

محاضرة (05): الأجر

تحديد بعض المصطلحات:

- الأجر: هو ما يحصل عليه العامل يوميا، أو أسبوعيا، أو بالساعة.
- المرتب: يطلق على المقابل الذي يتقاضاه العامل شهريا. لكن المصطلح أصبح حاليا يستخدمان بدلا بعضهما البعض ولا فرق بينهما.
- إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر كمقابل للوظيفة قبل خصم أي استقطاع.
- صافي الأجر: هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات (مثل التأمينات، المعاش).

ماهية الأجر:

باعتبار الأجر المحرك الأساسي والطبيعي لأي نشاط بشري فيبدو في شكله البسيط والأول مجرد مقابل للجهد الذي يبذله الأجير، لكن في الحقيقة الأمر أعمق من هذا وأبعد في انعكاسه و نتائجه بحسب السياسة الأجرية المتبعة في تسيير الأجر، ولهذا لا بد من تحديد معنى الأجر.

فالأجر، ما هو إلا علاقة بين عامل يبذل جهد جسماني وطاقة عقلية معينة من خلال وظيفة، وصاحب عمل يدفع أجر مقابل هذا الجهد. وبالتالي لا بد من وجود ما يضمن تحقيق التوازن بين الجهد المبذول والأجر المدفوع – وهو: مقابل للجهد الفكري والعضلي الذي يقدمه الفرد. ومن ثم فهو عنصر مهم في تكاليف الانتاج بالنسبة للمؤسسة والتي تعمل على تخفيضه. بيد أن مصلحة العامل لا تتوقف عن ممارسة الضغوط بهدف الحصول على الزيادات المستمرة في الأجر خاصة في ظل المنافسة. ويرى (دوقلاس ماكريغور) نظرية x بأن الادارة تملك التحكم في عملية التوظيف وأنظمة الأجر والمرتبات وملحقاته، وظروف العمل المادية الأخرى وهي جميعها لا تخرج عن كونها (الجزرة) والتي يسعى العامل الحصول عليها مقابل أدائه لعمله وبالتالي فإن التراخي في الأداء يحول هذه الوسائل إلى عصا يمكن للإدارة استخدامها.

تقسيمات الأجر: للأجر عدة تقسيمات كمايلي:

- 1- تبعا للمعيار المستخدم في التقييم:
 - أ- تبعا لطبيعتها:
 - أجر عينية: تتمثل في الخدمات التي يقدمها صاحب العمل إلى الاجراء مثل السكن والنقل.
 - أجر نقدية: هو حجم المال الذي يدفع للعامل مقابل العمل المنجز.
 - ب- تبعا للقوة الشرائية:
 - أجر إسمية: هي كمية النقود التي يحصل عليها الفرد مقابل العمل الذي يقدمه- أجر حقيقية هي حجم السلع والخدمات التي يمكن للفرد أن يحصل عليها نتيجة إنفاقه للأجر الاسمي.
- 2- تبعا لمعيار الدفع:
 - أ- أجر على أساس الوقت: تدفع على أساس وحدة زمنية محددة (ساعة، يوم، شهر...).
 - ب- أجر على أساس القطعة: يدفع للعامل نظير إنجاز جزء من العمل.

دور الأجر:

تلعب الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن، فيمكن لنظام الأجر أن يجذب الأفراد إلى أعمال معينة إذا كانت الأجور مرتفعة نسبيا عن الأجور في أعمال أخرى، كما يمكن تشجيع الانتقال من مكان لآخر بإيجاد فوارق في الأجور التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة. وبالتالي فإن نظام الأجور والمرتبات يهدف إلى بناء هيكل ونظام عادل للدفع، يطبق على الأفراد وفقا لوظائفهم، ومستوى أدائهم في هذه الوظائف. ورغم وضوح هذا الهدف إلا أن تطبيقه ليس بهذه الدرجة من السهولة، حيث هناك مجموعة من الاعتبارات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، النفسية والاخلاقية لسياسة الأجور.

- الاعتبارات الاقتصادية: يتحدد الأجر نتيجة لظروف العرض والطلب، حيث أن سوق العمل، سيوفر المجال لتفاعل قوى العرض والطلب، فيجمع البائعين والمشتريين لخدمة العمل، ويحدد الأسعار لهذه الخدمة، ويلعب الأجر دورا هاما في المجتمع، حيث أن أغلبية الأفراد العاملين في المجتمع يحصلون على دخولهم مقابل بيع خدمات عملهم، وتمثل هذه الدخول جزءا هاما من الكيان الاقتصادي.
- الاعتبارات الاجتماعية: ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه باعتباره رمزا للمركز الذي يشغله، بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاته. وفي هذا ما يفسر ما يعلقها الأفراد على طرق الدفع (يومي، شهري..).
- الاعتبارات النفسية: تعتبر الأجور وسيلة لإشباع الحاجات النفسية. وحيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد فإنه إلى المدى الذي تستطيع فيه الأجور إشباع الحاجات. تصبح وسيلة لحفز الأفراد العاملين وقد كان الافتراض في فترة من الفترات أن الأجر هو الدفع الوحيد للعمل. ولكن ثبت أن هناك عوامل أخرى متعددة تتفاعل مع بعضها وتؤدي إلى حفز الأفراد.
- الاعتبارات الأخلاقية: ليس هناك خلاف في الرأي على أنه يجب أن تكون المكافأة عادلة، إلا أن الاختلاف بدأ يظهر عندما يراد تحديد المقصود بالعدالة في المكافأة، فليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة.

ومن هنا ظهرت محددات أو عوامل أساسية محددة لمعدلات الأجور وهي:

- توفير حد أدنى للأجر لكل عامل.
- تحديد الحد الأقصى لساعات العمل.
- أن يتسم الأجر بالعدالة.
- توفير مستلزمات الأمان والصحة للعاملين.
- يمنع تشغيل القاصر الذي يتراوح سنه ما بين 12-18 سنة.
- ضرورة المساواة في أجر للعاملين (بين الذكور والإناث، العرق واللون) والذين يؤدون نفس العمل، ما لم توجد بينهم إختلافات في مستوى المهارة والتي تنعكس على حجم وجودة الانتاج.
- ضمان الحقوق المكتسبة للموظف (المعاشات)، وامكانية نقل تلك الحقوق من منظمة لأخرى حتى لا يضيع حق الفرد إلى جانب كل هذا لا بد أن يعكس الأجر توازنا مستمرا بين ما يساهم به من جهد وما يحصل عليه من مقابل مادي، فاختلال هذا التوازن سيعكس حالة من الاحباط وانخفاض للروح المعنوية، والشعور بعدم العدالة وبالتالي انخفاض مستوى الأداء. ونتيجة لتأثير الأجور على المنشأة ككل، ينبغي عليها إنشاء وتنمية نظام سليم، عادل وكفى للأجور يطبق على الموارد البشرية وفقا لوظائفهم ومستوى أدائهم في هذه الوظائف.