



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة-

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية



بحث حول:

# النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور

تحت إشراف الأستاذة:

أقطي جوهرة.

من إعداد الطلبة:

- أوشرياح عمار.
- بعية يوسف.
- رزقي رضوان.

الفوح:01

الموسم الجامعي: 20202/2019

## خطة البحث

المقدمة.

المبحث الأول: ماهية الأجور.

المطلب الأول: تعريف الأجور والمصطلحات المرتبطة بها.

المطلب الثاني: أنواع (تقسيمات) الأجور.

المطلب الثالث: أهمية الأجور.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للأجور.

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية.

المطلب الثاني: النظريات النيوكلاسيكية.

المطلب الثالث: النظريات الحديثة.

الخاتمة.

## مقدمة

إن للأجور أهمية بالغة في ميادين العمل، سواء من قبل أرباب العمل أو من قبل العاملين، حيث تتصف بحساسية عالية، ذلك لأنها تمثل مصدراً لتلبية احتياجات العمال، وفي نفس الوقت تمثل الجانب الأساسي في تكلفة العمالة في المنظمة، ومما لا شك فيه أن الأجور والرواتب تعكس مدى الاهتمام بالفرد والموارد البشري الذي يعتبر بدوره ذو أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية، إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً وعيناً، لذلك فإن العناية بتحديد أجر العامل تعد من أهم عوامل نجاح المنظمات والدول. ونتيجة لذلك ظهرت العديد من النظريات المفسرة لها في شتى الميادين.

وعليه نطرح بعض التساؤلات منها:

– ماذا نقصد بالأجر؟ ماهي مختلف أنواعه؟

وفيما تتمثل أهم النظريات المفسرة له؟

# المبحث الأول: أهمية الأجور

## المطلب الأول: تعريف الأجر والمصطلحات المرتبطة به

### 1. المصطلحات المرتبطة بالأجر:

تحديد بعض المصطلحات<sup>1</sup>:

- الأجر: هو ما يحصل عليه العامل يوميا، أو أسبوعيا، أو بالساعة.
- المرتب: يطلق على المقابل الذي يتقاضاه العامل شهريا.
- لكن المصطلحان أصبحا حاليا يستخدمان بدلا بعضهما ولا فرق بينهما.
- إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر كمقابل للوظيفة قبل خصم أي استقطاع.
- صافي الأجر: هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات (مثل التأمينات، المعاش).

### 2. تعريف الأجر:

باعتبار الأجر المحرك الأساسي والطبيعي لأي نشاط بشري فيبدو في شكله البسيط والأول مجرد مقابل للجهد الذي يبذله الأجير، لكن في الحقيقة الأمر أعمق من هذا وأبعد في انعكاسه ونتائجه بحسب السياسة الأجرية المتبعة في تسيير الأجر، ولهذا لا بد من تحديد معني الأجر:

- هو "مقابل للجهد الفكري والعقلي الذي يقدمه الفرد ومن ثم فهو عنصر مهم في تكاليف الإنتاج بالنسبة للمؤسسة والتي تعمل على تخفيضه، بيد أن مصلحة العامل لا تتوقف عن ممارسة الضغوط بهدف الحصول على الزيادات المستمرة في الأجر خاصة في ظل المنافسة"<sup>2</sup>.
- عرفه صلاح الدين محمد عبد الباقي في كتابه على أنه: "ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلفه به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما في إطار ما تفرضه التشريعات المنضمة للعلاقات بين العامل"<sup>3</sup>.
- عرفه أحمد ماهر على أنه: "مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد"<sup>4</sup>.

## المطلب الثاني: أنواع (تقسيمات) الأجر

### 2-1- تبعا للمعيار المستخدم في التقييم:

تنقسم إلى:<sup>5</sup>

#### أ- تبعا لطبيعتها:

- 1- ماريا فلاح، دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجر في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري-حالة قطاع البريد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008، ص 33.
- 2- المرجع السابق، ص 33.
- 3- ددوش محمد، تسيير الأجر في المؤسسة الاستشفائية-دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف-ورقلة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017/2018، ص 28.
- 4- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 186.
- 5- ماريا فلاح، مرجع سابق، ص 34.

- ✓ أجور عينية: تتمثل في الخدمات التي يقدمها صاحب العمل إلى الأجراء مثل السكن والنقل.
- ✓ أجور نقدية: هو حجم المال الذي يدفع للعامل مقابل العمل المنجز.

### ب-تبعاً لقوتها الشرائية:

- ✓ أجور اسمية: هي كمية النقود التي يحصل عليها الفرد مقابل العمل الذي يقدمه.
- ✓ أجور حقيقية: هي حجم السلع والخدمات التي يمكن للفرد أن يحصل عليها نتيجة إنفاقه للأجر الاسمي.

### 2-2-تبعاً لمعيار الدفع:

- ✓ أجور على أساس الوقت: تدفع على أساس وحدة زمنية محددة (ساعة، يوم، أو شهر).
- ✓ أجور على أساس القطعة: يدفع للعامل نظير انجاز جزء من العمل.

### 2-3-الأجر الدوري وغير الدوري:<sup>1</sup>

فالأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة صرف، ومثال ذلك: الأجر الأساسي. والأجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الأجر، كما أنه ليس مقابلاً صريحاً للوظيفة، ومثال ذلك: المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات، كالمكافآت السنوية، ومنح الأعياد، وما في حكمها.

### المطلب الثالث: أهمية الأجر

تظهر أهمية الأجر من خلال ما يلي:<sup>2</sup>

### 3-1-بالنسبة للعاملين (الفرد):

- تعد مصدراً هاماً لمعيشة الفرد، رفاهيته، خدماته واحتياجاته المالية التي يستطيع ان يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته.
- تشجيع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجر.

### 3-2-بالنسبة للمؤسسة:

- تمثل جزءاً كبيراً من تكلفة الإنتاج في المؤسسة.

### 3-3-بالنسبة للمجتمع:

- زيادة القوة الشرائية: حيث ان الأجر المرتفعة تزيد من القوة الشرائية للعمال والتي بدورها تزيد من الرخاء الاقتصاد للمجتمع متضمنة توسيع الخدمات الحكومية.

<sup>1</sup> - ددوش محمد، مرجع سابق، ص 31.

<sup>2</sup> - سراج وهيبة، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجر في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، الجزائر، 2007/2008، ص 13.

# المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور

تعد الأجور من أهم عوامل نجاح المنظمات والدول. ونتيجة لذلك ظهرت العديد من النظريات المفسرة لها في شتى الميادين، وسنحاول في مبحثنا هذا تسليط الضوء على أهم النظريات المفسرة للأجور.

### أهم النظريات المفسرة للأجور:

- النظريات الكلاسيكية.
- النظريات النيو كلاسيكية.
- النظريات الحديثة.

### **المطلب الأول: النظريات الكلاسيكية**

جاءت المدرسة الكلاسيكية بعدة نظريات هي:

#### أولا-نظرية آدم سميث:

يرى الكلاسيك أن التطور الاقتصادي يؤدي إلى تناقص معدل الربح بسبب زيادة حجم الاستثمارات وتوسع قاعدة الإنتاج. حيث أن المنافسة بين رجال الأعمال تزداد حدة كلما ازداد رأس المال والرغبة في خلق المشروعات، مما يؤدي إلى زيادة التنافس بين أصحاب الأعمال للحصول على العمل وبالتالي ترتفع أجور هؤلاء على حساب نقص الأرباح. لهذا اعتقد سميث بأن هناك علاقة عكسية بين الأرباح والأجور. يعتبر سميث مثل بيتي والفيزيوقراطيين أن الأجر يجب أن يتطابق في نهاية المطاف مع قيمة الحد الأدنى من الوسائل الاستهلاكية الضرورية لمعيشة العامل وعائلته ويفرق سميث بين المواد الضرورية والمواد الكمالية فهو ينسب إلى المواد الضرورية بالإضافة إلى جميع المواد التي لا غنى عنها من أجل المعيشة أيضا تلك التي أصبحت ضرورة حياتية بقوة العادة كما يفسر سميث سبب دفع أجر للعمل الذي يتطلب إعدادا خاصا أعلى من الأجر الذي يدفع للعمل غير المؤهل.

يرى آدم سميث أن الأجور المرتفعة تشكل حافزا للعمال لرفع إنتاجية العمل لذا فهو يدعو إلى تحسين المستوى المعيشي للفئات الدنيا من المجتمع من خلال رفع أجورهم.<sup>1</sup>

#### ثانيا-نظرية حد الكفاف:

وتسمى أيضا بالقانون الحديدي للأجور Iron Law Of Wages ، وقد تم تسمية هذه النظرية لأول مرة من قبل فيرديناند لاسال في منتصف القرن التاسع عشر، وتعتبر نظرية حد الكفاف من أقدم النظريات في تحديد الأجور وقد تعرض لها كل من وليم بيتي وريتشارد كانتيلون وفرنسوا كيني وقد أضاف إليها كل من ريكاردو ومالتوس ووفقا لهذه النظرية تميل مستويات الأجور إلى التقلب حول الحد الأدنى الضروري لتوفير وسائل الحياة الضرورية<sup>2</sup>.

1- حمادي خديجة، علاقة التضخم بالأجور في الجزائر خلال الفترة (19970-2015) -دراسة قياسية اقتصادية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008-2009، ص 31.

2- <https://www.meemapps.com/>، موقع إلكتروني، يوم 2020/02/70، ص 18:46.



ووفقا لنظرية حد الكفاف يعتبر الأجر ثمنا للعمل أو لقوة العمل أي القدرة على العمل ويتوقف هذا الأجر على مستوى الكفاف بالنسبة للعامل بمعنى أنه يغطي فقط كمية السلع الضرورية اللازمة لحفظ حياة العامل وعائلته، ويتحدد ما هو ضروري بالطبع بالعادات ونمط الحياة الذي يعيشه هذا العامل ولهذا يتعين أن يتغير ثمن العمل أي الأجر إذا تغيرت أثمان السلع الضرورية للعامل.

يعتبر قانون مالتوس الأساس الذي اعتمدت عليه نظرية حد الكفاف، فأبي الخراف للأجور عن مستوى الكفاف صعودا يؤدي إلى زيادة عدد أفراد الأسرة نتيجة تحسن مستوى معيشتها فيزيد عرض العمل مقارنة بالطلب وتعود الأجور مرة أخرى للانخفاض، أما في الحالة المعاكسة حيث ينخفض مستوى الأجر فإن مستوى المعيشة ينخفض بدوره ويقل عدد أفراد الأسر نتيجة التقليل من الولادات فينخفض عرض العمل مقارنة بالطلب ويرتفع الأجر.<sup>1</sup>

### الانتقادات الموجهة لنظرية الكفاف:<sup>2</sup>

وقد واجهت هذه النظرية عدة انتقادات وأثبت التطور التاريخي عدم صحتها. حيث:

- أهملت التطور التقني والعلمي الذي ساهم في زيادة إنتاجية العامل وبالتالي زيادة الأجر عن الثمن الطبيعي .
- كما ركزت على جانب العرض وأهملت جانب الطلب عن العمل في تحديد أجر العامل .
- إضافة إلى أن مفهوم حد الكفاف ذاته غير دقيق، لأنه غير ثابت ويختلف من مجتمع لآخر حيث أنه يتطور حسب تطور المجتمعات وارتفاع مستوى المعيشة لكل منها.
- حصرها لدخل العامل فيما هو ضروري فقط ولم تأخذ في الحسبان العوامل الاجتماعية والنفسية التي يمكن أن تحقق إضافات في أجر العامل.
- كما أن الأجر الطبيعي يختلف من بلد لآخر والأجور تختلف من وظيفة لأخرى إلا أن النظرية عممت هذا المستوى على جميع الطبقة العاملة ويضاف إلى ذلك أنه قد ثبت عدم صحة ما قامت عليه النظرية بخصوص أثر تحسن الأوضاع المادية للطبقة العاملة على الإنجاب فقد وجد أن الفقراء هم الأكثر إنجابا بعكس من هم أكثر يسرا حيث يميلون إلى تحديد إنجابهم.
- كما أنها حصرت أثر التغيرات في الأجور على عدد السكان فقط والذي تظهر نتائجه في المدى الطويل فهي بذلك عجزت عن تفسير التغيرات في الأجل القصير.

### ثالثا-نظرية رصيد الأجور:

جاء بها كل من جون ستيوارت ميل و ناسو سينيور حيث يعتبر رأس المال وفقا لهذه النظرية مبلغا من النقود يخصص لدفع أجور العمال قبل أن يتم الإنتاج ويتحقق بيع الناتج و يتحدد الطلب على العمل برأس المال الموجود و المخصص لدفع هذه الأجور و يتحدد مستوى الأجور بقسمة هذا الرصيد على عدد العمال المستعدين للعمل في السوق و يترتب على ذلك أن مستوى الأجور يظل ثابتا مادامت كمية رأس المال التي يخصصها أرباب الأعمال لدفع الأجور منها ثابتة وما دام عدد العمال لم يتغير، و نتيجة لذلك فإنه لا يمكن رفع المستوى العام للأجور كنتيجة لتدخل الدولة القانوني أو كنتيجة لقوة النقابات العمالية<sup>3</sup>، وتفترض هذه النظرية أن أي زيادة في الأجور لمجموعة من

<sup>1</sup>- حمادي خديجة، مرجع سابق، ص 33.

<sup>2</sup>- بتصرف، د. أقطي جوهرة، محاضرات في مقياس نظم الأجور والحوافز، مقدمة لطلبة سنة أولى ماستر تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019-2020، ص 6-7.

<sup>3</sup>- حمادي خديجة، مرجع سابق، ص 34.

العمال نتيجة ممارسة ضغط جماعي أو بواسطة التشريع تكون على حساب فئات أخرى من العمال لأن هذه الزيادة تساهم في تخفيض رصيد الأجور الذي يعتبر ثابتاً وفي هذه الحالة يكون من مصلحة العمال زيادة ثروة أصحاب الأعمال لأن ذلك يؤدي إلى ارتفاع أجورهم.

ويعنى آخر تنص هذه النظرية على أن الأجور تتحدد في فترة زمنية معينة بناءً على القوة النسبية لكل من قوة العمل (عرض العمل)، ورأس المال المتاح (طلب المنتجين على العمال)، كما تفترض هذه النظرية أن الرصيد المخصص للأجور ثابت، ويتكون هذا الرصيد من الادخارات، والتي تعتمد على الإيرادات السابقة والمبيعات، وأن أي محاولة من قبل العمال لزيادة الأجور لن تنجح لأنه ثابت خلال فترة زمنية معينة، إلا أنه يمكن زيادة مكاسب فئة من العمال على حساب فئة أخرى.<sup>1</sup>

• والنقد الأساسي الذي وجه إلى هذه النظرية هو: اعتمادها في تفسير ظاهرة اقتصادية على حقائق حسابية (نظرية مالتوس) وهذا ما أضفى عليها طابع السطحية الناجم عن إهمالها عوامل مهمة وأساسية تدخل في تحديد الأجور.

وقد ثبت خطأ هذه النظرية للأسباب التالية (الانتقادات):<sup>2</sup>

- لم تربط بين مستوى أجر العامل و كفاءته الإنتاجية.

- اعتبرت أن السلع المتاحة للاستهلاك رصيد ثابت لا يتغير، وهذا غير واقعي.

- أهملت تفاعل قوى العرض والطلب في تحديد الأجر.

#### رابعاً-نظرية مستوى المعيشة:

تنطلق هذه النظرية من فكرة أن الأجر لا يرتبط بالحد الأدنى لمستوى المعيشة بل يرتبط بمعايير مستوى المعيشة التي تختلف من فئة إلى أخرى كعادات المجتمع وتقاليده.

ومن ناحية أخرى يرى مؤيدو هذه الفكرة أن دفع رواتب أعلى للموظفين يفيد الشركة، فهم يعتقدون أن الموظفين الذين يكسبون ذلك الحد من الأجور المعيشية هم أكثر رضى مما يساعد على تقليل معدل دوران الموظفين، وهذا يقلل من تكاليف التوظيف والتدريب الباهظة الثمن للشركة، كما يشيرون أيضاً إلى أن الأجور المرتفعة تزيد الروح المعنوية مما يرفع الإنتاجية ويسمح للشركة بالاستفادة من زيادة إنتاج العمال.

3

#### **المطلب الثاني: النظريات النيوكلاسيكية**

إن أفكار النيوكلاسيك جاءت متعارضة تماماً مع أفكار الكلاسيك خاصة فكرة إعاقة النمو السكاني للزيادة في الأجور حيث رأت أن هذه الأخيرة ترتبط بالخبرة والقدرة والطاقة على العمل، وبذلك ربطوا الزيادة في الأجور بزيادة الإنتاجية.

<sup>1</sup>- ددوش محمد، مرجع سابق، ص 23.

<sup>2</sup>- المرجع السابق، ص 24.

<sup>3</sup>- <https://www.meemapps.com/>، موقع الكتروني سبق ذكره.

وجاءت المدرسة النيوكلاسيكية بعدة نظريات هي:<sup>1</sup>

### أولا- نظرية الإنتاجية الحدية:

يعتبر ألفريد مارشال من دعاة هذه النظرية فهو يربط الأجر بالإنتاجية الحدية للعمل، حيث تتناسب معها تناسباً طردياً و تنطلق هذه النظرية من فرضية أساسية هي أنه في سوق عمل حرة يكون صاحب العمل في حاجة إلى العمال، الذين بدورهم يحتاجون إلى دخل لإشباع حاجاتهم و تكون بذلك القوة التساومية متساوية لكل من أرباب الأعمال و العمال، و عليه في نطاق المشروعات الفردية يقوم صاحب العمل برفع عدد العمال المستخدمين إلى أن يتحقق التساوي بين الإنتاجية الحدية للعمال مع أجره وفي هذه الحالة ينظم حجم العمالة بحيث يحصل العامل الأقل إنتاجية على أجر يعادل الأجر السائد في السوق أما على مستوى السوق كله فإن مقدار الأجر يتحدد بالنسبة لمجموعة معينة من العمال- يفترض أنها مضطرة للعمل - على أساس العمالة الأقل إنتاجاً فإذا ما ارتفعت الأجر عن الإنتاجية الحدية فإن هذا سيدفع صاحب العمل إلى تخفيض عدد العمال و يؤدي ذلك إلى نتيجتين: انخفاض الأجر بسبب البطالة الناشئة عن استبعاد عدد من العمال عن العمل و كذلك ارتفاع الإنتاجية الحدية للعمل و يستمر تخفيض عدد العمال حتى تعود الإنتاجية الحدية للعمل إلى مساواة الأجر.

تنتقد هذه النظرية من حيث:

- اعتبارها لوجود منافسة تامة في سوق العمل وهذا لا يتطابق مع الواقع حيث أن الدولة تتدخل في تنظيم سوق العمل كما أن التنظيمات النقابية لها مقدرة على تحديد الأجر خاصة إذا كان لها قدرة تساوميه كبيرة.
- ضف إلى ذلك اهتمامها بجانب الطلب وإهمالها لجانب العرض في تحديد الأجر.
- كما أن وحدات العمل غير متجانسة وإنتاجية العمال متفاوتة، حيث يؤدي تحديد الأجر على أساس إنتاجية العامل الحدي وهو العامل الأقل كفاءة إلى إهمال حقوق العمال الأكثر كفاءة.

### ثانيا- العرض والطلب:

ترتكز هذه النظرية في تحديد الأجر على التقاء كل من العرض والطلب على العمل في سوق المنافسة التامة عند نقطة التوازن وتنبثق هذه النظرية من الفكر الكلاسيكي حيث تعتبر قوة العمل سلعة قابلة للبيع والشراء كغيرها من السلع فالعمال يجذبون إلى الأجر العالية في الصناعات والمهن والمناطق حيث يطلبون أكثر وسيؤدي هذا إلى تحسين توزيع القوى البشرية وتحقق مصالح الاقتصاد القومي وفي الأحوال التي تسود فيها المنافسة سيحقق تأثير العرض والطلب بالنسبة للأجر حركية العمل وإن عرفت تنقلات العمال بعض العواقب نتيجة أزمة السكن في الأماكن التي يطلب فيها العمال والحاجة إلى الاحتفاظ بالعمال المهرة للوظائف الجديدة.

يتوقف عرض العمل على عدة اعتبارات نذكر منها حجم السكان والذي تربطه علاقة طردية مع عرض العمل بالإضافة إلى الحالة الصحية للعمال والسن الأدنى للعمل المحدد قانونياً والذي تربطه علاقة عكسية مع عرض العمل الذي يقل كلما ارتفع السن الأدنى للعمل والعكس صحيح.

<sup>1</sup> - حمادي خديجة، مرجع سابق، ص 34-37.

أما الطلب على العمل فيتحدد أساسا بالطلب على السلع المنتجة وفقا لعلاقة طردية، فكلما زاد الطلب على السلعة زاد الطلب على العمال الذين يساهمون في إنتاجها وكلما انخفض الطلب على السلعة انخفض الطلب على العمال.

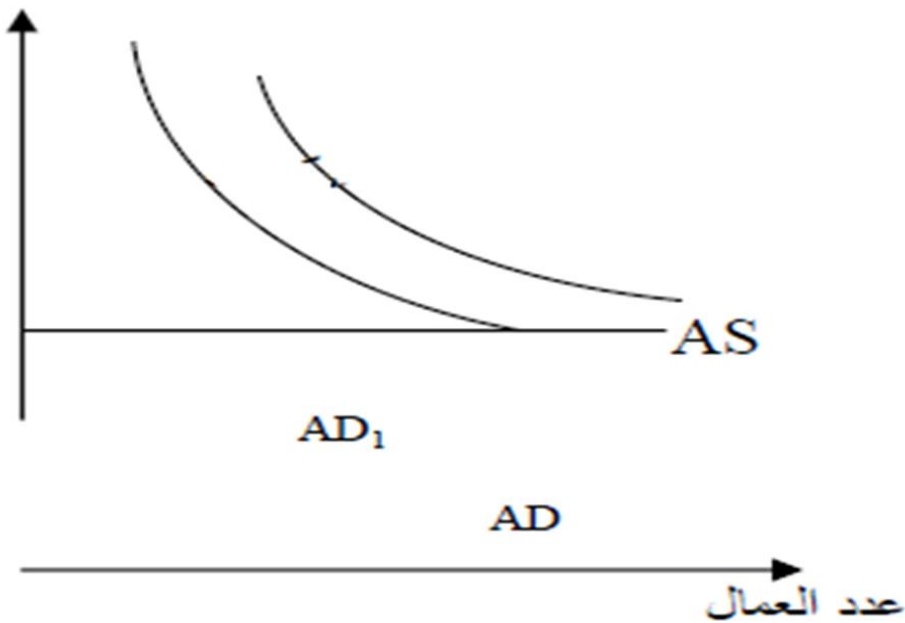
\*يعاب على هذه النظرية إهمالها لدور الدولة والتنظيمات النقابية في تحديد الأجور.

### ثالثا-نظرية المساومة الجماعية:

انتشر أسلوب التفاوض من خلال المساومة الجماعية في بريطانيا حيث بدأ التدخل المباشر للدولة في تحديد الأجور بصودور ( the trade boards act المجالس التجارية) سنة 1909 وصدر خلال سنة 1959 قانون آخر ينظم تحديد الأجور عرف باسم ( the wages councils act مجالس الأجور) وقد قام التدخل المباشر للدولة في تحديد الأجور في بريطانيا على نظام إنشاء هيئات خاصة تتولى تحديد الأجور الدنيا للعمال في المهن و الصناعات المختلفة و كانت بذلك رائدة هذه التجربة التي اقتبستها بلدان عديدة فيما بعد.

أخذت النقابات العمالية حيزا هاما في النظرية الاقتصادية وتنامي دورها في تحديد أجور العمال في الثلاثينات من القرن الماضي حيث ساد الاعتقاد ولفترة طويلة بعدم جدوى المساومة الجماعية في رفع الأجور وتحسين المستوى المعيشي واتضح هذا المفهوم من خلال إهمال النظريات التي عرضناها سابقا لأهمية النقابات العمالية.

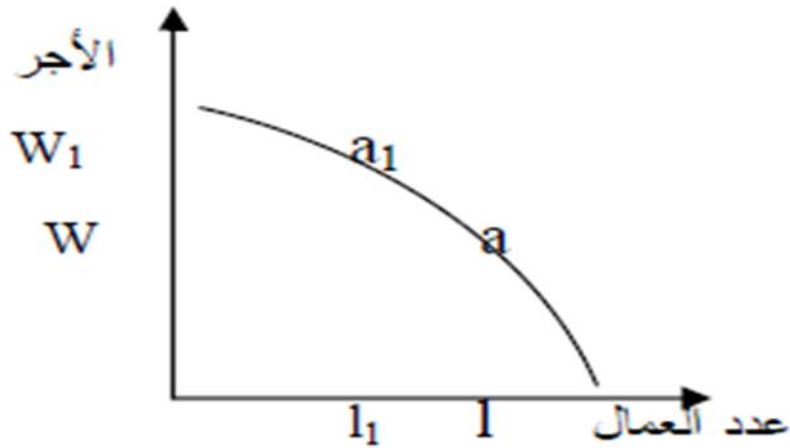
فقد أوضحت نظرية حد الكفاف أن معدل الاجر في الاجل الطويل يكون ثابتا عند مستوى حد الكفاف الذي يكون عنده عرض العمل تام المرنة مثل ما هو موضح في الشكل التالي:



كما بيناه سابقا ( نظرية الكفاف) فإن النظرية اهتمت بجانب العرض في تحديد الأجر وأهملت جانب الطلب عدد العمال والملاحظ أن ارتفاع في الطلب على العمل لم على مستوى الأجر في الأجل الطويل.

أما نظرية رصيد الأجور فتفترض أن أي ارتفاع في الأجور يكون محصلة لزيادة رصيد الأجور أو انخفاض عدد العمال فظالما أن النقابات العمالية لا تمتلك السيطرة على زيادة أو نقصان حجم السكان ونظرياً لثبات رصيد الأجور لذا فإن النقابات العمالية لا تستطيع رفع الأجور في صناعة ما إلا على حساب خفض الأجور في صناعة أخرى.

وتفترض نظرية الإنتاجية الحدية أن مساهمة النقابات العمالية الأجر والمساومة الجماعية في رفع الأجور ينجر عنها حدوث بطالة، فوفقاً لهذه النظرية يعبر منحني الإنتاجية الحدية عن الطلب على العمل مثلما هو موضح في الشكل الموالي:



يتضح من خلال الشكل أن أي ضغط تمارسه النقابات العمالية لرفع الأجور من  $w$  إلى  $w_1$  يؤدي إلى خفض عدد العمال من  $I$  إلى  $I_1$  وبالتالي خلق بطالة مقدارها  $I - I_1$ .

### المطلب الثالث: النظريات الحديثة

معظم النظريات الحديثة لا تقوم على أساس سوق وحيد للعمل ولكن إلى سلسلة من الأسواق الصغيرة ترتبط بشكل أو آخر ببعضها، أين تتضارب قوى العرض الخاص - مثلاً تأهيل الاجراء - مع قوى الطلب الخاص، مثلاً نوع من الوظائف داخل المؤسسة، ومن بين هذه النظريات:

#### أولاً - نظرية الأجر الفعال:

المؤسسات يمكن أن تجهل مستوى أجرائها وقدراتهم الحقيقية فمن أجل زيادتها تلجأ إلى المقاييس التحفيزية. حسب النظرية بعض المؤسسات وفي حالة عدم قدرتها على ضمان مراقبة العمل و تحمل تكاليف باهظة من أجل تلك تلجأ على إتباع سياسة أجرية أكثر مواءمة بالنسبة للسوق فالأجراء سيحفزون على بذل مجهود أكبر إذ أن في الحالة العكسية سيتعرضون لخطر التسريح وفق إرادتهم الأجرية فالخسارة الناتجة عن التسريح هي متزايدة لأنه من جهة فإن ارتفاع الأجر بالنسبة لشروط السوق التنافسي أو تعويضات البطالة قد ارتفعت ومن جهة أخرى قد ازدادت وهناك صعوبة في إيجاد عمل آخر لذلك فإن كل زيادة في الأجر ينتج عنها زيادة في المجهود والأجر الأمثل يسمى الأجر الفعال وهو بالقدر الذي تكون فيه مرونته بالنسبة للمجهود هي وحدوية أي بأن الإنتاجية الحدية للعمل الفعال (العمل/الإنتاجية) تساوي إلى الواحد.

وبصفة عامة فإن الأجر الفعال يكون أكثر أهمية بالنسبة للوحدات الكبيرة أين عملية المراقبة تكلف كثيرا ولوظائف هي أكثر تعقيدا بالعكس النشاطات التي توظف يد عاملة أقل كفاءة وتكون فيها الإنتاجية الفردية للأجراء سهلة الملاحظة (الإنتاج بالقطعة) في هذه الحالة تكون الأجور أكثر انخفاضا.<sup>1</sup>

### ثانيا- نظرية العقود الضمنية:

علاقة العمل ترم في إطار محيط مجهول، فالفترة اللاحقة غير معروفة أثناء التشغيل، فالأجراء يجهلون مدة العمل وتطور أجورهم فمن أجل الوقاية من التغيرات الملحوظة في الدخل فالأجراء يمكن أن يلتزموا مع المستخدم إذا كان حادي تجاه الخطر، ضمن علاقة عمل دائمة في إطار ما يسمى بالعقود الضمنية.

فمهما كانت الوضعية المؤسسة تلتزم بدفع أجر معين، فالمؤسسة تلتزم بعدم خفض الأجور في حالة وفرة الطلب على العمل وبالمقابل فإن الارتفاعات الملحوظة لا تكون نسبية مقارنة مع زيادة أو ارتفاع الإنتاجية فالمؤسسة تلعب دور الضامن.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> - مساهل عبد الرحمن، دور إدارة الموارد البشرية في تحسين انتاجية العمل بالمؤسسات الاقتصادية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة تلمسان 2007، ص 153.

<sup>2</sup> - خالد خديجة، إشكال الأجور ومردودية المؤسسة-دراسة حالة SOITEX، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر قايد، تلمسان، الجزائر، 2001-2002، ص 33.

## الختامة

ومن خلال ما تطرقنا إليه في بحثنا يتضح لنا أن موضوع الأجر هو موضوع هام لأنه يخص الفرد من جهة باعتباره وسيلة أساسية لإشباع رغباته وحاجاته المادية والاجتماعية، كما يخص المؤسسة من جهة أخرى كونه يمثل أحد العناصر الأساسية في جانب التكاليف المباشرة.

إلى جانب ذلك نلاحظ بان مختلف النظريات المفسرة للأجر تحاول عرض مختلف العوامل التي تساهم في تقرير مستوى الأجر، وإجمالاً يمكن القول بأن النظريات تطورت من كونها تهتم بالعملاء الاقتصاديين وقوانين السوق إلى نظريات تصب اهتمامها حول المسير والمقرر الذي يملك بعض الحرية في اتخاذ القرارات بالأجر داخل المؤسسة.

## قائمة المراجع

### الكتب:

1- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.

### المذكرات:

2- خالد خديجة، إشكال الأجور ومردودية المؤسسة-دراسة حالة **SOITEX**، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر قايد، تلمسان، الجزائر، 2001-2002.

3- مساهل عبد الرحمن، دور إدارة الموارد البشرية في تحسين انتاجية العمل بالمؤسسات الاقتصادية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة تلمسان 2007.

4- د. أقطي جوهر، محاضرات في مقياس نظم الأجور والحوافز، مقدمة لطلبة سنة أولى ماستر تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019-2020.

5- حمادي خديجة، علاقة التضخم بالأجور في الجزائر خلال الفترة (19970-2015) -دراسة قياسية اقتصادية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008-2009.

6- <https://www.meemapps.com/>، موقع إلكتروني، يوم 2020/02/70، سا 18:46.

7- سراج وهيبة، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، الجزائر، 2007/2008.

8- ماريا فلاح، دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري-حالة قطاع البريد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008.

9- ددوش محمد، تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية-دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف-ورقلة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017/2018.