

## القوى العاملة وتخطيط التشغيل

### Manpower and employment planning

<sup>1</sup> عشوي رغدة رشا

طالبة دكتوراه / مخبر Poldeva / جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان

racha.achoui@gmail.com

موسلم حسين

أستاذ محاضر "ف" / مخبر Poldeva / جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان

[hmousliman@yahoo.fr](mailto:hmousliman@yahoo.fr)

تاريخ الاستلام : 27.02.2022, تاريخ القبول : 14.04.2022, تاريخ النشر : 06.06.2022

#### الملخص:

من المسلم به أنّ أخصائيو القوى العاملة لا يزالون يختبرون الأساليب والوسائل الفنية والإحصاءات دون أن يتمكنوا من الاتفاق على أسلوب أمثل يمكن تطبيقه في مجال تخطيط القوى العاملة وتخطيط التشغيل نظرا لاختلاف ظروف التنمية من بلد إلى آخر. وفي هذا المجال سيتم من خلال هذه الورقة البحثية التعرض لموضوع القوى العاملة كمفهوم ومؤشرات، والتعرف على مصادر بيانات القوى العاملة، وموضوع تخطيط التشغيل كأهداف وسياسات وتشريعات، وعلاقة ذلك بعملية التوازن بين تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة وتخطيط حجم العرض من هذه القوة.

**الكلمات المفتاحية:** القوى العاملة، الموارد البشرية، تخطيط التشغيل.

**تصنيف JEL:** J0, J19

#### Abstract :

It is known that manpower specialists are still experimenting with techniques and means as well as statistics, without arriving at a common agreement on the optimum method which can be applied in the field of employment and manpower planning, this being due to the different circumstances of development which vary from country to another. In this regard, this research paper will discuss the issue of manpower as a concept and indices, identifying sources of manpower data as well as the topic of employment planning as objectives and policies and their balancing relationship between the planning of manpower needs and the planning of their supply.

**Keywords:** manpower, human resources, employment planning.

**Jel Classification Codes:** J0, J19

---

<sup>1</sup> المؤلف المرسل

## مقدمة:

تمثل القوى العاملة أهم عناصر الإنتاج على الإطلاق والمحور الأساسي الذي تتمركز حوله عملية الإنتاج، فإن حسن استخدامها بشكل علمي أصبحت تمثل القاعدة الأساسية لحل الكثير من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها المجتمعات، ومن هنا كان لحجم وطبيعة القوى العاملة في النشاط الإنتاجي أهمية بارزة في كل المجتمعات بغض النظر عن درجة تقدّمها الاجتماعي والاقتصادي، إلا أنّها تكتسب دورا حرجا وحاسما في عمليات التنمية التي تأمل منها الدول الأقل نموا تحقيق أعلى مستوى ممكن من الرفاهية الاقتصادية عن طريق تعبئة مواردها واستغلالها أفضل استغلال وبالأخص الموارد البشرية، لذلك فإن تخطيط القوى العاملة والتشغيل يحتلان مركز القلب في أية عملية تهدف إلى تطوير قدرات العنصر البشري في المجتمع واستغلالها لتعظيم الناتج الاجتماعي والاقتصادي، ويمكن القول أنّ تطور وسائل الإنتاج وتحسين العلاقات الإنتاجية يرتبط بتخطيط القوى العاملة وتخطيط التشغيل، وهذا يعني أنّ خطة العمل لها صلة وثيقة بتطور القوى المنتجة.

مشكلة الدراسة: سنحاول في سياق هذا البحث تحليل هيكل الموارد البشرية لفك الالتباس حول مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة، مع تسليط الضوء على المنطقة العربية للتعرف على خصائص القوى العاملة ومعدلات النشاط الاقتصادي بها خلال الفترة (2015-2020) وكذا مشاكل التشغيل التي تواجهها هذه الدول. وفقا لما سبق فإنّ إشكالية البحث تتمحور حول التساؤلات الرئيسية التالية: ما هو واقع القوى العاملة في الدول العربية خلال الفترة (2015-2020)؟

وما علاقة تخطيط القوى العاملة بتخطيط التشغيل؟

## 1- مفاهيم حول القوى العاملة

### 1-1 مصطلح القوى العاملة

بعض الاقتصاديين لا يجدون فرقا بين المصطلحات التالية: القوى العاملة، الموارد البشرية والسكان الناشطون اقتصاديا، علما أنّ هذه المصطلحات لا تستعمل للدلالة على معنى واحد بل لكل منها مدلولها الخاص، بينما يرى القسم الآخر من الاقتصاديين أنّ مفهوم الموارد البشرية شامل وأوسع من مفهوم القوى العاملة.

ويمكن تعريف القوى العاملة بأنّها: " تلك الفئة السكانية في بلد ما القادرة على العمل والرغبة فيه، وتشمل جميع الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و60 سنة"<sup>2</sup>، وبالتالي فإنّ مفهوم القوى العاملة يتضمّن ثلاث مقومات جوهرية وهي:<sup>3</sup>

- قدرة الفرد على العمل.
- رغبة الفرد في العمل.
- وإتاحة الفرد للعمل.

### 2-1 خصائص القوى العاملة في الدول العربية

يتصف هيكل القوى العاملة في البلدان العربية بالعديد من الخصائص والمميزات العامة التي تشترك فيها، أهمّها:<sup>4</sup>

- ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة الذي يعزى إلى نسبة عالية من صغار السن في التركيبة السكانية، الأمر الذي يتيح لمزيد من القوى العاملة الولوج إلى أسواق العمل سنويا.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> مصطفى نجيب شوايش (2000)، "إدارة الموارد البشرية -إدارة الأفراد-"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ص35.

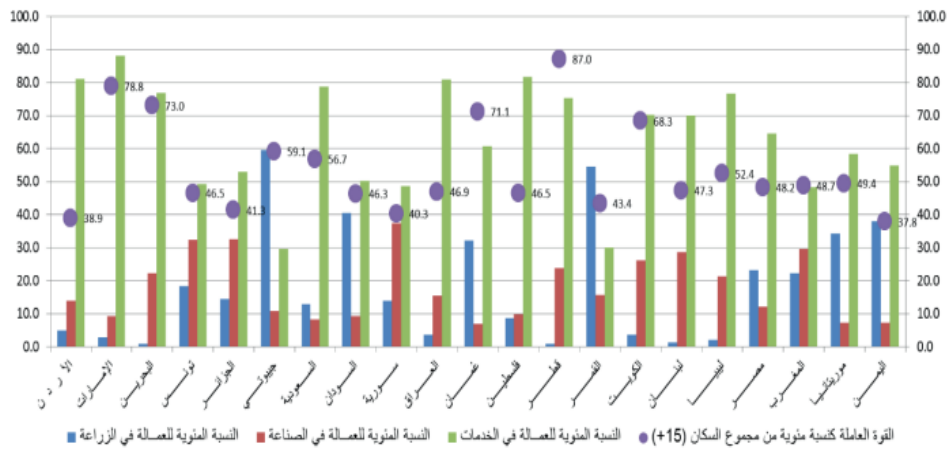
<sup>3</sup> عشوي نصر الدين (2006)، "الأساليب العلمية لتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد4، ص157.

<sup>4</sup> التقرير الاقتصادي العربي الموحد (2021)، ص ص 22-57.

<sup>5</sup> عبد الكريم صادق (11 نوفمبر 2021)، "واقع القوى العاملة في الدول العربية"، صحيفة القبس الدولي.

- لا تزال حصة النساء في القوى العاملة في الدول العربية منخفضة، إذ لا تتجاوز حوالي 20.7% سنة 2019. وتعتبر هذه النسبة الأدنى بين الأقاليم الرئيسية الأخرى في العالم، وتتدنى تلك الحصة في السنة ذاتها بشكل كبير في كل من اليمن (5.7%)، والعراق (11.8%)، وسوريا (14.3%)، الأردن (14.4%)، والجزائر (14.6%)، بينما ترتفع في البلدان الزراعية وبعض الدول الأقل نمواً.
- ارتفاع ظاهرة تشغيل الأطفال في المناطق الريفية للدول العربية رغم ضعف مساهمة الشباب، وهذا يمثل أكبر تحدي تواجهه هذه الدول.
- فتوة القوى العاملة في الدول العربية (ما يقارب 40% من السكان هم دون السن الخامسة عشر)، وضعف نسبة المسنين فيها يمثل أكبر التحديات لهذه الدول، إذ يتطلب الإبقاء على مستويات البطالة الحالية استحداث حجم معتبر من مناصب العمل كل سنة.
- تواجه المنطقة العربية تحديات فيما يتعلق بالقدرة على خلق فرص العمل، كما أنّ عدم التوافق بين الوافدين الجدد في سوق العمل من جهة واحتياجات السوق من جهة أخرى يؤدي إلى ارتفاع مستمر في معدلات البطالة، بالإضافة إلى التأثيرات غير المواتية لظروف عدم الاستقرار التي تعاني منه بعض الدول العربية.
- يبين التوزيع الجغرافي للعمالة العربية لعام 2019 في الشكل الموالي أنّ حوالي 60% من إجمالي القوى العاملة العربية تتمركز في خمس دول وهي كالتالي: مصر، السعودية، الجزائر، المغرب والسودان، وأنّ قطاع الخدمات يستحوذ على أكبر نسبة (63.9%) من القوى العاملة، ويبقى التوسع في قطاعي الصناعة والتقنيات، والرفع من مهارات القوى العاملة لخلق فرص عمل تنافسية من أكبر التحديات التي تواجه الدول العربية.

**شكل 1. التوزيع النسبي للعمالة في القطاعات المختلفة (2019)**



المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2021، ص 58.

### 3-1 التفريق بين القوى العاملة والموارد البشرية

تشير الموارد البشرية في بلد ما إلى مجموع السكان القادرين على العمل المنتج، ويقصد بالعمل المنتج كل مجهود جسدي أو ذهني يؤدي أو يساهم في خلق سلعة أو تأدية خدمة معينة، وبالتالي فإنّ الموارد البشرية تتألف من مجموع السكان مطروحا منه غير القادرين على العمل المنتج وهم:

- الأطفال تحت سن العمل القانونية.
- كبار السن ما داموا لا يمارسون نشاطا اقتصاديا.
- عاجزون عن العمل عجزا دائما وكليا.<sup>6</sup>

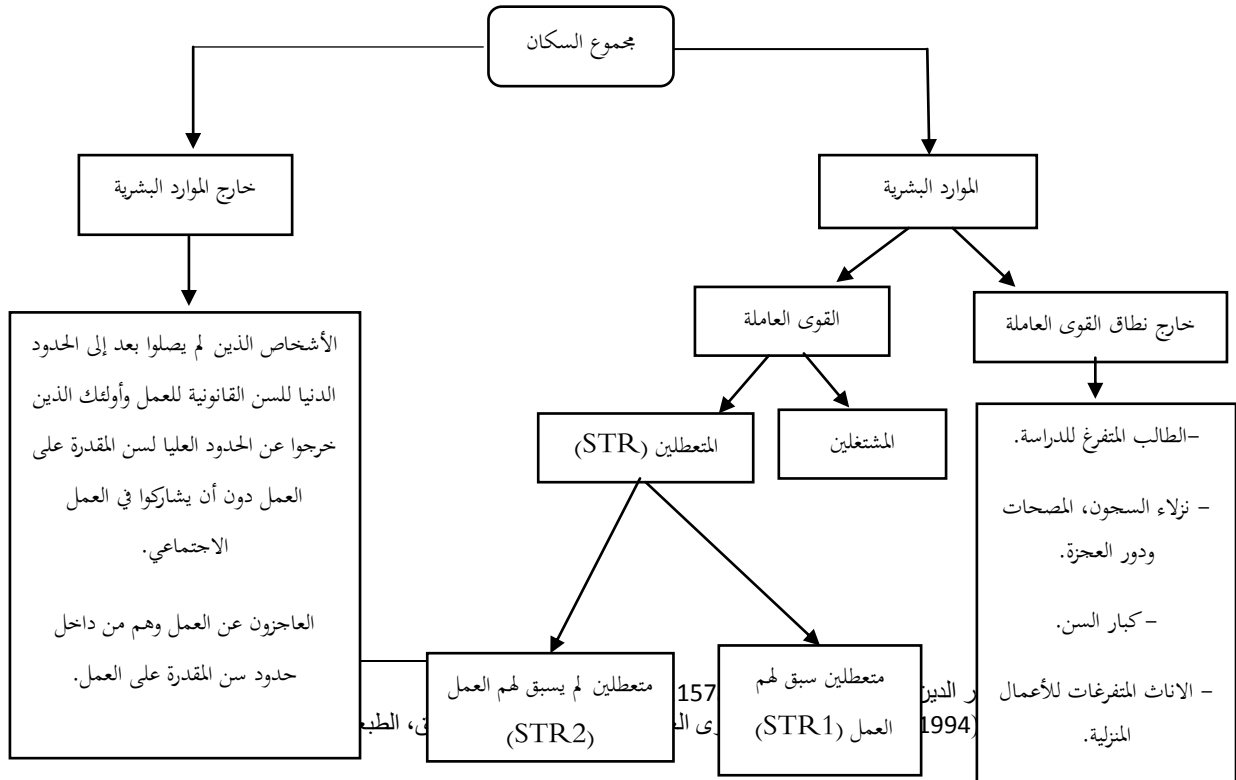
وعليه فإنّ الموارد البشرية حسب هذا المفهوم تتألف من فئتين:<sup>7</sup>

**الفئة الأولى:** تتكوّن من جميع القادرين على العمل المنتج، ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل، ويدخل في هذه الطائفة: ربات البيوت، الطلبة المتفرغون للدراسة، المتقاعدون والأشخاص الذين هم بصدد أداء الخدمة العسكرية، ونزلاء السجون والمستشفيات وغيرها من المؤسسات المماثلة، ويطرح على هؤلاء عادة "الأفراد خارج القوى العاملة".

**الفئة الثانية:** تتألف من جميع الأفراد المتواجدين في سوق العمل سواء كانوا يعملون فعلا أم يبحثون عن عمل، وتسمّى هذه الطائفة بالقوى العاملة أو ذوي النشاط الاقتصادي أو السكان النشيطون.

وعلى ضوء ما سبق يمكن تصوير علاقة القوى العاملة بالموارد البشرية على النحو التالي:

## كل 2. مخطط يوضح الفرق بين القوى العاملة والموارد البشرية



**المصدر:** عشوي نصر الدين، مرجع سبق ذكره، ص 158.

وسيتّم فيما يلي عرض بعض المعدّلات والنسب المتعارف عليها عالميا، والتي تستخدم غالبا عند تحليل هيكل الاستخدام (التشغيل) والقوى العاملة في العديد من الدول:<sup>8</sup>

- **معدل البطالة:** يدل هذا المقياس على مدى تفشي البطالة بين الأشخاص الراغبين في العمل والقادرين عليه والباحثين عنه، ويمكن حساب هذا المقياس بنسبة عدد المتعطّلين (سبق لهم العمل + لم يسبق لهم العمل) إلى مجموع القوى العاملة خلال فترة زمنية محدّدة.

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد الأفراد المتعطّلين}}{\text{مجموع القوى العاملة}}$$

- **معدل التشغيل:** يقيس مدى التشغيل في المجتمع ويعبّر عنه بنسبة عدد المشتغلين إلى مجموع القوى العاملة.

$$\text{معدل التشغيل} = 100 \times \frac{\text{عدد الأفراد المشتغلين}}{\text{مجموع القوى العاملة}}$$

- **معدل النشاط الاقتصادي الخام:** يعبّر هذا المعدّل عن مساهمة السكان في النشاط الاقتصادي، ويتكوّن من نسبة القوى العاملة إلى عدد السكان في فترة زمنية معينة.

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = 100 \times \frac{\text{مجموع القوى العاملة}}{\text{إجمالي عدد السكان}}$$

$$TAB = (PA/PT) \times 100$$

ويمكن حساب هذا المعدل أيضا طبقا للتصنيفات المختلفة للسكان مثل: العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي والإقامة... الخ أو ما يسمى بمعدلات المساهمة النوعية لكل من الذكور والاناث ولفئات العمر المختلفة باتّباع نفس الأسلوب.

### جدول 1. معدل النشاط الاقتصادي الخام في الدول العربية (2015-2020)

| 2020  | 2019  | 2018 | 2017  | 2016 | 2015  |                       |
|-------|-------|------|-------|------|-------|-----------------------|
| 431   | 426,9 | 415  | 413,4 | 400  | 387   | PT (10 <sup>6</sup> ) |
| 139,8 | 134   | 131  | 136,4 | 130  | 128,5 | PA (10 <sup>6</sup> ) |
| 32.4  | 31.3  | 31.5 | 32.9  | 32.5 | 33.2  | TAB %                 |

**المصدر:** - التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنوات 2015-2020.

- تقرير التنمية البشرية لسنوات 2015-2020.

<sup>8</sup> المركز الإحصائي أبو ظبي (ماي 2019)، "منهجية مسح القوى العاملة"، الإمارات العربية المتحدة، ص 31.

تشير هذه النسب المنخفضة إلى ارتفاع عبء الاعالة الاقتصادية، ويعزى السبب وراء انخفاض نسبة القوى العاملة إلى إجمالي السكان لعدة أسباب من بينها: فتوة السكان، التوسع الكمي في التعليم، توسع فئة اليائسين من فرص العمل، ارتفاع معدلات البطالة في كل الدول العربية نتيجة لتداعيات جائحة Covid-19، إضافة إلى مرحلة النمو الديموغرافي خلال العقود الأخيرة.

- **معدل النشاط الاقتصادي الصافي:** هو عبارة عن النسبة المئوية لعدد الأشخاص الناشطين اقتصاديا (إجمالي القوى العاملة) إلى مجموع السكان في سن العمل فقط (إجمالي الموارد البشرية)، وبالتالي يستبعد كل من صغار السن لذلك تكون قيمته أكبر من معدل النشاط الاقتصادي الخام.

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الصافي} = 100 \times \frac{\text{اجمالي القوى العاملة}}{\text{اجمالي الموارد البشرية}}$$

$$TAB' = (PA/PT') \times 100$$

## جدول 2. معدل النشاط الاقتصادي الصافي في الدول العربية (2020-2015)

| 2020  | 2019  | 2018  | 2017  | 2016  | 2015  |                        |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|
| 372.2 | 360.8 | 345.2 | 322.9 | 303.7 | 299.2 | PT' (10 <sup>6</sup> ) |
| 139,8 | 134   | 131   | 136,4 | 130   | 128,5 | PA (10 <sup>6</sup> )  |
| 37.5  | 37.4  | 37.9  | 42.2  | 42.8  | 42.9  | TAB' %                 |

المصدر: - التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنوات 2015-2020.

- تقرير التنمية البشرية لسنوات 2015-2020.

تشكل المؤشرات الإحصائية السابقة الأداة التي يمكن بواسطتها تفهم واقع القوى العاملة، كما أنها توضح الاتجاهات الجارية داخل سوق العمل، فإذا كانت هذه المؤشرات أداة وصفية، فلا يمكن انكار فائدتها في النواحي التخطيطية.

### 4-1 مصادر الإحصاءات الضرورية لتخطيط القوى العاملة

تعني إحصاءات القوى العاملة أية بيانات عن حجم وهيكل قوة العمل والظواهر الحادة التي تؤثر في التشغيل والفرص المتاحة أمام الأفراد المنتمين إلى قوة العمل، أو الطامحين للانتماء إليها، وفيما يلي الإحصاءات والمعلومات اللازمة عادة للقيام ببرامج تخطيط القوى العاملة:<sup>9</sup>

#### ✓ مصادر البيانات الكمية (الإحصائية)

- **إجمالي السكان:** إن المصدر الأساسي لبيانات إجمالي السكان هو التعداد العام، ويوفر هذا التعداد بيانات موزعة حسب النوع والجنس والتوزيع الجغرافي.

<sup>9</sup> مكتب العمل الدولي (2011)، "قياس السكان الناشطين اقتصاديا والخصائص ذات الصلة في تعدادات السكان"، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة، العدد 102، نيويورك، ص 183 وما بعدها، بتصرف من الباحث.

- **إجمالي القوى العاملة:** يتم الحصول على البيانات الدالة على إجمالي قوة العمل من التعداد العام للسكان ومن المؤسسات العامة والخاصة أو الوزارات المختصة والمسؤولة، ونحصل على بيانات عن البطالة من مكاتب التشغيل ومن الدراسات التي تجريها الهيئات الحكومية والدولية ومن مؤسسات الضمان والتأمين الاجتماعي.
- **العجز في القوى العاملة:** إن مصادر بيانات العجز أو النقص في القوى العاملة تتحدد بمكاتب العمل ووكالات التشغيل التي تسجل الشواغر غير المملوءة حسب الصناعات والمهن والمناطق الجغرافية، المبلغ عنها من قبل المؤسسات العامة أو الخاصة ومن الوزارات المسؤولة عن الضرائب والضمان الاجتماعي.
- **الهجرة:** إن المصادر الأساسية للهجرة هي التعداد العام للسكان، سجلات حركات الهجرة الدولية (تصاريح الدخول والخروج)، ودراسات وأبحاث عن الهجرة الداخلية.
- **معدلات الأجور واحصاءات الدخول:** يمكن الحصول على هذه البيانات من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل ومن المؤسسات الخاصة والعامة.
- ✓ **مصادر البيانات النوعية (غير الإحصائية)**

يمكن الحصول على البيانات النوعية اللازمة لتحليل ودراسة القوى العاملة من حيث مشاكلها وأسبابها من المصادر التالية:

- وزارة العمل والحماية الاجتماعية فيما يخص مشاكل التشغيل لفئات معينة من العمال، وكذلك تشريعات العمل ونظم التشغيل ومشاكل الحراك الاجتماعي.
  - الوزارات الأخرى فيما يخص مشاكل التشغيل ذات الصلة بتوظيف العمال والاحتفاظ بهم وتشغيلهم بصورة فعالة حسب المجموعات الصناعية والمهنية والمناطق الجغرافية.
  - الوزارات المسؤولة عن التعليم والتدريب تقدم معلومات خاصة حول وظيفة البرامج التعليمية والتدريبية، وكذلك يمكن الاستعانة بالمؤسسات والهيئات المهنية المختصة في هذا المجال.
- يشير برنامج التشغيل العالمي لمنظمة العمل الدولية إلى أن معظم البلدان النامية تكون المعلومات فيها قديمة وغير كافية ولا تغطي إلا جزء يسير من الدولة.

## 2- تخطيط التشغيل وعلاقته بتخطيط القوى العاملة

### 1-2 مفهوم وأهداف تخطيط التشغيل

يعرف تخطيط التشغيل بأنه مجموعة من السياسات والإجراءات التي تؤدي إلى توظيف القوى العاملة بما يتلاءم مع أهداف خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولابد من الإشارة إلى أن عملية تخطيط التشغيل تركز على سياسات التشغيل، تشريعات العمل وسياسات الأجور... الخ كما أنه يهدف إلى تحقيق ما يلي:

- تحقيق التشغيل الكامل والأمثل للقوى المتاحة.
- تحقيق التوازن في ميزان القوى العاملة.
- جذب المرأة إلى العمل وزيادة مشاركتها.
- الاستفادة من الكفاءات العملية المتاحة.
- زيادة إنتاجية العمل.

- الاستعمال الأمثل لوقت العمل.
- تحقيق الترابط الوثيق بين الأجور وتكاليف المعيشة.
- الربط بين خطط التنمية وخطط القوى العاملة.

ولفهم طبيعة التشغيل في مجتمع ما ينبغي التعرض اليه من الزوايا التالية:<sup>10</sup>

- **التشغيل حسب الحالات العملية:** تشير "الحالة العملية" إلى حالة الشخص الناشط اقتصاديا فيما يتعلق بعمله، أي نوع عقد العمل الصريح أو الضمني للوظيفة المتحصل عليها، ويحدد التصنيف الدولي الموحد للحالة العملية ست مجموعات عامة:
  - المستخدمون.
  - أصحاب الأعمال.
  - العاملون المستقلون.
  - أعضاء تعاونيات المنتجين.
  - العمال العائلين المساهمون.
  - العمال الذين لا يمكن تصنيفهم حسب الحالة.

إن توزيع التشغيل حسب الحالة العملية يعطي صورة لعلاقات الإنتاج السائدة، فهو يوضح تركز المشتغلين حسب حالتهم العملية، ومن خلال ذلك يمكن معرفة انكماش أو توسع فئة ما بالنسبة لباقي الفئات، كما أن الاختلاف في التشغيل حسب الحالة العملية بين مجتمع وآخر دلالة على تباين درجة التطور في البنيان الاقتصادي بين المجتمعين، وعلى أشكال الملكية السائدة في كل منهما.

- **التشغيل حسب المهنة:** تشير المهنة إلى نوع العمل الذي يقوم به الشخص المشتغل خلال الفترة الزمنية المرجعية (أو نوع العمل الذي قام به سابقا، إذا كان عاطلا) في ظل أي حالة اقتصادية (الحالة العملية)، وتعرف "المهنة" بأنها مجموعة الوظائف التي تنسم مهامها وواجباتها الرئيسية بدرجة عالية من التشابه، وقد يكون الشخص مرتبطا بمهنة من خلال الوظيفة الرئيسية التي يشتغلها حاليا أو وظيفة ثانية أو أخرى أو وظيفة شغلها سابقا.
- **التشغيل حسب الحالة التعليمية:** يقصد بالحالة التعليمية المستوى التعليمي أو التدريبي لكل فرد في المجتمع، وهنا يجب التأكيد على الارتباط القوي بين هذا التوزيع (المستوى التعليمي المطلوب) والتركيب المهني للقوى العاملة.
- **التشغيل حسب النشاط الاقتصادي:** حيث أن توزيع القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي له استخدامان: الأول وصفي والثاني لأغراض تخطيطية.

## 2-2 العلاقة بين تخطيط التشغيل وتخطيط القوى العاملة

يعرف تخطيط القوى العاملة بأنه "عملية حصر وتقدير القوى العاملة والتنبؤ بعدد ونوعية العاملين اللازمين للعمل، ومدى إمكانية تلبية هذه الحاجة في المكان والوقت المناسبين لضمان تنفيذ المهام المحددة بكفاءة وفعالية"<sup>11</sup>، وتهدف هذه العملية إلى وضع استراتيجية لتنمية القوى العاملة على النحو الذي يتناسب وأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومن ثم تحقيق نوع من

<sup>10</sup> مكتب العمل الدولي، مرجع سبق ذكره، ص 111-120، بتصرف من الباحث.

<sup>11</sup> أنس عبد الباسط عباس (2011)، "تخطيط وتنمية القوى العاملة"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ص 18.

التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة، سواء من الناحية الكمية أو النوعية ويحقق هذا التوازن عن طريق استخدام الخبراء ذوي الكفاءات العالية أو عن طريق التدريب الداخلي والخارجي لتعديل وتكييف وتطوير الاختصاصات والمهن... الخ.

إنّ خطة القوى العاملة لا تكون مكتملة الجوانب دون توفير ومعرفة الأمور التالية:

- ميزان حركة القوى العاملة لكل مهنة.
- تصورات القوى العاملة في المستقبل.
- تقييم وتوصيف العمل في كل مهنة.
- سياسات التشغيل التي سيعمل بها مستقبلا.
- سن بدأ الالتحاق بالعمل وما قد يطرق عليه من تغيير بفعل التشريع الاجتماعي والعملي.
- سن التقاعد.

وهنا يمكن القول أنّ تخطيط التشغيل جزء مكمل لخطة القوى العاملة، حيث أنّ التشريعات وسياسات التشغيل هي التي تحكم مسيرة الخطة، وأنّ إهمال تلك السياسات والتشريعات سيؤدي إلى خلق عثرات وصعوبات في سبيل تنفيذ خطة القوى العاملة.

### 3-2 مشاكل التشغيل في الدول العربية

يمكن تلخيص السمات المشتركة للقوى العاملة في الدول العربية ومشاكل التشغيل فيما يلي:

- تواجه المنطقة العربية تحديات فيما يتعلق بالقدرة على خلق فرص العمل، كما أنّ عدم التوافق بين الوافدين الجدد إلى سوق العمل من جهة، واحتياجات السوق من جهة أخرى يؤدي إلى ارتفاع مستمر في معدلات البطالة، بالإضافة إلى التأثيرات غير المواتية لظروف عدم الاستقرار الذي تعاني منه بعض الدول العربية.<sup>12</sup>
- وجد نقص في القوى العاملة الماهرة الفنية والمهنية، ووفرة في العمالة غير الماهرة المتخرجة بتعليم عام يؤهلهم إلى العمل في مهنة محددة.
- سياسات التعليم من جهة وسياسات التشغيل من جهة أخرى تحتاج إلى وقفة إعادة نظر عاجلة، والسبب تفاقم أعداد الخريجين الجامعيين سنة بعد سنة.<sup>13</sup>

### 4-2 سياسات التشغيل

تتمثل سياسة التشغيل في مجموعة القرارات والمواقف والإجراءات التي تتبناها الدولة من أجل تحقيق التشغيل الكامل كهدف استراتيجي، والهدف الاستراتيجي للتشغيل يعني:

- تجهيز الوظائف لكل فرد سيدخل سوق العمل لأول مرة
- تشغيل المتعطلين عن العمل.
- تصحيح التركيبة المهنية للعاملين بما يتناسب مع سياسة النمو الاقتصادي والاجتماعي.
- المواءمة بين متطلبات الوظيفة والمؤهلات والمهارات التي يمتلكها طالب هذه الوظيفة.

<sup>12</sup> التقرير الاقتصادي العربي الموحد (2021)، ص ص 22-23.

<sup>13</sup> أحمد إبراهيم أبو سن (2008)، "إدارة الموارد البشرية"، دار الثقافة للطباعة والنشر، ط2، ص ص 50/49.

- حرية الفرد في اختيار العمل المناسب له.
- تأمين الضمان الاجتماعي والصحي لكل العاملين.

غير أنّ سياسة التشغيل الكامل لا تعني انعدام البطالة، وإنّما تُعتبر الدولة قد بلغت مرتبة التشغيل الكامل عندما لا تتجاوز نسبة البطالة الانتقالية قدراً يُحدّد عادة بـ 5% من إجمالي القوى العاملة، ويُشترط لاعتبار الوصول إلى مستوى التشغيل الكامل، ألا يقل عدد الأعمال الشاغرة في أي وقت عن عدد الأفراد الباحثين عن العمل أو المتعطّلين فتكون البطالة بذلك مجرد فاصل زمني بين خروج الفرد من عمل سابق وحصوله على عمل لاحق.

لا يمكن لسياسة التشغيل أن تكون مجرد قرارات منعولة بذاتها بل إنّها ترتبط بعدد من السياسات الأخرى التي تشكل في مجموعها الروافد الرئيسية لاستراتيجية التشغيل، وتأتي في مقدّمة هذه السياسات السياسة السكانية وهي الرافد الأول في تشكيل وصياغة سياسة التشغيل، ولا يمكن وضع سياسة واضحة وسليمة للتشغيل دون معرفة الواقع السكاني والوضع الديموغرافي، كذلك سياسة التعليم والتدريب حيث قد يكون التعليم العالي منتشرًا ونسبة حملة الشهادات عالية ولكن لا تتوفر للمؤسسات القوى العاملة التي تحتاجها، والسبب هو بطء تحاوب نظم التعليم مع متطلبات الاقتصاد، بحيث قد ينتج النظام التعليمي أعداد كبيرة من المتخصصين في تخصصات لا يوجد عليها طلب ويعجز عن توفير التخصصات التي يحتاجها سوق العمل، وبالتالي يجب التنسيق بين سياسة التعليم والتدريب من جهة، وسياسة التشغيل من جهة أخرى عن طريق رسم السياسات التعليمية بما يُشبع الحاجات الحالية والمستقبلية للاقتصاد الوطني من القوى العاملة.

## 5-2 تأثيرات قوانين سياسات التشغيل على تخطيط القوى العاملة

قد تلعب قوانين وتشريعات وسياسات التشغيل دوراً رئيسياً في تخطيط القوى العاملة فهي المسؤولة عن:

- تحديد الحد الأدنى لسن الدخول إلى سوق العمل والحد الأعلى للخروج منه.
- تحديد ساعات العمل الفعلية في اليوم أو الأسبوع، وكذلك وجود تشريعات تسمح لأصحاب الشأن بتخفيض أو زيادة ساعات العمل لبعض الصناعات حسب الظروف الاقتصادية ومقتضيات مصلحة كل صناعة.
- المساواة بين الذكور والإناث أو التمييز بينهم فيما يتعلق بفرص العمل المتاحة لكل منهما، كمنع تشغيل الإناث في أعمال معينة، أو حصر توظيف الإناث في مهن محددة.
- منع أسلوب العمل الإضافي وتحديد الحد الأدنى والحد الأعلى لساعات العمل الإضافي، كما تُحدّد المهن والفئات التي تستفيد من هذا الأسلوب.
- السماح أو منع تشغيل العمال على أساس وقت عمل جزئي بما يساعد على جذب جزء من المصادر الاحتياطية لقوة العمل... الخ.

### الخاتمة:

إنّ تخطيط القوى العاملة وتأمين فرص تشغيل مجزية للقوى العاملة المتزايدة باستمرار، يشكّلان الأهداف الرئيسية للتنمية في الدول العربية، وعلى هذا الأساس يجب أن يكون تخطيط القوى العاملة والتشغيل تخطيطاً اجتماعياً واقتصادياً متكاملًا، فهو تخطيط اجتماعي حين يحقق التشغيل الكامل لقوة العمل، ويخلق فرص عمل لكافة الأفراد في إطار مبدأ تكافؤ الفرص فيما بينهم باعتبار أنّ الإنسان هو الهدف الرئيسي والنهائي للتنمية، كما أنّه تخطيط اقتصادي حين يحقق التشغيل الأمثل لقوة العمل والربط الدقيق لخطط

القوى العاملة بخطط التنمية ربطا زمانيا ومكانيا ونوعيا، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب باعتبار أنَّ الانسان هو أحد أهم عناصر الإنتاج، وبالتالي أحد أهم عناصر التنمية.

وفي ظل التطورات الدولية وخاصة المتعلقة بانتشار "فيروس كورونا"، وانخفاض أسعار النفط، وارتفاع نسب الديون وعجز الميزانية، تواجه المنطقة العربية تحديات فيما يتعلق بالقدرة على خلق فرص العمل، كما أنَّ عدم التوافق بين الوافدين الجدد إلى سوق العمل من جهة، واحتياجات السوق من جهة أخرى يؤدي إلى ارتفاع مستمر في معدلات البطالة، حيث بلغ عدد عاطلين عن العمل نحو 17.3 مليون عاطل عن العمل في عام 2020، بالإضافة إلى التأثيرات غير المواتية لظروف عدم الاستقرار الذي تعاني منه بعض الدول العربية.<sup>14</sup>

يتوقع أن ترتفع نسبة البطالة في عام 2021 في المنطقة العربية إلى 12.5 % أعلاها في فلسطين (31%) ثم ليبيا (22%) وتونس والأردن (21%) في ظل تضيق الخناق على الاقتصاد العالمي بسبب الإغلاقات المرتبطة بفيروس كورونا. ولتفاذي مشكلة البطالة التي تعد من أكبر التحديات التي تواجه الاقتصاديات العربية يجب أن تعمل الدول العربية على مواصلة استراتيجيات تنويع الاقتصاد، وتنفيذ إصلاحات مؤسسية لزيادة ديناميكية ومرونة أسواق العمل والمنتجات، وزيادة فرص التمويل للشباب والاستفادة من تسارع وتيرة التقنيات المالية، بالإضافة إلى زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل، وترتيبات عمل أكثر مرونة بالاستفادة من التطورات التقنية، بجانب رفع جودة التعليم وتوجيه السياسات التعليمية نحو مجالات ديناميكية أكثر طلبا في مجال العمل، والتفكير في مبادرات لدعم التكامل العربي والإقليمي.<sup>15</sup>

إنَّ تخطيط القوى العاملة ودراسات سوق العمل يجب ألا تقتصر على القوى العاملة الناشطة في القطاع الحديث كما هو الحال غالبا، لأنَّ نسبة كبيرة من سكان الدول العربية لا تزال تسكن المناطق الريفية، بالإضافة إلى وجود حاجة ملحة لتحسين نوعية وكمية المعلومات المطلوبة لنشاطات تخطيط القوى العاملة والتشغيل في الدول العربية، وقد تمَّ تأكيد هذه الناحية باستمرار من قبل منظمة العمل الدولية، ففي معظم الدول العربية تكون المعلومات عادة قديمة وغير كاملة في تغطيتها.

وفي الختام يمكن القول أنَّ موضوع القوى العاملة وتخطيط التشغيل يحتاج بالإضافة إلى ما ذُكر إلى تحليل واسع وشامل لكل المراحل التي تمرَّ فيها عملية تخطيط القوى العاملة وتخطيط التشغيل مع التأكيد مرة أخرى على ضرورة توفير معلومات إحصائية شاملة ومفصلة.

## قائمة المراجع:

### 1 الكتب:

- أحمد إبراهيم أبو سن (2008)، "إدارة الموارد البشرية"، دار الثقافة للطباعة والنشر، ط2، ص ص 50/49.
- أنس عبد الباسط عباس (2011)، "تخطيط وتنمية القوى العاملة"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ص 18.
- محمد عمر (1994)، "اقتصاد وتخطيط القوى العاملة"، منشورات جامعة دمشق، الطبعة الثالثة، ص 127.
- مصطفى نجيب شاويش (2000)، "إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ص 35.

<sup>14</sup> التقرير الاقتصادي العربي الموحد (2021)، ص ص 22-23.

<sup>15</sup> التقرير الاقتصادي السنوي لسنة (2020)، وزارة الاقتصاد، الامارات العربية المتحدة، ص ص 25-26.

- Azzam, Henry and Khoury (1981), "population, employment and development in the arab region : Scope and prospects", international labor organisation, world employment programme, Regional working paper No.11 Beirut.
- Bernard Gazier (1991), "Economie du travail et de l'emploi", édition Dalloz, paris.

## (2) مقالات علمية:

- عشوي نصر الدين (2006)، "الأساليب العلمية لتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة"، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 4، ص 157.

## (3) مواقع الأنترنت:

- التقرير الاقتصادي العربي الموحد (2021)، ص ص 22-57.  
<https://www.amf.org.ae/ar/jointrep/jaer2021>
- المركز الإحصائي أبو ظبي (ماي 2019)، منهجية مسح القوى العاملة، الإمارات العربية المتحدة، ص 31.  
[https://www.scad.gov.ae/MethodologyDocumentLib/Labour\\_Force\\_Survey\\_Ar.pdf](https://www.scad.gov.ae/MethodologyDocumentLib/Labour_Force_Survey_Ar.pdf)
- التقرير الاقتصادي السنوي (2020)، وزارة الاقتصاد، الإمارات العربية المتحدة، ص ص 25-26.  
<https://u.ae/ar-ae/information-and-services/jobs/-/media/Annual-economic-reports/Arabic-annual-economic-report-2020.ashx>
- مكتب العمل الدولي (2011)، قياس السكان الناشطين اقتصاديا والخصائص ذات الصلة في تعدادات السكان، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة، العدد 102، نيويورك، ص 183 وما بعدها.  
[https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Seriesf\\_102a.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Seriesf_102a.pdf)
- عبد الكريم صادق (11 نوفمبر 2021)، واقع القوى العاملة في الدول العربية، صحيفة القبس الدولي.  
<https://www.alqabas.com/article/5868268>