

## المحاضرة التاسعة عشر نظام الأجور

### نظام الاجور و الرواتب

يعتبر تقرير الأجر العادل من أهم المشكلات التي تواجه إدارة اليوم في المؤسسات والشركات. ويزيد من تعقيد هذه المشكلة ان هناك من الخدمات التي تقدم اليوم في كثير من الشركات ما هو ذا طابع مادي مثل التأمين الصحي والمشاركة في الارباح. وإدارة الأجور والرواتب في المؤسسات هي الإدارة المسؤولة عن تقدير ( ماذا يدفع للعامل أو الموظف )

### المفاهيم العامة

#### الفرق بين الأجور والرواتب :

الأجر في مضمونه الواسع يشمل الرواتب ، العلاوات ، العمولات ، او أي صورة من صور الدفع المالي ، غير ان الاستعمال الشائع لمفهوم الأجر هو: انه ذلك المبلغ النقدي الفوري الذي يدفع في مقابل الساعة او اليوم للعمال او الاجراء اللذين لا يعملون بوظائف ذات طابع اداري او اشرافي، او ما يسمون بذوي الياقات الزرقاء، اما الرواتب فقد درجت على ان تميز عن الاجور في كونها تمثل مبالغ معينة تدفع للموظف نظير قيامه بعمل معين لا يحسب بالساعات وانما قد يكون اسبوعياً او شهرياً وقد يكون ايضاً سنوياً ، والرواتب تدفع عادة لما يطلق عليهم موظفي الياقات البيضاء White Collar Employees وموظفي العمال الادارية والفنية ي المستويات الادارية المختلفة من التنظيم.

#### الاجر النقدي: Monetary Wage

هو الاجر الاجمالي المدفوع للوظيفة او للعمل الذي يعمله الفرد ولكنه لا يمثل اجر المدفوع نقداً للعامل، ذلك ان هناك من الخصومات ما يجب خصمها من هذا الاجر قبل حصول العامل او الموظف على اجره او راتبه والامثلة على هذه الخصومات هي: اقسام التقاعد، اقساط التأمين الصحي، التأمين الاجتماعي،

#### الأجر الحقيقي

اذا ما استوفيت كل الخصومات فان ما حصل عليه العامل بعد ذلك من أجر هو ما يسمى بالأجر الحقيقي واذا ما استوفيت فإن ما يحصل عليه العامل بعد ذلك من اجر هو ما يسمى بالأجر الحقيقي

#### Real Wage او - Take-Home pay

#### والأجر الحقيقي : يعني القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل بهذا الأجر.

ومفهوم أن هذه القوة تتغير طبقاً لتغير الاسعار وللظروف الاقتصادية العامة في المجتمع.. وكلما ارتفعت الاسعار بالقياس الى سنة معينة هي سنة الاساس كلما عنى ذلك انخفاض الاجر الحقيقي للعامل نظراً لانخفاض القدرة الشرائية لهذا الاجر في السوق.

ومعنى هذا ان اهم ما يعيننا في قياس الاجر الحقيقي هو أن يكون هذا الأجر متغيراً مع التغير في الاسعار حتى لا يضرار الموظف أو العامل في ذلك. وقد يحدث ان يكون الاجر النقدي ضخماً ظاهرياً ولكن الاجر الحقيقي الذي يصل الى يد العامل لا يحقق له المستوى المعيشي المطلوب ولا يعوضه التعويض الكامل عن ما يقدمه من خدمات.

#### الاجر كعنصر محفز :

المنظمات التي تدفع اجوراً أعلى لكي تحصل على مستويات عمل أعلى من الأفراد المؤهلين. هذه هي القاعدة العامة، ولكن هناك عوامل أخرى تلعب دوراً في جذب الأفراد المؤهلين للعمل بالشركات والمنشآت ، ومن هذه العوامل، الاستقرار في الوظيفة، مركز الوظيفة الاجتماعي، فرص الترقية في الوظيفة، الاعتراف بأهمية العمل، والظروف الجيدة للعمل.

والأجر كعنصر تحفيزي هو الأساسي في جذاب الأفراد ومتى ما كان الأجر مرتفعاً فإنه قد يطغى على العوامل الأخرى، ومتى ما كان منخفضاً حتى ومع تحسن الظروف الأخرى للعمل فإن بعض الأفراد قد يفكروا في البحث عن العمل الذي يحقق لهم دخلاً أفضل.

## اسس تقييم الأجور :

أن ما يهم الإدارة والعامل معاً هو الحصول على اجر عادل وخال من اعتبارات المحاباة والمجاملة، ولتحديد مثل هذا الأجر العادل على الإدارة ان تجيب على الأسئلة التالية :

١- هل سيتحدد الأجر طبقاً لاحتياجات العامل، او طبقاً لقيمة الوظيفة في سلم الوظائف بالمنظمة..؟

٢- كيف نوفق بين المصالح المختلفة للمساهمين والعمال والعلاء عند تحديد قيمة الأجور ؟

٣- كيف نحدد قيمة الوظيفة؟

٤- ماهي العناصر الاقتصادية الداخلة في قيمة الأجر؟

وتسيير أغلبية الشركات على نظام الدفع على أساس قيمة الوظيفة في سلم العمل الوظيفي بالشركة ، فإذا ما اتحدت المؤهلات وجميع الشروط الاخرى المطلوبة للوظيفة فإن حاملها سيحصل على نفس الأجر المقرر لها سواء كان عازباً، متزوجاً بدون اطفال او متزوجاً ومعه اطفال.  
والتوفيق بين المصالح المختلفة في الشركة امر صعب تواجهه الإدارة، فالعامل يريد اجراً يحقق له مستوى معيشي افضل، والمساهم يريد ارباحاً، والعمل يريد سعراً وجودة والا سينصرف الى المنافسين الاخرين، ومعنى هذا ان الادارة عند قرارها بتحديد القيمة المالية للوظيفة يجب ان تراعى ان يكون اجراً عادلاً، وان تحقق ربحاً، وان تبيع بأسعار معقولة وجودة عالية.

ومن المشاكل المتعلقة بتحديد قيمة الأجر هي كيفية تحديد هذه القيمة. لذلك فعلى الإدارة ان تأخذ في الاعتبار:

١- أن يكون هيكل ومستوى الاجور لديها مشجعاً ومغرياً للالتحاق بها.

٢- أن يكون هناك فروقاً في الاجور والرواتب بين الوظائف المختلفة .

٣- الا تؤدي طريقة الاجر الى إثارة العامل أو الموظف وإحساسه بالظلم.

٤- أن يكون الأجر متمشياً مع درجة السلطة والمسئولية.

ونظراً لصعوبة هذه المشكلة تلجأ بعض الشركات الكبيرة الى طريقة أكثر ايجابية في تحديد الأجور و الرواتب وهي ( تقييم الوظيفة ).

## ما هو الأجر العادل ؟

ليس ضرورياً فحسب لمقابلة احتياجاته اليومية ولكن أيضاً ضرورياً لتسيير دفة الاقتصاد.  
**الأجر العادل :** من وجهة نظر العامل يجنب رب العمل مشاكل توقف العمل والاحتجاج بعدم كفاية الدخل لمقابلة متطلبات الحياة الأساسية.

هل الأجر العادل هو الأجر النقدي قبل الخصومات، ام هو الأجر الصافي أو الحقيقي. يجب أن يكون مقابل الجهد المبذول. أن ما يهم العامل هو الأجر الحقيقي وبمعنى أوضح فإن العامل لا يهتم اجمالي الأجر المحدد للوظيفة بقدر اهتمامه بما يحصل عليه من سلع وخدمات من القوة الشرائية لدخله الصافي.

## ولكن رابط القوة الشرائية بصافي الأجر يثير لنا في العادة بعض الصعوبات

**أولاً :** من الصعب تحديد تكاليف المعيشة لكل الأسرة على حدة نظراً لاختلاف متطلبات كل أسرة واختلاف طبيعة انفاق دخلها.

**ثانياً :** تغيير عادات الشراء من وقت لآخر حيث يميل الاتجاه العام بعض الأوقات للإقدام على شراء الكماليات.

**ثالثاً :** يختلف متوسط الأسعار من منطقة لأخرى وما يعتبر دخلاً كافياً في منطقة معينة قد لا يعتبر كذلك نظراً لارتفاع الأسعار في مناطق أخرى.

## الأجر وجهة نظر الإدارة

تمثل الأجور كما سبق أن اسلفنا دخلاً للعامل بقوة شرائية ينفقها على السلع والخدمات والأجر من وجهة نظر الإدارة او هو عنصر من عناصر التكاليف المتعددة في المشروع ومن هنا يحدث التعارض والخلاف حول الأجر كدخل للعامل وكتكلفه للمنظمة.

ومن الواضح أن زيادة الأجر دون الأخذ في الاعتبار المتغيرات الأخرى في المنشأة كالمبيعات السعر أو الإنتاج سيكون عبئاً يتحمله اما رجل الأعمال عن طريق انخفاض نصيبه في الأرباح أو عناصر الإنتاج الأخرى كتخفيض نصيب الأصول الثابتة من الاستهلاكات السنوي أو حتى العمال أنفسهم وذلك عن طريق الحد من حجم العمالة.

- إذا على الإدارة المعنية بتحديد الأجور أن تضع في اعتبارها ان شعور العاملين بعدم الرضا قد يقود إلى
- ١- انخفاض معنويات العاملين
  - ٢- انخفاض الإنتاجية.
  - ٣- زيادة معدل دوران العمالة.
  - ٤- زيادة نسبة الغياب.

### **مقارنة تكلفة العمل بسعر المنتجات**

وكما تقوم المقارنة من قبل الموظف بين أجره الصافي والقوة الشرائية لهذا الإجراء فإن معدل الأجر الذي تدفعه المنظمة بالمقارنة بسعر الجملة لمنتجاتها يشكل مقياساً لتغيير الأجور

### **الطريقة البديلة لقياس دخل العامل**

متوسط أجل الساعة يعني الدخل النقدي الذي يتقاضاه العامل لكل ساعة من ساعات العمل ويمثل الأجر الأساسي بغض النظر عن العوائد الأخرى التي يحققها العامل مثل الأجور التشجيعية والعلاوات أو الأجور الإضافية.

### **متوسط الدخل للساعة**

يمثل متوسط الدخل للساعة مجموعة الدخل الصافي الذي يحمله إلى منزله مقسوماً على عدد ساعات العمل وهذا أدخل يمثل اما الدخل اليومي مقسوماً على عدد ساعات العمل في اليوم او الدخول الأسبوعي مقسوماً على عدد ساعات العمل الإجمالية خلال الأسبوع.

**اخوكم / البرهي**