

نظم دفع الأجر

هنالك نظامين لدفع الأجر، هما نظام الأجر الزمني، ونظام الأجر بالإنتاج.

أولاً: نظام الأجر الزمني⁽¹⁾:

و بموجب هذا النظام يتم دفع أجر محدد عن وحدة زمنية معينة يقضيها الفرد في العمل دون النظر لكمية الإنتاج. وهو نظام يتبع حينما يصعب تحديد مستوى قياس للعمل، ويصعب التعبير الكمي عن العمل. ومثل ذلك وظائف الإدارة والوظائف الكتابية. وكذلك تتبع هذه الطريقة في دفع الأجر حينما تكون سرعة الإنتاج موكولة بسرعة الآلة ذاتها. ويتطلب هذا النظام إيجاد رقابة فعالة، وعادة تؤيد هذا النظام النقابات، حيث يبعد الفرق بين العاملين ويزيد من روح التضامن بينهم حيث لا يسمح بالتميز في المكافأة. أما عيوبه فهو لا يشجع على الإبداع والابتكار ولا يمثل حافزاً لزيادة الإنتاج.

ثانياً: نظام الأجر بالإنتاج⁽²⁾:

وهو الأجر الذي يدفع على أساس وحدة الإنتاج، أي على أساس عدد الوحدات التي ينتجها العامل. كأن يدفع للعامل مثلاً: أجر محدد عن كل زوج من الأحذية، أو عن كل طن من البضاعة بالنسبة لعمال الشحن والتحميل... الخ. وفي هذا النوع من الأجر فإن دخل العامل يتناسب طردياً مع الكمية المنتجة من وحدات الإنتاج، ويشكل حافزاً تشجيعياً للعامل على زيادة إنتاجه. ومن أهم محاذير هذا النوع من الأجر هو احتمال زيادة الكميات المنتجة على حساب النوعي. وهذا يتوقف على شروط تحديد الأجر وظروف الإنتاج.

الطرق المختلفة لدفع الأجر حسب الإنتاج:

هذه الطريقة المختلفة منبثقة أساساً من طريقة الدفع على حساب الأجر للقطعة، وقد ظهرت هذه الطرق لمعالجة نواحي القصور في هذه الطريقة باستخدام الأسلوب العلمي،

(1) زويلف، مهدي. (1994). إدارة الأفراد، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، ص266
(2) د. عمر، محمد. (2007). اقتصاد وتخطيط القوى العاملة. ط7، جامعة دمشق، دمشق، ص97

وجميعها تتفق مع أجر القطعة في الدفع، ولكن الاختلاف في تحديد نسبة الزيادة أو النقص في الأجر حسب كمية الإنتاج، وهذه الطرق⁽³⁾ هي:

أ- زيادة الأجر بنسبة تقل عن نسبة الزيادة في كمية الإنتاج:

كما هو في نظام "هالس" *Halsey System* ونظام "روان" *Rowan System* فإن زيادة الأجر بنسبة أعلى من نسبة الزيادة في الإنتاج مثل نظام "تايلر" *Taylor System* ونظام "ميرك" *Merrick System*، وتتطلب هذه الطريقة ما يلي:

- تحديد الوقت اللازم لإنجاز حجم العمل المطلوب.
 - تحديد الحد الأدنى للأجر.
 - تحديد المعدل النمطي الذي يستخدم كأساس للمقارنة، أي الحد الأدنى للإنتاج خلال وحدة الزمن، وطبقاً لهذه الطريقة يدفع للعامل الحد الأدنى للأجر الذي يضمن له إشباع حاجاته الأساسية، المرتب الشهري أو اليومي (الأجر الزمني) ثم يعطى زيادة الأجر عن كل زيادة في الإنتاج كنسبة من الأجر الأساسي متفق عليها بين الإدارة والنقابة كممثل للعاملين، ولكن مقدار الزيادة في الأجر تكون بمعدل أقل من الزيادة في الإنتاج.
- ولكن قد يشعر العاملون بالظلم للمشاركة لهم في الأجر عند زيادة الإنتاج عن الحد الأدنى، وأشهر هذه الطرق هي:

1. **طريقة هالس:** ويحسب الأجر بالمعادلة التالية:

أجر العامل = أجر الساعة X الوقت الأصلي + العلاوة الإضافية
العلاوة الإضافية = الوفر في الوقت X أجر الساعة X نسبة العلاوة

2. **طريقة روان:** ويحسب أجر العامل كما يلي:

أجر العامل = أجر الساعة X الوقت الفعلي + العلاوة الإضافية
العلاوة الإضافية = (الوفر في الوقت X أجر الساعة X الوقت الفعلي) / الوقت الفعلي

(3) د. القحطاني، محمد بن دليم. مرجع سابق، ص 218، 219

ب- زيادة الأجر بنسبة أعلى من زيادة الإنتاج:

يحصل العامل على زيادة في الأجر بنسبة أكبر من زيادة في الإنتاج لتشجيعهم على زيادة الإنتاج، ولكن باستخدام هذه الطريقة يترتب عليها الزيادة المستمرة في الأجر المباشرة التي قد تقلل من الوفورات الاقتصادية التي تهدف الإدارة إلى تحقيقها من وراء هذا النظام، ولضمان تطبيق هذا النظام لا بد من توفر دراسة علمية دقيقة للمعدلات النمطية (الوقت النمطي) الذي يلزم لتحقيق حجم الإنتاج.

ABAHE

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