ضعف مكافأة العمل (التعويض)

يتألف التعويض من الأجور المدفوعة مباشرة مقابل الوقت الذي يتم العمل به وكذلك من المبالغ غير المباشرة التي يحصل عليها العمال كجزء من علاقتهم مع المنظمة في مجال الاستخدام والأجور المدفوعة مقابل الوقت المشتغل هي المدفوعات المقدمة عادة بشكل نقدي بعكس المكافأة المباشرة المرتبطة بالعمل مثل الأجر الأساسي وزيادات العلاوات. اما المنافع من الجهة الأُخرى فهي أشكال أُخرى للتعويض بما هو أكثر من الأجور مقابل الوقت المشتغل بما في ذلك مختلف الخطط للحماية (مثل التأمين الصحي او التأمين على الحياة والخدمات المقدمة للعاملين والمدفوعات مقابل الوقت غير المشتغل (مثل العطل والمرض) وهي هنا صيغة مباشرة لانها غير مرتبطة بقضايا الوظيفة والأداء([[1]](#footnote-1)) ان مستوى أجور العاملين في قطاع المطاعم والفنادق منخفضة مقارنة بالمعدل العام للأجور فمثلاً ان أجور العامل البريطاني كما يشير الحميري([[2]](#footnote-2))الأسبوعية وبدوام كامل لعام 2004 لايتجاوز 250 باوند للذكور و200 باوند للإناث بينما معدل الأجر الأسبوعي للعمال في بقية القطاعات والأنشطة الاقتصادية البريطانية نحو 400 باوند للذكور و350 باوند للإناث.

ان هذا المستوى المنخفض لأجور العاملين في النشاط الفندقي قد يعوض بحجم المكافأت (tips) التي يحصل عليها المضيفون من ضيوف الفنادق والتي قد تتجاوز في بعض الاحيان الأجور التي يحصلون عليها علماً أن المكافآت التي يحصل عليها العامل لايصرح بها للأغراض الضريبية وبمعنى اخر فهي لاتخضع لقانون الضرائب ويرى الباحث ان حال العمالة في دولة متقدمة من الناحية السياحية مثل بريطانيا يتسم بانخفاض مستوى الأجر ويجد العاملون في مايعرف بـ(tips) عوضاً عن هذا الانخفاض فان الحال في بلد مثل العراق لانجد فيه (للبقشيش) دور كبير في التعويض عن انخفاض معدل الاجر فيه في هذا المجال لان مايسود في المنظمات الفندقية نظام الحافز الجماعي حيث يربط بين مصالح العاملين ومصالح اصحاب الاعمال عن طريق مايعرف بالسيرفس (Service) وتحديد نسبة منه بقدر %15 للتوزيع الشهري كأرباح للعاملين فضلا عن رواتبهم الاسمية حيث ان نقطة الضعف الرئيسة في هذا النظام تكمن في ان العاملين الذين يعملون بجد لزيادة الانتاج او زيادة الارباح يقسمون جهودهم مع العمال الاخرين بالفندق وقد يحصل العامل الذي يعمل بجد على جزء صغير اما الجزء الأكبر فيذهب إلى العمال الاخرين الذين قد لايبذلون جهداً مماثلاً فالحافز الجماعي في هذه الحالة لايؤدي إلى اي حافز على الاطلاق

ويكتشف الأفراد الاخرون ان بامكانهم ان يحصلوا على نتاج غيرهم من دون ان يبذلوا اي جهد اضافي من جانبهم فهذا النظام اذن يحفز العمال على غش زملائهم([[3]](#footnote-3))ولغرض الاطلاع على معدل الاجر المدفوع للعاملين في صناعة الفنادق العراقية لعام 2009 كما في الجدول (49 )

الذي يوضح معدلات الأجور بحسب المحافظات والقطاعات للفنادق ومجمعات الايواء لعام 2009 حيث تم اخذ اعداد العاملين بأجر فقط بالنسبة للقطاع الخاص حيث يتبين لنا ان معدل الاجر في القطاع الحكومي في فنادق بغداد ومجمعات الايواء في الانبار كان الأعلى حيث بلغ (1681.3 الف دينار) للعاملين الإداريين و978.6 الف دينار لعمال الخدمات والتشغيل ويأتي القطاع المختلط في محافظتي بغداد ونينوى ثانياً من حيث معدل الأجر حيث بلغ معدل الأجر للإداريين (509.9 الف دينار) ومعدل الأجر لعمال الخدمات والتشغيل 546.5 فيما كان معدل الأجر في القطاع الخاص للإداريين (381.9 الف دينار) ولعمال الخدمات والتشغيل (293.1الف دينار) حيث يظهر ان أجور القطاع الحكومي والمختلط أعلى بشكل واضح من أجور القطاع الخاص في بغداد وهذه الأجور

1. () KAthRyn. M. BARTol Daveid. c. Martn Management MC. Crowhall INS. Bublished university of Morylond. 1999. p 348-349 [↑](#footnote-ref-1)
2. () الحميري، د. موفق عدنان، هندسة الموارد البشرية، في صناعة الفنادق افكار حديثة ورؤية مستقبلية المكتبة الوطنية. الأردن، الطبعة الأولى 2011، ص57. [↑](#footnote-ref-2)
3. () ايرنبرج، رونالد، اقتصاديات العمل، مصدر سابق، ص479. [↑](#footnote-ref-3)