



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



مطبوعة دروس بعنوان:

محاضرات في مقياس إقتصاد العمل

موجهة لطلبة: السنة الثانية ماستر، تخصص: إقتصاد كمي

من إعداد الدكتور: عايد لمين

2026/2025

الأهداف العامة للمادة:

- تعميق فهم الطلاب للنظريات الأساسية في اقتصاد العمل.
- تزويد الطلاب بالأدوات التحليلية والاقتصادية القياسية المستخدمة في دراسة أسواق العمل.
- تحليل القضايا المعاصرة والتحديات التي تواجه أسواق العمل العالمية والمحلية.
- تقييم فعالية سياسات سوق العمل المختلفة.
- تنمية قدرة الطلاب على البحث النقدي وتطبيق المفاهيم على المشكلات الواقعية.

محاور المقياس:

المحور الأول: المفاهيم الأساسية لاقتصاديات العمل

المحور الثاني :مراجعة في الاقتصاد الجزئي للعمل

المحور3 : نظرية رأس المال البشري والاستثمار في التعليم والتدريب

المحور4: نماذج سوق العمل غير التنافسية وتحديد الأجور

المحور5: البطالة وسياسات سوق العمل على المستوى الكلي

المحور6: اقتصاديات العمل والتنمية الاقتصادية (التكنولوجيا، الأتمتة (Automation) ، والعملة)

المحور7: الهجرة، التمييز، واللامساواة في سوق العمل

مخطط المحاضرات التفصيلي

• المحور الأول: المفاهيم الأساسية لاقتصاديات العمل

- المقدمة:

- ✓ مفهوم اقتصاد العمل، أهميته، نطاقه و منهجيته.
- ✓ تاريخ موجز للفكر في اقتصاد العمل.
- ✓ نظرة عامة على قضايا العمل الرئيسية (البطالة، الأجور، التفاوت، الهجرة).

- المحور الثاني :مراجعة في الاقتصاد الجزئي للعمل:

✓ عرض العمل:(Supply of Labor)

- منحني عرض العمل الفردي: مفاضلة العمل والترفيه (leisure-work tradeoff).
- تأثير الدخل وتأثير الإحلال.
- محددات عرض العمل (المخزون السكاني، المشاركة، ساعات العمل).

✓ طلب العمل:(Demand for Labor)

- طلب العمل على المدى القصير والطويل.
- قيمة المنتج الهامشي (VMP) والمنتج الهامشي للإيراد.(MRP)
- العوامل المؤثرة على مرونة الطلب على العمل.

✓ توازن سوق العمل التنافسي:

- تحديد الأجور والتوظيف.
- تطبيقات: تأثير ضرائب العمل، الإعانات، الحد الأدنى للأجور (مقدمة).

المحاضرة 3: نظرية رأس المال البشري والاستثمار في التعليم والتدريب

- مقدمة لنظرية رأس المال البشري:
- تعريف رأس المال البشري ومفهومه.
- جاري بيكر (Gary Becker) وعمله الرائد: الاستثمار في رأس المال البشري كقرار اقتصادي رشيد.
- الاستثمار في التعليم:
- تكاليف وفوائد التعليم (الخاصة والاجتماعية).
- العوائد على التعليم: (returns to schooling) تقديرها وتفسيرها.
- نموذج مينسر: (Mincerian earnings function) شرح النموذج وتطبيقاته.
- الاستثمار في التدريب: (Training)
- التدريب العام (General Training) والتدريب الخاص (Specific Training).
- من يدفع تكاليف التدريب ومن يجني فوائده؟ (Acemoglu & Pischke, 1999).
- آثار التدريب على الإنتاجية والأجور.
- التطبيقات والقضايا المعاصرة:
- جودة التعليم المبكر وأثره على الأجور المستقبلية (Chetty et al., 2014).
- دور التعليم في الحد من عدم المساواة.
- قضايا تمويل التعليم العالي.

المحاضرة 4 : نماذج سوق العمل غير التنافسية وتحديد الأجور

- مقدمة لأسواق العمل غير التنافسية:
 - ✓ فشل السوق في سوق العمل (معلومات غير متماثلة، قوى احتكارية).
- الاحتكار في سوق العمل: (Monopsony)
 - ✓ خصائص سوق الاحتكار، وكيف يؤثر على تحديد الأجور والتوظيف.
 - ✓ تطبيقات: أثر الحد الأدنى للأجور في سوق الاحتكار.
- نقابات العمال: (Unions)
 - ✓ أهداف النقابات ودورها في التفاوض.
 - ✓ نماذج تأثير النقابات على الأجور والتوظيف (نموذج الطلب على العمل، نموذج الأجور الفردية).
 - ✓ تأثير النقابات على هيكل الأجور والإنتاجية.
- نظرية الأجور الكفؤة: (Efficiency Wage Theory)
 - ✓ لماذا تدفع الشركات أجوراً أعلى من أجور التوازن السوقي؟ (تحفيز الإنتاجية، تقليل دوران العمالة).
 - ✓ تداعياتها على البطالة.
- التشغيل الداخلي: (Internal Labor Markets)
 - ✓ الكيفية التي تعمل بها الشركات الكبيرة على تحديد الأجور والترقيات داخلياً.

المحاضرة 5: الهجرة، التمييز، واللامساواة في سوق العمل

- الهجرة وأسواق العمل:

- ✓ دوافع الهجرة (عوامل الدفع والجذب).
- ✓ الآثار الاقتصادية للهجرة على البلدان المرسل والمستقبل (الأجور، التوظيف، الناتج).
- ✓ دراسة حالة كلاسيكية: أثر تدفق المهاجرين) مثل (Mariel Boatlift) على سوق العمل. (Card, 1990)

- التمييز في سوق العمل:

- ✓ مفاهيم التمييز (التمييز القائم على الأذواق، التمييز الإحصائي).
- ✓ نماذج اقتصادية للتمييز (Becker's Taste-for-Discrimination Model).

- ✓ القياس التجريبي للتمييز: التحديات والمنهجيات.
- ✓ السياسات الرامية لمكافحة التمييز.

- اللامساواة في الأجور: (Wage Inequality)

- ✓ قياس اللامساواة (معامل جيني، نسب الأجور).
- ✓ الأسباب الكامنة وراء زيادة اللامساواة:

- التغير التكنولوجي المتحيز للمهارات (Skill-Biased Technological Change).
- العولمة والمنافسة الدولية. (Autor et al., 2013)
- تراجع قوة النقابات.
- تغيرات في سياسات الضرائب والتحويلات.

المحاضرة 6 : البطالة وسياسات سوق العمل على المستوى الكلي

- مفاهيم وقياس البطالة:
 - ✓ أنواع البطالة (الاحتكاكية، الهيكلية، الدورية، الإرادية).
 - ✓ معدلات البطالة والمشاركة في قوة العمل.
- نظريات البطالة:
 - ✓ البطالة الكلاسيكية والكيينزية.
 - ✓ البطالة الهيكلية والبطالة الناجمة عن الاحتكاكات (معدل البطالة الطبيعي).
 - ✓ نماذج البحث والمطابقة. (Search and Matching Models)
- سياسات سوق العمل: (Labor Market Policies)
 - ✓ سياسات الطلب على العمل: دعم التوظيف، تخفيض تكاليف العمل.
 - ✓ سياسات العرض على العمل: التدريب وإعادة التأهيل، دعم البحث عن عمل.
 - ✓ التأمين ضد البطالة: تصميمه، آثاره على البحث عن عمل، وتطبيقاته
 - ✓ الحد الأدنى للأجور: النقاش حول آثاره على التوظيف والأجور.

المحاضرة 7: اقتصاديات العمل والتنمية الاقتصادية (التكنولوجيا، الأتمتة (Automation) ، والعولمة)

- التكنولوجيا وتغيرات سوق العمل:
 - التغير التكنولوجي المتحيز للمهارات (Skills-Biased Technological Change) وإعادة توزيع المهام.
 - الأتمتة (Automation) والروبوتات: هل تقضي على الوظائف أم تخلق وظائف جديدة؟ (Acemoglu & Restrepo, 2017).
 - التحول نحو اقتصاد الخدمات والاقتصاد الرقمي.
- العولمة وأسواق العمل:
 - تأثير التجارة الدولية والاستثمار الأجنبي المباشر على الأجور والتوظيف.
 - سلاسل القيمة العالمية وتحويلات العمل.
 - تحديات العولمة للعمالة في الدول المتقدمة والنامية.
- تحديات وفرص جديدة:
 - اقتصاد الوظائف المؤقتة/الحرّة (Gig Economy): خصائصه، مزاياه، وعيوبه.
 - الحاجة إلى المرونة والتعلم المستمر (Lifelong Learning).
 - السياسات المطلوبة للتكيف مع مستقبل العمل (الدخل الأساسي الشامل، شبكات الأمان الاجتماعي، إصلاح التعليم).

المحور الأول :
المفاهيم الأساسية لاقتصاد العمل

المحور الأول : المفاهيم الأساسية لاقتصاد العمل

المقدمة:

يُمثل العمل الركيزة الأساسية التي قامت عليها الحضارات الإنسانية عبر العصور؛ فهو ليس مجرد وسيلة لتأمين العيش، بل هو المحرك الجوهرى للنشاط الاقتصادي والقيمة المضافة في أي مجتمع. وفي محراب علم الاقتصاد، لا يقف "اقتصاد العمل" كفرع تقني بحت يحلل الأرقام والجداول، بل يتجلى كعلم إنساني واجتماعي عميق يدرس "عنصر الإنتاج الحي" الذي لا يمكن فصله عن كيانه المادي والمعنوي.

إن دراسة المفاهيم الأساسية لاقتصاد العمل تبدأ من إدراك خصوصية "سوق العمل" التي تميزه عن سائر الأسواق الأخرى. فبينما تخضع أسواق السلع لقوانين العرض والطلب الصماء، فإن سوق العمل محكوم بعوامل سيكولوجية، واجتماعية، وقانونية معقدة. فالعمل لا يُباع ويُشترى كسلعة نمطية، بل هو "جهد" يبذله إنسان يمتلك حقوقاً، وطموحات، وتوقعات مستقبلية، ويتأثر ببيئة العمل المحيطة به.

تنطلق هذه الدراسة لتفكيك التفاعل الديناميكي بين طرفي المعادلة: عرض العمل الذي يمثله الأفراد الساعون لتعظيم منافعهم عبر المفاضلة بين الجهد والراحة، وطلب العمل الذي يمثله المنشآت الطامحة لتعظيم أرباحها من خلال استثمار رأس المال البشري. وبين هذين القطبين، تبرز مفاهيم جوهرية مثل "الأجر التوازني"، و"الإنتاجية الحدية"، و"رأس المال البشري" الذي حوّل النظرة للعامل من مجرد ترس في آلة إلى استثمار استراتيجي يحدد مصير الأمم في سباق التنافسية العالمي.

علاوة على ذلك، يكتسب البحث في مفاهيم اقتصاد العمل أهمية قصوى في ظل التحولات الجذرية التي يشهدها القرن الحادي والعشرون. فنحن نعيش عصر "الأتمتة" والذكاء الاصطناعي، و"اقتصاد المنصة"، وتغير أنماط العمل التقليدية نحو العمل عن بُعد والعمل الحر. هذه المتغيرات تفرض علينا إعادة قراءة المفاهيم الكلاسيكية للبطالة، وهيكّل الأجور، وتوزيع الدخل، بمنظور حديث يجمع بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية.

إن الهدف من الغوص في هذه المفاهيم ليس فقط فهم كيفية تحديد الأجور أو أسباب تعطل القوى العاملة، بل هو أبعد من ذلك؛ إنه محاولة لرسم خارطة طريق تمكن صناع القرار من صياغة سياسات عامة توازن بين احتياجات السوق وكرامة الإنسان، وتضمن استدامة النمو الاقتصادي من خلال تنمية مهارات الفرد وحماية حقوقه. ومن هنا، فإن هذا البحث يسعى لتقديم تحليل مفصل وشامل للقواعد الذهبية التي تحكم هذا العلم، بدءاً من سلوك الفرد والمنشأة، وصولاً إلى المتغيرات الكلية التي تصيب ملامح الرفاهية في المجتمع المعاصر.

1. تعريف اقتصاد العمل :

اقتصاد العمل (Labor Economics) : هو فرع من فروع علم الاقتصاد يدرس عمل أسواق العمل؛ أي التفاعل بين العمال وأصحاب العمل. يركز على فهم ديناميكيات الأجور، التوظيف، توزيع الدخل، البطالة، والهجرة، وكيف تتأثر هذه الجوانب بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

2. أهمية اقتصاد العمل:

تتجلى أهمية هذا التخصص في كونه يمس ثلاثة أطراف رئيسية: (الفرد، المؤسسة، والدولة). ويمكن تلخيص الأهمية في النقاط التالية:

- فهم وتطوير رأس المال البشري (Human Capital)

يساعد اقتصاد العمل في تفسير لماذا يتقاضى بعض الأفراد أجوراً أعلى من غيرهم. هو يرسخ فكرة أن التعليم والتدريب ليسا "استهلاكاً" بل هما "استثمار" يزيد من إنتاجية الفرد وبالتالي دخله المستقبلي. هذا الفهم يوجه الأسر والدول نحو الاستثمار الأمثل في العقول.

- معالجة معضلة البطالة

تعد البطالة من أخطر المشكلات الاقتصادية والاجتماعية. يوفر اقتصاد العمل الأدوات لتشخيص أنواع البطالة (هيكلية، احتكاكية، دورية) وتقديم الحلول المناسبة لكل نوع، سواء عبر إعادة التأهيل أو التحفيز المالي.

- رسم وتوجيه السياسات العامة

تعتمد الحكومات على أبحاث اقتصاد العمل لاتخاذ قرارات حاسمة، مثل:

- تحديد الحد الأدنى للأجور: هل يؤدي لحماية العمال أم لزيادة البطالة؟
- تشريعات العمل: أثر عدد ساعات العمل والتأمينات على رغبة الشركات في التوظيف.
- الضرائب: كيف تؤثر ضريبة الدخل على رغبة الناس في العمل لساعات أطول؟

- تحليل قضايا العدالة والمساواة

يلعب اقتصاد العمل دوراً محورياً في دراسة "الفجوات في الأجور (Wage Gaps)" القائمة على النوع الاجتماعي أو العرق، ويحلل أسباب التمييز في سوق العمل ويقترح آليات قانونية واقتصادية لتحقيق تكافؤ الفرص.

- الاستجابة للتحوّلات التكنولوجية (الأتمتة والذكاء الاصطناعي)

في العصر الحالي، تكمن أهمية هذا العلم في دراسة مدى إحلال الآلة محل الإنسان. يساعد اقتصاد العمل في التنبؤ بالوظائف التي ستختفي والوظائف التي ستُخلق، مما يسمح للمجتمعات بالاستعداد لهذا التحوّل الجذري.

- الربط بين الأجور والتضخم

هناك علاقة وثيقة بين ارتفاع الأجور وارتفاع الأسعار (التضخم). يدرس اقتصاد العمل هذه العلاقة لضمان تحقيق نمو اقتصادي متوازن لا يؤدي فيه رفع الأجور إلى موجات غلاء تلتهم الزيادة في الدخل.

3. منهجية البحث في اقتصاد العمل:

يعتمد اقتصاد العمل بشكل كبير على الأدوات الاقتصادية الجزئية والكلية، بالإضافة إلى الاقتصاد القياسي (الاقتصاد التطبيقي) لتحليل البيانات وتقييم الفرضيات.

4. تاريخ موجز للفكر في اقتصاد العمل:

ركز الاقتصاديون الكلاسيك على تحديد الأجور بناءً على تكاليف المعيشة (نظرية الأجور الحديدية) و دور السكان.

أما الاقتصاديون النيوكلاسيك (أواخر القرن التاسع عشر - أوائل القرن العشرين): فقد بدأوا في تطبيق أدوات التحليل الهامشي على مفاهيم اقتصاد العمل، معتبرين العمل سلعة يتم تداولها في السوق و ركزوا على توازن العرض والطلب.

الثورة الكينزية (أزمة الكساد الكبير): ألفت الضوء على مشكلة البطالة الإجبارية ودور الطلب الكلي.

صعود اقتصاديات العمل الحديثة (منتصف القرن العشرين فصاعدًا):

و تميزت بظهور نظرية رأس المال البشري (جاري بيكر، جاكوب مينسر) التي حولت التعليم والتدريب إلى استثمارات اقتصادية.

بعدها تطورت الأدوات الاقتصادية القياسية لتقييم السياسات وأثرها على سوق العمل و أصبح اقتصاد العمل مجالًا حيويًا يعتمد على الأدلة التجريبية والنماذج المعقدة.

المحور الثاني :

مراجعة الاقتصاد الجزئي للعمل

المحور الثاني :مراجعة الاقتصاد الجزئي للعمل

سنتناول في هذا المحور مراجعة سريعة للمفاهيم الأساسية المتعلقة بالاقتصاد الجزئي للعمل المتمثلة في العرض والطلب على العمل، وهي التي تعتبر حجر الزاوية في تحليل أسواق العمل:

عرض العمل (Supply of Labor)

عرض العمل: هو إجمالي الساعات أو عدد الأفراد الذين يرغبون ويستطيعون تقديم مجهودهم البدني أو الذهني للقيام بأنشطة إنتاجية مقابل أجر معين خلال فترة زمنية محددة.

من منظور اقتصاد العمل الحديث، لا يُنظر إلى عرض العمل كمجرد "رقم"، بل يتم تحليله عبر مستويين:

المستوى النوعي (القرار بالدخول): هل يقرر الفرد المشاركة في سوق العمل أم يبقى خارجه (خارج القوة العاملة)؟

المستوى الكمي (عدد الساعات): بمجرد دخول السوق، كم عدد الساعات التي يختار الفرد العمل فيها؟

نموذج المفاضلة بين العمل والفراغ:

ينطلق الاقتصاديون من فرضية أن الفرد يمتلك 24 ساعة في اليوم، ويجب عليه تقسيمها بين:

العمل (Work): الذي يدر دخلاً يُستخدم لاستهلاك السلع والخدمات.

الفراغ (Leisure): ويشمل كل الأنشطة غير المأجورة (النوم، الراحة، الدراسة، رعاية الأسرة).

يحاول الفرد الوصول إلى "أقصى إشباع (Utility Maximization)" من خلال موازنة المنفعة التي يحصل عليها من الدخل مقابل المنفعة التي يحصل عليها من وقت الفراغ.

العوامل المؤثرة في قرار الفرد بالدخول إلى سوق العمل

يعتبر قرار الفرد بالدخول إلى سوق العمل (Labor Force Participation) ليس قراراً عشوائياً، بل هو نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل المعقدة أهمها:

1. الأجر السائد وأثر "أجر الاحتفاظ (Reservation Wage)"

يعد الأجر المحرك الأساسي، وهنا نستخدم مفهوم "أجر الاحتفاظ": وهو أدنى أجر يقبله الفرد عنده العمل.

إذا كان الأجر المعروض في السوق أعلى من أجر الاحتفاظ الخاص بالفرد، فإنه سيقبل الدخول للسوق.

إذا كان الأجر المعروض أقل، سيفضل الفرد البقاء خارج القوة العاملة (مثلاً للتركيز على الدراسة أو تربية الأطفال).

2. الدخل غير المرتبط بالعمل (Non-Labor Income)

ويشمل الميراث، عوائد الاستثمار، المساعدات الحكومية، أو دخل الزوج/الزوجة.

قاعدة عامة: كلما زاد الدخل غير المرتبط بالعمل، قلّت احتمالية دخول الفرد لسوق العمل، أو قلّ عدد الساعات التي يرغب في العمل فيها (بسبب ما يسمى "أثر الدخل")

3. أثر الإحلال و أثر الدخل (Substitution vs. Income Effect)

و يعتبر هذا المفهوم هو جوهر التحليل الاقتصادي لسلوك الفرد عند تغير الأجر:

أثر الإحلال: عندما يرتفع الأجر، تصبح ساعة الفراغ "مكلفة" (لأنك تضحي بمبلغ أكبر مقابل الراحة)، فيميل الفرد لزيادة العمل وتقليل الفراغ.

أثر الدخل: عندما يرتفع الأجر بشكل كبير جداً، يشعر الفرد بالثراء، فيقرر أنه لم يعد بحاجة لمزيد من المال ويفضل شراء المزيد من وقت الفراغ للاستمتاع بحياته، وهنا قد يقلل من عرض العمل.

4. رأس المال البشري (Human Capital)

و يقصد به المستوى التعليمي والمهاري للفرد الذي يؤثر طردياً على قراره بالدخول:

حيث نجد أن مستوى التعليم العالي يزيد من الإنتاجية المتوقعة، وبالتالي يزيد من الأجر المعروض، مما يجعل تكلفة الفرصة البديلة للبقاء خارج سوق العمل مرتفعة جداً.

5.العوامل الديموغرافية والاجتماعية

و تتعلق بالعناصر التالية:

الحالة العائلية: وجود أطفال في سن صغيرة قد يقلل من عرض عمل الأم (أو الأب)، بسبب زيادة قيمة "العمل المنزلي".

العمر: يميل الشباب وكبار السن إلى عرض عمل أقل (بسبب الدراسة أو التقاعد)، بينما يرتفع العرض في "سن الذروة" (25-54 سنة).

المعايير الثقافية: نظرة المجتمع لعمل المرأة أو لبعض المهن تؤثر بشكل مباشر على معدلات المشاركة.

6.تكلفة العمل (Fixed Costs of Working)

الدخول لسوق العمل ليس مجانياً؛ فهناك تكاليف المواصلات، الملابس الرسمية، وتكاليف رعاية الأطفال. إذا كانت هذه التكاليف مرتفعة جداً مقارنة بالأجر، فقد يقرر الفرد عدم الدخول للسوق (وهذا ما يفسر أحياناً عزوف ذوي الأجور المنخفضة عن العمل إذا كانت تكلفة الحضانه مرتفعة).

7. السياسات الحكومية والمؤسسية

و تتمثل السياسات الحكومية في :

الضرائب : زيادة الضرائب على الدخل تقلل من الأجر الصافي، مما قد يثبط الأفراد عن العمل.

إعانات البطالة: إذا كانت الإعانات سخية وسهلة الحصول، فقد ترفع من "أجر الاحتفاظ" وتجعل الفرد يتردد في قبول وظيفة بأجر متوسط.

قوانين سن التقاعد: القوانين التي ترفع سن التقاعد تجبر الأفراد على البقاء في جانب "عرض العمل" لفترة أطول.

منحنى عرض العمل (The Supply Curve)

في التحليل الاقتصادي، يكون منحنى عرض العمل للفرد الواحد عادةً منحنياً للخلف (Backward-Bending Supply Curve):

حيث تفسر كما يلي :

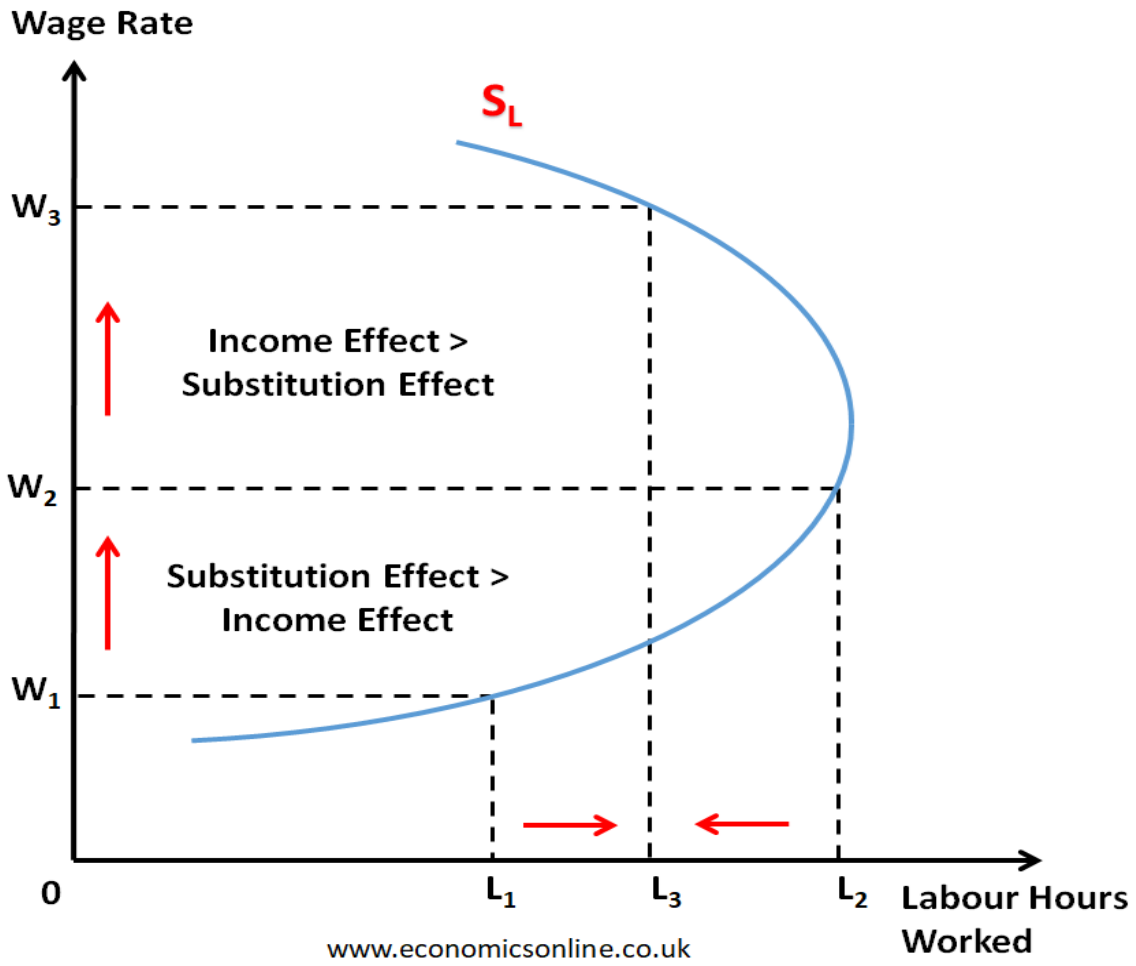
في بداية الدخول الى العمل و مع ارتفاع الأجر، يزيد الفرد من ساعات عمله و هذا ما يصطلح عليه بـ: (سيطرة أثر الإحلال).

لكن و عند نقطة معينة من الثراء، يبدأ الفرد في تقليل ساعات عمله مع كل زيادة إضافية في الأجر (سيطرة أثر الدخل).

و منه فإن :

الشكل الكلي لمنحنى عرض العمل الفردي :عادة ما يكون موجب الميل في البداية (تأثير الإحلال أقوى)، ثم قد ينحني للخلف (Backward-Bending) عند مستويات أجور عالية جداً (تأثير الدخل يصبح أقوى).

الشكل (01): رسم بياني يوضح منحنى عرض العمل الفردي للمنحنى للخلف



محددات عرض العمل الكلي (Aggregate Labor Supply)

لا يعتمد عرض العمل في الاقتصاد الكلي فقط على عدد ساعات الأفراد، بل يتأثر بعدة عوامل أهمها :

- حجم السكان (Population Size) : حيث أنه كلما زاد عدد السكان المؤهلين للعمل، زاد عرض العمل المحتمل.
- معدل المشاركة في القوة العاملة (Labor Force Participation Rate) : تتأثر نسبة السكان في سن العمل الذين يعملون أو يبحثون عن عمل. بعوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية (مثل مستوى تعليم المرأة، سن التقاعد، توافر رعاية الأطفال ...إلخ).
- ساعات العمل لكل عامل (Hours Worked per Worker) : ويعبر عنه بمتوسط عدد الساعات التي يعملها كل عامل.
- هجرة العمالة : هناك نوعين من الهجرة : الهجرة الوافدة: وهي تلك الهجرة التي تزيد في عرض العمل الهجرة المغادرة: وهي التي تقلل في عرض العمل.

- السياسات الحكومية : و تتمثل في مختلف السياسات التي تؤثر على عرض العمل الكلي مثل : الضرائب، برامج الرفاهية، تشريعات العمل،... إلخ.

طلب العمل (Demand for Labor)

إذا كان "عرض العمل" يعبر عن طموحات الأفراد في الحصول على دخل، فإن "طلب العمل" يعبر عن رغبة المؤسسات في توظيف القوى العاملة لتحقيق أهداف إنتاجية. ويتميز طلب العمل بخصائص جوهرية تميزه عن الطلب على السلع الاستهلاكية، ومن أهمها:

طلب العمل على المدى القصير والطويل:

تعتمد دراسة طلب العمل على افتراض أساسي وهو أن المنشأة تسعى لـ "تعظيم الأرباح"، وهذا الهدف هو الذي يحدد عدد العمال الذين ستطلبهم في كل مرحلة زمنية.

أولاً: طلب العمل في المدى القصير (Short-Run Labor Demand)

1. التعريف:

يقصد بالمدى القصير : الفترة الزمنية التي تكون فيها بعض عناصر الإنتاج ثابتة (عادة رأس المال مثل المصنع والآلات)، بينما يكون العمل هو العنصر المتغير الوحيد.

2. المبدأ الحاكم (قانون تناقص الإنتاجية الحدية):

دائماً و في المدى القصير، مع إضافة عمال إضافيين إلى حجم ثابت من الآلات، تبدأ الإنتاجية الحدية للعمل (MPL) بالانخفاض بعد نقطة معينة. (أي أن كل عامل إضافي يضيف للإنتاج أقل مما أضافه العامل الذي سبقه).

3. شرط التوازن (قرار التوظيف):

تستمر المنشأة في توظيف العمال طالما أن ما يضيفه العامل للشركة من إيرادات أكبر من تكلفته.

- القيمة النقدية للناتج الحدي (VMPL) الإنتاجية الحدية للعامل \times سعر السلعة.

- القاعدة: تطلب المنشأة العمالة حتى النقطة التي يتساوى فيها: الأجر = (W)

VMPL.

4. شكل منحني الطلب:

يكون منحني طلب العمل في المدى القصير هو نفسه منحني الإنتاجية الحدية (ميله سالب). هو منحني "جاسم" أو غير مرن نسبياً، لأن المنشأة مقيدة بحجم الآلات المتاحة ولا تستطيع التوسع أو تغيير تكنولوجيتها بسرعة.

ثانياً: طلب العمل في المدى الطويل (Long-Run Labor Demand)

1. التعريف:

المدى الطويل هو الفترة الزمنية التي تصبح فيها جميع عناصر الإنتاج متغيرة. تستطيع المنشأة الآن شراء آلات جديدة، بناء مصانع إضافية، أو تغيير طريقة الإنتاج بالكامل.

2. كيف تستجيب المؤسسة لتغير الأجور في المدى الطويل؟

عندما يتغير الأجر في المدى الطويل، يتأثر طلب العمل عبر مسارين (أثرين) يعملان معاً:

• أ- أثر الإحلال: (Substitution Effect)

إذا ارتفع أجر العمال، تصبح العمالة "غالية" مقارنة بالآلات. هنا تقوم المنشأة بـ "إحلال" رأس المال (الآلات) محل العمل. أي أنها تستخدم تكنولوجيا تعتمد على الآلات أكثر لتقليل الاعتماد على العمالة المكلفة.

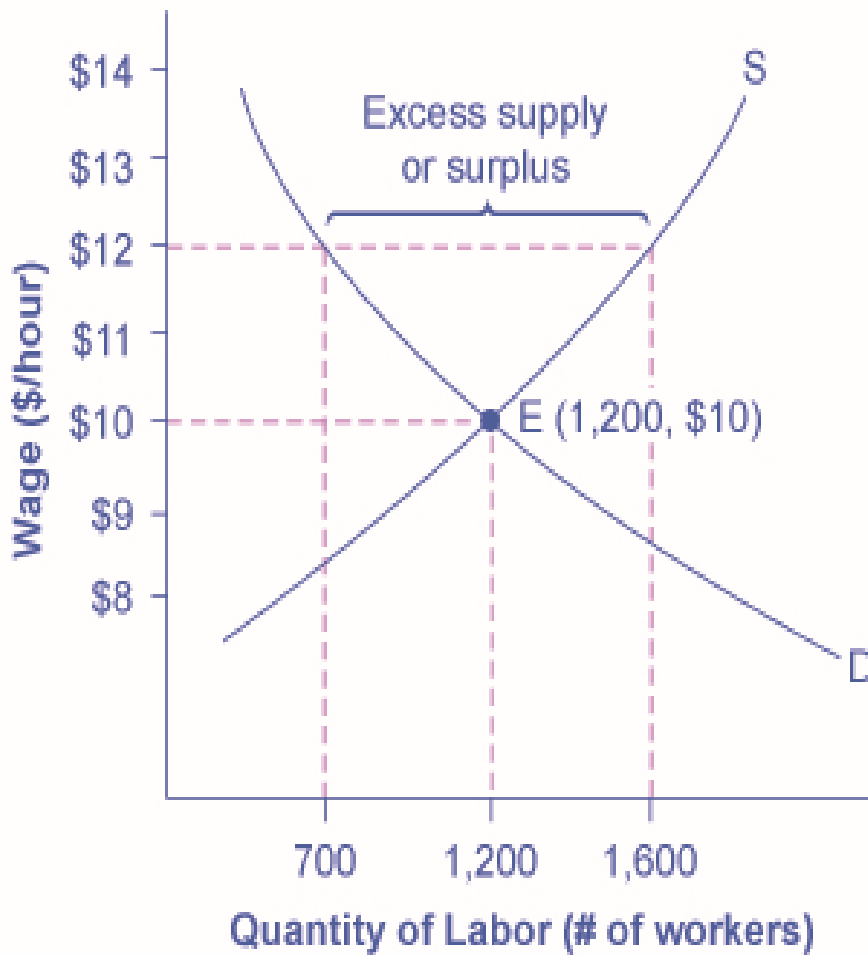
• ب- أثر الناتج أو التوسع: (Scale Effect)

ارتفاع الأجر يعني ارتفاع تكاليف الإنتاج الكلية للمنشأة. هذا يؤدي لارتفاع سعر السلعة النهائية، مما يقلل الطلب عليها في السوق. عندما يقل الطلب على السلعة، تضطر المنشأة لتقليص حجم إنتاجها (Scale Down)، وبالتالي يقل طلبها على جميع عناصر الإنتاج، بما في ذلك العمال

3. شكل منحنى الطلب:

منحنى طلب العمل في المدى الطويل يكون أكثر مرونة (أكثر تسطحاً) من منحنى المدى القصير.

- التحليل: تمتلك المنشأة خيارات أكثر (الإحلال والتوسع) في المدى الطويل، مما يجعل استجابتها لتغير الأجر أكبر بكثير.



ملخص المقارنة بين المدى القصير والطويل

وجه المقارنة	المدى القصير (Short Run)	المدى الطويل (Long Run)
عناصر الإنتاج	العمل متغير، رأس المال ثابت	الجميع متغير (العمل ورأس المال)
المرونة	أقل مرونة (غير مرن نسبياً)	أكثر مرونة (مرن جداً)
الأسباب المؤثرة	تناقص الإنتاجية الحدية فقط	أثر الإحلال + أثر الناتج
سرعة الاستجابة	استجابة محدودة ومقيدة بالواقع الحالي	استجابة كاملة عبر تغيير التكنولوجيا

خلاصة:

إن طلب العمل في المدى القصير هو صراع مع "الإنتاجية"، بينما في المدى الطويل هو صراع مع "البدائل التكنولوجية". ولدراسته أهمية بالغة تتمثل أساسا في:

1. توقع أثر الحد الأدنى للأجور: في المدى القصير، قد لا تستغني الشركات عن العمال عند رفع الأجر لأنها مقيدة بعقود وآلات. لكن في المدى الطويل، قد تستبدلهم بروبوتات أو برمجيات، مما يرفع البطالة الهيكلية.
2. جذب الاستثمارات: الدول التي تسعى لجذب استثمارات طويلة الأمد تدرك أن الشركات تدرس "مرونة المدى الطويل" ومدى سهولة تغيير هيكل الإنتاج.
3. السياسات التدريبية: بما أن المدى الطويل يسمح بالإحلال، يجب على الدولة تدريب العمال ليكونوا "مكملين" للآلات وليس "بدلاء" لها، لضمان استمرار الطلب عليهم.

- الطلب المشتق: (Derived Demand) :

نُميز بين نوعين من الطلب:

- **الطلب المباشر: (Direct Demand)** هو طلب المستهلكين على السلع والخدمات لإشباع حاجاتهم مباشرة (مثل طلبك على الخبز أو الهاتف).
- **الطلب المشتق: (Derived Demand)** هو الطلب على عنصر إنتاج (كالعمل) الذي لا يُطلب لذاته، بل كوسيلة لإنتاج سلع وخدمات أخرى يطلبها المستهلكون.

فالمؤسسات لا "تستهلك" العمال، بل "تستخدمهم" كمدخلات (Inputs) لتحويلها إلى مخرجات (Outputs) ذات قيمة سوقية و منه فإن الطلب على العمل ليس طلباً مباشراً، بل هو مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي ينتجها العمال. فمثلاً إذا ارتفع الطلب على السيارات، فسيرتفع الطلب على عمال مصانع السيارات.

المدى القصير: رأس المال ثابت، والعمل هو المتغير الوحيد. تسعى الشركة لتعظيم أرباحها بتعيين عمال إضافيين طالما أن إيراداتهم الهامشية تتجاوز تكاليفهم الهامشية.

المدى الطويل: جميع عوامل الإنتاج متغيرة (العمل ورأس المال). يمكن للشركات تعديل حجم رأس المال واستبدال العمل برأس المال (والعكس).

قيمة المنتج الهامشي (Value of Marginal Product - VMP) والمنتج الهامشي للإيراد (Marginal Revenue Product - MRP)

- المنتج الهامشي للعمل: (Marginal Product of Labor - MPL) الزيادة في الناتج الكلي الناتجة عن توظيف عامل إضافي واحد، مع ثبات عوامل الإنتاج الأخرى.
- قيمة المنتج الهامشي \times MPL: (VMPL) سعر السلعة. ينطبق هذا في الأسواق التنافسية حيث تكون الشركة مستقبلة للسعر.
- المنتج الهامشي للإيراد \times MPL: (MRPL) الإيراد الهامشي - (Marginal Revenue - MR). هذا هو المفهوم الأكثر عمومية، وينطبق أيضاً في الأسواق غير التنافسية (حيث قد يختلف السعر عن الإيراد الهامشي).
- قاعدة تعظيم الربح: ستستمر الشركة في توظيف عمال إضافيين طالما أن MRPL أو VMPL في السوق التنافسي \geq (الأجر). (W)
- منحى طلب العمل للشركة: هو منحى (MRPL أو VMPL)، وهو سالب الميل (قانون الغلة المتناقصة).

العوامل المؤثرة على مرونة الطلب على العمل

تتأثر مرونة الطلب على العمل بمجموعة من العوامل نحصرها فيما يلي:

مرونة الطلب على المنتج: كلما زادت مرونة الطلب على المنتج النهائي للشركة، زادت مرونة الطلب على العمل.

- نسبة تكلفة العمل إلى إجمالي التكاليف: كلما زادت هذه النسبة، زادت مرونة الطلب على العمل.

- القدرة على إحلال العمل برأس المال (أو العكس): كلما سهل استبدال العمل برأس المال (أو العكس)، زادت مرونة الطلب على العمل.

- مرونة عرض عوامل الإنتاج الأخرى: إذا كان من الصعب الحصول على رأس مال إضافي، فإن مرونة الطلب على العمل قد تكون أقل.

توازن سوق العمل التنافسي

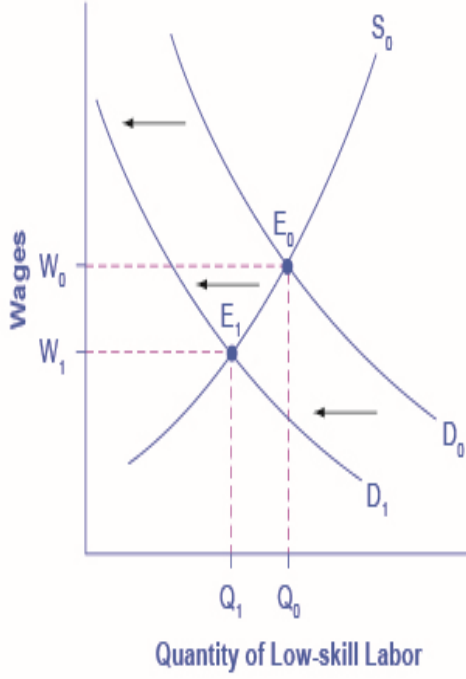
بعد أن درسنا المفاهيم المتعلقة بكل من العرض والطلب، يمكننا تجميعهما لفهم كيفية تحديد الأجور والتوظيف في سوق العمل التنافسي.

تحديد الأجور والتوظيف

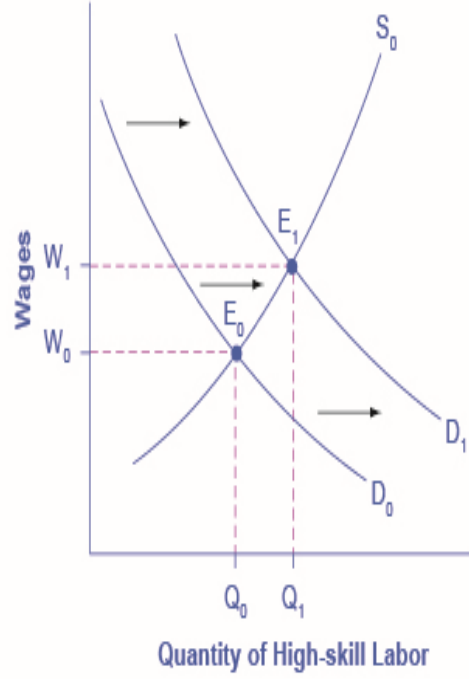
- سوق العمل التنافسي الكامل: يفترض وجود عدد كبير من العمال وأصحاب العمل، ومعلومات كاملة، وعدم وجود حواجز للدخول أو الخروج. لا يستطيع أي عامل أو صاحب عمل فردي التأثير على الأجر السوقي.
- التوازن: يتحدد الأجر التوازني (W^*) ومستوى التوظيف التوازني (L^*) عند نقطة تقاطع منحنى عرض العمل الكلي مع منحنى طلب العمل الكلي.

رسم بياني يوضح : سوق عمل تنافسي

يظهر منحنى العرض (موجب الميل) ومنحنى الطلب (سالب الميل)، ونقطة التوازن W و (L^*) *



(a) Technological change and low-skill labor



(b) Technological change and high-skill labor

التحليل:

تحليل الفائض والعجز (النقص):

- إذا كان الأجر أعلى من W^* ، سيكون هناك فائض في عرض العمل (بطالة).
- إذا كان الأجر أقل من W^* ، سيكون هناك نقص في عرض العمل (شواغر غير مملوءة).
- تتجه قوى السوق بشكل طبيعي نحو التوازن.

تأثير ضرائب العمل، الإعانات، والحد الأدنى للأجور

إن فهمنا لآليات العرض والطلب يسمح لنا بالتأكد بتحليل تأثير التدخلات الحكومية:

- تأثير ضرائب العمل:

تأخذ ضرائب العمل شكلين أساسيين :

-ضريبة الدخل الشخصي التي يدفعها العامل،

-واشتراكات التأمين الاجتماعي التي قد يتقاسمها العامل وصاحب العمل.

ويتمثل التأثير الجوهري لهذه الضرائب فيما يُعرف بـ "الفجوة الضريبية (Tax Wedge)، وهي الفرق بين ما يدفعه صاحب العمل كلفة إجمالية وما يتسلمه العامل كأجر صاف.

أولاً: التأثير على عرض العمل (جانب العامل)

عندما تُفرض ضريبة على الدخل، ينخفض "الأجر الصافي" للعامل، مما يدفعه لإعادة تقييم قراره بالعمل عبر أثرين متناقضين:

أثر الإحلال: (Substitution Effect) بما أن الأجر الصافي انخفض، تصبح "ساعة الفراغ" أقل تكلفة (التضحية بها لم تعد مكلفة كما كانت). هذا يحفز الفرد على تقليل ساعات العمل وزيادة وقت الفراغ.

أثر الدخل: (Income Effect) بسبب الضريبة، ينخفض دخل الفرد الإجمالي ويصبح أكثر فقراً. لكي يحافظ على مستواه المعيشي، قد يضطر إلى زيادة ساعات العمل.

النتيجة النهائية: تعتمد على أيهما أقوى. الدراسات التطبيقية تشير غالباً إلى أن الضرائب المرتفعة تؤدي إلى خفض عرض العمل، خاصة لدى "العمال الثانويين" في الأسرة (مثل الزوجة إذا كان الزوج هو المعيل الأساسي) والعمال ذوي الأجور المنخفضة

ثانياً: التأثير على طلب العمل (جانب المؤسسة)

تؤثر الضرائب (خاصة اشتراكات التأمين الاجتماعي التي يدفعها صاحب العمل) بشكل مباشر على تكلفة الإنتاج:

ارتفاع تكلفة الوحدة: عندما تزيد الضريبة، ترتفع "تكلفة العمالة" بالنسبة للمنشأة، مما يدفعها لتقليل عدد الموظفين (أثر التوسع).

الإحلال التكنولوجي: قد تلجأ الشركات لاستبدال العمالة البشرية بالآلات (الأتمتة) للهروب من الأعباء الضريبية المرتفعة المرتبطة بالبشر.

ثالثاً: مفهوم "الوقوع الضريبي (Tax Incidence)"

من الذي يتحمل العبء الحقيقي للضريبة؟ ليس بالضرورة الشخص الذي يكتب الشيك للحكومة.

إذا كان عرض العمل غير مرن (العمال لا يمكنهم ترك العمل بسهولة): يتحمل العمال معظم عبء الضريبة من خلال انخفاض أجورهم الصافية.

إذا كان طلب العمل غير مرن (الشركات تحتاج العمال بشدة): تتحمل المنشأة العبء الأكبر، مما يقلل من أرباحها.

و منه فإن الطرف الأقل مرونة (الأكثر حاجة للطرف الآخر) هو الذي يتحمل العبء الأكبر من الضريبة.

رابعاً: الآثار الاقتصادية الكلية (الكفاءة والعدالة)

النقص في الرفاهية (Deadweight Loss):

تؤدي ضرائب العمل إلى تشويه الحوافز؛ حيث يمتنع بعض الأفراد عن العمل أو التدريب، وتمتنع الشركات عن التوظيف، مما يؤدي إلى "ضياع" فرص إنتاجية كان يمكن أن تفيد المجتمع. كلما زادت نسبة الضريبة، زاد هذا النقص بشكل متسارع.

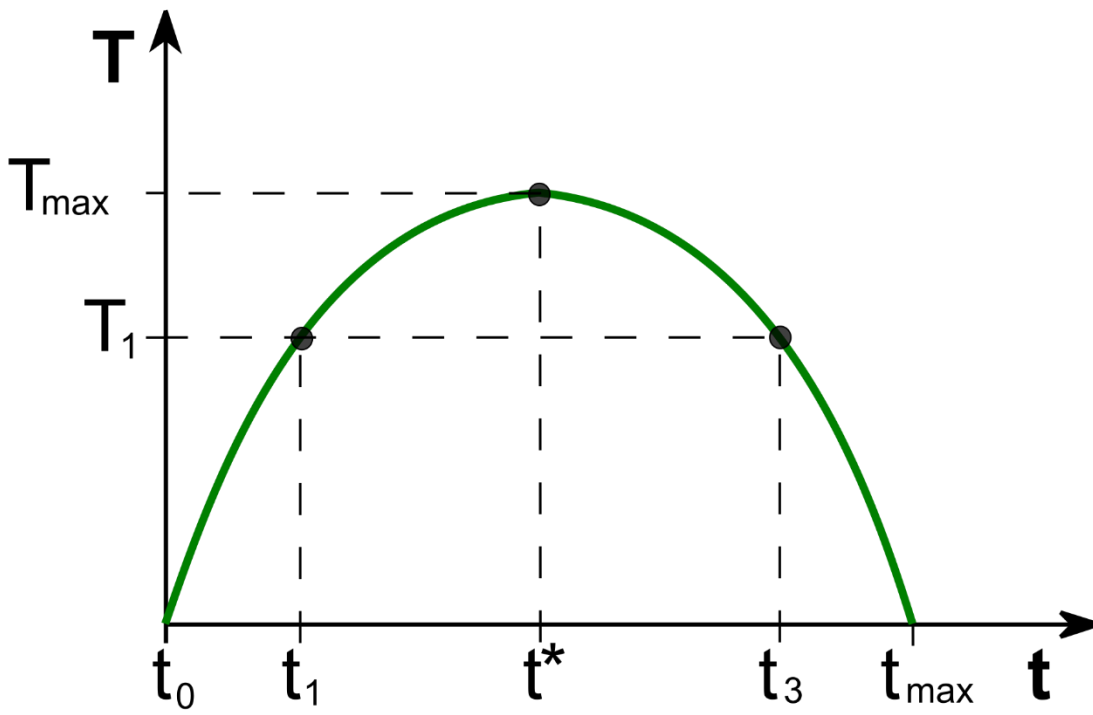
الاقتصاد غير الرسمي (Informal Economy) : ت

تعد ضرائب العمل المرتفعة المحرك الرئيسي لظهور "العمل غير المنظم" أو اقتصاد الظل، حيث يحاول العمال وأصحاب العمل الاتفاق بعيداً عن أعين الدولة للتهرب من الضرائب، مما يفقد الدولة إيراداتها ويحرم العمال من الحماية الاجتماعية.

منحنى لافير (Laffer Curve) :

يشير هذا المفهوم إلى وجود نقطة مثالية للضرائب؛ إذا تجاوزتها الدولة وزادت نسبة الضريبة، قد تنخفض الإيرادات الكلية لأن الناس سيتوقفون عن العمل أو سيمهرون للاقتصاد غير الرسمي.

رسم بياني: منحنى لافير



- ضريبة على الأجر يتحملها أصحاب العمل (على سبيل المثال، اشتراكات الضمان الاجتماعي المدفوعة من قبل الشركات) تزيد من تكلفة توظيف العمال. هذا يحول منحى طلب العمل إلى الأسفل/اليسار، مما يؤدي إلى انخفاض الأجر الصافي وانخفاض التوظيف.
- ضريبة على الأجر يتحملها العمال (على سبيل المثال، ضريبة الدخل) تقلل من الأجر الصافي الذي يتلقونه. هذا يحول منحى عرض العمل إلى الأعلى/اليسار، مما يؤدي إلى انخفاض التوظيف وارتفاع الأجر الإجمالي الذي يدفعه صاحب العمل.
- عبء الضريبة يتقاسمه كل من العمال وأصحاب العمل، ويعتمد توزيعه على المرونة النسبية لعرض وطلب العمل.
- تأثير إعانات العمل/التوظيف:
- يمكن أن تقلل الإعانات من تكلفة توظيف العمال لأصحاب العمل أو تزيد من الأجر الصافي للعمال.
- تؤدي إلى زيادة في التوظيف، وتعتمد فعاليتها على تصميم الإعانة ومرونة العرض والطلب.
- إذا تم تحديد حد أدنى للأجور فوق مستوى الأجر التوازني، فإنه يخلق فائضًا في عرض العمل (بطالة).

خلاصة:

لقد وضعنا اليوم الأسس لفهم اقتصاد العمل. لقد رأينا كيف يتخذ الأفراد قرارات العمل والترفيه، وكيف تحدد الشركات طلبها على العمل، وكيف تتفاعل هذه القوى لتحديد الأجور والتوظيف في سوق تنافسي. هذه المفاهيم الأساسية ستكون أدواتنا لتحليل القضايا الأكثر تعقيداً التي سنتناولها في المحاضرات القادمة، بدءاً من نظرية رأس المال البشري والاستثمار في التعليم والتدريب.

المحور الثالث :

نظرية رأس المال البشري والاستثمار في التعليم والتدريب

المحور الثالث : نظرية رأس المال البشري والاستثمار في التعليم والتدريب

مقدمة:

بعد أن تناولنا بالتفصيل ماهية اقتصاد العمل و عرض وطلب العمل. سنحاول التعمق في أحد أهم المفاهيم التي ثوّرت فهمنا لأسواق العمل وهي نظرية رأس المال البشري. حيث يمكن التمييز بين نوعين من رأس المال:

- رأس المال المادي (Physical Capital) يشير إلى الآلات، المباني، المعدات التي تزيد من إنتاجية العمل.
- رأس المال البشري (Human Capital) هو المخزون من المهارات، المعارف، القدرات، والخبرات المتراكمة لدى الأفراد، والتي تزيد من إنتاجيتهم الاقتصادية. إنه لا يُرى، ولكنه موجود في العامل نفسه.

مفهوم رأس المال البشري

رأس المال البشري هو "مجموعة المعارف، والمهارات، والخبرات، والقدرات الإبداعية، والسمات الشخصية، والحالة الصحية التي يمتلكها الأفراد، والتي تمكنهم من خلق قيمة اقتصادية."

لماذا يطلق عليه اسم: "رأس مال"؟

الجواب : لأننا نتعامل معه بنفس منطق رأس المال المادي (الآلات):

- يحتاج لاستثمار: يتطلب إنفاقاً في الوقت الحاضر (رسوم دراسة، وقت للتدريب).

- يُنتج عائداً: يؤدي لزيادة الدخل في المستقبل.

- يتعرض للاستهلاك: (Depreciation) المهارات قد تتقادم بمرور الزمن أو بفعل التطور التكنولوجي إذا لم يتم تحديثها.

الأصول النظرية لنظريات رأس المال البشري (رواد الفكر)

برز هذا المفهوم في الستينيات على يد رواد مدرسة شيكاغو، وأبرزهم:

- ثيودور شولتز (Theodore Schultz) الذي ركز على أهمية التعليم في تحقيق النمو الاقتصادي.
- غاري بيكر (Gary Becker) صاحب الكتاب الشهير "Human Capital" ، والذي وضع الإطار الرياضي للمفاضلة بين تكلفة التعليم وعوائده المستقبلية.
- جاكوب مينسر (Jacob Mincer) الذي ربط بين سنوات التعليم والخبرة وبين مستويات الأجور (معادلة مينسر للأجور).

مكونات رأس المال البشري (أشكال الاستثمار فيه)

لا يقتصر رأس المال البشري على الشهادات الجامعية فقط، بل يشمل:

- التعليم الرسمي (Formal Education) بمختلف مراحل، وهو الأساس الذي يبني المعارف القاعدية.
- التدريب أثناء العمل (On-the-Job Training) وينقسم إلى:
- تدريب عام: مهارات تفيد العامل في أي شركة (مثل إتقان اللغة أو الحاسب).
- تدريب خاص: مهارات مرتبطة بآلات أو أنظمة شركة محددة فقط.
- الصحة (Health): الفرد الصحيح جسدياً ونفسياً هو فرد أكثر إنتاجية وأطول عمراً في سوق العمل. لذا، الإنفاق على التغذية والرعاية الصحية هو استثمار في رأس المال البشري.
- الهجرة (Migration) يُنظر إليها اقتصادياً كاستثمار؛ حيث ينتقل الفرد من مكان تكون فيه إنتاجيته منخفضة إلى مكان تكون فيه أعلى، مما يزيد من قيمة رأسماله البشري.
- المهارات الناعمة (Soft Skills) مثل القيادة، العمل الجماعي، والذكاء العاطفي، وهي أصول تزيد من كفاءة الأصول المعرفية الأخرى.



- أمثلة: التعليم الرسمي، التدريب المهني، الخبرة في العمل، الصحة، وحتى البحث عن المعلومات.
- السمة الأساسية: رأس المال البشري ليس سلعة يتم تداولها بشكل مستقل عن الفرد؛ بل هو جزء لا يتجزأ من العامل نفسه. الاستثمار فيه ينعكس في قدرة الفرد على كسب دخل أعلى أو أداء أفضل في العمل.

جاري بيكر (Gary Becker) وعمله العلمي الرائد:

"الاستثمار في رأس المال البشري كقرار اقتصادي رشيد"

كان جاري بيكر (الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد) أحد رواد هذه النظرية من خلال كتابه عام 1964 "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, 1964 with Special Reference to Education".

الفكرة المحورية لبيكر: يرى الأفراد أنفسهم كاستثمار. فالتعليم والتدريب، مثل شراء آلة جديدة، يتطلبان تكاليف في الوقت الحاضر (رسوم دراسية، دخل ضائع) من أجل الحصول على عوائد مستقبلية (أجور أعلى، فرص عمل أفضل).

- القرار الاستثماري: يتخذ الأفراد قراراتهم بشأن الاستثمار في رأس المال البشري بناءً على تحليل التكاليف والفوائد المتوقعة، ومقارنة القيمة الحالية لهذه العوائد المستقبلية بالتكاليف الحالية.
- الاستدلال: إذا كانت القيمة الحالية للعوائد المتوقعة من الاستثمار في التعليم تفوق القيمة الحالية للتكاليف، فإن الفرد العقلاني سيختار الاستثمار.

الاستثمار في التعليم

يعتبر التعليم الشكل الأكثر وضوحًا والأكثر دراسة للاستثمار في رأس المال البشري.

تكاليف وفوائد التعليم (الخاصة والاجتماعية)

- التكاليف الخاصة: (Private Costs) التي يتحملها الفرد مباشرة.
- التكاليف المباشرة: الرسوم الدراسية، الكتب، مستلزمات التعليم.
- التكاليف غير المباشرة/تكلفة الفرصة البديلة: (Opportunity Costs) الأجر الذي كان من الممكن كسبه لو لم يذهب الفرد إلى المدرسة وعمل بدلاً من ذلك. هذه غالبًا ما تكون التكلفة الأكبر.

- الفوائد الخاصة: (Private Benefits) التي يجنيها الفرد.
- أجور أعلى مدى الحياة.
- فرص عمل أفضل، أمان وظيفي أكبر، ظروف عمل أفضل.
- منفعة غير نقدية (مثل زيادة المعرفة، التمتع بالحياة، المكانة الاجتماعية).

- التكاليف الاجتماعية: (Social Costs) التي يتحملها المجتمع.
- الإنفاق الحكومي على التعليم العام (المدارس، الجامعات).
- الدعم المقدم للطلاب.
- تكلفة الفرصة البديلة للموارد التي يمكن استخدامها في قطاعات أخرى.

➤ الفوائد الاجتماعية (Social Benefits) التي يجنيها المجتمع.

- زيادة الإنتاجية الاقتصادية والنمو الاقتصادي.
- انخفاض معدلات الجريمة، تحسين الصحة العامة، مشاركة مدنية أكبر.
- الآثار الخارجية الإيجابية (Positive Externalities) الفرد المتعلم لا يفيد نفسه فقط، بل يفيد المجتمع كله.

2.2. العوائد على التعليم: (Returns to Schooling) (تقديرها وتفسيرها)

✓ تعريف: العوائد على التعليم:

هي الزيادة في الدخل أو الأجر التي يمكن أن يتوقعها الفرد نتيجة للحصول على مستوى تعليمي إضافي (مثلاً، سنة إضافية من التعليم).

✓ كيف يتم تقديرها؟ يتم ذلك غالباً باستخدام نماذج الانحدار التي تربط الأجور بالتعليم والخبرة ومتغيرات أخرى.

✓ التحديات المنهجية:

- السببية مقابل الارتباط (Causality vs. Correlation) هل التعليم يسبب أجوراً أعلى، أم أن الأشخاص ذوي القدرات الأعلى هم من يذهبون إلى المدرسة لفترة أطول ويكسبون أجوراً أعلى على أي حال؟ (مشكلة المتغيرات المحذوفة).

- نظرية الإشارة (Signaling Theory) بدلاً من زيادة الإنتاجية (نظرية رأس المال البشري)، قد يعمل التعليم كإشارة لأصحاب العمل بأن الفرد ذكي ومثابر (سبنس، 1973).

نموذج مينسر (Mincerian Earnings Function): شرح النموذج وتطبيقاته

- ✓ قدم مينسر (Jacob Mincer) ، في كتابه عام 1974 "Schooling, Experience, and Earnings" نموذجًا تجريبيًا بسيطًا وقويًا لتقدير العوائد على التعليم والخبرة.
- ✓ نموذج مينسر الأساسي:

$$\ln(w) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \epsilon$$

حيث:

- هو لوغاريتم الأجر (أو الدخل).
- SS هو عدد سنوات التعليم.
- Exp هو عدد سنوات الخبرة (غالبًا ما يتم قياسها بـ: العمر - سنوات التعليم - 6).
- Exp^2 هو مربع سنوات الخبرة (للتعبير عن أن عوائد الخبرة قد تتناقص بمرور الوقت).
- β_1 هي تقدير العائد المتوي لسنة إضافية من التعليم.
- β_2 و β_3 تعكسان العوائد الحدية للخبرة وشكل العلاقة.

✓ التطبيقات: يستخدم هذا النموذج على نطاق واسع في الدراسات التجريبية لتقدير العوائد من التعليم والخبرة في مختلف البلدان والفترات الزمنية.

الاستثمار في التدريب (Training)

بالإضافة إلى التعليم الرسمي، يعد التدريب عنصرًا حاسمًا في بناء رأس المال البشري.

التدريب العام (General Training) والتدريب الخاص (Specific Training)

- التدريب العام (General Training): مهارات يمكن نقلها واستخدامها في أي شركة أو صناعة (مثال: تعلم برمجة الكمبيوتر، لغة أجنبية).
- التدريب الخاص (Specific Training): مهارات فريدة لشركة معينة ولا يمكن نقلها بسهولة لشركات أخرى (مثال: تعلم نظام داخلي خاص بالشركة، تشغيل آلة مخصصة لمنتج معين).

من يدفع تكاليف التدريب ومن يجني فوائده؟ (Acemoglu & Pischke, 1999)

✓ التدريب العام:

- نظرًا لأن المهارات قابلة للنقل، يمكن للعمال استخدامها لدى أصحاب عمل آخرين.
- نظرية رأس المال البشري الكلاسيكية تشير إلى أن العمال هم من يتحملون تكاليف التدريب العام (عن طريق قبول أجور أقل أثناء التدريب) ويجنون فوائده (أجور أعلى لاحقًا).
- تحدي: لماذا تستثمر الشركات في تدريب عام ثم تخاطر بخسارة العمال المدربين للشركات المنافسة؟

- إجابة أكيموغلو وبيشكي (Acemoglu & Pischke, 1999) يجادلون بأن الشركات قد تستثمر في التدريب العام إذا كانت هناك "عيوب في سوق العمل (Labor Market Frictions) "مثل الاحتكارية (monopsony power) أو المعلومات غير المتماثلة، مما يسمح للشركات باسترداد جزء من تكاليفها عن طريق دفع أجور أقل قليلاً من الإنتاجية الحالية للعامل المدرب.

✓ التدريب الخاص:

- نظرًا لأن المهارات غير قابلة للنقل، فإن كلاً من الشركة والعامل لديهما حافز للاستثمار في هذا التدريب.
- تتحمل الشركة جزءًا من التكاليف وتستردّها من خلال زيادة إنتاجية العامل.
- يتحمل العامل جزءًا من التكاليف (مثلاً، عن طريق أجر أقل قليلاً في البداية) ويجني فوائد الاستقرار الوظيفي والأجر الأعلى قليلاً من مستوى السوق.

آثار التدريب على الإنتاجية والأجور

- ✓ يزيد التدريب من إنتاجية العمال.
- ✓ يرتبط التدريب (خاصة التدريب الجيد) بزيادة في الأجور، على الرغم من أن العلاقة قد تكون أكثر تعقيداً للتدريب العام.
- ✓ يلعب التدريب دوراً حيوياً في التكيف مع التغيرات التكنولوجية ومتطلبات السوق.

التطبيقات والقضايا المعاصرة

تترتب على نظرية رأس المال البشري تداعيات مهمة للسياسات والقضايا الاقتصادية المعاصرة.

جودة التعليم المبكر وأثره على الأجور المستقبلية

- ✓ أظهرت دراسات حديثة، مثل تلك التي أجراها راج تشيتي وزملاؤه (Chetty et al., 2014) باستخدام بيانات مشروع STAR (Student Teacher Achievement Ratio)، أن جودة التعليم في رياض الأطفال والفصول الدراسية المبكرة لها تأثيرات كبيرة وطويلة الأمد على الأجور المستقبلية للطلاب، وحتى على معدلات الالتحاق بالجامعات.

- ✓ هذا ما يؤكد أهمية الاستثمار في التعليم عالي الجودة في المراحل الأولى من الحياة.

دور التعليم في الحد من عدم المساواة:

- ✓ يمكن للتعليم أن يكون أداة قوية للحد من عدم المساواة من خلال تزويد الأفراد بمهارات أعلى تتيح لهم كسب أجور أفضل.
- ✓ ومع ذلك، إذا كان الوصول إلى التعليم عالي الجودة غير متساوٍ، فإنه يمكن أن يفاقم عدم المساواة.
- ✓ توزيع فرص التعليم مهم بقدر أهمية جودته.

قضايا تمويل التعليم العالي:

- ✓ كيف ينبغي تمويل التعليم العالي (من قبل الحكومة، الطلاب، أولياء الأمور)؟
- ✓ تكلفة الرسوم الدراسية المرتفعة: هل هي عائق أمام الاستثمار في رأس المال البشري؟
- ✓ قروض الطلاب وتأثيرها على القرارات المهنية والمالية للشباب.

خلاصة:

لقد رأينا أن التعليم والتدريب ليسا مجرد نفقات، بل هما استثمارات حيوية في رأس المال البشري تؤثر بشكل كبير على الأفراد والشركات والاقتصاد ككل. فهمنا لنظرية رأس المال البشري ونماذجها التجريبية، مثل نموذج مينسر، يمنحنا أدوات قوية لتحليل التفاوت في الأجور، وتقييم السياسات التعليمية، والتنبؤ بتغيرات سوق العمل.

المحور الرابع:

نماذج سوق العمل غير التنافسية وتحديد الأجور

المحور الرابع: نماذج سوق العمل غير التنافسية وتحديد الأجور

مقدمة لأسواق العمل غير التنافسية

سنبدأ بمراجعة سريعة لنموذج سوق العمل التنافسي الكامل، حيث تتحدد الأجور والتوظيف عند تقاطع العرض والطلب، ويفترض أن تكون المعلومات كاملة ومتماثلة وأن لا يمتلك أي عامل أو شركة قوة سوقية. بعد ذلك، سننتقل لمناقشة فشل السوق في سوق العمل، والذي ينشأ عندما لا تتحقق شروط المنافسة الكاملة. سنركز على مظهرين رئيسيين لفشل السوق:

- **المعلومات غير المتماثلة (Asymmetric Information):** كيف يمكن أن تؤدي الفروق في المعلومات بين أصحاب العمل والعمال (مثل معرفة العامل بقدراته الحقيقية أو معرفة صاحب العمل بظروف العمل) إلى نتائج غير فعالة.
- **القوى الاحتكارية (Market Power):** سنستعرض كيف يمكن لبعض الكيانات (مثل الشركات الكبيرة أو النقابات العمالية) أن تؤثر على تحديد الأجور ومستويات التوظيف بشكل يتجاوز قوى العرض والطلب في السوق التنافسي.

الاحتكار في سوق العمل (Monopsony)

سنتناول بالتفصيل نموذج الاحتكار (Monopsony) ، وهو الحالة التي توجد فيها شركة واحدة (أو عدد قليل من الشركات المتآمرة) هي المشتري المهيمن الوحيد للعمالة في سوق معين.

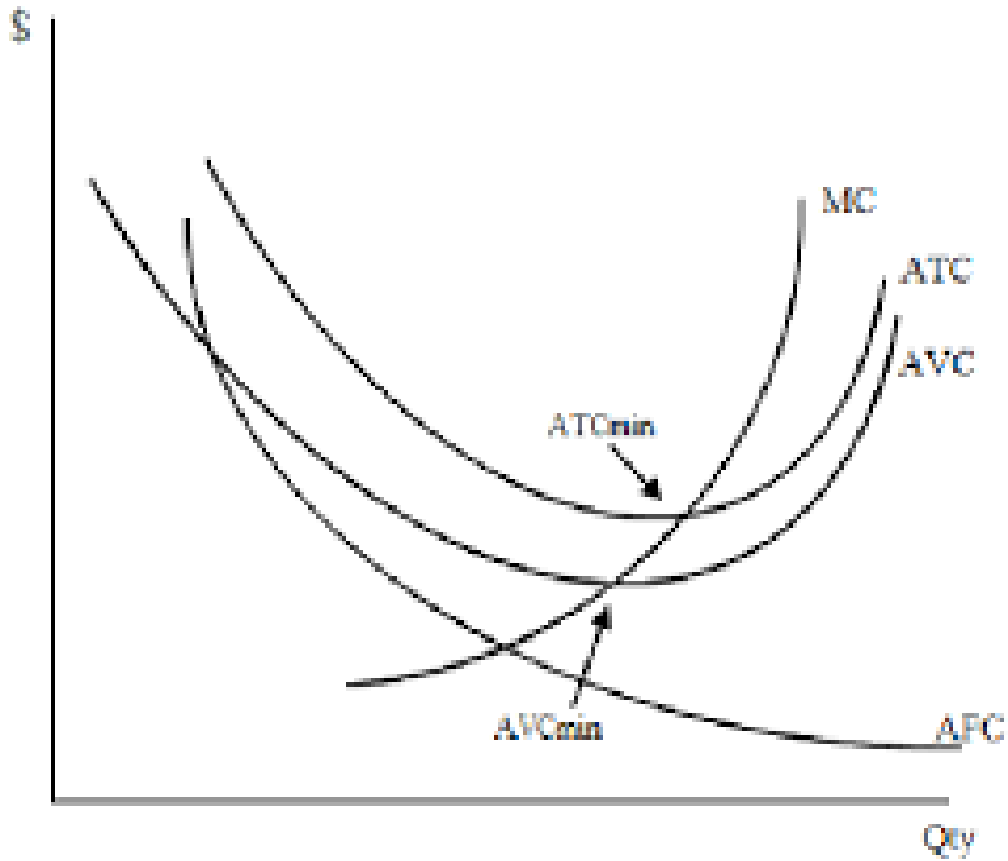
➤ خصائص سوق الاحتكار:

- شركة واحدة هي المشتري الرئيسي للعمالة.
- العمالة غير قادرة على الانتقال بسهولة إلى أسواق عمل أخرى (على سبيل المثال، بسبب التخصص، أو القيود الجغرافية).
- الشركة تواجه منحني عرض عمل صاعداً، مما يعني أنها يجب أن تدفع أجوراً أعلى لجذب المزيد من العمال.

➤ كيف يؤثر على تحديد الأجور والتوظيف:

- سنشرح كيف أن شركة الاحتكار توازن بين التكلفة الحدية للعمل (Marginal Factor Cost - MFC) والإيراد الحدي للإنتاجية (Marginal Revenue Product - MRP) لتحديد مستوى التوظيف.
- سنوضح أن الأجور المدفوعة في سوق الاحتكار ستكون أقل من الإيراد الحدي للإنتاجية، وأن مستوى التوظيف سيكون أقل من المستوى الأمثل اجتماعياً (الذي يحقق أقصى كفاءة).
- التحليل البياني لنموذج الاحتكار منحني العرض، MFC، MRP، التوازن.

في حالة الاحتكار، تواجه المؤسسة منحنى عرض السوق بالكامل، وهو منحنى صاعد من الأسفل إلى الأعلى وإلى جهة اليمين.



التحليل: لكي يتمكن المحتكر من جذب عدد أكبر من العمال، يجب عليه رفع الأجر.

ملاحظة: هذا المنحنى يمثل أيضاً "متوسط تكلفة العمل (Average Factor Cost - AFC)"

التكلفة الحدية لعنصر العمل (Marginal Factor Cost - MFC)

لتكلفة الحدية للعمل (Marginal Cost of Labor - MCL) هي التغير في إجمالي تكاليف الإنتاج الناتجة عن توظيف عامل إضافي واحد. تكمن أهمية هذا المفهوم في مساعدة الشركات على تحديد الحجم الأمثل للعمال لتفادي تحمل تكاليف زائدة لا تقابلها زيادة حقيقية في الإنتاج

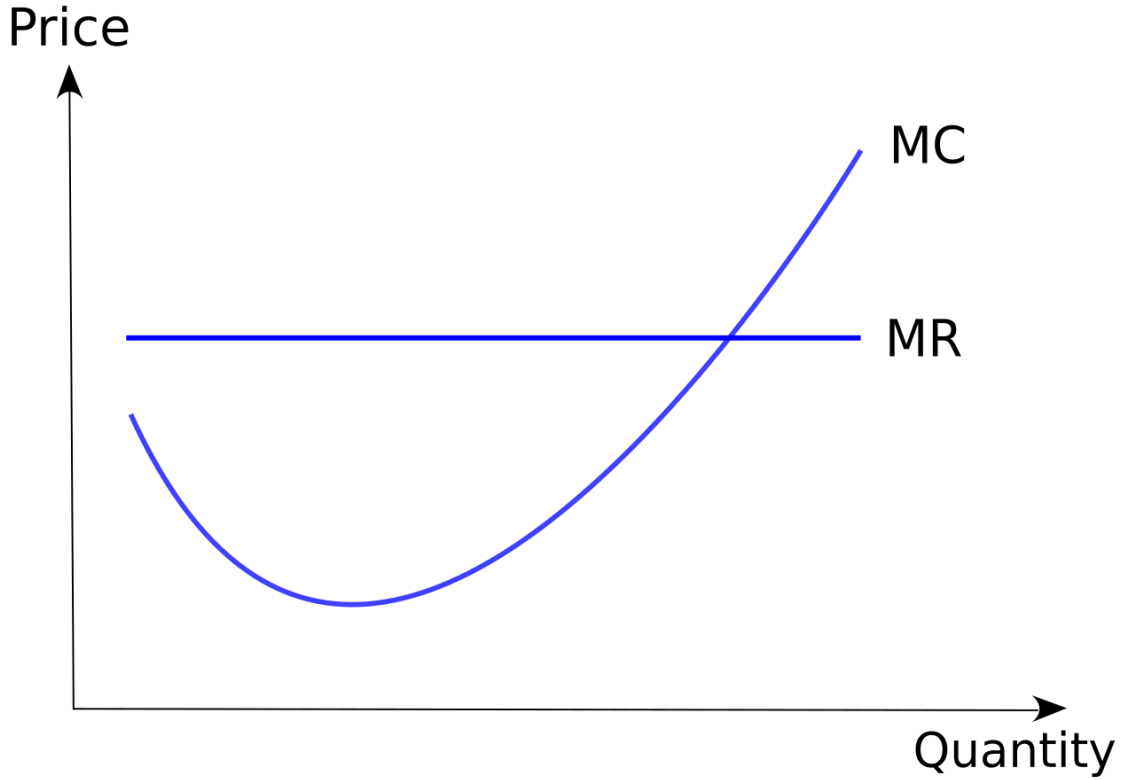
قانون حساب التكلفة الحدية للعمل

تُحسب التكلفة الحدية للعمل رياضياً باستخدام الصيغة التالية:

$$(MCL = \frac{\Delta TC}{\Delta L})$$

حيث أن:

- (MCL) التكلفة الحدية للعمل.
- (ΔTC) التغير في إجمالي التكاليف: التكلفة الإجمالية الجديدة - $\text{التكلفة الإجمالية السابقة}$.
- (ΔL) التغير في عدد العمال

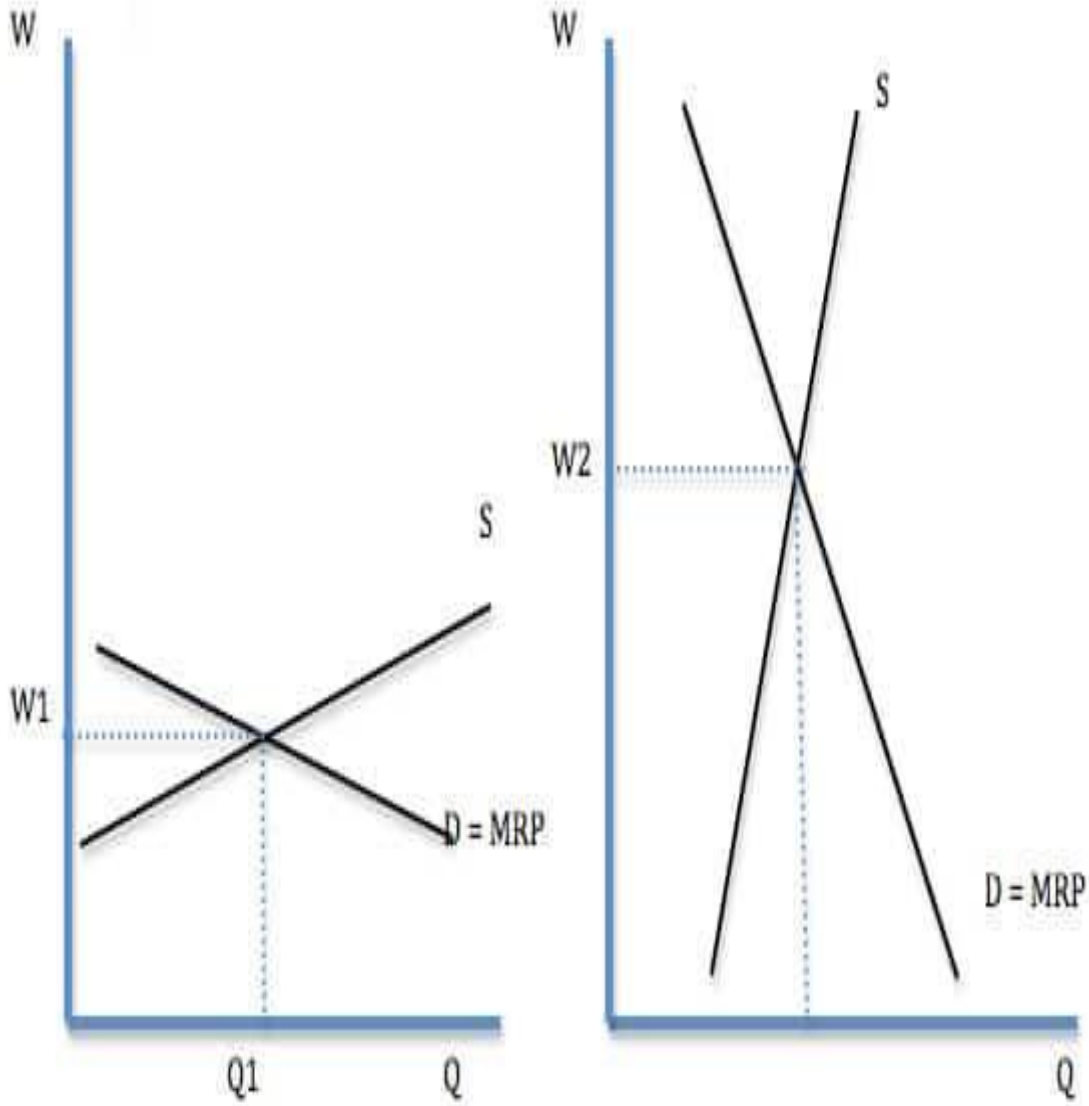


يعتبر هذا المنحنى هو المنحنى الأهم في نموذج الاحتكار حيث يبين أن التكلفة الحدية للعمل هي التكلفة الإضافية الناتجة عن توظيف عامل إضافي واحد.

- موقعه: يقع منحنى MFC فوق منحنى العرض (S) ويكون أكثر ميلاً منه.
- السبب: عندما يريد المحتكر توظيف عامل إضافي، فإنه يضطر لرفع الأجر ليس فقط لهذا العامل الجديد، بل لكل العمال الذين تم توظيفهم سابقاً (بفرض توحيد الأجور). وبالتالي، التكلفة الإضافية (MFC) هي "أجر العامل الجديد + الزيادات التي مُنحت للعمال القدامى"، مما يجعل MFC دائماً أكبر من الأجر (W).

إيراد الناتج الحدي (Marginal Revenue Product - MRP)

يُمثل منحني الطلب على العمل بالنسبة للمؤسسة.

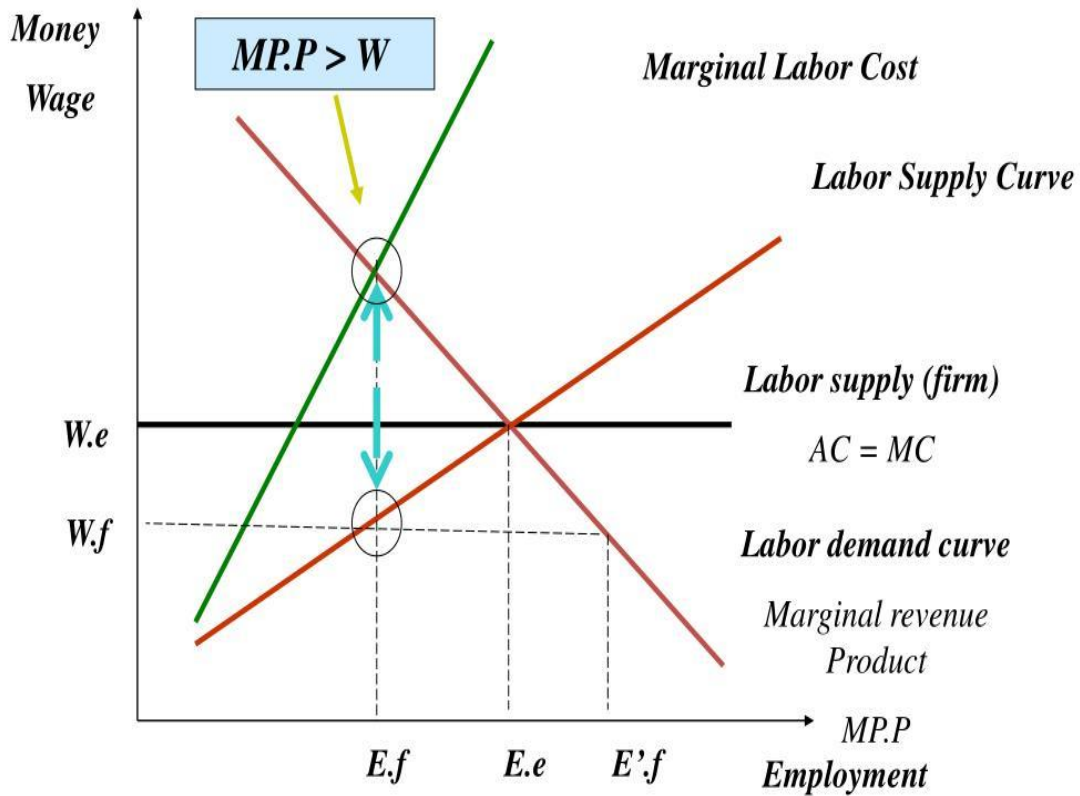


www.economicshelp.org

نلاحظ أن ينحدر من الأعلى إلى الأسفل (بسبب قانون تناقص الإنتاجية الحدية).

التحليل: يعبر عن القيمة النقدية لما يضيفه العامل الأخير إلى إجمالي إيرادات المنشأة.

التوازن وتحديد الأجر والتوظيف (Graphical Equilibrium)



أ. نقطة التوازن النظري (نقطة تعظيم الربح):

تحدث عند تقاطع منحنى MFC مع منحنى MRP.

ب. تحديد الأجر الحقيقي (أجر المحتكر):

المحتكر لن يدفع الأجر الموجود عند نقطة التقاطع AA و في المقابل سينظر إلى منحنى العرض (S) ليرى "ما هو أقل أجر يقبل به العمال للعمل بهذه الكمية .

تطبيقات: أثر الحد الأدنى للأجور في سوق الاحتكار:

- على عكس سوق المنافسة الكاملة حيث يؤدي الحد الأدنى للأجور فوق سعر التوازن إلى البطالة، سنبين كيف يمكن للحد الأدنى للأجور في سوق الاحتكار أن يزيد من الأجور والتوظيف على حد سواء، أو على الأقل لا يؤدي إلى انخفاض التوظيف بنفس القدر.

نظرية الأجور الكفؤة (Efficiency Wage Theory)

تتحدى نظرية الأجور الكفؤة الفكرة التقليدية بأن الشركات تسعى دائماً لدفع أقل أجر ممكن.

➤ لماذا تدفع الشركات أجوراً أعلى من أجور التوازن السوقي؟

- تحفيز الإنتاجية: الأجور الأعلى قد تحفز العمال على بذل جهد أكبر وزيادة إنتاجيتهم (نظرية الجهد).
- تقليل دوران العمالة: (Reduced Turnover) الأجور المرتفعة تقلل من رغبة العمال في ترك وظائفهم، مما يقلل من تكاليف التوظيف والتدريب.
- جذب عمالة ذات جودة أعلى (Attracting High-Quality Workers): الشركات التي تدفع أجوراً أعلى تجذب مجموعة أكبر من المتقدمين المؤهلين.
- تقليل الانتهازية والرقابة: (Shirking and Monitoring Costs) إذا كان فقدان الوظيفة ذات الأجر المرتفع مكلفاً، فإن العمال سيكونون أقل عرضة للتهرب من العمل، مما يقلل من حاجة الشركة للرقابة المكلفة.

➤ تداعياتها على البطالة:

- نظرية الأجور الكفوة هي أحد التفسيرات المحتملة للبطالة اللاإرادية، حيث قد لا ترغب الشركات في خفض الأجور إلى مستوى التوازن حتى في ظل وجود عمال يرغبون في العمل بأجر أقل.
- التحليل البياني: كيف أن تحديد الأجر فوق سعر التوازن يخلق فائضاً من العمال (بطالة).

التشغيل الداخلي (Internal Labor Markets)

تتجاوز العديد من الشركات الكبيرة مجرد التوظيف من السوق الخارجي وتطور آليات داخلية لتحديد الأجور والترقيات.

- **الكيفية التي تعمل بها الشركات الكبيرة على تحديد الأجور والترقيات داخلياً:**
 - نقاط الدخول والخروج: عادة ما تكون هناك نقاط دخول محددة للمنظمة (على سبيل المثال، وظائف المبتدئين)، ثم يترقى العمال داخلياً.
 - هياكل الأجور الداخلية: تحديد الأجور على أساس الخبرة، الأداء، الأقدمية، والمهام الوظيفية داخل الشركة، بدلاً من الاعتماد الكلي على أسعار السوق الخارجية.
 - التدريب والخبرة المحددة للشركة: تستثمر الشركات في تدريب عمالها، مما يجعلهم أكثر إنتاجية داخل الشركة، ولكن أقل قابلية للتوظيف خارجها.
- **مزايا أسواق العمل الداخلية:**
 - تحفيز العمال على البقاء وتطوير المهارات.
 - تقليل تكاليف التوظيف الخارجي.
 - بناء المعرفة والخبرة المؤسسية.
- **عيوب أسواق العمل الداخلية:**
 - قد تؤدي إلى "المحسوبية" أو الركود.
 - قد تقيد الابتكار إذا لم يتم جلب أفكار جديدة من الخارج.

2. التمييز في سوق العمل

سنقوم بتحديد وتحليل مفهوم التمييز في سوق العمل، مع التركيز على نوعين رئيسيين:

- **التمييز القائم على الأذواق (Taste-based Discrimination):** ينشأ عندما يكون لدى أصحاب العمل، أو زملاء العمل، أو العملاء تفضيل سلبي أو كراهية لمجموعة معينة من العمال، ويكونون على استعداد لدفع ثمن هذا التفضيل (سواء بأجور أقل للمجموعة المستهدفة أو بتكلفة أعلى للمنتج).
- **التمييز الإحصائي (Statistical Discrimination):** ينشأ عندما يفتقر أصحاب العمل إلى معلومات كاملة عن إنتاجية الأفراد ويستخدمون خصائص المجموعة (مثل العرق، الجنس، العمر) كبديل (proxy) لتقدير إنتاجية الأفراد داخل تلك المجموعة، حتى لو لم يكن لديهم أي "كره" للمجموعة.

نماذج اقتصادية للتمييز: (Becker's Taste-for-Discrimination Model)

سنحاول تقديم تحليلاً مفصلاً لنموذج غاري بيكر (Gary Becker) حول "الميل للتمييز" (Taste for Discrimination)، وهو العمل الذي أحدث ثورة في كيفية فهم الاقتصاديين للظواهر الاجتماعية، وكان سبباً رئيساً في نيله جائزة نوبل في الاقتصاد.

نموذج بيكر الاقتصادي للتمييز:

1. السياق التاريخي والفلسفي

قبل عام 1957، كان يُنظر إلى التمييز (على أساس العرق، الجنس، أو الدين) كظاهرة سوسيولوجية أو نفسية بحتة. جاء غاري بيكر في كتابه "اقتصاديات التمييز" (The Economics of Discrimination) ليؤكد أن التمييز يمكن نمذجته باستخدام أدوات الاقتصاد الجزئي (العرض، الطلب، والمنفعة).

لم يفترض بيكر أن التمييز "عقلاني" بالضرورة، بل افترض أن المميّز (صاحب العمل مثلاً) يتصرف كما لو كان التمييز يمنحه منفعة أو يكلفه "عدم منفعة" (Disutility).

2. المفهوم الجوهري: معامل التمييز (d - Discrimination Coefficient)

و يعتبر هو حجر الزاوية في نموذج بيكر. التمييز في هذا النموذج ليس عجزاً في المعلومات، بل هو "ذوق" أو "تفضيل" (Preference).

إذا كان صاحب العمل لديه ميل للتمييز ضد مجموعة معينة (لنسمهم المجموعة ب)، فإنه لا يرى تكلفة توظيفهم هي أجرهم المادي (W_b) فقط، بل يراها كالتالي:

$$\text{Actual Cost} = W_b (1 + d)$$

- حيث d هو معامل التمييز.

- إذا كان $d > 0$ يشعر صاحب العمل بـ "تكلفة نفسية" عند توظيف هذه المجموعة، لذا لن يوظفهم إلا إذا كان أجرهم أقل بكثير من المجموعة الأخرى لتعويض هذا الشعور.

- إذا كان $d = 0$ صاحب العمل غير تمييزي ويهتم فقط بالإنتاجية.

3. أنواع التمييز في نموذج بيكر :

صنف بيكر التمييز إلى ثلاثة مصادر أساسية في السوق:

أ. تمييز أصحاب العمل (Employer Discrimination)

هنا، يقرر صاحب العمل التضححية بجزء من أرباحه مقابل عدم رؤية أشخاص من المجموعة (ب) في شركته.

- النتيجة: لكي يتم توظيف عامل من المجموعة (ب)، يجب أن يكون أجره (W_b) أقل من أجر العامل من المجموعة (أ) بمقدار يعادل معامل التمييز.

- الفجوة الأجرية: تظهر فجوة أجرية ليس بسبب اختلاف الكفاءة، بل بسبب "التكلفة النفسية" التي يضعها صاحب العمل.

ب. تمييز الموظفين/الزملاء (Employee Discrimination)

يحدث عندما يرفض العمال من المجموعة (أ) العمل جنباً إلى جنباً مع عمال المجموعة (ب) إلا إذا حصلوا على "علاوة (Premium)" مقابل ذلك.

- النتيجة: يؤدي هذا إلى الفصل القطاعي (Segregation). تميل الشركات لتوظيف عمال من لون واحد أو جنس واحد لتجنب دفع هذه العلاوة الإضافية، مما يقلل فرص اختلاط القوى العاملة.

ج. تمييز المستهلكين (Consumer Discrimination)

و يحدث عندما يفضل المستهلكون شراء السلع من بائعين ينتمون للمجموعة (أ).

- النتيجة: يضطر البائعون من المجموعة (ب) لخفض أسعار سلعهم لجذب الزبائن، وهذا ينعكس سلباً على أجور العمال من تلك المجموعة في تلك القطاعات.

4. النتيجة الأكثر إثارة للجدل: "المنافسة تقضي على التمييز"

تنبأ بيكر بنتيجة اقتصادية قوية جداً: في ظل المنافسة الكاملة، التمييز سيموت تلقائياً.

المنطق:

1. صاحب العمل الذي يميز ($d > 0$) يتحمل تكاليف أعلى (لأنه يدفع أجوراً أعلى

للمجموعة (أ) أو يرفض عمالاً أكفاء من المجموعة (ب)

2. صاحب العمل الذي لا يميز ($d = 0$) سيوظف الأكفاء من المجموعة (ب) بأجر أقل

قليلاً، مما يقلل تكاليف إنتاجه.

3. في المدى الطويل، الشركات غير التمييزية ستكون أكثر ربحية وتوسعاً، بينما

الشركات التمييزية ستكبد خسائر وتخرج من السوق.

5. نقد النموذج والتحديات الواقعية

رغم عبقرية النموذج إلا أنه واجه انتقادات لأن الواقع أثبت أن التمييز قد

يستمر لعقود حتى في الأسواق التنافسية. الأسباب تشمل:

- التمييز الإحصائي (Statistical Discrimination): نموذج فيلبس وأرو الذي يقول

إن التمييز ليس "ذوقاً" بل هو استخدام "العرق أو الجنس" كبديل (Proxy)

- فشل الأسواق: وجود الاحتكارات أو التدخلات التي تمنع الشركات غير التمييزية من

إخراج الشركات التمييزية.

- القيود الهيكلية: مثل ضعف التعليم أو التدريب للمجموعات المضطهدة، مما يجعل

"الكفاءة" نفسها غير متساوية عند دخول السوق.

لقد قدم بيكر من خلال هذا النموذج إطاراً يثبت أن "التمييز مكلف للمميز نفسه". هو ضريبة طوعية يدفعها صاحب العمل مقابل تحيزه. لقد فتح هذا النموذج الباب لدراسة الفجوات الأجرية بين الجنسين والأعراق بأسلوب كمي، ولا يزال يُدرس كأحد الأعمدة الأساسية في اقتصاديات العمل.

اللامساواة في الأجور (Wage Inequality)

تعد اللامساواة في الأجور قضية اقتصادية واجتماعية محورية، وقد شهدت ارتفاعاً ملحوظاً في العديد من الدول المتقدمة.

✓ قياس اللامساواة:

- معامل جيني (Gini Coefficient) شرح كيفية حسابه وتفسيره كمعيار لتشتت الدخل أو الأجور.
 - نسب الأجور (Wage Ratios) مثل نسبة الأجر في المئين التسعين إلى الأجر في المئين العاشر (P90/P10 Ratio) ، لتوضيح الفجوة بين ذوي الدخل المرتفع والمنخفض.
 - حصص الدخل (Income Shares) التي تذهب لأعلى 1% أو 10%.
- ✓ الأسباب الكامنة وراء زيادة اللامساواة:

التغير التكنولوجي المتحيز للمهارات: (Skill-Biased Technological Change - SBTC)

- كيف أدت التطورات التكنولوجية (خاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) إلى زيادة الطلب على العمالة ذات المهارات العالية التي تكمل هذه التكنولوجيا، وتقليل الطلب على العمالة الروتينية ومتوسطة المهارة.
- تفسير كيف أن هذا يؤدي إلى زيادة الأجور للعمال ذوي المهارات العالية وخفضها (أو ركودها) للعمال ذوي المهارات المنخفضة.

العولمة والمنافسة الدولية: (Autor et al., 2013)

- كيف أثرت المنافسة من الدول ذات الأجور المنخفضة (مثل الصين) على قطاعات التصنيع في الدول المتقدمة، مما أدى إلى فقدان الوظائف للعمال منخفضة ومتوسطة المهارة وتأثير على الأجور.
- تحليل "صدمة الصين (China Shock)" وتأثيرها على أسواق العمل.

- تراجع قوة النقابات:

- كيف أن انخفاض عضوية النقابات وتراجع نفوذها في التفاوض الجماعي قد أزال حاجزاً كان يحمي أجور العمال متوسطة ومنخفضة المهارة من الضغوط التنافسية.

- تغيرات في سياسات الضرائب والتحويلات:

- كيف يمكن لسياسات ضريبية أقل تصاعدياً أو تخفيض في برامج الرعاية الاجتماعية أن تساهم في تفاقم اللامساواة بعد احتساب الضرائب والتحويلات.

المحور الخامس:

البطالة وسياسات سوق العمل على المستوى الكلي

المحور الخامس: البطالة وسياسات سوق العمل على المستوى الكلي

سنبدأ بتعريف البطالة كأحد أهم المؤشرات الاقتصادية وأكثرها تأثيراً على الأفراد والمجتمعات.

تعريف البطالة: من هو "العاطل عن العمل" وفقاً لمنظمة العمل الدولية والمعايير الوطنية.

أنواع البطالة:

- البطالة الاحتكاكية: (Frictional Unemployment) البطالة قصيرة الأجل الناتجة عن الوقت المستغرق للعمال في البحث عن وظيفة والشركات في البحث عن عمال (طبيعية ومرغوبة إلى حد ما).
- البطالة الهيكلية: (Structural Unemployment) البطالة الناتجة عن عدم التوافق بين مهارات العمال المتاحة والمهارات المطلوبة للوظائف الشاغرة، أو عدم التوافق الجغرافي. (غالباً ما تكون طويلة الأجل).
- البطالة الدورية: (Cyclical Unemployment) البطالة الناتجة عن الانكماشات في الدورة الاقتصادية (الركود).
- البطالة الإرادية: (Voluntary Unemployment) الأفراد الذين يختارون عدم العمل بالأجور السائدة في السوق.
- البطالة اللاإرادية: (Involuntary Unemployment) الأفراد الذين يرغبون وقادرون على العمل بالأجور السائدة ولكن لا يجدون وظائف.
- معدلات البطالة والمشاركة في قوة العمل:
- كيف يتم حساب معدل البطالة، ومعدل المشاركة في قوة العمل، ونسبة التوظيف إلى السكان.

- مناقشة مفهوم العمال المحبطين (Discouraged Workers) والعمال بدوام جزئي لأسباب اقتصادية (Underemployment) وكيف يؤثران على هذه القياسات.

نظريات البطالة

سنستكشف النظريات الاقتصادية المختلفة التي تحاول تفسير أسباب استمرار البطالة.

البطالة الكلاسيكية والكيينزية:

النموذج الكلاسيكي: يرى أن البطالة (خاصة اللإرادية) هي نتيجة لتدخلات تعرقل حرية السوق (مثل الأجور الثابتة فوق مستوى التوازن)، وأن الأسواق تتجه تلقائياً نحو التوظيف الكامل.

النموذج الكييزي: يؤكد على أن البطالة اللإرادية يمكن أن تحدث بسبب نقص الطلب الكلي في الاقتصاد، وأن الأجور قد تكون "جامدة إلى الأسفل" (sticky wages)، مما يمنع التكيف السريع للوصول إلى التوازن.

البطالة الهيكلية والبطالة الناجمة عن الاحتكاكات (معدل البطالة الطبيعي):

معدل البطالة الطبيعي: (Natural Rate of Unemployment - NAIRU) مفهوم معدل البطالة الذي يتوافق مع استقرار التضخم، والذي يتكون بشكل أساسي من البطالة الاحتكاكية والهيكلية.

العوامل التي تؤثر على معدل البطالة الطبيعي (مثل التغير التكنولوجي، سياسات سوق العمل، التركيبة السكانية).

نماذج البحث والمطابقة: (Search and Matching Models)

سنتناول إطاراً نظرياً لفهم البطالة الاحتكاكية والهيكلية.

- مفهوم وظائف شاغرة (Vacancies) والبطالة: كيف تتفاعل الشركات الباحثة عن عمال والعمال الباحثون عن وظائف في عملية البحث والمطابقة.

- منحنى بيفيردج (Beveridge Curve): العلاقة العكسية بين معدل الوظائف الشاغرة ومعدل البطالة، وكيف يمكن أن يتحول المنحنى بسبب عدم الكفاءة في عملية المطابقة.

العوامل التي تؤثر على كفاءة المطابقة (مثل جودة المعلومات، كثافة البحث، مهارات العمال).

سياسات سوق العمل (Labor Market Policies)

تهدف سياسات سوق العمل إلى معالجة مشاكل البطالة وتحسين أداء السوق.

تصنيف السياسات (وفقًا لتأثيرها على العرض أو الطلب):

سياسات الطلب على العمل: (Active Labor Market Policies - ALMPs)

دعم التوظيف: إعانات التوظيف للشركات لتوظيف عاطلين عن العمل، أو العاطلين عن العمل لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

تخفيض تكاليف العمل: تخفيض الضرائب على الرواتب أو مساهمات الضمان الاجتماعي للشركات.

برامج الأشغال العامة: توظيف العاطلين عن العمل في مشاريع عامة.

سياسات العرض على العمل:

التدريب وإعادة التأهيل: برامج لرفع مهارات العمال وتكييفها مع متطلبات سوق العمل.

دعم البحث عن عمل: خدمات التوظيف العامة، تقديم المشورة، وورش العمل لتحسين مهارات البحث عن عمل.

تغيير قوانين حماية التوظيف: تسهيل الفصل والتوظيف لجعل سوق العمل أكثر مرونة.

التأمين ضد البطالة: (Unemployment Insurance - UI)

تصميمه: أهدافه (توفير شبكة أمان، استقرار الطلب الكلي)، شروط الأهلية، مدة الاستحقاق، ومقدار الإعانة.

آثاره على البحث عن عمل:

التأثير السلبي: (Moral Hazard) قد يقلل من حافز العاطلين عن العمل للبحث عن وظيفة بجدية أو قد يطيل فترة البحث عن عمل (Duration Effect).

التأثير الإيجابي: يسمح للعاطلين عن العمل بالبحث عن وظيفة أفضل تتناسب مع مهاراتهم، مما قد يؤدي إلى مطابقة أفضل وإنتاجية أعلى على المدى الطويل.

تطبيقاته: مناقشة الأدلة التجريبية حول التأثيرات المذكورة، مع التركيز على دراسات حديثة مثل (Dube et al. (2023) التي حللت آثار التأمين ضد البطالة خلال فترات الركود.

الحد الأدنى للأجور: (Minimum Wage)

إعادة النظر في النقاش حول آثاره على التوظيف والأجور، مع الأخذ في الاعتبار النماذج غير التنافسية (المحتكار) التي نوقشت سابقاً.

المحور السادس:

اقتصاديات العمل والتنمية الاقتصادية: التكنولوجيا، الأتمتة، والعولمة

المحور السادس: اقتصاديات العمل و التنمية الاقتصادية: التكنولوجيا، الأتمتة، والعملة

مقدمة:

يعتبر العمل في الأدبيات الاقتصادية المعاصرة أكثر من مجرد "عنصر إنتاج" يُضاف إلى رأس المال والأرض؛ إنه الجوهر الحركي الذي يمنح العناصر الأخرى قيمتها، وهو الغاية والوسيلة في آنٍ واحد في مسارات التنمية. فإذا كان "اقتصاد العمل" يركز على تحليل آليات العرض والطلب، وهياكل الأجور، وسلوك الفرد والمنشأة، فإن "التنمية الاقتصادية" تسعى لتحقيق تحول هيكلي شامل يرفع من جودة حياة المجتمعات.

ومن هنا، يبرز التقاطع بينهما كواحد من أهم حقول السياسة العامة في العصر الحديث.

العمل كمحرك للنمو والتنمية

تنطلق العلاقة بين العمل والتنمية من حقيقة أن الثروة الحقيقية للأمم لا تكمن في مواردها الطبيعية فحسب، بل في قدرة قواها العاملة على الإبداع والإنتاج. من منظور رأس المال البشري، لم يعد التعليم والتدريب والارتقاء بصحة العمال مجرد نفقات اجتماعية، بل هي استثمارات استراتيجية ذات عوائد اقتصادية مرتفعة. فالعامل الماهر هو القادر على قيادة التحول التكنولوجي، وهو الذي يرفع من "الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج"، وهي المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي المستدام.

التحول الهيكلي وسوق العمل

ترتبط التنمية الاقتصادية تاريخياً بما يسمى "التحول الهيكلي"، وهو انتقال العمالة من القطاعات التقليدية ذات الإنتاجية المنخفضة (مثل الزراعة التقليدية) إلى القطاعات الحديثة ذات الإنتاجية المرتفعة (مثل الصناعة والخدمات المتقدمة).

هنا، يلعب اقتصاد العمل دوراً حاسماً في دراسة مرونة انتقال العمالة، وحواجز الدخول إلى السوق، وكيفية مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات السوق المتغيرة، لضمان ألا تتحول التنمية إلى "نمو بلا وظائف".

البعد الاجتماعي: التوظيف، العدالة، والفقير

لا يمكن الحديث عن تنمية حقيقية في ظل معدلات بطالة مرتفعة أو فجوات واسعة في الأجور. إن اقتصاديات العمل توفر الأدوات التحليلية لفهم ديناميكيات الفقر؛

ففي معظم الدول النامية، يمثل "العمل" المصدر الوحيد للدخل للغالبية العظمى من السكان. لذا، فإن تحسين ظروف العمل، وتحقيق "العمل اللائق"، ومعالجة التمييز في سوق العمل، ليست مجرد مطالب حقوقية، بل هي متطلبات تنموية لضمان توزيع ثمار النمو بشكل عادل وتحقيق الاستقرار الاجتماعي.

التحديات المعاصرة: العائد الديموغرافي والثورة التكنولوجية

تواجه العلاقة بين العمل والتنمية اليوم تحديين جوهريين أساسيين هما:

- العائد الديموغرافي: بالنسبة للدول الشابة، تكمن فرصة التنمية في القدرة على

استيعاب ملايين الشباب في سوق عمل منتج.

- الثورة الصناعية الرابعة: تفرض الأتمتة AUTOMATION والذكاء الاصطناعي AI إعادة تعريف مفهوم الوظيفة بشكل عام، مما يتطلب إعداد استراتيجيات تنموية تركز على "إعادة التأهيل" لضمان عدم إقصاء العمالة البشرية من عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

-الهدف من دراسة هذا الربط: إن دراسة اقتصاديات العمل في سياق التنمية تهدف إلى الإجابة عن التساؤل الجوهري:

كيف يمكن تحويل القوة البشرية من عبء ديموغرافي إلى طاقة تنموية؟

وهذا يتطلب تكاملاً بين السياسات الاقتصادية الكلية (التي تحفز النمو) وبين سياسات سوق العمل (التي تضمن شمولية هذا النمو وعدالته).

- التكنولوجيا وتغيرات سوق العمل

سنبدأ باستكشاف الدور المحوري للتكنولوجيا في إعادة تشكيل أسواق العمل العالمية.

التغير التكنولوجي المتحيز للمهارات (Skills-Biased Technological Change - SBTC) وإعادة توزيع المهام:

إعادة مراجعة مفهوم التغير التكنولوجي المتحيز للمهارات "SBTC" وتوسيع نطاقه ليشمل كيفية تأثير التكنولوجيا على المهام المختلفة داخل الوظائف.

نظرية المهام: (Task-Based Approach) كيف أن التكنولوجيا لا تحل محل الوظائف بأكملها، بل تحل محل مهام روتينية (إدراكية ويديوية) بينما تكمل مهام غير روتينية (إدراكية وتحليلية، أو يديوية تتطلب مهارات شخصية). (Autor et al., 2003).

استقطاب سوق العمل: (Job Polarization) كيف يؤدي هذا إلى زيادة في الوظائف ذات المهارات العالية والأجور المرتفعة، وزيادة في الوظائف ذات المهارات المنخفضة والأجور المنخفضة (عادة في قطاع الخدمات)، وانكماش في الوظائف متوسطة المهارة.

الأتمتة والروبوتات: هل تقضي على الوظائف أم تخلق وظائف جديدة؟

مراجعة الجدل التاريخي حول التكنولوجيا والعمالة (من "كسارات الآلات" إلى المخاوف الحديثة).

الآثار السلبية:

إزاحة العمالة: (Displacement Effect) - كيف يمكن للروبوتات والأتمتة أن تحل محل العمال في مهام معينة.

الآثار الإيجابية:

تأثيرات الإنتاجية وتأثيرات إنشاء الوظائف (Productivity and Reinstatement Effects):

كيف يمكن للتكنولوجيا أن تزيد الإنتاجية، وتقلل التكاليف، وتزيد الطلب على منتجات جديدة، مما يخلق وظائف جديدة في قطاعات أخرى.

دراسة (2017) Acemoglu & Restrepo حول تأثير الروبوتات على أسواق العمل الأمريكية، والتي تشير إلى تأثير سلبي على التوظيف والأجور في المناطق الأكثر تعرضاً للروبوتات، ولكنها توازن هذا مع إمكانية خلق وظائف جديدة في مهام لم تكن موجودة سابقاً.

فهم "المهام الجديدة" وكيف تنشأ.

التحول نحو اقتصاد الخدمات والاقتصاد الرقمي:

أهمية قطاع الخدمات المتزايدة (التعليم، الرعاية الصحية، التكنولوجيا، الخدمات المهنية).

خصائص الاقتصاد الرقمي وتأثيره على طبيعة العمل (المرونة، العمل عن بعد، أهمية المهارات الرقمية).

العولمة وأسواق العمل:

سنحاول في هذا الجزء تحليل تأثيرات التجارة الدولية والاستثمار الأجنبي المباشر على الأجور والتوظيف و كذا فهم مفهوم سلاسل القيمة العالمية وتداعياتها على العمل مع استكشاف التحديات التي تفرضها العولمة على العمالة في مختلف الدول. فبالإضافة إلى التكنولوجيا، تعد العولمة قوة رئيسية تشكل مستقبل العمل.

تأثير التجارة الدولية والاستثمار الأجنبي المباشر على الأجور والتوظيف:

نموذج هيكشر-أوهلين (Heckscher-Ohlin Model) وتوسيعاته: كيف تؤثر التجارة على الدخل النسبي لعوامل الإنتاج (العمالة الماهرة وغير الماهرة) في الدول المختلفة.

الاستعانة بمصادر خارجية (Offshoring) وتحويلات العمل: (Labor Arbitrage) قيام الشركات بنقل أجزاء من عملياتها إلى بلدان أخرى للاستفادة من الأجور المنخفضة أو بيئات الأعمال الأكثر ملاءمة.

الآثار على العمالة في الدول المتقدمة (فقدان الوظائف في التصنيع) والنامية (خلق وظائف جديدة ولكن قد تكون بظروف عمل صعبة).

سلاسل القيمة العالمية: (Global Value Chains - GVCs)

شرح كيف يتم تقسيم عملية الإنتاج عبر عدة دول، وكيف يؤثر ذلك على طبيعة الوظائف والمهارات المطلوبة في كل مرحلة من مراحل السلسلة.

أهمية التنسيق واللوجستيات في GVCs.

تحديات العولمة للعمال في الدول المتقدمة والنامية:

في الدول المتقدمة : زيادة الضغط على الأجور، فقدان وظائف التصنيع، وتزايد اللامساواة.

في الدول النامية: فرص للتوظيف والتنمية الاقتصادية، ولكن أيضاً مخاوف بشأن ظروف العمل، حقوق العمال، ومخاطر الاعتماد على الاستثمار الأجنبي.

تحديات وفرص جديدة

سنحاول في هذا الجزء التعرف على ظواهر سوق العمل الحديثة مثل اقتصاد الوظائف المؤقتة. و كذا فهم أهمية المرونة والتعلم المستمر في مواجهة التغيرات و سننظر إلى الاتجاهات الناشئة والحلول الممكنة لمستقبل العمل.

اقتصاد الوظائف المؤقتة/الحرّة: (Gig Economy)

خصائصه: العمل المستقل، العقود قصيرة الأجل، الاعتماد على المنصات الرقمية) مثل (Upwork). ،Deliveroo ،Uber

مزاياه: المرونة للعمال، انخفاض تكاليف التشغيل للشركات، فرص دخل إضافي.

عيوبه: عدم اليقين في الدخل، غياب الضمان الاجتماعي ومزايا الموظفين التقليدية (التأمين الصحي، الإجازات المدفوعة)، صعوبة تنظيم العمل.

الحاجة إلى المرونة والتعلم المستمر: (Lifelong Learning)

في ظل التغيرات السريعة في المهارات المطلوبة، يصبح التعلم المستمر وإعادة اكتساب المهارات (Reskilling) وتطوير المهارات (Upskilling) أمراً حاسماً للعمال للبقاء قابليين للتوظيف.

دور المؤسسات التعليمية والشركات والحكومات في دعم التعلم المستمر.

السياسات المطلوبة للتكيف مع مستقبل العمل:

الدخل الأساسي الشامل (Universal Basic Income - UBI) مناقشة مفهوم UBI كشبكة أمان في عالم قد تقل فيه فرص العمل التقليدية. (جدواه، تمويله، آثاره على حوافز العمل).

شبكات الأمان الاجتماعي المحسنة: تكييف أنظمة التأمين ضد البطالة، المعاشات التقاعدية، والتأمين الصحي لتناسب أشكال العمل الجديدة) مثل عمال (Gig Economy).

إصلاح التعليم: إعادة تصميم المناهج الدراسية لتركيز على المهارات التي لا يمكن أتمتها بسهولة (التفكير النقدي، الإبداع، حل المشكلات، المهارات الاجتماعية والعاطفية).

سياسات إعادة التوزيع: دور الضرائب والتحويلات في معالجة اللامساواة المتزايدة.

المحور السابع:

الهجرة، التمييز، واللامساواة في سوق العمل

المحور السابع: الهجرة، التمييز، واللامساواة في سوق العمل

الهجرة وأسواق العمل

تعد الهجرة من أهم الظواهر الاقتصادية والاجتماعية التي تشكل أسواق العمل العالمية، حيث تؤثر بشكل مباشر على موازين العرض والطلب، مستويات الأجور، والإنتاجية. يمكن تحليل هذه التأثيرات من خلال تقسيمها إلى آثار على الدول المضيفة (المستقبلية) والدول المرسلات (الأصلية).

الدوافع المعقدة وراء الهجرة:

والتي يمكن تصنيفها إلى:

- عوامل الدفع: (Push Factors) الأسباب التي تدفع الناس إلى مغادرة أوطانهم (مثل الفقر، البطالة، النزاعات، الكوارث الطبيعية، عدم الاستقرار السياسي).
- عوامل الجذب: (Pull Factors) الأسباب التي تجذب المهاجرين إلى بلدان معينة (مثل فرص العمل الأفضل، الأجور الأعلى، الاستقرار الاقتصادي، الأنظمة التعليمية والصحية الجيدة، لم الشمل العائلي).
- نماذج الهجرة الاقتصادية: سنناقش نظريات مثل "نظرية رأس المال البشري" للهجرة ونماذج "هجرة الشبكات".

أولاً: التأثيرات على أسواق العمل في الدول المضيفة (المستقبلية)

1. عرض العمالة والأجور:

- توسيع العرض: تؤدي الهجرة إلى زيادة فورية في قوة العمل. في المدى القصير، قد يؤدي ذلك إلى ضغوط نزولية طفيفة على أجور العمال المحليين الذين يمتلكون مهارات مشابهة للمهاجرين (غالباً في الوظائف منخفضة المهارة).

- التكامل لا التنافس: تشير الدراسات (مثل تقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) إلى أن المهاجرين غالباً ما يشغلون وظائف "تكمّل" العمالة المحلية ولا تستبدلها، مثل الأعمال الشاقة أو التي تتطلب مهارات نادرة، مما يحسن من كفاءة السوق الكلية.

2. تحفيز الطلب:

- المهاجرون ليسوا فقط عمالاً بل هم مستهلكون أيضاً؛ فزيادة عدد السكان ترفع الطلب على السلع والخدمات، مما يدفع الشركات للتوسع وتوظيف المزيد من العمال (تأثير "الكتلة العمالية" أو (Lump of Labour Fallacy).

3. الابتكار والإنتاجية:

- تساهم هجرة الكفاءات (High-skilled migration) في جلب ابتكارات جديدة وزيادة براءات الاختراع، مما يرفع من مستوى الإنتاجية العامة للدولة

المضيفة.

4. التأثير على الفجوات القطاعية:

- تساعد الهجرة في سد العجز في قطاعات حيوية تعاني من نقص العمالة المحلية، مثل قطاع الرعاية الصحية (الأطباء والممرضين) والزراعة والبناء.

ثانياً: التأثيرات على أسواق العمل في الدول المرسل (الأصلية)

1. تخفيف البطالة:

- تساعد الهجرة في تقليل الضغط على سوق العمل المحلي في الدول التي تعاني من فائض في العمالة ومعدلات بطالة مرتفعة، مما قد يؤدي لرفع أجور العمال الباقين في الداخل نتيجة انخفاض العرض.

2. استنزاف العقول: (Brain Drain)

- يعد هذا التأثير الأبرز سلبياً، حيث تخسر الدول النامية كفاءاتها المتعلمة (أطباء، مهندسون، باحثون)، مما يعيق التنمية المحلية طويلة الأمد ويخلق نقصاً في الخدمات الأساسية.

3. التحويلات المالية (Remittances)

- تعد التحويلات مصدراً ضخماً للعملة الصعبة وتساهم في تحسين مستوى معيشة الأسر، مما قد يحفز النشاط الاقتصادي المحلي ويخلق فرص عمل غير مباشرة في قطاعات الخدمات والبناء في الدولة الأم.

4. اكتساب الخبرات (Brain Gai)

- في حال عودة المهاجرين لاحقاً، فإنهم يجلبون معهم مهارات وخبرات تقنية وإدارية متطورة تساهم في تطوير سوق العمل المحلي وتأسيس مشاريع ريادية.

ثالثاً: ديناميكيات عامة وتحديات

- التفاوت في الأجور: غالباً ما يبدأ المهاجرون بأجور أقل من المواطنين الأصليين (فجوة تصل إلى 34% في بعض دول OECD عند الدخول)، لكن هذه الفجوة تتقلص تدريجياً مع الاندماج واكتساب اللغة والخبرة المحلية.
- القطاع غير الرسمي: في حالات الهجرة غير النظامية، قد يتوسع القطاع غير الرسمي (Informal sector)، مما قد يؤدي إلى استغلال العمالة المهاجرة وضياع حقوقهم، ويؤثر سلباً على معايير العمل العامة.
- التغيير الديموغرافي: تساعد الهجرة في تعويض شيخوخة السكان في الدول المتقدمة، مما يحافظ على استدامة أنظمة المعاشات والنمو الاقتصادي من خلال توفير دماء شابة في سوق العمل.

الخلاصة

تأثير الهجرة على أسواق العمل ليس "صفرياً" (خسارة طرف ليربح آخر)، بل هو عملية معقدة تعتمد نتائجها على سياسات الاندماج، مستوى المهارات، وحاجة السوق. فبينما قد يواجه بعض العمال المحليين ضغوطاً في المدى القصير، فإن الاقتصاد الكلي غالباً ما يجني ثماراً إيجابية تتمثل في النمو، الابتكار، ومعالجة نقص العمالة.

تحليل المجموعات البيانات الكبيرة (Big Data) والتعلم الآلي (Machine Learning) في اقتصاد العمل

أحدثت الثورة الرقمية طوفاناً من البيانات الكبيرة، وتوفر أدوات التعلم الآلي طرقاً جديدة لتحليلها. سنحاول في هذا الجزء التعرف على:

- فهم الإمكانيات والقيود المتعلقة باستخدام البيانات الكبيرة والتعلم الآلي في اقتصاد العمل.
- التعرف على كيف يمكن أن تسهم هذه الأدوات في فهم أعمق لأسواق العمل.

كيف يمكن أن تسهم هذه الأدوات في فهم أسواق العمل:

مصادر البيانات الجديدة: بيانات الرواتب الضخمة، بيانات إعلانات الوظائف عبر الإنترنت، بيانات مواقع التواصل الاجتماعي، بيانات تتبع العمالة.

تحليل أنماط التوظيف والبحث عن عمل: استخدام خوارزميات التعلم الآلي لتحديد المهارات المطلوبة، التنبؤ بالبطالة، ومطابقة العمال بالوظائف بشكل أكثر كفاءة.

التعرف على التمييز: تحليل أنماط التوظيف والأجور على نطاق واسع للكشف عن التحيزات غير المرئية.

قياس المهام والمهارات: استخدام معالجة اللغة الطبيعية (NLP) لتحليل أوصاف الوظائف واستخلاص معلومات حول المهام والمهارات.

النمذجة التنبؤية: التنبؤ بمستقبل أسواق العمل في ظل التغيير التكنولوجي والعمولة.

التحديات والقيود:

مشاكل الخصوصية والأخلاقيات في استخدام البيانات الكبيرة.

"الصندوق الأسود (Black Box) للعديد من نماذج التعلم الآلي، مما يجعل تفسير النتائج السببية صعباً.

التحيزات الكامنة في البيانات نفسها. (Bias in, Bias out)

أهمية الجمع بين التعلم الآلي ومنهجيات الاستدلال السببي. (Athey & Imbens, 2017)

المراجع :

- 1) Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. **University of Chicago Press.**
- 2) Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2018). Modern Labor Economics: Theory and Public Policy (13th ed.). **Routledge.**
- 3) McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2020). Contemporary Labor Economics (12th ed.). **McGraw-Hill Education.**
- 4) Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). Labor Economics. **MIT Press**

6. Altonji, J. G., & Card, D. (Eds.). (1999). Handbook of Labor Economics (Vols. 3A & 3B). **Elsevier.**
7. Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. **Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.**
8. Card, D. (1990). "The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market." *Industrial and Labor Relations Review*, 43(2), 245-257.
9. Angrist, J. D., & Krueger, A. B. (1991). "Does Compulsory School Attendance Affect Schooling and Earnings?" *The Quarterly Journal of Economics*, 106(4), 979-1014.
10. Acemoglu, D., & Pischke, J. (1999). "The Structure of Wages and Investment in General Training." *Journal of Political Economy*, 107(3), 539-572
11. Katz, L. F., & Murphy, K. M. (1992). "Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors." *The Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 35-78.
12. Autor, D. H., Dorn, D., & Gordon, H. (2013). "The China Syndrome: Local Labor Market Impacts of Import Competition in the United States." *American Economic Review*, 103(6), 2121-68.
13. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2017). "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets." NBER Working Paper No. 23285.
14. Chetty, R., Friedman, J. N., Hendren, N., Lindo, J., & Majerovitz, O. (2014). "How Does Your Kindergarten Classroom Affect Your Earnings? Evidence from Project STAR." *The Quarterly Journal of Economics*, 129(4), 1525-1660.
15. Dube, A., Giulietti, C., & Leonard, J. (2023). "The Effects of Minimum Wages on Prices: Evidence from the UK." *American Economic Review*, 113(1), 160-205.

