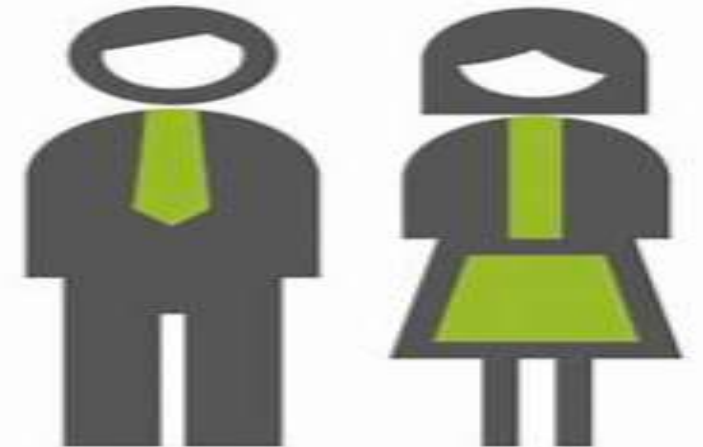


الفصل التاسع
المنافسة الكاملة في سوق العمل
Perfect Competition in the Labor Market



العناوين الرئيسية

كيفية تحديد الأجور في سوق عمل تنافسي (منافسة كاملة)

- الطلب الكلي على العمل وعرض العمل الكلي
- العوامل المؤثرة على عرض العمل
- التوازن في سوق العمل

فعالية تخصيص العمالة في سوق عمل تنافسي (منافسة كاملة)

- فعالية التخصيص على مستوى المنشأة
- فعالية التخصيص على مستوى الصناعة
- فعالية التخصيص على مستوى الأقاليم

كيفية تحديد الأجر في سوق عمل منافسة كاملة

ما المقصود بسوق العمل؟

الآلية التي تجمع ما بين جانب الطلب على العمل (المنشآت) وجانب عرض العمل

(العمال) ويتم فيها تحديد الأجر التوازني w^* وكمية العمل التوازنية L^* .

خصائص سوق العمل التنافسي تنافسا كاملا:

1. عدد كبير من المنشآت التي تتنافس بصفة منفردة على توظيف عمالة متجانسة مهاريا لشغل وظائف متماثلة نوعيا، ولا تستطيع أي منها التأثير في الأجر السائد.
2. عدد كبير من العاملين لهم مهارات متجانسة يعرضون خدماتهم بصفة منفردة ، ولا أي منهم التأثير في الأجر السائد.
3. تجانس وحدات العمل والوظائف
4. حرية كاملة لانتقال خدمة العمل بين المنشآت والوظائف والأقاليم
5. العلم الكامل بأحوال سوق العمل (الوظائف الشاغرة بالنسبة للعمال) بدون تكلفة

أولاً: الطلب الكلي على العمل

- منحني الطلب على العمل يوضح كمية العمل التي تطلبها جميع المنشآت عند مستويات الأجور المختلفة ويسمى بـ «الطلب السوقي من العمل»
- الطلب السوقي من العمل هو التجميع الأفقي لكمية العمل في جميع المنشآت مع الأخذ في الاعتبار تغيرات أسعار السلع (كما سبق وأوضحنا)
- قد يقصد بسوق العمل سوق صناعة معينة أو سوق مهنة معينة أو السوق الكلي.

ثانياً: عرض العمل الكلي

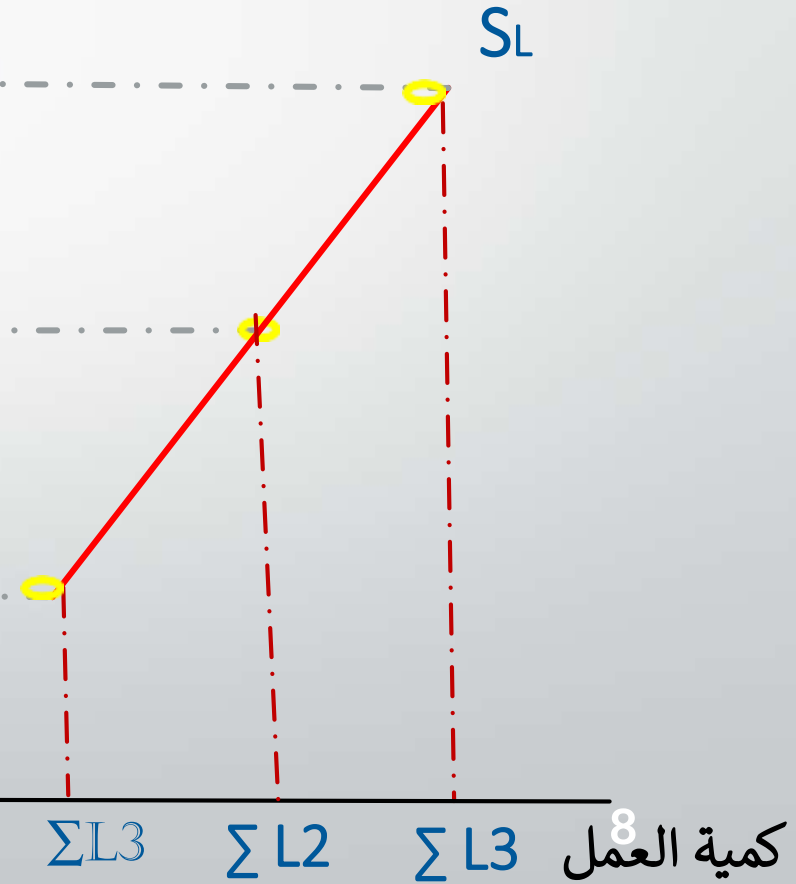
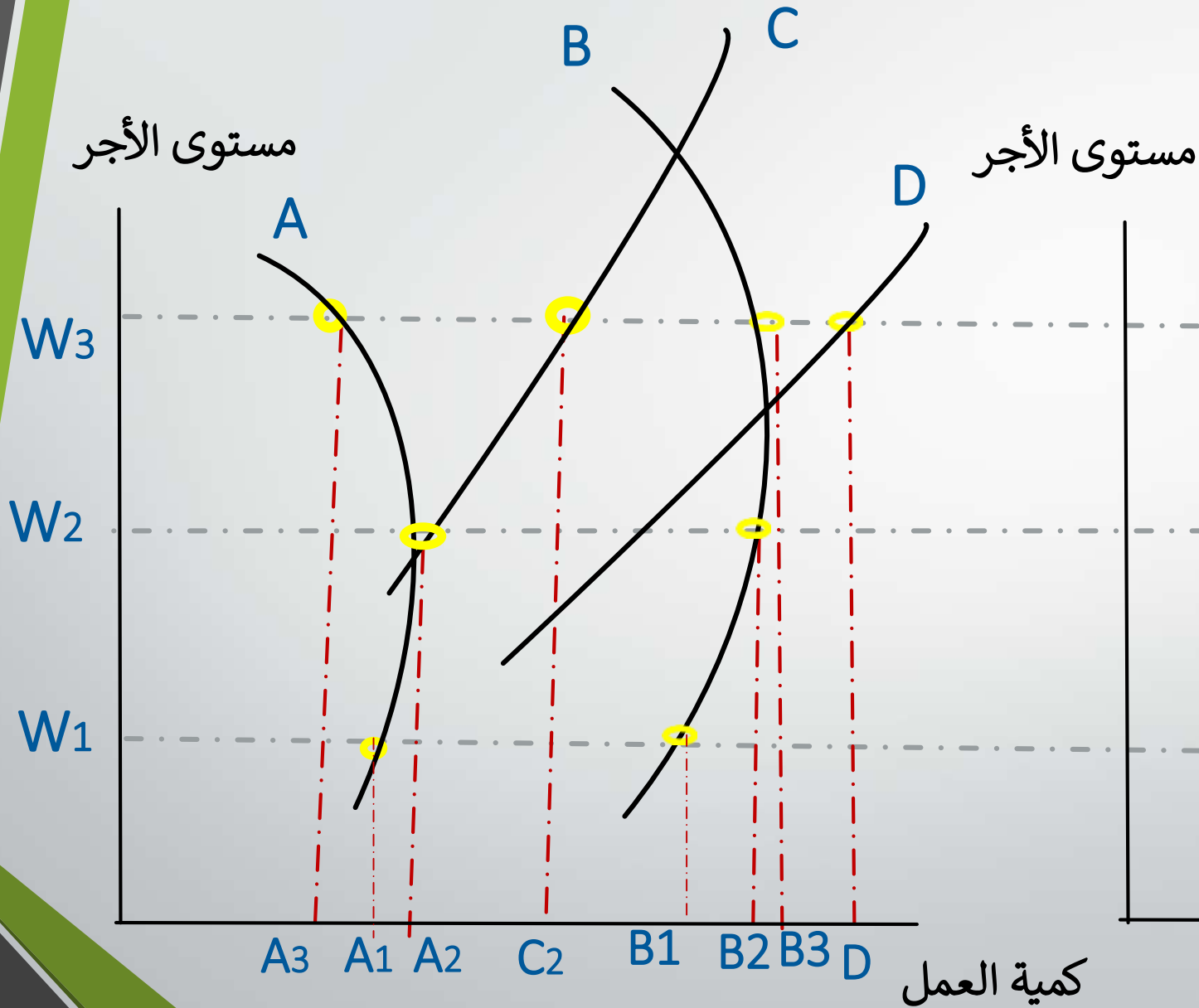
- منحني عرض العمل يوضح العلاقة بين كمية خدمة العمل المعروضة من جميع الأفراد عند مستويات الأجور المختلفة.
- تبين أن منحني عرض العمل الفردى موجب الميل (عندما يكون أثر الاحلال أكبر من أثر الدخل) ثم ينعطف إلى الخلف عند مستوى معين من الأجر يكون سالب الميل (عندما يكون أثر الدخل أكبر من أثر الاحلال)
- منحني عرض العمل الكلي هو التجميع الأفقي لمنحنيات عرض العمل الفردية، ويكون في الغالب موجب الميل ولا ينعطف إلى الخلف.

- ويرجع سبب عدم انعطاف منحني عرض العمل إلى الخلف إلى أنه عند جميع مستويات الأجور «الممكنة» يؤدي ارتفاع الأجور إلى زيادة بعض الأفراد من ساعات العمل، وتخفيض بعض الأفراد من ساعات العمل، دخول بعض الأفراد سوق العمل لأول مرة، وعادة يكون المجموع في صالح العلاقة الطردية بين كمية العمل المعروضة ومستويات الأجر الواقعية.

- حيث لم تصل أغلب الاقتصاديات إلى مستوى من الرفاهية تجعلها في مجموعها تخفض كمية العمل المعروضة عند ارتفاع الأجور.

منحنيات عرض العمل الفردية (1)

منحنى عرض العمل الكلي (2)



- تعبر مستويات الأجور الموضحة على منحني عرض العمل السوقي عن تكلفة الفرصة البديلة لوحدة العمل، أو تكلفة الاستخدام البديل لوحدة العمل في مهنة معينة.

- فارتفاع الأجور ضروري لزيادة عرض العمل، لأن الأفراد الذين يقدمون خدمة العمل لديهم استرخامات بديلة لوقتهم.

- بدلا من العمل في هذا السوق من الممكن أن يعملوا في مهنة أخرى أو في سوق عمل آخر أو لا يعملون .

- لزيادة ساعات العمل لا بد أن يتساوى الأجر مع قيمة الاستخدامات البديلة لعارضي خدمة العمل.

مرونة العرض الأجرية (مرونة عرض العمل الأجرية)

- هي درجة استجابة الكمية المعروضة من العمل لتغيرات الأجور
- هي قسمة التغير النسبي في كمية العمل المعروضة على التغير النسبي في الأجر
- تختلف مرونة عرض العمل الأجرية باختلاف درجة التخصص المهني (-) وباختلاف الزمن المتاح للعامل (+).
- تقل مرونة عرض العمل الأجرية كلما زاد التخصص المهني للعامل و تزداد كلما كان الزمن المتاح للعامل قصيرا.

- في الأجل القصير لا يستطيع العامل زيادة ساعات العمل كثيرا عندما يرتفع الأجر.

- أما في الأجل الطويل فإن إمكانية الاستثمار في رأس المال البشري تجعل في مقدور العمال تغيير ساعات العمل بدرجة أكبر مع ارتفاع الأجور.

تغيرات الأجر ← التحرك على نفس منحنى عرض العمل/الطلب على العمل

تغيرات عوامل الطلب/العرض ← انتقال منحنى الطلب/منحنى العرض

العوامل المؤثرة في عرض العمل

العوامل التي تؤدي إلى انتقال منحني عرض العمل

(1) الدخل غير الأجرى (-)

يؤدي ارتفاع الدخل غير الأجرى (من خارج سوق العمل) إلى انخفاض عرض العمل وبالتالي إلى انتقال منحني عرض العمل إلى اليسار، والعكس صحيح.

(2) التفضيلات بين العمل والراحة

يؤدي اتجاه الأفراد إلى زيادة تفضيل الراحة إلى انخفاض عرض العمل وبالتالي إلى انتقال منحني عرض العمل إلى اليسار، والعكس صحيح.

3) **المزايا العينية (+)** (التأمين الصحي، السكن، تعليم الأولاد، ...)

يؤدي زيادة المزايا العينية إلى زيادة عرض العمل، وبالتالي إلى انتقال منحنى عرض العمل إلى اليمين، والعكس صحيح.

4) **الأجور في الوظائف الأخرى المشابهة (-)**

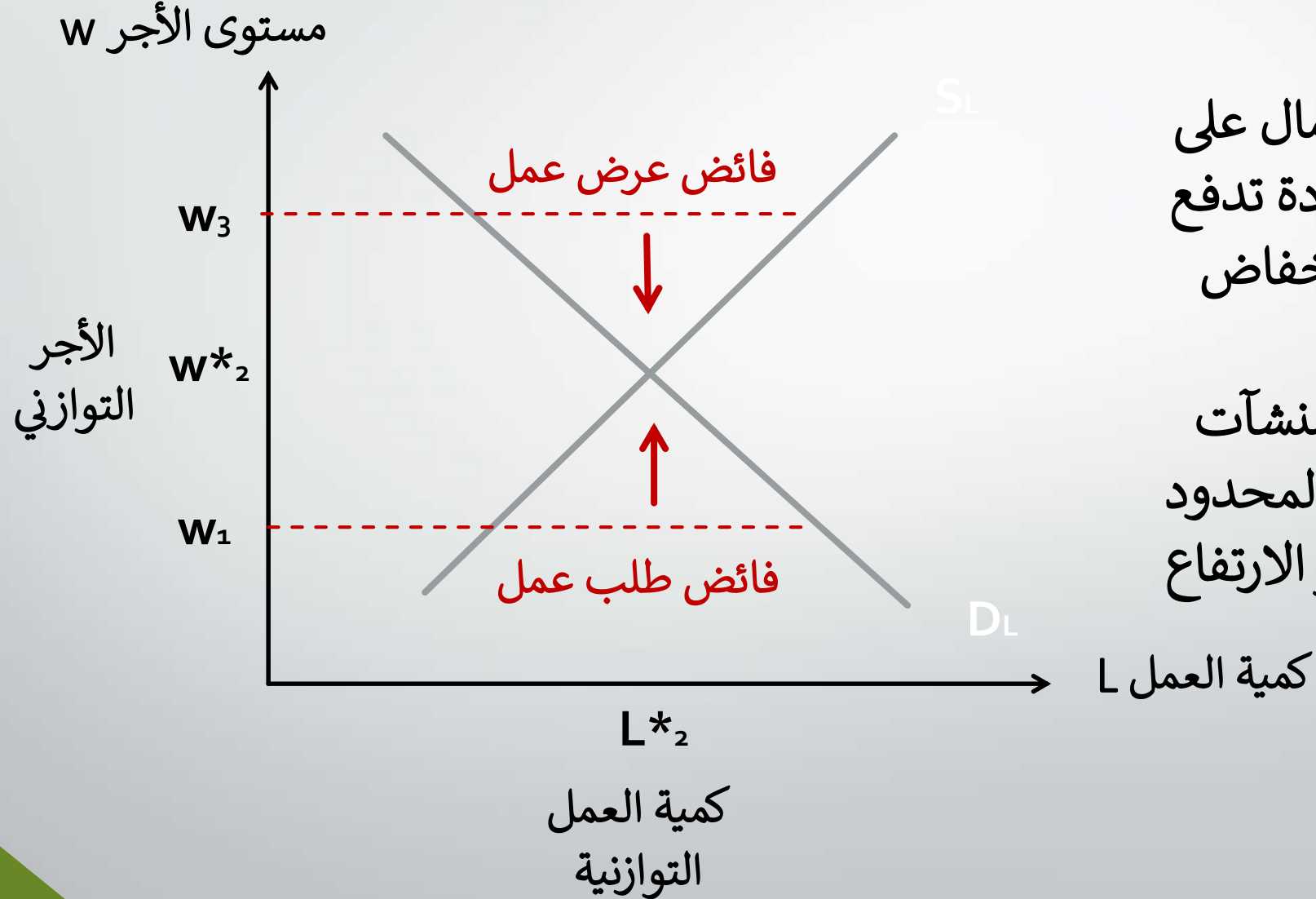
يؤدي ارتفاع الأجور في الوظائف الأخرى المشابهة يستطيع الأفراد الانتقال إليها إلى انخفاض عرض العمل في السوق الأصلي، وبالتالي إلى انتقال منحنى عرض العمل إلى اليسار، والعكس صحيح.

5) عدد عارضي خدمة العمل (+)

يؤدي زيادة عارضي العمل في وظيفة أومهنة معينة إلى زيادة عرض العمل لهذه الوظيفة أو المهنة، وبالتالي إلى انتقال منحى عرض العمل إلى اليمين.

زيادة عدد الخريجين من التعليم العام والتعليم الجامعي يؤدي إلى زيادة عرض العمل على المستوى الكلي.

التوازن في سوق العمل التنافسي تنافسا كاملا



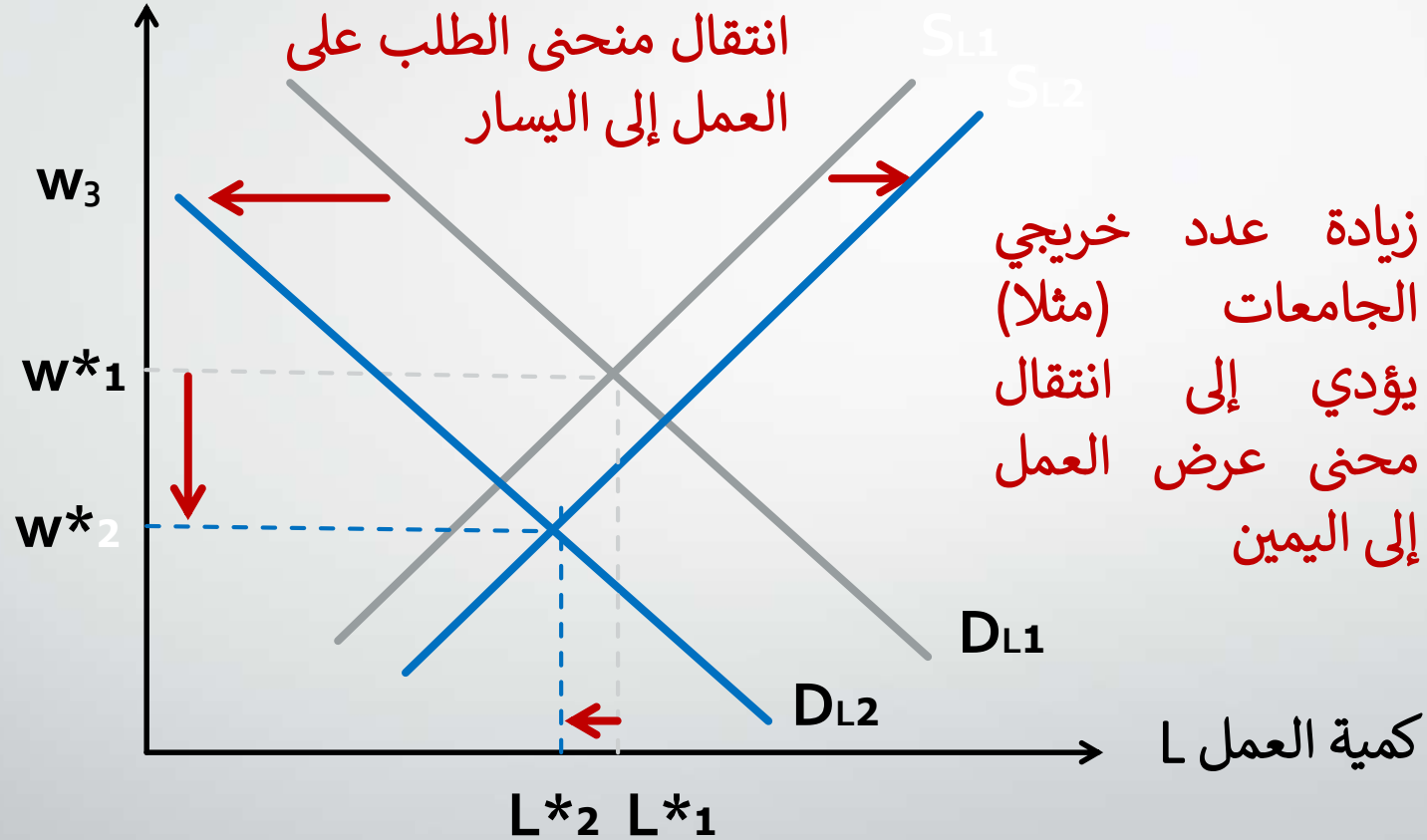
المنافسة بين العمال على الوظائف المحدودة تدفع الأجور نحو الانخفاض

المنافسة بين المنشآت على عدد العمال المحدود تدفع الأجور نحو الارتفاع

التغيرات في سوق العمل التنافسي تنافسا كاملا

مستوى الأجر W

انخفاض الطلب على
السلعة (مثلا) يؤدي إلى
انتقال منحنى الطلب على
العمل إلى اليسار



يؤدي **انخفاض الطلب على العمل** إلى انتقال منحنى الطلب على العمل إلى اليسار ←
يظهر فائض عرض عمل يدفع بالأجر نحو الانخفاض (مع انخفاض كمية العمل)

يؤدي **زيادة عرض العمل** إلى انتقال منحنى عرض العمل إلى اليمين ← يظهر فائض
عرض عمل يدفع بالأجر نحو الانخفاض (مع زيادة كمية العمل)

الأثر النهائي على

الأجر ← الانخفاض

كمية العمل التوازنية ← يتوقف على أي الانتقالين أكبر

الأثر النهائي على الأجر التوازني وكمية العمل التوازني

(1) التغيرات في الطلب على العمل وعرض العمل في نفس الاتجاه

الأثر على الأجر التوازني ← غير محدد

الأثر على كمية العمل التوازني ← محدد في نفس الاتجاه

(1) التغيرات في الطلب على العمل وعرض العمل في عكس الاتجاه

الأثر على الأجر التوازني ← محدد

الأثر على كمية العمل التوازني ← غير محدد

فعالية/كفاءة تخصيص العمالة في سوق العمل التنافسي Allocative Efficiency

يترتب على الندرة النسبية للموارد الاقتصادية المتاحة ضرورة التخصيص الكامل والأمثل لها.

عنصر العمل أحد هذه الموارد النادرة نسبيا ولذلك لا بد من خدمة العمل بأفضل طريقة ممكنة وبالتالي تحقيق كفاءة في تخصيصها بين الوظائف وبين الصناعات وبين الأقاليم المختلفة.

مفهوم التخصيص الأمثل لخدمة العمل (فعالية التوزيع)

- يتحقق التخصيص الأمثل لخدمة العمل عندما يتم توزيع وحدة العمل أو العاملين بين الوظائف والصناعات والأقاليم المختلفة بحيث تتحقق أعلى قيمة لإنتاجيتهم.
- يتحقق التخصيص الأمثل (الأكفأ) لخدمة العمل عندما يحصل المجتمع على أعلى قيمة لإنتاج القوى العاملة المتاحة لديه.
- يتحقق التخصيص الأمثل (الأكفأ) لخدمة العمل عندما تكون قيمة الإنتاجية الحدية للعمل VMP_L متساوية بين الاستخدامات البديلة (أي بين الوظائف، وبين الصناعات، وبين الأقاليم المختلفة)

مثال:

أحد المجتمعات بها عمالة متخصصة L_s يمكنها أن تعمل في صناعتين، صناعة الكمبيوتر c وصناعة الجوال m ، وكانت موزعة بحيث قيمة الإنتاج الحدي للعامل في صناعة الكمبيوتر أعلى من قيمة الإنتاج الحدي للعامل في صناعة الجوال.

$$VMP_{com} > VMPL_{mob}$$

$$L_{com} \uparrow \Rightarrow VMP_{com} \downarrow$$

$$L_{mob} \downarrow \Rightarrow VMP_{mob} \uparrow$$

⋮

$$VMP_{com} = VMPL_{mob}$$

$$VMP_{com} > VMPL_{mob}$$

$$15 > 10$$

$$13 > 11$$

$$\underline{\underline{12 = 12}}$$

ولذلك فإن تحويل العمالة من صناعة الجوالات (حيث قيمة الإنتاج الحدي منخفضة نسبيا) إلى صناعة الكمبيوتر (حيث قيمة الإنتاج الحدي مرتفعة نسبيا) يؤدي إلى:

(a) انخفاض قيمة الإنتاج الحدي في صناعة الكمبيوتر لزيادة عدد العمالة بها

(b) زيادة قيمة الإنتاج الحدي في صناعة الجوالات لانخفاض عدد العمالة بها

يستمر التحويل إلى أن يتساوى قيمة الإنتاج الحدي في الصناعتين وعندئذ يحقق المجتمع أقصى قيمة لإنتاجه.

يحقق المجتمع أقصى قيمة لإنتاجه (التخصيص الأمثل للعمل) عندما يتساوى قيمة الإنتاج الحدي لخدمة العمل ذات مهارة/تخصص معينة في جميع استخداماتها البديلة مع أجر العمل لهذه المهارة/التخصص.

$$VMP_{com} = VMP_{mob} = VMP_{abc} = \dots = VMP_{xyz} = w$$

أجر العامل = قيمة الإنتاج الحدي للعامل المتساوية في الوظائف،
والصناعات والأقاليم المختلفة

فعالية التوزيع عنصر العمل بين الاستخدامات البديلة

السؤال هو كيف يتم توزيع خدمة العمل التي تحمل خصائص مهارية متجانسة L_s في سوق عمل تنافسي تنافسا كاملا وسوق سلع منافسة كاملة، التوزيع الأمثل (التخصيص الأمثل لخدمة العمل) بين استخداماته البديلة بحيث يحقق المجتمع أقصى إنتاج / أعلى دخل كلي ممكن.

(1) التوزيع الأمثل للعمل بين الصناعات المختلفة

(2) التوزيع الأمثل بين الأقاليم المختلفة

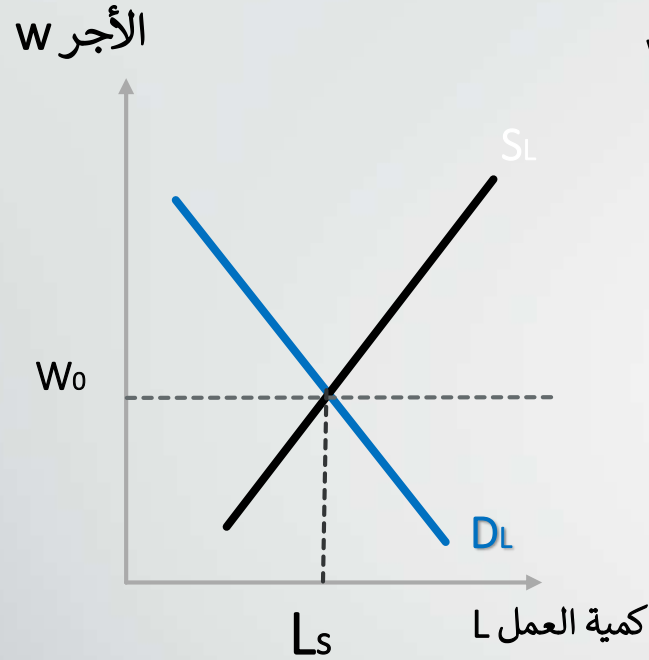
1) فعالية توزيع العمل/ التخصيص الأمثل للعمل ذات خصائص محددة

بين الصناعات المختلفة

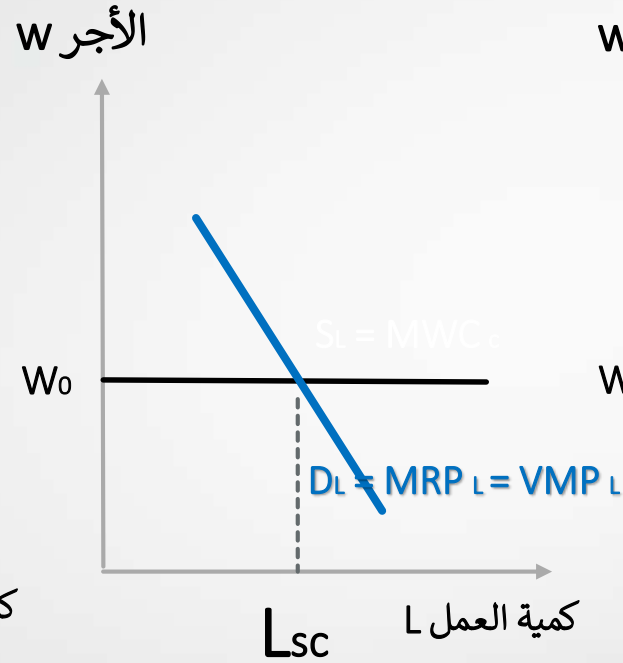
مثال:

سبق وتناولنا في مثال سابق أن عمالة متخصصة L_s يمكنها أن تعمل في صناعتين، صناعة الكمبيوتر c وصناعة الجوال m . فكيف يتم توزيع العمالة بين الصناعتين التوزيع الأمثل؟

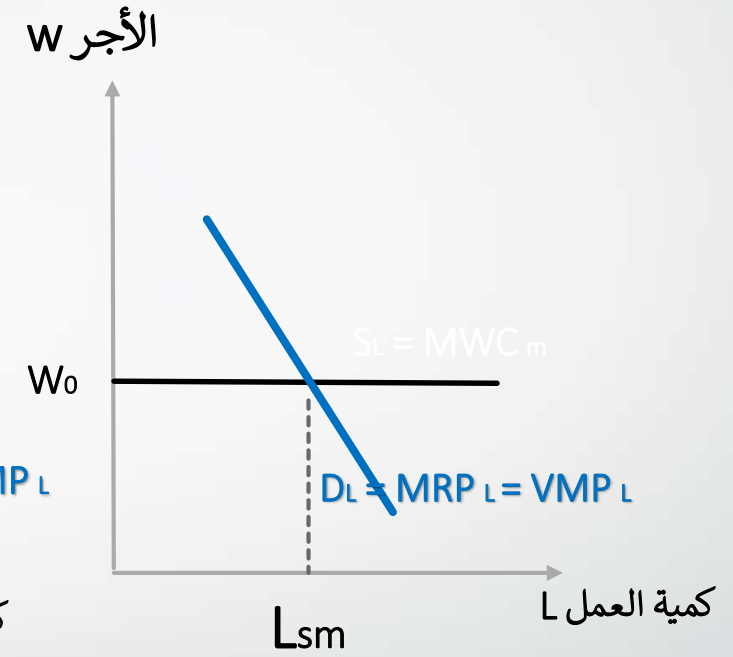
سوق العمل



المنشأة في الصناعة c



المنشأة في الصناعة m



لأن سوق العمل منافسة كاملة فإن التكلفة
الحدية الأجرية للعامل = الأجر السائد للعامل

لأن سوق السلع منافسة كاملة فإن قيمة الإنتاج
الحدية للعامل = إيراد الإنتاجية الحدية للعامل

$$VMP_{com} = VMP_{mob} = VMP_{abc} = \dots = VMP_{xyz} = w_0$$

$$VMP_{com} = VMP_{mob} = VMP_{abc} = \dots = VMP_{xyz} = w_0$$

عندما تعمل المنشأة في سوق سلع منافسة كاملة، فإن $VMP_L = MRP_L$

قيمة الإنتاج الحدي للعامل = قيمة الإيراد الحدي للعامل

لأن سعر السلعة = الإيراد الحدي

وعندما تواجه المنشأة سوق عمل منافسة كاملة، فإن $MWC_L = w_0$

التكلفة الحدية الأجرية للعامل = أجر العامل

شرط فعالية توزيع العمل / التخصيص الأمثل للعمل ذات خصائص
محددة بين الصناعات المختلفة إذا كانت المنشأة تعمل في سوق
عمل منافسة كاملة وتواجه سوق سلع منافسة كاملة:

$$VMP_{com} = VMP_{mob} = VMP_{abc} = \dots = VMP_{xyz} = w_0$$

وعندئذ تحقق المنشأة أعلى ربح ممكن ويحقق المجتمع أعلى دخل
ممكن.

(2) فعالية توزيع العمل / التخصيص الأمثل للعمل ذات خصائص محددة بين الأقاليم المختلفة

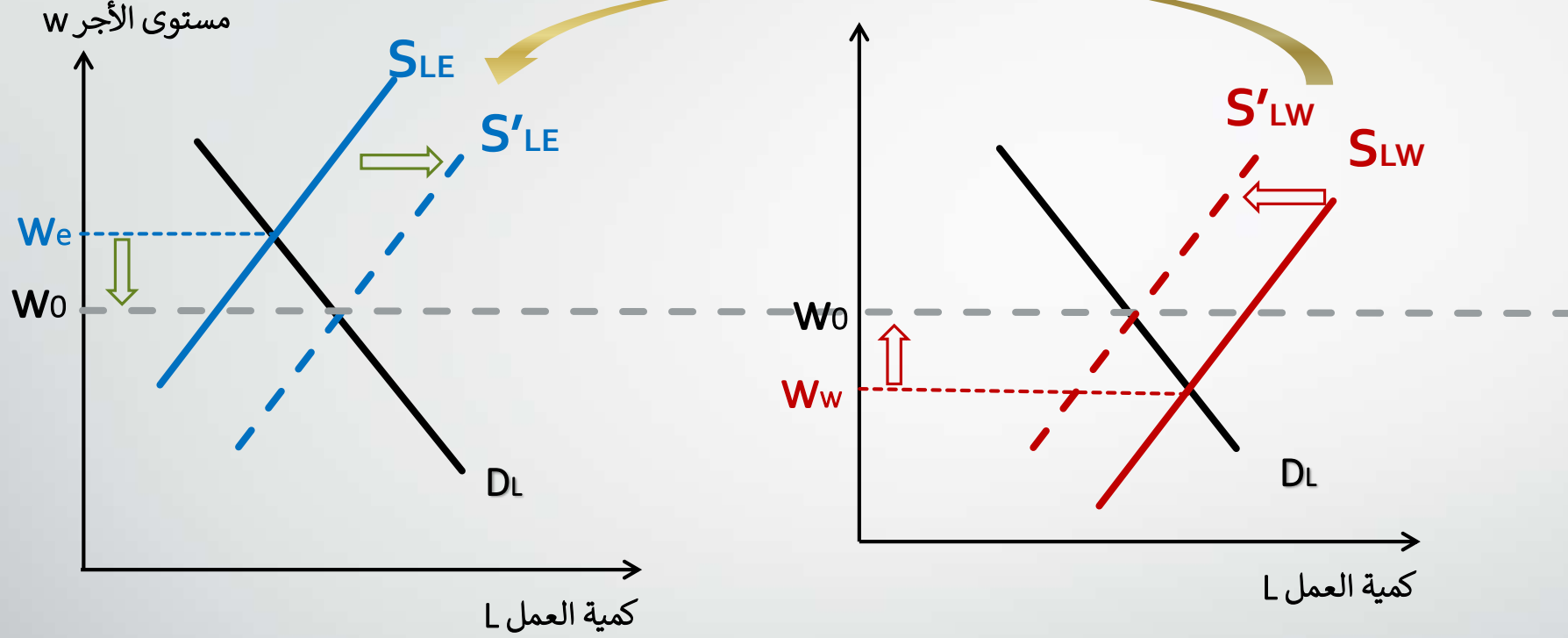
مثال:

عمالة متخصصة L_A يمكنها أن تعمل في إقليمين، الإقليم الغربي w ، والإقليم الشرقي e .
وبافتراض (1) حرية كاملة لانتقال العمالة بين الإقليمين و(2) تكاليف الانتقال $= 0$ ،
كيف يتم توزيع العمالة بين الإقليمين التوزيع الأمثل؟

الأقليم الشرقي

انتقال بعض العمال

الأقليم الغربي



إذا كان الأجر التوازني في الإقليم الشرقي أعلى من الأجر التوازني في الإقليم الغربي، فيكون هناك حافز لانتقال بعض العمال من الإقليم الغربي إلى الإقليم الشرقي.

إذا كان الأجر التوازني في الإقليم الشرقي أعلى من الأجر التوازني في الإقليم الغربي، فيكون هناك حافز لانتقال بعض العمال من الإقليم الغربي إلى الإقليم الشرقي.

يترتب على انتقال بعض العمال من الإقليم الغربي إلى الإقليم الشرقي، انتقال منحني عرض العمل في الإقليم الغربي إلى اليسار وانتقال منحني عرض العمل في الإقليم الشرقي إلى اليمين، مما يترتب عليه ارتفاع الأجر التوازني في الإقليم الغربي وانخفاض الأجر التوازني في الإقليم.

يتم توقف انتقال العمالة بين الإقليمين عندما تتساوى الأجور
التوازنية بينهما

$$VMP_{\text{east}} = VMP_{\text{west}} = \dots = VMP_{\text{xyz}} = w_0$$

يتحقق (أولا) فعالية توزيع العمل ذات خصائص محددة بين
الصناعات المختلفة في كل إقليم على حدة، ثم يتحقق (ثانيا) فعالية
توزيع العمل ذات خصائص محددة بين الأقاليم المختلفة من خلال
انتقال العمالة بين الأقاليم.

و فقط عندما تساوى الإنتاجية الحدية للعمل ذات خصائص محددة
VMP_L في جميع الصناعات وفي جميع الأقاليم (وبالتالي اختفاء الفروق
الأجرية بين الأقاليم) يتحقق التوزيع الأمثل للعمل على المستوى الكلي،
أي يتم تحقيق أقصى إنتاج قومي (أو دخل قومي) ممكن.

وهكذا تتحقق فكرة «اليد الخفية» للاقتصادي Adam Smith بأن
تحقيق المصلحة الخاصة لكل فرد عن طريق الانتقال من إقليم لآخر
للحصول على أعلى أجر ممكن، يحقق في النهاية مصلحة المجتمع في
تحقيق التخصيص الأمثل لعنصر العمل بين الاستخدامات البديلة في
المواقع الجغرافية المختلفة.

Invisible Hand

Government
does not get
involved

Needs of
society
automatically
met

Competition keeps
quality high

Profit-
seeking
producers
will make
more

Competition
keeps prices
low

Competition &
self-interest act
as an invisible hand
that regulates the
free market



قرار التوظيف في المنشأة

- الحجم الأمثل لتوظيف العمالة للمنشأة:

إيراد الإنتاجية الحدية للعامل = التكلفة الحدية الأجرية للعامل

- تستمر المنشأة في توظيف العمالة طالما $MRP_L > MWC_L$

- تستمر المنشأة في توظيف العمالة إلى أن $MRP_L = MWC_L$

- وتتوقف المنشأة عن توظيف العمالة عندما $MRP_L < MWC_L$

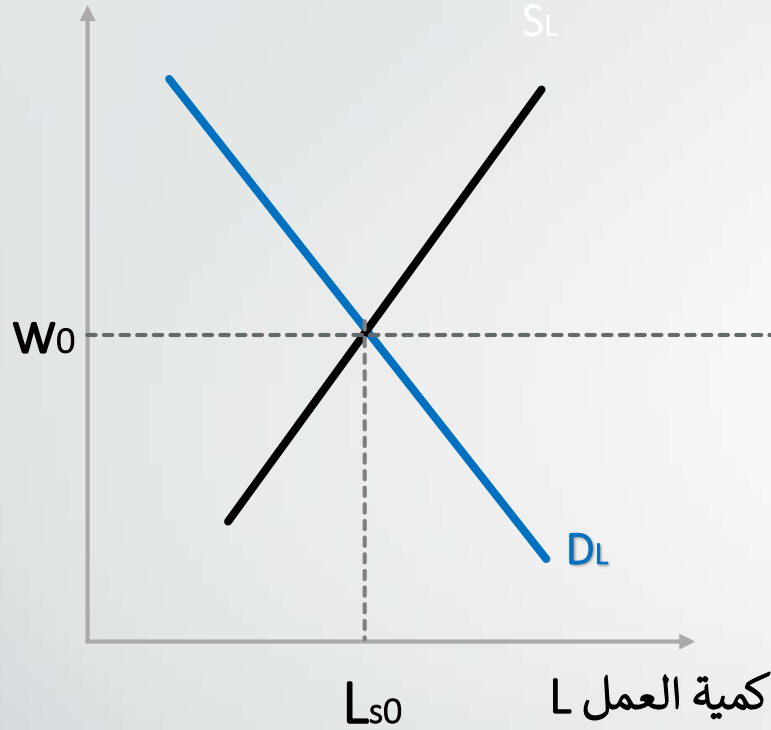
- إذا كانت المنشأة تعمل في سوق عمل تنافسي حيث يتحدد الأجر في سوق العمل، ولا تستطيع المنشأة التأثير في الأجر السائد مهما كان عدد العمال التي تقوم بتوظيفهم، فإن $w = MRP_L$

- لا يوجد مبرر للمنشأة أن تدفع أجرا أعلى من الأجر السائد، حيث تجد كل احتياجاتها من العمالة عند الأجر السائد

- وإذا حاولت أن تدفع أجرا أقل من الأجر السائد، فلن تجد من يرغب في العمل لديها لأن المنشآت الأخرى توفر عملا مماثلا عند الأجر السائد.

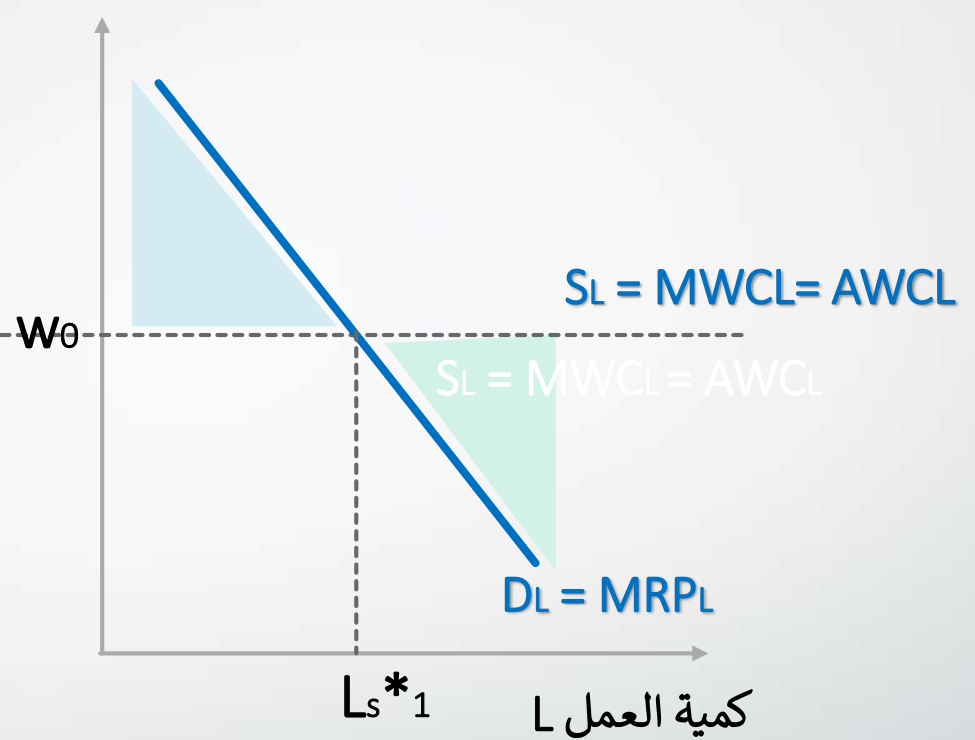
الأجر w

سوق العمل



الأجر w

المنشأة



إذا قامت المنشأة بتوظيف عدد أقل من L_s^*1 فإنها تضحي بجزء من إيراداتها بمقدار المسافة الرأسية بين منحنى $MWCL$ و $MRPL$ \triangle

إذا قامت المنشأة بتوظيف عدد أكبر من L_s^*1 فإنها تتكبد خسائر بمقدار المسافة الرأسية بين منحنى $MWCL$ و $MRPL$ \triangle