

تمهيد

إن الخصائص المميزة لنمو السكاني العالمي، خاصة في الدول النامية طرحت مشكلا ديمغرافيا على عدة مستويات خاصة منها ما له علاقة بالواقع الاقتصادي، والذي نعني به الأعداد الهائلة من القوى العاملة، ولذلك فلا بد من إعداد تخطيط اجتماعي واقتصادي من أجل تقدير احتياجات القطاعات الاقتصادية من القوى العاملة. فالأهداف الاجتماعية والاقتصادية للتنمية يجب أن تنطلق من عنصر التخطيط الذي يهدف إلى الاستثمار الأمثل للمورد البشري، وهو ما سنتناوله في هذا الفصل من خلال التطرق أولا إلى القوى العاملة من حيث مفهومها، وطرق تقديرها وتخطيطها.

أولاً: مفهوم القوى العاملة :

إن القوى العاملة تمثل العناصر البشرية العاملة في قطاعات الإنتاج والخدمات « وهي تشير إلى مجموع القوى البشرية الكلية القادرة على العمل في المجتمع دون توزيعها على المهن والتخصصات المختلفة في النشاط الاقتصادي » (1)

كما أن القوى العاملة هي جزء هام من السكان الذين يعيشون ويعملون مقابل أجر يتقاضونه وعلى عاتقهم يتم تنفيذ أهداف مشروعات أي دولة ، كما يشير مفهوم القوى العاملة إلى قطاعين من السكان ، قطاع مشغولين وقطاع المتعطلين وقد كان هناك ثلاثة شروط يرتكز عليها تعريف الإنسان كالمشتغل والتميز بينه وبين الإنسان المتعطل وهي :

1- قدرة الفرد على العمل .

2- رغبة الفرد في العمل .

3- توافر الفرد واستعداده للعمل (2)

كما أن القوى العاملة تضم : كل الأشخاص العاملين بأجر أو مرتب .

كل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص .

كل الأشخاص الذين يبحثون عن عمل بأجور حتى ولو كانوا عاطلين عن العمل. ويرتكز تصنيف

مكتب العمل الدولي للقوى العاملة في المجتمع وذلك سنة 1959 على العناصر التالية

- الأشخاص البالغين الذين هم في سن العمل ويعملون من أجل الكسب والذين لهم عمل معين يقومون به بصورة مستمرة أو لفترة زمنية سواء تقاضوا عنه أجر يوميا أو أسبوعيا أو راتبا شهريا .
- أصحاب العمل سواء كانوا يستخدمون عمالا أو يعملون لحسابهم الخاص وسواء كانوا عاملين أو متعطلين أثناء الإحصاء .

• العمال الذين تعرضوا للبطالة سبب الركود الاقتصادي أو بسبب ظروف أخرى .

• القادمون الجدد من فئة البالغين الذين يبحثون عن عمل بقصد الكسب . (3)

أما الأشخاص الذين هم في سن العمل ولا يدخلون ضمن القوى العاملة فمنهم :

1- المساجين و المحتجزون في المؤسسات العقابية والإصلاحية حتى وإن عملوا، إذا لم

يتقاضوا أجورا معينة مهما بلغ مقدارها لقاء عملهم .

(1) -عبد الباسط عبد المعطي وآخرين ، السكان والمجتمع ، دار المعرفة الجامعية ،مصر ،1998، ص113.
(2) -فاروق عبده قليلة، اقتصاديات التعليم مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2003، ص49.
(3) -بلقاسم سلاطنية ، سياسة التشغيل والتكوين المهني ،مرجع سابق ،ص75.

2- ربات البيوت اللاتي يعملن في بيوتهن لخدمة أفراد العائلة وذلك لأن عملهن ليس من أجل الكسب ومع ذلك فإنهن يعتبرن من ضمن القوى العاملة إذا تقاضين عن عملهن أجرا سواء أكان ذلك العمل لأفراد العائلة أم للغير .

3- الطلبة والتلاميذ الذين يزاولون دراستهم .

4- الملاك العقاريون الذين يعيشون على ما تدره عقاراتهم من إيرادات دون أن يكلفوا أنفسهم عناء العمل أو إدارة شؤون عقارتهم .

5- المتقاعدون الذين يحالون على المعاش وهم في سن العمل لأسباب علاقة لها بالعمر والصحة والذين لا يزاولون عملا من أجل الكسب .

6- المعالون من قبل ذويهم والذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل .

إن النشاط القوى العاملة يرتبط بالتكوين النوعي ويعتبر التركيب العمري من أهم العوامل في تحديد معدلات النشاط الاقتصادي وتعتمد التكوين العمري على معدل المواليد، «فمثلا في الدول المتقدمة تكون نسبة الشباب أقل منها في الدول النامية وذلك بسبب انخفاض معدلات الخصوبة ويميل التناقص الكبير الموجود في وفيات الرضع والأطفال إلى زيادة نسبة الشباب بين السكان»⁽¹⁾ .

كما أن قوة العمل نجدها تخضع للتغير فقد يدخل الأفراد نسق قوة العمل لأول مرة من خلال البحث عن عمل غالبا ما يكون بعد سن الرابع عشر (14 عاما وقد يخرج قوة عمل أخرى تشمل الذين بلغو سن التقاعد أو بسبب الوفاة «وقد يتخلف بعضهم عن العمل مؤقتا ثم يعودوا إليه في وقت لاحق ، وقد يغير الفرد مهنته داخل النسق ويحقق حراكا اجتماعيا أفقيا ورأسيا»⁽²⁾ . كما أن مفهوم القوى العاملة يتحدد حسب حجم السكان لكل مجتمع، إذ نجد أن المجتمعات ذات النمو السكاني المرتفع تميل نسبة العمالة بها إلى الانخفاض، وهذا ينطبق على المجتمعات النامية. ففي المجتمعات النامية ذات النمو السكاني المرتفع تميل نسب الإعاقة بها وذلك يرجع للنمو السكاني المرتفع كون هذه المجتمعات أغلب سكانها هم أطفال، إلا أن الملاحظ هو أن صغار السن والكبار السن يسهمون في الدول النامية في الأنشطة الاقتصادية .⁽¹⁾ بينما في الدول المتقدمة حيث تتخفف نسبة الخصوبة ويقل عدد الأطفال بها ففي فرنسا مثلا هناك شخص من كل أربعة أشخاص

(1) - عبد الباسط عبد المعطي وآخرين، السكان والمجتمع، مرجع سابق ، ص.131

(2) علي عبد الرزاق جلبي، علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998، ص.396.

(1) -فتحى ممد أبو عيانة، دراسات في علم السكان ، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2000، ص.237.

يتلقى تعليماً بصورة من الصور، ذلك لأن سن الإلزام قد رفع من 12 إلى 14 ثم إلى 16 سنة⁽²⁾، وهذا يرجع لانخفاض سن العمالة الأطفال في هذه المجتمعات .

ثانياً: تصنيفاتها:

تنقسم القوى العاملة وتصنف حسب مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية وقد قسمها مكتب العمل الدولي حسب تصنيف تقسيم العمل الدولي، وهناك تصنيفات شائعة وهي :

أ- مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الأولية:

تشمل قطاع الزراعة والغابات والري والصيد البري والبحري ، وتنتشر بصفة واسعة في أمريكا الشمالية وأستراليا والتي يعد الربح المادي الحافز الأول لها وهي تستخدم الآلات بصفة واسعة وتتميز بإنتاجية عالية⁽³⁾، بينما الدول النامية تعتبر الأنشطة الأولية هي أنشطة معاشية تتميز بكثافة اليد العاملة واستخدام أدوات بدائية.

ب- مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثانوية :

وتشمل قطاعات المناجم والصناعات والبناء وقد تطورت ونمت هذه الفئة عقب الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر فقد وصلت مشاركة اليد العاملة الصناعية في سويسرا 5%، 41% بريطانيا، 40% ألمانيا، 30% الولايات المتحدة⁽⁴⁾ وتتنخفض نسبة هذه العمالة كلما اتجهنا نحو الدول النامية .

ج- مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثالثة :

تشمل قطاعات التجارة والنقل والبنوك أي قطاع الخدمات بصفة عامة، وتتميز القوى العاملة في هذه القطاعات بأنها لا تنتج سلع مادية، وقد ساهم التعليم في نمو هذه القوى فبعض هذه المهن تتطلب مستوى تعليمي عالي وهذا نتيجة دراسة دامت 16 سنة تلتها في التعليم الجامعي . ونجد من خلال هذا التصنيف أن القوى العاملة يمكننا التمييز بين نوعين من قوة العمل فكرية، وقوة عمل عضلية .

ثالثاً: تخطيط القوى العاملة :

تمثل القوى العاملة العناصر الأساسية التي تساهم في عمليات الإنتاج والتنمية وكما ذكرنا فهي تضم قطاع المشتغلين والمتعطلين بما أن المتعطلين يعتبرون عائقاً للتنمية لما يخافونه من آثار اجتماعية واقتصادية، فقد سعت الدول التي تعاني من هذه المشكلة إلى

(2)-المرجع نفسه، ص238.

(3)-المرجع نفسه، ص245.

(4)-المرجع نفسه، ص252.

العمل على امتصاص البطالة ، وذلك من أجل الوصول إلى هدف التشغيل الكامل ، وهذا زاد من احتياج كل دولة للاعتماد سياسة التخطيط من اجل تقدير احتياجات كل المؤسسات الاقتصادية من موارد بشرية وهو ما يطلق عليه بتخطيط القوى العاملة «الذي تلجأ إليه الحكومات لتخطيط ما هو معروض على الصعيد الوطني كقوى عاملة وما هو موجود كمقدرات اقتصادية و مالية عامة» (1) ويهدف تخطيط القوى العاملة إلى «ضمان توافر القوى العاملة من التخصصات والمستويات المختلفة ،وبالكم اللازم لتنفيذ الأهداف الإنتاجية لمشاريع الخطة في المدى القريب أو البعيد إلى جانب ضمان توفير فرص العمل المتنامي للقوى العاملة بمعنى آخر الهدف النهائي للتخطيط القوى العاملة هو تحقيق التوافق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في المدى القصير تقاديا لظهور الفوائض و الاختناقات في أسواق العمل وتحقيق الأهداف التنموية» (2)

ولذلك تزداد الحاجة للتخطيط القوى العاملة كلما كان هناك عدم تكافؤ بين العرض والطلب وهذا التخطيط يجنب مساوئ كثير منها :

تحديد الإطارات والتخصصات العلمية المطلوبة .

تسهيل عملية التعيين والاختيار للموارد البشرية المطلوبة .

وبالمقابل يؤدي سوء التخطيط والإعداد لعناصر القوى العاملة إلى :

تحديد قاصر أو غير دقيق للاحتياجات من القوى العاملة وذلك من حيث خصائصهم، تخصصاتهم ،فبالإضافة إلى نمو في قوة العمل المتزايد هناك أيضا عامل آخر يطرح نفسه بقوة وهو تخرج العديد من الجامعيين وتوافدهم على سوق العمل والذين يحملون مؤهلات علمية ضمن عدة تخصصات جعلت منهم عنصرا من عناصر الإنتاج الواجب الاستثمار فيها « حول هؤلاء إلى رأسمال بشري ، يجب حسن الاستفادة منهم وبما لديهم من مخزون تربوي في الأماكن المناسبة بحيث أن هيكل العمالة له فئة كبيرة من خريجي الجامعة وهم يمثلون أكبر مخزون للبشرية ولما يمثله نسب هؤلاء المتخرجين في كل قطاع من قطاعات الإنتاج والخدمات فإنه لا بد من أن يتوفر لهم العمل المناسب حتى يجد فيه مجالات لتصرف هذا المخزون التربوي» (1)

(1) -فرديريك معتوق ، معجم العلوم الاجتماعية ،مرجع سابق،ص222.

(2) -فريد بشير الطاهر، لتخطيط الاقتصادي ،مرجع سابق،ص310.

(1) فاروق عبده فلية، اقتصاديات التعليم ،مرجع سابق،ص50.

رابعاً: طرق تقدير القوى العاملة

1- طرق تقدير قوة الطلب :

إن توفير فرص العمل للزيارات المستمرة والمتلاحقة من القوى العاملة هو أحد أهم أهداف خطط التنمية التي تسعى إلى توافر القوى العاملة في العديد من التخصصات والمستويات المتخلفة فالهدف الأساسي لتخطيط القوى العاملة هو تحقيق التوافق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها وهذا التفادي خلل التوازن في سوق العمل فأولى الخطوات التي ينتجها المخططون في مجال التنمية هو تقدير احتياجات الخطة التنموية من القوى العاملة والحديث في هذا المجال يجربنا إلى التعرض لأهم الطرق المعتمدة في الحصول على تقديرات أي خطة تنموية من القوى العاملة وكذا الحديث عن التشغيل الكامل .

أ-طريقة الاستقصاء :

يعتمد هذه الطريقة على جمع المعطيات حول كم ونوع القوى العاملة من طرف المنشآت والهيئات الحكومية عن طريق توزيع استمارة الاحتياج هذه الهيئات للقوى العاملة وثم ذلك على كل قطاع حده وعلى كل مهنة حده وذلك للحصول على التقديرات المتوقعة لاحتياجات من القوى العاملة وذلك ضمن فترة زمنية محدودة بخمس أو عشر سنوات وذلك يعتمد على المدة الزمنية المحددة للمخطط التنمية المعتمد أو الجاري اعتماده إلا أن هذه الطريقة لها ما يفقد فاعلية الإحصائيات التي تقدمها وذلك لأنه «يعاب على هذا الأسلوب عدم دقة أصحاب الأعمال في تقدير احتياجاتهم لافتقارهم في بعض الحالات للرؤية المستقبلية لمستقبل أعمالهم كما قد يعتمدون على تقديم هذه البيانات على بعض الفرضيات الغير صحيحة حول هدف الحكومة من تجميع هذه البيانات فقد يقدمون ضده البيانات كمؤشر لضرائب الأرباح» (1)

ب-طريقة الإسقاطات :

يعتمد هذه الطريقة على معدل الاتجاهات الزمنية Tune Trends فهي تستخدم تلك المعدلات الخاصة بالقوى العاملة لمختلف القطاعات وتبقى على ثبات تعديلها في السنوات المقبلة أي الإبقاء على معدل نحو قوة الطلب على القوى العاملة في المستقبل وهو فرض لا

¹ -فريد بشير طاهر، التخطيط الاقتصادي، مرجع سابق، ص 310.

يطابق الواقع « حيث يغير معدل النمو السنوي لاحتياجات الاقتصاد من القوى العاملة تبعاً للتغيرات التقنية »⁽²⁾ .

فهذه التغيرات التقنية تؤثر في احتياج الاقتصاد للقوى العاملة كما أنها تؤثر حتى في نتائج الخطة السنوية المنتهجة فالتطور التقني قد يؤثر في مجال التشغيل قد يؤدي إلى تشريح أعداد هائلة من العمال الذين ستحل الآلة حلهم هذا من حيث الكم أما من حيث النوع فقد يتم الطلب على الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة أكثر من قبل وعلى المعارات العملية والمهنية أيضاً.

ج- طريقة معاملات العمل :

يعتمد هذا الأسلوب على تقدير معدلات استخدام القوى العاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية لسنوات سابقة ثم يتم استخدامها مع بيانات الأهداف الإنتاجية للخطة في مختلف القطاعات. وتتلخص هذه الطريقة التي قدمها العالمين الإحصائيين نتيرجن وهربرت .

وتتمثل فيما يلي :

- تحديد الأهداف الإنتاجية للخطة لمختلف القطاعات ولعدد من السنوات يكون كافياً لإعداد وتدريب القوى العاملة المطلوبة .
- تقدير معامل استخدام القوى العاملة في كل قطاع من واقع الأرقام الفعلية لسنوات الخطط السابقة وتقدير معامل تطور إنتاجية العمل خلال تلك الخطط وتقدير مرونة نحو العمالة بالنسبة لنمو الإنتاج، لتقدير احتياجات القوى العاملة في كل قطاع وتقسم وظيفياً بالاستعانة بأهداف الخطة فيما يخص التوزيع الهيكلي عبر القطاعات للتواصل إلى الاحتياجات الوظيفية للاقتصاد ككل⁽¹⁾ .

إن تقدير أي احتياجات أي اقتصاد يعتمد على نوعية التعليم والتدريب بالوظائف وأيضاً ربطها بالخطة التنموية من أجل تحقيق التوازن بين قوة العرض وقوة الطلب كما ونوعاً.

2- قياس عرض العمل:

²-المرجع نفسه، ص. 311

¹- فريد بشير طاهر، التخطيط الاقتصادي، مرجع سابق، ص. 312

ويقصد به مجموع قوة العمل المعروضة ويشمل كل من له فرصة عمل أو يبحث عنها ويتحدد عرض العمل بحجم السكان وتركيبهم من حيث الجنس والعمر والعوامل الاجتماعية الأخرى، بالنسبة لدول العالم الثالث نجد أن عرض العمل يزيد بزيادة النمو السكاني كما أن عدد الراغبين في العمل عادة يزيد عن عدد العاملين لأن عددا كبيرا من العاملين غير مستخدمين بالكامل ويصعب تحديد منهم أصحاب الوظائف having job والباحثين بجدية عن الوظائف actively looking for work⁽²⁾.

نظرا لوجود أفراد يشغلون عدة وظائف وأفراد يعملون بعض الوقت كما أن معظم الدراسات الاقتصادية وكذا الواقع المعاش يثبت زيادة مشاركة الإناث في قوة العمل وزياد الأعمال المتوفرة للمرأة خارج البيت .

توجد عوامل تؤثر على عرض قوة العمل وهي :

- الداخول إلى قوة العمل ونوعيتهم عن طريق التعليم والتدريب .
- العوامل المحفزة المهن كالأجور .
- الترقى في السلم الوظيفي عن طريق التدريب والتعليم .
- الخارجين عن قوة العمل بسبب الوفاة والهجرة والتقاعد .
- التقدم التكنولوجي ودوره في تقليص الدور المباشر للإنسان في عملية الإنتاج .
- العمالة الوافدة .⁽¹⁾

بعد تحديد وتقدير الاحتياجات الوظيفية من القوى العاملة في المؤسسات وربطها بمخرجات التعليم من أجل تحقيق الموازنة بين العمالة والوظائف وهذا يتم من خلال :

- تقدير عرض المتوقع للمؤهلات العلمية التي ستلتحق بسوق العمل
- تقدير الأعداد الإضافية منها معرفة الأعداد المطلوب تأهيلها وتدريبها
- الجهد التوسعي المطلوب في نظام التعليم وما يلزمه من إمكانيات⁽²⁾

إن عملية نمو القوى العاملة خاصة الجامعية الذين أصبحوا يشكلون عائقا تنمويا كون أن التعليم أصبح استهلاك دون استثمار ، هذا طرح حتمية التشغيل الكامل لرأس المال البشري فالكثير من خريجي العمليات التعليمية بمختلف مراحلها يلهثون وراء فرصة عمل بعد أن كان العمل متاحا للجميع ، ولذا فإن هناك تراكم في رأس المال البشري الذي استثمر فيه التعليم ، ولن

² -مالكوم جيبيلز ، اقتصاديات التنمية ، مرجع سابق ، ص 317.

⁽¹⁾ -فاروق شوقي البوهي ، التخطيط التعليمي ، دار قباء للطباعة والنشر ، مصر ، 2001 ، ص 69.

⁽²⁾ -المرجع نفسه ، ص 70.

تحدث التنمية ولن تصدق معدلات النمو الاقتصادي للتعليم ما لم يتم التشغيل الكامل للخريجين⁽³⁾

إن القوى العاملة الجامعية هي عمالة ماهرة ودربة حولت إلى قطاع متعطل حتى وهي مشغلة وهذا كبطالة مقنعة كان الهدف من وراءها الوصول إلى التشغيل الكامل، ولذا يجب تحقيق التوازن بين عروض العمل وما يقابلها من طلبات عمل للقوى الجامعية من حيث الكم ومن حيث الكيف وإيجاد نوع من التناسق بين طبيعة الوظائف وطبيعة قوة العمل المتوفرة

⁽³⁾ -فاروق عبده فلية، اقتصاديات التعليم، مرجع سابق، ص 309.

الخلاصة:

إن قوة العمل المتنامية جعل من عنصر تخطيط القوى العاملة من أهم الخطوات التي تضمن التقديرات الدقيقة للاحتياجات الاقتصادية من القوى العاملة ، لكن السياق الديمغرافي والتعليمي طرح إشكالية التشغيل الكامل لهذه القوى ،من حيث حجمها وأيضاً من حيث طبيعتها فتحقيق التوازن بين طرفي معادلة العرض والطلب يجب أن يراعي مبدأ استثمار المورد البشري المتمثل في القوى الجامعية كقوة عمل مؤهلة وعلى جانب كبير من الكفاءة ،فالتشغيل يجب أن يضع في الاعتبار الكم المتراكم لرأس المال البشري إلى جانب الاستثمار لتحقيق التنمية ،وهذا يتم من خلال أطر نظرية وسياسات تشغيلية نتعرض لها في الفصل القادم .