

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البصرة
كلية الادارة والاقتصاد

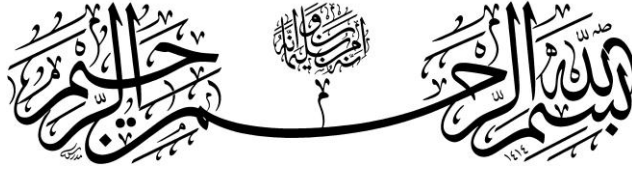
اقتصاد العمل

ماهيته وخصائصه

تأليف
الاستاذ المساعد الدكتور
حسين علي هاشم اللعبي
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة البصرة

تأليف
الاستاذ المساعد الدكتور
يوسف عبد علي الاسدي
عميد كلية الادارة والاقتصاد
جامعة البصرة

تأليف
المدرس المساعد
ناجي ساري المالك
مركز دراسات البصرة والخليج العربي
جامعة البصرة



حقوق الطبع والنشر محفوظة لمركز المحور للدراسات والتخطيط الاستراتيجي

هوية الكتاب:

- اسم الكتاب: اقتصاد العمل، ماهيته وخصائه
- تأليف: أ.د. يوسف عبد علي الأسدي - أ.م.د. حسين علي اللعبي
- المدرس المساعد ناجي ساري المالكي
- الطبعة: الأولى - 2018
- المطبعة: مؤسسة البصرة للطباعة والنشر
- الناشر: مركز المحور للدراسات والتخطيط الاستراتيجي



مركز المحور

للدراستات والتخطيط الاستراتيجي

www.almihwar.org
info@almihwar.org

العراق، البصرة، البراضعية، شارع سيد أمين
الهاتف: +964 771 642 5220

المقدمة

إنّ الغرض الاساسي من هذا الكتاب هو كيفية تعريف الطالب او القارئ الكريم بالمفاهيم الاساسية التي يستند عليها سوق العمل. ولكي يساعد هذا الكتاب المهتمين باقتصاديات العمل، فلا بد من الاهتمام بالمبادئ الاساسية التي يستند عليها سوق العمل. ولا يختلف سوق العمل عن اسواق السلع ، إذ ان السوقيين يتكونان من البائع والمشتري. ولهذا فإنّ للاسواق العمل اهمية كبيرة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لدول المتقدمة والنامية، اذ ان هذه الاسواق تنظم عملية عرض العمل والطلب على العمل وكيفية التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب على العمل. ومن خلال هذه الاسواق يمكن معرفة حجم البطالة وكيفية علاجها باستخدام الوسائل التخطيطية المتاحة للتوظيف في اسواق العمل، لذلك فان هذا الكتاب يتناول الفصول التالية :

الفصل الاول: يتناول مفهوم ومكونات سوق العمل، وينقسم هذا المفهوم الى معرفة السوق ووظائفه، وكذلك معرفة العمل وخصائصه، وبعد ذلك يتناول هذا الفصل مفهوم سوق العمل ووظائف وخصائص سوق العمل .

الفصل الثاني: يتناول عرض العمل ويشمل هذا الفصل كذلك مفهوم عرض العمل وما هي العوامل المحددة لعرض العمل، وكذلك يتناول الفصل الثاني السكان النشطين اقتصاديا (قوة العمل)،

واحتياطي القوى العاملة من السكان، وكذلك يتناول هذا الفصل السكان خارج القوى العاملة، وتخطيط القوى العاملة ونتاجية العمل .
الفصل الثالث: فيتناول الطلب على العمل والعوامل المؤثرة على الطلب وطرق تقدير الطلب على العمل، والعوامل المحددة للطلب على العمل .

الفصل الرابع: فقد تناول هذا الفصل التوازن في سوق العمل، وكذلك تتناول هذا الفصل التوازن في سوق العمل (المنافسة التامة) (والاحتكار التام للشراء، والاحتكار التام للبائع)، وتناول الفصل الرابع التوازن في سوق العمل (الاحتكار المزدوج، أي بين البائع والمشتري).
الفصل الخامس: لقد تناول هذا الفصل العمل في العراق، وقد تناولنا قانون العمل (نشأته، مفهومه، وخصائصه)، وكذلك (القانون العراقي للعمل، والنقابات العمالية، والعاملين في العراق).

الفصل السادس: تناول هذا الفصل: العمل في الاسلام (مفهومه، أهمية العمل، العمل الصالح، والعمل غير الصالح، وأخيراً تناول الفصل ارتباط الوقت بالعمل) .

وفي الختام نودّ أن نشكر كل من أسهم في انجاز هذا الجهد ونخصّ أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة البصرة وأعضاء الهيئة التدريسية في مركز الدراسات البصرة والخليج جامعة البصرة، ونرجو ان يستفيد من هذا الكتاب الطلبة الاعزاء والقارىء الكريم ، وما توفيقنا الا من عند الله العزيز الرحيم .

المؤلفون

الفصل الأول

مفهوم ومكونات سوق العمل

مفهوم السوق

وظائف السوق

أنواع الأسواق حسب الموقع الجغرافي

العوامل التي تحدد نطاق السوق

مفهوم العمل

خصائص العمل

مفهوم سوق العمل

وظائف سوق العمل

خصائص سوق العمل

مصادر الفصل الأول

الفصل الأول

مفهوم ومكونات سوق العمل

1.1- مفهوم السوق:

بما ان السوق ظاهرة ثنائية الجوانب، اذ يواجه السوق المشتري والبائعين. فعند البائعين جهد (عضلي أو فكري)، وعند المشتري نقد، ويتم التبادل على اساس مقدار الجهد الذي يبذله البائع للمشتري ويسمى (الطلب)، ومقدار المشتري من البائع لجهد (العضلي او الفكري) مقابل نقد يدفعه المشتري للبائع وتسمى هذه العملية (بالعرض) .

لذلك فان هناك عدة تعاريف للسوق منها ((ان السوق هو المكان الذي تلتقي فيه قرارات البائعين والمشتريين بشأن تبادل السلع والخدمات)). وتتم في السوق الصفقات بين البائعين والمشتريين، اذ يتبادلون السلع والخدمات على اساس اثمان معينة. اما كيف تتحدد هذه الاثمان فألأمر يختلف باختلاف نظام السوق . فالاسواق تتباين مثلاً من حيث مدى سلطة البائع او المشتري في التأثير على الثمن ارتفاعاً او انخفاضاً. ويرجع هذا التباين الى مدى التنافس الذي يواجهه كل من البائعين والمشتريين، او ما يتمتع به كل من الجانبين من قوة احتكارية⁽¹⁾ .

ويحتمل انتاج سلعة لها أثار اجتماعية ايجابية بكميات قليلة كالتعليم والصحة . وفي سوق حرة لا تشتري سلعة التعليم مثلاً في العادة الا وفقاً لتقديرات المشتريين لمنفعتيها لهم. ومع ذلك فأن المجتمع يستفيد اذا تعلمت اعداد اكبر من السكان والمنافع كثيرة: انخفاض معدل الجريمة وما يترتب عليها من تكلفة اجتماعية وقوة عاملة منتجة، واكثر قدر على التكيف، ولهذا فان الاجراءات الحكومية لتشجيع استهلاك التعليم تتم بقدر اكبر من استهلاكه بمقتضى القرار الجماعي للأفراد، بهدف الاستفادة من الوفورات، ومزايا الاعداد الافضل لاعداد

كبيرة من خريجي الكليات، وذلك من خلال توفير الدعم المباشر وغير المباشر للمؤسسات التعليمية وتقديم المعونات للطلاب الذين لا يستطيعون تلقي العلم بغير هذه المساعدات⁽²⁾.

وللتبسيط يمكننا ان نقرر الاختلاف بين سوق واخر في هذا الصدد ويرجع اساساً الى سيادة احد عنصرين بالنسبة للعنصر الاخر: عنصر المنافسة او عنصر الاحتكار. وينتج عن ذلك انواعا متعددة من الاسواق، بدءاً بما يسمى سوق المنافسة الكاملة، اذ يسود عنصر المنافسة ويختفي عنصر الاحتكار، وانتهاءً بسوق الاحتكار المطلق، اذ يسود عنصر الاحتكار، ويختفي تماماً عنصر المنافسة⁽³⁾.

ويختلف المفهوم الاقتصادي للسوق عن المفهوم العام والاصلاحي له. ففي حين كان يعني السوق ((المكان الذي يلتقي فيه البائع والمشتري))، لكن البائعين والمشتريين يمكن ان يلتقوا بشكل مباشر او غير مباشر عبر وسائل الاتصال الحديثة (كالهاتف، والتلكس، والفاكس، والانترنت ... الخ) . لذلك يمكن تعريف السوق على انه ((الاطار الذي يشمل مجموعة من البائعين والمشتريين يكونون على اتصال فيما بينهم لتبادل سلعة او خدمة محددة. ويعرف كذلك ((انه مكان معين يخضع لضوابط وقوانين معينة ((اطار تنظيمي)) تتم فيه عملية تبادل السلع والخدمات بين البائعين والمشتريين في لحظة زمنية معينة، ويكون هؤلاء على اتصال فيما بينهم))⁽⁴⁾.

اما المفهوم الاقتصادي الاخر للسوق فهو (أطار يشتمل على مجموعة من المشتريين والبائعين على اتصال وثيق ويمكن اجراء التبادل بينهم دون اية قيود بصورة مباشرة او غير مباشرة . وهذا يعني ان التقاء الطرفين البائع والمشتري في السوق اصبحت الان ذات اهمية اقل من السابق، فالوسائل التكنولوجية الحديثة ووسائل الاتصال والمواصلات تسمح اليوم للعديد من الاشخاص للقيام بهذه المهمة دون أي لقاء فيما بينهم وفي أي مكان). ومن خلال هذا التوضيح المبسط لمفهوم السوق الاقتصادي يمكن استنتاج التالي⁽⁵⁾.

1- لا يمكن ان توجد سوق واحدة في المفهوم الاقتصادي لكافة السلع والخدمات، وإنما يوجد سوق خاص لكل سلعة او خدمة .

- 2- ضمن هذا المفهوم يمكن ان توجد فقط اسواق محلية تكون محصورة ضمن إطار جغرافي محدد داخل الدولة الواحدة بحيث انه يعمل على اشباع رغبات وحاجات جزء من مدينة أو دولة .
 - 3- تواجد الاسواق الاقليمية والتي تعمل على تسهيل تداول السلع والخدمات بين ابناء عدد من الاتحادات الدولية ذات صفات مشتركة وتقع ضمن اقليم واحد مثل السوق الاوربية المشتركة (الاتحاد الاوربي).
 - 4- وجدت الاسواق العالمية ضمن سهولة تداول السلع والخدمات ما بين جميع الدول في العالم دون استثناء ضمن اتفاقيات دولية تؤمن آلية تطبيق هذه الاجراءات دون عوائق.
 - 5 - تتفاوت اعداد المتعاملين في السوق الاقتصادية وتختلف سياسة الدول فيما بينها في تطبيق القوانين المختلفة على اسواقها لتكون احياناً اسواق تتمتع بالحرية الكاملة، بينما أسواق أخرى تكون فيها الدولة مسيطر الوحيد في هذا المجال.
- بالاضافة الى ما تم ذكره من اختلافات فيما بين الاسواق، فان الاسواق جميعها تتفق في خاصية موحدة إلا انها حلقة اتصال بين المستهلك والبائعين تسمح بتبادل السلع والخدمات فيما بينهم .

1.1- وظائف السوق :

- يؤدي السوق مجموعة من الوظائف وهي كما يلي :-
- 1- يقوم بتحديد قيم السلع والخدمات .
 - 2- يقوم بتنظيم عملية الانتاج في السوقين سوق عوامل الانتاج وسوق الاستهلاك :-
- أ- سوق عوامل الانتاج : يحدد للمنتج تكاليف الانتاج .
 - ب- سوق الاستهلاك :- يحدد للمنتج اسعار وكميات السلع المطلوبة .
 - 3- يقوم السوق بعملية توزيع السلع المنتجة : أي ان المنتج يوزع السلعة حسب طلب السوق والذي يتاثر بالكثافة البشرية ومستوى الدخل، والعادات

والتقاليد، والأذواق .

4- يقوم السوق بعملية التوقعات المستقبلية والتنبؤ الذي يأتي من خلال حركة المبيعات .

5- يقوم السوق بوظيفة تحديد اتجاهات وانماط الادخار والاستثمارات المستقبلية في مناطق معينة، بمعنى (أين ومتى تستثمر واين تدخر)⁽⁶⁾ .

1.1.2. أنواع الاسواق حسب الموقع الجغرافي :

هناك عدة أنواع من الاسواق وحسب المواقع الجغرافية ومنها :-

1 - اسواق محلية :- وهذه الاسواق تكون عادةً في نطاق محلي، لان طبيعة العادات والتقاليد والمناخ المحلي، يفرض على المنتج انتاج سلعة معينة لا تستهلك الا في نطاق محدود، كذلك ارتفاع تكاليف النقل يساعد على بقاء السلع في نطاق محلي ،كما ان بعض السلع تكون غير ملائمة للاقاليم المجاورة، بالاضافة الى سهولة وسرعة تلف هذه السلع يؤدي بها الى ان تكون سلعا تستهلك محليا فقط .

2 - اسواق اقليمية : هو سوق يضم عدة دول لها عادات وتقاليد ومناخ واحد ووجودها في اقليم واحد يساعد على انتاج سلعة معينة يمكن استهلاكها داخل هذا الاقليم .

3 - اسواق دولية : هو السوق الذي يتم فيه انتاج السلع بحيث تصلح للاستهلاك على مستوى العالم، وقد جاءت هذه الاسواق نتيجة للتخصص الدولي الذي تبنته نظرية (ريكاردو)، الكلفة النسبية ((أي من مصلحة المنتج انتاج سلعة معينة تنخفض فيها الكلفة النسبية الى اقل ما يمكن))⁽⁷⁾ .

مثال الشكل (1) :-

منتج أ	منتج ب
سلعة x كلفتها عالية	سلعة x كلفتها منخفضة
سلعة y كلفتها منخفضة	سلعة y كلفتها عالية

من مصلحة (أ) عدم انتاج السلعة (X) واستيرادها من (ب) .

ومن مصلحة (ب) عدم انتاج السلعة (y) واستيرادها من (أ) .

1.1-3. العوامل التي تحدد نطاق السوق :

ويمكن ان نلخص العوامل المحددة لنطاق السوق على النحو التالي :-

1 - نوع السلعة :- يتأثر نطاق السوق بشكل واضح بنوعية السلع التي يتم التعامل بها . فالسلع التي لا يمكن الاحتفاظ بها لفترات طويلة خوفاً من تعرضها للتلف فانه بلا شك ستكون ذات نشاط محلي وعمليات تداولها بين البائعين والمشتريين سيكون ضمن نطاق السوق المحلية . بينما السلع الصناعية مثلاً قابلة للتخزين والنقل دون خوف من نقلها مما قد تصبح سوقاً عالمية تتداولها الايدي في مختلف ارجاء العالم .

2- العادات والتقاليد:- ((ان للعادات والتقاليد دوراً هاماً في تحديد نطاق السوق، فانه بلاشك توجد الكثير من السلع والخدمات لايمكن تداولها والقيام بعمليات البيع على مستوى دولي بسبب رفض بعض المجتمعات لتلك السلع والخدمات التي قد تعتبر بمقياسهم الخاص لا تتوافق مع عاداتهم وتقاليدهم، وبالتالي يتم التركيز على ترويج وبيع تلك السلعة او الخدمة في اسواق محلية محددة تلاقي قبولاً عاماً في كافة فئات المجتمع)) .

3 - سهولة الاتصال بين البائعين والمشتريين: ان التقدم في الوسائل التكنولوجية المختلفة التي تساعد على عملية سهولة الاتصال ما بين البائع والمشتري ذات اثر هام في زيادة النشاط الاقتصادي في الاسواق فسرعة الاتصال والانتقال ادى الى زيادة وتنشيط التبادلات الاقتصادية المختلفة في مختلف انواع الاسواق .

4 - تكاليف النقل والخدمات: ((ان ارتفاع نفقات النقل والتأمين لعدد من السلع والخدمات يجبر المنتج بتحديد نشاطه في نطاق ضيق للنشاط الاقتصادي كينما يكون في سوق محلي او كحد اقصى في سوق اقليمي، على الرغم من ان تكاليف انتاج هذه السلعة او الخدمة في دول اخرى تكون اعلى بكثير من تكلفة انتاجها في بلد المنتج)) .

5 - التشريعات والنظم الاقتصادية: ((تلعب التشريعات والنظم الاقتصادية دوراً هاماً في تحديد نطاق السوق . فقيام الدولة بفرض ضرائب مرتفعة على

استيراد السلعة او الخدمة يعمل على الحد من انتشارها في اسواق اخرى، او قد تعمل الدولة ايضاً على فرض نظام الحصص ورخص الاستيراد مما قد يكون له الاثر نفسه على كميات السلع والخدمات وامكانية نقلها الى اسواق اخرى وبالتالي الحد من نطاق السوق⁽⁸⁾.

وهناك عوامل اخرى التي تحدد شكل السوق منها :

أ- ((مدى التجانس والاختلاف بين البائعين والمنتجين، وكذلك بين السلع والخدمات)).

ب- مد التعاون بين البائعين والمشتريين، اذا كان هناك تعاون كبير بين البائعين اصبح شكل السوق احتكارياً. اما اذا لم يحصل هناك تعاون يصبح السوق منافسة .

ج- عدد البائعين والمشتريين كلما زاد عدد البائعين يتجه السوق نحو المنافسة، وكلما قل عدد البائعين يتجه السوق نحو الاحتكار.

د- السعر السائد في السوق . ((اذا كان السعر محدد للسلعة او الخدمة يكون السوق احتكارياً، اما اذا كان هناك اتفاق على السعر يكون السوق منافسة.

ز- حرية الدخول والخروج من السوق.

ي- مدى توفر البيانات والمعلومات عن احوال السوق بالنسبة للبائعين والمشتريين⁽⁹⁾.

1-2. مفهوم العمل :

يقصد بالعمل في النظرية الاقتصادية والدراسات الاقتصادية بانه (المجهودات الجسمية والعقلية البشرية المبذولة في انتاج الثروة بصورة اختيارية، فتكون عادةً جهوداً مستقلة او جزءاً مع جهود الآخرين، ويشترط بالعمل ان يكون بشرياً، اذ ان جهود الحيوانات لاتعد عملاً بالمفهوم الاقتصادي، كما يشترط ان تكون اختيارية وليست قهريّة او اجبارية، وعليه فجهود السجناء واعمال السخرة او اسرى الحرب لا تعدّ عملاً ولا تخضع للقوانين والتعليمات الاقتصادية). ويرى الاقتصادي الشهير مارشال Alfred Marshall ان العمل هو ((الجهد العقلي

والبدني المبذول جزئياً او كلياً لغرض خلق منفعة وليس من اجل التسلية المستمدة من العمل بصورة مباشرة)). في حين يعبر الاقتصادي المعروف هانسن Hanson عن العمل ((بأنه المجهود المبذول من قبل الانسان بتوجيه ارادته لتحقيق دخل)). اما رينلدز Lioyd G. Reynolds فيرى بان المفهوم التقليدي يعد العمل عنصراً انتاجياً كاي عنصر من عناصر الانتاج (الارض أو رأس المال) وكخدمات جارية تنتج من هذه العناصر الا ان المفهوم الحديث هو (ان العمل عبارة عن عامل\ساعة، المتاحة للتشغيل خلال فترة زمنية معينة. تكون هذه الفترة لمدة سنة واحدة عادة⁽¹⁰⁾ .

وبما ان العمل هو احد عناصر الانتاج تتصل دراسته بالدراسات السكانية، اذ لا يمكن الفصل بين السكان والعمل، اذ ان المصدر الوحيد تقريباً لقوة العمل هو السكان. ونلاحظ ان اغلب السكان ليسوا منتجين، وهناك السكان المنتجين والمستهلكين في وقت واحد . لذلك يقف الاقتصاديون من السكان وعلاقتهم بالحياة الاقتصادية للمجتمع مواقف متباينة . فمنهم من يرى في زيادة السكان سبباً من اسباب التقدم والتطور (نزعة تفاؤلية)، ومنهم من يرى في زيادتهم سبباً من البؤس والتخلف (نزعة تشاؤمية). فالمتفائلون ينظرون للسكان من زاوية كونهم اداة الانتاج، وبالتالي فانهم سبب تحقيق الثروات. بينما المتشائمون ينظرون للسكان على انهم نتيجة حتمية لمستوى توافر المنتجات في المجتمع، بمعنى انهم نتيجة لمستوى الثروات وليسوا سبباً لها⁽¹¹⁾ .

ويعرف العمل كذلك بانه ((أي مجهود ارادي يقوم به الانسان في سبيل انتاج السلع والخدمات ويستبعد هذا التعريف أي مجهود يقوم به الانسان لمنفعته الشخصية (كتسليق جبل للترهة)⁽¹²⁾ .

وبعد العمل وعلى وجه الخصوص، العمل اليدوي، اول عوامل الانتاج التي اعتمد عليها الانسان في اشباع حاجاته فهذا العمل (هو نشاط اقتصادي يتمثل في شكل مجهود انساني ذهني او جسماني (فكري او يدوي) يقوم به الفرد من اجل الانتاج)⁽¹³⁾ .

ان عنصر العمل بمجموعة هو الذي يقف وراء السياج من جهته الاخرى

بمصالحة واهدافه وفلسفته السلوكيه التي تصطدم ككل او كبعض مع مصالح واهداف وفلسفات ارباب الاعمال . واذا استعنا بالمبادئ التي تسير العقلية الصناعية والتي تنص على ان هدف المنشأة كوحدة انتاجية هو تحقيق الارباح القصوى، وبالتالي هبوط الكلف الى ادنى حد ممكن فمعنى هذا ان مطلبي العمال واهداف النقابات، اذ ما من مغنم تحصل عليه النقابات الا وسيكون كما يناقش رب العمل على حساب الارباح من جهة وزيادة الكلف من جهة اخرى . وقد يكون من الخطأ أن نحدد المشاكل القائمة على مسرح علاقات العمل سيما وان تعقد الحياة الصناعية والتطور التكنولوجي قد خلفا عشرات المشاكل التي لم تكن مألوفة أبان الثورة الصناعية⁽¹⁴⁾ .

لهذا فان هناك مفهوم للعمل الاقتصادي بانه ((النشاط الاجتماعي الذي يقصد منه الكسب، ويقتصر البعض على العمل الذي يقوم به الانسان لمصلحة شخص اخر بأجر معين تحت إشراف وتوجيه الشخص المذكور)). ويرى اخرون ضرورة شمول كافة انواع العمل، المأجور وغير المأجور، بقوانين العمل، وهذا الرأي يؤدي الى المحافظة على وحدة حقوق العمال في العمل . فتثقيف وتوجيه القوى العاملة وتحقيق الانسجام فيما بينهم في مجال النشاط الاقتصادي بخير الوسائل والطرق، لصالح الافراد والمجتمع، لذلك يحال بالتوجيه والتثقيف المهني، دون استغلال بعض هذه القوى العاملة لبعضها، ودون حدوث اصطدام واحتكاك ما بينهما والسلطة، مما يؤخر التقدم الاقتصادي على وجه العموم في المجتمع من المجتمعات⁽¹⁵⁾ . اما العمل الذي لا يهدف الى خلق المنتجات من السلع والخدمات ((وهو جهد انساني يمكن تقديرها نقدياً))، مثل ممارسة الهوايات، والسياحة، وعمل ربات البيوت في منازلهن، وان كان هذا العمل مقيداً ونادراً الا انه يستبعد من حساب الناتج القومي بسبب تعذر تقديره نقدياً لصعوبة الحصول على احصائيات دقيقة⁽¹⁶⁾ . لذلك فأن العمل ((هو الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الانسان في مجال النشاط الاقتصادي، لغرض الكسب والعيش سواء كان ذلك في القطاع الزراعي، او القطاع الصناعي، او في ميدان الخدمات العامة او الخاصة)). وان العمل بهذا المعنى هو المصدر الوحيد لاشباع الحاجات البشرية الاقتصادية

والاجتماعية في الحياة والاصل ان الانسان لا يمكنه العيش الا بالعمل أي باستهلاك ثمار العمل المنجز الحاضر او الماضي اذ لا يعيش من لا ياكل ولا ياكل من لا يعمل . فقد يعيش الانسان من ثمار عمله اليومي هو بالذات، وقد يعيش الانسان من ثمار عمل سابق انجزه هو من قبل وكان قد أُوخِر ليوم عنده كالشيخ الذي اوخر في شبابه لشيوخته، او الفرد الذي اوخر في وقت صحته لمرضه، او قد يعيش الانسان من ثمار عمل انجزه غيره من قبل فصارت الثمار له كالرضيع، والطفل المعال مثلاً او الوريث او الموصى له او الموقوف له، او السارق او العاثر على مال غيره فاحتفظ به لنفسه . اذن العمل كعنصر انتاجي هو الذي ينتج، بالتوافق مع عناصر الانتاج الاخرى، الخدمات والسلع الاقتصادية الضرورية واللازمة لاشباع الحاجات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع. ويمكن القول ان مصدر هذه الخدمات السلع الاقتصادية اللازمة لهذا الاشباع هو العمل اساساً، كما ان العمل هو مصدر العيش واساس الحياة⁽¹⁷⁾. وبما ان العمل هو اكثر انتشارا بين افراد المجتمع وهو عنصر انتاجي اساسي للاقتصاد الوطني ككل⁽¹⁸⁾. ولهذا فان خدمة العمل لا يمكن فصلها عن العامل الذي يؤديها، ولذلك فان نوعية العمل والمكان الذي يوجد به العمل والظروف التي يعمل فيها العامل، والمكانه الاجتماعية للعمل الذي يقوم به، كلها عوامل تؤثر على تفضيلات العامل ومن ثم على مدى قابلية خدمة العمل⁽¹⁹⁾. ويمكن القول عموماً ان الطبقة العاملة هي التي تملك رسمياً القوة السياسية في البلدان الاشتراكية .

لذا فانه الوحيد الذي يمكن مكافأته. ولما كانت وسائل الانتاج مملوكة ملكية عامة، فان المالكين والعاملين هم سواء، لذا فليس هناك من تناقض في المصالح بين المستخدمين (أي الدولة او المجتمع) والمستخدم (أي العامل). وحق العمل مضمون لجميع الاشخاص القادرين على العمل، ولما كان العمل هو المصدر الوحيد للدخل الفردي فان العمل يصبح واجباً على كل فرد قادر عليه. وهذه الحقائق هي ما يميز العمل والاجور في الاقتصاد الاشتراكي عنها في ظل الرأسمالية. غير ان العمل هو اقل خضوعاً للتخطيط من النواحي الاخرى للاقتصاد الاشتراكي. فالتخطيط الاقتصادي حتى الصيغة المركزية منه، يتفق والحرية الشخصية في

اختيار المهنة ومكان العمل. وتتبع البلدان الاشتراكية عموماً هذا المبدأ، ماعداً بعض الاستثناءات عند الضرورة، وتلزم الاقطار الاشتراكية نفسها بالتوظيف الشامل والمستمر لكل القادرين والمهيئين للعمل⁽²⁰⁾.

اما الاشتراكية (الماركسية 1850) التي بدأ بها ماركس في دراسته لجوهر المجتمع الرأسمالي، وقوانين الاقتصاد السياسي البرجوازي، بتحليل القيمة التبادلية بوصفها عصب الحياة في المجتمع الرأسمالي. كما بدأ غيره من الاقتصاديين الذين عاصروه وسبقوه، وجعل من نظريته التحليلية في القيمة حجر الزاوية في بنائه النظري العام. ولم يضع ماركس شيئاً أساسياً في مجال تحليل القيمة التبادلية، وإنما اخذ بالنظرية التقليدية التي شاهدها قبله (ريكاردو) وهي النظرية القائلة: ان العمل البشري هو جوهر القيمة التبادلية. فالقيمة التبادلية لكل منتج انساني، تقدر على اساس كمية العمل المتجسد فيه، وتتفاوت قيم الاشياء بتفاوت العمل المهرق فيها 0 فقيمة السلعة التي يتطلب انتاجها ساعة واحدة من العمل تساوي نصف قيمة السلعة التي ينفق عليها في العادة ساعتان من العمل. وتعتبر هذه النظرية نقطة البدء عند (ريكاردو) وماركس معاً في دراستهما التحليلية لهيكل الاقتصاد الرأسمالي، فقد جعل كل منهما، القاعدة التي يقوم عليها بناؤه العلمي، ولئن كان (ريكاردو) قد سبق ماركس الى وضع هذه النظرية في صيغة علمية محددة. فقد سبقهما معاً عدة مفكرين اقتصاديين وفلسفيين الى التنويه بها، كالفيلسوف الانجليزي (جون لوك)، الذي اشار الى هذه النظرية في بحوثه، ثم اخذ بها (ادم سميث) الاقتصادي الكلاسيكي المعروف في حدود ضيقة، فاعتبر العمل اساس للقيمة التبادلية بين الجماعات البدائية، غير ان (ريكاردو) كان بحق هو الذي اعطى النظرية معنى الشمول والاستيعاب، وأمن بان العمل هو المصدر العام للقيمة التبادلية. ثم جاء ماركس يسير في طريقه بأسلوبه الخاص، وهذا يعني بطبيعة الحال ان ماركس لم يضع شيئاً في حقل هذه النظرية، سوى ترديد الصدى الذي تركه (ريكاردو)، بل انه حين اخذ النظرية منه صاغها في اطاره الفكري الخاص، فادخل على بعض جوانبها ايضاحات جديدة وضمها عناصر ماركسية⁽²¹⁾.

اما (ريكاردو) حين آمن بهذه النظرية (العمل اساس القيمة)، ادرك ان العمل لا يحدد القيمة في حالات الاحتكار التي تنعدم فيها المنافسة، اذ ان من الممكن في هذه الحالات ان تتضاعف قيمة السلعة المحتكرة، وفقاً لقوانين العرض والطلب، دون ان تزيد كميات العمل المنفقة عليها . ولأجل هذا اعتبر المنافسة شرطاً اساسياً، لتشكيل القيمة التبادلية على اساس العمل، وهذا ما قاله ماركس ايضاً، معترفاً بان النظرية لا تنطبق على حالات الاحتكار. ولاحظ (ريكاردو) ايضاً ان العمل البشري، يتفاوت في كفايته فساعة من العمل الضائع الذي النشيط، لا يمكن ان تساوي ساعة من العمل الضائع البليد البطيء . وقد عالج ذلك بافتراض مقياس عام للكفاية الانتاجية في كل مجتمع . فكل كمية من العمل انما تخلق القيمة التي تناسب معها، اذا كانت تتوافق مع ذلك المقياس العام . وهذا المقياس نفسه هو الذي عبر عنه ماركس : بكمية العمل الضرورية الاجتماعية، اذ قال : ان كل عمل انتاجي يخلق قيمة تناسبه، اذا انفق بالطريقة المتعارف اجتماعياً .

ووجد (ريكاردو) نفسه، بعد وضع النظرية مضطراً الى ابعاد غير العمل من عناصر الانتاج. كالارض وراس المال عن عملية تكوين القيمة، ما دام هو الاساس الوحيد لها. فجاء لأجل ذلك بنظريته الجديدة، في تفسير الربح العقاري، التي قلب فيها المفهوم الاقتصادي السائد عن الربح، كي يبرهن على ان الارض لا تساهم في تكوين القيمة التبادلية في حالة المنافسة الكاملة. فقد كان من عادة الاقتصاديين قبل (ريكاردو) ان يفسروا ربح الارض بأنه هبة الطبيعة تنشأ من اشتراك الارض مع الجهود الانسانية في الانتاج الزراعي وبالتالي في تكوين القيمة التبادلية المنتجة وهذا يعني ضمناً : ان العمل ليس هو الاساس الوحيد للقيمة ، فكان من الضروري لـ (ريكاردو) ان يرفض هذا التفسير للربح، وفقاً لنظريته عن القيمة، ويأتي بالتفسير الذي ينسجم مع النظرية وهذا ما قام به فعلاً، فقرر ان الربح نتيجة للاحتكار، ولا يمكن ان يظهر في حالة المنافسة الكاملة ، فالاشخاص الذين سيطروا على الجزء الاكثر خصباً من الارض يحصلون على ربح نتيجة لاحتكارهم، واضطرار الآخرين الى الاستثمار خصباً. واما فيما يتصل براس المال فقد ذكر

(ريكاردو) ان رأس المال ليس ا عملاً متجمعاً، قد ادخر مجسداً في اداة او مادة، لينفق من جديد في سبيل الانتاج، فلا مبرر لاعتباره عملاً مستقلاً في تكوين القيمة التبادلية 0

فالمادة التي بذلت في انتاجها ساعة من العمل، ثم استهلكت في عملية انتاج جديدة، تعبر عن عمل ساعة يضاف الى الكمية الجديدة من العمل التي يتطلبها الانتاج الجديد، وهكذا ينتهي (ريكاردو) الى ان العمل هو الاساس الوحيد للقيمة⁽²²⁾.

اما الاسلام فيختلف عن الشيوعي والاشتراكي معاً، فهو يخالف الشيوعية في قطعها الصلة بين عمل الفرد ونتائج عمله، وتأكيداها على المجتمع بوصفه المالك الوحيد لنتائج اعمال الافراد جميعاً، لان الاسلام لا ينظر الى المجتمع بصفته كائناً كبيراً يختفي من وراء الافراد، ويحركها في هذا الاتجاه وذاك، بل ليس المجتمع إلا الكثرة الكاثرة من الافراد فالنظرة الواقعية انما تنصب على الافراد بوصفهم بشراً يتحركون ويعملون، فلا يمكن بحال من الاحوال ان تنقطع الصلة بين العامل ونتيجة عمله.

ويختلف الاسلام ايضاً عن الاقتصاد الاشتراكي، القائل:- ان الفرد هو الذي يمنح المادة قيمتها التبادلية بعمله، فالمواد الطبيعية كالخشب والمعادن وغير ذلك من الثروات الطبيعية، لا تستمد قيمتها في رأي الاسلام من العمل، بل قيمة كل مادة حصيلة الرغبة الاجتماعية العامة في الحصول عليها وانما العمل في نظر الاسلام سبب لملكية العامل لنتيجة عمله، وهذه الملكية الخاصة القائمة على اساس العمل، تعبير عن ميل طبيعي في الانسان الى تملك نتائج عمله، ومرد هذا الميل الى شعور كل فرد بالسيطرة على عمله، فان هذا الشعور يوجي طبيعياً بالميل الى السيطرة على نتائج العمل ومكاسبه، وبذلك تكون الملكية القائمة على اساس العمل حقاً للانسان نابعاً من مشاعره الاصيلية. وحتى المجتمعات التي تحدثنا الشيوعية عن انعدام الملكية الخاصة فيها، لا تدحض حق الملكية القائم على اساس العمل بوصفه تعبيراً عن ميل اصيل في الانسان، وانما تعني ان العمل في تلك المجتمعات كان يحمل طابعاً اشتراكياً، فكانت الملكية القائمة على اساسه اشتراكية ايضاً. فالحقيقة هي الحقيقة، والميل الطبيعي الى التملك على اساس

العمل الثابت.

على أي حال وان اختلفت نوعية الملكية لاختلاف شكل العمل: من ناحية كونه فرديا او اجتماعيا . فالعمل اذن اساس لتملك العامل في نظر الاسلام، وعلى هذا الاساس فهو اداة رئيسية في جهاز التوزيع الاسلامي، لان كل عامل يحظى بالثروات الطبيعية التي يحصل عليها بالعمل، ويمتلكها وفقا لقاعدة: ان العمل سبب الملكية وهكذا نستطيع ان نستخلص في نهاية المواقف المذهبية المختلفة، من الصلة الاجتماعية بين الفرد العامل ونتيجة عمله، القاعدة الشيوعية في هذا المجال: (ان العمل سبب لتملك المجتمع لا الفرد). والقاعدة الاشتراكية: (ان العمل سبب لقيمة المادة، وبالتالي سبب تملك العامل لها). والقاعدة الاسلامية: (ان العمل سبب لتملك العامل للمادة، وليس سبباً لقيمتها). فالعامل حين يستخرج اللؤلؤ لا يمنحه بعمله هذا قيمته، وانما يملكه بهذا العمل⁽²³⁾ .

2.1 خصائص العمل :

يختلف العمل عن عوامل الانتاج الاخرى، إذ انه شيء حي وهذا كل الفرق. فالعمل ليس فقط وسيلة للانتاج، ولكنه ايضا هدف للانتاج وهناك خصائص معينة تميز العمل عن بقية عوامل الانتاج⁽²⁴⁾ :-

1 - العمل لا يمكن ان ينفصل عن العامل ذاته، كما يقول مارشال، ((العامل يبيع عمله ولكن هو نفسه يظل ملك نفسه، فأولئك الذين يتحملون نفقات تربيته وتعليمه لا يتسلمون الا القليل من الثمن الذي يدفع مقابل خدماته فيما بعد)). . لذلك فان كثيرا من الالباء يكونون اما غير قادرين او غير راغبين في ان يستثمروا في ابنائهم .

2 - السلعة التي يكون على العامل ان يبيعها يجب ان تسلم في شخصه، فمنتج القمح يمكث في البيت، بينما المنتج الذي يبيعه يسافر الى الاسواق البعيدة. ولكن العمل ليس كالقمح. فالعامل يجب ان يحضر بنفسه في المصنع ليبيع عمله ، لذلك فان البيئة التي يكون على العامل ان يعمل فيها تكون ذات اهمية كبيرة .

3 - العمل لا يدوم ، انه قابل للفناء، فيوم بدون عمل يذهب بلارجعة، وقابلية الفناء للسلعة التي يكون عليه بيعها تقتضي البيع السريع بغض النظر عن

الثمن، لذلك فانه يكون على العامل ان يقبل الاجر المقدم له اذا كان البديل ان يذهب بدون عمل .

4 - العمل له قوة مساومة ضعيفة جداً، فاصحاب العمل يستفيدون من يأس العمال، وغالباً ما يدفعون لهم اقل من حقهم، انه من اجل ازالة هذا الضعف من جانب العمل ان تكونت اتحادات العمال وادخلت المساومة الجماعية.

5 - التغيرات في سعر العمل تؤثر بشكل غريب على عرضه في حالة السلع العادية، العرض يتناسب طردياً مع السعر، أي كلما كان السعر مرتفعاً كلما كان العرض كبيراً والعكس بالعكس. ولكن في حالة العمل، انخفاض في السعر (أي الاجر) تحت نقطة معينة قد يزيد العرض، بعضاً من الاعضاء غير العاملين في الاسرة، قد ينضمون ايضاً ليكسبوا دخلاً كافياً من اجل ان تحتفظ الاسرة بالحد الأدنى لمستوى معيشتها ، واذا ارتفع السعر (أي الاجر) فان العرض ينكمش .

6 – لا يمكن ان يوجد تكيف سريع من جانب العرض للطلب، فاذا حدث ان انخفض الطلب، كما هو الحال في الكساد، فان العرض لا يمكن ان ينكمش، ويجب ان تنخفض الاجور، في اثناء الحروب، توجد هناك زيادة في الطلب على القوة العاملة وترتفع الاجور . وهذه الخصائص من العمل لها تأثير مباشر على تحديد الاجور .

7 - العمل انمائي: الذي ينصب بصورة اساسية على العناية بالانسان من حيث صحته وغذائه وسكنه وتعليمه وزيادة معارفه ومهاراته وقدراته الانتاجية كونه المصدر الاساسي للقيمة وهو نفسه غايه لكل عمل إنمائي وتأسيساً على ذلك فان التنمية الاقتصادية والاجتماعية ينبغي ان لاتقاس بتحسينات في مؤشرات كمية صرفه مثل متوسط دخل الفرد فقط بل كذلك بمؤشرات نوعية حياته، فالصحة والتغذية والتعليم مؤشرات هامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تستهدف بشكل اساسي تطوير القدرات الانسانية واستخدام هذه القدرات في الانتاج .

8 - العمل انساني : اذ ان كافة التعاريف السابقة الذكر قد اكدت حقيقة

كون العمل انساني، أي انه مرتبط بالانسان حصراً، وعليه فان الاعمال المنجزة من لدن غير الانسان لا تعدّ عملاً من وجهة النظر الاقتصادية ، إذ ان الاعمال المنجزة بالاجهزة والمعدات والآلات، والحيوانات قوى الطبيعية في بعض الاحيان لا تدخل ضمن مفهوم العمل وان كان يترتب عليها خلق منافع اقتصادية كتلك التي يخلقها العمل، وهذه هي احدى خصائص التي ينفرد بها عنصر العمل عن غيره من العناصر، اذ ان العمل مرتبط بشخصية الانسان وبكيانه لا ينفصل عنه اطلاقاً .

9 - العمل ارادي: ترتبط بالخاصية الاولى، خاصية اخرى للعمل وهي ان الشخص العامل يؤدي عمله بكامل ارادته ووعيه وانه يسعى الى انجاز أي عمل بعد ان يكون العمل المزمع انجازه قد تحدد ابتداءً كهدف بذل العامل فيه جهده للوصول الى ذلك الهدف⁰ بعكس الاعمال التي تنجز عن طريق عناصر ووسائل اخرى .

10 - العمل اهم عناصر الانتاج : ان الاتجاهات الاقتصادية الحديثة باختلاف منطلقاتها الفكرية تؤكد حقيقة اساسية لاختلاف عليها، هي ان العمل هو مصدر كل انتاج. اذ ان هذه الحقيقة قد اكدها ادم سميث في كتابه ثروة الامم الذي عزى فيه جميع اشكال الثروة الى عنصر العمل، وقد استمر التأكيد على هذه الفكرة المدارس الفكرية التي اعقبت ادم سميث، مع بعض التمييز في مفهوم العمل المنتج، حتى من لدن ادم سميث نفسه الذي اشار الى ان الاعمال في مجال عدداً من الخدمات لاتعد منتجة مع انها ضرورية . في حين ان اتجاهات اقتصادية اخرى لم تميز بين الاعمال المنتجة للسلع والخدمات وعدتها منتجة، في حين ميز الفكر الاشتراكي بين الاعمال المنتجة او النشاطات الاقتصادية المنتجة والنشاطات الاقتصادية غير المنتجة وقد اعتبر ان عنصر العمل هو المصدر الوحيد لجميع الخبرات المادية للمجتمع⁽²⁵⁾ .

11 - العمل يمثل تضحية بوقت الفراغ :- تضيف عدد من الدراسات هذه الخاصية الى خصائص العمل باعتبار ان الخاصية السابقة يمكن عدها منفعة العمل لا بد ان يقابلها عدم المنفعة، وتعد هذه الدراسات ان عدم المنفعة هي المشقة والتضحية بالفراغ التي يسببها اداء العمل وباستخدام الفكرة الحديثة، فان

الشخص سوف يستمر في اداء العمل الى درجة التي لايمكن ان يتحمل معها مزيداً من التضحية بوقت الفراغ وعندها يتوقف عن اداء العمل. وان اللحظة التي تصل التضحية الى ذروتها ويتوقف الشخص عن العمل تسمى التضحية بوقت الفراغ . الا انه من الناحية العلمية لايمكن الركون الى هذه الفكرة، لان العامل في الوقت الحاضر يعمل في ظل العديد من الانظمة والقوانين واللوائح التي يتم بموجبها تنظيم وقت العمل الذي لا بد ان يعمل خلالها بغض النظر عن مقدار التعب والالام، هذا من ناحية ومن ناحية اخرى، فان مسألة التعب والالام مسألة نسبية للغاية فهي تختلف من شخص لآخر، ولنفس الشخص تختلف من وقت لآخر، اكثر من ذلك ان البعض يشعر بعكس الشعور تماماً اذ انه يتمتع باداء العمل، كاعمال الفنانين والموسيقيين والشعراء وعدد اخر من الاعمال .

وكذلك يمكن ان تضاف الاعمال التي تؤدي بحرية لدى عدد من العمال المستقلين، ولهذا فان طائفة من الدراسات تتجنب اضافة هذه الخاصية الى خصائص العمل⁽²⁶⁾.

12 - العمل ملزم : ويمكن ان تضاف خاصية الالتزام للعمل، ولكن على اساس اقتصادي وليس على اساس اخر كالارغام لاي اعتبار كان، كعمل السخرة وعمل السجناء او الالتزام القانوني على سبيل المثال ، اذ ان على الشخص الذي يجب ان ينفق لأغراضه الاستهلاكية ولعائلته لا بد ان يقدم العمل لكي يحصل على مكسب كالاجر مثلاً. اكثر من ذلك ان الفكر الاشتراكي يرى ان صفة الالتزام تصبح احدى اهم الخصائص المميزة للعمل لانه في المجتمع الاشتراكي سوف لن يبقى شخص يعيش على جهود الآخرين من خلال الاستغلال، لان وسائل الانتاج تصبح ملكيتها اجتماعية لاتستخدم لاغراض استغلال جهود الآخرين . واخيراً لا بد من الاشارة هنا الى ان العمل يقوم على ثلاث عناصر مترابطة فيما بينها هي⁽²⁷⁾ :-

أ- قوة العمل: وهي مجموعة الامكانات الفكرية والجسمية التي يمتلكها الانسان المتراكمة عبر الزمن والمكتسبة بمختلف السبل والوسائل .

ب - موضوع العمل: هو عبارة عن كل ما يقع تحت المعالجة من قبل العمل، أي عملية خلق المنافع وتغييرها نوعياً، ومكانياً .

ج- مواد او أدوات العمل : وهي عبارة عن كافة المواد والادوات والعدد المستخدمة من قبل العامل للمساعدة على تأدية عملية العمل .
وتكون هذه العناصر الثلاثة قوى الانتاج بشقيها البشري والمادي، ان الانتاج يتطور تبعاً لتطور مكونات العمل هذه، واذ كانت قوى الانتاج المادية (مواضيع ومواد العمل) تمثل حصيلة عمل سابق، فان قوة العمل، التي تتحدد اهميتها النوعية والكمية بخصائص السكان النوعية والكمية، تبقى تمثل العنصر المقرر والحاسم في تحديد مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي .

1-3- مفهوم سوق العمل

اعتاد بعض الاقتصاديين منذ أمد قصير على اطلاق تعبير (سوق العمل) على المجالات التي تتقابل فيها الايدي العاملة مع اصحاب العمل، أي على المكان الذي يتقابل فيه العرض والطلب على العمل، وذلك بحجة ان قوة العمل ماهي الا سلعة من السلع تباع وتشتري في اماكن معينة كما تباع وتشتري اية سلعة من السلع الاقتصادية ولم يوجد لفظ (سوق العمل) حديثاً الا منذ الحرب العالمية الثانية، واول من استعمله اللجته الامريكية لتنظيم شؤون العمال في أثناء الحرب فقالت: (سوق العمل): وهو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، أي انه المكان الذي يبحث فيه اصحاب العمل على العمال، وكذلك هو المكان الذي يبحث فيه العمال عن العمل . وكذلك فان سوق العمل هو المجال العام الذي نجد به انواع عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلاله العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كاحوال عرض العمل وطلبهم والاختلافات المهنية في الاجور، واختلافات في ساعات العمل وغير ذلك من الظروف لتشغيل العمال⁽²⁸⁾ .

ولا بدّ ان نتذكر ان العمل وان كان احد عناصر الانتاج الا ان طبيعته الانسانية تفرض نفسها دائماً وتستلزم معاملة خاصة فإدارة عنصر العمل لا تتعلق فقط بإدارة مورد اقتصادي وانما هي ادارة لعنصر انساني، ويظهر ذلك في امور هو دخل للانسان يحدد مستوى معيشته . وبالمثل فان كيفية تشغيل العامل

تقتضي معاملة خاصة تراعي هذا الاعتبار الانساني، ومن ثم تنظم ساعات العمل والاجازات ووضع قيود على سن العمل، ويظهر ذلك بوجه خاص فيما يتعلق بالتنظيم القانوني والاجتماعي للعمل. واذا كان العمل جهداً واعٍ فانه يسبب ألماً لمن يقوم به، فالعمل مؤلم بطبيعته ويمكن ان ننظر الى الألم يصاحب العمل باعتباره تكلفة او التضحية التي يتحملها من يقوم بالعمل، وهذا الألم يرجع ما يصيب العامل من ارهاق جسدي وعصبي. فالعمل هو بذل للجهد وهذا يسبب بالضرورة أعباء جسمية وعصبية على من يقوم به، على ان الألم الذي يصيب من يعمل لا يقتصر على ذلك وإنما يرجع بصفة خاصة الى العبء النفسي الذي يتحمله من يقوم بالعمل اذ يضطر للقيام بالعمل باستمرار. وهذا العنصر هو ما يميز العمل عن كثير من أوجه النشاطات التي يبذلها الانسان ولا يعتبرها من قبيل العمل رغم ما تسببه لهم من ارهاق جسدي وعصبي فالقهر الذي يخضع له العامل بضرورة العمل والاستمرار فيه هو ما يميز العمل⁽²⁹⁾.

لذلك فان العمل يعني تغلب الانسان على ما يصادفه من عقبات وبخاصة في أزالتهما يعتبر اساساً للخلق وتحقيق الذات⁽³⁰⁾. ولهذا اصبح العمل عنصراً هاماً في تخطيط عمليات المنظمات بنفس درجة عناصر اخرى هامة ك رأس المال والحاجات والاسواق، لدرجة تضطر المنظمة الى تأجيل دخولها لمجالات مرغوبة من الأنشطة والاعمال بسبب عدم قدرتها على تدبير العمالة اللازمة لها.

وقد تدخل المنظمة طرقات واساليب تكنولوجية حديثه ومع ذلك تجد نفسها عاجزة عن وضع هذه الطرق والاساليب موضع التطبيق بسبب عدم وجود تخطيط مسبق للموارد البشرية يكفل توفير العمالة اللازمة بالاعداد والمهارات المطلوبة لمواكبة التطور التكنولوجي. ولهذا نلاحظ ان تهيئة مكان العمل ونوعي بذلك نظافة وترتيب وتنظيم مكان العمل، وتوفير الاضاء الكافية له، وان تستخدم الالوان الزاهية المشرقة في طلائه، وان تغطي الاسطح المبتلة بمواد صماء لاينفذ منها الماء، وتوفير الراحة للعاملين من خلال الاهتمام بتهيئة الجو المناسب للعمل من ناحية الحرارة والتهوية والرطوبة واتساع مكان العمل، هذا الى جانب تأثيث المكان تأثيثاً مريحاً من ناحية المكاتب والمقاعد والادوات وغيرها، كل ذلك

بما يكفل رفع معنويات العاملين. اما من ناحية التعب فأن هناك وسائل عديدة لتلافي ظاهرة التعب منها⁽³¹⁾ :

أ- تخفيض ساعات العمل .

ب- تطبيق نظام لفترات الراحة خلال اليوم لتنشيط العاملين .

ج - اجراءات دراسة الحركة والزمن بما يكفل توفير طرق اسهل للعمل .

د- المعاملة الانسانية للعاملين لتجنب الانفعالات التي تسبب التعب العصبي .

ولهذا فقد عرف الدكتور صلاح الدين نامق سوق العمل (بانه العدد من العمال الذين يقدمون خدماتهم في سوق العمل لقاء معدلات مختلفة من الاجور). وكذلك عرف الدكتور صلاح الدين سوق العمل (بانه المكان الذي يقوم عدد من العمال الذين يقبل الافراد ببيع جهدهم الجسدي والفكري الى ارباب العمل بثمان معين)⁽³²⁾.

وسوق العمل كذلك هو معالجة لقضايا الاجراء الذين يعرضون العمل العضلي او الذهني او الاثنين معاً. وكذلك هي السوق التي يلتقي فيها عرض العمل مع الطلب عليه، ومنذ مرحلة الرق وامتداداً الى مرحلة الثورة الصناعية فان علاقات العمل كانت ولا زالت حتى الحاضر في توتر مستمر. وان اهتمام المصلحين والاقتصاديين والساسة والمجتمع لهذا الموضوع لا مجرد انها مشكلة انسانية واجتماعية وادبية فحسب، بل لأنها من اخطر المشاكل الاقتصادية التي واجهت المجتمعات الصاعدة في طريق التطور الاقتصادي والاجتماعي. لقد كشفت لنا صفحات الثورة الصناعية مبلغ هذا التوتر واصطدام المصالح بين العمال وارباب العمل وادى ذلك الى سلسلة طويلة من النزاعات حول ساعات العمل ومستوى الاجور وظروف العمل واحواله وتشغيل النساء والاطفال⁽³³⁾ .

ولهذا نلاحظ الاطار العام لسوق العمل اذ يقوم البشر بأدارة الحياة الاقتصادية في المجتمع . وللقيام بهذا فانه لا بد من توفر شروط عديدة تتعلق بالمهارة والمعرفة التي يتحصلون عليها بالتعليم والتدريب بكل انواعه واشكاله، للوصول الى مرحلة الادارة الكفؤة والفعالة فان الفرد يقوم بسلسلة من القرارات تؤثر على عرض وطلب العمالة، وبالتالي التأثير على مستوى توازن سوق العمل،

لذلك فان هناك تعريف اخر لسوق العمل (هو الاطار الذي يتحدد فيه تفاعل طالبي وعارضي العماله ويؤثر ويتأثر بمستوى الاداء الاقتصادي . وما يميز سوق العمل هو ديناميكيته وعدم ثباته وتعقد وتشعب القرارات التي تأخذ فيه)⁽³⁴⁾ .

وهناك مفاهيم عديدة لسوق العمل منها (هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة وان صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وهذا فأن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري). وبعد حصول التطور في وسائل الاتصال المختلفة اصبح سوق العمل هو (الاطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الاطار مكان او اجهزه الكترونية كالانترنت او الهاتف او الفاكس). ويمكن التمييز بين الانواع المختلفة لاسواق العمل، لان خدمة العمل غير متجانسة، ولان الاعمال لها تصنيفات مختلفة .

فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة (skilled – unskilled) وان خدمة الميكانيكي تختلف عن خدمة الطبيب، وتختلف من تخصص الى اخر، وبالتالي هناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل كسوق العمل في القطاع الزراعي وسوق العمل في القطاع السياحي وسوق العمل في قطاع البناء والتشييد ... إلخ ، ويمكن تصنيف الاسواق على اساس المهنة كسوق الاطباء وسوق الصيادلة وسوق البنائين .. إلخ. وكذلك يمكن تصنيف الاسواق حسب المكان كسوق عمان او سوق القاهرة ... إلخ. وتبدأ دراسة سوق العمل وتنتهي بتحليل الطلب والعرض الخاص بعنصر العمل، وسندرس على جانب الطلب لسوق العمل سلوك العامل او الباحث عن العمل. ان التفاعل بين الطلب والعرض يحدد شروط العمل ومستوى التشغيل والاجور وتوزيع العمال على مختلف الوظائف والصناعات واصحاب العمل. وينقسم المفكرون الاقتصاديون فيما بينهم حول الموقف من تنظيم سوق العمل (Market Regulation) والتدخل فيه فهناك فريق من الاقتصاديين يرى بان اسواق العمل تمثل تشويهاً (Distortion) في العمل الكفاء في هذه الاسواق . ويستند هؤلاء على فكرة ان التدخل في العمل يقود الى

توزيع غير كفء وغير مناسب للعمل والذي يؤدي الى ظهور مايعرف بالريع (Rent). وطبقاً لهؤلاء فأن التدخل في سوق العمل يمنع عملية التكيف وخاصة على اوقات حدوث صدمات السوق . الامر الذي يخلق جموداً (Rigidities) على مستوى المنشأة ويجعلها غير قادرة على الاستجابة لظروف السوق وبالتالي يقلص من امكانيات التشغيل ولايشجع على الاستئجار مما يقلل من امكانيات النمو الاقتصادي. وللتغلب على هذا الجمود فأن الاقتصاديين يدعون الى مرونة اسواق العمل أي مرونة الاجور ومرونة التشغيل ومرونة العمل. وعلى الجهة الاخرى هناك مفكرون، يعتقدون بأن الواقع الاجتماعي في اقتصادات الدول النامية يخلق ظروفاً معينة تجعل كل الاسواق، بما فيها اسواق العمل تنحرف عن عالم المنافسة. ويؤكد هؤلاء الاقتصاديون بان الاسواق المنظمة (Regulated) تكون اكثر مهياً من الاسواق غير المنظمة (Unregulated) للتكيف لصدمات السوق. وخلال ظروف السوق المضطربة فأن عملية تنظيم السوق من شأنها ان تحمي الاقتصاد من احتمال فقدان فرص العمل وتوفر نوعاً من الضمان للعمال في غياب الضمان الاجتماعي، كذلك فانه عندما تكون نتائج السوق متوافقة مع شروط العدالة فأن التدخل وتنظيم السوق يلعب دوراً في تصحيح نتائج السوق لتحقيق عدالة اقتصادية اكبر⁽³⁵⁾.

1 - 3 - 1 وظائف سوق العمل

تجدر الإشارة الى ان وظائف اسواق العمل في مختلف الاقتصادات متضمنة في نظام من المؤسسات والتي تؤثر كثيراً على عمله ومن الامثلة المهمة على تنظيم الاسواق والتدخل فيها هي:-

- 1 - التشريعات الضامنة لفرص العمل والتي تضيق من حرية حركة المنشأة للتكيف في حجم قوة العمل طبقاً للتغيرات في الطلب على منتجاتها وأرباحها.
- 2 - تشريعات الحد الأدنى للاجر والتي تحدد ارضية (Floor) لاجور العمل وتسبب جموداً في الاجور .
- 3 - اتفاقات المساومة الجماعية التي تتفاوض بموجها النقابات العمالية على

منافع اكبر للعاملين والتي تزيد من سعر عرض العمل .
وحيث ان هذه التشريعات تؤثر على المرونة في عملية اتخاذ القرار على مستوى المنشأة فانها توصف بأنها مؤشر على جمود الاسواق . وان جمود الاسواق يؤدي الى ظهور وزيادة الربح للأفراد العاملين، وان الربح يعكس ظاهرة انحراف الاجور عن المستوى التوازني .

ان مثل هؤلاء الاقتصاديين يؤكدون على ان التشريعات الخاصة بسوق العمل تقلل من امكانيات وفرص التشغيل. كما يؤكد هؤلاء بانه في غياب التدخلات في سوق العمل، فان السوق يعمل على تحديد الاجر الذي يمثل تكلفة الفرص الاجتماعية (Social Opportunity Cost). وفي السوق الحر وغير المنظم فان مرونة الاجر تساعد على عملية التكيف (Adjustment) والموازنة بين العرض والطلب في حين ان التدخلات في سوق العمل تخلق التشوهات في السوق وينتج عنها بطالة اجبارية، وازافة الى ما تقدّم فان التدخلات في سوق العمل والتي تؤثر في سعر العمل فانها تغير من الاسعار النسبية (Relative Prices) لعوامل الانتاج، مما ينتج عنها اختيار غير ملائم للتكنولوجيا وكذلك مزيج غير ملائم من الصناعات والمنتجات، وهذا يقلل من امكانيات التشغيل لانها تعرقل اختيار المشروعات كثيفة العمل. كما ان تشوهات الاسعار النسبية تعرقل الاستثمار، لان جزءاً من العوائد على راس المال يمرر الى العمال بصيغة ربح⁽³⁶⁾ .

1-3-2 خصائص سوق العمل

بما ان سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل). واذا كانت سوق العمل، مثل أي سوق، تتضمن من بائعين ومشتريين وقواعد واسعار، فانها تمتاز بعدد من الخصائص منها⁽³⁷⁾ :-

- 1 - خدمات العمل تؤجروا ولا تباع .
- 2 - خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل .
- 3 - ظروف العمل لا تقل عن السعر (الاجر) في تفسير قرارات العرض والطلب

والحركة .

4 - الطلب على العمل مشتق أي هو طلب من اجل انتاج سلع وخدمات يتم بيعها .

5 - كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم الية عمل السوق (اضافة الى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقد) .

6 - يتم في سوق العمل تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات اجر محددة .

7 - تخصيص الافراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط (العامل ورب العمل) بل ومجتمعية أيضاً إذ يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والاقاليم .

8 - يتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب) حسب المهارات والتعليم في أطار البنى والاقسام والتشريعات عدد من العناصر منها :-
أ- التشغيل .
ب- البطالة .

ج- الدخل عن العمل (الاجور) .

أ- التشغيل (التوظيف) :- ان عملية التوظيف تقضي من البداية تحليل كافة الوظائف التي تسعى المنظمة الى اشغالها، اذ يتم بناء على هذا التحليل تحديد متطلبات ومؤهللات من سوف يشغل تلك الوظائف. وهناك عملية اختيار لتوظيف وهي عملية انتقال اشخاص مؤهلين، من بين مجموعة مرشحين، قادرين على القيام بأعباء الوظيفة، وينطوي في هذا التعريف على مفهومي الفاعلية والكفاءة في عملية الاختيار كما في ذلك من احتمال الفشل او النجاح. وللاختيار الوظيفة او التشغيل اهداف اهمها :-

1 - اختيار افضل الاشخاص المؤهلين للوظيفة الشاغرة في ضوء مصلحة المنظمة ومؤهللات الفرد وحاجاته .

2 - التأكد من ان الشخص المختار سيؤدي العمل المطلوب بأتقان .

3 - مراعاة ان يتم الاختيار في ضوء خصائص ووضعية كل من الفرد والمنظمة والوظيفة وفي ضوء الاعتبارات البيئية التي تحيط بالمنظمة .
وقبل البدء في عملية الاختيار ولكي يتحقق الهدف الاساسي من الاختيار يجب على المنظمة ممثلة في ادارة الموارد البشرية ان تدرك طبيعة سوق العمالة وان تقوم بدراسته من خلال استخدام ما يسمى نسبة الاختيار SelectionRatio والذي يمكن تمثيله في المعادلة التالية :-

$$\text{نسبة الاختيار} = \frac{\text{عدد المرشحين الذين تم اختيارهم}}{\text{عدد المرشحين المتقدمين للاختبار}}$$

فإذا كانت النسبة 1 : 1 عندئذ تكون عملية الاختيار غير سليمة واحتمال الخطأ في الاختبار كبير. لكن اذا كانت النسبة 1 : 20 عندئذ هناك إمكانية كبيرة لاختيار افضل المتقدمين للوظيفة . ويتم التأكد من نسبة الاختيار الذي يؤثر على عملية الاختيار من خلال دراسة اسواق العمالة ومن ثم معرفة نوعية وعدد الاشخاص المتوفرين في الاسواق والباحثين عن فرص عمل وهل تعاني تلك الاسواق من ارتفاع او انخفاض نسبة (معدل) البطالة⁽³⁸⁾ .

ب- البطالة :- ان التحدي في ايجاد ملايين من الوظائف الجديدة في عالم مثقل فعلاً بالبطالة الضخمة والمهمة الصعبة في البلدان النامية بوجه خاص اذ لم يكن للزيادة في العمالة متناسبة مع معدلات النمو السكاني التي بلغت في السنوات الاخيرة مستويات لم يسبق لها مثيل⁽³⁹⁾ .

وبما ان البطالة مشكلة اقتصادية، كما هي مشكلة نفسية، واجتماعية وامنية، وسياسية، وجيل الشباب هو جيل العمل والانتاج، لانه جيل القوة والطاقة والمهارة والخبرة، فالشباب يفكر في بناء أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية، بالاعتماد على نفسه من خلال العمل والانتاج، لاسيما ذوي الكفاءات، والخريجين الذين امضوا الشطر المهم في اتمهم في الدراسة والتخصص واكتساب الخبرات العلمية، كما ويعاني عشرات الملايين الشباب من البطالة بسبب نقص التأهيل وعدم توفر الخبرات لديهم، لتدني مستوى تعليمهم واعدادهم من قبل حكوماتهم،

او أولياء أمورهم (40) .

والبطالة بالمعنى الاقتصادي مفهوم ينحصر بعنصر العمل ويقصد به العاطلين عن العمل، وقد يؤخذ بعدة مفاهيم للعاطلين عن العمل الذين تشملهم ارقام الطالة ونذكر منها :-

1 - العاطلين عن العمل هم أولئك الاشخاص الذين كانوا يعملون سابقا ولكنهم متعطلين عن العمل وقت الاحصاء والتعداد .
وهذا التعريف لا يشمل إلا من كان يعمل سابقا، ولكنه لا يشمل الخريجون الجدد الذين يبحثون عن عمل ولم يكونوا في السابق ضمن قوة العمل .

2 - العاطلين عن العمل هم أولئك الاشخاص الذين يرغبون في العمل ولكنهم لا يجدون فرصة العمل . وهذا التعريف اشمل من التعريف السابق 0 ولكنه يأخذ بعين الاعتبار الرغبة فقط، فالرغبة قد يرافقها مجموعة من الامور تتعلق في الاجر والموقع الوظيفي وغير ذلك .

3 - العاطلين عن العمل هم أولئك الاشخاص القادرين على العمل والمستعدين للقيام به ولكنهم عاجزين عن العثور على العمل المناسب .
وإذا كان هذا التعريف افضل من التعريفات السابقة ألا انه قد يؤخذ عليه ان عنصر القدرة على العمل والاستعداد له أمور نسبية . فالشخص المريض حالياً يصبح قادراً على العمل بعد الشفاء والاستعداد قد يصبح امر شخصي يتعلق في ظروف العمل التي تلائم العامل والوقت الملائم له .

4 - وقد يكون افضل تعريف للبطالة على انها تشمل كل الاشخاص القادرين على العمل والباحثين عنه ولكنهم لا يجدوه (41) .

لذلك توجد الكثير من انواع البطالة وقد عرفت البلدان الصناعية عبر التاريخ الاقتصادي انواع كثيرة من البطالة :

1 - البطالة المقنعة :- وتعني ان هناك عمالاً يعملون أسماً لا فعلاً ويقبضون أجور ورواتب دون أي انتاجية فعلية ويتكدسون في المنشآت والمؤسسات والشركات دون ان تقتضي الضرورة الاقتصادية بوجودهم اي عمالة فائضة

لا حاجة لها ولا تنتج شيء ويمكن ان يسير العمل بدونها حيث اذا سحبت هذه العمالة لن يتأثر حجم الانتاج .

2 - البطالة السافرة :- وتعني وجود اعداد كبيرة من قوة العمل قادرة وراغبة في العمل وتبحث عنه وتقبله عند مستوى الاجر السائد ولكنها لاتجد هذا العمل اي هي حالة التعطل الواضحة ويمكن ان تكون البطالة السافرة بطالة دورية او احتكاكية او هيكلية .

3 - البطالة الدورية :- وتعني ان النشاط الاقتصادي لايسير بتواتر واحد ومنتظم عبر الزمن انما تمر الحياة الاقتصادية بفترات صعود وهبوط وكساد ورواج وانتعاش وهذا ما يسمى الدورة الاقتصادية ومع كل مرحلة من مراحل الدورة الاقتصادية تتغير ارقام ومعدلات البطالة حيث ترتفع معدلات البطالة في مرحلة الهبوط والكساد وتنخفض معدلات البطالة في مرحلة الرواج والانتعاش لذا يطلق على هذه البطالة المرافقة والمرابطة بالدورات الاقتصادية اسم البطالة الدورية.

4 - البطالة الاحتكاكية :- وتعني الانتقال المستمر للعاملين بين مهنة واخرى وبين منطقة واخرى وهذا يولد حدوث هذا النوع من البطالة التي يسببها انتقال العاملين المستمر بين المهن وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى اصحاب الاعمال والعمال اي بمعنى اخر صعوبة التلاقي السريع بين الطلب على العمل والعرض من فرصة العمل المطلوبة في السوق حيث يبحث كل منهما عن الاخر ويحتاج ذلك الى وقت معين للتلاقي .

5 - البطالة الهيكلية :- وهي التي تصيب جزء من قوة العمل بسبب التغيرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد لاسيما التغيرات التكنولوجية المستخدمة في الانتاج التي تحتاج الى عمالة خاصة ⁽⁴²⁾ .

لذلك فان البطالة من اعقد المشاكل التي تواجه البلدان والحكومات وخاصة بلدان وحكومات العالم الثالث والفقيرة منها وعلى وجه الخصوص لما يرافقها من تبعيات سلبية ضارة على المجتمعات اذ تظهر تلك التبعيات على شكل امراض نفسية واجتماعية خطيرة تتحول بفعل الايام الى انحراف اخلاقي يصل الى حد

الاجرام كذلك يتحول الكثير من الفقراء الى متسولين يستجدون قوت يومهم بذل ومهانة يصعب معالجتها في المستقبل لانها اذا استغلت فان علاجها يحتاج الكثير من الجهد والوقت والمال⁽⁴³⁾.

لهذا فان معدل البطالة والذي يعرف ((هو نسبة اجمالي قوة العمل العاملة والعمال الذين يفقدون وظائفهم بسبب يرجع الى تغير الطلب على سلعة معينة او بسبب التقدم التكنولوجي)).

وفي تعريف الاقتصاديين للبطالة ((ليس كل فرد بدون عمل عاطلاً))⁽⁴⁴⁾.
لذلك فان هناك عدة اسباب للبطالة منها⁽⁴⁵⁾:-

- 1 - زيادة عدد السكان وارتفاع نسبة الداخلين في سوق العمل .
- 2 - تخلي الدولة عن الالتزام بتعيين الخريجين وتجهيز التوظيف الحكومي.
- 3 - تشبع القطاع العام (الحكومي) وعدم احتياجه للمزيد من العاملين .
- 4 - انخفاض معدلات الاستثمار، وتوقف خطط ومشاريع التنمية، وانخفاض الانفاق الحكومي مما يعني عدم توفر فرص عمل جديدة للعمال .
- 5 - عدم قدرة القطاعات الانتاجية الزراعة والصناعة على استيعاب الزيادة في القوى العاملة .

وبعد ان عرضنا بعض الاسباب للبطالة فان هناك طرق عدة طرق لمعالجة هذه البطالة ومنها⁽⁴⁶⁾:-

- 1 - ان بعض الدول التي تنتشر فيها البطالة هي بلدان صغيرة قياساً الى بلدان اخرى مثل الصين، فماذا تفعل الصين وهو بلد المليار وأربعمائة مليون نسمة اويزيد وهي محدودية الموارد وليس دولة غنية كما في بعض البلدان، وعلى هذه البلدان ان تستفيد من تجارب الآخرين ويضعوا نصب اعينهم كيفية معالجة الازمات وخاصة مشكلة البطالة ، لقد درست الصين خريجي الاعدادية ليكونوا كادراً وسطياً يمكن الاعتماد عليه في مختلف الاختصاصات في عموم الصين، فمجموعة اصبحت تتعلم في (مجال الطب) وآخر بمجال (المحاسبة) واخرى في مجال (التعليم) وهكذا حولوا كوادرهم المتعلمة لتعليمهم وسطياً الى طاقة فاعلة .
- 2- ان من أهم مقومات الحد من البطالة القضاء على التسرب من المدارس

اذ ان الكثير من الطلب تركوا مقاعد الدراسة وتوجهوا الى العمل بفعل الحاجة والفقر والعوز لعدم وجود مصادر دخل تعيلهم مما اضافة مشكلة ومزاحمة للعاطلين عن العمل .

3 - العمل الزراعي: فتح ابواب العمل في الزراعة من خلال المزارع الجماعية وتقسيم وايجار الاراضي الزراعية وفق عقود تبرم بين الدولة والمزارع بحيث تكون ذات مردود ايجابي للطرفين .

4 - الحد من ظاهرة الاستيراد العشوائي للبضائع التي يحتاجها المواطن والتي يمكن تصنيعها داخل البلد وتوفير مستلزمات تصنيعها بصورة احسن واجمل وارقي.

5 - الزام الشركات الاجنبية التي يستورد منها بعض البلدان التي تعاني من البطالة بأن تفتح الشركات الاجنبية داخل البلدان التي تستورد من تلك الشركات للقضاء على جزء كبير من البطالة وتنشيط حركة العمل المتطور الذي تفتقر اليه الصناعات في تلك البلدان مثل شركة السكائر او المواد الغذائية او المشروبات الغازية وحتى الصناعات الثقيلة مثل صناعة السيارات والمكائن الزراعية وغيرها من الصناعات .

6 - فتح مشاريع انتاجية جديدة وخاصة التي تحتاج الى ايادي غير ماهرة مثل (مجازر الدواجن) اذ توفر (اللحم وبيض المائدة) وبعض الدول بأمس الحاجة لهذه المواد التي تستوردها بعض البلدان من الخارج .

7 - تسهيل مهام المستثمرين اصحاب رؤوس الاموال مواطني البلد والاجانب وفق قوانين وشروط تتلائم وطبيعة البلد الذي يستثمر فيه لاقامة المشاريع الصناعية والزراعية والتجارية على ان تكون تلك المشاريع ذات رؤوس اموال ضخمة .

ج- الدخل عن العمل (الاجور) :- وتنقسم الى عدة اقسام هي :

1 - الاجور والرواتب:- وعي المدفوعات النقدية والعينية التي يستلمها العمال والموظفين العاملون لدى القطاع الخاص او الدولة او القطاع المختلط، ويشمل هذا الباب اضافة الى الاجور والرواتب المتعارف عليها والمحددة يومياً او شهرياً ...

الخ. ما يستلمه بعض الاشخاص من اجور مقطوعة لقاء خدمة معينة مثل الدلالة او الاكراميات لخدمة المطاعم والفنادق او المدفوعات الاضافية التشجيعية لبعض العمال .

2 - رواتب القوات المسلحة :- والتي تدفعها الدولة لمساهمة افراد الجيش والشرطة في خدمة الدفاع عن الوطن او لحفظ الامن فيه .

3 - الاضافات الى الاجور والرواتب : وهي ما يدفعها أرباب العمل عن مستخدميهم .

لقاء مساهمة الاخرين في العملية الانتاجية ولكنها لاتحسب ضمن الاجور والرواتب المحددة، مثل مساهمة ارباب العمل في تقاعد مستخدميهم او ما يتحملونه عنهم من تأمين أو تعويضات عن حالات الاصابة اثناء العمل او الوفاة بسببه .

وهناك دخول ارباب العمل لقاء مساهمتهم في العملية الانتاجية :

1 - الدخل من الحرف الحرة : مثل دخول المحامين والاطباء وغيرهم ممن يعمل لانفسهم .

2 - دخول اصحاب المشاريع الفردية مثل اصحاب المتاجر الصغيرة او النجارين او الحدادين واصحاب الورش ... الخ .

3 - دخول اصحاب شركات التضامن كالمحلات التجارية او الصناعية الحرفية التي يشترك فيها اثنان او اكثر متضامنين بصورة محددة .

4 - دخول الجمعيات التعاونية التجارية، الصناعية، التجارية الخ. وهذه الخول هي في الواقع خليط بين الدخل عن قيام اصحابها بعمل والدخل الناتج من البيع للمنشأة .

وكذلك هناك دخول الاشخاص من ايجار الاراضي أو المباني : وتشمل الاموال المستلمة من ايجار عقار او ارض من شخص لآخر او القيمة التقديرية لايجار العقار او الارض التي يستخدمها صاحبها. وتوجد فوائد استخدام راس المال سواء كانت قروض من اشخاص او مؤسسات لغيرهم او الفائدة التقديرية على راس المال الذي يمثله صاحبه ويستخدمه لاجراض الانتاج. اما ارباح الشركات فتنقسم الى :-

1 - الشركات المساهمة في القطاع الخاص وهذه الارباح اما ان تكون موزعة على المساهمين خلال الفترة المعينة، او يحفظ بها داخل الشركات لاستخدامها في عمليات استثمارية بالمستقبل (ويشترط هنا تحقق الارباح خلال الفترة وتحويل ذلك الجزء المحتفظ به لحساب رأسمال الشركة) .

2 - الشركات العامة التابعة للدولة وتنطبق عليها الملاحظة (الاولى اعلاه)، الا ان الارباح الموزعة يقصد بها ما يحول الى خزينة الدولة من ارباح هذه الشركات .

3 - شركات القطاع المختلط وهي التي تساهم الدولة او احدى مؤسساتها بجزء من رأسمال الشركة وتطرح باقي الاسهم لاكتتاب الجمهور والمؤسسات الخاصة، فيدخل ضمن الدخل القومي ما تحققه هذه الشركات من ارباح موزعة وغير موزعة .

لذا فان الدول تهتم بالرفاهية الاقتصادية للأفراد في مجتمعاتها والتي تنعكس بما يستلمه هؤلاء الافراد من دخل، في حين ان هنالك دخولاً لأشخاص يستلمونها ويتمتعون بها ولكنها لا تدخل ضمن الدخل القومي لانها مدخولات تحويلية لم تستلم مقابل المساهمة بانتاج السلع والخدمات خلال فترة معينة لذلك هناك مفاهيم اخرى للدخل نذكر منها :-

أ - الدخل الشخصي :- وهو مجموع ما يستلمه الافراد من دخول نقدية أو عينة سواء كانت لقاء مساهمتهم في عملية انتاج سلع او خدمات خلال فترة معينة او في فترة سابقة او انهم لم يقوموا بمساهمة في عملية انتاجية استحقوا عليها هذا الدخل فالعامل الذي يساهم في انتاج سلعة معينة خلال سنة 2017 ويستلم عنه دخلاً يحسب في الدخل الشخصي (كما انه يحسب في الدخل القومي لعام 2017 كذلك) والمتقاعد الذي لم يعد يعمل في عام 2016 ولكنه يستلم راتباً تقاعدياً لكونه عمل في سنوات سابقة واسهم في انتاج سلع او خدمات، يحسب دخله مع الدخل الشخصي لعام 2016 (ولكن هذا الدخل لا يحسب مع الدخل القومي) والشخص الذي استلم اعانة مالية من الدولة لانه اصابته كارثة بسبب الفيضان او الحريق او غيرها تحسب الاعانة جزءاً من الدخل الشخصي (ولا تحسب جزءاً من الدخل القومي لانها لا تمثل اسهاماً في عملية انتاجية وانما تعد

مبلغاً تحويلياً). وباختصار فإننا لو كان لدينا الدخل القومي واردنا التوصل الى مقدار الدخل الشخصي فيجب ان نطرح من الاول اي الدخل القومي الدخول المتحققة عن اسهام عوامل انتاج في العمليات الانتاجية للسلع والخدمات والتي لم يستلمها .

ثم نضيف الدخول والاعانات والهبات التي استلمها اشخاص ولكنها لا تمثل اسهاماً في عمليات انتاج لسلع وخدمات في تلك السنة وكما في المعادلة التالية:

الدخل القومي ... ارباح الشركات المساهمة والمختلطة غير الموزعة على المساهمين _ ارباح الشركات العامة غير المحولة الى خزينة الدولة ... الضرائب على ارباح الشركات المساهمة والمختلطة والعامة ... مساهمة ارباب العمل في التقاعد والتأمين الصحي للعاملين لديهم + الرواتب التقاعدية + الهبات والاعانات الحكومية للأفراد + صافي التي تدفعها الدولة للأفراد عن قروضها العامة يساوي الدخل الشخصي .

ب - الدخل القابل للتصرف: ويطلق عليه البعض الدخل المتاح، وهو الدخل الذي يصل الى ايدي الافراد يستخدمونه للاستهلاك والمتبقي يدعى الادخار. يمكن التوصل الى الدخل القابل للتصرف بطرح الضرائب المباشرة على الدخل من الدخل الشخصي. بعبارة اخرى فإننا نتوصل الى الدخل الشخصي بعد طرح اضافة الفقرات والتعديلات المشار اليها في (أ) من الدخل القومي ثم نطرح الضرائب المباشرة على الدخل، يصبح لدينا الدخل الذي يتاح للأفراد للتصرف به بعد ان يكونوا قد دفعوا للدولة حصتها من الضرائب المباشرة على الدخل⁽⁴⁷⁾ .

مصادر الفصل الاول

- 1- د. عبد الفتاح محمد قنديل، د . سلوى على سليمان، مبادئ الاقتصاد، مركز جامعة القاهرة، القاهرة، مصر، (1999)، ص 128 .
- 2- روبرت كارسون ، ماذا يعرف الاقتصاديون عن التسعينيات وما بعدها / ترجمة د. دانيال رزق، مراجعة احمد سعيد دويدان / الدار الدولية للنشر والتوزيع - الطبعة الاولى، مصر، كندا، (1994)، ص 110 .
- 3- د . عبد الفتاح محمد قنديل، د. سلوى علي سلمان ، المصدر السابق، ص28.
- 4- د0 طاهر فاضل البياتي، د0 خالد توفيق الشمري، مدخل الى علم الاقتصاد (التحليل الجزئي والكلّي)، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، (1999)، ص 199 .
- 5- د . محمود حسين الوادي، د . ابراهيم محمد خريس، د . نضال علي عباس ، مبادئ علم الاقتصاد، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الاولى، عمان، الاردن، (2010) ، ص، 179 - 180 .
- 6 - د . طاهر فاضل البياتي، د0 خالد توفيق الشمري، المصدر السابق، (2009) ، ص، ص 199 - 200 .
- 7 - المصدر السابق ، (2009)، ص 200-201 .
- 8 - د . محمود حسين الوادي، د . ابراهيم محمد خريس، د. نضال علي عباس، مصدر سابق، (2010) ، ص- ص 180 - 181 .
- 9- د . طاهر فاضل البياتي، د . خالد توفيق الشمري، مصدر سابق، (2009)، ص 202 .
- 10- د . عادل فايق العلي، د . هناء هادي محمد علي، شينوول ايشونوما، اقتصاد العمل - دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل، العراق، (1990)، ص، ص 7 - 8.
- 11- د . محمد مروان السمان، د. محمد ظافر محبك، د . احمد زهير شامية، مبادئ التحليل الاقتصادي (الجزئي، الكلّي)، طبعة في مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، (1997)، ص57.
- 12- د . محمد محروس اسماعيل، د . محمد علي الليثي ، مقدمة في الاقتصاد، الناشر دار

- الجامعات المصرية، مصر، (1969)، ص 77 .
- 13 - د . عبد الله الصعيدي ، مبادئ علم الاقتصاد، مطبعة البيان التجارية، مصر (2004)، ص 88 .
- 14- د . محمود محمد الحبيب، مدخل اقتصاد العمل، طبع في كلية الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، (1981) ، ص 13 .
- 15- د . صادق مهدي السعيد ، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، مطبعة المعارف، العراق، (1974) ، ص، ص 19- 20 .
- 16- د . عبد الله الصعيدي، مبادئ علم الاقتصاد، المصدر السابق، (2004) ، ص 88 .
- 17- د . صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، المصدر السابق، (1974) ، ص، ص 53 - 54 .
- 18- د. عبد الفتاح محمد قنديل، ده سلوى علي سلمان ، مبادئ الاقتصاد، المصدر السابق، (1999)، ص 263 .
- 19- د . نعمة الله نجيب ابراهيم، النظرية الاقتصادية / الاقتصاد التحليلي الوحدى (الناشر مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، (2005) ، ص 439 .
- 20 - د . عبد المنعم السيد علي، مدخل في علم الاقتصاد (مبادئ الاقتصاد الجزئي) طبع بمطابع الموصل، مديرية مطبعة الجامعة، بغداد، العراق، (1984) ، ص 426 .
- 21- محمد باقر الصدر، اقتصادنا، دراسة موضوعية تتناول بالنقد والبحث المذاهب الاقتصادية للماركسية والرأسمالية والاسلامية في اسسها الفكرية وتفصيلها - مؤسسة دار الكتاب الاسلامي، مطبعة ستار، قم، ايران ، (2008) ، ص 186 - 188 .
- 22- المصدر السابق، ص، ص 188- 189 .
- 23- مصدر سابق، ص، ص 351 - 352 .
- 24 - د . كامل بكري، مبادئ الاقتصاد الجزئي، الدار الجامعة طبع ونشر وتوزيع، مصر، (2001)، ص، ص 169 - 170 .
- 25 - د . نبيل جعفر عبد الرضا ، دراسات في الاقتصاد الايراني، مؤسسة وارث الثقافية،

- قسم الدراسات والبحوث، وحدة الدراسات الاقتصادية، شركة الغدير للطباعة والنشر المحدودة، الطبعة الاولى، العراق، (2008)، ص 105 .
- 26- د . عادل فليح العلي، د. هناء هادي محمد علي، شيثوول ايشونوما، اقتصاد العمل ، المصدر السابق، (1990) ، ص، ص 8 - 9 .
- 27- المصدر السابق (1990)، ص، ص 9 - 10 .
- 28- د . صادق مهدي السعيد ، المصدر السابق، (1974)، ص، ص 288 - 290 .
- 29 - د . حازم الببلاوي، اصول الاقتصاد السياسي، الناشر (المنشأ والمعارف) الطبعة الثانية، مصر، (1996) ، ص 137 - 138 .
- 30- المصدر السابق، (1996)، ص 139 .
- 31 - د . زكي محمود هاشم، ادارة الموارد البشرية، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع، (1989)، ص ، ص 366 - 367 .
- 32- د . صادق مهدي السعيد، مصدر سابق، (1974)، ص، ص 5 - 6 .
- 33 - د. محمود محمد الحبيب، مدخل الى اقتصاد العمل، المصدر السابق، (1981)، ص 5-6.
- 34 - انظر، المعهد العربي للتخطيط الكويت، التدريب عن بعد عبر شبكة الانترنت .
<http://www.arab.Aporg\Course\c31.htm>
- 35 - د0 مدحت القريشي، اقتصاد العمل، دار وائل للنشر، الاردن، (2007)، ص 21 - 23.
- 36- المصدر السابق، ص 23 - 24 .
- 37- انظر، المعهد العربي للتخطيط الكويت، المصدر السابق، الانترنت .
- 38 - د. عبد الباري ابراهيم درة، د . زهير نعيم الصباغ، ادارة الموارد البشرية دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، الاردن، (2008) ، ص، ص 215 - 222 .
- 39- مايكل رنر ، الوظائف في نظام اقتصاد متواصل، ترجمة د. سيد رمضان هدارة، الدار الدولية للنشر، مصر، كندا، (1994)، ص - ص 9 - 10 .

- 40- انظر، كتاب قراءة في عالم الشباب البطالة ، ص 1، الانترنت .
[http\www . balagh. Com](http://www.balagh.Com).
- 41- طاهر حيدر حردان، (مبادئ الاقتصاد)، دار المستقبل للنشر والتوزيع، الاردن، (1997)، ص، ص 183 - 184 .
- 42- انظر، عبد الرحمن تيشوري، انواع البطالة، الحوار المتمدن، الانترنت .
[http\www.rezger. Com](http://www.rezger. Com).
- 43 - انظر، جاسم الموسوي (البطالة مشكلة اقتصادية خطيرة) الاسباب والنتائج والحلول، الانترنت .
[http\www . Kut . aliraq.com](http://www.Kut.aliraq.com)
- 44- د . سلفاتور، د . دوليو، (ملخصات ايزي)، مبادئ الاقتصاد، الدار الدولية للاستثمار والثقافة، مصر، (2004)، ص 4 .
- 45 - يحيى حمود حسن، مستقبل سوق العمل العراقية في ضوء الدعوة للخصخصة مجلة العلوم الاقتصادية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، (2005)، ص 62 .
- 46 - انظر، جاسم الموسوي، المصدر السابق، الانترنت .
- 47- د . عبد السلام ياسين الادريسي، الاقتصاد الكلي، طبع في مطبعة دار الكتب جامعة البصرة ، العراق، (1986)، ص، ص 52 - 57 .

الفصل الثاني

عرض العمل

مقدمة :

- 2-1 - مفهوم عرض العمل .
- 2-2 - العوامل المحددة لعرض العمل .
- 2-3 - السكان النشطين اقتصادياً (قوة العمل) .
- 2-4 - احتياطي (قوة العمل) .
- 2-5 - السكان خارج قوة العمل .
- 2-6 - تخطيط القوى العاملة .
- 2-6-1 - وسائل تخطيط القوى العاملة .
- 2-7 - انتاجية العمل .
- 2-7-1 - مفهوم انتاجية العمل .
- 2-7-2 - العوامل المؤثرة في انتاجية العمل .
- 2-8 - اشكال منحنى عرض العمل وميزاته .

الفصل الثاني

عرض العمل

مقدمة

من المعروف ان الصلة بين التعليم والاقتصاد وثيقة وبالاتجاهين. فالتعليم يسهم في عملية التنمية مباشرة من خلال ما يقدمه لها من قوى بشرية متعلمة ومن معارف علمية هي ثمرة البحث العلمي الذي يرتبط بالتعليم وما يغرسه من مواقف تجاه العمل والتنظيم والمجتمع ومن جانب اخر فالالاقتصاد يوفر للتعليم موارده المختلفة. ويتم النظر للتعليم على المستويين الفردي والعمومي، باعتباره مزيجاً من الاستهلاك والادخار، فالاسرة (أو المجتمع) تنفق على التعليم كنزع من الاستمتاع بالتعليم بحد ذاته من جانب، وعلى امل الحصول منه على عوائد مستقلة متمثلة، بين امور اخرى بفوارق الاجر الناجمة مبدئياً عن التعليم ان جرعة الاستثمار تزايد اهميتها كلما ارتفع السلم التعليمي من جانب، وكلما توجهنا الى الفروع التطبيقية من التعليم من جانب آخر⁽¹⁾.

2- 1. مفهوم عرض العمل

ان مفهوم عرض العمل يتضمن عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء اجر معين، والتعريف الاكثر دقة ((هو مجموعة ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لاجراض الانتاج لقاء اجر معين وخلال فترة زمنية معينة، مع بقاء العوامل الاخرى ثابتة)). ويفترض علم الاقتصاد بان الانسان يسعى الى اشباع رغباته اقصى اشباع لان الانسان لا يستطيع اشباع جميع رغباته اللامحدودة، وذلك بسبب محدودية الموارد الاقتصادية المتاحة، وهذه الرغبات

متنوعة، منها مادية مثل الاكل والملبس ومنها غير مادية مثل الرغبات الروحية والثقافية ووقت الفراغ والراحة والمطالعةالخ⁽²⁾.

وعندما يعرض العامل قوة عمله عند مستويات مختلفة من سوق عناصر الانتاج لن يكون من الضروري ان يعرض كل قوة عمله في السوق، وبما كان بسبب السعر، وعندما يقرر العامل عرض قوة عمله في اسعار السوق المختلفة فانه قد يسعى لتحقيق اقصى الارباح، ولكن الفرد عارض العمل له تفضيلاته الشخصية، وحاجاته هي التي تقرر .

لذلك فان سيواجه حالة الاختيار الاقتصادي (Economic choice) اذ يكون احياناً من الصعوبة قياسها، فالاختيار يكون بين الدخل Income وبين الفراغ Leisure وبين الدخل والحرية او الاستقلالية او اختيار بين الدخل والاشباع⁽³⁾ .

وقد عرف الدكتور محمد فهيم والسيد حمزة عيسى عرض العمل بأنه :-
((عبارة عن كمية القوى العاملة التي تتجه نحو سوق العمل)). وقد عرف كذلك رفعت محجوب عرض العمل بأنه ((كمية العمل التي يقبل العمال جميعاً، حتى الذين لا يشتغلون منهم ان يقدموها في لحظة معينة)). وكذلك يعرف عرض العمل ((هو قوة العمل المدربة والمستعدة للبذل والاداء في مجتمع معين ووقت معين بحسب قواعد العمل التنظيمية فيه، بالنسبة للحد الأدنى والأعلى لسن العمل ولشروط ممارسة العمل))⁽⁴⁾ .

ان العمل الاقتصادي قابل للاستهلاك الفوري من اجل الانتاج ولا يكون موضع تداول او ادخار او اكتناز او رهن او اصلاح او تغير. وهنا يختلف العمل عن الاشياء الاقتصادية المادية الاخرى، وينتج ذلك ان صاحب قوة العمل لا يستطيع حفظ هذه القوة وادخالها لوقت اخر اذ لم يقدم له الاجر اللائق الذي يوافق هو عليه بل يكون مضطراً ان لم تكن عنده الامكانية على الفراغ او الرغبة فية على العمل باي اجروباي شغل اذا كان معوزاً اي اذا كانت منفعة الاجر لديه أعلى من منفعة الفراغ .

2.2. العوامل المحددة لعرض العمل

بما ان قوة العمل الاقتصادية منفعة لا وجود لها في واقع الحال الا في عملية الانتاج لانها ليست شيئاً مادياً ملموساً له ابعاد ويشغل حيزاً في الفراغ، انما هي جهد بدني وعقلي يتكون ويبذل في العملية الانتاجية من اجل انتاج السلع والخدمات الاقتصادية في اثناء العملية الانتاجية. لذلك فان عرض العمل يتحدد بمقدار حجم السكان، فكلما كان عدد السكان كبيراً، كلما اصبح عرض العمل واسعاً بشرط بقاء الظروف الاخرى ثابتة كالتركيب السكاني من حيث الجنس والعمر وكحاجة الناس الى الاكتساب او الرغبة فيه، والتقاليد، ودرجة التقاعس ونشاط الافراد، وشروط العمل الموضوعية الاخرى، ونظرة الناس الاجتماعية الى الاشتغال والى العمال وقيمتهم الانسانية لديهم، والحقيقة ان حجم السكان يتوقف مباشرة على درجة المستوى الصحي والاقتصادي والثقافي، وعلى النسبة بين الولادات والوفيات في مجتمع معين ان حركة توسع وانكماش حجم السكان يتوقف على معدل الولادات والوفيات بالنسبة للسكان في كل المجتمعات بصرف النظر عن الهجرة الخارجية. لذلك فان هناك طريقتان لمعرفة انخفاض وارتفاع درجة هذه الحركة هما ⁽⁴⁾:-

1 - معرفة عدد الولادات وعدد الوفيات وطرح كل واحد من الاخر لمعرفة الزيادة او النقص في السكان .

2 - معرفة عدد الولادات وعدد الوفيات بالالف او عشرات الالف في مدة معينة، ثم معرفة معدل الولادات والوفيات ثم معدل الزيادة او النقص بالسكان. ونشير الى ان معدل الولادات والوفيات يزداد في البلاد المتخلفة عنه في البلاد المتقدمة لاسباب متنوعة اقتصادية واجتماعية.

ويتحدد عرض العمل بامور منها حسب اراء العلماء والاختصاصيين وهذه الآراء كما يلي :-

أ - يتحدد عرض العمل بالسكان :- فكلما زاد عدد السكان زاد عرض العمل والعكس بالعكس، وهذا هو الرأي الكلاسيكي، غير ان التغيرات الحاصلة على السكان لا تحدث الا في المدة الطويلة فقط دون الامد القصير، ثم ليس مؤكداً

ان زيادة السكان تزيد من القوة العاملة دائماً في بعض المجتمعات المتخلفة حيث الامراض والجهل والحروب تمنع من زيادة القوة العاملة .

لذلك نلاحظ ان حجم القوة العاملة في المجتمع لا بد وان تتأثر بحجم عدد السكان فيه وتطور هذا العدد، إلا ان ذلك لا يعني وعلى نحو مطلق ان العلاقة طردية بين حجم السكان كمتغير مستقل وبين حجم القوة العاملة كمتغير تابع ا وان قوة العمل تعتبر دالة بسيطة لحجم السكان، واسباب ذلك تتمثل في ان كل السكان هم مستهلكون، ولكنهم جميعاً ليسوا منتجين.

فالمنتجون (اي الذين يكونون ما يعرف بقوة العمل في المجتمع) هم الذين تتراوح اعمارهم بين (15 - 64) سنة . فالسكان الاقل من (15 سنة) والاكثر من (64 سنة) لا يدخلون نطاق نسبة القوة العاملة، اما لانهم صغار السن جداً او متقدمين جداً في العمر. وبالتالي لا يمكنهم ممارسة الاعمال المنتجة، ولو انه يمكنهم ممارسة بعض الاعمال المنزلية او غير المنزلية او غير ذلك من الاعمال التي لا يقصد من ورائها الحصول على دخول في مقابلها. ويرى بعض الاقتصاديين بان هذه النظرية تطابق بين عنصر السكان وعرض العمل يعني ان عرض العمل يتحدد تبعاً لهذه النظرية بعدد السكان⁽⁶⁾ .

ب- يتوقف عرض العمل على منفعة العامل الحدية من العمل وعلى ألمه الحدي منه. اي انه (يتحدد عرض العمل بتساوي المنفعة والألم الحديين للعمل) عند العامل. فكل عامل يريد من عمله تحقيق منفعة معينة ويتحمل من جرائه ألماً معيناً . وتزداد منفعة العامل من العمل الى حد معين ثم تبدأ المنفعة بالتناقص بحسب قانون (تناقص المنفعة الحدية باستمرار العمل) ثم يكون الألم قليلاً في بداية العمل ثم يزداد بحسب (قانون تزايد الألم الحدي) باستمرار العمل الى الحد الذي يتساوى فيه الألم والمنفعة وعندئذ يتوقف عنه العمل.

ج - ويرى فريق آخر ان عرض العمل يتحدد بعددهم في الصناعة، حيث يكونون ملزمين باوقات وبأجور محدد ليسوا هم فيها احراراً . فكلما كان عددهم في المجتمع اكثر كان عرضهم اكثر والعكس بالعكس .

د - ويقرر فريق اخر بان عرض العمل لا يتحدد فقط بعدد السكان، والعوامل

النفسية والاجتماعية، وانما توجد عوامل اجتماعية تنظيمية تؤثر فعلاً على عرض العمل، اما النقابات العمالية مثلاً تمنع العمال من العمل بأقل من مستوى معلوم للأجر، وبأكثر من ساعات عمل متفق عليها وتجبر العمال على الاضراب عند عدم تنفيذ اصحاب العمل لمطالبها⁽⁷⁾.

2-3. السكان النشطين اقتصادياً (قوة العمل)

يتوقف حجم العمالة في الدولة على عدد السكان الذين هم في سن العمل. وذلك بأستبعاد الاطفال والشيوخ والنساء (في المجتمعات التي لاتعمل المرأة بجانب الرجل) فكلما زادت هذه الطائفة كلما توفرت اليد العاملة، وكلما انخفضت يعكس الحال في الدول التي تعاني من نقص اليد العاملة كما هو الحال في بعض بلاد غرب اوربا وامريكا⁽⁷⁾.

وتحتل الدراسة لقوة العمل اهمية كبيرة من الناحية الاقتصادية وذلك لاعتبارات تتعلق بتحديد حجم السكان النشطين اقتصادياً وتحديد حجم قوة العمل، لان السكان وكما هو معروف مثلما يشكل من ناحية جانباً استهلاكياً فانه من الناحية الثانية يشكل جانباً انتاجياً . ويعتبر توزيع السكان حسب الفئات العمرية الخطوة الاولى في مجال تحديد حجم قوة العمل . وذلك ونظراً من هذا التصور فان معرفة نسبة السكان في الفئات الثلاثة الاتية هو الذي يحتل المكانة الاهم .

1 - نسبة السكان في الفئة صفر الى 14 سنة .

2 - نسبة السكان في الفئة 15 سنة الى 64 سنة .

3 - نسبة السكان في الفئة 65 سنة فأكثر .

ان اهمية هذا التوزيع من الناحية الاقتصادية تنبع من كون هذا التوزيع ذو علاقة وثيقة بين العمل الذي غالباً تحدده القوانين على انه ينحصر بين (15 - 64 سنة وبالتالي يمثل توزيع السكان على هذه الفئات الثلاثة نقطة البداية في سبيل تحديد حجم قوة العمل⁽⁹⁾ .

لذلك يتحدد عرض القوى العاملة من الناحية الكمية الاجمالية في مدة زمنية معينة لحجم السكان الاجمالي، وحجم السكان الذين هم في سن العمل الذي

يتحدد قانونياً بتحديد سن معين للدخول والخروج من سوق العمل . وكذلك يتحدد عرض القوى العاملة بحجم السكان النشطين العاملين والمتعطلين او بمعدل النشاط الاقتصادي الذي يتأثر بعدة عوامل منها اقتصادية واجتماعية وصحية، كمستوى البطالة وعمل المرأة ونسبة الالتحاق بالتعليم ونسبة المعاقين والمصابين⁽¹⁰⁾ . وبعد حجم السكان من العوامل الاساسية التي تحدد عرض القوى العاملة، وهو يتحدد بعوامل متعددة اهمها معدل الزيادة الطبيعية للسكان، وصافي الهجرة الخارجية، ومن ثم التأثير في اتجاه الزيادة السكانية، ويمكن معرفة اتجاه الزيادة السكانية من معرفة معدل النمو، وكذلك معرفة النمو السنوي، خلال عدة فترات 0

ان نسبة الزيادة السنوية تعبر عن مقدار التغير لحجم معين من السكان، اما نسبة الزيادة السنوية المركبة (فهي عبارة عن معدل نسبة التغير السنوي خلال فترة زمنية معينة) ان نسبة النمو السكاني تتحدد كما ذكرنا سابقاً بعوامل عديدة اهمها معدلات الولادات والوفيات، ومعدل الهجرة الى الداخل والى الخارج وعلى هذا الاساس فأن هناك نوعين من معدل الزيادة السنوية وكما يلي :-

الولادات - الوفيات

$$أ - \text{معدل الزيادة الطبيعية} = \frac{\text{عدد السكان عند منتصف السنة}}{100} \times$$

عدد السكان عند منتصف السنة

ب- التغير العام للسكان = السكان الحالي + (الولادات - الوفيات) + صافي الهجرة

ولهذا فان اهمية العوامل المحددة للنمو السكاني تختلف من وقت لآخر ومن بلد لآخر. وتتحدد هذه العوامل ذاتها بعوامل اخرى، وان من اهم هذه العوامل في الاحول الاعتيادية هو عدد الولادات الذي يتحدد بدوره بمعدلات الزواج والطلاق، وكذلك العوامل الدينية والعوامل الاجتماعية والاقتصادية والصحية وغيرها⁽¹¹⁾ . لذلك فان السكان النشطون يشمل سابقاً ومستقبلاً، كل الاشخاص الذين تجاوزوا حداً ادنى من العمر ويستوفون شروط الاندراج، ضمن العاملين او العاطلين. ويستخدم مصطلح (قوة العمل) كمترادف لمصطلح السكان النشيطين في الوقت الراهن. وشريحة السكان النشيطين (قوة العمل) هي اوسع المقاييس انتشاراً للسكان النشيطين اقتصادياً فهي مقياس يعتمد على فترة قصيرة، كاسبوع

واحد او يوم واحد، ويستخدم في مقياس العمالة او البطالة في الاقتصاد، وكذلك خصائص العمالة الراهنة بين السكان. اما التغيرات التي تطرأ مع الزمن فيمكن رصدها ومتابعتها عند تكرار القياس على فواصل زمنية كافية . وان قياس السكان النشيطين اقتصادياً في الوقت الراهن يعتمد على أطار قوة العمل⁽¹²⁾ .

والجدير بالذكر ان الحد الادنى للعمر المقرر لقياس السكان النشيطين اقتصادياً، يختلف من بلد الى بلد آخر، فقد ينخفض السن الى 6 سنوات (كما في مصر) او 15 سنة (كما في البرازيل)، او يرتفع الى 16 سنة (كما في السويد والولايات المتحدة). ولكن معظم الدول تعد الحد الادنى (14 - 15) سنة وبعض الدول استخدمت رقمين كحد ادنى لجمع المعلومات عن النشاط الاقتصادي، ورقم آخر أعلى منه بقليل لتصنيف الشخص ضمن السكان النشيطين اقتصادياً، ومن الامثلة على ذلك كندا (14 سنة و 15 سنة) والهند (5 سنوات و 15 سنة) وفنزويلا (0 سنوات و 15 سنة).

والواقع ان المعايير الدولية تشير فعلاً الى ان الحد الادنى للعمر يقدر بناءً على الظروف السائدة في كل بلد على حدة ، والامم المتحدة تؤكد في توصياتها المتعلقة بتحديدات السكان والمسكن ان الحد العمري الادنى المقرر في اسئلة التعدادات المتعلقة بالنشاط الاقتصادي لا ينبغي في اي حال ان يزيد على 15 سنة. وان هناك دولاً تستخدم حداً عمرياً ادنى ولكنها تستخدم معه حداً عمرياً اقصى. ولاشك ان استخدام حد عمري اقصى معناه ان كل الاشخاص الذين تزيد اعمارهم عن هذا الحد الاقصى لا يدخلون في اعداد السكان النشيطين اقتصادياً وبعض الدول الصناعية (كالدنمارك والسويد والنرويج وفلندا) عدت الحد الاعلى لسن العمل 74 سنة . في حين ان بعض الدول النامية ومنها مصر قد اعتبرت ان الحد الاعلى لسن العمل 65 سنة. وإن المشاركة في قوة العمل تقاس بعدد المشتغلين والمتعطلين، كما يجب استبعاد الفئات السكانية التي تقع ضمن فئة السكان النشيطين ولكن يمارسون اعمالهم ضمن أفراد القوات المسلحة، والمعلومات المتوفرة عن القوات المسلحة غالباً ماتعد في العادة معلومات سرية، كما يجب استبعاد الافراد الذين يعيشون في مؤسسات اصلاحية، والمستشفيات وما الى ذلك، وكذلك عمل ربات البيوت والطلاب..... إلخ⁽¹³⁾ .

ولهذا فان القوة العاملة تتكون من جميع الخبرات والقدرات والمهارات العاملة دون استثناء ابتداءً من العمالة غير الماهرة وصولاً الى اعلى المستويات الادارية او الابتكارية او المهارية. ويكون اداء الافراد العاملين غير متساوي، فمنهم من يكون في قمة الاداء، واخر يكون في مستوى مقبول، والثالث يكون في مستوى منخفض، والرابع يكون غير منتج. لذلك فان مكونات القوى العاملة تبدأ من خبرات العاملين ومهاراتهم ومعنوياتهم .

ولقد اولت دول العالم اهتماماً كبيراً بتنمية العنصر البشري وتأكيد ضرورة التخطيط المتقن للقوى العاملة ضمن عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي انطلاقاً من ان قوة العمل هي الاساس في العملية الانتاجية ودورها في زيادة الانتاج وتحسين النوعية .

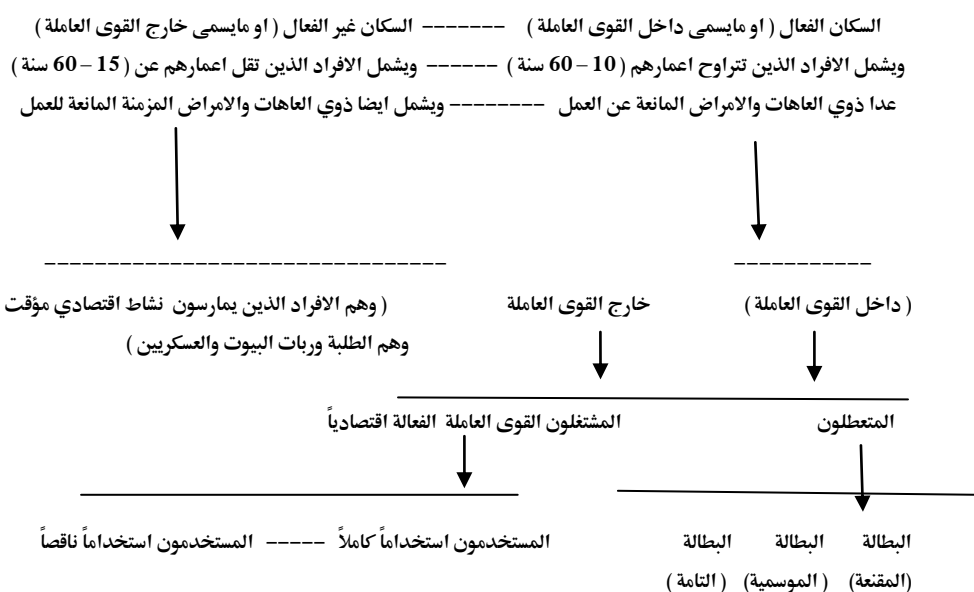
وان اختلاف هيكل القوى العاملة والنقص في المهارات الفنية والمتخصصة يشكل احد المصاعب الاساسية لعملية التنمية لذلك زاد اهتمام الدول في مجالات توفير الاعداد اللازمة من المهارات والاختصاصات المتنوعة نتيجة زيادة الطلب عليها جراء التوسع في تنفيذ اعداد كبيرة من المشاريع دفع ايضا الى اعتماد العمالة الوافدة وبمختلف مستويات المهارات لسد تلك الاحتياجات . وان مدى الارتباط بالعمل والحد المناسب لاستخدام القوى العاملة الموجودة يمكن اعتبارهما ظاهرتين اساسيتين في عملية التنمية .

من هنا يبرز التأكيد على ضرورة استخدام القوى العاملة المتوفرة على أحسن وجه في محاولة للوصول الى أعلى انتاجية ممكنة وعلى هذا الاساس تصبح هناك اهمية كبيرة ليس فقط في توفير الاعداد المطلوبة من القوى العاملة، بل ايضا التأكد على تدريبها ووضع الحوافز والسياسات اللازمة للحفاظ عليها والتزامها بعملها⁽¹⁴⁾ .

لذلك فان مفهوم القوى العاملة يعبر عن حجم المعروض من القوى البشرية الجاهزة للاستخدام والقادرة عليه وتضم المشتغلين والمتعطلين في الوقت نفسه⁽¹⁵⁾ .

وان من المفيد عند دراسة القوى العاملة حسب الشكل (2) توضيح موقع القوى العاملة من السكان او بيان هيكل القوى العاملة وكما يلي : -

الشكل (2)



2 - 4 - احتياطي (قوة العمل)

بما ان القوى العاملة هي (مجموع الافراد في سن العمل والذين يعملون في اي نشاط اقتصادي او متعطلين ويرغبون في العمل ولم تمنعهم اي موانع قانونية او صحية او شخصية) وبما ان هذا المفهوم للقوى العاملة يحمل في طياته جانبين هما عرض العمل والطلب عليه، فالذين يعملون فعلاً يمثلون الطلب على العمل، اما عرض العمل فيتضمن العاملين فعلاً والذين يبحثون عن العمل ولديهم الرغبة في ظل مستوى الاجور السائدة، وبذلك فان عرض العمل اكبر من الطلب عليه وان الفارق هو البطالة الاجبارية، اما اذا كان الطلب على العمل اكبر من عرض العمل فان هذا ينعكس بشكل استخدام العمالة الوافدة، كما هو الحال في بعض الدول الخليجية .

ان تصنيف القوى العاملة اذ تدخل في اطار قوة العمل بعض القواعد لفرز السكان الى ثلاثة فئات أساسية (سكان يعملون، سكان لا يعملون، وسكان ليسوا ضمن قوة العمل) ولهذه القواعد الثلاثة سمات اساسية : -
 السمة الاولى : - فكرة الفترة التي يجب ان تكون قصيرة بما يكفي لظهار حالة

المعروض من الايدي العاملة في لحظة زمنية معينة .

السمة الثانية : فهي مفهوم لحالة النشاط الذي يصنف السكان على اساسه الى ثلاثة فئات بناءً على الانشطة المؤداة خلال الفترة المحددة، ولكي يكون الشخص مشمولاً ضمن قوة العمل يجب ان يكون قائماً بعمل فعلاً، او بعبارة ادق يجب ان يكون له عمل ام مشروع يعمل فيه عادةً (اي يعمل او في حالة عمالة) او يبحث عن عمل او متاحاً للعمل (اي لا يعمل، او في حالة بطالة) .

السمة الثالثة : اطار قوة العمل هي استخدام مجموعة من قواعد الاولوية تضمن ام يكون كل شخص مصنفاً ضمن واحد فقط من الفئات الاساسية الثلاثة التي يشملها الاطار. ومن خلال هذه القواعد يتم تحديد الافراد الى ثلاثة مراحل وكما يلي :-

المرحلة الاولى: يتم فيها تحديد السكان الذين في سن العمل وهم السكان الذين تجاوزوا حداً معيناً من العمل، قد يختلف من بلد الى بلد .

المرحلة الثانية: فهي تحديد الاشخاص الذين كانوا في اثناء الفترة القصيرة، اما يقومون بعمل او متغييبين مؤقتاً عن العمل (فئة السكان الذين لا يعملون، او فئة العمالة) من بين السكان في سن العمل .

المرحلة الثالثة : فهي تحديد الاشخاص الذين كانوا يبحثون عن عمل او كانوا متاحين للعمل (فئة السكان الذين لا يعملون او فئة البطالة)، لذلك فان من بين الاشخاص المتبقين عندئذ تتحدد الفئة الثالثة (الاشخاص الذين ليسوا ضمن قوة العمل)، بوصفهم العدد المتبقي من الذين لاعمل لهم ولم يكونوا في حالة بحث عن عمل او متاحين للعمل، بمن فيهم الاشخاص الذين تقل اعمارهم عن سن العمل . لذلك فان احتياطي (قوة العمل) تشمل :-

1 - الطلاب: وهم اشخاص من الجنسين لا يكونون نشطين عادةً ولكنهم يواظبون على الحضور في اي معهد تعليمي نظامي سواء كان عاماً او خاصاً من اجل التحصيل العلمي المنتظم على اي مستوى من مستويات التعليم.

2 - القائمون بأعمال التدبير المنزلي: وهم اشخاص من الجنسين، يقومون بواجبات منزلية في منازلهم كالزوجات على سبيل المثال .

3 - القوات المسلحة :- ففس بعض الدول ومن ضمنها العراق، لا يصنف افراد القوات المسلحة كعاملين او في حالة عمالة، وان المسح لا يغطي القوات المسلحة، وللحصول على احصاءات يحتاج الامر الى بيانات مستمدة من مصادر كالسجلات الادارية. وهذه البيانات ليست متاحة للاغراض الاحصائية التي لا ترغب بعض الدول الكشف عن هذه الاعداد⁽¹⁶⁾.

4 - الاطفال : ويعتبرون احتياطي قوة العمل في المستقبل القريب. فمنهم من يكمل تعليمه الجامعي ومنهم من يترك التعليم وينتقل الى مهنة حرة وغيرها من المهن التي يكتسب من خلالها الكسب والعيش . لذلك فان الاطفال يعتبرون من ضمن احتياطي قوة العمل .

2-5. السكان خارج قوة العمل :

ان اصحاب النشاط الاقتصادي حالياً (او القوى العاملة) : - وهم الافراد كافة الذين يمكن تصنفهم كعاملين او متعطلين، وذلك من خلال فترة قصيرة اسبوع او يوماً واحداً . لذا فان تعبير (القوى العاملة) كما هو محدد بالمقاييس الدولية ومستخدم في الادبيات الاحصائية خلال العقود الاربعة الماضية، يقترن بطريقة لقياس الاستخدام والبطالة، وكذلك يتضح ان مفهوم السكان السكان اصحاب النشاط الاقتصادي يرتبط بفترة زمنية طويلة (سنة مثلاً). وكما يرتبط بقاعدة النشاط الاقتصادي. اي النشاط الغالب خلال الفترة الزمنية الطويلة المحددة، وتحديد الاختيار بين المفهومين على ضوء درجة تغير حالة النشاط. وان زيادة حجم السكان ومعدل نموه تؤدي بالضرورة الى زيادة حجم القوى العاملة، وان تلك العوامل الديمغرافية متداخلة مع بعضها، لذلك فان كل عامل من هذه العوامل يؤثر على الآخر، وتنعكس هذه التأثيرات على حجم القوى العاملة سواء في الامد القصير او الطويل. ان تطور عدد الاشخاص الذين لا يدخلون في قوة العمل ويكونون من ربات البيوت، والطلبة، والمعاقين، والذين أدخلوا السجون الاصلاحية والشيوخ فوق سن (64 سنة) والاطفال دون سن (15 سنة). وكل هؤلاء لا يدخلون ضمن قوة العمل ويعتبرون من السكان خارج قوة العمل، ومن ضمنهم قوة العمل

الاحتياطية. ولهذا فان ارتفاع هذه الفئة التي هي خارج قوة العمل تؤدي الى الضغط على القوى المنتجة لاعالة السكان خارج قوة العمل . فاذا كانت القوى العاملة المنتجة اكبر من القوى الاحتياطية والسكان خارج قوة العمل، فيعني ذلك ان القوى العاملة المنتجة المعيلة هي اعلى من الفئتين السابقتين، اما اذا حدث العكس وكانت الفئة المعيلة اي المنتجة هي اقل من الفئتين السابقتين احتياطي قوة العمل، والسكان خارج قوة العمل يعني ذلك ان هناك ضغط على القوى المنتجة لاعالة القوتين السابقتين .

2-6. تخطيط القوى العاملة :

يعتبر التخطيط منهج او مدخل لحل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، ولكن هذا المنهج فعالاً مستمراً يلزم ان يكون مقبولاً ومدعوماً من قبل المستويات الادارية العليا متخذي القرار.

فايمان القيادة العليا والمنفذين ايضا بأهمية التخطيط الى جانب وجود متخصصين مؤهلين ومدربين ممن يمتازوا بقدرات خاصة على التحليل وحسن التقدير وسعة الاطلاع والصبر والمثابرة يجعلان العملية التخطيطية اكثر ايجابية ونفعاً⁽¹⁷⁾. وبما ان التخطيط الشامل هو اسلوب علمي يرمي الى تنظيم عملية التنمية واستخدام الموارد المتاحة بصورة اكثر كفاءة، لذا فان عملية التخطيط تتطلب وضع خطة اقتصادية واجتماعية ولها اهدافها المرسومة لتلبية احتياجات المجتمع وتحقيق هذه الاهداف في فترة زمنية معينة عن طريق تنفيذ اعمال وبرامج معينة. ويحدد اطار عمل التخطيط سياسة البلد العليا، وعملية التخطيط بصورة عامة عملية لها اصولها الفنية والعملية وتحدد بعدة مراحل وكما يلي :-

المرحلة الاولى : تتمثل في وضع الخطة والتي تعد عادةً في الجهاز المركزي للتخطيط (وزارة التخطيط) وبالتنسيق مع الاجهزة التخطيطية القطاعية (دوائر التخطيط والمتابعة في الوزارات والمؤسسات المعنية) ضمن الاطر الايديولوجية السياسية واستراتيجية التنمية المرسومة مسبقاً .

المرحلة الثانية : وهي مرحلة التنفيذ والتي تجري فيها تنفيذ المشاريع المدرجة في الخطة ويتولى هذه المرحلة الاجهزة التنفيذية، من خلال تطبيق مبدأ مركزية

التخطيط والامركزية التنفيذ .

المرحلة الثالثة : فهي مرحلة متابعة التنفيذ والتي تتركز في متابعة تنفيذ مشاريع الخطة واقتراح الحلول المناسبة لانسيابية التنفيذ .

المرحلة الرابعة : وتتركز هذه المرحلة في تقييم الخطط والمشاريع لدراسة مدى تحقيق الاهداف المرسومة لها، وتنسحب هذه المرحلة على اية خطة يراد وضعها بما في ذلك الخطة الموضوعية على مستوى المشروع الواحد والتي تتعلق بالاستفادة المثلى من القوى العاملة وتنميتها، لذا فان لدراسة تخطيط السكان يتطلب ناحيتين مترابطتين في هذه الدراسة وهي :-

- 1- اعتبار الانسان الهدف النهائي لاية تنمية اقتصادية او اجتماعية .
- 2- اعتبار الانسان أداة رئيسية (الوسيلة) لتلك التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

ويحدد تخطيط القوى العاملة بهذين المنطلقين ايضاً، لذلك يمكن ان يعرف مفهوم التخطيط للقوى العاملة كالآتي: ان تخطيط القوى العاملة (هي عملية برمجة مركزية تستهدف الوصول الى أكفأ توزيع واستخدام اقتصادي للعنصر البشري كأحد عوامل الانتاج الرئيسية) . فهي عملية برمجة لانها عملية تنظيمية واعية تستند الى الاسس والاصول العلمية وتحدد لها غايات واهداف معينة مسبقاً. وهي عملية مركزية باعتبار ان تخطيط القوى العاملة في الاقتصاديات الوطنية المخططة يقع على عاتق الدولة ولايمكن ان يتم الاعتماد على أرادات فردية منفصلة او على اجهزة معثرة وغير متخصصة .

لذلك فان مجال تخطيط القوى العاملة يشمل على نواحي متعددة فهو اسلوب فني للتخطيط يهدف خلق فرص عمل للعدد المتزايد من السكان والقوى العاملة، كما انه يتناول وسائل اعداد الموارد البشرية لاستخدام افضل واكثر كفاءة ويهدف تخطيط القوى العاملة كذلك الى تنمية فئات معينة من المستوى العالي من القوى لعاملة، كذوي المهن الطبية والهندسة والعلماء المتخصصين في العلوم الاقتصادية والادارية لرفع مستوى قوة العمل بصفة اجمالية وتحقيق افضل انتاجية عمل ممكنة والحفاظ عليها، ولتحقيق اهداف تخطيط القوى العاملة ينبغي التنسيق بين خطط التعليم والتدريب وبين الخطط الاقتصادية

والاجتماعية⁽¹⁸⁾ .

ولهذا فان العديد من الباحثين يعرف تخطيط القوى العاملة على مراحل مختلفة من الزمن فقد عرفه (stainer) على انه (تحسين قدرة المنظمة والمحافظة عليها لغرض انجاز اهدافها المشتركة خلال تطور الاستراتيجيات المصممة بهدف تحسين مساهمة القوى العاملة في المستقبل المنظور)، وكما عرف تخطيط القوى العاملة على انه (الحصول على العدد الصحيح من العاملين مع الخبرة اللازمة وفي العمل اللازم وفي الغرض الصحيح)⁽¹⁹⁾ .

ويقصد كذلك بتخطيط القوى العاملة (هو التنسيق بين حجم ونوع الموارد البشرية وبين الاحتياجات الحاضرة والمستقبلية لتلك الموارد بحيث يتم التنسيق بين الطلب والعرض على العمل كمّاً ونوعاً)⁽²⁰⁾ .

2-6-1- وسائل تخطيط القوى العاملة :

يمثل تخطيط القوى العاملة ركناً مهماً من اركان تخطيط الاقتصاد الوطني، وان هذا التخطيط لا يقتصر على تحديد حجم القوى العاملة المطلوبة، وانما يتناول ايضاً مسائل اخرى وهي انتاجية العمل، ومسألة الاجور فضلاً عن تحديد حجم القوى العاملة بذاتها . وان تخطيط انتاجية العمل يجب ان يستهدف قبل كل شيء تخطيط كل العوامل المؤدية الى التأثير في الانتاجية من عوامل تكنولوجية الى قوة عاملة الى الاجراءات التنظيمية للعملية الانتاجية وذلك فيما يتعلق بظروف العمل والعلاقات الانسانية داخل المؤسسات الانتاجية ووعي العاملين عند العمل ومسألة الحوافز المادية والمعنوية. ويعد هيكل القوى العاملة من اهم وسائل التركيب السكاني في المجتمع، والقوى العاملة او السكان ذوي النشاط الاقتصادي واهم جزء من هيكل السكان التي تضم قوة العمل جميع الافراد الذين يسهمون فعلاً بجهودهم الجسمية والذهنية لاداء اي عمل يتصل بانتاج السلع والخدمات او الذين يقدرّون على اداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه 0 وتنقسم قوة العمل تبعاً لذلك الى قسمين هما :

1- المشتغلون : وهم الافراد الذين يباشرون عملاً مثمراً ويصنفون الى اصحاب العمل، والافراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، والمستخدمون بأجر

وأولئك الذين يعملون بدون اجر.

2- المتعطلون : وهم قسمان متعطل سبق له العمل، ومتعطل لم سبق له العمل⁽²¹⁾

ويمكن لتخطيط القوى العاملة ان ينقسم حسب امتداده الزمني الى :

أ - تخطيط القوى العاملة قصير المدى :- الذي توضع فيه عادةً خطة القوى العاملة امدها سنة او سنتين وهدفها محاولة سد الثغرات الاتية في الطلب على القوى العاملة الناجمة مثلاً استكمال الطاقات الانتاجية لبعض المؤسسات والمشروعات او من خلال فتح دورات تدريبية قصيرة للتأهيل لاشغال اعمال معينة .

ب - تخطيط القوى العاملة متوسط المدى :- وتوضع فيه خطة القوى العاملة والتي تمتد عادةً لخمس سنوات وهدفها الرئيسي الاقتراب من حالة التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة خلال الفترة .

ج - تخطيط القوى العاملة بعيد المدى :- ويستهدف وضع خطة لأكثر من عشرة سنوات تمتد عادةً لعشرين سنة تهيأ لها الدراسات العلمية اللازمة .

وتحدد الاسس لسياسات اقتصادية وديمغرافية ملائمة كما وتضع هذه الخطة طويلة المدى الاسس الكفيلة بأحداث التوازن والتنسيق بين التخطيط الاقتصادي وبين السياسات التعليمية والتخطيط التربوي من جهة ثانية وبالشكل الذي يؤمن التنسيق بين متطلبات التنمية من مختلف الاختصاصات وبين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية وتشمل كذلك عملية تخطيط القوى العاملة على ثلاث مراحل رئيسية :-

المرحلة الاولى : انتاج القوى العاملة من خلال النمو الطبيعي للسكان .

المرحلة الثانية : توزيع القوى العاملة بين أوجه وفروع النشاط الاقتصادي .

المرحلة الثالثة : استخدام القوى العاملة نتيجة الطلب الحاصل عليها من النشاط الاقتصادي .

ولهذا فان تخطيط انتاج القوى العاملة الذي يمثل جانب العرض للقوى العاملة يتناول النواحي التالية :-

- 1- ديموغرافية السكان وتتضمن :
 - أ - تحديد معدلات الولادات .
 - ب - تحديد معدلات الوفيات .
 - ج - تحديد معدلات نمو السكان أو كما تسمى الزيادة الطبيعية للسكان .
 - د - تحديد معدلات الحياة .
 - 2- علاقة اتجاهات معدل نمو السكان بالتطور والنمو الاقتصادي وعلاقة معدل نمو القوى العاملة بمعدل نمو حجم الانتاج .
 - 3- توزيع المعروض من القوى العاملة حسب مايلي :
 - أ - توزيع القوى العاملة المعروضة على اساس الجنس .
 - ب - توزيع القوى العاملة المعروضة على اساس الفئات .
 - ج - توزيع القوى العاملة المعروضة على اساس الحالة الاجتماعية ، الاعمار ، البيئة (القوى العاملة الحضرية، والقوى العاملة الريفية) .
 - د - توزيع القوى العاملة المعروضة على اساس الاختصاص .
 - ط - توزيع القوى العاملة المعروضة على اساس المهارة .
- اما تخطيط توزيع القوى العاملة بين النشاطات الاقتصادية فيستهدف تحديد حصص معينة لتوزيع القوى العاملة على فروع النشاطات الاقتصادية التالية:
- 1 - القوى العاملة المستخدمة في النشاطات الانتاجية المباشرة (القطاعات الاقتصادية الانتاجية السلعية، كالصناعة والزراعة والبناء والتشييد) .
 - 2 - القوى العاملة المستخدمة في النشاطات الانتاجية غير المباشرة (القطاعات الاقتصادية غير السلعية، كالتعليم والصحة) .
 - 3 - القوى العاملة المستخدمة في النشاطات الاقتصادية غير السلعية (القطاعات الاقتصادية التي تقدم فيها الخدمات بانواعها المختلفة) .
- كما ويخطط لتوزيع القوى العاملة بين القطاعات السلعية الرئيسية منها والثانوية، اي تحديد الحصص اللازمة لتوزيع القوى العاملة بين كل من الصناعة والزراعة والتشييد والتعليم والنقل، وكذلك بين قطاعاتها الثانوية او مشروعاتها التابعة لها . اما تخطيط استخدام القوى العاملة والذي يمثل جانب الطلب على

- القوى العاملة فيستهدف ايجاد الحلول للمواضيع التالية :-
- 1 - توزيع المطلوب من القوى العاملة على اساس (الجنس، فئات الاعمار، والوضع الاجتماعي، والوضع العلمي، والحالة المهنية، والحالة الوظيفية).
 - 2 - تقدير حجم الطلب على القوى العاملة حالياً والتنبؤ بالحجم المطلوب في المستقبل .
 - 3 - اجراء الموازنة بين المعروض والمطلوب من القوى العاملة (وهنا تدرس اهداف الاستثمار واهداف الانتاج التي يمكن بواسطتها تحقيق التوازن والعمالة الكاملة) .
 - 4 - اختلال التوازن بين الغرض والطلب على القوى العاملة وحدوث البطالة كأحدى النتائج الرئيسية لهذا الاختلال او العكس الحاجة الى الايدي العاملة، وهنا تدرس اسباب هذا الاختلال وطرق علاجها .
 - 5 - المستويات المتوفرة لدى المؤسسات التعليمية والتدريبية باعتبارها الوسيلة التي يمكن بواسطتها مجابهة انواع معينة من الطلب على القوى العاملة.
 - 6 - دراسة معدلات انتاجية العمل للقوى العاملة المستخدمة باعتباره مؤشراً مهماً للتطور الاقتصادي وعاملاً مؤثراً من حجم العمالة .
 - 7 - دراسة انظمة الاجور والحوافز كوسيلة لزيادة انتاجية القوى العاملة المستخدمة، وفي هذا تدرس قيمة قوة العمل وسعر قوة العمل باعتبار ان العلاقة فيما بينها تحدد طبيعة تجديد واستمرار فاعلية القوى العاملة⁽²²⁾ .
- ويعد تقدير الاحتياجات من القوى العاملة من أصعب جوانب التخطيط بسبب طول الفترة اللازمة والضرورية لاجراء التقديرات، لان تنمية القوى العاملة لمقابلة الاحتياجات تحتاج الى سنوات طويلة لاعدادها وتأهيلها وهذا ما يزيد من عدم الثقة في التقدير لصعوبة وضع افتراضات عن التغيرات التي يمكن ان تحدث خلال فترات طويلة في الفن الانتاجي والاتجاهات الانتاجية وفي الموارد المتاحة لتوسيع قاعدة الاقتصاد. ولقد ظهرت عدة طرائق واساليب لتقدير الاحتياجات من القوى العاملة تختلف فيما بينها تبعاً للافتراضات التي اعتمدت عليها. ومن نافلة القول ان هذه الطرائق احدثت تطورات في الدول المتقدمة صناعياً. وان

أختياراي طريقة يتوقف على عدة عوامل اهمها الطابع السائد في صناعة معينة وفي اقتصاد معين. وسوف نتطرق بايجاز لاهم الطرائق المتبعة لتقدير الاحتياجات من القوى العاملة وهي⁽²³⁾ :-

1- طريقة المسح الاحصائي: ويتم بموجب هذه الطريقة تنظيم استثمار استبيان لبعض المؤسسات الانتاجية او الخدمية لمعرفة احتياجاتها من القوى العاملة باصنافها المختلفة المقبلة0 ويفترض ان تكون هذه المؤسسات مهيأة للاجابة عن هذه الاستفسارات. وان دقة الارقام المستمدة من هذه الطريقة تعتمد على ما يلي :-

أ - الدقة في اختيار العينات وهذا يتطلب استخدام بعض المعايير الخاصة في الاختيار مثل معايير الحجم، ومعايير القيادة. فمعيار الحجم يفترض ان يكون في هذه المؤسسات اكبر عدد ممكن من العمال. اما معايير القيادة فيتضمن امكانية تأثير تلك العينة على سياسات المشاريع الاخرى ضمن القطاع الواحد .

ب - ان تكون لهذه المؤسسات المشمولة بالمسح، خطط مرسومة لتطوير الانتاج والخدمات مما يساعد المسؤولين في هذه المؤسسات من تقدير احتياجاتهم من القوى العاملة .

ج - الدقة والوضوح في صياغة الاسئلة المطروحة في استثمار الاستبيان مما يسهل الاجابة عن الاسئلة . وان ما يميز هذه الطريقة بانها منخفضة التكاليف، وتصلح في المراحل الاولى لعملية التخطيط 0 ويعاب عليها مغالاة بعض المؤسسات في تقدير احتياجاتها من القوى العاملة، وهذه الطريقة لايمكن الاعتماد عليها في المدى البعيد .

2 - طريقة تقدير الاحتياجات على وفق اتجاهات العمل ونتاجيته : عندما توجد خطة اقتصادية تعطي اهدافاً او تقديرات لمدى القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، فيضع مستقبل التشغيل على اساس الحجم الذي يهدف التوصل اليه من انتاجية العمل المتزايدة. ولقد اتبعت هذه الطريقة في مصر لتقدير احتياجاتها من القوى العاملة خلال الخطة الخمسية الاولى 1960- 1965 واعطت اهدافاً عامة للانتاج في نهاية عام 1970 ومن الممكن احتساب مستقبل التشغيل

والطلب على القوى العاملة بالشكل التالي: -

الاحتياجات من القوى العاملة = القوى العاملة الحالية X مؤشر الانتاج \
مؤشر انتاجية العمل
ويمكن اتباع هذه الطريقة بصيغة اخرى على ان تسبقها هذه الخطوات
التالية:

أ - تقدير الانتاج في الاقتصاد القومي لكل قطاع بالطريقة المناسبة والملائمة.
ب - تقدير انتاجية العمل على المستوى القومي، ولكل قطاع، ومعرفة الانتاج
المتوقع لكل عامل \ ساعة، ومقدار الساعات التي يشغلها العامل سنوياً، ويمكن
احساب الاحتياجات من القوى العاملة بأستخدام المعادلة التالية: -
ق = الاحتياجات من القوى العاملة في قطاع معين .

ج = مجموع قطاع الانتاج في قطاع معين .

ي = الانتاج لكل عامل \ ساعة .

م = معدل ساعات العمل التي يشغلها العامل سنوياً . ومن الامور التي يجب
مراعاتها عند اتباع هذه الطريقة ضرورة تقدير النمو في انتاجية العمل بصورة
دقيقة .

3 - طريقة تقدير الاحتياجات على وفق الاتجاهات الماضية: ان المعنى
الواسع يشير الى تأثير الفترة الزمنية في تركيب القطاعات الاقتصادية بالنسبة
لعوامل الانتاج ودور قوة العمل في التغيير الحاصل وتعديل اتجاهات التشغيل مما
يؤدي الى تغير البنية المهنية القديمة بسبب تقسيم العمل في سنوات الخطة. وهذه
الطريقة ذات متغيرات متعددة وهذا يتطلب توفير سلسلة زمنية للقوى العاملة
حسب القطاعات، والمهن لعدد من السنوات .

4- طريقة تحليل الانحدار: ولقد صممت هذه الطريقة لكي تستخدم في
توزيع القوى العاملة في سنة الهدف على القطاعات وحسب المهن وتفترض هذه
الطريقة معرفة العدد الكلي للقوى العاملة في سنة الهدف. وبموجب هذه الطريقة
فان الاحتياجات من القوى العاملة في الصناعة تعتمد على تطور الانتاج في تلك
الصناعة .

5- طريقة المقارنة بين الدول : تعتمد هذه الطريقة على أسلوب المقارنة بين الدول وأخرى بلغت مرحلة أكثر تطوراً في البلد المعني، وذلك عندما لا تتوفر أحصاءات وثيقة .

للعلاقة بين عنصر العمل والانتاج في ذلك البلد . ويشترط في مثل هذه الحالة ان تكون الظروف بين هاتين الدولتين متشابهة لكي يسهل استخدام الارقام والمعلومات بشكل علمي وصحيح. ان استخدام هذه الطريقة لا ينجح الا اذا كان هناك تماثل في الازواضع الاقتصادية والاجتماعية والحضارية بين دولتين ونادراً ما تتوفر هذه الازواضع مما يجعل استخدام هذه الطريقة محددة جداً .

6- طريقة الاقتصاد القياسي : ان جوهر هذه الطريقة هو استخدامها لتحليل المستخدم \ المنتج 0

وهي أداة تحليلية لتقدير الاحتياجات من القوى العاملة وان دور بيانات المستخدم \ المنتج في هذه الحالة هو تحويل تقديرات الطلب النهائي نحو اشتقاق الانتاج وبالتالي الاحتياجات من القوى العاملة لكل صناعة. ومن محددات هذه الطريقة ما يلي :

- أ - عدم كفاءة البيانات المتوافرة حول العلاقة الهيكلية في الاقتصاد القومي.
- ب - انها مكلفة من حيث الوقت وتتطلب اعداداً من الخبراء والمحللين .
- ج - يجب ان لا تستعمل بصورة اليه بل هناك حاجة الى الحكم العقلي من اجل اختيار مدى منطقية تلك النماذج .

اما المشكلات التي تعوق تخطيط القوى العاملة فلقد برهنت خبرات وتجارب كثيرة من البلدان ذات الاقتصاد المخطط ان عملية تنفيذ الخطة تفوق في الاهمية مرحلة اعدادها اذ من الممكن وضع عدد من الخطط الانمائية. وانه من المؤكد فان الخطط الاقتصادية التي وضعت لحد الان في كثير من البلدان تفوق مقدار التنمية المحققة، وذلك بسبب المخططين قد ركزوا حول ما يطلب تحقيقه من اهداف دون ان يعيروا الاهتمام الكافي لتوفير الوسائل اللازمة والضمانات الكافية لتحقيق تلك الاهداف. ومن الممكن حصر العوامل والصعوبات التي اعترضت وتعترض تنفيذ الخطط الاقتصادية للدول النامية بالاتي⁽²⁴⁾ :

أولاً : ضعف الجهاز الاداري : لقد ورثت اغلب الدول النامية جهازاً من مرحلة سابقة أتصف بكونه جهازاً في ظل عهود السيطرة الاستعمارية غالباً وفي مرحلة كانت وظيفة الدولة محصورة بوظائف الدولة التقليدية كالدفاع والامن الداخلي مع توفير بعض الخدمات كالتعليم والعلاج والنقل وغيرها دون التدخل في العملية الاقتصادية لانها كانت متروكة للقطاع الخاص او الشركات الاجنبية احياناً . وعندما اخذت تلك الدول لتنمية الاقتصاد مما يشكل مخططاً وتوسيع القطاع العام برزت لها وظيفة جديدة هي ادارة العمليات الاقتصادية لذلك القطاع وهذه الوظيفة الجديدة والضخمة لم تستطيع الاجهزة الادارية القديمة القيام بها بشكل كفوء لانها اصلاً لم تكن مهيأة للقيام بهذه المهمة الضخمة كمأً ونوعاً. وان الدول النامية لم تكن أجراءتها فعالة في تطوير اجهزتها الادارية كمأً ونوعاً بشكل يوازي تنامي مهمات الدول في ادارة الاقتصاد الوطني وتنفيذ الخطط الاقتصادية تنفيذاً جاداً .

لذلك فان الطاقة التنفيذية لاجهزة تلك الدول كانت ضعيفة وينعكس ذلك في مايلي :-

1- ضعف اجهزة التنفيذ المباشرة : ان اغلب الموظفين في اجهزة الدولة هم موظفون اداريون، اما اجهزة التنفيذ الفعلية (المباشرة) من أيدي عاملة وفنيين فقد كانت قليلة. مما حدا بكثير من الدول النامية الاستعانة بالمقاولين لتنفيذ جزء كبير من خططها بسبب عدم امكان اجهزة تلك الدولة تنفيذها بشكل مباشر.

2- ضعف الاجهزة الاحصائية : ان كثير من البيانات الاحصائية التي تعدها الاجهزة الاحصائية تكون غير ملائمة لاعداد الخطة . فضلاً عن كونها تفتقر في احيان كثيرة الى الدقة فينعكس ذلك على الخطة عندما تنفذها اذ انها ستلاقي صعوبات جمة لانها لم تكن موضوعة اصلاً على احصاءات ملائمة ودقيقة .

3- ضعف الاجهزة المسؤولة عن وضع التصاميم والمواصفات والشروط العامة للمقاولات .

4 - ضعف اجهزة المتابعة : وهي الجهة القادرة على اكتشاف الانحراف

والاختناقات التي تحدث عند تنفيذ الخطة. وعندما تكون اجهزة المتابعة ضعيفة فمن البديهي ستكون غير قابلة على القيام بمهمات بوجه أمثل مما يؤثر تأثيراً مباشراً في تنفيذ الخطة .

ثانياً : تخلف القوانين والانظمة والتعليمات : لا شك ان تلك القوانين والانظمة والتعليمات تصبح معرقله لعملية التنمية فقوانين الخدمة على سبيل المثال موضوع الترقية او زيادة الرواتب او الاجرتتم غالباً حسب المدة التي يقضيها الموظف او العامل في الوظيفة وليست حسب الكفاءة او ما يقدمه ذلك الموظف او العامل من زيادة في انتاجية العمل .

ثالثاً : ضعف تنفيذ الخطة المالية للدولة : ان ضعف او انعدام التنسيق بين السياسات المالية والسياسات الاستثمارية وانعدام الرقابة والضبط على الانفاق والاستهلاك الحكومي يؤدي في اغلب الاحيان الى تسرب بعض موارد (تخصصات) الخطط الاقتصادية الى الموازنة الجارية لتلك الدولة وهذا يؤدي الى قصور الموارد المالية المخصصة للانفاق الاستثماري عن تحقيق الاهداف الاستثمارية للقطاع الحكومي المركز.

رابعاً : أسباب تعود للخطة نفسها : ان اغلب اجهزة التخطيط في الدول النامية التي تأخذ بالتخطيط الاقتصادي اسلوب التنمية اقتصادياً لها اجهزة حديثة تفتقر الى الخبرة العلمية ومع ان اغلب الدول النامية تستعين بالخبرات الاجنبية لوضع خططها . واغلب الخطط الاقتصادية التي وضعت لحد الان لم تأخذ بمبادئ التخطيط الاساسي بشكل جيد لاسباب كثيرة فمثلاً كثيراً ماتواجه الخطط الموضوعه عند تنفيذها صعوبات جمة بسبب عدم الاخذ بمبدأ الواقعية، واما بسبب مغالاة المخطط في الاهداف او بسبب ان الارقام التي أستند اليها المخطط في وضع الخطة لم تكن ارقاماً واقعية بسبب ضعف الاحصاء .

خامساً : عدم انجاز برامج او خطط التنمية المخططة للقطاع الخاص، ويتردد القطاع كثيراً في تنفيذ برامج وخطط التنمية المخصصة له في خطة التنمية القومية لاسباب كثيرة منها⁽²⁵⁾:

1 - عدم وضوح سياسات التنمية واهدافها بالنسبة للقطاع الخاص .

2 - ضعف الحوافز المادية الموضوعة للقطاع الخاص وهذا يؤدي الى عرقلة تنفيذ ذلك الجزء من خطة التنمية المفروضة على القطاع الخاص تنفيذها. لذلك فلا بدّ من توفير مقومات أساسية يشترط توفيرها مسبقاً لضمان تنفيذ جميع اهداف الخطط الاقتصادية الموضوعة ويمكن اجمالها بما يلي :-

أولاً: وضوح الاهداف والمهام التخطيطية .

ثانياً : تطور الاجهزة الادارية ورفع قدرة اجهزة التنفيذ .

ثالثاً : تطور القوانين والانظمة والتعليمات لخدمة عملية التنمية .

رابعاً : أسنخدام نظام الحوافز .

خامساً : مشاركة الجماهير في الخطة .

7.2 - انتاجية العمل :

عند الاطلاع على جميع الادبيات والدراسات والمرجعيات الاقتصادية يجد المرء انها تبحث في معالجة المشكلة الاقتصادية المتعلقة بسد الحاجات الاساسية التي يحتاجها الانسان امام ندرة الموارد المتاحة لانتاج تلك الحاجات، ونجد ان موضوعات التنمية الاقتصادية قد اخذت حيزاً كبيراً من الاطار النظري للاقتصاد. وان جميع المدارس الاقتصادية تؤكد على ان الانسان هو محور العملية الانتاجية، كون ان العمل يمثل العنصر الحاكم في تحديد وتقدير مستويات التطور الاقتصادي، ومن هنا بدأ التركيز على دراسة اهمية انتاجية العمل والعوامل المؤثرة عليها باعتبار ان رفع وتائر انتاجية العمل تشكل القوة الدافعة للتنمية . وان تدني انتاجية العمل تشكل اهم العوامل المعرقلة والمعيقة لمسيرة التنمية، وعلى هذا الاساس اعتبر الانسان هو الهدف والوسيلة في عملية التنمية الاقتصادية .

ومن هذا المنطلق تبرز ضرورة الاهتمام بالانسان وتوفير مستلزمات تطوير قدراته الذهنية والجسمانية بحيث اصبح هدفاً تسعى لتحقيقه جميع الانظمة الاقتصادية المعاصرة كضرورة تاريخية ملحة لعملية التطور والتنمية الاقتصادية، وبسبب التطورات الاقتصادية والاجتماعية والعلمية والتقنية التي حدثت في

نهايات القرن العشرين فقد حدث تطوراً كبيراً في قوى الانتاج في البلدان المتقدمة صناعياً . وقد كان هناك تطور نسبي على مستوى بلدان العالم الثالث، مما ابقى الفجوة بينهما على حالها مع احداث تغيرات طفيفة لصالح هذه البلدان، مما سهل على الدول المتقدمة ان تفرض هيمنتها على الدول النامية من خلال عولمة الحياة الاقتصادية في مختلف بقاع العالم على اساس فرضية ان دول العالم الثالث غير قادرة على خلق تنميتها لوحدها بسبب تخلف قوى الانتاج فيها.

فعليها ان تندمج باقتصاديات العالم المتقدم كي تحقق ذلك، ويأتي طرح مفهوم التنمية البشرية. على اساس هذا الاتجاه كبديل عن التجارب التنموية التي خاضتها بعض دول العالم الثالث الفاشلة، وكنموذج يلغي نموذج التنمية المستقلة واهدافها ومن وجهة نظرنا (ومهما اختلفت وجهات النظر والتفسيرات والنظريات). يبقى الانسان هو العنصر الحاسم في عملية التنمية الاقتصادية، والعمل على دراسة جميع العوامل التي تؤثر في قدرتها من اجل رفع انتاجيته . لذلك فان قضية تنمية راس المال البشري اصبحت اهم القضايا واكثرها إلحاحاً، باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وصقل وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والسلوكية فهي الوسيلة والتي ترفد الانسان بمعارف ومعلومات ومبادئ تزيد من طاقته على العمل والانتاج، وهي وسيلة تدريبية تزوده بالطرق العلمية والاساليب المتطورة في الاداء، كما انها وسيلة فنية تمنحه خبرات اضافية ومهارات ذاتية تعيد حقل قدراته الذهنية والعضلية، لذا فان عملية تنمية راس المال البشري عملية كبيرة لاعادة تطور الانسان من اجل ان يؤدي دوره الحاسم في عملية التنمية. وعلى هذا الاساس يصبح الاستثمار في التعليم ضرورة ملحة تتطلب جهوداً جبارة يجب ان تتبناها الانظمة السياسية القائمة في بلدان العالم الثالث، كما ان النتائج الاقتصادية الايجابية لعملية الانفاق على التعليم او الاستثمار البشري عن طريق التعليم والتأهيل لا تنحصر في كونها تكثيفاً للثروة القومية فحسب بل تعتبر عاملاً حاسماً في كسب الزمن واختصاره وبالتالي تؤدي الى رفع وتائر انتاجية العمل⁽²⁶⁾ .

ان تحقيق الانتاجية له اهمية كبيرة في اقتصاديات البلدان ويتضح ذلك عندما تؤثر حالة توزيع الموارد المتاحة بين مجالات استخدامها وعلى الوجه الصحيح وعندما يتم قياس العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في العملية

الانتاجية والنتائج المتحققة من تلك العملية، لذلك فان هذه العلاقة تعني الانتاجية الكلية. لهذا فان تعريف الانتاجية الكلية بانها (المخرجات او المنتجات الى المدخلات او الموارد الاساسية الداخلة في الانتاج والتي تشمل العمل والمواد والمكائن ورأس المال. ولهذا يمكن التعبير عن الانتاجية الكلية بالصيغة التالية :-

$$\text{الانتاجية الكلية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}} = \frac{\text{الناتج}}{\text{(العمل، المواد، رأس المال، المكائن)}}$$

وعندما تكون النسبة بين واحد عوامل الانتاج فيعبر عنها بالانتاجية الجزئية أي :-

$$\text{الانتاجية الجزئية} = \frac{\text{الناتج}}{\text{عامل من عوامل الانتاج}}$$

ونستنتج من المعادلة المذكورة بأنّ هناك انواع محددة من الانتاجية الجزئية كأنتاجية الموارد وانتاجية المكائن وانتاجية العمل وانتاجية الارض الخ . والمهم بهذا الخصوص احتساب نسبة التغير (الارتفاع او الانخفاض) الحاصل بسبب ادخال تحسينات في طريقة العمل او استخدام مواد اكثر ملائمة او تقديم حوافز للعاملين وماشابه ذلك، وان نسبة التغير في الانتاجية سهلة الحساب اذ كانت الحسابات مبنية على اساس يمكن التعبير عن انتاجية العمل بانها (النسبة بين المخرجات والعمل)(27) .

$$\text{الناتج} \\ \text{أي ان انتاجية العمل} = \frac{\text{الناتج}}{\text{العمل}}$$

2-7-1- مفهوم انتاجية العمل :

بعد استعراض سريع للموضوعات الرئيسية الداخلة في تخطيط القوى العاملة سنتناول في ادناه ما يمكن ان يشمل مفهوم الانتاجية والتخطيط لها بشكل عام يهدف الوصول الى ربط العلاقة بينهما . ان الانتاجية من المواضيع المهمة كونها تمثل العامل الاساسي لحساب كفاءة الموارد المستخدمة في انتاج

السلع والخدمات التي يحتاجها المجتمع . وللانتاجية تعاريف عديدة فالبعض يعتبر انها (الكفاءة الشخصية للعامل) والبعض الاخر يعرفها (بالانتاج المتحقق لمجموع الموارد) وبالنسبة للآخرين يعرفها بانها (كلمة مرادفة لكلمة الرفاهية) وفي حالة متطرفة فانها (ربطت بعامل الزمن) . وبما ان حسابات الانتاجية هي موضوعاً احصائياً ورياضياً، وان الكثير من المفاهيم والتحليلات لاتزال تبحث على الصعيد النظري، فالعلاقة الترابطية بين النتائج ومستلزمات عديدة ومتشعبة، وبما انه لا يوجد نظام قياسي ثابت ومحدد للنسب او الارقام القياسية في حساب الكفاءة الانتاجية ولكل فئات المجتمع(28) .

وبما ان التقدم الاقتصادي في دولة يتوقف على عاملين هما الكفاءة الانتاجية للعمل، والكفاءة الاستثمارية لاستخدامات رأس المال ممثلاً في الآلات والمعدات والمواد الخام، وان رفاهية المجتمع تقوم على اساس انتاج اكبر من السلع الانتاجية والاستهلاكية والخدمات باقل قدر من التكلفة نتيجة استخدام اقل قدر من عناصر الانتاج. فزيادة الانتاجية عند انتاج سلعة ما تعني امكانية انتاج نفس القدر من هذه السلعة بموارد اقل وبذلك يمكن انتاج قدر اكبر من السلع الاخرى. وحينما نتساءل عن كفاءة عنصر من عناصر الانتاج فاننا نعني معرفة حجم الانتاج الذي نحصل عليه في ظل المتغيرات العلمية الانتاجية باستخدام وحدة من ذلك العنصر .

وعلى هذا الاساس يمكننا دراسة تعاريف الانتاجية وتجميعها في ثلاث مجموعات وكما يلي :-

1- الانتاجية كنسبة من المخرجات والمدخلات : يقول الاقتصادي Albert Aftalion : ان الانتاجية هي النسبة بين الانتاج الاجمالي المحقق في وقت محدد وعوامل الانتاج المستخدمة ويقول Solomon Fabricant : ان الانتاجية هي انتاج (رجل \ ساعة) مع الاخذ في الاعتبار عنصر الجودة ويقول John Kendrick : ان الانتاجية هي نسبة الانتاج الحقيقية الى كمية المدخلات المادية الحقيقية .

2- الانتاجية كدرجة من درجات الكفاءة : يقول Bell : ان الانتاجية مقياس لدرجة الكفاءة التي على اساسها تتحول المواد الى سلع. ويقول Solomon

Fabricant : كذلك ان الانتاجية هي مقياس كفاءة تحويل الموارد الى السلع والخدمات التي يحتاجها الانسان . ويلاحظ هنا ان الانتاجية مسألة نسبية تعبر عما أنتج فعلاً منسوباً الى مقياس نظري لما يجب ان يكون قد أنتج.

3- الانتاجية ككفاءة استخدام الموارد : تعرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بباريس الانتاجية بانها (تحسين مستمر في كفاءة التنظيم الناتج عن الاستعمال الكفاءة للموارد والعمالة والالات المتاحة)(29).

وبما ان الانتاجية تعني بالمعنى العام القدرة على أستغلال الموارد بشكل كفوء او الاستغلال الامثل للموارد الاقتصادية المتاحة والداخلية في العملية الانتاجية على شكل عناصر انتاج او مستلزمات انتاج. فزيادة الانتاجية ممكن ان تتحقق في حالات عديدة منها (30):

أ - تحقيق زيادة في عدد الوحدات المنتجة مع ثبات في وقت وكمية العمل المبذول لتحقيق ذلك.

ب - تحقيق زيادة في عدد الوحدات المنتجة مع احداث تخفيض في مقدار وكمية العمل المبذول.

ج - تحقيق زيادة في عدد الوحدات المنتجة وذلك بنسبة تفوق نسبة الزيادة في مقدار وقت العمل المبذول .

د - احداث تخفيض في مقدار وقت العمل المبذول مع ابقاء عدد الوحدات المنتجة ثابتة .

ز - احداث تخفيض في مقدار العمل المبذول بنسبة اكبر من نسبة الانخفاض في عدد الوحدات المنتجة .

ولهذا فان هناك العديد من المفاهيم للانتاجية العمل ومنها كذلك (هي اوسع صيغ الانتاجية الجزئية انتشاراً واكثرها استخداماً في التعبير عن التغيرات في الانتاجية لسهولة قياسها ولان العمل عنصر اساسي في العملية الانتاجية) . هذا ويتوقف النمو الاقتصادي على كمية وانتاجية جميع عناصر الانتاج بما في ذلك راس المال المادي ورأس المال البشري والتقانة . ولهذا تعتبر الانتاجية عاملاً من عوامل النمو الاقتصادية الرئيسية، وبالتالي يعتبر تحسينها ورفعها مصدراً رئيسياً

لتحقيق مكاسب عالية للعاملين في شكل اجور وخدمات وتأمينات وغيرها(31) .

2-7-2- العوامل المؤثرة في انتاجية العمل :

تؤثر عوامل عديدة متداخلة في تأثيراتها على اتجاهات ومستويات الانتاجية ويصعب قياس تأثيراتها بشكل منفرد بعضها خارجية يتطلب التكيف لها وبعضها داخلية ترتبط بنشاط الوحدة الانتاجية تؤثر في درجة استغلال الموارد ويمكن التحكم بها الى حد كبير وهذه العوامل هي :

- 1- قوة العمل : النوعية والكمية، والتوزيع والحركة .
- 2- حجم المواد الاولية اللازمة للانتاج : نوعيتها ووفرته .
- 3- رأس المال : الكمية والنوعية .
- 4- الادارة كأداة وعنصر ينظم العمليات الانتاجية .
- 5- تأثير الطلب كوسيلة لامتناس السلع المنتجة، وهذه تعتمد على طلب المستهلكين توزيع الدخل وتوجه الافراد ورغباتهم في التوفير والاستهلاك .
- 6- نظرة الافراد تجاه الانتاج، ويدخل في ذلك الاهداف الاجتماعية ومؤسستها العادات والتقاليد .
- 7- درجة مرونة التكيف والقابلية على التغيير والتحول للظروف الجديدة في الاقتصاد .

لذلك فان هناك عدة عوامل رئيسية مؤثرة على الانتاجية منها مايلي : -

أ - العمل : يعتبر العمل من العناصر الاساسية المؤثرة في الانتاجية ومن ابرز العوامل التي تؤثر في كفاءة قوة العمل مايرتبط بالعامل نفسه ومنها مايرتبط بتوجيه وتنظيم العمل ومنها مايرتبط بالعوامل الاخرى الداخلة في العملية الانتاجية كالمكائن والاجهزة الفنية . ومن المفيد تحديد تأثيرات هذا العامل في الانتاجية بهدف دراستها بشكل دقيق ومعرفة مديات تأثير كل منها وبالتالي وضع الحلول المساعدة في تحسينها وتقليل تأثيراتها السلبية على الانتاجية وكالاتي :-

- 1- ظروف العمل داخل الوحدة الانتاجية .
- 2- كفاءة العامل : وتشمل على الجوانب التي تتعلق بالمستوى التعليمي والمهني والصحي والدوافع نحو العمل والاجور والخوافز والعلاقات الصناعية .

3- تخطيط العمليات الانتاجية واسلوب وطريقة العمل ويدخل في ذلك الجوانب التنظيمية ذات العلاقة بطريقة تنظيم العمل داخل الوحدة الانتاجية وتنظيم العمليات الانتاجية والحركة والتوزيع وتبسيطها بهدف زيادة الانتاجية .

ب - رأس المال: يعتبر تأثير رأس المال على الانتاجية مكماً لعنصر العمل في تأثيره على الانتاجية ولا يقتصر هذا العامل على ضمان تحقيق استغلال مثل المكائن والمعدات المتاحة، وانما يرتبط بذلك ايضاً متابعة التطورات التكنولوجية والعمل على الاستفادة منها في مجال التطبيق، فبالاضافة الى مراجعة اسلوب استغلال المكائن والعمل على تطويره يتطلب ايضاً ادخال التحسينات الممكنة في هذا المجال والعمل على التخطيط لرأس المال بشكل يؤمن زيادة الانتاجية .

ج - العوامل الاخرى: - يعتبر دور الادارة مهماً في التأثير على الانتاجية نحو الزيادة او النقصان، اذ ان دورها يمكن ان يساهم في تنسيق وتوجيه وتخطيط ومتابعة وتحفيز المستلزمات الانتاجية وصولاً الى ناتج العملية الانتاجية بأقل الكلف واقل المدخلات. وان مؤشر الانتاجية بحد ذاته يمكن ان ينظر اليه بمثابة معيار لكفاءة ادارة الانتاج يضاف الى ذلك عوامل تتعلق بالمواد الاولية وتوفيرها من حيث الكم والنوع، والارض والظروف المناخية من العوامل ذات العلاقة بالعملية الانتاجية(32).

لذلك فان هناك عدة مشاكل لقياس انتاجية العمل منها مايتعلق بقياس عنصر العمل، وسوف نقتصر في هذا المجال على المشاكل المتعلقة بعنصر العمل منها :-

مشاكل قياس العمل : من الواضح انه ولأجل استخراج مؤشر انتاجية العمل، يلزمنا الى جانب احتساب الناتج المتحقق، ايضاً احتساب ما بذله العاملون من جهد سواء كان مقدراً بعدد العمال او بساعات العمل المبذول لانتاج الناتج المطلوب، اذ ان هناك بعض المشاكل التي تتعلق بقياس عنصر العمل منها ما يلي :

1- مشكلة تعدد الفئات لقوة العمل: - عند قياس انتاجية العمل، تواجهنا مشكلة اختيار الفئة من قوة العمل التي يمكن اخذها بنظر الاعتبار عند احتساب انتاجية العمل، سواء على مستوى الاقتصاد ككل او على مستوى القطاع او

الوحدات الانتاجية. فعلى مستوى الاقتصاد ككل، يمكن ان تواجهنا المشكلة التالية :-

أ - هل تؤخذ القوى العاملة القادرة على العمل كلها في الاعتبار سواء ماكان منها عاطلاً او عاملاً .

ب - او تحتسب فقط انتاجية القوى العاملة الموظفة .

اما على مستوى الوحدات الانتاجية فتواجهنا مشكلة وهي :-

أ - هل نأخذ العمل المباشر :- العمل الذي يرتبط بالانتاج مباشرة .

ب - او نأخذ العمل المباشر او غير المباشر :- والعمل الغير مباشر المرتبط بالانتاج مباشرةً مثل الخدمات الصحية والخدمات الادارية وغيرها .

2- مشكلة اختيار اصناف العمل: - وتتمثل هذه المشكلة في كيفية جمع ساعات العمل التي بذلها العاملون نظراً للاختلاف في نوعية العمل سواء من حيث المهارة، والعمر، والجنس، القدرات البدنية والذهنية، مستوى التعليم والصحة، والذي يعتبر كل واحد له تأثير على انتاجية العمل ونموها(34).

3- مشكلة اختيار قياس العمل :- هناك مشكلة اخرى تتمثل في مسألة اختيار وحدة القياس (وحدة العمل) ، أي اختيار وحدة مناسبة لقياس الجهود المبذولة نظراً لوجود عدة بدائل منها عامل \ ساعة او يوم : او عامل \ شهر او سنة(34).

وبما ان قياس الانتاجية هو فرع هام من الدراسات يتضمن خلط من علوم الاقتصاد والاحصاء والرياضيات والادارة ومن ثم فهو حقل خصب مستمر للدراسة والبحث، ويعتبر قياس الكفاءة الانتاجية ذو اهمية كبيرة في تحديد اهمية وكفاءة عناصر الانتاج واكتشاف ومعالجة اوجه النقص فيها، ومن ثم تحسين الادارة والتخطيط وتخفيض تكاليف الانتاج وتحديد الحجم الامثل لعائد العمل ومتوسط الاجر والاسعار(35).

2-8- اشكال منحى عرض العمل وميزاته :

نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في الوقت الحاضر نجد ان تركيبة سوق العمل قد تغيرت اذ ان الاجور التي تدفع اليوم للعمال لاتنتج عن مفاوضات خرة بين العمال واصحاب العمل (رب العمل) بسبب تجمع العمال داخل

النقابات، واصحاب العمل (ارباب العمل) داخل اتحادات لذلك :-

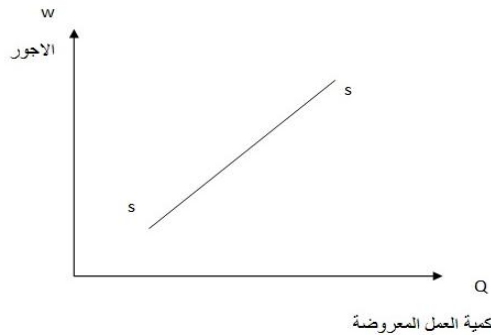
أ - لا يوجد سوق عمل بالمعنى التقليدي للسوق .

ب- وان اصطلاحي عرض العمل والطلب عليه لايمكن تطبيقها على الخدمات الانسانية كأى اشكال منحنى العرض: فعندما يرتفع او ينخفض سعر سلعة اعتيادية فان عرض هذه السلعة ينخفض او يرتفع بنفس الاتجاه . الا ان ارتفاع او انخفاض الاجور يولد في عرض العمل انعكاساً اقل وضوحاً من الحالة الاولى. وقد لا يتغير العرض في بعض الاحيان بنفس اتجاه تغير الاجور وعلى هذا الاساس يمكن ان يتخذ عرض العمل الاشكال التالية :-

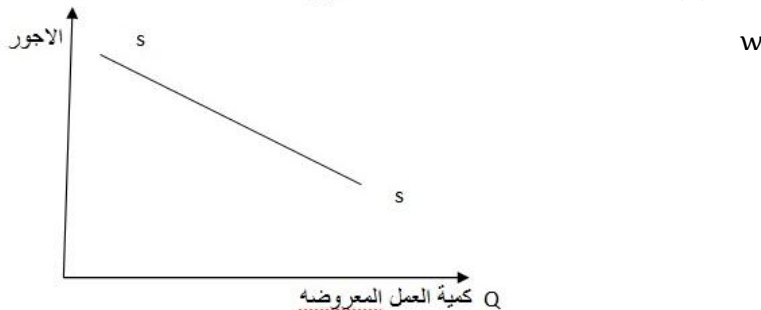
1- ان الشكل (3) يمثل عرض العمل الطبيعي اي ان زيادة الاجور تؤدي الى زيادة عرض العمل وانخفاض الاجور تؤدي الى انخفاض عرض العمل .

2- اما الشكل (4) فهو عبارة عن منحنى عرض العمل (القوى العاملة او قوة العمل) مشابه لمنحنى الطلب على العمل (القوى العاملة او قوة العمل) وكما في الشكل (4) الذي يوضح الحالة التي يتخذ فيها منحنى العرض شكلاً مماثلاً لمنحنى الطلب .

الشكل (3)



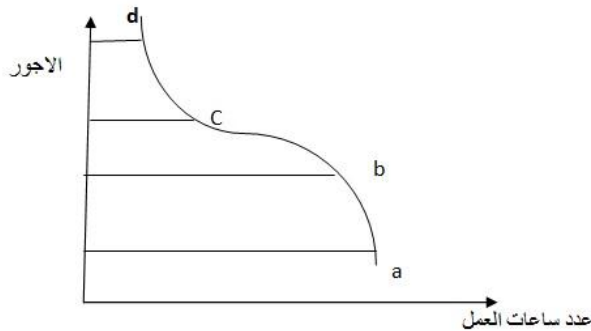
الشكل (4)



في هذه الحالة يتخذ منحنى العرض شكلاً مماثلاً لمنحنى الطلب، أي أن انخفاض الأجور يؤدي إلى زيادة كمية المعروض وهي حالة العامل الذي يفتش عن حد أدنى من الدخل، وذلك عندما يكون العامل في حالة بطالة فإنه يكون مجبراً على العمل مهما كان الأجر منخفضاً، وكذلك الحالة لو انخفضت الأجور لسبب من الأسباب فإن بعض العمال سوف يعملون مدة أطول من السابق، وذلك بقصد الحصول على نفس الأجر السابق، وفي هذه الحالة يكون انخفاض الأجور حافزاً على زيادة ساعات العمل، وبالعكس فإن ارتفاع الأجور يؤدي إلى انخفاض كمية العمل المعروضة، ويحصل هذا بالنسبة لبعض العمال الذين إذا ارتفعت أجورهم فإنهم يقللون من ساعات عملهم، ذلك لأنهم يستطيعون الحصول على نفس الأجر السابق الذي كانوا يحصلون عليه قبل زيادة الأجور بساعات عمل أقل من السابق وهي حالة العمال الذين يميلون إلى التمتع بقسط أوفر من الراحة .

3 - أما الشكل (5) فيجمع بين منحنى عرض العمل الاعتيادي والاستثنائي وقد أخذ الشكل (5) حرف (S) في الرسم البياني الآتي :-

الشكل (5)

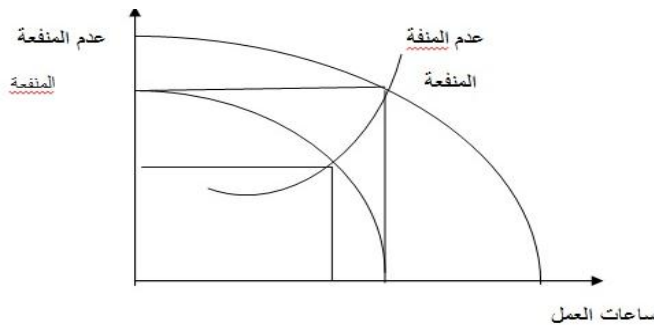


أن الجزء (a, b) من المنحنى هو منحنى عرض اعتيادي، وكذلك الجزء (c, d)، أما الجزء الوسط (c, b) فيمثل منحنى عرض استثنائي ، فعندما تكون هنالك إمكانية لانتقال العمال بين المدن وترتفع الأجور في مدينة معينة فإن عمال المدن الأخرى ينتقلون إلى هذه المدينة للحصول على الأجر المرتفع فتزداد ساعات العمل مع زيادة الأجور وعندئذ يكون اتجاه المنحنى من الأسفل إلى الأعلى ونحو اليمين، ويمثل ذلك الجزء (c,d) من المنحنى إذ أن اتجاه المنحنى نحو الصعود،

واذا انخفضت الاجور فان عمال المدينة ينتقلون الى المدن الاخرى حيث تقل ساعات العمل مع انخفاض الاجور ويتمثل ذلك الجزء (a,b) من المنحنى، وبين الحالتين يوجد الجزء الوسط من المنحنى (c, b) هو يمثل حالة تغير ساعات العمل باتجاه معاكس لتغير الاجور.

4 - اما الشكل (6) الآتي الذي يوضح اننا لو قسمنا العمل الى وحدات وفرضنا ان هذه الوحدات هي ساعات العمل . فان كل ساعة عمل تقدم الى العامل منفعة معينة مقاسه بالاجر المدفوع له وتقدم له عدم منفعة او مشقة مقاسه بالجهد الذي يبذله في العمل . لذلك فان بموجب النظرية الحدية عندما تزداد مدة العمل فان عدم المنفعة يزداد، ومتعة الاجر الاضافي تبدأ بالانخفاض، وان انخفاض المنفعة هذا يكون اسرع من الاجور . ونقطة تقاطع المنحنيين اي منحنى المنفعة ومنحنى عدم المنفعة تحدد مدة العمل اي عرض العمل بالنسبة لمعدل معين من الاجور .

الشكل (6)

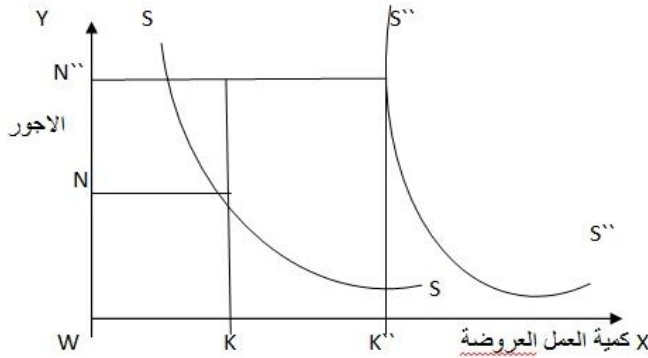


5- ولا يوجد منحنى عرض واحد، وانما هناك مراحل متعددة وكما في الشكل (7): حيث ان في العالم المعاصر دخل العامل لا يتحدد بالاجر فقط ، بل يجب ان نضيف الى الاجر الذي يستلمه الاجير مقابل عمله ما يسمى بالاجر الاجتماعي (الضمان الاجتماعي). لذلك فان دخل العامل يتكون من الاجر ومن هذه الاضافات الناشئة عن تلك الخدمات .

فعرض العمل يعتمد اذن لا على معدل الاجر فقط وانما على مجموع الدخل الذي يتسلمه الاجير، وان منحنى عرض العمل الاستثنائي يفترض ان حاجات

العمال ثابتة لا تتغير. فاذا تغيرت العادات والحاجات بالنسبة للعمال، فإن زيادة الاجور ستؤدي الى ان العمال يسلكون نمطاً جديداً في الحياة . لذا فإن زيادة الاجور لا تؤدي الى انخفاض عرض العمل، بل على العكس ستزيد منه، ولكن اذا وصلنا الى هذه المرحلة الجديدة فإن زيادة جديدة في الاجور ستؤدي الى انخفاض جديد في عرض العمل اي ان تصل الى مرحلة يحصل فيها تغير جديد في نمط الاستهلاك، اذن لا يوجد منحنى عرض واحد وانما هناك عدة مراحل وكما في الشكل (7) الاتي :-

الشكل (7)



ان ارتفاع الاجور (W, N) الى (W, N'') أدى في هذه الحالة الى زيادة الكمية المعروضة من العمل من (W, K) الى (W, K'') بدلاً من انخفاضها بمقدار (C, U) ، وكما هو موضح في الرسم البياني اعلاه، والنقطة (b) تقع على منحنى عرض جديد هو (S'', S) فتغير نمط الاستهلاك يعني زيادة الحاجات، وزيادة الحاجات تتطلب دخلاً أكبر لاشباعها وهذا يتطلب زيادة في عرض العمل (قوة العمل، القوى العاملة)، لذلك انتقل منحنى العرض بأكمله نحو اليمين، اما بالنسبة لمميزات عرض العمل فهي كما يلي :

أ - لا يمكن نقل العمال من محل لآخر كما تنقل اكياس القمح او القطن مثلاً، فالانسان يرتبط بالارض التي يعيش عليها في معظم الاحيان ويصعب عليه تركها .

ب - ان عرض العمل (قوة العمل، القوى العاملة) يعتمد على العمر،

والجنس، وصحة العامل وغيرها من العوامل التي لا علاقة لها بالكمية والسعر.

ج - العرض اليومي للعمل له صفة الاجبار حتى اذا كان سعر العمل قليلاً لأن العامل مجبر على العيش من عمله .

د - ان معدل الاجر ليس بالمعيار الوحيد الذي يرفض العامل او يقبل بموجبه ان يشتغل لدى صاحب العمل .

وانما الوسط الذي سيعمل فيه العامل، واما اذا كان هذا الوسط ملائماً له ام لا ايضاً مؤشراً اخر يؤخذ بنظر الاعتبار . كل هذا يدعونا الى القول بان عرض العمل (القوى العاملة، قوة العمل) لا يتأثر بعوامل اقتصادية فقط، وانما بعوامل غير اقتصادية ايضاً، وبالنسبة لسعر العمل (اجر العامل) يمكن القول بان العرض قليل المرونة. اما بالنسبة لتغيرات العرض حسب طول الفترة الزمنية، فان عرض العمل (القوى العاملة، قوة العمل) عندما يعبر عنه بعدد العمال الذين يمارسون مهنة معينة، يعتبر قليل المرونة، فخلال فترة زمنية قصيرة يعتبر عدد المختصين في المهنة ثابتاً حيث لا يمكن ان يزيد او ينقص بسرعة الا في بعض الحالات فهو لا يزيد الا عن طريق منحى الطلب على العمل (القوى العاملة، قوة العمل) ومميزاته(36). والتي سوف نذكرها في الفصل الثالث. .

مصادر الفصل الثاني

- 1- انظر : المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، المصدر السابق ، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) .
- 2- د0 مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، المصدر السابق، (2007). ص 31 .
- 3 - د 0 نعمة الله نجيب ابراهيم ، المصدر السابق، (2005). ص 448 .
- 4- د0 صادق مهدي السعيد، المصدر السابق، (1974). ص، ص 290 - 292.
- 5- د0 عبد الله الصعدي ، المصدر السابق ، (2004) . ص 90 .
- 6- د0 صادق مهدي السعيد، مصدر سابق، (1974). ص، ص 296-297.
- 7- د0 محمد محروس اسماعيل، د0 محمد علي الليثي ، المصدر السابق، (1969). ص 77 .
- 8- صبحي فندي الكبيسي، التكامل العربي في مجال القوى العاملة، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، (1982). ص 84 - 85.
- 9- الامم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب اسيا ، تخطيط القوى العاملة في خطط التنمية المعتمدة في بلدان اللجنة، سلسلة دراسات تخطيط القوى العاملة، (1987). ص، ص 4- 5 .
- 10- محمد عادل العاقل، مبادئ الاحصاء، الاحصاء الاجتماعي والاقتصادي مديرية المطبوعات الجامعة ، سورية ، (1967). ص، ص 83 - 94 .
- 11- رالف هو سمانز (واخرون)، مسح السكان الناشطين اقتصادياً والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة، منظمة العمل الدولية، الاردن، (1996)، ص 35 .
- 12- المصدر السابق ، ص 12 - 13 .
- 13- د0 مايح شبيب الشمري، د0 محمد جبار الصائغ، هاشم فوزي العبادي، اهمية دور التعليم الجامعي في التنمية البشرية مع التركيز على راس المال البشري، دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة الاقتصاد الخليجي، مركز دراسات الخليج العربي، جامعة البصرة، العدد (13)، العراق، (2007). ص 30 - 33 .
- 14- د0 عبد الغفور الاطرقجي، تخطيط القوى العاملة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية

- الجامعة، تصدر عن كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد التاسع ، العراق، (2004). ص ، ص 13-14 .
- 15 - المصدر السابق ، ص 16 .
- 16- ناجي ساري المالكي، تحليل سوق العمل في الاقتصاد العراقي للمدة (1990-2010). كلية الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، (2009). ص 84 - 89 .
- 17- د0 يعقوب السيد يوسف الرفاعي، د0 اسعد عواد الظفري، الادارة الحكومية والتنمية، الطبعة الاولى، الكويت، (1999). ص 278 .
- 18- عبد الغفور الاطرقجي ، المصدر السابق، (2004). ص ، ص 14 - 17.
- 19- منى ظاهر غافل الربيعي، نموذج التخطيط القوى العاملة دراسة تطبيقية في كلية الطب والادارة والاقتصاد، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة ، (2006). ص 5 .
- 20- د0 جمال داود سلمان، د0 عبد الغفور حسن، نظرية وتجارب التخطيط الاقتصادي، دار الطباعة والنشر ، العراق، (2000). ص 135 .
- 21- ناجي ساري المالكي ، المصدر السابق، (2009). ص 41 .
- 22- د0 عبد الغفور الاطرقجي، تخطيط القوى العاملة والانتاجية، المصدر السابق، (2004). ص ، ص 17 - 20 .
- 23- حياوي طعمة سروسح، تخطيط القوى العاملة للمنشأة العامة لصناعة الالمنيوم في الناصرية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة، (1988). ص ، ص 31 - 35 .
- 24- د0 اسماعيل خليل اسماعيل، مستلزمات تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية، مجلة النفط والتنمية، العدد الرابع، السنة الرابعة، (1979). ص 9 - 10 .
- 25- المصدر السابق، ص 10 - 14 .
- 26- د0 محمد طاقة، اثر التركيبة الطبقية على انتاجية العمل في ظل الحصار الاقتصادي (دراسة نظرية)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الثالث ، العراق، (2004). ص ، ص 1 - 2 .
- 27- مرتضى جبار النوري، عبد الكريم محمود محمد، احسان سعدي حسن ، استخدام عنصر العمل في قياس الكفاءة الانتاجية على اساس تنوع المهارات، مجلة كلية بغداد للعلوم

- الاقتصادية الجامعة، العدد الثالث عشر، العراق، (2006). ص 84 – 5.
- 28- د0 عبد الغفور الاطرقجي ، المصدر السابق، (2004). ص 20 .
- 29- انظر، سعيد بن علي حسن (تعريف الانتاجية واساليب قياسها واليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية)، ص 203 . شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):
- [www.\. gov.sa.\NR\rdonlyres\workpaper2.doc](http://www.gov.sa.\NR\rdonlyres\workpaper2.doc).
- 30- د0 اسعد جواد العطار، د0 علي حسين علي المشهداني، العوامل المؤثرة على انتاجية العمل في المنشآت الصناعية، العلوم الاقتصادية، مجلة علمية تعني بالابحاث الاقتصادية والادارية والاحصائية والمحاسبية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة العراق (1992).، ص، ص 53 – 54 .
- 31- انظر، مانع خليفة الكبيسي، اسباب ومصادر البطالة في الاقتصاد العراقي، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت): [http\ www. Almada paper. Com](http://www.Almada paper. Com)
- 32- د.عبد الغفور الاطرقجي ، مصدر سابق، (2004)، ص، ص 22 – 23 .
- 33- كاظم جاسم علي ، تحليل انتاجية العمل في الاقتصاد العراقي (دراسة نظرية تطبيقية)، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، (1978) ، ص 135 – 139.
- 34- خولة رشيد حسن ، اثر تكلفة القوى العاملة على انتاجية العمل في المنشأ العامة للصناعات البتروكيمياويات في البصرة للسنوات (1990- 1999) كلية الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة ، العراق، (2001) ، ص 25.
- 35- انظر : سعيد بن علي حسن، المصدر السابق .
- 36- د- محمد طاقة، د- حسين عجلاان حسن، اقتصاديات العمل، مكتبة الجامعة الشارقة - اثراء للنشر والتوزيع، الاردن، (2008). ص، ص 67 - 72 .

الفصل الثالث

الطلب على العمل

- 3-1- مفهوم الطلب على العمل .
- 3-2- الطلب على العمل والعوامل المؤثرة عليه .
- 3-3- طرق تقدير الطلب على العمل .
- 3-4- العوامل المحدد للطلب على العمل .
- 3-5- اشكال منحنى الطلب على العمل ومميزاته .

الفصل الثالث

الطلب على العمل

بما ان الطلب على العمل هو احد جانبي سوق العمل ويشترى او يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من اجر للعاملين ويتميز الطلب على العمل بانه طلب مشتق اي رب العمل يطلب ليس من اجل استهلاكه بل من اجل الاستفادة منه في انتاج السلع والخدمات الاخرى والتي تدر عليه دخلاً يفوق ما نفقه في انتاج هذه السلع والخدمات، ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة اهمها مستويات الاجور الحقيقية والتقانه والطلب المنتج واسعار المنتج وعوامل الانتاج الاخرى، ويتم التمييز عادةً بين طلب المنشأة وطلب السوق. كما يمكن تمييز الطلب على مختلف المهارات والكفاءات، وتعتبر بيانات السكان والقوى العاملة مجالاً هاماً من المجالات التنظيمية الاحصائية والتخطيطية التي استحوذ على اهتمام الحكومات والمنظمات الاقليمية والدولية. وذلك لاهمية العنصر البشري في تخطيط وتنفيذ عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. مما يتطلب عمل تدابير ورسم سياسات تؤدي الى توفر البيانات السكانية والاقتصادية والاجتماعية وتداخلاتها مع بذل جهد اكبر من اجل تحسين جودة هذه البيانات وتوفيرها بصورة منتظمة⁽¹⁾.

وهناك علاقة مباشرة بين الخلل في سياسة التعليم، والخلل في هيكل القوى العاملة، ويرجع ذلك الى عدم الربط بين مخرجات قطاع التعليم واحتياجات سوق العمل، وهو ما يحدث بالفعل بالعديد من الدول وخاصة النامية، اذ ينعدم التوافق بين اعداد وتخصصات الخريجين من ناحية، والاعداد والتخصصات التي

يحتاجها سوق العمل من ناحية اخرى مما يؤدي الى :

اولاً :- احداث بطالة مقنعة .

ثانياً :- احداث بطالة اهدار نتيجة لاضطرار الى توزيع بعض الخريجين من تخصصات معينة على وظائف لاتمت الى تخصصاتهم .

وهذا يؤثر على العديد من القرارات بما يؤدي الى خلق هيكل عمالة غير متوازن في اطار الهيكل التنظيمي القائم⁽²⁾ . لذلك يعدّ الطلب على العمل من الجوانب المهمة في اجراء الموازنة بين المتاح من القوى العاملة ومقدار احتياجات الاقتصاد القومي مستقبلاً. لذا فان تقدير الاحتياجات من القوى العاملة نابعة من اهمية عنصر العمل في العملية الانتاجية . لهذا فان الطلب على العمل يتأثر بحجم السكان فاذا كان هناك نمو مستمر للسكان فهذا يؤدي الى زيادة احتياجات القطاعات الاقتصادية من القوى العاملة.

3-1- مفهوم الطلب على العمل

يعرف البعض الطلب على العمل بانه (عدد المراكز او وظائف العمل الشاغرة. المهينة للتشغيل خلال فترة معينة) وهذا التعريف هو لبيان تحديد الطلب على العمل وليس مضمونه . لذلك فان مفهوم لطلب على القوى العاملة يتطابق مع الاحتياجات اللازمة من القوى العاملة،اي ان الطلب على العمل يعني اشباع احتياجات الاقتصاد الوطني منها. وعليه فان هناك من يعبر عن مفهوم الطلب على القوى العاملة بأنه: (مقدار قوة العمل المستعدة والمهيأة للعمل، والمطوبة للبذل والاداء في مجتمع معين وبحسب قواعد العمل التنظيمية فيه)⁽³⁾ .

يلاحظ ان هذا التعريف يكاد لايفرق بين مفهوم الطلب على القوى العاملة ومفهوم عرضها، اذ انه لا يؤكد طلب القوى العاملة فحسب، بل يشير في الوقت نفسه الى جنب العرض، من خلال عبارة ان (مقدار قوة العمل المستعدة والمهيأة) وهذا التعبير يعني بالضبط القدرة والرغبة في العمل الذي يحدد عرض العمل وليس الطلب عليه. اما الجانب الاخر من التعريف وان كان يعبر بشكل غير محدد عن الطلب على القوى العاملة الا انه لا يمت بصلة بالفقرة المذكورة وبعضهم

الاخر يعرف مفهوم الطلب على القوى العاملة بأنه (مجموع فرص العمل المتاحة في الاقتصاد القومي وفي المجالات كافة خلال فترة زمنية معينة، وهي تشمل الفرص المشبعة وغير المشبعة)، لذلك فان هذا التعريف لمفهوم الطلب على القوى العاملة ربما يكون اكثر انسجاما مع الواقع، وقد يساعد على تحديد بعض المؤشرات الخاصة بتقدير الطلب على القوى العاملة. ونستنتج مما سبق ان الطلب على القوى العاملة يعبر عن مجموع احتياجات الفروع والنشاطات الاقتصادية في المجتمع وبمواصفات معينة⁽⁴⁾.

وبما ان هناك اختلافا في التحليل الكلاسيكي عن التحليل الكنزي فيما يخص الطلب على العمل، فبالنسبة للكلاسيك بدأوا بالتحليل من المنشأة اي التحليل (الجزئي) ثم انتقلوا الى الاقتصاد الكلي على اساس ان مجموع طلب المنتجين يساوي الطلب الكلي للعمل، وعليه فان المنظم بالمنشأة يحاول ان يحقق اعظم ربح ممكن عن طريق زيادة طلبه للعمل حتى يتساوى الاجر الذي يعد كلفة عنصر العمل بالنسبة له مع الانتاجية الحدية الطبيعية للعامل الاخير (marginal physical product of labor) او ما يرمز له بـ(MPPL) التي تتناقص مع زيادة استخدام عمال اكثر، عندما يكون الاجر مساوياً الى (MPPL) يجب ان ينخفض الاجر لكي يشجع المنظم على استخدام عمال اكثر، اي يزداد طلبه على العمل. ومع ذلك فان الدالة بين الاجر والطلب على العمل متناقصة (اي سالبة)، ويمكن ان ننقل بهذا التحليل من المنشأة الواحدة للاقتصاد القومي وبتطبيق القاعدة نفسها.

ولم يختلف كينز مع الكلاسيك في ذلك. ولكن الكلاسيك لم يعيروا اهمية لظهور فائض في الانتاج، فحسب قانون ساي يستمر المنتج بزيادة طلبه على العمل ما زالت هنالك امكانية تخفيض الاجور لتتساوى مع الانتاجية الحدية للعمل، وبذلك يتحقق الاستخدام الكامل دائماً . اما كينز فيعتقد انه من الممكن ان تحصل حالة توازن في مستوى اقل من الاستخدام الكامل . وقد هاجم كينز كذلك فكرة الكلاسيك وبخاصة ما جاء به (بيجو) من ان الاستخدام الكامل سيتحقق ويقضي على البطالة. اذ قبل العمال اجوراً اقل في حالة وجود البطالة.

ونطلق الكلاسيك من تحليلهم للمنشأة بان تخفيض الاجور النقدية سيؤدي بالضرورة الى زيادة استخدام العمال من قبل رب العمل. ولكن كينز اعترض على الفكرة وطريقة التحليل، فقد بين ان تخفيض الاجور النقدية من اجل زيادة الطلب على العمل فكرة غير عملية لان نقابات العمال لا توافق بأي حال من الاحوال تقليل الاجور النقدية لان ذلك يتعارض مع مصلحة اعضائها. ثم ان العمال الذين يعملون فعلاً غير مستعدين لقبول اجور اقل من توظيف العاطلين عن العمل⁽⁵⁾.

((لذلك فان معرفة رؤساء الاقسام الادارية في القطاعات الاقتصادية او المنشأة التابعة لتلك القطاعات في تحديد احتياجاتهم من الموارد البشرية (قوة العمل) المهمة والمستعدة للعمل والتي تكون في سن العمل لتنفيذ المهام الموكلة لهم مستقبلاً من اجل زيادة الانتاج والتقليل من ظاهرة البطالة. وكما يعرف هؤلاء الرؤساء بحجم العمل المطلوب وما هي الحاجة من قوة العمل المطلوبة، لذلك فان زيادة حجم العمل يتطلب زيادة عدد الافراد العاملين والمستعدين للعمل))⁽⁶⁾. ولهذا فان الحاجة الاضافية للقوى العاملة والتي يقصد بها مصادر التعويض ماقد ينقص في اثناء فترة تنفيذ خطة العمل. وكذلك تعويض الذين ينقطعون عن العمل بسبب الوفاة والدراسة والالتحاق بالخدمة العسكرية او الذين يحالون على التقاعد بسبب تجاوزهم السن المقرر او لاسباب مختلفة خارجة عن ذلك كظاهرة احالة العاملين لاسباب ادارية او سياسية . وان مصادر تمويل الحاجة الاضافية بصورة اساسية هي :-

أ - جذب المتقاعدين واعادتهم الى العمل مرة ثانية .

ب- سحب الفائض النسبي من بعض القطاعات الاقتصادية الى قطاعات اخرى قد تمتلك المستلزمات التقنية للتشغيل هؤلاء تشغيلاً اكثر فاعلية.

ج - جذب ربات البيوت الى العمل بوصفهن الاحتياطي الرئيسي للطلب الاضافي. واحسن مثال على ذلك سحب الفائض النسبي من الايدي العاملة في الزراعة حيث ان انتاجية العمل منخفضة وحيث ان سحب اعداد كبيرة منها لا يؤثر على حجم الانتاج . لذلك فان تقسيم الاقتصاد القومي الى فروع وانشطة

واقسام هو الموقف من القطاعات المنتجة للقيم المادية . لذلك فان الاقتصاديون في الدول الرأسمالية يعاملون جميع القطاعات معاملة واحدة من زاوية خلق القيم .

في حين يميز الاقتصاديون في الاقتصادات الاشتراكية بين القطاعات المنتجة وبين القطاعات غير المنتجة . لذا فان حاجة الاقتصاد القومي الى القوى العاملة البشرية في ضوء الموارد البشرية المتاحة، وتقوم الدولة على اعادة تكوين القوى المنتجة وتأهيلها طبقاً للاحتياجات الحالية والمستقبلية للاقتصاد. وخلال اعداد خطة يجري تقدير الحاجة العامة للقوى العاملة والحاجة الاضافية، حيث ان الحاجة العامة هي الحاجة الموزعة حسب القطاعات والمناطق انطلاقاً من حجم الاهداف المخططة للانتاج ومستوى انتاجية العمل، لهذا فان الحاجة العامة للعاملين في الفروع والقطاعات الاقتصادية الاخرى وحسب طبيعة وخصائص الانتاج في تلك القطاعات او بصورة اخرى فان انتاجية العمل وقياسها تأخذان الخصائص المميزة للعمل في القطاعات الاقتصادية فمثلاً لمعرفة الخدمات الصحية يمكن قياس الانتاجية بمقارنة عدد الاسره بعدد العاملين لكل 100 سرير مثلاً⁽⁷⁾.

ولهذا فان رصد التغيرات التي تطرأ على قوة العمل ينبغي احتساب حجم الطلب الفعال على قوة العمل المتاحة وحجم البطالة وتطورها بشكل مطلق او كنسبة الى قوة العمل المدنية. وان نمو الطلب على قوة العمل لم ينشأ نتيجة لزيادة الطلب الفعال على قوة العمل من قبل القطاعات السلعية والتوزيعية، وانما يعزى بشكل اساسي الى التوسع في قطاع الخدمات نتيجة لسياسات الحكومات في بعض الدول لتحقيق بعض الاهداف الاجتماعية والصحية والتعليمية من جهة، والرغبة في تخفيف مشكلة البطالة من جهة اخرى⁽⁸⁾.

وبما ان الطلب على العمل هو (عبارة عن كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل اصحاب العمل مقابل اجر معين، ويعبر عنه بالطلب على العاملين الذين تتوفر لديهم الاهلية لتقديم الجهد المطلوب من قبل الوحدات الانتاجية التي تحدد مكوناتها على وفق نوع النشاط الذي يعمل فيه، والاسلوب التقني المتبع، التي تتأثر

بدورها بالاجراءات التنظيمية والمستويات الانتاجية السائدة. وهكذا يمكن القول بان الطلب الفعلي على العمل يتحدد على وفق اهداف الانتاج المقرر في الخطة اذا كانت الدولة تتبع اسلوب الانتاج المخطط وبناءً على الطلب المستقبلي على السلع والخدمات⁽⁹⁾.

لهذا فان القوى العاملة هي (مجموع الافراد في سن العمل الذين يعملون في اي نشاط اقتصادي او متعطلين ويرغبون في العمل ولم تمنعهم اي موانع قانونية او صحية او شخصية، وان هذا المفهوم للقوى العاملة يحمل في طياته جانبين وهما عرض العمل والطلب عليه. فالذين يعملون فعلاً يمثلون الطلب على العمل، اما عرض العمل فيتضمن العاملين فعلاً والذين يبحثون عن عمل ولديهم الرغبة في ظل مستوى الاجور السائدة، ولذلك فان كان عرض العمل اكبر من الطلب عليه وان الفارق هو البطالة الاجبارية، اما اذا كان الطلب على العمل اكبر من عرض العمل فان هذا ينعكس بشكل زيادة في الاجور او ينعكس بشكل استخدام العمالة الوافدة كما هو الحال في بعض الدول الخليجية. (وهذا فان المحرك الاساسي للطلب على العمل في الدول النامية هو مكونات العرض اي إمكانات الاستثمار وتكوين راس المال فيه وليس كما هو الحال في الدول المتقدمة)⁽¹⁰⁾.

ويلاحظ ان حجم القوى العاملة في المجتمع لا بد ان يتأثر بحجم السكان وتطوره. الا ان ذلك لا يعني على نحو مطلق ان العلاقة طردية بين حجم السكان كمتغير مستقل وبين حجم القوى العاملة كمتغير تابع، أو ان قوة العمل تعد دالة بسيطة لحجم السكان. لذلك فان الاسباب تتمثل في ان كل السكان هم مستهلكون، ولكنهم جميعاً ليسوا منتجين. فالمنتجون (اي الذين يكونون قوة العمل في المجتمع) وهم الذين تتراوح اعمارهم عادةً بين (15- 64 سنة). فالسكان الاقل من 15 سنة والاكثر من 64 سنة لا يدخلون نطاق نسبة القوى العاملة، اما لأنهم صغار السن او متقدمين في العمر وبالتالي لا يمكنهم ممارسة الاعمال المنتجة، ولو انه يمكنهم ممارسة بعض الاعمال المنزلية او الاعمال غير المنزلية التي لا يقصد من ورائها الحصول على دخول في مقابلها⁽¹¹⁾.

وبما ان السكان يمثل قوة العمل القادرة على ممارسة النشاط الاقتصادي في

المجتمع. وعندما يكون لدى السلطات التخطيطية ميزان التخطيط للقوى العاملة يمثل جانب العرض والطلب على قوة العمل وعلى اساس هذا الميزان يتم التوازن بين العرض والطلب عن طريق السياسات الكفيلة لتحقيق هذا التوازن، وتبدأ باعداد خطط التعليم والتدريب من اجل الاعداد المطلوبة من التخصصات للانتاج المطلوب⁽¹²⁾.

لذلك فان المؤشر الذي يسترشد به جهاز التعليم هو بسبب الاحتياجات المستقبلية من قوة العمل، ولهذا فان اعداد القوى العاملة المؤهلة تحتاج الى مدة طويلة، اذ ان هذه المهمات المتعلقة بالتعليم هي التي تقوم بتزويد الايدي العاملة بالمهارات والامكانيات التي يتطلبها النشاط الاقتصادي لجميع القطاعات الاقتصادية. وبما ان الهدف من الاستثمار في التعليم من اجل التوسع في نظام التعليم بكافة فروعته المختلفة ويتلائم مع المتطلبات اللازمة في متلف القطاعات الاقتصادية . ويمكن ان يتم ذلك من خلال مقارنة مكونات الطلب على الايدي العاملة مع الكفاءات والمهارات التعليمية مع العرض الذي يمكن ان يتوفر منها⁽¹³⁾. ولهذا فان النشاط الاقتصادي يعد في حالة توظيف كامل عندما لا توجد إلا البطالة الاحتكاكية فقط، بمعنى لمن يرغب في العمل بمعدل الاجر السائد في هذا النوع من الاعمال، لابد ان يحصل عليه، الا انه بسبب الاضطراب الى التعطيل عندما يرغب الفرد في الانتقال من عمل اى عمل اخر، ولا بد ان يوجد في اي وقت من السنة وفي اي دولة قدر معين من البطالة وهي التي تسمى البطالة الاحتكاكية، لهذا نلاحظ مستوى التوظيف الكامل، وبالتالي الناتج المحلي الاجمالي (GDP) الذي يترتب عليه المستوى الذي يقيس انتاج الطاقة الانتاجية بكاملها في المجتمع في وقت معين، اي اقصى انتاج يمكن ان يحققه الاقتصاد الوطني في دولة ما، وفي وقت معين، عندما تكون جميع الموارد في حالة توظيف كامل⁽¹⁴⁾. وهناك نقاش بين الاقتصاديين الكلاسيك والاقتصاديين الكثرين، حيث يعتقد الكلاسيك ان التوازن في النشاط الاقتصادي لا يمكن ان يتحقق الا عند مستوى التوظيف الكامل. فهما وجهان لعملة واحدة، بمعنى ان تحقيق اي منهما، يعني تحقيق الآخر. حيث يعتقدون ان القوة الاقتصادية اذا تركت دون اي تدخل فلا بد ان تؤدي الى التوظيف الكامل وبذلك يتحقق التوازن العام. اما كينز ومدرسته فيعتقدون

ان التوازن يمكن ان يتحقق دون مستوى التوظيف الكامل، حيث ان توازن الاستثمار مع الادخار يؤدي الى تحقيق التوازن عند مستوى منخفض للدخل القومي (الناتج الوطني) لكن هذا لا يساعد على تحقيق التوظيف الكامل. ويعتقدون الكنزيون كذلك ان التوظيف الكامل هو حالة يجب ان يسعى المجتمع الى تحقيقها واحداها بالعمل على رفع مستوى الاستثمار. اي ذلك المستوى الذي يؤدي الى تزايد الناتج الوطني ووصوله الى المستوى الذي يحقق التوظيف الكامل، ومن الممكن ان يرتفع مستوى الاستثمار بفعل العوامل الاقتصادية. ومن الممكن ان تتدخل الدولة بإنفاقها وباستخدام ادواتها التي تتضمن السياسات المالية والنقدية لتحقيق هذا المستوى من التوظيف. ولابد من الاشارة الى قانون (ارثر اكان) الذي يوضح ان هناك علاقة عكسية بين تغير الدخل الوطني وتأثيره على البطالة، اي انه اذا انخفض الدخل الوطني 2 % مثلاً، فسوف تقابله زيادة في البطالة بمقدار 1% واذا ارتفع الدخل الوطني بنسبة 2% فسوف يقابلها انخفاض في البطالة 1% . ولهذا فان قانون (ارثر اكان) يشير الى انه عند انخفاض الدخل الوطني فان ذلك يعني تراجع الناتج المحلي، وبالتالي سوف ينعكس ذلك على مستوى التشغيل، لان مفهوم الناتج الوطني اقل مما يمكن، وهذا يعني عدد اقل من العمالة فقط يستطيع العمل ويعني ذلك وجود بطالة، وعلى العكس من ذلك فان ارتفاع الناتج الوطني يعني زيادة القوى العاملة التي تستطيع العمل، وهذا يؤدي الى التقليل من ظاهرة البطالة اي زيادة التوظيف في مؤسسات الدولة والقطاع الخاص⁽¹⁵⁾.

لهذا فان عملية استقطاب الموارد البشرية المؤهلة للانخراط في عملية التوظيف والاستمرار فيها من خلال تشجيع المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة عن طريق طلبات التوظيف (التشغيل)، ومن خلال ذلك فان عملية الاستقطاب تتضمن (البحث عن الافراد المؤهلين من أجل توظيفهم لشغل الوظائف الشاغرة، اذن فان الاستقطاب لابد ان يهتم بعملية البحث وجذب المرشحين المؤهلين والاكفاء في العمل)، وقبل القيام بهذه المهام ينبغي التأكد من ضرورة الحاجة لهؤلاء المؤهلين لشغل تلك الوظائف. يمكن الخروج بتعريف شامل لعملية الاستقطاب او طلب قوة لعمل (هو تلك العملية التي تتضمن مجموعة من

الاجراءات والنشاطات التي تهتم بتوفير وعاء من الافراد المؤهلين بأكبر كفاءة ومهارة مناسبة لشغل الوظائف الشاغرة (16).

3-2- الطلب على العمل والعوامل المؤثرة عليه:

ان سياسات اسواق العمل لتنمية القوى العاملة تحتاج الى العديد من الجهد والتواصل من اجل خلق اسواق عمل متميزة وبالخصوص في دولنا النامية. لان سياسات اسواق العمل في الدول النامية يسودها الغموض والتهميش، وعدم الوضوح في اهدافها المخططة والمنجزة. وتتميز هذه الاسواق عن اسواق السلع والخدمات مثل التماس بين العامل والعمل وعدم تخزين الجهد البشري للعمل. ولكن الاسواق بصورة عامة تكون المكان الذي يلتقي عنده العرض والطلب سواء كان العرض والطلب للجهد البشري(قوة العمل)، او العرض والطلب للسلع الاستهلاكية الاساسية والكمالية. وبما ان الطلب على قوة العمل هو احد جانبي سوق العمل ويشترى او يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من اجر للعاملين، اي ان رب العمل يطلب العمل من القوى العاملة ليس من اجل استهلاكه بل من الاستفادة منه في انتاج سلع وخدمات، ويرتبط الطلب على قوة العمل بعوامل عديدة ومن هذه العوامل التي تؤثر على تحديد حجم الطلب على القوى العاملة منها⁽¹⁷⁾:

1- العوامل الفنية: - تؤدي التغيرات التكنولوجية الى بروز حاجة الى وظائف جديدة أو الغاء بعض الوظائف مما يؤدي الى زيادة المعروض من القوى العاملة لبعض التخصصات. ومن حيث المبدأ كان ينبغي ان يصبح التطور التقني وتطبيقه في العملية الانتاجية موظفاً لصالح الانسان العامل. ويحدث هذا التطور تخفيفاً جسدياً عن العامل وزيادة رفاهيته من خلال زيادة انتاجية عمله. هذا يتم من خلال الشروط التي كانت تعدها الاشتراكية في برامجها، اخذين بعين الاعتبار ان الانسان ائمن راسمال في الوجود وان هدف أي تطور تكنولوجي(تقني، فني) هو التخفيف من العبء الجسماني ومن عبء وقت العمل .

اما في اقتصاد السوق وغياب دولة الحماية الاجتماعية، فقد انتهت لصالح

الشركات الكبرى، والمفارقة الأخرى أن الأممية أو الاشتراكية التي كانت شعار الحركة العمالية لمواجهة الرأسمالية، أصبحت شعار الطرف الآخر يعني (شعار الرأسمالية)، ففي الوقت الذي يتقلص فيه نفوذ الطبقة العاملة ضمن حدودها الوطنية، فإن الرأسمالية تنظم نفسها على المستوى الدولي من خلال الشركات متعددة الجنسيات وزادت عملية التضيق على حرية العمل. أن العنصر الأهم في المفارقة هو التعارض بين تحقيق العمالة الكاملة وبين الأهداف الاقتصادية الناجمة عن استخدام التكنولوجيا (التقنية أو الفنية) فائقة التقدم . واختفاء فرص العمل لأولئك الذين حصلوا على تأهيل متواضع واختفاء شكل العمل التقليدي الذي عرفناه في القرن الماضي، وبروز ظاهرة العمل الإلكتروني⁽¹⁸⁾.

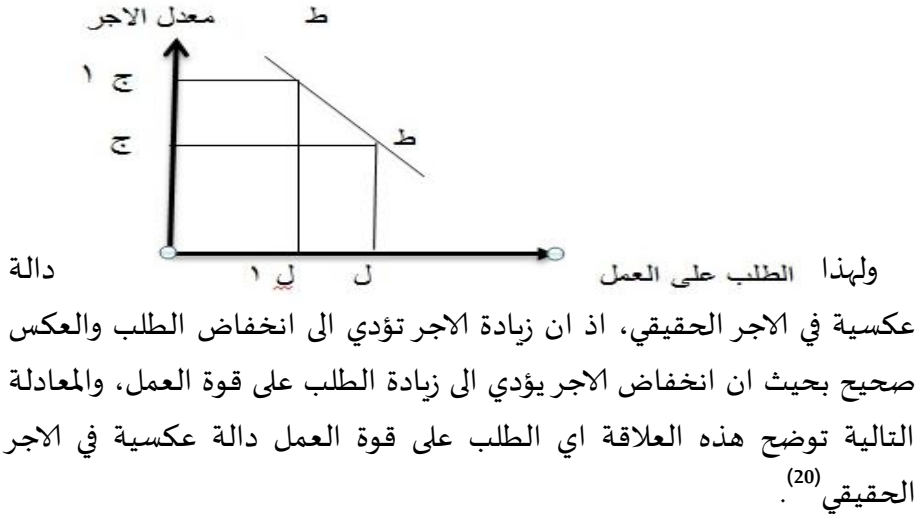
2- الركود الاقتصادي : أن من أهم العوامل المهمة التي تؤثر في العملية الاقتصادية، حيث ينحسر الطلب على القوى العاملة نتيجة الركود. وبالتالي يؤثر مباشرة في العملية الاقتصادية من خلال قلة الطلب على القوى العاملة. ويؤدي الركود الاقتصادي إلى تعرض القطاعات الاقتصادية إلى الخسائر مما يسبب تسريح عدد من قوة العمل التي تعمل في أغلب القطاعات الاقتصادية وبخاصة القطاعات الأهلية (الخاصة)⁽¹⁹⁾.

3- مستوى الأجور الحقيقية : أن أحد العوامل المؤثرة في تكلفة العمالة هي مستوى الأجور، حيث أن المؤسسة الانتاجية لاتقوم بتغير الطلب على العمال حسب التكاليف فقط. وإنما هنالك العديد من المتغيرات التي تتحكم في تكاليف التعديل التي يتحدد جزء منها بمؤسسات سوق العمل وبخاصة بالقوة النقابية ودرجة التفاوض مع المؤسسات وتشريعات العمل الخاص بالتوظيف والتسريح والترقية والتسريح وحقوق العمال والتدريب.... الخ .

لذلك فإن مستوى الأجور يعد واحداً من أكثر العوامل الاقتصادية أهمية وتأثيراً في الطلب على القوى العاملة، ففي ظل افتراض ثبات الظروف كافة يزداد الطلب على العمل ويقل تبعاً لارتفاع وانخفاض مستوى أو معدل الأجر السائد في أسواق العمل. فلو افترضنا أن الأجر هو سعر خدمة العمل، فتبعاً لمنطق النظرية الاقتصادية سيزداد الطلب على القوى العاملة (قوة العمل) بانخفاض معدل الأجر (سعر العمل)، ويقل الطلب على القوى العاملة (قوة العمل) بارتفاع معدل الأجر

(سعر العمل)، وكما في الشكل (9) الذي يوضح علاقة الطلب على القوى العاملة (قوة العمل) بمعدل الاجر (سعر العمل) .

الشكل (9) علاقة الطلب على العمل بمعدل الاجر



$$L D = f(w/p)$$

حيث ان (w/p) = الاجر الحقيقي .

W = الاجر الاسمي .

P = الاسعار .

ويعرف الاجر الاسمي (بانه المبلغ الذي يستحقه العامل مقابل العمل الذي يقوم به). اما الاجر الحقيقي فهو (قيمة الاجر الاسمي وقدرته على اشباع الحاجات، او مقدار السلع والخدمات التي تشتري بالاجر النقدي)⁽²¹⁾. ولهذا فان الطلب على العمل (قوة العمل) يتأثر بالاجور اذ ان انخفاض الاجر يشجع المؤسسات الانتاجية على زيادة الطلب على قوة العمل. وعموماً طالما ان نمو الانتاجية اعلى من نمو الاجور فان الطلب على العمالة سيزداد مادام الناتج الحدي للعمل أعلى من الاجر الحقيقي⁽²²⁾. وبما ان الطلب على القوى العاملة يتحدد برأس المال او المبالغ الاخرى المخصصة لشراء العمل .

اي ان مخصص الاجور هو الذي يحدد حجم الطلب على القوى العاملة، لان معدل الاجور العام يتحدد بمقدار المتخصص لشراء قوة العمل، ولا يمكن ان

يرتفع او ينخفض هذا المعدل إلا بزيادة او نقص عدد العمال او هذا المخصص في ظل حكم المنافسة، وعليه فان الطلب على القوى العاملة (قوة العمل) يتحدد بمقدار هذا المال الذي يضعه صاحب العمل جانباً من أجل تشغيل العمال ودفع اجورهم منه الى قوة العمل الجديدة. ولا يمكن انقاص عدد العمال العام في الاحوال الاعتيادية لان السكان في تزايد مستمر لا سيما بين الطبقة العاملة والطبقة الفقيرة قوتاً والمكثارة نسلأً.

4- دالة الانتاج : تعتبر دالة الانتاج من العوامل المؤثرة في الطلب على العمل (القوى العاملة)، وهي العلاقة بين عوامل الانتاج اللازمة لانتاج وحدة واحدة من السلعة او الخدمة، حيث ان العمل هو احد هذه العوامل. فاذا تقرر حجم الانتاج استناداً الى حجم الطلب الفعال. سواء كان ذلك بمستوى المنشأة أو الاقتصاد، فسيحدد حجم العمالة اللازمة (وكذلك بالنسبة لبقية العوامل) لانتاج ذلك المقدار من السلع والخدمات .

5 - الطلب الكلي الفعال : كلما زاد الطلب على السلع والخدمات اضطر المنتجون الى زيادة انتاجهم، ومن اجل زيادة الانتاج لابد لهم من توظيف عوامل انتاج اكثر ومنها العمل، ولو اخذنا الطلب على العمل (الطلب على القوى العاملة المستعدة والمهيأة للعمل) محسوباً بالساعة/عمل لكان العمل من العوامل المتغيرة حتى في المدى القصير. وبالتالي فان ازدياد الطلب الكلي على السلع والخدمات من قبل المستهلكين والمستثمرين والدولة والعالم الخارجي (صافي الصادرات بعد طرح الاستيرادات) سوف يزيد طلب المنتجين على العمل⁽²³⁾.

وعليه فان الطلب على العمل (الطلب على القوى العاملة) يتأثر بعوامل عديدة منها عوامل خارجية مثل العوامل السياسية والاجتماعية والقانونية، وعوامل التنافس بين اسواق العمل والظروف الاقتصادية مثل معدلات البطالة والتضخم، وهناك عوامل داخلية مثل اضافة مشاريع جديدة او الغاء مشاريع غير مربحة وكذلك التغيرات التكنولوجية. تختلف الطرق فيما بينها من حيث الاسس والفرضيات التي تعتمد عليها كل طريقة ومن هذه الطرق التي تستخدم في تقدير الطلب القوى العاملة، الطرق الاحصائية التي تؤدي الى الاستنتاجات التي يتوصل

إليها الباحث من خلال تحليل البيانات التي يحصل عليها من دراسة العينات وحساب بعض المقاييس منها. وتوجد العديد من الطرق التي تستخدم لتقدير الطلب على قوة العمل، وغالباً ما تكون هذه التقديرات على شكل تنبؤات أو تعميمات أو قرارات رفض أو قبول للفرضيات الإحصائية. وفيما يلي أهم الطرق المستخدمة في تقدير الطلب على العمل (الطلب على القوى العاملة):

3.3 طرق تقدير الطلب على العمل

1 - طريقة المسح الشامل : تعتمد هذه الطريقة على استمارات لعينة أو عينات لمجتمع ما . وعندما يتعذر في هذه الطريقة المسح الشامل، عندها نلجأ إلى دراسة جزء من المجتمع الإحصائي يسمى (العينة) وحجم العينة هو عدد عناصرها . وهذه الطريقة تعتمد كذلك على التعداد العام للسكان في بلد قليل السكان نسبياً، ومن الأمثلة على الحالات التي يصعب فيها إجراء طريقة المسح الشامل وكما يلي⁽²⁴⁾ :-

أ - غالباً ما يتعذر الوصول إلى جميع عناصر المجتمع الإحصائي وأجراء الدراسة عليها.

ب - قد يتطلب إجراء المسح الشامل عدداً كبيراً من الأشخاص المدربين لإتمام جميع البيانات، أما العينة فتحتاج إلى عدد قليل من هؤلاء وبذلك يتم توفير عدد العاملين .

ج - قد يحتاج الباحث إلى نتائج سريعة تعطيه مؤشراً عن ظاهرة معينة، وبالتالي فهو لا يستطيع دراسة المجتمع كله في وقت قصير، لذا يلجأ إلى دراسة عينة فقط من ذلك المجتمع.

د - أن دراسة العينة أدنى كلفة من المسح الشامل وتستغرق جهداً ووقتاً أقل.

2 - طريقة المسح المعدل: أن تقدم بعض التحذيرات حول (فارق الخطأ) كالتقاس الوحيد للشك في المسح الإحصائي، وأن الغاية من هذه الطريقة هو إعطاء القيمة الحقيقية لخاصية أو أكثر من خصائص مجموعة سكانية في وقت معين، وأن بعض الأشخاص الذين من المفترض أن يكونوا في العينة قد لا يكونوا

في المنزل، او قد يرفضون المشاركة، وان الغاية كذلك من هذه الطريقة هو التخلص من الاخطاء كافة التي تجمع من البيانات في المسح السكان لجعل عملية جمع البيانات باسرع وقت واقل كلفة⁽²⁵⁾.

لذلك فان هذه الطريقة تستخدم في اطار الانتفاع من القوى العاملة التي تم التخلي عنها فيما بعد لاسباب كثيرة كالاشخاص الذين بلا عمل او الاشخاص المتاحين للعمل⁽²⁶⁾.

3 - طريقة المسح الاجتماعي والاقتصادي : ان تطور منهج هذا المسح وتنوع استخداماته، ادى الى اعتبار هذه الطريقة من اهم الطرق في البحث الاجتماعي والاقتصادي، وان من اهم مميزات هذه الطريقة هو معرفة مكان النقص الاساسية من السلع والخدمات والوقف على مؤشرات البطالة والفقر، ويسهم هذا المسح كذلك في التخطيط لبناء قدرات وطنية في مراكز العمل والتنفيذ لأهداف مستقبلية فضلاً عن اكتساب المعرفة في التعامل مع المنظومات التقنية (التكنولوجية، الفنية) الحديثة في معالجة جميع البيانات واستخراج النتائج بأوقات قياسية. ولهذا فان هذه الطريقة تعد محاولة لعملية مسح من خلال اتباع اجراءات ميدانية منظمة، وتهتم هذه الطريقة ايضاً بالتفسير والتحليل بهدف الوصول الى استنتاجات عملية لدراسة المجتمع والظواهر والمشكلات الاجتماعية⁽²⁷⁾.

4- طريقة الانحدار الخطي البسيط : تتعامل هذه الطريقة مع العلاقات الخطية، وان هذه الطريقة قد تكون سيئة كما تبدو للوهلة الاولى الا انه هناك العديد من العلاقات اللاخطية يمكن تحويلها الى علاقات خطية مما يجعل هذه جيدة . حيث يمكن ايجاد العلاقة بين متغيرين بواسطة المعادلة التالية⁽²⁸⁾:

$$Y = a + B X$$

حيث ان (a) هي المقطع الصادي، وهي النقطة التي يقع بها الخط المستقيم المحور الصادي. اما (B) فهي عبارة عن انحدار المستقيم الذي يشير الى مقدار التغير الذي يطرأ على (Y) لو تغير (X) بوحدة واحدة .

ولهذا فان المعادلة الخطية التي تعطيك احد المتغيرين بدلالة المتغير الاخر

تسمى معادلة الانحدار الخطي، والتنبؤ واحد من اهم اغراض دراسة الانحدار، وهو تنبؤ قيمة متغير ما اذا عرفت قيمة متغير اخر او متغيرات اخرى. ولهذا يمكن استخدام الانحدار البسيط للدالة الخطية بطرق اخرى منها:

أ - طريقة معامل ارتباط سيرمان للترتب: في كثير من الاحيان يصعب قياس متغير ما رقمياً ولكن يسهل تعيين رتب للصفة او المميز المراد دراسته عن هذا المتغير مثلاً، اذا كان لدينا خمسة انواع الشاي وأردنا التمييز بين هذه الانواع من حيث المذاق، نرى انه يسهل الذواقة ترتيب انواع الشاي من الدرجة الاولى من المذاق حتى الدرجة الخامسة، ولكن يصعب عليه اعطاء قيم عديدة لكل نوع من انواع الشاي السابق من حيث المذاق، وينطبق هذا التحليل على كثير من المسائل في الاقتصاد والادارة والتربية وغيرها. ومن معامل الارتباط للترتب معامل سيرمان والذي يعرف قانونه كما يلي:

$$\text{معامل ارتباط سيرمان للترتب} = rs = 1 - (6 \sum d^2 / n(n^2 - 1))$$

حيث ان (n) تساوي عدد ازواج البيانات (X,Y)، اما (d) تساوي الفرق بين رتب للمتغيرين (X,Y)، ونلاحظ من ذلك انه يمكن حساب (rs) اذا عرفت الترتيب او اذا عرفت البيانات التي يمكن ترتيبها، وتصلح هذه الطريقة بوجه خاص اذا كان عدد ازواج البيانات ما بين (25-30) او اقل⁽²⁹⁾.

ب - طريقة معامل ارتباط بيرسون: ان دراسة الارتباط تظهر الى حد يمكن ان يتحرك متغيران معاً، وذلك بإعطاء مقياس عددي يحدد درجة تلك الحركة ومعامل الارتباط الخطي هو مقياس العلاقة الخطية بين المتغيرين . وهو يقيس مقدار التغير والتأثير الذي يطرأ على (Y) عندما يزداد (X) مقداراً معيناً يعني في الحالة الاولى يكون الارتباط موجباً، اي (X,Y) معاً فكلما كبرت (X) كبرت (Y). اما في الحالة الثانية يكون الارتباط سالباً فتصغر قيمة (X) كلما كبرت قيمة (Y). اما الحالة الثالثة فان (Y) لا تتبع نمطاً محدداً عند زيادة (X) وفي هذه الحالة انه لا يوجد ارتباط بين (X,Y).

ج - طريقة الانتشار: ان احد الطرق التي تساعدنا على معرفة وجود علاقة خطية بين متغيرين (X,Y)، وهي رسم الانتشار حيث نرسم احداثياً افقياً (احداثي X)، واحداثياً عمودياً عليه (Y) ونرصد ازواج المشاهدات المرتبة. (Xa, Ya) ،-----،

(X_1, Y_1) ، (X_2, Y_2) المعطاة لدينا على (X, Y) فنحصل على رسم الانتشار، وتبين لك بشكل جيد ما اذا كانت هناك علاقة بين المتغيرين (X, Y) او عدم وجودها. وتساعد طريقة رسم الانتشار على توضيح كون العلاقة بين المتغيرين طردية ام عكسية، اي كلما ازدادت قيم (X) ازدادت قيم (Y) ، وهذه العلاقة طردية، اما العلاقة العكسية فتعني ان قيم (Y) تنقص مع ازدياد القيم ل (X) ، والعكس بالعكس⁽³⁰⁾.

5- طريقة خط الاتجاه العام : تعد هذه الطريقة الاكثر تأثيراً على قيم الظاهرة في المدى الطويلة فمثلاً عدد سكان العراق خلال الاربعين سنة الماضية، يمثل سلسلة زمنية متأثرة بدرجة كبيرة بالاتجاه العام، نظراً لميل جميع الاعداد المكونة لهذه السلسلة الى التزايد بصورة عامة. ويكون الاتجاه العام موجباً عندما تتزايد قيمة الظاهرة على مرور الزمن فمثلاً نمو السكان يمثل سلسلة زمنية اتجاهها العام موجباً⁽³¹⁾.

ويكون الاتجاه العام سالباً عندما تتناقص قيم الظاهرة على مرور الزمن فمثلاً الوفيات الناتجة عن الاصابة بمرض الجدري تكون سلسلة زمنية اتجاهها العام سالب. والاتجاه العام يكون مستقيماً اذا كان التغير في قيم الظاهرة كمية ثابتة موجبة او سالبة خلال المدة. ويكون الاتجاه العام غير مستقيم اذا كان التغير في قيم الظاهرة غير ثابت خلال المدة. وتوجد هناك عدة طرق لتعيين خط الاتجاه العام ومنها⁽³²⁾ :

أ - طريقة المعدلات المتحركة: عندما نريد ايجاد الاتجاه العام بطريقة المعدلات المتحركة فاننا نحسب معدلات المشاهدات لعدد من السنين (او الفصول) (او الاشهر)، اذ نعتمد هذا المعدل قيمة للاتجاه مقابلاً لوحدة الزمن الواقعة في منتصف الفترة التي حسب المعدل على اساسها، وعادةً ماناخذ المعدل المتحرك بطول ثلاث سنوات او خمسة سنوات او ثمانية سنوات، وذلك بالاعتماد على طول الدورة التي نرى ان السلسلة الزمنية الواقعة تحت تأثيرها، لهذا فان طريقة المعدلات المتحركة تعطينا اتجاه السلسلة ويمكن رصد المعدلات المتحركة على شكل الانتشار للسلسلة الزمنية واتجاه معدلات هذه السلسلة الزمنية.

ب - طريقة المربعات الصغرى: ان هذه الطريقة مستعملة في تعيين خط

الانحدار البسيط، وذلك بافتراض وجود علاقة خطية اي (تطبيق خط المستقيم على شكل الانتشار للسلسلة). حيث ان هذه السلسلة الزمنية عبارة عن مشاهدات او بيانات (Y) مقابل الزمن (السنوات مثلا) الذي نعبر عنه بالرمز (X). ولا بد من تعيين نقطة الاصل او المركز، وان هناك امراً في دراسة الاتجاه العام هو تحويل خط الاتجاه من قيم سنوية الى قيم شهرية. وذلك بقسمة (a) على (12)، وقسمة (b) على (12)² فتصبح المعادلة كالآتي :-

$$T1 = a + bX$$

$$T2 = a / 12 + b / 144$$

$$(X) = \text{وحدة السنة وتصبح}$$

$$(X) = \text{وحدة الشهر}$$

ج - طريقة المعدل النصفى : - تتلخص هذه الطريقة بتقسيم البيانات الى قسمين متساويين وحساب معدل كل قسم، ورصد كل معدل مقابل منتصف الفترة الزمنية التي على اساسها حسب رسم خط مستقيم يصل بين هاتين النقطتين، فاذا كان عدد السنين (او الاشهر مثلاً) زوجياً كانت كل فترة تساوي نصف عدد السنين، واذا كان عدد السنين فردياً، حذفنا السنة المتوسطة، وقسمنا السنوات الباقية الى قسمين متساويين⁽³³⁾.

6 - طريقة السلاسل الزمنية: بما ان السلسلة الزمنية هي (مجموعة من القيم المشاهدة لظاهرة معينة لمدة من الزمن ((مثلاً عدد من السنوات)) بفترة زمنية متساوية)⁽³⁴⁾. وقد درس الاقتصاديون السلاسل الزمنية بشكل مكثف لانها تدخل في كثير من المسائل الاقتصادية ذات الاهتمام، ولا تقتصر السلاسل الزمنية على الامور الاقتصادية ولكنها تشغل مكانه مهمة في العلوم الطبيعية (كدراسة الطقس والامطار والزلازل والكوارث الطبيعية) والصناعة والتجارة ونمو السكان والتربية والرعاية الصحية وغيرها. لهذا فان لدراسة السلاسل الزمنية اهمية كبيرة وهناك عدة عوامل تؤثر على السلاسل الزمنية منها يلي :-

أ - الاتجاه العام : هو ذلك المؤشر او تلك الخاصية للسلسلة الزمنية التي تمتد على مدى الفترة الزمنية تحت الدراسة بشكل متناسق، ان مركبة الاتجاه العام

هي المنحني الرئيسي على المدى الطويل لنمو الظاهرة (النشاط) او (انكماش)، ويعني زيادة او نقص هذه الظاهرة. وان هذا الاتجاه يشير الى وجود عوامل تستمر لفترة معقولة مثل نمو السكان، التطور التكنولوجي (التقني، الفني)، التغيرات في مستوى الاسعار، او الحالات المختلفة لبعض الصناعات او المؤسسات⁽³⁵⁾.

ب - التغيرات الموسمية: ان هذه التغيرات التي تؤثر على السلاسل الزمنية قد تكون تغيرات دورية اي اقل من سنة، فقد تكون فصلية (ربع سنة) او شهرية او يومية. وتتكون هذه التغيرات نتيجة تأثير اختلاف المناخ او مناسبات دينية او عادات اجتماعية او ما شابه ذلك من التغيرات. ويكون من المفيد ان تقدير القيمة الظاهرة غير المتأثرة إلا بالموسم، وذلك لإمكان للتنبؤ بمقدار الظاهرة في المستقبل حسب اشهر السنة او حسب الفصول .

ج - التغيرات الدورية او العرضية : تحصل هذه التغيرات العرضية عند حدوث الظروف الشاذة، كالثورات، والكوارث الطبيعية. والحروب او الفيضانات او انتشار الأوبئة والزلازل، واما التغيرات الدورية فتظهر في الظواهر الاقتصادية، ويمكن تمييز ثلاثة انواع من هذه الدورات⁽³⁶⁾:-

- الدورات طويلة المدة (حوالي نصف قرن) .
- الدورات متوسطة المدة (حوالي 10 سنوات) .
- الدورات قصيرة الفترة (حوالي 4 سنوات) .

3-4-العوامل المحددة للطلب على العمل :

ان علاقات العمل كانت وما تزال حتى الحاضر في تؤثر مستمر من خلال زيادة عدد السكان وتعتبر علاقات العمل اهم مواقع الاهتمام للاقتصاديين والمصلحين والمجتمع، لأنها من اخطر المشاكل الاقتصادية التي واجهت المجتمعات الصاعدة في التطور الاقتصادي والاجتماعي⁽³⁷⁾.

وبما ان تحديد القوى العاملة في اي بلد تتمثل في معرفة حجم السكان من خلال المصادر الاحصائية الخاصة بالتعداد السكاني، ولهذا فان عوامل تحديد الطلب على القوى العاملة يختلف عن تحديد القوى العاملة لانه يشمل حجم

السكان في اي بلد بعد استبعاد حجم السكان غيرناشطين اقتصادياً (الاطفال والشيوخ وربات البيوت وفي بعض البلدان تستبعد القوات المسلحة) وفي مايلي نوضح العوامل المحددة لطلب على العمل :-

1- يتحدد الطلب على بالانتاجية الحدية:- اعتقد (ادم سميث) بان الطلب على العمل يتحدد بانتاجيته، ويعتقد الاقتصاديون المنفعيون ان الانسان يستهلك او يشتري الاشياء او يتنازل عنها في صورة اجزاء صغيرة يطلق عليها (الوحدات) ويتحدد ثمن كل وحدة منها بمنفعة الوحدة الاخيرة للشخص الذي يريد اقتنائها. وان ثمن (اجر) القوى العاملة يتحدد بقيمة ماينتجه آخر عامل الذي يقبل صاحب العمل تشغيله، وإلا لكانت خسارة رب لعمل مؤكدة ولو لم يقبل هذا العامل وزملاؤه بهذا الاجر لاصبحوا في حالة بطالة، ولحل محلهم غيرهم من العاطلين الكثيرين بهذا الاجر نفسه نتيجة المنافسة بين القوى العاملة. ولهذا فان اجر العمال يتحدد باجر العامل الحدي الاخير الذي شغله صاحب العمل وقَبِل هذا العامل بالاجر الذي حدده له رب العمل حيث ان جر العال لابد ان يساوي قيمة ماينتجه لصاحب العمل. اذ ان قيمة انتاج هذا العامل الحدي هو ما يطلق عليه اسم (انتاجيته) والتي تساوي اجر العامل الحدي⁽³⁸⁾.

ومن اجل ان يكون الاقتصاد في حالة توازن حسب النظرية التقليدية ويجب ان يكون لطلب على قوة العمل بالحد الذي يكون متوسط الانتاجية الحدية للعمل مساوياً الى متوسط الاجر الحقيقي. وبما ان الانتاج الحدي للقوى العاملة في الاقتصاد لابد ان يساوي الاجر الحقيقي .

فإذا اخذنا الاقتصاد القومي بكامله فان الانتاجية الحدية للعمل وتعني زيادة الناتج القومي نتيجة للزيادة في عدد العمال (الجدد المضافين للعمالة، ولهذا فان مستوى الانتاجية الحدية للعمل وتغيرها (بتغير حجم العمالة) يحددان موقع انحدار منحنى الطلب على العمالة (قوة العمل، القوى لعاملة) فاذا كان مستوى الانتاجية مرتفعاً وحسب النظرية الكلاسيكية فان المنحنى يكون موقعه الى الاعلى واليمين مما يدل على ان الطلب على العمل يكون اكبر للاجر نفسه⁽³⁹⁾.

1- يتحدد الطلب على العمل بالعرض تلقائياً: يقرر قانون (ساي) ان العرض

يخلق الطلب المساوي له دائماً، فلا يمكن ان يكون العرض بزيادة او نقصان من الطلب، لانه اذا زاد عليه (اي اذا زاد العرض على الطلب) انخفضت الاسعار فيزيد الطلب ويتقلص العرض عادةً الى ان يتساوى الطلب مع العرض. (اما اذا انخفض العرض على الطلب) فيعني ذلك ارتفاع الاسعار فيزيد العرض ويتقلص الطلب⁽⁴⁰⁾. لهذا فان سوق العمل تعتبر المكان او الموقع الذي تتأثر فيه القطاعات الاقتصادية من اجل توفير الاحتياجات لهذه القطاعات من القوى العاملة، وسوق العمل تتأثر بالظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والطبيعية وهذه الظروف تؤثر على الطلب والعرض على العمل.

3- يتحدد الطلب على العمل بمقدار مخصص الاجور :- كانت قضية الاجور ومازالت في راس قائمة المطالبات العمالية والنقابية، والقضية الحساسة التي تدور حول محورها فصول المساومة وخاصة في البلدان التي يقوم اقتصادها على ما يسمى بالاقتصاد النقدي، وقد دار النقاش حول الاجور في اتجاهات وتبريرات مختلفة تبدأ من مبدأ الاجير (العامل) في العصور الاولى وحتى نظرية (الاجور القطرية المعاصرة) وتعرف هذه الاجور القطرية على انها (تطبيق سياسة اجر موحدة ومتماثلة في الصناعات المتشابهة في انحاء القطر) . وتطبق هذه الاجور في بلاد يعمل اقتصادها في اطار النظام الموجه او الاقتصاد المخطط⁽⁴¹⁾.

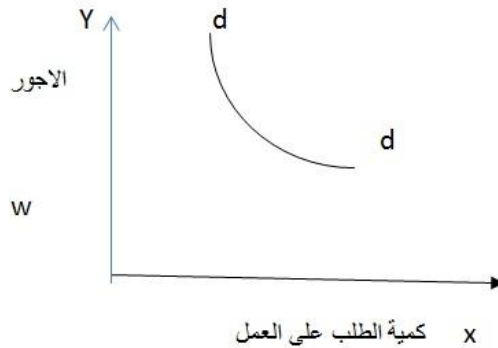
ان كافة المجتمعات باختلاف انظمتها الاقتصادية والاجتماعية، تعتبر الاجور من اهم الحوافز المادية باعتبارها الوسيلة التي من خلالها يستطيع رب العمل (صاحب العمل) او الدولة من تحديد الطلب على قوة العمل، فاذا كانت هناك اجور مرتفعة، وقد تكون هناك قلة في الايدي العاملة فقد تضطر بعض الدول استيراد القوى العاملة من الخارج، كما هو حاصل في دول الخليج العربي حيث تستورد العمالة الرخيصة (باجور منخفضة) من دول فقيرة مثل الهند والفلبين وتايلند وغيرها من دول شرق سيا للزيادة في عدد الايدي العاملة الغير ماهرة بسبب زيادة عدد سكان هذه الدول. وقد تستورد دول الخليج العمالة الماهرة من البلدان الصناعة باجور مرتفعة وذلك بسبب ارتفاع اجور هؤلاء العمال في بلدانهم بسبب المهارات والخبرات التي يحملونها وتطبيقها في دول الخليج لذلك

تكون اجورهم مرتفعة. وهذا فان تحديد سياسة الاجور (الحد الادنى، والحد الاعلى)، وبما ان الاجور تعمل على تحديد زيادة او انخفاض الطلب على القوى العاملة في اغلب البلدان .

3-5 - أشكال منحني الطلب على العمل ومميزاته :

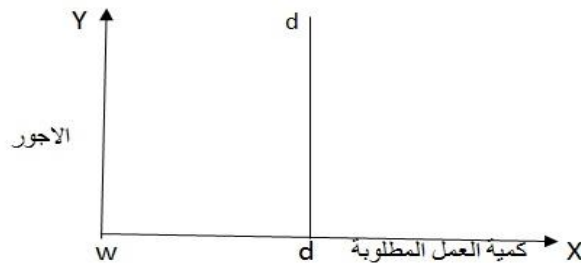
1- ان العلاقة بين تغيرات الاجور وتغيرات الطلب على العمل علاقة عكسية فزيادة الاجور تؤدي الى انخفاض الطلب على العمل وانخفاض الاجور يؤدي الى زيادة الطلب على العمل (القوى العاملة، قوة العمل). وكما في الشكل (10) الاتي:-

الشكل (١٠)



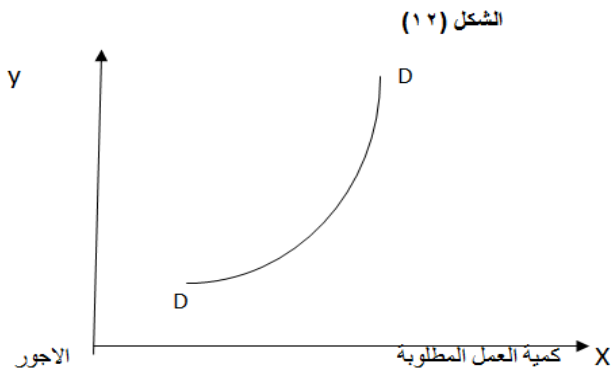
2 - ان الطلب على العمل هو اقل مرونة في الفترة الزمنية القصيرة منها في الفترة الطويلة، ففي الفترة القصيرة لا يؤدي ارتفاع الاجور الى خفض الطلب على العمل لانه يصعب على المنظم في الفترة الزمنية القصيرة تغيير راسماله وتجهيزاته، فهو يحتفظ بنفس العدد من العمال، كما يتضح من الشكل (11) الاتي:-

الشكل (١١)



من هذا الشكل (11) يتبين ان كمية العمل المطلوبة بقيت ثابتة مهما ارتفعت الاجور. إلا ان ارتفاع الاجور وان كان لا يؤثر بصورة مباشرة في الفترة الزمنية القصيرة على الطلب على العمل فهو يؤثر على مستوى الاسعار. فبدلاً من تخفيض كمية العمل المطلوبة ترفع الاسعار وتؤدي الى ظهور التضخم، وبالعكس في الفترة الزمنية الطويلة يصبح طلب العمل (القوى العاملة، قوة العمل) اكثر مرونة، فحتى اذا فرضت ان العرض الاجمالي لرأس المال ثابت فان رأس المال يتسرب من الصناعات ذات الاجور العالية الى الصناعات ذات الاجور المنخفضة، وفي هذه الصناعات الاخيرة التي سيكون تحت تصرفها رأس المال اكبر من السابق سيزداد الطلب على العمل وينخفض الطلب على الصناعات ذات الاجور العالية، فالطلب على العمل اذن قليل المرونة في الفترة الزمنية القصيرة وتزداد مرونته كلما طالت الفترة الزمنية .

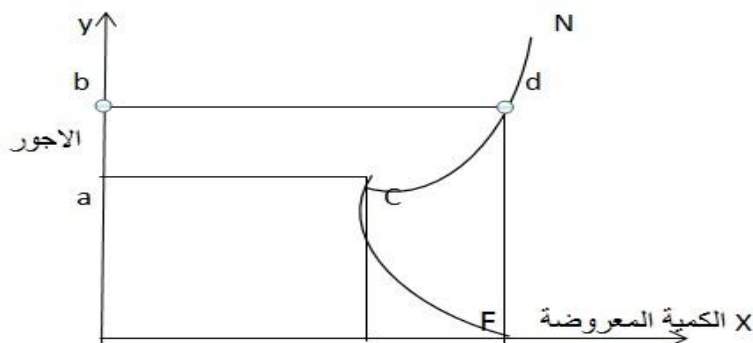
3- بموجب نظرية الاجور العالية ونقص الاستهلاك يؤدي ارتفاع الاجور الى زيادة الطلب على العمل (قوة العمل، القوى العاملة) وذلك لان الاجور العالية من ناحية وانخفاض الاستهلاك من ناحية ثانية يؤديان الى زيادة الادخار والاستثمار ومن ثم زيادة الطلب على العمل، ويتخذ منحى الطلب في هذه الحالة شكلاً غير شكله الاعتيادي حيث يتجه من اسفل الى اعلى ونحو اليمين وكما في الشكل (12) .



4- اما الشكل (13) التالي فيجمع بين منحنى الطلب الاعتيادي ومنحنى الطلب بموجب نظرية الاجور العالية والاستهلاك المنخفض .

الجزء (b, a) (c, d) من هذا المنحنى يوضح لنا العلاقة الطردية بين تغير الاجور وتغير كمية العمل المطلوبة . اما بالنسبة للجزئين (n, d) و (f, c) فانهما يوضحان العلاقة العكسية بين تغيرات الاجور وتغيرات كمية العمل المطلوبة. وان ما يميز الطلب على العمل المطلوبة على السلع هو ان جهود العامل لا يمكن ان تنفصل عن شخصه. لذا فالطلب على هذه الجهود يمكن ان يعبر عنها بالطلب على عدد العمال الذين لديهم الأهلية لتقديم كمية الجهود من النوعية المطلوبة الا انه يجب اخذ الحيلة بأن عدداً معيناً من العمال لا يمثل كمية ثابتة من الجهود من نوعية معينة.

الشكل (13)



فعند وجود مجموعتين من العمال متساويتين في العدد إلا ان تركيبهما من ناحية الجنس والعمر والذكاء والقوة الجسمانية والمهارة الفنية مختلفان فالجهد الذي يبذله كل من هاتين المجموعتين سيكون مختلفاً ايضاً. لذا فان معرفة الطلب على العمل هو اصعب بكثير من معرفة طلب المنتجات ومن ناحية اخرى، ان الطلب على العمل ليس بمستقل وانما موجه من قبل الطلب على السلع، وبهذا المعنى فهو يخضع لاتجاه الطلب الموجه، فاذا كان الطلب على السلع مرناً، فان الطلب على العمل يكون كذلك، الطلب على العمل لا يتأثر بمعدل الاجور التي يستلمها العمال فقط ولكنه يتأثر باسباب اخرى أيضاً قد يكون مفعولها وقتياً او

لمدة طويلة، كالطلب الفصلي على بعض السلع الذي له مفعول مؤقت، وتبدل
اذواق المستهلكين لسبب او لآخر حيث ينقطعون عن شراء سلعة معينة
ويستبدلونها بأخرى والذي له مفعول دائم، وفي كلتا الحالتين ينعكس الطلب على
السلع على طلب العمل. ويتأثر الطلب على العمل ايضاً بمحاولات اصحاب الاعمال
استبدال الخدمات الانسانية برأس المال اذا كان الاخير اقل كلفة⁽⁴²⁾.

مصادر الفصل الثالث

- 1- انظر، العناصر الرئيسية لبرنامج سوق العمل وتخطيط القوى العاملة، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) : <http://www.girk.anime.world.ahlmontada.com>.
- 2 - د. ايمان صالح حسن عبد الفتاح ، اعادة هيكلة القوى العاملة في ضوء اعادة هيكلة قطاع الاعمال العام، سوريا، (2005). ص 127 .
- 3- د. صادق مهدي السعيد ، المصدر السابق، (1974). ص 319 .
- 4- جامعة الدول العربية، الامانة العامة، ادارة الشؤون الاجتماعية ، العمال والتصنيع ودورهما في التنمية الاجتماعية، مصر، (1976). ص، 398 .
- 5- د. عبد السلام ياسين الادريسي، الاقتصاد الكلي، المصدر السابق، (1986)، ص، ص 397 - 398 .
- 6- د. عبد الباري ابراهيم درة، د. زهير نعيم الصباغ، المصدر السابق، (2008). ص 183 .
- 7- د- احسان محمد الحسن، د . فاضل عباس الحسب، الموارد البشرية، الطبعة الاولى، العراق، (1982). ص، ص 191 – 195 .
- 8- نبيل جعفر عبد الرضا، الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الايراني، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، (1990). ص 103 .
- 9- د. علاء شفيق الراوي، اقتصاد العمل، طبع في دار الكتب بالتعاون مع جامعة البصرة، العراق، ص 25 . (بدون سنة طبع).
- 10 - ليث بادي حسين الدبي، العلاقة بين النمو الاقتصادي والايدي العاملة مع ذكر خاص الى حالة العراق، رسالة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية العراق ، (2001) ، ص ، ص 94 – 106 .
- 11- د . عبد الله الصعدي، مبادئ علم الاقتصاد، المصدر السابق، (2004). ص 90.
- 12- د . جمال داود سلمان، د . عبد الغفور حسن، المصدر السابق ، (2000). ص، ص - 137 136 .
- 13- عبد الرحيم مكطوف حمد ال شدود الطائي ، اثر التعليم المبني في تنمية الموارد البشرية في العراق للمدة (1980 - 2005)، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة

المستنصرية، العراق، (2005). ص 41.

14 - انظر، د. الاخضرعربي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (اشارة الى البطالة اليائسة)، علوم انسانية، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):
www.Uluminsania.net

15- انظر، منتديات مجموعة ادارة الموارد البشرية، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):
http/ www. Group.com

16- انظر، العناصر الرئيسية لبرنامج سوق العمل وتخطيط القوى العاملة، المصدر السابق، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

17- انظر، جمعية الاقتصاديين، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) :
http/www. Arab-apiorg-course-3/ c3 htm .com .

18- انظر، جاسم الموسوي، البطالة مشكلة اجتماعية خطيرة، المصدر السابق، الانترنت .

19- انظر، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، مصدر سابق، الانترنت .

20- د- احمد ابراهيم عبيد ، اساسيات التسعير في لتسويق المعاصر، دارالنشر والتوزيع والطباعة، الاردن، (2004). ص 144 .

21- انظر، جمانه غنيان، تقليص البطالة، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) :
http/www.hewaraat.com

22- د - صادق مهدي السعيد، المصدر السابق، (1974). ص 321 .

23- د - محمد صبيحي ابو صالح ، الموجز في الطرق الاحصائية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، (2004). ص، ص 11 - 15.

24- انظر، فارق الخطأ، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) :
http / elien – norc – org

25- رالف هو سمانز (واخرون)، المصدر السابق، (1996). ص 202.

26- انظر، معانات الاقتصاد العراقي، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) :
http/www Institute.arabe.org

27- د . عدنان هاشم الوردي، اساليب التنبؤ، مطبعة دار الحكمة، جامعة البصرة، العراق، (1990). ص 147 - 148 .

28- د. محمد صبيحي ابو صالح ، المصدر السابق، (2004). ص 193.

29- د. محمد صبيحي ابو صالح (واخرون)، مقدمة في الطرق الاحصائية، دار اليازوري العلمية

- للنشر والتوزيع، الاردن، (2000). ص 199-205 .
- 30- د . محمود حسن المشهداني، اصول الاحصاء والطرق الاحصائية، بغداد، العراق، (1985). ص 228 .
- 31- المصدر السابق ، (1985). ص 288 .
- 32- د. محمد صبيحي ابو صالح (وآخرون)، المصدر السابق، (2000). ص، 232-240 .
- 33- د . محمود حسن المشهداني ، المصدر السابق، (1985). ص 226 .
- 34- د. محمد صبيحي ابو صالح (وآخرون)، مصدر سابق، (2000). ص، ص 227-229 .
- 35- د. محمود حسن المشهداني، المصدر السابق، (1985). ص 229-249 .
- 36- د. محمد صبيحي ابو صالح (وآخرون)، المصدر السابق، (2000). ص 227 .
- 37- د. محمود محمد الحبيب ، مصدر سابق، (1981). ص 5 .
- 38- د. صادق مهدي السعيد - المصدر السابق، (1974). ص 222-223 .
- 39- د. عبد السلام ياسين لادريسي ، مصدر سابق، (1986). ص 149-199 .
- 40- د. صادق مهدي السعيد، مصدر سابق، (1974). ص 319-322 .
- 41- د . محمود محمد الحبيب، المصدر السابق، (1981). ص 13 .
- 42- د. محمد طاقة، د. حسين عجلان، اقتصاديات العمل، (2008). ص 72-76 .

الفصل الرابع

التوازن في سوق العمل

- 4-1- التوازن في سوق العمل (المنافسة التامة) .
- 4-2- التوازن في سوق العمل (الاحتكار التام) .
- 4-2-1- التوازن في سوق العمل (الاحتكار التام للشراء) .
- 4-2-2- التوازن في سوق العمل (الاحتكار التام للبائع العامل)
- 4-3- التوازن في سوق العمل (الاحتكار المزدوج) .

الفصل الرابع

التوازن في سوق العمل

المقدمة

ارتبطت الموازنة منذ نشأتها بموضوع التوازن، اي توازن النفقات والايادات وقد بقي توازن الموازنة متلازماً مع مفهوم الموازنة رداً طويلاً من الزمن وحضي باهتمام الاقصاديين وفقهاء المالية وتأييد الساسة والحكام وكان شعاراً مهماً من شعارات الاحزاب السياسية وخاصة أبان الحملات الانتخابية. الا ان التطورات الفكرية والاقتصادية والمالية في وقت لاحق ادت الى اهتزاز الارضية التي تقف عليها موضوعة التوازن فظهرت دعوات الى مراجعة فلسفة التوازن واهميته وضروراته في ضوء الاحوال الاقتصادية والاجتماعية والنظر الى الموضوع من زاويا اخرى على رأسها التوازن الاقتصادي العام فهو الاكثر أهمية وهو الذي يعطي التبريرات لضرورة توازن الموازنة من عدمه⁽¹⁾.

ان المستوى التوازني للعمال، التوازن الكلاسيكي عند تلاقي عرض العمل والطلب عليه في السوق تتم فيه التسويات، وتتحرك اسواق العمل التنافسية نحو التوازن عبر عملية اعادة النظر التي يجريها العمال وارباب العمل (اصحاب العمل) على الاجر الذي يسعون اليه او يعرضونه، لذلك فان الاثر طويل الامد على الاجور مرتبطاً عكسياً مع مرونة العرض والطلب في سوق عمل معينة. ومن خلال ما تقدم فان اقتصاديات العمل التي تهتم بدراسة سوق العمل وطريقة اداء هذه الاسواق وتنميتها وسلوك اصحاب العمل والعمال في استجابتهم للحوافز العامة للاجور والاسعار والارباح، والواجه غير النقدية لعلاقات العمل. وتعتبر علاقات العمل واحدة من اهم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية في حياة

الشعوب، لذا فان اقتصاد العمل هام لفهم مجموعة كبيرة من الاحداث والسياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية...الخ⁽²⁾.

وقد يكون الاقتصاد القومي لاي بلد في حالة توازن في سوق العمل عندما يحقق ذلك الاقتصاد مستوى الاستخدام الكامل لقوة العمل . ويعني الاستخدام الكامل مستوى العمالة الذي يتحقق من الاستخدام الكافي لقوة العمل المدنية مع السماح بمعدل عادي من البطالة ينتج اساساً عن التغيرات الديناميكية والظروف الهيكلية للبلدان الاقتصادي. وطبقاً لذلك فان مستوى الاستخدام الكامل، لاي يعني ان معدل البطالة يصبح صفراً فهذا المعدل لامكن تحقيقه، وانما يعني ان معدل البطالة لا يتجاوز(1,5 %) من اجمالي قوة العمل حسب مايشير اليه مكتب الاحصاءات العمالية .

ويحصل الاختلال في سوق العمل عندما يتجاوز معدل البطالة النسبة المشار اليها اعلاه وهو الذي يرفع السياسة الاقتصادية العامة في كل بلد تقريباً الى تفادي ذلك من اجل المحافظة على مستوى عالي من الاستخدام لان البطالة الواسعة تولد اضطراباً اجتماعياً وعدم استقرار سياسي فضلاً عن ذلك تمثل البطالة هدراً لمورد اقتصادي مهم لايمكن استخدامه في تطوير الاقتصاد القومي ودعم رفاهية الفرد⁽³⁾.

فالتوازن هو الحالة التي تعد انعكاساً للاستقرار الاقتصادي الذي يقصد به (تحقيق العمالة الكاملة دون تضخم، اي التوصل الى انتاج اكبر قدر ممكن من الناتج المادي او الدخل الحقيقي وتحقيق اعلى مستويات استغلال الموارد الاقتصادية المتاحة للاقتصاد القومي وبالذات اقصى درجات التشغيل للقوى العاملة في المجتمع وفي الوقت نفسه المحافظة على قيمة النقود ومنع ظهور ارتفاع تضخمي في الاسعار نتيجة لطلب فعلي زائد عن العمالة الكاملة. ولهذا فان عملية تقدير جانب العرض والطلب على القوى العاملة تهدف الى الوصول لموازنة بينها لمعرفة العجز او الفائض الذي يحدث في عمليات التقدير للقوى العاملة ومعالجة العجز او الفائض للقوى العاملة في القطاعات الاقتصادية. وان اهمية الموازنة بين

عرض القوى العاملة والطلب عليها من الامور الاساسية لاعداد الخطة الاقتصادية ومعرفة احتياجات القطاعات الاقتصادية من القوى العاملة الماهرة، وكذلك معرفة مهارات العاملين والكشف عن البطالة المقنعة التي تنتشر في اغلب النشاطات الاقتصادية⁽⁴⁾.

لذلك فان تطور القوى العاملة وتصحيح بنيتها لمفهومها الشامل والذي يتلخص في نهاية المطاف في تحسين تركيبها النوعي يهدف الى الاستخدام العقلاني لقوة العمل الاجتماعي. ويعد هذا الجانب العامل الاهم في رفع فعالية الانتاج الاجتماعي. فضلا عن ذلك يفترض الاستخدام العقلاني للايدي العاملة في المجتمع تأمين العمالة الكاملة لجميع السكان القادرين على العمل او ما يطلق عليه بعضهم تحقيق التطابق الكامل بين العرض والطلب عليه في سوق العمل، الامر الذي يعكس نمو حاجة الناس الى العمل المادي والروحي، ومن الناحية النظرية فان تأمين العمالة الكاملة او التشغيل الكامل يشكل الشرط الاهم لحل المسائل المتعلقة بتأمين شمول العمل⁽⁵⁾.

ولهذا فان ميزان القوى العاملة وهو الجزء المهم من توازن سوق العمل ويعتبر واحد من اهم الطرق المهمة والاساسية في تخطيط الاقتصاد القومي، ويمثل احد ثلاث مجموعات اساسية من الموازين التي تستخدم في الاقتصاد القومي، وتتمثل في موازين القيمة (الناتج الاجتماعي، الدخل القومي)، والموازين المادية (الموازين المعبرة عنها بوحدات القياس العينية مثل انتاج انواع المنتجات)، فضلاً عن موازين العمل. وتتفرع عن الميزان الرئيس لميزان القوى العاملة موازين فرعية اخرى تبين احتياجات الخطة من مختلف مستويات المهارة، ولمختلف القطاعات الاقتصادية موزعة على الاقاليم المختلفة وخاصة في العراق، ومقابلتها بالعرض المتاح في كل منطقة من مناطق العراق⁽⁶⁾.

لذلك فان العمل هو من العناصر المحددة لهوية الانسان، والذي يعطي العمل لحياة الانسان معنى وكرامة. ومن هنا فان نجاح اي استراتيجية او خطة للتنمية يتوقف الى حد بعيد على مدى اهتمامها بأوضاع القوى العاملة وايجاد الحلول

المناسبة لمشكلاتها وعلى وجه الخصوص اخذها في سياسة تعمل في اربعة اتجاهات رئيسية⁽⁷⁾:-

- اولاً : خلق فرص عمل منتج على نحو يقضي على البطالة في مختلف اشكالها.
- ثانياً : اقامة الاطر المؤسسية التي تتيح للقوى العاملة الاشتراك في اتخاذ القرارات التي تتناول بصورة مباشرة وغير مباشرة مختلف جوانب حياتها .
- ثالثاً : تعزيز قدرات القوى العاملة على القيام بالاعمال المنتجة وزيادة الانتاجية برفع مستوياتها التعليمية ومستويات تأهيلها وتدريبها على الصعيدين المهني والتقني .
- رابعاً : تأمين الامكانيات التي تتيح للقوى العاملة مواجهة ظروف حياتها المعيشية من اجور لائقة وخدمات اجتماعية اساسية وقوانين عمل حديثة .
- اما سياسات العمل التي يقصد بها السياسة التي تتناول محددات العرض والطلب على القوى العاملة بهدف تحقيق التوازن بينهما من الناحيتين الكمية والنوعية . وهذه المحددات للعرض والطلب لقوة العمل (القوى العاملة) كثيرة اهمها :-

- 1 - من ناحية العرض فهي كما يلي :-
 - أ - حجم السكان، ومعدلات نموهم، وتركيبهم العمري والجنسي، معدلات نشاطهم الاقتصادي، والهجرة الخ .
 - ب - نظام التعليم والتدريب .
 - ج - التركيب القطاعي للنشاط الاقتصادي وتوزيعه الجغرافي .
- 2 - اما من ناحية الطلب فالمحددات كالآتي :
 - أ - حجم الناتج المحلي ، تركيبه القطاعي ، معدلات الاستثمار ، معدلات النمو ...الخ.
 - ب - التقنيات المستخدمة وما يترتب عليها من مستويات للانتاجية وهياكل وظيفية ومهنية للقوى العاملة .

وعليه فان السياسة في مجال القوى العاملة تأتي كمجموعة سياسات مترابطة ومتناسقة في مجالات مختلفة اهمها : -

1 - السياسة السكانية : وتتناول المتغيرات الديمغرافية التي تتحكم بحجم المعروض من القوى العاملة وتحدث التغيير المرغوب في هذا الحجم / انجاب / خصوبة / هجرة / توزيع جغرافي.

2 - سياسة الاجور : - وتعمل على توجيه اليد العاملة نحو قطاعات ووظائف ومناطق معينة دون اخرى .

3 - سياسة الاستثمار : وتحديد معدلات النمو الاجمالي والقطاعية للنتاج المحلي ومايترتب عليها . فضلاً عن مايترتب على السياسة المعتمدة في مجال التقنية من معدلات نمو وبنى قطاعية ووظيفة للاستخدام .

4 - سياسة التعليم والتدريب : وتحديد مدى استجابة العرض من القوى العام لة بالمؤهلات والمستويات التعليمية والمهنية والفنية لحاجات الطلب .

5 - سياسة الاستخدام : وتتناول تحديد اعمار الدخول والخروج من العمل، وساعات العمل، وعمل المرأة الخ .

ومما تقدّم نستلخص الجوانب الاقتصادية والاجتماعية التي يجب على سياسة العمالة ان تتناولها بنقطتين رئيسيتين : -

الاولى : هي كثرة المسائل الاقتصادية والاجتماعية والفنية التي تطرحها مسألة العمالة وأهمية هذه المسائل تجعلان معالجتها خصوصاً في الدول النامية، من خلال سياسة مستقلة عن السياسة التنموية المعتمدة، وهذا امر في غاية الصعوبة والتعقيد، لذلك نلاحظ ان السياسة في مجال القوى العاملة تأتي في معظم الاحيان كجزء من خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة.

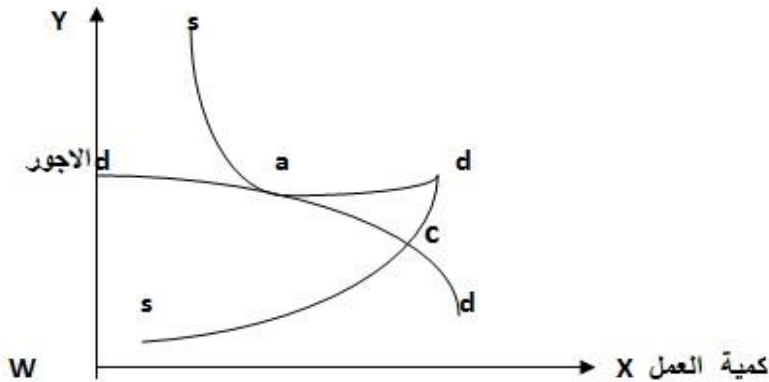
ثانياً : لا يمكن الكلام عن سياسة فعلية في مجال القوى العاملة دون ان تكون هذه السياسة مبنية على قاعدة من المعلومات والبيانات الاحصائية الكافية والموثوق بها. والمستلزمات على هذا الصعيد لاتقتصر على متطلبات تشخيص واقع القوى العاملة والسكان في فترة زمنية معينة (عدد السكان، ومعدلات نموهم،

وتوزيعهم على الفئات العمرية، وحالتهم التعليمية وبيانات عن القوى العاملة موزعة حسب القطاعات الاقتصادية والمجموعات المهنية...الخ) ، بل تتطلب ايضاً وضع تقديرات مستقبلية للعرض والطلب على القوى العاملة تستند بدورها الى بيانات تجمع بدورية كافية وتتعلق بالشواغر المتاحة ونمط الاستخدام للاجور وساعات العمل الفعلية والهجرة. كذلك فان ربط السياسات التعليمية والتدريبية بالحاجات من القوى العاملة، يتطلب اجراء مسوحات دورية للتعليم والتدريب . وجمع معلومات دورية عن التوظيف، واما السياسة المستقبلية للتشغيل فأنها تحتاج الى بيانات ودراسات اكثر تفصيلاً وتعقيداً كالقيام باسقاطات حول حجم التشغيل وتوزيعه على القطاعات الاقتصادية والمناطق والمجموعات المهنية وقياس اثر التقانات المستخدمة على المدخلات من العمل ورأس المال في كل قطاع، ودراسة العمالة الناقصة في الريف والعمالة الهامشية في الحضر.... الخ⁽⁸⁾.

لهذا فان عرض العمل عندما يستثمر بشكل غير اعتيادي (اي العلاقة العكسية بين تغيرات الاجور وتغيرات الكمية المعروضة من العمل)، فسوف نصل الى نتيجة هي انه ليس من الصحيح اعتبار وجود توازن واحد ممكناً في سوق العمل، فانخفاض معدل الاجر يسبب في أن واحد زيادة في الطلب على العمل وزيادة في عرض العمل ايضاً. وهذا الوضع يؤدي الى اعادة معدل الاجر السابق، إلا ان تأثير المنافسة يظهر بصورة اقل في سوق العمل منها في الاسواق الاخرى التي يؤدي انخفاض الاسعار فيها الى زيادة في الطلب وانخفاض في العرض، ومن هذه الملاحظة توصل الاقتصادي (أنا كلبرغ Etacklberg) الى نتيجة منطقية وهي ان مدة العملية يجب ان تنظمها او تحددها الدولة .

وفي الشكل (14) الذي يوضح لنا انه عندما يكون عرض العمل غير اعتيادي فانه من غير الممكن ان توجد نقطة توازن واحدة بل توجد عدة نقاط ممكنة للتوازن وكما يلي :

الشكل (١٤)



ففي الشكل (14) يوجد عندنا منحنى عرض فردي ومنحنى طلب، ونلاحظ ان منحنى الطلب قد تقاطع مع منحنى العرض بثلاث نقاط، اذن توجد ثلاث حالات توازن ممكنة، ان ذلك يدفعنا الى التساؤل كيف يستطيع المنظرون المؤمنون بالقواعد الكلاسيكية للعرض والطلب التوفيق بين مفهوم عرض العمل غير الاعتيادي ومنحنيات العرض والطلب الكلاسيكي. فمنحنى الطلب (dd) قطع منحنى العرض (ss) في ثلاث نقاط هي (a,b,c) اي ان هناك ثلاث حالات توازن ممكنة⁽⁹⁾.

وتجدر الإشارة الى ان تحديد مستويات الاجور وحجم التشغيل تختلف باختلاف الاسواق، فيما اذا كان سوق العمل سوق منافسة تامة او سوق محتكر للشراء او سوق احتكار البائع او الاحتكار المزدوج اي احتكار الشراء واحتكار البيع معاً، وسوف نستعرض في ادناه كيفية تحديد توازن سوق العمل في حالات الاسواق المختلفة المذكورة اعلاه.

4-1- التوازن في سوق العمل (المنافسة التامة)

بما ان هو الاطار الذي يشتمل على مجموعة من المشترين والبائعين، وهم على

اتصال فيما بينهم ويمكن اجراء التبادل فيما بينهم⁽¹⁰⁾.

اما العمل فيعد دراسته احد الاساليب العلمية لرفع الكفاءة الانتاجية في المشاريع الصناعية، واحدى اهم الوسائل التي تستخدم لتطوير اساليب اداء الاعمال والوصول الى افضل الطرق اقتصاداً من جراء الاستخدام الافضل للموارد المادية والبشرية المتاحة وفق سقف زمني محدد لاتمام الانشطة الانتاجية⁽¹¹⁾. اما التوازن فيعتبر الاقتصادي الفرنسي (ليون فالرس) اول من صمم نموذجاً للتوازن العام في ظل اقتصاد المنافسة التامة، ويعتبر نموذج التوازن العام للاقتصادي (فالرس) نموذجاً مبسطاً، اي ان افكار الاقتصاديات التي قام عليها بناء النموذج كانت بسيطة. اذ افترض نموذج (فالرس) المساواة بين العرض والطلب، اي عدم وجود بطالة، وعلى ذلك يجب ان يتساوى الطلب على كل مورد اقتصادي مع عرضه. ويأتى الطلب على المورد الاقتصادي من المنتجين، اما عرضه فيأتى من الافراد⁽¹²⁾. لهذا فان ما يميز العمل عن غيره من عناصر الانتاج الاخرى هو السمة الاجتماعية، وتقسم اثمان عوامل الانتاج الى اربعة اقسام اقتصادياً هي: أجر العامل، فائدة راس المال، ربح الارض، ربح المنظم، ويرى بعض الاقتصاديين عدم وجود اي فارق بين عائد العمل وعوائد عناصر انتاج الاخرى، نظراً لان العائد في جميع الاحوال يتوقف على الانتاجية الحدية للعامل الانتاجي من ناحية وعلى ظروف العرض من ناحية اخرى. فليس هنالك فارق من حيث المبدأ يفرق بينهما . ومع ذلك فان هناك مشكلة اجتماعية تنشأ عند دراسة عائد العمل وهي مشكلة لاتنشأ بالنسبة لعوائد عناصر الانتاج الاخرى، لهذا السبب يكون هناك ما يبرر التفرقة بين العمل وبين العوامل الاخرى. اذ ان تحديد ثمن العمل لا يخضع لنفس المعطيات السوقية (العرض والطلب) التي تخضع لها بقية عوامل الانتاج. فعند تجمع العمال في اتحاد عمالي سيضطرب الطلب على العمل وعرضه فبدلاً ان تسود المنافسة بين البائعين في سوق العمل سيكون هناك احتكار. فاذا فرضنا منحى الايراد الحدي لانتاجية العمل ينحدر الى اسفل. فهناك احتمال جدي لان ينخفض عدد العمال الذين يتم تشغيلهم، وذلك لان منحى عرض العمل يصبح

افقياً بعد ان كان رأسياً، او مائلاً الى أعلى، ومن ثم فالأغلب ان يرتفع ايضاً اجر التوازن وتجمع العمال في اتحاداتهم يستهدف رفع الاجور، غير ان للمشكلة وجهاً اخر، اذ ان النتائج تتوقف ليس على سوق العمل فقط وانما على سوق الناتج ايضاً وهناك اربعة انماط ممكنة في سوق العمل وسوق الناتج هي⁽¹³⁾ :-

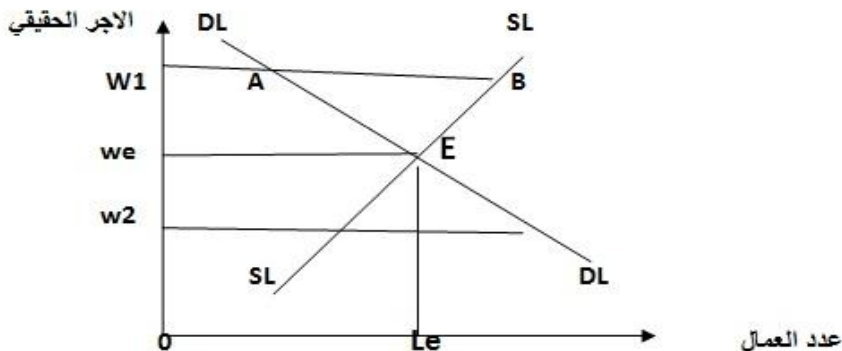
- 1 - منافسة كاملة بين البائعين في سوق الناتج وبين المشترين في سوق العمل.
- 2 - بائع محتكر في سوق الناتج مع وجود منافسة كاملة بين المشترين في سوق العمل .

- 3 - منافسة كاملة بين البائعين في سوق الناتج واحتكار شرائي في سوق العمل.
 - 4 - احتكار بيع في سوق الناتج واحتكار شراء في سوق العمل .
- وفي كل ماتقدم فان حالة المنافسة التامة للتوازن في سوق العمل تكون قائمة في حالة توفر الشروط اللازم لهذا التوازن وهي كما يلي :-

- أ - وجود عدد كبير من بائعي خدمة العمل (العمال) وعدد كبير من مشتري خدمة العمل (اصحاب العمل) بحيث لا يستطيع اي منهما التأثير في مستوى الاجر.
- ب - حرية الخروج والدخول من وإلى سوق العمل .
- ج - المعرفة التامة بأحوال السوق من حيث فرص العمل المتاحة ومستوى الاجور وطبيعة العمل. ويتحدد مستوى الاجر التوازني في السوق من خلال إلتقاء وتقاطع منحني العرض ومنحني الطلب على العمل ويحدث هذا في النقطة (E) نقطة توازن السوق وكما في الشكل (15) الاتي:-

الشكل (١٥)

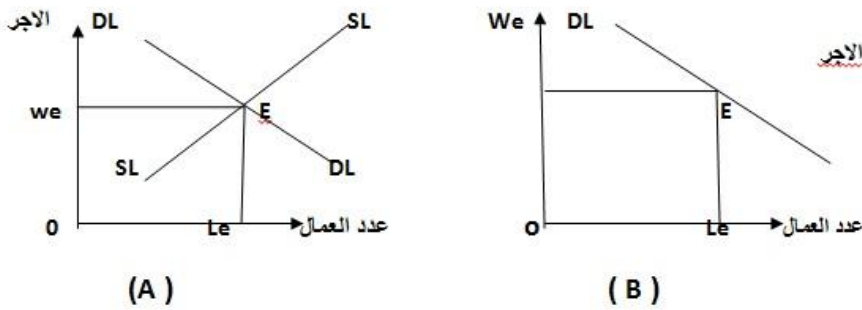
توازن السوق في حالة المنافسة التامة



ولهذا نلاحظ من الشكل (15) اعلاه، عند نقطة التوازن (E) يتحدد الاجر الحقيقي التوازني (We) وكمية العمل التوازنية (Le). حيث الكمية المعروضة من العمل مساوية الى الكمية المطلوبة من العمل. ان هذا الاجر التوازني سوف يستمر طالما لاتوجد مزايا لاي من الطرفين لزيادة الاجر. الا ان في حالة حدوث اختلال في هذا التوازن فان قوى الطلب وقوى العرض سوف تعيده الى وضعه التوازني، في ظل مرونة الاجور. وعلى سبيل المثال اذا افترضنا ظهور ظروف معينة في الطلب او في العرض بحيث تؤدي الى ارتفاع معدل الاجور بأعلى من مستوى الاجر التوازني الى (W1) مثلاً فعندها ستكون الكمية المطلوبة من العمل أقل من الكمية المعروضة، اي ان هناك فائضاً في العرض مقداره (A,B)، وعندها سيلاحظ العمال بانه من السهل على صاحب العمل ان يقوم بملىء الوظائف الشاغرة لديه، كما انهم سيجدون من جانبهم صعوبة الحصول على فرص العمل، الامر الذي يجعلهم يميلون الى قبول اجور ادنى وهكذا تميل الاجور الى الانخفاض حتى تصل في النهاية الى مستوى الاجر التوازني السابق .

وبالمقابل اذا انخفض مستوى الاجر، لاي سبب كان، الى مادون الاجر التوازني، اي الى (W2) مثلاً فان حجم الطلب على العمل سوف يفوق حجم العرض من العمل، اي ان هناك عجزاً في العرض (او فائض في الطلب) الامر الذي يدفع اصحاب العمل (ارباب العمل) الى التنافس فيما بينهم للحصول على العمال، وبذلك يتجه مستوى الاجور الى الارتفاع ليصل في النهاية الى مستوى الاجر التوازني السابق. وعند مستوى الاجر التوازني يستقر هذا الاجر ويبقى توازن المنشأة الانتاجية في سوق المنافسة التامة. وقد وضحنا سابقاً كيفية تحديد الاجر التوازني في سوق العمل الذي تسوده المنافسة التامة والذي يتمثل بالنقطة (E) نقطة تقاطع العرض مع الطلب في الجزء (A) من الشكل (15) البياني السابق . حيث ان الاجر هو (We) وكمية العمل التوازنية هي (Le) اما بالنسبة للمنشأة الانتاجية في سوق المنافسة التامة فانه عند الاجر التوازني (We) هناك اعداد كبيرة من الايدي العاملة التي ترغب في العمل لدى المنشأة عند هذا الاجر، وبالتالي فان المنشأة تستطيع ان تشغل اي عدد من العمال بالاجر المحدد والسائد في السوق .

الشكل (١٦)



اذن الشكل (16) يوضح تحديد مستوى الاجر وعرض العمل للمنشأة في حالة المنافسة التامة في سوق العمل. وعليه فان منحني عرض العمل بالنسبة للمنشأة خطأً افقياً تام المرونة ويمثل (SL) في الجزء (B) من الشكل البياني المذكور اعلاه . اما منحني الطلب فانه يأخذ شكل منحني طلب السوق الذي يمثل مجموع طلب المؤسسات على العمل⁽¹⁴⁾.

4-2. التوازن في سوق العمل (الاحتكار التام)

بما ان الاحتكار حالة سوقية يوجد فيها بائع واحد لسلعة معينة ليس لها بدائل قريبة في السوق، ويعد تقليدياً بأنه الشكل المضاد لحالة المنافسة التامة. ومن هذا التعريف يمكن استخلاص اهم مزايا حالة الاحتكار المتمثلة بالآتي :

- 1 - وجود بائع واحد في السوق لسلعة معينة .
- 2 - عدم توفر بدائل جيدة للسلعة التي يبيعها. وهذا لا يعني الانعدام المطلق لوجود البدائل بل ان هناك بدائل إلا انها بعيدة، على الاقل في الوقت المنظور.
- 3 - المحتكر هو المنتج الوحيد فانه والصناعة سيكون متطابقان، اي ان المنشأة المحتكرة هي الصناعة من وجهة نظر الانتاج .
- 4 - تتنافس المنشأة المحتكرة بصورة غير مباشرة مع المنتجات الاخرى حول دخول مجموعة المستهلكين في السوق. وعندما تنعدم المنافسة كلية فستكون لدينا حالة خاصة من حالات الاحتكار.

لذلك تعتمد النتائج الاقتصادية للاحتكار في سوق معينة على القوة السوقية للمحتكر وعلى سلوكه السوقي اي على مدى ما يمارس من قوته. ولا يعني كونه البائع الوحيد لمُنتج معين ان له احتكاراً او قوة سوقية اي له القدرة على رفع سعره بصورة مريحة الى ما هو أعلى من الكلفة الحدية لانتاج المنتج. بل ان ذلك يعتمد على :-

أ - درجة مرونة الطلب على المنتج، حيث ان هناك علاقة عكسية بينها وبين القوة الاحتكارية، فانعدام درجة المرونة يعطيه قوة احتكارية اكثر، في حين اذا كانت مرونة الطلب على المنتج موجبة ومرتفعة انخفضت القوة الاحتكارية.

ب - السهولة التي يستطيع بها المجهزون الجدد دخول الصناعة . اي مدى هيمنته على العرض الكلي للمنتج في الامدين القصير والطويل .
وتوجد لحالة الاحتكار مصادر متعددة منها :-

1 - السيطرة على مصادر المواد الاولية خاصة اذا كانت بعض المدخلات تستخدم في انتاج سلعة التي ينتجها المحتكر.

2 - قوانين براءات الاختراع .

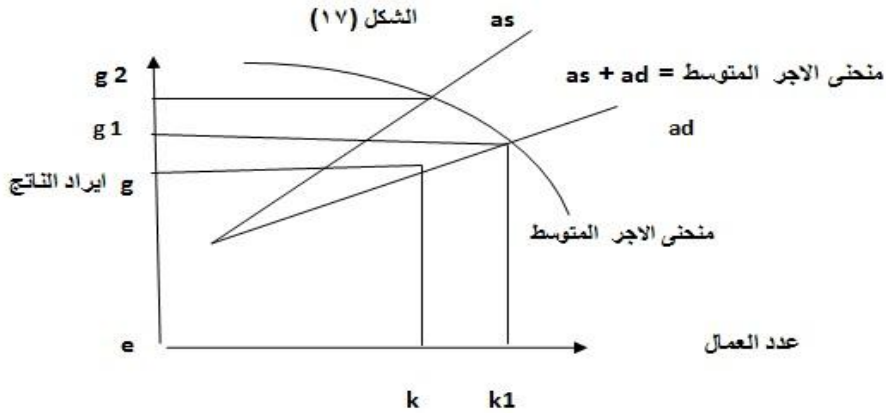
3 - الامتياز الذي يتمتع به المنتج في سوق معينة، أذ غالباً مايكون هذا الامتياز مصحوباً باحتكارات طبيعية ومنافع عامة .

ولهذا فان المشروع يحتل في حالة الاحتكار التام مكان الصناعة فيصبحان شيئاً واحداً، ومع افتراض غياب التدخل الحكومي فان المشروع سيمتلك قوة كاملة ومطلقة نسبياً⁽¹⁵⁾. لذلك فان المساومة الجماعية التي تكون ناتجة عن ارتفاع الاجور مشابهة في هذه الحالة لما يحدث عندما تسود المنافسة الكاملة في كلا السوقين وستنخفض العمالة نظراً لان منحى الايراد الحدي للعمل سيكون مائلاً الى اسفل، وبعدها سيتوقف مقدار النقص في العمالة على ميل منحى الايراد للنتاجية العمل. اي يتوقف على مرونة الطلب .

4-2-1. التوازن في سوق العمل (الاحتكار التام للشراء)

ان الشكل (17) التالي يوضح لنا حالة منافسة كاملة في سوق الناتج واحتكار

شراء في سوق العمل :-



فان خط الاجر لا يكون افقياً، فمنحنى الاجر المتوسط ومنحنى الاجر الحدي (as)
 ad) يميلان الى الاعلى ويحصل المحتكر الشرائي على اقصى الارباح الممكنة عندما
 يشغل (ek) من العمال بأجر قدره (eg) . فاذا كان هناك اتفاق جماعي يحدد
 الاجور عند مستوى (eg_1) فسيتوقف خط الاجر عن ان يميل الى اعلى ويصبح
 افقياً. كما هو موضح بالخط (as) وسيكون ذلك لان المنظم سيرفع الاجر المعين
 بالمقدار (eg_2) ومهما كان عدد العاملين صغيراً او كبيراً . فالاجران الحدي
 والمتوسط سيكونان متساويين في هذه الحالة. وذلك كما يحدث في المنافسة
 الكاملة، فالاجر لا بد وان يكون (eg_1) مهما كان حجم التشغيل، فاذا فرضنا انه
 بدأ بتنفيذ الاتفاق الذي يحدد مستوى الاجور بالمقدار (eg_1)، فان مايحصل عليه
 كل عامل سيزداد من (eg) الى (eg_1)، وكذلك حجم التشغيل سيرتفع ايضاً من
 (ek) الى (ek_1) اي انه تحدث زيادة في العمالة وليس نقصاً بعد ارتفاع مستوى
 الاجور . والسبب في ذلك هو ان الاجر الحدي الجديد (eg_1) الذي يمثل الاضافة
 الصافية الى قائمة الاجور نتيجة لتشغيل عامل اضافي واحد عند كل مستوى من
 مستويات التشغيل سيكون الخط افقي (as) وهذا الخط هو نفسه الاجر
 المتوسط. فعند المستوى القديم للعمالة (ek) الاجر الحدي اصغر من الايراد

الحدي لناتج العمل ولكي يحصل المنظم على أقصى الأرباح لابد وان يزيد التشغيل الى (ek1). حيث الأيراد الحدي للناتج مساوياً للأجر ولن ينخفض التشغيل إلا اذا كان الأجر الذي يحدده الاتفاق الجماعي أكبر من (eg) وبذلك يزيد الأجر الحدي الجديد عن الأيراد الحدي لناتج العمل عند المستوى القديم (ek)⁽¹⁶⁾. ومن المعلوم ان المنشأة المحتكرة تواجه منحى طلب على السلع منحدرًا الى الأسفل، بحيث يؤدي توسعها في الانتاج والتشغيل الى خفض سعر السلعة المنتجة . ولهذا فان الأيراد الحدي (MR) الذي تحصل عليه المنشأة من اخر وحدة منتجة لا يتساوى مع سعر الوحدة، بل يكون الأيراد الحدي اقل من السعر، الامر الذي يجعل منحى الطلب على العمل من قبل المنشأة التي تمتلك قوة احتكارية في شراء العمل يقع تحت والى اليسار من منحى الطلب على العمل للمنشأة التي تباع انتاجها في سوق المنافسة (والتي يكون عندها سعر السلعة ثابتاً). وبعبارة اخرى فانه لما كان الانتاج في ظل الاحتكار اقل منه في المنافسة فكذلك سيكون الحال بالنسبة للتشغيل (Employment).

وبخصوص حالة احتكار الشراء في سوق العمل فعندها تكون هناك منشأة واحدة مستأجرة للعمال في السوق، وهناك اعداد كبيرة من العمال فيطلق على هذه المنشأة صفة محتكر الشراء (Monopsonist) وبمكانه التأثير على مستوى الأجر . وبدلاً من ان تكون المنشأة في هذه الحالة آخذةً بالسعر (Price taker) وتواجه منحى عرض العمل الافقي كما هو الحال في المنشأة التنافسية، فان محتكر الشراء يواجه منحى عرض العمل المنحدر الى الاعلى (منحى عرض السوق) اذ ان الكمية المعروضة تختلف باختلاف الأجور المدفوعة . وعليه فمن اجل زيادة عدد العمال الذين يروم المحتكر للشراء تشغيلهم فلا بد من ان تدفع أجراً اعلى، ولهذا فان التكلفة الحدية (Marginal cost) لتشغيل العامل تزيد على الأجر.

وعلى سبيل المثال اذا اراد محتكر الشراء تشغيل عشرة عمال بدلاً من تسعة فلا بد له من دفع اجر اعلى لجميع عماله بالاضافة الى ما سيدفعه للعامل الاضافي. وبالمقابل اذا ارادت المنشأة في سوق المنافسة التامة تشغيل عشرة عمال بدلاً من تسعة فان التكلفة بالساعة المترتبة على تشغيل العامل الاضافي تتساوى مع معدل الاجر.

وهكذا فان التكلفة الحدية لتشغيل العامل الاضافي تزيد على معدل الاجر بالنسبة لمحتكر الشراء في سوق العمل، وكما موضح بالجدول (1) الآتي :

الجدول (1)

التكلفة الحدية للعمل (MCL)	التكلفة الكلية (TC)	معدل الاجر (W)	عرض العمل (SL)
----	40	8	5
11	51	8,5	6
12	63	9	7
13	76	9,5	8
18,5	94,5	10,5	9
25,5	120	12	10

وهذه النتائج جاءت نتيجة ما يلي :

عرض العمل (SL) × معدل الاجر (W) = التكلفة الكلية اي ان $(40 = 8 \times 5)$

و $(51 = 8,5 \times 6)$ وهكذا حتى نصل الى $(120 = 12 \times 10)$

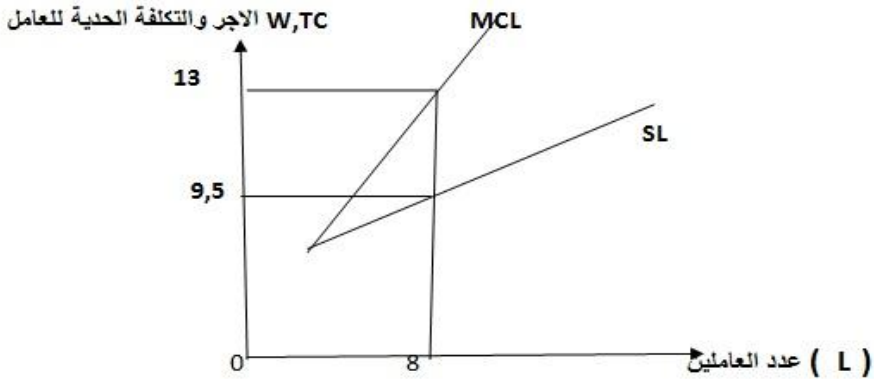
اما بالنسبة للتكلفة الحدية للعمل (MC) فان الناتج الحاصل في الجدول (1) نتيجة طرح النتائج للتكلفة الكلية (TC) وكما يلي :-

$(11 = 51 - 40)$ و $(12 = 63 - 51)$ وهكذا بالنسبة للنتائج الاخرى حتى نصل $(25,5 = 94,5 - 120)$.

ويلاحظ من الجدول (1) بان تكاليف العمل الحدية تزداد باستمرار كما انها اعلى من الاجر لكل مجموعة من العمال. وكذلك يوضح الشكل البياني (18) الاتي العلاقة بين معدل الاجر والتكاليف الحدية للعامل. فعند تشغيل (8) عمال يكون

معدل الاجر (9,5) دينار في حين ان التكلفة الحدية للعامل الثامن هي (13) دينار. وعليه لغرض تعظيم الربح يجب على المنشأة ان تشغل المزيد من العمال الى الحد الذي يتساوى فيه قيمة الناتج الحدي للعمل (Marginal Revenue Product) مع التكلفة الحدية للعمل (MCL) .

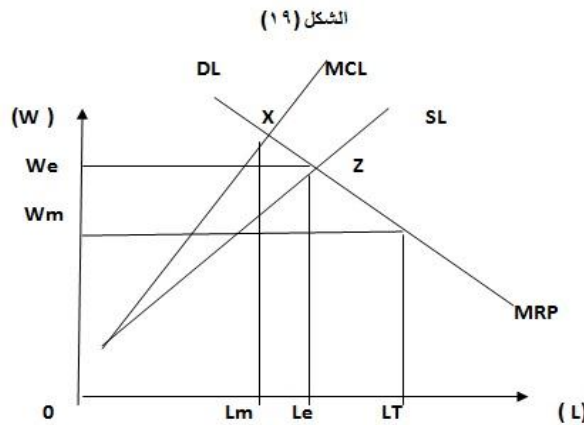
الشكل (١٨) (العلاقة بين الاجر والتكلفة الحدية للعامل)



وبما ان التكلفة الحدية لتشغيل العامل بواسطة محتكر الشراء تفوق معدل الاجر فانه سوف يستمر في تشغيل العمال الى نقطة معينة تكون فيها قيمة الناتج الحدي اعلى من معدل الاجر. اما في الشكل البياني (18) التالي، فان نقطة التوازن لدى محتكر الشراء هي (X) في حين ان نقطة التوازن في حالة المنشأة التنافسية هي (Z). ولهذا فان محتكر الشراء يستأجر كمية العمل (OLm)، حيث عند نقطة التوازن (X) تتساوى قيمة الناتج الحدي للعمل مع التكلفة الحدية للعمل. لكن معدل الاجر الذي يمكن ان يجتذب هذا العدد من العمال هو (Wm).

وعليه فان الاجور تكون ادنى من قيمة الناتج الحدي للعامل لدى محتكر الشراء. ولو كان السوق الذي يصوره الشكل البياني (18) التالي هو سوق المنافسة النامية لاستأجرت كل منشأة الى الحد الذي تتساوى فيه قيمة الناتج الحدي والاجر. ولذا عندما تكون السوق هي سوق المنافسة التامة، وكما موضح بشكل البياني (18) الاتي، فسيكون معدل الاجر هو (We) ومستوى التشغيل (التوظيف) (Le) وسوف نحصل على النتيجة الاعتيادية لسوق المنافسة التامة . وعليه فان

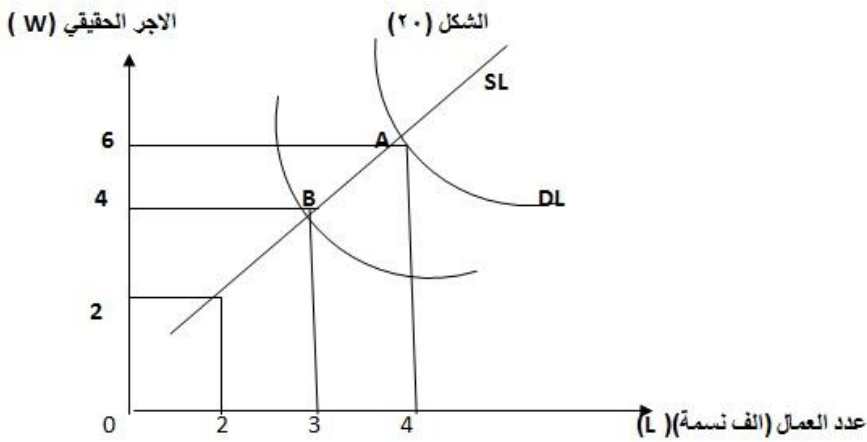
السوق الذي يسوده احتكار الشراء سيكون فيه الاجر ومستوى التشغيل (التوظيف) اقل من (W_e) و (L_e) على التوالي . ويمثل الشكل البياني (19) مستوى الاجر في المنشأة التنافسية ومنشأة محتكرة الشراء وكما يلي :-



لذلك فمن الصعب ان نجد امثلة عن احتكار التام للشراء الا ان بعض اصحاب الاعمال قد يمثلون حجماً كبيراً نسبياً من السوق ويجدون انفسهم مواجهين منحى عرض للعمل منحدر الى الاعلى. ويذكر البعض بان الممرضات المسجلات وخاصة في المدن الصغيرة في الولايات المتحدة الامريكية يواجهن احتكاراً جزئياً في الشراء. وفي كثير من المدن الصغيرة تكون هناك مستشفى واحد وهذه المستشفى تتصرف تماماً مثل احتكا الشراء بالنسبة للممرضات وتدفع لهن اجوراً اقل من مستوى الاجر التنافسي. فعند اجر مساوي الى (W_m) في الشكل البياني اعلاه فان محتكر الشراء سوف يُشغل عدداً من العمال مساوي الى (OL_m) وعند هذا المستوى يتساوى الايراد الحدي والتكلفة الحدية للعامل. الا انه لو تمكن من استئجار كل العدد المطلوب عند الاجر (W_m) لاستأجر (OLT) ولان العدد المعروض يقل عن (OLT) عند (W_m) فقد يبدو لاول وهله ان هناك عجزاً في العرض حيث ان المستشفى تكون في وضع تريد معه تشغيل المزيد من الممرضات عند الاجر (OW_m) غير انها غير قادرة على تحقيق ذلك، فالعجز اذن هو ظاهري

اكثّر من كونه حقيقي⁽¹⁷⁾.

لذلك فمن أجل زيادة عدد العمال الذين يروم المحتكر للشراء تشغيلهم فلا بد له ان يدفع أجراً أعلى كما هو الحال في الشكل (20) التالي فعندما كان أجر الاجر الحقيقي (4) دولار فان عدد العمال سوف يكون (3000) عامل اي ان عرض العمل يتقاطع مع الطلب على العمل في نقطة (B)، اما في حالة زيادة الاجر فان ذلك يؤدي الى زيادة عدد العمال .



وبما ان الشكل البيان (20) يوضح زيادة عدد العاملين من قبل محتكر الشراء، فمثلاً اذا ارتفع الاجر الحقيقي الى (6) دولار فان ذلك يؤدي الى زيادة عدد العامل من (3000) الى (4000) عامل حيث ينتقل منحى الطلب من (DL) الى (LD) ويتقاطع مع (SL) في نقطة (A). لهذا فان من الصعب ان نجد امثلة عن الاحتكار التام للشراء، الا ان بعض اصحاب الاعمال (ارباب الاعمال) قد يمثلون حجماً كبيراً نسبياً من السوق (اي سوق العمل)، لذلك فان هؤلاء ارباب الاعمال (اصحاب العمل المحتكرين للشراء) فقد يجدون انفسهم مواجهين الى منحى عرض للعمل ينحدر الى الاعلى كما هو في الشكل البيان (20) في اعلاه⁽¹⁸⁾. ولهذا نلاحظ من اصحاب الاعمال في سوق العمل لا يتم استئجار الايدي العاملة بطريقة المنافسة وانما عن طريق الاحتكار لشراء قوة عاملة منتجة في من سوق العمل .

4-2-2 التوازن في سوق العمل (الاحتكار التام للبائع (العامل))

تحاول اتحادات العمل زيادة الاجور بثلاثة طرق هي⁽¹⁹⁾ :-

أولاً : زيادة الطلب على العمل عن طريق زيادة الانتاجية .

ثانياً : تحاول الاتحادات العمالية رفع الاجور عن طريق تقييد عرض العمل .

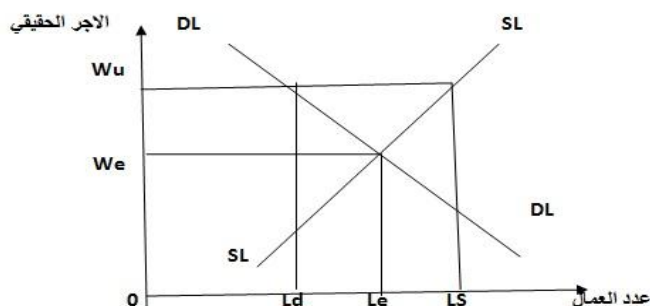
ثالثاً : تحاول الاتحادات العمالية رفع معدلات الاجور مباشرة عن طريق التفاوض مع صاحب العمل وتحت التهديد بالاضراب .

وبما ان حالة الاحتكار التام لبائع خدمات العمل تحدث عند وجود الاتحادات العمالية (النقابات) كما هو الحال في دول اوربا الغربية والولايات المتحدة الامريكية وغيرها من بلدان العالم، فالانتماء الى النقابات العمالية يكون اجبارياً في العديد من الحالات وان قوانين وتعليمات النقابات تكون ملزمة للعاملين. وهكذا فان النقابات العمالية تؤثر على منحى عرض العمل من خلال طريقتين :-

1- تحديد الاجور وترك الكمية تتحدد لوحدها : اذ تقوم معظم النقابات العمالية بعقد اتفاقيات المساومة الجماعية والتي تسمح لصاحب العمل بحرية استخدام العمال. وتغطي هذه الاتفاقيات الامور المتعلقة بتحديد الاجور والمكافآت والتعويضات وظروف العمل وأجراءات شكاوي العمال ومواعيد الترقية والايقاف المؤقت عن العمل الخ. لذلك فان العمال يتوحدون ويتفقون على موقف معين تجاه المساومات الجماعية ويلتزمون جميعهم بالاجر المتفق عليه. ويعني ذلك عدم استطاعة اي من العمال العمل بأجر ادنى من الاجر المتفق عليه. وطبقاً لاتفاقيات المساومة الجماعية (للعمال) يتم تحديد الاجر المتفق عليه والبالغ (Wu) في الشكل البياني (21) الاتي، والذي يفوق مستوى الاجر التوازني (We) وعندها يكون الحد الاعلى لعدد العمال الذين تسمح لهم النقابة العمالية بالعمل هو (Old) وينتج عن ذلك فائض في عرض العمل بمقدار (Ld - Ls). ولهذا فان العمال لو يسمح لهم بالعمل اكثر فان ذلك سوف يؤدي الى ان

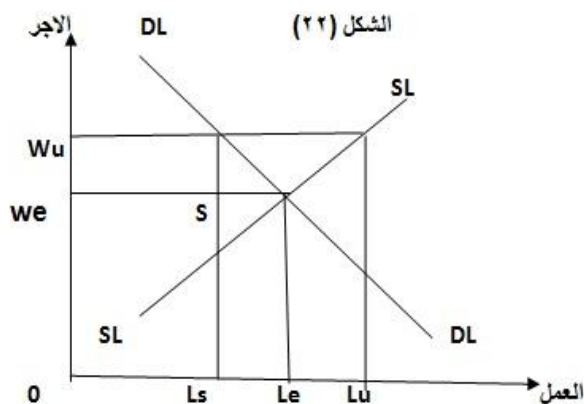
يعمل العمال بأجر ادنى من الاجر المحدد من قبل النقابة العمالية التي تهتم بشؤون العمال وأجورهم ومعالجة مشاكلهم خلال العمل .

شكل (٢١)



2- تحديد كمية العمل المعروضة وترك الاجر يتحدد تلقائياً : لهذا فان هدف هذا القرار من قبل النقابة هو لرفع الاجور الى اعلى مستوى ممكن في ضوء منحى الطلب على العمل وذلك لضمان رفاهية اكبر للعاملين الذين يحصلون على فرصة العمل حتى ولو كان ذلك على حساب الفائض من العمل والبالغ $(Lu - Ls)^{(20)}$.

يلاحظ هنا بان النقابات تقوم بتحديد كمية العمل المعروضة بمقدار (OLu) موضحة في الشكل البياني (22) والتي ينتج عنها معدل اجر مساوي الى (Wu) ، الامر الذي يولد فائضاً في عرض العمل مقداره $(Lu - Ls)$.

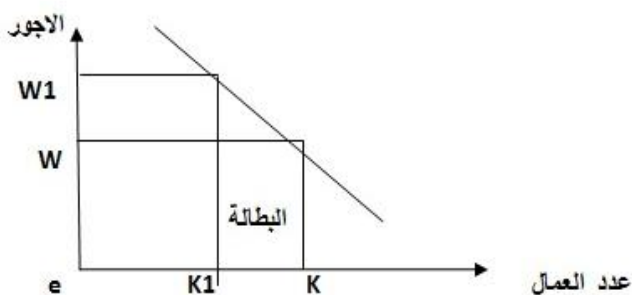


4-3. التوازن في سوق العمل (الاحتكار المزدوج)

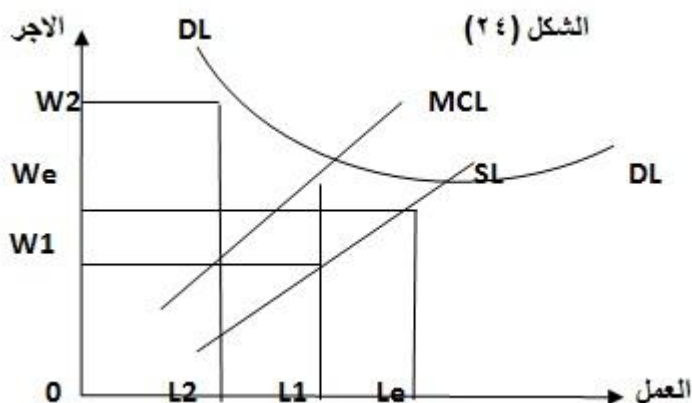
يعتقد الكلاسيك بأن العمل هو سلعة كباقي السلع، وان ثمن العمل هو الاجر ويتحدد طبقاً لنظرتهم في القيمة على اساس عدد ساعات العمل اللازمة لانتاج تلك السلعة. وساعات العمل اللازمة لانتاج سلعة العمل هي الساعات اللازمة لانتاج كمية المواد الغذائية الضرورية لحفظ حياة العامل وتمكينه من الاستمرار في العمل وهو ما يعرف بمستوى الكفاف. ولا يمكن ان يرتفع الاجر او ينخفض لمدة طويلة عن هذا المستوى لانه لو ارتفع الاجر يزداد حجم السكان ومن ثم حجم العمالة وينخفض تبعاً لذلك الاجر. ولو انخفض الاجر عن حد الكفاف يتقلص حجم السكان وبالتالي حجم العمالة ويرتفع الاجر. وعليه فان الاجر محكوم بقانون طبيعي ولذلك سمي بالقانون الحديدي للاجور. وان ظهور الاحتكارات تحت تأثير اراء الكلاسيك التي قضت على المشروعات التنافسية واستأثرت بالسوق وحددت الاسعار عند مستويات مرتفعة استغلت بها المستهلكين وأرهقتهم لصالح المحتكرين. فممنهم من نادى بتأميم الدولة للمشروعات الاحتكارية، وقد أثرت الفكرة الاخيرة على سياسة الدولة الرأسمالية (كفرنسا، وانجلترا بعد الحرب العالمية الثانية)، فقامت بتأميم المشروعات الكبرى ذات الطابع الاحتكاري. اما ماركس فقد اخذ عن المدرسة الكلاسيكية الانجليزية، اذ تحدد قيمة اي سلعة بعدد ساعات العمل المبذول في صنعها. فالعامل يبيع قوة عمله ويشتريها منه الرأسمالي (صاحب العمل، رب العمل) طبقاً لنظرية القيمة وتتحدد قيمة العمل بعدد الساعات من العمل اللازمة لانتاجها، اي الساعات الضرورية لانتاج ما يلزم العامل من ضروريات الحياة . ويضيف ماركس بأن الرأسمالية، بعد ان يشتري من العامل قوته العاملة، فإنه يقوم بتشغيل هذه القوة، عدداً من الساعات اكبر من الساعات التي دفع قيمتها فعلاً والفرق بين الاثنين يمثل فائض القيمة⁽²¹⁾.

وفي معرض حديثنا عن الاحتكار في سوق العمل تجدر الاشارة الى حالة الاحتكار المزدوج وذلك عن وجود اتحاد واحد لاصحاب العمل مقابل اتحاد واحد لنقابات العمال والشكلال البياني (23) الاتي يوضح هذه الحالة .

الشكل (٢٣)



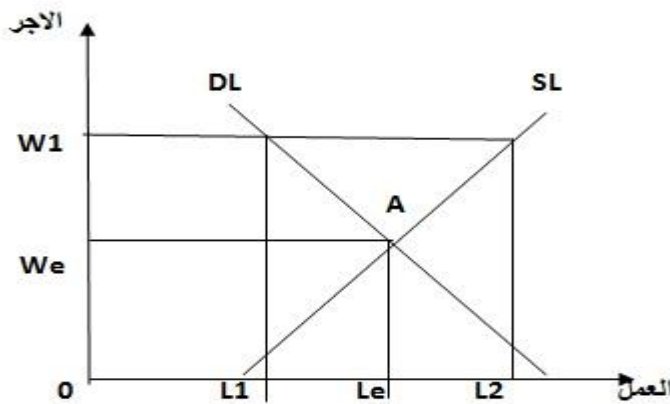
وبما ان اتحادات نقابات العمال يطالب بتشغيل عدد (e, k) من العمال وان يكون الاجر المدفوع لهم $(W, 1)$. اما اتحاد اصحاب العمل فسيجيب انه في حالة دفع اجور بمقدار $(W, 1)$ فانهم لم يستطيعوا تشغيل اكثر من $(k, 1)$ من العمال وبذلك تكون هناك بطالة بمقدار $(k, 1)$. وهكذا فان منحنيات العرض والطلب الكلاسيكية لا يمكن ان تطبق في هذه الحالة . وان المستوى العلي للاجور سوف يثبت بين (W, W_1) وان ذلك يتوقف على قوة مساومة كل من الطرفين⁽²²⁾. ولهذا فان الاحتكار المزدوج يعني وجود حالة احتكار لدى البائع لخدمة العمل (النقابات العمالية) والاحتكار لدى المشتري (اصحاب العمل، او ارباب العمل). وكما في الشكل البياني (24) الآتي، فان محتكر الشراء (اصحاب العمل) يستخدم الكمية (OL_1) من العمل عند اجر حقيقي يبلغ (OW_1) اما احتكار البائع (النقابات العمالية) فانه يرغب بعرض كمية اقل من العمل والبالغة (OL_2) مقابل معدل اجر اعلى هو (OW_2) .



وفي حالة وجود المنافسة التامة فان كمية العمل المعرضة تكون اكبر، اي (Ole) وهي مساوية للكمية المطلوبة (والتي تمثل كمية العمل التوازنية) وان مستوى الاجر التوازني في هذه الحالة هو (Owe) . اما في حالة وجود حالة الاحتكار المزدوج فأن الاجر سوف يكون بين (ow1 و o w2)، حيث ان محتكر الشراء يريد ان يخفض الاجر الى (Ow1) ويشغل اكبر كمية من العمل. في حين ان محتكر البيع يحاول من جانبه رفع الاجر الى (ow2) وتحقيق اقل كمية من العمل. ولهذا فأن القدرة التفاوضية لقوى السوق (والمتمثلة بمشتري العمل وبائع العمل) تعتمد على قوة موقف كل من طرفين المذكورين مقابل الطرف الثاني. ففي حالة كون الوضع التفاوضي هو لصالح النقابة العمالية فان الاجور سوف تميل للارتفاع حتى تصل الى (OW2)، ويحصل العكس تماماً اذا كان الوضع هو لصالح محتكر الشراء (صاحب العمل، رب العمل) حيث يكون الاجر منخفضاً اي عند (OW1). وعليه فان كمية العمل التوازنية في سوق المنافسة التامة تكون اكبر مما هي عليه في حالة الاسواق الاحتكارية، حيث تكون كمية العمل التوازنية (Ole) والاجر (Owe)، اي ان الاقتصاد الوطني في حالة المنافسة يستوعب كمية عمل أكبر وان الاجر الذي يسود في هذه الحالة يكون واقعاً في مجال التفاوض (OW2 – OW1). ولهذا فان هناك تشريعات للحد الأدنى للاجور في توازن سوق العمل، حيث تصدر البلدان المختلفة هذه التشريعات والقوانين الخاصة من اجل تحديد الحد الأدنى للاجر، والذي لا يسمح لصاحب العمل من ان يشغل اي من العمال بأجر أقل من الاجر المحدد قانوناً، والذي يكون عادةً أعلى من الاجر الاعتيادي السائد في السوق (اي في سوق العمل) . وتلجأ الدول لتحديد الحد الأدنى للاجر لكي تضمن حداً أدنى من مستوى المعيشة للعاملين وتخفيف حدة الفقر في المجتمع . وغالباً مايكون المعنيون بهذا الامر العمال غير الماهرين لان مثل هذه الفئات تحصل على اجور متدنية بعكس الفئات من العمال الماهرين وغيرهم. وتجدر الاشارة الى ان اول تشريع صدر بخصوص الحد الأدنى للاجر في الولايات المتحدة الامريكية كان عام 1938، حيث تم بموجبه تنظيم الاجور وساعات العمل

وظروف العمل وذلك للعمال غير الماهرين . والفكرة من تحديد الحد الأدنى للأجور هي لمساعدة ذوي الدخل المنخفض من العمال. ولا بد من الإشارة الى ان معدل الاجر غالباً ما يحدد بمعيار أسعي مطلق وليس بالنسبة لأجور بعض الفئات الأخرى من العاملين او بالنسبة للرقم القياسي للأسعار (تكلفة المعيشة). ومعلوم ان القوة الشرائية للحد الأدنى للأجر تميل الى الانخفاض عبر الزمن بسبب معدلات التضخم وارتفاع الأسعار . او بسبب ارتفاع مستوى الانتاجية الامر الذي يستدعي إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور من وقت لآخر لكي تتماشى مع تكاليف المعيشة وتحقق الغرض الاساسي الذي استدعى تحديد الحد الأدنى للأجور ابتداءً. ان تحديد الحد الأدنى للأجر فوق مستوى الاجر التوازني يؤدي الى ظهور فائض في عرض العمل كما مبين في الشكل (25) الآتي. ففي النقطة (A) يتحقق التوازن في سوق العمل من تقاطع الطلب على العمل مع منحنى عرض العمل. اذ ان كمية العمل التوازنية سوف تكون في نقطة (O Le) حيث كمية العمل المطلوبة تساوي كمية العمل المعروضة عند الاجر التوازني (we) ولا يوجد فائض في العرض عند هذا الاجر.

الشكل (٢٥)



إلا انه اذا حددت الحكومة الحد الأدنى للأجر فوق مستوى الاجر التوازني، اي عند مستوى (w1) فان اصحاب العمل يرغبون بتشغيل الكمية (OL 1) فقط، في

حين ان المعروض من كمية العمل هي (OL2) وبذلك فان حجم الفائض من عرض العمل يبلغ (L1-L2) عند تحديد الحد الأدنى للأجر (OW1) . وعليه فان الآثار السلبية لتحديد الحد الأدنى للأجر في هذه الحالة هو تقليص فرص العمل وظهور البطالة الاجبارية او توسعها . ولهذا يتعين ان تكون القرارات التي الحكومة بخصوص تحديد الحد الأدنى للأجر مبنية على دراسات اقتصادية واجتماعية لكي تتجنب توسيع البطالة وحرمان اعداد من العاملين وعوائلهم من مصدر رزقهم. ولمعالجة مشكلة البطالة الاجبارية التي قد تنجم عن قرارات الحكومة بتحديد الحد الأدنى للأجر فوق مستوى الأجر التوازني تلجأ الحكومات عادةً الى اتباع السياسات الاقتصادية التوسعية والتي تعمل على زيادة مستوى الاسعار والتي تؤدي الى تخفيض الأجور الحقيقية وبالتالي زيادة الطلب على العمل حتى يعود المستوى التوازني للأجر الى وضعه السابق. ولهذا فان الحكومة تستطيع على المدى الطويل ان تعمل على امتصاص البطالة لتلافي الآثار السلبية لتحديد الأجر. الا ان تأثير هذه المعالجة الذي يؤدي الى تخفيض مستوى الأجور الحقيقية للعمال من شأنها ان تعمل على التقليل لجزء من الهدف الاساسي الذي تتوخاه الحكومة من تحديد الحد الأدنى للأجر وهو رفع مستوى المعيشة للعاملين. لذلك فان تشريعات الحد الأدنى للأجر لها تأثيرات عديدة ومختلفة على العمال اضافة الى تقليص فرص العمل واهمها :-

- 1- تقليص فرص التدريب في العمل او أثناء العمل : ان الحد الأدنى للأجر يحرم بعض العمال (وخاصة العمال الذين لا يملكون الخبرة) من فرص الحصول على العمل وبذلك فهؤلاء يخسرون فرص العمل التي تسمح لهم باكتساب وزيادة المهارة من خلال العمل والتدريب في العمل .
- 2- ان تقليص فرص العمل في القطاع المشمول بتشريعات الحد الأدنى للأجر: وهذا يمكن ان يدفع بعض العمال للبحث عن عمل في القطاع غير المشمول بتشريعات الحد الأدنى للأجر وبذلك تتقلص شمولية التشريعات ويضعف تأثيرها .

- 3- تقليل المنافع الاضافية: عندما تصدر الحكومات تشريعات بتحديد الحد الأدنى للأجر فوق مستوى الأجر التوازني فان اصحاب العمل يستجيبون بتقليص المنافع الاضافية الممنوحة للعمال .
- 4- تقليل ساعات العمل المتاحة لكل عامل: عند زيادة الحد الأدنى للأجر فوق المستوى التوازني يحدث تقليص في فرص العمالة غير الماهرة وذلك اما من خلال تشغيل عدد أقل من العمال او بتقليل ساعات العمل لكل عامل .
- 5- التمييز ضد العمال: ان الحد الأدنى للأجر يخلق فائضاً من العمال مما يجعل اصحاب العمل يميلون الى من هو يعمل اكثر من العامل الذي لا يعمل. ويميلون اصحاب العمل الى العمال الماهرين اكثر من العمال غير الماهرين⁽²³⁾ .

مصادر الفصل الرابع

- 1 - د. مجيد عبد جعفر الكرخي، توازن الموازنة والتوازن الاقتصادي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الثالث، العراق، (2001)، ص 55.
- 2- انظر، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، مصدر سابق، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- 3- نبيل جعفر عبد الرضا، الاختلال الهيكلي في الاقتصاد الايراني، المصدر السابق، (1990)، ص 108.
- 4- انظر، منتدى العراق للاوراق المالية / الامن الاقتصادي ركيزة للاستقرار الاجتماعي والسياسي، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت). <http://www.iarqism.com>
- 5- أنظر، د. محمد سعيد النابلسي تصحيح بنية العمالة السورية، جمعية العلوم الاقتصادية السوري، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) <http://www.mafhoum.com>.
- 6- راضي عبيد نعيمش عبيد، اشكالية تخطيط القوى العاملة في اقطار عربية مختارة للمدة (1980 – 1995)، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، (1999)، ص 161.
- 7- انظر، د. نجيب عيسى، ندوى حولة القوى العاملة وسياسة العمالة في لبنان، المركز اللبناني للدراسات، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت): <http://www.cps.lebanon.org>.
- 8- المصدر السابق، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- 9- د. محمد طاقة، د. حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، المصدر السابق، (2008)، ص، ص 76 – 77.
- 10- طاهر حيدر حردان، مبادئ الاقتصاد، المصدر السابق، (1997)، ص 99.
- 11 - د. جلال محمد النعيمي، المدخل الى دراسة العمل، دار الحكمة للطباعة والنشر، العراق، (1990)، ص 18.
- 12 - د. طارق العكيلي، الاقتصاد الجزئي، المصدر السابق، (2001)، ص 306 – 308.
- 13 - د. محمد طاقة، د. حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، المصدر السابق، (2008)، ص، ص 76 – 77.

- (2008)، ص 35 – 36 .
- 14 – د. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، مصدر سابق، (2007)، ص 111- 114 .
- 15 - د. طارق العكيلى، الاقتصاد الجزئي، المصدر السابق، (2001)، ص 174 - 178 .
- 16 – د . محمد طاقة ، د . حسين عجلان حسن ، اقتصاديات العمل، مصدر سابق، (2008)، ص 39- 40.
- 17- د. محمد القريشي، اقتصادات العمل، المصدر السابق، (2007)، ص 115-118 .
- 18- د . سلفاتور، د. دوليو (ملخصات ايزي)، المصدر السابق، (2004)، ص 199 – 202.
- 19- المصدر السابق (2004) ، ص 202 .
- 20– د. محمد القريشي، اقتصاديات العمل، مصدر سابق ، (2007) ، ص 121-119 .
- 21- د . محمد القريشي، تطور الفكر الاقتصادي، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، الاردن ، (2008) ، ص ، ص 127 - 168.
- 22 - د . محمد طاقة ، د .حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، المصدر السابق، (2008) ، ص 41 .
- 23– د. محمد القريشي، اقتصاديات العمل، المصدر السابق، (2007)، ص 121 - 125.

الفصل الخامس

العمل في العراق

مقدمة

- 5-1- قانون العمل .
- 5-1-1- نشأة قانون العمل .
- 5-1-2- مفهوم قانون العمل .
- 5-1-3- خصائص قانون العمل .
- 5-2- القانون العراقي للعمل .
- 5-3- النقابات العمالية في العراق .
- 5-4- العاملين في العراق .

الفصل الخامس

العمل في العراق

مقدمة

ان تراجع النمو الاقتصادي وتقلص فرص العمل ادى الى انخفاض كبير في مستوى الاستخدام وبالتالي ظهور البطالة الحقيقية في العراق خاصة في ثمانينات القرن الماضي بعد انتهاء الحرب العراقية – الايرانية، وعودة الكثير من العراقيين الى سوق العمل . لقد شهدت سنوات السبعينيات، ازدهاراً اقتصادياً نتيجة تدفق ايرادات نفطية كبيرة مكنت الدولة في ذلك الوقت من تنفيذ تنمية اقتصادية طموحة ساهمت في طلب واسع على القوى العاملة فاق ما هو متوفر آنذاك . الا ان حالة الاستخدام الكامل هذه لم تستمر طويلا، فإن تزايد الانفاق الحكومي وتراجع اسعار النفط لم يعد بالامكان المحافظة على التوازن الاقتصادي لفترة طويلة وسرعان ما ظهرت الفجوة الكبيرة بين العرض والطلب وعلى المستوى الكلي للاقتصاد .

5-1- قانون العمل

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة النشأة حيث أنه لم تتبلور أحكامه ومبادئه في شكلها المتميز والمستقل إلا إنداءً من بداية هذا القرن لتعرف بعد ذلك تطورا سريعا وتشكل بذلك مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم مختلف أوجه العلاقات الناتجة عن العمل التابع (العمل المأجور). لذلك فإن قانون العمل الذي يشمل مجموعة من الفقرات والتي تنظم قانون العمال وأصحاب العمل (مؤسسات حكومية أو مؤسسات خاصة) والاصل في ذلك هو أن

يتمتع كل شخص بحرية العمل ، فالعامل له حق في اختيار العمل الذي يرغب فيه ، ولصاحب العمل الحق في اختيار العامل الذي يناسبه، إلا أن هذه الحرية لم تترك دون تنظيم وفق القوانين الخاصة بالعمل، فإذا تركت حرية العمل دون ضوابط فهذا ما يؤدي إلى نتيجتين، أما الإضرار بمصالح وطنية فيما إذا خالف العامل قواعد وفقرات قانون العمل، أو يؤدي إلى اختلال سوق العمل لمصلحة رب العمل . وفي هذه الحالة سوف يدخل المشرع، فيضع قيوداً متعلقة بمصلحة اقتصادية عامة أو ترد للمصلحة الوطنية أو قيوداً على حرية العمل لمصلحة العامل ، أو قيوداً وهي القيود التي ترد على تشغيل العمالة .

5- 1.1- نشأة قانون العمل

إن لتطور مستويات التكوين وتغيير ملامح التربية، خاصة بعد ظهور الصناعة، تأثير في تشكل معنى العمل. فعلى ذلك تطور بتطور الصناعة واكتساحها لمختلف انحاء العالم وتطور وظهور أنماط التربية وقد مس (التطور) الافراد والجماعات، وكنتيجة أثر حتى على المنظمات والمجتمعات ومساحات عديدة كالانتاجية. وإذا تتبعنا أطوار العمل كظاهرة اجتماعية نجد أن معناه اختلف من مرحلة لآخرى وتطوره صيغه التدرج حتى وصل لمعناه الحالي الذي وإن اتسم بجوانب مشتركة بين مختلف المجتمعات والدول فهو يختلف بينها ايضاً في جزئياته تبعاً لاختلاف الظروف وتباين الواقع المعيشي . وقد احتل مفهوم العمل كظاهرة انسانية مكانه بارزة منذ اقدم عصور التاريخ الانساني ضمن اهتمامات وتفكير الفلاسفة والعلماء فقد اهتم به افلاطون وخصص له حيزاً كبيراً في جمهوريته المثالية حيث تحدث عن تقسيم العمل والتخصص كضرورة التكامل المجتمع اخلاقياً واقتصادياً . واعطى به ابن خلدون قيمة كبرى، اذا اعتبره مقياساً للانتاج ووسيلة لتحقيق الامن والطمأنينة وربط بين القيمة المادية للعمل والمكانه الاجتماعية، فالانسان المالك للثروة الناتجة عن العمل كوسيلة وحيدة لكسبها يكون ذو جاه ومكانه في المجتمع. فهو بذلك يكون قد اعطى للعمل قيمة اجتماعية . كما اعطى له ايضاً قيمة معنوية، اذا يرى إن من الاعمال لا يكسب صاحبه مالاً

كبيراً، لكن يعطيه فوائد معنوية ونفسية وذكر، في ذلك مهناً كالقضاء، التدريس والخطابة . وربط ايضاً بين العمل والعلم اذ يرى بأن الصنائع هي انعكاس للأفكار الكامنة في ذهن الانسان وهو اكبر الاختلافات بين فكره وفكر فلاسفة اليونان الذين وضعوا العمل اليدوي بالشيء المنحط . فابن خلدون يزن أو يقيس قيمة العمل بمدى ارتباطه بالعقل حتى وإن كان يدوياً، وهي نظرة حضارية راقية . ومن اكبر أرائه قوله إن العمل هو النشاط المرتبط فقط بالجهد البشري والذي له قيمة ومنفعه عملية ملموسة وبذلك يكون قد رفض الاعمال السحرية والخرافية والاعمال التي لا فائدة وراءها⁽¹⁾. ومن خلال ذلك فإننا نتبع مراحل نشأة قانون العمل وحسب الحضارات المتتالية وكما يلي :

1 - الحضارات القديمة : كانت السمة المميزة لتنظيم العمل إبان الحضارات الفرعونية، والبابلية، والفينيقية، هي فرض كافة الاعمال اليدوية على العبيد والفقراء وتعالى الاشراف والنبلاء عنها . مما يعني احتقار هؤلاء الاسياد لهذا النوع من العمل . وكان الاغريق ايضاً يرون بأن العمل عقاب لا ينزل سوى على العبيد والفقراء، أما الطبقة الاستقرائية فتتجشأ تنديس نفسها بالعمل . أما الرومان فيعتقدون بأن العمل القوي والجهد هما سببا قوة النفوس والاجسام، وتبعاً لذلك أحبو العمل ونبذوا البطالة والكسل، واعتبروا البقاء بدون عمل السم القاتل للأخلاق الحسنة والمسبب الاساسي للقلق وبعض الامراض، وسبب هرم الامم وفنائها إنما هو البطالة والراحة، فأشتهر اسيادهم واشرافهم بحب العمل والكد . ولأريب إن هذا من اقوى واكبر اسرار واسباب تقدمهم ورقيمهم⁽²⁾ .

لذلك فإنهم اعتبروا عهدهم من ابرز المراحل التاريخية التي شهدت اشهر واقوى الحضارات، مما أدى بالمؤرخين إلى اعتبارها الحضارة التي حققت ازدهاراً لا يضاهيه سوى ازدهار الاوربي في العصر الحديث .

2 - القرون الوسطى : اتسمت القرون الوسطى بنظام الاقطاع، حيث يملك فيه الاسياد والنبلاء مساحات شاسعة من الاراضي، يستغلونها بواسطة الرقيق أو الاقتان (عبيد الارض) يعملون مقابل البقاء والعيش في تلك الاراضي . وبعد أن تكونت المدن وبدأت في التطور ظهر ما يعرف بنظام الطوائف المهنية في ممارسات

بعض الصناعات خاصة الحربية . وهذا ظهر مبدأ تقسيم العمل مما أجبر النبلاء والاشراف وبفعل ضغط الشرائع السماوية إلى الاعتراف بجزء من الشخصية القانونية للرقيق وعملهم . وظل الامر كذلك حتى نهاية القرن الثامن عشر وقيام الثورة الفرنسية 1789 التي ارتبط فيها مفهوم العمل بالفلسفة والمبادئ التي قامت عليها والتي تركز على مبدأ سلطان الارادة وحرية التصرف . ومنه برزت فكرة حرية العمل، واصبح كل واحد حر في اختيار عمله وهي الفكرة التي شكلت محتوى نظرية الحق الطبيعي التي بلغت قيمة رواجها انذاك . وكانت هذه الافكار الجديدة بمثابة الشحنة التي فجرت الثورة الصناعية وحملها علماء كبار امثال آدم سميث الذي دافع عن مبدأ (دعه يعمل دعه يمر) في خضم هذه الثورة ظهر اصحاب العمل الذين اصبحوا يتوارثون السلطة والثروة ووسائل الانتاج واحتكروها خدمة لمصالحهم وإرضاء لشغفهم لدعم الثروة ولو على حساب العمال وأسرهم. ونتيجة للوضع المتريدة التي آل إليها العمال وبفعل ازدياد الوعي السياسي والاجتماعي وارتقاء المستوى الثقافي بدأت تظهر التجمعات العمالية وتولد النقابات للدفاع عن الحقوق، مما أدى بسبب تعنت أرباب العمل إلى بروز ظواهر العنف، التخريب والاضراب، وهي أمور قوبلت بغلق المصانع ومصانع العمل وكان هذا بداية تحول حقيقي في مفهوم العمل⁽³⁾ .

3 - العصور الحديثة : لقد اصبح قانون العمل الذي ولدت قواعده واحكامه في بداية الامر ضمن احكام القانون المدني، مجالاً مستقلاً بذاته يكفل تنظيم علاقات العمل في جوانبه الفردية والجماعية، وذلك بمقتضى قواعد قانونية واتفاقية خاصة تكمل بعضها البعض، تتميز عن غيرها من أحكام الفروع القانونية الاخرى بالشكل الذي جعلها فرعاً قانونياً مستقلاً بذاته تطبعه نزعة حماية مصالح العمال بصفة عامة، سواء في علاقتهم بأصحاب العمل، بحكم اختلال المراكز الاقتصادية التي تتميز بها علاقة العمل بين الطرفين، حيث يوجد العامل دائماً في المركز الضعيف لكونه لا يملك إلا فكره وقوته وخبرته لكسب معيشته . بينما يوجد صاحب العمل دائماً في المركز الاقوى نظراً لما يملكه من مال ووسائل الانتاج . الامر الذي يجعله اكثر قدرة على فرض الشروط التي تحقق

مصالحه على حساب مصالح العامل في اغلب الاحيان حيث يأتي دور قواعد قانون العمل لفرض نوع من التوازن بين مصالح الطرفين المتناقضة الاقتصادية منها والاجتماعية . بهدف تحقيق الاستقرار المهني، والسلم الاجتماعي بين اطراف العلاقات الانتاجية والمهنية، ومن ثم تحقيق السلم الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع⁽⁴⁾.

لذلك يعد مصطلح العمل من المفاهيم الاساسية في دراسة علم الاجتماع وعلم النفس المهنيين فعلماء علم الاجتماع ينظرون إليه كظاهرة عامة في حياة الانسان والمجتمع، بينما علماء النفس يرونه سلوكاً خاصاً يحدد العلاقة بين الفرد وميدان العمل . أما عن معناه فيصوغه علماء الاجتماع ضمن إطار مفاهيم النسبية المكانية والنسبية الزمانية أي يختلف باختلاف البناء الاجتماعي وبإختلاف الزمان . وإذا كان العمل في المجتمعات البدائية مرتبطاً بالطقس والمناخ والعادات والتقاليد ففي المجتمعات الحديثة والصناعية المعاصرة ارتبط بالكفاءة الانتاجية وبالعوامل البيئية والاجتماعية والثقافية. إن الفكر السائد في الفكر الحديث، الرأسمالية منه والاشتراكية على حد سواء، هي كون العمل العامل الاساسي للانتاج والمصدر الرئيسي لتكوين الثروات . فالمفكرون الاقتصاديون أمثال ادم سميث وريكاردو رأوا بأن العمل هو مصدر قيمة الاشياء والخدمات، إلا أن الفكر الرأسمالي على الرغم من اعترافه بقيمة العمل ورغم اعتباره له مصدراً لقيمة الاشياء والخدمات والسلع ومصدر لفائض القيمة (الربح) والثروة، فإن رواسته فكره الاستغلالي أدت به إلى عدم انصاف العمال . وقد برز ذلك جلياً في التركيبة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الرأسمالي إذ تكون من طبقتين وهما الطبقة البرجوازية المالكة لوسائل الانتاج والثروة والطبقة الشغيلة الكادحة وهي مصدر قوة العمل، وهي طبقة تابعة دوماً مادياً ومعنوياً للاولى صاحبة الثروة والسلطة . وهو المعنى نفسه الذي نجده في الفكر الاشتراكي، مع بعض الاختلاف فقط في كيفية توزيع القيمة المضافة، فإذا كان الاول يرى بأن القيمة التبادلية يجب أن توزع بين اجور العمال والربح، فالثاني يرى بأن القيمة الفائضة ينبغي أن تعود للعامل كلها باعتباره العامل الوحيد في الانتاج . أما في الوقت الحالي فقد اعطت التنظيمات

أهمية كبرى واعتبرته الوسيلة الوحيدة لتحقيق التنمية . واصبح توجيه العمل من تقنيات بناء الحضارة، بمعنى اعطاء معنى اجتماعياً وتربوياً للعمل بغض النظر عن الناحيته الكسبية، بل شحنته بعض المجتمعات بأرادة حضارية حققت معجزات كبرى مثلما فعلت ألمانيا المدمرة بعد الحرب العالمية الثانية، وبعض دول جنوب شرق أسيا التي تسمى (النمور الآسيوية) وهي كوريا الجنوبية، تايوان، سنغافورة، وهونج كونج اللاتي حققت خطوة عملاقة في سبيل الخروج من دائرة التخلف واصبحت من مراكز العالم الصناعية الأكثر تقدماً، إنما حققت هذه الفقرات تمجيدها للعمل واعطائه معنى حضارياً⁽⁵⁾ .

5-1-2- مفهوم قانون العمل

يعتبر وضع القوانين في دول العالم على كوكب الأرض من الأساسيات التي يقوم بها كل المجتمعات الإنسانية على وجه المعمورة التي تضع العلاقات بين الحكومة والشعب في عمليات الحياة المختلفة وشؤونها، ومن العلاقات التي لا بد من وضع ضابط صحيح متفرد لها هي العلاقة بين الحكومة والشعب ، وهي العمل الذي يقدمه عدد معين من المواطنين لقاء أجور معينة محددة تجاه إعطائهم أعمال محددة وواضحة من المواطنين إلى رؤساء أعمالهم⁽⁶⁾ .

ويكون هذا متعلق بالعلاقات المالية والعلاقات الاجتماعية والإجازات وغير ذلك في الأمور الأساسية التي تنصّ على حقّ صاحب العمل والعمال الذين يؤدون الأعمال لقاء تلك الأموال التي يتقاضونها من قبل أصحاب أعمالهم . ويمكن تعريف قانون العمل على أنّه : مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات الناشئة بمناسبة قيام شخص بالعمل لحساب آخر، وهو فرع من فروع القانون الخاص الذي يسود داخل الدولة بشكل كبير، فهو يضع كثير من الضوابط والقوانين التي تحدد مسار العمال ومسار أصحاب الأعمال المتخصصين في ذلك . وظهر قانون العمل فعلياً مع أعقاب الثورة الصناعية التي كانت في أوروبا بعد انتهاء حقبة العصور المظلمة ، فهي قوانين تم وضعها بعد الظلم الكبير الواقع على العمال الذين داسهم أصحاب العمل طمعاً في مصالحهم . والحصول على

أرباح وأموال إضافية، فقد كان العمل بغير ضوابط وبغير شروط على العمال، فهم يقومون بأعمال إضافية كبيرة لأصحاب العمل تجاه أجور سيئة نوعاً ما، وأيضاً غير مكافئة لأعمالهم التي يقومون بها، وأيضاً لا يوجد لهم إجازات تستطيع أن تريحهم من العمل الشاق، وكذلك لا يوجد ضابط لعملية الإنتاج والأمراض وإصابات العمل. فكان الإقطاعيون يواجهون عمالهم بالقسوة والظلم في معاملتهم لعمالهم، والسيطرة عليهم كالعبيد بل أسوأ وأكثر شراً. حتى قامت ثورات العمال والفلاحين الذي يعملون لصالح أولئك الإقطاعيين، الذي تبع ذلك إصدار قانون العمل الذي يحدد فعلياً القواعد العامة التي تسير عليها الضوابط العامة من الحقوق والواجبات التي تضع الحد الأساسي بين ساعات العمل في اليوم الذي يجب على العمال البدء فيه والانهاء به على الأعمال، ووضع حقوق وأجور مادية تتناسب مع أعمالهم ومهاراتهم والإرهاق الذي يقع على صاحب كل عمل من قبلهم⁽⁷⁾.

لذلك فإن هناك عدة تعاريف والتي يشملها قانون العمل وكما بالمصطلحات الآتي ذكرها ما يلي⁽⁸⁾:

- قانون العمل : مجموعة القواعد القانونية والأحكام التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية .
- صاحب العمل: كل شخص يستخدم أجيراً في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي أو خدماتي .
- الأجير : كل شخص طبيعي يعمل بأجرة لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وتبعيته .
- الإطار : كل أجير يؤدي عملاً ذهنياً، يتمثل في التسيير أو التأطير أو البحث .
- المستخدم : كل أجير يغلب على عمله الطابع المكتبي أو الذهني .
- العامل : أجير يتصف عمله بالجهد البدني .
- المتدرب : كل أجير لا يزال في طور الإعداد ولم يكتسب في حرفته صفة الأجير الأصيل .

- العامل المؤقت (العرضي) : كل من يعمل لدى صاحب عمل لقاء أجر في عمل معين ولفترة محددة تنتهي علاقته به بانتهائه .
- العامل الموسمي : عامل مؤقت يحدّد عمله لموسم معين .
- خدم المنازل : من يعمل في الأعمال المنزلية في خدمة صاحبه .
- العاطل عن العمل : الشخص المسجل ضمن طالبي العمل .
- العاجز : كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية .
- المعوق : الشخص الذي لا يتمتع بكل قدراته الجسدية أو العقلية، إلا أنه باستطاعته تقديم عمل ما .
- الحدث : كل شخص لم يكمل سن الرشد المقرر قانوناً .
- عقد العمل الفردي : الإتفاق المبرم بين صاحب العمل والعامل لتنظيم علاقة العمل بينهما .
- عقد العمل الجماعي : إتفاق لتنظيم شروط العمل بين نقابة تمثّل الأجراء وبين صاحب العمل أو أكثر ونقابة أو مهنة تمثّل أصحاب العمل .
- العامل الفتيّ : الأجير الذي يتمتع بمهارات خاصة يستوجبها عمله .
- النقابة : تجمع مهني لفئة معيّنة أو أكثر ينظّمه القانون .
- التدريب : التدريب هو تعليم الأجير تدريجياً فن المهنة أو الحرفة التي أستخدم لأجلها.
- الإجازة : الإجازة هي المدّة التي يحق للأجير الإنقطاع عن العمل خلالها وفقاً لأحكام القانون.
- العطل : هي الأيام التي يسمح للعامل فيها بالإنقطاع عن العمل بمقتضى القانون.
- التغيب : هو إنقطاع العامل عن عمله دون سبب شرعي.
- العمل الإضافي: هو العمل الذي يؤدّيه الأجير بعد انتهاء الوقت المخصص له.
- الحد الأدنى للأجر : هو الأجر الذي تعتمده الجهة المختصة في الدولة والذي لا يجوز النزول عنه.
- الراتب : هو الأجر الذي يتقاضاه الأجير شهرياً.

- الأجر : ما يحصل عليه الأجير مقابل عمله أياً كان نوعه ⁽⁹⁾ .

5-1-3- خصائص قانون العمل

من خلال دراسة الاتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، نلاحظ أنها لم تهتم بتحديد موضوعات المفاوضات الجماعية، بصفة مفصلة ومحددة باستثناء الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية، والتي تعرضت لتحديد موضوعات التفاوض بشكل عام، حيث نصت المادة الثانية من الاتفاقية بأن (تعتبر المفاوضات الجناعية يشمل جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل : -

1 - تحديد شروط العمل واحكام الاستخدام .

2 - تنظيم العلاقات بين أصحاب والعمال .

3 - تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمل .

ومما لا شك فيه إن هذه المرونة في تحديد موضوع المفاوضات الجماعية التي تنتجها هذه المنظمة الدولية، تسمح للعمال وأصحاب العمل، والمنظمات النقابية التي تمثلهم بطريقة تنال إهتمامهم . وكذلك منحت لكل دولة إمكانية إضافة ما تراه متوافقاً مع ظروفها الوطنية إلى موضوع المفاوضات الجماعية، الامر الذي جعله قابلاً للزيادة متى ظهرت الحاجة إلى اضافة قضايا جديدة إلى هذا الموضوع ⁽¹⁰⁾ .

وقد تناولت منظمة العمل العربية مستويات المفاوضات الجماعية من خلال الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، وجاء هذا التحديد لمستويات المفاوضات أكثر وضوحاً وتقدماً في هذا المجال بالمقارنة مع منظمة العمل الدولية . وحددت الاتفاقية العربية بشأن المفاوضات الجماعية مستويات التفاوض الجماعي في المادة السادسة منها وقررت أنه (تجري المفاوضة

الجماعية بصورة مباشرة بين المنظمات العمالية وأصحاب الاعمال أو منظماتهم على المستويات التالية :-

- 1 - مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل، أو إدارة المنشأة .
- 2 - مستوى النشاط الاقتصادي، بين النقابة العامة النوعية، ومنظمة أصحاب الاعمال في النشاط المقابل .
- 3 - المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات، واتحاد أصحاب الاعمال المختص على هذا المستوى .

ويتضح من خلال النص المذكور، إن الاتفاقية العربية سالفه الذكر، قد راعت الظروف الاقتصادية للبلاد العربية، من حيث تناولها لكافة مستويات التفاوض . إن تناول منظمة العمل العربية لمستويات المفاوضة الجماعية كان قبل تناولها من طرف منظمة العمل الدولية، وإن تناول لهذا الموضوع تم عن طريق (اتفاقية وليس على أساس توصية)، حيث تتمتع الاتفاقيات بتأثير أقوى من التوصيات، مما يجعل التحديد من خلال التشريعات الداخلية أمر قريب المنال إذا ما صادقت الدول على الاتفاقية، والامر عكس ذلك بالنسبة للتوصية⁽¹¹⁾ . وعليه فإن من أهم الخصائص العامة لقانون العمل تلخص بالآتي⁽¹²⁾ :

- 1 - يعتبر قانون سريع التطور .
- 2 - يتميز بأدائية الاحكام اي احكامه خاصة بمسائل العمل فقط .
- 3- كثرة مصادره بحيث نجد ان له مصادر خارجية وداخلية.
- 4- احتواء قواعده على عقوبات وهذا ما يجعله مميزا عن باقي القوانين .
- 5 - يعتبر قانون جماعي بمعنى اخر قواعده تحكم جماعات .
- 6- معظم قواعده آمرة.
- 7- لا يمكن تصنيفه ان كان عام أم خاص اذ اعتباره قانون مجيز العام والخاص .
- 8 - يتميز بانه القانون الوحيد الذي يعرف انه قانون اجتماعي .

إن من أهم الخصائص التي تميز بها القانون المدني لقواعد قانون العمل، هي صفة (الأمرة)، لذلك فإن حماية العامل يمكن اعتبارها الغاية التي يهدف إليها أي مشروع في قواعد قانون العمل . فهذه القواعد تعد من النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها إلا إذا كانت المخالفة في مصلحة العامل . أما من حيث الزمان فإن مشكلة تنازل قوانين العمل تظهر من أهمية صفة (الامرة) والتي تؤثر مستقبلاً على العقود التي أبرمت قبل نفاذها. ولهذا فإن صفة (الامرة)، تقتري على كل من يخالف قواعد قانون العمل فيكون التعاقد باطلاً، لأن ذلك مرتبط بالنظام العام .

2.5 – القانون العراقي للعمل

بناء على ما أقره مجلس النواب العراقي وقد صادق عليه رئيس الجمهورية لعام 2015 .

واستناداً إلى احكام البند (أولاً) من المادة (61) والبند (ثالثاً) من المادة (73) من الدستور، فقد صدر القانون الاتي رقم () لسنة 2015 المتضمن قانون العمل العراقي. والذي يتكون في محتواه (ثمانية عشر) من الفصول وتحتوي عدد من المواد التي تبدأ من المادة (1) وتنتهي بالمادة (171) وكما يلي⁽¹³⁾.

الفصل الاول : - يشمل المادة (1) : وهذه المادة تختص بالمصطلحات والعبارات التالية :-

أولاً : الوزارة : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

ثانياً : الوزير : وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

ثالثاً : الدائرة : دائرة التشغيل والقروض .

رابعاً : الجهة المختصة : أية جهة مسؤولة عن تطبيق احكام هذا القانون .

خامساً : العمل : كل جهد انساني فكري أو جسماني يبذله العمل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت، أم جزئي، أم موسمي .

سادساً : العامل : كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه و اشراف صاحب العمل وتحت ادارته سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي،

صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو جسدي لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون .

سابعاً : العامل المضمون : كل شخص يعمل في مشروع عمل جماعي أو فردي أو فيقطاع العمل غير المنظم ويدفع مبلغ اشتراك الضمان الواجب دفعها إلى صندوق تقاعد وضمان العمال لقاء أي من الضمانات أو الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي يقدمها الصندوق للعامل المضمون .

ثامناً : منظمة العمال : هي منظمة عمالية حرة ذات استقلال مالي وإداري ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال، والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثيلهم أمام مختلف الجهات وفقاً للقانون .

تاسعاً : العامل الاجنبي : كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل، بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص .

عاشرأ : كل موقع عمل يديره شخص طبيعي، أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر وفق عقد العمل .

الحادي عشر : التمييز المباشر : أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي والمعتقد السياسي أو الاصل أو القومية .

الثاني عشر : التمييز الغير مباشر :- هو أي تمييز استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء والنشاط النقابي ويكون من أثره إبطال أو أضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة⁽¹⁴⁾ .

الثالث عشر: أينما وجدت عبارة مكتب تشغيل تصبح قسم التشغيل .

الرابع عشر: وكل عبارة الطالب عن عمل تصبح الباحث عن عمل .

الفصل الثاني : يشمل الاهداف والسريان للقانون العمل : ويهدف هذا القانون إلى تنظيم علاقة العمل بين العمال وأصحاب العمل . ويتكون من المادة (2) إلى المادة (3) .

الفصل الثالث :- يشمل المبادئ الاساسية : العمل حق لكل مواطن قادر

عليه، ويتكون من المادة (4) إلى المادة (14) .

الفصل الرابع :- يشمل التشغيل والتدريب المهني : ويتكون من فرعين :

الفرع الاول :- التشغيل : تشكل لجنة بقرار من مجلس الوزراء تسمى اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة برئاسة الوزير وعضوية ممثل عن كل الوزارات المعنية وعن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، ويتكون هذا الفرع من المادة (15) إلى المادة (22) .

الفرع الثاني :- التدريب المهني : ويبدأ من المادة (23) وتتكون من فرعين :

أولاً :- يهدف التدريب المهني إلى مايلي :

أ – تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات . .

ب – إعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل .

ثانياً :- تحدد الاتفاقات الجماعية حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل

فيما يتعلق بالتدريب المهني . وينتهي هذا الفرع بالمادة (27) .

الفصل الخامس :- تنظيم عمل الاجانب : ويبدأ من المادة (28) والذي في

مضمونها يحظر على الادارات واصحاب العمل تشغيل أي عامل اجنبي بأي صفة

مالم يكن حاصلاً على أجازة العمل التي تصدرها الوزارة مقابل رسم يحدد

بتعليمات يصدرها الوزير . وينتهي هذا الفصل بالمادة (34) والذي مضمونه :

يعاقب بغرامة قدرها مابين (3) ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي و (3)

ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل كل ،جهة أو شخص خالف

أحكام هذا الفصل .

الفصل السادس :- عقد العمل الفردي : ويتكون هذا الفصل من فرعين :

الفرع الاول :- يبدأ هذا الفرع من الفصل السادس بالمادة (35) : والذي في

مضمون هذه المادة (يبرم عقد العمل شفهيّاً أو تحريراً، بإتفاق طرفي الممثلين

بصاحب العمل والعامل) . وينتهي هذا الفرع بالمادة (40) .

الفرع الثاني : بداية هذا الفرع من المادة (41) والتي تحتوي في مضمونها،

ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات التالية⁽¹⁵⁾ :-

1 – وفاة العامل .

2 - إذا حكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس أكثر من سنة واحدة .
3 - في حالة وفاة صاحب العمل . وهذا الفرع ينتهي بالمادة (50) .
الفصل السابع : يتكون الفصل من فرعين، يبدأ بالمادة (51) وينتهي بالمادة (64) :-

الفرع الاول :- الاجور : يبدأ هذا الفرع بالمادة (51) والتي في مضمونها (تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ماينص عليه عقد العمل) .ونهاية هذا الفرع بالمادة (59) والتي تتضمن (لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دين الأجر ألا بتوقيع العامل في سجل الأجور) .
الفرع الثاني : تحديد الاجور : يشمل هذا الفرع المادة (60) والتي يحدد فيها (أجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط أن لا يقل عن الأجر المحدد لمهنته) . والمادة الاخيرة في هذا الفرع المادة (64) .

الفصل الثامن : وقت العمل : ويبدأ الفصل بالمادة (65) والتي تقصد فيها بساعات العمل (الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل) . وينتهي هذا الفصل بالمادة (71) والتي تنص على إن (صاحب العمل يعاقب المخالف لاحكام هذا الفصل بغرامة لاتقل عن (250000) مئتين وخمسين ألف دينارولاتزيد على (500000) خمسمائة ألف دينار) .
الفصل التاسع :- الاجازات والاعیاد والعطل الرسمية : يشمل المادة (72) إلى المادة (82).

الفصل العاشر :- حماية المرأة العاملة : يشمل هذا الفصل المادة (83) إلى المادة (93) .

الفصل الحادي عشر :- حماية الاحداث : يبدأ من المادة (94) والتي تنص على إن (يحظر تشغيل الاحداث أو دخولهم إلى مواقع العمل) . وينتهي هذا الفصل بالمادة (104) وفي مضمونها (يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذا الفصل بغقوبة لاتقل عن (100000) مئة ألف ولاتزيد على (500000) خمسمائة ألف دينار.

الفصل الثاني عشر :- حماية عمال المناجم والمقالع والمواد المعدنية : يبدأ

الفصل من المادة (105) إلى المادة (112) .

الفصل الثالث عشر: الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل : يتكون هذا

الفصل من فرعين هما :

الفرع الاول : الصحة والسلامة المهنية : يشمل هذا الفرع من المادة (113)

وقد تضمنت هذه المادة ما يلي : يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية

إدارة تخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة . وقد انتهى هذا الفرع

بالمادة (124) وجاء في مضمون هذه المادة : يعاقب بغرامة لاتقل عن

(500000) خمسمئة ألف دينار ولا تزيد على (1000000) مليون دينار، أو

بالحبس مدة لاتقل عن (1) شهرولا تزيد على (6) اشهركل من خالف الاحكام

المتعلقة بأحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفرع .

الفرع الثاني : - تفتيش العمل :- يتكون هذا الفرع من المادة (125) :

وتتضمن هذه المادة (تخضع المشاريع وأماكن العمل المشغولة بأحكام هذا

القانون إلى تفتيش العمل تحت إشراف وتوجيه الوزارة) . وآخر فقرة من هذا

الفرع المادة (134) .

الفصل الرابع عشر: قواعد انضباط العمل : ويبدأ الفصل بالمادة (135)

وينتهي بالمادة (142) .

الفصل الخامس عشر: الاتفاقات والمفاوضات الجماعية : تشمل المادة

(143) وتنتهي بالمادة (155) والتي تنص على إن الاتفاق الجماعي ينتهي بالحالات

التالية :

أ - باتفاق الطرفين .

ب - بإنهاء مدته إذا كان محدد المدة .

ج - بإنهائه من أحد الاطراف بعد مرور (ثلاثة) سنوات على نفاذه .

الفصل السادس عشر: منازعات العمل الجماعي والفردى : وتشمل المادة (

156) وفي محواها (إذا نشأ نزاع حول حقوق قائمة تتمثل بتطبيق أحكام هذا

القانون والقوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل والعمال) . وآخر مادة في هذا

الفصل هي المادة (165) والتي تتضمن (للوزارة خلال الاضراب أن تعقد

اجتماعاً بحضور الاطراف بهدف حل النزاع، وإذا لم يحضروا هذا الاجتماع تفرض عليهم غرامة مالية لاتقل عن (100000) مئة ألف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة ألف دينار.

الفصل السابع عشر: - قضاء العمل : والذي يبدأ هذا الفصل بالمادة (166) وينتهي بالمادة (170) .

الفصل الثامن عشر:- أحكام عامة وختامية : يشمل المادة (171) والتي في مضمونها (على اقسام العمل في الاقاليم والمحافظات غير المنتظمة في اقليم بالتنسيق مع أصحاب العمل ونقابات العمال تزويد كل عامل ببطاقة عمل مجاناً) . وقد كانت أخر مادة من هذا القانون هي المادة (175) والتي تنص (على إن هذا القانون ينفذ بعد (90) تسعين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية) .

5-3- النقابات العمالية في العراق

بدأت محاولات تشكيل النقابات العمالية منذ تبلور تقسيم عناصر الإنتاج بين رأس المال والعمل، وقد لعبت الثورة الصناعية دوراً كبيراً في هذا المجال حيث حلت الآلة مكان الإنسان في زيادة الإنتاج، وأثر ذلك بشكل كبير على ظروف وشروط العمل ، وبدأ العمال يشعرون بالحاجة إلى التوحد لمواجهة عمليات الاستغلال الكبيرة التي تعرضوا لها، ونتيجة لذلك ظهرت بوادر تشكيل النقابات العمالية بداية في بريطانيا، وفي سنة 1720 حاول عمال الخياطة في المدن البريطانية وعددهم حوالي 700 عامل تأليف جمعية لزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل بمقدار ساعة واحدة يومياً، ورغم أن هذه المحاولة باءت بالفشل إلا ان المحاولات استمرت بتشكيل جمعيات مستقلة عندما انتشرت الاضطرابات بين عمال النسيج مما دفع البرلمان لإقرار نص ينص على معاقبة أي تكتل عمالي، وقد استمر هذا الوضع حتى عام 1826 عندما رفع الحظر القانوني عن التكتلات العمالية فأصبحت مرخصة وتمارس حق التفاوض الجماعي. تختلف زيادة الثقافة العمالية للعمال اختلافاً جذرياً عن رفع الكفاءة المهنية لهم ففي الوقت الذي

تعتبر به الثقافة العمالية مهمة مشتركة لأطراف الإنتاج العمال وأصحاب العمل والحكومات وتنعكس نتائجها إيجابيا على إنتاجية العامل وعلى هذه الأطراف الثلاثة فإن عبئها المالي يجب أن يقع بشكل رئيس على الحكومات وأصحاب العمل اما عن برامجها وآلياتها فإنها من مهمات الحركة العمالية والنقابية⁽¹⁶⁾.

لقد عرفت التوصية رقم (1) للحلقة الدراسية الأولى للثقافة العمالية في الوطن العربي في بغداد ما بين 1- 10/4/1972 مفهوم الثقافة العمالية بأنه (بلورة مفاهيم الطبقة العاملة في فكر تتسلح به الحركة النقابية ليكون أداؤها في مواجهة أشكال الاستغلال الطبقية والأجنبية والوعي لإبعاد قضيتها القومية وتأهيلها لتحمل المكانة التي حددها لها التاريخ في المرحلة النضالية الراهنة التي تعيشها الأمة العربية سواء كان ذلك من حيث حقها الذي يؤهل حجمها وارتباطها بعملية التطور أو من حيث التزامها بتحقيق مزيد من الإنتاج بغية الوصول إلى مجتمع الوفرة والرخاء). في جانب آخر جاء في المادة الثالثة- الفصل الثاني من دستور منظمة العمل العربية على أن المنظمة تهدف إلى تحقيق عدد من الأهداف وقد جاء في البند الرابع من هذه الأهداف ما يلي⁽¹⁷⁾:

- 1 - تخطيط القوى العاملة .
- 2 - ظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث .
- 3 - المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات .
- 4 - مشاكل عمال الزراعة .
- 5 - الامن الصناعي (السلامة العمالية) والصحة المهنية .
- 6 - الصناعات الصغرى والريفية .
- 7 - الثقافة العمالية .
- 8 - التثقيف المهني .
- 9 - التعاونيات .
- 10 - الكفاية الإنتاجية وعلاقتها بالتشغيل والإنتاج .

ولقد أشارت هذه النصوص بشكل مقتضب إلى الثقافة العمالية كما أشارت إلى التثقيف المهني الذي يعني عمليا رفع الكفاءة المهنية للعامل وهو الأمر الذي

تنعكس نتائجه على إنتاجية العامل ويؤدي بالتالي إلى تحقيق مصلحة صاحب العمل، وفي هذا المجال فإن رفع الكفاءة المهنية للعامل يختلف عن زيادة ثقافته العمالية على أن كلا المهمتين تقعان بشكل رئيس على عاتق صاحب العمل من الناحية المالية وإن كان التثقيف العمالي يعتبر حصرا من مهمات النقابات العمالية من حيث الإعداد والبرامج⁽¹⁸⁾.

وليس سهلا الحديث عن الحاضر النقابي العراقي الحالي دون الرجوع ولو بشكل مختصر الى الماضي المؤسس للتشكل المدني للنقابات العمالية وتجمعها ضمن تنظيم واحد هو الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق وذلك في العام 1933. ليضم نقابات وجمعيات حرفية وعمالية تعكس التجمع والتطور العددي والمهني المتنامي للفئات العمالية ضمن المجتمع العراقي آنذاك. الخارج من سطوة الاستعمار العثماني المتأخر والمريض والداخل إلى إمبراطورية الاستعمار البريطاني المتقدم تقنيا والمحتاج وقتها أي هذا الاستعمار البريطاني الجديد الى إنشاء وتحديث الموجود من بنى تحتية تشمل العراق كله، جسور، طرق مواصلات، موانئ، خطوط سكك حديدية. لتسهيل تنقلاته وحركة قطعاته، إضافة الى بناء القواعد العسكرية والإنشاءات الملحقة بها، والأهم البدء بالاستخراج النفطي وما يرافق ذلك نقل وتثبيت وخدمة أجهزة ومعدات الإنتاج الفعلي لهذه الصناعة لكبرى. وكل ماسبق يتطلب أيدي عاملة كثيرة ماهرة وغير ماهرة، المحلية منها تكون بالضرورة أوفر تواجدا وأكثر عددا وأسهل تعليما وتدريباً واستخداماً⁽¹⁹⁾.

وإذا أضفنا لما سبق تشكل الدولة العراقية الملكية حديثة التكوين في العشرينات وسعيها المتواصل لتحديث وتطوير مؤسساتها المركزية وريثة الولايات العثمانية الثلاثة المتحدة ضمن مملكة العراق، سيكون بعد ذلك من الطبيعي فهم سبب هذا التوسع الكبير للفئات العمالية ضمن المجتمع العراقي الكبير. ثم حاجتها للتجمع والأثلاف والتوحد في جمعيات واتحادات ونقابات تشابه مثيلاتها في دول العالم المختلفة آنذاك، وتحاكي ماتراه من نوادي وجمعيات توفرها لنفسها الجالية البريطانية من مختلف الجنسيات والمرافقة للجيش المحتل. وهذا ما شهدته سنوات الثلاثينات والأربعينات من توسع مديني على حساب الأرياف،

وعمالي وحرفي ، على حساب المزارعين والفلاحين ، ترافق مع وعي شعبي ومجتمعي بضرورة مواكبة متطلبات وأحداث العالم آنذاك المتناسقة مع إفرازات الحرب الكونية الثانية وانتصارات الفكر الديمقراطي والثوري على مراكز القوى النازية والفاشية .

5 - 4-العاملين في العراق

إن استمرار حالة عدم التوازن الاقتصادي، والانخفاض الكبير في مستوى الاستخدام وتقلص فرص العمل سوق العمل، بسبب تراجع النمو الاقتصادي . أدى الى ظهور البطالة الحقيقية في العراق وبالتالي زيادة الفقر منذ بداية التسعينات وحتى يومنا هذا .

ان تحقيق النمو الاقتصادي يمكن له ان يحصل بوسائل متعددة ومنها الاضافة المتحققة على الايدي العاملة وزيادة مساهمتهم في العملية الانتاجية الى جانب رفع انتاجية العمل من خلال التقدم التكنولوجي . فالعلاقة تبدو متبادلة بين نمو الناتج المحلي الاجمالي واستخدام عناصر الانتاج، ان نمو عالي في الناتج المحلي الاجمالي يساهم بلاشك في انخفاض معدلات البطالة ومن جهة اخرى فأن التغير الحاصل في استخدام عناصر الانتاج يعتبر احد المصادر الاساسية لتغير النمو في الناتج المحلي الاجمالي. ان العلاقة بين النمو الحقيقي والتغيرات في معدل البطالة يعبر عنها من خلال الصيغة التي جاء بها قانون (أوكن Okun's Law) والذي ينص على ان معدل البطالة ينخفض عندما يتحرك النمو الاقتصادي بمعدل أكبر من (2,5 %) وبكلام اكثر دقة فأن ازاء كل نقطة مئوية فوق المعدل في النمو السنوي للناتج المحلي الاجمالي الحقيقي فأن معدل البطالة ينخفض بنسبة (0,4 %) ويمكن التعبير عن هذه الصيغة بالمعادلة الاتية :

$$\Delta U = -0.4 (Y - 2.5) \text{-----} (1)$$

ΔU = التغير في معدل البطالة

Y = معدل نمو الناتج

ومن خلال عمل الصيغة المذكورة يتبين ان معدل النمو المطلوب تحقيقه لاجل تخفيض معدل البطالة بنسبة (1 %) يجب ان يكون بحدود (5 %) وهكذا فأن

معدل نمو (5, 7%) سنويا في الناتج المحلي الاجمالي سيؤدي الى انخفاض معدل البطالة بحدود (2%) . إن القانون المشار اليه يقدم صيغة تقريبية للعلاقة بين معدلات النمو ومعدلات البطالة فعندما يبدأ الاقتصاد بالتحرك وترتفع معدلات النمو فأن عوامل أخرى عديدة سوف تتحرك أيضا وتؤثر حتما على معدلات البطالة، وعليه فأن قانون أوكن هو دليل مهم لواضعي السياسات الاقتصادية بأعتباره يقدم الحالة العملية للعلاقة المتبادلة بين معدلات النمو والبطالة خلال فترة زمنية معينة. وهكذا فأن النشاط الاقتصادي المتمثل بنمو الناتج المحلي الاجمالي سيؤدي الى زيادة الطلب على العمل اي ارتفاع معدل نمو الطلب على الايدي العاملة وحيث ان التنمية الاقتصادية قد اقترنت دائما بتطور مستوى انتاجية العمل و التي تعتبر واحدة من الشروط الاساسية لتحقيق النمو وبخلاف ذلك تنعدم اية فرصة حقيقية للتقدم و التطور الاقتصادي، ان ارتفاع انتاجية العمل تعني ان امام الاقتصاد فرصة لزيادة الانتاج بسبب الكفاءة العالية للقوى العاملة او في اقل تقدير المحافظة على مستويات الانتاج بحجم من العمالة أقل. أن امكانية ضمان وتأمين الاستخدام الكامل للقوى العاملة قد ارتبط دائما بحالة من النشاط الاقتصادي الواسع وعليه فأن معدل نمو الطلب على العمل يعتمد على معدل نمو الناتج و نمو الانتاجية حيث يمكن بلورة هذه العلاقة بالمعادلة الاتية (20) :

$$E = Y - (P * Y) \text{ ----- (2)}$$

E : معدل نمو الطلب على العمل

Y : معدل نمو الناتج

P : مرونة نمو الانتاجية

وقد قدر تعلق الامر بواقع التشغيل في الاقتصاد العراقي ونظراً لنمو السكان بمعدل (3 %) سنويا فان معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي يجب ان لا يقل عن (10%) سنويا حتى يتسنى تحقيق انخفاض في معدل البطالة بحدود (3 %) سنويا . وهذا ما يتطلب معدلات استثمار بحدود (40%) سنويا وهي معدلات ليست قليلة و الواقع الحالي للموازنة العامة للدولة و التزاحم الحاصل ما بين الانفاق الجاري والانفاق الاستثماري لا يساعد على تلبية هذه المتطلبات . ولجل معالجة مشكلة

البطالة الحالية فلا بد من ضمان تحقيق معدل نمو في الناتج المحلي الاجمالي بحدود (10%) سنويا وهذا يتطلب تحقيق استثمارات كبيرة كما تشير التقديرات أدناه والتي تم احتسابها بناء على البيانات حسب القطاعات والانشطة الاقتصادية التي تساهم في خلق الناتج المحلي الاجمالي .

جدول (2) تقديرات الناتج المحلي الاجمالي و المبالغ المطلوب أستثمارها للفترة - 2015

2007 وبالأسعار الجارية لتحقيق معدل نمو (6 %) سنويا (ملياردينار)

السنة	الناتج المحلي الاجمالي	المبلغ المطلوب للاستثمار
2007	101323,2	24317,6
2008	107402,6	25776,6
2009	113846,7	27323,2
2010	20677,5	28962,6
2011	127918,2	30700,4
2012	125593,2	32542,4
2013	143728,8	34494,9
2014	152352,6	36564,6
2015	161493,7	38758,5

المصدر : علاء الدين جعفر، الانفاق الاستثماري ومستقبل الطلب على الايدي العاملة في العراق، وزارة التخطيط والتعاون الانمائي ، العراق ، 2008، ص 4 .

وبالتالي فإن معرفة المساهمات النسبية للأنشطة الاقتصادية في الناتج وتوزيع القوى العاملة على الأنشطة الاقتصادية تعتبر إحدى الأدوات الأساسية التي من خلالها يمكن تحديد التوزيع النسبي للمبالغ الاستثمارية حسب القطاعات الأساسية التي تساهم في تكوين الناتج من جهة وفي تشغيل الايدي العاملة من جهة أخرى . ونقدم الجدول (2) اعلاه الذي يوضح المساهمات النسبية للأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الاجمالي و التوزيع النسبي للقوى العاملة على الأنشطة الاقتصادية . من مراجعة بيانات الموازنة الاستثمارية لعامي 2006 و2007 و 2008 يتبين إن التخصيصات الموضوعة بعيدة جدا عن التقديرات أعلاه فقد بلغت تخصيصات عام 2006 حوالي (12177,6) مليار دينار

وتخصيصات عام 2007 حوالي (12702,3) مليار دينار أما التخصيصات الاستثمارية لعام 2008 فقد بلغت حوالي (15671,2) مليار دينار وهذه المبالغ غير كافية لانتشال الاقتصاد العراقي ومعالجة مشاكله الاساسية وخاصة مشكلة البطالة حيث تعتبر هذه التخصيصات بعيدة جداً عن المبالغ المطلوبة لضمان تحقيق معدل نمو (10%) في الناتج المحلي الاجمالي لاجل تخفيض معدل البطالة بنسبة (3%).

جدول (3) التوزيع النسبي للناتج المحلي الاجمالي والقوى العاملة على الانشطة الاقتصادية في العراق للفترة - (2000-1990) %

الانشطة		1990		1995		1997		1998		1999		2000	
		عمل	ناتج	عمل	ناتج	عمل	ناتج	عمل	ناتج	عمل	ناتج	عمل	ناتج
الزراعي		31,7	8,1	27,2	28,0	8,4	26,5	10,9	25,6	7,2	24,3	4,6	23,1
التعدين و المقالع		46,6	1,1	5,8	0,9	73,5	0,9	68,3	0,9	77,9	0,8	83,1	0,9
صناعة تحويلية		6,7	7,7	10,7	7,1	0,7	6,8	0,9	6,5	0,9	6,1	0,9	5,9
كهرباء وماء		1,0	1,1	2,1	1,0	0,1	0,8	0,1	0,8	0,1	0,1	0,1	0,1
بناء وتشبيد		7,1	10,2	0,5	8,0	0,4	7,1	0,5	6,7	0,5	6,3	0,5	5,9
نقل واتصالات		5,2	11,3	5,2	9,3	7,0	8,1	8,1	7,7	5,9	7,3	4,7	7,2
تجارة جملة ومفرد		10,0	13,5	2,1	22,2	4,0	27,5	5,2	30,3	4,0	33,2	3,4	35,8
المال و التأمين		6,7	1,6	45,4	1,4	1,8	1,4	1,6	1,4	0,9	1,4	0,7	1,4
الخدمات		8,5	21,8	1,2	22,0	4,1	20,7	4,5	20,1	2,6	20,3	1,9	19,7

المصدر: علاء الدين جعفر، الانفاق الاستثماري ومستقبل الطلب على الايدي العاملة في العراق، وزارة التخطيط والتعاون الانمائي ، العراق، 2008، ص 6 .

فعلى المخطط العراقي تقع مسؤولية ضمان توفر الاستثمارات اللازمة لمعالجة مشكلة البطالة معالجة حقيقية . وعلى الرغم من توفر موارد اخرى للاقتصاد العراقي وخاصة من المنح الاجنبية واستثمارات القطاع الخاص إلا انه من المتوقع ان يبقى الاستثمار الحكومي هو الاساس الذي يعتمد عليه النمو الاقتصادي في العراق. بالعودة الى المعادلة رقم (2) والخاصة باحتساب معدل نمو الطلب على العمل فقد تم تطبيق الصيغة المذكورة للفترة 1997-2001 وذلك بحسب البيانات المتوفرة عن حجم القوى العاملة والتي لم تكن متيسرة الا لغاية العام 2001 وبعد احتساب معدلات نمو الناتج المحلي الاجمالي ومعدلات الانتاجية لنفس الفترة فقد تم التوصل الى مرونات نمو الانتاجية ومن ثم الحصول على معدلات نمو الطلب

على الايدي العاملة خلال تلك الفترة وكانت النتائج كما تظهر في الجدول (4)
الآتي :

جدول (4)

معدل نمو الطلب على الايدي العاملة للفترة 1997 - 2001

النشاط	(%)
الزراعي	17,5 -
التعدين و المقالع	2,0 -
صناعة تحويلية	52,5 -
كهرباء وماء	50,1 -
بناء وتشبيد	17,2 -
نقل و اتصالات	54,0 -
تجارة جملة ومفرد	5,6 -
المال و التأمين	0,8 -
الخدمات	8,1 -
الكلي	7, 4 -

المصدر: علاء الدين جعفر، الانفاق الاستثماري ومستقبل الطلب على الايدي العاملة في العراق، وزارة التخطيط والتعاون الانمائي، العراق، 2008، ص 8 .

يبدو واضحاً من النتيجة أعلاه أن هناك نقصاً في الطلب الكلي على الايدي العاملة خلال الفترة المذكورة فقد بلغ المعدل (- 7, 4 %) سنوياً ،أي ان هناك نقص كبير في الطلب على الايدي العاملة مقابل العرض المتوفر⁽²¹⁾.

مما أدى الى تفاقم مشكلة البطالة على نطاق واسع في العراق ، وقد اختلف هذا النقص في الطلب من قطاع الى آخر حيث كان كبيرا في قطاع النقل والاتصالات و بحدود (-54,0%) وكذلك في قطاع الصناعة التحويلية (-52,5%) ثم بقية القطاعات تباعا وهذا ما يشير الى إمكانية هذه القطاعات في أستيعاب أعداد كبيرة من الايدي العاملة إذا ما تم تعزيز النشاط الاقتصادي فيها من خلال

ضخ استثمارات إضافية إليها ومن ثم تشغيل وحداتها الانتاجية كافة لا سيما في قطاع الصناعة التحويلية حيث تعاني العديد من المصانع والمنشآت والورش من توقف كامل أو جزئي .

أما القطاعات الأخرى والتي تعاني من نقص محدود في الطلب فقد تمثل ذلك بشكل واضح في قطاع التعدين والذي يضم إليه قطاع النفط فقد بلغ معدل نمو الطلب على الأيدي العاملة فيه (- 2,0%) فقط مما يعكس إمكانية المحدودة لهذا القطاع في استيعاب أيدي عاملة جديدة ويأتي هذا متفقاً مع طبيعة الفن الانتاجي المستخدم في قطاع النفط والمتمثل بأسلوب كثيف رأس المال حيث تنخفض الحاجة إلى الأيدي العاملة ، هذا وتم احتساب مرونة التشغيل المتحققة في بعض القطاعات الاقتصادية الأساسية خلال الفترة (1990-2000) والتي يمكن الاستناد إليها لتقدير فرص العمل الجديدة التي يوفرها كل قطاع في ظل عدد من البدائل لمعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي وهي (8%، 10%، 6%) وهي بدائل واقعية بالإمكان تحقيق ، أي منها في ظل مستوى الاستثمارات المتحققة في الاقتصاد العراقي إلى جانب المنح والقروض الخارجية. والجدول (5) التالي يبين فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يوفرها كل قطاع سنوياً في ظل البدائل المذكورة أعلاه⁽²²⁾.

جدول (5) فرص العمل الجديدة الناجمة عن بدائل النمو المتحققة في الناتج المحلي الإجمالي

القطاع	مرونة التشغيل	بدائل معدلات النمو في الناتج المحلي الاجمالي		
		6%	8%	10%
		نسبة الزيادة في فرص العمل الجديدة		
الزراعي	0,3	1,8	2,4	3,0
الصناعة التحويلية	0,4	2,4	3,2	4,0
التشييد	0,2	1,2	1,6	2,0
الخدمات	0,8	4,8	6,4	8,0
تجارة الجملة والمفرد	3,4	20,4	27,2	34,0

المصدر: علاء الدين جعفر، الانفاق الاستثماري ومستقبل الطلب على الأيدي العاملة في العراق، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي ، العراق ، 2008، ص 9 .

وقد بلغ الاستخدام في الجهاز الحكومي في العراق حوالي (34%) من الاستخدام

الكلي في 2011 (ويضاف اليه 6% في منشآت القطاع العام . ولكن بالرغم من ارتفاع هذه النسبة فإن هيكل الاستخدام لا يمثل حالة متطرفة لدولة ريعية كالحالة الليبية ،لاحظ الجدول (6). فلا زال هذا الهيكل يتسم بتنوع يقترب من دول غير ريعية ولكنه يقع في أسفل سلم هذه الدول . حيث أن حوالي (66%) يعملون في نشاطات خدمية وإنتاجية خارج الجهاز الحكومي(2011)⁽²⁷⁾ .

جدول (6) مقارنة دولية لموقع الاستخدام الحكومي نسبة من الاستخدام الكلي %

المجموع الكلي	باقي الأنشطة الاقتصادية	الخدمات الحكومية			
		المجموع	التعليم والصحة	الحكومات المركزية والمحلية والقوات المسلحة	
100	92.6	7.4	2.3	5.1	اسيا
100	86.9	13.1	3.1	10.0	ماليزيا
100	94.7	5.3	2.0	3.3	الصين
100	95.1	4.9	2.5	2.4	اندونيسيا
100	92.5	7.5	2.6	4.9	افريقيا
100	90.0	10.0	3.6	6.4	امريكا اللاتينية والكاريبي
100	81.7	18.3	7.1	11.2	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD
100	69.5	30.5	12.9	17.6	الدول الاسكندنافية
100	82.1	17.9	7.9	10.0	المملكة المتحدة
100	89.6	10.4	3.2	7.2	المانيا
100	86.0	14.0	6.0	8.0	الولايات المتحدة
100	81.6	18.4	11.7	6.7	اوربا الشرقية والاتحاد السوفيتي السابق
100	79.3	20.7	7.0	13.7	الشرق الاوسط وشمال افريقيا
100	66.3	33.7	14.7	19.0	العراق (2011)
	6.3				منها القطاع العام
40.0					منها الخدمات الحكومية والقطاع العام
100	38.7	61.3	34.8	26.5	ليبيا (2007)
	18.7				منها القطاع العام
80.0					منها الخدمات الحكومية والقطاع العام

المصدر :علي مرزا، العراق الواقع والافاق الاقتصادية، المؤتمر الاول لشبكة الاقتصاديين العراقيين، بيروت، 2013، ص 12

ويقارن ذلك مع نسبة تتراوح من (69%) في الدول الإسكندنافية إلى (82%) في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD إلى (93%) في آسيا. أي إن الدول الاسكندنافية تستخدم في الجهاز الحكومي نسبة مقارنة العراق . وفي خارج استخدام الجهاز الحكومي استخدمت الصناعة والزراعة في 2011 حوالي (19%) من الاستخدام الكلي وباقي الأنشطة (47%) ، جدول (6) وهذه نسب ملموسة تبين قاعدة خدمية وإنتاجية يمكن تطويرها باتجاه التنوع الاقتصادي ⁽²⁸⁾ .

وعلى الرغم من هذا التنوع النسبي فإن مصادر التوسع في الاستخدام في السنوات الأخيرة كان أساسها التوسع في الاستخدام في الجهاز الحكومي وفي التشييد والبناء مع ركود/تدهور نسبي في باقي الأنشطة . فلقد ازداد الاستخدام الكلي (الطلب على العمل) بين 2007 و 2011 بحوالي (1,05) مليون شخص، وكان الاستخدام الحكومي مسؤولاً عن (55%) من هذه الزيادة والبناء والتشييد (50%) . في هذه الوقت فإن الاستخدام، في محصولته، تدهور قليلاً في باقي الأنشطة إذ أنخفض بنسبة (5%) . جدول (7) . مع العلم أن حسابات تفصيلية خلفية تشير إلى أن التوسع في الاستخدام في الإدارة الحكومية والقوات المسلحة كان أسرع منه في التعليم والصحة . ويشير كل ذلك بشكل واضح إلى أن الإنفاق في الميزانية العامة كان المسؤول الأول عن زيادة الاستخدام سواء عن طريق التوسع في الاستخدام الحكومي (إنفاق جاري) أو عبر مساهمته في الإنفاق الاستثماري بشكل مباشر أو غير مباشر. من ناحية أخرى، فإن التوسع في الاستخدام بين 2007 و 2011 فاق التوسع في عرض العمل بين هاتين السنتين بحيث أدى ذلك إلى انخفاض معدل البطالة من (11,7%) إلى (9,7%) .

جدول(7)

الاستخدام وعرض العمل ومعدل البطالة في العراق 2007 و 2011 (الف شخص)

%	التغيير بين سنتين	2011		2007	ألف
		%	الف		
100	1,047	100	7,896	6,850	الاستخدام (الطلب على العمل)
0.2	2	19.0	1,500	1,498	الزراعة والصناعة والتعدين والمقالع
50.1	524	15.0	1,184	660	البناء والتشييد
55,2	578	33.7	2,660	2,082	استخدام الحكومي
5.5-	57-	32.3	2,552	2,609	باقي الانشطة
-----	%2.0-	%9.7		% 11,7	معدل البطالة
-----	987	8,745		7,758	عرض العمل
الزيادة السنوية في عرض العمل 2007 – 2011 247					

المصدر: علي مرزا ، العراق الواقع والاتفاق الاقتصادية ، المؤتمر الاول لشبكة الاقتصاديين العراقيين، بيروت، 2013، ص 13 .

مصادر الفصل الخامس

- 1 - انظر، عبد النور أرزقي، معنى العمل (دراسة ميدانية)، جامعة تيزي - وزو، ص،
ص 63-66، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت): www.ummto.dz
- 2 - المصدر السابق، ص 64 .
- 3 - المصدر السابق، ص 65 .
- 4 - د . أحمية سليمان، قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، طبعة الكترونية
خاصة بالسنة الجامعية، جامعة الجزائر، (2014)، ص، ص 1 - 2 .
- 5 - عبد النور أرزقي، المصدر السابق، ص 66 .
- 6 - انظر، تعريف قانون العمل، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):
<http://madoo3.com>
- 7 - المصدر السابق .
- 8 - مشروع مواد قانون العمل ، (2002)، ص 3-5، شبكة المعلومات الدولية
(الانترنت): www.Carii.org
- 9 - المصدر السابق، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- 10 - مخلوف كمال ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية
التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، اطروحة دكتوراه،
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود - معمري، جامعة الجزائر،
(2014)، ص، ص 97 - 98 .
- 11 - المصدر السابق، ص 83 .
- 12 - أنظر، أبو أروى الودادي، خصائص قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى
ومصادره، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت): www.Startime.com
- 13 - مجلس النواب، استناداً إلى احكام المبدأ (أولاً) من المادة (61) والبند (ثالثاً)
من المادة (73) من الدستور صدر قانون العمل لسنة 2015، صفحات متعددة .
- 14 - المصدر السابق، صفحات متعددة .
- 15 - المصدر السابق، صفحات متعددة .

- 16 - منظمة العمل العربية، ورشة العمل التدريبية حول تنمية الموارد البشرية وتعزيز الشراكة بين اطراف الانتاج، عمان (2010) .
- 17 - المصدر السابق .
- 18 - المصدر السابق .
- 19 - انظر، واقع الحركة النقابية العراقية بعد عام (2003)، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت): .
<http://www.azzaman.com>.
- 20 - علاء الدين، الانفاق الاستثماري ومستقبل الطلب على الايدي العاملة في العراق، وزارة التخطيط والتعاون الانمائي، العراق (2008) ، ص، ص 2-3 .
- 21 - علاء الدين جعفر، المصدر السابق، ص، ص 4 - 8 .
- 22 - المصدر السابق، ص، ص 8 - 9 .
- 23 - علي مرزا، العراق الواقع والافاق الاقتصادية، المؤتمر الاول لشبكة الاقتصاديين العراقيين، بيروت (2013)، ص 12 .
- 24 - المصدر السابق، ص 12 - 13 .

الفصل السادس

العمل في الاسلام

مقدمة

- 6 - 1 - مفهوم العمل في الاسلام
- 6 - 2 - أهمية العمل في الاسلام
- 6 - 3 - العمل الصالح والعمل غير الصالح
- 6 - 3 - 1 - العمل الصالح
- 6 - 3 - 2 - العمل غير الصالح
- 6 - 4 - ارتباط الوقت في العمل

الفصل السادس

العمل في الاسلام

مقدمة

بما أن العمل يمكن وصفه بأنه هو النشاط الذي يستخدمه الإنسان، وعليه فإن العمل البشري لا يمكن أن يكون نشاطاً مادياً فقط، بل هو نشاطاً فكرياً. إذ إن العمل للإنسان والذي يميز عن غيره من الكائنات الأخرى ليس هو كونه يفكر، بل هو يستخدم تفكيره من أجل معالجة الصعاب المادية. وعليه فالعمل هو الصفة المميزة للإنسان جسدياً وعقلياً. لذلك فإن طبيعة العمل تختلف عبر العصور فقد ميز ارسطو العمل اليدوي بأن عمل مخزي، أما اليونان فإن اعتقادهم بالعمل هو انحطاط والعبودية، أما الاسلام فقد وصف العمل بأنه عبادة. لذلك فإن للعمل اهمية ومكانه متميزة في الاسلام، فقد كان الانبياء والائمة عليهم السلام يزاولون مهنة العمل لكسب العيش والاعتماد على جهودهم الجسدية. لاعطاء فكرة إلى الناس بأن الانسان لابد أن يعمل ويجتهد من أجل كسب قوته بالعمل، فمن الانبياء والائمة عليهم السلام من يعمل في مهنة الصيد، والتجارة، ورعي الاغنام، والتجارة، والصناعة (كالغزل والنسيج) وغيرها من الصناعات، وكذلك الزراعة. وقد قال الله سبحانه وتعالى في القران الكريم : (وقل اعلموا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) التوبة : 105.

لقد جعل الله من الانسان أن يسعى للعمل في استغلال الخيرات في سطح الأرض وفي باطنها، وطلب لتحصيلها، لان الأرض إذا تركت وشأنها أجدبت وأمحلت، ولا تعطي أي ثمرة أو نتاج.

وقال الله تعالى: (والذين آمنوا وعملوا الصالحات سندخلهم جنات تجري

من تحتها الأنهار خالدين فيها أبداً لهم فيها أزواج مطهرة وُدخلهم ظللاً ظليلاً)
سورة النساء (57)

وقد كان النظام الإسلامي يقر مسؤولية الإنتاج والتي تقع على كل من الإنسان الفرد، والدولة وكذلك فالنظام الاسلام يقر الملكية الخاصة والعامة في العمل من أجل الانتاج والكسب الحلال ومنع إنتشار ظاهرة الفقر. وكانت فرص العمل مهيأة لكل فرد، لأن إعالته حينئذ والحال هذه تشجيع له على البطالة

6 - 1 - مفهوم العمل في الاسلام

إن من المفاهيم التي ركز الاسلام اتجاهاته على تحطيمها هو الفقر فهو رديف الكفر، فما دخل الفقر الى بلد الا صحب معه الالحاد والمبادئ الشاذة كما نص على ذلك الحديث الشريف، وورد في بعض الأدعية «اللهم اني أعوذ بك من الكفر والفقر». لقد عمل الاسلام على اذابة الفقر وتحطيمه وإزالة شبحه وذلك بما سنه من النظم الاقتصادية الخلاقة، فقد نظر الى المال فوضع له منهاجاً خاصاً يمنع من تكديسه وتضخمه عند طبقة خاصة، وذلك بتحديد طرق الكسب والتجارة، كما اعتبر المال مال الله وليس حائزه إلا وسيطاً ومستخلفاً عليه قال الله تعالى: (أمنوا بالله ورسوله وانفقوا مما جعلكم مستخلفين فيه) (سورة الحديد : 7)، وقال تعالى: (وأتوهم من مال الله الذي آتاكم) (سورة النور : 33) فالمال مال الله وسنة الله تمنع أن تتضخم النقود ويتكدس الثراء الفاحش، ولا تخرج منها الحقوق المفروضة التي جعلها الشارع للمعوزين والمحرومين . إن الاسلام قد قضى في تشريعه على الرأسمالية الظالمة فقد نهى عن الربا، ومنع من الاحتكار، وحرم الاستغلال في أغلب صوره ناتج عن هذه الاسباب ، وفي تحريم الاسلام لها حكمة بالغة وذلك لئلا تنحصر الثروة عند فريق من الناس وتحرم منها الاكثية الساحقة الأمر الذي يؤدي الى اشاعة الاضطراب وفقدان التوازن في الحياة الاجتماعية وحدوث الانفجارات الشعبية التي توجب دمار البلاد وهلاك العباد في جميع المجالات . وليس الاسلام في تحديده لأسباب الثروة وحصرها في الطرق المباحة

وفرضه للضرائب المالية على أموال الأغنياء انه لا يلتقي بذلك مع الشيوعية أو الاشتراكية الملفقة بطريق فان للاسلام مناهجه الخاصة ونظرياته الصائبة التي تواكب الفطرة المستقيمة والوعي السليم، وعليهما يرتكز اقتصاده الخاص⁽¹⁾. إن الانسان منذ وجد انطلق يعمل كادحاً في تحصيل قوته وسد رمقه حتى الحيوانات تشعر شعوراً ذاتياً بضرورة العمل لعيشها فتراها دائبة مجدة على تحصيل قوتها فلننظر الى أصغر المخلوقات وأعجبها وهي النملة، يقول الامام أمير المؤمنين عليه السلام في وصفها : «وصبت على رزقها تنقل الحبة الى جحرها، وتعدّها في مستقرها تجمع في حرها لبردها، وفي ورودها لصدورها» نهج البلاغة (2 / 139). حدد العمل في علم الاقتصاد بأنه العنصر الثاني للانتاج، وهو أثر من آثار الحياة البشرية ومظهر من مظاهر قوتها ومضائها، وحدده بعضهم بأنه «كل نشاط يبذله الانسان عن وعي وقصد، ويحس بالألم حين يبذله، وهدفه من ذلك خلق الأموال أي الاشياء التي تشبع الحاجات مباشرة أو بطريق غير مباشر». ويتضح من هذا التعريف أن العمل في العرف الاقتصادي يمتاز بخواص ثلاث: «الأول» أنه مجهود يبذل عن وعي وإرادة «الثاني» أنه يسبب ألماً لمن يبذله «الثالث» انه يهدف الى خلق الأموال ولا بد من بيان هذه الجهات الثلاثة لتتضح لنا حقيقة العمل عندهم. «الجهة الأولى» الغرض منها - أولاً - أن يكون الجهد المبذول بدافع الوعي والقصد لا بدافع الغريزة فجهد النمل الذي يدأب على الدوام لجمع قوته، وعمل العنكبوت الذي ينسج بيوته لا يسعى عملاً اقتصادياً لأن هذه الدويبات تبذل جهودها بدافع غريزي.

وثانياً - تميز العمل عن الحركات التي يأتي بها الانسان دون أن يسبق قيامه بها تفكير، فالانسان حينما يتنفس مثلاً تقوم أعضاؤه بحركات معينة ينفق الجسم فيها بعض الجهد، وكذلك الشأن في عملية الهضم وغيرها من العمليات الفسيولوجية التي لا إرادة له فيها ولا تفكير وهذا كله لا مدخلة له في مدلول العمل كعنصر من عناصر الانتاج، فالعمل لا بد أن يصدر عن تفكير ووعي وإرادة. «الجهة الثانية» ان العمل يسبب ألماً ومشقة لمن يقوم به والألم تارة يكون

مادياً وأخرى يكون أدبياً وميز الاقتصاديون المتأخرون بينهما (فالألم المادي) هو الاعياء الجسماني والجهد العصبي الذي يحس به الانسان حينما يعمل، فالعامل في المصنع يبذل جهداً عضلياً لأنه يأتي بحركات معينة منتظمة طوال مدة العمل، وقد يضطر الى الانتقال من مكان الى آخر... وكل هذا يسبب له إعياء جسمياً كما انه قد يقوم بعمل خاص كمراقبة الآلات التي يستخدمها وفحص أجزائها، وكل ذلك الانفاق يسبب أعياء عصبياً كبيراً، هذا هو العنصر المادي للألم، وأما «العنصر الادبي» فالمقصود منه كون العامل مضطراً للقيام بالعمل فمن يسوق سيارته الخاصة ليتنزه على ساحل البحر لا يحس بالألم الذي يحسه سائق سيارة الاجرة لان سياقته تعتبر عملاً بخلاف الاول فانها لا تعتبر عملاً وإنما هي رياضة. ونفى بعض الاقتصاديين دخالة المشقة في حقيقة العمل وذكر أن كثيراً من الاعمال تمارس بنشاط وارتياح كاعمال المخترعين والمولعين بالفنون الجميلة ولكن لا مجال للاذعان لهذا القول فانه مصادم للوجدان، لان كون العمل مشوب بشيء من الكلفة والمشقة أمر محسوس لا يقبل الجدل والانكار.

«الجهة الثالثة» ان الغرض من العمل هو انتاج الاموال ومعنى ذلك أن كل مجهود لا يستهدف هذه الجهة لا يعتبر عملاً بالمعنى الاقتصادي مثلاً الشخص الذي يقضي أوقات فراغه في اصلاح حديقته وترتيبها وغرس أشجارها، لا بداعي انتاج الاموال فان ذلك لا يسمى عملاً عندهم، ولكن لو فرضنا أن عمله هذا يرمي الى قصد الربح والكسب من بيع ما يغرسه في حديقته فان وجه المسألة يتغير، فيكون جهده عملاً لأنه ينوي بيع مجهوده وإنفاق ثمنه على إشباع حاجاته. فالعمل بهذا المعنى لا بد أن يؤدي إلى انتاج الأموال⁽²⁾.

ولكي نعرف دور العمل في التوزيع، يجب أن ندرس الصلة الاجتماعية بين العمل والثروة التي ينتجها. فالعمل ينصب على مختلف المواد الطبيعية: فيستخرج المعدن من الأرض، ويقتطع الخشب من الأشجار، ويغوص على اللؤلؤ في البحر، ويصطاد طائراً من الجو. إلى غير ذلك من الثروات. إن انقطاع الصلة الاجتماعية بين العمل والعامل وموضوعه، فليس للعمل أو العامل من حق إلا في

إشباع حاجته مهما كان عمله، لأن العمل ليس إلا وظيفة اجتماعية يؤديها الفرد للمجتمع، فيكافئه عليها المجتمع بضمن حاجاته. ويتفق هذا الرأي مع وجهة نظر الاقتصاد الشيوعي، فإن الاقتصاد الشيوعي ينظر إلى المجتمع بوصفه كائنا كبيرا يذوب فيه الأفراد، ويحتل كل فرد منه موضع الخلية في الكائن العضوي الواحد . وعلى أساس هذه النظرة التي تصهر الأفراد في البوتقة الاجتماعية الكبرى، وتذيبهم في العملاق الكبير. ولا تبدو الأعمال التي يقوم بها أفراد المجتمع أعمالا لأفراد، لأن الأفراد قد ذابوا جميعا ضمن الكائن الكبير⁽³⁾.

فتنقطع بذلك صلة العامل بنتائج عمله، ويصبح المجتمع هو العامل الحقيقي والمالك لنتاج عمل الأفراد جميعا، وليس للأفراد إلا إشباع حاجاتهم، وفقا للصيغة الشيوعية التي مرت بنا سابقا في دراستنا للمادية التاريخية : من كل وفقا لطاقته ولكل وفقا لحاجته. فالأفراد في المجتمع الشيوعي يشبهون تماما الأجزاء التي يتكون منها جهاز ميكانيكي، فإن كل جزء من الجهاز له الحق في استهلاك ما يحتاجه من زيت، وعليه القيام بوظيفته الخاصة، وبذلك قد تستهلك الأجزاء الميكانيكية جميعا حظوظا متساوية من الزيت بالرغم من اختلاف وظائفها في أهميتها وتعقيدها. وكذلك أفراد المجتمع يعطى كل منهم في نظام التوزيع الشيوعي وفقا لحاجته ، وإن اختلفوا في مدى مساهمتهم العملية في إنتاج الثروة . فالشخص يعمل ولكنه لا يملك ثمرة عمله ولا يختص بنتائجه، وإنما له الحق في إشباع حاجته سواء زاد ذلك على عمله أم قل عنه . وعلى هذا الأساس يصبح موقف العمل من التوزيع سلبيا .فهو في ضوء المفهوم الشيوعي أداة إنتاج للسلع، وليس أداة توزيع لها، وإنما الحاجة وحدها هي التي تقرر الطريقة التي يتم بها توزيع السلع على أفراد المجتمع، ولهذا يختلف أفراد المجتمع في حظهم من التوزيع، وفقا لاختلاف حاجاتهم، لا لاختلاف أعمالهم . وأما الاقتصاد الاشتراكي الماركسي، فهو يحدد صلة العامل بنتيجة عمله في ضوء مفهومه الخاص عن القيمة :فهو يرى :أن العمل هو الذي يخلق القيمة التبادلية للمادة التي ينفق فيها عمله، فلا قيمة للمادة بدون العمل البشري المتجسد فيها . وما دام العمل هو ينبوع الأساسي للقيمة، فيجب أن يزن توزيع القيم المنتجة في مختلف فروع

الثروة على أساس العمل، فيملك كل عامل نتيجة عمله والمادة التي انفق عمله فيها، لأنها أصبحت ذات قيمة بسبب العمل وينتج عن ذلك : أن لكل حسب عمله لا حسب العمل هو الخلاق الوحيد للقيم، فهو الأداة الوحيدة للتوزيع، فبينما كانت أداة التوزيع في المجتمع الشيوعي هي الحاجة، يصبح العمل أداة التوزيع الأساسية في المجتمع الاشتراكي⁽⁴⁾.

وأما الإسلام فيختلف عن الاقتصاد الشيوعي والاشتراكي معا . فهو يخالف الشيوعية في قطعها الصلة بين عمل الفرد ونتائج عمله، وتأكيدا على المجتمع بوصفه المالك الوحيد لنتائج أعمال الأفراد جميعا، لأن الإسلام لا ينظر إلى المجتمع بصفته كائنا كبيرا يختفي من وراء الأفراد، ويحركها في هذا الاتجاه وذاك ، بل ليس المجتمع إلا الكثرة الكاثرة من الأفراد فالنظرة الواقعية إنما تنصب على الأفراد بوصفهم بشرا يتحركون ويعملون، فلا يمكن بحال من الأحوال أن تنقطع الصلة بين العامل ونتيجة عمله . ويختلف الإسلام أيضا عن الاقتصاد الاشتراكي، القائل : أن الفرد هو الذي يمنح المادة قيمتها التبادلية بعمله، فالمواد الطبيعية كالخشب والمعادن وغير ذلك من ثروات الطبيعة لا تستمد قيمتها في رأي الإسلام من العمل، بل قيمة كل مادة حصيلة الرغبة الاجتماعية العامة في الحصول عليها، كما أوضحنا ذلك في دراستنا للمادية التاريخية . وإنما العمل في نظر الإسلام سبب لملكية العامل لنتيجة عمله، وهذه الملكية الخاصة القائمة على أساس العمل، تعبير عن ميل طبيعي في الإنسان إلى تملك نتائج عمله، ومرد هذا الميل إلى السيطرة على نتائج العمل ومكاسبه ، وبذلك تكون الملكية القائمة على أساس العمل حقا للإنسان نابعا من مشاعره الأصيلة⁽⁵⁾.

وحتى المجتمعات التي تحدثنا الشيوعية عن انعدام الملكية الخاصة فيها، لا تدحض حق الملكية القائم على أساس العمل بوصفه تعبيرا عن ميل أصيل في الإنسان . وإنما تعني أن العمل في تلك المجتمعات كان يحمل طابعا اشتراكيا، فكانت الملكية القائمة على أساسه اشتراكية أيضا . فالحقيقة هي الحقيقة، والميل الطبيعي إلى التملك على أساس العمل ثابت على أي حال، وإن اختلفت نوعية الملكية لاختلاف

شكل العمل :من ناحية كونه فرديا أو اجتماعيا. فالعمل إذن أساس لتملك العامل في نظر الإسلام، وعلى هذا الأساس فهو أداة رئيسية في جهاز التوزيع الإسلامي، لأن كل عامل يحظى بالثروات الطبيعية التي يحصل عليها بالعمل، ويمتلكها وفقا لقاعدة: إن العمل سبب الملكية . وهكذا نستطيع أن نستخلص في النهاية المواقف المذهبية المختلفة، من الصلة الاجتماعية بين الفرد العامل ونتيجة عمله. فالقاعدة الشيوعية في هذا المجال : (إن العمل سبب لتملك المجتمع لا الفرد) . والقاعدة الاشتراكية (إن العمل سبب لقيمة المادة، وبالتالي سبب تملك العامل لها) . والقاعدة الإسلامية: (إن العمل سبب لتملك العامل للمادة، وليس سببا لقيمتها) . (فالعامل حين يستخرج اللؤلؤ لا يمنحه بعمله هذا قيمته وإنما يملكه بهذا العمل) . وعليه فإن (العمل هو الأداة الرئيسية الأولى في جهاز التوزيع، بوصفه أساسا للملكية كما عرفنا قبل لحظة .والأداة الأخرى التي تساهم في عملية التوزيع مساهمة رئيسية هي الحاجة. والدور المشترك الذي يؤديه العمل والحاجة معا في هذا المجال، هو الذي يحدد الشكل الأولي العام للتوزيع في المجتمع الإسلامي⁽⁶⁾ .

6 - 2 - أهمية العمل في الاسلام

إن هناك إجماعاً على قيم العمل وأهميته، لأي كيان إنساني ، والتي ترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة الإنتاجية التي ينتهي إليها أو أي منظومة إدارية يعمل بها . وأهمية العمل تعد السياق المنيع الذي قد يقع فيه الانسان من خلال ارتكاب السرقات إذا كان هذا الانسان لا يجد عملاً، فإن أهمية العمل تؤدي إلى تقليل البطالة والفقر. لذلك فإن قيم العمل هي مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك العامل في عمله. لذلك تختلف قيم العمل من شخص إلى آخر، وكما تختلف من مجتمع إلى مجتمع آخر، فالدول التي تسعى إلى تنشئة أجيال محبة لعملها مخلصه لوطنها، جاهدة لبناء نفسها وتطوير مؤسساتها وبنيتها الاجتماعية والاقتصادية.

ومع أهمية الزراعة في نظر الإسلام وكثرة اعتناء الصحابة بها فقد أكثر سبحانه

وتعالى في كثير من الآيات بما انعم به من إخراج الزرع والنباتات ووصف نفسه بأنه هو الذي اخرج الحاجات ، ومن تلك الآيات قال تعالى [وَهُوَ الَّذِي أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجْنَا بِهِ نَبَاتَ كُلِّ شَيْءٍ] ، وكان العمل الرئيسي للأنصار الزراعة، فحين قدم المهاجرون الى المدينة قال الأنصار للنبي (ص) : (اقسم بيننا وبين إخواننا النخيل ، قال : لا ، فقال : افتكفيننا المؤونة ونشرككم في الثمرة ؟ قالوا : سمعنا واطعنا) والمعروف ان الرسول (ص) أجاز المزارعة⁽⁷⁾ .

عندما دفع لليهود جزءا مما تخرج الأرض من ثمر وزرع كما عامل اهل خيبر على ذلك واستمر ذلك حتى وفاته وسار على ذلك الخلفاء الراشدون من بعده . ويمكن ان نستنتج من ذلك ان العمل والجهد المبذول في الحراثة والزرع يكون مقابل حصة من ناتج الزرع ابان عقد المزارعة في الحراثة يضم طرفين طرف يقدم الأرض وآخر يقدم العمل مقابل حصة من الناتج وان جوازها في الإسلام جاء من ان صاحب الأرض والبذر يكون عاجزا بينما الذي يقدر عليه عاطل لا يجد أرضا للعمل بها، ومن ذلك جاز عقدها بقصد المشاركة لان العمل هنا أساس للكسب. فالطابع الاقتصادي للنشاط الاقتصادي في الاسلام يعد تطبيقاً لمبدأ عام وهو ان عمل المسلم اقتصادياً كان او غير ذلك يمكن ان يصير عبادة يثاب عليها المسلم اذا قصد بعمله وجه الله وابتغى مرتضاه. ومن ذلك يمكن ان نستنتج ان النشاط الاقتصادي في الاسلام لا يهدف الى نفع مادي كأى نشاط اقتصادي وضعي وانما يتخذ من هذا الهدف وسيلة لغاية اخرى هي اعمار الارض تحقيقاً لخلافة الانسان فيها، قال تعالى : [وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ]⁽⁸⁾ .

وقد تقدم الكلام في ايضاحه وبيان حقيقته وأقسامه وله في نظر الاسلام أهمية عظمى ولذلك رتب عليه الأحكام التالية :

- 1- من أحيا أرضاً فهي له، كما جاء في الحديث.
- 2- من كشف بالحفر عيناً طبيعية للماء، فهو أحق بها.

3- اذا حاز الفرد الحيوان النافر بالصيد، والخشب بالاحتطاب والحجر الطبيعي بحمله، والماء من النهر باغترافه في آنية وغيرها ملكه بالحيازة. كما نص على ذلك الفقهاء جميعاً.

إن اسلوب الأجور وتقاضي الأجرة عما بذله من العمل كالخياط يخطط الثوب والعامل ينجز عملاً معيناً بأجرة، واسلوب المشاركة في الناتج والأرباح كما في المزارعة والمساقاة فان الفلاح بمقتضي عقدهما يكون شريكاً في الزرع والثمر وكما في المضاربة حيث يكون العامل شريكاً في الأرباح ويتحمل المالك الخسارة كلها. وأما أدوات الانتاج: فهي التي تشترك فيها المواد الطبيعية مع الجهد البشري المبذول فيها فالمحراث مثلاً مكون من الحديد الذي هو معدن خام مع الجهد البشري الذي أنفق في ذلك المعدن وجعله صالحاً للانتفاع به في الزراعة وهكذا أدوات المصانع وغيرها مما يستعان بها على الانتاج والاستثمار. وقد فرق الاسلام بين رأس المال وأداة الانتاج في أحكامه. وعلى أي حال فأداة الانتاج لا تساهم في الأرباح وإنما يتقاضى الأجور فقط. فالكسب الناتج عن ملكية الأداة أضيق حدوداً من الكسب الناتج عن العمل، لانه ذو لون واحد بينما سمح للعمل بأسلوبين من الكسب. وعلى العكس من أدوات الانتاج رأس المال التجاري فانه لم يسمح له بالكسب على أساس الأجور، فلا يجوز لصاحب النقد أن يقرض نقده بفائدة، أي أن يدفعه للعامل ليتاجر به ويتقاضى من العامل أجراً على ذلك، لأن الأجر يتمتع بميزة الضمان، وعدم الارتباط بنتائج العملية وما تكتنفها من خسائر وأرباح⁽⁹⁾.

وهذا هو الربا المحرم شرعاً، وإنما يجوز لصاحب النقد أو السلعة أن يدفع ماله الى العامل ليتاجر به ويتحمل وحده الخسارة بينما يقاسمه الأرباح بنسبة مئوية اذا حققت العملية ربحاً فالمشاركة في الربح مع تحمل أعباء الخسارة هو الأسلوب الوحيد الذي أجاز لرأس المال التجاري باتخاذها. وهذا نعرف أن أداة الانتاج ورأس المال التجاري متعاكسان في الأسلوب المشروع للكسب، فلكل منهما أسلوبه بينما يجمع العمل الأسلوبين. وأما مركز الانسان في النظرية الاسلامية، فهو مركز الغاية لا الوسيلة، فليس هو في مستوى سائر الوسائل المادية لتوزع

الثروة المنتجة بين الانسان وتلك الوسائل جميعاً على نسق واحد كما هي في الرأسمالية. بل إن الوسائل المادية في الاسلام تعتبر خادمة للانسان في انجاز عملية الانتاج لان عملية الانتاج نفسها إنما هي لاجل الانسان . وبهذا يفترق عن النظرية الماركسية أيضاً حيث حرمت سائر الوسائل من أدوات انتاج ورأس مال عن المساهمة في الانتاج والمشاركة فيه ولم تجعل له أي أجره أرباح مع ما عرفت من وجود جهود بشرية قد بذلت فيها وجعلتها صالحة للانتفاع والاستثمار⁽¹⁰⁾ .

إن العمل وان هان فانه شرف للانسان، وكرامة، وخير له من أن يسأل الناس ويعيش كلاً عليهم والى ذلك يشير الحديث الشريف : (لئن يأخذ أحدكم حبله، فيذهب به الى الجبل فيحتطب ثم يأتي به فيحمله على ظهره خير له من أن يسأل الناس) . ويقول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: (من بطأ به عمله لم يسرع به نسبه) ان الاسلام لا يرضى للمسلم أن يعيش عائلة على الغير، ولا يسمح له أن يترك الكسب ويتكل على الدعاء ليرزقه الله من غير عمل، فقد جاء في الحديث الشريف: (ان الله يكره العبد فاغرا فاه يقول: يا رب ارزقني) . إن الاسلام يعتبر العمل جهاداً في سبيل الله، ويعتبر الجهد الذي يبذله المسلم في سبيل إعاشة عائلته من أفضل الطاعات والقربات فقد روى زكريا بن آدم عن الامام أبي الحسن الرضا عليه السلام انه قال: (الذي يطلب من فضل الله ما يكف به عياله أعظم أجراً من المجاهد في سبيل الله). واجتاز النبي صلى الله عليه وآله ومعه جماعة من أصحابه برجل، فرأى الصحابة من جده ونشاطه ما اعجبهم فالتفتوا الى النبي صلى الله عليه وآله فقالوا له : يا رسول الله، لو كان هذا في سبيل الله؟ فاجابهم صلى الله عليه وآله : «إن كان خرج يسعى على ولده فهو في سبيل الله، وان كان خرج يسعى على أبوين شيخين كبيرين فهو في سبيل الله وان كان خرج يسعى على نفسه فهو في سبيل الله». إن السعي للانفاق على النفس، وعلى الابوين وعلى الاولاد من العمل في سبيل الله، بل من أفضل أنواع العبادات والطاعات . إن الاسلام يعتبر العمال أعظم أجراً من المجاهدين، وقد قدمهم القرآن الكريم في الذكر على المجاهدين قال الله تعالى: (فاقرؤا ما تيسر من القرآن علم ان سيكون

منكم مرضى وآخرون يضربون في الارض يبتغون من فضل الله وآخرون يقاتلون في سبيل الله) صدق الله العلي العظيم (سورة المزمل: آية 19) . وكم في هذا التقديم من معاني التكريم والتبجيل والتقدير، لقد اعتنى الاسلام بالعمل عناية بالغة فاعتبره جهاداً في سبيل الله، لأنه أراد للمسلمين أن يعيشوا عيشة هانئة يسودها الخير والرفاهية، ولن يظفروا بذلك إلا اذا عملوا في حقل هذه الحياة . وأضاف الاسلام الى العمل اكرم النعوت والاصناف فجعله عبادة وطاعة لله ليتسابق المسلمون الى ميادين العمل والانتاج⁽¹¹⁾.

فقد ورد ان صحابييين جاء الى رسول الله صلى الله عليه وآله. وهما يحملان خأً لهما، فسألهما النبي صلى الله عليه وآله عنه فقالا: انه لا ينتهي من صلاة إلا الى صلاة، ولا يخلص من صيام إلا الى صيام حتى أدركه من الجهد ما ترى . فقال صلى الله عليه وآله : فمن يرعى ابله، ويسعى على ولده ؟ فقالا: نحن فقال صلى الله عليه وآله : أنتم أعبد منه. إن الاسلام دعانا الى أن نمزج بين الدنيا والآخرة مزجاً كريماً، فليس من الاسلام أن تكون الدنيا وحدها هي همنا وغايتنا، وليس من الاسلام أن نقبل على الآخرة فنضيع دنيانا، والى ذلك يشير الحديث: «إعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً، واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً» وبهذه الدعوة الأصيلة التي تجمع بين العمل للدنيا والعمل للآخرة امتاز الاسلام عن بقية الأديان الداعية بعضها الى القداسة والتجرد عن المادة، والداعية بعضها الى الاقتصار على مطالب الجسد والغناء الروح⁽¹²⁾.

حينما قرر الإسلام: أن العمل سبب للملكية وفقاً للميل الطبيعي في الانسان إلى تملك نتائج عمله، واتخذ من العمل على هذا الأساس أداة رئيسية للتوزيع . انتهى من ذلك إلى أمرين: أحدهما : السماح بظهور الملكية الخاصة على الصعيد الاقتصادي، فان العمل إذا كان أساساً للملكية، فمن الطبيعي أن توجد للعامل ملكية خاصة للسلع التي تدخل في إيجادها وجعلها ، مثل المزروعات والمنسوجات وما شاكلها . ونحن حين نقرر: أن تملك الإنسان العامل للأموال التي أنتجها، تعبير عن ميل طبيعي فيه نعني بذلك : أن في الانسان ميلا طبيعيا إلى الإختصاص بنتائج عمله عن الآخرين

، الأمر الذي يعبر عنه في المدلول الاجتماعي: بالتملك، وأما نوعية الحقوق التي تترتب على هذا الاختصاص فلا تقرر وفقا لميل طبيعي، وإنما يقررها النظام الاجتماعي وفقا لما يتبناه من أفكار ومصالح. فمثلا: هل من حق العامل الذي تملك السلعة بالعمل ، أن يبذر بها ما دامت مالا خاصا به ؟ أو هل من حقه أن يستبدلها بسلعة أخرى، أو أن يتجر بها وينمي ثروته عن طريق جعلها رأس مال تجاري أو ربوي ؟ ..إن الجواب على هذه الأسئلة وما شاكلها يقرره النظام الاجتماعي الذي يحدد للملكية الخاصة حقوقها، ولا يتصل بالفطرة والغريزة . ولأجل هذا تدخل الإسلام في تحديد حقوق الاختصاص هذه، فأنكر بعضها واعترف بالبعض الآخر، وفقا للمثل والقيم التي يتبناها. فقد أنكر مثلا حق المالك في التبذير بماله أو الاسراف به في مجال الانفاق، وأقر حقه في الاستماع به دون تبذير أو إسراف، وأنكر حق المالك في تنمية أمواله التي يملكها عن طريق الربا، وأجاز له تنميتها عن طريق التجارة ضمن حدود وشروط خاصة وتبعا لنظرياته العامة في التوزيع . والأمر الآخر الذي يستنتج من قاعدة : إن العمل سبب الملكية :هو تحديد مجال الملكية الخاصة وفقا لمقتضيات هذه القاعدة . فان العمل إذا كان هو الأساس الرئيسي للملكية الخاصة، فيجب أن يقتصر نطاق الملكية الخاصة على الأموال التي يمكن للعمل أن يتدخل في إيجادها أو تركيبها، دون الأموال التي ليس للعمل فيها أدنى تأثير. وعلى هذا الأساس تنقسم الأموال بحسب طبيعة تكوينها وإعدادها :إلى ثروات خاصة وعامة. فالثروات الخاصة : كل مال يتكون أو يتكيف طبقا للعمل البشري الخاص المنفق عليه، كالمزروعات والمنسوجات، والثروات التي أنفق عمل في سبيل استخراجها من الأرض والبحر أو اقتناصها من الجو فإن العمل البشري يتدخل هنا (13) :

إما في تكوين نفس المال كعمل الزراعة بالنسبة إلى الناتج الزراعي، وإما في تكييف وجوده وإعدادة بالصورة التي تسمح بالاستفادة منه، كالعمل المبذول في استخراج الكهرباء من القوى المنتشرة في الطبيعة، أو اخراج الماء أو البترول من الأرض . فالطاقة الكهربائية والكميات المستخرجة من الماء أو البترول . ليست مخلوقة للعمل البشري ، ولكن العلم هو الذي كيفها وأعددها بالصورة التي تسمح بالاستفادة

منها. وهذه الثروات التي يدخل العمل البشري في حسابها هي المجال المحدود في الإسلام للملكية الخاصة ، أي النطاق الذي سمح الإسلام بظهور الملكية الخاصة فيه، لأن العمل أساس الملكية، وما دامت تلك الأموال ممتزجة بالعمل البشري فللعامل أن يملكها ، ويستعمل حقوق التملك من استمتاع واتجار وغيرهما⁽¹⁴⁾.

لذلك فإن العمل يحتل مكانة مرموقة في الشريعة الاسلامية، حيث ذكر في ما لا يقل ثلاثة مائة وستون آية قرآنية، كما اعطى سيدنا محمد (ص) مكانة هامة . ولكثرة هذه الايات الكريمة، وغزارة الاحاديث النبوية الشريفة لا يمكننا ذكرها كلها . وقد ارتبط العمل في الاسلام بالإيمان، وهذا دلالة على رفعة شأنه وتعظيمه له، وهو أمر طبيعي لان الاسلام جاء من أجل تنظيم أحوال الناس والمجتمع، والربط بين أمر الدنيا (علم وعمل ومتاع) والأخرة (عبادة وثواب) وخير دليل هذا قوله تعالى بسم الله الرحمن الرحيم (فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الارض وأبتغوا من فضل الله) صدق الله العلي العظيم (سورة الجمعة/ الاية 10). ولم يكتفي القرآن الكريم بالحث على العمل والسعي لاكتساب قوت العيش بمختلف السبل المشروعية بل جعل فيه درجات من حيث الجزاء على إتقان العمل والاخلاص فيه . فيقول جل جلاله بسم الله الرحمن الرحيم (من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنجزيه حياءً طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ماكانوا يعملون) صدق الله العلي العظيم (سورة النحل – الاية 97) . وهذا خير دليل على مكانة العمل في القرآن الكريم، فالانسان الذي يعمل مهما كان جنسه وهو مؤمن، فسيعيش حياة طيبة كريمة وله أجر عمله في الحياة الدنيا، إضافة إلى حسن ثواب الاخرة وهو أكبر وأعظم . ومن خلال تصفحنا لكتاب الله (القرآن الكريم) نجد آيات عديدة تصنف الاعمال كالصيد، الزراعة، التجارة، الصناعة، الطب، والعمارة (الهندسة المعمارية والبناء) وغيرها من مجالات الحياة الاقتصادية . نذكر منها على سبيل المثال في الصيد وصناعة السفن والجواهر، قوله تعالى : بسم الله الرحمن الرحيم (وهو الذي سخر البحر لتأكلوا منه لحماً طرياً وتستخرجوا منه حلية تلبسونها وترى الفلك مواخر فيه وتبلغوا من فضله لعلكم تشكرون) صدق الله

العلي العظيم (سورة النحل – الآية 14) وقوله عز وجل في (الآية 37 من سورة هود) بسم الله الرحمن الرحيم (واصنع الفلك بأعيننا ووحينا ولا تخاطبني في الذين ظلموا إنهم مغرقون) صدق الله العلي العظيم. وقوله أيضاً : (يخرج منهما اللؤلؤ والمرجان (22) فبأي آلاء ربكما تكذبان (23) وله الجوار المنشآت في البحر كالأعلام) (24) صدق الله العلي العظيم (سورة الرحمن – الآيات (22) – (24)) . والامثلة كثيرة ولا تحصى ففي صناعة الحديد أنزل سورة بأكملها تحت عنوان سورة الحديد في إشارة منه تعالى إلى الصناعة الحربية والمدنية بقوله تعالى في الآية 26 من هذه السورة. بسم الله الرحمن الرحيم (وأنزلنا الحديد فيه بأس شديد ومنافع للناس)⁽¹⁵⁾ .

وفي نفس المجال أي صناعة المعادن في (الآية 10 من سورة سبأ والآية 11 أيضاً) بسم الله الرحمن الرحيم (أن أعمل سبغت وأسلنا له عين القطر) صدق الله العلي العظيم . وقال الرسول الكريم (ص) : (أطلبوا الرزق في خبايا الارض) صدق رسول الله (ص)⁽¹⁶⁾ .

فالعامل من أبرز الأمور التي أفرد لها الإسلام مساحة واسعة في التشريع على صعيد المعاملة، وعلى صعيد الأخلاق، وذلك لأن العمل بذاته أساس ودعامة مهمة في النظام الاقتصادي والبناء الاجتماعي، وركيزة فاعلة في التطوير الإنساني نحو الأفضل والأسقى في عالم الفرد والمجتمع . والإسلام حين جعل له هذه الأهمية في الحياة الإنسانية وأنظمتها، فلأنه لا وسيلة سواه يتمكن الإنسان بها من تحقيق مبادئ الاستخلاف في الأرض وعمارتها، والاستفادة من كل الموارد الطبيعية المخزونة في الأرض، وبالتالي الوصول إلى العبادة المطلقة التي يتسامى بها الإنسان عند الله سبحانه، كما ورد في الحديث عن النبي صلى الله عليه وآله (العبادة سبعون جزءاً، أفضلها طلب الحلال) . ولذلك تجد الحديث عن العمل يستأثر جانباً كبيراً من الأخبار الشريفة الواردة عن أهل بيت العصمة (عليهم السلام)، هذا فضلاً عن الآيات الكريمة الواردة في ذلك . ويخلص الفقهاء السابقون رضوان الله عليهم والمتأخرون حفظهم الله، في فتاواهم التي تذكر في أبواب المعاملات في

الفقه، من خلال التنبيه على ضرورة تعلّم أحكام التجارة، وعلى التعرف على أحكام البيع وغيره من الأحكام التي تتعلق بالعمل في العديد من أبواب الفقه مثل الإجارة والتجارة والسقاية والزراعة والسلف والمضاربة وبيع الصرف وغيرها، يخلصون إلى دور العمل وإلى ضرورة الإبداع وإظهار القدرة، وبذل الجهد والطاقة لاستغلال كل ما يحقّق للإنسان نظامه واستقراره وتوازنه في الحياة . والعمل في مفهومه واضح جدًّا، إنه الجهد والحركة التي بذلها الإنسان من أجل تحقيق وتأمين احتياجاته ومتطلباته على اختلافها، مادية ومعنوية، ونتيجة العمل والجهد هو الإنتاج . وعندما يتفاعل الجهد البشري مع العناصر الأولية المتوفرة في كل المجالات يتحقق الإنتاج المناسب، فالعامل في البناء أو التجارة أو النجارة أو الفلاحة، مثلاً، يحقق إنتاجاً مادياً، والعالم في الطب والهندسة يحقق خدمات معينة تسمى إنتاجاً أيضاً، والكاتب والعالم وغيرهم يحققون عطاءً معيناً، يسمى إنتاجاً أيضاً، وهكذا . إن المهم في الحياة الإنسانية أن تتوفر لدى الإنسان المشاعر الحية لضرورة السعي والعمل: إذ هو الذي يجسّد شخصيته وإنسانيته كما تتجسد بمفاهيم أخرى، وأن لا يكون بعيداً عن هذه المفاهيم وكسولاً خاملاً . وقد أوجبت الشريعة المقدسة السعي على الإنسان في طلب الرزق وتأمين احتياجاته لكفاية نفسه وكفاية عياله ومتعلقيه، وجعلته مظهرًا من مظاهر العلاقة الإيمانية والارتباط والصلة بالله سبحانه، حيث يجسّد الإنسان بذلك التوكّل على الله والاعتماد عليه في كل شؤونه وأموره، لأن الله سبحانه هو المالك الحقيقي لكل ما في هذا الوجود، وبيده خزائن السماوات والأرض، والإنسان عاجز عن كل شيء إلا ما يسّره الله له وأوجده، ولذلك حين يسعى ويعمل ويتحرك في طلب المعاش، فإنه يتحرك ويسعى من خلال أمر الله سبحانه والتوكّل عليه. وبهذا العامل الروحي والأخلاقي، استطاع الإسلام أن يحقق للإنسان السعادة والخير والأمن والاستقرار⁽¹⁷⁾. في حين فشلت المدنية والحضارة الحديثة والتطور الصناعي المذهل، والتكنولوجيا الفائقة أن تحقق شيئاً من ذلك كما هو مشاهد في كثير من الأمور التي تعاني منها البشرية، كالأخلاق، حيث ترى الفساد المطلق فيها، وعدم

الاستقرار، حيث ترى الاضطراب والفوضى والاعتداءات تفوق العدّ والوصف، و كثير من نوازع الشرّ والفساد التي تتزايد في كل يوم وفي كل مكان ولم تستطع الحضارة أن توقف مدّه ولا أن تحصر سوءه . إن الإسلام يتحرّك من خلال الواقع الإنساني والتكوين الإنساني، ولذلك أوجد له ما يتلاءم وطبيعته وظروفه واحتياجاته بشكل كامل، بل هو يتعامل معه من خلال هذا الواقع ومن خلال أحاسيسه ومشاعره، ولذلك كانت التشريعات التي يتخذها ويقرّها علاجاً ناجعاً، وإذا كان البعض أو الكثير لا يؤمن بهذه المقولة لأن تجربته لم توصله إلى الواقع والحق الذي نقوله، فليس ذلك لأن الإسلام ليس على طبق الواقع، بل لأن الإسلام وتشريعاته لم توافق ما يريدون، فحكموا عليه بما يقولون . لأهمية العمل والسعي موضوعيته، فالأخبار تصفه بأنه عبادة، قال رسول الله (صلى الله عليه وآله): (العبادة سبعون جزءاً، أفضلها طلب الحلال)، وقال أبو الحسن موسى (عليه السلام): (من طلب هذا الرزق من حلّه ليعود به على نفسه وعياله، كان كالمجاهد في سبيل الله). وتمضى السنّة أيضاً في الحث والتأكيد على العمل والسعي، فتجعلهما من أسباب ووسائل العزّة والكرامة للإنسان، وذلك لأن الإنسان الذي يسعى من أجل تحصيل معاشه وتأمين احتياجاته ويعمل جاهداً للاستغناء بعمله وكده وجهده عن أي طلب وسؤال من الناس يكون عزيزاً كريماً على الناس وينظر إليه بنظرة الإكبار والتقدير والاحترام، ورد في الحديث أن أبا عبد الله (عليه السلام) قال لمولى له: (يا عبد الله احفظ عزّك؟، قال: ما عزّي جعلت فداك؟ قال: غدوك إلى سوقك وإكرامك نفسك) (18) .

لذلك فإن الإنسان في هذا الكون جزء من المجموعة الكونية التي أوجدها الله سبحانه، ونظام هذا الكون قائم على الحركة المنتظمة المستمرة، ولا يمكن للإنسان أن يكون على خلاف المجموعة هذه، فالعمل والسعي والحركة من قوامها، وأهم اعتباراتها، وما القوى الكامنة فيه والطاقات المودعة فيه، والامكانات المزدحمة في داخله إلا ليتمكن من التعامل والتفاعل مع القوى الطبيعية الموجودة في هذا الوجود، وفي هذه الأرض، والتي هي لصالح الإنسان،

ويستفيد منها . قال تعالى: {هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا} صدق الله العلي العظيم (سورة البقرة من الآية 29). وقال تعالى: {أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّا خَلَقْنَا لَهُمْ مِمَّا عَمِلَتْ أَيْدِينَا أَنْعَامًا فَهُمْ لَهَا مَالِكُونَ * وَذَلَّلْنَاهَا لَهُمْ فَمِنْهَا رَكُوبُهُمْ وَمِنْهَا يَأْكُلُونَ * وَلَهُمْ فِيهَا مَنَافِعُ وَمَشَارِبُ أَفَلَا يَشْكُرُونَ} صدق الله العلي العظيم (سورة يس الايات 71-72-73) . وقال تعالى: {اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ وَسَخَّرَ لَكُمْ الْفُلُكَ لِتَجْرِيَ فِي الْبَحْرِ بِأَمْرِهِ وَسَخَّرَ لَكُمْ الْأَنْهَارَ * وَسَخَّرَ لَكُمْ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ دَائِبَيْنِ وَسَخَّرَ لَكُمْ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ * وَأَتَاكُمْ مِنْ كُلِّ مَا سَأَلْتُمُوهُ وَإِنْ تَعُدُّوا نِعْمَتَ اللَّهِ لَا تَحْصُوهَا إِنَّ الْإِنْسَانَ لَظَلُومٌ كَفَّارٌ} صدق الله العلي العظيم (سورة ابراهيم من الآية 32 إلى الآية 34) (19) .

وقال تعالى: {وَالْأَرْضَ مَدَدْنَاهَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَنْبَتْنَا فِيهَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ مَوْزُونٍ * وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ وَمَنْ لَسْتُمْ لَهُ بِرَازِقِينَ * وَإِنْ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا عِنْدَنَا خَزَائِنُهُ وَمَا نُنْزِلُهُ إِلَّا بِقَدَرٍ مَعْلُومٍ } صدق الله العلي العظيم (سورة الحجر:19 إلى الآية 21) . فالإنسان من خلال هذه الآيات الكريمة جزء من هذا الوجود، وهو بجملته لصالحه وخيره وخدمته، ينتفع منه في حاجاته وشؤونه، والتي لا يمكن الاستفادة منها إلا من خلال استعمال تلك القوى الكامنة فيه والطاقات المودعة لديه، فلا بد من أن تتفاعل تلك القوى مع ما هو موجود في هذا الوجود واستغلالها بالجهد المباشر لتصبح شيئاً محسوساً وملموساً يشعر بفائدته. فالمطر الذي ينزل من السماء ويكون أنهاراً وينابيع، على الإنسان أن يستفيد منه ويأخذه لحاجته من شرب وسقي وغير ذلك، والأشجار الموجودة في الغابات وغيرها يمكن أن يستفيد منها خشباً لحوائجه، ويمكن أن يكتف هذه الأشياء الموجودة في الأرض إلى مواد يستفيد منها أكثر وأكثر. كل هذا تأكيد على ضرورة العمل والسعي والحركة، ولا بد للإنسان أن يعمل، ولا يمكن أن يكون خاملاً متقاعساً كسولاً عن ضرورياته وحاجاته، وإلا يفسد أمره وتصبح حياته عديمة الجدوى والنفع والفائدة والأثر، يقول أمير المؤمنين (عليه السلام): (إن

الأشياء لما ازدوجت، ازدوج الكسل والعجز، فنتج بينهما الفقر). وعن أبي عبد الله (عليه السلام) أنه قال: (عدو العمل الكسل). وفي الحديث عن أبي الحسن موسى (عليه السلام): (إياك والكسل والضجر، فإنك إن كسلت لم تعمل، وإن ضجرت لم تعط الحق). وفي حديث آخر عن أبي جعفر (عليه السلام): (إني أجدني أمقت الرجل متعذر المكاسب، فيستلقي على قفاه ويقول اللهم ارزقني، ويدع أن ينتشر في الأرض ويلتمس من فضل الله، فالذرة، وهي أصغر النمل، تخرج من جحرها تلتمس رزقها). إن الأهمية في هذه الأحاديث التي وردت بتعابير متعددة للنهي عن الكسل وترك العمل أنها تشير إلى أن الكسل لا يمكن أن يُقِيمَ بالقيَم والاعتبارات الإنسانية، مثل العقل والإيمان والهدى والعلم -، بل إن هذه الأمور من دون جهد ومن دون عمل لا تعطي ثمارها ولا تؤكّد نفسها. لذلك فإن العمل من ضروريات الحياة وبدونه لا قيمة للحياة، وهو عماد الإنسان في صلاح أمره وانتظام حياته، ولا مفرّ منه ولا خلاص، لأنه الشيء الوحيد الذي يجسّد المبادئ الإنسانية والإيمانية والمفاهيم الروحية والأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية. إنه كلّ شيء في الحياة، وعلى هذا الأساس، ولقيّمته وأهميته وشرفه، لم يفسح المجال أمام الإنسان بالتهاون به إطلاقاً⁽²⁰⁾.

لذلك فإن أهمية العمل في القضاء على الفقر، لذلك حث الإسلام على العمل لأنه يحقق للإنسان الكرامه، ومعرفة كيف الإنسان أن يوفر لنفسه سبل العيش الكريم، من دون الحاجة إلى الآخرين. وعليه فإن الإسلام أوجب العمل والعلم وشجع عليهما، وأعدهما من أهم وسائل الكسب في الحياة الدنيا وثوابهما في الآخرة عند الله سبحانه وتعالى. مما لا جدال فيه أن للعمل أهمية كبرى بالنسبة للفرد والمجتمع. إن الهدف من العمل في الإسلام تحقيق الأمن الاجتماعي بين الناس. فهو غاية إنسانية وهو في نفس الوقت من القيم الدينية وواجب اجتماعي في الحياة والتي تصل إلى مستوى العبادة. والعمل مفيد للصحة ويحمي جسم الإنسان من الكبر، فإن العامل وهو يشتغل يمارس أنواع الرياضة التي تقيه من الأمراض الجسدية.

6 - 3. العمل الصالح والعمل غير الصالح

إن الإنسان الذي لا يعمل لا يستطيع التعامل مع الناس نتيجة عدم اختلاطه بهم . لذلك فإن العمل للإنسان يعد مهم في استخدام مهاراته الفكرية والجسدية من خلال الاعمال الصالحة التي يقوم بها في مكان عمله . ولابد من تهذيب أخلاقه مع العاملين معه ومع جميع افراد المجتمع، من خلال أدب الحوار والاستماع إلى آرائهم والتواضع مع الناس في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية . وبما أن المجتمعات تقاس جديتها وتقدمها باهتمامها بالعمل . لذلك فإن هذه المجتمعات أو الدول المتقدمة في العصر الحديث لم تصل إلى هذا المستوى من التقدم في التقنية والفضاء والصناعة والزراعة وفي مختلف مجالات الحياة، إلاّ بجدية العمل من قبل أبنائها . فالإسلام يعتبر العمل حقاً لكل مسلم، وقد حارب البطالة والفقر لآثارها السلبية على المجتمعات، لذلك فإن الدين الإسلامي يحث على العمل الصالح، وقد أسس المسلمون في بداية الدعوة الاسلامية حضارتهم الإنسانية الكبيرة من خلال العمل والاخلاص بهم به . أما العمل الغير الصالح فإن الاسلام لا يقبل به ويحرمه مثال ذلك (التقصير في أداء الواجبات الوظيفية، والفساد المالي والاداري، والبطالة المقنعة، وعدم الانتاج في العمل، والكذب، والنفاق، والنميمة، وكذلك الغيبة، والتسقيط بالعاملين الذين يعملون بأخلاص دون أي حق وبدون أي دليل، وعدم استغلال الموارد الطبيعية من أجل الانتاج بالطريقة الصحيحة، وكذلك عدم وجود متابعة المشاريع المنجزة السابقة من أجل أدامتها، ولا يوجد التخطيط الصحيح في مختلف القطاعات الاقتصادية في المجتمعات الاسلامية ومنها العراق). وهذا الذي يحصل في مجتمعاتنا الاسلامية والتي أدت إلى تأخرنا عن المجتمعات المتطورة الاخرى، بسبب عملهم الصحيح والصالح لبناء وتطور تلك المجتمعات . ومن خلال هذه المقدمة، فإننا سوف نتطرق إلى العمل الصالح والعمل الغير صالح في الاسلام .

6 - 3 - 1 العمل الصالح

قال تعالى : ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ صدق الله العلي العظيم (سورة التوبة: 105) . إن نهضة الشعوب ورفقها سعادتها تتوقف على تقدمها في مجال العلم والعمل، وبهما تبني الأمم أمجادها فلا تبني الأمجاد على البطالة والجهل والمرض . وبالعلم والاحتراف المتقن تنبؤ الشعوب الصدارة بين الأمم، والله سبحانه وتعالى يحب اليد التي تعمل وتجتهد لتقدم الخير لنفسها ووطنها ودينها، والمؤمن المحترف يحبه الله ورسوله جزاء ما قدم . وقد دعا الإسلام إلى العمل والاحتراف والاشتغال بالعلوم النافعة وإن أطيب مال وأحلّ كسب ما كان من عمل الإنسان . قال صلى الله عليه وعلى آله وسلم : «ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده»⁽²¹⁾ . المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف، والعمل الشريف يظهر المجتمع من شر البطالة ، ويجعل المؤمن قوياً بقوة المجتمع عزيزاً غنياً معتمداً على نفسه في توفير وسائل الحياة والتقدم والرفاهية، ورسول الله صلى الله عليه وعلى آله وسلم كان يكره أن يكون المؤمن عالماً على غيره في توفير سبل العيش ، وقال صلى الله عليه وعلى آله وسلم لمن تفرغ للعبادة وترك العمل، «إن أخاك أعبد منك»، وكان هذا المتعبد يعتمد في حياته على سعي وعمل أخيه، والعمل شرف وعبادة وهو خير للإنسان من أن يسأل الناس لما فيه من ذل السؤال الذي يفقد الإنسان عزته وكرامته قال تعالى: ﴿وَلِلّٰهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ﴾ صدق الله العلي العظيم (سورة المنافقون الآية 8) العمل المتقن سواء كان عملاً يدوياً أو ذهنياً لقوله تعالى: ﴿لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ﴾ (سورة يس الآية 35). وإتقان العمل يسبب محبة الله تعالى لتلك الأيادي، منها يد الفلاح في حقله، والعامل في مصنعه، والعالم في محرابه، والمعلم في معبده، والطبيب في عيادته، وغيرهم من رجال يسهرون على راحتنا، وهؤلاء لهم ثواب عظيم. إن العمل الصالح الذي يؤديه العامل مثل محو الأمية والقضاء على الجهل، والمشاركة في الأعمال التطوعية ومساعدة المحتاجين والضعفاء،

وتبصير الناس بواجباتهم تجاه الوطن من الحب ونبذ العنف وعدم الاستماع إلى الشائعات أو ترديدها، والمشاركة في نظافة البيئة والتوعية الصحية والقضاء على الحشرات الضارة، وحفظ البيئة من التلوث والقضاء على الذباب والحشرات التي تنقل العدوى وتورث المرض القاتل مثل الفيروسات الكبدية والإيدز والبلهارسيا وغيرها، قال تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ صدق الله العلي العظيم (سورة المائدة، الآية 2) ومما يجب فعله أن يحب المرء أخاه ويقدم له كل ما يستطيع من الخير، والإيثار والتعاون، لقوله تعالى: ﴿وَيُؤْتِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شَحْنًا نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ صدق الله العظيم (سورة الحشر الآية 9)⁽²²⁾.

كل إنسان مهما علا شأنه أو انخفض فاعلم واجب عليه لأن قواعد الإسلام وسلوك الأنبياء والصالحين تشير إلى وجوب العمل لاكتساب المال من وجه حلال للإنفاق منه على النفس والأهل والأولاد، والارتقاء بهذا المال الذي يكسبه الإنسان من العمل فيقتات به ويكتسي ويربي عياله ويصل رحمه، ويحفظ عرضه، ويصون دينه، ويعيش كريماً عزيزاً ويموت جليلاً حميداً . إذ إن العمل واجب لمواجهة متطلبات الحياة، وفي إطار الحدود الشرعية التي لا تمس حقوق الآخرين ولا تضر بمصالح المجتمع ليتعايش الجميع في سلام وتعاون . ومن هنا وضع الإسلام قواعد عامة للعمل فعنى بتنظيمه وتوزيعه حتى لا ينشغل الإنسان بعمل الدنيا عن الآخرة، ونبه إلى أن المغالاة في جانب على جانب فيه ضياع للإنسان الذي يجب عليه أن يعتدل ويجمع بين عملي الدنيا والآخرة إعمالاً لقول الله تعالى: ﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾ (سورة القصص، آية 77) . وعندما أمرك الإسلام أن تعتدل في حياتك، أمرك أن تتحرى طرق العمل الحلال عملاً وإنتاجاً، بيعاً وشراءً . إن العمل عندما يكون هو الذي ينتج الكسب الحلال؛ فهو أحسن الطرق، لهذا ليس بغريب أن يهتم الإسلام بالعمل والعاملين⁽²³⁾.

فالعامل لا تعود فائدته على العامل وحده، وإنما العائد على المجتمع كله، وخذ مثلاً المزارع الذي يفلح الأرض لتثمر الثمر وتنبت الزرع، فإن العائد من هذه الزراعة للمجتمع . كذلك الذي يقوم بالبناء ويبني العمارات، فإن ذلك عائد على المجتمع، وخذ كل مهنة فسوف ترى أن كل واحد يعمل في جزء يكمله الآخر، فالذي يعمل في الزراعة يحتاج إلى من يطحن وبعد الطحن لابد من مخبز، وبعد الخبز لا بد من حمله إلى المستهلك، والذي يصنع النسيج يحتاج إلى من يزرع القطن ، وإلى التاجر الذي يحمله منه إلى مصانع الغزل ، وإلى التاجر الذي يحمله منه إلى مصانع الغزل، وهناك الآلات التي صنعها الصانع لتتولى غزل القطن أو الصوف ثم يدخل إلى النسيج ثم يدخل إلى الصباغة ثم إلى التجهيز.. ثم .. ثم .. إلى أن ينقل إلى المستهلك . إن الله سبحانه وتعالى وقد وهب الناس كل واحد موهبةً تختلف عن الآخر لتستقيم الحياة ، وعلى المجتمع أن يضع أسس التربية العامة التي تمكن كل ذي موهبة من القيام بالعمل الذي يناسب موهبته . لأنه في أثناء التربية، فإن المواهب تكتشف وتعرف بالاختبارات النفسية ، كذلك القدرات والذكاء ليتأتى من وراء ذلك تكوين هرمي للمجتمع قاعدته العمالية أوسع. ويحتاجون إلى من يساعدهم حتى يتم العمران بأيديهم، وإذا علونا من قاعدة الهرم إلى ما هو أعلى منها نجد العمال الفنيين المهرة . فإذا ما وصلنا إلى الوسط نجد الإدارة الوسطى وهؤلاء هم واسطة العقد في سلم العمل . فإذا قاربنا قمة الهرم كان المفكرون والمخططون من أعلى المستويات ، فإذا ما علونا كانت طبقة النبوغ ثم الذين يكونون في أعلى القمة وهم الذين تعيش الإنسانية على اختراعاتهم وابتكاراتهم واكتشافاتهم لنواميس الكون، وبمقدار ارتقاء تفكيرهم يكون تقدم الأمة، ولهذا نوه الحق سبحانه وتعالى بأن رفع شأنهم وأعلى أقدارهم، لأنهم يقول عنهم الحق ﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾ (المجادلة، آية 11) ولمكانتهم السامية ، فإن خشيتهم من الله تشتد؛ لأنهم عرفوا أن المانع للعقل هو الله، وأن الملهم للتفكير الرشيد هو الله.. لهذا قال الله عنهم ﴿إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ﴾ (فاطر، آية 28). إن العمل في الإسلام

عبادة؛ لأنه من وراء العمل المتقن نفع الناس وتسيير دولاب العمل، وقد جاء عن رسول الله صلى الله عليه وعلى آله وسلم (الخلق كلهم عيال الله وأحبهم إليه أنفعهم لعياله)، والإسلام وهو يؤكد على هذا المعنى ينبه على راحة العاملين وتوفير الأجور المناسبة لهم مع توفير المساكن، ووسائل المواصلات، وإيجاد جوٍّ من الرفاهية المباحة ليرَوِّحوا عن أنفسهم عناء العمل؛ لأن العمال إذا تعبوا من بعض أوضاعهم فإن عملهم يرتبك. لذلك يحدد الإسلام أسلوب التعبير عن هذا التعب ورفع أمرهم إلى المسؤولين عنهم ولا يليق بالعامل أن يترك عمله، لأنه إن عطلَّ عمله أساء إلى الأمة، لأن العامل بعمله له ثواب عند الله فهو في عبادة مستمرة (24).

لذلك فقد أصبحت (أخلاقيات العمل) تشكل جزءاً رئيسياً من صناعة النمو في الشركات، عقب ذلك القدر الهائل من الفضائح والتجاوزات واتساع دائرة الجرائم والفساد الإداري خاصة جرائم الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ التي تشهدها الشركات على مستوى العالم وحاجة المجتمعات إلى وجود معايير وأخلاقيات عمل أكثر رقياً، وضرورة تحديد علاقاتها بالعاملين والعملاء والشركات والجمهور (25).

فضلاً عن مراجعة المفاهيم الخاصة بأهداف الشركات، ويعكس النمو بأهمية أخلاقيات الأعمال تحولاً حاسماً في الرأي العام بشأن المسؤولية الأخلاقية للمؤسسات والشركات. فقد كان من المتوقع أن تحقق الشركات أرباحاً للمساهمين من خلال إنتاج السلع والخدمات بأسعار تنافسية وفقاً للقوانين واللوائح السائدة في المجتمع التي تزاوَل فيه الشركات والمؤسسات أنشطتها. وحرى بالشركات في هذه الأيام أن تتولى المسؤولية الأخلاقية عن العديد من القضايا، التي تشمل البيئة، والجنس، والعرق، والمنتجات، ومعايير السلامة والصحة في بيئة العمل. وقد أدى فهم قيمة الأخلاقيات بالنسبة للعمل إلى عدة مظاهر من بينها انتشار قواعد الأخلاق ومدونات رسمية للوقوف على المتطلبات الأخلاقية، وتعيين مسئولين إداريين يهتمون بمراعاة الجوانب الأخلاقية من أجل تحفيز المديرين والموظفين على

التصرف وفقاً لما تقتضيه المعايير الأخلاقية. وعلى الرغم مما تقدم ، فإن هناك تباين بين ما يكتب عن الأخلاق وما يجري تطبيقه ، حيث غالباً ما يحدث تعارض بين العمل والجوانب الأخلاقية، ولا ريب أن هناك مدبرون أكثر وعياً ويحرصون على مزاولة أنشطتهم وفقاً للمعايير الأخلاقية باعتبار أن ذلك خيار استراتيجي . بينما يتخذ بعض المديرين القواعد الأخلاقية كستار لاتخاذ قراراتهم الانتهازية ، وخاصة في المواقف التي لا يستطيع فيها العامة التفرقة بين السلوك الأخلاقي والسلوك الانتهازي . إن الأخلاقيات تدور حول اتخاذ اختيارات وقرارات صحيحة بما تمثله من خطوط توجيهية للمديرين في صنع القرار، حيث تزداد أهميتها بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فقد حظيت أخلاقيات العمل بالاهتمام على نحو واضح وملفت للنظر وظهرت مصطلحات جديدة مثل قواعد وآداب المهنة وأخلاقيات الوظيفة وأخلاقيات الأعمال⁽²⁶⁾ .

لقد عرف الفكر الإداري الإسلامي الحوافز كحقيقة تم التعامل معها على الرغم من أنها لم ترد كمصطلح بهذا الاسم ، فقد تم إرساء قواعد الثواب والعقاب منذ نشأة الإسلام قبل أن ينادي بها مفكرو الإدارة الحديثة ، وقد وضع الإسلام قواعد أساسية ومتينة للحوافز تدفع الفرد إلى الإجابة في عمله وإلى تحسينه لأدائه ، وذلك على المستوى الفردي أو الجماعي ، وقد ورد في القرآن الكريم العديد من الآيات في هذا الموضوع نذكر منها قوله تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم (إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً) صدق الله العلي العظيم (الآية 30 من سورة الكهف) . كما ورد في السنة الحميدة الكثير من الأحاديث الشريفة في هذا الموضوع، ونكتفي فقط بقول رسول الله صلى الله عليه وعلى آله وسلم : (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) صدق رسول الله (ص) . ويأتي على رأس ذلك كله مبدأ (الثواب والعقاب) بالجنة أو النار فجعل الله عز وجل الجنة ثواب من يحسن عمله ويتقنه، وجعل النار عقاب من أهمل في عمله وترك ما كلف به في الحياة الدنيا والآخرة . أن الشخص المسلم لديه دافع عند أداء عمله ، ويكون ذلك من خلال إيمانه بالله تعالى ورغبته في تحقيق أوامره وتجنب نواهيه، ويتمثل ذلك في إتقان العمل والإخلاص

فيه، وكل هذا يأتي من خلال الحافز المتمثل في الثواب والعقاب، (فعمل الشخص المتقن والجيد يكون ثوابه الجنة)حافز ايجابي مغري وهذا يعتبر حافزا مؤثرا على دوافع الشخص للعمل بجد ودون الإهمال للجانب المادي الذي يتقاضاه مقابل جهده في عمله . و تلعب الحوافز دورا مهما في حث العاملين على العمل وزيادة إنتاجيتهم (27) .

وقد أثبتت الدراسات انه لا يمكن حث الفرد العمل بكفاءة وفعالية ما لم يكن هناك حافز لذلك ، فالتخطيط الجيد والتنظيم السليم للأعمال ليس معناه أن الأفراد سيقومون تلقائيا بالأعمال بكفاءة وفعالية، لهذا تلجأ المنظمة إلى عملية إستراتيجية لاستثارة دافعية أفرادها، وذلك بواسطة توفير الحوافز . ولتنجح سياسة المنظمة في التحفيز يجب عليها التوفيق بين الحوافز ورغبات الأفراد العاملين إضافة إلى ربط الحوافز بالإنتاج ومستوى الأداء . وتلجأ المنظمة إلى التحفيز للأسباب الآتية (28) :-

- 1 - استقطاب المورد البشري الكفاء .
 - 2- المحافظة على المهارات النادرة داخل التنظيم .
 - 3 - إغراء الأفراد العاملين لكي يؤدوا أعمالهم على أكمل وجه .
 - 4 - استثارة دافعيتهم ليمارسوا مهاراتهم الإبداعية والإبتكارية في العمل للرفع من فاعلية أداء المنظمة .
 - 5 - تحسين نوعية المنتج أو الخدمات .
 - 6 - تخفيض التكاليف عن طريق رفع الإنتاجية .
- أما بالنسبة للفرد تكمن أهمية الحوافز في الآتي :-
- 1 - إشباع حاجات الفرد العامل المادية والمعنوية .
 - 2 - رفع مستوى الرضا مقابل مجهوده .
 - 3 - الحصول على علاقات اجتماعية حسنة الزملاء وقائمة على الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين .

وهناك نوعين من الحوافز : الحوافز الايجابية والحوافز السلبية والذي يهمنا

هنا الحوافز الايجابية : وهي ما يحمل مزايا مختلفة للفرد إذا أنجز العمل المطلوب، وتقدم له عطاء ملموساً أو غير ملموس، وتعتمد على الترغيب والأمل والتفاؤل، وهذه الحوافز يدخل فيها كافة المغريات المادية والمعنوية عند زيادة الإنتاج أو تحسين مستواه، وتعتبر من أفضل الأساليب في تحريك الأفراد العاملين في معظم الحالات لأنها تشجع مناحاً صحياً مناسباً في ظروف العمل المحيطة . والهدف من هذا النوع من الحوافز هو تشجيع العاملين، وحثهم على إحداث السلوك المرغوب فيه ، وتنمية الروح الإبداعية للعاملين لأنها تتلاءم ورغباتهم ، وتترك بعض الرغبات الإيجابية على مجريات العمل ، مثل المكافآت النقدية التي تمنح للعامل مقابل عمل يستحق التقدير . فالحوافز الإيجابية لها اثر ملموس في تقوية الرابط بين الحافز والأداء، فاستخدام الحافز عندما يحقق العامل إنجازاً متميزاً يؤدي بالضرورة إلى الاستمرار في تحقيق المزيد من الإنجاز، وهذه الحوافز تكون فعالة ومؤثرة عندما تستخدم فور قيام العامل بالتصرف المطلوب (29) .

فإن الدين هو الإطار الوحيد الذي يمكن للمسألة الاجتماعية أن تجد ضمنه حلها الصحيح. ذلك أن الحق يتوقف على التوفيق بين الدوافع الذاتية والمصالح الاجتماعية العامة، وهذا التوفيق هو الذي يستطيع أن يقدمه الدين للإنسانية ، لأن الدين هو الطاقة الروحية التي تستطيع أن تعوض الإنسان عن لذائذه الموقوتة التي يتركها في حياته الأرضية أملاً في النعيم الدائم، وتستطيع أن تدفعه إلى التضحية بوجوده عن إيمان بأن هذا الوجود المحدود الذي يضحي به ليس غلاماً تمهيداً لوجود خالد وحياة دائمة، وتستطيع أن تخلق في تفكيره نظرة جديدة تجاه مصالحه، ومفهوماً عن الربح والخسارة أرفع من مفاهيمهما التجارية المادية. فالغناء طرق اللذة، والخسارة لحساب المجتمع سبيل الربح، وحماية مصالح الآخرين تعني ضمناً حماية مصالح الفرد في حياة أسمى وأرفع.. وهكذا ترتبط المصالح الاجتماعية العامة بالدوافع الذاتية، بوصفها مصالح للفرد في حسابه الديني. وفي القرآن الكريم نجد التأكيد الرائع على هذا المعنى منتشرة في كل مكان ، وهي تستهدف جميعاً تكوين تلك النظرة الجديدة عند الفرد عن مصالحه وأرباحه فالقرآن يقول : {ومن عمل صالحاً

من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة يرزقون فيها بغير حساب { (سورة المؤمن، الآية 40). وقوله تعالى : {من عمل صالحا فلنفسه ومن أساء فعليها} (سورة فصلت ،الآية 46، سورة الجاثية، الآية 15) . فالدين إذن هو صاحب الدور الأساسي في حل المشكلة الاجتماعية، عن طريق تجنيد الدافع الذاتي لحساب المصلحة العامة. وبهذا نعرف أن الدين حاجة فطرية للإنسانية، لأن الفطرة ما دامت هي أساس الدوافع الذاتية التي نبعت منها المشكلة فلا بد أن تكون قد جهزت بإمكانات لحل المشكلة أيضا، لئلا يشذ الإنسان عن سائر الكائنات التي زودت فطرتها جميعا بالإمكانات التي تسوق كل كائن إلى كماله الخاص . وليست تلك الامكانيات التي تملكها الفكرة الانسانية لحل المشكلة إلا غريزة التدين والاستعداد الطبيعي لربط الحياة بالدين وصوغها في إطاره العام . وبما إن وظيفة الدين، بوصفه إطارا للتنظيم الاجتماعي والاقتصادي في الإسلام، أن يوفق بين الدوافع الذاتية والمصالح الخاصة من ناحية، والمصالح الحقيقية العامة للمجتمع الإنساني، من وجهة رأي الإسلام، من ناحية أخرى (30) .

فإذا مارس الفرد أرضا ميتة فأحيها كان له الحق فيها، وعليه طسقها، يؤديه إلى الإمام ما لم يعف عنه، كما جاء في مبسوط الشيخ الطوسي في كتاب الجهاد وفقاً للنصوص الصحيحة الدالة على :أن من أحيى أرضا فهو أحق بها وعليه طسقها، وبموجب الحق الذي يكسبه، لا يجوز لآخر انتزاع الأرض منه ما دام قائما بحقها، بالرغم من أنه لا يملك رقبة الأرض نفسها. إذا مارس الفرد أرضا عامرة بطبيعتها، فزرعها واستغلها، كان من حقه الاحتفاظ بها، ومنع الآخرين من مزاحمته في ذلك ما دام يمارس انتفاعه بالأرض، ولا يحصل على حق أوسع من ذلك، يخوله احتكارها الحق الناتج عن استثمار أرض عامرة بطبيعتها يختلف عن الحق الناتج عن إحياء أرض ميتة . فإن حق الأحياء يمنع أي فرد آخر من الاستيلاء عليها بدون إذن المحي ما دامت معالم الحياة باقية فيها، سواء كان المحي يمارس الانتفاع بالأرض فعلا أم لا .وأما الحق الذي يكسبه الفرد نتيجة لزراعته أرضا حية بطبيعتها فهو لا يعدو أن يكون حق الأولوية بالأرض ما دام يمارس انتفاعه بها (31) .

فإذا كف عن ذلك، كان لأي فرد آخر أن يستفيد من الفرصة الممنوحة طبيعياً للأرض ويقوم بدور الأول . إذا حفر الفرد أرضاً لاكتشاف منجم، فوصل إليه، كان لآخر أن يستفيد من نفس المنجم إذا لم يزاحمه. وذلك أن يحفر في موضع آخر، مثلاً ويصل إلى ما يريد من المواد المعدنية. كما نص على هذا العلامة في القواعد قائلاً : ولو حفر فبلغ المعدن لم يكن له منع غيره من الحفر من ناحية أخرى، فإذا وصل إلى ذلك العرق لم يكن له منعه . يقول الشهيد الثاني في المسالك، عن الأرض التي أحيائها الفرد ثم خربت إن هذا الأرض أصلها مباح، فإذا تركها عادت إلى ما كانت عليه، وصارت مباحة، كما لو أخذ من ماء دجلة ثم رده إليها. وإن العلة في تملك هذه الأرض الإحياء والعمارة، فإذا زالت العلة زال المعلول وهو الملك . ومعنى هذا أن الأرض إذا أحيائها الفرد تصبح حقاً له ، ويبقى حقه فيها ما دام إحيائها مستجداً فيها، فإذا زال الإحياء سقط الحق ، وعلى هذا الضوء إذا حفر الفرد في أرض لاكتشاف منجم، أو عين ماء، فوصل إليها، ثم أهمل اكتشافه، حتى طمت الحفرة، أو التحمت الأرض بسبب طبيعي، فجاء شخص آخر فبدأ العمل من جديد حتى اكتشف المنجم، كان له الحق في ذلك، وليس للأول حق منع الحيازة بمجرد أنها ليست سبباً للتملك ، أو الحق ، في المصادر الطبيعية من الأرض، والمنجم ، وعيون الماء، وهي نوع من الحى، ولا حى إلا لله وللرسول . فأعمال الانتفاع والاستثمار ذات صفة اقتصادية بطبيعتها. وأعمال الاحتكار والاستئثار تقوم على أساس القوة ولا تحقق انتفاعاً ولا استثماراً مباشراً. ومصدر الحقوق الخاصة في النظرية، هو العمل الذي ينتهي إلى النوع الأول، كاحتطاب الخشب من الغابة ونقل الأحجار من الصحراء، وإحياء الأرض الميتة . وأما النوع الثاني من العمل فلا قيمة له ، لأنه مظهر من مظاهر القوة وليس نشاطاً اقتصادياً من نشاطات الانتفاع والاستثمار للطبيعة وثروتها⁽³²⁾ .

6 - 3 - 2 - العمل غير الصالح

هناك طرق ووسائل من أجل الحد من العمل الغير الصالح أو (العمل المضر)

بالعملية الانتاجية أو مع العمال أو أصحاب العمل أو المؤسسات الحكومية وهو (الحوافز السلبية) والتي تستخدمها الإدارة لغرض الحد من السلوك السلبي، والتصرفات غير المقبولة بين الأفراد العاملين مثل عدم الطاعة للأوامر وعدم الشعور بالمسؤولية والكسل في العمل، وهذا ينبع منه أسلوب التنبيه والتحذير، ومنع بعض الامتيازات عنهم لفترة معينة والإنذار أو تأخير الترقية وربما خفض الدرجة أو النقل من مكان لآخر، ويمكن تسمية الحوافز السلبية بالردعية، وتعتبر عملية استخدام الحوافز السلبية ضرورية لزيادة الكفاءة الإنتاجية وخصوصا لدى العاملين الذين يتميزون بالكسل . فالحافز السلبي يتضمن نوعا من العقاب، وهذا العقاب يجعل الشخص يخشى تكرار الخطأ حتى يتجنب العقوبة، ومن الناحية العملية فإن الحافز السلبي لا يحفز العامل للعمل وإنما هو يحذر ولا يدفع للتعاون يعلم الأداء ولكن يعلم كيف يتجنب العقاب، وكيف يتجنب العامل المواقف التي توقع في العقاب دون الامتناع عن العمل⁽³³⁾ .

ويرى الكثير من المديرين بأن العقاب أو التهديد به أداة فعالة لتحقيق الطاعة والولاء من قبل العاملين، وقد يكون هذا مفيدا أكثر من غيره من الوسائل وحافزا قويا لتقويم الفرد لسلوكه والحوافز السلبية تحدث توازنا في عملية التحفيز، فهي تذكر العاملين بأنهم مثلما يثابون على الأداء المتميز فإنهم يعاقبون على الأداء الضعيف ، فتحفظ بذلك رهبتها وتضمن جدية العاملين⁽³⁴⁾ .

ومن خلال القوانين المعمول بها في الجزائر، نلاحظ أن العامل يعمل في ظروف إنسانية، ومحمي الحقوق بالقانون، يجد التحفيز اللازم لأداء عمله دوم إكراه وإجبار مع تحديد أوقات الراحة والعطل بصراحة القانون. إن القاعدة العامة المعمول بها في القانون العام الجزائري في وضعية العمل الفعلي، هو إن عدم الوفاء بالالتزام يؤدي إلى حل الاتفاق أو العقد، بينهما يبقى عقد العمل قائما في علاقة العمل إذا ما حدث ما يحول دون تنفيذه الالتزامات الواردة به، هذه الحيلولة أو التعليق يؤديان إلى توقيف مؤقت للعقد لتستعيد علاقة العمل سريانها بعد العائق أو سبب الوقف. وهناك أحكام خاصة في القانون الجزائري لبعض الفئات العمالية منها⁽³⁵⁾ :

1 - إن استخدام النساء لا يجوز في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرّة بالصحة وتحدد قائمة الأشغال أو مناصب العمل، التي يمنع فيها استخدام النساء .
2- منع تشغيل الحدث الذي يقل عمره عن 16 سنة . أما الأحداث الذين بلغوا سن التشغيل 16 سنة ولم يبلغوا 18 سنة ، فيمنع استخدامهم في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضنية، وأعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم .

إن الفارق بين العامل المؤمن وغير المؤمن أن المؤمن يريد من خلال عمله كسب رضا الله تبارك وتعالى، ويتوقع نتائج عمله في الآخرة، عرف أنه سيترك الدنيا فلم يعمل لها ولم تستحوذ على أوقاته وجهوده، عمّر آخرته لأنها دار المقر، ولم تكن الدنيا أكبر همهم لأنها دار ممر، وهذا ينعكس على طبيعة سلوكه، فعن الإمام علي عليه السلام: (إعمل عمل من يعلم أن الله مجازيه بإسائه إحسانه) . وأما غيره فقد استحوذت الدنيا على عقله وشغلت قلبه حتى عمي عن غيرها وسيصاب بالحسرة عندما يرى روحه ترتفع تاركا الدنيا وما عمّره فيها خلف ظهره، مقبلا على حياة لم يعمرها بالأعمال، وهذا ما أشارت إليه الآية الكريمة : ﴿مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ﴾ صدق الله العلي العظيم (سورة الشورى، الآية 20) . ومن وصية أمير المؤمنين عليه السلام ولولديه الحسن والحسين عليهما السلام: (أوصيكما بتقوى الله وأن لا تبغيا الدنيا وإن بغتكما، ولا تأسفا على شيء منها زوي عنكما، وقولا بالحق واعملا للآخرة) . إن الإسلام لم يحدد للإنسان المسلم أهدافه التي عليه تحقيقها ويتركه يتبع الأسلوب الذي يرتئيه لتحقيق هذا الهدف، بل تدخل في أسلوب تحقيق الأهداف أيضا، من هنا كانت حياة المؤمن كلها لله تعالى، بما فيها من أهداف وطرق ووسائل . وهذه الميزة التي تحدث عنها أمير المؤمنين عليه السلام بقوله: (والله ما معاوية بأدهى مني، ولكنه يغدر ويفجر، ولولا كراهية الغدر لكنت من أدهى الناس، ولكن كل غدره فجرة وكل فجرة كفره، ولكل غدار لواء يعرف به يوم القيامة)^(36) .

إن العمل ضمن دوام معين لقاء أجر وراتب شهري، يعني أن الموظف يأخذ

المال ومقابل هذه الساعات التي يقدمها للعمل، وبالتالي فإن ساعات العمل هذه وجهده وطاقاته فيها لم تعد ملكا له وإنما هي ملك للوظيفة، فأى نقص أو خلل في عطائه سيعني أنه يأكل مالا بغير حق. وكان أمير المؤمنين عليه السلام يواجهه مثل هذه الحالات التي فيها ترك للعمل وتضييع للأعمال، ويعتبرها خيانة، وفي كتاب له عليه السلام إلى المنذر بن الجارود يقول فيه عليه السلام : (بلغني أنك تدع عملك كثيرا، وتخرج لاهيا متنزها متصيدا . وأني أقسم بالله لئن كان ذلك حقا لجملك أهلك وشسع نعلك خير منك، وإن اللعب واللهو ولا يرضاهما الله، وخيانة المسلمين وتضييع أعمالهم مما يسخط ربك، ومن كان كذلك فليس بأهل لأن يسد به الثغر ويجبي به الفيء ويؤمن على مال المسلمين) . إن التواجد أثناء الدوام في العمل ليس لمجرد التواجد وإنما هو للتفرغ لشؤون العمل والقيام بكل ما يلزم من دون وجود شاغل عن ذلك، وبالتالي فالدوام ليس إلا مقدمة للعمل وعليك أن تملأه فأوقات الفراغ ليست إلا حسرة الآخرة . فعن الإمام الصادق عليه السلام: (ما من يوم يأتي على ابن آدم إلا قال ذلك اليوم : يا بان آدم أنا يوم جديد وأنا عليك شهيد فافعل بي خيرا واعمل في خيرا أشهد لك يوم القيامة فإنك لن تراني بعدها ابدا). وعن أمير المؤمنين عليه السلام: (واعمل أن الدنيا دار بلية، لم يفرغ صاحبها فيها قط ساعة إلا كانت فرغته عليه حسرة يوم القيامة) . ويقول عليه السلام (فالله الله معشر العباد، وأنتم سالمون في صحة قبل السقم، في الفسحة قبل الضيق، فاسعوا في فكاك رقابكم من قبل أن تغلق رهائنها، اسهروا عيونكم وأضمروا بطونكم واستعملوا أقدامكم وأنفقوا أموالكم، وخذوا من أجسادكم تجودوا بها على أنفسكم ولا تبخلوا بها عنها). فلا يتكل على غيره في ذلك، وكيف يمكن أن يكون المؤمن مقصرا ومتكلا على غيره في أعماله وهو يعلم أن هذا العمل هو رأسماله في آخرته وقد ورد عن أمير المؤمنين عليه السلام: (التقصير في العمل لمن وثق بالثواب عليه غبن) (37) .

إن العامل المؤمن يستشعر التقصير دائما، وكيف لا يستشعر التقصير من كان عمله من باب شكر الله تعالى، أو من باب التزود للآخر، وأي عمل يوازي أجر

الآخرة، أو أي طاعة تحقق حق الباري وتؤدي شكره ؟ لذلك تجده كثير الأعمال دائم الاشتغال، وكأنه يجد نفسه ومبرر وجوده في العمل، ورغم ذلك يرى أعماله قليلة في عينه لا يستكثرها، كما يصفهم أمير المؤمنين عليه السلام: (لا يرضون من أعمالهم القليل ولا يستكثرون الكثير . فهم لأنفسهم متهمون ومن أعمالهم مشفقون) . ومن رسالة له عليه السلام الى بعض العاملين عنده (وابلوا في سببه ما استوجب عليكم، فإن الله سبحانه قد اصطنع عندنا وعندكم أن نشكره بجهدنا وأن ننصره بما بلغت قوتنا)⁽³⁸⁾ .

إن أحد الأعمال المحرمة لدى الاعمال في البنوك مثلاً لدى المرجع الديني السيد السيستاني وهو الأعمال التي لها صلة بالمعاملات الربوية كالتوكيل في إجرائها، وتسجيلها، والشهادة عليها، وقبض الزيادة لأخذها، ونحو ذلك ومثلها الأعمال المرتبطة بمعاملات الشركات التي تتعامل بالربا أو تتاجر بالخمور، كبيع أسهمها وفتح الاعتماد لها وما يشبههما. وهذه كلها محرمة لا يجوز الدخول فيها ، ولا يستحق العامل أجره إزاء تلك الأعمال⁽³⁹⁾ .

6 - 4 - ارتباط الوقت في العمل

يمثل الوقت عنصراً هاماً في حياتنا اليومية، وهو أية من الايات الدالة على حكمة الله وبديع صنعه، وقد أقسم الله به في سورة العصر التي هي غاية البلاغة والإيجاز والبيان قال تعالى: (والعصر . إن الانسان لفي خسر . إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر) صدق الله العلي العظيم (سورة العصر، الاية 1 - 3) . ويقول الرسول الاكرم (ص): (نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة والفراغ) صدق رسول الله (ص). وبعد الوقت من أهم عناصر الادارة وهو أساسي لنجاح المدير، حيث يقول بيتر دركر إن الوقت هو أثنى موارد المدير، ومن لا يستطيع إدارة الوقت لا يستطيع أن يدير أي شيء آخر ولهذا فإن إدارة الوقت تعتبر من الاساسيات التي يجب أن يهتم بها المديرون في إدارة اعمالهم، حيث تؤكد معظم الدراسات التي تناولت إدارة الوقت، إن الادارة

الرشيدة للوقت ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأدارة وتحسين الإنتاجية. ويعتبر سوء إدارة الوقت من أهم المظاهر السلوكية التي تؤدي إلى ضغوط العمل، بالرغم من أن هذا السبب كثيراً ما يرتبط بأعباء العمل، إلا أنه في الأساس يعود على الفرد ذاته في بيئة العمل من حيث عدم قدرته على تنظيم وقته في غياب أعباء العمل . وحيث إن طبيعة قضاء الوقت أثناء أداء المهمة تختلف من عمل إلى آخر فإنه ليس في كل الحالات يستطيع المديرون التحكم في أوقاتهم إما بسبب ذاتهم أو بسبب مهامهم أو بسبب الآخرين . وهذا الخلل قد يترتب عليه زيادة ضغوط العمل لدى المديرين أو المشرفين أو رؤساء الأقسام . وهذه الزيادة في مستوى ضغوط العمل يمكن أن تؤدي إلى نتائج سلبية، مثل عدم تحقيق الرضاء في العمل وسوء الادارة وقلة الانتاجية، إضافة إلى ذلك زيادة في أعباء العمل⁽⁴⁰⁾ .

وقد عني الاسلام بالوقت عناية تامة وبين أهميته في شتى النواحي ويبين القرآن الكريم في معرفة الامتنان وبيان عظيم فضل الله تعالى على الانسان بقوله: (وسخر لكم الشمس والقمر دائبين وسخر لكم الليل والنهار. وآتاكم من كل ما سألتموه وإن تعدوا نعمة الله لا تحصوها) صدق الله العلي العظيم (سورة ابراهيم، آية 33 – 34) . ونظراً لأهمية الوقت، أقسم الله تعالى في مطلع العديد من سور القرآن الكريم بذلك فقال تعالى (والليل إذا يغشى، والنهار إذا تجلى) صدق الله العلي العظيم (سورة الليل، اية 1 – 2) . وقال تعالى (والفجر. وليالٍ عشر. والشفع والوتر) صدق الله العلي العظيم (سورة الفجر، اية 1 – 3) . ومن المعروف لدى المفسرين بأن الله إذا أقسم بشيء من مخلوقاته فهذا يعني توجيه أنظار عباده ولفت أنتباههم إلى مدى نفعه لهم وآثاره⁽⁴¹⁾ .

لذلك يشتهي كثير من الناس في العصر الحاضر من مشكلة عدم توفر الوقت، يقول ماكانزي ، وريتشارد، مؤكدين ذلك (لا يوجد شخص لديه الوقت الكافي) ثم يتبعان ذلك بقولهما (لكن مع ذلك كل شخص لديه كل ما هو متوافر من هذا الوقت) متساءلين⁽⁴²⁾ .

إذن، هل الوقت هو المشكلة أم أنك أنت المشكلة . ولمساعدتك في الإجابة على

السؤال السابق، نطلب منك الإجابة على السؤال التالي: هل يمكن زيادة وقت اليوم واللييلة عن أربع وعشرين ساعة؟ وإجابتك عليه بالطبع سوف تكون: لا، وبذلك تكون وصلت إلى أن المشكلة هي أنت، أو بمعنى آخر أن المشكلة هي : ضعف استشعارك أحيانا لأهمية الوقت، وعدم قدرتك أحيانا أخرى على إدارته بشكل جيد. ولكي تتأكد من ذلك ندعوك إلى القيام بالتمرين التالي تحديد مشكلة الوقت :

1 - أحسب الوقت التقريبي الذي تقضيه يومياً في عملك في الأنشطة المبينة في الجدول التالي؟

النشاط	الوقت التقريبي	الوقت الذي يمكن توفيره
استقبال المراجعين والزوار		
الرد على المكالمات الهاتفية		
الحديث مع الزملاء والموظفين		
تناول وجبة الإفطار		
مطالعة الجرائد والمجلات		
المجموع		

- 2- أسأل نفسك هل يمكن أن أوفر جزء من وقت أي نشاط من الأنشطة السابقة ؟ وفي حالة الإجابة بنعم، دون ذلك الوقت في الخانة المخصصة لذلك؟
- 3- أجمع الوقت الذي يمكنك توفيره في جميع الأنشطة ؟
- 4- هل لاحظت كمية الوقت الضائعة عليك يومياً ، ويمكن أن تستفيد منها ؟
- لقد جاء ديننا العظيم ليعرفنا على أهمية الوقت وكيفية استغلاله الاستغلال الأمثل ، أليس هو مادة الحياة ومعنى الوجود ؟ ويذكر الله سبحانه وتعالى في القرآن الكريم موقفين للإنسان يندم فيهما أشد الندم على ضياع الوقت حيث لا ينفع الندم ، الموقف الأول : ساعة الاحتضار وفيه يقول الكافر كما أخبر القرآن الكريم ﴿ حَتَّىٰ إِذَا جَاءَ أَحَدَهُمُ الْمَوْتُ قَالَ رَبِّ ارْجِعُونِ﴾ (99) لَعَلِّي أَعْمَلُ صَالِحًا فِيمَا تَرَكْتُ كَلَّا إِنَّهَا كَلِمَةٌ هُوَ قَائِلُهَا وَمِنْ وَرَائِهِمْ بَرْزَخٌ إِلَىٰ يَوْمِ يُبْعَثُونَ﴾ المؤمنون 99-100 ، والموقف الثاني : في الآخرة ، يقول تعالى: ﴿وَيَوْمَ يُحْشَرُهُمْ كَأَن لَّمْ يَلْبَثُوا إِلَّا سَاعَةً

مِنْ النَّهَارِ يَتَعَافُونَ بَيْنَهُمْ» يونس: 45 ، «كَانَتْهُمْ يَوْمَ يَرَوْنَهَا لَمْ يَلْبَثُوا إِلَّا عَشِيَّةً أَوْ ضُحَاهَا» النازعات: 64. «قَالَ كَمْ لَبِثْتُمْ فِي الْأَرْضِ عَدَدَ سِنِينَ(112) قَالُوا لَبِثْنَا يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ فَاسْأَلِ الْعَادِينَ(113) قَالَ إِنْ لَبِثْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا لَوْ أَنَّكُمْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ» المؤمنون: 112 – 114. ومفهوم إدارة الوقت هي (عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدينا، لتحقيق الأهداف المهمة التي نسعى إليها في حياتنا، مع المحافظة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة ، وبين حاجات الجسد والروح والعقل). وهناك أنواع من الوقت نذكر منها :-
النوع الأول : وقت يصعب تنظيمه أو إدارته أو الاستفادة منه في غير ما خصص له (43)؛

وهو الوقت الذي نقضيه في حاجتنا الأساسية ، مثل النوع والأكل والراحة والعلاقات الأسرية والاجتماعية المهمة . وهو وقت لا يمكن أن نستفيد منه كثيراً في غير ما خصص له وهو على درجة من الأهمية لحفظ توازننا في الحياة .
النوع الثاني: وقت يمكن تنظيمه وإدارته: وهو الوقت الذي نخصصه للعمل، ولحياتنا الخاصة ، وفي هذا النوع بالذات من الوقت يمكن التحدي الكبير الذي يواجهنا. هل نستطيع الاستفادة من هذا الوقت ؟ هل نستطيع استغلاله الاستغلال الأمثل ؟

أنواع الوقت الذي يمكن تنظيمه (وقت الذروة ، وقت الخمول) : أن الوقت الذي يمكن تنظيمه يتكون أيضاً من نوعين هما :

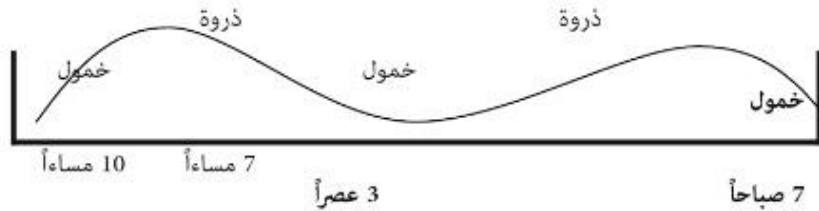
النوع الأول : وقت ونحن في كامل نشاطنا وحضورنا الذهني (وقت الذروة).
النوع الثاني : وقت ونحن في أقل حالات تركيزنا وحضورنا الذهني (وقت الخمول) .

وإذا ما أردنا أن ننظم وقتنا فإنه يجب علينا أن نبحث عن الوقت الذي يمكن تنظيمه ثم نتعرف على الجزء الذي نكون فيه في كامل نشاطنا (وقت الذروة) ونستغله باعتباره وقت الإنتاج والعطاء والعمل الجاد بالنسبة لنا . ويبين الشكل التالي أوقات الذروة والخمول لدى الإنسان، ويرى الدارس أن قد يكون كل واحد

منا لديه أوقات ذروة تختلف عن غيره إذا تمكنت، من تحديد أوقات الذروة لديك في اليوم واللييلة، فإن ذلك خطوة كبيرة يمكنك من الاستفادة المثلى من أوقات الذروة فتضع فيها الأمور التي تحتاج فيها إلى تركيز مثل الأولويات والأمور الصعبة والأشياء الثقيلة على النفس. أما الأهداف أو الأعمال الخفيفة والشائقة والأمور التي تستمتع بعملها فيمكن وضعها في أوقات قلة النشاط، وهذا الأمر ينطبق على كل من أوقات العمل وأوقات الحياة الخاصة على السواء⁽⁴⁴⁾.

الشكل (25)

أوقات الذروة والخمول لدى الانسان



ولكن ماذا يعني عدم مواجهة المدير لمشكلة الوقت ؟ ماذا يفعل المديرون لحل مشكلة الوقت ؟

والإجابة عن هذا السؤال يتطلب الاعتراف أولاً بأن الوقت يمثل مشكلة، فهناك من يتجاهل ذلك وبالتالي لا يبذل أي جهد في هذا الطريق، وهناك من يدرك المشكلة ويعترف بها، ولكنه لا يعرف الكيفية التي يمكنه بها التعامل مع الوقت بشكل صحيح. وفي كل الأحوال فإن عدم تخطيط عملية التعامل مع الوقت يؤدي إلى وجود نوع من الاضطراب والتوتر بصورة مستمرة في سلوك رجال الإدارة ، وينعكس ذلك على انخفاض انتاجيتهم نتيجة لتراكم الأعمال وتكدسها المستمر والتوتر الذي يصيب رجال الإدارة في المستويات الوظيفية العليا قد يؤدي لبعض الأمراض النفسية التي يساعد عليها الخلل الحادث في شخصية المدير نفسه. وتؤكد بعض الأبحاث في هذا المجال 60% من الوقت الضائع في المجال الإداري سببه الأمراض الإدارية للمديرين. والتي يكون السبب فيها الإضطرابات النفسية لهم ، والضغط التي يعانون منها، لعدم كفاية الوقت المخصص لإنجاز الأعمال المطلوبة

منهم. ويعتقد البعض أن تخفيض عدد ساعات العمل للمدير أو المشرف يعني إعطائه فترة أطول من الراحة حتى يتخلص من القلق والاضرابات التي يعاني منها، دون أن يكون هناك تحديد دقيق للوقت المناسب الذي يحتاج إليه المدير حتى يعيد تنظيم وتخطيط وقته بصورة عملية. وتؤكد بعض الدراسات في المجتمعات النامية أن هناك تفاوتاً كبيراً في عدد ساعات العمل بالنسبة للمديرين، حيث أن بعضهم يعمل 24 ساعة في الأسبوع ، في حين أن هناك من يعملون ما يقرب من 100 ساعة اسبوعياً، واتضح أيضاً أن الظروف البيئية كثيراً ما تقف مانعاً أمام الكثيرين منهم الذين يرغبون في توفير الوقت لصالح العمل. وفي المجتمعات الأكثر تقدماً نجح المديرون في التحكم في أوقاتهم حيث اعتمدوا على تنظيم أعمالهم بطريقة توفر لهم الوقت للتفكير والبحث والدراسة في المشاكل الاستراتيجية والهامة، التي يكون لها تأثير الأكبر على تحقيق الأهداف المطلوبة. وهذا لا يعني استغراق المديرين في التفكير والعمل طول الوقت، ولكنه يعني توفير الوقت المناسب لمزاولة هوايتهم الشخصية خارج نطاق عملهم . ويأتي ذلك نتيجة قدرتهم على توزيع الساعات المتاحة لهم بين التفكير والأداء والراحة بشكل يحقق أهداف العمل وفي نفس الوقت يساعدهم على تحقيق رغباتهم الشخصية. أن علاقتك مع الوقت ليست ثابتة، فكلما تغيرت الأنشطة تغيرت النتائج وبالتالي تتغير العلاقة بالوقت ولا تجعل موازين عمل معين مقياساً لأولئك في عمل آخر⁽⁴⁵⁾.

1- ليس مطلوباً منك على الدوام أن تستغل أو تستثمر كل دقيقة تعيشها للحصول على أفضل النتائج بالمعايير المادية لأنك تعيش وأنت تحاول دائماً تعويض ما تعتقد أنه فاتك .

2- إنك حددت النتائج التي تحب أن تصل إليها في زمن معين من أجل تحقيق ذلك وعندما لا يكفيك الوقت تأخذ العمل معك أثناء الاجازة ، والنتيجة الطبيعية هي الشعور بالتعب والارهاق .

3- إنك تعيش في مجتمع وتحاول تطبيق معايير مجتمعات أخرى على تصرفاتك وعلاقاتك وبصفة خاصة معايير المجتمعات الأكثر تقدماً ومن الأفضل لك أن تعرف

كيف تستغل الوقت بكفاءة ومن الأسوأ أن تضيع الوقت بصورة غير منتجة.

4- إنك لا تستطيع أن تنيب غيرك لتحقيق بعض الانجازات فأنت تخاف أن تفقد سيطرتك على الأمور ولا تستطيع أن تفرض سيادتك على الوقت لأنك دائما تشعر بأنه هو المتحكم في حياتك

5- العوائق التي أمام الاعتقاد بأنه من الممكن التحكم في الوقت والسيطرة عليه بدأت تنتشر بطرق مختلفة في جميع أرجاء المجتمع وأهمها تلك الأنشطة التي تتحول إلى قيود قد نشكي منها بعد ذلك لأنها تؤثر على انجازاتها.

لذلك فإن الوقت هو المحكمة، فإنك مذنب دائما أمام الوقت، لم ينتزع أحد هذا الاعتراف منك ولكنك وضعت نفسك في قفص الاتهام وجعلت الوقت هو القاضي الذي يحاكمك على جرائم لم ترتكها. وإنك تهمل مشاعرك بك وتحاصرها وتسجنها بين عقربي الساعة وكان يجب عليك أن تستجيب لها بصورة صحيحة وتحررها من قيودها . فعقارب الساعة تشير إلى أوقات السعادة والكآبة والانطلاق واليأس فلا تضع نفسك بين حركة عقارب الساعة وتستسلم لها ولكن عليك أن تتحرك معها تجاه ما تريد . وإن الدقة المتناهية في التعامل مع الوقت في الأشياء الضرورية والهامة أو غير الضرورية أنت تحاول أن تكون لديك ساعة ذات دقة متناهية تضعها في يدك وعلى مكتبك وفي منزلك وحتى في حجرة نومك وأصبحت دقائق الساعة هي النغمة الموسيقية التي فرضتها على نفسك دائما ، إن البعض يحول محطات الراديو بحثا عن دقائق الساعة ليتعرف على الوقت بالرغم من الساعات الأخرى التي حوله وكل ذلك يفسر ما يفرضه عليك الوقت من أحكام أبدية عليك تنفيذها طوال حياتك . وكذلك فإنك أصبحت مختلسا ومحتالا أمام حكم الوقت فعندما تعطي الوقت كل هذه السلطات عليك فهذا لا يعني أنك سوف تخضع له وسوف تجد نفسك تستخدم بعض التعبيرات مثل : (سوف أختلس بعض الوقت للراحة أو سوف أخطف دقائق معدودة بعيدا عن مكان العمل) . وإنك أصبحت لا تحب ما تفعله ولكن لا تستطيع الهروب منه إلا عن طريق الاختلاس والتحايل مع الوقت وتشعر بالذنب دائما لأنك هارب من سيطرة

الوقت عليك . وحتى الناس الذين تربطهم بأعمالهم علاقة سيكولوجية بالوقت فهم لا ينظرون في الساعة أثناء العمل بفرض محايد ولكنهم ليعرفوا الوقت ثم يتسمون أو يغضبون طبقاً للتعليمات التي ترسلها الساعة إليهم . والذي يعوق ذلك الاتجاه هو أن الانسان آلة معقدة جداً لدرجة أنك لا تستطيع أن تحكمها أو تتحكم فيها بدقة وخاصة جعل سلوكهم يتوافق مع عقارب الساعة يجدون أنفسهم في النهاية لم يصلوا إلى طاقاتهم الكامنة وتقل كفاءتهم⁽⁴⁶⁾ .

وعليه فالعلاقة التي يتميز بها العمل التاريخي، العمل الذي تحكمه سنن التاريخ، هو أنه عمل هادف، عمل يرتبط بعلة غائية، سواءً كانت هذه الغاية صالحة أم طالحة، نظيفة أم غير نظيفة. على أي حال هذا يعتبر عملاً هادفاً، يعتبر نشاطاً تاريخياً، يدخل في نطاق سنن التاريخ، على هذا الأساس. وهذه الغايات التي يرتبط بها هذا العمل الهادف المسؤول، حيث إنها مستقبلية بالنسبة إلى العمل ، فهي تؤثر من خلال وجودها الذهني في العامل لا محالة، لأنها بوجودها الخارجي، بوجودها الواقعي، هي طموح وتطلع إلى المستقبل، وليست موجودة وجوداً حقيقياً، وإنما تؤثر من خلال وجودها الذهني في الفاعل . إذاً فالمستقبل أو الهدف الذي يشكل الغاية للنشاط التاريخي ، يؤثر في تحريك هذا النشاط⁽⁴⁷⁾ .

وفي بلورة هذا النشاط من خلال الوجود الذهني ، أي من خلال الفكر الذي يتمثل فيه الوجود الذهني للغاية ضمن شروط ومواصفات، حينئذٍ يؤثر في إيجاد هذا النشاط . لذلك ليس كل عمل له غاية فهو عمل تاريخي ، هو عمل تجري عليه سنن التاريخ ، بل يوجد بعد ثالث لا بد أن يتوفر لهذا العمل ، لكي يكون عملاً تاريخياً، أي عملاً تحكمه سنن التاريخ . البعد الأول كان هو السبب ، والبعد الثاني كان هو الغاية الهدف ، ولا بد من بعد ثالث لكي يكون لهذا العمل داخل في نطاق سنن التاريخ . هذا البعد الثالث هو أن يكون لهذا العمل أرضية تتجاوز ذات العامل ، أن تكون أرضية العمل هي عبارة عن المجتمع ، العمل الذي يخلق موجاً، هذا الموج يتعدى الفاعل نفسه ، وتكون أرضيته الجماعة ، التي يكون هذا الفرد جزءاً منها . طبعاً الأمواج على اختلاف درجاتها ، هناك موج محدود ، هناك موج

كبير. لكن العمل لا يكون عملاً تاريخياً إلا إذا كان له موجٌ يتعدى حدود العامل الفردي . قد يأكل الفرد إذا جاع ، قد يشرب إذا عطش ، قد ينام إذا أحس بحاجته إلى النوم ، لكن هذه الأعمال على الرغم من أنها أعمال هادفة أيضاً ، تريد أن تحقق غايات ، ولكنها أعمال لا يمتد موجهها إلى أكثر من العامل ، خلافاً لعمل يقوم به الإنسان من خلال نشاط اجتماعيا، وعلاقات متبادلة مع أفراد جماعته . التاجر حينما يعمل عملاً تجارياً ، القائد حينما يعمل عملاً حربياً⁽⁴⁸⁾ .

ولذلك فإن لكل عملية لاتخاذ قرارات تحتاج إلى وقت محدد ، ونوعية المشكلات وظروفها لها تأثيرها على الوقت المحدد في اتخاذ القرار، وقد اهتمت الإدارة الحديثة بالأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات المتمثل في تشخيص المشكلة وتحديدها، ووضع المقترحات المناسبة لحلها وتقويمها وتنفيذ المناسب منها، واهتمام الإداري بكل الوسائل والطرق المتاحة في اتخاذ القرارات له أثر كبير في زيادة فاعلية اتخاذ تلك القرارات، وتوفير الجهد والوقت والتكاليف. فالقرآن الكريم تطرق في كثير من آياته لوظائف الإدارة وأشار إليها في الكثير من الايات في السور الكريمة ، ويمكن تناول ذلك من خلال محور:

التخطيط: ففي سورة يوسف عرض القرآن الكريم لأنموذج بشري في التخطيط؛ حيث رسم يوسف عليه السلام خطة السنوات المقبلة ، وهذا من باب الأخذ بالأسباب؛ كما قال - تعالى -: {وَقَالَ الْمَلِكُ إِنِّي أَرَى سَبْعَ بَقَرَاتٍ سِمَانٍ يَأْكُلُهُنَّ سَبْعٌ عِجَافٌ وَسَبْعَ سُنبُلَاتٍ خُضْرٍ وَأُخَرَ يَابِسَاتٍ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي رُؤْيَايَ إِنَّ كُنْتُمْ لِلرُّؤْيَا تَعْبُرُونَ * قَالُوا أَضْغَاثُ أَحْلَامٍ وَمَا نَحْنُ بِتَأْوِيلِ الْأَحْلَامِ بِعَالَمِينَ * وَقَالَ الَّذِي نَجَا مِنْهُمَا وَادَّكَرَ بَعْدَ أُمَّةٍ أَنَا أُنَبِّئُكُمْ بِتَأْوِيلِهِ فَأَرْسِلُونِ * يُوسُفُ أَيُّهَا الصِّدِّيقُ أَفْتِنَا فِي سَبْعِ بَقَرَاتٍ سِمَانٍ يَأْكُلُهُنَّ سَبْعٌ عِجَافٌ وَسَبْعِ سُنبُلَاتٍ خُضْرٍ وَأُخَرَ يَابِسَاتٍ لَعَلِّي أَرْجِعُ إِلَى النَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَعْلَمُونَ * قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ * ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَنٌ شِدَادٌ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَحْصِنُونَ * ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعْرِضُونَ} [يوسف: الاية 43- 49] .

ويتضح من الآيات أن يوسف، عليه السلام، قام بموازنة، وهذه الموازنة تعتمد على عدة أركان تتضح فيما يأتي (49) :

- 1- الموازنة بين الإنتاج الزراعي والاستهلاك.
 - 2- تم إعداد خطتين سبعيتين للدولة.
 - 3- هذه الموازنة كانت طويلة الأجل، أربعة عشر عاماً.
 - 4- استخدام الموازنة باعتبارها أداة رقابية لضمان تنفيذ الخطة بدقة.
- وهناك ثم خُصص تعريفين للتخطيط من المنظور الإسلامي إلى أن التخطيط: أعمال الفكر في رسم أهداف مشروعة ، مع تحديد الوسائل المتاحة وفق الموارد المتاحة شرعاً، وبذل الطاقات في استثمارها، لتحقيق الأهداف في أقل وقت ممكن، مع تعليق النتائج بقضاء الله وقدره ، فيكون هذا التعريف شاملاً لجميع مراحل العملية التخطيطية .

وأهم عناصر التخطيط الإسلامي من خلال استعراض بعض الآيات القرآنية تتمثل فيما يلي:

- 1- تحقيق الأهداف : فهو من أبرز سمات التخطيط التي دعا إليها القرآن الكريم؛ كما قال - تعالى :- {أَفَمَنْ يَمْشِي مُكِبًّا عَلَى وَجْهِهِ أَهْدَى أَمَّنْ يَمْشِي سَوِيًّا عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ} [المالك: 22]، فالمؤمن يمشي إلى هدف وغاية.
- 2- تحديد الأولويات؛ أي: ترتيب الأهداف الأهم فالأهم، فحين أمر الله نبيه - صلى الله عليه وسلم - بالدعوة في قوله: {يَا أَيُّهَا الْمُدَّثِّرُ * قُمْ فَأَنْذِرْ} [المدثر: 1- 2]، فإنه حدّد له أولوية دعوة الأقربين من عشيرته بقوله: {وَأَنْذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ} [الشعراء: 214]، وأمر الله المسلم أن يبدأ بنفسه ثم بأهله فقال: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ} [التحريم: 6].
- 3- استثمار جميع الموارد المتاحة: كما قال تعالى: {اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ وَسَخَّرَ لَكُمُ الْفُلْكَ لِتَجْرِيَ فِي الْبَحْرِ بِأَمْرِهِ وَسَخَّرَ لَكُمُ الْأَنْهَارَ * وَسَخَّرَ لَكُمُ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ دَائِبَيْنِ وَسَخَّرَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ * وَتَاكُم مِّنْ كُلِّ مَا سَأَلْتُمُوهُ وَإِنْ تَعَدُّوا نِعْمَتَ اللَّهِ لَا تُحْصُوهَا إِنَّ

الإنسان لَطْلُومٌ كَفَّارٌ} [إبراهيم: 32- 34]. فهذه الموارد التي ذكرت يتبوأ الوقت المنزلة الأهم بينها، حيث سَخَّرَ الله لنفع الإنسان . وسوف نتطرق هنا إلى مضيعات الوقت ومنها :

أولاً: أهم مضيعات الوقت أو مبدّدات الوقت: إن أهم مضيعات الوقت أو مبدّدات الوقت تقتضي الالتفات إلى ما يلي⁽⁵⁰⁾ :

1- كل توظيف غير ملائم لوقت الفرد هو مضيّع للوقت، وعلى الإنسان أن يهتم بالأهم فالأهم.

2- جميع مضيعات الوقت يمكن ترشيدها، بل استبدال أنشطة منتجة بها، ومضيّعات الوقت على كثرتها تنقسم إلى قسمين: خارجية وداخلية:
فالخارجية: مصدرها الناس؛ مثل: الأسرة، العملاء، أو الأشياء: كالقراءة، وكتابة الرسائل. والداخلية: مصدرها داخلي، وتتضمّن عادة التسويف، وضعف التخطيط، وغيرها.

وقد عرف ماكزري مضيّعات الوقت بأنها: كل شيء يمنع المدير من إنجاز الأهداف بأكثر السبل المتاحة فعالية، ثم أجملها في خمس وثلاثين مضيعة للوقت، ووزعها على الأنشطة الإدارية الرئيسة: التخطيط ، التنظيم، التوظيف ، التنفيذ، الرقابة، الاتصالات، اتخاذ القرارات . بينما يرى هاريسون أن مضيّعات الوقت تنحصر في خمسة وعشرين عاملاً منها: سوء الإشراف، عدم تفويض السلطة، المكالمات الهاتفية . وقد قام دراكر بتجربة على مجموعات من المديرين، وعرض عليهم فيلمًا بعنوان (إدارة الوقت) وكانوا قد ذكروا عدّة أسباب لضیاع وقت العمل قبل مشاهدة الفيلم، منها: النقص في المعلومات، مشكلات الموظفين، الاقتصار على التفويض. أما بعد مشاهدة الفلم فكان من الأسباب: القيام بأعمال متعددة في وقت واحد، التسويف، الإصغاء غير الجيد وغيرها. وقد أجريت دراسة على مستوى الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، وكان من أهم مضيّعات الوقت: التأخّر صباحاً عن العمل، المكالمات الهاتفية الخاصة، تناول الشاي والقهوة . وانتهت الدراسة بقائمة اشتملت على عدّة عناصر منها : الموظفون غير المؤهلين،

الزَّوَار بدون مواعيد، الإجراءات الروتينية المعقَّدة، وغيرها.
ثانياً: تحليل مضيعات الوقت وطرق التغلُّب عليها: تحتاج هذه العملية إلى التزام من جانب المدير بمواجهة هذه المضيعات، وإلى تخطيط ومعرفة حقيقية بذاته ، وبطبيعة وظيفته .

لذلك فإن تحليل مضيعات الوقت يستلزم تحديد أهم تلك المضيعات، ومن ثم معرفة أسبابها، والحلول اللازمة للقضاء عليها، وإن المنهج المقترح للقضاء على مضيعات الوقت يكون فيما يلي ⁽⁵¹⁾ :

- 1- تحديد الهدف.
 - 2- ترتيب الأولويات.
 - 3- ترتيب المكتب وتنظيفه.
 - 4- التحكم في المقاطعات والمجهودات.
 - 5- تطبيق أسس ومهارات الاتصال الفعَّال.
- وكثيرة هي الأنشطة التي قد تصبح من مضيعات الوقت عند المدير، إلا أن بعض الباحثين يلح على بعض الأنشطة دون بعضها، وهو ينطلق من عدة اعتبارات أهمها:

- 1- يشكل الوقت الذي يستغرقه الإداري في هذه الأنشطة جزءاً كبيراً.
- 2- سوء استغلال الوقت المخصص لكل من هذه الأنشطة.
- 3- هذه الأنشطة يمارسها عدد كبير من الإداريين على اختلاف مستواهم الإداري .

- 4- شمول هذه الأنشطة واحتواؤها على أنشطة فرعية.
 - 5- البعد الاقتصادي لسوء استغلال الوقت .
- وبإمكان المدير أن يسيطر على كثيرٍ من مضيعات الوقت من خلال ⁽⁵²⁾ تجزئة الوقت إلى عدة أجزاء :

- أ - وقت يمكن ضبطه، ويتحكم فيه المدير .
- ب - وقت لا يمكن ضبطه كالأحداث الطارئة .

ولهذا فإننا نستنتج من كل ما شرحنا عن أهمية ارتباط الوقت بالعمل وخاصة عند المسلمين:

- 1- اهتمام الإسلام العظيم بالوقت.
 - 2- المسلم يفتنم فرص العمر ولا يضيعها، لأنه محاسب عليها يوم القيامة.
 - 3- الإسلام وضع كثيرًا من أسس الوظائف الإدارية من خلال القرآن الكريم النبي محمد (ص) والأئمة الأطهار عليهم السلام .
 - 4- التاريخ الاسلامي، فقد كانت الأمة الاسلامية يعرفون للوقت قدره وقيمته.
 - 5- الإدارة الإسلامية قائمة على مبدأ الإيمان بالله تعالى وهو أمر تفتقر إليه النظريات الإدارية الأخرى .
- بعد النظر إلى النتائج التي توصلنا لها من خلال موضوع ارتباط الوقت في العمل في الاسلام فقد تم التوصل إلى التوصيات التي سوف يقوم بها المسلم من خلال عمله وكما يلي:
- 1- اعتبار استغلال الوقت في العمل دستور الحياة كاملاً، من خلال القرآن ونبينا محمد (ص) وآله الأطهار عليهم السلام .
 - 2- ضرورة توعية المسلمين بأن للوقت أهمية عظيمة عند الله، ومن أهم ما يسألون عنه يوم القيامة عن وقت المؤمن بمن استغل.
 - 3- أهمية استخدام الوقت بفعالية باعتباره أساس لاستمرارية نجاح الأعمال، ويمكن التوعية نحو الأهمية القصوى لمورد الوقت من خلال الدورات التدريبية، والمحاضرات المستمرة.
 - 4- الحد من الممارسات والأنماط السلوكية غير المرغوب فيها لدى بعض المديرين، والتي تتسبب في ضياع وقتهم وتبديده.
 - 5- مراعاة العمر عند اختيار المديرين: لوجود علاقة ارتباط بين عمر المدير ونظريته للوقت.
 - 6- مراعاة المؤهل العلمي عند اختيار المدير لوجود علاقة ارتباط بينه وبين نظرة الوقت.

مصادر الفصل السادس

- 1 - باقر شريف القرشي، العمل وحقوق العامل في الاسلام، نشر الكترونياً شبكة الامامين الحسين (عليهما السلام)، للتراث والفكر الاسلامي، ص 47 . شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):
www.ALASSANAIN
- 2 - المصدر السابق، ص، ص 47-51 .
- 3 - السيد الشهيد محمد باقر الصدر، اقتصادنا، مطبعة مكتب الاعلام الاسلامي، الطبعة الثانية، ص، ص 333 - 334 .
- 4 - المصدر السابق، (1425 هجري) ص، ص 334 - 335 .
- 5 - المصدر السابق نفسه، ص، ص 335 - 336 .
- 6 - المصدر نفسه، ص 337 .
- 7 - طاهر ذباح كيطان ، المساقاة والمزارعة في الفكر الاسلامي حتى نهاية الدولة الراشدية (دراسة تاريخية)، مجلة مركز بابل، العدد الاول، (2011)، ص 309 .
- 8 - المصدر السابق، ص 311 .
- 9 - باقر شريف القرشي، المصدر السابق، ص، ص 79 - 83 .
- 10 - المصدر السابق، ص، ص 83-84 .
- 11 - المصدر السابق نفسه، ص، ص 126 - 130 .
- 12 - المصدر نفسه، ص، ص 130-131 .
- 13 - السيد الشهيد محمد باقر الصدر، المصدر السابق، ص، ص 142-143 .
- 14 - المصدر السابق، ص 143 .
- 15 - عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال أشباع الحوافز المادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، جامعة الجزائر، (2012) ، ص 20 .
- 16 - المصدر السابق، ص 20 .
- 17 - السيد علي السيد حسين يوسف مكي، أهمية العمل في الاسلام، مجلة رسالة النجف، العدد (6)، جامعة النجف الاشرف للعلوم الدينية . (2006) .

- 18 – المصدر السابق .
- 19 – المصدر السابق نفسه .
- 20 – المصدر نفسه .
- 21 – عبد المعبود عمارة ، العمل وقيّمته بالنسبة للفرد والمجتمع، مجلة الداعي، دار العلوم ديونيد، (2012) ، العدد (2-1)، ص 2 .
- 22 – المصدر السابق، ص، ص 2 – 5 .
- 23 – منصور الرفاعي عبيد، العمل في الاسلام، مجلة الداعي، المصدر السابق (2012) ، ص 3 .
- 24 – المصدر السابق، ص 4 .
- 25 – انظر، دور القيم وأخلاقيات الاعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الادارة الرشيدة (الحوكمة)، نماذج تطبيقية، ص 1، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):
iepedia. Com
- 26 – المصدر السابق، ص 3 .
- 27 – عماد علاوي، المصدر السابق، ص، ص 91 – 93 .
- 28 – المصدر السابق، ص 97 .
- 29 – المصدر السابق نفسه، ص 97 .
- 30 – السيد الشهيد محمد باقر الصدر، المصدر السابق، ص، ص 310- 313 .
- 31 – المصدر السابق، ص، ص 507- 510 .
- 32 – المصدر السابق نفسه، ص 511 .
- 33 – عماد علاوي، المصدر السابق، ص 98 .
- 34 – المصدر السابق، ص 98 .
- 35 – المصدر السابق نفسه، ص 25 .
- 36 – أنظر، أحكام المدير والعامل، جمعية المعارف الاسلامية والثقافية، شبكة المعارف الاسلامية، (2004)، ص، ص 9 – 14 . شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):
www. Almaaref. org
- 37 – المصدر السابق، ص، ص 22 – 29 .
- 38 – المصدر السابق نفسه، ص 31 .

- 39 - أنظر، موقع مكتب المرجع الديني الاعلى السيد الحسيني السيستاني . شبكة المعلومات الدولية (الانترنت): <http://www.sistani.org>
- 40 - جهاد عبد بن محمد الرشد (2003)، إدارة الوقت وعلاقتها بضغوط العمل، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الاسلامية، قسم العلوم الادارية، السعودية، ص، ص 2-3 .
- 41 - المصدر السابق، ص، ص 14 - 15 .
- 42 - أنظر، إدارة الوقت (2002)، مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت): <http://moodle.org> .
- 43 - المصدر السابق .
- 44 - المصدر السابق نفسه .
- 45 - نادية عبد القادر أحمد ، مهارات إدارة الوقت، الدورة التدريبية تصنع قائداً متميزاً ، (2008)، ص 10 .
- 46 - المصدر السابق، ص 16 .
- 47 - أنظر، حساب الامة، جمعية المعارف الاسلامية، المصدر السابق، ص 11-12.
- 48 - المصدر السابق، ص، ص 12 - 14 .
- 49 - أنظر، مصطفى قاسم عباس، إدارة الوقت من المنظور الاسلامي والاداري، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت): <http://www.alukak.net> .
- 50 - المصدر السابق .
- 51 - المصدر السابق نفسه .
- 52 - المصدر نفسه .

فهرس الكتاب

الفصل الأول

مفهوم ومكونات سوق العمل

- 1-1- مفهوم السوق: 7
- 1-1- وظائف السوق : 9
- 1-1-2- أنواع الاسواق حسب الموقع الجغرافي : 10
- 1-1-3- العوامل التي تحدد نطاق السوق : 11
- 1-2 - مفهوم العمل : 12
- 1-2-1 خصائص العمل : 19
- 1-3 - مفهوم سوق العمل 23
- 1-3 - 1 وظائف سوق العمل 27
- 1-3 - 2 خصائص سوق العمل 28
- مصادر الفصل الاول 38

الفصل الثاني

عرض العمل

- مقدمة 45
- 1-2 - مفهوم عرض العمل 45
- 2-2- العوامل المحددة لعرض العمل 47
- 2-3 - السكان الناشطين اقتصادياً (قوة العمل) 49
- 2-5 - السكان خارج قوة العمل : 55
- 2-6 - تخطيط القوى العاملة : 56

- 2- 6- 1- وسائل تخطيط القوى العاملة: 58
- 2- 7- انتاجية العمل : 67
- 2- 7- 1- مفهوم انتاجية العمل : 69
- مصادر الفصل الثاني..... 80

الفصل الثالث

الطلب على العمل

- 3-1- مفهوم الطلب على العمل 86
- 3-2- الطلب على العمل والعوامل المؤثرة عليه:..... 93
- 3-3- طرق تقدير الطلب على العمل..... 97
- 3-4- العوامل المحددة للطلب على العمل :..... 102
- 3- 5- أشكال منحى الطلب على العمل ومميزاته :..... 105
- مصادر الفصل الثالث..... 109

الفصل الرابع

التوازن في سوق العمل

- المقدمة..... 115
- 4- 1- التوازن في سوق العمل (المنافسة التامة)..... 121
- 4- 2- التوازن في سوق العمل (الاحتكار التام)..... 125
- 4- 2- 1- التوازن في سوق العمل (الاحتكار التام للشراء) 126
- 4-2-2- التوازن في سوق العمل (الاحتكار التام للبائع (العامل))..... 133
- 4-3- التوازن في سوق العمل (الاحتكار المزدوج) 135
- مصادر الفصل الرابع..... 141

الفصل الخامس

العمل في العراق

- مقدمة..... 145

145	5 - 1 - قانون العمل.....
146	5 - 1 - 1 - نشأة قانون العمل.....
150	5 - 1 - 2 - مفهوم قانون العمل.....
153	5 - 1 - 3 - خصائص قانون العمل.....
155	5 - 2 - القانون العراقي للعمل.....
160	5 - 3 - النقابات العمالية في العراق.....
163	5 - 4 - العاملين في العراق.....
172	مصادر الفصل الخامس.....

الفصل السادس

العمل في الاسلام

177	مقدمة.....
178	6 - 1 - مفهوم العمل في الاسلام.....
183	6 - 2 - أهمية العمل في الاسلام.....
195	6 - 3 - العمل الصالح والعمل غير الصالح.....
196	6 - 3 - 1 - العمل الصالح.....
204	6 - 3 - 2 - العمل غير الصالح.....
208	6 - 4 - ارتباط الوقت في العمل.....
221	مصادر الفصل السادس.....