

نظام الأجور والرواتب

أولاً... تعريف الاجور والرواتب : تؤدي الرواتب والأجور في أية منظمة دوراً بارزاً ومهماً في تحديد ناتج الأداء التنظيمي، ولاشك في أنها تعدّ سلاحاً ذي حدين فهي من جهة وسيلة الفرد لإشباع حاجاته المتزايدة إبتداءً من الحاجات الإنسانية اليسيرة وتحقيق حالة الأمان الوظيفي والإستقرار وزيادة رغبته في الأداء الأفضل . ومن جهة أخرى تمثل إحدى التكاليف المهمة التي تتحملها المنظمة مع تكاليف عناصر الانتاج الأخرى . وعليه فان الأجور تعني التعويض على أساس الجهد وكم الإنتاج ، أما الرواتب فهو يستخدم عند تعويض العاملين على أساس الوقت.

❖ لذا فإن على إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا في المنظمات أن تدرك:

- كلما كان الأجر عادلاً كلما كانت درجة رضا الموظفين عالية ودوافعهم للعمل أقوى وكلما كان أقرب إلى تحقيق أهداف المنظمة .

ثانياً... أهمية الأجور: تلعب الأجور أهمية كبيرة على مستوى الفرد، حيث أنها وسيلة إشباع حاجات الفرد المختلفة، سواء كانت حاجات أساسية لمعيشته وبقائه أو لشعوره بالأمان، أو الاندماج في العلاقات الاجتماعية، أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل المنظمة التي يعمل بها، أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته .

أما على مستوى المنظمة، فإن الأجور ذات أهمية بالغة لأنها تؤدي الوظائف التالية:

١. الأجر هو وسيلة المنظمة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.
٢. الأجر هو وسيلة المنظمة للإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حالياً بها.
٣. الأجر هو المقابل العادل للعمل وهو الوسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين.

ثالثاً... العوامل المؤثرة في تحديد مستويات الأجور : تختلف الاعتبارات التي يبني عليها رسم الهيكل العام

للأجور وأساليب تحديد المستوى المعقول من الأجر طبقاً لمجموعة من العوامل المؤثرة وكما يأتي :

أولاً: الاعتبارات التنظيمية والإداري :

- ✓ واجبات ومسؤوليات الوظيفة . ~ يتحدد الأجر على أساس مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون أي اعتبار الشخص القائم بالعمل من حيث الجنس أو السن أو الحالة الاجتماعية للعامل إن كان متزوجاً أو عازباً .
- ✓ معدلات الأجور المماثلة . ~ إن مراعاة مساواة الأجور بالمنشآت القائمة أو تقاربها من الأجور السائدة في المنطقة أمر ضروري وهام لاجتذاب العمال والأفراد للمنشأة .

✓ فرص الترقية والمزايا المالية . ~< كلما ضاقت فرص الترقية في وظيفة معينة في المنظمة كلما وجب رسم أجور أعلى لمصل هذه الوظيفة والعكس صحيح . ومن ناحية أخرى يجب مراعاة المزايا التي قد يحصل عليها العامل عند تحديد أجر الوظيفة وأمثلة على المزايا ((إجازات مدفوعة - العلاوات الدورية - المساكن المخفضة - التأمين الصحي)) .

ثانياً: العوامل الاجتماعية :

✓ تكاليف المعيشة . ~< التغير في مستوى الأسعار من مكان لآخر ومن فترة زمنية لآخر يؤثر تأثيراً مباشراً على القوة الشرائية لدخل العامل ، لذلك فإنه يجب مراعاة مستوى الأسعار السائدة في المجتمع وذلك عن طريق مؤشر الأسعار والأرقام القياسية لتكاليف المعيشة ، ومن ثم تحديد الأجر بما يتلاءم مع هذه الظروف .

✓ الحد الأدنى للأجور . ~< تضع بعض التشريعات الحكومية في بعض الدول حداً أدنى للأجور وذلك لاعتبارات إنسانية . ويراعى في تحديد هذا الحد أن يقابل الأجر متطلبات الفرد العامل من مسكن ومأكل ومشرب وملبس وضمان جزء من الرفاهية العامل .. تم تحديده في السعودية مثلاً بأن تكون ٣٠٠٠ .

ثالثاً: الاعتبارات الاقتصادية:

✓ معدل الإنتاج . ~< إن اعتبار الأجر كعنصر من عناصر الإنتاج يقتضي بالتالي أن يراعى في تحديده كمية هذا الإنتاج ونوعيته ، ويتطلب ربط الأجر بالإنتاج .

✓ الإمكانيات المالية للمنشأة . ~< إن قدرة المشروع المالية تلعب دوراً هاماً في تحديد الأجور ، فالمنظمات التي تحقق أرباحاً كبيرة تكون أقدر من غيرها على دفع أجور أعلى .

✓ عوامل العرض والطلب . ~< لقد تبين لنا فيما سبق أن عوامل العرض والطلب على العمل وفي ظل المنافسة الكاملة تلعب دوراً هاماً حسب مفهوم النظرية التنافسية في تحديد أجر العمل . وإن هذا الأجر يتناسب تناسباً طردياً مع الطلب عليه بينما يتناسب عكسياً مع العرض منه .