



المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
Technical and Vocational Training Corporation



جامعة آفاق القادة العالمي للتدريب
AFQA ELQADA HIGHER TRAINING INSTITUTE

إدارة نظم الأجر و التعويضات

المستوى السابع

مقرر / إدارة نظم الأجر و التعويضات

الدكتور / أكرم الحاج

مفهوم الأجر: المدفوعات الثابتة التي يحصل عليها العامل بشكل دوري مقابل قيمة الوظيفة
التي يشغلها سواء كان

ذلك في شكل مرتب (شهر) أو أجر (ساعة - أسبوعي - يوم)
ماهية الأجر العادل : الأجر العادل من وجهة نظر العامل : الأجر الحقيقي الذي يقيس قدرته
الشرائية اي كمية السلع والخدمات التي يستطيع الحصول عليها مقابل أجره الندفي .

الأجر من وجهة نظر الإدارة: يعتبر الأجر من وجهة نظر الإدارة عنصر من عناصر التكاليف
المتعددة في المنظمة ومن هنا يحدث التعارض والخلاف حول الأجر كدخل للعامل وتكلفته
لل مهمة .

النظريات الادارية المتعلقة بالأجور :

تعد نظرية الأجور أهم موضوعات علم الاقتصاد فمنذ بداية القرن التاسع عشر، أي منذ نشأة علم الاقتصاد كانت المدرسة الاقتصادية التقليدية الإنكليزية (دافيد ريكاردو وآدم سميث) تسعى لتقرير
حد توازن ثابت يستقر عنده مستوى الأجر في تقلباته في مدة قصيرة. وقد ذهب دافيد
ريكاردو David Ricardo إلى أن مستوى الأجور يتعادل مع الحد الأدنى الضروري
لـ .

وانطلاقاً من نظرية ريكاردو هذه صاغ لاسال F. Lassalle قانون الأجور الحديدي وطور
ماركس نظريته في العمل والأجر ، إذ فرق بين العمل الضروري الذي ينتج العامل في أثناءه قيمة
قوه عمله ويتناقض مع مقابله أجرًا ، والعمل الزائد الذي يعود إنتاجه إلى الرأسمالي مالك وسائل
الإنتاج.

وتقسم نظريات الأجور إلى مجموعتين :

١- مجموعة النظريات الليبرالية البرجوازية في الأجور

٢- النظرية الماركسية في الأجور .

أولاً: النظريات الليبرالية في الأجور :

تطلق النظريات الليبرالية في الأجور من مبدأ الحرية الاقتصادية القائم على أساس أن آلية

السوق هي المنظم الوحيد للأسعار والمحدد للنشاط الاقتصادي.

وتقوم هذه النظريات على عدم التفريق بين العمل وقوة العمل، وهي تعالج الأجر على أنه ثمن

العمل الذي يبيعه العامل من صاحب العمل، وهكذا يرى الاقتصاديون الليبراليون أنصار الحرية

الاقتصادية أن العامل يبيع كمية معينة من العمل أي عدداً من ساعات العمل اليومية، مقابل

أجر نقدي أو عيني يتلقى عليه فردياً أو جماعياً مع صاحب العمل بحرية تامة أو بتدخل من

الحكومة أو المنظمات الأخرى ورعايتها. ويختلف الاقتصاديون الليبراليون فيما بينهم حول عوامل

تحديد الأجر، فقد ظهرت عدة نظريات في هذا الشأن منها:

نظيرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة :

يرى أنصار هذه النظيرية أن مستوى الأجور يتحدد بما يعادل قيمة المواد وال حاجات الضرورية

لمعيشة العامل في الحد الأدنى .

ويقولون إن حركة العرض والطلب في سوق العمل كفيلة بالمحافظة على الأجور مدة طويلة

في مستوى الحد الأدنى للمعيشة اللازم للمحافظة على حياة العامل. وواضع أسس هذه النظيرية

هو الاقتصادي الفرنسي تورغو Turgot وتبناها في منتصف القرن التاسع عشر الاقتصادي

والزعيم العمالي الألماني لاسال ودافع عنها وسمها «القانون الحديدي للأجر»

- وبحسب هذا القانون إذا ارتفع مستوى الأجور عن الحد الأدنى الضروري للحياة وتحسنات الحالة المعيشية للعمال فإنهم يميلون إلى التزاوج فتكثُر بذلك الولادات، ويزداد عدد العمال ويزداد وبالتالي عرض العمل في السوق، مما يقود إلى انخفاض مستوى الأجور إلى الحد الأدنى الضروري للمعيشة أو حتى إلى أدنى منه مؤقتاً. 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 فيحجرون عن الزواج وتقل الولادات فينخفض عرض العمل في السوق وترتفع الأجور إلى مستوى أعلى أو إلى مستوى السابق.

وهكذا فإن حركة العرض والطلب في سوق العمل تجعل الأجور، في رأي أنصار هذه النظرية، تراوح في حركتها حول مستوى الحد الأدنى الضروري للمعيشة، أي ما يعادل قيمة المواد وال حاجات الضرورية لمعيشة العامل.

نظريّة إنتاجيّة العمل:

تبثق هذه النظرية من النظرية العامة لتوزيع الدخل القومي في الاقتصاد الحر أو اقتصاد السوق، إذ تتطابق نظرية التوزيع من فرضية أن ثمن عوامل الإنتاج التي ترعم 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 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

استعمالية نافعة ومطلوبة في السوق . وليس لعامل الإنتاج - والعمل أحد عوامل الإنتاج - إلا

قيمة مشقة 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 طور 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 الحي المصروف في إنتاجه، وإنتاجية

وحدة العمل الأخيرة هي الإنتاجية الحدية للعمل وهي التي تحدد مستوى الأجر فيميل الأجر

إلى التطابق مع الإنتاجية الحدية للعمل .

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

فكلاهما تفسران مستوى الأجور بمدى قدرة التنظيم النقابي على ممارسة الضغط سواء على

منظمات أرباب العمل أو على الحكومات والأحزاب السياسية.

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

في المجال أمام تطوير النظرية الاجتماعية للأجور إلى نظرية الأجور التفاوضية (اتفاقيات

الأجور 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 الأجر يتحدد بالمفاوضات بين منظمات أرباب العمل والنقابات العمالية.
وبسبب أهمية كتلة الأجر وتأثيرها في حسن سير الاقتصاد الوطني، ودورها المتزايد في تشجيع
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 الأجر

النظرية الماركسية في الأجر:

الماركسية نظرية فلسفية اقتصادية يؤلف الاقتصاد السياسي جزءاً رئيساً فيها ويعد نظرية اقتصادية
متکاملة تعالج آلية التطور والتوازن الاقتصاديين، وتعد نظرية القيمة الزائدة (فضل القيمة) حجر
الزاوية في النظرية الاقتصادية الماركسية .

يقسم ماركس عمل العامل إلى قسمين :

الأول:-العمل الضروري وهو الوقت الذي يصرفه العامل في العمل كي ينتج قيمة المواد
الضرورية اللازمة لمعيشته ومعيشة أفراد أسرته، أي لتجديد قوة عمله،
الثاني 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.

الوحدة الثانية (تقييم الوظائف)

مفهوم تقييم الوظائف :

يقصد بعملية تقييم الوظائف " عملية تحديد الأهمية النسبية أو مستوى الأوزان النسبية لكل وظيفة مقارنة بغيرها من الوظائف الموجودة في المنظمة .

بمعنى آخر : فان عملية تقييم الوظائف تهدف الى ترتيب كل الوظائف داخل المنظمة بما يعكس الأهمية النسبية لتلك الوظائف ووضعها فيما يسمى بهيكل الأجر .

المسئول عن تقييم الوظائف:

► من أجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فإن السائد في المنظمات هو اسنالمقد مسؤولية هذه

العملية إلى " لجنة متخصصة " ورغم ذلك فان هذه العملية قد لا تكون موضوعية بالكامل

نظراً لخضوعها عادة لاختلاف المفاهيم في حل المشكلات وللراء الشخصية في عرض

الافكار او المبادئ من اعضاء اللجنة

► وتشكل هذه اللجان عادة من مجموعة من المسؤولين من قطاعات المنظمة بما فيها إدارة

الموارد البشرية وقد تضم ايضاً في عضويتها ممثلين عن الموظفين تخذارهم ادارة المنظمة .

أسباب ومبررات تقييم الوظيفة :

١. تحديد هيكل أجر ((سلم الرواتب)) رسمي وثبت استناداً إلى قيمة الوظيفة بالنسبة للمنظمة وهذا ما يمثل مرجعاً يمكن الرجوع إليه عند الحاجة.

٢. توخي العدالة في نظام الأجر الحالي، أو عندما تدعو الحاجة إلى تطوير هيكل جديد للأجر

٣. الفصل في النزاعات والشكوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور .
٤. وضع الأساس لهيكل الأجور للوظائف الجديدة أو الوظائف التي قد يطرأ عليها بعض التعديلات في مواصفتها ومتطلباتها .
٥. تحديد أولوية الوظائف وأهميتها ومن ثم وضع سلم للأجور يحقق مبدأ الأولوية والأهمية .
٦. التقييد التشريعات التي قد تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور . ~> تفرض أحياناً الحد الأدنى من الرواتب يجب التقييد بها .

ثالثاً أهداف عملية تقييم الوظائف :

١. تحديد أي من الوظائف التي يجب أن يدفع لها أجراً على من سواها . ~> حسب المستوى الإدارية والمؤهلات والقدرات والجهد المبذول فيها . وهذا الهدف يتضمن تقديم قائمة للمنظمة تحدد فيه الأجور حسب أهمية الوظائف ومن ثم تدرج الأجور من الأعلى إلى الأدنى .
٢. المساعدة على إزالة الغبن في توزيع الأجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقة سليمة . فيجب ربط التقييم بالأجور ، وربط التقييم بالأداء وربط التقييم بالرواتب والبدلات ، يكون لديه حق في ذلك .

٣. تلافي شكاوى الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لو كانت الأجر مصممة بطريقة جزافية . ويكون ذلك نظراً للموضوعية التي تميز بها غالباً عملية تقييم الوظائف .

٤. وسيلة جيدة لاستقطاب الكفاءات البشرية من الخارج، وكذلك المحافظة على ما لديها من هذه الكفاءات بالداخل . ~> عندما تتميز عملية تقييم الوظائف بالموضوعية والعدالة بربط الأجر بالجهود .

موضوع التقييم يرتبط ارتباطاً كبيراً بإدارة الموارد البشرية لكنه ليس من صميم عمل إدارة الموارد البشرية ، فإذا كان الموارد تساعد المسؤولين في التقييم كتنفيذ برامج تدريبية ، تساعدهم في عملية التقييم ، لكن ليست هي التي تقيم الأشخاص داخل المنظمات .