

أنواع الأجور



أهمية المحاضرة:

- تسمح المحاضرة بفهم مختلف النظريات التي عالجت مشكلة تحديد الأجور.
- التعرف على النظريات الحديثة في تحديد الأجر.
- تعزيز القدرات الفكرية وتعلم النقد والنقاش وبناء الأفكار وتطويرها.

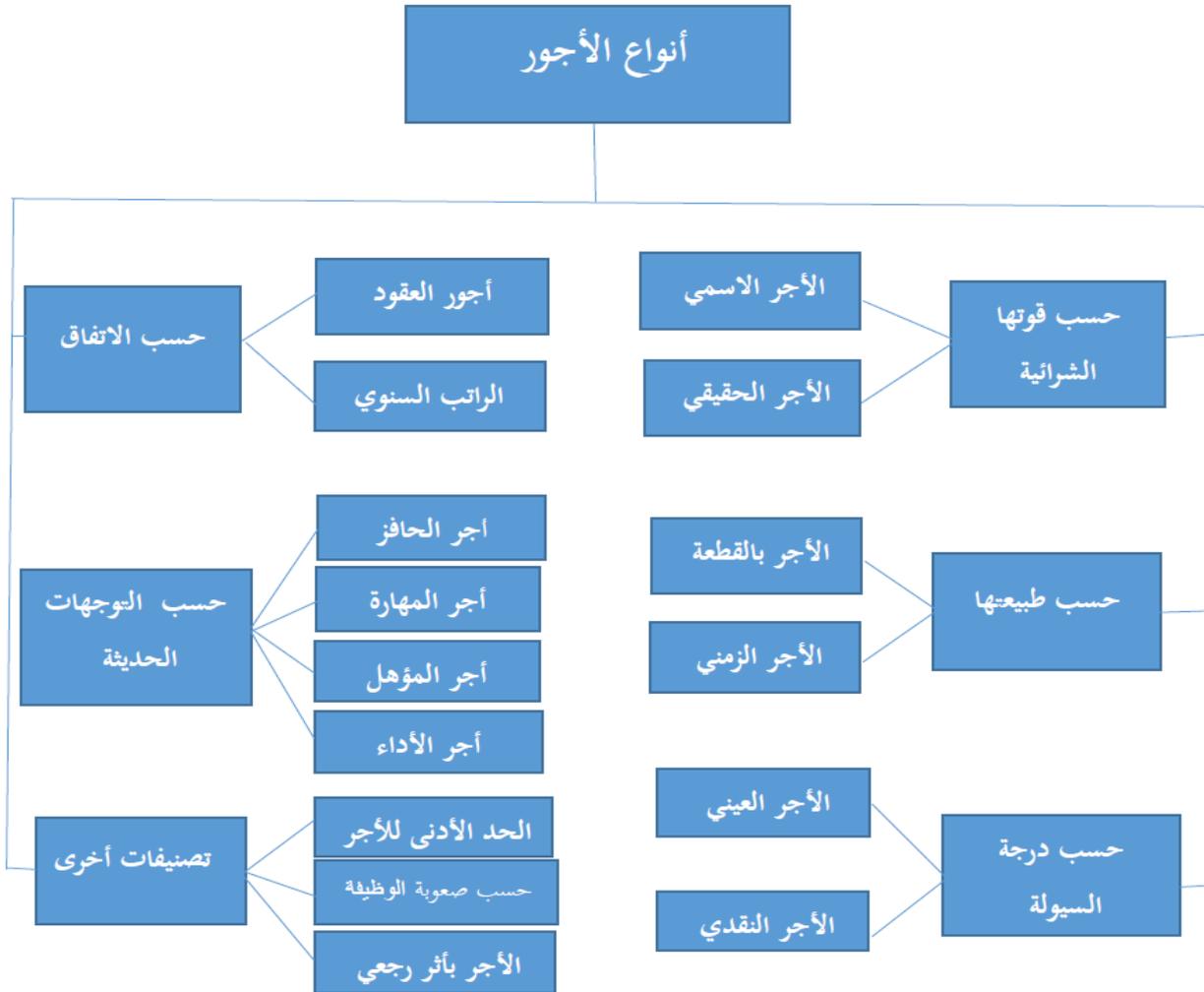
الهدف من المحاضرة:

الهدف الرئيس لهذه المحاضرة يتمثل في معرفة الطرق المختلفة لتحديد الأجور، والإجابة على السؤال المشترك لكل النظريات، والمتمثل في: كيف يتم تحديد الأجور؟

الأدوات المستعملة لشرح المحاضرة:

المحاضرة تحتاج إلى فرق بحثية، عصف ذهني، دراسات ميدانية، أمثلة وتمارين، كما أنها قد تكتفي بالجانب النظري فقط.

- 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



أنواع الأجور

ميز الاقتصاديون بين عدة أنواع للأجور، وتبقى الأجور الإسمية والأجور الحقيقية هي الأنواع الأكثر انتشاراً.

أولاً: حسب قوتها الشرائية:

تقسم الأجور حسب قوتها الشرائية إلى:

1. الأجر الإسمي (nominal wages)

يطلق على هذا النوع عدة مصطلحات أبرزها، الأجر النقدي (Cash Wages) أو الأجر المالي (Money Wages) أو الأجور غير المعدلة أو الأجور الجارية، أجور النقود، الأجر بالدولار أو بالدينار، ويعتبر الأجر الإسمي المصطلح الأكثر انتشاراً.

تعرف بأنها مجموع الوحدات النقدية قابلة للإنفاق يتلقاها الفرد تعويضاً له عما قدمه من عمل، وتكون في شكل عملة نقدية أو شيكات أو حوالات مالية، وهو لا يعبر عن القوة الشرائية للوحدة النقدية؛ يتأثر بمجرد ارتفاع الأسعار (يعبر عنه بالأسعار الجارية)، حيث تنخفض قيمته الحقيقية، وبالتالي فهو لا يهم العاملين بل يهم الشركات لأنه يقيس التكلفة الفعلية لتوظيف العمالة. لأنه لا يلبى حاجاتهم.

2. الأجر الحقيقي (Real Wage):

يسمى هذا النوع كذلك بالأجر المعدل، وهو مقدار ما يمكن للعامل أن يشتريه من حاجاته بمقدار أجره الإسمي (مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يشتريها راتب الموظف بعد أخذ مقدار التضخم بعين الاعتبار). فهو يمثل القوة الشرائية للأجر الإسمي وهو يهم العامل. أي أنها أجور اسمية معدلة بالتضخم.

تعتمد القوة الشرائية للأجر على المستوى العام للأسعار حيث يرتبطان مع بعضهما بالعلاقة التالية:

$$\text{القوة الشرائية للأجر} = \frac{\text{الأجر النقدي}}{\text{المستوى العام للأسعار}} * 100$$

مستوى معيشة الأفراد تتوقف على الأجر الحقيقي وليس الإسمي، فيجب أن تعمل الحكومات وأرباب العمل على تحقيق التوازن بين الأجر الإسمي والحقيقي.

$$Wr = NW / p * 100$$

W: الأجر الحقيقي

NW: الأجر الاسمي

P: مستوى الأسعار

إذا ارتفع المستوى العام للأسعار، فإن متوسط الأجر الحقيقي للعمال سينخفض، وعلى العمال القبول بالأجر السائد للقضاء على البطالة.

مثال:

نفترض أن مؤسسة تبيع منتجاتها بـ 20 دينار للوحدة الواحدة، ويجب عليها أجر يساوي 120 دينار للساعة لموظفيها. ما هو الأجر الحقيقي المدفوع؟

لنفرض أن المؤسسة قررت تخفيض السعر إلى 15 دينار للوحدة، فما هو مستوى التشغيل؟

الحل:

- الأجر الحقيقي:

$$\text{الأجر الحقيقي} = 120 / 20 = 6 \text{ دج}$$

يعني هذا أن الأجر يوازي ستة وحدات لكل ساعة عمل.

للوصول إلى مستوى التشغيل الكامل لا بد أن تتساوى الإنتاجية الحدية مع الأجر الحقيقي

أي:

$$6 = \text{MPL} = W/P$$

$$8 = 120 : 15 = \text{MPL} = W/P \quad .1$$

ثانياً: حسب طبيعتها:

1. الأجر القطعي (Piece Wages):

الأجر وفقاً للتقسيم حسب القدرة الشرائية، لا يعطي العامل حافز لزيادة الإنتاجية في حالة بعض الاعمال التي تستدعي الإنتاج بالقطع. لذا تم إيجاد أسلوب جديد لحساب الأجر على أساس القطعة خاصة في مجال

الصناعة والزراعة أو بعض المهن، حيث يكون العمل متكررا في طبيعته ويتمتع الموظفون بمستوى عال من السيطرة على النتائج.

$$\text{أجر القطعة} = \text{عدد السلع المنتجة (عدد العمليات)} \times \text{معدل أجر السلعة الواحدة}$$

في هذا النوع لا ينظر إلى الزمن المستغرق في الإنتاج بل إلى الناتج أو الإنتاجية (مقدار العمل المنجز). ويتم دفع معدل ثابت لكل وحدة إنتاجية (عدد القطع) أو إكمال المهمة أو تنفيذ عملية.

2. الأجر الزمني:

يسمى كذلك بأجر الساعة أو أجر الوقت أو الأجر بالالتزام؛ كما يطلق عليه حاليا الراتب الشهري أو السنوي. يحدد بمقدار الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة (وحدة الزمن) دون النظر إلى ما ينتجه العامل، وكلها تحمل نفس القيمة المحددة بالساعة. عادة ما يحدد بالساعة في الوقت الحالي، وهو دخل ثابت يدفع للموظف مقابل الخدمات المقدمة خلال الساعة. ثم يحسب أجر العامل بقدر الوقت المتفق على بقائه في العمل. يتم تحديد سعر أعلى للوقت الإضافي مقارنة بالسعر العادي. كما يتم وضع حدا أعلى لعدد ساعات العمل الإضافي اليومية التي يجوز تشغيل العامل فيها.

ويتم حساب الأجر بهذا النوع من الأجور إذا كان الدفع بالساعات كالتالي:

$$\text{الأجر الكلي} = \text{عدد ساعات العمل} * \text{أجر الساعة الواحدة}$$

ثالثا. حسب درجة السيولة:

1. الأجر العيني (Wages in Kind): تتكون الأجور العينية من السلع والخدمات أو أية مزايا أخرى ليست ضرورية لسير العمل ويتم توفيرها مجانا أو بأسعار مخفضة من قبل أرباب العمل، وتمثل دخلا إضافيا للموظفين. أبرز صوره خدمات الإسكان، الترفيه، العلاج، تقديم قروض بأسعار فائدة صفرية أو مخفضة، توزيع الأسهم... الخ.

شاع استخدام هذا النوع في السابق في المناطق الريفية، يقدم في شكل سلع زراعية مثل الماشية والغذاء بدلا من الأجر النقدي. وحاليا تبنت هذا الشكل عدة شركات كجزء من حزمة المزايا التي تقدمها لموظفيها، وقد يكون في شكل سندات أو أوراق مالية أخرى مودعة في حسابات التقاعد نيابة عن الموظفين.

يخضع هذا النوع للاقتطاعات الضريبية، حيث يطلب من رب العمل التصريح بالقيمة السوقية العادلة للدفع العيني.

بعض القوانين تمنع دفع الأجر عينا، وتشرط دفعه إما نقدا، أو شيكا أو حوالة بريدية أو أمر بريدي يدفع للموظف، أو التحويل الإلكتروني للأموال.

2. **الأجر النقدي (Wages in cash):** تتكون من الأجر المستحقة على فترات أسبوعية أو شهرية

أو فترات أخرى منتظمة، بما في ذلك المدفوعات حسب النتائج والمدفوعات الجزئية، بالإضافة إلى البدلات (allowances) وغيرها.

بعض الشركات تدفع الأجر لموظفيها نقدا، لتجنب دفع الضرائب الدخل.

رابعا. حسب الاتفاق أو التفاوض (عقود العمل):

1. **أجر العقود (Contract Wages):** إذا طلب من مقاول بناء مجمع سكني مقابل حصوله

على مبلغ معين، فهنا يطلق عليه اسم أجر العقد.

2. **الراتب السنوي الثابت (Fixed Annual Salary):** يتم دفع مرتب ثابت سنوي للعمال

مقابل خدمة مقدمة دون تحديد السعر بعدد ساعات العمل. مثلا حالة تقديم مرتب سنوي لمحرر صحيفة على أفساط شهرية بغض النظر عن عدد الساعات المسخرة لتحرير الصحيفة.

خامسا. حسب التوجهات الحديثة لإدارة الأجر:

1. **أجر الحافز:** يقوم على أساس تحديد أجر ثابت مع تقديم مكافآت أو حوافز إنتاجية تكون مرتبطة

بتحسن الأداء والمردود.

يتضمن أجر الحوافز عدة أنظمة منها:

- نظام مشاركة العمال مباشرة في النتائج المالية للمؤسسة: كالمشاركة في الأرباح وغيرها.

- نظام مكافأة الإنتاجية: يحصل العمال في إطار هذا النظام على زيادة في أجورهم نتيجة تحسين الإنتاجية.

2. **الأجر حسب المعرفة والمهارة والخبرة والمؤهل العلمي:** هو نظام راتب يحدد أجر الموظف بناء على معرفته أو خبرته أو تعليمه أو تدريبه المتخصص. يقوم الأجر على خصائص معينة تتوفر في الشخص وليس في الوظيفة.

3. **الأجر حسب تصنيف الوظائف:** الفرق بين الأجر حسب المهارة وبين الأجر على أساس تصنيف الوظائف، هو أن الموظف في ظل هذا النظام يتلقى أجرا مقابل أداء وظيفته حتى لو لم يكن بارعا في هذه الوظيفة.

كلما عرف الموظف في هذا النظام ما يمكنه فعله، دفع له صاحب العمل أكثر. وهو يركز على قدرة الموظفين على تحسين تعليمهم ومهاراتهم لزيادة دخلهم. ومع زيادتهم لنطاق المعرفة لديهم، يمنحهم صاحب العمل مشاريع أكثر تعقيدا للقيام بها، ويكسبون المزيد من الفوائد والمال لاحقا (يكافأ الموظفون على كل معرفة أو مهارة جديدة).

4. **الأجر حسب الأداء:** يستخدم العديد من أصحاب العمل هذا النظام القائم على المعايير لتقييم الموظفين وتحديد الرواتب، فتقدم شركات بيع السيارات راتبا اعلى لبيع المزيد.