

المحاضرة العشرون الطرق البديلة لقياس دخل العمل

متوسط أجر الساعة

متوسط أجر الساعة يعني الدخل النقدي الذي يتقاضاه العامل لكل ساعة من ساعات العمل. ويمثل الجبر الاساسي بغض النظر عن العوائد الاخرى التي يحققها العامل مثل الأجور التشجيعية ، والعلاوات ، أو الجور الإضافية.

متوسط الدخل للساعة

يمثل متوسط الدخل للساعة مجموع الدخل الصافي الذي يحمله إلى منزله مقسوماً على عدد ساعات العمل. وهذا الدخل يمثل إما الدخل اليومي مقسوماً على عدد ساعات العمل في اليوم ، أو الدخل الاسبوعي مقسوماً على عدد ساعات العمل الاجمالية خلال الاسبوع.

الدخل الأسبوعي

يمثل الدخل الأسبوعي مقدار ما يحصل عليه العامل من دخل لأسبوع واحد من العمل ويمكن حساب هذا الدخل بثلاث طرق هي :

$$١- \text{الاجر الكلي الاسبوعي} = \frac{\text{معدل الاجر} \times \text{ساعات العمل القياسية في الاسبوع}}{\text{عدد العمال في الانتاج}}$$

$$٢- \text{الدخل الكلي الاسبوعي} = \frac{\text{متوسط دخل الساعة} \times \text{ساعات العمل القياسية الاسبوع}}{\text{عدد العمال في الانتاج}}$$

$$٣- \text{متوسط الدخل الحقيقي الاسبوعي} = \frac{\text{المدفوعات الاسبوعية لعمال الانتاج}}{\text{عدد العمال في الانتاج}}$$

- ويتمثل الطريقتان الاولى والثانية الطرق النظرية لاحتساب الدخل الاسبوعي وهذا بخلاف الطريقة الثالثة والتي تعطينا المصروفات الفعلية الاسبوعية على الاجور
- وفي الطريقة الاولى نستطيع الوصول إلى الجبر الكلي الأسبوعي باحتساب معدل الأجر للساعة مضروباً في عدد ساعات الاسبوع القياسية مقسوماً على عدد العمال في حقل الانتاج.
- فإذا كان معدل اجر الساعة (٢٠) ريال وساعات العمل القياسية في الاسبوع لعمال الانتاج البالغ عددهم (١٠٠) عامل هو معدل (٤٠) ساعة في الاسبوع ، فإن الاجر الكلي الاسبوعي للعمال هو (٨٠٠) ريال ، وتكون المعادلة على الوجه التالي :

$$\text{الاجر الكلي الاسبوعي} = \frac{٢٠ \times ٤٠٠٠}{١٠٠} = \frac{٨٠٠٠٠}{١٠٠} = ٨٠٠ \text{ ريال}$$

الصعوبة التي تواجهنا في الطرق الثلاثة هي : مثلاً هل سيشمل عمال الانتاج العاملين على أساس جزئي أم جميعهم ؟ فإذا كان تم حساب العاملين على أساس جزئي فمعنى هذا أن حساب معدل الدخل الأسبوعي سيكون منخفضاً ولن يعطينا الصورة الحقيقية لنفقات الإنتاج الخاصة بعنصر العمل. وقد يعطينا انطباع بوجود نوع من البطالة نتيجة لانخفاض هذا الدخل.

متوسط الدخل السنوي

- يحسب عن طريق قسمة المبالغ الحقيقية المدفوعة سنوياً للأجور على عمال الإنتاج. وستواجهنا نفس المشكلة السابقة الخاصة بالعمل الجزئي. أن تقرير ذلك يعتمد في الغالب على الحالة الاقتصادية ففي أوقات الركود الاقتصادي يرى البعض أن يحسب متوسط الدخل السنوي لكل العمال في المنشأة. حجة هؤلاء أن استبعاد العاطلين عن العمل سيعطي في النهاية صورة غير حقيقية عن مستوى الأجور.

العوامل المؤثرة في تحديد مستويات الأجور

تواجه المنظمات عدة خيارات في اختيار السياسة المناسبة التي ستتبعها في تحديد الأجور.

ومن أبرز السياسات ما يلي :

- ١- اتباع مسلك الريادة أو القيادة في تحديد الاجور في سوق العمل أو في القطاع الذي تعمل به المنظمة. وهذا يعني انها تقدر مستويات الاجور بها على نحو يجعلها قدوة للمنظمات الأخرى ، أي متبوعة وليست تابعة.
- ٢- اتباع مسلك المنافسة مع المنظمات الأخرى في تحديد مستويات الاجور.
- ٣- اتباع مسلك التخلف عن مستويات الاجور السائدة في السوق والدفع بأقل من هذه المستويات.

وتختلف الاعتبارات التي تبني عليها رسم الهيكل العام للأجور وأساليب تحديد المستوى المعقول من الأجر طبقاً لمجموعة من العوامل المؤثرة تشمل الآتي :

أولاً : الاعتبارات التنظيمية والادارية :

١- واجبات ومسئوليات الوظيفة

يتحدد الأجر على أساس مسئوليات وواجبات الوظيفة دون أي اعتبار الشخص القائم بالعمل من حيث الجنس أو السن أو الحالة الاجتماعية للعامل أن كان متزوجاً أو عازباً.

٢- معدلات الاجور المماثلة

إن مراعاة مساواة الاجور بالمنشآت القائمة أو تقاربها من الأجور السائدة في المنطقة أمر ضروري وهام لاجتذاب العمال والأفراد للمنشأة.

٣- فرص الترقية والمزايا المالية

كلما ضاقت فرص الترقية في وظيفة معينة كلما وجب رسم أجور أعلى لمثل هذه الوظيفة والعكس صحيح. ومن ناحية أخرى يجب مراعاة المزايا التي قد يحصل عليها العامل عند تحديد أجر الوظيفة وأمثلة على بعض المزايا ((إجازات مدفوعة - والعلاوات الدورية - المساكن المخفضة - التأمين الصحي))

ثانياً : العوامل الاجتماعية

تكاليف المعيشة

التغير في مستوى الاسعار من مكان لآخر ومن فترة زمنية لأخرى يؤثر تأثيراً مباشراً على القوة الشرائية لدخل العامل ، لذلك فإنه يجب مراعاة مستوى الأسعار السائدة في المجتمع وذلك عن طريق مؤشر الأسعار والأرقام القياسية لتكاليف المعيشة ، من ثم تحديد الأجر بما يتلاءم مع هذه الظروف.

الحد الأدنى للأجور

تضع بعض التشريعات الحكومية في بعض الدول حداً أدنى للأجور وذلك لاعتبارات إنسانية. ويراعي في تحديد هذا الحد أن يقابل الأجر متطلبات الفرد العامل من مسكن ومأكل ومشرب وملبس وضمان جزء من الرفاهية للعامل.

ثالثاً : الاعتبارات الاقتصادية

١- **معدل الانتاج :** إن اعتبار الأجر كعنصر من عناصر الانتاج يقتضي بالتالي ان يراعى في تحديده كمية هذا الانتاج ونوعيته، ويتطلب ربط الأجر بالإننتاج على هذا الاساس وجود معدلات أداء او انتاج قياسية، وان يحد الأجر وفق هذه المعدلات، وان يكون هناك عنصراً للتحفيز في زيادة الأجر كلما زاد الإنتاج عن المعدلات القياسية.

٢- **الإمكانيات المالية للمنشأة :** إن قدرة المشروع المالية تلعب دوراً مهماً في تحديد الأجور ، فالمنظمات التي تحقق أرباحاً كبيرة تكون أقدر من غيرها على دفع أجور أعلى.

٣- **عوامل العرض والطلب :** لقد تبين لنا فيما سبق أن عوامل العرض والطلب على العمل وفي ظل المنافسة الكاملة تلعب دوراً مهماً حسب مفهوم النظرية التنافسية في تحديد أجر العمل. وإن هذا الأجر يتناسب تناسباً طردياً مع الطلب عليه بينما يتناسب تناسباً عكسياً مع العرض منه.

٤- **الاجر السائد في المهن المشابهة في السوق :** أن دراسة السوق شيء أساسي في تحديد مستويات عادلة للأجور. ويمكن استقصاء الاجور السائدة في السوق عن عدة مصادر :

- ١- الجمعيات المهنية.
- ٢- الغرف التجارية.
- ٣- مكاتب التوظيف.
- ٤- شبكة الانترنت.

التدخل الحكومي في تنظيم الأجور

اولاً : اسباب تدخل الدولة في تنظيم الأجور

- ★ ليست كل القوى العاملة في المجتمع تجمعها تنظيمات عمالية تحمي مصالحها وتدافع عنها أمام أرباب العمل.
- ★ يرى بعض الاقتصاديين أن تنظيم الأجور وتدخل الدولة هو ضرورة من ضرورات التخطيط للتنمية
- ★ قد تتدخل الدولة في تنظيم وتحديد الأجور حينما تتطلب المصلحة الوطنية ذلك نتيجة للأضرار الاقتصادية أو المتعلقة بأمن وسلامة الدولة والتي قد تنشأ نتيجة عدم اتفاق العمال وأرباب العمل على أجر معين.

ثانياً : الصور التي قد يأخذها التدخل الحكومي

تحديد الحد الأدنى للأجور : تتدخل الدولة بفرض حد أدنى للأجور يطبق على جميع العمال والمنشآت في قطاع أو آخر بهدف منع استغلال من قبل أرباب العمل أو إجبار المنشآت ذات الكفاية الإنتاجية المنخفضة على تحسين مستوياتها أو الانسحاب من سوق العمل.

تحديد الحد الأقصى للأجور : ففي الحروب مثلاً قد ترى الدولة زيادة طاقتها الإنتاجية لمقابلة متطلبات الحرب في جميع القطاعات وخاصة قطاع صناعة السلاح. وقد يحدوا هذا بالعمال الى المطالبة بأجور عالية قد تضر بمصلحة القطاع الصناعي او تتوقف عملية الإنتاج. وفي هذه الحالة لا ترى الدولة بدأ من تطبيق الحد الأقصى للأجور منعاً لاستغلال العمال لظروف الدولة.

حالة الخلاف بين المنظمة والموظفين : في هذه الحالة قد تتدخل الدولة كوسيط لحل الخلاف عن طريق ما يسمى بلجان التحكيم او فض المنازعات.

طرق حساب الأجور لموظفي العمليات الإنتاجية

اولاً : طريقة الدفع حسب الوقت (الأجر الزمني)

- ★ ويغلب أسلوب الأجر بالساعة على العاملين من ذوي " الياقات الزرقاء " أو العاملين المرتبطين بالإنتاج المباشر (عمال المصانع ، والعمالة غير المهارة).
- ★ وهناك عدة اعتبارات تفرض على المنظمات اختيار طريقة الدفع على اساس الوقت نذكر منها ما يلي :
- ١- صعوبة توفر مقياس دقيق لقياس الوحدات المنتجة في بعض الوظائف.
- ٢- عدم إمكانية تحكم العامل او الموظف في كمية العمل او المنتج بسبب تدخلات خارجية.
- ٣- حينما يكون معيار الجودة أكثر اهمية من معيار الكم.
- ٤- عدم وضوح العلاقة بين الجهد المبذول وكمية العمل.
- ٥- عندما يكون العمل في حاجة إلى مهارة مهنية عالية.
- ٦- كثرة العطلات التي لا دخل للعامل فيها وعدم قدرته على تجنبها.
- ٧- حينما يكون هناك إشرافاً دقيقاً من المشرف على الموظف حيث لا يكون هناك مجالاً للتباطؤ أو الكسل.

ونود ان نشير هنا إلى أنه متى ما توفرت إمكانية تحديد معيار لقياس كمية العمل فإن نظام الأجر الزمني يمكن أن ينطوي على تحفيز العامل أو الموظف من خلال تحديد أجر يتناسب مع زيادة الانتاجية.

- فلو فرضنا مثلاً ان العامل قد اوفى بالحد الأدنى من كمية العمل وكان أجره للساعة هو (٢٠) ريالاً ومدة العمل اليومي (٨) ساعات فإن أجره سيكون في هذه الحالة هو : $20 \times 8 = 160$ ريالاً.

- وإذا ما تجاوز العامل الكمية المعيارية فإن أجره سيكون مثلاً ٢٤ ريالاً للساعة وفي هذه الحالة يكون مقدار أجره اليومي يساوي $٨ \times ٢٤ = ١٩٢$ ريالاً .

ثانياً : طرق الدفع حسب الإنتاج

- ويرجع الفضل " لتايلور Taylor " في حفز المشتغلين بالإدارة على التفكير في وضع نظم للأجور تعتمد على الإنتاج.
- ولعل أهم ما يميز هذه الطريقة هو ما يلي :
- ١- يعتمد دخل الفرد بطريق مباشر على الإنتاج ولذلك يمكن لصاحب العمل أن يقدر مقدماً تكلفة العمل لكل وحدة منتجة.
- ٢- تفرق هذه النظم بين العمال على حسب اختلاف كفاءتهم وقدرتهم على العمل.
- ٣- العدالة في النظام حيث تعطي للعامل على اساس ما بذله من جهد.

ومن ناحية أخرى فإن أهم ما يؤخذ على هذه الطريقة هو أنها :

- ١- تتطلب وجود ظروف مثالية للعمل .. بمعنى ان لا تكون هناك تعطيلات في انسياب الإنتاج او مراحل العملية الإنتاجية والتي قد تؤدي الى عطلة العامل.
- ٢- تعطي مجالاً لاضطراب العلاقة بين العامل وصاحب العمل.
- ٣- تثير الأحقاد بين العمال وبعث روح الشقاق مما يهدد علاقاتهم الاجتماعية.

استقصاء الأجور Wage Survey

- تلجأ كثير من المنظمات إلى استقصاء الأجور عندما تود تحديد أجور الوظائف النموذجية أو المعروفة أو المتشابهة بين المنظمات.
- والجهة المعنية بهذه الاستقصاءات هي المنظمات المشابهة في قطاع عمل المنظمة ، وأحياناً يمكن الاعتماد على المنظمات المهنية أو الجهات الحكومية أو الغرف التجارية.
- غير ان بعض المنظمات قد تلجأ بالإضافة الى الاستعانة بهذه البحوث إلى إجراء مسح للأجور في المنظمات المنافسة في نفس المنطقة بغرض تحديث نظام الأجور لديها , وكذلك مسايرة الأجور السائدة في السوق , او لكون المعلومات المنشورة المتوفرة عن الأجور السائدة في السوق لا تقدم معلومات عن الوظائف التي تود المنظمة استقصاء الأجور عنها.
- ويمثل "استقصاء الأجور" الخطوة الثانية بعد عملية تقييم.

خطوات عملية استقصاء الأجور

- ١- تحديد المنظمات التي سيشملها المسح الاستقصائي.
- ٢- تحديد المنطقة الجغرافية التي سيشملها المسح الاستقصائي.
- ٣- تحديد عينة معقولة من المنظمات المشابهة.
- ٤- إعداد استبيان المسح بلغة سهلة وواضحة.
- يمكن استخدام الاستبيان المكتوب.
- المقابلة الشخصية.
- المكالمات التليفونية

نظام الأجور للإدارة العليا

- إن رواتب المديرين تخضع لمعايير أخرى وحوافز أخرى الى جانب الرواتب الأساسية.
- كذلك نضيف ان الفرق بين تحديد رواتب الإدارة العليا وبقية الموظفين يستند على ان المعايير التي تحكم رواتب الموظفين هي معايير :
- ١- توصيف الوظائف.
- ٢- تقييم الوظائف.
- ٣- تقويم الأداء.
- ٤- العلاوات المختلفة.

- هذا بطبيعة الحال يختلف عن معيار تحديد رواتب المديرين في الإدارة العليا والذي يخضع لاعتبارات أساسية هي :
 - ١- تقييم الوظائف.
 - ٢- الأداء العام للمنظمة.
 - ٣- مقدار ما يقدمه المنافسون من إغراءات وحوافز.
 - ٤- حجم المنظمة وإمكانياتها المالية.

ومن ثم فإن تصميم كادر الأجور والرواتب لموظفي الإدارة العليا لابد وان يأخذ في الاعتبار تحقيق الأهداف التالية :

- ✓ الاحتفاظ بالمديرين الممتازين وعدم التفريط فيهم.
- ✓ اجتذاب الكفاءات الإدارية الرفيعة.
- ✓ تحفيز الإداريين على الاتقاء بمستوى الأداء العام للمنظمة.
- ✓ تحقيق المزيد من الارتياح والازدهار للمنظمة.

والإدارة العليا ليست كبقية الإدارات الأخرى فهي تتعامل مباشرة مع :

- ١- أصحاب الملكية.
- ٢- الموردين والموزعين.
- ٣- المنافسين.
- ٤- الرأي العام.
- ٥- الدولة.

وبسبب ضخامة المسؤولية فإنها لابد وان تحظى بأجور وامتيازات لا تخضع لنفس المعايير تقريباً التي يخضع لها بقية الموظفين في المنظمات. وإن المديرين في القيادة العليا هم " وكلاء " أصحاب المال ، ومن ثم فإن ارتباط زيادة أجورهم بمستوى الأداء العام للمنظمة سيدفعهم إلى اتخاذ قرارات رشيدة ، ومحقة لتطلعات أصحاب المال.

غير أن هذا لا يعني

تجاهل بعض الاعتبارات الأخرى التي تؤخذ في حساب أجور الإدارة العليا الى جانب مستوى الأداء العامة للمنظمة ، مثل نظام تقييم الوظائف والأجور السائدة في سوق هذه الكفاءات الرفيعة ، وهو ما يخضع لسوق العرض والطلب ، والذي يبدو أنه يواجه ندرة في العرض من هذه الكفاءات ، الأمر الذي يحتم على المنظمات بذل كل سبل الإغراء للمحافظة على ما لديها من كفاءات رفيعة ، واستقطاب ما تحتاج إليه من سوق العمل ، أو من المنظمات المنافسة.

اخوكم / البرهي