

تخطيط القوى العاملة

إن أحد أهم جوانب تخطيط القوى العاملة هو التخطيط لتهيئة الكوادر التقنية والاقتصادية والإدارية في مختلف المستويات من شهادات عليا ووسطى، والكوادر الإدارية الذين لا يرتبط عملهم بعملية الإنتاج مباشرةً مثل المدراء ورؤساء عمال الخدمات والمكاتب والدوائر القانونية والسكرتارية ... ، ويتم تحديد أعداد هذه الكوادر وفقاً لثلاثة أصناف :

1- عاملون ذو شهادات عليا .

2- عاملون ذو شهادات وسطى .

3- عاملون لا يتطلب عملهم دراسات ذات اختصاص .

ويخطط لكل هذه الفئات العدد والنسبة، وتدرج في جداول وبرامج وظيفية مناسبة لكل فرد حسب اختصاصه، ولتحديد أعداد هذه الكوادر تنظم جداول مفصلة لحجم العمل حسب خصائص كل فرع من فروع الإنتاج مع الأخذ بعين الاعتبار النسبة بين عدد العاملين في الإدارة وعدد العاملين في الإنتاج.

كما أن عدد العاملين في الخدمات من حراس ومنظفين ومراسلين ... يتحدد حسب الحاجة الضرورية وتقع مسؤولية تحديد هذا العدد ضمن خطة القوى العاملة بشكل يضمن زيادة عدد بقية الفئات وضآلة وزنها النسبي قياساً إلى بقية الفئات على مستوى الاقتصاد الوطني.

وفي الميدان الإنتاجي السلعي فإن عملية تخطيط عدد العاملين في الفروع المختلفة يتحدد حسب حجم النشاط وعدد الأفراد ومسؤولية وموقع العمل وأثره الاقتصادي، وفي هذا المجال نلاحظ أن تخطيط أعداد القوى العاملة فقط لا يكفي لتأمين الحاجة للقوى العاملة، وذلك نتيجة الفاقد الطبيعي منها الذي يمثل خسائر اعتيادية لها، ونتيجة الحاجات الإضافية النوعية المرتبطة بالتطور التقني والتنظيمي للعملية الإنتاجية التي نحصل عليها بإعداد وتأهيل مستويات جديدة للعمل .

وينتج الفاقد الطبيعي من القوى العاملة من خلال ما يأتي :

1- ترك العمل لأسباب دراسية أو عسكرية لعدد من الشباب .

2- التقاعد .

3- الوفاة والعجز أو الإصابة أثناء العمل .

4- الفصل من العمل .

5- النقل إلى خارج المؤسسة أو القطاع .

6- ترك العمل لأسباب شخصية .

إذاً عملية تحديد الحاجة الفعلية من القوى العاملة تعد عملية تعويض النقص الحاصل في الأيدي العاملة لتأمين إعادة الإنتاج كمّاً ونوعاً، بالإضافة إلى الأعداد الإضافية الضرورية والمرتبطة بالتوسع الإنتاجي الكمي أو بالتطور النوعي للنشاط الإنتاجي التي تقتضي الاعتماد على مخرجات المعاهد والجامعات ومراكز التدريب كونها مصدر تغذيتها بهذا النوع من العنصر البشري .

ومن الناحية العملية يتم احتساب الحاجات الإضافية من القوى العاملة الفعلية من الفرق بين المجموع الضروري المخطط للقوى العاملة في فترة عندما يكون الإنتاج في القمة، وعدد العاملين (بعد طرح الفاقد) في سنة الأساس .

وعليه نلاحظ أن نمو القوى العاملة الضرورية يتضمن القوى العاملة الفعلية للإنتاج من جهة والقوى العاملة الإضافية المرتبطة بحاجات وتوسيع الإنتاج من جهة أخرى من خلال تأهيل وإعداد كوادر جديدة من الأيدي العاملة من مخرجات المعاهد والمؤسسات التعليمية والتدريبية، كما تتم تغطية الحاجات الإضافية من خلال المصادر التكميلية للقوى العاملة الفعلية وهي :

1. التفرغ للدراسة التأهيلية والعلمية للعاملين ضمن مجال اختصاصهم .

2. إعادة التوزيع الداخلي للقوى العاملة ضمن ميادين النشاط الإنتاجي .

3. التوعية المنظمة للقوى العاملة العاطلة عن العمل وغير الراغبة فيه .

ومن كل ذلك يمكن أن نستخلص :

الحاجة الفعلية المخططة من العاملين في سنة الهدف = صافي عدد العاملين في سنة الأساس + حجم الفاقد من العاملين + الحاجات الإضافية الجديدة

الديناميكية السكانية وأثرها في تحديد ثروة القوى العاملة

يتحدد الحجم الإجمالي لثروة القوى العاملة قبل كل شيء بحجم السكان الإجمالي وتركيبه حسب العمر والجنس، وهذا يعني بأن ثروة القوى العاملة المحتملة تشمل القوى العاملة فعلاً في النشاط الاقتصادي مضافاً إليها حجم السكان القادرين على العمل .

على العموم إن الفترة الإنتاجية من حياة العنصر البشري العامل تتراوح بين (15-60) سنة في أغلب الأدبيات الديموغرافية أو الاقتصادية، ويعد سن العمل أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في تحديد حجم ثروة القوى العاملة المحتملة، ويتباين هذا السن من بلد لآخر وحسب التشريعات القانونية للعمل .

ويتم تحديد حجم ثروة القوى العاملة المحتملة من خلال حصر حجم السكان في العمر الإنتاجي مطروحاً منه حجم السكان غير القادرين على العمل، ويخضع حجم ثروة القوى العاملة إلى ثلاثة عوامل مهمة في الهيكل السكاني للبلد المعني على النحو الآتي :

1- السكان الذين هم في سن العمل مطروحاً منهم السكان الذين هم غير قادرين على العمل .

2- السكان الذين هم دون سن العمل الذين يشتغلون فعلاً (الأحداث) .

3- السكان الذين هم فوق سن العمل الذين يشتغلون فعلاً (الكهلة) .

وتمارس معدلات النمو السكاني والتركيب العمري للسكان والمتغيرات الديموغرافية الأخرى دوراً مهماً في زيادة أو انخفاض ثروة القوى العاملة بالإضافة إلى المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وانطلاقاً من هذا لابد من معرفة الحجم السكاني الموجود فعلاً والمحتمل، بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية التي يتضمنها .

تخطيط امتصاص القوى العاملة في التنمية الاقتصادية

إن من الشروط الأساسية لتحقيق أحد الأهداف المهمة في مجال تخطيط القوى العاملة هو الاستخدام الكامل؛ أي إيجاد فرص العمل لكل السكان الذين هم في سن العمل القادرين عليه والراغبين في أدائه، والموازنة الدقيقة بين النمو الحاصل في ثروة القوى العاملة مع النمو المطلوب في حركة التشغيل التي تعبر عن الأهداف الإنتاجية الكمية والنوعية؛ أي أن الزيادة في نمو الفئات العمرية التي تقع ضمن سن العمل يجب أن تتوافق تماماً مع الحاجات التشغيلية للقطاعات والفروع الاقتصادية والاجتماعية المتنوعة؛ أي :

مقدار التغير في ثروة القوى العاملة = مقدار التغير في حركة التشغيل

إن اختلال هذه الموازنة سيقود إلى الإضرار بمبدأ الاستخدام الكامل وفق اتجاهين :

الاتجاه الأول

يكون فيه التغير الحاصل في ثروة القوى العاملة أكبر من التغير الحاصل في الطلب على التشغيل، حيث تقود هذه الحالة إلى عرض القوى العاملة أكبر من الحاجة الفعلية لحركة الإنتاج في كافة القطاعات الاقتصادية مما يؤدي إلى حدوث البطالة التي تقود في المجتمعات الرأسمالية إلى انخفاض مستوى المعيشة للعاملين نتيجة انخفاض الأجور وقوة مساومة أرباب العمل، وفي ظل القوانين الاشتراكية فإن اختلال هذا التوازن سيضع الدولة بموقف تضطر فيه إلى امتصاص أعداد كبيرة من السكان الذين هم في سن العمل القادرين عليه والراغبين في أدائه فوق الحدود المتاحة من الحاجة الفعلية لحركة التنمية الاقتصادية، مما يقود إلى البطالة المقنعة وانخفاض إنتاجية عنصر العمل واختلال مبدأ التشغيل الأمثل فيها .

الاتجاه الثاني

هو عندما يكون التغير في حجم ثروة القوى العاملة أقل من التغير في حجم الطلب على التشغيل في القطاعات الاقتصادية، وفي هذه الحالة فإن معدلات نمو الإنتاج تكون أعلى من معدلات نمو السكان الذين هم في سن العمل، مما يشكل عائقاً مهماً أمام حركة التنمية الاقتصادية، وتتم عملية التغلب على هذه الحالة من خلال تكثيف عنصر رأس المال عمودياً، أي باستخدام التكنولوجيا والأساليب الفنية الحديثة في إدارة الآلات والمعدات الإنتاجية .

وتتم عملية امتصاص القوى العاملة في التنمية الاقتصادية حسب الشروط المادية الاجتماعية المتاحة والمحتملة التي تحدد طبيعة الاقتصاد وديناميكية معدلات نموه، وعموماً هناك ثلاثة أشكال لطبيعة اقتصاديات البلدان على اختلاف أنماطها الإنتاجية التي تحدد حركة القوى العاملة بشكل يتفاعل ويتناسب مع ميكانيكية تطورها وهي :

1- الاقتصاد الراكد

تتجسد حركة الاقتصاد وفق هذا النوع في كافة القطاعات والفروع الاقتصادية من خلال إعادة الإنتاج البسيط؛ أي إعادة الإنتاج في سنة الهدف بنفس الطاقات الإنتاجية الكمية والنوعية المحققة في سنة الأساس، أي التغير في الإنتاج مساوٍ للصفر .

واعتماداً على ذلك فإن تنمية القوى العاملة ستتم بما ينسجم مع هذه الحالة مضافاً إليها فقط تعويض حجم الفاقد من القوى العاملة بسبب الإحالة على التقاعد والوفيات والإصابات أثناء العمل والنقل خارج المنشأة والاستقالة والفصل

2- الاقتصاد الديناميكي

تتم في الاقتصاديات الديناميكية (المتحركة) عملية إعادة الإنتاج الموسع في كافة القطاعات والفروع الاقتصادية لغرض تحقيق أهداف إنتاجية كمية ونوعية كبرى، وتتم عملية تنمية القوى العاملة بموجب ذلك كماً ونوعاً، ويجرى امتصاص ثروة القوى العاملة من خلال التشغيل الجديد المرتبط بالأهداف الإنتاجية الموسعة مضافاً إليه حجم الفاقد المطلوب تعويضه .

3- الاقتصاد الديناميكي - التكنولوجي

يعني أن تتم عملية إعادة الإنتاج الموسع وتحقيق الأهداف الكمية والنوعية في الإنتاج باستخدام العوامل والمؤثرات التكنولوجية الحديثة التي تتضمن :

- تكنولوجيا الآلات التي تشمل التوسع التكنولوجي الأفقي؛ أي إضافة آلات ومعدات جديدة، والتوسع التكنولوجي الرأسي؛ أي إدخال التحسينات التقنية الحديثة للموجودات والآلات المتاحة بما يزيد من طاقاتها الإنتاجية الكمية والنوعية .

- تكنولوجيا الطرائق والأساليب الفنية المستخدمة في إدارة تكنولوجيا الآلات التي يستخدمها العاملون في التأثير على الآلات بما يحقق زيادة في الإنتاج وتحسين كفاءة الأداء وبالمواصفات النوعية الأفضل .

ويبدو في هذا النوع من الاقتصاديات أن عملية امتصاص القوى العاملة في الفعاليات الإنتاجية تتناسب تناسباً عكسياً مع التطوير التكنولوجي للإنتاج، لكن تتحدد هذه العلاقة من خلال شكل ملكية وسائل الإنتاج .

ففي الاقتصاديات الرأسمالية التي تسود فيها الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج التي تحكمها ميكانيكية تحقيق أقصى قدر ممكن من الأرباح المطلقة، ستؤدي فيها عملية التطوير التكنولوجي لرأس المال المادي إلى تحقيق الأهداف الإنتاجية بالاعتماد على أسلوب تكثيف رأس المال وزيادة إنتاجية الآلات والعمل، مما يدفع بأعداد هائلة من المشتغلين إلى خارج الإنتاج باتجاه سوق العمل من جديد، مما يولد البطالة المضافة وبشكل ضغطاً سلبياً على مستويات الأجور وانخفاض القوة الشرائية للعاملين والمستوى المعاشي لهم لانتقال قوة المساومة لأيدي أرباب العمل .

أما في الاقتصاديات الاشتراكية التي تحركها ديناميكية الملكية الاجتماعية لوسائل الإنتاج والتخطيط والتطور المتناسق على كافة المستويات الإنتاجية المتنوعة والنمو المتوازن بين كافة القطاعات على المستوى القومي فإن استخدام التكنولوجيا سوف يخدم الأهداف الإنتاجية الموسعة، حيث يتم إعادة توزيع المشتغلين ضمن القسم الإنتاجي الواحد، ومن ثم بين أقسام المنشأة الواحدة، وبعدها تجري عملية إعادة توزيع الفائض بين منشآت المؤسسة الواحدة مع مراعاة التوازن أو التطابق بين المهن المتاحة والمحتملة من جانب وبين المهارة والتخصيص للفائض من القوى العاملة من جانب آخر، ولغرض تحقيق هذا التطابق بين المهنة والمهارة أو الامتصاص تقوم المنشأة المعنية بالتشغيل الجديد أو إجراء بعض الدورات التدريبية أو التأهيلية القصيرة لضمان التوزيع الأمثل .

المرجع

- 1- عبد الله، عقيل جاسم (1999) - المدخل إلى التخطيط الاقتصادي (منهج نظري وأساليب تخطيطه) . دار مجدلاوي للنشر، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 301 صفحة (ص 167 - ص 186)