

الفصل السادس أسواق العمل

الفصل السادس أسواق العمل

سوق العمل نظرياً وبالمعنى التقليدي هو سوق شأنه شأن الأسواق الأخرى إذ تتوفر فيه توفر المقومات الأساسية للسوق مثل العرض والطلب والسعر، وبهذه المفردات تخضع كل الأسواق إلى العرض والطلب وآلية التعادل بينهما هو السعر، إلا أنه نظراً لتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة في نشوء ظواهر جديدة تتمثل بانعدام حالة التوازن بين عارضي العمل وطالبيه والبطالة المتنامية والتي تبين أن سوق العمل ليست كغيرها من الأسواق، ولهذه الأهمية سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم سوق العمل وأهم الموضوعات ذات العلاقة به وكما في الفقرات الآتية:

أولاً: مفهوم سوق العمل

لغرض مناقشة مفهوم سوق العمل لا بد من التعرف أولاً على أهم جوانبه، وبما أن سوق العمل يتضمن جانبين هما، الجانب السوقي في سوق العمل والمقصود به هنا سوق التشغيل أي معنى عرض العمل والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي العمل وما يتمخض عن كل ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات فضلاً عن الأعداد الكبيرة من طالبي العمل بفعل البطالة، وكل هذه العوامل تساهم في زيادة الضغط على التشغيل. ويطلق على هذا الجانب بالتحديد سوق العمل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق. أما الجانب غير السوقي في سوق العمل: وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق. ويتمثل ذلك في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الاجتماعية... الخ. وهو الدور الذي تضطلع به السلطات العامة بالتنسيق مع الأطراف الاجتماعية، ويتمثل الدور العام لأسواق العمل في الاستجابة بمرونة للنمط الجديد من الطلب على اليد العاملة وفقاً للتغيرات في هيكل الحوافز التي تحددها الإصلاحات في السياسات. إذ إن انخفاض الأجور الحقيقية في بعض القطاعات الاقتصادية، سيدفع اليد العاملة إلى الانتقال إلى القطاعات ذات الأجور الأعلى (وسيبتعد العمال أساساً عما هو غير قابل للتداول لصالح ما هو قابل للتداول) وهذا سلوك أي عامل في أغلب القطاعات الاقتصادية المختلفة، من هنا تستطيع أسواق العمل ذات المرونة أن تقوم بهذا التحول أو التغير من خلال التغييرات في الأجور النسبية بشكل رئيسي بحيث تزداد الأجور في القطاعات الواسعة مقارنة بالأجور في

القطاعات الاخرى (الضيقة). ومن شأن هذه الزيادة المؤقتة في الفروقات بين الأجور أن تشجع الأيدي العاملة على الانتقال من الوظائف التي تتسم بعدم الاستمرار الى وظائف جديدة في القطاعات المتطورة، وكلما كان هذا الانتقال والتحول نحو القطاعات المتطورة أسرع كلما كان التكيف المطلوب في الناتج القومي المحلي أسرع. ووفقاً لذلك فان هذه العملية تتطلب استعداداً للتنقل من قبل الأيدي العاملة فضلاً عن مرونة الأجور. على ان يكون من الموضوع بان المرونة والاستعداد للتنقل لا يتوفر بالقدر المطلوب بشكل تام وانما يتوقفان على التطورات الحاصلة في عملية التنمية وعلى الاستراتيجيات الانمائية المعتمدة في الماضي ومدى تأكيدها على الصناعة. وأيضاً لا يمكن تعديل هذه المتغيرات على المديين القصير والمتوسط، على ان يكون هنالك وضوح في مجال عدم مرونة أسواق العمل في الاقتصاد الخاضع للإصلاح سوف يواجه ارتفاع في اعداد العاطلين عن العمل خلال المدة الإنتقالية. وهذا ما حدث في البلدان النامية ومنها العراق بشكل خاص. اذ ان خروج الأيدي العاملة من الأنشطة الرسمية قد صاحبه عملية إعادة الهيكلة وبما أن العمال لا يستطيعون البقاء دون عمل لمدة طويلة فان الأيدي العاملة تتجه الى التحول أو التنقل الى القطاعات التي تتسم بمرونة الدخول رغم أنها أقل ضماناً، ومن هذه القطاعات على سبيل المثال قطاع الخدمات والقطاعات غير الرسمية في المناطق الحضرية بخاصة والقطاع الزراعي في المناطق الريفية. أذ تستطيع هذه القطاعات أن تستوعب عدداً غير محدد من العمال، كونها ذات انتاج منخفض واجور قليلة في ظل ما يعرف اليوم بالاقتصاد الظل الذي أخذ يمثل سمة رئيسة كأقتصاد موازي للاقتصاد العراقي. اما فيما يتعلق بالقطاع العام تشير أغلب الدراسات والبحوث الى عدم المرونة في الأجور وتجزئة سوق العمل يعودان الى الدور التي تؤديه الحكومة مثلاً من خلال فرض حد أدنى للأجور كون تلك السوق تحتكم إلى مجموعة من القواعد للسيطرة على الصفقات الاختيارية من خلال آلية الأسعار. أما من ناحية الوظائف الاقتصادية فان السوق يعد تنظيم يتم خلاله تنسيق عملية الإنتاج والاستهلاك للسلع والخدمات من خلال الصفقات أو التعاملات الاختيارية، وان القضية المركزية التي تواجه كل الاقتصادات هي كيفية توزيع الموارد بين الاستخدامات المتنافسة. كما يعرف السوق (Market) بأنه المكان الذي يتم عبره التقاء كل من البائعين والمشترون لتبادل السلع والخدمات، بعبارة أخرى هو محل التقاء جانبي العرض والطلب على السلع والخدمات، ويفضل التطور المتسارع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تم تجاوز المكان الجغرافي الذي يتم من خلاله تحقيق التبادل والاتصال لذا فقد تحول السوق من محلي إلى إقليمي أو عالمي يتم خلاله إجراء كافة العمليات المتعلقة بالسوق. ويطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل مصطلح "سوق العمل المحكم (Tight labour Market) بينما يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه

عدد الباحثين عن عمل عن عدد الوظائف المتاحة مصطلح "سوق العمل الراكد (Slack Labour Market). أما أنواع الأسواق فهي تختلف تبعاً لاختلاف كل أو بعض عناصر السوق والتي تشمل كل من (البائعون، المشترون، السلعة محل التعامل) فإذا اختلف عدد البائعين أو عدد المشترين أو درجة تجانس السلعة من سوق إلى آخر ترتب على هذا الأمر اختلاف في طبيعة السوق وفي طبيعة التكاليف التي يتحملها المنتج والإيرادات التي يحصل عليها وبالتالي في طبيعة الأرباح التي يحققها.

ثانياً: متطلبات سوق العمل

لكي يعمل السوق بشكل جيد لابد من توافر شروطاً اجتماعية وثقافية ومؤسسية وقانونية وغالباً ما تكون هذه الأشياء مفقودة في البلدان النامية، ويشترط كل من (Nathan Keyfitz) و (Robert Dorfman) توفير العديد من المتطلبات والشروط المؤسسية والثقافية لكي تعمل الأسواق بشكل فعال ومن أبرز هذه الشروط هي كالاتي:

1. القانون والنظام
2. حماية الأفراد والممتلكات
3. الموازنة بين المنافسة والتعاون
4. القيم المادية كمحفز للإنتاج الأكبر
5. العقلانية التي لا تتقيد بالتقاليد والتعاون
6. الاستقامة والعدالة لدى الحكومة
7. حرية تداول المعلومات.

أما بالنسبة لعرض عنصر العمل فهو يكاد يختلف بشكل جذري عن بقية عناصر عملية الإنتاج، إذ إن قوة العمل وبالتحديد (خدمات العمل)، هي التي يتم استئجارها ولا يمكن بيع العمال وشرائهم كونهم مالكيين لقوة العمل، رغم عدم إمكانية الفصل بين العامل وقوة عمله، لذلك فإن الظروف التي خلالها يقدم العامل قوة عمله لإتمام عملية الإنتاج، ذات أهمية كبيرة. كما ان علاقات العمل تتأثر بكثير من المتغيرات والظروف، كالتشريعات والقوانين المنظمة لتلك العلاقات، والتي في ظلها يمكن الحصول على الاحتياجات اللازمة من عنصر العمل، باعتبارها محدداً رئيسياً لسوق العمل. ويتم ذلك من خلال المسائل التالية:

1. بناء مؤسسات تهتم بخلق علاقة بين المشتريين والبائعين، وتعمل هذه المؤسسات على تحقيق أهدافها من خلال وسائل الاتصال المتاحة كالإعلان، أو الاستئجار عبر اتحادات خاصة بالعمال، أو وكلاء التوظيف أو مكاتب العمل،... وغيرها من وسائل الاتصال المتاحة.
2. تبادل المعلومات اللازمة بين أطراف التعاقد (المشتريين والبائعين) بهدف توضيح بعض القضايا ذات العلاقة بالأجر والظروف الأخرى. ثم يتم إخضاع طلبات التوظيف للمقابلة الشخصية.
3. في حالة الوصول إلى اتفاق، يتم توقيع نوع التعاقد، والذي ينبغي أن يتضمن تعويض العمل. والضمانات الوظيفية، والفترة المراد فيها استخدام قوة عمل العامل، كما يمكن أن يتم التعاقد بصورة شخصية أو بصورة رسمية عبر اتحادات العمال، كما يمكن أن يكون العقد غير رسمي وغير مكتوب، ولكنه متفق عليه ضمناً بين الأطراف المتعاقدة.

ثالثاً: وظائف سوق العمل

هناك عدد من الوظائف التي يتوجب تنفيذها داخل سوق العمل، والتي يمكن تحديد أبرزها بالاتي:

1. تحديد قيم السلع والخدمات.
2. التنظيم: تنظيم الإنتاج ويتحقق ذلك عن طريق التكاليف وذلك عن طريق تخصيص الموارد التخصيص الأمثل.
3. التوزيع: توزيع الناتج حيث إن كل فرد من الناحية النظرية يستلم دخلاً طبقاً لمقدار ما ينتجه، أي أن الأفراد الأكثر إنتاجية هم أولئك الذين يملكون الموارد المنتجة ويحصلون على الدخل الأعلى ويكونون تبعاً لذلك الأكثر مقدره على طلب السلع والخدمات.
4. التقنين: أي تقييد الاستهلاك الجاري طبقاً للإنتاج الموجود وهذا هو جوهر التسعير.

رابعاً: التعليم وسوق العمل

يمكن للتعليم أيضاً أن يصبح أكثر ملائمة لحاجات سوق العمل، وبخاصة في القطاع الخاص. وعليه يجب أن تكون المناهج موجهة نحو طلب القطاع الخاص الحديث، ومتغيرة مع تغير الظروف في هذا القطاع، وقادرة على إتاحة التعليم والتعلم المستمر في حال عجزها عن قراءة التغيرات المستقبلية. وفي ذات السياق يمكن الربط بين التدريب وحاجات وسوق العمل بشكل أفضل من خلال إشراك أصحاب العمل في التصميم والتنفيذ والتمويل على حدّ سواء. إن محدودية الإمكانيات المادية للاستثمار في رأس المال البشري اللازم لتطوير قدرات الأفراد ومهاراتهم سوف يبقي السكان بمستوى متدني من المهارة والقدرة والكفاءة الإنتاجية. ويساهم في انتشار الأمية بكافة أشكالها وانخفاض مستوى التدريب وتراجع المستوى الصحي للسكان، وانعدام أو ضعف القدرة على الحركة لعنصر العمل سواء جغرافياً أو مهنيّاً فضلاً عن تأثير نظام القيم والتقاليد السائدة في المجتمع الذي لا يشجع على الريادة (entrepreneurship) والمخاطرة. لقد أجريت العديد من الدراسات في مجال التعليم والتعلم واكتساب المهارات في المنطقة العربية وكلها تناولت المشاكل في جودة التعليم سواء من حيث الحصيلة الأكاديمية او فيما يتعلق باحتياجات سوق العمل من التخصصات المكتسبة، وعلى صعيد عرض العمل والطلب على اليد العاملة أيضاً، فمثلاً يتقاضى العامل الذي يفتقر إلى المهارات المطلوبة أجراً أقل من غيره. كونه يفتقر الى التعلم والمهارات اللازمة والمطلوبة من هنا، فإن الإنتاج لا يتوقف بل تكون الحصيلة منتجاً أو خدمة بجودة رديئة وذات سعر أدنى في الأسواق. وبالمقابل، في حال افتقر اصحاب العمل

إلى المدخلات الضرورية لإدارة مؤسساتهم، يبادرون إلى شرائها أو تطويرها. والأمر ذاته ينطبق على القوى العاملة. ففي حال ندرة المهارات، يكون هناك خياران أمام المؤسسات إما استقطاب عمال من مؤسسات أخرى من خلال عرض شروط وظروف عمل وأجر أفضل، وإما تدريب العاملين لديهم وإعادة تأهيلهم وبالتالي تحمل كلفة التدريب. وفي كلا الحالتين تتطلب المهارات كلفة إضافية، لذا عندما يشكو اصحاب العمل من عدم توفر المهارات المطلوبة، من المهم لهم ان يمتلكوا امورة بان العمال الماهرون غير متوفرين كون اصحاب العمل غير مستعدين لدفع أجور أعلى للحصول على تلك المهارات او كونهم لا يتحملون كلف التدريب ولكن ثمة مشكلة أخرى ذات صلة أمام العديد من البلدان العربية وهي أن الحكومات تستطيع أيضاً التأثير على سوق العمل في القطاع الخاص من خلال تدخلها في مجال التوظيف والاستخدام. ودفع الأجور لقد ساهم توسع البلدان العربية في مجال الاستخدام في القطاع اذ خلق حوافز جعلت الباحثين عن عمل يحصلون فقط على تعليم يكفي لإيجاد وظيفة في القطاع العام أساساً والإحجام عن العمل في القطاع الخاص إلا إذا لم يعثروا على أي بديل آخر. أن نوع الوظائف المستحدثة هو السبب الأساسي وراء الاستثمار في الموارد البشرية بدلاً من أن يكون الاستثمار في الموارد البشرية هو الذي يقود إلى استحداث الوظائف. وبالتالي. ما أن تستحدث السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية المختلفة فرص العمل المنتجة التي تستلزم المزيد من المهارات، سيشعر الباحثون عن عمل بالحوافز للاستثمار في رأس مالهم البشري بالشكل المناسب من أجل الحصول على الوظائف المذكورة.

خامساً: التنمية البشرية وسوق العمل

أن الاهتمام بعملية التنمية في البلدان النامية تتطلب البحث عن العلاقة بين عملية التعليم ومدى ارتباطها بسوق العمل فضلاً عن عوائد رأس المال البشري بالاعتماد على مفهوم التنمية البشرية، الذي يعد البشر الثروة الحقيقية للأمم والتي ينطلق مفهومها أساساً من توسيع خيارات البشر. ان تقدير العائد على الاستثمار في رأس المال البشري عادة ما يستخدم في عملية تخصيص الموارد على مستوى الاقتصاد لمختلف مستويات النظام التعليمي ومن ثم يؤثر على عرض القوى العاملة في سوق العمل.