

الموارد البشرية

قسم: الاقتصاد

أ. د. علي أحمد الدليمي

السنة الدراسية ٢٠٢٠-٢٠٢١

1987

1408

UNIVERSITY OF ANBAR

أهمية اقتصاد العمل :

تعتبر دراسة العمل كعامل اساس من عوامل الإنتاج واقتصاد العمل هو فرع متخصص من علم الاقتصاد ويعتبر من الدراسات المتشابهة بسبب علاقته المباشرة بعلم الاجتماع والسكان والتعليم والصحة فضلاً عن الجوانب الاقتصادية العديدة التي تتضمنها دراسات العمل من نواحي الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاستثمار والتأثير المتبادل بينها وبين عرض العمل والطلب عليه لذلك تأتي أهمية اقتصاد العمل من خلال اهتمامه بوضع السياسات اللازمة للتأثير بما يتلائم وانماط الإنتاج من حيث المهارات والكفاءة والتوزيع والأنشطة الاقتصادية المختلفة

وهكذا فإن تعريف اقتصاد العمل : هو فرع من فروع علم الاقتصاد يدرس قوة العمل ومكوناتها في المجتمع ويقرر مدى توافقها كماً ونوعاً مع متطلبات درجة التقدم الاقتصادي المستهدف.

أن اقتصاد العمل يدرس قوة العمل من حيث تركيبها وأنوعها وعددها ولذلك يهتم بموضوع الاستثمار والاستثمار في رأس المال البشري من خلال الخبرة والتعليم والتدريب.

معنى العمل

أكد الاقتصاديون الأوائل على أهمية العمل وعلى رأسهم الاقتصادي ((ادم سميث)) فقد أكد بأن ثروة العالم بأهمها اكتسبت اصلاً بالعمل وان كل ما هو ضروري بحياة الأمة هو نتيجة العمل.

كذلك يقول الفيلسوف ((ديفيد هيوم)) بأن كل شيء في العالم يتم الحصول عليه بالعمل.

وقد ميز الاقتصاديون الاشتراكيون بين قوة العمل والعمل اذ يقصد بقوة العمل مجموعة الأماكن المادية والعقلية الكافية في جسم الإنسان والتي يجب أن يصفها في حركته لغرض انتاج اشياء نافعة . اما العمل فيقصد به استعمالاً وتطبيقاً لقوة العمل.

ويعرف العمل اقتصادياً واجتماعياً: هو نشاط إنساني شاق وملزم ومصدر إنتاجية للفرد والمجتمع

شرح عناصر التعريف.

- 1- العمل نشاط انساني :بمعنى أن العمل هو امتداد لشخص الانسان ولا يمكن أن ينفصل عنه.
- 2- العمل نشاط شاق: وهو شاق لأنه يتطلب بذل جهد وعدم العمل يعني الراحة. والعامل عندما يعمل يقارن بين المنفعة التي يحصل عليها من دخله وبين تخصيص فترات الراحة .
- 3- العمل ملزم: بمعنى ان العامل يلزم نفسه على العمل للحصول على دخل لأشباع حاجياته وان كلمة ملزم لا تتضمن التزاماً قانونياً وهذه تشمل جميع المهن سواء أ كانت حكومية او خاص.
- 4- العمل مصدر انتاجية للمجتمع : وهذا يعني ان العمل يؤدي منفعة او انتاج لصاحبه او للمجتمع او لكلاهما بشكل مباشر او غير مباشر او الأثنين معاً وان تحديد كون العمل مصدر انتاجية يتطلب العودة الى مصادر الفكر الاقتصادي لتحديد الفعاليات المنتجة وغير المنتجة أ-برأي الطبيعويون (الفيزوقراط) أن العمل الزراعي هو المنتج الوحيد لانه يؤدي الى ناتج صافي وان القيمة المتحصلة منه تفوق القيمة المستهلكة وان الصناعة والتجارة هي أعمال عقيمة.
- ب-برأي ادم سميث :ان العمل الصناعي هو العمل المنتج لأنه يغير المادة من شكل لأخر بحيث تزداد المنفعة المتحصلة منها.
- ج-يرى الاقتصاديون في الوقت الحاضر بان العمل منتج هو كل عمل يخلق بصورة مباشرة او غير مباشرة منفعة جديدة وبذلك تدخل الخدمات والتجارة ضمن الأعمال المنتجة
- د - اما من وجهة نظر الاشتراكيون فانهم يفرقون بين العمل المنتج فهو العمل الذي يخلق القيمة الاستعمالية مباشرة اما الاعمال الاخرى فتسمى ب الاعمال غير الانتاجية مثل المؤسسات الثقافية والادارية ولكنها كلها تصب في مجال الانتاج .

مكونات العمل:

- 1-موضوع العمل : اي الشيء الذي ينصب عليه العمل بمعنى آخر يعني موضوع العمل كما يعالجه عمل الإنسان فمثلاً تقدم الطبيعة المعادن تحت الأرض /الاستثمار في الغابات ...الخ
- 2-وسائل العمل : الاشياء التي يؤثر الانسان بواسطتها في موضوع عمله مثلاً ادوات الانتاج.
- 3- قوة العمل : هي القوك التي يمتلكها الانسان والمتمثلة بالامكانات المادية والعقلية الكافية في جسمه وقوة العمل هي الشيء الذي يحرك وسائل الانتاج وصولاً الى افضل نتائج .

مراحل تطور العمل.

- 1-المرحلة الاولى (البداية): حيث كان الإنسان يعمل على صيد الحيوانات ويجني بعض الثمار والنباتات لسد رمقه وحماية نفسه .
- 2-مرحلة العمل الزراعي والرعي: بعد أن تعلم الانسان الزراعة وتربية بعش الحيوانات اخذ يستفيد من ذلك للحصول على المنفعة وعلى السلع الاخرى
- 3-مرحلة العمل الصناعي:تعلم الإنسان بعض الصناعات واخذ يتخصص في انتاجها وبمرور الزمن اخذت تتطور الصناعة تطوراً كبيراً واصبحت المنتجات الصناعية اهم مادة في التجارة سواء كانت داخلية او خارجية .
- 4-مرحلة العمل التجاري : اي نقل منتجات الصناعة من مكان الى اخر اي من مكان انتاجها الى مكان استهلاكها .
- 5-مرحلة اعمال الخدمات : لقد صاحب تطور اعمال الخدمات تطورة الصناعة والزراعة والتجارة صاحبه تطور الخدمات مثل الطب والمحاماة ...الخ.

العمل وعلاقات الإنتاج :

يعتبر عنصر العمل ظاهرة اجتماعيه ويتفاعل مع عناصر الإنتاج الأخرى تنتج حاجات المجتمع.

والعمل في النظام الرأسمالي، يكون مأجور ويلا يملك العامل قوة فوق قوة عمله التي يسخرها لخدمة النظام الرأسمالي مقابل حصوله على الأجر

اما في النظام الاشتراكي :تكون الملكية عامة لوسائل الإنتاج والعامل لا يستغل بل يعمل لدى المجتمع وتقاسم هذا الإنتاج بشكل أقرب إلى العدالة مما عليه الحال في الرأسمالي

بعد تميز العمل بطابع الإكراه في كافة المراحل التاريخيه ففي ظل العبوديه كان إكراه مادي وفي ظل الاقطاع إكراه اقتصادي وغير اقتصادي وفي ظل الرأسماليه إكراه اقتصادي وفي ظل الاشتراكي فإن العامل لا يعمل

اما العمل في الإسلام هو شوق وعباده

.....

علاقة عنصر العمل بعناصر الإنتاج الأخرى :

تعرف عناصر الإنتاج :بأنها القوى الإنتاجيه المختلفه التي تنتظر لإنتاج سلعه او خدمه ما.

*مميزات عناصر العمل والتي يختلف فيها عن عناصر الإنتاج الأخرى :

١-عدم قابلية عنصر العمل للبيع او الشراء.

٢-قيام عنصر العمل بعملية الإنتاج والاستهلاك في أن واحد.

٣-عدم تجانس الخدمات التي يقدمها العمل.

****نقاط الالتقاء بين عنصر العمل وعناصر الإنتاج الأخرى :**

١-يحتاج إلى أنفاق استثماري كغيره من العناصر.

٢-له فترة محددة للإنتاج بعدها يحال إلى التقاعد.

...

س/يعتبر العمل الإنساني المتحكم الأساس في العملية الإنتاجية؟.

ج/لان علاقة العمل مع طبيعته ومواردها ورأس المال علاقة تبادلية تتم بين الفرد من ناحية ورأس المال من ناحية أخرى، إلا أن عنصر العمل هو العنصر الإيجابي الوحيد في العملية الإنتاجية لأنه يخلق القيمة وتراكم الثروة، ومن ذلك يتضح تفوق عنصر العمل على عناصر الإنتاج الأخرى

عرض العمل والطلب عليه.

اولاً"معنى عرض العمل – يقصد بيه عدد الايدي العاملة المستعدة للعمل خلال فترة زمنية معينة وعادة مايتكون عرض العمل من مجموعه السكان الذي تقع اعمارهم بين (15-63)سنة ويطلق عليهم بالسكان الفعال اقتصاديا بعد استبعاد المعوقين لنفس الفئة العمريه. اما السكان اقل من (15)سنة واكثر من (62) سنة فيطلق عليهم بالسكان غير فعال اقتصاديا ويضاف الي المستبعدين الطلبة وريبات البيوت ضمن سن (15-63) سنة.

الفئات السكانية المكونه لعرض العمل وهي.

- ١-المشتغلون في الأنشطة الاقتصادية وتتراوح أعمارهم بين (١٥-١٦)سنة.
- 2-العاملون بحسابهم الخاص ويعتبرون عاطلين عن العمل في مسالة انقطاعهم عن العمل الخاص.
- 3-العمال العائليون والذين يعملون بدون اجر وخاصة في الحقول الزراعيه.
- 4-افراد القوات المسلحه /وقد اختلفت وجهات النظر حول احتساب هؤلاء في عداد المعروض من الايدي العامله الا انه اخيرا في اغلب دول العالم تحتسب العسكريين الذين هم في سن العمل والذين لديهم الاستعداد للعمل ضمن قوة العمل.
- 5-اصحاب العمل الذين يريدون عمالهم لحسابهم يستخدمون عمال لديهم.

ماهي العوامل المحدده لعرض العمل (العوامل المؤثره عن عرض العمل) .

- 1-عدد السكان " العلاقه طرديه بين عدد السكان وعرض العمل فكلما ازداد عدد السكان ازداد عرض العمل والعكس صحيح.
- 2-ساعات العمل " اذ يزداد عرض العمل بزياده ساعات العمل والعكس صحيح (علاقته طردي)
- 3-نسبه السكان في سن العمل من مجموعه السكان. تتأثر هذه النسبه بالسن والعادات والتقاليد. فكلما زادت هذه النسبه ازداد عرض العمل(علاقه طرديه)
- 4-حرية اختيار العامل ظروف وطبيعة العمل كفاءة. العمل والعوامل المؤثره فيه. التعليم. وتقسيم العمل.
- 5-التركيب النوعي للسكان من حيث الجنس والعمر " ان هذا العامل يؤثر في عرض العمل وياخذ اتجاهات مختلفه تتفق والضرور الاقتصادي والاجتماعيه السائده لكل بلد
- 6-الحيره "-يؤثر انتقال العاملين في المتوفر من الايدي العامله (عرض العمل) كما يؤثر في نوع الخبرات الموجوده ومدى تخصصها في اعمال معينه.
- 7- مستوى الاجور "-كلما كان مستوى الاجور مرتفع يزداد عرض العمل والعكس صحيح (علاقه طرديه)

ثانيا / الطلب على العمل " هو كميته الجهود البشريه والفكريه المطلوبه من قبل اصحاب العمل مقابل اجر معين خلال فتره زمني معينه ويعبر عنه بالطلب على العاملين الذين تتوفر لديهم الاولويه لتقديم الجهد المطلوب من قبل الوحدات الانتاجيه التي تحدد مكوناتها وفقا لتنوع النشاط الذي يمثل فيه والاسلوب التقني والتي تتأثر بدورها بالإجراءات التنظيميه والمستويات الانتاجيه السائده.

ماهي العوامل المحدده للطلب على العمل (المؤثرة في الطلب على العمل)

- 1-عدد السكان.- كلما زاد عدد السكان كلما ازدادت متطلباتهم ومن ثم ارتفعت الحاجه الى زياده الانتاج وهذا بدوره يؤدي الى زياده الطلب على العمل وان العلاقه طرديه بين عدد السكان والطلب على العمل
- 2-درجه التطور والتخلف في البلد بشكل عام – كلما كان البلد متطور يزداد الطلب على العمل والعكس صحيح في حالة البلد المتخلف
- 3-معدلات النمو الاقتصادي السائده المستهدفه – كلما كان الهدف هو زياده النمو الاقتصادي هذا يعني الطموح لزياده الانتاج بالتالي زياده الطلب على العمل اللازم لزياده الانتاج

٤-توقعات المنتجين والوحدات الإنتاجية "-فاذا كانت التوقعات متفائلة يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل اي التفاضل بل مستقبل الذي يوفر بيئة مناسبة للانتاج والعكس يحصل في حالة التوقعات المتشائمة

5-مستوى الاجور -كلما كان مستوى الاجور منخفض يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل لانه يؤدي إلى انخفاض التكاليف وزيادة الارباح والعكس صحيح اذا كانت الاجور مرتفعه (العلاقه عكسيه)

6-مستوى التطور التقني (التكنولوجي) ،كلما كان التطور التكنولوجي اعلى يعطي مزيد من امكانيه احلال الاله محل الايدي العامله وهذا يؤدي إلى انخفاض الطلب على الاله لاسيما العامل غير الماهر (العلاقه عكسيه)

7-معدلات الاسعار -كلما كانت الاسعار السلع المنتجة مرتفعة كلما شجع المنتج إلى زيادة الانتاج وهذا يؤدي إلى مزيد من الطلب على العمل (علاقه طرديه)

8-التغيرات الحاصلة في الدخل - كلما ازداد الدخل يزداد الطلب على السلع والخدمات. ويؤدي إلى زياده الانتاج وهذا يؤدي إلى زياده الطلب على العمل

العوامل المحدده للطلب التي تؤثر في الطلب.

- 1 // عدد السكان ،، فكلما زاد عدد السكان زادت فطلباتهم ومن ثم ارتفعت الحاجه الي زياده لأنتاج فهذا بدوره يؤدي الي زياده الطلب علي العمل وأن العلاقة طرديه بين عدد السكان والطلب علي العمل
- 2 // درجة التطور والتخلف في البلدان بشكل عام كان البلد متطور يزداد الطلب علي العمل ولقد يتيح في حاله البلد المختلف
- 3 // معدلات النمو لاقتصادي السائده المستهدفه فكلما كان الهدف هو زياده لأنتاج والنمو الأقتصادي هذا يعني الطموح والزياده لأنتاج وبالتالي زياده الطلب علي العمل اللأزم لزياده لأنتاج
- 4 // توقعات المنتجين والوحدات الإنتاجية فأذا كانت التوقعات متفائله يؤدي الي زياده الطلب علي العمل والي التفاؤل بالمستقبل الذي يوفر بيئه مناسبه لأنتاج عكس يحصل في حاله التوقعات المتشائمه
- 5 // مستوي الاجور كلما كان مستوي الاجور منخفض يؤدي الي زياده الطلب علي العمل لأنه يؤدي الي انخفاض التكاليف وزياده لأرباح والعكس صحيح اذا كانت لأجور مرتفعه علاقه عكسيه
- 6 // مستوي التطور التقني التكنولوجي فكلما كان التطور التكنولوجي اعلي يعطي المزيد من لامكانيه املاك الأيدي العامله فهذا يؤدي الي انخفاض الطلب علي الجملة لاسعار العامله غير الماهر علاقه عكسيه
- 7 // معدلات لاسعار كلما كانت اسعار السلع المنتجه مرتفعه كلما شجع المنتج الي زياده لانتاج فهذا يؤدي الي مزيد من قيمه الطلب علي العمل علاقه طرديه
- 8 // التغييرات الحاصله في الدخل كلما ازداد الدخل يزداد العكس علي السلع يؤدي الي زياده لانتاج وهذا يؤدي الي زياده الطلب علي العمال

النظريات الكلاسيكيه :

تقوم النظرية الكلاسيكيه علي فرضين اساسيين هما :

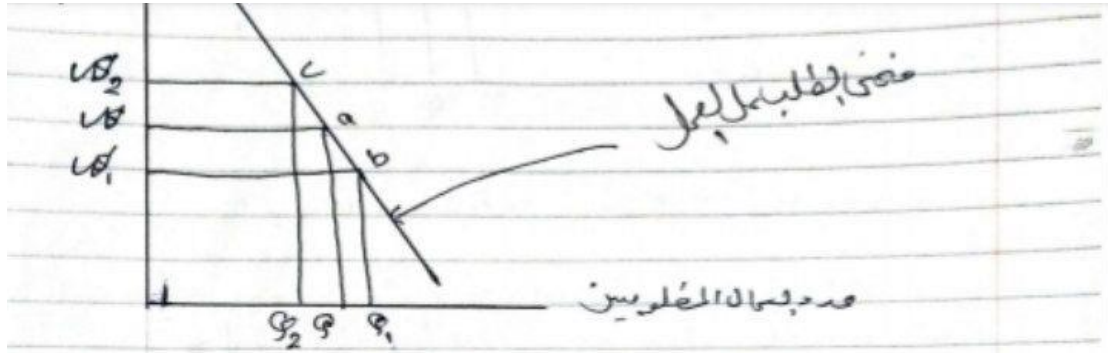
- 1 // سياده المناقشه الكامله بحيث لا يمكن لمنتجو السلع منه التحكم بالأسعار
 - 2 // لاستخدام الكامل الجميع الموارد لاقتصاديه عناصر لأنتاج علي اساس هاتين النظريتين يتم توزيع الموزعين لأنتاج المنتجات المختلفه بين من ما هوا في انتاجها
- *يرا ريكاردو بأن سوف العمل يمثل سوق المنتجات اي من أن اجر العمل يتحدد كما يتحدد سعر اي سلعه اخرى والمعني اجر يتمدد لأجر نتيجه الإنتاج اقوي من العرض مع قوي الطلب اذا ترتفع لأجور عندما يقل عرض الأيدي العامله وتنخفض عندما يكون هناك فيض في الأيدي العامله وبما أن السعر هوا التعبير النقدي عن القيمه وان القيمه تتمثل بالعمل المبدول

-في انتاج السلعه يقسم العمل الي قسمين :

- 1 / عمل حي ،، يتمثل بعمل العامل المباشر
 - 2 / عمل مخزون يتمثل برأس مال المستخدم بالعملة الانتاجيه تتمدد قيمه السلع بتكاليف انتاجها المتمثله بالعمل المبدول
- اي ان الكميه المطلوبه من العمل تتمدد بحجم الاجر الحقيقي

أن الأجر عند الكلاسيك = الناتج الحدي للعمل – فهذا يعني أن المنشأة تطلب المزيد من العمال إلا إذا انخفضت الأجر الحقيقية فتكون العلاقة عكسية بين الطلب على العمل والأجر الحقيقي، وإذا أردنا أن نرفع مستوى التشغيل فعلياً أن نخفض الأجر الحقيقي..

ويمكن توضيح ذلك بالرسم البياني :



أن المنشأة تطلب العمل مادام قيمة إنتاجية العامل الإضافي أكبر من الأجر المدفوع له أي ان الإيراد الحدي

$$(MR) > (MC)$$

التكاليف الحديه ولكن عند استخدام أعداد اضافيه من العمال وبعد حد معين يظهر مفعول قانون الغلة المتناقصه، وتتوقف المنشأة عن الطلب المزيد من عدد العمال عند تساوي الناتج الحدي لآخر عامل مع الأجر مع الأجر المدفوع له

عرض العمل عند الكلاسيك : يتضمن عرض العمل عدد العمال وساعات العمل التي يقدمها العمال والعلاقة الطردية بين حرية العمل المعروضه وبين الأجر الحقيقية وكلما زادت الأجر الحقيقية زاد عدد العمال

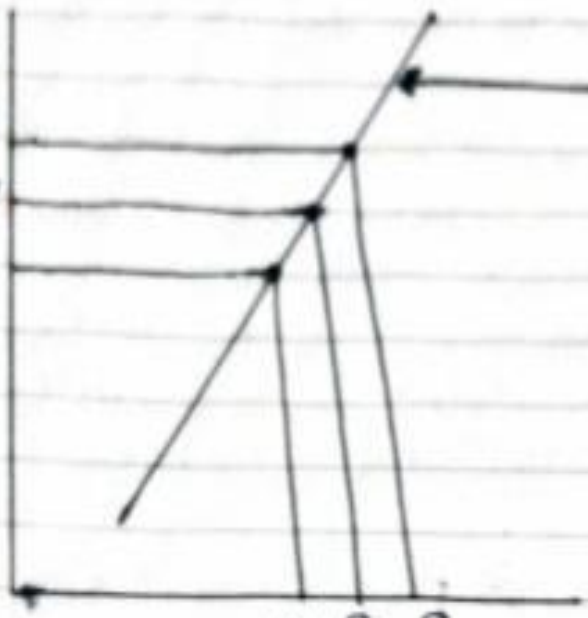
كما مبين في الشكل الاتي :

القيمة
المضافة

مقدار العرض

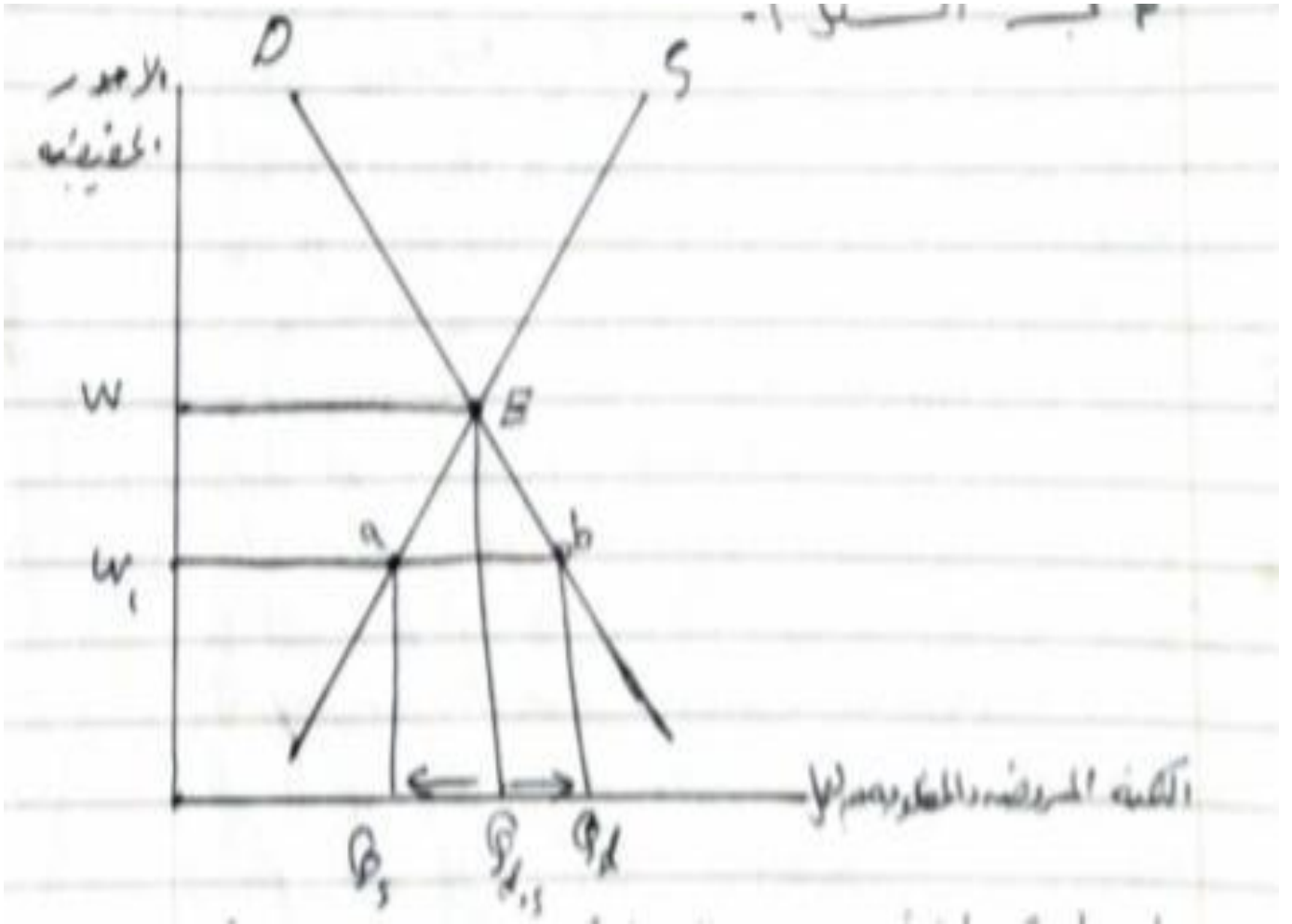
الكمية المطلوبة

Q_1 Q Q_2



مستوى التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك.

يتمدد التوازن في سوق العمل عند تقاطع عرض العمل مع الطلب عليه ويحدث ذلك عند النقطة 1 وتضل الكمية المعروضة مع w في حالة انخفاض الاجور الحقيقي الى كما في الشكل E الايدي العاملة وتزداد الكمية المطلوبة كما موضح بالشكل



(العناصر الأساسية للنظرية الكلاسيكية)

- 1- ان عرض العمل والطلب عليه يحددان الاجر الحقيقي ومستوى الاستخدام وان مستوى الدخل الحقيقي يتوقف على المدى القصير لمستوى الاستخدام
- 2-تعتمد القيمة للنتاج على مستوى العام للاسعار.
- 3-يتمدد معدل الفائدة بتفاعل عرض المدخرات والطلب عليها وان جميع الدخل النقدي لمؤخر ياتخذ طريقه الاستثمار
- 4-سيادة المنافسة التامة حيث لا وجود لاحتكارات المنتجين ولا وجود لنقابات العمال
- 5-مرونة الاجور والاسعار والفائدة وانها تستجيب بشكل تام لاي تغير في عرض العمل والطلب عليه وفي هذه المرونة يتحقق الاستخدام الكامل.

ثانيا : النظرية الكينزية: انهارت النظرية الكينزية الكلاسيكية عام (1929) بعد ان عجزت عن معالجة البطالة التي عانى منها النظام الرأسمالي اذا كان الكلاسيك يؤدي ان حجم الاستخدام يتجدد وفق مستوى الاجور واذا ما حصل نقص في الاستخدام (البطالة) فان انخفاض الاجور كفيل بزيادة الطلب على العمل ومن ثم سحب وتشغيل كل العاطلين عن العمل لان انخفاض الاجور يؤدي الى انخفاض تكاليف الانتاج وهذا يؤدي الى مستوى عالي من الاستثمار والانتاج اذ ان اصحاب العمل يتوقعون ارتفاع الطلب على منتجاتهم بسبب انخفاض الاسعار الناشئة عند انخفاض التكاليف والاجور ويتم تشغيل المزيد من العمال الى ان يتم القضاء على البطالة ويحدث توازن

وان (كينز) يبين عدم صحة هذه النظرية

وامكانية ان يعيش الاقتصاد حاله عدم استخدام تام وان كينز قد اثبت عدم صحة قانون ساي الذي يقول (ساي) ان العرض يخلق طلبه ويساويه ولهذا القانون يقوم على فرض ان الدخل يتحقق بنفس السرعة التي يقول بها وان مجموع دخول عناصر الانتاج تساوي قيمه الانتاج

لقد يبين (كينز) ان القرارات الخاصة بالانتاج المولد للدخل لا تقضي بالضرورة انفاق ذلك الدخل وكذلك يبين ان الفائدة لأ تحدد قرارات الادخار والاستثمار ..ولقد قطعت النظرية الكينزية بين معدل الاجور والطلب على العمل اي عكس الكلاسيك الذين يؤكدون على ان مستوى الاجور هو الذي يحدد مستوى الاستخدام وعن طريق تخفيض الاجور ويتم القضاء على البطالة

يرى (كينز) ان صحة الاستخدام يعتمد على :

1:فعالية الطلب.

2:الميل للاستهلاك.

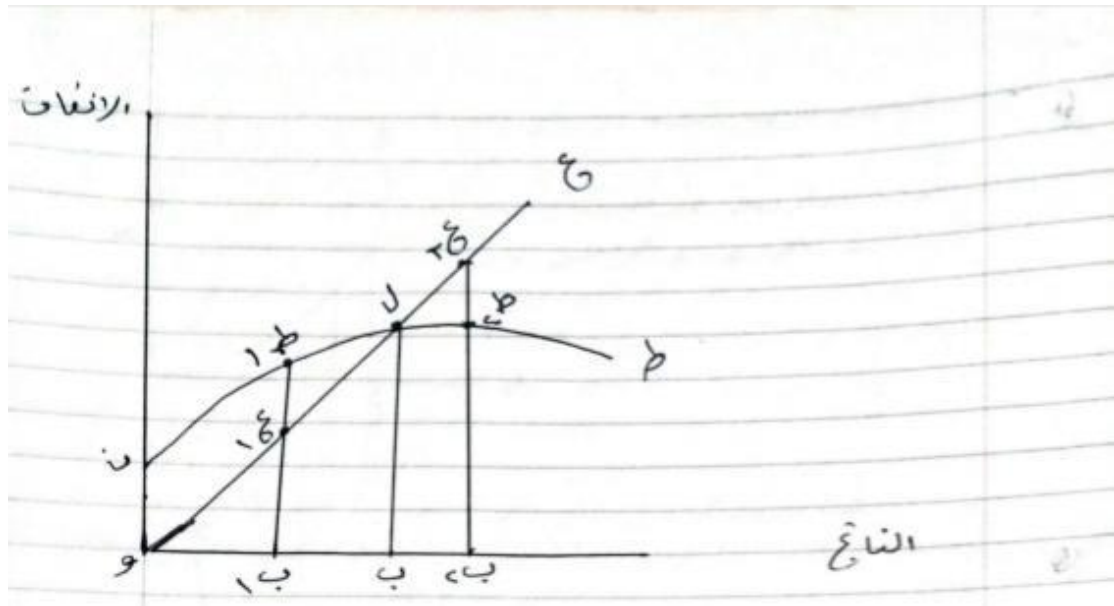
3:مقدار الاستثمار

اذن الميل للاستهلاك مقدار الاستثمار وهما اللذان يحددان حجم الاستخدام الذي بدوره يحددان حجم الاستخدام الذي يحدد الاجر وليس العكس

***دالة الطلب الكلي والعرض الكلي ومستوى التوازن عند كينز.**

لقد بين (كينز) ان الايراد المرتقب من بيع الانتاج الناجم عن استخدام عدد معين من العمال يؤدي الى تحفيز اصحاب العمل على توفير هذا الحجم من الاستخدام (فرص العمل) اي ان مقدار الايراد يوفر مستوى الاستخدام المقابل له وان مستوى الدخل والاستخدام يتحدد عن طريق تقاطع منحنى العرض الكلي والطلب الكلي.

كما في الشكل البياني.



(و . ع) يمثل منحنى العرض العرض الكلي (ف.ط) يمثل منحنى الطلب الكلي..

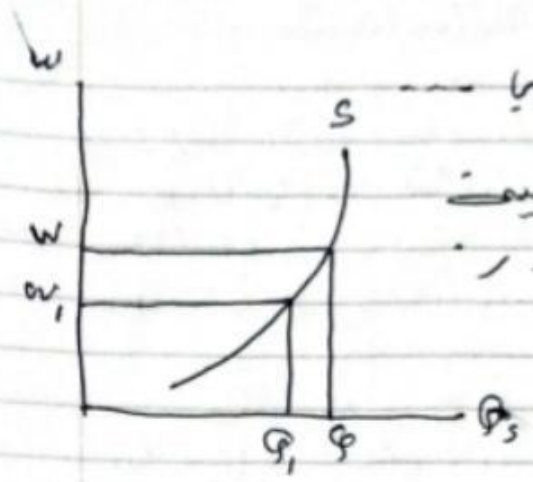
عند النقطة (ب) يكون الطلب اكبر من العرض.

حيث ان (ب . ط) < (ع . ب) هذا الوضع يدفع اصحاب الاعمال او المنشأة الى زيادة إنتاجهم ما دام هناك طلب على الانتاج اكبر من الكمية المعروضة وهذا يعني رفع مستوى الدخل والعمالة الى ان يحدث توازن بين العرض والطلب عند النقطة (ل) او عند النقطة (ب) ويكون العرض اكبر من الطلب وبدوره يؤدي الى خفض الانتاج ومن ثم خفض الاستخدام الى ان يرجع الى نقطة التوازن (ل).

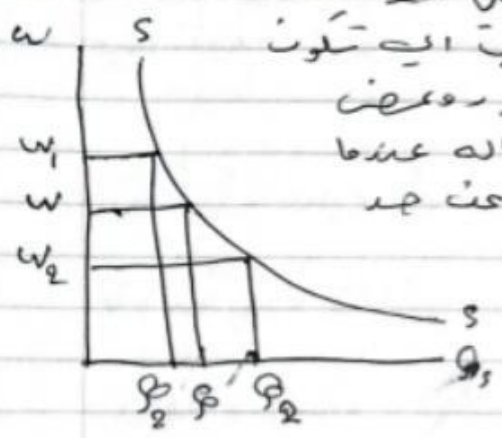
ثالثا: النظرية الحديثة ...

منحنى عرض العمل.

يأخذ منحنى عرض العمل وفق النظرية الحديثة الاتية -

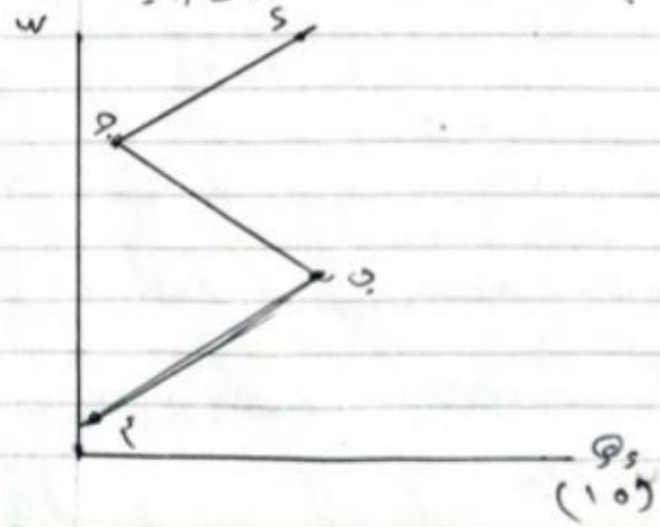


١ - فنحن عرض عمل طبيعي
 تكون العلاقة هبوطية بين
 كمية بدل العروضة والاعطى



٢ - فنحن عرض عمل غير طبيعي
 ويكون مشابه لفنن الطلبية التي تكون
 العلاقة عكسية بين العرض وعرض
 العمل - وتتسلي هذم احواله عندما
 يكون العامل الذي يبحث عن جد
 ادى من الدخل

٣ - فنحن عرض بدل المنطقى
 الذي يجمع بين فنن عرض العمل الطبيعي
 وغير الطبيعي
 الجزء (أ ب) و (ب د) هما فنن عرض عمل طبيعي
 اما الجزء (ب ج) فنن عرض عمل غير طبيعي



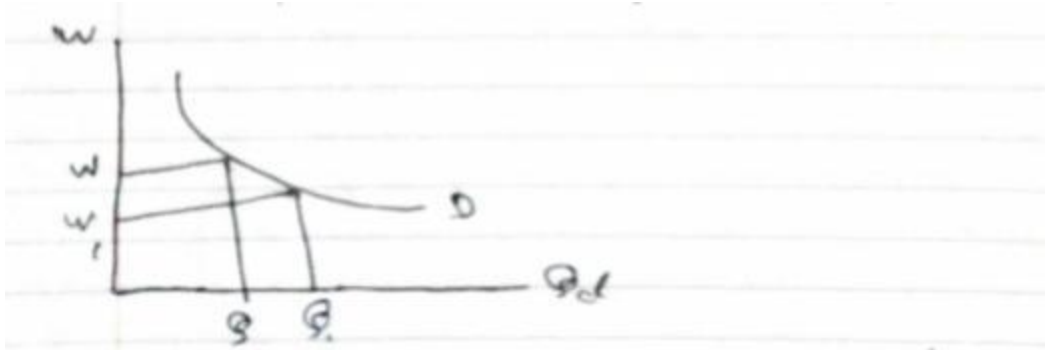
مميزات عرض العمل وفق النظرية الحديثة

- 1/ لا يمكن نقل العمل من مكان الى اخر كما تنقل السلع لان الانسان مرتبط بالبيئه التي يعيش فيها ،
- 2/ ان عرض العمل يعتمد ع عناصر متعدده كالعمر والجنس والصحه وغيرها من العوامل التي لاعلاقة لها بل الاخر
- 3/ ان الخدمات الانسانيه غير قابله للخرن .
- 4/ لعرض العمل اليومي صفة الاجبار لان العامل مضطر لتسديد نفقات معيشية عائلته .
- 5/ لا يعتمد عرض العمل ع الاجر فقط بل يعتمد ع الوسط الملائم للعامل من الناحية النفسيه والصحية والاجتماعيه .

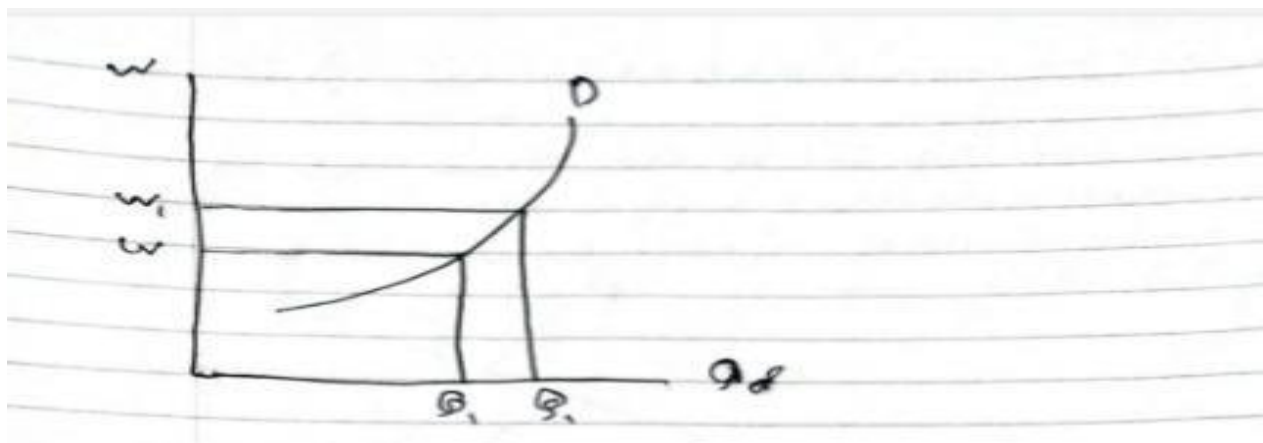
منحنى الطلب ع العمل وفق النظرية الحديثه ..

يأخذ منحنى الطلب ع العمل اشكال مختلفه وكما بأن

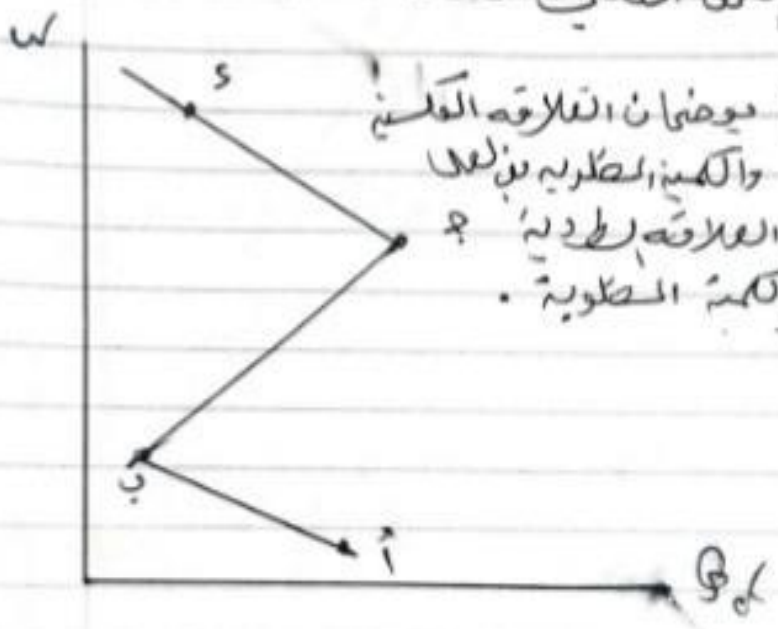
1/ منحنى الطلب ع العمل الطبيعي... ستكون العلاقه عكسيه بين الاجر والكمية المطلوبه



2/ منحنى الطلب على العمل غير الطبيعي... ان ارتفاع الاجور ونقص الاستهلاك تؤدي الى زيادة الادخار ومن ثم الى زيادة الاستثمار فهذا يؤدي الى زيادة في الطلب على العمل. زيادة الادخار + نقص الاستهلاك ---> زيادة الادخار <.....< زيادة الاستثمار <.....< ارتفاع الاسعار <.....< زيادة الطلب على الايدي العاملة..



٢- صفى طلب لعل النكفي



(أب) و (ج) موضحان العلاقة العكسية
 بين الأعباء والكمية المطلوبة
 (ج) موضح العلاقة الطردية
 بين الأعباء والكمية المطلوبة.

التوازن في سوق العمل وفق النظرية الحديثة ..

التوازن يحصل عند تقاطع منحنى عرض العمل مع منحنى الطلب على العمل وتكون عند نقاط معينه . اما مستويات الاجور فهي مختلفه كما في الشكل الاتي..... رسم ص 18

مميزات الطلب على العمل وفق النظرية الحديثة.

- 1/ ان جهود العامل لا يمكن ان تتفصل عنه ذلك يعبر عن تلك الجهود كعدد من العمال الذين لديهم قدره ع ذلك .
- 2/ ان عدد معين من العمال لا يمثل كمية ثابتة من الجهود لان كمية الجهود لا يعتمد على عدد العمال فقط بل على القوة العضليه والذهنيه والعمر ونوع الجنس للعامل .
- 3/ الطلب على العمل هو طلب مشتق وليس مستقل اي من الطلب على السلع والخدمات.
- 4/الطلب على العمل يتأثر بعوامل اخرى غير الاجر مثل الطلب الرسمي على بعض السلع وتبدل اذواق المستهلكين ،
- 5/يتأثر الطلب على العمل محاولات اصحاب الاعمال استبدال العمال بالالات.

الاستخدام الكامل والبطاله

اولاً.. الاستخدام الكامل .. ان الاستخدام الكامل حسب مفهومه العادي-يعبر عن حاله التي لا يوجد فيها شخص بدون عمل الا اننا قد نجد احياناً ان كل السكان يعملون ومع ذلك لانستطيع ان نعتبر هذه حالة استخدام كامل اما لنسبة السكان الريف الذين يعملون في الزراعة والذين لا نستغل كل جهودهم الانتاجيه لانستطيع اعتبارهم في حالة استخدام كامل دائماً في حالة بطالة مقنعه... فحالة الاستخدام الكامل لاتعني فقط اعطاء عمل لكل عامل وانما اعطاء ذلك العمل الذي يستغل كل جهوده الانتاجيه. اذن الاستخدام الكامل يعرف ((هو الحالة التي لا يوجد فيها شخص بدون عمل منتج بحيث تكون الانتاجيه الحديثة للعامل الاخير موجبة)) ان التعاقب السريع للتغيرات الفنية قد يخلف فائض اكبر في عدد العمال نتيجة اختلال التوازن بين قوة العمل وفرص العمل المتاحة الا انه قد لاتحدث مثل هذه الظاهره اذا ماتبعت الاجراءات الاتيه....

- 1-توافر الامكانيه لانتقال العمال.
- 2- وضع ضوابط لمستويات الانتاج تكفي لمواجهة الاثر المضاعف لزيادة الانتاجيه والزيادة المكتمله في العدد المتوقع للعاملين .

3-تقدير عرض العمل عن طريق...

- أ.. احتساب الزيادة الطبيعيه للسكان في سن العمل
- ب... تضيق سن العمل ان تطلب الاجر باحالة مدة دراسته او التكبير في سن التقاعد.

اما نحو الطلب على العمل فيواجه من خلال الاجراءات الاتيه ..

- 1/دراسة الاتجاهات الاقتصاديه والخطط وبرايمج الاستثمار والتوقعات في مختلف القطاعات.
- 2-وضع اهداف مرحلية للاستخدام في شكل و عدد الوظائف التي يجب توافرها في القطاعات الاقتصاديه المختلفه.
- 3- وضع السبل التي تهدف اعداد العاملين وقابلية الاقتصاد لاستيعابهم طبقاً للاستخدام التقني واحتساب للاعداد المطلوبه في كل نشاط وكل مجموعه مهنيه

..

مزايا ومنافع الاستخدام الكامل...

- 1/ زيادة كمية السلع والخدمات التي ينتجها ويتمتع بها المجتمع (الناتج القومي)
- 2/ تأمين الأفراد من العوز وتوطيد دعائم الثقة بالمستقبل (من خلال الدخل القومي)
- 3/ ازالة الفوارق العنصريه وتحقيق المساواة بين الافراد
- 4/ استغلال كل الموارد المتوفره حمالها من دور في دفع عملية النمو والتنمية ونقدم البلاد.

ثانيا البطالة...

تتمثل في عدم ممارسة الافراد الذين هم في سن العمل للنشاط الاقتصادي خلال الفترة زمنية معينه لظروف خارجه من ارادتهم بالرغم من قدرتهم على العمل ورغبتهم فيه وبحثهم عنه ..

انواع البطاله....

1/ **البطالة الانكماشية (الهيكلية):** تنشأ لأنه ليس هناك في الاقتصاد العدد الثاني من فرص العمل لتشغيل كافة الأشخاص

الذين هم في سن العمل اي عدم كفاية فرص العمل الشاغرة

* اما معالجة البطالة الانكماشية فيمكن ان يتم باتخاذ الوسائل الكفيلة لتفعيل الطلب على السلع والخدمات.

معالجة البطالة الانكماشية

زيادة الانفاق—زيادة الطلب على السلع والخدمات—زيادة اسعار السلع—زيادة ارباح المنتج—زيادة الانتاج—زيادة الطلب على العمل (زيادة الانتاج)

٢- **البطالة الاحتكاكية:-** وتنشأ هذه البطالة لعدم التوافق بين الوظائف الشاغرة والاشخاص العاطلين عن العمل، فقد تكون تكون فرص العمل الشاغرة بحاجة الى اشخاص ذوي مؤهلات خاصة وليس من العاطلين ممن تتوفر لديه هذه المؤهلات ، وقد تكون فرص العمل الشاغرة متوفرة في منطقة من المناطق والعمال العاطلون موجودون في منطقة اخرى ،

* اما معالجة البطالة الاحتكاكية فيكون بإزالة الاسباب التي تنجم عنها كتسهيل انتقال العمال من منطقة الى اخرى ، او تعليمهم الحرف والاعمال الاخرى التي تتوفر فيها فرق العمل الشاغرة ، او تأهيلهم وتدريبهم.

٣- **البطالة الموسمية:-** تظهر في الأنشطة الموسمية التي يفتقر الانتاج فيها خلال فترة معينة مِـن السنة كما هو الحال في القطاع الزراعي، وكذلك في الصناعات الاستهلاكية كصناعة تعليب الفواكه واللحوم والمنتجات ذات الاستهلاك الموسمي

* اما معالجة هذا النوع من البطالة فيكون عن طريق نقل العاملين الى أنشطة اخرى خلال مواسم توقف العمل

٤- **البطالة المقنعة:-** تعرف بأنها وجود اعداد من القوة العاملة تزيد عن حاجة مستوى الانتاج السائد مما يترتب عليه ان تصبح الانتاجية الحدية لهذه القوة العاملة الاضافية (البطالة المقنعة) مساوية للصفر

تتمثل بضخامة عدد العاملين في القطاعات المنخفضة الانتاجية لاسيما في القطاع الزراعي في الدول النامية ومما يساعد على تفاقم هذه المشكلة .

اسباب البطالة المقنعة هي :-

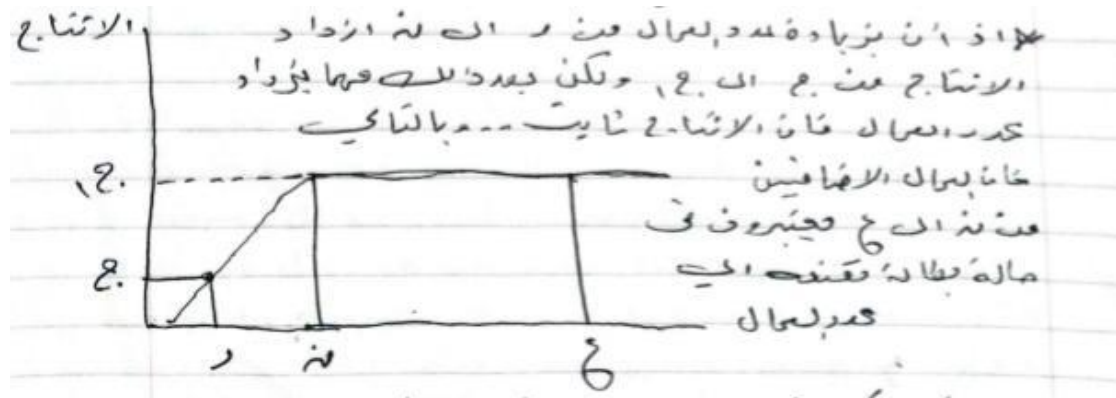
أ-الزيادة المستمرة في عدد السكان.

ب-اختلال الهيكل الانتاجي وزيادة القطاع الخدمي .الذي يسمح الفن الانتاجي المستخدم فيه باستيعاب اعداد اضافية من العمال وان كانت انتاجهم الحدية مساوية للصفر (البطالة المقنعة)

ج-انخفاض مستوى تراكم رأس المال اي انخفاض مستوى الاستثمار ولا سيما الصناعة وهذا لايسمح بإتفاقية امتصاص قوة العمل الاضافية

وبالتالي فقد تزداد كمية العمل المتداول ويضل الناتج الكلي ثابت بل وقد ينخفض وهذا يعني ان البطالة المقنعة التي تعتبر اخطر انواع البطالة.

والشكل البياني يمثل حالة البطالة المقنعة.



*اذ ان زيادة عدد العمال من و الى ن. ازداد الانتاج من ج الى ج' ولكن بعد ذلك مهما يزداد عدد العمال فإن الانتاج ثابت وبالتالي فإن العمال الاضافيين من ن الى ج يعتبرون في حالة بطالة مقنعة اي عدد العمال

ان انتاجيتهم تساوي صفر لأنها لم تؤدي الى زياده الانتاج.

ولتجنب البطالة المقنعة يتطلب الامر :-

أ-التنسيق بين مستوى الانتاجية وعدد العاملين ووقت العمل اللازم

ب-استخدام اليد العاملة بصورة جيدة وزيادة انتاجها باستغلال الطاقات الموجودة بأفضل وجه.

ج- خلق فرص عمل اضافية لاستيعاب الاعداد الفائضة من العمل.

الاجور ونظريات الاجور.

الاجر:- عبارة عن المردود المادي للعمل المبذول في العملية الانتاجية.

نظريات الاجور:

١-نظرية حد الكفاف.

٢-نظرية مخصص الاجور.

٣-نظرية الانتاجية الحديدية.

اولاً/نظرية حد الكفاف :

لقد كانت هذه النظرية قديمة فقد كان بدأ ظهورها في النصف الثاني من القرن الثامن عشر على يد الاقتصادي الانكليزي (ريكاردو).

وتقرر هذه النظرية (حد الكفاف) اي ان ثمن العمل (الاجر) يتوقف على كفاف العامل، فالاجر يساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية وكسوة العامل واسرته، ويقول (ريكاردو) ان الثمن الطبيعي للعمل هو ذلك الثمن الذي يكون ضروري لتمكين العمال من البقاء جنسهم دون زيادة او نقصان.

وبعبارة اخرى ان الاجر هو ما يوازي بالضبط.

تكاليف المعيشة الضرورية لإدامة حياة العامل واسرته، وتبقى الاجور على هذه الحالة ولن ترتفع الاجور. او تنخفض الا في بعض الفترات القصيره نتيجة للظروف غير الاقتصادية.

والعمل في رأي اصحاب هذه النظرية ماهو الا سلعة تباع وتشتري وان اجره يخضع لنفس ظروف السوق التي تخضع لها السلع الاخرى، فالاجر يتحدد بواسطة قوى العرض والطلب اسوة بالسلع الاخرى.

سؤال:كيف اثبت اصحاب هذه النظرية أن الأجر لابد وأن يستقر عند حد الكفاف أو عند الأجر الحدي؟

الجواب//يفترض الاقتصاديون ان عرض العمل كبير المرنة،اي ان العرض سيزداد دائماً عندما يرتفع الاجر، فإذا تجاوزت الاجور اجر الكفاف او الاجر الحدي سيؤدي الى زيادة عرض العمل عرض الكفاف (اذ تفترض النظرية ان كل زيادة في اجور العمال الى مستوى اعلى من مستوى الكفاف سيؤدي بالعمال الى انجاب العديد من الأطفال

*ومعنى ذلك زيادة عرض العمل بعد جيل من الزمن وهذه الزيادة لابد وان تؤدي بالاجور الى الهبوط الى المستوى القديم (الاجر الحديدي او اجر الكفاف).

اما عندما تنخفض الاجور الى مادون اجر الكفاف فإن الاطفال سيموتون او لا يولدون اصلاً، وسوف يؤدي ذلك الى انخفاض عرض العمل في الجيل الثاني بحيث ترتفع الاجور من جديد من جراء المنافسة بين اصحاب العمل على العدد الاصغر من العمال وبالتالي يرجع الاجر ويرتفع ليصل الى مستواه التوازن اي الاجر الحديدي او اجر الكفاف

اذن وطبقاً لهذه النظرية

فإن اي اختلال عن

الوضع العادي (اجر

الكفاف) يحرك فرق

البعض تعيد الوضع من

جديد الى الحالة العادية
(الكفاف) وقد يتطلب
الامر بعض الوقت ولكن
التوازن يعود من جديد

ثانياً/نظرية مخصص الاجور.

وضع هذه النظرية الاقتصادي(جون ستيوارت مل) في القرن التاسع عشر وكان بعض الكتاب يميلون الى القول بان
نظرية مخصص الاجور تمثل تطويراً او تحويلاً لأفكار (ريكاردو) في الاجر ونظرية حد الكفاف.

—ومضمون هذه النظرية هو ان اجر العامل يتوقف على عرض العمل والطلب عليه

ويقصد(مل)بعرض العمل عدد الاشخاص الذين يبحثون عن عمل مقابل اجر في بلد وزمن معينين

—اما الطلب عن العمل وفق (مل) فيتحدد بذلك المقدار برأس المال المخصص لدفع اجور العمال في ذلك البلد وفي نفس
الفترة الزمنية .

—لهذا فإن مستوى الاجور يتحدد بالرصيد الذي يكون الرأسماليون مستعدين لانفاقه على . العمال الذين يبحثون عن.
العمل

—ان هذه النظرية تقوم على . اساس ان الرأسماليين يحددون مبلغ اجمالي للاجور مستعدين لدفعه للحصول على العمال
(طلب)يدعى هذا المبلغ الاجمالي (مبلغ مخصص الاجور) ومن ثم فإن اجر العامل يتحدد من خلال نسبة مخصص
الاجور على عدد العمال(طلب).

أجر العامل =مخصص الاجور /عدد العمال .

وتوضيحاً لهذه النظرية يمكن القول بأنه عندما يبقى عدد العمال ثابتاً (عرض العمل) فإن معدل الاجور (اجر العامل)
سوف يرتفع مع زيادة رأس المال . لان مخصص الاجور سوف يزداد كلما زاد الانتاج وتوسع ويهبط معدل الاجور مع
نقصان رأس المال بسبب انخفاض مخصص الاجور

—اما اذا بقي رأس المال ثابت وبالتالي أن مخصص الاجور ثابت ،فإن معدل الاجور(اجر العامل) سوف يهبط مع ازدياد
عدد العمال،ويرتفع مع تناقص عدد العمال ،لذا يمكن القول بأن معدل الاجور متجه طردياً مع مقدار رأس المال
(مخصص الاجور)وعكسياً مع عدد العمال .

ثالثاً/نظرية الانتاجية الحدية

يعتبر كل من (كلارك)و(مارشال)من اهم انصار هذه النظرية .

قبل البدء بهذه النظرية لابد لنا من توضيح معنى او مفهوم الانتاجية الحدية

*الانتاجية الحدية لاي عنصر من عناصر الانتاج :-هي مقدار التغيير الذي يحصل الانتاج فينتجه بأضافة وحدة واحدة من
هذا العنصر على افتراض ثبات استخدام عناصر الانتاج الاخرى ،

او من الانتاج الذي يحصل عليه من استخدام اخر وحده من وحدات ذلك العنصر الانتاجي لقاء مساهمته بالعملية
الانتاجية

لذلك فالانتاجية الحدية لعنصر العمل. وفقاً لهذا المفهوم هي مقدار التغيير في الانتاج الذي يحصل عليه بسبب اضافة
عامل واحد الى العملية الانتاجية ، او هي انتاجية العامل الاخير المساهم في العملية الانتاجية .

مفهوم النظرية: تخفض هذه النظرية فان الاجور تحدد وفقا للانتاجية الحدية للعمل أي بموجب انتاجية آخر عامل مستخدم

اي أن :

الاجر وفق نظرية الانتاجية الحدية = الانتاجية الحدية للعامل.

التغيرات في الانتاج التغيرات في العمل = انتاجية العامل الاخير تساهم في العملية الانتاجية

ولكن هذا يتم بشرط بقاء عناصر الانتاج الاخرى ثابتة دون تغيير.

- وان المنافسة بين الطالبين (اصحاب العمل) على قدر معين من عرض العمل تميل الى ان تجعل الاجر يتساوى مع قيمة الناتج الصافي الذي تضيفه الوحدات الحدية من عرض العمل (العمال الاضافيون) الى مجموع الناتج ... ولا يمكن ان ترتفع الاجور الى ما فوق هذا المستوى والاسبب هذا الارتفاع بطالة الوحدات الاضافية من عرض العمل (البطالة المقنعة) حيث تصبح انتاجيتهم مساوية للصفر مادام كلفة هذه الوحدات (الاجور) تزيد على قيمة ما ينتجونه .

- ويمكن القول بان الانتاجية الحدية تمر بثلاث مراحل :

١-مرحلة تزايد الغلة

٢-مرحلة ثبات الغلة.

٣- مرحلة تناقص الغلة.

فلو فرضنا ان عنصر العمل في مشروع معين يزداد تدريجيا وان وحدات العمل متجانسة وان راس المال وعناصر الانتاج الاخرى ثابتة حينئذ نستطيع ان ننسب التغيرات التي تطرأ على الانتاج برمته الى التغير في العمل .

فحينما يزداد عدد العمال فان كل عامل اضافي

- ينتج بما يزيد على ما ينتجه العامل السابق عليه أي ان الانتاج يزيد بنسبه اكبر من الزيادة في عنصر العمل ا

، وبذلك يخضع الانتاج الى قانون الغلة المتزايدة .

- اما اذا كانت الانتاجية الحدية للعامل الاضافي مساوية للانتاجية الحدية للعام السابق فهذه مرحلة قانون الغلة الثابتة .

- وبعد ذلك يبدأ العامل الاضافي يزيد من الناتج الكلي ولكن بمقدار اقل مما ينتجه العامل السابق (أي انتاجية العامل الاضافي اقل من انتاجية العامل الذي سبقه) بعبارة اخرى ان الناتج يزداد بكميات متناقصة أي يخضع لقانون الغلة المتناقصة .

لقد اشاد الكثير من الاقتصاديين بنظرية الانتاجية الحدية – لماذا ؟

باعتبار انها اكتشاف يقدم نظرية شبة كاملة ونهائية لا عن الاجور فحسب وانما عن توزيع الدخل بشكل عام . بل أن (كلارك) ذهب الى القول بأن النظرية الانتاجية الحدية قانون طبيعي للاجور بصرف النظر عن الزمان والمكان ، وقد اعتقد الكثير من الكتاب انهم وجدوا حلا مرضيا مادام في امكانهم ان يقررو ان مكافئة العامل تختلف تبعا لانتاجيته وفي كثير من الاحيان كان هذا يفسر ان الاجور تقيس قيمة الخدمات التي يودها العمل للمجتمع .

-الاجور ونظام الحوافز :

لكل وحدة اقتصادية قدرة التأثير على سلوك العاملين ويتم هذا التأثير من خلال ما يسمى بنظام الحوافز ، يهدف نظام الحوافز الى زيادة الانتاج او تقليل التكاليف وتكون الحوافز ايجابية كالمكافئة والهدايا او سلبية كالعقاب والجزاء .
وهناك مبادئ لنظام الحوافز وكما يأتي :

- 1 - اجور عادلة .
- 2 - نظام التقاعد .
- 3 - التعويض ضد المرض والعجز والوفاة .
- 4 - منح مكافئات .
- 5 - المشاركة في الربح .
- 6 - تهيئة ظروف ملائمة للعمل .
- 7 - علاقة طيبة بين العاملين واصحاب العمل .

- وعند وضع نظام الحوافز يجب ان يرتبط بالاهداف الانتاجية التي تريد المنشأه تحقيقها ومن غير تبديد بالموارد الاقتصادية المتاحة ، اما اذا كان هناك هدر في الموارد هذا يعني عدم كفاءة نظام الحوافز .
- وتمنح المكافئات في الحالات الاتية :

- ١- تحقيق كفاءه عالية بالنسبه للمعدل المرسوم للانتاج .
 - ٢- تحقيق الاهداف المطلوبة او زيادتها .
 - ٣- تحقيق الخدمات لسير العملية الانتاجية .
 - ٤- تنظيم سير العمل وكفاءة الخطة والمتابعة .
- تكون الحوافز الايجابية على نوعين :

- أ- حوافز مادية مثل المكافئات العينية والنقدية او منح اجور اضافيه.
- ب- حوافز معنويه لرفع الروح المعنويه لدى العاملين مثل تقديم كتب شكر.

اهم الطرق المتبعه في تحديد الاجور:

الأجر :عبارة عن المردود المادي للعمل المبذول في العملية الإنتاجية
الطرق :-

- ١-تحديد الاجور حسب الزمن كل ساعه باليوم والاسبوع بغض النظر عن مستوى الانتاج كما ونوعا
- ٢-تحديد الاجور على اساس الانتاج هي تحديد كميه الانتاج ويتم الاجور على اساس كميه الناتج المتحقق على مستوى العامل مجموعه من العمال وتقاس بالقطعه والمتر على سبيل المثال
- 3-الأجر النسبي : اذ يتم تحديد الاجر على اساس نسبه توضع لهذا الغرض حسب المهارة والخبره ومدته الخدمه ا
- ٤-الاجور الاضافيه: وهنا يحدد حد ادنى للاجر ثم تقدم اضافات مقابل كل زياده في الانتاج

هناك عدة اساليب لها لمنع الاجور الإضافية :

أ_طريقه ايفرسون:،حيث تتم المقارنه بين عدد الساعات الفعلية وعدد الساعات القياسيه مضروب في [١٠٠]

الاجر الاضافي(نسبه الكفاءه)=عدد الساعات الفعلية /عدد الساعات القياسيه x ١٠٠

ب_ نظام روبيان...: إذ يحدد بموجب هذا النظام الوقت اللازم لانتاج وحده من السلعة فإذا ماتم انتاجها بالوقت المحدد تدفع علاوة اضافيه للعامل

ج_ طريقه تايلور...: هو نظام قائم على وضع رقم قياسي للانتاج عن طريق دراسه حركه الأداء للعاملين .

د_ هناك أنواع أخرى الأجور الإضافية تمنح ع شكل اكراميات في مناسبات معينه او علاوات او مخصصات علاء المعيشه او بواسطه انظمه التأمين الصحي والضمان الاجتماعي والذي يظهر في حاله عجز والشيخوخة

السكان والموارد الاقتصادية::

ان دراسه السكان من المواضيع المهمه التي يعني بها علم الاقتصاد :هي علاقه السكان من حيث العدد والنوعيه بالموارد الاقتصادية وبمعدلات النمو الاقتصادي وكذلك مستوى الرفاهية التي يعيشها ابناء المجتمع وموضوع السكان من المواضيع الديناميكيه بمعنى غير الساكنه تسبب التغيير المستمر في حجم السكان ومعدل النمو في الموارد الاقتصادية. فإذا كان معدل النمو في السكان أعلى من معدل النمو في الموارد.

الاقتصاديه هذا يعني تدهور في مستوى المعاشي اما اذا كان معدل نمو السكان مساويا بمعدل نمو بالموارد الاقتصاديه هذا يعني أن مستوى المعيشه يبقى ثابت ولايعتمد تحسن مستوى المعيشه على عدد السكان فقط بل يعتمد على كفاءه هذا العدد من حيث المهاره والتدريب ومن هذا تأتي اهميه التخطيط للسكان والقوى العامله.

لقد كان هناك عده نظريات تفسر العلاقه بين السكان والموارد الاقتصادية.

أولاً..: نظريه المراحل السكانيه تمر بمجتمعات عده

أ_ مرحله المجتمع البدائي..: حيث يكون معدل الولادات كبير ومعدل الوفيات كبير ايضا لذلك تكون الزياده للسكان منخفضة نسبيا..

ب_ عندما يدخل المجتمع تحسينات طبيعيه وصحيه فإن هذا يؤدي إلى انخفاض معدل الوفيات بينما يبقى معدل الولادات كما هو اي كبير لذلك تكون الزياده الطبيعيه للسكان مرتفعه

ج_ بعد أن يصل المجتمع إلى درجه من التقدم الثقافي والاجتماعي والصحي وتحصل الرغبه في تحديد عدد أفراد الاسره وتحديد(النسل)ياخذ معدل المواليد بالانخفاض ومعدل الوفيات ينخفض ايضا فتحصل زياده طبيعيه في السكان بشكل قليل او تراجع عدد السكان

ثانياً:..نضريه الحد الأمثل للسكان الاقتصادي (كادسودرز) يرى بعض المختصين إذ لكل بلد حد امثل للسكان يجب أن. يسعى لبلوغه والمحافظة

عليه اذا تجاوز هذا البلد الحد فيكون مكتظ سكانية واذا كان اقل يكون قليل السكان والمعرفه انسب حجم (عدد)السكان يجب مراقبه مايلي:::

١_ متوسط الدخل الفردي..أ_ إذا كان متوسط الدخل الفردي اخذ بالزياده دل ذلك على ان ذلك البلد بحاجه الى المزيد من السكان وانه لم يصل بعد إلى الحد الامثل للسكان.

٢_ الإنتاجية الحديه... فيما دامت الانتاجيه الحديه موجهه فإن البلد بحاجه الى المزيد من السكان وانه لم يصل إلى الحد الامثل للسكان..

- أ.. اما اذا اخذ الدخل الفردي بالانخفاض يعني أن البلد يتجاوز الحد الامثل للسكان
 ب..إذا بلغت الحديه الانتاجيه(صفر)فإن البلد قصد وصل إلى الحد الامثل للسكان.
 ج..اما اذا أصبحت الانتاجيه الحديه سالبه فهذا يعني أن البلد مكتنظ سكانيا..

٣_ هناك طريقه أخرى لمعرفة الحد الامثل للسكان من خلال مراقبه متوسط الدخل الحقيقي:

- أ_ إذا كان متوسط الدخل الحقيقي يازدياد فهذا يعني أن البلد لم يصل إلى الحد الامثل للسكان.
 ب_ اما اذا اخذ معدل الدخل الحقيقي بالانخفاض فهذا يعني أن البلد يتجاوز الحد الامثل للسكان.
 ج_ يكون البلد في حاله الحد الامثل للسكان عندما يكون الدخل الحقيقي أعلى مستوى له..

تخطيط القوى العاملة :

يقصد بتخطيط القوى العاملة هي تلك العمليه المنتظمه لحصر وتقدير موارد المجتمع من الموارد البشريه بما في ذلك دراسة الموازين السكانية وموازن القوى العاملة مما يرتبط بها من مدخلات ومخرجات التعليم (الجهاز التعليمي) وتتطلب عملية التخطيط تقدير اجمالي المعروض من قوة العمل والطلب عليها واستخدام المؤشرات الكليه في التقدير تمثل معدل انتاجية العامل في القطاعات الرئيسييه وتطورها وتوزيع القوة العاملة حسب المهن .

اهداف تخطيط القوى العاملة في الدول النامية :

- أ-رفع معدلات النمو الاقتصادي .
 ب- تأهيل قوة العمل لمواكبة التطورات التكنولوجية .
 ج- تدريب قوة العمل في اشغال ومجالات مختلفة .
 د- احداث التوازن النوعي والكمي بين عرض العمل وبين الطلب المستقبلي عليه .

منهجية واسلوب تخطيط القوى العاملة :

اولا: المنهجية وتتضمن :

- 1- التقديرات والتنبؤات .
- 2- السياسات التعليمية .
- 3- تكوين المهارات .
- 4- مسوحات قوة العمل
- 5- تيوب قوة العمل .

ثانيا: الاساليب ...

- 1- تقديرات الموارد البشرية .
- 2- تصنيف الموارد البشرية .
- 3- توزيع الموارد البشرية .
- 4- تدريب القوة العاملة .

تنظيم العمل الفردي :-

يقصد بعلاقات العمل الفردية - الروابط بين العمال وصاحب العمل بسبب العمل وتهيمن على هذه العلاقات فكره حريه العمل، فالعامل حر في عرض خدماته وصاحب العمل حر في استخدام العمال وفي كثير من الاحيان يكون هناك تعسف وضملم على الطبقة العاملة لذلك تدخل الدولة عن طريق تشريع قوانين العمل ومن خلال هذه القوانين تدخل الدولة لرفع الضلم عن العمال .

***تعريف قانون العمل:-** مجموع القواعد والاسس التي تنظم وتدير العلاقات بين أصحاب العمل والعمال الذين يعملون تحت اشرافهم.

ان قانون العمل ينطبق وبشكل اساس على القيم الاول هم العمال وهذا التابع اي التي تتأثر بأوامر صاحب العمل، اما النوع الثاني من الاعمال وهذ العمل المستقل الذي يخضع لقانون العمله .

• اتفاق العمل واركانه وشروطه :

ان اتفاق العمل يسمى عقد العمل وهذا اتفاق بين صاحب العمل والعمال يلتزم به ، العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعا للتوجيه وادارته ، ويلتزم به صاحب العمل بأعطاء الاجر المتفق للعمال ويعتبر كفرد ضمنى بين الطرفين وايضاً يعتبر تفهم ظمنى بين الطرفين وايضاً يعتبر التزام بقانون العمل وأنظمة العمل .

سواءً ذكرت في العقد أم لم تذكر أم لم تذكر أن عقود العمل تختلف عن عقود بيع وشراء السلع الأخرى لذلك يجب أن يخضع لقانون العمل

ان عقود العمل في كثير من الأحيان تعتبر عقود شبه إجبارية بحيث ان العامل لا يناقش شروط العقد التي يفرضها صاحب العمل خاصة في المشاريع الكبيرة كذلك تعتبر عقود العمل سلاح تخصم الإضرابات ومشاكل العمل التي من الممكن أن تحصل بين الطرفين

أركان وشروط عقد العمل.

نص قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 ما يأتي :

- 1- أن يكون عقد العمل مكتوب .
- 2- أن يحدد فيه نوع العمل .
- 3- أن يحدد فيه مقدار الأجر .

الأركان الأساسية في عقد العمل والتي يلزم بها صاحب العمل تجاه العامل:

- 1- تهيئة المستلزمات التي تساعد العامل على أداء عمله
- 2- دفع أجر العامل حسب الإتفاق
- 3- تهيئة الإحتياجات اللازمة لوقاية العامل .
- 4- توفير الفرص لتطوير المستوى الثقافى والفنى للعامل.

الاركان الاساسية في عقد العمل والتي يلزم بها العامل تجاه صاحب العمل:

- 1- أن لا يفشي الاسرار التي يطلع عليها بحكم عمله حتى بعد شركه العمل .

- 2- ٢- أن لا يتصرف بأي وثيقة أو ورقة تخص العمل خارج صفات العمل.
- 3- 3- ان يؤدي العمل في الوقد المحدد او المخصص له .
- 4- 4- ان يستعمل الآلة أو الجهاز المكلف عليه ولا يسمح باستخدامه من قبل الآخرين .
- 5- 5- أن لا يحضر إلى مكان العمل وهو في حالة غير اعتيادية مثل السكر أو متأثراً بما يتعاطى من مخدرات .
- 6- 6- ان لا يحمل السلاح في محل العمل باستثناء ما يتطلب عمله ذلك .
- 7- 7- لا يتعامل مع الوكلاء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل .
- 8- 8- أن لا يشترك في تنظيم احتجاجات داخل العمل دون اذن صاحب العمل أو الجهة المختصة .

10-
11-

أوقات العمل والراحة والعطل والاجازات

12-
13-

أولاً: اوقات العمل:

تعتبر مسألة اوقات العمل من المسائل المهمة في تنظيم فعاليا ما توافقها جملة من المشاكل الإقتصادية والإجتماعية فالعمال يطالبون بتقليص ساعات العمل وزيادة فترات الراحة من أجل الحصول على وقت كاف لأجورهم الخاصة في حيث يسعى صاحب العمل إلى زيادة اوقات العمل الى الحد الذي يسمح لهم بالحصول على اكبر ربح ممكن ولفض هذا النزاع تتدخل الدولة في تحديد ساعات العمل وكذلك تحديد ايام العطل والراحة والإجازات وقد حدد قانون العمل العراقي (72) لسنة 1987 وقت العمل بأنه: (الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول ويحدد صاحب العمل موعد بدء العمل وانتهائه) وقد حدد قانون العمل يوم العمل بـ (8) ساعات في اليوم وحدد القانون وقت العمل النهاري من الساعة (6) صباحاً وحتى الساعة (9) ليلاً وحدد العمل الليلي من (9) ليلاً وحتى (6) صباحاً ويحق لصاحب العمل تشغيل العمال ساعات اضافية ويحق له تشغيلهم في ايام العطل على شرط ان يعوضهم عنها باجازات في ايام اخرى .

كذلك يحق لصاحب العمل زيادة ساعات العمل في إحدى الحالات الآتية:

- 1- إذا كان العمل لمواجهة ضغط غير اعتيادي بشبب الأعداد والاعمال الموسمية .
- 2- إذا كان العمل من أجل اصلاح وصيانة الاجهزة والآلات التي يؤدي توقفها الى تعطيل العمل .
- 3- إذا كان العمل من أجل تفادي تلف المواد والمنتجات .
- 4- إذا كان العمل من أجل الجرد السنوي واعداد الموازنة الختامية .

وقد منح القانون أجور اضافية عن العمل الاضافي بأعلى مما يمنحه في العمل الإعتيادي حيث يكون أجر العمل الليلي ضعف أجر العمل النهاري وكذلك الأعمال الشاقة والأعمال الضارة بالصحة أما العمل الإضافي النهاري فتكون الزيادة 50% عن العمل الإعتيادي .

ثانياً : فترات

ان تحديد فترة العمل اليومي أو الاسبوعي أو الشهري هو توفير ---- العامل من جهة وتوفير جزء معين من الراحة للعامل كالعطل اليومية والاسبوعية من جهة اخرى اذ ان تعرض العامل نتيجة العمل المستمر دون فترات للراحة يؤدي الى عجز العامل عن مواصلة العمل

وقد أشارت الدراسات ان الارهاق الناتج عن طول العمل يؤدي الى :

- 1- زيادة نسبة الامراض ووفيات العمال.
- 2- زيادة ساعات العمل تؤدي الى خفض مستوى الاستخدام
- 3- زيادة ساعات العمل تؤدي الى خفض مستوى الانتاجية وبالتالي انخفاض الانتاج

-لقد بدأت الدعوة الفعلية تخفيض ساعات العمل منذ منتصف القرن(١٩) إلا أن هذه الدعوة جويته من قبل اصحاب العمل معتقدين أن ذلك سيقول من أرباحهم إلا أن الحقيقة تقضي إلى أن تقليل ساعات العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاج وحجمه ،ولذلك منح العامل قسط من الراحة يساعده ع تطوير قابلياته الفنية ومن الأدله على ذلك نجد الدول الصناعية المتقدمة تكون انتاجية العامل فيها مرتفعه مقارنة بالدول النامية.

ثالثاً: الأجازات والعطل الرسمية..

نصت المادة (٦٧) من قانون العمل العراقي لسنة(١٩٨٧) على ما يأتي :

١. ينفق العامل أجازته لمدة (٢٠) يوماً عن كل سنة بأجر كامل.
٢. يستحق العامل في الأعمال الشاقه أجازته لمدة (٣٠) يوماً عن كل سنة بأجر تام.
٣. لصاحب العمل عند الضروره منح العامل أجازته بناءً على طلبه دون أجر.

كما نصت المادة(٦٨) من القانون إضافة يومين على أجازة العامل السنويه بعد كل (٥) سنوات يقضيها في الخدمه او قد نص القانون على بطلان أي اتفاق يقضي بتخلي العامل عن حقه في الأجازات السنويه لقاء تعويض او لأي سبب كان، كما نص القانون على أن يتمتع العامل بأيام الأعياد والعطل الرسمية المقرره بأجر كامل،يجوز تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف أن اقتضت الضروره إلى ذلك ،أما الإجازات المرضيه فقد حددت ب(٣٠) يوماً عن كل سنة عمل بأجر تام

وقد سمح القانون بتراكم الإجازات لحد (١٨٠) يوماً وفي حالة استمرار مرض العامل يطبق عليه القانون التقاعد والضمان الاجتماعي .

النقابات؛

النقابة: هي ارتباط دائمى أو مؤقت لمجموعه من الأفراد يمارسون مهنة معينة وتسعى النقابة لتحقيق مساع اعضائها:

١. تطوير الانتاج وحماية حقوق العمال.
٢. تنمية الوعي السياسى والثقافى والمهنى للعمال.
٣. ترسيخ روح الاحترام لنظام العمل والسعى الى التقيد به.
٤. تحقيق التضامن بين العمال.

المساومة الجماعية واتفاق العمل الجماعى؛

المساومة الجماعية: تعنى المفاوضات بين طرفي العلاقة(العمال واصحاب العمل)حول كل ما يتعلق بتنفيذ عقود والتزامات العمال ومناقشة الاقتراحات او التعديلات التي يقدمها أحد الطرفين.

وقد عرفت منظمة العمل الدوليه المساومة الجماعية بأنها مفاوضات تتعلق بالآتي ؛

١. ظروف العمل وشروطه.
٢. العلاقة بين اصحاب العمل والعمال.
٣. الوصول الى اتفاق يلجأ العمال الى الاجراءات الجماعية الخاصه بمنازعات العمل.

ومن اهم الامور التي تعالجها المساومة الجماعية ما يأتي؛

١. الاتفاق على شروط العمل للعامل خلال فتره زمنية محدده وتشمل هذه الشروط؛

- أ. الحدود الدنيا والعليا للاجر والزيادات السنويه وظرف منحها.
- ب. اسس منح المكافئات للعمال.
- ج. أوقات العمل والراحه والاجازات.
- د. الحصص النقدية والعينية من الارباح.
- هـ. التزامات العمال بالحدود الدنيا للانتاج واستخدامهم المواد الأولية.

٢. الاتفاق على تحديد الظروف للعامل والعمل وتشمل؛.

- أ. المواد والأدوات والاجهزة اللازم توفرها للعاملين في محل العمل.
- ب. شروط التهوية الناجحة عن ظروف العمل كالحرارة وشدة البرودة.

اولا الخدمات الترفيهيه والاجتماعيه النقل والتدريب والتداوي والمطاعم التي تقدمها الاداره للاعمال.
ثانيا الخدمات الصحيه والضمان الاجتماعي للعمال.
ثالثا /تنميه كفاءه العاملين وزياده معدلات الإنتاجية.
وتضمنت.

أ-توفير فرص عمل جديدة.

ب التزامات العمال المتعلقة بمعدلات الانتاج والشروط نمو تلك المعادلات.

***لجان العمل المشترك:** هي لجنة مشتركة بين العمال والادارة لوضع خطط تهم المشروع.

ادوار او الهدف من تنظيم لجان العمل المشترك، وتأخذ على عاتقها:

1-دراسة خطوط الانتاج و وضع الاسس الكفيله بقيمتها.

2 دراسه نظام العمل وايجاد افضل السبل لتنفيذه.

3 دراسه ظروف العمل والتعاون الجاد لتطوير العمال.

4دراسة ومعالجة مشاكل العمال.

5 وضع الخطط لزيادة وتحسين الإنتاج

6تنمية روح العمل الجماعي والثقافي بين العمال.

7معالجة منازعات العمل الناشئة من تطبيق قانون العمل.

منازعات العمل

تعنى الخلافات الجماعيه ذات الاثر على مصلحه العمال المشتركه والتي تنشأ بينهم بين اصحاب العمل في المشروع
لقدصدرت منظمة العمل الدولية اسلوب المعالج المفاضات العمل قبل تطورها وفق التسلسل الاتي

أ-تحديد الأسباب الظاهره للانتزاع ونوعه

ب-التحري عن أسباب الحقيقيه للنزاع ودوافعه الموضوعية.

ج-دراسة وتحليل الأسباب الظاهرة والخفيه.

اولاً التوفيق: يقصد به اجراء المفاوضات بين الممثلين عن العمال وعن الادارة للوصول الى اتفاق يخدم الطرفين وعادة
ما يتم التدخل من طرف ثالث قد يكون الدولة لأستعجال حل النزاع والحيلولة دون تطوره الى مراحل لاحقه

ثانيا التحكيم: وهو اتفاق طرفي النزاع لعرض موضوع الخلاف على ثالث للفصل بينهما بحكم ملزم واختيار الطرف
الثالث اما ان يكون اختياري بغرض الطرفين او اجباري بحكم القانون وتكون نتيجة التحكيم ملزمة الطرفين ومن
الملاحظ ان نقابات العمال لا تحبذ للجوء الى التحكيم لانه يضعف موقفها ويحد من قدرتها التساومية في اعلان على
سبيل المثال الاضطرابات

ثالثاً الاضراب : وهو توقف جماعي عن العمل باتفاق مجموع العمال او غالبيتهم او بقرار الهيئة النقابية وذلك بقصد تحقيق مطالب معينة مثل زيادة الاجور او تخفيض ساعات العمل او الغاء فصل احد العمال وللاضراب اشكال مختلفة قد يكون بمثابة انذار لصاحب العمل او يكون لفترة قصيرة (بضع ساعات) او يوم كامل او يكون اضراب دوري ويتم من خلال توقف مجموعه من العمال عن العمل ثم تتوقف مجموعة اخرى وهكذا

ويقسم الاضراب الى ثلاثة انواع.

- 1- الاضراب الهجومي: وهو الاضراب الذي تفرضه النقابة للحصول على مطالب محدوده.
- 2- الاضراب الدفاعي: ويقوم به العمال لمنع الظلم او اجحاف وقع عليهم من قبل صاحب العمل مثل فرض ساعات عمل اضافية دون اجور او تقليص فترات الراحة.
- 3- الاضراب التضامني: اذ تقوم النقابات بالاضطراب تضامناً مع عمال مضربين قبلهم ويحدث ذلك لمنع تشغيل المعمل من قبل بعض العمال الذين يمارسون الاحزاب او عندما تقتنع النقابه بعدم فاعليه الاضراب وعاده ما يحدث الاعتصام بعد فشل المفاوضات.

الضمان الاجتماعي.

يعرف بانه تامين دخل معين على محل الاجر في حاله انقطاع العامل عن العمل بسبب او المرض او الشيخوخه او الاصابات ويتحول هذا الداخل الى عائلته في حاله الوفاه او تغطيه النفقات الطارئه التي تاتيهم عن الزواج او الولاده او الوفاه.

تأخذ اعانات الضمان الاجتماعي الصور الاتيه.

- ١ . الاعانات قبل الولاده لتمكين الام من رعايه صحتها وجنينها.
- ٢ . اعانات الامومه بعد الولاده لمواجهة نقصان الولاده واعداد لوازم الطفل.
- ٣ . المخصصات الشهرية حسب عدد الاطفال.
- ٤ . اعانات البطاله وتتضمن تقديم دخل كافي للعمال.
- ٥ . اعانات لوفاه وتتضمن منحه ماليه لسداد نفقات تجهيز المتوفي ودفنه و دفع راتب تقاعدي لأسرة المتوفي

اعداد الطالب :الحكم اسماعيل عيد