

الفصل الخامس : نظرية الفروق
التعويضية للأجور

يتقاضى العاملون أجورهم بأشكال مختلفة وتبعاً لطرق وأساليب متباينة تحددها الاتفاقيات أو عقود العمل، وغالباً ما يرغب كل من العمال وأصحاب العمل في اللجوء إلى شكل الأجر الذي يلي رغبتهم المشتركة ويحقق منفعتهم. وهناك عدة عوامل تؤثر في تحديد الأجور :

- إمكانيات الدولة المالية والاقتصادية أي المقدرة المالية للدولة أو المؤسسة.
- المستوى المعيشي للبلد.
- حجم العرض والطلب على العمالة في الدولة.
- مستويات الأجور والرواتب في القطاعات المختلفة داخل الدولة وفي الدول المجاورة.
- طبيعة المهن والأعمال وما تتطلبه من تحضير وإعداد وما يحيط بها من ظروف داخلية وخارجية.

1. نظرية الفروق التعويضية للأجور

إن المؤسسة التي تملك صفات غير مرغوبة و لكي تجلب العمال يجب أن ترفع من الأجر الذي تدفعه للعمال وتسعى هذه الزيادة الفروق التعويضية للأجور وتعتبر هذه الفروق التعويضية بمثابة فرض عقوبة مالية على المؤسسة التي لا توفر البيئة الملائمة للعمل كما أنها تعتبر مكافئة للعامل الذي يقبل الأعمال الخطرة بحيث توفر له أجر أعلى. وتعرف الفروق التعويضية للأجور على أنها السعر الذي يدفعه العمال لشراء ظروف العمل الأفضل بمعنى هو السعر الذي تباع به ظروف العمل السيئة أو الغير مرغوبة للعمال ، ويعتمد حجم الفرق التعويضي على طبيعة الصفة الغير مرغوب فيها فلا نستطيع أن نعمم أو نضع سقف للأجور.

1.1 الفروق التعويضية من وجهة نظر العمال : يتم تحليلها من وجهتي نظرهما:

أولاً: العمال الذين يرغبون في العمل في بيئات عمل خطيرة يكافؤوا بمعدل أجر أعلى .

ثانياً : أما الأفراد الذين يفضلون العمل في بيئات عمل مناسبة وأمنه عليهم أن يقبلوا بمعدل أجر أقل.

فإذا كان الفرد يعمل لقاء 5 دج في الساعة في المؤسسة س فإنه يكون قد ضحى بفرصة عمل أخرى في بيئة غير ملائمة في المؤسسة ع بمعدل أجر 8 دج في الساعة مثلاً، فالعامل في المؤسسة س اشترى ظروف العمل الأفضل مقابل الفرق التعويضي وهو 3 دج في الساعة.

2.1 الفرضيات الخاصة بالجانب الوصفي لنظرية الفروق التعويضية للأجور:

هذه النظرية تبين لنا بأن الفروق التعويضية مرتبطة بخصائص العمل أو الوظائف، فالفروق التعويضية الموجبة التي تعني أجور أعلى تكون مصاحبة لصفات غير مرغوبة في الوظيفة.

بينما الفروق التعويضية السالبة التي تعني أجور أقل تصاحب الصفات المرغوبة. ومن المتوقع أن العمال سيختارون الوظائف ذات الصفات المرغوبة إذا عرضت عليهم وكانت هناك وظائف تدفع نفس الأجر بصفات غير مرغوبة.

الجانب الوصفي لنظرية الفروق التعويضية يقوم على ثلاث فرضيات:

الفرضية الأولى: أن العمال يسعون لتعظيم منفعتهم وليس دخولهم فقط، فالدخل ليس المصدر الوحيد لمنفعة العامل بل هناك مصدر آخر هو بيئة العمل الجيدة. ولذا سنجد أن هناك عمال يفضلون أجورا أقل مقابل العمل في ظروف عمل أفضل وهذه الفرضية تسمح لصاحب المنشأة الذي يعرض أجورا أقل للوظائف المرغوبة أن يكون منافسا في السوق.

الفرضية الثانية: أن العمال على علم تام بصفات الوظيفة التي يلتحقون بها، وهذا العلم ليس بالضرورة أن يكون قبل أن يلتحقوا بالوظيفة، فقد يكون بعد استلامها مباشرة وقد يكون لديهم فرصة أن يتركوها. وهذه الفرضية سيجعل المؤسسة ذات ظروف العمل السيئة تواجه مصاعب في توفير العمال إذا لم تدفع لهم فروق تعويضية مناسبة.

الفرضية الثالثة: أن يكون لدى العمال عروض أو خيارات كثيرة او على الأقل خياران. أما إذا لم يكن هناك إلا خيار واحد لن يكون أمامه إلا القبول به سواء كانت الظروف سيئة أو غير سيئة.

2. التحليل البياني لنظرية الفروق التعويضية

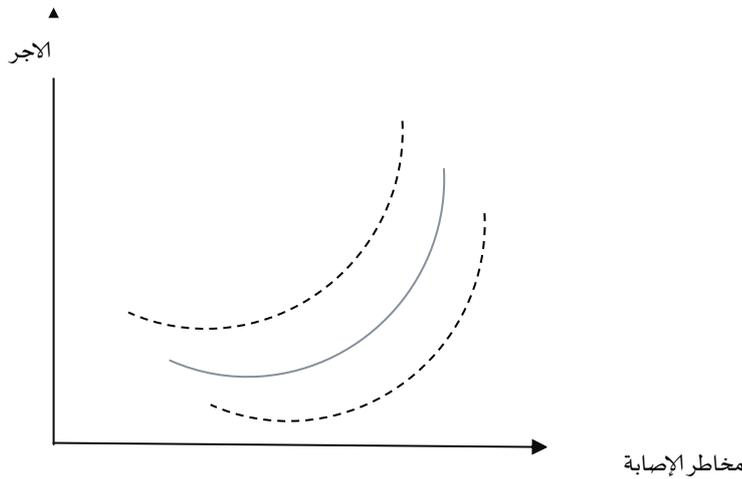
يتضمن التحليل البياني سلوك صاحب العمل ولتبسيط التحليل سنقوم بتحليل بُعد واحد وهو مخاطر الإصابة أثناء العمل.

ولكي نتمكن من الاختيار بين الوظائف والنتائج المترتبة على هذا الاختيار من الضروري أن ندرس جانبي العرض والطلب للسوق وجانب الطلب هنا يمثل طلب العمال على الوظائف والجانب الآخر وهو عرض السوق وهو يعني عرض الوظائف من قبل المؤسسات.

1.2 جانب الطلب:

لتحليل جانب الطلب على العمل نفترض أن العمال يكرهون التعرض للإصابة أثناء العمل، وإذا كان العامل يحصل على أجر قدره 100 دج في الساعة ويعلم أن 4% من العمال في هذه المؤسسة يصابون أثناء العمل كل سنة، وأنه يحقق مستوى معين من المنفعة من هذه الوظيفة، فإذا زادت نسبة الإصابة من 4% إلى 5% مع بقاء العوامل على حالها فلا بد للمؤسسة أن تدفع أجرا أعلى يُمكن العامل من المحافظة على نفس مستوى المنفعة لأن المخاطرة الآن زادت وهي أمر غير مرغوب، فالعامل هدفه تعظيم منفعته وليس دخله.

ويوضح الشكل الموالي ان العلاقة بين معدل الأجر ومخاطر الإصابة علاقة طردية، فكلما زادت مخاطر الإصابة زاد معدل الأجر. هذه العلاقة يعبر عنها بمنحنيات سواء



ان العلاقة طردية أي ان ميلها موجب وهنا لان العامل هنا يختار بين أجر مرتفع أو جيد وبين مخاطرة غير مرغوب فيها، ومن ثم تأخذ منحنيات السواء، والتي تسمى منحنيات المنفعة المتساوية.

وبناء على هذا فان الناس يختلفون في خوفهم من مخاطر الإصابة فالأفراد الأكثر حساسية للمخاطرة سيطلبون بزيادة أكبر في أجورهم لأي زيادة معينة في المخاطر على العكس من الأفراد الذين لديهم حساسية أقل للمخاطرة ومن ثم تختلف منحنيات السواء الخاصة بهم.

2.2 جانب العرض:

لتحليل جانب العرض لدينا ثلاث فرضيات

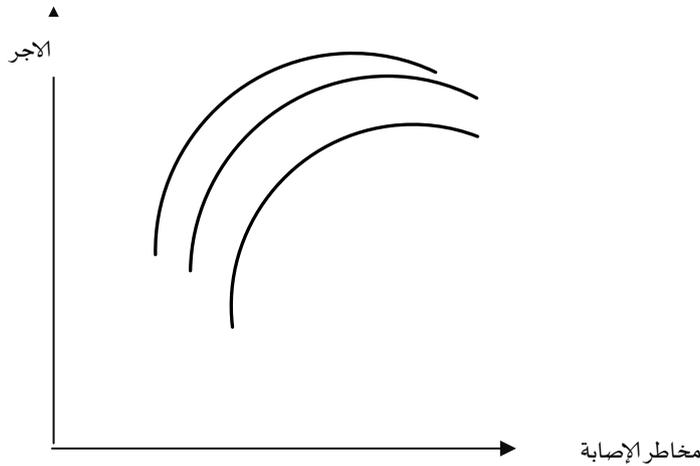
الفرضية الأولى: نفترض أن المؤسسة إذا أرادت أن تخفض المخاطرة الموجودة لديها وهي الإصابة فإنها ستتحمل بعض التكاليف لتجعل بيئة العمل أكثر أمان وسلامة.

الفرضية الثانية: نفترض أن ضغوط المنافسة ستدفع المؤسسات للعمل عند مستوى أرباح مساوية للصفر.

الفرضية الثالثة: يفترض أن جميع السمات الأخرى للوظيفة باقية دون تغيير.

وعلى هذا فان المؤسسة التي تريد ان تخفض من مخاطر الإصابة لا بد وان تخفض أيضا الأجر الذي تدفعه للعامل لأن المنافسة تحتم عليها ذلك .

وبناء على ذلك فان الخيارات التي يواجهها صاحب العمل بين الأجور والمخاطرة يتم تمثيلها بمنحنيات السواء، التي تسمى بمنحنيات الربح المتساوي و هي جميع النقاط التي توضح التوليفات المختلفة من المخاطرة التي توجد في بيئة عمل المؤسسة ومستوى الأجر الذي تدفعه هذه المؤسسة عند مستوى معين من الأرباح.



إن العامل يهدف إلى تحقيق أقصى مستوى من المنفعة عند اختياره للوظيفة لذا إذا عرض عليه وظيفتين بنفس الأجر فإنه سيختار أقلهما مخاطرة لأنه العامل يهدف إلى تعظيم منفعته. والعمال يواجهون عائق في حصولهم على الوظيفة ويتمثل في العدد المحدود من عروض العمل وكذلك المؤسسات تواجه عوائق في توظيف العمال وتتمثل في تقديم

أجور مرتفعة ومستوى مخاطرة منخفض وهذا يعني ارتفاع في التكلفة وفي هذه الحالة سيضطرون إلى الخروج من السوق بسبب المنافسة من المؤسسات الأقل تكلفة.

تقديم أجور منخفضة ومخاطرة مرتفعة. فإنهم في هذه الحالة لن يستطيعوا الحصول على العمال .