

## الفصل الثاني: الطلب على العمل

الطلب على العمل :

تقوم فكرة هذه النظرية على ان أجر العامل يتحدد نتيجة لتفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل، ويقصد بالطلب على العمل هنا الطلب المشتق، وليس الطلب الاولي المباشر، أي أن الطلب على العمل مشتق من الطلب على السلعة التي يساهم في إنتاجها، فكلما ازداد طلب السلعة المعنية ازداد الطلب على عنصر العمل الذي يستخدم في إنتاجه

1. الطلب على العمل في ظل المنافسة التامة

الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلعة أو الخدمة التي يدخل العمل في إنتاجها، والنموذج الذي يساعدنا في تحديد احتياجات المؤسسة من عنصر العمل في الاجل الطويل او القصير هو النموذج البسيط.

النموذج البسيط:

وهو نموذج افتراضي حيث يقوم على عدد من الفرضيات من اجل تبسيط الواقع وسهولة الفهم وتمثل هذه الفرضيات فيما يلي :

الفرضية الأولى : نفترض أن صاحب العمل يسعى إلى تعظيم الربح

الفرضية الثانية : أن دالة الإنتاج هي دالة تشمل عنصري إنتاج فقط هما العمل وهو العنصر المتغير ورأس المال وهو العنصر الثابت.

الفرضية الثالثة : نفترض أن تكلفة العمل هي الاجر فقط.

الفرضية الرابعة : أن كلا من سوق العمل وسوق السلع التي تعمل فيها المؤسسة هما سوق منافسة تامة.

2.1 الطلب على العمل في الاجل القصير في المنافسة التامة

ولتحليل الطلب على العمل في ظل المنافسة التامة نتطرق الى طرح مثال حيث نعتبر أنه لدينا مؤسسة تقوم بإنتاج المشروبات الغازية وأرادت المؤسسة توظيف عدد من العمال فنجد انها عند توظيف كل عامل تقوم بمقارنة ما تدفعه للعامل من اجر إسمي مع ما يضيفه هذا العامل من ناتج إلى الناتج الكلي. هذه الاضافة التي يضيفها هذا العامل تسمى الناتج الحدي

لكن المؤسسة لا تستطيع مقارنة عدد قارورات المشروبات الغازية بالأجر الاسمي لذا يجب تحويل هذا الناتج الحدي إلى نقود. كيف؟ وذلك بضرب عدد وحدات الناتج الحدي في ثمن الوحدة فنحصل على ما يسمى بالإيراد الحدي أو قيمة

الناتج الحدي ويرمز له بالرمز VMPL

قياس قيمة الناتج الحدي:

قيمة الناتج الحدي (الإيراد الحدي) = الناتج الحدي لعنصر العمل × سعر أو ثمن الوحدة من السلعة

$$VMP_L = P_Q \times MP_L$$

نستطيع الآن أن نقارن بين ما يضيفه العامل مع ما يدفع له من تكلفة متمثلة في الأجر. وذلك باستخدام شرط التوازن

$$W = VMP_L \text{ أي:}$$

ويعني أن قيمة الناتج الحدي = الأجر الاسمي

عندما يتحقق هذا الشرط يجب على المؤسسة أن تتوقف عن تشغيل أي عامل إضافي لأنها في هذه الحالة تكون قد وصلت

إلى حجم التشغيل الأمثل ومن ثم تكون وصلت لأقصى ربح ممكن لها.

وهذا ما يوضحه الجدول التالي.

L	MP <sub>L</sub>	P <sub>Q</sub>	VMP <sub>L</sub>	W
1	14	2	28	8
2	12	2	24	8
3	10	2	20	8
4	8	2	16	8
5	6	2	12	8
6	4	2	8	8
7	2	2	4	8

L: الكمية المطلوبة من العمل من قبل المؤسسة في الأجل القصير.

P<sub>Q</sub>: ثمن السلعة

MP<sub>L</sub>: الناتج الحدي لعنصر العمل

W: الأجر (ثابت لأن المؤسسة تعمل في سوق منافسة تامة)

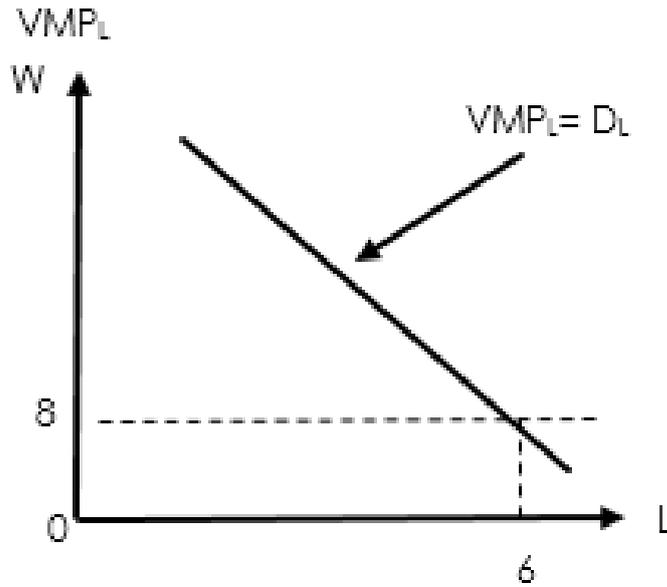
VMP<sub>L</sub>: قيمة الناتج الحدي

يوضح لنا الجدول أعلاه ان المؤسسة تشغل العامل الاول وتنظر الى تكلفته والمتمثلة في الاجر الاسمي ثم تقارنه بإيراده الحدي،

اذا كان الايراد الحدي أكبر من الاجر الاسمي فستقوم بتشغيل ذلك العامل.

ثم تنتقل الى العامل الذي يليه وتطبق نفس الشرط ، الى ان تقف عند العامل الذي يتم به تعظيم الارباح، وهي عندما يتساوى الايراد الحدي مع الاجر الاسمي اي عندما يتحقق شرط التوازن ويوضحه الجدول وذلك عند العامل السادس. عند العامل السابع في الجدول ستحصل المؤسسة على قيمة ناتج حدي اقل مما تدفعه. وبناء على هذا فإن المؤسسة ستتخذ قرار بعدم تشغيل هذا العامل.

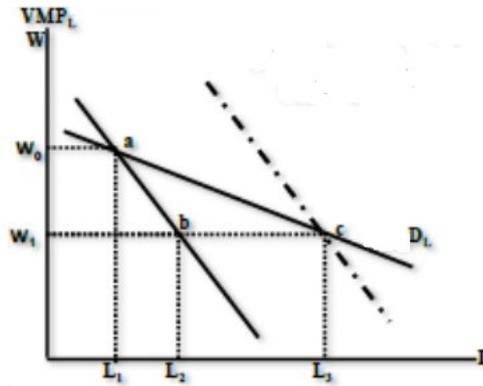
منحنى الطلب على العمل في الاجل القصير في المنافسة التامة



يوضح الرسم البياني ان المحور الأفقي يمثل عدد العمال والمحور العمودي يبين قيمة الناتج الحدي وهو مساوي للأجر الاسمي وعند التمثيل بيانيا نتحصل على منحنى قيمة الناتج الحدي وهو نفسه منحنى الطلب على العمل في الأجل القصير.

2.2 الطلب على العمل في الاجل الطويل في المنافسة الكاملة:

في الاجل الطويل تستطيع المؤسسة تغيير كل عناصر الانتاج. و النموذج البسيط يتكون من عنصرين العمل ورأس المال. وكما هو معروف فان الطلب على العمل يتزايد كلما إنخفض الاجر فمما هو سبب العلاقة العكسية ما بين الطلب والاجر وإجابة هذا أنه يرجع إلى أثرين: أثر الإحلال و أثر الإنتاج



وإذا نظرنا للشكل أعلاه نجد انه عند انخفاض الاجر من  $w_0$  إلى  $w_1$  ، سيترتب على ذلك انخفاض تكلفة العمل و بما ان المؤسسة تهدف الى تعظيم الربح لذا فإنها سوف تقوم بإحلال عنصر العمل محل العنصر الثاني رأس المال (الآلات) وتحل مكانها وحدات من عنصر العمل. وهذا ما يسمى بأثر الاحلال. ويظهر ذلك وتنتقل المؤسسة حسب الرسم الموضح أعلاه من عند النقطة a إلى النقطة b أي تحرك على نفس المنحنى.

ولكن بمرور الزمن ومع انخفاض اجر العامل تكون لدى المؤسسة الرغبة في تشغيل العمال محل الآلات لكن عند مستوى معين تتوقف عملية الاحلال لان الإنتاج سوف ينخفض، ومع استمرار رغبة المؤسسة في الاستفادة من تشغيل المزيد من العمال ، فتضطر إلى زيادة رأس المال (الآلات)، وهذا ما يسمى باثر الانتاج وتنتقل المؤسسة حسب الرسم من النقطة b إلى النقطة c أي الانتقال من نقطة على المنحنى الى نقطة على منحنى اخر.

وتقف عند النقطة c التي تحقق لها شرط التوازن) الذي يتمثل في أن قيمة الناتج الحدي لعنصر العمل يساوي التكلفة الحدية أو الأجر الاسمي له.

وعندما نقوم بإيصال النقطة a بالنقطة c بخط، أي نقطة البداية التي انطلقت منها المؤسسة ونقطة النهاية التي انتهت إليها فان هذا الخط يكون هو منحنى الطلب على العمل في الأجل الطويل.

## 2. الطلب على العمل في ظل الاحتكار

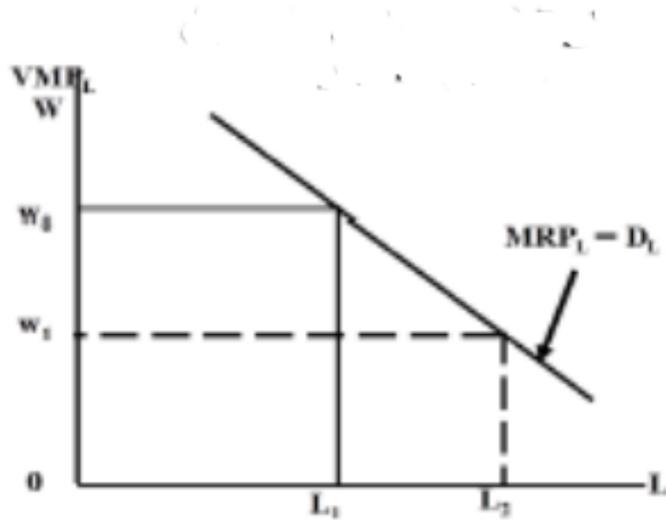
إن سلوك المؤسسة في ظل السوق الاحتكارية يختلف عن سلوك المؤسسة في ظل المنافسة الكاملة ويظهر الاختلاف في مايلي :

- في سوق المنافسة التامة تكون المؤسسة متلقية للسعر وليت صانعته
- أما في حالة الاحتكار في المؤسسة صانعة للسعر بمعنى أن المؤسسة هي من تضع السعر أو الاجر.
- المؤسسة في ظل الاحتكار تنتج أقل وتبيع بسعر أعلى وفي ظل المنافسة الكاملة تنتج أكثر وتبيع بسعر أقل من السعر المحتكر.
- في ظل المنافسة الكاملة فان منحنى الطلب ماهو الا منحنى الايراد الحدي للمؤسسة وذلك لان السعر ثابت لكن في ظل الاحتكار فممنحنى الطلب يختلف عن منحنى الايراد الحدي وذلك لأن سعر غير ثابت (السعر والأجر).
- في ظل المنافسة الكاملة سعر السلعة يكون مساوي للتكلفة الحدية وشرط التوازن هو تساوي قيمة الناتج الحدي (الايراد الحدي) مع الأجر الاسمي  $W$  اما في ظل الاحتكار فشرط التوازن هو أن الايراد الحدي يساوي التكلفة الحدية وذلك لأن السعر يكون أكبر من الايراد الحدي الإضافي احتكار البيع أو التكلفة الحدية أكبر من الاجر الاسمي (إحتكار الشراء).

## 1.2 الطلب على العمل في الأجل القصير في ظل احتكار البيع:

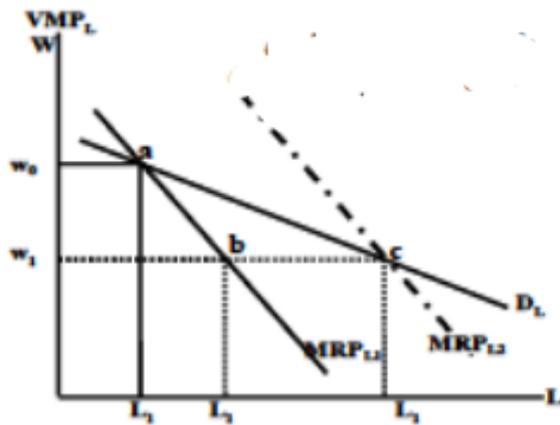
في حالة احتكار البيع يكون شرط التوازن هو أن الايراد الحدي لعنصر العمل يكون مساوي للأجر النقدي، أي تقوم المؤسسة بتشغيل عمالة إضافية طالما أن الايراد الحدي لعنصر العمل أعلى من التكلفة الحدية وتتوقف عن التشغيل عندما يتساوى الطرفين لذا فان منحنى الطلب على العمل في ظل إحتكار البيع في الاجل القصير يتشابه الى حد كبير منحنى الطلب على العمل في ظل المنافسة الكاملة في الاجل القصير لكن هناك اختلاف في عدد العمال فما يشغله

المحتكر يكون أقل مما يشغله في ظل المنافسة الكاملة لأن المؤسسة في ظل السوق الاحتكارية تنتج أقل مما ينتج في ظل المنافسة الكاملة .



## 2.2 الطلب على العمل في الأجل الطويل في ظل احتكار البيع :

في ظل الأجل الطويل لا يوجد لدينا أي عنصر إنتاجي ثابت، فكل عناصر الإنتاج (العمل ورأس مال) متغيره. وفي حال انخفاض الأجر يكون عندنا أثر إحلال واثر إنتاج وبالتالي يكون المنحنى مشابه إلى حد ما المنحنى في حالة المنافسة الكاملة.



في حالة إنخفاض الأجر من  $w_0$  إلى  $w_1$  فإن تكلفة العمل ستخفض وبالتالي المؤسسة سوف تحل العمل محل رأس المال (الالات) وهذا ما يسمى بأثر الإحلال فتنتقل من النقطة  $a$  إلى النقطة  $b$  وهدف المؤسسة هو تعظيم الربح وبالتالي

تستمر المؤسسة في تشغيل اليد العاملة الرخيصة مما يتطلب تشغيل رأس مال إضافي و هذا ما يسمى بأثر الإنتاج و تنتقل من النقطة b الى النقطة c وهي النقطة التي تحقق شرط التوازن  $MRP_L = W$  و باجتماع الأثرين يتشكل منحنى الطلب على العمل في الأجل الطويل في ظل إحتكار البيع وعند ارتفاع الاجر ننتقل بالعكس أي من النقطة c الى النقطة b (أثر الاحلال) ومن النقطة b الى النقطة a (أثر الإنتاج).

### 3.2 الطلب على العمل في ظل احتكار الشراء :

إحتكار الشراء في سوق السلعة ومثال على ذلك (وزارة الدفاع) وفي سوق العمل نفترض وجود مستشفى واحد وفي هذه المدينة يوجد مقابل ذلك العديد من الأطباء بمعنى أن المستشفى هو الجهة الوحيدة التي تحتكر شراء خدمات الأطباء وتحدد الاجر .

ومن أسباب حدوث احتكار الشراء:

- صعوبة انتقال العنصر الإنتاجي
- بسبب قوه النظام: أي عندما لا تمنح الحكومة إلا رخصه واحده .
- وجود التخصصات النادرة .

وللتعرف على سلوك المؤسسة في طلبها للعمل في ظل احتكار الشراء نستعين بالجدول والرسم التالي:

L	W	$TC_L$	$MFC_L$	$MRP_L$
1	1	1	1	7
2	2	4	3	6
3	3	9	5	5
4	4	16	7	4
5	5	25	9	3
6	6	36	11	2

يوضح الجدول أن لدينا مؤسسة واحده تعمل في هذه السوق بمعنى هي الجهة الوحيدة التي توظف العمال

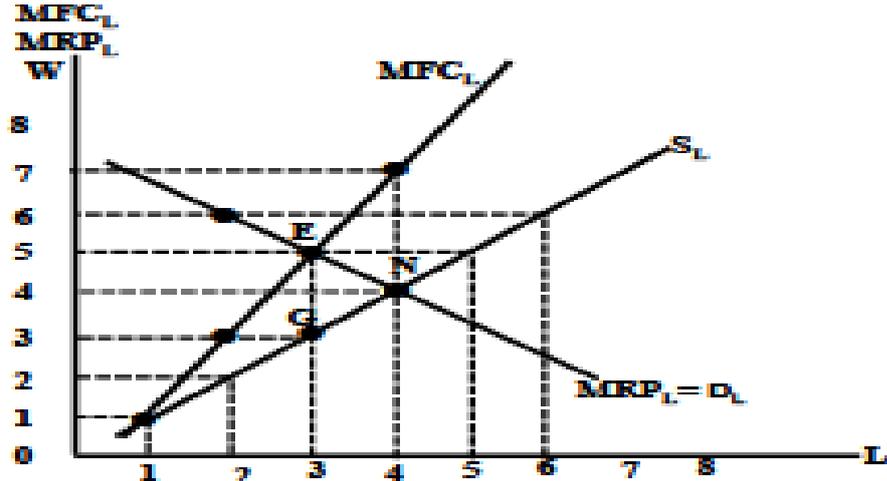
L : عدد العمال

W : الأجر الاسمي

MRPL : الإيراد الحدي

شروط التوازن هو تساوى التكلفة الحدية لعنصر العمل مع الإيراد الحدي لعنصر العمل أو  $MFC_L = MRP_L$

ويتضح من الجدول أن التوازن يتحقق عند توظيف ثلاث عمال فيتساوى  $5 = MFC_L = MRP_L$



يوضح الرسم البياني أعلاه أن المؤسسة تكون في حالة توازن عند النقطة E(3,5) إلا أن الأجر ليس 5 وحدات بل نستنتج من إسقاط النقطة E على منحنى عرض العمل  $S_L$  أي أن النقطة G والأجر المقابل هو 3 وحدات وذلك لأن محتكر الشراء هو من يضع الأجر (الأجر أقل من التكلفة الحدية) كما يلاحظ أن هذا الأجر أقل من الأجر التوازني الذي يكون عند N(4,4) أي الأجر 4 وحدات وهو توازن السوق وهذا يوضح ان المؤسسة محتكرة شراء خدمة العمل.

### 3. طلب السوق وطلب المؤسسة :

هو الطلب الكلي على عنصر العمل وهو جمع أفقي لكل منحنيات طلب المؤسسات المكونة لهذه السوق على عنصر العمل

وهذا ما يبينه الجدول التالي:

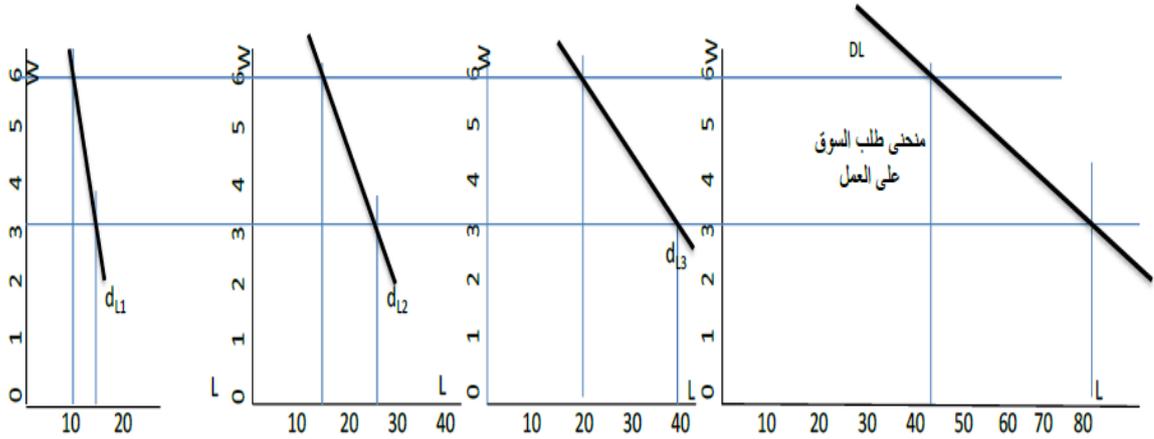
DL	DL <sub>3</sub>	DL <sub>2</sub>	DL <sub>1</sub>	W
60	25	20	15	3
45	20	15	10	6

W: الأجر

dL1: المؤسسة الأولى

dL2: المؤسسة الثانية dL3 : المؤسسة الثالثة

D<sub>L</sub>: منحنى طلب السوق



يوضح الرسم البياني أعلاه أن هناك علاقة عكسية بين الأجر والكمية المطلوبة في العمل حيث ينحدر المنحنى من أعلى اليسار إلى أدنى اليمين أي أن منحنى ميل المنحنى سالب وما يميز منحنى طلب السوق أن ميله أقل من ميل منحنى طلب المؤسسة أي أن منحنى طلب المؤسسة أشد انحداراً من طلب السوق .

#### الفرق بين التغير في الطلب و التغير في كمية الطلب؟

- سبب التغير حيث يكون سبب تغير الكمية المطلوبة من العمل هو التغير في الأجر الاسمي مع ثبات العوامل الأخرى، في حين يكون سبب التغير في الطلب هو التغير في أي من العوامل الأخرى التي نفترض ثباتها عند تغير الأجر الاسمي.

ومن هذه العوامل المؤثرة في الطلب على العمل: (التغير في الطلب على السلعة ، التغير في سعر رأس المال)

- شكل التغير على الرسم يظهر التغير في الكمية على المنحنى في صورة تحرك المؤسسة على منحنى الطلب الخاص بها في حين يكون شكل التغير في الطلب هو انتقال المنحنى بالكامل إما إلى اليمين أو إلى اليسار تبعاً لنوعية التغير في هذه العوامل أي ينتقل من نقطة على منحنى إلى نقطة على منحنى آخر.