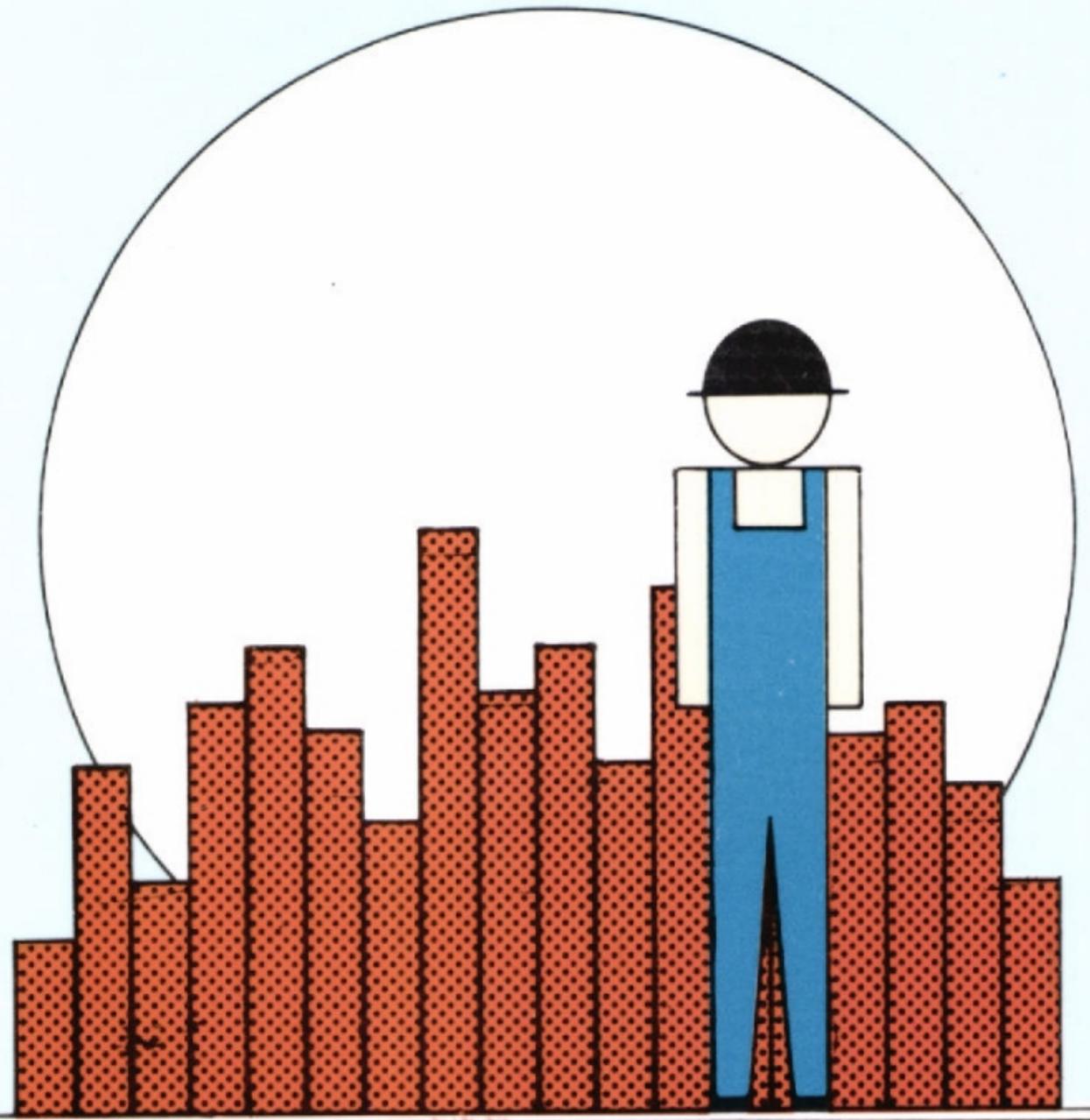


# اقتصاديات العمل

نظرية عامة



الدكتور عاصم بن طاهر عرب

جامعة الملك سعود  
النشر العلمي و المطابع







﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

صدق الله العظيم  
سورة التوبة (١٠٥)

# اقتصاديات العمل

## «نظرية عامة»

تأليف

الدكتور عاصم بن طاهر عرب

أستاذ الاقتصاد - قسم الاقتصاد - كلية العلوم الإدارية  
جامعة الملك سعود

النشر العلمي والمطابع - جامعة الملك سعود

ص.ب ٦٨٩٥٣ - الرياض ١١٥٣٧ - المملكة العربية السعودية



ح جامعة الملك سعود، الطبعة الأولى ١٤١٥هـ (١٩٩٤م)

الطبعة الثانية ١٤٢٧هـ (٢٠٠٦م)

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

عرب ، عاصم بن طاهر

اقتصاديات العمل. / عاصم بن طاهر بن عرب - الرياض ، ١٤٢٧هـ

١٧١ ص ؛ ١٧ سم × ٢٤ سم

ردمك : ١ - ٠٤٥ - ٥٥ - ٩٩٦٠

١ - العمل والعمال أ - العنوان

١٤٢٧/٤٨٦٦

ديوي ٣٣١

رقم الإيداع : ١٤٢٧ / ٤٨٦٦

ردمك : ١ - ٠٤٥ - ٥٥ - ٩٩٦٠

وافق المجلس العلمي على إعادة طباعة الكتاب في اجتماعه العشرين للعام

١٤٢٦ / ١٤٢٧هـ المعقود بتاريخ ٢٢ / ٥ / ١٤٢٧هـ الموافق ١٨ / ٦ / ٢٠٠٦م.

النشر العلمي والمطابع ١٤٢٧هـ



إهداء

إلى والدي الكريمين  
وزوجتي وأخوتي



## مقدمة الطبعة الثانية

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد بن عبدالله وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

يسرني وبعد نفاذ الطبعة الأولى من كتابنا (اقتصاديات العمل: نظرية عامة) أن نقدم للقارئ الكريم، بصفة عامة، ولأبنائنا الطلبة والطالبات، بصفة خاصة، الطبعة الثانية من هذا الكتاب والذي يعتبر مدخلا لاقتصاديات العمل، وذلك كإضافة جديدة بعد نفاذ الطبعة الأولى منه والتي آمل أن يكون قد استفاد منها كل من اطلع عليها وخاصة الطلبة والطالبات بجامعة الملك سعود.

ولا يفوتني أن أشكر المجلس العلمي بالجامعة وعمادة كلية العلوم الإدارية وقسم الاقتصاد على جهودهم التي تبذل في التأليف والترجمة والنشر خدمة لأبنائنا طلبة وطالبات الجامعة، وإثراء لمكتبة الجامعة بكل ما يفيد ويسهم في تعلمهم. وكذلك الشكر موصولاً للأستاذ الدكتور علي بن محمد الدربي المشرف على إدارة النشر والمطابع بجامعة الملك سعود والعاملين بإدارة النشر والمطابع على جهودهم المقدرة والمبدولة من أجل أن تخرج هذه الكتب والمؤلفات بثوب يرضي طموحات جامعتنا العريقة.

المؤلف



## مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد بن عبدالله وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد؛

فإنني أقدم هذا الكتاب في «اقتصاديات العمل : نظرية عامة» ويحدوني الأمل أن يكون مدخلاً لاقتصاديات العمل .

لقد تم وضع هذا الكتاب في أول الأمر كمذكرات قمت بتدريسها لطلبة وطالبات المستوى الرابع بقسم الاقتصاد - كلية العلوم الإدارية بجامعة الملك سعود - في مادة «اقتصاديات العمل» لمدة سبع سنوات . وقد أتاح لي هذا الوقوف على آراء زملائي من أعضاء هيئة التدريس بالقسم وانطباعات الطلاب فيما اشتمل عليه هذا الكتاب .

وقد رأيت أن أقصر هذا الكتاب على النظرية العامة لشمولها وإمكانية تطبيق هذه النظرية على العديد من المشكلات التي تواجه المجتمع .

كما أن قيامي بالتدريس قد مكّني من التجديد والتعديل في مادته العلمية حتى خرج إلى حيز الوجود في هذه الصورة، وإن كنت أشعر بأن هناك الكثير مما يجب عمله حتى نصل إلى درجة الإتقان .

ويحتوي هذا الكتاب على عشرة فصول، الأول عبارة عن مقدمة لمفهوم اقتصاديات العمل، أما الفصل الثاني فيتعرض إلى نظرية الطلب، ويتحدث الفصل الثالث عن نظرية العرض، ويعالج الفصل الرابع نظرية اتخاذ القرار بالعمل، أما الفصل الخامس فيتعرض إلى العمالة الوافدة، والفصل السادس يتحدث عن التوازن

في سوق العمل ويتعرض الفصل السابع إلى البطالة وأنواعها. ويتناول الفصل الثامن التضخم والبطالة، أما الفصل التاسع فيتعرض للاستثمار في رأس المال البشري، ويتناول الفصل العاشر والأخير تطور العمالة في المملكة العربية السعودية.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل لجميع الإخوة أعضاء هيئة التدريس بقسم الاقتصاد، جامعة الملك سعود، على الاقتراحات والتعديلات المقترحة والمقدمة لي خلال فترة إعداد المذكرات والتي ساعدتني على تلافي الكثير من النقص والأخطاء. .

كما أتقدم بالشكر والتقدير لكل من الإخوة الأعزاء محمد محمد حسن، وعلي عبدالسلام فراج، وعصام الدين محمود ومصطفى الناجي على جهودهم المتواصلة ومراجعة تجارب نسخ وطبع الكتاب ومتابعتها، فجزاهم الله خيراً.

المؤلف

## المحتويات

الصفحة

هـ.....	إهداء
ز.....	مقدمة الطبعة الثانية
ط.....	مقدمة
س.....	كشاف الأشكال

### الفصل الأول: مقدمة لاقتصاديات العمل

١.....	١
١.....	* اقتصاديات العمل كعلم
٤.....	* الأيدي العاملة كعامل إنتاج
٧.....	* العمل والتنمية
٧.....	* اليد العاملة كمورد بشري
٩.....	* الأيدي العاملة كمصدر دخل
١٠.....	* عالم الأيدي العاملة - سلوك يتعين توضيحه
١١.....	* نظرة عامة على اقتصاديات العمل

### الفصل الثاني: نظرية الطلب

١٥.....	١٥
١٥.....	* النموذج البسيط للطلب على العمل
١٦.....	* الطلب على العمل في الأجل القصير
٢٦.....	* الطلب على العمل في الأجل الطويل

## الصفحة

٣٢	* قانون الطلب .....
٣٨	* أثر الإحلال وأثر الإنتاج .....
٤٠	* المرونة .....
٤٣	الفصل الثالث : عرض العمل .....
٤٣	* مقدمة .....
٤٤	* عرض العمل بالنسبة للمنشأة .....
٤٦	* الاتجاه في سوق وساعات العمل .....
٥٠	* تحديد أوقات العمل .....
٥١	* كمية العمل المعروضة .....
٥٥	الفصل الرابع : نظرية اتخاذ القرار للعمل .....
٥٦	* تحليل فعلي للاختيار بين الرفاهية والعمل .....
٦١	* القرار بعدم العمل .....
٧١	الفصل الخامس : العمالة المستوردة .....
٧٤	* تحليل الخسائر والأرباح بالنسبة للعمالة المستوردة .....
٧٦	* تأثير العمالة الأجنبية على العمالة الوطنية .....
٧٧	* النتائج المترتبة على الهجرة .....
٧٩	الفصل السادس : التوازن في سوق العمل .....
٨٥	الفصل السابع : البطالة .....
٨٧	* أنواع البطالة ومسبباتها .....
٨٧	* البطالة الاحتكاكية .....
٨٩	* البطالة الهيكلية .....

## الصفحة

٩٣	الفصل الثامن: التضخم والبطالة
٩٣	* مقدمة
٩٧	* تبادل تضخم الأجور / البطالة: النموذج الأساسي
١٠٢	* القوى المؤثرة في تبادل تضخم الأجور والبطالة
١١٢	* تضخم الأجور وتضخم الأسعار والإنتاجية والتبادل طويل الأمد
١٢٣	الفصل التاسع: الاستثمار في رأس المال البشري
١٢٣	* التعليم والتدريب
١٢٥	* طلب العمال للتعليم الجامعي
١٢٥	* نظرة على منافع وتكاليف الاستثمار التعليمي
١٢٧	* نموذج نظري للاستثمار في التعليم
١٣٢	* اختلافات الإيرادات والطلب على التعليم
١٣٧	* العلاقة بين التعليم والأجر
١٤٢	* هل يعتبر التعليم استثماراً جيداً
١٤٧	الفصل العاشر: تطور العمالة في المملكة العربية السعودية
١٥٠	* أنماط التوظيف القطاعي
١٥٤	* التوزيع المهني للعمالة
١٦٣	المراجع
١٦٧	كشاف الموضوعات



## كشاف الأشكال

رقم الشكل	البيان	الصفحة
( ١ - ١ )	التدفق الدائري	٩
( ٢ - ١ )	منحنى الإنتاجية الحدية	١٧
( ٢ - ٢ )	منحنى حافة الإنتاج	٢١
( ٢ - ٣ )	منحنى عرض الأيدي العاملة للمنتج الذي يعمل في ظل المنافسة الكاملة	٢٢
( ٢ - ٤ )	منحنيات الإنتاج في ظل ثبات رأس المال	٢٣
( ٢ - ٥ )	منحنى الإنتاج الحدي والمتوسط للأيدي العاملة	٢٤
( ٢ - ٦ )	منحنى قيمة الإنتاج الحدي وقيمة متوسط إنتاج الأيدي العاملة	٢٥
( ٢ - ٧ )	خطوط التكاليف	٢٧
( ٢ - ٨ )	التوازن في ظل تحقيق أقل التكاليف الممكنة	٢٨
( ٢ - ٩ )	خط توسع المنتج	٢٩
( ٢ - ١٠ )	اشتقاق منحنى الطلب	٣١
( ٢ - ١١ )	منحنى الطلب على الأيدي العاملة	٣٣
( ٢ - ١٢ )	تأثير الإنتاج على منحنى الطلب على الأيدي العاملة	٣٣
( ٢ - ١٣ )	تأثير انخفاض عائد رأس المال على منحنى الطلب للأيدي العاملة	٣٤
( ٢ - ١٤ )	الطلب على العمال عند عائد أعلى لرأس المال	٣٥
( ٢ - ١٥ )	تحليل الاحتكار في سوق الشراء	٣٧
( ٢ - ١٦ )	تحليل أثر الإحلال	٣٨
( ٢ - ١٧ )	تحليل أثر الإنتاج	٣٩

رقم الشكل	البيان	الصفحة
(١ - ٣)	منحنى عرض الأيدي العاملة	٤٤
(٢ - ٣)	زحف منحنى عرض الأيدي العاملة	٤٤
(٣ - ٣)	منحنى عرض الأيدي العاملة في ظل المنافسة الكاملة	٤٥
(٤ - ٣)	دالة المنفعة العائلية	٤٨
(٥ - ٣)	دالة الدخل	٥٠
(٦ - ٣)	تحديد ساعات العمل وساعات الراحة	٥١
(٧ - ٣)	الحل الركن	٥٢
(٨ - ٣)	اشتقاق منحنى الاستهلاك - المنفعة	٥٣
(١ - ٤)	منحنى العرض المنحني إلى الخلف	٦١
(٢ - ٤)	الحل الركن الأمثل	٦٢
(٣ - ٤)	أثر الدخل	٦٣
(٤ - ٤)	أثر الإحلال أقوى من أثر الدخل	٦٥
(٥ - ٤)	أثر الدخل أقوى من أثر الإحلال	٦٦
(١ - ٥)	العمالة المستوردة	٧٢
(٢ - ٥)	العمالة الوطنية والعمالة المستوردة	٧٣
(٣ - ٥)	تأثير العمالة المستوردة على الأجور	٧٥
(٤ - ٥)	العرض الفائض في سوق العمل في ظل العمالة المستوردة	٧٨
(١ - ٦)	التوازن في سوق العمل	٨٠
(٢ - ٦)	الأجر التوازني في المنشأة	٨٢
(٣ - ٦)	تحديد الأجور في ظل المنافسة الكاملة	٨٣

رقم الشكل	البيان	الصفحة
(٧ - ١)	تحديد مفهوم البطالة	٨٦
(٧ - ٢)	البطالة الاحتكاكية	٨٨
(٧ - ٣)	البطالة الهيكلية	٩٠
(٨ - ١)	العلاقة بين تضخم الأجور والبطالة خلال سنة معينة	٩٥
(٨ - ٢)	التبادل المتغير بين معدل تضخم الأجور ومستوى معدل البطالة	٩٦
(٨ - ٣)	العلاقة بين التغيرات في الأجور والطلب المتزايد على الأيدي العاملة بافتراض أن الأسعار ثابتة	٩٨
(٨ - ١/٤)	الطلب المتزايد على الأيدي العاملة	٩٩
(٨ - ب/٤)	العلاقة بين الطلب المتزايد على الأيدي العاملة ومعدل البطالة	١٠٠
(٨ - ج/٤)	اشتقاق التبادل فيما بين معدل تضخم الأجور ومعدل البطالة	١٠٠
(٨ - ١/٥)	العلاقة بين الطلب الفائض ومعدل تضخم الأجور	١٠٤
(٨ - ب/٥)	العلاقة بين الطلب المتزايد على الأيدي العاملة والبطالة	١٠٥
(٨ - ج/٥)	العلاقة بين معدل تقسيم الأجور والبطالة	١٠٥
(٨ - ٦)	تغير تكوين العمر / الجنس للأيدي العاملة	١٠٧
(٨ - ٧)	التشتت في معدل البطالة وتأثيره على معدل تضخم الأجور المرتبطة مع معدل بطالة ثابت	١٠٨
(٨ - ٨)	العلاقة بين تضخم الأجور والأسعار ومعدل البطالة	١١٤
(٨ - ٩)	التبادل في الأجل الطويل بين معدل التضخم في الأسعار ومعدل البطالة	١١٧
(٨ - ١٠)	العلاقة بين منحنيات التبادل على المدينين القصير والطويل	١١٩
(٨ - ١١)	العلاقة بين معدل تضخم الأسعار ومعدل البطالة	١٢٠

رقم الشكل	البيان	الصفحة
(١ - ٩)	مجري الدخل البديلة	١٢٧
(٢ - ٩)	الطلب على التعليم في الكلية	١٣١
(٣ - ٩)	سوق الأيدي العاملة وعرضه لخريجي الكلية	١٣٣
(٤ - ٩)	عدد العمال المتعلمين في الكلية	١٣٤
(٥ - ٩)	سوق الأيدي العاملة للمهندسين	١٣٥
(٦ - ٩)	نموذج بيت العنكبوت	١٣٦
(٧ - ٩)	منحنيات السواء لعاملين مختلفين	١٣٨
(٨ - ٩)	منحنيات الربح المتكافئ لشركتين مختلفتين	١٣٩
(٩ - ٩)	العلاقة بين الأجور والتعليم	١٤٠
(١٠ - ٩)	عدم رغبة الشركة في الدفع نظير المزيد من التعليم للموظفين	١٤١
(١١ - ٩)	العلاقة بين العمر والعائدات	١٤٣

## مقدمة لاقتصاديات العمل

- اقتصاديات العمل كعلم ● الأيدي العاملة كعامل إنتاج ● العمل والتنمية ● اليد العاملة كمورد بشري ● الأيدي العاملة كمصدر دخل
- عالم الأيدي العاملة ● نظرة عامة على اقتصاديات العمل

### اقتصاديات العمل كعلم

سنحاول في هذه المقدمة إلقاء نظرة سريعة على الطريقة التي يفكر بها الاقتصاديون وأصحاب الأعمال حول الأيدي العاملة والعدد الأمثل الذي يجب تشغيله من هذه الفئة، إضافة إلى التعرف على مشكلاتها من وجهة نظر الموظفين والوقوف على مزايا ما ينادي به كل فريق، وما قد يصاحبها من عيوب.

لقد قام الاقتصاديون بإجراء دراسة علمية لتوزيع الموارد النادرة بين الاستخدامات البديلة المختلفة، والتي تعتبر الأيدي العاملة أو القوى العاملة من أكثر تلك الموارد أهمية وذلك بعد المحاولات العديدة التي أجريت لإنشاء اقتصاديات العمل وتأسيسه من منطلق الافتراض القائل بأن الأيدي العاملة هي مصدر القيم كافة. وبينما أصبح من المفيد اعتبار أن إنتاج السلع يعتمد على مجموعة من الموارد المتنوعة فضلاً عن الأيدي العاملة، فإن مثل تلك الأمور كالتسعير وتوزيع الأيدي العاملة اعتبرت من بين أكثر المسائل أهمية في هذا العلم.

ولنقضي بعض الوقت في البحث عن أبعاد عبارة «علم اقتصاد الأيدي العاملة»، أو «اقتصاديات العمل» وتوجيهها لتغطية محتويات هذا الكتاب. سوف يقتصر التركيز على كلمة «علم» التي تعني دراسة منتظمة تؤدي إلى اكتشاف أنماط منتظمة من السلوك.

ولكن ما هي الأحداث التي تؤدي إلى تلك الاكتشافات؟ ، وكيف نتمكن من الإفصاح عن الاكتشاف حين نلحظه؟ فالأحداث التي تقود إلى الاكتشافات ومعايير تقويمها في علم «اقتصاديات العمل» لا تختلف في الغالب عن مثيلاتها لدى العلوم الأخرى. لنأخذ مثلاً من علم الطيران؛ يعلم مهندسو الطيران جيداً ما هي المجموعات التي تمكن الطائرة من الطيران سواء أكانت تلك المجموعات معادن أم تصميمياً أم طاقة، ومن خلال التحليل تمكن المهندسون من أن يخططوا لصنع طائرة مقدماً، وهم على ثقة تامة بمعظم خصائصها الطيرانية. وعندما يمر التصميم الجديد بالمرحلة النهائية للإنتاج، فإن المصممين يفترضون أن الطائرة ستحلق في الجو وتخضع هذه الفرضية للاختبار من قبل أحد الطيارين (عادة طيار تدفع له مبالغ كبيرة، وهذا يؤكد بأن افتراضات مهندسي الطيران ليست دائماً صحيحة)، وإذا ما حُلقت الطائرة فإن الفرضية تصبح مؤكدة بفعل ظواهر مراقبة، أو بفعل «حقائق»، أما إذا تحطمت فإن الفرضية قد باتت غير مؤكدة. بالطبع، قبل أن نقرر قبول الفرضية بصفة نهائية على أنها تساعد في التنبؤ بسلوك الطائرة، فإنه من الضروري جداً إجراء العديد من اختبارات الطيران. فإذا أخفقت تجربة الطيران الأولى، فإن إجراء تعديل طفيف في التصميم قد يؤدي إلى تحسين جوهرى في القيمة المتوقعة للفرضية بأن الطائرة سوف تحلق. ومن الناحية الأخرى، فإن بعض الطائرات التي تخضع لأفضل التجارب تتحطم أحياناً بسبب عوامل لم يتحكم المصممون فيها بدرجة مناسبة مثلما حدث لمركبة الفضاء «شالنجر» التي انفجرت بطاقتها بعد ثوانٍ من إطلاقها. وبهذا فإن أكثر الافتراضات المعقولة هي الأكثر منطقية، فمثلاً قد نفاجاً في بعض الحالات بأن صغار الحيتان يطير، فيكون ذلك مخالفاً للظواهر المتعارف عليها. إننا نقبل الفرضية القائلة بأن صغار الحيتان تستنشق الهواء، إلا أن هذه الفرضية لا تتنبأ بطيران الحيتان.

ولقد أدت الدراسات العلمية التي أجريت في العديد من المجالات إلى ظهور فرضيات قبلت تنبؤاتها الخاصة بالسلوك الممكن ملاحظته بدرجات واسعة التغير من اليقين والحقيقة. وتقع معظم فرضياتنا المتعلقة بالطائرات في مكان منتصف بين اليقين (الحقيقة) وبين الفرضية، وبالقرب من أكثر الحدود يقيناً لهذا المقياس، نجد الفرضية القائلة بأنه إذا سقطت كرة رصاصية من سقف ما، فإنها تقع حتماً على الأرض،

وبالقرب من أكثر الأطراف ريباً تقع محاولات الجيولوجيين للتنبؤ بالزلازل ومحاولات علماء الأرصاد الجوية للتنبؤ بالطقس والأحوال الجوية. وفي بعض فروع علم الاقتصاد، يمكن التنبؤ بأنماط السلوك بدقة من خلال الفرضية القائمة حالياً (مثل الفرضية القائلة إن «الميل الحدي للاستهلاك» في الولايات المتحدة هو ٩, ٠)، فإن معرفة دخل المستهلك يمكننا من تحليل الاستهلاك والاستثمار والادخار. ويثار تساؤل عن كيفية تطور هذه الفرضيات. لا يوجد في الواقع «وصفة» معتمدة لتطوير فرضيات مفيدة بشأن الاقتصاد أو أي نوع آخر من السلوك، إلا أنه يبدو من واقع الخبرة أن هناك عنصرين مهمين. أولهما البديهية - وهي المقدرة على فهم ما يتعلق بالموضوع، وقد يلجأ بعض الناس إلى استبدال العبارة التالية: «المقدرة على طرح السؤال الصحيح» بكلمة «بديهية». والعنصر الآخر هو المقدرة على تطوير إطار عمل أو نظرية منتظمة أو منطقية لترشيد ما تم رؤيته وافترض ظواهر إضافية يمكن ملاحظتها إذا كانت النظرية ذات فائدة. وتعتبر أبعاد النظرية حول الظواهر الممكن ملاحظتها فرضيات، ومن أكثر العناصر أهمية في تشكيل النظريات والفرضيات المفيدة عنصران هما الصلة الوثيقة بالموضوع والمنطق.

ويكشف هذا المؤلف كذلك بعض الفرضيات المهمة التي طورها الاقتصاديون بشأن الأيدي العاملة. وبالرغم من أن بعض هذه الفرضيات لم يخضع للتجربة الكاملة، فإنه من الصعوبة بمكان إخضاع العديد منها للاختبار إلا أنها تمثل دليلاً على درجة معرفتنا بشأن الأيدي العاملة أو أسواقها. ولعله قد وضح لنا، من خلال قراءتنا للفقرات السابقة، خطتنا في كشف نواحي نظرية علم الاقتصاد المهمة في تطوير الفرضيات التي تتعلق بالأيدي العاملة كما سيتم تطوير تلك الفرضيات وتوضيحها وربطها بالبيانات الصادرة عن العالم الحقيقي ما أمكن ذلك بغية الوقوف على قدرتها على الصمود عند إخضاعها للتجربة والاختبار.

وقد يعترض بعض القراء على كون الأيدي العاملة «مصدر بشري» لا يخضع بصورة سليمة إلى التحليل المنطقي الكمي كما يجب، مثلما يحدث عند تقصي حالة الأسواق بحثاً عن النقود والسلع الزراعية والبضائع الأخرى. وقد يكون لهذا الاعتراض وجهته، فتحليل الأيدي العاملة عمل معقد لكونه مورداً بشرياً، والأفراد

لا يتصرفون دومًا من أجل تحقيق أقصى إشباع ممكن من المنفعة . وأحيانًا تتسم أسواق الأيدي العاملة بالتغير والتعديل ببطء تبعًا للظروف المتغيرة . وعلى كل فإن الأعراف والحسابات القسوى للأرباح قصيرة الأمد غالبًا ما تكون عاملًا مهمًا في قرارات القوى العاملة التي يتخذها أصحاب العمل . إلا أن ما ينم عنه هذا الاعتراض حول صعوبة تطوير نظرية جيدة بشأن سوق الأيدي العاملة ليس هو الذي لا نريده . ولكون الموضوع يتسم بالتعقيد ، فإن ذلك لا يعني أن النظرية لا تمتُّ إلى الموضوع بصلة ، لكنها تصبح أكثر أهمية وحيوية كلما أضحى التفكير المنظم أكثر صعوبة . ويعتبر نفاذ البصيرة وحسن التصرف والمعرفة القانونية بالعالم الحقيقي عناصر مهمة في تطوير النظرية ذات الصلة ولكنها لا تشكّل بديلاً عنها . ولقد تطورت اقتصاديات العمل كمجال للبحث بغية توفير قدر كبير من المعرفة الخاصة لتطوير فرضيات مهمة ومفيدة حول أسواق الأيدي العاملة . ولنبدأ بالحديث عن دخول الأيدي العاملة عنصرًا إنتاجيًا في الاقتصاد .

### الأيدي العاملة كعامل إنتاج

تعتبر الأيدي العاملة مهمة لكونها عنصرًا جوهريًا في إنتاج كل سلعة تقريبًا . وإن الموارد الإنتاجية أو عناصر الإنتاج كالمواد الخام والتربة والماء وخام الحديد نادرًا ما يُستخدم معظمها في حالته النقية ، وعند إدخالها العمليات الإنتاجية فإنها تمر عادةً بمراحل متعددة من مراحل الإنتاج والتنقية . فالتربة تسوى وتسمد وتعديل مناسبتها ، والخام يحتاج للاكتشاف والتحضير والنقل ، والماء يجب تنقيته وضخه في أنابيب . وعلى النقيض من ذلك ، فإن الأيدي العاملة تعدُّ موردًا على درجة عالية من النقاوة وتظهر بأشكال متعددة ، فالقليل جدًا من الأفراد يدخلون مجال القوى العاملة قبل سن السادسة عشرة . وفي هذه الفترة نكون جميعًا قد غدينا ولبسنا وتعلّمنا وذهبنا إلى الأطباء واختبرنا وخضعنا أحيانًا للتحليل النفسي وتهيأنا للعمل ، بحيث تكون معظم القوى العاملة الأساسية هي وليدة عملية إنتاج معقدة .

ومع ذلك ، لنتصور بأن هناك عوامل أساسية تدخل في عملية إنتاج السلع ، تلك السلع التي تستهلك في القطاعات المختلفة من الاقتصاد . وبهذا ، نستطيع أن



مع الصنفين (ع، م). ومن حيث حساب الدخل القومي يمثل (ت، ج) مجموع «المبيعات النهائية» ويساوي الناتج القومي الإجمالي. وتمثل (ع، م) مجموع كل المدفوعات كافة لعناصر الإنتاج أو الناتج القومي الإجمالي الذي يسمى أحياناً «الدخل القومي الإجمالي». (س ١ع) تمثل مشتريات الأيدي العاملة للصناعة (١) والصفان (ع، م) عوامل الإنتاج مثل الأيدي العاملة ورأس المال. بينما يمثل العمودان (ج، ت) قطاعات الاقتصاد مثل شراء البضائع والخدمات التي تنتجها الصناعات من واحد إلى أربعة، ولقد تمّ الرمز إلى عوامل الخدمات بالحرفين (ع، م). ويمثل القطاعان (ت، ج) قسمين من الاقتصاد مثلاً، قطاع الأسرة والحكومة (نفترض توخيًا للسهولة عدم وجود استثمار أو تجارة خارجية).

وبإلقاء نظرة على الصفوف فإننا نلاحظ أن الصف (١) من اليمين إلى اليسار يمثل مقدار إنتاج الصناعة (١) المستخدم بنفسه في إنتاج آخر، والكمية المستخدمة في الصناعات من (٢ - ٤)، وكمية إنتاج الصناعة (١) التي تباع نهائياً للأسر كمواد استهلاكية أو تباع للحكومة. بالمثل، بالنظر إلى العمود (١) يلاحظ المستخدم في الصناعة (١) نفسها وفي الصناعات من (٢ - ٤) في الصناعة (١) أما عناصر الإنتاج فهما (ع، م). وقد يبدو غريباً أن تُشترى العوامل الرئيسة أيضاً من قبل الأسر والحكومة، إلا أن مثل تلك المشتريات تعكس استخدام القوى العاملة كخدمة منزلية في المنازل وخدمات إدارية أو خدمات أخرى في الحكومة، واستخدام خدمات رأس المال من قبل الأسر على شكل منازل وسيارات وثلجات وما شابه ذلك، ومن قبل الحكومة على شكل مبانٍ وآلات ناسخة وطائرات وما إلى ذلك.

لقد كان الهدف من وراء عرض بيانات الجدول (١ - ١) هو توضيح دور الأيدي العاملة كعامل من عوامل الإنتاج التي استخدمت في مجموعات كالمستخدم في العمليات الإنتاجية التي تشكل في الحقيقة البضائع والخدمات النهائية الداخلة في العمليات الإنتاجية. وبالتالي أصبح لدينا استخدامات عديدة لكل عامل.

## العمل والتنمية

يعتبر الإسلام العمل أساس كل شيء، إذ يقول الله تعالى في كتابه الحكيم ﴿وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى﴾ النجم، ٣٩؛ ويقول كذلك ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسِيْرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ التوبة، ١٠٥.

ويقول الاقتصادي (فريدريك هـ. هاريسون) في كتابه (الموارد البشرية في ثروة

الأمم) (\*):

«إن الموارد البشرية، وليس رأس المال ولا الدخل ولا الموارد المادية، هي التي تشكل القاعدة الأساسية لرفاهية وغنى الشعوب. فالموارد الطبيعية والرأسمالية تعتبر عوامل إنتاج سلبية، أما الموارد البشرية فهي وسائل إيجابية من شأنها تجميع الأموال واستغلال الموارد الطبيعية وإنشاء هيئات سياسية واقتصادية واجتماعية لدفع عجلة التنمية إلى الأمام.»

ومما لا شك فيه أن دفع عجلة التنمية هذه إلى الأمام لا يتم إلا من خلال العمل الدؤوب والمتقن، والذي لا يتأتى بدوره إلا من خلال تكوين الموارد البشرية، بتوفير الروافد التعليمية والتدريبية التي توصلها لتلك المرحلة والاستمرار في رفع كفاءتها لتلبية متطلبات الاقتصاد المتغيرة، وشعورها المتنامي بأهمية العمل كقيمة دينية واجتماعية واقتصادية.

ويأتي عنصر العمل في مقدمة عناصر إنتاج السلع وتقديم الخدمات، وبالتالي في تكوين الناتج الإجمالي. فكلما ازداد إنتاج الفرد من خلال عمله، ازدادت قيمة هذا الناتج وعمت فوائد ارتفاعها على المجتمع ككل، وتم بالتالي التعجيل بتحقيق أهداف التنمية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية المختلفة.

وهكذا يمكن القول بأن العمل أساس التنمية الجزئية والشاملة، لا تقوم إلا بقيامه، ولا تتحقق إلا بأدائه.

## اليد العاملة كمورد بشري

يعتبر الجدول رقم (١) وسيلة نافعة لتصوير جزء من بنية الاقتصاد، إذ أنه يوضح

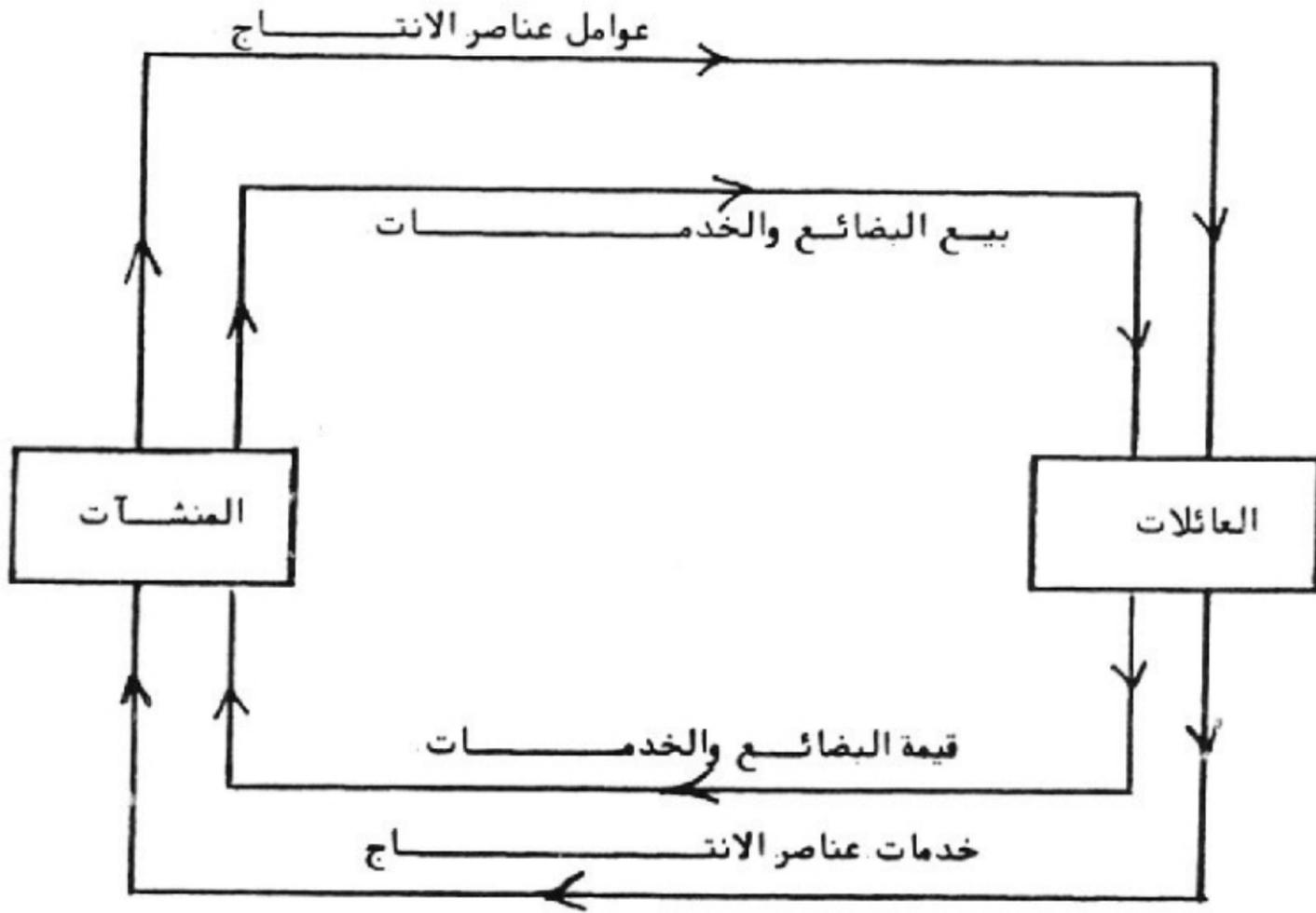
F. Harbison (1973). Human Resources as the Wealth of Nations. New York: Oxford Univ. \* Press., p. 3

كيفية ترابط العوامل الإنتاجية والصناعات والإنتاج النهائي بعضها ببعض الآخر، في حين لا يوضح كيف يعمل الاقتصاد على تحديد الأيدي العاملة من بين الاستخدامات البديلة. وتعتبر هذه مسألة مهمة لكون اليد العاملة مورداً نادراً، بمعنى أنه إذا كان سعر القوة العاملة صفرًا، فإن الطلب عليها سيكون بالتأكيد أكثر من العرض. والاقتصاد هو العلم الذي يحدد قيمة الموارد النادرة. وقد نتساءل لماذا يتطلب تحديد القوة العاملة معالجة خاصة؟ لقد أجيب عن هذا السؤال جزئيًا في وقت سابق: تعمل بعض أسواق الأيدي العاملة بطريقة مختلفة إلى حد ما عن بعضها الآخر ذلك لأننا نتعامل مع عنصر بشري. ونظرًا لأن الأيدي العاملة شأنها شأن كل العوامل الإنتاجية الأخرى فإنها تشكل جزءًا من قطاع الأسر (إذا جاز لنا أن ندرج الحكومة طرفًا نهائيًا في قطاع الأسر) فإنها تعتبر العامل الوحيد الذي لا ينفصل من الناحية الطبيعية عن الكائنات الحية. لذا فإن الموضوعات المالية هي أكثر أهمية في اتخاذ القرارات المتعلقة لتحديد الأيدي العاملة من أي شيء آخر. فمثلًا إذا كان لديك خدمة تأجير شاحنات، فإنك لن تبالي كثيرًا بتشغيل تلك الشاحنات في الطقس البارد أو الحار، في الهواء المشبع بالدخان أو النقي، في المطر أو في الشمس، إلا إذا كانت تلك الظروف تؤثر في إنتاجيتها. لكنك تهتم كثيرًا إذا كنت بصدد اتخاذ قرار يتعلق بالظروف التي تعمل أنت في ظلها، فلست مضطرًا للعيش أو العمل حيث توجد أموالك (موجودات غير بشرية) بيد إنه يجب أن تكون في المكان الذي تؤدي فيه خدمات الأيدي العاملة.

ولعل أهم مظاهر عدم الانفصال الطبيعي بين القوى العاملة والكائنات البشرية هو أن أعرافنا وعاداتنا الاجتماعية تقودنا إلى تحريم أنواع معينة من العقود بين البائعين والمشتريين للأيدي العاملة، فمثلًا لا يجوز شرعًا عقد عمل لبيع الخمر، كما أن الفرد منا لا يستطيع مثلًا بيع أو شراء عمل أحد الأفراد بدون تحديد أجره لأن الرسول ﷺ قال: «أعط الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»، ولهذا الموضوع أبعاد مهمة على عمليات أسواق اليد العاملة التي تحدث خلال فترة طويلة من الزمن، مثل التعليم والتدريب، وسنوضح في الفصول التالية نظرية الرأسمال البشري التي تمت لتستوعب الطبيعة الخاصة لعمليات أسواق اليد العاملة التي تجري على مر العصور الزمنية المختلفة.

### الأيدي العاملة كمصدر دخل

بينما تقع عوامل الإنتاج كافة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ضمن أفراد يشكّلون جزءاً من قطاع الأسرة، فإن اليد العاملة هي من أوسع هذه العوامل. وتشكل المبيعات المنزلية للقوى العاملة حوالي ٧٠٪ من مبيعات عوامل الإنتاج كافة: أي أن حصة الأجور والرواتب ومكوّنات أجور دخل أصحاب المشروعات تشكل حوالي ٧٠٪ من الدخل القومي. ولا شك أنك اطلعت خلال الدورة الاقتصادية على مخطط بيان «التدفق الدائري» كتلك الموضحة في الشكل (١ - ١).



شكل (١ - ١). التدفق الدائري.

وهذا يؤكّد أهمية التفكير في اليد العاملة كمصدر للدخل فضلاً عن كونها عامل إنتاج. وتعتبر القرارات التي تتخذها الأسر والعائلات بشأن نفقة الدخل من بيع الأيدي العاملة والعوامل الأخرى جزءاً مما يحدده توزيع الأيدي العاملة بين الاستعمالات البديلة. إضافة إلى ذلك فإن العائلات والأسر تحدد دخلها (معدلات الأجور المحددة وظروف البطالة) من خلال تقدير عدد الساعات التي تعرضها من اليد العاملة، وبهذا فإن الدخل يحدد ويتحدد بتوزيع اليد العاملة بين الاستعمالات البديلة

بما في ذلك، بديل التوظيف «المنتج» و«غير المنتج» أو الترفيه ضمن نطاق الأسر. كما أننا نلاحظ في الجزء السفلي الشكل (١ - ١) قطاع الأسر، الذي يبيع عوامل الإنتاج، بما في ذلك الأيدي العاملة، إلى القطاع التجاري، كما يوضح الجزء العلوي القطاع التجاري الذي يقوم بالدفع لقطاع الأسر مقابل توظيف العوامل واستخدامها. ويحدد بيع العوامل من قبل قطاع الأسر للقطاع التجاري كل من مقدار التوظيف واتجاهه، وتتم كل عملية من عمليات بيع الأيدي العاملة، ليس فقط من حيث كمية معينة من العمل بل من ناحية خصائص العامل ومهنته والصناعة التي يوظف بها أيضاً. وتستطيع الشركات التجارية أن تتنافس فيما بينها للحصول على خدمات العمال وحثهم على تقديم المزيد من خدماتهم إلى السوق. ويتخذ الأعضاء الذين ينتمون إلى قطاع الأسر قرارات بشأن مكان بيع خدماتهم وكم يبيعون، وفي الوقت نفسه يحددون سيطرتهم على إنتاج القطاع التجاري. وتعتبر هذه العلامات من مقومات اقتصاديات العمل.

### عالم الأيدي العاملة - سلوك يتعين توضيحه

ما هو نوع السلوك الذي تحاول الافتراضات الخاصة باقتصاديات العمل توضيحه أو التنبؤ به؟ فبينما يتغير التركيز تبعاً للاهتمامات والمنافع الشخصية، فإن الأسئلة التالية على درجة من الأهمية بالنسبة لاقتصاديين العمل، ويمكن الحكم عليها بمقدار الزمن المستغرق في المحاولة للإجابة عنها.

١ - من الذي يحدد سعر العمل؟ وسعر العمل هو ما نسميه من الناحية التقليدية «معدل الأجر أو الراتب»، وأحياناً يدرج ضمن الأرباح. سوف نتبنى التعريف الملائم بالإشارة إلى سعر العمل كمعدل الأجر، بغض النظر عن كيفية وصف صيغة الدفع في الاستعمال اليومي. إننا مهتمون في هذا المقام بمعدل الأجر التي تدفع لبائعي العمل كل على حدة وكيفية تحديدها، كما أننا مهتمون بالعلاقة بين معدلات الأجر التي تدفع لمختلف البائعين والتي يطلق عليها أحياناً «بنية معدلات الأجر» وقد نلجأ إلى تحليل هذه البنية ضمن معدلات أجزور كميات متباينة وبين معدلات أجزور في مهن وصناعات مختلفة، وبين معدلات الأجزور في مناطق جغرافية متفرقة. ويعتبر المستوى العام لمعدلات الأجزور على درجة من الأهمية لارتباطه بالرفاهية الاقتصادية

وبمستوى الأسعار التي لها أبعاد خطيرة على الرفاهية الاجتماعية والتجارة الدولية ومستوى النشاط الاقتصادي .

٢ - من الذي يحدد كيفية توزيع الأيدي العاملة بين الاستعمالات البديلة؟ يرتبط هذا السؤال ارتباطاً وثيقاً بالسؤال السابق . ويجب الإجابة عنهما في آنٍ واحد . إننا نولي اهتمامنا لتوزيع الأيدي العاملة بين الحرف والصناعات والمناطق وكذلك بين قطاعات الخدمات المنزلية (بما في ذلك المدارس) والقطاع التجاري .

٣ - كيف تتغير الأسعار وتوزع الأيدي العاملة بسرعة استجابتها للتغيرات في عواملها الحاسمة؟ هل تحدث التعديلات بحيث تتعدى الصفقات دائماً بين الأسر والأعمال التجارية؟ إن البطالة توحى بأن الأسر لا تستطيع غالباً بيع ما تريد من الخدمات بينما توحى الشواغر بأن الشركات لا تستطيع شراء ما تحتاجه من الخدمات والأعمال . وبينما تقع الإجابات عن بعض تلك الأسئلة جزئياً خارج نطاق هذا النص ، فإننا لن نألوا جهداً في محاولة الإجابة عنها ، لما لهذه الإجابات من دلائل جوهرية لتشغيل أسواق الأيدي العاملة ، وكذلك للرفاهية الاجتماعية والاقتصادية .

### نظرة عامة على «اقتصاديات العمل»

إن كل مجتمع ، بغض النظر عن ثروته أو نظامه الاقتصادي (سواء أكان ذلك قطاعاً حكومياً أم منشأة أم فرداً) لا بد له من اتخاذ قرار حول : ماذا ينتج؟ وكيف ينتج؟ ولمن ينتج؟ . والإجابة عن هذه الأسئلة تتطلب منا البحث عن ماذا يريد المستهلك؟ وما هي التقنية المتاحة في الوقت الحاضر؟ وما هي الخبرة والمعرفة المتوافرة لدى العمال المراد تشغيلهم؟ إن توافر هذه الخبرة والمعرفة لدى العمال يتطلب توزيعهم والاستفادة منهم بأفضل الطرق الممكنة . ولعله من المفيد قبل البدء في مناقشة ذلك ، توضيح بعض المصطلحات المستعملة في «اقتصاديات العمل» .

يعرف «سوق العمل» بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل المشتريين والبائعين لهذه الخدمات . والمقصود بالبائع هنا هم العمال الذين يرغبون في تأجير خدماتهم . أما المشتري فهو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمال .

إن مصطلح القوى العاملة manpower يشير إلى كل الأشخاص الذين يرغبون في الحصول على العمل، أو الذين هم في العمل في لحظة معينة مقابل أجر معين.

أما البطالة unemployment فهي تطلق على الأشخاص أو العمال الذين لا يعملون مقابل أجر ولكنهم يرغبون في الحصول على العمل في أقرب لحظة. هذا مع ملاحظة أن العمال أو الأشخاص الذين لا يعملون ولا يرغبون في الحصول على عمل معين لا يحسبون جزءاً من القوة العاملة في السوق. أما الأشخاص المسرحون من العمل خلال فترة زمنية معينة فإنهم يعتبرون جزءاً من القوة العاملة ولكنهم يعتبرون أيضاً عاطلين عن العمل.

وعلى هذا الأساس فإن مجموع القوة العاملة تتكون من العمال العاملين فعلاً ومن الأشخاص العاطلين ولكنهم يرغبون في الحصول على العمل. أما متوسط القوة العاملة المشاركة فهو يساوي القوة العاملة في الاقتصاد مقسومة على عدد السكان، أي:

$$\text{متوسط القوة العاملة} = \frac{\text{القوة العاملة}}{\text{عدد السكان}}$$

ويمكن حساب معدل البطالة unemployment rate بقسمة العمال العاطلين على القوة العاملة في السوق:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{العمال العاطلون}}{\text{القوة العاملة}}$$

**The earnings of income** ما المقصود بمستحقات العمال

إن حركة البائع والمشتري في سوق العمل تساعد على توزيع العمال ووضع الأجور المناسبة لكل أنواع العمل اللازمة للاقتصاد. ويعتبر الأجر بالنسبة للعامل هو الدخل (دخله من العمل) الذي يمكنه من العيش والإنفاق بافتراض أنه الدخل الوحيد الذي يحصل عليه.

ومن هنا يجب التفرقة بين مختلف الأجور الموجودة في سوق العمل.

**معدل الأجور Wage rate**

يعرف معدل الأجور بأنه الأجر المعطى للعامل في الساعة (القطعة)، وبعبارة أخرى قيمة الجهد المبذول.

**الأجر الاسمي Nominal wage**

وهو ما يحصل عليه العامل لقاء عمله بالريال السعودي . و«الاسمي» مهم جداً في مقارنة ما يتسلمه العامل بالنسبة لمختلف الخدمات التي يقدمها أو يقوم بها .

**الأجر الحقيقي Real wage**

هو القوة الشرائية الحقيقية لأجر العامل، ويمكننا الحصول على الأجر الحقيقي عن طريق قسمة «الأجور الاسمية» على «الأسعار القياسية» .

وكثيراً ما نطلق كلمة «أجور» من قبيل التسهيل على المبالغ التي يتسلمها العامل مقابل عمله سواء أكانت هذه شهرية أم أسبوعية أم يومية أم حتى بالساعة . ومن المناسب في هذا المقام أن نفرق بين ثلاثة مصطلحات اقتصادية لها أهميتها في سوق العمل : أجور wages ، مكاسب أو مستحقات earnings ، ودخل income .

فكلمة أجور تعني ما يتسلمه العامل مقابل عمله، بينما كلمة مستحقات تعني ما يتسلمه العامل لقاء عمله وهو عدد ساعات العمل مضروباً في أجره في الساعة . ولهذا فإن المستحقات تعتمد على عدد الساعات التي يعملها العامل خلال فترة زمنية معينة . كما أنها تعتمد على الأجور التي يتسلمها العامل خلال هذه الفترة الزمنية . أما دخل العامل فيقصد به القوة الإنفاقية للعامل وأسرته خلال فترة زمنية معينة (سنة غالباً) سواء ما يتسلمه العامل من مستحقات خلال السنة بالإضافة إلى ما يتسلمه من خارج العمل - كتركة أو تأجير بيته أو مبالغ مدفوعة له من الضمان الاجتماعي مثلاً .



### نظرية الطلب

- النموذج البسيط للطلب على العمل ● الطلب على العمل في الأجل القصير ● الطلب على العمل في الأجل الطويل ● قانون الطلب ● أثر الإحلال وأثر الإنتاج ● المرونة

يتناول هذا الفصل نظرية الطلب على العمل بدءًا بالنموذج البسيط للطلب واشتقاق منحنى الطلب على العمل، ثم منحنى المنشأة في الأجل القصير والأجل الطويل، ومنحنى الطلب بالنسبة للسوق.

#### النموذج البسيط للطلب على العمل

في تحليل منحنى الطلب للعمل سنبدأ بعرض نموذج بسيط جدًا، ونظرًا لأنه يحمل بين طياته المقومات الرئيسة لقانون الطلب على العمل، فإنه ينبغي لنا التعرض لأربعة افتراضات هي:

أولاً: أن المنتج أو صاحب العمل يرغب في الحصول على أقصى الأرباح الممكنة.

ثانياً: أن المنتج يقوم باستخدام عاملين متجانسين من عوامل الإنتاج. وهذان العاملان هما: العمل ورأس المال. ولهذا فإن دالة الإنتاج هي دالة لكل من العمل (ع) ورأس المال (م) اللذان يمكننا باستخدامهما إنتاج السلعة المراد إنتاجها. وتكون دالة الإنتاج:

$$ج = د(ع، م)$$

حيث إن: (١)

«ج» — ترمز إلى الإنتاج، «ع» — ترمز إلى العمل، «م» — ترمز إلى رأس المال، «د» — ترمز إلى الدالة

ثالثاً: أن الأجور هي التكاليف الوحيدة للعمل دون النظر إلى تكاليف التدريب أو المزايا التي يحصل عليها العامل مثل المكافأة وساعات العمل الإضافية.  
رابعاً: أن سوق العمل سوق تنافسي.

### الطلب على العمل في الأجل القصير

في الأجل القصير حين يكون كل من رأس المال ودالة الإنتاج غير قابلين للتغير فإنه من الطبيعي أن يكون تغير الإنتاج نتيجة لتغير الأيدي العاملة. ويجب ملاحظة أنه يمكن تعريف الإنتاج الحدي للعمل  $\text{marginal product of labor}$  (ن ح ع) بأنه: التغير في الإنتاج نتيجة لتغير العمل بوحدة واحدة. ويمكن توضيح ذلك بالمثال الرقمي الآتي:

عدد العمال	الإنتاج الكلي	الإنتاج الحدي للعام (ن ح ع)
١	١٠	١٠
٢	٢١	١١
٣	٢٦	٥
٤	٢٨	٢
٥	٢٩	١
٦	٣٠	١
٧	٢٩	١-

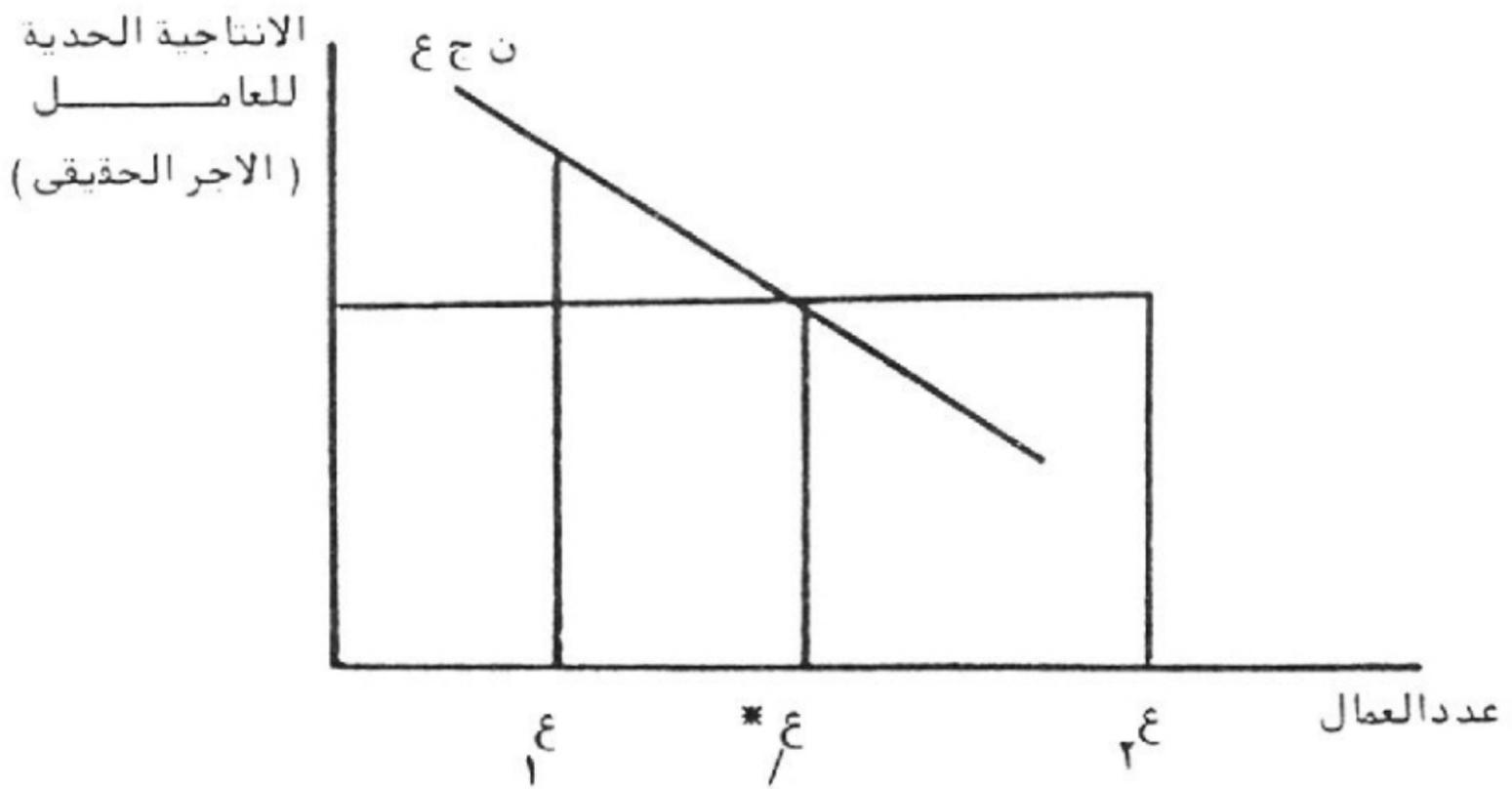
يتبين من المثال السابق:

- ١ - إن زيادة عدد العمال يؤدي إلى زيادة الإنتاج.
- ٢ - ما دام الإنتاج الكلي يزداد تبعاً لزيادة عدد العمال فإن إنتاجية العامل

(ن ح ع) تكون موجبة، ويجب ألا تعزى زيادة الإنتاجية الحديدية للعامل لكون العامل الثاني أحسن من الأول إذا افترضنا سابقاً أن مستويات جميع الأيدي العاملة متجانسة.

٣ - إن زيادة عدد الأيدي العاملة تؤدي إلى نقص في الإنتاجية الحديدية.

٤ - إن قانون تناقص الإنتاجية الحديدية ساري المفعول، ولقد أثبتت الدراسات العديدة التي أجريت صحة هذا القانون نظراً لأن زيادة عدد العمال تؤدي، على افتراض أن رأس المال ثابت، إلى أن كل عامل سوف يكون لديه رأس مال قليل للعمل فيه. لذا فإن الإنتاجية الحديدية للعامل تكون متناقصة دائماً. ويمكن توضيح ذلك بيانياً بالشكل (١ - ٢).



شكل (١ - ٢). منحنى الإنتاجية الحديدية.

وبلاحظ أن المحور الرأسي يمثل الإنتاجية الحديدية للعامل أو الأجر الحقيقي، بينما يمثل المحور الأفقي عدد العمال. كما أن الميل السالب للمنحنى يشير إلى أنه بإضافة كل عامل تحدث زيادة طفيفة للإنتاج.

إن منحنى الطلب للعمل في الأجل القصير يكون مطابقاً مع الجزء السالب من منحنى الإنتاجية الحديدية للعامل (وستعرض إلى هذه النقطة فيما بعد) وقد جاءت هذه النتيجة من الافتراض الأول الخاص برغبة المنتج في الحصول على أقصى الأرباح. وللوصول إلى هذه الفرضية - أي تحقيق أقصى الأرباح - فإن المنشأة أو المنتج سوف يقوم

باستخدام العمال حتى النقطة التي يتساوى عندها الإيراد الحدي للعمال مع التكاليف الحدية له .

ولأن الربح المتوقع يساوي الإيراد المتوقع ناقصاً التكاليف المتوقعة ، فإنه إذا كان الإيراد الحدي أكبر من التكاليف الحدية فإن الربح سوف يزداد بزيادة استخدام العمال . وبالعكس إذا كانت التكاليف الحدية أكبر من الإيراد الحدي فإنه من صالح المنشأة إذا أرادت زيادة أرباحها أن تخفض الأيدي العاملة ، ونتيجة لذلك فإذا أرادت المنشأة تحقيق أقصى الأرباح الممكنة فإنه لا بد وأن تكون التكاليف الحدية للعمال تساوي الإيراد الحدي . ولأن التكاليف الحدية للعمال الإضافي تساوي الأجر النقدي للعمال الذي يجب على صاحب العمل أن يدفعه له ، وأن الإيراد الحدي للعمال (أ ح ع) يساوي قيمة الإنتاج الإضافي ، أو بعبارة أخرى يساوي الإنتاج الحدي للعمال مضروباً في العائد الإضافي الذي يتسلمه صاحب العمل في الوحدة أي الإيراد الحدي (أ ح) فإن :

$$\text{الإيراد الحدي للعمال} = \text{الإيراد الحدي} \times \text{الإنتاج الحدي للعمال}$$

$$(٢) \quad \text{أ ح ع} = \text{أ ح} \times \text{ن ح ع}$$

وبما أننا افترضنا أن المنتج يبيع إنتاجه في سوق المنافسة الكاملة فإن الإيراد الحدي (أ ح) يساوي السعر (س) أي :

$$(٣) \quad \text{أ ح} = \text{س}$$

ولهذا فإن الإيراد الحدي للعمال يساوي السعر (س) مضروباً في الإنتاجية الحدية للعمال (ن ح ع) أي :

$$(٤) \quad \text{أ ح ع} = \text{س} \times \text{ن ح ع}$$

وبما أن الإيراد الحدي يساوي التكاليف الحدية في حالة المنافسة الكاملة عند النقطة التي يتساوى عندها الإيراد الحدي للعمال بالأجر النقدي ولهذا فإن :

$$\text{الأجر النقدي} = \text{السعر} \times \text{الإنتاج الحدي للعمال}$$

$$(٥) \quad \text{ر ن} = \text{س} \times \text{ن ح ع}$$

وبقسمة كل من الطرفين على السعر فإننا نحصل على :

$$(٦) \quad \frac{رن}{س} = ن ح ع$$

وبما أن  $ر = \frac{رن}{س}$  هو الأجر الحقيقي فإن شرط تحقيق أقصى الأرباح هو:

$$(٧) \quad ن ح ع = ر$$

وبافتراض أن الأجر الحقيقي معطى (إذا كانت المنشأة تعمل في ظل المنافسة الكاملة) فإن (المنتج) سوف يقوم باستخدام الأيدي العاملة عند النقطة التي يتساوى عندها الأجر الحقيقي بالإنتاجية الحدية للعامل، وبعبارة أخرى فإن منحنى طلب المنشأة على الأيدي العاملة في الأجل القصير تتطابق مع الجزء السالب من منحنى الإنتاجية الحدية للعامل.

عودة إلى الشكل (١ - ٢)، وإذا فرضنا أن الأجر الحقيقي هو (ر) ونظراً لأن المنشأة ستقوم باستخدام الأيدي العاملة عندما يتساوى الأجر الحقيقي مع الإنتاجية الحدية للعامل، فإن المنشأة سوف تستخدم (ع<sub>١</sub>\*) ولنفترض أن المنشأة قامت باستخدام (ع<sub>١</sub>) فإن الإنتاجية الحدية للعامل عند (ع<sub>٢</sub>) تكون أقل من الأجر الحقيقي. ولهذا فإن التكاليف الحدية من الوحدة العاملة الأخيرة تكون أكبر من الإيراد الحدي، ولذلك فسوف تزداد أرباح المنشأة عند تخفيض الأيدي العاملة المستخدمة والعكس صحيح عندما تكون الأيدي العاملة المستخدمة (ع<sub>١</sub>).

ولنقم الآن باشتقاق منحنى الطلب على العمال عندما يكون رأس المال ثابتاً، أي عندما يكون المنتج يعمل في الأجل القصير.

**منحنى طلب الأيدي العاملة عندما يكون رأس المال ثابتاً**

تعتبر المنشأة إحدى وحدات اتخاذ القرارات الرئيسة عند تحليل الطلب على الأيدي العاملة. ولفهم دورها في اختيار كمية معينة من خدمات العمالة تبعاً لقدرتها على تجميع عناصر الإنتاج اللازمة لإنتاج سلعة معينة فإنه يتعين علينا مناقشة بعض الحقائق العامة للإنتاج بافتراض أن المنتج يعمل في ظل المنافسة الكاملة.

وبما أن دالة الإنتاج توضح العلاقة الهندسية الفنية بين عناصر الإنتاج والإنتاج، فإن دالة الإنتاج التي تواجه المنشأة لإنتاج سلعة معينة هي :

$$(1) \quad \text{ج} = \text{د} (\text{ع} ، \text{م})$$

حيث ج = كمية الإنتاج .

ع = الوحدات المستخدمة في العمل .

م = الوحدات المستخدمة في رأس المال .

والمعادلة رقم (١) المذكورة أعلاه تبين العلاقة بين عنصري (العمل ، المال) من جهة والإنتاج من جهة أخرى خلال فترة معينة من الزمن ، ربما أسبوع . وبعبارة أخرى فإن د (ع ، م) توضح أنه بالإمكان لمجموعة معينة من عناصر الإنتاج أن تنتج كمية معينة من الإنتاج ، فمثلاً (ع<sub>١</sub> ، م<sub>١</sub>) تنتج كمية معينة من الإنتاج (ج<sub>١</sub>) .

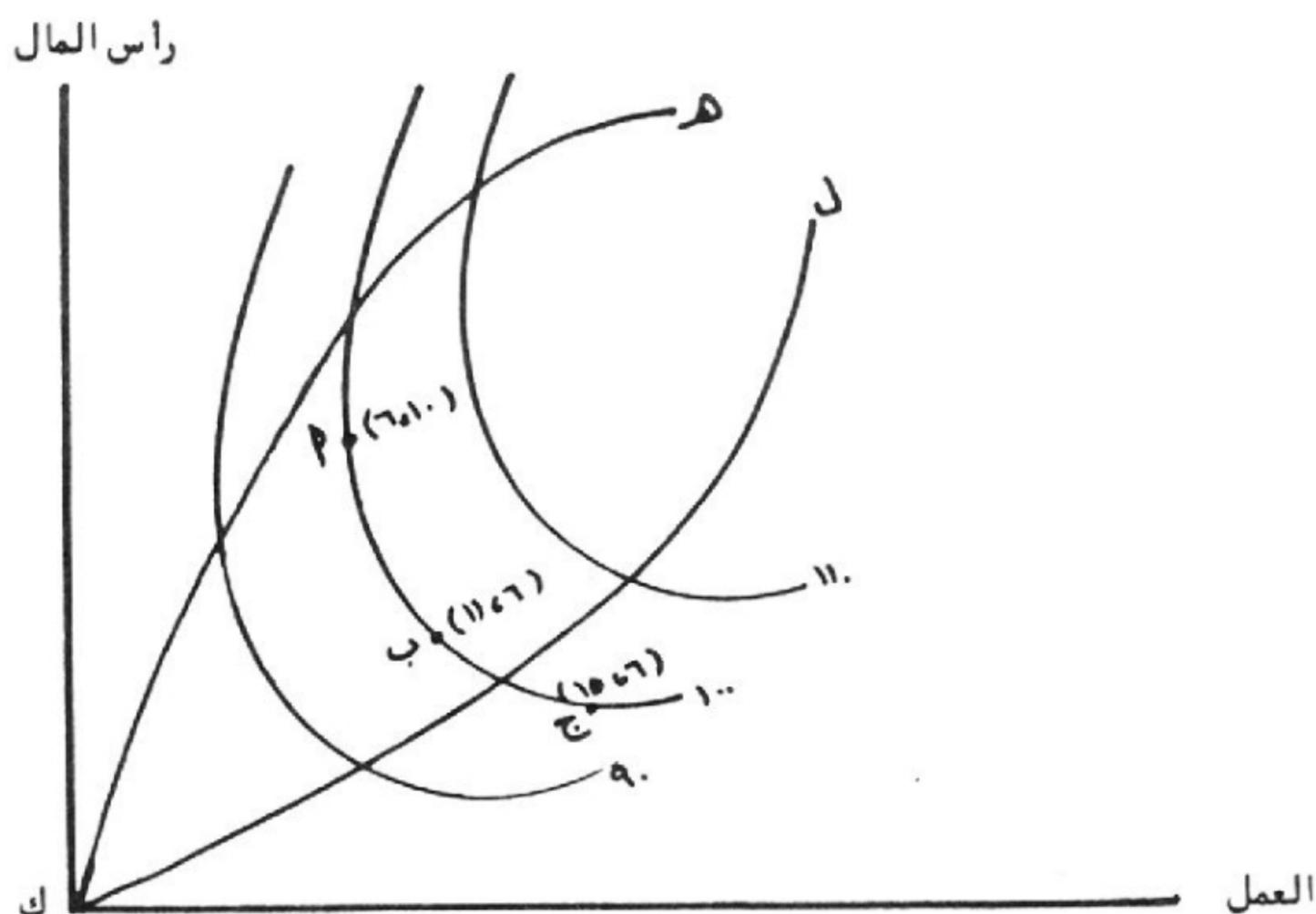
وسوف نفترض أيضاً أننا نتعامل مع منتج يستخدم خدمات رأس مال (م) وأيد عاملة (ع) لإنتاج (ج) إذ تقاس جميع هذه الأشياء الثلاثة على أنها التدفق لكل وحدة خلال فترة زمنية معينة .

وبافتراض أن المنتج يقوم ببيع منتجات أخرى وتصنع نموذجاً واحداً فقط من الصناعة وأن رأس المال والأيدي العاملة هي على النوع نفسه والجودة . وبإعادة صياغة المعادلة رقم (١) من دالة ضمنية إلى دالة صريحة ، وذلك بحل المعادلة لكل من العمل أو رأس المال حتى نتنبأ بالمجموعات المختلفة لكل من (ع ، م) التي سوف تنتج مستوى إنتاج معين من السلعة فإن :

$$\text{م} = \text{د} (\text{ع} ، \text{ج})$$

وذلك أن د (٠) ترمز إلى معكوس الدالة ، و(ج) ترمز إلى كمية معينة من الإنتاج خلال فترة معينة من الزمن والتي يمكن إنتاجها باستخدام (م ، ع) .

وتوضح الكمية المتساوية التي رمز لها بـ (١٠٠) في الشكل (٢ - ٢) بأن الإنتاج الأسبوعي من (١٠٠) وحدة قد أنجز بـ (٦) وحدات من العمل و(١٠) وحدات من رأس المال كما توضحه النقطة (أ) كل أسبوع ، أو (١١) وحدة من العمل و(٦) وحدات من رأس المال في الأسبوع (نقطة ب) .



شكل (٢ - ٢). منحنى حافة الإنتاج.

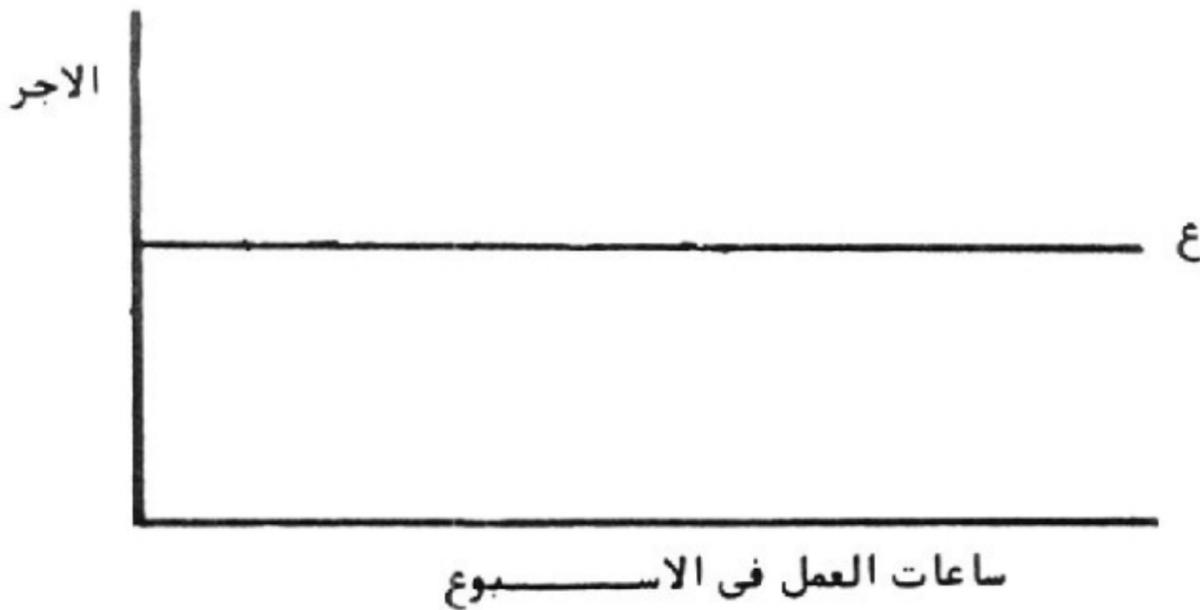
ويجب ملاحظة أن النقطة (ج) تقع كذلك على منحنى الإنتاج المتساوي (١٠٠) وحدة، وقد يكون ذلك ممكناً من الناحية التكنولوجية، بيد أنه لا يمكن اختيارها من قبل منشأة تنافسية إذا كان لخدمات الأيدي العاملة سعر إيجابي. ذلك لأن العمل أكثر كلفة من رأس المال عند النقطة (ج). ويمكننا القول بأن أفضل مزيج يمكنها تحقيق مستوى معين من الإنتاج لكل من العمل ورأس المال تقع فيما بين المنحنيين المتقاطعين (ك هـ، ك ل) بحافة الإنتاج.

كما أن لمنحنيات الإنتاج المتساوي خواصّ تعمل - سوف نتعرض لها فيما بعد - كما أن وظيفة الإنتاج على النحو الذي صوّرت به في الشكل (٢ - ٢) تعدّ من أهم الأفكار الاقتصادية حيث يمكن إنتاج مستوى معين من الإنتاج بطرق بديلة مختلفة. وهناك أمثلة عديدة على ذلك، ففي البلدان الآسيوية المكتظة بالسكان مثلاً تنتج المحاصيل على أرض صغيرة يتوافر فيها عدد كبير من الأيدي العاملة وعلى النقيض من ذلك نجد في المملكة العربية السعودية، حيث الأيدي العاملة غالية جداً، فإن المحاصيل كالقمح تنتج في مساحات كبيرة نسبياً من الأراضي وباستعمال الأساليب ذات رأس المال الكثيف. وعلى هذا الأساس فإنه يتعين على المنتج (الدولة) أن يختار من بين

مزيج من عناصر الإنتاج البديلة وتحدد بالتالي كيفية لجوء المنتج إلى اتخاذ تلك الخيارات في طلبه على الأيدي العاملة.

### عناصر الإنتاج للمنتج الذي يعمل في ظل المنافسة الكاملة

في ظل المنافسة الكاملة تحدد الأسعار التي يتوجب على المنتج دفعها لعناصر الإنتاج بفعل قوى خارجية عن نطاق سيطرته، إذ يشعر كل منتج تنافسي أنه يستطيع أن يشتري العديد من وحدات العمل أو رأس المال كيفما أراد، دون أن يؤثر ذلك على سعر كل منها. وفي ظل هذه الظروف فإن منحنى عرض المنتج يكون خطاً أفقياً ويصور مثل منحنى عرض الأيدي العاملة كما في الشكل (٣ - ٢) ويقاس المحور الرأسي الأجر بالريال، بينما يقاس المحور الأفقي ساعات العمل في أسبوع ويكون منحنى عرض الأيدي العاملة موازياً للمحور الأفقي. وبهذا فهو يوضح أن المنتج لن يحصل على أية أيد عاملة إذا ما عرضت أجراً أقل، لكن باستطاعته شراء الخدمة التي يريدتها بالأجر، وبالمثل سيتم رسم منحنيات عرض عناصر الإنتاج الأخرى.



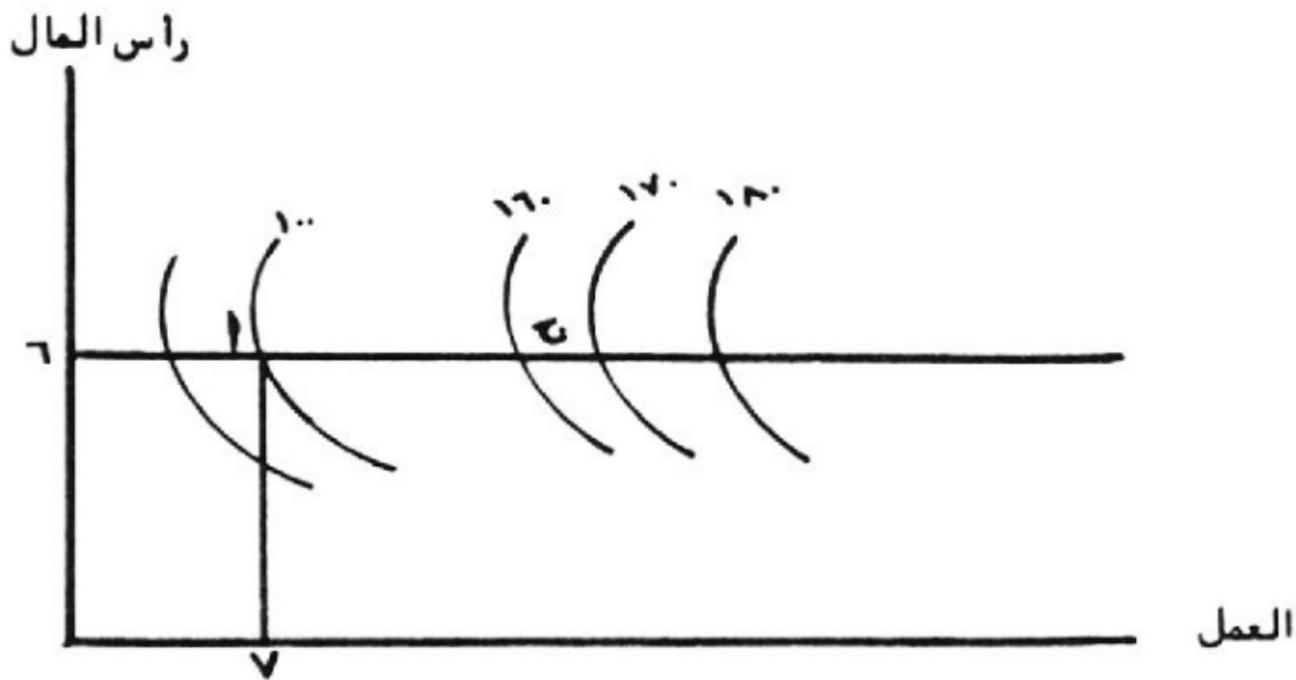
شكل (٣ - ٢). منحنى عرض الأيدي العاملة للمنتج الذي يعمل في ظل المنافسة الكاملة.

وهذا ما يجعلنا في وضع يسمح لنا بتحديد طلب المنتج الذي يعمل في ظل المنافسة الكاملة عندما يكون رأس المال ثابتاً. ويوجد سبب جيد للاعتقاد بأن المنتج سيكون يقظاً بصفة عامة عند تعديل رأس المال، ونتيجة لذلك فإننا نتوقع من أي منتج أن يقوم بتعديل عنصر الإنتاج من الأيدي العاملة مبدئياً بأكثر من عنصر رأس المال

استجابة للتغيرات التي تحدث في معدل الأجور. وكمحاوله أولى لفهم طلب المنتج للأيدي العاملة، فإننا سنفحص هذه الحالة التي يكون فيها عنصر رأس المال للمنتج المتنافس ثابتاً. أي أننا سنقوم باشتقاق منحنى الطلب للمنتج.

عندما يكون عنصر رأس المال (م) ثابتاً فإنه يمكن تجاهل ظروف عرضه. والمنتج في الشكل (٤ - ٢) ينتج إنتاجاً قدره (١٠٠) وحدة في الأسبوع بواقع (٦) وحدات من رأس المال و(٧) وحدات من العمل نقطة (أ). ولنفترض أن معدل الأجور قد انخفض بسبب تدفق الأيدي العاملة الرخيصة وهذا من شأنه أن يخفض تكلفة الإنتاج ويوفرها مما يكون حافزاً له نحو توسعة إنتاجه، ولكن كم مقدار ذلك؟ ونتيجة لذلك فإن المنتج يلجأ إلى زيادة أرباحه عندما تكون قيمة الإنتاج الإضافي أكبر من تكلفته. وبما أن قيمة الإنتاج الإضافي للمنتج تكون مساوية للإنتاج الإضافي مضروبة في سعره، وأن سعر الإنتاج خارج نطاق سيطرة المنتج التنافسي، فإن الدافع المحدد الرئيس لطلبه على الأيدي العاملة هو سلوك الإنتاج، إذ تضاف أيد عاملة أخرى لرأس المال الثابت.

ويطلق الاقتصاديون اصطلاح «الإنتاج الحدي للأيدي العاملة» (ن ح ع) على كمية الإنتاج المضافة نتيجة الزيادة الطفيفة في خدمات الأيدي العاملة عند رأس المال الثابت.

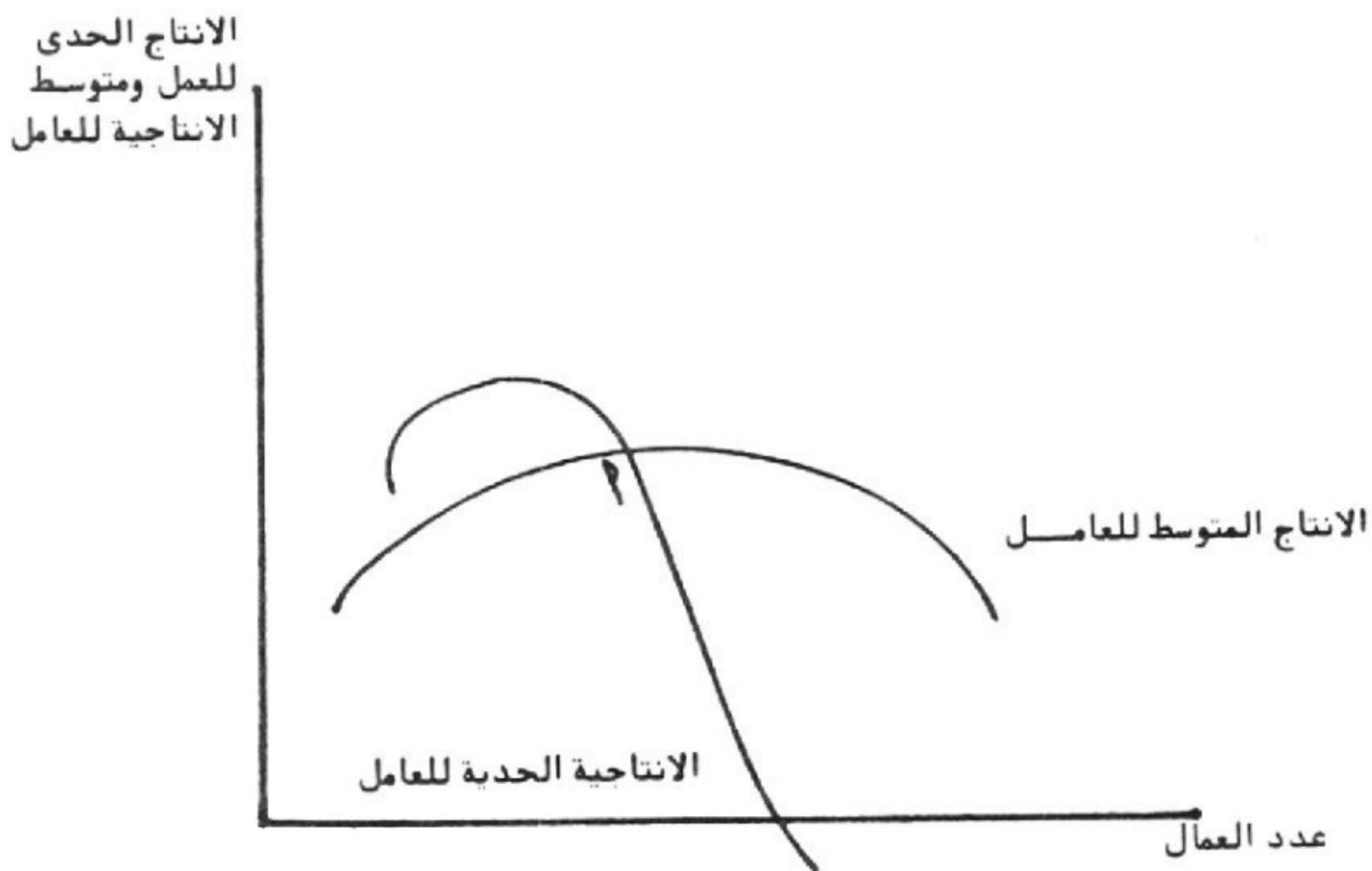


شكل (٤ - ٢). منحنيات الإنتاج في ظل ثبات رأس المال.

ونستطيع أن نرى أن الإنتاج الحدي للأيدي العاملة يتناقص في شكل (٥ - ٢). وتمثل النقاط الموجودة على هذا المحور مستويات الإنتاج التي تتطابق مع

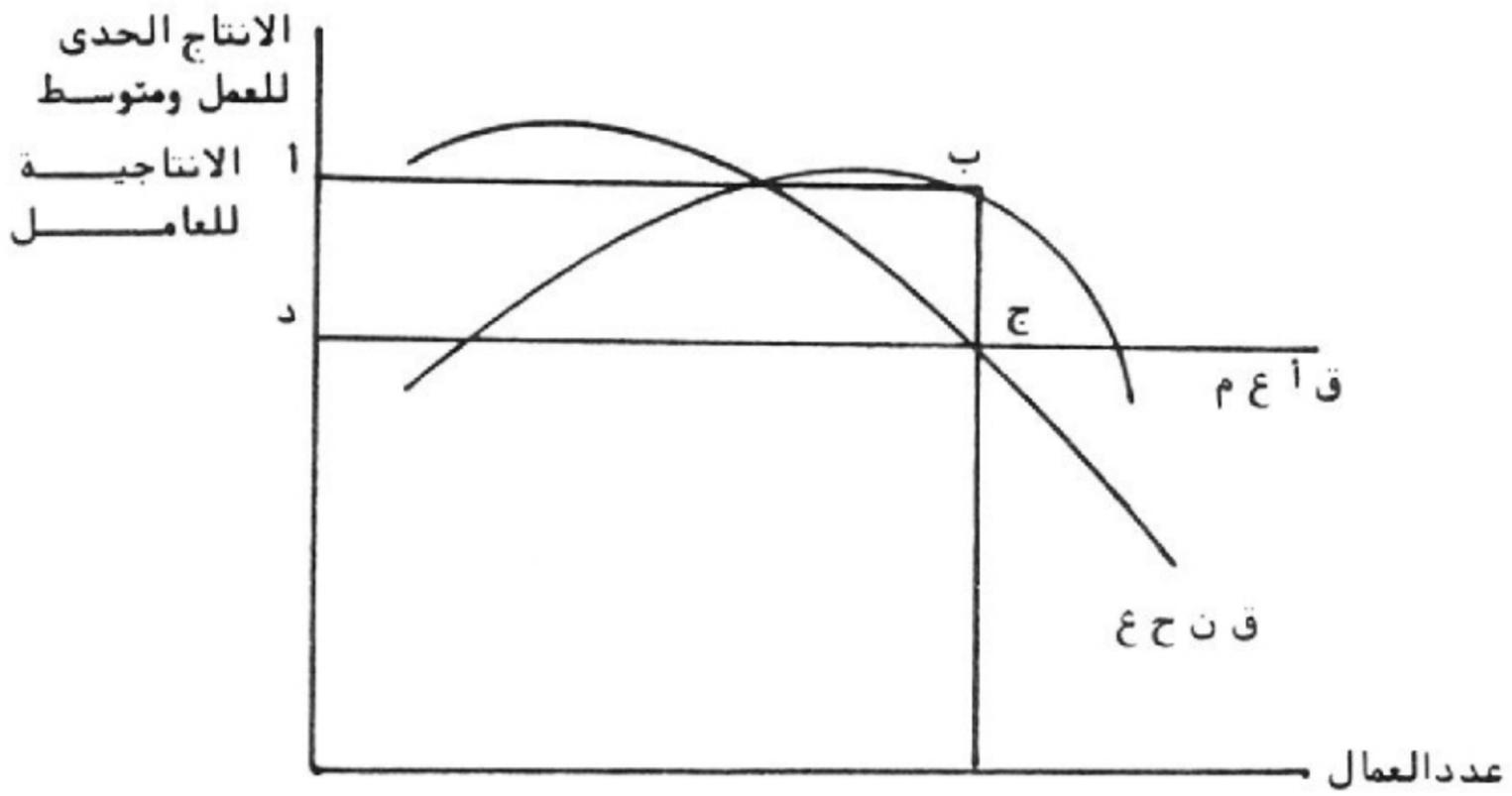
عناصر الإنتاج المختلفة عندما يكون رأس المال ثابتاً مع ملاحظة أن الإنتاج الحدي للعمل تناقص بسبب تناقص الغلة.

وقد تم توضيح الإنتاجية الحدية للعمل في الشكل (٥ - ٢) حيث تقاس وحدات الأيدي العاملة على المحور الأفقي، بينما الإنتاج الحدي للعمل ومتوسط الإنتاجية للعامل على المحور الرأسي.



شكل (٥ - ٢). منحنى الإنتاج الحدي والمتوسط للأيدي العاملة.

وبغية تحديد أعداد الأيدي العاملة التي يحتاج إليها المنتج بهدف تحقيق أقصى الأرباح، فإن المنتج الذي يعمل في ظل المنافسة الكاملة قادر على بيع معظم الإنتاج حسب رغبته بالسعر السائد بالسوق، وبالإمكان تحويل العلاقات في الشكل (٥ - ٢) إلى علاقات قيم وذلك بضرب جداول (ن ح ع) و(أ ع م) الخاصة بالمنشأة في سعر توازن الإنتاج وذلك لإيجاد قيمة الإنتاج الحدي للأيدي العاملة (ق ن ح ع) وقيمة متوسط إنتاج الأيدي العاملة (ق أ ع م). ونظراً لأن الضرب يتم في رقم ثابت، فإن لجداول (ق ن ح ع) و(ق أ ع م) الأشكال العاملة نفسها لكل من (ن ح ع) و(أ ع م) على التوالي، ولقد تم توضيح ذلك في الشكل (٦ - ٢).



شكل (٦ - ٢). منحنى قيمة الإنتاج الحدي للعامل وقيمة متوسط إنتاج الأيدي العاملة.

والسؤال الذي يتبادر إلى الذهن هو:

كم عدد الأيدي العاملة التي يحتاج إليها المنتج عندما يكون معدل الأجور ستة ريالاً، مع افتراض أن المنتج يرغب في تحقيق أقصى الأرباح؟  
يتحقق ذلك باستمرار الإنتاج إلى النقطة التي تتساوى عندها التكلفة الحدية (ت ح) مع الإيرادات الحدية (أ ح)، وفي حالة المنافسة الكاملة فإن الإيرادات الحدية تتساوى مع سعر الإنتاج (س) حيث:

$$س = أ ح = ت ح \quad (٨)$$

ويكمن قرار المنتج حول تحديد كمية الإنتاج التي تدفع الربح إلى الحد الأقصى في البحث عن مستوى الإنتاج الذي يكون عنده (ت ح = أ ح) ومن ثم يقرر استخدام الأيدي العاملة.

يلاحظ أن العنصر المتغير الوحيد للإنتاج في هذا المثال هو «العمل». وحتى تصبح التكلفة الحدية للأيدي العاملة (معدل الأجور) مساوية للإيراد الحدي الذي تحققه (أ ح)، فإن المنتج يحقق أقصى الأرباح عندما تكون (س = أ ح = ت ح) ويظهر ذلك عند النقطة (ج) وبأجر ٦ ريالاً في الشكل (٦ - ٢)، ويمكن زيادة الربح إلى الحد الأقصى باستخدام وحدات إضافية من الأيدي العاملة، كما سبق توضيح ذلك.

### الطلب على العمال في الأجل الطويل

في الأجل الطويل يكون المنتج حراً في تغيير رأس المال والأيدي العاملة التي يرغب في توظيفها، لذا فإن زيادة معدل الأجور سوف يؤثر على أعداد الأيدي العاملة التي يرغب في توظيفها لسببين:

أولاً: تؤثر الزيادة في الأجور تأثيراً بالغاً على العمالة المستخدمة في الإنتاج (Out-put effect) ونظراً لأن هدف المنشأة في تحقيق أقصى الأرباح لا يظهر إلا عند النقطة التي يتساوى عندها الإيراد الحدي لآخر وحدة منتجة مع التكاليف الحدية للإنتاج، فإن ارتفاع الأجور سيؤدي بدوره إلى ارتفاع التكاليف الحدية للإنتاج دون أن يتغير الإيراد الحدي إضافة إلى أن التكاليف الحدية سوف تزيد على الإيراد الحدي عند نقطة الإنتاج السابقة.

ولهذا فإن المنتج سوف يخسر في الوحدة الأخيرة من الإنتاج إلا أنه يستطيع أن يزيد من دخله عن طريق نقص الإنتاج بعد ارتفاع الأجور.

ثانياً: السبب الآخر لتأثير ارتفاع الأجور على رغبة المنتج في الحصول على الأيدي العاملة هو تأثير الإحلال. فإذا أراد المنتج تحقيق أقصى الأرباح فإنه من الضروري تخفيض تكاليف الإنتاج بغض النظر عن مستوى الإنتاج الذي ينتجه، وخفض التكاليف لا يتحقق إلا عندما يكون آخر ريال ينفقه المنتج في رأس المال العامل يساوي آخر ريال ينفقه على الأيدي العاملة المستخدمة.

### منحنى الطلب على العمال عندما يتغير رأس المال

سنقوم بتحليل واشتقاق منحنى الطلب على العمال في حال قيام المنتج بتغيير رأس المال. وهذا يعني أن المنتج سوف يقوم بالإنتاج في الأجل الطويل مع ملاحظة أن المنتج لا يزال يعمل في ظل المنافسة الكاملة، وفي هذه الحالة فإن دالة الإنتاج، وكما سبق إيضاها هي:

$$ج = د (ع، م)$$

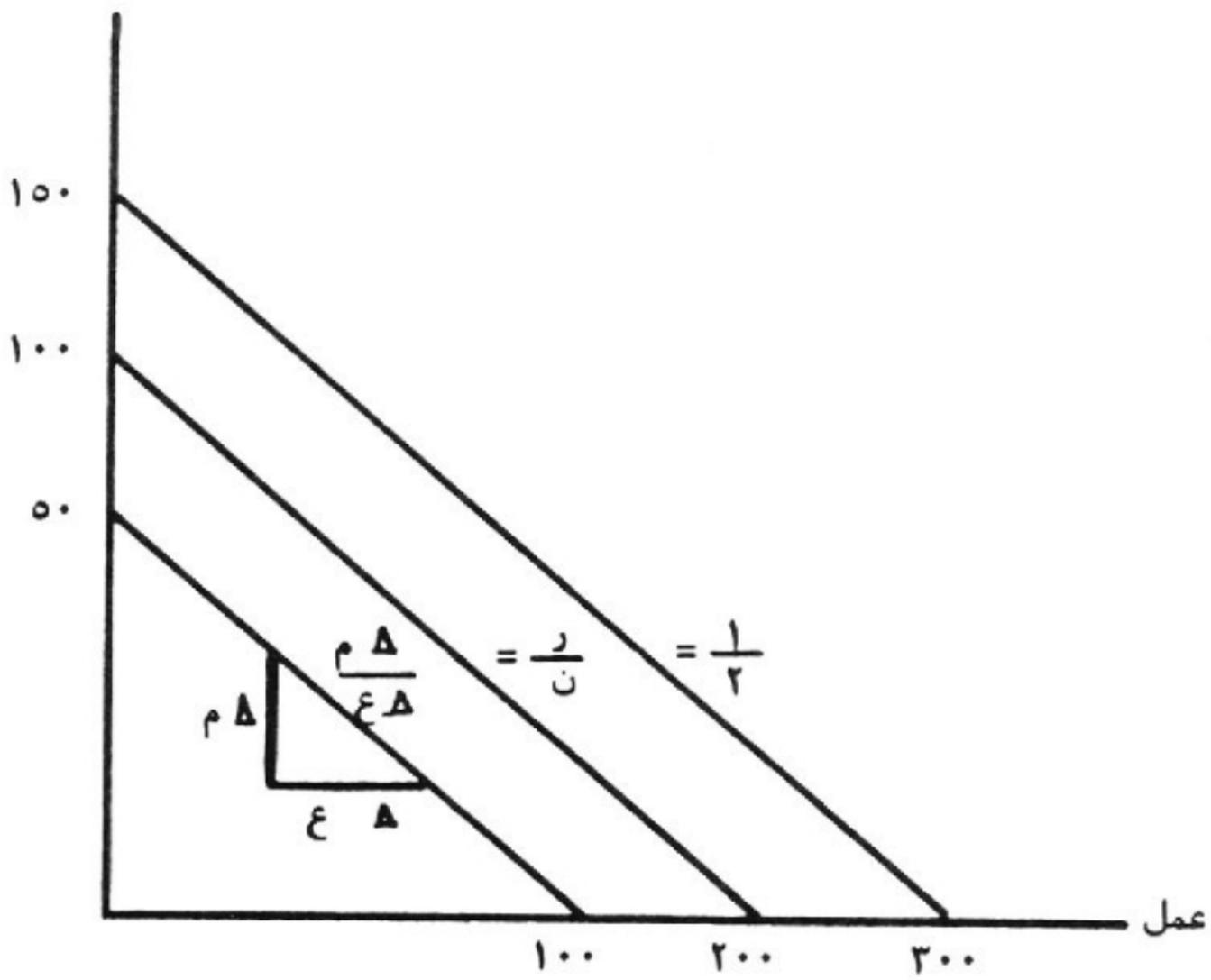
(١)

لنفترض أن معدل الأجور يساوي ريالاً واحداً، كما أن سعر رأس المال يساوي ريالين، في هذه الحالة فإن نسبة الأجر إلى سعر رأس المال تساوي  $(\frac{1}{2})$ ، وهذا يعني

أن المنتج إذا لم يرغب بشراء كميات إضافية من خدمات العمل، ويرغب عوضاً عن ذلك بشراء الآلات (رأس المال) فإنه سوف يحصل على  $(\frac{1}{3})$  آلة مقابل التضحية بجهد عامل واحد، كما يجب ملاحظة أنه إذا كانت كل من الأجور وأسعار رأس المال لا تعتمد على الكميات التي يقوم بشرائها المنتج كما في حالة المنافسة الكاملة، فإن معدل الأسعار للعمل مستقل كذلك، ولا يعتمد على كمية عناصر الإنتاج المشتراة.

وفي الشكل (٧ - ٢) تمثل الخطوط الثلاثة المتوازية والتي لها الميل نفسه، التكاليف بالنسبة للمنتج، لماذا؟ بينما نجد أن مقدار التكاليف التي قام بوضعها المنتج لشراء كل من رأس المال والعمل قد ارتفعت من (١٠٠) إلى (٢٠٠) ريال، ثم إلى (٣٠٠) ريال، في الوقت الذي لم تتغير فيه أسعار عناصر الإنتاج.

رأس المال

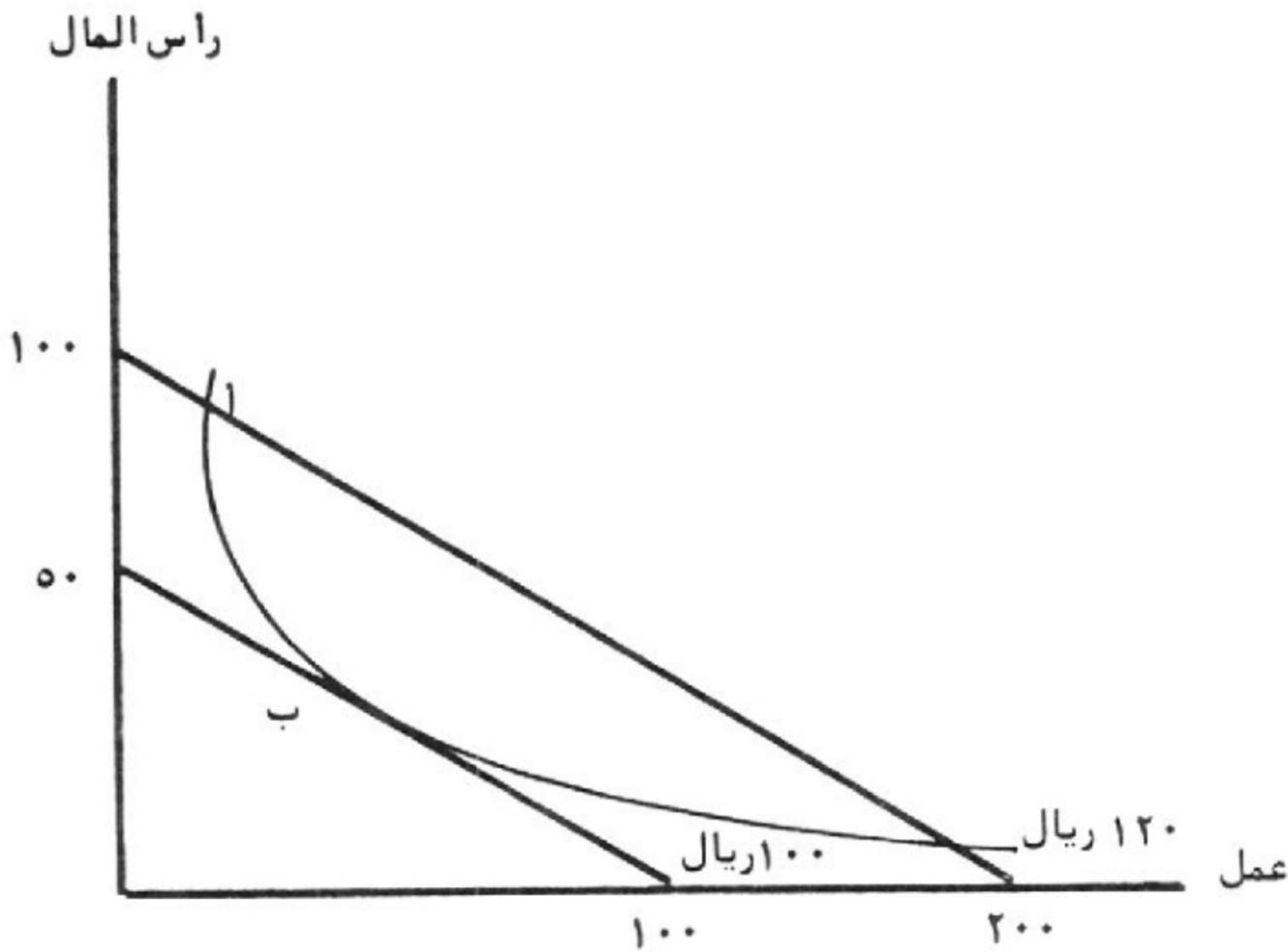


شكل (٧ - ٢). خطوط التكاليف.

### تحقيق أقل التكاليف الممكنة

حين يتغير عامل واحد من عوامل الإنتاج فإن ذلك يعني وجود حالة أو احتمال واحد لإنتاج مستوى معين من الإنتاج، ولكن عندما تكون كل النقاط على منحنى

الإنتاج المتساوي ممكنة لإنتاج مستوى معين للإنتاج، فإن المنتج لا بد أن يختار أقل التكاليف الممكنة التي تحقق له أقصى الأرباح. ومن أجل توضيح هذه النقطة سنقوم بتصوير كل من منحنى الإنتاج المتساوي مع خط التكاليف في الشكل (٨ - ٢).



شكل (٨ - ٢). التوازن في ظل تحقيق أقل التكاليف الممكنة.

عند تفحص هذا الشكل يتبادر إلى الذهن سؤال عن أقل التكاليف الممكنة لإنتاج (١٠٠) وحدة، يتضح من ذلك أن المنتج سيتحمل (١٢٠) ريالاً لإنتاج هذه الكمية إذا ما اختار للإنتاج النقطة (أ) على منحنى الإنتاج المتساوي. ولهذا فإن المنتج الرشيد الذي يعمل في ظل المنافسة الكاملة لن يختار هذه النقطة. وعلى هذا الأساس فإن المنتج سيقوم بإحلال العمل محل رأس المال من أجل تخفيض تكاليف الإنتاج حتى يصل إلى النقطة (ب) التي نجد عندها أن كلا من منحنى الإنتاج المتساوي مماس لخط التكاليف ذي المائة ريال، وعند هذه النقطة كذلك نجد أن ميل خط التكاليف يساوي ميل منحنى الإنتاج المتساوي.

وبما أن ميل منحنى الإنتاج المتساوي يساوي النسبة بين الإنتاجية الحدية لرأس المال على الإنتاجية الحدية للعامل أي :

$$(٩) \quad \frac{\Delta م}{\Delta ع} = \frac{\text{الإنتاجية الحديدية لرأس المال}}{\text{الإنتاجية الحديدية للعمل}}$$

وحيث إن ميل خط التكاليف يساوي النسبة بين أسعار عناصر الإنتاج أيضاً،

أي :

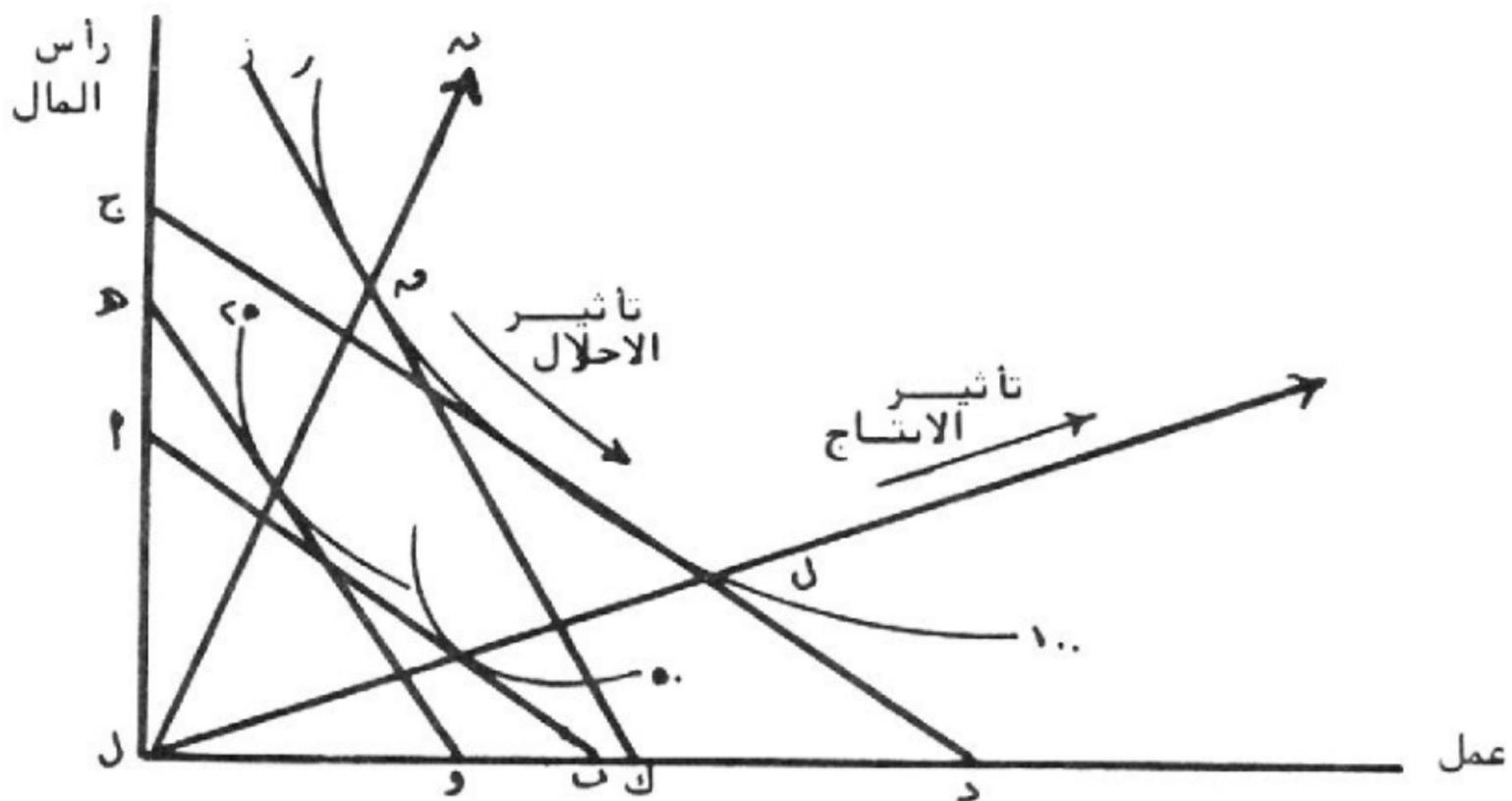
$$(١٠) \quad \frac{ر}{ف} = \frac{\Delta م}{\Delta ع}$$

لهذا فإن شرط تحقيق أقل التكاليف هو:

$$(١١) \quad \frac{\text{الإنتاجية الحديدية لرأس المال}}{\text{الإنتاجية الحديدية للعمل}} = \frac{ر}{ف}$$

### خط التوسع

عندما يتغير كل من رأس المال والعمل بهدف تحقيق أقل التكاليف الممكنة مع منحنى الطلب، فإنه لا بد من توضيح المقصود بخط التوسع للمنتج. يصور الشكل (٩ - ٢) ثلاثة منحنيات للإنتاج المتساوي وخطين للتكاليف مماسين لكل منهما. ويلاحظ أن خطي التكاليف يوضحان إمكانيتين لمعدل الأسعار للعمل. فالخطان المنبسطان (أ ب) و(ج د) يوضحان أسعار رأس المال نفسه مقاسة بالريال، والخطان شديدا الانحدار (هـ و) و(ز ك) عند أجر منخفض للعامل.



شكل (٩ - ٢). خط توسع المنتج.

وبإضافة الخط المستقيم (ل ن) من نقطة الأصل إلى جهة الشمال الشرقي بين كل من نقاط تماس منحنيات الإنتاج المتساوي وخطوط التكاليف. وعند معرفة معدل الأسعار للعمل، فإن هذين الخطين المستقيمين يوضحان النقطة التي يتحقق عندها أقل مستوى لتكاليف الإنتاج مرتبطة بالكميات المختلفة من الإنتاج. ويطلق الاقتصاديون على ذلك خط توسع المنتج أو تأثير الإنتاج. أما التأثير الآخر فيطلق عليه تأثير الإحلال. ويمكن توضيح هذين التأثيرين كالتالي:

### أولاً: تغير الأجور

كيف يتغير العدد الذي يرغب المنتج في تشغيله نتيجة لتغير الأجور؟ لنفترض أن معدل الأجور قد زاد في ظل ثبات العوامل الأخرى (الدخل، مستوى المعيشة) ونتيجة لهذه الزيادة في معدل الأجور فإن:

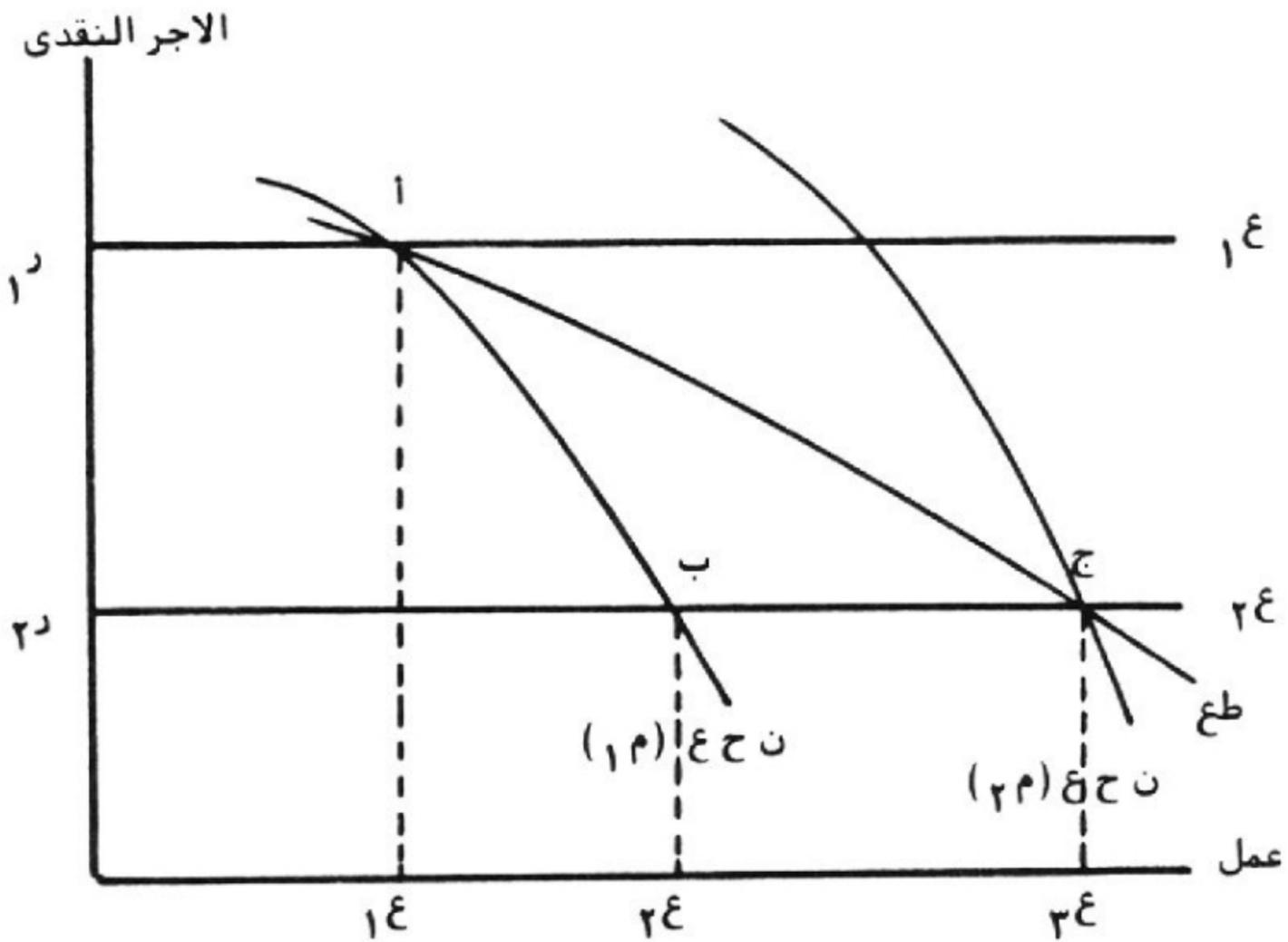
١ - زيادة الأجور تعني زيادة التكاليف وهذا بدوره يؤدي إلى رفع سعر السلعة. وطبقاً لقانون الطلب، فإن زيادة سعر السلعة يؤدي إلى نقص الكمية المطلوبة وبالتالي إلى نقص الإنتاج في ظل المنافسة الكاملة، وحيث إن نقص الإنتاج يؤدي إلى نقص الطلب على العمال، وهذا النقص في الطلب على العمال يدعى تأثير الإنتاج، فإنه يمكن تعريف هذا التأثير بأنه: التأثير الذي يدفع المنتج لإنتاج كميات أقل من السلعة.

٢ - زيادة الأجور، بافتراض أن عائد رأس المال لم يتغير، سوف يكون عاملاً مهماً لصاحب العمل لتخفيض مصاريفه عن طريق اختيار طرق وأساليب أخرى لاستخدام رأس المال محل العمل. وهذا التأثير يسمى تأثير الإحلال، لأنه عند ارتفاع الأجور فإن صاحب العمل سوف يقوم بإحلال رأس المال محل العمل من أجل تخفيض تكاليفه وتقليصها.

### ثانياً: اشتقاق منحنى الطلب

لنفترض أن نقطة توازن المنتج هي (ق) على خط توسع المنتج (ل ن) في الشكل (٩ - ٢)، (وهي تعني أيضاً أن معدل الأسعار للعمل مرتفعة)، عند هذه النقطة يكون المنتج قد حقق شرط تحقيق أقصى الأرباح عندما يتساوى الإيراد الحدي مع التكاليف الحدية وقيمة الإنتاجية الحدية للعمل، أي أن:

ولنركز على الشكل (١٠ - ٢).



شكل (١٠ - ٢). اشتقاق منحني الطلب.

نجد أنه عندما كان الأجر النقدي (ر) ورأس المال ثابتاً عند (م<sub>١</sub>) فإن المنتج يكون قد حقق أقصى الأرباح عند النقطة (أ) على منحنى الإنتاجية الحدية للعمل، وفي هذه الحالة فإن المنتج يكون قد استخدم المزيج (ع<sub>١</sub>، م<sub>١</sub>). والسؤال الآن ماذا يحدث للعمل عندما ينخفض الأجر إلى (ر<sub>٢</sub>)، سيقوم المنتج الرشيد حتماً باستخدام كمية من العمال بدلاً من رأس المال (كما سبق إيضاحه عند التحدث عن تأثير الإحلال)، وفي هذه الحالة (وبافتراض عدم تغير رأس المال) فإن المنتج سوف يتحرك على منحنى الإنتاجية الحدية نفسها للعمال حتى يصل إلى نقطة (ب)، أي أنه سوف يستخدم (م<sub>١</sub>) وعندئذ فإن المزيج الجديد سيكون (ع<sub>٢</sub>، م<sub>١</sub>)، أما إذا ارتفع رأس المال إلى (م<sub>٢</sub>)، فإن منحنى الإنتاجية الحدية للعمل [ن ح ع (م<sub>٢</sub>)]، وإذا ما انخفض الأجر إلى (ر<sub>٢</sub>) فإن شرط التوازن الذي يحقق أقصى الأرباح للمنتج يكون عند النقطة (ج)، لذا فإن المزيج الذي يحقق أقصى الأرباح لهذا المنتج يكون (ع<sub>٢</sub>، م<sub>٢</sub>). وللحصول على منحنى الطلب على العمل في الأجل الطويل، نقوم برسم منحنى يصل بين (أ، ج).

أما إذا ارتفع رأس المال إلى (م<sub>٢</sub>)، فإن منحنى الإنتاجية الحدية للعمل [ن ح ع (م<sub>٢</sub>)]، وإذا انخفض الأجر إلى (ر<sub>٢</sub>) فإن شرط التوازن الذي يحقق أقصى الأرباح للمنتج يكون عند النقطة (ج)، لذا فإن المزيج الذي يحقق أقصى الأرباح لهذا المنتج يكون (م<sub>٢</sub>، ع<sub>٢</sub>)، وللحصول على منحنى الطلب على العمل في الأجل الطويل، نقوم برسم منحنى يصل بين (أ، ج).

مما سبق نستنتج أن ارتفاع الأجور يؤدي إلى انخفاض الأيدي العاملة المطلوبة، أي أنه توجد علاقة عكسية بين الأجور والطلب على العمال، ويمكن توضيح هذه العلاقة بالجدول التالي:

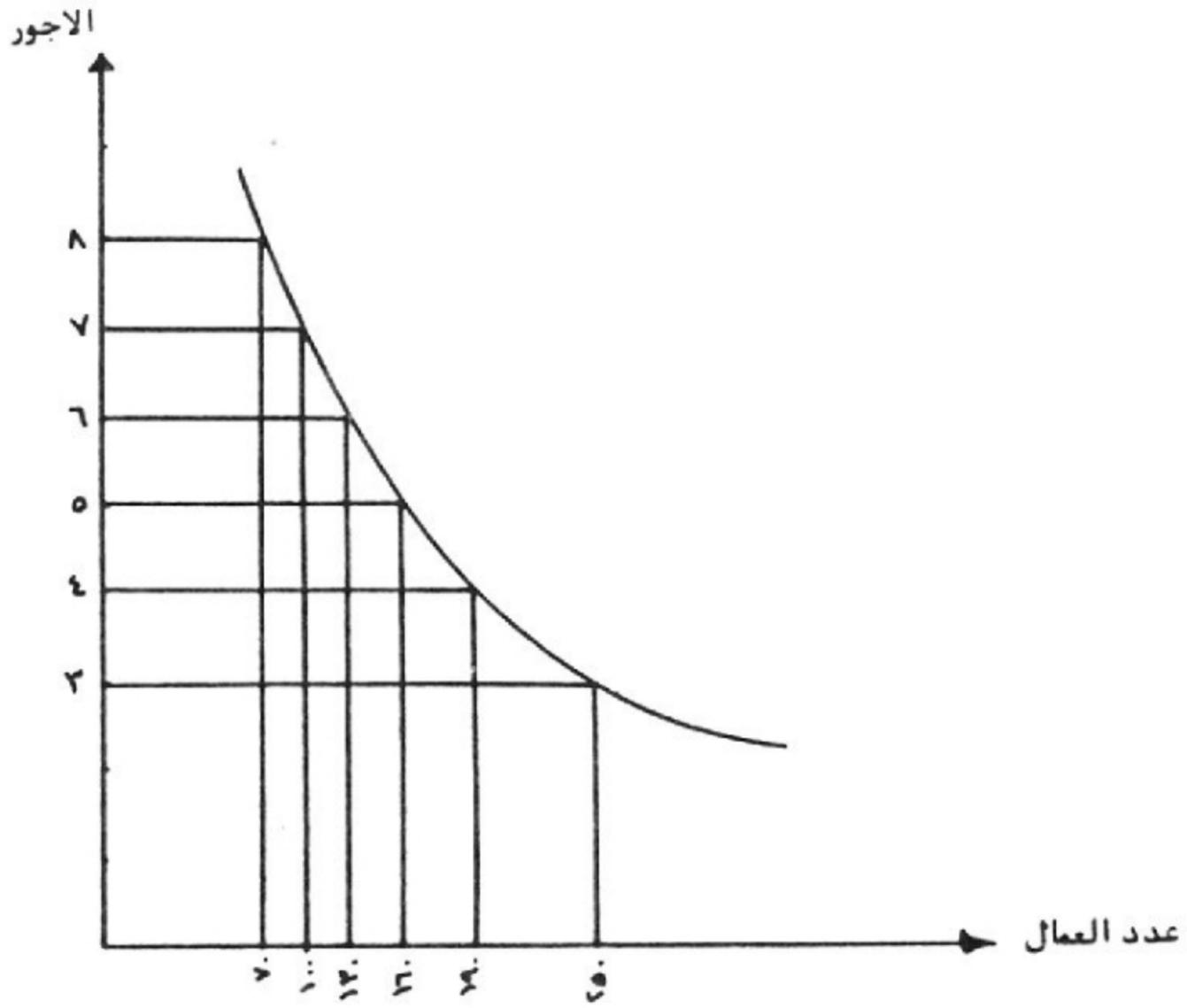
الأجور	عدد العمال
٣	٢٥٠
٤	١٩٠
٥	١٦٠
٦	١٣٠
٧	١٠٠
٨	٧٠

وعند تمثيل ذلك بيانياً نحصل على منحنى الطلب على العمال الذي يصوره الشكل (١١ - ٢).

ويلاحظ أنه إذا تغيرت الأجور مع ثبات العوامل الأخرى فإن الطلب على العمال سوف يتغير زيادةً أو نقصاً على منحنى الطلب نفسه.

### قانون الطلب

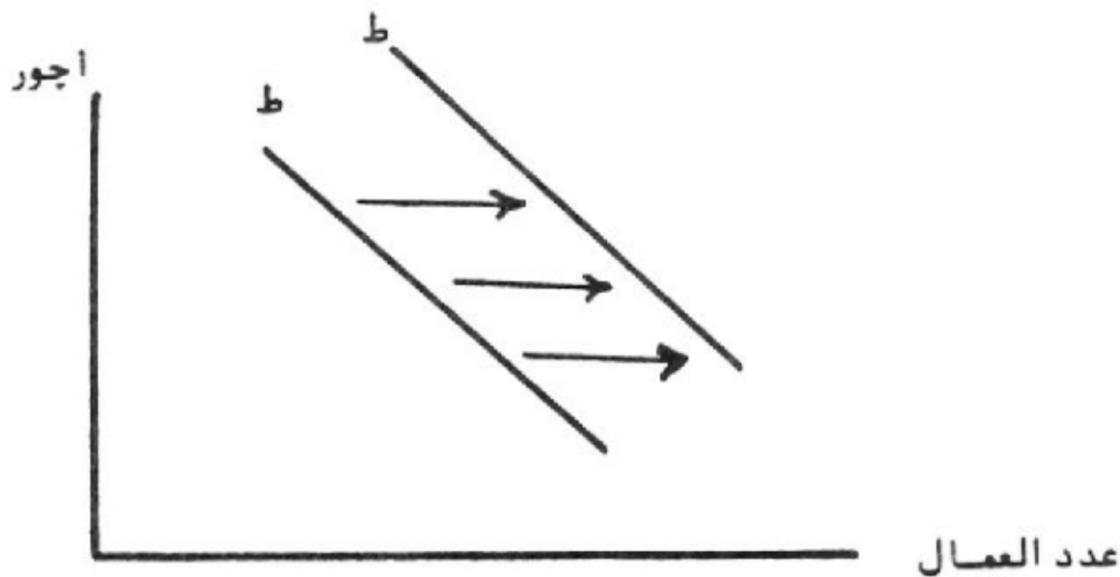
إذا زادت الأجور ومع ثبات العوامل الأخرى فإن الطلب على عدد العمال سوف يقل والعكس صحيح.



شكل (١١ - ٢). منحني الطلب على الأيدي العاملة.

### تأثير العوامل الأخرى على منحني الطلب

ماذا يحدث لمنحني الطلب إذا تغير أحد العوامل التي افترضنا ثباتها؟  
 أولاً: لنفترض أن الطلب على سلعة معينة قد ارتفع، لذا فإن الإنتاج سيزيد عند أي سعر تحددته المنشأة التي ترغب في زيادة أرباحها. ولهذا فإن تأثير الإنتاج سوف يزيد الطلب على العمل وهذا بدوره يؤدي إلى زحف منحني الطلب إلى اليمين حسبها هو موضح بالشكل (١٢ - ٢).

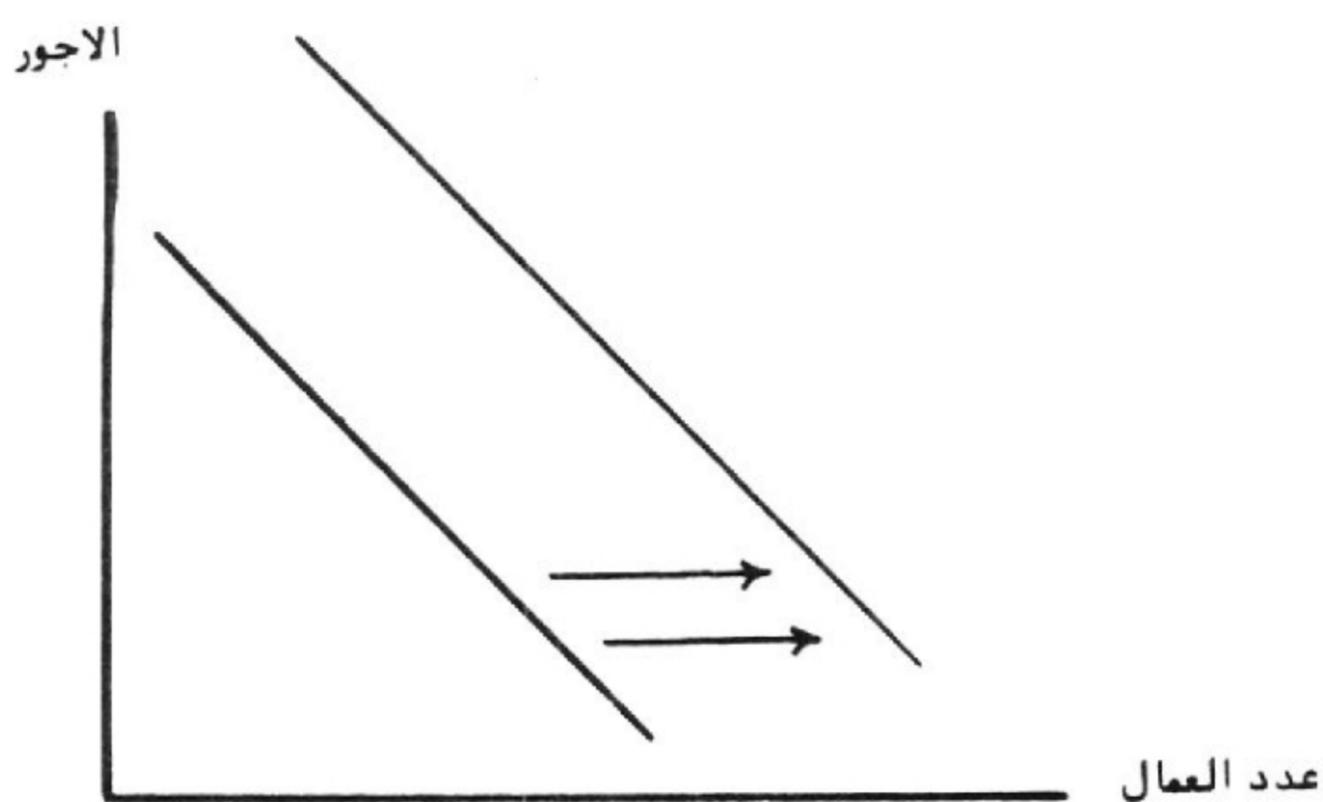


(١٢ - ٢). تأثير الإنتاج على منحني الطلب على الأيدي العاملة.

ثانيًا: زيادة العرض من رأس المال

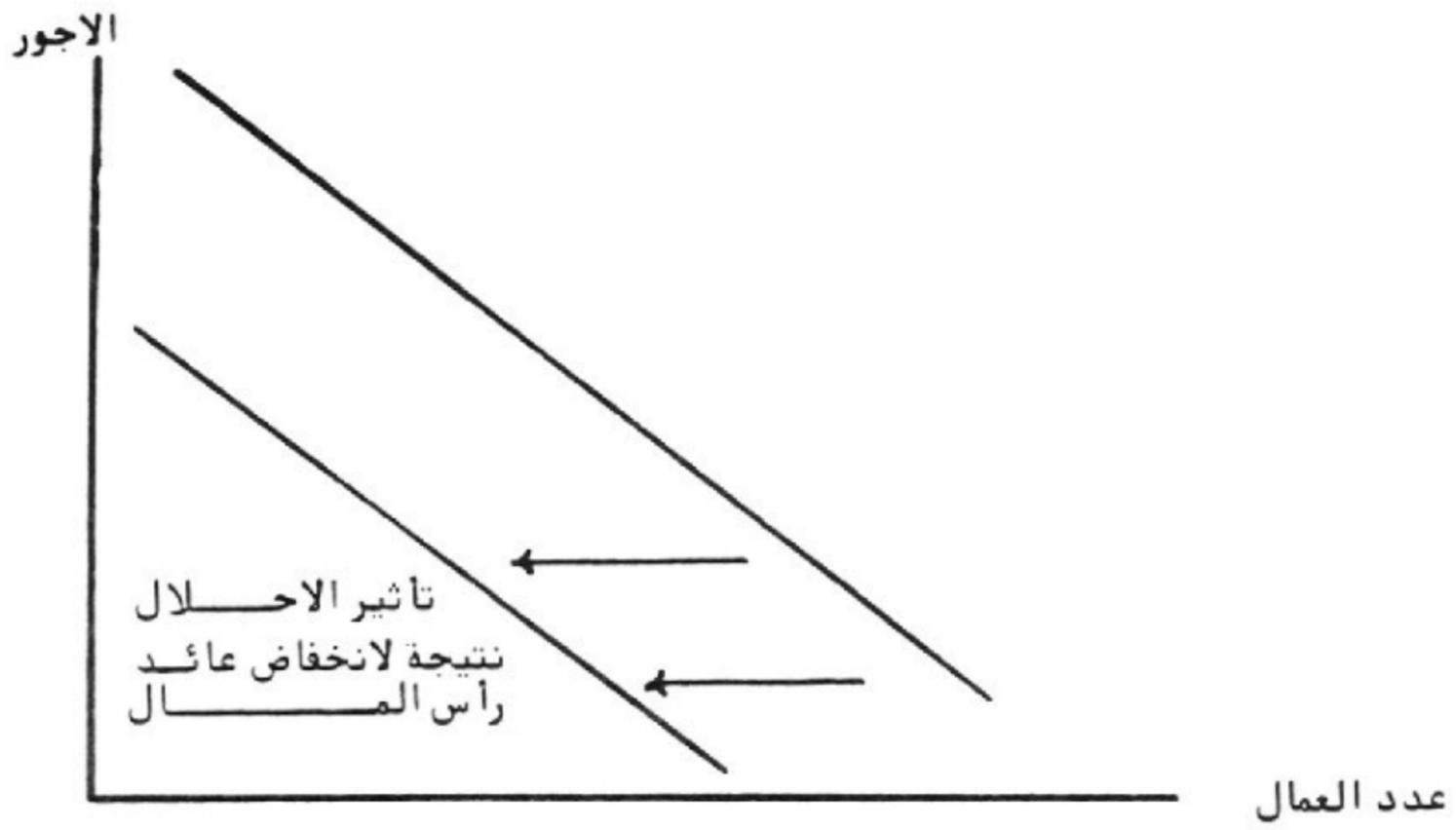
عند زيادة العرض من رأس المال فإن عائد رأس المال سوف ينخفض . ولكن ما تأثير ذلك على منحنى الطلب للعمال؟

عندما ينخفض عائد رأس المال فإن تكاليف الإنتاج سوف تنخفض بالتالي ، وعند انخفاض تكاليف الإنتاج فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي يؤدي إلى زيادة الطلب على العمال عند سعر معين . ولهذا فإن تأثير الإنتاج نتيجة لانخفاض عائد رأس المال سوف يؤدي إلى زحف منحنى الطلب إلى اليمين ، وهذا ما يوضحه الشكل (١٣ - ٢) .



شكل (١٣ - ٢) . تأثير انخفاض عائد رأس المال على منحنى الطلب للأيدي العاملة .

أما التأثير الثاني لانخفاض عائد رأس المال فهو تأثير الإحلال ، وفي هذه الحالة تقوم المنشأة باختيار الأدوات والآلات ذات التركيز الأكبر على رأس المال الكثيف . ولهذا فإن المنشأة تقوم بإحلال رأس المال محل العمل ، ونتيجة لذلك فإن منحنى الطلب للعمال سوف يزحف إلى اليسار مبيِّناً انخفاض الطلب على العمال عند سعر معين ، كما يمثله الشكل (١٤ - ٢) .



شكل (١٤ - ٢). الطلب على العمال عند عائد أعلى لرأس المال.

### الطلب على الأيدي العاملة في سوق الاحتكار احتكار البائع

سبق أن افترضنا أن المنشأة التي تعمل في ظل المنافسة الكاملة تحصل على أسعار الإنتاج كأنها معطاة بالنسبة لها. ولكن ماذا يحدث لو أن منحني طلب المنشأة قد صاحبه انحدار سلبي بالنسبة لإنتاجها؟ ونظراً لأن المنشأة إذا ارتفع السعر سوف تزيد من إنتاجها وعدد العاملين فيها، فإن الإيراد الحدي الناتج من الوحدة الأخيرة لا يساوي السعر المحدد، وهو في الواقع أعلى من الإيراد الحدي. وعلى هذا الأساس فإن المعادلة السابقة (ن ح ع = ر) سوف لا تفي بالغرض لكوننا نتناول السوق الاحتكارية. إلا أن الأيدي العاملة في الأجل القصير يجب أن تستخدم إلى النقطة التي يتساوى عندها معدل الأجور بالإيراد الحدي لعامل الإنتاج (أ ح ع ج) والذي يساوي الإنتاج الحدي للعمل (ن ح ع) مضموناً في الإيراد الحدي للمنشأة التي تنتج في ظل الاحتكار أي:

معدل الأجور النقدي = الإيراد الحدي × الإنتاج الحدي للعامل

$$رن = أ ح \times ن ح ع \quad (١٣)$$

ويمكن إيجاد الطلب على الأجور الحقيقية بقسمة كلا الطرفين على أسعار

الإنتاج (البيع) س:

$$(١٤) \quad \frac{رن}{س} = \frac{أح}{س} \times ن ح ع$$

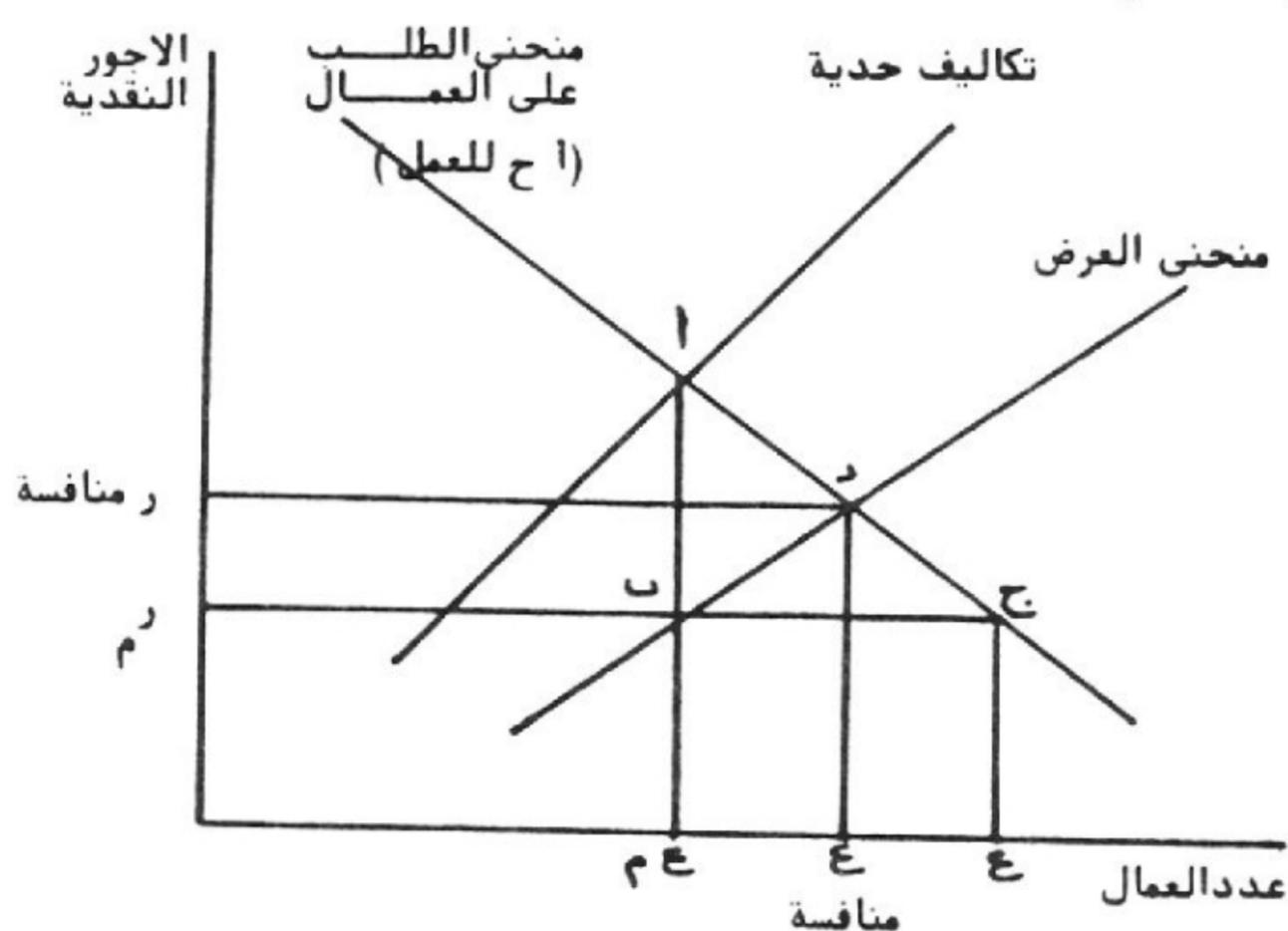
وبما أن الإيراد الحدي يكون دائماً أقل من السعر، فإن  $(\frac{أح}{س})$  يكون أقل من واحد. ولهذا فإن منحنى الطلب على الأيدي العاملة في السوق بالنسبة لمنشأة بائعة محتكرة يكون أقل وعلى اليسار من منحنى الطلب على الأيدي العاملة في سوق المنافسة. كما أن كمية الإنتاج تكون بالنسبة لمنشأة محتكرة أقل منه بالنسبة لمنشأة متنافسة، وباعتبار أن العوامل الأخرى ثابتة، فإن الطلب على الأيدي العاملة يكون أقل في حالة الاحتكار منه في حالة المنافسة.

وفي الوقت الذي قد لا تكون معدلات الأجور التي يقوم بدفعها المحتكر مختلفة عن الأجور التي تقوم بدفعها المنشأة المنافسة، فإن الأيدي العاملة تكون مختلفة. وقد تكون المنشأة محتكرة لإحدى السلع الصغيرة جداً في السوق بالنسبة للطلب على أيدي عاملة معينة في السوق. لذا فإن الأجور تكون لديها في هذه الحالة معطاة، بينما تكون لها قوة في تحديد أسعار البيع. وينطبق على شركة الكهرباء، الشركة التي تكون لها قوة احتكارية بالنسبة لتحديد أسعار الكهرباء، ولكن عليها أيضاً المنافسة في سوق العمل للحصول على حاجتها من الموظفين والعمال والكهربائيين.

### الاحتكار في سوق الشراء

عندما تكون هناك منشأة واحدة تقوم بعملية الشراء في سوق العمل، وهي الوحيدة التي تطلب وتشتري القوة العاملة في هذا السوق، فإن هذه المنشأة سوف تؤثر تأثيراً كبيراً في تحديد الأجور، وبدلاً من أن يكون معدل الأجور معطى لها، فإن المحتكر في سوق الشراء يواجه منحنى طلب ذا انحدار سلبي، أما منحنى العرض الذي يواجهه المحتكر فهو منحنى العرض للسوق. ويعد ذلك أمراً غير طبيعي، فالمنشأة التي تواجه منحنى عرض ذا انحدار إيجابي تزيد لديها التكاليف الحدية لاستخدام الأيدي العاملة على معدل الأجور. ومثال ذلك أن محتكر الشراء يمكنه الحصول على تسعة عمال إذا دفع سبعة ريالاً في الساعة، ولكن إذا رغب في الحصول على عشرة عمال فإنه يجب عليه أن يدفع سبعة ريالاً ونصفاً في الساعة. ولهذا فإن تكاليف العمل المرتبطة بتسعة

عمال هي ٦٣ ريالاً، بينما تكاليف العمل المرتبطة بعشرة عمال هي ٧٥ ريالاً، بينما العامل العاشر ١٢ ريالاً، في حين أن الأجر هو سبعة ريالات ونصف ريال. وهذا يعني أن التكاليف الحدّية تزيد على معدل الأجور لأن التكاليف الحدّية من استخدام العامل العاشر أعلى من معدل الأجور، ولذلك تؤثر في سلوك محتكر الشراء. كما أنه لا بد للمنشأة التي ترغب في تحقيق أقصى الأرباح أن تستخدم الأيدي العاملة إلى النقطة التي يتساوى عندها الإيراد الحدّي للعمل مع التكاليف الحدّية. ونظراً لأن التكاليف الحدّية من استخدام الأيدي العاملة بالنسبة لمحتكر الشراء أعلى من معدل الأجور، فإن المنشأة المحتكرة سوف تتوقف عن استخدام الأيدي العاملة عند نقطة معينة وهي تلك التي يكون عندها الإيراد الحدّي للعمل أعلى من الأجور، ويمكن توضيح ذلك في الشكل (١٥ - ٢).



شكل (١٥ - ٢). تحليل الاحتكار في سوق الشراء.

يتبين من الشكل أن محتكر الشراء يقوم باستخدام (ع م) لأن الإيراد الحدّي للعمل عندها يساوي التكاليف الحدّية للعمل عند النقطة (أ)، ومع ذلك فإن معدل الأجور الضرورية لجلب العمال للمنشأة هو م نقطة (ب). وهكذا فإن معدل الأجور هو أقل من الإيراد الحدّي لعنصر الإنتاج بالنسبة لمحتكر الشراء. وإذا أردنا أن نفرق بين محتكر الشراء وبين سوق المنافسة الكاملة، فإن المنشأة التي تعمل في ظل المنافسة





الانخفاض في استخدام الأيدي العاملة من (ع) إلى (ع١) هو تأثير الإحلال، فإن تأثير الإنتاج يكون من (ع١) إلى (ع)، ذلك أن سبب الانخفاض في استخدام العمل ورأس المال، هو في الواقع نتيجة لانخفاض الإنتاج.

### المرونة

يعتمد أي قرار تقوم عليه الدول بشأن العمالة أو الأجور بصفة عامة على قيمة المرونة التي سنتناول موضوعين منها هما:

١ - مرونة الطلب.

٢ - مرونة التقاطع.

أولاً: مرونة الطلب: (المرونة الأجرية)

تعرف المرونة الأجرية للطلب بأنها: التغير في العمالة (ع) نتيجة لتغير الأجور بنسبة واحد بالمائة (ر) أي:

$$م = \frac{\Delta ع / ع}{\Delta ر / ر} \quad (١٥)$$

وبما أن % ترمز إلى نسبة التغير، وأن منحني الطلب للعمل ذو انحدار سلبي، فإن ارتفاع الأجور سوف يؤدي إلى انخفاض الطلب على الأيدي العاملة. ولهذا فإن المرونة الأجرية للطلب تكون ذات قيمة سالبة. وتكمن الأهمية هنا في القيمة المطلقة لمعامل المرونة، ولهذا فكلما كانت القيمة المطلقة كبيرة فإن الانخفاض في الطلب على الأيدي العاملة يكون كبيراً نتيجة لارتفاع الأجور بنسبة معينة. وبصورة عامة فإن اقتصاديات العمل كثيراً ما تنظر دائماً إن كانت القيمة المطلقة للمرونة الأجرية أكبر من واحد أو أقل منه. ولهذا فإنه إذا كانت هذه القيمة أكبر من واحد فإن ارتفاع الأجور بنسبة معينة سوف يؤدي إلى انخفاض الطلب على الأيدي العاملة بنسبة أكبر ويكون الطلب على الأيدي العاملة في هذه الحالة مرناً، أما إذا كانت أقل من واحد، فإن ارتفاع الأجور بنسبة معينة سوف يؤدي إلى انخفاض الطلب على الأيدي العاملة بنسبة أقل، وهذا يعني أن يكون الطلب على الأيدي العاملة غير مرن. ومع ذلك فقد يحدث أن

تساوي القيمة المطلقة واحداً، ويكون الطلب في هذه الحالة ذا مرونة موحدة، بمعنى أن ارتفاع الأجور بنسبة معينة يؤدي إلى انخفاض الطلب على الأيدي العاملة بالنسبة نفسها. وأنه إذا كان الطلب على الأيدي العاملة مرناً، فإن الدخل (الأجور × عدد ساعات العمل) سوف ينخفض نتيجة لارتفاع الأجور وذلك لأن عدد ساعات العمل سوف تنخفض بنسبة أكبر من ارتفاع الأجور، وبالمثل فإنه إذا كان الطلب على الأيدي العاملة غير مرن فإن العائد سيرتفع عندما ترتفع الأجور.

### ثانياً: مرونة التقاطع

تستخدم المنشأة أنواعاً مختلفة في كل من العمل ورأس المال لإنتاج سلعة معينة، ولهذا فإن الطلب على العمل سوف يتأثر نتيجة لتغيير عائد رأس المال، والعكس صحيح، وحتى يمكن التعرف على إمكانية إحلال كل من العمل ورأس المال محل الآخر إحلالاً كاملاً أو بنسبة معينة، فإنه لا بد لنا من مناقشة مرونة التقاطع التي تعرف بأنها:

نسبة التغير في الكمية المطلوبة من عنصر إنتاجي (العمل) نتيجة لتغيير أسعار العنصر الآخر (رأس المال).

$$م = \frac{ع / \text{٪}}{ف / \text{٪}} \quad (١٦)$$

$$= \frac{ع / \text{٪}}{ف / \text{٪}}$$

إذ ترمز (ف) إلى سعر الفائدة (عائد رأس المال) و(ع) إلى كمية العمل المطلوبة وذلك بافتراض استخدام مرونة النقطة.

أما عند استعمال مرونة القوس فإنه يمكن إعادة صياغة المعادلة رقم (١٦)

كالتالي:

$$(١٧) \quad \frac{(ع) \text{ بعد التغير} - (ع) \text{ قبل التغير}}{(ع) \text{ بعد التغير} + (ع) \text{ قبل التغير}} \times \frac{(ف) \text{ بعد التغير} + (ف) \text{ قبل التغير}}{(ف) \text{ بعد التغير} - (ف) \text{ قبل التغير}}$$

ويجب التنويه إلى أنه إذا كانت الإشارة موجبة (بمعنى زيادة سعر الفائدة التي تؤدي إلى زيادة الطلب على العمل)، فإن كلا العنصرين يكونان متبادلين. أما إذا كانت الإشارة سالبة (بمعنى أن زيادة سعر الفائدة سوف يؤدي إلى نقص الكمية المطلوبة من العمل) فإن كلا عنصري الإنتاج سوف يكونان متكاملين.

### عرض العمل

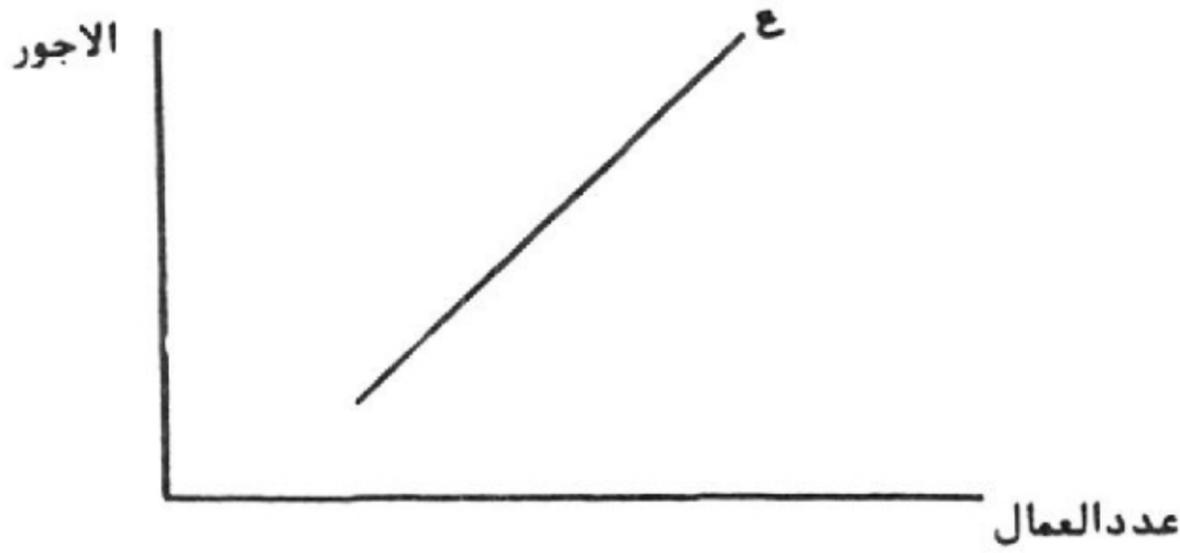
- مقدمة ● عرض العمل للمنشأة ● الاتجاه في سوق وساعات العمل
- تحديد أوقات العمل ● كمية العمل المعروضة

#### مقدمة

بعد الانتهاء من الحديث عن جانب الطلب بالنسبة للعمال، نتناول جانب العرض بافتراض نموذج مبسط للعرض. ثم نتدرج في عرض نماذج أكثر صعوبة، وسوف نفترض هنا أن العامل قد قرّر العمل فعلاً، وسوف نتحدث أولاً عن جانب العرض بالنسبة لسوق معين. ودعنا نفترض أن هذه السوق هي صناعة معينة (صناعة الحديد) والسؤال هنا كيف يكون جدول أو منحني عرض العمل في هذه الصناعة.

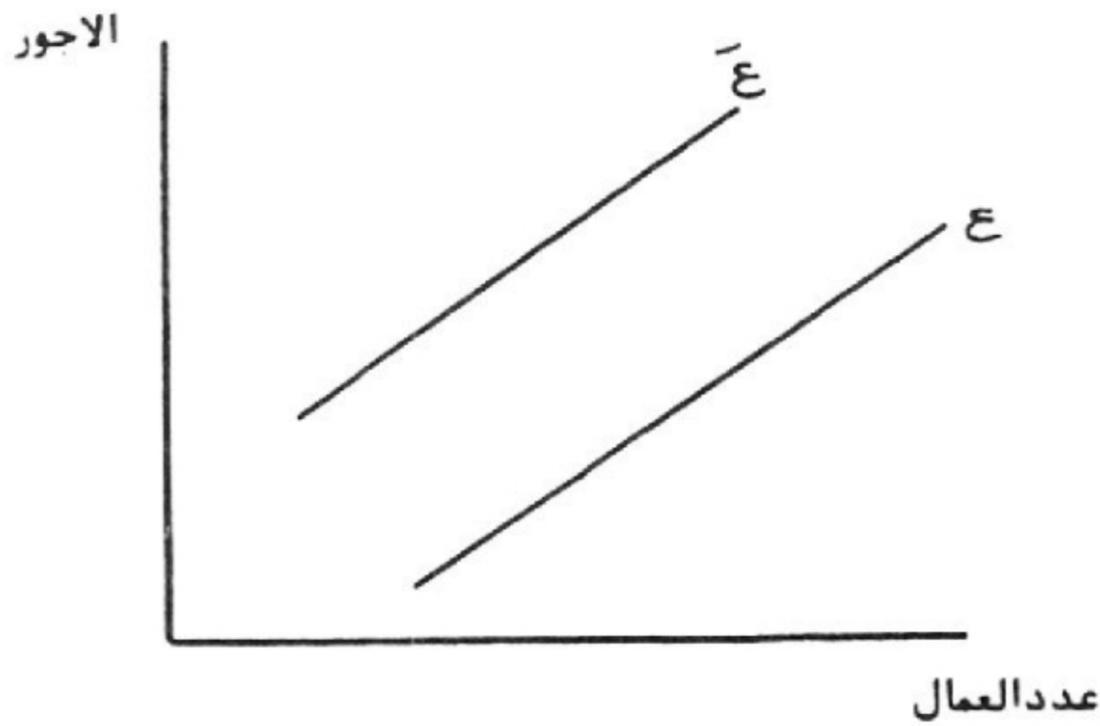
لنفترض هنا أن أجور ورواتب الوظائف الأخرى ثابتة، بينما أسعار الحديد ارتفعت. عندما ارتفعت أسعار الحديد، فإننا نجد أن العرض على الحديد سوف يزداد، وهذا يؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة وارتفاع الأجور، وبالتالي يؤدي إلى زيادة العرض من الأيدي العاملة الراغبة في العمل في هذه الصناعة.

ومن هنا نجد أن هناك علاقة طردية بين العرض على العمل في هذه الصناعة وبين ارتفاع الأجور، بمعنى أنه إذا ارتفعت الأجور فإن العرض على العمل سوف يزداد. هذا بافتراض أن جميع العوامل الأخرى ثابتة، أي أن الأجور والرواتب ثابتة بالنسبة للسلع كما يوضح ذلك الشكل (١ - ٣).



شكل (١ - ٣). منحني عرض الأيدي العاملة.

أما إذا افترضنا أن الأجور على الألمنيوم قد ازدادت، فإن هذا سوف يؤدي إلى زحف منحني العرض بالنسبة لصناعة التمرور إلى اليسار من (ع) إلى (ع') لماذا؟ كما في الشكل (٢ - ٣).

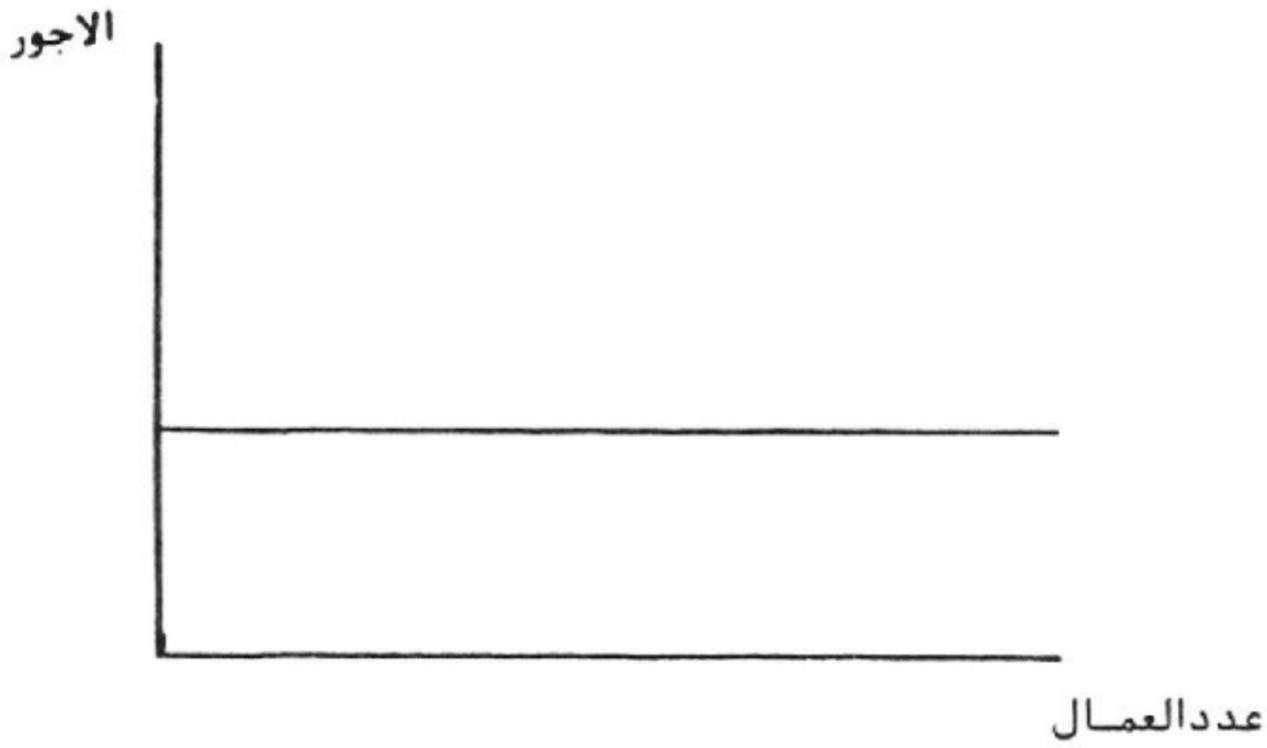


شكل (٢ - ٣). زحف منحني عرض الأيدي العاملة.

### عرض العمل بالنسبة للمنشأة

لو فرضنا أن الشخص أو العامل قرّر العمل في صناعة الحديد مثلاً، فإن السؤال الذي يتبادر إلى الذهن هو: ما عدد الساعات التي يرغب في العمل فيها في هذه الصناعة؟ ولو فرضنا أنه قد عرض على كل العمال أن يعملوا في صناعة الحديد، فإنه لا شك أن الاختيار قد يكون على أساس التعويض، ذلك لأن أية منشأة لن تحاول أن

تقدم أجراً أقل عن مثيلاتها في هذه الصناعة . كما أنها لن تحاول أيضاً أن تدفع أجوراً أعلى من مثيلاتها، ولهذا السبب نجد أن منحنى العرض بالنسبة للمنشأة سيكون أفقياً كما في الشكل (٣ - ٣) وذلك بافتراض أن المنشأة تعمل في ظل المنافسة الكاملة . ويعني منحنى العرض للمنشأة أنه عند هذا الأجر السائد في السوق فإن المنشأة تستطيع أن تحصل على العدد المطلوب الذي يلبي حاجاتها .



شكل (٣ - ٣) . منحنى عرض الأيدي العاملة في ظل المنافسة الكاملة .

ويعود الفرق بين منحنى العرض بالنسبة للصناعة وبين منحنى العرض بالنسبة للمنشأة في الواقع إلى العلاقة بين مختلف الأعمال التي تواجه العامل . إن قرار العامل بالدخول في صناعة الحديد أو أي صناعة أخرى يعود للمفاضلة بين التعويض الذي يحصل عليه والعمل في هذه الصناعة ومقارنتها بالتعويض الذي يحصل عليه بالعمل في جهة أخرى . لهذا فإن انخفاض الأجور بالنسبة لصناعة الحديد سوف يؤدي إلى أن عدداً قليلاً سوف يعمل في هذه الصناعة، ولكن يجب علينا ملاحظة أن كل العمال سوف لا يغادرون أو يتركون صناعة الحديد إلى صناعة أخرى مثل الألمنيوم . ذلك لأنه لا يمكن إحلال عمال صناعة الحديد محل عمال صناعة الألمنيوم، ولهذا فإنه حتى عند انخفاض الأجور فلا يزال يوجد عدد من العمال سوف يستمرون في هذه الصناعة (أي في صناعة الحديد) .

كل هذا مقدمة لما سبق أن درسناه في النظرية الاقتصادية، وسوف نتناول الآن عرض العمل بصورة أوسع وأشمل وأدق. يمكننا تقسيم جانب العرض على العمل إلى قسمين رئيسيين: يناقش القسم الأول القرار الذي يتخذه العامل ليحدد ما إذا كان يرغب في العمل أم لا. وإذا ما أراد العمل فكم ساعة يعمل؟ أما القسم الآخر فإنه يناقش عدة مسائل تتعلق بالشخص الذي يرغب في الحصول على العمل. من هذه المسائل: في أي منطقة يرغب العمل؟ وعند أي شخص؟.

### الاتجاه في سوق وساعات العمل

عندما يبحث العامل عن العمل ويرغب في الوقت نفسه في أن يعمل، فإنه يكون جزءاً من القوة العاملة في السوق. وكما سبق أن أوضحنا، فإن معدل القوى العاملة المشاركة في العمل هي نسبة الأشخاص الذين يعملون أو يرغبون في الحصول على العمل إلى نسبة عدد السكان. والمقصود بالأشخاص الذين يرغبون في العمل الذكور والإناث، وتجدر الإشارة إلى أن نسبة الإناث اللاتي يرغبن في العمل قد ازدادت زيادة كبيرة في السنوات الأخيرة سواء أكان ذلك في المملكة أم في دول مجلس التعاون الخليجي، ولن نتعرض هنا على الأقل في الوقت الحاضر للتغيرات الاجتماعية التي حدثت نتيجة لزيادة عمل أو لرغبة النساء في العمل.

### نظرية عرض العمل / أعضاء الأسرة في الأجل القصير

من الضروري أن نأخذ بعين الاعتبار عند دراسة اليد العاملة التي تزودنا بها الأسرة في الأجل القصير «نظرية سوق العمل»، ويقصد بعبارة «الأجل القصير» الفترة التي يتم فيها اتخاذ قرار عما إذا كانت الخدمة العمالية ستباع وما سيباع منها، وتكون هذه الفترة أقصر من الفترة التي يكون فيها القرار مدروساً أو مهيناً كما هي الحال في التعليم أو شغل منصب شاغر، أو الهجرة وخلافها.

وفي التحليل لعرض العمال، تلعب الأسرة دوراً مشابهاً لدور المنشأة في نظرية طلب العمال أو الحاجة للعمال، أي أننا نعتبر الأسرة (أو الفرد الواحد) عنصراً من

عناصر صنع القرار الأساسي، ونهتم كذلك بنوع معين من العمل، ذلك الذي يؤدي في السوق مقابل أجر (بما فيه المهنة الحرة). كما أن هناك أنواعاً أخرى من العمل، مثل الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال «وخدمة الذات» قائمة في المنازل. ونهتم هنا بأفراد الأسرة القادرين على تقرير بيع قدراتهم وخدماتهم العمالية في السوق. كذلك نفترض أن أفراد الأسرة يتخذون قرارات عملهم الفعالة استناداً إلى القرارات التي يتخذها أفراد الأسر الأخرى، وهكذا فإن قرارات عرض العمل نتيجة عملية مطابقة تعمل لإيجاد أقصى درجة من الاكتفاء للأسرة ذات المورد المحدود. وقد يعتبر الزوج دخل زوجته دخلاً غير عمالي للأسرة (مثل دخل عائد الإيجار، أو الأرباح، الفوائد، زيادة رأسمال). وعموماً فإن كل دخل عائلي مبني على غير العمل البشري وواجباته المنزلية المتوقعة وتصرفات الجماعة وأولاده وزوجته في تقرير كمية الطاقة التي ستبذل في العمل، ومتى وكيف ستبذل. وعند الأخذ في الحسبان تصرفات الزوجة والأولاد وأن كل فرد في الأسرة يتصرف بشكل متشابه بحيث يجب التركيز على أن كل فرد عامل في الأسرة يأتي عبر ظروف أو تسلسل مطابق يتم بواسطة اتخاذ قرارات العائلة كلها لتحديد كل المتغيرات المهمة كخطوة أولى نحو نظرية عرض العمل فإن ذلك يجعل التحليل معقداً ولا داعي له.

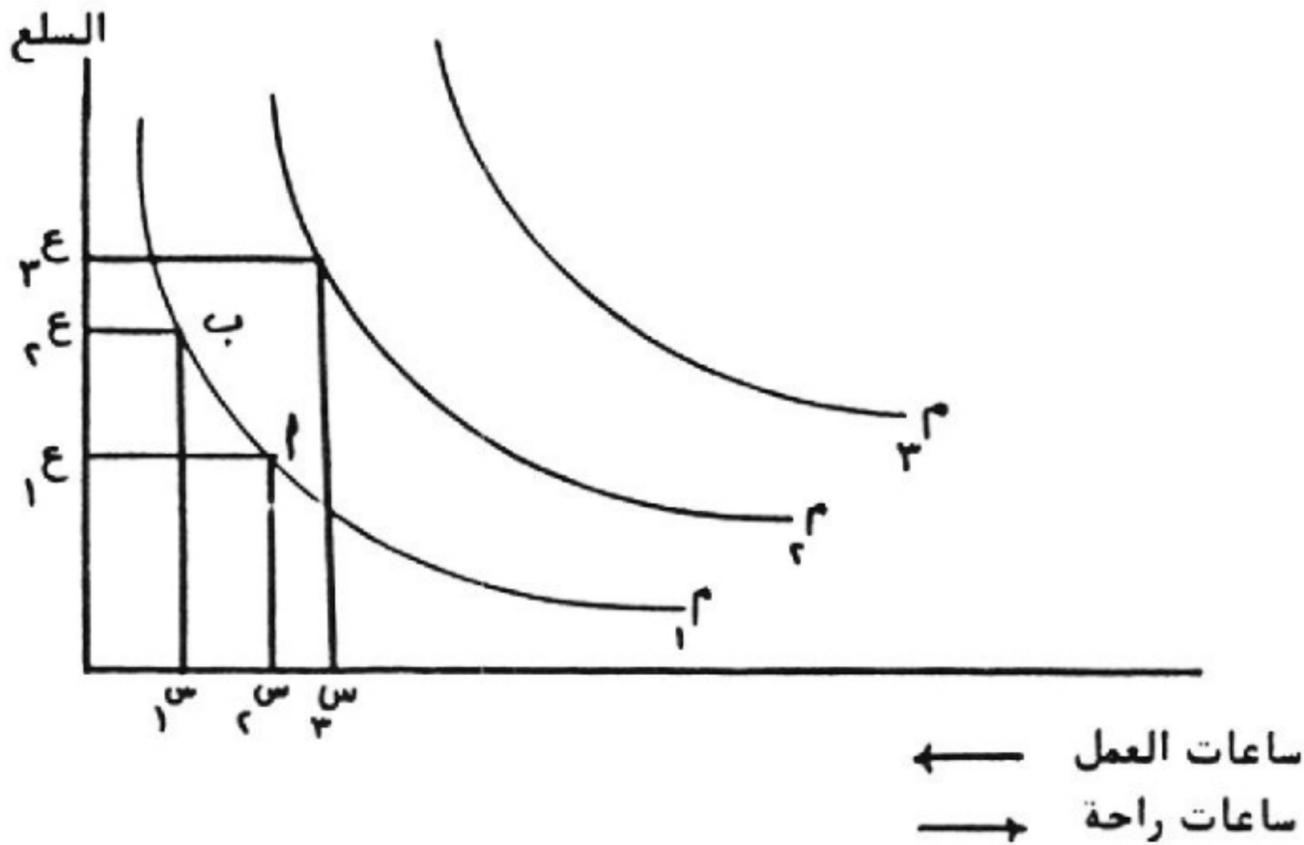
لذلك سنتناول بالتحليل سلوك فرد معين من العائلة، وسنعتبره دالة على دخله ومرتبته وذوقه، آخذين بعين الاعتبار أن تأثير هذه المتغيرات يعتمد إلى حد ما على قيمة أو أفضلية عناصر أخرى لا نعتبرها غير ذات أهمية كأذواق، ودخول ورواتب الأسر الأخرى. وبالنتيجة يمكننا إبراز هذه المتغيرات أو البدائل الأخرى حيث تكون ضرورية في تحليلنا للتصرفات العادية أو العادات.

### دالة المنفعة

سنبحث الآن وضع الأسرة كوحدة صنع قرار غايتها تحقيق أقصى فائدة ممكنة (وكما سبق أن درسنا في النظرية الاقتصادية) فإن العلاقة بين السلع المتاحة والمنفعة تسمى دالة المنفعة.

في تحليل عرض العمل، من المفيد تقسيم السلع إلى قسمين هما السلع والزمن أو الوقت. وللتبسيط نعتبر أن كل البضاعة مصنعة بواسطة مؤسسات في السوق ونفترض أن قيمتها تدفع نقودًا. كما أن دخل العامل هو الأجور المدفوعة من صاحب العمل فقط.

والعلاقة بين عرض السلع والمنفعة - دالة المنفعة - تظهر في الشكل (٤ - ٣) الذي يظهر دالة المنفعة لفرد نموذجي في العائلة. وسوف نقيس الاستهلاك للسلعتين الأساسيتين - الزمن والسلع - على المحورين الأفقي والرأسي بالتوالي. ويقاس الزمن بمرور الساعات في وحدة زمنية معينة، مثل الساعات في أسبوع أو سنة، أما السلعة فإنها تقاس بالنقود. وهناك سؤال يتبادر إلى الذهن، وهو لماذا كلما اتجه الخط إلى الخارج بمحاذاة المحور الأفقي فإن عدد الساعات التي كانت مخصصة للراحة سوف يزداد استهلاكها؟ وهو يعني بعبارة أخرى أن العامل سوف يعمل ساعات أقل.



شكل (٤ - ٣). دالة المنفعة العائلية.

تتألف دالة المنفعة للعائلة من خطوط مائلة منحنية تسمى خطوط منحنيات السواء مثل  $1$ ،  $2$ ، و  $3$ ، ويمثل كل منحنى مستوى منفعة ثابتاً، وكلما ابتعد المنحنى عن المركز فهذا يعني قدرًا أكبر من الإشباع أو المنفعة على طول كل منحنى سواء، وعند

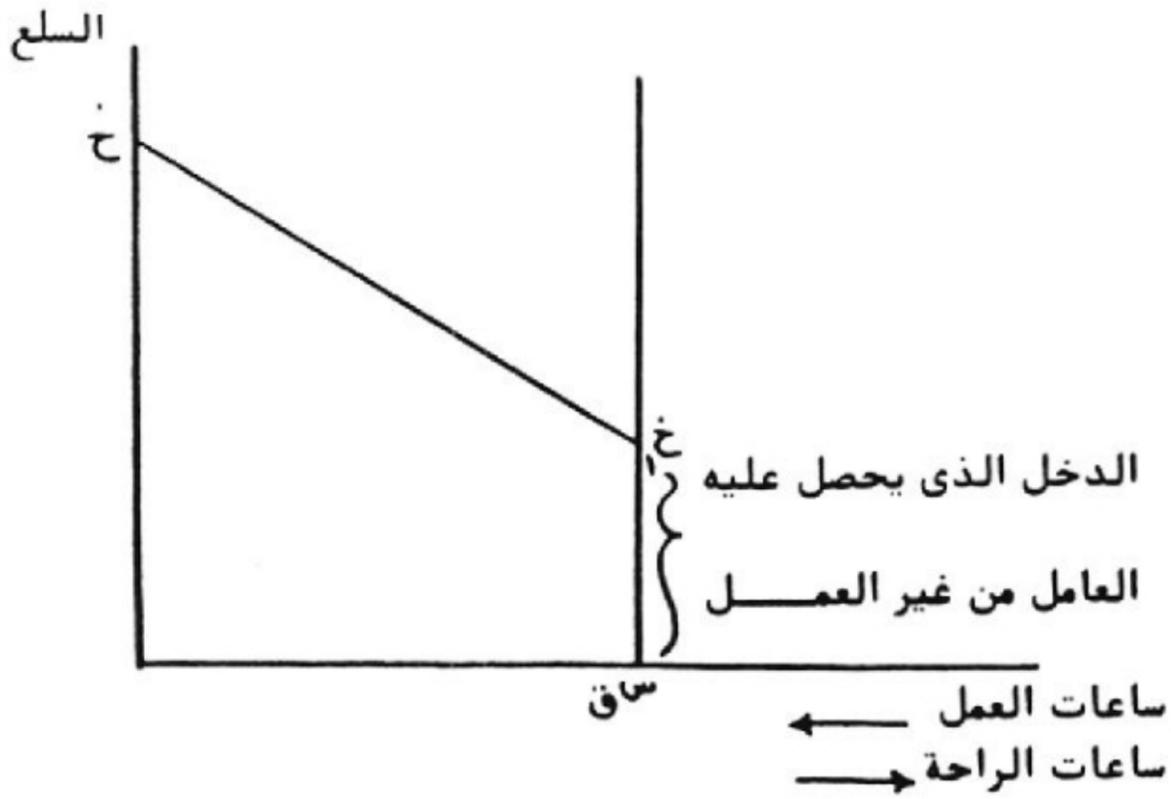
كل نقاط التقاء استهلاك الساعات والسلع تعطي الإشباع نفسه . أي أن العامل يصل إلى حدّ الإشباع بين نقطتي التقاء استهلاك السلعة مع منحنى معين .

أي أن العامل يكتفي باستهلاك السلع البديلة الموضحة في الشكل ، فاستهلاك السلع عند التوليفة { ع<sub>١</sub> ، س<sub>٢</sub> (نقطة أ) } تعطي الإشباع نفسه لو أن العامل قام باستهلاك التوليفة { س<sub>١</sub> ع<sub>٢</sub> (نقطة ب) } .

أما الاستهلاك عند نقطة التقاء س<sub>٢</sub> ، ع<sub>٣</sub> فإنه يوفر إشباعاً أكثر من النقاط السابقة .

هذا وإن أهم مميزات منحنيات السواء هو ميلها وشكلها ، فميلها السلبي أو الثابت يدل على إمكانية الحصول على مستوى ثابت من المنفعة . كما أنه يمكن التضحية بزمن معين في سبيل الحصول على كمية أكبر من السلع وبالعكس . كما أن ميل منحنى السواء في الواقع هو ما يطلق عليه معدل الإحلال الحدّي . وفي هذه الحالة فإن منحنيات السواء تكون مقعرة بالنسبة لنقطة الأصل . أما إذا أمكن إحلال الزمن والسلع كليهما بشكل تام ، فإن نسبة التبادل الحدّي تظل ثابتة وفي هذه الحالة فإن منحنيات السواء تكون خطوطاً مستقيمة . هذا كما يجب ملاحظة أنه كلما ابتعدنا عن نقطة الأصل فإن هذا يعني منفعة أكبر . ويتبين لنا أنه زاد استهلاك الفرد للسلع كلما حصل على أقصى منفعة . ولكن هناك حدوداً معينة تمنع الفرد من استهلاك السلع إلى ما لا نهاية ، ذلك لأن هناك وقتاً أو زمناً معيناً ، فمثلاً هناك ٣٦٥ يوماً في السنة . كما أن عدد الساعات في اليوم محدود بأربع وعشرين ساعة في اليوم ، وهذا حد أساسي . (وسوف نتعرض لذلك بالتفصيل فيما بعد) .

وفي الشكل (٥ - ٣) تظهر حدود الدخل بالنسبة لعائلة عادية . ونقيس السلع على المحور الرأسي وقيمتها بالريال ، بينما يقاس استهلاك الزمن على المحور الأفقي . أما الخط الرأسي الموازي للمحور الرأسي فإنه يحدد الحد الأقصى للساعات وهي النقطة س<sub>١</sub> . أما خط الدخول فهو خ<sub>١</sub> ، وتمثل المسافة س<sub>١</sub> خ<sub>١</sub> الدخل الذي يحصل عليه العامل من غير العمل - مثل التركة أو الإرث .



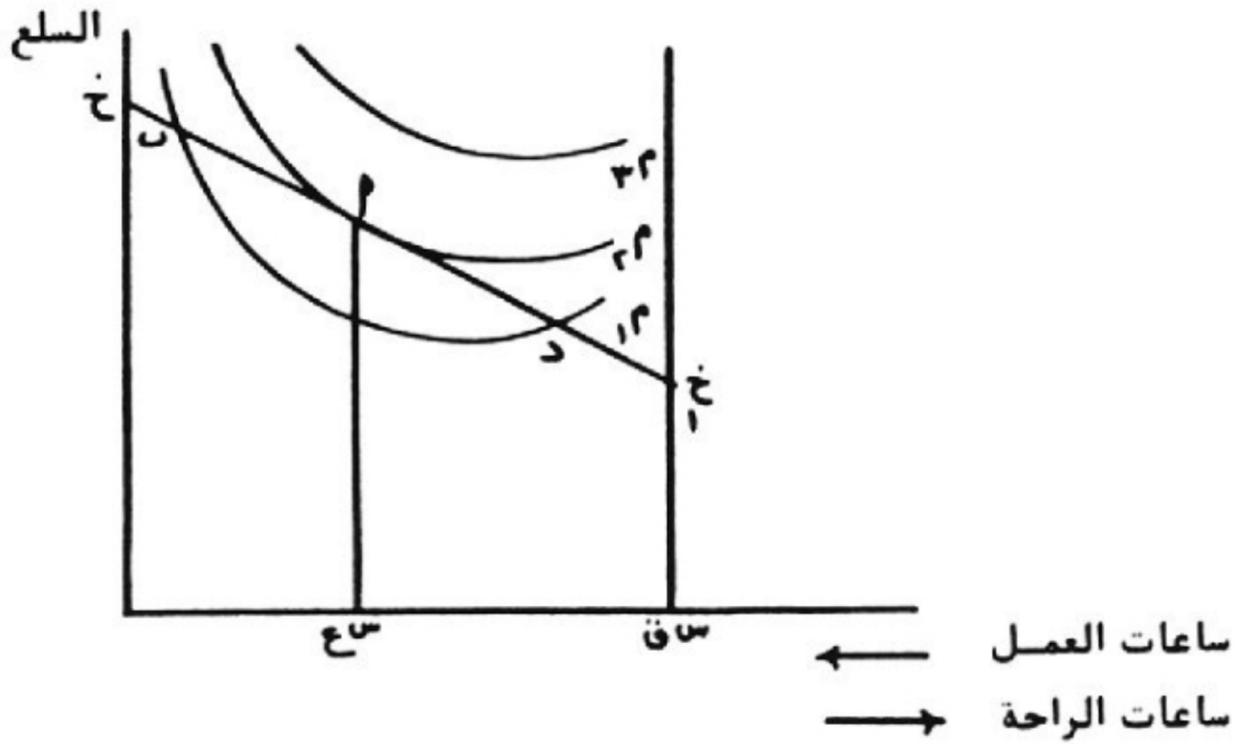
شكل (٥ - ٣) دالة الدخل.

وبما أن خط الدخل خط مستقيم بين  $X_1$  و  $X_2$ . فإن نسبة الأسعار بين ساعات العمل والسلع ثابتة، هذا كما أن ميل خط الدخل  $\frac{\text{أسعار السلع}}{\text{أسعار ساعات العمل}}$  ثابت بالنسبة لكل مستويات الاستهلاك، وتحدد بعناصر أخرى غير قرارات أفراد الأسرة في استهلاك الوقت والسلع.

### تحديد أوقات العمل

دعنا نفترض أن أفراد الأسرة يسعون دائماً إلى زيادة المنفعة، ونأتي الآن إلى تفسير المقصود بزيادة المنفعة. سبق وأن أوضحنا أنه كلما ابتعدنا عن نقطة الأصل زاد الإشباع. إلا أن هناك حدوداً معينة مثل الدخل وساعات العمل، هذه الحدود هي التي تحدد لنا ساعات العمل التي نعمل فيها، وكمية السلع التي يقوم المستهلك باستهلاكها.

من الشكل البياني (٦ - ٣) نجد ثلاثة منحنيات سواء هي  $M_1$ ،  $M_2$ ،  $M_3$  والمستهلك يفضل أن يحصل على  $M_3$  إلا أنه نتيجة لمحدودية دخله فإنه لا يستطيع ذلك. أما  $M_1$ ، فإنه يعتبر منحنى سواء قريباً من نقطة الأصل، ولذلك فإن المستهلك لا يفضل. إلا أن هذا المنحنى يقطع خط الدخل في نقطتين هما (ب) و(د)، فنجد أنه



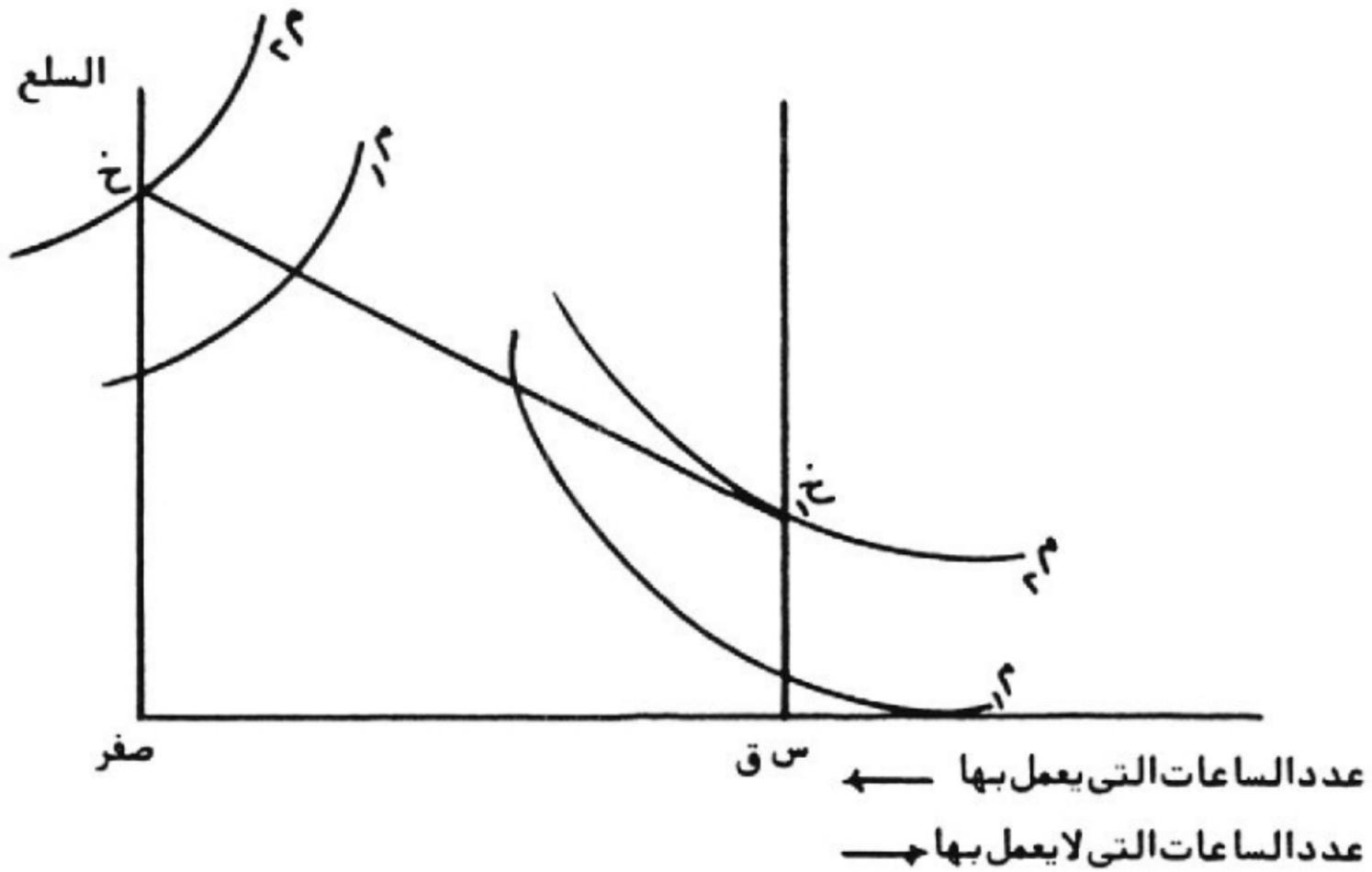
شكل (٦ - ٣). تحديد ساعات العمل وساعات الراحة.

كلما اتجهنا إلى اليمين من نقطة (ب) فإن المستهلك سوف يكون على منحنى سواء أعلى، وهو بهذا يفضل على المنحنى السابق وهكذا. أما بالنسبة للنقطة (د) فنجد أنه كلما اتجهنا إلى يسار هذه النقطة فإننا سوف نكون على منحنى سواء أعلى، وفي الوقت نفسه يكون هذا المستهلك في حدود دخله. لذلك فإن هناك نقطة واحدة يحقق فيها الفرد أقصى منفعة ممكنة: تلك هي نقطة تماس منحنى السواء مع ميل خط الدخل. وبما أن ميل منحنى السواء هو معدل الإحلال الحدي، كما أن ميل خط الدخل هو النسبة بين الأسعار، فلذلك تعتبر نقطة التوازن هي النقطة التي يتساوى عندها معدل الإحلال الحدي مع النسبة بين الأسعار. ومن الرسم نجد أن نقطة التوازن هي النقطة (أ).

كما أن هناك بعض الحالات القصوى التي يقوم فيها الفرد بالعمل كل وقته، أو أنه أحياناً لا يعمل البتة، وهذه الحالات القصوى تدعى بالحل الركني كما في الشكل البياني (٧ - ٣). فالعامل إذا ما رغب في عدم العمل وأراد قضاء جل وقته للراحة فإنه يختار النقطة (خ)، أما إذا أراد العمل ولا يهتم بالراحة فإنه يختار النقطة (خ).

### كمية العمل المعروضة

بما أننا قد انتهينا من تحديد الشروط اللازمة للمنفعة، فمن الممكن الآن أن نتحدث عن كمية العمل المعروضة من قبل العائلة، ولهذا فسوف نقوم الآن باشتقاق



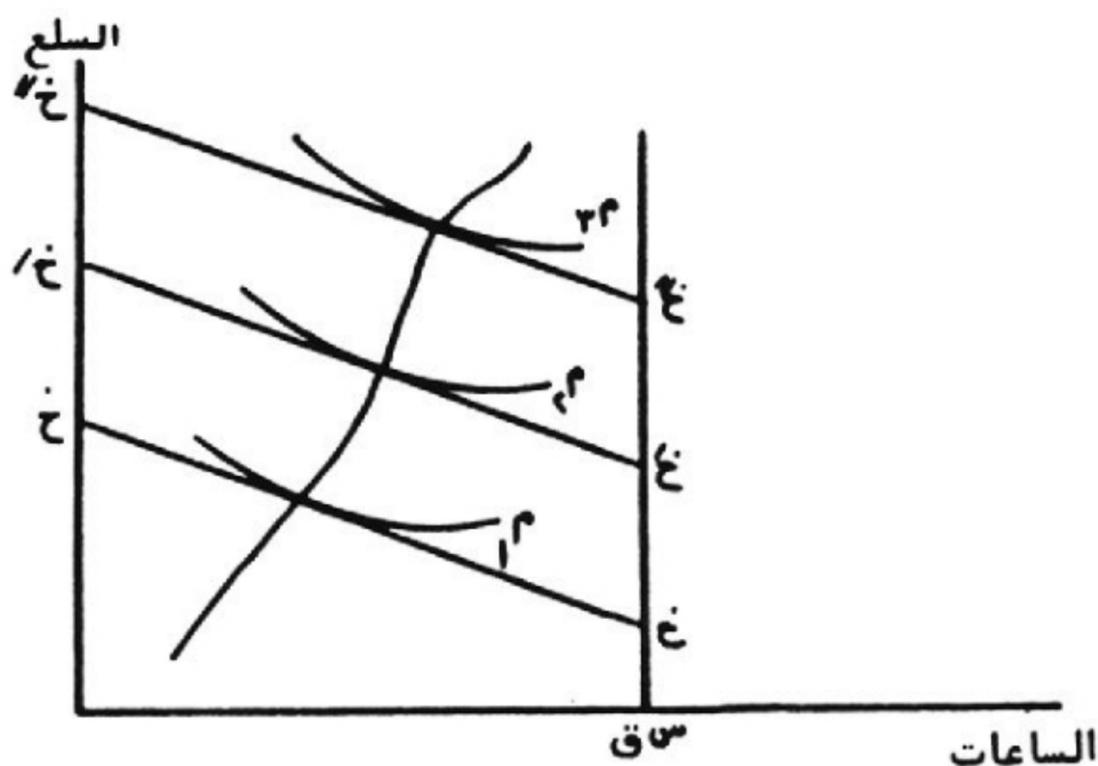
شكل (٧ - ٣). الحل الركن.

منحنى العرض للعمل بالنسبة إلى الأجور. ومنحنى العرض بالنسبة للعائلة سوف يجيب عن السؤال التالي: كم ساعة سوف يقوم الفرد من العائلة بتوجيهها إلى العمل عند مختلف الأجور؟ أو بعبارة أخرى، كم ساعة يرغب الفرد من العائلة في عرضها في السوق؟

وسنقوم بالاستعانة بالشكل البياني (٦ - ٣) للإجابة عن مثل هذا السؤال. فعند نقطة المماس بين خط الدخل ومنحنى السواء (نقطة أ) نستطيع أن نعرف كم ساعة قام أفراد الأسرة بعملها وما هي كمية السلع التي قاموا باستهلاكها. وقد قمنا بقياس الساعات التي قام أفراد العائلة باستهلاكها من أجل الرفاهية أو الراحة بالمسافة صفر - س خ. أما الساعات التي قاموا في عرضها للبيع في السوق فهي المسافة المكتملة س ق - س ع، ولهذا فإن الساعات التي يرغب أفراد العائلة في عرضها بالسوق هي في الواقع الفرق بين الساعات الموجودة والمتوافرة لديهم وبين الساعات التي يقومون بقضائها من أجل الراحة والرفاهية.

يتناول هذا الجزء تأثير التغير في الدخل التي يحصل عليها أفراد الأسرة من غير العمل (أي الإرث والتركة) على كمية العمل المعروضة في السوق بافتراض ثبات الأجور. ولهذا، فإن التغير في الدخل الوارد من غير العمل سيؤدي إلى زحف خط

الدخل (خ خ) إلى أعلى ، ويجب ملاحظة أن الزحف أو الانتقال إلى أعلى نتيجة لزيادة هذا الدخل سيؤدي إلى زحف خط الدخل بصورة متوازية ، كما أن خط دخل متوازياً يقطع خط الحد الأعلى للساعات  $s_0$  عند نقاط مختلفة . والتي تشرح مستويات مختلفة من أجل الوارد من غير العمل ، وهذا واضح من الشكل البياني (٨ - ٣) .



شكل (٨ - ٣) . اشتقاق منحني الاستهلاك - المنفعة .

ومن هذا الرسم نلاحظ أنه عندما يرتفع الدخل الناتج عن طريق غير العمل إلى نقطة أعلى فإن تحقيق الحد الأقصى للمنفعة سوف يرتفع . ولهذا فإن نقاط المماس بين خط الدخل ومنحني السواء تقع في الواقع على الشمال الشرقي وهذا يعني أن مستوى المنفعة يرتفع (منحني سواء أعلى) كما أن الكمية المستهلكة من كل من الساعات والسلع سوف ترتفع ، هذا بافتراض أن معدل الأجور وأسعار السلع لم يتغير . وإذا قمنا بإيصال هذه النقاط ببعضها البعض فإننا نحصل على منحني الاستهلاك - المنفعة .

ويلاحظ هنا أننا افترضنا أن كلاً من ساعات الراحة وساعات العمل قد ارتفعت ، وهذا يعني أن كلا السلعتين (الراحة والسلع) هما سلع عادية ، ولكن ليس ذلك ضرورياً في النظرية الاقتصادية . ذلك لأنه يمكن ولو من الناحية النظرية فقط ، أن ترتفع إحدى السلع أو تنخفض إذا ارتفع الدخل . وفي هذه الحالة تكون السلع

سلعاً رديئة inferior goods وحين تكون السلعة رديئة فإن منحنى الاستهلاك - المنفعة يتجه إلى الجنوب الشرقي . أي إن هناك علاقة عكسية بين الدخل والكمية المستهلكة من السلعة . إلا أنه يجب علينا أن نلاحظ أيضاً أنه يمكن أن تكون السلعتان عاديتين . كما يمكن أن تكون إحدى السلعتين رديئة بينما الأخرى تكون عادية . إلا أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون كلا السلعتين رديئتين . لماذا؟ يمكن لنا تلخيص ما سبق بالجملة التالية : إذا كانت كلا السلعتين (أي السلعة وساعات الراحة) عاديتين فإن مرونة الدخل تكون موجبة .

### نظرية اتخاذ القرار للعمل

● تحليل فعلي للاختيار بين الرفاهية والعمل ● القرار بعدم العمل

نتناول الآن مشكلة اتخاذ القرار في عمل ما وكيفية استخدام الوقت المتاح . إن التصميم والعزم على مزاولة عمل ما ، هو في الأساس يهدف إلى كيفية استغلال وتمضية وقت معين ، وهناك طريقتان أساسيتان يستغل بهما الإنسان وقته :

- ١ - النشاطات الترفيهية .
- ٢ - ممارسة عمل ما للحصول على أجر .

ويمكن للإنسان أن يعمل ضمن نطاق البيت ، كتربية الأطفال والخياطة والبناء أو الزراعة لإنتاج بعض المواد الاستهلاكية . وبالمقابل يمكنه أيضاً العمل للحصول على أجر ليتمكن من شراء الطعام والملابس وتأمين المأوى ، وكذلك الإنفاق على تربية أطفاله . . . إلخ . وبما أن العمل بأجر ، والعمل ضمن نطاق البيت لإنتاج بعض المواد لسد الحاجات العائلية هما الطريقتان الأساسيتان لإنجاز الأعمال . لذا فإننا سنهمل التفريق بينهما مبدئياً ونتعامل معهما على أساس أن كل مجالات العمل هي للحصول على أجر . وبناء على ذلك فسوف نعتبر اتخاذ القرار لمزاولة العمل هو أحد خيارين يواجههما المستهلك :

- ١ - النشاطات الترفيهية .
- ٢ - العمل بأجر .

في هذا الفصل سنبحث العوامل المهمة التي تؤثر على حوافز العمل، أما النشاطات الترفيهية فسوف تدرس في الفصل التالي لوحده. إذا أخذنا في اعتبارنا الوقت الذي نحتاجه لأنفسنا للأكل والنوم وغيرهما كما تحدده قوانين الطبيعة لنا (ولنقل ١٦ ساعة يوميًا)، فإن الوقت المتبقي يمكن أن يخصص إما للترفيه أو للعمل، على أساس أن هذا المقدار (التقديري) من الوقت المستغرق في الاستمتاع والترفيه عن النفس ليس مستقلاً في العمل، والعكس صحيح، إذ يمكن اعتبار الطلب للترفيه هو الوجه الآخر للعملة المسماة عرض العمل. ومن الأفضل تحليل حوافز العمل ضمن مفهوم الطلب على الترفيه، لأن المستوى التحليلي للطلب على أي سلعة يمكن تطبيقه على طلب الترفيه وبعد ذلك يمكننا وبسهولة طرح ساعات الترفيه من المجموع الكلي للعدد التقديري للساعات المتوافرة لكي نحصل على نتائج ومؤثرات عرض للعمالة (العمل).

### تحليل فعلي للاختيار بين الرفاهية (الترفيه) والعمل

بما أننا اخترنا تحليل حوافز العمل ضمن مفهوم طلب الترفيه، فمن الضروري أن نأخذ بعين الاعتبار العوامل المؤثرة في طلب أي سلعة، وهي بشكل أساسي نتاج لثلاثة عوامل:

١ - السعر المتاح الذي يكون غالباً مساوياً لسعر السوق.

٢ - مستوى الفرد المادي (الدخل الحقيقي للفرد).

٣ - رغبات الفرد (تفضيلاته).

ولذلك فإن دالة الطلب لأي سلعة هي في الواقع دالة لكل من السعر المتاح في السوق، والدخل أو الثروة وتفضيلاتها، ولكن معظم الاقتصاديين يعتبرون التفضيلات والرغبات ثابتة، لأنه من الصعب قياس هذه التفضيلات. ولذلك يمكننا أن نلخص ما سبق على النحو التالي:

الطلب لأي سلعة (ط) هو عبارة عن دالة السعر المتاح حسب السوق (س) والثروة (ث)

(+) (-)

ط = د (س ، ث)

(١)

يلاحظ أن (د) هي الدالة، وهي تعبر عن العلاقة الخاصة بين الطلب والمتغيرات (س) السعر و(ث) الثروة للفرد، وتبين الإشارات التي فوق (ث) و(س) الاتجاه المتوقع لطلب السلعة عندما يزداد المتغير في الدالة ويكون المتغير الآخر ثابتاً. ومن الممكن أن يتجه الطلب في الاتجاه المعاكس إذا ما انخفض السعر (س) وكانت الثروة ثابتة (ث). هذا ويجب ملاحظة أن الاقتصاديين يفترضون أن الرغبة معطاة، وليست معرضة للتغير الفوري. ولهذا فإن التغيرات في الثروة (ث) والسعر (س) ذات فائدة عظمى عندما نفسر التغيرات في الطلب، لأن السعر (س) والثروة (ث) عرضة للتغير طبقاً لسياسة الدولة. ومن هنا سنفترض أن الرغبات معطاة وثابتة في جميع الأوقات. ولكي نطبق التحليل العام للطلب على الطلب للمتعة والراحة، يجب أن نتساءل أولاً «ما هو السعر المناسب للترفيه أو الراحة؟»، إن تكلفة قضاء ساعة في مشاهدة التلفزيون تعادل مبدئياً ما يستطيع الشخص أن يكسبه في ساعة عمل. وهكذا فإن تكلفة الفرصة لقضاء ساعة ترفيه مرتبطة إلى حد كبير بمعدل أجر الشخص في عمل آخر. وهذا الترابط كبير جداً في الحقيقة، لدرجة يمكننا القول بأن سعر الفرصة للترفيه هو معدل الأجر.

كما يجب أن نكون قادرين على تفهم المعنى المقصود بالثروة وقياسها، ويدخل ضمن مفهوم الثروة ما تملكه العائلة من حسابات بنكية واستثمارات مالية وعقارات، ويمكن أيضاً اعتبار المهارات العمالية مصدر دخل. ومن مكونات الثروة أيضاً أن تؤجر هذه المهارات لأصحاب العمل مقابل أجر. وكلما ازدادت أجور الفرد ازدادت مصادر الدخل لديه. ولسوء الحظ فإن حساب الثروة بشكل دقيق غير ممكن عادة، وإنما يمكن حساب العائدات من تلك الثروة بسهولة. لأن المعلومات عن الدخل الكلي متوافرة ومتيسرة من خلال الإحصائيات والدراسات الحكومية. لذلك فإن الاقتصاديين يستخدمون الدخل الكلي مؤشراً للثروة الكلية لأن كلا منهما مرتبط بالآخر ارتباطاً وثيقاً. وإذا استبدلنا معامل الطلب الكلي في معادلة (١) بمعامل الطلب للترفيه فسوف نحصل على معادلة رقم (٢):

$$(-) \quad (+)$$

$$(٢) \quad ط = (\text{طلب على الترفيه}) = د (ر ، خ)$$

يلاحظ أن  $P$  هو الطلب لساعات الترفيه، و  $R$  هو معدل الأجور، و  $X$  هو الدخل الكلي، والإشارات فوق  $X$  و  $R$  تشير إلى ما يحدث للطلب على الترفيه إذا ازداد المتغير في المسألة مع ثبات المتغير الآخر.

ففي حالة ارتفاع الدخل مبقياً الأجور ثابتة فإن المعادلة (٢) تؤكد على أن طلب الترفيه يرتفع أيضاً، والعكس عند ارتفاع أو (انخفاض) الدخل مبقياً الأجور ثابتة، فإن ساعات العمل سوف تنخفض أو (ترتفع) تبعاً لذلك. ويسمى الاقتصاديون هذه الاستجابة المتوقعة (تأثير الدخل income effect). ويعتمد تأثير الدخل على ذلك المفهوم البسيط الذي يقول: «عندما يرتفع الدخل ويبقى السعر متاح للترفيه ثابتاً، فإن استهلاك الناس للترفيه يزداد،» (وهذا يعني أن العمل ينخفض).

وباستخدام الرموز الجبرية فإن تأثير الدخل يمكن تعريفه، بأنه التغيرات في ساعات العمل،  $(\Delta S)$  الناتج عن التغيير في الدخل  $(\Delta X)$  مع بقاء الأجور ثابتة.

$$(٣) \quad \text{تأثير الدخل} = \frac{\Delta S}{\Delta X} > \text{صفر}$$

بافتراض أن  $R$  -

نقول بأن تأثير الدخل سالب، لأن إشارة الكسر سالبة في معادلة رقم (٣)، وتفسير ذلك هو: أنه إذا ما ارتفع الدخل (وكانت الأجور ثابتة)، فإن ساعات العمل سوف تنخفض، وإذا انخفض الدخل، فإن ساعات العمل ستزداد، ذلك لأن كلا من البسط  $(\Delta S)$  والمقام  $(\Delta X)$  يتحركان باتجاهات متعاكسة كما في معادلة رقم (٣) وهذا يعطي إشارة سلبية لتأثير الدخل.

تبين المعادلة رقم (٢) أيضاً أنه إذا بقي الدخل ثابتاً فإن الزيادة أو النقصان في معدل الأجر سوف تزيد أو تنقص على الترفيه أو الراحة - وبذلك يحدث ارتفاع أو هبوط لحوافز العمل. يظهر تأثير هذا الإحلال عندما يرتفع السعر متاح للترفيه (الدخل الثابت) وينتج منه أن ساعات الترفيه تستبدل بساعات عمل - وعلى العكس تأثير الدخل - فإن تأثير الإحلال (substitution effect) يكون إيجابياً، لأن هذا التأثير هو التغيير في ساعات العمل  $(\Delta S)$  وينتج عن التغيير في الأجور  $(\Delta R)$  مع بقاء الدخل  $X$  - ويمكن كتابة تأثير الإحلال على النحو التالي:

$$\text{تأثير الإحلال} = \frac{\Delta \text{س ع}}{\Delta \text{ر}} < \text{صفر}$$

بافتراض أن  $\text{خ} -$  (أي إن الدخل ثابت)

ولأن البسط ( $\Delta \text{س ع}$ ) والمقام ( $\Delta \text{خ}$ ) يتحركان دائماً بالاتجاه نفسه - على الأقل نظرياً - فإن تأثير الإحلال يكون موجباً.

ويجب ملاحظة أن أثر الإحلال وأثر الدخل يعملان في الاتجاه نفسه في بعض الحالات، وفي حالات أخرى يعملان عكس بعضهما البعض.

### أثر الدخل الصافي

إن الحصول على جائزة مادية نظير مشاركتك في نشاط مدفوع الثمن هو خير مثال على الدخل المتأثر بنفسه، لأن الأرباح تعزز الثروة (دخله)، ولا يعتمد على ساعات العمل. وهكذا فإن الدخل يزداد بدون أي تغيير في التعويض المأخوذ من ساعات العمل. وفي هذه الحالة فإن تأثير الدخل يحث الشخص لاستهلاك رفاهية أكثر أو راحة أكثر مخفضاً بذلك الرغبة في العمل. (وإذا كان التغيير سلبياً في الدخل من غير جهد، فإن تأثير الدخل بالمقابل يشير على الناس بأن يعملوا أكثر).

### أثر الإحلال الصافي

لتحليل أثر الإحلال الصافي نفترض أن أحد الاقتصاديين قدم اقتراحاً لتوفير البنزين، وكانت خطته بأن يزيد الضريبة على البنزين مع التعويض عن تلك الزيادة بأن يقلل (يخفض) ضريبة الدخل التي تدفع من قبل الأفراد على دخلهم، والفكرة - كما هي واضحة - هي زيادة سعر البنزين بدون أي تخفيض في الدخل الإجمالي للفرد المعد للإنفاق.

وهذا الاقتراح مدهش بالنسبة لنا، لأنه يوجد تأثير الإحلال حقيقياً وصافياً على عرض العمالة، كما أن عائدات الضريبة تتجمع من الضريبة المدفوعة من قبل الأفراد على دخلهم.

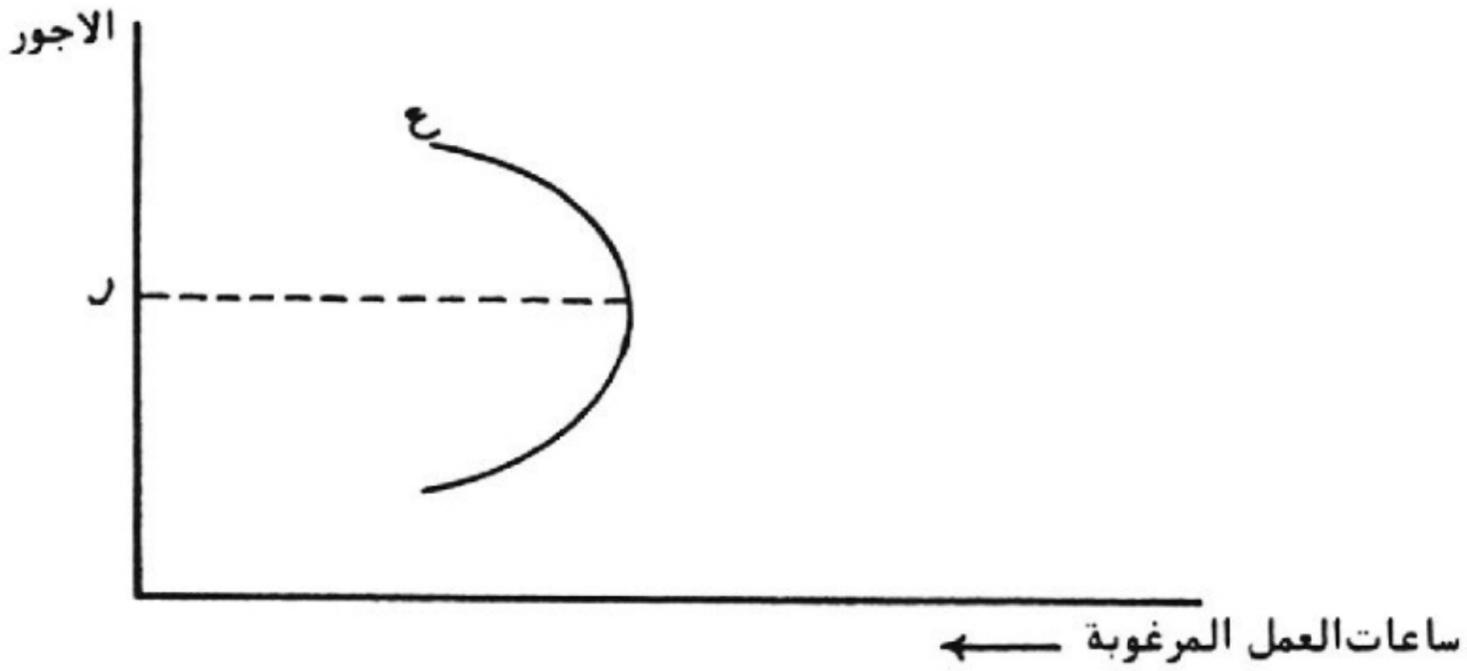
لذا فإن أي تخفيض في الضريبة، يكون بمثابة زيادة في معدل الأجور على أي حال بالنسبة للشخص متوسط الدخل، وزيادة الثروة المرتبطة بهذه الزيادة في الأجور تتكافأ كلياً مع الزيادة في ضريبة البنزين، وبالتالي تنخفض ساعات الترفيه، وهذا يؤدي إلى زيادة ساعات العمل.

### ظهور كلا التأثيرين عند ارتفاع الأجور

بينما توضح الأمثلة السابقة الحالات التي يوجد بها الدخل أو تأثير الإحلال لوحدهما، فمن الطبيعي ومن الممكن جداً وجودهما معاً، ولكن أحدهما يعمل عكس الآخر. ووجود كلا التأثيرين يخلق غموضاً في تنبؤ استجابة عرض العمالة في كثير من الحالات.

إن استخدام عرض العمالة لتغيير طفيف في الأجور، سوف يستلزم وجود كل من أثر الدخل والإحلال. أثر الدخل: هو نتيجة لثروة العمال المتزايدة (أو الدخل الممكن تحصيله)، فبعد الزيادة يملك الإنسان الآن سيطرة أعظم من ذي قبل على الموارد لمستوى معين من جهد في العمل، (وذلك بسبب الحصول على أجر أكبر لعدد معين من ساعات العمل). كما أن أثر الإحلال ينتج عن واقع الزيادة في الأجور، التي تؤدي بدورها إلى زيادة سعر الترفيه (الراحة)، المتاح (حسب الفرص)، ولأن استجابة عرض العمالة الفعلية هي تأثير الدخل مع تأثير الإحلال، فإننا لا نستطيع التنبؤ بالاستجابة مقدماً، لأن النظرية بكل بساطة لا تخبرنا أي التأثيرين هو الأقوى. فإذا كان تأثير الدخل هو السائد، فإن الشخص سوف يستجيب للزيادة في الأجور بأن يخفض العمالة لديه، وهذا التخفيض سيكون أقل عندما يحصل التغيير في الثروة نتيجة لزيادتها من غير جهد، لأن تأثير الإحلال موجود ويكون بمثابة عامل منظم، وعلى أية حال فإنه عندما يسود تأثير الدخل فإن تأثير الإحلال لا يكون كبيراً بالقدر الكافي لكي يمنع تأثير الدخل من الانخفاض. أما إذا ساد أثر الإحلال فإن الاستجابة الحقيقية لزيادة الأجور سوف تزيد عرض العمالة. والسؤال هو: أي التأثيرين سوف يسود؟ فإذا ساد تأثير الإحلال فإن منحني عرض العمالة لدى الشخص يكون موجب الانحدار، أي أننا نحصل على منحني العرض المعروف لدينا والذي يوضح ازدياد عرض العمالة مع زيادة

معدل الأجور. وفي الجهة المقابلة إذا ساد أثر الدخل، فإن منحنى عرض العمالة سينحدر سلبياً، ولا تستطيع النظرية الاقتصادية أن تحدد التأثير السائد. وفي الحقيقة فإن منحنيات عرض العمالة الفردية يمكن أن تنحدر إيجابياً في بعض مجالات الأجور، وتتحد سلبياً في مجالات أخرى. كما هو واضح في الشكل البياني (١ - ٤).



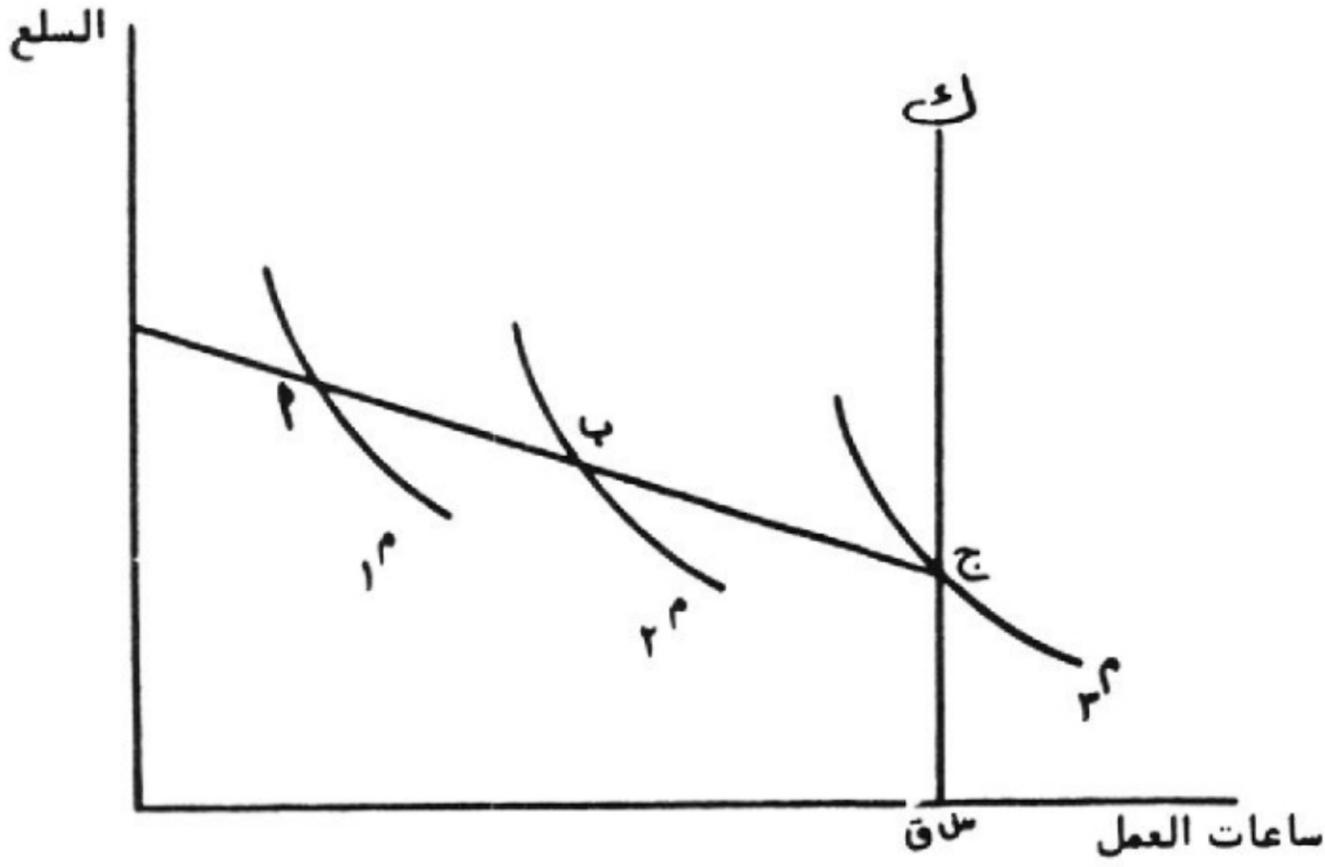
شكل (١ - ٤). منحنى العرض المنحني إلى الخلف.

وعلى سبيل المثال، ففي شكل (١ - ٤) تزداد ساعات العمل المرغوب فيها لدى الفرد (تأثير الإحلال) حينما ترتفع الأجور، مادام أن الأجور منخفضة (أقل من  $r$ ) - على أي حال - عندما تكون الأجور عالية، فإن زيادات أخرى تنتج في ساعات العمل المنخفضة (تأثير الدخل السائد)، ويسمي الاقتصاديون هذا المنحنى (انحناء إلى الخلف) "back-bending supply curve".

### القرار بعدم العمل

لقد سبق أن افترضنا أن قرار العائلة بالرغبة في العمل هو في الواقع من أجل تحقيق أقصى إشباع ممكن لها، هذا بافتراض وجود خط الميزانية لدينا. وسوف نقوم الآن بتحليل سلوك العامل إذا قرر عدم العمل، وهل يحقق له قراره هذا أقصى إشباع ممكن أم لا؟ أي هل عدم العمل هو أقصى ما يرغب به العامل؟.

لنفترض الآن أن العامل يرغب في استهلاك سلعتين هما: السلع، وساعات العمل، كما أن أقصى الساعات المتوافرة لهذا العامل هي  $s$  و  $w$  كما في الشكل (٢ - ٤).



شكل (٢ - ٤). الحل الركن الأمثل.

وإذا افترضنا لهذا العامل دخلاً يحصل عليه من غير العمل، وهذا يتمثل بالمسافة (س و ك) من الخط الرأسي (الدخل - س و)، وافترضنا أيضاً أن منحنيات السواء لهذا العامل تتمثل في (١م) و (٢م) و (٣م) فمن الواضح أن العامل إذا ما اختار النقطة (أ) على منحنى السواء (١م)، فإنه لا يحقق أقصى إشباع ممكن حيث إنه عند النقطة (أ) م أح < معدل الأجور.

ولأن العامل يرغب في تحقيق أقصى إشباع ممكن، فإنه سوف يحاول الانتقال إلى منحنى سواء آخر يكون على يمين (١م)، وإذا ما اختار العامل النقطة (ج) على منحنى السواء (٣م) فإن العامل في هذه الحالة يكون قد حقق أقصى إشباع ممكن في حدود دخله المحدود، ذلك لأن كلا النقطتين (أ) و (ج) تقعان على خط الميزانية، إلا أن (ج) تقع أيضاً على منحنى سواء أعلى، ولهذا فإن العامل إذا اختار هذه النقطة، فإنه يفضل عدم العمل والبقاء في البيت، وإذا اختار العامل أية نقطة غير النقطة (ج) فإنه سوف يكون على منحنى سواء أقل.

هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن الشرط الكافي لم يتحقق هنا، وهذا الشرط هو ميل خط الدخل = ميل منحنى السواء أي أن النسبة بين الأسعار تساوي معدل الإحلال الحدّي، ومع ذلك فإن الشرط الضروري قد تحقق وهو أن إنفاق العامل يكون

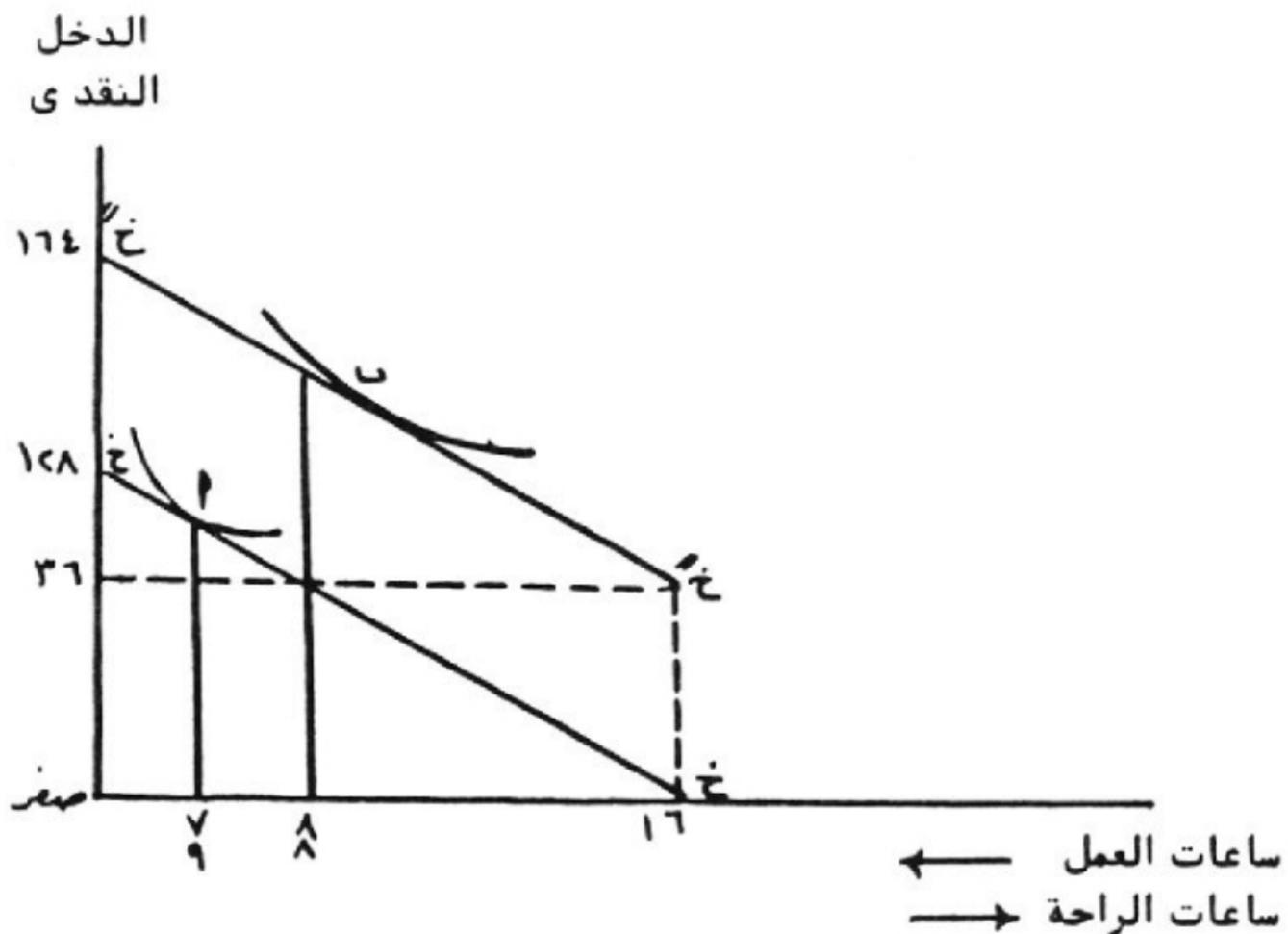
في حدود دخله، وبذلك فإن أقصى إشباع يمكن لهذا العامل تحقيقه يكون عند النقطة (ج)، وهي النقطة التي يتقاطع عندها منحنى السواء (م) مع خط الدخل عند الخط  $S_0$ ، وعند هذه النقطة يفضل العامل عدم العمل. كما أنه عند هذه النقطة يكون ميل خط الدخل أقل من ميل منحنى السواء. وهذا الشكل البياني يوضح شكلاً خاصاً لكل من منحنى السواء وخط الدخل. أما الشرط الضروري والكافي في هذه الحالة فيكون:

الشرط الضروري: أن يكون الإنفاق في حدود الدخل، وهو ما تحقق عند النقطة (ج).

والشرط الكافي: أن يكون معدل الإحلال الحدّي بين ساعات العمل والسلع يزيد على معدل الأجور، وهو أيضاً تحقق عند النقطة (ج) إذا ما رغب العامل بعدم العمل.

### تأثير الدخل

لنفرض أن الشخص الموضح بيانياً في الشكل (٣ - ٤) محظوظ، ويحصل على مورد دخل لا يعتمد على عمل، ولنفرض أيضاً أن ذلك الدخل من غير جهد العمل يصل إلى ٣٦ ريالاً في اليوم، وهكذا سيبقى دخله ٣٦ ريالاً في اليوم حتى إذا اشتغل



شكل (٣ - ٤). أثر الدخل.

صفرًا من الساعات. ومن الطبيعي أن هذا الشخص إذا عمل أكثر من عدد صفر ساعة، فإن دخله اليومي سوف يساوي ٣٦ ريالاً زائدًا ما يحصل عليه مقابل ساعات العمل (الأجر مضر وبًا في عدد ساعات العمل).

إن مورد الدخل من غير جهد زاد في سيطرة الشخص المعني على مصادره، والذي يمكن رؤيته برسم خط ميزانية جديد، لكي يعكس الدخل من غير جهد، كما هو مبين بواسطة الخط المتقطع في شكل (٣ - ٤)، ونقاط النهاية بخط الدخل الجديد هي:

- ١ - نقطة خ / - عدد صفر من ساعات عمل ودخل نقدي قدره ٣٦ ريالاً.
- ٢ - نقطة خ / - ١٦ ساعة عمل ودخل قدره ١٦٤ ريالاً (٣٦ ريالاً دخلًا من غير جهد زائد، ١٢٨ ريالاً مكسب عمل).

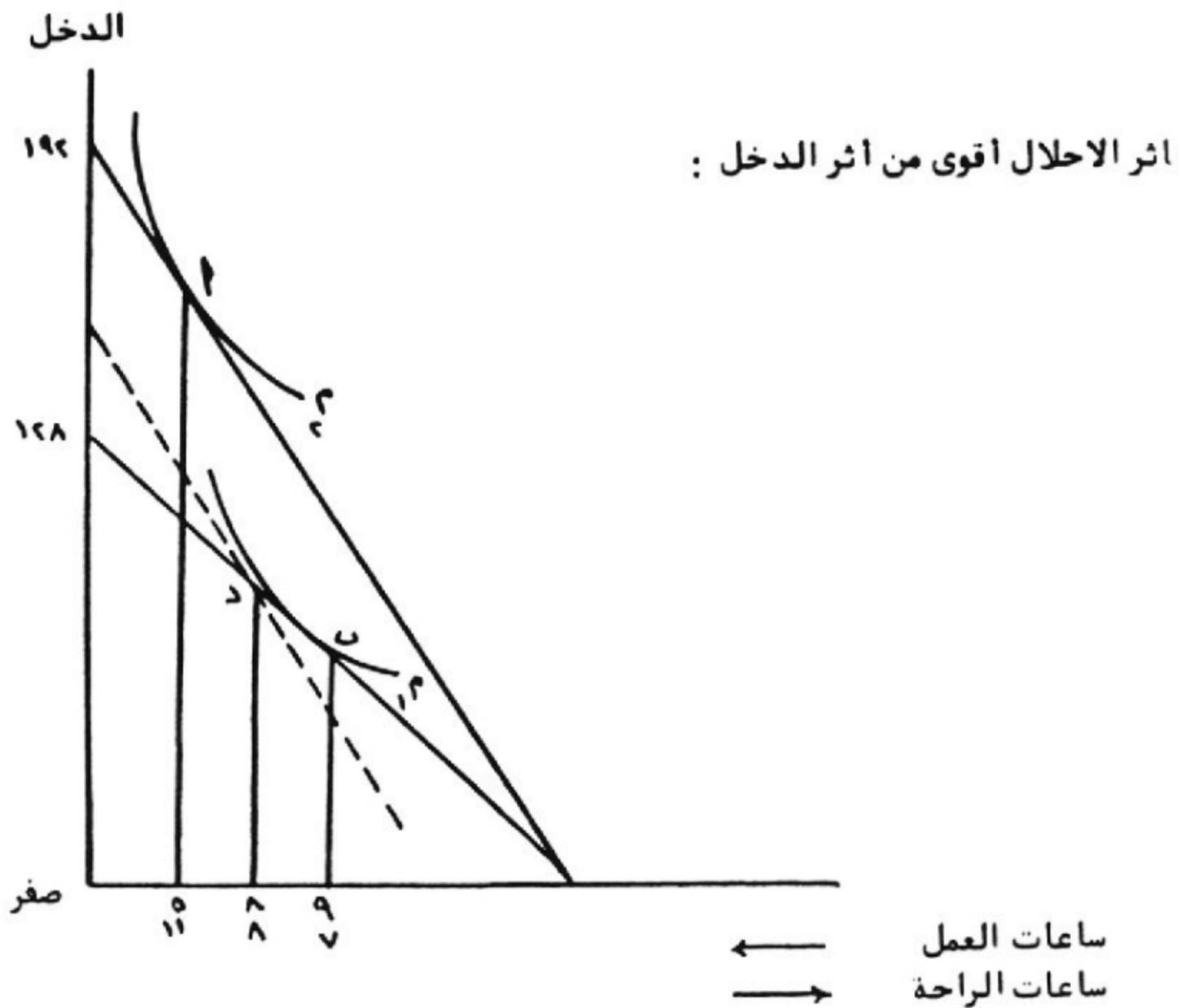
لاحظ أن خط الدخل الجديد يوازي القديم (الخطوط المتوازية لها الانحدار نفسه) وحيث إن كل ميل دخل يعكس معدل الأجور، فإننا نستطيع أن نستنتج أن الزيادة في الدخل من غير جهد لم تتغير عن معدل أجور الشخص.

لقد وضعنا في حالة يجب أن نلاحظ فيها تأثير الدخل الصافي. الدخل (الثروة) ازداد ولكن معدل الأجور لم يتغير، لقد أشار الجزء السابق إلى أنه إذا زادت الثروة، وبقيت تكلفة الفرصة البديلة للنشاطات الترويحية (ساعات فراغ) ثابتة، فإن الشخص سوف يستهلك ساعات فراغ أكثر، ويعمل أقل، وبذلك نستخلص أن تأثير الدخل كان سلبياً، وبينما الدخل يرتفع (ينخفض) مبقياً الأجور ثابتة، فإن ساعات العمل تنخفض (ترتفع)، وهذه العلاقة السلبية موضحة بيانياً في شكل (٣ - ٤).

عندما كان خط الميزانية (الثابتة) القديمة مؤثراً، كان أعلى مستوى منفعة وصل إليه العامل هو نقطة (أ)، عندما عمل ٩ ساعات في اليوم، ومع الدخل الجديد (المتقطع) فإن أفضل عدد ساعات عمل هو ٨ ساعات في اليوم. إن المورد الجديد للدخل وبدون تغيير الأجر، قد سبب تأثير دخل، والذي نتج عنه تقليل ساعة واحدة من العمل اليومي.

## تأثير الدخل والإحلال مع زيادة الأجر

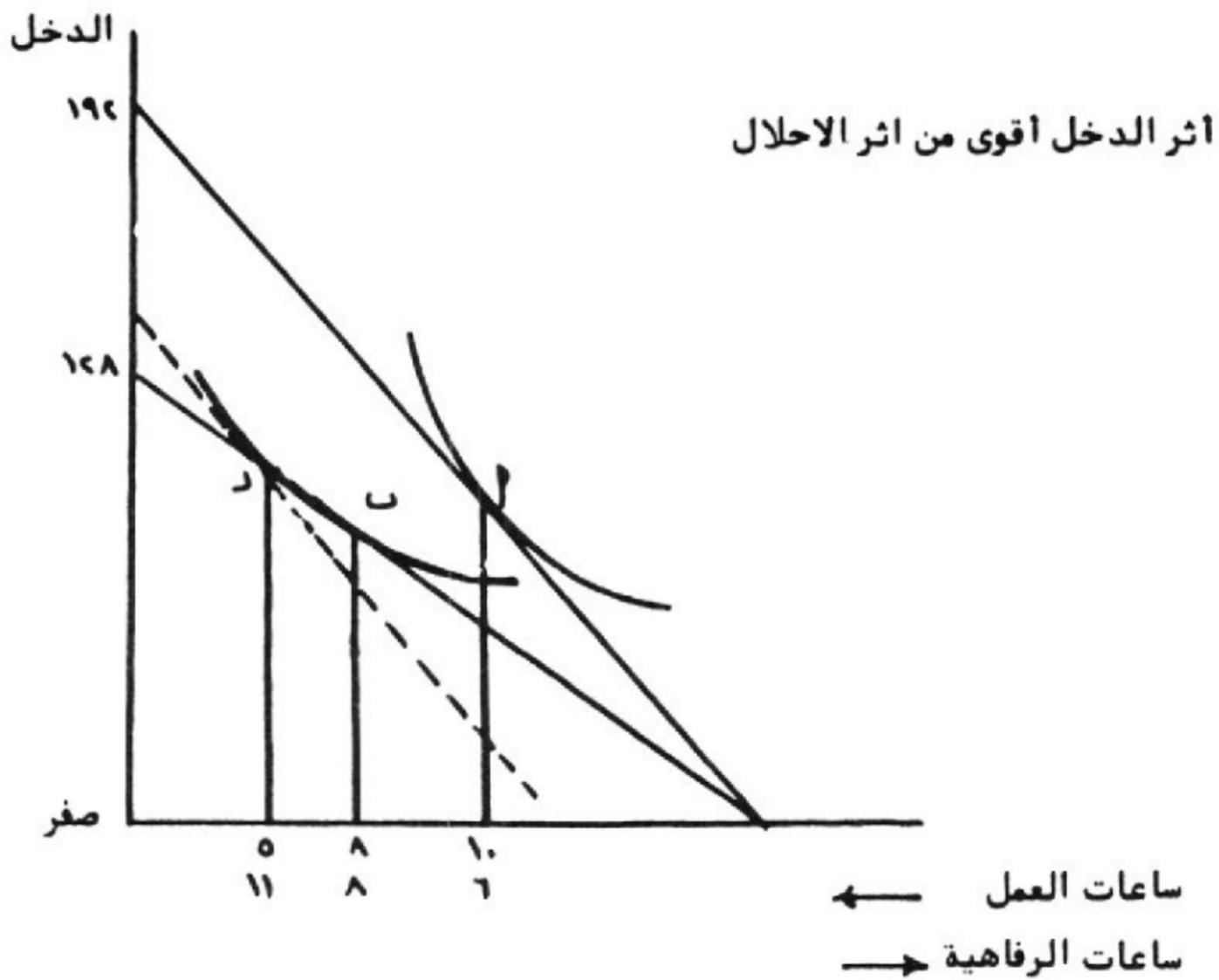
لنفرض أنه بدلاً من زيادة دخل العامل من غير جهد، فإن أجر العامل قد ارتفع من ٨ ريالاً إلى ١٢ ريالاً في الساعة، والزيادة في هذا الأجر سوف تسبب تأثيراً في الدخل وفي الإحلال، ويكون الشخص أكثر ثروة وبالوقت نفسه يواجه سعراً وفرصة أعلى للترويح، ويمكننا توضيح كلا التأثيرين بيانياً (انظر الشكل ٤ - ٤).



شكل (٤ - ٤). أثر الإحلال أقوى من أثر الدخل.

إن كلا الشكلين (٤ - ٤) و(٤ - ٥) يوضحان التأثيرات الملاحظة لتغير الأجر، ويوضح شكل (٤ - ٤) الحالة التي تزيد الاستجابة الملاحظة من ساعات العمل، في هذه الحالة يكون تأثير الإحلال أقوى من تأثير الدخل.

كما يوضح شكل (٤ - ٥) الحالة التي يكون فيها تأثير الدخل أقوى، وأن الاستجابة لزيادة الدخل تكون بتخفيض ساعات العمل. وكلتا الحالتين محتملتان، كذلك تستطيع النظرية أن تخبرنا أين يجب أن يتجه كلا من تأثير الدخل وتأثير



شكل (٥ - ٤). أثر الدخل أقوى من أثر الإحلال.

الإحلال، ولكن لا تستطيع النظرية أن تخبرنا أي التأثيرين أقوى. إن الفرق بين الحالتين يقع - وبشكل متفرد - في شكل منحنيات السواء، كما تكون خطوط الميزانية التي تعكس الثروة ومعدل الأجر متشابهة تمامًا.

كما يرينا الشكل (٤ - ٤) والشكل (٤ - ٥) وجود ضابط (منظم) جديد للميزانية ولهذا فنحن هنا نفترض أنه لا يوجد مورد للدخل من غير جهد للشخص المبين بيانياً، لدرجة أن كلا من الدخل الجديد والقديم في كل رسم قد ثبت في المكان نفسه (دخل مقداره صفر لعدد ساعات عمل مقدارها صفر).

على أية حال، فإن خط الدخل الجديد يزيد بنسبة ٥٠٪ على سرعة خط الدخل القديم، عاكساً زيادة الـ ٥٠٪ في معدل الأجر، من (٨ ريالات إلى ١٢ ريالاً في الساعة). نقطة النهاية اليسرى لخط الدخل الجديد هي الآن عند ١٩٢ ريالاً (١٦ ساعة عمل مضروبة في ١٢ ريالاً في الساعة) وهي أفضل من عند ١٢٨ ريالاً (١٦ ساعة مضروبة في ٨ ريالات). وفي شكل (٤ - ٤) مستوى المنفعة م<sub>٢</sub> هو أعلى مستوى يمكن الوصول إليه، ويفترض التماس عند نقطة (أ) أن ١١ ساعة من العمل في اليوم

٥ ساعات راحة . وعندما كان خط الدخل القديم ذا تأثير، فإن أقصى عدد ساعات عمل للمنفعة هو ٧ ساعات في اليوم، وهكذا فإن زيادة الأجر قد تتسبب في زيادة ساعات العمل لشخص بمقدار ٤ ساعات في اليوم .

وعلى أي حال، فإن التأثير الملاحظ يجب القوى الأساسية في العمل، وهي تأثير الدخل والإحلال . وهاتان القوتان لا يمكن ملاحظتهما، لكنهما موجودتان (وتعمل إحداهما ضد الأخرى) على كل حال، ويمكن أن تستعمل تحليلاً مادياً لتفسر كيف تعمل هذه القوى .

لنفترض أن قارباً بدون دفعة يطفو على مياه نهر النيل في يوم كانت الرياح تهب عبر النهر، ويدفع القارب باتجاه مصب النهر، وتتدخل رياح معترضة بقوة فتدفع القارب شرقاً، ويفترض أن القارب يريد عبور جسر ما، وبينما نحن نلاحظ ذلك فإنه لا يمكننا أن نرى مباشرة أين ستقود القوتان المنفصلتان القارب في النهاية إذا اتحدتا، وهنا يظهر تأثير التيار وتأثير الرياح، وربما كان مفيداً لبعض الأغراض قياس هذين التأثيرين كلا على حدة، ولكن كيف سنعمل ذلك؟ .

يمكننا أن نقيس تأثير التيار بأن نطرح هذا السؤال (كيف يعبر القارب تحت الجسر إذا لم يكن هناك رياح؟)، وهذا السؤال الافتراضي يبقى عنصرين ثابتين، الريح (سرعة صفر) وكذلك الجسر الذي من تحته يعبر القارب . وهكذا فإن الجواب عن هذا السؤال قد صمم لتحديد التأثير (الصافي) للتيار، ويمكن قياس تأثير الريح بمقارنة النقطة الحقيقية التي عندها عبر القارب من تحت الجسر بتلك النقطة التي عندها عبر القارب لو لم توجد رياح .

من خلال شكل (٤ - ٤) سوف نحدّد (نعرف) تأثير الدخل (كما فعلنا «تأثير التيار») بأن نطرح السؤال التالي «ما هو التغيير الذي يمكن حصوله في ساعات العمل المشتغلة إذا كان الشخص قد وصل إلى منحني السواء م<sub>٢</sub> (الجسر) بواسطة التغيير في الدخل من غير جهد بدون أي تغيير في معدل الأجر (بدون رياح)؟ .

ويمكن الإجابة عن هذا السؤال بأن تحرك الدخل (المنظم) القديم إلى الشمال الشرقي، محققاً انحداره الأصلي (عاكساً الأجر القديم ٨ ريالاً) والذي يبقى الأجر ثابتاً، بالتعريف، يجب إبقاء الأجر ثابتاً عند التعامل مع تأثير الدخل . وعلى أي حال

فإن نقل خط الدخل فرضياً «يسمح» للدخل من غير الجهد بالزيادة لكي يصل الشخص إلى المستوى الجديد من المنفعة. إن خط الدخل المتقطع في الشكل (٤ - ٤) يوضح هذا الضابط الفرضي، التماس خط الدخل مع منحنى السواء م<sub>٣</sub> عند النقطة (د)، ويفترض هذا التماس بأن الشخص حين يحصل على دخل من غير جهد بدون أي تغيير في الأجر للوصول إلى مستوى جديد من المنفعة فإنه سوف يخفض ساعات الراحة من (٩) ساعات (ب) إلى ٨ ساعات (د) في اليوم. إن هذا الانتقال هو «دليل» بياني على أن تأثير الدخل سلبي، مفترضاً أن الترويح سلعة عادية.

يمكن قياس تأثير الإحلال عندما يكون التأثير (الصافي) للتغير في الأجر معروفاً. ويمكن قياس تأثير الإحلال بإيجاد الفرق بين ما ينتهي إليه الفرد، وبين ما يمكن أن يكون قد انتهى إليه بدون تغير في الأجر، ومع التغير في الأجر فإن الشخص الممثل في شكل (٤ - ٤) سيصل إلى نقطة (أ) مع عمل ١١ ساعة يومياً، وبدون التغير في الأجر فإن الشخص سيصل إلى نقطة (د) مع عمل ٨ ساعات يومياً.

أي أن التغير التلقائي للأجر (مسبقاً المنفعة، أو الثروة الحقيقية ثابتة) قد تسبب في ارتفاع ساعات العمل بمقدار ساعة يومياً، وهذه الزيادة توضح أن التأثير الإحلالي سالب (٨ إلى ٧).

وتلخيصاً لما سبق فإن التأثير الملاحظ في ارتفاع الأجور من ٨ إلى ١٢ ريالاً في اليوم أدى إلى زيادة ساعات العمل من ٧ إلى ١١ ساعة في اليوم كما في شكل (٤ - ٤)، وعلى أي حال فإن هذا التأثير الملاحظ هو حصيلة تأثيرات العنصرين. إن تأثير الدخل - يعمل لأن زيادة ثروة الشخص كانت سبب الأجر الزائد - أدى إلى تخفيض ساعات العمل من ٩ ساعات إلى ٥ ساعات في اليوم. إلا أن تأثير الإحلال - والذي يسيطر على التأثير الصافي (الحز) للتغير في سعر الفرض للترويح - أدى إلى دفع الشخص للعمل ٤ ساعات زيادة في اليوم.

ويمكن تحليل شكل (٤ - ٥) بالطريقة نفسها، وهنا نرى أن التأثير الملاحظ للأجر المرتفع هو تخفيض في ساعات العمل من ٧ إلى ٦ ساعات في اليوم (نقطة أ و د)، وتأثير الدخل هو الذي أدى تلقائياً إلى تخفيض ٥ ساعات عمل في اليوم من ١١ ساعة

إلى ٦ ساعات، أما الإحلال فهو الذي أدى إلى زيادة ثلاث ساعات عمل من ٨ إلى ١١ في اليوم، إن النتيجة الصافية لهذه القوى هي طبعاً تخفيض ساعتي عمل في اليوم.

إن الفروق في التأثيرات الملاحظة للزيادة في الأجر بين الشكلين (٤ - ٤) و(٤ - ٥) - الفروق في شكل منحنيات السواء - أدت إلى الرغبات (التفضيلات) المختلفة للأفراد. فقد عمل كل من تأثير الإحلال وتأثير الدخل في اتجاههما المتوقع في كلا الحالتين، إلا أن قواهما المتقارب هو في الحقيقة عمل للرغبات / التفضيلات (والتي تنعكس في الشكل والوضع لمنحنيات السواء).

وبالرغم من عدم قدرة النظرية على ضمان سيطرة تأثير الدخل أو تأثير الإحلال، فإنه يمكن فهمها بسهولة، إذ أن تأثير الدخل لأي تغير مفترض للأجر يكون أكبر للأفراد الذين يعملون ساعات كثيرة بأجر عن الذين يعملون ساعات قليلة. أي إن التغيرات في الدخل تمثل تغيرات في سيطرة الفرد على مصادره، وهذا واضح إن الزيادة في الأجر (فرضاً) تشجع زيادات كبيرة في الثروة كلما استغل الشخص ساعات أكثر من العمل. (وبمفهوم تحليلنا البياني) ومن خلال الشكلين (٤ - ٤) و(٤ - ٥) يمكننا رؤية خط الميزانية والممثل لأجر قدره ١٢ ريالاً في الساعة، يقع أبعد إلى جهة الشمال الشرقي للذي يمثل أجراً مقداره ٨ ريالاً في قسمه العلوي - مع ساعات عمل أكثر.



### العمالة المستوردة

- تحليل الخسائر والأرباح بالنسبة للعمالة المستوردة ● تأثير العمالة الأجنبية على العمالة الوطنية ● النتائج المترتبة على الهجرة

سبق أن تكلمنا عن عرض الأيدي العاملة الموجودة داخل الدولة . إلا أنه قد تأتي ظروف قاهرة أو اقتصادية تحتم على الدولة أن تستورد العمالة من الخارج ، مثال ذلك دول مجلس التعاون الخليجي التي اضطرت تحت ظروف التقدم والنهضة إلى استيراد العمالة الأجنبية من الخارج ، هذه العمالة الأجنبية المستوردة لها تأثير كبير على العمالة الداخلية .

كما أن هناك آراء متعددة بالنسبة لهذه العمالة المستوردة ، ففي النظرية الاقتصادية للعمل ، هناك آرايان يجب التطرق لهما :

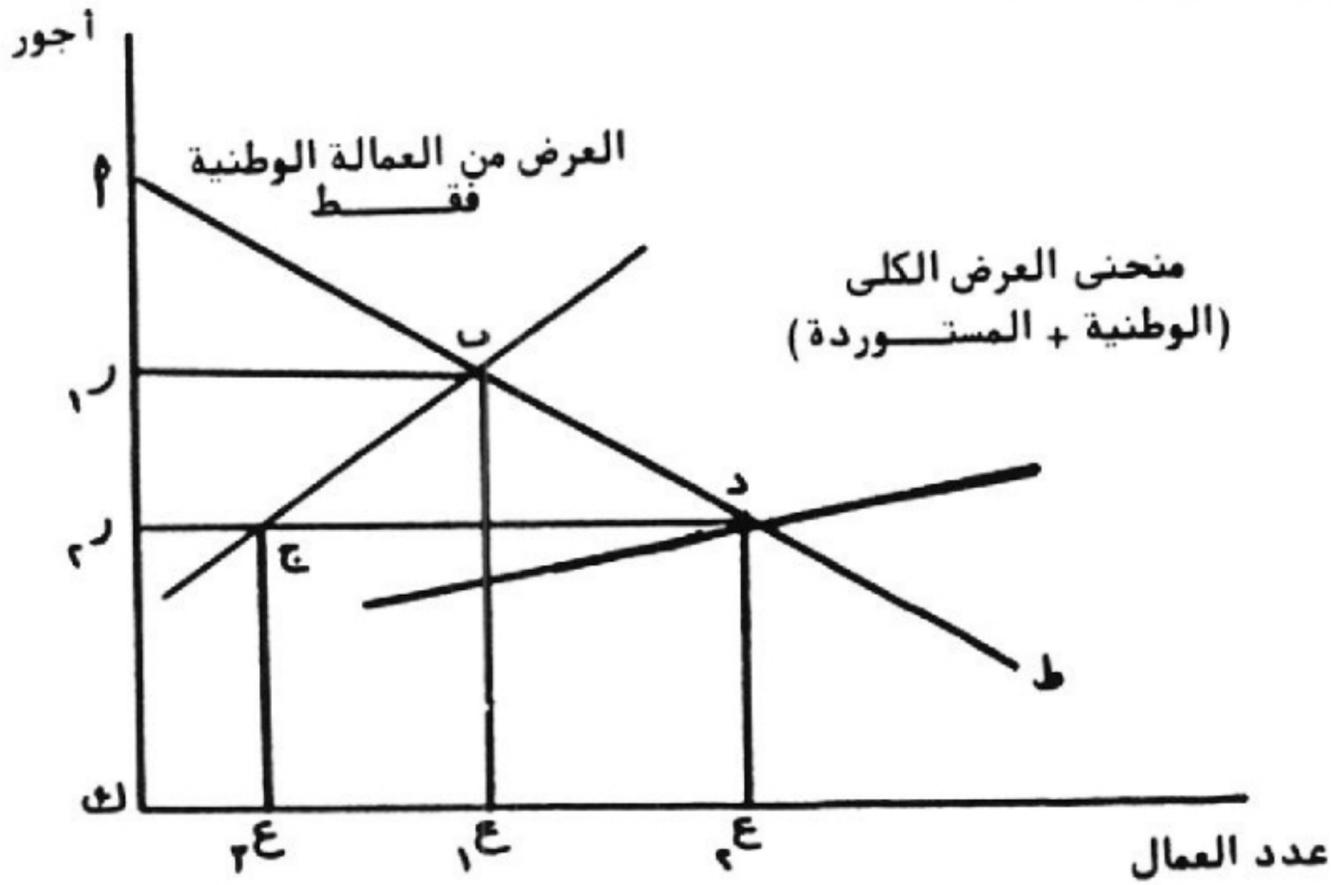
#### الرأي الأول

إن كل عامل مستورد من الخارج للعمل داخل الدولة يؤدي إلى إحلاله محل العامل الوطني والعكس صحيح أيضاً .

#### الرأي الثاني

يستند إلى القول بأنه بدون العمالة المستوردة من الصعب جداً القيام بالعديد من الأعمال التي ترغب عملها لأن هناك أعمالاً جديدة لا ترغب العمالة الوطنية القيام بها ، أو ليس عندها المعرفة بها .

وكلا الرأيين بسيط جدًا، إذ أنهما لا يأخذان في اعتبارهما كلا من ميل خط منحني الطلب وميل منحني العرض، فمثلاً سوق العمالة بالنسبة للسباكة أو البناء أو أية مهنة لا يرغب في عملها السعودي أو الخليجي نجد أنه بدون العمالة المستوردة يكون العرض لهذه الخدمة من العمالة الوطنية (١ع) ويكون الأجر تبعاً لذلك مرتفعاً (١ر) كما هو موضح في الشكل البياني (١ - ٥).



شكل (١ - ٥). العمالة المستوردة.

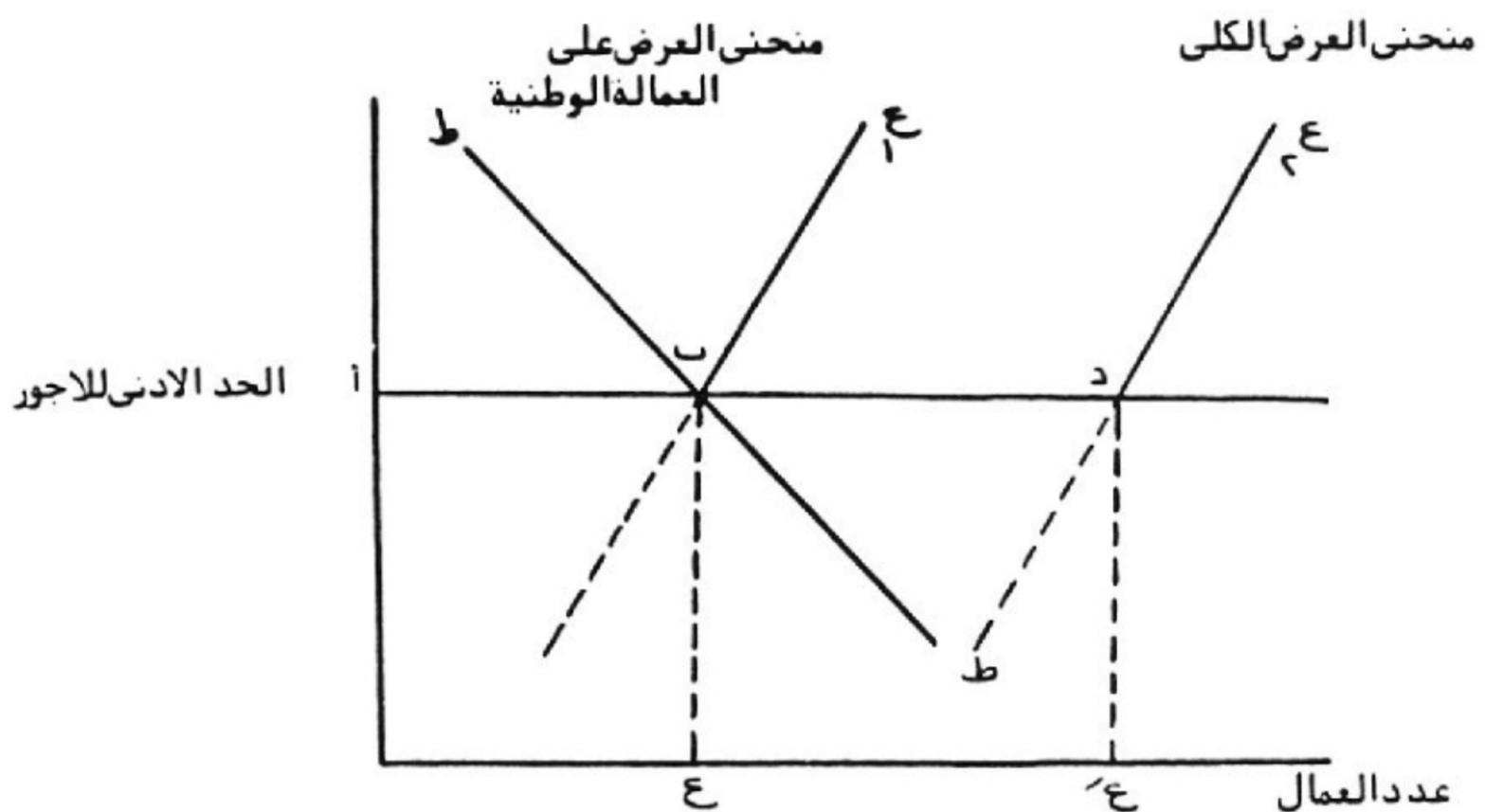
وعندما نضيف العمالة المستوردة إلى السوق فإن منحني العرض الجديد سوف يكون على يسار منحني العرض للعمالة الوطنية وربما يكون مسطحاً نوعاً ما. (وهذا يعني أن العمالة المستوردة تستجيب إلى الأجور على هذه الخدمات - السباكة والبناء - بصورة أفضل من العمالة الوطنية). ولهذا فإن الأجور سوف تنخفض إلى (٢ر) ولكن عدد العمال سوف يرتفع إلى (٢ع).

ويواجهنا السؤال التالي: هل العامل الوطني لا يرغب في ممارسة هذه الخدمات؟ والجواب عن هذا السؤال بسيط جداً من الناحية النظرية، وهو عندما كانت الأجور (٢ر) فإن الأجانب أو العمال الوافدين رغبوا في العمل أكثر من العمال الوطنيين وعند هذا الأجر تكون العمالة الوطنية الراغبة في العمل هي (٣ع) فقط، بينما العرض الباقي ومقداره (٣ع - ٢ع) هو في الواقع يمثل العمالة المستوردة، ولكن لو أننا لم نستورد أي

عامل، فإن (١ع) من العمالة الوطنية سوف تعمل فقط، ويكون الأجر في هذه الحالة (١ر)، ويجب علينا أن نلاحظ هنا أن الأجر في هذه الحالة تكون مرتفعة بالقياس إلى استيراد العمالة الأجنبية.

وهناك أيضاً سؤال آخر هو: ماذا لو استغينا عن العمالة الأجنبية من البلد، وهل يؤدي ذلك إلى زيادة عدد العمال الوطنيين بالرقم نفسه؟ لا شك أن الجواب الطبيعي عن هذا السؤال هو: لا. ولتوضيح ذلك فإننا افترضنا أن الفرق (٢ع - ٣ع) قد رحل من البلد المعني بالنسبة لهذه الخدمة فإن عدد العمال الوطنيين العاملين عمالاً سوف يرتفع من (٣ع) إلى (١ع) كما أن الأجر سوف ترتفع أيضاً كما سبق أن أسلفنا، بينما الفرق بين (٢ع - ١ع) سوف يختفي نتيجة لارتفاع الأجر، ولهذا نجد أن ترحيل العمالة المستوردة من البلد المعني سوف يؤدي إلى زيادة كل من الأجر وعدد العمال الوطنيين، وهذا لا يؤدي إلى زيادة عدد العمال بالنسبة نفسها التي تم فيها الاستغناء عن العمال الأجانب.

ولكن هناك حالة معينة، سوف تؤدي فيها عملية الاستغناء عن الأجانب من البلد المعني إلى زيادة العمالة بالنسبة نفسها. وهذه الحالة تواجهنا عندما يكون هناك حد أدنى للأجر التي تؤدي فائضاً في العمالة الموجودة، فلو أننا فرضنا أن منحنى العرض للعمالة الوطنية (أ ب ع) كما هو موضح في الشكل البياني (٢ - ٥):



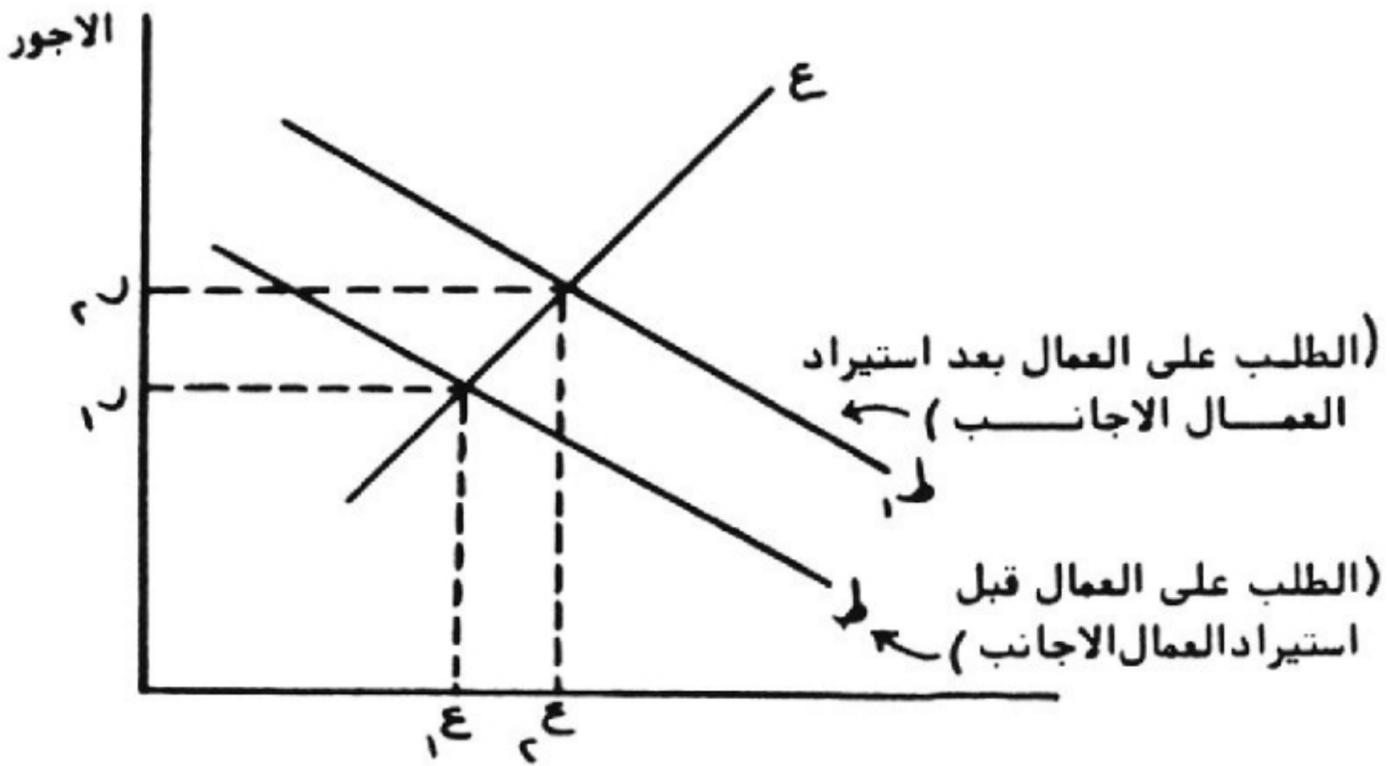
شكل (٢ - ٥). العمالة الوطنية والعمالة المستوردة.

بينما العرض الكلي للعمالة (الوافدة + الوطنية) معطى بمنحنى العرض (أ د ع٢) يؤدي إلى وجود فائض في العرض بمقدار (ع ع١) وذلك لأن الأجور المحددة من قبل الدولة المرتفعة قد أدت إلى هذا الفائض، وبهذا فإن (ع) فقط من (ع١) سوف يرغبون في العمل عند هذا الحد الأدنى للأجور ويجدون عملاً، أما الباقي أي الفرق بين (ع) و(ع١) فإنهم لا يجدون عملاً، لذا فإن جزءاً من هؤلاء هم عمال أجنبي وأعيدوا إلى بلادهم الأصلية، وهذا سيؤدي إلى زيادة العمالة من العمال الوطنيين. لذا يجب ملاحظة أن منحنى الطلب على العمال يمكنه أن يتقاطع مع منحنى العرض على العمالة المحلية (أ ب ع١) عند النقطة (ب) أو على يسار هذه النقطة لكي تمنع الأجور من الارتفاع بعد سفر هؤلاء العمال الأجانب إلى بلادهم.

### تحليل الخسائر والأرباح بالنسبة للعمالة المستوردة

هناك بعض الآراء التي تقول: إن عدم إمكان تقليل العمالة الوطنية بالنسبة نفسها يؤدي إلى زيادة العمالة الأجنبية، وهذا بلا شك - حسب هذا الرأي - ضار بالعمالة الوطنية. وهذا الرأي يعتمد على تحليل السوق العمالية الواحدة مثل خدمة السباكة على النحو الموجود في الشكل (١ - ٥)، ولا شك أن هذا الرأي فيه شيء من الصحة، ذلك لأن العمالة الأجنبية قد أدت إلى زيادة العرض على العمل على هذه الخدمة، وهذا أدى بالتالي إلى انخفاض معدل الأجور والعمالة الوطنية، كما أن الأجور الكلية التي دفعت إلى العمالة الوطنية قد انخفضت من (ر) إلى (ع١ ب) في الشكل (٣ - ٥) إلى (ر٢ ك ع٣ ج)، وهذا يؤدي إلى أن جزءاً من العمالة الوطنية قد خرجت من السوق نتيجة لانخفاض الأجور، كما أن الجزء الباقي من هذه العمالة سوف يستلم أجراً أقل. أما إذا كانت العمالة الوطنية هي الأقلية في السوق، أو كانوا جزءاً من مجموعة أخرى مهمتها الأساسية الإقلال من الفقر، فلا شك أن العمالة المستوردة سوف تؤدي إلى إحباط ذلك المسعى. ولهذا فإنه من الخطأ بالنسبة لنا أن نعمم ونقول، إن العمالة المستوردة ضارة للعمالة الوطنية، وذلك لأسباب عديدة منها:

أولاً: إن رخص العمالة الأجنبية سوف يؤدي إلى استفادة المنتجين الذين يقومون باستخدام العمل عنصراً إنتاجياً، وبما أن معدل الأجور قد انخفض كما أن العمالة قد



شكل (٣ - ٥). تأثير العمالة المستوردة على الأجور.

ارتفعت، فإن السلع والخدمات المنتجة من هذه العمالة قد زادت، وأسعارها قد انخفضت.

ثانياً: إن العمال الذين يعملون في السبابة مثلاً يكونون قد استفادوا على الأقل من الأجل القصير، ولو نظرنا إلى الشكل (١ - ٥) لوجدنا أن الأرباح العائدة لهؤلاء العمال قد ارتفعت من (ر١ أ ب) إلى (ر٢ أ د)، هذا الارتفاع في الأرباح سوف يساعد على تشجيع الأشخاص الآخرين لكي يصبحوا عمالاً في هذه الخدمة، ويجب ملاحظة أن هذه الأرباح سوف تزول في الأجل الطويل.

ثالثاً: لقد افترضنا عند تحليلنا لسوق العمل حرية الدخول لهذه السوق، ولكن في تحليلنا لهذه السوق افترضنا أن هذا ليس له تأثير على منحني الطلب. وفي الواقع إن هذا الافتراض فيه نوع من الصحة إذا نظرنا إلى سوق واحدة لخدمة معينة (السبابة مثلاً)، والسبب في ذلك هو أن جزءاً من دخول هؤلاء العمال الأجانب سوف ينفق على سلع وخدمات أنتجت في هذا السوق، ومع ذلك فإن هؤلاء العمال الأجانب قد ينفقون أموالهم داخل البلد الذي يعملون فيه، وهذا يؤدي إلى زيادة الطلب ويساعد على توفير وظائف عديدة، كما أنه قد يؤدي إلى ارتفاع معدلات الأجور بالنسبة للعمال ذوي المهارات، كما في الشكل (٣ - ٥).

ولهذا فإن العمال الذين لا يمكن إحلالهم محل العمال ذوي المهارات قد يستفيدون من استيراد هؤلاء الأجانب، وذلك لأن الزيادة في طلب المستهلكين الموجودين، سوف يؤدي إلى زيادة السكان العاملين.

### تأثير العمالة الأجنبية على العمالة الوطنية

سبق أن قلنا إن العمالة الأجنبية قد تضر العمالة الوطنية غير الماهرة، ولكنها في الوقت نفسه تزيد الدخل الحقيقي لأصحاب العمل، ومن الممكن أيضاً أن تزيد الدخل الحقيقية للعمال ذوي الكفاءات الماهرة، ومع ذلك نجد أنه من الأهمية بمكان هنا أن نرى إذا كان الدخل الكلي للعمال الوطنيين قد ارتفع أم لا؟ فإذا كان قد ارتفع فإن المستفيدين هم العمال ذوي الكفاءات الماهرة، وأصحاب العمل الذين يستفيدون بنسبة أكبر من الأشخاص الآخرين غير المستفيدين مثل العمال الوطنيين غير المهرة. ومن هنا فإن هناك إمكانية بتعويض هؤلاء غير المستفيدين، وفي هذه الحالة فإن المخطط الاقتصادي لا بد أن يختار السياسة التي تؤدي إلى الإقلال من العمالة الأجنبية.

أما إذا كان العمال يأخذون أجوراً تعادل قيمة إنتاجيتهم الحديثة، فإن الدخل الكلي للعمال الوطنيين سوف يزداد نتيجة لزيادة العمالة الأجنبية فإذا ما استرجعنا من السابق أن الإنتاج الكلي - وهو المساحة التي تحت منحنى الإنتاجية الحديثة - أعلى من الأجور المدفوعة لهم، ولكن عند الوحدة الأخيرة من العامل وعندما تكون الأجور متساوية مع الإنتاجية الحديثة فإنه لا يكون هناك فائض في هذه الحالة. ولهذا فإدخال العامل الأجنبي يأخذ أجوراً تعادل إنتاجيته الحديثة، فإن الدخل الكلي للعمال الوطنيين لا ينخفض.

وهناك حالة واحدة يخسر فيها العامل الوطني من العمالة المستوردة، وذلك عندما يحصل العامل الأجنبي على خدمات من الدولة التي يعمل فيها سواء أكانت هذه الخدمات مباشرة أم غير مباشرة، وذلك لأن معظم البرامج الحكومية هي لخدمة الفقراء وسكان البلد الأصليين، ولاشك أن العمالة المستوردة سوف تقوم بالاستفادة من هذه الخدمات كما سبق أن أسلفنا.

أما إذا كان الدخل الكلي للعمال الوطنيين قد ارتفع نتيجة لزيادة العمالة الأجنبية، فإن الأشخاص المستفيدين قد يستفيدون بنسبة أكبر من الأشخاص غير المستفيدين، ومما لا شك فيه أن العمالة الأجنبية سوف تستفيد من العمل في هذا البلد الذي يعملوا به، كما أن العمال الوطنيين قد يستفيدون أيضاً، هذا ويجب ملاحظة أن أي سياسة اقتصادية بالنسبة لتحديد العمالة الأجنبية تعتمد على:

- ١ - إمكانية تعويض الأشخاص الذين قد تضرروا.
- ٢ - إمكانية إعطاء إعانات للعمالة المستوردة.
- ٣ - إمكانية وضع برنامج يقلل أو حتى يرفض إعطاء إعانات للعمالة الأجنبية.

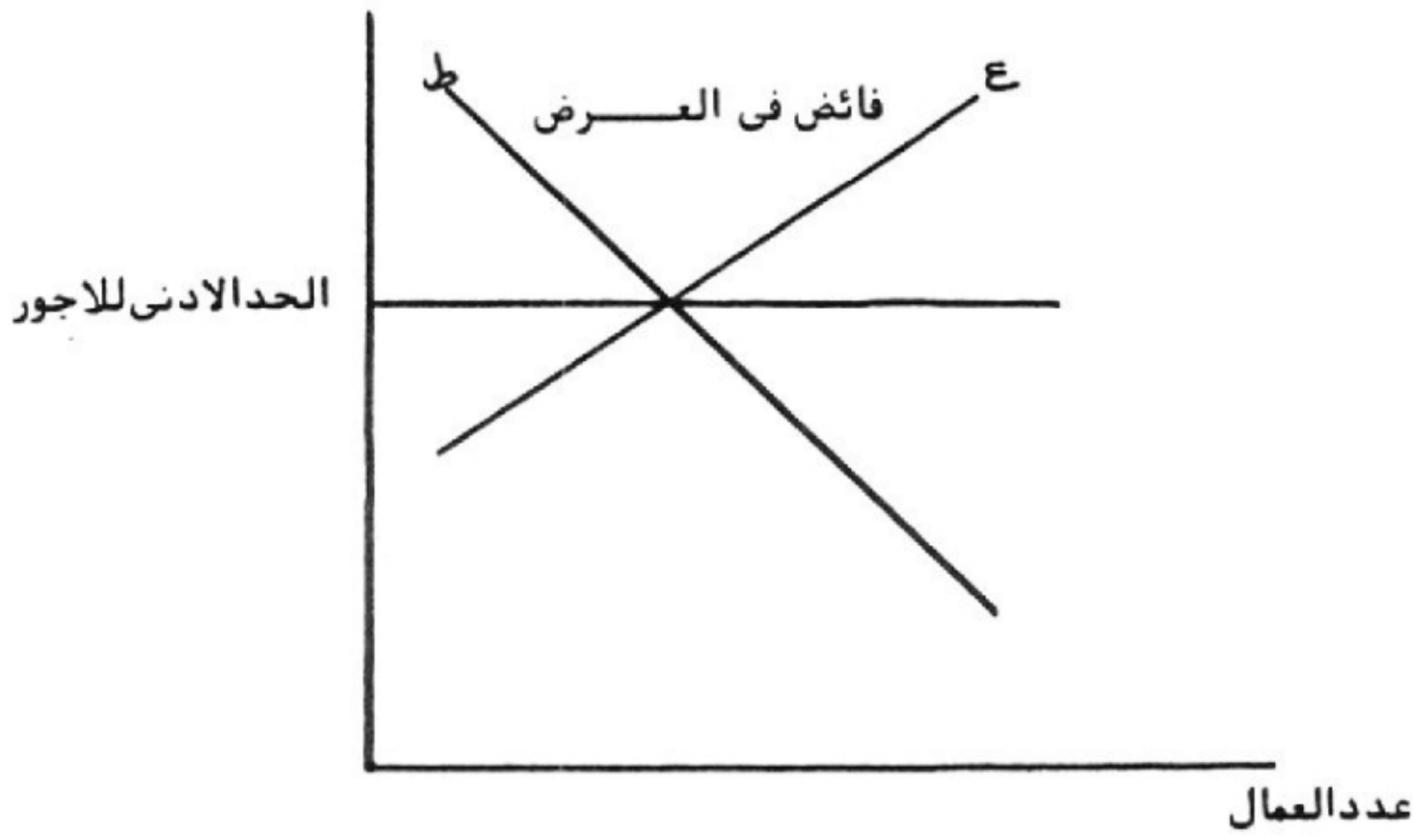
ولأن الغرض من معظم البرامج الاجتماعية الحكومية هي مساعدة الفقراء في الدولة، فإن مبدأ التعويض للعمال غير المهرة الذين يخسرون نتيجة دخول هؤلاء العمال الأجانب قد يكون ذو عدالة لهم. مثل هذا التعويض قد يأخذ شكلاً مباشراً مثل دفعات من الضمان الاجتماعي أو من التأمينات الاجتماعية، أو قد يأخذ شكلاً غير مباشر مثل التعويض عن السكن ونحوه.

### النتائج المترتبة على الهجرة

إن نتائج الهجرة من داخل الدولة إلى الخارج لها نتائج عكسية لتلك التي تحصل عليها من استيراد العمال. ذلك لأن البلد يفقد جزءاً من عناصر الإنتاج، كما أن الجزء الباقي في البلد يكون قد حرم من الفائض الذي أنتج من العمال المهاجرين، أما إذا كان العمال الوطنيون الباقون في البلد متنافسين في الخدمة مع العمال المهاجرين فإنه يجب ملاحظة أن الدخل الكلي للعمال الباقين في البلد، سيكون أقل من السابق، ولكن هناك اعتراضين لذلك وهما:

أولاً: إذا كان العمال المهاجرون هم أصحاب رؤوس أموال واضطروا تحت ضغط الدولة إلى ترك أموالهم خلفهم، فإن العمال والسكان الآخرين يكونون قد استفادوا من ذلك، فإن هذا يؤدي إلى توظيف العمال الوطنيين والذي بدوره يؤدي إلى ارتفاع الأجور.

ثانيًا: في كثير من الدول الفقيرة يكون العمل متوافرًا بكميات كثيرة بالمقارنة إلى الطلب عليه، ونتيجة ذلك نجد أن الأجور تكون أقل من الحد الأدنى لها. فإذا وجب على صاحب العمل أن يدفع الحد الأدنى، فإن هناك فائضًا في العرض سوف ينشأ نتيجة لذلك، كما هو واضح في الشكل البياني (٤ - ٥)، فإذا كان هؤلاء العمال الفائضين عن الطلب سيغادرون فإن هذا يؤدي إلى استفادة البلد من ذلك، لأن هؤلاء العمال لا ينتجون، لذلك فإن سفر هؤلاء سوف يساعد على ارتفاع مستوى المعيشة لهؤلاء الباقين.



شكل (٤ - ٥). العرض الفائض في سوق العمل في ظل العمالة المستوردة.

### التوازن في سوق العمل

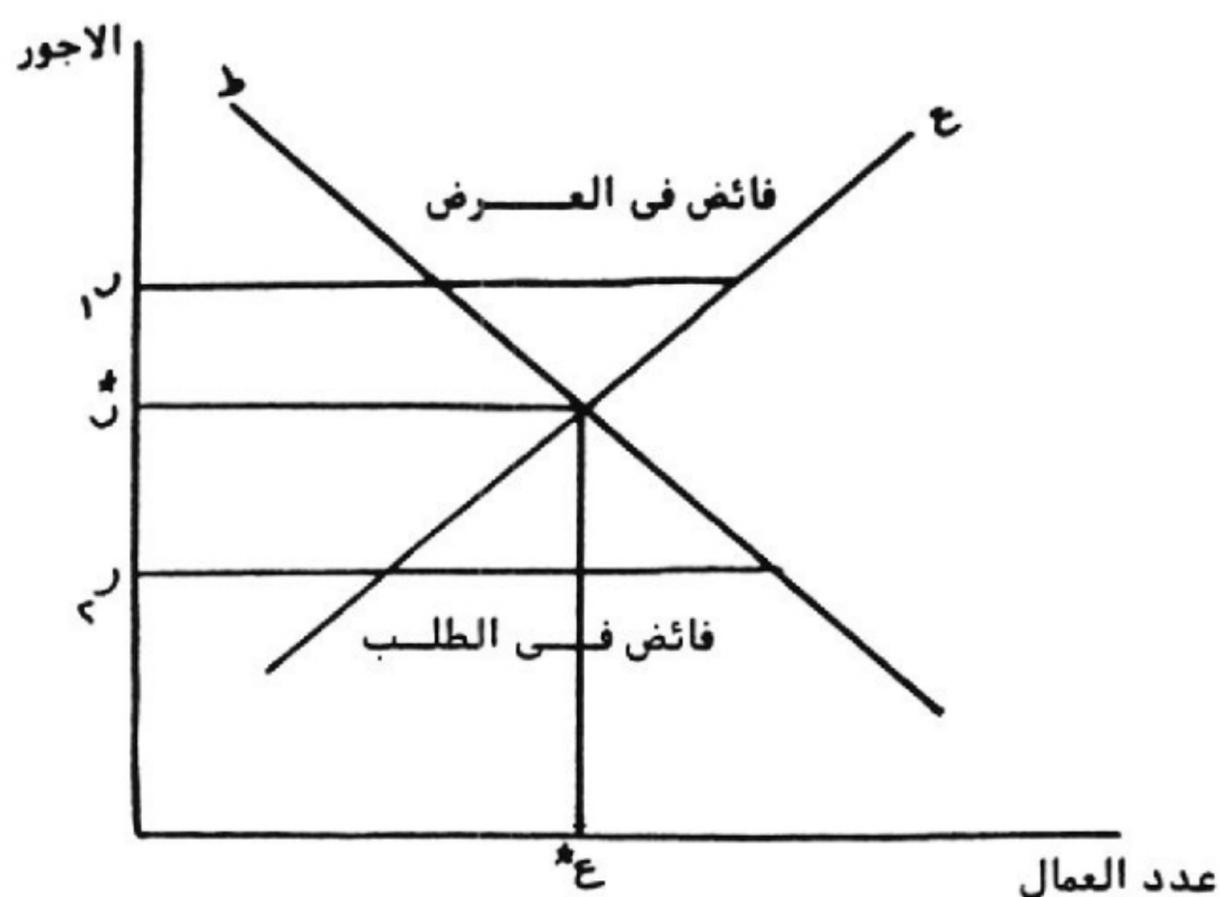
إن التوازن بين العرض والطلب، يأخذ مكانه في سوق العمل شأنه في ذلك شأن أية سوق أخرى، إلا أن كلمة «سوق» قد تكون حساسة أحياناً لو تكلمنا عن سوق العمل، وذلك لعدم ارتباطها بالنسبة للعالم الواقعي، إلا أنه مع هذه الحساسية الموجودة يمكننا التحدث عن سوق العمل، وهي في الواقع لا تعني أي جهة أو مكاناً معيناً بالتمام، وإنما هي فكرة نستعملها من أجل التسهيل لا أكثر ولا أقل.

وكما سبق أن أشرنا بأنه في أية سوق لا بد أن تتقابل الكمية المعروضة من سلعة ما بالكمية المطلوبة، وذلك من أجل تحقيق التوازن، ولا تختلف سوق العمل عن ذلك، ولهذا فإن المقصود بسوق العمل هنا هو فكرة اقتصادية من أجل تحليل التوازن بالنسبة لمنطقة جغرافية معينة، (إذ يمكننا مثلاً التحدث عن سوق العمل بالنسبة لمنطقة الرياض، أو المنطقة الوسطى، أو سوق العمل للمملكة ككل، وهكذا). كما يمكننا التحدث عن سوق العمل بالنسبة للصناعات الخفيفة أو حتى الثقيلة أو السباكة، ويمكننا تحليل فكرة وفائدة السوق بقدر منفعتها وفائدتها، وليس بقدر المكان.

### التوازن

إن طالب الاقتصاد لا بد أن يتعرف على المقصود بالتوازن لأن هذا الموضوع سبق أن درسناه في المبادئ، ومع ذلك فمن الأجدر بنا بعد الانتهاء من دراسة العرض والطلب أن نتكلم عن التوازن في سوق العمل. فالمقصود بالتوازن بصفة عامة هو شرح تأثير كل من العرض والطلب على الأجور وساعات العمل المطلوبة والمعروضة، ومع

ذلك فإن التعريف الأدق لصحة للتوازن هو: كمية الساعات التي يرغب أفراد العائلة بعرضها وبيعها في السوق، والتي تساوي كمية الساعات التي يرغب بشرائها أو توظيفها أصحاب العمل. وهذا يتم بالطبع عندما يتقاطع منحنى العرض مع منحنى الطلب، كما هو واضح في الشكل البياني (١ - ٦).



شكل (١ - ٦). التوازن في سوق العمل.

فعندما كانت الأجور أعلى من ( $r^*$ )، وهو الأجر التوازني، فإن عدد العمال المعروض والذي هو أكبر من الكمية المطلوبة، سوف يؤدي إلى خفض الأجور. ومن المفيد أن نقوم بشرح بعض العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الأجر التوازني. لهذا دعنا نفترض أن هناك ظروفًا معينة في الطلب والعرض، أدت إلى ارتفاع معدل الأجور بأعلى من الأجر التوازني، فعند هذا الأجر ( $r_1$ ) ستكون الكمية المطلوبة من العمل أقل من الكمية المعروضة، أي أن هناك فائضًا في العرض عن الطلب. ولهذا فإن العمال سيلاحظون أنه من السهل لصاحب العمل أن يقوم بملء الوظائف الشاغرة لديه، وسيكون رد الفعل بالنسبة لأصحاب الأعمال بإحدى الطرق التالية:

#### أولاً: ارتفاع معدل العمالة

وهذا يعني محاولة ارتفاع نوعية العمالة الموجودة بدون ارتفاع الأجور، وهذا بالتالي سوف يؤدي إلى انخفاض معدل الأجور للعمال القادرين على العمل، وهذا يؤدي بدوره

إلى خفض التكاليف لأصحاب الأعمال، ذلك لأن نوعية العمالة الموجودة تؤدي إلى زيادة إنتاجيته، هذا ومن جانب العرض، فإن العمال سيلاحظون ذلك وسيجدون صعوبة في الحصول على العمل، ذلك لأن هناك مجالاً لأصحاب الأعمال لاختيار العمالة المناسبة، ولهذا فإن العمال سيجدون من السهولة عليهم تخفيض معدلات أجورهم حتى تصل إلى الأجر التوازني، وفي هذه الحالة فإن الكمية المعروضة من العمل تساوي الكمية المطلوبة منها. وهذا الأجر التوازني سوف يستمر ما دام أنه لا توجد أية مزايا لأي من الطرفين بزيادة الأجور، ويجب معرفة أنه إذا كان هناك أجر توازني بالنسبة لمنطقة جغرافية معينة فإن هذا يعني أن صاحب الأعمال يستطيع زيادة أرباحه عن طريق قيامه بشراء كمية العمال اللازمة له من سوق أخرى، وعلى هذا الأساس فإن معدل الأجور (\*) سوف يكون هو الأجر السائد في الأجل الطويل.

ومع هذا فإنه يجب علينا ملاحظة أن قابلية سوق العمل للتأقلم مع التغيرات التي تطرأ على الحالات والظروف السائدة في سوق العمل لا تكون بالسرعة نفسها التي تتأقلم بها السلع والعوامل الإنتاجية الأخرى، وذلك لوجود عامل التعليم والتنمية البشرية بالنسبة لهذه السوق.

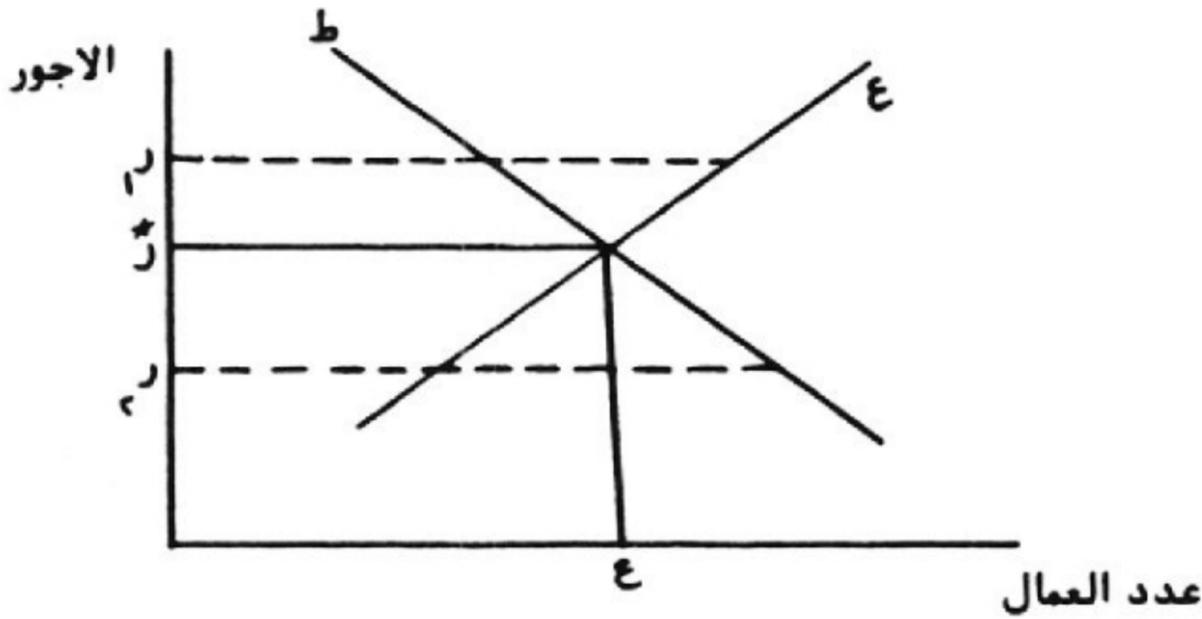
### كيفية تحديد الأجور

إن الأجور السائدة في سوق العمل تتأثر بكل من العرض والطلب على العمال، سواء أكانت الاتحادات العمالية موجودة أم لا، وبافتراض أن الاتحادات العمالية غير موجودة (لعدم وجود اتحادات عمالية في المملكة)، فإننا سوف نناقش هنا كيفية تحديد هذا الأجر.

### ثانياً: الأجر التوازني

لأن منحني الطلب يبين العلاقة بين الأجر وكمية العمال المرغوب في تشغيلهم، فكلما زاد الأجر انخفض العدد المرغوب في تشغيله لدى صاحب العمل، أي أن هناك علاقة عكسية بين الأجر وبين عدد العمال الراغب صاحب العمل في استخدامهم في العمل. أما جانب العرض فهو أيضاً يبين العلاقة بين الأجر وكمية العمال الراغبين في العمل، فكلما ازداد الأجر ازداد عدد العمال الراغبين في العمل، أي أن هناك علاقة

طردية بين الأجور وكمية العمال الراغبين في العمل، ويمكن توضيح هاتين العلاقتين في الشكل البياني (٢ - ٦).



شكل (٢ - ٦). الأجر التوازني في المنشأة.

ولتوضيح كيفية تحديد هذا الأجر التوازني، دعنا نفترض أن الأجر السائد في السوق هو  $(r_1)$ ، عند هذا الأجر المنخفض فإن الطلب على العمال يكون كبيراً، بينما يكون العرض منخفضاً. وعند هذا الأجر يكون هناك فائض في الطلب، أي أن الطلب يكون أكبر من السوق، ولذا عند هذا الأجر المنخفض سوف يتنافس أصحاب العمل فيما بينهم على العدد القليل الموجود من العمال في السوق، أي أن هناك عجزاً في العرض سائداً في السوق، وأن أصحاب العمل أو المنشآت يرغبون في الحصول على أكبر عدد من العمال، فإن الأجر سوف يرتفع بلا شك، وعندما يبدأ الأجر بالارتفاع فإن هناك حدثين سوف يحصلان:

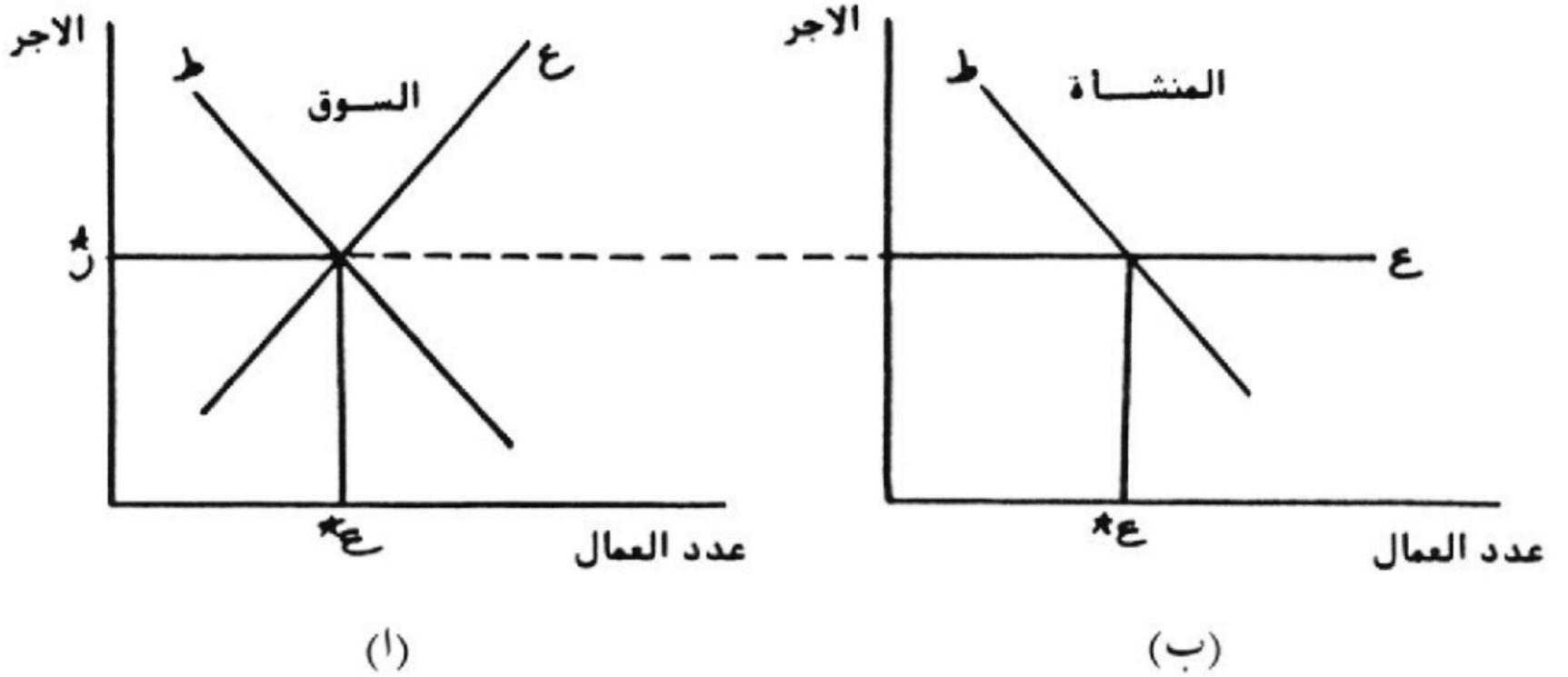
أولاً: سوف يزداد عدد العمال الراغبين في الدخول إلى هذه الصناعة (أي أن هناك حركة على منحنى العرض نفسه).

ثانياً: عندما ارتفع الأجر فإن أصحاب المنشآت أو العمل سوف يطلبون عدداً أقل من العدد السابق (أي أن هناك حركة على منحنى الطلب نفسه).

ولهذا، فلو أننا افترضنا أن الأجر قد ارتفع إلى  $(r_2)$ ، فإن العرض على العمل سوف يزيد على الطلب للعمل، ولهذا فإنه ليس كل من يرغب في العمل سوف يحصل على وظيفة أو يعمل، وهذا سوف يؤدي إلى فائض في العرض.

أما إذا كان الأجر السائد هو ( $R^*$ )، فإن الطلب على العمل سوف يتساوى مع العرض على العمل، وهذا الأجر هو في الواقع الأجر التوازني، وهو الأجر الذي سوف يستمر ويبقى في السوق.

في الشكل البياني (٦ - أ٣) فإنه يشرح الأجر في السوق:



شكل (٦ - ٣) تحديد الأجور في ظل المنافسة الكاملة.

أما الشكل البياني (٦ - ب ٣) فإنه يوضح العلاقة بين العرض والطلب والأجر التوازني بالنسبة للمنشأة، ولكن ماذا يحصل للسعر التوازني إذا حصل أي اضطراب من جانب العرض؟ مثلاً:

فلو فرضنا أن هناك مميزات حصلت بالنسبة لصناعة القمح في السوق مثلاً، فإن ارتفاع الأجور بالنسبة لهذه الصناعة سيؤدي إلى انخفاض عدد العمال بالنسبة لصناعة التمور، ذلك لأن العمال الذين يعملون في هذه الصناعة (التمور) سوف يتركونها ويتوجهون إلى صناعة القمح، وهذا يؤدي إلى زحف منحني العرض بالنسبة لصناعة التمور إلى اليسار، وعند ذلك سوف يرتفع الأجر التوازني ويكون هناك عدد أقل من العمال الذين يرغبون في العمل في هذه الصناعة كما سبق وذكرنا.

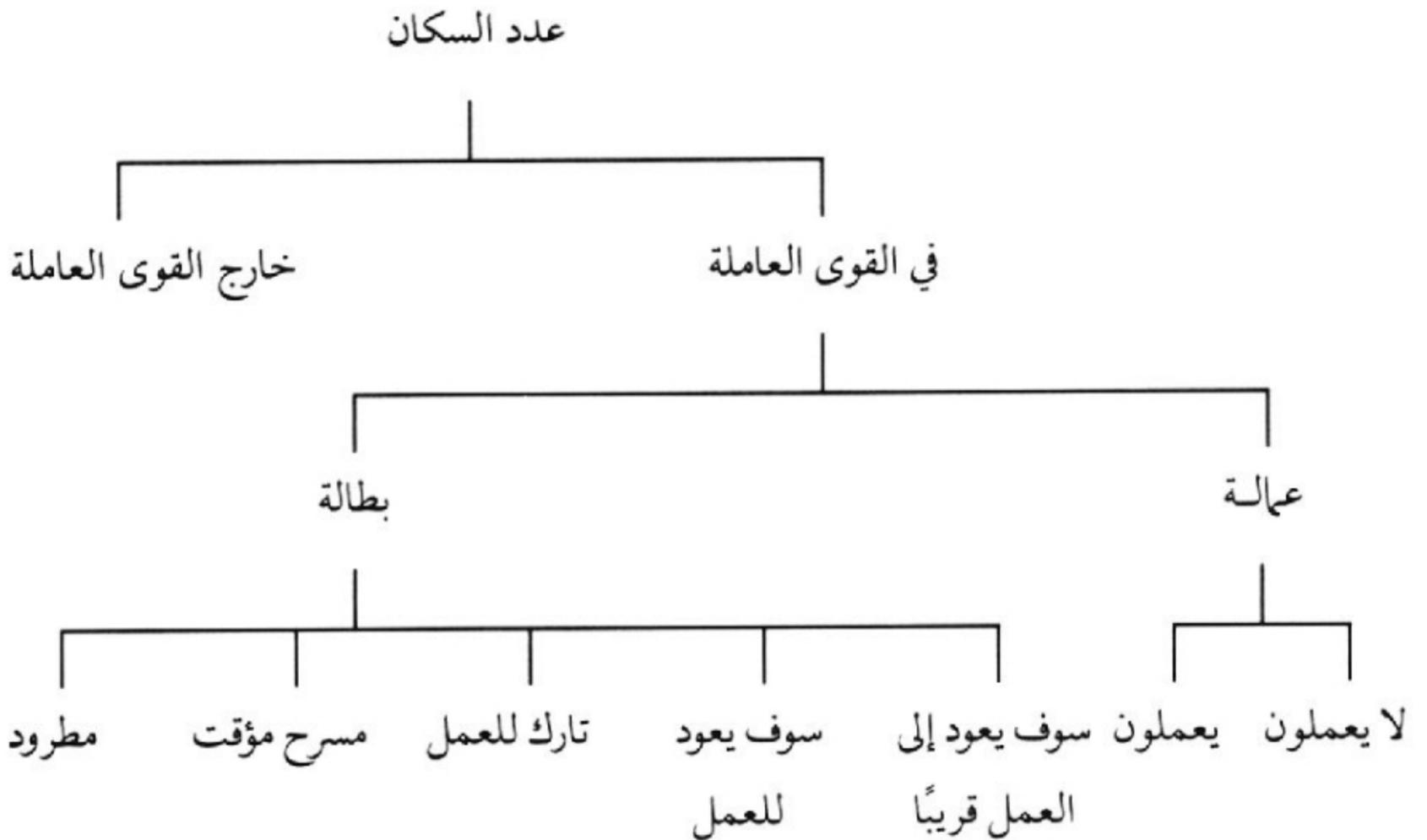


## البطالة

● أنواع البطالة ومسبباتها ● البطالة الاحتكاكية ● البطالة الهيكلية

تحدثنا في الفصل الأول عن البطالة حديثاً سريعاً عابراً، وفي هذا الفصل سنتحدث عن البطالة وأنواعها وأهميتها ومساوئها.

ما هي البطالة؟ قبل الإجابة عن هذا السؤال، لا بد لنا من تبين كيفية توزيع السكان داخل دولة معينة بين مختلف القطاعات. ولهذا فسوف نستعين بالرسم البياني التالي لتوضيح هذه الفكرة:



ويجب علينا أن نتذكر أن العامل يعتبر عاطلاً إذا سجّل خلال فترة أخذ الإحصائية:

١ - مسرح مؤقت .

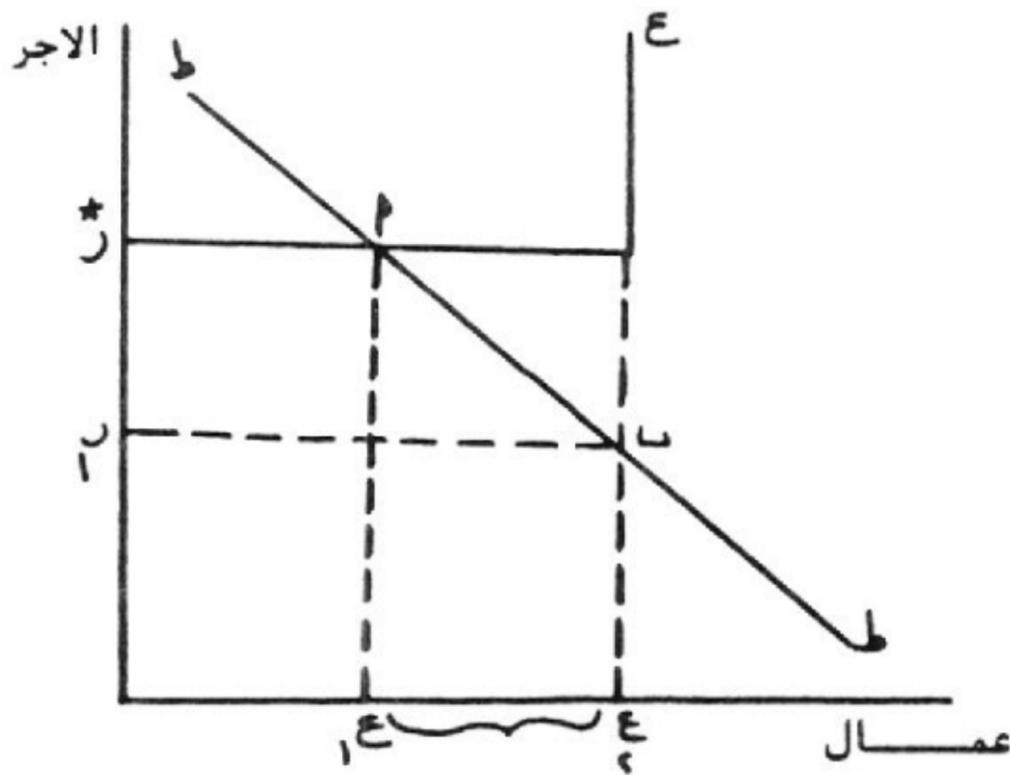
٢ - ينتظر أن يعمل في وظيفة جديدة بعد ٣٠ يوماً .

٣ - بدون وظيفة ولا يوجد عنده عمل .

وهناك صعوبة بين الاقتصاديين في تعريف البطالة، ومع ذلك فإن التعريف الأكثر شيوعاً هو: «وجود رغبة لدى العامل للعمل عند مستوى معين من الأجور.» كما أن هناك تعريفاً آخر للبطالة يأخذ النسبة بين عدد العمال العاطلين إلى عدد القوى العاملة في البلد:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العمال العاطلين}}{\text{القوة العاملة في البلد}}$$

ولمزيد من الإيضاح سوف نستعين بالشكل البياني (١ - ٧) لتوضيح البطالة.



شكل (١ - ٧). تحديد مفهوم البطالة.

في الشكل البياني (١ - ٧) نفترض أن منحنى العرض على العمال تام المرونة عند مستوى معين من الأجور (R\*) ثم بعد الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل فإن منحنى العرض يصبح عديم المرونة. أما منحنى الطلب فهو ذو ميل سالب، ويقطع منحنى العرض عند نقطة (أ) وهي على يسار E (مستوى التوظيف الكامل)، ولهذا

فإن مستوى التوظيف الفعلي (١ع) قد تحدد عن طريق منحني الطلب مثله مثل البطالة، وهي الفرق بين مستوى التوظيف الكامل ومستوى التوظيف الفعلي، أي بين (١ع، ٢ع). وحسب هذا النموذج البسيط، فإنه يمكننا تعريف البطالة على أنها الزيادة في العرض، ولهذا فإن أي تخفيض في الفجوة بين (١ع، ٢ع) سوف يفيد المجتمع، وذلك لأن هناك أشخاصاً يرغبون في العمل عند هذا الأجر الذي سوف يتحدد في هذه الحالة، وسوف يحصلون على الوظيفة التي يرغبون في الحصول عليها.

### أنواع البطالة ومسبباتها

من أجل فهم ومعرفة كيفية تأثير دخول أو خروج الشخص إلى البطالة أو منها على الرفاهية الاقتصادية للمجتمع، وأيضاً من أجل معرفة ما هو المستوى المعقول للبطالة والمستوى غير المعقول، من أجل كل هذا يجب علينا توزيع وتقسيم هذه الأنواع بهدف وضعها وجمعها ضمن مجموعة معينة حسب أسبابها.

وهناك العديد من الأسئلة التي يرغب الفرد معرفة الإجابة عنها مثل:

\* ما هي نسبة البطالة التي تكون نتيجة لانخفاض الطلب على الإنتاج؟ وما هي النسبة التي تكون نتيجة التغير في هيكل الطلب أو العرض للإنتاج الصناعي أو لمنطقة معينة؟ وما هو المقصود بالبطالة؟

وسوف نحاول هنا الإجابة عن هذه الأسئلة من أجل فهم الأسباب التي أدت إلى البطالة وطرق علاجها، وسوف نناقش هنا نوعين فقط من البطالة، وهما: البطالة الاحتكاكية، والبطالة الهيكلية.

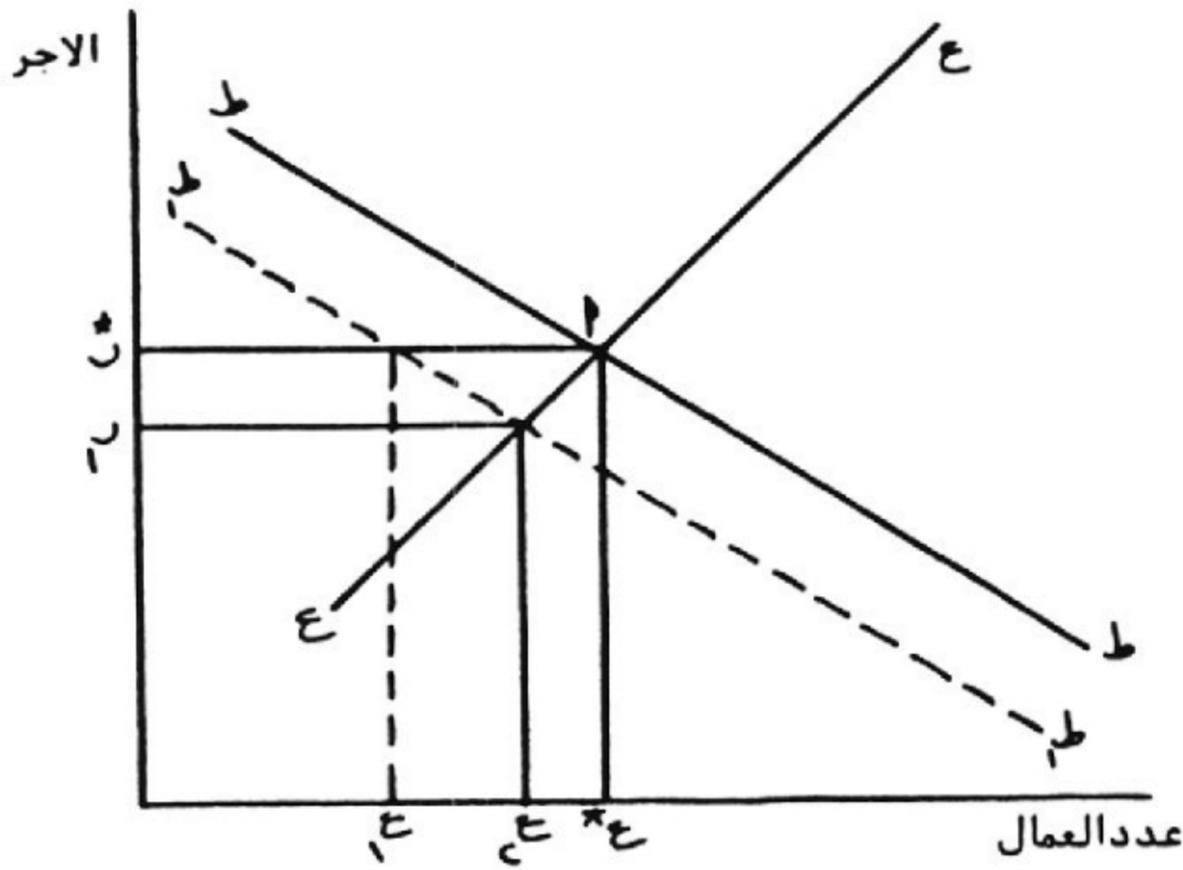
### البطالة الاحتكاكية

#### Frictional Unemployment

تظهر البطالة الاحتكاكية حتى في حالات عدم التغير في الهيكل الاقتصادي، فمثلاً نجد أن هناك بعض الأشخاص يتركون الدراسة، وبعض النساء مثلاً يرجعن إلى القوى العاملة بعد انتهاء فترة الحمل، كما أن هناك بعض العمال يرغبون في الرجوع إلى أعمالهم التي سبق لهم العمل فيها. ففي خلال هذه الفترة يعتبر كل هؤلاء ومن على

شاكلتهم عاطلين عن العمل ، هذا بالإضافة إلى أن هناك بعض العمال يحقق لهم عملهم الحالي الرضا إلا أنهم قد يبحثون عن عمل أو فرصة أفضل . هذه في الواقع بعض الأمثلة عن البطالة الاحتكاكية . ومن هذا نجد أن السبب الرئيس لهذا النوع من البطالة يعود إلى الصعوبة في التوفيق بين العمل المرغوب فيه وبين إيجاد هذا النوع من العمل أو الوظيفة .

ودعنا نفترض الآن أن سوق العمل في حالة توازن ، أي أن العرض يساوي الطلب على خدمة العمال وهذا حاصل عند النقطة (أ) كما هو واضح في الشكل (٢ - ٧) ، ويلاحظ أن التوازن حصل عند الأجر (\*ر).



شكل (٢ - ٧) . البطالة الاحتكاكية .

وكان عدد العمال هو ( $ع^*$ ) ، ودعنا نفترض أن ( $ع^*$ ) هي مستوى التوظيف الكامل في السوق ، أي أنه لا توجد بطالة في السوق عند هذا الأجر ، إلا أن هذا الافتراض في الواقع يعتبر خاطئاً ، ذلك لأنه مع مستوى التوظيف الكامل توجد بطالة في العمل ، فلو أن منحني الطلب زحف إلى اليسار (أي أن الطلب على العمال انخفض) فإنه عند الأجر التوازني ( $ر^*$ ) يكون هناك بطالة ، وهي الفرق بين ( $ع$  و  $ع١$ ) وهو ما يطلق عليه البطالة الاحتكاكية .

### البطالة الهيكلية

إن الفرق بين البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية ليس واضحاً. وهذه الصعوبة في التفرقة بين هذين النوعين ليست بسبب نقص المعلومات عن الطلب والعرض، ولكن بسبب التغير الشديد الذي يحصل في الصناعة أو في هيكل المنطقة. ودعنا نفترض مثلاً أن هناك احتمال تغير في الطلب على العمال من منشأة أو صناعة معينة تقوم باستخدام عدد من العمال أو نوع معين من العمال ذوي خبرة معينة، فمما لا شك فيه أن هذه المعلومات سوف تؤثر على العمالة الموجودة وعلى حجمها، والمهم هنا هو سرعة التغير التي يمكن أن تحصل في هذا السوق أو هذه الصناعة، وعندما يكون هناك عدد كبير من العمال في السوق لا يرغبون في العمل بسبب انخفاض الأجور عن الأجر السائد أو عندما يكون هناك انخفاض في الطلب على العمال من قبل بعض المنشآت، فلا شك أن هذا سوف يؤدي إلى انخفاض سرعة العودة إلى مستوى التوظيف، ولهذا فإن البطالة الهيكلية هي في الواقع نتيجة التغير البطيء الذي يحدث في سوق العمل.

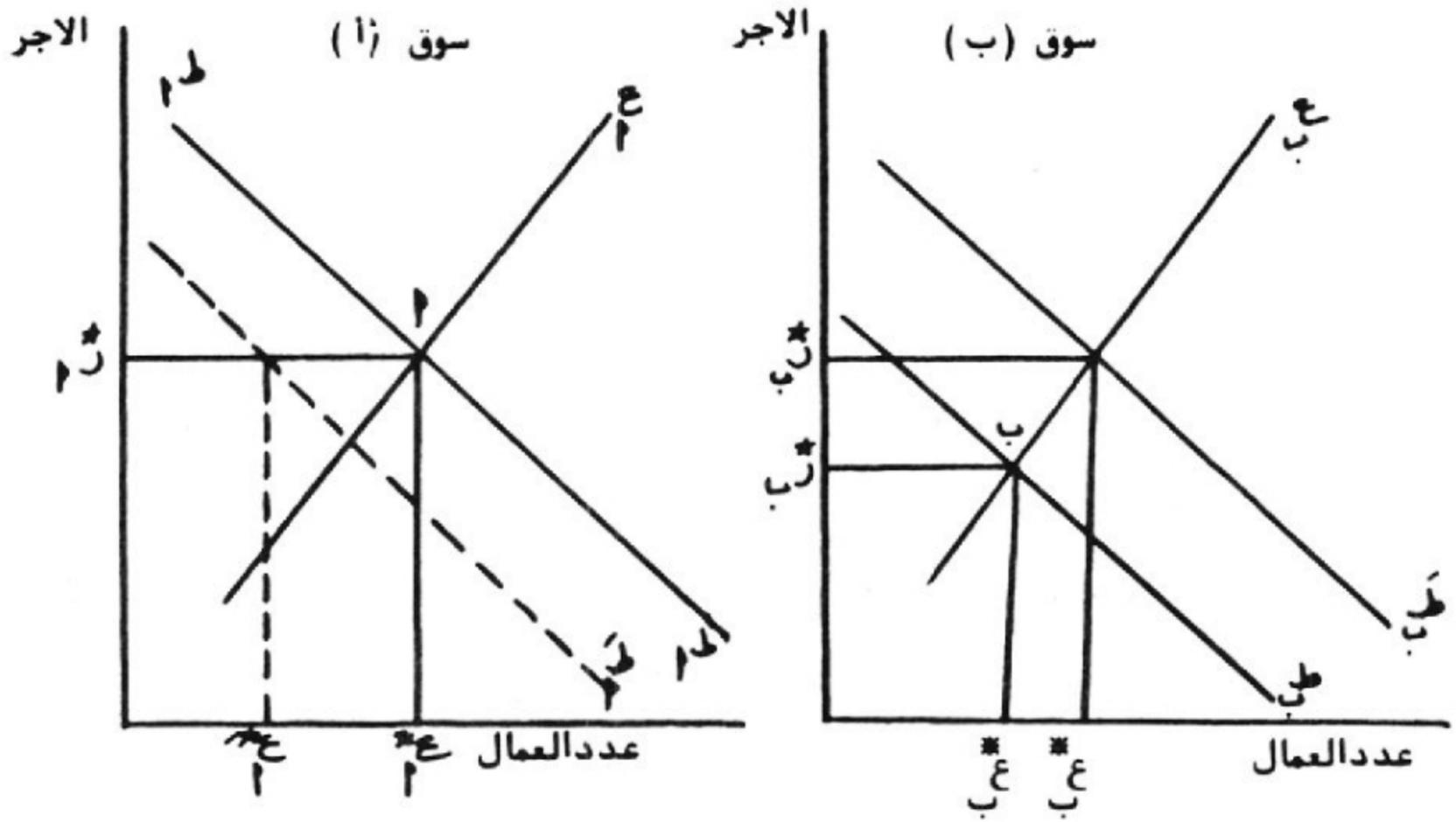
ومن هنا نرى أن اسم البطالة الهيكلية قد وجد من التغير في الصناعة، أو الوظيفة، أو الهيكل الصناعي في الدولة، ويجب علينا أيضاً ملاحظة أن البطالة الهيكلية ليست دائماً نتيجة انخفاض الطلب مقارنة بالعرض، وغالباً ما تتحقق البطالة الهيكلية لسببين هما:

١ - ثبات الأجور وعدم تغيرها.

٢ - التكاليف الباهظة بالنسبة للتغير والوصول إلى التوازن.

وسوف نناقش هذين السببين بتفصيل أكثر.

دعنا نفترض في البداية أن هناك سوقين للعمل، سوق (أ) وهو سوق العمال ذوي الخبرة في صناعة الأحذية، أما السوق (ب) فهو سوق ذوي الخبرة العالية في صناعة الكمبيوتر، ودعنا نفترض أن كلا السوقين في حالة توازن وأن منحني الطلب والعرض للسوق الأول هو (ط<sub>١</sub>، ع<sub>١</sub>) كما في الشكل (٣ - ٧)، والأجر التوازني هو (ر\*) وعدد العمال هو (ع<sub>١</sub>).



شكل (٣ - ٧). البطالة الهيكلية.

أما في السوق (ب) فإن الطلب والعرض هما  $(ط_١, ع_١)$ ، والأجر التوازني هو  $(ر^*)$  وعدد العمال هو  $(ع^*)$ ، وحيث إن هناك اختلافاً في المميزات والتكاليف في كلا السوقين، فإن الأجور لا تكون متساوية في كلا السوقين بالضرورة.

ودعنا الآن نفترض أن الطلب على الأيدي العاملة في سوق الأحذية قد انخفض إلى  $(ط_٢)$ ، بسبب الطلب على الأحذية المستوردة من الخارج مثلاً، بينما الطلب على الأيدي العاملة التي تعمل في الكمبيوتر ارتفع إلى  $(ط_٢)$  نتيجة لزيادة استعمال الكمبيوتر، فإذا فرضنا أن الأجور ثابتة ولا يمكن تغييرها بسبب وجود قوانين حكومية، فإن الطلب على الأيدي العاملة في صناعة الأحذية سوف ينخفض إلى  $(ع_١^*)$  بينما الأجور والأيدي العاملة في صناعة الكمبيوتر سوف ترتفع إلى  $(ر_٢^*)$ ،  $(ع_٢^*)$  بالترتيب، ولهذا فإن الفرق بين  $(ع_١^* - ع_٢^*)$  يعتبر بطالة، وهذا يتحقق في الأجل القصير، فإذا أمكن للعمال الذين يعملون في صناعة الأحذية التحول إلى صناعة الكمبيوتر وإن كان ذلك التحول مكلفاً، فإن البطالة الموجودة في صناعة الأحذية - أي العمال الذين لا يوجد لهم عمل في هذه الصناعة - يمكنهم التحول إلى صناعة الكمبيوتر، ولأن الأجور في صناعة الكمبيوتر فيها نوع من المرونة فإن البطالة سوف

تنتهي . ومع ذلك فإن وجود البطالة الهيكلية يكون سببه ارتفاع تكاليف الانتقال من صناعة إلى أخرى .

هذا بالإضافة إلى أن هناك أنواعاً أخرى عديدة من البطالة التي سوف نقوم بتركها للقارئ لدراستها ومنها البطالة الموسمية والبطالة المقنعة .



### التضخم والبطالة

- مقدمة ● تبادل تضخم الأجور والبطالة ● القوى المؤثرة في تبادل تضخم الأجور والبطالة ● تضخم الأجور وتضخم الأسعار والإنتاجية والتبادل طويل الأمد

#### مقدمة

تعرضت الولايات المتحدة الأمريكية والعالم الغربي طيلة فترة السبعينيات لموجة من المعدلات العالية نسبياً من التضخم في الأجور والأسعار، ولقد رافق ذلك زيادة سريعة نسبياً في البطالة، وقد حدثت تلك الزيادة في محيط معدلات البطالة المرتفعة، مما جعل هذه الدول تعاني من عواقب التضخم والبطالة في آن واحد، وفي الوقت نفسه تحدث معدلات التضخم والبطالة المرتفعة المعتقدات التي سادت لفترة طويلة بأن التضخم سيتناقص إذا ما ارتفعت البطالة، ولقد زاد هذا الاعتقاد من جذوة الأمل في إمكانية استخدام السياسات المالية والنقدية التي تخططها هذه الحكومات لتقويم الاقتصاد بهدف انخفاض مستويات التضخم والبطالة.

والجدير بالذكر أن أسباب التضخم ونتائجه والسياسات المالية والنقدية المتبناة لمعالجته هي خارج نطاق اقتصاديات العمل، ونقتصر في هذا الجزء على تحليل العلاقة بين التضخم والبطالة، وذلك لفهم الصلة بين ما يحدث في سوق الأيدي العاملة وما يحدث للأسعار عامة بوضوح، ونظراً لأننا نركز على سوق الأيدي العاملة، فسنولي جل اهتمامنا لسعر اليد العاملة - معدل الأجر - عند مناقشة مسألة التضخم.

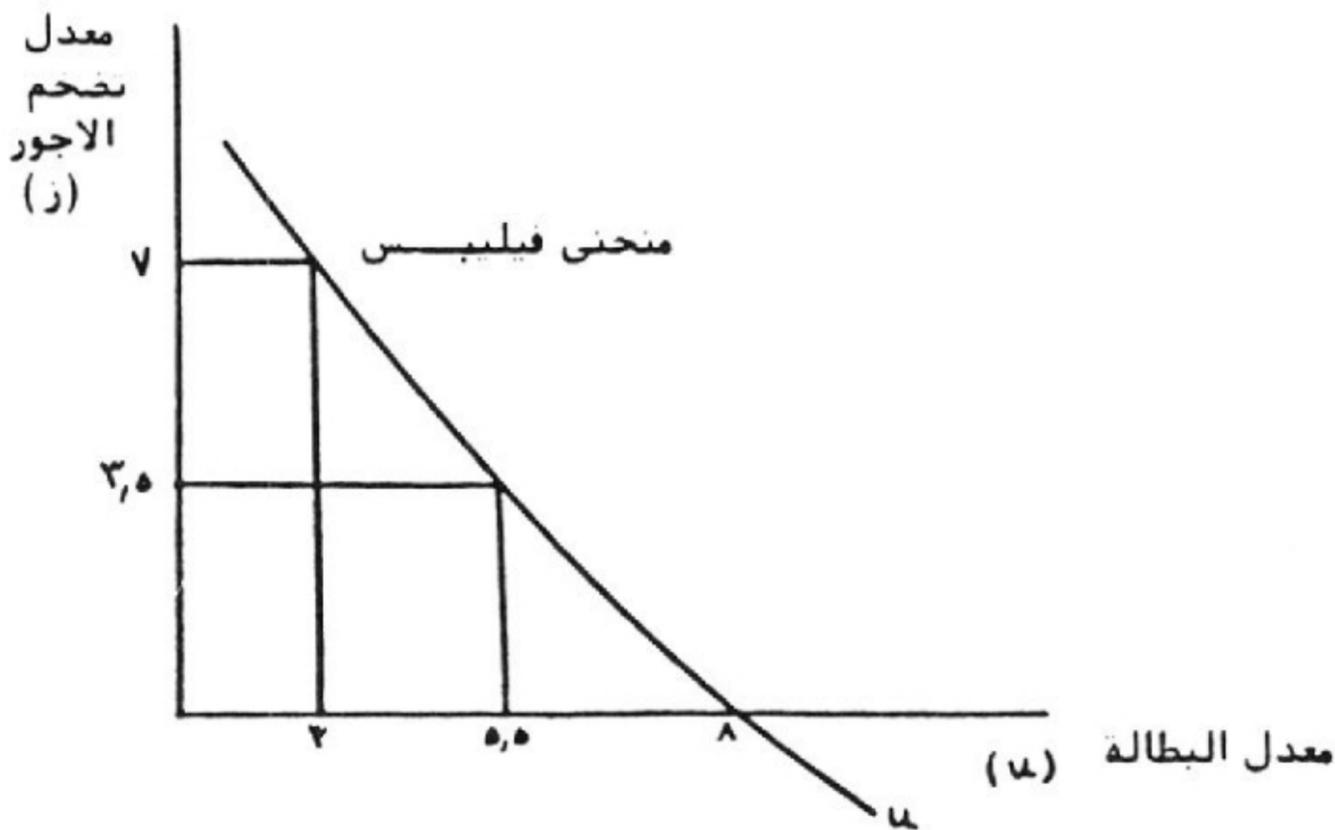
## قياس تضخم الأجور

عند قياس معدل تضخم الأجور لا ننظر إلى الأجور في صناعة واحدة أو صناعتين أو سوق معينة، وإنما ننظر إلى معدل الأجور في كل الصناعات القائمة في هذا البلد. ويعتبر هذا المعدل من الأهمية بمكان حتى ولو بقيت الأجور بالنسبة لصناعة معينة ثابتة. فمثلاً إذا كان هناك ميل نحو توزيع الأيدي العاملة على الصناعات المرتفعة الأجور (مثل الإنشاءات) أكثر مما هي عليه في الصناعات المنخفضة الأجور (مثل التجارة بالمفرق) فإن معدل الإيرادات العائدة من العمل سيزداد. بالمثل إذا كان هناك ميل نحو زيادة استخدام عمال مهرة بأجور عالية دون اللجوء إلى استخدام عمال غير مهرة بأجور منخفضة، فإن معدل الإيرادات العائدة من العمل سيزداد. ومثال آخر على ذلك إذا قمنا بتوزيع عمل القوة العاملة نحو مشتركين جدد بأجور منخفضة قليلة نسبياً، فإن معدل الإيرادات العائدة من العمل سيزداد أيضاً. وأخيراً إذا تم عمل ساعات خارج وقت الدوام الرسمي يصرف بشأنها مكافآت بالنسبة للساعات الرسمية فإن معدل الإيرادات العائدة من العمل سيزداد كذلك، ويوجد العديد من الأشياء التي تشابه ذلك.

والمشكلة الكامنة في الأمثلة التي تطرقنا إليها كافة هي أن معدل الإيرادات السنوية في الاقتصاد حيث إن (ر-) هو المتوسط لإيرادات الأفراد في كل مجموعة صناعية أو مهنية أو خبرة (ر<sub>1</sub>) وتعتمد الدالة المحددة لإيرادات كل مجموعة (د<sub>1</sub>) على كل أجزاء الساعات التي عملها الأفراد في الاقتصاد ضمن المجموعة وأجزاء الساعات التي عملتها المجموعة الأخرى التي دفعت من أجلها المكافآت، وبهذا يمكن للتغيرات التي تطرأ على معدل الإيرادات السنوية أن تعكس التغيرات في الدوال وكذلك التغيرات في نسب أجور كل مجموعة.

ولقد اعتقد الاقتصاديون طيلة سنوات عديدة بوجود علاقة سلبية ثابتة أو منحنيات تبادل بين معدلات التضخم في الأجور والأسعار من ناحية، ومعدل البطالة الإجمالي في الاقتصاد من الناحية الأخرى. بمعنى أنه اعتقد بأن المستويات العليا من البطالة مرتبطة بالمعدلات المنخفضة لتضخم الأجور والأسعار، وبالعكس. ولقد سميت العلاقة التي تربط بين البطالة وتضخم الأجور «منحنى فيليبس» نسبة

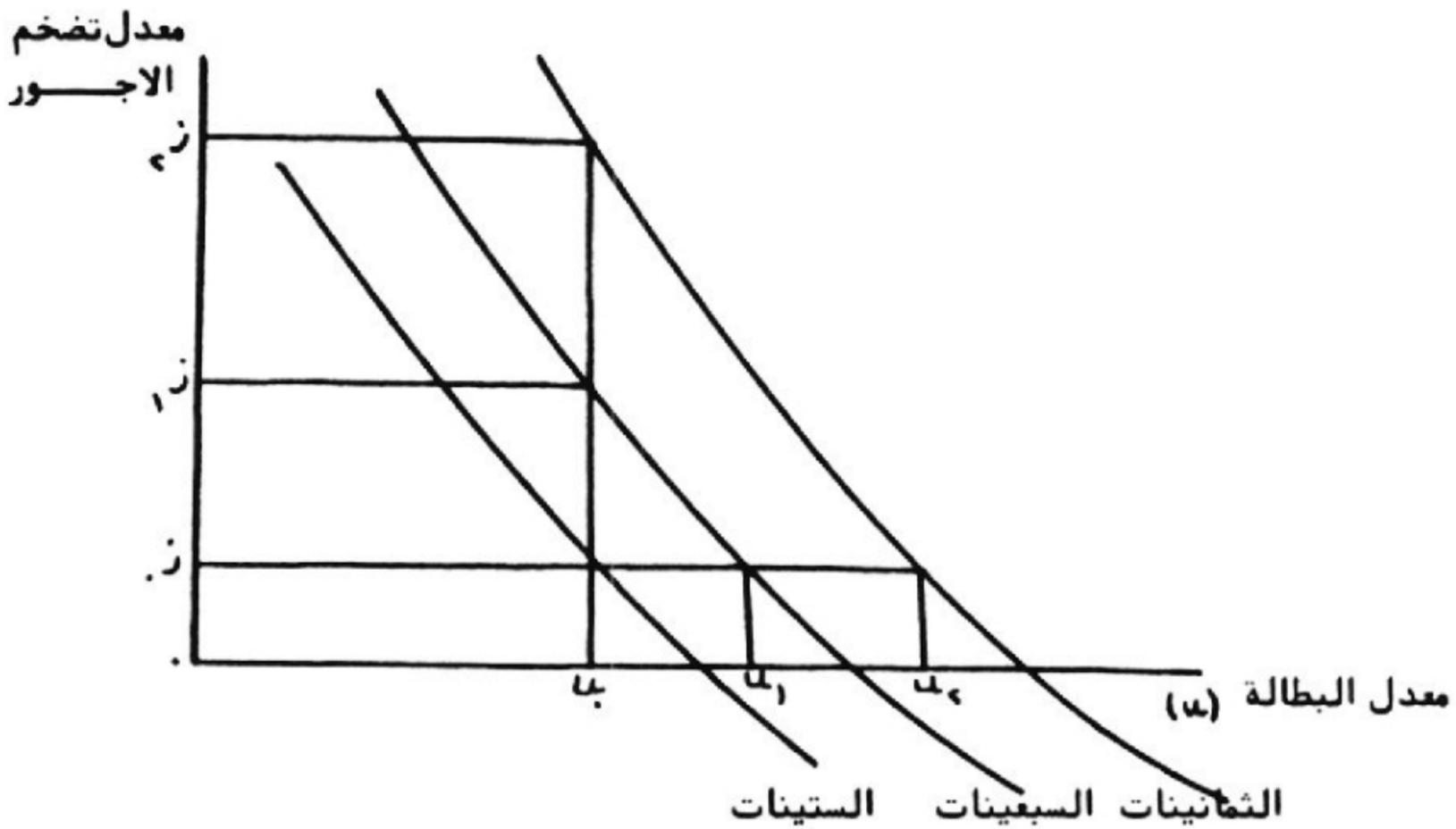
للاقتصادي الشهير الذي لاحظ وجودها في فترات مبكرة، كما اعتقد بعضهم بأن منحني فيليبس يوفر العديد من الخيارات العملية لواضعي السياسات من خلال الاستعمال الملائم لسياسة مالية أو نقدية إذ بإمكانهم اختيار أية مجموعة من البطالة أو التضخم على طول المنحني. فمثلاً يعتقد كثير من الاقتصاديين أنه باستطاعة الدولة الاختيار من البدائل التالية (موضحة في الشكل ١ - ٨)  $٨\%$  بطالة وصفر تضخم أجور،  $٥,٥\%$  بطالة و  $٣,٥\%$  تضخم أجور، و  $٣\%$  بطالة و  $٧\%$  تضخم أجور.



شكل (١ - ٨). العلاقة بين تضخم الأجور والبطالة خلال سنة معينة.

وتشير معظم البيانات والإحصائيات المتوافرة إلى وجود ترابط سلبي خلال الستينيات بين معدل البطالة ومعدل تضخم الأجور، وفي الحقيقة لقد ارتبط التحسن الثابت في أسواق الأيدي العاملة وانخفاض معدلات البطالة في أواخر الستينيات بمعدلات تضخم الأجور المتزايدة، إلا أنه خلال السبعينيات يبدو للوهلة الأولى أن هذه العلاقة قد أخذت في الانحسار، وغالباً ما يلاحظ الفرد وجود زيادة متزامنة في معدل البطالة ومعدل تضخم الأجور خلال هذا العقد، ونتيجة لذلك ارتبط معدل البطالة البالغ  $٥,٥\%$  بمعدل تضخم أجور يبلغ  $٣,٣\%$  إلى  $٣,٤\%$  في الستينيات، بينما ارتبط معدل بطالة مماثل تقريباً مقداره  $٥,٦\%$  بمعدلات تضخم في الأجور تبلغ  $٤,٦\%$  إلى  $٧,٩\%$  خلال السبعينيات. وتظهر هذه البيانات حقيقة إنه ليس من المضمون الاعتماد بوجود تبادل سلبي ثابت بين التضخم والبطالة.

وهناك تفسير بديل لتلك البيانات، ففي حين أنه يوجد تبادل بين معدلات التضخم والبطالة في فترة زمنية معينة، إلا أن منحنى التبادل يتحدد بواسطة عدد من العوامل الأخرى التي يمكن أن تتغير بمرور الزمن. ويمكن القول بأن التأثيرات الصافية لتلك العوامل الأخرى قد تغيرت في السنوات الأخيرة مما أدى إلى تغير منحنى التبادل الموضح في الشكل (١ - ٨) إلى أعلى وإلى الجهة اليمنى. وبهذا فإن أوجه منحنى التبادل تقع في بداية الثمانينيات في كل مكان فوق الأوجه التي سادت خلال الستينيات (انظر الشكل ٢ - ٨). وبطريقة أخرى، يمكن القول بأن ما كتب تحت شكل (٢ - ٨) هو أن المعدلات العليا المطردة لتضخم الأجور (ز، ز<sub>١</sub>، ز<sub>٢</sub>) قد ربطت العمل بمستوى معين من البطالة في شكل (٢ - ٨) كما أصبحت معدلات البطالة العليا المطردة (ب، ب<sub>١</sub>، ب<sub>٢</sub>) مرتبطة بمستوى معين من تضخم الأجور (ز).



شكل (٢ - ٨). التبادل المتغير بين معدل تضخم الأجور ومستوى معدل البطالة.

وفي الحقيقة اقترح بعض الاقتصاديين أن يحول منحنى التبادل بين الستينيات والثمانينيات إلى الجهة اليمنى بثلاثة بالمائة (٣٪) من النقاط، كما أنه من الممكن أن يكون منحنى فيليبس قد أصبح أكثر انبساطاً خلال السنوات الأخيرة إذا أصبح الانخفاض الآن في معدل تضخم الأجور الذي يصاحب نسبة مقدارها ١٪ في معدل

البطالة أقل مما كان عليه في الماضي . ولقد أدى الثبات المتزايد في معدل التناقص في الأجور إلى حدوث فقدان في فاعلية السياسات الاقتصادية التقليدية الكبيرة من حيث تصديها للتضخم، كما زاد من أهمية سياسات أسواق الأيدي العاملة البديلة .

ويقدم القسم التالي نموذجًا بسيطًا يوضح لماذا يوجد تبادل بين تضخم الأجور والبطالة . كما يناقش القوى التي تؤدي إلى تحويل المنحنى خلال الزمن . ويوفر هذا النموذج إطارًا يمكن استعماله لمناقشة السياسات المختلفة لأسواق الأيدي العاملة التي قد تمكن صانعي السياسات من استخدام منحنى التبادل باتجاه أكثر فائدة .

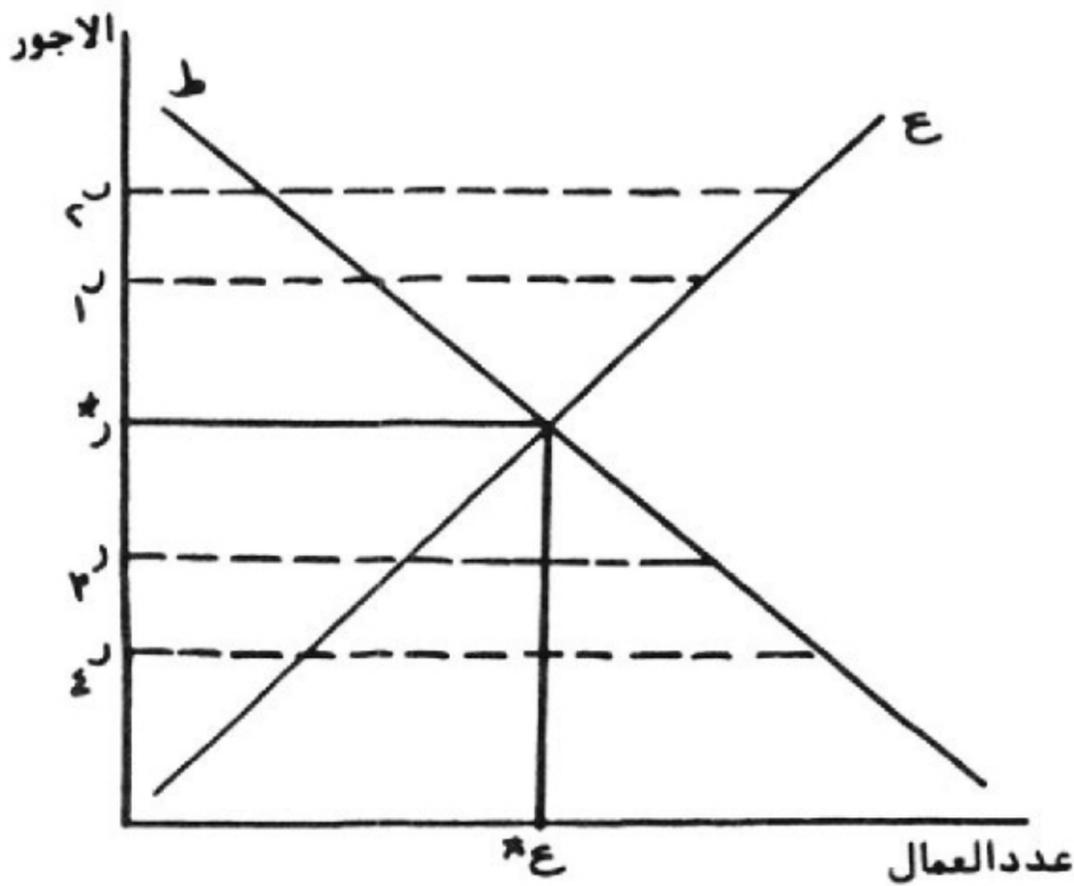
ويناقش هذا الجزء أيضًا العلاقة بين الأجور واتجاه الأسعار ويدرس الظروف التي يحدث في ظلها تبادل ثابت على المدى الطويل بين تخضم الأسعار والبطالة، وعلى الرغم من احتمال وجود تبادل في فترة من الزمن بين معدل تضخم الأجور ومعدل البطالة، فإنه ليس من الضروري أن يتبع ذلك على المدى الطويل وجود تبادل ثابت بين معدل تضخم الأسعار ومعدل البطالة . وفي الحقيقة فإن هناك مدرسة فكرية تقول بأن منحنى التبادل طويل الأمد هو منحنى رأسي وأن المحاولات الهادفة إلى إبقاء معدل البطالة منخفضًا سوف تؤدي إلى زيادة سريعة في معدلات التضخم .

وسنناقش في هذا الفصل مسألة ذات أهمية قصوى وهي السياسات الحكومية لتخفيض معدل التضخم المرتبط بمستوى معين من البطالة .

### تبادل تضخم الأجور / البطالة

#### النموذج الأساسي

يمثل شكل (٣ - ٨) سوقًا تنافسيًا للأيدي العاملة، وتقضيًا للسهولة سنتناول بصفة مبدئية أسعار الإنتاج الثابتة وذلك للتمكن من رسم منحنيات الطلب والعرض من حيث الأجور النقدية دون الأجور الحقيقية . وفي سوق الأيدي العاملة هذه يكون الأجر التوازني هو (ر\*) ومستوى العمل المتوازن هو (ع\*)، ولقد علمنا من خلال الأجزاء السابقة أنه عندما تكون الأجور فوق (ر\*) فإن عدد العمال المطلوب استخدامهم سوف يهبط والعكس صحيح عندما تكون دون (ر\*) .



وحدات الأيدي العاملة .

شكل (٣ - ٨) . العلاقة بين التغيرات في الأجور والطلب المتزايد على الأيدي العاملة بافتراض أن الأسعار ثابتة .

والسؤال الذي يتبادر إلى الذهن هو كيف يتغير معدل الأجور بسرعة حين يكون بعيداً عن قيمته (المتوازنة)؟ يبدو أنه من المعقول جداً الافتراض بأن سرعة تغير معدل الأجور مرتبطة بالحد الذي يكون عنده سوق الأيدي العاملة غير متوازنة ومقاسة بالطلب على الأيدي العاملة، وبالرغم من ازدياد معدل الأجور كلما انخفض معدل الأجور إلى ما دون ( $r^*$ ) وبالتالي أدى ذلك إلى تزايد الطلب وبشكل إيجابي على الأيدي العاملة، وبالمثل سيزداد هذا الطلب عندما يكون عند ( $r^*$ ) شكل (٣ - ٨) مما هو عليه عندما يكون عند ( $r^*$ ) . بالنسبة لمعدل الأجور فإنه يهبط عندما يكون هذا المعدل فوق ( $r^*$ )، وكذلك عندما يوجد عرض متزايد (أو طلب متزايد سلبي) على الأيدي العاملة، فإنه سينخفض بسرعة أكبر مما كان عليه عندما يكون معدل الأجور في وضع ( $r^*$ ) .

ولصياغة هذه الفكرة بأسهل الطرق الممكنة نفترض أن النسبة المئوية لمعدل التغير في الأجور (ز) تتناسب مع الطلب المتزايد على الأيدي العاملة (ك)، ونظراً لوجود اختلاف مطلق معين بين العرض والطلب فإن (الطلب - العرض = ١٠٠) تشير إلى

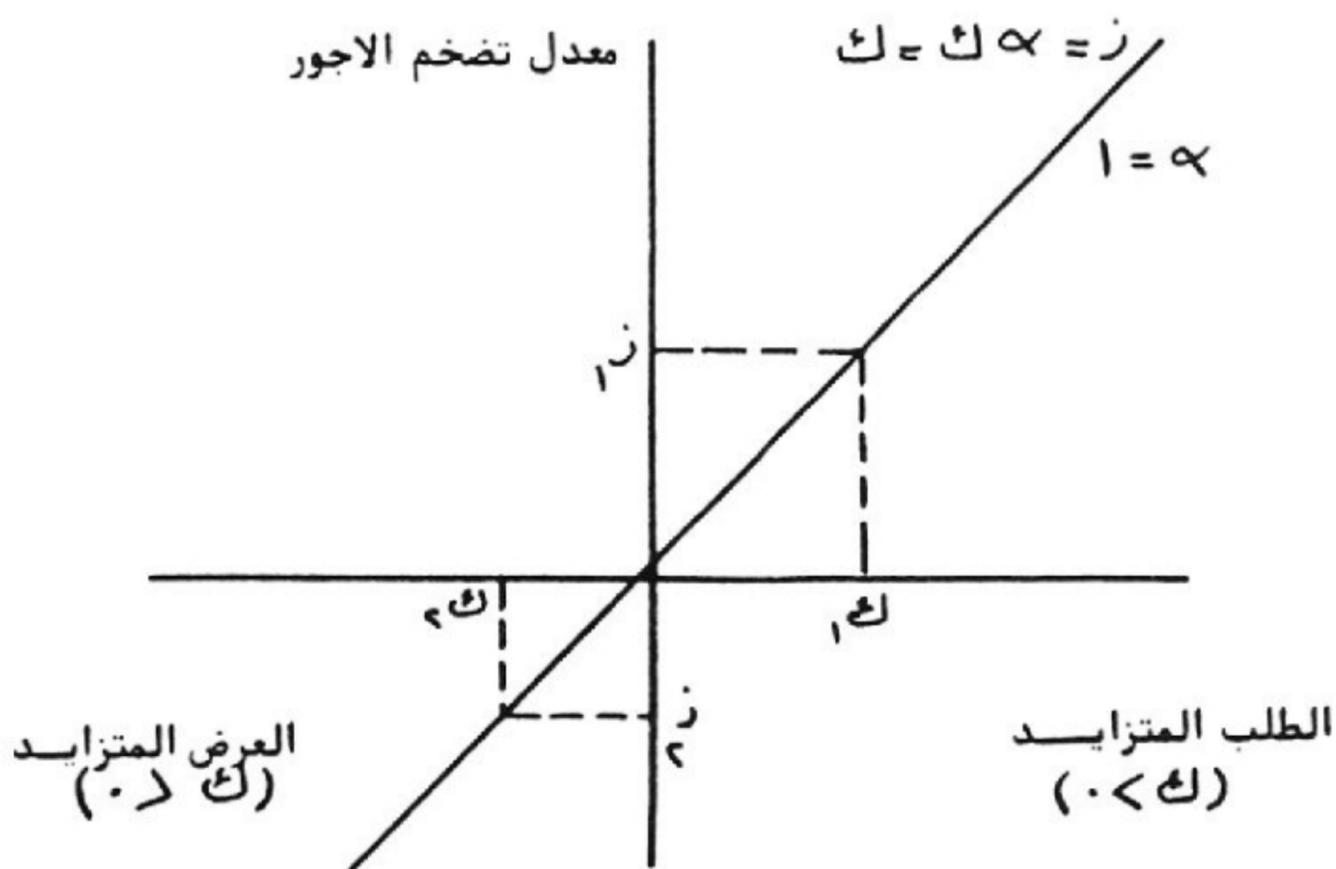
درجة أكبر من عدم التوازن إذا كان  $10,000$  فرد يبحثون عن العمل مما لو كان  $100,000$  فرد يوجدون في الأسواق، وسوف نقيس الطلب المتزايد كما يلي:

$$\text{(الطلب - العرض) / العرض}$$

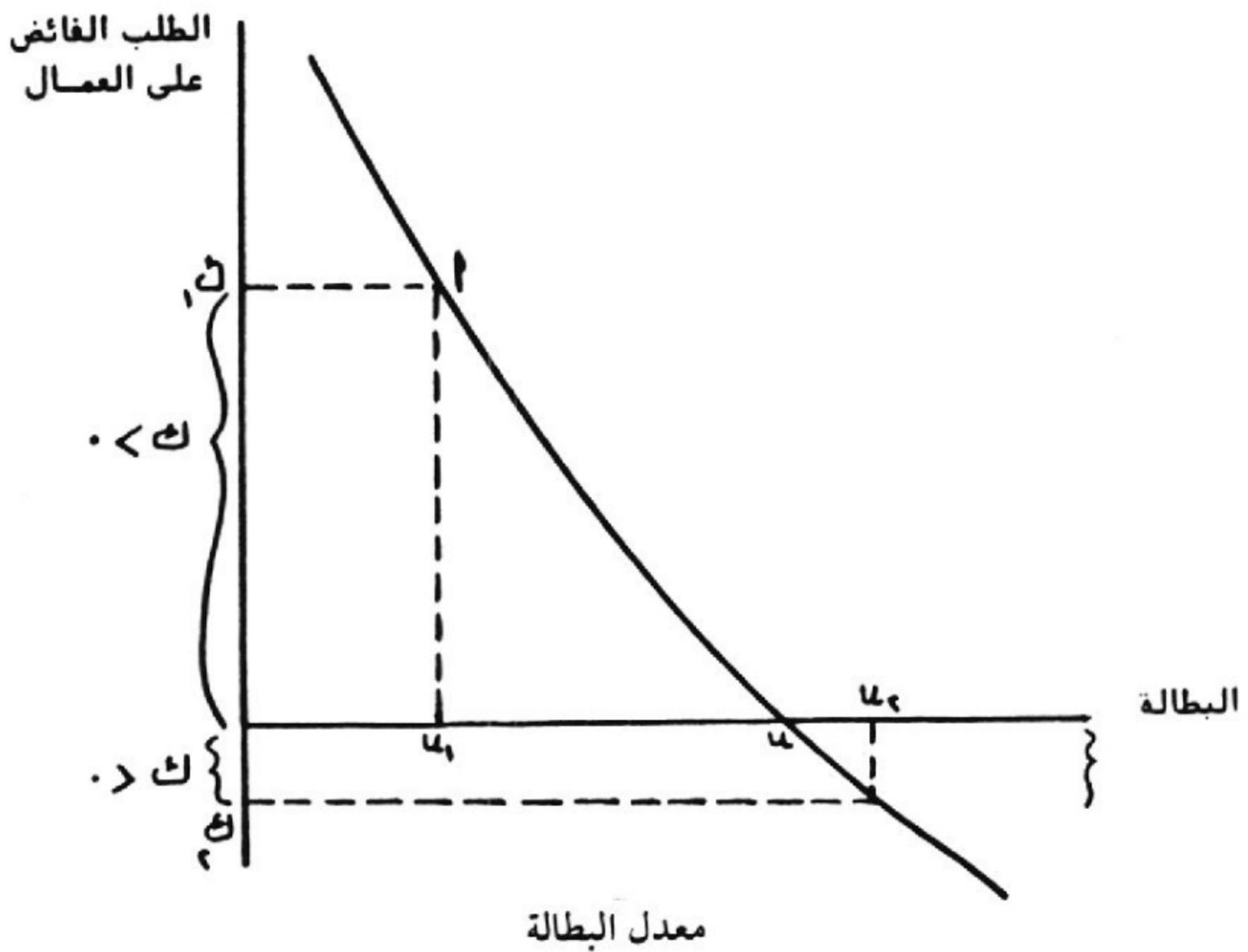
$$\text{معدل التغير في الأجور (ز) = ك = } \alpha \text{ (الطلب - العرض) / العرض}$$

ولقد صورت هذه العلاقة على شكل (٤ - ٨) وكلما كبرت  $\alpha$  ازداد تعديل الأجور لعدم التوازن، ويلاحظ أنه عندما يزيد العرض على الطلب، تكون  $\alpha$  سالبة ومن ثم  $z$  سالبة (وباستطاعتنا بالطبع ألا نسمح بأن تكون الإجابات متماثلة بالنسبة للطلب والعرض المتزايدين. فمثلاً إذا بقيت الأجور ثابتة في اتجاه سفلي، فإن  $\alpha$  تكون أصغر، وبالتالي يكون المنحنى أكثر انبساطاً - في منطقة العرض المتزايد التي تقع إلى يسار المحاور الرأسية. ولأغراض تتعلق بالشرح فإننا سنتجاهل هذا العنصر المعقد في هذا الجزء).

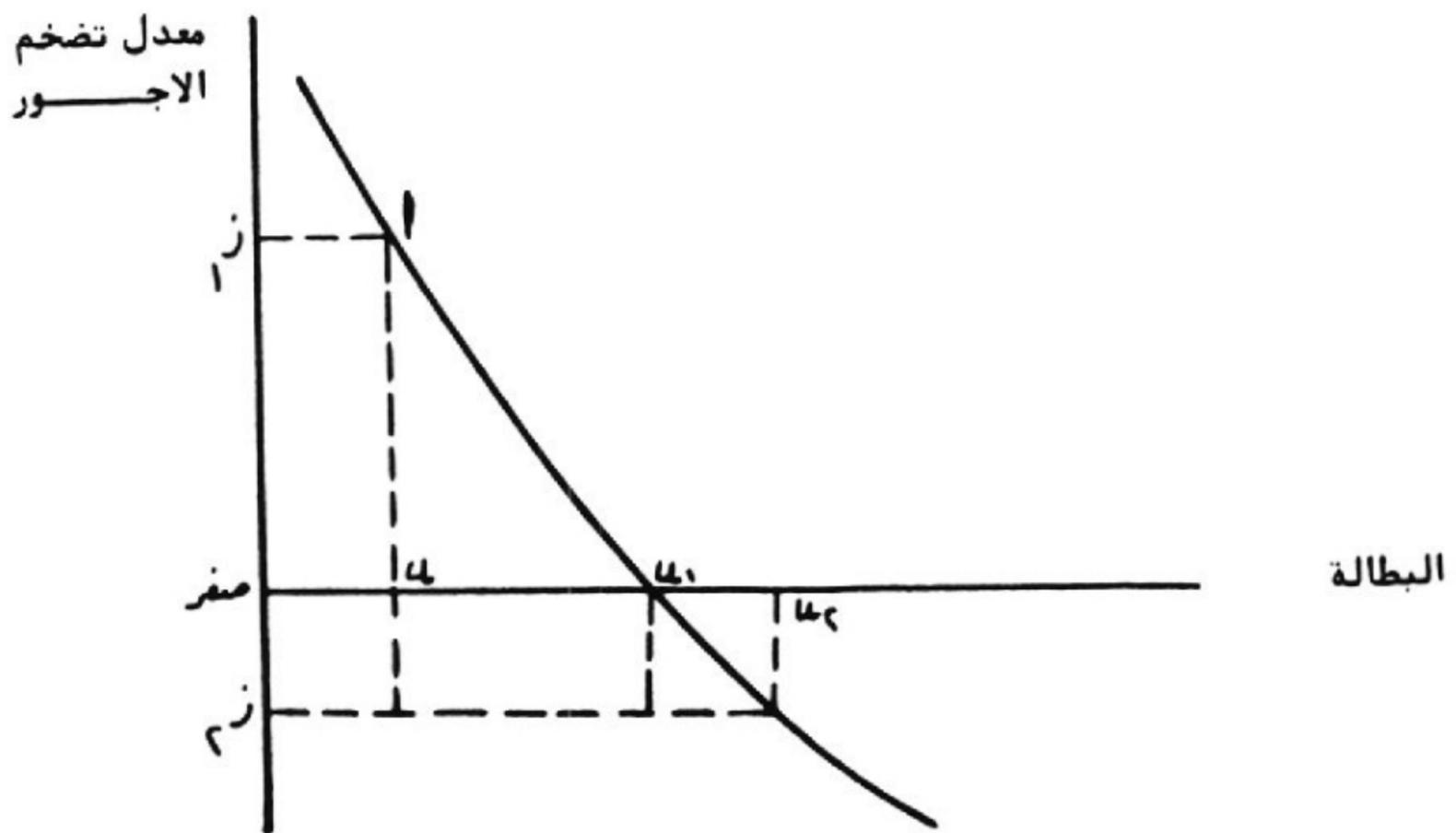
ونظراً لكون الطلب المتزايد على الأيدي العاملة غير ملحوظ، فمن الضروري استبداله بمتغير يمكن ملاحظته - مثل معدل البطالة - عند تحليل تغيرات الأجور بطريقة تجريبية. والسؤال هو: ما هي العلاقة التي تربط بين الطلب المتزايد على الأيدي العاملة ومعدل البطالة ( $\mu$ )؟ ويعتقد بعض الاقتصاديين بوجود معدلات للبطالة حتى



شكل (٤ - ٨). الطلب المتزايد على الأيدي العاملة ( $K$ ).



شكل (٤ ب - ٨) العلاقة بين الطلب المتزايد على الأيدي العاملة ومعدل البطالة.



شكل (٤ ج - ٨). اشتقاق التبادل بين معدل تضخم الأجور ومعدل البطالة.

حين تكون أسواق الأيدي العاملة متوازنة تعادل الطلب الإجمالي على الأيدي العاملة مع العرض الإجمالي (ك = صفر)، وتحدث هذه البطالة المتجزئة، نظراً لحدوث تحول في الأعمال العادية وحركة الأفراد إلى سوق الأيدي العاملة وخارجها في ظروف تكون فيها المعلومات غير مكتملة وتستغرق عملية المواءمة الوظيفية الكثير من الوقت.

وفي الشكل (٤ ب - ٨) فإن معدل البطالة الذي يوجد عندما يكون الطلب الفائض على الأيدي العاملة صفراً هو (١١) وغالباً ما يشار إلى ذلك في المنشورات الاقتصادية بمعدل التوظيف الطبيعي أو الكامل للبطالة.

ولأن الطلب المتزايد على الأيدي العاملة في ازدياد وأسواق الأيدي العاملة آخذة في الانكماش، فإن معدل البطالة سوف يأخذ في الهبوط، وبالرغم من إمكانية تخفيض الزمن المستغرق في الحصول على الوظيفة، إلا أن عملية شغل الوظيفة الشاغرة قد يستغرق بعض الوقت، ونتيجة لذلك لا يهبط بالمثل معدل البطالة دون مستوى إيجابي معين، ولأنه يمكن الوصول إلى ذلك المستوى فإن أية زيادة في الطلب المتزايد سوف تدفع إلى إجراء تخفيضات حثيثة أصغر في معدل البطالة، ونتيجة ذلك تظهر علاقة غير خطية بين معدل البطالة والطلب المتزايد على الأيدي العاملة، كما هو موضح في منطقة (ك < صفر) شكل (٤ ب - ٨). وعلى النقيض من ذلك فقد تؤدي الزيادة في العرض الفائض الواقعة تحت المحاور الأفقية (حيث ك > صفر) إلى وجود زيادة تناسبية في معدل البطالة. وبهذا فإن العلاقة بين معدل البطالة والطلب الزائد على الأيدي العاملة قد تكون خطية في منطقة العرض الفائض كما هي موضحة في شكل (٤ ب - ٨).

كما تحتوي العلاقتان الموضحتان في كلا الشكلين (٤ ا - ٨) و(٤ ب - ٨) العلاقة بين تضخم الأجور والطلب الزائد وكذلك العلاقة بين معدل البطالة والطلب الزائد على المعلومات المطلوبة كافة لاشتقاق منحنى تبادل تضخم الأجور/ البطالة الموضح في الشكل (٤ ج - ٨)، ويرجع ذلك إلى أن الطلب الزائد على الأيدي العاملة يكون صفراً. ولقد عرفنا من (٤ ا - ٨) أن معدل تضخم الأجور هو صفر، وعرفنا من الشكل (٤ ب - ٨) أن معدل البطالة هو (١١) وبهذا فإن نقطة واحدة على منحنى تبادل تضخم الأجور والبطالة في الشكل (٤ ج - ٨) هو (صفر ١١)، وعندما يكون الطلب الزائد على

الأيدي العاملة هو (ك<sub>١</sub>)، يكون معدل تضخم الأجور هو (ز<sub>١</sub>) في الشكل (٤ ج - ٨)، ويكون معدل البطالة (μ<sub>١</sub>) في الشكل (٤ ب - ٨). وعندما يكون العرض الزائد للأيدي العاملة هو (ك<sub>٢</sub>)، يكون معدل تضخم الأجور (ز<sub>٢</sub>)، في الشكل (٤ أ - ٨)، بينما يكون معدل البطالة (٢) في الشكل (٤ ب - ٨)، وبهذا فإن (ز<sub>٢</sub>)، (μ<sub>٢</sub>)، (ز<sub>١</sub>)، (μ<sub>١</sub>) هما نقطتان إضافيتان على منحنى العلاقة بين التضخم والبطالة في الشكل (٤ ج - ٨). وبتكرار هذا الحديث على القيم المحتملة كافة للطلب الزائد على الأيدي العاملة فإن ذلك يؤدي بالفرد إلى اشتقاق منحنى التبادل بكامله في (٤ ج - ٨).

وضمن سياق النموذج المبسط لسوق الأيدي العاملة يرتفع منحنى العلاقة بين معدل تضخم الأجور ومعدل البطالة من الاستجابة المفترضة للأجور إلى الطلب الزائد على الأيدي العاملة، إلا أن هناك قوى عديدة تؤثر على وضع المنحنى الذي يتبع العلاقة الإجمالية بين معدل البطالة ومعدل تضخم الأجور، وفيما يلي ثلاث من تلك القوى:

- ١ - المعدلات الحالية والمتوقعة لتضخم الأسعار.
- ٢ - العمر / توزيع الجنس من القوى العاملة.
- ٣ - تشتت معدلات البطالة عبر الأسواق.

### القوى المؤثرة في تبادل تضخم الأجور والبطالة

#### تضخم الأسعار

لقد افترضنا حتى هذه اللحظة أن مستوى الأسعار ثابت، إلا أن المعدلات الحالية والمتوقعة مستقبلاً لتضخم الأسعار تؤثر بوضوح على معدل تضخم الأجور النقدية المرتبطة بمستوى معين من الطلب الفائض على الأيدي العاملة، ولأن منحنيات العرض ومنحنيات الطلب على الأيدي العاملة هما دالتان لمعدل الأجور الحقيقي، فإن الزيادة في مستوى الأسعار تقضي بضرورة وجود زيادة تناسبية في معدل الأجور النقدية وذلك للإبقاء على الأجور الحقيقية والطلب الفائض على الأيدي العاملة ثابتاً.

وتشير العلاقة بين التغيرات في الأجور والطلب الفائض على الأيدي العاملة التي وصفت في الأشكال (٣ - ٨) و(٤ - ٨) حقيقة إلى التغيرات في الأجور الفعلية (لقد افترضنا هنا أن الأسعار كانت ثابتة بينما الأجور متغيرة)، ومن هنا يكمن تأثير تضخم الأسعار في زيادة معدل التضخم في الأجور النقدية المرتبط بمستوى معين من الطلب الفائض على الأيدي العاملة.

كما أننا افترضنا حتى الآن في مناقشتنا السابقة أن أسواق الأيدي العاملة هي أسواق منافسة، وأن الأجور الفعلية القابلة للمساومة بصفة مستمرة هي عندما تتغير ظروف أسواق الأيدي العاملة. فمثلاً من وجهة نظر الموظفين، قد تؤثر التغيرات السابقة في الأسعار على طلب الأجور خلال مفاوضات العقود لأنها تعني أن الأجور الحقيقية دون المستوى الذي يتوقعه الموظفون إذا لم تكن تلك التغيرات في الأسعار متوقعة تماماً عند إجراء مفاوضات سابقة بشأن العقود. وقد تكون التغيرات المستقبلية المتوقعة في الأسعار على درجة من الأهمية، وذلك لأنها تترجم التغيرات في الأجور النقدية، أي تغيرات متوقعة في الأجور الحقيقية. بالمثل، ومن وجهة نظر الموظفين، قد تؤثر التغيرات السابقة والمستقبلية المتوقعة في الأسعار على رغبتهم في زيادة الأجور، إذ أن الزيادة في أسعار الإنتاج إذا بقيت جميع الأشياء والعوامل والعناصر الأخرى من غير تعديل سوف تخفض من الأجور الحقيقية وبالتالي أجور الموظفين لقاء قيامهم بالأعمال.

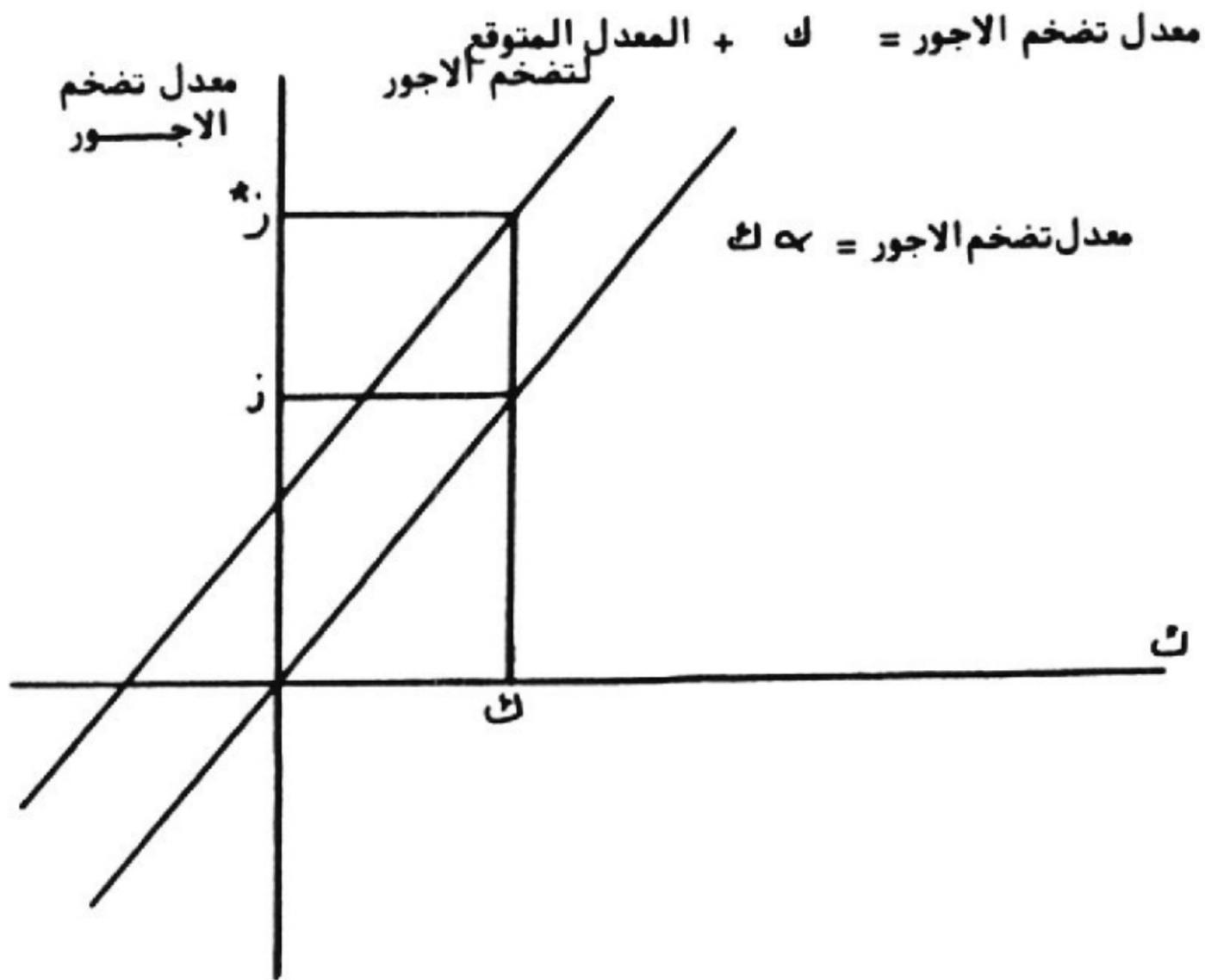
وبالتالي فإن التغيرات المتوقعة في الأسعار تؤدي بوضوح إلى تغيرات في الأجور في عالم تعدل فيه الأجور دورياً فقط، ويجب ملاحظة أنه ليس واضحاً ما إذا كانت الزيادة ١٪ الإضافية في التضخم المتوقع في الأسعار ستؤدي إلى زيادة مقدارها ١٪ إضافية مماثلة في الأجور النقدية، ويعتمد هذا من بين عوامل أخرى على قوة المساومة النسبية للموظفين وأصحاب العمل، ولنفترض أن زيادة ١٪ في المعدل المتوقع لتضخم الأسعار (س<sup>٠</sup>) قد حول معدل التضخم في الأجور النقدية المرتبط بالطلب الفائض المعين للأيدي العاملة حتى  $y$  بالمائة حيث  $y$  قد تكون أقل من واحد.

$$(١) \quad \text{أي : } م ت أ = ك + y س^٠$$

معدل تضخم الأجور =  $ك +$  المعدل المتوقع لتضخم الأسعار (أقل من واحد)

$$(٢) \quad \text{صفر } ١ \geq y \geq$$

وقد تم توضيح المعادلة رقم (٢) في شكل (٥ ج - ٨)، وإذا قمنا بترجمة هذه العلاقة بين معدل تضخم الأجور و  $K$  فإننا نحصل على الشكل (٥ ا - ٨).

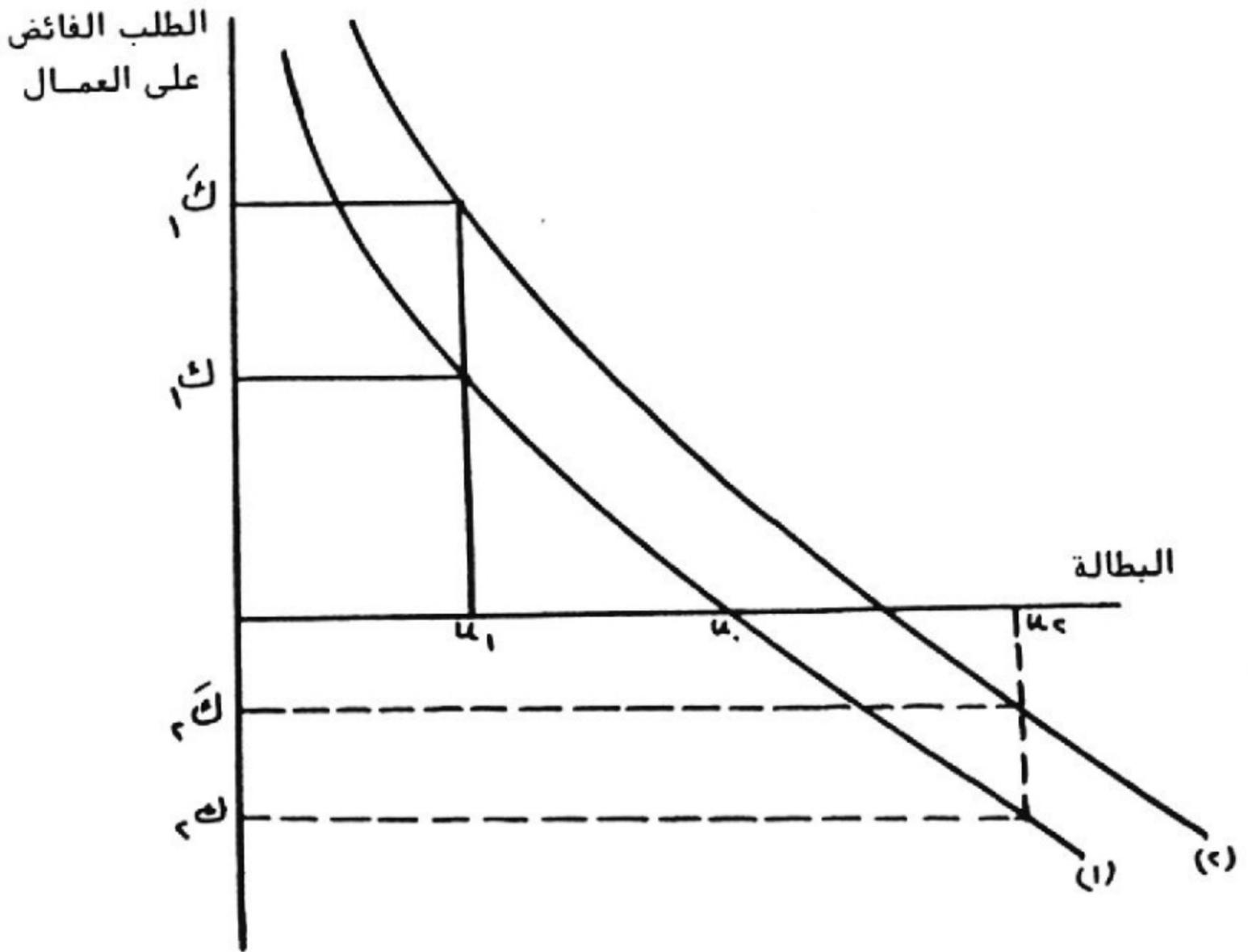


شكل (٥ ا - ٨). العلاقة بين الطلب الفائض ومعدل تضخم الأجور.

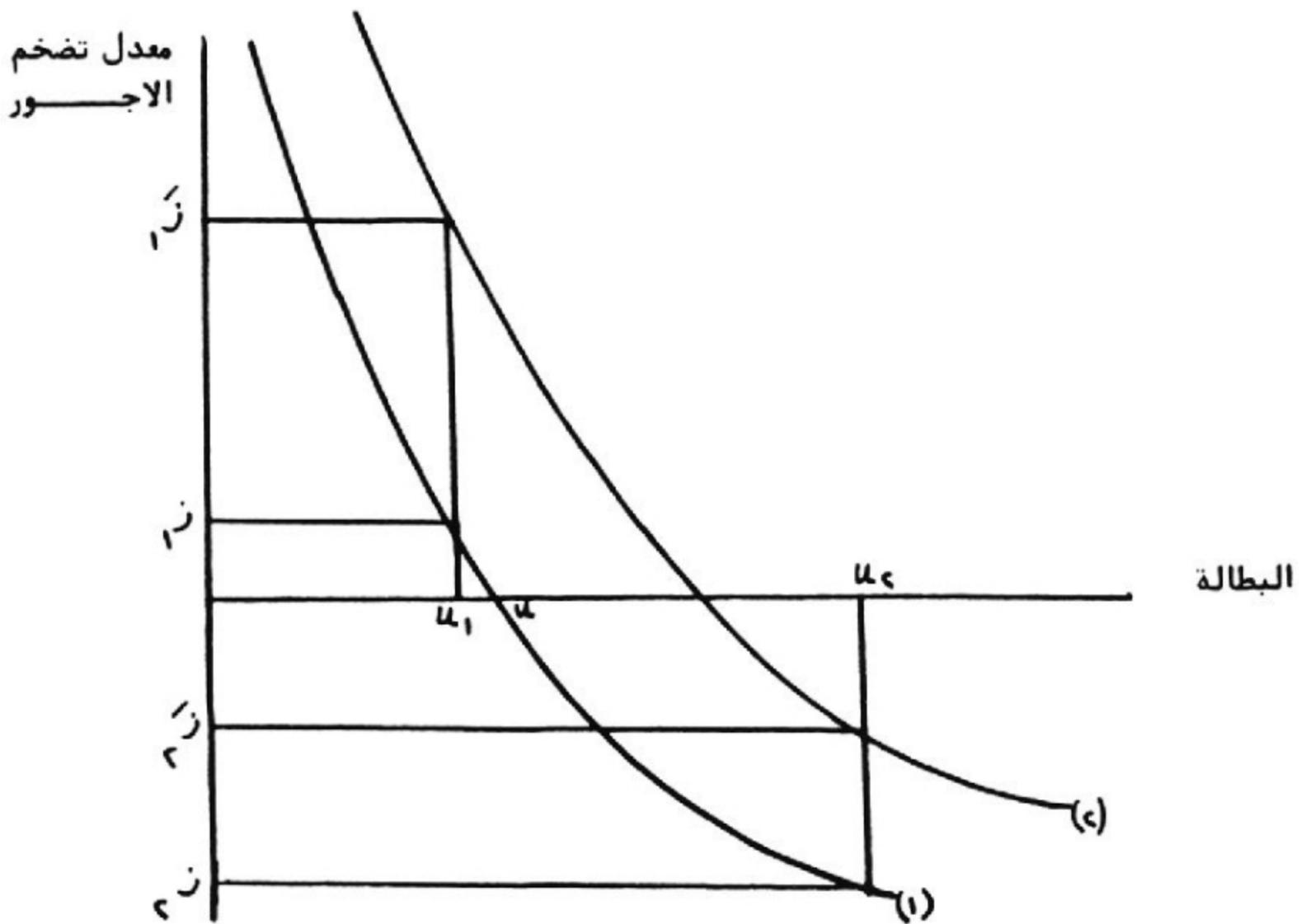
ويمكننا الانتقال لشرح العلاقة بين الطلب الفائض على العمال والبطالة لتوضيح العلاقة الواردة في المعادلة رقم (٢) كما هو واضح في الشكل (٥ ب - ٨).

فالمنحنى رقم (١) يوضح العلاقة عندما كان معدل تضخم الأجور يساوي  $K$ ، أما المنحنى رقم (٢) فإنه يوضح العلاقة عندما كان معدل تضخم الأجور يساوي  $K$  + المعدل المتوقع لتضخم الأسعار، ويلاحظ أنه عندما كان معدل البطالة  $(\mu_1)$  فإن الطلب الفائض قد ارتفع من  $(K_1)$  إلى  $(K_1')$  لوجود المعدل المتوقع لتضخم الأسعار في المعادلة (٢).

ويمكننا الآن اشتقاق العلاقة بين معدل تضخم الأجور ومعدل البطالة بالاستعانة بشكل (٥ ا - ٨) و (٥ ب - ٨).  
وهنا نحصل على الشكل (٥ ج - ٨).



شكل (٥ ب - ٨). العلاقة بين الطلب المتزايد على الأيدي العاملة والبطالة.



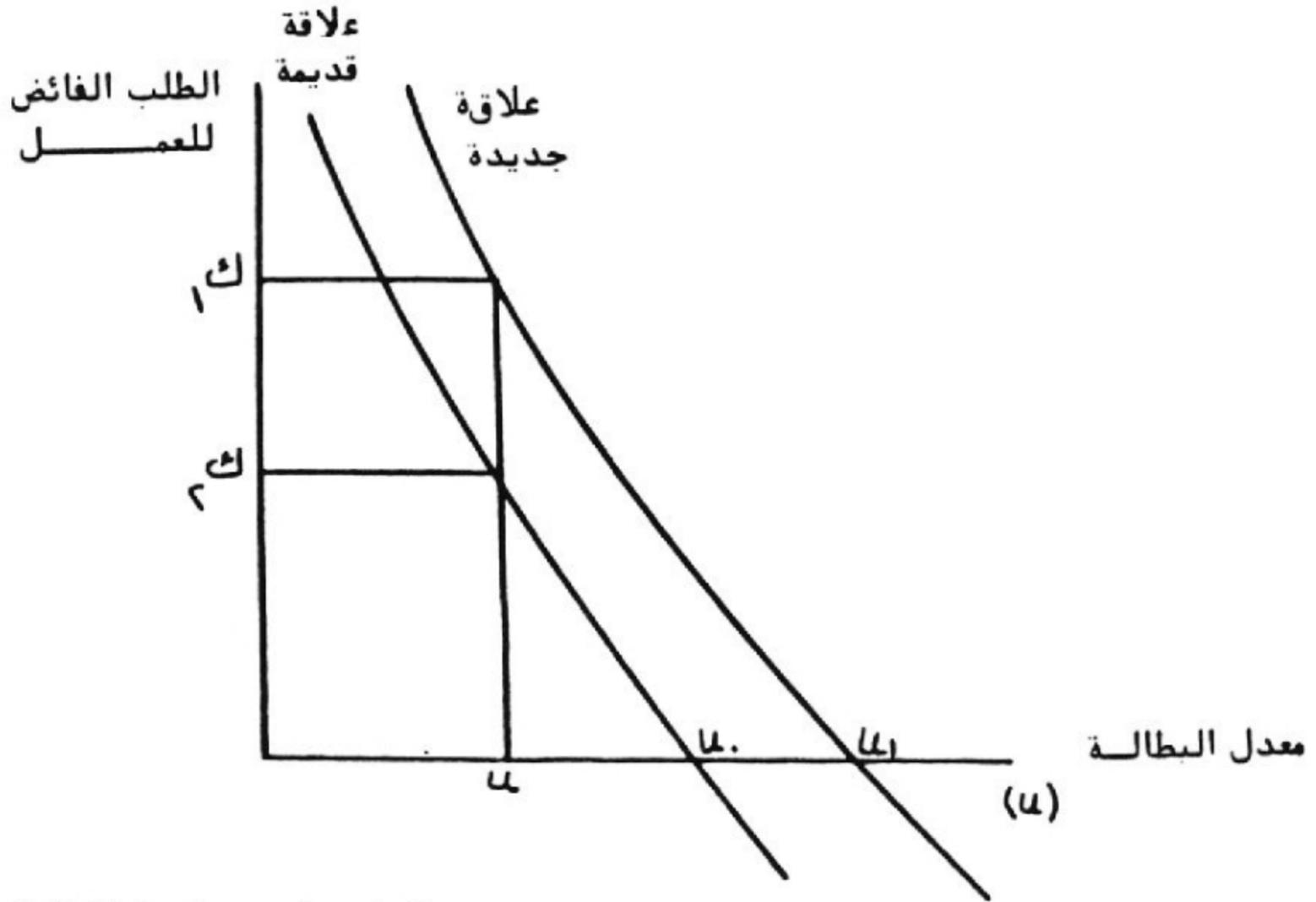
شكل (٥ ج - ٨). العلاقة بين معدل تقسيم الأجور والبطالة.

ويلاحظ أن المنحنى (١) أيضاً مرتبط بمعدل تضخم الأجور حين كان يساوي ك، أما المنحنى رقم (٢) فإنه يوضح العلاقة بين معدل تضخم الأجور عندما أدخلنا في اعتبارنا المعدل المتوقع لتضخم الأسعار، ونلاحظ هنا أنه عندما كان معدل البطالة يساوي  $\mu_1$  فإن معدل تضخم الأجور قد ارتفع من  $(z_1)$  إلى  $(z'_1)$ ، أما عندما كان معدل البطالة يساوي  $\mu_2$  فإن معدل التضخم قد انخفض من  $(z_2)$  إلى  $(z'_2)$ .

### تكوين العمر/ الجنس للقوى العاملة

من الواضح أنه في كثير من المجتمعات يكون معدل البطالة عند الإناث أعلى مما هو عليه عند الذكور، وأن لدى المراهقين معدلات أعلى من البطالة مما هو لدى البالغين، ويعتبر المعدل الإجمالي من البطالة المرتبطة بدرجة معينة من انكماش سوق الأيدي العاملة أو الطلب الفائض على الأيدي العاملة - هو بكل بساطة متوسط معدلات البطالة للأعمار ومجموعات الأجناس المختلفة، مع كون النسب هي مساهمة المجموعة في القوى العاملة الإجمالية.

ولقد ازدادت حصة المراهقين والإناث خلال الستينيات والسبعينيات في القوة العاملة في كثير من المجتمعات وذلك نظراً لمساهمة المراهقين المتزايدة في نسبة السكان وزيادة معدلات اشتراك القوى العاملة من الإناث، وبما أن لهذه المجموعات نصيباً أعلى من معدلات البطالة فقد ازداد أيضاً معدل البطالة الإجمالي المرتبط بأي مستوى من الطلب الفائض على الأيدي العاملة وذلك على النحو الموضح في الشكل (٦ - ٨). وتظهر الزيادة في مستوى البطالة المرتبط بكل مستوى من الطلب الفائض على الأيدي العاملة، وكذلك بالنسبة لبعض الأشياء الأخرى سيرتبط معدل أعلى من البطالة بكل معدل من معدلات التضخم في الأجور، وبعبارة أخرى لقد تسبب أيضاً تركيب العمر/ الجنس المتغير للقوى العاملة في تحويل منحنى تبادل تضخم الأجور والبطالة إلى أعلى مما كان عليه في السابق، إضافة إلى ذلك وكما هو موضح في شكل (٦ - ٨) فقد ازداد معدل بطالة التوظيف الكامل من  $\mu_1$  إلى  $\mu_2$  في شكل (٦ - ٨).

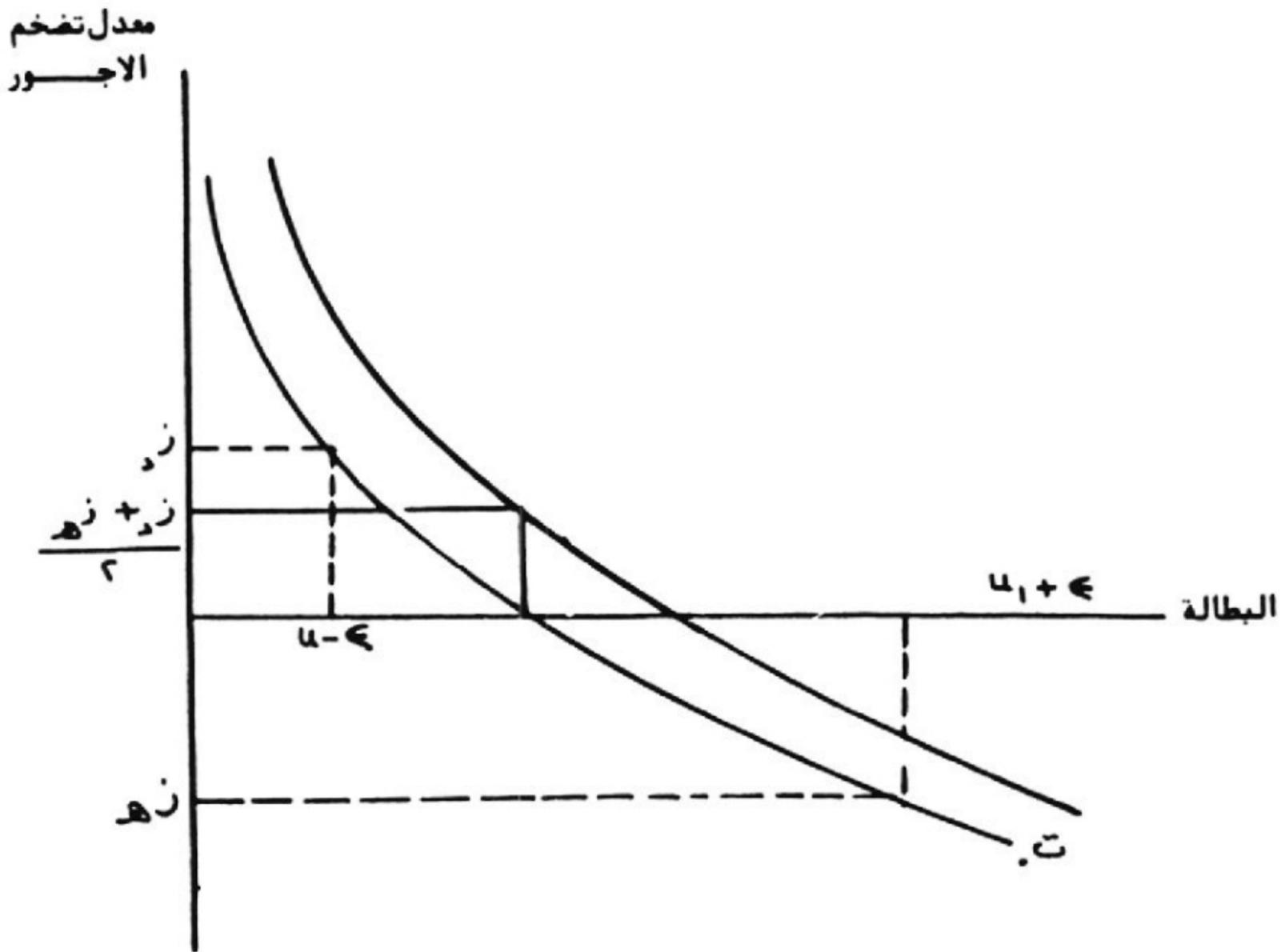


شكل (٦ - ٨). تغير تكوين العمر / الجنس للأيدي العاملة (تحولت القوة فوق علاقة الطلب الفائض على العمالة ومعدل البطالة).

### تشتيت معدلات البطالة

ينطبق النموذج الخاص بالعلاقة المتبادلة بين تضخم الأجور والبطالة الذي عرضناه على سوق الأيدي العاملة الوحيد، وللحصول على العلاقة المتبادلة بين تضخم الأجور والبطالة بشأن الاقتصاد يتعين على الفرد تجميع كل العلاقات التي تربط أسواق الأيدي العاملة كلاً على حدة، وإذا اختلف معدل البطالة عبر أسواق الأيدي العاملة فقد يكون المعدل الإجمالي لتضخم الأجور المرتبط بمستوى معين من البطالة الإجمالي أكثر ارتفاعاً مما لو كان معدل البطالة هو نفسه في كل الأسواق.

وللتأكد من صحة ذلك نفترض وجود سوقين للأيدي العاملة فقط في مجال الاقتصاد ككل، وهاتان السوقان متماثلتان من حيث الحجم، ويوجد في كل منهما منحنى تبادل تضخم الأجور والبطالة نفسه ممثلين بواسطة (ت) في شكل (٧ - ٨)، وبإعطاء مستوى إجمالي من البطالة يكون المعدل الإجمالي لتضخم الأجور معادلاً تقريباً لنسبة معدلات تضخم الأجور في السوقين المذكورتين. فإذا فرضنا أن معدل البطالة في



شكل (٧ - ٨). التشتت في معدل البطالة يؤدي إلى ارتفاع معدل التضخم في الأجور المرتبطة مع معدل بطالة ثابت.

كل سوق هو ( $u$ ) فيكون معدل تضخم الأجور في كل منهما صفرًا، كما يكون المعدل الإجمالي لتضخم الأجور أيضًا صفرًا.

ولنفترض الآن أن معدل البطالة قد ازداد إلى  $u + \epsilon$  في السوق الأول، وهبط إلى  $u - \epsilon$  في السوق الثاني، حيث  $u$  تعني أن الرقم إيجابي (موجب). وبما أن السوقين متساويتان في الحجم لذلك يبقى معدل البطالة الإجمالي عند  $u$ . إلا أن الأجور سوف تهبط بمعدل ( $z_1$ ) في السوق ذات البطالة المرتفعة، وترتفع بمعدل ( $z_2$ ) في السوق ذات معدل البطالة المنخفض، وكما يوضح شكل (٧ - ٨) فإن ( $z_2$ ) هي أكبر من ( $z_1$ ) بقيمة مطلقة، ومن هنا يكون معدل نسبة تضخم الأجور في الاقتصاد ( $z_2 + z_1$ ) / ٢ إيجابيًا، ولقد أدت تشتت معدلات البطالة إلى وجود معدل إجمالي أعلى من التضخم في الأجور، وفي الحقيقة فإن الزيادة في تشتت معدلات البطالة (زيادة  $E$ ) سوف تؤدي إلى وجود معدل إجمالي أعلى من التضخم في الأجور.

والسؤال الذي يتبادر إلى الذهن هو: لماذا تحدث هذه النتيجة؟  
 لقد سبق في مثالنا البسيط الذي أوردناه أن العلاقة بين الطلب الفائض على الأيدي العاملة ومعدل البطالة غير مستقيمة من جهة اليسار من معدل البطالة للتوظيف الكامل (كما وضح ذلك سابقاً عند مناقشة الشكل ٤ - ٨)، ونتيجة لذلك، فإن فرص المزيد من الضغط العلوي على الأجور في سوق الأيدي العاملة المحكمة بواسطة انحدار نقطة بنسبة مئوية ٥٪ في البطالة هو أكبر من الضغط السفلي المفروض على الأجور في سوق الأيدي العاملة السائبة بارتفاع نقطة - نسبة مئوية ٣٪، ولهذا تزداد نسبة معدل التضخم في الأجور.

ويوضح شكل (٧ - ٨) أن الزيادة في تشتت معدلات البطالة سوف تؤدي إلى زيادة في المعدل الإجمالي لتضخم الأجور (في هذا النموذج) لمعدل بطالة إجمالي أقل من معدلات التوظيف الكامل في شكل (٧ - ٨)، ولما كنا قد افترضنا أن العلاقة بين البطالة والطلب الفائض على الأيدي العاملة هي علاقة خطية إلى اليمين من  $\mu$ ، فإنه ليس من الضروري أن تؤدي الزيادة الطفيفة في تشتت معدلات البطالة حول معدل البطالة الإجمالي مثل  $\mu$  في شكل (٧ - ٨) إلى زيادة في المعدل الإجمالي لتضخم الأجور، إلا إذا كان التشتت كبيراً بدرجة تكفي إلى الوصول إلى الجزء غير المستقيم من (ت.) من خلال سوق البطالة المنخفضة، فإن المعدل الإجمالي لتضخم الأجور سوف يزداد في هذه الحالة.

وباختصار، فإنه على مدار مدى واسع من قيم معدل البطالة، سوف تؤدي الزيادة في تشتت معدلات البطالة عبر أسواق الأيدي العاملة إلى زيادة في المعدل الإجمالي لتضخم الأجور المرتبط بمعدل بطالة إجمالي. وبطريقة أخرى فإنه باستطاعة الزيادة في تشتت معدلات البطالة أن تسبب تحولاً في منحنى تبادل تضخم الأجور الإجمالي والبطالة إلى أعلى، وفي حين أننا لم نحدد بدقة بعد سوق الأيدي العاملة، من الطبيعي أن نفكر في جهة الأسواق الجغرافية، إلا أنه يمكن للفرد بالمثل أن يحلل أسواق الأيدي العاملة مجزأة من حيث المهارة أو العمر أو الجنس أو العرق.

## تحسين التبادل

تقترح التحاليل أعلاه طرقاً تستطيع السياسات الحكومية من خلالها تخفيض معدل التضخم في الأجور المرتبط بمعدل معين من البطالة:

- ١ - تستطيع تخفيض معدل الأجور المرتبط بأي مستوى من الطلب الزائد على الأيدي العاملة أو تحويل المنحنى في شكل (٤ أ - ٨) أو شكل (٥ - ٨) إلى أسفل.
- ٢ - تستطيع تخفيض معدل البطالة المرتبط بمستوى معين من الطلب الزائد على الأيدي العاملة أو تحويل المنحنى (٤ ب - ٨) بالاستعانة بالشكل (٤ أ - ٨) إلى أسفل، شكل (٦ - ٨).

٣ - أخيراً تستطيع محاولة تخفيض التثتيت الجغرافي أو الديموغرافي لمعدلات البطالة، وتتوافر أساليب سياسية أساساً لتحقيق كل هدف من هذه الأهداف. وبالرجوع إلى علاقة تضخم الأجور/ الطلب الفائض على الأيدي العاملة أولاً، نجد أن هناك هدفاً واضحاً وهو تخفيض المعدل المتوقع لنمو الأسعار، ولقد تحقق هذا الهدف طوال فترة كبيرة من الزمن من خلال تطبيق سياسة نقدية أو مالية مقيدة بصفة أساسية. أما في المدى القصير، فإن سياسات الدخل - التي تحاول الحكومة من خلالها مباشرة مراقبة الأجور ومستويات الأسعار والتأثير عليها بواسطة مواصفة المقاييس السائدة عند احتمال تغير الأسعار أو الأجور - لها تأثير أيضاً، وتحتوي الأمثلة في هذا المجال على خطوط إرشادية للأجور - الأسعار وتجمد الأسعار - الأجور المؤقتة وسياسات الدخل المعتمدة على الضريبة.

ويمكن أيضاً أن تكون علاقة تضخم الأجور/ الطلب الفائض على الأيدي العاملة قد تحولت إلى أسفل بسبب السياسات الحكومية التي زادت من منافسة أسواق الأيدي العاملة وإزالة الحواجز القانونية التي أدت إلى تخفيض مرونة الأجور المتجهة إلى أسفل.

وقد تؤدي هذه السياسات إلى تخفيض معدل تضخم الأجور، ولهذا يتعين على الفرد بالطبع أن يتوخى جانب الحذر من أن لهذه البرامج أهدافاً أخرى وأن تكلفة التخلي عن هذه الأهداف إن وجدت يجب أن توازن مع الأرباح الناجمة عن تخفيض التضخم في الأجور.

وبالنسبة لتخفيض معدل البطالة المرتبط بمستوى معين من الطلب الفائض على الأيدي العاملة، فإن الهدف هنا يتلخص في تحسين فاعلية أسواق اليد العاملة، فهي تشمل مثلاً على تحسين مقومات أسواق العمل وتحسين «خدمات مطابقة الأعمال» التي تقدمها وكالات خدمات التوظيف ووكالات التوظيف الخاصة، وزيادة برامج التدريب التي تبناها الحكومة، وذلك للمساعدة في تخفيض الاختناقات في المهارة. فمثلاً إذا أدرك تاركو العمل الرئيسيين أو العمال الذين يكتنفهم شعور بعدم الرضى عن أعمالهم أن الحكومة كانت تتبنى سياسة لتخفيض الفترة الزمنية الطويلة التي يقضيها العمال العاطلون عن العمل بعيداً عنه، فإن هذا الإدراك والمعرفة قد يزيدان من احتمال ترك هؤلاء الموظفين لأعمالهم، وعلى الفرد أن يوازن الفوائد المستخلصة من الفترات الزمنية القصيرة من البطالة مقابل تكاليف حدوث البطالة قبل أن يقرر مدى استحقاق تلك السياسات للتطبيق.

وبمقدور الحكومة أن تسعى لتخفيض التشتت الجغرافي لمعدلات البطالة من خلال توفير المعلومات عن الأعمال في مناطق أخرى للعمال العاطلين وبواسطة تقديم بدلات انتقال ومنح للبحث عن الوظائف في المناطق المختلفة ومن خلال إدارة ميزانيات التوظيف العام وبرامج التدريب بطريقة ترفع من قيمة مخصصات المناطق ذات البطالة التي تفوق المعدل، كما تستطيع الحكومة السعي لتخفيض تشتت معدلات البطالة عبر المجموعات المهنية أو الديموغرافية من خلال تحديد أهداف التوظيف وبرامج التدريب وإعانات الأجور والائتمانات الضريبية وبدلات الانتقال وتوزيعها على المجموعات التي تتميز بارتفاع معدلات البطالة فيها.

وأخيراً، هناك قوتان ديموغرافيتان خلاف السياسات الحكومية قد أثرتا خلال الثمانينيات وسوف تعملان على تخفيض معدل البطالة المرتبط بأي مستوى من الطلب الفائض على الأيدي العاملة وهما:

أولاً: سوف تنخفض نسبة المراهقين في القوى العاملة. ونتيجة لانخفاض معدل المواليد في الستينيات والسبعينيات، القليل من الوزن سوف يعطي لهذه الفئة التي تتصف بمعدل عالٍ نسبياً من البطالة عند احتساب المعدل الإجمالي للبطالة.

ثانياً: بينما تستمر نسبة الإناث في القوة العاملة في الزيادة، بالمثل فإن المعدل النسبي للبطالة للإناث سوف ينخفض، والسبب الكامن وراء الارتفاع النسبي للبطالة بين الإناث هو أن العديد منهن مبتدئات أو داخلات حديثاً في نطاق القوة العاملة، ويتحولن عن وظائفهن بدرجة عالية بينما يتوقفن عن شغل المناصب المرغوب فيها. وبما أن أولئك النسوة يكتسبن خبرة من سوق الأيدي العاملة وبما أن الملاحظة القائلة بأن ارتباط الإناث بالقوى العاملة هو ارتباط دائم كما هو الحال بالنسبة للذكور تأخذ في الازدياد فإن المعدلات النسبية للبطالة بين الإناث سوف تنخفض. كما يجب ملاحظة أن هاتين النزعتين الديموغرافيتين خدمت عملية تخفيض معدل التضخم في الأجور المصاحب لمستوى معين من البطالة الإجمالية خلال الثمانينيات.

### تضخم الأجور وتضخم الأسعار والإنتاجية والتبادل طويل الأمد

إن الانتقال من العلاقة بين تضخم الأجور والبطالة لفهم العلاقة التي تربط بين تضخم الأسعار والبطالة يتطلب وضع نموذج حول كيفية قيام المنتجين بتحديد أسعار منتجاتهم، ويوضح النموذج المبسط التالي دور نمو إنتاجية الأيدي العاملة في العملية التضخمية، كما يوضح كيف تستطيع الزيادة في نمو إنتاجية الأيدي العاملة أن تخفض تضخم الأسعار.

نفرض أن المنتجين يحددون أسعار منتجاتهم باستعمال مبلغ ثابت من النسبة المئوية يضاف إلى تكلفة الوحدة من الأيدي العاملة، بمعنى:

$$\text{سعر الإنتاج} = \text{مبلغاً ثابتاً (أكبر من واحد) تكلفة وحدة الأيدي العاملة (أ)} \quad (3)$$

$$\text{س} = \text{ث (ت و أ ع)}$$

حيث (س) تمثل سعر الإنتاج، بينما تمثل (ت و أ ع) تكلفة وحدة الأيدي العاملة (تكلفة الأيدي العاملة لإنتاج وحدة واحدة من الإنتاج) و(ث) هي مبلغاً ثابت أكبر من واحد وتمثل مبلغ يضاف إلى الثمن الأصلي أو التكلفة الأساسية ابتغاء تعيين سعر البيع، ويعتقد أن (ث) تتغير في الشركات بتغير حصة تكلفة الأيدي العاملة في التكلفة الإجمالية للإنتاج حيث تؤدي الحصص الصغيرة من تكلفة الأيدي العاملة إلى وجود قيم أكبر من (ث). بالمثل فإن (ث) تتغير مع مرونة سعر الطلب على إنتاج الشركة،

وبالرغم من تغيير حجم ارتفاع الأسعار تغيراً نموذجياً خلال مجرى دورة العمل إلا أننا سوف نتجاهل - لأغراض توضيحية - هذه الحقيقة في الوقت الحاضر.

وتعادل تكاليف الوحدة التي أنتجتها الأيدي العاملة حالياً التكاليف لكل ساعة يد عاملة على الناتج لكل ساعة / يد عاملة، أو بعبارة أخرى إنتاجية الأيدي العاملة (ن ح ع). ونفترض توجيهاً للتسهيل أننا نتجاهل جميع تكاليف الأيدي العاملة خلال الأجور المترتبة على العمل خلال الزمن العادي، عندئذ فإن تكاليف الأيدي العاملة لكل ساعة يد عاملة تعادل معدل الأجور (ر) أي:

تكلفة وحدة الأيدي العاملة = معدل الأجور / الناتج لكل ساعة يد عاملة

$$ت و أ ع = ر / ن ح ع \quad (٤)$$

وباستبدال المعادلة (٤) بالمعادلة (٣) والاستفادة والاستعانة باللوغاريتمات وقوانينها، نحصل على:

$$\frac{ت و ع}{ت} = \frac{ر}{ن ح ع} - \frac{ر}{ر}$$

$$س = ت + ز - ن \quad (٥)$$

وتمثل النقاط الموجودة فوق كل من (س) و(ت) تغير النسبة المئوية حيث (ن) تعادل ن ح ع، وهي معدل النمو في الناتج لكل ساعة يد عاملة (أو معدل نمو إنتاجية اليد العاملة).

من المحتمل أن يتغير ارتفاع الأسعار على مر الزمن، فمثلاً أدت الزيادة الكبيرة في الأسعار النسبية للطاقة منذ عام ١٩٧٣م إلى زيادة في (ت) (الثابت)، ونظراً لأننا مهتمون باقتصاد الأيدي العاملة وليس بالاقتصاد ككل، فستجاهل هذا التعقيد ونفترض أن (ت) تبقى ثابتة، ويشير ثبات (ت) إلى أن نصيب الأيدي العاملة من الإنتاج يبقى ثابتاً أيضاً. وبموجب هذا الافتراض:

$$س = ز - ن \quad (٦)$$

وتثبيت المعادلة (٦) بأن معدل تضخم الأسعار يساوي معدل تضخم الأجور مطروحاً منه معدل نمو إنتاجية الأيدي العاملة، إضافة إلى ذلك، إذا رمزنا للتبادل بين تضخم الأجور والبطالة بالرمز:

$$(٧) \quad z = d + \gamma s''$$

ومن ثم يمكن استبدال  $d + \gamma s''$  في المعادلة (٦) للحصول على ما يلي:

في المعادلة (٦) للحصول على ما يلي:

$$s' d + \gamma s'' - n$$

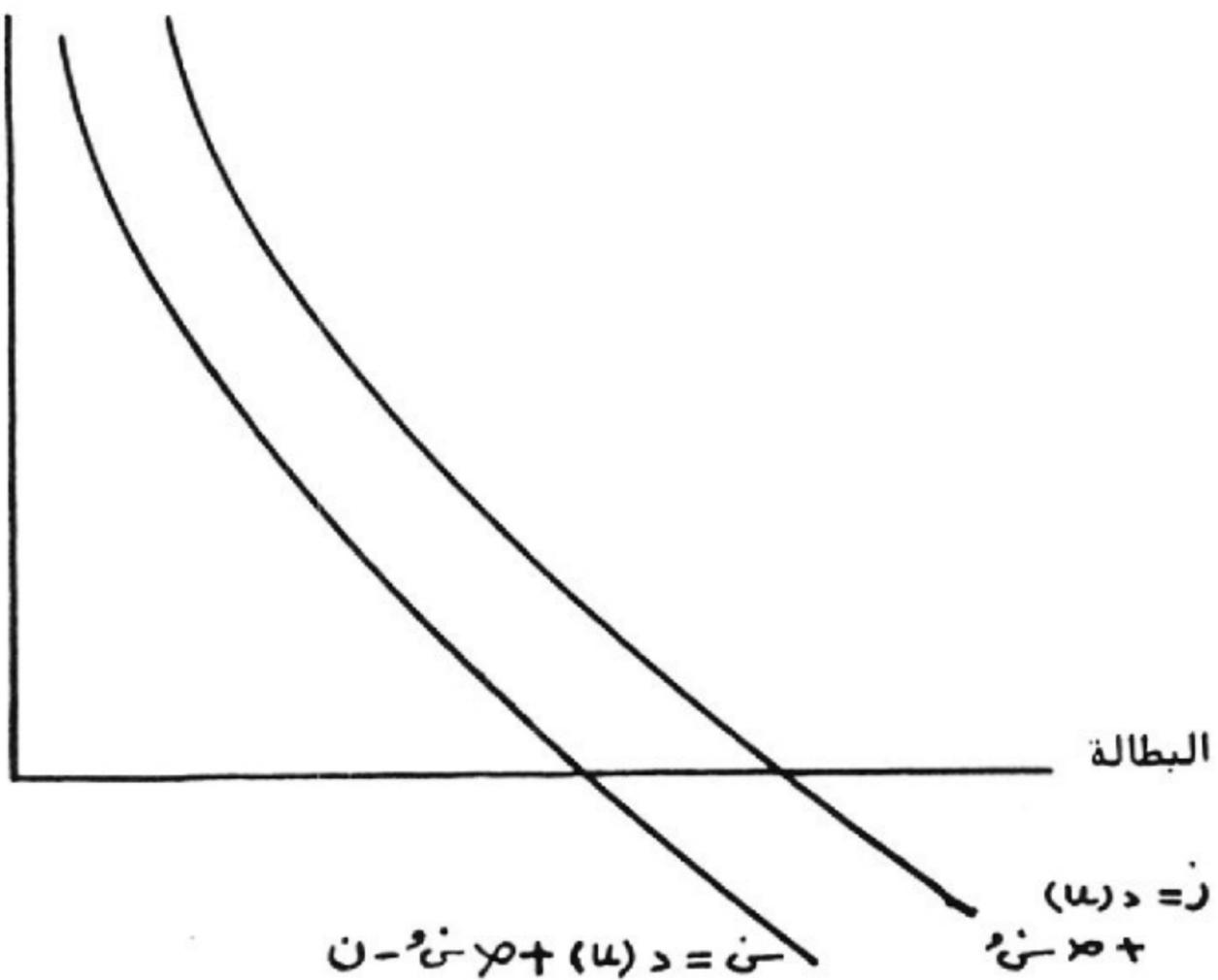
ويمثل الشكل (٨ - ٨) العلاقة بين معدلات تضخم الأجور والأسعار ولكل

من:

١ - المعدل المتوقع لتضخم الأسعار.

٢ - معدل نمو الإنتاجية.

معدلات تضخم  
الأجور والأسعار  
(ز، ش)



شكل (٨ - ٨). العلاقة بين تضخم الأجور والأسعار ومعدل البطالة.

كما يوضح شكل (٨ - ٨) أنه مادام نمو الإنتاجية موجباً فإن معدل تبادل تضخم الأسعار/ البطالة والذي يوجد في أي وقت وفي أي مكان تحت منحنى تبادل تضخم

الأجور/ البطالة مع تعادل الاختلاف الرأسي بين المنحنيين مع معدل نمو إنتاجية الأيدي العاملة يؤدي إلى انخفاض في المعدل المتوقع لتضخم الأسعار.

### التبادل في الأجل الطويل

بالرغم من وجود تبادل في فترة معينة من الزمن بين معدل تضخم الأسعار ومعدل البطالة إلا أنه ليس من الضروري أن يتبع ذلك وجود تبادل ثابت على المدى الطويل. والحقيقة إن إحدى المدارس الفكرية تقول بأن المحاولات الرامية إلى إبقاء معدل البطالة منخفضاً انخفاضاً اصطناعياً - تحت المعدل المتمشي مع تضخم أسعار الصفر (عندما يكون المعدل المتوقع لتضخم الأسعار صفراً) سوف تؤدي إلى زيادة تسارع معدلات التضخم. ويعزى هذا التسارع إلى أن المحاولات التي تبذل لتخفيض معدل البطالة من خلال السياسة النقدية أو المالية سوف تؤدي إلى خلق معدلات عالية من تضخم الأجور والأسعار على المدى القصير، [انظر الشكل (٤ ج - ٨)، وشكل (٨ - ٨)]. وإلى الحد الذي ترتبط فيه توقعات التضخم بالمعدلات الفعلية للتضخم، فإن تلك السياسات ستعمل على زيادة المعدل المتوقع لتضخم الأسعار، وباستطاعة معدلات تضخم الأجور والأسعار الاستمرار في الارتفاع الحلزوني.

وسواء أدت تلك العملية إلى زيادة معدلات تضخم الأجور والأسعار أم في النهاية أدت إلى وجود معدلات ثابتة في تضخم الأجور والأسعار، فإنها تعتمد أساساً وبصفة جوهرية على استجابة زيادة الأجور النقدية إلى المعدل المتوقع لتضخم الأسعار. ومن النموذج الذي تطرقنا إليه إذا انعكست الزيادة المتوقعة للأسعار كافة على أجور عليا ( $1 = y$ ) في المعادلة (٢)، فلن يوجد تبادل في الأجل الطويل، والمحاولات التي تبذل لجعل البطالة أقل من معدلها الطبيعي سوف تؤدي إلى زيادة تسارع معدلات التضخم، وبالعكس إذا لم تنعكس الزيادة المتوقعة للأسعار تماماً في زيادة الأجور ( $1 > y$ )، فإنه سيوجد تبادل ثابت طويل الأجل بين تضخم الأسعار والبطالة (أي أن المعدل الثابت للتضخم سيصبح مرتبطاً ارتباطاً فعلياً بأي مستوى من البطالة). وهناك عدة حالات سنقوم بمناقشتها:

١ - حالة  $1 > y$ 

نفترض للتسهيل أن المعدل المتوقع لتضخم الأسعار في فترة زمنية معينة يساوي المعدل الفعلي لتضخم الأسعار الذي ساد في الفترة الزمنية السابقة، أي نفترض أن:

$$س'' = س' \quad (٨)$$

فلندرس أولاً الحالة حيث لا تنعكس الزيادة المتوقعة للأسعار انعكاساً كاملاً على زيادة الأجور بأخذ مثال معين، نفترض أن  $y$  تساوي  $\frac{1}{2}$ ، في هذه الحالة يمكن إعطاء التبادل في الأجل القصير بين تضخم الأسعار / البطالة بواسطة ما يلي:

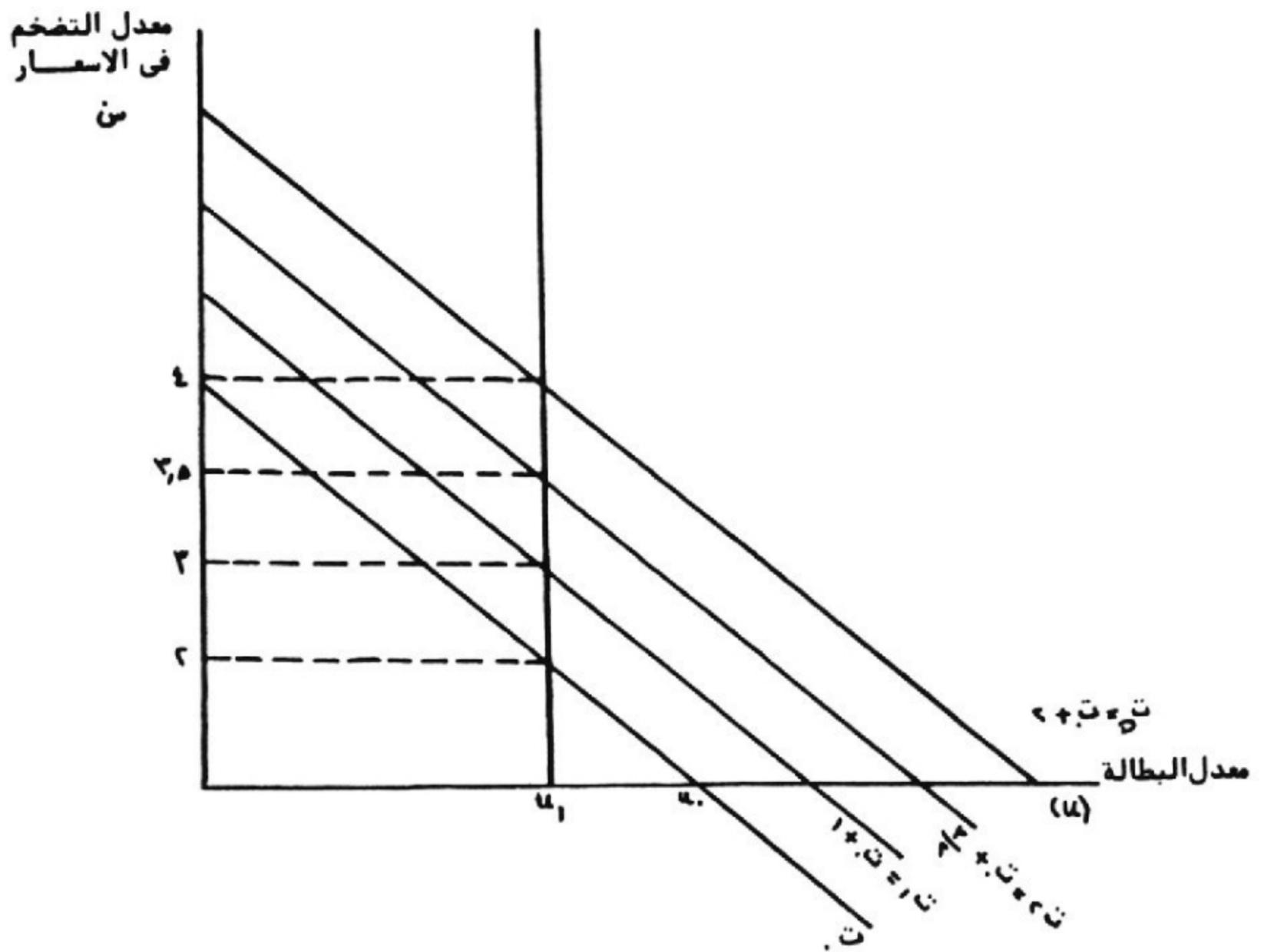
$$س = د - (\mu) - ن + \frac{1}{2} س' \quad (٩)$$

وإذا لم يكن هناك مبدئياً تضخم أسعار في الاقتصاد، عندئذ يكون منحنى العلاقة كما يلي:

$$س = د - (\mu) - ن \quad (١٠)$$

ويعرض شكل (٩ - ٨) تمثيلاً بيانياً للمعادلة رقم (١٠) حيث (ت) قد رسمت كخط مستقيم لأغراض توضيحية، ويلاحظ أنه إذا بقي معدل البطالة عند  $(\mu_1)$  فلن يكون هناك تضخم أسعار في الاقتصاد. كما يلاحظ أيضاً أنه إذا كان نمو إنتاجية الأيدي العاملة نمواً إيجابياً فإن علاقة تضخم الأسعار والبطالة سوف تقع دون علاقة تضخم الأجور والبطالة، ومن هنا فإن  $(\mu)$  سوف تكون أقل من معدل بطالة التوظيف الكامل، وتتجاهل هذه العبارة التعقيدات التي سببها التشتت في معدلات البطالة.

ونفترض الآن أن الحكومة تبنت سياسة تحفيزية على الطلب الإجمالي وخفضت من معدل البطالة إلى  $\frac{1}{2}$ . وكما هو موضح في الشكل (٩ - ٨) فإن هذه السياسة سوف تخضع ٢٪ من معدل تضخم الأسعار - الذي سوف يحول كما هو موضح في المعادلة (٩) التبادل قصير الأمد في الفترة التالية إلى أعلى لنقطة ١٪  $(2 \times \frac{1}{2})$ ، ويمثل هذا المنحنى الجديد بالرمز  $١$  في شكل (٩ - ٨) فإذا سعت الحكومة للإبقاء



شكل (٩ - ٨) . التبادل في الأجل الطويل بين معدل التضخم في الأسعار ومعدل البطالة .

على معدل البطالة عند  $(u_1)$  ، فإن معدل التضخم سوف يرتفع إلى ٣٪ ، إلا أن معدل التضخم هذا سوف يحول منحنى التبادل في الفترة التالية إلى أعلى  $T_1$  وهي  $\frac{3}{2} (\frac{1}{2} \times 3)$  من نقطة نسبة مئوية تقع فوق التبادل الأصلي  $T_0$  ، وإذا حاولت الحكومة مرة أخرى الإبقاء على معدل البطالة عند  $(u_1)$  فإن معدل تضخم الأسعار في الفترة اللاحقة سوف يرتفع بمقدار ٣,٥٪ .

وتستمر عملية منحنى التبادل قصير الأمد المرتفع إلى أعلى مادام بقي معدل البطالة عند  $u_1$  . ويلاحظ أنه نظراً لترحيل أقل من المعدل المتوقع لتضخم الأسعار في شكل أجور عليها  $(y > 1)$  فإن حجم هذا التحويل يصبح أصغر شيئاً فشيئاً . وفي الحقيقة فإن معدل التضخم سوف يصل فعلاً إلى ٤ بالمائة ، عندئذ يكون منحنى التبادل قد تحول إلى  $T_2$  التي تقع فوق  $T_1$  بنقاط ٢٪ ، وإذا أبقته الحكومة عندئذ البطالة عند  $(u_1)$  فإن معدل التضخم خلال الفترة اللاحقة سيكون ٤٪ أيضاً وسوف

يتوقف الحلزوني العلوي، ومن هنا فإن توليفة التضخم / البطالة (٤،  $\mu_1$ ) هي نقطة على منحنى التبادل طويل الأمد. وباستطاعة الفرد أن يكرّر خط الاستنتاج هذا لمعدلات أخرى من البطالة ويتتبع منحنى التبادل النهائي بكامله.

لنفترض الآن أن التبادل طويل الأمد سيكون مكان توليفات التضخم / البطالة التي من أجلها أصبح المعدل الفعلي لتضخم الأسعار (س') يساوي المعدل المتوقع للتضخم (س'). وفيما يتعلق بالمعادلة (٧) باستطاعة الفرد أن يستبدل المعدل المتوقع للتضخم بالمعدل الفعلي للحصول على ما يلي:

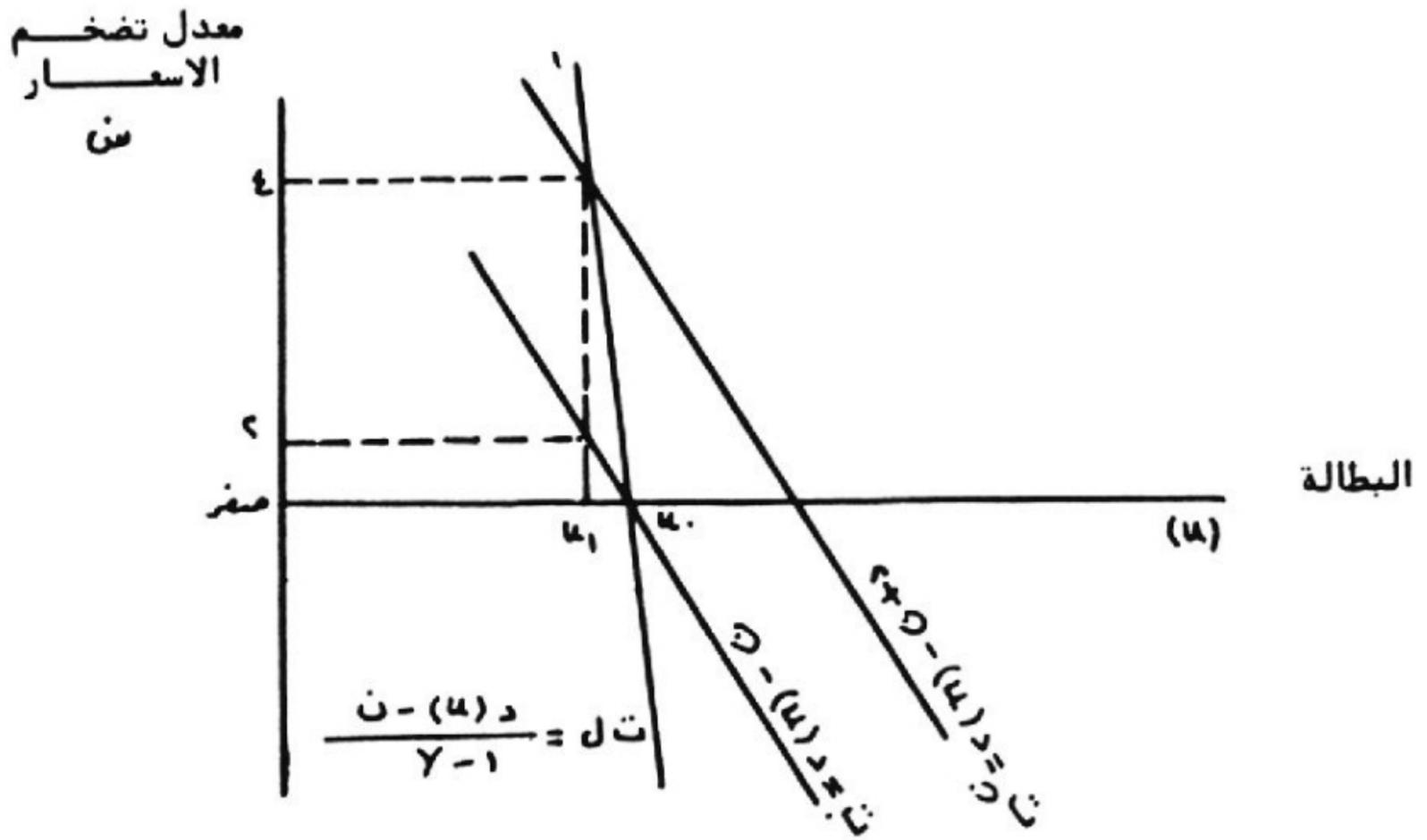
$$(11) \quad \text{المعدل الفعلي لتضخم الأسعار} = > (\text{معدل البطالة}) + \gamma \text{ س}' - \text{ن}'$$

ولحلّ المعدل الفعلي للتضخم، يمكن للفرد الحصول على:

$$(12) \quad \frac{\text{المعدل الفعلي لتضخم الأسعار}}{\gamma - 1} = \frac{\text{د (معدل البطالة)}}{\gamma - 1} - \frac{\text{ن}}{\gamma - 1}$$

وتعتبر المعادلة (١٢) هي منحنى تبادل تضخم الأسعار / البطالة طويل الأمد في نموذجنا، وإذا استجابات الأجور للمعدلات المتوقعة لتضخم الأسعار (أي إذا  $y > 0$  صفر)، فإن منحنى التبادل طويل الأمد (ت') سيكون أكثر انحداراً من منحنيات التبادل قصيرة الأجل، كما هو موضح في الشكل (١٠ - ٨). ويلاحظ في شكل (١٠ - ٨) أن توليفات التضخم / العمالة (٤،  $\mu_1$ ) و (٠،  $\mu_2$ ) يمثل كل منهما نقاطاً حيث (س' = س'⁻) كلاهما على (ت').

ويمكن القول بعبارة أخرى إن زيادة معدل البطالة بنسبة ١٪ سوف تؤدي إلى انخفاض أكبر في التضخم في النهاية مما قد يكون عليه في المدى القصير إذا كان  $y > 0$ . وهذا الاختلاف في الانحدار بين التبادلات طويلة وقصيرة الأمد سوف يزداد كلما أصبحت  $y$  أكبر. إضافة إلى ذلك كلما كبرت  $y$  عظم تأثير التغير في معدل نمو الإنتاجية على معدل التضخم على المدى الطويل - مع حدوث انخفاض في نمو الإنتاجية الذي يسبب تحول منحنى التبادل طويل الأمد إلى أعلى بأكثر مما يكون عليه الحال إذا كانت  $y$  أصغر من ذلك، إلا أنه إذا كانت  $y > 1$  فسيوجد علاقة ثابتة طويلة الأمد بين (س') (المعدل الفعلي لتضخم الأسعار) و  $\mu$  (معدل البطالة).



شكل (١٠ - ٨). العلاقة بين منحنيات التبادل على المدى القصير وال المدى الطويل ( $y = 1/2$ ).

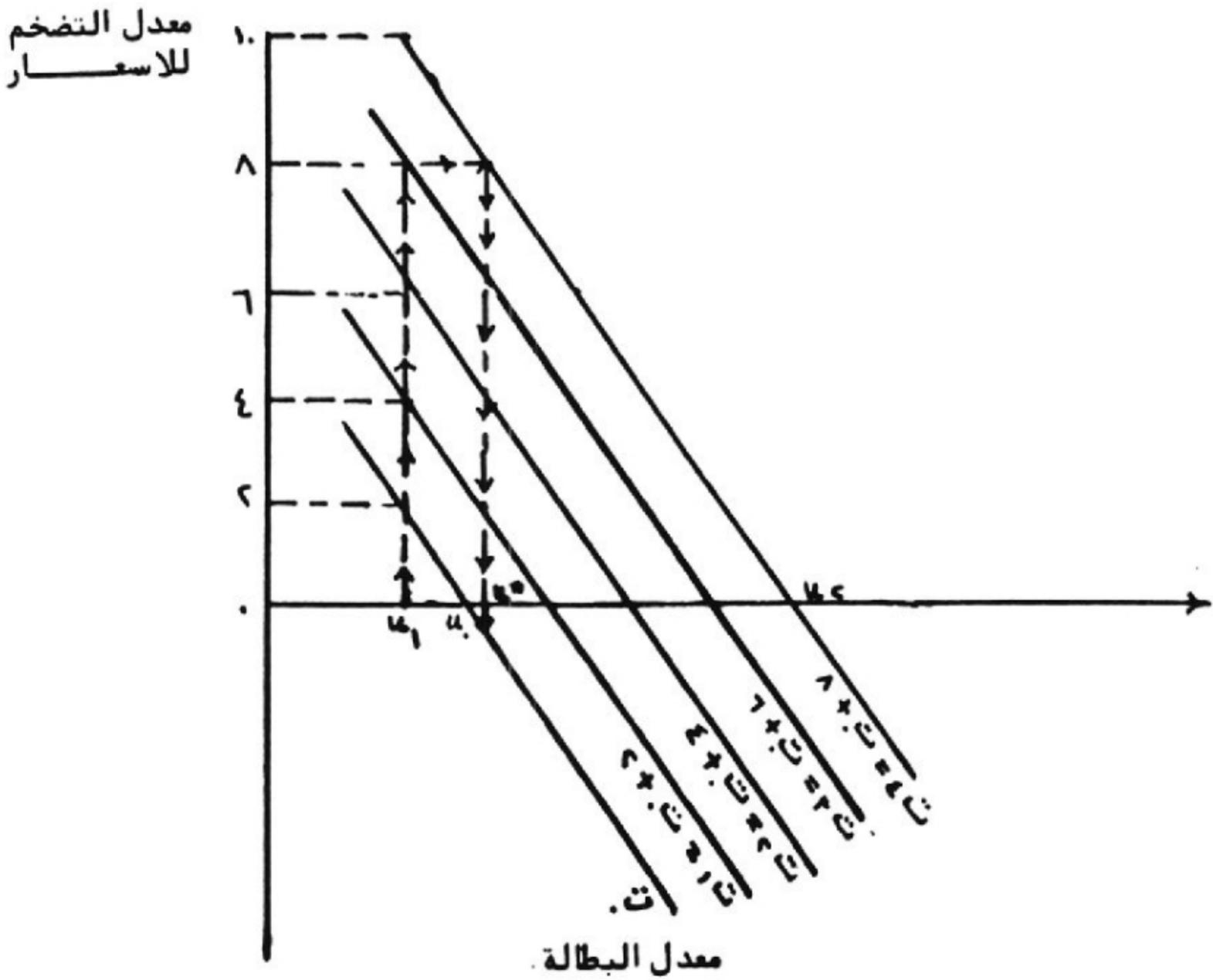
## ٢ - في حالة ما تكون $y = 1$

أما في حالة كون  $y$  تساوي ١ فلن يكون هناك تبادل ثابت على المدى الطويل بين معدل تضخم الأسعار ومعدل البطالة، وسوف تؤدي المحاولات المبذولة لتخفيض معدل البطالة دون  $\mu$  إلى زيادة تفوق معدلات تضخم الأسعار. وسنفترض الآن أن كل الزيادة المتوقعة في الأسعار قد نقلت إلى أجور عالية ( $y = 1$ ) ونتيجة لذلك ينتج منحنى التبادل قصير الأمد بواسطة المعادلة التالية:

$$س' = (\text{المعدل الفعلي لتضخم الأسعار}) = > (\text{معدل البطالة}) - ن + \text{المعدل}$$

$$(١٣) \quad \text{الفعلي لتضخم الأسعار} - ١$$

ويمثل المنحنى (ت.) في شكل (١١ - ٨) العلاقة في المعادلة (١٣) عندما يكون الاقتصاد مبدئياً عند  $\mu$ ، ويكون معدل التضخم السابق صفراً، ولنفترض ثانية أن سياسة الطلب الإجمالي قد اتبعت لتخفيض معدل البطالة إلى  $\mu_1$  فإنه ينتج معدل تضخم ٢٪ مبدئياً. وفي هذه الحالة يتحول التبادل قصير الأمد في الفترة اللاحقة (ت١) إلى أعلى بمعدل ٢٪، وإذا بقيت  $\mu_1$  فيكون معدل التضخم ٤٪ في الفترة اللاحقة.



شكل (١١ - ٨). العلاقة بين معدل تضخم الأسعار ومعدل البطالة. (لا يوجد تبادل ثابت طويل الأمد بين تضخم الأسعار ومعدل البطالة =  $s = n + s^{-1}$ ).

ومن الواضح أنه نظراً لردة الفعل من الارتفاع الحالي للأسعار (أي الارتفاع المقبل للأجور نظيراً بنظير) فإن منحنى التبادل قصير الأمد سوف يتحول رأسياً إلى منحنى أعلى، وسوف يزداد المعدل الفعلي لتضخم الأسعار بمقدار ٢٪ في كل فترة مادامت الحكومة تبقي معدل البطالة عند  $u_1$ . وهكذا فإن المحاولات التي تبذل لإبقاء معدل البطالة تحت  $u_1$  تؤدي إلى زيادة معدلات تضخم الأسعار، ولا يمكن بالتالي المحافظة على معدل ثابت للتضخم، [ومن حيث المعادلة (١٢) يكون التبادل طويل الأمد إلى ما لا نهاية عندما تكون  $y = 1$ ، وذلك لأن المقام صفر]. ولهذا السبب غالباً ما يشار إلى  $u_1$  في تلك النماذج بمعدل التضخم غير المتسارع للبطالة.

ولوقف عملية تسارع التضخم في هذا النموذج، يتعين على الحكومة أن تعيد معدل البطالة إلى معدل التضخم غير المتسارع للبطالة، وفي شكل (١١ - ٨) إذا بقي

معدل البطالة عند  $\mu_1$  في الفترات ٠ ، ١ ، ٢ ، ٣ يكون معدل التضخم ٨٪ في الفترة ٣ ويتحول منحنى التبادل لأعلى حتى (ت) في الفترة ٤ . وإذا سمحت الحكومة لمعدل البطالة بالارتفاع لـ  $\mu_2$  في الفترة ٤ ، فسوف يبقى معدل التضخم عند ٨٪ ، ويكون منحنى التبادل في الفترة ٥ هو نفسه في الفترة ٤ ، ومادام أن معدل البطالة يبقى عند  $\mu_2$  ، فإن معدل التضخم سوف يبقى عند ٨٪ . ولإعادة تخفيض معدل التضخم إلى الصفر، قد تسمح الحكومة بزيادة كبيرة في معدل البطالة ( $\mu_3 > \mu_2$ ) لفترة واحدة عندها نقطة (س = صفرًا) . ويمكن إعادة البطالة إلى  $\mu_2$  كبديل تستطيع الحكومة أن تطلق العنان لزيادة البطالة إلى  $\mu_2$  لأربع (٤) فترات ، بعدها قد يعود الاقتصاد إلى الخلف على (ت) ، ويمكن أن تعود البطالة إلى  $\mu_2$  . [يرجى ملاحظة الأسهم النازلة إلى أسفل في الشكل (١١ - ٨) ] .

وإذا كان هذا النموذج صحيحًا ، فإنه يوجد تبادل قصيرًا لأمد بين معدل تضخم الأسعار ومستوى معدل البطالة ، إلا أنه لا يوجد مثل ذلك التبادل في المدى الطويل . وباستطاعة المجتمع أن يخفض من معدل البطالة بصفة مؤقتة على حساب المعدلات العليا الدائمة لتضخم الأسعار ، ولإعادة تخفيض تلك المعدلات العليا من التضخم فإن ذلك يتطلب زيادة مؤقتة في معدل البطالة .

### دليل على التبادل طويل الأمد

هناك سؤال رئيس موجه لصانعي السياسة ، وهو إلى أي مدى تؤدي الزيادة المتوقعة في الأسعار إلى زيادة في الأجور . وإذا كانت العلاقة أقل من التناسبية ( $y > 1$ ) يكون هناك منحنى تبادل ثابت على المدى الطويل بين تضخم الأسعار والبطالة . وإذا كانت العلاقة واحدًا لواحد فلن يوجد تبادل ثابت على المدى الطويل .

والجدير بالذكر أنه لا يوجد دليل تجريبي واضح بشأن هذه المسألة ، إلا أن بعض الاقتصاديين يؤكد أنه من المستحيل تقريبًا الإجابة عن هذه المسألة من التقديرات الإحصائية لـ  $y$  في المعادلات مثل (٧) ، ويظهر الإجماع أن فرضية التضخم المتسارع

معدل البطالة عند  $\mu_1$  في الفترات ٠ ، ١ ، ٢ ، ٣ يكون معدل التضخم ٨٪ في الفترة ٣ ويتحول منحنى التبادل لأعلى حتى (ت) في الفترة ٤ . وإذا سمحت الحكومة لمعدل البطالة بالارتفاع لـ  $\mu_2$  في الفترة ٤ ، فسوف يبقى معدل التضخم عند ٨٪ ، ويكون منحنى التبادل في الفترة ٥ هو نفسه في الفترة ٤ ، ومادام أن معدل البطالة يبقى عند  $\mu_2$  ، فإن معدل التضخم سوف يبقى عند ٨٪ . ولإعادة تخفيض معدل التضخم إلى الصفر، قد تسمح الحكومة بزيادة كبيرة في معدل البطالة ( $\mu_3 > \mu_2$ ) لفترة واحدة عندها نقطة (س = صفرًا) . ويمكن إعادة البطالة إلى  $\mu_2$  كبديل تستطيع الحكومة أن تطلق العنان لزيادة البطالة إلى  $\mu_2$  لأربع (٤) فترات، بعدها قد يعود الاقتصاد إلى الخلف على (ت) ، ويمكن أن تعود البطالة إلى  $\mu_2$  . [يرجى ملاحظة الأسهم النازلة إلى أسفل في الشكل (١١ - ٨)].

وإذا كان هذا النموذج صحيحًا، فإنه يوجد تبادل قصيرًا لأمد بين معدل تضخم الأسعار ومستوى معدل البطالة، إلا أنه لا يوجد مثل ذلك التبادل في المدى الطويل . وباستطاعة المجتمع أن يخفض من معدل البطالة بصفة مؤقتة على حساب المعدلات العليا الدائمة لتضخم الأسعار، ولإعادة تخفيض تلك المعدلات العليا من التضخم فإن ذلك يتطلب زيادة مؤقتة في معدل البطالة .

### دليل على التبادل طويل الأمد

هناك سؤال رئيس موجه لصانعي السياسة، وهو إلى أي مدى تؤدي الزيادة المتوقعة في الأسعار إلى زيادة في الأجور . وإذا كانت العلاقة أقل من التناسبية ( $y > 1$ ) يكون هناك منحنى تبادل ثابت على المدى الطويل بين تضخم الأسعار والبطالة . وإذا كانت العلاقة واحدًا لواحد فلن يوجد تبادل ثابت على المدى الطويل .

والجدير بالذكر أنه لا يوجد دليل تجريبي واضح بشأن هذه المسألة، إلا أن بعض الاقتصاديين يؤكد أنه من المستحيل تقريبًا الإجابة عن هذه المسألة من التقديرات الإحصائية لـ  $y$  في المعادلات مثل (٧)، ويظهر الإجماع أن فرضية التضخم المتسارع

الصارمة ليست فعالة، إذ أن هناك إجماعاً في الرأي على أن  $y$  هي أقل من واحد وأنه يوجد تبادل ثابت على المدى الطويل، إلا أنه يبدو أن  $y$  مع الزمن قد تنمو من حيث الحجم - مما يؤدي إلى وجود تبادل أقل فائدة على المدى القصير (بمعنى أنه عند أي مستوى معين من التضخم المتوقع في الأسعار، يكون منحنى التبادل على المدى القصير أعلى في بداية الثمانينيات مما كان عليه في الستينيات وأوائل السبعينيات). ويوضح الدليل أيضاً أن المنحنى على المدى القصير هو أكثر انبساطاً، وبهذا يظهر أن التأثير الهامشي للزيادة في معدل البطالة على التضخم أصغر مما كان عليه ذات مرة.

### الاستثمار في رأس المال البشري

- التعليم والتدريب ● طلب العمال للتعليم الجامعي ● نظرة على منافع وتكاليف الاستثمار التعليمي ● نموذج نظري للاستثمار في التعليم
- اختلافات الإيرادات والطلب على التعليم ● العلاقة بين التعليم والأجر ● هل يعتبر التعليم استثماراً جيداً

#### التعليم والتدريب

دارت الفصول السابقة المتعلقة بالقرار الخاص بالعمل واختيار الوظيفة حول تأثيرات الأجور المتداولة والدخل النقدي على قرارات العمال، إلا أن العديد من خيارات عرض الأيدي العاملة يتطلب استثماراً مبدئياً وجوهرياً من جانب العامل. ولنذكر بأن الاستثمارات من حيث التعريف تستلزم تكلفة مبدئية، من ثم يؤمل في أن تعوض في فترة زمنية معينة، ولهذا فبالنسبة للعديد من قرارات عرض الأيدي العاملة فإن الأجور المتداولة وظروف العمل ليست وحدها العوامل المفردة التي تؤثر فيها، ولوضع هذه القرارات في قالب نموذجي يحتاج الفرد لتطوير إطار يضم سلوك الاستثمار. وهناك ثلاثة أنواع رئيسة من الاستثمارات يقوم بها العامل:

(١) التعليم والتدريب. (٢) الهجرة. (٣) البحث عن أعمال جديدة.

وتتضمن هذه الاستثمارات الثلاثة تكلفة مبدئية، وللتركيز على التشابه الجوهري لتلك الاستثمارات مع الأنواع الأخرى من الاستثمارات، فقد أشار الاقتصاديون إليها على أنها استثمارات في رأس المال البشري - وهو اصطلاح وضع مفاهيم العمال على أنهم يجسدون مجموعة من المهارات التي يمكن «تأجيرها» لأصحاب العمل، وتنتج المعرفة والمهارات التي يمتلكها العامل - والتي تأتي من التعليم والتدريب بما في ذلك التدريب

الذي تخضع إليه الخبرة - مخزوناً معيناً من رأس المال المنتج . إلا أن قيمة هذا المقدار من الرأسمال المنتج مشتقة من مقدار اكتساب تلك المهارات في سوق الأيدي العاملة . والجدير ذكره أن البحث عن العمل والهجرة نشاطان يزيدان من قيمة رأس المال البشري للفرد بزيادة السعر (الأجر) المستلم لقاء مخزون معين من المهارات .

ولهذا فإنه يتعين علينا النظر إلى الثروة الإجمالية للمجتمع كمجموعة من رأس المال البشري وغير البشري ، ويشتمل رأس المال البشري على الاستثمارات المتراكمة في تلك النشاطات كالتعليم والتدريب الوظيفي والهجرة بينما تتضمن الثروة غير البشرية مخزون المجتمع من الأراضي كالمباني والآلات .

كما تعتبر العوائد المتوقعة من استثمارات رأس المال البشري كما ذكر أعلى مستوى من الإيرادات وأكبر إشباع وظيفي طيلة عمل الفرد . ويمكننا تقسيم نفقات الاستثمار إلى ثلاث فئات :

١ - المصاريف المنظورة أو المباشرة وتشمل : رسوم التعليم وأجرته والكتب (التعليم) ، ونفقات الانتقال (الهجرة) والبحث عن العمل .

٢ - الإيرادات السابقة هي مصدر آخر للتكاليف ، لأنه يتعذر خلال فترة الاستثمار العمل وقتاً كاملاً على الأقل (تكاليف الفرصة) .

٣ - الخسائر النفسية هي نوع ثالث من التكاليف التي تنجم عن صعوبة التعليم الذي غالباً ما يكون مملاً ، وذلك لأن البحث عن الوظيفة عملية مضجرة ومثيرة للأعصاب ، كما أن الهجرة تعني ترك الأصدقاء القدامى .

ونقوم من خلال هذا الجزء بتحليل الاستثمارات التعليمية وما ينطوي عليه سوق الأيدي العاملة المتصل بها . ونظراً لأن معظم تلك الاستثمارات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتوفير (عرض) الأيدي العاملة لحرفة معينة أو مجموعة من الحرف ، فإن هذه الناحية من نظرية الرأسمال البشري تضيف المزيد من العمق لتحليل الاختيار الحرفي (الوظيفي) الذي بدأناه في الجزء السابق .

### طلب العمال للتعليم الجامعي

هناك طرق عديدة يستطيع العمال - أو العمال الذين لديهم القدرة - على رفع مقدرتهم للكسب من خلال التعليم، فباستطاعتهم الالتحاق بالمدارس العليا والكليات العليا (للراشدين أو الراشدين) أو الجامعة. كما يمكنهم الانخراط في مدرسة تجارية أو معهد فني، أو الدخول في برنامج للتدريب الحرفي أو اكتساب المهارات في العمل. ومما يجدر ذكره أن تحليل الطلب على أي من هذه الأنواع من التعليم أو التدريب هو بالدرجة نفسها من الأهمية. لذا فإننا سنتناول في هذا القسم تحليل الطلب على التعليم في الكلية كتوضيح وتطبيق لنظرية رأس المال البشري. وبما أن الأفراد يرغبون في الالتحاق بالكلية عندما يعتقدون أنهم سيكونون أفضل مما هم عليه فيما لو لم يعملوا ذلك - مع أن المنفعة للبعض قد تكون قصيرة الأمد - فهم قد يجنون الدورات أو أسلوب الطالب في الحياة. والطلاب الذين يلتحقون بالكلية لهذه الأسباب ينظرون إليها «كسلعة استهلاكية» - بمعنى أنهم يذهبون للكلية أساساً للرضى الذي توفره ولإشباع الرغبة طيلة فترة حضورهم. بينما يلتحق الآخرون بالكلية بسبب المنفعة طويلة الأمد التي تقدمها. وتكون هذه المنافع جزئياً على شكل إيرادات عليا، وعلى شكل معبر للحصول على وظائف ممتعة ومتحدية من ناحية أخرى وعلى شكل سمعة أو متعة عالية بالنشاطات غير السوقية ومن ناحية ثالثة فإن ابتغاء الحصول على منافع طويلة الأمد - أو سلوك في مجال الاستثمار، هو ما نسعى لتحليله في هذا الفصل.

### نظرة على منافع وتكاليف الاستثمار التعليمي

إن احتساب فوائد الاستثمار على مر الزمن يتطلب إجراء عملية حسم متتالية للمنافع المتحققة في المستقبل. والمنافع التي يمكن الحصول عليها في المستقبل أقل أهمية بالنسبة لنا من المنافع التي نحصل عليها في الوقت الحاضر وذلك لسببين: أولهما، أنه عندما يخطط الأفراد لاستهلاك فوائدهم فإنهم يفضلون استهلاكها في وقت مبكر وليس في وقت متأخر. ويكون الفرد متأكداً نسبياً من مقدرته على التمتع بهذا الاستهلاك في الوقت الحاضر، إلا أن الشكوك التي تكتنف الحياة تجعل من الاستمتاع المستقبلي أمراً تحفه المشكلات. وآخرهما، عندما يخطط الأفراد لاستثمار الفوائد النقدية

وليس استخدامها للاستهلاك فباستطاعتهم كسب الفائدة من الاستثمار وتوسيع أموالهم في المستقبل.

ويمكن احتساب القيمة الحالية من العوائد السنوية (ع) على مدى زمني (ن) على النحو التالي:

$$(1) \quad \frac{ع_1}{(ف+1)} + \frac{ع_2}{(ف+1)^2} + \frac{ع_3}{(ف+1)^3} + \frac{ع_4}{(ف+1)^4} = \text{القيمة الحالية}$$

وبما أن (ف) هي معدل الفائدة أو معدل الحسم، ومادامت أن (ف) موجبة، فإنه سيتم حسم الفوائد في المستقبل تدريجيًا. فمثلاً، إذا كانت  $ف = 0,06$ ، فإن الفوائد القابلة للدفع خلال ٣٠ عاماً سوف تتلقى وزناً مقداره ١٧٪ فقط من الوزن الموضوع على الفوائد القابلة للدفع فوراً ( $0,06 = 1,06$ ،  $0,06 = 1,06$ ،  $0,06 = 1,06$ ). وتشمل تكاليف الذهاب إلى الكلية عادة طيلة فترة قصيرة نسبياً من الزمن:

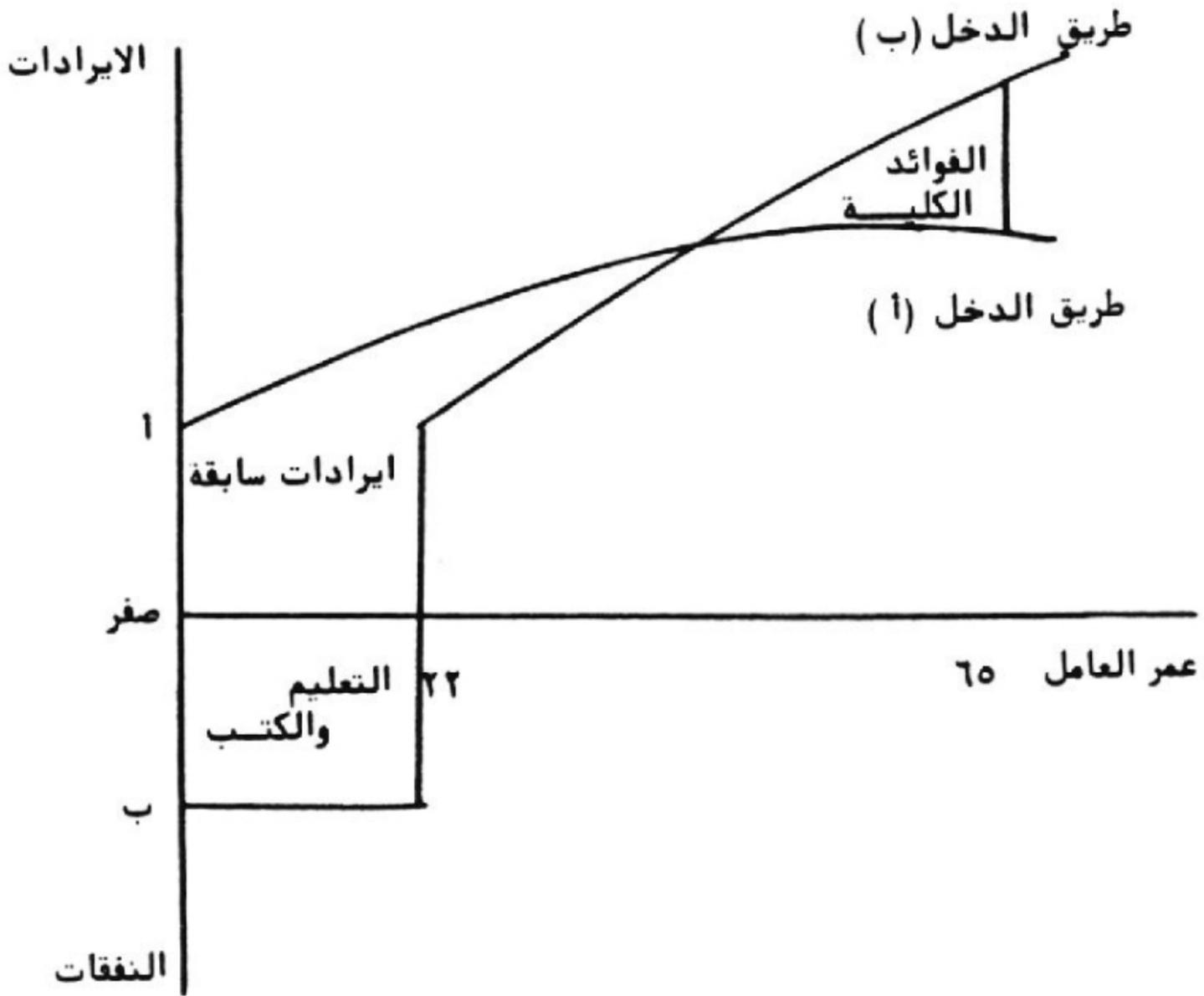
١ - التكاليف المباشرة للتعليم والرسوم والكتب.

٢ - تكاليف الفرصة المرافقة لكون الطالب منتظماً.

٣ - التكاليف النفسية للدراسة والامتحانات.

لذلك فإن التكاليف الإجمالية للالتحاق بالكلية تعتبر عالية جداً، حيث تراوحت التكاليف النقدية وحدها (التكاليف المباشرة إضافة إلى الإيرادات السابقة) بين ٣٥,٠٠٠ و ٤٥,٠٠٠ ريال سعودي في العام سنة ١٤٠٠هـ.

إذا تطرق شخص ما للكلية يكون لديه بالمعنى الشامل للكلمة اختيار بين طريقتين للدخل طيلة عمره، ويبدأ الطريق (أ) فوراً إلا أنه لا يرتفع بدرجة كبيرة جداً، وهو طريق إيرادات خريج المدارس العليا، بينما للطريق (ب) (خريج الكلية) طريق سلبي للسنوات الأربع الأولى (تبعاً لتكاليف التعليم بالكلية) ويبي ذلك فترة يكون فيها الراتب أقل مما يحصل عليه خريج المدرسة العليا ولكنه بعد ذلك يتوقف ويرتفع فوق الطريق (أ)، ولقد تم توضيح كلا الطريقتين في شكل (١ - ٩)، وسوف تتم مناقشة أسباب انحناء هذين الطريقتين في هذا الجزء لاحقاً. ولقد تم وضع المجاري الموضحة في الشكل بشكل بياني بحيث نتمكن من التركيز على بعض النقاط الأساسية. ويتم توضيح طرق الإيرادات الفعلية لاحقاً.



شكل (١ - ٩). طرق الدخل البديلة.

من الواضح أن إيرادات خريج الكلية يجب أن ترتفع فوق إيرادات خريج المدارس العليا وذلك لحث الفرد على الانخراط في التعليم في الكلية (ما لم تكن بالطبع العوائد النفسية أو المرتبطة بالاستهلاك كبيرة) ويجب أن تبلغ المنفعة الإجمالية - وهي الفرق بين الإيرادات بين المجريين - مقداراً أكبر من التكاليف لأن تلك العوائد ستحدث في المستقبل وبالتالي تحسم.

### نموذج نظري للاستثمار في التعليم

لقد ركزنا في السابق على أن الاستثمار في التعليم بالكلية جدير بالاهتمام إذا كانت القيمة الحالية للمنفعة المالية والنفسية بحجم التكاليف نفسها على الأقل، ويمكن التعبير عن هذا المعيار من الناحية الحسابية - الرياضية - كما يلي:

$$(٢) \quad t \leq \frac{١ع}{١ + ف} + \dots + \frac{٢ع}{٢(ف + ١)} + \frac{٣ع}{٣(ف + ١)}$$

حيث (ت) تساوي التكلفة الإجمالية للتعليم في الكلية، و(ع) تساوي الفروق السنوية في الإيرادات بين خريجي المدرسة العليا والكلية.

وفي الواقع هناك طريقتان يستطيع الفرد من خلالها قياس المسايرة مع المعيار الوارد في معادلة (٢)، وباستخدام طريقة القيمة الحالية يستطيع الفرد أن يحدد قيمة لمعدل الحسم (ف)، ويحدد إذا كانت القيمة الحالية للمنفعة أكبر من التكاليف أو تساويها. وكبديل لذلك يمكن للفرد أن يتبنى طريقة معدل العائد الداخلي التي تتطرق إلى «كيفية تكبير معدل الحسم والإبقاء على الكلية ذات فائدة.» فإذا كانت المنفعة كبيرة بحيث إن معدل الحسم العالي جدًا قد يجعل من الكلية ذات فائدة، عندئذ يكون المشروع ذا قيمة تستحق الاهتمام، ومن الناحية العملية يحسب الفرد معدل العائد الداخلي بجعل القيمة الحالية للمنفعة مساوية للتكاليف وبالتالي نحل المعادلة (ف) ونقارن معدل العائد الداخلي بمعدل العوائد لاستثمارات أخرى، وإذا تجاوز معدل العائد الداخلي للعوائد المعدلات البديلة للعوائد، يعتبر مشروع الاستثمار مربحًا.

ولكي نقرر إن كانت هناك رغبة في الالتحاق بالكلية، فإنه بلا شك يجب على الطلاب عمل الحسابات الدقيقة جدًا التي اقترحت في المعادلة (٢). إلا أنهم إذا أجروا تقديرات أقل واقعية يجب أن تأخذ في اعتبارها العوامل نفسها.

ويمكن إجراء أربعة تنبؤات تتعلق بالطلب على التعليم بالكلية:

- ١ - الأفراد الموجهون حاليًا هم أقل رغبة في الذهاب إلى الكلية من الأفراد الذين ينظرون للمستقبل باعتبار أن الأشياء الأخرى متساوية.
- ٢ - سوف يكون معظم طلاب الكلية من صغار السن.
- ٣ - سيزداد الالتحاق بالكلية إذا انخفضت تكاليفها باعتبار الأشياء الأخرى متساوية.

٤ - سيزداد الالتحاق بالكلية إذا اتسعت الفجوة بين إيرادات خريجي الكلية وخريجي المدارس العليا (باعتبار أن الأشياء الأخرى متساوية).

### التوجيه الحالي

يستخدم علماء النفس الاصطلاح «الموجهين حاليًا» للإشارة إلى الأفراد الذين لا يهتمون بالأحداث المستقبلية أو النتائج بدرجة كبيرة، وبينما يهمل الأفراد كافة من

حسابهم المستقبل من حيث الحاضر، وأولئك الذين يسقطون من حسابهم أكثر من المعدل - أو إلى الحد الأقصى - يمكن اعتبارهم موجهين حالياً. ومن حيث المعادلات (١) و(٢) أن الشخص الموجه حالياً هو شخص ذو معدل خصم (حسم) عال جداً (ف).

ولنفرض أن هناك شخصاً يحسب عوائد الاستثمار باستعمال طريقة القيمة الحالية، فإذا كانت (ف) كبيرة فإن القيمة الحالية للمنفعة المرتبطة بالكلية ستكون أقل مما لو كان معدل الخصم المستخدم أصغر. وبهذا فإن الشخص الموجه حالياً سوف يحصل على منافع أصغر في الالتحاق بالكلية من الشخص الأقل توجيهاً حالياً، وأولئك الموجهون حالياً سيكونون أقل رغبة في الالتحاق بالكلية. وباستعمال طريقة معدل العائد الداخلي لتقويم فاعلية التعليم في الكلية سيتوصل الفرد إلى النتيجة نفسها، فإذا حقق التعليم في الكلية معدل إيرادات أو عائد ٨٪، وكان الأفراد المذكورون موجهين حالياً بحيث إنهم يصرون على معدل من العوائد ٢٥٪ قبل الاستثمار، فإنهم لن يلتحقوا بالكلية.

ومن الصعوبة أن نستبدل أو ندحض التنبؤ القائل بأن الأفراد الموجهين حالياً هم أقل رغبة في الالتحاق بالكلية من الأفراد الذين ينظرون إلى المستقبل، ونادراً ما تتوافر معدلات الخصم التي يستعملها الأفراد في صنع قرارات الاستثمار، وذلك لأن القرارات لا تتخذ بالصفة الواقعية كما توحى المعادلة (٢) إلا أن النموذج يقترح أن الأفراد الذين لديهم نزعة عالية للاستثمار في التعليم سوف يرتبطون بسلوك النظر إلى المستقبل. هذا وهناك بعض الإحصاءات الطبية التي تدعم هذا التنبؤ.

وما يسبب هذه العلاقة هو موقف الفرد الأكثر نظرة إلى المستقبل السائد بين أولئك الذين حصلوا على المزيد من التعليم، ويرغب الأفراد أصحاب معدلات الخصم المنخفضة أكثر ما يمكن في الالتحاق بالكلية، كما يرغبون أكثر ما يرغبون في تبني العادات الصحية للذين ينظرون إلى المستقبل، وقد يختارون وجبات غذائية أكثر صحة ويكونون أكثر عناية بحيث يقللون من المخاطر الصحية ويستفيدون من الأدوية الوقائية بدرجة كبيرة.

## العمر

بإعطاء منافع سنوية مماثلة من الذهاب إلى الكلية، يكون لدى الأفراد صغار السن قيمة حالية أكبر من المنافع الإجمالية مما لدى العمال الأكبر سنًا وذلك ببساطة لأن أمامهم فترة أطول متبقية للعمل. ومن حيث المعادلة (٢) فإن للأفراد صغار السن أقل منها للأفراد كبار السن. لذا فإننا نتوقع أن يكون للأفراد صغار السن نزعة أكبر من الأفراد كبار السن في الحصول على التعليم في الكلية أو الارتباط بأشكال أخرى من نشاطات التدريب.

## التكاليف

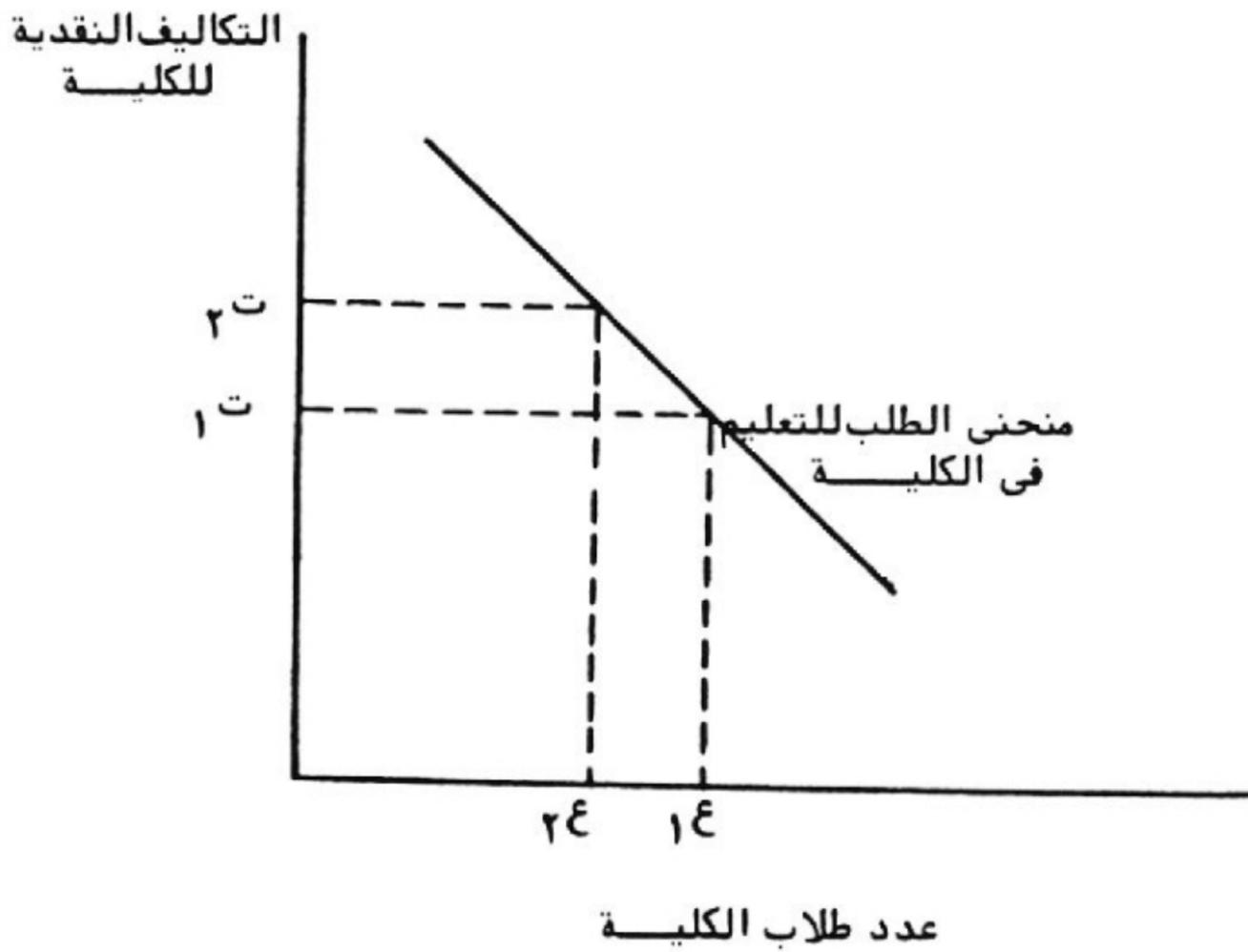
هناك تنبؤ ثالث في نموذجنا وهو أن الاستثمارات في رأس المال البشري عبارة عن التكاليف النقدية الرئيسة للالتحاق بالكلية مثل الإيرادات السابقة وتكاليف التعليم المباشرة والكتب والرسوم (وليس الطعام والمسكن دائمًا هما التكلفة البديلة للذهاب للكلية، وذلك لأن معظم هذه التكاليف سوف تنجم بأي حال من الأحوال)، وبهذا إذا هبطت الإيرادات السابقة أو تكاليف التعليم وبقيت الأشياء الأخرى ثابتة، فإننا نتوقع زيادة في التسجيل والانخراط في الكلية.

كما تقدم فيما يخص تكاليف الالتحاق بالكلية فهناك سؤال آخر هو: لماذا نلاحظ أنه غالبًا ما يكون التحاق الأفراد كبار السن أقل من صغار السن؟ يرجع ذلك إلى أنه كلما تقدم العمال في السن، فإنهم يكتسبون مستويات من الخبرة والنضوج بحيث يصبح أرباب العمل راغبين في منحهم أجورًا عالية. ونظرًا لأن العمال كبار السن يحصلون على أجور عالية (من حيث المعدل) فإن التكاليف البديلة للالتحاق بالكلية هي أعلى من تلك الخاصة بالطلبة صغار السن. وبهذا يكون قد وضع حجر عثرة في طريق كبار السن للالتحاق بالكلية، حيث تعتبر إيراداتهم السابقة عالية والفترة التي يكتسبون فيها المنفعة قصيرة.

ومما يجدر ذكره أنه لا يمكن تجاهل التكاليف النفسية الناجمة عن الذهاب إلى الكلية. حيث لا يكون من السهل ملاحظة تلك التكاليف، إلا أنها ترتبط بالقدرة،

فالأفراد الذين يتعلمون بسهولة ويتفوقون في دراستهم يحظون بوقت أسهل وأكثر سروراً في الكلية من أولئك الأفراد الذين لا يفعلون ذلك .

كما يكون بعض الناس في أي مجموعة من التبادلات السوقية على الهامش - وهذا يعني أنهم قريبون من نقطة عدم إجراء أي تبادل، فمثلاً نأخذ في الاعتبار منحنى طلب منحدر لأسفل بشأن التعليم، حيث يكون عدد الأفراد الذين يحضرون الكلية قد رسم كدالة على نفقاتها النقدية (كما في الشكل ٢ - ٩)، فإذا كانت التكاليف النقدية (ت<sub>١</sub>) فإننا نلاحظ أن الأفراد (ع<sub>١</sub>) يذهبون إلى الكلية، وإذا ارتفعت التكاليف إلى (ت<sub>٢</sub>) فإن (ع<sub>٢</sub>) فقط يقررون الذهاب إلى الكلية. والأفراد الذين يقررون الانسحاب عندما ترتفع التكاليف إلى (ت<sub>٢</sub>) هم أولئك الذين كانوا أقرب ما يكون إلى عدم الذهاب عندما كانت التكاليف (ت<sub>١</sub>)، وهم أولئك الذين لديهم أقسى الأوقات ليستقروا عند (ت<sub>١</sub>)، بمعنى آخر هم أولئك الذين قرروا اتخاذ قرار بعدم الذهاب عندما أصبحت التكاليف (ت<sub>١</sub>) .



شكل (٢ - ٩). الطلب على التعليم في الكلية .

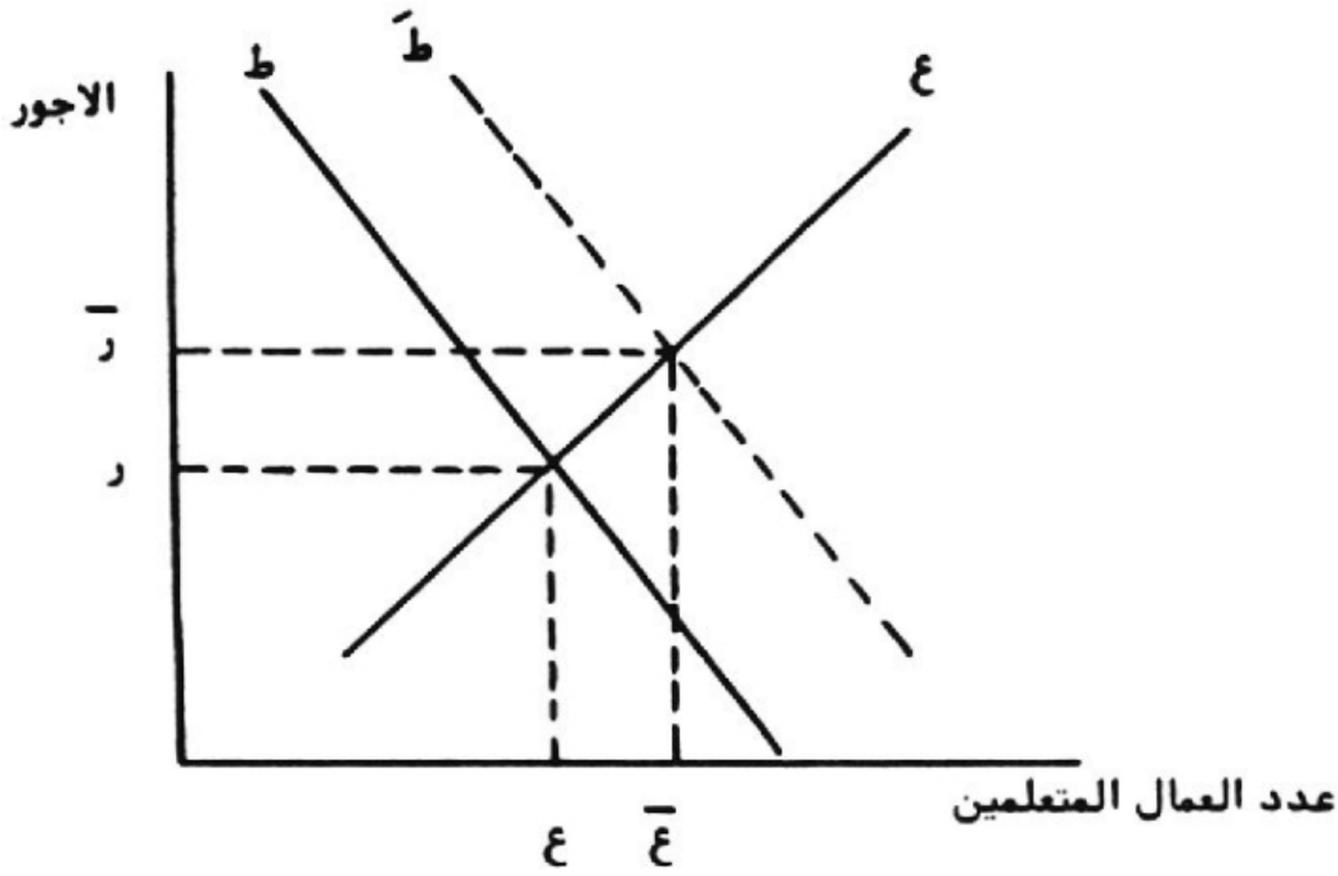
وهناك سؤال يتبادر إلى الذهن :

من هم الأفراد الأكثر قرباً من الهامش بشأن قرار الذهاب إلى الكلية؟ إلى حدّ ما هم الأفراد الذين تعتبر التكاليف النفسية للدراسة والفحص عالية نسبياً بالنسبة لهم، أي الأفراد الذين لا يحبون المدرسة بشكل خاص، وهذه المجموعة - التي قد تتكون، كما قلنا إلى حدّ كبير من الطلاب الأقل مقدرة - هي الأكثر استجابة للتغيرات التي تطرأ على التكاليف النقدية للتعليم. وفي الحقيقة إن الدراسات التي قامت بتحليل تأثيرات موقع الكلية على الحضور إلى الكلية قد أظهرت أن الأشخاص ذوي المقدرة المعتدلة هم أقل استجابة لموقع الكلية من ذوي المقدرة العالية، أي أنه يبدو أن وجود الكلية في مدينة الفرد التي يقطن فيها على درجة كبيرة من الأهمية للطلاب معتدلي المقدرة مما هو عليه للطلبة ذوي القدرة العالية.

### اختلافات الإيرادات والطلب على التعليم

كما رأينا قبل قليل أن الطلب على التعليم يتأثر بالاختلافات في الإيرادات التي غدت محتملة بفعل الاستثمار التعليمي، إلا أن عائدات التعليم قد تأثرت في حدّ ذاتها بعدد الأفراد الملتحقين بالمدرسة، وللحصول على صورة شاملة حول كيفية تداخل التسجيل (الالتحاق) والعائدات، فمن الضروري أن نعود وباختصار لنموذجنا المبسط الخاص بسوق الأيدي العاملة.

ويوضح الشكل (٣ - ٩) طلب سوق الأيدي العاملة وعرضه لخريجي الكلية، والحقيقة إننا نعلم لماذا ينحدر منحنى الطلب على الأيدي العاملة إلى أسفل، ولكن لماذا يميل منحنى العرض لخريجي الكلية في شكل (٣ - ٩) إلى أعلى؟ لقد تمت مناقشة هذا السبب فيما سبق وهو أن تكاليف الكلية باهظة، وإذا حصل خريجو الكلية على أجور منخفضة نسبياً، فإن القليل من الأفراد يرغبون في الالتحاق بالكلية، وإذا ارتفعت إيرادات خريجي الكلية فإن الكثير من الأفراد يرغبون في الذهاب إلى الكلية، وإذا استمرت في الارتفاع فإن عدداً أكبر منهم يرغب في التسجيل والالتحاق بالكلية.

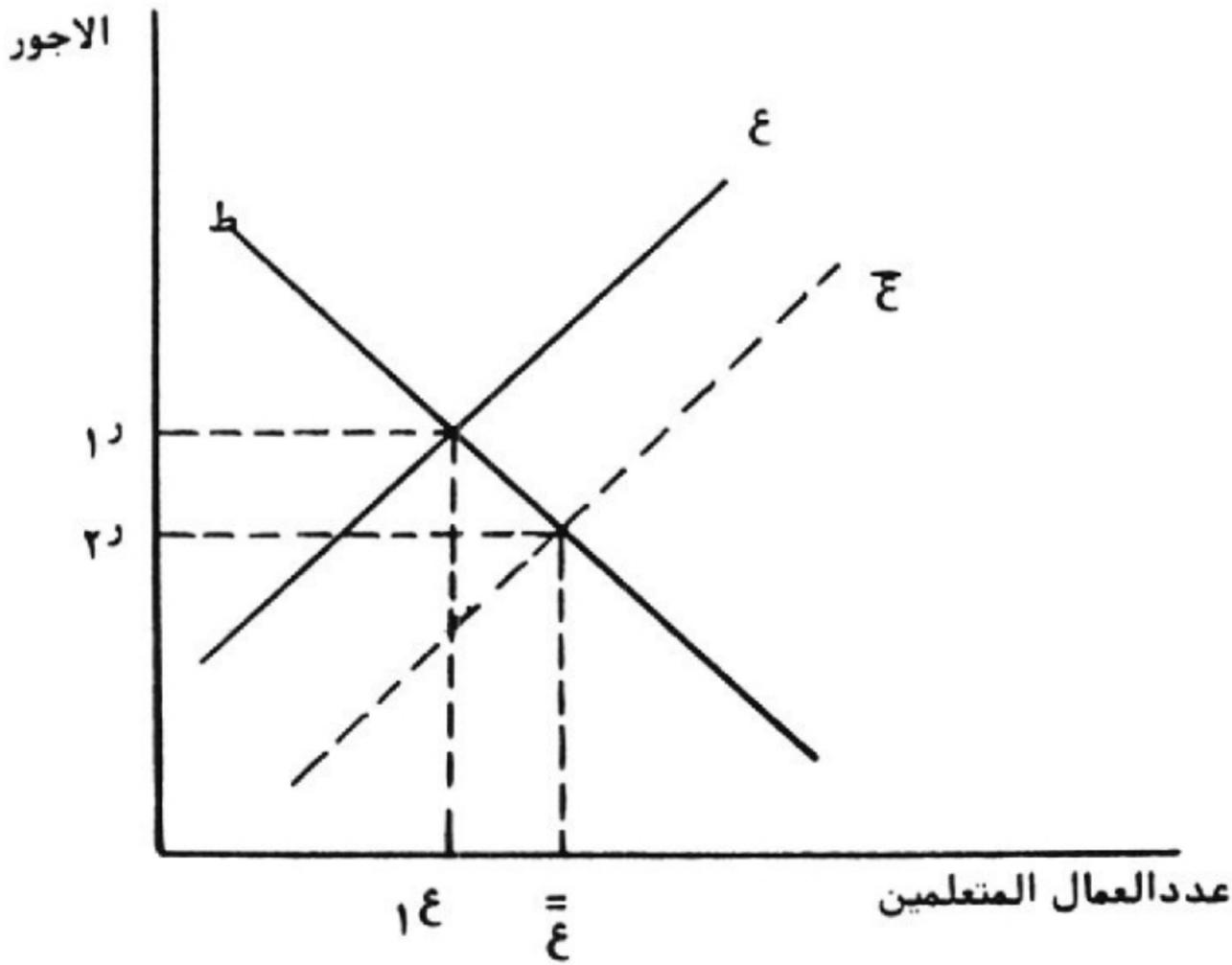


شكل (٣ - ٩). سوق الأيدي العاملة وعرضه لخريجي الكلية.

ولكن ماذا يمكن أن يحصل لو تحول الطلب على خريجي الكلية إلى اليمين (أي إذا زاد الطلب) بحيث يطلب المزيد من الخريجين بأي أجر؟ يوضح شكل (٣ - ٩) أنه إذا تحول منحني الطلب إلى (ط̄) فإن أجور خريجي الكلية سوف ترتفع من (ر) إلى (ر̄) وتعمل هذه الزيادة في أجور خريجي الكلية حافزاً للكثير من الأفراد للالتحاق بالكلية، وبالتالي يرتفع عدد خريجي الكلية إلى (ع̄).

ولكن ماذا يحدث إذا تحول عرض خريجي الكلية إلى اليمين؟ وهذا يدل على أن المزيد من الأفراد يرغبون في الالتحاق بالكلية بأي مستوى معين من الأجر يستطيع الخريج الحصول عليه، وقد يحدث هذا الانتقال - مثلاً - إذا قررت الحكومة تقديم إعانة لطلبة الكلية.

يوضح شكل (٤ - ٩) أن التحول إلى أعلى في عرض خريجي الكلية يؤدي إلى انخفاض (ر) إلى أسفل، وهذا التخفيض يؤدي إلى الاعتدال في الزيادة في الانخراط (حيث إن ر تهبط إلى ر١، وتقترب الحركة على طول ع- أن الكثير من الأفراد يقررون التسجيل).



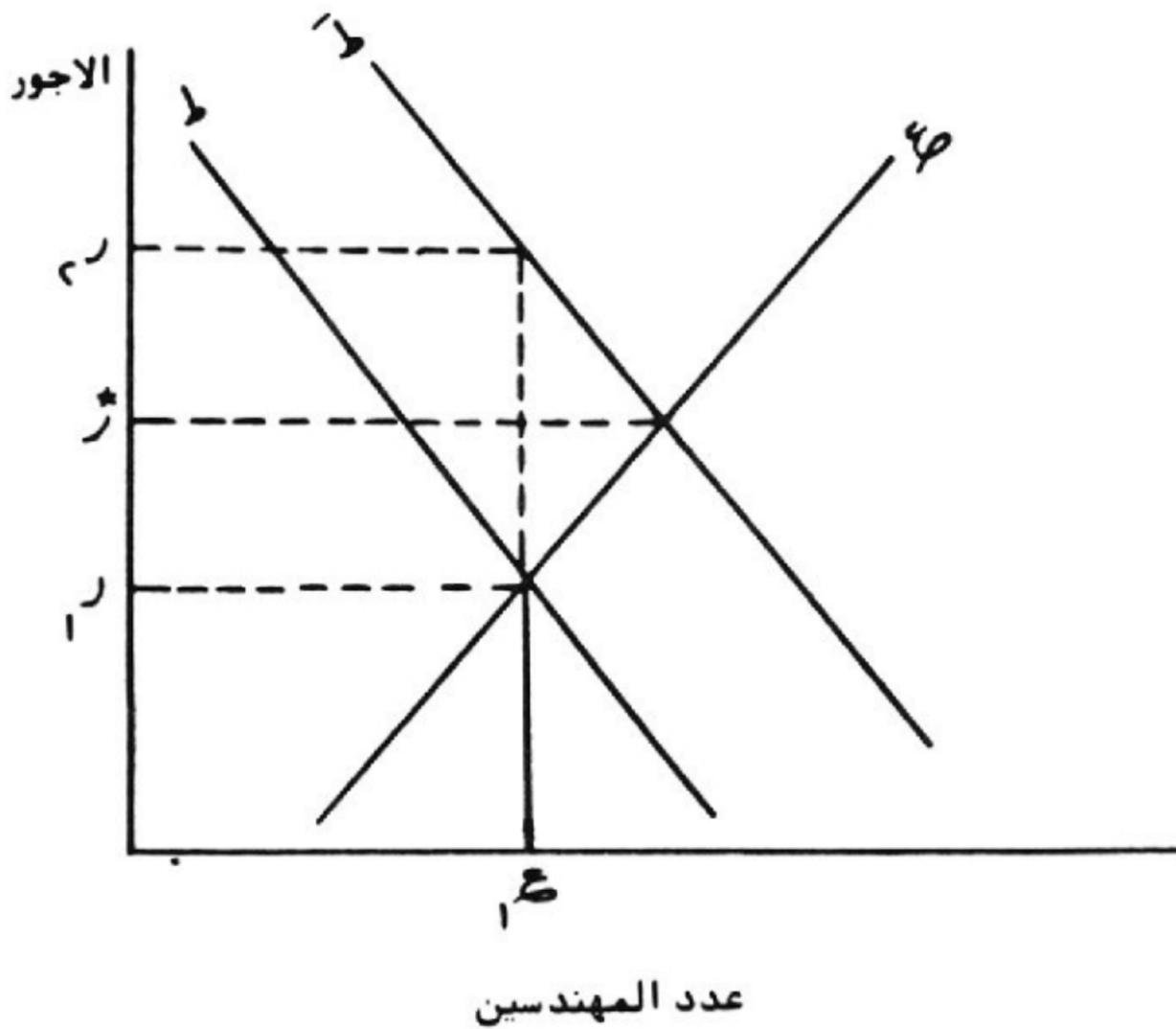
السوق (المسجلين) الكلية مع تحول في العرض

شكل (٤ - ٩). عدد العمال المتعلمين في الكلية.

ولسوء الحظ أن التعديل في التسجيل بالكلية لا يتناسب مع التغيرات في عائدات التعليم - خاصة في المجالات الخاصة كالمهندسة والقانون التي تعتبر عالية فنياً - وتكمن المشكلة في أنه إذا ارتفعت أجور الهندسة فجأة في عام ١٤١٥هـ فإن عرض المهندسين الخريجين لن يتأثر طيلة ثلاث أو أربع سنوات (نظراً للوقت الذي يستغرقه للتعلم في المجال). بالمثل إذا انخفضت أجور الهندسة فإن الطلاب المنخرطين في منهاج هندسي سوف يترددون في ترك المجال في الحال، إذ أنهم سبق أن استثمروا الكثير من الوقت والجهد، وقد يفضلون أخذ فرصتهم في مجال الهندسة على أن يكرسوا المزيد من الوقت والنقود لتعلم مجال جديد.

وقد تسبب عدم المقدرة على الاستجابة في الحال لظروف السوق المتغيرة دورات من الازدهار والإنفاق التام في السوق للعمال ذوي المهارة الفنية العالية، فإذا لم يكن المخططون التعليميون في الحكومة أو القطاع الخاص على دراية بهذه الدورات فقد يلجأون إلى محاكاة (أو تخفيض) الانخراط في الوقت الذي يكونون فيه يفعلون العكس تماماً.

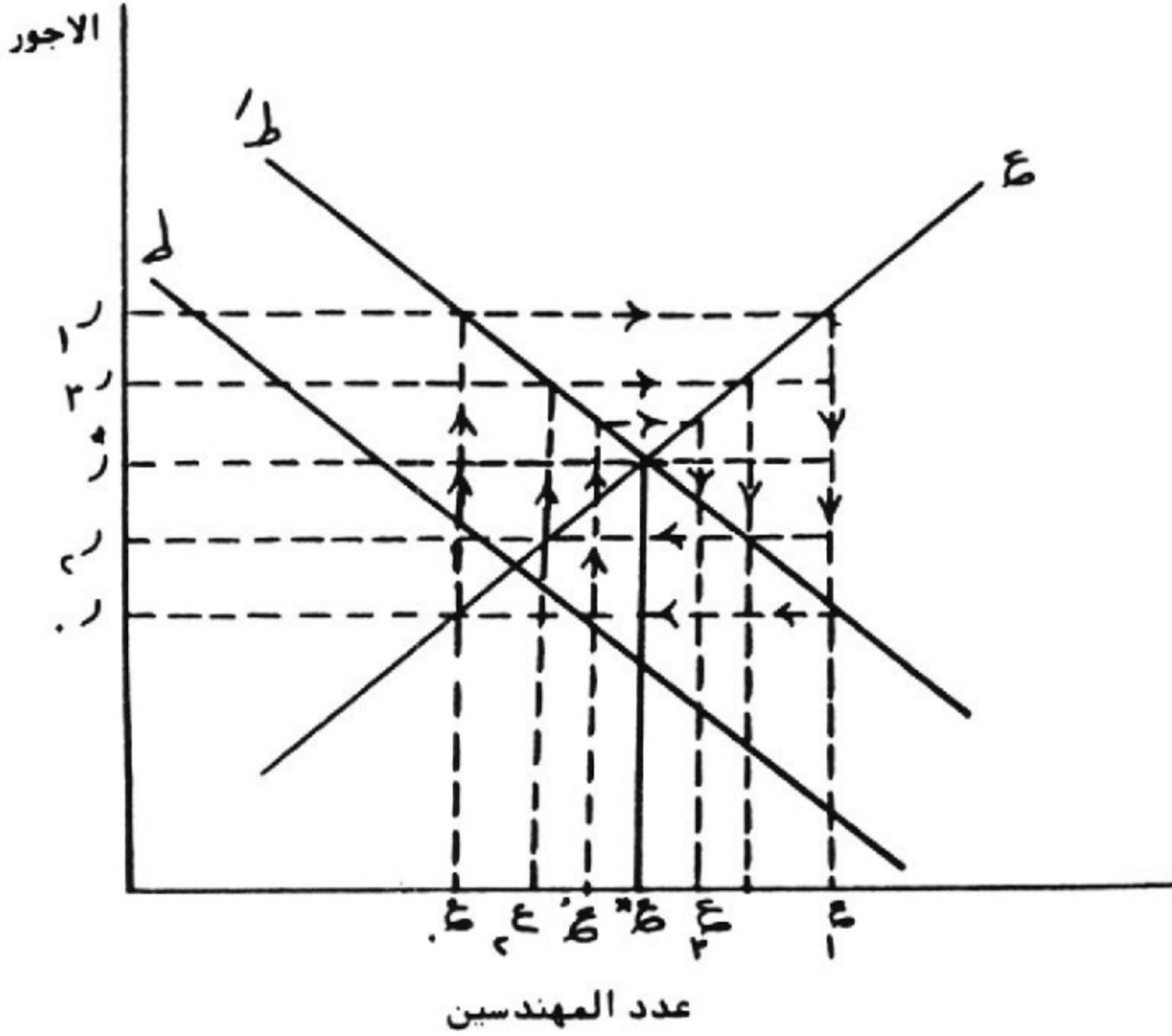
ولنفرض أن هناك توازنًا في سوق المهندسين، حيث يكون الأجر ( $r^*$ )، وعدد المهندسين ( $E_1$ )، (انظر شكل ٥ - ٩). ودعنا نفترض الآن أن منحني الطلب على المهندسين قد ارتفع من ( $P$ ) إلى ( $P^-$ ) ولا توحى هذه الزيادة في الطلب على المهندسين للوهلة الأولى بزيادة العرض على المهندسين زيادة على ( $E_1$ ) لأن المهندس يقضي زمنًا طويلاً حتى يصبح مهندساً منذ أن يقرر أن يصبح كذلك. وبهذا بينما يدفع الطلب المتزايد على المهندسين بعض الأفراد إلى أن يقرروا دخول هذا المجال، فإن العدد المتوافر للتوظيف في الوقت الحاضر هو ( $E_1$ ) وبهذا يمكن للمهندسين ( $E_1$ ) أن يحصلوا في الوقت الحاضر على أجر ( $r_1$ ). وهناك في الحقيقة منحني عرضي رأسي عند ( $E_1$ ) لسنوات قليلة حتى يزداد العرض على خريجي الهندسة.



شكل (٥ - ٩). سوق الأيدي العاملة للمهندسين.

ولأن ( $r_1$ ) أجر المهندس الحالي أعلى من ( $r$ ) نجد أجر التوازن الجديد طويل الأمد بفعل تقاطع ( $P$ ) و( $E$ ) إلا أن السوق ليس على دراية بـ ( $r^*$ ) حيث يلاحظ فقط ( $r_1$ ). وإذا كان الأفراد قصيري النظر وافترضوا أن ( $r_1$ ) هي أجر المهندس الجديد، فإن

الأفراد (ع) سوف يدخلون المجال الهندسي (انظر الشكل ٦ - ٩). وعندما يكون (ع) جميعهم من الخريجين سيكون هناك فائض في المهندسين (وتذكر أن  $r_1$  فوق التوازن طويل الأمد).



شكل (٦ - ٩). سوق الأيدي العاملة للمهندسين (نموذج بيت العنكبوت).

بشبات عرض المهندسين حالياً بصفة مؤقتة عند (ع)، فإن الأجر سوف يهبط إلى (ر)، ويدفع هذا الهبوط الطلاب والعمال إلى التحول بعيداً عن الهندسة، ولكن هذا الشعور لن يستمر لسنوات قليلة. في الوقت نفسه يلاحظ أن (ر) هي تحت التوازن طويل الأمد (ولا تزال عند ر\*). وهكذا عندما يتعدل العرض فإنه يعدل إلى (ع) بدرجة كبيرة، ويوجد الآن نقص آخر في المهندسين لأنه يوجد عند (ر) طلب أكبر من العرض، وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع الأجور إلى (ر)، ويعيد الدورة نفسها، وتصبح الأرجحة أصغر بمرور الزمن ويتم الوصول إلى حالة من التوازن. ونظراً لأن عملية التعديل في شكل (٦ - ٩) تشبه بيت العنكبوت فإنها تدعي أحياناً نموذج بيت العنكبوت.

يتعرض أي سوق يتميز بطريقة تعديل بيت العنكبوت لنقص وفائض متبادلين، كما تخضع أية مؤسسة تعليمية تقوم بتدريب الطلاب للعمل في هذه المجالات لفترات من الازدهار والركود. ويبدو أن الهندسة هي إحدى هذه المجالات، ففي بداية الخمسينيات كان الناس يتحدثون عن وجود زيادة في المهندسين بينما دار محور الحديث في أواخر الخمسينيات وأوائل الستينيات حول وجود نقص، كما كان هناك أيضاً في أواخر الستينيات فائض، تبع بنقص آخر في السبعينيات، كما تقلب التسجيل الهندسي بالمثل إذ تفاعل بوضوح مع الحالة المتغيرة للسوق بحثاً عن المهندسين.

ومما يستحق الذكر أنه يتعين على صانعي السياسات الحكومية أن يتذكروا الدرس الذي تعلمناه من نموذج بيت العنكبوت. وإذا اختارت الحكومة أن تلعب دوراً فاعلاً في معالجة النقص والفائض في الأيدي العاملة، فإنه يجب عليها أن تدرك أنه نظراً لبطء تعديل العرض في الأيدي العاملة المهنية لأن الأجور في هذه الأسواق تميل إلى زيادة التعديل، فمثلاً في المراحل الأولية للنقص عندما ترتفع الأجور باتجاه (ر) - في مثالنا - يتعين على الحكومة أن توضح أن (ر) هي التوازن طويل الأمد. وإذا حاولت بدلاً من ذلك مواجهة النقص الجاري من خلال تقديم الإعانة للدراسة في ذلك المجال، فإنها تشجع على وجود فائض أكبر مستقبلاً. والهدف من هذه العملية هو أنه يمكن من خلال المعرفة الكاملة التأكد من أن تدخل الحكومة سينتج عنه آثار جيدة أكثر من السيئة.

### العلاقة بين التعليم والأجر

لقد استخدم القسم السابق نظرية رأس المال البشري لتوضيح الطلب على التعليم، خاصة التعليم في الكلية، إلا أن هذا القسم سوف يبحث بمزيد من التفصيل تأثيرات التعليم على الإيرادات، كما سيوضح مسائل سياسات عديدة يمكن أن تنطبق عليها نظرية رأس المال البشري.

### نموذج الكلمة غير واضحة للتعليم والأجور

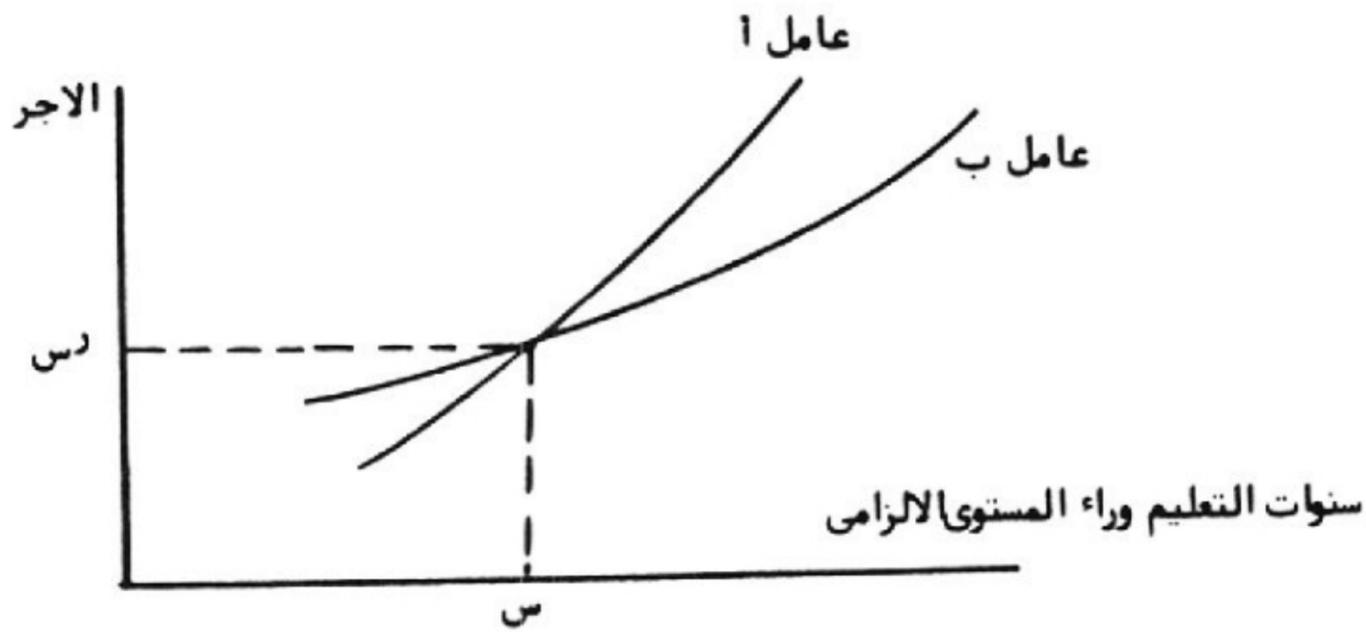
لقد سبق أن ذكرنا في القسم السابق أن هناك إمكانية لاستخدام إيرادات العمل كدافع رئيسي للأفراد للانخراط في التعليم أو برامج التدريب، والحقيقة أنه إذا لم

يستثمر التعليم لأغراض الاستهلاك فإن الأفراد لن يتكفلوا بالانخراط في التعليم أو التدريب دون أن يتوقعوا من جراء ذلك تحسين مجرى إيرادات حياتهم أو مكاسب نفسية، إلا أنه للحصول على تلك المنافع العالية يجب أن يكون لدى أصحاب العمل الرغبة في أن يدفعوا لهم، ولهذا فمن الضروري تفحص كلا جانبي السوق لفهم العلاقة بين التعليم والإيرادات فهماً كاملاً.

### جانب عرض (العمال)

لندرس مجموعة من الأفراد اختاروا العمل في حرفة معينة، كحرفة مطلوبة (العمل في البتروكيمياويات) وعلى هؤلاء العمال اختيار مقدار التعليم والتدريب الذي يلتحقون به والذي يعطي لحرفهم أهدافها، وبهذا الاختيار يتعين عليهم وزن العائدات مع التكاليف كما هو موضح في القسم السابق. وهناك شيء جوهري لهذا القرار وهو كيفية مقارنة العائدات الفعلية بالعائدات التي قد يطلبها الفرد لحثهم على الالتحاق.

يوضح شكل (٧ - ٩) منحنيات السواء بين الإيرادات السنوية والتعليم لعاملين (أ) و(ب)، ولحث (أ) و(ب) على الحصول على (س) سنوات من التعليم، فإن ذلك يتطلب توفير إيرادات (س) بعد أن يكونا قد بدءا العمل، إلا أنه لحث (أ) على زيادة تعليمه فوق (س) من سنوات فإن ذلك يتطلب زيادة أكبر في الراتب مما يطلبه (ب).

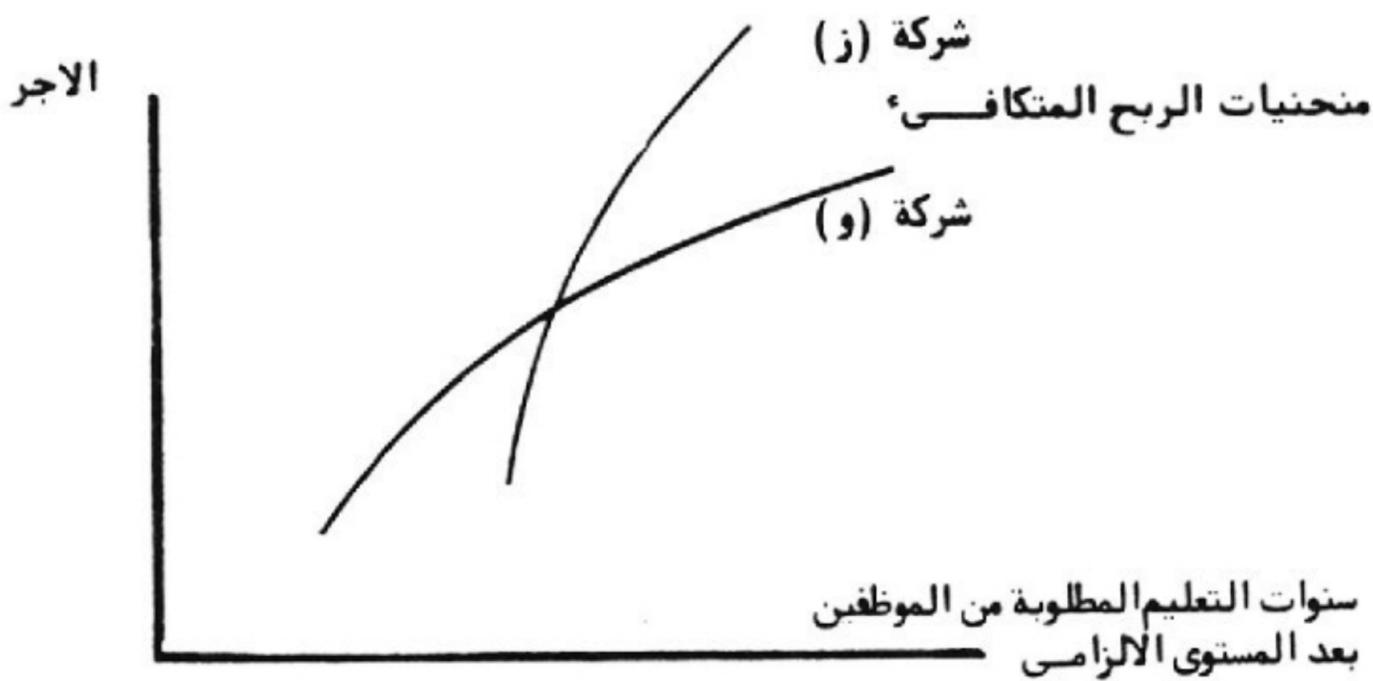


شكل (٧ - ٩). منحنيات السواء لعاملين مختلفين.

ويمكن توضيح أسباب الكراهية الكبرى التي تنتاب العامل (أ) لعمل استثمارات تعليمية بطرق عديدة، فقد يكون الشخص (أ) أكبر سنًا من (ب) وبهذا يكون لديه إيرادات سابقة أكبر وسنوات أقل ليستطيع خلالها استعادة تكاليف الاستثمار، ويمكن أن يكون الشخص (أ) أكثر توجيهًا للحاضر وبالتالي أكثر ميلًا لخصم المنافع المستقبلية بدرجة كبيرة أو قد تكون لديه مقدرة أقل على التحصيل في الفصول الدراسية أو لديه كراهية أكبر للالتحاق بالمدرسة. وأخيرًا قد يجد الشخص (أ) أنه من الصعب جدًا تمويل عملية دخول المدرسة لسنوات إضافية. ومهما كان السبب فإن هذا التحليل يوضح حقيقة مهمة وهي أن الأفراد مختلفون في ميولهم للالتحاق بالدراسة في المدرسة.

### جانب الطلب (صاحب العمل)

من جانب الطلب للسوق يتعين على أصحاب الأعمال أن يأخذوا في اعتبارهم إن كانوا يرغبون في دفع أجور عالية للعمال الذين حصلوا على تعليم أفضل. وإذا كان لديهم الاستعداد لذلك، عليهم أن يقرروا أيضًا كم سيدفعون لقاء كل سنة إضافية. ويوضح شكل (٨ - ٩) اختيارات أصحاب العمل حول العلاقة بين الأجور والتعليم، ويرغب كل من صاحبي العمل (و) و(ز) في دفع المزيد لموظفي المبيعات ذوي التعليم الأفضل، وذلك لأنهم اكتشفوا أن العمال ذوي التعليم الأفضل أكثر إنتاجية، وبهذا



شكل (٨ - ٩) منحنيات الربح المتكافئ لشركتين مختلفتين.

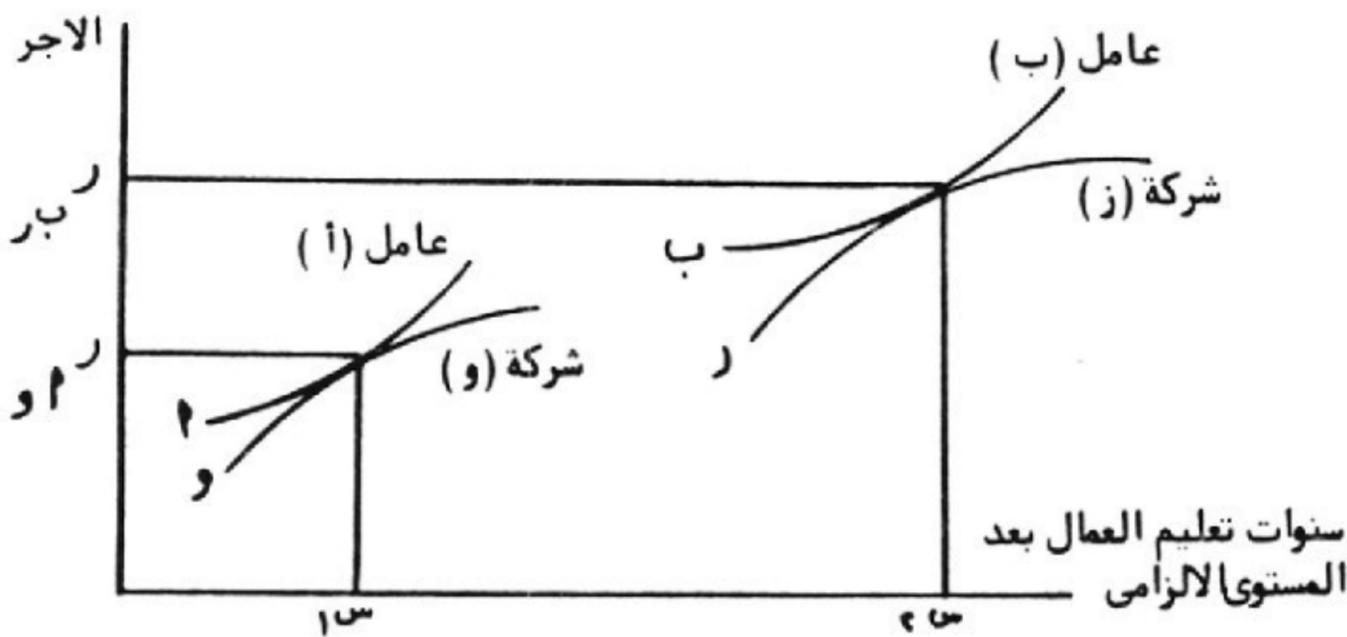
يستطيعون أن يحققوا لأنفسهم مستوى الربح نفسه سواء بدفع أجور منخفضة للعمال الأقل علماً أو أجور مرتفعة للعمال ذوي التعليم الأفضل، لذلك فإن منحنيات الربح المتكافئة تميل إلى أعلى.

وتتميز منحنيات الربح المتكافئة في شكل (٨ - ٩) بثلاثة مميزات مهمة:

١ - المنحنيات مقعرة لكل منشأة: بمعنى أنه كلما زاد الأجر رغب العامل في قضاء وقت أطول في الدراسة والتحصيل.

٢ - لا تستطيع أية منشأة أن تدفع أجوراً أعلى لكل مستوى من مستويات التعليم المشار إليها على المنحنيات، وإذا فعلوا ذلك فإن أرباحهم ستكون سلبية وبالتالي يتوقفون عن العمل.

٣ - إن المنافع المضافة من جرّاء سنة إضافية للتعليم المدرسي هي أصغر في المنشأة (و) من المنشأة (ز)، مما يؤدي إلى زيادة انبساط منحنى الربح المتكافئ للمنشأة (و)، بينما يكون الأفراد ذوو التعليم الأفضل أكثر إنتاجية إلا أنهم ليسوا ذوي قيمة كبيرة تفوق الأفراد الأقل تعلماً، من هنا لا ترغب المنشأة (و) بأن تدفع لهم الكثير. ومن الناحية الأخرى فإن المنشأة (ز) قد تباع أجهزة كهربائية حيث تكون هناك حاجة لمعرفة الفيزياء والمشكلات الهندسية المتعلقة بالعملاء، وفي المنشأة (ز) يضيف التعليم الإضافي علاوة كبيرة نسبياً لإنتاجية الفرد كما في الشكل (٩ - ٩).

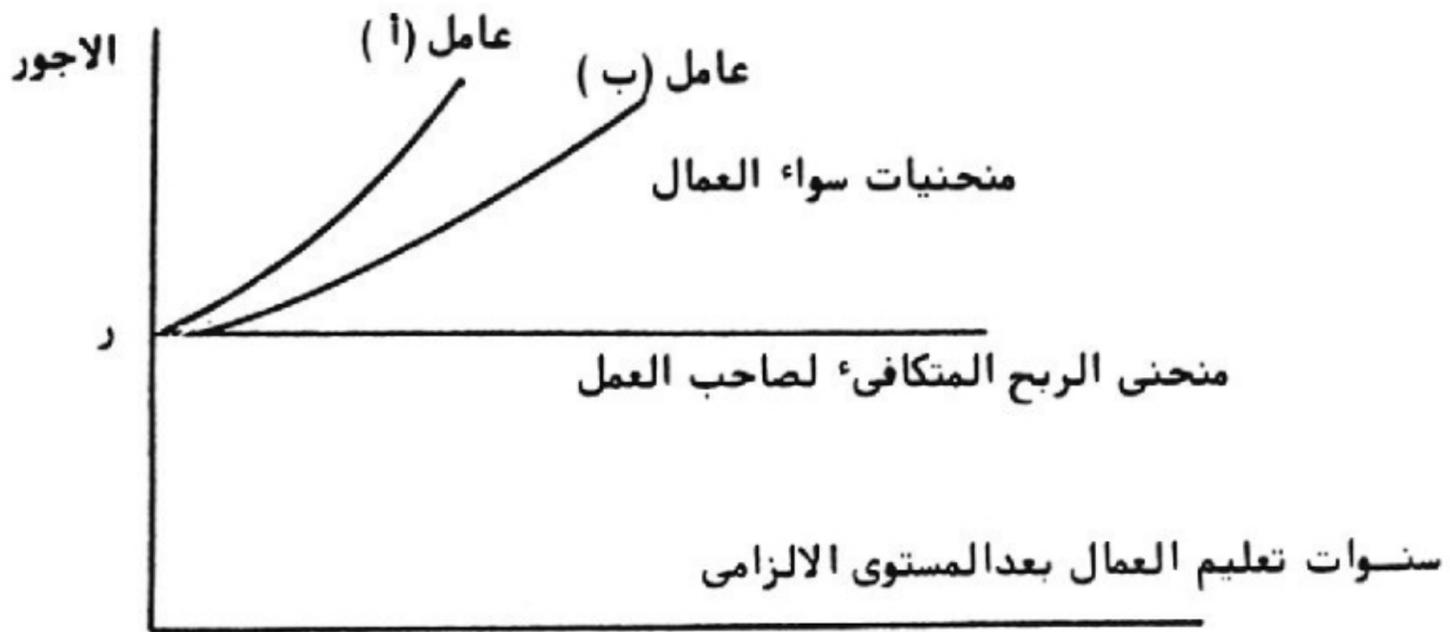


شكل (٩ - ٩). العلاقة بين الأجر والتعليم.

## تحديد سوق العلاقة بين الأجور والتعليم

يوضح كلا جانبي السوق للعمال المتعلمين مع بعضهم أن العلاقة بين الأجور والتعليم تكون إيجابية وذلك على النحو الموضح في شكل (١٠ - ٩)، فالعامل (أ) سوف يشتغل لـ (و) ويتلقى أجرًا يساوي (ر أ و) ويحصل على (س<sub>١</sub>) سنوات التعليم، وسبب هذا التلاؤم بسيط، فالشركة لا تقوى على دفع أجور أعلى (لكل مستوى من مستويات التعليم) من تلك الموضحة على منحنى الربح المتكافئ في الشكل، وذلك للأسباب المشار إليها أعلاه، وبالتالي فإن العامل (أ) لن يستطيع استخلاص الكثير من الفائدة من المنشأة (ز) كي يستطيع الفرد الحصول عليه من (و) ويتضمن العمل للمنشأة (ز) خسارة في المنفعة التي يحققها العامل (أ)، ولأسباب مماثلة يقبل العامل (ب) العمل مع المنشأة (ز) ويحصل على (س<sub>٢</sub>) من سنوات التعليم المدرسي ويتلقى أجرًا عاليًا (ر ب ز).

وتكون العلاقة الإيجابية بين الأجر والتعليم علاقة في غاية الحساسية إذا ما فحصت من الناحية الاجتماعية الكلية نتيجة لتصنيف العمال وأصحاب العمل من قبل



شكل (١٠ - ٩). عدم رغبة الشركات في الدفع نظير المزيد من التعليم للموظفين.

## ملحوظة:

إذا كان أصحاب العمل غير راغبين في دفع أجور عالية للعمال الأكثر تعلمًا فلن توجد تباينات مرتبطة بالتعليم، وتكون منحنيات الربح المتكافئ لصاحب العمل أفقية. ودون وجود علاقة إيجابية بين التعليم والأجور، فلن يكون للموظفين أية حوافز للانخراط في التعليم (انظر شكل ١٠ - ٩).

سوق الأيدي العاملة والعمال الذين يحملون كراهية للاستثمار بالتعليم . فإن (أ) سوف يعمل للمنشآت حيث يضيف التعليم أقل قدر من إنتاجية الموظفين عند (و) ، أما الأفراد الأقل كراهية للاستثمار التعليمي (ب) فإن المنشآت تستخدمهم لأنها لا ترغب في أن تدفع للقوى العاملة المتعلمة (ز) .

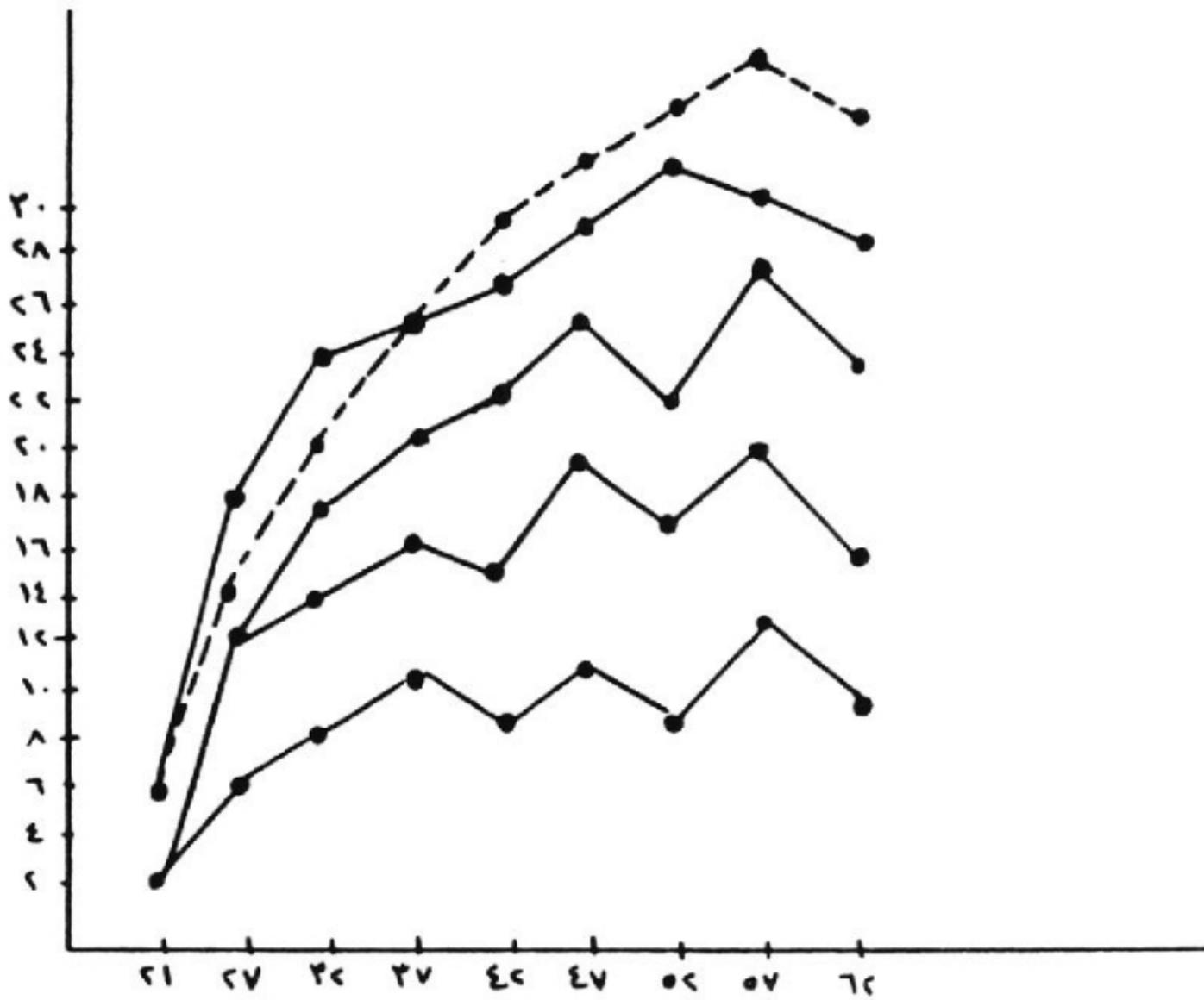
### هل يعتبر التعليم استثماراً جيداً؟

من المعروف أن العمال الذين حظوا بقدر وافر من التعليم يميلون لكسب أجور عالية، إلا أنه إذا قرر فرد ما الذهاب إلى الكلية فمن الطبيعي أن يتساءل «هل يرتفع دخلي المادي والنفسي بدرجة تكفي لتبرير تكاليف الذهاب إلى الكلية؟» ويجب على صانعي السياسة الحكومية الذين يحاولون أن يقرروا إذا كانوا سيحددون له الوسائل التعليمية أو إعانة الانخراط المتزايد، وعليهم أن يتساءلوا هل تزيد منافع الإنتاجية المحسنة على تكاليفها (تكاليف تلك الإنتاجية)؟ .

### هل يعتبر التعليم استثماراً جيداً للأفراد؟

لنفترض أن الأفراد الذين يرغبون في الاستثمار في التعليم بكلية معينة يصرفون تكاليف لا تقل عن ٣٥,٠٠٠ ريال سنوياً<sup>(\*)</sup>، فهل هناك دليل على أن هذا الاستثمار يفي بديون الطالب النموذجي؟ ولقد حاولت العديد من الدراسات الإجابة عن هذا السؤال من خلال حساب المعدلات الداخلية لإيرادات الاستثمارات التعليمية . وعلى الرغم من أن الطرق والبيانات المستخدمة قدرت المنافع العائدة بحساب تباينات الإيرادات في كل عمر وفي كل مرحلة دراسية كتلك الموضحة في شكل (١١ - ٩) نجد أن الإيرادات عادة ما تستخدم لقياس المنافع وذلك لأن الأجور العالية والأعمال الأكثر استقراراً تفي بمتطلبات المزيد من التعليم ، ومعدل الإيرادات هو معدل الخصم الذي يساوي القيمة الحالية للمنافع بتكلفة الحصول على مستوى التعليم المطلوب ويتعين التركيز على أن كافة تلك الدراسات قد حلت التكاليف النقدية فقط وليس النفسية وعوائد الاستثمارات التعليمية .

(\*) هذا بافتراض أن الطالب يدفع مصاريف التعليم وتكاليفه من جيبه الخاص .



الإيرادات النقدية الإجمالية (معدل) جميعهم من الذكور عام ١٩٧٧ م.

شكل (١١ - ٩). العلاقة بين العمر والعائدات.

تقع معدلات الإيرادات المقدرة نموذجياً في الدراسات أعلاه عامة في مدى ٥ - ١٥٪ (بعد التعديل للتضخم)، وتعتبر هذه الموجودات ذات أهمية وذلك لأن معظم الاستثمارات الأخرى تنتج عوائد بالمدى نفسه، وبهذا يبدو على الأقل للوهلة الأولى أن الاستثمار في التعليم لا يقل جودة عن الاستثمار في السلع أو السندات أو العقارات، ويتعين تأهيل هذه الخلاصة بالاعتراف بأن هناك انحرافات منتظمة في المعدلات التقديرية لعوائد التعليم. وتعمل هذه الانحرافات التي لم يعرف حجمها في الاتجاهات المعاكسة.

### الانحراف الأعلى

تغالي التقديرات النموذجية لمعدل العائد من زيادة التعليم المدرسي في تقدير نسبة المكاسب التي قد يحصل عليها كل طالب من جراء الاستثمار في التعليم، وذلك

لأنهم غير قادرين على فصل المقدرة عن المساهمة التي تؤدي إلى زيادة الإيرادات الناجمة عن المساهمة التي يقدمها التعليم المدرسي، وتكمن المشكلة في:

(أ) الأفراد الأكثر ذكاء ومقدرة على العمل وأكثر ديناميكية يرغبون في المزيد من التعليم المدرسي.

(ب) قد يكون أولئك الأفراد أكثر إنتاجية، ومن هنا يكسبون معدلات عالية من الأجور حتى لو أنهم لم يكملوا المزيد من سنوات التعليم المدرسي أكثر من الآخرين. وعندما لا تراعى مقاييس المقدرة أو لا تؤخذ في الحسبان، فإن الدراسات تعزو كافة تباينات الإيرادات المرتبطة بالكلية إلى الكلية نفسها وليس إلى المقدرة، إلا أن بعض الإيرادات المضافة التي يتلقاها خريجو الكلية من المحتمل أن يتلقاها خريج مدرسة عليا يتسم بالمقدرة نفسها ولم يلتحق بالكلية.

ولقد توصلت معظم الدراسات التي تحاول التعرف على التأثيرات المستقلة للمقدرة والتعليم المدرسي إلى خلاصة أن تأثيرات القدرة صغيرة نسبياً - وتقدر بخمس تباينات الإيرادات الملحوظة على أكثر تقدير - إلا أن هذه الدراسات قد استعملت حسابات اختبار (مثل الجدارة أو التفكير الرياضي) مقاييس للقدرة، وتصمم هذه المقاييس أساساً للتنبؤ بالنجاح في المدرسة وليس في مكان العمل، كما يتأثر النجاح في عالم العمل بالمهارات بين الموظفين وعادات العمل والتحفيز وسعة الحيلة وهي مساهمات لا يمكن قياسها بسهولة بواسطة الاختبار.

هناك محاولة للتحكم بنواحي المقدرة كافة غير المقاسة وقد استعملت البيانات على شكل مزدوج، وعندما قام الباحث بحساب معدلات العوائد لسنوات إضافية من التعليم مع تجاهل أي ضوابط للمقدرة، كانت الإيرادات التقديرية ٨٪ إذ قام بالنظر إلى اختلاف الإيرادات بين التوائم المتماثل - الأفراد ذوي الحلقة الجينية والبيئية المشتركة - الذين هم ذوو مستويات تعليمية مختلفة. ولقد وجد أن معدل إيراد التعليم المدرسي قد هبط إلى ٣٪ وبينما لا توجد دراسة شاملة، إلا أن نتائج الاقتراح بأن ذلك الجزء - وربما الجزء الأكبر - من تفاضل الإيرادات المرتبطة بمستويات عالية من التعليم المدرسي تعزى إلى أفراد أكثر قدرة متأصلة يحصلون على المزيد من التعليم المدرسي.

## الانحراف إلى أسفل

من خلال التركيز على تفاضلات الإيرادات المرتبطة بالاستثمار التعليمي تتجاهل دراسات عوائد الاستثمارات التعليمية النواحي الأخرى لعوائد التعليم المدرسي .  
 أولاً : ليس من الضروري أن تنعكس بعض منافع الالتحاق بالكلية في إنتاجية عالية ، ولكن في المقدرة المتزايدة على فهم وتقدير الأساسات السلوكية والتاريخية للوجود الإنساني . وقد يكون من الصعب قياس تلك الفوائد ، إلا أنها موجودة .

ثانياً : لقد أخفقت معظم دراسات معدل الإيرادات في الاشتغال على مميزات ، فهي تميل إلى الإيرادات النقدية وليس للتعويض الإجمالي ، ولكون المميزات المالية جزءاً من التعويض الإجمالي ، فهي تميل إلى الارتفاع عند ارتفاع الإيرادات النقدية ، وهذا إغفال يؤدي إلى خلق انحراف إلى أسفل في تقدير معدلات عوائد التعليم ، وفي الغالب يكون حجم هذا الانحراف معروفاً في الوقت الحاضر .

ثالثاً : اقتصرت بعض الحوافز الكلية المرتبطة بالعمل على شكل فوائد نفسية وغير نقدية ، والجدير بالذكر أن الأعمال في الحرف التنفيذية والمهنية ربما تكون أكثر متعة وسروراً من الأعمال الروتينية التي تتوافر بطريقة نموذجية للأفراد ذوي المستوى القليل من التعليم . وبينما توفر الأعمال التنفيذية والمهنية مدفوعات أكثر من الأعمال الأخرى ، إلا أنه قيل إن الفوائد الإجمالية لهذه الأعمال أقل مما تستحق عند تحليل اختلافات الإيرادات .



### تطور العمالة في المملكة العربية السعودية

● أنماط التوظيف القطاعي ● التوزيع المهني للعمالة

لكل خطة من خطط التنمية في المملكة العربية السعودية سمة اتسمت بها من خلال المراحل الثلاث المميزة للتنمية الاقتصادية التي مرت بها المملكة منذ بداية الخطط وحتى وقتنا الحاضر.

\* خطة التنمية الأولى: (١٣٩٥ - ١٣٩٥ هـ / ١٩٧٠ - ١٩٧٥ م)، التي صاحبها فترة تعزيز مالي وتوسع اقتصادي لا بأس به، واستمر هذا التوسع الاقتصادي حتى ١٣٩٤ هـ (١٩٧٤ م).

\* خطة التنمية الثانية: (١٣٩٥ - ١٤٠٠ هـ / ١٩٧٥ - ١٩٨٠ م)، والثالثة: (١٤٠٠ - ١٤٠٥ هـ / ١٩٨٠ - ١٩٨٥ م)، واللذان تغطيان حقبة لا مثيل لها من التطور الاقتصادي من ١٣٩٥ هـ إلى ١٤٠٠ هـ (١٩٧٥ - ١٩٨٥ م).

\* خطة التنمية الرابعة: (١٤٠٥ - ١٤١٠ هـ / ١٩٨٥ - ١٩٩٠ م)، التي شهدت تراجعاً في أدائها الاقتصادي خلال سنواتها الأولى، لتشهد تحسناً ملموساً في السنتين الأخيرتين منها.

وقد عكس سوق العمل في بداية وخلال جزء كبير من خطة التنمية الأولى الهياكل الاقتصادية التقليدية والمستوى المنخفض للنشاطات المختلفة. فقد بلغ الحجم الإجمالي للعمالة في تلك الفترة حوالي (٢، ١) مليون عامل، كما يوضحه الجدول رقم ١:

جدول رقم ١ . نمو القوى العاملة (١٣٩٠ - ١٤١٠هـ / ١٩٧٠ - ١٩٩٠م).

١٣٩٠هـ	١٣٩٥هـ	١٤٠٠هـ	١٤٠٥هـ	١٤١٠هـ	
١٩٧٠م	١٩٧٥م	١٩٨٠م	١٩٨٥م	١٩٩٠م	
١٠٨٠,٧	١٢٥٣,٠	١٤٩٣,٢	١٧١٣,٦	٢٠٢٢,٠	سعوديون
١٠٠,٠	٤٩٤,٥	١٥٣٢,٨	٢٨٥٧,٠	٢١٠٥,٩	غير سعوديين
١١٨٠,٧	١٧٤٦,٥	٣٠٢٦,٠	٤٥٧٠,٦	٤١٢٧,٩	الإجمالي

المصدر: وزارة التخطيط، خطط التنمية: ١٣٩٠ - ١٤١٠هـ.

وكان توزيع هؤلاء العمال على النحو الآتي: ٤٠٪ مزارعون وبدو، ٢٢٪ تجارة وخدمات، ١٢٪ حكومة، ٥٪ نقل، و ٤٪ تصنيع.

كما ورد في خطة التنمية الأولى أن عددًا كبيراً من الموظفين غير السعوديين يشغلون العديد من الوظائف المهمة في الاقتصاد، وخاصة تلك التي تتطلب مستوى عاليًا من التعليم والتدريب، (عدد غير السعوديين الناشطين اقتصاديًا آنذاك لم يتجاوز ١٠٠,٠٠٠ عام ١٣٩٠هـ). وفي السنة الأخيرة من الخطة الأولى بدأ البعد الجديد للنشاطات الاقتصادية ووصل إلى قمة نشاطه خلال الخطتين الثانية والثالثة، وقد بدا واضحًا منذ البداية أن التحول الاقتصادي المستهدف لن يظهر إلى حيز الوجود ما لم يتم تقبل حدوث تدفق العمال غير السعوديين إلى المملكة. فحجم سوق العمل صغير جدًا وكذلك عدد القوى العاملة الوطنية، كما أن هيكل الكفاءات لم يكن ملائمًا لبناء التجهيزات الأساسية والمرافق الصناعية وصيانتها فيما بعد. ومع نهاية فترة الخطة الأولى، أصبح حجم سوق العمل أكبر بحوالي ٥٠٪ من بدايتها. كما أن القوى العاملة السعودية بدأت تنمو بمعدل سنوي قدره ٣٪، وهو يمثل ٣٠٪ من الزيادة في سوق العمل. أما العمالة غير السعودية فقد تضاعفت بمقدار خمسة أضعاف، ولا بد من الإشارة إلى أن ٧٠٪ من الزيادة في حجم سوق العمل تعود إلى غير السعوديين، ومعظمهم من الدول العربية. ومع أن سوق العمل نما بشكل كبير، إلا أن المملكة

العربية السعودية كانت لا تزال في بداية «الطفرة» بالنسبة للتنمية والتوسع في سوق العمل.

وقد اتسمت فترتا الخطتين الثانية والثالثة بديناميكية نمو اجتماعي واقتصادي فريدة من نوعها. وازداد بالتالي حجم سوق العمل عام ١٤٠٠هـ (١٩٨٠م) ليصل إلى ما يزيد على ٣ ملايين، وبعد خمس سنوات، أي عام ١٤٠٥هـ (١٩٨٥م)، بلغ ٤,٦ ملايين، ويعود السبب في هذا النمو (حوالي ٨٠٪) إلى حد كبير إلى تدفق العمال الأجانب، فقد تضاعف عددهم ثلاث مرات في الفترة ما بين ١٣٩٥هـ و١٤٠٠هـ (١٩٧٥م، ١٩٨٠م) ليصل إلى ما يزيد على ١,٥ مليون، ثم ازداد بحوالي ٨٦٪ خلال فترة الخطة الثالثة ليصبح عددهم أكثر من ٢,٨ مليون عام ١٤٠٥هـ (١٩٨٥م). في حين كان نمو القوى العاملة السعودية متواضعاً نسبياً، لعدد من الأسباب سنذكرها بالتفصيل فيما بعد. فقد بلغت النسبة المئوية لزيادة العمالة السعودية خلال الأعوام من ١٣٩٥هـ إلى ١٤٠٥هـ (من ١٩٧٥م إلى ١٩٨٥م) ٣,٢٪ فقط، وهي أقل من معدل النمو السكاني. وبذلك تجاوز عدد غير السعوديين أعداد السعوديين في سوق العمل، وفي عام ١٤٠٥هـ (١٩٨٥م) كان ٦٠٪ من الأشخاص الناشطين اقتصادياً من الأجانب.

كما أثبت سوق العمل مرونة شديدة خلال مراحل النمو في التنمية الاقتصادية، فكلما بدأت مرحلة جديدة من التنمية، تحرك السوق تبعاً لها واستقدم عدداً كبيراً من العمال الأجانب. وقد كان رد الفعل السريع والمرن لسوق العمل أمام الدفعات الاقتصادية في اتجاه واحد هو التوسع. وعلى الرغم من الانخفاضات الشديدة في إيرادات النفط والإيرادات الحكومية الناتجة عن التدهور الحاد في أسعار النفط عام ١٤٠١هـ (١٩٨١م)، إلا أن ردة فعل سوق العمل على تقلص التنمية الاقتصادية كانت زيادة التوسع في استقدام العمالة. واتسم عام ١٤٠٤هـ (١٩٨٤م)، وهو العام الثالث من الركود، بوصول أعداد العمال الأجانب في المملكة إلى الذروة، وفي عام ١٤٠٥هـ (١٩٨٥م) انخفض حجم السوق بشكل ضئيل (انظر جدول رقم ٢). ولذلك لم تظهر ردة فعل سوق العمل على الأوضاع الاقتصادية المتغيرة إلا متأخرة بثلاث أو أربع سنوات (مثال ذلك عودة العمال الأجانب لأوطانهم).

جدول رقم ٢. نمو القوى العاملة: النمو السنوي (١٤٠١ - ١٤٠٩ هـ / ١٩٨١ - ١٩٨٩ م) (بالآلاف).

١٩٨١ م	١٩٨٢ م	١٩٨٣ م	١٩٨٤ م	١٩٨٥ م	١٩٨٦ م	١٩٨٧ م	١٩٨٨ م	١٩٨٩ م
١٥٧٦	١٦٢٦	١٦٧٢	١٦٨٦	١٧١٤	١٧٤١	١٧٥٢	١٨٣١	١٩٢٣
٢١٣٤	٢٤٩١	٢٧٨٠	٢٩١١	٢٨٥٧	٢٥٩١	٢٤٣٦	٢٣٠٩	٢٢٠٩
٣٧١٠	٤١١٧	٤٤٥٢	٤٥٩٧	٤٥٧١	٤٣٣٢	٤١٨٨	٤١٤٠	٤١٣٢

المصدر: مصلحة الإحصاءات العامة، إحصاءات القوى العاملة (١٤٠٣، ١٤٠٦، ١٤٠٧ هـ).

### أنماط التوظيف القطاعي

يوضح جدول رقم ٣ ملخصاً لتطور نمو التوظيف القطاعي، ويبين أنه على الرغم من استمرار أهمية القطاع النفطي للاقتصاد السعودي، إلا أن تأثيره على العمالة كان هامشياً. ويحدد الاقتصاد غير النفطي حجم وهيكل سوق العمل، حيث يشكل ٩٨,٥٪ من إجمالي العمالة. وبقيت هذه الحصة وكذلك حصة اقتصاد النفط البالغة ١,٥٪ ثابتة خلال العقدين الماضيين رغم التغيرات الهيكلية التي حدثت في الاقتصاد. كما أن تقسيم حصص العمالة بين القطاع الخاص والحكومي لم يتأثر كثيراً بالتطورات خلال العقدين الماضيين، فقد استمر القطاع الخاص يوظف حوالي ٨٨٪ إلى ٩٠٪ من الإجمالي، بينما البقية من ١٠ - ١٢٪ في القطاع الحكومي.

### القطاع الخاص

يبدو أن القطاع الزراعي هو أكثر القطاعات التي مرت بتغيرات كبيرة خلال العشرين سنة الماضية (انظر الجدول رقم ٣)، وتتكون العمالة في هذا القطاع من عنصري الإنتاج الزراعي المستقر والبدو. وبقي قطاع الزراعة حتى خلال فترة خطة التنمية الثانية يشكل (٤٠٪) من مجموع العمالة، وبقي البدو يشكلون ثلث مجموع العمالة في هذا القطاع. وأدت



تابع جدول رقم ٣. التوزيع القطاعي للقوى العاملة (١٣٩٠ - ١٤١٠ هـ / ١٩٧٠ - ١٩٩٠ م).

	١٤١٠ هـ (١٩٩٠ م)	١٤٠٥ هـ (١٩٨٥ م)	١٤٠٠ هـ (١٩٨٠ م)	١٣٩٥ هـ (١٩٧٥ م)	١٣٩٠ هـ (١٩٧٠ م)	القطاع				
	%	%	%	%	%					
استخراج النفط	١,١	٤٧,٠	١,٢	٥٢,٩	١,٥ (ب)	١,٦ (ب)	٢٧,٤	١,٣	١٤,٩	
البتروكيماويات	٠,٢	٦,٢	٠,١	٤,٨	-	-	-	-	-	
التكرير	٠,٣	١٤,٠	٠,٣	١٤,٠	-	-	-	٠,١	١,٥	
إجمالي فرعي	١,٦	٦٧,٢	١,٦	٧١,٧	١,٥	٤٤,٧	١,٦	٢٧,٤	١,٤	١٦,٤
قطاع النفط	١٠٠,٠	٤١٢٧,٩	١٠٠,٠	٤٥٧٠,٦	١٠٠,٠	٣٠٢٦,٠	١٠٠,٠	١٧٤٦,٥	١٠٠,٠	١١٨٠,٧
الإجمالي العام										

(أ) يشمل التمويل

(ب) يشمل التكرير

المصدر: وزارة التخطيط، خطط التنمية، ١٣٩٠ - ١٤١٠ هـ.

التطورات التي حدثت بعد عام ١٣٩٥هـ إلى انخفاض حاد في أهمية القطاع الزراعي ضمن نمط التوظيف العام: فهناك العديد من المزارع الصغيرة التي هجرها أصحابها باحثين عن فرص للعمل في قطاعات أخرى في المناطق الحضرية من المملكة. كما تسببت التطورات الاقتصادية والاجتماعية العامة وكذلك السياسات الحكومية المدروسة في استقرار عدد كبير من البدو. وانتقلت بالتالي نشاطاتها الاقتصادية إلى قطاعات أخرى غير الزراعة، مثل الخدمات والنقل والأمن، كذلك ظهر نوع جديد من الإنتاج الزراعي يستند إلى رأس المال المكثف وتوفير العمالة خلال فترتي الخطتين الثانية والثالثة وبدأ في التأثير السريع على هيكل ذلك القطاع.

سجلت الخدمات توسعاً كبيراً خلال العقدين الماضيين وتطورت لتصبح أكبر قطاع اقتصادي في هيكل العمالة، فبينما كانت نسبته تبلغ حوالي (١٢٪) عام ١٣٩٠هـ و١٣٩٥هـ (١٩٧٠، ١٩٧٥م)، ازدادت مساهمته في التوظيف لتصبح (٢٠٪) عام ١٤٠٠هـ (١٩٨٠م).

ويعكس التوظيف في الإنشاءات والتشييد مراحل التطور الاقتصادي عبر السنوات العشرين الماضية. فقد نما بتواضع نسبي خلال فترة الخطة الأولى وبمعدل سنوي (٤٪) ما بين (١٩٧٠، ١٩٧٥م) ثم تضاعف أربع مرات خلال السنوات الخمس اللاحقة حتى عام ١٤٠٠هـ (١٩٨٠م) حيث بلغ بناء القطاعين الصناعي والتجهيزات الأساسية قمته.

واستمرت أعداد العمالة في النمو خلال الخطة الرابعة حتى عندما قاربت مرحلة الإنشاء لعدد كبير من المشروعات على الانتهاء. وبلغت العمالة في قطاع الإنشاءات ذروتها في عام ١٩٨٤م (حوالي ١,١ مليون) ثم بدأت في التراجع بحددة لتبلغ العدد المقدر (٦٥٣,٠٠٠) عام ١٤١٠هـ (١٩٩٠م).

كما شهد قطاع التصنيع توسعاً مشابهاً بعد عام ١٣٩٥هـ (١٩٧٥م) (عدا البتروكيمياويات وتكرير البترول)، وتضاعفت حصة هذا القطاع في نمط العمالة العام خلال العقد ما بين ١٣٩٥هـ و١٤٠٥هـ (١٩٧٥م و١٩٨٥م). وبعد الركود الاقتصادي بدأت أعداد العمالة بالانخفاض بحددة - ولكن هذا الانخفاض جاء متأخراً - حيث إن عام ١٩٨٥م كان عام الذروة.

وعلى النقيض من تلك التطورات لم تتأثر العمالة في قطاع التجارة - كما هو الحال مع الخدمات - بالركود الاقتصادي، إذ لم تنخفض العمالة كما كان يتوقع بانخفاض الناتج المحلي الإجمالي. ويمكن إرجاع التوسع الثابت منذ البداية وحتى خلال الفترة الصعبة من الخطة الرابعة إلى هيكل ومتطلبات المهارات لذلك القطاع: فالتجارة لا تزال تحوي عددًا لا يحصى من المؤسسات الصغيرة لتجارة التجزئة والتقليدية. وبعكس ما حدث للتصنيع - وخاصة التصنيع الحديث - استطاعت هذه المؤسسات الاستمرار في توظيف العمال ذوي المهارة والإنتاجية والأجور المنخفضة (وكذلك الحال مع بعض المؤسسات الكبيرة لتجارة الجملة والتجزئة). فحين بدأ الركود، تصرفت المؤسسات حسب الآلية الموصوفة سابقًا، إذ أبقت على موظفيها أو عمالها بأجور أقل أو استبدلت بالعمالة المكلفة عمالة أرخص من البلدان المصدرة للعمالة.

## الحكومة

استمرت الخدمات الحكومية في التوسع أيضًا، إلا أن حصتها من العمالة لم ترتفع، وبقيت تتراوح ما بين ١٠ و ١٢٪ خلال الخطتين الأولى والثانية. من الواضح أن عملية النمو الاقتصادي والتنوع الاجتماعي تطلبت توسعًا في الإدارة الحكومية: فكان لا بد أن تتأقلم وتتوسع المؤسسات الموجودة مع المجتمع الحديث. وهناك قضايا جديدة ظهرت بعد التنمية استلزمت وجود مؤسسات جديدة مثل الهيئة العامة للمواصفات والمقاييس أو حماية البيئة.

## التوزيع المهني للعمالة

يوضح الجدول رقم (٤) توزيع إجمالي العاملين حسب المهن الرئيسة خلال العقدين الماضيين.

ومن المعروف أن التطور والتنوع الاجتماعي تصاحبه نقلة نوعية في نمط المهارات للقوى العاملة فيزداد الطلب على الحرفيين والإداريين والكتبة للتشغيل والمحافظة على التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي وصلت إليه المملكة منذ الخطة الأولى للتنمية وحتى أوائل الخطة الثالثة. كما أن الانخفاض الحاد في أعداد العمال الزراعيين يعكس

جدول رقم ٤ . التوزيع المهني للقوى العاملة .

السنة	١٤١٠هـ	١٤٠٥هـ	١٤٠٠هـ	١٣٩٥هـ	١٣٩٠هـ	الفئة الوظيفية
(م1٩٩٠)	(م1٩٨٥)	(م1٩٨٠)	(م1٩٧٥)	(م1٩٧٠)	(م1٩٧٠)	
%	%	%	%	%	%	
١٦,٠	٦٦٠,٤	١٤,٧	٦٧١,٩	٨,٣	٢٥١,١	مهنيون وفنيون
١,٧	٧٠,٢	٢,١	٩٦,٠	١,٤	٤٢,٤	إدارة وإداريون
١١,٣	٤٦٦,٤	١٠,٣	٤٧٠,٨	٩,٤	٢٨٤,٤	كتابة
١٠,٤	٤٢٩,٣	٩,١	٤١٥,٩	٨,٣	٢٥١,٢	بائعون
١٣,١	٥٤٠,٨	١٢,٣	٥٦٢,٣	١٢,١	٣٦٦,١	عمال خدمات
١١,٨	٤٨٧,١	١١,٩	٥٤٣,٩	١٨,١	٥١١,٤	مزارعون
٣٥,٧	١٤٧٣,٧	٣٩,٦	١٨٠٩,٨	٤٢,٤	١٣١٩,٤	عمال إنتاج
١٠٠,٠	٤١٢٧,٩	١٠٠,٠	٤٥٧٠,٦	١٠٠,٠	٣٠٢٦,٠	الإجمالي

المصدر: وزارة التخطيط - خطط التنمية، ١٣٩٠ - ١٤١٠هـ.

هذه التطورات من (٣٧٪ عام ١٣٩٠هـ) إلى أقل من (١٢٪ عام ١٤٠٥هـ و١٤١٠هـ).

### تركيب القوى العاملة غير السعودية

سبقت الإشارة إلى مرونة سوق العمل في المملكة. وأشرنا إلى قيامه باستقدام أعداد متزايدة من العمال الأجانب عندما تطلبت تنمية الاقتصاد التوسع في حجم القوى العاملة. وقد كانت سنوات الذروة لاستقدام العمالة الأجنبية عامي ١٤٠٤هـ و١٤٠٥هـ (١٩٨٤م و١٩٨٥م) حين كانت هذه العمالة تمثل حوالي ثلثي القوى العاملة في المملكة. ولم يبدأ الاستغناء عن جزء من القوى العاملة الأجنبية إلا في عام ١٤٠٥هـ (١٩٨٥م)، وقد كان تفاعل سوق العمل مع ظروف الاقتصاد المتغيرة متأخرًا بحوالي ٣ إلى ٤ سنوات.

ويوضح الجدول رقم ٥، هيكل القوى العاملة غير السعودية (بالنسبة المئوية) حسب الجنسية. وتختلف السنوات التي وردت في الجدول لتوضيح الدورة التي حدثت مقارنة بالسنوات التي وردت في الجداول السابقة، ذلك أن هذا النوع من المعلومات لا يمكن الحصول عليه من خطط التنمية السابقة.

كما أن التوسع ومن ثم تناقص القوى العاملة الأجنبية (رغم محدوديته) كان مصحوبًا بتغيرات واضحة في تركيبها العرقي «جنسيات العاملين». ففي بداية الخطة الأولى، كان ما يقرب من (٩٠٪) من الأجانب الذين يقطنون ويعملون في المملكة، قد قدموا من دول عربية، والغالبية العظمى منهم يمنيون شماليون. أما أفراد الدول الأخرى مثل باكستان والدول الأفريقية غير العربية، فقد كانت نسبتهم ضئيلة في هيكل العمالة غير السعودية.

وقد شهدت مراحل التطور الكبيرة في الاقتصاد وسوق العمل انخفاضًا كبيرًا في حصة الدول العربية من القوى العاملة غير السعودية، ورغم أنهم لا يزالون يمثلون الجزء الأكبر، إلا أن حصتهم انخفضت إلى ٥٧٪ في عام ١٤٠٠هـ (١٩٨٠م)، وظلت تنخفض حتى وصلت إلى ٤٦٪ في عام ١٤٠٥هـ (١٩٨٥م). وتجدر الملاحظة أن الانخفاض النسبي في وجود القوى العاملة العربية قد حدث رغم تزايد عددهم بشكل

جدول رقم (٥). توزيع القوى العاملة غير السعودية حسب الجنسية خلال الفترة ١٣٩٤ - ١٤٠٨ هـ (١٩٧٤ - ١٩٨٨ م). (بالنسب المئوية).

المناطق والدول	١٣٩٤ هـ (١٩٧٤ م) <sup>(*)</sup>	١٤٠٠ هـ (١٩٨٠ م)	١٤٠٥ هـ (١٩٨٥ م)	١٤٠٨ هـ (١٩٨٨ م)
دول عربية	٨٦,٦	٥٧,٠	٤٦,٣	٤٦,٤
اليمن الشمالية	٦٣,١	٢٤,٢	١٦,٦	١٦,٧
اليمن الجنوبية	٧,٣	١,٦	١,٦	٢,١
السودان	١,٦	٢,٨	٣,١	٣,٦
مصر	٥,٤	١٦,٦	١٥,٨	٤١,٤
الأردن	٣,٣	٢,٢	٢,٠	٢,٠
فلسطين	٢,٥	٠,٨	١,٠	١,١
سوريا	—	٤,٢	٣,٢	٢,٩
غيرها <sup>(١)</sup>	٣,٤	٤,٦	٣,٠	٣,٦
جنوب آسيا	٤,٣	٢٠,٢	٢٦,٦	٢٧,٢
الباكستان	٣,٧ <sup>(ب)</sup>	١٢,٤	١٢,٨	١١,٧
بنغلاديش	—	٠,٨	١,٨	٢,٦
الهند	٠,٦	٦,٤	١٠,٢	١٠,٨
سيريلانكا	—	٠,٦	١,٨	٢,١
الشرق الأقصى	٠,١	١٣,٩	١٨,٧	١٩,٤
الفلبين	—	٣,٨	٦,٩	٧,٧

(\*) نتائج تعداد السكان .

(١) تشمل الدول العربية في شمال أفريقيا .

(أ) تشمل بنغلاديش .

المصادر: نتائج إحصاءات السكان، ١٤ مجلدًا، ١٣٩٤ هـ (١٩٧٤ م)، بيانات وزارة الداخلية .

تابع جدول رقم (٥). توزيع القوى العاملة غير السعودية حسب الجنسية خلال الفترة ١٣٩٤ - ١٤٠٨ هـ (١٩٧٤ - ١٩٨٨ م). (بالنسب المئوية).

المناطق والدول	١٣٩٤ هـ (١٩٧٤ م) <sup>(٥)</sup>	١٤٠٠ هـ (١٩٨٠ م)	١٤٠٥ هـ (١٩٨٥ م)	١٤٠٨ هـ (١٩٨٨ م)
كوريا الجنوبية	—	٦,٤	٥,٩	٥,٠
تايلند	—	٢,٤	٤,١	٤,٠
أندونيسيا	٠,١	٠,٧	١,٤	٢,٤
دول آسيوية أخرى	١,١	٢,٦	٣,٣	٢,٨
دول أفريقية أخرى	٥,٠	١,١	١,١	١,٢
أوروبا	١,٧	٤,٢	٣,٣	٢,٥
الولايات المتحدة الأمريكية	١,٠	١,٤	١,٠	٠,٧
دول أخرى	٠,١	٠,٢	٠,١	٠,١
المجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

عام بالأرقام المطلقة. فقد كان تدفق القوى العاملة من دول آسيا كبيراً جداً بحيث إنه تسبب في إحداث تغير جذري في هيكل جنسيات العمالة غير السعودية في العقد ما بين ١٣٩٥ هـ إلى ١٤٠٥ هـ (١٩٧٥ م إلى ١٩٨٥ م). فقد حصلت العمالة الآسيوية القادمة من شبه القارة الهندية والشرق الأقصى في عام ١٤٠٥ هـ (١٩٨٥ م) وما بعده على وزن كمي في القوى العاملة الأجنبية يعادل وزن القوى العاملة العربية غير السعودية. ويتفوق حجم العمالة القادمة من شبه القارة الهندية على حجم عمالة الشرق الأقصى. وهذه الأخيرة تمثل حوالي ٢٠٪ من القوى العاملة الأجنبية. فيما يمثل الهنود والباكستانيون والبنغلاديشيون أكثر من ٢٥٪. أما الأوروبيون والأمريكيون فقد كانوا يمثلون دائماً جزءاً صغيراً (متناقصاً) من هيكل العمالة غير السعودية في المملكة. وينطبق ذلك أيضاً - مع بعض التمييز - على العمالة الوافدة من الشرق الأقصى. فهي أيضاً انتشرت على نطاق واسع في مختلف القطاعات، ولكن مازالت هناك أيضاً

بعض السمات المميزة. فالكوريون الجنوبيون مثلاً، وتبعاً للعقود التي ترسو على شركات كورية جنوبية، يميلون إلى التركيز على قطاع البناء والتشييد. بينما يمثل الفلبينيون «الذكور» جزءاً مهماً من العمالة اليدوية الماهرة في خدمات التصنيع والصيانة. في حين تعتمد الخدمات المنزلية والخدمات الصحية إلى حدٍ كبير على الإناث الوافدات من هذه الدولة. ويختلف الدخل حسب الجنسيات، فالفلبينيون على سبيل المثال يحصلون على أجور أعلى من الأندونيسيين.

### القوى العاملة السعودية

لقد تم تخصيص جزء كبير من الأجزاء السابقة للتحديث عن النمو الهائل في القوى العاملة غير السعودية خلال مراحل التنمية الاقتصادية، وميل الكثير منها إلى الاستمرار في الإقامة في المملكة حتى مع الانخفاض الكبير في النشاطات الاقتصادية. وتشير التوقعات إلى إمكانية حدوث نمو أكبر في القوى العاملة الأجنبية بعد الانحسار المرتقب لفترة الركود. ويمكن إيجاد علاقة بين مستقبل الوجود الأجنبي في المملكة، وبعض سمات القوى العاملة السعودية. ويعتبر عدد سكان المملكة بالمقارنة مع دول الخليج العربي كبيراً نسبياً. كما أن مساهمتهم في سوق العمل، في إطار تقليل عدد الأجانب وتقليل الاعتماد عليهم أكبر بكثير نظرياً من مساهمة القوى الوطنية في بقية دول الخليج العربي. إلا أنه بسبب العديد من العوامل الاجتماعية - الثقافية وغيرها، فإن درجة مساهمة السكان السعوديين في النشاطات الاقتصادية ما زالت منخفضة ليس بمقارنتها بالمجتمعات الصناعية فقط، بل كذلك مقارنة بالدول العربية الأخرى.

ويوضح جدول رقم (٦) معدلات مساهمة الذكور والإناث السعوديين في النشاطات الاقتصادية على مدى العقدين الأخيرين، والنسب التي تربط الأعداد العاملة اقتصادياً بأعداد السكان في سنّ العمل. ويظهر هذا الجدول زيادة متواضعة خلال مرحلة التوسع الاقتصادي، وانخفاضاً ملحوظاً صاحب فترة الركود التي بدأت بعد عام ١٤٠١هـ (١٩٨١م). كما أن معدل المساهمة - الذي انخفض في عام ١٩٨١م إلى أكثر من ٥٪ عن مستواه في السبعينيات بالنسبة للذكور - يشير بقوة إلى أن فترة الركود واستمرار العمالة الأجنبية في المملكة أديا إلى ظهور البطالة بين المواطنين السعوديين.

جدول رقم (٦). النسبة المئوية لمساهمة السعوديين في النشاطات الاقتصادية . ١٣٩٠ - ١٤١٠ هـ  
(١٩٧٠ - ١٩٩٠ م).

١٣٩٠ هـ (١٩٧٠ م)	١٣٩٥ هـ (١٩٧٥ م)	١٤٠٠ هـ (١٩٨٠ م)	١٤٠٥ هـ (١٩٨٥ م)	١٤١٠ هـ (١٩٩٠ م)	
٥٩,٦	٥٩,٠	٦١,٢	٥٦,٥	٥٤,٩	ذكور
٥,٠	٥,٠	٥,٦	٥,٥	٥,٤	إناث
٣٢,٧	٣٢,٨	٣٣,٥	٣١,٢	٣٠,٢	المجموع

المصدر: وزارة التخطيط، خطط التنمية ١٣٩٠ - ١٤١٠ هـ.

وهذا بدوره أدى إلى وجود بطالة بين السعوديين من ناحية ووجود قوى عاملة أجنبية تزيد على (٢) مليون شخص من ناحية أخرى. ومن أهم الصفات التي تثير القلق في سوق العمل في النصف الأخير من الثمانينيات، أن وجود هذه الظاهرة يعني أن تنمية القوى البشرية السعودية، والتي كانت هدفاً استراتيجياً رئيساً في كل خطط التنمية السابقة من الخطة الأولى إلى الرابعة، ستظل محافظة على مركزها في الأولوية القصوى عند وضع الخطة الخامسة.

ويعزى انخفاض المستوى النسبي لمساهمة القوى العاملة السعودية في النشاطات الاقتصادية، إلى عدد من العوامل هي:

١ - توزيع السكان السعوديين. فحركات النمو السكاني التي جاءت بسبب الانخفاض السريع في معدل الوفيات، واستمرار المستوى العالي من الخصوبة، أدت إلى حدوث تحول هيكلي في توزيع السكان حسب فئات الأعمار لصالح المجموعات الأصغر سناً. فهناك ما يقل قليلاً عن ٥٠٪ من السكان السعوديين أعمارهم أقل من ١٥ سنة. وهم صغار على المشاركة في النشاطات الاقتصادية في عناصر التوظيف الرسمية لسوق العمل.

٢ - التوسع في نظام التعليم والتدريب في المراحل كافة له أثر مقيد على سوق العمل. فمعدلات الالتحاق بمختلف مراحل النظام ارتفعت كثيراً منذ السبعينيات،

بحيث إن أعدادًا متزايدة من الشباب الذين كانوا سيدخلون سوق العمل ارتبطوا بنظام التعليم . ولا مجال للشك في الفوائد على المدى البعيد لهذا التقييد المرحلي .

٣ - بعض المواقف النابعة من التقاليد مازالت سائدة وفعالة وتمثل حاجزًا عن الدخول في سوق العمل . فالتردد مثلاً في قبول أعداد كبيرة من الوظائف اليدوية الحديثة ، والهروب من الانضباط ونظام التوظيف الرسمي من قبل السعوديين خاصة الذين اعتادوا على حياة البادية والمناطق الريفية ، مازال حقيقة واقعة في سوق العمل وإن كانت في طريقها إلى الزوال .



## المراجع

### أولاً: المراجع العربية

المهر، خضير عباس. الأجر والاستخدام والتوازن الاقتصادي. الرياض: عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، ١٤٠٩هـ (١٩٨٨م).

المهر، خضير عباس. دراسة موجزة عن نظريات التوزيع، ط ٢. بغداد: جامعة بغداد، ١٩٧٥م.

وزارة التخطيط، خطط التنمية ١٣٩٠ - ١٤١٠هـ.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

Addison, J. T. and Seibert, W. S. "The Market for Labor: An Analytical Treatment." California: Goodyear Publishing Co. Inc., Sta. Monica, 1979.

Armey, K. R. "Price Theory." New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1977.

Bancroft, Gertrude. "The American Labor: It's Growth and Changing Composition." New York: John Wiley and Sons, Inc., 1985.

Bear, D.V.T. "Inferior Inputs and the Theory of the Firm," *Journal of Political Economy*, LXXIII (June, 1965), 297-299.

- Becker, Gary S. "*Human Capital*," New York: Columbia University Press, 1964.
- Becker, Gary S. "A Theory of the Allocation of Time," *Economic Journal*, **LXXV** (September, 1965), 493-517.
- Carlter, Allan M. "The Supply and Demand of College Teachers," *Journal of Human Resources*, **I** (Summer, 1966), 22-38.
- Cohen, Sanford. "The Supply Curve of Labor Re-examined," *Industrial and Labor Relations Review*, **XIII** (October, 1959), 64-71.
- Dankert, Clyde E. "Shorter Hours in Theory and Practice," *Industrial and Labor Relations Review*, **XVI** (April, 1962), 307-32.
- Derguson, C. E. "*Microeconomic Theory*." Homewood Illinois: Richard D. Irwin Inc., 1966.
- Douglas, Paul H. "*The Theory of Wages*." New York: The Macmillan Company, 1934.
- Douglas, Paul H. and Schoenberg, Erika. "Studies in the Supply Curve of Labor," *Journal of Political Economy*, **XLV** (February, 1937), 45-79.
- Dunlop, John T. (ed.). "*The Theory of Wage Determination*." New York: St. Martin's Press, 1957.
- Ehrenberg, Ronald G. and Smith, Robert S. "*Modern Labor Economic: Theory and Public Policy*." Illinois: Scott Foresman and Co., Glenview, 1982.
- Flanagan, R.; Burton, J.; Benham, L. and Vaughn, W. "*Readings in Labor Market Analysis*." Holt, Rinehart and Winston Inc., 1971.
- Fleisher, B. M. "*Labor Economics, Theory and Evidence*." New Jersey: Prentice-Hall, 1970.
- Fleisher, B. and Kniesner, T. "*Labor Economics, Theory Evidence and Policy*," (2nd. ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1980.

- Fleisher, Belton M. and Kneisner, Thomas, J. "*Labor Economics: Theory, Evidence and Policy*" (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, 1984.
- Fulmer, William E. (Ph. D.). *Problems in Labor Relations Text and Cases.*" Illinois: Richard D. Irwin, Inc., Homewood, 1980.
- Harbison, F. *Human Resources as the Wealth of Nations.* New York: Oxford Univ. Press, 1973.
- Hicks, J. R. "*The Theory of Wages*" (2nd ed.). London: Macmillan & Company, Ltd., 1964.
- Kasper, H. "Assets and the Supply of Labor," *The Southern Economic Journal*, XXXIII (October, 1966), 245-251.
- Long, Clarence D. "*The Labor Force Under Changing Income and Employment.*" Princeton N.J.: Princeton University Press for the Economic Bureau of Economic Research, 1958.
- Marshall, Ray; Briggs, Vernon M. Jr. and King Allan G. "*Labor Economics: Wages Employment, Trade Unionism and Public Policy*" (5th ed.). Illinois: Richard D. Irwin Inc., Homewood, 1984.
- McDiarmid, Orville John. "*Unskilled Labor for Development. It's Economic Cost*". London: The John Hopkin's University Press, 1977.
- Mincer, Jacob. "*Labor Force Participation and Unemployment: A Review of Recent Evidence, in Prosperity and Unemployment,*" ed. R. A. and M. S. Gordon, New York: John Wiley and Sons, Inc., 1966, pp. 73-112.
- Miranda, G. S. and Miranda, G. M "*Wage and Salary Administration.*" National Bookstore Inc., 1987.
- Mohammed, Farachidding. "*Shadow Price of Labor Investment, Foreign Exchange and Fiscal Resources: A Second Best Disequilibrium Approach for Bangladesh.*" London, England: University Microfilms, 1980.

Press, Herbert S. "*Research on Labor Mobility.*" New York, Social Science and Research Council, 1954.

Schoen, Sterling H. and Hilgert, R. L. "*Cases in Collective Bargaining and Industrial Relations.*" Homewood, Illinois: Richard D. Irwin Inc. 1986.

Schultz, T. W. "Capital Formation by Education," *Journal of Political Economy*, **LXVIII** (December, 1960), 571-583.

Stigler, George J. "*The Theory of Price*" (3rd ed.). New York: Macmillan Company, 1966.

## كشاف الموضوعات

اقتصاديات العمل ١، ٤، ١٠، ١١، ٤٠  
الاقتصاديون ١، ٣، ٢٣، ٣٠، ٥٦، ٥٩،  
٦١  
الاكتشافات ٢  
الإنتاج ١٦، ١٩-٢٤، ٢٧، ٢٨، ٣٠،  
٣٤، ٣٨، ٣٩، ١٠٣  
الإنتاجية الحدية ١٦، ١٧، ٢٤، ٣٠، ٣١،  
٧٦  
الإنتاجية الحدية لرأس المال ٢٨  
الإنتاجية الحدية للعمل ٢٩، ٣٥  
انخفاض منحني العرض إلى الخلف ٦١  
أندونيسيا ١٥٨  
الأيدي العاملة ١، ٣، ٤، ٧، ٩، ١٦-٢١،  
٢٣، ٢٦، ٣٥-٤٠، ٧١، ٩٠  
٩٨-١٠١، ١٠٣، ١٠٥، ١٠٧،  
١٠٨، ١١٠، ١١٢، ١١٤، ١١٧،  
١٢٤، ١٣٧  
الأيدي العاملة كعامل إنتاج ٤، ٦  
الأيدي العاملة كمصدر دخل ٩  
الإيراد الحدي ٢٥، ٢٦، ٣٠، ٣٧

## أ

أثر الإنتاج ٢٦، ٣٠، ٣٨، ٣٩  
الأجر الاسمي ١٣  
الأجر الحقيقي ١٣، ١٧، ١٩، ٩٧، ١٠٢  
أجور ٩، ١٠، ١٢، ٢٢، ٢٦، ٣٥،  
٣٧-٤١، ٤٣، ٤٨، ٧٢، ٧٤  
٧٥، ٧٩-٨١، ٨٣، ١٠٦-١٠٨،  
١١٠، ١١٢-١١٥، ١٣٧، ١٤١  
الاحتكاكية ٨٧  
الاختبار ٣  
الادخار ٣  
الاستثمار ٣، ١٢٩، ١٤٢، ١٤٣، ١٤٥  
الاستعمالات / الاستخدامات البديلة ١، ٨  
الاستهلاك ٣، ٥١  
الأسواق / السوق ٤، ٣٦  
أصحاب العمل ٤، ١٨، ٣٠، ٧٦، ٨٠،  
٨٢، ١٢٣، ١٣٩، ١٤١  
اقتصاديات الأيدي العاملة ١

## ب

الباكستان، الباكستانيون ١٥٦، ١٥٨  
البطالة ١١، ٧٨، ٧٩، ٩٤-٩٧، ١٠٢،  
١٠٤، ١٠٦-١٠٨، ١١١-١١٥،  
١١٧-١٢١

بعد التغيير ٤١  
بنغلاديش ١٥٧

## ج

جنسيات العاملين ١٥٦  
الجيولوجيون ٣

## ح

الحقيقة ٢، ٦١  
الحيتان ٢

## خ

خطط التنمية ١٤٧  
خطة ١٤٧  
خريج الكلية ١٢٧، ١٣٣، ١٤٤  
خريجو المدرسة العليا والكلية ١٢٨

## د

دخل ٩، ١٣، ٣٠، ٦٢  
الدخل القومي الإجمالي ٣، ٩، ٤٧، ٤٩،  
٥٩-٦١، ١٠٢  
دفع ٣٤  
دالة المنفعة ٤٤

## ذ

ذو انحدار إيجابي ٣٦

رأس المال ١٥، ١٧، ١٩-٢٣، ٢٦-٢٧،  
٢٩-٣٢، ٣٤، ٣٨-٤١، ١٥٣

## ت

تأثير الإحلال ٣٠، ٣١، ٣٤، ٣٧، ٣٩،  
٤٠، ٥٩، ٦٥، ٦٧، ٦٩  
تأثير الدخل ٥٨، ٥٩، ٦١، ٦٣، ٦٥،  
٦٧، ٦٩

تايلاند ١٥٨

التجربة ٣

التدفق الدائري ٩

تشتري القوة العاملة في هذا السوق ٣٦  
التضخم ٩٤، ٩٥، ١٠٢، ١٠٣، ١٠٦،  
١٠٨، ١١٠، ١١٢، ١١٥، ١١٧،  
١٢١، ١٤٣

التكاليف الحدية ١٨، ٢٥، ٢٦، ٣٠، ٣٧

التكاليف الحدية للعمل ٣٧

التنمية الجزئية والشاملة ٧

## ث

ثروة، الثروة ٥٦، ٥٧، ٥٩

ض

الضمان الاجتماعي ١٣

ظ

طبيعي ٣٦

طريقة الدخل ١٢٧

الطلب ٣٦-٢٩ ، ١٠١-٩٨ ، ١٠٤ ، ١٠٤

١٠٨-١٠٦

ع

العرض ٣٤ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٤٣-٤٥ ، ٦٠ ، ٦٠

٧١ ، ٧٢ ، ٧٨ ، ٨٨ ، ٩٠ ، ٢٣٤

علماء الأرصاد ٢

علم الاقتصاد ٢

عدد السكان ١٢ ، ١٩

العمال ١٦ ، ٣٢ ، ٣٤ ، ٣٨ ، ٤٣-٤٥ ، ٧٥ ، ٧٥

٧٦ ، ٧٨ ، ٧٩ ، ٩٨ ، ١٣٨

العمل ١٣ ، ١٧ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٧ ، ٣٠ ، ٣٠

٣١ ، ٣٦ ، ٣٨ ، ٤٣ ، ٤٦ ، ٤٦

٥٠-٥٢ ، ٥٥ ، ٥٨ ، ٦١ ، ٦٣ ، ٦٣

٦٥ ، ٧٤ ، ٨١ ، ١٣٧

العمل كقيمة دينية واجتماعية واقتصادية ٧

العمليات الإنتاجية ٦

عناصر / عوامل الإنتاج ٩ ، ٢٠ ، ٢٢ ، ٢٧ ، ٢٧

٢٨

غ

غير منتج ١٠

رأس المال البشري ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٣٧ ، ١٣٧

الربح / الأرباح ٢٣-٢٥ ، ٣٠-٣٢ ، ٧٤ ، ٧٤

١١٠

رغبات الفرد ٥٦

الريال ٢٢ ، ٢٩

ز

زيادة الطلب ٤٢

س

ساعات العمل ٥٨ ، ٦١ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٧ ، ٦٧

٦٨

سعوديون ١٤٨ ، ١٤٩

سلع رديئة ٥٤

السلع الزراعية ٣

السلوك ٢

السودان ١٥٧

سوق ٣٥

ش

شبه القارة الهندية ١٥٨

الشرق الأقصى ١٥٨

الشركات ١٠ ، ١٤١

ص

الصناعة ٥ ، ٤٣ ، ٤٥ ، ٨٢ ، ٨٧ ، ٨٩ ، ٨٩

صيانة ٣٩

غير سعوديين ١٤٨ ، ١٤٩

## ف

فرضيات ٢ ، ٣

الفرضية ٢ ، ١٧

الفلبين ، الفلبينيون ١٥٧ ، ١٥٩

فلسطين ١٥٧

## ق

القانون ١٣٤

قبل التغيير ٤١

القوة الشرائية ١٣

القوة العاملة ١٢ ، ١٠٦

القوى العاملة ١ ، ٨ ، ١٠٦ ، ١٤٨ ، ١٤٩

القيمة الحالية ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٢٩

## ك

كمية العمل المطلوبة ٤٢

كوريا الجنوبية ١٥٧

## م

معدل الأجور ١١ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٣٠ ، ٣٥

٣٧ ، ٥٨ ، ٦١ ، ٩٦ ، ١٠٠ ، ١٠٥

معدل البطالة ١٢ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ١٠٢

١٠٤ ، ١٠٧-١٠٩ ، ١١١ ، ١١٢

١١٥ ، ١١٧-١٢١

معدل الحسم ١٢٦ ، ١٢٧

معدل الفائدة ١٢٦

مرونة التقاطع ٤٠ ، ٤١

مستحقات العمال ١٢

مصدر بشري ٣

مورد بشري ٣

المصممون / التصميم ٢

المقنعة ٩١

المكافأة ١٦

المملكة العربية السعودية ٢١ ، ١٤٧ ، ١٤٩

من أجل تحقيق أقصى إشباع ممكن من المنفعة

٤ ، ٦٢

المنافسة الكاملة ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٦ ، ٢٨ ، ٣٧

المنتج ١٥ ، ١٧-٢٢ ، ٢٤-٢٩

المنشأة ١٧ ، ١٨ ، ٢٤ ، ٣٣-٣٩ ، ٤١ ، ٨٣

١٤٠ ، ١٤١

الموسمية ٩١

المهندسون ٢ ، ١٣٤ ، ١٣٥

الميل الحدي للاستهلاك ٣

## ن

النقود ٣

نظرية ، نظريات ٢ ، ٣ ، ٤٦ ، ٦٠ ، ٦١

١٢٨

## هـ

هامشي ١٥٠

الهندسة ١٣٤ ، ١٣٧

هيكل سوق العمل ١٥٠

الهيكلية ٨٧ ، ٨٩ ، ٩١



اليقين ٢  
يمنيون شماليون ١٥٦



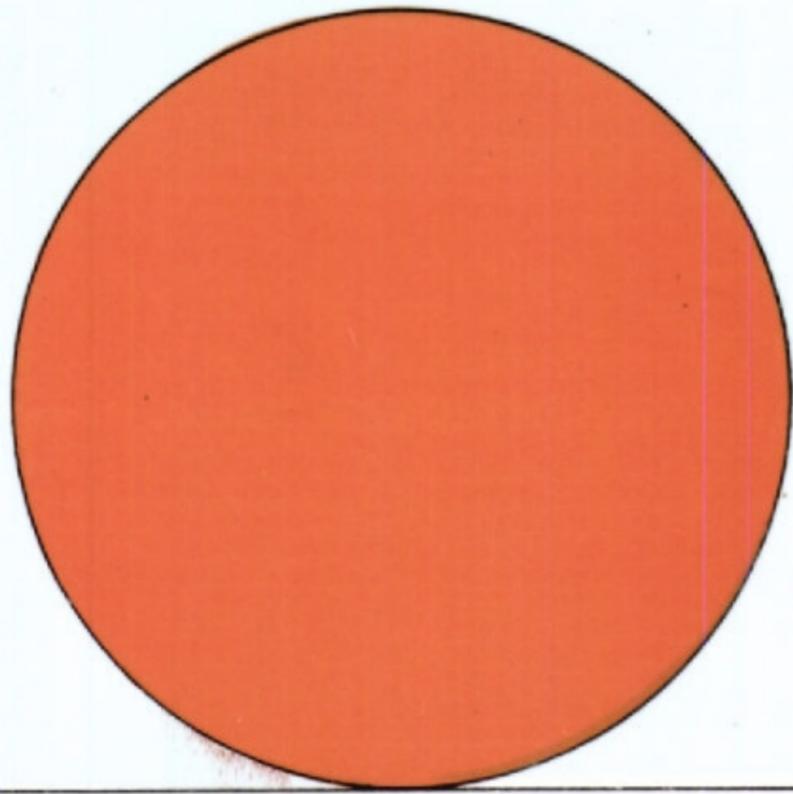
وزارة التخطيط ١٤٨  
الولايات المتحدة ٣



## الأستاذ الدكتور عاصم بن طاهر عرب

- ولد بمدينة الطائف عام ١٣٦٩هـ (١٩٥٠م).
- حصل على درجة البكالوريوس في الاقتصاد والعلوم السياسية من كلية التجارة (العلوم الإدارية) بجامعة الملك سعود.
- عُيِّن على وظيفة معيد بقسم الاقتصاد ثم ابتعث إلى الولايات المتحدة الأمريكية لدراسة الماجستير والدكتوراه.
- حصل على الماجستير في الاقتصاد القياسي والرياضي واقتصاديات العمل من جامعة كاليفورنيا - سانت بربارا، ثم حصل على الماجستير والدكتوراه من جامعة سدرن مدست في عام ١٤٠٣هـ (١٩٨٣م) في التجارة الدولية ونظرية النقود والاقتصاد الرياضي.
- عمل أستاذًا مساعدًا بقسم الاقتصاد ثم أستاذًا مشاركًا ثم أستاذًا بالقسم.
- عمل وكيلًا لعمادة القبول والتسجيل لشؤون الإرشاد والتسجيل بجامعة الملك سعود.
- عمل رئيسًا لقسم الاقتصاد بجامعة الملك سعود.
- عمل مستشارًا غير متفرغ في وزارة الشؤون البلدية والقروية ووزارة المالية والاقتصاد الوطني ووزارة الحج والأوقاف.
- عمل وكيلًا لوزارة التخطيط المساعد للتخطيط الوطني المكلف.
- يعمل حاليًا مستشارًا غير متفرغ لوزير التخطيط.





ردمك: ٩٩٦٠-٥٥-٠٤٥-١  
ISBN:9960-1-045-55