



حقيقة إدارة نظم الأجر والتعويضات

دليل المتدرب



Management of
wages and
compensation
system

X TVTCWEB Instagram TVTC_WEB YouTube TVTCGOVSA TVTC.GOV.SA



الفهرس



حقيبة إدارة نظم الأجور والتعويضات — دليل المتدرب

اهداف القدرة

مقدمة البرنامج

مقترنات للمشاركة الفعالة

ارشادات

الفصل الأول: ماهية الأجور والتعويضات في الموارد البشرية

الاختيار القلبي

للمحة تاريخية عن تطور الأحوال والتعويضات

مفهوم الأجر

أهمية الأجور

النظريات الإدارية المتعلقة بالأجور والتعويضات

اسئلة نهاية الفصل الأول

الفصل الثاني: تقييم الوظائف

الاختيار القلبي

مفهوم تقني الوظائف

أهمية تقديم الوظائف

أهداف عملية تقديم الوظائف

مسئلة تقنية الـ ظائف

الفصل الثالث: طرق تقييم الوظائف

طريقة الترتب البسيطة

طريقة الدراحت

طريقة مقارنة العوامل

الفصل الرابع نظام الأجر و الرواتب



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

الفصل الخامس: تسعير الوظائف

- ٦- تحديد مستوى الأجر لكل وظيفة .
- ٧- تصنيف الوظائف الى فئات .
- ٨- تحديد نطاق الأجر .
- ٩- نظام الأجر للادارة العليا .

الفصل السادس: التحفيز

- مفهوم التحفيز.
- أهمية التحفيز.
- اهداف التحفيز.
- طرق التحفيز.
- دور الادارة 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 للحقيقة

يهدف هذا البرنامج إلى إكساب المتدرب معارف ومهارات إدارة نظام الأجر و التعويضات للموارد البشرية في بيئة العمل.

الأهداف التفصيلية للحقيقة

بنهاية هذا البرنامج سيصبح المتدرب قادرًا على أن:

1. يُعرف على نظام الأجر والرواتب.
 2. يكون قادرًا على تقييم الوظائف.
 3. يُعرف على طرق تسعير الوظائف.
 4. يستخدم طرق التحفيز.
 5. يُعرف أسلوبات التحفيز للموظفي.
 6. يُعرف على نظام الأجر والرواتب.



مقدمة

الاجور والرواتب والتعويضات من اهم العوامل التي تبني ولاء الموظفين لمؤسساتهم، حيث ان الاجر هو الذي يكمل اشباع حاجات الموظفين، الاجور هي التي تشعر الموظف بالعيشة الكريمة امام نفسه، ثم امام بيته، ابناءه، زوجته، ثم امام المجتمع، بدون الاجور يزيد العوز والاحتياج، يشعر الموظف بالنقص بالمقارنة بزملائه،

الأجور والرواتب والتبعيضات تميز شركة على منافستها في استقطاب و اختيار وتعيين والاحتفاظ بالكوادر وأصحاب الجدارات الوظيفية والمؤهلين والموظفين المدربين الراهنين،

الاجور والرواتب والتعويضات تُظهر كيان ونبوغ وتفوق مؤسسة على منافستها وتزيد فرصة بقائها في السوق، وتعتبرها المؤسسات أعلى مراكز التكفلة ولكن يعتبرها الأفراد حقهم الشرعي بعد العنااء والعمل وبذل الوقت والجهد والولاء للمؤسسة لرقتها وعلو شأنها،

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

الاجور 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 وكل مصطلح منهم مرحلة ووقت يبدأ ويكبر ويتعاظم فيه ثم يسلم للمصطلح التالي مباشرة والترتيب في غاية الاهمية،

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

المستهدفون من البرنامج

١. 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 مبكرة وتحليل سياسات الأجور لضمان تنافسية المؤسسات في سوق العمل.

4. أصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة:

حقيبة إدارة نظم الأجور والتعويضات — دليل المتدرب

- هذه الفئة تهتم بادارة نظم الأجر 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.

<p>تعلم كيفية مواءمة نظم التعويضات مع أهداف المؤسسة واستراتيجياتها.</p>	 <p>الجدارة</p>
<p>اكتساب مهارات تصميم وإدارة برامج الأجر والمتزايا بطريقة تعزز الاحتفاظ بالموظفين وتحسين أدائهم.</p>	 <p>المؤشر</p>
<p>8 أيام تدريبيه اليوم يحتوي على 6 ساعات تدريبية اعتمادية. 6 ساعات تدريبية عن بعد.</p>	 <p>المدة الزمنية</p>





مقترنات للمشاركة الفعالة

نشكر لكم حضوركم في هذا البرنامج التدريبي الذي تسعى من خلاله إلى اكتساب مهارات ومعارف جديدة وحرصا 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.
 - ✓ فكر في طرق وأساليب يمكنك من خلالها اقتراح أفكار جديدة على زملائك.
 - ✓ قدم اقتراحاتك ولاحظاتك 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.

ارشادات ہاما



-
 - نسبة حضورك لفعاليات البرنامج يجب ألا تقل عن 100%.
 - المشاركة الفعالة في تقييم البرنامج التدريبي بدقة تساعد على تطويره ونجاحه.
 - حافظ على وجود الحقيقة التدريبية معك في كلّ يوم تدريبي.
 - تقبّل 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 تعلّمته في البرنامج وطبّقه في مجال وظيفتك.



اليوم التدريسي الأول

الجلسة الأولى



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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أعزاءى 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 لتقديم معرفتنا المبدئية قبل الانطلاق في رحلة التعلم.

للاختيار ليس لتقييمكم فقط، بل هو وسيلة لتحديد النقاط التي سنعمل على تطويرها معاً.

ذكرنا 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 سنتقدم معاً.

ننتمي لكم التوفيق، ونتطلع لمشاركة هذه التجربة التعليمية معكم بكل حماس وابحاثية.

بالتوفيق!





رقم الاختبار	1	زمن الاختبار	20 د	طريقة التنفيذ
اسم النشاط	اخبار قبلي على الوحدة 1	الهدف التربوي	الهدف التربوي	يتم توزيع الاختبار القبلي 1 المرفق مع الحقيبة على المتدربين.
نوع النشاط	فردي			

ننطرق في هذا الجزء إلى 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 (إِنَّ لَهُ نُضِيغُ 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 تشرع حاجة الإنسان، والعمل بهذا المعنى نافع ومؤلم في آنٍ واحد؛ فهو يتضمن عنصر الألم، أي الجهد الذي يكون العامل ملزماً ببنائه، 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

قدِيماً كانت الخيرات متوافرة بكثرة في الطبيعة وكان عدد السكان على الكره 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 مستوى، 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 وعadalته كان من الموضوعات التي عنيت بها الديانات السماويةتان الإسلام والمسيحية قبل ظهور علم الاقتصاد. فقد اهتم المفكرون المسلمين والمسيحيون انتلافاً من تعاليم هاتين الديانتين بحقوق العمال، ويمكن تلمس شبه تطابق بين موقفي الديانتين وموافق المفكرين من أتباعهما من هذه المسألة. فالإسلام الحنيف يقدس العمل ويرفعه إلى مستوى العبادة.

فقد امتحن قوماً رجلاً إلى رسول الله بالاجتهاد في العبادة والغنى عن العمل وقالوا: «صحبنا في سفرنا فما رأينا بعدك، يا رسول الله، أعبد منه. كان لا ينتقل من صلاة ولا يفتر من صيام فقال لهم: فمن كان يمونه ويقوم به؟ فقالوا: كلنا يا رسول الله. قال «عكلكم أعبد منه».

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

طريقة التنفيذ	10 د	زمن النشاط	2	رقم النشاط
يقسم المشاركين الى مجموعات صغيرة من 5-4 اشخاص للإجابة على سؤال النشاط ثم يقوم فرد من كل مجموعة لعرض ما توصلوا اليه.	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.	الهدف التدريبي	ربط العمل بالعبادة	اسم النشاط
			جماعي	نوع النشاط



عصف ذهني: ربط العمل بالعبادة:

التطور التاريخي للأجور والرواتب

أولاً : النظام القديم للأجور :

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

وفي القرون الوسطى تحت ضغط الشرائع السماوية التي أوصلت 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 قوته أسرته.

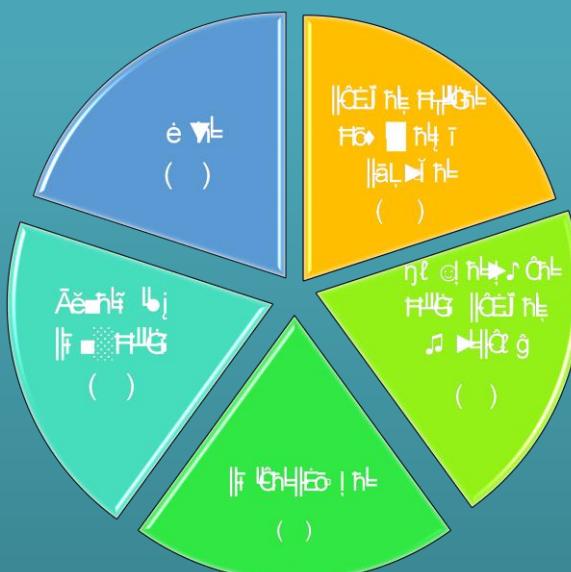
ثانياً: النظام الحديث للأجور

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

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

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

رتب التطور التاريخي للأجور والرواتب:



رقم النشاط	نوع النشاط	الهدف التدريبي	مناقشة الطاولات الدائرية"	النشاط	زمن النشاط	د 20	طريقة التنفيذ
اسم النشاط	نوع النشاط	جماعي	"مناقشة الطاولات الدائرية"	الهدف التدريبي	زمن النشاط	د 20	طريقة التنفيذ



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

4 نشاط

المفاهيم العامة للأجور والرواتب

الاجر في اللغة هو الثواب والمكافأة، وكلمة الاجر وجمعها اجر تبدو دخيلة على اللغة العربية وتعود، على الأرجح، إلى أصل أكدي دخلت العربية عن طريق الأكديه منذ العصر الجاهلي، وخضعت لاحكام العربية في الاستفهام والتصريف، بدخولها القرآن الكريم في أكثر من موضع وآية.

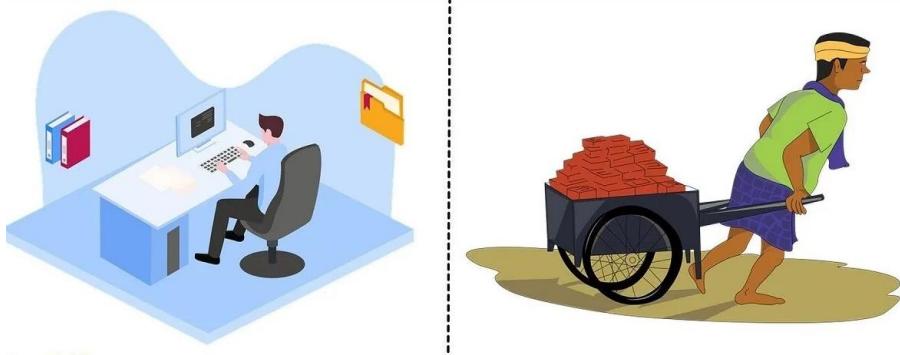
حقيبة إدارة نظم الأجهزة والتعويضات — دليل المتدرب

والاجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر. ويتوسع بعضهم في مفهوم الاجر حتى يشمل جزءاً من دخل صاحب المشروع الذي يقوم بإدارته بنفسه وذلك لقاء قيامه بالعمل تنظيماً أو إداراً. وذهب بعض فقهاء المسلمين إلى عدم جواز انفصال الملكية عن العمل وعدوا العمل فريضة وواجبًا يملية الشرف معتمدين على قول الرسول «ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده» وقوله: «لأن يحتطب أحدهم حزماً على ظهره خير له من أن يسأل أحداً فيعطيه أو يمنعه» وقوله: «أفضل الكسب بيع مبرور وعمل الرجل ببيده».

ويُمكن تعريفه بـ"الأجر" هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقاً لـ"الاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل". وبالمعنى الاقتصادي الواسع، تطلق الأجر "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:

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

Salary Vs Wages



إلا أنه أصبح اللفظين متراوفين، وأن كلّيما 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، وتمثل في الاستقطاعات في الضرائب والتأمينات المختلفة، تأمینات 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 تقليديا بقوله: أن غالبية من المؤلفين الأوقياء لتقاليد القرن التاسع عشر الاجر بأنه دخل العامل أو عنصر العامل .

ثم يرفض هذا التعريف الذي كان يعد سليماً لرأسمالية القرن 19 ويقدم تعريف الأجر بناءً على التداخل من جانب التجمعات القابية ومنت جانب السلطات العامة وتحت تأثير الفلسفة السائدة اليوم أصبح الأحر في ضل الرأسمالية الحالية دخل العامل أي دخل الفرد الذي ليس لديه إلا قوة عملية ، ولطنه مجرد إنسان لا أكثر من ذلك، لقد أصبح الأجر 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 معيشى 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 للأجر

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 بأنه حصة العامل في الانتاج معبرا عنه نقدا حيث يقسم مقدار او نوعية العمل المقدم من طرف كل عامل.

اما في النظام الرأسمالي:

فالاجر هو التوزيع الاولى للدخل الاجمالي لشراء قوة العمل ودفع الاجر أي ان العمل يعتبر كسلعة تحدد بعاملين هما:

إنتاجية العمل ، وكمية السلع التي يحتاجها العامل لتحديد قوته بالإضافة إلى خصوصيتها لقوانين السوق ، العرض والطلب وكذلك دور النقابات في تحديد الأجر كما تعرفه بعض النظريات الرأسمالية في هذا النظام على أنه ثمن العمل الذي يؤديه العامل باعتبار أنه سلعة وعرف على أنه تكلفة إداء وأنه قيمة مهارة وتنفاوت الرواتب والأجر حسب اختلاف هذه المهارات والقدرات طبيعة الوظائف وتأثيرها على المجتمع.

ويعرف بصفة عامة انه كل ما يتلقاه 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 المصنوعية أو 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.

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

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

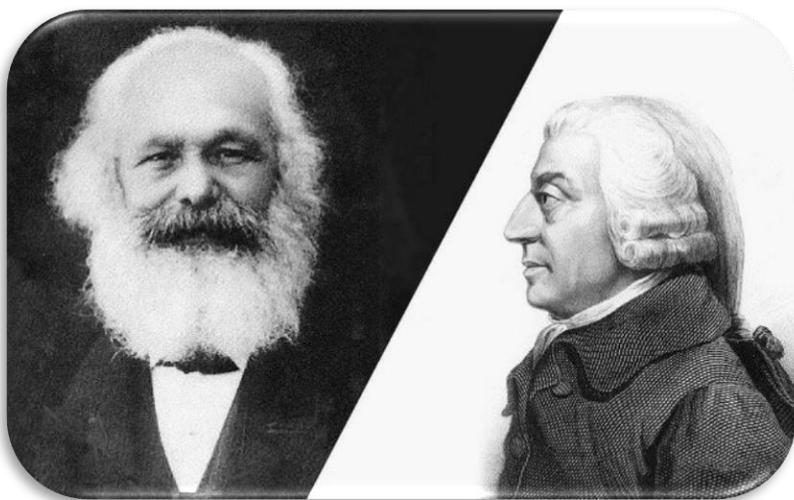


اليوم التدريبي الأول

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 لتقدير حد توازن ثابت يستقر عنده مستوى الأجر في تقلباته في مدة قصيرة. وقد ذهب دافيد ريكاردو. ريكاردو (دافيد- 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 أثناء قيمة قوة عمله ويتناقضى مقابله أجراً، والعمل الزائد الذي يعود إنتاجه إلى الرأسمالي مالك وسائل الإنتاج.. القيمة]. وتقسم نظريات الأجور إلى مجموعتين: مجموعة النظريات الليبرالية، البرجوازية في الأجور. والنظريات 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 التفرق 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 نقدى 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:

نظريّة الحد الأدنى لمستوى المعيشة:

يرى أنصار هذه النظرية 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 للحافظة على حياة العامل. وواضع أساس هذه النظرية هو الاقتصادي الفرنسي تورغوت Turgot وتبناها في منتصف القرن التاسع عشر الاقتصادي والزعيم العمالي الألماني لاسال دافع عنها وسماها «القانون الحديدي للأجور». وبحسب هذا القانون إذا ارتفع مستوى الأجور عن الحد الأدنى الضروري للحياة وتحسنات الحالة المعيشية للعمال فإنهم يميلون إلى التزاوج فتكثر 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 فيحجمون عن الزواج وتقل الولادات فينخفض عرض العمل في السوق وترتفع الأجور إلى مستواها السابق أو إلى أعلى منه. وهذا 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 تنتهي نظرية التوزيع من فرضية أن ثمان 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 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 - التكفة»، وترتب على ذلك فهم جديد بأنه ليست للسلعة قيمة إلا إذا كانت تحمل قيمة استعمالية نافعة ومطلوبية 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

قالوا: 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.

النظريّة الاجتماعيّة للأجور: يرى أنصار هذه النظريّة أنّ الأجور أداة من أدوات توزيع الدخل القومي وبالتألي
فإنّ مستوى الأجور في أي بلد يتحدد بعاملين اثنين: الأول إنتاجيّة العمل الاجتماعيّ التي تحدد الناتج الإجمالي
الذّي يتمّ اقتسامه بين الطبقات الاجتماعيّة من جهة، والثاني وزن الاجتماعيّ للطبقة العاملة الذي يحدّد نصيب
العمال من الناتج من جهة ثانية. ولا تختلف هذه النظريّة في جوهرها عن نظريّة الأجور المنظمة أو نظريّة
الأجور التفاوضيّة فكلتا هما نفسان: إن مستوى الأجور بمدى قدرة التنظيم النقابي على ممارسة الضغط سواء على
منظّمات أرباب العمل أو على الحكومات والأحزاب السياسيّة.

نظريّة الأُجور 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 المقدمة، 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 بالمفاهيم 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

الмарكسية 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



الмарكسية. 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 марكسية على الرغم من التقارب الملحوظ بينها وبين بعض النظريات الليبرالية فيربط الأجور بالحد الأدنى الضروري اللازم 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 الرأسالي 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 بذاتها.

- 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 غُد 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 يبيّنه 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 مرتبطة بوجود الشخص الذي يحملها وحياته ويتتحققان بإشباع حاجات العامل فإن قيمة قوة العمل هي قيمة جميع السلع والخدمات الالزامية لإشباع حاجات العامل من أجل معيشته وتجديد قوته عمله، ويكون أجر العامل معدلاً لثمن جميع السلع والخدمات الالزامية لتجديد قوته عمله، ويكون الأجر شكلاً متحولاً لقيمة قوة العمل.

على الرغم من التشابه بين النظرية الماركسية في الأجور ونظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة فهما مختلفان فيما بينهما، فالأخيرة تقصر حاجات العامل على السلع المادية في حين تدخل النظرية الماركسية في حساب قيمة قوة العمل، في مكونات الأجور، 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 طرحته لاسال.

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



حقيبة إدارة نظم الأجور والتعويضات — دليل المتدرب

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	اسم النشاط	نوع النشاط	الهدف التربوي	زمن النشاط	د 20	طريقة التنفيذ
	نشاط "الجدول التفاعلي"	جماعي	الهدف التربوي	زمن النشاط	د 20	انظر دليل الأنشطة

نشاط 6

النظرية	البيانية	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	20 د	انظر بنك الأسئلة

اليوم التدريبي الثاني

الجلسة الاولى