

المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل

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

كما يهتم اقتصاد العمل بالعلاقة بين الأجور وفرص العمالة والتفاعل بين الأجور والدخل، الوظيفة، الهجرة، كذلك العلاقة بين الأجور والخصائص غير المرغوبة للوظيفة، العلاقة بين التعلم والإنتاجية وأثر اتجاهات العمال في الأجور والإنتاجية ومعدل تغيير العمل، السياسات الاجتماعية في مجال العمل كتشريعات الحد الأدنى للأجور والعمل الإنتاجي ومعاشات التقاعد وشروط الصحة، والسلامة المهنية والضرائب وتأمين البطالة وسياسات الهجرة...إلخ

1-الأجور: يعتبر الأجر ثمن سلعة العمل التي يقدمها العامل إلى رب العمل من خلال عملية الإنتاج. والعمل هو عنصر من عناصر الإنتاج تنطبق عليه خصائص العرض والطلب والسعر. فالعمل متجسد في العامل لا ينفصل عنه.

وإذا كان الأجر بالنسبة للعامل هو مصدر الدخل الوحيد أو الأساس الذي يعتمد عليه في معاشه، فهو يرتبط بطرق دفع مختلفة، مثل الفترة الزمنية (ساعة، أسبوع، شهر، رواتب).

كما أن معدل الأجر هو سعر سلعة العمل لوحدة الزمن (يوجد الحد الأدنى والحد الأقصى)

(- الأجر الرسمي/ الأجر الحقيقي /الأجر السوقي/ أجر القبول/ أجر التوازن-)

2-الإنتاجية: تعرف أو تقاس بشكل واسع على أنها الناتج من ساعة عمل العامل.

تتأثر الإنتاجية بمجموعة من العوامل:

- مجموعة العوامل التكنولوجية (تطوير أدوات الإنتاج –الاستثمارات المادية)
- مجموعة العوامل البشرية (القيم اتجاه العمل والحوافز المادية والمعنوية، التعليم والتدريب، الصحة والتغذية، شروط العمل الإنسانية، الأمن الصناعي، التنظيم النقابي المهني، فرص القيادة والإدارة وتنظيم استخدام الوقت، إدارة استخدام وقت العمل، إدارة أدوات الإنتاج، مراقبة الجودة).
- م- جموعة العوامل الطبيعية والمادية والمجتمعية (مواد الإنتاج وأنواع المنتجات، الخدمات الملحقه بالعمل، الظروف الصحية والمناخية، البنى المؤسسية، الفقر ونمط توزيع الدخول...)

3-التشغيل: تعد مشكلة التشغيل من أهم المشاكل التي تتخبط فيها معظم الدول، فهي مشكلة قديمة

حديثة، تتداخل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها. ومن ثم فإنه لا بد من تركيز الجهود على المستوى الكلي، وليست بنظرة جزئية لهذه القضية من أجل التوصل إلى حل متوازن، فهي تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويعود ذلك أساسا إلى تزايد مستوى الطلب على العمل ونمو معدل البطالة الذي ساهم في انتشار العديد من الآفات والضغوط الاجتماعية، والتي بدورها تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عن هدر للطاقات وهروب الكفاءات وتراجع النمو الاقتصادي. وقصد مواجهة هذا الوضع، تم اعتماد مجموعة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات والتي تهدف إلى دعم سياسة التشغيل في البلاد.

- بعض النتائج المستخلصة

- على الرغم من الكم الهائل لبرامج سوق العمل النشطة والميزانيات المخصصة لها من أجل توفير فرص العمل لكل شرائح المجتمع، وبشكل خاص شريحة الشباب، إلا أن الإحصائيات تشير إلى أن نسب المساهمة في التشغيل الكلي ضعيفة، رغم أن نمو التشغيل في بعض الأجهزة كبير.

- الاستهداف الخاطئ لبرامج سوق العمل، فكل البرامج مصممة على أساس حجم واحد يناسب الجميع دون الأخذ بعين الاعتبار تنوع مجموعات المستفيدين. وفي كثير من الأحيان تكون البرامج مستهدفة لمجموعات كبيرة، مثل الباحثين عن عمل لأول مرة.

4- البطالة: حسب الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر، تشمل تسمية البطالين كل الأشخاص الذين تجاوزوا سنا محددة والذين كانوا عند إجراء التحقيق الإحصائي:

- (دون عمل، متوفرون ومستعدون للعمل، يبحثون عن العمل، كالتسجيل على مستوى مكاتب التشغيل العمومية).

يعرفها تقرير التنمية البشرية لمنظمة الأمم المتحدة، على أنها نسبة القوى العاملة من الفئات العمرية 15 سنة وما فوق، التي تمارس عملا مدفوع الأجر أو عملا للحساب الخاص، ولكنها جاهزة للعمل وقد قامت بخطوات معينة بحثا عن عمل لقاء أجر أو عمل للحساب الخاص.

هي ظاهرة اجتماعية تعبر عن العمالة الناقصة، وتتجسد في التفاوت بين العمل وسوق الإنتاج، إذ تقوم على كون شريحة من السكان القادرين على العمل ولا تجد عمل لها.

هي حالة عدم وجود عمل للباحثين عنه، رغم توفرهم على الرغبة فيه والبحث عنه، أي وجود موارد بشرية في قوة العمل لا تعمل أو سبق لها العمل، ترغب وتبحث عنه، ولكنها لا تحصل عليه، وبالتالي فهي موارد بشرية معطلة عن ممارسة أي نشاط إنتاجي دائم أو مؤقت.