

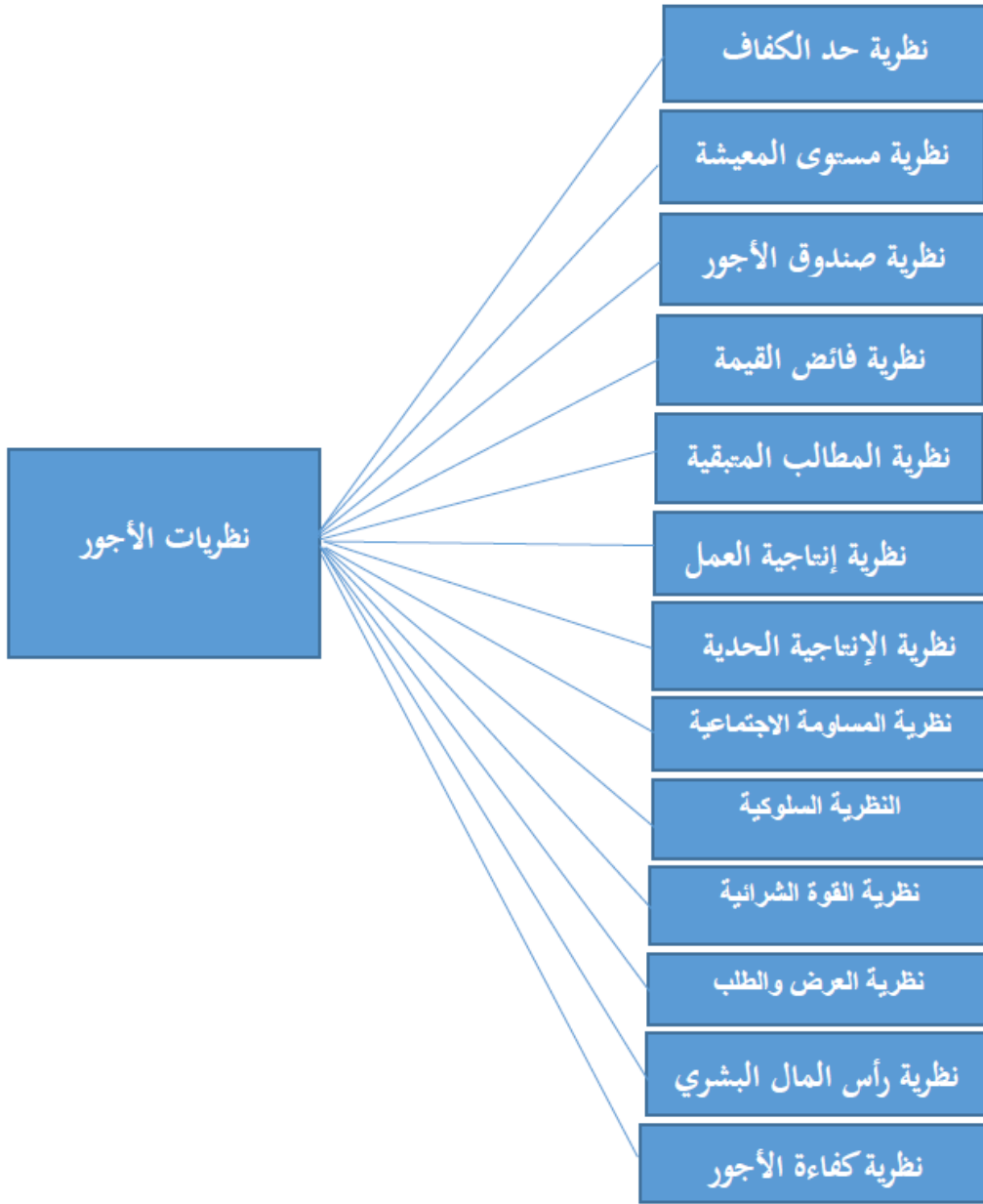
المحاضرة الثانية

نظريات الأجور

د. فاطمة بكدي



مخطط المحاضرة:



أهمية المحاضرة:

- تسمح المحاضرة بفهم مختلف النظريات التي عالجت مشكلة تحديد الأجور.
- التعرف على النظريات الحديثة في تحديد الأجر.
- تعزيز القدرات الفكرية وتعلم النقد والنقاش وبناء الأفكار وتطويرها.

الهدف من المحاضرة:

الهدف الرئيس لهذه المحاضرة يتمثل في معرفة الطرق المختلفة لتحديد الأجور، والإجابة على السؤال المشترك لكل النظريات، والمتمثل في: كيف يتم تحديد الأجور؟

الأدوات المستعملة لشرح المحاضرة:

المحاضرة تحتاج إلى فرق بحثية، عصف ذهني، دراسات ميدانية، أمثلة وتمارين، كما أنها قد تكتفي بالجانب النظري فقط.

- باستعمال طريقة الفيديو عبر قناتي على اليوتيوب **fatima bakdi**
- باستعمال عرض الباور بوانت
- باستعمال ملف pdf متاح على موقع الجامعة، وعلى **google scholar**)

للتواصل على الايميل: **bak_kh@yahoo.fr**

1. نظرية حد الكفاف (الحد الأدنى لمستوى المعيشة):

طور هذه النظرية دافيد ريكاردو (1772-1823)، نشأت النظرية في فرنسا في أواخر القرن الثامن عشر (المدرسة الفيزيوقراطية)، في ظل ظروف عمالية متدهورة. من بين مؤسسيها (Turgot)، والذي يرى أن مستوى الأجر يعادل قيمة الحاجات الضرورية في حدها الأدنى، وأن حرية الأسعار كفيلة بالمحافظة على الأجور لمدة أطول.

في منتصف القرن التاسع عشر تبناها الزعيم الألماني لاسال، ودافع عنها وسماها بـ "القانون الحديدي للأجور". مفاد هذا القانون أن حركة العرض والطلب في سوق العمل تجعل الأجور تدور ارتفاعا وانخفاضاً وثباتاً حول مستوى الحد الأدنى للحاجات الأساسية، وهذا المستوى هو حد الكفاف، والذي يجب الحفاظ عليه، وألا يتم زيادة أو نقصان الأجر عن هذا الحد، بل يجب أن يمنح للعمال لتمكينهم من العيش فقط.

أطلق على هذا القانون بالحديدي، نظرا لما لحق بالعامل من ظلم واجحاف وحتمية ثبات وتحديد أجره، ولا يمكن للعامل تجاوز حد الكفاف.

مثال:

✓ إذا كانت الأجور الفعلية أعلى من مستوى الكفاف: الحالة الاجتماعية للسكان تتحسن، وسيميلون للتكاثر، ويزداد المعروض من اليد العاملة، ويزداد العرض الإجمالي في سوق العمل، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأجر إلى الحد الأدنى.

✓ إذا كانت الأجور الفعلية أقل من مستوى الكفاف: السكان سيتناقصون من جراء المرض والجوع، فينخفض عرض العمل، وسيرتفع الأجر إلى مستوى الكفاف.

وفقا لهذه النظرية فإن مستوى الأجور يساوي المبلغ الذي يكفي لمجرد الكفاف، وعليه فالأجر يحدد بتكلفة إنتاج اليد العاملة أو مستوى الكفاف، وأن الأجور ستبقى ثابتة على هذا النحو.

مستوى الأجر = قيمة الحاجات الضرورية في حدها الأدنى

2. نظرية مستوى المعيشة:

نظرية مستوى المعيشة هي نسخة مكررة ومحسنة من نظرية الكفاف، وفقا لهذه النظرية يتم تحديد الأجور وفقا لمستوى معيشة العمال، ويشير مستوى المعيشة إلى الضروريات كالتعليم، والصحة والترفيه.

مستوى الأجر = مستوى معيشة العمال

3. نظرية صندوق الأجور:

ظهرت هذه النظرية في أوائل القرن التاسع عشر في إنجلترا على يد آدم سميث (1723-1790)، حيث قال أن الطلب على العمالة لا يمكن أن يزداد إلا بالتناسب مع زيادة الأموال المخصصة للأجور. وشرحها فيما بعد جونستوارت ميل. يشار إلى هذه النظرية بعدة مسميات أهمها: مخصصات الأجور، رصيد الأجور، صندوق الأجور.

تقوم النظرية على فرضية أن زيادة الأجور لا تتم إلا بزيادة رأس المال أو خفض عدد العمال (حجم الصندوق يقرر الطلب على العمالة). كما أن النقابات العمالية عاجزة عن رفع معدل الأجر العام. إذا زادت نسبة الأجور دون زيادة رأس المال، فإن الطلب على المواد الأولية والمعدات سينخفض، وتقل الأرباح المشكلة لدى الراسمالي، وهذا ما يدفعه لتخلي عن نشاطه ويتراجع الطلب على العمالة وتنخفض الأجور.

قال آدم سميث أن الطلب على العمالة لا يمكن أن يزيد، إلا بما يتناسب مع زيادة الأموال المخصصة لدفع الأجور. أكد ريكاردو أن زيادة رأس المال ستؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة. هذه البيانات تنبئ بنظرية صندوق الأجور، حدد سميث هذا الصندوق بالفائض أو الدخل المتاح الذي يمكن للأثرياء استخدامه لتوظيف الآخرين. يمكن تحديد متوسط الأجر من خلال قسمة إجمالي الصندوق على عدد العمال.

$$\text{متوسط الأجر} = \text{مخصصات الأجور} / \text{عدد العمال}$$

تم قبول هذه النظرية لمدة 50 عاما من قبل الإقتصاديين مثل ميل (John Stuart Mill)، ونيسو (Nassau William)، وسنيور (Senior)، بعد عام 1865، فقدت نظرية صندوق الأجور مفعولها. جادل كل من لونج (F.D. Longe)، وولكر (Francis Amasa Walker)، و (W.T. Thornton) بأن الطلب على العمالة لا يحدده الصندوق إنما الطلب على المنتجات.

4. نظرية فائض القيمة:

قبل ماركس نظرية العمل لريكاردو حول القيمة وطور كارل ماركس (1818-1883) هذه النظرية (قيمة المنتج تستند إلى كمية العمالة التي انتجته)، حيث يعتبر العمل كسلعة يمكن المتاجرة بها، فيضيف العمل قيمة للمنتج. وفي تقديره لم يكن ضغط السكان هو السبب في دفع الأجور إلى مستوى الكفاف كما

ذهب الكلاسيك، بل السبب هو وجود أعداد كبيرة من البطالين، وألقى باللوم على الراسماليين في ذلك. وجدد اعتقاد ريكاردو في أن القيمة التبادلية لأي منتج تحددها ساعات العمل اللازمة للإنتاج.

5. نظرية المطالب المتبقية:

في عام 1875 توصل ولكر (Francis A. Walker) إلى نظرية الأجور المتبقية، حيث حدد فيها حصص المالك ومالك راس المال ورجل الأعمال بشكل مستقل وترك الباقي للعمل في شكل أجور، وإن كان آدم سميث قد أشار ضمناً إلى هذه النظرية من خلال طرحه فكرة خصم الإيجار أولاً من الأرباح. بعد تلقي جميع عوامل الإنتاج الأخرى تعويضاً عن مساهمتها في العملية الإنتاجية، فإن المبلغ المتبقي من راس المال يذهب إلى العامل المتبقي. وفقاً لولكر فإن عوامل الإنتاج هي الأرض، العمل، رأس المال وريادة الأعمال، والأجر هو المبلغ المعطى مقابل مبلغ الإنتاج، وبالتالي يدفع الأجر بعد دفع جميع العوامل الأخرى، لذا فالأجر مطالب متبقية ويحسب كما يلي:

$$\text{الأجور} = \text{قيمة الإنتاج} - (\text{الإيجار} + \text{الفائدة} + \text{الربح})$$

6. نظرية إنتاجية العمل:

بمقدار مساهمة الفرج في تكوين الإنتاج سيحصل على نصيب معادل لذلك المقدار، ويتحدد مستوى الأجر بإنتاجية العمل. وقد وضع جون باتيت ساي أساس نظرية إنتاجية العمل، وهو يرى أن الأجر هو مكافئة على الخدمة الإنتاجية المقدمة من طرف العامل. ربط الإنتاجية بالأجر سمح بتفسير أسباب اختلاف الأجور بين العمال.

$$\text{الأجر} = \text{قيمة المساهمة في تكوين الإنتاج}$$

7. نظرية الإنتاجية الحدية:

صيغت هذه النظرية في أواخر القرن التاسع عشر من قبل هنري (Phillips Henry Wicksteed) وبييتس كلارك (John Bates Clark). ويرى هؤلاء أن ما يحدد الأجر ليس إنتاجية العمل بصورة مطلقة، بل إنتاجية وحدة العمل الأخيرة. تنص على أن أصحاب العمل سوف يميلون إلى توظيف عمال من نوع معين إلى أن تتساوى إنتاجية أو نسبة مساهمة العامل الأخير الذي سيتم التعاقد معه مع التكلفة الإضافية الناجمة عن التوظيف الإضافي

(صاحب العمل يواصل التوظيف طالما ان القيمة المضافة للعامل الهامشي تزيد عن تكلفته). تؤكد نظرية الإنتاجية الحدية المتناقصة أن مساهمة كل عامل إضافي أقل من نسبة مساهمة العامل الذي سبقه، ولكن يفترض أن يكون العمال من نفس النوع، أي قابلين للتبادل ويمكن إعتبار أي عامل هو عامل حدي، لذا يحصل جميع العمال على نفس الأجر. وبالتالي فإن توظيفهم يزيد من أرباح صاحب العمل لأن كل عامل إضافي يساهم في القيمة الإجمالية أكثر مما يكلفه في الأجر. يتحدد الأجر هنا عند النقطة التي يكون فيها الأجر أقل أو يساوي الإيراد الحدي الناتج عن إضافة وحدة واحدة من العمل.

يتحدد الأجر بمقدار مساهمة العامل الإضافي في الانتاج

8. نظرية المساومة الاجتماعية أو المفاوضة للأجور أو نظرية الأجور المنظمة: الأجور وساعات العمل وظروفه تحددها القوة التفاوضية النسبية للأطراف في الاتفاقية. لمح آدم سميث إلى هذه النظرية عندما أشار إلى أن أصحاب العمل يتمتعون بقدر أكبر من المساومة من الموظفين. اقترح هذه النظرية جون ديفيدسون (John Davidson) عام 1898. وهو يرى أن عملية تحديد الأجور عملية معقدة تنطوي على العديد من التفاعلات لإنشاء قوة التفاوض النسبية للأطراف. وترى النظرية أنه لا يوجد عامل واحد أو مجموعة من العوامل تحدد الأجور.

يحدد الأجر على أساس القوة التفاوضية للعمال أو نقاباتهم وأرباب العمل

إذا كانت نقابات العمال أقوى فإن الأجور ستكون مرتفعة وإذا كان رب العمل قويا فإن الأجور ستميل إلى الانخفاض. ولأن المفاوضة الفردية في موقف ضعيف، وأن الكتلة الأجرية العامة تؤثر على الاستهلاك الكلي وأن الإضرابات العمالية الناجمة عن عدم الاتفاق بين النقابات وأرباب العمل تلحق خسارة بالنشاط الاقتصادي للبلد، تطلب الأمر ضرورة تدخل الدولة كطرف في المفاوضات. تميز النظرية بين مستويين للأجور هي:

- الحد الأعلى للأجور: يرفض بموجبه رب العمل تعيين عمال آخرين، ويتأثر ذلك بالعديد من العوامل منها: إنتاجية العمل، الوضع التنافسي، حجم الاستثمار، تقدير صاحب العمل لظروف العمل في المستقبل.

- الحد الأدنى: وعند هذا الحد لن يقبل العمال بتقديم خدماتهم إلى صاحب العمل، تشمل التأثيرات على هذا المعدل تشريعات الحد الأدنى للأجور، مستوى معيشة العمال، تقييمهم لحالة العمل، معرفتهم بالمعدلات المدفوعة للآخرين.

لا يتم تثبيت الحد العلوي والحد الأدنى، وقد يتحرك المعدل صعودا ونزولا. يتم تحديد المعدل ضمن النطاق من خلال القدرة على المساومة النسبية.

العمال تاريخيا كانوا قادرين على تحسين أوضاعهم دون مساعدة المنظمات العمالية.

9. النظرية السلوكية:

قدم العديد من علماء السلوك على غرار مارس وسيمون (March and Simon)، روبرت دوبين (Robert Dubin)، اليوت جاك (Eliot Jacques)، أبحاثهم حول تحديد الأجور، ووفقا لهذه النظرية، فإن هناك عدة عوامل تؤثر في تحديد الأجر على غرار مدى اهتمام صاحب العمل بالعمال، حجم الشركة ومكانتها وطبيعتها، هيكل الأجور السائدة، قبول الموظف لمستوى الأجور، اعتبار الموظف الأجر كحافز، العادات والتقاليد، الضغط الاجتماعي على هيكل الأجور، وكلها عوامل تحدد مقدار الأجر الذي ينبغي صرفه على العمال. ولأن الأجر هو أهم محفز، فيجب أن يفي الأجر بعدد من الاحتياجات كما حددها ماسلو وهيرزبرج (Maslow, Herzberg) وغيرهم.

10. نظرية القوة الشرائية (Purchasing-Power):

تتعلق النظرية بالعلاقة بين الأجور والعمالة ودورة العمل، وهي ليست نظرية لتحديد الأجور إنما نظرية تأثير الإنفاق من خلال الاستهلاك والاستثمار على النشاط الاقتصادي. اكتسبت النظرية أهمية كبيرة من خلال الكساد الكبير في ثلاثينيات القرن الماضي. عندما أصبح واضحا أنه مع انخفاض الأجور فإن فرص زيادة العمل لم ترتفع كما كان مفترضا من قبل.

اكتسبت هذه النظرية أهمية خلال فترة الكساد الكبير في ثلاثينيات القرن الماضي، عندما أصبح أن تخفيض الأجور قد لا يزيد من التوظيف كما كان مفترضا في السابق.

11. نظرية الكفاءة في الأجور:

تقتضي دفع أجورا للموظفين تفوق معدلاتها مستويات الأجور التوازنية السائدة في السوق؛ تم استخدام المصطلح لأول مرة من قبل الفريد مرشال لوصف الأجر الذي ستدفعه الشركة للعامل لزيادة إنتاجيته، على الرغم من أن المفهوم الذي يستخدم اليوم لا يعني ما كان يقصده مرشال.

لا يوجد مؤسس واحد للنظرية، وهناك عدة نماذج لهذا النوع منها نموذج ستيغليز (Joseph Stiglitz) وشابيرو (Carl Shapiro) ونموذج جورج أكيرلوف (George Akerlof).

هذه النظرية تقترح تحديد مستويات اعلى للأجور مخالفة بذلك النظرية الاقتصادية التي تقترح أنه يجب تحديد مستويات الأجور من خلال العرض والطلب على العمال، هذه النظرية تفترض أن إنتاجية العامل لها

علاقة إيجابية مع الأجور، أي إذا تحصل العامل على أجر أعلى فإنه يقدم أكثر من الشخص الذي تحصل على الأجر التوازني.

حسب هذه النظرية فإن زيادة أجور الكفاءة يمكن أن يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل، وبالتالي فإن الشركة ستسترد بعض أو كل الزيادات التي حدثت في الأجور من خلال زيادة الاحتفاظ بالعمال وزيادة إنتاجية العمل. انخفاض معدل دوران العمال يعني انخفاض التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب، لذا تقدم الشركات حوافز تقلل من معدل دوران الموظفين. وان دفع أجور أعلى يعني انه من الصعب على العمال العثور على أجر مكافئ إذا اختاروا ترك وظائفهم الحالية.

12. نظرية العرض والطلب على الأجور

طورها الفريد مرشال، مفاد هذه النظرية أنه كما يتحدد سعر السلعة نتيجة تفاعل العرض والطلب، يمكن أيضا تحديد معدل الأجر بنفس الطريقة، بمساعدة تحليل العرض والطلب المعتاد. هذه النظرية جمعت بين نظريات عرض العمل مثل نظرية رصيد الأجور ومستوى المعيشة ونظرية الطلب على العمل مثل نظرية الإنتاجية الحدية للعمل.

هناك مجموعة من العوامل تؤثر على الطلب على اليد العاملة، نوجزها كما يلي:

✓ الطلب على العمالة طلب مشتق وليس طلبا مباشرا: وهو مشتق من الطلب على السلع والخدمات، فإذا كان الطلب على منتج ما مرتفعا، فإن الطلب على اليد العاملة المنتجة لهذا المنتج سيكون أيضا مرتفعا.

✓ مرونة الطلب على المنتج: إذا كان الطلب على منتج معين غير مرن، فإن الطلب على نوع العمل الذي ينتج هذا المنتج يكون أيضا غير مرن؛ ويكون الطلب على اليد العاملة مرنا، إذا كانت البدائل الأقل تكلفة للمنتج متاحة في السوق أو أن الطلب على السلعة التي تنتجها مرن.

✓ نسبة تكلفة اليد العاملة إلى التكلفة الاجمالية: إذا كانت الأجور لا تمثل سوى نسبة ضئيلة من التكلفة الاجمالية للمنتج، فإن الطلب على اليد العاملة يكون غير مرن. ففي صناعة كثيفة رأس المال فإن زيادة طفيفة في الأجور مع تأثير طفيف على تكلفة وحدة المنتج، فارتفاع الأجور لن يقلل الطلب على اليد العاملة.

✓ توافر بدائل للعمل: إذا كانت بدائل العمالة المنتجة لمنتج ما متوفرة بسهولة، فإن الطلب على العمل يكون مرن. فيتأثر الطلب على العمالة بأسعار عوامل الإنتاج الأخرى كالآلات والتقدم التكنولوجي، فإذا ارتفعت أسعارها يرتفع الطلب على العمل.

13. نظرية راس المال البشري (Human-Capital Theory)

تسمى هذه النظرية كذلك بنظرية الاستثمار، تم تشكيلها من قبل الأمريكي غاري بيكر (Gary S. Becker)، وطورها جيتمان (H.M. Gitelman)، يتألف استثمار العامل من التعليم والتدريب

والخبرة التي استثمرها العامل في حياته. يفترض جيثمان أن تعويض العامل يحدده معدل العائد على استثمار العمال، ويمكن للعمال التحكم في مستوى تعويضهم. فمثلا من المرجح أن يحصل خريجو ماجستير إدارة الأعمال من جامعة هارفرد على رواتب أعلى من تلك التي تحصل عليها الجامعات الأقل تكلفة في الولايات المتحدة.