

الفصل الرابع والعشرون

الأجور

١ - تعريف

الأجر هو ثمن العمل ، أى المقدار من النقود الذى يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير خدمات يؤديها هذا الأخير ، وهى بالنسبة للعامل تمثل الدخل الذى يحصل عليه فى مقابل ما يبذله من مجهود فى فترة معينة لحساب صاحب العمل .

والعمل فى المعنى الاقتصادى يشمل جميع المجهودات الإنسانية التى تبذل لخلق المنافع أو زيادتها ؛ سواء أكانت هذه المجهودات عضلية أم ذهنية .

والعمل كعنصر من عناصر الإنتاج يتميز عن العناصر الأخرى بميزة أساسية وهى أن له دور مزدوج يتمثل فى كونه عنصراً إنتاجياً يسهم فى العمليات الإنتاجية إلى جانب كونه مستهلكاً .

٢ - العمال المستقلون والغير مستقلين

العامل فى المعنى الاقتصادى إما أن يعمل لحسابه الخاص وفى هذه الحالة يسمى العمال الذين من هذا النوع بالعمال المستقلين ، وهم أولئك الذين لا يخضعون فى علاقاتهم لرب عمل ويتصلون بالمستهلك مباشرة . أما الذين يبيعون خدماتهم نظير أجر يتسلمونه من أرباب الأعمال فيطلق عليهم العمال غير المستقلين . وأهم ما يميز العمال المستقلين عن غير المستقلين هو أن دخول الطائفة الثانية بثبات نسبى . والسبب فى ذلك أن العمال المستقلين يبيعون ناتجهم إلى المستهلكين مباشرة ومن ثم فهم معرضون لتقلبات فى الدخل لتغير أثمان منتجاتهم ، بينما العمال غير المستقلين يبيعون خدماتهم إلى أرباب الأعمال لقاء أجر ثابت متعاقد عليه مسبقاً . وليس لهم صلة مباشرة بالمستهلكين ، وبالتالي ليس لهم علاقة مباشرة بحركات أثمان المنتجات .

٣ - الأجور النقدية والأجور الحقيقية

الأجر النقدى هو ما يحصل عليه العامل من نقود لقاء قيامه بالعمل فى يوم معين أو فى فترة زمنية معينة أما الأجر الحقيقى فهو عبارة عن كمية السلع والخدمات التى يستطيع العامل أن يحصل عليها بواسطة الأجر النقدى .

والأجر الحقيقي على هذا الأساس يتوقف على مستويات الأسعار السائدة . فإذا ارتفع الرقم القياسى للأسعار فى بلد ما ، قلت كمية السلع التى يمكن ان يحصل عليها الفرد بوحدة النقود وبالتالي قل الأجر الحقيقى ، وإذا انخفضت مستويات الأسعار السائدة زادت كمية السلع والخدمات التى يمكن شراؤها بوحدة النقود وبالتالي زاد الأجر الحقيقى .

٤ - أسباب تفاوت الأجور بين الحرف المختلفة

ما هى الأسباب التى تجعل دخل الطبيب أو المهندس يزيد كثيراً عن دخل عام البناء أو عامل النظافة ؟

نجد الإجابة على هذا السؤال فى اختلاف ظروف الطلب وظروف العرض من حرفة إلى أخرى . فكلما زادت شدة حاجة المجتمع إلى خدمات فريق من العمال دون آخر ، وكلما قلت الكميات المعروضة من تلك الخدمات (بسبب طول فترة التعليم أو التدريب ، والتكاليف اللازمة لها) كلما زادت أجور هذه الطائفة ، والعكس فى حالة زيادة العرض على الطلب .

٥ - تطور التفكير فى نظريات الأجور

بدأ التفكير فى الأجور كثمن لعنصر العمل منذ أيام الفيزيو قراط وكان أول تفسير للأجور هى نظرية حد الكفاف ثم رصيد الأجور .

أولاً : نظرية حد الكفاف :

أول من أشار إلى مثل هذا التفكير كسناى الذى ربط بين مستوى العمال والأجر الذى يدفع لهم .

وقد تعرض كسناى لهذا التفكير عندما انتقد فرض ضريبة على الأجور على أساس أن فرض أى ضريبة على الأجور سينتهى ليقع عبؤها فى النهاية على مالك الأرض ، كما أن فرض ضريبة على الأجور سوف يدفع العمال إلى الهجرة مما يؤدى إلى قلة عرض العمل ، فيضطر مستخدمى العمال إلى رفع الأجور إلى الحد الذى يضمن لهم مستوى الكفاف .

وأساس هذه الفكرة هو النظر إلى العمل على أنه سلعة تباع وتشترى فى السوق . فإذا كان الأمر كذلك فسيكون للعمل ثمن طبيعى تحدده كمية الضروريات اللازمة لحياة العامل ، وثمان سوقى يتحدد بقوى العرض والطلب .

وقد وافق ريكاردو على فكرة الثمن الطبيعي وفسره بأنه ذلك الثمن الذى يمكن العمال من العيش فى مستوى الكفاف . وزاد الأمر إيضاحاً بأن الثمن الطبيعي يجب أن يظل ثابتاً ، ذلك أن ارتفاع الأجر عن الثمن الطبيعي يؤدي إلى شعور الأفراد العاملين بتحسين فى مستوى معيشتهم ؛ وبالتالي زيادة عدد السكان . وإذا ما كان الأمر كذلك فإن الأجور سوف تنخفض عن مستوى الكفاف . فإذا انخفضت عن ذلك الحد فإن هذا يؤدي إلى تدهور صحة العمال وتقضى الأمراض الوبائية وزيادة الوفيات فيقل عرض العمال وحينئذ يرتفع الأجر مرة أخرى إلى مستوى الكفاف . ومن هنا انتهى ريكاردو إلى عدم زيادة الأجر عن الثمن الطبيعي لكى يبقى عرض العمال ثابتاً نسبياً ومن ثم أطلق على هذا التفكير بقانون الأجور الحديدى .

غير أن مالتس وهو بصدد مناقشته لمشكلة السكان لم يوافق ريكاردو على ما ذهب إليه ، حيث يذكر أن الأجر لا يتوقف على مقدار الضروريات الأساسية التى تتحدد بحكم العادة والتعود وإنما مقدار الضروريات التى يستهلكها العامل هو الذى يتوقف عليه أجره .

وقد انتقد الدكتور مظلوم حمدى نظرية حد الكفاف مدلاً على ذلك بارتفاع معدلات الأجور منذ الثورة الصناعية . كما أضاف إلى ذلك أن النظرية لا تعطى تفسير ما لاختلاف الأجور طبقاً لاختلاف المهارة والكفاية الإنتاجية^(١) .

ثانياً : نظرية رصيد الأجور :

نقوم هذه النظرية كما أوردها جيمس ميل James Mill على أن معدل الأجور يتوقف على النسبة بين عدد السكان ورأس المال . فإذا زاد عدد السكان مع بقاء كمية رأس المال ثابتاً ، فإن عدداً من العمال سوف يصبحون مهددين بالبطالة فيضطرون كل منهم إلى تقديم عمله بأجر أقل . وإذا زاد عدد السكان بنفس زيادة رأس المال ظل مستوى الأجور كما هو . أما إذا كانت الزيادة فى السكان أقل نسبياً من الزيادة فى رأس المال ، فإن مستوى الأجور يميل إلى الارتفاع .

ونظراً إلى أن معدل الزيادة فى السكان يفوق كثيراً معدل الزيادة فى رأس المال فقد انتهى إلى القول بأن هناك اتجاهًا قوياً ومستمرًا نحو انخفاض معدل الأجور .

(١) الدكتور محمد مظلوم حمدى : مبادئ لإقتصاد التحليل - الطبعة الثانية / ١٩٥٠ الباب الثالث س ٣٤٧ .

وقد حاول ماكلوث Me Culloch صياغة هذه النظرية في صورة حسابية فقال انه اذا قدر راس المال المخصص لدفع الأجور ١٠ مليون وحدة من القمح وكان عدد العمال مليونين فإن اجر العامل يكون ٥ وحدات . وقد انتقد الدكتور مظلوم حمدي أيضا هذه النظرية وقال بأنها كسابقتها لا تعطي تفسيراً لاختلاف الأجور من صناعة لأخرى ، كما أن الاعتراف ينتهي إلى نتيجة غير منطقية هي أن زيادة أجور أى فئة من العمال لابد أن يصحبها في نفس الوقت نقص مماثل في أجور فئة أخرى ، ما دام هناك رزيد إجمالى للأجور لا يتغير .

ثالثاً : النظرية الحديثة للأجور :

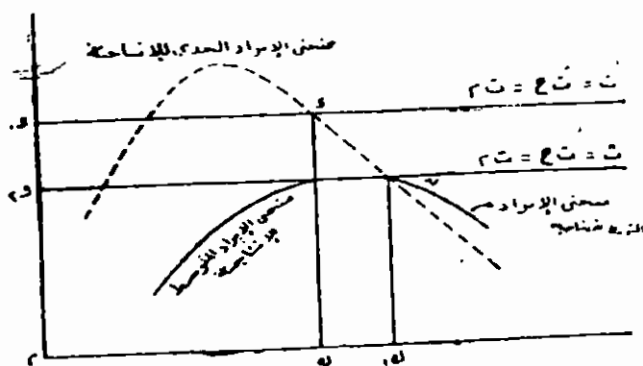
تقوم هذه النظرية على أساس فكرة الإنتاجية الحدية . وقد أشرنا عند مناقشة هذه النظرية إلى أن المنظم يستخدم عوامل الإنتاج إلى النقطة التى تتعادل عندها الإنتاجية الحدية للعامل مع التكلفة الحدية .

وفى حالة المنافسة الكاملة فى كل من السوقين سوق العمل ؛ وسوق المنتجات ؛ نلاحظ أن إيراد الإنتاجية الحدية يساوى قيمة الناتج الحدى ؛ ومن ناحية أخرى نجد أن التكلفة الحدية تساوى التكلفة المتوسطة ؛ الذى يساوى بدوره ثمن عنصر العمل .

وبإدخال فكرة التغير فى تكاليف العناصر الأخرى وجدنا أن :

إيراد الإنتاجية الحدية الصافى = الإيراد الإجمالى للإنتاجية الحدية ناقص التغير فى تكاليف العناصر الأخرى .

لذلك ففى ظل المنافسة الكاملة ؛ حيث تكون التكاليف الحدية ثابتة ، فإن المنتج سوف يستمر فى استخدام مزيد من وحدات العمل حتى تتعادل الإنتاجية الحدية الصافية فى الجزء الهابط من هذا المنحنى مع التكلفة الحدية ، كما يتضح من الشكل الآتى :



شكل (٨١)

فى هذا الشكل نقطة التوازن فى الفترة القصيرة هى د حيث يتعادل عندها الإيراد الحدى الصافى للإنتاجية مع التكلفة الحدية (يلاحظ أن التكلفة الحدية = التكلفة المتوسطة لأن الثمن ثابت) . وتكون كمية التوازن هى م ك .

وفى الفترة الطويلة تنتقل نقطة التوازن إلى ن حيث هى النقطة التى يمر فيها منحنى التكاليف المتوسطة منحنى الإيراد المتوسط للإنتاجية ويتعادل عندها كذلك الإيراد الحدى الصافى للإنتاجية مع التكاليف الحدية ، وتكون كمية التوازن م ك ١ والأجر م و ٢ .

فى الفترة الطويلة لا تستطيع المؤسسة أن تدفع أجر أعلى من الإيراد المتوسط للإنتاجية .

وفى هذه الحالة نجد أن :

التكلفة الحدية للعمل = الإيراد الحدى الصافى للعمل = التكلفة المتوسطة = الإيراد المتوسط للإنتاجية .

رابعا : العوامل التى تحد شكل منحنى الطلب :

١ - الطلب على منتجات العامل

الطلب على العمل ليس طلبا مباشرا ولكنه طلب مشتق من الطلب على منتجات العامل ، ولذلك فإن أى زيادة فى الطلب على المنتجات التى يشترك العامل فى إنتاجها تؤدي إلى زيادة الطلب على العمل ، وبالتالي يؤدي إلى ارتفاع منحنى الطلب والعكس .

٢ - الكفاية الإنتاجية

العامل الثانى الذى يحدد شكل منحنى الطلب على العمل هو إنتاجية العامل . فكلما زادت إنتاجية العامل كلما زاد الطلب على العمل . ويدخل فى هذا الاعتبار الكيفية التى تستخدم بها هذه الكفاية . ولذلك تهتم النقابات العمالية بالتدريب شأنها فى ذلك شأن أصحاب الأعمال لأنها تؤدي إلى زيادة الأجور ، وبالتالي ارتفاع منحنى الطلب على العمل .

وكذلك مما يعمل على رفع الكفاية الإنتاجية الرعاية الصحية والاجتماعية والنفسية . فالمسكن غير الصحى وسوء الحالة النفسية تجعل العامل مكتئبا ، وهذا من شأنه أن يقلل من الكفاية الإنتاجية ، فيخفض منحنى الطلب على العمل .

خامساً : عرض العمل :

العرض الكلى من العمل عند أى مستوى معين من الأجور ، دالة للعدد الكلى من السكان القادرين على العمل ، وكمية العمل الذى يكونون على استعداد لعرضه عند هذا المستوى من الأجور .

والعوامل التى تحدد عرض العمل هى :

- ١ - حجم السكان العاملين .
- ٢ - طول فترة العمل .
- ٣ - الاختيار بين الدخل والفراغ .

أولاً : حجم السكان العاملين

يدخل فى هذا النطاق حجم السكان القادرين على العمل والراغبين فيه . ويتوقف حجم السكان فى أى وقت على :

- أ - العوامل الاقتصادية .
- ب - العادات والتقاليد الاجتماعية .
- ج - المعتقدات الدينية .
- د - سن الزواج .

ثانياً : طول فترة العمل

يتوقف طول فترة العمل على :

- أ - القوانين التى تحدد سن العمل .
- ب - مستوى المعيشة .
- ج - النظام الاجتماعى والسياسى .

ثالثاً : الاختيار بين الدخل والفراغ

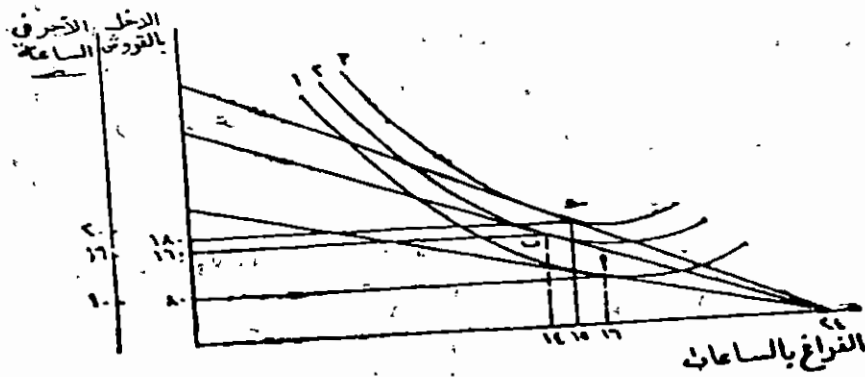
لو نظرنا إلى عدد ساعات العمل وحجم السكان العاملين يمكن أن نخلص أنه لا عدد الساعات ، ولا كمية العمل يمكنها أن تزيد باستمرار مع زيادة الأجور وذلك لسبب بسيط هو أن اليوم محدد بأربع وعشرين ساعة ، وأن طاقة الإنسان مهما كانت محدودة .

فالعامل يعمل أولاً وقبل كل شيء للحصول على دخل معين ، وكل ساعة يعملها تعنى فقد ساعة من الفراغ . ولتحديد عدد الساعات التي يعملها الفرد في اليوم ، فإنه يوازن بين الدخل والفراغ . وهنا أيضاً سنستخدم التحليل الحدي . فكل فرد يعمل عدداً من الساعات وهدفه إيجاد التعادل بين المنفعة الحدية التي يحصل عليها من الدخل مع المنفعة الحدية للفراغ فكلما زاد الأجر ، كلما زادت المنفعة الحدية للفراغ ، فزيادة الأجر معناها زيادة الدخل ، وهذه تقتضى منه البحث عن وقت فراغ ليستمتع فيه بهذا الدخل لأن زيادة عدد ساعات العمل تقلل من المنفعة الحدية للساعة الأخيرة من العمل وفي الوقت نفسه يقلل عدد ساعات الفراغ لأن اليوم محدد بأربع وعشرين ساعة فتزيد منفعة الوحدة الأخيرة من ساعات الفراغ .

ويمكن شرح هذا باستخدام أسلوب منحنيات السواء كما في شكل رقم (٨٢) .

في هذا الشكل المحور الأفقي يمثل الفراغ والمحور الرأسى يمثل الدخل .

وهناك حد أدنى من الدخل يجب أن يحصل عليه الفرد ، ولو اقتضى ذلك منه أن يعمل ٢٤ ساعة في اليوم . ولكن طالما لا يوجد فرد يستطيع أن يعمل هذه الساعات يومياً بصفة مستمرة فإننا سنتجاهل هذا ، ونفترض فرضاً واقعياً وهو أنه لدينا فرد له منحنى سواء كما هو في الشكل التالى :



شكل رقم (٨٢)

خط الثمن : في هذا الشكل يبين لنا الاختيار بين الدخل والفراغ ، ويربط محور الزمن عند النقطة التي تبين لنا العدد الكلى لساعات اليوم وهو ٢٤ ساعة ومحور الدخل الذي يمكن الحصول عليه في خلال هذه الفترة من الزمن (أى ٢٤ ساعة) فلو

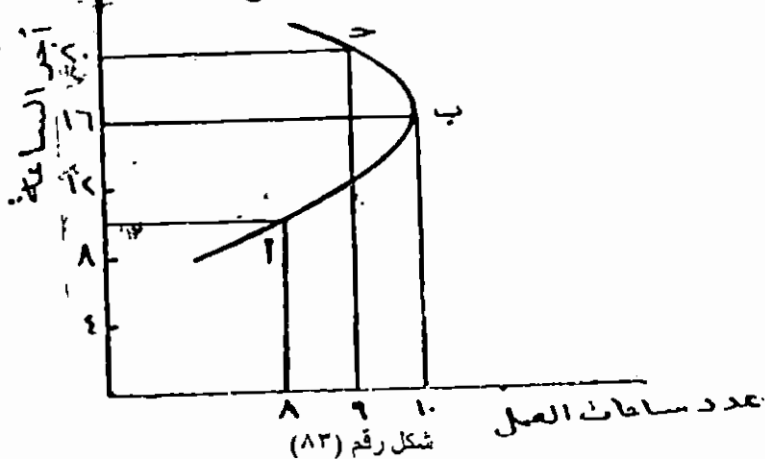
أخذنا خط الثمن الأول ، نجد أنه عندما يكون الأجر ١٠ قروش ، فإن الفرد إما أن يكون لديه فراغ كامل أو لا يكون لديه دخل على الإطلاق أى أنه يستطيع أن يكسب ٢٢٥ قرشاً فى اليوم كله . أو أن يكون له توفير من التوفيقات الفنية من العمل والدخل ممثل بأى نقطة تقع على الخط أ ب . هذا الرجل يمكنه أن يختار ١٦ ساعة فراغ ومبلغ من النقود قدره ٨٠ قرشاً (١٠×٨) . فإذا ارتفع الأجر إلى ١٦ قرشاً فإنه يعمل ١٠ ساعات فى اليوم بمبلغ ١٦٠ قرشاً ، وفى هذه الحالة يتحرك إلى منحنى سواء أعلى ويكون العامل قد اختار ١٤ ساعة فراغ و ١٠ ساعات عمل .

ولكن أثر الإحلال السالب للطلب على الفراغ بسبب الهبوط فى ثمن الدخل سيفوق أثر الدخل الموجب ، أى أنه يأخذ فراغ أقل من الأول (١٤ ساعة فراغ بدلاً من ١٦ ساعة) .

فعندما ارتفع أجر الساعة من ١٠ إلى ١٦ قرشاً انتقلت النقطة من أ إلى ب فزادت الكمية المعروضة من العمل من ٨ إلى ١٠ ساعات . ولكن عندما يزيد الأجر من ١٦ إلى ٢٠ قرشاً تقل الكمية المعروضة من العمل من ١٠ إلى ٩ ساعات ويتحرك منحنى عرض العمل إلى الخلف ، وهكذا وكلما زاد الأجر كلما كان من المحتمل أن تقل الكمية المعروضة من العمل .

أى أن ارتفاع الأجر إلى ٢٠ قرشاً جعله يزيد من الفراغ فى الوقت الذى يحل فيه على دخل أكبر ومن ثم فإنه يعمل ٩ ساعات بمبلغ ١٨٠ قرشاً .

ولو رسمنا البيانات المتعلقة بعرض ساعات العمل والأجر بالنسبة للساعة يخرج لنا شكل منحنى يرتد جزء منه إلى الخلف كما يتضح من الشكل الآتى :



هذا التحليل قد لا تكون له أهمية كبيرة من الناحية العلمية ، نظرا لأن الأجور لا ترتفع بدرجة كبيرة تجعل كثيرا من العمال يعملون على الجزء المرتد من منحني عرض العمل ، كما ان إنصراف بعض العمال عن العمل يقابله من ناحية أخرى دخول عمال جدد فى سوق العمل مما يجعل شكل منحني العرض يأخذ شكل المنحنى العاجى الذى يرتفع من أسفل إلى أعلى ، ومن اليسار إلى اليمين .

ولكن من الممكن أن نجد لهذا الشكل الشاذ تطبيقاً فى دنيا الواقع وخاصة أولئك العمال الذين يعملون فى المناجم وبعض الأعمال الشاقة .

فعمال المناجم ارتفعت أجورهم بعد الحرب بنسبة كبيرة جداً ، وكان ارتفاع الأجور يصاحبه فى أغلب الأحيان ارتفاع كبير فى نسبة الغياب ، والمثال الذى يمكن أن نشقه من واقع المجتمع المصرى العمال الذين كانوا يعملون مع السلطات البريطانية فى المناطق النائية ، وكذلك كثير من عمال المصانع قبل الثورة كانوا يتغيبون عن العمل يوم الإثنين وهو اليوم التالى للأجازة الأسبوعية حيث كان الصرف يتم أسبوعياً يوم السبت .

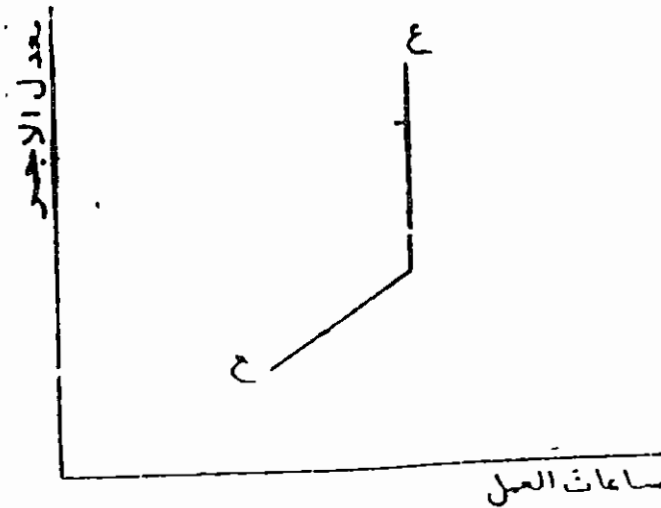
ولكن قبل أن ننتهى إلى استنباط أى نتيجة من هذا المثال يجب أن نذكر حقيقتين :
أولاً : أن كثيراً من الأعمال فى مجال التعدين وغيره من الأمثلة التى ذكرتها عن المجتمع المصرى شاق ، وردىء وخطير .

كما أن بعض هذه الأعمال يكون على شكل ورديات غير مناسبة ، تبدأ فى الساعة الواحدة والنصف أو التاسعة مساءً .

وهذه هى الوظائف التى تدفع أجور أعلى من غيرها . فالعمل إذن فى حد ذاته يحمل فى طياته درجة كبيرة من عدم الرضا (أو عدم المنفعة disutility) بصرف النظر عن الفراغ .

ومن ناحية أخرى لو نظرنا إلى أغلب الدخول المرتفعة نجد أنها تكتسب من الحرف ، حيث يكون العمل فى حد ذاته مما يشبع رغبات القائم بالعمل فيعمل فيه العامل حباً فيه ، وليس لمجرد أنه وسيلة لكسب العيش . فصاحب مشروع مبتدئ ، أو مدير مخلص فى عمله ، أو أستاذ الجامعة . كل أولئك قد يعملون ساعات طويلة قد تصل إلى أكثر من ١٦ ساعة فى اليوم لا لمجرد الكسب المادى وإنما لأنهم يشعرون بكثير من الرضا النفسى وهم يقومون بعملهم خير قيام . وعلى هذا فليس

هناك إذن تقدير حدى للدخل بالنسبة للراغ . وفى مثل هذه الأحوال (الأعمال التجارية والحرف) يكون منحنى عرض العمل عمودياً على مدى كبير كما فى الشكل الآتى :



شكل رقم (٨٤)

ولكن هذا لا يعنى أن عدد ساعات عملهم ثابت ، وإنما يعنى أن عدد الساعات التى يعملونها مستقل إلى حد كبير عن الدخل .

ثانياً : إن أغلب الطبقة العاملة تحب أن تعيش فى مستوى معين من المعيشة . وبمجرد أن يصلوا إلى هذا المستوى فإنهم يفضلون فراغاً أكثر عن الزيادة فى الدخل . فأغلب عمال المناجم ، ومن فى حكمهم يعملون طول الأسبوع بانتظام ، كما أنهم يعملون ساعات إضافية على أمل أن يمكنهم زيادة الدخل فرصة شراء سيارة أو منزل تتوافر فيه وسائل الراحة ؛ أو الحصول على أجازة للسياحة .

فإلى أن يصل هؤلاء العمال إلى مستوى المعيشة المطلوب يكون منحنى العرض عادياً ، ولكنه بعد ذلك يأخذ فى الارتداد إلى الخلف .

ولكن إذا كان منحنى عرض الفرد يأخذ الشكل الارتدادى إلى الخلف فى مدى معين فإن هذا لا يعنى أن منحنى العرض الكلى سيأخذ نفس الشكل ؛ نظراً لأن الأجور العالية وإن كانت تبدأ فى بعض الأحيان فى إغراء العامل الذى وصل إلى

مستوى معين إلى أن يعرض عملاً أقل ؛ إلا أنها من ناحية أخرى تجذب عدد آخر من فئة العمال يعتبر الآخر الجديد بالنسبة لها الحد الأدنى الذى تقبل العمل عنده . ولكن هذا الجانب ليس لانهاى وإنما له حد يتوقف عندما يستنفد رصيد العمل ؛ ومن هنا فإن منحنى العرض لابد أن يعود إلى شكله الطبيعى فى النهاية .

هذا التحليل منصب فى الفترة القصيرة ، لكننا إذا نظرنا إلى الفترة الطويلة وراجعنا مستوى الأجور فى خلال الخمسين سنة الماضية فإننا نلاحظ أن ارتفاع الأجور كان يصحبه دائماً عدد أقل من الساعات . من هنا يمكن أن نستنتج أن زيادة الأجور وإن كانت تؤدي إلى زيادة عرض العمل إلا أنها ليست على شكل علاقة موجبة فى كل الأحوال .

سادساً : منحنى عرض الصناعة

إذا كانت العوامل السابقة تحدد منحنى عرض العمل الفردى فإن هناك عوامل تحدد منحنى عرض العمل فى الصناعة ، وأهم هذه العوامل هى :

- ١- اختلاف الأجور من صناعة لأخرى .
- ٢- المزايا الصافية .
- ٣- الجمود فى تغيير الحرفة .
- ٤- تكلفة التحرك .

سابعاً : منحنى عرض السوق :

إذا ان منحنى عرض الفرد يمكن أن يأخذ الشكل الارتدادى فى بعض الأحيان فإن منحنى عرض السوق وهو مجموع منحنيات عرض الأفراد يأخذ الشكل العام لمنحنى العرض أى أنه يرتفع من أسفل إلى أعلى جهة اليمين ، لأن ارتفاع الأجور وإن كان يؤدي إلى قلة عدد الساعات التى يعرضها بعض العمال ، فإنها من ناحية أخرى تغرى على دخول عدد آخر من العمال بحيث تؤدي الزيادة فى عدد العمال الجدد إلى تعويض النقص فى عدد ساعات العمل .

ثامناً : المساومة الجماعية وتحديد أجر العمل :

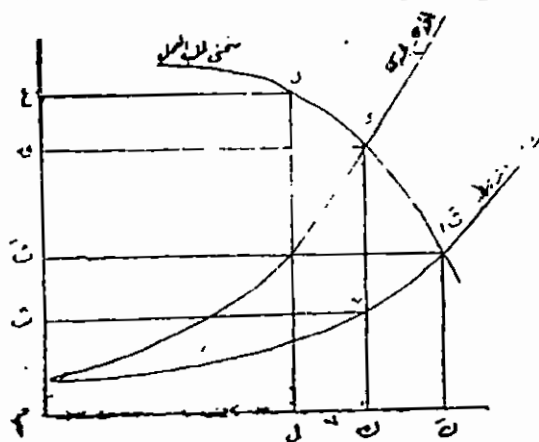
فى التحليل السابق كنا نفترض توفر المنافسة الكاملة فى جانبى الشراء والبيع ، ولكن الواقع يختلف عن ذلك إذ نجد نوعاً من الاحتكار سواء أكان من جانب العمال أو أصحاب الأعمال . أى من الممكن أن يكون أحدهما أو كليهما فى حالة احتكار

نتيجة اتحاد العمال في شكل نقابة ، او وجود رب عمل واحد او مجموعة متحدة من ارباب الاعمال .

وفي هذه الحالة يتحدد الأجر في شكل عقد عمل جماعي يحدد شروط العمل والأجور . هذا الاتفاق يسمى بالمساومة الجماعية وغالباً ما تنتهي المساومة الجماعية من قبل العمال إلى زيادة الأجور . غير أن أثر رفع الأجر يختلف بحسب الظروف .

ولمعرفة أثر المساومة الجماعية

أولاً : نفرض أن المنتج محتكر وأن سوق العمل هي سوق منافسة كاملة في هذه الحالة كلما زاد طلب المنتج يزيد الأجر . ويترتب على هذا ارتفاع كل من منحنى التكاليف المتوسطة والتكاليف الحدية على أساس أن التكاليف تمثل الأجر فقط . أي ارتفاع منحنى الأجر المتوسط والأجر الحدى كما في الشكل الآتى :



شكل رقم (٨٥)

في هذه الحالة يتحدد مركز التعاون عند د حيث يتعادل عندها الأجر الحدى والإيراد الحدى لإنتاجية العمل الممثل بمنحنى طلب العمل . ويكون من نتيجة هذا التوازن أن تصبح الكمية الموظفة من العمل هي المقدار م ك والأجر المتوسط لكل عامل م ث . ويمثل الفرق ث ق (= ن د) استغلال المنتج للعمال نتيجة مركزه الاحتارى .

ثانياً نفرض ان العمال اتحدوا فى شكل نقابة عمالية ودخلوا فى مساومة جماعية مع اصحاب الاعمال :

ونفرض كذلك ان المساومه انتهت برفع الاجور إلى م ث .

النتيجة :

أ - فى هذه الحالة يصبح الأجر السائد فى السوق أجراً ثابتاً ويأخذ شكل الخط المستقيم ويساوى الأجر الحدى فى نفس الوقت .

ب - عندئذ تتحدد نقطة توازن جديدة بين منحنى الطلب الآخذ فى الانحدار (والذى يمثل منحنى الإيراد الحدى للإنتاجية) ومنحنى الأجر الحدى (والذى يمثل التكلفة الحدية) والذى أصبح خطاً مستقيماً عند ث , .

ج - كمية التوازن الجديدة تصبح م ك و هى أكبر من الموظف قبل المساومة الجماعية .

نخلص من ذلك أن المساومة الجماعية أدت إلى زيادة الأجور وزيادة حجم التوظيف فى أن واحد .

ثالثاً : نفرض أن النقابة العمالية غالت فى طلب زيادة الأجور إلى م ع .

ونفرض أن المنتج قبل هذا الأجر تحت ضغط النقابة العمالية .

النتيجة :

أ - فى هذه الحالة تصبح نقطة التوازن ل .

ب - ولكن يترتب على ذلك انخفاض كمية التوظيف إلى م ل بدلاً من م ك وتكون النتيجة أن المساومة الجماعية وإن كانت قد أدت إلى رفع الأجور إلا أنها قد تسببت فى فصل عدد من العمال .

الخلاصة :

هى أن المساومة الجماعية لا تستطيع أن تؤتى ثمارها ما لم تكن هناك مصلحة مشتركة بين اصحاب الاعمال والعمال . مصلحة أصحاب الأعمال فى الاستمرار فى الانتاج ، ومصلحة العمال فى قبول الأجر المعروض .

إن ما سبق كان خاصا بشرح العوامل الاقتصادية التى تتحكم فى تحديد اجر طائفة معينة من العمال وذلك على افتراض أن العمال إما متنافسين أو متكاملين يحاولون أن يحققوا أكبر أجر ممكن ؛ وكذلك على افتراض أن أصحاب الأعمال إنما يديرون مشروعات إنتاجية خاصة تسعى إلى تحقيق أقصى ربح ممكن ، وهنا يحاول كل من هؤلاء المنظمين دفع أقل أجر ممكن ، أو يسعى عن وعى لأن يستخدم ذلك العدد من العمال الذى يتعال عنده أجر العامل الحدى مع الإيراد الحدى للإنتاجية .

غير أن أثر هذه القوى الاقتصادية التى يمكن أن تبرز فى سوق العمل فى ظل المنافسة والنظام الاقتصادى القائم على المشروع الخاص نجدها فى الغالب تختلف فى ظل النظام الاشتراكى أو النظام الاقتصادى القائم على المشروع العام ، لأن سياسة توظيف العمال فى المشروعات العامة لا تحكمها الموازنة بين الأجر الحدى والإيراد الحدى للإنتاجية للعمال ، فحسب وإنما قد يمثل استخدام العمال هدفا اجتماعيا إلى جانب الأهداف الاقتصادية الأخرى . ومن ثم توظيف العمال ، فإنهم يخضعون لقواعد تنظيم ترفياتهم ومكافأتهم وعزلهم .

ومع ذلك فإن من المهم أن نشير إلى أن المشروع العام شأنه فى ذلك شأن المشروع الخاص يجب عليه الالتزام بقاعدة الإنتاجية الحدية التى تعنى الإنتاج بأقل تكلفة ممكنة . وكلما اقترب المشروع العام من تحقيق هذه القاعدة ، كلما اقتربت الاشتراكية من تحقيق هدفها المنشود .