

برنامج منظمة التعاون الإسلامي لإصدار شهادات الاعتماد للإحصاءات الرسمية

إحصاءات تكلفة العمالة

د. صالح الكفري

منظمة التعاون الإسلامي

مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية

المحتويات

1. مقدمة

1.1 ما هي احصاءات تكلفة العمالة

2.1 اهميتها واسباب توفيرها

3.1 شمولية ونطاق الدليل

2. المفاهيم والمصطلحات

1.2 تعريف تكلفة العمالة

2.2 المفاهيم والمصطلحات

3. المؤشرات

4. جمع ومعالجة البيانات

1.4 مقدمة

2.4 الوحدة الاحصائية

3.4 فترة الاسناد الزمني

4.4 الانشطة الاقتصادية

5.4 دورية مسوح تكلفة العمالة

6.4 استمارة مسح تكلفة العمالة

7.4 معالجة البيانات واحتساب المؤشرات

المراجع

الوحدة الاولى

مقدمة

1.1 ما هي احصاءات تكلفة العمالة:

عندما تحدد الشركات المُصنعة سعر سلعة ما فإنها تأخذ بعين الاعتبار تكلفة اليد العاملة. هذا لأنها تحتاج إلى الحصول على عائدات أكبر من التكلفة الإجمالية للإنتاج. فإذا الطلب على سلعة ما انخفض أو استعداد المستهلكين لدفع ثمن السلعة قد انخفض، يجب على الشركات ضبط تكلفة العمالة لتبقى عملية الإنتاج مربحة. حيث من الممكن التقليل من عدد العمال، وخفض الإنتاج، في المقابل يتطلب هذا رفع مستويات الإنتاجية، والحد من تكاليف العمالة غير المباشرة أو تقليل عوامل أخرى في تكاليف الإنتاج.

بالتالي فإن تكلفة الإنتاج تعتبر عنصر اساسي في العملية الانتاجية في أي قطاع او نشاط، وهو ما يحدد توجهات الاستثمار في أي بلد، وهو ما يساعد في بيان واستكشاف الميزة النسبية لأي بلد بالمقارنة مع العالم. ومن هذا المنطلق فان ضمان وضع المعايير الدولية للمقارنات المقبولة بين البلدان، يساعد في التخطيط على المستوى الوطني او المستوى العالمي في التوازنات والعلاقات التجارية. وتعتمد كثيرا نظريات اقتصاديات العمل على تكلفة العمل من حيث تحديد العرض والطلب او العلاقات التجارية واتفاقياتها بين الدول وغيرها من الاستخدامات الشائعة.

2.1 اهميتها واسباب توفيرها:

من خلال التعرف على ماهية احصاءات تكلفة العمالة، فيظهر ان عنصر العمل وتوفره فقط لا يفي بغرض أي دراسات ذات علاقة باقتصاديات سوق العمل والانتاج، بل من المفترض ربطه بسعر ساعة العمل والتي تتمثل بالاجور المباشرة وغير المباشرة وقوانين العمل التي تلزم المنشآت والشركات على اتباعها من حيث المزايا والتعويضات ونهاية الخدمة وغيرها. ومن هذا المنطلق، فإن توفير احصاءات حول تكلفة العمل يعتبر اساسي ضمن الاحصاءات الاقتصادية لتتكامل صورة وجه الاقتصاد في أي بلد.

من جانب آخر، توفير احصاءات تكلفة العمالة تعتبر اساسا هاما للتمكن من مساعدة الاطراف الثلاث في سوق العمل من التوصل الى حد ادنى للاجور من منطلق ان تحديد الحد الأدنى للاجور من المفترض ان يتلاءم ويتناغم من تكلفة فرصة العمل على ارباب العمل وعدم تجاوز الحدود في رفع الاجور الى الحد الذي يُعطل عملية الإنتاج وبالتالي يضغط بشكل سلبي على الاستثمار.

برامج احصاءات تكلفة العمالة من المفترض ان يتم تصميمها على اساس توفير قياسات ومؤشرات لأرباب العمل على اساس مستوى وتكوين وتطور تكلفة العمالة. كما انه من الممكن ان تستخدم المعلومات التي توفرها مسح تكلفة العمل لتسليط الضوء على جزء من **دخول العاملين من التشغيل**، ومنها على سبيل المثال، الاجور المباشرة، عناصر ومكونات الاجور المرافقة غير المغطية من خلال احصاءات الاجور، متوسط المكتسبات السنوية وهيكلتها وغيرها من الاحصاءات ذات العلاقة.

من هذا المنطلق اصدرت منظمة العمل الدولية قرارا في تشرين اول من عام 1966 من خلال مؤتمرها الحادي عشر لخبراء احصاءات العمل، تشير فيه الى ضرورة ان تقوم كل دولة بتوفير وانتاج احصاءات تكلفة العمالة على ارباب العمل بحيث تغطي القطاعات الرئيسية في الاقتصاد، وبخاصة أنشطة فرعية للصناعة والتعدين، وأنشطة الانشاءات والبناء، والزراعة، والاتصالات والنقل وغيرها ان امكن وحسب ظروف الدول.

كما استمرت منظمة العمل الدولية في اصدار القرارات ذات العلاقة، ففي شهر تشرين اول من عام 1973، وخلال المؤتمر الثاني عشر لخبراء احصاءات العمل، اصدرت قرارا بشأن النظام المتكامل لاحصاءات الاجور والذي يُعد اساسا في احتساب تكلفة العمالة من خلال المفاهيم التي شملها القرار. ولهذا تم الاستناد الى القرارين في وضع القواعد الاساسية للدليل.

3.1 شمولية ونطاق الدليل

للتمكن من تقديم مادة شاملة تفي بالغرض الاساسي للدليل وتمكين مستخدمي الدليل من الالمام بأساسيات ومبادئ ومفاهيم احصاءات تكلفة العمالة تم محاولة تغطية المحاور الاساسية لاحصاءات تكلفة العمالة (التشغيل)، بدون التفصيل كثيرا بمنهجيات جمع البيانات وتصميم العينات حيث تبقى حسب وثيقة "تصنيف الانشطة الاحصائية" Classification of Statistical Activities (CSA) الصادرة عن الامم المتحدة، خارج نطاق احصاءات تكلفة العمالة.

في بداية التقرير تم عرض لتعريف احصاءات تكلفة العمالة واهميتها واسباب توفيرها ضمن الوحدة الاولى. وتلتها المفاهيم والمصطلحات ذات العلاقة لأهمية التعريف اولا بما نعنيه بكافة مصطلحات تكلفة العمل ومكوناته والذي يعتمد كلياً على التصنيف الدولي الموحد لتكلفة العمالة الصادر عن منظمة العمل الدولية. في الوحدة الثالثة، تم عرض اهم المؤشرات التي تخرج من احصاءات تكلفة العمالة وانواعها وآلية احتسابها. اما في الوحدة الاخيرة، فقط تم التطرق الى اهم القضايا ذات العلاقة بالوحدة الاحصائية لمسوح تكلفة العمالة والاسناد الزمني ومن ثم اهم محتويات استمارة المسح وآلية معالجة بياناتها واحتساب المؤشرات التفصيلية. ونود الاشارة الى ان الفصل الثالث يظهر الفروقات في انواع المؤشرات التي تهتم الباحثين واصحاب العمل والمستثمرون ومتخذي القرار، بينما الفصل الرابع فيعرض الاسئلة التي من المفترض ان تشملها الاستمارة وآلية ربط اسئلتها لاشتقاق مؤشرات اكثر تفصيلاً.

الوحدة الثانية

المفاهيم والمصطلحات

1.2 تعريف احصاءات تكلفة العمالة:

حسب ما حددته منظمة العمل الدولية عام 1966، فإن احصاءات تكلفة العمالة تُعرف على انها:

لأغراض إحصاءات تكلفة العمالة، تكلفة العمالة هي التكلفة التي يتكبدها صاحب العمل في توظيف العمالة. مفهوم الإحصاءات لتكلفة العمالة تشمل الأجر مقابل العمل المنجز، والمدفوعات المتعلقة بالإجازات المدفوعة لكنها لم تُنجز (لم يتم العمل فيها)، والمكافآت والهبات، وتكلفة الطعام والشراب وغيرها من المدفوعات العينية، وتكاليف إسكان العمال التي يتحملها أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل، ونفقات الضمان الاجتماعي، والتكلفة على صاحب/رب العمل للتدريب المهني، ومنتجات خدمات الرفاه والرعاية ومنتجات مختلفة، مثل النقل للعمال، ملابس العمل والتوظيف، جنبا إلى جنب مع الضرائب تعتبر كتكلفة عمالة/تشغيل. وسيوضح الدليل تفاصيل أكثر حول "التصنيف الدولي الموحد لتكلفة العمل" والتي تدل على مكونات تكلفة العمالة¹.

الضرائب التي تُفرض على العمالة أو على الوظائف تؤثر بشكل مباشر على تكلفة العمالة المتكبدة من قبل أصحاب/ارباب العمل في توظيف العمالة. هذه الضرائب، في البلدان التي تعتبرها على أنها جزء من تكلفة العمالة، ينبغي أن تحدد بشكل منفصل في الترتيب الذي يمكن تضمينها أو استبعادها لأغراض المقارنات الدولية. ينبغي أن تُدرج هذه الضرائب على أساس الصافي، أي بعد خصم أي حسومات أو بدلات يتم فرضها من قبل الحكومة.

ومن الجدير بالذكر ان كافة التكاليف التي من المفترض ان تدخل في احتساب تكلفة العمالة، هي تلك التكاليف التي يتكبدها اصحاب/ارباب العمل من قبلهم وليس من قبل طرف آخر. فهناك بعض الدول لها مساهمات من منطلق المساهمة الاجتماعية او تقديم الاعانات لتحفيز للتشغيل او الاستثمار او الانتاج او لأي سبب كان، ففي هذه الحالة من المفترض فصلها والاشارة اليها بشكل واضح، في ظل ان تلك المساهمات من الممكن ان تكون مستمرة او متقطعة وبالتالي تؤثر على قياس التغير في تكلفة العمل وتقلل من مستوى دقته. كما ويساعد اخذ تلك المسألة بالاعتبار تسهيل المقارنات الدولية.

2.2 المفاهيم والمصطلحات²:

استنادا الى التصنيف الدولي الموحد لتكلفة العمالة International Standard Classification of Labour Cost، الذي أرفق مع القرار المتعلق بإحصاءات تكلفة العمالة عام 1966، وكذلك قرار 1973 المتعلق بإحصاءات الاجور، سيتم وضع المفاهيم ذات العلاقة وكما جاءت في القرارات مع بعض الامثلة.

التصنيف الدولي الموحد لتكلفة العمالة:

¹ منظمة العمل الدولية، 1966. المؤتمر الحادي عشر لخبراء احصاءات العمل. القرار المتعلق بإحصاءات تكلفة العمالة. (مترجم)

² مصدر المفاهيم والمصطلحات بالكامل جاء ترجمة وتجميع مشترك من قرارين وهما:

- منظمة العمل الدولية، 1966. المؤتمر الحادي عشر لخبراء احصاءات العمل. القرار المتعلق بإحصاءات تكلفة العمالة.
- منظمة العمل الدولية، 1973. المؤتمر الثاني عشر لخبراء احصاءات العمل. القرار المتعلق بإحصاءات النظام المتكامل لإحصاءات الاجور.

يُعبّر مصطلح "تكلفة العمالة" كما اشرنا سابقا، عن مجموعة من التكاليف المباشرة او غير المباشرة لتوظيف العمالة. احيانا تختلف مكونات تكلفة العمالة من بلد الى آخر باختلاف ظروف الدولة، حيث مثلا هناك معايير للاتحاد الاوروبي، ومعايير لدول كبرى او صناعية كثيرة. وليكون هذا الدليل اكثر ملاءمة للدول كافة، تم الاعتماد كليا على ما جاء في **التصنيف الدولي الموحد لتكلفة العمالة** الذي اصدرته منظمة العمل الدولية عام 1966، والذي وضع عشرة انواع اساسية من التكاليف وتم تفصيل كل نوع الى مجموعة من العناصر.

أ. الاجور والرواتب المباشرة: هي الاجور والرواتب المباشرة مقابل العمل المنجز، وتغطي:

1. مدفوعات للوقت الثابت للعمال المصنفين على اساس الوقت (تشمل كذلك مزايا المسؤولية مثل العلاوات الاشرافية، وبدلات المخاطرة وعدم ومخاطر العمل، والتعويضات النقدية للوجبات، مثل نظام المدفوعات المضمونة والمستمرة، وعلاوات تكلفة المعيشة والسكن، علاوات فنية ومهنية وخبرات، علاوات المواصلات من مكان السكن الى مكان العمل بسبب الاختلاف الجغرافي، ومزايا منتظمة اخرى).
2. مدفوعات للحواجز للعمال المصنفين على اساس الوقت
3. المكتسبات للعمال العاملين على اساس القطعة (باستثناء علاوات العمل الاضافي)
4. اقساط/مدفوعات مقابل العمل الاضافي، والعمل خارج اوقات الدوام او الايام المُزاحة، والعمل في العطل.
5. العمولات المدفوعة مقابل المبيعات

ب. المدفوعات المتعلقة بالإجازات المدفوعة (ايام لم يتم العمل فيها) وتشمل:

1. الاجازات السنوية، مغادرات أخرى مدفوعة الاجر، تشمل اجازة الخدمة الطويلة.
2. أيام العطل الرسمية والأعياد الأخرى المعترف بها.
3. اوقات بدون عمل أخرى ممنوحة بأجر (مثل ولادة أو وفاة أحد أفراد الأسرة، والزواج من الموظفين، ومهام مكتب فخري، الأنشطة النقابية)؛
4. مدفوعات الانقطاع والفصل من العمل او فسخ العقد حيث لا تعتبر نفقات الضمان الاجتماعي.

ت. المكافآت والهبات وتشمل:

1. مكافآت نهاية السنة او والمواسم
2. هبات ومكافآت المشاركة في الربح
3. مدفوعات اخرى فيما يتعلق بالعطل، مدفوعات مكملة للعطل الاعتيادية ومكافآت وهبات اخرى.

ث. تكلفة الطعام والشراب والوقود وغيرها من المدفوعات العينية

ج. تكاليف إسكان العمال التي يتحملها أصحاب العمل

1. تكلفة المساكن المملوكة للمنشآت
2. نفقات المساكن غير المملوكة للمنشآت (بدلات، منح،...)
3. تكاليف السكن الاخرى

ح. نفقات الضمان الاجتماعي من قبل اصحاب العمل

1. مساهمات الضمان الاجتماعي النظامي/الرسمي (البرامج المشمولة: الشيخوخة والعجز والناجين، والمرضى، والأمومة، إصابات العمل، البطالة، وبدلات الأسرة)؛
2. المتفق عليه بشكل جماعي، والمساهمات التعاقدية وغير الإلزامية في نظم الضمان الاجتماعي الخاص وشركات التأمين (البرامج المشمولة: الشيخوخة والعجز والناجين؛ المرضى والأمومة. إصابات العمل، البطالة، والإعانات العائلية)؛
3. (I) المدفوعات المباشرة للموظفين فيما يتعلق بالغياب عن العمل بسبب المرض أو الأمومة أو إصابة العمل، والتعويض عن فقدان الدخل؛

(II) اعتبارات المدفوعات المباشرة الأخرى للموظفين كفوائد الضمان الاجتماعي.

4. تكاليف الرعاية الطبية والخدمات الصحية

5. مدفوعات الانقطاع والفصل من العمل او فسخ العقد والمعتبرة كانفاق الضمان الاجتماعي
- خ. **تكلفة التدريب المهني** وتشمل كذلك اقساط ومدفوعات أخرى لخدمات تدريب خارجي، لمؤسسات تدريب، مواد تدريب، تعويضات لأقساط تعليمية للعاملين،...
- د. **تكلفة خدمات الرعاية والرفاه**
1. تكاليف الكفثيريا وخدمات الوجبات الاخرى
 2. تكلفة التعليم والمرافق والخدمات الثقافية والترفيهية وذات الصلة؛
 3. منح الاتحادات الائتمانية وتكلفة الخدمات ذات الصلة للموظفين.
- ذ. **تكلفة عمالة لم تُذكر في مكان آخر** مثل تكاليف نقل العاملين من والى العمل يتم القيام به من قبل اصحاب العمل (وتشمل كذلك تعويضات ثمن التذاكر وغيرها)، تكاليف ملابس العمل، تكاليف التوظيف وتكاليف التشغيل الاخرى.
- ر. **اعتبار الضرائب كتكلفة عمالة** (على سبيل المثال، ينبغي تضمين الضرائب على العمالة أو الرواتب مثل الضرائب على أساس الصافي، أي بعد خصم البدلات أو الحسومات التي بذلتها الدولة).

المكتسبات او المال المكتسب :Earnings:

مفهوم المكتسبات، كما هو مطبق في إحصاءات الأجور، يتعلق بالأجور النقدية والعينية التي تدفع للموظفين/العمال، وكقاعدة عامة على فترات منتظمة، للوقت الذي أنجز أو العمل المُنجز مع تعويضات للوقت الذي لم يُنجز، مثل الاجازات السنوية وعطل ومغادرات أخرى مدفوعة الأجر. المكتسبات لا تشمل جميع مساهمات أرباب العمل فيما يتعلق بموظفيها المدفوعة لنظم الضمان والتقاعد الاجتماعية، وكذلك الفوائد التي يتقاضاها موظفون في ظل هذه البرامج. كذلك لا تشمل المكتسبات مدفوعات التسريح من العمل او الانقطاع او فسخ العقود.

يجب ان ترتبط احصاءات المكتسبات بالتعويضات الاجمالية للعاملين، مثل المجموع قبل أي اقتطاعات تتم من قبل اصحاب العمل والمتعلقة بالضرائب، مساهمات الموظفين والعاملين في الضمان الاجتماعي وبرامج التقاعد، وأقساط التأمين على الحياة، ومستحقات النقابة والالتزامات الأخرى من الموظفين.

ينبغي أن تتضمن المكتسبات: الأجور المباشرة والرواتب والأجور المدفوعة لخارج أوقات العمل (باستثناء قطع الأجور وانتهاء الخدمات)، العلاوات والمكافآت وبدلات السكن والأسرة التي يدفعها صاحب العمل مباشرة إلى موظفيه. وقد ذكرت ضمن تعريف تكلفة العمل وهي البنود أ، ب، ت. كما من المفترض ان تميز الجداول والمخرجات بين المدفوعات النقدية والعينية.

معدلات الأجور :Wage rates:

بيانات معدلات الأجور حسب الوقت ينبغي ان ترتبط بفترة زمنية مناسبة مثل ساعة، يوم، أسبوع، شهر أو فترة عُرفية أخرى مستخدمة لأغراض تحديد معدلات أجور معينة.

ينبغي أن تتضمن معدلات الأجور الأساسية، بدلات تكلفة المعيشة وغيرها من البدلات المضمونة والتي تُدفع بانتظام، مع استبعاد مدفوعات العمل الإضافي والمكافآت والهبات والتعويضات العائلية ومدفوعات الضمان الاجتماعي الأخرى المقدمة من قبل أرباب العمل. ويستثنى أيضا الإكراميات العينية، والمكاملات لمعدلات الأجور الاعتيادية.

إحصائيات معدلات الأجور المحددة أو المعمول بها بناء على قوانين أو لوائح أو اتفاقات جماعية أو قرارات التحكم (التي عادة ما تكون معدلات الحد الأدنى للاجور أو الاجور القياسية) ينبغي ان يتم فصلها بوضوح من الإحصاءات التي تشير إلى معدلات الأجور الحقيقية المدفوعة للعمال على المستوى الفردي. كل واحد من هذه الأنواع من معدلات الأجور مفيد لأغراض معينة.

كما ينبغي فصل معدلات الأجور على اساس الوقت لفترات العمل الاعتيادية عن معدلات خاصة وأخرى مثل القطعة، ومعدلات العمل الإضافي، ومعدلات تعويضات العمل في أيام العطل والازاحة.

دفع الأجر العينية Wage payments in kind :

بالنظر إلى الطبيعة المزدوجة للأجور من حيث التكلفة لصاحب العمل والمكتسبات للموظف، قد يكون من الضروري تقييم دفع الأجر العينية وفقا لكل من هذه المفاهيم.

من حيث المبدأ، لإحصاءات المكتسبات، ينبغي قياس المدفوعات العينية على أساس القيمة المستحقة للموظف، لأن المكتسبات تشير إلى الأجر أو الدخل من مجموعة محددة من العاملين، في حين التقييم لإحصاءات معدلات الأجر وتكلفة العمالة ينبغي أن تتم على أساس التكلفة لصاحب العمل لأن هذه البيانات تشير إلى تكلفة وحدة من وقت العمل.

تقييم الأجر العينية على أساس أسعار السوق بالتجزئة عموما توفر تقدير معقول للقيمة المستحقة للموظف. وكثيرا ما يُتبع هذا الأسلوب عندما يتم جمع بيانات الدخل، بما في ذلك الأجر، من خلال مسح الأسر المعيشية.

عندما تُزود بيانات مكتسبات/تعويضات العاملين من قبل رب العمل، فمن الأسهل عموما بالنسبة له التعبير عن قيمة المال لأي مدفوعات عينية مشمولة على قدم المساواة فيما يتعلق بتكلفة السلع أو الخدمات عليه. ولكن، إذا كان صاحب العمل غير قادر على تقديم التكلفة الفعلية المتكبدة، فمن الملائم استخدام أسعار المنتجين، أو أسعار الجملة. ومع ذلك، لتقييم مستوى دخل الموظفين، ينبغي تعديل الفرق بين التكلفة على صاحب العمل واسعار التجزئة أينما تكون المدفوعات العينية كبيرة.

ساعات العمل الفعلية hours actually worked :

ينبغي أن تشمل ساعات العمل الفعلية:

- ساعات العمل الفعلية خلال فترات العمل الاعتيادية.
- اوقات العمل الإضافي إلى ساعات العمل خلال فترة العمل الاعتيادية العادية، وتدفع عموما بأجور اعلى من الاجور الاعتيادية (العمل الاضافي)
- الوقت المُستغرق في مكان العمل للعمل مثلا على تجهيز مكان العمل وتحضيره للعمل، اصلاحات وصيانة وتنظيف الماكينات والمعدات، والتحضير للفواتير وكشوف العمل والتقارير مثل موظفي شؤون الموظفين.
- الوقت المُستغرق في مكان العمل بانتظار او الانتظار لسبب ما مثل انخفاض عرض العمل، انقطاع الماكينات عن العمل مثل خلل او انقطاع الماء او الكهرباء، او لحادث ماء، او التوقف عن العمل داخل مكان العمل ومدفوع الاجر للعمال بضمانة العقود.
- اوقات الاستراحة القصيرة

في المقابل لا تشمل ساعات العمل الفعلية الآتي:

- ساعات المغادرات المدفوعة والاجازات السنوية والمرضية المدفوعة وايام العطل الرسمية.
- استراحة الغداء
- الوقت المستغرق على السفر من المنزل الى العما وبالعكس.

الشكل التالي يلخص المنظومة المتكاملة للمفاهيم والمصطلحات التي تشكل في مجملها تكلفة العمل ومؤشرات ذات العلاقة من حيث ترابطها وتكاملها.

شكل (1): ملخص لمكونات تكلفة العمالة

تعويضات العاملين Compensation of employees	أجور ورواتب Wages and Salaries	مكتسبات مالية/تقديية Cash/Earnings	الإجور والرواتب المباشرة	تكلفة العمالة المباشرة Direct LC	تكلفة العمالة Labour Cost (LC)
			المدفوعات المتعلقة بالإجازات المدفوعة المكافآت والهبات		
		عينية Wages and	بدلات الطعام والشراب والوقود وغيرها من المدفوعات العينية		

	Salaries in kind	تكاليف إسكان العمال التي يتحملها أصحاب العمل	تكلفة العمالة غير المباشرة Indirect LC
	مساهمات اصحاب العمل الاجتماعية	نفقات الضمان الاجتماعي من قبل اصحاب العمل	
		تكلفة خدمات الرعاية والرفاه	
		تكلفة التدريب المهني	
		تكلفة عمالة لم تُذكر في مكان آخر	
	الضرائب		

مستخدمين بدوام كامل: يشمل الموظفين/العمال (لا يشمل المتدربين) حيث ساعات عملهم المنتظمة هي نفسها حسب الاتفاقية الجماعية او حسب ساعات العمل المتعارف عليها في المؤسسة، حتى ولو كان العقد اقل من عام.

مستخدمين بدوام جزئي: يشمل الموظفين/العمال (لا يشمل المتدربين) حيث ساعات عملهم المنتظمة اقل من ما هو في الاتفاقية الجماعية او ساعات العمل المتعارف عليها في المؤسسة، سواء كانت يومية، اسبوعية، او شهرية (نصف يوم، ثلثي يوم، وهكذا...)

DRAFT

الوحدة الثالثة

المؤشرات

تمكننا احصاءات تكلفة العمالة من توفير المؤشرات الاساسية التالية:

- تكلفة العمالة الاساسية Basic Labour Cost
- تكلفة العمالة للوحدة Unit Labour Cost
- تكلفة العمالة للوحدة Unit Labour Cost
- الرقم القياسي لتكلفة العمالة Labour Cost Index

وبشكل موازي يمكن اضافة المؤشرات التالية:
 معدل الاجر اليومي او الشهري، او معدل اجر الساعة لانتاج سلعة او خدمة ما
 متوسط ساعات العمل الفعلية لكل مستخدم بأجر في المنشآت المعنية
 وفيما يلي التفاصيل:

● تكلفة العمالة الاساسية Basic Labour Cost تُعرف على انها متوسط تكلفة العمالة لكل عامل

المؤشر يوفر معلومات حول نصيب كل عامل من تكلفة العمالة الاجمالية في قطاع او نشاط ما. وبالتالي يبين ان متوسط تكلفة العامل الواحد في أي نشاط او قطاع. ولكن هذا لا يعني ان تشغيل عامل واحد فقط في نشاط ما مثل مخبز يعني انه سيكلف رب العمل "متوسط تكلفة العمالة لكل عامل"، حيث ان التكلفة تقل كلما زاد عدد العاملين في ظل وجود تكاليف رأسمالية وتشغيلية اخرى. ولكن يُعطي المؤشر معلومات عن متوسط التكلفة للعمالة مقابل المتوسط الطبيعي في عدد العاملين في القطاع المعني.
 ويتم احتساب المؤشر كالتالي:

$$LCW = \frac{\sum_{i=0}^n LC_i}{\sum_{i=0}^n W_i}$$

LCW : متوسط تكلفة العامل في قطاع او نشاط ما او المتوسط العام (خلال فترة اسناد زمني محددة، والاكثر شيوعا هو سنة)

LC : اجمالي تكلفة العمالة لكل منشأة (بيانات موزونة بناء على منهجية تصميم العينة)

W : عدد العاملين في كل منشأة (بيانات موزونة بناء على منهجية تصميم العينة)

i : منشأة

n : عدد المنشآت في قطاع او نشاط ما او العدد الاجمالي

مثال: لمعرفة تكلفة العمالة في صناعة الورق في بلد ما، يتطلب هذا الى معلومات حول اجمالي تكلفة العمالة في كل مصنع ورق خلال فترة زمنية محددة (حصر شامل او مسح منشآت بالعينة او سجلات رسمية)، وعدد العاملين في نفس الفترة الزمنية الذين عملوا فعلياً للنتاج. مع مراعاة ان الحديث يدور عن حجم الطاقة البشرية، والمقصود مثلاً اذا عمل العامل X نصف الفترة وتم الاستعاضة به بعامل آخر وهو Y لباقي الفترة يكون عدد العمال واحد وليس اثنين. وبالتالي متوسط تكلفة العمالة خلال الفترة المرجعية هي حاصل قسمة اجمالي تكاليف العمالة لكافة المصانع (معالجة في حال العينات - بمعامل تعديل الاوزان) حسب التعريف السابق وقسمتهم على عدد العاملين.

● تكلفة العمالة في الساعة Hourly Labour Cost تُعرف على انها متوسط تكلفة العمالة لكل ساعة عمل مُنجزَة

هذا المؤشر اكثر دقة من السابق في قياس متوسط تكلفة العمالة في حال كانت هناك تغيرات كثيرة في العمالة وتشغيل العمال عمل الاضافي وخلال ايام العطل. حيث في هذه الحالة يتم استخدام ساعات العمل بغض النظر عن الوقت وعدد العاملين وتغييرهم. وهذا المؤشر يقيس تكلفة ساعة العمل الحقيقية لانتاج سلعة او خدمة ما.

ويتم قياسه كالتالي:

$$LCH = \frac{\sum_{i=0}^n LC_i}{\sum_{i=0}^n H_i}$$

LCH: متوسط تكلفة ساعة العمل الفعلية في قطاع او نشاط ما او المتوسط العام (خلال فترة اسناد زمني محددة، والاكثر شيوعا هو سنة)

LC: اجمالي تكلفة العمالة لكل منشأة (بيانات موزونة بناء على منهجية تصميم العينة)

H: عدد ساعات العمل الفعلية في كل منشأة (بيانات موزونة بناء على منهجية تصميم العينة)

i: منشأة

n: عدد المنشآت في قطاع او نشاط ما او العدد الاجمالي

مثال: نفس المثال السابق ولكن باستبدال عدد العاملين بعدد ساعات العمل الفعلية.

● **تكلفة العمالة للوحدة Unit Labour Cost** تُعرف على انها متوسط تكلفة العمالة لكل وحدة من المخرجات

هنا يتم احتساب مؤشر ذات علاقة بالمنشآت ذات المخرجات المحددة. فاحتساب تكلفة العمالة كجزء من التكلفة الاجمالية لانتاج سلعة ما والتي يمكن فصلها عن السلع اخرى ولها تكاليفها المنفصلة والمخصصة لانتاج تلك السلعة يمكن التوجه لمثل هذا المؤشر.

ويمكن احتسابه كالتالي:

$$LCU = \frac{\sum_{i=0}^n LC_i}{\sum_{i=0}^n U_i}$$

LCU: متوسط تكلفة انتاج وحدة واحدة من سلعة ما في قطاع او نشاط ما (خلال فترة اسناد زمني محددة، والاكثر شيوعا هو سنة)

LC: اجمالي تكلفة العمالة لكل منشأة (بيانات موزونة بناء على منهجية تصميم العينة)

U: عدد وحدات الانتاج (وحدات متجانسة) المنتجة خلال فترة مرجعية محددة في كل منشأة (بيانات موزونة بناء على منهجية تصميم العينة)

i: منشأة

n: عدد المنشآت في قطاع او نشاط ما او العدد الاجمالي

مثال: لاحتساب تكلفة انتاج اطارات السيارات، بالتالي فالوحدة هنا هي اطار السيارة. وكما في الامثلة السابقة، فمتوسط تكلفة انتاج اطار سيارة واحد هو حاصل قسمة تكلفة العمالة المستخدمة في انتاج الاطارات في فترة مرجعية محددة على اجمالي الاطارات المنتجة بنفس الفترة المرجعية.

● **الرقم القياسي لتكلفة العمالة**

الرقم القياسي لتكلفة العمالة هي عملية مستمرة رعية او نصف سنوية او سنوية، وتهدف الى التحقق من نمو وحركة المؤشرات أنفة الذكر من متوسط تكلفة ساعة العمل الفعلية او متوسط تكلفة العمالة لانتاج وحدة من وحدات الانتاج او تكلفة العامل.

الرقم القياسي يتم احتسابه بشكل بسيط كالتالي:

$$I_{LC} = \frac{LC_t}{LC_0} \times 100$$

I: الرقم القياسي لتكلفة العمالة

LC: احد المؤشرات الثلاث المذكورة اعلاه لمتوسط او معدل تكلفة العمالة

t: وحد الزمن، حيث t تمثل السنة الحالية، بينما 0 تمثل سنة الاساس

مثال: اذا كان متوسط تكلفة ساعة العمل الفعلية في نشاط صناعة الورق 21,000 دينار في عام 2016، وكانت التكلفة في عام 2000، والتي تعتبر سنة اساس، 14,000 دولار، فان الرقم القياسي أي نسبة التغير بين العام 2000 و2016 هي:

$$21,000/14,000*100=150$$

الرقم القياسي لتكلفة العمالة هي 150%

وهذا يعني ان تكلفة ساعة العمل الفعلية خلال العام 2016 قد ارتفعت بنسبة 50% عما كانت عليه عام 2000.

- **معدل الاجر:** مؤشر يقيس متوسط اجر العامل في القطاعات او الانشطة قيد الدراسة. وهنا من المفترض ان نحدد الفترة المرجعية بشكل دقيق. وان يتم جمع البيانات على اساس عام كامل. وتحديد اجور المستخدمين بأجر بوقت كامل ووقت جزئي.

من المهم عند جمع بيانات الاجور، ان يتم تحديد الاساس التي يعتمد عليه الدفع بشكل اعتيادي ان كان بالساعة او اليوم او الاسبوع او الشهر. ومن ثم احتساب الاجر حسب الظروف السائدة. وفي حال كانت منشأة تدفع على اساس الاسبوع، وكانت الظروف السائدة لنفس النشاط هو الاجر اليومي، يتم احتساب ايام العمل الفعلية التي يتم الدفع على اساسها الاسبوع.

مثال: اذا كانت منشأة تدفع بالاسبوع، وعدد ايام العمل الاعتيادية المتعاقد عليها هي خمسة ايام عمل، بالتالي فالاجر اليومي لهذه المنشأة هو حاصل قسمة الاجر الاسبوعي على خمسة ايام والمحصلة ستكون معدل الاجر اليومي للعامل في تلك المنشأة. وبالتالي في حال تباينت آليات الدفع بين المنشآت، من المفترض الاعتماد على اساس واحد لكل منشأة ومن ثم احتساب المعدل العام لكافة المنشآت في قطاع او نشاط ما.

- **متوسط ساعات العمل الفعلية لكل عامل:** المؤشر يقيس متوسط ساعات العمل لكل عامل في نشاط او قطاع ما، ويتم في العادة استثناء قطاع الزراعة. ومن اجل المقارنات الدولية، من المفترض ان يكون المتوسط على اساس الاسبوع. وان يتم جمع البيانات على مدار عام وبشكل ربعي.

ويتم احتساب المؤشر كحاصل قسمة اجمالي الساعات الفعلية على عدد العاملين الذين انجزوا تلك الساعات من العمل الفعلي خلال اسبوع. من المهم ان يتم التمييز بين انواع العمالة مثل العمالة الدائمة، الكاملة، الجزئية وغيرها.

الوحدة الرابعة

جمع ومعالجة البيانات

1.4 مقدمة:

تهدف الوحدة الى توفير بعض التعليمات حول آلية جمع بيانات تكلفة العمالة ومعالجتها ونشرها. وسيتم الاعتماد على المعايير الدولية التي تساعد في توفير مؤشرات قابلة للمقارنة الدولية. هذه الوحدة تُعطي بعض المعلومات ذات العلاقة لتساعد في تصميم العينات والمسوح بشكل تفصيلي.

مصدر البيانات: لتوفير احصاءات تكلفة العمالة، يتطلب ذلك تنفيذ مسوح ميدانية بالعيينة، حيث لا يمكن توفيرها من السجلات الادارية. وفيما يلي بعض التفاصيل حول مسح تكلفة العمالة:

2.4 الوحدة الإحصائية:

يعرف نظام الحسابات القومية الصادر عن الأمم المتحدة (SNA 2008) نوعين رئيسيين من الوحدات الإحصائية: الوحدة التنظيمية - المؤسسة والمنشأة. والوحدة الاحصائية في مسح تكلفة العمل هي المنشأة. والتي تسمح في توفير بيانات عن كل من منشأة على حده وبخاصة في حال اختلاف منتجاتها وعناوينها في حال تباينت تكاليف العمالة من منطقة الى اخرى.

المؤسسة: تعرف بأنها كيان اقتصادي قادر بحكم ما له من حقوق على امتلاك الأصول وتحقيق الخصوم والارتباط بأنشطة اقتصادية والتعامل بصفقات مع أطراف أخرى.

المنشأة: المنشأة هي مؤسسة أو جزء منها تقع في مكان واحد وتتخصص بشكل أساسي بنشاط إنتاجي رئيسي واحد (غير مساعد) حيث يحقق هذا النشاط الرئيسي غالبية القيمة المضافة. (مع احتمالية الإنتاج من أنشطة ثانوية) وتتوفر عنها بيانات بما يسمح بحساب فائض التشغيل، أي توفر بيانات عن كل من : العمال، والمصاريف، والإنتاج والإيرادات، والأصول الثابتة. ولا تعتبر الوحدات التي تنتج لأغراض خاصة بالمنشأة منشآت مستقلة إذا كانت تقع داخل المنشأة نفسها، أما إذا وقعت خارج حدود المنشأة وتقع في مبنى مستقل فإنها تعتبر وحدة نشاط مساند، مثل المخازن أو كراج خاص بإصلاح معدات المنشأة ولا يؤدي خدمات للجمهور.

3.4 فترة الاسناد الزمني (الفترة المرجعية):

حسب التوصيات الدولية، ولتكون فترة مسح تكلفة العمالة شاملة، الفترة المرجعية يُوصى ان تكون مدة 12 شهر من اجنذة العام، اينما كان ذلك ممكنا، وإلا فالسنة المالية المتعارف عليها من المقترض ان تؤخذ بالحسبان لتغطية كافة النفقات السنوية وغير المنتظمة.

4.4 الانشطة الاقتصادية:

حسب تعريف الامم المتحدة للانشطة الاقتصادية وهو التصنيف الدولي الموحد للأنشطة الاقتصادية ISIC4 او تصنيف الانشطة الاقتصادية الاوروبي NACE Rev. 2، فان الدول لديها الحرية في اختيار الانشطة الاقتصادية المستهدفة. واحيانا

يعتمد على الأنشطة الأكثر شيوعاً وتوجهاً في ذلك البلد. ولكن للمقارنات الدولية من المفترض التغطية لاوسع شريحة من الأنشطة الاقتصادية.

النشاط الاقتصادي: مصطلح يشير إلى عملية تدمج مجموعة من الإجراءات والأنشطة التي تنفذ من قبل وحدة معينة والتي تستخدم العمل ورأس المال والبضائع والخدمات لتنتج منتجات محددة (سلع وخدمات). كما يشير النشاط الاقتصادي الرئيسي إلى طبيعة العمل الذي تمارسه المؤسسة والذي قامت من أجله حسب التصنيف الدولي الموحد للأنشطة الاقتصادية (التنقيح الرابع) ويسهم بأكبر قدر من القيمة المضافة في حالة تعدد الأنشطة داخل المؤسسة الواحدة.

5.4 دورية مسوح تكلفة العمالة:

في ظل تكلفة مثل تلك المسوح في ظل عدم توفرها في سجلات إدارية في أغلب الدول، وفي ظل إمكانية التقدير سنوياً بناءً على أرقام قياسية مثل التضخم في أسعار مدخلات الإنتاج وأسعار المنتج والتغيرات في الأجور وغيرها، فإنه من الممكن أن تصل دورية المسح إلى خمسة سنوات، أي أن يتم تنفيذه كل خمس سنوات حسب ما جاء في قرار منظمة العمل الدولية 1966. إلا إذا كانت هناك أنشطة تتطور في استخدام التكنولوجيا مما يغير من نسبة تكلفة العمالة على التكلفة الإجمالية للإنتاج.

6.4 استمارة مسح تكلفة العمالة:

الاستمارة هي الأداة الأساسية لجمع بيانات دقيقة وقابلة للتحليل. وبالتالي من المفترض أن يتم تصميم الاستمارة حسب المعايير الدولية لتكون نتائجها قابلة للمقارنة وتعتمد على المفاهيم الدولية، كذلك قابلة للاستجابة للعديد من متطلبات متخذي القرار وأرباب العمل والنقابات والباحثين وغيرهم.

فيما يلي عرض لأهم مكونات استمارة تكلفة العمالة الأساسية التي من المفترض توفيرها كحد أدنى للتمكن من احتساب تكلفة العمالة بشكل دقيق وقابل للفصل بين أنواع التكاليف وربطها بمتغيرات فرعية أخرى هامة. والمتغيرات التالية تأتي على مستوى المنشأة الواحدة.

(أ) المتغيرات التعريفية

ID1: حجم المنشأة – عدد المستخدمين في المنشأة

ID2: العنوان

ID3: النشاط الاقتصادي الرئيسي

ID4: النشاط الاقتصادي الثانوي

(ب) متغيرات عامة خلفية حول الإنتاج والقيمة المضافة والتي تمكّننا من قياس نسبة تكلفة العمالة إلى التكلفة الإجمالية (وهي كخيار إضافي)

1. العاملون في المؤسسة وتعويضاتهم.
2. قيمة الإنتاج من النشاط الرئيسي والأنشطة الثانوية.
3. مستلزمات الإنتاج من السلع والخدمات المختلفة.
4. الرسوم والضرائب والإعانات على الإنتاج.
5. أصول المؤسسة وصافي الإضافات على هذه الأصول واهلاكها خلال سنة الإسناد.

العاملون في المؤسسة:

الأفراد العاملون في المؤسسة من الذكور أو الإناث ممن لا يتلقون رواتب وأجور مقابل عملهم في المؤسسة كأصحاب العمل أو أفراد أسرهم، أو ممن يتلقون رواتب وأجور مقابل عملهم في المؤسسة بغض النظر عن الآلية التي يتلقون بها رواتبهم أو أجورهم، ولا يدخل في عدد العاملين الأفراد المتدربين في المؤسسة.

الإنتاج (المخرجات):

تعرف على أنها السلع والخدمات المنتجة من قبل المؤسسة، باستثناء قيمة أي سلع وخدمات مستخدمة في نشاط لا تأخذ فيه الشركة بعين الاعتبار مخاطر استخدام المنتجات في الإنتاج وباستثناء قيمة السلع والخدمات المستهلكة من قبل نفس المنشأة فيما عدا السلع والخدمات المستخدمة لتكوين رأس المال (رأس المال الثابت أو التغيرات في قوائم الجرد) أو للاستهلاك النهائي الذاتي.

الاستهلاك الوسيط:

يتكون من قيمة السلع والخدمات التي تستهلك كمداخلات لعملية الإنتاج، باستثناء الأصول الثابتة التي يفيد استهلاكها بوصفه استهلاكاً لرأس المال الثابت.

القيمة المضافة:

مفهوم يتعلق بالإنتاج ويشير إلى القيمة المتولدة لأية وحدة تمارس أي نشاط إنتاجي. ويعرف إجمالي القيمة المضافة بحاصل طرح الاستهلاك الوسيط من إجمالي الإنتاج. أما صافي القيمة المضافة فيتم الحصول عليها بطرح استهلاك رأس المال الثابت من إجمالي القيمة المضافة.

تعويضات العاملين: (مؤشر)

مؤشر يقيس مجموع قيمة الأجور النقدية والعينية في المؤسسات، بما في ذلك المساهمات في الضمان الاجتماعي، والتي تدفع لأي عامل مقابل عمل يؤديه.

الضرائب على الإنتاج:

هي مدفوعات نقدية أو عينية إجبارية ودون مقابل يدفعها المنتجون إلى الحكومة العامة. وتتألف من ضرائب على المنتجات تدفع على السلع والخدمات عند إنتاجها أو بيعها أو تصريفها، ومن ضرائب أخرى على الإنتاج يدفعها المنتج المقيم نتيجة ممارسته لعملية الإنتاج.

الأصول الثابتة:

هي أصول منتجة تستعمل هي نفسها بصورة متكررة أو مستمرة في عمليات إنتاجية لمدة تزيد على عام.

التكوين الرأسمالي الثابت الإجمالي:

يتكون من قيمة استحوذات المنتجين لمنتجات جديدة وقائمة من الأصول المنتجة ناقص قيمة تصرفهم في الأصول الثابتة لنفس النوع.

(ت) متغيرات أساسية لاحصاءات تكلفة العمالة:

A: متغيرات حول المستخدمين *Employees*

يعتبر هذا الجزء أساسياً في احصاءات تكلفة العمالة، وهي كالآتي:

A1: العدد الإجمالي للمستخدمين بأجر حسب التفاصيل التالي:

A11: عدد مستخدمين بدوام كامل (لا يشمل المتدربين)

A12: عدد مستخدمين بدوام جزئي (لا يشمل المتدربين)

A121: عدد مستخدمين بدوام جزئي تحولوا إلى وحدات بدوام كلي (لا يشمل المتدربين)

A13: عدد المتدربين

A131: عدد المتدربين تحولوا الى وحدات بدوام كلي

B: متغيرات حول ساعات العمل الفعلية *Hours Worked*

هذا المتغير مرتبط بجدول المستخدمين وانواعهم المذكورة اعلاه، والمتغيرات هي:

B1: اجمالي ساعات العمل الفعلية لكافة المستخدمين بأجر

B11: عدد ساعات العمل الفعلية للمستخدمين بدوام كامل (لا يشمل المتدربين)

B12: عدد ساعات العمل الفعلية للمستخدمين بدوام جزئي (لا يشمل المتدربين)

B13: عدد ساعات العمل الفعلية للمتدربين

C: متغيرات حول ساعات مدفوعة *Paid Hours*

تشمل عدد الساعات الاجمالي المدفوعة لكافة المستخدمين خلال الاسناد الزمني (ساعات العمل المنجزة من قبل عاملين تم تشغيلهم من قبل وكالات تشغيل مؤقتة يتم ضمها في نشاط الوكالة التي قامت بتشغيلهم حسب ISIC4، وليس في نشاط المنشأة التي فعليا عملوا فيها مثل شركات التنظيف). ساعات العمل الاجمالية يتم فصلها لكل من المستخدمين بدوام كامل وبدوام جزئي والمتدربين، كما في المتغيرات السابقة.

C1: اجمالي الساعات المدفوعة:

C11: عدد ساعات مدفوعة للمستخدمين بدوام كامل (لا يشمل المتدربين)

C12: عدد ساعات مدفوعة للمستخدمين بدوام جزئي (لا يشمل المتدربين)

C13: عدد ساعات مدفوعة للمتدربين

ويتم تعريف الساعات المدفوعة كالتالي:

- ساعات العمل الاعتيادية والعمل الاضافي، التي تم تعويضها خلال فترة الاسناد
 - أي ساعات تم دفعها للمستخدمين بمعدل منخفض، حتى اذا الاختلاف تم تسويته مع مدفوعات من صندوق الضمان الاجتماعي.
 - ساعات لم يتم العمل فيها خلال فترة الاسناد الزمني ومع ذلك تم دفعها (الاجازات السنوية، الاجازات المرضية، العطل الرسمية، او مثل ساعات مدفوعة للفحوصات الطبية).
- ولكن بسبب صعوبة جمع مثل المتغيرات بشكل مباشر من قبل المنشآت، تم التوصية من الدليل الاوروبي لاحصاءات تكلفة العمالة بوضع الاسئلة التالية لاستيفاؤها من المنشآت:

C1: ساعات العمل الاعتيادية المدفوعة لفترة الاسناد الزمني (السنوية) للمستخدمين بدوام كامل

C2: متوسط ايام العمل للاجازات السنوية والعطل الرسمية لكل مستخدم خلال العام

C3: متوسط ايام العمل لكل مستخدم لفترات الغياب القصيرة خلال العام (مثل فترة الانتقال الى مسكن جديد، زواج

المستخدم، ولادة زوجة المستخدم، وفاة احد اقارب المستخدم، وغيرها).

C4: اجمالي عدد ساعات العمل الاضافي خلال العام

C5: اجمالي عدد ايام العمل لوقت قصير

C6: اجمالي عدد ايام الاجازات المرضية والامومة

C7: ايام غياب اخرى

D: متغيرات حول تكلفة العمالة *Labour Cost*: (اجمالي تكاليف التشغيل)³

³ EUROPEAN COMMISSION, EUROSTAT, 2012. Labour Cost Survey 2012. Eurostat's arrangements for implementing the Council Regulation 530/1999 and the Commission Regulation 1737/2005. Page 5

اجمالي تكاليف العمالة/التشغيل: والتي يتم تفصيلها حسب ما جاء في التصنيف الدولي الموحد لتكلفة العمالة الذي اصدرته منظمة العمل الدولية عام 1966. علاوة على ما ذكر في وحدة "المفاهيم والمصطلحات"، ولمزيد من التوضيح، فيما يلي نُدرج قائمة المتغيرات التي تشكل بمضمونها تكلفة العمالة.

D: تكاليف التشغيل = D.1+D.2+D.3+D.4+D.5

D.1: تعويضات المستخدمين بأجر

D.11: اجور ورواتب

D.111: اجور ورواتب (لا تشمل المتدربين)

D.1111: مكافآت مباشرة، علاوات وبدلات

D.11111: مكافآت مباشرة، علاوات وبدلات تُدفع في كل فترة دفع

D.11112: مكافآت مباشرة، علاوات وبدلات لا تُدفع في كل فترة دفع

D.1112: مدفوعات لبرامج توفير المستخدمين

D.1113: مدفوعات لأيام لم يتم العمل فيها مثل الاجازات المدفوعة

D.1114: اجور ورواتب عينية

D.11141: منتجات الشركة

D.11142: ايواء الموظفين

D.11143: سيارات الشركة

D.11144: خيارات الأسهم وخطط شراء حصة

D.11145: غير ذلك

D.112: اجور ورواتب للمتدربين

D.12: مساهمة اصحاب العمل الاجتماعية

D.121: مساهمات اصحاب العمل الاجتماعية الفعلية (لا تشمل المتدربين)

D.1211: مساهمات الضمان الاجتماعي حسب القانون

D.1212: مساهمات الضمان الاجتماعي الطوعية والتعاقدية والمتعاقد عليها بشكل جماعي

D.122: مساهمات اجتماعية منسوبة الى اصحاب العمل

D.1221: مكافآت/تعويضات مضمونة في حال المرض

D.1222: مساهمات اجتماعية منسوبة الى اصحاب العمل للرعاية الصحية والتقاعد

D.1223: مدفوعات لترك المستخدمين للمؤسسة

D.1224: مساهمات اجتماعية اخرى منسوبة الى رب العمل

D.123: مساهمات اصحاب العمل الاجتماعية للمتدربين

D.2: تكاليف التدريب المهني

D.3: أي نفقات اخرى يتم دفعها من خلال اصحاب العمل

D.4: ضرائب

D.5: معونات تُستلم من خلال صاحب العمل

أمثلة: وفيما يلي بعض الامثلة حول تصنيف بعض الحالات لكل خانة/سؤال:

مثال على حالة	كيف يتم معالجتها وتسكينها حسب السؤال
مدفوعات تغطي الرحلة من المنزل الى مكان العمل الاعتيادي	إذا كانت تحويلات نقدية يتم دفعها في كل فترة دفع (اسبوعي/شهري وهكذا) يتم تصنيفها ضمن البند D.11111، غير ذلك يتم تصنيفها ضمن البند D.11112. إذا كانت التكلفة يتم تحميلها مباشرة على صاحب العمل (لا توجد تحويلات نقدية، مثل تذاكر النقل العام المجانية وبتنسيق مسبق) يتم تصنيفها تحت البند D.11145.
سفر/ رحلة طيران مجاني لانضمام اعضاء الاسرة الى المستخدم في رحلة عمل	يتم تصنيفها ضمن البند D.11141 او D.11145 حسب الحالة. فمثلا اذا كان يعمل المستخدم في شركة طيران فيتم

استخدام السيارة الخاصة لاغراض العمل	تصنيفها تحت البند D.11145 لا تشملها
-------------------------------------	--

كذلك للربط بين متغيرات تكلفة العمل، نوضح العلاقات التالية:

$$\begin{aligned}
 D1 &= D11+D12 \\
 D11 &= D111+D112 \\
 D111 &= D1111+D1112+D1113+D1114 \\
 D1111 &= D11111+D11112 \\
 D1114 &= D11141+D11142+D11143+D11144+D11145 \\
 D12 &= D121+D122+D123 \\
 D121 &= D1211+D1212 \\
 D122 &= D1221+D1222+D1223+D1224
 \end{aligned}$$

مثال: تعويضات العاملين = اجور ورواتب + مساهمة اصحاب العمل الاجتماعية

DRAFT

7.4 معالجة البيانات واحتساب المؤشرات:

للتمكن من الخروج بنتائج قابلة للمقارنة الدولية ولتسهيل عملية احتساب المؤشرات تم تبني ما جاء في دليل الاتحاد الاوروبي وهو يتلاءم كلياً بما جاء في قرار منظمة العمل الدولية ولكن بشكل اوسع واكثر شمولية. ونود التأكيد على انه من المهم القيام بتعديل اوزان البيانات لتتلاءم وتصميم العينة، وهذا يتطلب خبراء العينات. وفيما يلي جدول يوضح احتساب المؤشرات⁴:

اسم المتغير	آلية الاحتساب	المتغير
اجمالي عدد المستخدمين (بدون المتدربين)	A11+A12	EMPL_TOT
اجمالي عدد المستخدمين في وحدة الدوام الكامل	A11+A121	EMPL_FTU
اجمالي عدد ساعات العمل الفعلية (بدون المتدربين)	B11+B12	HW_TOT
متوسط ساعات العمل الفعلية تمت من قبل المستخدمين بدوام كامل لكل سنة	B11/A11	HW_FT
متوسط ساعات العمل الفعلية تمت من قبل المستخدمين بدوام جزئي لكل سنة	B12/A12	HW_PT
متوسط ساعات العمل الفعلية تمت من قبل وحدات الدوام الكامل لكل سنة	HW_TOT / EMPL_FTU	HW_FTU
متوسط ساعات العمل الفعلية تمت من قبل المتدربين لكل سنة	B13/A13	HW_APP
متوسط ساعات العمل الفعلية تمت من قبل المتدربين في وحدة الدوام الكامل لكل سنة	B13/A131	HW_APP_FTU
اجمالي التكلفة مع المتدربين	D1+D2+D3+D4-D5	COST1_TOT
اجمالي التكلفة بدون المتدربين	D111+D121+D122+D2+D3+D4-D5	COST2_TOT
تكلفة سنوية لكل مستخدم بوحدة الدوام الكلي بدون متدربين	COST2_TOT / EMPL_FTU	COST_YEAR
التكلفة الشهرية بدون متدربين	COST_YEAR / 12	COST_MTH
التكلفة لكل ساعة بدون المتدربين	COST2_TOT / HW_TOT	COST_HOUR
التكلفة للساعة مع المتدربين	COST1_TOT / (B11 + B12 + B13)	COST_SAL_H
التكلفة المباشرة السنوية بدون متدربين	D111 / EMPL_FTU	DIRC_YEAR
التكلفة المباشرة الشهرية بدون متدربين	DIRC_YEAR / 12	DIRC_MTH
التكلفة المباشرة للساعة بدون متدربين	D111 / HW_TOT	DIRC_HOUR
التعويضات والبدلات المباشرة السنوية بدون متدربين	D1111 / EMPL_FTU	WAG_YEAR
التعويضات والبدلات المباشرة الشهرية بدون متدربين	WAG_YEAR / 12	WAG_MTH
التعويضات والبدلات المباشرة للساعة بدون متدربين	D1111 / HW_TOT	WAG_HOUR
التكلفة للمتدربين	D112 + D123	COSTA_TOT
تكلفة المتدرب السنوية	COSTA_TOT / A131	COSTA_YEAR
تكلفة المتدرب الشهرية	COSTA_YEAR / 12	COSTA_MTH
تكلفة ساعة المتدرب	COSTA_TOT / B13	COSTA_HOUR
مكافأة المتدرب السنوية	D112 / A131	WAGA_YEAR
مكافأة المتدرب الشهرية	WAGA_YEAR / 12	WAGA_MTH
مكافأة المتدرب لكل ساعة	D112 / B13	WAGA_HOUR
التوزيع النسبي لبندود تكاليف العمالة على تكلفة العمالة/التشغيل الاجمالية		
نسبة تعويضات المستخدمين بأجر من اجمالي التكلفة	D1 / COST1_TOT * 100	STR_D1
نسبة الاجور والرواتب من اجمالي التكلفة	D11 / COST1_TOT * 100	STR_D11
نسبة الاجور والرواتب (لا تشمل المتدربين) من اجمالي التكلفة	D111 / COST1_TOT * 100	STR_D111
نسبة المكافآت والعلوات والبدلات المباشرة من اجمالي التكلفة	D1111 / COST1_TOT * 100	STR_D1111
نسبة "المتغير D1112" من اجمالي التكلفة	D1112 / COST1_TOT * 100	STR_D1112

⁴ EUROPEAN COMMISSION, EUROSTAT, 2012. Labour Cost Survey 2012. Eurostat's arrangements for implementing the Council Regulation 530/1999 and the Commission Regulation 1737/2005. Page 22

نسبة "المتغير D1113" من اجمالي التكلفة	$D1113 / COST1_TOT * 100$	STR_D1113
نسبة "المتغير D1114" من اجمالي التكلفة	$D1114 / COST1_TOT * 100$	STR_D1114
نسبة "المتغير D112" من اجمالي التكلفة	$D112 / COST1_TOT * 100$	STR_D112
نسبة "المتغير D12" من اجمالي التكلفة	$D12 / COST1_TOT * 100$	STR_D12
نسبة "المتغير D121" من اجمالي التكلفة	$D121 / COST1_TOT * 100$	STR_D121
نسبة "المتغير D122" من اجمالي التكلفة	$D122 / COST1_TOT * 100$	STR_D122
نسبة "المتغير D123" من اجمالي التكلفة	$D123 / COST1_TOT * 100$	STR_D123
نسبة "المتغير D2" من اجمالي التكلفة	$D2 / COST1_TOT * 100$	STR_D2
نسبة "المتغير D3" من اجمالي التكلفة	$D3 / COST1_TOT * 100$	STR_D3
نسبة "المتغير D4" من اجمالي التكلفة	$D4 / COST1_TOT * 100$	STR_D4
نسبة "المتغير D5" من اجمالي التكلفة	$D5 / COST1_TOT * 100$	STR_D5
اجمالي عدد الساعات المدفوعة (بدون متدربين)	C11+C12	HP_TOT
متوسط الساعات المدفوعة للمستخدمين بدوام كامل لكل سنة	C11/A11	HP_FT
متوسط الساعات المدفوعة للمستخدمين بدوام جزئي لكل سنة	C12/A12	HP_PT
متوسط ساعات مدفوعة لوحدات العمل الكلي في السنة	$HP_TOT / EMPL_FTU$	HP_FTU
متوسط ساعات مدفوعة للمتدربين في السنة	C13/A13	HP_APP
متوسط ساعات مدفوعة للمتدربين لوحدات العمل الكلي في السنة	C13/A131	HP_APP_FTU
نسبة الساعات المدفوعة على ساعات العمل الفعلية	HP_FTU/HW_FTU	HP_FTU_DIV_HW_FTU
ساعات دُفعت فعلياً ولكن لم يتم العمل فيها	HP_FTU-HW_FTU	HP_FTU_HW_FTU

المراجع

International Labour Organization (1988). *Current International Recommendations on Labour Statistics*. 1988 Edition.

International Labour Organization (2000). *Current International Recommendations on Labour Statistics*. 2000 Edition.

EUROPEAN COMMISSION, EUROSTAT, 2012. *Labour Cost Survey 2012*. Eurostat's arrangements for implementing the Council Regulation 530/1999 and the Commission Regulation 1737/2005.

EUROPEAN COMMISSION, EUROSTAT, 2012. *Labour Cost Index: Methodology*.

International Labour Organization (ILO). *Resolution concerning statistics of hours of work*, adopted by the Tenth International Conference of Labour Statisticians. (October 1962)

International Labour Organization (ILO). *Resolution concerning statistics of labour cost*, adopted by the Eleventh International Conference of Labour Statisticians. (October 1966)

International Labour Organization (ILO). *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, adopted by the Twelfth International Conference of Labour Statisticians. (October 1973)

Australian Bureau of Statistics, 1993. Feature Article, *Understanding Labour Costs*. Australian Economic Indicators, December 1993 issue on 1.

DRAFT 1