ص 406.

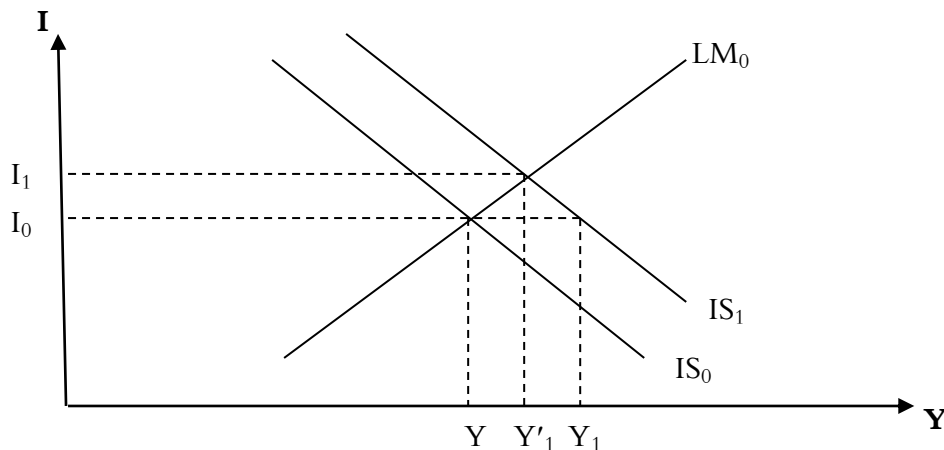
ج. الفجوة الإنكماشية و نموذج IS-LM

إن الطلب الكلي الإجمالي هو الذي يتحكم في حجم العمالة، فإذا كان الإقتصاد في حالة انكماش (إنخفاض الطلب)، فسوف يقوم المنتجون بتخفيض حجم العمالة تجنباً للتعرض للخسارة، فتقوم الدولة بالإفناق العام على المشاريع الاقتصادية المختلفة والإستثمار فيها، حتى تعمل على خلق فرص عمل جديدة للمواطنين العاطلين عن العمل. وتتبع الدولة في ذلك عدة أساليب:

- تقوم الدولة بزيادة إنفاقها العام على شكل دعم سلعي، مما يؤدي إلى خفض أسعار هذه السلع، وبالتالي زيادة الطلب عليها، فتكون المحصلة زيادة الطلب الكلي الإجمالي، ومن ثم زيادة الطلب على عناصر الإنتاج المختلفة ومن ضمنها العمالة حتى يستطيع المنتجون مواجهة هذه الزيادة في الطلب، ويلاحظ أن هذه الفكرة قائمة على قانون تناقص العلة وما يترتب عليه من ضبط عدد العمال اللازم للإنتاج.¹

- تقوم الدولة بزيادة الإنفاق العام بشكل مباشر بغرض زيادة فرص العمل، وذلك لمحاولة تحقيق أحد أهدافها المتمثلة في العمالة الكاملة، ويكون ذلك من خلال توجيه الإنفاق العام للإستثمار في إحدى مشاريعها العامة، مما يتيح فرص العمل أمام المواطنين. وبالرجوع إلى منحنى IS-LM، سيترتب على زيادة الإنفاق الحكومي ارتفاع مستوى دخل التوازن وارتفاع سعر فائدة التوازن أيضاً.

الشكل رقم 12 : الآثار المترتبة على زيادة الإنفاق الحكومي - نموذج IS-LM -



المصدر: سامي خليل، مرجع سابق، ص 483.

¹ أحمد أبو إسماعيل، أصول الإقتصاد، دار النهضة العربية، القاهرة، 1976، ص 15.

والقوة التي تدفع مستوى الدخل إلى الزيادة هي زيادة الطلب الكلي مباشرة عند زيادة الإنفاق الحكومي، ويتم ذلك بطريقة غير مباشرة نتيجة لأثر الزيادة في الإنفاق الإستهلاكي على الدخل. أما ارتفاع سعر الفائدة فيحتاج بعض الإيضاح، حيث يجب ملاحظة أن منحنى (LM) لم يتحرك، فعند مستوى دخل معين فإن التوازن في سوق النقود والتوازن في سوق السندات لن يختلفا بالتغير في الإنفاق الحكومي. ولكن زيادة الدخل المترتبة عن الإنفاق الحكومي تستلزم موافقة سعر الفائدة، فعند زيادة الدخل، فإن طلب النقود بغرض المعاملات سيزداد، وعرض النقود ثابت ولذلك فإن محاولة زيادة الطلب على النقود وانخفاض الطلب على السندات هي التي تسبب ارتفاعا في سعر الفائدة.

إن المسافة الأفقية ($Y - Y_1$) إنما هي عبارة عن المقدار الذي يزداد به الدخل وذلك في نموذج كينز المبسط (الدخل - الإنفاق)، فإذا ما أخذنا في الاعتبار الموائمة في سوق النقود، فواضح من الشكل أن الدخل يزداد بمقدار أقل فهو يزداد إلى (Y_1') وليس إلى (Y_1).

إن الفرق بين نموذج كينز المبسط وبين نموذج (IS-LM) هو أن هذا الأخير يأخذ بعين الاعتبار سوق النقود. فعند زيادة الإنفاق الحكومي، فإن سعر الفائدة يجب أن يرتفع وذلك لتحقيق التوازن في سوق النقود والزيادة في سعر الفائدة سوف تؤدي إلى انخفاض في مقدار الإنفاق الإستثماري، والانخفاض في الإنفاق الإستثماري سوف يلغي جزئيا الزيادة في الطلب الكلي المترتبة عن زيادة الإنفاق الحكومي. وبالتالي، فإن الزيادة في الدخل تكون أقل من تلك الزيادة التي تحدث في نموذج كينز المبسط الذي بتغاضيه عن الزيادة الضرورية في سعر الفائدة وبالتالي عما يترتب على ذلك من انخفاض في الإنفاق الإستثماري عند زيادة الإنفاق الحكومي، يكون قد غالى في أثر التغير في الإنفاق الحكومي على مستوى الدخل.¹

2.3.2 فعالية السياسة النقدية وأثرها على سياسة التشغيل

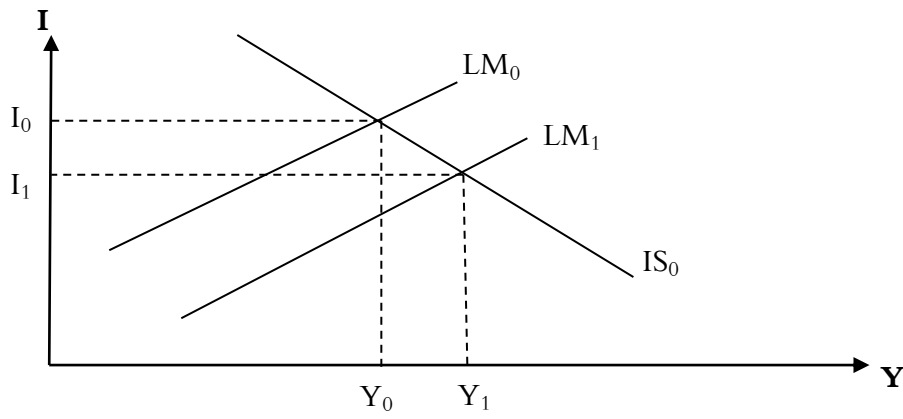
إن العوامل التي تؤدي إلى تغيير مستوى دخل التوازن وسعر فائدة التوازن هي تلك العوامل التي تؤدي إلى انتقال منحنى (LM)، وتمثل هذه العوامل في تغيير عرض النقود والطلب عليها.

¹ سامي خليل، مرجع سابق، ص 486.

أ. تغيير عرض النقود

إن مستوى دخل التوازن وسعر فائدة التوازن يتأثران بالسياسة النقدية عن طريق تغيير الكمية المعروضة من النقود. وهذا ما يبينه الشكل رقم 13.

الشكل رقم 13: أثر الزيادة في عرض النقود على الدخل



المصدر: سامي خليل، مرجع سابق، ص 481.

إن الزيادة في رصيد عرض النقود يولد فائضا في عرض النقود، والذي يجعل سعر الفائدة ينخفض. وعندما ينخفض سعر الفائدة، فإن طلب الإستثمار سيزداد، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة مستوى الدخل وما يترتب على ذلك من زيادة في الإنفاق الإستهلاكي. ونصل إلى وضع توازني جديد عندما يؤدي انخفاض سعر الفائدة وزيادة الدخل معا إلى زيادة في طلب النقود بمقدار مساو للزيادة في عرض النقود. وهذا يحدث عند النقطة التي يقطع عندها منحنى (LM) الجديد منحنى (IS).

نستنتج مما سبق أنه يمكن للسياسة النقدية أن تساهم في تخفيض البطالة بزيادة الطلب الفعال، حيث يتم اللجوء إلى زيادة المعروض النقدي الذي يؤدي إلى انخفاض أسعار الفائدة ورفع الكفاية الحدية لرأس المال وبالتالي زيادة الإستثمار، كما يؤدي انخفاض أسعار الفائدة إلى انخفاض الإدخار وزيادة الإستهلاك.

ب. تغيير الطلب على النقود

إن العامل الثاني الذي يؤدي إلى انتقال منحنى (LM) هو الانتقال في منحنى طلب النقود، ولإيضاح ذلك، نفترض أنه حدث انخفاض في الطلب على النقود والذي يقابله زيادة في الطلب على السندات من قبل الأفراد، مما يؤدي إلى ارتفاع أسعارها وانخفاض أسعار الفائدة، نظرا للعلاقة العكسية بين أسعار السندات

وأسعار الفائدة عليها، وهذا ما يؤدي إلى زيادة مستويات الإستثمار نتيجة للعلاقة العكسية أيضا بين حجم الإستثمار وسعر الفائدة وبالتالي زيادة الدخل. وهذا التغير في المحفظة المالية من النقود إلى السندات سيؤدي إلى انتقال منحنى (LM) إلى أسفل اتجاه اليمين معبرا عنه بانخفاض سعر الفائدة وزيادة الدخل، وبالتالي فإن انخفاض الطلب على النقود يكون له نفس الأثر المترتب على زيادة عرض النقود.

3. العلاقة بين النمو الحقيقي وتغيرات معدل البطالة (فجوة أوكيون)

وتعرف هذه العلاقة بقانون أوكيون Okun's Low نسبة إلى الإقتصادي " آرثر أوكيون " Arther Okun الذي كان رئيسا للمجلس الإقتصادي الأمريكي للإستشارات، ولقد أجرى أوكيون دراسته على الولايات المتحدة الأمريكية وتوصل إلى أن لكل 2.5 % نمو في الناتج المحلي الإجمالي سنويا، فإن معدل البطالة ينخفض بمقدار 01 %، وهذه العلاقة تعطينا فكرة عن إمكانية الربط في علاقة تقريبية بين نمو الناتج ومعدلات البطالة¹. فإذا رمزنا إلى الناتج المحلي الإجمالي الممكن بـ (Y*) وإلى الناتج الفعلي بـ (Y) وإلى البطالة الفعلية بـ (U) والتوظيف الكامل بـ (U*) فإن:

$$\frac{Y^* - Y}{Y} = 2.5 (U - U^*)$$

وتعني هذه المعادلة، أن فجوة الناتج المحلي كنسبة، إنما هي عبارة عن مرتين ونصف الفرق بين التوظيف الكامل وبين البطالة الفعلية.

ويمكننا إعطاء المثال التالي كتطبيق للقانون: فلو أن البطالة الفعلية كانت (U = 07 %) وبطالة

$$\frac{Y^* - Y}{Y} = 2.5 (7\% - 5\%) = 5\% \quad \text{فإن } (U^* = 05\%)$$

فلو أن البطالة ارتفعت عن التوظيف الكامل بمقدار 02 % فإن الناتج المحلي الفعلي يكون أقل من الناتج الممكن بمقدار 05 % . فإذا كان الناتج المحلي الفعلي 04 ملايين دج، فإن معنى ذلك أن بطالة مقدارها 02 % أعلى من التوظيف الكامل، إنما تؤدي إلى نقص في الناتج المحلي بمقدار 200 ألف دج.

لنعطي مثالا آخر. لنفرض أننا في كساد وصل فيه معدل البطالة إلى 09 %، فما هي عدد السنوات اللازمة للعودة إلى بطالة قدرها 06 %.

¹ سامي خليل، مرجع سابق، ص ص: 64 - 65.

إن الإجابة تتوقف على السرعة التي ينمو بها الإقتصاد الوطني خلال فترة الإستعادة. فإذا فرضنا أن معدل نمو الناتج الفعلي كان 03 % سنويا، فأحد الوسائل للعودة بالمجتمع إلى بطالة مقدارها 06 % هو أن ينمو الناتج بمقدار 5.5 % سنويا لمدة ثلاث سنوات. وبهذه الطريقة، فإن الإقتصاد الوطني ينمو بمقدار 2.5 % سنويا فوق اتجاه النمو، وبالتالي فإننا نخفض البطالة كل سنة بمقدار 01 % . ومن الممكن اتباع طريقة أخرى يجعل معدلات النمو في السنوات الأولى أسرع ثم بعد ذلك تبطئ، فمثلا من الممكن أن تكون معدلات النمو في الثلاث سنوات على التوالي: 6.5 %، 5.5 %، 4.5 %، فهذا يمكننا من العودة إلى بطالة مقدارها 06 % خلال ثلاث سنوات.

4. النظريات الحديثة لسياسات التشغيل

لم تستطع النظريات السابقة تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة وغير مسبوقه منذ أوائل سبعينيات القرن العشرين، هذا في الوقت الذي ارتفعت فيه معدلات التضخم، حيث تعايشت الظاهرتان معا وهو ما أطلق عليه ظاهرة التضخم الركودي. ولذا فقد ظهر عدد من النظريات الحديثة التي تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية وقدرة على تفسير تلك الظواهر الحديثة.

1.4 التضخم الركودي

أفقد التضخم الركودي الذي ضرب دفعة واحدة معظم الدول الغربية بما فيها اليابان مع بداية سنوات السبعينات نموذج فيليبس كل معناه على الأقل في الأجل الطويل¹، حيث كان الإعتقاد السائد، استحالة ظهور كل من البطالة والتضخم معا في آن واحد وذلك لتعارضهما من حيث الأسباب والنتائج، إلا أن الواقع أظهر عكس ذلك، حيث أخذت اقتصاديات الدول الصناعية وفي مقدمتها الولايات المتحدة طابعا جديدا تمثل في تسارع ارتفاع المستوى العام للأسعار في ظروف اقتصادية تتسم بركود اقتصادي وتصاعد معدل البطالة. وتكرزت الأسباب التي أدت إلى ظهور هذه الظاهرة في التفسير الأول كما يلي:²

- تمويل نفقات الحرب الأمريكية الفيتنامية من قبل الولايات المتحدة الأمريكية؛

¹ لمزيد من التفصيل يمكن الرجوع إلى: - أنكن . أ، وأوليفتش. ي، " نظريات اقتصادية على محك الواقع، نقد لنظريات جالبريت وبيربي كلارك"، ترجمة مصطفى كريم، دار الفارابي، بيروت، 1980، ص 43.

² طاهر فاضل البياتي، خالد توفيق الشمري، مرجع سابق، ص: 415 - 418 .

- الإجراءات النقدية التي اتخذتها أمريكا والمتمثلة بقرارها المتخذ عام 1971 والقاضي بعدم تحويل الدولار إلى ذهب، إضافة إلى تخفيض قيمة الدولار إلى مستويات متدنية عامي 1970 و1973؛

- قيام أمريكا بالتوسع الإستثماري والمالي في البلدان الصناعية المتقدمة للتغلب على الركود الإقتصادي الذي عانت منه في فترة الستينات؛

- الإرتفاع المستمر في الأسعار الدولية لكثير من المواد الأولية كالنفط والذهب والسلع المصنعة؛

- دعم الدول المتقدمة لبعض قطاعات الإقتصاد كالزراعة، وحماية قطاعات أخرى كالخدمات والتوزيع من التدخل الحكومي، مما أدى إلى ارتفاعات مهمة في أسعار السلع.

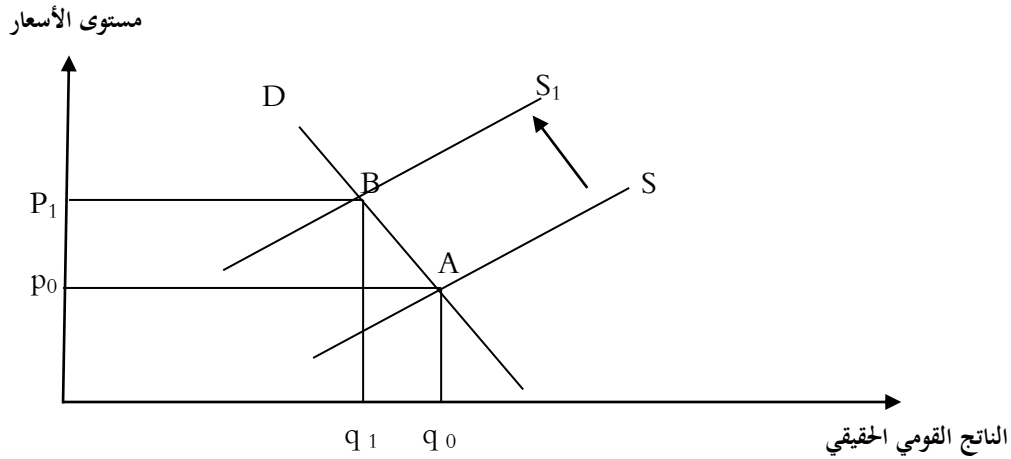
أما التفسير الثاني، فيذهب إلى إبراز ظاهرة التضخم الركودي على أنها نتيجة للعلاقة بين سلوك العمال والنقابات ونمو الإنتاجية، فالأسعار المتصاعدة المقرونة بانخفاض الإنتاج وتفاقم البطالة، هي وليدة نمو الأجور الإسمية بشكل مستقل عن حجم الطلب الكلي وظروف أسواق العمل، وبمعدلات أعلى من معدلات نمو إنتاجية العمل.

إن التكلفة المتزايدة لعنصر العمل هي في الواقع، نتيجة لرغبة العمال في زيادة نصيبهم من نمو الدخل الوطني الحقيقي وتحقيق نوع من التناسق بين نسبة الأرباح والأجور من الدخل الكلي، مع ملاحظة أن إصرار النقابات العمالية المستمرة على زيادة الأجور يمكن أن يحصل أيضا في فترات تراخي الإنتاج وفتور معدلات النمو الإقتصادي وفي حالة تخفيض العمالة بسبب سلوك العمال الرامي إلى المحافظة على معدل نمو دخولهم السابقة. وفي ظروف مثل هذه، تحاول المشروعات الدفاع عن مستوى ثابت من أرباحها، ومعدلات استثماراتها بنقل عبء زيادة الأجور وتضخم التكاليف إلى المستهلك النهائي عن طريق رفع الأسعار، ولكن تفاقم ارتفاع الأسعار سيحفز العمال على المطالبة بزيادات جديدة من الأجور لحماية دخولهم الحقيقية، وهكذا تشتد حدة الموجة التضخمية مما يدفع السلطات النقدية إلى اتخاذ إجراءات نقدية انكماشية لوقف الحركة التضخمية الحلزونية (أجور - أسعار - أجور).

ونتيجة لذلك تزداد الأعباء المالية للمشاريع وينخفض الطلب الكلي ويهبط مستوى الإنتاج وحجم الإستخدام، وهكذا نجد أن ارتفاع تكاليف الإنتاج تحت ضغط النقابات ومن ثم ارتفاع مستوى الأسعار، يؤدي إلى تخفيض الإنتاج الذي يضع قيда على التوسع في حجم الإستخدام وبذلك تتلاءم الأسعار المرتفعة مع

الإنتاج الأدنى والإستخدام الأقل وهو ما يشير إلى التضخم الركودي، مع ملاحظة أن التضخم هنا لم ينشأ عن جانب الطلب، وإنما نشأ عن جانب العرض، فالإرتفاعات المهمة في الأسعار سببها انكماش الإنتاج نتيجة الزيادات المهمة في أعباء الإنتاج.

الشكل رقم 14 : تحليل ظاهرة التضخم الركودي



المصدر: طاهر فاضل البياتي، خالد توفيق الشمري، مرجع سابق، ص 417.

لنفرض أن المنحنى D يمثل الطلب الكلي وأن المنحنى S يمثل العرض الكلي، وأن تقاطعهما في النقطة A يحدد لنا مستوى مرتفع من الإستخدام والإنتاج q_0 والأسعار p_0 والتي عندها يكون الإقتصاد في حالة توازن، ولنفرض أن موجة عارمة من ارتفاع التكاليف الإنتاجية قد اجتاحت الإقتصاد الوطني (زيادة أسعار المواد الأولية، ارتفاع أسعار السلع الإستهلاكية والإستثمارية المستوردة، زيادة الأجور... إلخ) في ظل هذه الظروف، سيواجه أصحاب الأعمال خيارين:

- أولهما: تحقيق نفس مستوى الإنتاج السابق ولكن بتكلفة أعلى؛

- ثانيهما: تقليص الإنتاج بقصد ممارسة ضغط أكبر لرفع مستوى الأسعار وتعويض زيادة التكاليف.

ومن المتوقع في مثل هذه الحالة أن تتجه المشاريع إلى تخفيض حجم الإنتاج ورفع أسعار منتجاتها لأن تبني الخيار الأول، يعني تحمل أعباء مالية إضافية للإستثمارات الجديدة بالنسبة للعوائد والإيرادات المتوقعة من رأس المال المستثمر. ولأن ارتفاع مستوى الأسعار، يؤدي إلى انخفاض القيمة الحقيقية لعرض النقود، وهذا ما ينتج عنه اتجاه سعر الفائدة نحو الإرتفاع، وسيرافقه هبوطا في حجم الإستثمار والإنتاج، وهذا كله يحرك منحنى العرض الكلي نحو اليسار من S إلى S_1 ، وستكون حصيلة هذا الإنتقال أن يتقاطع منحنى العرض الجديد S_1

مع منحى الطلب الكلي D في نقطة جديدة B ، وما دام أن الطلب الكلي يكون أقل في ظل الموجات التضخمية المتتالية، فإن مستوى التوازن الجديد للإنتاج سيكون أقل من السابق (q_1 بدلا من q_0)، ولكن الأسعار ستصبح في مستوى أعلى من السابق (p_1 بدلا من p_0)، ولأن الأجور تتسم بالجمود أو عدم المرونة، فإن الإقتصاد سيواجه نسبة بطالة أكبر. وهكذا يدخل الإقتصاد مرحلة من انخفاض الإنتاج وارتفاع نسبة البطالة وتساعد مستوى الأسعار أي حالة التضخم الركودي.

2.4 نظرية اختلال سوق العمل

ظهرت هذه النظرية على يد الإقتصادي الفرنسي " E . Malinvaud "، كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات من القرن العشرين، ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل، وقامت هذه النظرية على فرضية جمود الأسعار والأجور في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزها عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة الإختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، مما يقود إلى ظهور البطالة الإجبارية. ولا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، وإنما تسعى أيضا إلى تحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ يمكن أن ينتج نوعين من البطالة: النوع الأول يتميز بوجود فائض عرض في كل من سوق العمل وسوق السلع، وفي هذه الحالة لا ترجع البطالة إلى ارتفاع الأجور، وإنما إلى قصور الطلب في سوق السلع، مما ينتج عنه زيادة العرض ووجود مخزون، وبالتالي، يحجم رجال الأعمال عن تشغيل مزيد من العمال طالما أن الزيادة في الإنتاج المقترنة بذلك لن تجد من يشتريها، وهو ما يتطابق مع التحليل الكينزي، أما النوع الثاني يقتزن بوجود فائض طلب في سوق السلع (نقص في المعروض منها) مع وجود فائض عرض في سوق العمل. ويرجع سبب البطالة هنا إلى ارتفاع الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع رجال الأعمال إلى عدم زيادة مستوى التشغيل، وبالتالي عدم زيادة عرض السلع، وذلك بسبب انخفاض ربحية الإستثمارات الإضافية وانخفاض أرباح رجال الأعمال. ويتشابه هذا النوع مع البطالة الكلاسيكية.¹

¹ دانيال أرنولد، تحليل الأزمات الإقتصادية للأمس واليوم، ترجمة: عبد الأمير شمس الدين، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، بيروت، 1992، ص ص: 207 - 210.

والجدير بالذكر في هذه النظرية، إستخدامها لنفس إطار التحليل في تفسير كل من البطالة الكلاسيكية والبطالة الكينزية. وهذا يعني أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي، وإنما يتوقف الأمر على طبيعة الإختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة.

3.4 نظرية تجزئة سوق العمل

ظهرت هذه النظرية على يدي الإقتصاديين D.B.Doernberg and M.Piore في دراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية خلال الستينات من القرن العشرين، والتي تفسر أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق، النوع، السن والمستوى التعليمي¹. وتهدف هذه النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة والكشف عن أسباب ارتفاعها في قطاعات معينة، ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى. وعلى هذا الأساس، تميز النظرية بين خمسة أنواع من أسواق العمل وهي: السوق الداخلية، السوق الخارجية، السوق الأولية، السوق الثانوية والسوق الرئيسية. كما تفترض النظرية أن عنصر العمل لديه القدرة على الإنتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين الأسواق، وذلك لاختلاف الأسواق من حيث خصائص الأفراد والوظائف بكل منها .

فمثلا بالنسبة للسوق الرئيسية، فهي سوق المنشآت كبيرة الحجم، حيث تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة، وتعمل هذه المنشآت على الإحتفاظ بهم لما اكتسبوه من مهارات أثناء عملهم، ومنه، تتميز هذه السوق بفرص عمل أفضل وأجور أعلى، وتتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الإستقرار.

أما السوق الثانوية، فهي سوق المنشآت صغيرة الحجم، والتي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل. وتتسم هذه السوق بانخفاض الأجور ووجود ظروف غير مواتية للعمل، فضلا عن تعرضها لدرجة أكبر من التقلبات وفقا لظروف النشاط الإقتصادي، وهكذا يكون العمال في هذه السوق أكثر عرضة للبطالة، خاصة في ظل الإفتقار إلى التشريعات التي تنظم هذه السوق.

¹ لمزيد من الشرح و التفصيل يمكن الرجوع إلى : مدني بن شهرة ، مرجع سابق ، ص ص : 248 - 250 .

5. برامج التثبيت و التكيف الهيكلي و سياسة التشغيل

أدخل البنك العالمي الإقراض من أجل التكيف في عام 1979، بوصفه إحدى الأدوات الإئتمانية، ليساعد الأقطار الأعضاء للتعامل مع الصدمة البترولية الثانية وذلك من خلال تطبيق الإجراءات الضرورية للتثبيت والإصلاح الهيكلي¹. والإقراض من أجل التكيف هو إقراض سريع الدفعات مشروط باتباع سياسات معينة، وصممت هذه القروض لتقديم مساندة لإصلاحات سياسات الإقتصاد الكلي، بما في ذلك إصلاحات السياسة التجارية والزراعية، وهي حاليا تركز بصورة أكبر على الإصلاح الهيكلي وإصلاح القطاع المالي والسياسة الاجتماعية، وعلى تحسين إدارة موارد القطاع العام، غير أنه أهم ما يؤدي ويسبب للدول النامية هو قيام البنك باعتماد مبدأ القروض المربوطة بإجراء تعديلات هيكلية في السياسة الاقتصادية لهذه الدول. ففي إطار سياسات التكيف الهيكلي اشترط البنك العالمي لتقديم القروض اعتماد إجراءات اقتصادية ملزمة، منها خصخصة المؤسسات العامة والعمل على الانتقال إلى اقتصاد السوق، وإلغاء الدعم الحكومي للسلع الأساسية ثم تحرير الأسعار، فضلا عن تحرير الإستثمار من القيود، وتحرير التجارة الخارجية بإلغاء القيود غير السعرية على الواردات وتعديل لوائح التعريف الجمركية، وتخفيض سعر العملة الوطنية والتكشف في الإنفاق الحكومي وغيرها.²

كما أن سياسات التثبيت التي تعد أحد أهم أركان الإصلاح الإقتصادي، هي حزمة من الإجراءات والتدابير ذات الصلة بجانب الطلب، والمعني بهذه السياسات هو في العادة صندوق النقد الدولي، فسياسة التثبيت أو الإستقرار هدفها آليات تحرير سعر الصرف وسعر الفائدة وتحديد السقف الإئتمانية والعمل على تخفيض العجز في ميزان المدفوعات، وإيقاف أو تخفيض معدلات التضخم، وخفض العجز في الميزانية العامة للدولة.

يمكن تحقيق الإستقرار الإقتصادي عبر سياسات التثبيت التي تستهدف الحد من الطلب الداخلي (حيث يوجد فائض في الطلب ومعدلات تضخم مرتفعة) بخفض قيمة العملة المحلية التي تتأثر بها التجارة الداخلية والخارجية، وإذا ما اقتصرت سياسة التثبيت على تغيير حجم الطلب الداخلي فإن ذلك سيؤدي إلى

¹ صابر بلول، السياسات الاقتصادية الكلية ودورها في الحد من الفقر، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، دمشق، 2009، ص ص: 566 - 568.

² بسام الحجار، العلاقات الاقتصادية الدولية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، بيروت، 2003، ص ص: 201 - 202.

خفض معدلات التوظيف والتشغيل فيحصل انكماش في القطاعات التي تنتج للسوق المحلي، بينما إذا اشتملت سياسة التثبيت على خفض سعر العملة المحلية وفرض تعريف جمركية على السلع المستوردة، وتم في الوقت نفسه تشجيع الصادرات، فإن الأرباح سترتفع في قطاعي التصدير وصناعة إحلال الواردات على المدى القصير، ثم سرعان ما تظهر بعد ذلك اتجاهات تضخمية وتقلبات في الأسعار جراء تخفيض قيمة العملة المحلية بالنسبة للسلع التي تدخل مجال التجارة.

مما لا شك فيه أن سياسات التثبيت إذا اقترنت بالحد من الطلب، فضلا عن خفض قيمة العملة، فإن ذلك سيخفف من الضغط على الأسعار المحلية ويشجع على تحويل الطلب من السلع المستوردة إلى السلع المحلية وهذا بدوره ينعش الإقتصاد الوطني ويسهم في امتصاص جزء من البطالة.¹

لقد أشارت التقارير الدولية المعنية بالدول العربية أن تحقيق نمو مستدام وزيادة فرص التشغيل يحتاج إلى نمط جديد للتنمية يقوم على ثلاثة تحولات جوهرية متمثلة في تفعيل القطاع الخاص، التحول من الحماية والإنغلاق إلى مزيد من الإنفتاح والاندماج في الأسواق العالمية، والتحول من اقتصاد أحادي الموارد إلى اقتصاد أكثر تنوعا واستقرارا. وتتطلب هذه التحولات بدورها تحسين البيئة المؤسسية وأسلوب إدارة التنمية، بالإضافة إلى قيام عقد اجتماعي جديد يعيد تعريف العلاقة بين الدولة وبين مختلف الأطراف الفاعلة في الإقتصاد. وبالإضافة إلى هذه الإصلاحات الإقتصادية، هناك حاجة إلى تنفيذ إصلاحات هامة أخرى، من بينها الحد من النمو السكاني وإصلاح المنظومة التعليمية لتلافي تدني المستوى التعليمي ومخرجاته التي لا تتماشى مع متطلبات سوق العمل الحديثة.²

إن معظم الدراسات البحثية الجادة أكدت أن سياسة الإصلاحات الإقتصادية المرتكزة على برامج التثبيت والتكيف الهيكلي، يترتب عليها آثار وتكاليف اجتماعية بالغة الأهمية، إذ لها انعكاساتها السلبية على أصحاب الدخل المحدود على المدى القصير، ويمكن حصرها بثلاث نقاط رئيسية:³

أولها: يفترض الإصلاح الإقتصادي استخدام آليات اقتصادية معينة لتحقيق التوازن بين العرض الكلي والطلب الكلي، مما يترتب على ذلك اتجاهات انكماشية تتسبب في انخفاض معدلات التشغيل وتفشي

¹ ناصر عبيد الناصر، سياسات الإصلاح وبرامج التثبيت و التكيف الهيكلي، " حالة جمهورية مصر العربية "، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2001، ص ص: 71 - 72.

² صندوق النقد العربي، التقرير الإقتصادي العربي الموحد، سبتمبر 2007، مرجع سابق، ص 191.

³ صابر بلول، السياسات الإقتصادية الكلية ودورها في الحد من الفقر، مرجع سابق، ص ص: 567 - 568.

البطالة، فضلا عن حصول تراجع في معدلات الإستهلاك تتأثر بها جميع فئات المجتمع وبدرجات متفاوتة، فالفئات الميسورة أكثر قدرة على امتصاص صدمات الإنكماش والركود، في حين أن ذوي الدخل المحدود يتأثرون بدرجة أكبر ويتردى مستواهم المعيشي جراء ارتفاع معدلات البطالة وارتفاع الأسعار، وغالبا ما يترافق الإنكماش بضغط تضخمية (ظاهرة الركود التضخمي).

ثانيها: يوجب الإصلاح الإقتصادي تحرير أسعار السلع والخدمات، مما يسهم في إعادة تخصيص الموارد وفقا لنظرية النفقات النسبية بين قطاعات الإقتصاد الوطني وعندها يفقد المستثمرون والمنتجون بعض المنافع النسبية التي كانوا يجنونها من وراء سياسة الدعم والحماية التي كانت توفرها لهم الدولة قبل تطبيق برنامج الإصلاح، ونتيجة لذلك تتأثر مستويات الدخل والثروة لبعض فئات المستثمرين ورجال الأعمال، وعلى التوازي يمكن أن يتحسن وضع بعض الفئات وتزداد منافعهم جراء تشجيع الدولة لبعض القطاعات التي ترغب بتنشيطها خدمة لأهداف التنمية.

ثالثها: تتأثر بعض القطاعات الإقتصادية من عملية إعادة تخصيص الموارد فتتحمل تكاليف إضافية تخفض من أرباحها.

المحور السادس: الإستثمار في رأس المال البشري

يفيد الإستثمار البشري المجتمع من زاوية زيادة عرض العمل المؤهل، وبالتالي تغيير هيكل القوة العاملة في اتجاه زيادة النصيب النسبي للعمل المدرب، وهذا يؤدي إلى تقليل الاعتماد على المهارات المستوردة وإحلال العمل الماهر المحلي محل الأجنبي. ولا شك أن هذا التغيير من شأنه تخفيض تكلفة استخدام العمل المؤهل، لأن العامل المتعلم والمدرّب المحلي يكون أقل تكلفة من العامل المماثل المستورد، وهذا معناه تخفيض تكلفة إنتاج السلع التي تستخدم بطبيعتها أيدي عاملة على مستوى عالي من المهارة بحيث يمكن إنتاج هذه السلع باستخدام قدر أقل من الموارد، مما يؤدي إلى زيادة كفاءة تشغيل الموارد وبالتالي زيادة الرفاهية الاجتماعية.

يقدم الاستثمار في رأس المال البشري عائدا اجتماعيا مهما معبر عنه بمستوى الرفاهية الاجتماعية نتيجة لتحسن إنتاجية العمل بعد الاستثمار البشري، فارتفاع إنتاجية العمل معناه زيادة الناتج الكلي المتحقق من استخدام نفس كمية العمل وبالتالي ارتفاع مستوى إشباع الحاجات في المجتمع، أي أن الاستثمار البشري يؤدي إلى ارتفاع كفاءة عنصر العمل وبالتالي تحسن في مستوى رفاهية المجتمع.

يجب أن نشير إلى أن جزء من التحسن في مستوى الرفاهية لا يترجم في شكل زيادة في الإنتاج الكلي ولكن في شكل حصول الفرد الذي تم الاستثمار فيه على منفعة إضافية نظرا لتحسن نمط معيشته واستمتاعه بحياته ووقت فراغه بشكل أفضل، فكأن التعليم يؤدي إلى زيادة الرفاهية من خلال زيادة الإنتاج الكلي ورفع مستوى الإشباع بالتعبية وأيضا من خلال شعور الأفراد بالرضا عن حياتهم، وهذا العنصر الأخير يصعب قياسه. ولذلك فليس أمامنا سوى الاعتماد على الزيادة في المتاح من السلع والخدمات نتيجة زيادة إنتاجية العمل بعد الاستثمار البشري كمقياس للتحسن في الرفاهية الاجتماعية.

يعتبر العنصر البشري أساس النشاط الإنتاجي والنمو الاقتصادي، ومن هنا تأتي أهمية الإستثمار فيه من أجل تطوير المعرفة وسعيها للاندماج في اقتصاد المعرفة. فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد والإبداع والاختراع والابتكار والتطوير يمكنه أن يتغلب على ندرة الموارد الطبيعية، وألا يجعلها عائقا نحو النمو والتقدم، عن طريق الاستغلال الأفضل لطاقت المجتمع العلمية والإنتاجية، فضلا عن الاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية والاستثمارات المتاحة. ورأس المال البشري كأحد المكونات الرئيسية لرأس المال الفكري بصفة عامة يقصد به

دور المعرفة والمهارات والإمكانات والقدرات والصفات والخصائص المختلفة الكامنة في الأفراد والتي لها صلة وارتباط بالنشاط الاقتصادي.¹

1. مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

يقصد بالاستثمار في رأس المال البشري، الإستثمار في الموارد البشرية التي تتضمن الأيدي العاملة فعلا وأيضا الأيدي العاملة الجديدة التي يمكن أن تدخل سوق العمل خلال فترة معينة، وذلك بهدف خلق قوة عاملة مزودة بالمهارات والقدرات والإمكانات اللازمة لتأدية العمل بكفاءة عالية. فالهدف من الاستثمار واحد سواء كان الاستثمار ماديا أو بشريا وهو رفع الطاقة الانتاجية للاقتصاد من خلال زيادة إنتاجية كل وحدة من وحدات رأس المال (الآلات، المعدات، التجهيزات.... إلخ) أو رأس المال البشري.²

والحقيقة أن الاستثمار البشري يمكن أن يتحقق من خلال التطوير الذاتي للفرد، بمعنى أن الفرد يتولى مهمة تزويد نفسه بما يكفل له رفع كفاءته عن طريق الاطلاع المستمر والاستفادة من خبرة الآخرين الذين يعملون معه ومحاولة إتقان العمل وإجادته، ولكن الأداة العامة والأساسية للإستثمار البشري هي التعليم والتدريب، وهي مسئولية المجتمع ككل وليس الفرد فحسب، لذلك فإن مستوى التعليم والتدريب في أي مجتمع يعكس مستوى الاستثمار البشري فيه، كما أن هيكل التعليم (توزيع الأفراد المتعلمين على المراحل التعليمية المختلفة والتخصصات المتعددة ونسبة الأفراد في كل مرحلة وكل تخصص) يعبر عن هيكل الاستثمار البشري.

فالعلوم والمهارات التي يمتلكها العامل والتي يحصل عليها من التعليم والتدريب بما في ذلك التدريب أثناء العمل تولد مخزوننا من رأس المال المنتج. وعليه يتوجب علينا أن ننظر إلى ثروة المجتمع على أنها تتكون من مزيج من رأس المال البشري ورأس المال المادي. ويشتمل رأس المال البشري على تراكمات الاستثمار في التعليم والتدريب والهجرة. كما أن العائد المتوقع من الإستثمار في رأس المال البشري يتمثل في الزيادة في إنتاجية الفرد العامل وبالتالي الزيادة في الدخل المتحقق من العمل والذي يعكس على مستوى الرفاه الاقتصادي على مدى حياة الفرد. ويمكن تقسيم الانفاق الاستثماري في رأس المال إلى:³

¹ إبراهيم عبد الله عبد الرؤوف محمد، إقتصاد المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري "دراسة تحليلية مقارنة"، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2017، ص 103.

² منى الطحاوي، مرجع سابق، ص 117.

³ مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 168.

- الإنفاق المباشر ويشمل المصاريف الدراسية مثل التدريب والكتب والنقل وتكاليف الهجرة؛

- الدخل الضائع (المفقود): ويتمثل في قيمة الدخل الذي يفقده العامل الذي يتعلم طيلة سنوات تعليمه وتدريبه، حيث لا يستطيع المتعلم أو المتدرب العمل أثناء التعليم والتدريب؛

- الضغوط النفسية: حيث يتعرض الانسان أثناء التدريب والتعليم والهجرة إلى ضغوط نفسية تتمثل في الإمتحانات والبعد عن الأقارب وتغير القيم الاجتماعية وغير ذلك والتي تعد بندا مهما في تكاليف الاستثمار. وفي كثير من الأحيان يصعب قياس هذا النوع من التكاليف قياسا ماديا، ولهذا تقتصر التكاليف على النوع الأول والنوع الثاني فقط.

2. خصائص الإستثمار في رأس المال البشري

لا شك أن الإستثمار في رأس المال البشري يختلف من حيث خصائصه عن رأس المال المادي وهذا يرجع لاختلاف طبيعة كل منهما وذلك للأسباب التالية:¹

- فمن جهة العمر الإنتاجي لرأس المال البشري (الأشخاص المتعلمين والمدرسين) أطول من رأس المال المادي، فالإنسان بعد إتمام تعليمه وتدريبه يمكن أن يستمر في ممارسة النشاط الإقتصادي لسنوات طويلة تفوق تلك السنوات التي يمكن خلالها استخدام الآلة أو الجهاز. وهذا معناه أن تكلفة الإستثمار البشري وإن كانت أكبر (سواء التكلفة الخاصة أو الاجتماعية) في المدى القصير من تكلفة الإستثمار المادي، إلا أن الوضع ينعكس في المدى الطويل نظرا لطول العمر الإنتاجي لرأس المال البشري، بحيث تتوزع تكلفته على سنوات عديدة. وهذا يشير إلى ضرورة أخذ العمر الإنتاجي للإستثمار البشري في الإعتبار عند تقدير تكلفته؛

- ومن جهة أخرى فترة التفريخ (Gestation period) اللازمة للإستثمار البشري أطول بالمقارنة بالإستثمار المادي، فأي استثمار لا تظهر نتائجه في نفس فترة حدوثه، فلا بد من مرور فترة معينة تسمى بفترة التفريخ، وفي نهايتها تطرح السلعة الجديدة في الأسواق أو يدخل العمال المؤهلين إلى سوق العمل. وهذه الفترة تطول أو تقصر حسب نوع الإستثمار، ولا شك أن خلق عامل متعلم أو مدرب يستغرق وقتا أطول من خلق سلعة جديدة، لذلك فإن فترة التفريخ بالنسبة للإستثمار البشري طويلة. وعادة يصحب فترة التفريخ اتجاهات

¹ سايح بوزيد وأحمد عمى، التعليم الإلكتروني كخيار استراتيجي لتحقيق كفاءة المورد البشري في ظل اقتصاد المعرفة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 04، ديسمبر 2013، ص 142.

تضخمية، حيث تخلق دخول جديدة في نفس فترة الإستثمار (وهي دخول عناصر الإنتاج المستخدمة في هذا الإستثمار)، وهذه الدخول تتحول إلى طلب، فكأن الطلب الكلي يزداد عقب الإستثمار الجديد بينما العرض لا يبدأ في الزيادة إلا بعد انتهاء فترة التفريخ عندما يتم إنتاج السلعة المستثمر فيها وتنزل الأسواق فعلا أو عندما تبدأ وحدات العمل الجديدة في ممارسة العمل بعد انتهاء تعليمها وتدريبها، عندئذ يأخذ العرض في التزايد فيمتص الطلب الإضافي تدريجيا وتنكمش الآثار التضخمية حتى تتلاشى. ولا شك أنه كلما طالت فترة التفريخ كلما كان التضخم المقترن بها أشد، كما أن امتصاصه سيتطلب فترة أطول بعد انتهاء مدة التفريخ. لهذا السبب فإن الاتجاهات التضخمية خلال فترة التفريخ تكون أوضح بالنسبة للإستثمار البشري وخاصة لأن الأفراد طوال تعليمهم يستهلكون دون أن ينتجوا شيئا، مما يؤدي إلى اتساع الفجوة بين الطلب والعرض، وهذا ما يجعل عملية التكوين الرأسمالي البشري أصعب، فالمجتمع عليه أن يضحي لسنوات طويلة حتى يجني ثمار تضحيته في شكل إنتاجية أعلى لعنصر العمل فيه، وبالتالي إنتاج أكبر بنفس موارده وإشباع أفضل لحاجات أفراد.

- ومن جهة ثالثة، ظاهرة التقادم الفني التي تبدو بوضوح على رأس المال المادي بمرور الوقت لا تصيب رأس المال البشري بنفس الدرجة، فإذا كان التقدم الفني يخلق باستمرار مهارات وخبرات جديدة لم تكن متاحة من قبل، بحيث يصبح الفرد حديث التعليم والتدريب أكثر كفاءة من الفرد الذي تلقى تعليمه في فترات سابقة، فإن هذا الأخير من خلال ممارسته للعمل يكتسب خبرة تعوضه ولو جزئيا عن المهارات المفقودة وتجعله أكثر فهما لطبيعة العمل وأكثر استيعابا لأي مهارات جديدة، هذا إلى جانب أن التعليم الحديث لا يلغي القديم ولكن يضيف إليه ما تم اكتشافه، ومن ثم فإن وحدات رأس المال البشري القديمة لا تتعرض للتقادم بنفس درجة وسرعة تعرض رأس المال المادي له؛¹

- أضف إلى ذلك أن رأس المال البشري أكثر تعرضا للمخاطرة من رأس المال المادي، وهذا يرجع إلى إمكانية تصرف صاحب رأس المادي فيما يملك بالبيع وفقا لأحوال السوق، بينما صاحب رأس المال البشري ليس في إمكانه ذلك، لأن رأس المال البشري لا يباع ولا يشتري، وهذا يفجر مشكلة الإختيار السليم بين الفروع المختلفة للإستثمار البشري وتحديد التخصصات التي يضمن الفرد والمجتمع تزايد الطلب عليها في سوق العمل ليس في الوقت الحالي فحسب ولكن لفترات طويلة قادمة، فالمخاطرة التي يتعرض لها رأس المال البشري يمكن

¹ منى الطحاوي، مرجع سابق، ص 119.

أن تقل إذا تم توجيه الأفراد إلى الأنشطة التعليمية المختلفة بناء على الإحتياجات الحالية والمستقبلية في الإقتصاد، بحيث ترتبط سياسة الإستثمار البشري بسوق العمل وهيكل الطلب عليه؛

- وأخيرا، أي استثمار جديد لكي يتم يحتاج إلى وحدات قديمة من رأس المال (أي ادخار سابق)، فلن نستطيع إنتاج سلع رأسمالية جديدة إلا إذا توفر لدينا الآلات والمعدات التي نستخدمها في عملية الإنتاج، وبالمثل لا يمكن خلق قوة عاملة مؤهلة ما لم يتواجد الأفراد الذين سيتولون عملية التعليم. فتعليم وتدريب جيل جديد من الأفراد يتطلب وجود جيل سابق متعلم يقوم بتلقين الأفراد الجدد المهارات والكفاءات المطلوبة، وهذا ليس باليسير ويجعل تكوين رأس المال البشري أصعب من تكوين رأس مال مادي. فمن الممكن أن يبدأ بلد معين في تطبيق أساليب إنتاجية حديثة ويستورد ما يلزم من آلات ومعدات في البداية، بمعنى أنه يستطيع تعويض قصور رأس المال المادي المحلي عن طريق الاستيراد بل من الممكن أن يعتمد كلية على رأس المال المستورد، ولكن بالنسبة للاستثمار البشري لا يمكن ذلك إلا في حدود ضيقة، فلا بد من وجود رأس مال بشري قديم حتى يمكن إنتاج رأس مال بشري جديد، فمن غير الممكن استيراد كل المدرسين والمدرسين اللازمين لتأهيل الأفراد المحليين وإلا أصبحت عملية الإستثمار البشري باهضة التكاليف.

3. آليات الإستثمار في رأس المال البشري واستراتيجية تطوير المعرفة

لا يمكن لرأس المال البشري أن يؤدي أدواره المنوطة به خاصة في الدول النامية إلا إذا حققنا الشروط التالية

1.3 إعطاء أهمية أكبر لرأس المال الفكري

وذلك بهدف ضمان الدخول بسرعة في عصر المعلومات ومواكبة التطورات العلمية الهائلة في مجال التكنولوجيا للوصول في أقرب الآجال إلى بناء مجتمع قائم على التقنيات الجديدة للإعلام والاتصال وهو ما يسمح في ذات الوقت بالاندماج التدريجي في اقتصاد المعرفة، باعتبار هذه الأخيرة أهم عنصر من عناصر الإنتاج وليست ترفا فكريا أو شأنا هامشيا.

وتتجلى أهمية إعادة الاعتبار لرأس المال الفكري في كونه أصبح دعامة تطور المؤسسة الاقتصادية ونمائها ونجاحها، فكلما زادت معدلات المعرفة لدى الموظفين زادت قدراتهم العقلية والإبداعية وهو ما يشكل ميزة تنافسية، بعد أن تبين تفوق العنصر غير الملموس لقيمة التكنولوجيا المتقدمة على القيم الحقيقية لموجوداتها

الحسية كالأبنية والمعدات، فالموجودات الحسية لشركة مثل مايكروسوفت جزء صغير جداً من تمويل السوق الخاص بها والفرق هو في رأس مالها الفكري.¹

2.3 تحسين فرص النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطويرها

مما يعمل على تفجير القدرة الإبداعية والمعرفية لدى العاملين في مختلف المؤسسات ويخلق تغييرات إيجابية في محيط العمل وأساليب الإنتاج، كما يسهل خلق المعرفة في المجتمعات الإبداعية، فالاقتصاديات الجديدة تعتمد على زيادة استثماراتها في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نظراً لتأثيرها القوي والمضاعف على الاقتصاد ككل مقارنة مع التصنيع.

وخير دليل على أهمية التكنولوجيا من أن المعرفة العلمية والتكنولوجية أصبحت تمثل 80% من اقتصاديات العالم المتقدم، بينما الـ 20% المتبقية هي حصة رأس المال والعمالة والموارد الطبيعية، كما أن 70% من نفقة الحاسب الآلي ترجع إلى قيمة البحث والتطوير والاختبار مقابل 12% فقط للأيدي العاملة.²

3.3 زيادة الإنفاق الحكومي العام المخصص للمعرفة والبحث العلمي

عن طريق الاهتمام بكافة مستويات التعليم من الابتدائي إلى الجامعي، مع التركيز أكثر على مراكز البحث العلمي، والخروج من النظرة الحكومية الضيقة لقطاع البحث والتعليم والقائمة على فهم خاطئ وقاصر إذ يعتبره قطاعاً غير منتج لا يدر أية قيمة مضافة ولا يحقق إيرادات تناسب ما يتلقاه من نفقات، حيث تكفي الإشارة هنا إلى أن إنفاق الولايات المتحدة الأمريكية في ميدان البحث العلمي والابتكارات يزيد على إنفاق الدول المتقدمة الأخرى مجتمعة، مما ساهم في جعل الاقتصاد الأمريكي الأكثر تطوراً وديناميكية في العالم، فقد بلغ إنفاق الدول الغربية في هذا المجال 360 مليار دولار عام 2000 كانت حصة الولايات المتحدة منها 180 ملياراً، ولزيادة هذا الإنفاق أوصى منتدى التعليم العالمي بتخفيض ديون الدول الفقيرة غير القادرة أصلاً على توفير أدنى مستويات المعيشة فضلاً عن تخصيص نفقات للبحث والتعليم.³

¹ معالي فهمي حيدر، نظم المعلومات مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 108.

² إبراهيم محمد حسن عجام، ثقافة المعلومات وإدارة المعرفة وأثرها في الخيار الإستراتيجي: دراسة تحليلية مقارنة لأداء عينة من مديري المصارف العراقية، رسالة دكتوراه في الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة و الإقتصاد، 2008، ص 45.

³ يوسف حمد الإبراهيم، التعليم وتنمية الموارد البشرية في الاقتصاد المبني على المعرفة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي، 2004، ص 5.

4.3 الحرص على تطوير وإصلاح التشريعات الحالية

يعد تطوير وإصلاح الأنظمة والتشريعات واحدا من أهم أعمدة استراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري وتنمية المعرفة للإندماج في اقتصاد المعرفة. فإضافة إلى أهمية تطوير وتغيير مناهج التعليم وتحويلها إلى التعليم الإبداعي القائم على الابتكار وليس التعليم النظري والتلقيني، وكذلك ضرورة خلق جيل يتفهم لغة المعرفة وقادر على إجراء الأبحاث العلمية فضلا عن تطويرها. كما تعمل التشريعات الجديدة على تسهيل انفتاح الأسواق وسهولة الولوج إليها وإنشاء الشركات والمؤسسات المعرفية والتي تعتمد على توفير الخدمات بسرعة وكفاءة باستخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة. ولعل أبرز التشريعات التي هي بحاجة إلى تعديل وإصلاح نذكر قوانين التجارة الإلكترونية وقوانين حماية الملكية الفكرية، والتعريفات الجمركية والجرائم الإلكترونية وحماية الإستثمار ودعم تصدير المنتجات المعرفية والشركات المنتجة لها وغيرها من القوانين والتشريعات التي تدعم اقتصاد المعرفة.¹

5.3 دعم حرية تبادل وتداول المعلومات

تعد حرية تداول المعلومات إحدى الحريات الأساسية التي ترتبط بشكل وثيق بمستقبل التقدم العالمي والتنمية، ولعل التقدم الذي شهده العالم بما فيه من إنجازات وابتكارات واختراعات مرجعه ما أتيح للبشر من علوم ومعارف وفرتها أدوات الاتصال الحديثة ودعمتها الشبكة الالكترونية الدولية وثورة الاتصال والمعلومات، وبذلك أصبحت المعرفة والمعلومات من أهم مكونات رأس المال في العصر الحالي، وأصبح تقدم أي مجتمع مرتبطا أساسا بالقدرة على استخدامها وتطبيقها للإندماج في اقتصاد المعلومات.²

4. موقع الإستثمار في رأس المال البشري ضمن دالة الإنتاج الكلية

تزايد الإهتمام بنظريات رأس المال البشري وربطها بالمتغيرات الاقتصادية المختلفة منذ عقود من الزمن، ولعل أولى هذه النظريات (نظرية رأس المال البشري) ترجع إلى الإقتصادي شولتز (Shultz) عام 1961 والذي اعتبر أن الإنفاق على التربية والتعليم استثمارا يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد الذي حصل على التعليم، وبالتالي إلى زيادة دخله ورفع مستوى معيشتة.

¹ إبراهيم عبد الله عبد الرؤوف محمد، مرجع سابق، ص122.

² إسماعيل سراج الدين، حرية تداول المعلومات في مصر، مكتبة الإسكندرية، مصر، 2009، ص05.

كما ظهرت نظرية بعدها تعرف بالعامل المتبقي للإقتصادي دينسون (Denison) من خلال دراسة دالة الإنتاج. وبموجب هذه النظرية فإن الزيادة في الإنتاجية تعود إلى رأس المال والعمل وكذلك إلى عوامل أخرى منها الإنفاق على التعليم والصحة وهذه العوامل تسمى العامل المتبقي، حيث أنها تقيس أثر العامل المتبقي على النمو والتي تفسر مدى مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي على المستوى الكلي، وهذه النظرية تعتمد نفس المنطق الذي تستند إليه نظرية رأس المال البشري بخصوص دور التعليم في التنمية الاقتصادية. ويرى دينسون أن للتربية والتعليم أثرا مباشرا وآخر غير مباشر في زيادة الإنتاجية، فهو يعتقد أن التربية تحسن من تأدية الأفراد العاملين بشكل مباشر عن طريق تنمية معارفهم ومهاراتهم، وبصورة غير مباشرة بسبب أن تقدم المعرفة يؤدي بدوره إلى تطور المستوى التكنولوجي الذي يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاجية. وقد توصل دينسون في دراسة لمصادر النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة خلال الفترة (1929-1959) إلى أن 43% من النمو الاقتصادي يعزى إلى الآثار المباشرة وغير المباشرة للتربية والتعليم.¹

مما سبق لا بد من الإستنتاج أن مفهوم المنظمة سيتوسع بتوسع درجة إستخدام المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والإتصالات، وبذلك تصبح المنظمة منظمة رقمية على مستوى الإقتصاد الجزئي وإقتصاد رقمي على مستوى الإقتصاد الكلي، وعليه فإن إدخال هذين العاملين (المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والإتصالات) كعوامل إنتاج بالنسبة للمنظمة، سوف تتغير لا محالة معادلة النمو الإقتصادي التي كانت تعتمد في السابق على الصيغة التالية $y = K \times L$ حيث K يمثل رأس المال و L تمثل اليد العاملة والتي تصبح في ظل إقتصاد المعرفة $y = K \times A$ حيث A يمثل عامل التكنولوجيا و K يمثل رأس المال الفيزيائي (المادي) زائد رأس المال الفكري (المعرفي). ورأس المال الفكري الذي يدخل رأس المال البشري ضمن مكوناته يقصد به المعرفة والخبرة التطبيقية والتنظيمية والعلاقات والمهارات المهنية التي تساهم في إكساب المؤسسة تنافسية في السوق.²

حيث طرحت في التسعينات نظرية النمو الجديدة من قبل "Romer" والتي تربط النمو بالتكنولوجيا مباشرة فتصبح معادلة النمو كالتالي :

$$Y = A \times K^1$$

أي يصبح النمو يتناسب طرديا مع رأس المال K والمستوى التكنولوجي A .

¹ مدحت القرشي، مرجع سابق، ص172.

² ابراهيم عبد الله عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص104.

من المعادلة أعلاه يتبين لنا أن رأس المال K يتمثل في رأس المال المادي أو الفيزيائي زائد رأس المال الفكري الذي يتمتع بمعرفة وخبرة أو ممارسة ومهارة في استخدام التكنولوجيا، كما يحتوي أيضا على رأس المال الاجتماعي المتمثل في العمل الجماعي في تشبيك منظومة العلم والتكنولوجيا وفي الشعور بالمسؤولية الجماعية وفي الأمانة والإخلاص في العمل، أما المستوى التكنولوجي A فيشتمل على المنظومة التكنولوجية للدولة لتدعيم نظام الابتكار والإبداع بالإضافة إلى وجود عدة مركبات متشابكة أهمها:

- وجود رؤية وطنية وإتجاه العلم والتكنولوجيا؛
- توفر الجامعات ومراكز البحوث والمنظمات.

ووفقا لمعادلة النمو الجديدة $Y=A \times K$ وبإجراء تفاضل للمعادلة نجد:

حيث:

$$\Delta Y / Y = \Delta A / A + \Delta K / K$$

ΔY : النمو في الناتج المحلي الإجمالي

Y : مستوى الناتج المحلي الإجمالي

$$\Delta K = S \times Y$$

A : المستوى التكنولوجي

$$\Delta K = S \times A \times K \Rightarrow \Delta K / K = S \times A$$

ΔA : النمو التكنولوجي

K : رأس المال

$$\Delta Y / Y = \Delta A / A + S \times A$$

ΔK : النمو في رأس المال

S : نسبة الإدخار

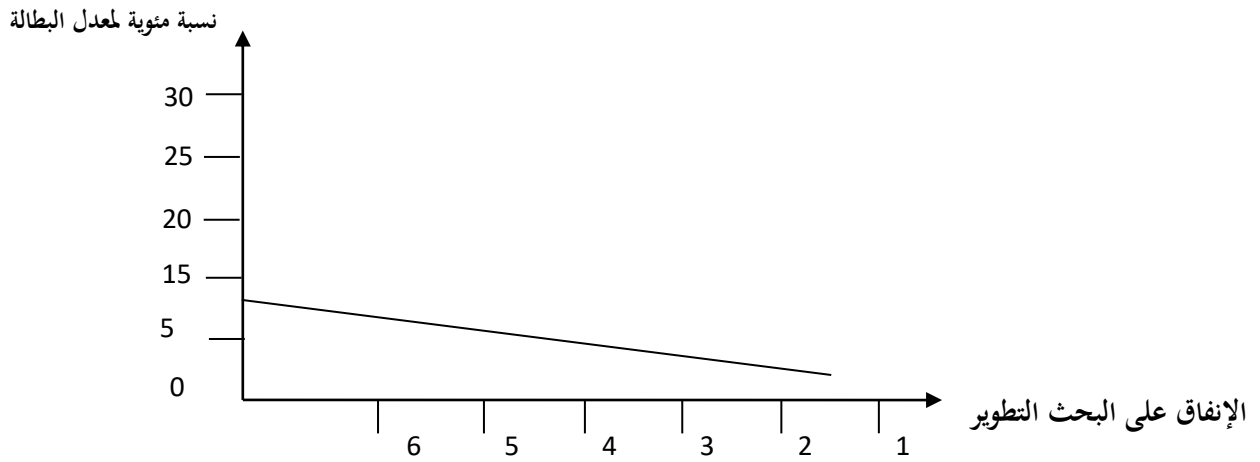
ومنه يمكن الوصول إلى العلاقة التالية: النمو = التغير التكنولوجي + تعميق رأس المال

ومما سبق نستنتج أن نمو المستوى التكنولوجي يؤدي إلى تعاضد النمو الاقتصادي وبالتالي إلى زيادة فرص العمل، ولتدعيم هذه النتيجة قامت دراسات في الإتحاد الأوروبي ودراسات في دول منظمة التعاون الاقتصادي والاجتماعي تبرز العلاقة العكسية الموجودة بين النسبة المئوية لمعدل البطالة والإنفاق على البحث والتطور في القطاع الخاص والعام.

فإنخفاض معدل البطالة في المناطق الأوروبية راجع إلى زيادة الإنفاق على البحث والتطوير الذي بدوره يؤدي إلى نمو فرص العمل ويمكن إبراز ذلك من خلال الشكل التالي:

شكل رقم 15: العلاقة بين معدلات البطالة والإنفاق على البحث والتطوير حسب المناطق الأوروبية

1992 - 1995



المصدر: محمد مرياتي، قضايا هامة وآليات تنفيذية للنقل الداخلي للتكنولوجيا ولتوطينها في الوطن العربي، الصادر عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، 2005، ص01.

إن زيادة المستوى التكنولوجي ونموه لا يؤديان فقط إلى زيادة فرص العمل الوطني وإنما حتى في استقطاب العلماء والتكنولوجيين من خارج حدود الدولة، كاستقطاب الدول المتقدمة لعلماء وتكنولوجيين من الدول النامية، وبالتالي تحقيق أرباح مرتفعة وعائدات استثمارية عالية، تنعكس بدورها في زيادة النمو للدول المتقدمة.

وعليه فإن الإقتصاديات التي تملك مستوى ونمو تكنولوجيا عاليين تجذب رؤوس الأموال وتجذب المستثمرين وهو ما يفسر هجرة العقول العربية وهجرة رأس المال العربي نحو الدول ذات التكنولوجيا العالية، إذ أن الإخفاق في توطين التكنولوجيا يؤدي إلى طرد عاملين أساسيين من عوامل النمو الإقتصادي الحديث هما رأس المال المادي ورأس المال البشري.

فالانتقال إلى الإقتصاد المعرفي من قبل الدول النامية ومنها العربية يتطلب الإستثمار في التكنولوجيا بدرجة أولى وذلك للدور الهام الذي يمكن أن تلعبه في فتح فرص العمل وطنيا وأجيبيا وبدرجة ثانية في الإستثمار في تكوين رأس المال الفكري العلمي والعملي لتفعيل هذه التكنولوجيا والتحكم فيها ومواكبتها واستغلالها من جهة، وإنتاج المعرفة ونشرها وتوظيفها من جهة أخرى.

وعليه فمن الخطى الإستراتيجية الهامة للسير في ركب مجتمع المعلومات وجوب تكوين وتدريب الموارد البشرية اللازمة وجعل المعلوماتية عادة وتقليدا اجتماعيا، وبالتالي إنشاء جيل معلوماتي واعى وفاعل وقادر على تفعيل استثمار أدوات وتقنيات هذا المجتمع في المجالات الاقتصادية بأقل تكلفة وأعلى مردودية.

إن المشاركة في عصر المعلومات أسهل مقارنة بعصور التصنيع والذرة والفضاء، لأنها لا تحتاج إلى قاعدة إنتاجية واسعة، أو لراس مال ضخمة، أو لثروات طبيعية خارقة للعادة بل تحتاج المشاركة في هذا العصر إلى:

- تطوير الأنظمة التعليمية، وتشجيع البحث العلمي، لإنتاج المعرفة ونشرها وتوظيفها؛
- إعداد برامج مكثفة لنشر ثقافة الحاسب الآلي في المجتمع؛
- تدريب عدد من الخبراء المتميزين في وسائل التعامل مع المعلومات؛
- تدبير الحاسبات الآلية وتطوير برامجها وتحديثها الدائم؛
- الإدارة المنفتحة التي تحث على الولاء في العمل، والتي تسعى على تنمية الإبداع الفكري واحتذاء أحسن السبل في استخدام التكنولوجيا الحديثة.

قائمة المراجع:

1/ المراجع باللغة العربية:

❖ الكتب:

- 1- إبراهيم عبد الله عبد الرؤوف محمد، إقتصاد المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري "دراسة تحليلية مقارنة"، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2017.
- 2- أحمد أبو إسماعيل، أصول الإقتصاد، دار النهضة العربية، القاهرة، 1976.
- 3- أحمد حسين الرفاعي، خالد واصف الوزني، مبادئ الإقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 1997.
- 4- إسماعيل سراج الدين، حرية تداول المعلومات في مصر، مكتبة الإسكندرية، مصر، 2009.
- 5- إسماعيل عبد الرحمن، حربي محمد موسى عريقات، مفاهيم أساسية في علم الإقتصاد، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1999.
- 6- أنكن. أ، وأوليفتش. ي، " نظريات اقتصادية على محك الواقع، نقد لنظريات جالبريت و بيرلي كلارك "، ترجمة مصطفى كريم، دار الفارابي، بيروت، 1980.
- 7- بسام الحجار، العلاقات الإقتصادية الدولية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، بيروت، 2003.
- 8- تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 9- حسين عمر، الموسوعة الإقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996.
- 10- دانيال أرنولد، تحليل الأزمات الإقتصادية للأمس واليوم ، ترجمة: عبد الأمير شمس الدين، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، بيروت، 1992.
- 11- رونالد اهرنبرج وروبرت سميث، إقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994.
- 12- السعيد بريش ، الاقتصاد الكلي، دار العلوم، الجزائر، 2007.
- 13- سلوى سليمان ، البطالة في مصر، مؤسسة الرضا للطباعة، القاهرة، مصر، 1989.
- 14- ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الإقتصادية (التحليل الإقتصادي الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005.

- 15- طاهر فاضل البياتي، خالد توفيق الشمري، مدخل إلى علم لاققتصاد، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
- 16- عادل فليح العلي، هناء هادي محمد علي، إقتصاد العمل، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل، العراق، 1990.
- 17- عاصم بن طاهر عرب، إقتصاديات العمل، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، الطبعة الأولى، 1994.
- 18- علاش أحمد، دروس وتمرين في التحليل الاقتصادي الكلي، دار هومة، الجزائر، 2010.
- 19- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 20- عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السابعة، 2008.
- 21- محمد الشريف إلمان، محاضرات في التحليل الإقتصادي الكلي، منشورات برقي، الجزائر، 1994.
- 22- محمد صالح القريشي، إقتصاديات النقود والبنوك والمؤسسات المالية، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2009.
- 23- محمد طاقة، حسين عجلان حسن، إقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- 24- مدحت القريشي، إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- 25- مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009.
- 26- مصطفى سليمان وآخرون، مبادئ الإقتصاد الكلي، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2000.
- 27- معالي فهمي حيدر، نظم المعلومات مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 28- منى الطحاوي، إقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1995.
- 29- ناصر عبيد الناصر، سياسات الإصلاح وبرامج التثبيت و التكيف الهيكلي، " حالة جمهورية مصر العربية "، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2001.
- 30- نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1997.

❖ البحوث الجامعية :

31- إبراهيم محمد حسن عجام، تقانة المعلومات وإدارة المعرفة وأثرها في الخيار الإستراتيجي: دراسة تحليلية مقارنة لأداء عينة من مديري المصارف العراقية، رسالة دكتوراه في الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة و الإقتصاد، 2008.

❖ المقالات والدوريات:

32- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، السنة الأولى، العدد 00، السداسي الثاني، 2004.

33- زروق عثمان محمد، دور برامج توظيف الخريجين في معالجة مشكلة البطالة في الوطن العربي، مجلة المصري، العدد الثامن والأربعون، بنك السودان المركزي، 2008.

34- سايح بوزيد وأحمد لعمى، التعليم الإلكتروني كخيار استراتيجي لتحقيق كفاءة المورد البشري في ظل اقتصاد المعرفة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 04، ديسمبر 2013.

35- صابر بلول، الأبعاد الحقيقية لمشكلة البطالة في سورية، " الواقع ، الأسباب، الحلول " مجلة جامعة دمشق، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، دمشق، 2002.

36- صابر بلول، السياسات الإقتصادية الكلية ودورها في الحد من الفقر، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الأول، دمشق، 2009.

37- عبد القادر محمد عبد القادر، " نحو مفهوم علمي للبطالة مع التطبيق على مصر "، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، المجلد 27، العدد الأول، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مارس 1990.

❖ التظاهرات العلمية:

38- ساسية خضراوي، سليمة عبيدة، قياس البطالة حسب المعايير الدولية مع الإشارة إلى مشاكل قياسها في الدول العربية، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الأول، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أفريل، 2006.

39- الطيب لحيلح، البطالة والتوازن الإقتصادي في الإقتصاد الإسلامي، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الأول، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أفريل، 2006.

40- غيداء صادق سلمان، البطالة في العالم العربي، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الأول، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أفريل، 2006.

41-فضيلة رباحي ، فاطمة خلفاوي ، إشكالية البطالة وعلاقتها بالجريمة في الوطن العربي، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الأول، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أفريل، 2006.

42-محجوب بن حمودة ، قراءة في ظاهرة البطالة في العالم العربي، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الأول، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أفريل، 2006.

43-محمد ناجي حسن خليفة، البطالة والنمو الإقتصادي في جمهورية مصر العربية، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الثاني، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أفريل، 2006.

44-ناصر مراد، مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، الجزء الثاني، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 26 إلى 28 أفريل، 2006.

❖ التقارير والمنشورات:

45-رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، مطابع الرسالة، الكويت، 1997.

46-سامي خليل، نظرية الإقتصاد الكلي، كلية التجارة، جامعة الكويت، الكويت، 1994.

47-صندوق النقد العربي، التقرير الإقتصادي العربي الموحد، القاهرة، سبتمبر 2003.

48-قضية البطالة وتوفير فرص العمل، دراسات ووثائق ، الجزء الأول، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة، 1996.

49-يوسف حمد الإبراهيم، التعليم وتنمية الموارد البشرية في الإقتصاد المبني على المعرفة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي، 2004.

2/ المراجع باللغة الانجليزية:

❖ Books:

50-F. Harbison, Humman Resources as the Wealth of Nation, New York, Oxford University Press, 1973.

51-Gueguen Chantal, " Déterminants du chômage : une analyses sur données françaises en long terme ", Edition Ellipses , Paris , 1999.

52-Mantoussé Marc et autres., " Macroéconomie ", Bréal, Paris, 1999.

53-Morgan o. Reynolds, Economics of Labor, South- Western College Publishing, 1995.

❖ Reviews & Reports:

- 54-D.S. Dutton and W.P. Gramm, Transactions Costs, The Wage rate and demand money, The American Econ. Review, vol LXIII, N4, September 1973.
- 55-Jacob Mincer, Unemployment effects of minimum wages, Journal of political Economy, vol 84 part 02, August 1976.
- 56-M.S Ahluwalia, Taxes subsidies and employment, Q.J.E, vol LXXXVII, N 03, August 1973.
- 57-R. Brecher, Minimum wage rates and the puretheory of international trade, Quarterly Journal of Economics, vol LXXXII Feb 1974.
- 58-Salaire Minimum et développement économique, Bureau International du Travail, N72, Geneve, 1969.

د. شريف عمروش
أستاذ محاضر قسم - أ -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - الشهيد طالب عبد

الرحمان -

جامعة البليدة 2

عنوان المطبوعة:

تحليل سوق العمل