



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المستقبل/ كلية العلوم الإدارية
قسم المحاسبة

المرحلة الثالثة
محاسبة التكاليف
مدرس المادة
م.م علي مرزّه العيساوي

2026/2025

مقدمة introduction:

يُعد عنصر العمل من أهم عناصر التكلفة في أي نشاط إنتاجي، حيث يمثل الجهد البشري المبذول في تحويل المواد الأولية إلى منتجات جاهزة أو في تقديم الخدمات. ويشمل ذلك الأجور والرواتب والمزايا التي يحصل عليها العاملون مقابل ما يؤدونه من أعمال داخل الوحدة الاقتصادية.

وتبرز أهمية المحاسبة والرقابة على عنصر العمل في ضمان قياس تكلفة العمل بدقة، وتوزيعها على مراكز التكلفة المختلفة بشكل عادل، إضافةً إلى متابعة كفاءة الأداء والتحكم في معدلات الإنتاجية. كما تسهم هذه الرقابة في الحد من ضياع الوقت، وتقليل التكاليف غير الضرورية، وتعزيز الانضباط في بيئة العمل.

وعليه، سيتناول هذا الفصل المحاور التالية:

1. مفهوم عنصر العمل وأهميته في النشاط الإنتاجي.
2. أنواع الأجور وتصنيفاته.
3. نظم الأجور وأساليب حسابها.
4. إجراءات المحاسبة عن الأجور.
5. أساليب الرقابة على العمل وقياس الإنتاجية.

أولاً: مفهوم الأجور Concept of Wages:

الأجور هي المقابل المالي الذي تدفعه الشركة للعاملين لديها نظير ما يقدمونه من جهود وخدمات. وتنقسم الأجور إلى عدة أنواع:

1. الأجور النقدية Cash Wages:

وتشمل جميع المبالغ التي تُدفع للعاملين، مثل الرواتب، الأجور، والمكافآت، والتعويضات المالية.

2. المزايا النقدية الأخرى Other Monetary Benefits:

هي المساهمات التي تقدمها الشركة لدعم الموظف بخلاف الرواتب، مثل الاشتراكات في التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي.

3. المزايا العينية Benefits in Kind:

وتتمثل في ما يحصل عليه الموظف من خدمات أو منتجات غير نقدية، مثل الوجبات الغذائية، الملابس، السكن، أو المواصلات.

4. تحديد الأجور الفعلية **Determination of Actual Wages**:

ويقصد بها حساب التكاليف الإجمالية التي تتحملها الشركة مقابل الاستفادة من الجهد البشري. ويتم ذلك عبر الخطوات التالية:

أ. تسجيل الوقت والإنتاج يشمل توثيق حضور العاملين وفترات عملهم، إلى جانب قياس كمية ونوعية العمل المنجز.

ب. طرق احتساب الأجور تحديد أساليب حساب الأجور سواء على أساس زمني أو على أساس الإنتاج.

ت. إعداد قوائم الأجور تنظيم بيانات الأجور في قوائم رسمية تُعرض على الإدارة وتُستخدم في عمليات المراجعة والصرف.

ث. صرف الأجور القيام بعملية دفع الأجور للموظفين حسب النظام المتبع في الشركة.

ثانيًا: طرق احتساب الأجور **Methods of Wage Calculation**:

تتنوع طرق احتساب الأجور حسب طبيعة العمل وظروف الشركة، ويمكن تصنيفها إلى نوعين رئيسيين:

1. الأجر على الأساس الزمني **Time-Based Wage**:

تعتمد هذه الطريقة على الوقت الذي يقضيه العامل في أداء عمله، وهي من أقدم وأكثر الطرق استخدامًا، خصوصًا في الشركات التي يصعب فيها قياس إنتاجية كل عامل بشكل منفصل.

الصيغة الحسابية:

$$\text{الأجر المستحق} = \text{عدد ساعات العمل} \times \text{معدل أجر الساعة}$$

2. الأجر على أساس الإنتاج **Production-Based Wage**:

في هذه الطريقة يتم احتساب أجر العامل بناءً على كمية الإنتاج التي أنجزها، ما يجعلها مناسبة للوظائف التي يمكن فيها قياس الأداء بشكل دقيق.

الصيغة الحسابية:

$$\text{الأجر المستحق} = \text{عدد الوحدات المنتجة} \times \text{معدل أجر الوحدة}$$

ثالثًا: طرق دفع الأجور **Methods of Wage Payment**:

1- طريقة الأجر الزمني **Time-Based Wage Method**:

تعتمد هذه الطريقة على تحديد أجر العامل بناءً على الوقت الذي يقضيه في المصنع، بغض النظر عن كمية الإنتاج التي ينتجها. قد تكون وحدة الوقت ساعة، يومًا، أو شهرًا. وتعتبر هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعًا في المصانع،

لما تتميز به من بساطة وسهولة في حساب الأجر، كما أنها تحظى بقبول من قبل العامل وصاحب العمل معًا. وتُناسب هذه الطريقة الصناعات التي تتطلب مهارات فنية خاصة، مثل الصناعات الدقيقة وورش الصيانة، خاصة حين يصعب قياس كمية العمل المنجزة بدقة.

إذا كان أجر العامل علي (10) دينار في الساعة، وعمل 72 ساعة في الأسبوع، فإن الأجر المستحق له هو:

$$\text{الأجر} = 10 \times 72 = 720 \text{ دينار}$$

عيوب طريقة الأجر الزمني Disadvantages of the Time Rate Method:

أ. تقاضي جميع العمال نفس الأجر يؤدي إلى عدم التمييز بين العامل النشيط والعامل الكسول، مما يقتل روح النشاط والحماس لدى النشيط ويشجعه على الكسل.

ب. زيادة الوقت الضائع بسبب بطء بعض العمال وعدم الاهتمام بزيادة الإنتاج.

ت. عدم ربط الأجر بكمية الإنتاج يؤدي إلى زيادة تكلفة الوحدة المنتجة، مما يتطلب رقابة مشددة على العمال لتحفيزهم على زيادة الإنتاج.

2- طريقة الأجر بالقطعة Per Piece-Based Wage Method

في هذه الطريقة، يتم دفع أجر محدد للعامل مقابل كل وحدة إنتاج يتم إنتاجها. وتُستخدم هذه الطريقة عندما يكون من السهل قياس كمية الإنتاج.

مع ذلك، هناك بعض السلبيات المحتملة لهذه الطريقة، مثل:

أ. انخفاض جودة الإنتاج نتيجة لضعف المستوى الفني.

ب. زيادة الوحدات التالفة بسبب التسرع في الإنتاج.

ت. تعرض الآلات للتلف نتيجة الاستخدام المستمر دون الاهتمام الكافي بالصيانة.

لكن من خلال الإشراف المستمر وفحص المنتجات النهائية يمكن تلافي هذه المشكلات وتحقيق مزايا عديدة، منها:

الربط بين الأجر وكفاءة وجودة العمل، مما يحفز العاملين على الإنتاج بفاعلية وجودة عالية

قام العامل علي بإنتاج 50 قطعة، وإذا كان أجره عن كل قطعة 5 دينار، فاحسب الأجر المستحق له.

$$\text{الأجر المستحق} = 5 \times 50 = 250 \text{ دينار}$$

ظهرت العديد من طرق دفع الأجور بهدف تجنب عيوب الطريقتين السابقتين، مع التركيز على تحفيز العمال لزيادة إنتاجهم، مضاعفة جهودهم، وتحسين جودة عملهم. ومن بين هذه الطرق:

1. طريقة تايلور Taylor:

استند تايلور في نظامه إلى دراسة الحركة والزمن، حيث يتم تحديد مستوى نموذجي للإنتاج يهدف إلى تحفيز العامل الكفاء وتمييزه عن الأقل كفاءة. في هذا النظام، يرتفع أجر العامل تدريجيًا كلما زاد عدد الوحدات التي ينتجها عن حد معين. وبذلك يُحدد معدلان لأجر القطعة معدل مرتفع للعامل النشيط، ومعدل منخفض للعامل البطيء. ومع ذلك،

لا يضمن هذا النظام أجراً مناسباً للعاملين الذين يقل إنتاجهم عن المتوسط. يُحدد حد أدنى للأجر، بحيث يحصل العامل على أجر مقابل كل قطعة ينتجها مهما كان المبلغ، وذلك لمنع تراخي العامل الكسول. ويُشجع العامل على العمل بجدية من خلال ضمان حصوله على أجر معين حتى لو كان إنتاجه منخفضاً.

$$\text{الأجر المستحق} = \text{عدد الوحدات المنتجة} \times \frac{\text{معدل أجر الساعة}}{\text{الإنتاج القياسي}} \times \text{النسبة}$$

$$\times \text{عدد الوحدات المنتجة} = \text{انتاج العامل} \times \text{الوقت الفعلي}$$

- إذا كان انتاج العامل أقل من النمطي (القياسي) 80%
- إذا كان انتاج العامل أكثر من النمطي (القياسي) 120%

المثال الأول:

حددت إحدى الشركات الصناعية أن الإنتاج القياسي (النمطي) هو (12) وحدة في الساعة، وكان معدل أجر الساعة (100) ديناراً. وكان لدى الشركة عاملان:

• العامل الأول أنتج (9) وحدة في الساعة

والعامل الثاني أنتج (14) وحدة في الساعة، أما الوجبة الإنتاجية فتتكون من (8) ساعات.

$$\text{الأجر المستحق} = \text{عدد الوحدات المنتجة} \times \frac{\text{معدل أجر الساعة}}{\text{الإنتاج القياسي}} \times \text{النسبة}$$

$$\text{الأجر المستحق للعامل الأول} = (8 \times 9) \times \frac{100}{12} \times 80\% = 480 \text{ دينار.}$$

$$\text{الأجر المستحق للعامل الثاني} = (8 \times 14) \times \frac{100}{12} \times 120\% = 1,120 \text{ دينار.}$$

2. طريقة هالسي Halsey:

تقوم هذه الطريقة على منح العامل أجراً ثابتاً عن الوقت الذي قضاه فعلياً في أداء العمل، مع تحديد وقت معياري لإنجاز المهمة يُعرف بـ "الزمن القياسي".

إذا تمكن العامل من إنجاز العمل في وقت أقل من الزمن القياسي، فإنه يحصل على علاوة (مكافأة) تمثل نسبة 50% من قيمة الوفر بالوقت.

تستند إلى القوانين الآتية:

$$\text{إجمالي استحقاق العامل} = \text{الأجر الأساسي} + \text{العلاوة}$$

$$\text{الأجر الأساسي} = \text{الوقت الفعلي} \times \text{معدل أجر الساعة}$$

$$\text{العلاوة} = \text{الوفر بالوقت} \times \text{معدل أجر الساعة} \times 50\%$$

$$\times \text{الوقت الموفر} = (\text{الوقت القياسي (المعياري)} - \text{الوقت الفعلي})$$

المثال الثاني:

نفترض أن الزمن المعياري لأداء العمل هو 12 ساعة، والعامل علي وقد أتم 8 ساعة، ومعدل أجرة في الساعة هو 150 دينار. يمنح المصنع علاوة بنسبة 50% من أجر الوقت الموفر.

المطلوب: حساب الأجر المستحق للعامل علي وفق طريقة هالسي.

الجواب:

الأجر المستحق للعامل علي = الأجر الأساسي + العلاوة (المكافأة)

الأجر الأساسي = الوقت الفعلي × معدل أجر الساعة

الأجر الأساسي = $150 \times 8 = 1,200$ دينار.

الوفر بالوقت = الزمن المعياري - الوقت الفعلي = $12 - 8 = 4$ ساعة.

العلاوة (المكافأة) = الوفر بالوقت × معدل أجر الساعة × 50%

= $150 \times 4 \times 50\% = 300$ دينار.

الأجر المستحق للعامل علي = الأجر الأساسي + العلاوة (المكافأة)

= $1,200 + 300 = 1,500$ دينار.

3. طريقة رومان Rowan:

تعد طريقة رومان مشابهة في العديد من الجوانب لطريقة هالسي، إلا أنها تختلف في أسلوب احتساب المكافأة. في حين تضمن للعامل حصوله على أجره الزمني الكامل، فإنها تمنحه مكافأة إضافية تعتمد على الوقت الموفر إلى الوقت المعياري المحدد للعمل.

بمعنى آخر، تُحتسب المكافأة في طريقة رومان بناءً على نسبة الوقت الموفر إلى الزمن المعياري، مما يشجع العامل على تحسين كفاءته دون الإخلال بجودة العمل.

الأجر المستحق = الأجر الأساسي + العلاوة

الأجر الأساسي = الوقت الفعلي × معدل أجر الساعة

العلاوة = $\frac{\text{الوفر بالوقت}}{\text{الوقت المعياري (القياسي)}} \times \text{الوقت الفعلي} \times \text{معدل أجر الساعة}$

المثال الثالث:

نفترض أن الزمن المعياري لأداء العمل هو 12 ساعة، والعامل علي وقد أتم 8 ساعة، ومعدل أجرة في الساعة هو 150 دينار.

المطلوب:

حساب الأجر المستحق للعامل علي وفق طريقة هالسي

الجواب:

الأجر المستحق = الأجر الأساسي + العلاوة

الأجر الأساسي = الوقت الفعلي × معدل أجرة الساعة

الأجر الأساسي = $150 \times 8 = 1,200$ دينار.

العلاوة = $\frac{\text{الوقت الفعلي} - \text{الوقت المعياري}}{\text{الوقت المعياري}} \times \text{معدل أجر الساعة}$

العلاوة = $150 \times 8 \times \frac{8-12}{12} = 400$ دينار.

اجر المستحق للعامل = $1,200 + 400 = 1,600$ دينار.