

❖ أسواق العمل

يحتاج مخطط القوى العاملة إضافة إلى اقتصاد العمل وتقنيات تخطيط القوى العاملة إلى معرفة، على قدر من الوضوح، بأسواق العمل، موضع التخطيط، وبيئتها والتحديات الآنية والمستقبلية التي تواجهها. كما سيستعمل عدداً من المفاهيم والمصطلحات والمؤشرات التي سنستعرض ما يلزم منها.

تعتبر بيانات السكان والقوى العاملة مجالاً هاماً من المجالات التنظيمية الإحصائية والتخطيطية التي استحوذت على اهتمام الحكومات والمنظمات الإقليمية والدولية. وذلك لأهمية العنصر البشري في تخطيط وتنفيذ عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. مما يتطلب عمل تدابير ورسم سياسات تؤدي إلى توفير البيانات السكانية والاقتصادية والاجتماعية وتداخلاتها مع بذل جهد أكبر من أجل تحسين جودة هذه البيانات وتوفيرها بصورة منتظمة. وتكمن أهمية بيانات السكان والقوى العاملة في كونها تساعد الباحثين ومتخذي القرار في: 0

- توفير المؤشرات الضرورية لخطط التنمية القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل وبالتالي توجيه السياسة العامة للدولة والسياسات القطاعية كالتعليم والاستخدام.
- التعرف على الاتجاهات السكانية السائدة وتحديد الاتجاهات السكانية اللاحقة.
- دراسة وتحليل العلاقات المتبادلة بين المتغيرات السكانية وبين المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

❖ المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل

تعنى اقتصاديات العمل بدراسة طريقة أداء سوق العمل وتنميتها وسلوك أصحاب العمل والعمال في استجابتهم للحوافز العامة للأجور والأسعار والأرباح، والأوجه غير النقدية لعلاقات العمل. وعلاقات العمل واحدة من أهم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية في حياة الشعوب لذلك فإن فهم اقتصاد العمل هام لفهم مجموعة كبيرة من الأحداث والسياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية... الخ.

كما يهتم اقتصاد العمل بالعلاقة بين الأجور وفرص العمالة والتفاعل بين الأجور والدخل وقرار الأقدام على العمل أو خيار الوظيفة أو الهجرة، وكذلك العلاقة بين الأجور والخصائص غير المرغوبة للوظيفة، والعلاقة بين التعليم والانتاجية، وأثر اتحادات العمال في الأجور والانتاجية ومعدل تغيير العمل. ويهتم الاختصاص أيضاً بالسياسات الاجتماعية في مجال العمل كتشريعات الحد الأدنى للأجور والعمل الإضافي ومعاشات التقاعد وشروط الصحة والسلامة المهنية والضرائب وتأمين البطالة وسياسات الهجرة... الخ.

• هيكل القوى العاملة

يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع والقوة العاملة أو السكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هيكل السكان وتضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلاً بجهودهم الجسمانية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بانتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدر على أداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه. وتنقسم قوة العمل تبعاً لذلك إلى قسمين:

- (1) المشتغلون: وهم الأفراد الذين يباشرون عملاً مئماً ويصنفون إلى أصحاب العمل، والأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، والمستخدمين بأجر، وأولئك الذين يعملون بدون أجر.
- (2) المتعطلون: وهم قسماً من متعطّل سبق له العمل ومتعطّل لم يسبق له العمل.

• معدلات النشاط

ويتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي. ويمكن حساب نوعين من المعدلات معدل النشاط الاقتصادي الخام ومعدل النشاط بالنسبة للعمر والنوع. ويعرف معدل النشاط الاقتصادي الخام بأنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشيطين اقتصادياً إلى جملة السكان في جميع الأعمار. وهذه تعطي فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الاقتصادية في المجتمع.

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = \frac{\text{قوة العمل}}{\text{إجمالي السكان}} \times 100$$

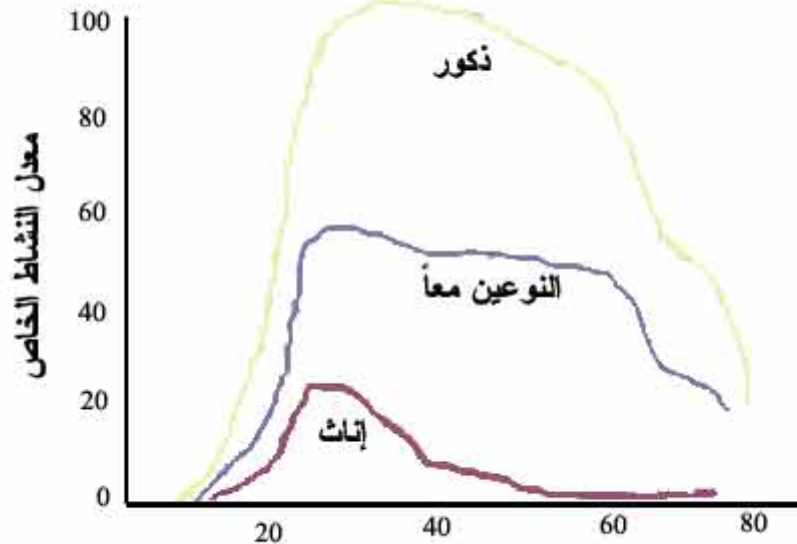
كما يمكن حساب هذا المعدل طبقاً للخصائص المختلفة للسكان مثل الحالة الزوجية والمستوى التعليمي والإقامة... الخ.

ويحتسب المعدل الخاص بالعمر للذكور والإناث كل على حدة. ويُمثل الشكل (2) النمط العام لمنحنى معدلات النشاط الخاصة بالعمر في معظم دول العالم. بالنسبة للذكور نجد أن حوالي 100 بالمائة من الذكور في سنوات العمر الوسطى للبالغين ينتمون إلى قوة العمل مع نسب أقل في سنوات العمر الأقل والأعلى من هذه السنوات. قبل سن الخامسة والعشرين فإن معدل العمر يتزايد نتيجة لترك الطلبة لمدارسهم وحصولهم على وظائف وعند سن الخامسة والعشرين يُصبح الكل تقريباً نشيطين اقتصادياً ويظلون كذلك حتى سن الخامسة والأربعين حيث تبدأ معدلات المساهمة بالانخفاض تدريجياً نتيجة الإحالة إلى المعاش تطوعاً أو كرهاً. والاختلافات بين الدول في هذا النمط تظهر في الأعمار ما قبل 25 سنة وما بعد 45 سنة.

أما بالنسبة للإناث فإن منحنيات معدلات المساهمة الخاصة بالعمر تأخذ أشكالاً متباينة ويصعب تفسيرها بالبساطة التي تمت عليها في حالة الذكور (شكل رقم 2). ففي بعض البلدان ترتفع المعدلات إلى حدها الأقصى في الفئة العمرية من 20 إلى 24 سنة وتتناقص بعد ذلك، وقد يدخل بعض النساء إلى سوق العمل لأول مرة في سن 30 إلى 40 أو حتى بعد ذلك. وهناك أيضاً حالات دخول وخروج لأكثر من مرة.

الشكل رقم (2)

معدلات النشاط الخاصة بالعمر للذكور و الإناث



وتقدر نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في الوطن العربي بحوالي 37% وهذا يعني أن من كل 100 فرد يعتمد 63 فرداً على عمل 37 فرداً الباقين. وتشير هذه النسبة المنخفضة إلى ارتفاع عبء الاعالة الاقتصادية*. . ويرجع انخفاض معدل النشاط الاقتصادي الخام في الوطن العربي إلى عدة عوامل ومن أهمها المشاركة المحدودة للمرأة العربية في النشاط الاقتصادي إذ أن نسبة عدد السكان من النساء النشاطات إقتصادياً تقدر بحوالي 6.4 بالمئة فقط. إلا أنه من الواجب التحوط عند استخدام نسبة مساهمة المرأة نظراً لاختلاف طرق تصنيف نشاط المرأة باختلاف البلدان.

وعموماً فإن معدل النشاط الاقتصادي الخام لايعتبر مقياساً دقيقاً لمدى المساهمة بالنشاط الاقتصادي. وكذلك لايلصح للمقارنات الدولية لأنه لا يأخذ في الاعتبار اختلاف التركيب العمري للسكان بين بلد وآخر. ويُمثل الشكل رقم (3) هيكل السكان وأبرز توزيعاته.

● سوق العمل

هي المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل). وإذا كانت سوق العمل، مثل أي سوق، تتضمن بائعين ومشتريين وقواعد وأسعار... فإنها تمتاز بعدد من الخصائص منها:

- خدمات العمل تُوَجَّر ولا تتباع
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل
- ظروف العمل لا تنقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة
- الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها
- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق (إضافة إلى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات.

ويتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة. وإن تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط (العامل ورب العمل) بل ومجتمعية أيضاً حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.

وقد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو حتى عالمية حسب الاختصاص والندرة..الخ. وبعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقيود محددة وتقانات مرتفعة (القطاع الحديث، والمنظم) بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية (القطاع غير المنظم). وحتى ضمن المؤسسة الواحدة يوجد سوق عمل داخلية ذات شروط خاصة بها يتم فيها الترقية واسناد مناصب معينة.

ويحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب حسب المهارات والتعليم وفي اطار البنى والأقسام والتشريعات) عدد من العناصر:

- البطالة
- الأجور

ونظراً لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين (الرواتب، مزايا العمل، المهارات...). ونذكر من أطراف السوق ومحركيها:

- (1) العمال والراغبين في الحصول على مركز عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم.
- (2) أصحاب الأعمال ذوي الحاجة إلى خدمات العمل لانتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم.
- (3) التنظيمات العمالية العاملة على ضمان فرص وشروط العمل لعضائها بما في ذلك تحديد الأجور.
- (4) التنظيمات المهنية ومنها تنظيمات أرباب العمل.
- (5) الجهات الحكومية باعتبارها أولاً رب عمل، بل وربما الأكبر في سوق العمل، وكذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب، وتقوم بما تسنه من تشريعات وما تجربة من دراسات أو ما تتخذه من سياسات (اقتصادية، مالية، تعليمية، اجتماعية...) بتنظيم عمل السوق وتصرفات الأطراف المنخرطة في أنشطتها، وفق ما تصبو إليه في سياساتها التنموية بالمعنى الشامل، أي تشمل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، كما تنظم حركة القوى العاملة في القطر واليه ومنه.

• التشغيل

ثمة علاقة مفترضة بين مستوى التشغيل وحجم الانتاج وهي علاقة هامة في التحليل الاقتصادي. ويستند الانتاج من السلع والخدمات إلى الطاقة الانتاجية للمجتمع وهي تتميز ببطء نموها وتحولها وذات أمد طويل. إلا أن مرونة الاقتصاد وسياسات التنمية تسمح بتوسيع الطاقة الانتاجية على الأمد القصير أيضاً. وتعتمد الطاقة الانتاجية على كمية الموارد وعلى كفاءة تجميعها واستعمالها وتقانات ذلك. ويمكن أن يعبر عن الطاقة الانتاجية بالدالة التالية:

$$C = f(L, N, K, T)$$

حيث:

C	الطاقة الانتاجية
L	العمل
N	الطبيعة
K	رأس المال

كما يمكن أن يعبر عن الطاقة الانتاجية من خلال حجم العمل وانتاجية وحدة العمل (الانتاج المتوسط للعامل في وحدة زمنية معينة) وهي ثابتة على الأمد القصير. وانتاجية العمل لا تعتمد فقط على مهارة الفرد بل على الكفاءة الانتاجية وبقيّة عناصر الطاقة الانتاجية.

$$p = f(N, K, T)$$

حيث **P** هي انتاجية العمل, إذن

$$C = f(p \times L)$$

أما عن مستوى الانتاج الفعلي y فهو دالة في نفس عناصر الطاقة (عمل، موارد طبيعية، تجهيزات رأسمالية، تقانة) ولكن الفرق هنا أن هذه المقادير تدل على المستعمل فعلاً.

$$y = f(L, N, T)$$

$$y = f(L \times p)$$

وتتساوى y مع c عند الاستخدام الكامل.

وتستند النظرية الكلاسيكية في التشغيل والدخل إلى فرض ثبات P على الأمد القصير بحيث أن الناتج يتناسب طردياً مع قوة العمل أي أنه على الأمد القصير يتغير الدخل بتغير مستوى الاستخدام.

• البطالة

ويطلق مصطلح القوى العاملة على جميع الأفراد العاملين أو الذين يرغبون في العمل بأجر. أما الأفراد الذين لا يعملون بأجر ولكنهم يرغبون بالعمل منهم المتعطلون. أما الأفراد الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل أو لا ينتظرون العودة لوظائف عمل توقفوا عنها بصفة مؤقتة، فهم لا يعتبرون جزءاً من القوى العاملة. تعرف البطالة عادة أنها تشمل أولئك في قوة العمل الذين يرغبون بالعمل ويبحثون عنه ولا يجدونه. يختلف تعريف البطالة حسب النظرية والحاجة والطريقة. فهناك من يعرفها بأنها أعضاء قوة العمل الراغبين في العمل وفق الأجور السائدة والباحثين عنه والذين لا يجدونه. وهذا التعريف شائع وتعمل به منظمة العمل الدولية. بينما يعتمد بعض متخذي السياسة، ولأغراض عملية، على تعريف البطالة مستنداً إلى حجم المسجلين في قوائم المستفيدين والمطالبين باعانات البطالة والضمان الاجتماعي. (وهنا ثمة اخراج لفئات عديدة من البطالة لكونهم لا يحصلون على الاعانات وهم عاطلون فعلاً. ينما يدرج آخرون في القوائم وهم غير راغبين في العمل (بالأجور السائدة) أو لا يبحثون عنه جيداً، ويقدم النيوكلاسيك مفهوماً للبطالة هو الفرق بين عرض العمل والطلب عليه. حيث يعتمد عرض العمل على الأجر الحقيقي والكسب من غير العمل والشغل خارج السوق واستعمال وقت الفراغ. وبذلك يتغير مستوى البطالة بتغير في هذه المتغيرات أو بانتقال منحى الطلب نتيجة لتغير في بيئة عمل المنشأة الاقتصادية. كما يعتمد الطلب على الأجر الحقيقي أيضاً. ومن بين أنواع البطالة الأكثر شيوعاً نذكر:

•بطالة الاحتكاكية

يعود هذا النوع إلى حركة العاملين وانتقالهم من عمل لآخر وهي تعتبر ظاهرة صحية دالة على ديناميكية سوق العمل. وهي التي تسبب الا تكون معدلات البطالة الاجمالية مساوية للصفر. وعادة ما يتم علاجها عن طريق تقصير الفترة الزمنية التي يظل فيها العامل يبحث عن عمل وذلك من خلال تنظيم مكاتب العمل واعلانات طلب الوظائف.

•البطالة الهيكلية

وهي ناشئة عن تحولات في الطلب أو تغيرات في التكنولوجيا بحيث أن القوى العاملة المتاحة تصبح خبراتها ومؤهلاتها لا تتوافق مع المطلوب في سوق العمل. وهي تعتبر أشد تأثيراً في الاقتصاد وتتطلب معالجات من قبل الدولة. وعادة ما يتم علاجها عن طريق برامج تدريب وإعادة تعليم أو نقل جغرافي للعمال إلى الأماكن التي بها طلب على العمل الجديد.

•البطالة الدورية

وهي التي تظهر بسبب الدورات (التقلبات الاقتصادية) من كساد وخلافه وتحاول معظم الدول تجنبها أو تقليل فتراتنا. وهي عادة ما تقل وتختفي مع فترات الرواج والانتعاش، ولذلك فهي معبر جيد عن الحالة الاقتصادية للبلد. وإذا استمرت لفترة طويلة فيمكن أن تتحول إلى بطالة هيكلية وذلك لتغير الهيكل الاقتصادي للدولة خلال فترة التقلبات الاقتصادية. وطبعاً تعمل معظم سياسات الدولة، المالية والنقدية، على زيادة نمو الاقتصاد ومعالجة مثل هذه البطالة.

•البطالة الموسمية

وهي تظهر بسبب تباين المواسم وطبيعة العمل. أي أن هناك بعض الأعمال التي لا يمكن تأديتها إلا في فصل الصيف وأخرى لا يمكن تأديتها إلا في مواسم معينة من السنة ومن ثم يظل العمال الذين يؤدونها في حالة بطالة في فترات السنة الأخرى. وهي أقل خطورة من الهيكلية السابق الإشارة إليها. ويتم علاجها بايجاد أعمال تتكامل مع الأعمال الموسمية أو تشغل الأوقات التي لا يعمل فيها العمال الموسميون.

•البطالة المقنعة

وهي التي تنشأ حينما يكون الناتج الحدي لعنصر العمل صفرأ أو سالبأ. وكانت البلاد الزراعية النامية من أشهر الأمثلة لمثل هذا النوع من البطالة. ولكن يسود الاعتقاد الآن أن هذا النوع من البطالة يوجد في معظم القطاعات الحكومية في الدول النامية بسبب التزام الدولة بتعيين الخريجين. وتكون معالجتها عن طريق تحويل العمال من القطاعات التي يتكدسون فيها إلى قطاعات أخرى أو خلق فرص عمل جديدة لهم.

•بطالة المتعلمين

•الأجور

- يعتبر الأجر ثمن سلعة العمل التي يقدمها العامل إلى رب العمل من خلال عملية الانتاج. والعمل عنصر من عناصر الانتاج وينطبق عليه معظم خصائص التعويض التي تسري على العناصر الأخرى (العرض والطلب والسعر). إلا أنه يتميز مع ذلك بخصائص خاصة منها: •العمل متجدد في العامل لا ينفصل عنه •العمل سريع الفناء فما لم يستعمل في وقته ضاع إلى الأبد (سلعة غير قابلة للتخزين) •قوة التفاوض غير متكافئة بين العامل ورب العمل (يعوضها جزئياً الاتحادات وتدخل الدولة).
- الطلب على العمل من جانب رب العمل ليس من أجل نفعيته بل انتاجيته وبدائله (عوامل الانتاج الأخرى). وهو طلب مشتق من الطلب على السلع التي ينتجها. •عدم المرونة الآنية في العرض تجاه السعر (لارتباطه بعوامل ديموغرافية أو تكوينه). •تميز العمل باحتمال ارتداد منحني العرض إلى الخلف مع ازدياد السعر (الأجر) عند حد معين، نظراً لتفضيل العامل في تلك الحالة الاستمتاع بوقت الفراغ عوضاً عن الاستمتاع بالسلع التي يشتريها بالأجر الناجم عن بيع ساعات العمل الإضافية. وإذا كان الأجر بالنسبة للعامل هو مصدر الدخل الوحيد أو الأساس الذي يعتمد عليه في معاشه فإنه بالنسبة لرب العمل تكلفة من تكلفات عوامل الانتاج يعتمد عليها في تحديد الاستثمار والانتاج... الخ. وهو بالنسبة للاقتصاد القومي أحد جوانب توزيع الدخل القومي. وإذا كان الأجر بالنسبة للعامل هو مصدر الدخل الوحيد أو الأساس الذي يعتمد عليه في معاشه فإنه

بالنسبة لرب العمل تكلفة من تكلفات عوامل الانتاج يعتمد عليها في تحديد الاستثمار

والانتاج... الخ. وهو بالنسبة للاقتصاد القومي أحد جوانب توزيع الدخل القومي.

- كما يرتبط الأجر بطرق دفع مختلفة مثل: • الفترة الزمنية وقد تكون الساعة أو الأسبوع للعمال أو الشهر للأعمال الادارية وللموظفين في الحكومة وتسمى رواتباً. • كمية الانتاج (الدفع بالقطعة).
- مهمة الانتاج المحددة مثل عمليات البناء أو الزراعة أو العتالة أو المقاوله. • ويمكن أن يأخذ الدفع أكثر من شكل معاً من هذه الأشكال. ويتم التمييز عادة بين الأجر الحقيقي والأجر الاسمي.
- معدل الأجر هو سعر سلعة العمل لوحة الزمن (الساعة مثلاً). وإذا كان معدل أجر العامل و فوق مفهوم رصيد الأجور هو حاصل قسمة مخصص الأجور (اجمالي الأجور) على عدد العمال، فإن ثمة حد أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف (الذين يحتاجه العامل ليلقى على قيد الحياة) وحد أقصى يتوقف على ما يخصصه صاحب رأس المال كمخصص أجور والمقدار الذي يستهلكه هو ذاته، والحد الأقصى دالة أيضاً في عرض العمال.

- الأجر الاسمي هو ما يقبضه العامل لوحة العمل بالعملة المعنية وبالأسعار الجارية. وهو مقياس مناسب عند مقارنة أجور مختلف العاملين (باختلاف الصناعة أو المهنة أو المؤسسة أو مستوى التعليم) في وقت معين لأنه لا يهتم هنا بتطور القيمة الشرائية للأجر. وبالواقع فإن أي تغير في الأجور النقدية الاسمية قد يذهب به، جزئياً أو كلياً، التغير في المستوى العام للأسعار. وتُعني هذه العبارة أحياناً المبلغ الفعلي المقبوض دون الأخذ بالحسبان لأية مزايا خاصة تعطيتها الوظيفة.
- الأجر الحقيقي وهو الأجور الاسمية مقسومة على أحد مقاييس الأسعار لبيان ما يمكن للعامل أن

يشتره بالأجور الاسمية. وحساب الأجر الحقيقي هو:

$$W^* = \frac{W}{P}$$

حيث:

الأجر الحقيقي = W^*

الأجر الاسمي = W

الأسعار = P

- ويفيد الأجر الحقيقي بشكل خاص في مقارنة القوة الشرائية لكسب العمال على امتداد فترة زمنية

- ويفيد الأجر الحقيقي بشكل خاص في مقارنة القوة الشرائية لكسب العمال على امتداد فترة زمنية

$$IRHW = \frac{IHW}{PI} \times 100$$

- إن سعر ظل العمل يستعمل في تقييم المشروعات اقتصادياً ليأخذ بعين الاعتبار تكلفة الفرصة البديلة لعنصر العمل أي ما يفقده المجتمع نتيجة انشغال العامل بالمشروع. وهي تختلف عن

الأجر السوقي (الفعلي) حسب مستوى المهارة ومستوى البطالة. فعندما يكون هناك بطالة للعمال غير الماهرة، الوفيرة في المجتمع فرضاً، فإن: • العاملون فعلاً من هذه الفئة

$$\text{أجر الظل} = \frac{\text{الأجر السائد}}{\text{القوى العاملة من هذه الفئة}}$$

وبالنسبة للعمال الماهرة (المفترض وجود نقص شديد فيها) فإن أجر الظل يمكن أن يحتسب:

● أجر القبول (المحفوظ): وهو الأجر الذي لا يقبل العامل أن ينزل عنه عند قبوله لوظيفة (أو ليبقى

Hamermesh

(1992)

● أجر التوازن: كما هو الحال بالنسبة لسوق أي سلعة حيث تتضافر قوى العرض والطلب لتحديد

● مرونة الطلب من خلال الأجر: وتعني مرونة الطلب على المدخلات بالقياس إلى أسعار

J بالقياس إلى أسعار المدخل K هي نسبة

K . فإذا كان كلا

$$\eta_{jk} = \frac{\% \Delta E_j}{\% \Delta W_k}$$
$$\eta_{kj} = \frac{\% \Delta E_k}{\% \Delta W_j}$$

إذا كانت المرونات المتقاطعة Gross-elasticities موجبة (أي أن زيادة سعر أحدها يعني زيادة الطلب على الثانية) فيقال عنهما أنهما متعاوضان إجمالاً. إما عندما تكون المرونات المتقاطعة سالبة (أي أن زيادة في سعر أحدهما تؤدي إلى تقليص الطلب على الآخر فيقال عنهما أنهما متكاملتان إجمالاً) (Ehrenberg & Smith 1991).

• الإنتاجية

تعرف إنتاجية العمل (وتقاس) بشكل واسع على أنها الناتج من ساعة عمل العامل. وصورة الكسر تتكون من إحدى صيغ قياس GNP بالأسعار الثابتة وعادة ما يؤخذ على مستوى الصناعة، بينما مخرج الكسر هو مدخل العمل مأخوذاً من بيانات الصناعة المعنية للتشغيل والساعات.

وبسبب تعقد عملية الانتاج فإن هذه القياسات العريضة للإنتاجية ليست بالضرورة مؤشرة عن فعالية العمل. وبحوث أخرى في قياس الإنتاجية تدخل اسهام استثمارات المصانع والأدوات (التجهيزات)، نوعية قوة العمل وتقيس الساعات الفعلية في الشغل. ومن المفترض أن تقدم احصاءات مكاتب العمل قياسات عن الإنتاجية بشكل دائم.

وتتأثر الإنتاجية بمجموعات من العوامل يمكن تلخيص أهمها بما يلي:

(1) مجموعة العوامل التكنولوجية (تطوير أدوات الانتاج وصيانتها، تنظيم العمل، البحث العلمي والتقني، وتائر انتشار التقنية وتطبيقها، الاستثمارات المادية)

(2) مجموعة العوامل البشرية (القيم تجاه العمل والحوافز المادية والمعنوية، التعليم والتدريب، الصحة والتغذية، شروط العمل الانسانية.. المشاركة والمبادرة.. الأمن الصناعي، التنظيم النقابي والمهني، فرص القيادة، الادارة وتنظيم استخدام وقت العمل، وادارة أدوات الانتاج، مراقبة الجودة، فرق العمل)

(3) مجموعة العوامل الطبيعية والمادية والمجتمعية (مواد الانتاج وأنواع المنتجات، الخدمات الاجتماعية الملحقة بالعمل، الظروف الطبيعية والمناخية..، البنى المؤسسية، المشروع الحضاري التنموي للأمة وللمنشأة، الفقر ونمط توزيع الدخل...)

❖ سوق العمل و منظومة المعلومات

بينما في فقرة السابقة أن قرارات الدخول والخروج من سوق العمل تعتمد على عدة متغيرات مختلفة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية. وتتبع انتقال وضعية الأفراد من حالة إلى أخرى تدفقات ضخمة من المعلومات والبيانات التي هي في تغير مستمر ويستعملها الفرد يومياً في تحديد قراره، كما يستند إليها متخذ القرار في تقييم قراراته للتأثير على المجتمع مستعملاً الأدوات والوسائل المتوفرة لديه من وسائل اقتصادية وتشريعية. بطبيعة الحال لا يمكن تفهم مدى عمق التأثير وكيفية التأثير. لهذا فإن منظومة المعلومات لسوق العمل لا تصف فقط وضعية الأفراد في السوق أو تجاهها وإنما لا بد لها أن توفر المعلومات التي تسمح بأخذ القرارات سواء على المستوى الفردي للباحث عن العمل حين يريد مثلاً، معرفة المناصب الشاغرة ومتطلباتها والشروط الواجب توفرها، أو على المستوى القطاعي- الجهوي- الديموغرافي والاقتصادي والإقليمي لكي يتسنى لأخذ القرار والباحث تفهم معضلات سوق العمل.

إن بناء المنظومة حول الفرد والأسرة والتركيز على القرارات التي يأخذها الفرد والأسرة تجاه سوق العمل تجعل من متطلبات المنظومة ضخمة ومعقدة، ولهذا يجب اللجوء الى تقنيات الاحصاء لتوفير معلومات سوق العمل بالاعتماد على عينة ممثلة للمجتمع الاحصائي المدروس. وهنا تطرح بدائل تستعمل في استجلاب بيانات سوق العمل:

●بيانات التعداد العام:

وهي على الرغم من تركيزها الأساسي على الخصائص الديموغرافية فإنها مصدر هام للمعلومات إلا أن ما تشكو منه هو تباعد الفترة الزمنية لاجراء التعدادات العامة.

●البحث بالعينة للقوى العاملة:

عموماً ، تقوم الدول وأجهزة احصائها بالبحث بالعينة لدى الأسر Labour Force Survey (LFS)) لاستقصاء وضعية القوى العاملة وتحديد مستويات العمالة والبطالة. وعادة ما يكون هذا البحث سنوياً. وقد يجري كل خمس سنوات إن لم تتوفر الموارد اللازمة لاجراءه السنوي. ننوه هنا إلى أن بعض الدول تعتمد على (LFS) لاحتماب معدلات البطالة والتشغيل على الرغم من توفر بيانات البطالة لدى مصالح الضمان الاجتماعي وهذا راجع لكون بيانات الضمان الاجتماعي لا تأخذ بعين الاعتبار غير المستحقين.

●بيانات المتابعة الطولية:

عوض إجراء بحث معاينة سنوي لا يتحدد فيه الأسرة والفرد بشكل ثابت، فإن طريقة المتابعة الطولية Panel Study تتم بزيارة نفس الأفراد دورياً وتسجيل التغيرات الحاصلة في وضعيتهم الاجتماعية- الاقتصادية. وبهذا تتم معرفة ديناميكية المجتمع ودراسته معمقاً مثل: دراسة قرارات الزواج والطلاق، واقتناء المنازل وتغيير السكن، وتغيير المدارس والعمل والبحث عن العمل وانجاب الأطفال. وهذه الطريقة أكثر تعقيداً من الأولى لكنها توفر بيانات زمنية عن العائلة نفسها أو الفرد، وبالتالي فهي أكثر جدوى من ناحية تفهم المشاكل الاقتصادية- الاجتماعية التي تواجه الفرد وكيفية اتخاذ القرار.

•البيانات المتوفرة لدى المؤسسات:

نظراً لتعامل الأفراد والأسر مع أنواع عديدة من المؤسسات، فإن هذه الأخيرة تحتوي على بيانات تخص أفراد المجتمع وهي في أغلب الأحيان معلومات داخلية وغير متاحة للاستعمال الخارجي وكذلك تكون أحياناً غير متكاملة ومجزأة. ومع ذلك فإنها تشكل مصدراً هاماً لقياس النشاط الاقتصادي وقرارات العمل. كما تتوفر لدى أجهزة الاحصاء قواعد معطيات متعددة حول المنشآت وسوق العمل تسمح ببناء صورة كاملة عنه. ومن هذه المصادر أيضاً المؤسسات التعليمية والصحية.

•مسوحات انفاق الأسر:

وتحتوي على جزء هام من خصائص الأسر ذات الصلة بأوضاع أفرادها تجاه سوق العمل.

•مكاتب التشغيل:

وتهدف إلى تسهيل الربط بين عارضي العمل ورجال الأعمال الطالبين لهذا العمل. وتعتمد فاعلية هذه المكاتب على مدى المعلومات التي تملكها عن الجانبين والأدوات المستعملة في ذلك (الدراسات، التقنيات). وتشكل الحاسبات والانترنت الآن مصدراً هاماً لربط الطرفين On Line وتوفير كل البيانات اللازمة لكليهما لتحديد موقفه بشكل سريع بحيث يمكن تقليص البطالة الاحتكاكية بالمعدل والمدة.