

بحث بعنوان

اهمية الرواتب والاجور لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية

علاء حسين راضي عبيد

مدير مالي

بلدية المعارض

الملخص

إن تعويض الموارد البشرية، وخاصة مسألة الأجور، هو مصدر قلق كبير للدول والمجتمعات والمنظمات لأن هذا يعتبر جزءاً من التكلفة من قبل أصحاب العمل من جهة والعمال ونقاباتهم من جهة أخرى لأنه إنتاج المنظمة نفسه، وهو عامل مؤثر في تحديد معدلات واتجاهات الربح، ويمثل عاملاً أساسياً في المنظمة يواجه العمال تحديات معيشية وتكاليفها، بما في ذلك تحسين مستوياتهم المعيشية. أيضاً، لما لها من دور مهم تشارك بنشاط في ديناميكية وتعافي النظام الاقتصادي، وهي في نفس الوقت لبنة أساسية وأداة مهمة للمجتمع تحقق التوزيع العادل للدخل القومي وتحقق الأمن والاستقرار الاجتماعي والوطني معا وبحسب الدور الرئيسي الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق ذلك نتيجة لطبيعة العمل والأنشطة يتم ذلك لإدارة ملفات الأجور ولصالح المنظمات التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة مع المنظمة.

<https://jasps.com>**Abstract**

Compensation of human resources, especially the issue of wages, is a major concern for countries, societies and organizations because this is considered part of the cost by employers on the one hand and workers and their unions on the other hand because it is the production of the organization itself, an influencing factor in determining profit rates and trends, and is a fundamental factor In the organization, workers face the challenges and costs of living, including improving their living standards. Also, because of its important role actively participating in the dynamism and recovery of the economic system, and at the same time it is a basic building block and an important tool for society that achieves a fair distribution of national income and achieves social and national security and stability together, and according to the main role played by human resources in achieving this as a result of the nature of work and activities. This is to manage wage files and for the benefit of organizations that have a direct and indirect relationship with the organization.

المقدمة

تعتبر القيود المحاسبية للأجور والأجور من العناصر المهمة التي تؤثر على صافي ربح شركة أو مؤسسة ويجب التعامل مع هذه القيود بانتظام وبدقة حيث نقسم الموظفين إلى القسم - الوظيفة - عرض الشرائح - وردية ثم نضيف مفردات راتب الموظف على النحو التالي قيمة ثابتة - مقياس - معادلة - رقم نحدد قواعد المكافآت والعقوبات، ثم نقوم ببصمة الحضور وتسجيله إما مباشرة من برنامج المحاسبة أو من خلال الإدخال اليدوي. ثم نقوم بجمع بيانات عن بعض مدفوعات الشركة المقدمة، استردادًا من الراتب الأول أو أقساط عدة أشهر، ثم نقوم بجمع التعهدات المالية للموظفين.

ماهية الاجور:

(تعد الأجور أهم أشكال الأجر وتستخدم أحيانًا بشكل مترادف) يتداخل هذا المفهوم مع العديد من المفاهيم الأخرى بسبب الفرد مقابل العمل الذي يشغله.

الراتب: يعني ما يتقاضاه الفرد (الموظف) مقابل عمله ويدفع شهريًا. هذا هو ما يكسبه وينفقه الأفراد (العمال) على أساس يومي أو أسبوعي.

أهمية الاجور:

أهمية الأجور على المستوى الفردي: الأجور هي المصدر الرئيسي ومصدر الدخل لمعظم الأفراد العاملين.

يحدد هذا الأجر التقييم العام لمهارات وقدرات ومؤهلات الفرد ، ويؤثر أيضًا على الأجور.

<https://jasps.com>

فيما يتعلق بالوضع الاجتماعي للفرد، يقاس وضع الفرد في بعض المجتمعات بالفوائد الاقتصادية التي حققها أجز الفرد مقابل التقدم الوظيفي والعلمي من خلال زيادة الكفاءة الشخصية وتحسين الإنتاجية والمؤهلات والمزايا التي يتم الحصول عليها من الرواتب والمكافآت.

وهو ما يعني أن للاجور أهمية كبرى لافراد العاملين و التي تظهر في أنها:-

- تشجع العاملين وتحفزهم لمزيد من الاداء والانتاجية.
- تساعد على تخفيف حدة الاضطراب والتوتر النفسي من خلال تعويضهم.
- تمثل الاجور والرواتب العائد الوحيد الملموس والممكن قياسه لتوظيف العاملين لكافة امكانياتهم في العمل.

أهمية الاجور على مستوى المنظمة:

- تعتبر الأجور والرواتب من أهم العوامل التي تساعد على بناء علاقات قوية وإيجابية بين الموظفين والشركات.

من المعروف أن الرضا الوظيفي للفرد وورغبته، وكذلك درجة المودة تجاه المؤسسة، تعتمد بشكل كبير على ما هو متاح الأجور أو المرتبات. لذلك، فإن الاهتمام بوضع خطط أجور ورواتب عادلة وسليمة أمران مهمان للغاية لأن معظم الإحصائيات تظهر أن معظم النزاعات العمالية مع الإدارة تنبع من الأجور.

الراتب يعتمد على مستوى معيشة العامل والمستويات الاجتماعية.

<https://jasps.com>

وتلعب الأجور دوراً هاماً في توزيع الموارد البشرية، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن تمثل الأجور جزءاً من تكلفة إنتاج السلع والخدمات التي تقدمها المنظمة، وتشير الإحصاءات أنها قد تتراوح ما بين 22% إلى 22% من التكلفة. وعليه فهي تكلفة عالية. والاستخدام الأمثل لهذه التكلفة و بالشكل الذي يدر أكبر ناتج هو شيء مطلوب، كما أن التوفير في ميزانية الأجور والتعويضات يساهم مباشرة في زيادة أرباح المنظمة.

أهمية الأجور للدولة والمجتمع: يتم التعبير عنها على النحو التالي:-

تعتبر الأجور مصدراً مهماً للقوة الشرائية التي تقود الاقتصاد الوطني، وعندما تتحسن الأجور، تميل الأسواق إلى الارتفاع إلى إنعاش كافة قطاعات المجتمع الاقتصادية (النمو الاقتصادي، التضخم وزيادة البطالة) بالنسبة للمجتمع، يمثل واجهة المنظمة وسمعتها، ووسيلة لجذب وضمان القدرات البشرية النادرة والاحتفاظ بها في المنظمة من ناحية أخرى، تعتبر الأجور عاملاً يؤثر على الاستهلاك في المجتمع. تكلفة إنتاج البضائع، وبالتالي السعر، يرتفع. هذا يؤدي إلى حالة من التضخم الاقتصادي والركود الاقتصادي.

انخفاض الإنتاج بسبب بيع السلع وتوزيعها وانخفاض الأجور حتى لو أدى ذلك إلى انخفاض التكاليف لذا فإن السعر بدوره يعني أن الموظف أو العامل لا يستطيع شراء الكمية المطلوبة من البضائع وبالتالي، تعود المبيعات إلى حالة الركود وينخفض الإنتاج مرة أخرى:-

اهداف الاجور:

- جذب أفضل المواهب إلى مؤسستك.
- حافظ على أفضل العناصر المتاحة داخل مؤسستك.
- حفز موظفيك ودفعهم إلى أعلى مستويات الأداء.
- كافي الأداء السابق للفرد.
- ضمان المنافسة في سوق العمل.
- الحفاظ على الأجور العادلة بين العمال.
- تشجيع الأداء الفردي المستقبلي.
- تقليل معدل الدوران.

العوامل والمعايير الأساسية المحددة لمعدلات الاجور

الاعتبارات القانونية: تفرض العديد من القوانين شرطاً على أصحاب العمل للحفاظ على مستويات الأجور حول حدود معينة. كما ينص على كيفية تعويض الوقت الإضافي والمزايا والخدمات التي سيتم تقديمها للموظفين.

النقابات العمالية: أثرت قوانين النقابات العمالية وعلاقات العمل على كيفية تصميم خطط الأجور منحت هذه القوانين النقابات العمالية الحماية القانونية ومنحت العمال الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية والانخراط في أنشطة التنسيق التي تهدف إلى تحقيق الحماية المشتركة لجميع الأعضاء.

سياسات التعويضات بالمنظمة: أيضًا، نظرًا لأن هذه السياسات توفر مجموعة من الإرشادات التي يجب مراعاتها في سياسة التعويض الخاصة بالمنظمة، الاعتبارات عند تعويض الموظفين، عادة ما يتم إنشاء هذه السياسات من قبل مدير أو مدير الموارد البشرية.

الأجر مرتبط بالإدارة

العدالة وأثرها على معدلات الأجور: ضرورة تحقيق العدالة من العوامل الحاكمة في تحديد معدلات الأجور وبالنسبة للأجور، وخاصة العدالة الخارجية والداخلية، يجب تحقيق العدالة الخارجية من خلال: قارن معدلات الأجور داخل مؤسستك بمعدلات الأجور المقابلة السائدة في المنظمات الأخرى لمساعدة أصحاب العمل على جذب للفرد للعمل لديه، أو على الأقل للحفاظ على القوة العاملة الحالية. أما العدالة الداخلية فتتحقق من خلال الامتثال يحصل الأفراد على أجور مماثلة لأجور الآخرين داخل المنظمة بنفس مستوى المهارة.

معايير تحديد الاجور

يعد إنشاء نظام أجور مناسب أحد أهم الوظائف وأكثرها دقة في عمل إدارة شؤون الموظفين داخل المنظمة من الناحية النظرية، يجب تحديد الأجور داخل المنظمة بطريقة تضمن تلبية احتياجات الموظفين. لأنها تساعد حفزهم وألهمهم للعمل الجاد والصدق. طالما أن الاحتياجات الفردية مختلفة ومتنوعة ، يجب إعداد النظام بالنسبة للأجور، يمكننا التكيف مع احتياجات هؤلاء الأفراد المختلفين.

<https://jasps.com>

إن اعتماد وتطبيق الأنظمة التي تربط إنتاجية الموظف من ناحية وأجوره من ناحية أخرى يمثل مدخلات أساسية لتحقيقها أهداف تنظيمية.

ويمكن للمنظمة استخدام المعايير الآتية لتحديد للأجور:

الأداء: على هذا الأساس يحصل العمال على أجور تتناسب مع أدائهم وفق معايير راسخة ومحددة جيداً. قبل.

الجهد: يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور عندما يكون أداء الفرد أقل من المتوسط كان الجهد المبذول في هذا الأمر كافياً، لكنه ضروري.

الأقدمية: الأقدمية في مكان العمل تؤثر على نظام الأجور.

الخلفية التعليمية والخبرة: الخلفية التعليمية والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الشخص عند أول تعيين.

الوقت في المنظمة. يلعب سوق العمل دوراً رئيسياً في تحديد التعويض عن هذه المهارة والخبرة.

الصعوبة الوظيفية: يعتمد هذا المعيار على الوصف الوظيفي (الذهني والمادي) في تحديد متطلبات الوظيفة.

قسط. العمل المتكرر سهل التعلم يستحق أقل من العمل المعقد عقلياً وبدنياً.

مقدار السلطة على الوظيفة هو أيضاً محدد للراتب.

<https://jasps.com>

مستوى المعيشة اللائق ومستوى الأسعار السائد في السوق: تتأثر الأجور بتكلفة المعيشة في المجتمع، كلما ارتفعت تكلفة المعيشة، انخفض الأجر الحقيقي للعامل ، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة بالنسبة له.

وقد أدى ذلك إلى اتجاه العديد من المنظمات الدولية إلى تحديد الأجور وفقاً للزيادات الحالية والمتوقعة في مستويات الأجور.

نظام دفع الاجور:

الاجر على اساس الزمن: بموجب هذا الاساس يتقاضى الفرد اجره على اساس المدة الزمنية التي يقضيها في العمل الرسمي كالساعة او اليوم او الاسبوع او شهر او سنة.

الاجر على أساس الانتاج: بشكل عام يتقاضى الفرد أجره بموجب هذا الاساس على ضوء كمية ونوعية انتاجه بحيث يحصل على عائد اضافي إذا زادت كمية انتاجه. و يتحمل عبء انخفاض انتاجه مع المنشأة ويتم الدفع هنا، إما بتحديد أجر واحد للوحدة المنتجة، أو يكون التحديد في صورة وقت مسموح به الانتاج عدد معين من الوحدات.

ويوفر هذا الاساس العديد من المزايا يمكن تلخيصها فيما يلي:-

يعتبر حافزا قويا للعمل بكفاءة، مما يعود بالنفع على العاملين، على شكل زيادة في أجورهم، وعلى المنظمة كزيادة في رقم انتاجها نتيجة زيادة كفاءة العاملين في العمل.

<https://jasps.com>

- يساعد على خلق روح الابتكار لدى العاملين و تحسين أسلوب عملهم، وذلك لزيادة انتاجهم و بالتالي الاجر الذي يتقاضونه.

جميع العاملين يسعون إلى رفع انتاجيتهم لاقصى حد لرفع أجورهم و بالتالي دخلهم. مما يؤدي لارتياح الادارة من مسؤولية تحقيق الانتاج الامثل لان في ظل هذا الاساس يمكن تقدير تكلفة العمل وتحقيق العدالة في دفع الاجور إذ يتقاضى كل فرد عائدا حسب عمله.

مكونات الاجور:

- الأجر النقدي

يتكون من جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يرتبط في قيمته بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل، وكذلك الاستقطاعات والتأمينات الاجتماعية والغياب والضرائب.

المزايا العينية

تتحمل المنشأة تكاليف مجموعة من الخدمات التي تقدم للعاملين ، مثل تكاليف العرج ، والنقل من وإلى العمل، وملابس العمل.

التأمينات الاجتماعية

على توضيح بعض التشريعات العمالية أن يساهم رب العمل شهريا بنسبة كقسط للتأمينات الاجتماعية ويتولى العامل سداد الباقي.

<https://jasps.com>

وكي تتحقق نظم دفع الأجور المتوخاة منها يجب ان تتوفر فيها بعض المتطلبات الأولية، وأهم هذه المتطلبات.

يجب ان يقابل الأجر أهمية للعمل الذي يؤديه الفرد وشروط هذا الأداء.

يجب ان تحقق طريقة الدفع درجة مقبولة من رضا الأفراد ليزداد شعورهم بالرغبة في الأداء و الاستمرار فيها.

يجب ان تكون نظم سهلة ومفهومة، من قبل كافة العاملين.

خصائص النظام السليم للأجور

يؤثر نظام الأجور في مجموعة قضايا مهمة ،كنوع العاملين الذين يجتذبهم المنظمة والرضي الذي يتمتعون

به وربحية المنظمة لذلك لابد أن يتم إعداده بدقة وحتى يكون تأثيره ايجابي يجب أن يتمتع بالخصائص

التالية والتي يمكن اعتبارها مبادئ في تصميم نظام الأجور والرواتب:

- العدالة

شرط مهم لأي نظام سليم للأجور ألا أن العدالة حالة معقدة متعددة الأبعاد ولهذا يتمتع نظام الأجر بعدالة

داخلية وخارجية في تحديد اجر كل وظيفة.

أ- العدالة الخارجية

وهي عدالة مع الأجور التي تمنحها منظمات أخرى لنفس الوظيفة.

ب- العدالة الداخلية

هي العدالة في ذات الوظيفة وبين الوظائف المختلفة ضمن المنظمة فيجب أن يكون مبلغ الراتب عادلا في مكافأة المؤهلات والخبرة الضرورية لإشغال الوظيفة فالنظام السليم يجعل اجر معاون المحاسب مثلا مناسباً في المؤهلات والجهد الذي تطلبه الوظيفة ومع الوظائف الأخرى التي تتطلب جهد مناظر.

- الوضوح

المقصود به أن يخضع النظام لقواعد واضحة بحيث يمكن لكل فرد أن يعرف كيف تم تحديد الأجر لوظيفته، وهذا يساعد في تقدير فيما إذا كان الأجر المحدد لوظيفته متكافئاً مع استحقاقه ومع الأجر المحدد للوظائف الأخرى.

- الشفافية

أي أن يكون النظام مكشوف وليس سري وغالبا ما تستخدم السرية للتعتيم على التحيز الفاضح فقد تدفع المنظمة أجور أو مزايا أو مخصصات عالية جدا لو عرف الآخريين بها تؤدي إلى شكاوي فتبقى عليها سرية وبالتالي حيثما يكون هذا النظام سري وغير شفاف فالاحتمال أنه ناتج عن هذا التمييز رغم انه يمكن أن يكون التميز متعمدا ومقبول كما يحصل عند ما تدفع المنظمة مكافئات للتخصصات النادرة التي تحتاجها.

- الاستقرار والثبات

الشرط الآخر للنظام السليم أن يكون ثابتاً ومستقر فلا يتم تغييره إلا عند توفير شروط موضوعية تستدعي ذلك وهذا ضروري لتجنب النزاع لتخفيف مستوى الاجور اذا زادت كفاءة العاملين.

- نظام الحوافز الفعال

الحوافز المشجعة للأداء المتميز تحقق حاجات في الكيان البشري عميقة وتشعره بأنه إنسان له مكانة وأنه مقدر في عمله، وتعتبر الحوافز بمثابة المقابل للأداء المتميز، والحوافز تركز على مكافأة العاملين عن تميزهم في الأداء، وأن الأداء الذي يستحق الحافز هو أداء غير عادي، أو ربما وفقاً لمعايير أخرى تشير إلى استحقاق العاملين إلى تعويض إضافي يزيد عن الأجر ونظام الحوافز يختلف من مؤسسة إلى أخرى وذلك حسب طبيعة ودور كل مؤسسة داخل المجتمع، كما أن هناك عدة طرق تتخذها كل منظمة على حدة لتوظيف هذه الحوافز للوصول بها إلى أقصى درجة من الاستفادة بالنسبة لكلا من الموظف والمؤسسة.

1- زيادة نواتج العمل في شكل كميات إنتاج، وجودة إنتاج، ومبيعات، وأرباح

2- تخفيض الفاقد في العمل، ومن أمثله تخفيض التكاليف، وتخفيض كميات الخامات، تخفيض الفاقد في الموارد البشرية، وأي موارد أخرى.

3- إشباع احتياجات العاملين بشتى أنواعها، وعلى الأخص ما يسمى التقدير والاحترام والشعور بالمكانة.

4- إشعار العاملين بروح العدالة داخل المنظمة.

5- جذب العاملين إلى المنظمة، ورفع روح الولاء والانتماء.

6- تنمية روح التعاون بين العاملين، وتنمية روح الفريق والتضامن.

7- تحسين صورة المشروع أمام المجتمع

الفرق بين مصاريف الرواتب ومصاريف الاجور نوضح الفرق بينهما على النحو التالي:

مصاريف الراتب: يشمل جميع المدفوعات للأشخاص الذين يعملون بشكل دائم في الشركة أو المنظمة، أي

الموظفين، ولها دورة دفع، والتي تكون شهرية في معظم الشركات.

مصاريف الاجور: يشير هذا إلى جميع الأشخاص الذين يعملون أو يقدمون خدمات على أساس مؤقت، مثل

العمل المؤقت أو العمل على أساس كل مهمة أو على أساس أجر القطعة، حيث تكون دورة الدفع أسبوعية،

أو محسوبة لعدد ساعات العمل أو المهام إجراء.

ماذا يتضمن بند الرواتب والأجور؟

تتضمن بنود الرواتب والأجور تفاصيل النفقات النقدية أو العينية وكل ما يتم إنفاقه على عامل أو موظف

لأداء العمل المطلوب من شركة أو منشأة.

كل البدالات

عبء قسط التأمين

مبلغ المكافأة

ثم إجمالي الراتب

<https://jasps.com>

تختلف حالات الغياب والضرائب والسلف والأقساط والخصومات، وكذلك الخصومات من أي نوع ، من شركة إلى أخرى.

ما هي أنواع الدفعات المقدمة للموظفين وكيف يتم حسابها؟

الدفعة المقدمة هي مبلغ تدفعه الشركة للموظف بناءً على طلب الموظف ويخضع لقواعد الشركة الداخلية. يجب تقديم الموظف مع سبب قوي أو قضية تحفز الحاجة إلى هذا المبلغ.

أنواع الدفع المسبق هي:-

السلفة الدائمة: يتم سدادها على مدى عدة سنوات بخصم مبلغ محدد من راتب الموظف. إنه مفهوم شائع في فكرة التقدم.

السلف المؤقتة: السلف المدفوعة على الفور من خلال شيك الراتب التالي هي أسهل طريقة لدفع أجور للموظف قبل الوقت المحدد.

يتم خصم الدفعة المقدمة جنباً إلى جنب مع استقطاعات الأقساط وخصومات الإجازة والاستقطاعات، بحيث يتم حساب صافي راتب الموظف للشهر التالي.

ما هو تصنيف الرواتب ضمن نطاق المصروفات؟

يتم استلام الرواتب وبياناتها الأساسية من قبل المحاسب من ضابط شؤون الموظفين على أساس شهري، بشرط أن يقسم المحاسب الموظفين إلى أقسام.

كيف يتم حساب حوافز التأمين والرواتب؟

الرواتب مقسمة على النحو التالي:

الراتب الأساسي: راتب ثابت.

الأجر المتغير: يشمل العمل الإضافي ونفقات النقل / الاتصالات والمكافآت

يتم احتساب التأمين على أساس الراتب الأساسي ويتم احتساب المكافآت المرتبطة بالنسب المئوية أيضًا على الراتب الأساسي. يتسبب هذا في قيام بعض الشركات بتقسيم الرواتب إلى رواتب أساسية ورواتب ومزايا إضافية لتقليل أقساط التأمين والمكافآت على أساس راتب ثابت.

الآثار الجانبية لنمو الأجور والرواتب

زيادات الرواتب ليست سيئة ولا سيئة لصانعي القرار، لكن الكثير منهم يودون زيادة رواتبهم لأنهم سيصبحون أكثر شعبية ويحسنون مستوى المعيشة لموظفي الحكومة، لكنهم سيحدثون تأثير عدم الاقتصار على تحسين الرفاهية الفوائد، بل على عدد العاملين في الدولة، لها العديد من الآثار الجانبية على مالية الدولة، وتوزيع الدخل، والاستقرار الاقتصادي.

يعتبر التضخم المرتفع من أهم المبررات وراء المطالبة بأجور أعلى، لأنه يقلل من القيمة الحقيقية للأرباح النقدية، مما يؤدي إلى انخفاض القوة الشرائية وانخفاض مستويات المعيشة للعمال لذلك، نحتاج إلى تعظيم العائد على الموارد الطبيعية من خلال الاستثمار فيها لتوليد دخل دائم للمجتمع، والمجتمع على استعداد لتقاسم جزء من عائد الثروة الطبيعية في وقت معين. يمكن أن يقرر، ولكن المجتمع لا ينبغي أن تركز على

<https://jasps.com>

فوائدها. في شكل رواتب موظفي الخدمة المدنية المرتفعة، وانخفاض أسعار الطاقة، وما إلى ذلك، يمكن للمجتمع بدلاً من ذلك إنشاء نظام تحويل وطني عادل يشمل جميع شرائح المجتمع، بما في ذلك موظفو الخدمة المدنية وغيرهم.

إن الرواتب المرتفعة لموظفي الخدمة المدنية لها تأثيرات اقتصادية كلية واقتصادية مختلفة، مما يؤدي إلى ارتفاع دخول المستفيدين وزيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات سيؤدي الطلب المتزايد إلى مستويات أعلى من النشاط الاقتصادي في القطاعات التي تعاني من فائض العمالة المرتفع، وستؤدي المكاسب النقدية المرتفعة إلى ارتفاع الأسعار أو ارتفاع التضخم بمجرد وصول الاقتصاد إلى مستويات التوظيف الإجمالية.

إن توقيت زيادة الرواتب والأجور أمر بالغ الأهمية، حيث أن رفع الرواتب خلال فترة الازدهار سيزيد التضخم دون تحسين رفاهية الأسر المستحقة، وبالتالي، تتجنب البلدان تحفيز الاقتصاد لتحفيز الإنفاق)، في الإدارة العامة للاقتصاد، وفي أوقات الركود تسعى لزيادة الإنفاق.

زيادة الرواتب والأجور لها تأثير سلبي على مالية الدولة. هذا لأنه سيكون من الصعب خفض الأجور إذا انخفضت الإيرادات، وقد تضطر الدول إلى الانسحاب من الاحتياطات المالية. للوفاء بالالتزامات المستقبلية. بما أنه من المعروف أن الزيادات في الأجور تأتي على حساب استغلال الموارد الطبيعية المستنفدة، فإن مثل هذه الإجراءات تؤثر على التوزيع العادل للدخل بين الأجيال. لكي تنتشر الفائدة الآن وفي المستقبل، يجب تمديدها.

<https://jasps.com>

تخصيص الرواتب والأجور من المخصصات الإلزامية ولا يمكن للدولة تأخير ذلك في حالة الضائقة المالية. تؤثر زيادة الرواتب على قدرة الدولة على تقديم المزيد من الخدمات. يمكن أن يؤدي ذلك إلى انخفاض نمو الوظائف وتقليل التوظيف.

لذلك، قد يكون الانخفاض في مقدار الخدمات الحكومية من المستوى المطلوب، جزئيًا، نتيجة ارتفاع الأجور والرواتب، أو ارتفاع النفقات المتكررة، أو ارتفاع تكاليف المشروع.

الحد الأدنى للأجور وعدم المساواة

تهدد الأزمة الاقتصادية وأزمة سوق العمل زيادة عدم المساواة، ودفع العديد من الأسر إلى الفقر. في هذا السياق، فإن الحد الأدنى المناسب للأجور (الذي تحدده الحكومات أو يتم التفاوض عليه من خلال المفاوضات الجماعية) يمنع أجور العمال من الانخفاض إلى مستويات منخفضة للغاية، مما يؤدي إلى مزيد من الزيادات في الفقر وعدم المساواة. يمكن أن تلعب دورًا مهمًا في منع الاستقرار الاقتصادي والانتعاش.

يتأثر مدى تحقيق الحد الأدنى للأجور بإمكانية إعادة التوزيع بثلاثة عوامل: (ب) تغطية قانونية واسعة والامتثال لقوانين الحد الأدنى للأجور ؛ (ج) وجود حد أدنى مناسب للأجور ؛

ما يقدر بنحو 327 مليون عامل في جميع أنحاء العالم يتقاضون رواتب أقل من الحد الأدنى للأجور الوطنية. ويمثل هذا حوالي 19% من العاملين بأجر في العالم ، بمن فيهم 152 مليون امرأة.

يميل العمال الذين تقل أعمارهم عن الحد الأدنى للأجور إلى العيش في أسر منخفضة الدخل. فالنساء والعمال الشباب (أقل من 25 عاما) والعمال الأقل تعليما والعمال الريفيين كلها مبالغ في تقديرها. ومع ذلك،

<https://jasps.com>

فإن ما يقرب من 80 ٪ من العاملين في الحد الأدنى أو الحد الأدنى للأجور هم فوق سن 25 ، وتقريبًا نصفهم لديهم أطفال. ستختلف هذه النتائج حسب البلد والمنطقة.

تحديد مستويات دنيا مناسبة للأجور

للحد من الفقر وعدم المساواة ، يجب تحديد الحد الأدنى للأجور عند مستويات مناسبة، مع مراعاة احتياجات العمال وأسرهم، وكذلك العوامل الاقتصادية. لا توجد صيغة مثالية، لكن استخدام المؤشرات الإحصائية يمكن أن يساعد الحكومات وأصحاب العمل والعمال على الاتفاق على مستويات مناسبة للظروف الوطنية. على مر السنين، قدمت منظمة العمل الدولية المشورة الفنية للعديد من البلدان. يجب أيضًا تعديل الحد الأدنى للأجور بشكل دوري. في العقد الذي سبق الأزمة، قام حوالي 70 بالمائة فقط من البلدان التي لدينا بيانات عنها برفع الحد الأدنى للأجور بالقيمة الحقيقية.

الخاتمة

تحقق نظم الأجور علي أساس الإنتاج مزايا لكل من العامل والمنظمة، فبالنسبة للعامل يجد في هذه النظم وسيلة لزيادة دخله عن طريق زيادة إنتاجيته وحثه علي الخلق والإبداع في إيجاد أفضل السبل والوسائل التي من شأنها ان ترفع من مستوى أدائه وشعوره بعدالة أجره لأنه يعكس الجهد الذي بذله، أما بالنسبة للمنظمة فيمكن ان تكون نظم الأجور علي أساس الإنتاج أفضل وسيلة لزيادة الكفاءة الإنتاجية وتخفيض مستوى التكلفة والتوفير في جهود الإدارة، إذ تنتقل مسؤولية العمل والإنتاج إلي الأفراد الذين يرغبون في الحصول علي أجور مرتفعة، كما وتقدم هذه النظم التسهيلات كبيرة للإدارة في احتسابها لتكلفة الوحدة الواحدة من

<https://jasps.com>

الإنتاج، حيث ان الأجرور في مثل هذه الحالة تعتبر كليا نفقات متغيرة يتم تحميلها مباشرة علي تكلفة الوحدة الواحدة من الإنتاج.

ان أكثر من 90% من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لديها معايير الحد الأدنى للأجور. بعض البلدان لديها حد أدنى واحد فقط للأجور ينطبق على جميع الموظفين. البلدان الأخرى لديها أنظمة أكثر تعقيدا بمعدلات متعددة تختلف حسب المنطقة أو الصناعة أو المهنة. بغض النظر عن النظام المعتمد، لكي يكون الحد الأدنى للأجور فعالاً في حماية العمال والحد من عدم المساواة ، يجب تطبيقه قانونياً على فئات العمال الأكثر عرضة لخطر تلقي رواتب منخفضة. لسوء الحظ، هذا ليس هو الحال دائماً. هناك مجموعتان معرضتان لخطر الانخفاض المفرط في الأجرور هما عمال الزراعة وعمال المنازل. تستبعد 29 دولة على الأقل بعض أو كل هذين النوعين من أحكام الحد الأدنى للأجور.

المصادر والمراجع

- Aimen Basim ، مقالة بعنوان (تعريف و أهمية الرواتب والأجور و الشروط التي مراعاتها عند إعداد هيكل الرواتب و الأجور) ، تاريخ نشر المقال (2021/10/16) ، على الرابط التالي :
<https://www.hrinsider> تاريخ الزيارة 2023/01/14 على الساعة 08:30
- Mint HR ، مقالة بعنوان (ما هي برامج الموارد البشرية؟) تاريخ نشر المقال (2020/11/20) ، على الرابط التالي : <https://minthr.com> تاريخ الزيارة 2023/01/14 على الساعة 11:15
- منظمة العمل الدولية ، (تقرير الأجور العالمي 2020-2021: الأجور والحد الأدنى للأجور في زمن جائحة كوفيد-19) نشرت ديسمبر 2020 على الرابط (<https://www.ilo.org>) تاريخ الزيارة 2023/01/15 على الساعة 07:30
- محمد صالح ، مقالة بعنوان (القيود المحاسبية للرواتب والأجور) تاريخ نشر المقال (2022/02/26) ، على الرابط التالي (<https://www.daftra.com/>) تاريخ الزيارة 2023/01/13 على الساعة 05:30
- سالم شرماط. The wage system and its relationship to human resources management نظام الأجور و علاقته بإدارة الموارد البشرية.
- عبد القادر، محمد الخضر الطاهر, & ضياء الدين عبد الباسط عبد الماجد. (2006). اثر الحوافز على الكفاءة الإنتاجية للعاملين (Doctoral dissertation, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).
- د. جودت المساعدة ، مقالة بعنوان (هيكله رواتب الموظفين) ، تاريخ نشر المقال (2013/11/1) على الرابط (<https://www.ammonnews.net/article/102788>) تاريخ الزيارة 2023/01/14 على الساعة 09:30