



# 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 او خيار الوظيفة او الهجرة، وكذلك العلاقة بين الأجور والخصائص غير المرغوبة للوظيفة، والعلاقة بين التعليم والانتاجية، واثرا تحادات العمال في الاجور والانتاجية ومعدل تغيير العمل .

■ ويهتم الاختصاص أيضا بالسياسات الاجتماعية في مجال العمل كتشريعات الحد الأدنى للأجور والعمل الاضافي ومعاشيات التقاعد وشروط الصحة والسلامة المهنية والضرائب وتأمين البطالة وسياسات الهجرة . . . الخ .

# 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 ومشترين وقواعد وأسعار...، فإنها تمتاز بعدد من الخصائص منها:

- خدمات العمل توجر ولا تباع
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل

- ظروف العمل لا تقل 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 (اضافة إلى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحت على تبادل المعلومات واجراء 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.

- ويتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب حسب المهارات والتعليم وفي اطار البنى والأقسام والتشريعات) عدد من العناصر:
  - حجم التشغيل وتركيبه
  - مستوى البطالة
  - مستويات الأجور

# 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 وتحوّله 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 وثقانات ذلك.





# القوى العاملة

■ يطلق مصطلح القوى العاملة على جميع الأفراد العاملين أو الذين يرغبون في العمل بأجر . أما الأفراد الذين لا يعملون بأجر ولكنهم يرغبون بالعمل فهم 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 . .



# البطالة

- 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 مستندا 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 جدياً، كما يخرج من الحساب العاملون لبعض الوقت والراغبون في العمل بدوام كامل . .

# الأجر

- يعتبر الأجر ثمن سلعة العمل التي يقدمها العامل إلى رب العمل من خلال عملية الإنتاج. والعمل عنصر من عناصر الإنتاج وينطبق عليه معظم خصائص التعويض التي تسري على العناصر الأخرى (العرض والطلب والسعر).
- إلا أنه يتميز مع ذلك بخصائص خاصة منها:
  - العمل متجسد 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).

# تابع: الأجور

- أثر الخصائص السلوكية في عرض العمل ونوعه وتعويضه .
- الطلب على العمل من جانب رب العمل ليس من أجل نفعيته بل اتاجيته وبدائله (عوامل الانتاج الأخرى) . وهو طلب مشتق من الطلب على السلع التي ينتجها .
- عدم المرونة الآنية في العرض تجاه السعر (الارتباطه بعوامل ديموغرافية أو تكوينه) .

■ تميز العمل باحتمال ارتداد منحني العرض إلى الخلف مع ازدياد السعر (الأجر) عند حد معين، نظرا لتفضيل العامل في تلك الحالة الاستمتاع بوقت الفراغ عوضا عن الاستمتاع بالسلع التي يشتريها بالأجر الناتج 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 الإنتاج يعتمد عليها في تحديد الاستثمار والإنتاج . . الخ . وهو بالنسبة للاقتصاد القومي أحد جوانب توزيع الناتج القومي .

# أشكال الأجر وطرق تخصيصه

يأخذ الأجر أشكالاً عدة منها:

- الأجر النقدي: وهو الشكل الأكثر شيوعاً في الاقتصاد المعاصر.
- الأجر العيني: كالأيواء والطعام والملابس.
- مزيج منهما: يتمثل في وجود منافع جانبية أجزرية إضافة إلى الأجر أو الأجر غير نقدي. وهذه المنافع ترتبط، في كثير من الأحيان بالأعمال الحديثة، وتزداد مع ارتفاع مستويات العمل والتعليم والأجر النقدي أيضاً.

كما يرتبط الأجر بطرق دفع مختلفة مثل:

- الفترة الزمنية: وقد تكون الساعة أو الأسبوع للعمال أو الشهر للأعمال الادارية وللموظفين في الحكومة وتسمى رواتبا .
- 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 .



# 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 .
- إن أي تغير في الأجور النقدية الاسمية قد يذهب به، جزئياً أو كلياً، التغير في المستوى العام للأسعار .
- وتعني هذه العبارة أحياناً المبلغ الفعلي المقبوض دون الأخذ بالحسبان لأية مزايا خاصة تعطىها الوظيفة .



# الأجر الحقيقي

■ وهو الأجر الاسمية مقسومة على أحد مقاييس الأسعار لبيان ما يمكن للعامل أن يشتريه بالأجور الاسمية. وحساب الأجر الحقيقي هو:

$$W^* = \frac{w}{p}$$

حيث:

$$W^* = \text{الأجر الحقيقي}$$

$$w = \text{الأجر الاسمي}$$

$$p = \text{الأسعار}$$

# الإنتاجية

- تعرف إنتاجية العمل (وتقاس) بشكل واسع على أنها الناتج من ساعة عمل العامل. وصورة الكسر تتكون من إحدى صيغ قياس GDP بالأسعار الثابتة وعادةً ما يُؤخذ على مستوى الصناعة، بينما مخرج الكسر هو مدخل العمل مأخوذاً من بيانات الصناعة المعنية للتشغيل والساعات.
- وبسبب تعقد عملية الإنتاج فإن هذه القياسات العريضة للإنتاجية ليست بالضرورة مؤشرة عن فعالية العمل. وبحوث أخرى في قياس الإنتاجية تدخل أسهام استثمارات المصانع والأدوات (التجهيزات)، نوعية قوة العمل وتقيس الساعات الفعلية في الشغل. ومن المفترض أن تقدم احصاءات مكاتب العمل قياسات عن الإنتاجية بشكل دائم.

■ بشكل عام يمكن تعريف متوسط إنتاجية العامل بأنها إجمالي الإنتاج، حسب تقنية الإنتاج المستخدمة، كنسبة من عدد العاملين .

■ بشكل عام يمكن تعريف الإنتاجية المحدية للعامل بأنها الزيادة في الإنتاج التي تترتب على زيادة عدد العمال بعامل إضافي .

■ حسب النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية، ولأسواق تنافسية، عادة ما يتم تعظيم أرباح المنشأة الاقتصادية النمطية الممثلة بتساوي قيمة الناتج الحدي للعامل مع الأجر الحقيقي، حيث تتخذ الأجور وأسعار السلع في أسواق تنافسية.

# عرض العمل

مُحددات العرض: يمكن قسمة عرض العمل إلى عدة مكونات:

- حجم السكان وتركيبهم
- المشاركة في قوة العمل (أي القرار في استعمال الوقت المتاح بين العمل واستعمالات أخرى)
- عدد الساعات التي يرغب المشارك في قوة العمل عرضها للبيع.
- الاستثمار في رأس المال البشري (لتحسين نوعية العمل المعروض وبالتالي عوائده)

## ■ خيار المهنة والقطاع.

وتختلف محددات عرض العمل ومعدلاته حسب الجنس (عرض العمل النسائي مثلاً) والعمر والعرق ومستوى التعليم والموثرات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى.

- إلا أن الاقتصاديين يركزون عادة على الصلة بين الأجر والعرض . وتشير النظرية الاقتصادية إلى أن عرض العمل دالة في الأجر الحقيقي أي

$$L_s = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

- والعلاقة بينهما طردية أي أن عرض العمل يزداد بازدياد الأجر الحقيقي وبالعكس .

- ولا يسمح الأجر الاسمي لوحده بالتعرف الى متى يرغب المرء بالمشاركة في سوق العمل (أي التخلي عن متعة استعمال ساعات الفراغ عند بيع خدمات عمله) ولا تحديد مقدار الساعات التي هو مستعد لبيعها .





# الطلب على وقت الفراغ

- يتحدد الطلب على أي سلعة بعوامل أساسية هي:
  - تكلفة الفرصة البديلة
  - مستوى الدخل والثروة
  - تفضيلات الأفراد

■ وينطبق هذا على الطلب على وقت الفراغ والدالة لذلك هي:

$$D_L = f(W, Y, T)$$

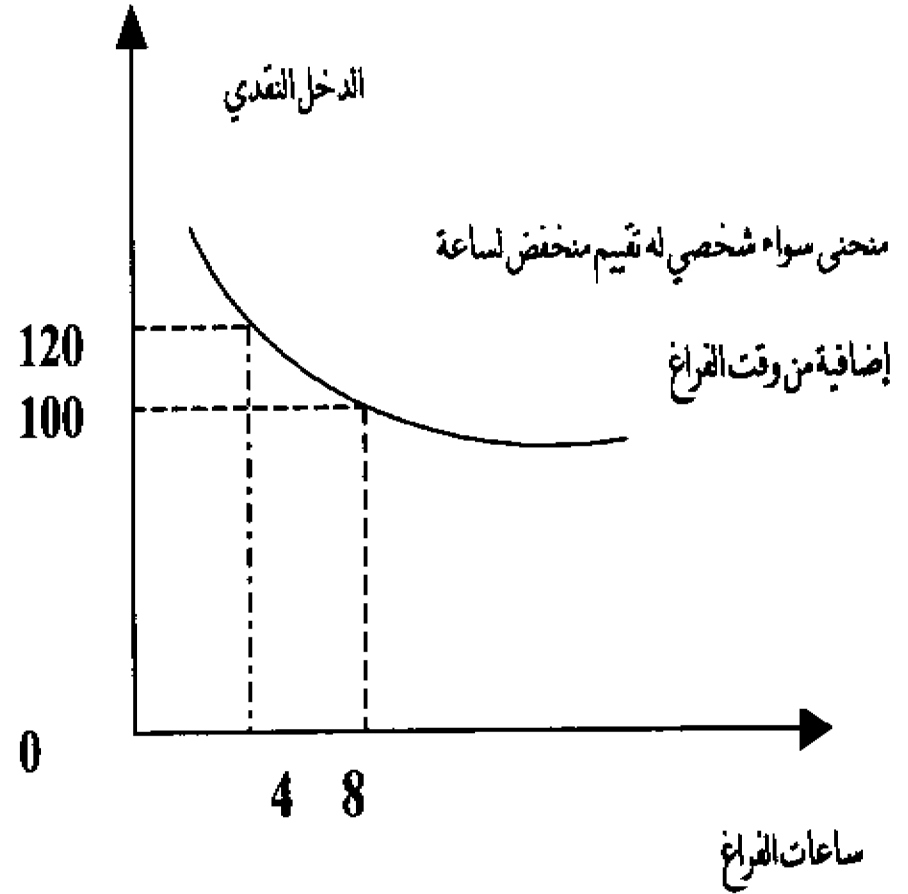
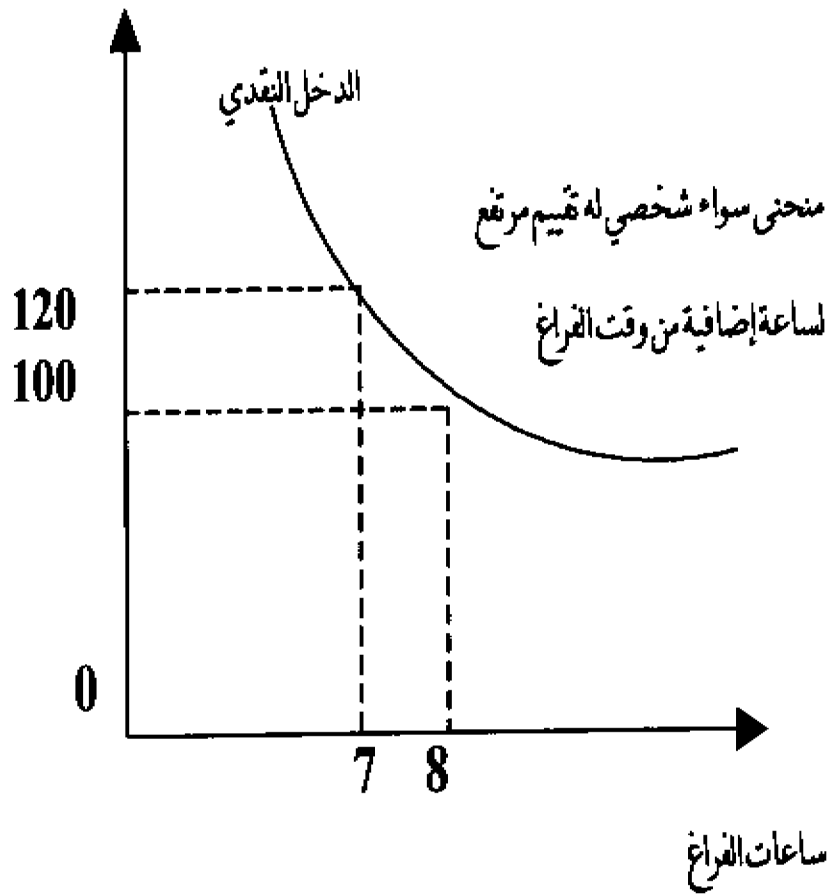
- حيث تكلفة الفرصة هي سعر ساعة الوقت لو استعملت في العمل عوضاً عن الفراغ وتساوي الأجر  $W$ . والعلاقة سالبة.، وحيث  $Y$  هي الدخل والعلاقة طردية، وحيث  $T$  تفضيلات الأفراد، وتختلف العلاقة باختلافهم.



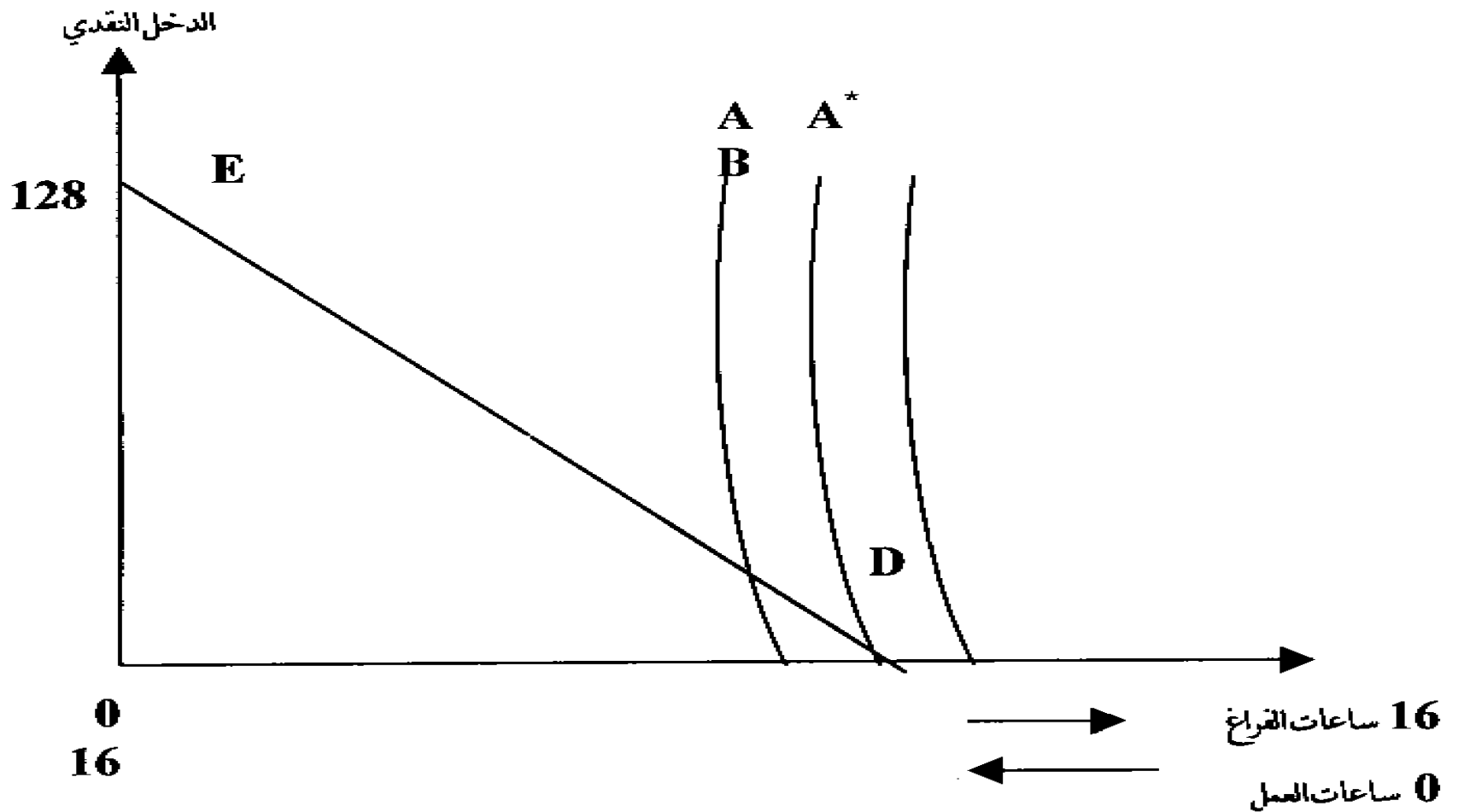
# تفضيلات الأفراد والحل الركني

- للأفراد منحنيات سواء للتبادل بين ساعات الفراغ والدخل النقدي ويعبر كل منها عن مستوى معين من الاشباع. ويختلف ميل كل من هذه المنحنيات باختلاف الأفراد. فالأفراد ذوي التفضيل الأكبر لساعة اضافية من وقت الفراغ يكون منحني السواء لديهم أكثر ميلاً من الأفراد ذوي التفضيل الأقل لساعة اضافية من وقت الفراغ (انظر الشكل 5). وقد يكون للمرء منحنيات سواء شبه شاقولية تصل به إلى ما يعرف بالحل الركني أي قرار عدم العمل (انظر الشكل رقم 6).

# الشكل رقم (5)



# الشكل رقم (6)

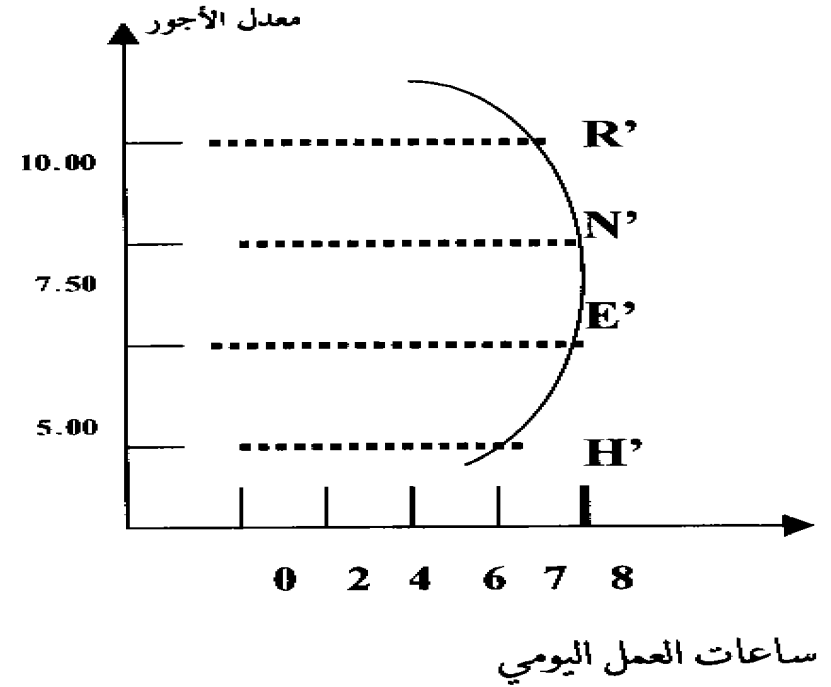
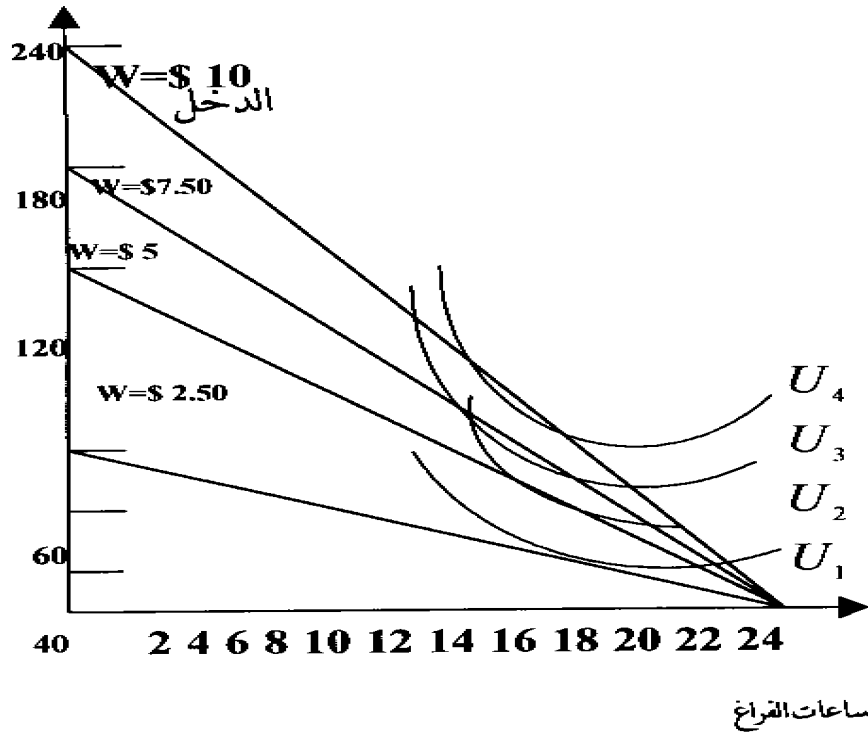




# قيد الأجر ومنحنى عرض العامل

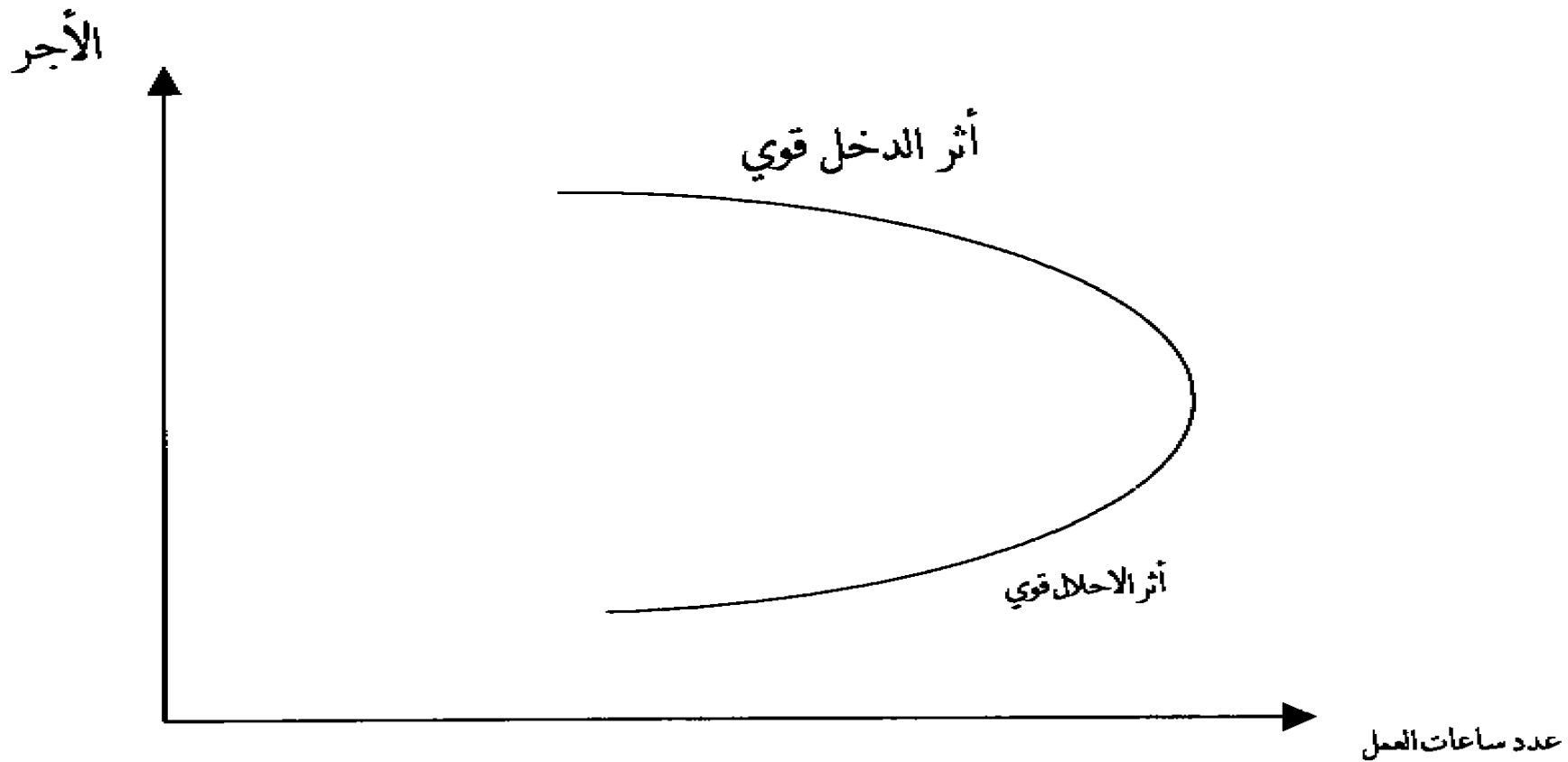
■ يعبر هذا القيد عن الدخل النقدي الذي يحصل عليه العامل (ويختلف باختلاف طبيعة العمل ومعدلات الأجر لمختلف الأفراد) مقابل بيع عدد من ساعات العمل يتدرج من الصفر إلى الحد الطبيعي الأقصى الذي يستطيع عرضه (24 ساعة ناقصا الساعات اللازمة لحاجات الفرد المختلفة) . وبواسطة منحنى قيد الأجر ومنحنيات السواء للعامل يمكن اشتقاق منحنى عرض العامل كما يظهر من الشكل رقم 7 والشكل 8 المرفقين .

# الشكل رقم (7)



■ وهذا يكون منحني العرض، بدالة الأجر، على الشكل التالي:

## الشكل رقم (8)





# الطلب على العمل

## محددات الطلب:

- تعمل المنشآت على مزج عناصر الانتاج المختلفة (شكل خاص رأس المال والعمل) لانتاج السلع والخدمات التي تباع في السوق. ويعتمد الانتاج الكلي والطريقة التي يتم بها مزج رأس المال والعمل على:
  - الطلب على المنتج
  - رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند اسعار معينة
  - اختيار التقنية المتوفرة للانتاج
  - الأجور النسبية لزمر العمال



■ وعند دراسة الطلب على العمل نهتم بدراسة كيفية تأثر عدد العمال الذين يتم توظيفهم بالتغيرات في العناصر أعلاه. وعند ثبات العناصر الثلاثة الأولى يتغير الطلب على العمل بالتغيرات في الأجر. فالزيادة في الأجر تعني زيادة في التكاليف وعادة ما تؤدي إلى زيادة في أسعار المنتج وبالتالي قلة الانتاج وبالتالي تقليص الاستخدام (تأثير الحجم). ومن جانب آخر كلما زادت الأجور، بفرض ثبات سعر رأس المال (على الأقل في البداية)، كلما كان هناك دافع لدى أرباب العمل لتقليص التكاليف عن طريق تبني أساليب إنتاج تعتمد بدرجة أكبر، على رأس المال وبالتالي تقليص الاستخدام (تأثير الاحلال).

ويستند النموذج المبسط لتحليل الطلب على العمال على أربعة  
فروض:

■ يسعى صاحب العمل إلى تعظيم الربح (الفرق بين إيرادات المبيعات  
وتكاليف الإنتاج)

■ تستأجر المنشآت عاملي إنتاج متجانسين (العمل ورأس المال) ويمكن  
الاحلال بينهما . وثمة دالة إنتاج ذات عاملين:

$$Q = f ( L , K )$$

وتعتمد العلاقة المحددة بين الإنتاج وعوامله على التقنية المستعملة .



- إن الأجر بالساعة هو التكلفة الوحيدة لعنصر العمل . أي تجاهل وجود تكاليف استئجار العمال وتدريبهم والمزايا غير النقدية التي لا تتغير بتغير ساعات العمل .
- إن سوق العمل وسوق السلعة المنتجة هي أسواق تنافسية .

■ وكما رأينا فإن الطلب على العمل (طلب المنشأة) طلب مشتق .  
ويتحدد حجم طلب المنشأة أساسا على مقدار الانتاج الذي ترغب  
فيه وتكاليف مدخلاته . وترى النظرية الاقتصادية (والتجربة  
العملية) أن الطلب على العمل دالة عكسية في الأجر الحقيقي بحيث  
إن زيادة الأجر تنقص في الطلب والعكس صحيح . .

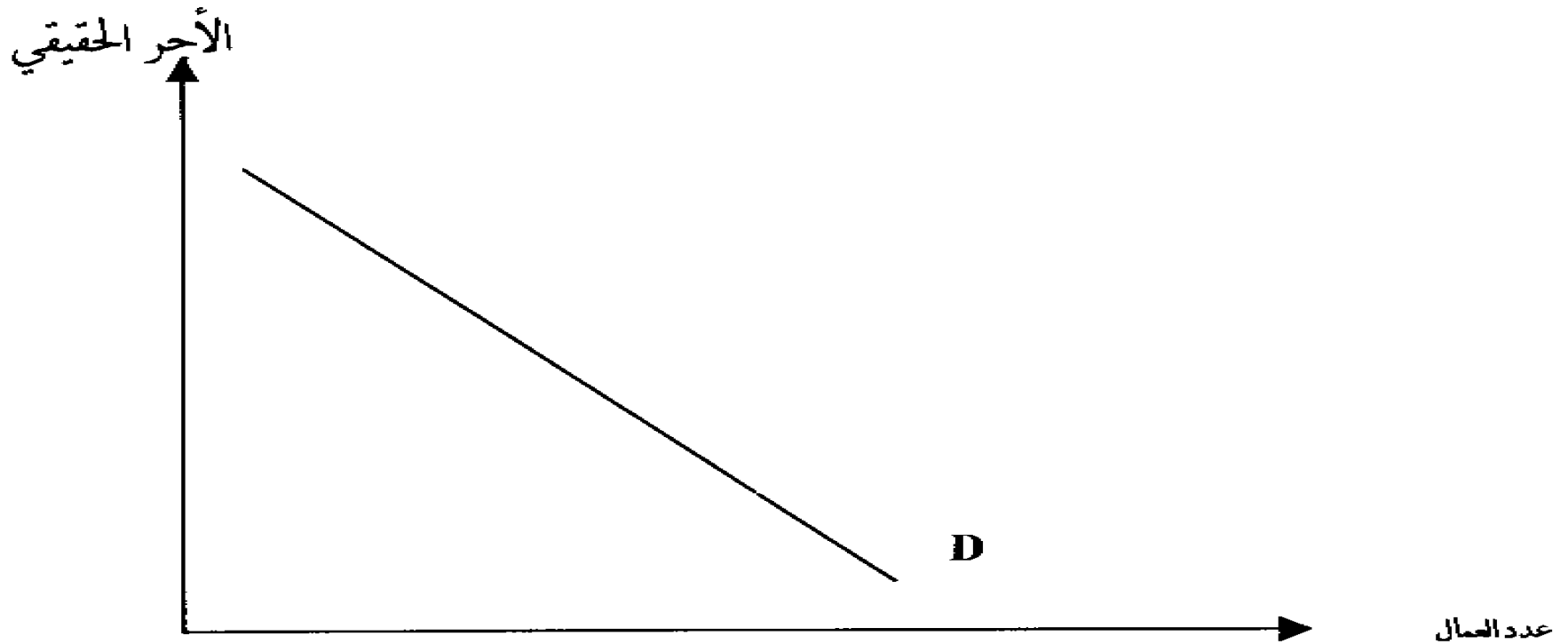
$$L_D = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

حيث  $\left(\frac{W}{P}\right)$  = الأجر الحقيقي و  $W$  = الأجر الاسمي و  $P$  = الأسعار



# منحنى الطلب

يلاحظ أن منحنى الطلب يكون ذا ميل سالب بالعلاقة مع الأجر



- وهذا الشكل قد يختلف من مهنة إلى أخرى أو من صناعة إلى أخرى ولكن يبقى في نفس الاتجاه وينطبق ذلك على الاقتصاد الوطني أي أن أي زيادة في معدل الأجر تقلل من الكمية المطلوبة من عنصر العمل وأن يختلف مقدار النقص في كل من المدى القصير والمدى الطويل .
- ويقصد بالمدى القصير الفترة التي يكون فيها رأس مال المنشأة والتقانة وبقية العناصر ثابتة ويكون المتحول الوحيد هو عنصر العمل .