

المحور الرابع: تسير ورقابة الكتلة الاجرية

تعد الكتلة الاجرية الاهتمام والشاغل الأول بالنسبة للمؤسسات، فهي دائما ما تمثل أكثر من نصف التكاليف الإجمالية بالنسبة لهم.. يبدو أن الكتلة الاجرية متغير استراتيجي اقتصادي واجتماعي ذو أهمية أساسية في المؤسسة. هي العنصر الرئيسي لتوازنها الاجتماعي والمالي. التحكم فيها غالبا ما يثبت أن تكون شرطا لبقاء المؤسسة، في ظل استخدام متغيراتها كمؤشرات للصحة الجيدة أو بالعكس كإنذار لتنبية وإعلام المؤسسة.

أولاً. تعريف الكتلة الاجرية

لا يوجد تعريف موحد للكتلة الاجرية، حيث يمكن تعريفها بأنها:

- الأجر الذي يجمع كل الأجور والميزات الاجتماعية، وهي الشيء الملموس للتبادل بين الطرفين (العاملين والمؤسسة) والذي يمكن قياسه محاسبيا.
- جميع المصاريف والأعباء المتعلقة بالأجور، بما في ذلك الأعباء الاجتماعية (المبالغ المقدمة لمصالح الضمان الاجتماعي) والأعباء الجبائية (مبالغ الضرائب على أجور العاملين، كضريبة على الدخل الإجمالي)، إضافة إلى الأجور والمكافآت الممنوحة للعاملين.
- مجموع المصاريف المباشرة وغير المباشرة المندرجة في إطار تكلفة العمل.

ثانياً. عوامل تطور الكتلة الاجرية

هناك عدة عوامل تؤثر على ارتفاع كتلة الأجور، وهي:

1. الزيادة العامة في الأجور: والتي تمس كل العاملين دون استثناء، ويكون مصدره إما اتفاقية جماعية أو من طرف المشرع الذي له سلطة إقرار زيادات في الأجر الأدنى المضمون،
2. الزيادات الفردية: الترقيات الفردية في الدرجات وفي نفس المنصب، نتيجة تطور هيكل المؤهلات، مما ينجر عنه زيادات في أجور العاملين.
3. الترقيات: انتقال من منصب إلى منصب أعلى، مما يؤدي لزيادات في أجور العاملين، مع ثبات عددهم.
4. تأثير اقدمية العاملين.
5. تغيرات القوى العاملة لكل فئة من العاملين (حركات الدخول و الخروج).
6. تغيرات مدة العمل المتعلقة بأشكال العمل (بدوام جزئي، عقد محدد المدة، والعمل الإضافي...).
7. دوران العاملين المتعلق بشيخوخة العمال (مغادرة كبار السن والتجديد الطبيعي لهم (توظيف الشباب).

ثالثا. آثار تطور الكتلة الأجرية

لفهم أسباب تطور الكتلة من سنة لأخرى، تقوم المؤسسة باحتساب العديد من المؤشرات (آثار) وهي:

1. أثر المستوى

يقيس تطور الأجور الاسمية للعاملين على فترة (تاريخين محددتين)، وهو يشير إلى زيادة الأجر في وقت "t" في السنة.

2. أثر الكتلة

يقيس تطور الكتلة الأجرية على مدار سنة كاملة. ويتم حسابه في 31 ديسمبر من السنة، ويأخذ بعين الاعتبار أي زيادات في المستوى حدثت خلال العام.

3. أثر التأجيل

يمثل أثر الزيادات المطبقة خلال العام السابق (N-1) على تطور الكتلة من العام الحالي (N). وفقا لهذه الطريقة فإن إعادة تقييم الأجور في 01 نوفمبر سوف يكون تأثيره قليلا على كتلة الأجور من العام الحالي (N) حوالي شهرين مقارنة بالعام التالي (1+N)، أين يكون تأثيره بشكل كامل (أي 12 شهرا). وبالتالي نستنتج أن كتلة الأجور (ك) للسنة (1+N) هي أكبر من (ك) للسنة (N) فعلاقة ك/ك تسمى تأثير التأجيل لسنة (ن) على السنة (ن+1).

4. أثر النوريا "Noria"

وهو يعكس تخفيض كتلة الأجور المرتبطة باستبدال العاملين المتقاعدين بالأصغر سنا، في نفس الوظائف، أين يتقاضون أجورا أقل.

5. أثر القوى العاملة

يمثل تطور مبلغ الأجور المدفوعة وفقا لتغيرات عدد المستخدمين. وهو يرتبط مباشرة بعدد العاملين. إذا زاد هذا العدد الكتلة الأجرية تزيد والعكس صحيح.

6. أثر الهيكل

ويعكس التغيرات في هيكل مؤهلات المؤسسة. مثلا، اقتناء معدات جديدة ينتج عنه استبدال فرد قُل تأهيل بفرد آخر ذو تأهيل عالي، يحصل على راتب أعلى، وهكذا كتلة الأجور ستتمو تحت أثر الهيكل.

7. الإنزلاق

يقيس الزيادات المقررة دون أن يكون هناك أي تغيير، لا في طبيعة العمل أو في مؤهلات الفرد. وهو يفسر في آن واحد تأثير النوريا وتعويض الأداء الفردي مثل المكافأة.

8. الشيخوخة

تأخذ في الاعتبار تطور الأجور لمجرد التدابير الإتفاقية المتعلقة بالأقدمية (العلاوات والترقية التلقائية). وهو يقيس آثار تطور معدلات منح الأقدمية أو تطبيق تدابير الزيادات التلقائية (حالة الوظيف العمومي مثلاً).

9. التقنية

هي تعبير عن أثر الهيكل، بما أنها تقيس التغيرات في المؤهلات. فهي تقابل زيادات الأجر المتتالية مع التغيرات في المؤهلات.

رابعاً. مراقبة والتحكم في الكتلة الاجرية

تعد مراقبة الكتلة الاجرية أمراً ضرورياً لما لها من اثر على القيمة المضافة للمؤسسة، وتطور الكتلة الاجرية يعزي في الغالب الأحيان إلى رفع أجور العاملين.

يعتبر أسلوب (النوريا) "Noria" من الأساليب التي تلجأ إليها المؤسسات من اجل تحليل تطور الزيادات في حساب مصاريف المستخدمين، هو ما تحدثه اقدمية العاملين على الزيادات في الأجور.

وللحد من هذا التأثير يتم اللجوء إلى إحلال العاملين القدامى بتوظيف عاملين جدد، لتخفيض قيمة علاوة الاقدمية، عن طريق اقتراح :

- التقاعد المسبق؛

- التقاعد القانوني؛

- الاستقالة.

يتم مراقبة تطور الكتلة الاجرية من خلال تتبع تدفقات الموارد البشرية بالمؤسسة، وتحليلها ومراقبتها وتأثيراتها على الكتلة الاجرية. هذه العملية لها أهمية بالغة في التحكم فيها على المدى المتوسط، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي بها عدد ضخم من العاملين.

وهناك مجموعة من الأساليب المستعملة في التسيير ل التحكم في الكتلة الاجرية، منها :

- تقديرات الميزانية وذلك من اجل ضمان نوع من الرشادة في التكاليف.

- مراقبة وتسيير الوظيفة المالية من خلال تحليل الانحرافات بين التكاليف والعوائد المتوقعة، والتكاليف والعوائد الفعلية، التي تضمن التعرف على نقاط التحسين وقدرة المسيرين على احترام ميزانيتهم التقديرية.