



كتاب اقتصاديات العمل

الفرقة الثالثة كلية التجارة شعبة الاقتصاد

اعداد

الأستاذ الدكتور محمود حامد محمود عبدالرازق

- الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لاقتصاد العمل**
- الفصل الثاني: نظريات الطلب على العمل**
- الفصل الثالث: نظريات العرض على العمل**
- الفصل الرابع: العمل والبطالة**
- الفصل الخامس: العمل والبطالة في الإسلام**

الفصل الأول : الاطار النظري والمفاهيمي اقتصاديات العمل

المقدمة:

يعتبر اقتصاد العمل فرع مستقل من فروع علم الاقتصاد ولد حديثاً، وبالتحديد في الستينات من القرن العشرين، مع أن بذور هذا الفرع يمكن تلمسها عند الاقتصادي ويعد هذا الفرع اليوم جزءاً من الاقتصاد الاجتماعي، . الإنكليزي المعروف آدم سميث وهو أحد الفروع الرئيسية في علم الاقتصاد.

عموماً يمكن أن ينظر إلى اقتصاديات العمل بأنه تطبيق تقنيات الاقتصاد الجزئي أو الاقتصاد الكلي لسوق العمل، فمن خلال الاقتصاد الجزئي يتم دراسة دور الأفراد والشركات الفردية في سوق العمل، ومن خلال الاقتصاد الكلي يتم دراسة العلاقات المتبادلة بين سوق عمل وسوق السلع، وسوق المال وسوق التجارة الخارجية.

و يبحث اقتصاد العمل في سلوك الأفراد في أسواق العمل بصفاتهم عارضين لخدمات العمل أو طالبين لها، فالأولى تمثل العمال والثانية تمثل أصحاب الأعمال، ففي سوق العمل يتفاعل كل من جانب الطلب وجانب العرض ومن ثم يتحدد حجم العمالة والأجور التي يحصلون عليها وفي هذا يتشابه سوق العمل مع سوق السلعة، إلا أنه يختلف عنه في كثير من النواحي، وأهم هذه الاختلافات أن العامل ليس بسلعة وإنما هو إنسان ينظر إليه لاعتبارات كثيرة تتعلق بظروف العمل، كموقع العمل والرواتب والتأمينات والبدلات وغير ذلك

من خلال ما سبق نحاول في هذا الفصل التعريف بمفهوم اقتصاد العمل وذلك من خلال تسليط الضوء على القضايا التالية:

- ١- المفاهيم والتعاريف المتعلقة باقتصاد العمل.
- ٢- التطور التاريخي لمبدأ تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي.
- ٣- التطور التاريخي لمبدأ تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي.

١ - تعريف اقتصاد العمل

حادثة اختصاص علم اقتصاد العمل وتشعب موضوعاته ومجالاته حالت دون الاتفاق على تعريف محدد له أو على تحديد دقيق لموضوعاته، فقد عرفه البعض «بأنه فرع من الاقتصاد الاجتماعي يتعلق بالعنصر البشري في النشاط الاقتصادي، إذ يعالج تنظيم الروابط والعلاقات الإنتاجية بين العمال وأصحاب العمل والأجراء المستقلين في جميع القطاعات الصناعية والزراعية والتجارية والخدمات العامة والخاصة، ويبحث كذلك في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية المتفرعة من كل ذلك بين القوة العاملة في البلاد المعنية والهيئة الاجتماعية بصورة عامة على الصعيد الوطني وعلى الصعيد الدولي في أن واحد» وقد عرف بعضهم اقتصاد العمل: «بأنه فرع من الاقتصاد يهتم بالمشاكل المتطورة دائما لقضايا العلاقات الصناعية والتشغيل والأجور والضمان الاجتماعي، وأنه الفرع الذي يبحث في العمل الذي يقوم به الإنسان لمصلحة شخص آخر بأجر وهناك من يعرف اقتصاد العمل: «معين تحت إشراف الشخص المذكور وتوجيهه «إنه ذلك الجزء من الاقتصاد الاجتماعي الذي يبحث العلاقات والأنظمة والقواعد والمؤسسات التي تنظم شؤون العمل والعمال مع أصحاب العمل والهيئة الاجتماعية في وعرف آخرون .«ضوء مقتضيات العدالة الاجتماعية وفي ضوء المصلحة العامة اقتصاد العمل : «بأنه أحد فروع علم الاقتصاد، وهو ذلك العلم الذي يهتم بمعرفة الكيفية التي يستخدم بها المجتمع موارده النادرة لإنتاج سلع وخدمات ذات قيمة، في إشباع الحاجات و توزيعها بين أفراد المجتمع

اقتصاديات العمل

هي دراسة طريقة أداء سوق العمل و تنميتها . وتعنى بسلوك أصحاب العمل و العمال في استجاباتهم للحوافز العامة للأجور، الأسعار، الأرباح، والأوجه غير النقدية لعلاقة العمل.

مفاهيم أساسية في اقتصاديات العمل

سوق العمل

سوق العمل من المفاهيم التي لها علاقة باقتصاديات العمل، وهو هو مجال عرض العمل وطلبه وسوق العمل اجمالاً ما هو الا طريقة او كيفية يتم فيها التقاء قوى العرض والطلب وليس بضرورة ان يكون السوق مكان او زمان معين بل متى حدث التفاعل بين جانبي عرض العمل والطلب على العمل فثم السوق. أي ان قوى العرض والطلب ويطلق سوق العمل أيضا على مجموعة الوكالات التي .تلتقي في سوق افتراضية تكون حلقة الوصل بين من يعرضون وظائف معينة وبين طالبي هذه الوظائف تمهيدا للتعاقد معهم ويتكون السوق من جانبين.

العرض: ويقصد به عدد الأيدي العاملة (القوى العاملة) المتمثلة بالجهد المعروض فعلا أو المستعد للعمل من الشريحة السكانية النشطة اقتصاديا خلال فترة زمنية معينة
الطلب: و يقصد به الطلب على العمل، والذي يمثل الجانب الآخر من السوق، ويقصد به الجهود البشرية المطلوبة كما ونوعا من قبل أصحاب العمل من المؤسسات العامة والخاصة مقابل مزايا معينة

أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق
١- غياب المنافسة الكاملة

٢- ارتباط عرض العمل بمتغيرات متعددة لا تقتصر على الأجر فقط.

٣- تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التقني.

٤- وجود فوارق على جانبي الطلب و العرض:

بالنسبة لجانب الطلب : الطلب على العمل طلب مشتق من الطلب على السلعة النهائية المنتجة.

بالنسبة لجانب العرض : أهمية العوامل غير النقدية
القوى العاملة:

الأفراد النشطون اقتصاديا في المجتمع. وتضم القوى العاملة كل الأشخاص من الذكور والإناث الذين يمثلون العرض المتاح من العمل لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، سواء كانوا يعملون بالفعل أم يبحثون عن عمل. ويصنف أفراد القوى العاملة وفقا للتوزيعات التالية

التصنيف القطاعي (تصنيف النشاط الاقتصادي) ، ويشير هذا التصنيف إلى نوع النشاط الاقتصادي الذي تزاولة المنشأة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد.
التصنيف المهني: الذي يشير إلى نوع العمل الذي يقوم به الفرد في قوة العمل

الحالية العملية: والتي تعكس مركز الفرد في علاقته بالعمل والآخرين بالمنشأة (إن وجدوا)، والمستخدمين بأجر والعاملين من أفراد الأسرة بدون أجر. بالإضافة إلى المتعطلين عن العمل.

الموارد الاقتصادية:

تعرف الموارد الاقتصادية بأنها تلك الموارد التي يبذل الإنسان جهدا في إنتاجها أو الحصول عليها ، وهي نادرة ولها ثمن ، وتقسم الموارد الاقتصادية إلى قسمين: الموارد المادية: وهي الأرض ، ورأس المال بنوعيه الإنتاجي كالمعدات و التجهيزات الإنتاجية، و الخدمي كالطرق و الجسور ومحطات توليد الطاقة الكهربائية ... الخ. لموارد البشرية: تمثل كل الأفراد (العمال ، الإدارة ، التنظيم) الذين يساهمون في عملية الإنتاج لقاء عائد مادي معين ، ويشار إلى أن خدمة العنصر البشري هي التي يحتاجها المجتمع وليس له لذاته ، وبالتالي فإن الثمن (العائد المادي) المدفوع يكون لخدمات هذا العنصر وليس له بحد ذاته . وهنا تبرز ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية وتحسينها من الناحية الكمية : بزيادة النمو السكاني، وضمان الرعاية الاجتماعية و الصحية. ومن الناحية النوعية: بزيادة كفاءة العامل من خلال توفير التعليم والتدريب وفرص اكتساب الخبرات.

الأجور: يعتبر الاجر ثمن سلعة العمل التي يقدمها العامل الي رب العمل من خلال العمل وعنصر من عناصر الانتاج وينطبق عليه معظم خصائص .عملية الانتاج التعويض التي تسري على العناصر الاخرى (العرض والطلب والسعر).

البطالة: تعرف منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه: " كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه، و يقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى" ، وينطوي هذا على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، و على من سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب.

التطور التاريخي لمبدأ تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي:

إن مراجعة التاريخ الاقتصادي للدول الصناعية المتقدمة يبرهن وبوضوح، على أن النمو الاقتصادي ظاهرة حديثة نسبيا تعود إلى نهاية القرن الثامن عشر فقط، أي عندما بدأت الثورة الصناعية في بريطانيا آنذاك، كما أن درجة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي و موقفها من عاطقلا الخاص خلال الفترة الممتدة من بداية الثورة الصناعية إلى حدوث الكساد الكبير جاءت في معظم الأحيان كاستجابة لمتطلبات الواقع الاقتصادي ولم تفرضها النظريات والأيدولوجيات الاقتصادية أو توجهات النظام

السياسي، بل إن تلك النظريات والأيديولوجيات هي نفسها كانت انعكاس للبيئة الاقتصادية التي سادت في تلك الفترة.

مرحلة ما قبل الحداثة:

في ظل النظام الإقطاعي الذي كان سائدا في العصور الوسطى في أوروبا، نجد أن الكنيسة في ذلك الوقت قد احتكرت الدين والفكر، وفرضت هيمنتها على الاقتصاد، وربطت ذلك بمصالحها في ظل عصر اتسم بالركود الاقتصادي، مما أدى في النهاية إلى إحداث ثورة وتمرد ضد النظام الإقطاعي وضد هيمنة الكنيسة، ومهد ذلك لظهور الدولة الحديثة التي فصلت بين الدين والدولة وحددت وظيفة الدولة في السياسة والاقتصاد، وجعلت الدولة تهتم بالجانب الاقتصادي والجانب السياسي وإدارة الدولة، وهنا نلاحظ أن الدولة التي قامت على أنقاض النظام الإقطاعي بالمفهوم الحديث بدأت تتطور، وبدأت الدولة بداية رأسمالية تجارية فرضت عليها الظروف في ذلك الوقت أن تتدخل في النشاط الاقتصادي مباشرة انسجاما مع الأفكار التي تروج أن الدولة ينبغي أن تكون قوية، والقوة بمعنى الحصول على الثروة وجمع أكبر قدر منها.

لمرحلة المبكرة للحداثة:

هذا أدى إلى ظهور المدرسة الطبيعية " فيزقراط " في فرنسا، التي أكدت على ضرورة عدم تدخل الدولة لإصلاح النظام الاقتصادي، وذهبت إلى أنه ليس من الطبيعي أن تتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، بل يجب على الدولة أن تلتزم بالقوانين الطبيعية، وحددت مهمة الدولة في الكشف عن هذه القوانين الطبيعية التي يرى فيها الـ " فيزقراط حيث شكل انطلاق الثورة ". أنها أشياء موجودة يمكن أن نكتشفها بالعلم والمعرفة الصناعية في الربع الأخير من القرن الثامن عشر، البداية الحقيقية لتشكل ملامح النظام الرأسمالي الجديد، وشهدت هذه المرحلة ازدهار النشاط الصناعي وبروز الرأسمالية الصناعية كقوة فاعلة اقتصاديا واجتماعيا، في تلك الأيام كانت بريطانيا أكثر البلدان الأوروبية تطورا، نتيجة قيامها باستغلال الموارد المتاحة في مستعمراتها في آسيا بشكل عام وشبه القارة الهندية بشكل خاص، حيث أدت هذه العملية إلى توفير فوائض مالية كبيرة جدا، ومستويات ادخار عالية سمحت للرأسماليين بالاستثمار حتى في مجالات رأس المال الاجتماعي بالإضافة إلى استثماراتهم الإنتاجية الرئيسية في قطاع الصناعات الخفيفة والثقيلة، في تلك الظروف ساد مفهوم الدولة الليبرالي، وكانت وظائف الدولة تنظيمية مقتصرة على الحد الأدنى: الأمن والقضاء والجيش والدبلوماسية، أما الوظائف الأخرى فكانت من اختصاص القطاع الخاص، ناكو (محظور على الدولة أن تتدخل في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية) الربيعي، ٢٠٠٤

إلا أن ذلك ليس مدعاة للقول بان الطبيعيين يأخذون بالفوضوية، حينما دعوا إلي تقليص وظائف الدولة وإلغاء القوانين الوضعية التي لا تطابق القوانين الطبيعية، ومن هذا المبدأ حصر الطبيعيون وظائف الدولة في الآتي

- ١- صيانة النظام الطبيعي والعمل وفق قوانينه والمحافظة علي أسسه مثل الملكية الخاصة، وحق التعاقد والمنافسة الحرة وكذلك إشاعة العدل والأمن في البلد
 - ٢- نشر الثقافة والتعليم خصوصا تثقيف الناس وتكوين رأي عام سليم لديهم ليتمكنوا به من تفهم محتوى النظام الطبيعي والعمل بموجبه.
 - ٣- القيام بالأشغال العامة وذلك مثل تشييد الطرق والجسور والقنوات خلا ، هذ نلأ الأعمال تؤدي إلي تسهيل الاتصال بين المناطق المختلفة ورفع قيمة أراضيها. والاستنتاج الذي يمكن قوله أن الدولة قد وصفت واجباتها في السماح بتدخلها لصيانة الأمن الداخلي والخارجي وحماية الملكية الفردية وجعل الأفراد ينفذون ما يرتبطون به من العقود، وللقيام بالأعمال العامة التي لا غني عنها لمزاولة النشاط الاقتصادي.
- مرحلة الحدائة:**

وقد ساهم في تعزيز هذا الموقف الأفكار الليبرالية للاقتصاديين الطبيعيين (الفيزوقراط) والكلاسيك التي جاءت لدعم موقف الدولة من القطاع الخاص، حيث نادى الطبيعيون بسياسة الحرية الاقتصادية وعدم تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية، أي أن يترك النشاط الاقتصادي حرا مخالفين بذلك سياسة التجاريين، ونادوا بتطبيق الحرية الاقتصادية في الداخل والتي انعكست بالشعار "دعه يعمل"، وفي مجال العلاقات وهذا معناه اترك الناس يعملون "الاقتصادية مع الخارج انعكست بالشعار "دعه يمر بحرية واترك السلع وعناصر الانتاج تمر بحرية عبر الحدود وحتتهم في ذلك هي أن هذه السياسة وحدها تمكن من انطباق القوانين الطبيعية وتؤدي بذلك إلي تحقيق الخير الذي تكفله هذه القوانين فقد اسس ادم سميث نظريته حول توازن الاسواق على فكرة سماها ب"اليد الخفية" أي كل ما سعى الافراد لتحقيق مصالحهم الشخصية ترتب على ذلك تحقيق مصلحة المجتمع وأي تدخل للدولة من شأنه عرقلة النشاط الاقتصادي وبالتالي يبقى دورها منحصرا في الحفاظ على النظام العام والحماية للممتلكات والافراد معززا ذلك بمقولته المشهورة "دعه يعمل دعه يمر".

اما الكلاسيك وفي مقدمتهم آدم سميث وريكاردو لم يأتوا بشئ جديد تجاه الدولة فقد ساروا مع الموجه التي تزعمها الفيزوقراطيون من الدعوة إلي الحرية الاقتصادية ومنع إلا أن آدم سميث حل مغزى لجم تدخل الدولة وإ. تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية ضعاف دورها بوضوح وتسبب جاء متناغما مع رؤيته العامة، واستجابة لتطورات

الواقع آنذاك، فقد أورد آدم سميث جملة عوامل رئيسية تدفعه تجاه تحديد دور الدولة وهي:

- ١- إن تدخل الدولة يعترض ويقوض الحرية العامة بما فيها الحرية الاقتصادية.
- ٢- من شأن تدخل الدولة الواسع في الحياة الاقتصادية الإضرار بمبدأ المنافسة، الذي عد حجر الزاوية في أسلوب الإنتاج الرأسمالي
- ٣- لا حاجة لهذا التدخل حتى في ظل حدوث اختلالات اقتصادية، إذ أن من شأن اليات السوق أن تعيد التوازن إلي الاقتصاد
- ٤- تعتمد الدولة في جل نشاطها علي إيراداتها المتأتية من الضرائب علي الأفراد . والمؤسسات، وعليه كلما زاد تدخل الدولة ازدادت الضرائب علي المنتجين، مما يعني خفض لمستويات الأرباح وإضعاف لمستوي التراكم الرأسمالي وإعادة الإنتاج.
- ٥- يري سميث أن مجمل أنشطة الدولة هي استهلاكية، لذلك فالدولة مبدرة للأموال وسيئة الإدارة.

٦- رؤية آدم سميث للدولة لا تخرج مطلقاً عن قناعاته التامة بالرأسمالية، لهذا فهي تمثل التزاماً أيديولوجياً طبقياً، فهو يري أن الدولة تحمل قدراً كبيراً من الدمار. علي وفق ذلك يوصف آدم سميث دور الدولة ويحدده علي أنه (سكرتارية لرجال الأعمال)، أي أنها تعني بتسهيل عمل الوحدات الإنتاجية ورفع المعوقات التي تعترض سبيل عملها وتقديمها، ويرى أن يتركز دورها بالآتي

- ١- ضبط الأمن والنظام وحماية ممتلكات ومصالح الطبقة الرأسمالية، فهي في نظره (شرطي أمن).

٢- حماية الحدود الخارجية للبلد من الاعتداء الخارجي وبهذا فهي (جندي حدود) بنظرة

٣- المحافظة علي تطبيق القوانين والأنظمة التي شرعتها الدولة، وهي قوانين في محصلتها تخدم الطبقة الرأسمالية ، اعتماداً هنا علي أن الدولة طبقية لذلك فدور عدا هذه الأدوار والوظائف فإن تدخل الدولة من شأنه أن يحدث .الدولة هنا (قاضي تشوهات في عمل النظام الاقتصادي القائم واليات عمله "الاية التضييق الذاتي المذاهب الاقتصادية: (الرأسمالية، الاشتراكية، الشيوعية)

تعد كل من الرأسمالية والاشتراكية مدرستين اقتصاديتين متعارضتين إلى حد ما، ويتركز الجدل بين الاشتراكية والرأسمالية حول المساواة الاقتصادية ودور الحكومة، فيما يعتقد الاشتراكيون أن انعدام المساواة الاقتصادية أمر سيء بالنسبة

للمجتمع وأن الحكومة مسؤولة عن الحد من ذلك عن طريق البرامج التي تعود بالنفع على الفقراء، على سبيل المثال مجانية التعليم العام، والرعاية الصحية المجانية أو من المدعومة، والضمان الاجتماعي للمسنين، وفرض ضرائب أعلى على الأغنياء ناحية أخرى، يعتقد الرأسماليون أن الحكومة لا تستخدم الموارد الاقتصادية بكفاءة مثلما تفعل المؤسسات الخاصة، وبالتالي فإن حال المجتمع يكون أفضل مع السوق وتعتبر الولايات المتحدة معقل الرأسمالية، بينما تعد أجزاء كبيرة من الدول الحرة الإسكندنافية وأوروبا الغربية ديمقراطيات اشتراكية، ومع ذلك، فالحقيقة هي أن كل كما تعتبر الشيوعية شكلاً متطرفاً. البلدان المتقدمة لديها بعض البرامج الاشتراكية من أشكال الاشتراكية.

النظام الرأسمالي:

نظام الاقتصادي الرأسمالي هو ذلك النظام الذي يقوم على الملكية الفردية لعناصر الإنتاج، والحرية الاقتصادية في إدارة، وتسيير، وممارسة النشاط الاقتصادي من خلال جهاز الثمن أو قوى السوق، فهو نظام اقتصادي ذو فلسفة اجتماعية وسياسية، يقوم على أساس تنمية الملكية الفردية، والمحافظة عليها، متوسعا في مفهوم الحرية. وقد ظهرت الرأسمالية على يد (آدم سميث) الذي أسس المدرسة التقليدية الكلاسيكية. ووضع أصول المذهب الرأسمالي في كتابه ثروة الأمم الذي نشره عام ١٧٧٦م ويطلق عليه المذهب الحر لأنه يقوم على نظام الحرية، وإن كانت هذه الحرية شكلية وليست حقيقية.

ويرتكز هذا المذهب على أربعة أركان رئيسية

١-حرية التملك

ويطلق عليها أيضا مبدأ الملكية الخاصة بشكل غير محدود، فالملكية الخاصة لمصادر الثروة ووسائل الإنتاج هي القاعدة الرئيسية للتملك ولا يمكن الخروج عنها إلا في ظروف استثنائية كأن تقوم الدول بتأميم بعض وسائل الإنتاج لظروف استثنائية

٢-حرية الاستغلال

حيث تسمح الرأسمالية للأفراد باستغلال ملكيتهم على الوجه الذي يروق لهم ويحقق مصالحهم وذلك على اعتبار أن الفرد هو الوحدة الاقتصادية الهامة في النظام الرأسمالي والأقدر على تحقيق مصلحته.

٣-حرية الاستهلاك

فكما تضمن الرأسمالية للأفراد استغلال ممتلكاتهم حسب ما يروق لهم تضمن لهم كذلك الإنفاق من أموالهم كما يريدون على حاجاتهم الاستهلاكية

٤- قاعدة التوزيع هي الثمن

فمن يملك ثمنا يأخذ من ثروة وإنتاج البلاد بمقدار ما يملك من ثمن، أما من لا يملك ثمنا فلا يأخذ من ثروة البلاد، فالملكية الخاصة أو جهاز الثمن هو الذي يوزع الإنتاج على الذين ساهموا في العملية الإنتاجية ويتم ذلك بصورة تلقائية وبدون تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي.

فالدولة في أصول المذهب الرأسمالي تسمى بالدولة الحارسة وليست المتدخلة، كما يفترض المذهب الرأسمالي وجود الأنسجام بين المصالح الخاصة والمصالح العامة حيث أن كل فرد يسعى لتحقيق مصلحته دون الإضرار بمصالح الآخرين وهذا سيؤدي في النهاية إلى تحقيق مصلحة الجماعة ككل وبذلك يحدث الانسجام والتوافق بين المصالح

الفكرة الأساسية لدى النظام الرأسمالي هي الاعتقاد بوجود نظام طبيعي عام يشمل الظواهر الاقتصادية وأن هذا النظام يطبق من تلقاء نفسه وبدون حاجة للتدخل من قبل الدولة.

وقد ظل المذهب الرأسمالي التقليدي مسيطرا على الحياة الاقتصادية منذ الربع الأخير من القرن الثامن عشر " حيث كتب آدم سميث كتابه المعروف ثروة الأمم عام ١٧٧٦ م حيث يعتبر آدم سميث هو واضع أصول المذهب الرأسمالي

عيوب النظام الاقتصادي الرأسمالي

ترتبط الرأس مالية بالتوزيع غير العادل وغير الفعال للثروة والسلطة، وتميل نحو احتكار السوق أو احتكار القلة

النظام الاشتراكي

النظام الاشتراكي هو ذلك النظام الذي يقوم على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، وتحكم الدولة في إدارة، وتسيير، وممارسة النشاط الاقتصادي من خلال التخطيط ازدهر الفكر الاشتراكي في العديد من دول العالم خاصة النامية. المركزي وقد منها، غير أنه بدأ يتعرض لهزات عنيفة منذ السبعينات من القرن الماضي، ولم تنته حقبة الثمانينيات حتى انهار الاتحاد السوفييتي على أثر الحرب التي خاضها في

أفغانستان لمدة زادت عن سبع سنوات، وانهارت معه الاشتراكية العلمية، وقد أدى ذلك إلى ارتداد الفكر الاشتراكي، وتخلي غالبية دول العالم عن تبني هذا الفكر.

و المذاهب الاشتراكية في مجملها تعارض الرأسمالية وتدعو إلى تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي

تنقسم المذاهب الاشتراكية إلى عدة أقسام

١- اشتراكية المنبر أو اشتراكية الكرسي.

وقد سميت بذلك لأن معظم المنادين بها هم الأساتذة ورجال دين في ألمانيا، ويرى أنصار هذه الاشتراكية بوجوب تدخل لادولة للإشراف على النشاط الاقتصادي الفردي.

٢- الاشتراكية الخيالية (المثالية):

الداعون الي الاشتراكية كانوا يتأثرون عاطفياً بمساوى النظم الاجتماعية والاقتصادية السائدة فيحاولون بأحلامهم وخيالاتهم تصوير عالم اشتراكي تنعدم فيه المساوى

٣- اشتراكية الدولة

هي فكرة رأسمالية ظهرت لصرف الناس عن الاشتراكية الماركسية ولتكون أسلوباً جديداً لتطبيق الرأسمالية بشكل يضمن بقائها والمحافظة عليها ، فهذه الاشتراكية من حيث فكرتها ومن حيث طريقة تنفيذها إنما وجدت للوقوف في وجه الاشتراكية الحقيقية والتي أصبحت من القوة بحيث خشي الرأسماليون أن تبطش بالنظام الرأسمالي، فاشتراكية الدولة اسمها فقط اشتراكية وحقيقتها أنها سور لحماية الرأسمالية

٤- الاشتراكية الواقعية

ومؤسس هذه الاشتراكية هو "كارل ماركس"، وقد سميت بالاشتراكية العلمية تمييزاً لها عن باقي الاشتراكيات التي تعبر عن مشاعر أصحابها النفسية، وقد بين ماركس أن هذه الاشتراكية تنبع من قوانين المادية التاريخية وقوانين المادية الجدلية الأسس التي يقوم عليها النظام الاشتراكي، يمكن تلخيصها فيما يلي:

١- الملكية العامة:

وذلك من خلال إشراك جميع أفراد الشعب في ملكية وسائل الإنتاج، وتقوم الدولة بعد ذلك بإدارة النشاط الاقتصادي، فهي التي تقرر توزيع الأرض على مجالات

الاستخدام المختلفة، وهي التي تحدد كمية الموارد الموجهة لإنتاج السلع الإنتاجية والاستهلاكية.

٢- عدم الاحتفاظ بحافز الربح:

اذ الهدف من النشاط الاقتصادي طبقاً لهذا النظام هو إشباع الحاجات العامة، أو الجماعة، وليس تحقيق الربح الفاحش، أو السعي للحصول عليه، بل على النقيض من ذلك ينظر إليه على أنه وسيلة من وسائل الاستغلال تؤدي إلى سوء توزيع الدخل ويحل محل الربح، كحافز للنشاط الاقتصادي لزيادة الإنتاج، وتنمية الثروة الموارد الاقتصادية في النظام الاشتراكي، الشعور الوطني، والقومي، والإحساس بالمسئولية، والمشاركة في بناء الاقتصاد القومي، وإشباع حاجات المجتمع.

٣- التخطيط المركزي:

وذلك من خلال اعتماد الدولة على جهاز التخطيط، أو الهيئة، أو اللجنة العليا للتخطيط لوضع خطة قومية شاملة تحدد الأهداف القومية المراد تحقيقها، ووسائل تحقيق هذه الأهداف، وإخطار جميع الوحدات الإنتاجية في الدول بهذه الخطة التي تمثل برنامج العمل للوحدات الإنتاجية في المرحلة المقبلة، ممثلاً في فترة الخطة ويقوم التخطيط في النظام الاشتراكي. المركزية التي عادة ما تكون خمس سنوات على مبدأ مركزية التخطيط، ولا مركزية التنفيذ، فجهاز التخطيط هو الذي يضع الخطة آخذاً في الاعتبار رأي الوحدات الإنتاجية وظروفها، وله وحدة القرار النهائي في وضع تلك الخطة، أما التنفيذ فيترك للوحدات الإنتاجية وفقاً للخطة الموضوعة، وبذلك فإن جهاز التخطيط وحده هو الذي يجيب على الأسئلة الثلاثة: المشكلة الاقتصادية: ماذا، وكيف، ولمن ننتج؟

عيوب النظام الاشتراكي:

جاء النظام الاشتراكي كرد فعل للنظام الرأسمالي ومظالمه الاجتماعية، فأنكر هذا وقد كشف. النظام بفلسفته الشيوعية وجود الله، فجاهر بأنه لا إله، والحياة مادة الواقع عن ترشح النظام الاشتراكي، ثم سقوطه سريعاً في أواخر الثمانينات من القرن الماضي، بما حمله من المتناقضات، وبما اعتدى به على الفطرة السوية، مورثاً لشعبه الفقر والجوع، ولم يجد بداً من نبذ أو هام كارل ماركس، وضلالاته معتبرها سبباً لتخلفه وضياعه.

وعليه، فيمكن إيجاز أهم عيوب النظام الاشتراكي فيما يلي:

١- ضعف الحافز لإنجاز الأعمال المختلفة

فحرمان الأفراد من حق الملكية الخاصة أمر يتنافى مع الفطرة والطبيعة البشرية، ويؤثر في الحافز الفردي لإنجاز الأعمال تأثيراً سيئاً، "فحق الملكية الفردية إذا منع؛ فلا مكان للحافز على الإنتاج، أو الحافز على الابتكار والتجديد، ولا صوت يعلو على صوت اللامبالاة والإهمال، ويصبح الناس في النهاية شركاء في الفقر والحرمان، وينتسكس الشعور القومي الذي اتخذته النظام الاشتراكي على غير الحقيقة حافزاً للإنتاج.

٢- انخفاض إنتاجية العمال

فالعامل عندما لا يجد نظاماً فعلاً للحوافز، فكل عامل يتسلم أجراً محدداً بغض النظر عن إنتاجيته، وفقاً لقاعدة: "من كل فرد حسب قدرته، ولكل حسب حاجته.

٣- قلة الكفاءة الاقتصادية والإنتاجية في تخصيص الموارد

تركز السلطة في يد مجموعة قليلة من صانعي القرار حال دون تحقيق الكفاءة الاقتصادية والإنتاجية في تخصيص الموارد.

٤- عدم تحقيق الكفاية والعدل

لقد عجزت الاشتراكية الماركسية عن تحقيق الكفاءة الإنتاجية والاقتصادية، والعدالة، والرفاهية لشعوبها، بل قهرت حرية الأفراد، وأبادت أصولهم بل وأرواحهم، وأصبحت العدالة في التوزيع أمراً يستحيل تواجده، وحل محلها الاستغلال

٥- المرحلة الشيوعية أو الماركسية

هي صورة متطرفة من الاشتراكية، تقوم على منع الملكية الفردية، وسيطرة الدولة الكاملة على وسائل وأدوات الإنتاج. والماركسية (الشيوعية) لا تؤمن بالله خالق لهذا وتدعي الماركسية أنها فلسفة شمولية لها الكون، وتزعم أن الدين أفيون الشعوب معتقداتها وتفسيراتها للتاريخ والتغيرات الاقتصادية على مبدأ الصراع بين الأغنياء (الطبقة البرجوازية) وأرقلاو (طبقة البروليتاريا) ويستخدم لفظ "الاشتراكية" أحياناً على أنه معادل للـ "الشيوعية"، ولكن هناك اختلافات صارخة تفصل بين الفلسفتين. و أبرزها أن الشيوعية نظام سياسي بينما الاشتراكية نظام اقتصادي في المقام الأول، يمكن أن يوجد في أشكال مختلفة تحت نطاق واسع للأنظمة السياسية.

الخلاصة:

يعتبر اقتصاد العمل وسيلة يتم من خلالها فهم ديناميكية أسواق العمل المأجور، حيث فاققتصاد العمل .تعمل أسواق العمل من خلال التفاعل بين العمال وأصحاب العمل يعنى بدراسة سوق العمل والمشاكل والحلول الخاصة بالتوظيف والبطالة وعلاقة

سوق العمل بالتقدم الفني، ودراسة نظريات الأجور، وبيان اثر الدولة والاتحادات العمالية في التأثير على جانبي العرض والطلب من خلال السياسات المتبعة من قبلهم، وذلك من خلال دراسة الاثر بين موردي الخدمات المتمثلة بالعمالة (العمال)، وطالبي هذه الخدمات متمثلين (أرباب العمل)، لفهم النتائج المتعلقة بالأجور يختلف دور الدولة في من مرحلة تاريخية إلى مرحلة أخرى، والتوظيف والدخل فنجد في مرحلة من يؤيد تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي ومنحها حق احتكار وإدارة النشاط الاقتصادي، وأخرى من لا يسمح بتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي. اثبتت المذاهب الاقتصادية الثلاث (الرأسمالية، الاشتراكية، الشيوعية) عدم قدرتها على تحقيق التنمية الاقتصادية، فهناك حاجة لإيجاد التوازن المفقود في توزيع الأدوار بين الدولة وآليات السوق، خصوصاً فيما يتعلق بتوزيع وتخصيص الموارد وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فبينما يتعين بناء وتقوية المؤسسات الداعمة للأسواق والرامية للارتقاء بكفاءتها، فإن هناك ضرورة لتدخل الدولة لضبط حركة الأسواق وتحقيق العدالة والإنصاف في توزيع الدخل والثروات.

الفصل الثاني: نظرية الطلب علي العمل

مفهوم الطلب على العمل

تقوم فكرة هذه النظرية على ان أجر العامل يتحدد نتيجة لتفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل، ويقصد بالطلب على العمل هنا الطلب المشتق، وليس الطلب الاولي المباشر، ن ا ي أ الطلب على العمل مشتق من الطلب على السلعة التي يساهم في انتاجها، فكلما ازداد طلب السلعة المعنية، ازداد الطلب على عنصر العمل، الذي يستخدم في انتاجها، وفي ضوء ذلك، نإف مرونة الطلب على العمل، تعتمد على مرونة الطلب على السلعة، فتكون مرونة الطلب على العمل غير مرنة اذا كانت مرونة الطلب على السلعة غير مرنة.

من خلال ما سبق نستنتج ان الطلب على العمل يتميز بخاصيتين

طلب مشتق من الطلب على السلعة النهائية المنتجة

الطلب على العمل يعكس إنتاجية العمل

يعتبر الطلب على العمل مثل الطلب على أي عنصر انتاجي اخر، فيعتمد على عوامل منها حجم الانتاج واسعار عناصر الانتاج ومستوى التغير التقني..... الخ ولدراسة الطلب على العمل نهتم بمعرفة كيف يتأثر عدد العمال، ساعات العمل بالتغيرات في هذه العوامل من خلال العلاقة التالية

$$L=F(W,Q,K)$$

حيث أن

(L) عدد العمال

(W) الأجور

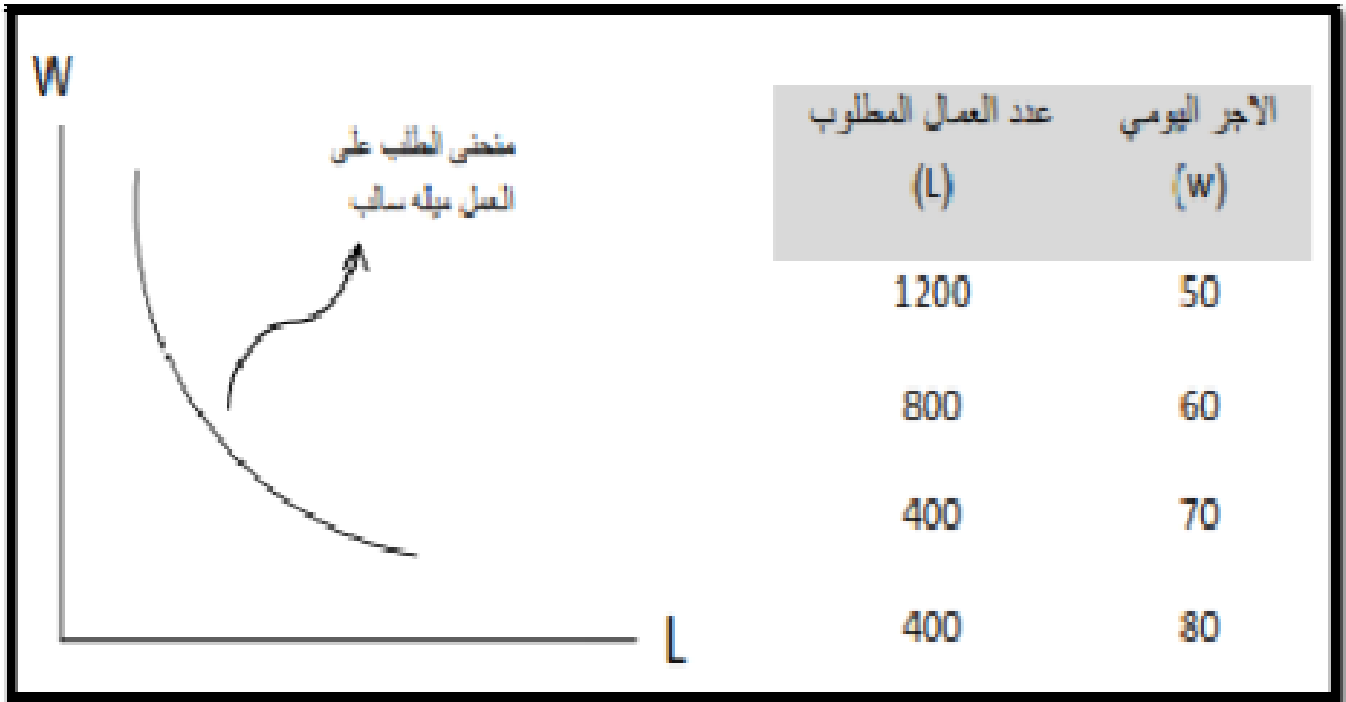
(Q) حجم الانتاج

(K) راس المال

دراسة اثر المتغيرات علي عدد العمال في حالة ثبات العناصر الأخرى

أولا التغير في الأجور

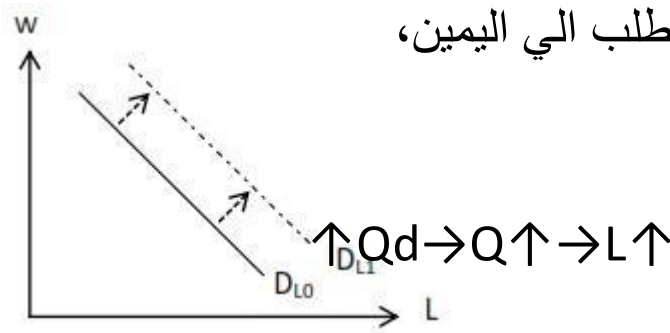
هناك علاقة عكسية بين عدد العمال والأجور أي أن عند ارتفاع الأجور فإن عدد العمال المطلوبين ينخفض (مع ثبات العناصر الأخرى) والعكس صحيح



ثانياً اثر التغير في حجم الإنتاج:

في حال زيادة الطلب على منتج، يؤدي ذلك الي زيادة كمية الانتاج وبالتالي زيادة عدد العمال

المطلوبين وهنا ينتقل منحنى الطلب الي اليمين، والعكس صحيح



نلاحظ انه لا يوجد اثر احلال لان الاجور لم تتغير

ثالثاً: التغير في سعر رأس المال بافتراض ان العنصرين بديلين

انخفاض سعر راس المال يترتب عليه اثرين

١-انخفاض سعر راس المال يؤدي الي انخفاض التكاليف وبالتالي زيادة الانتاج وكذلك زيادة عدد العمال. وهذا يسمى اثر الإنتاج.

٢-انخفاض سعر راس المال يجعل المنشأ تتخذ اسلوب تكثيف راس المال في الانتاج وهذا سيكون على حساب عدد العمال المطلوب وسيؤدي الي انخفاضه وهذا يسمى اثر الاحلال

المحصلة النهائية عبارة عن مجموع الاثرين أي الاثر النهائي يعتمد على ايهما اكبر اثر الاحلال ام اثر الناتج
الطلب على العمل في المدى القصير:

النموذج البسيط

هذه الحالة تمثل ابسط نموذج لشرح فكرة الطلب المشتق والتي أطلق عليها مارشل "نظرية الطلب المترابط"

تتمثل فرضياتها في :

١. وجود عاملين للانتاج فقط (مثلا: العم L و رأس المال K)

٢. عوامل الإنتاج تستخدم بنسب

ثابتة في الإنتاج ٣. إهمال تكاليف التجميع بين العوامل

الإنتاجية عند القيام بعملية الإنتاج

جدول رقم (١) اشتقاق جدول الطلب

في حالة ثبات نسب المزج

ثمن طلب K	ثمن طلب L	ثمن طلب X	ثمن عرض X	ثمن عرض K	ثمن عرض L	عدد وحدات K	عدد وحدات L	عدد وحدات X
90	80	10	30	20	10	1	1	1
84	72	96	36	24	12	2	2	2
70	56	84	42	28	14	3	3	3
60	44	76	48	32	16	4	4	4
50	32	68	54	36	18	5	5	5
40	20	60	60	40	20	6	6	6
30	8	52	66	44	22	7	7	7
20	-4	44	72	48	24	8	8	8
						N	N	N

حيث ان

السلعة = X ، العمل = L ، راس المال = K

ثمن العرض : الحد الأدنى لسعر الوحدة الذي يجب أن يحصل عليه البائع حتى يتمكن من عرض كمية معينة من السلع أو الخدمات التي يبيعها.

ثمن الطلب : الحد الأقصى لسعر الوحدة الذي يمكن أن يدفعه المشتري في شراء كمية معينة من هذه السلعة أو الخدمة.

ثمن عرض السلعة X = ثمن عرض العمل L + ثمن عرض رأس المال K

ثمن الطلب على العمل L = ثمن الطلب على السلعة X - ثمن عرض رأس المال K

ثمن الطلب على رأس = ثمن الطلب على السلعة X - ثمن عرض العمل L

بصفة عامة:

التكلفة الكلية ل N وحدة من السلعة X = (N . ثمن عرض العمل L) + رأس المال K ()

متوسط تكلفة إنتاج = التكلفة الكلية لـ N من السلعة X / عدد الوحدات من

السلعة X (N= X)

مثال :

لإنتاج ٤ وحدات من السلعة X يستدعي استخدام ٤ وحدات L ثمن عرض كل وحدة ٦١ وحدة نقدية .

وحدات من K ثمن عرض كل وحدة نقدية .

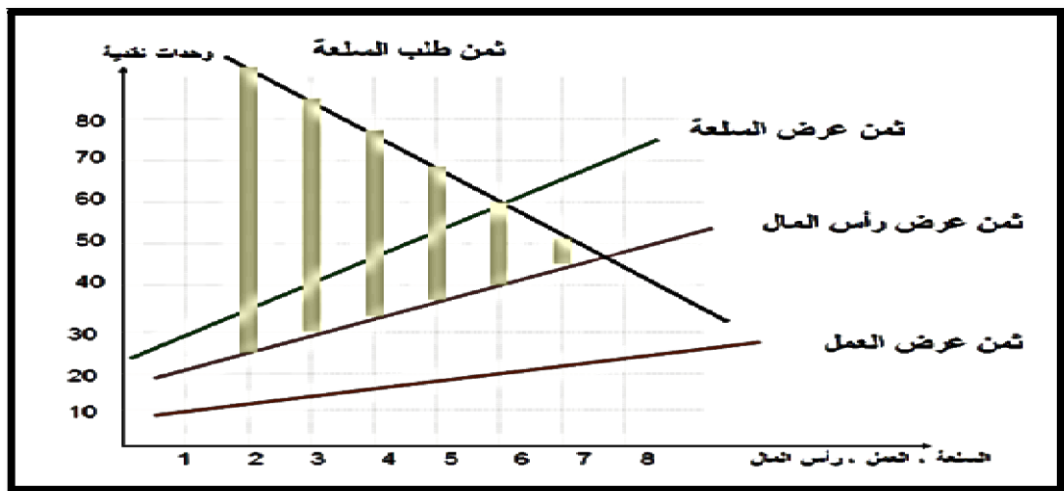
$$\text{التكلفة الكلية لـ ٤ وحدات من X} = (٦١ * ٤) + (٤ * ٤) = ٢٩١$$

وحدة نقدية

متوسط تكلفة إنتاج الوحدة من $x =$ التكلفة الكلية لـ 4 من $X /$ عدد
الوحدات من $X=4$)

$$= 291 / 4 = 84 \text{ وحدة نقدية}$$

الشكل يمثل الجدول رقم (١)



نظرية الإنتاجية الحدية

الإنتاجية الحدية هي الوحدة الإضافية من الإنتاج التي تنتج من قبل
المنتج أو المنشأة عندما

يضاف عامل واحد للقوى العاملة في المنشأة (of Labor
Marginal Product)،

حيث أن :

الإنتاجية الحدية للعمل = التغير في الناتج الكلي / التغير في
العمل المستعمل بوحدة واحدة

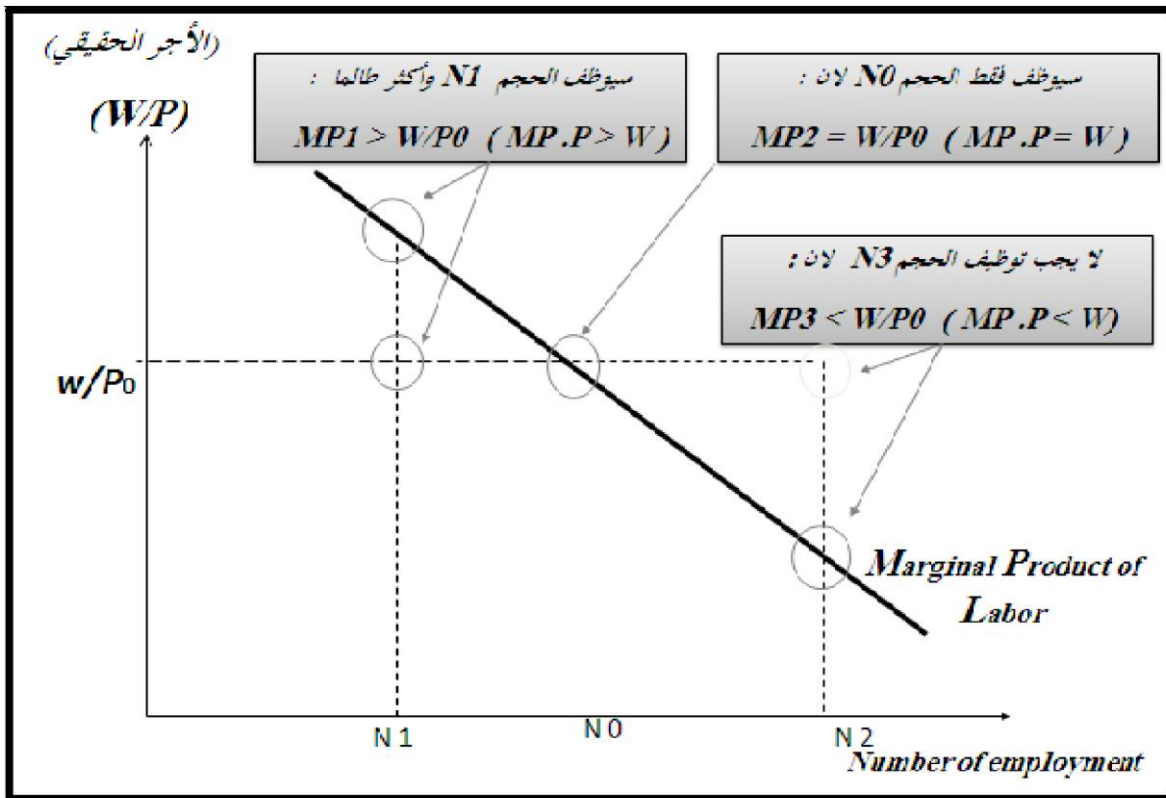
$$MPL = \Delta TP / \Delta L = \Delta Q / \Delta L$$

■ الناتج المتوسط لعنصر العمل Product of Labor
(APL) Average

الناتج المتوسط لعنصر العمل = الناتج الكلي / عدد العمال

$$APL = TP(Q) / L$$

الطلب علي العمل في الاجل القصير



دالة الإنتاج في الأمد

الطويل سنقسم دالة الإنتاج

في الأمد الطويل الي ٤ مراحل

١- منحنى الكمية المتساوية (الناتج المتساوي) Curve
Isoquant

٢- المعدل الحدي للإحلال التقني (الفي) Substitution
Marginal Rate of Technical

٣- منحنى التكلفة المتساوية أو خط التكلفة (خط الميزانية)
Isocost Line

٤- توازن المنتج
الأو: منحنى الكمية المتساوية (الناتج
المتساوي)

يتم التعبير عادة عن دالة الإنتاج لتمثيل دالة الإنتاج في الأجل الطويبيانيا
باستخدام

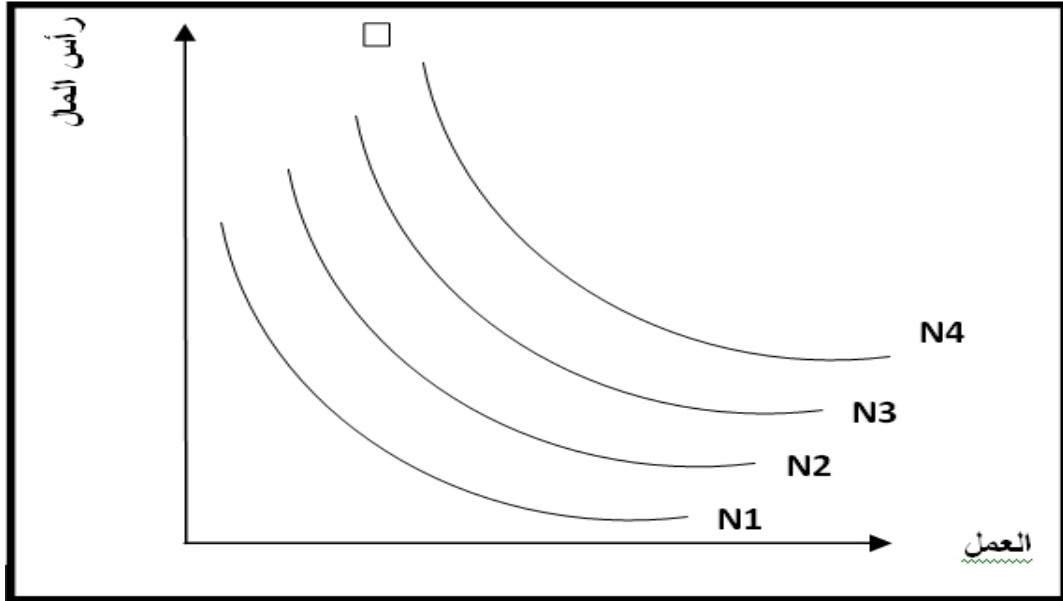
خريطة من منحنيات الناتج
المتساوي.

ويعبر كل منحنى ناتج متساوي عن التراكيب أو التوليفات المختلفة من
عنصري الإنتاج

العمل ورأس المال التي يمكن للمؤسسة أن تستخدمها في إنتاج كمية
محددة لا تتبدل من المنتج.

يشير منحنى الكمية المتساوية الأعلى الى كمية أكبر من المنتج
ويدل المنحنى المنخفض الى كمية أقل.

الشكل خريطة منحنيات الناتج المتساوي



تعريف الإنتاج:

الإنتاج هو عملية خلق أو تحويل الموارد الاقتصادية إلى سلع أو خدمات تشبع حاجة الإنسان أو تزيد من القدرة على إشباع حاجة الإنسان. وتتم عملية التحويل بتضافر واندماج عدد من عناصر الإنتاج وذلك بإحدى ثلاث طرق هي عمليات تحويلية، زمانية أو مكانية.

فالعمليات التحويلية وهي تشمل النشاطات التي ينتج عنه تغيير لصورة الأشياء الموجودة في الطبيعة إلى صور جديدة تكون فيها أقرب إلى إشباع رغبة أو حاجة. أما العمليات الزمانية فهي تشمل عملية نقل الوقت الذي تعرض فيه السلعة حتى زمن آخر في المستقبل. أما العمليات المكانية هي عبارة عن تحقيق منفعة عن طريق نقل السلع من أماكن إنتاجها إلى مناطق الطلب عليها:

من هذا التعريف يتضح أن الإنتاج مفهوم شامل وواسع إذ لا يقتصر على تحويل الموارد الأولية فقط ولكن يشتمل على كل العمليات المتعلقة بالعملية الإنتاجية. مثل توفير العمالة وتدريبها التنظيم الهيكلي الذي يزيد من كفاءة الإنتاج وغيرها.

٨-٢ دالة الإنتاج: Production Function

هو مفهوم رياضي يمثل العلاقة الفنية بين عناصر الإنتاج المستخدمة في العملية الإنتاجية والنتاج من السلعة في فترة زمنية معينة حيث تكون عناصر الإنتاج هي المتغير المستقل، والنتاج من السلعة هو المتغير التابع.

هذه العلاقة الرياضية تحدد وتصف الطريقة التي تندمج بها عناصر الإنتاج لتساهم في إخراج سلعة أو خدمة إلى السوق. فضلاً عن ذلك فإن دالة الإنتاج تساعد في توفير وجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالكميات المتوقعة الحصول عليها من سلعة معينة نتيجة لإندماج عناصر الإنتاج المختلفة.

بالإضافة إلى ذلك فإن دالة الإنتاج توضح أعلى مستوى إنتاج يمكن تحقيقه من استخدام كمية محددة من عناصر الإنتاج أو أقل كمية من مدخلات الإنتاج يمكن استخدامها لتحقيق مستوى محدد من الإنتاج. تحدد دالة الإنتاج التكنولوجيا المتوفرة والمستخدم في العملية الإنتاجية حيث أن العلاقة بين مدخلات الإنتاج والإنتاج بالنسبة لأي نظام إنتاجي والعمالة المستأجرة بواسطة المنشأة. أي تطور في التكنولوجيا كإضافة جهاز كمبيوتر يمكن المنشأة من إنتاج نفس الكميات السابقة بمواد وطاقة أقل، هذا النوع من التطور والتكنولوجيا ينتج عنه زيادة إنتاجية العامل ويمثل بدالة إنتاج جديدة.

السمات الأساسية لدالة الإنتاج يمكن توضيحها بالنسبة لنظام إنتاجي مبسط يشتمل على اثنين من عناصر الإنتاج X, Y في المعادلة التالية والتي يمكن استخدامها لإنتاج كمية قدرها Q بحيث X, Y في هذه الدالة يمكن ان تكون العمل ورأس المال أو المواد الخام، الإنتاج Q يمكن ان يكون سلعة أو خدمة.

دالة الإنتاج بالنسبة لهذا النظام يمكن كتابتها كالتالي:

$$Q = F(X, Y) \dots\dots\dots(1)$$

في دراسة دالة الإنتاج ينبغي التمييز بين نوعين من العلاقات بين عوامل الإنتاج وكمية الإنتاج. العلاقة الأولى بين الإنتاج والتغيير في جميع مدخلات الإنتاج في آن واحد. هذه تعرف بوفورات الحجم Returns to scale لنظام الإنتاج. وفورات الحجم

تلعب دوراً كبيراً في القرارات الإدارية فهي تؤثر في الحجم الأمثل للمنشأة وإمكانيات الإنتاج.

والإنتاج الكلي هو إجمالي ما ينتج من سلعة ما نتيجة كمية معينة من أحد عوامل الإنتاج في فترة زمنية محددة.

أيضاً تؤثر في طبيعة المنافسة في الصناعة وبالتالي تعتبر محدد رئيسي لمدى جدوى وربحية أي قطاع اقتصادي.

العلاقة الثانية في نظم الإنتاج بين الإنتاج والتغير في أحد عوامل الإنتاج المستخدمة، مصطلح إنتاجية العامل Factor Productivity أو العائد على العامل المستخدم لوصف مثل هذه العلاقة بين الوحدات المستخدمة من عامل الإنتاج والإنتاج. وإنتاجية العامل تعتبر المفتاح لتحديد التوليف الأمثل بين عناصر الإنتاج أو نسب عوامل الإنتاج التي يمكن استخدامها لتحقيق مستوى محدد من الإنتاج. أيضاً تمثل إنتاجية عامل الإنتاج أساساً للتوظيف الأمثل للموارد.

٨-٣ الإنتاج الكلي المتوسط والحدي:

الإنتاج الكلي يشير إلى الكمية المنتجة بواسطة كميات محددة من عوامل الإنتاج أو هو المجموع الكلي للمنتجات المتحققة بواسطة استخدام كميات محددة من الموارد الاقتصادية. الجدول التالي يوضح فكرة الإنتاج الكلي كعلاقة بين الإنتاج (Q) والتغير في أحد عناصر الإنتاج (X) مع افتراض أن العامل آخر (Y) ثابت لا يتغير.

Input Quantity (x)	Total Product of the Input (Q)	Marginal Product of the Input (X)	Average Product of the Input (X)
1	15	+ 15	15
2	31	+16	15,5
3	48	+ 17	16

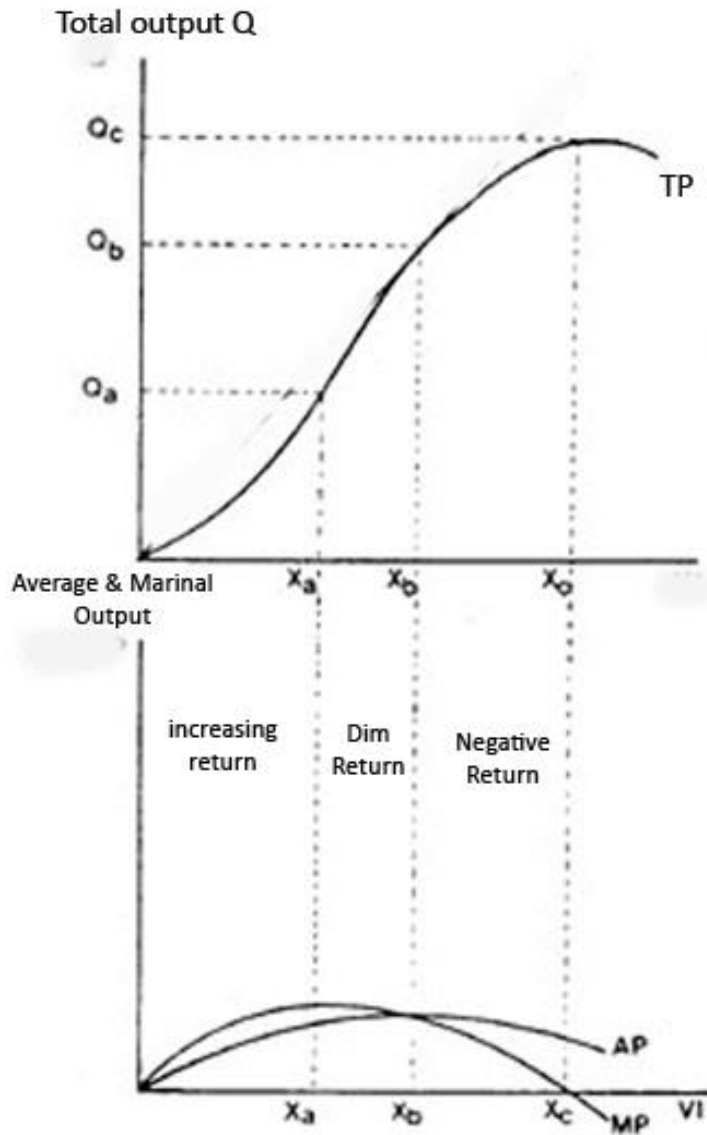
4	59	+ 11	14
5	68	+ 9	13,6
6	72	+ 4	12
7	73	+ 1	10
8	72	- 1	9
9	70	- 2	7,8
10	67	- 3	6,7

الجدول أعلاه يشير إلى أن الإنتاج الكلي يساوي ١٥ عند استخدام وحدة واحدة من متغير الإنتاج X . وكلما زاد عدد وحدات عنصر الإنتاج X زاد حجم الإنتاج إلى حد معين مثلاً عند استخدام ٣ وحدات من X فإن الإنتاج الكلي يبلغ ٤٨ وحدة من Q وإذا زاد عنصر الإنتاج X إلى ٤ وحدة فسيزيد الناتج الكلي إلى ٥٩ وهكذا كلما زادت وحدات عنصر الإنتاج X إلى أن يبلغ أقصى مستوى له عند الكمية ٧٣ وحدة وذلك عند استخدام ٧ وحدات من X . عند زيادة وحدات X إلى ٨ فإن الإنتاج الكلي يبدأ في التناقص. هذا يمكن تفسيره بأن زيادة وحدات العنصر X أدت إلى تكديس مكان العمل مما تسبب في تعطيل العمل.

يشمل الجدول أعلاه أيضاً الإنتاج الحدي فهو يشير للتغير في الإنتاج الكلي المصاحب للتغير في أحد عناصر الإنتاج بوحدة واحدة، باعتبار ثبات العوامل الأخرى. يلاحظ أن الإنتاج الحدي قد تزايد إلى أن بلغ أقصاه عند استخدام ثلاث وحدات من X ثم اخذ بعد ذلك في التناقص، إلى أن بلغ واحد عند الوحدة ٧ وأصبح بعد ذلك سالباً. أي أن الإنتاجية الحدية للوحدة الثامنة تساوي ١ -.

أما الناتج المتوسط فهو نسبة بين الإنتاج الكلي وعدد وحدات العنصر المتغير. يلاحظ من الجدول أن الإنتاجية المتوسطة تساوي ١٥ عند استخدام وحدة واحدة من X . يرتفع الناتج المتوسط إلى 15,5 عند استخدام وحدتين من X . ويستمر الناتج المتوسط

في التزايد إلى الوحدة الثالثة ثم يبدأ بعدها في التناقصن لكن سيظل موجباً طالما ظل الناتج الكلي موجباً.



من الشكل أعلاه يمكن تحديد ثلاثة نقاط على منحنى الإنتاج الكلي C, B, A مقابلة لثلاثة نقاط على منحنى الإنتاج الحدى والمتوسط A, B, C هي نقطة A هي نقطة الانقلاب بالنسبة لمنحنى الناتج الكلي. الناتج الحدى يستمر في الزيادة حتى هذه النقطة بعدها يبدأ في التناقص. فهي يمكن ملاحظتها على منحنى الناتج الحدى كنهاية عظمى.

النقطة الثانية على منحنى الناتج الكلي هي B فعندها يتساوي الناتج المتوسط والناتج الحدى. ميل الخط من نقطة الأصل إلى أي نقطة على منحنى الناتج الكلي تساوي الناتج المتوسط عند تلك النقطة، مع أن الناتج الحدى يساوي ميل منحنى الناتج الكلي والذي بدوره يساوي ميل المماس عند النقطة فإن الخط من نقطة الأصل يعتبر مماساً لمنحنى الناتج الكلي، إذن $MP = AP$. ينبغي الملاحظة أن ميل الخطوط المرسومة من نقطة الأصل إلى نقاط على منحنى الناتج الكلي يستمر الناتج الكلي في الازدياد إلى أن يبلغ النقطة B بعدها يبدأ في التناقص.

النقطة الثالثة على منحنى الناتج الكلي هي C عندها يساوي ميل منحنى الناتج الكلي صفرًا ودالة الإنتاج عند نهايتها العظمى. بعد هذه النقطة يصبح الناتج الحدى سالب مما يعكس أن استخدام أي وحدات إضافية ينتج عنه نقصان في الناتج الكلي.

٨-٤ : قانون تناقص الغلة:

The Law of diminishing returns to a factor

ينص قانون تناقص الغلة على الآتي: عند إضافة وحدات متتالية ومتساوية من عنصر إنتاجي متغير في وحدة زمنية محددة إلى عناصر الإنتاج الأخرى الثابتة، فإن الناتج الكلي يتزايد إلى نقطة معينة يبدأ بعدها في النقصان Diminishing ويترتب على هذا القانون أن الناتج الحدى للعنصر الإنتاجي المتغير يبدأ في الزيادة تدريجياً حتى نقطة محددة يبدأ بعدها في النقصان ويحدث نفس الشيء للناتج المتوسط فكرة الإنتاج الكلي والإنتاج الحدى وقانون تناقص الغلة مهمة لتحديد الدمج الأمثل لعناصر الإنتاج مثال: افترض أن مكتب استشارات اقتصادية بالخرطوم توفرت لديه المعلومات الموضحة في الجدول أدناه ويرغب في تحديد الحجم الأمثل للمحللين الاقتصاديين الذين يمكن استيعابهم في العمل.

Units of economic analyst	Total product of economic analyst	Marginal product of economic analyst	Average product of economic analyst

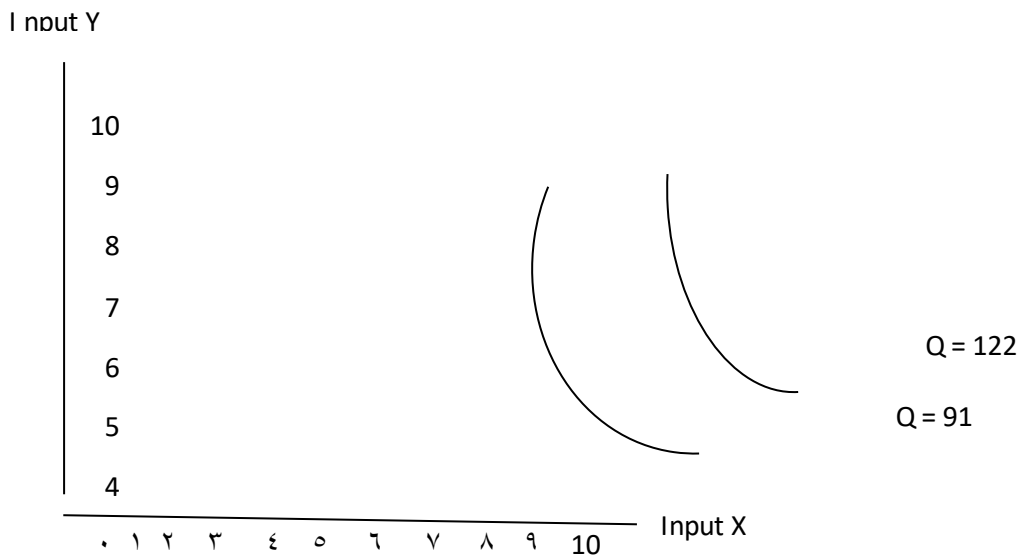
1	1	1	1
2	4	3	2
3	8	4	2,67
4	10	2	2,5
5	12	2	2,4
6	13	1	2,17
7	12	-1	1,71

الجدول أعلاه يوضح أنه في حالة استئجار محل اقتصادي واحد فإن الإنتاج الكلي يساوي وحدة واحدة. وفي حالة إضافة محل ثاني فإن الإنتاج الكلي سيقفز إلى أربعة وحدات نقدية، وبإضافة محل ثالث سيبلغ الإنتاج الكلي ٨ وحدات نقدية وهكذا يزداد الإنتاج الكلي كلما زاد عدد المحللين إلى ان يبلغ العدد ٦ بعدها إضافة أي محل اقتصادي سيؤدي إلى تقليل الناتج الكلي. يلاحظ أيضاً إن الإنتاج الحدي للمحل الثاني هو ٣ وحدات نقدية مقارنة بوحدة نقدية واحدة للمحل الأول ٤ وحدات للمحل الثالث. هذا يعني أن إنتاجية العامل الثالث تمثل أربعة اضعاف إنتاجية العامل الأول بينما إنتاجية العامل الثاني ثلاثة اضعاف إنتاجية العامل الأول.

في تحليل الإنتاج نفترض أن أي وحدة من وحدات عامل الإنتاج مشابهة للوحدات الأخرى ولها نفس المميزات. ففي مثالنا هذا نجد أن المحللين الاقتصادين متعادلين في مقدراتهم وكفاءاتهم وأي اختلاف في الإنتاجية بين الوحدات المختلفة لا يرجع للاختلاف في المهارات إنما يرجع للتخصص في الإنتاج والى تحسن استخدام العوامل الأخرى والذي بدوره يؤدي لزيادة إنتاجية العامل كلما زاد عدد المحللين أصبح بإمكان كل فرد ان يتخصص في فرع محدد أو في قضايا معينة. الفائدة من التخصص وزيادة التنسيق بين كل الموارد هي زيادة الإنتاج بمعدلات متزايدة.

٨-٥: منحنى تساوي الإنتاجية: Production Isquant

هو أحد أدوات تحليل الإنتاج وفيه كل نقطة تمثل مزيج من عنصري الإنتاج Y, X بحيث يؤدي هذا المزيج إلى نفس الكمية المنتجة ويعرف على أنه منحنى يمثل التوليفات المختلفة لعناصر الإنتاج والتي تتميز بأنها أكفأ التوليفات الممكنة.



من الشكل أعلاه يتضح أن الكمية $Q = 91$ ممكن إنتاجها بعدة توليفات لعناصر الإنتاج. على سبيل المثال يمكن إنتاجها بدمج ٩ وحدات من Y ووحدة واحدة من X ، أو ٥ وحدات من Y و ٣ وحدات من X ، أو ٢ وحدة من Y و ٦ وحدات من X . أما منحنى تساوي الإنتاج $Q = 122$ فيوضح أنه ممكن إنتاج الكمية ١٢٢ بعدة توليفات أيضاً. فيمكن إنتاجه باستخدام ٧ وحدات من Y و ٤ وحدات من X أو ٤ وحدات من Y و ٦ وحدات من X أو ٢ وحدة من Y و ٩ وحدات من X .

خصائص منحنى تساوي الإنتاجية:

١- ينحدر من أعلى إلى أسفل جهة اليمين ومقعر ناحية نقطة الأصل مما يعني أنه كلما زاد عدد وحدات عنصر واحد من عناصر الإنتاج نقص وحدات العنصر الآخر.

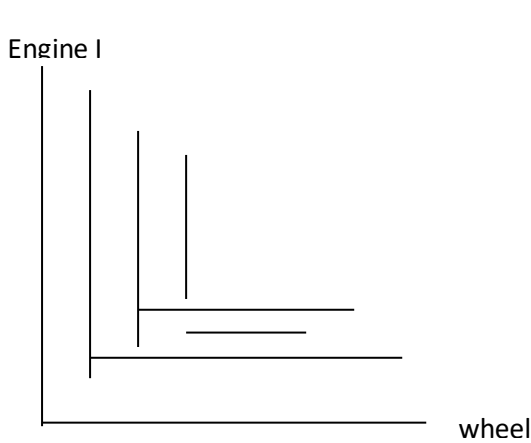
٢- يسمى الرسم البياني الذي يحوي عدد من منحنيات تساوي الإنتاجية خريطة تساوي الإنتاج، في هذه الخريطة كلما كان المنحنى إلى أعلى ناحية اليمين كلما كانت الإنتاجية أكبر والعكس صحيح.

٣- منحنيات تساوي الإنتاجية لا تتقاطع، لكل منحنى مسار يختلف عن الآخر.

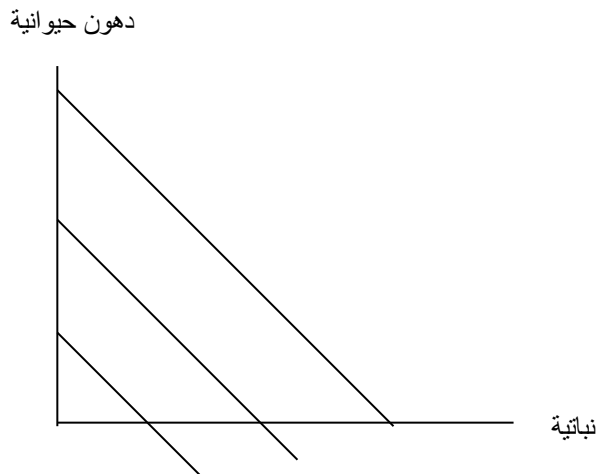
٤- يوضح منحنى تساوي الإنتاج إمكانية إحلال كمية محددة من عنصر ما مكان عنصر آخر.

٦-٨: إحلال عناصر الإنتاج: Substituting Input Factors

في بعض نظم الإنتاج يمكن إحلال عنصر مكان آخر بسهولة. مثلاً في صناعة الصابون عدة أنواع من الدهون يمكن أن تكون بدائل لإنتاج الصابون. في مثل هذه الحالات فإن منحنى تساوي الإنتاج يكون خطأً مستقيماً كما هو واضح في الشكل رقم (١) التالي:



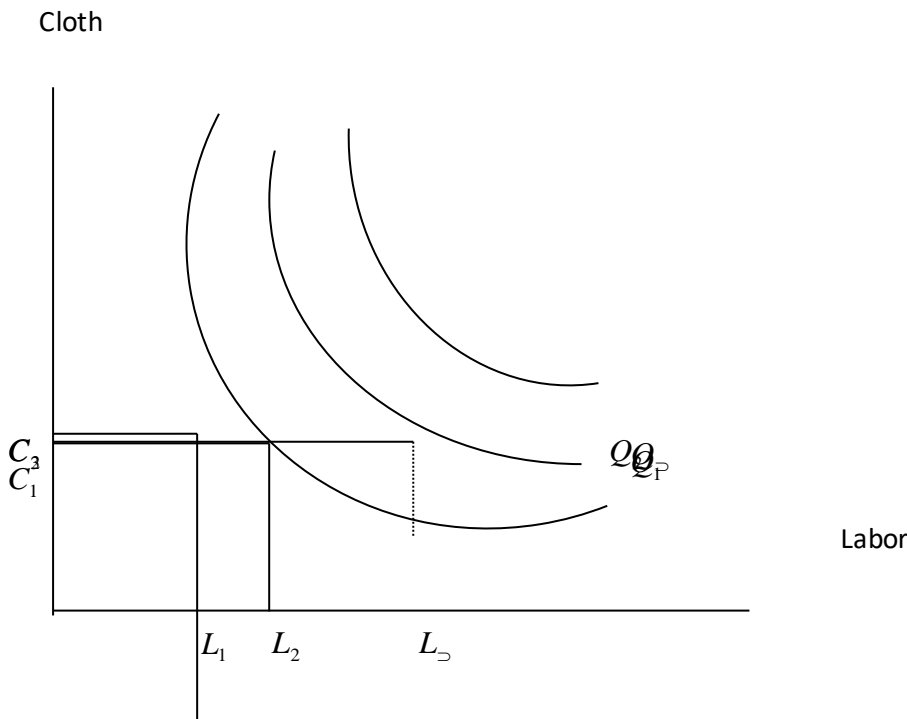
الشكل رقم (٢)



الشكل رقم (١)

في نظم إنتاج أخرى لا يمكن إحلال عنصر مكان عنصر آخر. مثلاً في صناعة السيارات لا يمكن استبدال أو التضحية بالماكينة للحصول على المزيد من اللساتك بالنسبة للسيارة الواحدة. لأن اللساتك لا يمكن أن تحل محل الماكينة. في هذه الحالة يكون منحنى تساوي الإنتاج قائم الزاوية كما هو واضح في الشكل رقم (٢) أعلاه.

يوجد أيضاً في بعض نظم الإنتاج وضع وسط حيث يمكن لمدخلات الإنتاج أن تحل بعضها البعض إلا أن درجة الإحلال محدودة. في بعض الصناعات مثل صناعة الملابس يمكن إنتاج كمية معينة من الملابس بعد قليل نسبياً من العمالة وكمية كبيرة من القماش. نفس الكمية من الملابس يمكن إنتاجها بكمية قماش أقل لكن بعدد عمال أكبر نسبياً. لأن العدد الإضافي من العمال يمكن أن يساعد في قص القماش بصورة أحسن وأدق. الشكل رقم (٣) التالي يوضح هذه الحالة.



في الشكل أعلاه كمية الملابس q يمكن إنتاجها بعدد العمال L_1 وكمية القماش C_1 نفس كمية الملابس يمكن إنتاجها بزيادة طفيفة في عدد العمال L_1 إلى L_2 ونقصان كبير في

القماش من C_1 إلى C_2 . لكن بلوغ عدد معين من العمال فإن زيادة كبيرة جداً في عدد العمال من L_2 إلى L_3 يمكن أن تحل محل نقصان طفيف جداً في كمية القماش من C_2 إلى C_3 .

٧-٨: المعدل الحدي لمعدل للإحلال الفني

Marginal rate of technical substitutions

هو قياس للكمية التي يمكن استبدالها من أحد عناصر الإنتاج بوحدة واحدة من عنصر إنتاج آخر بحيث تظل كمية الإنتاج على حالها دون أن تتأثر بهذا الاستبدال أو بصورة أخرى هو عدد الوحدات التي يتم الاستغناء عنها أو التضحية بها من عنصر معين في مقابل الحصول على وحدة واحدة من العنصر الآخر.

بالنسبة لمثالنا السابق فإن الميل الحدي لإحلال العمال مكان القماش يمكن أن تشير إلى كمية القماش التي يمكن التضحية بها في سبيل الحصول على وحدة عمل واحدة. رياضياً يمكن حساب الميل الحدي لمعدل الإحلال الفني بالقانون التالي:

حيث MRTS هو المعدل الحدي

$$MRTS = \frac{\Delta Y}{\Delta X} \text{ Slope of an isoquant}$$

للإحلال الفني Y هي كمية القماش
أو X هي كمية العمل.

المعدل الحدي للإحلال الفني لا يكون ثابتاً إنما يتناقص كلما زادت عملية الإحلال. كما هو ملاحظ في الشكل (٣) السابق كلما تقدمنا في عملية استبدال القماش بالعمال، كلما زاد عدد العمال المطلوب لاستبدال القماش. قد يصل منحنى تساوي الإنتاج إلى وضع يكون معه موجب الميل مما يعني أن عملية استبدال عنصر محل عنصر آخر محصور في مدى معين، تستحيل عملية الاستبدال بعد تخطي هذا المدى.

المثال التقليدي الذي يستخدم لتوضيح هذه الفكرة هو عملية استخدام الأرض والعمالة لإنتاج كمية محدودة من القمح. عندما يتم استبدال الأرض بالعمل فإنه يمكن أن تصل إلى مستوى يستحيل عنده إضافة أي عامل لأن العامل الجديد يحتاج إلى مكان ليزاول فيه عملية الزراعة. هنا المعدل الحدي للإحلال الفني يساوي (يحسب بالصيغة التالية):

$$MRTS = -1 (MP_X / MP_Y)$$

لتوضيح ذلك، بما أن الإنتاج ثابت على منحنى تساوي الإنتاجية، فإذا خفض عامل الإنتاج (Y) وأدى ذلك إلى خفض الإنتاج فإنه ينبغي زيادة عامل الإنتاج (X) بصورة كبيرة حتى يعود الإنتاج إلى مستواه الأصلي. النقصان في الإنتاج الذي حدث نتيجة لنقصان طفيف في (Y) يساوي الإنتاجية الحدية لـ Y (MP_Y) مضروبة في التغير في Y (ΔY).

$$\Delta Q = MP_Y \cdot \Delta Y \dots\dots\dots \bullet \bullet (1)$$

بنفس الصورة فإن الزيادة في Q المصاحبة لزيادة استخدام عنصر الإنتاج (X) يمكن أن تكتب كالاتي:

$$\Delta Q = MP_X \cdot \Delta X$$

لاستبدال Y بـ X على منحنى تساوي الإنتاجية فإن القيمة المطلقة ΔQ في المعادلة (1) و (2) ينبغي أن تكون متساوية. أي أن النقصان في الإنتاج الذي حدث نتيجة لانخفاض عامل الإنتاج Y لا ينبغي أن يقابل بزيادة متساوية في الإنتاج نتيجة لزيادة عنصر الإنتاج X لكي تظل على نفس منحنى تساوي الإنتاج. إذن ΔQ في (1) و (2) ينبغي أن تكون متساوية من هنا فإن:

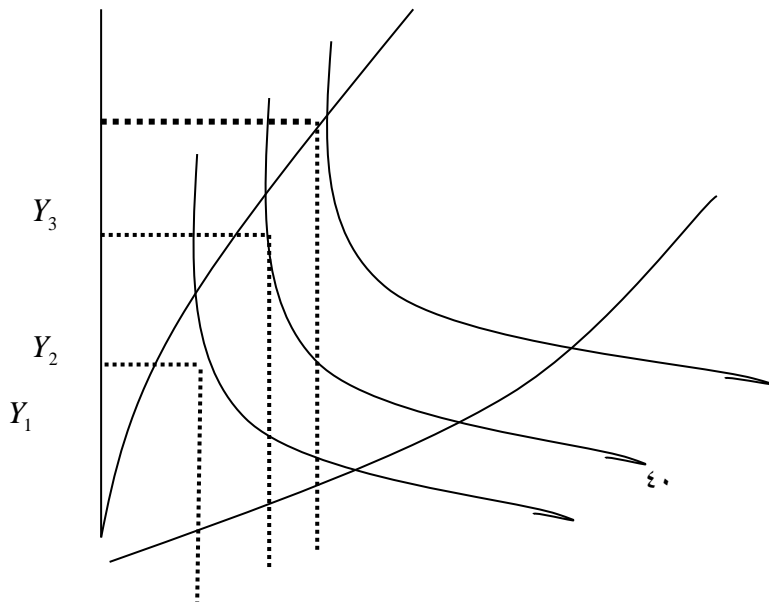
$$-MP_Y \cdot \Delta Y = MP_X \cdot \Delta X \dots\dots\dots \bullet (3)$$

عند تحويل المتغيرات في المعادلة رقم (3) ينتج:

$$MRTS = \frac{-MP_X}{MP_Y} = \frac{\Delta Y}{\Delta X}$$

إذن فإن ميل منحنى تساوي الإنتاجية الذي يساوي $\frac{\Delta Y}{\Delta X}$ يتحدد بنسبة الإنتاج الحدي لعناصر الإنتاج.

المعادلة رقم (٤) تقدم أساس لاختيار فكرة التوليف غير المنطقي لعوامل الإنتاج. ليس من المنطقي أن تختار منشأة توليفة يكون فيها الإنتاجية الحدية لأي من عناصر الإنتاج سالبة، لأن ذلك يعني إن الإنتاج يمكن زيادته باستخدام موارد أقل. في المعادلة رقم (٤) إذا كان الإنتاج الحدي لأي من عملي الإنتاج X أو Y سالب فهذا يعني أن ميل منحنى تساوي الإنتاجية سيكون موجباً. لأنه لكي يصبح منحنى تساوي الإنتاجية موجب لابد أن تكون الإنتاجية الحدية لأي من عناصر الإنتاج سالبة. لذلك فإن توليفة عناصر الإنتاج التي تقع في الجزء الموجب الميل من منحنى تساوي الإنتاج تعتبر توليفة غير واقعية Irrational وينبغي أن تتفادها المنشأة. هذه الحالة موضحة في الشكل التالي:



في الشكل أعلاه فإن التوليفة غير الواقعية لعناصر الإنتاج محصورة في المسافة التي تصبح بعدها منحنيات تساوي الإنتاجية موجبة الميل.

٨-٨: دور التكلفة والإيراد في الإنتاج

The role of revenue and cost in productions

للوصول إلى فهم واسع لكيفية دمج عناصر الإنتاج حتى تتحقق أقصى كفاءة ممكنة لابد من الانتقال من مرحلة تقييم الإنتاجية السلعية (Physical productivity) إلى الإنتاجية الاقتصادية، هذه العملية تتطلب ضرب الإنتاجية الحدية لعنصر الإنتاج في الإيراد الحدي الناتج عن عملية بيع السلع أو الخدمات المنتجة لكي نحصل في النهاية على ما يعرف بالإيراد الحدي للمنتج Marginal revenue product .

Marginal revenue product of input X =

(Marginal product X) . (Marginal revenue Q)

$$MRP_X = (MP_X) X (MR_Q)$$

إيراد المنتج الحدي هو القيمة الاقتصادية للوحدات الحدية من عنصر الإنتاج المستخدم لتحقيق إنتاج معين. على سبيل المثال إذا كان إضافة عامل واحد للقوى العاملة يؤدي إلى زيادة الإنتاج بوحدين وسعر الوحدة ٥ وحدات نقدية. فإن الإيراد الحدي للمنتج يساوي (١٠) $10 = 5 \times 2$.

الجدول التالي يوضح فكرة الإيراد الحدي للمنتج في نظام إنتاج بسيط مكون من عنصر واحد. الإيراد الحدي للمنتج موضح في العمود رقم (٤) حيث يفترض أن تباع كل وحدة بسعر ٥ دولارات. إذن فإن الإيراد الحدي للمنتج بالنسبة للوحدة

الأولى من X يساوي وحدات الإنتاج الثلاثة المنتجة مضروبة في ٥ دولارات،
الإيراد المستلم لكل وحدة Δ إنتاج:

Units of inputs (X)	Total product of X (Q)	Marginal product of X ($MP_x = Q$)	Marginal revenue product of X
1	3	3	\$15
2	7	4	420
3	10	3	\$15
4	12	2	\$10
5	13	1	\$5

الوحدة الثانية من X تضيف ٤ وحدات للإنتاج ($MP = 4$) . الإيراد الحدي للمنتج للكميات الأخرى من X يمكن حسابها بنفس الطريقة السابقة.

٨-٩ المستوى الأمثل لعنصر الإنتاج الواحد:

Optimal level of a single input

لبيان الإنتاجية الاقتصادية لعنصر الإنتاج X والتي تساوي الإيراد الحدي للمنتج يمكن طرح السؤال التالي:

إذا كان سعر الوحدة من عنصر الإنتاج X في نظام الإنتاج الممثل في الجدول السابق يساوي \$١٢، كم وحدة من X يمكن للمنشأة استخدامها؟ بدون شك فإن المنشأة ستستخدم ثلاث وحدات من X. لأن القيمة الناتجة عن إضافة هذه الوحدات مقاسة بالإيراد الحدي للمنتج تفوق التكلفة. إذ أن الإيراد الحدي للمنتج تساوي $١٥ = ٥ \times$

٣ بينما التكلفة تساوي \$١٢ . بالطبع فإن المنشأة سوف تستأجر وحدة رابعة لأن قيمة الإنتاج الحدي (١٠) أقل من التكلفة التي تبلغ (\$١٢) وبالتالي سيقبل الربح بوحدين. العلاقة بين الإيراد الحدي للمنتج والتوظيف الأمثل للموارد يمكن تعميمها كالاتي: إذا كان الإيراد الحدي للمنتج بواسطة عنصر معين (أي الإيراد الحدي الذي تم الحصول عليه نتيجة لاستخدام هذا العنصر) في نظام إنتاج محدد، يفوق تكلفة ذلك العنصر، فإن الربح سيرتفع إذا تمت زيادة ذلك العنصر. بنفس الصورة اذا كان الإيراد الحدي للمنتج أقل من تكلفة العنصر فإن الربح الحدي سيكون سالباً وبالتالي فإن المنشأة ستقلل من استخدام ذلك العنصر. فكرة التوظيف الأمثل للموارد يمكن بيانها باختبار نظام إنتاجي مبسط يستخدم عنصر إنتاج واحد (L) لإنتاج نوع واحد من الإنتاج (Q). تعظيم الربح Profit Maximization يتطلب أن يكون الإنتاج في مستوى يتساوي عنده الإيراد الحدي مع التكلفة الحدية.

بما أن نظام الإنتاج يستخدم عنصر واحد فإن التكلفة الحدية للإنتاج يمكن صياغتها كالاتي:

$$MC_Q = \frac{\Delta \text{cost}}{\text{Out put}} \frac{P_L}{MP_L} \dots\dots\dots(1)$$

حيث أن MC_Q هو التكلفة الحدية للإنتاج، P_L هو سعر وحدة عنصر الإنتاج المستخدم، MP_L هو عدد الوحدات المتحققه نتيجة لإضافة عنصر الإنتاج L بما أن تعظيم الربح يتطلب المساواة بين الإيراد الحدي والتكلفة الحدية يمكن تعويض MR_Q في المعادلة رقم (١) أعلاه لنحصل على الآتي:

$$MR_Q = \frac{P_L}{MP_L} \dots\dots\dots(2)$$

عند حل المعادلة رقم (٢) بالنسبة لـ P_L نحصل على:

$$P_L = MR_Q \cdot MP_L \dots\dots\dots(3)$$

بما أن MP_L . MR_Q تساوي الإيراد الحدي للمنتج فإنه:

$$P_L = MRP_L \dots\dots\dots(4)$$

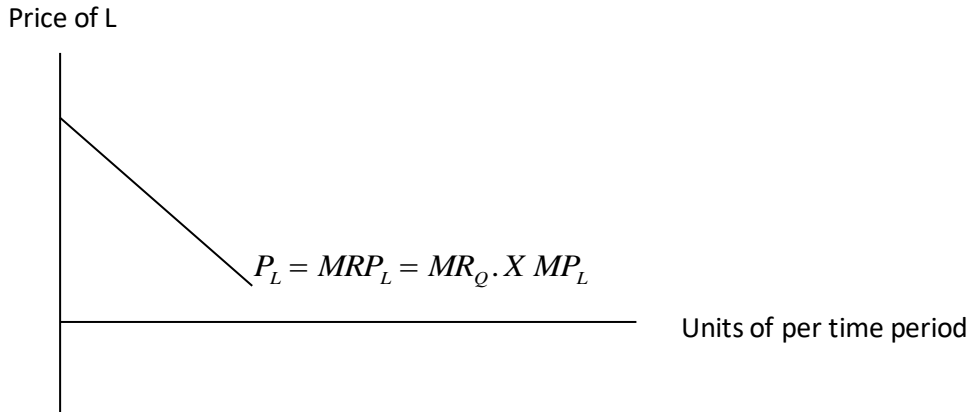
المعادلة رقم (٤) توضح بصفة عامة أن المنشأة التي تعظم الربح ستستمر في استخدام عناصر إنتاج إضافية إلى المدى الذي يتساوي عنده الإيراد الحدي للمنتج مع التكلفة. إذا فاق الإيراد الحدي تكلفة العنصر فذلك يعني استخدام وحدات إضافية من ذلك العنصر ستقلل من الربح. بنفس الصورة إذا كان سعر عنصر الإنتاج أكثر من الإيراد الحدي للمنتج، يمكن زيادة الربح باستخدام وحدات أقل من عنصر الإنتاج. ولا يتم تعظيم الربح إلا في حالة تساوي الإيراد الحدي للمنتج مع التكلفة = MRP .-

P

منحنى الإيراد الحدي للمنتج:

The curve of marginal revenue product

منحنى الإيراد الحدي للمنتج هو نفسه منحنى طلب عنصر الإنتاج، كما هو واضح في الشكل التالي:



الشكل أعلاه يشمل الإيراد الحدي للمنتج بواسطة عنصر الإنتاج L وسعر عنصر الإنتاج P_c في المدى (OL) فإن استخدام وحدات إضافية من L سيزيد من الربح الكلي

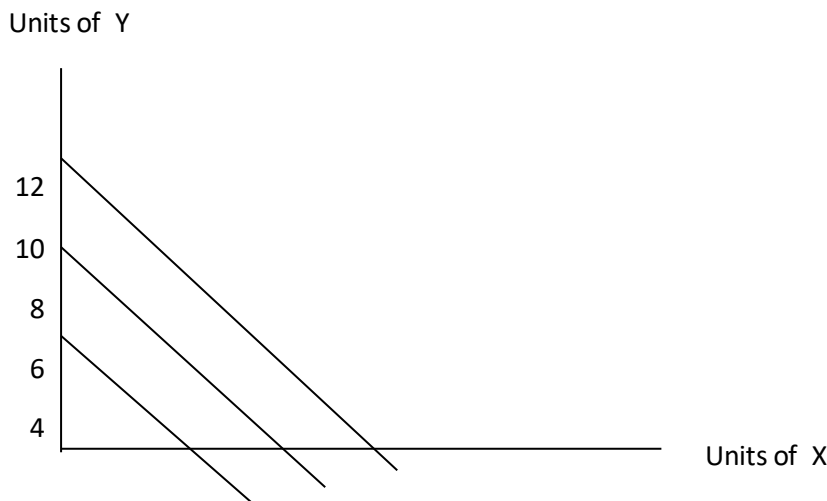
طالما أن الإيراد الحدي للمنتج يفوق التكلفة. بعد L فإن استخدام وحدات إضافية سيقبل من الربح لأن الفائدة المتحققة (MRP_L) أقل من التكلفة المحتملة. P_L يتحقق الربح الاعظم فقط عند المستوى الذي يكون فيه $P_L = (MRP_L)$.

٨-١٠ التوليف الأمثل لعناصر الإنتاج المتعددة:

Optimal combination of multiple

النتيجة التي حصلنا عليها في القسم السابق يمكن تمديدها لتحديد النسب المثلى لعناصر الإنتاج المستخدمة في نظام إنتاجي يستخدم عدة عوامل. هذه النسب يمكن تحديدها باستخدام فكرة منحني تساوي الإنتاجية ومنحني تساوي التكلفة. حيث أن منحني تساوي التكلفة هو الخط الذي تكون فيه التوليفات المختلفة لعناصر الإنتاج ثابتة التكلفة، أي أن كل النقاط على منحني تساوي التكلفة تمثل نفس مستوى الإنفاق.

الشكل يوضح منحني تساوي التكلفة بالنسبة لعنصري الإنتاج X و Y .



منحني تساوي التكلفة في الشكل أعلاه تم إنشائه بالطريقة التالية:

افترض أن $P_x = \$500$ و $P_y = \$250$ حيث P_x هو سعر عنصر الإنتاج X و P_y هو سعر عنصر الإنتاج Y بالنسبة لمستوى إنفاق محدد مثلاً $E_1 = \$1,000$ المنشأة يمكن أن تشتري ٤ وحدات من Y ($4 \times 250 = 1000$) ولا تشتري أي وحدة من X ، أو يمكن أن تشتري وحدتين من X ($2 \times 500 = 1000$) ولا تشتري أي وحدة من Y هذه الكميات تمثل طرفي منحنى تساوي التكلفة $E_1 = 1000$.

معادلة منحنى تساوي التكلفة تمثل التوليفات المختلفة لمدخلات الإنتاج التي يمكن شراؤها بنفقة ثابتة.

على سبيل المثال التوليفات المختلفة لمدخلات الإنتاج X و Y التي يمكن شراؤها بنفقة محددة يمكن كتابتها في الصيغة التالية:

$$E = P_x \cdot X + P_y \cdot Y \dots\dots\dots(5)$$

يمكن حل المعادلة ٥ بالنسبة لـ Y لكي نحصل على:

$$Y = \frac{E}{P_y} - \frac{P_x}{P_y} X \dots\dots\dots(6)$$

الحد الأول في الطرف الأيمن للمعادلة رقم (٦) يمثل تقاطع منحنى تساوي التكلفة مع المحور الرأسي فهو يبين الكمية من عنصر الإنتاج التي يمكن شراؤها بميزانية محددة أو مستوى إنفاق محدد بافتراض عدم شراء أي وحدات من هذه النتيجة يمكن اشتقاق ميل منحنى تساوي التكلفة والذي يساوي.

$$dY/dX = -P_x/P_y \dots\dots\dots(7)$$

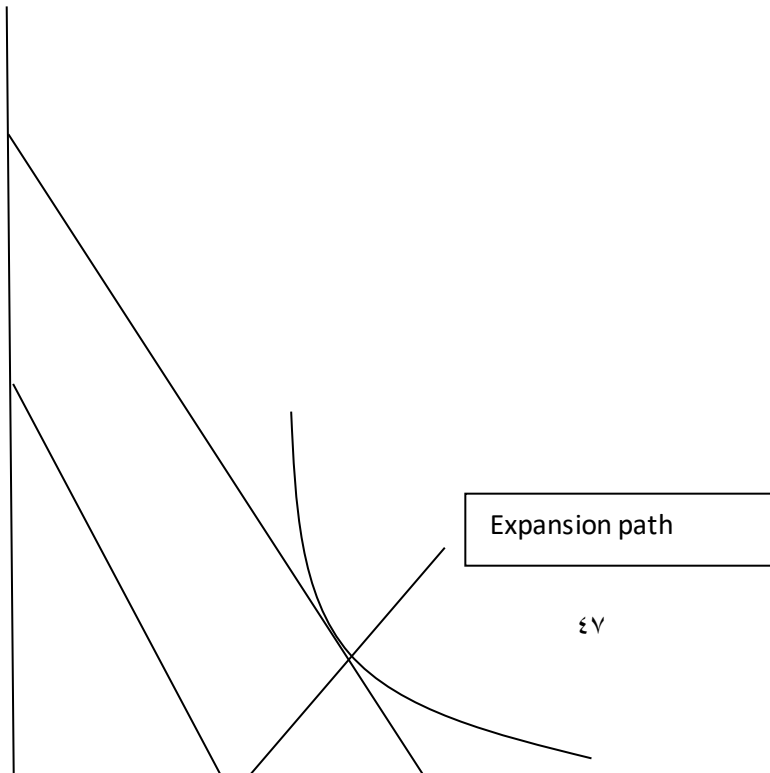
وهكذا فإن التغير في مستوى الإنفاق (مثلاً من $E_1=1000$ إلى $E_2=2000$) سيعمل على نقل منحنى تساوي التكلفة، أما تغير أسعار المدخلات فيؤدي إلى تغير ميل المنحنى.

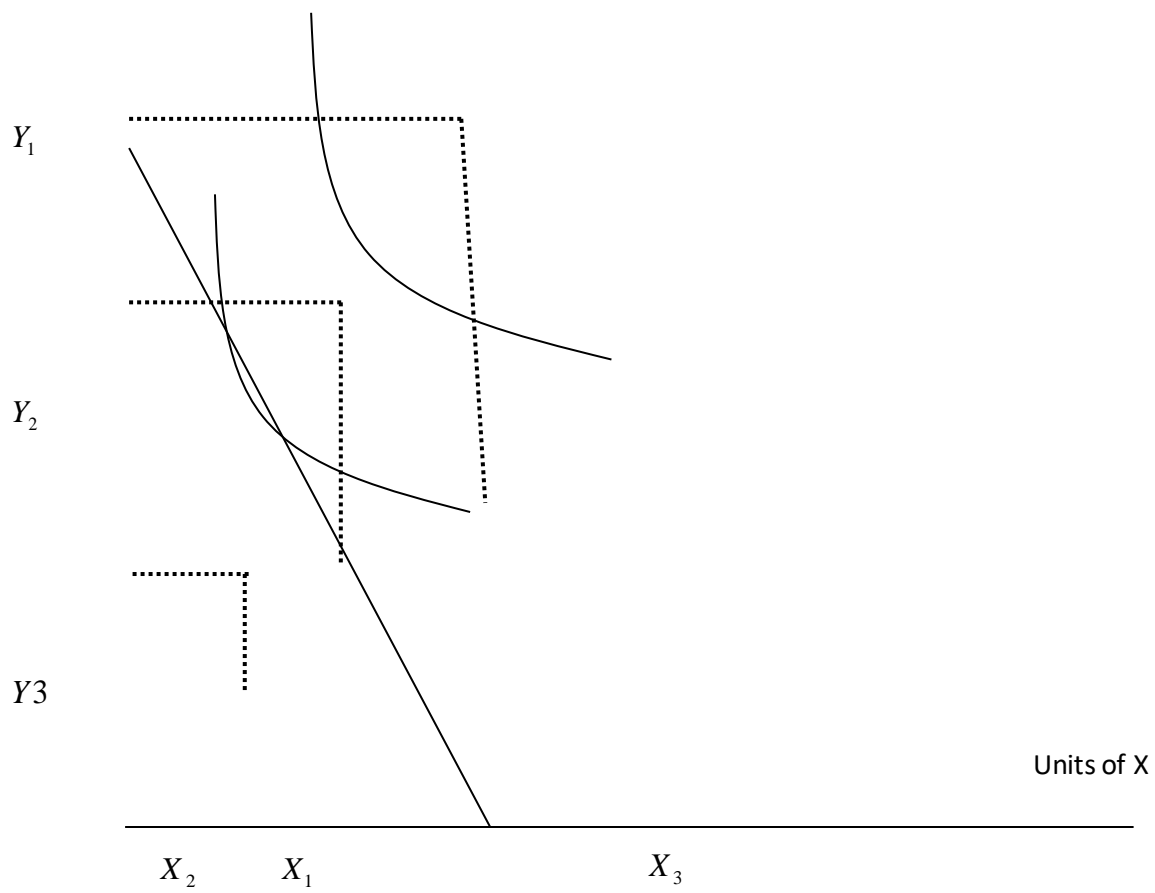
بالنسبة للشكل السابق فإن ميل منحنى تساوي التكلفة يساوي

$$\frac{-P_x}{P_y} = \frac{-500}{250} = -2$$

يمكن جمع منحنى تساوي التكلفة ومنحنى تساوي الإنتاجية في شكل واحد لتحديد النسب المثلى لعناصر الإنتاج. الشكل التالي يوضح هذه الحالة:

Unit of Y





الفصل الثالث: نظرية عرض العمل

عرض العمل:

يمكن تعريف عرض العمل، بأنه عدد العمال في نوع معين من العمل، المستعدين للعمل في مستويات مختلفة للاجور، ويختلف عرض العمل للصناعة عن عرض العمل للاقتصاد القومي ككل، اذ تستطيع الصناعة زيادة عرض العمل، اما عن طريق جذب العمال من صناعات اخرى أو عن طريق رفع الاجور، او عن طريق زيادة الخدمات المقدمة للعمال، اما عرض العمل بالنسبة للاقتصاد ككل، فيتوقف

على عوامل متعددة، منها معدل النمو السكاني، ونسبة من هم في سن العمل الي عدد السكان، والظروف الصحية والتعليمية وغيرها.

العوامل التي يتوقف عليها عرض العمل

١- العوامل الاقتصادية: كالهجرة والحروب يؤدي الي انخفاض عرض العمال

٢- عوامل طبيعية: الزلازل، البراكين يؤدي الي انخفاض في عرض العمال

٣- عوامل جغرافية: مثل عدد السكان والتوزيع الهيكلي لهم

٤- عوامل اجتماعية: مثل قيمة الوقت، وضع المرأة في المجتمع(المجتمع الذي يشجع عمل المرأة يزداد عرض العمل فيه)، عمل الأطفال (المجتمع الذي يشجع عمل الأطفال يزداد عرض العمل فيه)، عامل الصحة، التعليم، التدريب ... الخ

منحني عرض العمل

يمثل العلاقة بين ساعات العمل التي يعرضها العامل عند مستويات مختلفة من الاجور حيث يعتمد عرض العمل على الأجر الحقيقي المتوقع بمعنى $L=F(W)$ ، فإذا ارتفع الأجر الحقيقي المتوقع زادت الكميات المعروضة من عنصر العمل وإذا انخفض الأجر الحقيقي المتوقع انخفضت الكميات المعروضة من عنصر العمل . حيث أن

الأجر الاسمي

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

الاجر الحقيقي

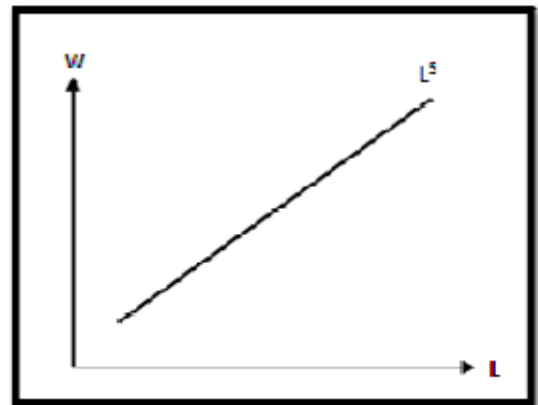
عبارة عن الأجور الاسمية مقسومة على أحد مقاييس الأسعار لبيان ما يمكن للعامل أن يشتريه بالأجور الاسمية $w = W/P$.

ونظراً لكون الأجر الحقيقي المتوقع يضم متغيرين أحدهما معلوم وهو الأجر النقدي والآخر مجهول وهو السعر المتوقع أي أن عرض العمل يتوقف على الأجر الحقيقي وعلى تصور العمال للأسعار المستقبلية هذا ويتخذ منحنى عرض العمل الموجب الميل

وتكون دالة عرض العمل في صورتها العامة على النحو التالي:

$$L^S = \alpha + \beta w$$

الشكل رقم (1) منحنى عرض العمل



اثر ارتفاع الأجور على العرض

الأول اثر الاحلال

هو التغير في ساعات العمل الناتج عن التغير في تكلفة الفرصة البديلة (الأجر الاسمي) وذلك عند ثبات العوامل الأخرى على حالها وتحديدًا دخله من غير العمل (احلال ساعات الفراغ بساعات عمل)

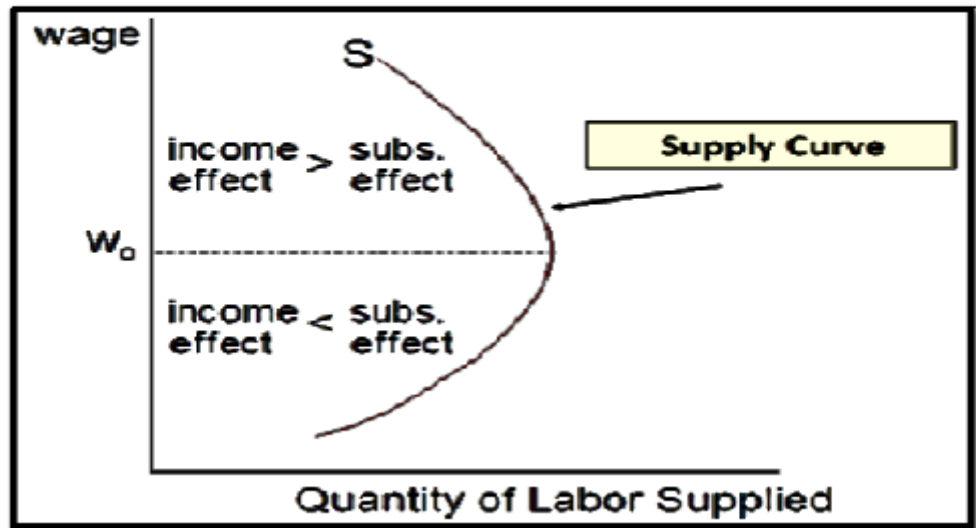
الثاني اثر الدخل

التغير في ساعات العمل الناتج عن التغير في الدخل من غير العمل عند ثبات معدل الأجر (زيادة ساعات الفراغ كلما زاد الدخل). (هناك علاقة عكسية بين عرض العمل وبين الدخل من غير العمل لذا سيكون هناك أثر للدخل سلبي على ساعات العمل. بمعنى أنه إذا زاد الدخل سيقبل عرض العمل والعكس صحيح. نلاحظ أن أثر الاحلال وأثر الدخل متعاكسان (متعارضان) فأثر الدخل يؤدي إلى انخفاض ساعات

العمل، بينما أثر الإحلال يؤدي إلى زيادة ساعات العمل، فالأثرين متعارضين في ظل افتراض أن الفراغ سلعة عادية ونقول أنه يعتمد على تغلب أحد الأثرين

قد يكون هناك أثر دخل لوحده أو أثر إحلال لوحده وقد يكون الأثرين مع بعضهما البعض . عندما يكون أثر الدخل لوحده (يسمى بالأثر الصافي للدخل)، أو يكون أثر الإحلال لوحده فيسمى (الأثر الصافي) أو الأثرين مع بعض، النظرية الاقتصادية لا تستطيع التنبؤ عندما يكون الأثرين مع بعضهما أي منهم سيكون الراجح لأن كل أثر يعمل عكس الآخر.

الشكل رقم (2) أثر الإحلال واثر الدخل



يلاحظ من الشكل رقم (٤) ان اثر الاحلال قوي في الجزء الاول من المنحنى بينما يقوى اثر الدخل في الجزء الاخير منه، ويعني ذلك ان الفرد يبادل ساعات الفراغ بساعات العمل كلما ارتفع الاجر ولكن حتى مستوى معين، وبعد ذلك يطلب استعمال اكبر لوقت الفراغ كلما زاد الدخل ويتوقف او يتقلص عرض العمل. عند زيادة الاجر يعمل الاثرين معا (اثر الصافي واثر الاحلال) :

ينشأ اثر الدخل عن الزيادة في ثروة الفرد (حيث انه يملك قوة شرائية اكبر الان بسبب ارتفاع الاجر بينما ينشأ اثر الاحلال لان زيادة الاجر تعني زيادة تكلفة الفرصة البديلة لوقت الراحة H)، استجابة لعرض العمل بالتالي هي مجموع الاثرين.

اذا كان اثر الدخل اكبر من اثر الاحلال فستتخفض ساعات عرض العمل. منحنى عرض العمل للفرد سالب الميل

إذا كان اثر الدخل اصغر من اثر الاحلال فستزداد ساعات عرض العمل. منحنى عرض العمل للفرد موجب الميل

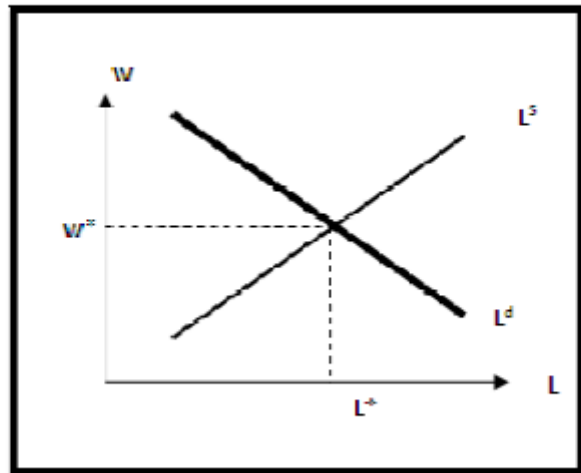
لذلك قد يحدث ان يكون منحنى عرض العمل للفرد الواحد موجب الانحدار عند مستويات معينة للاجر (اقل من w_0 وسالب الانحدار عند مستويات اخرى (اكبر من w_0)

التوازن في سوق العمل

يتحقق التوازن في سوق العمل كما في أي سوق آخر بتساوي جانبي العرض والطلب. أي بتحقيق الشرط التالي: الطلب على العمل = عرض العمل

حيث تتحدد كمية العمل التوازنية L^* ومستوى الأجر الحقيقي التوازني w^* السائد في السوق. ويختل التوازن بتغير الطلب على العمل أو عرض العمل أو كلاهما معاً.

الشكل رقم (6) التوازن بين الطلب والعرض على العمل



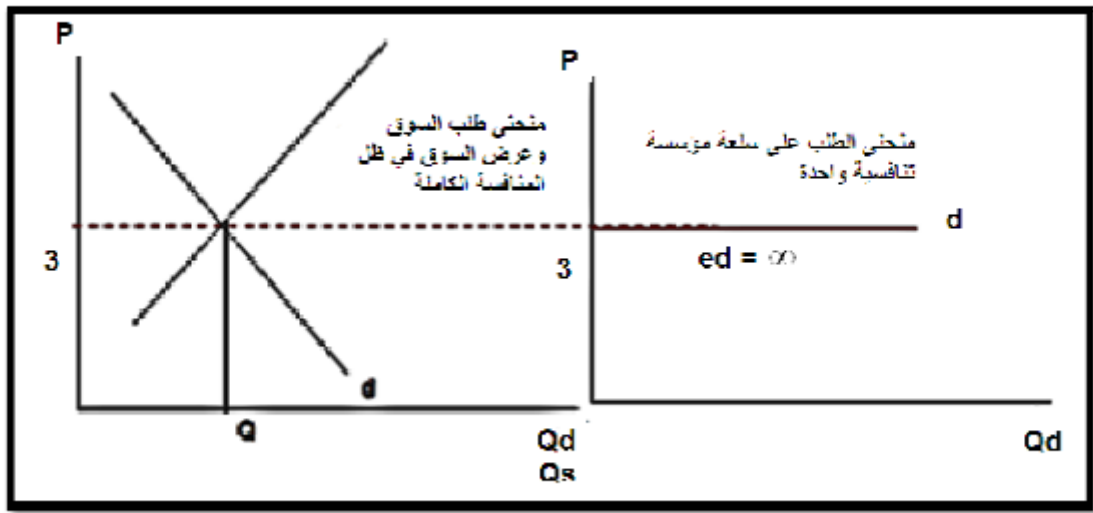
التوازن في سوق العمل في حالة المنافسة الكاملة

يتفاعل كلا من الطلب الكلي على العمل " طلب السوق، العرض الكلي للعمل ، عرض السوق " ويتحدد وضع التوازن ومنه الأجر التوازني و المستوى التوازني للعمالة.

خصائص سوق المنافسة الكاملة:

وجود عدد كبير من البائعين والمشتريين في السوق: وهذا يعني أن كل بائع أو مشتر لا يستطيع التأثير على السعر بمفرده، أي أن كل بائع ومشتري يأخذ السعر السائد في السوق مسلماً به ويتصرف على ضوءه، وفي هذه الحالة نقول أن كل بائع (أو مشتر) يعد مستقبلاً للسعر أو آخذاً له $taker-Price$ ، ولكن من الذي يحدد السعر السائد في السوق، إن ذلك يتم بتفاعل قوى الطلب والعرض مجتمعة، وعلى ذلك فإن منحنى طلب السوق في حالة المنافسة الكاملة هو منحنى الطلب العادي سالب الميل، ولكن منحنى الطلب على سلعة منتج واحد في سوق المنافسة الكاملة يكون أفقياً عند سعر السوق السائد "لا نهائي المرونة" ويتضح ذلك من الشكل رقم (٧)

شكل رقم (7) منحنى طلب السوق في حالة المنافسة الكاملة



تحديد الأجور في ظل المنافسة غير الكاملة

يتبين مما سبق أن ظروف المنافسة الكاملة لا يتمكن فيها العامل بمفرده التأثير على مستوى الأجور في السوق، ولكن الوضع مختلف تماماً في الواقع حيث أن المنافسة غير كاملة، وأن هناك عوامل أخرى تؤثر في تحديد مستوى الأجور إضافة إلى قوى العرض والطلب.

أهم العوامل التي تؤثر في تحديد مستوى الأجور

أولاً: الاتحادات (نقابات العمال)

هدفها حماية العمال والدفاع عن مصالحهم تجاه أصحاب العمل علماً بأن هدفهم الأساسي زيادة معدلات الأجور من خلال .

التأثير على جانب الطلب على العمال .

التأثير على جانب عرض العمال .

المساومة الجماعية ودفع العمال للإضراب

في الغالب تحصل الاتحادات على ميزات من الإدارة من خلال المساومة بسبب ما يملكه الاتحاد من قدرة على تحميل المنشأة بتكاليف إضافية ، كإبطاء في العمل أو الإضراب عن العمل (التوقف)

العوامل التي تتوقف على قدرة الاتحاد في تحقيق أهدافه من خلال الإضراب أو التهديد بالإضراب

١. ربحية المنشأة وقدرتها على زيادة الأسعار دون فقدانها للسوق

٢. قدرة الاتحادات على فرض تكاليف على المنشأة، ويعتمد ذلك على قدرة المنشأة على تكوين مخزون يجنبها الانقطاع على النشاط عند توقع حدوث إضراب، وكذلك مدى توفر اليد العاملة من غير أعضاء الاتحاد وقدرتهم على إدارة الوظائف المعطلة جراء الإضراب

٣. الوضع المالي للمنشأة وقدرتها على تحمل الخسائر أثناء فترة الإضراب

٤. الوضع المالي للعمال وقدرتهم على تحمل فقدان الدخل خلال مدة الإضراب

اثر الإضراب على العمال وأصحاب العمل

يمثل الإضراب تكلفة بالنسبة لكل من العمال وأصحاب الأعمال فيكون الأثر:

١- على جانب صاحب العمل : كلما طالت مدة الإضراب كلما زادت تكلفة الإضراب كفقْد في العملاء وهذا ما يعني أن كلما زادت مدة الإضراب كلما أصبح صاحب العمل مستعداً لعرض أجور أعلى (منحى تنازلات صاحب العمل).

٢- على جانب العمال : في البداية تكون المواقف متشددة بخصوص الزيادة المطلوبة في الأجور، ولكن بعد مدة يبدأ فقد الدخل في التأثير على مواقفهم، فيخفون من الزيادة المطلوبة (منحى مقاومة الاتحادات). باستمرار الإضراب تخفض الزيادة المطلوبة من طرف الاتحادات و تزيد العروض المقدمة من طرف أصحاب العمل، وفي فترة معينة تتطابق الزيادة المطلوبة و المعروضة و عندها

يتوصل إلى اتفاق و ينتهي الإضراب . ملاحظة: طول وقصر مدة الإضراب مرتبط بمدى توفر المعلومات كل طرف للطرف للآخر، كذلك مدى رغبة الاتحادات في إلحاق أضرار بصاحب العمل من أجل أن يساعدها هذا في مساوماتها المستقبلية.

أثر الاتحادات على الإنتاج و الإنتاجية:

بدا الاقتصاديون حديثا في إعادة النظر في إمكانية أن يكون للاتحاد تأثيرا موجبا على الإنتاجية، حيث أن نقل الاتحادات لتفضيلات أعضائها حول قضايا مختلفة متعلقة بالإنتاج وظروف الإنتاج إلى الإدارة من شأنه أن يساهم في زيادة الإنتاجية بعدة طرق:

١. يمكن للاتحادات أن تقلل سخط العمال أو عدم رضاهم و بالتالي تقلل من معدل الترك الاختياري للعمل، هذا من خلال توفر قنوات لرفع المشاكل للإدارة لمعالجتها في حينها.

٢. زيادة الإنتاجية عن طريق زيادة كسب العمال و العناية بانشغالاتهم

٣. تقدم الاتحادات الفرصة للعمال للتعبير عن آرائهم في التغييرات الممكنة لقواعد العمل أو الأساليب الفنية للإنتاج التي سوف تعود بالفائدة على كل من العمال و الإدارة.

تدخل الدولة في تحديد الأجور

تتدخل الدولة في تحديد الأجور من خلال تحديد حد أدنى (أعلى من الأجر التوازني) حيث ترى الحكومة مستوى الأجر التوازني لا يتناسب مع مستوى الأسعار وتكاليف المعيشة فتتدخل بوضع حد أدنى وهو أعلى من الأجر التوازني الحر . جلاعلو البطالة الناتجة عن إتباع هذه السياسة تتبع الحكومة إجراءات أخرى مثل:

• محاولة زيادة إنتاجية العمال لزيادة الطلب عليهم .

• منح إعانات بطالة.

• إتباع سياسات تخفيض عرض العمال مثل (منع عمل الأطفال – تقليل

ساعات العمل – تخفيض سن التقاعد .. الخ .)

زيادة الوظائف الجديدة في القطاع العام لاستيعاب فائض العمل.

الآثار المترتبة على فرض حد أدنى للأجور

الأثر على مستوى الأسعار وتكاليف الإنتاج : إن فرض الدولة لحد أدنى من الأجور يؤدي إلى ارتفاع المستوى العام للأجور وارتفاع المستوى العام للأسعار نتيجة ارتفاع تكاليف الإنتاج.

كما ان سياسة الحد الأدنى من الأجور سوف يكون لها تأثير كبير بالنسبة للسلع الضرورية حيث ترتفع أسعارها بدرجة كبيرة.

الأثر على طلب المشروعات على عنصر العمل : أثر إتباع سياسة الحد الأدنى للأجور تؤدي إلى انخفاض الطلب على عنصر العمل من قبل المشروعات وخصوصاً في عمالة السلع التي ترتفع فيها نسبة الأجور في التكلفة الكلية لإنتاج السلع وبالتالي يمكن أن يترتب على ارتفاع الأجر تأثير سلبي على مستوى العمالة .

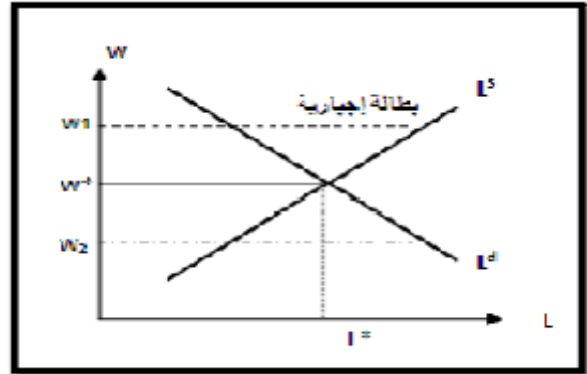
الأثر على المستوى الكلي: على المستوى الكلي فإن زيادة مستوى الأجور بسبب إتباع سياسة الحد الأدنى للأجور ممكن أن تؤدي إلى زيادة الطلب الكلي (الإنفاق الكلي) نتيجة لزيادة مستوى الأجور التي يحصل عليها العمال طبقاً لنظرية كنز وهذه الزيادة في الطلب الكلي ممكن أن يترتب عليها أثرين وذلك حسب حالة الاقتصاد القومي ومستوى التشغيل والعمالة أي وفقاً لدرجة مرونة جهازها الإنتاجي. حيث انه كلما كان الجهاز الانتاجي مرناً كلما كانت الآثار اقل سوءاً والعكس صحيح.

مرونة عرض العمل

ان مرونة الأجور هي الكفيلة بإحداث التوازن، فإذا كانت الأجور أعلى من المستوى التوازني للأجر الحقيقي، فإن الزيادة الكبيرة التي حدثت في العمالة ستؤدي إلى انخفاض الأجور والعكس

أي انه لولا مرونة الأجور فلن يكون هناك توازن، ولكن في الواقع نجد أنه في معظم دول العالم وبصفة خاصة الدول المتقدمة فإن الأجور تتميز بالجمود، والسبب

في هذا الجمود وجود النقابات العمالية التي من شأنه منع الأجور من الانخفاض، فضلاً عن وجود سياسة الحد الأدنى للأجور، وفي ظل جمود الأسعار تظهر البطالة الإجبارية انظر الشكل التالي



العوامل المؤثرة على مرونة العرض:

• مدى تخصص عنصر العرض:

كلما زادت درجة تخصص العامل (عنصر العمل) تقل مرونة العرض في مجال التخصص مثلاً:

زيادة أجور الأطباء لن تؤدي إلى تحويل المهندسين والمحامين للعمل في مهنة بطل أ .

فترة الإعداد والتدريب اللازمة لدخول المهنة :

كلما زادت وطالت فترة التدريب اللازمة لدخول مهنة معينة أدى ذلك إلى انخفاض مرونة عرض العمل في هذه المهنة والعكس صحيح .

العقبات الوضعية: كلما ازدادت القيود والعقبات المفروضة مثل: التصاريح البحرية على بعض الأنشطة كلما أدى ذلك إلى انخفاض مرونة العرض

الفصل الرابع :- العمالة والبطالة

المقدمة:

نعلم أن في كل سوق مشتررون وبائعون، ولا يشذ سوق العمل عن ذلك، إلا أن لسوق العمل ما يميزه على غيره من أسواق السلع و الخدمات 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 و الإنسان يعطي أهمية لعوامل كثير غير نقدية ولا وجود لها أصلا في الأسواق العادية الأخرى ، كظروف العمل، وطبيعة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ...الخ ويعتبر السوق هو المكان الذي تجتمع فيه كل المصالح المتضادة، فالملايين من المنتجين الساعين إلى تحقيق الربح ، يراقبون الأسعار التي يرغب الملايين من المستهلكين دفعها للمنتجين، و الأجور التي يكون الملايين من العمال مستعدون لقبولها للعمل. وبمزج مفردات هذه المعلومات سويا مع البيانات الخاصة بالتقنيات المختلفة يمكن لهؤلاء المنتجين تحديد أين ينتجون وأي السلع ينتجون ؟ ومن يستأجرون، والقدر الذي ينتجون. اذا ليس هناك مسؤول واحد عن هذه القرارات، وبالتالي يصبح التنسيق بين مختلف القرارات ليس مسؤولية جهة معينة، بل التنسيق يتحقق دون إدراك الأفراد لذلك في سعيهم لتعظيم المنافع و الأرباح.

مفهوم سوق العمل

عرف سوق العمل على أنه سوق افتراضي، كما أنه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، حيث يجتمع فيه كل من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف مناسبة بالإضافة إلى أصحاب هذه الوظائف من أصحاب الشركات والمؤسسات المختلفة، حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطاً مباشراً بالعمل. كما ويعرف سوق العمل طبقاً لتعريفات الكتب المتخصصة هو دائرة للتبادل

الاقتصادى يبحث فيها الأفراد الراغبين فى العمل عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة.

أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق

١. غياب المنافسة التامة : يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة، بسبب نقص المعلومات المتعلقة بفرص التوظيف المتاحة ذات الأجر العالية ، وعدم الرغبة لدى العمال للحركة والانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية

٢. تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم و التغير التقني :وينعكس أثر هذا التقدم على البطالة في سوق العمل في أحد مظهرين ، المظهر الأول في انتشار البطالة عند إحلال الآلة محل اليد العاملة، وهو ما يعني إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري، ويتمثل المظهر الثاني في تغيير احتياجات بعض الوظائف من اليد العاملة نتيجة التقدم التقني ، والذي يتطلب خبرات ومستوى تعليم أعلى بما يكفل سلامة وفعالية التعامل مع الآلة، والتقليل من حجم البطالة جراء هذا التقدم التقني يستدعي تعليم مستمر واكتساب خبرات جديد تماشياً مع مستجدات التقنية.

٣. سهولة التمييز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية بسبب اللون و الدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة .. الخ

٤. بالنسبة لجانب الطلب بسوق العمل : الطلب على العمل طلب مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العمل في إنتاجها. إذا الطلب على العمل يعكس مباشرة إنتاجية العامل، على عكس الطلب على السلع الأخرى التي تطلب للمنفعة المباشرة التي يمكن الحصول عليها من إخلال استهلاكها

٥. بالنسبة لجانب العرض : ارتباط عرض العمل بمغيرات متعددة لا تقتصر على الأجر طقف (استحالة الفصل بين خدمة العمل و العامل)، وهنا يبرز أهمية العوامل غير النقدية في تحديد حجم العرض بسوق العمل

المفاهيم والتعاريف المتعلقة بالقوى العاملة :

لا يوجد حتى وقتنا الحاضر في المراجع الاقتصادية رأي واحد متفق عليه حول مضمون مفهوم القوى العاملة. بعض الاقتصاديين لا يجدون فرقا بين المصطلحات

التالية: الموارد البشرية، القوى البشرية، القوى العاملة، السكان القادرون على العمل، السكان النشيطون. .

فالموارد البشرية في بلد ما هي مجموع السكان القادرين على العمل المنتج، ويقصد بالعمل المنتج كل مجهود جسدي أو ذهني يؤدي أو يساهم في خلق سلعة أو تادية خدمة معينة. ولذلك فإن الموارد البشرية تتألف من مجموع السكان مطروحا منه غير القادرين على العمل المنتج. ويمكن تعريف القوى العاملة "وظيفا" بأنها مجموعة من فرق الأفراد، يمثلون "مركبا" معينا من الوظائف والمهن والأعمال، والتخصصات، ينتظمون في خدمة المؤسسة كشخصية اعتبارية ويرتبطون بها بعلاقة عمل قانونا وفعلا، بصرف النظر على درجة اتصال العمل ماديا بنشاط الإنتاج، ويتقاسمون الأعمال الإدارية والتنفيذية بمقتضى تنظيم ينقسم إلى وحدات وظيفية تقع على مستويات إدارية مختلفة، تبعا لحجم المؤسسة.

ويعرف ماركس مصطلح قوة العمل: بأنه المجموع الكلي لقدرات الإنسان العضلية و الذهنية و العصبية التي يستخدمها العامل في أثناء العملية الإنتاجية. إذاً مجموع الأفراد القادرين والراغبين والباحثين عن العمل يمثل قوة العمل، ولما تكون هذه القوة موظفة و مستغلة تصبح قوة عمل مشغلة، ولما تكون غير مستغلة تصبح قوة عمل عاطلة

وتسمى قوة العمل إلى حجم السكان بنسبة المساهمة أو معدل المشاركة وانخفاض هذه النسبة تعني ارتفاع نسبة العمالة، لأن ذلك يعني فئة قليلة من السكان تعمل وتعمل الغالبية العظمى من السكان

مكونات الموارد البشرية تتألف الموارد البشرية من قسمين:

القسم الأول: يتكون من جميع القادرين على العمل المنتج، ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل. ويدخل في هذه الطائفة ربات البيوت والطلبة المتفرغون للدراسة والمتقاعدون و الأشخاص الذين هم بصدد أداء الخدمة العسكرية ، نزلاء السجون والمستشفيات، وغيرها من المؤسسات المماثلة. ويطلق على هؤلاء عادة الأفراد خارج القوى العاملة. .

القسم الثاني: يتألف من جميع الأفراد المتواجدين في سوق العمل، سواء كانوا يعملون فعلاً أم يبحثون عن عمل. وتسمى هذه الطائفة بالقوى العاملة أو السكان النشيطين، وهي تشير إلى قطاعين من السكان، قطاع المشتغلين الذين يعملون لقاء أجر وقطاع المتعطلين القادرين والراغبين والمستعدين للعمل في الحال لكنهم لا يجدون عملاً.

من خلال ما سبق، فإن مفهوم القوى العاملة يتضمن ثلاث مقومات جوهرية:

• قدرة الفرد على العمل .

• رغبة الفرد في العمل .

إتاحة العمل للفرد (وجود الفرد واستعداده للعمل)

أنواع العمالة

الفئات التي يمكن من خلالها تقسيم أنواع الوظائف وهي كالتالي

• العمالة ذات الدوام الجزئي أو الكامل

• العمل الحر

• العمالة المؤقتة أو الدائمة

• عمالة بعقود و عمالة بدونها

• العمالة المهارة والعمالة غير المهارة

• العمل من المنزل

العوامل المؤثرة علي قوة العمل

عوامل سكانية إذ: تتعلق قوّة العمل بمعدلات المواليد والوفيات والهجرة، لأن هذه المعدلات تؤثر في شكل الهرم السكاني وفي حجم القوة البشرية وتركيبها ومعدلات تزايدها وتناقصها. ومن خصائص تلك المعدلات أنه يمكن معرفتها ودراستها وإجراء إسقاط لها ومعرفة حجم وقلّة البشرية وتركيبها، وقوة العمل في لحظة زمنية معينة.

§ عوامل اجتماعية: وهي العوامل التي تزيد أو تنقص من الإقبال على العمل، وتؤثر في حجم قوة العمل مثل إقبال المرأة على العمل، وعدد الأطفال في الأسرة الواحدة وسن الزواج، وسن التقاعد، ولمستوى تطور المجتمع أثر كبير في تغير تلك العوامل

§ عوامل ثقافية: ينخفض المعروض من قوة العمل في البداية نتيجة التحاق الطلاب بالتعليم، وعلى العكس كلما نقص عدد الطلاب الذين يتابعون تعليمهم زاد المعروض من قوة العمل. لكن الثقافة والتعليم يؤثران في مراحل متقدمة إيجابياً في زيادة الطلب على العمل، وخصوصاً تعليم المرأة الذي يؤثر تأثيراً فعالاً في دخولها مجال العمل وإسهامها في النشاط الاقتصادي

§ عوامل اقتصادية: يؤثر الوضع الاقتصادي في زيادة نسبة القوة العاملة أو في إنقاصها، وإن سياسة الأجور وسياسات العمل تؤثر سلباً أو إيجاباً في كمية المعروض من قوة العمل. لا شك في أن الوضع الاقتصادي والتطور الذي حدث فيه يؤكد أن التغير في حجم قوة العمل وتركيبها صفة ملازمة للحركة والتغير في الاقتصاد.

مفهوم البطالة

هناك صعوبة بين الاقتصاديين تتعلق بمشكلة الوصول الي مفهوم محدد للبطالة, حيث تعددت التعريفات التي تناولها هؤلاء, فيري البعض منهم انه يمكن تعريف البطالة بأنها التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل. والمقصود بالقوة العاملة هو عدد السكان القادرين والراغبين في العمل مع استبعاد الأطفال (دون الثامنة عشرة) والعجزة وكبار السن

البطالة، بوجه عام هي تعبير عن قصور في تحقيق الغايات من العمل في المجتمعات البشرية، وحيث الغايات من العمل متعددة، تتعدد مفاهيم البطالة فيقصد بالبطالة السافرة وجود أفراد قادرين عن العمل وراغبين فيه، ولكنهم لا يجدون عملاً، وللأسف يقتصر الاهتمام بالبطالة، في حالات كثيرة، على البطالة السافرة فقط لكن مفهوم البطالة، أو نقص التشغيل، يمتد على الحالات التي يمارس فيها فرد عملاً ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد، أو المرغوب، وتسمى هذه الظاهرة البطالة الجزئية الظاهرة أو نقص التشغيل الظاهر. ويمكن اعتبار نقص التشغيل الظاهر تنويحه على صنف البطالة السافرة.

وتتمثل البطالة وفقا للمفهوم الرسمي انها الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المطلوب خلال فترة زمنية معينة, عند مستويات الاجور السائدة ومن ثم , فان حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوي معين من الاجور

ومن ثم فان البطالة يمكن تعريفها بأنها الزيادة في الكمية المعروضة من العمل عن الكمية المطلوبة منه عند مستوي اجر معين. وبالتالي فإن تضيق الفجوة بين بين المية المطلوبة والكمية المعروضة من العمل يعمل علي زيادة مستوي الانتاج , ورفع معدل النمو الاقتصادي , ومن ثم الارتفاع بمستوي المعيشة في المجتمع.

لا شك أنه من المنطقي قبل التوصل لإعطاء تعريف شامل للبطالة لابد أولا تحديد مفهوم من هو العاطل عن العمل Unemployed. إن من أهم صفات العاطل أنه لا يعمل. لكن هذا المفهوم يعتبر غير كاف حيث هناك أفراد لا يعملون لأنهم غير قادرين على العمل و بالتالي لا يمكن اعتبارهم عاطلين عن العمل مثل الأطفال و المرضى والعجزة و كبار السن و هم الآن يقبضون المعاشات. كما أن هناك بعض الأفراد القادرين على العمل و لكنهم لا يعملون فعلا و مع ذلك لا يجوز اعتبارهم عاطلين لأنهم لا يبحثون عن العمل not seeking work، مثل الطلبة اللذين يدرسون في الثانويات و الجامعات و المعاهد العليا ممن بلغوا سن العمل و لكنهم لا يبحثون عن عمل بل يفضلون تنمية قدراتهم و مهاراتهم بالدراسة، و لهذا لا يصح ادراجهم ضمن العاطلين. كذلك هناك بعض الأفراد القادرين عن العمل لكن لا يبحثون عنه لأنهم أحبطوا تماما discouraged، لأن جهودهم في البحث عن العمل في الفترة الماضية لم تُجد، كما أن الاحصاءات الرسمية لا تدرجهم ضمن العاطلين. و بالمقابل هناك أفراد آخرين قادرين على العمل و لكنهم لا يبحثون عن عمل لأنهم في درجة من الثراء تجعلهم في غنى عن العمل، فهؤلاء أيضا لا يعتبرون عاطلين. و من ناحية أخرى هناك بعض الأفراد اللذين يعملون فعلا ، غير أنهم مع ذلك يبحثون عن عمل أفضل و بالتالي لا يمكن ادراجهم ضمن العاطلين. و هكذا نستنتج أنه ليس كل من لا يعمل عاطلا، و في الوقت نفسه ليس كل من يبحث عن عمل يعد ضمن دائرة العاطلين. فحسب الاحصاءات الرسمية فإن العاطل عن العمل يجب أن يكون عمره يتراوح ما بين ١٥ و ٦٤ عاما و أن يتوفر فيه شرطان أساسيان، و هما :

● أن يكون قادرا على العمل

• أن يبحث عن فرصة للعمل

كما يجمع الاقتصاديون و الخبراء، وحسب توصيات منظمة العمل الدولية على تعريف العاطل بأنه " كل من هو قادر على العمل، و راغب فيه، و يبحث عنه، و يقبله عند مستوى الأجر السائد، و لكن دون جدوى.

٢-١: قياس البطالة

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لها. تقوم الدول خاصة المتقدمة بحساب معدلات البطالة بصفة دورية ومنتظمة كأن تكون شهرية أو فصلية أو سنوية وذلك بإتباع أسلوب العينات وليس الإحصاء العام، نظراً لما يتطلبه ذلك من وقت طويل وتكاليف باهظة. يتم أخذ عينة ممثلة من الفئة النشطة من السكان ويقدر من خلالها عدد العاطلين عن العمل ثم يحدد معدل البطالة.

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة) عند نقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية:-

عدد العاطلين عن العمل

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

القوة النشطة

يشير مصطلح قوة الفئة النشطة هنا الي جميع الافراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الاجور السائدة.

الفئة النشطة = العاطلون + العاملون

يقصد بالعاملين كل من يشغل عملاً -بدوام كامل أو جزئي وحتى إن كان يعمل ساعة أو ساعتين باليوم -مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة.

أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم.

أما بالنسبة للأفراد الذين يستبعدون من الفئة النشطة هم:-

١- الأفراد دون سن معينة:- وهم الأفراد الذين دون السن العمل القانوني وهو ١٥- ١٦ فما دون، وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى.

٢-الأفراد فوق سن معينة :- وهو سن التقاعد او المعاش ٦٥سنة فما فوق .

٣- الفئات غير القادرة على العمل لأسباب مختلفة مثل المرضى والعجزة وطلبة المدارس.

٤- الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل ربات البيوت والذين لديهم الكثير من المال عن طريق انهم ورثوا هذا المال عن ابائهم ولديهم ما يكفيهم من المال وهم لا يعملون وذلك باختيارهم في ظل الأجور المتاحة.

٥- الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر - فرص العمل المناسبة لهم.

انتقاد طريقة حساب معدل البطالة:-

إن مثل هذه الاحصاءات عن البطالة باستخدام الصيغة السابقة الذكر قد لا تتوفر فيها الدقة والمعلومات الكافية عن البطالة، خاصة في الدول النامية لهذا نجد انتقادات مختلفة حول طريقة حساب معدلات البطالة لعدة أسباب نذكر أهمها:-

قد تكون معدلات البطالة المحتسبة بهذه الطريقة أعلى من معدلات الحقيقية، نظراً لصعوبة التعرف على توفر القدرة والرغبة والاستمرار في البحث للأفراد العاطلين عن العمل.

يزداد عدد العمال الذين يعملون أقل من عدد الساعات اليومية المعتادة في فترات الركود أي أن هناك استخدامهم غير الكامل إما لعدم وجود عمل يشغلهم خلال الساعات اليومية وهو ما يطلق عليه بالبطالة المقنعة أو لكونهم يعملون بدوام جزئي أو متقطع والسبب في ذلك، غالباً، كون أصحاب العمل لا يفرطون بعمالهم المدربين أو الماهرين بمجرد انخفاض الطلب على إنتاجهم وإنما يحافظون عليهم لحين انتعاش الحالة الاقتصادية وهم يمثلون إمكانيات فائضة وغير مستغلة لا تظهرها معدلات البطالة الإجمالية.

لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة للبطالة في القطاعات المختلفة أو بالنسبة للأعمار المختلفة أو بالنسبة للرجال أو النساء. لذا يستحسن العمل على احتساب معدلات البطالة لفئات اجتماعية مختلفة ولقطاعات اقتصادية منفصلة كقطاع

الإنشاءات والقطاع الصناعي أو الزراعي أو التجاري ولفئات الأعمار المنفصلة للقوة العاملة للوقوف على الوضع الحقيقي للبطالة وتأثيراتها الاجتماعية.

لا تعتمد تأثيرات البطالة في المجتمع على المعدل الإجمالي فحسب وإنما أيضاً على الفترة التي قى العامل خلالها بدون وكلما تطول هذه الفترة تكون عمل بحيث يصعب التعرف على تلك الفترة . تأثيرات البطالة أكثر حدة وأكثر مأساوية.

أن معدلات البطالة لا تؤشر البطالة الحقيقية لأن إجمالي القوى العاملة يتغير مع تغير حالة النشاط الاقتصادي حيث ينخفض من يرغب في العمل في حالة الركود الاقتصادي، بحيث لا يشجع الوضع على دخول عمال جدد إلى القوى العاملة ولا يشجع العمال العاطلين على الاستمرار بالبحث عن فرص العمل، ويحصل العكس في حالة الانتعاش الاقتصادي، وهو الأمر الذي يؤثر على نسبة البطالة.

تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة، حيث تعتمد بعض الدول على تعداد السكان فيها ، بينما يعتمد بعضها الآخر على مسح العمل كعينات ، ودول أخرى تلجأ إلى إحصائيات مكاتب العمل من خلال إعانات البطالة المقدمة الي العاطلين.

على الرغم من بساطة الصيغة لحساب معدلات البطالة والانتقادات الموجهة لها باتصافها بعدم الدقة إلا أنها الصيغة التي تعتمد وتأخذ بها جميع الدول، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة.

إن قياس البطالة يكون أكثر صعوبة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة وذلك للأسباب

التالية:-

ضعف الجهاز الإحصائي وعدم توفر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية والتي يستدل منه على حجم البطالة وذلك لعدم وجود إعانات تحفز المتعطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية، أو لعدم توفر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على النحو يسمح بتكوين قواعد بيانات يمكن الاعتماد عليها من ناحية أخرى؛

الوزن النسبي لما يسمى بالاقتصاد الخفي أو الموازي غير القانوني أكبر في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة .ولا تدخل أنشطة هذا الاقتصاد في الإحصاءات

الرسمية، ومن ثم فإن البيانات المتعلقة بهذا القطاع في الدول النامية تكون أقل من حقيقتها.

عدم وجود إحصاءات وبيانات دقيقة عن القطاع غير المنظم في الدول النامية، وهو عادة قطاع حضري يضم المشروعات الصغيرة والحرفيين العاملين لحسابهم الخاص ومحلات الإصلاح والمقاهي، وما شابه ذلك، رغم زيادة الوزن النسبي لهذا القطاع في الدول النامية.

المبحث الثاني

١-٢:- أنواع البطالة:-

إن التميز بين أنواع البطالة له أهمية بالغة بحيث تساعد على الكشف عن أسباب وجودها وكذلك تحديد الآليات الكفيلة لمعالجتها، وهناك العديد من أنواع البطالة تبعاً لطبيعة الاقتصاد ودرجة تطوره والحالة التي يتواجد فيها، مخلفة بذلك آثار سلبية عديدة اقتصادية منها، اجتماعية وسياسية.

أولاً البطالة في الفكر الاقتصادي:

١- البطالة في الفكر الكلاسيكي ١ "البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية":

فرقت المدرسة الكلاسيكية بين نوعين من البطالة الأولى هي البطالة الاختيارية وهم الأفراد القادرون على العمل وليرغبون فيه عند الأجور السائدة رغم وجود وظائف لهم والثانية هي البطالة الإجبارية وهي تشير إلي وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه عند الأجور السائدة وليجدونه.

ويري أصحاب هذه المدرسة بأنه إذا ترك سوق العمل حراً دون تدخل فإن مرونة الأجور والأسعار تضمن تحقيق العمالة الكاملة عند وضع التوازن بحيث أن كل فرد قادر على العمل ويرغب فيه عند أجر التوازن يجد فرصة عمل وبالتالي لا يوجد بطالة إجبارية وإذا وجدت بطالة فهي اختيارية

ويقرر الكلاسيكي أن السبب الرئيسي في وجود البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية من خلال تحديد حد أدنى للأجور أعلي من أجر التوازن وفي هذه الحالة تحدث البطالة الإجبارية طالما أن التدخل أدي إلي جمود الأجر الحقيقي

١ يطلق الفكر الكلاسيكي على النظريات الاقتصادية التي سادت في مجال الاقتصاد الكلي قبل ظهور الكتاب الشهير "النظرية العامة للتوظيف والفائدة والنقد" للاقتصادي الانجليزي جون مانيرد كينز Keynes عام ١٩٣٦ م

، ولكن النظرية الكلاسيكية فشلت في تفسير الكساد العظيم الذي حدث خلال الفترة من ١٩٢٩ إلى ١٩٣٣ أو علاجه بالرغم من انخفاض الأجور الحقيقية لمستويات دنيا حيث زادت البطالة واستمرت في مستويات مرتفعة .

٢- البطالة في الفكر الكينزي

يري الفكر الكينزي أن العامل المحدد لمستوي التوظيف ليس الأجر الحقيقي ولكنه مستوي الطلب الفعال، وأن البطالة تحدث لعدم كفاية الدخل القومي مما يستلزم بالضرورة العمل على زيادته حتى يزيد الطلب الفعال ويكون كافيا للوصول إلي حالة التشغيل الكامل.

وأوضح كينز أن العمالة الكاملة لتتحقق إلا إذا كان الطلب الكلي كافياً لاستيعاب الناتج المحتمل وهو ناتج العمالة الكاملة ، أما إذا كان الطلب الكلي أقل من المستوي اللازم لاستيعاب الناتج المحتمل تظهر فجوة انكماشية وبالتالي تحدث بطالة إجبارية وتقاس هذه الفجوة بالفرق بين طلب العمالة الكاملة والطلب الفعلي للاقتصاد وزيادة الطلب الكلي بمقدار الفجوة الانكماشية يؤدي إلي زيادة الناتج الكلي أو الدخل الكلي وبالتالي توفير فرص عمل والوصول إلي طلب العمالة الكاملة ، وقد رأي كينز أن الاقتصاد يمكن أن يتوازن في ظل وجود نسبة مقبولة من البطالة.

٣- البطالة في الفكر الاقتصادي الحديث:

يري أصحاب هذا الفكر أن البطالة تحدث نتيجة لأربعة أنواع هي البطالة الاختيارية والبطالة الهيكلية والبطالة الدورية والبطالة المقنعة.

البطالة الإحتكاكية

لعل هذه التسمية مقتبسة من الميكانيك حينما لا تتلاءم الدواليب المسننه فتسبب إحتكاكا وصوتا وعند تطبيق هذا المصطلح علي مجال العمل يعني أن دولا ب الطلب على العمل لا يلتقي بدولا ب يناسبه من عرض العمل، و عدم التناسب هذا قد يكون بسبب المكان أو بسبب نوع المهارات فحينما ينتقل العامل من منطقة جغرافية إلي أخرى أو يغير مهنته إلي مهنة أخرى ، فإن الحصول على فرصة عمل يحتاج بلا شك إلي وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة و المفاضلة بينها، ومن هنا تظهر البطالة الإحتكاكية نتيجة حركة أسواق العمل ونعني بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من و إلي داخل سوق الشغل نتيجة التغيرات تطراً على النشاط و التغيرات

الإقتصادية و في نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلي إذن فهي نتيجة طبيعية لضعف المعلومات حول سوق الشغل، إذ أن عدم تأمين قناة تربط ما بين الباحثين عن الشغل و المشتغلين يدفع إلي احتساب فئة من السكان ضمن العاطلين على الرغم من توفرهم على كفاءات مطلوبة في السوق و توفر عروض الشغل المناسبة لهم، و عادة ما تكون فترات البطالة الإحتكاكية الأفراد قصيرة الأجل ومن العوامل المؤثرة فيها ه و مدى توفر المعلومات عن سوق العمل وسوق العمالة و تكلفة البحث عن فرصة العمل، و بالتالي السمة المميزة للبطالة الإحتكاكية هي أنها مؤقتة و أن الإحتكاك بسوق العمل لا بد من أن يسمح بوجود الوظيفة المناسبة بالإضافة لاعتبارها بطالة إختيارية من حيث أنها ناشئة عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين ترك أعمالهم الحالية و البحث عن أعمال أفضل سواءا من ناحية ظروف العمل او الاجور، أو رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة التي تلائم شروطهم

البطالة الهيكلية :-

يقصد بالبطالة الهيكلية على أنها "حالة تعطل جزء من القوى العاملة بسبب التطورات التي تؤدي إلى اختلاف متطلبات هيكل وبنية الاقتصاد الوطني عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة لهذا تسمى أيضا بالبطالة البنيوية .

يمكن إرجاع بصفة عامة وجود البطالة الهيكلية إلى العوامل التالية:

١- عدم التوافق بين مؤهلات ومهارات العمال مع تزايد فرص العمل المتاحة وهي حالة مرافقة للتغيرات التي تحصل في هيكل الاقتصاد الكلي عادة بشكل تدريجي وعلى مدى فترات طويلة نتيجة لانتقال الصناعات من منطقة إلى أخرى تبعاً لتوفر الشروط المناسبة لها كإخفاض أجور العمال أو توفر الموارد الأولية أو سهولة نقل المنتجات

٢- التطور التكنولوجي في أساليب الإنتاج ومنه استخدام تقنيات إنتاجية ونوعيات جديدة من السلع تحل محل التقنيات القديمة، واستبدال الأيدي العاملة بالآلة، أو نتيجة لاندثار بعض الصناعات واستبدالها بالصناعات أخرى مثلما حدث في مناجم الفحم

- في العالم واستبداله بمصادر أخرى للطاقة كالنفط والطاقة الكهربائية، ونتيجة لهذا التغيير ترتفع البطالة بين العاملين في الصناعات المندثرة
- ٣- أيضا تحدث البطالة نتيجة لعدم التوافق الجغرافي بين المناطق التي يوجد بها فرص عمل وبين المناطق التي لا يوجد بها الأفراد الباحثين عن فرص العمل.
- ٤- هناك أيضا حالات لهذا النوع من البطالة تنشأ نتيجة انتقال الصناعات بعد الحروب الكبرى من صناعات عسكرية إلى صناعات مدنية وما يرافق ذلك أيضا من تغيرات هيكلية كبيرة في سوق العمل نتيجة لتسريح أعداد كبيرة من الخدمة العسكرية والتحاقهم بالقوة العاملة المدنية وما يشابهها من تغيرات هيكلية في سوق العمل في الدول النامية نتيجة لهجرة العمال من الريف إلى المدن وارتفاع معدلات البطالة في المناطق الحضرية
- ٥- التغيير في هيكل العمري للسكان وزيادة نسبة صغر السن والإناث في القوة العاملة

يتضح من ذلك بأن هناك تشابه بين البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية ويجمعهما عامل مشترك لكونهما ترتبطان بانتقال العمال من عمل إلى آخر، إلا أنهما نظريا وعمليا يختلفان في الأسباب . فالبطالة الهيكلية كما أشرنا ترتبط بالتغيرات الهيكلية الحاصلة في سوق العمل بينما ترتبط البطالة الاحتكاكية، في الغالب، بعوامل وتغيرات وقتية في سوق العمل باستثناء ربما التغيرات الطبيعية التي سبق ذكرها. تختلف البطالة الهيكلية كذلك عن البطالة الاحتكاكية بأنها عادة ما تكون مدتها أطول لأنها تتطلب إعادة تدريب أو تأهيل العمال أو تحتاج إلى انتقالهم بأعداد كبيرة من منطقة إلى أخرى وتوزيعها من القطاعات التي يكون فيها فائض في العمالة إلى القطاعات التي يكون فيها عجز . وبشكل عام فإن معالجتها تكون أصعب وتحتاج لمدة طويلة ونتائجها تكون شديدة وحادة على العمال المتأثرين بهذه التغيرات لذا يصبح التدخل الحكومي في معالجتها أمرا طبيعيا

تختلف أيضا البطالة الاحتكاكية عن البطالة الهيكلية في أن العمال في البطالة الاحتكاكية يمتلكون الخبرات المطلوبة لإشغال الوظائف الشاغرة، بينما في حالة البطالة الهيكلية لا تتوفر عادة هذه الخبرات ونفس المواصفات من قبل العاطلين فيواجهون أحد بديلين: إما تغيير مهنتهم الاعتيادية أو يستمرون في بطالتهم دون الحصول على وظائف مناسبة لهم، وفي حالتها البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية

تقدم برامج تعويضات البطالة حماية جزئية قد تدفع إلى جهد أقل للبحث عن عمل جديد.

البطالة الدورية:

البطالة الدورية هي التي تحدث نتيجة للتذبذب في الدورات الاقتصادية و تحدث نتيجة لانخفاض الطلب الكلي أو الإنفاق الكلي وبالتالي كلما انخفضت الدورة الاقتصادية كلما انخفض الناتج الكلي وازدادت معدلات البطالة وهذا يحدث في فترات الركود والكساد حيث ينخفض الناتج ويظل مستوي الأسعار مرتفعاً في حالة الركود وينخفض في حالة الكساد، وذلك مثل ما حدث في فترات الركود في الاقتصاد العالمي في الفترة من ١٩٢٤ إلى الفترة ١٩٢٧ وعندما وصل إلى الكساد العظيم في ١٩٣٣ والذي قوض الأنشطة الاقتصادية وأدى إلى ظهور نسب بطالة مرتفعة

ويري بعض الاقتصاديين أن هذا التذبذب في الدورة الاقتصادية ناتج عن السياسات المقيدة المؤدية إلى الانكماش أو إلى ارتفاع معدلات التضخم أو إلى الاختلاف في القرارات والنظم الاقتصادية ، ويرى فريق آخر أن السبب يرجع إلى اكتشاف المبتكرات الحديثة والتي تؤدي بالاستثمار في إنتاجها حالة من الرواج وبالتالي توفير فرص العمل وفي حالة عدم وجودها ينخفض الناتج وتنخفض فرص العمل وتحدث البطالة و يرى فريق ثالث أن الرواج يتحقق خلال فترات الحروب حيث يشتد الطلب على سلع ومعدات القتال وبالتالي يتحقق الرواج ويزداد الطلب على العمل وبعد انتهاء فترة الحرب ينخفض الطلب على العمال وبالتالي تحدث البطالة الدورية.

البطالة المقنعة:

البطالة المقنعة هو وجود بعض الأشخاص في وظائف يتقاضون عنها أجور بينما لا يضيفون إلى الإنتاجية والاستغناء عنهم لا يؤثر على حجم الإنتاج وينتشر هذا النوع من البطالة في الدول ذات التضخم السكاني وفي الأجهزة الحكومية الكبيرة وفي وحدات الإنتاج المملوكة للدولة حيث يتم التشغيل لأغراض اجتماعية وسياسية ، وهذا يعني أن البطالة المقنعة تحدث عندما يوجد عدد من العمال يفوق العدد المطلوب للعمل بحيث إذا تم سحب هذا الفائض فلن يؤثر ذلك على كمية الإنتاج

ثانياً:-أنواع أخرى للبطالة

البطالة الموسمية وبطالة الفقر:-

تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعداداً كبيرة من العمال مثل الزراعة السياحة، البناء وغيرها. عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها، مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات وهنا تظهر ما يسمى بالبطالة الموسمية، ويمكن تفادي مثل هذا النوع من البطالة بانخراط العاملين أو تدريبهم على أعمال أخرى يمكن مزاوتها بعد الانتهاء الموسم الإنتاجي للسلعة التي يشتغلون فيها أساساً

يشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية والفرق الوحيد بينهما يتمثل في أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى.

أما البطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم والمستمر، وتسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو والتي يسودها الركود وضعف التنمية والمنهكة اقتصادياً كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول "دول الإرسال" والدول الموظفة لهذه العمالة "دول الاستقبال"

-البطالة التكنولوجية أو التقنية :-

وهي البطالة الناشئة عن استخدام الأساليب التكنولوجية في الإنتاج، أو التي تتطلب مهارات خاصة على النحو الذي يؤدي إلى تعطل أو الاستغناء عن بعض أفراد العمل، ممن لا تتوفر فيهم هذه المهارات، أو إدخال آلات صناعية لا تحتاج إلى عمال كثيرين

-البطالة غير المنظمة (الموقته) :-

وهذا النوع من البطالة ينشأ بشكل عرضي و يرتبط بالعمال العرضيين أو المؤقتين الذين لا يحملون مهارات محددة، تنشأ بسبب التغير المستمر الذي يحدث في حجم العمل الذي يقتضي في بعض الأحيان الاستغناء عن خدمات بعض العاملين لفترات محددة

-البطالة القطاعية:-

تحدث في القطاعات الاقتصادية نتيجة لتغير ظروف الإنتاج و الأسواق، و يتأثر بهذا النوع من البطالة العديد من القطاعات و خصوصاً القطاع الصناعي، ففي حالة حدوث نقص في المواد الخام أو عدم الإقبال على بعض المنتجات بسبب رداءة إنتاجها تغلق بعض المصانع أبوابها و تسرح العاملين فيها كما يصيب هذا النوع

من البطالة القطاع التجاري الذي يتأثر بشكل مباشر عند حدوث أي ظرف بسبب غلق و ما يتبع ذلك ، باب الاستيراد و التصدير و الذي يجعل استمرار هذا القطاع في نشاطه أمر غير مجدي من التخلي عن غالبية العاملين فيه وظهور البطالة القطاعية

من حيث طبيعة العاطل:-

بطالة المتعلمين:-

وهي بطالة ناتجة عن عدم تجانس مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل, نتيجة السياسات التي تتبعها الدول من القضاء علي البطالة ومحو الامية مما يزيد من اعداد الخريجين والمتعلمين وبالتالي يزيد من ازدحام السوق بأعداد المتعلمين وبالتالي يحدث نوع من بطالة المتعلمين نتيجة ازدياد الحاصلين علي المؤهلات العليا والمتوسطة يزيد عن احتياجات سوق العمل

وقد ظهر هذا الشكل الجديد من البطالة السافرة في ساحة الاقتصاد المصري, حيث انتشرت البطالة بين المتعلمين وبوجه خاص بين خريجي المؤهلات العليا والمتوسطة, وصارت ظاهرة تستدعي التأمل والدراسة والتحليل.

ولا تنفرد مصر بهذه الظاهرة-المتتمثلة في بطالة المتعلمين- بل ينطبق ذلك بصفة عامة علي معظم الدول النامية, وهو ان البطالة المرتفعة بين الشباب تتزامن مع بطالة مرتفعة بين المتعلمين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة, وأن تعذر الحصول علي وظائف وهو التفسير الاكثر قبولا

رغم ان ظاهرة بطالة المتعلمين قد ظهرت بصورة واضحة منذ ثمانينيات القرن الماضي, إلا أن لهذه المشكلة جذورها البعيدة , وحالت عوامل عديدة دون ظهورها بشكل كبير من قبل, أهمها:

-سياسة تعيين الخريجين التي طبقتها مصر منذ عام ١٩٦٦ .

-زيادة الطلب الداخلي والخارجي علي المؤهلات خلا الثمانينيات.

الي ان صارت اجهزتها مليئة بالعمالة ولا تضيف انتاجا يستحق الذكر(تتمثل في البطالة المقنعة), فضلا عن كونها قد اسهمت بما تحصل عليه من اجور في زيادة معدلات التضخم إن الاستمرار في سياسة التعيين الفوري للخريجين في مصر ,

قد صار يمثل عبئاً اقتصادياً واجتماعياً لا يتفق وهدف تحقيق النمو الاقتصادي، إذ أن فرص العمل الحقيقية المنتجة لم تتوسع بالقدر الكافي لاستيعاب مخرجات التعليم **-بطالة المتشردين:-**

وهي بطالة المتسولين وهي تصف حالة الهاربين من اهاليهم او الذين لا مأوي لهم نتيجة تهدم منازلهم او تهجيرهم منها، كما هو حاصل اليوم في سوريا، وتتركز النسبة الاكثر في العواصم مما يؤدي الي التنافس في وسائل كسب الرزق وبالتالي هم يكونون عاطلون بسبب ان اوصلت في وجوههم ابواب الرزق او يتسولون

٢-٢ أسباب البطالة :-

لا شك أن تفاقم أي مشكلة يرجع إلى مجموعة من الأسباب والعوامل المؤثرة بازديادها ونموها، ومشكلة البطالة إحدى هذه المشكلات التي يتزايد أسبابها، وترجع هذه الأسباب إلى العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والسكانية والتكنولوجية والتنظيمية أو الإدارية، وفيما يلي محاولة رصد أهم هذه الأسباب المؤثرة بشدة على نمو البطالة سواء في المجتمعات العربية أم العالمية بصفة عامة وفي مصر بصفة خاصة.

أولاً :العوامل الاجتماعية :

(١)- الزيادة السكانية:-

العوامل الديموجرافية تلعب دوراً مهماً في تدفق الأعداد الكبيرة للعمل، ومن ثم تساهم بضغط واضح في ارتفاع مستوى البطالة فهي تؤثر لا محالة علي محاولات للتنمية، فضلاً عن تأثيرها السلبي على مستوى المعيشة، والدخل الفردي، ومستوى الخدمات وعدم كفاية الموارد الاقتصادية، مما يؤدي إلى تفاقم المشكلة لعدم التوافق بين الزيادة في القوة والعمل مع الطلب عليها

(٢)-زيادة الهجرات الداخلية:-

فلقد تسبب التزايد غير المخطط في تيارات الهجرة المكثفة من المناطق الطاردة للسكان مثل الريف إلى المناطق التي تجذب العمال مثل الحضر والمدن وذلك بهدف البحث عن فرص العمل مما أدى إلى زيادة معدل نمو الباحثين عن العمل على معدل النمو الطبيعي للسكان في مناطق

ال جذب وما هذا إلا بسبب عدم توافر الخدمات في المحافظات الريفية، والتركيز على تخصيص مزيد من الاستثمارات داخل المناطق الحضرية فهي سياسة غير متوازنة على الإطلاق

ويضاف إلى هذه المشكلة الداخلية، مشكلة تقلص الهجرة الخارجية، فقد كانت أسواق العمل الخارجية وبخاصة دول الخليج العربي تستوعب أعدادًا كبيرة من العمال المصرية سابقًا، أما الآن فقد بات الاستغناء عن بعضها واضحًا خاصة بعد استكمال بنيتها الأساسية واحتياجاتها التنموية

(٣)- تغير القيم والعادات المجتمعية:-

فلقد تبوأَت القيم المادية تركيبًا أساسيًا ومكانة رئيسية في سلم ترتيب القيم داخل المجتمع في حين تقهقرت بعض القيم الأخرى المرتبطة بالمعايير الخلقية والقيم الدينية والروحية والتقاليد الأصلية لدى بعض الناس مما أفرز عادات ومعايير اجتماعية سلبية، وأثر ذلك على تفاقم البطالة المقنعة، ومن ثم ضعف الإنتاج، فافتقر العمل والإخلاص فيه والإتقان وأضحى الإهمال وعدم الشعور بالمسؤولية واضحًا بصورة تدعو للأسف

ثانيًا: العوامل الاقتصادية

في الدول المتقدمة :

١. تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة انها بدأت تنشأ مع نشو ونمو الصناعات والتقدم الصناعي ولوحظ أيضا ان ازدياد التطور الصناعي يرافقه زيادة في معدلات البطالة وذلك ناجم عن احلال الالة محل الانسان ، وقد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية والتكنولوجية حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.

٢. البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية وهذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسية التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم ارجاء العالم كلة بحثا عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الام لهذه الصناعات ، مما ادى الى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان وارتفاع نسب البطالة فيها .

٣. بنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير باقل عمالة ممكنه مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعياً أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري في مختلف المجالات. وكان من نتيجة هذه السياسات انخفاض الطلب على العمالة.

- في الدول النامية :

١. انخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الاقتصادية . حيث أوجد أحد الخبراء الإقتصاديين arthir okun علاقة عكسية بين الناتج القومي و معدل البطالة. فتدني الناتج بنسبة معينة يؤدي إلى زيادة معدل البطالة بنصف تلك النسبة.

٢. ارتفاع معدل نمو العمالة في كثير من الدول ومنها الدول العربية ، مقابل انخفاض نمو الناتج القومي؛ حيث ان نمو الناتج القومي الإجمالي لا يسير بالتوازي مع معدل نمو العمالة في كثير من الاقتصادات وخاصة النامية منها .

٣. إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية في كثير من البلدان نتيجة عزوف العمالة المحلية عن الالتحاق بكثير من المهن والوظائف في اطار ما يسمى بثقافة العيب .

٤. فشل نظم التعليم في اخراج اجيال متعلمة قادرة على تولي الوظائف التي يحتاجها السوق وبمعنى اخر ضعف موائمة مخرجات النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل.

٥. ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الايدي العاملة ، بمعنى اعتماد أسلوب إحلال الالة محل اليد العاملة.

٦. تفاقم المديونيات الخارجية للدول النامية والتي دفعتها الى سياسات التقشف مما نجم عنها ضعف مرونة التوظيف .

٧. عدم نجاح القوانين المحفزة للاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي.

٨. تراجع دور الدولة في كثير من الدول في إيجاد فرص عمل بالحكومة، والمرافق العامة وانسحابها تدريجياً من ميدان الإنتاج.

٩. الاستغناء عن خدمات كثير من العاملين في ظل برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي التي تستجيب لمتطلبات صندوق النقد الدولي في هذا الخصوص والتي تعتبر استحقاقا لمتطلبات العولمة الاقتصادية .

الاسباب الاقتصادية في مصر

١- سياسة الإصلاح الاقتصادي

حيث أسهمت بدور كبير في تفاقم ظاهرة البطالة في كافة قطاعات الاقتصاد القومي، وإن لم تكن هي السبب الوحيد لنشأتها، والأثر السلبي لهذه السياسة على سوق العمل يتضح في نقطتين :-

- الاختلال في هيكل قوة العمل

- الاختلال في هيكل البطالة

وتولد ذلك عن بدء تطبيق هذه السياسة بين فئات الشباب المتعلم، ويرجع هذا إلى انخفاض معدل نمو التوظيف في الجهاز الحكومي والقطاع العام

٢- الخلل في هيكل توزيع الاستثمارات القومية

فلقد أسهم الاستثمار السائد في الحد من قدرة الاقتصاد على استيعاب أعداد متزايدة من المشتغلين، فالتوزيع القطاعي للاستثمارات لا يتسق والقطاع الاقتصادي على توليد فرص للعمل، وإنما في الأنشطة الاقتصادية التي تتسم بضعف قدراتها على العمال مثل قطاع الصناعة والتعدين، وقطاع الخدمات الاجتماعية... الخ

٣- الخصخصة وعدم قدرتها على استيعاب العمالة.-

حيث بلغ عدد العاملين في قطاع الاعمال في مطلع التسعينات ١٠٤ مليون عامل وموظف وبحلول عام ٢٠٠٢ تم بيع ١١٤ شركة من اصل ٣٨٨، وتم تسريح ٥٠٠ الف عامل من خلال نظام المعاش المبكر او تجميد التوسعات او الاستثمارات فيها فأدى إلى زيادة عدد العاطلين ومن ثم انتشرت البطالة

٤- الركود الاقتصادي خلال التسعينات وما بعدها :

نتيجة للتحويل نحو اقتصاد السوق والعمل على مواجهة التضخم تم اتباع سياسات تقييدية مالية ونقدية ادت إلي ظهور الركود الاقتصادي وانخفاض معدلات الاستهلاك الكلي ، حيث يؤدي الركود إلي خفض الناتج وزيادة البطالة.

وظهرت أو آخر التسعينات ما يسمى بأزمة السيولة في الاقتصاد المصري وتراكم المخزون الصناعي حيث تزايد من ٢ مليار جنيه في يونيو عام ١٩٩٧ إلي ٢,٧ مليار جنيه في يونيو عام ١٩٩٨ ثم إلي ٨ مليار جنيه في يونيو ١٩٩٩.

هذا بالإضافة إلي الركود الذي أصاب الاقتصاد العالمي والأزمات المالية لدول شرق آسيا وما صاحبها من سياسات ائتمانية حذرة أثرت على عمليات تمويل المشروعات وانتقال رؤوس الأموال

٥- عدم مرونة سوق العمل:

يتصف سوق العمل في مصر بعدم المرونة إلا إنه يوجد سياسات حالية تعمل على إكسابه درجات من المرونة إلا إنها لم تصل إلي الدرجة المطلوبة حيث لازالت عقود التوظيف الدائمة في القطاعات الحكومية والخدمية وبالتالي وجود نظم ترقى نمطية تعتمد بالدرجة الأولى على الأقدمية وليست على الكفاءة الإدارية

٦- إنخفاض معدلات البحوث والتطوير اللازمة لتحسين وتطوير المنتجات:

يعتمد التقدم الاقتصادي وخاصة في المجال الصناعي على البحوث والتطوير وهي التي تقود إلي ابتكار منتجات جديدة وإلي تخفيض تكلفة الإنتاج ، وتمثل البحوث والتطوير والاستثمار عنصر مشترك لتطوير الإنتاجية ، ويصل معدل الإنفاق على البحوث والتطوير في مصر إلي أقل من ١٪ من الناتج المحلي بالمقارنة بنسبة ٣ % من الناتج في الدول المتقدمة

ان عدم استخدام الطرق الحديثة في الانتاج وبخاصة المبتكرة محليا يؤدي الي استمرار استخدام طرق الانتاج التقليدية وهي تنتج سلعا لا تتواءم مع السوق العالمي, وهذا يضعف القدرة التصديرية للاقتصاد القومي

٧- عودة العمالة المهاجرة مؤقتاً وخاصة من الدول العربية:

وتعود حركة عودة العمالة من الدول العربية إلي انتهاء تلك الدول من مرحلة التشييد للبنية والهيكل الأساسية أو الميل لاستخدام الأساليب الفنية للإنتاج الأكثر استخداما لعنصر رأس المال وتوفير العنصر العمل أو إحلال العنصر الوطني في مجالات العمل المختلفة.

وقد أثرت الأحداث والصراعات في منطقة الخليج على عودة العمالة المصرية المهاجرة وبالتالي أحدثت ضغوط اضافية على سوق العمل وتزايد العرض من العمالة مما زاد من معدلات البطالة.

٨- ضعف نظم التعليم والتدريب عن ملاحقة التغير في سوق العمل:

تصل نسبة الأمية في مصر إلي أكثر من ٤٠٪ وهذا يمثل عدم كفاءة في استخدام القوي البشرية وأيضاً في الأعداد لسوق العمل ، كما أن التعليم يتجه إلي زيادة الأعداد المتخرجة من الكليات النظرية بالمقارنة بالكليات العملية كما أن جودة التعليم في المراحل المختلفة في حاجة إلي الزيادة ولا يوجد توسع مناسب في التعليم الجامعي الخاص ولا يوجد دراسات تعكس احتياجات سوق العمل من التخصصات العلمية المختلفة.

٩-ارتفاع معدل النمو السكاني:

لقد ترتب علي ارتفاع معدل النمو السكاني في مصر الي تدفق اعداد كبيرة مع مرور الزمن الي سوق العمل تفوق قدرته الاستيعابية مما ادي الي ظهور مشكلة البطالة وتفاقمها وهو ما تشير اليه عديد من الدراسات التي خلصت الي ان معدل النمو السكاني السريع في الدول النامية يعتبر من اهم اسباب ارتفاع معدلات البطالة عن المعدلات الطبيعية

١٠-عدم الاستغلال الامثل للموارد المتاحة:

لقد ترتب علي عدم التوسع الافقي في الاراضى الزراعية تناقص نصيب الفرد من الاراضى الزراعية الذى وصل حوالي 12.0 من الفدان فى نهاية الثمانينات, فضلا عن انتشار الالية الزراعية , وقد ادى ذلك كلة الي تقليص فرص العمل بالريف , مما اسهم في زيادة معدلات البطالة به

ثالثاً:العوامل التكنولوجية والتعليمية

١-التقدم التكنولوجي:-

حيث أن التقدم التكنولوجي قد أدى في بعض القطاعات إلى الاستغناء عن طاقات بشرية عاملة لإحلال الآلات محلها، وهو أمر يكاد يكون مستهدفاً من قبل أصحاب رؤوس الأموال في المشروعات الكبرى والصغرى، حينما تحقق لهم هذه الوسيلة وفراً في الوقت، وخفضاً في الجهد، وضغطاً للنفقات

٢-التعليم وسوق العمل:-

فالهيكـل التعليمي لا يرقى لمتطلبات سوق العمل في بعض الكليات والمعاهد، ولا يكاد يوجد توازن بين السياسة التعليمية وسوق العمل، ولقد أدى التوسع في العملية التعليمية تحت شعار التعليم للجميع، إلى زيادة كبيرة في عرض خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة لا يقابلها طلب على هذه الفئة من العمالة، حتى إنه قد تصاعدت أعداد كبيرة من البطالة بين المتعلمين باطراد لارتباطهم بمجموعة من العوامل كانهـض تكلفة التعليم في مراحلـه المختلفة، وضعف التنسيق بين سياسة التعليم والتعيين الخريجين، فأصبحت الجامعات تخرج ما يقرب من نصف مليون طالب (٤٨٥ ألف) كل عام ولا يستطيعون العمل، مما يضطرهم إلى القيام بأعمال بعيدة كل البعد عن تخصصهم العلمي، أو يركنون إلى الدعة والتكاسل والتقاعس عن الانخراط في سلك العمل، وعلى سبيل المثال ترفع البعض عن العمل الزراعي رغم توافره ومجالاته وكذلك العمل اليدوي والحرفي.....ألخ

رابعًا :عوامل أخرى مؤثرة

١-: عدم التوازن بين توزيع القوى البشرية مع العمل

حيث يترتب على عدم الاستغلال الأمثل والتوزيع المناسب للطاقات البشرية وعدم وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب وجود أعداد كبيرة من تخصصات معينة تعاني من البطالة، بينما هناك جهات تحتاج بشدة لجهودهم وتعاني من نقص شديد في عمالهم المتخصصة، ولا توجد استراتيجية متوازنة تجاه العمال نتيجة ضعف التنسيق بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف، حيث تُترك قضية التشغيل والتوزيع لعشوائية الأحوال والظروف، ودون خطة محكمة ومستمرة، فيساهم هذا في زيادة العاطلين.

ومن أبرز العوامل التي تؤكد هذا القصور في مصر:

-عدم توافر البيانات والدراسات الإحصائية .

-عدم الربط والتنسيق بين تخطيط القوة العاملة وسياسات التعليم والتدريب .

-الهجرة غير المخططة إلى الخارج .

-قصور الأجهزة المعنية بقياس الكفاءة الإنتاجية ومعدلات العمل في حين تكثر الأجهزة المختصة بتخطيط القوة العاملة، وتداخل اختصاصاتها، فهناك وزارة التخطيط، ووزارة القوى العاملة، والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ..الخ، ولا يوجد ثمة ربط بينهم يوحي بالسيطرة على المشكلة أصلاً.

٢- القيود المهنية في بعض الأعمال

من خلال قوانين العمل وتشريعاته في تقييد المسار الوظيفي، فصار انتقال العامل أو الموظف من درجة لأخرى يرتبط بعوامل شخصية شكلية في نفس الوقت بعيدة عن حسابات المهارة والكفاءة، وكذلك الإجازات في بعض الأعمال التي تقل فيها فيسهم كل هذا في انتشار البطالة المقنعة تحديداً.

٣- الحروب والأحداث الإرهابية

فمما لا شك فيه أن الحروب تؤثر تأثيراً سلبياً على العمالة، وإذا نظرنا في تصاعد الحرب بين العراق وإيران في فترة الثمانينات ثم الغزو العراقي للكويت لوجدنا أنه قد عاد إلى مصر كثيرون من المصريين العاملين هناك فرفعت معدلات البطالة، بالإضافة إلى الهجرات غير الشرعية عبر البلاد والدول فيزيد العدد وتقل الفرص مما يشكل الأزمة ويزيد نسبة العاطلين . كذلك الأحداث الإرهابية التي أقدم عليها عناصر متطرفة سواء عن طريق الاغتيالات أم التعديات على بعض المواطنين أو المسؤولين والأهداف، وأماكن التجمع مما هدد الاستقرار الاقتصادي وأثر هذا على موارد الدولة ومن ثم دخلها عن طريق السياحة والاستثمار الاجنبي.

الاثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لمشكلة البطالة

قد يفهم الناظر إلى مشكلة البطالة أنها مشكلة اقتصادية سياسية فقط، لكنه في الحقيقة تعد هذه المشكلة مشكلة مركبة حيث أنه يترتب عليها كثير من العواقب

والآثار الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، فنرى مثلاً أن معدل الجريمة يرتفع كلما زادت البطالة بين الشباب نتيجة للتنافس على العمل ومن ثم يزداد الانحراف والتطرف والتعصب وهذا يؤدي إلى القلق المجتمعي والإحباط الاجتماعي مما يؤثر في النهاية على أمن واستقرار المجتمع.

هذه الآثار والمشكلات السلبية نستطيع أن نتناولها من خلال التقسيمات الآتية:-

١- الآثار الاقتصادية

يمكن حصر هذه الآثار الاقتصادية على العموم في النقاط التالية

إن البطالة تثير العديد من المشكلات التي ترتبط بها وتنتج عنها، ومنها التأثير على الأجور ما يؤدي إلى انخفاضها، لأن البطالة تمثل عرض للعمل يفوق الطلب عليه، وبالتالي تدني مستويات المعيشة بسبب انخفاض الأجور.

● هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهرة حينما تطول فترة بطالتهم فهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبرتهم، فمن المعروف أن المهارة والخبرة تحفظ بالاستخدام وتنمو مع الزمن بعد ذلك خصوصاً، كما يتعرض العامل لمواجهة وسائل تكنولوجية متاحة أحدث خلال عملة.

● تخلف البطالة أيضاً التراجع أو التآكل في قيمة رأس المال البشري، فمن المعروف أن الخبرات والمهارات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال العمل تعتبر في حد ذاتها أصلاً قيماً وذات قيمة إنتاجية عالية، إلا أن تعطل الإنسان وتوقفه عن العمل ولفترات طويلة، لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب، بل وإلى تآكلها وإصابتها بالاضمحلال وحتى لو عاد إلى العمل لاحقاً فإنه يصبح أقل إنتاجية وعطاء.

● الهدر في الموارد الإنتاجية:- ويقصد بذلك أن البطالة تمثل موارد إنتاجية غير مستغلة استغلالاً كاملاً وهذه الحالة متى ما حصلت لا يمكن تعويضها بإرجاع عجلة الزمن إلى الوراء ولذلك فهي تمثل خسارة مادية وهدر في الموارد الإنتاجية غير مستغلة.

● إن العمل يعتبر عنصراً إنتاجياً وبالتالي فإن تعطله يعني عدم إسهامه في العملية الإنتاجية ومن ثم تكون مقدرته على الإنفاق ضئيلة أو معدومة، وبالتالي فإن حجم الإنفاق الوطني سينخفض مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الطلب الكلي مما ينتج عنه انخفاض الإنتاج وزيادة تفاقم البطالة.

● إن البطالة يتحقق معها ارتفاع عبء الإعاقة بسبب انخفاض المنتجين وارتفاع المستهلكين، من ضمنهم العاطلين عن العمل، وهو الأمر الذي يخفض مستويات المعيشة ويؤدي إلى انخفاض الادخار والقدرة على الاستثمار وبالتالي، انخفاض القدرة الإنتاجية ومن ثم انخفاض الإنتاج والدخل القومي وانخفاض الاستخدام. يمتد أثر البطالة بامتداد فترتها والتي تكون، في الغالب، بطالة هيكلية، خاصة في الدول النامية.

ويضاف لذلك مشكلة الهجرة بأشكالها وصورها وترتبط البطالة بها من زاويتين، تتحدد الأولى في كونها عامل طرد للبحث عن فرصة عمل بديلة في مجتمع آخر، وتتشكل الثانية فيما يصيب نسبة كبيرة من العائدين بعد الهجرة والتي يطلق عليها البعض الهجرة المرتدة أو العائدة، وزيادتها تزيد ظاهرة البطالة تعقيداً وتكثر السلبات بها في المجتمع

٢- الآثار السياسية

تتمثل هذه الآثار في انتشار السخط العام من المتعطلين على النظام السياسي الحاكم، باعتباره المسئول الرئيسي عن بطالتهم، ولذلك نجد المشاركة السياسية منهم في حالة ضعف وركود، كما أنها قد تمثل تهديداً للاستقرار السياسي، وتشجيع الناشطين منهم سواء في إطار الشرعية أو خارج الإطار الشرعي، وتتشكل لمعارضة النظام القائم عقول هؤلاء العاطلين تشكلاً سلبياً فيخضعون للأفكار المتطرفة الراضية مثل الإرهاب والتطرف الديني والانتماء لجماعات إرهابية، ومن هذه الآثار التي تؤثر على المجتمع بصورة واضحة ما يسمى "بضعف الانتماء"، فالمجتمع لا يتشكل واقعياً وعلمياً دون نزوع أفراد، واتجاههم للارتباط بهذا الكيان المكاني والاجتماعي، وتفاعلهم معه، ومشاركتهم الفعلية وليست الشكلية فيما يمارس من أنشطة يرتد عائداً إليهم وإلى مجتمعهم بأشكال وصور مختلفة . وتختلف درجة الانتماء و نوعيته باختلاف المجتمعات وبالنظر إلى البناء الطبقي المتميز للمجتمع،

وبالعلاقات القائمة بين أبناء هذه الطبقات بعضهم ببعض من جانب، وتفاعلهم من الأنساق المجتمعية الأخرى من جانب آخر . وعنصر الانتماء له دور كبير في إنجاز الأهداف القومية من حيث هو نوع من أنواع الأنماط السلوكية التي تحض على التضامن والتعاون والتكامل المجتمعي، ومصالحة الأفراد والجماعات تجتمع في لقطة واحدة هي الوطن فلا تتناقض بينهم ولا صراع، لكن يضعف هذا الشعور والنمط ببعض الأشياء منها ما يتصل بالبيئة، ومنها ما يتعلق بخصائص الفرد وظروف معيشتة، ونوعية حياته، ومما لا شك فيه أن البطالة لها وزن نسبي كبير في هذه العوامل التي تؤدي إلى إضعاف الشعور بالانتماء، فتجعل الفرد لا يحقق ذاته، وتحد من طموحاته وإنجازها فيعكس بالضرورة ذلك في مدى إسهامه في التنمية المجتمعية، والمشاركة الواعية والإيجابية في أنشطته حيث أنه لا يجد فرصة أصلاً في التواجد الشخصي له.

٢- الآثار الاجتماعية:

تبرز إلى السطح ظاهرة من أخطر الظواهر الاجتماعية في الدول العربية المتمثلة في البطالة وإفرازاتها الأمنية وانعكاساتها النفسية على العاطلين، الأمر الذي يتطلب معالجة سريعة ووضع برامج قصيرة وطويلة الأجل لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين قبل أن تستفحل الظاهرة و يستعصي حلها. إن أهمية هذه القضية تأتي بلا شك من أهمية ظاهرة البطالة نفسها وما يترتب عليها من آثار جسيمة ذات مساس ببنية المجتمع .

كما أن للبطالة تأثير في مدى إيمان الأفراد وقناعتهم بشرعية الامتثال للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية المألوفة في المجتمع. وبذلك فإن البطالة لا يقتصر تأثيرها على تعزيز الدافعية والاستعداد للانحراف، إنما تعمل أيضاً على إيجاد فئة من المجتمع تشعر بالحرية في الانحراف. و وفقاً لهذه القناعة والإيمان فإن انتهاك الأنظمة والمعايير السلوكية العامة أو تجاوزها لا يعد عملاً محظوراً في نظرهم، لأنهم ليسوا ملزمين بقبولها أو الامتثال لها. واتساقاً مع هذه النتائج تشير دراسة أخرى إلى أن الفقر والبطالة يؤديان إلى حالة من شعور الرفض والعداء تجاه المجتمع وعدم الإيمان بشرعية أنظمتها والامتثال لها، مما يؤدي إلى الانحراف والسلوك الإجرامي، وبخاصة فيما يتعلق بجرائم الاعتداء على النفس، كما أنها تحد من فاعلية سلطة الأسرة

بحيث لا تستطيع أن تقوم أو تمارس دورها في عملية الضبط الاجتماعي لأطفالها. تعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر وزيادة أعداد الفقراء

النظريات الحديثة

من خلال النظريات السابقة يتضح ان هذه الدراسات تناولت ظاهرة البطالة من خلال المنظور الاقتصادي التقليدي لسوق العمل, حيث يوجد سوق تنافسي كامل للعمل من خلال الفكر الكلاسيكي , او سوق تنافسي غير كامل كما اشار الية كينز, غير ان هذا الاطار التحليلي لم يستطع تفسير زيادة البطالة بمعدلات مرتفعة جدا منذ اوائل السبعينيات من القرن الماضي, هذا في نفس الوقت الذي ارتفعت فيه معدلات التضخم, حيث تعايشت هذه الظاهرتان معا وهو ما اطلق عليه الركوض التضخمي.

ولذا فقد ظهر عدد من النظريات الحديثة تناولت ادخال بعض التطورات والتعدلات من خلال انها ادخلت فروض اكثر واقعية حتي تصير لها قدرة علي تفسير تلك الظواهر الحديثة .

وسوف نتناول بعض النظريات من هذه النظريات الحديثة وهما

١-نظرية الاختلال

٢-نظرية البحث عن العمل

٣-نظرية تجزئة سوق العمل

اولا:-نظرية الاختلال

من الاساسيات التي تقوم عليها هذه النظرية ان الاجور والاسعار يتميزان بالجمود في الاجل القصير اي انها رفضت الفرض الاساسي للنموذج التقليدي وهو فرض مرونة الاجور والاسعار وهذا الجمود يرجع الي عجز الاجور والاسعار عن التغير بسرعة في الاجل القصير بما يضمن توازن سوق العمل.

وينتج عن ذلك اختلال في سوق العمل يتمثل هذا الاختلال في وجود فائض عرض ,ومن ثم تظهر البطالة الاجبارية ونظرا الي استحالية تحقيق التوازن عن طريق التغيرات النقدية في الاسعار وكذلك الاجور وبالتالي تظهر البطالة في سوق العمل

تتشابه هذه النظرية مع النظرية التقليدية لسوق العمل ,اذ انهم يقران وجود نوعين من البطالة هما البطالة الاختيارية والبطالة الاحتكاكية, الا انهم يختلفان معا في ان نظرية الاختلال تقر بوجود البطالة الاجبارية, وبالتالي يبدو لنا ان نظرية الاختلال تتوافق مع الفكر الكينزي.

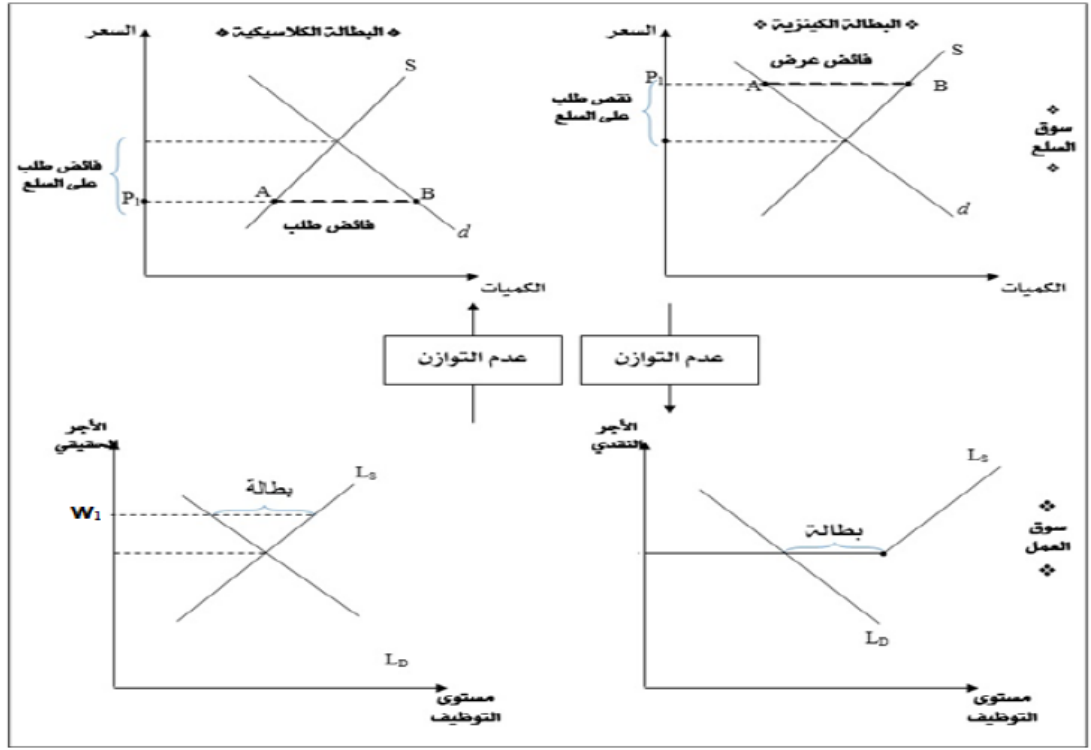
لا تقتصر نظرية الاختلال في البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل وانما تسعى لتحليل هذه الظاهرة من خلال العلاقة القائمة بين سوق العمل وسوق السلع وينتج عن ذلك علاقات التشابك بين هذه الأسواق يمكن أن ينتج عنها نوعين من البطالة

ويمكن توضيح نوعين البطالة التي تنجم عن التشابك بين السوقين وهما:

١- البطالة الكلاسيكية: وسميت بهذا الاسم لوجود تشابه بين هذا النوع من البطالة مع الكلاسيك وتنشأ عن زيادة الاجور عن الاجر التوازني ويكون هذا النوع من البطالة مقرونا بوجود فائض عرض في سوق العمل ووجود فائض طلب في سوق السلع ويرجع سبب البطالة في هذه الحالة الي ارتفاع الاجور الحقيقية للعمال, ويدفع هذا رجال الاعمال الي عدم زيادة مستوي التشغيل , وبالتالي عدم الزيادة في عرض السلع , وذلك بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات الاضافية وانخفاض ارباح رجال الاعمال.

٢- البطالة الكينزية: وسمي هذا النوع من البطالة بهذا الاسم نتيجة وجود تشابه بين هذا النوع من البطالة مع حالة نقص التشغيل الناتجة عن قصور الطلب الفعال عند كينز, ووما يميزها هو وجود فائض عرض في سوق العمل وكذلك سوق السلع, وفي هذه الحالة ترجع البطالة الي قصور الطلب في سوق السلع, مما ينتج عنه وجود مخزون نظرا الي زيادة العرض الموجودة والمقرنة بزيادة الانتاج التي لن تجد من يشتريها, وبالتالي يبتعد رجال الاعمال عن تشغيل المزيد من العمال

ويمكن توضيح علاقة التشابك السابقة من خلال الشكل البياني التالي



ومن خلال الشكل السابق يتضح لنا البطالة عند الكلاسيك والتي تتمثل في وجود فائض عرض في سوق العمل وكذلك فائض الطلب في سوق السلع، كما يوضح الجزء الثاني من الشكل البطالة عند كينز والتي تتمثل في فائض العرض في كل من سوقي العمل والسلع.

ويتضح من هذه النظرية انها تقوم باستخدام نفس الاطار التحليلي لتفسير البطالة الكلاسيكية والبطالة الكينزية، وهذا يعني ان اسباب البطالة وانواعها ليست من الثوابت في اي نظام اقتصادي، وانما يتوقف الامر علي طبيعة ما تمر به الاسواق المختلفة من اختلالات.

ويتضح ايضا ان نظرية الاختلالات قامت بتقديم تحليل نظري لاسباب البطالة المعاصرة، ووضحت ان انخفاض مستوي الانتاج هو السبب الاساسي في وجود البطالة الاجبارية وبخاصة في الدول المتقدمة، وان هذا الانخفاض في مستوي الانتاج يرجع بدوره الي انخفاض ارباح المستثمرين نتيجة مباشرة بسبب زيادة الاجور وفقا للكلاسيك، او لعدم وجود الطلب الكافي وفقا لكينز.

بالرغم من ان النظرية لها قبول منطقي الا انها يوجة اليها عديدا من الانتقادات من اهمها:

١- ان هذه النظرية كانت تركز علي البطالة في الاجل القصير فقط , ولا توضح اسبابها واستمرارها في الاجل الطويل.

٢- لا تعكس الواقع من حيث انها افترضت تجانس عنصر العمل الامر الذي يعني بانها اما ان تكون بطالة كينزية او بطالة كلاسيكية, وهذا لا يعكس الواقع ,حيث انه من الممكن تزامن نوعي البطالة معا نظرا لوجود انواع مختلفة من العمل, الامر الذي يؤدي الي تعارض الحل المقترح لعلاج البطالة الكينزية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية,حيث ان السياسة الملائمة لعلاج البطالة الكينزية هي سياسة مالية توسعية تهدف الي زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة الانفاق الحكومي و /او الاجور بهدف زيادة الاستهلاك,ولكن هذا بدوره سوف يؤدي الي زيادة حجم البطالة الكلاسيكية نظرا لتناقص معدل الربحية للمستثمرين بدلا من زيادتها,كما ان علاج البطالة الكلاسيكية يأتي عن طريق خفض الاجور, الامر الذي يترتب عليه انخفاض الاجور , ومن ثم الاستهلاك, وبالتالي انخفاض الطلب الكلي, مما يزيد من حدة البطالة الكينزية, ومن ثم فإن هذه النظرية لا تقدم السياسات الاقتصادية الواجب اتباعها لعلاج مشكلة البطالة, نظرا لوجود النوعين من البطالة انيا.

ثانيا : نظرية البحث عن العمل

نشأت هذه النظرية بوصفها نتيجة لمحاولات استخدام النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية وتفسيرها, تبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض المعرفة التامة وهو فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل، ذلك أن هذه النظرية تؤكد صعوبة توافر المعلومات الكاملة في سوق العمل، الأمر الذي ينتج عنه زيادة درجة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات.

وتعتمد هذه النظرية علي بعض الفرضيات وهي :-

-الباحثين على العمل على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.

-هناك أجر أدنى ولن يقبل الباحث الحصول على أقل منه ويقبل أجرا أكثر منه.

-إن البطالة حسب هذه النظرية هي بطالة اختيارية، وتنتشر بين فئات الشباب الداخلين إلى سوق العمل بسبب كثرة تنقلاتهم لجمع معلومات خاصة بذلك.

وهكذا تخلص نظرية البحث عن العمل إلى أن البطالة السائدة في الإقتصاد هي بطالة إرادية أو مرغوبة تنتج عن سعي العمال للحصول على أجر أفضل وفرص عمل أكثر ملائمة، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الإستخدامات المختلفة، طالما أنها تؤدي في النهاية إلى حصول كل فرد على أفضل فرصة عمل متاحة.

وقد ساعدت نماذج البحث عن العمل في تفسير المشاكل المتعلقة بمدة البطالة، وينطبق هذا بصفة خاصة على الشباب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، فنظراً لإنعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد حركتهم ودرجة دورانهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وهكذا يتسم هؤلاء بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يزيد من حدة البطالة في أوساطهم أثناء تنقلاتهم.

وعلى الرغم من العناصر الجديدة التي أدخلتها نظرية البحث عن العمل عند تحليلها للبطالة، إلا أنها محل انتقادات أيضاً نذكر أهمها

١- سبب البطالة في هذه النظرية يرجع إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل، ومن ثم فإن هذه النظرية ترى أن البطالة اختيارية وبالتالي فإن هذه النظرية لا تتفق مع الواقع العملي لأن الجانب الأكبر من البطالة يرجع إلى الاستغناء عن العمال من قبل رجال الأعمال، ومن ثم فإن غالبية البطالة تكون اجبارية وليست اختيارية.

٢- الفرد يكون لديه قدرة أكبر في البحث عن العمل الأفضل حينما يكون موظفاً وليس متعطلاً وهذا ما أوضحتها كثير من الدراسات التطبيقية وبخاصة في الدول المتقدمة، كما توجد حالات انتقالات بين الوظائف بدون مرور الفرد بحالة بطالة.

٣- من الصعب إرجاع الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.

٤- تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها في الأجل الطويل.

ويمكن الإشارة أيضاً إلى استنتاج مؤداة أن مجال تطبيق هذه النظرية يقتصر على تفسير ظاهرة البطالة الاحتكاكية، حيث أن هذا النوع يعتبر نوع من أنواع البطالة الاختيارية.

ثالثاً: نظرية تجزئة سوق العمل

كان الإقتصاديان P.Doeringe وM.Piore أول من تناولا فكرة ازدواجية سوق العمل من خلال أعمالهما الصادرة سنة ١٩٧١ والمرتبطة بأسواق العمل العالمية وتحليل القوى العاملة، حيث أوضحت دراستهما الميدانية أن قوة العمل تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق، النوع، السن والمستوى التعليمي

وتهدف النظرية إلى البحث عن أسباب ارتفاع معدلات البطالة في نهاية الستينيات وبداية السبعينيات ومن ثم تقديم العلل حول تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة مع حدوث ندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى، وتفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق، يختلفان من حيث الخصائص والوظائف المرتبطة بكل منهما على النحو التالي

السوق الأولي او السوق الرئيسي-

يتميز هذا السوق بالإستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وآفاق مستقبلية مهيأة لأمعة .وتستخدم في هذه السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وفئة عمالية ماهرة التي تحرص المؤسسة الإحتفاظ بها، كما تتمتع مثل هذه الأسواق بدرجة عالية من إستقرار الطلب علي ما تقوم أنتاجه ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الإستقرار على العاملين فيها.

٢-السوق الثانوي

يتميز بالخصائص العكسية للسوق الأولى :أجور منخفضة، كثافة لليد العاملة، علاقات العمل فيه فردية تسودها أحكام تعسفية، مناصب عمل محدودة الآفاق مع تعرض أغلب العمال إلى البطالة، إذ تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل والتي تتأثر بسهولة بالتقلبات في مستوى النشاط الإقتصادي، ونتيجة لذلك تحتاج هذه السوق إلى فئات من العمل لا تتمتع بنفس الحقوق والضمانات السائدة في السوق الرئيسي

إن الفئة الأكثر عرضة للبطالة هي تلك التي تنتمي إلى السوق الثانوي أين تخضع تقلبات العمل فيه للظروف الإقتصادية حيث يسهل تشغيل العمال في أوقات الرواج، كما يسهل التخلص منهم في أوقات الكساد، وهو ما يعني أن المشتغلين يكونون أكثر عرضة للبطالة .هذا لا يعني أن البطالة لا تمس السوق الأولي، بل يمكن أن يحدث ذلك في فترة الركود الإقتصادي المستمر وبنسب ضعيفة، فإذا مست البطالة عامل ينتمي إلى السوق الأولي ويرفض البحث عن العمل في السوق الثانوي، فإن مثل هذه

البطالة "إرادية" ولا تشكل خطراً عليه لأن احتمال بقاءه فيها ضعيف خصوصاً إذا دخل المنافسة عمالاً لديهم خصائص فردية غير مفضلة للإندماج السهل في سوق الشغل كتلك المتواجدة في السوق الثانوي.

وبشكل عام، فإن المرور من السوق الثانوي إلى الأولي عملية مستحيلة، لأن العامل المنتمي إلى السوق الثانوي يتطلب منه قضاء فترة البطالة ليست بالقصيرة حتى يتم إدماجه في سوق العمل الأولي وهنا تكمن الخطورة

الفصل الخامس: العمل في الإسلام

المقدمة

تختلف الأنظمة الاقتصادية في أدواتها ولكن الهدف دائما واحد فكل الأنظمة المتعارف عليها والمطبقة في دول العالم المتقدمة والنامية سواء كان نظام رأسمالي أو اشتراكي أو مختلط تصبو إلى نفس الأهداف الاقتصادية المتعارف عليها وهي تحقيق الاستقرار الاقتصادي والوصول إلى التوظيف الكامل لكافة موارد المجتمع من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والوصول بالمجتمع الي مستوي معقول من الرفاهية عن طريق تحقيق مستوي دخل للفرد يكفل حياة بلا مشاكل سواء في التعليم أو الصحة أو السكن وغيرها من الخدمات الرئيسية وكذلك كان النظام الإسلامي الذي لم يكن متعارف عليه وطبق بشكل واضح الآن فقد وضع هذا النظام مبادئ الحياة الاقتصادية في كافة مجالاتها التي تسمو إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والتوظيف الكامل وقد تبين أن الأسس التي قامت عليها الأنظمة الاقتصادية الاخرى ماهى إلا محاور معدلة من مبادئ اسلامية .وقد بينا في الفصل الاول المذاهب الاقتصادية(الرأسمالية، الاشتراكية، والشيعوية) وبيننا الاختلاف بين وجهات النظر بين هذه المذاهب وعيوب كل مذهب، ولكن ماذا عن النظام الاسلامي هل يميل الاقتصاد الإسلامي إلى الرأسمالية أو الاشتراكية او هو نظام لا يميل الي الرأسمالية أو الاشتراكية؟

العمل في الإسلام

لا يقل العمل في الاسلام مرتبته عن مرتبة الإيمان بالله سبحانه وتعالى فقد كثرت الآيات القرآنية التي قرنت بين العمل والإيمان بالله تعالى، ومن هذه الآيات على سبيل المثال قوله تعالى: «وبشر الذين آمنوا وعملوا الصالحات ن أ مهل جنات تجري من تحتها الأنهار..» هلوقو تعالى: «ن إ الذين آمنوا وعملوا الصالحات وأقاموا الصلاة وآتوا ةاكزلا مهل أجرهم عند ربهم لاو خوف عليهم لاو مه

يحزنون» وقوله سبحانه: «وأما الذين آمنوا و عملوا الصالحات فيوفيهم أجورهم اللهاو لا يحب الظالمين» فيدل ذلك على المنزلة التي أولاها الإسلام للعمل، والملاحظ في الآيات أنها تحدثت عن مطلق العمل، ولم تخصص العمل في مجال معين فالله سبحانه وتعالى قد خلق الإنسان، نأ هل دا أ و يكون سيد هذا الكون والمسيطر عليه، فسخره له وذالله، «وسخر لكم ما في السماوات وما في ضراً جميعاً منه ن إيف كذا لآيات موقل يتفكرون»، وما كان ذلك إلا من أجل أن يتمكن الإنسان من هذا الكون، ويقدر على استغلال كنوزه وطاقاته من أجل راحته ورفاهيته، لا اذ و يتأتى من دون حراك أو عمل

مفهوم العمل في الإسلام

هو العمل الذي لا يتنافى مع أحكام الإسلام وشريعته وسنته، ويكون الهدف الخالص منه رضا الله تعالى، مع التزام المسلم بالقيمة الإيمانية التي تحركه نحو الالتزام بالعمل بكفاءة وأمانة. كما يعرف العمل في الإسلام بكونه تكليف من رب العالمين للمسلمين بهدف تحقيق عبادة الله على الأرض بالأعمال الحسنة، مع ضرورة القيام بها لما لها من قيمة كبيرة في استمرار حياة الإنسان وتوفير احتياجاته بشرف ونزاهة، الأمر الذي جعل من قيمة العمل الصالح والنزاهة الذي تتحقق فيه الشروط السابقة كقيمة الجهاد إلى الله. أما الهدف الأساسي للعمل في الإسلام فيتمثل في تحقيق التنمية الاقتصادية للمسلمين والأمة الإسلامية

أهمية العمل في الإسلام

١- تحقيق النماء والازدهار الاقتصادي للأمة الإسلامية وكف لها عن أن تمد يديها لغيرها، وبهذا النمو الاقتصادي الذي يحققه العمل الجماعي والفردي تصل للدولة إلى الاكتفاء وتحصل على مصدراً للدخل القومي الذي يعود بالنفع على الجميع.

٢- العمل في الإسلام هو من أحد أبواب المعاملات الذي أفردت له الشريعة الإسلامية جزءاً ضخماً لا يقل عن العبادات، إذ بينت فيه أدوات التعامل الصحيح والعمل المباح وقرنت العمل بالعبادة والقرب من الله وهذه أهمية عظيمة لأن بعض الأعمال لها من الأجر ما لا يعلمه إلا الله كأن تفرس زرعاً وتعمل في قضاء حوائج الناس وأن تذلل لهم الطرقات

٣- يسد الحاجة ويعف عن مسألة الناس وبالتالي فإن اليد التي تعمل أحب إلى الله من اليد التي تترجو ما عند الناس.

٤- العمل يقضي على الفراغ ويبعد الفكر عن مواطن السوء، فإن تشغل نفسك بالعمل خير من أن تشغلها بما يضرك

دعوة الإسلام الي العمل

رغب الإسلام في العمل وجاء في ذلك العديد من الآيات الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي تحث عليه، فقد قال الله تعالى: (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)، وهذا يدل على حض الإسلام على العمل، وأن يكون هذا العمل متقنا لأن الله سيطلع عليه، فلا نجد الموظف في دائرة عمله يؤدي واجبه على أنه مجرد وظيفة دون إخلاص بل عليه أن يجتهد، وأن يبذل. ومن الآيات الكريمة التي حث الله فيها على العمل هي قوله تعالى: (هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور)، فالمشي في الأرض يكون بالعمل فيها والسعي لعمارتها وهذا ما عليه جمهور المفسرين من أهل العلم يجب على العمل أن لا يتعارض مع العبادات فالأولى أن تؤدي العبادات والفرائض، ثم ننطلق إلى العمل في الأرض لعمارتها والقيام على مصالحها وهو ما بينه الله تعالى في فريضة يوم الجمعة وصلاتها، حيث إن العمل والحض عليه واضح مع الأخذ بأولوية العبادات في هذا الباب حيث يقول الله تعالى: (فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيرا لعلكم تفلحون). (وقد نبه رسول الله صلى الله عليه وسلم على أنه لا يستوي من أكل من عمل يديه وتعبه ومن أكل من تعب غيره بدون حاجة أو مناسبة فعبر رسول الله صلى الله عليه وسلم عن ذلك كله بقوله صلى الله عليه وسلم: (ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده)، وان نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده) وفي هذا الحديث والكلام لرسول الله صلى الله عليه وسلم خير شاهد ودليل على حث الإسلام العظيم بشكل واضح العباد والناس على السعي لكسب الرزق والمال الذي يكفل للانسان عيش حياة كريمة ومريحة.

ضوابط وشروط العمل في الإسلام

- ١- أن تكون النية خالصة لوجه الله تعالى وحده، بحيث يعمل العبد بنية التقرب إلى الله تعالى ونيل رضاه وحده دون غيره
- ٢- ألا يكون العمل مقترنا بتعظيم أي أحد سوى الله تعالى، أو أن يكون الإنسان مضطرا لمخالفة الله تعالى أثناء عمله لإرضاء البشر.
- ٣- أن لا يعمل بأي عمل لم يشرعه الله له.
- ٤- ألا يسبب الضرر والأذى لغيره من الناس مقابل عمله، كأن يتاجر بالأمور المضرة وغير الصالحة لاستعمال البشر.
- ٥- أن يتخلق بالأخلاق الحميدة أثناء أداء عمله، وأن يبتعد عن الأخلاق الرذيلة كالغش والكذب والحلف الكاذب، وبأن يعامل الناس معاملة حسنة ويبتعد عن الغرور والكبرياء

اخلاقيات العمل في الإسلام

ترتكز أخلاق العمل في الإسلام على عنصرين

- ١- الأمانة: مفهوم الأمانة في الإسلام شامل ومتعدد الجوانب، فهو يشمل: أمانة المال، والجهد، والوقت، والفكر، والسلوك، لقد عرضت الأمانة على السموات والأرض والجبال فأبين إن يحملنها وأشفقن منها وحملها الإنسان، كما أشار إلى ذلك القرآن الكريم، لذا فإن الأمانة لا تتحقق إلا بخشية الله، وإدراك عظم المسؤولية عند تولي الوظيفة العامة، ولا يكتفي المسؤول عند اختياره للعاملين بميكانيكية التعيين والاختيار فقط، وإنما يستوجب الأمر بذل العناية والحرص، ولو أدى ذلك إلى إغضاب الآخرين

٢. القوة أي الكفاءة على إنجاز العمل المراد القيام به.

حقوق العمال في الإسلام

١- مناسبة الأجر للعامل

فمن حق العامل الأجر المناسب لقدراته ومواهبه. فيقول الله (ولا تبخسوا الناس أشياءهم)، أي لا تنقصوا أموالهم، كما يحذر الله من سوء العاقبة إذا لم يتناسب الأجر مع العمل كما في قوله تعالى (ويل للمطففين الذين إذا اكتالوا على الناس يستوفون وإذا كالوهم أو وزنوهم يخسرون (٣) سورة المطففين).

والطبري يفسر معني المطفف بأنه المقلل حق صاحب الحق وأصل الكلمة من الطفيف أي القليل يجب على العامل ان يأخذ اجرة بقدر عملة وجهدة في العمل.

٢- سرعة دفع الأجر

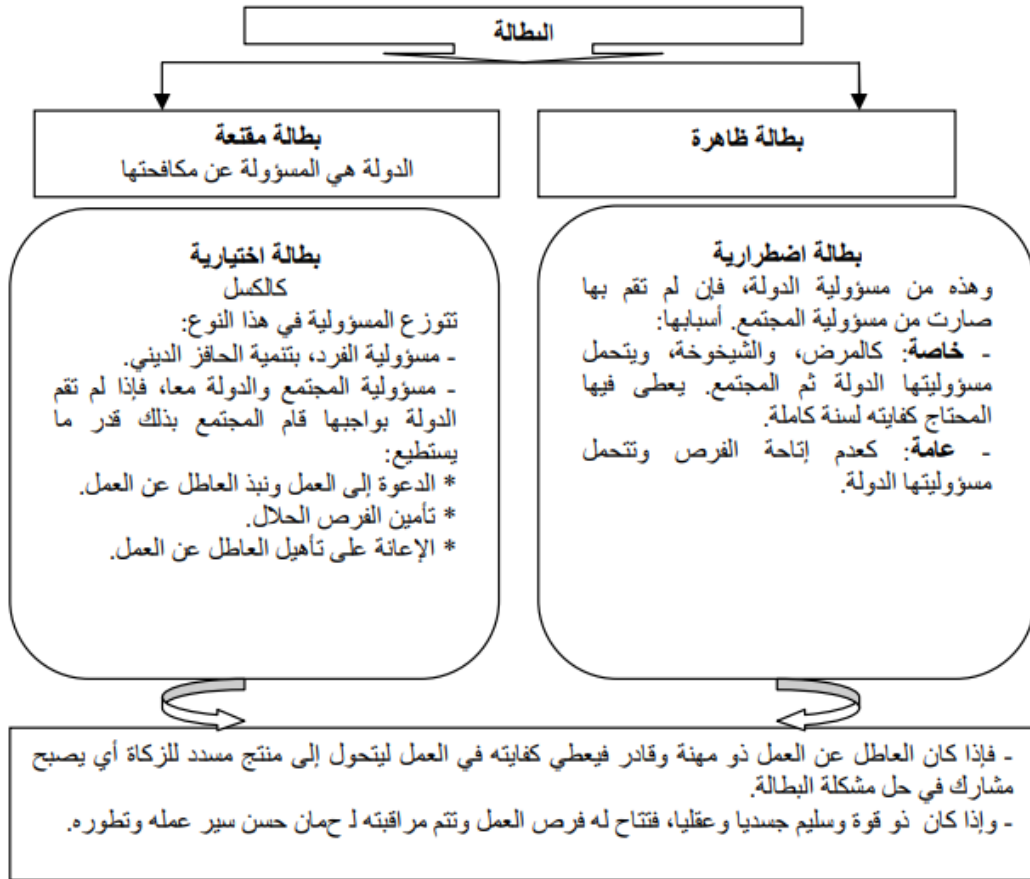
فالإسلام يقرر سرعة دفع الأجر للعامل بعد الإنتهاء من عمله مباشرة لقول الرسول (أعطوا الأجير أجره، قبل أن يجف عرقه)، ويروي البخاري أن النبي قال (قال الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيورا فاستوفى منه ولم يعطه أجره).

٣- مناسبة العمل للعامل

جعل الله التكليف في دائرة التوسع والطاقة فقال تعالى: (لا يكلف الله نفسا إلا وسعها لها ما كسبت وعليها ما اكتسبت ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو أخطأنا ربنا ولا تحمل علينا إصرا كما حملته على الذين من قبلنا ربنا ولا تحملنا ما لا طاقة لنا به واعف عنا واغفر لنا وارحمنا أنت مولانا فانصرنا على القوم الكافرين (٢٨٦) سورة البقرة).

البطالة في الاقتصاد الإسلامي

أنواع البطالة في الاقتصاد الإسلامي وكيف يتم معالجتها



محاربة الإسلام للبطالة:

يرفض الإسلام رفضاً قاطعاً أن يوجد في المجتمع أفراد قادرين على العمل والانتاج ثم تعطل طاقاتهم، فقد أبغض الإسلام البطالة ونم من يقعد عن العمل، لأن في ذلك تعطيلاً للقوى البشرية عن تأدية دورها في الحياة، إضافة إلى أنه سبيل الفقر الذي يكاد أن يكون كفراً. والبطالة تجعل صاحبها عبئاً وعالة على غيره، وهذا يؤدي إلى ركود الحياة الاقتصادية. من أجل هذا حمل الإسلام الدولة مسؤولية توفير مناصب العمل للرعية حسب تخصصها، كما أعطى لها حق منع التسول عن القادرين على العمل، فقال الرسول عليه السلام "لا تحل الصدقة لغني ولا لذي مرة سوي" وقال عمر رضي الله عنه إن الله خلق الأيدي لتعمل، فإن لم تجد في الطاعة عملاً وجدت في المعصية أعمالاً "فعدم العمل ظاهرة خطيرة تهدد الأفراد والمجتمعات حيث أن البطالة تؤى إلى:

١. تعطيل للطاقات البشرية

٢. نشر ثقافة الخمول عند الناس

٣. الاستسلام للهواجس والأمراض النفسية حيث يفقد الثقة بالنفس وتتعدم عنده الاعتزاز بالقيمة الشخصية

٤. البطالة تفتح الطريق للآفات الاجتماعية والنفسية كالسرقة والكذب.

٥. فقدان الإحساس بقيمة الوقت وهو الحياة

نظرة الإسلام ومحاربته للتسول

سؤال الناس واتجدهاءهم ذل ومهانة، والاصل في المسلم ان يكون عاملا عزيزا، فبمقت الاسلام التسول وسؤال الناس فقال الرسول عليه السلام (لا تزال المسألة بأحدكم حتى يلقي الله وليس في وجهه مزعة لحم)، وفي ذلك كناية عن ذهاب الحياء والكرامة والعزه وقال عليه السلام (إن المسألة لا تصلح إلا لثلاث: لذي فقر مدقع ، أو لذي غرم مفظع ، أو لذي دم موجه)

فالتسول أحد نتائج البطالة وقد حاربه الإسلام لأنه يتسبب في:

١. زرع ثقافة الاتكال على الغير.

٢. ضعف قيمة العمل عند الناس.

٣. نشر ثقافة الذل والمسكنة والمهانة.

٤. نشر الرذائل والآفات الاجتماعية كالكذب والخداع واستعطاف المارة والإلحاح عليهم.

نستخلص مما سبق

١. حث الإسلام على العمل توفيراً للحاجات وتحقيقاً للذات وحفظاً للمجتمع.

٢. الأجر القليل من العمل خير من سؤال الناس.

٣. لا تعطى الصدقة لمن له القدرة على العمل .

علاج الاقتصاد الإسلام لمشكلة البطالة

الحث على العمل، أرسى الإسلام قواعد أساسية تحت كل مسلم على السعي و العلم و العمل الجاد والمثمر ،وحارب الاسلام الكسل والالتكالية وعدم السعي فيقول الله تعالى "فامشوا في مناكبها و كلوا من رزقه" سورة الملك

حرم الاسلام اكتناز الاموال وتعطيها عن الحركة و امر باستثمارها فقال الله تعالى :
والذين يكنزون الذهب والفضة ولا ينفقونها في سبيل الله فبشرهم بعذاب أليم عليها
في نار جهنم فتكوى بها جباههم وجنوبهم وظهورهم هذا ما كنزتم لأنفسكم فذوقوا ما
كنتم تكنزون) (التوبة)

• وجب اخراج الزكاة على الاغنياء حتى لا تكون الاموال متداولة بين جماعة معينة فقط بقوله تعالى (كي لا يكون دولة بين الأغنياء منكم) (الحشر)، والزكاة ثالث ركن من أركان الإسلام الخمسة، ودعامة من دعائمه المالية والإقتصادية، ومورد من موارد الدولة الإسلامية، فهي الركن المالي الإجتماعي من أركان الإسلام، فهي عبادة مالية، يكفر جاحدها.

إحياء الأرض الموات، تحتل عمارة الأرض في الإقتصاد الإسلامي مكان الصدارة، حيث يعتبرها الإسلام من أهم واجبات الإنسان، وقد أولى الرسول صلى الله عليه وسلم عناية بهذه المسألة في كثير من توجيهاته، لما يستتبع العمارة من تنمية الإنتاج، فيشجع على تملك المسلمين لهذه الأرض الموات (ملكية خاصة) على النحو التالي:
الإحياء ومعناه أن يعمد الشخص إلى الأرض التي لم يتقدم عليها ملك أحد فيستصلحها بالزرع، أو بالغرس، أو بالبناء، أو إجراء نهر، فتصير بذلك ملكه، قال تعالى (هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها)

دور الدولة الإسلامية في معالجة البطالة

١- تنمية الباعث والحافز على العمل، بصرف النظر عن التأهيل العلمي والوضع الاجتماعي؛ باعتبار أن العمل عبادة، شرف، قيمة، عزة، كما قال رسول الله- صلى الله عليه وسلم -للصحابي الذي جاء يطلب الصدقة: " اذهب واحتطب"، (المنهج التربوي لإيجاد العامل ذي القيم والأخلاق

٢. تطبيق الصيغ الإسلامية لتمويل المشروعات الصغيرة والقائم على المشاركة وليس الفائدة، وهذا هو الاتجاه العالمي الآن (المنتجات الاستثمارية الإسلامية) .

٣. إنشاء مراكز التدريب المهني والحرفي تحت رعاية المنظمات والمؤسسات غير الهادفة للربح، مع إعطاء بعض الآمال لدعم المتفوقين؛ لتمويل مشروعاتهم بنظام القرض الحسن أو المشاركة (التدريب الفعال).
 ٤. الاهتمام بنظام الزكاة، والقرض الحسن، والهبات والوصايا، والوقف لدعم مشروعات علاج البطالة (رود المؤسسات الخيرية الاجتماعية).
 ٥. تجنب الإسراف والتبذير على المستوى القومي في النفقات العامة، فعلى سبيل المثال، توجيه النفقات العامة في مجال الكماليات والترفيهات وتوجيهها لتمويل المشروعات الصغيرة (ترشيد النفقات العامة).
 ٦. دعم سبل التعاون من خلال الإخوة بين الدول العربية والإسلامية، وتطبيق قول الله تبارك وتعالى: {وتعاونوا على البر والتقوى} (المائدة: من الآية ٢) (السوق العربية الإسلامية المشتركة).
 ٧. توجيه البنوك والمؤسسات المالية الإسلامية لدعم المشروعات التي تستوعب أكبر عدد من العاطلين (دور المصرفية الإسلامية في تمويل المشروعات الاستثمارية).
 ٨. حماية المشروعات الموجهة لعلاج البطالة من اتفاقيات الجات بقرار جمهوري.
 ٩. إلغاء كافة أنواع الرسوم والضرائب والإكراميات والرشوة التي تعوق مشروعات علاج البطالة (ترشيد الضرائب).
- كما على الدولة إعادة النظر في السياسات الإستراتيجية لعلاج قضية البطالة ومن أهم هذه السياسات هي - :
- سياسة التعليم: والتركيز على التعليم المهني والحرفي في ضوء متطلبات سوق العمل.
- سياسة التمويل: توجيه الاستثمار نحو المشروعات التي تستوعب أكبر عدد من العاطلين، والتي تقع في مجال الضروريات والحاجات، ودعم الاستثمار طويل الأجل

-سياسة الضرائب: تخفيض أسعار الضرائب، والتركيز على الضرائب على الدخل وعلى رأس المال، وإعطاء إعفاءات للمشروعات المهنية والحرفية والصغيرة، والتي تقع في مجال الضروريات والحاجات.

- سياسة الخصخصة: ربط الخصخصة بعلاج مشكلة البطالة، وليس بالبيع أو بالمعاش المبكر- .

سياسة التدريب: وضع برامج موضوعية ومتخصصة لتحويل مسارات الخريجين حسب متطلبات سوق العمل- .

سياسة اتفاقيات سوق العمل: إبرام اتفاقيات مع الدول العربية والإسلامية بإعطاء أولوية للعمال العرب والمسلمين - .

سياسة دعم وتحفيز مؤسسات المجتمع المدني في دعم المشروعات الصغيرة: مثل الجمعيات الخيرية والاجتماعية، ومؤسسات الزكاة، والنقابات، وما في حكم ذلك

الفرق بين الاقتصاد الإسلامي، والرأسمالية، والاشتراكية

الاقتصاد الإسلامي يستمد أسسه ونظمه من الشريعة الغراء، مما جعله ثابتاً، وصالحاً لكل زمان ومكان، أما الرأسمالية، والاشتراكية فهي أنظمة وضعية، لا تعرف مصالح البشر، لذلك انهارت، وتلاشت، وبقي النظام الإسلامي غير أن المشكلة تكمن في تقليد الغرب، والسير في ركابهم، وعدم السعي بقوة لتطبيق هذا النظام الاقتصادي الفريد، مع وجوب أن يتوفر لدى العالم الاقتصادي - إلى جانب الإلمام بالدراسات الاقتصادية الفنية، وبنفس المستوى - الإلمام بالدراسات الإسلامية الفقهية، وعلى رأسها أصول الفقه، والتميز بين النصوص الشرعية. والخلاف حول فهم الأدلة الشرعية يؤدي إلى خلاف خطير في المجال الاقتصادي، ولا يحسمه سوى الدراية الدقيقة بأصول الفقه، ومعرفة سبب نزول النصوص، أو أحوال تطبيقه.

الخلاصة:

يعظم الإسلام من شأن العمل فعلى قدر عمل الإنسان يكون جزاؤه، وجعل الإسلام العمل عبادة، والعمل المقصود في القرآن ليس هو العمل المادي فحسب، أو العمل الذي يعتمد على مجرد العضلات، بل العمل الذي يعتمد على ذلك مع استخدام العمل الذهني العقلي، المتمثل في التفكير والتأمل والتدبر والاستنباط والتخطيط، فهذا نوع من العمل مكمل للنوع الأول، لاو غنى للبشرية عنه، ومن أجل ذلك أطلق القرآن

كلمة «عمل» يف كل الآيات التي تتحدث عن الإيمان والعمل الصالح، مما يدل على أن التأمل والتخطيط والتفكير، مطلوبة في الإسلام، ولا بد منها حتى يكون العمل المادي صحيحا ومثمرا وتتحقق أهدافه المرجوة. تنشأ مشكلة البطالة عندما لا يلتزم الإنسان بالفطرة التي خلقه الله عليها، أو أنه يسيء استخدام ما سخره الله له من نعم، أو ينحرف عن الرشد في استغلال الموارد البشرية والطبيعية، فالإنسان هو سبب هذه المشكلة، ولن تحل هذه المشكلة إلا من خلال الإنسان الرشيد الذي يطبق أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية العلماء المسلمون سبقوا الغرب في المعرفة ومنهم ابن خلدون الذي سبق الاقتصادي الغربي الكلاسيكي " آدم سميث فكان له رأيه في تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي. النظام الاقتصادي الإسلامي نظام متميز في ذاته وخصائصه، نظام صالح لكل زمان ومكان، ينقصه فقط ثقة الحكومات في قدرته على حل المشاكل المختلفة، والسعي بجدية في تطبيقه، في الوقت الذي أثبتت الأنظمة الوضعية فشلها الذريع، وعدم قدرتها على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات الاقتصادية.