



حقيبة إدارة نظم الأجور والتعويضات

دليل المتدرب

Management of wages and compensation system

TVTCWEB TVTC_WEB TVTCGOVSA TVTC.GOV.SA





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفهرس



اهداف الحقبة

مقدمة البرنامج

مقترحات للمشاركة الفعالة

إرشادات

الفصل الأول: ماهية الأجور والتعويضات في الموارد البشرية

الاختبار القبلي

لمحة تاريخية عن تطور الأجور والتعويضات

مفهوم الأجور

اهمية الأجور

النظريات الإدارية المتعلقة بالأجور والتعويضات

اسئلة نهاية الفصل الأول

الفصل الثاني: تقييم الوظائف

الاختبار القبلي.

مفهوم تقييم الوظائف .

اهمية تقييم الوظائف .

أهداف عملية تقييم الوظائف .

مسئولية تقييم الوظائف .

الفصل الثالث: طرق تقييم الوظائف

طريقة الترتيب البسيط.

طريقة الدرجات.

طريقة مقارنة العوامل.

الفصل الرابع نظام الأجور والرواتب:



- المفاهيم العامة لنظام الأجور والرواتب
- أهمية نظام الأجور والرواتب
- أهداف نظام الأجور والرواتب.
- أسس تقييم الأجور والرواتب:
- الطرق البديلة لقياس دخل العمل.
- لتدخل الحكومي في تنويم الأجور .
- طرق حساب الأجور.
- استقصاءات الأجور.

الفصل الخامس: تسعير الوظائف

- تحديد مستوي الأجور لكل وظيفة .
- تصنيف الوظائف الى فئات .
- تحديد نطاق الأجر .
- نظام الأجور للإدارة العليا.

الفصل السادس: التحفيز

- مفهوم التحفيز.
- أهمية التحفيز.
- أهداف التحفيز.
- طرق التحفيز.
- دور الإدارة العليا بعملية التحفيز.

الفصل السابع: الحوافز والأجور التشجيعية.

- الحوافز التشجيعية لموظفي الإنتاج.
- الحوافز التشجيعية للموظفين الإداريين.
- حوافز المديرين في الإدارة العليا.
- الحوافز المالية الشاملة على مستوى المنظمة.

الفصل الثامن: المنافع والخدمات



- مفهوم المنافع والخدمات.
- أهمية مفهوم المنافع والخدمات.
- تصميم برامج المنافع والخدمات.
- المبادئ الأساسية في تصميم المنافع والخدمات.
- التعريف والإعلام بالمنافع والخدمات.

الهدف العام للحقيبة

يهدف هذا البرنامج إلى إكساب المتدرب معارف ومهارات إدارة نظام الأجور والتعويضات للموارد البشرية في بيئة العمل.

الأهداف التفصيلية للحقيبة

بنهاية هذا البرنامج سيصبح المتدرب قادراً على أن:

1. يتعرف على نظام الأجور والرواتب.
2. يكون قادراً على تقييم الوظائف.
3. يتعرف على طرق تسعير الوظائف.
4. يستخدم طرق التحفيز.
5. يعرف أس وطرق التعويضات للموظف.
6. يتعرف على نظام الأجور والرواتب.



مقدمة

الأجور والرواتب والتعويضات من أهم العوامل التي تبنى ولاء الموظفين لمؤسساتهم، حيث إن الأجر هو الذي يكمل أشباع حاجات الموظفين، الأجور هي التي تشعر الموظف بالعيشة الكريمة أمام نفسه، ثم أمام بيته، أبنائه، زوجته، ثم أمام المجتمع، بدون الأجور يزيد العوز والاحتياج، يشعر الموظف بالنقص بالمقارنة بزملائه،

الأجور والرواتب والتعويضات تميز شركة على منافستها في استقطاب واختيار وتعيين والاحتفاظ بالكوادر وأصحاب الجدارات الوظيفية والمؤهلين والموظفين المدربين الجاهزين،

الأجور والرواتب والتعويضات تُظهر كيان ونمو وتطور وتُفوق مؤسسة على منافستها وتزيد فرصة بقائها في السوق، وتعتبرها المؤسسات أعلى مراكز التكلفة ولكن يعتبرها الأفراد حقهم الشرعي بعد العناء والعمل وبذل الوقت والجهد والولاء للمؤسسة لرفعته وعلو شأنها،

ويعتبرها المجتمع في غاية الأهمية حيث تمثل القوة الشرائية للأفراد المنتسبين للمؤسسات، وهي روح دورا دورة رأس المال لدى المجتمع،

الأجور والرواتب والتعويضات بها يستقيم سلوك الموظف وتزيد العلاقات الانسانية الوظيفية حيث الأربع مصطلحات الذين يمثلون روح ارتباط الموظفين بالمؤسسة (الانتماء – الرضى – الولاء – الطموح المهني) ولا بد ان يكونوا بنفس الترتيب ولكل مصطلح منهم مرحلة ووقت يبدأ ويكبر ويتعظم فيه ثم يُسلم للمصطلح التالي مباشرة والترتيب في غاية الأهمية،

وهي سبب الارتباط الوثيق بين الثلاث اركان ومقدمات ومعطيات نجاح المؤسسات (الموظف – الادارة - العميل)، إذ تختلف طرق التعامل والحميمية بين افراد الادارة الواحدة وبين اداراتهم ومعاملة العملاء والزبائن.

المستهدفون من البرنامج

1. مدراء الموارد البشرية:

- هم المسؤولون عن تصميم وتنفيذ سياسات الأجور والتعويضات داخل المؤسسات

2. المدراء التنفيذيون:

- التنفيذيون من مختلف الإدارات بحاجة إلى فهم كيفية ارتباط سياسات الأجور والتعويضات بالأداء العام للمؤسسة وكيف يمكن تحفيز وتحسين أداء الموظفين من خلال استراتيجيات مناسبة.

3. المستشارون الإداريون:

- الذين يعملون مع الشركات لتطوير استراتيجيات تعويض مبتكرة وتحليل سياسات الأجور لضمان تنافسية المؤسسات في سوق العمل.

4. أصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة:



- هذه الفئة تهتم بإدارة نظم الأجور لتعزيز الاحتفاظ بالموظفين وتوفير بيئة عمل جذابة.

6. المختصون في الشؤون المالية:

- يحتاج المتخصصون في المالية إلى فهم واضح لكيفية تأثير التعويضات على التكاليف الكلية للمؤسسة والتوازن بين دفع رواتب تنافسية والمحافظة على كفاءة الميزانية.

تعلم كيفية موازنة نظم التعويضات مع أهداف المؤسسة واستراتيجياتها.	 الجدارة
اكتساب مهارات تصميم وإدارة برامج الأجور والمزايا بطريقة تعزز الاحتفاظ بالموظفين وتحسين أدائهم.	 المؤشر
8 أيام تدريبية اليوم يحتوي على 6 ساعات تدريبية اعتيادية. 6 ساعات تدريبية عن بعد.	 المدة الزمنية





مقترحات للمشاركة الفعالة

نشكر لكم حضوركم في هذا البرنامج التدريبي الذي تسعى من خلاله إلى اكتساب مهارات ومعارف جديدة وحرصاً على تحقيق الهدف من التدريب فإننا نذكركم أخي الكريم بما يلي:

- ✓ اسأل عندما يكون لديك سؤال
- ✓ احرص على الاستمتاع بتطوير ذاتك ومهاراتك
- ✓ لا تتردد في المشاركة من خلال توضيح معين.
- ✓ اطلب مثلاً إذا كان الموضوع المطروح غير واضح.
- ✓ ابحث عن طرق تستطيع أن تطبق من خلالها المبادئ التي تتعلمها في مجال عملك.
- ✓ فكّر في طرق وأساليب يمكنك من خلالها اقتراح أفكار جديدة على زملائك.
- ✓ قدم اقتراحاتك وملاحظاتك للمدرب أو لمشرف التدريب.
- ✓ لا تنقد أحداً أو تخطئ أحداً عندما يطرح فكرة معينة لأن أنماط التفكير تختلف من شخص لآخر.
- ✓ احترم أفكار المدرب والزملاء.
- ✓ كن مشاركاً في جميع الأنشطة.
- ✓ احرص على استثمار الوقت.
- ✓ الحضور في الوقت المحدد للبرنامج من عوامل نجاحه.

إرشادات هامة



- ✓ نسبة حضورك لفعاليات البرنامج يجب ألا تقل عن 100%.
- ✓ المشاركة الفعالة في تقييم البرنامج التدريبي بدقة تساعد على تطويره ونجاحه.
- ✓ حافظ على وجود الحقيبة التدريبية معك في كلّ يوم تدريبي.
- ✓ تقبل الدور الذي يُسند إليك في المجموعة.
- ✓ حفّز أفراد مجموعتك على المشاركة في الأنشطة التدريبية.
- ✓ احرص على بناء علاقات طيبة مع المدرب والزملاء أثناء البرنامج التدريبي.
- ✓ احرص على ما تعلمته في البرنامج وطبقه في مجال وظيفتك.



اليوم التدريبي الأول الجلسة الاولى



رقم النشاط	1	زمن النشاط	20 د	طريقة التنفيذ
اسم النشاط	قدم نفسك	الهدف التدريبي	إذابة الجليد بين المتدربين	يقوم كل فرد من المشاركين بتقديم نفسه في عبارة او جملة قصيرة. ويذكر الشخصية التي يعتبرها قدوة او مثل اعلي في حياته المهنية.
نوع النشاط	فردى			

قدم نفسك عزيزي المتدرب بصوت مسموع لدي الجميع واذكر
اهم ما يميزك او حصلت عليه وقمت بإنجازه دون تردد.



بسم الله الرحمن الرحيم

أعزائي المتدربين،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أود أن أهنئكم على دخولكم هذه المرحلة من التدريب وعلى استعدادكم للتعلم والتطور. اليوم سنقوم بأداء الاختبار القبلي، وهو فرصة رائعة لنا جميعاً لتقييم معرفتنا المبدئية قبل الانطلاق في رحلة التعلم.

لا تقلقوا، فهذا الاختبار ليس لتقييمكم فقط، بل هو وسيلة لتحديد النقاط التي سنعمل على تطويرها معاً.

تذكروا أن النجاح الحقيقي يكمن في الاستمرار في التعلم وتطوير الذات، وهذا الاختبار هو خطوة أولى في طريق النجاح. أدعوك أن تخوض هذا الاختبار بكل ثقة واطمئنان، فهو ليس تحدياً، بل فرصة لفهم أين نحن الآن وكيف سننقدم معاً.

نتمنى لكم التوفيق، ونتطلع لمشاركة هذه التجربة التعليمية معكم بكل حماس وإيجابية.

بالتوفيق!





رقم الاختبار	1	زمن الاختبار	20 د	طريقة التنفيذ
اسم النشاط	اختبار قبلي على الوحدة 1	الهدف التدريبي	لتحديد نقاط القوي والضعف.	يتم توزيع الاختبار القبلي 1 المرفق مع الحقيبة على المتدربين.
نوع النشاط	فردى			

نتطرق في هذا الجزء الى التطور التاريخي للأجور والرواتب مع توضيح أهم الأنظمة التي عرفها على مر العصور.

المنظور التاريخي للأجر

الأجر: في اللغة هو الثواب والمكافأة، وكلمة الأجر تدل على معنيين متقاربين:

- معنى ديني يفيد الجزاء على العمل الصالح أو الثواب والمكافأة، على نحو ما جاء في القرآن الكريم: **(إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُصْلِحِينَ) الأعراف (170)**
- ومعنى اقتصادي يعني الجزاء على العمل فهو بهذا المعنى قيمة قوة العمل البشري أو بدلها مادياً كان أم غير مادي.

العمل بالمفهوم الاقتصادي هو النشاط الإنساني المبذول للحصول على منفعة بتحويل المواد إلى سلعة تشبع حاجة الإنسان، والعمل بهذا المعنى نافع ومؤلم في آنٍ واحد؛ فهو يتضمن عنصر الألم، أي الجهد الذي يكون العامل ملزماً ببذله، وعنصر المردود أو المنفعة، وهو ما يحصل عليه العامل سواء عمل لنفسه وحصل على النتيجة مباشرة أو عمل لحساب غيره وحصل مقابل ذلك على أجر.

التزايد السكاني وانقسام المجتمعات

قديماً كانت الخيرات متوافرة بكثرة في الطبيعة وكان عدد السكان على الكرة الأرضية قليلاً جداً فكان الإنسان يستطيع العيش ببذل كمية ضئيلة من العمل، ولم يكن قد حدث الانفصال بين ملكية وسائل الإنتاج والعمل، ولم تكن قد برزت الحاجة إلى العمل المأجور، ولذلك كان الاهتمام مركزاً على الربط بين العمل والمعيشة، ولم تكن هناك أية مسوّغات للبحث في الأجر ومستواه.

وبعد ظهور الملكية الخاصة وانقسام المجتمعات البشرية إلى طبقات يختلف موقعها من ملكية وسائل الإنتاج، وما ترتب على ذلك من ظهور طبقة لا تملك سوى قدرتها على العمل، وطبقة أخرى تملك وسائل إنتاج أكثر من طاقتها على التشغيل، برز العمل المأجور ضرورة اقتصادية، وظهرت الحاجة إلى دراسة ظاهرة الأجر وعوامل



تحديد مستواه، وبدأ العلماء والمفكرون يهتمون بدراسة مفهوم الأجر ومستواه وعدالة تحديده، وصار مفهوم الأجر العادل والحد الأدنى للأجور وغيرهما من المقولات موضوعات لاقتصاد العمل وعلم الاقتصاد.

ومن الجدير بالذكر أن الاهتمام بالأجر وعدالته كان من الموضوعات التي عنت بها الديانتان السماويتان الإسلام والمسيحية قبل ظهور علم الاقتصاد. فقد اهتم المفكرون المسلمون والمسيحيون انطلاقاً من تعاليم هاتين الديانتين بحقوق العمال، ويمكن تلمس شبه تطابق بين موقفي الديانتين ومواقف المفكرين من أتباعهما من هذه المسألة. فالإسلام الحنيف يقدر العمل ويرفعه إلى مستوى العبادة.

فقد امتدح قوم رجلاً إلى رسول الله بالاجتهاد في العبادة والغنى عن العمل وقالوا: «**صحبناه في سفرنا فما رأينا بعدك، يا رسول الله، أعبد منه. كان لا ينتقل من صلاة ولا يفطر من صيام فقال لهم: فمن كان يموهه ويقوم به؟ فقالوا: كلنا يا رسول الله. قال «: كلكم أعبد منه».**

ويوجب الإسلام أن يكون أجر العامل عادلاً وفورياً فالرسول يقول: «**أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه».**

رقم النشاط	2	زمن النشاط	10 د	طريقة التنفيذ
اسم النشاط	ربط العمل بالعبادة	الهدف التدريبي	هذا النشاط يعزز الفهم العميق لأهمية العمل في الإسلام من خلال المشاركة الجماعية، ويشجع المتدربين على التأمل في كيفية تحقيق الفائدة من العمل في حياتهم وتعزيزه بالقيم الإسلامية.	يقسم المشاركون الى مجموعات صغيرة من 4-5 اشخاص للإجابة على سؤال النشاط ثم يقوم فرد من كل مجموعة لعرض ما توصلوا اليه.
نوع النشاط	جماعي			



عصف ذهني: ربط العمل بالعبادة:

- علي كل مجموعة مناقشة كيف يمكن اعتبار العمل عبادة في الإسلام، وكيفية النية الصالحة في العمل. يمكن للمجموعات التحدث عن الأعمال اليومية وكيفية تحويلها إلى عبادة مثل العمل في التعليم، أو التجارة.....
 - قوله صلى الله عليه وسلم " بما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده) " .صحيح البخاري.
- حل النص واستخلص المفاهيم الأساسية حول أهمية العمل في الإسلام.

التطور التاريخي للأجور والرواتب

أولاً : النظام القديم للأجور :

لقد كان يسيطر في المجتمع الزراعي القديم نظام العمل المتبادل ، حيث كانت الارض متاحة للجميع وموضوعا للاستغلال المتناوب بين أفراد القبائل ، لكن مع مرور الزمن ظهر نظام الرق وبموجبه استبعدت حق الجميع في خيرات الأرض في كنف المجتمع الزراعي ، أي كان العبد مجرداً من الشخصية ويعتبر شيء أو سلعة كسائر السلع يتصرف فيها المالك كتصرفه بممتلكاته ، خاصة في سوق العمل ، يستخدمه مباشرة أو يؤجر خدماته ولن يطعمه الا عند جوعه إضافة الى إيوائه.

وفي القرون الوسطى تحت ضغط الشرائع السماوية التي أوصت بالمساواة بين الناس الا أن نظام الفرق لم ينتهي بل تطور الى نظام إقطاعي حيث أن العبد يخدم سيده مقابل قطعة أرض يمنحها له ، ويستفيد منها للحصول على قوت أسرته.

ثانياً :النظام الحديث للأجور.

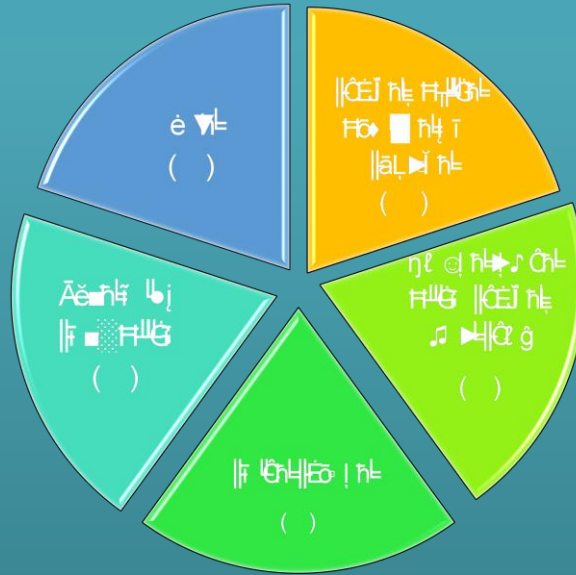
في هذا النظام للعمال حقوق قانونية تسمح له بحرية العمل ، وله حق القبول او الامتناع وفق مقدار الأجر المعروض عليه ، ويتم دفع الاجرة حسب سوق العمل.

أما عن الاجر في الوظيفة العامة تتحدد كفايتها من أفراد اللازمين عدداً ونوعية ، وقد تكون الاجور أقل مما يكفي حاجة الموظف العمومي في حالة ضعف القطاع الخاص وانعدام المنافسة ، ولكن غالباً ما يكون تعويض الموظفين العموميين بما يتناسب مع ما يمكنهم من تخصص جهدهم ووقت هم للأعباء ووظيفتهم.



رقم النشاط	3	زمن النشاط	10 د	طريقة التنفيذ
اسم النشاط	عجلة الأجور عبر العصور	الهدف التدريبي	يحدد كيفية تطور الأجور في فترات مختلفة.	يقسم المشاركون الي مجموعات صغيرة من 4-5 اشخاص لترتيب عجلة تطورات الأجور عبر الفترات الزمنية المختلفة
نوع النشاط	جماعي			

رتب التطور التاريخي للأجور والرواتب:



رقم النشاط	4	زمن النشاط	20 د	طريقة التنفيذ
اسم النشاط	"مناقشة الطاولات الدائرية"	الهدف التدريبي	هذا النشاط يساعد المتدربين على فهم الأبعاد المختلفة للأجور وتطبيقاتها في الواقع،	انظر دليل الأنشطة
نوع النشاط	جماعي			



	ويعزز التعاون والتفكير النقدي من خلال مناقشة الأفكار المتعددة من زوايا مختلفة.			
--	---	--	--	--

نشاط 4

المفاهيم العامة للأجور والرواتب

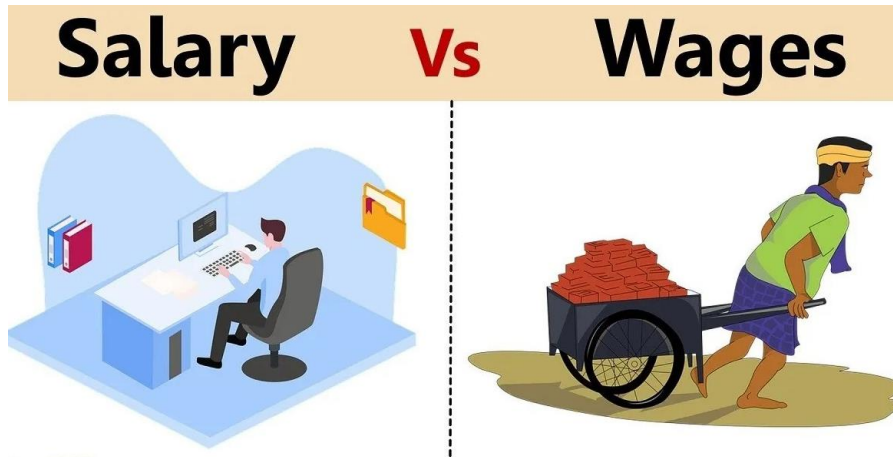
الأجر في اللغة هو الثواب والمكافأة، وكلمة الأجر وجمعها أجور تبدو دخيلة على اللغة العربية وتعود، على الأرجح، إلى أصل أكدي دخلت العربية عن طريق الأكديّة منذ العصر الجاهلي، وخضعت لأحكام العربية في الاشتقاق والتصريف، بدخولها القرآن الكريم في أكثر من موضع وآية.



والأجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر. ويتوسع بعضهم في مفهوم الأجر حتى يشمل جزءاً من دخل صاحب المشروع الذي يقوم بإدارته بنفسه وذلك لقاء قيامه بالعمل تنظيمياً أو إدارةً. وذهب بعض فقهاء المسلمين إلى عدم جواز انفصال الملكية عن العمل وعدّوا العمل فريضة وواجباً يملّيه الشرف معتمدين على قول الرسول «**ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده**» وقوله: «**لأن يحتطب أحدكم حزمة على ظهره خير له من أن يسأل أحداً فيعطيه أو يمنعه**» وقوله: «**أفضل الكسب بيع مبرور وعمل الرجل بيده**».

ويمكن تعريفه بان الأجر هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقاً للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل. وبالمعنى الاقتصادي الواسع، تطلق الأجور "wages" على جميع أنواع وأشكال المكافآت التي تتحصل عليها الموارد البشرية ويعرفه أحمد ماهر بأنه مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد ومن أهم المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالأجر ما يلي:

- المرتّب:** هو ما يحصل عليه الموظف، وهو ما يصرف شهرياً في الغائب.
- الأجر:** هو ما يحصل عليه الموظف، وهو ما يصرف يومياً أو أسبوعياً.



إلا أنه أصبح اللفظين مترادفين، وأن كليهما هو مقابل القيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد.

إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من الأجر مقابل عمله قبل خصم أي استقطاعات.
صافي الأجر: هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات، أي هو الأجر الذي يتسلمه الفرد في يده، وتتمثل في الاستقطاعات في الضرائب والتأمينات المختلفة، تأمينات الرعاية الصحية، العجز والمعاش.

الأجر النقدي: مقدار من المال يحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة قد تكون ساعة، يوم، شهر.....



المفهوم الاقتصادي للأجر:

بين جون مارشال التعريف الاقتصادي للأجر تقليدياً بقوله: أن غالبية من المؤلفين الأوفياء لتقاليد القرن التاسع عشر الاجر بأنه دخل العامل أو عنصر العامل .
ثم يرفض هذا التعريف الذي كان يعد سليماً لرأسمالية القرن 19 ويقدم تعريف الاجر بناءً على التداخل من جانب التجمعات النقابية ومن جانب السلطات العامة وتحت تأثير الفلسفة السائدة اليوم أصبح الآخر في ظل الرأسمالية الحالية دخل العامل أي دخل الفرد الذي ليس لديه الا قوة عملية ، ولطنه مجرد إنسان لا أكثر من ذلك، لقد أصبح الاجر دخلاً إنسان خالصاً.

المفهوم الاجتماعي للأجور

ويقصد بالأجر الاجتماعي في حقيقة القول تحليل اقتصادي أكثر منه قانوني فهو يشمل الحد الأدنى للأجور، الذي يكفي العامل الوسط، أن يعيش في مستوى معيشي معقول في الجماعة المتحضرة؛ إذ يمكنه من الحصول على الحاجات الضرورية، مع النظر إلى أعباء الأسرة التي يتحملها مثل هذا الشخص في المجتمع

المفهوم الحديث للأجور

تعددت مفاهيم الاجور وذلك باختلاف الانظمة فنجد في ذلك النظام الاشتراكي والذي ينظر الى العمل على اساس انه مجهود مشترك بين مجموعة من العمال لغرض رفع مستوى المعيشة عن طريق انتاج السلع والخدمات الضرورية ويعتبر الاجر بانه حصة العامل في الانتاج معبرا عنه نقدا حيث يقسم مقدار او نوعية العمل المقدم من طرف كل عامل.

اما في النظام الرأسمالي:

فالأجر هو التوزيع الاولي للدخل الاجمالي لشراء قوة العمل ودفع الاجر أي ان العمل يعتبر كسلعة تُحدد بعاملين هما:

انتاجية العمل , وكمية السلع التي يحتاجها العامل لتحديد قوته بالإضافة الى خضوعها لقوانين السوق , العرض والطلب وكذلك دور النقابات في تحديد الاجور كما تعرفه بعض النظريات الرأسمالية في هذا النظام على انه ثمن العمل الذي يؤديه العامل باعتبار انه سلعة وعرف على انه تكلفة اداء وانه قيمة مهارة وتفاوتت الرواتب والاجور حسب اختلاف هذه المهارات والقدرات طبيعة الوظائف وتأثيرها على المجتمع.

ويعرف بصفة عامة انه كل ما يتقاضاه العامل مقابل قوة عمله نقدا او عينا باي صورة كانت ويشمل العلاوات والمكافآت والمنح الهبات الدورية والمنظمة.

مفهوم الأجر بشكل عام

هو ما يحصل عليه العامل ويصرف له يومياً أو أسبوعياً، وهو ما يُطلق عادةً على التعويض الذي يدفع لشاغلي الأعمال ويحدد وفق المصنعية او الإنتاجية. وهذه الفئة يطلق عليها في الغرب ذوي الياقات الزرقاء، وهم ما يسمون بالعمال حيث تدفع تعويضات هم عادة على أساس كمية الإنتاج أو على أساس الزمن أو كلاهما معاً، فالفرق من ناحية الشكل أو المضمون.



رقم النشاط	5	زمن النشاط	10 د	طريقة التنفيذ
اسم النشاط	فرق بين	الهدف التدريبي	ان يفرق بين مفهوم الرأسمالية، والاجتماعية للأجور؟	يطرح السؤال على المتدربين ويسمح بالمشاركة لمن يرغب في ذلك.
نوع النشاط	فردى			

ما الفرق بين النظرة لكل من (الانسان، ما يحصل عليه)، في مفهوم الرأسمالية، والاجتماعية للأجور؟



اليوم التدريبي الأول

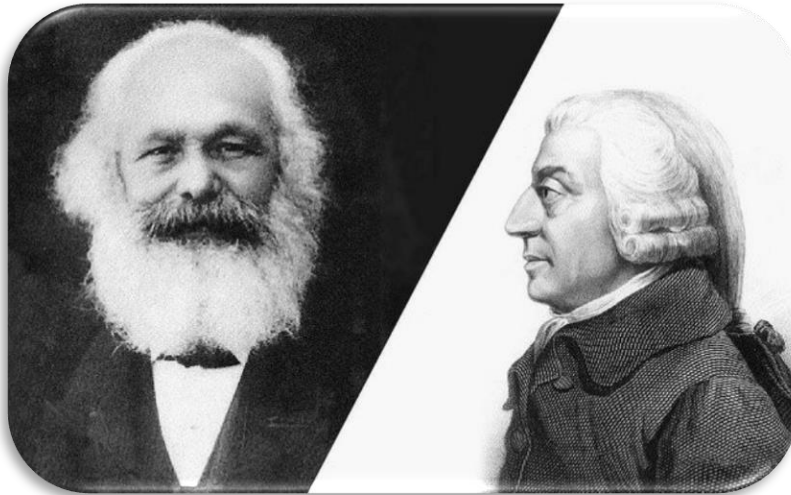


الجلسة الثانية

نظريات الأجور

تعد نظرية الأجور أهم موضوعات علم الاقتصاد فمنذ بداية القرن التاسع عشر، أي منذ نشأة علم الاقتصاد كانت المدرسة الاقتصادية التقليدية Classique الإنكليزية دافيد ريكاردو وآدم سميث [ر. سميث (آدم)] تسعى لتقرير حد توازن ثابت يستقر عنده مستوى الأجر في تقلباته في مدة قصيرة. وقد ذهب دافيد ريكاردو (ديفيد- David Ricardo) إلى أن مستوى توازن الأجور يتعادل مع الحد الأدنى الضروري للحياة. 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 أثنائه قيمة قوة عمله ويتقاضى مقابله أجراً، والعمل الزائد الذي يعود إنتاجه إلى الرأسمالي مالك وسائل الإنتاج.. القيمة]. وتقسم نظريات الأجور إلى مجموعتين:

- مجموعة النظريات الليبرالية، البرجوازية في الأجور.
- والنظرية الماركسية في الأجور



النظريات الليبرالية في الأجور:



تنطلق النظريات الليبرالية في الأجور من مبدأ الحرية الاقتصادية القائم على أساس أن آلية السوق هي المنظم الوحيد للأسعار والمحدد للنشاط الاقتصادي [ر. السوق (اقتصاد -)]. 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 يتفق 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:

نظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة:

يرى أنصار هذه النظرية أن مستوى الأجور يتحدد بما يعادل قيمة المواد والحاجات 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 النظرية هو الاقتصادي الفرنسي تورغو Turgot وتبناها في منتصف القرن التاسع عشر الاقتصادي والزعيم العمالي الألماني لاسال ودافع عنها وسماها «القانون الحديدي للأجور». وبحسب هذا القانون إذا ارتفع مستوى الأجور عن الحد الأدنى الضروري للحياة وتحسنت الحالة المعيشية للعمال فإنهم يميلون إلى التزواج فتكثر بذلك الولادات، ويزداد عدد العمال ويزداد بالتالي 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 فيحجمون عن الزواج وتقل الولادات فينخفض عرض العمل في السوق وترتفع الأجور إلى مستواها السابق أو إلى أعلى منه. 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 والحاجات الضرورية لمعيشة العامل

نظرية إنتاجية العمل:

تنبثق هذه النظرية من النظرية العامة لتوزيع الدخل القومي في الاقتصاد الحر أو اقتصاد السوق، إذ تنطلق نظرية التوزيع من فرضية أثمان عوامل الإنتاج التي تزعم 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

Jean- Baptiste Say أساساً 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 لعوامل الإنتاج - والعمل أحد



عوامل الإنتاج - إلا قيمة مشتقة 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 [الإنتاجية] ويقول كلارك إنه في كل فروع الإنتاج يمارس قانون المردود المتناقص [ر. المردود] 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 فكلتاهما 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 الأجور يتحدد بالمفاوضات بين منظمات أرباب العمل والنقابات العمالية. وبسبب أهمية كتلة الأجور وتأثيرها في حسن سير الاقتصاد الوطني، ودورها المتزايد في تنشيط 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 الأجور فقد راحت السلطات العامة تتدخل في المفاوضات وتقوم بدور المنظم لمستويات الأجور في كثير من الأحيان.

النظرية الماركسية في الأجور

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



الماركسية. يقسم ماركس عمل العامل إلى قسمين: العمل الضروري وهو الوقت الذي يصرفه العامل في العمل كي ينتج قيمة المواد الضرورية اللازمة لمعيشته ومعيشة أفراد أسرته، أي لتجديد قوة عمله، 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. من هنا فإن النظرية الماركسية على الرغم من التقارب الملاحظ بينها وبين بعض النظريات الليبرالية في ربط الأجور بالحد الأدنى الضروري للقيام لمعيشة العامل فإنها تختلف عنها في تفسير مستوى الأجور وفي تفسير النتائج المترتبة على ذلك.

تنطلق النظرية الماركسية الاقتصادية من أن التبادل (البيع والشراء) يتم بين سلع متساوية القيمة وأن الأجر هو قيمة السلعة التي يبيعها العامل إلى صاحب العمل وهو قوة عمله أو قدرته وأهليته للعمل. وهكذا فإن العامل لا يبيع الرأسمالي عمله بل يبيعه قدرته على العمل، أي قوة عمله، لأن العامل بذاته ليس سلعة قابلة للتبادل للأسباب التالية:

- إن لكل سلعة قيمة، والعمل ليست له قيمة بذاته ذلك أن القيمة هي العمل المجرد المتجسد في السلعة، والذي يظهر في عملية التبادل. وهكذا يكون من غير المقبول الحديث عن قيمة العمل بذاته، وهو ليس سلعة منفصلة قائمة بذاته.

- إن السلعة موجودة فعلاً قبل دخولها عملية التبادل أما العمل فهو غير موجود في لحظة عملية البيع والشراء وإنما الموجود بحوزة العامل هو قدرته على العمل وهي التي يبيعها إلى صاحب العمل.

- إن عملية بيع العمل وشرائه تتناقض بالضرورة مع القوانين الاقتصادية الفاعلة في الاقتصاد الحر. فإذا عُدَّ العمل سلعة، يجب أن يدفع ثمنه كاملاً بحسب قوانين التبادل السلعي. وإذا حدث ذلك فلا يستطيع صاحب العمل الحصول على أية قيمة إضافية. وهذا يتناقض مع سعي الرأسمالي وراء الربح. لذلك ترى الماركسية أن ما يبيعها العامل هو قوة عمله التي تتحدد قيمتها وفقاً لقانون القيمة. وبذلك يكون الأجر شكلاً متحولاً لقيمة قوة العمل. وتتحدد قيمة قوة العمل، كقيمة أية سلعة أخرى، بكمية العمل الاجتماعي اللازم لإنتاجها [ر. القيمة]. ولما كانت قوة العمل سلعة ذات صفات خاصة وإنتاجها وتجديد إنتاجها مرتبطان بوجود الشخص الذي يحملها وحياته ويتحققان بإشباع حاجات العامل فإن قيمة قوة العمل هي قيمة جميع السلع والخدمات اللازمة لإشباع حاجات العامل من أجل معيشته وتجديد قوة عمله، ويكون أجر العامل معادلاً لثمن جميع السلع والخدمات اللازمة لتجديد قوة عمله، ويكون الأجر شكلاً متحولاً لقيمة قوة العمل.

وعلى الرغم من التشابه بين النظرية الماركسية في الأجور ونظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة فهما تختلفان فيما بينهما، فالأخيرة تقصر حاجات العامل على السلع المادية في حين تدخل النظرية الماركسية في حساب قيمة قوة العمل، في مكونات الأجر، العنصر التاريخي والأخلاقي، إذ يجب أن يتطور مستوى الأجور بما يتفق مع مستوى النمو الاقتصادي والرفاه الاجتماعي. وقد عارض ماركس صراحة في كتابه «نقد برنامج غوته» قانون الأجور الحديدي الذي طرحه لاسال.

فهو يرى أن قيمة قوة العمل ترتفع مع الزمن بسبب التقدم الاقتصادي وارتفاع المستوى الثقافي ومستوى الرفاه،



وكذلك بسبب إدخال سلع استهلاكية جديدة، وبسبب تزايد شدة العمل ووتيرته نتيجة إدخال أساليب جديدة في تنظيم العمل، مما يجعل العامل مضطراً إلى صرف مجهود عضلي وذهني أكبر، وبالتالي حاجته إلى الراحة والاستجمام، وكل ذلك ينعكس زيادة في قيمة قوة العمل، وفي الأجر الذي يجب أن يكون معادلاً لها.

رقم النشاط	6	زمن النشاط	20د	طريقة التنفيذ
اسم النشاط	نشاط "الجدول التفاعلي"	الهدف التدريبي	هذا تعزيز فهم النظريات المختلفة حول الأجور.	انظر دليل الأنشطة
نوع النشاط	جماعي			

نشاط 6

النظرية	الليبرالية	إنتاجية العمل	العمل، الماركسية	الحد الأدنى للأجور
كيف يتم تحديد الأجور				
ما هو دور العامل				
ما هو دور السوق				
ما هي تأثيرات النظرية على معيشة العمال				



اختبار نهاية الوحدة

الاختبار	نوعه	المدة الزمنية	طريقة تنفيذه
1	ختامي	20د	انظر بنك الأسئلة

اليوم التدريبي الثاني

الجلسة الاولى