

اقتصاد کار

و

نیروی انسانی

انتخاب در بازارهای کار

دان بلانت ، مارک جکسون

ترجمه: محسن رنانی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اقتصاد کار و نیروی انسانی

مارک جکسون

دان بلانت

مترجم:

محسن رِنانی

انتشارات فلاح ایران

۱۳۷۳

LABOR ECONOMICS

Choice in Labor Markets

by:

Don Bellante and Mark Jackson

McGraw-Hill Book Company

1983

نام کتاب: اقتصاد کار و نیروی انسانی

نویسندگان: دان بلانت، مارک جکسون

مترجم: محسن رنانی

ناشر: انتشارات فلاح ایران، اصفهان، صندوق پستی ۸۱۴۶۵/۱۴۷۵

چاپ: اول، تیر ماه ۱۳۷۳

لیتوگرافی: پیمان

چاپخانه: کیوان

تیراژ: ۲۰۰۰

گنجیده‌ها:

۹۰.....	سخن مترجم.....
۱۱.....	پیش‌گفتار.....
	فصل اول: درآمدی بر اقتصاد کار
۱۴.....	مدل اقتصادی نئوکلاسیک.....
۱۵.....	فرد.....
۱۵.....	خودبهبودی: بیشینه سازی مطلوبیت در جهان بدون کمیابی.....
۱۸.....	انتخاب و هزینه، نتیجه کمیابی.....
۲۱.....	مفهوم پیش‌بینی در اقتصاد نئوکلاسیک.....
۲۳.....	اقتصاد به عنوان یک سیستم روابط سازمان یافته.....
۲۵.....	اقتصاد کار به عنوان زیرسیستمی از سیستم اقتصاد.....
۲۸.....	برنامه این کتاب.....
۲۸.....	پرسش و تمرین.....
	فصل دوم: تقاضای نیروی کار در کوتاه مدت و بلند مدت
۳۳.....	مفهوم تقاضا.....
۳۴.....	تقاضا برای کار در کوتاه مدت.....
۳۴.....	روابط تولید: تولید نهایی فیزیکی.....
۳۸.....	نمودار ارزش تولید نهایی فیزیکی.....
۴۱.....	VMPP همان منحنی تقاضای بنگاه برای نیروی کار است.....
۴۳.....	تقاضا برای نیروی کار در بلندمدت.....
۴۳.....	تعدیل در سرمایه بنگاه.....*
۴۹.....	پرسش و تمرین.....

۵۱.....	پیوست فصل دوم
	فصل سوم: مدل اساسی دستمزد و اشتغال
۵۶.....	تقاضای بازار برای کار
۶۳.....	تعادل در بازار کار
۶۴.....	نتایج مدل اساسی
۶۴.....	کارایی در تخصیص
۶۵.....	اختلاف دستمزد وجود ندارد
۶۷.....	اشتغال کامل
۶۸.....	عوامل تعیین کننده سطح عمومی دستمزدها
۶۸.....	فروض مدل اساسی: بازبینی برنامه کتاب
۷۱.....	چشم انداز تاریخی تئوری بازدهی نهایی
۷۱.....	وجه مردها، قانون جمعیت، و قانون مفرغ دستمزدها
۷۳.....	مارکسیسم
۷۳.....	نئوکلاسیک‌ها و انقلاب نهایی
۷۴.....	انقلاب کینزی، نظریه‌های چانه‌زنی، و علم اقتصاد نهادی
۷۵.....	تئوری بازارکار داخلی و تجدید حیات تحلیل نئوکلاسیک از بازارهای کار
۷۷.....	پرسش و تمرین
	فصل چهارم: عرضه کار در کوتاه مدت
۸۲.....	مفهوم کلی عرضه
۸۳.....	یک مدل انتخاب فردی: بیشینه‌سازی مطلوبیت
۸۳.....	مطلوبیت
۸۷.....	محدودیت‌ها
۸۹.....	بهترین ترکیب: بیشینه سازی مطلوبیت با توجه به محدودیت‌ها
۹۲.....	تغییر در محدودیت‌ها
۹۹.....	مشارکت در نیروی کار
۱۰۰.....	نیروی کار
۱۰۲.....	تصمیم برای مشارکت در نیروی کار
۱۰۴.....	تغییرات دوره‌ای در اندازه نیروی کار

- منحنی عرضه کار بازار در کوتاه مدت ۱۰۶.
- فصل پنجم: عرضه کار در بلند مدت**
- یک مدل برای تخصیص زمان ۱۱۲.
- مطلوبیت ۱۱۳.
- محدودیت‌ها ۱۱۴.
- بیشینه سازی مطلوبیت با محدودیت‌های معین ۱۱۴.
- تغییر در محدودیت‌ها ۱۱۵.
- تغییرات دیرپای در مشارکت نیروی کار ۱۱۶.
- زنان دارای همسر ۱۱۸.
- مردان ۶۵ سال به بالا ۱۲۱.
- کامل مردان ۵۵ تا ۶۴ ساله ۱۲۳.
- مردان ۱۸ و ۱۹ سال ۱۲۴.
- جمعیت و تصمیم در باره باروری ۱۲۵.
- مطلوبیت و هزینه‌های بچه‌ها ۱۲۵.
- اثرات تغییر در درآمد و دستمزد بر تعداد بچه‌ها ۱۲۶.
- تحولات جمعیت و تغییرات دستمزد واقعی ۱۲۷.
- پیوست فصل پنجم ۱۳۰.
- فصل ششم: تقابل عرضه و تقاضای کار**
- تغییرات متوسط ساعات کار و اشتغال ۱۴۰.
- عوامل تعیین کننده کشش تقاضای کار ۱۴۵.
- کشش تقاضای محصول ۱۴۶.
- نسبت هزینه‌های کار به کل هزینه‌ها ۱۴۷.
- درجه جانشینی میان کار و سرمایه ۱۴۸.
- کشش عرضه سرمایه ۱۴۹.
- جمعیت، ذخیره سرمایه، و تکنولوژی ۱۵۰.
- تأثیر بر دستمزد و اشتغال در کل اقتصاد ۱۵۰.
- مهاجرت و کشش عرضه کار ۱۵۲.
- روابط دستمزد، قیمت و بازدهی ۱۵۵.

- اقتصاد بخش عرضه و بازار کار..... ۱۵۷
- فصل هفتم: سرمایه انسانی**
- مفهوم سرمایه انسانی..... ۱۶۲
- سرمایه گذاری در برابر مصرف..... ۱۶۴
- رفتار فردی: سرمایه گذاری در آموزش..... ۱۶۵
- کارکرد بازار برای فارغ التحصیلان دانشگاهی..... ۱۶۹
- رفتار بنگاه: آموزش ضمن خدمت..... ۱۷۸
- آموزش عمومی و آموزش ویژه..... ۱۸۰
- فصل هشتم: انحصار فروش و انحصار خرید**
- انحصار فروش..... ۱۸۸
- قیمت و درآمد نهایی انحصارگر..... ۱۸۹
- نمودار درآمد تولید نهایی..... ۱۹۱
- اشتغال بهینه: مقایسه انحصارگر و بنگاه رقابتی..... ۱۹۱
- اثر انحصار فروش بر دستمزدها..... ۱۹۴
- آثار انحصار فروش بر محصول، اشتغال، و رفاه اقتصادی..... ۱۹۵
- چکیده آثار انحصار فروش..... ۱۹۷
- انحصار خرید..... ۱۹۷
- نمودار هزینه عامل نهایی..... ۱۹۸
- تصمیم‌گیری خریدار انحصارگر در باره اشتغال و دستمزد..... ۱۹۹
- آثار اقتصادی انحصار خرید..... ۲۰۰

سخن مترجم

این کتاب که به گونه‌ای روشمند، تنها در چارچوب مدلها و نظریه‌های اقتصاد نئوکلاسیک نوشته شده است، نخستین کتاب درسی اقتصاد کار از این دست می‌باشد که به زبان فارسی "ترجمه" می‌شود. نگارنده که خود این کتاب را چندین دوره آموزش داده است، آن را متنی ساده، روان و در عین حال کامل برای دانشجویان یافته است. اصل انگلیسی کتاب دارای ۱۹ فصل است که در برگیرنده موضوعات متنوعی در اقتصاد کار، از دیدگاههای اقتصاد خرد و اقتصاد کلان، است. اما متأسفانه از آن جا که در رشته‌های گوناگون علوم اقتصادی در دانشگاههای ایران، واحد اقتصاد کار اختیاری است، و معمولاً در ترمهای پایانی تحصیلات گذرانده می‌شود - و همان‌گونه که تجربه شخصی‌ام نشان داده است - در عمل امکان تدریس کل کتاب در یک ترم تحصیلی وجود ندارد. بنابراین با توجه به این مسأله و با توجه به دشواریهای گوناگون حاکم بر بازار کتاب، بر آن شدم تا اکنون ترجمه فصول نخستین آن را که مدلها و نظریه‌های اساسی اقتصاد کار را ارائه می‌دهند، در یک جلد منتشر سازم.

بنابراین آنچه در این کتاب آمده است، در برگیرنده فصل‌های یک تا هفت و فصل ده کتاب اصلی است. روشن است که این فروکاستن فصول مستلزم برخی تغییرات بوده است - مثلاً اشارت و یادآوریهایی که در پیشگفتار و فصول یاد شده کتاب اصلی، درباره بقیه فصول شده است، در ترجمه حذف شده‌اند؛ و برخی تغییرات اندک دیگر که برای پیوستگی فصول و بخش‌های ترجمه فارسی ضروری بوده‌اند. در سراسر کتاب، مثالهای فراوانی بویژه از اقتصاد آمریکا آمده است. از آن جا که بسیاری

از این مثالها، عمومی و روشنتر هستند و نکات تازه‌ای در آنها دیده می‌شود، در ترجمه آورده شده‌اند. تنها چند مورد که مثالهای بسیار خاص و مستلزم برخی آگاهیها از قوانین و دیگر رخساره‌های جامعه آمریکا بوده است، در ترجمه حذف شده‌اند.

در ترجمه این کتاب، برای برابر نهادهای فارسی واژگان اقتصادی انگلیسی، از میان آنچه پیشینیان نهاده‌اند رایج‌ترین و رساترین را برگزیده‌ام. تنها دو یا سه مورد بوده است که یا برای نخستین بار نهاده شده است یا جز آنچه پیش‌تر نهاده شده، برگزیده شده است. نیز در نوشتن واژگان، گرچه از دستورات معینی پیروی شده است اما هرجا «جدانویسی» برگزیری و آسان‌خوانی واژگان می‌افزوده، به کار گرفته شده است.

در آماده شدن این کتاب، برخی افراد شایسته سپاسند: نخست دانشجویانی که متن اولیه برای آنها فراهم آمده است و آنان با گوشزد کردن نادرستی‌های فراوانی، بر پیراستگی آن افزوده‌اند؛ سپس آقای جواد کبیری - که در بازنویسی‌ها و بقیه مراحل آماده‌سازی چاپ، همکاری فعال داشته است؛ سرانجام آقای سید سعید کاج‌آبادی - که با تایپ دقیق خود - و آقای حسن علی خاصی - که با صفحه‌آرایی گیرای خود - و مدیریت و دیگر دست‌اندرکاران انتشارات فلاح‌ت ایران - که با همکاری صمیمانه خود - در چهره بستن این کتاب، سهیم بوده‌اند؛ از همه آنان سپاسگزارم. اما همه نادرستی‌های این کتاب بر دوش من است و عزیزانی که گوشزد می‌کنند، مرا وامدار خویش می‌سازند.

در این جا بر خود لازم می‌بینم از پدر و مادرم، که بزرگواریهای آنان دشواریهای فراوانی را در زندگی‌ام آسان ساخته است، صمیمانه سپاسگزاری کنم. اما همسرم، او نه تنها در آماده‌سازی این کتاب یاریم کرده است، بلکه بی‌همراهی‌ها و صبوریهای او این کتاب چهره نمی‌بست، سپاسش می‌گیریم و این ترجمه را به او تقدیم می‌کنم.

پیش‌گفتار

این یک کتاب درسی اقتصاد کار است. این کتاب را برای دانشجویانی نوشته‌ایم که اصول علم اقتصاد را به خوبی فرا گرفته‌اند. بیش از این چیزی لازم نیست. روش ما این است که در فصول نخستین، چارچوب اولیه بحث را ارائه می‌کنیم و سپس در فصل‌های بعدی آن را برای تحلیل موضوعات مهم اقتصاد کار، به کار می‌بریم. فصل‌های ۲ تا ۶ هسته اصلی کتاب را تشکیل می‌دهند. در حقیقت فصل‌های بعدی گسترش برخی از جنبه‌های مطرح شده در این فصول است. با شروع از یک مدل ساده، دانشجویان به آهستگی به فهم کامل تری از بازار کار دست می‌یابند. برای ما و برای شما که روش ما، نسبت به روشهای نوعی نامنظمی که در بیشتر متون اقتصاد کار به کار گرفته شده است، به دانشجویان درک کامل تری از بازار کار می‌دهد.

تفاوت این متن با بیشتر متن‌های دیگر موجود چیست؟ پیش از همه، این کتاب به گونه‌ای سازگار، کلاً یک روش نظری انتخاب یعنی روش نئوکلاسیک را به کار برده است. خواه موضوع چانه‌زنی جمعی بوده باشد، یا تبعیض یا اقتصاد آموزش و پرورش، بحث در همین چارچوب بسط یافته است. این روش کمک می‌کند تا از استدلال موردی و تک منظوره بپرهیزیم. گرچه این کار در کتابهای اقتصاد کار عمومیت ندارد، اما دو مزیت دارد. نخست این که امروزه سرشت پژوهش اقتصادی تغییر کرده است، و این کتاب این تغییر را منعکس می‌کند. اساتیدی که مطالعاتشان در اقتصاد کار در دو دهه پیش بوده است، با این کتاب احساس راحتی بیشتری دارند تا کتابهایی که از قوانین کار، تاریخ اتحادیه‌های تجاری، و ساختار چانه‌زنی جمعی گفت و گو می‌کنند.

گرچه ما از اتحادیه‌ها و چانه‌زنی جمعی به عنوان موضوعاتی مهم یاد می‌کنیم، اما تأکید ما بر آثار اقتصادی آنهاست و نه بر شکل یا ساختار آنها. دیگر این که، روش ما این امکان را می‌دهد تا موضوعاتی که معمولاً در متون اقتصاد کار نمی‌آیند را وارد کنیم. موضوعاتی همچون تحلیل اقتصادی باروری و آثارش بر عرضه کار، و اختلاف میان حقوق مستخدمین دولتی و خصوصی.

کاربرد تحلیل اقتصادی استاندارد، نه تنها کتاب را برای اساتید قابل پذیرش‌تر می‌کند، بلکه برای دانشجویان نیز فهم ارتباط میان اقتصاد کار و دیگر اصول اولیه اقتصادی که آموخته‌اند را آسان‌تر می‌کند.

دان بلانت

مارک جکسون

فصل اول

درآمدی بر اقتصاد کار

اقتصاد یکی از علوم اجتماعی است که به مطالعه علل و نتایج انتخابهایی که انسانها انجام می‌دهند، می‌پردازد. اقتصاد نیروی کار به‌طور کلی پیرامون چگونگی تأثیر این گزینش‌های مردم بر فرد و اشتغال در بازار کار دور می‌زند. بنابراین همان‌گونه که از عنوان کتاب برمی‌آید، در این کتاب هدفی جز بررسی گزینش‌های افراد و نتایج آنها در بازارهای کار نداریم.

مردم چگونه بین عرضه کردن و عرضه نکردن خدمات نیروی کار، انتخاب می‌کنند؟ اگر تصمیم گرفتند جزء نیروی کار باشند، چگونه تصمیم می‌گیرند چند ساعت کار کنند یا چند ساعت در شغل دومی مشغول به کار شوند؟ بنگاهها چگونه تعداد استخدام کارگر را مشخص می‌کنند؟ بنگاهها بر چه اساسی تصمیم می‌گیرند کارکنان موجود را ساعات بیشتری به کار بگیرند یا کارمندان بیشتری استخدام کنند؟ دست اندرکاران اتحادیه‌های کارگری، استراتژی مذاکره و چانه‌زنی خود را چگونه برمی‌گزینند؟ کارگزاران دولتی اندازه اشتغال دولتی را بر چه اساسی مشخص می‌کنند؟

نتایج این انتخابهای مردم چیست؟ اگر کارفرمایان تصمیم بگیرند در باره زنان به عنوان کارمند بالقوه تبعیض قائل شوند، نتایج آن بر دستمزد زنان چیست؟ بر دستمزدهای مردان چه؟ اگر زنان متأهل بیشتری بخواهند وارد بازار کار شوند، اثر آن بر نرخ بیکاری نوجوانان چه خواهد بود؟ بر درآمدهای صاحبان مهد کودکیا چگونه؟ هیچ کس نمی تواند به راحتی برای این پرسشها، پاسخ فراهم آورد. واقعیات و روابط این جهان آنچنان سر راست نیستند که به راحتی قابل فهم باشند. فهم آنها گرچه ناشدنی نیست اما به سادگی نیز به دست نمی آید. در این کتاب، هدف ما ارائه یک سیستم شناخت تحلیلی به نام اقتصاد نئوکلاسیک است و کاربرد این چارچوب تفکر به منظور آن که بهترین فهم ممکن از انتخابهای انسانها و نتایج آنها در بازارهای کار فراهم آید.

۱-۱ مدل اقتصادی نئوکلاسیک

اقتصاد نئوکلاسیک از یک مدل برای رفتار هدفمند افراد شروع می کند. فرض می شود که افراد دارای سلیق^۱، ترجیحات^۲، خواسته ها^۳ و امیال^۴ خاص خود هستند و سعی در برآورده کردن آنها دارند. بشر امروز در جهانی زندگی می کند که کمیابی^۵ وجه مشخصه آن است؛ آنها با محیط بیرون از خود مواجه اند که در آن محدودیت های وجود دارد که مغایر با ارضای نیازهای آنهاست. به دلیل وجود این محدودیت ها، هیچ فردی قادر به تأمین تمام خواسته ها و تمایلاتش نیست؛ رسیدن به بیش از یک هدف مستلزم قربانی کردن سایر اهداف است. بنابراین افراد مجبورند گزینش کنند. اقتصاد روشن می کند که چگونه افراد با سلیق، ترجیحات و هزینه های معین، دست به بهترین انتخاب می زنند. مهم تر آن که، اقتصاد روشن می کند که افراد چگونه رفتار خود را،

1-tastes

2-preferences

3-wants

4-desires

5-scarcity

همچنان که هزینه‌ها و یا سلاقی و ترجیحاتشان عوض می‌شود، تغییر می‌دهند.

۱-۱- الف فرد^۶

این فقط افراد هستند که می‌توانند گزینش کنند؛ فقط افراد دارای ارزشها و تمایلات هستند. با این مفهوم، مدل نئوکلاسیک، یک مدل فردگرایانه^۷ است. حتی در زمینه تصمیم‌گیری جمعی (انتخاب جمعی)^۸ تحلیل، بر فرد متمرکز است. گرچه ممکن است بارها شنیده باشید که «حکومت تصمیم گرفته است» یا این که «مجلس تصمیم گرفته است»، اما اقتصاد، این تصمیمات گروهی را به عنوان نتیجه‌روندی که در آن، انتخاب با افراد است، بررسی می‌کند.

پس اقتصاد نئوکلاسیک، آن انتخابهایی که افراد در نقش مصرف‌کننده یا تولیدکننده دارند را بررسی می‌کند. در ادامه این فصل، مشخصه‌های مدل نئوکلاسیک را که در آن، فرد به عنوان مصرف‌کننده نگریسته می‌شود، به دست خواهیم داد. به همین سادگی می‌توانیم، فرد را به عنوان تولیدکننده برگزینیم. همچنان که پس از این خواهیم دید، سرشت مسأله انتخاب، که هر دو مصرف‌کننده و تولیدکننده با آن روبه‌رو هستند، یکسان است.

۱-۱- ب خود بهسازی^۹: بیشینه‌سازی مطلوبیت^{۱۰} در جهان بدون کمیابی

اقتصاد نئوکلاسیک فرض می‌کند هر فردی می‌کوشد تا سلاقی، ترجیحات، خواسته‌ها و تمایلات خودش را با مصرف کالاها، برآورده سازد. مطلوبیت نیروی ارضاکننده خواسته‌هاست که در کالاها نهفته است. منظور اقتصاددانان از «کالا»^{۱۱} به‌طور ساده

6-the Individual

7-individualistic

8-public choice

9-self-improvement

10-utility maximization

11-goods

کالاهای مادی نیست. خیلی از کالاها - و شاید اکثرشان - هرگز کالای مادی نیستند. امنیت یک نوع کالا است، آسایش نوعی کالا است، عشق هم نوعی کالا است. از مصرف کالاهاست که مطلوبیت به دست می‌آید. افزون بر این، مطلوبیت چیزی ذهنی است، شما از اسب سواری لذت می‌برید، هم اتاقی شما نه. هم اتاقی شما از اسکی مطلوبیت می‌برد، شما نه. خانم‌ها از رقص لذت می‌برند، آقایان نه. اختلاف بین افراد در سلیق و ترجیحات بسی فراوان است. در عین حال اقتصاد نمی‌کوشد بگوید این سلیق و ترجیحات، این خواسته‌ها و تمایلات، چگونه شکل گرفته‌اند یا چگونه با گذشت زمان تغییر می‌کنند؛ اقتصاد، الگوی سلیق و ترجیحات همه افراد را معین و معلوم می‌انگارد.

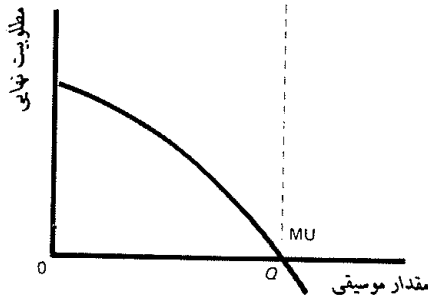
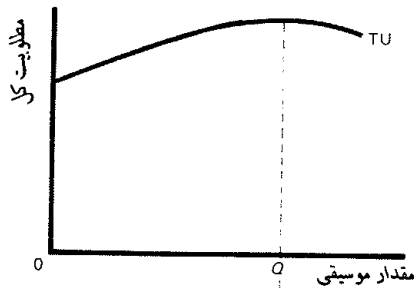
با وجود مشخص بودن الگوی سلیق و ترجیحات افراد، اقتصاددانان برای فرد، دو فرض در نظر می‌گیرند: (۱) او کالای بیشتر را به کالای کمتر ترجیح می‌دهد؛ (۲) مطلوبیت نهایی او با مصرف بیشتر از یک کالا، کاهش می‌یابد. بیابید این دو جزء مدل نئو کلاسیک را بیشتر بررسی کنیم.

در نظر بگیرید که فردی، مثلاً با جادو، به شما این امکان را بدهد که تا آن‌جا که دلتان می‌خواهد کالای مجانی داشته باشید. باز مقصودمان از «کالا» هر چیزی است که به شما مطلوبیت بدهد. آیا شما کمتر از آنچه فعلاً مصرف می‌کنید بر می‌دارید یا بیشتر؟ اقتصاد فرض می‌کند افراد بیشتر بر می‌دارند نه کمتر.

فرض مطلوبیت نهایی نزولی، می‌گوید همچنان که فرد، با ترجیحات و سلیق معین، از هر کالایی بیشتر مصرف می‌کند، مطلوبیت کل او افزایش می‌یابد، اما با یک نرخ کاهنده، که می‌توان گفت: مطلوبیت نهایی - که تغییر در مطلوبیت کل به علت تغییر در مصرف کالا است - نزولی است. این فرض، بیانگر این است که ترجیحات فرد، رتبه‌بندی و منظم شده‌اند و به ترتیب واحدهای اولیه یک کالا، نیازهای با ارزش‌تر را برآورده می‌کنند و سپس نیازهای بعدی را.

دنیایی را مجسم کنید که در آن همه افراد می‌توانند درآمد، وقت، اجناس، دوستی،

دانش و تمامی کالاهاى ديگر را براساس سلايق و ترجيحاتشان، هر چقدر مى خواهند داشته باشند. در چنين دنيايى، افراد از هر کالا آنقدر مصرف مى کنند تا مطلوبيت نهايى آن صفر شود. اين مسأله در شکل (۱ - ۱) نشان داده شده است. گيريم اين فرد، با سلايق و ترجيحات معين، با گوش دادن به موسيقي، مطلوبيت مى برد. هرچه مصرف موسيقي زيادتر مى شود، مطلوبيت کل افزايش مى يابد، اما با يک نرخ کاهنده؛ يعنى مطلوبيت نهايى کاهش مى يابد. فرد به اندازه OQ موسيقي مصرف مى کند، يعنى مقدارى که با آن، مطلوبيت کل به بيشينه خود مى رسد و مطلوبيت نهايى صفر مى شود. روشن است که اين، جهاني نيست که ما در آن زندگى مى کنيم يا دوست داريم در آن زندگى کنيم، چرا که شايد تأسف بار باشد؛ چنين جهاني بى معنى است. افراد به اندازه اى که از کالاها دوست دارند، مصرف نمى کنند. خواسته هاى افراد، بيش از ابزارهاى

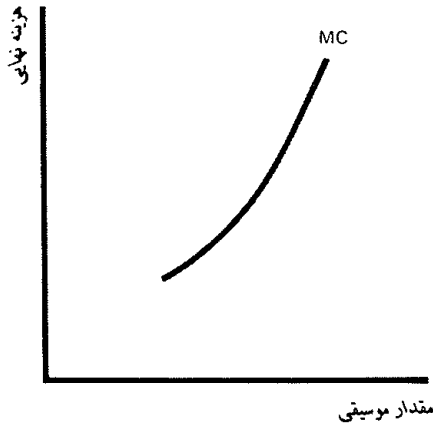


شکل ۱ - ۱ ارتباط میان مطلوبيت کل، مطلوبيت نهايى، و مصرف موسيقي. افزايش در مقدار مصرف موسيقي مطلوبيت کل را تا مقدار OQ افزايش مى دهد. وقتى مطلوبيت کل در حداکثر است، مطلوبيت نهايى برابر با ۰ مى شود.

است که آنها را برآورده می‌سازند، و این همان مفهوم کمیابی مورد نظر اقتصاددانان است. کمیابی به جنس‌گران قیمت یا به کمبود یک کالا اشاره ندارد. کمیابی یک شرط فراگیر است و برای اقتصاددانان، این فکر که بتوان به «آن سوی کمیابی» قدم نهاد، بی‌معنی است.

۱-۱- پ انتخاب و هزینه، نتیجه کمیابی

به دلیل وجود کمیابی، افراد باید انتخاب کنند و در انتخاب یک بدیل^{۱۲}، ضرورتاً بایستی بدیل‌های دیگر را فدا کنند. یعنی این‌که باید متحمل هزینه شوند. پس مفهوم هزینه، همان مفهوم از دست دادن بدیل‌های دیگر است. با ارزش‌ترین بدیلی که برای به دست آوردن یک کالا باید از دست بدهیم، همان هزینه آن کالا است. مثالمان را از آن شخص و مصرف موسیقی، دنبال می‌کنیم. او برای مصرف بیشتر از موسیقی، ضرورتاً باید دست از دیگر کالاها بشوید. احتمالاً ابتدا، بدیل‌های کم ارزش‌تر فدا می‌شوند؛ اما همچنان‌که مصرف فرد از موسیقی زیادتر می‌شود او مجبور می‌شود بدیل‌های با ارزش‌تر را فدا کند. بنابراین منحنی هزینه نهایی – منحنی‌ای که نشان می‌دهد با تغییر مصرف موسیقی، هزینه کل چگونه تغییر می‌کند – شیب مثبت خواهد داشت. در شکل (۱-۲) یک منحنی هزینه نهایی را نمایش داده‌ایم. این نیز هزینه نهایی گوش دادن به موسیقی را نشان می‌دهد. فرد ممکن است ابتدا بدیل‌های کم ارزش‌تر را برای مصرف بیشتر موسیقی فدا کند – مثلاً از تماشای تلویزیون و نوشتن نامه چشم‌پوشد. اما همچنان‌که زمان بیشتری صرف گوش دادن به موسیقی کند، باید بدیل‌های با ارزش‌تری از دست بدهد. بنابراین هزینه‌ها با مصرف هر کالا ارتباط می‌یابد و هزینه نهایی، اندازه با ارزش‌ترین بدیلی است که باید برای داشتن مقدار اضافی آن کالا، از دست داد.



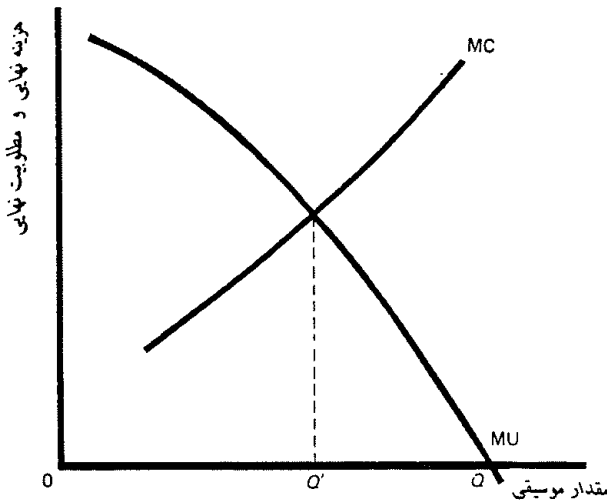
شکل ۱-۲ هزینه نهایی مصرف موسیقی. همچنان که فردی موسیقی مصرف می‌کند، نخست کم ارزش‌ترین جانشین‌ها فدا می‌شوند، اما با افزایش مصرف لازم است جانشین‌های پر ارزش‌تر فدای مصرف موسیقی شوند. بنابراین هزینه نهایی مصرف موسیقی با افزایش مصرف، افزایش می‌یابد.

۱-۱-۱- ت خود بهسازی: پیشینه سازی مطلوبیت با هزینه‌های معین

به علت وجود هزینه‌ها، افراد نمی‌توانند هر اندازه که دوست دارند از کالاها مصرف کنند. تصمیم به مصرف بیشتر از یک کالا، به‌طور همزمان، یعنی تصمیم به مصرف کمتر از کالاهای دیگر. افراد برچه اساسی بهترین ترکیب کالاها را برمی‌گزینند، و برچه اساسی مقادیر مختلف کالاهایی که مصرف می‌کنند را تعدیل می‌نمایند؟ به‌طور خلاصه، افراد، در جهان هزینه‌ها، چگونه مطلوبیت کل را حداکثر می‌کنند؟ در دنیای هزینه‌ها، مطلوبیت کل وقتی حداکثر می‌شود که مقدار مصرف فرد از هر کالا، به اندازه‌ای باشد که مطلوبیت نهایی دقیقاً برابر هزینه نهایی باشد. پس تغییر در مطلوبیت کل، ناشی از مصرف آخرین مقدار کالا، باید دقیقاً مساوی با ارزشمندترین بدیلی باشد که برای داشتن آن کالا از دست می‌رود. این مقدار، برای مصرف موسیقی

در شکل (۳-۱)، $0Q'$ است. لازم به یادآوری است که وضع افراد در جهان دارای کمیابی بدتر از کسانی است که در جهان بدون کمیابی هستند، چرا که آنها از همه کالاها کمتر مصرف می‌کنند و بنابراین به مطلوبیت کمتری دست می‌یابند. به یاد بیاورید که بهترین مقدار موسیقی در جهان بدون کمیابی $0Q$ می‌باشد. اما به دلیل وجود هزینه‌ها، اکنون بهترین مقدار، $0Q'$ است؛ یعنی مقدار کمتری از کالا.

اما چرا فرد، مطلوبیت نهایی و هزینه نهایی را ملاحظه می‌کند و به مقادیر دیگر، مثل مطلوبیت و هزینه‌های کل یا متوسط توجه نمی‌کند؟ زیرا رفتار هدفمند همیشه متوجه آینده است. انتخابهایی که امروز چهره می‌بندد بر نتایج آینده تأثیر می‌گذارد؛ این انتخابها نمی‌توانند گذشته را عوض کنند. در اقتصاد، گذشته‌ها گذشته است. تحلیل نهایی که اقتصاد نئو کلاسیک وارد کرده است، شناخت روشنی از این موضوع است. این تحلیل، توجه ما را بر مطلوبیت انتظاری آینده و هزینه‌های انتظاری آینده متمرکز می‌سازد. به نظر ما، مطلوبیت نهایی انتظاری و هزینه‌های نهایی انتظاری به خاطر آن



شکل ۳-۱ بهترین مقدار مصرف موسیقی. با فرض داشتن مطلوبیت نهایی و هزینه نهایی مصرف موسیقی، $0Q'$ بهترین مقدار مصرف موسیقی است. برای آخرین واحد مصرف، افزایش مطلوبیت کل دقیقاً برابر است با افزایش هزینه کل.

که انتخابهای امروز، درآینده نتیجه خواهند داد، هرگز با اطمینان مشخص نیستند و نمی‌توانند باشند. اما با وجود این، افراد بیکار نمی‌نشینند؛ آنها انتظارات خود را در مورد نتایج احتمالی انتخابهای امروز، شکل می‌دهند. ضرورتاً این جریان کاملی نخواهد بود و هیچ شکی نیست که انتظارات مردم از تجربیات گذشته آنها متأثر می‌شود.

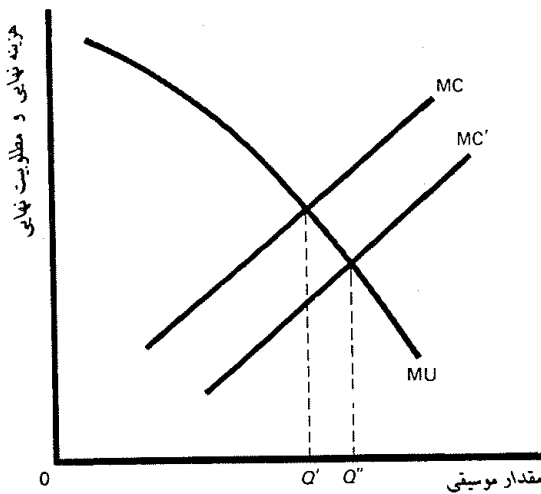
۱-۱-۱ ث مفهوم پیش‌بینی در اقتصاد نئوکلاسیک

روشن است که اگر با توجه به سلايق و ترجیحات معین و هزینه‌های مشخصی که فرد با آن روبه‌رو است، مقدار $0Q'$ بهترین باشد، پس با تغییر این شرایط، مقادیر دیگری، بهترین خواهند بود. در شکل (۱-۴)، پایین آمدن منحنی هزینه نهایی موسیقی را نمایش داده‌ایم. اکنون هزینه نهایی هر مقدار موسیقی، کمتر از قبل است. به عنوان نتیجه این تغییر، دیگر $0Q'$ بهترین مقدار موسیقی نخواهد بود، زیرا حالا برای همین مقدار، مطلوبیت نهایی (که تغییری نکرده است) بزرگ‌تر از هزینه نهایی (که تغییر کرده است) می‌باشد. اکنون فرد می‌تواند با افزایش مصرف موسیقی، به سطح بالاتری از مطلوبیت کل دست یابد. بهترین مقدار جدید $0Q''$ است و باز این مقداری است که مطلوبیت نهایی و هزینه نهایی آن دقیقاً برابرند.

در این مثال، دیدیم که فرد به خاطر تغییر در هزینه‌ها، رفتارش را تغییر داد. به همین‌گونه می‌توان تعدیلی نشان داد که از تغییر سلائق و ترجیحات حاصل می‌شود. اگرچه تحلیل اقتصادی می‌تواند تغییری که در مصرف یک کالا، مثل موسیقی، بواسطه تغییر در سلايق و ترجیحات، رخ می‌دهد را پیش‌بینی کند؛ اما پیش‌تر گفتیم که اقتصاددانان نمی‌دانند سلايق و ترجیحات چگونه شکل گرفته‌اند یا چرا تغییر می‌کنند. فرض می‌شود الگوی موجود سلايق و ترجیحات، معین باشد، اگرچه قطعاً (به گونه‌ناشناخته‌ای) تغییر می‌کند؛ اما همیشه این‌گونه می‌انگارند که چنین تغییری در سلايق و ترجیحات، در پرتو تغییر در هزینه‌ها چهره می‌بندد.

مدل نئوکلاسیک براین باور نیست که افراد بدیل‌های بی‌پایانی روبه‌رو هستند. افراد، تاجایی که به آنها مربوط است، از میان تعدادی بدیل، آن ترکیبی از کالاها که آنها را در بهترین وضع قرار دهد، انتخاب می‌کنند. به علت موقعیت‌های واقعی یا خیالی، بدیل‌های یک فرد ممکن است خیلی محدود باشد. برعکس، ممکن است فردی با یک سری گسترده از بدیل‌های قابل تصور روبه‌رو باشد؛ اما حتی اگر فرد با دامنه بسیار محدودی از بدیل‌ها مواجه باشد، سرشت اقتصاد نئوکلاسیک هنوز به طور نظری، همان مسأله انتخاب است. با این اختلاف که حالا انتخابها در دامنه بسیار محدودی از بدیل‌ها صورت می‌گیرد. مدل نئوکلاسیک هرگز فرض نمی‌کند که نتایج بر افراد تحمیل می‌شوند. این مدل، مدلی است ارادی، نه تحمیلی. همچنان که پس از این در متن خواهیم دید، خوشی یک فرد، همواره با دامنه وسیع‌تری از بدیل‌ها، افزایش می‌یابد.

اکنون که ماهیت جریان انتخاب را یادآور شدیم، بیا بید برخی از خصوصیات اصلی اقتصاد را به عنوان یک علم اجتماعی بررسی کنیم.

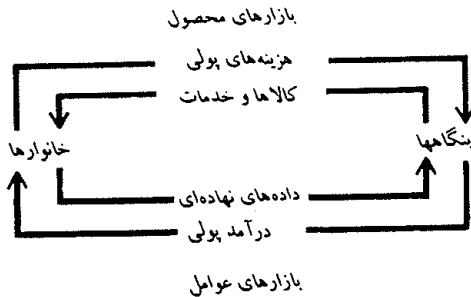


شکل ۱-۴ تغییر در هزینه‌های نهایی و رفتار فرد. با پایین آمدن منحنی هزینه نهایی از MC به MC' مصرف فرد از این کالا به اندازه $Q' - Q''$ افزایش می‌یابد.

۱-۲ اقتصاد به عنوان یک سیستم روابط سازمان یافته

مشخصه اساسی هر سیستم، نظم یا سازمان یافتگی اجزاء آن سیستم است. اقتصاد نئوکلاسیک مجموعه‌ای از روابط سازمان یافته است که به نظم نهفته در پدیده‌ای که به طور خاص برای مطالعه برگزیده است، یعنی روابط متقابل انسانی در فضای اجتماعی، توجه دارد. دیدگاه سیستمی اقتصاد همانند دیدگاه سیستمی فیزیک، شیمی، زیست‌شناسی و علوم دیگر است. از این گذشته، همه علوم این روزگار، به علم پیچیدگی‌های سازمان یافته تبدیل شده‌اند.

با داشتن نگرش سیستمی، به سرعت آشکار می‌شود که تحولاتی که بر بخشی از سیستم اقتصادی اثر می‌گذارند پیامدهای فوری برای آن بخش دارند، اما بر بقیه سیستم آثار با درنگی خواهند داشت. آثار اولیه ممکن است بسیار پرتوان باشند، اما آثار بعدی همچنان که در سراسر سیستم گسترده می‌شوند، کم رنگ می‌گردند. از سوی دیگر آثار اولیه را می‌توان با مجموعه آثار بعدی که پی در پی قدرتمند می‌شوند، مقایسه کرد. ما درگفت‌وگوهای مان، معمولاً میان آثار اولیه و آثار ثانویه تحولات سیستم اقتصادی تفاوت قائل می‌شویم.



شکل ۱-۵ گردش دورانی ساده درآمد. اعضای خانوار، عرضه‌کننده خدمات در بازارهای عوامل و متقاضی کالاها در بازارهای محصول هستند. بنگاهها، متقاضی خدمات در بازارهای عوامل و عرضه‌کننده محصولات در بازارهای محصول می‌باشند.

یک سیستم اقتصادی ساده را می‌توان با گردش دورانی درآمد که با شکل ۵-۱ ترسیم شده است نشان داد. با این مفهوم، یک اقتصاد در برگیرنده کارگزاران اقتصادی است که با هدف کنونی ما می‌توان آنها را به ترتیب به عنوان اعضاء خانوارها یا بنگاهها مشخص کرد. اعضاء خانوار عرضه کننده خدمات تولیدی (یا عوامل تولید) همچون عرضه خدمات کار به بنگاهها، هستند. خانوارها در عوض عرضه خدمات تولیدی خود به بنگاهها، درآمد پولی دریافت می‌کنند. در این معاملاتی که در بازارهای عوامل انجام می‌شود خانوارها عرضه کننده و بنگاهها متقاضی هستند. اعضای خانوار می‌توانند درآمدهای پولی خود را در بازار صرف خرید کالاها و خدماتی بکنند که بنگاهها تولید کرده‌اند. این معاملات در بازارهای محصول انجام می‌گیرد که در آنها اعضای خانوارها نقش متقاضی کالاها و خدمات، و بنگاهها نقش عرضه کننده آنها را بر دوش دارند.

این مفهوم ساده ما را توانا می‌کند تا بی‌درنگ پاسخ‌های کلی سؤالاتی که هر سیستم اقتصادی باید پاسخ گوید را دریابیم: بنگاهها چه تولید می‌کنند؟ چگونه تولید می‌کنند؟ این تولیدات به دست که می‌رسد؟ در جامعه‌ای که (بیشتر) این تصمیمات نه بوسیله یک قدرت مرکزی بلکه بوسیله اعضای منفرد خانوارها و بنگاهها گرفته می‌شود، آنچه بوسیله بنگاهها تولید می‌شود آن چیزی است که آنان انتظار دارند خانوارها با درآمد پولی‌شان بخرند. البته تولیدکنندگان شدیداً می‌کوشند بر الگوی هزینه خانوارها اثر بگذارند. مثلاً آنان می‌کوشند با تبلیغات به خانوارها الفاء کنند که محصول آنها از محصولات تولیدکنندگان رقیبشان بهتر است. نقش دیگر تبلیغات این است که خانوارها را از وجود کالاها و خدمات تازه‌ای با خبر می‌کند.

پولهایی که خانوارها صرف خرید محصولات بنگاهها می‌کنند، درآمد کل بنگاهها را تشکیل می‌دهد. برای یک بنگاه که می‌خواهد در بلند مدت باقی بماند، درآمدهای کلی که از فروش محصولاتش به دست می‌آورد باید هزینه کل تولید آن را جبران کند. هزینه کل تولید، هم شامل همه پرداخت‌های آشکاری است که به عوامل تولید داده

می‌شود و هم شامل همه هزینه‌های ضمنی همچون هزینه‌های فرصتی مدیریت است. بنگاهها پیوسته به دنبال فرصت‌هایی هستند که محصول را با هزینه کمتری تولید کنند، بویژه وقتی شرایط اقتصادی به آنان اجازه افزایش قیمت فروش را نمی‌دهد.

چه کسی و به چه مقدار کالاها و خدماتی که سیستم اقتصادی تولید می‌کند را دریافت می‌دارد؟ آثانی که با معامله در بازارهای عوامل درآمد‌های بیشتری دریافت کرده‌اند، کالاها و خدمات بیشتری می‌توانند در بازار کالا به دست آورند. در حالتی که صدقه و برنامه‌های دولتی برای جابه‌جایی درآمد از گروهی در جامعه به گروه دیگر وجود ندارد، مقدار کالاها و خدماتی که خانوارها از بازار می‌خرند، خیلی ساده، فقط به درآمد‌های به دست آمده از عرضه عوامل تولید بستگی دارد.

مفهوم گردش دورانی درآمد ما را با اجزاء یک سیستم اقتصادی آشنا می‌کند و نقش دوگانه خانوارها و بنگاهها را، هم به عنوان عرضه کننده و هم به عنوان متقاضی، یادآور می‌شود. در اقتصاد کار، توجه ما به خانوارها - به عنوان عرضه کنندگان خدمات کار، به بنگاهها - به عنوان متقاضیان خدمات کار، و به الگوهای دستمزد، اشتغال و درآمد، متمرکز می‌شود.

۳-۱ اقتصاد کار به عنوان زیر سیستمی از

سیستم اقتصاد

اقتصاد کار نیز سیستمی از روابط سازمان یافته است، اما زیر سیستمی از یک سیستم اقتصادی بزرگ‌تر است. براساس شکل ۱-۵، اقتصاد کار بر رفتار افراد هنگامی که در نقش عرضه کننده یا متقاضی خدمات کار عمل می‌کنند، انگشت می‌گذارد.

در بازار کار، تقاضا و عرضه با همدیگر، تعداد افرادی که به کار گرفته می‌شوند و دستمزدی که آنها دریافت می‌کنند را مشخص می‌نمایند. با این نگرش، بازار کار همانند بازار کالایی مثل گندم است. در هر دو بازار انتخاب‌های خریداران و فروشندگان در مبادله بازار انعکاس می‌یابد. اما بازار کار از جنبه‌های بسیار مهمی با

بازار گندم اختلاف دارد. از این گذشته، همین اختلافها میان بازار کار و بازار محصول است که برای دانشوران اقتصاد کار درخور توجه است. اگر مشخصه‌های ویژه‌ای برای بازار کار وجود نمی‌داشت، دیگر دلیلی برای وجود دوره‌های آموزشی جداگانه برای اقتصاد کار دیده نمی‌شد. تنها یک یا دو فصل در کتابهای درسی اصول اقتصاد کافی بود تا زمینه خوبی برای تحلیل بازار کار به دست بدهد.

اما بازار کار یک مشخصه یگانه‌ای دارد و همین کافی است تا آن را از همه بازارهای دیگر عوامل تولید و از همه بازارهای محصول متمایز کند. در حالی که عرضه‌کننده یک ماشین یا عرضه‌کننده گندم نه می‌داند و نه توجه دارد که ماشین و گندمش پس از فروش چگونه و کجا به کار می‌رود، برای عرضه‌کننده خدمات کار چنین نیست. به زبان آلفرد مارشال^{۱۳}، "عوامل انسانی تولید به مانند ماشین‌ها و دیگر عوامل تولید خرید و فروش نمی‌شوند. کارگر کارش را می‌فروشد اما او خود در مالکیت خودش باقی می‌ماند." افرادی که نیروی کارشان را می‌فروشند پیش از آن که تصمیم به اشتغال بگیرند، به مجموعه‌ای از شرایط کار (موقعیت و محیط محل کار، امنیت شغلی، فرصتهای ترقی، و از این دست) توجه می‌کنند. همین یک واقعیت به پیچیدگی‌هایی می‌انجامد که باعث اختلاف ریشه‌ای میان بازار کار و بازارهای دیگر می‌شود. به گونه‌ای که با نگاه‌گذرا نمی‌توان دریافت که بازار کار واقعاً یک بازار است. در نظر گرفتن همزمان همه عواملی که باعث پیچیده‌تر شدن بازار کار نسبت به بازارهای محصول می‌شوند، هم ناممکن و هم غیر ضروری است. منطقی بازار کار را می‌توان به سرعت دریافت، به شرطی که نخست مدلی ساخته شود که مشخصه‌های خاص این بازار را نادیده بگیرد و بر مشخصه‌های عمومی بازارها متمرکز شود. به طور خلاصه ما ابتدا به بررسی مدلی می‌پردازیم که بر آن مشخصه‌هایی تأکید می‌ورزد که هم در بازار گندم و هم در بازار کار عموماً وجود دارد. آنگاه روی این پایه نظری، می‌توان یک به یک خشت‌های ساختمانی را نهاد، این خشت‌ها پیچیدگی‌های مخصوص بازار

کار هستند. با وارد کردن یک به یک این پیچیدگی‌ها می‌توان اثر آنها را بر کارکرد کلی بازار بررسی کرد بدون این‌که درکمان از منطق سیستم قیمت‌ها به گونه‌ای که برای بازار کار عمل می‌کند، کاهش یابد. مدل پایه با انگاشتن فرضی ساخته می‌شود که همه غیر واقعی هستند، اما تحلیل را بسیار ساده می‌کنند. این فرض را می‌توان یک به یک سست کرد.

ارزش این روش تحلیل اقتصادی را می‌توان با مقایسه‌ای با علوم فیزیکی دریافت. در نظر بگیرید که می‌خواهیم اثر جداگانه مقاومت هوا را بر سرعت سقوط یک جسم اندازه بگیریم. مثلاً می‌خواهیم توضیح دهیم که چرا یک پر که از یک ساختمان ده طبقه‌ای به پایین پرتاب می‌شود از یک گلوله هم‌وزن خود دیرتر به زمین می‌رسد. پیش از این که ما بتوانیم اهمیت مقاومت هوا را نشان دهیم، نخست باید بدانیم اگر مقاومت هوا نمی‌بود پر و گلوله با چه سرعتی سقوط می‌کردند. این کار را با این فرض اولیه (البته غیر واقعی) که پر و گلوله سربی در خلأ سقوط می‌کنند انجام می‌دهیم. این آگاهی که در خلأ هر دوی پر و گلوله سربی با سرعت یکسان سقوط می‌کنند ما را قادر می‌کند تا به جدا کردن اثر مقاومت هوا از اثر جاذبه زمین بپردازیم.

به همین گونه، اگر بخواهیم اثر تبعیض نژادی در بازارهای کار را بر دریافتی‌های سیاهان بررسی کنیم، لازم است بدانیم اگر در بازار کار تبعیض نژادی نمی‌بود سیاهان چه دریافتی داشتند. برای دست‌یابی به این پایه نظری مقایسه، ما ابتدا باید مدلی بسازیم که در آن چنین انگاشته شده است که کارفرمایان نسبت به این‌که کارکنانشان سیاه یا غیر سیاه باشند کاملاً بی‌تفاوتند. آنگاه می‌توانیم این فرض بی‌تفاوتی کارفرمایان را سست کنیم و نتیجه آن را تحلیل نمائیم. سرانجام هدف نظریه اقتصاد این است که واقعیت‌های پیچیده جهان را قابل فهم سازد. هدف نظریه‌ای که در این کتاب می‌آید قابل فهم ساختن بازار کار است.

۱-۴ برنامه این کتاب

در فصل بعدی مدل نئو کلاسیک را به کار می‌بریم تا انتخاب‌هایی را که افراد به عنوان تولیدکنندگان دارند، بررسی کنیم. ما یک مدل اقتصاد خردی بنگاه را در دو وضعیت گسترش می‌دهیم - کوتاه مدت و بلند مدت - و در می‌یابیم که هم در کوتاه مدت و هم در بلند مدت منحنی تقاضا برای نیروی کار شیب نزولی دارد، که این نتیجه اصلی مدل نئو کلاسیک تقاضای بنگاهها برای کار است.

گرچه مدلی که در فصل ۲ به دست داده می‌شود یک مدل تقاضای بنگاه برای کار است، در فصل ۳ به ارائه یک نظریه اقتصاد کلانی نئو کلاسیک از دستمزد می‌پردازیم. مدل فصل ۳ هسته برنامه کتاب است. فصل‌های ۴ و ۵ گفتار ما از عرضه کار را پوشش می‌دهند؛ در فصل ۶ بررسی چند رابطه متقابل میان عرضه و تقاضای کار را به دست می‌دهیم. فصل ۷ دربرگیرنده بحثی از سرمایه انسانی است و در پایان در فصل ۸ از انحصار خرید و فروش بحث می‌شود.

پرسش و تمرین

- ۱- در باره این گفته که "درآمد سرانه ایالات متحده هرگز بالاتر از امروز نبوده است. بنابراین ایالات متحده کمیابی را از میان برداشته است". بحث کنید.
- ۲- فرض کنید شما از بازی تنیس لذت می‌برید. (الف) هزینه این کار چیست؟ (ب) بحث کنید چگونه هزینه‌های بازی تنیس می‌تواند کاهش یابد. آنگاه شما چه تعدیلی در مصرف این کالا انجام می‌دهید؟ چرا؟ آیا این تغییر رفتار شما نتیجه تغییر ترجیحات و سلیق است؟
- ۳- معنی این جمله چیست: "مدل اقتصادی همواره ارادی است و هرگز قطعی نیست"؟
- ۴- چه رشته‌های دیگری می‌شناسید که در آنها شما با یک سیستم روابط سازمان یافته

روبه‌رو هستید؟ چه اصول سازمان‌دهی در هر کدام وجود دارد؟
۵- اصول سازمان‌دهی علم اقتصاد را توضیح دهید.

فصل دوم

تقاضای نیروی کار در کوتاه مدت و بلند مدت

بنگاه یک واحد اقتصادی است که با تولید سر و کار دارد و تولید، به معنی تغییر شکل دادن داده‌ها^۱ (عوامل تولید) به صورت ستاده‌ها^۲ می‌باشد. تقاضای بنگاه برای داده‌ها یک تقاضای مشتق^۳ می‌باشد، مشتق از تقاضایی که مصرف کننده برای محصول بنگاه دارد. بنگاهها، از طریق کرایه کردن داده‌ها، محصولی تولید می‌کنند که با فروش آن، درآمد به دست می‌آورند. در ضمن، اجاره داده‌ها، بنگاه را متحمل هزینه‌هایی می‌کند. همان گونه که در رابطه با گردش دورانی درآمد بحث شد؛ برای این که بنگاه در بلند مدت به رشد خود ادامه دهد، باید مجموع درآمدهای حاصل از فروش محصول، بتواند هزینه‌های ناشی از تولید محصول را بپوشاند.

یک بنگاه بوسیله مدیر رهبری می‌شود. مدیر تصمیماتی درباره به کارگیری نیروی کار و دیگر عوامل تولید، مانند سرمایه، می‌گیرد. علاوه بر آن مدیر، نوع و مقدار

محصول تولیدی را به خوبی برمی‌گزینند. در اقتصادکار توجه ما روی تصمیم‌هایی است که مدیر در بارهٔ استخدام کارگر می‌گیرد. مدیر، بهترین مقدار نیروی کار را برچه اساسی استخدام می‌کند؟ و بر چه اساسی او آن مقدار را تعدیل می‌کند؟ فرض می‌شود هدف بنگاه پیشینه‌سازی سود است. سود به‌طور ساده، افزونی درآمد کل بر هزینهٔ کل بنگاه است. براساس این هدف، مدیر باید بین چگونگی تغییر درآمد کل انتظاری و چگونگی تغییر هزینهٔ کل ناشی از به‌کارگیری داده‌های اضافی، پیوند برقرار کند.

داده‌هایی که به درآمد کل بنگاه بیش از هزینه‌های کل آن می‌افزایند، توسط بنگاه استخدام می‌شوند، زیرا این کار بر سود بنگاه می‌افزاید. برعکس، داده‌هایی که بر هزینهٔ کل بیش از درآمد کل بیفزایند، هرگز به کار گرفته نمی‌شوند، زیرا با چنین تصمیمی، بنگاه زیان می‌کند.

بنگاه، با داشتن زمان کافی، همواره می‌تواند هر تعدیل ضروری را در ترکیب داده‌های تولید انجام دهد، همان‌گونه که هر تعدیل دیگری را، حتی تغییر نوع محصول، برای زنده ماندن و پایداری خویش انجام می‌دهد.

اما، ابتدا انتخاب‌های در دسترس برای یک مدیر را در دوره‌ای که در آن، انتخابها نه تنها نامحدود نیستند؛ بلکه قیوداتی نیز دارند، بررسی می‌کنیم، این همان مفهوم کوتاه‌مدت^۴ مورد نظر اقتصاددانان است. کوتاه مدت به مدت زمانی گفته می‌شود که حداقل یک عامل تولید نتواند تغییر کند. در این بررسی، سرمایه یعنی ماشین‌آلات و تجهیزات بنگاه را همان عامل ثابتی که نمی‌تواند تغییر کند، در نظر می‌گیریم. علاوه بر این، دو فرض دیگر نیز داریم:

(۱) بنگاه، محصولات خود را در بازار رقابت کامل می‌فروشد.

(۲) بنگاه، عوامل تولید خود را نیز از بازار رقابت کامل می‌خرد.

بنابراین قیمت فروش محصول و قیمت کار برای بنگاه، معین می‌باشند. مدیر

می‌تواند انتخاب کند که چه مقدار محصول خود را به قیمت متداول بازار بفروشد و چه مقدار از نیروی کار را به نرخ دستمزد بازار استخدام نماید؛ اما او نمی‌تواند تصمیم بگیرد که چه قیمتی برای محصول تولیدشده‌اش و یا چه دستمزدی برای نیروی کار، تعیین کند. قیمت این‌ها توسط بازار تعیین می‌شود.

۲-۱ مفهوم تقاضا

تقاضا، رابطه بین قیمت و مقدار می‌باشد. وقتی به تقاضای کالایی اشاره داریم، منظورمان رابطه بین قیمت و مقداری از آن کالا است که خریدار، مایل به خریدن آن است. در بارهٔ نیروی کار، تقاضا رابطه بین نرخ دستمزد - که از دید کارفرما قیمت کار است - و مقدار نیروی کاری است که کارفرما حاضر به استخدام (خرید) آن می‌باشد. بویژه منحنی تقاضا، نشان دهندهٔ بیشترین مقداری است که یک خریدار، در هر قیمت ممکن در یک دوره معین، حاضر به خرید آن است. در بارهٔ نیروی کار، منحنی تقاضا، نشان دهندهٔ بیشترین مقداری که کارفرما با توجه به نرخ دستمزد، حاضر به استخدام نیروی کار، در یک دوره زمانی است. به گفته‌ای دیگر، منحنی تقاضا، نشانگر حداکثر دستمزدی است که کارفرما، در هر مقدار ممکن از کار حاضر است بپردازد و آن مقدار را به کار بگیرد. با هر دو دید، تقاضای کار، نموداری از بدیل‌های موجود در هر دوره از زمان است.

پس، هدف ما به دست آوردن نموداری است که نشان دهندهٔ مقدار نیروی کار مورد تقاضا، در قیمت‌های مختلف نیروی کار می‌باشد. این تقاضا برای نیروی کار را از مجموعه شرایطی به دست می‌آوریم که کوتاه‌مدت نامیده می‌شود، با توجه به این که مدیر مجبور است هر دو قیمت فروش محصول و نرخ دستمزد را، به عنوان ثابت بپذیرد. پس از آن که تقاضای بنگاه برای نیروی کار را در کوتاه مدت، شرح دادیم، توجه خودمان را به تقاضای نیروی کار در بلندمدت معطوف می‌کنیم. در بلندمدت، کارفرما می‌تواند تمام عوامل تولید را تغییر دهد. نظریه‌ای که در این جا ارائه می‌کنیم،

به نام نظریه تقاضای نیروی کار بر پایه بازدهی نهایی در بازار رقابتی، شناخته شده است.

۲-۲ تقاضا برای کار در کوتاه مدت

روابطی که میان داده‌ها و ستاده‌های بنگاه وجود دارد، روابط تولیدی هستند. با معین بودن تکنولوژی بنگاه (یعنی فنی که بوسیله آن، داده‌ها به ستاده‌ها تبدیل می‌شوند)، به کارگیری داده‌های بیشتری از کار و سرمایه، محصول تولید شده زیادتری به دست می‌دهد.

۲-۲-الف روابط تولید: تولید نهایی فیزیکی^۵

روابط داده - ستاده یک بنگاه نوعی، در شکل ۱-۲ ترسیم شده است. واحدهای سرمایه به کار گرفته شده در فرآیند تولید، بر محور عمودی و واحدهای کار که بر حسب روز - کارگر^۶ اندازه گرفته‌ایم، بر محور افقی، نمایش داده شده است. منحنی‌های مزبور، ترکیبات مختلف کار و سرمایه‌ای را که بنگاه می‌تواند برای تولید «مقادیر یکسانی» از محصول به کار برد، نشان می‌دهند. این منحنی‌ها، هم‌مقداری^۷ نامیده می‌شوند. مثلاً بنگاه نوعی ما که فرض می‌کنیم ذغال سنگ استخراج می‌کند می‌تواند ۱۹ تن ذغال سنگ را با به کارگیری پنج واحد سرمایه و دو واحد نیروی کار، یا چهار واحد سرمایه و سه واحد نیروی کار، یا با هر ترکیب دیگر کار و سرمایه مربوط به همان منحنی هم‌مقداری، استخراج کند. پس کار و سرمایه در جریان تولید، جانشین همدیگر هستند.

ولی کار و سرمایه، جانشین‌های کاملی برای همدیگر نیستند (اگر باشند، دیگر، عوامل تولید مشابهی خواهند بود)، بلکه جانشین‌های ناقص می‌باشند. به همین دلیل،

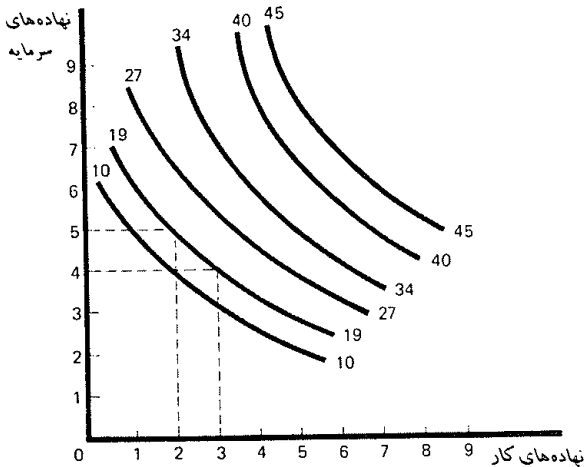
5-marginal physical product

6-worker-day

۷-isoquant، که «منحنی تولید یکسان» و «منحنی بی تفاوتی تولید» نیز خوانده می‌شود - م.

منحنی هم‌مقداری، انحناى خاص خودش را دارد. معمولاً اگر یک بنگاه، به طور پی در پی کاربرد یکی از عوامل تولید را یک واحد کمتر کند، باید از آن عامل دیگر تولید، دائماً مقادیر بیشتری به کار ببرد تا میزان تولید ثابت باقی بماند. این واقعیت، در انحناى منحنی هم‌مقداری، به طرف مبدا مختصات، بازتاب یافته است.

همان‌گونه که از شکل ۱-۲ پیداست، این بنگاه می‌تواند با به کارگیری سرمایه بیشتر، به کارگیری کار بیشتر یا به کارگیری میزان بیشتری از هر دو نهاد، تولیدش را از ۱۹ تن زغال سنگ به ۲۷ تن افزایش دهد. اگر مدیر، دارای آزادی کامل برای انتخاب باشد، او هر مقدار خاص محصول را با ترکیبی از کار و سرمایه که کمترین هزینه را دربرداشته باشد، تولید خواهد کرد. اما به خاطر این فرض که بنگاه در کوتاه مدت قرار دارد، مدیر نمی‌تواند مقدار سرمایه‌ای که فعلاً به کار می‌برد را تغییر دهد. این بنگاه، در کوتاه مدت نمی‌تواند بر محصول خود بیفزاید، مگر با افزایش به کارگیری نیروی کار.

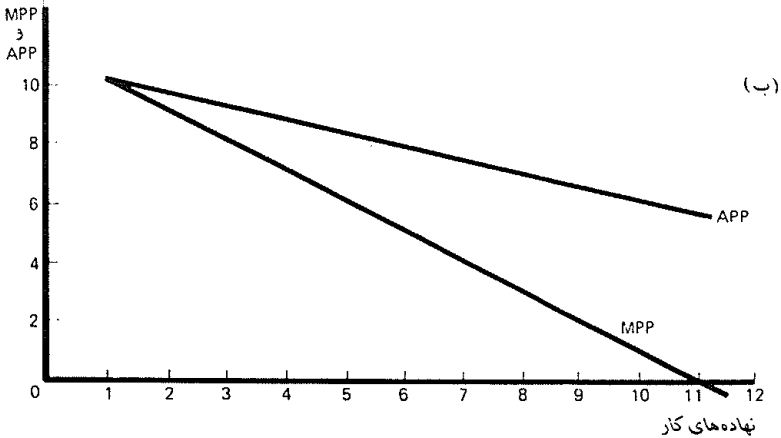
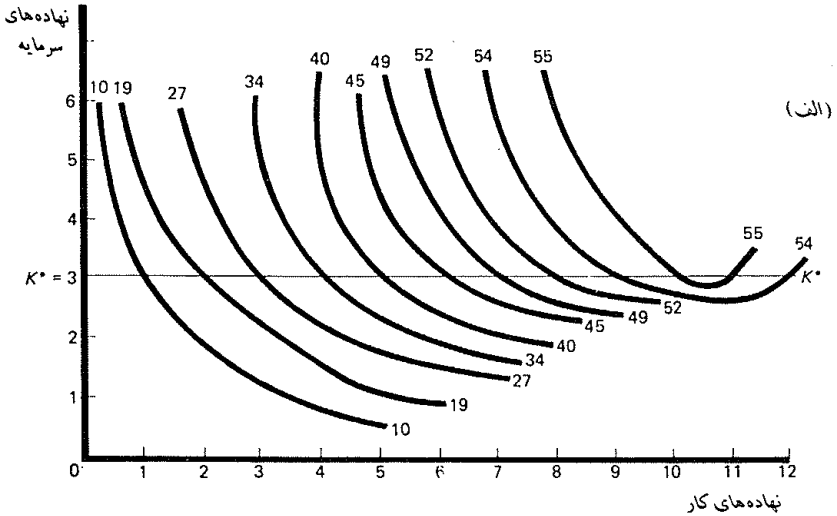


شکل ۱-۲ هم مقدارهای تولید زغال سنگ، هر مقدار خاص زغال را می‌توان با ترکیب‌های مختلفی از کار و سرمایه تولید کرد. مثلاً ۱۹ تن زغال سنگ را می‌توان با ۵ واحد سرمایه و ۲ واحد کار یا با ۴ واحد سرمایه و ۳ واحد کار تولید کرد.

تأثیر ترکیب مقدار بیشتری از کار با مقدار ثابت سرمایه در شکل ۲-۲ نشان داده شده است. اگر بنگاه سه واحد سرمایه داشته باشد، می‌توانیم تأثیر افزایش مداوم واحدهای کار، با مقدار ثابت سرمایه (که با خط K^* در نمودار ۲-۲ الف، مشخص شده است) را بر تولید کل مشاهده کنیم. وقتی یک واحد نیروی کار به کار گرفته شود، کل تولید ۱۰ واحد است؛ با دو واحد نیروی کار، تولید به ۱۹ واحد افزایش می‌یابد و به همین ترتیب تا آخر. برای تقاضای کار، بیش از آن که ستاده کل نیروی کار مهم باشد، این مسأله مورد توجه است که با به کارگیری واحدهای اضافی کار، چه مقادیری بر ستاده کل اضافه می‌شود. این افزایش در ستاده کل یا محصول کل که از افزایش یک واحد کار حاصل می‌شود، تولید نهایی فیزیکی کار^۸ محسوب می‌شود.

جدول ۲-۱، برای هر مقدار داده نیروی کار L ، رابطه میان داده کار، تولید کل TP و تولید نهایی فیزیکی MPP مربوط به شکل ۲-۲ الف را نشان می‌دهد. جدول ۲-۱ همچنین تولید متوسط فیزیکی APP کار را که متوسط محصول برای هر واحد $\frac{TP}{L}$ است، نشان می‌دهد. به دست آوردن MPP از منحنی‌های هم‌مقداری در شکل ۲-۲ ب نشان داده شده است. MPP نخستین واحد کار، ۱۰ واحد محصول می‌باشد. اگر تولید به جای ۱ واحد با ۲ واحد کار انجام شود، TP به ۱۹ واحد خواهد رسید. بنابراین MPP واحد دوم کار ۹ واحد است. MPP واحد سوم کار، برابر ۸ واحد است و به همین گونه واحدهای دیگر. با هر واحد اضافی کار، MPP کاهش می‌یابد تا آن که با واحد یازدهم به صفر می‌رسد. سپس با واحدهای بعدی، تولید کل کاهش می‌یابد یعنی MPP کار منفی خواهد بود.

اگر موجودی سرمایه بنگاه بزرگ‌تر باشد، مقادیر MPP ها، بیشتر خواهد بود. مثلاً اگر بنگاه به جای سه واحد، چهار واحد سرمایه داشته باشد، تولید نهایی نخستین واحد کار به حدود ۱۹ واحد خواهد رسید. بنابراین MPP کار خود به خود با افزایش در سرمایه بنگاه، افزایش می‌یابد.



شکل ۲-۲ استخراج تولید نهایی و متوسط فیزیکی از هم مقادیری تولید نمودار الف بیانگر مقادیر کار لازم برای تولید مقدار محصولی است که با هم مقادیری مختلف نشان داده شده است، با این فرض که این بنگاه ۳ واحد سرمایه به کار می گیرد. در نمودار ب، MPP نشان دهنده مقادیر اضافی است که با به کارگیری بی دربی واحدهای کار، به محصول کل اضافه می شود. نیز APP، تولید فیزیکی متوسط، بیانگر متوسط تولید کارگران به کار گرفته شده است. APP و MPP با استفاده از اطلاعات نمودار الف به دست آمده اند.

روابط داده - ستاده در شکل ۲-۲ و جدول ۲-۱ کاملاً کلی هستند، گرچه ارقام خاص دلخواهی برای شرح این اصول کلی انتخاب شده‌اند. چنان‌که هر بنگاه با مقدار ثابتی از سرمایه، واحدهای اضافی نیروی کار را به کارگیرد، محصول افزایش می‌یابد. در ابتدا ممکن است محصول با نرخ فزاینده یا غیر فزاینده افزایش یابد که این اساساً بسته به مشخصات یگانه جریان تولیدی ویژه آن بنگاه است. مهم‌تر این‌که می‌توان با اطمینان گفت که پس از به کارگیری مقداری کار، محصول با نرخ کاهنده افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر، MPP مثبت خواهد بود، ولی در حال کاهش است. بنابراین، بازده نرولی در تولید، نه تنها مشخصه اصلی این فرآیند تولید بلکه مشخصه اصلی تمامی فرآیندهای تولید در کوتاه مدت است. اگرچه، بازده نرولی یک پدیده فنی^۹ است، اما پیامدهای مهمی برای تحلیل‌های اقتصادی دارد. مفهوم مهم آن، این است که بعد از به کارگیری مقداری نیروی کار، بنگاه فقط در دستمزدهای پایین‌تر مایل به استخدام بیشتری از نیروی کار خواهد بود؛ زیرا پس از اشتغال مقداری کار، هر واحد اضافی‌تر، محصول اضافی کمتری را تولید می‌کند. نتیجه این‌که منحنی تقاضای کوتاه مدت برای کار همیشه شیب منفی خواهد داشت.

۲-۲-ب نمودار ارزش تولید نهایی فیزیکی^{۱۰}

ما هنوز در موقعیت تعیین تقاضای بنگاه برای نیروی کار نیستیم، زیرا ما هنوز نمی‌دانیم حداکثر قیمتی که بنگاه مایل است برای مقادیر مختلف کار پردازد، چیست. این مبلغ به درآمدی که بنگاه از فروش محصول تولید شده توسط نیروی کارش به دست خواهد آورد بستگی دارد. فرض می‌کنیم که بنگاه، تولیداتش را در بازار رقابت کامل می‌فروشد. شکل ۲-۳ تعیین قیمت را در بازار محصولی که بنگاه ستاده‌اش را می‌فروشد، نشان می‌دهد. قیمت زغال سنگ در بازار، با برخورد تقاضا برای زغال

9-engineering

10-the value of the marginal physical product

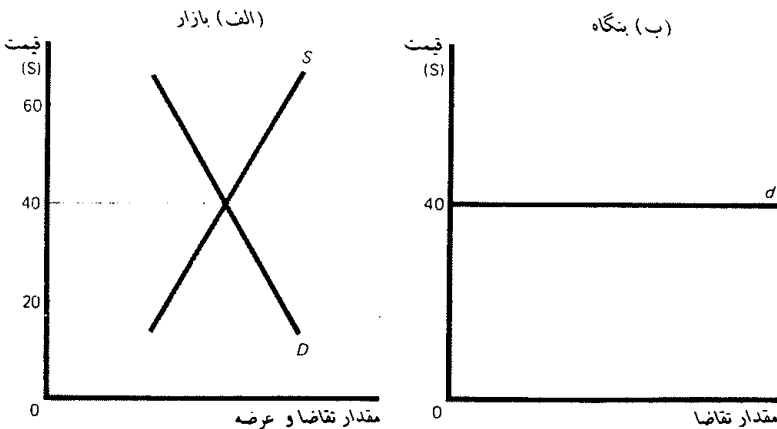
جدول ۱-۲ ارتباط میان نهاده‌های کار با محصول کل، نهایی و متوسط کار

مقدار کار	تولید کل (TP)	تولید نهایی فیزیکی (MPP)	تولید متوسط فیزیکی (APP)
۱	۱۰	۱۰	۱۰
۲	۱۹	۹	۹/۵
۳	۲۷	۸	۹
۴	۳۴	۷	۸/۵
۵	۴۰	۶	۸
۶	۴۵	۵	۷/۵
۷	۴۹	۴	۷
۸	۵۲	۳	۶/۵
۹	۵۴	۲	۶
۱۰	۵۵	۱	۵/۵
۱۱	۵۵	۰	۵
۱۲	۵۴	-۱	۴/۵

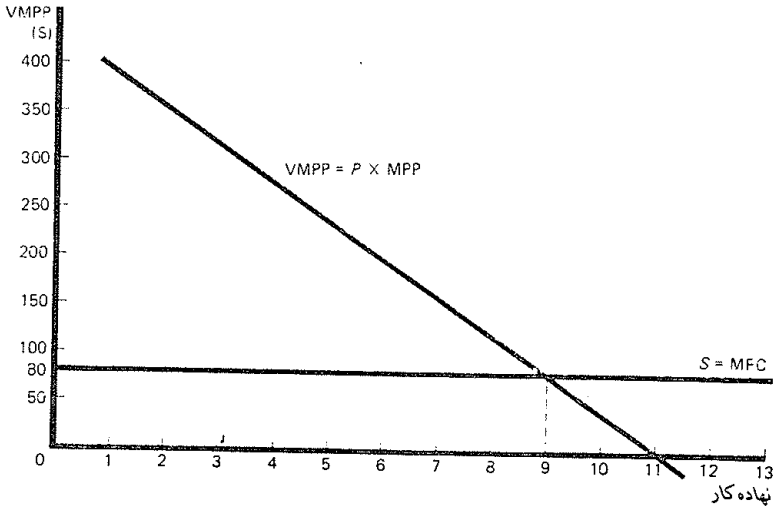
سنگ و عرضه زغال سنگ، تعیین می‌شود. شکل ۲-۳ الف نشان می‌دهد که قیمت تعادلی هر تن زغال سنگ ۴۰ دلار می‌باشد. چون این بنگاه کاملاً رقابتی است، فعالیتش هیچ تأثیری بر قیمت بازاری زغال سنگ ندارد (زیرا فروش این بنگاه نسبت به فروش کل صنعت، آنچنان کوچک است که تصمیم بنگاه، مبنی بر افزایش محصول یا خروج از صنعت، بر عرضه بازاری زغال سنگ و بنابراین بر قیمت آن هیچ تأثیری ندارد). همان طوری که شکل ۲-۳ ب نشان می‌دهد تقاضا برای محصول بنگاه می‌تواند توسط خط افقی در قیمت بازاری ۴۰ دلار بر هر تن، نمایش داده شود. بنگاه نمی‌تواند هیچ محصولی را در بالاتر از این قیمت بفروشد و هیچ دلیلی برای فروش در

پایین تر از این قیمت وجود ندارد. زیرا می تواند هر اندازه که بخواهد، در همان قیمت ۴۰ دلار، زغال سنگ بفروشد. درآمد بنگاه به ازاء هر تن زغالی که می فروشد، ۴۰ دلار افزایش می یابد، یعنی به اندازه قیمت فروش محصول.

اکنون می توانیم نموداری را که نشان دهنده افزایش درآمد بنگاه، به ازاء افزایش به کارگیری نیروی کار است، معین کنیم. وقتی یک بنگاه از نیروی کار یک واحد بیشتر به کار می گیرد، در آمدش به اندازه مقدار ارزش تولید نهایی فیزیکی VMPP افزایش خواهد یافت، که VMPP قیمت هر واحد از محصول ضرب در مقدار واحدهای محصول تولید شده توسط واحد اضافی نیروی کار (MPP نیروی کار در شکل ۲-۲ ب) می باشد. شکل ۲-۲ نمودار VMPP را برای تولیدکننده زغال سنگ نشان می دهد. همان گونه که از شکل پیداست، هر داده بعدی نیروی کار، برای بنگاه درآمد اضافی کمتر و کمتری می آورد. این به خاطر بازده نزولی در تولید می باشد. نخستین واحد از نیروی کار ۴۰۰ دلار به درآمد بنگاه اضافه می کند و دومین واحد نیروی کار، ۳۶۰ دلار و سومین واحد ۳۲۰ دلار. چون MPP واحد یازدهم نیروی کار، صفر است،



شکل ۲-۳ منحنی های تقاضا برای ذغال: بازار و بنگاه. قیمت ذغال با تقاضای بازار D و عرضه بازار S در نمودار الف تعیین می شود. در نتیجه، منحنی تقاضای بنگاه کاملاً رقابتی در قیمت ۴۰ دلار بازار، کاملاً پرکشش است.



شکل ۲-۴ ارزش تولید نهایی فیزیکی برای بنگاه کاملاً رقابتی. در هر سطح اشتغال ارزش تولید فیزیکی نهایی VMPP برابر است با تولید نهایی فیزیکی کار MPP ضرب در قیمت محصول P. نمودار VMPP همان منحنی تقاضای بنگاه برای کار است. اگر نرخ دستمزد بازار ۸۰ دلار برای هر روز - کارگر باشد، این بنگاه در برابریک منحنی عرضه کار کاملاً حساس، در این نرخ دستمزد قرار دارد، دستمزدی که همان هزینه عامل نهایی^{۱۱} این بنگاه است. این بنگاه با به کارگیری ۹ روز - کارگر از نهاده کار، سودش را حداکثر می‌کند.

استخدام آن هیچ‌گونه درآمد اضافی برای بنگاه نخواهد داشت.

۲-۲-۲ پ VMPP همان منحنی تقاضای بنگاه برای نیروی کار است

نمودار VMPP، همان منحنی تقاضای بنگاه برای نیروی کار است. این همان منحنی است، چرا که حداکثر قیمتی را که بنگاه برای مقادیر مختلف نیروی کار می‌پردازد، نشان می‌دهد. هر بنگاه، که فرض کرده‌ایم به دنبال بیشترین سود است، به گونه‌ای

آگاهانه، به هیچ داده‌ای بیش از آنچه که آن داده به درآمد کل اضافه می‌کند، نمی‌پردازد.

در شکل ۲ - ۴، خط افقی در ۸۰ دلار، عرضه نیروی کار برای بنگاه است. چون بنگاه در بازار عوامل کاملاً رقابتی قرار دارد، او می‌تواند مقدار نیروی کار مورد نیاز خود را با دستمزد ۸۰ دلار برای هر روز - کارگر استخدام نماید. این قیمت توسط عرضه و تقاضای نیروی کار در بازار تعیین می‌شود. بنابراین هزینه عامل نهایی MFC، یعنی مقدار تغییر در هزینه کل بواسطه یک واحد افزایش در استخدام، برابر است با دستمزد برای هر روز - کارگر. مقدار نیروی کاری که بنگاه با این دستمزد به کار خواهد گرفت، ۹ روز - کارگر است و در این مقدار، VMPP بنگاه برابر MFC می‌باشد. اگر این بنگاه مقدار ۸ روز - کارگر استخدام نماید، کمتر از حداکثر سود ممکن به دست می‌آورد؛ زیرا یک روز - کارگر بعدی، درآمدی بیش از هزینه پرداختی برای آن (۸۰ دلار) به وجود می‌آورد. اگر بنگاه، ۱۰ روز - کارگر استخدام نماید، او متحمل زیانی خواهد شد (بنابراین به حداکثر سود ممکن دست نمی‌یابد)؛ زیرا استخدام بیشتر از ۹ روز - کارگر، هزینه بیشتری نسبت به درآمد ایجاد شده توسط روز - کارگر نهایی، بر بنگاه تحمیل خواهد کرد. بنابراین در دستمزد ۸۰ دلار، مقدار استخدام بهینه، ۹ واحد خواهد بود. البته، اگر دستمزد بالاتر رود و به ۱۲۰ دلار برای هر روز - کارگر برسد، ۸ واحد کار، استخدام بهینه خواهد بود و اگر دستمزد به ۴۰ دلار کاهش پیدا کند، ۱۰ روز - کارگر، بهترین انتخاب خواهد بود. بنابراین مقدار تقاضا برای نیروی کار توسط هر بنگاه، با نرخ دستمزد، رابطه عکس دارد.

منحنی تقاضای نزولی برای نیروی کار، نتیجه مهم تئوری اقتصاد کار نئوکلاسیک است. بیشینه سود برای بنگاه وقتی به دست می‌آید که بهترین مقدار نیروی کار، به کار گمارده شود. در حالت رقابت کامل، این مقدار بهینه همواره آن اندازه‌ای است که VMPP آن برابر با دستمزد باشد. زیرا دستمزد، همان هزینه نهایی یک واحد نیروی کار است. علاوه، بنگاهها براساس تغییرات هزینه نیروی کار، مقدار کار به کار گرفته

شده را تعدیل می‌کنند. اگر هزینه نیروی کار بالا رود، بنگاه کارگزارانش را کاهش می‌دهد و اگر هزینه نیروی کار، کاهش یابد، بنگاه کارگزارانش را افزایش می‌دهد. بنابراین چون فرض کرده‌ایم در کوتاه مدت عامل سرمایه ثابت است، تعدیل در مقدار نیروی کار، تنها تعدیل ممکن بنگاه در حالت کاملاً رقابتی در کوتاه مدت است.

اما در شرایط دیگر، تعدیل‌های دیگری در برابر بنگاه وجود دارد. برای مثال، اگر نرخ دستمزد بالا رود بنگاه ممکن است نیروی کار کمتر ولی سرمایه بیشتری به کار گیرد. این یک تعدیل بلند مدت است که ما در بخش بعدی، در نظر خواهیم گرفت. علاوه بر این، بنگاه ممکن است قادر به بالا بردن قیمت تولیداتش، برای جبران افزایش هزینه‌های تولید باشد. اگر بنگاه، محصولات خود را در بازار رقابتی ناقص بفروشد، چنین امکانی برای آن وجود دارد، اما فعلاً این امکان و اثر آن را بر اشتغال کار نادیده می‌گیریم تا در فصل ۸ که از رقابت ناقص بحث خواهیم کرد.

۲-۳ تقاضا برای نیروی کار در بلند مدت

بلند مدت در تئوری بنگاه، بدین مفهوم است که بنگاه با تغییر شرایط اقتصادی، اصلاحات کامل انجام می‌دهد. برای بلند مدت، زمان ویژه‌ای، مثل ژوئیه آینده، وجود ندارد و نقطه‌ای نیست که در یکی از روزهای آینده فرا برسد. فرق بین تقاضای بلند مدت و کوتاه مدت، فرق بین این دو حالت است: (۱) تعدیلی که بنگاه می‌تواند در استفاده از نیروی کار انجام دهد، وقتی قادر به تغییر دیگر داده‌هایش نباشد و (۲) تعدیلی که بنگاه می‌تواند در استفاده از نیروی کار انجام دهد وقتی که قادر به تغییر دیگر داده‌هایش باشد. پس بیایید، تقاضای بنگاه برای کار در بلند مدت را بررسی کنیم.

۲-۳-الف تعدیل در سرمایه بنگاه

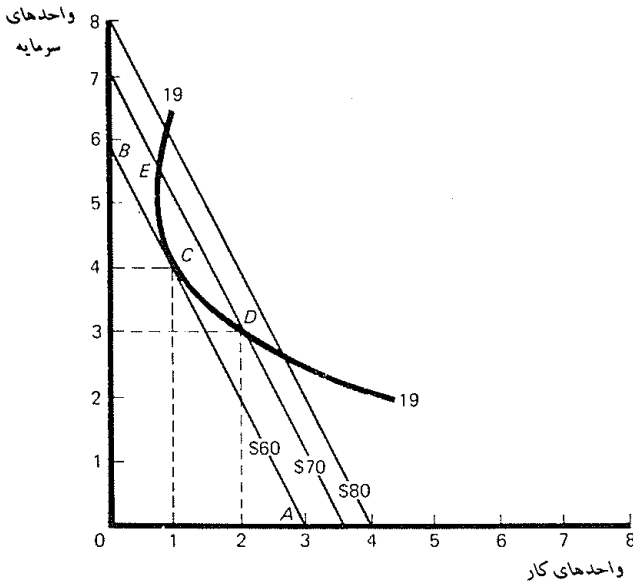
تحلیل منحنی‌های هم‌مقداری تولید نشان می‌دهد که یک سطح محصول ویژه را

می توان بوسیله ترکیبات مختلفی از کار و سرمایه تولید کرد. در شکل ۲-۵، نسبت های داده - ستاده را مشابه آنچه در فصل قبل بحث شد به کار برده ایم. همان گونه که شکل ۲-۵ نشان می دهد، یک محصول ۱۹ تنی زغال سنگ را می توان با ترکیب یک واحد کار و چهار واحد سرمایه تولید کرد. همچنین این محصول را می توان با دو واحد کار و سه واحد سرمایه تولید کرد. همان گونه که گفته ایم، ۱۹ تن زغال سنگ را می توان با هر ترکیب دیگری از کار و سرمایه، که مربوط به همان منحنی هم مقداری باشد، تولید کرد.

اگر مدیر در بلند مدت آزاد باشد (همچنان که هست) که هر ترکیبی از کار و سرمایه را انتخاب کند، کدام ترکیب انتخاب خواهد شد، تا سود حداکثر گردد؟ مدیر این مقدار تولید را با آن ترکیبی از کار و سرمایه که دارای حداقل هزینه باشد، تولید خواهد کرد.

هزینه نیروی کار برای یک روز - کارگر به آسانی تعیین می شود: این هزینه عبارت است از دستمزد روزانه بعلاوه هزینه پاداشهای جنبی^{۱۲}. ما برای سادگی، در تحلیل های خود، پاداشها را نادیده می گیریم و فرض می کنیم نرخ دستمزد، تنها هزینه نیروی کار باشد.

هزینه سرمایه به آسانی تعیین نمی شود. برای دوری از مشکلات شناخت کامل هزینه سرمایه، فرض می کنیم که بنگاه به جای خرید می تواند تجهیزات سرمایه ای را به طور روزانه، اجاره کند. پس قیمت سرمایه به روشنی، نرخ اجاره روزانه هر واحد از تجهیزات سرمایه ای می باشد. فرض می کنیم قیمت اجاره ای هر واحد سرمایه ۱۰ دلار در روز و نرخ دستمزد ۲۰ دلار برای هر روز - کارگر باشد. اکنون با ۶۰ دلار پولی که برای هزینه ها در اختیار داریم، اندازه نیروی کار و سرمایه ای که باید خریداری شود را می توانیم مشخص نماییم. اگر کل پول، صرف خرید نیروی کار شود، تنها ۳ واحد نیروی کار می توان خریداری کرد ($3 = 60/20 = 60/W$)، و اگر کل پول، صرف خرید



شکل ۲-۵ ترکیب کار و سرمایه با کمترین هزینه. این بنگاه می‌تواند ۱۹ تن ذغال را با ترکیب‌های گوناگون سرمایه و کار تولید کند، که نقاط C، D، و E از جمله این ترکیب‌ها هستند. اما این بنگاه ترکیب C را انتخاب می‌کند، چرا که این ارزان‌ترین ترکیبی است که با آن می‌توان ۱۹ تن ذغال تولید کرد.

سرمایه شود، ۶ واحد سرمایه می‌توان خریداری کرد ($60/P_k = 60/10 = 6$). در این جا P_k قیمت اجاره‌ای روزانه سرمایه است. مقادیر کار و سرمایه‌ای که ذکر شد به ترتیب در نقاط A و B در شکل (۲-۵) نشان داده شده‌اند. خط راستی که نقاط A و B را به یکدیگر وصل می‌کند، نشان دهنده ترکیبات گوناگونی از نیروی کار و سرمایه است که می‌توان با ۶۰ دلار خریداری کرد. از آن جا که همه ترکیبات فوق، نشان دهنده هزینه یکسانی برابر ۶۰ دلار هستند، این خط، خط هم‌هزینه^{۱۳} نامیده شده است. ارزشهای P_k و W داده شده‌اند و این، نشان دهنده این است که استخدام اضافی هر واحد نیروی کار، با از دست دادن ۲ واحد نیروی سرمایه امکان‌پذیر است. میزان سرمایه‌ای که باید برای استخدام یک واحد اضافی نیروی کار، از دست داده شود ($\frac{\Delta K}{\Delta L}$)، با منفی نسبت

۱۳ - isocost - که "خط برابری هزینه" و "خط هزینه یکسان" نیز خوانده می‌شود - م.

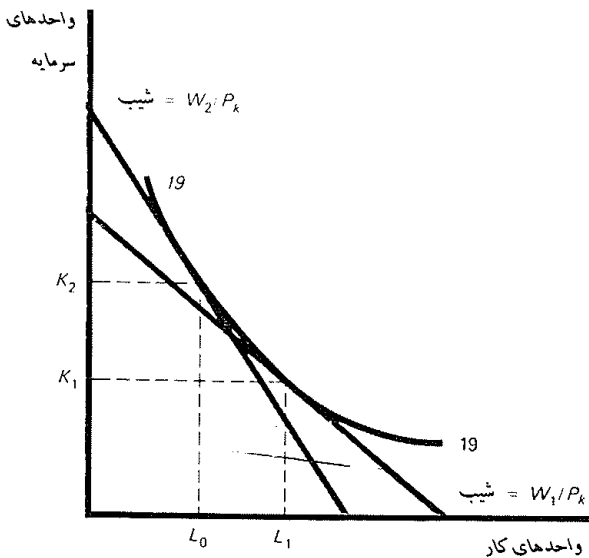
هزینه نیروی کار به هزینه سرمایه، نشان داده می‌شود. نسبت دو هزینه $W/P_k = 20/10 = 2$ است و شیب خط هم‌هزینه $-W/P_k$ می‌باشد. برای هر مبلغ پول، یک خط هم‌هزینه وجود دارد. دو خط هم‌هزینه دیگر، در شکل ۵-۲ نمایش داده شده است؛ خط هم‌هزینه‌ای که از مبدا مختصات دورتر است، نشان دهنده ترکیبات پرهزینه‌تر کار و سرمایه می‌باشد.

نکته قابل توجه این‌که، شیب هر خط هم‌هزینه، همان $-W/P_k$ می‌باشد. برای تولید ۱۹ تن زغال سنگ، مدیر، آن ترکیبی از سرمایه و نیروی کار را که دارای کمترین هزینه است، پیدا خواهد کرد. یعنی آن ترکیبی که در آن خط هم‌هزینه بر منحنی هم‌مقداری ۱۹ تن، مماس می‌شود. ترکیب کمترین هزینه در شکل (۵-۲)، بوسیله ترکیب C نشان داده شده است، که مرکب از یک واحد نیروی کار و چهار واحد سرمایه و کل هزینه‌ای برابر ۶۰ دلار است. روشن است که این ۱۹ تن، می‌تواند بوسیله هر ترکیب داده شده در هر نقطه روی منحنی هم‌مقداری، تولید شود، (برای مثال نقاط E, D)، اما این دو ترکیب هزینه‌ای برابر ۷۰ دلار در بر دارند، بنابراین این ترکیبات، دارای کمترین هزینه نمی‌باشند.

اگر نسبت هزینه نیروی کار به هزینه سرمایه، تغییر کند، ترکیب بهینه سرمایه و نیروی کار، برای تولید هر مقدار معین محصول، تغییر می‌کند. شیب هر خط هم‌هزینه، $-W/P_k$ ، نیز تغییر می‌کند. به عنوان مثال، اگر نرخ دستمزد بالا رود، هر سطح ممکن محصول، با نیروی کار کمتر و سرمایه بیشتری، تولید خواهد شد. تولیدکنندگان به منظور تولید هر سطح محصول با کمترین هزینه در بلندمدت، باید سرمایه را به جای نیروی کار، جانشین کنند. شکل (۶-۲) اثر افزایش دستمزد را (هزینه سرمایه ثابت است) بر ترکیب بهینه نیروی کار و سرمایه، که با آن بنگاه قادر به تولید ۱۹ تن زغال سنگ است، نشان می‌دهد. افزایش در نرخ دستمزد از W_1 به W_2 باعث می‌شود که خط هم‌هزینه‌ای که دارای کمترین هزینه است، در جایی بر منحنی هم‌مقداری ۱۹ تن مماس شود که در ترکیب داده‌هایش، سرمایه بیشتر و نیروی کار کمتری به کار رفته

است. شکل ۶-۲، تنها برای یک سطح محصول رسم شده است، اما افزایش در نرخ دستمزد باعث می‌شود بنگاه که در پی بیشینه‌سازی سود است، بدون توجه به سطح محصول، سرمایه را جانشین کار کند.

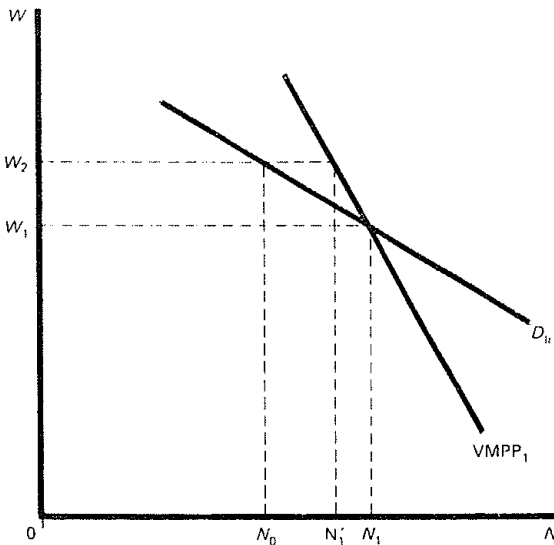
این آگاهی که بنگاه دوست دارد در بلند مدت به سوی کاربرد داده نسبتاً ارزان‌تر برود، ما را به مقایسه واکنش بنگاه در مقابل تغییر دستمزد در کوتاه مدت و بلند مدت، توانا می‌سازد. با توجه به آنچه گفته شد، منحنی VMPP بنگاه، همان منحنی تقاضای نیروی کار در کوتاه مدت است. در شکل ۲-۷ فرض کرده‌ایم بنگاه با نرخ دستمزد بازاری W_1 و سطح استخدام نیروی کار مربوط به آن، N_1 ، که توسط منحنی تقاضای کوتاه مدت بنگاه، $VMPP_1$ ، نشان داده شده است، در تعادل کوتاه مدت قرار دارد. ما همچنین فرض می‌کنیم که بنگاه در تعادل بلند مدت یعنی جایی که محصولاتش را با کمترین هزینه ترکیبی نیروی کار و سرمایه تولید می‌کند، قرار دارد. حال فرض می‌کنیم



شکل ۶-۲ همین طور که نرخ دستمزد از W_1 به W_2 افزایش می‌یابد، آن مقداری از سرمایه که هزینه تولید ۱۹ تن ذغال را حداقل می‌کند، از K_1 به K_2 افزایش می‌یابد. در همان هنگام، مقدار بهینه کار از L_1 به L_0 کاهش می‌یابد.

که نرخ دستمزد به W_2 افزایش یابد، در کوتاه مدت بنگاه در می یابد که هزینه های تولیدی بالاتر رفته است، پس سطح استخدام نیروی کار را به N'_1 روی منحنی $VMPP_1$ کاهش می دهد. در بلند مدت، بنگاه تعدیلات بیشتری انجام خواهد داد و سرمایه به جای نیروی کار جایگزین خواهد شد. مقدار نیروی کار استخدامی در بلندمدت، بیشتر کاهش خواهد یافت و به N_0 می رسد.

به دو نکته توجه نمایید: نخست این که، چون بنگاه در بلند مدت، دارای قابلیت انعطاف بیشتری است، منحنی تقاضای نیروی کار بنگاه در بلند مدت (D_{lr}) نسبت به منحنی تقاضای کوتاه مدت بنگاه ($VMPP$) در برابر تغییرات دستمزد، حساسیت بیشتری دارد. به عنوان مثال، بنگاه استخراج زغال سنگ، که افزایش در نرخ دستمزد را تجربه کرده است، نخست ممکن است فقط مقدار تولید زغال سنگ را کاهش دهد



شکل ۲-۷ منحنی های تقاضای کوتاه مدت و بلند مدت. در پاسخ به افزایش نرخ دستمزد از W_1 به W_2 ، این بنگاه در کوتاه مدت اشتغال کار خود را از N_1 به N'_1 کاهش می دهد. در بلندمدت که بنگاه سرمایه را جانشین کار می کند، اشتغال بیشتر کاهش می یابد و به N_0 می رسد.

که نتیجه آن، کاهش در میزان نیروی کار به کار گرفته شده است. در بلند مدت، بنگاه به سوی روشهای تولیدی بیشتر سرمایه‌بر، حرکت خواهد کرد. بنابراین منحنی تقاضای بلند مدت بنگاه، خوابیده‌تر از منحنی VMPP است. دوم این که یک بنگاه، که در تعادل بلندمدت قرار دارد، در تعادل کوتاه‌مدت نیز قرار دارد. چون منحنی تقاضای بلند مدت، نشان‌دهنده آن میزان نیروی کار استخدامی است که بنگاه را در تعادل بلند مدت قرار می‌دهد، پس این حقیقتی است که از هر نقطه روی منحنی تقاضای بلندمدت، یک منحنی تقاضای کوتاه‌مدت (VMPP) می‌گذرد. در شکل ۲-۷، تنها یک منحنی تقاضای کوتاه‌مدت، $VMPP_1$ ، نشان داده شده است. آن منحنی، نمودار VMPP مربوط به آن مقدار سرمایه‌ای است که بنگاه در تعادل بلندمدت اولیه داشته است؛ به گونه‌ای که، با ایجاد تغییر در میزان سرمایه به کار گرفته شده بنگاه، منحنی VMPP آن جا به جا می‌شود. نتیجه مهم این فصل این‌که، اندازه نیروی کار تقاضا شده، چه در بلند مدت و چه در کوتاه‌مدت، با نرخ دستمزدی که بنگاه رقابتی باید برای به کارگیری نیروی کار پردازد، رابطه عکس دارد. اما، ما در این فصل از چگونگی تعیین نرخ دستمزد در بازار سخنی نگفتیم. این، موضوع فصل بعدی است.

پرسش و تمرین

- ۱- اثر یک واحد افزایش در تقاضای زغال سنگ بر تقاضا برای نیروی کار در صنعت زغال سنگ چیست؟
- ۲- اثر وضع یک حداقل دستمزد قانونی که بیش از دستمزد تعادلی بازار است بر استخدام نیروی کار در بنگاه چیست؟
- ۳- با توجه به شکل ۲-۵، فرض کنید یک پیشرفت فنی به وجود بیاید به گونه‌ای که همان مقدار محصول را بتوان با ترکیب همان اندازه کار و مقدار کمتری سرمایه، تولید کرد.

منحنی‌های هم‌مقداری چه تغییری می‌کنند؟

۴- اثر افزایش به کارگیری سرمایه در بنگاه بر نمودار MPP بنگاه چیست؟

۵- ما در استنتاج تقاضای بنگاه برای نیروی کار صریحاً فرض کردیم که قیمت محصول شرکت ثابت باقی می‌ماند. آیا شرایطی وجود دارد که این فرض را بی‌اعتبار کند؟

پیوست فصل دوم

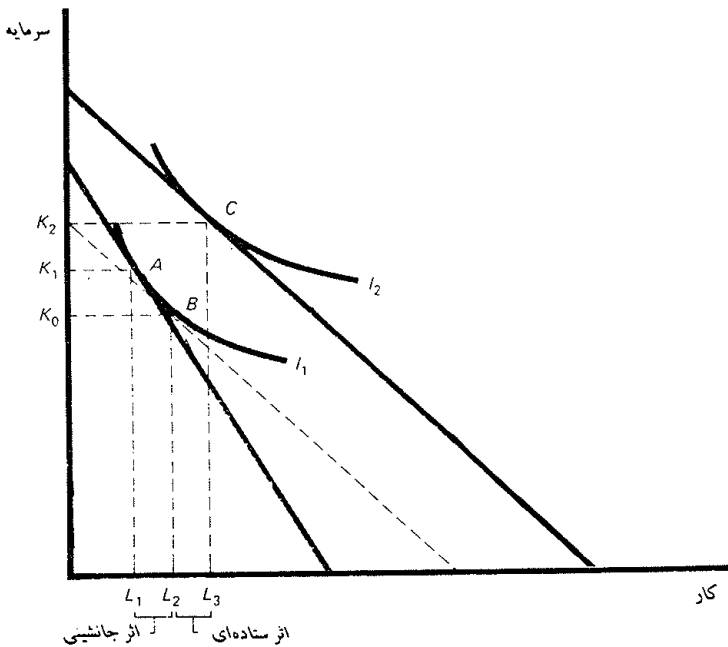
اثرات ستاده‌ای و جانشینی در تقاضای بلند مدت نیروی کار

برای شرکتی که با کاهش نرخ دستمزد بازاری که نیروی کارش را تأمین می‌کند، روبه‌رو می‌شود، دو مسأله اتفاق می‌افتد. اول این که، هزینه تولید بنگاه کاهش می‌یابد، با فرض ثابت بودن قیمت محصول. این کاهش در هزینه، باعث افزایش در میزان ستاده‌ای که سود را بیشینه می‌کند، می‌شود. به همین دلیل، بنگاه مایل است که استخدام نیروی کارش را توسعه دهد. ما این پدیده را اثر ستاده‌ای^{۱۴} تغییر دستمزد، نامگذاری می‌کنیم. از این گذشته، در کوتاه مدت، افزایش در سطح ستاده، تنها با افزایش به کارگیری نیروی کار، شدنی است.

دوم این که قیمت نسبی نیروی کار، W/P_k ، کاهش یافته است. براساس آنچه در همین فصل آمد، شیب همه خطوط هم‌هزینه تغییر کرده است. در نتیجه هر سطح ممکن از تولید، می‌تواند با ترکیب جدیدی از داده‌ها که دارای نیروی کار بیشتر و سرمایه کمتری نسبت به ترکیب قبلی است، تولید شود. این پدیده را، اثر جانشینی^{۱۵} تغییر دستمزد می‌نامیم. چون اثر جانشینی، نشانگر تغییر در میزان استفاده بنگاه از سرمایه است، بنابراین فقط در بلندمدت روی می‌دهد.

تفکیک مفهومی اثرات جانشینی و ستاده‌ای حاصل از واکنش بلندمدت بنگاه به تغییر در دستمزد را می‌توان روی نمودار نشان داد. شکل ۸-۲ نشان می‌دهد که یک بنگاه در ابتدا، در تعادل بلندمدت، در A قرار دارد، که در این وضعیت، از K_1 واحد سرمایه و L_1 واحد نیروی کار استفاده می‌شود. یک کاهش در نرخ دستمزد، همه خط‌های هم‌هزینه را جابه‌جا می‌کند. حتی اگر بنگاه، همان میزان ستاده را (که بوسیله

منحنی هم‌مقداری تولید I_1 نشان داده شده است) تولید کند، در بلندمدت، آن میزان محصول را با انتخاب K_0 واحد سرمایه و L_2 واحد نیروی کار، که با نقطه B نشان داده می‌شود، تولید خواهد کرد. حرکت از نقطه A به نقطه B ، اندازه اثر جانشینی محض، را نشان می‌دهد. اما چون هزینه‌های تولیدی بنگاه، با کاهش در نرخ دستمزد، کاهش یافته‌اند؛ بنگاه، تولید در یک سطح ستاده بزرگ‌تر، که بوسیله حرکت به سوی منحنی



شکل ۲-۸ اثرات ستاده‌ای و جانشینی مربوط به واکنش بلندمدت بنگاه به کاهش دستمزدها. این بنگاه نخست در نقطه A بر روی I_1 در تعادل است. همچنان که نرخ دستمزد کاهش می‌یابد، ترکیب کار و سرمایه‌ای که برای تولید I_1 واحد از محصول هزینه را حداقل کند، K_0 و L_2 می‌شود که با نقطه B نشان داده شده است. حرکت از A به B اثر جانشینی تغییر دستمزد است. از آن‌جا که هزینه تولید اکنون کمتر است، این بنگاه با تولید مقدار بیشتری از محصول، مثلاً I_2 ، سود خود را حداکثر می‌کند، که برای این مقدار تولید ترکیب حداقل‌کننده هزینه، K_2 و L_3 ، در نقطه C ، است. حرکت از B به C اثر ستاده‌ای تغییر دستمزد به حساب می‌آید.

هم‌مقداری I_2 نشان داده شده است را برخواهد گزید. نقطه C ترکیبی از داده‌هاست که هزینه را حداقل می‌کند و در آن، به کارگیری نیروی کار حتی بیشتر از نقطه B است. حرکت از نقطه B به نقطه C، اثر ستاده‌ای است. اثرات ستاده‌ای و جانشینی، یکدیگر را تقویت می‌کنند. چون در کوتاه مدت فقط اثر ستاده‌ای رخ می‌دهد، ولی در بلندمدت هر دو اثر چهره می‌بندند؛ بنابراین در بلندمدت، افزایش در میزان نیروی کار تقاضا شده، باید بزرگ‌تر از افزایش در کوتاه مدت باشد. این وضعیت، طبیعی است و شکل ۷-۲ نمایانگر همین مسأله است.

فصل سوم

مدل اساسی دستمزد و اشتغال

تئوری بازده نهایی^۱ که در فصل گذشته شرح دادیم، تئوری تقاضای بنگاه برای نیروی کار بود. اما با فروض مناسبی می‌توان تئوری بازده نهایی را به تئوری دستمزدها و اشتغال برای کل اقتصاد، که یک تئوری اقتصاد کلان است، تبدیل کرد. این تئوری می‌تواند سطح عمومی دستمزدها و حجم اشتغال در کل اقتصاد را توضیح دهد.

در این فصل برآنیم تا تئوری بازده نهایی را به صورت یک تئوری اقتصاد کلان برای دستمزدها و اشتغال درآوریم. این مدل اساسی که به عنوان پایه تئوری جدید دستمزد و اشتغال نئوکلاسیکی می‌آوریم، با آن که بسیار ساده شده است، اما اساساً مدلی است که توسط «جان بیتز کلارک»^۲ در کتاب توزیع ثروت^۳ گسترش یافته است. تئوری کلارک در زمان خودش نه تنها به عنوان یک پایه مورد قبول بود بلکه کم و بیش به عنوان تئوری کامل دستمزدها و اشتغال نیز پذیرفته شده بود. در درازای این سالها،

1-marginal productivity theory

2-John Bates Clark

3-the distribution of wealth

اقتصاددانان نئوکلاسیک بر پایه‌ای که کلارک بنا نهاد می‌افزودند و به انتقادهایی نیز بر می‌خوردند. با وجود همه این انتقادات که برخی از آنها حل نشده باقی ماندند، مدل کلارک، به شکل توسعه یافته‌اش، به عنوان هسته مرکزی یا استخوان‌بندی تئوری اشتغال و دستمزدها باقی ماند.

در مدل کلارکی که اکنون آن را ارائه می‌دهیم، برخی فرضیات ساده و غیر واقعی خواهیم داشت. قصد ما از این کار این است که پیچیدگی دنیای واقعی بازار کار را فعلاً حذف کنیم. این کار ما را قادر می‌سازد تا نیروهای اصلی تأثیرگذارنده بر دستمزدها و اشتغال را به صورت ساده در بازار کار بشناسیم.

اما نکته مهم این است که این روش، راه را برای فهم بیشتر بازار واقعی نیروی کار باز می‌کند. بادر نظر گرفتن فروض لازم در این جا پیچیدگیهای دنیای واقعی حذف می‌شود، آنگاه در فصل‌های بعدی این فروض ساده، یک به یک با فروض واقعی جایگزین می‌شوند. با این جایگزینی‌ها، به دشواریهای فزاینده‌ای بر می‌خوریم، اما سرشت این دشواریها به روشنی شناخته شده‌اند. بنابراین همچنان که با کتاب به پیش می‌رویم، درکمان از بازار کار واقعی، پیوسته افزایش می‌یابد.

۳-۱ تقاضای بازار برای کار

اگر منحنی تقاضا، یعنی نمودار VMPP، تعداد کارگری را که بنگاه در دستمزدهای مختلف استخدام می‌کند نشان دهد، چه چیز نرخ دستمزد را تعیین می‌کند؟ با تعریف تقاضای بازار (یا کل اقتصاد) برای نیروی کار به جواب دست می‌یابیم. حدود بازار کار به فرضهای ما در مورد سرشت آن بازار بستگی دارد. برای چنین منظوری، فقط در این فصل فروض زیر را در نظر می‌گیریم:

(۱) تمام کارگران همگونند^۴، این به آن معنی است که تمام کارگران دارای مهارت یکسانی هستند و می‌توانند از شغلی به شغل دیگر جابجا شوند بدون آن که هیچ

هزینه‌ای برای آموزششان به جامعه تحمیل شود. کارفرمایان نیز کارگران را جانشین کامل همدیگر می‌دانند.

(۲) همه کارگران دارای اطلاعات و تحرک کامل هستند. بنابراین، برای مثال، همه کارگران اطلاع کافی راجع به فرصت‌های شغلی در سرتاسر اقتصاد دارند و حرکت از یک موقعیت جغرافیایی به جای دیگر نه برای کارگر نه برای کارفرما هیچ هزینه‌ای در بر ندارد.

(۳) فرض می‌کنیم تمام مشاغل به یک میزان پسندیده و مطلوب (یا ناپسند و نامطلوب) هستند.

(۴) هر دو بازار محصول و بازار عوامل تولید برای همه کارفرمایان رقابتی است.

(۵) حجم نیروی کار ثابت است، بنابراین فرض می‌شود مقدار نیروی آماده برای کار، معین است و نسبت به نرخ دستمزدها حساسیتی ندارد.

(۶) سطح تقاضای کل، معین است.

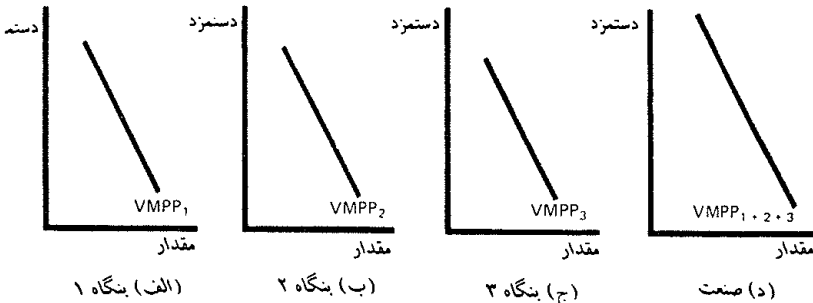
(۷) قیمت‌های محصولات و دستمزدها کاملاً انعطاف پذیرند.

نتیجه این فرضها این است که یک و فقط یک بازار در کل اقتصاد وجود خواهد داشت.

منحنی VMPP بنگاه در هر سطح نیروی کار، را در فصل پیشین به عنوان حاصل ضرب تولید نهایی فیزیکی MPP در قیمت محصول P تعریف کردیم. به دلیل قانون بازدهی نزولی، MPP با افزایش اشتغال نیروی کار، کاهش می‌یابد. اما قیمت محصول ثابت انگاشته شده بود، یا به دیگر سخن، مقدار نیروی کاری که در بنگاه به کار گرفته می‌شد بر آن تأثیری نداشت. در واقع برای یک بنگاه در یک صنعت رقابتی، افزایش محصول ناشی از افزایش در کاربرد نیروی کار را می‌توان بدون آن که تأثیری بر قیمت بازاری آن کالا نهاده شود، فروخت. بنابراین اشتباه نخواهد بود اگر منحنی تقاضای یک بنگاه را برای نیروی کار برحسب قیمت ثابت محصول تعریف کنیم. از سوی دیگر ما وقتی یک منحنی تقاضا برای نیروی کار برای یک صنعت

استخراج می‌کنیم باید توجه داشته باشیم که تغییر در اشتغال و بنابراین تغییر در محصول کل صنعت، بر قیمت محصول اثر خواهد گذاشت. برای نشان دادن این نکته، ما باید ابتدا یک منحنی تقاضای صنعت برای نیروی کار را به گونه‌ای رسم کنیم که گویی قیمت محصول از تغییر در حجم اشتغال صنعت تأثیری نپذیرفته است. آنگاه پس از این، اثر تغییر در قیمت محصول را نشان دهیم.

با فرض ثابت بودن قیمت محصول، منحنی تقاضای صنعت برای نیروی کار خیلی راحت از حاصل جمع مقادیری که در هر نرخ دستمزد خاص توسط تک تک بنگاهها از نیروی کار تقاضا شده است، به دست می‌آید. در شکل ۱-۳ یک صنعت فرضی را نشان داده‌ایم که برای سادگی فرض می‌کنیم شامل سه بنگاه باشد. گرچه می‌دانیم که یک صنعت کاملاً رقابتی باید در برگیرنده بنگاههای بسیار زیادی باشد. اگر در شکل ۱-۳ مقادیر نیروی کاری که در هر نرخ دستمزد بوسیله بنگاهها تقاضا شده است و در نمودارهای (الف)، (ب) و (ج) نشان داده شده است را جمع کنیم، منحنی تقاضای صنعت برای نیروی کار در نمودار (د) به دست می‌آید. به زبان دیگر منحنی VMPP یا تقاضای صنعت از نیروی کار به راحتی از جمع نمودارهای VMPP بنگاههای صنعت به دست می‌آید. منحنی تقاضای صنعت، ارزش تولید نهایی فیزیکی



شکل ۱-۳ استخراج تقاضای صنعت برای کار: باثبات قیمت محصول. تقاضای صنعت برای کار با جمع تقاضاهای تک تک بنگاههای صنعت در هر دستمزد ممکن، به دست می‌آید. پس نمودار VMPP صنعت عبارت است از مجموع نمودارهای VMPP همه بنگاههای صنعت.

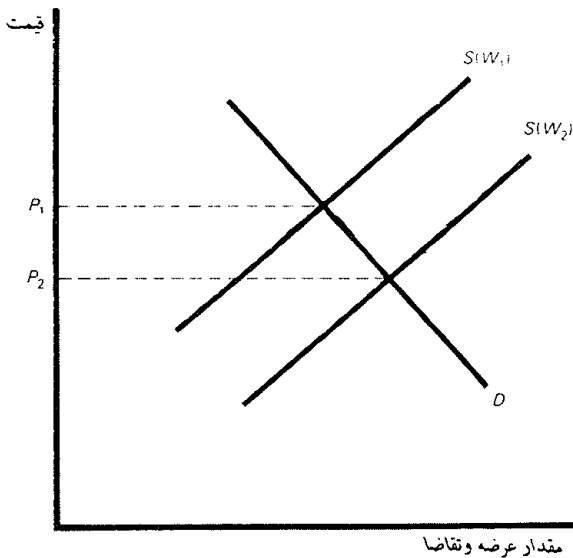
صنعت را یکجا نشان می‌دهد.

نزولی بودن منحنی تقاضای صنعت برای نیروی کار، نشان می‌دهد که در نرخهای دستمزد پایین‌تر، اشتغال نیروی کار در صنعت بیشتر خواهد بود و بنابراین محصول صنعت نیز بیشتر خواهد شد، البته به شرط ثبوت شرایط دیگر. اما از آنجا که منحنی تقاضا برای محصول صنعت نیز تابع نزول قیمت‌های محصول است، بنابراین هرگونه افزایش در محصول تنها زمانی فروش می‌رود که قیمت محصول کاهش یابد. اکنون ما اثر تغییر قیمت را در مدل وارد می‌کنیم.

اگر نرخ دستمزد برای همه بنگاههایی که در یک صنعت فعالیت می‌کنند کاهش یابد، همه آن بنگاهها اشتغال نیروی کارشان را تا جایی افزایش می‌دهند که VMPP نیروی کار در هر بنگاه با نرخ دستمزد جدید برابر شود. وقتی همه بنگاههای موجود در صنعت اشتغال را افزایش دهند، عرضه کل محصول در صنعت افزایش خواهد یافت.

همان‌گونه که در شکل ۳-۲ نشان داده شده است، در نظر بگیرید که نرخ دستمزدی که همه بنگاهها در صنعت می‌پردازند، از W_1 به W_2 کاهش پیدا کند. چون بنگاهها حداکثر کننده سود هستند همگی محصولشان را افزایش می‌دهند و بنابراین منحنی عرضه صنعت به سوی راست جابجا می‌شود و از $S(W_1)$ به $S(W_2)$ می‌آید. در نتیجه، قیمت محصول از P_1 به P_2 کاهش می‌یابد. از آنجا که برای هر بنگاه VMPP مساوی $(MPP) \times (P)$ است، کاهش در قیمت محصول، نمودار VMPP هر بنگاه را پایین می‌آورد. بنابراین پاسخ صنعت به کاهش نرخ دستمزد در این حالت کمتر از وقتی است که قیمت محصول تغییر نمی‌کرد.

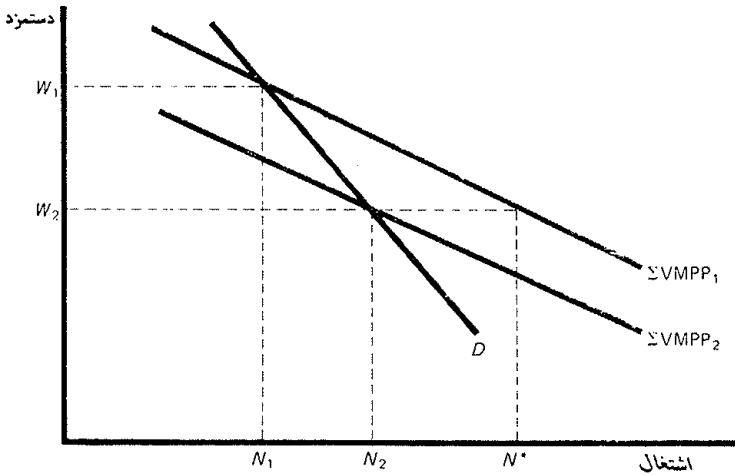
این وضعیت در شکل ۳-۳ نشان داده شده است. منحنی $\sum VMPP_1$ مجموع نمودارهای VMPP سه بنگاه صنعت را در قیمت اولیه محصول نشان می‌دهد. نرخ اولیه دستمزد W_1 است. در این نرخ دستمزد اشتغال در کل صنعت N_1 است. اکنون در نظر بگیرید که نرخ دستمزد به W_2 کاهش یابد. اگر هر بنگاه بخواند اشتغالش را تا



شکل ۲-۳ اثر کاهش نرخ دستمزد بر قیمت محصول. همچنان که هر بنگاه به کاهش نرخ دستمزد از W_1 به W_2 با افزایش اشتغال پاسخ می‌دهد، عرضه محصول در بازار افزایش می‌یابد. در نتیجه افزایش عرضه، قیمت محصول در بازار از P_1 به P_2 کاهش می‌یابد.

جایی که شرط حداکثر سود برآورده شود، افزایش دهد، با فرض ثابت بودن قیمت محصول، کل مقداری که صنعت از نیروی کار تقاضا می‌کند N^* خواهد بود. اما ضرورت کاهش قیمت محصول، نمودار $VMPP$ هر بنگاه را پایین می‌آورد و بنابراین مجموع نمودارهای $VMPP$ بنگاهها به $\Sigma VMPP_2$ کاهش می‌یابد. در نتیجه مقداری که صنعت سرانجام در دستمزد W_2 استخدام می‌کند، N_2 خواهد بود.

هر نرخ دستمزدی که در نظر گیریم، برای آن، یک قیمت محصول خاص و یک منحنی $\Sigma VMPP$ خاص وجود خواهد داشت که در شکل ۳-۳ دو نمونه از آنها نمایش داده شده است. در هر نرخ دستمزد، مقدار تقاضای صنعت از نیروی کار با نقطه‌ای نشان داده می‌شود که خط دستمزد منحنی $\Sigma VMPP$ مربوط به خودش را قطع می‌کند. مکان هندسی همه این نقطه‌ها، منحنی تقاضای صنعت را نشان می‌دهد که در شکل



شکل ۳-۳ تقاضای صنعت برای کار: با متغیر بودن قیمت محصول، قیمت محصول حاکم در بازار برای هر نرخ دستمزد ممکن تفاوت می‌کند. $\Sigma VMPP_1$ و $\Sigma VMPP_2$ به ترتیب مجموع نمودارهای VMPP بنگاهها برای قیمت‌های P_1 و P_2 می‌باشند. P_2 و P_1 قیمت‌های محصولی هستند که به ترتیب در دستمزدهای W_1 و W_2 ، در بازار متداول هستند. نمودار VMPP صنعت یا تقاضای صنعت، D ، بیانگر آن مقداری از کار است که در هر نرخ دستمزد ممکن بوسیله صنعت تقاضا می‌شود.

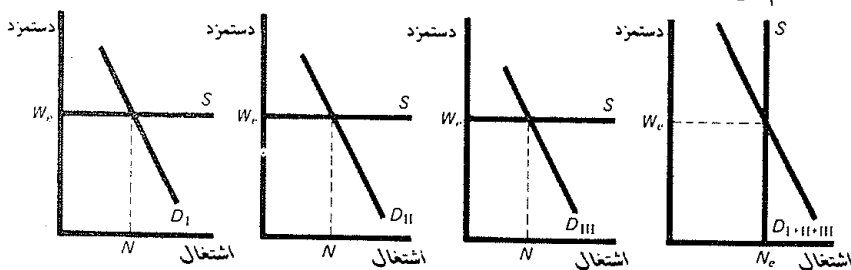
۳-۳ با D نمایش داده شده است. منحنی تقاضای صنعت از نیروی کار بیانگر نمودار ارزش تولید نهایی فیزیکی نیروی کار (VMPP) برای صنعت است: این منحنی، ارزش بازاری محصول اضافی را نشان می‌دهد که با یک افزایش در کاربرد نیروی کار در صنعت، به وجود می‌آید. اما این منحنی جمع ساده نمودارهای VMPP تک تک بنگاههای موجود در صنعت نیست.

با داشتن منحنی تقاضای صنعت از نیروی کار، اکنون می‌توانیم منحنی تقاضای نیروی کار را برای کل بازار نیروی کار به دست آوریم. گرچه اقتصاد در برگیرنده صنایع بسیاری است، اما برای سادگی، گیریم تنها سه صنعت وجود دارد: I، II و III. اگر در هر نرخ دستمزد، مقادیر تقاضا شده از کار را برای سه صنعت جمع بزنیم، منحنی تقاضای بازار برای نیروی کار را به دست آورده‌ایم. استخراج این منحنی در

شکل ۳-۴ نشان داده شده است. این منحنی را می‌توان به عنوان منحنی ارزش تولید نهایی فیزیکی نیروی کار برای کل اقتصاد در نظر گرفت.

در شکل ۳-۴ عرضه نیروی کار ثابت فرض شده است و با خط عمودی S نشان داده شده است. اکنون با ترکیب عرضه و تقاضای نیروی کار می‌توانیم نرخ دستمزد تعادلی اقتصاد را تعیین کنیم. نرخ دستمزد تعادلی، آن نرخ است که در آن، مقدار تقاضای نیروی کار با مقدار عرضه آن برابر است. نرخ تعادلی، در شکل ۳-۴ با W_e نشان داده شده است.

مقدار تقاضای هر صنعت از نیروی کار در دستمزد W_e را می‌توان از منحنی‌های تقاضای تک تک صنایع به دست آورد. به یاد داشته باشید که منحنی‌های تقاضای صنعت، نشان‌دهنده مجموع مقادیر تقاضا شده از نیروی کار بوسیله بنگاه‌های آن صنعت است، که با توجه به شکل ۳-۳ آن را توضیح دادیم. بنابراین همه بنگاه‌های موجود در اقتصاد، در نرخ دستمزد W_e با عرضه کاملاً حساس و پُرکشش نیروی کار روبه‌رو هستند. پس واکنش هر بنگاه به نرخ دستمزد بازار این است که تا جایی استخدام می‌کند که سودش حداکثر شود.



صنعت I

صنعت II

صنعت III

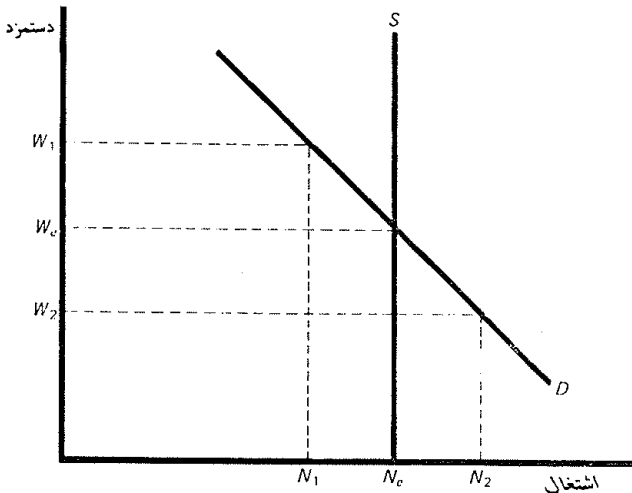
بازار

شکل ۳-۴ عرضه و تقاضای بازار: تعیین نرخ دستمزد بازار. اگر در هر نرخ دستمزد ممکن، مقادیر تقاضای کار تک تک صنایع بازار را جمع کنیم، تقاضای کار بازار به دست می‌آید. منحنی‌های تقاضای صنایع D_I ، D_{II} و D_{III} هستند. نرخ دستمزد بازار W_e بوسیله تقاطع منحنی‌های تقاضای کار بازار $D_I + D_{II} + D_{III}$ و عرضه کار بازار S ، تعیین می‌شود.

۲-۳ تعادل در بازار کار

مفهوم تعادل این است که "هیچ تمایل ویژه‌ای به تغییر وجود ندارد". در تعادل، همه کارگزاران اقتصادی، هر تعدیلی را که در شرایط موجود اقتصادی لازم می‌دانسته‌اند انجام داده‌اند و هیچ تمایل ویژه‌ای برای تغییر ندارند.

در شکل ۳-۵، W_e دستمزد تعادلی و N_e حجم اشتغال است. شاید پرسید چه اتفاقی می‌افتد اگر نرخ دستمزد به هر دلیلی بالاتر از نرخ دستمزد تعادلی مثلاً در W_1 می‌بود. در این نرخ دستمزد، کل مقداری که از نیروی کار تقاضا می‌شود N_1 ، کمتر از مقدار عرضه آن خواهد بود؛ یعنی برخی از کسانی که داوطلب کارند بیکار خواهند ماند. در این حالت کارگران برای به دست آوردن شغل با یکدیگر رقابت خواهند کرد، و چنین رقابتی به کاهش دستمزدها می‌انجامد. کاهش دستمزد کارفرمایان را به استخدام بیشتر تشویق می‌کند. این کاهش دستمزد و افزایش استخدام تا جایی ادامه می‌یابد که عرضه اضافی نیروی کار (بیکاری) از بین برود. تعادل دوباره زمانی برقرار می‌شود که نرخ دستمزد به W_e کاهش و کل اشتغال به N_e افزایش یابد.



شکل ۳-۵ تعادل در بازار کار. نرخ دستمزد تعادلی W_e است. در دستمزد W_1 ، اضافه عرضه کار، و در دستمزد W_2 ، اضافه تقاضای کار وجود دارد.

از سوی دیگر، چه می‌شد اگر نرخ دستمزد بازار در زیر نرخ دستمزد تعادلی مثلاً در W_2 قرار داشت؟ در این حالت مقدار کاری که بنگاهها از بازار تقاضا می‌کردند، N_2 ، از مقدار کل کار عرضه شده بیشتر می‌بود. در این حالت هر کارفرمایی که می‌خواهد نیروی کارش را افزایش دهد باید دستمزدی بالاتر از دستمزدهای موجود پیشنهاد کند تا کارگران را از چنگ بنگاههای دیگر در آورد. این رقابت در میان کارفرمایان دستمزد بازار را افزایش می‌دهد و افزایش دستمزد، جمع تقاضای همه بنگاهها از نیروی کار را کاهش می‌دهد. افزایش نرخ دستمزد تا جایی ادامه می‌یابد که تعادل دوباره در نرخ دستمزد W_e و اشتغال N_e برقرار گردد.

۳-۳ نتایج مدل اساسی

این مدل اساسی از نظر تخصیص کارآیی نیروی کار در اقتصاد، اختلاف دستمزد در اقتصاد، اشتغال کامل، و سطح دستمزدها نتایجی دارد که به گونه خلاصه بررسی می‌کنیم.

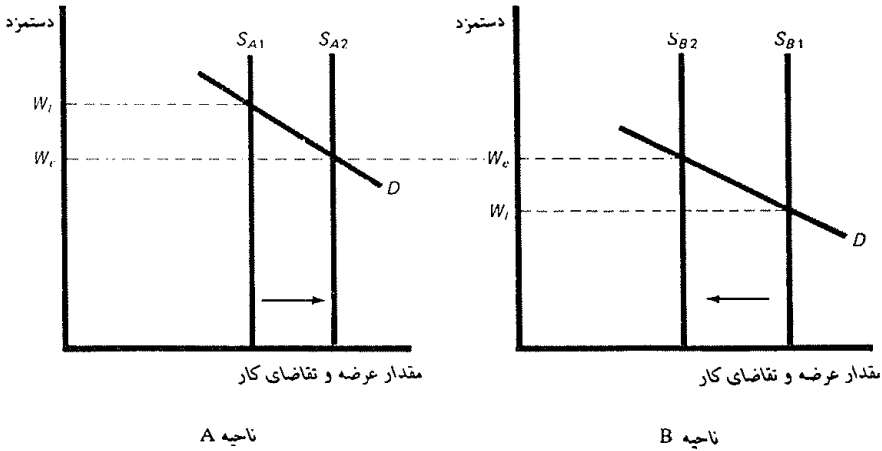
۳-۳-۳ الف کارایی در تخصیص

این مدل اساسی به این نتیجه می‌انجامد که در تعادل، نرخ دستمزد کار با VMPP سراسری آن برابر است. افزون‌تر، از آنجا که نرخ دستمزد برای همه بنگاهها برابر است، VMPP کار در تمام بنگاهها یکسان است. برابری VMPP در میان همه بنگاهها تضمین می‌کند که ارزش کل محصول اقتصاد (یا محصول ناخالص ملی)، حداکثر مقداری باشد که با وضعیت تکنولوژی و عرضه نیروی کار و سرمایه معین موجود، می‌توانست تولید شود. برای این که ببینیم چرا محصول حداکثر است، به شکل ۳-۴ نگاه کنید و فرض کنید که نخست همه بنگاهها در هر سه صنعت در تعادل باشند. چه می‌شد اگر یک کارگر از بنگاهی در صنعت I بیرون می‌آمد و به کار در بنگاهی در صنعت II می‌پرداخت (البته با نادیده گرفتن این واقعیت که صاحب آن بنگاه در

صنعت II در دستمزدهای فعلی بازار این کارگر را استخدام نخواهد کرد؟ ارزش تولید نهایی فیزیکی مربوط به یک کارگری که از بنگاه مربوط به صنعت I بیرون آمده است، برابر با نرخ دستمزد W_e است، اما به دلیل نزولی بودن بازده نهایی نیروی کار، ورود یک کارگر اضافی به یک بنگاه در صنعت II، ارزش محصول کل آن بنگاه را اندکی کمتر از W_e افزایش می‌دهد. چون کاهش محصول صنعت I بزرگ‌تر از افزایش محصول صنعت II است، پس محصول کل جامعه نسبت به قبل کاهش یافته است. این مسأله برای هر تخصیص دیگری از نیروی کار در میان بنگاهها به‌جز آنچه در شکل ۴-۳ نشان داده شده است، درست خواهد بود.

۳-۳- ب اختلاف دستمزد وجود ندارد

یکی دیگر از نتایج مدل اساسی این است که در میان مشاغل، صنایع و مناطق اختلاف دستمزد وجود ندارد. در تعادل، دستمزدهای یک ناحیه کشور نمی‌تواند بالاتر از ناحیه دیگر باشد، زیرا کارگران در جست‌وجوی بهترین فرصتها هستند. با وجود اطلاعات کامل و با توجه به این که هیچ سرمایه‌گذاری اولیه‌ای برای مهارت یافتن کارگران در شغلی که اکنون دارند انجام نشده است، کارگران همواره به ناحیه‌ای می‌روند که بالاترین دستمزد را می‌پردازد. شکل ۶-۳ اثر مهاجرت کارگران را بر دستمزدهای ناحیه‌ای نشان می‌دهد. فرض کنید به دلیل اختلاف در حجم نسبی کار و سرمایه در دو ناحیه، دستمزدهای اولیه W_1 در ناحیه A بالاتر از ناحیه B باشد. بالا بودن دستمزد در ناحیه A کارگران را از ناحیه B به ناحیه A می‌کشاند که موجب می‌شود عرضه کار در ناحیه B به S_{B2} کاهش یافته و عرضه کار در ناحیه A به S_{A2} افزایش بیابد. این جابه‌جایی در عرضه موجب افزایش دستمزدها در ناحیه B و کاهش آن در ناحیه A می‌شود. مهاجرت آنقدر ادامه می‌یابد تا دستمزدها در دو ناحیه به دستمزد تعادلی مشترک W_e برسند.



شکل ۳-۶ حذف اختلاف دستمزد ناحیه‌ای بوسیله جابه‌جایی کارگران. اگر نرخ دستمزد اولیه W_1 ، در ناحیه A بزرگ‌تر از ناحیه B باشد، عرضه کار ناحیه A، S_{A1} ، به خاطر مهاجرت کارگران از ناحیه B به ناحیه A، افزایش می‌یابد. عرضه کار در ناحیه B از S_{B1} به S_{B2} کاهش یافته، و مقدار دستمزد در دو ناحیه در سطح W_e تثبیت می‌شود.

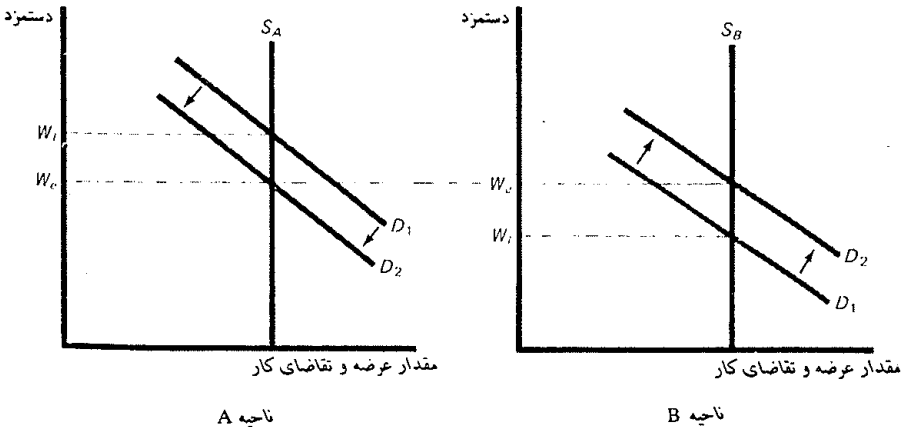
همگرایی دستمزدهای ناحیه‌ای را نیز می‌توان با جابه‌جایی سرمایه، حتی بدون مهاجرت نیروی کار، نشان داد. پیش از این گفتیم که VMPP نیروی کار وقتی ذخیره سرمایه‌ای که کارگران با آن کار می‌کنند بیشتر باشد، بزرگ‌تر خواهد بود. پیامدهای جابه‌جایی سرمایه را برای دستمزدهای ناحیه‌ای در شکل ۳-۷ نشان داده‌ایم. باز فرض کنیم که نرخ دستمزد در آغاز در ناحیه A بالاتر است، در این صورت برخی از کارفرمایان ناحیه A سرمایه‌های‌شان را به ناحیه B می‌برند تا از مزیت نیروی کار ارزان‌تر استفاده کنند. افزایش در ذخیره سرمایه در ناحیه B، تقاضای نیروی کار (نمودار VMPP ناحیه‌ای) را در ناحیه B بالا می‌برد، بنابراین دستمزدها در این ناحیه افزایش می‌یابد. در همین زمان کاهش ذخیره سرمایه در نقطه A ارزش تولید نهایی فیزیکی نیروی کار (و بنابراین دستمزدها) را در این ناحیه کاهش می‌دهد. بنابراین، چه نیروی کار جابجا شود یا سرمایه، سطح دستمزدهای ناحیه‌ای به همدیگر نزدیک

می شوند.

همین استدلال را که نشان داد با فروض معین ما سطح دستمزدهای ناحیه‌ای به هم نزدیک می‌شوند، می‌توانیم به کار ببریم تا نشان دهیم چرا اختلاف دستمزد بین مشاغل یا صنایع وجود نخواهد داشت. فرض کنید شکل‌های ۶-۳ و ۷-۳ به جای دو ناحیه، دو صنعت مختلف را نشان می‌دهند. اگر دستمزدها در صنعت A بزرگ‌تر از صنعت B باشد، کارگران از B به A خواهند رفت و در نتیجه دستمزدها در دو صنعت به سوی برابری می‌روند. همین مثال را می‌توان برای حالتی که دستمزدها بین مشاغل مختلف تفاوت دارند، به کار برد. در این حالت نیز حرکت کارگران به برابری نرخ دستمزد خواهد انجامید.

۳-۳- پ اشتغال کامل

نتیجه دیگر این مدل این است که رقابت در میان کارفرمایان و در میان کارگران



شکل ۷-۳ حذف اختلاف دستمزدهای ناحیه‌ای بوسیله جابه‌جایی سرمایه به خاطر بالاتر بودن دستمزد در ناحیه A نسبت به ناحیه B، سرمایه به سوی ناحیه B حرکت می‌کند. افزایش ذخیره سرمایه در ناحیه B، تقاضا برای کار را افزایش می‌دهد و در نتیجه نرخ دستمزد بالا می‌رود. عکس این حالت در ناحیه A رخ می‌دهد.

دستمزدها را جایی به تعادل می‌رساند که اشتغال کامل برقرار می‌شود. با توجه به شکل ۳-۵ می‌توانیم حالتی را تصور کنیم که نرخ دستمزد در بالای دستمزد تعادلی W_e قرار دارد. اختلاف میان مقادیر عرضه و تقاضای نیروی کار در این نرخ دستمزد بسیار بالا، بیانگر حجم بیکاری است. همان‌گونه که پیش‌تر یادآوری کردیم رقابت در میان کارگران بر سر شغل‌های موجود باعث می‌شود نرخ دستمزد به سطح مربوط به اشتغال کامل بازگردد.

۳-۳-۳ عوامل تعیین‌کننده سطح عمومی دستمزدها

این مدل اساسی کمک می‌کند تا دریابیم چرا سطح عمومی دستمزدها بین اقتصادهای مختلف و در یک اقتصاد در زمانهای گوناگون، تغییر می‌کند. چرا سطح دستمزدها در ایالات متحده بالاتر از هند است؟ چرا سطح دستمزدهای کنونی در ایالات متحده بالاتر از سال ۱۹۰۰ است؟ سطح عمومی دستمزدها همواره به حجم سرمایه اقتصاد نسبت به جمعیت آن، بستگی دارد. با جمعیت کنونی ایالات متحده، اگر ذخیره سرمایه بالاتر از امروز می‌بود، سطح دستمزدها نیز بالاتر بود. به همین ترتیب سطح دستمزد در هند بالاتر می‌بود اگر با همین حجم فعلی سرمایه‌اش، جمعیتش کاهش می‌یافت. اقتصاددانان همواره حجم سرمایه یک اقتصاد را نسبت به جمعیت آن، به عنوان عامل اساسی تعیین‌کننده سطح دستمزد در آن اقتصاد می‌نگرند. بستگی میان ذخیره سرمایه، جمعیت، و رشد اقتصادی با تفصیل بیشتری در فصل ۶ بحث خواهد شد.

۳-۴ فرض مدل اساسی: بازبینی برنامه کتاب

در مدلی که ارائه کردیم جهانی وجود داشت که در آن، برابری دستمزدها، اشتغال کامل، و کارآیی کامل در تخصیص نیروی کار به چشم می‌خورد. ما با تعیین فرضی که لازم است انگاشته شوند تا به چنین نتایجی دست یابیم، بر عوامل تعیین‌کننده‌ای که جهان پیچیده پیرامون ما را از جهان ساده شده مدل اساسی مان جدا می‌سازد، انگشت

می‌گذاریم. در فصل‌های آینده با سست کردن این فرضهای ساده‌کننده، به توسعه یک مدل بسیار کامل‌تری می‌پردازیم که مشخصات بازارهای کار دنیای واقعی را توضیح می‌دهد. اما دریافت ما گام به گام کامل‌تر خواهد شد.

آلفرد مارشال یکی از نخستین منتقدان تئوری بازده نهایی دستمزدها و اشتغال بود، اصل انتقاد مارشال به فرض ثابت بودن عرضه کار بر می‌گشت. مارشال بر این باور بود که تئوری بازدهی نهایی، یک تئوری تقاضای نیروی کار است. اگر قیاس مارشال را به کار ببریم، نگرش به تقاضا به عنوان عامل تعیین‌کننده دستمزدها همان اندازه نادرست است که نگرش به تیغه بالایی قیچی به عنوان عامل بُرش. برای آن که یک تئوری کاملی از دستمزدها داشته باشیم، داشتن یک تئوری برای عرضه کار لازم است، چرا که این‌گنش و واکنش عرضه و تقاضاست که سطح دستمزدها را تعیین می‌کند. در فصل ۴ فرض ثابت بودن عرضه کار در کوتاه‌مدت را سست خواهیم کرد. در آن فصل خواهیم دید که مقدار کاری که یک فرد عرضه می‌کند یک متغیر انتخابی است. همان‌گونه که تولیدکنندگان در باره مقدار تقاضای‌شان از نیروی کار در یک نرخ دستمزد معین، دست به انتخاب می‌زنند، همان‌طور هم افراد خانواده در برابر نرخ دستمزد بالقوه خود دست به انتخاب می‌زنند.

برای هر جمعیت معینی، رابطه‌ای میان نرخ دستمزد و مقدار عرضه کار وجود دارد. در فصل ۵ با رها کردن فرض ثابت بودن جمعیت، به بررسی عرضه نیروی کار در بلندمدت می‌پردازیم. در آنجا خواهیم دید که حجم جمعیت کاملاً در بیرون سیستم اقتصادی تعیین نمی‌شود، بلکه از متغیرهای اقتصادی متأثر می‌شود. در فصل ۴ و ۵ عرضه کل نیروی کار از انتخاب افراد درباره ساعات کار، استخراج می‌شود. اما نتیجه انتخاب برخی افراد چنین است که هیچ ساعات کاری را به بازار عرضه نکنند. بویژه در فصل ۴ عواملی را که بر تصمیم درباره وارد شدن به یا خارج شدن از نیروی کار اثر می‌گذارند، تحلیل می‌کنیم. در آنجا به مشارکت در نیروی کار به عنوان تصمیمی که که درباره تخصیص زمان به کارهای رقیب گرفته می‌شود، می‌نگریم: کار

در بازار، تولید درخانه، تحصیل و فراغت.

در فصل ۶ عرضه و تقاضای کار باهم آمده‌اند. همین که اثرات متقابل عرضه و تقاضا فهمیده شد، می‌توان به برخی ملاحظات پویایی (دینامیک) همچون ارتباط میان رشد سرمایه و درآمد سرانه، و میان رشد جمعیت و سطح دستمزدها، پرداخت. همچنین به تأثیر متقابل بازارهای کار و محصول و به عوامل تعیین‌کننده حساسیت تقاضای کار به تغییر در دستمزد، توجه می‌کنیم.

برابری همه دستمزدها در تعادل یکی از نتایج مدل اساسی ما بود، که شدیداً به فرضی که ساخته‌ایم وابسته است. مهم‌ترین این فروض، فرض همگونی نیروی کار بود. همین که این فرض را که کارگران مهارت یکسانی دارند و این که مهارت‌های آنها را بدون هیچ هزینه‌ای می‌توان انتقال داد، رها کنیم، باید این نتیجه را که می‌گفت "دستمزدها تمایل به برابری دارند"، اصلاح کنیم. همچنین اگر این فرض را که کارگران ترجیحات یکسانی دارند و مطلوبیت و دلپسندی همه کارها برای آنها یکسان است، رها کنیم، دیگر انتظاری نخواهیم داشت که دستمزدها به سوی برابری بروند. اختلاف در سطوح مهارت کارگران مهم‌ترین عاملی است که می‌تواند اختلاف دائمی میان نرخ دستمزدهای شغلی را در دنیا توضیح دهد. در فصل ۷ پیوند میان تحصیل، آموزش، و تجربه را با سطح دستمزدها بررسی می‌کنیم. این فرض که کارفرمایان در بازارهای محصول و کار با هم رقابت کامل دارند، در فصل ۸ کنار گذاشته می‌شود. با این کار می‌توانیم پیامدهای انحصار در فروش و انحصار در خرید را در تخصیص کار و سطح دستمزدها و اشتغال بررسی کنیم.

اکنون به هدف و روش این کتاب اشاره می‌کنیم. ما با مدل ساده‌ای که در این فصل ارائه شد، آغاز می‌کنیم. این مدل بر پایه فرضی قرار دارد که تحلیل را ساده می‌کنند، فرضی که البته واقعی نیستند. به هرحال این مدل به خودی خود مفید است، چرا که تصویری از چگونگی کارکرد یک بازار کار ساده بی‌برخورد را به ما نشان می‌دهد. کاربرد این مدل همانند کاربرد مدل رقابت کامل در تئوری قیمت است: مبنایی برای

مقایسه با دنیای واقعی به ما می‌دهد. همچنان که پیش‌تر گفتیم، ما نمی‌توانیم آثار تشکیل اتحادیه‌ها، اطلاعات ناقص، تبعیض، و از این قبیل را در بایم مگر آن که بدانیم اگر این‌ها نبودند چه وضعیتی وجود می‌داشت.

اما چنین مدلی گذشته از این که به سادگی مبنایی برای مقایسه با جهان واقعی فراهم می‌آورد، کاربردهای دیگر نیز دارد. این مدل نقطه آغازینی است که از آن توصیفمان را از پیچیدگی‌های بازار کار جهان واقع، آغاز می‌کنیم. اما چنان که آهسته آهسته هر کدام از فروض اولیه را با یک فرض واقع‌تر جایگزین می‌کنیم، می‌توانیم به درک تفصیلی از این که چگونه بازارهای کار پیچیده اقتصاد عمل می‌کنند، دست یابیم. هدف این کتاب نیز دست‌یابی به این آگاهی است.

۳-۵ چشم‌انداز تاریخی تئوری بازدهی نهایی

هدف ما در این بخش این است که نشان دهیم چه مکاتب فکری مهمی در رابطه با دستمزدها، قبل و بعد از توسعه تئوری بازدهی نهایی در اواخر قرن نوزدهم، به وجود آمده‌اند. در تاریخ مکتوب می‌توان اندیشه‌هایی در باره این که دستمزد چیست، یا چه باید باشد، پیدا کرد. اما تئوری پردازی جدی از یک پدیده دارای نظم، با مکتب کلاسیک انگلیس، با نامدارانی همچون آدام اسمیت^۵، دیوید ریکاردو^۶، و توماس مالتوس^۷ شروع شد. نظریه وجه مزد^۸، پایه تئوری دستمزد کلاسیک بود.

۳-۵-الف وجه مزدها، قانون جمعیت^۹، و قانون

مفرغ دستمزدها^{۱۱}

نظریه وجه دستمزدها را اگر به عنوان بحثی کاملاً مربوط به اقتصاد کشاورزی در نظر

5-Adam Smith

6-David Ricardo

7-Thomas Malthus

8-wages fund doctrine

9-wages fund

10-law of population

11-iron law of wages

بگیریم، بسیار آسان تر فهمیده می شود؛ گرچه اقتصاددانان کلاسیک اولیه بر این باور نبودند که بحث آنها تنها به چنین اقتصادی محدود می شود. وجه دستمزدها برای دوره جاری عبارت است از کل محصولی که در دوره قبل تولید شده منهای آنچه برای مصرف کارفرما کنار گذاشته شده است. این وجه، کل مبلغ موجود برای پرداخت به عنوان دستمزد در دوره جاری است. دستمزد دوره جاری W از تقسیم وجه دستمزدها یعنی F به تعدادی کار، به دست می آید. بنابراین، $W = F/L$ است. هر عاملی همچون بهبود فن شناسی (تکنولوژی) که مبلغ F را تغییر دهد، نرخ دستمزد را در همان جهت تغییر می دهد. اما نتیجه مستقیم قانون جمعیت مالتوس اشاره دارد که هر افزایشی در نرخ دستمزد به افزایشی در جمعیت و سرانجام به افزایشی در نیروی کار می انجامد. بنابراین رقابتی که در میان اعضاء نیروی کار، با حجمی بزرگ تر، در می گیرد نرخ دستمزد را پایین می آورد. در حقیقت هر نرخ دستمزدی بالاتر از سطح معیشت، افزایشی احتمالی در نیروی کار به وجود می آورد؛ نیز نرخ دستمزدی کمتر از سطح معیشت به دلیل افزایش تعداد مرگ و میر، حجم نیروی کار را کاهش می دهد. بنابراین اقتصاددانان کلاسیک (مگر اسمیت) وجه دستمزدها را با دیدگاه جمعیتی مالتوس ترکیب کردند تا "قانون مفرغ دستمزدها" را استخراج کنند. این قانون بیانگر وضعیتی است که در آن علی رغم امکان بالا رفتن دستمزدها در کوتاه مدت، آنها در بلندمدت همواره به سطح حداقل معیشت باز می گردند. این باور بدبینانه درباره آینده بلند مدت طبقه کارگر باعث شد تا علم اقتصاد، "علم شوم"^{۱۶} شناخته شود.

نظریه وجه دستمزدها در میان اقتصاددانان کلاسیک بعدی، بویژه جان استورات میل^{۱۳}، اعتبار خود را از دست داد. در حقیقت نیمه دوم قرن نوزدهم دوران ناخشنودی از تحلیل کلاسیک بود. دو مکتب فکری که در پاسخ به اندیشه کلاسیک پدیدار شد، مکاتب مارکسیست و نئوکلاسیک بودند.

۳-۵-ب مارکسیسم

گرچه مارکسیسم در زمینه‌های زیادی با اقتصاد کلاسیک تفاوت ریشه‌ای دارد، با این حال تئوری دستمزد مارکسیستی به نظریه اقتصاددانان کلاسیک اولیه همچون ریکاردو، بسیار نزدیک است. از دید مارکس نرخ دستمزد در سرمایه‌داری، در بلندمدت، در سطح حداقل معیشت باقی می‌ماند. سؤالی در این باره وجود دارد که آیا تعریف مارکس از دستمزد معیشتی با مفهوم معیشت مورد نظر اقتصاددانان کلاسیک سازگار است. آیا دستمزدی وجود دارد که به آهستگی با ضروریات زندگی تعیین شده باشد (همان‌گونه که اقتصاددانان کلاسیک معتقدند) و بنابراین در طول زمان ثابت باشد؟ یا آیا چنین دستمزدی تا حدودی با سنن اجتماعی تعیین می‌شود که در این صورت با زمان متغیر خواهد بود؟ این سؤالات هنوز مورد مجادله هستند.

نکته مهم‌تر در تحلیل مارکسی، نقش کار در خلق ارزش است. مارکس همه ارزش را به کار نسبت می‌دهد و بر این باور است که سرمایه چیزی نیست جز توان تولیدی ذخیره شده کار گذشته^{۱۴}. باز این نظریه ارزش کار، شبیه نظریه اقتصاددانان کلاسیک اولیه است. نقش سرمایه به عنوان یک منبع جداگانه برای ارزش را می‌توان به مکتب نئوکلاسیک (پانهایون)^{۱۵} نسبت داد.

۳-۵-پ نئوکلاسیک‌ها و انقلاب نهایی^{۱۶}

بحث تئوری بازدهی نهایی بخشی از توسعه بزرگ تری بود که در تئوری ارزش داده شد و به انقلاب نهایی گرا^{۱۷} شناخته شد. از آنجایی که اقتصاددانان کلاسیک هزینه تولید را عامل تعیین‌کننده قیمت محصول می‌دانستند، نهائون نخستین، مطلوبیت نهایی یعنی تقاضا را تعیین‌کننده قیمت محصول می‌پنداشتند. چنین پنداشته می‌شد که دستمزد کار

14-stored-up productive power of past labor

15-neoclassical or marginalist

16-the marginal revolution

17-marginalist revolution

با تقاضای نیروی کار تعیین می‌شود که این یکی همان ارزش تولید نهایی فیزیکی کار بود. آنچه ما در بخش پیشین این فصل ارائه کردیم، تئوری دستمزد نهائیون نخستین بود. در تحلیل نئوکلاسیک‌های بعدی، بویژه آلفرد مارشال ارزش چیزی بود که بوسیله عمل متقابل تقاضا (مطلوبیت) و عرضه (هزینه تولید) تعیین می‌شد. این البته همان برداشت استاندارد اقتصاد جدید است. نرخ دستمزد نیز از دیدگاه آنان نتیجه کنش و واکنش عرضه و تقاضا بود. این تئوری نئوکلاسیکی دستمزد و اشتغال، با اصلاحات اساسی، به عنوان بستر اصلی تحلیل بازارکار باقی ماند. اما، سلطه تئوری کار نئو کلاسیکی هرگز تداوم نیافت.

۳-۵- ت انقلاب کینزی^{۱۸} نظریه‌های چانه‌زنی^{۱۹}، و علم اقتصاد نهادی^{۲۰}

نتایج اقتصاد کلانی اقتصاد نئوکلاسیک حقیقتاً با بحران بزرگ سالهای ۱۹۳۰ اعتبار خود را از دست داده‌اند. یکی از نتایج مهم تئوری نئوکلاسیک این است که اقتصاد تنها در اشتغال کامل در تعادل است. گرچه اغلب گمان شده است که اقتصاددانان نئوکلاسیک معتقد بوده‌اند که بیکاری غیرممکن است، اما چنین نیست. اقتصاددانان نئوکلاسیک اوایل قرن بیستم به خوبی آگاه بوده‌اند که امکان بیکاری وجود دارد، اما آنها بر این باور بوده‌اند که این یک پدیده عدم تعادلی است. هرچند شدت و تداوم بیکاری‌های گسترده، اعتقاد به این تئوری را که وجود بیکاری را یک وضعیت عدم تعادلی و بنابراین گذرا می‌پنداشت، مخدوش کرد.

جان مینارد کینز^{۲۱} اقتصاددان بریتانیایی نظریه‌ای ارائه داد که بتواند توضیح دهد چگونه یک اقتصاد می‌تواند در زیر اشتغال کامل به تعادل برسد. از دیدگاه کینزی، اقتصاد کلان به سرعت به یک دیدگاه مسلط تبدیل شد و هنوز به شکل اصلاح شده‌اش

باقی است.

نکته اصلی تبیین کینز از تعادل همراه با بیکاری، مفهوم دستمزدهای ثابت و انعطاف‌ناپذیر است. در دیدگاه کینزی، دستمزدها به اضافه عرضه پاسخی نشان نمی‌دهند. در نتیجه، نرخ دستمزد موجود، متغیری برون‌زا (یا ثابت) می‌شود. که در نرخهای کمتر از آن همه نیروی کار از بازار خارج می‌شود. همین که رفتار نرخ دستمزد در بیرون از سیستم اقتصاد کلان تعیین شود راه برای گسترش و پذیرش تئوریهای غیراقتصادی درباره تعیین دستمزد باز می‌شود. دامنه این تئوریهای از دیدگاه مکتب نهادگرا تا دیدگاه مربوط به تئوری بازی^{۲۲} گسترده است. هر دو این برداشتها، تعیین دستمزد را موضوعی مربوط به توانایی نسبی اتحادیه‌ها و مدیریت می‌دانند. تأکید اصلی بر ساختار چانه زنی جمعی نهاده می‌شود. دست‌آخر، نظریه‌های چانه زنی گوناگون، فرآیند تعیین دستمزد را چیزی می‌دانند که خارج از نیروهای بازار شکل می‌گیرد. در حقیقت، تفوقی که این بخش از اقتصادکار بوسیله اقتصاددانان نهادگرا در دهه‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ پیدا کرد، موجب جدا افتادن اقتصادکار از بستر اصلی اندیشه اقتصادی شد. چنین می‌نماید که کوششهای اقتصاددانان کار در این دوره نه بر بسط دیگر زمینه‌های علم اقتصاد اثر گذاشته و نه از آنها اثر پذیرفته است. یکی از پیامدهای بسیار تأسف‌انگیز این جدایی، گسترش دیدگاههایی درباره تعیین تورم بوسیله اقتصاددانان کار بود که با تحلیل تعادل عمومی، خواه کینزی یا نئوکلاسیکی، ناسازگار بود.

۳-۵. تئوری بازار کار داخلی و تجدید حیات تحلیل نئوکلاسیک از بازارهای کار

با وجود تسلطی که برداشتهای تئوری چانه‌زنی و نهادگرایانه نزدیک به یک چهارم قرن داشتند، سنت نئوکلاسیکی درباره اقتصادکار، در میان اقلیتی از اقتصاددانان باقی ماند.

در اوایل دهه ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۱۹۶۰، بازیابی برتری پیشین دیدگاه نئوکلاسیکی در اقتصاد کار آغاز شد. در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ رشته اقتصاد کار به دو مسیری که در آن زمان به نظر می‌رسید ناسازگارند، رانده شد. از یک سو اقتصاددانان، بررسی در زمینه‌هایی همچون تبعیض، اقتصاد آموزش، رشد جمعیت و دیگر موضوعاتی که بوسیله اقتصاددانان نئوکلاسیک پیش از کینز نادیده گرفته شده بودند، را برعهده گرفتند؛ اما این موضوعات با آنچه سنتاً مورد علاقه پیروان دیدگاه چانه‌زنی جمعی بود تفاوت اساسی داشت. از سوی دیگر، دیدگاه چانه‌زنی جمعی جای خود را بیشتر به دیدگاه رادیکال، دیدگاه بازار کار دوگانه^{۲۳}، و دیدگاه بازار کار داخلی داد. نخستین دیدگاه تفسیر تازه‌ای است از مارکسیسم، برداشتهای دوم و سوم تا حدود زیادی نتیجه دیدگاه نهادگرایانه اولیه است. هر دوی این‌ها و بویژه بیشتر دیدگاه بازار کار داخلی، نسبت به دیدگاه نهادگرایانه اولیه از ابزارهای سنتی تحلیل اقتصادی، استفاده بیشتری می‌کنند. در اواخر دهه ۱۹۷۰ بسیاری از اقتصاددانان نئوکلاسیک بر این باور شده‌اند که شمار زیادی از پدیده‌هایی که بوسیله نظریه پردازان تئوری بازار کار داخلی بررسی شده است را باید در چارچوب نئوکلاسیکی بررسی کرد، و این که بسیاری از دستاوردهای تئوری بازار کار داخلی را می‌توان ضمیمه این چارچوب کرد. با استفاده از تأثیر نظریه پردازان بازار کار داخلی و نهادگرا، اقتصاد کار نئوکلاسیکی نسبت به تفسیر اقتصاد نئوکلاسیکی پیش از کینز باغناهی بیشتری به دهه ۱۹۸۰ پا نهاد.

اقتصاد کار به روشنی از دهه ۱۹۷۰ به بستر اصلی تئوری اقتصادی بازگشت. نتیجه این‌که، اقتصاددانان کار از توسعه زمینه‌های دیگر اقتصاد بویژه اقتصاد کلان تأثیر

۲۳ - dual labor market approach - بر پایه این دیدگاه، بازار کار به دو بخش اصلی و فرعی تقسیم می‌شود. بخش اصلی در برگیرنده مشاغل "خوب" است، یعنی شغل‌های دارای حقوق بالا، عناوین دهن برکن و مزایای عالی. اما بخش فرعی شامل مشاغل "بد" و کارگرانی است که در بیرون بخش اصلی طلسم شده‌اند. در این بخش است که دستمزد براساس رقابت تعیین می‌شود و مشاغل به گونه کارآ برای همه کارگران فراوان است - م.

پذیرفته و به آن نیز کمک کردند. مثلاً ادبیاتی که در باره داد و ستد میان تورم و بیکاری در کوتاه مدت و بلندمدت گفت و گو می کند، واقعاً محصول مشترک اقتصادکار و اقتصاد پول است. در همان زمان، در زمینه اقتصاد کلان، تقسیم بندی میان اقتصاددانان نئوکلاسیک و کینزی عمدتاً بی مفهوم شده بود. اقتصاد کلان جدید، گرچه متنوع و متحول، عملاً ترکیبی از دستاوردهای کینزی و نئوکلاسیکی است. کم اند صاحب نظران اقتصاد کلانی که با انتساب خود به یکی از این دو گروه خشنود باشند. بنابراین آنچه در دوره های جدید اقتصاد کلان آموخته می شود با آنچه در دوره های جدید اقتصاد کار می آموزند، ناسازگاری ندارد. دیدگاه چانه زنی جمعی همچنان پیشرفت می کند، اما امروزه دامنه کار اصلی اش (حداقل در محافل دانشگاهی) در دانشکده های روابط صنعتی و مدیریت کارگزینی است.

پرسش و تمرین

۱- در جدول زیر، مقادیر فرضی تقاضای کار مربوط به سه بنگاه شکل ۳-۱، در سه نرخ دستمزد گوناگون داده شده است. با این فرض که قیمت محصول ثابت باشد، یک نمودار برای کل تقاضای کار صنعت ترسیم کنید.

D ₃	D ₂	D ₁	دستمزد
۵	۳	۲	۱۰ دلار
۶	۵	۴	۸ دلار
۷	۷	۶	۶ دلار

۲- باز فرض کنید قیمت محصول ثابت است. اگر عرضه کار در سطح ۱۵ کارگر ثابت

باشد و صنعت فرضی ما تنها صنعت بازار باشد، نرخ دستمزد بازار چه خواهد بود؟
 ۳- در بخش ۱-۳ نتیجه گرفتیم که افزایش محصول یک صنعت، به کاهش قیمت محصول می‌انجامد و این باعث اُفت نمودار VMPP هر بنگاه می‌گردد. عوامل مؤثر بر شدت افت VMPP هر بنگاه کدامند؟

۴- با توجه به شکل ۳-۵، اثر افزایش MPP کار، که یا ناشی از افزایش ذخیره سرمایه است و یا ناشی از یک تحول تکنولوژیک، بر نرخ دستمزد تعادلی چه خواهد بود؟
 ۵- اگر بدانید متوسط پس‌انداز (آن نسبتی از درآمد ملی که پس‌انداز می‌شود) در ژاپن بیش از ایالات متحده است، انتظار دارید در کدام یک از این دو کشور نرخ دستمزد با شتاب بیشتری افزایش یابد؟ چرا؟

فصل چهارم

عرضه کار در کوتاه مدت

در مدل اولیه دستمزد و اشتغال که در فصل سوم شرح داده شد، این فرض ساده کننده را در نظر گرفتیم که مقدار کل کار عرضه شده به اقتصاد معین است و این مقدار در برابر تغییرات دستمزد بازار غیرحساس است. در این فصل و در فصل آینده این فرض ساده را کنار می گذاریم و می بینیم که مقدار کل کار عرضه شده بوسیله اعضای خانوارها در یک اقتصاد، به گونه ای منظم با تغییر دستمزدها تغییر می کند. این همان چیزی است که آن را مطالعه عرضه کار می شناسیم.

مقدار کل کار عرضه شده در یک اقتصاد به این عوامل بستگی دارد: (۱) حجم جمعیت، (۲) درصدی از جمعیت که تصمیم می گیرند جزء نیروی کار باشند، (۳) تعداد ساعاتی که این افراد تصمیم به عرضه آن می گیرند. از این گذشته، هر یک از این سه جزء عرضه کل کار به دستمزدهای بازار بستگی دارد. پس مشاهده می شود که عرضه کار ذاتاً پدیده پیچیده ای است. با این وجود می توانیم با ساختن یک فرض ساده و مهم در این فصل، به فهم عرضه کار کمک کنیم، و آن فرض این است که حجم جمعیت

ثابت است. بنابراین، در این فصل بررسی می‌کنیم که چگونه، هم آن بخش از یک جمعیت معین که می‌خواهند جزء نیروی کار باشند، و هم ساعات کاری که آنان تصمیم به عرضه می‌گیرند، بستگی به دستمزدهای بازار دارد. این همان مفهوم مطالعه عرضه کار در کوتاه مدت است.

منظور از کوتاه مدت دوره‌ای است که در آن نمی‌توان برخی از اصلاحات را انجام داد، چرا که در آن دوره برخی از شرایط را نمی‌توان تغییر داد. در فصل ۲ وقتی نظریه نئوکلاسیکی بنگاه را ارائه کردیم، تقاضای کار بنگاه را در دوره‌ای که بنگاه نمی‌توانست نهاده سرمایه را تغییر دهد، تحلیل کردیم. در این فصل، فرض مشابهی داریم: دوره‌ای را در نظر می‌گیریم که افراد یک جمعیت معین نمی‌توانند میزان سرمایه انسانی خود را تغییر دهند. بنابراین، این فرض بسیار مهم را می‌انگاریم که: مهارت‌های افراد خانواده‌ها ثابت است. از این گذشته، تعدیل‌های دیگری همچون مهاجرت را، که افراد به آن وسیله می‌توانند دستمزدها را تغییر دهند، حذف می‌کنیم. پس آنچه ما بررسی می‌کنیم این است که افراد در یک جمعیت معین و با مهارت‌های ثابت، تصمیم می‌گیرند چه تعدادی از ساعات خود را برای فعالیت در بازار عرضه کنند، به گونه‌ای که مطلوبیت کل خود را حداکثر کنند و چگونه این تعداد ساعات کار عرضه شده را با تغییر شرایط اقتصادی تغییر می‌دهند.

تحلیل خود را با ارائه مفهوم عرضه آغاز می‌کنیم. آنگاه به تفصیل یک مدل سنتی انتخاب فردی که در آن مطلوبیت حداکثر می‌شود را طرح می‌کنیم تا ببینیم ساعات عرضه کار تابعی از دستمزدهای بازار است. این بحث را با ارائه برخی شواهد آماری که مؤید قضایای نظری گوناگونی است که ما استنتاج کرده‌ایم، دنبال می‌کنیم. پس از آن توجه‌مان را به بعد دوم عرضه کار معطوف می‌کنیم - یعنی تصمیم برای ورود به یا خروج از نیروی کار. از آنجا که مفهوم نیروی کار، در اقتصاد کار، معنی دقیقی دارد پیش از بحث درباره مشارکت نیروی کار، این مفهوم را به تفصیل بررسی می‌کنیم. در دنباله بحثمان از تصمیم در باره مشارکت در نیروی کار، شواهد آماری مربوط به

تصمیم اعضای خانواده‌ها در این باره، ارائه می‌شوند. بحثمان را از عرضه کار در کوتاه مدت با استخراج یک عرضه بازاری کار دنبال می‌کنیم که در این عرضه بازاری، کل کار عرضه شده به یک اقتصاد نتیجه دو تصمیم‌گیری توسط افراد است، یکی انتخاب ساعات و دیگر تصمیم مشارکت.

در فصل ۵ به عرضه کار در بلند مدت توجه خواهیم کرد. همچون، همیشه بلندمدت به معنای تعدیل کامل است. بنابراین در آنجا به این خواهیم پرداخت که اعضای خانواده که مطلوبیت خود را حداکثر می‌کنند، در طول زمان در پاسخ به تغییرات دستمزد، عرضه کار را چگونه تعدیل می‌کنند. بخشی از تعدیل آنها، روی ساعات کار انجام خواهد شد. اما ممکن است برخی از تعدیلات در باره وضعیت کلی کارکردن یا کار نکردن برخی از اعضای خانواده باشد. برای مثال تغییرات شگفتی‌آوری در ایالات متحده رخ داده است به این معنی که مشارکت زنان متأهل، در نیروی کار افزایش یافته و مشارکت کارگران نوجوان و کارگران پیر در نیروی کار کاهش یافته است.

همان‌گونه که بحث خواهیم کرد تعدیل ساعات کار و تعدیل حجم نیروی کار مربوط به افرادی است که در خانوارهای موجود دارای اندازه ثابت زندگی می‌کنند، اما اندازه متوسط خانوارها در ایالات متحده در طی زمان در واکنش به افزایش دیرپای دستمزدهای بازار، کوچک شده است. چرا در ایالات متحده (وهمینطور در دیگر کشورهای پُر درآمد) افراد تصمیم گرفته‌اند تعداد کودکانشان را کاهش دهند؟ بویژه، ما چگونه می‌توانیم رابطه میان افزایش در دستمزدهای بازار و کوچک شدن اندازه متوسط خانوار را دریابیم؟ یک بحث کامل از عرضه نیروی کار در بلند مدت، باید از تصمیم‌گیری درباره باروری و زاد و ولد نیز گفت و گو کند، چرا که همان‌گونه که دیدیم، عرضه کل نیروی کار در یک اقتصاد تا حدودی به حجم جمعیت بستگی دارد. عرضه کار در بلند مدت ذاتاً پیچیده‌تر از عرضه کار در کوتاه مدت است. از این رو، برای فهم پیچیدگی‌های آن، مدل تحلیلی قوی‌تری ارائه می‌کنیم. این مدل که در فصل

۵ ارائه و به کار برده می‌شود، مدل تخصیص زمان^۱ است که بوسیله گری اس. بکر^۲ توسعه یافته است. مدل بکر یک مدل نئوکلاسیکی است و در فصل ۵ بر همانندیهای آن با مدل سنتی که در بخش بعدی این فصل ارائه می‌کنیم، تأکید می‌ورزیم. اما اختلافهای مهمی نیز میان آنها وجود دارد. علت اصلی ارائه و کاربرد مدل بکر، کمکی است که به فهم ما دربارهٔ عرضهٔ کار بلند مدت می‌کند. اما کاربرد آن همچنین نشان خواهد داد که مدل نئوکلاسیک همواره بدون تغییر نمانده است. گرچه اصول اصلی هزینه‌ها و انتخاب، در مدل نئوکلاسیکی حس می‌شود، اما این مدل را می‌توان به گونه‌ای استادانه توسعه داد تا آگاهی‌های مفید خاصی دربارهٔ تصمیم‌گیری خانوار به دست بدهد.

۴-۱ مفهوم کلی عرضه

عرضه بیانگر رابطه‌ای است میان قیمت و مقدار. وقتی صحبت از عرضهٔ یک کالا می‌کنیم، منظور رابطهٔ میان قیمت است با آن مقدار کالایی که عرضه‌کنندگان حاضر به عرضه هستند. در اقتصاد کار، عرضه، رابطهٔ میان نرخ دستمزد و مقدار کاری که عرضه‌کنندگان کار حاضر به عرضه هستند را نشان می‌دهد. بویژه، یک منحنی عرضه نشانگر حداکثر مقداری است که عرضه‌کنندگان کار در هر دوره با توجه به هر نرخ دستمزد ممکن، حاضرند عرضه کنند. در مورد کار، منحنی عرضه نشان‌دهنده حداکثر مقدار کاری است که عرضه‌کنندگان کار در هر نرخ دستمزد ممکن، در یک دوره زمانی مایل به عرضه هستند. به همین گونه، منحنی عرضهٔ کار می‌تواند بیانگر حداقل نرخ دستمزدی باشد که عرضه‌کنندگان کار برای هر مقدار ممکن از نیروی کار، طلب می‌کنند تا آن مقدار را عرضه کنند. با هر دو دیدگاه، عرضهٔ کار نشان‌دهندهٔ شقوق امکان‌پذیری است که در یک دورهٔ زمانی معین در برابر ما قرار دارند.

۴-۲ یک مدل انتخاب فردی: پیشینه سازی مطلوبیت

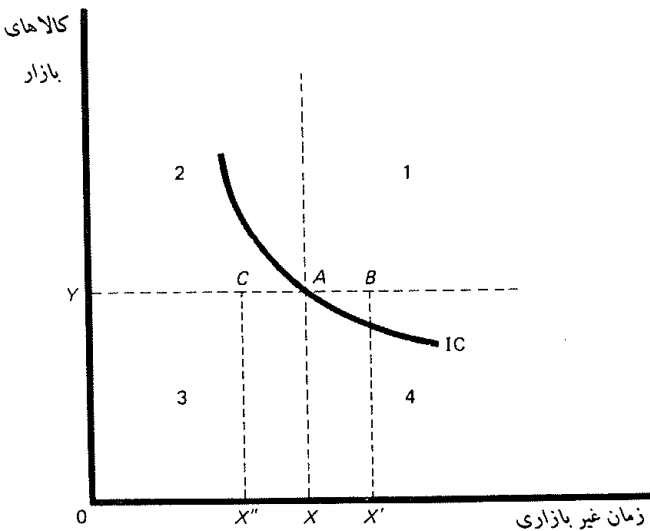
در یک مدل انتخاب فردی، تقسیم کالاهایی که افراد مصرف می‌کنند به دو گروه کالای مانع‌الجمع دارای مطلوبیت - کالاهای بازار و زمان ارائه نشده به بازار - بسیار سودمند است. چون زمان غیربازاری (زمانی که در بازار عرضه نشده است) را یک کالا تلقی می‌کنیم، اختلاف میان کل زمانی که در اختیار فرد است و مقداری که او به عنوان زمان غیربازاری برای مصرف خودش انتخاب می‌کند، ساعات کار عرضه شده برای فعالیت‌های بازاری را نشان می‌دهد. مطلوبیتی را که افراد از ترکیب‌های گوناگون زمان غیربازاری و کالاهای بازاری به دست می‌آورند، می‌توان با ابزار تحلیلی ای که به عنوان منحنی‌های بی‌تفاوتی شناخته شده است، نشان داد.

۴-۲ الف مطلوبیت

به شکل ۴-۱ نگاه کنید. در این شکل نقطه A ترکیبی از دو کالا را نشان می‌دهد، OY کالاهای بازار و OX زمان غیربازاری است. فرد، با مصرف این ترکیب از دو کالا، یک مطلوبیت کل به دست می‌آورد. اگر فرد ترکیب B را مصرف کند آیا مطلوبیت کل اش از مطلوبیت ترکیب A بیشتر می‌شود؟ آری، چرا که ترکیب B شامل همان مقدار کالای بازاری (OY) است اما از کالای دیگر، یعنی زمان غیربازاری بیشتر استفاده می‌کند (OX'). چون مطلوبیت کل بستگی به مصرف دارد، به روشنی مطلوبیت کل فرد بزرگ تر است. افزون بر این، این فرد از هر ترکیب زمان غیربازاری و کالاهای بازاری که در ناحیه 1 قرار داشته باشد، مطلوبیت بیشتری نسبت به ترکیب A می‌برد. دلیلش این است که هر ترکیبی در ناحیه 1 نشان دهنده آن است که حداقل یکی از کالاها افزایش یافته است. البته بیشتر ترکیب‌ها شامل افزایشی در هر دو کالا می‌شوند. بنابراین هر ترکیبی در ناحیه 1 بر ترکیب A ترجیح دارد.

در باره ترکیب C نسبت به ترکیب A چه می‌توان گفت؟ هر دو ترکیب در برگیرنده مقدار یکسانی از کالاهای بازاری هستند (OY)، اما ترکیب C زمان غیربازاری کمتری

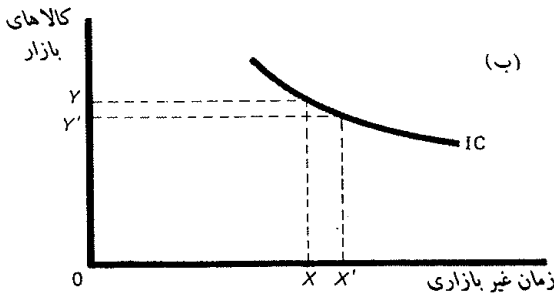
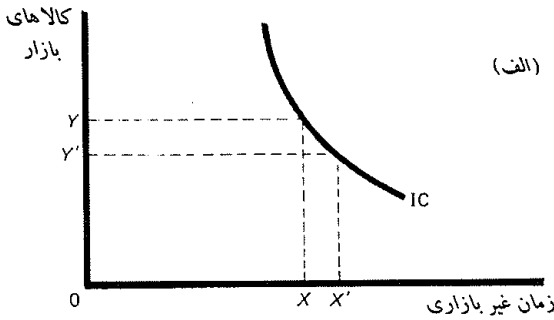
را شامل می‌شود (OX''). بنابراین C پست تر از A است زیرا مطلوبیت کل مربوط به C کمتر است. افزون بر این، هر ترکیبی در ناحیه 3 دارای مطلوبیت کل کمتری نسبت به ترکیب A است، زیرا هر ترکیب در ناحیه 3 حداقل از یکی از کالاها مقدار کمتری دارد. البته بیشتر ترکیب‌های این ناحیه نسبت به ترکیب A از هر دو کالا کمتر دارند. بنابراین، ما به بررسی همه آن ترکیب‌هایی می‌پردازیم که فرد را در مطلوبیت کل یکسانی نگه می‌دارند. این ترکیب‌ها همواره دارای مقدار بیشتری از یک کالا و مقدار کمتری از کالای دیگر هستند. چنین ترکیب‌هایی در ناحیه 2 و 4 قرار دارند و می‌توانیم با خطی که آن را منحنی بی‌تفاوتی می‌نامیم، آنها را به هم وصل کنیم. پس یک منحنی بی‌تفاوتی همواره شیب منفی دارد و همه ترکیب‌هایی که مطلوبیت کل آنها برای فرد یکسان است را در بر می‌گیرد. دلیل ثابت بودن مطلوبیت کل فرد در طول یک منحنی بی‌تفاوتی این است که فرد نسبت به ترکیب‌های گوناگونی که روی آن منحنی قرار



شکل ۴-۱. یک منحنی بی‌تفاوتی برای یک فرد. منحنی بی‌تفاوتی‌ای که از ترکیب A می‌گذرد، در برگیرنده آن ترکیب‌هایی از این دو کالا است که در ربع ۲ و ۴ قرار دارند.

دارد، "بی تفاوت" است. این، یعنی کاهش مطلوبیت کل ناشی از مصرف کمتر از یک کالا برای فرد، با افزایش در مطلوبیت کل ناشی از مصرف کالای دیگر جبران می شود. بنابراین شیب یک منحنی بی تفاوتی، بیانگر نرخ است که آن فرد حاضر است جانشینی‌هایی در مصرفش به وجود آورد، با توجه به این که مطلوبیت کل او ثابت بماند.

برای افراد گوناگون، نرخ است که حاضرند زمان غیر بازاری را با کالاهای بازاری جانشین کنند، تفاوت می کند. این اختلافها ناشی از اختلاف در سلیقه‌ها و ترجیحات



شکل ۴-۲ اختلاف شیب منحنی‌های بی تفاوتی نشان دهنده اختلاف در ترجیحات و سلیق است. شخصی که در نمودار الف نشان داده شده است، نسبت به کسی که در نمودار ب آمده، ترجیحات قوی تری برای زمان غیر بازاری دارد. چرا که او برای افزایش معین XX' در زمان غیر بازاری خود، حاضر است مقدار بیشتری از کالاهای بازاری از فدا کند، YY' .

آنها برای آن دو کالا است. برخی افراد ممکن است کالاهای بازاری را به زمان غیر بازاری ترجیح بدهند، در حالی که دیگران ممکن است ترجیحاتشان مخالف با این باشد. این اختلاف در سلیقه‌ها و ترجیحات را می‌توانیم با تغییر شیب منحنی‌های بی‌تفاوتی نشان دهیم. شکل ۲-۴ را در نظر بگیرید. شکل ۲-۴ - الف فردی را نشان می‌دهد که در مقایسه با فردی که در شکل ۲-۴ - ب ارائه شده است، زمان غیر بازاری را نسبت به کالاهای بازاری شدیداً ترجیح می‌دهد. این را از آن‌جا در می‌یابیم که فرد اول برای دستیابی به افزایشی معین در زمان غیر بازاری 'XX' مقدار بیشتری از کالاهای غیر بازاری را فدا می‌کند.

ما به راحتی می‌توانیم بحثمان در بارهٔ مطلوبیت کل حاصل از ترکیب‌های گوناگون زمان غیر بازاری و کالاهای بازاری برای یک فرد را تعمیم بدهیم. آیا ترکیب‌های دیگری که مطلوبیت کل حاصل از آنها مشابه با مطلوبیت کل ترکیب B باشد وجود دارد؟ قطعاً، و همهٔ این ترکیب‌ها روی منحنی بی‌تفاوتی‌ای قرار دارند که شیب منفی دارد و از ترکیب B می‌گذرد. گرچه فرد نسبت به هر ترکیبی که روی منحنی بی‌تفاوتی مربوط به نقطهٔ B قرار دارد، بی‌تفاوت است، اما هر ترکیبی که روی این منحنی قرار دارد نسبت به هر ترکیبی که روی منحنی بی‌تفاوتی مربوط به نقطهٔ A قرار دارد، مرتجع است. چرا؟ چون فرد در آغاز ترکیب B را به ترکیب A ترجیح داده بود.

در شکل ۳-۴ فقط سه منحنی از منحنی‌های بی‌تفاوتی بی‌شمار را نشان داده‌ایم. این خانوادهٔ منحنی‌های بی‌تفاوتی نمایانگر برخی از ویژگیهای مهم افراد است. اولاً منحنی‌های بی‌تفاوتی "همه‌جامتراکم" هستند. این به سادگی بدین معنی است که هر ترکیب ممکن از آن دو کالا، روی یک منحنی بی‌تفاوتی قرار خواهند گرفت. ثانیاً منحنی‌های بی‌تفاوتی همدیگر را قطع نمی‌کنند. یک فرد نمی‌تواند ترکیبی روی منحنی بی‌تفاوتی بالاتر را به ترکیبی روی منحنی بی‌تفاوتی پایین‌تر ترجیح دهد و در عین حال، همزمان نسبت به ترکیبی که در محل تقاطع دو منحنی روی هر دو واقع است بی‌تفاوت باشد.

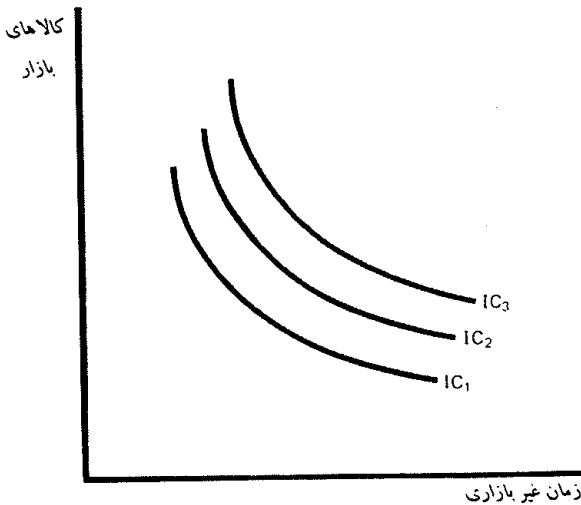
سرانجام، توجه کنید که منحنی‌های بی تفاوتی، خط مستقیم نیستند، بلکه بیشتر نسبت به مبدأ مختصات محدبند. اگر یک منحنی بی تفاوتی به صورت خط مستقیم باشد، نمایانگر چیست؟ از ریاضیات دریافتیم که شیب یک خط مستقیم، ثابت است. بنابراین اگر یک منحنی بی تفاوتی به صورت یک خط مستقیم باشد، بدین معنی است که یک فرد می‌تواند بایک نرخ ثابت زمان غیر بازاری را جانشین کالاهای بازاری کند، و مطلوبیت کل او ثابت بماند. اما این مسأله قانون نزولی بودن مطلوبیت نهایی را نقض می‌کند. در فصل ۱ توضیح دادیم که وقتی سلیقه‌ها و ترجیحات معین باشد، مصرف مقادیر اضافی از هر کالا، مطلوبیت کل را کمتر و کمتر افزایش می‌دهد. معمولاً افراد حاضر نمی‌شوند که برای دریافت مقادیر اضافی از کالاهای بازاری، مقادیر ثابتی از زمان غیر بازاری را فدا کنند، چرا که مطلوبیت نهایی مقادیر اضافی کالاهای بازاری، کمتر و کمتر می‌شود. در نتیجه، منحنی‌های بی تفاوتی به صورت خط مستقیم نخواهند بود، بلکه نسبت به مبدأ محدب می‌باشند. تحدب منحنی‌های بی تفاوتی نشانگر این است که افراد به راستی حاضرند یک کالا را به جای دیگری جانشین کنند، اما فقط با نرخ کاهنده.

اکنون سؤال این است که چرا افراد نمی‌توانند به یک مطلوبیت کل بی نهایت بزرگ دست یابند؟ یعنی با توجه به شکل ۴-۳، چرا افراد ترکیبی روی بالاترین منحنی بی تفاوتی انتخاب نمی‌کنند؟ اگر آنها چنین کنند مطمئناً به مطلوبیت بالاتری دست می‌یابند. اما آنها محدودیت دارند. پس بیایید به محدودیت‌هایی که افراد در مقام عرضه کننده کالا با آن روبه‌رو هستند، پردازیم.

۴-۲-ب محدودیت‌ها

اگر فرد بخواهد همهٔ زمانی که در دسترس اوست را به کارهای غیر بازاری پردازد، این زمان حداکثر چه مقدار خواهد بود؟ پاسخ بسته به چارچوب زمانی تحلیل ماست، ۲۴ ساعت در یک روز، ۷ روز در یک هفته، ۵۲ هفته در یکسال، یا سالهای یک عمر.

در هر مورد یک حداکثری وجود دارد که زمان غیر بازاری موجود برای هر فرد را نشان می‌دهد، و این همان محدودیت است. این محدودیت را با مقدار OX در شکل ۴-۴ نشان می‌دهیم. اکنون اگر این فرد همهٔ این زمانی که در دسترس اوست را در بازار بفروشد، چه مقدار از کالاهای بازاری به دست می‌آورد؟ پاسخ بسته به محدودیت دیگری است که فرد با آن روبه‌رو است، یعنی دستمزد بازاری که به یک فرد، با توجه به استعدادها و مهارت‌هایش، پرداخت می‌شود. با داشتن این دستمزد، حداکثر کالای بازاری که این فرد با فروش همهٔ زمان خود در بازار می‌تواند به دست آورد، OY خواهد بود. خط راست XY بیانگر محدودیت بودجهٔ فرد است و شامل ترکیب‌های حداکثری است که فرد می‌تواند از کالاهای بازاری و زمان غیر بازاری داشته باشد. شیب محدودیت بودجه، همان نرخ دستمزد است. این بیانگر نرخ است که فرد با آن می‌تواند زمان غیر بازاری را به کالاهای بازاری تبدیل کند (مثلاً ۴ دلار کالای بازاری به ازای هر ساعت زمان غیر بازاری). این که محدودیت بودجه به صورت یک خط

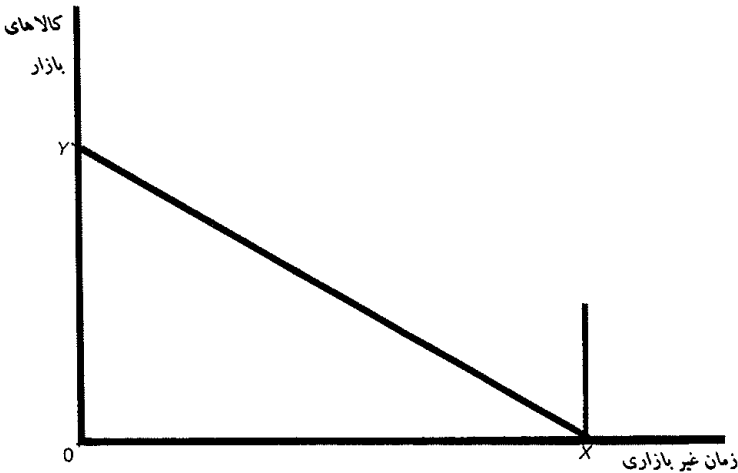


شکل ۴-۳ خانواده‌ای از منحنی‌های بی‌تفاوتی مربوط به یک فرد، تنها سه منحنی از بی‌شمار منحنی بی‌تفاوتی ممکن در این جا نشان داده شده است. هر ترکیب ممکن از این دو کالا روی یک منحنی بی‌تفاوتی قرار خواهد گرفت.

راست است، نشان می دهد که فرض کرده ایم نرخ دستمزد ثابت باشد.

۴-۲- پ بهترین ترکیب: بیشینه سازی مطلوبیت با توجه به محدودیت‌ها

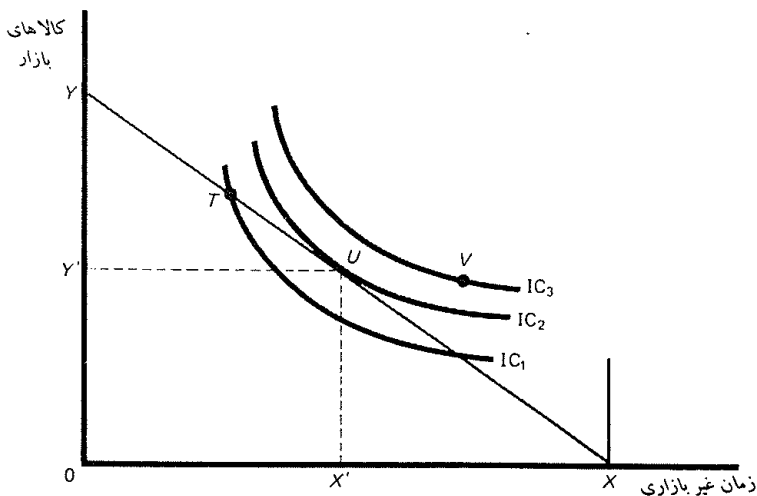
کدام یک از ترکیب‌های زمان غیر بازاری و کالاهای بازاری که فرد می تواند داشته باشد، انتخاب خواهند شد؟ بهترین ترکیب، ترکیبی است که بیشترین مطلوبیت کل را به فرد می دهد، یعنی ترکیبی که روی بالاترین منحنی بی تفاوتی قابل دسترسی قرار دارد. در شکل ۴-۵ ترکیب U چنین ترکیبی است که در آن، محدودیت بودجه با منحنی بی تفاوتی IC_2 مماس شده است. توجه کنید که ترکیب T با آن که در دسترس است اما انتخاب نشده است. همچنین توجه کنید که ترکیب V بر U ترجیح دارد اما قابل دسترسی نیست. با داشتن این سلیقه‌ها و ترجیحات و محدودیت‌هایی که فرد با آن



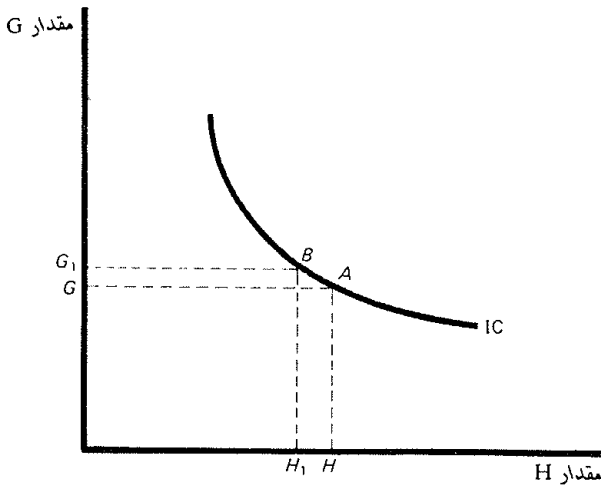
شکل ۴-۴ یک محدودیت بودجه برای یک فرد - خط XY یک محدودیت بودجه است. این خط نشانگر بالاترین ترکیب‌هایی است که این فرد می تواند داشته باشد. شیب محدودیت بودجه، $\Delta Y/\Delta X$ ، که همان نرخ دستمزد است، نرخ است که می توان زمان غیر بازاری را به کالاهای بازاری تبدیل کرد.

روبه‌رو است، ترکیب حداکثرکننده مطلوبیت، ترکیب U است، ترکیبی که قابل دسترسی است و مطلوبیت کل آن حداکثر است. این ترکیب در برگیرنده $0Y'$ از کالای بازاری و $0X'$ از زمان غیر بازاری است. بنابراین ساعاتی که به بازار عرضه شده است، برابر $X'X$ می‌باشد.

این نتیجه از یک جنبه بحث بیشتری می‌طلبد. در شکل ۴-۵ در نقطه U شیب محدودیت بودجه الزاماً با شیب منحنی بی تفاوتی برابر است. پیش‌تر دیدیم که شیب محدودیت بودجه بیانگر نرخ بود که در آن نرخ می‌توان ساعات را به کالای بازاری تبدیل کرد، یعنی همان نرخ دستمزد. اما تعبیر شیب منحنی بی تفاوتی تاحدی متفاوت است. همان‌گونه که شکل ۴-۶ نشان می‌دهد، شیب منحنی بی تفاوتی میان نقاط A و B برابر با G_1G/H_1H است. اما هر دو ترکیب A و B روی یک منحنی بی تفاوتی



شکل ۴-۵ ترکیب حداکثرکننده مطلوبیت. ترکیب U آن ترکیبی از کالاهای بازاری و زمان غیر بازاری است که مطلوبیت را حداکثر می‌کند. این ترکیب در برگیرنده $0Y'$ کالای بازاری و $0X'$ زمان غیر بازاری است. اگر فرد $0X'$ از کل زمان غیر بازاری در دسترس خود ($0X$) را مصرف کند، آنگاه $X'X$ مقدار عرضه کار او خواهد بود.



شکل ۴-۶ تفسیر شیب منحنی بی تفاوتی، از آن جا که ترکیب های A و B روی یک منحنی بی تفاوتی هستند، افزایشی که در مطلوبیت کل بواسطه مصرف کالای بازاری بیشتر (G_1) به وجود می آید جبران کننده کاهشی است که در مطلوبیت کل بواسطه مصرف زمان غیر بازاری کمتر (H_1) ایجاد می شود، به گونه ای که مطلوبیت کل ثابت باقی می ماند.

هستند. از آن جا که هر دو ترکیب A و B مطلوبیت کل یکسانی دارند، باید افزایش در مقدار کالای بازاری ضرب در مطلوبیت نهایی آن دقیقاً برابر با کاهش در ساعات ضرب در مطلوبیت نهایی حاصل از آن ساعات باشد:

$$(dG)(MU_G) = (dH)(MU_H) \quad (۱-۴)$$

که می توان آن را به صورت زیر مرتب کرد:

$$\frac{dG}{dH} = \text{نرخ دستمزد} = \frac{MU_H}{MU_G} \quad (۲-۴)$$

بنابراین برای بهترین ترکیب، نرخ دستمزد برابر است با نسبت مطلوبیت نهایی ساعات به مطلوبیت نهایی کالاهای بازاری. به زبان دیگر، نرخی که فرد حاضر است با آن نرخ زمان و کالاهای بازاری را جایگزین کند، برابر است با نرخ واقعی یعنی نرخی که او عملاً می‌تواند زمان و کالا را با آن نرخ جایگزین کند.

۴-۲-ت تغییر در محدودیت‌ها

اگر با توجه به معین بودن سلیقه‌ها، ترجیحات و محدودیت‌هایی که فرد با آن روبرو است، ترکیب U در شکل ۴-۵ بهترین ترکیب باشد، وقتی محدودیت‌ها تغییر کند دیگر آن ترکیب، بهینه نخواهد بود. پس بیایید ببینیم با تغییر محدودیت‌ها، ساعات کار چه تغییری می‌کنند.

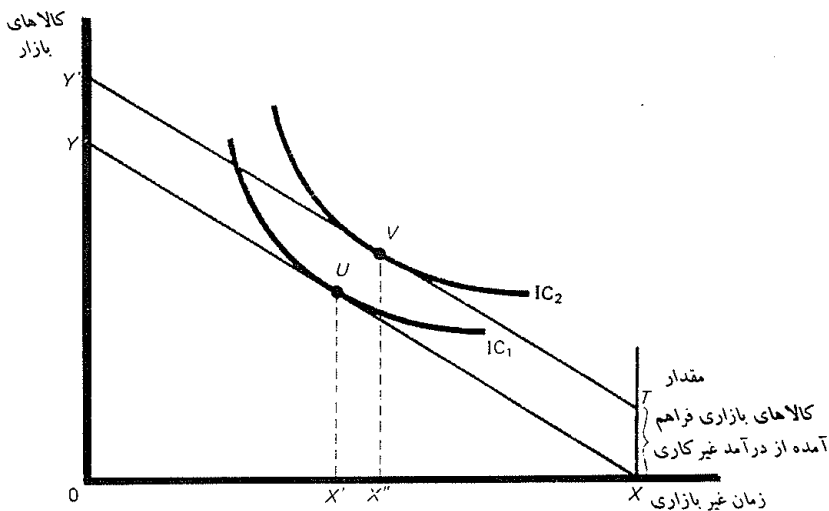
تغییر در درآمد: اثر درآمدی اگر درآمد غیر کاری افزایش یابد چه اثری بر ساعات کاری می‌گذارد؟ این مسأله‌ای است که امروزه در ایالات متحده پیامدهای سیاسی بسیاری دارد، چرا که برنامه‌های فراوانی را می‌بینیم که برای افراد درآمد‌هایی مستقل از ساعات کارشان فراهم می‌کنند. در شکل ۴-۷، با انتقال موازی محدودیت بودجه به بالا، افزایشی را در درآمد نشان داده‌ایم. اکنون توجه کنید که حتی اگر افراد همه زمان در دسترس خود را، OX ، در خارج از بازار صرف کنند، باز می‌توانند مقداری کالای بازاری به اندازه XT مصرف کنند. این به خاطر وجود درآمد‌های غیر کاری است که مستقل از ساعات کار به دست افراد می‌رسد. اکنون با شرط ثبوت بقیه شرایط، می‌توانیم پیش‌بینی کنیم که اگر درآمد غیر کاری افزایش یابد، ساعات کار کاهش می‌یابد. مقدار بهینه زمان غیربازاری از OX' به OX'' افزایش می‌یابد. بنابراین ساعات کار عرضه شده به اندازه $X'X''$ کاهش می‌یابد. این بیانگر اثر درآمدی محض است. این اثر می‌گوید وقتی درآمد افزایش می‌یابد، افراد از همه کالاهای "معمولی" (نرمال) بیشتر خواهند خرید. اگر زمان غیربازاری، یک کالای معمولی باشد، آنگاه

روشن است که افراد با افزایش درآمد خود، مقدار بیشتری از آن را انتخاب خواهند کرد.

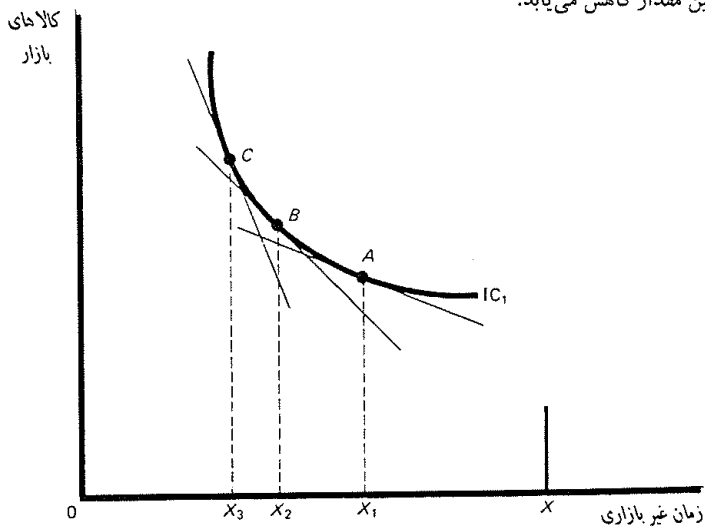
تغییر در نرخ دستمزد: اثر جانشینی (اثر قیمت نسبی) محدودیت دیگری که می تواند تغییر کند، نرخ است که افراد می توانند در آن نرخ زمان غیر بازاری را به کالاهای بازاری تبدیل کنند، یعنی نرخ دستمزد. بیایید این نرخ را تغییر دهیم و ببینیم افراد ساعات کار را چگونه تعدیل می کنند. می خواهیم ببینیم چگونه تغییر این نرخ به تنهایی باعث تغییر رفتار افرادی شود. پس این بدین معنی است که نمی گذاریم با افزایش دستمزد وضع فرد بهتر شود. بنابراین با ننگه داشتن فرد بر روی یک منحنی بی تفاوتی معین، مطلوبیت کل او را ثابت نگه می داریم. شکل ۸-۴ بیانگر این وضعیت است.

در شکل ۸-۴، سه نرخ دستمزد متفاوت را نشان داده ایم. در دستمزد اولیه، A ترکیب بهینه است و X_1X ساعات کار عرضه شده را نشان می دهد. همچنان که دستمزد پی در پی افزایش می یابد، ترکیب B و سپس C ترکیب های بهینه خواهند بود. همچنین ساعات عرضه شده از X_1X به X_2X و به X_3X افزایش می یابد. اثر جانشینی محض به روشنی در هر دو مورد به افزایش ساعات عرضه شده انجامیده است. دلیلش این است که همچنان که زمان غیر بازاری نسبت به کالاهای بازاری گران تر می شود، افراد کالاهای بازاری را جانشین زمان غیر بازاری می کنند. بنابراین ساعات عرضه شده همچنان افزایش می یابد.

تغییر در نرخ دستمزد: منحنی عرضه کار در کوتاه مدت تغییر دستمزدها به طور همزمان هم قیمت های نسبی، هم درآمد را تغییر می دهد. در شکل ۹-۴ دستمزد دو بار افزایش یافته است که با گردش محدودیت بودجه به سوی بالا نشان داده شده است. شیب این محدودیت همان نرخ دستمزد است و پی در پی افزایش یافته است.



شکل ۴-۷ اثر درآمدی محض. افزایشی در درآمد غیر کاری، مقدار مصرف زمان غیر بازاری را به اندازه $X'X''$ افزایش می‌دهد. بنابراین ساعات عرضه شده به همین مقدار کاهش می‌یابد.

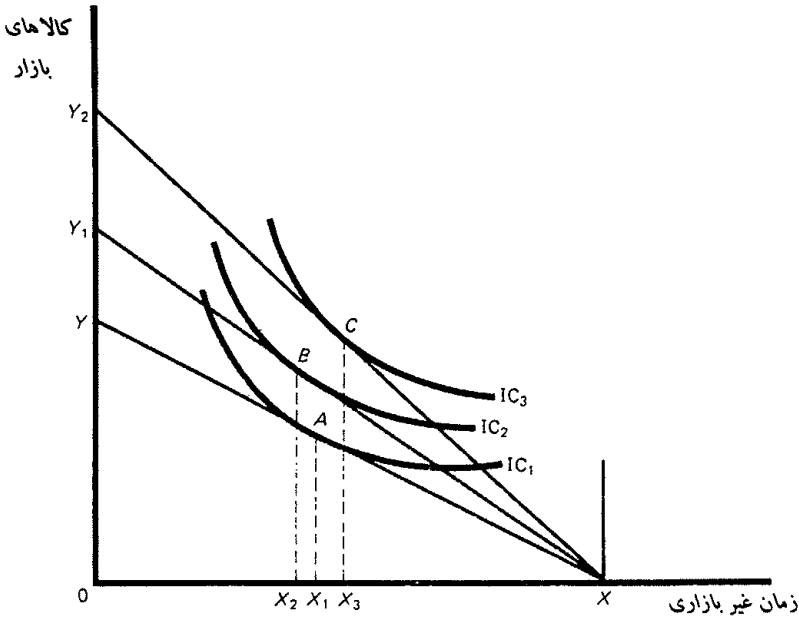


شکل ۴-۸ اثر جانشینی (قیمت نسبی) محض. باگران‌تر شدن زمان غیر بازاری نسبت به کالای بازاری، فرد از آن کالا کمتر می‌خرد. بنابراین ساعات عرضه شده از X_1X به X_2X و به X_3X افزایش می‌یابد.

اکنون در نرخ بالاتر، فرد می تواند زمان غیر بازاری را به کالاهای بازاری تبدیل کند. اما همچنین توجه کنید که چون فرد می تواند به سطوح مطلوبیت کل بالاتری دست یابد، درآمد واقعی اش افزایش یافته است. در دستمزد اولیه، ترکیب A بهترین ترکیب بود؛ با افزایش اولیه دستمزد، B بهترین ترکیب شد؛ و با افزایش دو باره دستمزد، ترکیب C بهینه است. هرکدام از این سه ترکیب مختلف، با توجه به یکی از محدودیت ها بهینه است. اما توجه کنید که هر یک از این سه ترکیب بهینه بیانگر ساعات عرضه شده مختلفی است. منحنی ای که مقدار عرضه کار را برای نرخهای دستمزد گوناگون نشان می دهد، منحنی عرضه کار است.

ساعات کار عرضه شده با دستمزد اولیه، در شکل ۴-۹، X_1X است که آن را در شکل ۴-۱۰ با $0Q_1$ نشان داده ایم. در دستمزد بالاتر ساعات عرضه شده به X_2X افزایش یافته است که در شکل ۴-۱۰ با $0Q_2$ نشان داده شده است. در بالاترین دستمزد، ساعات عرضه شده به X_3X کاهش یافته است که با $0Q_3$ نشان داده ایم. در واقع بخشی از این منحنی عرضه کار به عقب برگشته است: یعنی در دستمزدهای بسیار بالا، ساعات کار عرضه شده فرد کاهش یافته است. بنابراین از جنبه نظری می توان پذیرفت که میان دستمزد و ساعات کار رابطه منفی وجود داشته باشد و آن را می توان با جدا کردن اثر درآمدی تغییر دستمزد از اثر جانشینی آن دریافت.

اثرات درآمدی و جانشینی تغییر دستمزد پیش از این در شکل ۴-۷، اثر درآمدی محض را نشان دادیم. این کار با انتقال موازی محدودیت بودجه به سوی بالا انجام گرفت. در شکل ۴-۱۱ اثر درآمدی محض را به همان گونه نشان می دهیم، یعنی محدودیت بودجه را موازی با خودش جابه جا می کنیم تا با منحنی بی تفاوتی IC_2 در نقطه C مماس شود. می بینیم به خاطر اثر درآمدی، ساعات کار عرضه شده به اندازه X_1X_3 کاهش می یابد. همانند مثال قبیل، اثر درآمدی محض به کاهش ساعات عرضه شده انجامید.

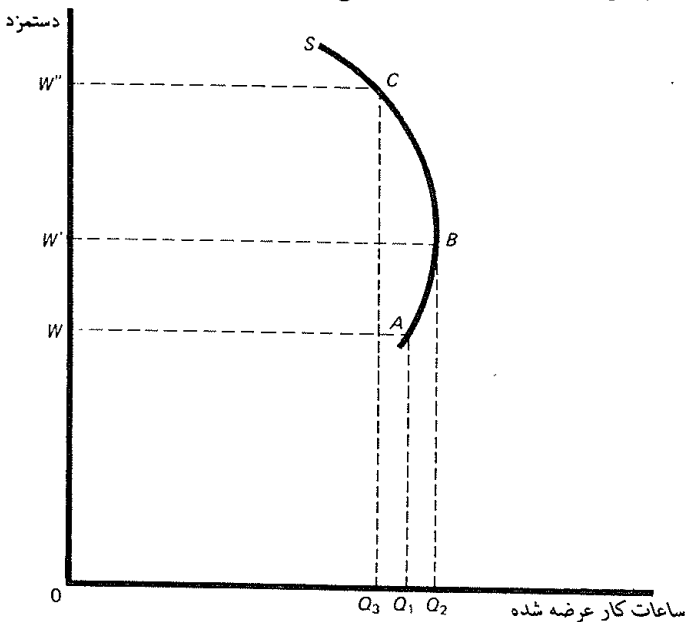


شکل ۹-۴ بهترین ترکیب برای سه نرخ دستمزد گوناگون. همچنان که نرخ دستمزد افزایش می‌یابد، فردی که حداکثر کننده مطلوبیت است مقدار مصرف زمان غیر بازاری را تعدیل می‌کند. بنابراین همچنان که نرخ دستمزد تغییر می‌کند ساعات عرضه شده نیز تغییر می‌کند.

اما اثر دیگری نیز وجود دارد. به خاطر افزایش دستمزد نه تنها درآمد واقعی فرد افزایش یافته است. بلکه قیمت‌های نسبی نیز تغییر کرده‌اند. اکنون نرخ تبدیل زمان غیر بازاری به درآمد، بزرگ‌تر شده است، بنابراین قیمت زمان غیر بازاری بالا رفته است. همچنان که این قیمت‌های نسبی تغییر می‌کند، فرد در مصرف خود جانشینی‌هایی انجام می‌دهد. با افزایش قیمت زمان غیر بازاری، فرد مصرف آن را کاهش می‌دهد. در شکل ۱۱-۴ اثر جانشینی محض از اثر درآمدی جدا شده است. به خاطر اثر درآمدی محض، فرد از ترکیب A به ترکیب C می‌رود. اکنون خط منقطع را می‌چرخانیم تا نسبت قیمتی جدید را نشان دهد و به نقطه مماس جدیدی در B می‌رسیم. مفهوم این کار این است که درآمد واقعی فرد ثابت بماند (ترکیب‌های B و C

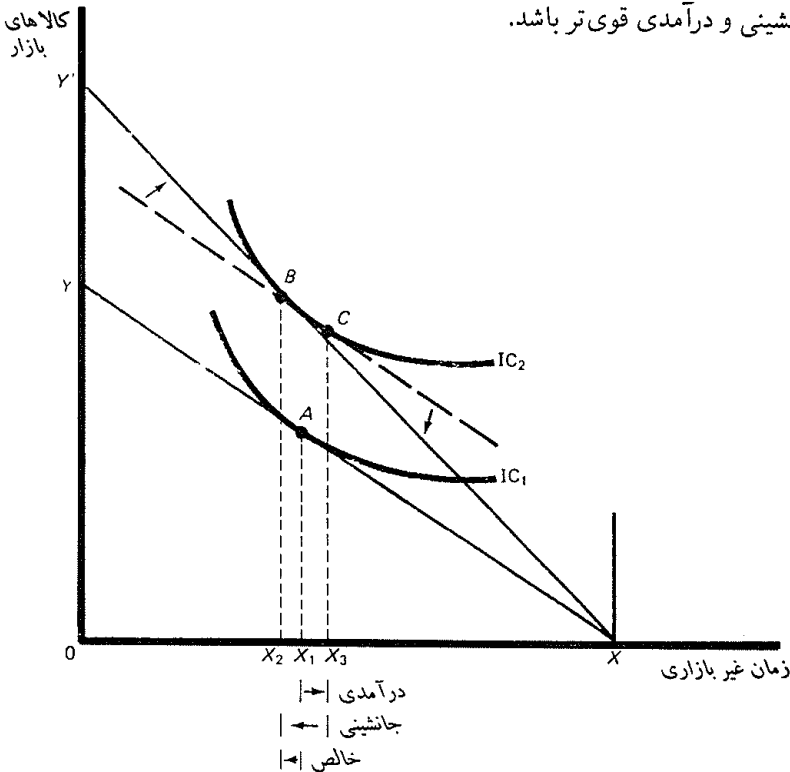
هر دو روی یک منحنی بی تفاوتی هستند) و فرد با قیمت بالاتری برای زمان غیر بازاری روبه رو شود. همچنان که گفتیم، پاسخ فرد به افزایش قیمت زمان غیر بازاری، کاهش مصرف آن است. تنها اثر جانشینی محض باعث افزایش ساعات عرضه شده به اندازه X_2X_3 شده است.

خالص اثرات جانشینی و درآمدی، به افزایش ساعات عرضه شده به اندازه X_2X_1 انجامیده است. در این مورد، اثر جانشینی (که ساعات عرضه شده را افزایش می دهد)، اثر درآمدی را (که ساعات عرضه شده را کاهش می دهد) خنثی کرده است به گونه ای که سرانجام فرد در پاسخ به افزایش دستمزد، ساعات کار عرضه شده را به اندازه X_2X_1 افزایش داده است. بر اساس شکل ۱۰-۴ با افزایش دستمزد از $0W$ به



شکل ۱۰-۴ منحنی عرضه کار. در نرخ دستمزد اولیه $0W$ مقدار عرضه کار $0Q_1$ (یعنی X_1X در شکل ۹-۴) است. در نرخ دستمزد بالاتر $0W'$ ، مقدار عرضه به $0Q_2$ (یعنی X_2X در شکل ۹-۴) افزایش می یابد. در نرخ دستمزد $0W''$ ، مقدار عرضه کار به $0Q_3$ (یعنی X_3X در شکل ۹-۴) کاهش می یابد.

$0W'$ ، ساعات عرضه شده افزایش یافته است و این به خاطر قوی تر بودن اثر جانشینی نسبت به اثر درآمدی است. اما افزایش مجدد دستمزد به $0W''$ ، ساعات کار عرضه شده را کاهش داده است، چرا که اثر درآمدی قوی تر شده است. آن بخش از یک منحنی عرضه کار که به عقب بر می‌گردد، همواره به خاطر تسلط اثر درآمدی است. معمولاً این که در نتیجه تغییر دستمزد، ساعات عرضه شده افزایش یا کاهش بیابد از جنبه نظری نامعین است. هر دو نتیجه ممکن است، بسته به این که کدام یک از اثرات جانشینی و درآمدی قوی تر باشد.



شکل ۴-۱۱ اثرات درآمدی و جانشینی تغییر در نرخ دستمزد. اثر جانشینی تغییر دستمزد بیش از اثر درآمدی است. به گونه‌ای که در نتیجه افزایش دستمزد، مقدار عرضه کار به اندازه X_2X_1 افزایش می‌یابد.

۳-۴ مشارکت در نیروی کار

اندازهٔ نیروی کار، L ، به اندازه جمعیت در سنین کار^۳، P ، و نرخ کلی مشارکت نیروی کار^۴، L/P ، (آن درصدی از جمعیت در سنین کار که تصمیم می‌گیرند وارد نیروی کار شوند) بستگی دارد:

$$L = P(L/P) \quad (3-4)$$

جمعیت در سنین کار به همه افراد آزادی گفته می‌شود که در سنین ۱۶ سال به بالا قرار دارند. منظور از "آزاد"^۵ افرادی هستند که رفتار زندانها یا تیمارستانها، و یا قیود دیگری از این دست نباشند. حداقل سن ۱۶ سال تا حدی اختیاری است. (تا ۱۹۶۷، حداقل سن ۱۴ سال بود.) اما آن بخش از جمعیت که ۱۶ سال یا بیشتر دارد، بیشتر در معرض تصمیم برای مشارکت در نیروی کار است.

از آن‌جا که در کوتاه مدت اندازه جمعیت ثابت است، تغییر در اندازه نیروی کار در کوتاه مدت، متأثر از تغییر در نرخ کلی مشارکت نیروی کار است. از این گذشته، تغییر در نرخ کلی مشارکت نیروی کار بیشتر مربوط به گروههای معینی در جمعیت در سنین کار است. شماری از کارگران همچون زنان متأهل، دانش‌آموزان، و برخی از بازنشستگان، وقتی دستمزدها افزایش و شرایط کار بهبود می‌یابد وارد نیروی کار می‌شوند، و به همین ترتیب وقتی شرایط معکوس می‌شود به راحتی نیروی کار را ترک می‌کند. چنین افرادی را مشارکت آنها در نیروی کار گاه‌به‌گاه است، کارگران فرعی^۶ می‌شناسند. در برابر، برخی افراد همچون بسیاری از زنان و مردان سرپرست خانواده‌ها و بسیاری از زنان و مردان مجرد، بدون توجه به دستمزدها و دیگر شرایط بازار، در نیروی کار باقی می‌مانند، که اینان ممکن است شغلی بیابند و یا بیکار بمانند.

3-age-eligible population

4-labor force participation

5-noninstitutionalized

6-secondary workers

افرادی که مشارکتشان در نیروی کار به تغییر دستمزدها و دیگر شرایط بازار بستگی ندارد، کارگران اصلی^۷ شناخته می‌شوند.

در این بخش، تحلیل ساده‌ای از تصمیم مشارکت نیروی کار در کوتاه مدت به دست می‌دهیم تا رفتار هر دو کارگران اصلی و فرعی را در باره مشارکت در نیروی کار بشناسیم. اما پیش از آغاز این تحلیل، بر مفاهیم نیروی کار، شاغل، و بیکار دقت می‌کنیم، چرا که این مفاهیم در اقتصاد کار بسیار گوناگونند.

۴-۳- الف نیروی کار

گسترده‌ترین مفهوم نیروی کار، کل نیروی کار^۸ است که عبارت است از همه افراد آزاد ۱۶ سال به بالا (شامل ارتش) که در هر هفته یا شاغل است یا بیکار. وقتی ارتش را از کل نیروی کار کنار بگذاریم، نیروی کار کشوری^۹ به دست می‌آید. نیروی کار کشوری به‌طور ساده، از دو بخش تشکیل می‌شود: شاغل و بیکار. افرادی که نه شاغلند و نه بیکار، جزء نیروی کار نیستند.

شمار کسانی که شاغل، بیکار، و یا بیرون از نیروی کار اعلام می‌شوند، تخمینی است. در ایالات متحده، این تخمین‌ها در هر ماه با استفاده از مجموعه‌ای از خانوارها در سراسر کشور، فراهم می‌شوند. اداره آمار، در هر ماه به‌عنوان بخشی از سرشماری جاری جمعیت، برآوردی از نزدیک به شصت هزار خانوار فراهم می‌کند. هفته برآورد در هر ماه، معمولاً هفته‌ای است که روز نوزدهم آن ماه در آن قرار دارد. در طول آن هفته به هریک از خانوارهایی که در نمونه قرار دارند مراجعه می‌شود و از آنان پرسش‌هایی در باره فعالیت‌های نیروی کاری اعضاء ۱۶ ساله به بالای خانوار در طول هفته پیش از آن، می‌شود. بنابراین اطلاعاتی که در باره نیروی کار فراهم می‌شود، مربوط به آن هفته‌ای از هر ماه است که روز دوازدهم ماه در آن قرار دارد. این هفته به

7-primary workers

8-total labor force

9-civilian labor force

"هفته سرشماری" شناخته شده است. بنابراین وضعیت کاری فرد، براساس فعالیتش در هفته سرشماری تعیین می شود. این اطلاعات خانوارها در اداره آمار کار گردآوری می شود و انتشار می یابد.

شاغلین یک فرد باید در طول هفته سرشماری چه کاری کرده باشد تا اداره آمار کار او را شاغل بشناسد؟ چنین شخصی باید یکی از سه وضعیت زیرین را داشته باشد. نخست، اگر فردی برای به دست آوردن درآمد، کلاً هر کاری در هفته سرشماری انجام داده باشد، شاغل محسوب می شود. دیگر تفاوتی نیست که این فرد چهار ساعت یا چهل ساعت کار کرده باشد، در هر دو حالت او شاغل است.

دسته بندی دوم در برگزیده افرادی است که در طول هفته سرشماری کار کرده اند اما نه برای کسب درآمد. اگر فردی در هفته سرشماری دست کم ۱۵ ساعت در یک بنگاه یا مزرعه خانوادگی، بدون هدف به دست آوردن درآمد، کار کرده باشد، او نیز شاغل محسوب می شود.

دسته بندی سوم در برگزیده افرادی است که در هفته سرشماری کاری نمی کنند، اما شغلی دارند. همه آن افرادی که در هفته سرشماری شغلی دارند اما به دلیل مرخصی، بیماری، بدی آب و هوا، و غیره برسر کار حاضر نمی شوند نیز شاغل به حساب می آیند.

کوتاه سخن این که افرادی شاغل شمرده می شوند که در هفته سرشماری:

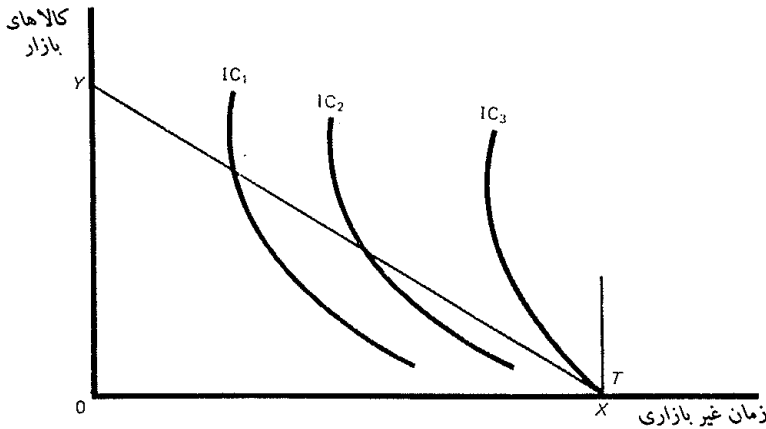
- ۱- به منظور کسب درآمد کاری انجام دهند.
- ۲- دست کم ۱۵ ساعت در یک بنگاه یا مزرعه خانوادگی، بدون هدف کسب درآمد کار کنند.
- ۳- در هفته سرشماری کار نکنند اما شغلی داشته باشند که گهگاه به دلیل مرخصی، بیماری، یا بدی آب و هوا از آن غیبت می کنند.

بیکاران برای آن که کسی بیکار شمرده شود باید همه شرایط زیر را داشته باشد: او (۱) در هفته سرشماری کار نکند اما (۲) آماده برای کار باشد، و (۳) در طول ۴ هفته پیش از آن تلاش ویژه‌ای برای پیدا کردن شغلی کرده باشد. آماده بودن برای کار بدین معنی است که یک شخص باید این آمادگی را داشته باشد که اگر شغلی پیشنهاد شد، بپذیرد. این شرط بدین معنی است که مثلاً دانشجویانی که در ماه مارس به دنبال کاری می‌گردند و نمی‌یابند، بیکار شمرده می‌شوند، اما دانشجویانی که اگر کاری هم پیدا شد تا ماه ژوئن (سه ماه بعد) آماده به کار نیستند، در ماه مارس بیکار محسوب نمی‌شوند. انجام تلاش ویژه‌ای برای پیدا کردن شغلی، بدین معنی است که فرد باید به آگهی‌های اشتغال پاسخ داده باشد، به خدمات اشتغال سرزده باشد، یا کارهای خاص دیگری به منظور پیدا کردن شغلی، انجام داده باشد.

اگر فردی تلاش خاصی برای پیدا کردن شغلی، در طول ۴ هفته گذشته، نکرده باشد، باز به سه شرط بیکار محسوب می‌شود. این شروط عبارتند از: فرد (۱) منتظر بازگشت به شغلی باشد که از آن اخراج شده است، (۲) مشغول مهیا شدن برای شغل جدید، در سی روز، باشد، یا (۳) به خاطر یک بیماری موقت نتوانسته باشد به جست و جوی شغلی پردازد.

۴-۳-ب تصمیم برای مشارکت در نیروی کار

با معین بودن ترجیحات و سلیق فرد و معین بودن دستمزدی که او در بازار با آن روبه‌رو است، این امکان وجود دارد که بهترین مقدار عرضه نیروی کار فرد، صفر ساعت باشد. این وضعیت در شکل ۴-۱۲ نشان داده شده است که ترکیب حداکثرکننده مطلوبیت برای این فرد T است. این ترکیب در برگریه OX از زمان غیر بازاری و 0 از کالای بازاری است. این همان چیزی است که اقتصاددانان "راه حل گوشه‌ای" می‌نامند. از آنجا که این فرد همهٔ زمان در دسترس خود را در خارج از بازار صرف می‌کند، او عضو نیروی کار نیست و چنین پدیده‌ای غیر معمول نمی‌باشد.



شکل ۴-۱۲ فردی که در نیروی کار مشارکت ندارد. بهترین ترکیب دو کالا، نقطه T ، در برگیرنده OX از زمان غیر بازاری است. بنابراین ساعات عرضه شده، 0 است و فرد در نیروی کار مشارکتی ندارد.

ارتباط میان تغییر نرخ دستمزد و تغییر مشارکت نیروی کار را می توان به کمک شکل ۴-۱۲ دریافت. گرچه این شخص تصمیم گرفته است با دستمزد موجود بازار، در نیروی کار مشارکت نکند، اما یک دستمزد بالاتر (که در شکل ۴-۱۲ نشان داده نشده است) می تواند به ورود او به نیروی کار بینجامد. با ثابت بودن ارزش فعالیت های فرد در بیرون از نیروی کار، افزایش دستمزد بازار به افزایش هزینه صرف شده در فعالیت های غیر بازاری می انجامد و سرانجام باعث می شود افرادی که اکنون هزینه فعالیت های غیر بازاری آنها، با این نرخ دستمزد بالاتر، بیش از ارزش حاصل از این فعالیت هاست، به نیروی کار جذب شوند.

افراد گوناگون هم از نظر ارزش فعالیت های شان بیرون از نیروی کار و هم از نظر دستمزدی که آنان در بازار کار با آن روبه رو هستند، باهم تفاوت های بسیاری دارند. مثلاً افرادی که معمولاً جزء کارگران اصلی هستند، احتمالاً در تولید بیرون از بازار نسبت به دستمزدی که می توانند با کار در بازار کسب کنند، بازدهی اندکی دارند (به هر دلیلی). مردان رئیس خانوار، مثال خوبی از این موردند. در برابر، افراد زیادی که معمولاً

کارگران فرعی به حساب می‌آیند، احتمالاً بیرون از نیروی کار فرصت‌های پر ارزشی نسبت به دستمزدی که می‌توانند از بازار کار به دست آورند، در اختیار دارند. مثلاً بسیاری از زنان متأهل دارای فرزند، فرصت‌های پر ارزش خانه را انتخاب می‌کنند. به همین گونه، احتمالاً نوجوانان به فعالیت‌های تحصیلی خود ارزش زیادی می‌دهند، و کارگران پیرتر (۶۵ ساله و بالاتر) فراغتشان را پر ارزش می‌دانند. اگر کارگران فرعی مثل این‌هایی که گفتیم، با نرخ دستمزد فعلی بازار تصمیم به مشارکت در نیروی کار نگیرند، این رفتار می‌تواند به سادگی نشانگر این باشد که تا آنگاه که اینان جذب بازار شوند، این تصمیم‌شان دربارهٔ صفر ساعت کار در بازار، انتخابی است که مطلوبیتشان را حداکثر می‌کند.

اگر در جریان افزایش دستمزدها، فردی تصمیم بگیرد وارد نیروی کار شود، رفتار او توسط دستمزدی که انتظار دارد دریافت کند، متأثر شده است. دستمزد انتظاری، با توجه به دستمزدی که فرد می‌داند (یا فکر می‌کند) در شغلی پرداخت می‌شود، و احتمال پیدا کردن آن شغل، تعدیل می‌شود. احتمال پیدا کردن شغل با نرخ بیکاری رابطه عکس دارد، و اقتصاددانان موفق شده‌اند نشان دهند تغییرات کوتاه مدت در نرخهای مشارکت کارگران فرعی در نیروی کار با تغییرات احتمال پیدا کردن شغل، رابطه دارد.

۴-۳- پ تغییرات دوره‌ای در اندازه نیروی کار

از آن جا که کارگران اصلی کسانی هستند که بدون توجه به تغییرات کوتاه مدت دستمزدها و شرایط بازار، چه به عنوان شاغل و چه به عنوان بیکار در نیروی کار باقی می‌مانند، بنابراین تغییرات اندازه نیروی کار در هنگام افزایش یا کاهش سطح فعالیت‌های اقتصادی در اصل به تغییرات نرخهای مشارکت کارگران فرعی در نیروی کار بستگی دارد. از آنجایی که نرخ کلی مشارکت نیروی کار در دوره‌های "اشتغال کامل" به نقطهٔ اوج خود می‌رسد، بنابراین به هنگام ادواری سطح فعالیت‌های

اقتصادی این نرخ پایین تر از نقطهٔ اوج خود قرار می‌گیرد. ممکن است یک یا دو واحد تغییر در نرخ کلی مشارکت نیروی کار ساده به نظر آید، اما توجه کنید که مثلاً در آمریکا اگر اندازهٔ جمعیت در سنین کار در آوریل ۱۹۸۱ را معین بگیریم، یک واحد تغییر در L/P کل منجر به ورود یا خروج نزدیک به ۱۶۶۰۰۰۰ نفر به / از نیروی کار می‌شود و این می‌تواند اثر چشم‌گیری بر نرخ ماهانه بیکاری بگذارد.

در گذشته‌ای نه چندان دور، گفت‌وگوهای فزوانی دربارهٔ نتیجهٔ خالص تحرک کارگران فرعی در طول یک دورهٔ تجاری، شده است. در این باره دو نظریهٔ جانشین وجود داشت، یکی فرضیهٔ کارگران اضافی^{۱۱} و دیگری فرضیهٔ کارگران نا امید^{۱۲}. فرضیهٔ کارگران اضافی بر این باور بود که وقتی در دورهٔ رکود کارگران اصلی بیکار می‌شوند، خانوارها کارگران اضافی وارد نیروی کار می‌کنند به این امید که شغلی پیدا کنند و درآمد خانواده تداوم یابد. پس این فرضیه می‌گفت که نرخهای مشارکت کارگران فرعی در نیروی کار با نرخ بیکاری رابطه مستقیم دارد. اما فرضیه کارگران نا امید حرف دیگری داشت. از دید آن، وقتی اشتغال کاهش می‌یابد کارگران اصلی به عنوان کارگران بیکار همچنان در نیروی کار باقی می‌مانند. اما بسیاری از کارگران فرعی از پیدا کردن شغل جدیدی "نا امید" می‌شوند و به جای آن که به عنوان کارگر بیکار در نیروی کار باقی بمانند، آن را ترک می‌کنند. پس این فرضیه بر این باور بود که نرخهای مشارکت کارگران فرعی در نیروی کار با نرخ بیکاری رابطه عکس دارد.

بررسی‌های زیادی برای حل این مساله انجام شد و نتایج آنها یکسان بود: نرخ مشارکت کارگران فرعی در نیروی کار با نرخ بیکاری رابطه معکوس داشت. تسلط اثر کارگران نا امید به این معنی نیست که وقتی در خانوار، کارگران اصلی شغل خود را از دست می‌دهند، هیچ کارگر فرعی به نیروی کار وارد نمی‌شود. البته برخی وارد می‌شوند، اما تعداد کارگران فرعی ترک‌کنندهٔ نیروی کار بیش از آنانی است که وارد می‌شوند، به گونه‌ای که نرخهای مشارکت کارگران فرعی در نیروی کار با نرخ بیکاری

رابطه منفی پیدا می‌کند.

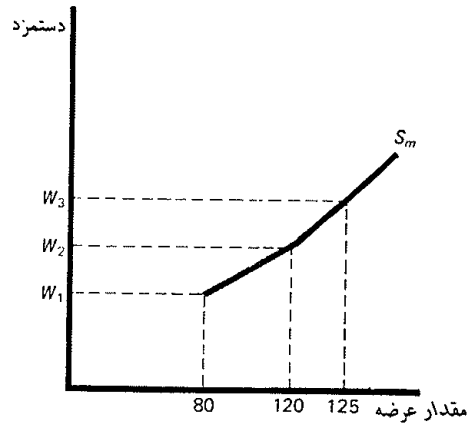
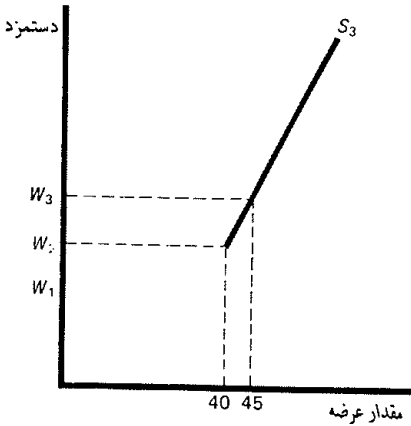
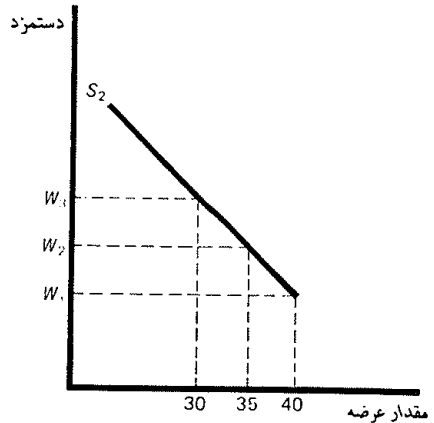
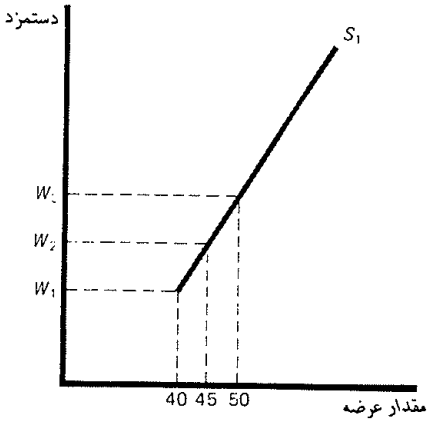
کارگزاران دولتی، رهبران اتحادیه‌ها و برخی از اقتصاددانان دربارهٔ افرادی که به هنگام چشم انداز بد اقتصادی، نیروی کار را ترک می‌کنند، اظهار نگرانی کرده‌اند. آنان می‌گویند کارگران نا امید را باید به عنوان "بیکار پنهان"^{۱۲} شناخت و برآوردی از بیکاری پنهان را به آمارهای رسمی بیکاری افزود. روشن است که این کار باعث بزرگ تر شدن تخمین‌های نرخ بیکاری می‌شود. در این باره، "جاکوب مینسر"^{۱۳} می‌گوید که اگر این بحث را بپذیریم به این مفهوم است که فقط کار در بازار به کارگران فرعی مطلوبیت می‌بخشد و به کارگیری زمان در کارهای دیگر برای آنان ترجیح نسبتاً کمتری دارد و احتمالاً جامعه هم به آن کارها ارزش کمتری می‌دهد. اصولاً مینسر می‌گوید ما در واقع باید نگران افرادی باشیم که چشم انداز شغلی آنها از دیر باز محدود بوده است. او می‌گوید حساس بودن نرخ مشارکت ادواری کارگران فرعی باعث شده است که آنان را یک منبع مهم برای اقتصاد بشناسیم. بسیاری از افراد دوست دارند در تنظیم فعالیت‌های‌شان برای کار در بازار هم زمانی اختصاص دهند. آنان خیلی ساده همراه با بهبود چشم انداز پیدا کردن شغل، مشارکت خود را در نیروی کار تنظیم می‌کنند. به دلیل این تنظیم، کارگران فرعی منبع مهمی از "ذخایر کار"^{۱۴} در اقتصاد به وجود می‌آورند.

۴-۴ منحنی عرضه کار بازار در کوتاه مدت

یک منحنی عرضه کار بازار نشانگر رابطه کل میان دستمزدهای بازار و ساعات عرضه شده برای فعالیت‌های بازاری است. این منحنی از مجموع ساعاتی که بوسیله همهٔ شرکت‌کنندگان در بازار، در نرخهای دستمزد گوناگون عرضه می‌شود، به دست می‌آید. بدین لحاظ، مناسبات بازار همواره بازتاب انتخابهای افراد در مشارکت در بازار کار

است.

در شکل ۴-۱۳ هم انتخابهای سه فرد نمونه در سه نرخ دستمزد گوناگون نشان داده شده است و هم منحنی عرضه کار بازار که حاصل این انتخابهاست.



شکل ۴-۱۳ منحنی‌های عرضه کار اشخاص و منحنی عرضه کار بازار در کوتاه مدت. پاسخ‌های این سه فرد به تغییر نرخ دستمزدهای بازار گوناگون است. منحنی عرضه کار بازار S_m حاصل انتخابهایی است که این سه فرد انجام داده‌اند.

برای فرد اول، اثر جانشینی افزایش دستمزدهای بازار بر اثر درآمدی برتری دارد، به گونه‌ای که عرضه ساعات کار با افزایش دستمزد، از ۴۰ به ۴۵ و سپس به ۵۰ افزایش یافته است. برای فرد دوم دقیقاً عکس فرد اول رخ داده است. اثر درآمدی بر اثر جانشینی تسلط دارد به گونه‌ای که با افزایش دستمزد، ساعات کار عرضه شده از ۴۰ به ۳۵ و سپس به ۳۰ کاهش یافته است. فرد سوم در نرخ دستمزد W_1 ، مشارکتی در نیروی کار ندارد، اما در دستمزد W_2 وارد نیروی کار می‌شود و ۴۰ ساعت عرضه می‌کند و سپس با افزایش دستمزد به W_3 ، عرضه ساعات خود را به ۴۵ ساعت افزایش می‌دهد. منحنی عرضه کار بازار S_m از جمع افقی ساعات عرضه شده بوسیله این سه فرد در نرخهای دستمزد گوناگون، به دست آمده است. بنابراین، این منحنی بازتاب انتخابهای افرادی است که با توجه به تغییرات نرخ دستمزد، مطلوبیت خود را حداکثر کرده‌اند.

پرسش و تمرین

- ۱- توضیح دهید که چگونه عرضه کار نتیجه یک مدل انتخاب فردی است که در آن مطلوبیت حداکثر می‌شود.
- ۲- اثر (۱) افزایشی در درآمد غیرکاری و (۲) افزایشی در نرخ حداقل دستمزد قانونی، را بر مقدار عرضه کار یک فرد نشان دهید. از دید شما کدام یک از این دو تغییر به کاهش بزرگ تری در ساعات عرضه کار می‌انجامد؟ چرا؟
- ۳- a ، b و c افرادی هستند که در هفته سرشماری کار نمی‌کنند. اما a به عنوان شاغل، b به عنوان بیکار و c به عنوان کسی که در نیروی کار نیست دسته بندی شده‌اند. در این باره توضیح دهید.
- ۴- اگر نرخ بیکاری افزایش یابد، پس تعداد مشاغل اقتصادی کاهش یافته است. در این باره چه می‌گویید؟

- ۵- در میان گروههایی که بوسیله سن، جنس، نژاد و وضعیت ازدواج طبقه بندی شده اند، انتظار دارید کدام یک نرخهای مشارکت پائینی در نیروی کار داشته باشند؟ کدام یک نرخهای بالا؟ چرا؟
- ۶- چرا نرخ مشارکت کارگران اصلی در نیروی کار، با تغییر نرخهای بیکاری تغییر نمی کند؟
- ۷- آیا این امکان وجود دارد که در کوتاه مدت با افزایش دستمزدهای بازار، عرضه کل کار در بازار کاهش یابد؟ توضیح دهید.

فصل پنجم

عرضه کار در بلند مدت

در فصل پیشین، تعدیل در عرضه نیروی کار فردی را که حداکثرکننده مطلوبیت است، در پاسخ به تغییر در محدودیت‌ها - یعنی دستمزدهای بازار و درآمد - بررسی کردیم. از آنجا که تحلیل ما در باره کوتاه مدت بود، فرض شده بود که حجم جمعیت و مهارت افراد، ثابت باشد، دیدیم که در چنین شرایطی، تعدیل، به این دو مورد محدود می‌شود: یکی تعدیل در ساعات کار افرادی که جزء نیروی کار هستند، و دیگری تعدیل در تصمیم برخی افراد درباره مشارکت یا عدم مشارکت در نیروی کار.

در این فصل، به بررسی عرضه کار در بلند مدت می‌پردازیم. بلند مدت همواره به مفهوم تعدیل کامل‌تر، در پاسخ به تغییر محدودیت‌ها، است. بنابراین در تحلیل بلند مدت عرضه کار، به افراد زمان لازم برای نشان دادن واکنش کامل‌تر، نسبت به تغییر شرایط، داده می‌شود. یک تعدیل، تغییرات دیرپای (یا بلندمدت) در مشارکت نیروی کار است. با توجه به این که نرخ کلی مشارکت نیروی کار در این قرن، نسبتاً ثابت مانده است، تحولات سنی و جنسی چشم‌گیری در ترکیب نیروی کار به وجود آمده است.

بوئژه، نرخهای مشارکت زنان ازدواج کرده، در نیروی کار، بسیار افزایش یافته و نرخهای مشارکت کارگران پیرتر، کامل مردان و جوان‌ترها، کاهش یافته است. تعدیل دیگر، در حجم جمعیت رخ خواهد داد. تحلیل بلندمدت عرضه کار، درباره بستگی میان باروری و تغییرات بلندمدت در دستمزدهای بازار و در درآمد، به کاوش می‌پردازد. همچنان که پیش‌تر گفته‌ایم، حجم جمعیت، یکی از عوامل سه‌گانه تعیین‌کننده مقدار عرضه کار در یک اقتصاد است.

بحث ما درباره عرضه بلندمدت کار، در چارچوب مدل تخصیص زمان بکر^۱ انجام می‌شود. تصمیم درباره ارائه بحث این فصل در چارچوب مدل بکر، به این دلیل بوده است که این مدل آگاهی‌های سودمندی درباره تصمیمات اعضای خانوار برای مشارکت در نیروی کار و تصمیمات آنها برای باروری و زاد و ولد، به دست می‌دهد. از دید ما، آن بخش‌هایی از مدل بکر را که می‌توان به راحتی با نوشته بیان کرد و با کامیابی به کار برد، در بحث پیشین ما از عرضه کار - در فصل ۴ - آمده‌اند. با این حال، برای کسانی که یک بحث رسمی‌تر را ترجیح می‌دهند، در پیوست این فصل با زبان نموداری، برخی از اصول مدل بکر را چکیده کرده‌ایم.

۵-۱ یک مدل برای تخصیص زمان

در بحثی که ما از مدل تخصیص زمان بکر و نتایج آن برای عرضه بلندمدت کار ارائه می‌کنیم، می‌خواهیم هردو اختلافها و همانندیهای این مدل را با مدل انتخاب فردی - که در فصل ۴ آمد - روشن کنیم. نخستین اختلاف این است که مدل فصل ۴ یک مدل انتخاب فردی است. در حالی که مدل بکر یک مدل انتخاب خانوادگی (یا خانواری) است. اختلاف بنیادین دوم این است که خانواده یا خانوار، هم به عنوان تولیدکننده و هم به عنوان مصرف‌کننده قلمداد می‌شود. اما همانندیهای این دو مدل بسیار است. همچنان که خواهیم دید، سرشت فرایند انتخاب برای اعضای خانوار از جنبه‌های

زیادی با آنچه در فصل پیش آمد، یکسان است. بگذارید برای بیان این فرایند، با بررسی اجزاء مدل بیکر شروع کنیم.

۵-۱- الف مطلوبیت

در این نظریهٔ مربوط به انتخاب مصرف‌کننده، موضوع انتخاب، "فرآورده‌ها"^۲ هستند، که مصرف آنها مستقیماً به اعضای خانوار لذت می‌بخشد. این فرآورده‌ها بوسیلهٔ خانوار تولید می‌شود و برای تولید آنها از این نهاده‌ها استفاده می‌شود: (۱) کالاهای^۳ خریداری شده از بازار و (۲) زمان اعضای خانوار. مثلاً، قایق سواری یک فرآورده است. تولید این فرآورده که اعضای خانوار مستقیماً از آن مطلوبیت دریافت می‌کنند، مستلزم نهاده‌هایی به صورت کالاهای ساخته شدهٔ بازاری همچون قایق، بنزین و روغن، و نهاده‌هایی به صورت زمان صرف شده برای رفت و برگشت به لنگرگاه، و نهاده‌هایی دیگر است. دو فرضی که در فصل ۴ دربارهٔ "کالاها" داشتیم این‌جا نیز داریم. این فرضها چنین‌اند: (۱) اعضای خانوار فرآورده‌های بیشتر را به فرآورده‌های کمتر ترجیح می‌دهند؛ (۲) افزایش مصرف از یک فرآورده به مطلوبیت نهایی نزولی می‌انجامد. بنابراین همچون گذشته منحنی‌های بی‌تفاوتی مربوط به فرآورده‌ها، نسبت به مبدأ محذب هستند. همچنین توجه کنید که چون در این چارچوب، همهٔ کالاهای ساخته شدهٔ بازاری به عنوان نهاده در تولید فرآورده‌هایی که خانوارها تولید می‌کنند، به کار می‌روند، بنابراین تقاضای خانوارها برای کالاهای بازاری یک تقاضای مشتق^۴

۲- commodities - در اقتصاد گاهی commodity به جای مفرد کلمه goods به کار می‌رود، و گاهی آگاهانه برای تمایز از goods به کار می‌رود که در این حالت، منظور اجناس، امتعه و کالاهای ملموس و فیزیکی مثل صندلی و کیبک است. در حالی که goods هر نوع کالا یا خدمت فیزیکی و غیر فیزیکی را در بر می‌گیرد، مانند گندم، اسب سواری و... بنابراین goods فراگیرتر از commodities است. اما در این فصل، commodity برای همه کالاهای خدمات اقتصادی تولید شده در خانوار و goods برای همه کالاهای خدمات تولید شده در بازار به کار رفته‌اند. بنابراین اولی را "فرآورده" و دومی را "کالا" ترجمه کرده‌ایم - م.

می‌باشد، دقیقاً همچون تقاضای بنگاه برای عوامل تولید که یک تقاضای مشتق است.

۵-۱- ب محدودیت‌ها

اعضای خانوار برای حداکثر کردن مطلوبیت خود، با سه مجموعه از محدودیت‌ها روبه‌رو هستند. نخستین محدودیت، تابع تولید است، یعنی این واقعیت که: تولید فرآورده‌ها مستلزم نهاده‌هایی به صورت کالاهای بازاری و زمان اعضای خانوار می‌باشد. محدودیت دوم درباره‌ی کل زمانی است که خانوار در اختیار دارد. اعضای خانوار، کل زمان موجود را می‌توانند یا به بازار کار یا به تولید فرآورده در خانواده اختصاص بدهند (که در حالت اول درآمد آنها افزایش می‌یابد و آنان می‌توانند مقدار بیشتری از کالاهای ساخته شده‌ی بازاری خریداری کنند و به عنوان نهاده در تولید فرآورده‌ها به کار برند؛ و البته بخشی از زمان آنها نیز در تولید این فرآورده‌ها صرف می‌شود). سرانجام اعضای خانوار با یک محدودیت درآمد پولی نیز مواجه‌اند، یعنی مجموع درآمد‌های حاصل از کار و غیر کار.

در مدل پیکر آنچه مصرف فرآورده‌ها را محدود می‌کند، محدودیت "درآمد کل" ۵ است، که این، هم شامل محدودیت زمان فرد می‌شود و هم شامل محدودیت درآمد پولی (درآمدکاری + درآمد غیر کاری). بنابراین در این مدل تخصیص زمان، اندازه‌ی درآمد کل از آن بخش از زمان در دسترس اعضای خانوار که به فعالیت‌های بازاری اختصاص می‌دهند و درآمد پولی کسب می‌کنند، مستقل است.

۵-۱- پ بیشینه‌سازی مطلوبیت با محدودیت‌های معین

در فصل ۴ دیدیم که بهترین ترکیب کالاهای بازاری و زمان غیربازاری، ترکیبی بود که برای آن نسبت مطلوبیت‌های نهایی زمان به کالا با نسبت هزینه‌های نهایی آنها برابر بود:

$$\frac{MU_H}{MU_G} = \frac{\Delta G}{\Delta H} \quad (۱-۵)$$

که $\Delta G/\Delta H$ همان نرخ دستمزد است. در این جا نیز نتیجه ما همین گونه است. در این مدل بهترین ترکیب فرآورده‌ها (مثلاً فرآورده‌های i, j) ترکیبی است که برای آن نسبت مطلوبیت‌های نهایی برابر با نسبت هزینه‌های نهایی آن دو فرآورده باشد.

$$\frac{MU_i}{MU_j} = \frac{MC_i}{MC_j} \quad (۲-۵)$$

در این جا نکته تازه و مهم این است که هزینه نهایی یک فرآورده در برگیرنده دو جزء کالایی و زمانی است، چرا که در تولید فرآورده‌ها نهاده‌هایی به صورت کالاهای ساخته شده بازاری و نهاده‌هایی به صورت زمان به کار رفته‌اند. بنابراین هزینه نهایی به صورت زیر است:

$$MC_i = GC_i + TC_i \quad (۳-۵)$$

که در آن GC_i و TC_i به ترتیب هزینه نهایی نهاده کالایی و هزینه نهایی نهاده زمان (زمان لازم برای تولید فرآورده i) هستند.

۵-۱-۵ تغییر در محدودیت‌ها

تغییر در درآمد غیرکاری و نرخهای دستمزد همان اثراتی را دارد که در بحث عرضه کار در کوتاه مدت از آنها صحبت شد. بگذارید آنها را جداگانه بررسی کنیم. با افزایش درآمد غیرکاری (و با ثابت بودن نرخ دستمزد) مقدار مصرف همه فرآورده‌های معمولی [نرمال] افزایش می‌یابد. از آن جا که فرآورده‌ها با استفاده از دونهاده کالایی و زمانی تولید می‌شوند، این افزایش در مصرف ضرورتاً کل مقدار

کالاها و زمانی که در تولید فرآورده صرف می شود را افزایش می دهد. بنابراین برخی از اعضای خانوار عرضه کار خود را کاهش می دهند.

اگر در نرخ دستمزد افزایشی ایجاد شود (با ثابت بودن درآمد واقعی) دو اثر جانشینی (یا اثر قیمت نسبی) در پی خواهد داشت. اول این که در تولید فرآورده ها، کالاهای بازاری جانشین زمان می شوند. دلیل این کار این است که با افزایشی در دستمزدها، قیمت زمان نسبت به قیمت کالاهای بازاری افزایش می یابد. دوم این که در مصرف، فرآورده های کالا بر جانشین فرآورده های زمان بر می شوند. هر دو این جانشینی ها، زمان صرف شده برای تولید و مصرف را کاهش می دهند و موجب افزایش زمان صرف شده در فعالیت های بازاری توسط برخی اعضای خانوار می شوند.

البته افزایش نرخ دستمزد، هم درآمد واقعی و هم قیمت های نسبی را تغییر می دهد و بنابراین هر دو اثر جانشینی و درآمدی را در پی دارد. همچنان که پیش تر گفتیم این که تغییر در مقدار عرضه کار اعضای مختلف خانوار با تغییر در نرخ دستمزد رابطه مثبت یا منفی داشته باشد، به قدرتهای نسبی اثرات درآمدی و جانشینی بستگی دارد. در بخش بعدی، این مدل تخصیص زمان را به کار می بریم تا تغییرات بلندمدت در مشارکت زیرگروه های مهم نیروی کار را نشان دهیم.

۵-۲ تغییرات دیرپای در مشارکت نیروی کار

در جدول ۱-۵ تغییرات نرخهای مشارکت در نیروی کار برای گروه های انتخابی جمعیت از ۱۹۴۷ تا ۱۹۷۹ (در ایالات متحده) آورده شده اند. نخست به افزایش چشمگیر مشارکت گروه "زنان دارای همسر" در نیروی کار توجه کنید. همان گونه که گلن کاین^۶ گفته است، مهم ترین عامل رشد نیروی کار در سالهای اخیر، افزایش مشارکت این گروه بوده است. از ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ به راستی نزدیک به ۶۰ درصد از رشد

نیروی کار به واسطه این یک گروه بوده است.

به موازات این افزایش بلندمدت، یک کاهش بلندمدتی در مشارکت مردان ۶۵ ساله به بالا در نیروی کار به وجود آمده است. افزون‌تر، یک روند کاهندهٔ دیرپایی در مشارکت مردان میانسال از ۲۵ تا ۶۴ سال وجود داشته است. گرچه این روند کاهشی در این جا تنها برای مردان ۵۵ تا ۶۴ ساله نشان داده شده است، اما این پدیده برای گروه‌های جوان‌تر کارگران میانسال نیز همین گونه بوده است. (البته نه به آن وضوح). آخرین ستون جدول ۱-۵ روند مشارکت مردان ۱۸ و ۱۹ سال را نشان می‌دهد، که ابتدا کاهنده و سپس افزایش یافته است.

هدف ما بررسی تغییرات دیرپای مشارکت این گروه‌ها در نیروی کار، با استفاده از مدل تخصیص زمان است. در این بررسی توجه ویژه ما بر تأثیر دستمزدهای بازار و درآمد متمرکز است، چرا که این دو متغیر در بلندمدت افزایش یافته است.

جدول ۱-۵ نرخهای مشارکت در نیروی کار برای گروههای انتخابی جمعیت (در آمریکا)، ۱۹۴۷-۷۹

سال	زنان دارای همسر	مردان ۶۵ ساله و بالاتر	مردان ۵۵-۶۴	مردان ۱۸-۱۹
۱۹۴۷	۲۰	۴۷/۸	۸۹/۶	۷۵/۱
۱۹۵۰	۲۳/۸	۴۵/۸	۸۶/۹	۷۵/۹
۱۹۶۰	۳۱/۹	۳۳/۱	۸۶/۸	۶۹/۳
۱۹۷۰	۴۰/۵	۲۶/۸	۸۳	۶۶/۷
۱۹۷۹	۴۹/۱	۲۰	۷۳	۷۲/۱

منبع: وزارت کار آمریکا، دفتر آمار کار، کتابچه آمار کار، نشریه ۲۰۷۰، دسامبر ۱۹۸۰، جداول ۴ و ۵، صفحات ۱۷-۱۳.

۵-۲- الف زنان دارای همسر

۱ افزایش پایدار در نرخهای دستمزد شوهران، چه اثری بر مشارکت زنان ازدواج کرده، در نیروی کار، دارد؟ اگر شرایط دیگر ثابت باشد، افزایشی در دستمزد شوهران، درآمد خانواده را بالا می‌برد، اما این مسأله، ارزش وقت زنان را تغییری نمی‌دهد. اثر افزایش درآمد خانواده این است که مقدار مصرف همه فرآورده‌های معمولی [ثُمَّال] تولید شده در خانواده را افزایش می‌دهد. از آن‌جا که این فرآورده‌ها با استفاده از کالاهای بازاری و زمان تولید می‌شوند، به ناچار برخی از اعضای خانوار از مقدار زمانی که به بازار کار اختصاص داده‌اند، می‌کاهند. بنابراین افزایش دیرپای در دستمزدهای شوهران عاملی بوده است که پیامد آن، کاهش مشارکت زنان ازدواج کرده، در نیروی کار بوده است.

۲ اما همزمان با این افزایش بلند مدت دستمزدهای شوهران، عوامل دیگری وجود داشته‌اند که اثر مثبتی بر مشارکت زنان ازدواج کرده گذاشته‌اند. یکی از عوامل مهم، افزایش پایدار در نرخهای دستمزد زنان شوهردار، در همه سطوح مهارتی یا تحصیلی، بوده است. افزایش دستمزد زنان هم اثر درآمدی و هم اثر جانشینی دارد. این افزایش، قیمت زمان صرف شده در تولید فرآورده‌های خانگی را بالا می‌برد. در نتیجه، خانواده تمایل می‌یابد که در تولید خانوادگی، کالاهای بازاری را جانشین زمان کند. (مثلاً ممکن است خانواده برای تولید غذا در خانه از مواد آماده بیشتری استفاده کند). همچنین افزایش دستمزد زنان، خانوار را ترغیب می‌کند که در مصرف خود، فرآورده‌های کالای را جانشین فرآورده‌های زمان‌بر کنند. هر دو این جانشین‌هایی که در مصرف و در تولید صورت می‌گیرد و نتیجه افزایش دستمزد زنان است، منجر به کاهش نهاده زمان در تولید و مصرف خانوار، و افزایش زمان صرف شده در فعالیت‌های بازاری بوسیله زنان، می‌شود.

البته اثر درآمدی افزایش دستمزد زنان، گرایش به افزایش تقاضا برای فرآورده‌ها و بنابراین تشویق مشارکت در نیروی کار، دارد. اما این که کدام یک از اثرات جانشینی

یا درآمدی ناشی از افزایش دستمزد زنان قوی تر است، یک مسأله آماری و (نه نظری) است.

۳ نه تنها دستمزدهای زنان ازدواج کرده، در هر سطح مهارتی و تحصیلی معینی در بلندمدت افزایش یافته است، بلکه همچون سطوح تحصیلی زنان به طور مطلق افزایش یافته است. (دستاوردهای تحصیلی زنان عضو نیروی کار اندکی بیش از مردان بوده است و همچنان نیز باقی مانده است.) از آن جا که سطح تحصیل با دلپسند بودن شغل رابطه مثبت دارد، مزایای غیر پولی کار در بازار برای خانم‌های ازدواج کرده افزایش یافته است و این، مشارکت آنان را افزایش داده است.

۴ با حضور کودک در خانواده، مانعی برای مشارکت خانم‌ها در نیروی کار به وجود می‌آید. گرچه نرخهای زاد و ولد پس از جنگ جهانی دوم به یکباره افزایش یافت اما از آن پس مشخصاً کاهش یافته‌اند. همین که کودک وارد جمع خانواده شد، تقاضا برای نوعی تولید خانگی به نام پرستاری کودک به وجود می‌آید. از این گذشته، پرستاری کودک یک فعالیت تولیدی زمان‌بر است. با این وجود کالاها و خدمات بازاری - همچون مهد کودکها، پرستاران، و پیش خدمت‌ها - وجود دارند که برخی خانوارها می‌توانند در تولید پرستاری کودک، آنها را جایگزین زمان خانم خانه بکنند. این جایگزینی، وقت زن را آزاد می‌کند تا به فعالیت‌های بازاری بپردازد. به هر حال، بر روی هم حضور کودک در خانواده به کاهش مشارکت زنان ازدواج کرده در نیروی کار می‌انجامد.

دو عامل دیگری که بر افزایش مشارکت زنان متأهل تأثیر داشته‌اند یکی کاهش هفته کاری استاندارد و دیگری تحولات تکنولوژیکی در تولید خانگی، می‌باشند. کاهش هفته کاری استاندارد در این قرن، مقدار وقتی را که زنان می‌بایست از تولید خانگی (و دیگر کاربردهای غیر بازاری زمان) می‌کاستند تا در نیروی مشارکت کنند، کاهش داده است. بی‌گمان این عامل از سال ۱۹۳۸ که هفته کاری ۴۰ ساعته با قانون استانداردهای کاری عادلانه برقرار شد، اهمیت خود را از دست داده است، اما در

بخش نخستین این قرن نتایجی به دنبال داشت. نتایج دسترسی زنان به کار پاره وقت، تقریباً با کاهش هفته کاری استاندارد مرتبط است. تحلیل اقتصادی آن نیز همچون قبل است: دسترسی به کار پاره وقت مقدار زمانی را که باید از تولید خانگی و دیگر فعالیت‌های غیر بازاری کاست و به مشارکت در نیروی کار اختصاص داد، کاهش می‌دهد. (از بحث فصل ۴ به یاد بیاورید که یک شخص وقتی شاغل محسوب می‌شود که در تمام طول هفته مورد بررسی کاری داشته باشد. بنابراین زنان کارگر پاره‌وقت جزء نیروی کار محسوب می‌شوند.)

اثر پیشرفت‌های تکنولوژیکی سریع - همچون ابداع ماشین‌های خودکار ظرفشویی، لباسشویی، خشک‌کن، اجاق برقی، و جارو برقی - بر تولید خانوار چه بوده است؟ روشن است که این پیشرفت‌ها، امکان جایگزین کردن کالاهای بازاری را به جای زمان، در تولید خانگی فراهم آورده‌اند. خانم‌ها نه تنها از مزیت این ابزارهای پیشرفته برای افزایش تولید کالاهای خانگی (یا افزایش فراغت یا آموزش بیشتر) استفاده کردند، بلکه حداقل بخشی از این مزیت‌ها را برای افزایش مشارکت خود در فعالیت‌های بازاری به کار بردند.

در سال ۱۹۶۰، در هفته سرشماری، کاین به بررسی رابطه میان نرخهای مشارکت در نیروی کار زنان متأهلی که در نواحی شهرهای بزرگ زندگی می‌کردند، با تعدادی از متغیرهای مهم - که ما معتقدیم عوامل اصلی تعیین‌کننده مشارکت خانمهاست - پرداخت. تخمین‌هایی که از این مجموعه زنان متأهل به دست آورد، نشان داد که یک درصد افزایش در دستمزدهای شوهران آنها، نرخ مشارکت زنان متأهل (L/P) را $0/68$ درصد کاهش داده است. یک درصد افزایش در دستمزدهای زنان متأهل در نمونه مذکور، با $0/42$ درصد افزایش در نرخ مشارکت همراه بوده است، که نشانگر تسلط اثر جانشینی است. همچنین روشن شد که هم درآمد‌های غیرکاری و هم ورود کودک به خانواده، مشارکت در نیروی کار را کاهش داده است.

آیا افزایش دیرپای مشارکت زنان متأهل در نیروی کار همچنان ادامه می‌یابد؟

برای پیش‌بینی روند تقریبی نرخ مشارکت L/P برای زنان متأهل باید روند تقریبی متغیرهای مؤثر در مشارکت آنان را بدانیم. مثلاً ما می‌دانیم که هزینه کودکان همچنان به افزایش خود ادامه می‌دهد، و این همان عاملی است که در بخش بعدی خواهیم دید که نرخهای زاد و ولد را کاهش می‌دهد، و کاهش نرخهای زاد و ولد با افزایش مشارکت مرتبط است. اما نرخهای زاد و ولد در حال حاضر در سطحی هستند که اگر همچنان ادامه یابند، رشد جمعیت تقریباً صفر خواهد شد. آیا این نرخها همچنان کاهش خواهند یافت؟ به همین ترتیب، وضع قوانینی که نتیجه آن برابری دستمزد زن و مرد در کارهای مشابه است، دستمزدهای زنان را نسبت به مردان در هر سطح مهارت، افزایش داده است. نیز، سطوح تحصیلی زنان همچنان در حال افزایش است. هر دوی این عوامل نرخ مشارکت زنان را بالا می‌برد. این واقعیتی است که هیچ‌کس از روند آینده مشارکت زنان در نیروی کار اطمینان ندارد، اما بسیاری از اقتصاددانان معتقدند که رشد آینده مشارکت این گروه نسبت به گذشته کندتر خواهد شد.

۵-۲- ب مردان ۶۵ سال به بالا

در جدول ۵-۱ دیدیم که نرخ مشارکت مردان ۶۵ سال به بالا، از سال ۱۹۴۷، از ۴۷/۸ درصد به ۲۰ درصد کاهش یافته است. در چارچوب مدل بیکر، این کاهش دیرپای را می‌توان نتیجه افزایش درآمد غیرکاری این گروه دانست و تحلیل کرد. همان‌گونه که بیکر می‌گوید، افزایشی در درآمد غیرکاری باعث بالارفتن خط محدودیت بودجه می‌شود بدون آن که قیمت‌های نسبی تغییر کند. افزایش درآمد کل، مصرف همه فرآورده‌های معمولی (ثرمال) را افزایش می‌دهد. (یک فرآورده معمولی، کالایی است که یک تغییر معین در درآمد، مصرف آن را در همان جهت تغییر می‌دهد.) از آن‌جا که خانوار برای تولید فرآورده‌های خانگی نهاده‌های زمان و کالاهای بازاری را به کار می‌گیرد، افزایش درآمد غیرکاری ضرورتاً زمانی که برای کار در بازار اختصاص یافته است را کاهش می‌دهد.

برای کارگرانی که حدود ۶۵ سال دارند، دو منبع درآمدی مهم وجود دارد: درآمد بازنشستگی تأمین اجتماعی و مستمریهای بازنشستگی خصوصی. کارگران پیرتر ممکن است استحقاق درآمد غیرکاری دیگری را نیز داشته باشند: مستمریهای از کار افتادگی. به مرور زمان مقدار درآمدهای غیرکاری اول و دوم افزایش یافته است؛ از این گذشته شرایط لازم برای برخورداری از مستمریهای از کار افتادگی آسانتر شده‌اند.

سیستم تأمین اجتماعی از دو دید، غرضه کار کارگران پیرتر را کاهش می‌دهد. نخست این که تأمین اجتماعی، درآمدی را برای افراد بازنشسته تضمین می‌کند که مقدار آن به دستمزد و حقوق تضمینی قبلی بستگی دارد. بنابراین وقتی افراد، واجد شرایط این درآمد تضمینی شدند و دیدند که درآمدهای مستقل از ساعاتی که به کارکردن اختصاص می‌دهند، افزایش یافت، اگر تصمیم گرفتند که از مشارکت در نیروی کار کناره بگیرند، آنگاه می‌توان تحلیل کرد که این کناره‌گیری نتیجه اثر درآمدی محض بوده است. اما نظام تأمین اجتماعی جنبه دیگری نیز دارد که بازنشستگی را تشدید می‌کند. وقتی فردی که مستمری تضمین شده‌ای می‌گیرد همچنان به مشارکت خود در نیروی کار ادامه دهد، همین که درآمدش از یک سطح متوسطی بالاتر رفت، سیستم شروع به مالیات‌بندی مجدد می‌کند و درآمدهای تضمینی او دوباره مشمول مالیات می‌شوند. این کاهش نرخ دستمزد پس از مالیات نیز بر تصمیم به کناره‌گیری از نیروی کار اثر می‌گذارد.

مایکل بوسکین^۷ مسأله کناره‌گیری از کار را در میان ۱۳۱ خانوار تحت سرپرستی مردان متأهل سفیدپوست بررسی کرده است. او همان‌گونه که انتظار داشت، دریافت که اثر مستمریها بر کناره‌گیری از نیروی کار بسیار بزرگ است. افزون بر این، او دریافت که نرخ مالیات ضمنی بردرآمدها، اثر بسیار بزرگی روی احتمال بازنشستگی از نیروی کار دارد؛ در واقع براساس کار بوسکین کاهش نرخ مالیات ضمنی از ۵۰ درصد به

۳۳ درصد احتمال کناره گیری از کارکردن را برای کسانی که در نمونه او قرار داشته اند، در حدود ۵۰ درصد کاهش می داده است.

گرچه در چارچوب تحلیل پیکر، افزایشی در درآمد غیرکاری، احتمال کناره گیری از نیروی کار را افزایش می دهد، اما با این وجود برخی از افرادی که یک یا چند منبع درآمد غیرکاری دارند ممکن است تصمیم بگیرند در نیروی کار باقی بمانند. برای چنین افرادی مقدار درآمد غیرکاری به اندازه کافی بزرگ نیست تا آنان را ترغیب کند که کاملاً از بازار کار خارج شوند. در واقع همان گونه که پ. ل. رونس^۸ مشاهده کرده است، تنها ۱۴ درصد از مردانی که در یک ساله پیش از آن مستمریهای بازنشستگی تأمین اجتماعی را دریافت می کرده اند و به کاری نیز اشتغال داشته اند، در شغل کنونی خود تحت پوشش حقوق بازنشستگی خصوصی نیز بوده اند.

۵-۲- پ کامل مردان ۵۵ تا ۶۴ ساله

در جدول ۱-۵ دیدیم که نرخ مشارکت کامل مردان ۵۵ تا ۶۴ ساله از ۱۹۷۴ به بعد بیش از ۱۶ واحد درصدی کاهش یافته است. این مسأله که ۲۷ درصد از مردان این گروه سنی در نیروی کار مشارکتی نداشته باشند، بی سابقه بوده است. افزون بر این، کناره گیری بلندمدت مردان از نیروی کار در دیگر گروههای سنی کامل مردان همان گونه رُخ داده است - گرچه نه به آن روشنی.

روند کاهش بلندمدت در مشارکت این گروه را دونالد او. پارسونز^۹، نتیجه افزایش سریع منبع درآمدی غیرکاری دیگری دانسته است: یعنی برنامه تأمین اجتماعی از کار افتادگی. این که مزایای تأمین اجتماعی از کار افتادگی تا چه حد بر تصمیم برای ترک نیروی کار تأثیر داشته است، مستقیماً بستگی به این دارد که مقدار این مزایا نسبت به درآمدی که فرد اگر کار می کرد به دست می آورد، چه باشد. انتظار این است که این نسبت برای کارگران کم دستمزد بالا باشد؛ در واقع پارسونز دریافت که محرک کارگران

کم دستمزد برای ترک نیروی کار قوی تر است.

ممکن است به عنوان یک مسأله بسیار نامحتمل، خواننده در تاریخ ایالات متحده دوره‌ای را تصور کند که درآمدهای واقعی افزایش یافته باشد، که سلامتی جمعیت بالا رفته باشد، که محیط کار سالم تر شده باشد، اما با این وجود ایالات متحده به گونه‌ای فزاینده به ملت کامل مردان بیکاره تبدیل شده باشد. این بدبینی کاملاً به جاست. یکی از توضیحاتی که تئوری اقتصادی بحث کرده است و پارسونز آن را آزمون کرده، این است که مزایای تأمین اجتماعی از کار افتادگی که بسیار زیاد و به طور فزاینده‌ای تصاعدی شده است (کارگران کم دستمزد به طور نسبی مزایای بالاتری می‌گیرند) باعث شده است که کامل مردان فروانی با توجه به این درآمدهای غیرکاری ترغیب به خروج از نیروی کار شوند.

۵-۲-ت مردان ۱۸ و ۱۹ سال

همزمان با افزایش سریع نرخهای مشارکت زنان متأهل و کاهش مشارکت کارگران پیرتر و مردان کامل، در مشارکت مردان ۱۸ و ۱۹ ساله کاهش رُخ داده است - و سپس افزایش یافته. این تغییر بلندمدت در این گروه را چگونه می‌توان با یک مدل تخصیص زمان توضیح داد؟ بویژه، اثر افزایش دستمزدها و درآمدهای بازاری بر نرخ مشارکت این گروه چه بوده است؟

افزایش دستمزدها، چه برای شوهران و چه برای زنان، درآمد خانوار را بالا می‌برد. افزایش درآمد خانوار، تقاضای فرآورده‌های معمولی (نرمال) را بالا می‌برد، و برای بسیاری از خانواده‌ها تحصیل کودکان یک فرآورده نرمال است. برای مردان گروه ۱۸ و ۱۹ سال، کار و درس دو راه اصلی صرف وقت است. همچنان که نرخهای نام نویسی در مدرسه تا حدود سال ۱۹۷۰ افزایش می‌یافت، نرخ مشارکت این گروه متناسب با آن کاهش می‌یافت. اما از حدود ۱۹۷۰ به بعد که نرخهای نام نویسی مدارس روند نزولی پیدا کرد، نرخ مشارکت این گروه متناسب با آن روند صعودی

یافت. این که چرا نرخهای نام نویسی در مدارس در حدود سال ۱۹۷۰ روند خود را تغییر داد، موضوعی است که گفت‌وگو از آن را به فصل ۷ واگذار می‌کنیم، یعنی وقتی از مسأله انتخاب برای سرمایه‌گذاری در سرمایه‌انسانی بحث می‌کنیم.

۳-۵ جمعیت و تصمیم درباره باروری

تصمیم افراد درباره اندازه خانواده را نیز می‌توان در همان چارچوبی که تصمیم‌های دیگر افراد را تحلیل کردیم، بررسی کنیم. کودکان، به عنوان یک کالای اقتصادی، برای پدر و مادر خود منبع منفعت یا مطلوبیت هستند. پدر و مادر نیز با داشتن و افزایش فرزندان، متحمل جریانی از هزینه‌ها می‌شوند. فرض می‌شود پدر و مادر در هنگام تصمیم‌گیری برای داشتن یک فرزند، منافع انتظاری داشتن یک فرزند را نسبت به مخارج انتظاری آن بررسی کنند. روشن است که هم منافع و هم مخارج بچه‌ها به موازات افزایش دستمزدها و درآمدهای بازاری در طول زمان، تغییر کرده است. بویژه این که منافع بچه‌ها کاهش و مخارج آنها افزایش یافته است. افراد براساس تغییر ساخت هزینه - منفعت تصمیم گرفته‌اند تعداد مطلوب بچه‌ها را کاهش دهند و در نتیجه، این تحولات آثار مهم و دیررسی بر رشد جمعیت و بر تغییر بلندمدت دستمزدهای واقعی دارند. گرچه هنوز زود است که بگوییم اقتصاد یک تئوری مفصل و کاملی برای جمعیت ارائه داده است، اما برداشت اقتصادی سهم اساسی در آگاهی ما بر عوامل تعیین‌کننده جمعیت داشته است، و به نظر می‌رسد پتانسیل لازم برای کار بیشتر در این زمینه را دارا باشد.

۳-۵ الف - هزینه‌های بچه‌ها

بچه‌ها منشاء مطلوبیت و خدمات تولیدی برای پدر و مادر خود هستند. در اقتصادهای کم‌درآمد (عمدتاً کشاورزی) بچه‌ها منبع مهمی برای درآمد خانواده هستند، هم به خاطر مشارکت در تولید مزرعه خانوادگی و هم به خاطر خدمات

تولیدی دیگر در داخل خانه. آنها همچنین در دوران پیری والدین، منبع درآمدی برای آنان هستند. علاوه بر این نتایج که ناشی از این واقعیت است که بچه‌ها کالاهای سرمایه‌ای والدین خود محسوب می‌شوند (به اصطلاح شولتز^{۱۰}، "سرمایه مردم فقیر")، بچه‌ها، همچون انواع فرآورده‌های مصرفی دیگر، برای والدین خود مطلوبیت نیز دارند. در اقتصادهای پُر درآمد (عمدتاً غیر کشاورزی)، خدمات تولیدی بچه‌ها تقریباً حداقل است (شاید هیچ)، گرچه خدمات مصرفی آنان را می‌توان در اقتصادهای کم درآمد و پُر درآمد یکسان گرفت.

بچه‌ها دوگونه هزینه دارند، هزینه‌های پولی و هزینه‌های وقتی. هزینه وقتی بچه‌ها به گونه‌ای چشم‌گیر افزایش یافته است و این به خاطر بالا رفتن دستمزدهای زنان، به مرور زمان، بوده است.

ما با کاربرد مدل پیکر می‌توانیم پی‌آمدهای تحول درآمدها و دستمزدها را بر تعداد بچه‌های انتخابی خانواده‌ها بررسی کنیم.

۵-۳- ب اثرات تغییر در درآمد و دستمزد بر تعداد بچه‌ها

در مدل پیکر، افزایشی در درآمد خانواده به افزایش تقاضا برای فرآورده‌های نُر مال می‌انجامد. پس به نظر می‌رسد با افزایش درآمد، تعداد بچه‌ها افزایش یابد. اما از نظر پیکر و لوئیس^{۱۱}، از آن‌جا که کمیّت بچه‌ها با کیفیت آنها قابل جانشینی است، ممکن است والدین تصمیم بگیرند تعداد کمتری بچه پُر کیفیت داشته باشند.

با فرض ثابت بودن بقیه شرایط، افزایش بلند مدت دستمزدهای بازاری زنان، هزینه زمانی که صرف داشتن و افزایش بچه‌ها می‌شود، بالا رفته است. بدون شک افزایش هزینه زمان عامل اساسی کاهش بلند مدت در نرخهای زاد و ولد بوده است. بنابراین به نظر می‌رسد، همچنان که به مرور زمان درآمد و دستمزدها بالا رفته است، والدین تصمیم گرفته‌اند بچه‌های کمتری با کیفیت بهتر داشته باشند. این تعدیل

در اندازه مطلوب خانواده پی‌آمدهای مهمی برای رشد جمعیت و برای روند کلی دستمزدها، داشته است.

۵-۳- پ تحولات جمعیت و تغییرات دستمزد واقعی

افزایش جمعیت، منحنی عرضه کل نیروی کار را به راست جابه‌جا می‌کند. براساس مدل اساسی‌ای که در فصل ۳ آمد، افزایش عرضه کل کار، با ثبوت شرایط دیگر، به کاهش دستمزد واقعی می‌انجامد.

در بخش ۵-۳ دیدگاه اقتصاددانان کلاسیک را درباره روند دستمزدهای واقعی در طول زمان بررسی کردیم. همچنان که دیدیم، تحلیل آنان از "قانون مفرغ دستمزدها"، بر پایه رابطه مستقیم میان افزایش دستمزدها و افزایشهای بعدی جمعیت، قرار داشت. همان‌گونه که شولتز گفته است: "درباره رفتار انسانی، این دیدگاه یأس‌آوری بود که زمان درازی جایگاه مهمی در اندیشه اجتماعی داشت". کار جدیدی که درباره رفتار باروری انجام شده است و در این جا به طور خلاصه می‌آوریم، پیش‌بینی کاملاً جدیدی از تحولات جمعیت به دست می‌دهد و امکان نگرش به آینده را از دیدگاهی کاملاً متفاوت فراهم می‌آورد. جابه‌جایی اقتصادها از موقعیت نرخهای زاد و ولد بالا همراه با نرخهای مرگ و میر بالا (مرحله I) به موقعیت نرخهای زاد و ولد پایین همراه با نرخهای مرگ و میر پایین (مرحله III) به عنوان "مرحله انتقالی جمعیت" شناخته شده است. اقتصادهایی که مشخصه فعلی آنها نرخهای مرگ و میر پایین همراه با نرخهای زاد و ولد بالا است (مرحله II)، اقتصادهایی هستند که در حال حاضر دارای بیشترین رشد جمعیت هستند. اما می‌توان انتظار داشت که نرخ رشد جمعیت در این اقتصادها، در دوره توسعه اقتصادی کند شود، یعنی دوره‌ای که ابعاد خانواده‌ها به دلیل کاهش منافع و افزایش هزینه‌های بچه‌ها، کوچک می‌شود. بنابراین اقتصاددانان تصور کسانی را که باتوجه به نرخهای زاد و ولد کنونی در کشورهای در حال توسعه به تخمین‌های هراسناکی از جمعیت نسل‌های آینده می‌رسند، نادرست می‌انگارند. شواهد تجربی

موجود، از این دیدگاه اثباتی پشتیبانی می‌کند. درآمد سرانه در کشورهای در حال توسعه، عموماً صعودی است و نه نزولی، و بهبودهای چشم‌گیری در تندرستی و امید به زندگی در این کشورها رُخ داده است. افزون بر این، نرخهای زاد و ولد در شمار روز افزونی از کشورهای در حال توسعه، به گونه‌ای چشم‌گیر در حال کاهش هستند.

بنابراین، رابطه منفی میان افزایش دستمزدها و نرخ رشد جمعیت به این معنی است که همراه با افزایش مداوم تشکیل سرمایه و تداوم تحولات تکنولوژیکی، می‌توان انتظار داشت که سطح دستمزدهای واقعی در این کشورها، در آینده، بدون محدودیت بالا رود.

پرسش و تمرین

۱- در چارچوب مدل تخصیص زمان پیکر، چگونه می‌توان درباره حالتی بحث کرد که نرخهای مشارکت زنان متأهل در نیروی کار همچنان مانند گذشته به افزایش خود ادامه دهند؟

۲- در چارچوب مدل پیکر، چه عوامل دیگری را به جز آنچه ما اشاره کردیم، می‌توان مسؤول کاهش مداوم در نرخهای مشارکت مردان پیرتر دانست؟ چرا؟

۳- چه اختلافهایی میان هزینه‌های یک بچه (الف) مشغول به تحصیل در یک دبیرستان و (ب) مشغول به تحصیل در یک دانشگاه، وجود دارد؟ آیا انتظار دارید در داخل جمعیت، به خاطر سطح آموزش، نرخهای زاد و ولد گوناگونی وجود داشته باشد؟ چرا؟

۴- به بهترین ترتیبی که می‌توانید، منافع و هزینه‌های بچه‌ها را در ایران امروز، به طور خلاصه مطرح کنید، چه عواملی را می‌توانید بشمارید که در نتیجه آنها هزینه‌ها و منافع ملموس بچه‌ها در میان جمعیت تفاوت پیدا می‌کند؟

۵- اگر همراه با افزایش دستمزدها و درآمدها، نرخهای رشد جمعیت کند شود، حد بالایی که برای رشد دستمزدها و درآمد واقعی در طول زمان متصور می‌شوید، چیست؟

پیوست فصل پنجم

تغییرات دستمزد در مدل تخصیص زمان

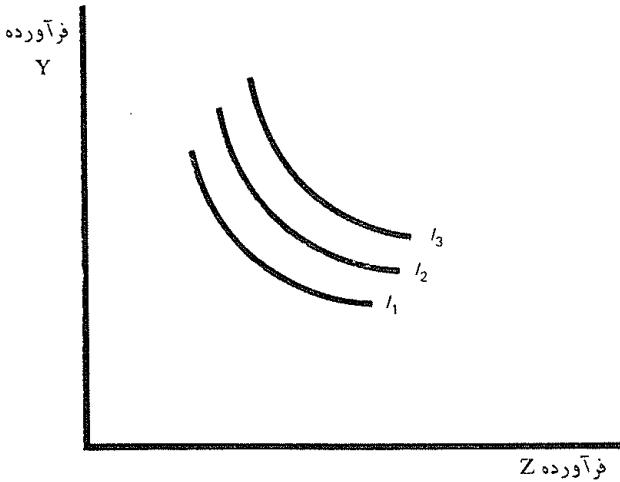
مطلوبیت، محدودیت‌ها، و ترکیب بهینه دو کالا

در مدل تخصیص زمان پیکر، اعضای خانوار مستقیماً از مصرف فرآورده‌های خانگی مطلوبیت می‌برند. مطلوبیتی را که اعضای خانوار از ترکیب‌های گوناگون فرآورده‌های خانگی، مثل فرآورده‌های Y و Z به دست می‌آورند، می‌توان با مجموعه‌ای از منحنی‌های بی‌تفاوتی، همچون منحنی‌های شکل ۱-۵، نشان داد.

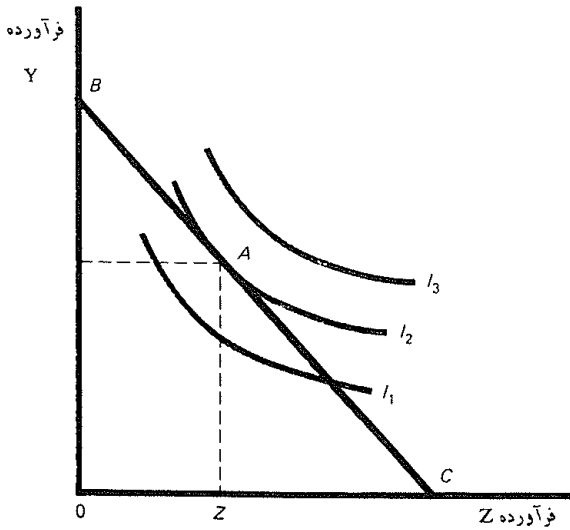
مدلی که پیکر از مطلوبیت ساخته است از یک جنبه با تحلیلی که در فصل ۴ ارائه کردیم، متفاوت است. در مدل فصل ۴، فرد از مصرف مستقیم کالاهای بازاری مطلوبیت به دست می‌آورد، در حالی که در مدل پیکر، کالاهای بازاری بوسیله خانوار به عنوان نهاده در تولید فرآورده‌های خانگی به کار گرفته می‌شود. از این فرآورده خانگی است که اعضای خانوار مستقیماً مطلوبیت کسب می‌کنند.

از این یک تفاوت که بگذریم، تحلیل مطلوبیتی که در بخش ۴-۲-الف با توجه به کالاهای بازاری ارائه کردیم، عیناً این‌جا با توجه به فرآورده‌های خانگی به کار گرفته می‌شود: (۱) منحنی‌های بی‌تفاوتی برای دو فرآورده خانگی در همه‌جا متراکم‌اند؛ (۲) منحنی‌های بی‌تفاوتی همدیگر را قطع نمی‌کنند؛ (۳) منحنی‌های بی‌تفاوتی نسبت به مبداء مختصات محدب‌اند. مثل قبل، شیب یک منحنی بی‌تفاوتی بیانگر نرخ است که در آن فرد مایل است در مصرف خود یک فرآورده را به جای دیگری جایگزین کند و در عین حال مطلوبیت کل اش ثابت بماند.

در شکل ۲-۵ هم سلايق و ترجیحات مصرف‌کننده برای دو فرآورده خانگی نمایش داده شده‌اند، هم درآمد مصرف‌کننده و هم قیمت نسبی آن دو فرآورده.



شکل ۱-۵ یک خانواده از منحنی‌های بی‌تفاوتی، در این جا تنها سه منحنی از بیشمار منحنی‌های بی‌تفاوتی مربوط به فرآورده‌های Y و Z نشان داده شده‌اند. هر ترکیب ممکن از این دو فرآورده بر روی یک منحنی بی‌تفاوتی قرار خواهد گرفت.



شکل ۲-۵ بهترین ترکیب دو فرآورده، ترکیب OZ از فرآورده Z و OY از فرآورده Y (ترکیبی که با نقطه A نشان داده می‌شود) ترکیب قابل دسترسی از این دو فرآورده است که مطلوبیت را حداکثر می‌کند.

همچنان که در مدل فصل ۴ آمد، درآمد با موقعیت محدودیت بودجه BC نمایش داده می‌شود، و شیب محدودیت بودجه BC بیانگر قیمت نسبی آن دو فرآورده است. آن ترکیبی از این دو فرآورده، که - با توجه به معین بودن سلاقی و ترجیحات مصرف‌کننده برای آن دو فرآورده و معین بودن درآمد و قیمت نسبی فرآورده‌ها - بیانگر بالاترین سطح مطلوبیت باشد، ترکیب A است. این ترکیب در برگیرنده OZ از فرآورده Z و OY از فرآورده Y است. همچون قبل، برای ترکیبی که مطلوبیت را حداکثر کند، شیب منحنی بی‌تفاوتی (نسبت مطلوبیت‌های نهایی آن دو فرآورده) با شیب محدودیت بودجه (نسبت قیمت‌ها یا هزینه‌های آن دو فرآورده) برابر است. از این گذشته، باز همچون قبل، ترکیب بهینه این دو فرآورده در صورتی تغییر خواهد کرد که (۱) سلیقه‌ها و ترجیحات اعضای خانوار برای آن دو فرآورده تغییر کند، (۲) درآمد تغییر کند، یا (۳) قیمت نسبی آن دو فرآورده تغییر کند.

در این پیوست، تمرکز ما بر تغییراتی است که در نتیجه تغییر در قیمت نسبی فرآورده‌های خانگی، در مصرف آنها رخ می‌دهد. افزون بر این، بحث ما محدود به تغییراتی است که در قیمت نسبی فرآورده‌ها رخ می‌دهد و ناشی از تغییر در دستمزد بازار w است.

اثر تغییر دستمزد بر قیمت نسبی و مصرف فرآورده‌های خانگی
در مدل پیکر اعضای خانوار با به کار بردن دو نهاده (۱) کالاهای تولید شده بازاری و (۲) زمان اعضای خانوار، فرآورده خانگی تولید می‌کنند.

در چنین ساختاری، اثر یک تغییر در دستمزد بر قیمت‌های نسبی و بر مصرف آن دو فرآورده خانگی چیست؟ توجه کنید که در اینجا با دو سؤال روبه‌رو هستیم: نخست، تغییر در نرخ دستمزد چگونه قیمت نسبی آن دو فرآورده را تغییر می‌دهد؟ دوم، تغییر در قیمت نسبی دو فرآورده چگونه به تغییر مصرف خانوار می‌انجامد؟ این سؤالات را به ترتیب بررسی می‌کنیم.

اثر تغییر دستمزد بر قیمت نسبی دو فرآورده خانگی: مدلی که بیکر برای تغییر رفتار خانوار ارائه کرده است دریافت ما از این سؤال را بسیار بالا می‌برد. یک افزایش در دستمزد بازاری w ، قیمت (یا هزینه) یکی از نهاده‌های (یعنی زمان افراد) به کار رفته در تولید فرآورده خانگی را بالا می‌برد. اگر فرض کنیم که قیمت نهاده دیگر (کالاهای تولید شده بازاری) تغییر نکرده باشد، افزایش دستمزد بازاری، هزینه یا قیمت زمان را نسبت به هزینه یا قیمت کالاهای بازاری افزایش می‌دهد.

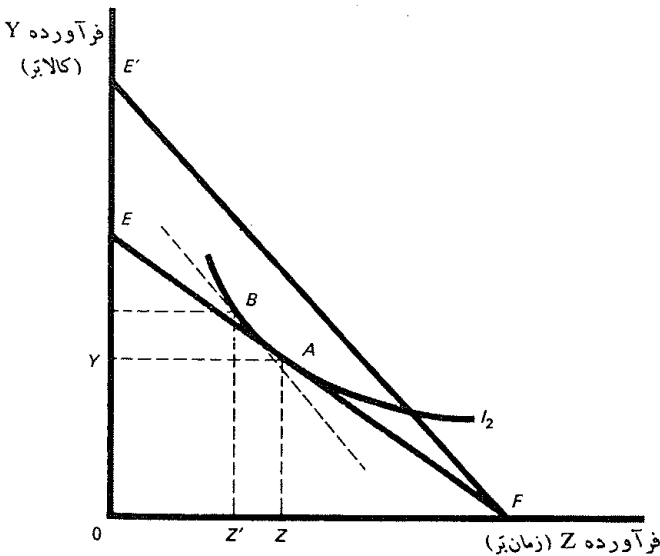
در واقع تولید همه فرآورده‌ها با کاربرد نهاده‌های زمان و کالاهای بازاری، صورت می‌گیرد؛ اما فرض می‌کنیم این حالت برای دو فرآورده خانگی Y و Z مورد نظر ما باشد. از این گذشته، فرض می‌کنیم خانوار برای تولید فرآورده Y به طور نسبی از مقدار زیادی کالای بازاری - در مقایسه با زمان - استفاده می‌کند؛ و درست عکس این مسأله برای تولید فرآورده Z درست است. پس Y یک فرآورده کالابر و Z یک فرآورده زمان بر است. وقتی دستمزد بازاری افزایش می‌یابد، قیمت نسبی این دو فرآورده چگونه تغییر می‌کند؟ گرچه قیمت یا هزینه مطلق هر دو فرآورده در نتیجه افزایش دستمزد، بالا می‌رود اما در این مورد قیمت Z نسبت به Y افزایش می‌یابد. به طور کلی، میان دو فرآورده‌ای که خانوار با کاربرد دو نهاده زمان و کالای بازاری تولید می‌کند، هر کدام که نسبت زمان به کالای بازاری در آن بزرگ‌تر باشد، افزایش قیمت ناشی از افزایش دستمزد در آن بزرگ‌تر خواهد بود.

اثر تغییر قیمت نسبی بر مصرف فرآورده‌های خانگی: در شکل ۵-۳،

اثر جانشینی منحصر ناشی از تغییر دستمزد بر مصرف دو فرآورده خانگی نشان داده شده است. Z یک فرآورده زمان‌بر و Y یک فرآورده کالابر است. افزایش نرخ دستمزد، قیمت Z را نسبت به Y افزایش می‌دهد. این را با چرخش محدودیت بودجه از EF به $E'F$ نشان داده‌ایم. گرچه با توجه به محدودیت اولیه، ترکیب A ، بهترین ترکیب بوده است، اما دیگر بهترین نیست.

ترکیب B هم بهترین ترکیب نیست. در ترکیب B افراد فقط بر پایه تغییر قیمت‌های نسبی، مصرف خود را تعدیل کرده‌اند. بنابراین شکل ۳-۵ تنها اثر جانشینی محض (یا اثر قیمت نسبی) را بر مصرف دو فرآورده، با توجه به تغییر در نرخ دستمزد، نشان می‌دهد. از دید ما روشن شدن مشخصه اصلی مدل یک‌پیکر ضروری است: با داشتن یک فرآورده زمان‌بر و یک فرآورده کالا‌بر، اثر جانشینی محض ناشی از افزایش در دستمزد بازاری، کاهش مصرف فرآورده زمان‌بر است. در شکل ۳-۵ این مسأله را با کاهش مصرف فرآورده Z به اندازه $Z'Z$ نشان داده‌ایم.

افزایش نرخ دستمزد، اثر درآمدی محض نیز دارد. اثر درآمدی محض تنها عاملی است که افراد را به افزایش مصرف فرآورده زمان‌بر ترغیب می‌کند - به شرطی که کالای پست نباشد. در این جا نیازی ندیدیم همچون فصل ۴، اثر درآمدی محض را نشان دهیم و آن را از اثر جانشینی محض متمایز سازیم.



شکل ۳-۵ اثر جانشینی محض (اثر قیمت نسبی) برای مصرف فرآورده Z. افزایش در قیمت نسبی فرآورده Z به کاهش مصرف آن کالا به اندازه $Z'Z$ می‌انجامد.

آثار تغییرات دستمزد بازاری بر عرضه کار در یک چارچوب بکری از این جا آغاز می شود. مثلاً اگر ما در بحثمان با فرآورده زمان Z به عنوان فرآورده زمان T متداول (یعنی فراغت) سر و کار داریم به ملاحظه راههایی می پردازیم که وقتی دستمزدهای واقعی بازار همچنان افزایش می یابد، مصرف خانوار از این فرآورده تغییر می کند. در واقع در مدل بکری، تقاضای فرآورده و عرضه کار همزمان تعیین می شوند.

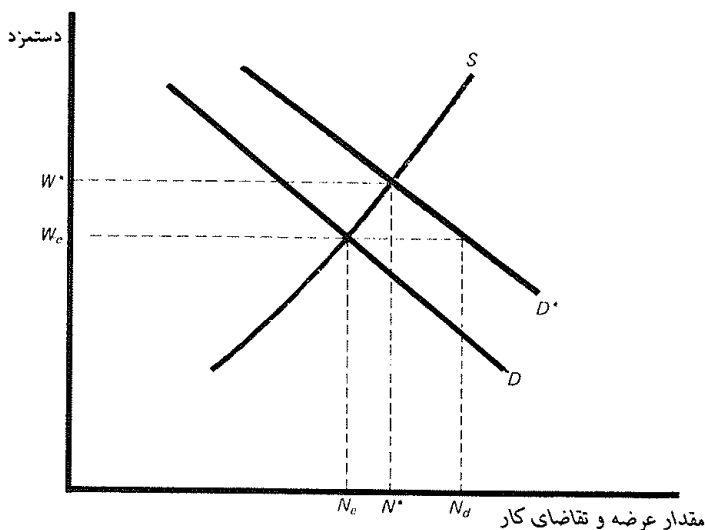
فصل ششم

تقابل عرضه و تقاضای کار

اکنون که عرضه و تقاضای کار را جداگانه بررسی کردیم، نوبت بررسی عمل متقابل عرضه و تقاضاست. نخست فرآیندی را بررسی می‌کنیم که دستمزد و سطح اشتغال تعادلی را برقرار می‌سازد. سپس از تحولات طول هفته کارگفت‌وگو می‌کنیم. آنگاه به بررسی حساسیت منحنی تقاضای کار نسبت به تغییرات نرخ دستمزد خواهیم پرداخت و سرانجام عوامل انتقال عرضه و تقاضای کار را جست‌وجوی کنیم.

۱-۶ تعادل بازار کار

تقاضای کار و عرضه کار در بازار، مشترکاً تعیین‌کننده نرخ دستمزد تعادلی و سطح اشتغال تعادلی هستند. اگر فرض همگون بودن نیروی کار، که در فصل‌های پیشین داشتیم، این‌جا نیز داشته باشیم، با استفاده از شکل ۱-۶ می‌توانیم تعادل بازار کار را نشان دهیم. اگر D و S به ترتیب تقاضا و عرضه اولیه کار را نشان دهند، نرخ دستمزد تعادلی W_e و مقدار تعادلی اشتغال N_e خواهند بود. اکنون فرض می‌کنیم تقاضای کار



شکل ۱-۶ تعادل بازار کار. نرخ دستمزد تعادلی W_e و سطح اشتغال تعادلی N_e بوسیله تقاطع عرضه S و تقاضا D تعیین می‌شود. اگر تقاضای کار به D^* افزایش یابد، در نرخ دستمزد اولیه اضافه تقاضایی به اندازه $N_d - N_e$ برای کار به وجود می‌آید. تعادل جدید در نرخ دستمزد W^* و سطح اشتغال N^* برقرار می‌شود.

به هر دلیلی به D^* افزایش یابد. در نرخ دستمزد کنونی W_e ، مقدار تقاضای کار N_d خواهد شد که بیش از مقداری است که در این نرخ دستمزد از نیروی کار عرضه شده است. همان‌گونه که در فصل ۳ اشاره شد، کمبود کار به رقابت میان بنگاهها برای دستیابی به عرضه موجود کار می‌انجامد، که در نتیجه نرخ دستمزد به W^* افزایش می‌یابد. برخلاف بحث فصل ۳ که عرضه کار ثابت فرض شده بود، می‌بینیم حرکت نرخ دستمزد به سوی بالا منجر به افزایش مقدار عرضه کار می‌شود. در واقع، آن حدی که نرخ دستمزد باید افزایش یابد تا اضافه تقاضا را از بین ببرد، بوسیله حساسیت منحنی عرضه کار نسبت به نرخ دستمزد تعیین می‌شود. این نکته را بعداً در همین فصل، بیشتر بررسی خواهیم کرد. در این جا باید توجه کنیم که مقدار اشتغالی که "اشتغال کامل" در آن جا برقرار می‌شود، ثابت نیست. گرچه ممکن است به نظر برسد که این نکته روشنی است، اما بسیاری از متون اقتصادی چیز دیگری فرض می‌کنند.

مثلاً، در هر کتاب درسی اصول علم اقتصاد، از "شکاف GNP" گفت و گو می شود. اما این شکاف GNP با توجه به این فرض تلویحی که حجم نیروی کار ثابت است، محاسبه می شود. عین همین مسأله در بارهٔ محاسبه "بیکاری پنهان" درست است. نکته مهمی که ما باید بدان توجه داشته باشیم این است که سطح اشتغال، در تعادل، مشترکاً بوسیله تصمیمات خانوارها و بنگاهها تعیین می شود، که هر دوی این تصمیمات از نرخ دستمزد تأثیر می پذیرند.

اگر تقاضای کار ثابت باشد، تغییر عرضه کار بازار، سطح اشتغال را تغییر می دهد. این وضعیت در شکل ۶-۲ نشان داده شده است. دیده می شود که افزایش عرضه کار، مقدار تعادلی اشتغال را از N_e به N^* افزایش می دهد. اما این افزایش در اشتغال کار، با کاهش دستمزد تعادلی از W_e به W^0 همراه است. گرچه اشتغال کل (و به همراه آن محصول کل) افزایش می یابد، اما افزایش اشتغال بدین معنی است که هر بنگاهی که در بازار، کارگر بیشتری به کار گمارده است، در امتداد نمودار ارزش تولید نهایی فیزیکی کار، به سوی پایین حرکت کرده است. وقتی VMPP کارگران اضافی کوچک تر باشد، بنگاهها تنها در صورتی که نرخ دستمزد کاهش یابد، آنان را استخدام خواهند کرد. اما رقابت میان کارگران - که اکنون عرضه آنان زیادتر شده است - به سقوط دستمزد می انجامد، یعنی همان چیزی که لازم است تا کارفرمایان را ترغیب به استخدام اضافه عرضه کار کند.

بحث ما در بارهٔ تعادل باز در کار به چندین سؤال می انجامد:

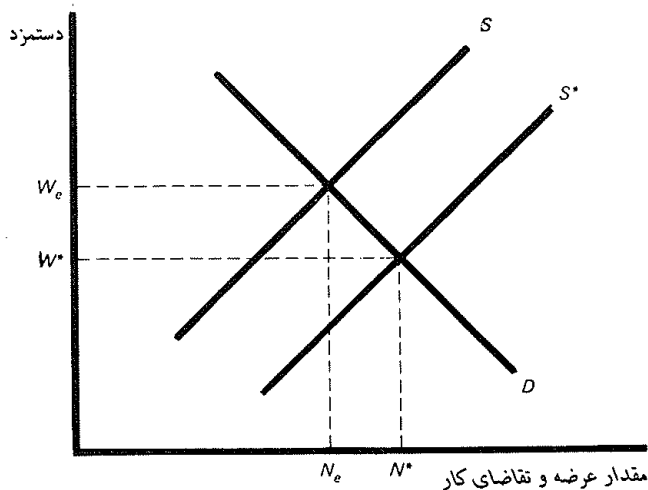
- ۱ وقتی مقدار تعادلی کار عرضه و تقاضا شده تغییر می کند، این تغییر مقدار کار به چه شکلی است، آیا تعداد کارگران استخدام شده تغییر می کند، یا تعداد ساعاتی که هر کارگر به کار می پردازد؟
- ۲ چقدر از فشاری که بر سطح دستمزدها وارد می شود ناشی از تغییر در عرضه یا تغییر در تقاضای کار است؟
- ۳ عوامل تغییر عرضه یا تقاضای کار کدامند؟

در باقیمانده این فصل به بررسی این سؤالات می‌پردازیم.

۶-۲ تغییرات متوسط ساعات کار و اشتغال

افزایش اشتغال ناشی از افزایش تقاضا، که در شکل ۶-۱ نشان داده شد، می‌تواند دو شکل مختلف داشته باشد: افزایش ساعات کار تعدادی کارگر معین (یعنی اضافه کار) یا، به جای آن، افزایش تعداد کارگران - که در این حالت همه کارگران به اندازه هفته کاری استاندارد کار می‌کنند. همان‌گونه که خواهیم دید، کارفرمایان در کوتاه مدت بیشتر تمایل دارند متوسط ساعات کار را تعدیل کنند. اما در بلندمدت، بنگاهها به تعدیل تعداد کارگران استخدامی خود روی می‌آورند.

طول متوسط هفته کار، مدتها برای عالمان اقتصاد کار یک موضوع پژوهشی بود. تا جنگ جهانی دوم ساعات کار روندی کاهشی داشت. در دوره پس از جنگ به نظر می‌رسید هنوز متوسط ساعات کار روند خاصی را نشان نداده است. اما این نداشتن



شکل ۶-۲ تغییر در عرضه کار. اگر عرضه کار از S به S^* افزایش یابد، در نرخ دستمزد اولیه W_e اضافه عرضه‌ای برای کار وجود خواهد داشت. تعادل جدید در نرخ دستمزد W^* و سطح اشتغال N^* برقرار خواهد شد.

روند، خود مشکلی است، چرا که اندازه‌گیری این روند با دشواریهایی همراه است که ذاتی اقتصاد است. یکی از این دشواریها مربوط به جداسازی آثار دوره‌ای، از روند است که در این بخش از آن گفت‌وگو می‌کنیم. با این وجود، تجربه مؤید این فرضیه نیست که کاهش متوسط ساعات کار پس از جنگ جهانی دوم همچنان ادامه دارد.

متوسط ساعات کار همچون اشتغال، بوسیله عوامل عرضه و تقاضا مشترکاً تعیین می‌شود. بیشتر نوشته‌هایی که دربارهٔ ساعات کار هستند، از چگونگی این تعیین مشترک گفت‌وگو نمی‌کنند. ما در فصل ۴ تئوری عرضه ساعات کار را ارائه کردیم. بیشتر پژوهش‌های تجربی، فرض کرده‌اند که ساعات واقعی کار بوسیله طرف عرضه کننده تعیین شده است. به دیگر سخن، تلویحاً به کارگران به عنوان تصمیم گیرندگانی که به طور یک جانبه ساعات کارشان را تعیین می‌کنند، نگرسته شده است. در تعداد اندکی از پژوهش‌ها نیز، کارفرمایان به عنوان تصمیم‌گیرندگان یک جانبه دربارهٔ طول هفته کار، تلقی شده‌اند. ما فعلاً طول بهینه هفته کاری را از دیدگاه کارفرما بررسی می‌کنیم.

وقتی کارفرمایان دربارهٔ افزایش اشتغال کار در بنگاه خود تصمیم می‌گیرند، میان افزودن بر تعداد کارگران و طولانی کردن هفته کاری کارگران فعلی خود، بی تفاوت نیستند - اگر هر دو حالت عملی باشد. چندین عامل بر تصمیم آنها تأثیر می‌گذارد. نخست این که، وقتی طول هفته کاری از حدی فراتر رفت، کارآیی کارگر شروع به کاهش می‌کند، به گونه‌ای که کارفرما در پی هفته کاری بسیار طولانی نیست. دوم این که، هزینه‌های "شروع" اشتغال، بسیار بالاست. وقتی کارفرمایی تصمیم می‌گیرد نیروی کار بنگاه را زیادتر کند، هزینه‌هایی همچون هزینه استخدام، گزینش و کارآموزی را متحمل می‌شود. مخصوصاً این سومی و بویژه برای مشاغل ماهرانه‌ای که کارآموزی اختصاصاً برای یک بنگاه خاص است، پرهزینه است. از این گذشته، افرادی که به تازگی کارآموزی کامل شغلی دیده‌اند، با کارآیی کامل تولید نمی‌کنند، در حالی که حقوق کامل می‌گیرند. این هزینه‌های شروع به کار یک بار تحمیل می‌شود، اما

تنها یک بار برای هر کارگر. افزایش ساعات کار هر کارگر، هزینه‌های شروع را بر ساعات بیشتری سرشکن می‌کند و بنابراین متوسط هزینه شروع برای هر ساعت کاهش می‌یابد.

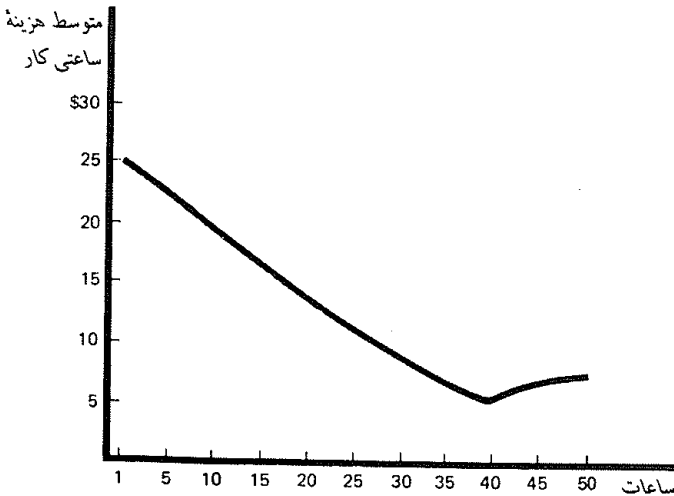
گذشته از هزینه‌های شروع، برای اشتغال، هزینه‌های ثابت ادواری وجود دارد. مزایای شغلی همچون حق بیمه‌های سلامتی و عمر، در هر دوره هزینه‌هایی را بر کارفرما تحمیل می‌کند، و این هزینه‌ها ارتباطی با ساعات کار ندارند. معمولاً مبلغ پولی این هزینه‌ها برای هر کارگر ثابت است و به تعداد ساعات کار کارگر بستگی ندارد.

وجود هزینه‌های شروع و هزینه‌های ثابت اشتغال، بیانگر این است که کارفرمایی که می‌خواهد نهاده کار خود را افزایش دهد همواره ترجیح می‌دهد به جای آن که کارگران جدیدی استخدام کند، نیروی کار موجود، ساعات بیشتری کار کند. در واقع چنین می‌بود، اگر کارفرمایان مجبور به پرداخت فوق‌العاده اضافه کاری نبودند. اما براساس قوانین دولتی و برخی قراردادهای چانه‌زنی دسته جمعی، کارفرمایان باید برای کار مازاد بر هفته کاری استاندارد، حداقل یک و نیم برابر (۱۵۰ درصد نرخ دستمزد ساعتی زمان رسمی) بپردازند. هفته کاری استاندارد، نوعاً در بیشتر جاها ۴۰ ساعت است.

اثر هزینه‌های ثابت و فوق‌العاده اضافه کاری را بر هزینه‌های هر ساعت کار در شکل ۳-۶ نشان داده‌ایم. در این مثال هزینه‌های شروع و اثر طول هفته کاری بر کارآیی کار، نادیده گرفته شده‌اند. فرض می‌کنیم دستمزد زمان رسمی برای هر ساعت کار ۵ دلار باشد و برای بیش از ۴۰ ساعت کار در هفته، فوق‌العاده اضافه کاری $\frac{1}{5}$ برابر باشد؛ همچنین هزینه ثابت سرانه هر کارگر را ۲۰ دلار در هفته می‌گیریم. همین طور که هفته کاری طولانی می‌شود، متوسط هزینه ساعتی کار کاهش می‌یابد، و به متوسط نرخ دستمزد ساعتی یعنی ۵ دلار نزدیک می‌شود. در ۴۰ ساعت متوسط هزینه‌های ساعتی کار، $\frac{5}{5}$ دلار است. اما فراتر از ۴۰ ساعت وجود فوق‌العاده اضافه کاری باعث

می‌شود هزینه‌های ساعتی کار افزایش یابد. با طولانی‌تر کردن هفته کاری، متوسط هزینه‌های ساعتی کار به $7/5$ دلار نزدیک می‌شود. در چنین شرایطی بعید نیست که معلوم شود کارفرمایان ترجیح می‌دهند برای فراهم آوردن تعداد ساعات‌های کار لازم در بنگاه، هر تعداد کارگری که لازم باشد استخدام کنند تا کارگران فقط به اندازه هفته کاری استاندارد کارکنند. این به عنوان یک قاعده، بیانگر راهی است که کارفرمایان پی می‌گیرند، البته به این شرط که افزایش در تقاضا برای محصولات بنگاه از دید کارفرما به اندازه کافی دیرپای باشد.

اما اگر افزایش تقاضا برای محصولات بنگاه، موقتی به نظر برسد آنگاه هزینه‌های شروع اهمیت پیدا می‌کند. اگر مدیری که کارگران فعلی اش 40 ساعت در هفته کار می‌کنند، بایک افزایش در تقاضا برای محصول مواجه شود، ممکن است ترجیح دهد



شکل ۶-۳ اثر هزینه‌های ثابت اشتغال بر متوسط هزینه‌های ساعتی کار. با طولانی شدن طول هفته کاری تا 40 ساعت، متوسط هزینه‌های ساعتی کار کمتر می‌شود. در 40 ساعت، متوسط هزینه ساعتی (شامل هزینه‌های ثابت و نرخ دستمزد) برای هر ساعت اضافی بی‌درنگ شروع به افزایش می‌کند، نزدیک به $1/5$ برابر نرخ دستمزد ساعتی زمان رسمی.

به نیروی کار موجودش فوق‌العاده اضافه کاری پردازد و متحمل هزینه‌های شروع برای استخدام جدید نشود. اگر مقدار کل فوق‌العاده اضافه کاری که کارفرما تخمین می‌زند در دوره افزایش موقت در تقاضا می‌پردازد، کمتر از هزینه‌های شروع برای استخدام کارگر جدید باشد، عموماً کارفرما ترجیح می‌دهد فوق‌العاده اضافه کاری پردازد.

اصلی همانند این، در حالتی که تقاضا برای محصول بنگاه کاهش می‌یابد، صادق است. اگر معلوم شود که کاهش تقاضا موقتی است، کارفرما ترجیح می‌دهد نیروی کار موجودش ساعات کمتری در هفته کار کند ولی کارگران را اخراج نکند، چرا که معلوم نیست کارگران اخراج شده دوباره به این بنگاه بازگردند و بنابراین بنگاه مجبور به تحمل هزینه‌های شروع برای جانشینان آنها می‌شود. اما اگر کاهش در تقاضا دائمی یا به اندازه کافی بلندمدت باشد، کارفرمایان تمایل پیدا می‌کنند برخی کارگران را اخراج کنند و باقی‌مانده کارکنان به اندازه هفته استاندارد کار کنند. بنابراین پذیرفتنی است که در برابر رشد ناگهانی تقاضا، واکنش نخستین کارفرمایان پیشنهاد ساعات اضافه کاری باشد. همچنان که اضافه تقاضا ادامه می‌یابد و کارفرمایان از دائمی بودن آن بیشتر اطمینان می‌یابند، آنان متوجه استخدام کارگران جدید می‌شوند. به همین دلیل است که در آغاز مرحله رونق یک دوره تجاری، در متوسط ساعات کار افزایشی مشاهده می‌کنیم. تنها مدتها بعد، در تعداد اشتغال افزایش چشم‌گیری می‌بینیم. در آغاز رکود ما نخست کاهش متوسط ساعات کار را مشاهده می‌کنیم که سپس به دنبال آن کاهش اشتغال می‌آید. بنابراین هر تغییری در ساعات کار کارگران، سرانجام به تغییر تعداد افراد شاغل می‌انجامد و نه به تغییر متوسط ساعات کار.

در آنچه آمد، از عواملی که طول هفته کاری استاندارد را تعیین می‌کنند، گفت‌وگو نکردیم. این بحث کاملاً پیچیده‌ای است - حداقل به اندازه گفت‌وگو از عوامل تعیین‌کننده طول هفته کاری واقعی. معمولاً انتظار داریم هر پژوهشی که درباره فرآیند تعیین هفته کاری استاندارد انجام می‌شود، هم عرضه را بررسی کند و هم تقاضا را.

توضیح این فرآیند تا کنون به صورت رسمی و روشمند بسط داده نشده است. اما طول هفته کاری استاندارد یکی از موضوعات انتخاب جمعی است که از محدوده این کتاب خارج است. به همین ترتیب، اقتصاددانان هنوز در مسأله ساعات کار واقعی، بخش عرضه و بخش تقاضا را رسماً تکمیل نکرده‌اند.

۳-۶ عوامل تعیین کننده کشش تقاضای کار

وقتی عرضه نیروی کار افزایش یابد، منحنی عرضه به سوی راست می‌رود و دستمزد تعادلی کاهش می‌یابد (همچون شکل ۶-۲)، و در نتیجه سطح تعادلی اشتغال افزایش می‌یابد. این‌که دقیقاً سطح اشتغال چه اندازه افزایش می‌یابد، بستگی به حساسیت بنگاههایی که تقاضای کارشان را از بازار تأمین می‌کنند، نسبت به تغییرات دستمزد دارد. اقتصاددانان برای توصیف واکنش یا حساسیت مقدار تقاضا نسبت به قیمت، اصطلاح "کشش تقاضا" را به کار می‌برند: $\Delta Q_d / \Delta P$ ، که به جای "تغییر در" به کار رفته است. مثلاً اگر با ۱ درصد کاهش در قیمت، مقدار تقاضا ۳ درصد افزایش یابد، آنگاه کشش تقاضا، ۳ خواهد بود. (علامت منفی مقدار کشش را نادیده می‌گیریم، چرا که همه منحنی‌های تقاضا شیب منفی دارند و بنابراین کشش همه آن‌ها منفی است.) کشش تقاضای کار، برابر است با درصد تغییر در مقدار تقاضای کار، تقسیم بر درصد تغییر در دستمزد. در فصل ۳ نشان دادیم که با هر کاهش معینی در نرخ دستمزد، افزایش تعداد کارگران استخدامی یک بنگاه در بلندمدت بیشتر از کوتاه‌مدت است. به زبان دیگر، منحنی تقاضای بلندمدت کار، نسبت به منحنی تقاضای کوتاه مدت کشش بیشتری دارد.

چه عواملی، چه در کوتاه‌مدت و چه در بلندمدت، کشش منحنی تقاضای بنگاه برای کار را تعیین می‌کنند؟ همان‌گونه که توضیح خواهیم داد، منحنی تقاضای کار کشش بیشتری خواهد داشت اگر:

۱ کشش تقاضای محصول بیشتر باشد.

- ۲ نسبت هزینه‌های کار به کل هزینه‌ها، بزرگ‌تر باشد.
- ۳ جانمایی میان کار و دیگر عوامل تولید، آسان‌تر باشد.
- ۴ کشش عرضه عوامل تولید جانمایی کار، بیشتر باشد.

۶-۳-الف کشش تقاضای محصول

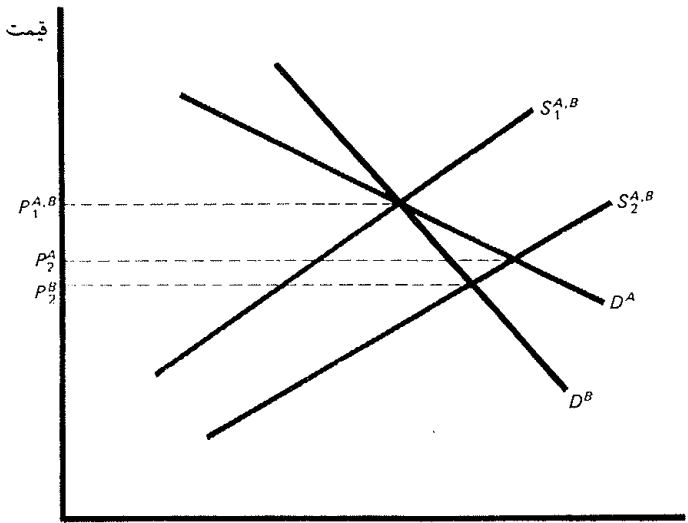
کشش تقاضای کار از کشش تقاضای محصول، در بازاری که بنگاه در آن تولید و فروش می‌کند، تأثیر می‌پذیرد. در فصل ۳ روشن کردیم که همراه با واکنش بنگاههای یک صنعت نسبت به نرخ دستمزد پایین‌تر، محصول صنعت افزایش می‌یابد. همچنین نشان دادیم که محصول اضافی تنها وقتی به فروش می‌رود که قیمت‌ها کاهش بیابد، و این‌که کاهش قیمت، نمودار VMPP بنگاه را به پایین انتقال می‌دهد. دانستن این‌که قیمت محصول چقدر کاهش می‌یابد، مهم است؛ چرا که این تعیین می‌کند نمودار VMPP بنگاه چقدر به پایین جابجا می‌شود، و این در جای خود تعیین‌کننده کشش منحنی تقاضای کار صنعت است.

می‌توان اثر افزایش عرضه محصول صنعت را بر قیمت محصول با بررسی دو صنعت A و B، در یک شکل نشان داد. برای سادگی در نظر بگیرید که این دو صنعت در آغاز با منحنی عرضه محصول یکسان و نمودارهای MPP یکسانی روبه‌رو هستند، و بنابراین قیمت اولیه برای هر دو، مشابه است $P_1^{A,B}$. چنین وضعیتی در شکل ۴-۶ نشان داده شده است. اکنون در نظر بگیرید که نرخ دستمزد در هر دو صنعت پایین می‌آید و در نتیجه عرضه محصول هر دو صنعت به $S_2^{A,B}$ افزایش بیاید. منحنی تقاضای محصول برای صنعت A، کشش پذیرتر است و بنابراین قیمتش به P_2^A کاهش می‌یابد. اما منحنی تقاضا برای صنعت B کم‌کشش است و بنابراین قیمتش باید به P_2^B کاهش بیابد. اگر چیزهای دیگر در دو صنعت برابر بماند، منحنی‌های VMPP بنگاههای صنعت B، بیشتر از منحنی‌های VMPP بنگاههای صنعت A به پایین منتقل می‌شوند. بنابراین افزایشی که در نتیجه کاهش نرخ دستمزد در تقاضای کار به وجود می‌آید، در

صنعت A بزرگتر از صنعت B خواهد بود. اگر دستمزد به جای کاهش، افزایش یافته بود، قیمت در صنعت B بیشتر از صنعت A بالا می‌رفت. در نتیجه، کاهش مقدار تقاضای کار در صنعت A بزرگتر از صنعت B می‌بود. بنابراین می‌بینیم که کشش تقاضای کار وقتی تقاضا برای محصول پرکشش‌تر است، بیشتر است.

۶-۳- ب نسبت هزینه‌های کار به کل هزینه‌ها

کشش تقاضای کار یک بنگاه، از درصد هزینه‌های کار نیز متأثر است. اگر هزینه کار تنها هزینه تولید باشد، آنگاه یک افزایش ۱۰ درصدی در نرخ دستمزد، منحنی‌های هزینه بنگاه را به اندازه ۱۰ درصد به بالا انتقال می‌دهد. اما اگر هزینه‌های کار تنها



مقدار عرضه و تقاضا

شکل ۶-۴ - اثر افزایش عرضه بر قیمت محصول. دو صنعت A و B در ابتدا با نمودار عرضه $S_1^{A,B}$ و قیمت محصول $P_1^{A,B}$ یکسانی روبرو هستند. اگر عرضه برای هر دو صنعت به $S_2^{A,B}$ افزایش یابد، کاهش قیمت برای صنعت B بیش از صنعت A خواهد بود، چرا که تقاضای صنعت A، حساس‌تر از تقاضای صنعت B است.

نیمی از هزینه تولید را در بر بگیرد، آنگاه افزایش ۱۰ درصدی دستمزد، هزینه‌های تولید را تنها ۵ درصد افزایش می‌دهد، یعنی ۱۰ درصد از ۵۰ درصد. اکنون دو بنگاه را در نظر بگیرید که با یک افزایش ۱۰ درصدی در دستمزد روبه‌رو هستند، و در پی آن هزینه کل بنگاه A، ۱۰ درصد و هزینه کل بنگاه B، ۵ درصد افزایش می‌یابد. کدام بنگاه به کارگیری نیروی کار را بیشتر کاهش می‌دهد؟ انتظار این است که بنگاه A اشتغال کار را بیش از بنگاه B کاهش دهد، چرا که هزینه‌های بنگاه A به گونه‌ای چشم‌گیر، بیشتر تأثیر پذیرفته است. بنابراین تقاضای کار بنگاه A بیش از بنگاه B کشش دارد. به طور کلی، هرچه درصد هزینه‌های کار نسبت به کل هزینه‌ها بزرگ‌تر باشد، تقاضای کار بنگاه پرکشش‌تر است.

۶-۳- ب درجه جانشینی میان کار و سرمایه

سومین عامل مؤثر بر کشش تقاضای کار، درجه جانشینی میان کار و سرمایه است. همچنان‌که در بحثمان درباره هم‌مقداری‌ها در فصل ۲ یادآوری کردیم، یک بنگاه می‌تواند مقدار معینی محصول را با ترکیبات گوناگون کار و سرمایه تولید کند. اگر بنگاهی اکنون با ترکیب خاصی از این نهاده‌ها، مقدار معینی محصول تولید می‌کند، همین مقدار را می‌تواند با به کار بردن واحد کمتر از نیروی کار و افزایش مقدار سرمایه، تولید کند. اگر قیمت سرمایه معین باشد، برای بنگاه این مسأله پیش می‌آید که افزایش در سرمایه باید، مثلاً، یک واحد باشد یا سه واحد. اگر برای جبران یک واحد کاهش کار، سه واحد سرمایه به کار بگیرد، جانشینی سرمایه به جای کار بسیار گران‌تر است، تا وقتی که تنها یک واحد سرمایه لازم باشد. بنابراین روشن می‌شود که در پاسخ به افزایش نرخ دستمزد، اگر سرمایه لازم برای جانشینی یک واحد کار، کمتر باشد، آنگاه کاهش تقاضای کار بنگاه، بیشتر خواهد بود. بنابراین هرچه جانشین کردن سرمایه به جای کار آسان‌تر باشد، کشش تقاضای کار بزرگ‌تر خواهد بود. روشن است که برای یک بنگاه جانشین کردن سرمایه به جای کار در بلندمدت

بسیار آسان‌تر از کوتاه مدت است. در واقع، در فصل ۲، کوتاه مدت را دوره‌ای تعریف کردیم که در طول آن، ذخیره سرمایه بنگاه را نتوان تعدیل کرد؛ در حالی که گفتیم بلندمدت، زمانی است که بنگاه لازم دارد تا همه تعدیل‌هایی را که می‌خواهد، انجام دهد. این خود گویاست که چرا منحنی تقاضای بلندمدت کار نسبت به منحنی کوتاه مدت کَشش بیشتری دارد.

۶-۳-ت کشش عرضه سرمایه

چهارمین عامل مؤثر بر کشش تقاضای کار، کشش عرضه سرمایه یا کشش عرضه هر عامل دیگری که می‌تواند در تولید جانشین کار شود، می‌باشد. در گفت‌وگو از سهولت جانشینی سرمایه به جای کار، یادآوری کردیم که افزایشی در نرخ دستمزد، بنگاه را ترغیب به جانشینی سرمایه به جای کار می‌کند. در آن جا تلویحاً فرض کردیم که افزایش تقاضای سرمایه بنگاه، بر قیمت سرمایه اثری نمی‌گذارد. اگر بنگاه با عرضه سرمایه کاملاً حساس روبه‌رو باشد، آنگاه البته قیمت سرمایه افزایش نخواهد یافت. اما فراموش نکنید که اگر کل یک صنعت با افزایش دستمزد روبه‌رو شود و در نتیجه همه بنگاهها تقاضای سرمایه خود را افزایش دهند، آنگاه اثر افزایش تقاضا بر قیمت تجهیزات سرمایه‌ای، چشم‌گیر خواهد بود. افزایش قیمت تجهیزات سرمایه‌ای، تمایل بنگاهها برای جانشینی سرمایه به جای کار را می‌کاهد - هرچه افزایش قیمت تندتر باشد، تمایل برای جانشینی کمتر است. در شکل ۵-۶ دو منحنی فرضی برای عرضه سرمایه نشان داده‌ایم - منحنی S_1 و منحنی کشش‌پذیرتر S_2 . توجه کنید که افزایش تقاضای سرمایه (ناشی از افزایش نرخ دستمزد)، اگر منحنی عرضه سرمایه S_1 باشد قیمت سرمایه را بیشتر افزایش می‌دهد تا آن که منحنی عرضه سرمایه S_2 باشد. از آن جا که افزایش قیمت سرمایه، تمایل به جانشینی سرمایه به جای کار را می‌کاهد، روشن می‌شود که اگر منحنی عرضه سرمایه شبیه S_2 باشد، تقاضای کار کشش‌پذیرتر خواهد بود تا اگر شبیه S_1 باشد. قاعده کلی این است که هرچه عرضه نهاده‌های جانشین کار،

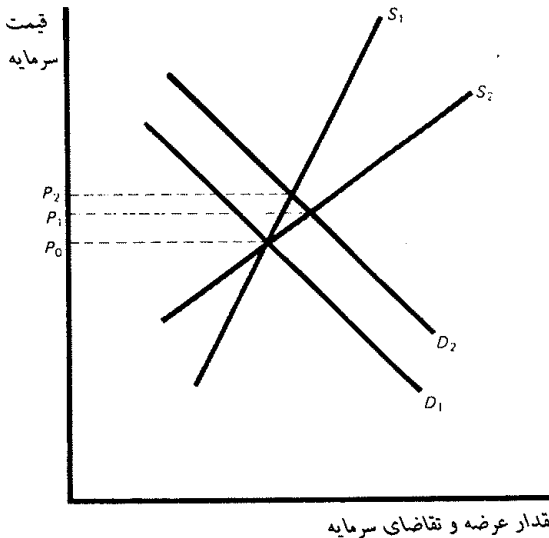
کشش پذیرتر باشد، تقاضای کار کشش پذیرتر خواهد بود.

۴-۶ جمعیت، ذخیره سرمایه، و تکنولوژی

چه عواملی باعث تغییر در منحنی عرضه و تقاضای کار می‌شود؟ همان‌گونه که در فصل ۲ آمد، افزایش سرمایه بنگاه به بالا رفتن ارقام MPP می‌انجامد. این افزایش بازدهی، در جای خود، منحنی تقاضای کار بنگاه را بالا می‌برد.

۴-۶ الف تأثیر بر دستمزد و اشتغال در کل اقتصاد

پیامدهای افزایش سرمایه برای یک بنگاه، در باره کل اقتصاد نیز درست است. افزایش ذخیره سرمایه یک ملت، تقاضای کل اقتصاد را برای نیروی کار افزایش



شکل ۴-۵ اثر کشش عرضه سرمایه بر قیمت سرمایه. اگر تقاضای سرمایه از D_1 به D_2 افزایش یابد، قیمت سرمایه از سطح اولیه اش P_0 بالاتر می‌رود. اگر منحنی عرضه سرمایه، منحنی پرکشش‌تر S_2 باشد، قیمت سرمایه فقط تا P_1 افزایش می‌یابد، اما اگر منحنی عرضه سرمایه نسبتاً بی‌کشش باشد S_1 ، قیمت سرمایه به P_2 افزایش می‌یابد.

می‌دهد. افزایش تقاضای کار، با توجه به یک عرضه کار معین، سطح دستمزد تعادلی را بالا می‌برد. بهبود فن‌شناسی (تکنولوژی) نیز بر دستمزدها اثری همچون افزایش ذخیره سرمایه دارد. منظور ما از یک "بهبود در تکنولوژی" این است که محصول حاصل از هر ترکیب ویژه کار و سرمایه، افزایش می‌یابد. صرف نظر از این که افزایش بازدهی کار، نتیجه رشد ذخیره سرمایه است یا بهبود فن‌شناختی، اثر آن افزایش سطح دستمزد خواهد بود.

از سوی دیگر، افزایشی در جمعیت، عرضه کار را بالا می‌برد - همان‌گونه که در فصل ۵ اشاره شد. اگر شرایط تقاضا تغییری نکند، چنین افزایشی در جمعیت به کاهش دستمزدها می‌انجامد. در بیشتر کشورها افزایش ذخیره سرمایه و افزایش جمعیت همزمان چهره می‌بندد، گرچه استثناهایی در تاریخ دیده می‌شود. اگر نرخ رشد ذخیره سرمایه یک ملت بزرگ‌تر از نرخ رشد جمعیتش باشد (و در نتیجه بزرگ‌تر از نرخ رشد نیروی کار)، در این صورت مقدار سرمایه سرانه برای هر کارگر (که "نسبت سرمایه به کار" خوانده می‌شود) افزایش خواهد یافت. در نتیجه، دستمزدها و بنابراین درآمد افزایش خواهند یافت. اگر همراه با افزایش نسبت سرمایه به کار پیشرفت‌های فن‌شناختی نیز چهره بندد، آنگاه دستمزدها بیشتر افزایش خواهد یافت.

رشد نسبت‌های سرمایه به کار و بنابراین نرخهای رشد درآمد، در میان ملل دنیا به گونه‌ای چشم‌گیر متفاوت است. یکی از علل اختلاف در رشد سرمایه، اختلاف در نرخهای پس‌انداز در میان ملل است. هرچه آن بخش از محصول کل یک اقتصاد که در تجهیزات سرمایه‌ای به کار می‌رود بزرگ‌تر باشد، ذخیره سرمایه آن اقتصاد سریع‌تر رشد می‌کند. اما منبع وجوه سرمایه‌گذاری، مقدار پس‌اندازی است که از درآمد کل آن اقتصاد کنار گذاشته می‌شود. بنابراین آن مللی که درصد بیشتری از GNP را پس‌انداز و نیز سرمایه‌گذاری می‌کنند، ذخیره سرمایه آنها سریع‌تر رشد می‌کند، و با فرض ثبوت بقیه شرایط، درآمد سرانه آنها رشد تندتری خواهد داشت. مثلاً ژاپنی‌ها به طور متوسط نزدیک ۲۰ درصد از درآمد قابل تصرف خود را پس‌انداز می‌کنند، در حالی که

آمریکایی‌ها کمتر از ۵ درصد. بنابراین، گرچه سطح درآمد سرانه فعلی ایالات متحده بالاتر از ژاپن است، اما شگفتی آور نیست که اخیراً نرخ رشد درآمد سرانه ژاپن بسیار بالاتر از ایالات متحده بوده است.

از آن‌جا که ما معمولاً ماشینها را جانشین کار می‌دانیم، ممکن است این نتیجه‌گیری که رشد سرمایه به افزایش دستمزدها می‌انجامد، برای برخی قابل قبول نباشد. در واقع، بیشتر اقتصاد مارکس بر پایه این تصور است که رشد سرمایه به کاهش سطح متوسط دستمزدها می‌انجامد. بیشتر توجهی که مردم نسبت به اثر ماشینی شدن شغل‌ها نشان می‌دهند، بر پایه چنین تصور غلطی است. اما، با این فرض که بازارها زمان لازم برای تعدیل را داشته باشند، رشد سرمایه در کل به افزایش تقاضای کار می‌انجامد. البته، خودکار شدن کارها، ممکن است تقاضای کار را در صنعت معینی شدیداً کاهش دهد، اما این مسأله بسیار نادر است؛ شاید کشاورزی تنها صنعت بزرگی باشد که این گونه بوده است.

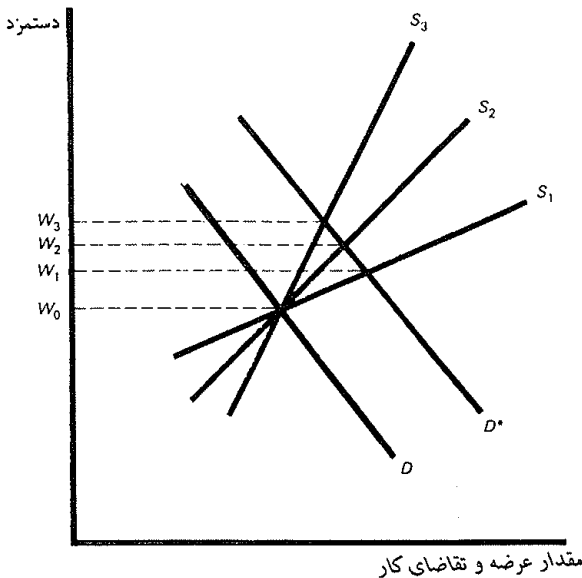
نادرستی این دیدگاه که ماشین‌ها دشمن افزایش درآمدند را می‌توان به راحتی با این سؤال دریافت: اگر ۲۰ سال پیش موفق می‌شدیم پیشرفت فن‌شناختی را متوقف کنیم، درآمد سرانه امروز چه می‌بود؟ روشن است که درآمد سرانه نمی‌توانست خیلی بیش از ۲۰ سال قبل باشد.

۶-۴-ب مهاجرت و کشش عرضه کار

این‌که افزایش تقاضای کار تا چه حد سطح دستمزدهای کل اقتصاد را بالا می‌برد، بستگی به کشش منحنی عرضه کار دارد. کشش عرضه کار عبارت است از درصد تغییر در مقدار عرضه کار تقسیم بر درصد تغییر در نرخ دستمزد: $\% \Delta Q_s / \% \Delta W$ کشش عرضه، حساسیت مقدار عرضه کار را به تغییر در نرخ دستمزد نشان می‌دهد. هرچه عرضه کار پر کشش‌تر باشد، افزایش دستمزد ناشی از افزایش تقاضای کار، کمتر خواهد بود. شکل ۶-۶ نشانگر این نکته است. از سه منحنی عرضه کار که در این شکل

نشان داده شده است، S_1 پرکشش‌ترین و S_3 کم‌کشش‌ترین آنهاست. اگر سطح تقاضا از D به D^* افزایش یابد، افزایش نرخ دستمزد وقتی منحنی عرضه واقعی کار S_3 باشد، بیش از دو حالت دیگر است (از W_0 به W_3)؛ اما توجه کنید که رشد اشتغال نیز کمترین است.

مهاجرت به یک اقتصاد، جمعیت را افزایش می‌دهد و بنابراین بسته به علت مهاجرت عرضه کار را به دو صورت متأثر می‌سازد. از بُعد نظری می‌توان مهاجرت را به دو دسته تقسیم کرد: مهاجرت "القایی" و مهاجرت "برونزا"۱. مهاجرت القایی یعنی جابه‌جایی مردم به یک کشور در پاسخ به افزایش تقاضای کار؛ اما مهاجرت برونزا، مهاجرتی است که به هر دلیل دیگری (مثلاً تحول سیاسی) رخ بدهد. مهاجرت



شکل ۶-۶ اثر اختلاف کشش عرضه بر دستمزدها. اثر تغییر تقاضا بر روی نرخهای دستمزد، به کشش عرضه بستگی دارد. برای یک افزایش معین در تقاضای کار (D به D^*)، هرچه منحنی عرضه کم‌کشش‌تر باشد، افزایش نرخ دستمزد بیشتر است.

برونزا، منحنی عرضه کار را به راست جابجا می‌کند. همچون شکل ۲-۶. اما مهاجرت القایی با حرکت بر روی یک منحنی عرضه کار معین نشان داده می‌شود. مثل تغییر مقدار عرضه کار از N_e به N^* در شکل ۱-۶. مهاجرت القایی بخشی از افزایش عرضه کار را تأمین می‌کند؛ بقیه افزایش عرضه، با افزایش ساعات کار یا افزایش مشارکت در نیروی کار بوسیله جمعیت داخلی تأمین می‌شود.

کشش عرضه کار متأثر از حدی است که اجازه داده می‌شود مهاجرت القایی انجام گیرد. گیریم S_3 در شکل ۶-۶، منحنی عرضه کار در کشوری است که اجازه مهاجرت به داخل نمی‌دهد. وقتی تقاضای کار افزایش می‌یابد، تنها افزایشی که در عرضه کار به وجود می‌آید، افزایش عرضه کار جمعیت بومی است. اکنون فرض کنیم این کشور، مهاجرت بسیار محدودی را بپذیرد. ممکن است منحنی عرضه کارش همانند S_2 شود. هر افزایشی که در تقاضای این کشور برای کار به وجود آید، ساکنان کشورهای دیگر را به مهاجرت تشویق می‌کند. اگر این کشور هیچ محدودیتی بر مهاجرت نگذارد، منحنی عرضه کارش بسیار پرکشش خواهد بود، مثلاً همچون S_1 ، و افزایش تقاضای کار فشار اندکی بر نرخهای دستمزد سراسری وارد می‌آورد.

اکنون اثر مهاجرت بر دستمزدهای کشوری همچون ایالات متحده آشکار می‌شود. در دوره ۱۸۹۰ تا ۱۹۱۴ ذخیره سرمایه و تقاضای کار در ایالات متحده به گونه‌ای سریع افزایش یافت. در آن دوره، مهاجرت به آمریکا واقعاً آزاد بود. در نتیجه مهاجرت شدید در این دوره، دستمزدهای واقعی در ایالات متحده تنها با نرخ سالانه‌ای حدود $1/3$ درصد افزایش یافت، نرخي که به گونه‌ای چشم‌گیر از نرخهای پس از ۱۹۱۴ کوچک‌تر است. تجربه این دوره مبین فشارهای سیاسی است که به تصویب قانون شدید ضد مهاجرت، پس از جنگ جهانی اول، انجامید. در سالهای پس از جنگ جهانی دوم، در اروپای غربی نیز وضعیتی همچون آمریکا به وجود آمد، یعنی تشکیل سریع سرمایه به همراه مهاجرت شدید پدیدار شد. مهاجران از اروپای جنوبی و تاحدی از دیگر نواحی کم درآمد، نیروی کاری عظیمی تشکیل دادند که در

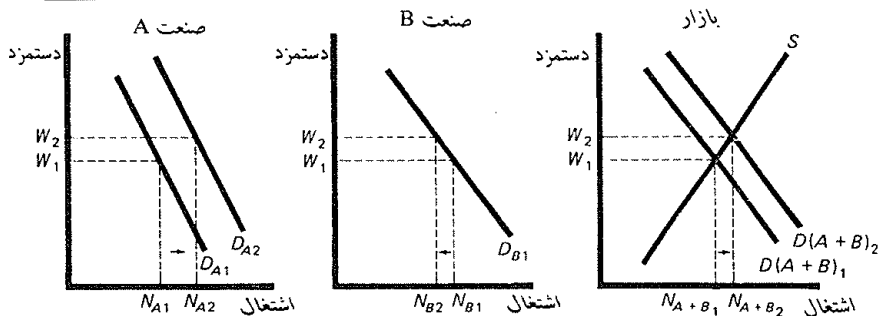
دسترس کارفرمایان در نواحی در حال توسعه اروپای غربی قرار می‌گرفت.

۵-۶ روابط دستمزد، قیمت و بازدهی

افزایش بازدهی کار (خواه ناشی از رشد سرمایه باشد یا پیشرفت تکنولوژی) سطح عمومی دستمزدها را افزایش می‌دهد. اما می‌دانیم که نرخهای رشد بازدهی از یک صنعت به صنعت دیگر تغییر می‌کند. اکنون به بررسی اثر رشد بازدهی متغیر می‌پردازیم.

در تحلیل آثار رشد بازدهی بر تقاضای کار و تخصیص کار در میان صنایع، مفهوم کشش بسیار به کار می‌آید. قیمت محصول حلقه رابط میان رشد بازدهی و تغییر دستمزد است. اگر اثر تغییر بازدهی بر قیمت محصول وجود نمی‌داشت رابطه بازدهی و دستمزد کاملاً روشن بود. پس فعلاً در آغاز تحلیل فرض می‌کنیم تغییر بازدهی اثری بر قیمت محصول نداشته باشد. همچنین در مثالمان، اقتصاد را به دو صنعت تقسیم می‌کنیم: صنعت A که در آن بازدهی در حال افزایش است و صنعت B که در آن بازدهی ثابت است. شکل ۷-۶ بخش‌های A و B و نیز بازار کلی اقتصاد را نشان می‌دهد. همچنان فرض می‌کنیم که اطلاعات کامل، تحرک و رقابت برقرار است.

گیریم در صنعت A بازدهی افزایش یابد، در نتیجه تقاضای کار در آن صنعت از DA_1 به DA_2 افزایش می‌یابد. اگر صنعت A به اندازه کافی بزرگ باشد، افزایش بازدهی تقاضای کل کار را به گونه چشم‌گیری بالا می‌برد - گرچه نسبت به صنعت A ، افزایش کمتر است. همین‌طور که صنعت A برای جذب کارگران صنعت B وارد رقابت می‌شود، نرخ دستمزد بازار از W_1 به W_2 افزایش می‌یابد. اکنون توجه کنید، در صنعت A که بازدهی افزایش یافته است، اشتغال بالا می‌رود اما در صنعت B که بازدهی ثابت است، اشتغال کاهش می‌یابد. همچنین توجه کنید که چون نرخ دستمزد در بازار کل کار تعیین می‌شود، دستمزد پرداختی به کارگران در هر دو صنعت بالا می‌رود. این که سطح عمومی دستمزد تا کجا بالا می‌رود به کشش عرضه کار بستگی



شکل ۶-۷ اثر افزایش بازدهی بر نرخهای دستمزد. اگر تقاضای کار در صنعت A افزایش بیابد اما در صنعت B نه، سطح عمومی دستمزد W_1 به W_2 افزایش می‌یابد. اشتغال در صنعت A از N_{A1} به N_{A2} افزایش، و در صنعت B از N_{B1} به N_{B2} کاهش می‌یابد. افزایش اشتغال در صنعت A بیش از کاهش آن در صنعت B می‌باشد به گونه‌ای که اشتغال کل از N_{A+B1} به N_{A+B2} افزایش می‌یابد.

دارد. هرچه کشش عرضه کار بیشتر باشد، افزایش دستمزد ناشی از افزایش بازدهی کمتر خواهد بود. (این مسأله را با تفصیل بیشتری در بخش بعدی بررسی می‌کنیم.) همان‌گونه که در شکل ۶-۷ دیده می‌شود، اگر MPP افزایش یابد و قیمت محصول ثابت بماند، تقاضای کار صنعت در هر نرخ دستمزد ممکن، باید افزایش بیابد. اما باید بدانیم که افزایش بازدهی در یک صنعت، بر قیمت یک محصول اثر می‌گذارد. افزایش بازدهی، هزینه‌های متوسط و نهایی تولید را کاهش می‌دهد. در پی این عرضه صنعت افزایش می‌یابد، چرا که منحنی عرضه هر بنگاه، همان منحنی هزینه نهایی آن است. در نتیجه قیمت محصول کاهش می‌یابد و کاهش قیمت محصول، تقاضای کار را کم می‌کند. اثر کاهش قیمت می‌رود تا بخشی از افزایش اولیه در تقاضای کار را که بواسطه افزایش بازدهی به وجود آمده است، از بین ببرد یا حتی آن اثر را معکوس کند. این‌که این معکوس شدن کی رخ می‌دهد به کشش تقاضای محصول بستگی دارد. هرچه کشش تقاضای محصول بیشتر باشد، کاهش قیمت کمتر خواهد بود و بنابراین مقدار کاهش تقاضای کار که افزایش اولیه را خنثی می‌کند، کمتر است. می‌توان پرسید آیا می‌شود تقاضای محصول آنچنان بی‌کشش باشد که اثر خالص

افزایش بازدهی باعث کاهش تقاضای کار صنعت شود؟ روشن است که این نتیجه از جنبه نظری شدنی است، اما اهمیت تجربی آن را باید رسیدگی کرد. بر خلاف عقیده عمومی، تجربه نشان می‌دهد که در تمام صنایع بزرگ (به جز کشاورزی)، افزایش بازدهی در نهایت به افزایش تقاضای کار و افزایش اشتغال صنعتی انجامیده است. پس سطح عمومی دستمزد هم افزایش می‌یابد - همان‌گونه که در شکل ۶-۷ نشان داده شده است. بنابراین دستمزدها در بلندمدت، حتی در کشاورزی، افزایش می‌یابند، و حتی وقتی مقدار کار لازم برای تأمین تقاضای کشاورزی ملت کاهش می‌یابد.

۶-۶ اقتصاد بخش عرضه و بازار کار

این اندیشه که افزایش سطح دستمزد تا حد زیادی به افزونی نرخ رشد ذخیره سرمایه بر نرخ رشد نیروی کار بستگی دارد، و نیز این که یک نرخ رشد سرمایه (سرمایه‌گذاری) بالا بستگی به این دارد که بخش بزرگی از درآمد (GNP) پس‌انداز شود، از جمله قدیمی‌ترین نظریات در اقتصاد هستند. این نظریات که برخی آنها را "اقتصاد بخش عرضه" می‌خوانند، به تازگی دوباره مورد توجه قرار گرفته است و در حقیقت از مباحث اصلی مبارزات انتخاباتی ریاست جمهوری آمریکا در ۱۹۸۰ بوده است. کاهش نرخهای مالیات بردرآمد اشخاص که کنگره آن را برای سالهای ۱۹۸۱، ۱۹۸۲، و ۱۹۸۳ تصویب کرد، صریحاً مبتنی بر این پیش فرض است که اگر به افراد اجازه بدهیم بخش بزرگ تری از درآمد ناخالص خود را نگه دارند (یعنی درآمد قابل تصرف آنها را افزایش دهیم)، آنان بخشی از این درآمد قابل تصرف افزایش یافته را پس‌انداز می‌کنند و بنابراین وجوه در دسترس برای سرمایه‌گذاری افزایش می‌یابد.

اعتقاد بر آن است که مالیاتها نه تنها بر آن بخشی از GNP که پس‌انداز (و بنابراین سرمایه‌گذاری) می‌شود، اثر می‌گذارد بلکه با تشویق افراد برای عرضه نیروی کارشان در بازار کار، بر اندازه GNP نیز اثر می‌گذارد.

تا این جا ما اثر مالیات بر بازار کار را نادیده گرفته ایم. اما اثر مالیات بر تصمیم عرضه کار به راحتی در مدل عرضه کار فصل ۴ قابل بررسی است. وجود یک مالیات بردرآمد، نرخ دستمزد (دریافتی کارگران) را نسبت به وقتی که مالیات وجود ندارد، کاهش می دهد. این باعث می شود تا کارگران فراغت، کار در خانه، و دیگر فعالیت های غیر بازاری را جانشین کار در بازار کنند. در این صورت کل درآمد حاصل از بازار کار، کاهش می یابد، و به همراه آن کل پس انداز فراهم آمده برای سرمایه گذاری، کم می شود.

همان گونه که بارها یادآوری کرده ایم، پس انداز منبع اقتصادی وجوه سرمایه گذاری است و بنابراین پیوند نزدیکی میان نرخ پس انداز یک اقتصاد و نرخ رشد دستمزدهای آن وجود دارد. اما این پیوند، شرط بسیار مهمی دارد. کسر بودجه دولت (یعنی دولت بیش از درآمدهای مالیاتی خرج کند) متسزم این است که دولت برای پوشش کسری اش مبالغی را قرض بگیرد. این قرض ها از کل پس اندازی که در یک سال معین اندوخته شده است، برداشت می شود، و بنابراین آنچه برای سرمایه گذاری خصوصی باقی می ماند را کاهش می دهد. می گویند قرض گیری دولتی، سرمایه گذاری خصوصی را "بیرون می راند"^۲ و باعث می شود نرخهای بهره افزایش یابند. از ۱۹۶۰، مسأله برون رانی^۳ سرمایه گذاری خصوصی به گونه ای فزاینده اهمیت پیدا کرد. در دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ کسریهای دولتی در ایالات متحده رو به افزایش نهاد، در حالی که نرخ پس انداز به کاهش می گرایید. نتیجه این که، آن درصدی از پس انداز ملی که جذب قرضهای دولت فدرال می شد، از ۱۹/۳ درصد در ۱۹۶۰ به ۷۸/۸ درصد در ۱۹۸۱ افزایش یافت. هر کوششی برای هدایت سرمایه گذاری از طریق کاهش نرخهای مؤثر مالیات اشخاص، به خاطر پدیده برون رانی، به طور ناقص یا کامل، با تأثیر منفی ای که افزایش قرض گیری دولت فدرال بر سرمایه گذاری دارد، خنثی می شود؛ مگر آن که کاهش مالیات با کاهش مناسبی در هزینه های دولت فدرال

همراه باشد.

تأثیرات نظام تأمین اجتماعی بر پس انداز کل مورد بررسی ویژه قرار گرفته است. پیش از پیدایش نظام تأمین اجتماعی، کارگرانی که نمی‌خواستند در دوران پیری به فرزندان خود یا به صدقات متکی باشند، می‌بایست بخش قابل توجهی از درآمدی که در طول سالهای کار کسب می‌کردند، پس انداز کنند. مارتین فلدشتاین^۴ نشان داده است که مقیاس فعلی نظام تأمین اجتماعی ایالات متحده به کاهش چشم‌گیری در پس انداز خصوصی کارگران منفرد انجامیده است. اگر همچون حقوق بازنشستگی خصوصی، مالیاتهای مربوط به تأمین اجتماعی را نیز وجوه سرمایه‌گذاری تلقی کنیم، کاهش که در نرخهای پس انداز کارگران منفرد به وجود می‌آید، تأثیری بر مقدار کل پس انداز در دسترس برای سرمایه‌گذاری، نخواهد داشت. اما مالیاتهایی که در این دوره برای تأمین اجتماعی جمع می‌شود، صرف پرداخت مستمریهای بازنشستگان این دوره می‌شود. فلدشتاین همچنین نشان داده‌است که در دیگر کشورها نیز همچون ایالات متحده، نظام تأمین اجتماعی، پس انداز خصوصی را کاهش می‌دهد. تقریباً ۱۰ درصد افزایش در نسبت متوسط مستمریهای تأمین اجتماعی به متوسط درآمدها، در یک کشور، به ۳ درصد کاهش در نرخ پس انداز می‌انجامد.

در فصل‌های ۲ تا ۶ این کتاب، ابزارهای تحلیلی عرضه و تقاضای کار را معرفی کردیم. همچنین برخی روابط متقابل مهم میان متغیرهای اصلی همچون دستمزدها، قیمت‌ها، بازدهی، و اشتغال را بررسی کردیم. یکی از مهم‌ترین نتایج بحث ما این بود که اگر افزایش تقاضای کار - ناشی از پیشرفت تکنولوژیک و افزایش ذخیره سرمایه - از رشد نیروی کار پیشی بگیرد، دستمزدها در طول زمان افزایش می‌یابند. تا این‌جا بحث ما درباره مسائلی بود که مربوط به سطح عمومی دستمزدها می‌شود، و بنابراین با فرضهای همگنی کار و اطلاعات کامل مناسبت داشتند. اما مهم‌ترین بحث‌های اقتصادکار دقیقاً از ناهمگنی کار و فقدان اطلاعات کامل بر می‌خیزند. در فصل بعدی

یکی از این فروض را لغو خواهیم کرد.

پرسش و تمرین

۱- اگر سهم هزینه‌های ثابت اشتغال در کل هزینه‌های کار، روز به روز بزرگ‌تر شود، آیا انتظار داریم اشتغال در طول زمان پایدارتر شود یا ناپایدارتر؟ متوسط ساعات کار چگونه خواهد بود؟

۲- تقاضا برای انگورچین‌های مهاجر پرکشش‌تر است یا برای خلبان‌ها؟ چرا؟

۳- در بخش ۵-۶ نتیجه گرفتیم که اگر (الف) رقابت، تحرک، و اطلاعات کامل وجود داشته باشد و (ب) تقاضای کل برای کار افزایش یابد؛ آنگاه دستمزدها حتی در صنایعی که تقاضای کار افزایش نیافته است، در طول زمان بالا می‌روند. با استفاده از نمودار نشان دهید که با وجود آن شرایط، در صنعتی که تقاضای کار عملاً کاهش می‌یابد، بر سر دستمزدها و اشتغال چه می‌آید.

۴- کَشش درآمدی تقاضای محصول عبارت است از درصد تغییر در مقدار تقاضا به واسطه ۱ درصد تغییر در درآمد. با این فرض که درآمد در طول زمان افزایش می‌یابد، آیا شما انتظار دارید در صنایعی که در آنها کَشش درآمدی تقاضا بزرگ‌تر از میانگین آن کَشش است، رشد اشتغال از میانگین رشد تندتر باشد یا کندتر؟

۵- بسیاری از غیر اقتصاددانان بر این باورند که تمایل اقتصاد هندی برای به کار بردن روش‌های کاربر تولید، مانعی برای توسعه آن کشور است. ناتوانی در مکانیزه کردن یکی از جنبه‌های غیر عقلایی یک فرهنگ عقب‌مانده تلقی می‌شود. تا این‌جا چگونه از مباحث این کتاب می‌توان برای ابطال این دیدگاه استفاده کرد؟

فصل هفتم

سرمايه انساني

تا این جا ما کار را همگن می‌انگاشتیم. بویژه به کارگران به گونه‌ای می‌نگریستیم که گویا مهارت و آموزش آنان یکسان است، چنان‌که گویی هر کارگر جانشین کاملی برای کارگران دیگر است. اگر این فرض ساده‌کننده که کارگران همگون هستند را به کار بگیریم، بسیاری از بخش‌های اقتصاد کار را به درستی می‌توانیم با سهولت نسبی تحلیل کنیم - مثلاً تحلیل اثر بازدهی متغیر بر تقاضای کار. اما دشواریهای زیادی ما را مجبور به پذیرش این حقیقت می‌کند که کارگران بسته به مهارت، آموزش و شاخص‌های دیگر، متفاوت عمل می‌کنند. ممکن است کسی به گونه‌ای موجه بحث کند که مسائلی که عالمان اقتصاد کار در دو دهه گذشته، جالب‌ترین و مهم‌ترین مسائل شمرده‌اند، غالباً مربوط به تفاوت‌های کارگران بوده است. نوع سؤالات در این باره از این گونه است: چرا دستمزدهای شغلی متفاوت است؟ چه توضیحی برای تفاوت دستمزد سیاهان نسبت به دستمزد سفیدان وجود دارد؟ آیا اختلاف دستمزدهای ناحیه‌ای به مرور کمتر می‌شود؟ چرا تحصیلات دانشگاهی بیش از تحصیلات غیر دانشگاهی

درآمد دارد؟ پاسخ همه این سؤالات، حداقل تا حدودی به اختلافهایی مربوط می‌شود که در میان افراد یا گروههایی از افراد، در سطح مهارت و آموزش (آنچه اقتصاددانان سرمایه‌انسانی^۱ می‌نامند) و ارزشی که نهایتاً جامعه برای این مهارتها قائل است، وجود دارد.

در این فصل معنی اصطلاح سرمایه انسانی را روشن‌تر به دست می‌دهیم. سپس به تحلیل تصمیم برای سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی می‌پردازیم. روش این تحلیل بسیار مشابه تحلیلی است که برای هر نوع سرمایه‌گذاری دیگر به کار می‌رود: آیا سود دارد یا نه؟ هم افراد به عنوان عرضه‌کنندگان کار و هم بنگاهها به عنوان استخدام‌کنندگان کار، در سرمایه‌انسانی سرمایه‌گذاری می‌کنند. گرچه افراد گرایش به سرمایه‌گذاری در آموزش رسمی دارند، بنگاهها معمولاً سرمایه‌گذاری خود را در سرمایه انسانی به شکل آموزش ضمن خدمت^۲ انجام می‌دهند. بنابراین در این فصل هم رفتار سرمایه‌گذاری افراد را بررسی می‌کنیم و هم رفتار سرمایه‌گذاری بنگاهها را.

۷-۱ مفهوم سرمایه انسانی

هر فرد مهارتها و آموزشهایی دارد که با آن می‌تواند هر سال درآمدی کسب کند. بنابراین، این مهارتها که جریان درآمدی پیوسته‌ای برای فرد فراهم می‌آورند، برای او عیناً ارزشی دارد همچون هر نوع دارایی محسوسی که یک بازدهی پولی دارد. و این بازدهی برای صاحبش دارای ارزش حال است. فردی ممکن است یک برگه قرضه با بازده سالانه ده درصد، به قیمت ده هزار دلار بخرد. به جای این، این فرد ممکن است این ده هزار دلار را در تحصیلات دانشگاهی سرمایه‌گذاری کند، به گونه‌ای که با هر سال تحصیل دانشگاهی او بتواند حقوق بالاتر از آنچه پیش‌تر دریافت می‌کرد، دریافت کند. حقوق بالاتر، بازدهی سرمایه‌گذاری اوست. در هر دو حالت فرد مبلغی را سرمایه‌گذاری می‌کند، (ده هزار دلار) به امید آن که یک بازده درآمدی متناوب،

یا یک جریان درآمدی داشته باشد. در حالت دوم، وجوه فرد در ذخیره "نیروی کسب درآمد"^۳ سرمایه انسانی او، سرمایه گذاری شده است.

اگر ما به افراد به عنوان کسانی که با توجه به ذخیره سرمایه انسانی خود تصمیمات سرمایه گذاری می‌گیرند، بنگریم، آنگاه می‌توانیم بیشتر رفتارهای انسانی را دریابیم و توضیح دهیم. متأسفانه مقاومت‌هایی در برابر دیدگاه سرمایه انسانی^۴ وجود داشته است. یک انتقاد نوعی که از دیدگاه سرمایه انسانی می‌شود این است که این دیدگاه "به کارگران به گونه‌ای می‌نگرد که گویا آنان ماشین‌اند و نه انسان". جدای از تمایلات انسانی آشکاری که در این انتقاد نهفته است، این انتقاد ناشی از کوتاهی در درک دیدگاه سرمایه انسانی است. دقیق‌تر بگوئیم، دیدگاه سرمایه انسانی به افراد انسانی چنان می‌نگرد که گویی آنها در نیروی کسب درآمد خودشان عیناً همچون سرمایه فیزیکی، سرمایه گذاری می‌کنند. اقتصاددانان به‌طور سنتی به کار به عنوان یک عامل منفعل در فرآیند تولید می‌نگریسته‌اند، در حالی که به کارفرمای سرمایه‌دار به عنوان کسی که تصمیم می‌گیرد و ریسک می‌پذیرد می‌نگریسته‌اند. از سوی دیگر، دیدگاه سرمایه انسانی، ما را متوجه این حقیقت می‌کند که همه ما مدیرانی هستیم که درباره تغییر رتبه و درجه خود تصمیم می‌گیریم، و این که همه ما در شرایط عدم اطمینان تصمیم به سرمایه گذاری می‌گیریم. در نتیجه همه ما خطر می‌کنیم. کسانی که در دهه ۱۹۵۰ در آموزش عالی در رشته زیست‌شناسی هسته‌ای سرمایه گذاری کردند بی‌شک انتظار داشتند از سرمایه گذاری خود بازدهی بسیار بالایی به دست آورند. ریسکی که آنان پذیرفتند این بود که تقاضا برای کسانی که در این رشته بسیار تخصصی آموزش دیده‌اند ممکن است به یکباره کاهش یابد، همان چیزی که در واقع در اوایل دهه ۱۹۷۰ رخ داد. از تأثیر بخت و اقبال که بگذریم، در سرمایه فیزیکی یا انسانی بالاترین بازدهی به سرمایه‌گذارانی می‌رسد که بهتر از همه، تحولات را پیش‌بینی می‌کنند و به سرعت خود را با آن تطبیق می‌دهند. این توانایی تطبیق با عدم تعادل، بر انتخاب فرد

دربارهٔ سرمایه گذاری در تحصیلات اثر می گذارد، و به نوبهٔ خود از سرمایه گذاریهای گذشته در تحصیلات اثر می پذیرد.

۷-۲ سرمایه گذاری در برابر مصرف

کسی که با نقدینه خود یک سرمایه گذاری انجام می دهد، خواه آن رادر ساختن خانه به کار بزند یا در تحصیلات دانشگاهی، باید از مصرف چشم پیوشد (یا حداقل از توانایی مصرف). اگر این فرد خردمند باشد، مصرف کنونی خود را فقط وقتی فدا خواهد کرد که انتظار داشته باشد در آینده وضعیتش تا حدی بهتر شود. برای مثال، معمولاً یک فرد مبلغی پول، مثلاً ۱۰۰۰۰ دلار، به مدت یک سال در یک حساب پس انداز نمی گذارد مگر آن که انتظار برود چیزی بیش از ۱۰۰۰۰ دلار در پایان سال دریافت دارد. چرا؟ زیرا هر کسی ترجیح می دهد به جای آن که یک سال دیگر ۱۰۰۰۰ دلار داشته باشد این مبلغ را اکنون داشته باشد. این که در پایان سال چقدر بیشتر باید داشته باشد، در میان افراد فرق می کند. اگر فردی ۱۰۰۰۰ دلار را فقط وقتی بدهد که در پایان سال دست کم ۱۱۰۰۰ دلار دریافت کند (۱۰۰۰۰ دلار اولیه اش باضافهٔ ۱۰ درصد اضافی) می گوئیم حداقل نرخ بازده انتظاری او ۱۰ درصد است، همچنین می توان گفت برای این فرد ارزش مبلغ معینی پول در یک سال دیگر ۱۰ درصد کمتر از ارزش آن در حال حاضر است. به زبان اقتصاد، "نرخ ترجیح زمانی داخلی"^۵ برای این فرد ۱۰ درصد است. این یک نرخ داخلی است، به این مفهوم که مشخصه ای از یک فرد (درجه گرایش فرد به آینده) را در برابر یک پدیده بازاری مثل نرخ بهره توضیح می دهد. همچنین می توان گفت برای فردی که نرخ ترجیح زمانی داخلی او ۱۰ درصد است، ارزش حال ۱۱۰۰۰ دلاری که یک سال دیگر دریافت می کند، اکنون ۱۰۰۰۰ دلار است. این ارزش حال را می توان با تقسیم مبلغ آینده (۱۱۰۰۰ دلار) به $(i+1)$ به دست آورد، که i نرخ ترجیح زمانی داخلی است. با استفاده از فرمول داریم $PV = S_1 / (1+i)$ که PV ارزش حال

مبلغی (S) است که یک سال دیگر دریافت می شود.

اگر ۱۱۰۰۰ دلار دو سال دیگر دریافت شود، ارزش حال آن برای همان شخصی که نرخ ترجیح زمان داخلی اش ۱۰ درصد است، کمتر از ۱۰۰۰۰ دلار می باشد. ارزش حال ۱۱۰۰۰ دلار با روش تنزیل مرکب به دست می آید، یعنی عکس روش ربح مرکب. برای به دست آوردن مبلغ دریافتی در دو سال دیگر، ۱۱۰۰۰ دلار، را باید تقسیم بر $(1+i)^2$ کرد تا ارزش حال آن یعنی تقریباً ۹۰۹۱ دلار به دست آید. به دیگر سخن، $PV = S_2 / (1+i)^2$ ، که S_2 مبلغی است که دو سال دیگر دریافت می شود. اگر ۱۱۰۰۰ دلار بوسیله همین فرد یاد شده، سه سال دیگر دریافت شود، ارزش حال آن وقتی به دست می آید که ۱۱۰۰۰ دلار تقسیم بر $(1+i)^3$ شود، یا $PV = S_3 / (1+i)^3$ ، که تقریباً ۸۲۶۴ دلار می شود. اگر در سه سال آینده، هر سال ۱۱۰۰۰ دلار دریافت شود، ارزش حال مبالغ S_1 ، S_2 ، و S_3 ، چنین خواهد بود:

$$PV = S_1 / (1+i) + S_2 / (1+i)^2 + S_3 / (1+i)^3$$

یا تقریباً $27355 (= 10000 + 9091 + 8264)$ دلار. با علائم آماری فرمول ارزش حال چنین است:

$$PV = \sum_{j=1}^3 \frac{S_j}{(1+i)^j}$$

که حرف یونانی Σ برای نشان دادن عمل جمع کردن به کار می رود. اندیس j نشان دهنده سالی است که هر مبلغ در آن دریافت می شود و برای مثال بالا اعداد ۱ تا ۳ را می گیرد.

۷-۳ رفتار فردی: سرمایه گذاری در آموزش

یکی از دلایلی که ممکن است فردی تصمیم بگیرد به دنبال یک مدرک دانشگاهی برود این است که انتظار دارد با یک مدرک دانشگاهی نسبت به دیپلم دبیرستان

دستمزد بالاتری دریافت کند. درآمدهای بالاتری که انتظار می‌رود در آینده دریافت شود باید متناسب با مصرفی باشد که اکنون برای هزینه آموزش دانشگاهی قربانی می‌شود. این حقیقت که منافع مالی تحصیلات دانشگاهی، به صورت درآمدهای بالاتر، پس از سرمایه‌گذاری در دانشگاه دریافت می‌شوند، وقتی به حساب می‌آید که ارزش حال افزایش دریافتی‌های آینده را حساب کنیم. مثلاً، یک جوان ۱۸ ساله را در نظر بگیرید که به تازگی از دبیرستان وارد دانشگاه شده است و یک دوره ۴ ساله دانشگاهی در پیش دارد. فعلاً بگذارید تنها هزینه‌ها و منافع دلاری را در نظر بگیریم و همه ملاحظات غیر مالی را که بر تصمیم ورود به دانشگاه اثر می‌گذارند، کنار بگذاریم. منافع مالی تحصیلات دانشگاهی تا وقتی این فرد حداقل ۲۲ ساله شود شروع نخواهد شد. منافع دلاری نخستین سال خروج از دانشگاه عبارت است از تفاوت میان آنچه در ۲۲ سالگی می‌تواند با داشتن تحصیلات دانشگاهی کسب کند و آنچه در همین سن با داشتن دیپلم دبیرستان کسب می‌کند. ارزش حال منافع سال اول، با تقسیم این منفعت بر $(1+i)^4$ به دست می‌آید. زیرا این منفعت در ۴ سال تحصیل به دست نمی‌آید. احتمالاً برای هر سالی که این فرد انتظار می‌رود کار کند (شاید تا ۶۵ سالگی) از مدرک دانشگاهی منفعی کسب می‌شود. ارزش حال همه منفعی که در آینده کسب می‌شود PVB چنین است:

$$FVB = \sum_{a=22}^{65} \frac{Y_a^C - Y_a^{HS}}{(1+i)^{a-18}} \quad (1-7)$$

که Y_a^C بیانگر دریافتی‌هایی است که این فرد با مدرک دانشگاهی می‌تواند در سن a دریافت کند و Y_a^{HS} بیانگر دریافتی‌هایی است که این فرد بدون مدرک دانشگاهی انتظار داشت در سن a دریافت کند. از دید کاملاً مالی، سرمایه‌گذاری در مدرک دانشگاهی ارزشمند نیست مگر آن که ارزش حال منافع بیشتر یا حداقل برابر با ارزش حال هزینه‌های گرفتن آن مدرک باشد.

این هزینه‌ها در برگیرنده شهریه، هزینه کتاب، و دیگر هزینه‌ها می‌شود. اما هزینه‌های مسکن و خوراک را در بر نمی‌گیرد چرا که این‌ها هزینه‌های زندگی هستند و خواه فرد به دانشگاه برود یا نرود، وجود دارند. مهم‌ترین هزینه، هزینه درآمدهایی است که به خاطر حضور در دانشگاه از بین می‌روند. اگر یک دارنده دیپلم دبیرستانی بتواند با کار تمام‌وقت سالانه ۶۰۰۰ دلار کسب کند، پس یک دانشجوی دانشگاهی در طول ۴ سال تحصیل، سالانه ۶۰۰۰ دلار از دست می‌دهد. البته دانشجوی می‌تواند درآمدهای از دست‌رفته را با کار نیمه‌وقت کاهش دهد. با این وجود، در میان هزینه‌های آموزش، درآمدهای از دست‌رفته اهمیت اصلی را دارد بویژه برای دانشجویان نهادهایی که کمک دولتی می‌گیرند (یعنی آموزش رایگان است). بنابراین هزینه‌های گرفتن یک مدرک دانشگاهی نیز باید به ارزش حال بیان شود چرا که آنها مربوط به چندین سال هستند. برای فرد ۱۸ ساله یادشده‌ای که چهار سال در دانشگاه حضور دارد، ارزش حال هزینه‌ها چنین خواهد بود:

$$PVC = \sum_{a=18}^{21} \frac{C_a}{(1+i)^{a-18}} \quad (7-2)$$

که C_a بیانگر کل هزینه‌های تحصیل در دانشگاه در a سالگی فرد است. گفتیم که فردی که تصمیم کاملاً مبتنی بر ملاحظات مالی است در صورتی تصمیم به تحصیل در دانشگاه می‌گیرد که ارزش حال افزایش انتظاری درآمدها بیشتر از ارزش حال هزینه‌های دانشگاه شود. (تولیحاً فرض می‌کنیم که یک دانشجوی بالقوه یا وجوه لازم برای ادامه تحصیل را دارد یا می‌تواند آنها را با نرخی که بیش از نرخ ترجیح زمان داخلی‌اش نباشد، قرض کند.) همچنین می‌توان گفت این شخص در صورتی در آموزش عالی سرمایه‌گذاری می‌کند که نرخ بازدهی سرمایه‌گذاری او بیشتر از نرخ ترجیح زمانی داخلی‌اش باشد. نرخ بازده سرمایه‌گذاری را می‌توان با حل معادله زیر برای r (نرخ بازده) به دست آورد.

$$\sum_{a=18}^{21} \frac{C}{(1+r)^{a-18}} = \sum_{a=22}^{65} \frac{Y_a^C - Y_a^{HS}}{(1+r)^{a-18}} \quad (3-7)$$

به دیگر سخن، نرخ بازدهی سرمایه گذاری نرخی است که بوسیله آن ارزش حال منافع با ارزش حال هزینه‌ها برابر می‌شود. اگر نرخ بازده کمتر از نرخ ترجیح زمانی داخلی فرد باشد، سرمایه گذاری ارزشمند نخواهد بود چرا که نرخ ترجیح زمانی داخلی به مفهوم حداقل نرخ بازدهی است که این فرد حاضر است بپذیرد. یک نرخ بازده ۸ درصدی سرمایه گذاری از نظر مالی برای فردی که نرخ ترجیح زمانی داخلی اش ۵ درصد است، جاذبه؛ دارد اما برای شخص کمتر آینده‌نگری که نرخ ترجیح زمانی داخلی اش ۱۰ درصد است، کششی ندارد.

فرض می‌کنیم قاعده تصمیم‌گیری بالا درباره رفتن یا نرفتن به دانشگاه به کار گرفته شود. گرچه در دنیای فرضی ما شرایط عادی است و تنها ملاحظات مالی مورد توجه هستند و منافع مالی سرمایه گذاری شناخته شده است، با این وجود برخی سؤالات را می‌توان پرسید:

- ۱- آیا واقعاً رفتن یک مدرک دانشگاهی منافع مالی در پی دارد؟
- ۲- آیا مردم واقعاً می‌دانند این منافع کدامند (یا دست کم طوری رفتار می‌کنند که گویا می‌دانند).
- ۳- بازارهای کار چگونه بر بازده سرمایه گذاری در آموزش اثر می‌گذارند، و چه اثری از آن می‌پذیرند؟
- ۴- این تحلیل از عوامل دیگری که عموماً بر تصمیم آموزشی فرد اثر می‌گذارند چه تأثیری می‌پذیرد، عواملی همچون حیثیت و اعتبار یک مدرک، فریبایی یا نافریبایی زندگی دانشگاهی، درجه امنیتی که نصیب دارنده یک مدرک دانشگاهی می‌شود؟ و سؤالاتی از این دست.

۷-۴ کارکرد بازار برای فارغ التحصیلان دانشگاهی

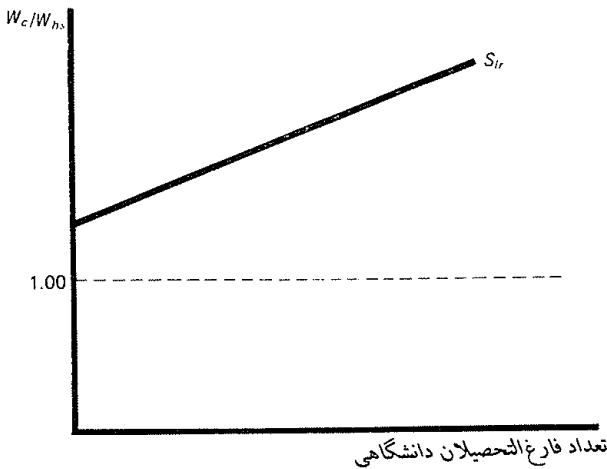
اکنون به بررسی عملکرد بازار کاری می‌پردازیم که در آن کار نا همگون است. اما برای نشان دادن اهمیت سرمایه انسانی، باید فرض همگنی کار را فقط تا حدودی سست کنیم. بویژه فرض می‌کنیم که تنها دو نوع کارگر وجود دارد: آنهایی که دارای دیپلم دبیرستان هستند و آنهایی که مدرک دانشگاهی دارند. برای آن که بحثمان قابل ارائه و پی‌گیری باشد، باز فرض می‌کنیم که یک فارغ التحصیل دبیرستان نمی‌تواند در فرآیند تولید جانشین کاملی برای یک فارغ التحصیل دانشگاه باشد، اما همه فارغ التحصیلان دبیرستان جانشین کامل یکدیگرند، همچنان که فارغ التحصیلان دانشگاه هم این‌گونه‌اند.

اگر به موازات آن که نرخ بازده مدرک دانشگاهی از نرخ ترجیح زمانی داخلی داوطلبان بالقوه دانشگاه فزونی می‌گیرد، آنان تصمیم بگیرند وارد دانشگاه شوند، و اگر نرخهای ترجیح زمانی داخلی مردم به گونه‌ای چشم‌گیر متفاوت باشد، آنگاه مقدار عرضه فارغ التحصیلان دانشگاهی به بازارکار با نرخ بازده مدرک دانشگاهی رابطه مثبت خواهد داشت. اگر دستمزد فارغ التحصیلان دانشگاهی نسبت به فارغ التحصیلان دبیرستانی بیشتر باشد، به نوبه خود باعث بالاتر بودن نرخ بازدهی مدرک دانشگاهی خواهد بود. بنابراین منحنی عرضه نسبی^۶ بلندمدت فارغ التحصیلان دانشگاهی را می‌توان به گونه‌ای که در شکل ۷-۱ آمده است نشان داد. دستمزد فارغ التحصیلان دانشگاهی نسبت به فارغ التحصیلان دبیرستانی روی محور عمودی با W/W_{HS} نشان داده شده است. وقتی نرخهای بازده و بنابراین دستمزد نسبی فارغ التحصیلان دانشگاهی پایین است، تنها کسانی که نرخ ترجیح زمانی داخلی آنان پایین است، به شغل‌هایی که برای آنها مدرک لازم است، روی می‌آورند. همچنان که دستمزد نسبی (و نرخ بازده) فارغ التحصیلان دانشگاهی افزایش می‌یابد، افرادی که نرخهای ترجیح زمانی آنان بالاتر و بالاتر است در می‌یابند که نرخ بازده به اندازه‌ای

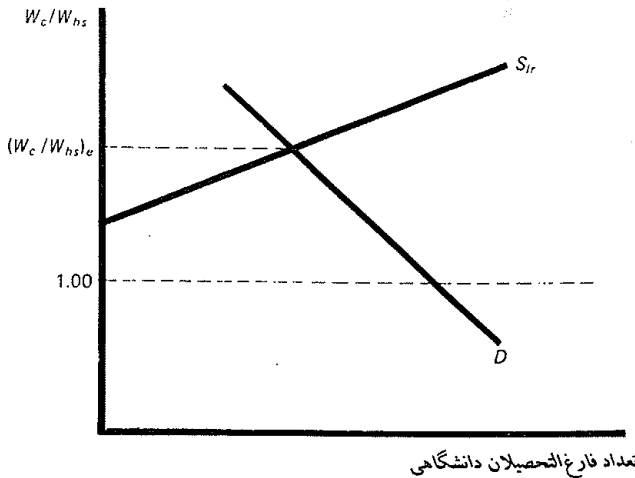
بالاست که ورود آنان را توجیه کند، و بنابراین تعداد دارندگان مدرک افزایش می‌یابد. اما توجه کنید، تا زمانی که برای به دست آوردن یک مدرک دانشگاهی سرمایه‌گذاری لازم است، منحنی عرضه تماماً بالای دستمزد نسبی یک قرارداد، چرا که یک دستمزد نسبی کوچک‌تر از یک به مفهوم منفی بودن نرخ بازده است. اگر انگیزه مالی تنها انگیزه سرمایه‌گذاری در آموزش عالی باشد، آنگاه یک بازده منفی کوتاه‌مدت منجر به این می‌شود که در بلندمدت داوطلبان از حضور در دانشگاه منصرف شوند، تا وقتی که نرخ بازده دوباره مثبت شود.

در شکل ۷-۲ یک منحنی تقاضا برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تیز رسم شده است. با فرض نزولی بودن بازدهی هر دونوع کار، منحنی تقاضا برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تابع منفی دستمزد نسبی خواهد بود. تقاطع عرضه و تقاضای بلندمدت برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، دستمزد نسبی تعادلی (W_e/W_{hs}) را تعیین می‌کند و در نتیجه نرخ بازده معین می‌شود.

می‌توان پرسید منظور از بلندمدت در تحلیل ما چه دوره‌ی زمانی است. با توجه به این که چهار سال طول می‌کشد تا از یک فارغ‌التحصیل دبیرستانی، یک فارغ‌التحصیل دانشگاهی به وجود آید تعدیل کامل ناشی از تغییری در تقاضا ممکن است مستلزم گذشتن زمان درازی باشد. اما این بدین مفهوم نیست که واکنش عرضه‌ای کوتاه‌مدت وجود ندارد. در شکل ۷-۳ نتیجه‌ی افزایش تقاضا برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از D_1 به D_2 را تحلیل می‌کنیم. بازار، نخست در تقاطع D_1 ، S_{1f} (منحنی عرضه بلندمدت)، و S_{sf1} (منحنی عرضه کوتاه‌مدت اولیه)، در هر دو تعادل کوتاه‌مدت و بلندمدت قرار دارد. دستمزد نسبی تعادلی W_1 است. عرضه کوتاه‌مدت احتمالاً بسیار بی‌کشش خواهد بود، اما نه کاملاً بی‌کشش. با جابه‌جایی منحنی تقاضا به D_2 ، دستمزد به W_2 افزایش می‌یابد و در پاسخ به این، برخی تحصیل‌کردگان دانشگاهی که در نیروی کار نیستند (مانند زنان متأهلی که در خانه کار می‌کنند) وارد نیروی کار خواهند شد چرا که اکنون بازده کار در بازار بالاتر است. به زبان دیگر، هزینه فرصت کار در



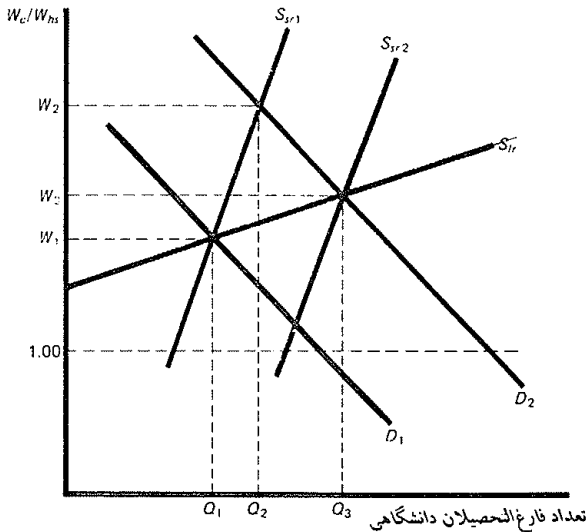
شکل ۱-۷ عرضه بلند مدت فارغ التحصیلان دانشگاهی. همان گونه که منحنی عرضه S_{1r} نشان می‌دهد، در بلند مدت هرچه نسبت دستمزدهای فارغ التحصیلان دانشگاهی به دستمزد فارغ التحصیلان دبیرستانی W_c/W_{hs} بزرگ‌تر باشد، مقدار عرضه فارغ التحصیلان دانشگاهی در بازار کار بیشتر خواهد بود.



شکل ۲-۷ نرخ دستمزد نسبی تعادلی فارغ التحصیلان دانشگاهی. دستمزد نسبی تعادلی فارغ التحصیلان دانشگاهی $(W_c/W_{hs})_e$ بوسیله تقاطع تقاضای نسبی D و عرضه S_{1r} فارغ التحصیلان دانشگاهی تعیین می‌شود.

خانه افزایش یافته است. دستمزد بالاتر منجر به افزایش تعداد دیلمه‌هایی می‌شود که به دنبال به دست آوردن مدرک دانشگاهی می‌روند، به گونه‌ای که منحنی عرضه کوتاه مدت به راست انتقال می‌یابد. اگر اختلال دیگری به وجود نیاید، افزایش عرضه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نرخ دستمزد نسبی را کاهش می‌دهد.

افزایش عرضه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی همچنان ادامه می‌یابد و دستمزد نسبی این فارغ‌التحصیلان کاهش می‌یابد تا تعادل بلند مدت در دستمزد نسبی W_3 برقرار شود. W_3 ضرورتاً باید بالاتر از W_1 باشد چرا که افزایش مقدار تقاضای کار از Q_1 به



شکل ۷-۳ واکنش‌های کوتاه و بلندمدت به تغییر تقاضای نسبی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی. بازار در ابتدا در تقاطع D_1 (منحنی تقاضای اولیه)، S_{rr} (منحنی عرضه بلندمدت)، و S_{sr1} (منحنی عرضه کوتاه مدت اولیه)، در هر دو تعادل کوتاه مدت و بلندمدت قرار دارد. دستمزد نسبی تعادلی اولیه W_1 است. همچنان که تقاضا به D_2 جابه‌جا می‌شود، دستمزد نسبی در کوتاه مدت به W_2 افزایش می‌یابد، که سپس منجر افزایشی در عرضه کوتاه مدت می‌شود. وقتی منحنی عرضه کوتاه مدت به S_{sr2} جابه‌جا شود، تعادل بلندمدت دوباره برقرار می‌شود و دستمزد نسبی تعادلی W_3 خواهد بود.

Q3 تنها وقتی با عرضه بیشتر برآورده می‌شود که دریافتی‌های نسبی فارغ التحصیلان دانشگاهی بالاتر از اول باشد به گونه‌ای که افرادی که نرخ ترجیح زمانی داخلی آنان بالاتر است را به کسب یک مدرک دانشگاهی ترغیب کند. بدین طریق تغییر تقاضای اقتصاد برآورده می‌شود.

اما اگر انتخابهای افراد درباره حضور در دانشگاه، گذشته از هزینه‌ها و منافع مالی از عوامل متعدد دیگری نیز تأثیر بپذیرد، که در واقع این گونه است، چه می‌شود؟ یکی از انگیزه‌هایی که افراد را به سوی دانشگاه می‌کشاند، افزایش حیثیت و اعتبار ناشی از مدرک است. همچنین مشاغلی که مستلزم مدرک دانشگاهی هستند، موقعیتی دارند که برای افراد لذت‌بخش است، و این جدای از موقعیتی است که به خاطر درآمدهای بالاتر این مشاغل به دست می‌آید. از این گذشته تحصیلات ممکن است کارآیی مصرف را بالا ببرد، به دیگر سخن، مصرف‌کنندگان را قادر می‌سازد بودجه‌های خود را مؤثرتر از کسانی که اطلاعات کمتری دارند، تخصیص بدهند. دانشجویان آینده‌نگر ممکن است به امنیت شغلی بیشتری که فارغ التحصیلان دانشگاهی دارند توجه کنند، چرا که نرخهای بیکاری مربوط به فارغ التحصیلان دانشگاهی کمتر است. اگر کسی به این مزایای غیر دستمزدی ارزش می‌دهد، ارزش آنها باید یک معادل دلاری داشته باشد - مبلغ دستمزدهایی که فرد حاضر است هر سال بدهد تا از این مزایای غیر دستمزدی بهره‌مند شود. اگر کسی این مزایا را معادل، مثلاً، یک بازده دو درصدی روی سرمایه‌گذاری بداند، آنگاه این فرد حاضر خواهد شد در یک آموزش دانشگاهی با بازده مالی ۸ درصد سرمایه‌گذاری کند، حتی اگر نرخ ترجیح زمانی داخلی‌اش تا ده درصد باشد. اگر همه براین بارور باشند که این مزایا دو درصد ارزش دارند، آنگاه منحنی عرضه فارغ التحصیلان دانشگاهی که در شکل ۷-۱ آمده است به سوی پایین‌جا به‌جا می‌شود: هر تعدادی از فارغ التحصیلان دانشگاهی (که روی محور افقی نشان داده می‌شود) اکنون در دستمزد نسبی‌ای عرضه می‌شود که دو درصد کمتر از نرخ بازدهی نشان داده شده است، به شرطی که تنها ملاحظات دستمزدی در کار باشد.

البته مردم ارزش های کاملاً متفاوتی برای جنبه های غیر دستمزدی گرفتن مدرک دانشگاهی قائل هستند. مثلاً حیثیت و اعتبار ناشی از ورود به مشاغل مربوط به فارغ التحصیلان دانشگاهی شدیداً ذهنی و اعتباری است. برای مثال، در حالی که در بخش هایی از جامعه، موقعیت و شرایط کاری یک تحویل دار بانک بسیار جذاب و پربارزش است، ممکن است در بخش های دیگری این گونه نباشد. می توان تصور کرد که این تحویل دار بانک در یک محله فقیرنشین - جایی که این نامدار محلی در حکم یک رهبر است - از موقعیت بسیار بالایی برخوردار است. مساله طرد همسالان یک عامل بازدارنده بسیار واقعی (گرچه صحبت زیادی از آن نمی شود) است که در میان گروه های فقیر مانع تحصیل سرمایه انسانی می شود.

ارزش گذاری بسیار متفاوت برای جنبه های غیر دستمزدی باعث می شود شیب منحنی عرضه فارغ التحصیلان دانشگاهی تندتر شود. در انتهای پایینی منحنی عرضه اشخاصی متمرکزند که هم نرخ ترجیح زمانی آنها پایین است و هم ارزشی که برای جنبه های غیر دستمزدی داشتن یک مدرک دانشگاهی قائلند بسیار بالاست. محدوده بالایی منحنی عرضه دربرگیرنده اشخاصی است که نرخ ترجیح زمانی آنها بسیار بالاست و برای ملاحظات غیر دستمزدی ارزش گذاری بسیار اندک، یا احتمالاً منفی، دارند.

هزینه های گرفتن یک مدرک دانشگاهی نیز یک جزء غیر مالی یا ذهنی و اعتباری دارد. برای ادامه تحصیل باید متحمل یک هزینه روانی شد. برای برخی ممکن است تلاش لازم برای کسب یک مدرک، هزینه ای طاقت فرسا باشد، بویژه برای کسانی که در کار دانشگاهی از توانایی و علاقه کافی برخوردار نیستند. از سوی دیگر، آنچه برای برخی رنج آور محسوب می شود ممکن است برای "دانشمندان راستین"^۷ نامدار لذت بخش باشد. برای چنین اشخاصی - دست کم تاحدی - حضور در دانشگاه، یک کالای مصرفی محسوب می شود. از این گذشته، برخی از جنبه های زندگی دانشگاهی،

مانند وجود فضای لذت بخش و عقب افتادن کار در بازار، هستند که تا حدودی منافع مصرفی محسوب می‌شوند، منافعی که هزینه سرمایه‌گذاری حقیقی کسب یک مدرک دانشگاهی را کاهش می‌دهند. هزینه‌های غیر مالی تحصیل به طور خاص ذهنی هستند و بنابراین کاملاً از فردی به فرد دیگر تفاوت می‌کنند. این که در تعادل، این هزینه‌ها مثبت‌اند یا منفی، معلوم نیست. اما می‌توان گفت که کسانی که این هزینه‌ها را اساسی تلقی می‌کنند، برای تصمیم حضور در دانشگاه با شرط ثبوت بقیه شرایط، نیازمند نرخ بازده مالی بالاتری هستند. کسانی که این هزینه‌های غیر مالی برای آنها منفی است (یعنی با فراهم آمدن مطلوبیت مثبت، هزینه حقیقی آموزش کاهش می‌یابد) با بازده مالی کمتر، کنار می‌آیند.

کوتاه سخن این که، ذهنی بودن برخی هزینه‌ها و منافع خاص باعث نمی‌شود رابطه میان بازارهای کار و رفتار افراد برای کسب سرمایه انسانی، از بین برود. مثلاً هنوز افزایش تقاضای اقتصاد برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نسبت به فارغ‌التحصیلان دبیرستانی منجر به افزایش دستمزدهای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نسبت به فارغ‌التحصیلان دبیرستانی می‌شود. همچنین، همان گونه که در شکل ۷-۳ آمده است، هنوز بالاتر بودن دستمزد نسبی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی منجر به این می‌شود که مقدار نسبی عرضه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به بازار بالاتر باشد. از این گذشته هر تغییری در کسب یک مدرک دانشگاهی، یک اثر قابل پیش‌بینی خواهد داشت. کاهش در هزینه آموزش برای افراد، با داشتن یک نمودار معین تقاضای فارغ‌التحصیلان و دستمزد نسبی تعادلی حاصل از آن، نخست نرخ بازده مدرک دانشگاهی را افزایش خواهد داد. نرخ بازده بالاتر باعث می‌شود منحنی عرضه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به راست منتقل شود، چرا که اکنون در هر دستمزد نسبی ممکن، نرخ بازده بالاتر، افراد زیادتری را به کسب یک مدرک دانشگاهی ترغیب می‌کند. وقتی شیب منحنی تقاضا منفی باشد، دستمزد نسبی تعادلی جدید کمتر و مقدار تعادلی بیشتر از قبل خواهد بود.

از آن جا که درآمدهای صرف نظر شده، بخش بزرگ تر هزینه های تحصیل را تشکیل می دهد، تغییر نرخهای بیکاری فارغ التحصیلان دبیرستانی بر نرخهای ثبت نام دانشگاه اثر می گذارد. در دوران رکود بسیاری از فارغ التحصیلان دبیرستانی نمی توانند شغلی بیابند یا تنها می توانند مشاغلی بیابند که درآمدهای آن کمتر از مشاغلی است که در شرایط عادی می توانستند بیابند. بنابراین درآمدهای از دست رفته ای که جزئی از هزینه های تحصیل اند گاهی اصلاً حذف می شوند یا شدیداً کاهش می یابند. در حقیقت نرخهای ثبت نام دانشگاهها در دوران رکود گرایش به افزایش و در دوران رونق گرایش به کاهش دارند، یعنی بر عکس رابطه ادوار تجاری با نرخهای مشارکت جوانان در نیروی کار.

همچنین می توان آثار تغییر عوامل ذهنی مؤثر بر رفتار فردی را بررسی کرد. فوتبال دانشگاهی مثال بسیار خوبی است. به جرأت می توان گفت فوتبال دانشگاهی برای بسیاری از دانشگاهیان یک لذت جنبی مثبت است، و با فرض ثبوت بقیه شرایط، برای یک دانشجو نسبت به کسی که هیچ هویت و رابطه احساساتی با دانشگاه ندارد، مطلوبیت بیشتری دارد. از این گذشته، این مطلوبیت در مقایسه با خرید بلیط از ورزشگاههای رسمی با هزینه بسیار کمتری به دست می آید. اکنون در نظر بگیرید که فوتبال دانشگاهی ملغی شود. فرض می کنیم الغاء آن، هزینه تحصیل برای افراد را کاهش نمی دهد. از آن جا که یکی از منافع غیر مالی آموزش عالی اکنون از بین رفته است، عرضه بلند مدت فارغ التحصیلان دانشگاهی سرانجام کاهش می یابد که به افزایش دستمزد نسبی آنان و افزایش نرخ بازده مالی مربوط به آن می انجامد.

ممکن است بر این باور باشیم که وجود فوتبال دانشگاهی مساله ای است که تأثیر نسبتاً کمی بر تصمیم برای حضور در دانشگاه دارد. اگر چنین باشد، اثر الغاء آن بر عرضه، دستمزدهای نسبی، و نرخهای بازده نیز ناچیز خواهد بود. اما ملاحظات غیر مالی دیگری هستند که اهمیت آنها این گونه کم نیست. پایان جنگ ویتنام و پایان سربازگیری (و در نتیجه پایان یافتن ارزش معافیت تحصیلی دانشگاهی در آمریکا) اثر

بسیار مهمی بر جای گذاشت. درصد فارغ التحصیلان دبیرستانی که وارد دانشگاه شدند، روند افزایشی خود را از دست داد و به نظر می‌رسد در اوایل و میانه دهه ۱۹۷۰ اندکی معکوس شده باشد. گرچه کاهش در نرخ بازده مالی بیانگر علت کم شدن نرخهای ثبت نام است، اما پایان یافتن سربازگیری نیز در کاهش ثبت نام مردان مؤثر بوده است.

در این بخش، تحلیل ما تنها به یک نوع از سرمایه گذاری انسانی محدود بود، یعنی به گرفتن مدرک لیسانس. همین اصول را به راحتی می‌توان به سرمایه گذاریهای دیگر در تحصیلات رسمی تعمیم داد. یک دارنده لیسانس می‌تواند منافع و هزینه‌های گرفتن فوق لیسانس و یک فوق لیسانس می‌تواند منافع و هزینه‌های گرفتن دکترا را ارزیابی کند. از دید فرد ۱۶ ساله‌ای که دیگر قانوناً نمی‌تواند در مدرسه بماند، تصمیم در این باره گرفته می‌شود که آیا از دبیرستان به دانشگاه برود یا نه. عیناً همان‌طور که در عرضه و تقاضای اقتصاد برای فارغ التحصیلان دانشگاهی نسبت به فارغ التحصیلان دبیرستانی جابه‌جایی‌هایی صورت می‌گیرد، در عرضه و تقاضای اقتصاد برای دارندگان فوق لیسانس نسبت به دارندگان لیسانس جابه‌جایی انجام می‌شود. روش تحلیل همان‌گونه است که بیان شد.

افزون بر این، تحصیل رسمی تنها نوع سرمایه گذاری در سرمایه انسانی نیست. در واقع هر هزینه‌ای را که به افزایش دستمزدهای آینده بینجامد، می‌توان سرمایه گذاری تلقی کرد. هزینه‌هایی که صرف تندرستی می‌شود، می‌تواند یک جنبه سرمایه گذاری داشته باشد که در همین چارچوبی که این جا آمد، قابل تحلیل هستند. تصمیم به مهاجرت از جایی به جای دیگر نیز قابل تحلیل در چارچوب سرمایه انسانی است. اما اعضای منفرد خانواده‌ها تنها سرمایه گذاران در سرمایه انسانی نیستند. دولت‌ها با توجه به منافع که آموزش رسمی برای جامعه دارد و جدای از امکاناتی که برای افراد مشغول به تحصیل فراهم می‌آورند، سوبسیدهای سنگینی به صنعت آموزش می‌پردازند تا عرضه سرمایه انسانی افزایش یابد. بنگاهها نیز در سرمایه انسانی

سرمایه گذاری می‌کنند. اکنون بیاید ببینیم فرآیند تصمیم‌گیری بنگاه دربارهٔ سرمایه گذاری در سرمایه انسانی چگونه است.

۷-۵ رفتار بنگاه: آموزش ضمن خدمت

اگر در یک بازار آزاد ببینیم بازدهی سرمایه گذاری در سرمایه انسانی مثبت است، این نشانگر موردی است که شرایط عرضه و تقاضا حکم می‌کند افراد دارای درجه تحصیلی بالاتر، دستمزد بالاتری بگیرند. اگر این فرضیه آزمایشی را نادیده بگیریم، دلیل مهم‌تری برای بالاتر بودن دستمزدها این است که سرمایه گذاری در سرمایه انسانی، بازدهی را افزایش می‌دهد. در نظر بگیرید بنگاهی در وضعیتی است که می‌تواند ارزش تولید نهایی یک کارگر را از $VMPP^b$ (قبل از آموزش) به $VMPP^a$ (پس از آموزش)، با متحمل شدن هزینه آموزش، افزایش دهد.

تفاوت میان $VMPP^a$ و $VMPP^b$ ، بازدهی است که بنگاه از سرمایه گذاری به دست می‌آورد. این بازده فقط یک بار به دست نمی‌آید، بلکه در طول هر دوره‌ای که مستخدم در بنگاه باقی بماند، وجود خواهد داشت. دوره‌ها را یک ساله در نظر می‌گیریم و فرض می‌کنیم بنگاه آموزش کارگزارش را در یک سال با هزینه مشخص C تکمیل می‌کند و این هزینه را بنگاه می‌پردازد. اگر ارزش حال تنزیل شدهٔ بازدهی آموزش افزون‌تر از هزینهٔ آموزش باشد یعنی اگر

$$C < \sum_{i=1}^n \frac{VMPP_i^a - VMPP_i^b}{(1+r)^i} \quad (۴-۷)$$

آنگاه سرمایه گذاری بنگاه سودآور خواهد بود، که در این جا i بیانگر سالی است که در آن منافع به دست می‌آید به گونه‌ای که در نخستین سال پس از سرمایه گذاری $i=1$ است، و n تعداد سالهایی است که انتظار می‌رود کارگر در بنگاه باقی بماند، و r نرخ بازده فرصت از دست رفتهٔ بنگاه (نرخ بازدهی که بنگاه می‌توانست از سرمایه گذاری

روی بهترین جایگزین به دست آورد) می‌باشد. در معادله ۷-۴ می‌توان همانندی میان فرآیند تصمیم سرمایه‌گذاری روی سرمایه انسانی بوسیلهٔ بنگاه و بوسیله فرد را مشاهده کرد.

سرشت هزینه‌های آموزش بسته به نوع آموزش بسیار متفاوت است. این هزینه‌ها ممکن است در برگیرندهٔ مواد مصرف شده در فرآیند تولید، دستمزد آموزش‌دهندگان، و مقدار کاهش تولید آموزش دیدگان، در دوره آموزشی باشد. اکنون این سؤال پیش می‌آید: مقدار بهینهٔ آموزش که یک بنگاه برای یک فرد معین در نظر می‌گیرد چیست؟ هنگامی که آموزش دارای بازده بالقوه است، این بازده با افزایش سرمایه‌گذاری کاهش می‌یابد. اگر هیچ دلیل دیگری وجود نداشته باشد، یک دلیل وجود دارد که بازدهی نهایی را نزولی می‌کند: افزایش دوره‌های سرمایه‌گذاری در آموزش، تعداد دوره‌های باقی‌مانده‌ای را که بازدهی آموزش در آنها به دست می‌آید، کاهش می‌دهد. بنابراین مقدار بهینهٔ سرمایه‌گذاری آن مقداری است که ارزش حال بازدهی نهایی آن برابر با هزینه نهایی آموزش‌های اضافی است.

وقتی کارفرمایان، آموزش ضمن خدمت را برعهده نگیرند یا متحمل دیگر هزینه‌های "شروع" اشتغال نشوند، آنگاه بنگاه این‌گونه عمل می‌کند که یک کارگر را تنها در یک دورهٔ معین نگه می‌دارد مشروط بر آن که VMPP او در طول آن دوره، حداقل به اندازهٔ دستمزدش در آن دوره باشد. اما وقتی کارفرمایان در آموزش سرمایه‌گذاری می‌کنند، ملاک‌ها تغییر می‌کند. کار به صورت یک عامل "نیمه ثابت"^۸ تولید در می‌آید و سرمایه‌گذارها، هزینه‌های ثابت اولیه^۹ محسوب می‌شوند. بنگاهی که یک کارگر را به دلیل آن که VMPP او در دوره کنونی کمتر از دستمزد اوست، اخراج می‌کند، با این ریسک روبه‌رو می‌شود که در آینده وقتی می‌خواهد اشتغال خود را افزایش دهد نتواند این کارگر را دوباره به کار بگیرد. آنگاه این بنگاه مجبور خواهد شد در آموزش کارگران جدید سرمایه‌گذاری کند. وقتی کارفرمایان قبلاً روی یک کارگر

سرمایه گذاری کرده‌اند، شرط لازم برای نگه داشتن آن کارگر این است که ارزش حال VMPP های آینده او برابر یا افزون تر از ارزش حال دستمزدهای آینده او باشد، یعنی

$$\sum_{i=0}^n \frac{W_i}{(1+r)^i} \leq \sum_{i=0}^n \frac{VMPP_i}{(1+r)^i} \quad (5-7)$$

که در سال جاری $i=0$ است و n تعداد سالهای باقی مانده از زندگی کاری یک کارگر است. در دوره‌های کسادی (وقتی که برای بیشتر کارگران، ارزش جاری تولید نهایی کمتر از دستمزد جاری آنان می‌شود)، اگر کارفرمایان کسادی را موقتی بدانند، تمایلی به رها کردن کارگران ندارند. با وجود هزینه‌های ثابت اشتغال بویژه هزینه‌های آموزش، روشن می‌شود که سرمایه گذاری بنگاهها در سرمایه انسانی، با فرض ثبوت بقیه شرایط موجب پایداری بیشتر در اشتغال کارگرانی که آموزش می‌بینند، می‌شود. یک نمونه، گرچه قدیمی است، اهمیت هزینه‌های ثابت اشتغال برای بنگاهها را نشان می‌دهد. والتر اوای^{۱۱} بنگاهی پیدا کرد (اینتر نشنال هاروستر در سال ۱۹۵۱) که روی کارگانش مبالغی از ۱۲۵ دلار به طور متوسط برای کارگران معمولی تا نزدیک به ۱۹۰۰۰ دلار برای استادکاران ماهر، سرمایه گذاری کرده است.

۶-۷ آموزش عمومی و آموزش ویژه

تا این جا از دشواریهایی که ممکن است کارفرمایان برای نگه داشتن کارگرا نشان داشته باشند، چیزی نگفته‌ایم. اگر سرمایه گذاری‌های بنگاه روی یک کارگر با این انتظار باشد که کارگر تا هنگام بازنشستگی در آن بنگاه می‌ماند، ولی کارگر پیش از موقع بنگاه را ترک کند، بنگاه نخواهد توانست تمامی سرمایه گذاری را جبران کند. اگر بنگاهی ۱۰۰۰۰ دلار برای آموزش یکی از کارگرا نشان به عنوان یک برق کار صرف کند، VMPP این کارگر نه تنها برای کارفرمای کنونی اش افزایش می‌یابد، بلکه برای

هرکس دیگری که او را استخدام کند افزایش یافته است. چه چیزی مانع می‌شود که کارگر بلافاصله پس از پایان آموزشش بنگاه را ترک کند تا برای کارفرمای دیگری حاضر است دستمزدی بیش از کارفرمای کنونی بپردازد، کارکنند؟ گرچه کارفرمای کنونی می‌تواند با افزایش دستمزد کارگر وارد رقابت شود، اما این کار به منزله ورود به جنگی است که پایان آن شکست است. خردمندانه نیست اگر او به کارگر بیش از VMPP اش بپردازد، اما هر کارفرمای بالقوه دیگری حاضر است به او VMPP اش را بپردازد. در چنین رقابتی، بنگاهی که متحمل هزینه‌های آموزش کارگر برق‌کار شده است هیچ بازدهی از سرمایه‌گذاریش به دست نمی‌آورد، چرا که او مجبور است دستمزد کارگر را تا جایی که بازدهی‌اش بالا رفته است، افزایش دهد. بنگاه‌های دیگر نیز باید همین دستمزد افزایش یافته را بپردازند، اما برای آنان سودآور خواهد بود چرا که آنان متحمل هزینه‌های آموزش نشده‌اند. پس به راحتی می‌توان دریافت که چرا بنگاه‌ها معمولاً برق‌کاران خود را آموزش نمی‌دهند. به این‌گونه آموزش "آموزش عمومی" ^{۱۲} می‌گویند. منظور از آموزش عمومی هرگونه آموزشی است که محصول نهایی کارگر را نه تنها در بنگاه خودش بلکه در هر بنگاه دیگری نیز همان‌گونه افزایش می‌دهد. گذشته از برق‌کار یادشده، ماشین‌کاران، حساب‌داران، تالیست‌ها، و بسیاری دیگر، از نمونه‌های دیگر آموزش عمومی هستند. در برابر، آنچه به "آموزش ویژه" شناخته شده است، انواع آموزش‌هایی است که تنها برای بنگاه استخدام‌کننده، یا دست‌بالا، برای صنعت بنگاه استخدام‌کننده ارزشمند است. به دلیلی که در بالا آوردیم، بنگاه‌ها آموزش عمومی ارائه نمی‌دهند مگر برای کارگرانی که در طول دوره آموزش با پذیرش دستمزدهای کمتر از تولید نهایی خود، هزینه‌های آموزش را جبران کنند. برخی بنگاه‌ها مانند مقاطعه‌کاران لوله‌کشی برنامه دوره شاگردی را به اجراء می‌گذارند. یعنی هزینه آموزش بوسیله شاگردان به شکل دستمزدهایی بسیار کمتر از آنچه کارگران ماهر دریافت می‌دارند، جبران می‌شود. اگر در طول دوره آموزش، تولید

نهایی صفر یا نزدیک به صفر باشد، بنگاههایی که آموزش عمومی می‌دهند عملاً هزینه آموزش را دریافت می‌دارند. مثلاً بسیاری از بیمارستانها کلاس‌های آموزش پرستاری دارند اما دانشجویان پرستاری هزینه آموزش خود را می‌پردازند. به‌طور کلی، آموزش عمومی مخصوص مدارس فنی حرفه‌ای، دانشسراها، و دانشگاههاست.

به‌خاطر انواع فراوان آموزشهای ویژه، ارائه مثالهای مشخص دشوار است، اما برخی نمونه‌ها را می‌توان ذکر کرد. کارگران خط تلفن آموزشهایی گرفته‌اند که عمدتاً ویژه بوده و بنابراین تنها برای یک بنگاه در یک زمینه معین ارزشمند می‌باشند. برخی بنگاهها روشهای حسابداری هزینه‌ها را گسترش و تغییر داده‌اند به گونه‌ای که مخصوص بنگاه یا صنعت آنان است. حتی بنگاههایی که آموزشهای بسیار خاصی را برعهده دارند نیز، دربارهٔ مسألهٔ جابه‌جایی کارمندان مشکل دارند. به احتمال زیاد، آموزش مخصوص صنعت است و نه بنگاه، به گونه‌ای که ممکن است دیگر بنگاههای صنعت منافع آموزش را ببرند. اما ممکن است بنگاههای یک صنعت از لحاظ جغرافیایی فاصله‌های زیادی از هم داشته باشند به گونه‌ای که تأثیرها اندک شود. اما هنوز هم بنگاهی که آموزش کاملاً ویژه دارد، از جابه‌جایی کارمندان در امان نیست. اگر چنین بنگاهی به کارگر آموزش دیده‌اش به اندازهٔ ارزش بازدهی که در جاهای دیگر دارد پرداخت کند، یک یا چند انگیزه غیر دستمزدی می‌تواند کارگر را به جاهای دیگر بکشد. بنابراین به نفع بنگاه است که وقتی گذراندن آموزش ویژه را به کارگر پیشنهاد می‌کند، دستمزدی نیز پیشنهاد کند که مقداری بیش از آنچه کارگر می‌تواند در جاهای دیگر به دست آورد، اما پایین‌تر از تولید نهایی او در بنگاه فعلی، باشد. دستمزد بالاتر نه تنها مانع خروج کارگر پس از کسب آموزش می‌شود بلکه انگیزه‌ای می‌شود تا او در حلقهٔ اول گذراندن دورهٔ آموزشی را بپذیرد. جان پنکاول^{۱۳} بحث کرده و عملاً نشان داده است که میان نرخهای ترک شغل و مقدار اضافه دستمزدی که بنگاهها به کارگران دارای آموزش ویژه می‌پردازند، یک رابطه منفی

وجود دارد. بدین ترتیب یک بنگاه همزمان هم اضافه دستمزدی که خواهد پرداخت و هم نرخ ترک شغلی که حاضر است بپذیرد را انتخاب می‌کند. انتخاب یک نرخ ترک شغل برای بنگاه بستگی به مقدار سرمایه‌گذاری در آموزشهای ویژه دارد. همان‌گونه که انتظار می‌رود، اضافه دستمزدهای بالاتر را بنگاههایی پرداخته‌اند که سرمایه‌گذاری بیشتری در آموزش ویژه داشته‌اند.

دیگر مزایای غیر دستمزدی همچون تعیین ارشدیت و برنامه‌مستمری بازنشستگی مشروط باعث کاهش جابه‌جایی می‌شوند. بنگاهی که خود را بیشتر درگیر آموزش ضمن خدمت و دیگر سرمایه‌گذاریها بر روی کارگزارانش کرده است، به چنین تشویق‌هایی توجه بیشتری نشان می‌دهد. گرچه مردم معمولاً بر این باورند که ترتیبات ارشدیت را بنگاهها بناچار در مذاکره با اتحادیه‌ها می‌پذیرند، اما حقیقت این است که بنگاهها عموماً چنین ترتیباتی را به نفع خویش می‌بینند. با توجه به برنامه‌های بازنشستگی، به نظر می‌رسد کارفرمایان کمتر به آنها تمایل دارند چرا که قوانین بازنشستگی اخیر از نوع مقرریهای بازنشستگی مشروط نیستند. البته روشن است که برنامه‌مستمری بازنشستگی قطعی باعث کاهش جابه‌جایی‌ها نمی‌شود.

اگر روند سرمایه‌گذاری سنگین بر روی کارگران به ثبات بیشتر در اشتغال و فراهم آمدن شرایط کاری سالم‌تر بینجامد، این ممکن است وضع کارگران پیرتری را که شغلی از دست می‌دهند، دشوارتر کند. اگر مشاغل موجود مستلزم سرمایه‌گذاریهای ثابت سنگین باشد، کارفرمایان از به‌کارگیری کارگران پیرتر اکراه دارند چرا که با هر مقدار هزینه سرمایه‌گذاری، هرچه تعداد سالهای کاری که آن کارگر به جا می‌گذارد بیشتر باشد، بازده آن سرمایه‌گذاری زیادتر است. کارفرمایان برای استخدام و سرمایه‌گذاری سنگین بر روی کارگران زن نیز بی‌میلند، چرا که براین باورند که زنان به‌طور متناوب برای ازدواج یا زایمان از نیروی کار کناره می‌گیرند. بنابراین برای استفاده از آموزش ضمن خدمت به زنان فرصتی برابر مردان داده نمی‌شود.

پرسش و تمرین

۱- تحلیل ما از تصمیم برای سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی تلویحاً فرض می‌کرد که افراد پیشاپیش وجوه لازم جهت حضور در دانشگاه را دارند و این که مصرف حال یگانه کاربرد جانشین برای این وجوه است. چه تغییری در این تحلیل به وجود می‌آید اگر (الف) فرد برای حضور در دانشگاه مجبور باشد این وجوه را با نرخ بهره رایج وام بگیرد، و (ب) فرد این وجوه را داشته باشد اما بتواند آنها را با نرخ بهره رایج سرمایه‌گذاری کند؟

۲- با توجه به پاسخ سؤال بالا، انتظار دارید تغییر در نرخ بهره چه اثری بر عرضه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بگذارد؟

۳- اگر سیستم مالیات بر درآمد، تصاعدی‌تر شود چه اثری بر منحنی عرضه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌گذارد؟ بر دستمزد نسبی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی چگونه؟

۴- چرا مساله نزولی بودن بازدهی نهایی هر دو فارغ‌التحصیلان دبیرستانی و دانشگاهی باعث می‌شود شیب منحنی تقاضای نسبی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در شکل ۷-۲ منفی باشد؟

۵- اعتبارات مالیاتی^{۱۴} سرمایه‌گذاری برای سرمایه‌گذارانی که بنگاه در آموزش ضمن خدمت قابل استفاده نیستند. اگر آنها قابل استفاده باشند، آیا تأثیری بر مقدار سرمایه‌گذاری که بنگاهها برای سرمایه‌انسانی متقبل می‌شوند، می‌گذارد؟

۶- اغلب گفته می‌شود که آموزش و پرورش برای جامعه به‌طور کلی منافی به بار می‌آورد که به آموزش بیننده به خاطر این منافع پاداش (به شکل دستمزدهای بالاتر) داده نمی‌شود. این منافع چیستند؟ آیا این منافع توجیه اقتصادی برای ارائه سوبسید

۱۴ tax credits - مبلغی (بخشودگی) که مالیات دهنده می‌تواند از مبلغ پرداختی مالیات کسر کند - م.

عمومی به آموزش و پرورش به دست می‌دهند؟ آیا می‌توانیم حد بهینهٔ پرداخت
سوبسید را به طور مفهومی تعیین کنیم؟

فصل هشتم

انحصار فروش و انحصار خرید

در این فصل، فرضی را که در مدل اساسی خود داشتیم و می‌گفت کارفرمایان هم در بازار محصول خود و هم در بازار کار، کاملاً رقابتی هستند، سست می‌کنیم. با این کار می‌توانیم آثار مستقل انحصار خرید و انحصار فروش را بر تخصیص کار و بر سطح دستمزدها و اشتغال بررسی کنیم.

هر دو انحصار فروش و انحصار خرید می‌توانند در هر دو بازارهای محصولات و بازارهای عوامل وجود داشته باشند. یک فروشنده انحصارگر در بازار محصول تنها فروشنده کالا یا خدمتی است که جانشین‌های نزدیک ندارد؛ یک فروشنده انحصارگر در بازار عوامل تنها فروشنده عامل تولیدی است که جانشین نزدیک ندارد (مثل یک اتحادیه کارگری قدرتمند). یک خریدار انحصارگر در بازار محصول، یگانه خریدار یک کالا یا خدمت است؛ و یک خریدار انحصارگر در بازار عوامل، یگانه خریدار یک عامل تولید است.

هم انحصار خرید و هم انحصار فروش در رقابت خلل ایجاد می‌کنند. بنابراین

وجود آنها موجب فشار بر دستمزدها، اشتغال، و رفاه اقتصادی می‌شود. توجه ما در این فصل بر چکیده کردن این مساله است که چگونه انحصار فروش در بازارهای محصول و انحصار خرید در بازارهای عوامل باعث می‌شود دستمزدها، اشتغال و رفاه اقتصادی از آنچه در شرایط رقابتی است منحرف شوند. هدف ما بیان هرچه روشن‌تر علل و نتایج این نواقص بازار است، هم برای کمک به درک خود از جهان، و هم برای روشن ساختن موقعیت‌هایی که باید از آنها پرهیز کرد.

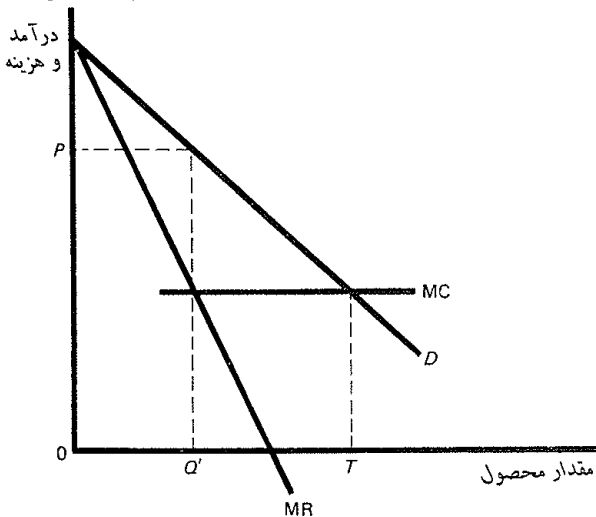
بررسی خود را با انحصار فروش در بازار محصول آغاز می‌کنیم. خواهیم دید که با هزینه تولید برابر، انحصارگر محصولی کمتر از بنگاه کاملاً رقابتی تولید می‌کند، و قیمت محصول بالاتر از هزینه نهایی قرار می‌گیرد. همچنین انحصارگر در هر دستمزد، نسبت به بنگاه کاملاً رقابتی کارگر کمتری می‌گیرد. تا هنگامی که بخش‌های رقابتی در اقتصاد وجود دارد، مقداری از کاهش محصولی که انحصارگر به وجود آورد، است را می‌توان جبران کرد؛ با این وجود در نهایت، مقداری از کاهش رفاه اقتصادی باقی ماند. برخی از پژوهش‌هایی که برای نشان دادن کاهش رفاه اقتصادی ناشی از انحصار فروش شده است را ارائه خواهیم کرد. نیز، در مدل انحصار خرید در بازار کار خواهیم دید که دستمزدها و اشتغال به اندازه‌ای نیستند که در شرایط کاملاً رقابتی وجود دارند.

۸-۱ انحصار فروش

از آن جا که فروشنده انحصارگر در یک بازار محصول، تنها فروشنده محصول یا خدمتی است که جانشین نزدیکی برایش وجود ندارد، تفاوتی میان بنگاه انحصارگر و صنعت وجود ندارد: انحصارگر همان صنعت است. بنابراین منحنی تقاضا برای محصول انحصارگر همان منحنی تقاضا برای محصول صنعت است و همانند همه منحنی‌های تقاضای صنعت شیب نزولی دارد.

۸-۱ الف قیمت و درآمد نهایی انحصارگر

در شکل ۸-۱ منحنی تقاضا برای محصول انحصارگر نشان داده شده است. منحنی تقاضای نزولی به این مفهوم است که محصول اضافی تنها با کاهش قیمت فروش می‌رود. مثلاً اگر قیمت ۱۰ دلار باشد آنگاه انحصارگر می‌تواند ۱۰۰ واحد بفروشد که درآمد کل او ۱۰۰۰ دلار می‌شود. اگر قیمت کمتر باشد مثلاً $9/95$ دلار، آنگاه انحصارگر می‌تواند واحدهای بیشتری بفروشد، مثلاً ۱۰۱ واحد، و درآمد کل او به $1004/95$ دلار افزایش می‌یابد. همین طور که محصول اضافی انحصارگر فروش می‌رود درآمد کل اش چه تغییری می‌کند؟ بر خلاف یک بنگاه کاملاً رقابتی که تغییر درآمد برابر با قیمت محصول است، تغییر درآمد انحصارگر چیزی کمتر از قیمت



شکل ۸-۱ مدل انحصار فروش. منحنی تقاضا برای محصول فروشنده انحصارگر، D ، نزولی است. به دلیل این که انحصارگر باید قیمت فروش محصول را پایین بیاورد تا محصول اضافی فروش رود، تغییر درآمد کل حاصل از فروش محصول اضافی MR کمتر از قیمت محصول فروش رفته است. انحصارگر مقدار $0Q'$ تولید خواهد کرد، مقداری که در آن $MC=MR$ است. اگر این بنگاه با همین هزینه‌ها تولید کننده کاملاً رقابتی می‌بود، مقدار تولید OT می‌شد. مقداری که برای آن MC مساوی قیمت (یعنی همان MR برای بنگاه کاملاً رقابتی) است.

محصول می‌باشد. درآمد نهایی مربوط به مقدار $0Q'$ محصول، کمتر از قیمت است. از این گذشته، درآمد نهایی برای همهٔ مقادیری که از محصول فروش می‌رود کمتر از قیمت است. در مثال ما درآمد نهایی واحد ۱۰۱ برابر $۴/۹۵$ دلار است، یعنی مقدار تغییر درآمد کل بنگاه با فروش ۱۰۱ واحد به جای ۱۰۰ واحد. این مبلغ کمتر از قیمت فروش ۱۰۱ واحد، $۹/۹۵$ دلار، است. افزون‌تر، هرچه بنگاه محصول اضافی می‌فروشد، ارقام درآمد نهایی‌اش کاهش می‌یابد. در واقع برخی کاهش قیمت‌ها، سبب کاهش درآمد کل می‌شوند. این بیانگر آن ترکیب‌های قیمت - مقدار است که برای آنها درآمد نهایی منفی است.

اگر در شکل ۱-۸ منحنی هزینه نهایی انحصارگر MC باشد، آنگاه مقدار محصولی که سود انحصارگر را حداکثر می‌کند $0Q'$ خواهد بود، یعنی مقداری که در آن درآمد نهایی برابر با هزینه نهایی است. برای این مقدار محصول انحصارگر قیمت $0P$ را دریافت می‌کند، یعنی حداکثر قیمتی که مصرف‌کنندگان حاضرند برای این مقدار بپردازند، اما این قیمتی است که بالاتر از هزینه نهایی آن مقدار محصول است. با این فرض که هزینه‌های نهایی یکسان باشد، یک بنگاه کاملاً رقابتی مقدار محصول بزرگ‌تر $0T$ را تولید می‌کند که برای این مقدار نیز هزینه نهایی برابر با درآمد نهایی است (اما توجه کنید که این برابری مربوط به درآمد نهایی و هزینه نهایی مدل کاملاً رقابتی است). این حقیقت که برای تمام مقادیر $0Q'$ تا $0T$ ، قیمت از هزینه نهایی بالاتر است بدین مفهوم است که جامعه برای این محصول اضافی ارزشی قائل است که بزرگ‌تر است از ارزشی که به کالاهایی می‌دهد که باید صرف این اضافه تولید شوند (اضافه تولید نسبت به تولید انحصارگر). اما انحصارگر انگیزه‌ای برای تولید بیش از $0Q'$ ندارد، چرا که این مقداری است که سود او را حداکثر می‌کند.

۸-۱-ب نمودار درآمد تولید نهایی^۱

در فصل دوم یادآوری شد که تقاضای یک بنگاه کاملاً رقابتی برای کار همان نمودار VMPP بنگاه است که عبارت بود از محصول فیزیکی نهایی کارگر MPP ضرب در درآمد نهایی MR، و منظور از درآمد نهایی تغییری است که در درآمد کل بنگاه بواسطه فروش محصول اضافی به دست می‌آید. چون در رقابت کامل درآمد نهایی برابر قیمت است، تقاضای بنگاه کاملاً رقابتی برای کار این گونه است:

$$VMPP = MPP.MR (=P)$$

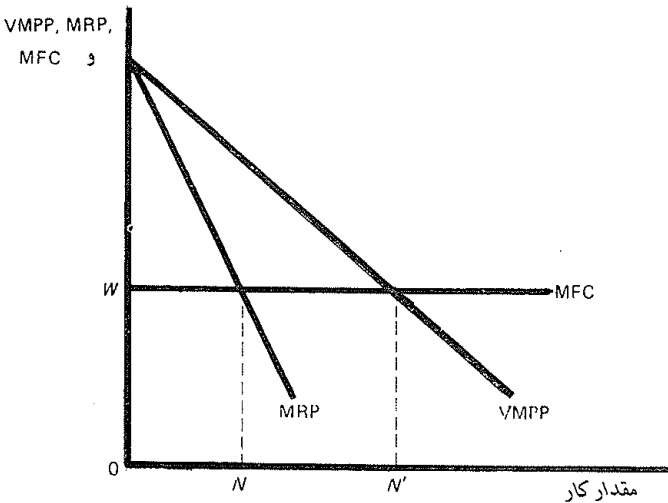
تقاضای انحصارگر برای کار نیز همان نمودار MPP کار ضرب در MR است. تنها تفاوتی که وجود دارد، این است که برای انحصارگر، تغییر درآمد کل بواسطه فروش محصول اضافی با قیمت فروش محصول برابر نیست؛ در واقع MR کمتر از قیمت است.

تقاضای هر بنگاه برای کار در کوتاه مدت به خاطر بازده‌های نزولی تولید، شیب منفی دارد. اما منفی بودن شیب تقاضای انحصارگر برای کار دلیل دیگری نیز دارد. انحصارگر برای فروش محصول اضافی که بوسیله نهاده اضافی کار تولید شده است، باید قیمت فروش را کاهش دهد، و MR برای تمام مقادیر محصول فروش رفته کمتر از قیمت است. بنابراین تقاضای انحصارگر برای کار MRP (درآمد تولید نهایی) است، که $MRP = MPP \times MR$ می‌باشد و MR کوچک‌تر از P است. مثل همیشه، تقاضای کار نشان دهنده حداکثر قیمتی است که بنگاه برای مقادیر مختلف کار می‌پردازد.

۸-۱-پ اشتغال بهینه: مقایسه انحصارگر و بنگاه رقابتی

در شکل ۸-۲ تقاضای فروشنده انحصارگر و بنگاه کاملاً رقابتی برای کار نشان داده شده است. فرض می‌کنیم هر دو بنگاه در بازار کار کاملاً رقابتی هستند. (این مساله

آن‌گونه که ممکن است تصور شود، پیچیده نیست. یک بنگاه دولتی را در نظر بگیرید که ممکن است تنها فروشنده نیروی برق در بازار باشد اما با این وجود یکی از بنگاههای فراوانی است که از بازار کار ماشین نویس استفاده می‌کند). اگر بنگاهی در بازار کار رقابتی کامل باشد، آنگاه می‌تواند همه مقدار کار مورد نیازش را با دستمزد رایج، یعنی دستمزدی که هیچ‌کنترلی بر آن نیست، استخدام کند. بنابراین عرضه کار برای هر بنگاه در دستمزد بازار کاملاً حساس است و همان‌گونه که در فصل ۲ آمد، دستمزد برابر هزینه عامل نهایی^۲ است. در دستمزد OW ، مقدار اشتغالی که سود بنگاه کاملاً رقابتی را حداکثر می‌کند برابر ON' است، یعنی مقداری که در آن تغییر درآمد کل



شکل ۸-۲ مقایسه تقاضاهای انحصارگر فروش و بنگاه کاملاً رقابتی برای نهاد کار. تقاضای انحصارگر برای کار MRP است، در حالی که تقاضای بنگاه کاملاً رقابتی برای کار $VMPP$ است. اگر هر دو بنگاه در بازار کار کاملاً رقابتی باشند، انحصارگر به اندازه ON انتخاب می‌کند، یعنی مقداری که برای آن $MFC=MRP$ است. بنگاه کاملاً رقابتی مقدار بیشتری از کار استخدام می‌کند، ON' ، یعنی مقداری که برای آن $MFC=VMPP$ است.

بنگاه دقیقاً برابر تغییر هزینه کل آن است. در دستمزد OW، بهترین مقدار کار برای انحصارگر ON است، باز یعنی مقداری که در آن تغییر درآمد کل انحصارگر دقیقاً برابر تغییر در هزینه کل آن است. اما به دلیل تفاوتی که میان VMPP و MRP وجود دارد، انحصارگر در هریک از دستمزدها نسبت به بنگاه کاملاً رقابتی مقدار کمتری استخدام می‌کند.

توجه کنید که وجود انحصارگر باعث تفاوت دستمزدها نمی‌شود؛ کارگرانی که بوسیله بنگاه کاملاً رقابتی و بوسیله انحصارگر استخدام شده‌اند همگی دستمزد بازاری OW را دریافت می‌دارند. این نتیجه ممکن است برای کسانی که گمان می‌کنند انحصارگران سود انحصاری را به صورت پرداخت دستمزدهای بالاتر با کارگران تقسیم می‌کنند، به راحتی قابل پذیرش نباشد. اثر انحصار بر دستمزدها را اقتصاددانان بررسی کرده‌اند که در بخش بعدی نشان خواهیم داد.

همچنین توجه کنید که هر بنگاه دستمزدی که به هر کارگر می‌پردازد برابر است با حداکثر قیمتی که حاضر است بپردازد یعنی به اندازه تغییری که استخدام آخرین کارگر در درآمد کلش به وجود می‌آورد. این دستمزد برای بنگاه کاملاً رقابتی برابر VMPP کارگر و برای انحصارگر برابر MRP کارگر است.

بنابراین انحصار خودش را نه در اختلاف دستمزد بلکه به گونه‌های دیگری تحمیل می‌کند. نخست، انحصارگر در تمام دستمزدها نسبت به بنگاه کاملاً رقابتی، کارگر کمتری استخدام می‌کند. در نتیجه یکی از فشارهای بالقوه انحصار بر اقتصاد، کاهش اشتغال و محصول در بخش‌های انحصاری است؛ گرچه همان‌گونه که خواهیم دید این فشار را می‌توان تا حدودی با افزایش اشتغال در بخش‌های رقابتی جبران کرد. اثر دوم، توزیع مجدد درآمد است از مصرف‌کننده به سوی انحصارگر. در سالهای اخیر به این اثر توجه زیادی شده است؛ به نظر می‌رسد فشار بالقوه این اثر بسیار پراهمیت است. آخرین اثر انحصار، تخصیص نادرست کار است. بدین مفهوم که در نتیجه انحصار، برخی کارگران از مشاغلی که دارای بازده بالاتر هستند به مشاغل کم بازده‌تر

رانده می‌شوند. هر کدام از این اثرها را در جای خود بررسی خواهیم کرد اما نخست به بررسی تجربه اثر انحصار بر دستمزدها می‌پردازیم.

۸-۲ اثر انحصار فروش بر دستمزدها

در بخش پیشین و با استفاده از شکل ۸-۲ نشان دادیم که انحصار باعث اختلاف دستمزد میان انحصارگر و بنگاه کاملاً رقابتی نمی‌شود؛ در شکل ۸-۲ هر دو بنگاه دستمزد OW را می‌پردازند. برخی از محققان اولیه‌ای که به دنبال این مسأله بودند، به‌طور تجربی شواهدی نیافتند که نشان دهد وجود انحصار به خودی خود باعث می‌شود دستمزدها بالاتر از آنچه در شرایط دیگر هستند، باشد. لئونارد وئیس^۳ به این نتیجه رسیده است که هرگاه بنگاه انحصاری می‌خواهد برای مشاغل معینی دستمزد بالاتری بپردازد، این دستمزدها بیش از مقداری که با قابلیت‌های شخصی کارگران قابل توجیه باشد، نخواهد بود؛ با فرض ثبوت بقیه شرایط، چنانچه این کارگران در بخش‌های رقابتی اقتصاد مشغول می‌شدند، همان دستمزد را به دست می‌آوردند. بنابراین وئیس دریافت که انحصار هیچ اثر مستقلی بر دستمزدها نمی‌گذارد، و کارگران شاغل در صنایع انحصاری "بهره‌های انحصاری"^۴ دریافت نمی‌دارند. جان. اچ. لندون^۵ اثر انحصار را بر دستمزدها در صنعت روزنامه بررسی کرد. او با استفاده از یک نمونه ۶۵ شهری در سال ۱۹۶۶، بررسی کرد که آیا تعداد روزنامه‌ها در یک شهر (معیاری برای درجه انحصار) به صورت معنی‌دار با دستمزدهای کارگران روزنامه در آن شهر ارتباطی داشته است، با فرض ثابت بودن تأثیر عوامل دیگر بر دستمزدهای صنعت روزنامه، مانند درجه تشکل اتحادیه‌ها، سطح متوسط دستمزدهای شهری، و متغیرهای دیگر. او ارتباطی میان بالاتر بودن درجه قدرت انحصاری و بالاتر بودن دستمزدها نیافت. این نتیجه که ارتباط مهمی میان انحصار و

دستمزدها وجود ندارد، در مطالعات دیگری نیز تأیید شده است. در برابر، ج.آ. دالتون^۶ و ای.ج. فورد^۷ در دو مطالعه دریافته‌اند که میان تمرکز و دستمزدها رابطه مهمی وجود دارد.

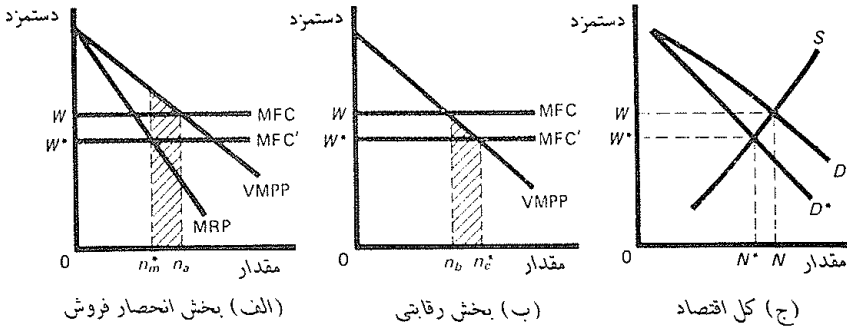
۳-۸ آثار انحصار فروش بر محصول، اشتغال، و رفاه اقتصادی

اکنون آثار زیانبار انحصار را با تحلیل فشار مستقیم بر اشتغال بررسی می‌کنیم. و بدین وسیله می‌توانیم فشار انحصار بر محصول را دریابیم. گرچه در ادبیات اقتصادی معمول این است که فشار مستقیم انحصار بر محصول (و از آن طریق بر اشتغال) بررسی شود، اما هر دو روش برآوردهای یکسانی از کاهش رفاه ناشی از انحصار به دست می‌دهند.

به نمودارهای (الف)، (ب) و (ج) در شکل ۳-۸ توجه کنید. فرض کنید در هر دو بازار محصول و عوامل، رقابت کامل برقرار باشد. تقاضا و عرضه کار در کل اقتصاد دستمزد تعادلی $0W$ و اشتغال تعادلی $0N$ را به وجود آورده‌اند. این مسأله در نمودار (ج) نشان داده شده است. بنگاههای ارائه شده در نمودارهای (الف) و (ب) در دستمزد بازاری $0W$ هریک به ترتیب $0n_a$ و $0n_b$ از نیروی کار استخدام می‌کنند. اکنون فرض می‌کنیم بنگاه (الف) یک فروشنده انحصارگر باشد. ورود انحصارگر به یک یا چند بخش اقتصاد، تقاضای کل اقتصاد برای کار را به D^* کاهش می‌دهد، بنابراین سطح دستمزد کل اقتصاد به W^* پایین می‌آید و بنگاه انحصارگر در نمودار (الف) اشتغال را به $0n^*_m$ کاهش می‌دهد. اما توجه کنید که بنگاه رقابتی در نمودار (ب) اشتغال را به $0n^*_c$ افزایش می‌دهد. بنابراین برخی از کارگرانی که بواسطه پیش آمدن انحصار بیکار شده‌اند به بخش رقابتی رانده می‌شوند.

در نمودار (الف) قسمت سایه خورده بیانگر ارزش محصولی است که بواسطه

انحصار از دست رفته است و این به خاطر کاهش اشتغال از سوی انحصارگر بوده است. قیمت سایه خورده در نمودار (ب) بیانگر افزایش ارزش کل محصولی است که بواسطه افزایش اشتغال در بخش‌های رقابتی، با دستمزد پایین‌تر OW^* ، به وجود آمده است. بنابراین بخشی از کاهش رفاهی که در نمودار (الف) نشان داده شده است بوسیله افزایش محصول و اشتغال در نمودار (ب) جبران شده است - اما فقط بخشی از آن، چرا که اشتغال در کل اقتصاد، ON^* ، اکنون کمتر از اشتغال کل در رقابت کامل، ON است. اما باز توجه کنید که ضرورتاً تخصیص منابع بدتر می‌شود؛ در نتیجه انحصار حتی آن کارگرانی که در بخش‌های رقابتی کاری پیدا می‌کنند مجبور به پذیرش مشاغل کم ارزش‌تر می‌شوند.



شکل ۸-۳ کاهش اشتغال ناشی از انحصار فروش. اگر همه بنگاههای بازار محصول، کاملاً رقابتی باشند، تقاضا و عرضه بازار کار دستمزد تعادلی OW و سطح اشتغال تعادلی ON را به دست می‌دهند. در دستمزد OW ، بنگاه نمودار الف On_a و بنگاه نمودار ب On_b استخدام می‌کنند. اکنون فرض می‌کنیم بنگاه نمودار الف به یک فروشنده انحصارگر تبدیل شود به گونه‌ای که تقاضای او برای کار MRP باشد و نه $VMPP$. تقاضای بازار برای کار به D^* کاهش می‌یابد، دستمزد تعادلی به OW^* سقوط می‌کند، و سطح اشتغال تعادلی به ON^* پایین می‌آید. انحصارگر اشتغال را به On_m^* کاهش می‌دهد. اما برخی از کارگران بیکار شده به بخش رقابتی رانده می‌شوند و بنگاه کاملاً رقابتی در دستمزد OW^* اشتغال را به On_c^* افزایش می‌دهد.

۸-۴ چکیده آثار انحصار فروش

اگر بنگاهی تنها فروشنده محصول یا خدمتی باشد که برای آن جانشین نزدیکی وجود ندارد، آنگاه تقاضا برای محصول این بنگاه همان تقاضای صنعت است. این بنگاه برای فروش محصول اضافی باید قیمت محصول را کاهش دهد. همچنین درآمد نهایی برای همه مقادیر تولید، کمتر از قیمت است. انحصارگر حداکثر کننده سود، آن مقداری تولید می‌کند که برای آن درآمد نهایی برابر هزینه نهایی باشد. قیمتی که انحصارگر دریافت می‌کند حداکثر قیمتی است که مصرف‌کنندگان حاضرند بپردازند، و این با توجه به منحنی تقاضا برای محصول انحصارگر به دست می‌آید. این قیمت ضرورتاً بیشتر از هزینه نهایی محصول تولید شده خواهد بود.

انحصار به روشنی به کاهش تقاضا برای همه نهاده‌ها می‌انجامد. تقاضا برای کار MRP خواهد بود نه VMPP. انحصارگر در تمام دستمزدها، نسبت به یک بنگاه کاملاً رقابتی در بازار محصول، کار کمتری به کار می‌گیرد. اما این یکی از مواردی است که یک تغییر در بخشی از نظام اقتصادی، خود را در بازارهای کار نشان می‌دهد. بنابراین مدل انحصار به روشنی کاهش رفاه اقتصادی را پیش‌بینی می‌کند. وقتی انحصار را با بنگاه کاملاً رقابتی در بازار محصول مقایسه می‌کنیم، انحصارگر با هر ساختار هزینه، محصول کمتری تولید می‌کند، قیمتی بالاتر از هزینه نهایی می‌گذارد به گونه‌ای که تخصیص کار در میان صنایع گوناگون اقتصاد نادرست می‌شود، و با هر نرخ دستمزدی از کار و دیگر نهاده‌ها کمتر به کار می‌گیرد. اما دستمزدی که انحصارگر می‌پردازد با آنچه بنگاه کاملاً رقابتی می‌پردازد یکسان است: هر دو نوع بنگاه دستمزد یکسانی (گرچه کمتر) می‌پردازند.

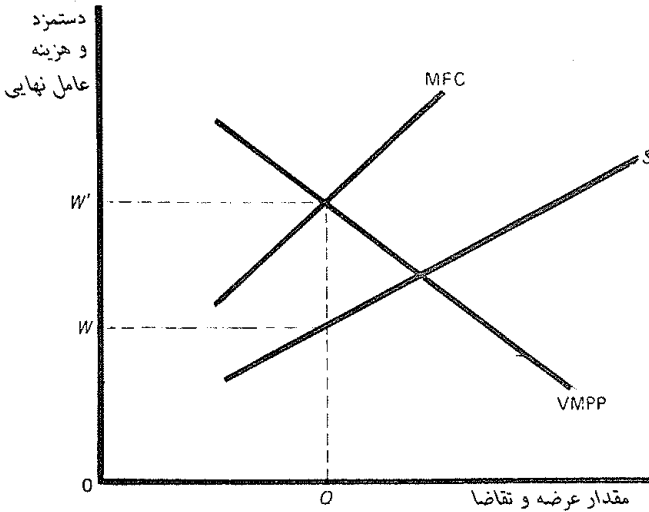
۸-۵ انحصار خرید

یک خریدار انحصارگر در بازار کار، یگانه خریدار این عامل تولید است. از آن جا که تنها یک متقاضی وجود دارد، تفاوتی میان تقاضای خریدار انحصارگر برای کار و

تقاضای بازار برای کار وجود ندارد.

۸-۵-الف نمودار هزینه‌عامل نهایی

وقتی بنگاه انحصار خرید دارد، آنگاه عرضه‌کار برای بازار همان عرضه‌کار برای بنگاه است. در شکل ۴-۸ عرضه‌کار برای خریدار انحصارگر نشان داده شده است. این یک نمودار صعودی است و بیانگر این است که کارگر اضافی برای استخدام وجود



شکل ۴-۸ انحصار خرید در بازار کار. اگر این بنگاه یک خریدار انحصارگر در بازار کار باشد، آنگاه عرضه‌کار بازار کار S همان عرضه‌کار برای این بنگاه خواهد بود. چون این بنگاه برای جذب کارگران اضافی باید دستمزد را افزایش دهد پس تغییری که در هزینه‌های کل بنگاه بواسطه افزایش اشتغال به وجود می‌آید، MFC ، بیش از دستمزدی است که باید برای جذب کارگران اضافی پرداخت شود. این خریدار انحصارگر که سود را حداکثر می‌کند، به اندازه OQ از کارگران استخدام می‌کند؛ که برای آخرین کارگر استخدام شده $MFC = VMPP$ است. این انحصارگر دستمزد OW را می‌پردازد که برابر است با قیمت عرضه‌مربوط به OQ کارگر، اما این دستمزد کمتر از $VMPP$ مربوط به آخرین کارگر استخدام شده است.

دارد، اما تنها مشروط به افزایش دستمزد. ولی توجه کنید که گرچه در رقابت کامل در بازار کار، هزینه عامل نهایی برابر دستمزد است، اما وقتی بنگاه، خریدار انحصارگر است دیگر چنین نیست. انحصارگر برای جذب کارگر بیشتر باید دستمزد بیشتری پیشنهاد کند، و این دستمزد بالاتر که برای جذب کارگران اضافی ضروری است، باید به همه کارگران پرداخت شود. برای نمونه فرض کنید که دستمزد ۴ دلار است. با این دستمزد بنگاه مثلاً می‌تواند ۱۰ کارگر جذب کند. اگر دستمزد ۴/۲۵ دلار می‌بود، بنگاه می‌توانست کارگر بیشتری، مثلاً ۱۱ کارگر، جذب کند. هزینه عامل نهایی برای کارگر یازدهم ۴/۲۵ دلار - یعنی مبلغی برابر با دستمزد آن کارگر - نیست؛ بلکه مقدار بیشتری است. این هزینه عبارت است از ۴/۲۵ دلار بعلاوه تمام ۰/۲۵ دلاری که باید به تک تک ده کارگر پرداخت شود. بنابراین هزینه عامل نهایی کارگر یازدهم ۶/۷۵ دلار است، که بسیار بیشتر از دستمزد می‌باشد. در انحصار خرید، هزینه عامل نهایی از دستمزد مربوط به هر مقدار کار بالاتر است. این نکته در شکل ۸-۴ نشان داده شده است. توجه کنید که نموداری که نشان دهنده چگونگی تغییر هزینه کل ناشی از استخدام کارگران اضافی است (MFC) در بالای نموداری قرار دارد که نشان دهنده دستمزد لازم برای جذب کارگران اضافی است (S).

۸-۵-ب تصمیم‌گیری خریدار انحصارگر درباره اشتغال و دستمزد

فرض می‌کنیم خریدار انحصارگر، در بازار محصول یک بنگاه کاملاً رقابتی است (گرچه در بازار کار انحصار خرید دارد)، پس تقاضای بنگاه برای کار همان VMPP است. برای این شرایط می‌توان یک بنگاه استخراج ذغال سنگ را مثال زد که یگانه استخدام‌کننده در یک بازار دور دست است، اما با این وجود یکی از چندین تولیدکننده ذغال سنگ است. انحصارگر آن مقداری از کار انتخاب می‌کند که سودش را حداکثر کند. این انتخاب مستلزم به کارگیری همه کارگرانی است که گمان می‌رود به

درآمد کل بنگاه بیش از هزینه کلش بیفزایند، و هیچ کارگری که بر هزینه کل بیش از درآمد کل بیفزاید استخدام نمی‌شود. بنابراین با توجه به شکل ۴-۸ مقدار اشتغالی که سود انحصارگر را حداکثر می‌کند OQ است؛ که برای آخرین کارگر استخدامی $VMPP = MFC$ است.

اما خریدار انحصارگر (برخلاف بنگاهی که در بازار کار کاملاً رقابتی است) درباره این که چه دستمزدی پردازد نیز تصمیم می‌گیرد. چون دستمزدی که در بازار تعیین شده باشد وجود ندارد تا انحصارگر تبعیت کند، چه دستمزدی باید پرداخت شود؟ آیا دستمزدی که برابر حداکثر قیمتی است که انحصارگر حاضر به پرداخت است یعنی OQ یا دستمزدی که در آن OQ کارگر حاضر به کار هستند، یعنی OQ' ؟ انحصارگر دستمزد OQ که برابر قیمت عرضه کار است را می‌پردازد.

۸-۶ آثار اقتصادی انحصار خرید

آثار انحصار خرید را می‌توان با توجه به شکل ۴-۸ به طور خلاصه مطرح کرد. اگر بازار کار رقابتی کامل می‌بود، دستمزد بوسیله تقاطع عرضه کار S و تقاضای کار در بازار تعیین می‌شد. در آن دستمزد (که نشان داده نشده است)، مقدار تعادلی اشتغال بزرگ‌تر از OQ می‌بود. بنابراین وجود انحصار خرید منجر به آن سطوح اشتغال و دستمزدی می‌شود که کمتر از مقداری است که در رقابت کامل تعیین می‌شود.

مقدار اشتغال OQ و دستمزد OQ ارزشهای تعادلی هستند: یعنی هیچ‌کدام تمایلی به تغییر ندارد. با این وجود، در تعادل، تصدیهای شغلی خالی وجود دارد، بدین مفهوم که اگر امکان پذیرد می‌بود بنگاه در دستمزد OQ اشتغال را به فراتر از OQ افزایش می‌داد. بنابراین در بازار کاری که گرفتار انحصار خرید است، همواره برخی مشاغل بدون متصدی می‌مانند.

سرانجام توجه کنید که دستمزدی که انحصارگر می‌پردازد، کمتر از حداکثر قیمتی است که حاضر است پردازد - یعنی $VMPP$ آخرین کارگر استخدامی. شاید پرسید

چرا در بازار کار کاملاً رقابتی بنگاه دستمزدی می‌پردازد که برابر است با حداکثر قیمتی که حاضر است بپردازد (VMPP کارگر) در حالی که خریدار انحصارگر کمتر از آنچه حاضر است بپردازد، می‌پردازد. چه عواملی در کارند که این نتیجه را به بار می‌آورند؟ دو فرض رقابت کامل را به یاد بیاورید. (۱) تعداد بنگاههای متقاضی کار در بازار آن اندازه زیاد است که تصمیم هیچ‌کدام آنها برای استخدام کارگر بیشتر (یا خروج از بازار) تأثیری بر نرخ دستمزد نمی‌گذارد؛ (۲) بنگاهها نهاده‌های کار را همگن می‌انگارند، یعنی بنگاه دلیلی برای ترجیح یک نهاده بر دیگری نمی‌بیند. این فروض را وقتی از دیدگاه کارگر بنگریم، کافی است تا به کارگر اطمینان دهند که تعداد گزینه‌های اشتغال در حداکثر قابل تصور است. وجود این گزینه‌هاست که ما را مطمئن می‌سازند که: همه کارگرانی که در بنگاهی استخدام شده‌اند که آن بنگاه در بازار کار، کاملاً رقابتی است، دستمزدی دریافت می‌دارند برابر با VMPP آخرین کارگر استخدام شده. اما کارگری که در برابر خریدار انحصارگر قرار دارد چنین گزینه‌هایی در پیش رو ندارد. او یا با دستمزد پیشنهادی انحصارگر کار می‌کند یا کلاً کار نمی‌کند - حداقل در آن بازار کار.

پرسش و تمرین

۱- فرض کنید بنگاهی در هر دو بازار محصول و بازار کار کاملاً رقابتی عمل می‌کند. اکنون فرض می‌کنیم این بنگاه به یک فروشنده انحصارگر تبدیل شود. برای فردی که آموزش اقتصادی ندیده است، توضیح دهید که چرا با ورود انحصار فروش به بازار محصول، مقدار کاری که بوسیله این بنگاه در هر دستمزد تقاضا می‌شود، کاهش می‌یابد.

۲- نهادهای قانونی که هدفشان تنظیم ورود به صنایع است، کدام یک از منافع مصرف

کننده را حفاظت می‌کنند؟

۳- نهادهای قانونی که هدفشان تنظیم ورود به مشاغل است، کدام یک از منافع

مصرف‌کننده را حفاظت می‌کنند؟

۴- آیا از دید شما، انحصار خرید یک مشکل اجتماعی خطرناک است؟ چرا؟

از همین مترجم منتشر شده است:

علم اقتصاد:

پیشرفت

رگود

یا انحطاط؟

درآمدی بر روش‌شناسی علم اقتصاد

نویسندگان:

ج. س. گلاس و. جانسون

مترجم:

محسن رنایی

انتشارات فلاح ایران

۱۳۷۳

LABOR ECONOMICS

Choice in labor Markets

*Don Bellante
Mark Jackson*

*Translated by:
Mohsen Renani*

این کتاب که به گونه‌ای روشنند، تنها در چارچوب مدلها و نظریه‌های اقتصاد نئوکلاسیک نوشته شده است، نخستین کتاب درسی اقتصاد کار از این دست می‌باشد که به زبان فارسی ترجمه می‌شود. مترجم که خود، این کتاب را چندین ترم در دانشگاههای کشور آموزش داده است، آن را متنی ساده، و در عین حال کامل برای دانشجویان، یافته است.

فقدان یک منبع علمی و روشنند در زمینه اقتصاد کار، به زبان فارسی، باعث آن بوده است که آموزش آن در رشته‌های علوم اقتصادی و زمینه‌های وابسته، مهجور افتد. با انتشار این کتاب، امید می‌رود به پیدایی جایگاه واقعی اقتصاد کار در آموزش علم اقتصاد در ایران، کمک شود.

بها: ۲۸۰ تومان

انتشارات فلاح ایران