

المبحث الأول: الأجور والتعويضات

تهتم العناصر البشرية بالأجور لعدة أسباب مختلفة، فالأجور تمثل مصدراً هاماً لمعيشة الأفراد ورفاهيتهم وخدماتهم، والاحتياجات المالية التي يستطيعون توفيرها لأنفسهم ولأفراد أسرهم.

إن إعداد وإدارة نظام الأجور أو الرواتب للمنظمة يعتبر مهمة أساسية لإدارة الموارد البشرية في قطاع الأعمال، ويعتبر هذا النظام من أهم الأنظمة التي تحتاجها أية منظمة لأنه يؤثر في كل القضايا المهمة ذات الصلة بعمل المنظمة، خاصة قدرتها على استقطاب العاملين والاحتفاظ بهم، ثم ربحيتها واستمرار وجودها.

وتمثل الأجور أهمية كبيرة بالنسبة للشركة، وذلك لأن الأجور تمثل جزءاً هاماً من تكلفة الإنتاج، إلا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من شركة لأخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل⁽¹⁾.

ويهتم أيضاً المجتمع بموضوع الأجور لما له من آثار سياسية واقتصادية على حياته وتطوره. فمن جهة أولى تلعب الأجور دوراً بارزاً في دفع عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية قدما إلى الأمام، إذ أن معدلات الادخار والاستهلاك والدخل القومي تتوقف إلى حد بعيد على مستوى الأجور، ونسبة العمالة في المجتمع⁽²⁾.

مفهوم التعويضات والأجور:

تختلف التسميات التي تطلق على الحوافز المادية التي تعطى للأفراد مقابل عملهم. ففي حين نجد أن لفظة الأجور هي من المفاهيم الأكثر شيوعاً واستخداماً لدى المؤسسات وشركات القطاع الخاص في الدول العربية، فإن لفظة الرواتب أو المرتبات هي من المفاهيم الأكثر استخداماً من قبل إدارات ومؤسسات القطاع العام. إلا أن اختلاف الألفاظ أو التسميات حول الحوافز المادية، أي الأموال المدفوعة للعمال والموظفين مقابل عملتهم، لا يعني اختلاف في الهدف منها. إذ أن هذه الألفاظ، وكما يرى الدكتور فوزي حبيش⁽³⁾،

(1) د. القحطاني، محمد بن دليم. مرجع سابق، ص212

(2) الفارس، سليمان. (2003). إدارة الموارد البشرية "الأفراد". جامعة دمشق، دمشق، ص234

(3) حبيش، فوزي. (1991). الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين. دار النهضة العربية، ص190

"تعبّر جميعها عن المقابل المادي الذي يتقاضاه من يعمل في خدمة الدولة أو المؤسسات العامة، أو الخاصة على السواء ذلك بتأديته عملاً معيناً أو توليه وظيفة معينة"

All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)

