

الفصل السابع
تخطيط القوس العامة

الفصل السابع

تخطيط القوى العاملة

يقصد بتخطيط القوى العاملة التنسيق بين حجم ونوع الموارد البشرية الميسورة وبين الاحتياجات الحاضرة والمستقبلية للإقتصاد القومي منها بما يكفل الملائمة بين عرض العمل كما ونوعا والطلب عليه . ويتميز تخطيط القوى العاملة على تخطيط أى متغير آخر من متغيرات الاقتصاد القومي بأن آثاره الفعالة لا تتحقق إلا في الفترة الطويلة. وهذا يقتضى أن يسبق تخطيط القوى العاملة تخطيط التنمية بفترة كافية لاعداد الاحتياجات اللازمة لتحقيق أهدافها من مختلف التخصصات. وعند تخطيط القوى العاملة يجب أن تأخذ ف الحسبان ثلاثة أهداف رئيسية هي :

أ- الاستخدام الأمثل للقوى العاملة المتاحة.

ب- زيادة انتاجية العامل.

ج- الوفاء بالمهارات اللازمة للتنمية الاقتصادية.

وترجع أهمية تخطيط القوى العاملة إلى ضرورة التنسيق بين السياسات السكانية والتعليمية وبين الاحتياجات الحاضرة والمستقبلية للاقتصاد القومي من القوى البشرية في غضون عملية التنمية . ذلك أن عدم تخطيط القوى العاملة يؤدي إلى زيادة أو نقص قوة العمل المتاحة عن احتياجات الخطط أو البرامج الائتمانية ، وبالتالي انتشار البطالة أو عجز قوة العمل عن تحقيق الأهداف المنشودة. كما يؤدي عدم التخطيط في ذلك إلى وجود فائض أو نقص في بعض التخصصات مع ما يترتب علي ذلك من شيوخ البطالة أو العجز في بعض فروع الانتاج. وفي هذه الحالة قد تضطر الدولة - حيثما تلتزم بتشغيل كل راغب في العمل قادر عليه - إلى تشغيل أفراد دون حاجة حقيقية إليهم أو توزيعهم على أعمال لا تتفق وطبيعة تخصصاتهم مما يرفع تكاليف الانتاج ويضعف الانتاجية.

وتتحصل أولى خطوات تخطيط القوى العاملة في تقدير الاحتياجات البشرية اللازمة لتحقيق الأهداف الانتاجية تقديرا كميا ونوعيا . ويتم ذلك بتقدير تلك الاحتياجات في فروع الاقتصاد القومي المختلفة الانتاجية منها وغير الانتاجية ، وذلك باستخدام معاملات استخدام القوة العاملة في الفروع المختلفة ، وهي تختلف بطبيعة الحال من فرع إلى آخر. وفي استخدام المعاملات المختلفة

لاستخدام القوة العاملة في الفروع المختلفة ، لا يكفي الاعتماد على المعاملات الاحصائية، وانما يجب تكوين معاملات تخطيطية تأخذ في الحسبان التطور الفنى المحتمل والتطور التنظيمي كذلك. أما الخطوة الثانية في تخطيط القوى العاملة فهي تحديد المعروض من القوة العاملة من مصادرها المختلفة. ويتم ذلك عن طريق الأخذ في الاعتبار المجموع الكلى للسكان . وبعد طرح الأفراد غير القادرين علي العمل مثل الأطفال الذين هم في عمر التكوين الأولى وكبار السن الذين لا يمارسون عملا وكذلك ذوى العاهات، فالتبقى هو القوة البشرية. وإذا طرحنا منها من هم خارج قوة العمل مثل ربات البيوت والطلبة المتفرغين للدراسة والمحالين على المعاش قبل سن التقاعد الاعتيادي والزاهدين في العمل ، فالتبقى هو قوة العمل. وعندما نطرح منها المتعطلين عن العمل ، فالتبقى هو المشتغلون ، المستخدمون لدى الغير بأجر سواء كان هذا الغير مؤسسة عامة أو خاصة أو يعملون لحسابهم الخاص ، بما في ذلك أصحاب الأعمال الخاصة ومن يعاونهم.

ومن أجل وضع خطة القوى العاملة أى التنبؤ بحجم القوى العاملة لابد من دراسة العلاقات بين النمو الاقتصادي للقطاعات الاقتصادية والطلب على القوى العاملة. وتتم دراسة تلك العلاقات في ضوء أنماط التنمية المستقبلية ، ووفقا للخطة والأهداف القومية، ووفقا لتطور أساليب الانتاج وتطور إنتاجية العمل حيث توضع الأسس العامة لتطور الهيكل الوظيفي للقوى العاملة ، وعليه تبدأ عملية تخطيط القوى العاملة على الصعيدين القوى والقطاعي كالتالى:

١- التنبؤ بالنمو الاقتصادي وتحديد أهداف الانتاج

٢- تقدير الاحتياجات من القوى العاملة حسب الأنشطة الاقتصادية وحسب التركيب الوظيفي للقوى العاملة.

٣- تقدير العرض من القوى العاملة باستخدام تصنيف القوى العاملة حسب الفئات العمرية ووفقا لمدخلات التعليم والتدريب والخارجين من سوق العمل.

٤- تحقيق التوازن بين جانبى الطلب والعرض على قوة العمل.

وبهذا تكون لدى سلطات التخطيط ميزان لتخطيط القوى العاملة يمثل جانبى الطلب والعرض على قوة العمل. وبناء على هذا الميزان يتم توازن الطلب والعرض عن طريق السياسات الكفيلة

بتحقيق هذا التوازن. ويبدأ المخطط بإعداد خطة التعليم والتدريب وذلك لإعداد التخصصات المطلوبة لتحقيق الانتاج المطلوب. وفي تحقيق التوازن فى ميزان القوى العاملة لابد من مراعاة الاعتبارات التالية :

أ- موازنة الكمية المعروضة مع الاحتياجات الكلية من قوة العمل على مستوى الاقتصاد القومى ككل، ودراسة طول أو قصر ساعات العمل على تلك الموازنة.

ب- موازنة الطلب والعرض من قوة العمل على مستوى الأقاليم وذلك لأن موازنة الطلب والعرض على المستوى القومى لايعنى أن الطلب والعرض لقوة العمل على مستوى الاقاليم فى حالة توازن، ولذلك يقتضى الأمر عمل موازنة اقليمية للقوى العاملة.

ج- موازنة الطلب والعرض بالنسبة لقوة العمل على مستوى المهن المختلفة ، وإعداد موازين خاصة للمهن الفنية النادرة وربط تلك الموازين بسياسات التعليم والتدريب.

وتجدر الاشارة إلى أن اعداد خطة جيدة للقوى العاملة يستلزم ضرورة اعداد خطط فرعية . فهناك الخطط الاقليمية لتخطيط القوى العاملة، وهناك الخطة القطاعية للقوى العاملة على مستوى قطاع معين ، وهناك الخطة على مستوى الوحدة الانتاجية . وهذه الخطط الفرعية والجزئية يتم ترابطها وتعاملها على المستوى القومى.

تقدير الاحتياجات البشرية :

يعتمد حجم ونوع قوة العمل اللازمة لتسيير عجلة النشاط الاقتصادى فى أى دولة على مستوى هذا النشاط واتجاهات التجديد فى الاقتصاد ونوع الأساليب المستخدمة فى عملية الانتاج. ويجرى تقدير احتياجات الدولة من القوى العاملة بصفة شاملة عن طريق النماذج التى تصف هيكل الاقتصاد القومى وتحدد مستوى الانتاج فيه. فإذا لم تتوافر نماذج توصيف مناسبة فيمكن تقدير الاحتياجات البشرية عن طريق اجمالى الاستثمار المستهدف والنسبة الحديثة لرأس المال إلى العمل. وتعتبر هذه النسبة عن مقدار رأس المال اللازم لتشغيل فرد إضافى فى المجتمع . غير أن التوصل إلى تقديرات اكثر دقة وتفصيلا للطلب على العنصر البشرى يقتضى تقدير احتياجات القوى البشرية على مستوى القطاعات والمشروعات بمختلف أقاليم الدولة وبحسب المهن ومستويات التعليم والتدريب مع

مراعاة إمكانيات زيادة الكفاية الانتاجية في الاقتصاد . ويتم تجميع احتياجات القطاعات والمشروعات والأقاليم للتوصل إلى الاحتياجات الشاملة من الموارد البشرية كما ونوعا وعلى مستوى القطاعات والمشروعات والأقاليم في البلدان المعنية. وفي المراحل الأولى لسياسة التخطيط فإننا نقوم بتقدير احتياجاتنا من القوى العاملة على أساس معدلات اجمالية تبنى على العلاقة بين الاستثمار والتوظف بعد أن يتم التعرف على الوضع الحالي والحصول على البيانات الأساسية التالية :

أ- بيانات عن العمالة في سنة الأساس من حيث الاعداد ودرجة مناسبة من التفصيل الهيكلي

ب- بيانات عن قيمة الانتاج في سنتي الأساس والهدف بالأسعار الثابتة

ج- بيانات عن معدلات ومستويات الأداء

د- بيانات عن قيمة الاستثمارات المخصصة للألات

هـ- تقدير عدد ومستويات العاملين المحتمل خروجهم من قوة العمل خلال سنوات الخطة.

وبصفة عامة يجب عدم اهمال الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في حساب الطلب النهائي على العمالة . وهناك عدة أساليب لكيفية حساب الطلب على العمالة سواء على المستوى القومي أو على المستوى القطاعي ، تمكنا من معرفة حجم الطلب وذلك إذا توافرت البيانات اللازمة لها. ومن أساليب تقدير الطلب على العمالة أسلوب مستويات الانتاجية. ويتطلب استخدام هذا الأسلوب توفر البيانات التالية :

أ- اجمالى قيمة الانتاج في سنة الأساس (أو القيمة المضافة)

ب- اجمالى عدد العاملين في سنة الأساس

$$\text{متوسط الأداء أو الانتاجية لسنة الأساس} = \frac{\text{اجمالى قيمة الانتاج}}{\text{اجمالى عدد العاملين فى سنة الأساس}}$$

ج- اجمالى قيمة الانتاج المخطط في سنة الهدف بالأسعار الثابتة ، وكذلك التطور المنتظر في الانتاجية . وعليه يكون :

$$\text{عدد العاملين فى القطاع فى سنة الهدف} = \frac{\text{اجمالى قيمة الانتاج فى سنة الهدف بالأسعار الثابتة}}{\text{متوسط الأداء أو الانتاجية المتوقع فى سنة الهدف}}$$

ونفس الشيء بالنسبة للعمالة على المستوى القومى

وهناك أسلوب آخر لتقدير الطلب على العمالة هو أسلوب معامل رأس المال / العمل. وهذا مقياس سهل إذا ما توفرت بعض المعاملات التى تستخدم في تحديد حجم العمالة اللازمة للإنتاج.

ويتطلب إستخدام هذا الاسلوب توفر البيانات التالية :

$$\text{معامل رأس المال/العمل} = \frac{\text{اجمالي قيمة رأس المال المباشر}}{\text{اجمالي عدد العاملين بالمنشأة فى نفس السنة}}$$

ويعبر هذا المقياس عن نصيب العامل الواحد من رأس المال المستثمر، أي بمعنى آخر قيمة رأس المال اللازم لتوظيف فرد إضافي في المنشأة.

$$\text{عدد العاملين المستهدفين} = \frac{\text{قيمة رأس المال المستثمر المستهدف}}{\text{معامل رأس المال/العمل}}$$

$$\text{اجمالي قيمة رأس المال فى سنة الأساس/عدد العمال فى سنة الأساس} = \frac{\text{قيمة رأس المال المستثمر}}$$

ولاشك أن المشروع هو الوحدة الأساسية للاقتصاد القومى . ويمكن الوصول إلى تقديرات القوة العاملة اللازمة على المستوى القومى عن طريق تقدير احتياجات المشروعات المختلفة . ويستطيع المشروع تحديد احتياجاته من العمالة بحسب المهنة ومستوى التعليم وما إلى ذلك . وعن طريق تجميع احتياجات المشروعات المختلفة القائمة فى المجتمع ، نستطيع التوصل إلى الاحتياجات الشاملة . والجدول التالى يبين تقدير كل من الطلب والعرض للقوى العاملة بحسب مستوى التعليم خلال سنوات الخطة :

الفائض أو العجز التراكمي خلال سنوات الخطة	سنة الهدف			سنة الأساس			الزمن مستوى التعليم
	-+	العرض	الطلب	-+	العرض	الطلب	
							دكتوراه
							ماجستير
							ويلوم عال
							بكالوريوس
							دبلوم بعد الثانوية
							ثانوية فنية
							ثانوية عامة
							اعدادية فنية
							اعدادية عامة
							ابتدائية
							دون الإبتدائية
							يقرأ ويكتب
							أمي

وهذا الجدول من الأفضل أن يبين كل سنة من سنوات الخطة ، وقد اختصرناها هنا لضيق المكان ويتم تقدير الطلب عادة عن طريق حاجات الانتاج والخدمات في سنة الاساس والمتوقع في سنة الهدف مع الأخذ بعين الاعتبار الاستفادة من التطور التكنولوجي. أما تقدير العرض فيتم عادة عن طريق مخرجات التعليم والتدريب وفقا لما هو سائد في الدولة المعنية في سنة الاساس وما هو متوقع في سنة الهدف وفقا لمسار التعليم المتوقع أو المخطط. ويمكن استخدام المؤشرات التالية أو بعضها كوسيلة لتقييم كفاءة خطط اعداد وتنمية القوى العاملة :

$$\text{نسبة استكمال الطاقة البشرية} = \frac{\text{عدد الموجود فعلا}}{\text{عدد المفروض تواجدهم}} \times 100$$

$$\frac{\text{قيمة الانتاج}}{\text{مجموع الأجور}} = \text{انتاجية الجنيه أجر}$$

$$\frac{\text{قيمة الانتاج في فترة معينة بالأسعار الثابتة}}{\text{متوسط عدد العاملين خلال نفس الفترة}} = \text{انتاجية الفرد}$$

تخطيط انتاجية العمل الاجتماعى :

تشمل انتاجية العمل الاجتماعى انتاجية العمل وانتاجية رأس المال، وتتأثر بعوامل متعددة منها المستوى التكنولوجي والفني للانتاج وعامل التنظيم والادارة والتغير في حجم وهيكل الانتاج وتغير الظروف الطبيعية. وتمثل انتاجية العمل للاقتصاد القومي كله فى متوسط انتاجية العامل فى السنة. ومن الطبيعى أن يتفاوت قياس هذه الانتاجية حسب طبيعة القطاعات المختلفة. ففى قطاع الصناعة قد تتحد انتاجية العامل بقسمة الناتج السلعي على عدد العاملين فى الصناعة. أما فى قطاع التشييد فقد تتحدد بقسمة قيمة الأعمال التشييدية والتركييبية على عدد العاملين فى هذه الأعمال. وفى قطاع الزراعة فإنه - إلى جانب مؤشر انتاجية العامل - قد تستخدم مؤشرات أخرى مثل انتاج العامل فى اليوم أو فى الساعة أو متوسط انتاجية العامل من المحاصيل الزراعية المختلفة. أما فى قطاع نقل البضائع فإن الانتاجية تحسب على أساس قسمة مجموعة الأطنان /كيلو متر المنقولة على عدد العاملين المشتغلين فى هذا القطاع. وعلى مستوى الاقتصاد القومي ككل يحسب متوسط انتاجية العامل (أو الانتاجية المتوسطة) بقسمة الدخل القومي على عدد العاملين فى قطاعات توليد الدخل.

ويتم تخطيط إنتاجية العمل فى الصناعة وفقا للعوامل المؤثرة فيها علي أساس حساب الوفرة فى القوى العاملة. ويتحدد هذا الوفرة بمقارنة المنفق من وحدات العمل فى حجم الانتاج المخطط فى ظل الظروف السابقة على الخطة (سنة الأساس) من جهة والظروف الجديدة فى ظل الخطة من جهة أخرى. ويتحدد النمو النسبى المخطط لإنتاجية العمل بالعلاقة التالية:

$$ن = ١٠٠ \times \frac{ك}{(١ - ع)}$$

حيث:

ن = النمو في إنتاجية العمل في شكل نسبة مئوية

ك = حجم الانتاج المستهدف طبقا للخطة (أو العدد الأولي للعاملين يتحدد انطلاقا من حجم الانتاج لفترة الخطة ونتاج فترة الأساس).

و = الوفرة في القوى العاملة نتيجة ادخال العوامل المؤثرة على الانتاجية.

ع = الانتاجية المتوسطة للعامل.

$$\text{أي أن النمو في إنتاجية العمل} = \frac{\text{حجم الانتاج في فترة الخطة}}{\text{الوفرة في مدخلات العمل} \times (\text{الانتاجية المتوسطة} - 1)} \times 100$$

وهنا نضرب مثالا يوضح معدل النمو في إنتاجية العمل في قطاع الصناعة وذلك علي النحو

التالي:

حجم الإنتاج في فترة الأساس ٢١٠٠ مليون جنيه

عدد العاملين ٣٠٠ ألف عامل

الإنتاجية المتوسطة ٧ آلاف جنيه

حجم الإنتاج في فترة الخطة ٢٥٢٠ مليون جنيه

ومن واقع تلك البيانات وفي ظل الحفاظ علي الإنتاجية السابقة ، فإنه يمكن حساب عدد العاملين في فترة الخطة كما يلي :

$$\text{عدد العاملين في فترة الخطة} = \frac{\text{حجم الانتاج المخطط}}{\text{الانتاجية المتوسطة للعامل}}$$
$$= \frac{2520 \text{ مليون}}{7 \text{ آلاف}} = 360 \text{ ألف عامل}$$

غير أنه نتيجة لتشغيل عدد من العوامل المؤثرة علي الإنتاجية مثل إستخدام تكنولوجيا جديدة أو إحلال وصيانة بعض الآلات ، فإن الإنتاجية ترتفع وبالتالي ينخفض عدد العاملين الذي

يحقق حجم الإنتاج المخطط . وإذا افترضنا أنه نتيجة لإستخدام فنون إنتاجية جديدة سيحدث وفر في العمالة قدره ٣٣٠ ألف عامل ، فإنه يمكن حساب الزيادة في إنتاجية العمل خلال فترة الخطة كما يلي:

$$١٠٠ \times \frac{\text{حجم الانتاج في فترة الخطة}}{\text{الوفر في مدخلات العمل} \times (\text{الإنتاجية المتوسطة} - ١)} = \text{مقدار الزيادة في إنتاجية العمل خلال الخطة}$$

$$١٠٠ \times \frac{٢٥٢.٠٠٠.٠٠٠}{(١ - ٧٠٠) \times ٣٣٠.٠٠٠} =$$

$$١٠٠ \times \frac{٢٥٢.٠٠٠}{٣٣ - ٢٣١.٠٠٠} =$$

$$١٠٠ \times \frac{٢٥٢.٠٠٠}{٢٣.٩٦٧} =$$

$$١٠٠ \times ١.٠٩ =$$

$$١٠٩ =$$

وعليه فإن أساليب الإنتاج الجديدة أدت إلى زيادة إنتاجية العامل بنسبة ٩٪.

ويتحدد عدد العاملين في حساب خطة العمالة حسب القطاعات ومجالات النشاط الإقتصادي المختلفة . وإذا إقتصرتنا علي القطاعات السلعية ، فإن تحديد عدد العاملين فيها خلال الخطة يعتمد - بجانب عوامل أخرى - علي حساب نمو إنتاجية العمل. وكما رأينا من قبل يتطلب حساب نمو إنتاجية العمل في البداية تقدير عدد العاملين في فترة الخطة إنطلاقاً من الحجم المخطط للإنتاج والإنتاجية في فترة الخطة . وبعد ذلك يتحدد الوفر النسبي في عدد العاملين في فترة الخطة الذي يمكن تحقيقه نتيجة لتأثير العوامل المختلفة . ويتقرر العدد المخطط بإعتباره الفرق بين العدد الأولي والوفر النسبي في عدد العاملين .

كذلك يمكن تحديد العمالة المخططة وفقاً للنمو المخطط للإنتاج وإنتاجية العمل وذلك بموجب

العلاقة التالية :

$$ل = \frac{ك}{ن} \times ل$$

حيث :

$$ل = \text{العدد المخطط للعاملين}$$

$$ل = \text{عدد العاملين في فترة الأساس}$$

$$ك = \text{الرقم القياسي لنمو الإنتاج}$$

$$ن = \text{الرقم القياسي لنمو الإنتاجية}$$

وفي قطاع الزراعة والأنشطة المختلفة للإنتاج يمكن تحديد العدد المخطط للعاملين بوجه عام عن طريق حساب المدخلات المباشرة وغير المباشرة للعمل في فترة الخطة والرصيد السنوي المتوسط لوقت العمل مقاساً بعدد الأيام أو الساعات بالنسبة للعامل الواحد . ويضرب هذا الرصيد في عدد العاملين ينتج لنا إجمالي الرصيد السنوي بالأيام أو الساعات لمدخلات العمل . كذلك يمكن إستخدام طرق ماثلة في تخطيط العمالة في القطاعات السلعية الأخرى.

دور الأجور في تخطيط القوى العاملة :

تعتبر الأجور أداة رئيسية لإعادة توزيع القوى العاملة في الإقتصاديات الرأسمالية وإقتصاديات التخطيط غير المركزي ، وحافزاً لزيادة الإنتاج والإنتاجية في أي مجتمع . كما تمثل الجانب الرئيسي في دخول الأفراد وينعكس مستواها بالضرورة علي المستوي العام للأسعار . وهنا يأتي دور الأجور في تحقيق كفاءة توزيع القوى العاملة وكذلك أثرها علي التضخم والإنتاجية .

ويبرز دور الأجور كأداة هامة لإعادة توزيع قوة العمل بصورة أكثر كفاءة بين مختلف المهن أو مختلف أقاليم الدولة المعنية ، لاسيما في غير إقتصاديات التخطيط المركزي التي تعتمد بصفة أساسية علي الأوامر والتوجيهات المركزية في إحداث التغييرات المنشودة . وتحقق كفاءة توزيع الوظائف داخل المهنة الواحدة إذا حصلنا علي موقف لايمكن معه إعادة توزيع الجهد المبذول في العمل وقت الفراغ الذي يتمتع به العاملون والدخل المتحصل عليه من هذه المهنة . والشرط اللازم لتحقيق ذلك هو أن تكون المشقة الحدية للعمل - أو معدل الإحلال الحدي بين وقت الفراغ والدخل - متساوية بالنسبة لجميع أفراد المهنة الواحدة . ويحدث ذلك إذا كان الأجر نظير العمل . وهذا يعني أن يكون

الأجر هو أجر الوظيفة وليس أجر الموظف ، وأن الفرد ينظر إلي الأجر علي أنه محدد وأنه حر في تحديد عدد ساعات العمل التي يساهم بها . وتتم كفاءة التخصص أو ما يطلق عليها الكفاءة في توزيع الوظائف بين المهن المختلفة في حالة إستبدال شخصين لوظائفهما بحيث تزداد رفاهية أحدهما دون الضرر برفاهية الآخر أو إتقاص كمية ونوع الطاقة الإنتاجية المحددة سلفاً. ونحصل علي كفاءة التخصص عن طريق حرية إختيار الفرد للمهنة التي يريدتها وأن يتم دفع أجر متساو للعمل المماثل . وهذه الشروط التي ذكرناها هي شروط تحقيق الوضع الأمثل للقوة العاملة في ظل المنافسة الكاملة أو في ظل غياب الإختلالات الهيكلية في الإقتصاد القومي. غير أنه من الممكن الإسترشاد بهذه الشروط عند تخطيط القوة العاملة في ظل التخطيط المركزي .

أما فيما يتعلق بالأجور في مجموعها فيجب ألا تزيد بمعدل يفوق معدل زيادة الدخل القومي . وفي المراحل الأولى من التنمية الإقتصادية يفضل بقاء الأجور بقدر الأمكان عند مستواها الإبتدئي ، وذلك حتي يمكن زيادة التكوين الرأسمالي إلي أكبر قدر ممكن . ومن المعروف أن الزيادة في إجمالي الأجور النقدية تنتج إما عن الزيادة في متوسط الأجر أو الزيادة في عدد المشتغلين أو الأثنين معاً . وإذا كان الهدف هو زيادة العمالة ، فإنه لكي نحافظ علي ثبات إجمالي الأجور ، فإن الأمر يستدعي تخفيض المتوسط العام للأجور . ولكن هذا يتناقض مع الفكر الكينزي الذي يري عدم مرونة تحرك الأجور إلي أسفل ، كما يتعارض أيضاً مع إعتبرات العدالة الإجتماعية . والشئ الذي يمكن الأصرار عليه هو ثبات نسبة الأجور إلي الدخل القومي أي أن :

$$\frac{\text{اجمالي الأجور}}{\text{الدخل القومي}} = \text{نسبة الأجور إلي الدخل القومي}$$

$$= \frac{\text{متوسط الأجر} \times \text{عددالمشتغلين}}{\text{متوسط الانتاجية} \times \text{عدد السكان}}$$

فاذا رغب المخطط في زيادة متوسط الأجر أو زيادة عدد المشتغلين مع الإحتفاظ بثبات نسبة الأجور إلي الدخل القومي ، فلا يمكن أن يتم ذلك إلا عن طريق رفع الإنتاجية أي إحداث تنمية إقتصادية وإجتماعية سليمة بأسرع معدل ممكن .

كذلك تلعب الأجور دوراً هاماً كحافز مادي لا غني عنه لزيادة إنتاجية العمل بمختلف فروع الإنتاج في أي مجتمع . وتقاس إنتاجية العمل كما سبق أن ذكرنا بقسمة الناتج الكلي علي عدد المشتغلين للتوصل إلي متوسط إنتاجية المشتغل ، أو علي عدد ساعات العمل للتوصل إلي متوسط إنتاجية الساعة الواحدة من العمل البشري . وقد يجري القياس بالنسبة للإقتصاد القومي في مجموعه أو علي مستوي القطاعات أو المشروعات علي حسب الأحوال . ومن الضروري لكي يتمكن الإقتصاد القومي أو أحد قطاعاته من القيام بعمليات التجديد والتوسع في الطاقة الإنتاجية أن تزيد الأجور بمعدل يقل عن معدل زيادة الإنتاجية ، وإلا لما تمكنت الصناعة والإقتصاد من النمو والتقدم .

وعندما يتجاوز إرتفاع الأجور الزيادة في الإنتاجية يتجه مستوي الأسعار إلي الارتفاع وتشيع الضغوط التضخمية في الإقتصاد القومي ، حيث لا تقترن الزيادة في الدخل النقدي عندئذ بزيادة مقابلة في عرض السلع والخدمات . وهذا يقتضي ربط الأجور بالإنتاجية وتثبيت نسبة الأجور إلي الدخل القومي وعدم السماح بزيادتها بمعدل يفوق معدل زيادته ، ومقاومة إغراء إمتصاص الأيدي العاملة المتزايدة في قطاعات الخدمات نتيجة لسهولة توظيفها إسمياً حيث لا يسهم عندئذ في زيادة الإنتاج بقدر ما يعمل علي زيادة الطلب الكلي علي السلع والخدمات .

والخلاصة هي إن تخطيط القوة العاملة يقتضي موازنة العروض منها للطلب عليها في ضوء التخطيط من أجل التنمية. بل إن رفع معدل تكوين رأس المال كأداة لتعجيل سير النمو الإقتصادي في البلدان النامية يقتضي تخصيص الجانب الأكبر مما يتسني تحقيقه من زيادة في الدخل القومي لأغراض الإستثمار ، وتجميد الأجور أو عدم السماح بزيادتها بمعدل مساو لمعدل زيادة الدخل القومي، لاسيما في المراحل الأولى للتنمية بسبب إرتفاع ميل أصحاب الأجور للإستهلاك وقلة ميلهم إلي الإدخار بوجه عام .