

3- تحليل سوق العمل: كيف يعمل سوق العمل؟ (الطلب والعرض)

- الشركة أو المنشأة تعمل في أسواق مختلفة. إنها توجر رأس المال في أسواق رأس المال وتوجر خدمات العمل في أسواق العمل. تقوم الشركة أو المنشأة الانتاجية بمزج (L) وحدة من العمالة و (K) وحدة من رأس المال لكي تنتج (Y) وحدة من الناتج النهائي إذا كان سلعة أو خدمة . . الخ (هناك أيضا مواد أولية ومواد وسيطة . . الخ قد تدخل في الانتاج) . بعد ذلك تباع المنشأة انتاجها في سوق البضائع.

■ تحليل ودراسة سوق العمل تبدأ وتنتهي بدراسة العرض والطلب على العمالة. يقوم أرباب العمل بطلب العمالة. يتأثر قرار التوظيف بظروف الأسواق الأخرى كسوق رأس المال. أما عرض العمل فيشمل العمال الباحثين عن وظائف ورغباتهم في عدد ساعات العمل وساعات الراحة والمتعة خلال اليوم.

- أما تأجرات سوق العمل فإنها مرتبطة بـ (أ) شروط التوظيف كالأجور والتعويضات وظروف العمل . . الخ. (ب) مستوى العمالة. يجب علينا التمييز بين الوظائف المختلفة المهارات، الجامع الديموغرافية التي تكون منها سوق العمل. قوى العرض والطلب تؤثر على تأجرات سوق العمل.

مفهوم الطلب على العمالة

■ تقوم الشركة بمزج العمالة ورأس المال كما قلنا لإنتاج السلع والخدمات. الناتج النهائي وطرق مزج العمالة ورأس المال يعتمد على (أ) الطلب على السلع والخدمات و(ب) كمية العمالة ورؤوس الأموال التي تستخدمها والتكنولوجيا أو التقنية المتوفرة لهم.

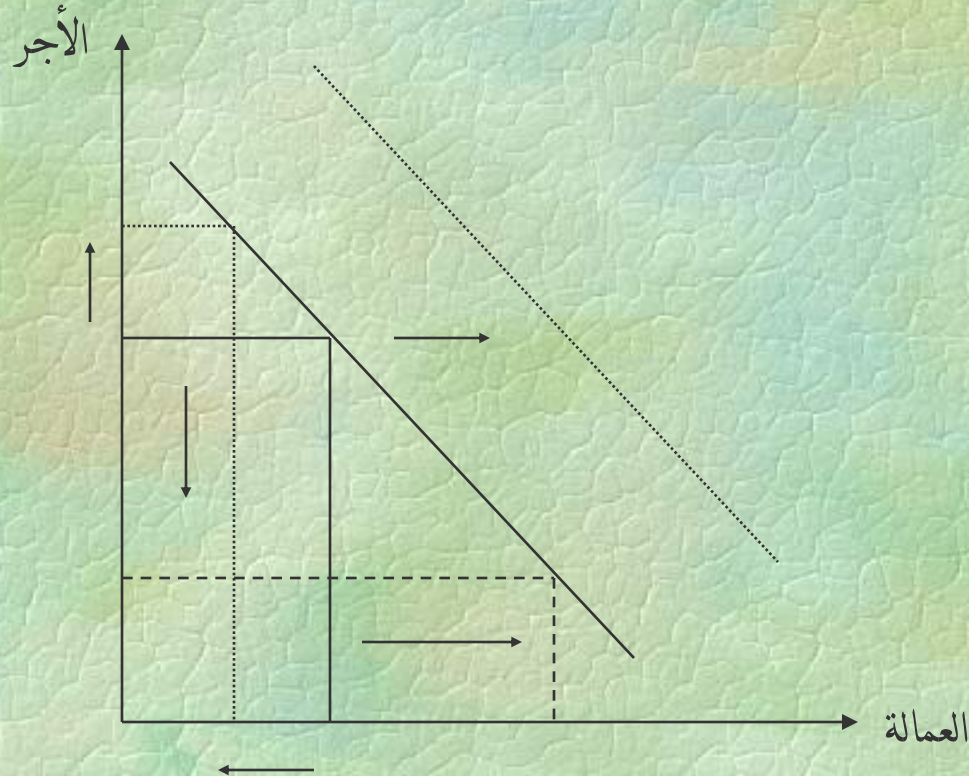
■ سننظر إلى كل من العوامل أعلاه على حدة وإبقاء بقية العوامل الأخرى ثابتة.

■ (a) تغير الأجور . . . والسؤال هنا هو هل يتغير الطلب (كميا) عندما يتغير معدل الأجر؟ إبقاء كافة العوامل الأخرى ثابتة (رأس المال، التقنية، العلاقة بين أسعار المنتجات النهائية والطلب عليها) فإن الارتفاع في معدل الأجر يعني زيادة في تكاليف الإنتاج وهذا بدوره يدفع أسعار المنتجات للارتفاع. من الطبيعي أن يتناقص الطلب على المنتجات عند ارتفاع أسعارها. في هذه الحالة يقوم أصحاب العمل أو الشركات بتخفيض الطلب على العمالة وعندها يبدأ الإنتاج بالانخفاض وهذا يعني انخفاض في العمالة. وهذا يسمى التأثير القياسي (Scale Effect) وهو التأثير على مستوى العمالة المرغوب نتيجة تدني مستوى الإنتاج.

■ ارتفاع الأجر (أيضا كل العوامل الأخرى ثابتة) يؤدي إلى تحفيز أصحاب الأعمال إلى تخفيض كلف الإنتاج وذلك باتباع طرق تقنية تعتمد على رأس المال أكثر مما تعتمد على العمالة وهذا يسمى (Substitution Effect) تأثير الاستبدال أو الإحلال.

■ لذا عندما يرتفع معدل الأجر تنخفض العمالة. وتوضح هذه العلاقة السلبية هنا وتعرف (بمنحنى الطلب)

مخطط رقم (1): الطلب على العمالة



علاقة عكسية بين الأجر والطلب على العمالة

■ يمكن استبدال العمالة على الخط الأفقي بساعات العمل. . منحنى الطلب يمثل المستوى المرغوب من العمالة (ساعات العمل) والتي تناسب سلبيا مع الأجور.

3.1 التغير في العوامل الأخرى المؤثر على الطلب على العمالة

- تغير في الطلب على المنتوجات – إذا ارتفع الطلب على منتج معين يرتفع سعره. في حالة عدم حصول أي تغيير في عوامل الإنتاج الأخرى كراس المال أو التقنية الإنتاجية، فإن مستوى الإنتاج سيرتفع ومعه يزداد الطلب على العمالة وبذلك يتغير منحنى الطلب إلى الخارج (إلى اليمين) إلى الخط المنقط.

■ والآن اعتبر بأن هناك تغيير مفاجيء بمستوى رأس المال، على سبيل المثال، هناك انخفاض في سعر رأس المال. في هذه الحالة فإن كلا من "تأثير القياس" و "تأثير الإحلال" سيؤثران على مستوى طلب العمل. إن انخفاض سعر رأس المال سيؤدي إلى انخفاض كلفة الإنتاج وتحفيز الإنتاج وبذلك ترتفع العمالة. سيتغير منحنى الطلب إلى الخارج (إلى اليمين) إلى الخط المنقط أيضا.

■ ولكن هناك تأثير آخر، تأثير الإحلال، حيث أن انخفاض أسعار رأس المال تؤدي إلى خفض كلف الإنتاج، زيادة الطلب على الإنتاج وزيادة الطلب على رأس المال وهذا يقلل من الطلب على العمالة. هذا يؤدي إلى تغير منحنى الطلب على العمالة إلى جهة اليسار. ولكن استقرار منحنى الطلب في النهاية يعتمد على حجم هذين العاملين وأيهما أكبر. لاحظ أن (تأثير الإحلال) أكبر عموماً من تأثير القياس.

■ من المهم جدا التمييز بين الحركة على منحني الطلب صعودا ونزولا وبين التغيير (Shift) في منحني الطلب يمينا ويسارا . تغير الأجور يؤدي إلى الأول وتغيير في سعر رأس المال، مستوى التقنية والطلب على الإنتاج في السلع والخدمات يؤدي إلى الثاني .

4- الطلب طويل وقصير المدى

- واحدة من الفرضيات في النماذج الاقتصادية هي أنه رأس المال كعامل من عوامل الإنتاج ثابت في المدى القريب. الفكرة هي أنه عملية تغير رأس المال (إضافة له) عملية مكلفة إذا ما أردنا ذلك في وقت قصير، وحتى عندما يتغير سعر رأس المال. وتحتاج عملية تغيير رأس المال إلى المستوى المرغوب وقتاً طويلاً. ولكن خلافاً لذلك فإن تغيير كمية العمالة لا يحتاج إلى وقت طويل.

5- الطلب على العمالة - تفاصيل

5.1 فرضيات:

- تحليل الطلب على العمالة يحتاج أن يتم من خلال نموذج اقتصادي بحيث يمكن أن ينتج عن توقعات وتنبؤات معينة. هذا النموذج الذي سنتكلم عنه نموذج كبقية النماذج يعتمد على فرضيات. الفرضية الأولى – أصحاب العمل يسعون إلى تعظيم أرباحهم. الربح هو الفارق بين الواردات وتكاليف الإنتاج.

■ ثانياً، لتبسيط الأمر، نفترض أن الإنتاج (Y) وإنتاجه هناك عاملي إنتاج فقط، العمل (L) ورأس المال (K) وأن دالة الإنتاج $Y = F(L, K)$ (وضح)

■ ثالثاً، نحن نفترض بأن كلفة الإنتاج هي أجور العمل فقط.

■ رابعاً، ونفترض بأن العمال لا يتقاضون فوائد وامتيازات.

■ يجب الانتباه بأننا نفترض هذه الفرضيات لتبسط الأمر فقط. خامسا، وأخيرا، نفترض بأن سوق العمل وسوق المنتجات أسواق تنافسية حرة (مناقشة). هذا يعني بأن الأجور وأسعار المنتجات تحدد بقوى السوق وليس للمنشأة أو للعامل تحديد هما.

■ على المدى القصير، نحن نفترض بأن مستوى رأس المال والإنتاج ثابتين. لذا فإن قرار المنشأة حول الحد المرغوب للعمالة والإنتاج هو قرار مزدوج... الأمران مرتبطان ببعض.

5.2 الإنتاجية الحدية:

■ وهي الوحدة الإضافية من الإنتاج التي تنتج من قبل المنتج أو المنشأة عندما يضاف عامل واحد للقوى العاملة في المنشأة (Marginal Product of Labor). على سبيل المثال، عدد السيارات التي تبيعها شركة معينة 10 في الشهر والشركة لديها بائع واحد. الشركة تبيع 21 سيارة إذا ما وظفت عامل آخر. لذا فإن الفارق في الإنتاجية الناجمة عن زيادة البائعين إلى 2 هي 11-21=10 لذا فإن الإنتاجية الحدية:

$$MPL = \frac{11}{1} = 11$$

■ لاحظ أن الإنتاجية الحدية تزداد كلما زاد عدد العمال ولكن حتى تصل إلى حد معين ثم تبدأ بالتنازل كلما أضفنا عاملا آخر.. ولكن قيمتها تبقى موجبة.

■ هذه الظاهرة تدعى قانون تراجع المنفعة الحدية (Law of Diminishing Marginal Productivity). في هذا المثال فإنها تعني بأن إضافة بائعين إلى القوة العاملة الحالية يخفض من حصة رأس المال التي يعملون بها.. (توضيح)

5.3 متطلبات تعظيم الأرباح:

■ نحن افترضنا بأن رب العمل أو المنشأة تسعى إلى تعظيم أرباحها . ولكي يتم تحقيق ذلك فإن رب العمل يوظف عماله إلى حد ما تساوي فيه المنفعة الحدية لإيراداته التي يحصل عليها من توظيف آخر عامل مع الكلفة الحدية للإنتاج التي هي في هذه الحالة كلفة هذا العامل $MR=MC...(MC)$ وبما أن الربح هو الإيرادات ناقصا التكاليف، فإذا ما زادت المنفعة الحدية لإيراداته على الكلفة الحدية للإنتاج فإن الأرباح تزداد بزيادة العمالة. والعكس صحيح، فإذا زادت الكلفة الحدية على المنفعة الحدية فإن رب العمل يخسر عندما يوظف المزيد من العمال لذا ففي هذه الحالة فإن الربح لا يتحقق إلا بتسريح العمال.

$MR_L > MC_L$ زيادة العمالة

$MR_L = MC_L$ لا تغيير في نسبة العمالة

$MR_L < MC_L$ تقليل العمالة

■ بناء على الفرضيات التي افترضناها فإن الكلفة الحدية لوحدة واحدة من العمالة تساوي الأجر الاسمي $MC_L = W$. والمنفعة الحدية (MR) التي يحصل عليها رب العمل من إضافة وحدة واحدة في العمالة تسمى المنفعة الحدية للعمالة (MP_L) وتساوي وحدة واحدة من الناتج المضاف وتساوي:

$$MR_L = MRP = MP_L \cdot MR$$

- ولكوننا افترضنا بأن رب العمل أو المنشأة تباع منتوجها في سوق حرة وأن سعر المنتج لا يتغير مع تغير الإنتاج فإن الواردات الإضافية الناجمة عن إنتاج وحدة واحدة إضافية هي تساوي السعر (P)

$$MRP = P.(MP_L)$$

المنفعة الحدية للعمالة تساوي الكلفة الحدية

$$P.(MP_L) = W$$

وبذلك

$$MP_L = \frac{W}{P}$$

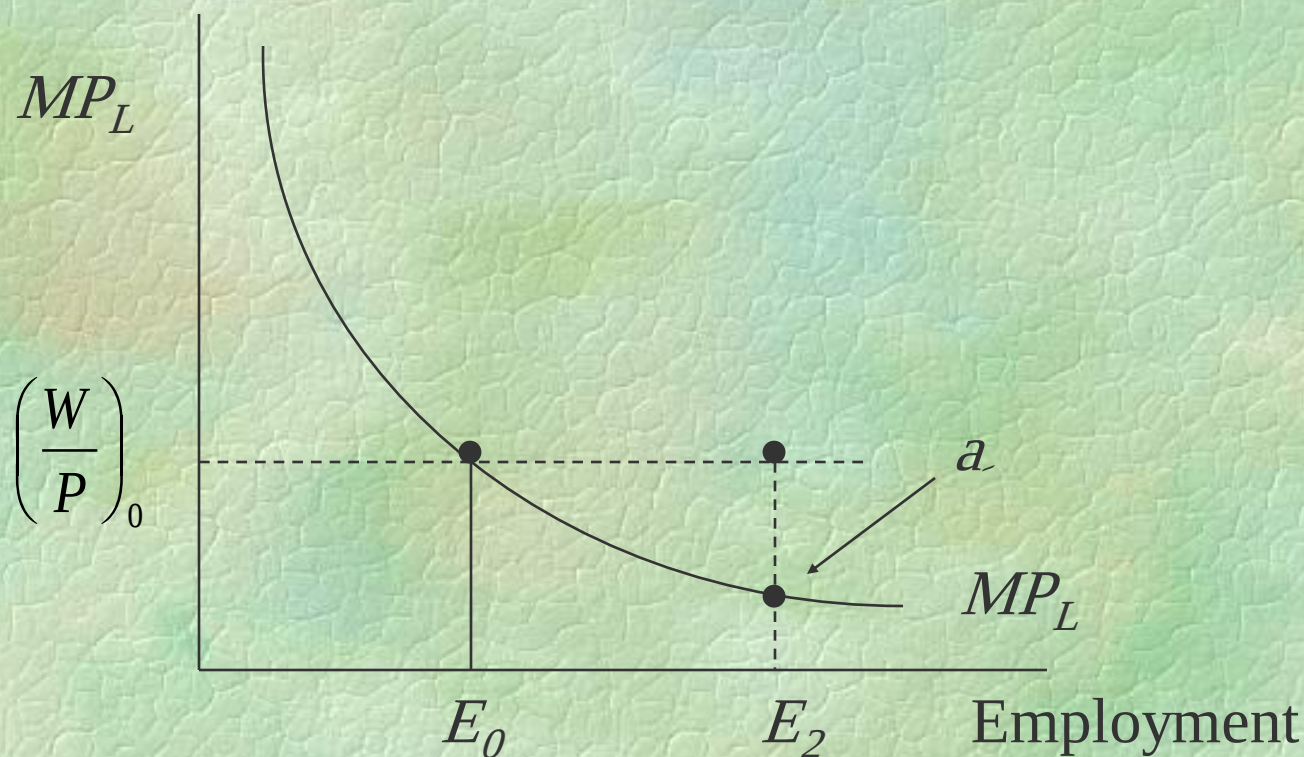
■ وهذا يعني بأن المنفعة الحدية للعمالة = الأجر الحقيقي

■ ويعني أننا ندفع للعامل أجره الحقيقي الذي يساوي المنفعة أو الإنتاجية الحدية فإذا ما كانت الإنتاجية أقل من الأجور الحقيقية المدفوعة فعلى رب العمل أن يتخلص من هذه العمالة . . . عطالة!

■ إن تحليل الطلب على العمالة يمكن أن يتم إما بالنظر إلى الأجور الاسمية أو الحقيقية إذا ما استخدمنا المعادلة أعلاه فإن المنفعة الحدية للعمالة MP_L تقاس بعدد وحدات الإنتاج المضافة (على سبيل المثال 3 سيارات) نسبة للعمالة المضافة (على سبيل المثال 30 عامل). ويمكن أيضا تحليل الطلب على الشكل التالي: إذا كانت أجور العمالة 10 دنانير بالساعة والكعك الذي تصنعه يباع بسعر 2 دينار فإنها تتقاضى أجرا من وجهة نظر رب العمل $10/2=5$ يساوي خمسة كعكات بالساعة. وهذا يمثل أجرها الحقيقي.

مخطط رقم (2)

■ ولكي نوضح المنفعة الحدية كمنحنى له علاقة بالعمالة



■ ويلاحظ أن منحني المنفعة الحدية للعمالة هو كمنحني الطلب على العمالة، ينحدر إلى الأسفل حيث أن كل وحدة إضافية من العمالة تنتج عدد أقل من وحدات الإنتاج. عند تقاطع المنفعة الحدية للعمالة مع الأجر الحقيقي الذي يتم تحديده بموجب متطلبات السوق، فإن رب العمل يصل إلى العدد الأمثل للعمالة التي يحتاجها E_0 ، وهذا يعني أنه في المدى القريب، الطلب على العمالة = المنفعة الحدية للعمالة.

■ تصور لبرهة قصيرة بأن رب العمل قرر توظيف E_2 بدلا من E_0 في هذه النقطة (a) المنفعة الحدية للعمالة أصغر $>$ الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)_0$. هذا يعني بأن الكلفة الحدية $<$ الإنتاجية الحدية. لذا فإن رب العمل الذي يصبو إلى تعظيم أرباحه سيكون سعيدا بتخفيض العمالة من E_2 إلى E_0 .

■ إذا فالقرار الذي يتخذه رب العمل من أجل تحقيق أعظم الأرباح يعتمد على اختياره لمستوى العمالة حيث إن المنفعة الحدية الناجمة عن إضافة عامل واحد تساوي الكلفة الحدية ممثلة بالأجر الحقيقي.

5.4 اعتراضات على نظرية المنفعة الحدية أو الإنتاجية الحدية ونظرية الطلب

- هناك اعتراضين معروفين على هذه النظرية. أولاً أن أرباب العمل مهما كانوا من الفطنة والذكاء لا يستعملون ولا يعرفون معنى المنفعة الحدية أو الكلفة الحدية.. الخ ولا يستطيعوا أن يقوموا بهذه الحسابات الدقيقة والجواب على هذا الاعتراض يمكن أن نجيب عليه.

■ ونقول أنه طبعاً ليس القصد من هذه النظرية أن يكون أرباب العمل ملمين بما تعنيه المنفعة الحدية أو الكلفة الحدية.. ولكنهم يتصرفون وكأنهم ملمين بهما. فرب العمل الذي لا يستطيع أن يحقق أرباحاً لا يستطيع الاستمرار بعمله أو بمشروعه وبالنهاية يقلل أبوابه.. يقال أن الأدب المتوحش يعرف (Probability Distribution) لآكلته المفضلة من الأثمار اللبية فعندما يفرغ من أكل مجموعة منها يجد الأخرى بدون عناء. الحقيقة أن الأدب لا يعرف الإحصاء الرياضي أو نظرية الاحتمالات.. ولكنه يتصرف بشكل مطابق لمن يعرفها. أي يتصرف وكأنه يعرفها.

■ أما الاعتراض الثاني فهو تساؤل: هل فعلا أن إضافة كمية من العمالة إلى رأس المال الموجود الثابت سيزيد من الإنتاج؟ فعلى سبيل المثال إذا كانت هناك سكرتيرة واحدة وحاسب آلي واحد ينتجان معا كمية من الأوراق المطبوعة فهل يعقل أن إضافة سكرتيرة ثانية إلى الحاسب الآلي سيزيد من الإنتاج؟ كلا

■ ولكن يمكن أن يتقاسم الاثنان كمية العمل فيتم إنجاز كمية أكبر في وقت أسرع! أو يمكن تقاسم نوعية العمل وتحسين النوعية. . وتقليل الجهد وزيادة الإنتاجية. .

■ أما بالنسبة لمنحنى الطلب على العمالة للاقتصاد على العموم كما قلنا سابقا هو مجموع كافة منحنيات الطلب لأرباب الأعمال (المنشآت) لكل مستوى من مستويات الأجور الحقيقية. . لاحظ أنه بالإمكان أن نتخلص من الفرضيات التي فرضناها أعلاه الواحدة بعد الأخرى وإعادة تحليل سوق العمل والطلب على العمالة.

5.5 السوق الاحتكاري (Monopoly Market)

- افترضنا سابقا بأن السوق التجارية هي سوق حرة مبنية على أساس المنافسة التامة حيث أن أي منتج يكون صغير في الحجم قياسا بالسوق ككل وبالتالي لا يمكن أن يتحكم بالأسعار لمنتجاته وإنما تحدد أسعاره من خلال الطلب والعرض ولا عليه إلا أن يأخذ هذه الأسعار كما يمليه عليه السوق.

ماذا يحدث في سوق الاحتكار؟

■ خلافا لفرضية المنافسة الحرة، ففي سوق الاحتكار البائع أو المنتج لديه سيطرة ملموسة على الأسعار للبضائع والخدمات التي ينتجها. في السوق التنافسي كان رب العمل الذي يريد تعظيم أرباحه يقوم بتوظيف العمال إلى حد ما يجد أن الإيرادات الحدية الناجمة عن إضافة عامل واحد = السعر $\times$ الانتاجية

$$MRP = P.MP_L$$

■ في ظل الاحتكار أن الإيرادات الحدية الناجمة عن إضافة عامل واحد دائماً أقل من السعر . . لذا

$$MRP = MR.MP_L = W$$

والآن يتم تقسيم المعادلة أعلاه على السعر

$$\frac{MR}{P} \cdot MP_L = \frac{W}{P}$$

■ وهذا يعني أن $\frac{MR}{P} < 1$ منحني الطلب على العمالة لمنشأة احتكارية دائماً أقل من منحني الطلب على العمالة لمنشأة أخرى غير احتكارية.

■ بعبارة أوضح: طالما كان الإنتاج للشركة الاحتكارية أقل من الإنتاج للشركة التنافسية غير الاحتكارية دائماً فإن مستوى العمالة أقل في الشركة الاحتكارية [إذا ما أبقينا المتغيرات الأخرى ثابتة أثناء تحليلنا للمسألة].

■ أما الأجر الذي يدفعه المحتكر فإنه ليس بالضرورة أن يكون مختلفا عن الأجر الذي يدفعه رب العمل في السوق التنافسي. وهذا صحيح حتى لو اختلف مستوى العمالة. رب العمل الذي يعمل في سوق احتكاري قد يكون صغير الحجم لذا يكون (Price Taker) في سوق العمل حتى إذا كان (Price Maker) في سوق السلع. معناه أن رب العمل هذا يتنافس على العمالة مع بقية أرباب العمل في هذا السوق.

■ هناك حالات ربما يدفع رب العمل الذي يعمل في سوق السلع الاحتكاري أجورا أعلى من الأجور التي تدفع في سوق السلع المنافسة وهذا يعتمد على القوانين والضوابط المعمول بها .

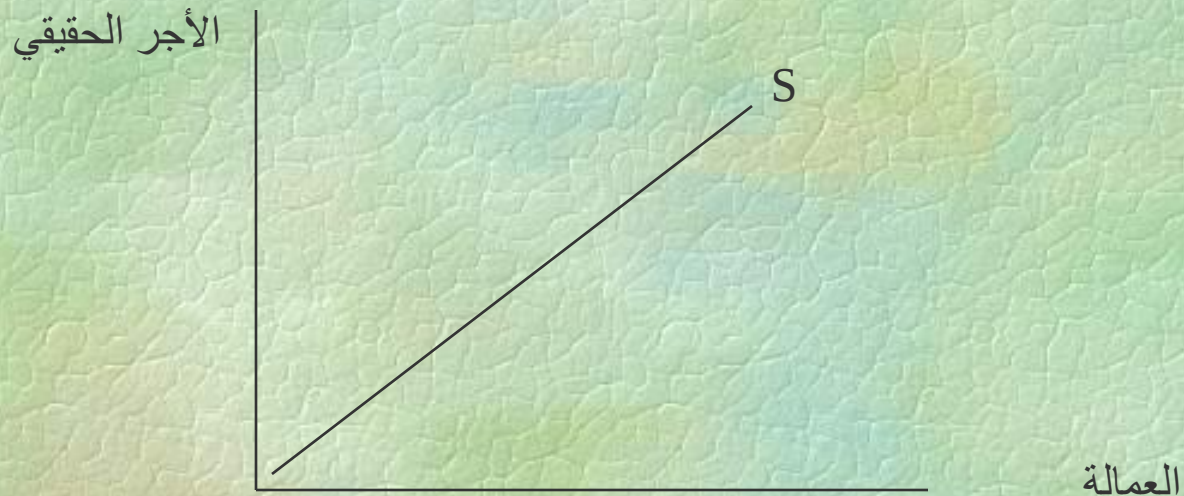
■ من الملاحظ أن الشركات الاحتكارية تدفع أجور أعلى لعمالها من الشركات التي تعمل في أسواق تنافسية. وليس هناك تفسيراً واحداً لهذه الظاهرة ولكن ربما أن أكثر الدول تحاول وضع ضوابط لتحديد أو تحجيم أرباح الاحتكارات. لاحظ أن شركات النفط والاتصالات تدفع رواتب عالية وبنفس الوقت لها الحق بالمبالغة بالأسعار عندما تواجه كلف إنتاج عالية.

■ لوحظ أيضا أن الشركات الاحتكارية في أسواق محدودة الحجم وفي قطاعات ليس فيها الكثير من البائعين تدفع أجورا أعلى من مثيلاتها في الأسواق التنافسية لعمال لديهم نفس الكفاءة والخبرة. . الخ.

■ عندما تكون الشركة هي الشركة الوحيدة المشتري للعمالة في سوق عمل معين فإنها تسمى Monopsonist. هذه الشركة هي الوحيدة التي تطلب نوع معين من العمالة لا أحد غيرها. فهي محتكرة في سوق العمل. ولهذا فهي تملك قدرة هائلة في التأثير على الأجر. كما تملك الشركة المحتكرة تأثيرا هائلا على سعر السلعة التي تنتجها.

■ هناك عمال ذو صفات محددة والطلب على خدماتهم عال جدا وهذا أيضا لديه تأثير فعال على أجورهم... فهم أيضا يتمتعون بنفس القدرة في السيطرة على أجورهم. هذا النوع من أرباب العمل يواجه منحني عرض عمل يساوي منحني عرض العمل للسوق كله... ذو ميل (انحدار) إيجابي.

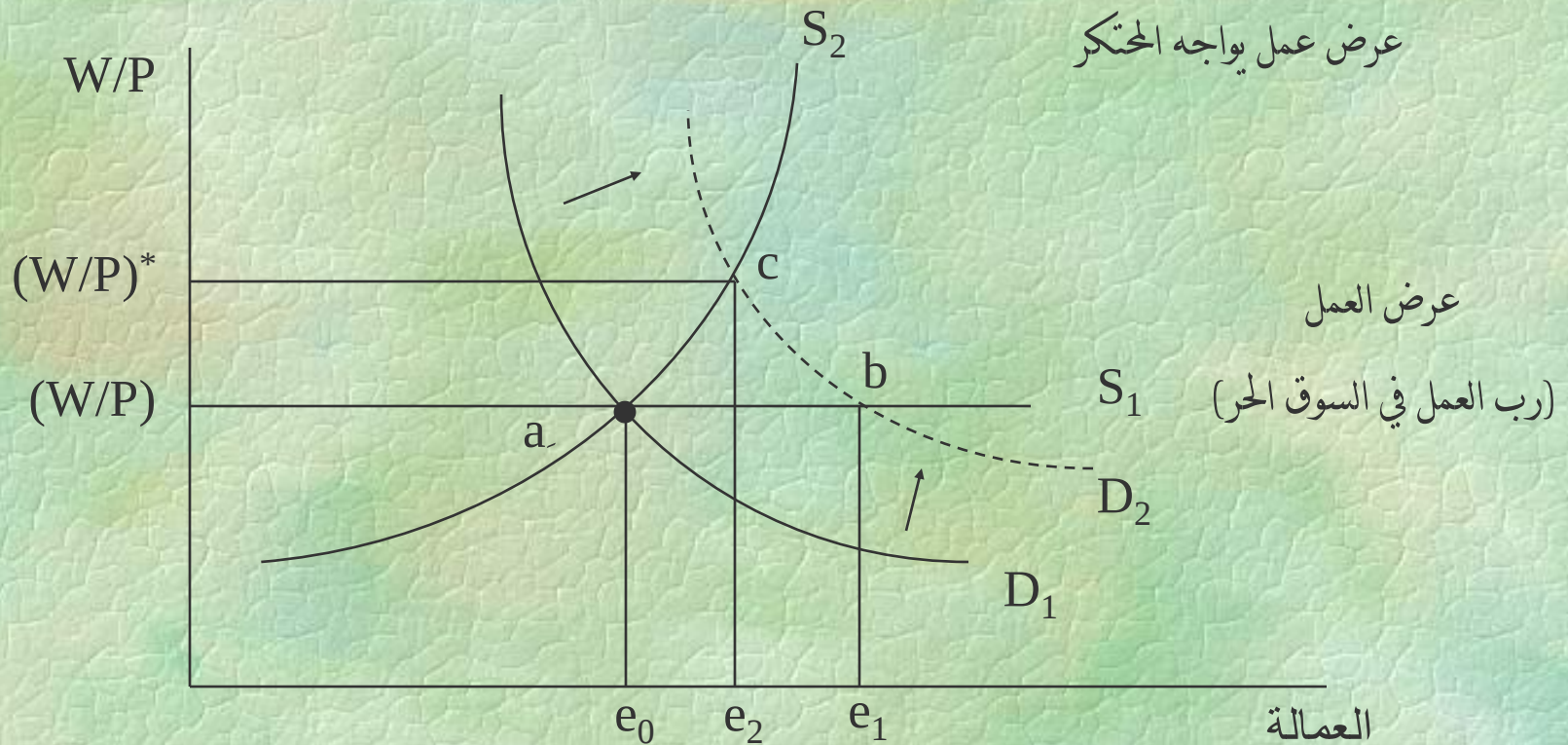
مخطط رقم (3)



- لذا إذا ما أراد رب العمل من هذا النوع أن يوظف المزيد من العمال عليه أن يقدم أجورا أعلى.

مخطط رقم (4)

■ لاحظ الفرق بين رب العمل الذي يعمل في سوق تنافسي حر وبين رب العمل الذي له قوة احتكارية في سوق العمل.



■ ازدياد الطلب على العمالة من D_1 إلى D_2 يتقاطع مع منحنى العرض الذي يواجهه الشركة التي تعمل في سوق تنافسي حر وهو خط مستقيم أفقي. في هذه الحالة ترتفع العمالة من e_0 إلى e_1 والأجر يبقى كما هو في نقطة (b) ويساوي W/P . ولكن الشركة ذات الـ Monopsony Power لديها عرض عمل S_2 . عندما يرتفع الطلب على العمالة إلى D_2 يقطع العرض في نقطة (c) فالعمالة e_2 أقل من e_1 ولكن الأجر أعلى بكثير (W/P) .

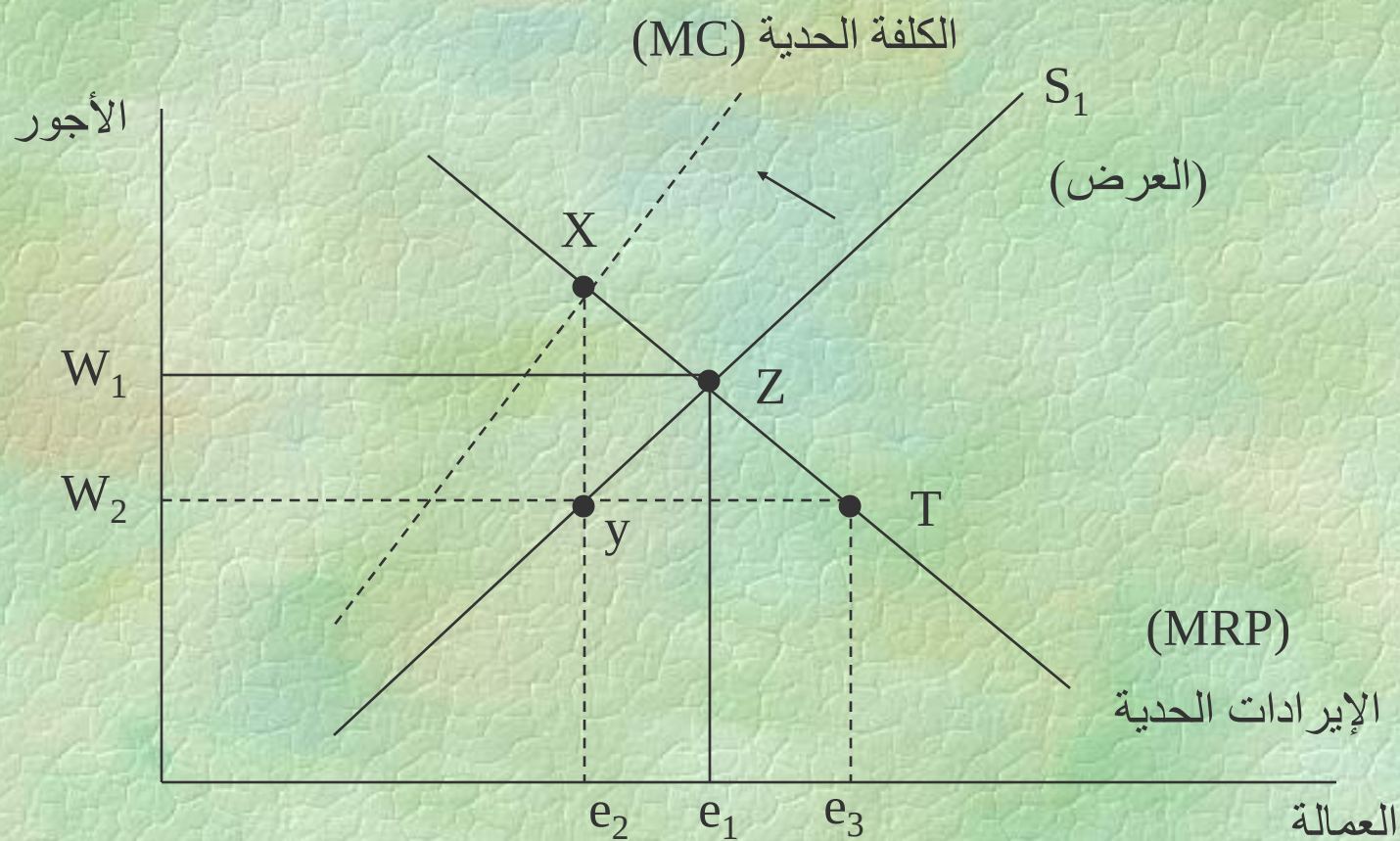
■ الشيء المهم هنا أن الشركة الاحتكارية في سوق العمل تواجه كلفة حدية لتشغيل العمالة تفوق الأجر الذي تدفعه. إذا كانت شركة تعمل في سوق تنافسي للعمل وتريد أن تشغل 10 عمال بدلا من 9 مثلاً فإن كلفة إضافة عامل واحد تساوي معدل الأجر لهذا العامل.

■ ولكن في حالة الشركة التي تعمل في سوق عمل احتكاري فإن إضافة عامل آخر تعني أنها يجب أن تدفع أجور أعلى لكل العاملين العشرة بالإضافة لكلفة العامل العاشر.

■ مثال: لنفترض أن شركة احتكارية في سوق العمل تستطيع أن توظف 9 عمال إذا دفعت 7 دنانير/بالساعة ولكن إذا أرادت توظيف 10 عمال عليها أن تدفع أجورا قدرها 7.5 دنانير/ساعة. كلفة العمل في الحالة الأولى تكون (63) ديناراً ولكن كلفة العمل في الحالة الثانية هي (75) ديناراً وهذا يعني $75 - 63 = 12$ ديناراً وهي أكثر بكثير من 7.50 ديناراً التي هي كلفة العامل الإضافي.

■ تؤكد مرة أخرى أن الشركات الاحتكارية في سوق العمل تواجه منحني
تكلفة حدية للعمالة أكبر من الأجر الحقيقي الذي تدفعه للعامل الإضافي.
ولكن لتعظيم الربحية علمنا سابقا بأن رب العمل يوظف عمال إلى حد
ما يساوي الإيرادات الحدية للعمالة (MRP) مع التكلفة الحدية
(MC) ولكن لما كانت التكلفة الحدية أكبر من الأجر فإن الشركة
ستتوقف عن توظيف العمالة عندما تكون (MRP) الإيرادات الحدية
للعلمالة أكبر من الأجر.

مخطط رقم (5)



- هنا عندما الكلفة $<$ الإيرادات في نقطة (X) تتحدد العمالة في مستوى $e_1 > e_2$.
- لا حظ أن الأجر المطلوب لتوظيف e_2 هو w_2 عندما يتقاطع كل من العرض S_1 والإيرادات الحالية.
- في السوق التنافسي الحر w_1 هو الأجر المطلوب لتوظيف e_1 .. فالأجر كما ترون أعلى من أجر السوق في سوق العمل الاحتكاري.
- ولكن عند نقطة X يكون الأجر أعلى كثيرا وهو أجر الشركة الاحتكارية.

■ من الصعب أن نأتي بأمثلة على سوق العمل الاحتكاري. ولكن الخطوط الجوية في أغلب بلدان العالم الثالث وخصوصا قبل عشرة أو عشرين عاما كانت الشركة الوحيدة التي يمكن أن يعمل فيها الطيار. . وإذا كانت الـ NBA (اتحاد كرة السلة في أمريكا) هو المكان الوحيد الذي يعنيه لاعبي كرة السلة، فإنه محتكر ولكن رغم وجود نواد عديدة فإن أجور اللاعب الذي يبلغ طوله أكثر من مترين هو بنفس المستوى في كافة الأندية؛ عال جدا. وكذلك سوق المدرسين أو المعلمين في المدارس الحكومية النائية.

5.6 الطلب على العمالة في المدى البعيد

- في المدى البعيد رب العمل يستطيع أن يغير كمية رأس المال التي تدخل في الإنتاج (تذكر أننا افترضنا عدم ذلك في المدى القصير). ارتفاع الأجور يؤثر على مستوى العمالة المطلوبة لسببين: أولاً؛ الأجور (تكلفة الإنتاج) تؤثر على العمالة من خلال تأثير القياس (Scale Effect) وتأثير الإحلال (Substitution Effect) كما أشرنا إليهما سابقاً.

■ تعظيم الربحية يحتاج إلى الإنتاج إلى الحد الذي تتساوى فيه الإيرادات الحدية مع الكلفة الحدية. ارتفاع الأجر يؤدي إلى زيادة كلفة الإنتاج بدون تأثير كبير على الإيرادات الحدية. في هذه الحالة، الكلفة الحدية تتجاوز الإيرادات الحدية فينخفض الإنتاج ومعه العمالة.

- ثانياً؛ في المدى البعيد، هناك عامل إحلال آخر. لكي يقوم رب العمل بتعظيم أرباحه عليه أن يقلل كلفة الإنتاج إلى الحد الأدنى (Minimize Costs). ويستطيع أن يحقق رب العمل ذلك (الحد الأدنى للكلفة) عندما تكون كلفة الوحدة الإضافية من الإنتاج التي تنتج بإضافة عامل واحد إضافي (دون تغيير رأس المال) بكلفة مساوية إلى كلفة إنتاج وحدة إضافية من الإنتاج تنتج بإضافة وحدة إضافية من رأس المال.

- لتوضيح ذلك افترض أن رب العمل يريد أن يبقى مستوى الإنتاج على حد معين ثابت (Q) ولكنه يريد أن يغير كمية العمالة ورأس المال لكي يحاول تخفيض كلفة الإنتاج.

■ افترض أن الكلفة الحدية لزيادة الإنتاج بوحدة واحدة فقط عن طريق إضافة عامل واحد هي 13 ديناراً وأن الكلفة الحدية لزيادة الإنتاج بإضافة وحدة واحدة من رأس المال هي 10 دينار. إذا يمكن لرب العمل أن يقلل عدد العمالة ويزيد من وحدات رأس المال بحيث يبقى الإنتاج كما هو (Q) ولكن إنتاجه بكلفة أدنى...

■ يمكن إزالة عامل واحد وهذا يقلل الكلفة بـ 13 دينارا سيخسر وحدة واحدة من الإنتاج وإضافة وحدة أخرى من رأس المال بـ 10 دنانير، سيوفر له 3 دنانير ويعيد الوحدة الإنتاجية المفقودة.

■ هذا الإحلال (رأس المال) بدلا من العمالة هو عملية مستمرة طالما كانت كلفة الوحدة الإضافية من العمالة المستخدمة لإنتاج وحدة إضافية من الإنتاج أكبر من كلفة الوحدة الإضافية من رأس المال المستخدمة لإنتاج وحدة إضافية من الإنتاج.

■ كلفة رأس المال تعتمد على عدد من الأشياء وتتضمن سعر الوحدة، سعر الفائدة المدفوع على القروض، والضرائب وكيفية معالجة الاستثمارات من الناحية الضريبية، . . فالنظرية الاقتصادية تنص بأنه لتخفيض كلفة الإنتاج إلى الحد الأدنى، على رب العمل أن يستخدم عماله ورأس المال إلى الحد الذي تكون فيه الكلفة الحدية لإنتاج آخر وحدة من وحدات الإنتاج متساوية سواء كان رأس المال أم العمالة هي المستخدمة في إنتاج تلك الوحدة.

■ بشكل رياضي فإن ما تقدمنا به أعلاه:

$$\frac{W}{MP_L} = \frac{C}{MP_k}$$

■ حيث أن (C) هي كلفة راس المال . يعني يجب أن تتساوى النسبتين دائماً .

بعبارة أخرى

$$\frac{W}{C} = \frac{MP_L}{MP_k}$$

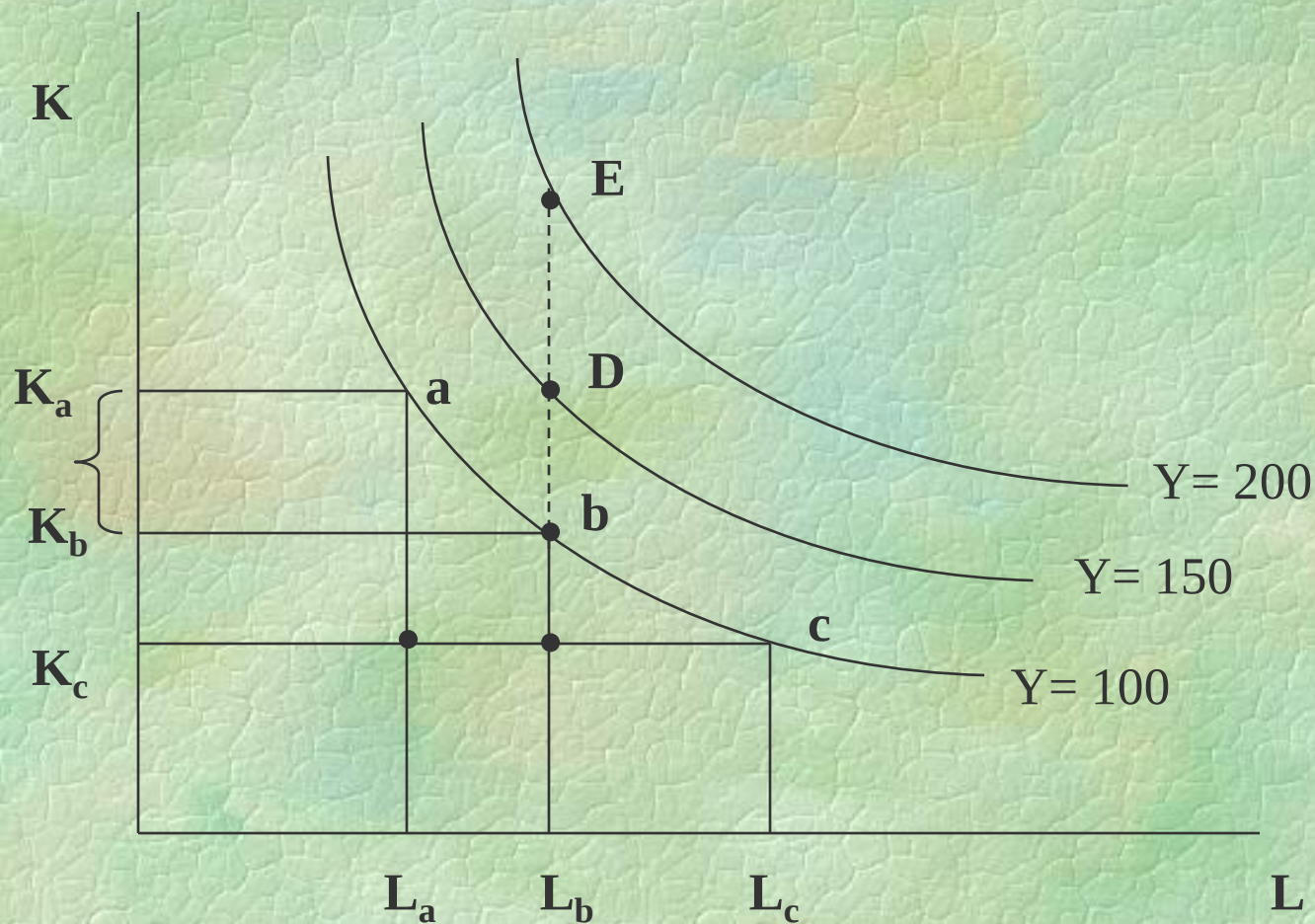
■ نسبة الأجر (كلفة العمل) / نسبة كلفة رأس المال تساوي نسبة إنتاجية العمل / إنتاجية رأس المال.

■ في النهاية إذا أراد رب العمل خفض كلفة الإنتاج إلى الحد الأدنى عليه أن يوظف عماله ورأس المال إلى الحد الذي تتساوى فيه نسبة إنتاجيتهما الحدية مع نسبة كلفتها.

5.7 دالة الإنتاج وتحليل سوق العمل وعلاقتها بالطلب

- كما سبق وأن قلنا أعلاه أن دالة الإنتاج بشكل عام هي علاقة بين الإنتاج (Y) وعوامل الإنتاج (L) العمل و (K) رأس المال والتقنية (A) وربما هناك عوامل إنتاج أخرى ولكن لتبسيط التحليل سنكتفي بالعمالة ورأس المال فقط.

مخطط رقم (6)



■ (L) عمالة و (k) رأس المال. المنحنى $y=100$ يمثل عدد كبير من العمالة ورأس المال التي إذا ما مزجت معا تعطي إنتاج قدره 100 وحدة. هذه قد تكون $100=(K_a, L_a)$ وهذا المنحنى يسمى "الكميات المتساوية" (ISO Quant) حيث أن كلمة ISO تعني متساوية و quant تعني كميات باللاتينية.

■ هناك أيضا منحنى كميات متساوية آخر حيث كميات عديدة متساوية من العمالة L_b وأخرى من رأس المال K_b إذا ما دجت تنتج 200 وحدة.

■ لاحظ أنه يمكن استخدام كمية نفس الكمية من العمالة L_a وزيادة كمية رأس المال إلى K_b لكي تنتج 150 وحدة وتضعنا على منحنى أعلى من $y=100$ على $y=150$ في نقطة (D) . وهكذا

■ لاحظ أيضا أن كل المنحنيات الكمية المتساوية تنحدر سلبيا نحو الأسفل وهذا يعني أن العمالة ورأس المال كعناصر الإنتاج الأساسية استبدالية أو إحلالية كما قلنا سابقا؛ لا يمكن زيادة واحد منها إلا بإقلال الآخر. إذا ارتفع سعر العمالة نسبة إلى رأس المال يحل رب العمل رأس المال بدلا من العمالة حتى تتساوى إنتاجيتهما الحدية كما وضعنا سابقا.

■ لاحظ أيضا أنه في نقطة (a) على المنحنى الأول يكون الميل أو الانحدار شديدا ويعني هذا أنه يمكن إنتاج 100 وحدة باستخدام كمية أكبر من رأس المال (k_a) ولكن يجب استخدام كمية أقل من العمالة (L_a) .. وهكذا حتى تحصل نقطة C على المنحنى حيث تزيد كمية العمالة وتقل كمية رأس المال لإنتاج نفس الكمية $y=100$. وهذه الحقيقة تسمى المعدل التقني للإحلال الحدي أو شيء من هذا القبيل (Marginal Rate of Technical Substitution)

$$MRTS = \frac{\Delta K}{\Delta L} \Big|_{\bar{y}}$$

■ حيث Δ علامة دلتا الاغريقية التي تشير إلى الفارق بين كمية k بين

نقطتين من الزمن $\Delta = k_a - k_b$

و $\Delta = L_a - L_b$

و $\bar{y}$ تعني معامل الإنتاج y بأنه ثابت غير متغير.

5.8 الطلب على العمالة في المدى القريب

- كما قلنا بأن الفرضية الأساسية في النموذج الاقتصادي الذي استندنا عليه لتحليل سوق العمل بأن رب العمل (المنشأة) يسعى إلى تعظيم الربحية .. هذا هو الهدف الأساسي.

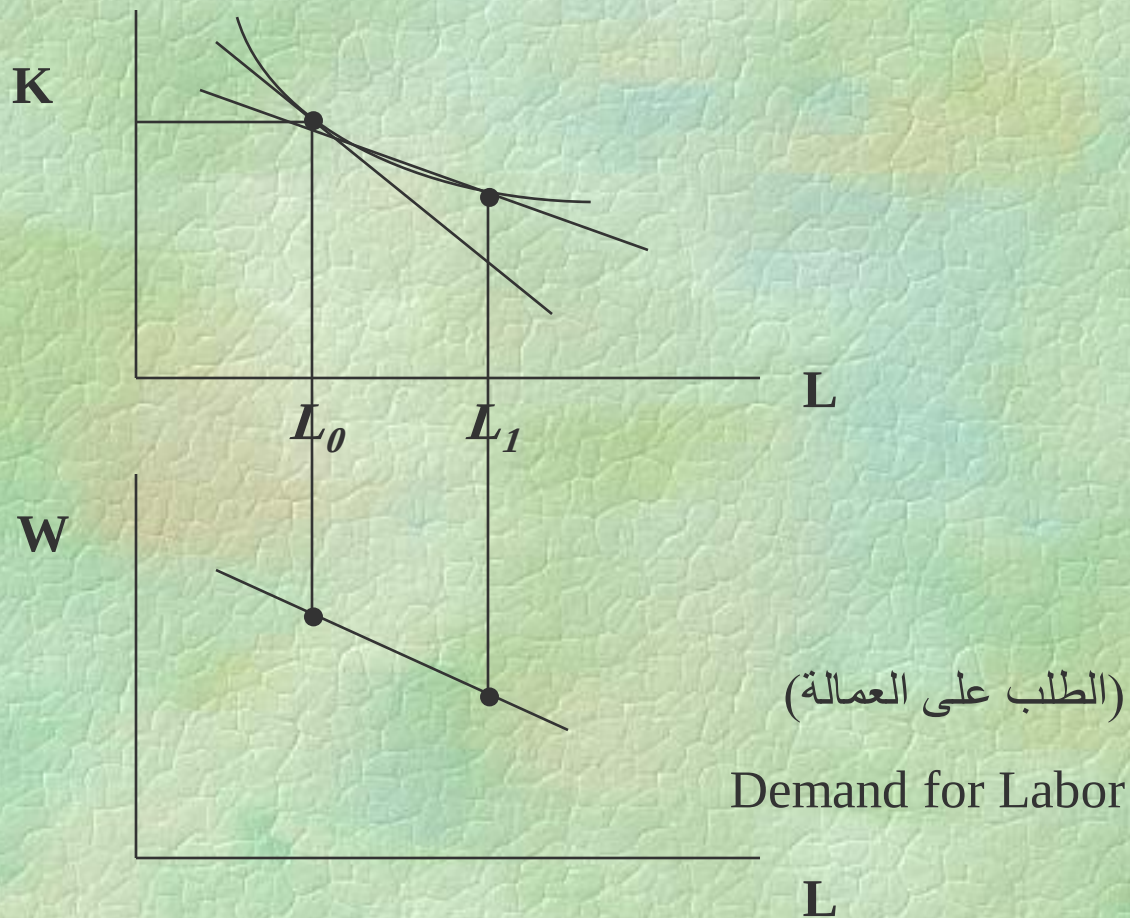
■ افترضنا أيضا أن مستوى رأس المال ثابت لا يتغير في الوقت القريب لأن ذلك يتطلب الكثير من الجهد والوقت. لذا فإن مستوى الإنتاج في المدى القريب يعتمد أساسا على تغيير كمية العمالة حتى تصل المنفعة الحدية للعمالة (MP_L) إلى حد يساوي الأجر الحقيقي (W/P) وهنا يتوقف رب العمل عن إضافة أي عمالة وهنا تصل الربحية إلى الحد الأعلى.

- إذا في المدى القريب يتطابق الطلب على العمالة مع المنفعة الحدية للعمالة. المنفعة الحدية للعمالة هي الإنتاج الإضافي الناتج من إضافة وحدة واحدة من العمالة، بدون تغيير مستوى رأس المال.

لماذا تتناقض المنفعة الحدية للعمالة مع وحدات الإنتاج؟

- سبق وأن شرحنا ذلك بمثال سابقا ولكن لم نقدم أي إثبات لذلك كل ما كان أننا افترضنا ذلك لأنها فرضية منطقية ويمكن إثبات ذلك رياضيا ولكن لسنا بصدد ذلك الآن... الإثبات يمكن إيضاحه كالآتي:

مخطط رقم (7)



5.9 معامل مرونة الطلب على العمالة

Labor Elasticity of the Demand for Labor

- المرونة هي مقياس (بدون وحدات معينة) للتغيرات التي تحصل في الطلب على العمالة عندما يتغير معدل الأجر بمقدار قليل. على سبيل المثال، نسال دائما عن كمية التغير الحاصل في الطلب على عمالة معينة عندما يتغير معدل الأجر بمقدار 1%؟ وهذا المقياس يدعى مرونة الأجر – الذاتية للطلب (Own – Wage Elasticity of Demand) وتقاس بـ
$$\frac{\% \Delta E}{\% \Delta W}$$

■ حيث إن E هي العمالة و W هو الأجر و Δ هي دلتا في الإغريقية وتعني $E_1 - E_0$ أو $W_1 - W_0$ حيث أن E_1 هو مستوى العمالة الجديد و E_0 هو مستوى العمالة السابقة والفارق هو المتغير (إما إيجابيا أو سلبيا)، مثال $E_0 = 10$ عمال و $E_1 = 15$ عاملا فالفارق هو زيادة 5 عمال ..

■ فالطلب على العمالة إما أن يكون مرنا (Elastic)، غاية في المرونة (Infinitely Elastic) غير مرن (Inelastic)، غاية في عدم المرونة (Infinitely Inelastic).

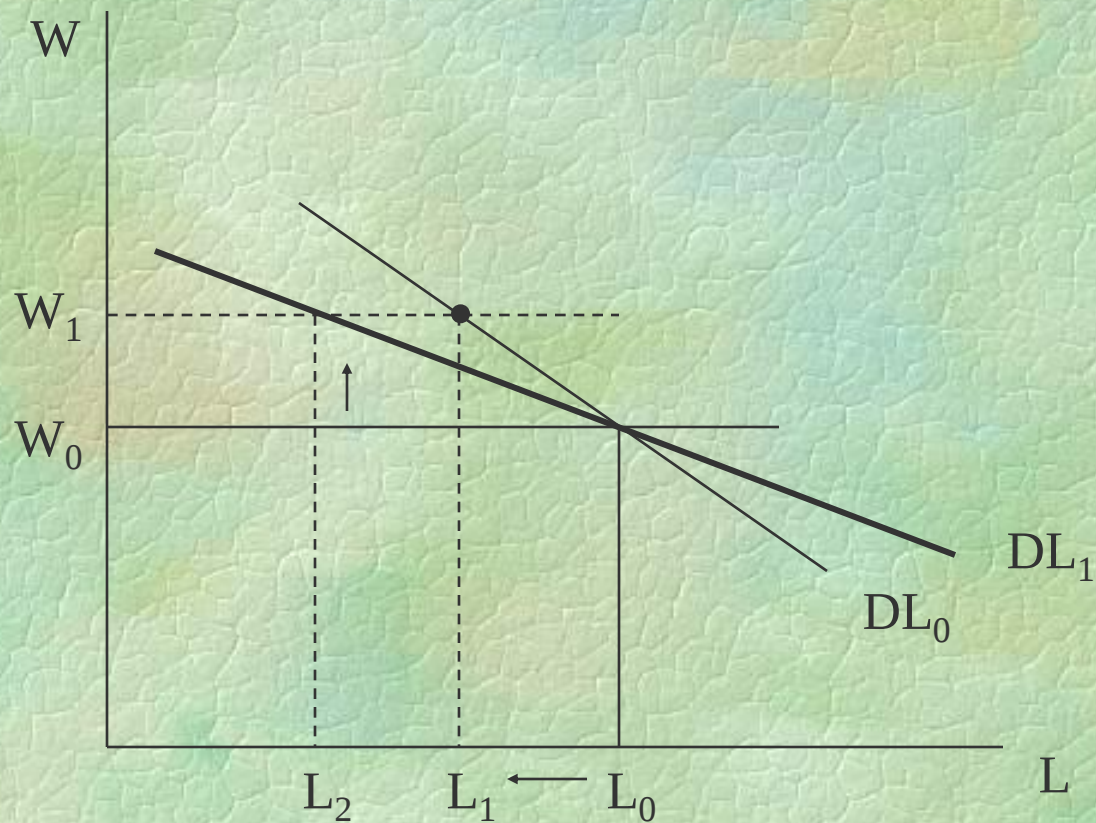
■ إذا كان معامل المرونة $< 1\%$ فنقول أن ارتفاع معدل الأجر بـ 1% على سبيل المثال سيؤدي إلى انخفاض الطلب على العمالة بمقدار أكبر من 1% . يعني 1.5% تعني انخفاض في الطلب على العمالة بمقدار 1.5% .. وهذا الطلب يسمى مرنا (Elastic).

■ إذا كانت القيمة أقل من 1%، على سبيل المثال 0.5% فيقال بأن ارتفاع الأجر بمقدار 1% سينخفض الطلب على العمالة بمقدار $\frac{1}{2}\%$ وهذا يعني بأن الطلب ليس حساسا جدا للتغير في الأجر ويقال أنه غير مرنا (Inelastic).

■ عندما ينخفض الطلب على العمالة بسبب ارتفاع الأجور فإن الدخول للعمال وهي (الأجر $\times$ العمالة) ستتناقص بسبب انخفاض العمالة وتنخفض كثيرا إذا كان الطلب مرنا كماوضحنا.

■ سنوضح الموضوع هنا . لنفترض أن منحني الطلب على العمالة هو DL_0 وأن الأجر W_0 وعند تقاطعهما يكون مستوى العمالة L_0 .
افترض أن الأجور ازدادت إلى W_1 . . وعليه فإن العمالة ستخفض إلى L_1 . $\Delta L = L_1 - L_0$ % و $\Delta W = W_1 - W_0$ % . لنأخذ
منحنا للطلب على العمالة أكثر مرونة من $DL_1 < DL_0$. لاحظ
ماذا يحصل للعمالة (L) عندما يرتفع الأجر من W_0 إلى W_1 كما في
السابق ؟ العمالة ستخفض بشدة إلى L_2 .

مخطط رقم (8)



■ بالإضافة إلى مرونة الأجور الذاتية للطلب على العمالة ، يمكن التساؤل عما يحدث للعمالة إذا ما تغير سعر آخر عدا الأجر؟ ماذا يحدث للعمالة في القطاع الصناعي على سبيل المثال عندما ينخفض سعر رأس المال أو سعر التقنية الصناعية . . الخ

$$\eta = \frac{\% \Delta E}{\% \Delta r} \quad \text{وهنا } (r)$$

■ هو سعر رأس المال . هذه المرونة تسمى مرونة السعر المعاكس للطلب على العمالة Cross-Price Elasticity .

■ إذا كانت هذه المرونة ذات قيمة موجبة فهذا يعني أن زيادة سعر رأس المال على سبيل المثال سيزيد من الطلب على العمالة فإن العمالة ورأس المال عاملان استبداليان أو إحلاليان أي يمكن استبدال أحدهما بالآخر . Gross Substitute

■ أما إذا كانت المرونة ذو قيمة سلبية فهذا يعني أن زيادة سعر رأس المال سيققل من الطلب على العمالة وهنا يكون العاملان (Gross Complement) ومعناها العاملان مكملان لبعضهما .

■ لتوضيح هذين المصطلحين المهمين سنضرب بعض الأمثلة. افترض بأن العمالة كأحد عوامل الإنتاج مقسمة إلى عمال بالغين وعمال أحداث: $Y=AF(K,L_1,L_2)$ وهنا (Y) هو الإنتاج، A التقنية، K رأس المال، L_1 هو عمالة البالغين و L_2 عمالة الأحداث وهذه العوامل هي التي تُولف أو تشكل دالة الإنتاج. افترض بأن العمال البالغين والأحداث عاملين استبدالين (Gross Substitution).

■ لنفترض أن هناك انخفاضا في معدل أجور العمال الأحداث (L_2) هذا سيعني بأن رب العمل الذي يرغب بتخفيض كلف الإنتاج (تعزيز الأرباح) سيسعى إلى زيادة نسبة هذا العامل في الإنتاج أي أنه سيستبدل عدد من العمال لنسبة البالغين بعدد أكبر من الأحداث (بقية العوامل ثابتة). هذا هو العامل الاستبدالي أو الإحلالي الذي تطرقنا إليه عدة مرات في السابق. وهناك عامل القياس (Scale) حيث أن انخفاض أجور العمال الأحداث سيعطي رب العمل الحافز لزيادة كافة عوامل الإنتاج بما فيها عمالة الأحداث.

■ وهذا العامل الأخير – عامل القياس – سيعتمد مداه على مرونة الطلب بالنسبة للأسعار. كلما كانت مرونة الطلب عالية كلما كان عامل القياس عالياً.

■ إذا كان عامل القياس أصغر من عامل الإحلال، فإن عمالة البالغين ستغير بنفس اتجاه أجور العمال الأحداث (تتخفص) أي سيكون العاملان استبدالين والعكس هو الصحيح.

■ لاحظ أن حجم عامل المرونة وعلامته (سلبية أو ايجابية) يلعبان دوراً مهماً في رسم سياسة رب العمل.

5.10 العمالة وساعات العمل Employment and Hours-Worked

- يستطيع رب العمل أن يغير العمالة كما قلنا سابقا ولكنه أيضا يستطيع تغيير عدد ساعات العمل (في الاقتصاد الحر) لإنتاج الكمية المراد إنتاجها تبعا للفرضيات التي وضعناها كهدف تعظيم الربحية..

■ يبدو منطقيا أن زيادة نسبة العمالة (عدد العمال) يدعو إلى ساعات عمل أقصر في الأسبوع على سبيل المثال والعكس هو الصحيح. في المدى القريب يكون رأس المال وعوامل الإنتاج الأخرى ثابتة كما افترضنا سابقا. كمية الإنتاج (y) ترتبط بالعمالة (L) وعدد ساعات العمل (H) عن طريق دالة الإنتاج $F=y(L,H)$ وهنا نفترض بأن المنفعة الحدية للعمالة MPL والمنفعة الحدية لساعات العمل MPH ذو قيم إيجابية.

$$0 < MPL$$

$$0 < MPH$$

■ وهذا يعني أن الإنتاج يزداد بازديادهما كل على حدة.

■ أيضا كلا المنفعتين الحديتين ينخفضان مع زيادة الإنتاج حسب قانون Diminishing Marginal Productivity الذي وضعناه سابقا.

■ أن انخفاض المنفعة الحدية لساعات العمل ربما يعود إلى التعب. السؤال المهم هو كيف يقوم رب العمل بحساب عدد العمال وعدد الساعات المطلوبة للإنتاج وتعظيم أرباحه؟

■ والجواب ربما يكمن في دراسة كلفة عوامل الإنتاج الحدية المختلفة. MC_L هي الكلفة الحدية الناجمة عن إضافة عامل آخر / الأسبوع. بعض الكلف ليس لها علاقة بساعات العمل. كلفة الإنتاج تعتمد على كلفة العمل شبه الثابتة + الأجر الأسبوعي + كلف الفوائد والمنافع الأخرى التي يتقاضاها العمال المتغيرة مع طول فترة العمل. أيضا، يجب دراسة تكلفة الإنتاج التي تواجه رب العمل عندما يقرر أن يطيل معدل العمل الأسبوعي للقوة العاملة الحالية، MC_H .

المعطيات أعلاه تؤدي إلى ما يلي:

- لكي يتم تعظيم الربحية (تقليل كلفة الإنتاج للحد الأدنى) يقوم رب العمل باختيار عدد العمال وعدد الساعات الأسبوعية لكل عامل عندما

$$\frac{MC_L}{MP_L} = \frac{MC_H}{MP_H}$$

أو

$$\frac{MC_L}{MC_H} = \frac{MP_L}{MP_H}$$

■ بالضبط كما تم اختيار رأس المال والعمالة سابقا . في أغلبية دول العالم والمنشآت والشركات . . الخ يكون عدد ساعات العمل الأسبوعية لا يتجاوز 40 ساعة تحدد عموما بقانون لحماية حقوق العامل . والقانون في أغلب الأحوال يحدد الأجر عندما يعمل العامل ساعات إضافية وأحيانا يحدد الحد الأعلى للساعات الإضافية الممكنة في الأسبوع . وقوانين الدول تحدد عدد أيام الأجازات السنوية التي يحق للعامل أن يتمتع بها . وهناك علاقة وثيقة بين ساعات العمل الفعلية والكفاءة الإنتاجية وهذا موضوع شيق سنأتي إليه عندما تعول عليه النظرية الاقتصادية من أمور عملية وفي البرنامج الآخر عندما نتكلم عن سياسات التشغيل والعمالة .



6- منحني عرض العمل: الاختيار بين ساعات العمل وساعات الراحة Labor Supply and the Leisure – work Choice

■ تكلمنا عن الطلب على العمالة ولكن حتى يكتمل تحليل سوق العمل يجب دراسة العرض وبصورة أخص كيف يقوم طالب العمل هذه المرة باتخاذ قراره حول تقسيم ساعات اليوم بين العمل وعدمه. وعدم العمل يسمى الراحة أو Leisure وقد يعني أي وقت يقوم العامل بالعمل فيه كالاسترخاء على شاطئ البحر، والمطالعة. . الخ.

■ كما قلنا سابقا أن فترة العمل هي فترة العمل في أنشطة سوقية (لاحظ أن العمل في البيت غير محسوب عمل في أنشطة السوق) (بيع، شراء، إنتاج، تقديم خدمات... الخ) وهذه في العادة حوالي 8 ساعات يوميا على المعدل. وكل عامل يبحث عن عمل هو أو هي جزء من القوة العاملة (Labor Force). وأن معدل المشاركة في القوة العاملة (Labor Force Participation) هو نسبة هؤلاء في مجموع السكان الذين يعملون أو يبحثون عن عمل.

■ هناك الكثير من العمال ممن يعملون أكثر من اربعين ساعة في الأسبوع
وأيضاً هناك من يعمل أقل من أربعين ساعة في الأسبوع. كما تختلف
ساعات العمل حسب طبيعة العمل ونوع الوظيفة.

■ ندخل في صلب النظرية الاقتصادية الكلاسيكية التي فيها يوضح كيفية عملية اتخاذ القرار عن عدد ساعات العمل التي يريد العامل أن يعملها . وتسمى نظرية اختيار العمل / الراحة . في الحقيقة أن السؤال هو كيف يقوم الشخص بتقسيم يومه المكون من 24 ساعة بين ساعات العمل / الراحة / أخرى . . ؟

■ اعتياديا هناك 8 ساعات يقضيها الإنسان في النوم والأكل والتحمم . . الخ إذا اليوم فيه 16 ساعة يجب أن نقرر ماذا نفعل خلالها .

في النظرية الاقتصادية بشكل عام يتأثر الطلب على السلع والخدمات بـ:

- سعر السلع والخدمات
- ثروة الشخص أو دخله
- ذوقه
- ويمكن أن نجد كثير من الأمثلة على ذلك.

■ والسلع والخدمات عموما تكون سلع وخدمات نسميها “طبيعية” (Normal Goods) رغم ان هناك سلع من أنواع أخرى. السلع الطبيعية هي السلع التي يزداد الطلب عليها عندما (1) ينخفض سعرها و (2) يرتفع الدخل.

■ يفترض الاقتصاديون أن الذوق ثابت أو لا يتغير كثيرا أو يأخذ وقتا طويلا لكي يتغير لتسهيل التحليل ولكن الذوق طبعا متغير.

■ سنعامل الراحة (Leisure) كسلعة ببقية السلع الطبيعية حيث الطلب عليها يزداد عندما يزداد دخلنا وعندما يقل سعرها.

■ علينا إذا أن نجد "سعر الراحة" فما هو هذا؟ هو في واقع الحال ما نسميه "بكلفة الفرص" Opportunity Cost. ونعني بها، مثلاً، كلفة الساعة التي نقضيها في الاسترخاء على شاطئ البحر تساوي الأجر الذي يمكن أن تقاضاه إذا ما عملنا لساعة بدلاً من الاسترخاء على شاطئ البحر.

- إذا الأجر/ الساعة هو كلفة أو سعر الراحة. لأننا فرضنا أن الراحة هي سلعة طبيعية، فكلما زاد الأجر كلما استهلكنا كمية أقل من الراحة وفضلنا أن نعمل أكثر (لاحظ أن الوقت = الراحة + العمل) كوجهين لعملة واحدة. فإذا كان الأجر/ الساعة عال جدا يفضل الشخص عدم أخذ المزيد من الراحة لأنه سيخسر كثيرا. . هذا التأثير يسمى تأثير الإحلال أيضا (Substitution Effect).

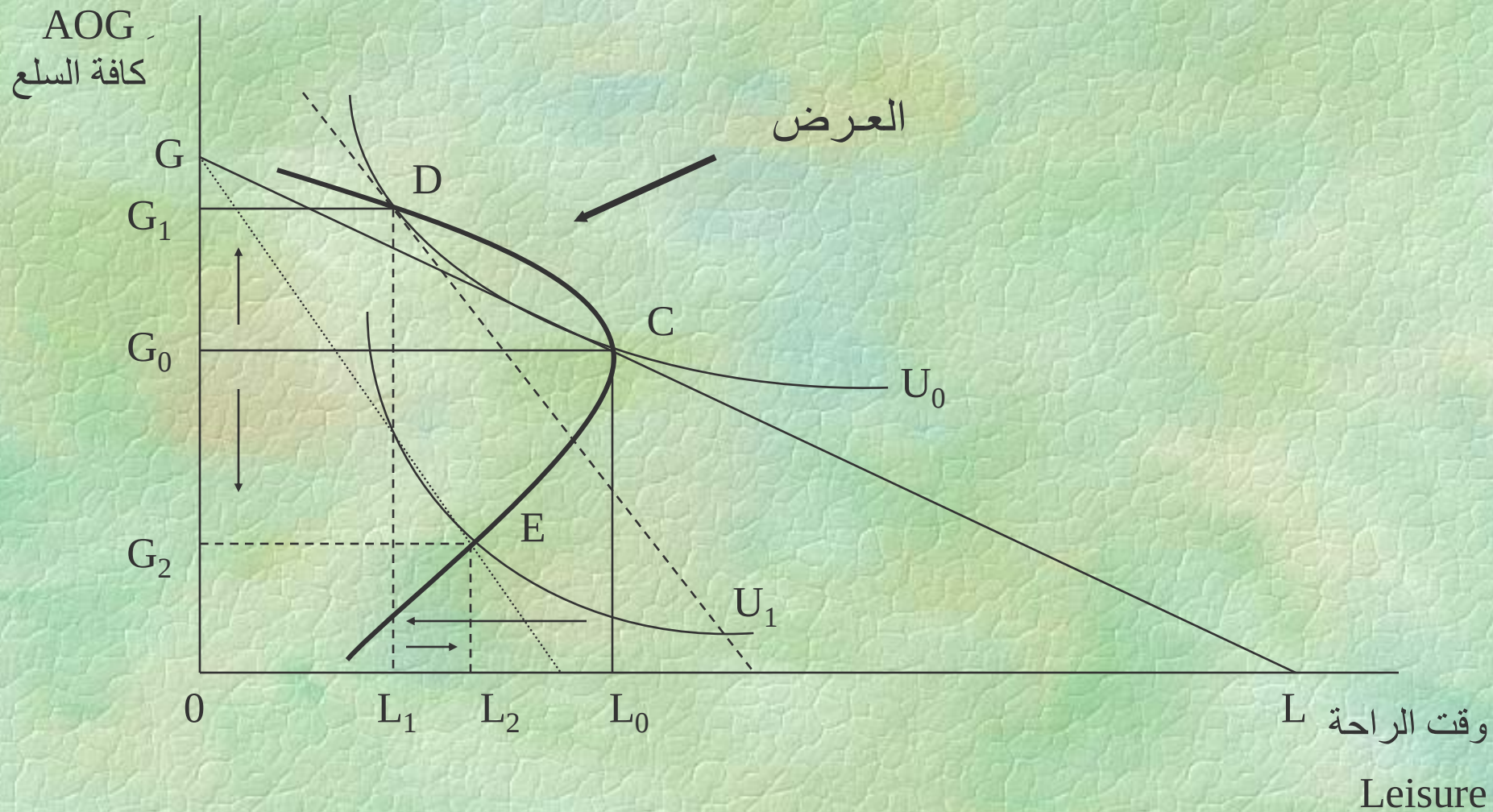
■ هناك تأثير آخر يسمى تأثير الدخل أو تأثير الثروة (Income Effect) أو (Wealth Effect). وهذا بسيط للغاية، كلما ارتفع الدخل كلما أراد الشخص أن يستهلك الكثير من الراحة.

■ لاحظ أن المحصلة النهائية في تأثير الأجور والدخول على الوقت المخصص للراحة مبهم (Ambiguous) لأنه يعتمد على أي من التأثيرين اعلاه أكبر حجماً أو أثراً.

■ فإذا ما طغى تأثير الإحلال سيقُل وقت الراحة (يزيد العمل) عند ارتفاع الأجور وإذا ما طغى تأثير الدخل قل وقت العمل وزاد وقت الراحة ..

■ لنرى الآن كيف يمكن استعمال هذه النظرية لاشتقاق منحني العرض.

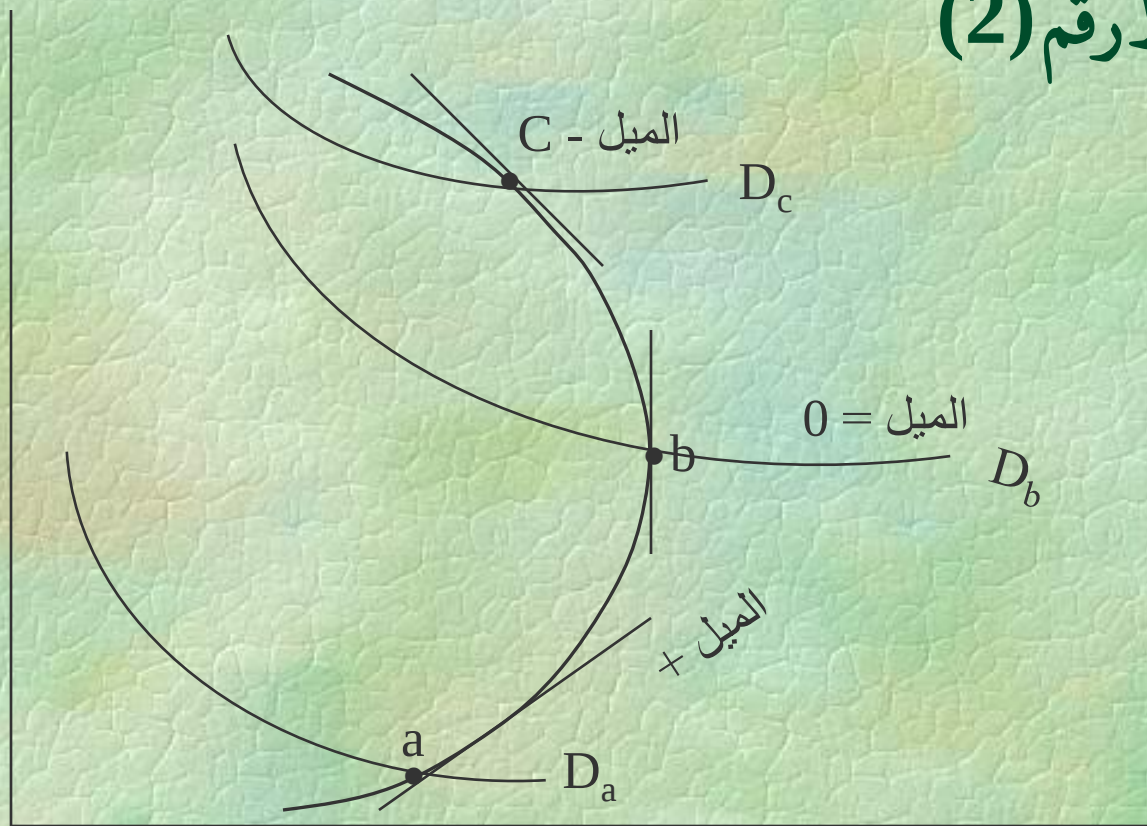
مخطط رقم (1)



6.1 منحنى عرض العمل منحنى إلى الخلف (Backward Bending)

مخطط رقم (2)

الأجور



ساعات العمل

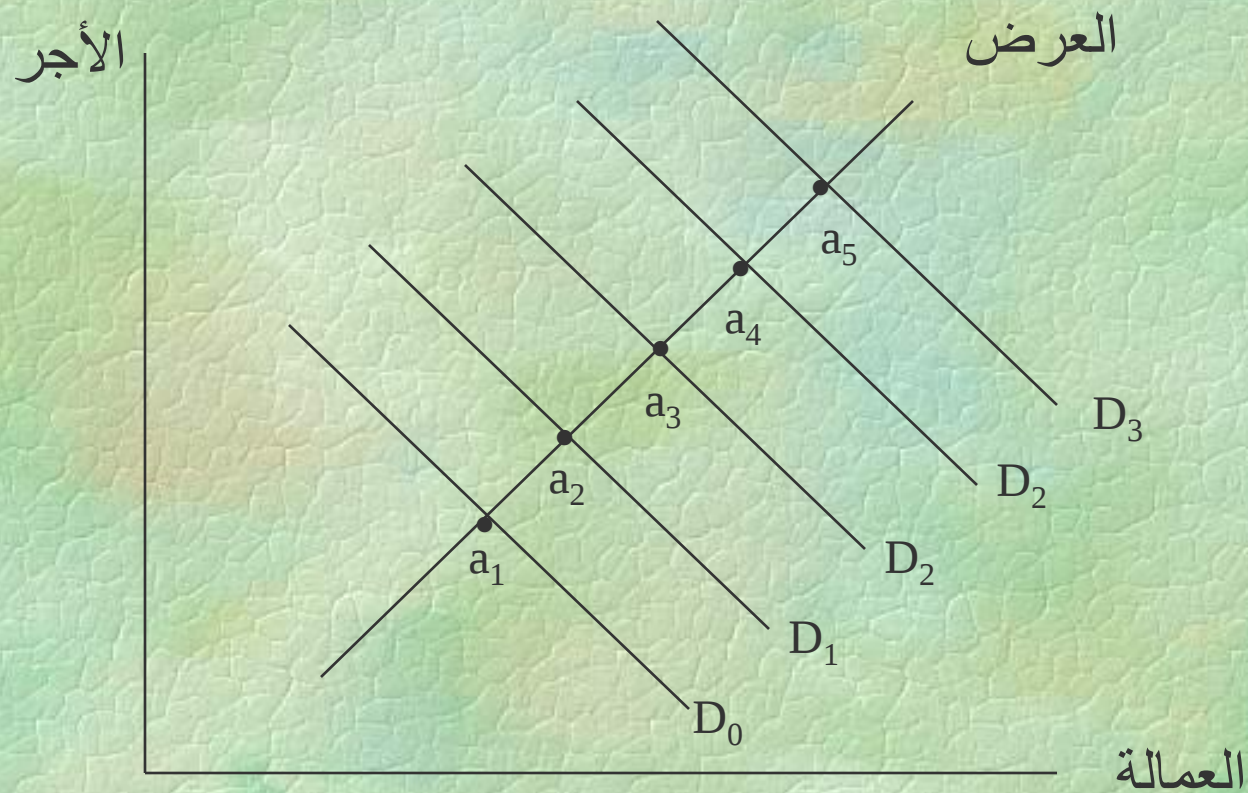
■ كما قلنا سابقا، في الجزء الموجب من المنحنى توجد أسواق العمل الاحتكارية في الغالب. في نقطة مثل (a) الأجر واطي وفي نقطة مثل (c) الأجر عال جدا وفي نقطة مثل (b) لا تتأثر أو تتغير أوقات وساعات العمل مهما تغير الأجور. وقد يكون منحنى عرض العمل أي من الثلاث حالات أعلاه حسب السوق، ومن بلد إلى آخر ومن وقت إلى آخر اعتمادا في أي نقطة يقطع منحنى الطلب منحنى العرض هذا خصوصا في نقطة (c) ربما يصبح السوق "غير متزن" ولا يمكن تحليل سوق العمل في تلك النقطة اعتمادا على ميل كلا من منحنى الطلب أو العرض. سنتكلم وناقش سياسات التشغيل في البرنامج القادم وستكون هذه الملاحظات ذات أهمية كبيرة.

6.2 بعض الأدلة الميدانية عن عرض العمل

Empirical Evidence about the Supply of Labor

- لا بد من التأكيد أن العرض والطلب سواء كان ذلك في سوق العمل أو أي سوق آخر يتحددان سوية (Jointly Determined) ومن الصعب جدا أن تفصل أو نحدد (Identify) العرض من الطلب من بيانات عن الأجر والوقت . . الخ ولكن كلما تغير أحدهما أكثر من الآخر كلما أمكننا تحديد الآخر.

مخطط رقم (3)



■ لاحظ في المثال يتغير الطلب كثيرا بسبب ما يسمى بـ صدمات أو هزات الطلب العشوائية (Random Demand Shocks) من

$$D_3 \leftarrow \dots D_2 \leftarrow D_1 \leftarrow D_0 .$$

■ كلما أمكننا أن نكشف منحنى العرض من خلال توصيل هذه النقاط التي تمثل الأجر والعمالة $a_1 \rightarrow a_s$. ولكن العملية أكثر صعوبة من ذلك وتتطلب دراسة في الاقتصاد القياسي نحن لا حاجة لنا فيها في هذا البرنامج ولكن الفكرة واضحة .

6.2.1 هنا سنعرض بعض الأدلة العملية المستخلصة من السلاسل الزمنية (Time Series). في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة 1989-1914 على سبيل المثال انخفضت معدلات المشاركة في سوق العمل بشدة. ماذا يعني ذلك؟

■ ماذا يعني اتجاه البيانات الإيجابي أو السلبي؟ انخفاض معدل المشاركة في القوة العاملة يعني أولاً أن ساعات العمل وأيام العمل والمشاركين في سوق العمل أقل من السابق. وماذا يعني بذلك بخصوص تأثير الإحلال وتأثير الدخل؟ يبدو للوهلة الأولى أن الانخفاض في معدل المشاركة قد يعني أن تأثير الدخل (زيادة الدخل) يطغى على تأثير الإحلال فيقوم العمال باستهلاك كمية أكبر من الراحة على حساب العمل لشعورهم بالثراء أو القدرة على ذلك.

■ ليس بالضرورة أن يكون التفسير أعلاه صحيحا . هناك اعتراضات على ذلك:

1- بما أن هذه البيانات الإحصائية أو السلاسل الزمنية إجمالية (Aggregate) وليست تفصيلية فنحن لا نعلم نسبة الرجال والنساء والأحداث وكبار السن من العاملين . إذا كان هناك نسبة من كبار السن وهي ظاهرة مستشرية في الاقتصاديات الغربية لأسباب تتعلق بمعدلات الولادة والوفاة والصحة العامة والتطور التقني . . الخ فيمكن أن يكون هؤلاء العمال الكبار السن قد تقاعدوا عن العمل مما سبب انخفاض في معدل المشاركة في القوة العاملة أو قد حسبوا ضمن المعوقين أو غير القادرين على العمل لأسباب صحية .

2- يعتمد اتجاه السلاسل الزمنية للمعدل المشاركة في القوة العاملة أيضا على مسألة اجتماعية مهمة ألا وهي مشاركة النساء في القوة العاملة. فإذا ما استثنينا النساء قد نجد انخفاضاً كبيراً وإذا ما قررت النساء أن تشارك وإن أصبح ذلك مقبولا اجتماعيا سترى هناك ارتفاع في معدل المشاركة. . ماذا يجعل مشاركة النساء أكبر؟ هل التقنية لها دور؟ ماذا إذا ساعدت التقنية على تخفيف الأعباء المنزلية؟ هذه الآن مسألة بحثية مهمة في الغرب.

3- العنصر الآخر المؤثر هو التغير الديموغرافي. . دخول أو خروج نسبة من العمال السود في الولايات المتحدة يؤثر كثيرا. .

4- ماذا يحصل لنسبة العمال الأحداث عندما ترتفع / تنخفض معدلات الأجر الدنيا (Minimum Wage). على سبيل المثال ارتفاع معدل الأجر الدنيا للأحداث قد يشجع الأحداث على ترك المدرسة والبحث عن عمل وهذا سيرفع من معدل المشاركة العامة.

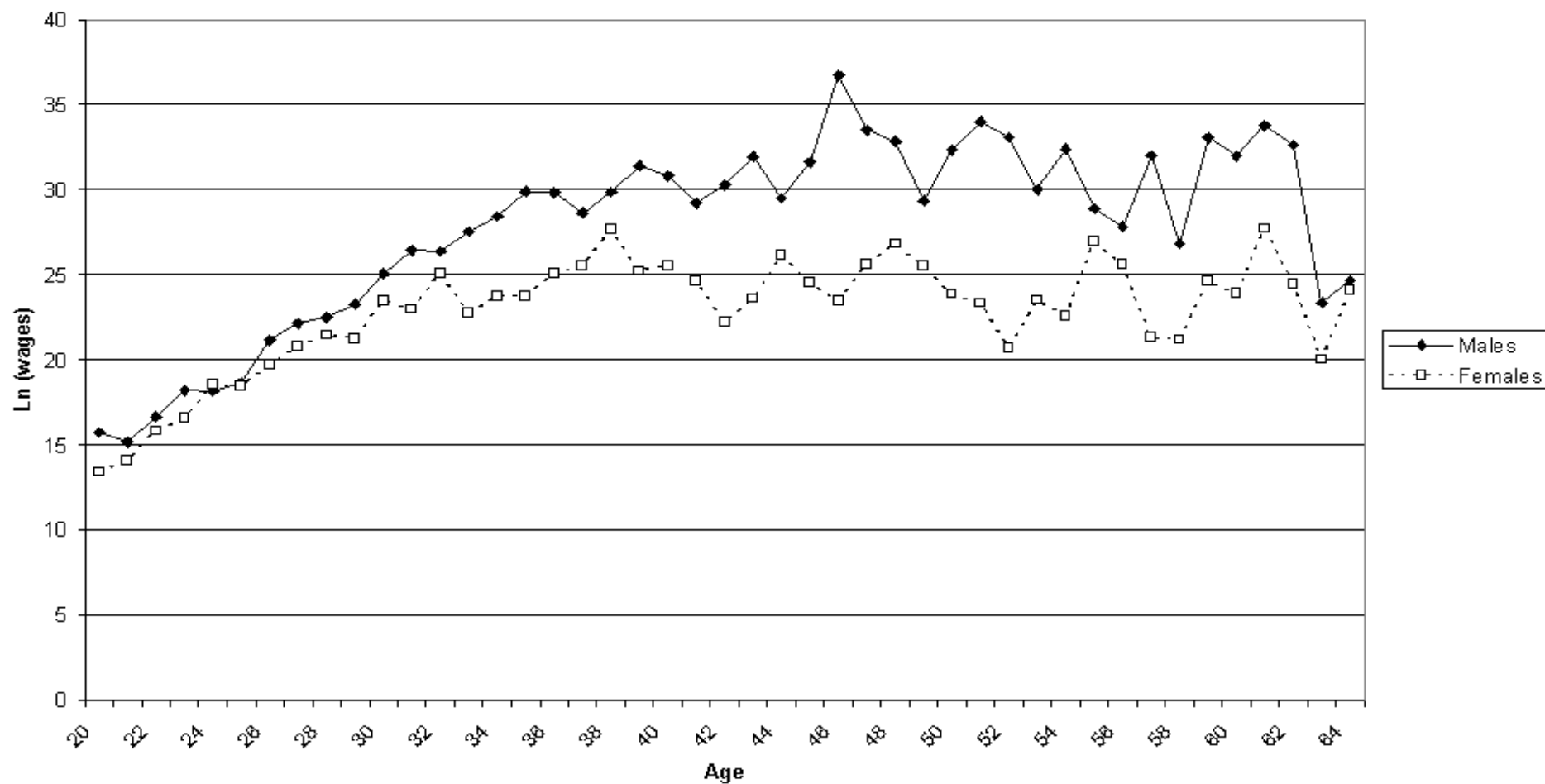
■ أود أن ألفت انتباهكم إلى الفارق في الأجور التي يتقاضاها النساء والرجال الذين لديهم نفس الكفاءة و"القابلية" والاختصاص . . الخ لاحظ الرسم البياني الآتي لنيوزلنده وهو كمثال فقط لأنخ ليس لدينا بيانات إحصائية عن الدول العربية.

■ هل الفارق بين ما تتقاضاه النساء والرجال سببه التمييز الانحيازي للرجال أو أنه لأسباب أخرى أكثر منطقية؟ (مناقشة)

■ في الخلاصة إن دراسة البيانات واتجاهات معدلات المشاركة باستخدام السلاسل الزمنية غير كافية للتمييز بين تأثير الإحلال والقياس.

مثال

Age-wage profiles by gender, individuals with a degree or higher degree



■ هل الفارق بين ما تتقاضاه النساء والرجال سببه التمييز الانحيازي للرجال أو أنه لأسباب أخرى أكثر منطقية؟ هل يمكننا أن نجد بيانات احصائية مماثلة للدول العربية؟

■ في الخلاصة إن دراسة البيانات واتجاهات معدلات المشاركة باستخدام السلاسل الزمنية غير كافية للتمييز بين تأثير الإحلال والقياس.

■ هنا توفرت لدينا بعض البيانات عن الأجور في دولتين عربيتين حسب المهارة وحسب الجنس والتي نود أن نفهم ماذا تعني حسبما أوردناه من نظريات تحليل سوق العمل.

■ الجدول الأول لمصر والثاني للأردن كلاهما يدون معلومات عن الدخل (Earnings) و مقياس الأجر الاسمي (Nominal Wage) و مقياس السعر (Consumer Price Index) ومقياس الأجر الحقيقي (Real Wage Index). الأسعار مثبتة لعام 1990 حيث الأجر الحقيقي يقاس في عام 1987 و 2000 على سبيل المثال هي قياساً بأسعار 1990. والبيانات تتضمن ثلاثة مستويات من المهارات: عالية، متوسطة، ومنخفضة.

الأجور في مصر حسب مستوى المهارة والجنس

المهنة	مستوى المهارة	الفترة	1987	2000
محاسب	عالي	أسبوع		
		<u>الدخل بالعملة المحلية</u>		
		أنثى	39	159
		ذكر	44	176
		<u>مقياس الأجر الاسمي</u>		
		أنثى	54.2	220.80
		ذكر	62	247.89
		<u>مقياس السعر CPI (1990)</u>		
			60	224.39
				224.39
		<u>مقياس الأجر الحقيقي</u>		
		أنثى	90.30	98.40
		ذكر	103.3	110.5

الأجور في الأردن حسب مستوى المهارة والجنس

<u>المهنة</u>	<u>مستوى المهارة</u>	<u>الفترة</u>	<u>1987</u>	<u>2000</u>
<u>بائع</u>	<u>متوسط</u>	<u>أسبوع</u>		
		<u>الدخل بالعملة المحلية</u>		
		أنثى	26	84
		ذكر	34	111
		<u>مقياس الأجر الاسمي</u>		
		أنثى	73.9	254.5
		ذكر	78.80	241.30
		<u>مقياس السعر CPI (1990)</u>		
			60	224.39
		<u>مقياس الأجر الحقيقي</u>		
		أنثى	123.19	113.40
		ذكر	131.3	107.5

الأجور في مصر حسب مستوى المهارة والجنس

المهنة	مستوى المهارة	الفترة	1987	2000
قاطع أقمشة	واطيء	أسبوع		
<u>الدخل بالعملة المحلية</u>				
		أنثى	25	58
		ذكر	35	82
<u>مقياس الأجر الاسمي</u>				
		أنثى	89.3	207.1
		ذكر	74.5	174.5
<u>مقياس السعر CPI (1990)</u>				
			60	224.39
<u>مقياس الأجر الحقيقي</u>				
		أنثى	148.80	92.30
		ذكر	124.19	77.80

الأجور في الأردن حسب مستوى المهارة والجنس

<u>المهنة</u>	<u>مستوى المهارة</u>	<u>الفترة</u>	<u>1987</u>	<u>2001</u>
محاسب	عالي	شهر		
		<u>الدخل بالعملة المحلية</u>		
		أنثى	151	435
		ذكر	179	524
		<u>مقياس الأجر الاسمي</u>		
		أنثى	36.59	105.3
		ذكر	40.29	118
		<u>مقياس السعر CPI (1990)</u>		
			52.09	116.59
		<u>مقياس الأجر الحقيقي</u>		
		أنثى	70.19	90.30
		ذكر	77.4	101.19

الأجور في الأردن حسب مستوى المهارة والجنس

<u>المهنة</u>	<u>مستوى المهارة</u>	<u>الفترة</u>	<u>1987</u>	<u>1998</u>
كاتب	متوسط	شهر		
		<u>الدخل بالعملة المحلية</u>		
		أنثى	98	132
		ذكر	141	198
		<u>مقياس الأجر الاسمي</u>		
		أنثى	41.2	55.5
		ذكر	61	85.69
		<u>مقياس السعر CPI (1990)</u>		
			52.09	113.09
		<u>مقياس الأجر الحقيقي</u>		
		أنثى	79.09	49.09
		ذكر	117.09	75.80

الأجور في الأردن حسب مستوى المهارة والجنس

المهنة	مستوى المهارة	الفترة	1987	1998
قاطع أقمشة	واطيء	شهر		
<u>الدخل بالعملة المحلية</u>				
		أنثى	65	64
		ذكر	106	160
<u>مقياس الأجر الاسمي</u>				
		أنثى	101.59	100
		ذكر	72.59	109.59
<u>مقياس السعر CPI (1990)</u>				
			52.09	113.09
<u>مقياس الأجر الحقيقي</u>				
		أنثى	195	88.40
		ذكر	139.30	96.90

- ماذا تلاحظ؟ وكيف تفسر إن أمكن التفسير؟ (مناقشة)؟ كيف تم حساب الأجور الحقيقية؟ وهي هناك فارق بين أجور ودخول الإناث والذكور؟
- هل هناك تضخم مالي؟
- هل هناك فارق بين الأجور الاسمية والحقيقية خلال الفترة من 1987 إلى 1998 و2000؟
- هل يمكن مقارنة مصر مع الأردن وكيف؟

6.2.2 بيانات مقطعية (Cross-Sectional)

- هنا يوجد دلائل موثوقة مستقاة من دراسة معدلات المشاركة في القوة العاملة للرجال فقط. أغلبية الدراسات تشير إلى أن تأثير الدخل أكبر بكثير من تأثير الإحلال. هذا يعني أن زيادة الأجر تؤدي إلى انخفاض في معدل المشاركة في القوة العاملة وفي انخفاض ساعات العمل واستهلاك مزيداً من الراحة.

■ ليس هناك اتفاق شامل عن حجم التغيير في عرض العمل كرد فعل لتغير الأجور ولكن يبدو أنه صغيرا . نحن هنا نتكلم عن مرونة العرض للتغيير في الأجر . ولكن البحث لا يزال يجري في هذا المجال . ربما أن أفضل تقدير هو أن ارتفاع الأجور بمقدار 10% يؤدي إلى انخفاض في عرض العمل للرجال بمقدار $1\frac{1}{2}\%$. . ويعتقد هؤلاء الباحثين بأن التأثير يمكن أن يكون 2.5% لتأثير الدخل الذي يؤدي إلى انخفاض في عرض العمل . هذا معناه بأن التأثير النهائي على عرض العمل ينخفض بمقدار 1% .

■ هذه الأرقام التقديرية أعلاه تشير إلى أن تأثير الدخل يطغى على تأثير الإحلال في بيانات للرجال فقط في الولايات المتحدة. ولكن من المؤكد أن النتائج تختلف من بلد إلى آخر ومن زمان إلى آخر ولكن ليس لدي معلومات عنها لهذا البرنامج.

- أما بالنسبة للنساء فإن التقديرات تشير إلى أنه من المحتمل أن يكون تأثير الإحلال هو الأقوى والطاغي يستعمل بيانات لشيلي ويجد أن مرونة العرض للنساء 1.92 مقارنة مع الرجال 1.70 مع أن تأثير الدخل أكبر للرجال كالعادة 0.04 - مقارنة بـ 0.006 - للنساء .

■ (Kuroda and Yamamoto, 2007) يقدرون معاملات المرونة للرجال في اليابان بين 0.2-0.7 وبين 1.3-1.5 للنساء، أيضا حجمها أكبر للنساء من للرجال. أي أن النساء أكثر تأثرا بتغير الأجر من الرجال.

6.3 منحنى عرض العمل الإجمالي (Aggregate Labor Supply)

■ إن النظرية الكلاسيكية الاقتصادية يمكن أن تلخص المؤثرات على عدد ساعات العمل بما يلي:

- نسبة رأس المال في الإنتاج
- معدل الضرائب على الدخل والاستهلاك والإنتاج
- نسبة الاستهلاك / الإنتاج

■ من الفرضيات التي تتضمنها هذه النظرية هو أن العمال جميعا متشابهون (في التصرف) وذلك لتسهيل التحليل رغم أن هناك اعتراضات على هذه الفرضية. أيضا يفترض نوع معين من دوال الإنتاج (Production Function) التي تربط علاقة الإنتاج بعوامل الإنتاج كالعمالة ورأس المال والتقنية. وكذلك فرضيات معينة عن دالة المنفعة التي تربط العلاقة بين الاستهلاك للسلع والخدمات ووقت الراحة كما وضعنا سابقا عن شرحنا لعرض العمل.

■ هناك تأثيرين مهمين: 1- Intertemporal Substitution وهذا نوع من الإحلال أو الاستبدال سبق شرحه حيث يقوم العامل باستبدال استهلاكه من البضائع والسلع بكمية أكبر أو أقل من الراحة عندما يتغير دخله أو أجره. وهنا تلعب الضرائب دورا كبيرا. إن اعتقد أو تنبأ العمال بأن الضرائب على الدخل ستزداد في المستقبل (غدا) أي أن دخولهم المستقبلية ستخفض فإنهم سوف يقللون من الاستهلاك الحالي لكل من السلع وأوقات الراحة، أي بمعنى آخر سيعملون ساعات أطول اليوم فيزداد عرض العمل.

■ نفس الشيء يحدث عندما تنخفض نسبة رأس المال في الإنتاج (ترتفع نسبة العمالة). فهكذا تتحدد نسبة الاستهلاك/ الإنتاج في الاقتصاد، تتأثر بالضرائب.

- أما التأثير الآخر 2- Intratemporal Substitution وهذا التأثير يتحدد بمعدل الضريبة الحدية على الدخل والإنتاج والاستهلاك في الاقتصاد ويؤدي إلى اضطراب الأسعار النسبية (Distortion) لوقت الراحة (الأجر) قياسا بسعر البضائع.

7- عرض العمل، الانتاج البيتي (المنزلي)، العائلة ودورة الحياة

Labor Supply, Household Production, Family and Life Cycle

- العائلة جزء مهم للاقتصاد . في الفصل السابق وضحنا كيف (نظريا) يختار الشخص ساعات العمل وساعات الراحة. هنا سننظر إلى القرارات التي تتخذ على مستوى العائلة. هناك قراران: (1) ماذا تستهلك العائلة؟ و (2) كيف تنتج ما تريد استهلاكه؟

■ لنبدأ بالقرار الثاني أولاً، الإنتاج. في النظرية سننسط الأمور إلى قدر عال لكي نسهل عملية التحليل. هناك سلعة واحدة، الغذاء. كل ما تجنيه العائلة من منفعة يأتي من استهلاك الغذاء.

■ هناك عدة طرق لإنتاج الوجبة الغذائية. يمكن للعائلة أن تشتري الوجبة الغذائية جاهزة أو تصنعها بنفسها في البيت وهنا يضاف الوقت المصروف لتحضير الطعام كعامل مهم.

■ لذا فإن الإنتاج سيتحدد بعاملين الوقت اللازم لإعداد وتحضير الطعام والسلع وهناك كالعادة عدة مجموعات من الوقت/السلع التي تنتج طعاما . يعني كمثال وحدة واحدة من الوقت (ساعة) و وحدتين من المواد الغذائية أو ثلاثة وحدات (ساعات) من الوقت/ وخمسة وحدات من المواد الغذائية . الخ والقرار يعتمد على أسعارهما والدخل المتوفر . كل مجموعة ممكنة تعطي قدر معين من المنفعة . وتسعى العائلة كما يسعى الشخص إلى تعظيم هذه المنفعة باختيار أفضل كمية من المواد الغذائية/ الوقت ، محددًا بدخله .

■ مثال: لنفترض أن الزوج أصبح معوقا وغير قادر على العمل ماذا يحصل
لعرض العمل إذا بقي الزوج عاطلا وانخرطت الزوجة في سوق العمل
وحصلت على زيادة في الأجر؟

- ازدياد أجرها (تأثير الدخل Income Effect) سيؤدي إلى أنها ستقل من عملها خارج البيت وزيادة عملها داخل البيت لإعداد الطعام (في هذا المثال). أما تأثير الإحلال (Substitution Effect) سيؤدي إلى زيادتها لوقت العمل في سوق العمل خارج البيت. لاحظ أن زيادة أجورها يجعل تحضير الطعام في البيت غاليا جدا لأن كل ساعة تقضيها في تحضير الطعام ستدفع ثمنها من الأجور التي ستحرم منها (تكلفة الفرصة Opportunity Cost) سيزداد عرض العمل بلا شك. دور المرأة في التأثير على عرض العمل كبيرا جدا.

7.1 الصحة وعرض العمل Health and the Supply of Labor

- على سبيل المثال، إذا أصيب الرجل بمرض يعرضه إلى تقليص ساعات العمل فإن سوء صحته سيؤثر على إنتاجيته. ولكن بقاءه في البيت لبعض الوقت للراحة قد لا يؤثر على إنتاجيته الحدية للإنتاج البيتي. إذا كان الرجل والزوجة يتقاسمون الإنتاج في البيت وخارجه، فإن سوء صحته قد يجعله المسؤول الأول عن الإنتاج المنزلي (تحضير وجبة الغذاء في هذه الحالة) وزوجته هي التي تعمل في السوق للحصول على دخل الأسرة.

■ في العالم الغربي هناك أمثلة وأدلة على أن البيانات تشير إلى حدوث مثل هذا الشيء. وهذا موضوع مهم لصياغة السياسات التشغيلية كما سنرى في البرنامج القادم.

7.2 العامل الفاقدة الثقة بقدرته على العمل والعمالة الإضافية

Discouraged and the Additional Workers

- كما تطرقنا سابقا فإن أي تغيير في إنتاجية أي من الزوج أو الزوجة في البيت أو خارجه سيؤدي إلى تغيرات في عرض العمل (العمالة وساعات العمل..). على مستوى الاقتصاد ككل. ماذا يحصل عندما يمر الاقتصاد بفترة ركود اقتصادي (Recession) ويفقد الرجل عمله؟

■ كفاءة الزوج الإنتاجية خارج البيت ستخفض مؤقتا (الركود حالة مؤقتة غير دائمة طبعاً). ربما بسبب ذلك سيقضي الزوج فترة أطول في الإنتاج البيتي. إذا كانت أجور زوجته غير متأثرة بما يجري فإنهما ربما سيقرران أن تعمل هي ساعات أطول خارج البيت في سوق العمل وهو يعمل ساعات أطول في البيت لكي يحافظوا على مستوى المنفعة الذي كانوا يتمتعون به قبل فقدانهم لعمله.

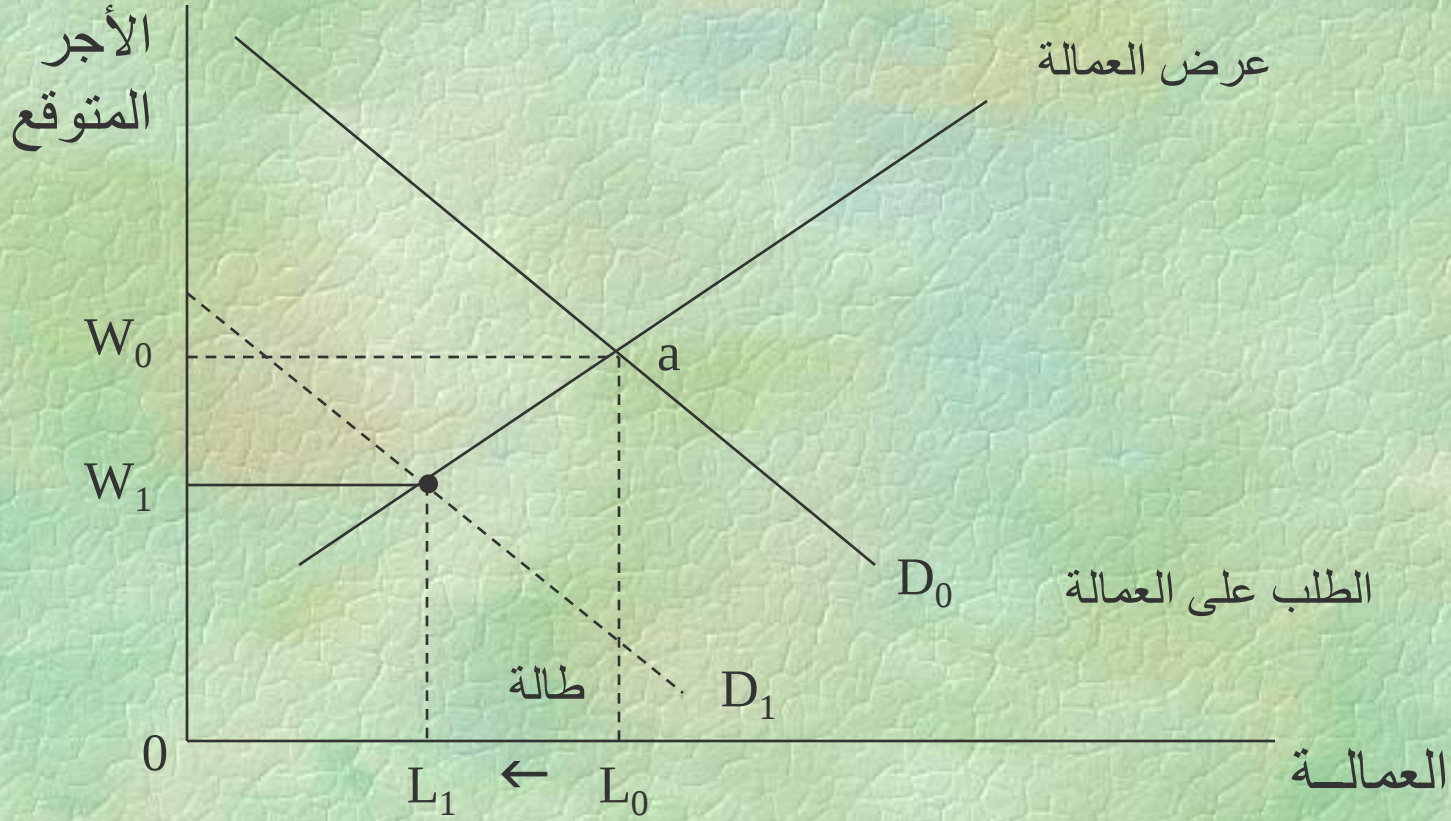
■ الزوج يبقى جزءاً من القوة العاملة بصفة عاطل عن العمل (القوة العاملة = العمالة + البطالة). أم الزوجة فهي تعتبر إضافة جديدة لسوق العمل والقوة العاملة.

■ هذه الزيادة في ساعات العمل للزوجة تشبه تأثير الدخل الذي كنا نتكلم عنه مرارا. عندما تفقد العائلة بعض الدخل، سيقبل الاستهلاك، ويزداد عرض العمل بالأجر.

■ لننظر إلى معدل الأجر الذي يتوقعه الشخص العاطل عن العمل. هذا الأجر المتوقع يعتمد على احتمالات الحصول على العمل (Probability). هذا الأجر المتوقع ينخفض كثيرا في أوقات الركود الاقتصادي لأن الطلب على العمالة ينخفض بانخفاض الإنتاج وانخفاض الطلب العام ربما (هنا نفترض بأن سبب الركود هو انخفاض في الطلب على السلع والخدمات وليس انخفاض في الإنتاجية).

■ عندما يصبح الطلب على العمالة $>$ العرض أي أن هناك (Excess Supply) سينخفض الأجر في نقطة (a) قبل الركود، الطلب = العرض والأجر المتوقع هو W_0 ومستوى العمالة هو L_0 . عند الركود ينحرف الطلب نحو اليسار حتى D_0 إلى D_1 وبذلك ينخفض الأجر من W_0 إلى W_1 والعمالة من L_0 إلى L_1 . والبطالة $= L_0 - L_1$ عند الركود الذي يطول فترة معينة حتى احتمال الحصول على العمل أو الأجر تناقص وليس الأجر فحسب.

مخطط رقم (1)



■ هناك بعض العمال الذين فقدوا وظائفهم يصابون بفقدان الثقة بالحصول على عمل. هذا العامل هو مشابه لتأثير الإحلال. فإذا العمالة الإضافية مماثلة لتأثير الدخل على العرض ومعامل فقدان الثقة يشبه تأثير الإحلال على العرض.

■ يمكن لكلا العاملين أن يحصلوا عند الركود الاقتصادي والسؤال من من العاملين يطغى؟ إذا ما طغى تأثير العمالة الإضافية على عامل فقدان الثقة فإن معدل البطالة المعلن سيتضخم لأن هناك الكثير من العمال الإضافيين الباحثين عن عمل (الزوجات في مثالنا هذا). أما إذا كان فقدان الثقة العامل الطاغى فإن معدل البطالة سينخفض لخروج هؤلاء من القوة العاملة. ومعرفة أي من العاملين طاغيان خلال الركود مسألة غاية في الأهمية لصناع القرار.

■ كثير من الدراسات وجدت حجم العمالة الإضافية صغيرا. كونه محصورا بعدد محدود من العوائل التي يفقد رب الأسرة أو كاسب الدخل عمله خلال فترات الركود الاقتصادي. وأن فترات الركود الاقتصادي تكون عموما قصيرة وقليلة العدد. وكلما ازداد عدد النساء في القوة العاملة كلما قل تأثير العمالة الإضافية الذي تتكلم عنه. لأن النساء في هذه الحالة يصبحون جزء من القوة العاملة.

■ خلافا لما جاء أعلاه، فإن احتمال انخفاض الأجر الحقيقي يحدث كثيرا وفي كل بيت ولكون تأثير الإحلال يكون قويا للنساء المتزوجات دون الرجال ليس هناك مفاجأة كون أغلب الدراسات تجد حجم عامل فقدان الثقة كبيرا .

■ عندما يطغى عامل فقدان الثقة يخلق ما يسمى بالبطالة المخفية. وتعني أن هناك عدد من العمال العاطلين عن العمل الراغبين في العمل ولكنهم يعتقدون أنه ليس هناك عمل لهم ولذا ليس هناك داع للبحث عنه. ولأنهم لا يبحثون عن عمل فإنهم غير مسجلين ضمن العاطلين في الإحصائيات. . فمعدل البطالة قد يكون 20% ولكن في الحقيقة هو 25% أو أكثر.

7.3 نواحي عرض العمل في دورة الحياة

Life Cycle Aspects of Labor Supply

- يقوم العمال أو الأشخاص . . بتغيير عدد ساعات عملهم (عرض العمل) خلال حياتهم الوظيفية وذلك لكون انتاجيتهم (أجورهم) تختلف وانتاجية السوق تختلف خلال فترة حياة أو فترة وظيفة الشخص .

■ في بداية حياة الشخص كثير من الوقت يخصص للدراسة (في العادة) وعليه عرض العمل قليل للأحداث. ثم بعدئذ يزداد عرض العمل في مرحلة الشباب حتى يعمل الشخص كثيرا من الوقت. يلاحظ في بعض الدول العربية أن كثيرا من المتقاعدين سن 64 وأكثر بدءوا يعودون إلى سوق العمل وبذلك ازداد عرض العمل كثيرا.

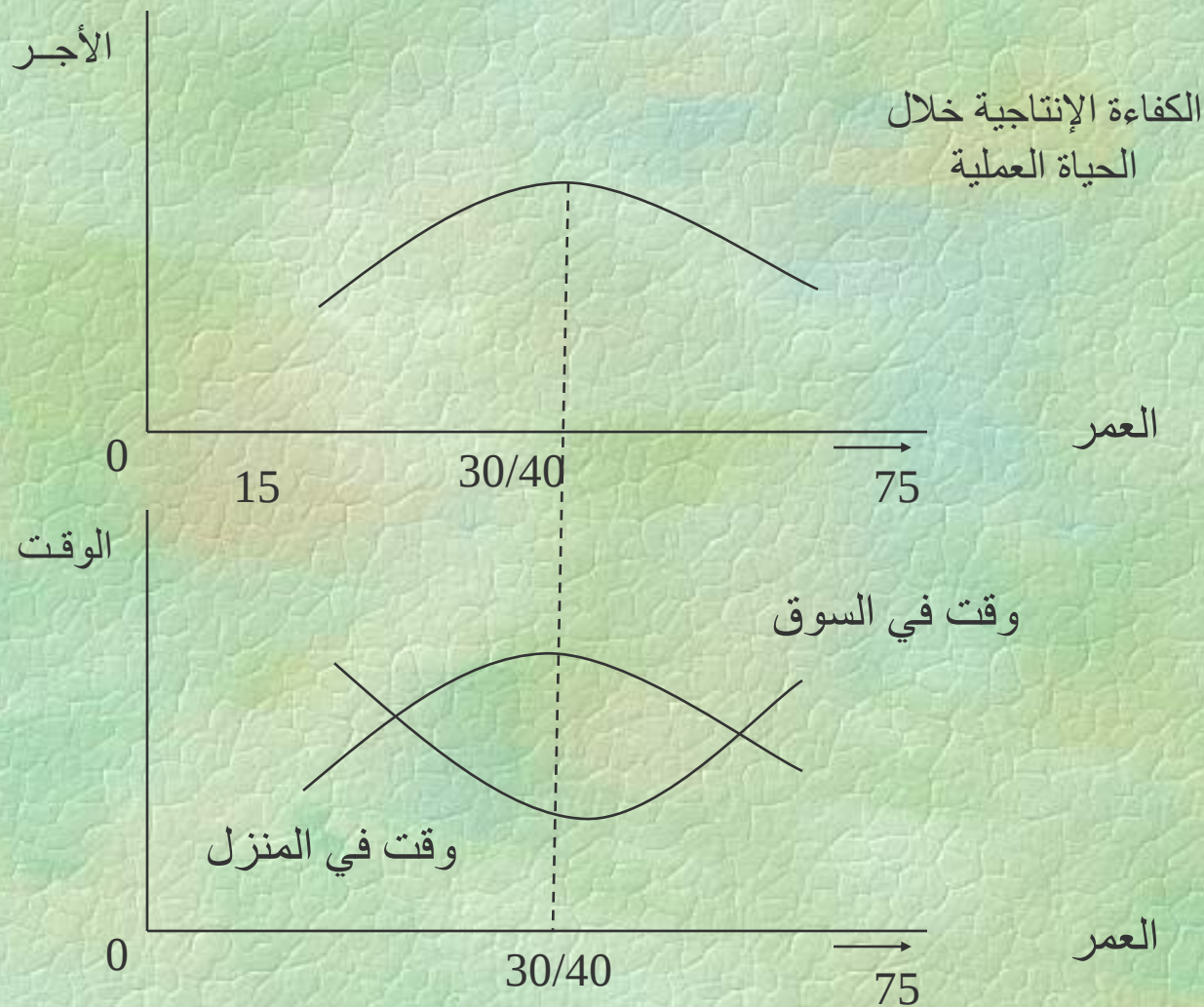
■ إن الشيء الأساسي في نموذج الإنتاج المنزلي هو أن الناس منتجين في مكانين: في البيت وفي السوق. وأن قرارهم بتوزيع العمل بين البيت والسوق يعتمد أساساً على عوامل كثيرة أهمها هو الكفاءة النسبية للإنتاج في هذين المكانين. كلما كانت الساعة الإضافية من العمل في السوق مثلاً تساعد العامل على شراء كمية أكبر من السلع تعوض عن عدم العمل لتلك الساعة في البيت فإن الشخص سيعمل تلك الساعة في السوق بدلاً من البيت والعكس هو الصحيح.

- الكفاءة الحدية للإنتاج المنزلي للزوج والزوجة تزداد عند وجود أطفال. في حالة عدم وجود أطفال أغلب الوقت يخصص للمشاركة في العمل خارج البيت، في السوق.

■ إن قرار من، الزوج أو الزوجة، يعمل أكثر في البيت أو خارجه يعتمد على مقارنة الكفاءة الإنتاجية النسبية لكل منهما . مثال: لنفترض أن عاملاً يعمل مرتبه يكون محدود 1000 د.ك بالشهر ولكن مرتبه في شهر تموز ممكن أن يكون ضعف مرتبه في شهر آب لأسباب تتعلق بزيادة الطلب على المنتج الذي يبيعه. لذا فإن قراره حول عدد الساعات التي سيعمل فيها في هذا العمل وعدد الساعات التي يخصصها للعمل في المنزل يعتمد على مقارنة الكفاءة الإنتاجية النسبية (أجوره) في شهر تموز وشهر آب.

■ كون مرتبه في شهر تموز أعلى من آب يعني أن عدم العمل في السوق في تموز مكلفا جدا لأنه سيخسر مرتب عال في تموز. لا يمكن في هذا الحال الاستمتاع بإجازة صيفية على شواطئ البحر إذا كان راتبه في تموز كبيرا جدا، هذه هي فكرة "كلفة الفرصة" "Opportunity Cost". وبنفس الطريقة يتخذ الشخص قراره بالعمل طيلة فترة حياته العملية. . في هذا الرسم البياني توضح الفكرة.

مخطط رقم (2)



■ في الصورة العليا تبدأ الكفاءة الانتاجية للشخص قليلة عندما يكون يافعا، ثم تزداد بسرعة مع زيادة العمر، ثم تبدأ بالبطء . . ثم التنازل عند الكبر. إذا كانت الكفاءة الانتاجية في البيت ثابتة (أي لا تتغير كثيرا مع العمر) فنجد أن الكثير يعملون بكفاءة عالية في منتصف العمر وكفاءة قليلة في بداية العمر. فعندما نكبر يكون معظم وقتنا في البيت وليس في سوق العمل.

■ تأثير الإحلال (Substitution Effect) مهم جدا في عملية اتخاذ القرار حول متى نعمل في السوق بأجر ومتى نعمل في البيت خلال حياتنا . . نفس الشيء ينطبق على الاستهلاك كما قلنا سابقا . هذا ما سميناه (Intertemporal Substitution) حيث ينظر الشخص إلى الحاضر والمستقبل ليقرر كم سيستهلك من السلع والخدمات / وقت الراحة اليوم وغدا .

■ إذا كان سعر السلع الاستهلاكية عاليا اليوم فتؤجل الاستهلاك إلى غدا ونفس الشيء ينطبق على وقت الراحة فإذا كان سعره (الأجر) عاليا غدا فمن الأفضل استهلاك الكثير منه الآن وليس غدا (أي بكلمة أخرى نعمل أكثر غدا بدل اليوم). نقطة مهمة: كل (أغلب) القرارات المتعلقة "بمضى نعمل بأجر ومضى لا نعمل بأجر تتعلق بالإحلال".

7.4 قرار التقاعد عن العمل

- قرار التقاعد هو قرار حول عدد ساعات العمل المأجور خلال حياة الإنسان ويتأثر بكلا من تأثير الإحلال وتأثير الدخل (Income and Substitution Effect). وهنا من المهم أن نحلل الموضوع من خلال دورة الحياة (Life Cycle) لأن قرار التقاعد المبكر أو المتأخر، وإضافة الفوائد التي نحصل عليها من التقاعد، وما حصلنا عليه من عملنا طيلة فترة حياتنا وراتبنا التقاعدي المتوقع كلها أمور متعلقة بالعمر.

■ للسهولة نفترض بأن التقاعد يعني عدم العمل بأجر. إن القرار عن العمر الذي تقاعد فيه يعتمد على الدخل المتوقع أن نحصل عليه خلال حياتنا من العمل بدون راتب أو أجر ابتداءً من السنة الأولى للتقاعد والفائدة الإجمالية من العمل بأجر وبدون أجر التي يمكن الحصول عليها من تأجيل قرار التقاعد. (اشرح Discounted Present Value)

■ يتقاعد الشخص مبكراً إذا ما كانت الفائدة المتوقعة من التقاعد ابتداءً من سن التقاعد وحتى عمر X معين أكبر من الفوائد المتوقعة من العمل بأجر أو بدون أجر. هذا هو تأثير الدخل – الشعور بالثراء الكافي.

■ أما حساب الفوائد المتوقعة من عدم التقاعد في سن معينة فهي عملية معقدة. إنها تمثل مجموع الفوائد أو العوائد الناجمة عن العمل بأجر والعوائد الناجمة عن العمل بدون أجر والتغيرات المتوقعة حصولها في فوائد وعوائد التقاعد. على العموم، فإن التقاعد المتأخر في العمر يعني رواتب تقاعدية أعلى. مثال على ذلك من يتقاعد في سن الـ 30 وآخر في سن الـ 60. . إن موضوع القوانين والنظم التقاعدية تختلف من بلد إلى آخر بشكل كبير جداً يصعب الخوض فيها هنا.