

## ❖ الإطار العام لسوق العمل وتخطيط القوى العاملة

يقوم البشر بإدارة الحياة الاقتصادية في المجتمع. وللقيام بهذا فإنه لابد من توفر شروط عديدة تتعلق بالمهارة والمعرفة التي يتحصلون عليها بالتعليم والتدريب بكل أنواعه وأشكاله. للوصول الى مرحلة الادارة الكفؤة والفعالة فإن الفرد يقوم بسلسلة من القرارات تؤثر على عرض وطلب العمالة، وبالتالي التأثير على مستوى توازن سوق العمل. سوق العمل هو الاطار الذي يتحدد فيه تفاعل طالبي وعارضي العمالة ويؤثر ويتأثر بمستوى الأداء الاقتصادي. وما يميز سوق العمل هو ديناميكيته وعدم ثباته وتعقد وتشعب القرارات التي تأخذ فيه.

يقوم البشر بإدارة الحياة الاقتصادية في المجتمع. وللقيام بهذا فإنه لابد من توفر شروط عديدة تتعلق بالمهارة والمعرفة التي يتحصلون عليها بالتعليم والتدريب بكل أنواعه وأشكاله. للوصول الى مرحلة الادارة الكفؤة والفعالة فإن الفرد يقوم بسلسلة من القرارات تؤثر على عرض وطلب العمالة، وبالتالي التأثير على مستوى توازن سوق العمل. سوق العمل هو الاطار الذي يتحدد فيه تفاعل طالبي وعارضي العمالة ويؤثر ويتأثر بمستوى الأداء الاقتصادي. وما يميز سوق العمل هو ديناميكيته وعدم ثباته وتعقد وتشعب القرارات التي تأخذ فيه.

يوفر اقتصاد العمل مجموعة من النظريات التي تحاول تفسير سلوك الأفراد تجاه قضايا عرض وطلب العمالة وتفسير ظواهر البطالة وتجزؤ أسواق العمل وديناميكية الأجور وإلى آخر ما هنالك من القضايا المرتبطة بقوة العمل. فقرارات عرض العمل أو ما يسمى قرار المشاركة يعتمد على النظرية النيوكلاسيكية لتعظيم المنفعة ووقت المتعة مأخوذاً كسلعة لها سعرها مقاساً بالأجر الضائع الناجم عن عدم المشاركة. يتأثر هذا القرار، خاصة على مستوى الأسرة، بعدة خصائص ديموغرافية، وعلى الخصوص فيما يتعلق بمساهمة الاناث، وكذلك بمستوى الأجر الصافي الحقيقي مما يعطي دوراً لضرائب الدخل والتضخم للتأثير على قرار عرض العمل.

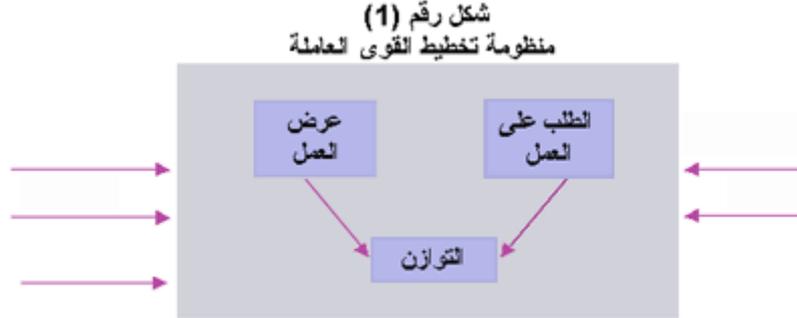
أما الطلب على العمل، حسب المهارات والقطاعات، فإنه يتحدد بسلوك المؤسسة التي تقوم بتعظيم ربحها تحت قيود تكنولوجية معروفة. وأحد العوامل الأساسية المؤثرة في هذا القرار هو تكلفة العمالة وإمكان الاحلال بين عوامل الانتاج الذي توفره التكنولوجيا المتاحة. بطبيعة الحال، فإن المؤسسة لا تقوم بتغيير الطلب على العمالة بشكل مطلق حسب التكاليف فقط وإنما هنالك العديد من المتغيرات التي تتحكم في تكاليف التعديل والتي يتحدد جزء منها بمؤسسات سوق العمل وبخاصة بقوة النقابات ودرجة التفاوض مع المؤسسة، وتشريعات العمل الخاصة بالتوظيف والتسريح والترقية وحقوق العمال في الشؤون الاجتماعية والتدريب... الخ.

وبالرغم من القيود العديدة على المؤسسات تجاه التشغيل وقوة العمل فإنه يوجد دوماً جزء متفاوت الأهمية من قوة العمل في حالة بطالة طوعية وغير طوعية. لم تحسم النظريات الاقتصادية بعد أسباب البطالة.

إذا كان التخطيط عموماً وسيلة لتخصيص الموارد وتحقيق أهداف معينة فهو ذو سويات متعددة (التخطيط السياسي، التخطيط الاستراتيجي، التخطيط التكتيكي...) وأنواع مختلفة (إلزامي، تأسيري، كلي، جزئي، مالي، عيني...). إن تخطيط القوى العاملة لا يتم بمعزل عن التخطيط التنموي عموماً وعن تخطيط القطاعات التي تستعمل تلك القوى أو التي تقدم تكويناً لتلك القوى مثل تخطيط التعليم والتدريب والبحث والتطوير.

نقصد بتخطيط القوى العاملة في هذه الدراسة ذلك المتعلق بالمستوى الكلي (ماكرو). لكن التخطيط على المستوى الجزئي (مايكرو) هو أحد مداخل تخطيط القوى العاملة الكلي.

وإذا كانت مكونات تخطيط القوى العاملة تتناول عناصر عرض العمل والطلب عليه وتهدف إلى تحقيق التوازن في سوق العمل فإن هذه العملية تتعرض إلى تأثيرات (مدخلات) متنوعة. فمن جانب تؤثر الديموغرافيا والهجرة والمنظومة التعليمية على العرض كما يؤثر الاقتصاد والمجتمع والخارج على الطلب كما يوضح الشكل المرفق.



- الديموغرافيا (حسب الممكن)
- معدل الاسهام في النشاط الاقتصادي
- مستويات التعليم وفروعه ومحتواه
- حركية القوى العاملة (جغرافياً وقطاعياً)

كما تتطلب إجراء الدراسات المرتبطة بحسن تشغيل القوى العاملة وتحفيزها.

إن تخطيط القوى العاملة استراتيجياً في أحد أجزائه: تقدير الطلب والعرض والتوازن لسنوات الخطة، لكن هذا ليس كل شيء، بل يذهب المخطط إلى التأثير في:

- توليد الطلب
- توجيه العرض
- التوفيق بين السوق والخيارات الاستراتيجية

كما يقوم مخطط القوى العاملة كذلك بتحليل السوق: الخصائص والآليات والقوى المؤثرة والأقسام واستشراف التحديات ورصد المؤشرات والانداز المبكر والاهتمام بجوانب مركزية ومحيطية متكاملة مثل:

- الاستراتيجيات التنموية
- ادارة الموارد البشرية
- الخصائص الديموغرافية ومحدداتها
- اقتصاديات العمل
- اقتصاديات التعليم
- الحركة في سوق العمل ومع الخارج
- الشؤون الاجتماعية: العدالة، الفقر، المشاركة