

## مرونة سوق العمل (Labor Market Flexibility):

هو مصطلح يشير إلى قدرة الشركات بموجب قوانين ولوائح أي سلطة قضائية على اتخاذ القرارات المتعلقة بتعيين الموظفين وفصلهم وساعات العمل وظروف العمل.

**سوق العمل المرنة (Flexible Labor Market):** هي سوق تخضع فيها الشركات لقوانين أقل فيما يتعلق بالقوة العاملة، وبالتالي يمكنها تحديد الأجور وفصل الموظفين عند الرغبة وتغيير ساعات عملهم. وتخضع أسواق العمل الأقل مرونة لمزيد من القوانين واللوائح، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور والقيود المفروضة على فصل الموظفين وغيرها من القيود المفروضة على عقود العمل؛ غالبا ما تتمتع النقابات العمالية بسلطة كبيرة في هذه الأسواق.

### وجهة النظر المؤيدة لزيادة مرونة سوق العمل:

يرى مؤيدو زيادة مرونة سوق العمل أنها تؤدي إلى انخفاض معدلات البطالة وارتفاع الناتج المحلي الإجمالي بسبب العواقب غير المقصودة للقيود الصارمة على سوق العمل. على سبيل المثال، قد تفكر شركة في توظيف موظف بدوام كامل، ولكنها تخشى من أن يكون الموظف صعبا جدا في فصله وقد يطالب بتعويضات للعمال مكلفة أو يرفع دعوى على أساس معاملة غير عادلة مزعومة.

ومن هذا المنطلق تميل الشركة إلى اختيار توظيف عمال بعقود قصيرة الأجل.

### وجهة النظر المعارضة لزيادة مرونة سوق العمل:

من ناحية أخرى، يدعي أنصار الأنظمة الصارمة لسوق العمل أن المرونة تضع كل السلطة في يد صاحب العمل، مما يؤدي إلى وجود قوى عاملة غير ثابتة. اين يكون لدى أصحاب العمل حافز ضئيل لضمان تحسين ظروف العمل للتقليل من الإصابات والوفيات في أماكن العمل، لأنه من السهل عليهم استبدال الموظفين الذين لم يعد بإمكانهم العمل.

وكرر فعل لظروف مكان العمل الخطيرة والقدرة وورديات العمل الطويلة للغاية والممارسات الاستغلالية من قبل الإدارة وأصحاب العمل (حجز الأجور والتهديدات وغيرها من الإساءات) وحالات الفصل التعسفي تشكلت الحركة العمالية في القرن التاسع عشر في الولايات المتحدة وأوروبا.