

المحاضرة الأولى: النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور

تمهيد:

تمثل نظريات الأجور مجموعة محاولات لتفسير ما الذي يحدد مستوى الأجور. إذ يصف مفسري الأجور كيف ترتبط الأجور باعتبارها أسعار لقوة العمل مع أسعار أخرى أو كميات اقتصادية أخرى. يمكن تصنيف النظريات الاقتصادية التقليدية المفسرة للأجر إلى ثلاثة مدارس عامة للفكر الاقتصادي هي: المدرسة النيوكلاسيكية، المدرسة المنظمة (Institutional)، ومدرسة علاقات السلطة (Power relationships)، كما لا يمكن تجاهل مساهمات المدرسة الكلاسيكية، إضافة إلى مساهمات النظريات الحديثة.

أهداف المحاضرة: بعد إكمال المحاضرة على الطالب فهم ما يأتي:

- مساهمات آدم سميث في تفسير الأجور.
- التفرقة بين نظرية حدد الكفاف ومساهمات دافيد ريكاردو في تفسير الأجور.
- إدراك كيف تتحدد الأجور وفقاً لنظرية العرض والطلب.
- إدراك مساهمات كينز في تفسيره للأجور.
- التفرقة بين محتوى نظريتي الكفاف والعرض والطلب ونظرية ماركس في تفسير الأجور.
- تتبع مساهمات كل من النظرية الاجتماعية ونظرية المساومة الجماعية في تفسير الأجور.
- تتبع النظريات الحديثة وتفسيرها للأجور.

يمكن توضيح أهم النظريات المفسرة للأجور في الشكل الموالي:

الشكل (01): النظريات المفسرة للأجور



Source: Parsons, R., (2014), A Critique of Economic Wage Theories Using Scholarship on Motivation, International Journal of Liberal Arts and Social Science, vol 2, no 5, p 115.

قبل التطرق إلى المدارس الثلاثة الموضحة في الشكل السابق، لا بد أن نعرّج عن مساهمات المدرسة الكلاسيكية:

1. النظريات الكلاسيكية للأجور:

أ. نظرية Adam Smith:

كان ما يعرف بالسعر العادل في العصور الوسطى هو ما يشكل مفهوم الأجر. ولم يقدّم أي اقتصادي كلاسيكي آنذاك شيء اسمه نظرية الأجور. لقد ظهرت أولى الاهتمامات بتفسير الأجور مع نشر آدم سميث كتابه "ثروة الأمم" سنة 1776م وهي الفترة التي قدّم فيها الاقتصاديون

الكلاسيكيون أولى اهتماماتهم بالنظريات التي برزت فيما بعد في القرن التاسع عشر. صاغ آدم سميث "نظرية قيمة العمل" التي اقتبست من قوله: "القيمة الكاملة لأي سلعة... إلى الفرد الذي يملكها، والذي لم يقصد استخدامها أو استهلاكها بنفسه وإنما استبدالها بسلع أخرى، وهي تساوي كمية العمل التي تمكنه من الشراء أو التحكم. فالعمل هو المقياس الحقيقي للقيمة القابلة لتبادل (الإحلال) كل السلع... كان العمل هو السعر الأول. وهو أصل الأموال التي تم دفعها لشراء كل شيء". يقول آدم سميث أن السعر الحقيقي لأي شيء هو "الكدح والتعب من أجل الحصول عليه. فما يتم شراؤه بالمال أو بالسلع تم شراؤه في الأصل بالعمل". إن نظرية القيمة لأدم سميث كانت نقطة انفجار الإيديولوجية الاجتماعية لـ Kart Marx.

تساءل آدم سميث عن ما الذي يحدد مخرجات تقسيم الإنتاج بين طرفين هما صاحب العمل والعامل، اللذان لهما أهداف مختلفة. فالعامل يسعى إلى الحصول على أكثر قدر ممكن، وصاحب العمل يرغب في إعطاء أقل قدر ممكن. في ظل هذا النزاع فإن لصاحب العمل أفضلية أكثر في إمكانية الصمود، لذلك سيحرص صاحب العمل الذي يكون في وضع أفضل أن يبقى الأجور في أقل مستوى ممكن، في مقابل ذلك تكلم سميث على أن جلب العامل وعائلته في حالة العمل المشترك يتطلب أن يحصلون أكثر مما يكفي تماما للحفاظ على أنفسهم.

قدم آدم سميث خمسة ظروف أساسية تنبع من طبيعة العمل نفسه والتي تشكل الفرق في الدفع أقل أو أكثر لنفس العمل هي: 1. تختلف الأجور باختلاف ظروف العمل من سهولة أو صعوبة، نظافة أو أوساخ، عمل مشرف أو لا. 2. تختلف الأجور مع سهولة ورخص أو صعوبة وغلاء تكلفة تعلم العمل. 3. تختلف الأجور في مهن مختلفة مع ثبات أو عدم ثبات العمل، 4. تختلف الأجور وفقا لمستوى الثقة (صغيرة أو كبيرة) التي يجب أن توضع في العامل. 5. تختلف الأجور في مختلف الأعمال حسب درجة احتمال النجاح في العمل. لم يفسر آدم سميث لماذا تدفع هذه الظروف أصحاب العمل إلى رفع مستوى الأجور أو كيف تحسن موقفهم في المساومة على الأجور. في الواقع فإنه وفقا للظروف الذي ذكرها آدم سميث فإن أي شخص لا يكون حر تماما في اختيار الوضع الذي يكون فيه (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 41-44).

ب. نظرية الحد الأدنى للمعيشة (نظرية الكفاف) Subsistence theory:

تعود هذه النظرية إلى المدرسة الفيزيوقراطية للاقتصاديين الفرنسيين، ولاقت قبول خلال القرن التاسع عشر. سماها الاقتصادي الألماني Ferdinand Lassalle القانون الحدي للأجور the iron law of wages or the Brozen law of the wages. واعتمدها ماركس كأساس في نظريته الاستغلال. ارتبط اسم Ricardo أيضا بهذه النظرية رغم أنه لم يتفق كليا مع ما جاء فيها. انطلقت النظرية من حقيقة الكلام عن وجود صنف بين الرأسمالي والعامل حول تقسيم المنتج. وكلاهما ليس لهما نفس الاهتمامات. وفي محاولة للجمع بين هذين الطرفين بحيث يحصل كل طرف منهما على ما يرغب فيه. وفي هذا النزاع بين العامل وصاحب العمل فإن هذا الأخير عادة ما يملك أفضلية، لذلك فهو يحاول أن يبقى الأجر في أدنى مستوى. كما ارتبطت نظرية الكفاف بعدد السكان (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 44).

يرى أنصار هذه النظرية أن مستوى الأجور يتحدد بما يعادل قيمة المواد والحاجات الضرورية لمعيشة العامل في الحد الأدنى. ويقولون إن حركة العرض في سوق العمل كفيلة بالمحافظة على الأجور مدة طويلة في مستوى الحد الأدنى للمعيشة اللازم للمحافظة على حياة العامل. وواضع أسس هذه النظرية هو الاقتصادي الفرنسي تورغو Turgot وتبناها في منتصف القرن التاسع عشر الاقتصادي والزعيم العمالي الألماني لاسال Lassalle ودافع عنها من خلال "القانون الحدي للأجور".

وبحسب هذا القانون إذا ارتفع مستوى الأجور عن الحد الأدنى الضروري للحياة وتحسنت الحالة المعيشية للعمال فإنهم يميلون إلى التزواج فتكثر بذلك الولادات، ويزداد عدد العمال ويزداد بالتالي عرض العمل في السوق، مما يقود إلى انخفاض مستوى الأجور إلى الحد الأدنى الضروري للمعيشة أو حتى إلى أدنى منه مؤقتا. ولكن الأجور لا يمكن أن تبقى مدة طويلة في

مستوى أقل من الحد الأدنى الضروري للمعيشة لأن العمال، في هذه الحالة لا يستطيعون إعالة أسرهم فيحجمون عن الزواج وتقل الولادات فينخفض عرض العمل في السوق وترتفع الأجور إلى مستواها السابق أو إلى أعلى منه.

وهكذا فإن حركة العرض في سوق العمل تجعل الأجور، في رأي أنصار هذه النظرية، تراوح في حركتها حول مستوى الحد الأدنى الضروري للمعيشة، أي ما يعادل قيمة المواد والحاجات الضرورية لمعيشة العامل (أحمد الكردي، ص 5).

وقد أوضح كينساي زعيم هذه المدرسة الاقتصادية مبدأ حد الكفاف بقوله: "إن معدل الأجور إذا هبط عن الحد الأدنى الذي يتناسب وحد الكفاف يبدأ العمال في الهجرة وبذلك يقل عرض العمالة وترتفع الأجور إلى مستوى الكفاف مرة أخرى". وبذلك فإن كينساي لم يتطرق إلى حالة الوفاة أو التقليل من الولادات عند انخفاض الأجور (سراج وهيبه، 2008، ص 21).

وجهت العديد من الانتقادات لهذه النظرية أهمها (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 46-47):

- في الدول المتخلفة، فإن لا شك أن الأجور تقترب إلى المستوى الأدنى للمعيشة، لكن الأمر لا ينطبق على الدول المتقدمة مثل أمريكا وإنجلترا. من الواضح أن النظرية تقوم على النظرية المالتوسية للسكان * Malthusian theory. لكن من الخطأ أن نؤكد أن كل زيادة في معدل الأجور يلحقه زيادة في عدد المواليد. فزيادة معدل الأجور قد يؤدي إلى ارتفاع معايير ومستوى المعيشة والذي يؤثر بدوره على مستوى الأجور. كذلك ريكاردو الذي يعد أحد رواد النظرية أكد على تأثير العادات والأعراف على تحديد ما يعتبر ضروري للعمال. لكن هذه العادات والأعراف تتغير مع الزمن. وبالتالي فإن النظرية تكون صالحة لفترة محددة من الزمن، لكن لا يمكن أن تكون صحيحة في كل الأوقات. خاصة أن العالم يتسم بتغير سريع في العادات والأعراف لذلك اعترف ريكاردو أن مستوى الأجور قد يرتفع عن حد الكفاف لفترة زمنية غير محددة، في ظل تطور المجتمع!

- إن مستوى المعيشة هو أقل أو أكثر اختلاف مع جميع الطبقات العمالية. وبالتالي فالنظرية لم تفسر اختلاف الأجور في مختلف الأعمال وبتنوع العمال.

- ركزت النظرية على جانب العرض من العمالة، في حين تجاهلت كلياً جانب الطلب. علاوة على ذلك فإن الضعف الأساسي لهذه النظرية هو سمة الفترة الزمنية طويلة المدى التي وضعت عندها مستوى الأجور. فشرح مستوى الأجور عند جيل كامل لا يفسر تغير الأجور من سنة إلى أخرى. وهذا ما جعل لهذه النظرية قيمة عملية قليلة.

كما تضيف (سراج وهيبه، 2008، ص 23):

- أن انخفاض الأجر قد يدفع بالعمال إلى البحث عن عمل إضافي، أو ترك الزوجة والأبناء يبحثون عن عمل، وبذلك يزداد المعروض من العمل، وعلى هذا يكون سند النظرية غير صحيح.

- أثبت مبدأ اقتصاد الأجور المرتفعة إلى أن الأجر العالي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية مما يدفع أصحاب العمل إلى التوسع في مشاريعهم لاستغلال الإنتاجية المرتفعة التي تؤدي بدورها إلى ارتفاع الأجور مرة ثانية بأثر العادة.

* توماس روبرت مالتس (1766-1834) كتب سنة 1798 في محاولته حول مبدأ السكان أن المشكل الأساسي للإنسانية مرتبط بأن كون قدراتها على التناسل أكبر من قدراتها على الإنتاج، بمعنى آخر أن السكان يتزايدون بمعدل أسي (متتالية هندسية)، والإنتاج يتزايد بمعدل خطي (متتالية حسابية)، مما يدل على أن الاحتياجات تفوق دائماً الإمكانيات. يرى مالتوس أن عرض العمل مرّن إلى ما لا نهاية، فإذا تجاوزت الأجور الحد اللازم للبقاء فسيكون العمال أسرا كبيرة، ويزداد عرض العمل، ومع زيادة العرض سيكون هناك منافسة على الوظائف المتوفرة، إذ تنزل الأجور حتماً نتيجة لذلك، وبالعكس إذا انخفضت الأجور إلى ما دون مستوى الكفاف فإن الأطفال سوف يموتون، أو لا يولدون أصلاً، وسوف يدي هذا إلى انخفاض عرض العمل في الجيل التالي، بحيث ترتفع الأجور من جديد، وهذه حالة من حالات التوازن الميكانيكي. ومعروف عن هذه الفكرة بالنظرية التثاؤمية لمالتوس.

- حسب هذه النظرية فإن الطبقة العاملة كل ما تحصل عليه يوجه للاستهلاك وليس هناك أي معنى للادخار لدي المستهلك وهذا مخالف للفطرة البشرية التي توزع الدخل بين الادخار والاستهلاك.
- إهمال هذه النظرية لأهمية المهارات والكفاءات الإنتاجية في تحديد الأجور، فهي تضع جميع العمال في نفس الموضع بغض النظر عن مهاراتهم وكفاءاتهم الإنتاجية.
- لم تهتم هذه النظرية إلا بعلاقة دخل-سكان، وأهملت عدة عوامل أخرى لها أيضا علاقة بالأجر مثل إنتاجية العمل، التطور التكنولوجي، المستوى العام للأسعار... الخ.

ج. نظرية مستوى المعيشة The Standard of Living theory:

ظهرت العديد من التعديلات من قبل الكتاب على نظرية الكفاف في أواخر القرن التاسع عشر، لتظهر بذلك ما يعرف بنظرية مستوى المعيشة، وفقا لهذه النظرية فإن الأجور لا تتحدد حسب المستوى الأدنى للمعيشة وإنما بحسب معايير الحياة ومستوى المعيشة التي اعتادتها فئة معينة من العمال. يوجد جزء من الحقيقة في هذه النظرية، لأن العمال لا يقبلون بأجور أدنى من مستوى حياتهم المعيشية، وزيادة مستوى معيشتهم يزيد من كفاءتهم. وبالتالي فالأجر في العديد من الدول يكون بحسب المنظمة التي تعتمد على العرض من العمال، وهو ما يجعل معدلات الأجر لا تقل عن معايير المعيشة. ومع ذلك فإن تأثير مستوى المعيشة على الأجور يكون بشكل غير مباشر، لأنه لا يمكن أن يزيد معدل الأجور بمجرد زيادة العمال لمستوى ومعايير معيشتهم، بل يتطلب ذلك زيادة هامش إنتاجيتهم أيضا. لكن هذه النظرية أيضا لم تأخذ جانب الطلب في عين الاعتبار (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 47).

د. نظرية رصيد الأجور (صندوق الأجور) The wage Fund Theory:

ترتبط هذه النظرية باسم J.S. Mill، كتب Mill عن الأجور: "تعتمد على العرض والطلب من العمال، أو ما يتم التعبير عليها في كثير من الأحيان على نسبة السكان إلى رأس المال، يقصد بالسكان عدد الفئة العاملة، أما رأس المال فهو الجزء المخصص أو الذي يتم إنفاقه بشكل مباشر على شراء العمالة. يرى Mill أنه إذا ارتفع الحد الأدنى القانوني للأجور في صناعة معينة فالنتيجة هي بطالة أو انخفاض معدل الأجور في مكان آخر. حسب النظرية فالأجور محددة برأس مال ثابت، هذا ما كان يطلق عليه Marshall الشكل الخاطئ من نظرية رصيد الأجور. وعليه، وفقا لهذه النظرية فإن الأجور تعتمد على كميتين: أ. رصيد أو صندوق الأجر، أي رأس المال المتداول المخصص لشراء العمل، ب. عدد العمال الباحثين عن العمل. وبالتالي يتحدد الأجر بعملية حسابية بسيطة وهو قسمة الرصيد المخصص للأجور على عدد العمال. بمعنى آخر فالأجر يرتبط طرديا مع حجم الرصيد أو رأس المال المخصص للأجور وعكسيا مع عدد العمال. ولأن النظرية تعتبر رأس المال المخصص للأجور ثابت فإن رفع الأجور لا يكون إلا بتخفيض عدد العمال. من هنا واعتمادا على هذه النظرية سيظهر أن جهود النقابات العمالية لرفع مستوى الأجور سوف تثبت بالكامل، فإذا نجحت في رفع الأجور لدى فئة معينة سوف يكون ذلك على حساب مستوى أجور فئة أخرى. وعليه وبالنظر إلى ثبات رأس المال المخصص للأجور، وعدم تحكم النقابات في عدد السكان فإنها ليس لديها قدرة على رفع أجور كل الطبقة العاملة.

تم نقد النظرية من قبل العديد من الباحثين منهم Thornton, Jevons and others كما أن Mill نفسه قدم تنقيحات للنظرية في طبعته الثانية. إذ تم الإشارة إلى: 1. أنه لم يلقي تركيز كافي على ميل أصحاب الأعمال إلى إيجاد توازن بين تكاليف العمال والتكاليف الأخرى. 2. من الخطأ الاعتقاد أن رصيد الأجور ثابت، بل هو مرن وفقا لأفاق العمل وإنتاجية العمل. 3. ليس صحيحا اعتبار العرض من العمالة ثابت، فإذا ارتفعت الأجور يبرز العمال عن الذين يفضلون أن يبقوا عاطلين. 4. لم يتم الحديث عن مصادر رصيد أو صندوق الأجور وطرق تقديره. 5. تفترض النظرية درجة انفصال كبير بين رصيد الأجور وعدد العمال، إذ تشير أن الأجور تزيد فقط على حساب رأس المال، في حين أن هذا ليس ضروري، ففي فترة الازدهار يمكن أن تزيد كل من الأجور والأرباح (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 48-50).

ه. نظرية البقية المتبقية Residual Claimant:

طوّرت هذه النظرية الاقتصادي الأمريكي Walker، وفقا لهذه النظرية فإنه يتم الدفع للعمال (الأجور) ما تبقى بعد الدفع لعوامل الإنتاج الأخرى في شكل ربح (إيجار) وفوائد وأرباح. وعلى اعتبار أن عوائد عوامل الإنتاج من ربح الأرض وفائدة رأس المال وربح التنظيم تحكم بقوانين محددة، أما الأجور فلا قوانين ثابتة تحكمها، وعليه فإن الأجر هو البقية المتبقية بعد تخصيص عوائد عناصر الإنتاج الأخرى، وبالتالي إذا زادت المكاسب الوطنية (الناتج) قد تزيد الأجور. تسمح هذه النظرية بالربط بين الأجر والناتج، فإذا ما ارتفع الناتج فإن الأجور تزداد، والعكس صحيح أيضا ففي حالة تدني الناتج فإن الأجور تنخفض، وهو ما يفسر تباين الأجور في القطاعات المختلفة.

لهذه النظرية مجموعة من النقائص. فهي لم تفسر كيف يمكن للنقابات العمالية أن تؤثر في رفع مستوى الأجور. إضافة إلى ذلك فإن الأجور وفقا لهذه النظرية ثابتة حتى قبل الإنتاج، وهي تعتمد على صاحب العمل (عوائد عوامل الإنتاج من ربح وفائدة وربح) وليس العامل، كما أنه إذا كان الربح والفائدة والربح تفسر بقوانين محددة كما أشار Walker فما هي الأسباب التي لا تمكن من أن تفسر الأجور بقوانين محددة أيضا. كما نقدت النظرية نظرا لتجاهلها أثر العرض من العمالة على الأجور (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 51-52).

2. المدرسة النيوكلاسيكية للأجور:

بدأت الفترة الجديدة من النظريات المفسرة لأجور مع بروز اقتصادي المدرسة النمساوية وتطويرهم للنظريات النيوكلاسيكية.

اشتمت النظريات النيوكلاسيكية أفكارها من مفهوم العرض والطلب على العمالة. يعتمد العرض من العمالة على المنفعة حيث يتم التفاوض بين العامل وصاحب العمل على الاستهلاك والرفاهية قصد تعظيم المنفعة. تنتج خصائص العرض من العمالة عن المزج بين أثر الإحلال وأثر الدخل. يؤدي مزج هذا الأثر إلى وجود علاقة غير ثابتة بين الأجر والعرض من العمالة. بينما ينظر إلى الطلب من العمالة في سياق واسع. فالعامل هو أحد عوامل الإنتاج، تختار المؤسسة مزيج مدخلات الإنتاج الأقل تكلفة حتى تعظم الأرباح وكمية المخرجات. وبناءا على العرض والطلب من العمالة يتحدد الأجر الذي يمثل السعر الذي يتوازن عنده قوتي العرض والطلب. تتمثل أهم نتائج النظريات النيوكلاسيكية المحددة للأجر فيما يلي على افتراض وجود محيط تنافسي: (Parsons, 2014, p 115)

- سيحصل العمال والأعمال المتجانسة على أجور متساوية.
- وجود عدد أقل من العمال يعني زيادة الأجر، لذلك قد يتطوع بعض العمال ويختارون عدم العمل لفترة معينة من أجل تعظيم المنفعة الناتجة عن المفاضلة بين العمل بأجر متاح وعدم العمل من أجل زيادة مستويات الأجور.
- سينتقل العمال بسرعة وبسهولة بين الأعمال المتنافسة (المعروض من العمل) لمجرد وجود فروقات بسيطة في الأجر وخصائص العمل الظاهرة.

لكن واقع سوق العمل نفى هذه النتائج. فالدراسات المفصلة أثناء فترة الكساد أكدت وجود بطالة غير طوعية في كل أنحاء العالم. كما أن العمال لا يتنقلون بسرعة بين أعمال عديدة بمجرد وجود فروقات طفيفة في الأجر. هذه الحقائق أنتجت العديد من التعديلات في النظريات النيوكلاسيكية. فحسب Krueger and Summers (1988) توجد إجابتين عن التساؤل لماذا تدفع المؤسسات لنفس الوظيفة أجرين مختلفين. أوله أن المؤسسات قد لا تهتم بتعظيم الربح بل تتبع جدول أعمال المدير أو أصحاب العمل، وهذا ما يسمى بألية نظرية الوكالة. وكثيرا ما يتم التعبير عن نظرية الوكالة بأن المدير يسعى إلى تعظيم فائدته بدل من أرباح المؤسسة ومصلحة الأطراف ذات المصلحة. والجواب الثاني هو أن المؤسسات، ولأسباب متعددة، قد تجد أنه من غير المجدي أن تخفض الأجور عن مستوى السوق. ويعرف هذا باعتبار كفاءة الأجور (Parsons, 2014, p 116). ومن أهم نظريات المدرسة الكلاسيكية:

أ. نظرية الإنتاجية الحدية *The marginal productivity theory*:

تعود جذور نظرية الإنتاجية الحدية إلى نظرية إنتاجية العمل. وتنبثق نظرية إنتاجية العمل من النظرية العامة لتوزيع الدخل القومي في الاقتصاد الحر أو اقتصاد السوق، إذ تنطلق نظرية التوزيع من فرضية أثمان عوامل الإنتاج، التي تزعم أن كل من يشترك في الإنتاج يحصل على نصيب منه يعادل إنتاجيته، أي بمقدار إسهامه في تكوين ذلك الإنتاج. لما كان الأجر، بحسب أنصار هذه النظرية، هو ثمن العمل، فإن العامل يحصل على الثمن الكامل للعمل الذي يقدمه، ويتحدد مستوى الأجر مباشرة بإنتاجية العمل. وقد وضع الاقتصادي الفرنسي جان باتيست ساي Jean- Baptiste Say أساس نظرية إنتاجية العمل، إذ رأى في الأجر مكافأة على الخدمة الإنتاجية التي يقدمها العامل، وبالتالي فإن العامل يحصل على أجر يعادل إسهامه في تكوين الإنتاج. وفي أواخر القرن التاسع عشر حلت نظرية "القيمة-المنفعة" محل نظرية "القيمة-التكلفة"، وترتب على ذلك فهم جديد بأنه ليست للسلعة قيمة إلا إذا كانت تحمل قيمة استعماله نافعة ومطلوبة في السوق. وليس لعوامل الإنتاج - والعمل أحد عوامل الإنتاج - إلا قيمة مشتقة من قيمة السلع التي تسهم في إنتاجها. وبالتالي فإن ما يحدد الأجور هو إنتاجية العمل، أي ما يعادل نصيب العمل في تكوين الإنتاج.

وفي بداية القرن العشرين طوّر عدد من الاقتصاديين ج.ب. كلارك J.B. Clark وفون فيزر Von Wieser وهانس ماير Hans Mayer هذه النظرية فقالوا: إن ما يحدد الأجر ليس إنتاجية العمل بصورة مطلقة بل إنتاجية وحدة العمل الأخيرة أو الإنتاجية الحدية ويقول كلارك إنه في كل فروع الإنتاج يمارس قانون المردود المتناقص عمله إذ يتزايد الإنتاج بمعدلات أقل من تزايد العمل المصروف في إنتاجه، وإنتاجية وحدة العمل الأخيرة هي الإنتاجية الحدية للعمل، وهي التي تحدد مستوى الأجر فيميل الأجر إلى التطابق مع الإنتاجية الحدية للعمل (أحمد الكردي، ص 6).

تعرف الإنتاجية الحدية على أنه الإنتاج الإضافي الناتج عن استخدام وحدة عمالة إضافية مع ثبات كمية عوامل الإنتاج الأخرى. وعليه فإن صاحب العمل يذهب إلى توظيف المزيد والمزيد من وحدات العمالة طالما أن إنتاج العامل أكبر من معدل الأجر المستحق. وعليه فإن صاحب العمل الذي يسعى للحصول على أكبر ربح سوف يستخدم عمالاً إضافيين، أي بمستوى من الأجر إلى أن تكون القيمة المضافة إلى الناتج من العامل الإضافي معادلة لأجره على أقل تقدير. وعليه فإن الفكرة الأساسية للنظرية تقوم بأن المنتج يقوم باستخدام العمل إلى الحد الذي تتعادل به الإنتاجية الحدية للعامل مع كلفته الحدية، وبالتالي فإن الأجر الذي يحصل عليه العامل في ظل المنافسة التامة يساوي إنتاجيته الحدية. وتتحدد الأجور في المدى الطويل اعتماداً على نسبة العمالة الرأسمالية. إذا كان الاستثمار في رأس المال مرتفع، نسبة إلى عدد العمال، فإن الأجور تكون مرتفعة. أما إذا كان الاستثمار في رأس المال منخفض، سيكون هناك معدات وأدوات محدودة للاستخدام لدى العمال، وستكون الإنتاجية منخفضة وبالتالي قد يكون الأجر الذي يأتي من المنتج قليل (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 52).

لهذه النظرية العديد من الانتقادات. فقد فشلت في أخذ تأثيرات جانب العرض بعين الاعتبار. كما أن الأجر ليس مجرد الثمن المدفوع للعامل، بل هو دخل بالنسبة للعمال وبالتالي لا يجب أن يعكس الإنتاجية الحدية للعامل فقط بل يجب أن يكون كافي لدعم مستوى معيشته. فإذا لم تغطي الأجور مستوى المعيشة فإنها ستخفض، وهذا يؤدي إلى انخفاض كفاءة العمال أو انخفاض نسبة المواليد وبالتالي العرض من العمال ينخفض ما يؤدي إلى ارتفاع معدل الأجور. كما افترضت النظرية ظروف المنافسة التامة. وواقعياً قد يتجمع العمال من خلال النقابات ويتحكمون في العرض وبالتالي الحصول على معدلات أجور أعلى. افترضت النظرية أيضاً أنه يمكن زيادة وحدة واحدة من العمل (العمالة) في حين تبقى عوامل الإنتاج الأخرى دون تغيير، لكن واقعياً قد يكون ذلك غير صحيح لأن إضافة عامل جيد قد يستلزم تغيير في العوامل الأخرى، إلى جانب

افتراض النظرية أن وحدات العمل (العمالة) لها نفس الكفاءة. فإذا كان العمل غير متجانس فإنه لا يكون فيه منتج حدي (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 54).

ب. نظرية تكلفة الإنتاج Cost of Production Theory:

اعتبر ريكاردو على أنه من مؤسسي نظرية الكفاف في جذورها الأصلية، إذ يقول أن السعر الطبيعي للعمل هو سعر الغذاء ومستلزمات الراحة التي تدعم العامل وعائلته. فيرتفع أو ينخفض السعر الطبيعي للعمالة مع ارتفاع أو انخفاض أسعار المواد الغذائية الضرورية، وهذا لأن قوة العامل لدعم نفسه والعائلة التي تكون ضرورية للحفاظ على عدد العمال، لا يعتمد على كمية الأموال التي يحصل عليها كأجر وإنما كمية المواد الغذائية ومستلزمات الراحة التي أصبحت له من الضروريات في العادة والتي توفرها له هذه الأموال، هذا يسمى نظرية تكلفة الإنتاج. انتقدت هذه النظرة بالقول أن عادات مستوى المعيشة يمكن أن تختلف حتى في بعض الظروف المناخية لنفس البلد. مع ذلك، يختلف السعر الطبيعي للعمل من مكان إلى مكان، وقد لاحظ ريكاردو أن سعر العمل المقدر اعتماداً على سعر مستلزمات الغذاء والراحة ليس ثابتاً بشكل مطلق، فهي تختلف عبر الزمن في نفس البلد، كما تختلف من بلد لآخر، وذلك يعتمد أساساً على عادات وأعراف السكان. كما ركز ريكاردو على أن سعر العمل في السوق يتحدد وفقاً لنسبة العرض إلى الطلب (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 55-56).

ج. نظرية الأجور لكيّنز Keynes:

توجد ثلاثة أفكار أساسية في سياسة الأجور الكينزية هي: 1. سياسة الأجور الوطنية، 2. ثبات مستوى الأجور النقدية في المدى القصير. 3. ارتفاع مستوى الأجور النقدية في المدى الطويل. وفق كينز فإن سياسة الأجور الوطنية قد تنشأ وفق اتجاهين: الإشراف أو التعاون. الإشراف، تعني سياسة الأجور المدارة ووكالة إدارتها هي الحكومة المركزية. كما يمكن تطوير سياسة الأجور الوطنية من خلال التعاون بين المستخدم والموظف. (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 58).

من جانب آخر اقترح كينز فكرة "الطلب العام" المتكوّن من العناصر الثلاثة المهمة والمحددة له وهي: الاستهلاك، الاستثمار، والإنفاق الحكومي، ولهذا فسّر المعدلات العالية من البطالة عن طريق انخفاض مستوى الطلب الكلي. كما حاول التركيز على هذا العنصر لتفسير آليات العمل. إن المبادئ التي ارتكزت عليها تحليل كينز هي:

- إن الأجر النقدي (الاسمي) هو المحدد الرئيسي لعرض العمل وليس الأجر الحقيقي، ولهذا فالعامل معرض للخداع النقدي، ذلك لغياب المعلومات حول المستوى العام للأسعار.
- إن معدل الأجر النقدي غير مرّن نحو الانخفاض إضافة إلى بطئ تحركه وذلك بسبب تدخل التشريعات والنقابات العمالية... الخ.

- إن الاقتصاد لا يكون في حالة التشغيل الكامل وهذه الأخير يصعب الوصول إليها. يعتبر الاقتصاد عند كينز في حالة تحت التشغيل الكامل، بمعنى أنه توجد بطالة غير إرادية نظراً لوجود يد عاملة إضافية راغبة في العمل وعند الأجر السائد دون جدوى، لذا فالأجور النقدية والأسعار تكون ثابتة، بحكم اعتبار أن التكلفة متمثلة في كتلة الأجور فقط، ولم تدخل أسعار المواد الأولية والطاقوية في التكلفة. إلا أن هذا الأمر لم يدم بعد سنة 1973م ونتيجة للأزمة البترولية والآثار التي ترتبت عنها على الاقتصاد الغربي خصوصاً والعالم عموماً، أعطى جانب العرض حقه بإدخال فكرة صدمات العرض وبالتالي قبول فكرة أن الأجور والأسعار تتزايد ببطء ولا تتناقص (سراج وهيبه، 2008، ص 34).

د. نظرية الطلب والعرض للأجور:

تعتمد النظرية على مبدأ أن معدل الأجور في فترة زمنية معينة يتحدد وفقاً للعلاقة بين العرض والطلب على العمالة.

إن سعر الطلب على العمالة كما في حالة نظرية الإنتاجية الحدية يتحدد بحسب الإنتاجية الحدية التي لا تعتمد فقط على إنتاجية العامل لوحده بل الإنتاجية نسبة إلى الأرض ورأس المال. في

الواقع ليس الطلب على العمل هو المهم بل مرونة الطلب على العمل التي تعتمد على مرونة الطلب على المنتج. فكلما كان فيه مرونة أكثر في الطلب على المنتج تكون فيه مرونة أكثر في الطلب على العمالة التي تنتج المنتجات.

العرض من العمل يعني عدد العمالة المتوفرة والذين يعرضون أنفسهم للعمل عند معدل معين من الأجر. إن العلاقة بين الأجر وكمية العمل مباشرة، وبالتالي فمنحنى العرض من العمالة ينحدر من الأعلى من اليسار إلى اليمين. يعتمد العرض من العمالة على عدة عوامل مثل: نمو عدد السكان، التوزيع العمري والجنسي للسكان، ساعات العمل، فترة التدريب والتعليم، قوانين تشغيل النساء والأطفال، موقف العمال اتجاه العمل والراحة، وحركة العمال. يختلف حجم العرض من العمالة بالزيادة أو النقصان سواء من حيث الكمية أو النوعية. ويوجد حدين مؤثرين على مستوى الأجور الحد الأعلى مرتبط بالإنتاجية الحدية للعامل التي يحددها صاحب العمل، والحد الأدنى مرتبط بمستوى معيشة العمال. هذين القوتين من الطلب والعرض على العمالة تحددان مستوى التوازن. وتفاعل القوتين يحددان مستوى الأجور، إذن على المدى البعيد يميل مستوى الأجور إلى النقطة التي تتساوى فيها الإنتاجية الحدية مع سعر العرض من العمالة التي تتحدد بدورها وفقاً لمستوى المعيشة. بمعنى آخر يتحدد الأجر عندما يتساوى العرض من العمالة مع الطلب على العمالة. نقطة التوازن بالنسبة للمؤسسة تكون عندما يقطع منحنى الإنتاجية الحدية للإيرادات منحني العرض من العمالة (Hicks & B.Litt, 1963, chapter 2, p 59-60). وعليه بناء على ردود فعل المنظمين فإن هذا المعدل يعود باستمرار إلى مستوى الإنتاجية الحدية، فإذا كانت الإنتاجية الحدية للعمل مرتفعة يوظف المنظمين عمالاً جدد، مما يترتب عليها رفع الأجر وانخفاض الإنتاجية الحدية. وفي الحالة العكسية يسرح المنظمون جزءاً من العمال وعندئذ يتعادل معدل الإنتاجية ويحصل العامل على الأجر الذي يمثل المعادل الحق لما يحصل عليه من إنتاج (سراج وهيبة، 2008، ص 28).

قامت هذه النظرية على مجموعة من الافتراضات هي:

- افترضت العلم بالمجموع الكلي للطلبات على سلع الاستهلاك والاستثمار.
 - تطلبت المنافسة الكاملة في عالم متغير فافترضت عدم وجود نقابات، كما نفت أي تدخل من جانب السلطة العامة.
 - اعتبرت العمل سلعة شأنه شأن أي سلعة عادية متجاهلة للطابع الغذائي للأجر.
- ومن الانتقادات الموجهة للنظرية:
- إن فرضية أن العمل سلعة شأنه شأن أي سلعة أخرى يستجيب ثمنها للعرض والطلب قد تناسب الطابع الغذائي للأجر والذي يحرر بضاعة العمل من بعض خصائص البضائع الأخرى التي يكون في إمكان عارضها الزيادة من الكميات المعروضة إذا زاد ثمنها أو تخزينها إذا قل الثمن، بينما فيما يخص العمل فعند انخفاض ثمنه (الأجر) فلا يمكن أن يخزن العمل كون أن الفرد يبقى دائماً بحاجة للعمل من أجل إشباع حاجاته الأساسية حتى ولو انخفض الأجر.
 - إن افتراض مبدأ المنافسة التامة في سوق العمل فرض بعيد عن الواقع، ففي الحياة الواقعية لا تتوافر شروط المنافسة التامة، بمعنى توافر عدد كبير من العمال المتشابهين في المهارات والتدريب والكفاية الإنتاجية يعرضون خدماتهم على المنظمين الذين يبحثون عن هؤلاء العمال، وعندئذ تتحدد معدلات الأجور بتفاعل منحنى العرض والطلب (سراج وهيبة، 2008، ص 28).

هـ. النظرية الماركسية للأجور:

الماركسية نظرية فلسفية اقتصادية يؤلف الاقتصاد السياسي جزءاً رئيساً فيها، ويعد نظرية اقتصادية متكاملة تعالج آلية التطور والتوازن الاقتصاديين، وتعد نظرية القيمة الزائدة (فضل القيمة) حجر الزاوية في النظرية الاقتصادية الماركسية. يقسم ماركس عمل العامل إلى قسمين: العمل الضروري وهو الوقت الذي يصرفه العامل في العمل كي ينتج قيمة المواد الضرورية

اللازمة لمعيشته ومعيشة أفراد أسرته، أي لتجديد قوة عمله، والعمل الزائد وهو الوقت الذي يمضيه العامل في العمل زيادة على وقت العمل الضروري وفيه ينتج القيمة الزائدة أو فضل القيمة التي تعود إلى صاحب العمل مالك وسائل الإنتاج. من هنا فإن النظرية الماركسية على الرغم من التقارب الملاحظ بينها وبين بعض النظريات الليبرالية في ربط الأجور بالحد الأدنى الضروري للقيام لمعيشة العامل فإنها تختلف عنها في تفسير مستوى الأجور وفي تفسير النتائج المترتبة على ذلك.

تنطلق النظرية الماركسية الاقتصادية من أن التبادل (البيع والشراء) يتم بين سلع متساوية القيمة وأن الأجر هو قيمة السلعة التي يبيعها العامل إلى صاحب العمل وهو قوة عمله أو قدرته وأهليته للعمل. وهكذا فإن العامل لا يبيع الرأسمالي عمله بل يبيعه قدرته على العمل، أي قوة عمله، لأن العامل بذاته ليس سلعة قابلة للتبادل للأسباب التالية: (أحمد الكردي، ص8)

- إن لكل سلعة قيمة، والعمل ليست له قيمة بذاته ذلك أن القيمة هي العمل المجرد المتجسد في السلعة، والذي يظهر في عملية التبادل. وهكذا يكون من غير المقبول الحديث عن قيمة العمل بذاته، وهو ليس سلعة منفصلة قائمة بذاتها.
- إن السلعة موجودة فعلاً قبل دخولها عملية التبادل أما العمل فهو غير موجود في لحظة عملية البيع والشراء وإنما الموجود بحوزة العامل هو قدرته على العمل وهي التي يبيعها إلى صاحب العمل.
- إن عملية بيع العمل وشرائه تتناقض بالضرورة مع القوانين الاقتصادية الفاعلة في الاقتصاد الحر. فإذا عد العمل سلعة، يجب أن يدفع ثمنه كاملاً بحسب قوانين التبادل السليبي. وإذا حدث ذلك فلا يستطيع صاحب العمل الحصول على أية قيمة إضافية. وهذا يتناقض مع سعي الرأسمالي وراء الربح. لذلك ترى الماركسية أن ما يبيعها العامل هو قوة عمله التي تتحدد قيمتها وفقاً لقانون القيمة. وبذلك يكون الأجر شكلاً متحوّلاً لقيمة قوة العمل.

وتتحدد قيمة قوة العمل، كقيمة أية سلعة أخرى، بكمية العمل الاجتماعي اللازم لإنتاجها. ولما كانت قوة العمل سلعة ذات صفات خاصة وإنتاجها وتجديد إنتاجها مرتبطين بوجود الشخص الذي يحملها وحياته ويتحققان بإشباع حاجات العامل فإن قيمة قوة العمل هي قيمة جميع السلع والخدمات اللازمة لإشباع حاجات العامل من أجل معيشته وتجديد قوة عمله، ويكون أجر العامل معادلاً لثمن جميع السلع والخدمات اللازمة لتجديد قوة عمله، ويكون الأجر شكلاً متحوّلاً لقيمة قوة العمل.

وعلى الرغم من التشابه بين النظرية الماركسية في الأجور ونظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة فهما تختلفان فيما بينهما، فالأخيرة تقصر حاجات العامل على السلع المادية في حين تدخل النظرية الماركسية في حساب قيمة قوة العمل، في مكونات الأجر، العنصر التاريخي والأخلاقي، إذ يجب أن يتطور مستوى الأجور بما يتفق مع مستوى النمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية. وقد عارض ماركس صراحة في كتابه "نقد برنامج غوته" قانون الأجور الحديدي الذي طرحه لاسال. فهو يرى أن قيمة قوة العمل ترتفع مع الزمن بسبب التقدم الاقتصادي وارتفاع المستوى الثقافي ومستوى الرفاهية، وكذلك بسبب إدخال سلع استهلاكية جديدة، وبسبب تزايد شدة العمل ووتيرته نتيجة إدخال أساليب جديدة في تنظيم العمل، مما يجعل العامل مضطراً إلى صرف مجهود عضلي وذهني أكبر، وبالتالي حاجته إلى الراحة والاستجمام، وكل ذلك يعكس زيادة في قيمة قوة العمل، وفي الأجر الذي يجب أن يكون معادلاً لها.

3. المدرسة المنظمة والاجتماعية:

بدأت نظريات المنظمة والاجتماعية أفكارها مع الأعمال الاقتصادية للأنتروبولوجي Velben. الذي يرى أن الأجر هو الحقيقة الواقعة نتيجة العلاقة بين العامل وصاحب العمل. فلم يعد ينظر للعامل أنه عامل من أجل استهلاك المنتجات، بل أن أجره يتحدد بحسب حصته باعتباره فرد في المجتمع. تحدث Velben عن أن الأجر تحدده المعايير الاجتماعية والتاريخية ويفسر من وجهة

نظر العدالة والمعاملة بالمثل بدل العرض والطلب. كما تكلم الباحثون في هذا السياق أيضا عن اعتبار الدولة طرف ثالث في أي عقد عمل. ويستمد رواد نظريات المنظمة للأجور أفكارهم اعتمادا على (Parsons, 2014, p 116):

- دور هيكل الصناعة وتأثير مهارات المؤسسة الواحدة.
- عوائق أسواق العمل.

- مفهوم الرضا الوظيفي مقابل تعظيم الفرص.

- الالتزام الأخلاقي للمدراء اتجاه الموظفين.

من بين أهم النظريات النظرية الاجتماعية للأجور:

• النظرية الاجتماعية للأجور:

يرى أنصار هذه النظرية أن الأجور أداة من أدوات توزيع الدخل القومي وبالتالي فإن مستوى الأجور في أي بلد يتحدد بعاملين اثنين: الأول إنتاجية العمل الاجتماعي التي تحدد الناتج الإجمالي الذي يتم اقتسامه بين الطبقات الاجتماعية من جهة، والثاني الوزن الاجتماعي للطبقة العاملة الذي يحدد نصيب العمال من الناتج من جهة ثانية. ولا تختلف هذه النظرية في جوهرها عن نظرية الأجور المنظمة أو نظرية الأجور التفاوضية فكلتاهما تفسران مستوى الأجور بمدى قدرة التنظيم النقابي على ممارسة الضغط سواء على منظمات أرباب العمل أو على الحكومات والأحزاب السياسية (أحمد الكردي، ص-ص 6).

4. مدرسة علاقات القوة للأجور:

ركزت هذه النظريات عن علاقات القوة بين العامل وصاحب العمل. وحسب الفكر الماركسي فإن بعض أوجه هذه النظريات تأثرت بأب الاقتصاد 'آدم سميث' الذي تكلم عن وضعية النزاع بين صاحب العمل والعمال، إذ يرى أنه ليس من الصعب، في الظروف العادية، توقع أي طرفي النزاع له الأفضلية، ويمكن أن يفرض قوته وشروطه على الطرف الآخر. كما أن من أشهر النظريات ضمن هذه المدرسة النظرية الماركسية حول الصراع الاجتماعي وفائض القيمة، إذ يرى ماركس أن الأجر يتحدد من خلال الصراع العدواني بين الرأسمالي والعمال. حسب ماركس الأجر هو انعكاس للصراع القائم بين الرأسمالي والعمال على فائض القيمة المنتجة. كما أن نظرية التفاوض النقابي (المساومة الجماعية) قدمت العديد من المساهمات النظرية والتطبيقية في تفسير الأجور. أدت نظرية التفاوض النقابي إلى استخدام نظرية الألعاب في تفسير الأجور وتمثلان تقاطع بين نظريات صراع القوة التقليدي (عند ماركس مثلا) ونظرية تعظيم العقلانية في المدرسة النيوكلاسيكية. إذ تعود نظرية التفاوض (المساومة) إلى (Edgeworth 1881) الذي تكلم عن كيفية تقسيم المنفعة بين الأطراف بطريقة مثالية، ثم استمرت المساهمات إلى أن وصلت إلى (Rubinstein 1982) الذي كان أول من تكلم عن مساهمات نظرية الألعاب (Parsons, 2014, p 117).

وفيما يلي عرض لنظرية الأجور المنظمة:

• نظرية الأجور المنظمة:

إن جميع نظريات الأجور السابقة لم تستطع بيان الأساس الحقيقي لتحديد الأجور، وقد بينت أحداث القرنين التاسع عشر والعشرين تزايد قوة الطبقة العاملة السياسية وتأثيرها الكبير في الحياة السياسية والاقتصادية في كل البلدان الصناعية المتقدمة، كما شهدت مستويات الأجور بالمقابل قفزات لا يمكن تفسيرها بتحسين الإنتاجية أو بتغير الحد الأدنى الضروري للمعيشة، مما أفسح المجال أمام تطوير النظرية الاجتماعية للأجور إلى نظرية الأجور التفاوضية (المساومة الجماعية) أو نظرية الأجور المنظمة.

وبحسب هذه النظرية يتحدد الأجر بطريق التفاوض الفردي بين العامل ورب العمل. ولأن العامل الفرد في موقف تفاوضي ضعيف، وبسبب زيادة دور المنظمات النقابية العمالية، فقد أصبح مستوى الأجور يتحدد بالمفاوضات بين منظمات أرباب العمل والنقابات العمالية. وبسبب أهمية كتلة الأجور وتأثيرها في حسن سير الاقتصاد الوطني، ودورها المتزايد في تنشيط الاستهلاك

وتحقيق التوازن على مستوى الاقتصاد الكلي، إضافة إلى الأضرار الكبيرة التي تلحقها الإضرابات العمالية في حال عدم الاتفاق بين النقابات وأرباب العمل على مستوى الأجور فقد راحت السلطات العامة تتدخل في المفاوضات وتقوم بدور المنظم لمستويات الأجور في كثير من الأحيان (أحمد الكردي، ص 7).

5. النظريات الحديثة المفسرة للأجور:

أ. نظرية رأس المال البشري:

تعتبر هذه النظرية أن الفرد والأمة يستثمران في التعليم باعتبار أنه يرفع الإنتاجية، وبالتالي يرفع الأجر للعامل المستثمر. وهذه النظرية تضع المعادلة القاعدية التالية كمحدد للأجر (سراج وهيبة، 2008، ص 71):

$$R = f(S, E)$$

حيث: R: مستوى الأجر، S: سنوات التمدرس، E: سنوات الخبرة. والشكل الدالي الدقيق يختلف من دراسة لأخرى. كما أدخلت متغيرات أخرى كان إهمالها يقود إلى تحيز في معاملات S, E (مثلا أثر نوعية التعليم أو مكان الإقامة...الخ).

وقد شاب الفصور نظرية رأس المال البشري في عدد من الجوانب هي:

- افتراض كمال الأسواق، وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أو الأجور أو الحركية.
- افتراض أن التعليم يرفع الإنتاجية وأن الإنتاجية خاصة العامل.
- عدم قدرة متغيرات رأس المال البشري (التعليم والخبرة) على تفسير متغيرات الدخل بشكل تام.

- اختلاف الدخل بحسب العرق والجنس والخلفية العائلية ومنصب العمل...الخ.
- وجود أهداف أخرى للتعليم غير اقتصادية.

وهذا دفع بروز نظريات أخرى لفروق الأجر بين العمال (سراج وهيبة، 2008، ص 72):

ب. نظرية المصفاة:

وترى هذه النظرية أن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يكشف عنها لرب العمل، وبالتالي فالتعليم يلعب دور المصفاة على بوابة سوق العمل أو داخله. وقد تم اختبار هذه الفرضية بالعديد من الدراسات، وكانت النتائج متفاوتة.

ج. نظرية الإشارة والمؤشرات:

تمكن رب العمل من تحديد الأجر قبل معرفة الإنتاجية، حيث تعني الإشارة القدرات العلمية للفرد وهي قابلة للتغيير بالتعليم والتدريب والخبرة، بينما المؤشرات فهي ذاتية ودائمة كالعرق والجنس. وقد قدمت هذه النظرية تفسيراً لعلاقة التعليم بالأجر لكنها أهملت علاقة التعليم بالإنتاجية.

د. نظرية التنافس على العمل:

لقد أوضحت هذه النظرية بأن الإنتاجية ليست خاصية الفرد بل خاصية العمل، بمعنى أن الإنتاجية ليست لها علاقة بالفرد في حد ذاته بل هي تتوقف على مدى تطور الأساليب التكنولوجية المستخدمة. كما أن التعليم يكشف مدى قدرة المتعلم على التكيف والتعلم، لذلك فرب العمل مستعد دائماً لتكوين العاملين لديه لشغل الأعمال اللازمة، كما أنه مستعد لدفع أجر عالي لذوي المهارات من أجل الاحتفاظ بهم؟

هـ. نظرية تجزؤ سوق العمل:

تقتض هذه النظرية وجود عدة أسواق عمل منفصلة:

- سوق عمل أولية مستقلة (أطر القيادة): فيها دوران للعاملين.
- سوق عمل أولية تابعة (أطر الإدارة والإنتاج): فيها ثبات نسبي غير إبداعي.
- سوق عمل ثانوية (العمال الأقل مهارة): فيها دوران لأنها هامشية.
- التكنولوجيا تحدد الأعمال ومن ثم خصائص العاملين المطلوبين لشغلها.

خلاصة:

حاولت المدرسة التقليدية الإنجليزية (آدم سميث ودافيد ريكاردو) إيجاد حد توازن ثابت تستقر عنده الأجور في تقلباته في المدى القصير. ثم تم تعديل توجهات هذه النظرية من خلال نظرية مستوى المعيشة التي ترى أن الأجر يعادل ما يكفي الفرد من متطلبات المعيشة والتي هي في تطور مستمر. كما اعتقدت نظرية رصيد الأجور أنه يوجد نصيب محدد من رأس المال مخصص للأجور ويتم تقسيمه على عدد العمال وبالتالي تزيد أو تنقص الأجور بحسب زيادة أو نقصان عدد العمال. ولا تتعد نظرية البقية الباقية عن افتراض أن النصيب المخصص للأجور محدد وهو ما تبقى من رأس المال بعد الدفع لعوامل الإنتاج الأخرى. لكن جاءت النظريات النيوكلاسيكية لتغطي فئات النظريات الكلاسيكية حيث ركزت على إنتاجية العامل باعتبارها المحدد الأساسي للأجر وأن العامل يأخذ نصيبه من الأجر بحسب مساهمته في الإنتاج، كما تحدث عن تحديد العرض والطلب على العمال للأجور. كما كان لماركس العديد من المساهمات في تفسير الأجور حيث اعتبر أن العامل لا يبيع العمل وإنما يبيع قوة العمل، كما تكلم عن أهمية العنصر التاريخي والأخلاقي في تحديد الرفاهية الاجتماعية ومن ثم تحديد مستوى الأجر الذي تطلبه الطبقة العمالية، وقد كانت لنظرية التفاوض مساهمتها من خلال إدخال دور النقابات العمالية في التفاوض على الأجر بين العامل وصاحب العمل. إضافة إلى ذلك فإن العديد من النظريات الحديثة تكلمت عن عوامل أخرى محددة للأجر تجاهلتها كل النظريات السابقة مثل التعليم والخبرة والتكنولوجيا.

تتأثر النظريات المفسرة للأجور بعوامل عديدة فهي تختلف من ظرف إلى آخر، لذلك فإن كل النظريات المعروضة لا تمثل سوى نصف الحقيقة، والحقيقة أن الأجور تتأثر بعدة اعتبارات مثل: كفاءة العمال، التأهيل والتدريب، المعرفة التكنولوجية، المنافسة بين أصحاب العمل والعمال، المفاوضات الجماعية وسياسات الدولة، مستوى سعر المواد الضرورية... الخ.