

جامعة الموصل  
كلية الزراعة والغابات  
قسم الاقتصاد الزراعي

محاضرات مادة اقتصاد عمل  
لطلبة المرحلة الرابعة

اعداد

المدرس:- سري صائل عبد

# الفصل الأول

1



**LABOUR  
ECONOMIC**

# اقتصاديات العمل

# اقتصاد العمل

هو فرع رئيسي في علم  
الاقتصاد يهتم بدراسة  
وتحليل سلوك أصحاب  
الأعمال والأيدي العاملة.



# اقتصاديات العمل

ومن أبرز المحاور التي يطرحها علم اقتصاديات العمل:

➤ **القوي العاملة** التي تعمل وتبحث عن عمل وكل العوامل المؤثرة فيها.

➤ **إنتاجية العمال والأجور** التي تدفع لهم والتي يجب أن تكون متناسبة مع هذه الإنتاجية.

➤ **البطالة**، أسبابها وكيفية معالجتها.

➤ **قرار الاقدام علي العمل أو الهجرة.**

➤ **دور التعليم والتدريب في رفع كفاءة العمال.**



International  
Labour  
Organization

## اقتصاد العمل

• يُعد اقتصاد العمل فرع مستقل من فروع علم الاقتصاد، ظهر في الستينات من القرن العشرين، من خلال العالم الإنجليزي آدم سميث.

• ويعتبر هذا الفرع اليوم جزءا من الاقتصاد الاجتماعي، وهو أحد الفروع الرئيسية في علم الاقتصاد.



## اقتصاد العمل

يمكن النظر إلى اقتصاديات العمل بأنه مزيج من الاقتصاد الجزئي و الاقتصاد الكلي لسوق العمل، فمن خلال الاقتصاد الجزئي يتم دراسة دور الأفراد والشركات الفردية في سوق العمل، ومن خلال الاقتصاد الكلي يتم دراسة العلاقات المتبادلة بين سوق العمل وسوق السلع، وسوق المال وسوق التجارة الخارجية.



## اقتصاد العمل

• ويبحث اقتصاد العمل في سلوك الأفراد في أسواق العمل بصفاتهم عارضين لخدمات العمل أو طالبين لها، فالأولى تمثل العمال والثانية تمثل أصحاب الأعمال، ففي سوق العمل يتفاعل كل من جانب الطلب وجانب العرض ومن ثم يتحدد حجم العمالة والأجور التي يحصلون عليها وفي هذا يتشابه سوق العمل مع سوق السلعة، إلا انه يختلف عنه في كثير من النواحي، وأهم هذه الاختلافات أن العامل ليس بسلعه وإنما هو إنسان ينظر إليه لاعتبارات كثيرة تتعلق بظروف العمل، كموقع العمل والرواتب والتأمينات والبدلات وغير ذلك.



## أهمية دراسة اقتصاديات العمل

تكمن أهمية دراسة اقتصاديات العمل في كون عنصر العمل يلعب أدوار مختلفة في الحياة الاقتصادية، فهو في نفس الوقت:

■ **عامل إنتاج:** يعد العمل العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية إلى جانب بقية العوامل كالأرض ورأس المال.

■ **مصدر للدخل:** عادة ما يتحدد دخل الفرد حسب مساهمته في العملية الإنتاجية. فأغلب الأسر تحدد مستوي دخولها بناء على الساعات المعروضة من العمل.

■ **مورد بشري:** تحتاج العملية الإنتاجية إلى الموارد البشرية بالإضافة إلى بقية الموارد الاقتصادية الأخرى، ويعتبر العنصر البشري أهم مورد باعتبار أن بقية الموارد غير منتجة في غياب الإنسان.



# 1 مفاهيم اقتصاد العمل

Labor Economics



- فرع من الاقتصاد الاجتماعي يتعلق بالعنصر البشري في النشاط الاقتصادي، إذ يعالج تنظيم الروابط والعلاقات الإنتاجية بين العمال وأصحاب العمل والأجراء المستقلين في جميع القطاعات الصناعية والزراعية والتجارية والخدمات العامة والخاصة، ويبحث كذلك في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية المتفرعة من كل ذلك بين القوة العاملة في البلاد المعنية والهيئة الاجتماعية بصورة عامة على الصعيد الوطني وعلى الصعيد الدولي في آن واحد

# 1 مفاهيم اقتصاد العمل



- تعريف آخر: أنه فرع من فروع علم الاقتصاد يهتم بالمشاكل المتطورة دائما لقضايا العلاقات الصناعية والتشغيل والأجور والضمان الاجتماعي، وأنه الفرع الذي يبحث في العمل الذي يقوم به الإنسان لمصلحة شخص آخر بأجر معين تحت إشراف الشخص المذكور وتوجيهه.

# LABOUR ECONOMICS

MANAGING THE PECULIAR FACTOR OF  
PRODUCTION

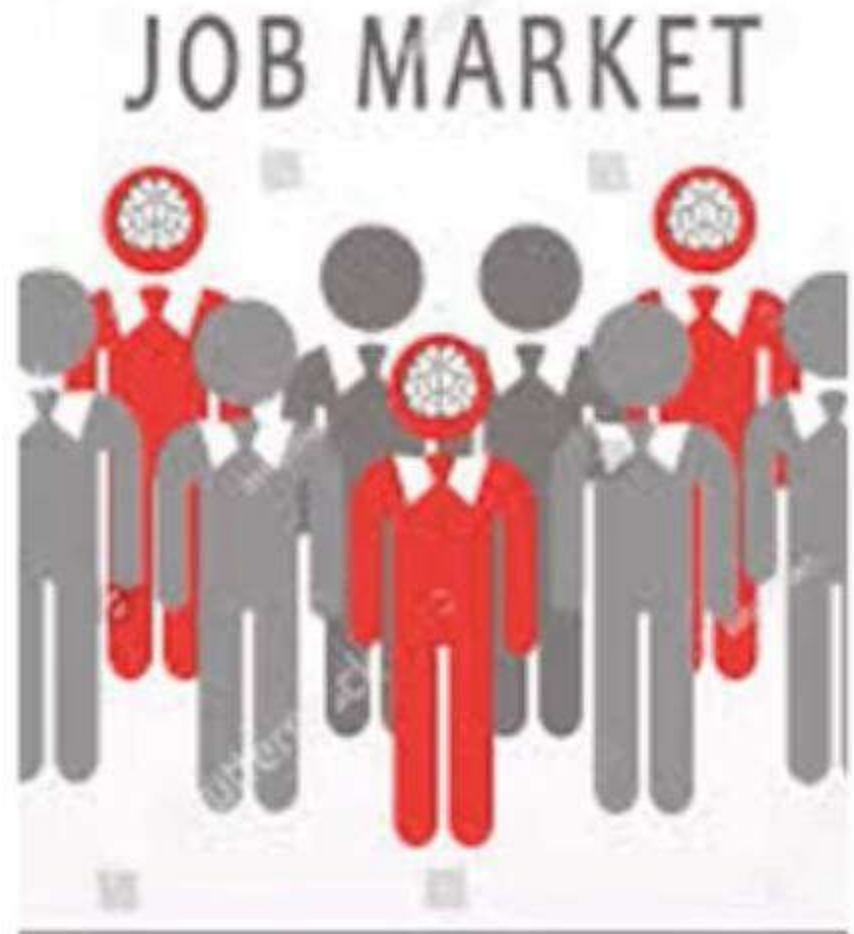


## 1 مفاهيم اقتصاد العمل

• وهناك من يعرف اقتصاد العمل:  
«إنه ذلك الجزء من الاقتصاد  
الاجتماعي الذي يبحث العلاقات  
والأنظمة والقواعد والمؤسسات التي  
تنظم شؤون العمل والعمال مع  
أصحاب العمل والهيئة الاجتماعية في  
ضوء مقتضيات العدالة الاجتماعية  
وفي ضوء المصلحة العامة

# 1 مفاهيم اقتصاد العمل

- وعرف آخرون اقتصاد العمل: بأنه أحد فروع علم الاقتصاد، وهو ذلك العلم الذي يهتم بمعرفة الكيفية التي يستخدم بها المجتمع موارده النادرة لإنتاج سلع وخدمات ذات قيمة، في إشباع الحاجات و توزيعها بين أفراد المجتمع.



## اقتصاديات العمل

- هي دراسة طريقة أداء سوق العمل و تنميتها . وتعنى بسلوك أصحاب العمل و العمال في استجاباتهم للحوافز العامة الأجر، الأسعار، الأرباح، والأوجه غير النقدية لعلاقة العمل.

## سوق العمل

- سوق العمل من المفاهيم التي لها علاقة باقتصاديات العمل، وهو مجال عرض العمل وطلبه وسوق العمل اجمالاً ما هو الا طريقة او كيفية يتم فيها التقاء قوى العرض والطلب وليس بضرورة ان يكون السوق مكان او زمان معين بل متى حدث التفاعل بين جانبي عرض العمل والطلب على العمل فثم السوق. أي ان قوى العرض والطلب تلتقي في سوق افتراضية.

## سوق العمل

- ويطلق سوق العمل أيضا على مجموعة الوكالات التي تكون حلقة الوصل بين من يعرضون وظائف معينة وبين طالبي هذه الوظائف تمهيدا للتعاقد معهم ويتكون السوق من جانبين (الطلب والعرض).

## • تعريف سوق العمل:

هو مكان (ليس بالضرورة مكان حسي) تجتمع فيه قوي العرض والطلب الخاصة بخدمات العمل أي المكان الذي يلتقي فيه كل من **البائعين (العمال)** و**المشترين (المنشآت)** لخدمات العمل. ويتكون سوق العمل من مكونين رئيسيين هما:

- عارضو خدمة العمل أو عرض العمل: العمال.

- طالبو خدمة العمل أو الطلب علي العمل: المنشآت.

يؤدي التفاعل بين العمال (عارضو العمل) والمنشآت (طالبو العمل) إلي تحديد عدد العمال ومستوي الأجر اللازمين لتحقيق توازن سوق العمل.



# ما هو سوق العمل ؟

الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف .

أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق :

1. غياب المنافسة الكاملة
  2. ارتباط عرض العمل بمتغيرات متعددة لا تقتصر على الاجر فقط
  3. تأثير سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التقني
  4. وجود فوارق على جانبي الطلب و العرض :
- ✓ بالنسبة لجانب الطلب : الطلب على العمل طلب مشتق
- ✓ بالنسبة لجانب العرض : أهمية العوامل غير النقدية

# الموارد الاقتصادية

تعرف الموارد الاقتصادية بأنها تلك الموارد التي يبذل الإنسان جهدا في إنتاجها أو الحصول عليها ، وهي نادرة ولها ثمن ، وتقسم الموارد الاقتصادية إلى قسمين :

➤ الموارد المادية *Material Resources* أو الموارد الطبيعية *Natural Resources* :

وهي الأرض ، ورأس المال بنوعيه الإنتاجي كالمعدات و التجهيزات الإنتاجية، و الخدمي كالطرق و الجسور ومحطات توليد الطاقة الكهربائية ... الخ

➤ الموارد البشرية *Human Resources* : وتمثل كل الأفراد (العمال ، الإدارة ، التنظيم) الذين يساهمون في عملية الإنتاج لقاء عائد مادي معين ، ويشار إلى أن خدمة العنصر البشري هي التي يحتاجها المجتمع وليس له لذاته

وهنا تبرز ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية وتحسينها من الناحية الكمية : بزيادة النمو السكاني، وضمان الرعاية الاجتماعية و الصحية. ومن الناحية النوعية: بزيادة كفاءة العامل من خلال توفير التعليم والتدريب وفرص اكتساب الخبرات .

كل مجتمع بصرف النظر عن ثروته ، أو شكل حكومته أو تنظيمه  
الاقتصادي ، لا بد أن يتخذ قرارات الأساسية :

1. ماذا ينتج
  2. كيف ينتج
  3. الكمية الواجب إنتاجها
  4. كيفية توزيعها
- 
- احتياجات المستهلكين
  - الأساليب التقنية المتاحة
  - مهارات وتفضيلات العمال
  - تحديد مكان الإنتاج

## بعض مؤشرات سوق العمل

البطالة

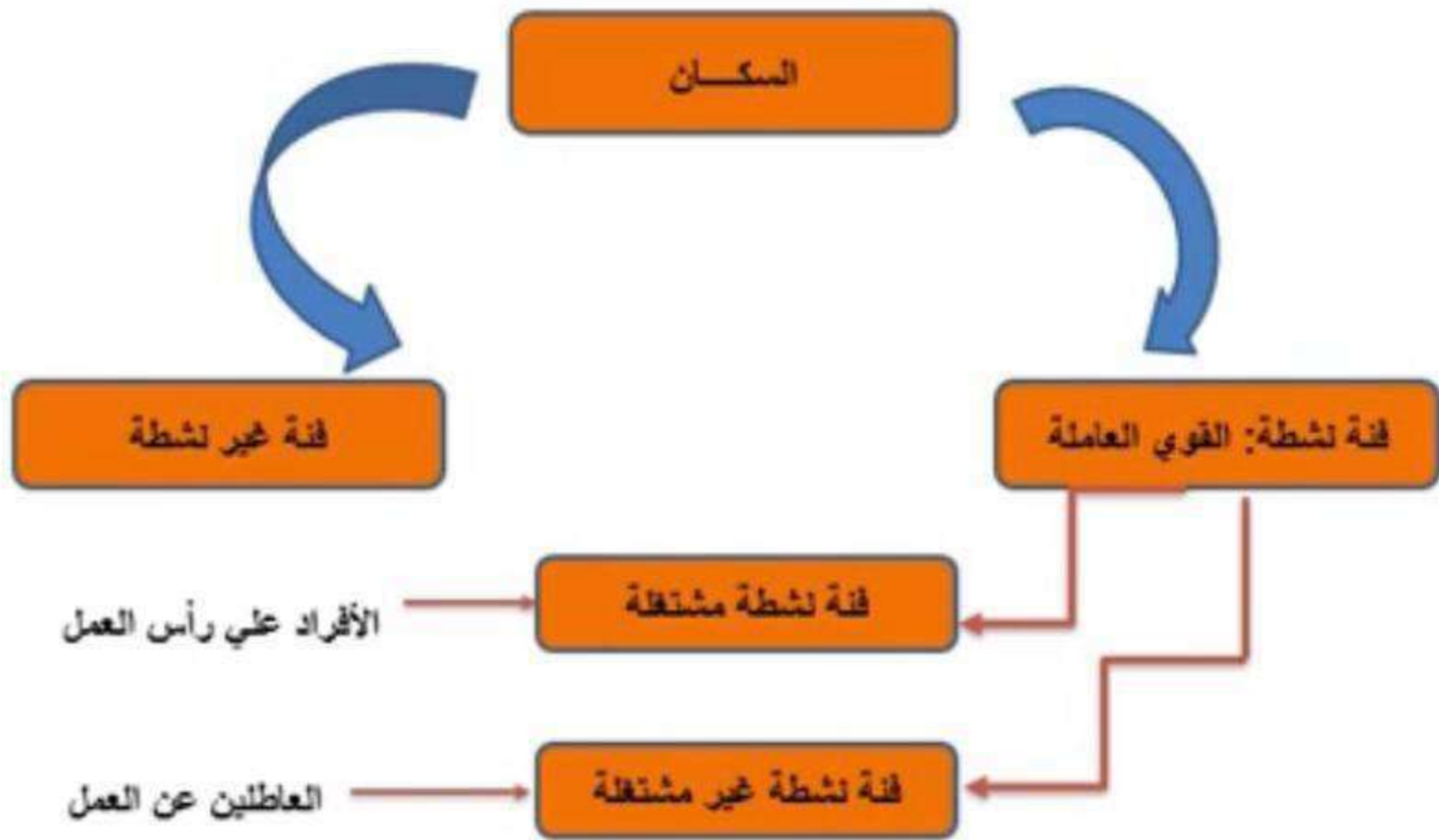
القوي  
العاملة

مستحقات  
العمال

## القوي العاملة

- يمكن تقسيم مجموع السكان إلي جزئين الجزء الأول يضم الأشخاص الذين هم علي رأس العمل (أي المشتغلين فعلياً) وكذلك الذين يرغبون في الحصول علي عمل ولم يحصلوا عليه بعد (العاطلين عن العمل). ويعرف هذا الجزء من المجتمع بالقوي العاملة أو الفئة النشطة والتي تتراوح أعمار الأفراد فيها عادة بين 15 و 65 سنة. أما الجزء الثاني من السكان فيمثل الفئة غير النشطة أي الأطفال ما دون 15 سنة. الطلبة والتلاميذ، ربات البيوت، المرضي، المتقاعدين...

# القوي العاملة





هل كل عاطل عن العمل يدخل ضمن البطالة؟؟؟

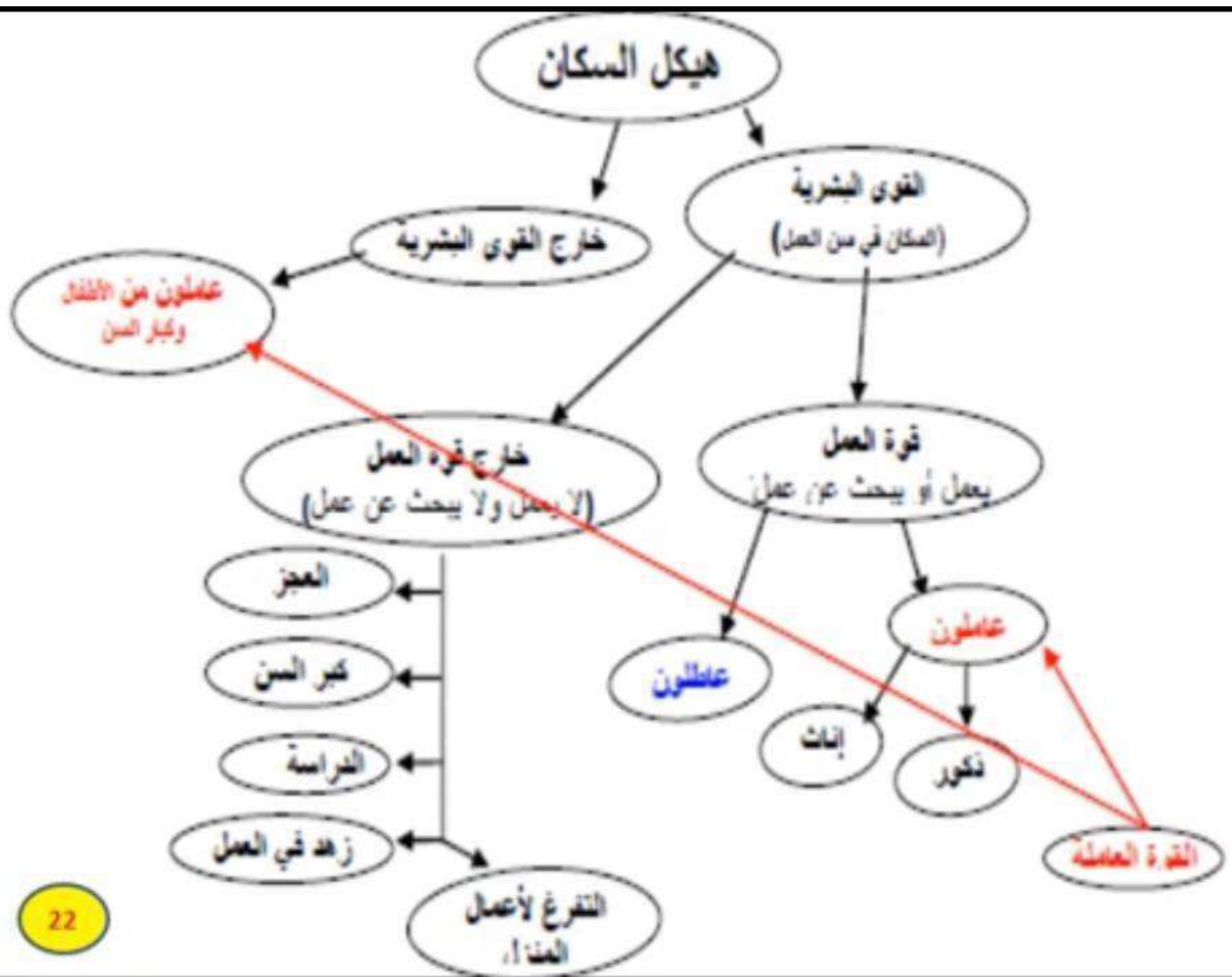
# البطالة

يعتبر في حالة بطالة كل شخص راغب في عمل وقادر عليه وباحث عنه ولم يحصل عليه. البطالة تهتم إذا جزء من القوي العاملة. ويقاس معدل البطالة من خلال قسمة عدد العاطلين علي حجم القوي العاملة.

• **متوسط القوي العاملة:** هو ناتج قسمة القوي العاملة علي حجم السكان ويسمي كذلك معدل المشاركة الاقتصادية.

• **معدل التشغيل:** مؤشر يقيس مشاركة السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر) في القوة العاملة كمشتغلين. ونحصل علي معدل التشغيل بقسمة عدد المشتغلين علي الفئة النشطة.





## ملاحظة: الفرق بين الأرقام المطلقة والنسب في قياس المتغيرات الاقتصادية

الأرقام المطلقة لها دلالة لكنها أقل دقة وفائدة من النسبة لأن الرقم المطلق قد يكون في بعض الأحيان مضللا ولا يعكس الواقع الاقتصادي خاصة عند المقارنة. فالنسبة تعتبر أكثر دقة ونستطيع من خلالها المقارنة ما بين فترة زمنية في الاقتصاد وفترة أخرى وكذلك ما بين دولة ودولة أخرى ونستطيع معرفة تحسن أو تراجع بعض المتغيرات في الاقتصاد كنسب البطالة ومتوسط القوي العاملة.

## مستحقات العمال

- بالإضافة إلي الأجر الذي يمثل المكون الرئيسي لمستحقات العامل يمكن للمنشأة أن تمنح للعامل مستحقات أخرى مثل بدل السكن، بدل النقل، بدل التعليم، تأمين صحي ....
- **الأجر:** يقصد بالأجر ما تدفعه المنشأة للعامل لقاء أدائه لعمله خلال فترة زمنية محددة، فهو عائد أو دخل يحصل عليه العامل مقابل عمله. ويمكن أن نميز بين نوعين من الأجور هما: الأجر الأسمى والأجر الحقيقي.

## مستحقات العمال

➤ **الأجر الأسمى:** هو الأجر الفعلي الذي يستلمه العامل أي مقدار النقود التي يحصل عليها الفرد مقابل عمله، وهو أجر لا يأخذ بعين الاعتبار المستوي العام للأسعار (التضخم).

➤ **الأجر الحقيقي:** يمثل كمية السلع والخدمات التي يمكن شراؤها باستعمال الأجر النقدي وبالتالي فهو يمثل القوة الشرائية للأجر الأسمى لأنه يأخذ بعين الاعتبار المستوي العام للأسعار. والأجر الحقيقي يمكن الحصول عليه بقسمة الأجر الأسمى على المستوي العام للأسعار.

# الأجور

- يُعتبر الاجر ثمن سلعة العمل التي يقدمها العامل الي رب العمل من خلال عملية الانتاج.
- والعمل عنصر من عناصر الانتاج وينطبق عليه معظم خصائص التعويض التي تسري على العناصر الاخرى (العرض والطلب والسعر).

# الطلب علي العمل

- يدرس الطلب علي العمل سلوك المنشأة في تحديد حجم العمالة اللازم للعملية الإنتاجية.
- ويعتبر الطلب علي العمل من قبل المنشأة طلب مشتق من الطلب علي السلع والخدمات التي يدخل العمل في إنتاجها.
- فالعمل لا يطلب لذاته بل لغرض استخدامه في الإنتاج.
- ويعتمد الطلب علي العمل علي العلاقة بين الكميات المطلوبة من عنصر العمل والعوامل التي تؤثر في قرار المنشأة في تحديد مستوي العمالة مثل الأجر، الطلب علي الإنتاج، أسعار عناصر الإنتاج الأخرى ....

الطلب علي  
العمل

*The Demand  
for Labor*



# (1) العوامل المحددة للطلب علي العمل

• يتأثر الطلب علي العمل بالعوامل التالية:

➤ عوامل بينها وبين الطلب علي العمل علاقة  
طردية:

الطلب علي الإنتاج، النمو الاقتصادي، الاستثمار، الإنتاجية، الوفیات، تكلفة رأس المال.

➤ عوامل بينها وبين الطلب علي العمل علاقة  
عكسية:

الأجر، التطور التكنولوجي، سن التقاعد، سياسة الحد الأدنى للأجور.

الطلب علي  
العمل

The Demand  
for Labor



## (2) الفرق بين التغير في الكمية المطلوبة من العمل والتغير في الطلب علي العمل

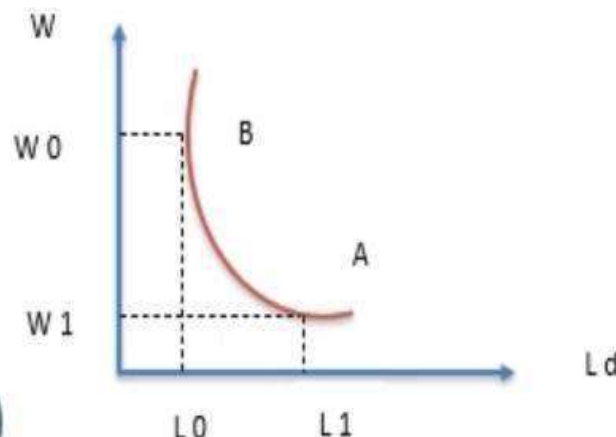
• عند تغير الأجر مع ثبات بقية العوامل المؤثرة في الطلب على العمل نسمى ذلك

تغير في الكمية المطلوبة من العمل.

**بيانياً:** نعبر عن التغير في الكمية المطلوبة من العمل من خلال تحرك المنشأة من نقطة إلى نقطة على نفس منحنى الطلب.

ولابد من الإشارة إلي أن العلاقة بين الكمية المطلوبة من العمل والأجر علاقة عكسية.

الشكل التالي يوضح التغير في الكمية المطلوبة من العمل:

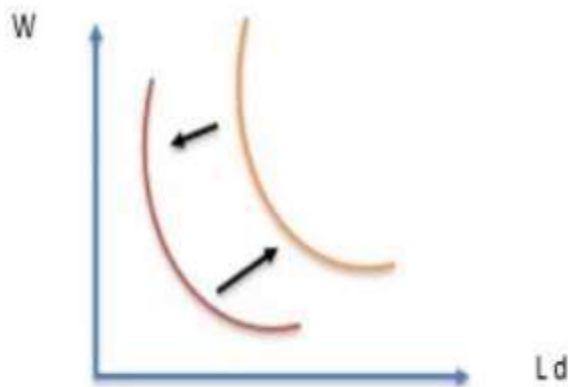




## (2) الفرق بين التغير في الكمية المطلوبة من العمل والتغير في الطلب علي العمل

• إذا تغيرت أحد العوامل المؤثرة في الطلب على العمل مع ثبات الأجر نسمى ذلك تغير في الطلب على العمل.

**بيانياً:** تنتقل المنشأة من منحنى طلب إلى آخر يميناً أو يساراً حسب الحالة. الشكل التالي يوضح التغير في الطلب على العمل:



### (3) نموذج بسيط للطلب على العمل في المنافسة الكاملة

- لمعرفة سلوك المنشأة في تحديد مستوى العمالة اللازم للعملية الإنتاجية، ننتقل من نموذج بسيط للطلب على العمل مبنى على الفرضيات الأساسية التالية:

**أولاً:** نفترض أن المنشأة تسعى إلى تعظيم الربح.

**ثانياً:** تستخدم المنشأة عنصرين متجانسين من عناصر الإنتاج هما العمل (L) ورأس المال (K)، وبالتالي فإن عملية مزج عنصري العمل ورأس المال للحصول على كمية منتجة (Q) ستقام وفق دالة الإنتاج التالية:  $Q = F(K,L)$  ، نفترض كذلك أن عناصر الإنتاج بديلة لبعضها.

### (3) نموذج بسيط للطلب علي العمل في المنافسة الكاملة

**ثالثاً:** نفترض أن الأجر هو الكلفة الوحيدة لعنصر العمل بحيث لا يؤخذ بعين الاعتبار بقية التكاليف المتأتية من تدريب العمال، التأمينات الاجتماعية، الاجازات المدفوعة، ساعات العمل الإضافية.

**رابعاً:** نفترض في هذا النموذج أن كلاً من سوق العمل وسوق السلعة أو الخدمة التي تنتجها المنشأة هي أسواق تنافسية.

في هذه الحالة تكون المنشأة متلقية للأجر، فالأجر الذي ستدفعه المنشأة لعمالها هو أجر ثابت **محدد من طرف سوق العمل** كما أن سعر بيع السلعة يعتبر ثابت ومحدد من قبل قوي العرض والطلب في سوق السلع والخدمات.

# الطلب علي العمل

## الأجل القصير والأجل الطويل

لابد من الإشارة إلي أن سلوك المنشأة في الطلب علي اليد العاملة يختلف باختلاف الفترة الزمنية التي تشتغل فيها. وفي هذا الاطار يمكن التمييز بين الأجل القصير والأجل الطويل.

- **الأجل القصير:** هي الفترة الزمنية التي لا تستطيع المنشأة خلالها تغيير كميات كافة عناصر الإنتاج فيكون هناك علي الأقل عنصر انتاج ثابت. وبالتالي فإن الأجل القصير يتميز بوجود عنصر انتاج ثابت علي الأقل وعناصر انتاج متغيرة.
- أما في **الأجل الطويل:** فتكون المنشأة قادرة علي تغيير كميات كافة عناصر الإنتاج بحيث لا يوجد أي عنصر من عناصر الإنتاج ثابت وإنما كل العناصر متغيرة.

## (4) الطلب علي العمل في الأجل القصير (توازن المنشأة في الأجل القصير)

السؤال الذي نسعي للإجابة عليه هو التالي: ما هو الحجم المثالي للعمالة التي ستحقق توازن للمنشأة إذا كانت كمية رأس المال ثابتة.

اعتمادا علي الفرضيات السابقة، تختار المنشأة العدد المثالي للعمال بناء علي هدف تحقيق أقصى الأرباح، وبهذا تستمر المنشأة في توظيف العمال إلي أن تتساوي قيمة الناتج الحدي لعنصر العمل (VMP L) مع الأجر الاسمي (W):

$$VMP L = W$$

الناتج الحدي لعنصر العمل (MPL) هو مقدار التغير في الناتج الكلي للمنشأة نتيجة إضافة عامل واحد. وقيمة الناتج الحدي هي حاصل ضرب الناتج الحدي في ثمن السلعة:

$$VMP L = \text{الناتج الحدي لعنصر العمل} * \text{ثمن السلعة}$$

## (4) الطلب علي العمل في الأجل القصير (توازن المنشأة في الأجل القصير)

عندما يتساوى ما تدفعه المنشأة لتشغيل العامل الأخير (الأجر الاسمي) مع ما تحصل عليه من تشغيلها لهذا العامل (قيمة الناتج الحدي) تتوقف المنشأة عن توظيف عمالة إضافية لأنها بلغت شرط التوازن أي تمكنت من تحقيق أقصى الأرباح الممكنة (تعظيم الربح).

# الطلب علي العمل

## مثال: الطلب علي العمل في الأجل القصير

إذا افترضنا أن المنشأة تعمل في ظل المنافسة التامة في كل من سوق العمل وسوق السلعة فسيكون سعر بيع السلعة (P) والأجر (W) ثوابت. يمكن اقتراح المثال التالي:

عدد العمال L	الإنتاج Q	الناتج الحدي للعمل MPL	الأجر الاسمي W	سعر البيع P	قيمة الناتج الحدي VMPL = P * MPL
1	10	10	4	2	20
2	15	5	4	2	10
3	19	4	4	2	8
4	22	3	4	2	6
5	24	2	4	2	4
6	25	1	4	2	2
7	24	0	4	2	0
8	23	-1	4	2	-2

# الطلب علي العمل

## من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

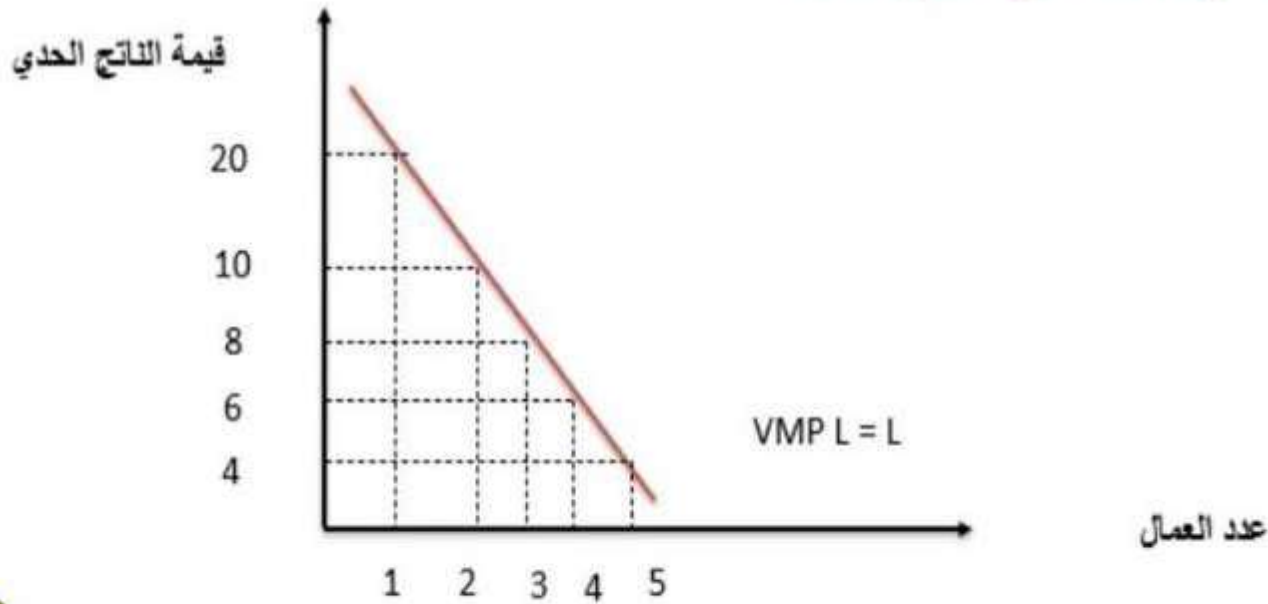
- **وفق قانون تناقص الإنتاجية الحدية فإن الناتج الحدي لعنصر العمل متناقص،** لأن زيادة العمال، علي افتراض ان رأس المال ثابت، ستؤدي إلي أن كل عامل سوف يكون لديه رأس مال قليل يعمل فيه.
- المنشأة تستمر في تشغيل العمال طالما أن قيمة الناتج الحدي أعلي من تكلفة اخر عامل (الأجر الاسمي)، **وتبلغ المستوي المثالي للتوظيف عند تساوي قيمة الناتج الحدي مع الأجر الاسمي** (أي عند العامل الخامس) وهو الشرط الذي يمكنها من تحقيق أقصى الأرباح.
- عند العامل السادس في الجدول ستدفع المنشأة أجر بقيمة 4 وحدات نقدية وهو مبلغ أعلي من قيمة الناتج الحدي (2 وحدات نقدية) الذي ستحصل عليه المنشأة عند انتدابها لهذا العامل وهذا الاجراء لا يتطابق مع مبدأ تعظيم الأرباح، وبالتالي يكون القرار الصائب بالنسبة للمنشأة هو التخلي عن هذا العامل والاكتفاء بالمستوي المثالي للعمال ( $L = 5$ ) الذي يحقق لها أعلي مستوي من الأرباح.



# الطلب علي العمل

## باستعمال البيانات الواردة في الجدول السابق،

نستطيع أن نرسم منحنى الطلب علي العمل بالنسبة للمنشأة في المدى القصير. وللإشارة فإن منحنى الطلب علي العمل في الأجل القصير بالنسبة للمنشأة هو منحنى قيمة الناتج الحدي للعمل.



# الطلب علي العمل

1. **الطلب علي العمل في سوق المنافسة الكاملة في الأجل الطويل**  
في الأجل الطويل تكون المنشأة قادرة علي تغيير كميات كافة عناصر الإنتاج.

والسؤال الذي يطرح هنا: **كيف ستحدد المنشأة احتياجاتها من عنصر العمل في الأجل الطويل؟**

للإجابة علي هذا السؤال، سنعتمد علي نفس النموذج البسيط الذي استعملناه في دراسة سلوك المنشأة في الأجل القصير.

نفترض أن المنشأة تسعى إلي تعظيم أرباحها وأنها تستعمل **عنصري الإنتاج** **بديلاً لبعضهما**

هما: **العمل & رأس المال**

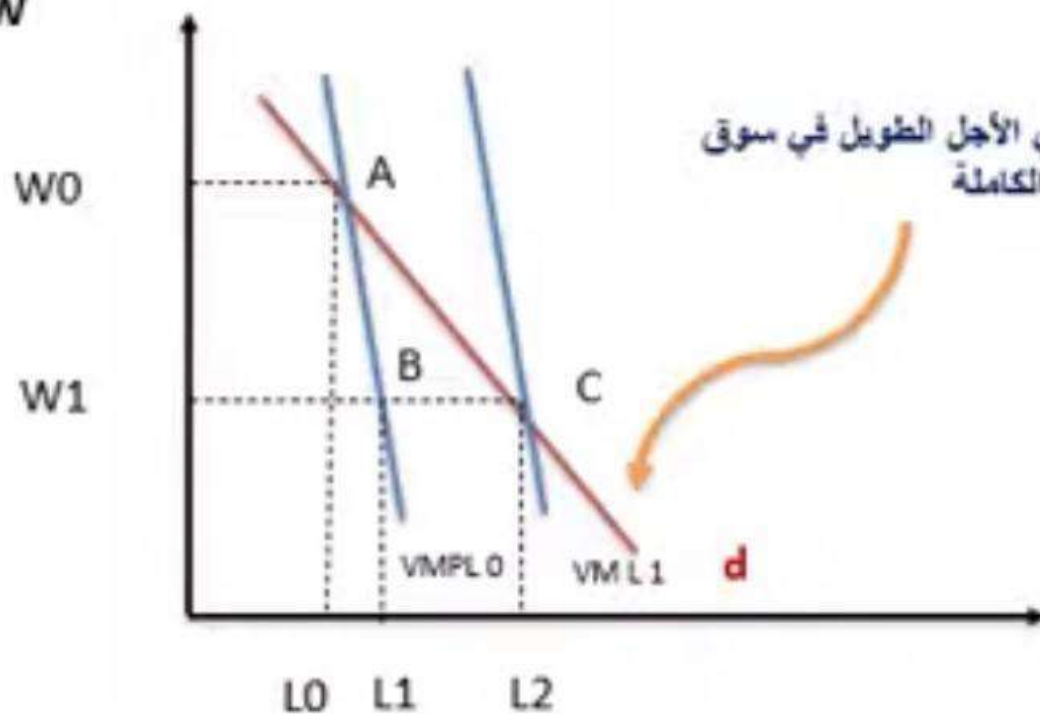
ويعتبر الأجر هو الكلفة الوحيدة لعنصر العمل، كما نفترض أن كل من سوق العمل و سوق السلع هي أسواق منافسة كاملة. وباعتبارها تعمل في الأجل الطويل، تكون المنشأة قادرة علي تغيير عنصري الإنتاج.

# الطلب علي العمل

1. الطلب علي العمل في سوق المنافسة الكاملة في الأجل الطويل

الشكل (1): منحنى الطلب علي العمل في سوق المنافسة الكاملة في الأجل الطويل

قيمة الناتج الحدي  
 $W$



عدد العمال

## الطلب علي العمل

### 1. الطلب علي العمل في سوق المنافسة الكاملة في الأجل الطويل

تنتقل المنشأة من النقطة A إلى النقطة B بسبب انخفاض الأجر الذي يسبب أثر إحلال. ثم تنتقل إلى النقطة C بسبب أثر الحجم الذي يجعلها تزيد من طلبها علي اليد العاملة وكذلك علي رأس المال، تتوقف المنشأة عند النقطة C لأنها حققت شرط التوازن المتمثل في تساوي قيمة الناتج الحدي لعنصر العمل مع الأجر الاسمي.

وبإيصال النقطة A مع النقطة C نتحصل علي منحنى الطلب علي العمل في الأجل الطويل.

(عند افتراض ارتفاع الأجر سيكون التحليل بنفس الطريقة وستنتقل المنشأة من النقطة C إلى النقطة B ثم تتوقف عند النقطة A أي عند بلوغ شرط التوازن الذي يمكنها من تعظيم أرباحها).

# الطلب علي العمل

## 2. الطلب علي العمل عند محتكر الشراء في سوق العمل

عندما يكون هناك منشأة واحدة أو جهة واحدة تشتري سلعة معينة نتكلم في هذه الحالة عن محتكر شراء. ومثال علي ذلك شراء الأسلحة بالنسبة لكل دولة هو من وظيفة وزارة الدفاع لا غير.

**في سوق العمل عندما يكون هناك منشأة واحدة تستأجر العمال في سوق معينة للعمل يطلق علي هذه المنشأة اسم محتكر الشراء.**

وتعتبر حالة الاحتكار التام للطلب علي الأيدي العاملة في سوق العمل من الحالات النادرة علي أرض الواقع. ومن الأمثلة التي يطلق عليها حالة احتكار الشراء في سوق العمل وجود منشأة واحدة في قرية صغيرة كمصنع للملابس أو مستشفى يمثل الجهة الوحيدة التي تنتدب العمالة في هذا المجال.

ويختلف سلوك المنشأة المحتكرة للشراء في سوق العمل عن سلوك المنشأة في سوق المنافسة الكاملة، ولأنها هي الجهة الوحيدة التي تطلب العمل في هذه السوق، فإن المنشأة بإمكانها التأثير علي معدل الأجر. فبدلاً من أن تكون متلقية للسعر (الأجر) مثل المنشأة في المنافسة التامة فإن المنشأة المحتكرة للشراء تكون محددة للسعر (الأجر).

# الطلب علي العمل

## 2. الطلب علي العمل عند محتكر الشراء في سوق العمل

السؤال المطروح هو كيف تحدد المنشأة المحتكرة لشراء خدمة العمل احتياجها من العمالة؟

تطلب المنشأة مستوي عمالة يمكنها من تعظيم أرباحها. وباعتبار أن محتكر الشراء محدد للسعر (الأجر)، فإن شرط التوازن سيختلف عن شرط توازن المنشأة في المنافسة الكاملة.

ويتحقق شرط التوازن بالنسبة لمحتكر الشراء في سوق العمل عندما **تتساوي التكلفة الحدية لعنصر العمل مع الإيراد الحدي لعنصر العمل.**

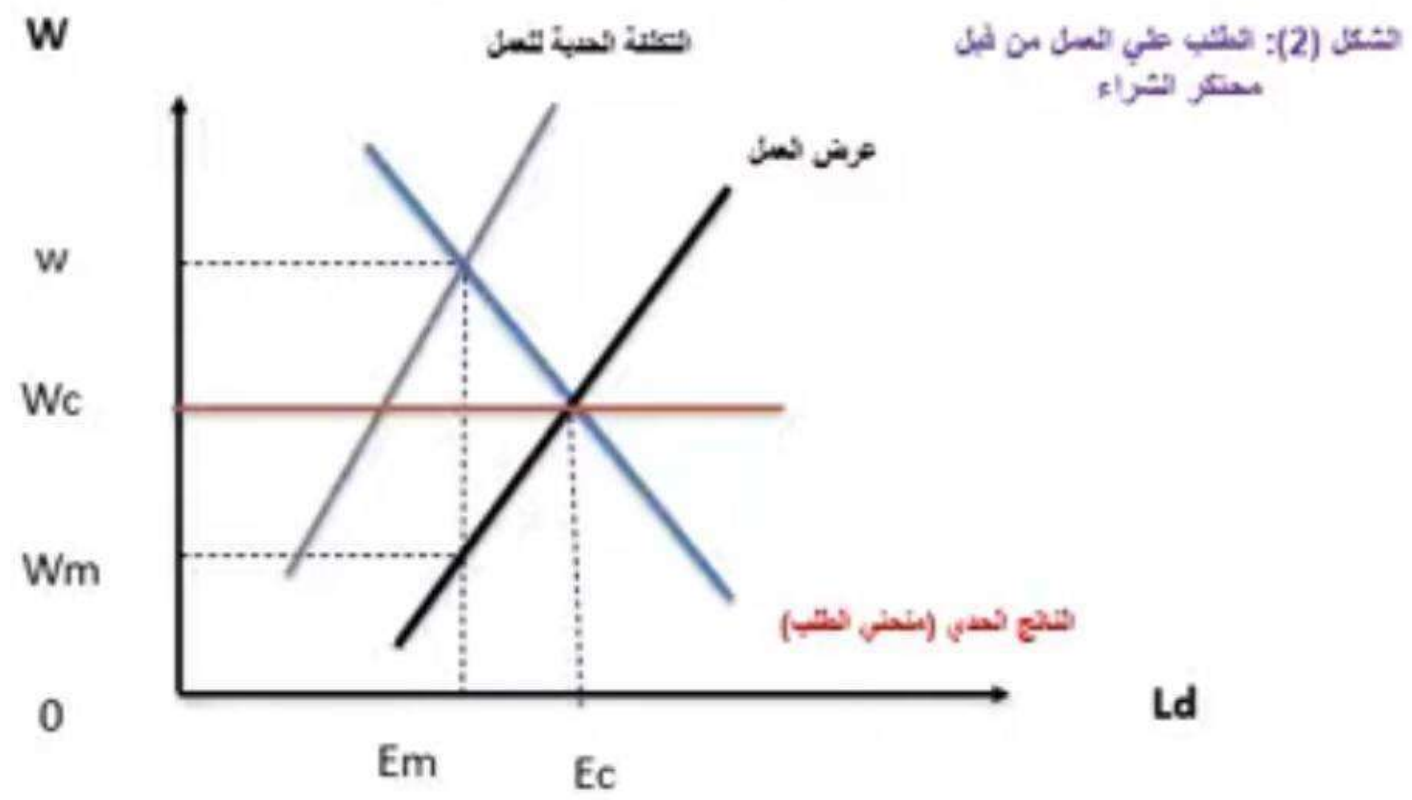
**التكلفة الحدية لعنصر العمل** هي التغير في التكاليف الكلية نتيجة تشغيل عامل واحد إضافي. أما

**الإيراد الحدي لعنصر العمل** فهو مقدار التغير في الإيراد الكلي نتيجة تشغيل عامل واحد إضافي. وبمعنى آخر هو مقدار ما يضيفه العامل الأخير للإيراد الكلي.

# الطلب علي العمل

## 2. الطلب علي العمل عند محتكر الشراء في سوق العمل

يوضح الشكل البياني التالي كيفية اختيار مستوي العمالة بالنسبة لمحتكر الشراء في سوق العمل مقارنة بسوق المنافسة الكاملة. ويمثل  $W_c$  و  $E_c$  علي التوالي الأجر وعدد العمال المطلوب في سوق المنافسة بينما يمثل  $W_m$  و  $E_m$  علي التوالي الأجر وعدد العمال المطلوب في سوق احتكار الشراء.



## الطلب علي العمل

2. الطلب علي العمل عند محتكر الشراء في سوق العمل

وتجدر الإشارة إلي أن الأجر ومستوي التوظيف في سوق احتكار الشراء أقل مما هو عليه في سوق المنافسة التامة.



# الطلب علي العمل

## 3. طلب السوق علي عنصر العمل (الطلب الكلي)

يمثل طلب السوق علي عنصر العمل إجمالي عدد العاملين الذي تطلبه المنشآت عند كل مستوي للأجور أي **الطلب الكلي علي عنصر العمل المتأتي من جميع المنشآت** التي تطلب عنصر العمل. ويكون منحنى طلب السوق علي العمل ذو ميل سالب، فعندما ترتفع الأجور تنخفض الكمية المطلوبة من العمل، وعندما تنخفض الأجور تزيد الكمية المطلوبة من العمل. وبعبارة أخرى، **توجد علاقة عكسية بين الكمية المطلوبة من العمل والأجر.**

مثال: افترض أن سوق العمل متكون من 4 منشآت. يلخص الجدول التالي طلب كل منشأة علي عنصر العمل عند مستويات مختلفة من الأجور.

## الطلب علي العمل

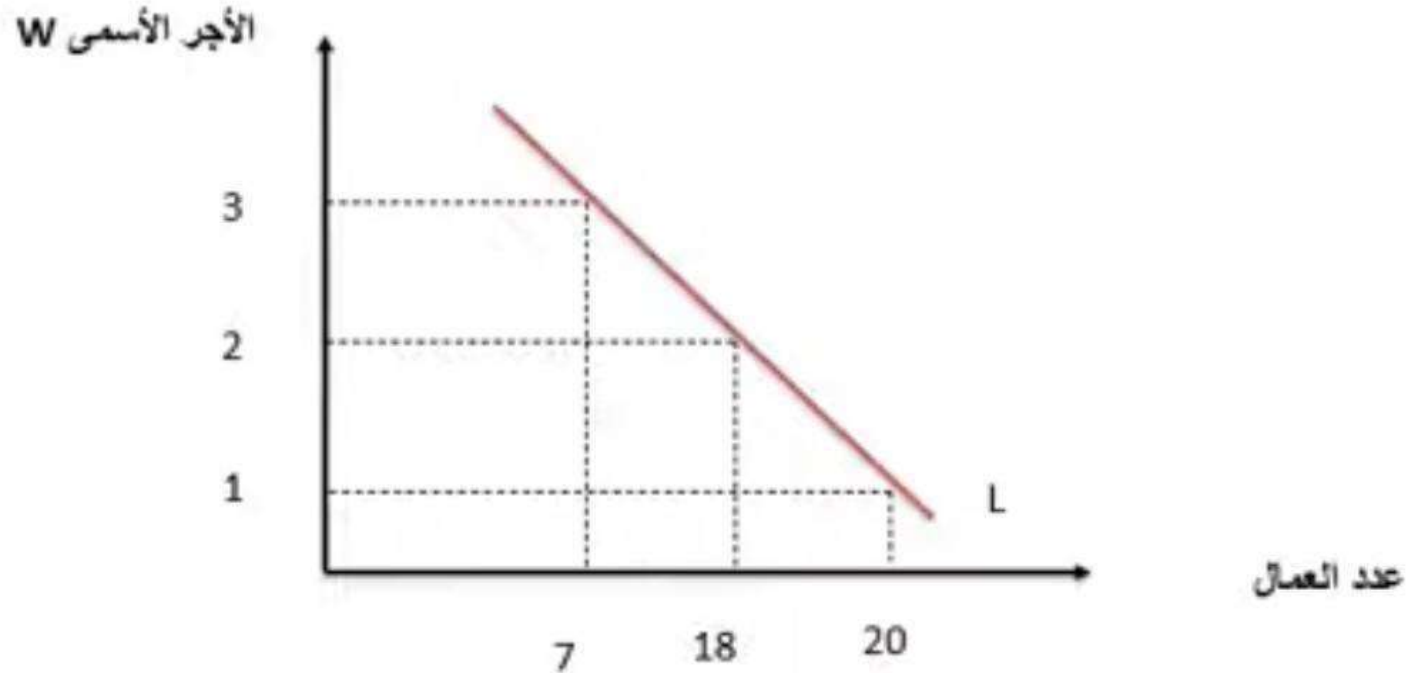
ويمكن الحصول علي طلب السوق من عنصر العمل من خلال التجميع الأفقي للكميات المطلوبة من كل المنشآت (العمود الأخير من الجدول).

الجدول: الطلب الكلي علي العمل (طلب السوق)

W	Ld1	Ld2	Ld3	Ld4	L0
1	5	8	10	6	29
2	3	5	6	4	18
3	1	2	3	1	7

# الطلب علي العمل

الشكل (3): طلب السوق علي عنصر العمل (الطلب الكلي علي عنصر العمل)



















## اقتصاديات سوق العمل

4



# مقرر اقتصاديات سوق العمل

د. ولاء مجدي رزق

## المحاضرة الرابعة

4



**LABOUR  
ECONOMIC**

# LABOR ECONOMICS



4

مرونة الطلب علي العمل

مرونة  
الطلب على  
العمل

*The Demand  
for Labor*



## مرونة الطلب على العمل والعوامل المؤثرة فيها

**تعريف:** تقيس مرونة المتغير (X) بالنسبة للمتغير (Y) أو (Elasticity x,y) مدى استجابة (X) للتغير في (Y) بـ 1% وهي تساوي حاصل قسمة التغير النسبي في كمية (X) أي  $\% \Delta X$  على التغير النسبي في (Y) أي  $\% \Delta Y$ .

$$E_{x,y} = \frac{\% \Delta X}{\% \Delta Y} = \frac{\text{التغير النسبي في } X}{\text{التغير النسبي في } Y}$$

تقيس مرونة الطلب على العمل مدى استجابة الكمية المطلوبة من العمل للتغير في أحد العوامل المؤثرة فيها (مثل الأجر، زيادة الإنتاج،....). ويمكن أن نفرق بين:

## مرونة الطلب علي العمل والعوامل المؤثرة فيها

مرونة الطلب علي العمل بالنسبة للأجور (مرونة الطلب الأجرية) & مرونة الطلب علي العمل التقاطعية (مرونة الطلب المتقاطعة أو التبادلية).

وتلعب مرونة الطلب علي العمل دور هام في تحديد السياسات الحكومية في سوق العمل خاصة فيما يتعلق بمستويات الأجور والتوظيف.



## مرونة الطلب علي العمل والعوامل المؤثرة فيها

### 1- مرونة الطلب علي العمل بالنسبة للأجر (مرونة الطلب الأجرية)

تقيس مرونة الطلب الأجرية  $E_{Ldw}$  مدى استجابة الكمية المطلوبة من العمل للتغير في الأجر مع افتراض ثبات بقية العوامل المؤثرة في الطلب علي العمل.  
رياضياً، تقاس المرونة كما يلي:

$$E_{Ldw} = \frac{\text{التغير النسبي في الطلب علي العمل}}{\text{التغير النسبي في الأجر}}$$

$$E_{Ldw} = \frac{\% \Delta Ld}{\% \Delta W} = \frac{\Delta Ld / Ld}{\Delta W / W} = \frac{\Delta Ld}{\Delta W} \cdot \frac{W}{Ld}$$

## مرونيات الطلب علي العمل والعوامل المؤثرة فيها

وترمز:

Ld الطلب علي اليد العاملة

W معدل الأجر

$\Delta$  % التغير النسبي

## مرونة الطلب علي العمل والعوامل المؤثرة فيها

### 1- مرونة الطلب علي العمل بالنسبة للأجر (مرونة الطلب الأجرية)

من المنتظر أن يحمل معامل المرونة الإشارة السالبة وفق قانون الطلب علي العمل الذي ينص علي وجود علاقة عكسية بين الكمية المطلوبة من اليد العاملة ومستويات الأجر.

فكلما انخفض (ارتفع) الأجر يزيد (ينخفض) مستوي التوظيف، مع افتراض ثبات بقية العوامل المؤثرة في الطلب علي اليد العاملة. ويهتم الاقتصاديون بالقيمة المطلقة للمرونة وتجري مقارنتها بالواحد الصحيح. وعليه فإن

**الطلب علي اليد العاملة يكون مرناً** إذا كانت القيمة المطلقة للمرونة أكبر من الواحد.

في هذه الحالة، التغير في الأجر يؤدي إلي تغير أكبر في الكمية المطلوبة من العمل.

## مرونة الطلب علي العمل والعوامل المؤثرة فيها

1- مرونة الطلب علي العمل بالنسبة للأجر (مرونة الطلب الأجرية)

أما إذا كانت القيمة المطلقة للمرونة أقل من الواحد فإن الطلب علي العمل يكون **غير مرن**، في هذه الحالة التغير في الأجر يؤدي إلي تغير أقل في الكمية المطلوبة من العمل.

وعندما تكون القيمة المطلقة للمرونة مساوية للواحد يكون الطلب علي العمل **أحادي (متكافئ) المرونة** أي أن التغير في الأجر يؤدي إلي تغير في الكمية المطلوبة من العمل بنفس النسبة.

## مرونة الطلب علي العمل والعوامل المؤثرة فيها

### 2- المرونة التقاطعية (التبادلية) للطلب علي العمل

تستعمل المنشأة أثناء العملية الإنتاجية مزيجاً من رأس المال والعمل للحصول علي كمية من السلع أو الخدمات. في هذه الحالة سوف يتأثر الطلب علي عنصر من عناصر الإنتاج بتغير كلفة العنصر الأخر.

ولمعرفة مدى إمكانية إحلال عنصر إنتاج محل الآخر قصد الحصول علي نفس الكمية المنتجة، لابد من حساب مرونة الطلب التقاطعية.

مرونة الطلب علي العمل التقاطعية تقيس مدى استجابة الكمية المطلوبة من العمل  $L_d$  للتغير في تكلفة (سعر) رأس المال  $r$ .

$$E_{L_{dr}} = \frac{\Delta L_d}{\Delta r} \cdot \frac{r}{L_d}$$

## مرونة الطلب علي العمل والعوامل المؤثرة فيها

### 2- المرونة القطاعية (التبادلية) للطلب علي العمل

- تحمل المرونة القطاعية الإشارة الموجبة إذا كان العمل و رأس المال عنصران بديلان في العملية الإنتاجية
- وتحمل الإشارة سالبة إذا كان العنصران مكملان.

## مرونة الطلب علي العمل والعوامل المؤثرة فيها

### 3- العوامل المؤثرة في مرونة الطلب علي العمل بالنسبة للأجور

تلخص العوامل المؤثرة في مرونة الطلب علي العمل بالنسبة للأجور فيما عرف بـ قوانين هيكس ومارشال للطلب المشتق – نسبة إلي أسماء الاقصاديين البريطانيين – ألفرد مارشال - & جون هيكس ، اللذان قاما بدراسة محددات مرونة الطلب الأجرية. حسب قوانين هيكس ومارشال للطلب المشتق فإن مرونة الطلب علي العمل بالنسبة للأجر تزيد:

### 3-1- كلما زادت مرونة الطلب السعرية للسلعة المنتجة: باعتبار أن الطلب علي

العمل هو طلب مشتق من الطلب علي السلعة المنتجة فإنه كلما ارتفعت مرونة الطلب

السعرية للسلعة المنتجة كلما ارتفعت مرونة الطلب الأجرية.

## مرونة الطلب علي العمل والعوامل المؤثرة فيها

### 3- العوامل المؤثرة في مرونة الطلب علي العمل بالنسبة للأجور

**3-2- كلما سهل استبدال العمال بعناصر انتاج أخري:** كلما كان بالإمكان إحلال

عنصر انتاج آخر محل العمل يصبح من السهل علي المنشأة الاستغناء علي كميات

أكبر من اليد العاملة عند ارتفاع الأجور وهو ما يعني ارتفاع مرونة الطلب الأجرية.

**3-3- كلما زاد نصيب أجور العمال في التكاليف الكلية للإنتاج:** عند ارتفاع الأجور

يكون التأثير علي التكاليف الكلية أكبر إذا كان نصيب الأجور في التكاليف الكلية

مرتفع. في هذه الحالة تزيد الأسعار وتقل الكمية المطلوبة من السلعة وبالتالي يقل

الطلب علي اليد العاملة وهو ما يعني ارتفاع مرونة الطلب الأجرية.



## مرونة الطلب علي العمل والعوامل المؤثرة فيها

3- العوامل المؤثرة في مرونة الطلب علي العمل بالنسبة للأجور

3-4- كلما زادت مرونة منحنيات عرض عناصر الإنتاج الأخرى: (أي يمكن زيادة

استخدامها دون زيادة كبيرة في أسعارها): إذا أصبح بالإمكان استعمال عناصر الإنتاج

الأخرى دون زيادة كبيرة في كلفتها وعند ارتفاع الأجور يصبح من السهل إحلال هذه

العناصر محل العمل، يقل الطلب علي العمل وترتفع مرونة الطلب الأجرية.

# عرض العمل

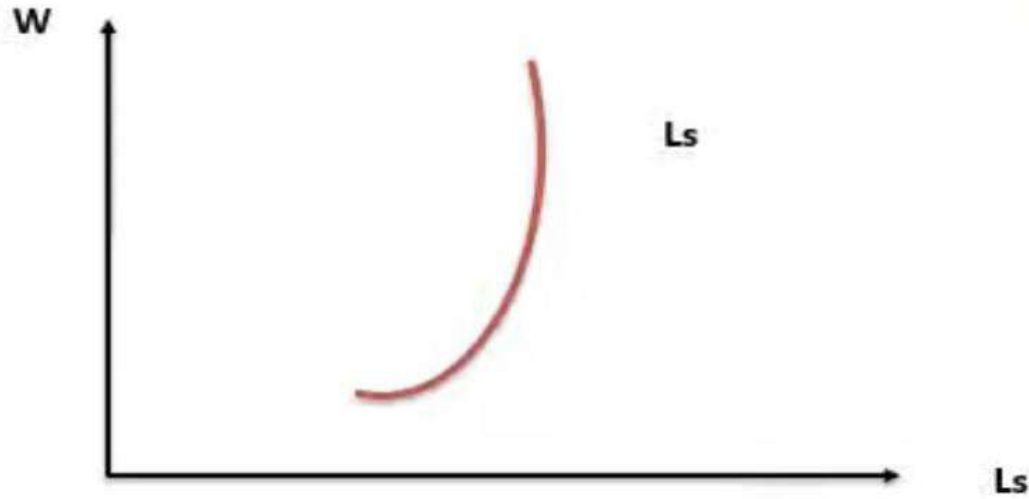
## 1- تعريف عرض العمل:

يقصد بعرض العمل وجود قوة عاملة تعرض خدماتها في سوق العمل. ويمكن تعريف عرض العمل بالكميات المعروضة من العمل (عدد عمال أو عدد ساعات العمل) وفق مستويات الأجور السائدة في السوق.

ويتأثر عرض العمل بعوامل عديدة تسمى **محددات عرض العمل** فبالإضافة للأجر، فإن حجم القوي العاملة في الاقتصاد يتأثر بحجم السكان ونسب المشاركة في سوق العمل بالإضافة إلى نظام التعليم ومخرجاته، عدد الساعات المخصصة للعمل وصافي الهجرة والقوانين والأنظمة والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع. وتجدر الإشارة إلى أن منحنى عرض العمل يكون **ذو ميل موجب** بسبب العلاقة الطردية بين الكمية المعروضة من العمل ومستوي الأجر.

## عرض العمل

الشكل (1) منحنى عرض العمل



## عرض العمل

### 2- التغيير في الكمية المعروضة من العمل والتغير في عرض العمل:

إذا تغير الأجر في سوق العمل مع افتراض ثبات بقية العوامل المؤثرة في عرض العمل فإن ذلك سيؤدي إلى **تغير الكمية المعروضة من العمل**.

بيانياً: يحدث هذا **التغيير تحركاً على نفس منحنى عرض العمل**،

أما إذا تغيرت أحد العوامل الأخرى المؤثرة في عرض العمل (حجم السكان، صافي الهجرة، نظام التعليم ..) مع افتراض أن بقية العوامل ظلت ثابتة بما فيها الأجر فإن ذلك سيسبب **تغيراً في العرض**.

بيانياً: يحدث هذا التغيير **انتقال كامل المنحنى** يميناً في حالة زيادة عرض العمل أو يساراً في حالة انخفاض عرض العمل.

**سنقوم بدراسة عرض العمل بناء على نظريتين:**

نظرية قرار العمل & نظرية الإنتاج المنزلي.

## عرض العمل

### 3- نظرية قرار العمل:

تدرس نظرية قرار العمل كيف يقسم العامل الوقت المتاح بين العمل بأجر والراحة (عدم الخروج للعمل وإمكانية ممارسة نشاطات منزلية كتربية الأطفال والزراعة لإنتاج بعض المواد الاستهلاكية). فقرار العمل هو القرار الذي يتخذه الفرد حول كيفية قضاء الوقت الخاص به.

هذه النظرية تدرس عرض العمل في اطار الطلب علي الراحة. فمن المعلوم أن كل فرد يمتلك كمية محدودة من الساعات التي يخصصها للعمل ولا بد له من توزيع ساعات اليوم بين - العمل بأجر - و - الراحة أو الفراغ.

والسؤال الذي تسعى نظرية قرار العمل للإجابة عليه هو:

**كيف يتم توزيع الوقت المتاح للفرد بين العمل لقاء أجر والراحة؟**

**وسنعتبر أن الراحة هي بمثابة سلعة أو خدمة يطلبها العامل.**

# نظرية قرار العمل

## خيارات الفرد

تخصيص كامل  
الوقت المتاح للعمل

عدم العمل

توزيع الوقت بين  
العمل والراحة

## عرض العمل

### 3- نظرية قرار العمل:

للفرد ثلاثة خيارات. يتعلق الاختيار الأول بقراره **عدم العمل** وتخصيص كامل الوقت المتاح للفراغ وفي هذه الحالة لن يكون هناك عرض عمل. والفراغ أو الراحة لا يعني كما أشرنا سابقا عدم ممارسة أي نشاط وإنما عدم الخروج إلى سوق العمل.

أما الاختيار الثاني فهو **تخصيص كامل الوقت المتاح للعمل** والحصول علي أجر مادي لقاء المجهود المبذول.

ويتمثل الاختيار الثالث في **توزيع الوقت بين العمل والراحة أو الترفيه**.

وتتأثر هذه الاختيارات بعدة عوامل لعل أهمها **الأجر الاسمي** المقترح داخل سوق العمل وكذلك بعوامل أخرى متعلقة أساسا بالعائدات التي يمكن للفرد الحصول عليها خارج سوق العمل مثل الإنتاج المنزلي (نشاط المرأة في البيت مثلا) **والثروة من غير العمل** وكذلك تفضيلات الفرد في اختياره بين الراحة والعمل.

## عرض العمل

### 3-1- التحليل الوصفي للاختيار بين العمل والراحة:

نظرية قرار العمل هي نظرية تدرس عرض العمل من وجهة نظر فردية. ولمعرفة عدد ساعات العمل المعروضة، تدرس هذه النظرية سلوك الفرد كمستهلك لسلعة - الراحة ، ونفترض أن الوقت المتاح للفرد هو 16 ساعة بعد استبعاد الثماني ساعات المخصصة للراحة الفعلية (النوم).

ويعتمد الطلب على الراحة أساساً على:

- **تكلفة الفرصة البديلة لوقت الراحة وهي الأجر الأسمى** أي ما كان بالإمكان أن يكسبه الفرد إذا خصص وقت الراحة للعمل. ولا بد هنا من الإشارة إلي وجود **علاقة عكسية** بين الطلب علي الراحة وتكلفة الفرصة البديلة للراحة. **فكلما زاد الأجر النقدي زادت تكلفة الفرصة البديلة للراحة فينخفض استهلاك الراحة ويخير الفرد تخصيص أكثر ساعات للعمل.**



## عرض العمل

### 3-1- التحليل الوصفي للاختيار بين العمل والراحة:

- **دخل الفرد من غير العمل** أو مستوي ثراء الفرد. ومن المنتظر وجود **علاقة طردية** بين مستوي ثراء الفرد والطلب علي الراحة. **فكلما ارتفعت مصادر دخل الفرد من غير العمل كلما انخفض عدد الساعات اليومية المخصصة للعمل.** ومن مصادر دخل الفرد من غير العمل نذكر ما تملكه العائلة من استثمارات وحسابات بنكية وعقارات.

- **ذوق وتفضيلات الفرد** هل يفضل الفرد الراحة أكثر وبالتالي سيعرض ساعات عمل أقل أم العكس. ولغرض التبسيط نفترض أن ذوق وتفضيلات الأفراد ثابتة ولا تتغير.

## عرض العمل

### 3-1- التحليل الوصفي للاختيار بين العمل والراحة:

ماهي الآثار المترتبة عن تغير أحد العوامل المؤثرة في قرار العمل (الأجر والدخل من غير العمل)؟

عند تغير أحد العوامل المحددة لقرار العمل يترتب عن ذلك أثرين: أثر إحلال و أثر دخل.

**أثر الإحلال:** يعبر عن التغير في ساعات العمل الناتج عن التغير في معدل الأجر عند ثبات بقية العوامل وخاصة دخل الفرد من غير العمل.

ونظراً لوجود علاقة طردية بين الكميات المعروضة من العمل ومعدلات الأجر فمن المفترض أن يكون **أثر الإحلال موجباً**. فإذا ارتفع معدل الأجر (مع ثبات بقية العوامل) فإن الساعات المخصصة للراحة تنخفض (يقُل استهلاك الترفيه) لتحل محلها الساعات المخصصة للعمل **فتزيد الكمية المعروضة من العمل**.

أما في حالة انخفاض الأجر فإن استهلاك الأفراد للراحة يزيد فتحل ساعات الراحة محل الساعات المخصصة للعمل **فتتخفض الكمية المعروضة من العمل**.

## عرض العمل

### 3-1- التحليل الوصفي للاختيار بين العمل والراحة:

**أثر الدخل:** يعبر أثر الدخل عن التغير في ساعات العمل الناتج عن التغير في دخل الفرد من غير العمل عند ثبات بقية العوامل وخاصة معدل الأجر (تكلفة الفرصة البديلة).

ونظرا لوجود علاقة عكسية بين عدد ساعات العمل المعروضة والدخل من غير العمل فمن المفترض أن يكون **أثر الدخل سالب**، فإذا زاد الدخل من غير العمل (مع ثبات بقية العوامل) يزداد استهلاك الترفيه أي يزيد الطلب علي الراحة وتتنخفض عدد الساعات المخصصة للعمل وبالتالي **ينخفض عرض العمل**. أما إذا انخفض دخل الفرد من غير العمل فإن الطلب علي الراحة يقل ويزيد عدد الساعات المخصصة للعمل وبالتالي **يزيد عرض العمل**.

## عرض العمل

### 3-1- التحليل الوصفي للاختيار بين العمل والراحة:

يجب ملاحظة أنه من الممكن حدوث أثر إحلال لوحدته ويسمى **الأثر الصافي للإحلال**. فعند **خفض الضريبة علي الأجر** مثلاً يزيد الأجر الحقيقي فينخفض الطلب علي الراحة وتزيد الساعات المخصصة للعمل مع افتراض ثبات الدخل من غير العمل.

كما يمكن أن يحدث أثر دخل لوحدته ويسمى **الأثر الصافي للدخل**.

فمثلاً **عند حصول الفرد علي ثروة بدون عمل** مثل الأثر أو الحصول علي جائزة (مع افتراض ثبات الأجر) فذلك سيؤدي إلي تخفيض عدد الساعات المخصصة للعمل وزيادة الطلب علي الراحة.

كما يمكن لأثر الإحلال وأثر الدخل أن يحدثان في نفس الوقت ويحصل ذلك عند

تغير الأجر. في هذه الحالة فإن النظرية الاقتصادية لا تمكن من التنبؤ بأي الأثرين يكون أقوى لأن ذلك مرتبط بسلوك الفرد مع العلم أن الأثرين يشتغلان في اتجاه معاكس.

## عرض العمل

### 3-1- التحليل الوصفي للاختيار بين العمل والراحة:

- فإذا كان أثر الاحلال هو السائد فإن ارتفاع الأجر سيقابله انخفاض في عدد ساعات الراحة وبالتالي ارتفاع في عدد الساعات المخصصة للعمل. في هذه الحالة يكون **منحني عرض العمل ذو انحدار موجب**.

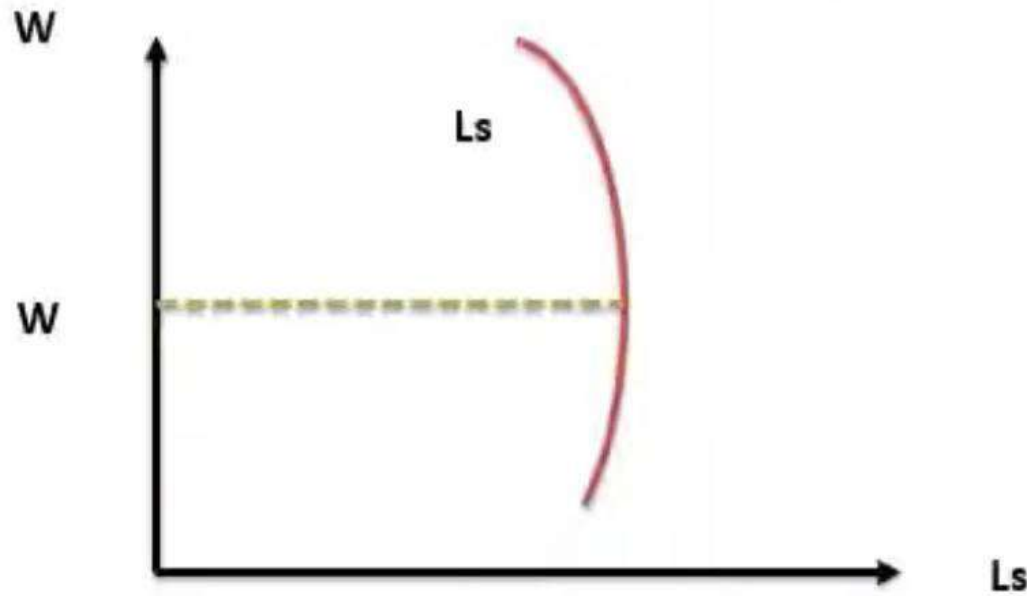
- أما إذا كان تأثير الدخل هو السائد فإن ارتفاع أجر الفرد سيقابله ارتفاع عدد الساعات المخصصة للراحة وبالتالي انخفاض في عدد ساعات العمل المعروضة نتيجة الثروة المتزايدة. في هذه الحالة يكون **منحني عرض العمل ذو انحدار سالب**. ويسمى الاقتصاديون هذا المنحني: **منحني عرض العمل المائل أو المنحدر للخلف**:

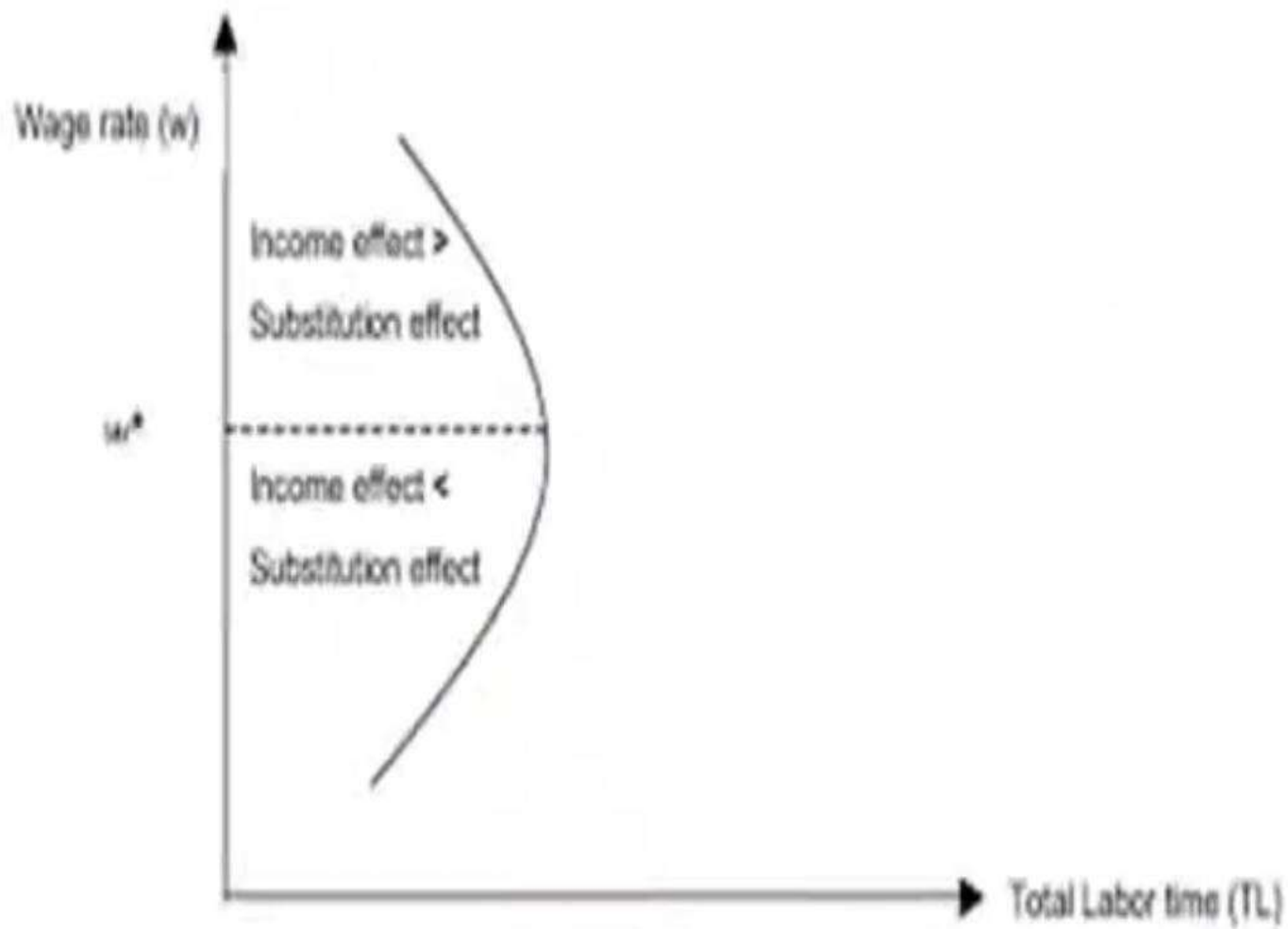
back bending supply curve

## عرض العمل

### 1-3- التحليل الوصفي للاختيار بين العمل والراحة:

الشكل (2) منحنى عرض العمل المائل إلى الخلف









## عرض العمل

### 2-3- التحليل البياني لنظرية قرار العمل:

- نفترض أن العامل يتصف بالرشد الاقتصادي حيث يسعى إلى تعظيم منفعته من خلال استهلاك مجموعتين من السلع هما الراحة والعمل (الأجر النقدي). بعبارة أخرى، يسعى العامل إلى التقسيم الأمثل للوقت المتاح بين العمل بأجر والراحة. سنفترض أن هناك سلعتان بديلتان تجلبان السعادة للفرد هما **الراحة** و **الأجر النقدي** وأن الوقت المتاح هو 16 ساعة. نفترض أن أجر الساعة الواحدة من العمل يساوي 10 ريال.
- يقتضي تعظيم المنفعة بالنسبة للعامل التواجد عند أعلى منحنى سواء بشرط ألا يتجاوز الإمكانيات المتاحة له والمتمثلة في الدخل. ويعبر **منحنى السواء** أو **منحنى المنفعة المتساوية** عن التوليفات بين السلع المستهلكة (ساعات الراحة وساعات العمل) (الأجر النقدي) التي تمكن الفرد من الحصول على نفس مستوي المنفعة.

## عرض العمل

### 2-3- التحليل البياني لنظرية قرار العمل:

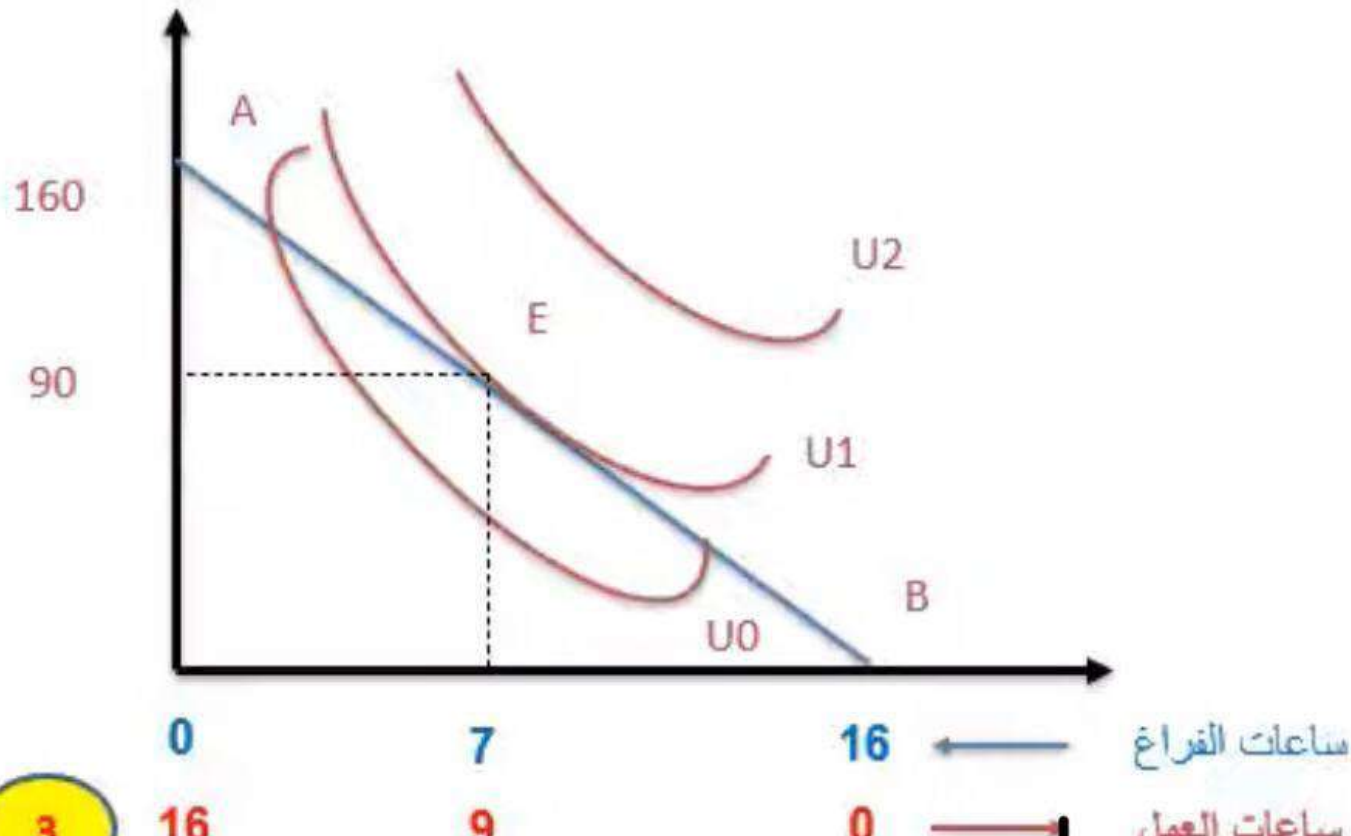
- وإذا افترضنا أن المحور العمودي يقيس الأجر النقدي المتحصل عليه بناء على ساعات العمل المخصصة، وقياس المحور الأفقي عدد الساعات المخصصة للراحة، فإن أقصى ما يمكن أن يتحصل عليه العامل من أجر نقدي هو 160 ريال (16 ساعة أجر الساعة الواحدة 10 ريال) أي عند النقطة A. فعدد ساعات الراحة يقل كلما اتجهنا إلى نقطة الأصل وتزيد بالتالي ساعات العمل. عند نقطة الأصل يكون العامل قد خصص كل الساعات المتاحة للعمل (16 ساعة). في المقابل، فإن العامل إذا قرر عدم العمل فسيخصص كل الساعات المتاحة للراحة (النقطة B) ولن يحصل على أجر نقدي لأن الساعات المخصصة للعمل مساوية للصفر. ويسمى الخط الذي يربط النقطة A بالنقطة B بخط الدخل أو قيد الميزانية.

## عرض العمل

### 2-3- التحليل البياني لنظرية قرار العمل:

- الشكل (1): توازن العامل والاختيار بين العمل والراحة

الأجر النقدي



## عرض العمل

### 3- نظرية قرار العمل:

#### 3-2- التحليل البياني للنظرية لقرار العمل

وبناء علي عدد الساعات المتاحة والأجر النقدي فإن العامل سيختار التواجد عند نقطة التوازن (E) أي نقطة تماس بين منحنى السواء وخط الدخل. في هذه الحالة، يكون الفرد قد اختار 9 ساعات عمل وهو ما يعني 90 ريال كأجر نقدي و 7 ساعات راحة و بالتالي يكون قد حقق أقصى منفعة عند النقطة E. للتذكير فإن الفرد لا يستطيع اختيار التواجد عند منحنى السواء  $U_2$  لأنه متواجد خارج الإمكانيات المتاحة بينما يمكنه التواجد عند المنحنى  $U_0$  دون أن يحقق أقصى اشباع. ويبقى أفضل اختيار التواجد عند نقطة التماس بين منحنى السواء  $U_1$  وخط الدخل.

## عرض العمل

### 3- نظرية قرار العمل:

### 3-2- التحليل البياني للنظرية لقرار العمل

ذكرنا سابقا أن للفرد ثلاثة اختيارات في تقسيمة للوقت المتاح: **تقسيم الوقت بين العمل والراحة (عند النقطة E مثلا)، تخصيص كامل للوقت للعمل (عند النقطة A) أو تخصيص كامل للراحة (عند النقطة B).** هذا الخيار الأخير يسمى **قرار عدد العمل.** في هذه الحالة يفترض أن الفرد لديه مصدر دخل من غير العمل. أما إذا ارتفعت الأجور بصفة ملحوظة مثلا، وهو ما يعني ارتفاع كلفة الفرصة البديلة، فإن الفرد قد يخبر التواجد عند النقطة A أي يخصص الوقت المتاح كاملا للعمل بأجر.

**عند اختيار التواجد عند النقطة A و عند النقطة B نقول أن العامل اختار الحل الركني (تخصيص كامل الوقت لسلعة واحدة).**

## عرض العمل

### 3- نظرية قرار العمل:

#### 3-2- التحليل البياني للنظرية لقرار العمل

يتمثل **الحل الركني الأول** في أن نقطة التماس بين منحنى السواء وخط الدخل تكون عند النقطة **B** تحديداً على المحور الأفقي وهذا يعني أن **الفرد قرر عدم العمل**، وبالتالي سيخصص كامل الوقت المتاح (16 ساعة) للراحة ولن يعرض أي ساعة للعمل (ساعات العمل مساوية للصفر).

**الحل الركني الثاني** يحصل عندما يكون منحنى السواء مماساً لقيود الميزانية عند النقطة **A** على المحور الرأسي وفي هذه الحالة سيعرض كامل الساعات للعمل (ساعات الراحة مساوية للصفر).

## عرض العمل

### 3- نظرية قرار العمل:

#### 2-3- التحليل البياني للنظرية لقرار العمل

الأجر النقدي

