

الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني

كيفية حساب تكلفة العمل

شباط، 2022
سهى كنعان

محتويات العرض

1. أهمية تكلفة العمل
2. فوائد جمع بيانات عن تكلفة العمل
3. مصادر البيانات
4. مكونات تكلفة العمل
5. تعويضات العاملين
6. أمثلة مختلفة

أهمية حساب تكلفة العمل

- ▶ تعد تكلفة العمالة جانبًا مهمًا للغاية لأصحاب العمل لأنها تساعد في الأمور التالية:
- ▶ إدارة التكاليف: تساعد أصحاب العمل في إدارة التكاليف يمكن لأصحاب العمل تحديد العمال الذين لا يعملون وفقًا للتوقعات والمتطلبات بسهولة. وبهذه الطريقة ، يمكنهم خفض التكاليف عند الاقتضاء والتخلص من العمال غير المستحقين وذوي الأداء الضعيف .
- ▶ الاستعانة بمصادر خارجية: لتقدير هيكل التكلفة المحدث بالنسبة للأعمال التجارية ، يجب أن تفهم الإدارة جميع تكاليف العمالة قبل الاستعانة بمصادر خارجية لأي نوع من الأنشطة للبائع أو المورد .
- ▶ يعتبر مؤشر تكلفة العمالة جزءًا أساسيًا من مجموعة الإحصاءات ذات الصلة لفهم العملية التضخمية وديناميكيات التكلفة في الاقتصاد.
- ▶ تكاليف العمالة مطلوبة للسياسات الاقتصادية والنقدية، والمساومة في الأجور والتحليلات الاقتصادية.

الفرق بين تكلفة العمالة وتكلفة المعيشة:

كلاهما يختلف عن بعضهما البعض في معايير مختلفة:

- المعنى: حيث ان تكلفة المعيشة هي التكاليف التي يتحملها العميل للحفاظ على مستوى معيشي في منطقة جغرافية معينة. من ناحية أخرى، أما تعريف تكلفة العمالة على أنها التكاليف التي يتحملها صاحب العمل في شكل رواتب أو أجور وضرائب الرواتب والمزايا الأخرى المدفوعة للعامل.
- يتحمل المستهلك تكلفة المعيشة، ويمكن أن يكون عاملاً، أو صاحب عمل، أو رجل أعمال، أو فرداً عاطلاً عن العمل، إلخ. ومن ناحية أخرى، يتحمل صاحب العمل تكلفة العمالة.

مزايا حساب تكلفة العمل

- ▶ يساعد على إدارة تكاليف العمالة لأنه يسمح في تحديد هؤلاء الموظفين الذين يعانون من ضعف الأداء، بالتالي يمكن للإدارة التخلص من الموظفين ذوي الأداء الضعيف المحدد بدلاً من أولئك الذين يؤدون أداءً ويقدمون أداءً وفقاً للتوقعات .
- ▶ يسمح للإدارة بمقارنة تكاليف العامل بإنتاجه أو أدائه
- ▶ يسمح للإدارة بالتخلص من الموظفين ذوي الأداء الضعيف.
- ▶ يساعد الإدارة في تجنب الأخطاء ووضع ميزانية عمل للشركة.

ما هي تكلفة العمالة؟

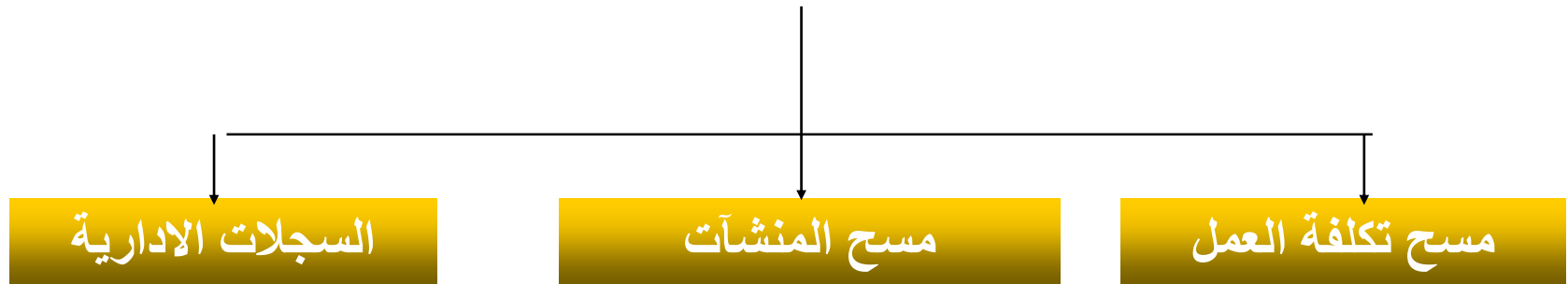
► تكلفة العمالة هي التكلفة التي يتكبدها صاحب العمل في توظيف العمالة في فترة مرجعية محددة. يشتمل المفهوم الإحصائي لتكلفة العمالة على الأجر عن العمل المنجز، والمدفوعات فيما يتعلق بالوقت المدفوع مقابل العمل الذي لم ينجز، والمكافآت والإكراميات، وتكلفة الطعام والشراب والمدفوعات العينية الأخرى، وتكلفة سكن العمال التي يتحملها أصحاب العمل، ونفقات الضمان الاجتماعي، والتكلفة التي يتكبدها صاحب العمل للتدريب المهني، وخدمات الرعاية الاجتماعية والبنود المتنوعة، مثل نقل العمال وملابس العمل والتوظيف، إلى جانب الضرائب التي تعتبر تكلفة العمالة تكلفة العمالة وتعويضات الموظفين هي مفاهيم وثيقة الصلة بالعديد من العناصر المشتركة. في بعض الحالات، حيث لا تتوفر بيانات عن تكلفة العمالة.

تكاليف وحدة الإنتاج:

- ▶ ماذا نعني بتكاليف وحدة العمل؟
- ▶ يتم تعريف تكاليف العمالة للوحدة على أنها متوسط تكلفة العمالة لكل وحدة من الإنتاج المنتج.
- ▶ صيغة حساب تكاليف العمالة للوحدة هي: إجمالي تكلفة العمالة ÷ المستوى الإجمالي للإنتاج
- ▶ ما هي العوامل الرئيسية التي تحدد تكاليف وحدة العمل؟
- ▶ معدل تغير الأجور في سوق العمل تتأثر بقوة المساومة للعمال / قوة النقابات العمالية في البلد تتأثر بالتغيرات في الحد الأدنى للأجور الوطنية
- ▶ يمكن أن تتأثر بالتغيرات في معدلات التضخم - وتوقعات التضخم تتأثر أيضاً بحجم الطاقة الفائضة في سوق العمل
- ▶ ربما تقاس بمعدل البطالة معدل التغير في إنتاجية العمل تأثير الاستثمار الرأسمالي على تحسين مخزون الآلات جودة الإدارة / حوافز العاملين

مصادر البيانات

مصادر البيانات لمؤشرات احصاءات تكلفة العمل



احصاءات تكلفة العمل

اخرى

الضرائب / اقل على
العمالة

تكلفة التدريب

تكاليف اخرى
مثل الملابس
العمل المغطية
من صاحب العمل

مساهمات الضمان
الاجتماعي المدفوعة من
صاحب العمل

مساهمة الضمان
الاجتماعي المدفوعة
من العامل

تكاليف الاجور
والرواتب

الضرائب / الدخل

المكتسبات الصافية/
تتضمن المخصصات
العائلية

تكلفة العمل

- ▶ تكلفة العمالة وتعويضات الموظفين هي مفاهيم وثيقة الصلة بالعديد من العناصر المشتركة في بعض الحالات، حيث لا تتوفر بيانات عن تكلفة العمالة
- ▶ المحسوب بيانات عن تعويضات الموظفين، وهو مفهوم محدد في نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية على أنه إجمالي الأجر، نقدًا أو عينيًا ، مستحق الدفع من قبل مؤسسة إلى موظف مقابل عمل قام به الأخير خلال الفترة المحاسبية.
- ▶ يتكون تعويض الموظفين من عنصرين رئيسيين:
- ▶ 1. الأجور والمرتبات المستحقة نقدًا أو عينيًا
- ▶ 2. اشتراكات التأمين الاجتماعي التي يدفعها أصحاب العمل، والتي تشمل الاشتراكات في خطط الضمان الاجتماعي؛
- ▶ ينظر هذا المفهوم إلى تعويض الموظفين على أنه تكلفة يتحملها صاحب العمل، وبالتالي فإن التعويض يساوي صفرًا عن العمل غير المدفوع الأجر الذي يتم القيام به طواعية. ومع ذلك، فهي لا تشمل الضرائب التي يدفعها أصحاب العمل على فاتورة الأجور والرواتب، مثل ضريبة الرواتب.

مكونات تكلفة العمل

1. الراتب عن العمل المنجز أو للعمل غير المكتمل الوقت الذي يتم دفعه، والمكافآت والمكافآت المستقلة عن المدفوعات العادية والإضافية،
2. المدفوعات العينية وبشكل عام وأي نوع آخر من المدفوعات مقابل الأعمال التي يقوم بها العامل.
3. اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يدفعها مساهمات صاحب العمل، صاحب العمل الطوعي للخطط وخطط المعاشات التقاعدية وأنواع مختلفة من التأمين على عمالهم، وكذلك المساهمات المباشرة للعمال وأسرهم: التقاعد أو الوفاة أو العجز أو البقاء على قيد الحياة. أيضا يشمل هي تعويضات الفصل والتدريب المهني والنقل وتكاليف الشركات ، كما بالإضافة إلى التكاليف المتكبدة لتوريد ملابس العمل والأدوات والأدوات المختلفة . يتم قياس التكلفة من حيث القيمة الصافية

مكونات حساب تكلفة العمل

- ▶ الفوائد والتأمين الصحي استحقاقات الموظفين هي مصاريف رئيسية أخرى متعلقة بالعمل، بشكل عام، كلما زاد عدد الموظفين لديك، انخفضت تكلفة المزايا الخاصة بك لكل موظف. يجب تضمين أقساط التأمين الصحي، ومساهمات تقاعد صاحب العمل، والرسوم الإدارية لبرنامج التقاعد، والإجازة المدفوعة، والأجر الإضافي مثل العمل الإضافي في حساب المزايا الخاصة بك.

مكونات تكلفة العمل

► ضرائب العمل تتحمل شركتك عبئاً ضريبياً على كل شخص توظفه، يتألف هذا من ضريبة الدخل وضرائب الضمان الاجتماعي والرعاية الطبية والبطالة، يتم اقتطاع ضرائب الدخل من أجور الموظف، لذلك لا نقوم بتضمينها هنا (حيث إنها مغطاة بالفعل كجزء من فئة الأجور أعلاه)، يتم أيضاً حجب ضرائب الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية من أجور الموظفين، لكن صاحب العمل مسؤول عن دفع مبلغ مطابق علاوة على ذلك.

► تدريب الموظفون الجدد ليسوا منتجين عادة بدلاً من ذلك، ستقضي بعض الوقت والمال في تدريبهم، ويجب أن تؤخذ هذه التكاليف في الاعتبار في نفقات العمل الخاصة بك، عند إضافة تكاليف التدريب، ضع في اعتبارك السفر ومواد التدريب والمعدات والبرامج والبرامج الرقمية الأخرى والدفع مقابل المساعدة الخارجية. إذا كنت ترغب في الحصول على دقة فائقة، يمكنك أيضاً تضمين فقدان الإنتاجية، أي مبلغ المال الذي لا تجنيه لأن الموظف لم يكن منتجاً بالكامل بعد. قد تكون هذه الأرقام متاحة بسهولة في بعض المجالات، مثل المبيعات، في حين أنها ليست قابلة للقياس الكمي في مجالات أخرى، مثل الأعمال القائمة على الخدمات.

محددات تكلفة العمل

فيما يتعلق بإحصاءات تكلفة العمالة، ينبغي الحرص على عدم تفسير تكاليف التعويض لكل ساعة على أنها تعادل القوة الشرائية لدخل العمال، وذلك لسببين:

الأول: يتعلق بمكونات وطبيعة تكاليف العمالة، بالإضافة إلى المدفوعات المدفوعة مباشرة للعمال، تشمل تكلفة العمالة أيضاً التكاليف الأخرى التي يتحملها صاحب العمل.

الثاني: للتمييز بين تكاليف العمالة بالساعة وبين مفهوم القوة الشرائية للعمال يكمن في حقيقة أن أسعار السلع والخدمات تختلف اختلافاً كبيراً بين الدول، وأسعار الصرف التجارية المستخدمة لتحويل الأرقام الوطنية إلى عملة واحدة لا تشير إلى النسبية الاختلافات في الأسعار.

ما هي تعويضات العاملين؟

▶ تعويضات الموظفين: وهو مفهوم محدد في نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية على أنه إجمالي الأجر، نقدًا أو عينيًا، مستحق الدفع من قبل مؤسسة إلى موظف مقابل عمل قام به الأخير خلال الفترة المحاسبية. يتكون تعويض الموظفين من عنصرين رئيسيين:

▶ أ) الأجور والمرتبات المستحقة نقدًا أو عينيًا و ب) اشتراكات التأمين الاجتماعي التي يدفعها أصحاب العمل، والتي تشمل الاشتراكات في خطط الضمان الاجتماعي؛ المساهمات الاجتماعية الفعلية في خطط التأمين الاجتماعي الأخرى المتعلقة بالتوظيف والمساهمات الاجتماعية المنسوبة إلى خطط التأمين الاجتماعي الأخرى المتعلقة بالتوظيف.

▶ ينظر هذا المفهوم إلى تعويض الموظفين على أنه تكلفة يتحملها صاحب العمل، وبالتالي فإن التعويض يساوي صفرًا عن العمل غير المدفوع الأجر الذي يتم القيام به طواعية. ومع ذلك، فهي لا تشمل الضرائب التي يدفعها أصحاب العمل على فاتورة الأجور والرواتب، مثل ضريبة الرواتب .

معادلة لحساب تكلفة العمالة:

- ▶ يتم تقسيم تكلفة العمالة إلى تكاليف مباشرة وغير مباشرة إذن الصيغة التي يمكن استخدامها للحساب هي كما يلي : $\text{تكلفة العمالة} = \text{إجمالي تكلفة العمالة المباشرة} + \text{إجمالي تكلفة العمالة غير المباشرة أين،}$
- ▶ إجمالي التكلفة المباشرة هو إجمالي تكلفة الشركة المدفوعة لموظفيها مقابل العمل الذي يتعلق مباشرة بتصنيع المنتجات أو تقديم الخدمات.
- ▶ إجمالي التكلفة غير المباشرة هو إجمالي تكلفة الشركة المدفوعة لموظفيها مقابل عمل لا يرتبط مباشرة بتصنيع المنتج أو تقديم خدمات مثل المبلغ المدفوع لدعم العمالة وما إلى ذلك.

معادلة تكلفة العمالة

- ▶ بمجرد أن تتعامل مع جميع الفئات المذكورة أعلاه، فقد حان الوقت لإضافتها لحساب تكلفة العمالة الحقيقية
- ▶ اجمع المصاريف في الفئات أعلاه وقسم المجموع على عدد الموظفين لديك . سيعطيك هذا التكلفة لكل موظف في السنة (أو أي وحدة زمنية استقرت عليها).
- ▶ بعد ذلك، تريد تقسيم هذه التكلفة بالساعة للقيام بذلك: قسّم التكلفة لكل موظف من الخطوة 1 على عدد ساعات العمل في السنة بافتراض 40 ساعة عمل في الأسبوع مع أسبوعين إجازة مدفوعة الأجر، يعمل معظم الموظفين حوالي 2000 ساعة سنوياً.
- ▶ هذه هي تكلفة العمالة الحقيقية لكل ساعة

تكلفة الموظف في الساعة

- ▶ **1. تحديد راتب الموظفين وساعات العمل:** تتمثل الخطوة الأولى لحساب قيمة الموظف في الساعة في تحديد الأجر بالساعة للموظفين، أي عدد ساعات العمل بالنسبة لك خلال السنة وعدد الأيام التي عملوا خلالها. غير متوفر بسبب الإجازات المرضية أو الإجازات المرضية.
- ▶ على سبيل المثال ، إذا كنت تدفع للموظف 17 دولارًا عن كل ساعة عمل وكان يعمل 2080 ساعة (40 ساعة) في الأسبوع ، مضروبة في 52 أسبوعًا).
لنفترض أن الموظفين يغيبون عن العمل لمدة 20 يومًا بسبب الإجازات المرضية والإجازات المرضية ستحتاج بعد ذلك إلى مضاعفة عدد الأيام التي قد يفقد خلالها الموظف العمل لمدة ثماني ساعات في اليوم.

تكلفة الموظف في الساعة

ثم اطرح هذه النتيجة من عدد الساعات التي يتاح للعمل بها سنويًا لحساب عدد الساعات الفعلية التي يعمل فيها. يعمل في السنة. في هذا المثال ، اضرب 20 في 8 لتحصل على 160 ساعة. اطرح 160 من 2080 للحصول على 1920 ساعة من العمل سنويًا.

2. حدد النفقات السنوية ذات الصلة المباشرة: ستحتاج إلى تحديد من المعلومات التي تتوفر لديك بالفعل مقدار النفقات السنوية التي تدفعها بالإضافة إلى الأجور بالساعة لموظفيك. قد تتضمن هذه المصاريف ضرائب على الأجور والتأمين والبدلات والغذاء واللوازم وتكاليف التدريب.

إضافة هذه التكاليف للعثور على تكاليف أجور الموظفين. وفقًا للمثال أعلاه إذا دفعت 1000 دولار من دولارات كضرائب على الرواتب، و 500 دولار في التأمين، و 1000 دولار في صورة مزايا، و 2000 دولار من اللوازم وغيرها من النفقات المتنوعة، عندما تجمعها جميعًا ، ستحصل على 4500 الدولارات

تكلفة الموظف في الساعة

3. قسّم تكاليف الأجور السنوية على الأجور: بعد ذلك ، ستحتاج إلى ضرب الأجر بالساعة للموظف بعدد الساعات التي كان يعمل فيها فعليًا في سنة معينة لتحديد تكاليف الأجر السنوية، ثم إضافة الأجر السنوي. تكاليف العمالة مقابل أجور الموظفين.

► باستخدام مثالنا ، نضرب 17 دولارًا في الساعة خلال العام 2080 ساعة للحصول على تكاليف العمالة السنوية بمقدار 35،360 دولارًا. ثم نضيف 35،360 دولارًا و 4،500 دولارًا للحصول على 39،860 دولارًا.

مثال:

- ▶ من أجل حساب تكلفة العمالة للموظف في الساعة، تحتاج إلى إجراء عملية بسيطة لحساب جميع النفقات المتعلقة بتوظيفه. تبدو صيغة تكلفة العمالة البسيطة لكل ساعة كما يلي:
- ▶ $\text{تكلفة العمالة بالساعة} = (\text{الأجر الإجمالي} + \text{جميع التكاليف السنوية}) / \text{ساعات العمل الفعلية في السنة}$
- ▶ مثال، احمد، موظف بالساعة، يعمل بدوام كامل في شركة في عمان مع أكثر من 26 موظفًا. يحصل على الحد الأدنى للأجور وهو 13 دولارًا لذا، كيف تحسب تكلفة العمالة لأحمد؟
- ▶ الخطوة الاولى:
- ▶ احسب الراتب الإجمالي أول شيء تريد معرفته هو الراتب الإجمالي للموظف. ها هي الصيغة:
- ▶ $\text{الأجر الإجمالي} = \text{إجمالي سعر الساعة} \times \text{عدد ساعات العمل لفترة الدفع}$
- ▶ إجمالي عدد الساعات في السنة = 40 ساعة في الأسبوع $\times$ 52 أسبوعًا = 2080 ساعة
- ▶ هذا يعني أن أجره الإجمالي في السنة هو:
- ▶ $13 \text{ دولارًا} \times 2080 \text{ ساعة} = 27,040 \text{ دولارًا}$

مثال:

- ▶ معرفة ساعات العمل الفعلية
- ▶ إجمالي ساعات العمل في السنة هي 2080 ومع ذلك ، يحتاج كل موظف إلى أخذ أيام عطلة، لنفترض أن أحمد لم يعمل لمدة 12 يومًا في ذلك العام .إليك كيفية حساب ساعات عدم العمل:
- ▶ ساعات عدم العمل = 12 يومًا $\times$ 8 ساعات = 96 ساعة
- ▶ ثم يمكنك بسهولة الحصول على ساعات العمل الصافية:
- ▶ ساعات العمل الفعلية = إجمالي عدد الساعات في السنة - الساعات التي لم تعمل
- ▶ هذا يعني، في هذه الحالة:
- ▶ 2080 ساعة - 96 ساعة = 1984 ساعة
- ▶ الساعات الفعلية التي عملها أحمد لمدة عام هي 1984 ساعة.

مثال:

- ▶ لضرائب على المرتبات: ضرائب 7.65% (، منها 6.2% ضمان اجتماعي و 1.45% ضرائب، لكن يتم تطبيق استثناءات (ضرائب البطالة الحكومية ضرائب البطالة المحلية
- ▶ استحقاقات الموظفين: تأمين صحي تأمين إضافي مثل تأمين الأسنان أو على الحياة أو الإعاقة خطط التقاعد إجازة مدفوعة الأجر (أيام مرضية وأيام إجازة) وجبات في العمل التعليم والتدريب
- ▶ المصاريف الأخرى المحتملة: أجر العمل الإضافي تأمين تعويض العمال مستلزمات العمل

مثال:

- ▶ في حالة أحمد، إليك تفاصيل تكاليف العمالة الإضافية: الضرائب السنوية دولارًا أمريكيًا، 6.2% الضمان الاجتماعي هو 1676.48 دولارًا أمريكيًا ، 1.45% الرعاية الطبية 392.08 دولارًا ، 0.6% للتأمين الصحي فوائد 1200 دولار 500 دولار للعمل الإضافي وجبات بقيمة 500 دولار
- ▶ وبالتالي، فإن التكاليف السنوية الإضافية التي يتعين عليك دفعها مقابل وجود أحمد هي 7,668.56 دولارًا بالطبع، هذا مجرد مثال ويمكن أن تختلف هذه التكاليف بشكل كبير
- ▶ احسب إجمالي تكلفة الرواتب السنوية أنت الآن جاهز لتحديد تكلفة الرواتب السنوية الفعلية لأحمد، أو إجمالي تكلفة العمالة له، هنا تستطيع ان تعرف كيف تفعل ذلك:
- ▶ $\text{تكلفة الرواتب السنوية} = \text{إجمالي الأجر} + \text{التكاليف السنوية الأخرى}$
- ▶ في هذا المثال، المبلغ هو:
- ▶ $\$34,708.56 = \$27,040 + \$7,668.56$

مثال:

- ▶ في حالة أحمد، إليك تفاصيل تكاليف العمالة الإضافية: الضرائب السنوية دولارًا أمريكيًا، 6.2% الضمان الاجتماعي هو 1676.48 دولارًا أمريكيًا ، 1.45% الرعاية الطبية 392.08 دولارًا أمريكيًا ، 0.6% للتأمين الصحي فوائد 1200 دولار 500 دولار للعمل الإضافي وجبات بقيمة 500 دولار
- ▶ وبالتالي، فإن التكاليف السنوية الإضافية التي يتعين عليك دفعها مقابل وجود أحمد في فريقك هي 7,668.56 دولارًا . بالطبع، هذا مجرد مثال ويمكن أن تختلف هذه التكاليف بشكل كبير
- ▶ احسب إجمالي تكلفة الرواتب السنوية أنت الآن جاهز لتحديد تكلفة الرواتب السنوية الفعلية لأحمد، أو إجمالي تكلفة العمالة لها . هنا تستطيع ان تعرف كيف تفعل ذلك:
- ▶ $\text{تكلفة الرواتب السنوية} = \text{إجمالي الأجر} + \text{التكاليف السنوية الأخرى}$
- ▶ في هذا المثال، المبلغ هو:
- ▶ $\$34,708.56 = \$27,040 + \$7,668.56$

مثال:

- ▶ احسب إجمالي تكلفة الرواتب السنوية أنت الآن جاهز لتحديد تكلفة الرواتب السنوية الفعلية لأحمد، أو إجمالي تكلفة العمالة له . هنا تستطيع ان تعرف كيف تفعل ذلك:
- ▶ $\text{تكلفة الرواتب السنوية} = \text{إجمالي الأجر} + \text{التكاليف السنوية الأخرى}$
- ▶ في هذا المثال، المبلغ هو:
- ▶ $\$34,708.56 = \$27,040 + \$7,668.56$
- ▶ هذه هي التكلفة الإجمالية لعمل أحمد لنشاطك التجاري سنويًا .

مثال:

- ▶ احسب إجمالي تكلفة الرواتب السنوية أنت الآن جاهز لتحديد تكلفة الرواتب السنوية الفعلية لأحمد، أو إجمالي تكلفة العمالة له . هنا تستطيع ان تعرف كيف تفعل ذلك:
- ▶ $\text{تكلفة الرواتب السنوية} = \text{إجمالي الأجر} + \text{التكاليف السنوية الأخرى}$
- ▶ في هذا المثال، المبلغ هو:
- ▶ $\$34,708.56 = \$27,040 + \$7,668.56$
- ▶ هذه هي التكلفة الإجمالية لعمل أحمد لنشاطك التجاري سنويًا .

مثال:

- ▶ احسب تكلفة العمالة بالساعة أخيرًا، يمكنك معرفة تكلفة عمل أحمد في الساعة، معدل العمل بالساعة (أجرها) هو 13 دولارًا. ومع ذلك، تريد الحصول على التكلفة الإجمالية لكل ساعة إليك كيف يمكنك القيام بذلك:
- ▶ $\text{تكلفة العمالة بالساعة} = \text{تكلفة الرواتب السنوية} / \text{ساعات العمل الفعلية}$
- ▶ النسبة لأحمد، تكلفة العمالة بالساعة ما يلي:
- ▶ $17.50 \text{ USD} = 1984 / 34,708.56\$$ للساعة
- ▶ الآن أنت تعرف تكلفة العمالة الفعلية لكل ساعة لتوظيف لأحمد، تحديد نسبة تكلفة العمالة الخاصة بك تعد معرفة نفقات تكلفة العمالة لكل موظف أمرًا ضروريًا لتحديد النسبة المئوية لتكلفة العمالة، مما يوضح لك العلاقة بين إجمالي إيراداتك لفترة معينة وتكاليف العمالة الخاصة بك خلال ذلك الوقت. الصيغة هي:
- ▶ $\text{نسبة تكلفة العمالة} = \text{تكاليف العمالة لجميع الموظفين} / \text{إجمالي الإيرادات}$

مثال:

[illegible]

تكلفة خلق فرصة عمل

- ▶ تكلفة خلق فرصة عمل امر جدلي او قضيه لا يمكن تقييمها بشكل قطعي او محدد، فهي خاضعة للاجتهاد والتقدير من الباحثين فالحديث عن تكلفة خلق فرص عمل في أي إقتصاد في العالم لا يمكن حصره في نطاق رقم أو رقمين فهو يعتمد على
- ▶ عدد كبير من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، عدا عن مستوى دخل الفرد أو الأسرة في المجتمع وما يرتبط به من مزايا مدفوعة للعاملين
- ▶ فهو يعتمد على تكاليف مدخلات الإنتاج من أصول ثابتة ورأسماليه
- ▶ إضافة الى البعد المكاني (مناطقيا وجغرافيا)،
- ▶ ومستوى الرفاه والمعيشة،
- ▶ والإلزاميات القانونية الضرائب وغيرها،
- ▶ والأهم من كل ذلك النشاط الاقتصادي المراد الاستثمار فيه وهنا يكمن التباين العالي في تحديد تكلفة إيجاد فرصة عمل حتى على مستوى النشاط الاقتصادي الواحد

تكلفة خلق فرصة عمل

► ولمقاربة هذا الموضوع حسب بيانات سلسلة المسوح الاقتصادية في فلسطين هناك مؤشرات يمكن الاستناد اليها بشكل غير مباشر قد يساعد على وضع سياسات مباشره نحو التشغيل رغم التباين العالي في تلك القيم وهو طبيعي بسبب التباين في نوع الوظيفة أو المهنة الوظيفية الداخل بكل نشاط اقتصادي

► هناك سؤال عن رأسمال المنشأة الاقتصادية الفردية أي المنشآت التي تشغل عامل واحد فهناك تباين عالي في رأس المال المدفوع حسب المحافظة والنشاط الاقتصادي وبالتالي لا يمكن الاستناد اليه بشكل مطلق في تحديد التكاليف الثابتة إذا اعتبرناه مؤشر يعكس التكاليف الثابتة لتشغيل

النشاط	متوسط رأس المال المدفوع
الانشاءات	7037.3
الأنشطة العقارية والإيجارية	45610.3
الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية	11043.6
التعليم	7132.8
الصحة والعمل الاجتماعي	12372.6
الصناعة التحويلية	13914.0
الفنون والترفيه والتسلية	24741.9
المعلومات والاتصالات	10498.1
النقل والتخزين	20282.1
امدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء	11116.0
امدادات المياه وأنشطة الصرف الصحي وإدارة النفايات ومعالجتها	58162.8
أنشطة الخدمات الأخرى	9895.6
أنشطة الخدمات الإدارية والخدمات المساندة	14276.5
أنشطة خدمات الإقامة والطعام	47930.0
تجارة الجملة والمفرد وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	19655.4
الإجمالي	17467.0

تكلفة خلق فرصة عمل

► هذه التكاليف تعكس التكاليف الثابتة لخلق مشروع أو فرصة عمل من الصفر الا ان هذه الفرص في حال توسعها ستخلق فرص عمل اضافية لأشخاص وتكون التكلفة لهم فقط التكاليف المتغيرة او الجارية والتي هي بالأساس تعتمد على الدخل الشهري.

شاكراً لحسن استماعكم