

المحاضرة الثانية

مفاهيم ومصطلحات حول الأجور والحوافز

د. فاطمة بكدي



مخطط المحاضرة:

- الفرق بين الراتب والأجر
- الفرق بين الموظف والعامل
- الفرق بين الحوافز والمكافآت
- الفرق بين الأجور المباشرة وغير المباشرة
- الفرق بين تخفيضات الأجور، تباطؤ الأجور، تجميد الأجور، تأجيل الأجور
- الفرق بين التعويضات النقدية وغير النقدية
- مفهوم مسح الأجور

أهمية المحاضرة:

- ضبط المفاهيم المتعلقة بنظم الأجور والحوافز
- أخذ نظرة عامة لمحتوى مقياس الأجور والحوافز
- ترسيخ المعلومات والمفاهيم بالشكل الصحيح لتوظيفها لاحقاً.
- تعزيز القدرات الفكرية وحسن استغلالها في مجالات أخرى.

الهدف من المحاضرة:

الهدف الرئيس لهذه المحاضرة يتمثل في توضيح الفروقات الجوهرية بين مختلف المصطلحات والمفاهيم المتعلقة بنظم الأجور والحوافز، وإزالة الغموض حول هذه المفاهيم.

الأدوات المستعملة لشرح المحاضرة:

المحاضرة لا تحتاج إلى فرق بحثية أو عصف ذهني أو أي شكل تطبيقي آخر.

- باستعمال طريقة الفيديو عبر قناتي على اليوتيوب **fatima bakdi**

- باستعمال عرض الباور بوانت

- باستعمال ملف pdf متاح على موقع الجامعة، وعلى **google**

scholar)

للتواصل على الايميل: **bak_kh@yahoo.fr**

1. الفرق بين الراتب والأجر

1.1 الراتب (pay / salary): تدفع مبالغ مالية معينة ثابتة للموظف في كل فترة من فترات الدفع نظير قيامه بعمل معين، بحيث يصل مجموع هذه الدفعات الثابتة على مدى سنة كاملة إلى مبلغ المرتب.

- لا توجد صلة بين الراتب المدفوع وعدد ساعات العمل التي يستغرقها في اكمال العمل.
- يصرف الراتب شهريا أي يدفع بصفة مستمرة.
- ثابت ولا يرتبط بمستوى الأداء.
- يهدف إلى جلب الكفاءات للمؤسسة.
- يعطي الحق في التقاعد بينما الأجر إذا لم يكن مشترك في أنظمة التقاعد، فلا يحق له الحصول على مرتب التقاعد.
- غالبا ما تستعمل لفظة الأجر بكثرة لدى المؤسسات وشركات القطاع الخاص في الدول العربية. أما لفظة الرواتب أو المرتبات تستخدم بكثرة من قبل إدارات ومؤسسات القطاع العام.

2.1 الأجر (wage): هو تعويض يدفع للعامل على أساس ساعات العمل التي قضاها في العمل مضروبا في

معدل الأجر بالساعة. وهو ما يصرف يوميا أو أسبوعيا. ويدفع بصفة مؤقتة.

عناصره عكس ما جاء في عناصر الراتب السابقة.

رغم الفروقات المقدمة سابقا، إلا أن كلا المفهومين يستعملهما البعض بالترادف ويدلان على القيمة المقابلة للجهد المبذول، وأن التفرقة بينهما أصبحت غير موجودة تقريبا، ومن جهتنا سنستعملهما بالترادف دون تمييز.

2. الفرق بين الحوافز والمكافآت:

- كلاهما يندرجان ضمن مكونات الأجر المتغير.
- لا يفرق البعض بينهما ويعتبرهما مترادفان في المعنى. والحقيقة هناك فرق بينهما.
- تتعلق الحوافز بتشجيع تحقيق نتائج مستقبلية محددة، بينما المكافآت تتعلق بمكافأة الإجراءات التي تمت.
- فأنت تمنح مكافأة لعمل جيد، وتقدم حافزا لأداء عمل جيد، وترتبط الحوافز بالخطوة فنقول خطط الحوافز، أو بهدف أو أهداف عمل أكبر، بينما المكافأة لا ترتبط بهما بالضرورة.

3. الفرق بين الأجور المباشرة وغير المباشرة:

الأجور المباشرة ترتبط بتكلفة العمالة المباشرة، وتشير إلى العمالة المنخرطة مباشرة في العملية الإنتاجية، وهي تكلفة كل العمالة المنفقة في تحويل المواد الخام إلى مواد مصنعة، هذه التكلفة يمكن التحكم فيها لارتباطها بالإنتاج، الأجور المدفوعة للعمالة المباشرة تسمى بتكلفة العمالة المباشرة.

أما غير المباشرة فهي تكلفة ليس لها علاقة بوحدة الإنتاج، لكنها لازمة لتأدية الخدمات الضرورية لسير العملية الإنتاجية مثل مرتبات عمال النظافة، الإجازة المدفوعة، التدريب، التأمين الصحي، مساهمات التقاعد، ساعات تشغيل الآلات. كلها فوائد غير مباشرة لا تستفيد منها الشركة بطريقة مباشرة.

4. الفرق بين تخفيضات الأجور، تباطؤ الأجور، تجميد الأجور والرواتب، تأجيل الأجور:

- **تجميد الراتب:** يشير إلى قيام الشركة باتخاذ تدابير تتعلق بتعليق الزيادات في الراتب لفترة من الوقت لمساعدة الشركة على تجنب عمليات التسريح أو تجميد التوظيف.
- **تخفيضات الأجور:** غالبا ما يتم تخفيض الرواتب للحد من تسريح العمال مع توفير أموال للشركة خلال دورة اقتصادية صعبة، وقد يكون خفض مؤقتا أو دائما، وقد يأتي مع تقليل المسؤوليات أو لا يأتي بذلك.
- تباطؤ الأجور:** يرتبط نمو أو تباطؤ الأجور بالدورة الاقتصادية ودورة الاعمال.

5. مفهوم مسح الأجور:

يستخدم مسح الأجور والرواتب لجمع البيانات حول سوق الأجور والرواتب لعدد كبير من الوظائف على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي. الهدف من إجراء استطلاع الأجور هو تقييم فعالية الممارسات الحالية لأجور الشركة، والكشف عن الفجوات الناجمة عن السياسة الحالية المتبعة. حيث يسمح ذلك للشركة بتعديل سياساتها التعويضية بما يخدم مصالحها ويعزز وجودها في السوق.