يعيش العامل اليوم تطور مستمر ومنافسة حادة في سوق العمل، مما يحتم اعادة مراجعة وتقييم الاعمال وتكييفها لتساير الظروف الراهنة والقيام بتعديلها من اجل الصمود وذلك بالتخطيط للجانب البشري الذي يضمن ديمومة القوى العاملة التي تحتاجها المؤسسة حتى نستطيع رفع انتاجيتها وفعاليتها في ظل ظروف اكثر ملائمة. وتعد سياسة الاجور العامل الرئيسي الذي تلعب عليه المؤسسة من اجل تحفيز العمال، اذ ان الاجور تعد من اهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العامل وصاحب العمل وان اغلب النزاعات الحاصلة في الطبقة العاملة سببها السعي الى رفع مستوى الاجر الذي يعتبر مصدر رزق العامل. وتعتبر معالجة الاجور مرحلة ضرورية في اعداد الكشوفات الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على اجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل ، اذ ان المعالجة تعبر عن مجموعة من الخطوات والاجراءات المتبعة الهادفة الى تحديد الاجر الصافي للعامل.
وحتى تتمكن المؤسسة من التحكم بشكل دقيق في اجور عمالها ، كان لابد لها من التعرف على جميع التقنيات التي تتسم بها المعالجة المحاسبية للاجور محاسبيا، الاسس والاجراءات التي تساعد المؤسسة على تبويب وتسجيل العمليات المرتبطة بالمزايا الممنوحة لمستخدميها واثباتها في الدفاتر والسجلات المحاسبية واستخراج البيانات والقوائم المالية. وقد بين النظام المحاسبي المالي كيفية معالجة الاجور والمعالجة المحاسبية للمزايا قصيرة الاجل ومزايا طويلة الاجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة مثل ماهو معمول به في المعيار المحاسبي الدولي 19 ،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي