

منظمة
العمل
الدولية



وقت العمل والتوازن بين العمل والحياة في أنحاء العالم

ترجمة
المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية



دمشق 2023

وقت العمل والتوازن بين العمل والحياة في أنحاء العالم

الترجمة

الدكتور بسام أبو الذهب

لصالح المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق



2023



صورة غلاف الكتاب الأصلي

نُشرت الطبعة الأصلية لهذا العمل من قِبَل مكتب العمل الدولي، جنيف، تحت عنوان:

Working time and work-life balance around the world.

حقوق النشر 2022 © منظمة العمل الدولية، جنيف.

حقوق النشر للطبعة العربية 2023 © المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق.

وقد تمت ترجمته بموافقة مكتب العمل الدولي.

لا تنطوي التسميات المُستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، المتوافقة مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمواد على التعبير عن أي رأي كان من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

تقع مسؤولية الآراء المُعبّر عنها في الدراسات والمساهمات الأخرى على عاتق مؤلفيها وحدهم، ولا يشكل النشر مصادقة من قِبَل مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

لا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن عدم ذكر شركة أو مُنتج تجاري أو عملية معينة ليس علامة على رفضها.

لا يقر مكتب العمل الدولي بالمسؤولية عن صحة الترجمة العربية أو عدم الدقة أو الأخطاء أو الحذف أو العواقب التي تنشأ عن استخدامها.

◀ مقدمة منظمة العمل الدولية

يمكن أن يؤثر عدد ساعات العمل وطريقة تنظيمها وتوافر فترات الراحة تأثيراً كبيراً ليس فقط على جودة العمل، ولكن أيضاً على الحياة خارج مكان العمل. ويمكن أن يكون لساعات العمل وتنظيم العمل وفترات الراحة تأثير عميق على الصحة البدنية والنفسية للعمال ورفاهيتهم، وسلامتهم في العمل وأثناء ذهابهم من منازلهم إلى أماكن عملهم، وكسبهم، ولوقت العمل أيضاً آثار كبيرة على المنشآت من حيث أدائها وإنتاجيتها وقدرتها التنافسية. ويمكن أن يكون للقرارات المتعلقة بقضايا وقت العمل أيضاً انعكاسات على الصحة العامة للاقتصاد، والقدرة التنافسية للصناعة، ومستويات العمل والبطالة، والحاجة إلى النقل والمرافق الأخرى، وتنظيم الخدمات العامة. ويعد وقت العمل، من خلال تدابير، مثل تدابير العمل لوقت قصير/تقاسم العمل وساعات العمل المرنة، من الأدوات الرئيسية التي يمكن استخدامها لمواجهة التهديدات التي تشكلها الأزمات الاقتصادية، بينما يمكن للعمل عن بعد أن يقلل من التأثير الاجتماعي والاقتصادي للجائحات، مثل كوفيد-19. ولذلك، ليس من المستغرب أن تكون قضايا وقت العمل بشكل أو بآخر في صميم معظم إصلاحات سوق العمل والتطورات التي تحدث في العالم اليوم.

ونظراً لأهمية وقت العمل المركزية، فإن معالجته تُعد أيضاً واحدة من أقدم اهتمامات الشركاء الاجتماعيين في معالجة سياسات العمل وتنظيمه. والأهمية الممنوحة لقضايا وقت العمل هي التي استرشد بها دستور منظمة العمل الدولية. لقد اعترف الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي، التي يستند إليها دستور منظمة العمل الدولية، على وجه التحديد بأن تنظيم ساعات العمل، بما في ذلك تحديد حد أقصى ليوم وأسبوع العمل، من بين التدابير التي كانت هناك حاجة مُلحة إليها لتحسين ظروف العمل السائدة في ذلك الوقت. وكان هذا أيضاً يستجيب لأحد مطالب الحركة العمالية في مطلع القرن العشرين. وإدراكاً للحاجة المُلحة إلى معالجة مسألة ساعات العمل الطويلة جداً، وضع مؤتمر العمل الدولي أول معيار عمل دولي يتم اعتماده على الإطلاق، وهو اتفاقية ساعات العمل (الصناعة). 1919 (رقم 1)، التي كرست يوم العمل بثمان ساعات كمعيار دولي. ومنذ ذلك الحين، ظل وقت العمل محورياً مهماً لعمل منظمة العمل الدولية؛ وفي الواقع، قد يفكر المرء في وقت العمل باعتباره نوعاً من «الجسر» بين عالم العمل وقت تأسيس منظمة العمل الدولية وعالم العمل السريع الخطى في القرن الحادي والعشرين.

يركز هذا التقرير العالمي لمنظمة العمل الدولية بشأن وقت العمل على العدد الفعلي لساعات العمل، وترتيبات وقت العمل، وآثارها على التوازن بين العمل والحياة. ويتضمن مجموعة من الإحصاءات التي لم يتم إصدارها من قبل فيما يتعلق بعدد ساعات العمل، سواء الوضع كما كان قبل جائحة كوفيد-19 مباشرة وكيفية تطوره أثناء الجائحة. ثم ينتقل التقرير بعد ذلك إلى النصف الآخر من معادلة وقت العمل، وهو ترتيبات وقت العمل (والتي تسمى أيضاً جداول العمل)، ويستعرض أبرز أنواع ترتيبات وقت العمل الموجودة حالياً، مثل العمل بنظام المناوبات، والعمل بدوام جزئي، وترتيبات الوقت المرن وتأثيرها على التوازن بين عمل العمال وحياتهم. بعد ذلك، يقدم التقرير تحليلاً متعمقاً لأوجه التطابق وأوجه عدم التطابق بين ساعات العمل الفعلية للعمال وساعات العمل المُفضّلة لديهم، بالإضافة إلى تأثيرات أوجه التطابق وأوجه عدم التطابق تلك على التوازن بين العمل والحياة. ويراجع التقرير ويحلل أيضاً تدابير الاستجابة للأزمات المتعلقة بوقت العمل التي نشرتها الحكومات والمنشآت للحفاظ على عمل المنظمات والعمال الذين عملوا أثناء جائحة كوفيد-19، مثل تقاسم العمل أو نُظم العمل لوقت قصير والعمل عن بعد من المنزل. وأخيراً، يلخص التقرير الاستنتاجات الرئيسية لجميع الفصول السابقة وينظر في آثارها على كل من السياسات العامة وسياسات المنشآت فيما يتعلق بوقت العمل والتوازن بين العمل والحياة.

وفي الوقت الذي يكون فيه التحول الرقمي في عالم العمل تأثير عميق على وقت العمل وتنظيم العمل، فإنني على ثقة من أن هذا التقرير سيكون أداة مرجعية مفيدة للممارسين ومتخذي القرارات في جميع أنحاء العالم. وأمل أيضاً أن يشجع التقرير المزيد من المبادرات نحو الجمع بين عدد ساعات العمل، وطريقة تنظيمها، وفترات الراحة بطريقة تحسن ظروف المعيشة والعمل للبشر وقدرتهم على ممارسة المزيد من الاختيار والتحكم في وقت عملهم.

Philippe Marcadent

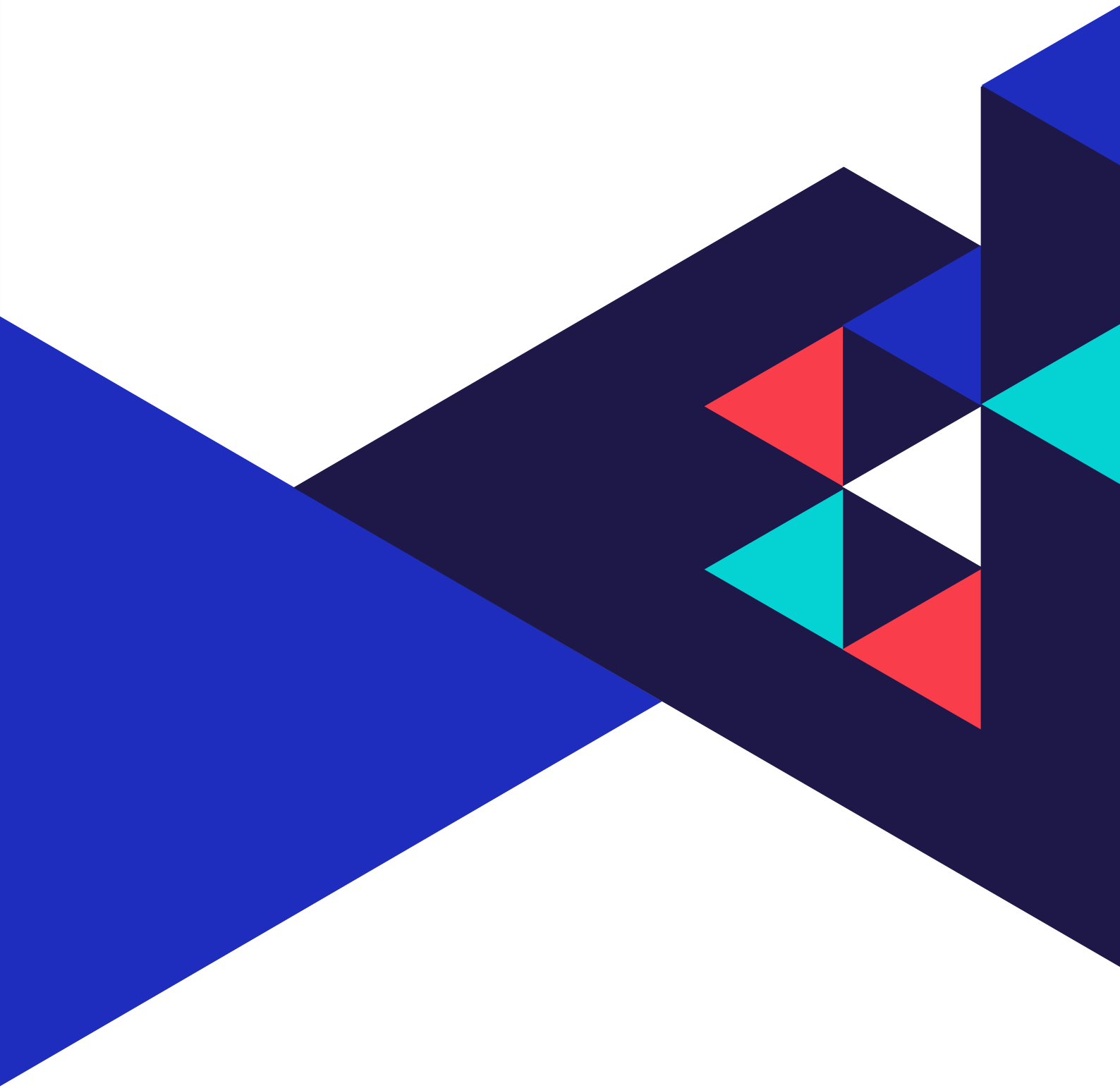
رئيس فرع

أسواق العمل الشاملة،

وعلاقات العمل،

وظروف العمل

(INWORK)



المحتويات ◀

iii	مقدمة منظمة العمل الدولية
xiii	شكر وتقدير
1	1. مَدخل
1	1.1. تحقيق التوازن بين العمل والحياة في عالم العمل
3	2.1. محتويات هذا التقرير
7	2. أنماط وتطورات وقت العمل في أنحاء العالم
7	1.2. مَدخل
8	2.2. بعض الاتجاهات الطويلة في ساعات العمل
11	3.2. متوسط ساعات العمل
13	1.3.2. ساعات العمل الطويلة
15	2.3.2. ساعات العمل الطويلة، حسب حالة الاستخدام
17	3.3.2. ساعات العمل الطويلة، حسب القطاع الاقتصادي والمهنة
20	4.3.2. تطور ساعات العمل الطويلة خلال جائحة كوفيد-19
22	5.3.2. ساعات العمل القصيرة، وساعات العمل القصيرة جداً، والبطالة الجزئية المرتبطة بالوقت
28	6.3.2. ساعات العمل القصيرة والقصيرة جداً، حسب حالة الاستخدام
32	7.3.2. ساعات العمل القصيرة والقصيرة جداً، حسب القطاع الاقتصادي والمهنة
34	8.3.2. تطور ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي) خلال جائحة كوفيد-19
41	4.2. الوضع الفريد لساعات العمل في الاقتصاد غير المنظم
48	5.2. الاستنتاجات
49	6.2. المراجع
51	3. ترتيبات وقت العمل وأثارها على التوازن بين العمل والحياة
51	1.3. أسبوع العمل القياسي
52	2.3. العمل بنظام المناوبات (بما في ذلك العمل الليلي والعمل في عطلة نهاية الأسبوع)
56	3.3. العمل بدوام جزئي
58	1.3.3. آثار العمل بدوام جزئي على التوازن بين العمل والحياة
59	2.3.3. ساعات العمل القصيرة جداً وترتيبات وقت العمل «عند الطلب»
61	3.3.3. آثار العمل عند الطلب على التوازن بين العمل والحياة
62	4.3. ساعات العمل المرنة، بما في ذلك ترتيبات بنوك الوقت
64	1.4.3. الآثار على التوازن بين العمل والحياة
65	5.3. أسابيع العمل المضغوطة
65	1.5.3. الآثار على التوازن بين العمل والحياة
65	6.3. نُظْم متوسط الساعات، بما في ذلك الساعات السنوية
66	1.6.3. الآثار على التوازن بين العمل والحياة
67	7.3. الاستنتاجات
68	8.3. المراجع
73	4. أوجه التماثل وأوجه عدم التماثل في وقت العمل بين ساعات العمل المُفضَّلة والفعليّة للعمال
74	1.4. البيانات والمقاييس
74	2.4. أوجه عدم التماثل في وقت العمل في أنحاء العالم: «الحالة الراهنة» الأخيرة
75	1.2.4. المقاييس الموضوعية: البطالة الجزئية والعمالة الزائدة

85	2.2.4 المقاييس الذاتية: البطالة الجزئية والعمالة الزائدة
92	3.2.4 الفوارق بين الجنسين في أوجه عدم التطابق
93	4.2.4 المهارات المهنية وأوجه عدم التطابق
96	5.2.4 أوجه عدم التطابق في وقت العمل وأثارها على التوازن بين العمل والحياة
99	3.4. آثار أوجه عدم التطابق في وقت العمل على رفاهية العامل
99	1.3.4 الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي
99	2.3.4 الصحة البدنية
100	3.3.4 الصحة النفسية
100	4.3.4 آثار أوجه عدم التطابق في ساعات العمل على أصحاب العمل: الإنتاجية والأداء والاستبقاء
101	4.4. الاستنتاجات
102	5.4. المراجع
105	6.4. ملحق
109	5. تدابير الاستجابة للأزمات المتعلقة بوقت العمل
109	1.5. مدخل
111	2.5. استخدام تدابير وقت العمل كاستجابة للأزمات
115	3.5. تخفيض وقت العمل والاحتفاظ بالوظائف
115	1.3.5 أهمية تخفيض وقت العمل
116	2.3.5 الأزمة المالية نموذجاً
117	3.3.5 تنظيم الاحتفاظ بالوظائف أثناء أزمة كوفيد-19
119	4.3.5 أحكام الاحتفاظ بالوظائف في الممارسة العملية
121	5.3.5 مقارنة تخفيضات وقت العمل
125	4.5. استخدام تدابير مرنة وقت العمل أثناء أزمة كوفيد-19
128	1.4.5 أمثلة على استخدام أدوات المرونة المتعلقة بوقت العمل على المدى القصير خلال أزمة كوفيد-19
129	2.4.5 أمثلة على استخدام أدوات مرونة وقت العمل في مرحلة الحياة
131	5.5. العمل عن بُعد من المنزل (المكتب المنزلي)
134	6.5. الاستنتاجات
137	7.5. المراجع
141	6. الاستنتاجات والآثار المترتبة على السياسات
141	1.6. الاستنتاجات الرئيسية للتقرير
143	2.6. الآثار المترتبة على السياسات العامة وسياسات المنشأة/السياسات التنظيمية
143	1.2.6 السياسات العامة (المستويان الوطني والقطاعي)
147	2.2.6 سياسات المنشأة/السياسات التنظيمية
149	3.2.6 الاستنتاجات
150	3.6. المراجع

الملاحق

151	الملحق 1. تصنيف البلدان/الأقاليم حسب فئة الدخل (نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي)
152	الملحق 2. تصنيف البلدان/الأقاليم حسب المنطقة
153	الملحق 3. المصادر الوطنية: قائمة مُسوح الأسر المعيشية
154	الملحق 3. المصادر الوطنية: قائمة مُسوح الأسر المعيشية (تابع)
155	الملحق 3. المصادر الوطنية: قائمة مُسوح الأسر المعيشية (تابع)
156	الملحق 3. المصادر الوطنية: قائمة مُسوح الأسر المعيشية (تابع)
157	الملحق 4. الملحق المنهجي فيما يتعلق بالتقديرات الإقليمية والعالمية الواردة في الفصل 2

◀ الأشكال

- 8 الشكل 1. الاتجاهات الطولية في متوسط ساعات العمل السنوية في بلدان متقدمة مختارة
- 9 الشكل 2. الاتجاهات الطولية في متوسط ساعات العمل السنوية، بلدان نامية مختارة مقابل بلدين متقدمين رئيسيين
- 11 الشكل 3أ. متوسط ساعات العمل في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي (إجمالي العمالة، 2019، بناءً على بيانات من 160 بلداً)
- 12 الشكل 3ب. متوسط ساعات العمل في الأسبوع، حسب الجنس والقطاع الاقتصادي (إجمالي العمالة، 2019)
- 12 الشكل 3ج. متوسط ساعات العمل في الأسبوع، حسب الجنس والفئة المهنية الرئيسية (إجمالي العمالة، 2019)
- 13 الشكل 4أ. العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (إجمالي العمالة، 2019، %)
- 14 الشكل 4ب. العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الإقليم الجغرافي المفضل (إجمالي العمالة، 2019، %)
- 15 الشكل 4أ. المُستخدَمون الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %)
- 16 الشكل 5ب. المُستخدَمون الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المفضل (2019، %)
- 16 الشكل 6أ. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %)
- 17 الشكل 6ب. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع (2019، %)، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المفضل
- 17 الشكل 7. العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب القطاع الاقتصادي والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %)
- 20 الشكل 8. العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الفئة المهنية الرئيسية والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %)
- 21 الشكل 9. اتجاهات العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع في السنة الأولى لجائحة كوفيد-19 (إجمالي العمالة، الربع الرابع من عام 2019 إلى الربع الرابع من عام 2020، %). حسب الجنس والإقليم الجغرافي المفضل
- 23 الشكل 10أ. العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (إجمالي العمالة، 2019، %)
- 23 الشكل 10ب. العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المفضل (إجمالي العمالة، %)
- 24 الشكل 11أ. العمال الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (إجمالي العمالة، 2019، %)
- 25 الشكل 11ب. العمال الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المفضل (إجمالي العمالة، %)

◀ الأشكال (تابع)

- الشكل 12أ. البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت بين الأشخاص الذين يعملون لأقل من 35 ساعة أو لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الإقليم الجغرافي الرئيسي والمُفضَّل (إجمالي العمالة، 2019، %). 26
- الشكل 12ب. البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت بين النساء والرجال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة أو لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الإقليم الجغرافي الرئيسي والمُفضَّل (إجمالي العمالة، 2019، %). 27
- الشكل 13أ. المُستخدمون الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %). 28
- الشكل 13ب. المُستخدمون الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المُفضَّل (2019، %). 29
- الشكل 14أ. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %). 29
- الشكل 14ب. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المُفضَّل (2019، %). 30
- الشكل 15أ. المُستخدمون الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %). 30
- الشكل 15ب. المُستخدمون الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المُفضَّل (2019، %). 31
- الشكل 16أ. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %). 31
- الشكل 16ب. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %). 32
- الشكل 17. العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب القطاع الاقتصادي والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %). 33
- الشكل 18. العمال الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب القطاع الاقتصادي والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %). 33
- الشكل 19. العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الفئة المهنية الرئيسية والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %). 34
- الشكل 20. العمال الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الفئة المهنية الرئيسية والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %). 34
- الشكل 21. اتجاهات العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع خلال السنة الأولى لجائحة كوفيد-19 (إجمالي العمالة، الربع الرابع من عام 2019 إلى الربع الرابع من عام 2020، %). حسب الجنس والإقليم الجغرافي المُفضَّل 35
- الشكل 22. النسبة المئوية للعمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع خلال جائحة كوفيد-19 36
- الشكل 23. التحولات من العمل خلال جائحة كوفيد-19، المكسيك 38
- الشكل 24. تكوين العاملين لساعات قصيرة 40
- الشكل 25. متوسط ساعات العمل في الأسبوع، العمال في العمل المُنظَّم وغير المُنظَّم (2019، %). 41

◀ الأشكال (تابع)

- الشكل 26. تَوَزُّع العمال في العمل المُنظَّم وغير المُنظَّم، حسب نطاق ساعات العمل في الأسبوع والإقليم وفئة دخل البلد والجنس (%، 2019) 42
- الشكل 27. تَوَزُّع العمال في العمل المُنظَّم وغير المُنظَّم، حسب نطاق ساعات العمل والإقليم وفئة دخل البلد وحالة الاستخدام (%، 2019) 44
- الشكل 28. نسبة العمل غير المُنظَّم، حسب نطاق ساعات العمل (%، 2019) 46
- الشكل 29. النسبة المئوية للعمال الذين يعملون بنظام المناوبات، 2015 53
- الشكل 30. النسبة المئوية للعمال الذين يعملون ليلاً مرة واحدة أو أكثر في الشهر، 2015 54
- الشكل 31أ. العمل بدوام جزئي كنسبة مئوية من إجمالي العمالة، بلدان أو مناطق مختارة، حسب فئة دخل البلد، 2019-2018 57
- الشكل 31ب. اتجاهات العمل بدوام جزئي كنسبة مئوية من العمالة، 2010-2022 58
- الشكل 32. نوع جدول العمل، الولايات المتحدة، 2002-2014 60
- الشكل 33. جداول العمل الثابتة مقابل جداول العمل المرنة، حسب الإقليم الجغرافي والجنس 63
- الشكل 34. ترتيب البلدان أو المناطق حسب معدلات البطالة الجزئية، بين المُستخدمين وغير المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام مقاييس موضوعية 82
- الشكل 35أ. ترتيب البلدان أو المناطق حسب معدلات البطالة الجزئية، بين المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام مقاييس موضوعية 83
- الشكل 35ب. ترتيب البلدان أو المناطق حسب معدلات البطالة الجزئية، بين غير المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام مقاييس موضوعية 84
- الشكل 36. ترتيب البلدان أو المناطق حسب معدلات البطالة الجزئية والعمالة الزائدة، بين المُستخدمين وغير المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام المقياس الذاتي 89
- الشكل 37. ترتيب البلدان أو المناطق حسب معدلات البطالة الجزئية، بين المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام المقياس الذاتي 90
- الشكل 38. ترتيب البلدان أو المناطق حسب معدلات البطالة الجزئية، بين غير المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام المقياس الذاتي 91
- الشكل 39. النوع الاجتماعي وقياس البطالة الجزئية الذاتي بين المُستخدمين وغير المُستخدمين، في البلدان أو المناطق مرتفعة ومتوسطة الدخل 92
- الشكل 40. المقاييس الموضوعية لعدم التطابق، حسب مستوى المهارات المهنية، البلدان أو المناطق مرتفعة ومتوسطة الدخل والولايات المتحدة 94
- الشكل 41. المقياس الذاتي لعدم التطابق، حسب مستوى المهارات المهنية، البلدان أو المناطق مرتفعة ومتوسط الدخل والولايات المتحدة 95
- الشكل 42. المقاييس الموضوعية للعمالة الزائدة/البطالة الجزئية وتداخل العمل مع الأسرة، البلدان أو المناطق مرتفعة ومتوسطة الدخل والولايات المتحدة 98
- الشكل 1أ. أوجه عدم التطابق، حسب النوع الاجتماعي وحالة الاستخدام، بناءً على التعاريف الوطنية، في جميع البلدان أو المناطق الـ 37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي 106
- الشكل 2. أوجه عدم التطابق، حسب النوع الاجتماعي وحالة الاستخدام، بناءً على تعريف منظمة العمل الدولية، في جميع البلدان أو المناطق الـ 37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي 107

◀ الأشكال (تابع)

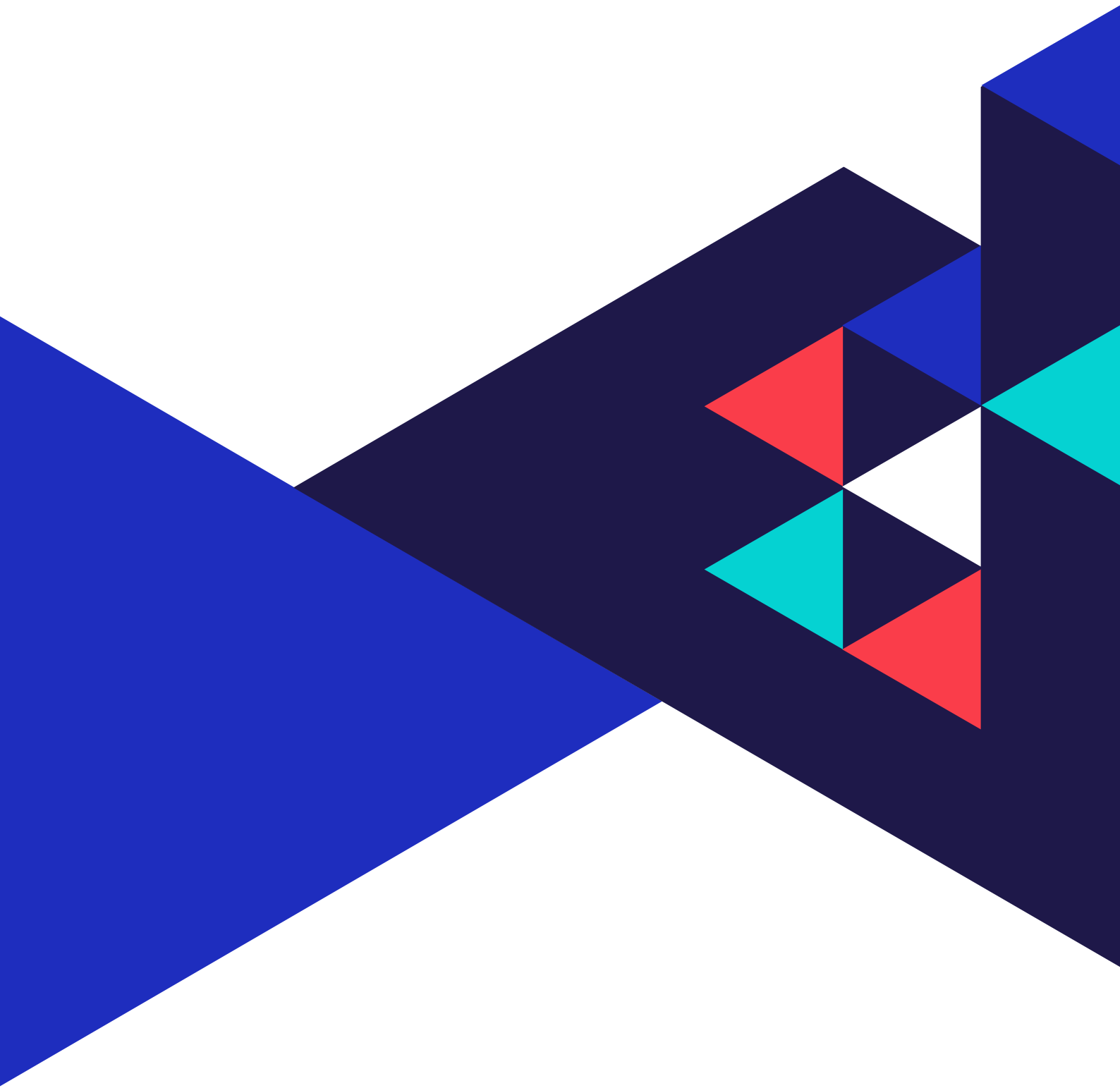
122	الشكل 43. معدلات نمو العمالة في الاتحاد الأوروبي (بساعات العمل)
123	الشكل 44. التغيير في ساعات العمل في الأسبوع، الربع الثاني 2019 إلى الربع الثاني 2020، بلدان الاتحاد الأوروبي، بالساعات والدقائق
124	الشكل 45. انخفاض ساعات العمل، حسب القطاع (الاتحاد الأوروبي، %)
126	الشكل 46. نسبة العاملين الذين لا يتمتعون بدرجات متعددة من الاستقلالية في وقت العمل، 2015 (اللوحة العليا) و2010 (اللوحة السفلى)
157	الشكل أ.1.4. عتبات وقت العمل المُستخدمة لتصنيف العمال استناداً إلى عدد ساعات عملهم الفعلية في الأسبوع

◀ الجداول

37	الجدول 1. التدفقات داخل وخارج ساعات العمل بدوام جزئي أثناء جائحة كوفيد-19، المكسيك والولايات المتحدة (الربع الأول إلى الربع الثاني من عام 2020)
39	الجدول 2. زيادة احتمال احتفاظ فرد بوظيفته بعد ظهور جائحة كوفيد-19 مع كل ساعة عمل إضافية في الأسبوع، بلدان/مناطق مختارة
75	الجدول 3. معدلات عدم التطابق الموضوعي استناداً إلى التعاريف الوطنية وتعريف منظمة العمل الدولية لساعات العمل بدوام جزئي/بدوام كامل في جميع البلدان أو المناطق الـ37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي
78	الجدول 4. معدلات عدم التطابق الموضوعي استناداً إلى التعاريف الوطنية وتعريف منظمة العمل الدولية، حسب المجموعات الإقليمية
79	الجدول 5. نسبة البطالة الجزئية إلى العمالة الزائدة استناداً إلى التعاريف الوطنية وتعريف منظمة العمل الدولية، حسب المجموعات الإقليمية
80	الجدول 6. معدلات عدم التطابق الموضوعي استناداً إلى التعاريف الوطنية وتعريف منظمة العمل الدولية، حسب مستوى دخل البلد
86	الجدول 7. نسب عدم التطابق الذاتي في جميع البلدان أو المناطق الـ37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي (استناداً إلى السؤال 11)
88	الجدول 8. عدم التطابق الذاتي، حسب المجموعة ومستوى دخل البلد
97	الجدول 9. التوازن بين العمل والحياة ومعدل العمالة الزائدة والبطالة الجزئية، حسب المجموعة الإقليمية

الإطارات ◀

9	الإطار 1. تخفيض وقت العمل في جمهورية كوريا
18	الإطار 2. ساعات العمل والعمال المنزليون
46	الإطار 3. ساعات العمل القصيرة جداً كعامل مساهم في السّمة غير المنظّمة
113	الإطار 4. ندرة البيانات
118	الإطار 5. نُظْم العمل لوقت قصير/تقاسم العمل والاحتفاظ بالوظائف في بلدان مختارة (OECD 2020; ETUC 2020)
127	الإطار 6. تخفيف حدود وقت العمل القانونية (الحد الأقصى لساعات العمل اليومية ولأو الأسبوعية، فترات الراحة، العمل الإضافي)
130	الإطار 7. الاتفاق الجماعي «التحول» الخاص بشركة (ZF Friedrichshafen) لتوريد السيارات
145	الإطار 8. المشروع التجريبي لأسبوع العمل المُخفّض الأيسلندي



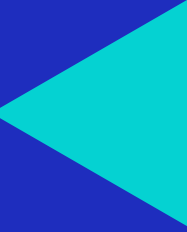
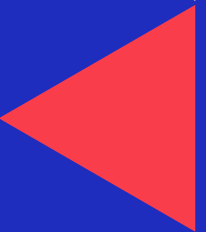
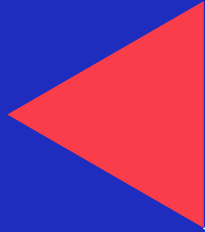
◀ شكر وتقدير

تقرير «وقت العمل والتوازن بين الحياة والعمل في أنحاء العالم» هو نتاج جهد تعاوني واسع النطاق بين العديد من الأشخاص المختلفين، الذين قدموا جميعاً مساهمات مهمة في هذا التقرير.

لقد أدار تصميم هذا التقرير وتطويره وإنتاجه Jon C. Messenger، رئيس فريق مجموعة ظروف العمل، التقني الرئيسي في منظمة العمل الدولية بشأن وقت العمل؛ كما قام ببحث وإعداد الفصول 1 و2 و3 و6 من التقرير. وقامت Florence Bonnet، المحللة الكمية، بتجميع وإعداد الغالبية العظمى من البيانات الإحصائية المُقدّمة في هذا التقرير، بالإضافة إلى المشاركة في تأليف الفصل 4. والمؤلف المشارك الآخر للفصل 4 هو البروفيسور Lonnie Golden من جامعة ولاية بنسلفانيا - أبينغتون، الولايات المتحدة الأمريكية، الذي بدأ العمل على التحليل المُقدّم في هذا الفصل خلال فترة عمله كباحث زائر في منظمة العمل الدولية. والدكتورة Angelika Kümmerling والدكتور Thomas Haipeter، وكلاهما من معهد Arbeit und Qualifikation في جامعة Duisburg-Essen، ألمانيا، هما المؤلفان المشاركان للفصل 5 من التقرير. ومن بين المساهمين الآخرين في هذا التقرير: Sergei Suarez Dillon Soares، المحلل الكمي، الذي أعد القسم الخاص بتطور ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي) أثناء جائحة كوفيد-19 في الفصل 2، Joseph Humphreys، من طاقم العاملين في فرع أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل (INWORK) في منظمة العمل الدولية، حيث أعد المسودة الأولى للفصل 3 من التقرير وثلاثة إطارات نصية مُقدّمة في فصول مختلفة من التقرير. وأخيراً وليس آخراً، قدمت Anne Drougard، وClaire Piper وMichael Rose، المحرر الخارجي، وزملائنا في منظمة العمل الدولية في وحدة إنتاج الوثائق والمطبوعات وطباعتها وتوزيعها (PRODOC) الدعم الإداري الأساسي في التحرير والتنسيق والتخطيط وضبط الجودة في إعداد وإصدار النسخة النهائية من هذا التقرير.

يود المؤلفون أيضاً أن يشكروا Philippe Marcadent، رئيس فرع أسواق العمل الشاملة وعلاقات العمل وظروف العمل (INWORK) في منظمة العمل الدولية، لتوجيهاته ودعمه ومرورته التي لا تقدر بثمن طوال عملية إعداد هذا التقرير الطويلة والصعبة في كثير من الأحيان.

.1



1. مَدخل

يؤكد إعلان فيلادلفيا الصادر عن منظمة العمل الدولية بجرأة أن "العمل ليس بسلعة" (المادة أولاً(أ)). وفي حين أن هذا البيان قد يبدو ظاهرياً مثالياً إلى حد ما، فإنه ببساطة يعترف بالحقيقة الواضحة المتمثلة في أن العمال، على عكس السلع القابلة للتداول (السلع والخدمات)، هم أشخاص لديهم آمال وأحلام وتطلعات لأنفسهم ولأسرهم. ويمضي إعلان فيلادلفيا في التأكيد على أن "لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص" (المادة ثانياً(أ)). وبعبارة أخرى، فإن العمل مدفوع الأجر لا يقتصر على تلبية احتياجات العمال المادية فحسب؛ لكن يحتاجون أيضاً إلى أن تُتاح لهم الفرصة لتحقيق حياتهم الشخصية أيضاً. وفي عالم اليوم، يمكننا القول أن هذا يعني أن العمال بحاجة إلى تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة.

لقد كان وقت العمل في صميم عمل منظمة العمل الدولية منذ نشأتها، كما يتضح من حقيقة أن الاتفاقية الأولى لمنظمة العمل الدولية - اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919 (رقم 1) - كانت تتعلق بوقت العمل. وفي الواقع، منذ فجر الثورة الصناعية، كان تحديد عدد ساعات العمل قضية مهمة تتعلق بحماية صحة العمال، بما في ذلك رفاهيتهم بالمعنى الأوسع. وترتبت على ساعات العمل الطويلة للغاية خلال هذه الفترة المبكرة تكاليف اجتماعية وصحية، مما أدى إلى التحرك للحد من عدد ساعات العمل - للنساء والأطفال أولاً، ثم لاحقاً لجميع العمال - من خلال اعتماد الاتفاقية رقم 1.

وعلى مدى القرن الذي تلا ذلك، استمرت ساعات العمل في شغل مكانة بارزة في مناقشات العمل والتشغيل، ليس لعدد ساعات العمل فحسب ولكن أيضاً لترتيبات وقت العمل أو جداول العمل: كيفية تنظيم ساعات العمل. ويعد كلا الجانبين من وقت العمل - عدد ساعات العمل وترتيبات وقت العمل (جداول العمل) - عوامل رئيسية في تحديد مدى قدرة العمال على تحقيق التوازن بين عملهم مدفوع الأجر وحياتهم الشخصية، بما في ذلك المسؤوليات العائلية وغيرها من الاحتياجات الشخصية. فعلى سبيل المثال، لساعات العمل الطويلة (أكثر من 48 ساعة في الأسبوع) أثر سلبي على التوازن بين عمل العمال وحياتهم، في حين أن ساعات العمل الأقصر يمكن أن تساعد في تسهيل هذا التوازن. ويمكن لترتيبات وقت العمل التي تتضمن جداول زمنية يمكن التنبؤ بها أو مرنة أن تساعد أيضاً في تسهيل تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، في حين أن للترتيبات التي تتضمن جداول زمنية لا يمكن التنبؤ بها تأثير معاكس. وباختصار، فإن لعدد ساعات العمل وترتيبات وقت العمل على حد سواء تأثيراً على التوازن بين عمل العمال وحياتهم.

1.1 تحقيق التوازن بين العمل والحياة في عالم العمل

في حين أن الحد من عدد ساعات العمل لحماية صحة العمال كان قضية مهمة لأكثر من قرن من الزمن، فإن تحقيق التوازن بين العمل والحياة كهدف اجتماعي مهم جاء في وقت لاحق بكثير، بسبب زيادة الوعي لواقعي السياسات بالصعوبة التي يواجهها العمال في التوفيق بين حياتهم الشخصية وعملهم مدفوع الأجر. وقد نشأ هذا الوعي أولاً من تراجع "نموذج المُعيل الذكر" وما تلا ذلك من دخول النساء الجماعي إلى سوق العمل، مما أدى إلى "نموذج الكسب المزدوج" حيث يُفترض أن جميع البالغين يعملون بأجر. وكان انخفاض اعتماد المرأة الاقتصادي على الرجل تطوراً إيجابياً ولكنه جلب أيضاً تحديات جديدة، لأن العديد من النساء يواجهن الآن "تحولاً مزدوجاً" - التحول الأول في العمل مدفوع الأجر والتحول الثاني في العمل بلا أجر في المنزل (Hochschild and Machung 1989). ويستمر هذا التعارض بين العمل والحياة اليوم، لاسيما بالنسبة للنساء، اللاتي يواصلن أداء غالبية المهام المنزلية ومهام الرعاية في جميع البلدان (ILO 2018). ومع ذلك، فإن التعارض يواجهه الرجال أيضاً، وربما يكون ذلك بشكل متزايد بسبب اللحاق البطيء ولكن المستمر من حيث مشاركة الأسرة (Harrington et al. 2016; Knop and Brewster 2016). وبالإضافة إلى ذلك، أدت التحولات الديموغرافية المرتبطة بشيخوخة السكان وعبء توفير الرعاية لأفراد الأسرة المسنين إلى زيادة حدة التعارض بين العمل والحياة. وبصرف النظر عن الآثار الفردية لهذا التطور، مثل الإجهاد، تعاني المنشآت من عوامل خارجية سلبية من التعارض بين العمل والأسرة، بما في ذلك انخفاض مستويات الإنتاجية والتغيب عن العمل المرتبط بالعمال الذين يكافحون من أجل رعاية أفراد أسرهم

(Boushey 2016; Pitsenberger 2006). وقد عززت جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) هذه المخاوف، على الأقل في البلدان الأكثر تقدماً. لقد دفع ذلك العديد من العمال إلى البحث عن وظائف جديدة توفر لهم مرونة أكبر، ولاسيما القدرة على العمل عن بُعد، وبالتالي فرصة تحقيق توازن أفضل بين عملهم مدفوع الأجر وحياتهم الشخصية، بما في ذلك المزيد من الوقت لأسرهم والمزيد من الوقت لتكريسه لمصالحهم الشخصية أيضاً. ولذلك أصبح تحسين وتيسير التوازن بين العمل والحياة موضع تركيز متزايد لواجبي السياسات في العقود الأخيرة.

ويرتبط التوازن الأفضل بين العمل والحياة بالعديد من الفوائد للعاملين. فمن ناحية، ثبت تجريبياً أنه يسهل زيادة الرضا الوظيفي وزيادة الشعور بالأمن الوظيفي بين هؤلاء العمال الذين يُبلغون عن مستويات عالية من التوازن بين العمل والحياة (Burke and Greenglass 1999; Kossek and Ozeki 1998; Chimote and Srivastava 2013). وللتوازن المعقول بين العمل والحياة أيضاً آثار إيجابية كبيرة على الصحة النفسية والبدنية للعاملين. فعلى سبيل المثال، وجد تحليل تجريبي يستند إلى بيانات من الدراسة الوطنية للولايات المتحدة حول القوى العاملة المتغيرة (عينة مُمثلة وطنياً من البالغين العاملين) أن سياسات التوازن بين العمل والحياة تقلل من مستويات الإجهاد (Halpern 2005). ومن ناحية أخرى، إذا لم يتمكن العمال من تحقيق توازن معقول بين العمل والحياة، فقد يواجهون عواقب صحية سلبية، وساعات العمل هي عامل مهم يؤثر على التوازن بين عمل العمال وحياتهم. فعلى سبيل المثال، ترتبط ساعات العمل الطويلة (أكثر من 48 ساعة في الأسبوع) بانخفاض مستويات التوازن بين العمل والحياة المُبلغ عنها وزيادة التعارض بين العمل والأسرة، خاصة إذا كانت هذه الساعات الطويلة غير طوعية (Fagan et al. 2012). في الواقع، قام (Fagan et al.) بمراجعة عدد كبير من الدراسات التي حددت ساعات العمل الطويلة كمؤشر مهم للتعارض بين العمل والحياة، واستنتجوا أن عدم التوافق بين العمل والأسرة، وقلة المشاركة في الحياة المجتمعية والمدنية، وانخفاض معدلات الخصوبة، تُعدّ كلها نتائج شائعة لساعات العمل الطويلة. فضلاً عن ذلك، فإن اختلال التوازن بين العمل والحياة قد يقلل أيضاً من الصحة النفسية، مما يؤدي إلى الإجهاد، والقلق، وانخفاض كل من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. فعلى سبيل المثال، وُجد أن العمال الذين أبلغوا عن تعارض كبير بين العمل والأسرة يواجهون مستويات أعلى من الاكتئاب وتدهور الصحة البدنية ويكونون أكثر عرضة للانخراط في تعاطي الكحول بكثرة (Frone, Russell and Barnes 1996). وعموماً، ظهر أن للتوازن الصحي بين العمل والحياة تأثيراً إيجابياً على تجربة العمل وهو فعال في منع الآثار الصحية النفسية والفيزيولوجية السلبية (Chimote and Srivastava 2013).

ويعد التوازن الصحي بين العمل والحياة بين العاملين مفيداً أيضاً لأصحاب العمل ويوفر عدداً من الآثار الإيجابية للمنشآت، وتستفيد الشركات التي تنفذ سياسات التوازن بين العمل والحياة من زيادة الاحتفاظ بالعاملين الحاليين، وتحسين التوظيف، وانخفاض معدلات التغيب عن العمل، وزيادة الإنتاجية. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة أجريت على 45 شركة عبر أمريكا الشمالية قامت بتسهيل التوازن بين العمل والحياة أن وجود مثل هذه السياسات مرتبط بزيادة الاحتفاظ بالعاملين وتحسين التوظيف (Williams et al. 2000)، وتم الإبلاغ عن نتائج مماثلة في عدد من الدراسات الأخرى (Maxwell et al. 2007; Porter and Ayman 2010). وفي تقييم طولي لتنفيذ الجدولة المرنة في تنظيم الخدمة العامة، وجد (Dalton and Mesch 1990) أن التغيب عن العمل انخفض بشكل ملحوظ بين العاملين في المجموعة التجريبية ولكن ليس في مجموعة الشاهد. ويتم دعم هذه النتائج من خلال التحليل الجامع (التلوي) للدراسات التي تحلل جداول العمل المرنة، والتي حددت وجود علاقة سلبية كبيرة بين توافر الجداول الزمنية المرنة والتغيب عن العمل (Baltes et al. 1999). علاوة على ذلك، فإن المنشآت التي تنفذ سياسات تركز على تنمية التوازن بين العمل والحياة تسجل مستويات أعلى من الإنتاجية أيضاً (Bond and Galinsky 2006). وبشكل أكثر تحديداً، يكشف عدد من الدراسات عن وجود صلة بين ترتيبات العمل المرنة والمستويات الأعلى من التركيز والتحفيز المُبلغ عنها ذاتياً (Raabe 1996; Williams et al. 2000). وبالمثل، وجدت دراسة حالة للمحاسبين القانونيين (Lewis 1997) أن العمل لساعات مُخفضة على أساس طوعي أدى إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة المُبلغ عنها ذاتياً. وأخيراً، يستفيد أصحاب العمل أيضاً من العاملين الأكثر ولاءً؛ السياسات التي تمكّن العمال من تنظيم ساعات عملهم بناءً على احتياجاتهم ترتبط بزيادة الرضا الوظيفي والولاء والالتزام التنظيمي (Williams et al. 2000; Batt and Valcour 2003). وكشفت دراسة أجريت على 3,381 عاملاً أمريكياً أن سياسات وقت العمل المرن والمساعدة في رعاية الأطفال كانت مرتبطة بولاء العاملين الذين لديهم مسؤوليات عائلية (Roehling, Roehling and Moen 2001). لقد أسفرت تجربة العمل عن بُعد العالمية التي أُطلقت كتدبير للاستجابة للأزمات لمواجهة جائحة كوفيد-19 وظاهرة "الاستقالة الكبرى" اللاحقة للجائحة عن أدلة جديدة وقوية على

أن منح العمال مرونة أكبر في تحديد متى وأين وكيف يعملون يؤدي إلى نتائج إيجابية للأعمال، بما في ذلك تحسين الإنتاجية؛ وعلى العكس من ذلك، يؤدي تقييد هذه المرونة إلى تكاليف كبيرة، بما في ذلك زيادة معدل تعاقب العمال على المهام. ولذلك، هناك قدر كبير من الأدلة على أن سياسات التوازن بين العمل والحياة توفر فوائد كبيرة للمنشآت، مما يدعم الحجة القائلة بأن هذه السياسات "مربحة للجانبين" لكل من أصحاب العمل والعمالين.

2.1. محتويات هذا التقرير

يركز هذا التقرير العالمي الأول من نوعه لمنظمة العمل الدولية بشأن وقت العمل على العدد الفعلي لساعات العمل، وترتيبات وقت العمل (جداول العمل)، وآثارها على التوازن بين العمل والحياة. ومع ذلك، يجب التأكيد على أن هذا التقرير لا يغطي القوانين الوطنية المتعلقة بوقت العمل، والتي قامت منظمة العمل الدولية بمراجعتها بشكل شامل في عام 2018¹.

يبدأ هذا التقرير بمراجعة الأنماط والتطورات العالمية الرئيسية المتعلقة بعدد ساعات العمل، سواء الوضع كما كان قبل جائحة كوفيد-19 مباشرة أو أيضاً كيفية تطوره أثناء الجائحة (الفصل 2). ثم ينتقل بعد ذلك إلى النصف الآخر من معادلة وقت العمل، وهو ترتيبات وقت العمل (جداول العمل)، بغية مراجعة الأنواع المختلفة لترتيبات وقت العمل (جداول العمل)، مثل العمل بنظام المناوبات، والعمل بدوام جزئي، وترتيبات ساعات العمل المرنة، وآثارها على التوازن بين عمل العمال وحياتهم (الفصل 3). بعد ذلك، يقدم التقرير تحليلاً متعمقاً لكل من أوجه التطابق وأوجه عدم التطابق بين ساعات العمل الفعلية للعمال وساعات العمل المُفضَّلة لديهم، علاوة على آثار أوجه التطابق وأوجه عدم التطابق على التوازن بين العمل والحياة، استناداً إلى قاعدة بيانات فريدة حقاً (ما قبل الأزمة)، الوحدة 4 لتوجيهات العمل لبرنامج المسح الاجتماعي الدولي (ISSP) 2015 - المصدر الوحيد للبيانات القابلة للمقارنة دولياً حول تفضيلات العمال فيما يتعلق بساعات عملهم التي تمتد خارج أوروبا (الفصل 4). ثم يتعمق التقرير في تطورات وقت العمل أثناء الجائحة من خلال مراجعة تدابير الاستجابة للأزمات المتعلقة بوقت العمل التي نشرتها الحكومات والمؤسسات للحفاظ على عمل المنظمات وتشغيل العمال، مثل تقاسم العمل أو نُظم العمل لوقت قصير - التي أثبتت جدارتها بالفعل خلال الأزمة الاقتصادية الأخيرة، الركود الكبير - وكذلك العمل عن بُعد من المنزل (الفصل 5). وأخيراً، يلخص التقرير الاستنتاجات الرئيسية الواردة في الفصول من 2 إلى 5 وينظر في آثارها على كل من السياسات العامة وسياسات المنشآت فيما يتعلق بوقت العمل والتوازن بين العمل والحياة (الفصل 6).

1 لا يغطي هذا التقرير القوانين الوطنية المتعلقة بوقت العمل لأن التطورات القانونية المتعلقة بوقت العمل تمت مراجعتها بشكل شامل في عام 2018 في المسح التالي:

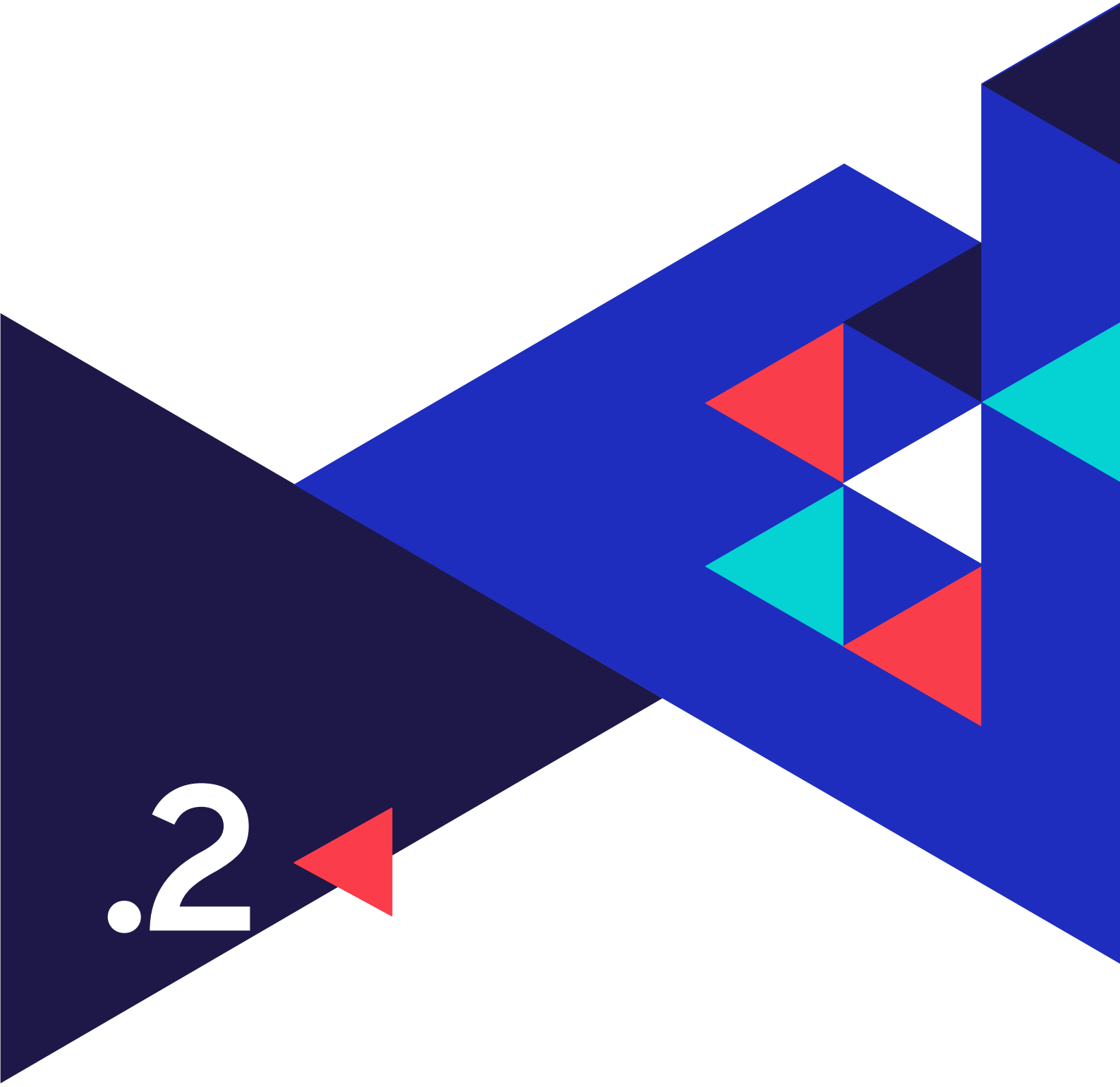
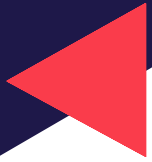
General Survey concerning working-time instruments - Ensuring decent working time for the future.

المراجع ◀

- Baltes, Boris B., et al. 1999. "Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria". *Journal of Applied Psychology*, 84(4): 496– 513.
- Batt, Rosemary, and Monique Valcour. 2003. "Human Resource Practices as Predictors of Work Family Outcomes and Employee Turnover". *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society* 42(2):189–220.
- Bond, James T., and Ellen Galinsky. 2006. *How Can Employers Increase Productivity and Retention of Entry-level, Hourly Employees?* Research Brief No. 2. Families and Work Institute.
- Boushey, Heather. 2016. *Finding Time: The Economics of Work-life Conflict*. Harvard University Press.
- Burke, Ronald J., and Esther Greenglass. 1999. "Work-Life Congruence and Work-Life Concerns among Nursing Staff". *Canadian Journal of Nursing Leadership* 12 (2): 21–29.
- Chimote, Niraj Kishore, and Virendra Srivastava. 2013. "Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees". *IUP Journal of Management Research* 12(1): 62–73.
- Dalton, Dan R., and Debra J. Mesch. 1990. "The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover". *Administrative Science Quarterly* 35: 370–387.
- Fagan, Colette, et al. 2012. *The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration of "Balance": A Review of the Evidence*. Conditions of Work and Employment Series No. 32. ILO.
- Frone, Michael R., Marcia Russell and Grace M. Barnes. 1996. "Work-Family Conflict, Gender, and Health-Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples". *Journal of Occupational Health Psychology* 1(1): 57–69.
- Harrington, Brad, et al. 2016. *The New Millennial Dad: Understanding the Paradox of Today's Fathers*. Boston College Center for Work & Family.
- Hochschild, Arlie, and Anne Machung. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Penguin Books.
- ILO. 2018. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- Knop, Brian, and Karin L. Brewster. 2016. "Family Flexibility in Response to Economic Conditions: Fathers' Involvement in Child-Care Tasks". *Journal of Marriage and Family* 78(2): 283–292.
- Kossek, Ellen Ernst, and Cynthia Ozeki. 1998. "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research". *Journal of Applied Psychology* 83(2): 139–149.
- Krausz, Moshe, and Nechama Freibach. 1983. "Effects of Flexible Working Time for Employed Women Upon Satisfaction, Strains, and Absenteeism". *Journal of Occupational Psychology* 56(2): 155–159.
- Lewis, Suzan. 1997. "'Family Friendly' Employment Policies: A Route to Changing Organizational Culture or Playing About at the Margins?". *Gender, Work and Organization* 4(1): 13–24.
- Maxwell, Gill, et al. 2007. "The Incidence and Impact of Flexible Work Arrangements in Smaller Businesses". *Journal of Employee Relations* 29(2): 138–161.
- Pitsenberger, D. Jeanne. 2006. "Juggling Work and Elder Caregiving: Work-Life Balance for Aging American Workers". *AAOHN Journal* 54(4): 181–185.

- Porter, Stacey, and Roya Ayman. 2010. "Work Flexibility as a Mediator of the Relationship between Work-Family Conflict and Intention to Quit". *Journal of Management & Organization* 16(3): 411-424.
- Raabe, Phyllis Hutton. 1996. "Constructing Pluralistic Work and Career Arrangements". In *The Work-Life Challenge: Rethinking Employment*, edited by Suzan Lewis and Jeremy Lewis (Sage Publications), 128-141.
- Roehling, Patrica V., Mark V. Roehling and Phyllis Moen. 2001. "The Relationship between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective". *Journal of Family and Economic Issues* 22(2): 141-170.
- Williams, Margaret L., et al . 2000. "Outcomes of Reduced Load Work Arrangements at Managerial and Professional Levels: Perspectives from Multiple Stakeholders". Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Toronto, Canada.

.2



2. أنماط وتطورات وقت العمل في أنحاء العالم

1.2. مدخل

يمكن تقسيم موضوع وقت العمل إلى مُكوّنين رئيسيين: (أ) عدد ساعات العمل؛ و(ب) تنظيم ساعات العمل تلك، وهو ما يُعرّف بشكل أكثر شمولاً إما بترتيبات وقت العمل أو جداول العمل. سيركز هذا الفصل على الأنماط والتطورات المهمة فيما يتعلق بساعات العمل - أي طول ساعات العمل أو حجمها في كل من الاقتصاد المُنظّم والاقتصاد غير المُنظّم.

يُعدّ التّوزّع غير المتكافئ لساعات العمل السّمة الأبرز لأنماط وتطورات وقت العمل في عالم اليوم. ونظراً لأنّ تَوَزُّع ساعات العمل لا يتجمع حول المتوسط (أي أسبوع العمل القانوني) في العديد من البلدان، فإنّ إحصاءات وقت العمل التي تركز حصراً على متوسط ساعات العمل يمكن أن تكون مؤشرات مُضلّلة لساعات العمل النمطية في إقليم أو بلد أو قطاع أو مهنة معينة. وفي حين أن القلق التقليدي بشأن ساعات العمل الطويلة المنتظمة وآثارها التي يرجع تاريخها إلى فجر الثورة الصناعية لا يزال يمثل مشكلة في بعض أنحاء العالم وبين بعض فئات العمال، فإنّ ظاهرة ساعات العمل القصيرة - التي يُشار إليها غالباً باسم «العمل بدوام جزئي» - برزت كقضية في أجزاء أخرى من العالم وبين فئات أخرى من العمال. يمكن أن تفيد ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي) التوازن بين العمل والحياة لأنها توفر للعمال المزيد من الوقت لحياتهم الشخصية، بما في ذلك مسؤولياتهم العائلية. ومع ذلك، يمكن أن تكون ساعات العمل القصيرة مصدر قلق، لاسيما بالنسبة للعمال الذين يعملون لساعات قصيرة جداً، لأنها مرتبطة بالبطالة الجزئية المرتبطة بالوقت² واستحقاقات محدودة أو معدومة (على سبيل المثال، عدم وجود إعانات الضمان الاجتماعي، وعدم وجود إجازة مدفوعة الأجر) وغالباً ما ترتبط أيضاً بجدول عمل لا يمكن التنبؤ به. ويمكن لساعات العمل الطويلة والقصيرة على حد سواء أن تشكل تحديات لأصحاب العمل أيضاً؛ في حالة ساعات العمل الطويلة بسبب انخفاض الإنتاجية الهامشية، وفي حالة ساعات العمل القصيرة لأن إدارة العمل بدوام جزئي قد تكون أكثر صعوبة إذا كانت العمليات المؤسسية تستند إلى منطق الدوام الكامل (على سبيل المثال، جدولة العمل بنظام المناوبات). سيناقش هذا الفصل بإيجاز متوسط ساعات العمل، لكنه سيركز في المقام الأول على ساعات العمل الطويلة والقصيرة على حد سواء، علاوة على الحالة الفريدة لساعات العمل في الاقتصاد غير المُنظّم.

2 معدل البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت هو مقياس لنقص استخدام اليد العاملة ويوفر معلومات عن نسبة الأشخاص العاملين الراغبين والمتاحين لزيادة وقت عملهم للإنتاج داخل حدود الإنتاج في نظام الحسابات القومية) والذين عملوا لساعات أقل خلال فترة زمنية محددة خلال الفترة المرجعية. يشير معدل البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت إلى عدم كفاية العمالة (ILO 2008).

2.2. بعض الاتجاهات الطولية في ساعات العمل

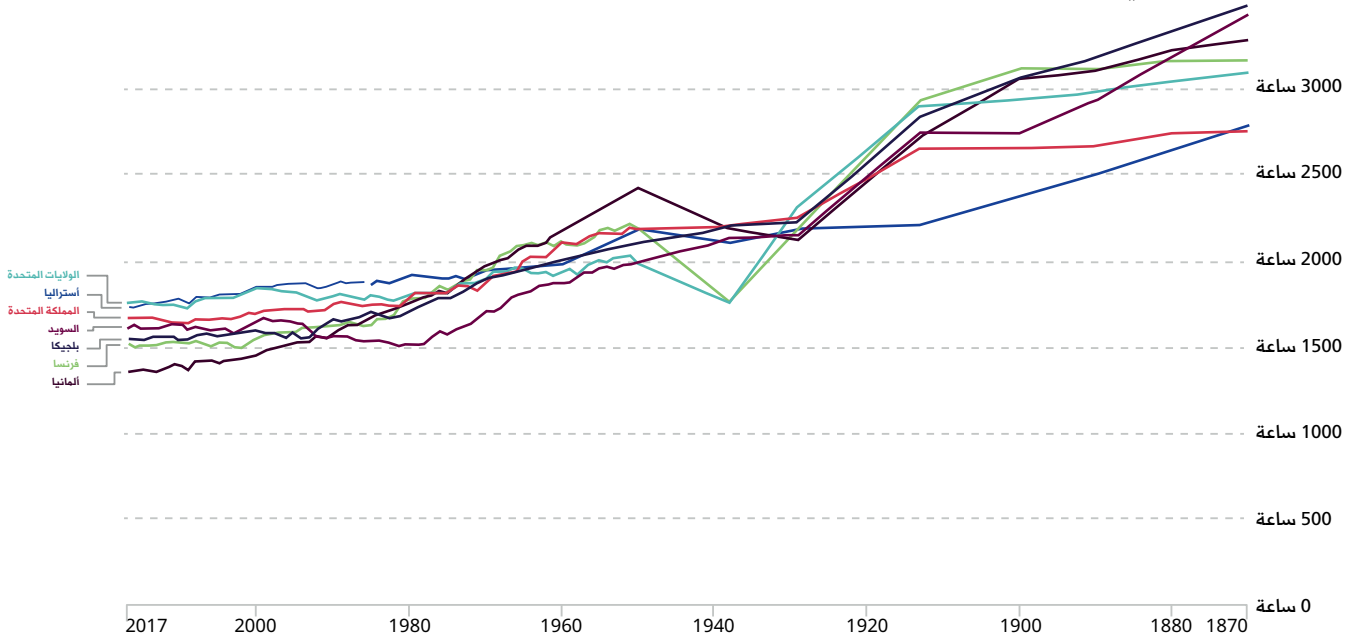
قبل استعراض الوضع الحالي فيما يتعلق بساعات العمل، من المثير للاهتمام أن نفكر بإيجاز في كيفية وصولنا إلى ما نحن عليه في الوقت الحالي. يبين الشكلان أدناه (الشكلان 1 و2) الاتجاهات الطولية في متوسط ساعات العمل السنوية لكل عامل في بلدان متقدمة مختارة وفي بلدان نامية مختارة مقارنة بالبلدان المتقدمة الرئيسية. الشكلان مختلفان بشكل كبير. يوضح الشكل 1 اتجاهها هابطاً واضحاً منذ أواخر القرن التاسع عشر وحتى معظم القرن العشرين في جميع البلدان المتقدمة الموضحة في هذا الرسم البياني، قبل أن يأخذ الاتجاه بالتسطح في نهاية القرن (مع استثناء ملحوظ لألمانيا) أو حتى التحول إلى أعلى قليلاً (على سبيل المثال، السويد، الولايات المتحدة). وفي تناقض صارخ، يُظهر الشكل 2، الذي يبدأ في وقت لاحق بكثير (خمسينات القرن الماضي) بسبب نقص البيانات المتاحة عن ساعات العمل في البلدان النامية قبل ذلك الوقت، ساعات عمل أطول بكثير في تلك البلدان النامية الموضحة في الرسم البياني (البرازيل والصين والهند)، ولم يُظهر سوى بلد واحد منها اتجاهها هابطاً (البرازيل) بدأ في سبعينات القرن الماضي. في الواقع، ارتفع متوسط ساعات العمل السنوية لكل عامل في الصين مع تحول هذا البلد إلى التصنيع قبل أن يستقر في أوائل القرن الحادي والعشرين. وارتفع متوسط ساعات العمل السنوية بشكل أكبر في جمهورية كوريا مع تحول هذا البلد إلى التصنيع، قبل أن يبدأ في الانخفاض في تسعينيات القرن الماضي عندما أصبحت كوريا متطورة تماماً، ثم انخفض بشكل أكبر في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين مع اعتماد أسبوع عمل قياسي ذي 40 ساعة في ذلك البلد، ولا يشمل ذلك العمل الإضافي (أنظر الإطار النصي أدناه للحصول على التفاصيل).

الشكل 1. الاتجاهات الطولية في متوسط ساعات العمل السنوية

في بلدان متقدمة مختارة

ساعات العمل السنوية لكل عامل

متوسط ساعات العمل لكل عامل على مدار عام كامل. قبل عام 1950، كانت البيانات تتوافق فقط مع عمال الإنتاج بدوام كامل (الأنشطة غير الزراعية). وابتداءً من عام 1950، تغطي التقديرات إجمالي ساعات العمل في الاقتصاد كما تم قياسها بشكل أساسي من بيانات الحسابات القومية.



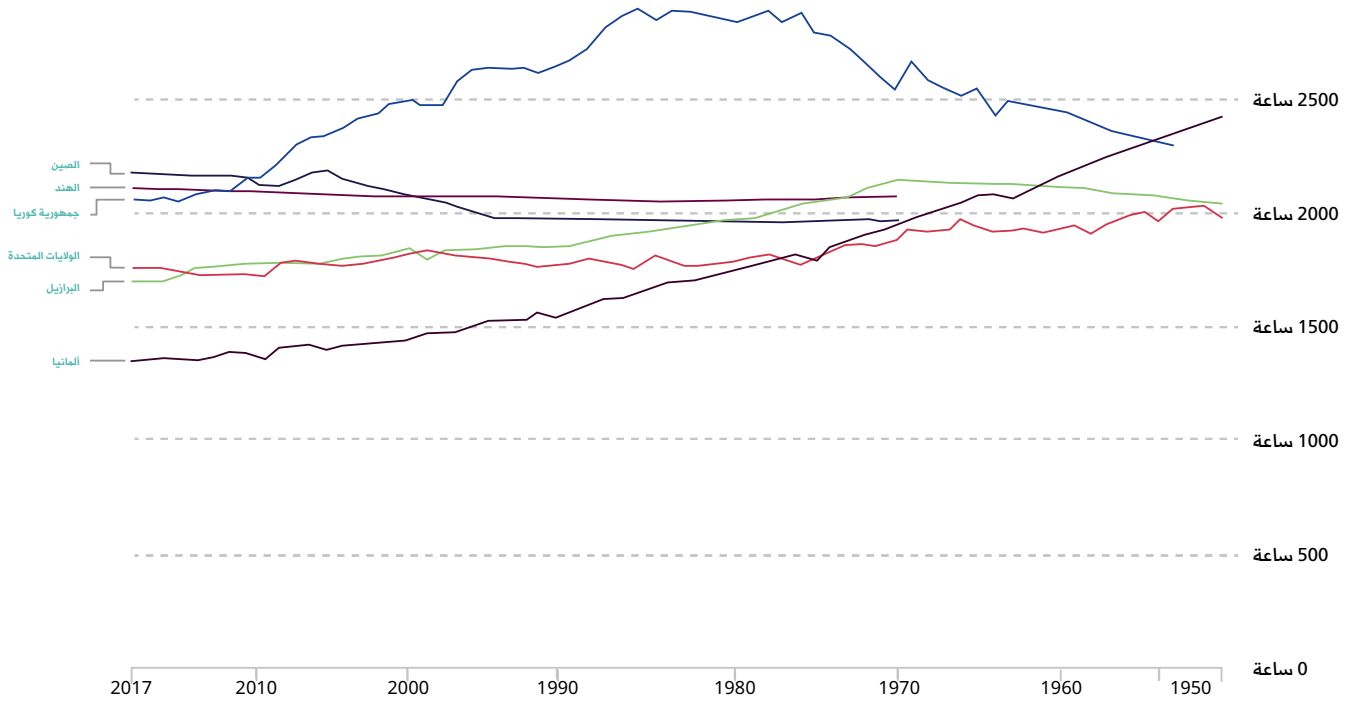
المصدر: Huberman & Minns (2007) and PWT 9.1 (2019)

ملاحظة: قمنا برسم البيانات من (Huberman & Minns (2007)) وقمنا بتوسيع التغطية باستخدام نسخة مُحدّثة من جدول Penn العالمي (PWT)، والتي تستخدم نفس المصدر الأساسي. المقارنات بين البلدان محدودة بسبب الاختلافات في القياس.

الشكل 2. الاتجاهات الطولية في متوسط ساعات العمل السنوية، بلدان نامية مختارة مقابل بلدين متقدمين رئيسيين

ساعات العمل السنوية لكل عامل

متوسط ساعات العمل لكل عامل على مدار عام كامل. قبل عام 1950، كانت البيانات تتوافق فقط مع عمال الإنتاج بدوام كامل (الأنشطة غير الزراعية). وابتداءً من عام 1950، تغطي التقديرات إجمالي ساعات العمل في الاقتصاد كما تم قياسها بشكل أساسي من بيانات الحسابات القومية.



المصدر: Huberman & Minns (2007) and PWT 9.1 (2019)

ملاحظة: قمنا برسم البيانات من (Huberman & Minns (2007)) وقمنا بتوسيع التغطية باستخدام نسخة مُحدّثة من جدول Penn العالمي (PWT)، والتي تستخدم نفس المصدر الأساسي. المقارنات بين البلدان محدودة بسبب الاختلافات في القياس.

الإطار 1. تخفيض وقت العمل في جمهورية كوريا

إدخال الأسبوع ذي الخمسة أيام

أدخلت جمهورية كوريا، وهي بلد يتمتع بساعات عمل طويلة تاريخياً، سياسة العمل لخمسة أيام في عام 2004 من خلال قانون معايير العمل المُنقّحة، والذي جعل يوم السبت يوماً رسمياً بدون عمل، وحدد يوم عمل عادي ذي 8 ساعات وخفض أسبوع العمل القانوني القياسي من 44 إلى 40 ساعة. وقبل إصلاح قانون العمل هذا، كان متوسط ساعات العمل السنوية لكل شخص عامل في جمهورية كوريا 2,392 ساعة، وهو الأطول على الإطلاق في أي بلد من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (ILO 2016a). وفي عام 2019، قبل جائحة كوفيد-19، كان الرقم 1,967 ساعة في السنة (OECD.Stat 2021). ويهدف إصلاح قانون العمل إلى معالجة الآثار السلبية المرتبطة بساعات العمل الطويلة للغاية.

الإطار 1. تخفيض وقت العمل في جمهورية كوريا (تابع)

التنفيذ

استُخدم نهج تدريجي لتنفيذ تخفيض أسبوع العمل. ففي عام 2004، طُلب من جميع المنظمات التي تضم 1000 عامل أو أكثر تنفيذ أسبوع العمل ذي الـ40 ساعة، تليها في عام 2005 المنظمات التي تضم 300 عامل أو أكثر (Rudolf 2014). وفي عام 2005، طبقت المنظمات التي تضم 100 عامل أو أكثر أسبوع العمل ذا الـ40 ساعة، تليها المنظمات التي تضم 50 عاملاً أو أكثر في عام 2007، والمنظمات التي تضم 20 عاملاً أو أكثر في عام 2008، والمنظمات التي تضم 5-20 عاملاً في عام 2011. لقد استُبعدت المنظمات التي تضم أقل من 5 عمال. وشجعت الحكومة القطاع العام على أخذ زمام المبادرة وتبادل أفضل الممارسات بشأن تنفيذ تخفيض وقت العمل. فعلى سبيل المثال، قامت الحكومات المركزية والمحلية بتطبيق أسبوع العمل الجديد على مراحل من خلال منح العاملين عطلة كل يوم سبت لمدة عام واحد، ثم التنفيذ الكامل للأسبوع ذي الخمسة أيام.

سمح قانون أسبوع العمل ذي الـ40 ساعة بتمديد يوم العمل إلى 12 ساعة طالما كان هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل. ولمساعدة أصحاب العمل على تحقيق هذا التحول، فُرض أجر إضافي قدره 25 بالمائة على الساعات الأربعة الأولى من العمل الإضافي وبعد ذلك أجر إضافي قدره 50 بالمائة (Republic of Korea 2009). وبعد ثلاث سنوات، تم تحديد جميع ساعات العمل الإضافية بنسبة 50 بالمائة من أجر العامل لجميع الساعات الإضافية التي تزيد عن 40 ساعة في الأسبوع. كما أنه يمكن تجنب دفع علاوة العمل الإضافي إذا اتفق الطرفان على ترتيبات وقت العمل المرنة. فعلى سبيل المثال، إذا عمل العامل 48 ساعة في أسبوع معين، فلن يتم دفع أجر العمل الإضافي عن هذا الأسبوع طالما أن متوسط عدد ساعات العمل في الأسبوع بلغ 40 ساعة خلال فترة ثلاثة أشهر بما في ذلك هذا الأسبوع.

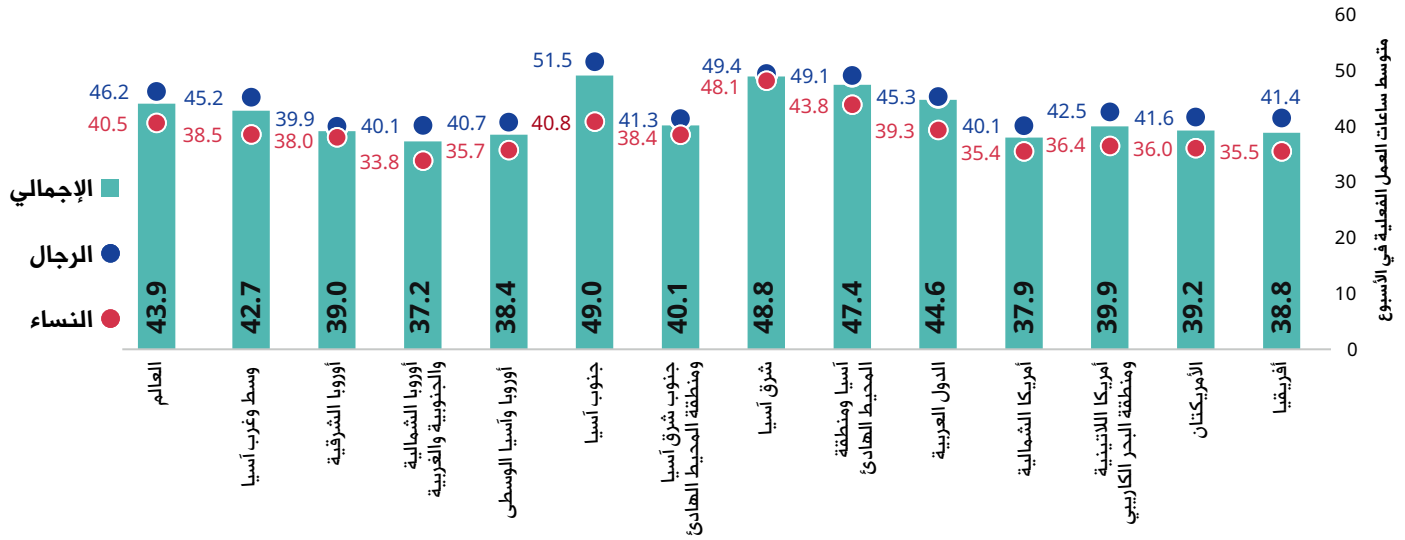
النتائج الاقتصادية

في عام 2012، وفقاً للمعهد الكوري Korea Labour and Society Institute، انخفض إجمالي ساعات العمل من 1.87 بليون إلى 1.64 بليون وزادت الوظائف باطراد، حيث ارتفعت بنسبة 12.3 بالمائة من 21.57 مليون في عام 2001 إلى 24.24 مليون في عام 2011 (Yi-Guen 2012). وكان الأثر المُقدَّر لساعات العمل الفعلية انخفاض عدد ساعات العمل في الأسبوع للشخص، من 50.4 في عام 2001 إلى 43.9 في عام 2011 (Yi-Guen 2012). علاوة على ذلك، مقابل كل انخفاض قدره 10 بالمائة في ساعات العمل في الأسبوع، كانت هناك زيادة مقابلة بنسبة 9.7 بالمائة في التوظيف، وهي أعلى من الزيادة البالغة 5-6 بالمائة المرتبطة عادةً بتخفيضات وقت العمل (Yi-Guen 2012). وعلى الرغم من أنه لغاية عام 2012، كان أكثر من نصف عدد العاملين الكوريين (53.5 بالمائة) لديهم أسبوع العمل القياسي ذو الـ5 أيام، إلا أن العاملين المتبقين هم أعضاء في منظمات تضم خمسة عاملين أو أقل، وبالتالي لا يزالون خاضعين للمعيار القانوني المُتمثل في أسبوع العمل ذي الـ44 ساعة.

3.2. متوسط ساعات العمل

المؤشر الإحصائي التقليدي فيما يتعلق بوقت العمل هو متوسط عدد ساعات العمل في الأسبوع - إما الساعات الفعلية أو الساعات العادية في الوظيفة الرئيسية.³ نبدأ بنظرة عامة عالمية على ساعات العمل هنا.

الشكل 3أ. متوسط ساعات العمل في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي (إجمالي العمالة، 2019، بناءً على بيانات من 160 بلداً⁴)

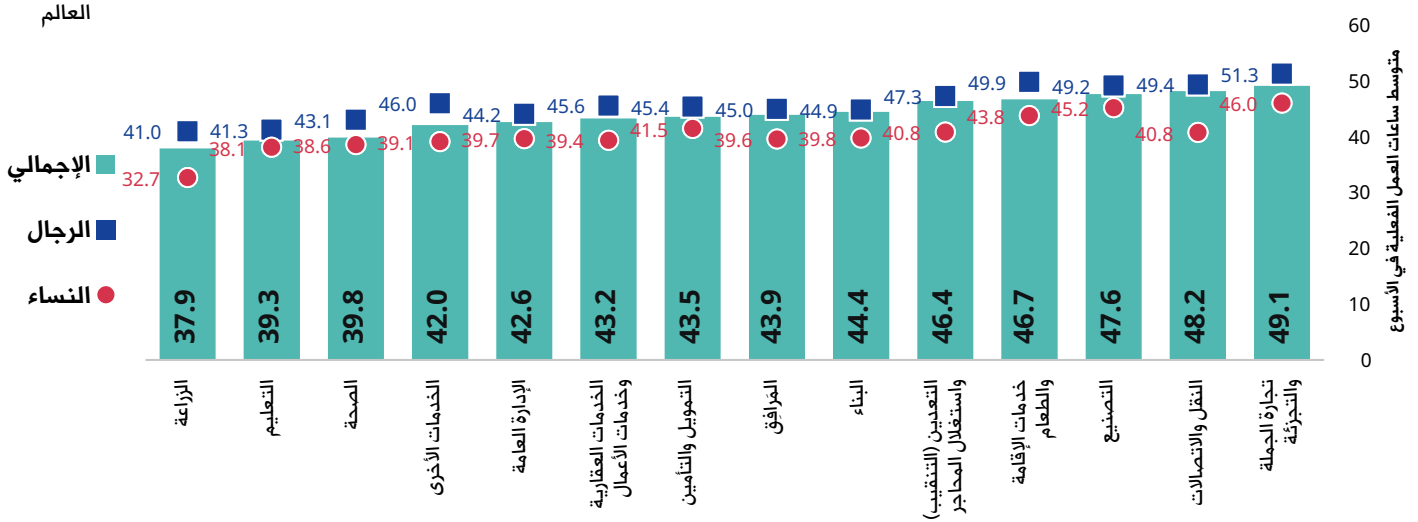


كما هو موضح في الشكل 3أ، كان متوسط عدد ساعات العمل في الأسبوع في العمل مدفوع الأجر على مستوى العالم حوالي 43.9 ساعة قبل جائحة كوفيد-19 (2019 أو آخر عام متاح). ومن الواضح أن متوسط ساعات العمل في الأسبوع كان الأطول في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ (47.4)، وخاصة في جنوب آسيا (49.0) وشرق آسيا (48.8). في المقابل، تم العثور على أقصر متوسط ساعات عمل في الأسبوع في أمريكا الشمالية (37.9)، وأوروبا وآسيا الوسطى (38.4)، وخاصة في أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية (37.2). وتقع الأقاليم الأخرى من العالم في مكان ما بين هذين النقيضين. ومن المنظور المُراعي للنوع الاجتماعي، كان متوسط عدد ساعات العمل مدفوع الأجر في الأسبوع أعلى إلى حد ما بالنسبة للرجال منه للنساء، حيث بلغ 46.2 مقابل 40.5. ومع ذلك، من المهم الأخذ في الاعتبار أن هذا الفرق بين الجنسين في العمل مدفوع الأجر لا يعكس مقدار الوقت الأكبر بكثير الذي تكرسه المرأة للمهام المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر مقارنة بالرجال.

3 تركز البيانات المتعلقة بساعات العمل الفعلية على قياس ساعات العمل في أسبوع معين (الأسبوع المرجعي)، في حين تحاول البيانات المتعلقة بساعات العمل العادية التقاط عدد ساعات العمل النمطية (العادية) للمُستجيب في الأسبوع. تُستخدم بيانات ساعات العمل المقدمة في هذا الفصل بيانات عن ساعات العمل الفعلية في الأسبوع، ما لم يُنص على خلاف ذلك.

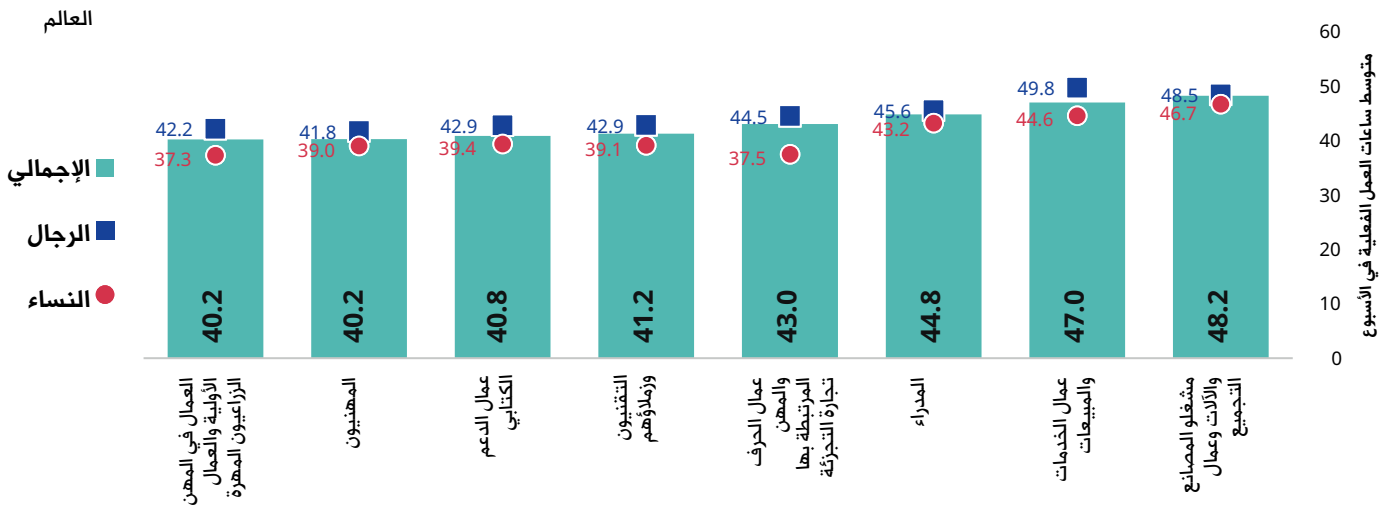
4 يعرض هذا الشكل وجميع الأشكال اللاحقة في هذا الفصل الوضع قبل الجائحة فيما يتعلق بساعات العمل (2019 أو آخر عام متاح)، بناءً على بيانات المسح الذي شمل 160 بلداً تمثل 95 بالمئة من إجمالي العمالة العالمية. وللاطلاع على تصنيف البلدان/الأقاليم حسب فئة الدخل، أنظر الملحق 1؛ وللاطلاع على تصنيف البلدان/الأقاليم حسب المنطقة، أنظر الملحق 2؛ وللاطلاع على المصادر المُفضَّلة للبيانات الوطنية، أنظر الملحق 3؛ وللحصول على تفاصيل إضافية حول المنهجية المستخدمة لحساب التقديرات الإقليمية والعالمية الواردة في هذا الفصل، أنظر الملحق 4.

الشكل 3ب. متوسط ساعات العمل في الأسبوع، حسب الجنس والقطاع الاقتصادي (إجمالي العمالة، 2019)



من منظور قطاعي، يوضح الشكل 3ب أنه على الصعيد العالمي، كانت القطاعات التي شهدت أطول ساعات عمل في الأسبوع في عام 2019 هي تجارة الجملة والتجزئة (49.1 ساعة)، والنقل والاتصالات (48.2 ساعة)، والتصنيع (47.6 ساعة). وكانت القطاعات التي سجلت أقصر ساعات عمل أسبوعية هي الزراعة (37.9 ساعة)⁵ والتعليم (39.3 ساعة)، والخدمات الصحية (39.8 ساعة). رغم أنه كان من المرجح أن تؤدي الطلبات الشديدة على قطاع الخدمات الصحية الناجمة عن جائحة كوفيد-19 إلى زيادة كبيرة في متوسط ساعات العمل في هذا القطاع.

الشكل 3ج. متوسط ساعات العمل في الأسبوع، حسب الجنس والفئة المهنية الرئيسية (إجمالي العمالة، 2019)



5 من المعروف أن قياس ساعات العمل الفعلية في قطاع الزراعة أمر صعب بسبب الطبيعة الموسمية للغاية لهذا العمل. ولذلك، فإن الأسبوع المرجعي المستخدم لإجراء القياس أمر بالغ الأهمية ولا يمكن أن يكون هناك ثقة كبيرة في أن متوسط الساعات لأي أسبوع معين يمثل حقاً العام بأكمله.

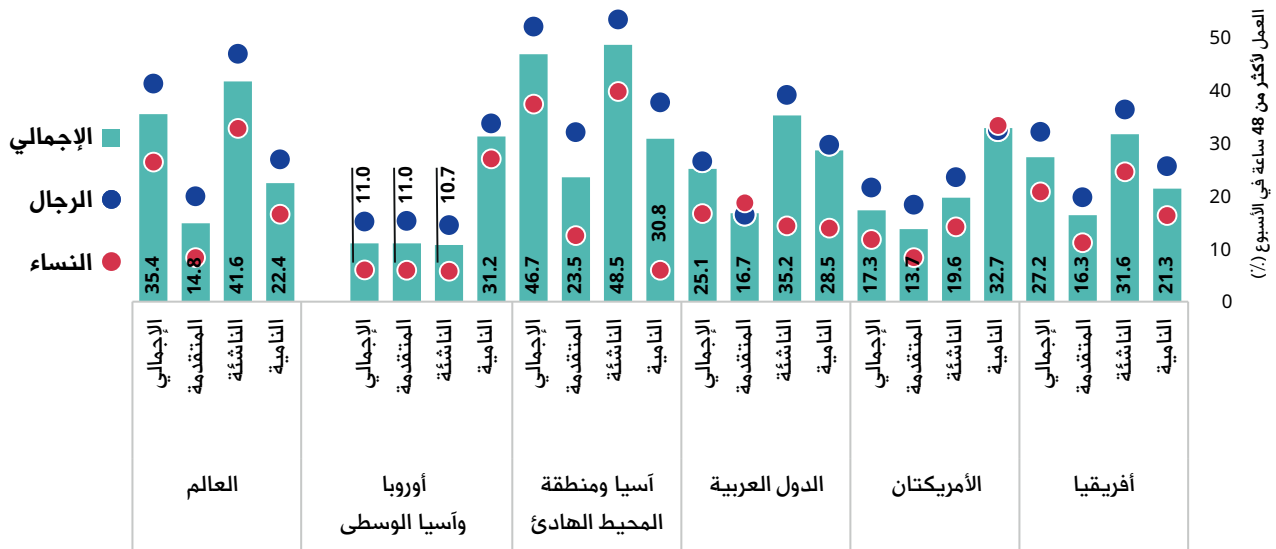
أخيراً، يبين الشكل 3 أن الفئة المهنية الرئيسية ذات أطول متوسط لساعات العمل كانت مشغلي المصانع والآلات وعمال التجميع، الذين عملوا 48.2 ساعة في الأسبوع في المتوسط، يليهم مباشرة عمال الخدمات والمبيعات بواقع 47.0 ساعة في الأسبوع. وفي المقابل، عمل كل من المهنيين والعمال في المهن الأولية، بما في ذلك العمال الزراعيين المهرة، بمتوسط قدره 40.2 ساعة في الأسبوع.

وفي حين أن هذه النظرة العامة الموجزة لمتوسط ساعات العمل توضح أن هذا المؤشر المحدد لوقت العمل مفيد بالتأكيد، فإن الكثير من التحليلات لوقت العمل تبدأ وتنتهي بهذا المقياس الوحيد. وهذا عيب خطير لأنه - كما هو الحال مع أي مقياس للاتجاه المركزي - فإن تقدير متوسط ساعات العمل الأسبوعية يفشل في الكشف عما إذا كان تُوَزَع ساعات العمل في إقليم أو بلد أو قطاع أو مهنة أو فئة أخرى يتشكل عادة أم أنه منحرف؛ وفي الحالة الأخيرة، قد يعني هذا أن ساعات عمل العمال من المُرَجَّح أن تكون خارج النطاق الطبيعي في اتجاه ساعات طويلة أو ساعات قصيرة (بدوام جزئي). وهذا هو السبب الرئيسي وراء تركيز ما تبقى من هذا الفصل على تُوَزَع ساعات العمل خارج النطاق الطبيعي - أي ساعات طويلة وساعات قصيرة (بدوام جزئي). علاوة على ذلك، هناك أيضاً أسباب وجيهة أخرى لهذا التركيز، مثل حقيقة أن ساعات العمل الطويلة المنتظمة ترتبط بمجموعة متنوعة من الآثار السلبية، مثل الآثار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، والتوازن بين العمل والحياة، والإنتاجية، فضلاً عن حقيقة أن ساعات العمل القصيرة جداً (أقل من 20/15 ساعة في الأسبوع) ترتبط بالبطالة الجزئية المرتبطة بالوقت (للاطلاع على مناقشة متعمقة لآثار ساعات العمل على النتائج المختلفة ذات الاهتمام، أنظر (Messenger 2018).

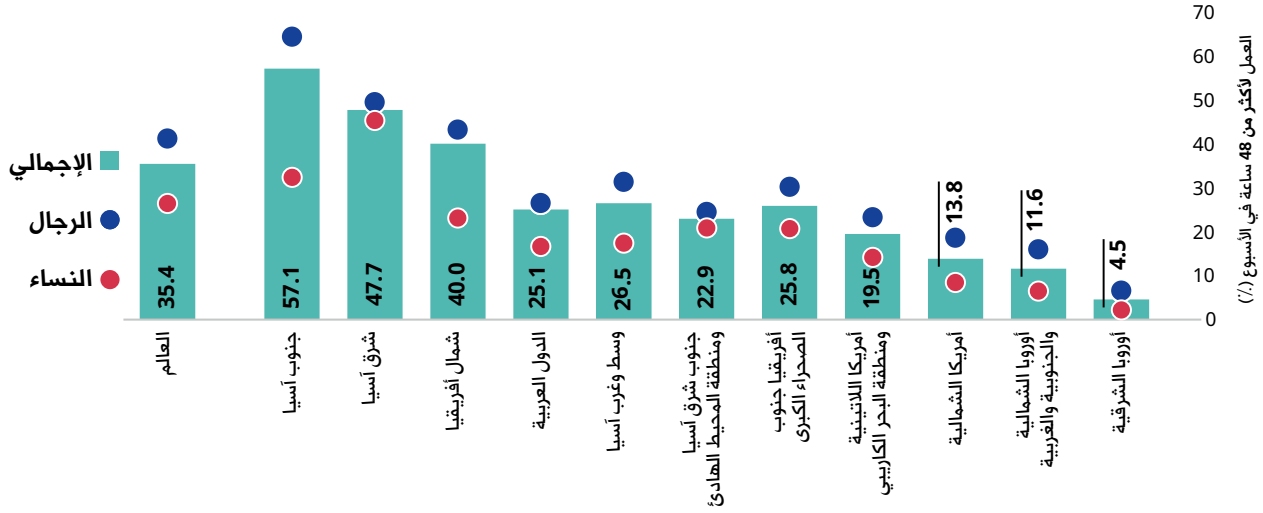
1.3.2 ساعات العمل الطويلة

يمكن تعريف ساعات العمل الطويلة بأنها العمل بانتظام لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، ويتوافق هذا التعريف مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، والاتفاقية رقم 1، واتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، 1930 (رقم 30)، التي تحدد ساعات العمل العادية بـ48 ساعة في الأسبوع. كما أنه يتوافق أيضاً مع المؤلفات المنشورة ذات الصلة حول الآثار السلبية لساعات العمل الطويلة على السلامة والصحة المهنيين، والتوازن بين العمل والحياة، والإنتاجية، والأداء (لمناقشة متعمقة لآثار ساعات العمل على هذه النتائج، أنظر (Messenger 2018).

◀ الشكل 14. العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (إجمالي العمالة، 2019، %)



الشكل 4ب. العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الإقليم الجغرافي المفضّل (إجمالي العمالة، 2019، %)



كما هو موضح في الشكلين 4أ و4ب، عمل ما يقرب من ثلث القوى العاملة العالمية (35.4 بالمائة) لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع في عام 2019 قبل ظهور جائحة كوفيد-19. وتستند الفئات الواردة في الشكل 4أ إلى مستوى التنمية الاقتصادية للبلدان: المتقدمة (مرتفعة الدخل)، أو الناشئة (متوسطة الدخل)، أو النامية (منخفضة الدخل). إن نسبة العمال الذين يعملون لساعات طويلة من هذا القبيل أعلى بكثير في البلدان النامية مقارنة بالبلدان المتقدمة، وهي الأعلى على الإطلاق في الاقتصادات الناشئة. والإقليم الذي يضم أعلى نسبة من العمال الذين يعملون بانتظام لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع هو آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، حيث يعمل ما يقرب من نصف جميع العمال (46.7 بالمائة) لساعات طويلة. وتوجد أعلى نسب العمال الذين يعملون لساعات طويلة في جنوب آسيا (57.1 بالمائة) وشرق آسيا (47.7 بالمائة). وتحتل أفريقيا المرتبة الثانية من حيث نسبة العمال الذين يعملون لساعات طويلة (27.2 بالمائة)، ولاسيما شمال أفريقيا (40.0 بالمائة)، تليها الدول العربية بنسبة قدرها 25.1 بالمائة. ومن الواضح أن الإقليم الذي يضم أدنى نسبة من العمال الذين يعملون لساعات طويلة هو أوروبا وآسيا الوسطى (11.0 بالمائة)، ولاسيما في أوروبا الشرقية (4.5 بالمائة).

في الاقتصادات النامية والناشئة، تكون ساعات العمل الطويلة هذه مدفوعة أساساً بانخفاض الأجور في الساعة ولأو الرغبة في زيادة الدخل إلى أقصى حد (سواء كانت أجوراً أو دخلاً من العمل للحساب الخاص)، مما يعني أن العمال غالباً ما يحتاجون إلى العمل لساعات طويلة لمجرد تغطية نفقاتهم (Lee, McCann and Messenger 2007; ILO 2009). ويختلف الوضع كثيراً في البلدان المتقدمة، لاسيما بالنسبة لفئات معينة من المستخدمين برواتب، مثل العمال المهنيين والمدراء، الذين قد يتوقع منهم أن يعملوا أياً كانت الساعات المطلوبة لإنجاز مهامهم ولأو قد يعملون لساعات طويلة لإثبات التزامهم للمنظمة، وبالتالي يحاولون التقدم في وظائفهم (Lee, McCann and Messenger 2007; ILO 2009).

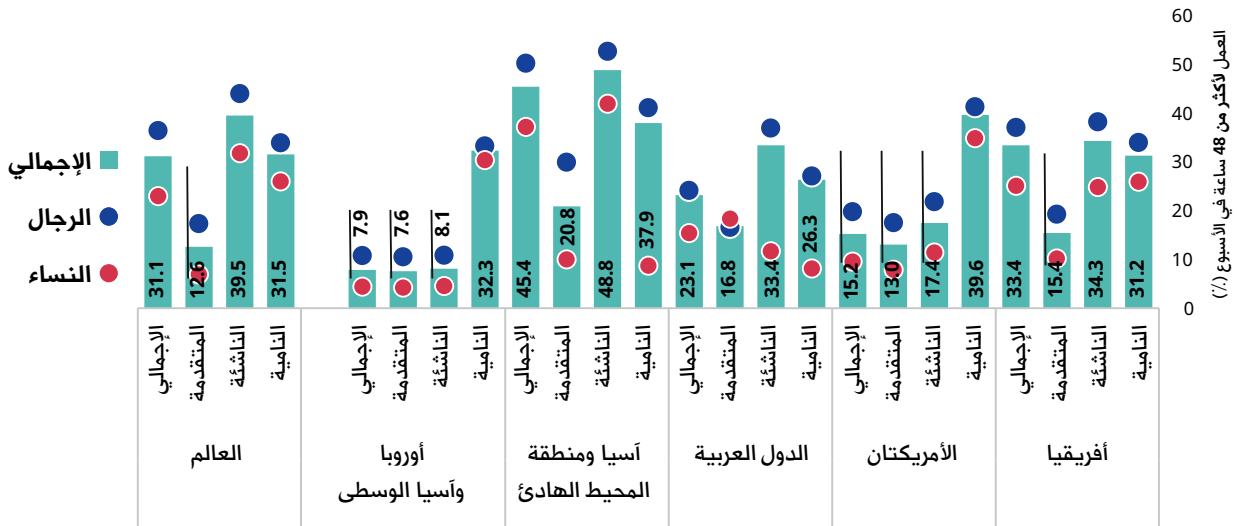
وهناك أيضاً فرق كبير بين الجنسين في معدل ساعات العمل الطويلة مدفوعة الأجر. وكما هو مبين في الشكلين 4أ و4ب، فإن احتمال عمل الرجال لساعات طويلة بأجر أكبر بكثير من احتمال عمل النساء بأجر (41.2 بالمائة مقابل 26.4 بالمائة). وهذا صحيح في جميع أقاليم العالم، مع وجود استثناءات ملحوظة في شرق آسيا وجنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، حيث لا يوجد أي فرق بين الجنسين تقريباً. ومع ذلك، وكما سبقت الإشارة إليه، من المهم مراعاة أن هذا الفرق بين الجنسين في العمل مدفوع الأجر لا يعكس مقدار الوقت الأكبر بكثير الذي تتركسه النساء للمهام المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر مقارنة بالرجال. وفي الواقع، تمثل هذه النسبة الأعلى من عمل المرأة غير مدفوع الأجر جزءاً كبيراً من الفرق بين النساء والرجال في ساعات العمل مدفوعة الأجر (ILO 2018; Eurofound 2015; Lee, McCann and Messenger 2007).

2.3.2 ساعات العمل الطويلة، حسب حالة الاستخدام

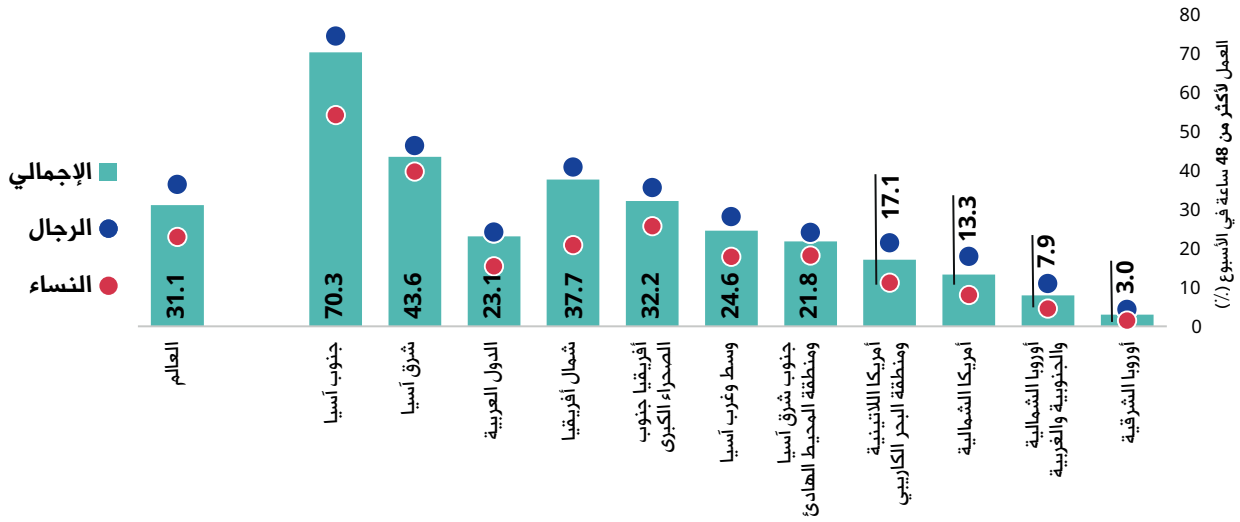
من المثير للاهتمام بوجه خاص النظر إلى ساعات العمل الطويلة حسب حالة الاستخدام، لأن هناك فرقاً كبيراً بين أنماط وقت العمل للمستخدمين (برواتب) والعمالين لحسابهم الخاص (أنظر الأشكال 15، و5ب، و6أ، و6ب، على التوالي). على الصعيد العالمي، يعمل 31.1 بالمائة من المستخدمين بانتظام لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، لكن النسبة أعلى بكثير بالنسبة للعمالين لحسابهم الخاص، حيث تبلغ 44.4 بالمائة. ويسري هذا النمط العام في جميع الأقاليم الجغرافية الرئيسية في العالم، باستثناء أفريقيا فقط، حيث تعمل نسبة أعلى من المستخدمين (33.4 بالمائة) لساعات طويلة مقارنة بالعمالين لحسابهم الخاص (27.7 بالمائة). والسبب الرئيسي لهذا الانعكاس في النمط التقليدي هو هيمنة الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا - كما سنرى لاحقاً في هذا الفصل.

ويبدو الفرق في ساعات العمل الطويلة بين المجموعتين أكثر خفوتاً في الأقاليم التي تنتشر فيها ساعات العمل الطويلة، مثل آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، حيث يعمل 45.4 بالمائة من المستخدمين لساعات طويلة مقارنة بـ 52.8 بالمائة من العمالين لحسابهم الخاص. بل إن هذا النمط ينعكس في بعض الحالات، وعلى الأخص في جنوب آسيا، حيث تعمل بانتظام نسبة من المستخدمين (70.3 بالمائة) أكبر بكثير من العمالين لحسابهم الخاص لساعات طويلة (54.2 بالمائة). ومع ذلك، فإن النمط العام للعمالين لحسابهم الخاص الذين من المرجح أن يعملوا لساعات طويلة، يصبح أكثر لفتاً للنظر في الأقاليم التي تكون فيها ساعات العمل الطويلة نادرة نسبياً. ففي أوروبا وآسيا الوسطى، على سبيل المثال، يعمل 27.7 بالمائة من العمالين لحسابهم الخاص بانتظام لساعات طويلة مقابل 7.9 بالمائة فقط من المستخدمين؛ وبعبارة أخرى، فإن العمالين لحسابهم الخاص في هذا الإقليم هم أكثر احتمالاً بثلاثة أضعاف للعمل لساعات طويلة من المستخدمين الذين يعملون لساعات طويلة.

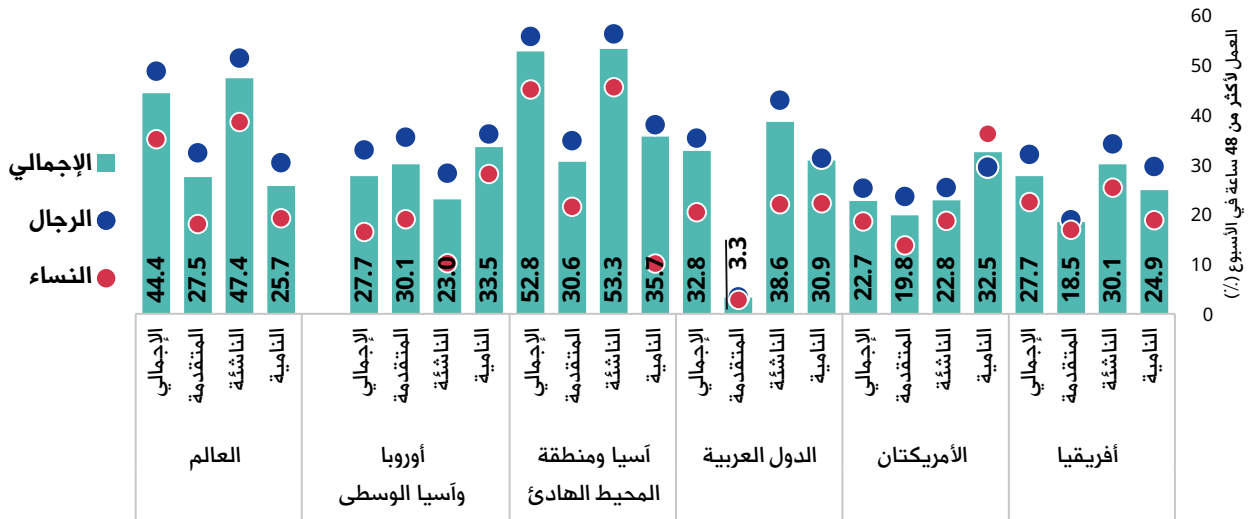
الشكل 15. المستخدمون الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %)



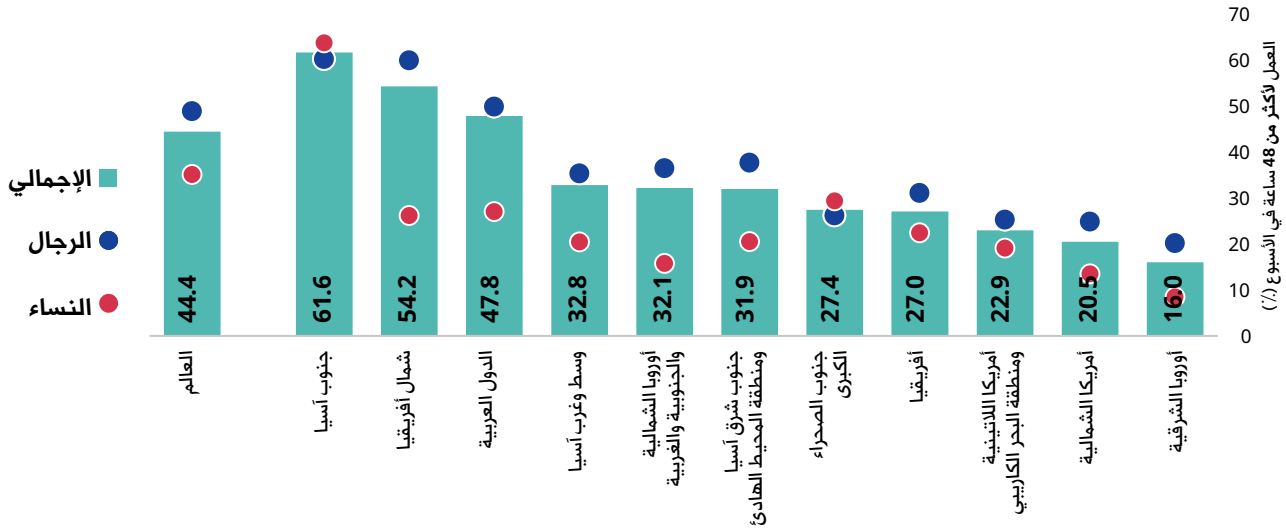
الشكل 5. ب. المُستخدمون الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المُفضّل (2019، %)



الشكل 6. أ. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %)



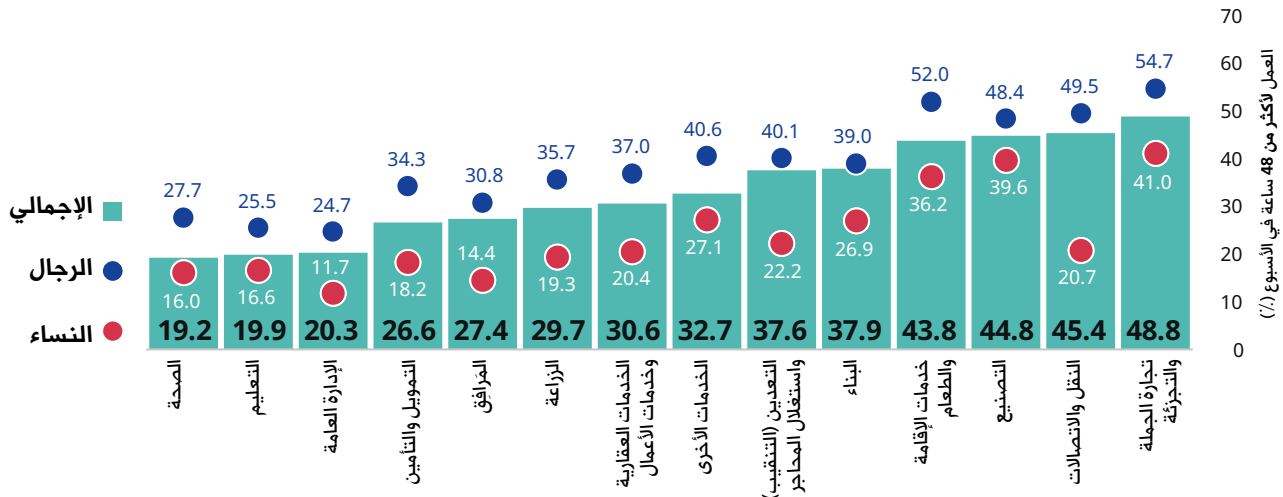
الشكل 6. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع (2019، %). حسب الجنس والإقليم الجغرافي المفضل



3.3.2 ساعات العمل الطويلة، حسب القطاع الاقتصادي والمهنة

في ختام مراجعتنا لحالة ساعات العمل الطويلة قبل ظهور جائحة كوفيد-19 (2019)، ننتقل الآن إلى الأنماط حسب القطاع الاقتصادي والمهنة.

الشكل 7. العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب القطاع الاقتصادي والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %)



وكما هو مبين في الشكل 7، فإن القطاع الاقتصادي الذي توجد فيه أعلى نسبة من العمال الذين يعملون لساعات طويلة هو تجارة الجملة والتجزئة؛ وعلى مستوى العالم، يعمل ما يقرب من نصف جميع العاملين في هذا القطاع (48.8 بالمئة) بانتظام لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع. كما تتجاوز نسبة العمال الذين يعملون لساعات طويلة 40 بالمئة من القوى العاملة في النقل والتخزين والاتصالات (45.4 بالمئة)، والتصنيع (44.8 بالمئة)، وخدمات الإقامة والطعام (43.8 بالمئة). وعلى الطرف الآخر من الطيف، فإن القطاعات التي يقل فيها احتمال أن يعمل العمال لساعات طويلة بانتظام هي الإدارة العامة (20.3 بالمئة)، والتعليم (19.9 بالمئة)، والخدمات الصحية (19.2 بالمئة). كما أن نسبة الرجال الذين يعملون لساعات طويلة أعلى من نسبة النساء في جميع هذه القطاعات، ولاسيما قطاعي النقل والاتصالات، حيث تزيد نسبة الرجال الذين يعملون لساعات طويلة على ضعف نسبة النساء اللاتي يعملن لساعات طويلة.

ومع ذلك، إذا نظرنا إلى المعدل القطاعي لساعات العمل الطويلة حسب الإقليم، نرى أن النسبة العالية من العمال الذين يعملون لساعات طويلة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة هي في المقام الأول سمة أساسية لإقليم واحد - آسيا ومنطقة المحيط الهادئ - حيث يعمل ما يقرب من ثلثي العمال في هذا القطاع (64.6 بالمئة) لساعات طويلة، وهي نسبة أعلى بنسبة قدرها 20 بالمئة من أي إقليم آخر (تأتي أفريقيا في المرتبة الثانية بنسبة قدرها 44.1 بالمئة). وفي الواقع، لا يوجد في أي إقليم من العالم نسبة أعلى من نسبة العمال الذين يعملون لساعات طويلة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة. فعلى سبيل المثال في الأمريكتين هو قطاع التعدين والمحاجر (29.2 بالمئة)، بينما في الدول العربية هو قطاع الخدمات الأخرى (36.2 بالمئة)، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى ساعات العمل الطويلة للعمال المنزليين في ذلك الإقليم (أنظر الإطار 2).

الإطار 2. ساعات العمل والعمال المنزليون

تعريف العمل المنزلي

وفقاً لاتفاقية العمال المنزليين، 2011 (رقم 189) يشير العمل المنزلي إلى «العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر» والعمال المنزلي هو «أي شخص مُستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام». فأي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني، لا يُعدّ عاملاً منزلياً. تميز المؤلفات المنشورة بين العاملين المنزليين الذين يقيمون في المنزل والذين يقيمون خارج المنزل. يقيم العمال المقيمون في المنزل في منزل صاحب العمل، في حين أن العمال المنزليين المقيمين خارج المنزل يحضرون إلى منزل صاحب العمل في الصباح ويعودون إلى منازلهم في المساء. وقد يعملون أيضاً لدى أكثر من أسرة واحدة (ILO 2011).

اتجاهات وقت العمل في العمل المنزلي

(1) ساعات العمل الطويلة

في عدد من البلدان، يُستبعد العمال المنزليون من لوائح وقت العمل التي تحدد أسبوع العمل القياسي، مما يؤدي إلى ساعات عمل طويلة. ويتم تبرير هذا الاستبعاد على أساس أن العمل المنزلي فريد من نوعه لأن «احتياجات أفراد الأسرة لا يمكن التنبؤ بها دائماً» (ILO 2011). وما يقرب من نصف العاملين المنزليين (48.9 بالمئة) في العالم ليس لديهم حد قانوني لساعات عملهم العادية، وهم يتجمعون في الدول العربية، وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ (ILO 2021). ويعد العمال المنزليون المقيمون في المنزل الأكثر عرضة لخطر العمل لساعات طويلة لأنهم يقيمون في مكان عملهم، وبالتالي يمكن أن يكونوا على أهبة الاستعداد بشكل أساسي على مدار الساعة وطوال أيام الأسبوع.

الإطار 2. ساعات العمل والعمال المنزليون (تابع)

(2) عدم وجود حدود واضحة لوقت العمل

قد تجعل طبيعة العمل المنزلي من الصعب التمييز بين وقت العمل وفترات الراحة ووقت الاستعداد، لاسيما بالنسبة للعمال المنزليين المقيمين في منزل صاحب العمل (ILO 2021). وعندما لا يتم توفير جداول عمل واضحة، يمكن أن يكون وقت العمل غير قابل للتنبؤ به على الإطلاق. ويؤدي اشتراط عمل بعض العاملين المنزليين لساعات طويلة والتواجد الدائم للعمل إلى تضائل فترات الراحة. ولذلك، من المهم تنظيم فترات العمل المنزلي المختلفة من خلال تصنيف فترات الاستعداد على أنها وقت عمل للمساعدة في منع ساعات العمل الطويلة (ILO 2015).

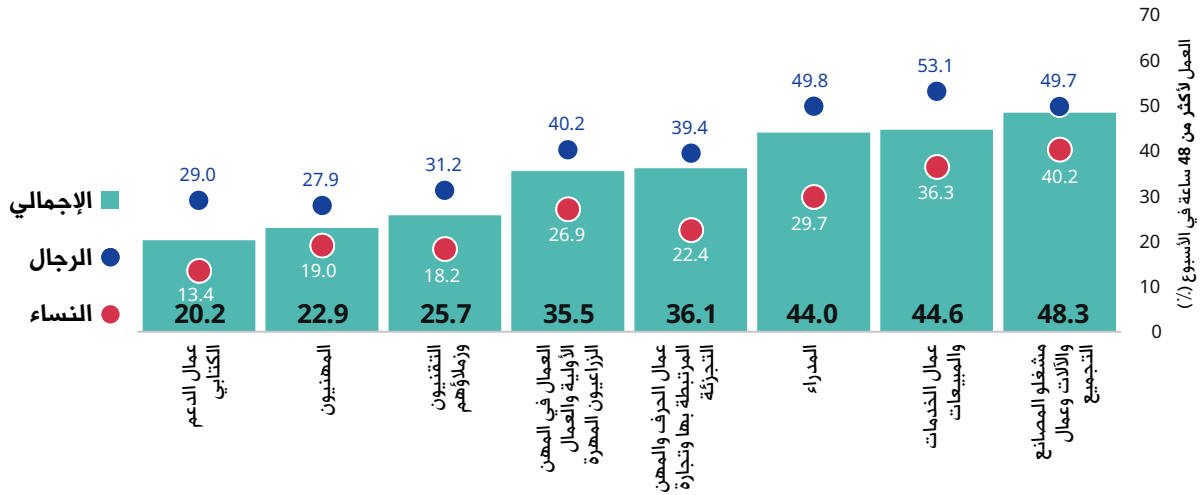
(3) فترات الراحة والإجازة السنوية

نظراً للحدود غير الواضحة لوقت العمل في العمل المنزلي، فإن الحق في الراحة الأسبوعية هو المفتاح لضمان حصول العمال المنزليين على إجازة أسبوعية متواصلة دون أداء العمل. ووجدت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية أن 77 بالمئة من 108 بلدان شملتها الدراسة منحت عمال المنازل الحق القانوني في الراحة الأسبوعية، والتي تتراوح بين 24 إلى 48 ساعة من الراحة (2021). ومع ذلك، فإن 37.3 بالمئة من العمال المنزليين يتجمعون في بلدان (مثل اليابان وجمهورية كوريا والصين) لا تضمن لهم الحق في الراحة الأسبوعية (ILO 2021). ويمكن ملاحظة اتجاه مماثل فيما يتعلق بالإجازة السنوية مدفوعة الأجر، حيث أن 77.8 بالمئة من البلدان التي شملتها الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية توفر للعمال المنزليين ما بين أسبوعين وأربعة أسابيع في السنة؛ ومع ذلك، فإن 36.4 بالمئة من العمال المنزليين في مجموعة صغيرة من البلدان في الدول العربية، وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ، وبدرجة أقل في أفريقيا، لا يتمتعون بأي حق في الحصول على الإجازة السنوية (ILO 2021).

التأثير على الصحة والسلامة والتوازن بين العمل والحياة

تؤثر ساعات العمل الطويلة وقلة الراحة المرتبطة بالعمل المنزلي في أقلية من البلدان سلباً على صحة العاملين المنزليين والتوازن بين عملهم وحياتهم. وبالنسبة للعمال المنزليين الذين تقع على عاتقهم مسؤوليات عائلية، من المحتمل أن يكون هناك تعارض بين العمل والحياة إذا لم يكن هناك تنظيم لوقت العمل للعمال المنزليين (ILO 2011). وفي حين أن وجود دراسات محدودة حول آثار العمل المنزلي على التوازن بين العمل والحياة، فإن التحليلات الأكثر عمومية لساعات العمل الطويلة وقلة فترات الراحة تسلط الضوء على العواقب الصحية السلبية. وعلى وجه التحديد، أظهرت الدراسات ذات الصلة أن التعب وقلة النوم يؤديان إلى زيادة خطر الإصابة بالأمراض القلبية الوعائية والسكري والسمنة والاكتهاب والقلق، كما يؤديان أيضاً إلى زيادة احتمال وقوع العمال ضحايا لحوادث العمل (ILO 2013). ولذلك، فإن للعمل المنزلي الخالي من التنظيم آثاراً سلبية على الصحة والسلامة.

الشكل 8. العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، حسب الفئة المهنية الرئيسية والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %)



وأخيراً، يقدم الشكل 8 أرقاماً عالمية عن ساعات العمل الطويلة حسب الفئة المهنية الرئيسية. فالفئة المهنية الأكثر احتمالاً للعمل لساعات طويلة هي فئة مشغلي المصانع والآلات وعمال التجميع؛ ويعمل ما يقرب من نصف جميع العاملين في هذه الفئة (48.3 بالمئة) لساعات طويلة بانتظام. ومن المرجح أيضاً أن تعمل فئة عمال الخدمات والمبيعات وفئة المدراء لساعات طويلة (44.6 بالمئة و44.0 بالمئة، على التوالي). وعلى النقيض من ذلك، فإن العاملين في مجال الدعم الكتابي هم الأقل احتمالاً للعمل لساعات طويلة (20.2 بالمئة). يليهم مباشرة جميع المهنيين (22.9 بالمئة). ونسبة الرجال الذين يعملون لساعات طويلة أعلى من نسبة النساء في جميع هذه الفئات المهنية.

وعلاوة على ذلك، فإن وضع العمال في المهن الأولية، بما في ذلك العمال الزراعيين المهرة، مثير للاهتمام لأنه يقدم توضيحاً على مدى خداع متوسط ساعات العمل. وتجدر الإشارة إلى أن متوسط ساعات العمل لهذه الفئة المهنية هو أحد أقصر ساعات العمل، حيث يبلغ 40.2 ساعة في الأسبوع. ومع ذلك، وعلى الرغم من المظهر الطبيعي لمتوسط ساعات العمل في هذه الفئة المهنية، فإن نسبة العمال الذين يعملون لساعات طويلة تقع في منتصف المجموعة، بنسبة قدرها 35.5 بالمئة. ونتيجة لذلك، يرسم مؤشراً وقت العمل المختلفان صورة مختلفة تماماً لحالة ساعات العمل في هذه الفئة المهنية.

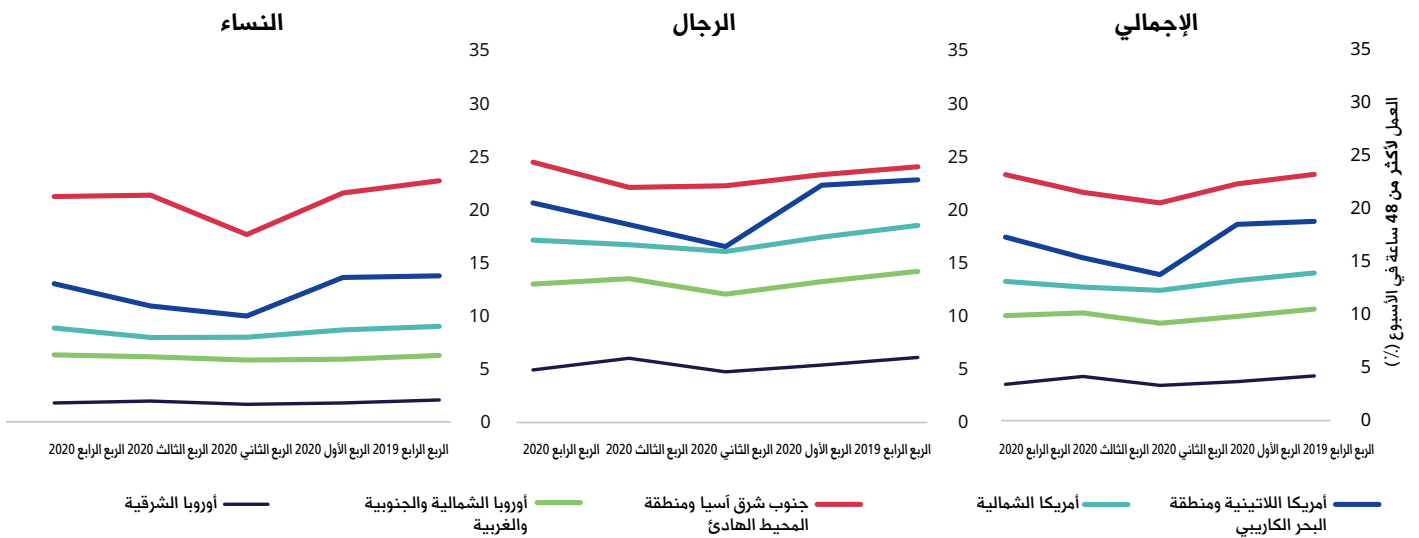
4.3.2 تطور ساعات العمل الطويلة خلال جائحة كوفيد-19

نظراً للانخفاض الكبير في الطلب العالمي على السلع والخدمات خلال الموجة الأولى من جائحة كوفيد-19، الذي نتج عن السياسات الحكومية المصممة لاحتواء الجائحة - وخاصة ما يُسمّى بـ«إجراءات الإغلاق» التي أغلقت الأعمال واحتجزت العديد من الأفراد في منازلهم للتخفيف من انتشار الفيروس - فإن افتراضنا الأولي بشأن ساعات العمل الطويلة هو أنه كان ينبغي أن تنخفض في السنة الأولى من الجائحة. وعلى الرغم من أن البيانات المتاحة لهذه الفترة أولية ومتاحة لعدد قليل فقط من البلدان، إلا أننا نرى النمط المتوقع في الشكل 9: انخفضت نسبة العمال الذين يعملون بانتظام لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع بشكل كبير بين الربع الرابع من عام 2019 والربع الثاني من عام 2020. وينطبق هذا النمط العام في جميع أقاليم العالم التي توافرت عنها بيانات وقت كتابة هذا التقرير. وهذا ملحوظ بشكل خاص في الأقاليم/الأقاليم الفرعية في العالم حيث كانت

نسبة العاملين لساعات طويلة هي الأعلى قبل ظهور الجائحة: جنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ (انخفاض من 22.2 بالمئة إلى 17.5 بالمئة من السكان الذين لا يزالون في العمل من الربع الرابع من عام 2019 إلى الربع الثاني من عام 2020) وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (انخفاض من 16.2 بالمئة إلى 12.7 بالمئة من السكان العاملين في نفس الفترة).

ومع ذلك، فإن الانخفاض في ساعات العمل الطويلة لم يكن حاداً كما هو متوقع نظراً للوضع، ربما جزئياً بسبب ارتفاع الطلب على بعض المنتجات. أيضاً، في العديد من مناطق العالم، بدأت نسبة العمال الذين لديهم ساعات عمل طويلة في الارتفاع بالفعل بحلول الربع الثالث من عام 2020، على الرغم من أنها ظلت أقل قليلاً من مستواها لعام 2019 في نهاية عام 2020. وجمهورية كوريا هي حالة استثنائية ملحوظة: فهي تقع في شرق آسيا، والتي كانت بالطبع نقطة انطلاق الجائحة. وقد بدأت نسبة العمال الذين يعملون لساعات طويلة في ذلك البلد في الانخفاض بالفعل في الربع الأول من عام 2020 واستمرت في الانخفاض طوال عام 2020 بأكمله. والشيء الوحيد الذي يمكننا قوله بدرجة ما من اليقين هو أنه كان هناك بالفعل انخفاض في ساعات العمل الطويلة في السنة الأولى للجائحة في البلدان التي تتوفر عنها بيانات، وإن كانت متواضعة للغاية.

الشكل 9. اتجاهات العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع في السنة الأولى لجائحة كوفيد-19 (إجمالي العمالة، الربع الرابع من عام 2019 إلى الربع الرابع من عام 2020، %، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المفضل⁶)



6 تستند الرسوم البيانية الواردة في الشكل 9 إلى حسابات منظمة العمل الدولية باستخدام بيانات من 60 بلداً أو منطقة (باستثناء الهند والصين)، مما يمثل ما يقرب من ثلث العمالة العالمية. لا تُعرض التقديرات الخاصة بأفريقيا (بلدان اثنان) والدول العربية (بلد واحد) وشرق آسيا (بلدان اثنان) وجنوب آسيا (بلد واحد) ووسط وغرب آسيا (بلدان اثنان) بسبب العدد المحدود من البلدان أو المناطق التي تتوفر عنها بيانات للفترة 2019-2020. والتقديرات هي متوسطات مَرَّجحة تستند إلى بيانات المسح الواردة من 63 بلداً أو منطقة. ومع ذلك، لا تُعرض التقديرات الخاصة بأفريقيا (بلدان اثنان)، والدول العربية (بلد واحد)، وشرق آسيا (بلدان اثنان)، وجنوب آسيا (بلد واحد)، ووسط وغرب آسيا (بلدان اثنان) نظراً للعدد المحدود من البلدان المتاحة، مما يجعل النتائج غير مُمَثَّلة.

ومن المنظور المُراعي للنوع الاجتماعي، ظلت نسبة الرجال الذين يعملون بانتظام لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع في القوى العاملة أعلى بكثير من النسبة المماثلة للنساء اللاتي يعملن مثل هذه الساعات - أي ما يقرب من ضعف نسبة النساء في جميع الأرباع السنوية التي تم تحليلها. لقد انخفضت نسبة الرجال الذين يعملون لساعات طويلة بشكل طفيف في الربع الأول وخاصة الربع الثاني من عام 2020، لكنها بدأت في الارتفاع في الربع الثالث من عام 2020؛ ومع ذلك، ظلت ساعات العمل الطويلة بين الرجال أقل قليلاً من مستواها قبل الجائحة حتى في الربع الرابع من عام 2020. وانخفضت نسبة النساء اللاتي يعملن لأكثر من 48 ساعة بشكل طفيف جداً في الربع الثاني من عام 2020 - وإن كان ذلك من مستوى أقل - قبل أن تستعيد بشكل أساسي مستوى ما قبل الجائحة بحلول الربع الرابع من عام 2020.

5.3.2 ساعات العمل القصيرة، وساعات العمل القصيرة جداً، والبطالة الجزئية المرتبطة بالوقت

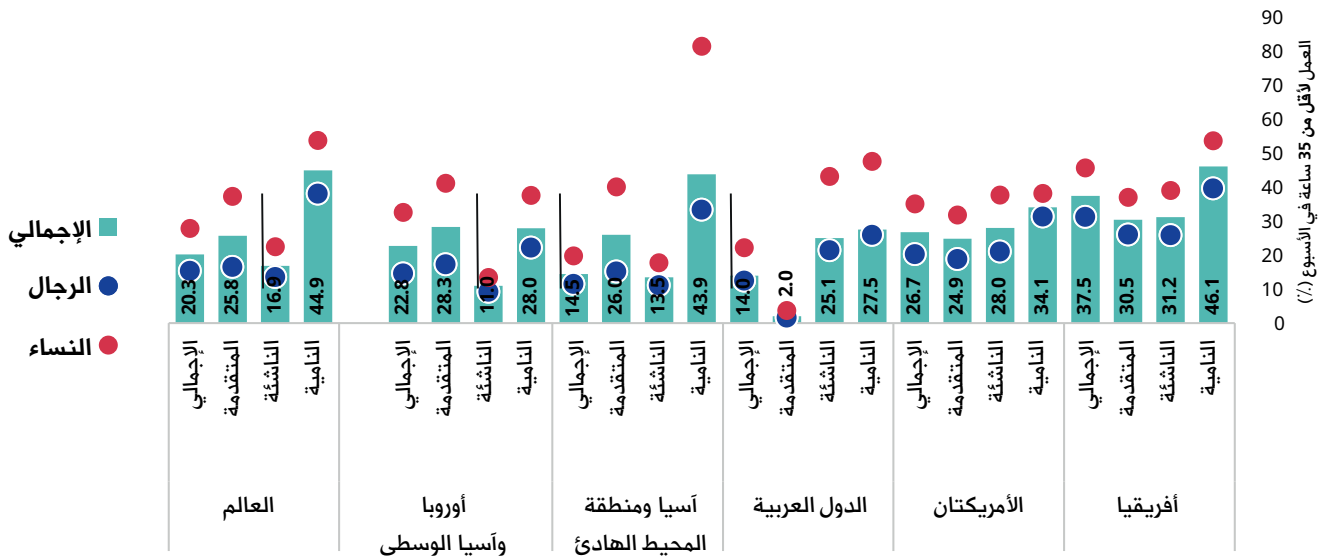
تعني ساعات العمل القصيرة - التي تُسمّى غالباً بـ«العمل بدوام جزئي» - العمل بانتظام لأقل من ساعات العمل بدوام كامل في بلد معين. وعلى وجه التحديد، تُعرّف اتفاقية العمل بعض الوقت، 1994 (رقم 175) العامل بدوام جزئي بأنه «شخص مُستخدم تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين». ومع ذلك، تركز معظم التعاريف الإحصائية للعمل بدوام جزئي على العدد الفعلي لساعات العمل في الأسبوع - مع اعتبارات أقل من 35 ساعة في الأسبوع أو في بعض الأحيان أقل من 30 ساعة في الأسبوع (مثل تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية)، والذي يُستخدم كأساس لتحديد العمال الذين يعملون «بدوام جزئي». وفي هذا التقرير، سوف نستخدم التعريف الإحصائي القياسي لمنظمة العمل الدولية للعمل بدوام جزئي لتحديد ساعات العمل القصيرة - أقل من 35 ساعة عمل في الأسبوع.

واستناداً إلى هذا التعريف، يشير الشكلان 10 و11 إلى أن ما يقرب من خمس العمالة العالمية (20.3 بالمئة) تتكون من ساعات عمل قصيرة (أو بدوام جزئي) تقل عن 35 ساعة في الأسبوع⁷، وأن نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة أو بدوام جزئي أعلى بكثير في البلدان المتقدمة مقارنة بالبلدان التي لا تزال تعمل على تطوير اقتصاداتها (Messinger 2018). ومع ذلك، عندما نقوم بتقسيم هذه المجموعة الواسعة من البلدان النامية إلى اقتصادات ناشئة (بلدان متوسطة الدخل) واقتصادات أقل نمواً (بلدان نامية)، يتضح أنه على الرغم من أن ساعات العمل القصيرة في الواقع أكثر انتشاراً في البلدان المتقدمة منها في الاقتصادات الناشئة، فإن نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة هي في الواقع الأعلى في البلدان الأقل نمواً. ومن المرجح أن تكون هذه الظاهرة نتيجة للبطالة المرتبطة بالوقت (العمل لساعات أقل مما يفضل المرء)، وهي مسألة سوف نبحث فيها أدناه، علاوة على التكوين القطاعي للعمالة وانتشار الزراعة، حيث تقل احتمالات استيعاب ساعات العمل بشكل كامل في هذا القطاع، كما ذكرنا سابقاً.

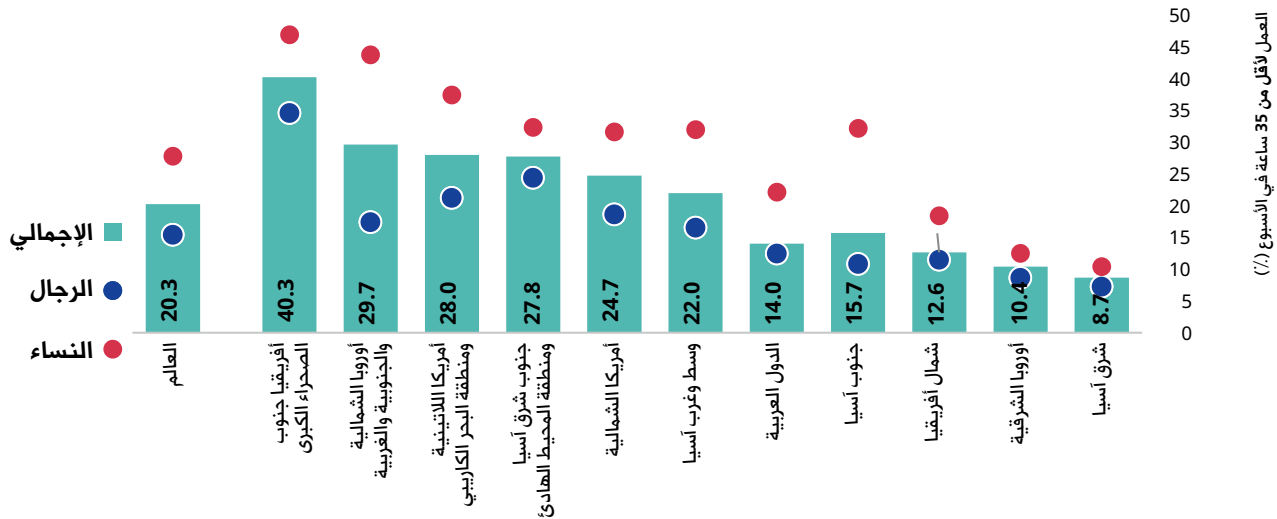
وفي الواقع، فإن نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة هي الأعلى في الإقليم النامي، أفريقيا (37.5 بالمئة)، وخاصة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى (40.3 بالمئة؛ أنظر الشكل 10). ومع ذلك، فإن نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة أو بدوام جزئي كبيرة أيضاً في الأمريكتين (26.7 بالمئة)، وأوروبا وآسيا الوسطى (22.8 بالمئة)، ولاسيما الإقليم الفرعي المتقدم للغاية في أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية (29.7 بالمئة). ولعل الانتشار المرتفع نسبياً لساعات العمل القصيرة في البلدان الأوروبية هو المثال التقليدي لتوسع العمل بدوام جزئي في البلدان المتقدمة في العقود الأخيرة. لقد تزايدت ساعات العمل القصيرة أو العمل بدوام جزئي تدريجياً في معظم البلدان المتقدمة، حيث يُنظر إلى العمل بدوام جزئي على نطاق واسع على أنه آلية لتعزيز التوفيق بين العمل والأسرة، والتوازن بين العمل والحياة بشكل عام (Fagan et al. 2014).

7 ينبغي تمييز ساعات العمل بدوام جزئي عن الترتيبات التعاقدية المرتبطة بالعمل بدوام جزئي، والتي غالباً ما تكون أقل شأنًا من الترتيبات التعاقدية للعاملين المماثلين في العمل بدوام كامل (ILO 2011). تجري مراجعة العمل بدوام جزئي كنوع من ترتيبات وقت العمل في الفصل 3.

الشكل 10أ. العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (إجمالي العمالة، 2019، %)



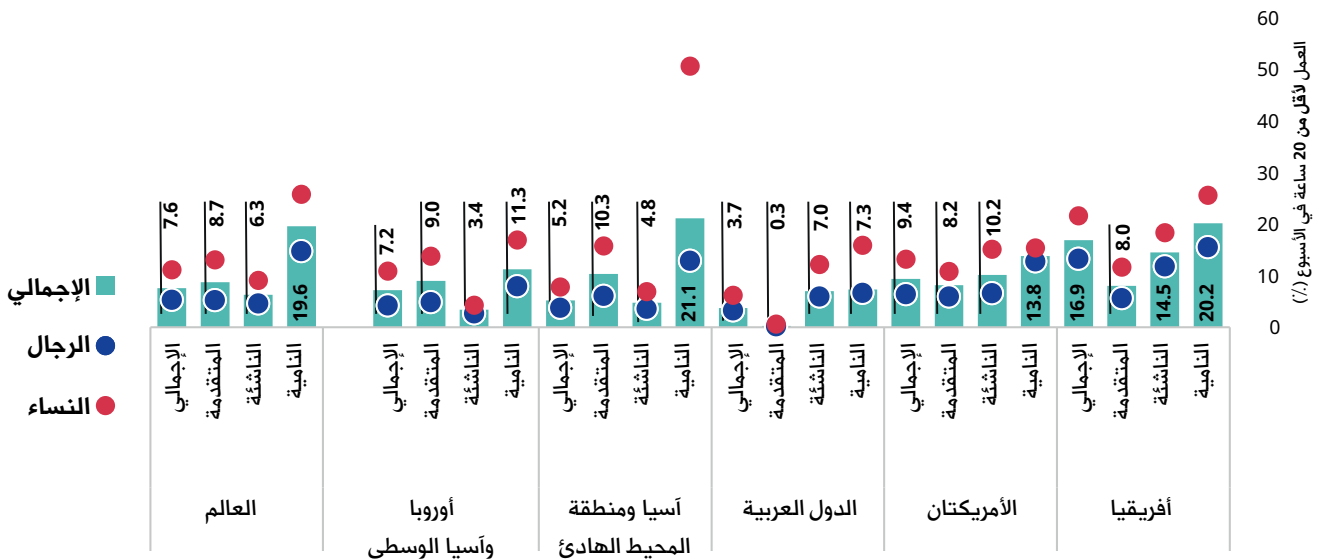
الشكل 10ب. العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المُفصّل (إجمالي العمالة، %)



هناك أيضاً فرق كبير بين الجنسين في انتشار ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي)، ولكنه عكس الفرق بالنسبة لساعات العمل الطويلة: تزيد احتمالية العمل للنساء بمقدار الضعف تقريباً (27.8 بالمئة) عن الرجال (15.4 بالمئة) للحصول على ساعات عمل قصيرة في جميع أنحاء العالم. ويسري هذا الفرق بين الجنسين في جميع مناطق العالم تقريباً، باستثناء أوروبا الشرقية وشرق آسيا، حيث تكون نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة في كلا الإقليمين الفرعيين منخفضة للغاية بالنسبة للنساء والرجال على حد سواء. ويعزى هذا الفرق الكبير بين الجنسين في عدد ساعات العمل القصيرة في المقام الأول إلى حقيقة أن المرأة تتحمل في كثير من الأحيان المسؤولية الرئيسية عن أداء المهام المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوع الأجر؛ وعلى وجه الخصوص، يُعدّ وجود الأطفال وأعمارهم من المُحدّثات الرئيسية لساعات عمل المرأة مدفوع الأجر (للاطلاع على مناقشة متعمقة لهذه القضية، أنظر في الفصل 4 Lee, McCann and Messenger 2007). وقد تم قياس هذه النسبة غير المتكافئة من الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، بما في ذلك في دراسة حديثة أجرتها منظمة العمل الدولية، والتي خلصت إلى ما يلي «على الصعيد العالمي، تخصص النساء لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، في المتوسط، 3.2 أضعاف ساعات العمل التي يخصصها الرجال: 4 ساعات و25 دقيقة (265 دقيقة) في اليوم مقابل ساعة و23 دقيقة للرجال (83 دقيقة)» (ILO 2018, p. 53).

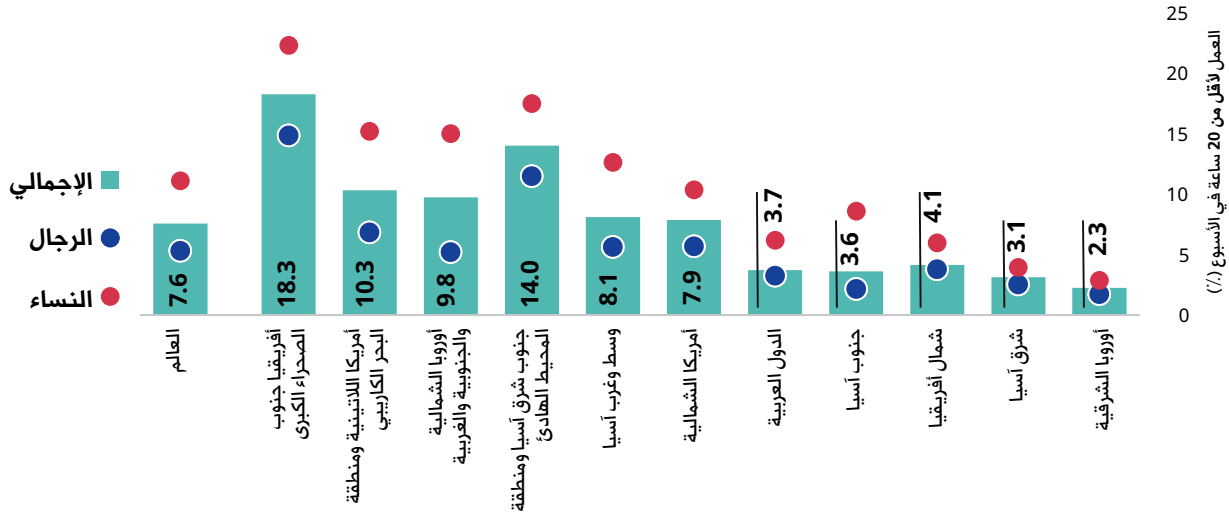
وبالانتقال إلى ساعات العمل القصيرة جداً - التي تُعرّف هنا بأنها أقل من 20 ساعة في الأسبوع⁸ - يبين الشكلان 11 و11ب أن نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة جداً لا تزال ضئيلة إجمالاً: 7.6 بالمئة فقط من إجمالي العمالة العالمية. وترتفع هذه النسبة قليلاً في بعض الأقاليم، ولاسيما أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وجنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ. ومع ذلك، فإن الجانب الأكثر لفتاً للانتباه في هذا العمل بدوام جزئي هو بعده المتعلق بقضايا الجنسين: فنسبة النساء اللاتي يعملن لساعات قصيرة جداً أعلى بكثير من نسبة الرجال في كل إقليم من أقاليم العالم، حيث تتضاعف نسبة النساء أو تصل إلى ثلاثة أضعاف نسبة الرجال في بعض الأقاليم الفرعية، ولاسيما أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية (15.0 بالمئة للنساء مقابل 5.2 بالمئة فقط للرجال). وكما هو الحال بالنسبة لساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي) بشكل عام، يُعزى هذا الوضع في المقام الأول إلى حصة النساء غير المتناسبة من المهام المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر؛ وتحد هذه المتطلبات الزمنية من مدى مشاركتهن في العمل مدفوع الأجر.

الشكل 11أ. العمال الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (إجمالي العمالة، 2019، %)



8 يمكن أيضاً استخدام عتبات الساعات البديلة (على سبيل المثال، أقل من 15 ساعة في الأسبوع).

الشكل 11ب. العمال الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المفضل (إجمالي العمالة، %)

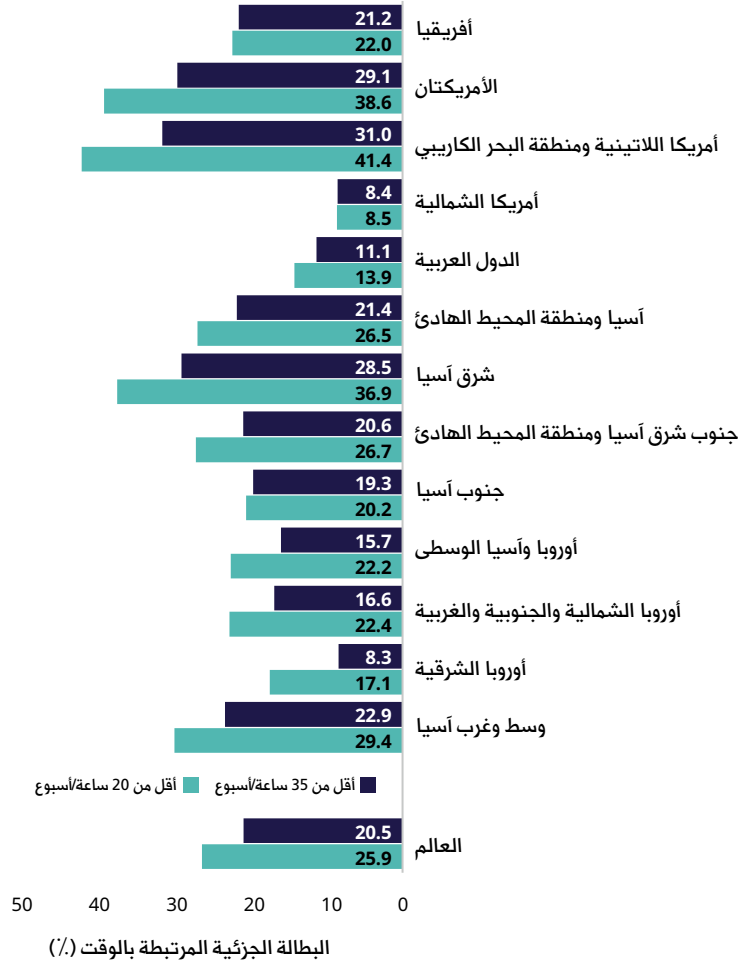


من المرجح أن تكون ساعات العمل القصيرة جداً (أقل من 20 ساعة في الأسبوع) مرتبطة بالبطالة الجزئية المرتبطة بالوقت أكثر من ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي)، كما سنرى في القسم 6.3.2 أدناه، كما أنها تميل أيضاً إلى الارتباط بجداول عمل لا يمكن التنبؤ بها (لمزيد من التفاصيل بشأن ترتيبات وقت العمل وآثارها على التوازن بين العمل والحياة، أنظر الفصل 3).

البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت

يكمن السبب الرئيسي للقلق فيما يتعلق بكل من ساعات العمل القصيرة والقصيرة جداً في أن مثل هذه الأوضاع غالباً ما تكون حالة غير طوعية للعمال - أي أنها تميل إلى الارتباط بالبطالة الجزئية المرتبطة بالوقت. ويبين الشكل 12 هذا الوضع بيانياً لكل من ساعات العمل القصيرة (أقل من 35 ساعة في الأسبوع) وساعات العمل القصيرة جداً (أقل من 20 ساعة في الأسبوع). ويظهر أنه على الصعيد العالمي، يعاني خمس أو 20.5 بالمائة من جميع العمال الذين يعملون لساعات قصيرة من البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت، في حين أن ربع أو 25.9 بالمائة من جميع العمال الذين يعملون لساعات قصيرة جداً هم في نفس الوضع. وتبلغ البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت أعلى مستوياتها في الأمريكتين (29.1 بالمائة للعمال الذين يعملون لساعات قصيرة و38.6 بالمائة للعمال الذين يعملون لساعات قصيرة جداً)، وخاصة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (31.0 و41.4 بالمائة، على التوالي). كما أن نسبة العمال ذوي البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت أعلى بكثير من المتوسط العالمي في شرق آسيا (28.5 بالمائة للعمال الذين يعملون لساعات قصيرة و36.9 بالمائة للعمال الذين يعملون لساعات قصيرة جداً) ووسط وغرب آسيا (22.9 بالمائة و29.4 بالمائة، على التوالي).

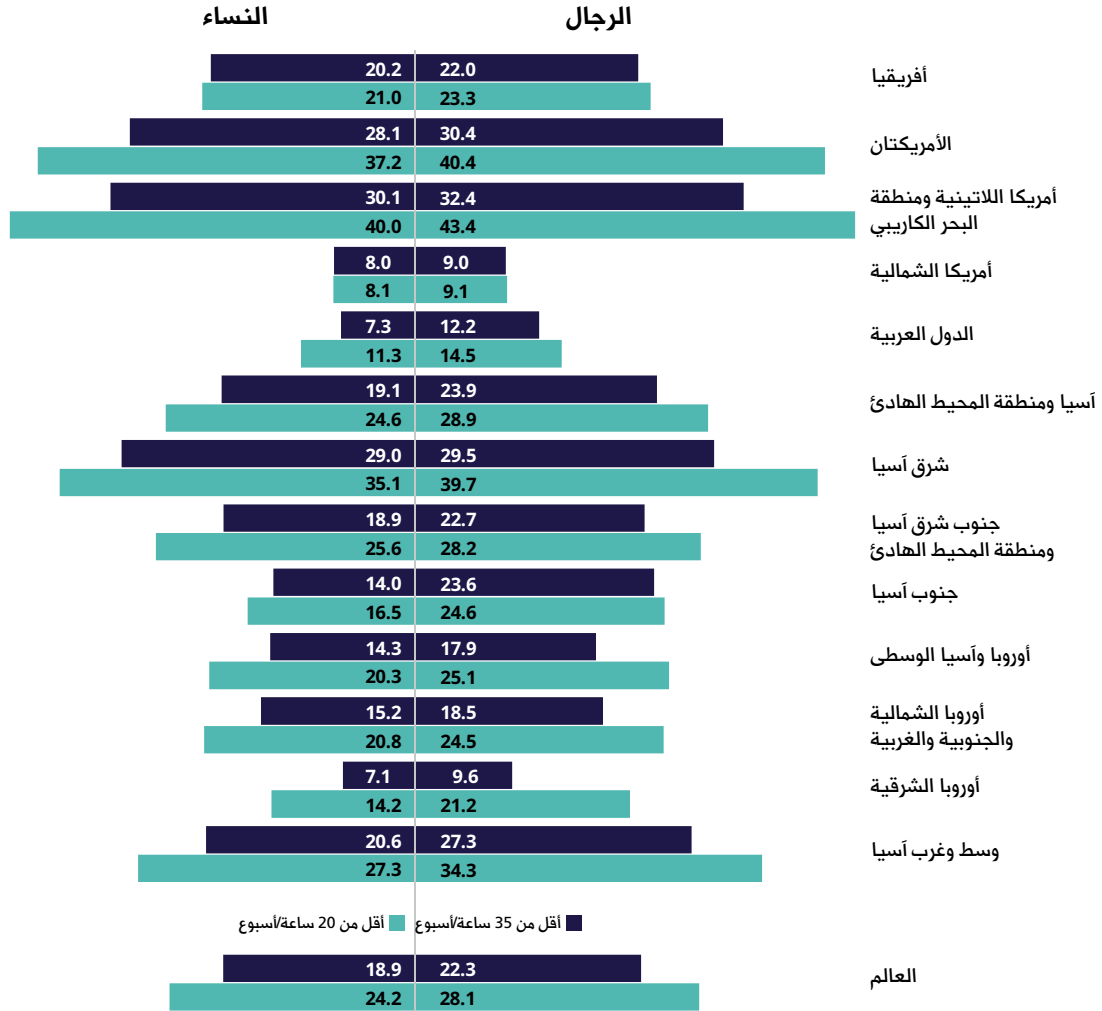
الشكل 12. البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت بين الأشخاص الذين يعملون لأقل من 35 ساعة أو لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الإقليم الجغرافي الرئيسي والمُفضَّل (إجمالي العمالة، 2019، %)



ملاحظة: يستند الشكل أعلاه إلى 111 بلداً يمثلون 55 بالمئة من العمالة العالمية.

بصفة عامة، يشير الشكل 12 إلى وجود أوجه عدم تطابق بين ساعات العمل الفعلية للعمال وساعات العمل المُفضَّلة لديهم بالنسبة لجزء كبير من القوى العاملة العالمية؛ وفي هذه الحالة، يُفضَّل العمال العمل لساعات أطول لزيادة دخلهم ولكنهم غير قادرين على القيام بذلك. وكما هو موضح في الشكلين 12 و13، فإن الرجال الذين يعملون أقل من الدوام الكامل هم أكثر عرضة إلى حد ما للبطالة المرتبطة بالوقت مقارنة بالنساء اللاتي يعملن أقل من الدوام الكامل. وينطبق هذا الوضع على العمال الذين يعملون لساعات قصيرة وقصيرة جداً. يُعزى هذا الوضع على الأرجح إلى التوقعات الاجتماعية في معظم البلدان بأن الرجال سيكونون «المُعيل» (السند) الأساسي في الأسرة، وبالتالي فهم أكثر احتمالاً لتفضيل العمل بدوام كامل من النساء (أنظر الفصل 4، لمراجعة شاملة لأوجه التطابق وأوجه عدم التطابق لوقت العمل في أنحاء العالم، بالإضافة إلى علاقتها باحتياجات أصحاب العمل).

الشكل 12 ب. البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت بين النساء والرجال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة أو لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الإقليم الجغرافي الرئيسي والمفضل (إجمالي العمالة، 2019، %)



البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت (%)

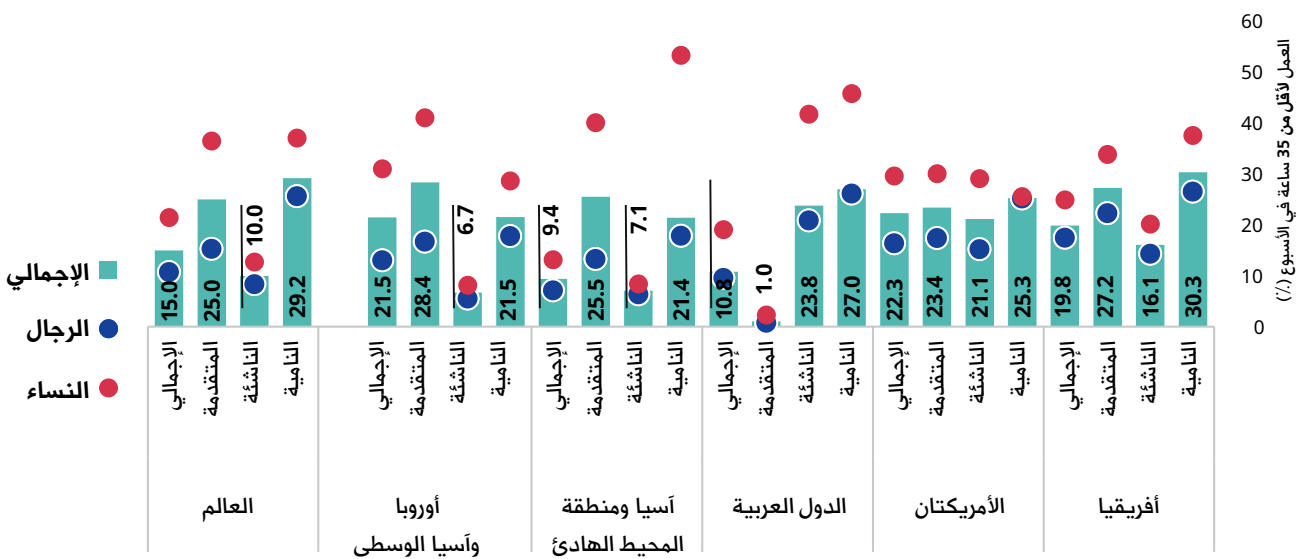
ملاحظة: يستند الشكل أعلاه إلى 111 بلداً يمثلون 55 بالمئة من العمالة العالمية.

6.3.2 ساعات العمل القصيرة والقصيرة جداً، حسب حالة الاستخدام

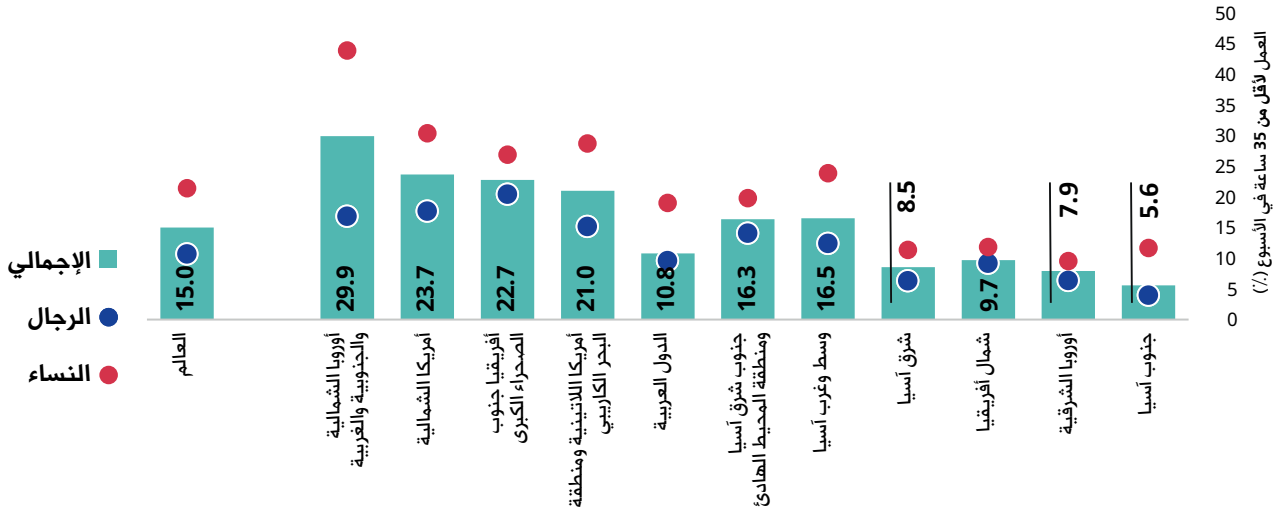
في فقرة سابقة من هذا الفصل، رأينا أن العاملين لحسابهم الخاص هم أكثر احتمالاً للعمل لساعات طويلة من المُستخدمين. كما أن العاملين لحسابهم الخاص هم أكثر احتمالاً للعمل لساعات قصيرة (بدوام جزئي) أكثر من المُستخدمين: 26.9 بالمئة من العاملين لحسابهم الخاص يعملون بانتظام لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، مقارنة بنسبة 15.0 بالمئة فقط من المُستخدمين (أنظر الأشكال 13أ، و13ب، و14أ، و14ب). وينطبق هذا النمط العام على جميع الأقاليم الجغرافية الرئيسية في العالم، باستثناء أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية، حيث تكون نسبة المُستخدمين الذين يعملون لساعات قصيرة (29.9 بالمئة) أعلى قليلاً من نسبة العاملين لحسابهم الخاص الذين يعملون لساعات قصيرة (29.1 بالمئة). وكما ذكرنا سابقاً، ربما يكون الانتشار المرتفع نسبياً لساعات العمل القصيرة في الاقتصادات الأوروبية المتقدمة هو المثال التقليدي لتوسع العمل بدوام جزئي في البلدان المتقدمة في العقود الأخيرة. ومع ذلك، فمن المثير للاهتمام ملاحظة أن هذا النمط لا يمتد إلى أوروبا الشرقية، حيث يكون العاملون لحسابهم الخاص أكثر احتمالاً بأربع مرات للعمل لساعات قصيرة (بدوام جزئي) من المُستخدمين (33.5 بالمئة مقابل 7.9 بالمئة)، ويرجع ذلك أساساً إلى التفضيل القوي للعمل بدوام كامل الذي تأسس خلال الحقبة الشيوعية (Lee, McCann and Messenger 2007).

وهذا الاختلاف الكبير في ساعات العمل حسب حالة الاستخدام يصبح أكثر وضوحاً إذا نظرنا إلى ساعات العمل القصيرة جداً، أي بالنسبة للعمال الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع. وتبلغ نسبة العاملين لحسابهم الخاص الذين يعملون لساعات قصيرة جداً أكثر من ضعف الرقم المقارن للمُستخدمين (11.1 بالمئة مقابل 4.8 بالمئة فقط؛ أنظر الأشكال 15أ، و15ب، و16أ، و16ب أدناه). ويسري هذا النمط في جميع الأقاليم في العالم دون استثناء. وعلى الرغم من أن هذا قد يبدو للوهلة الأولى مفاجئاً، إلا أنه من المعروف أن نسبة كبيرة من العاملين لحسابهم الخاص يدخلون العمل للحساب الخاص لأنهم غير قادرين على تأمين وظيفة بأجر ومرتب. وفي حين أن العمل للحساب الخاص قد يكون خياراً مرغوباً فيه، بالنسبة للعمال الذين يدخلون العمل للحساب الخاص بسبب عدم قدرتهم على تأمين عمل غير مستقل، فهو بمثابة نوع من «العمل كملأذ أخير» وغالباً ما يكون غير مُنظم بطبيعته (أنظر القسم 4.2 أدناه حول ساعات العمل في الاقتصاد غير المنظم).

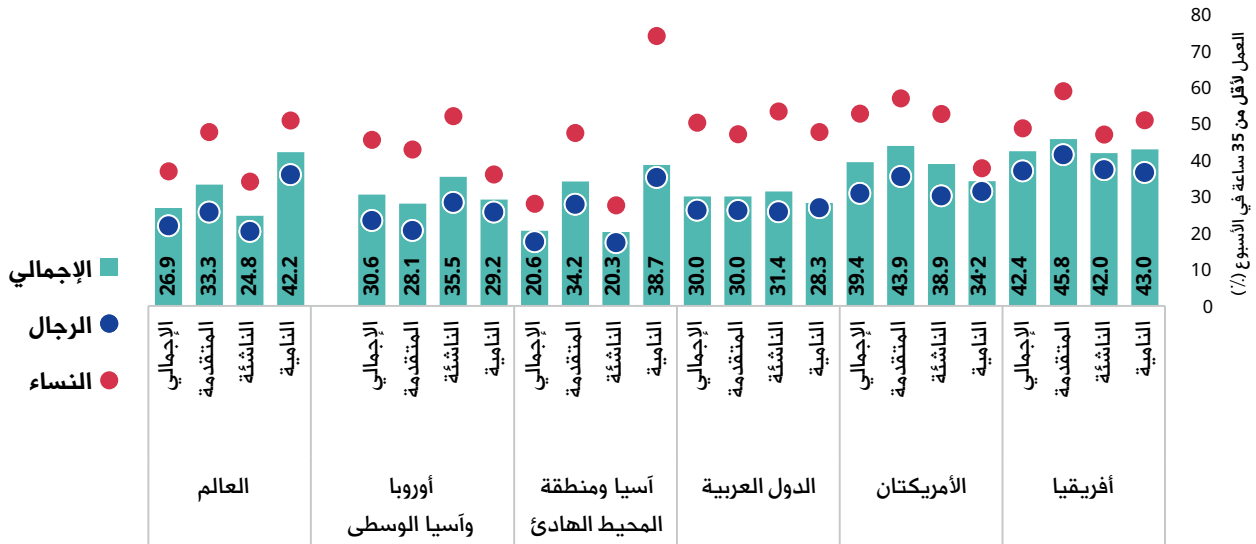
الشكل 13أ. المُستخدمون الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %)



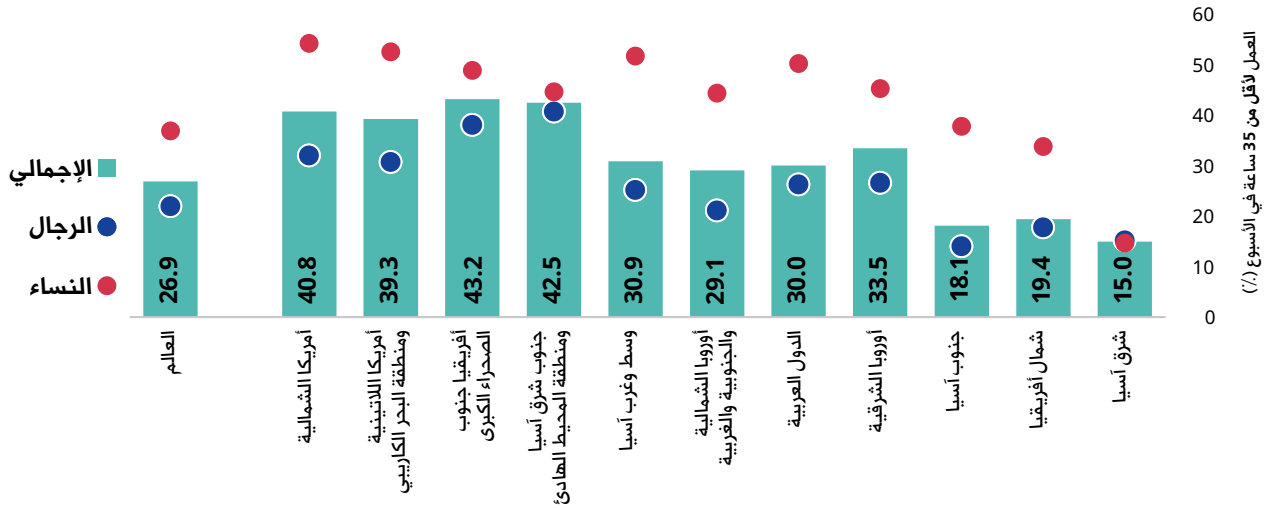
الشكل 13 ب. المُستخدمون الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المُفضَّل (2019، %)



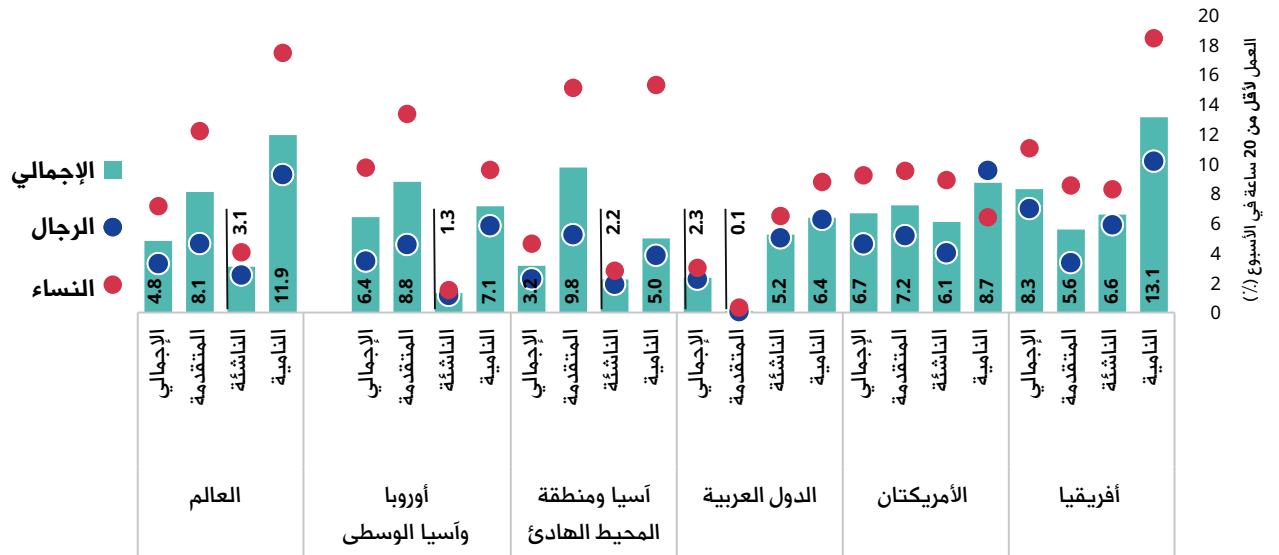
الشكل 14 أ. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %)



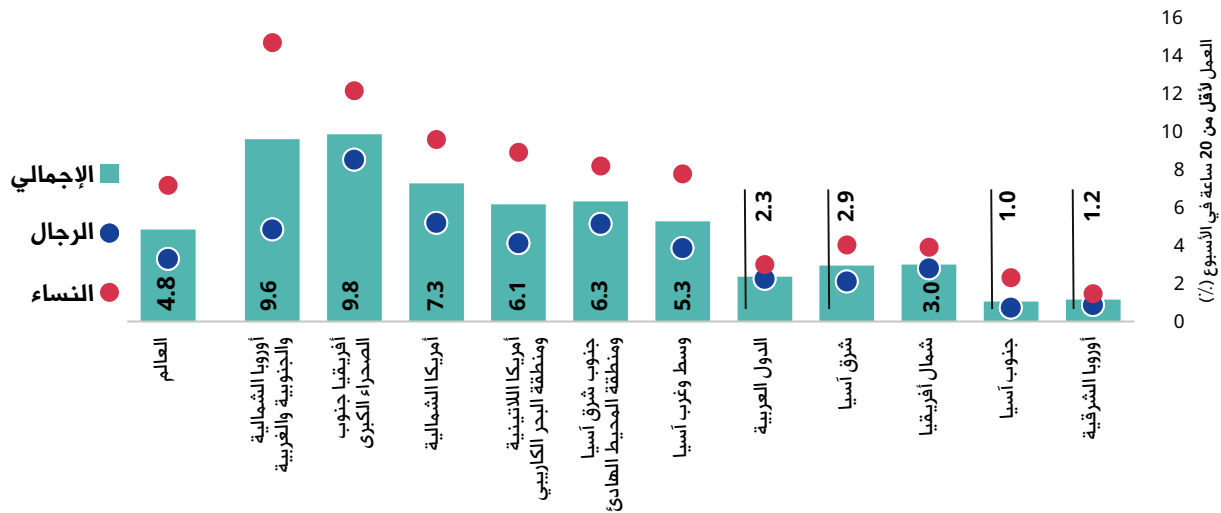
الشكل 14 ب. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المفضّل (2019، %)



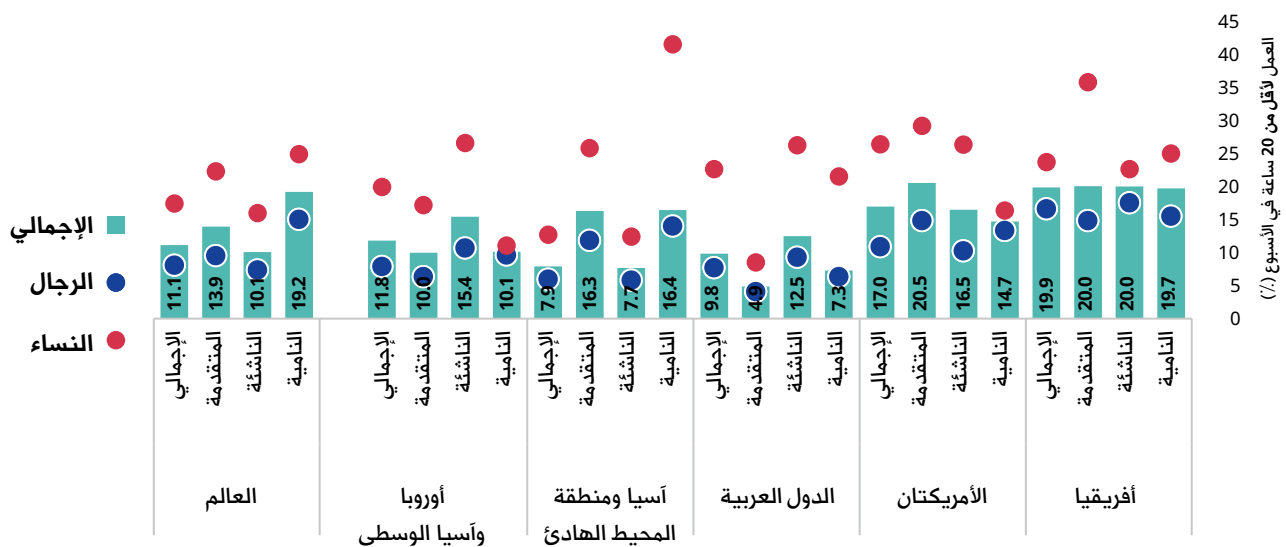
الشكل 15 أ. المُستخدَمون الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %)



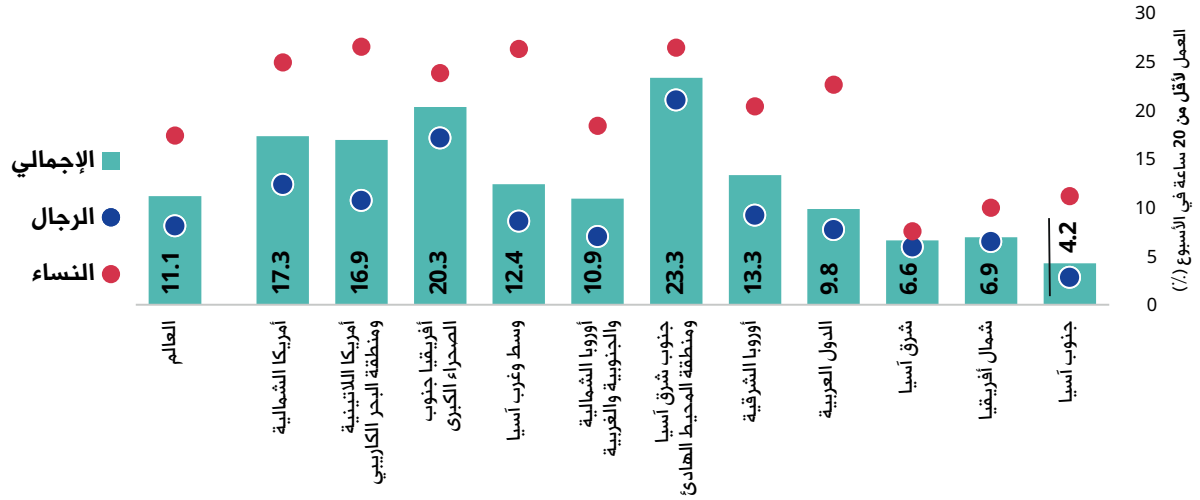
الشكل 15. ب. المُستخدَمون الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي المُفضَّل (2019، %)



الشكل 16. أ. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019، %)



الشكل 16 ب. العاملون لحسابهم الخاص الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية (2019). (%)



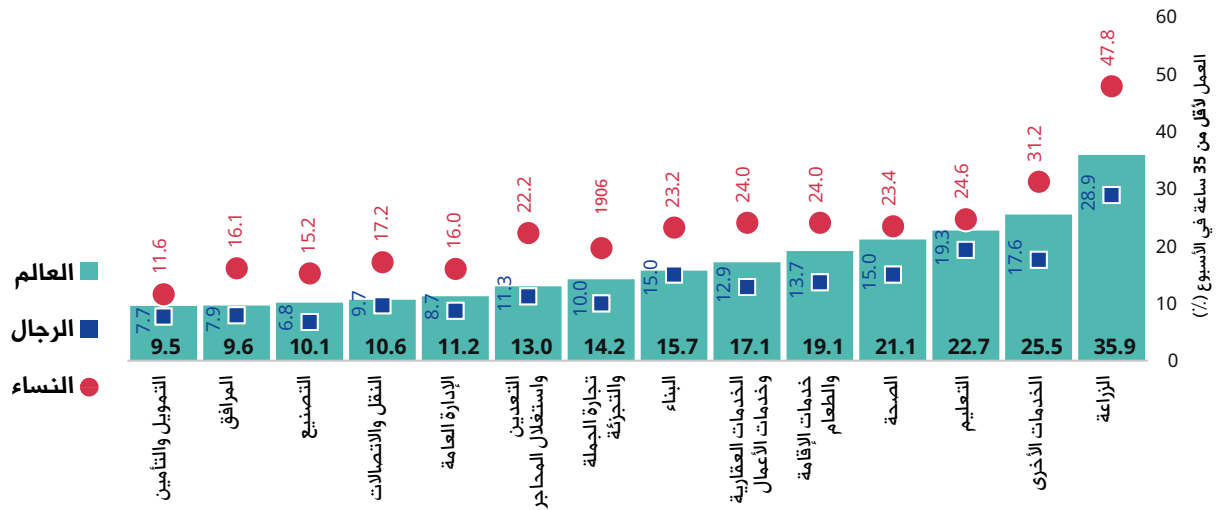
7.3.2 ساعات العمل القصيرة والقصيرة جداً، حسب القطاع الاقتصادي والمهنة

لاستكمال مراجعتنا لوضع العمال الذين يعملون لساعات قصيرة وقصيرة جداً قبل ظهور جائحة كوفيد-19 (2019 أو آخر عام مُتاح)، ننظر الآن في أنماط ساعات العمل القصيرة والقصيرة جداً حسب القطاع الاقتصادي والمهنة.

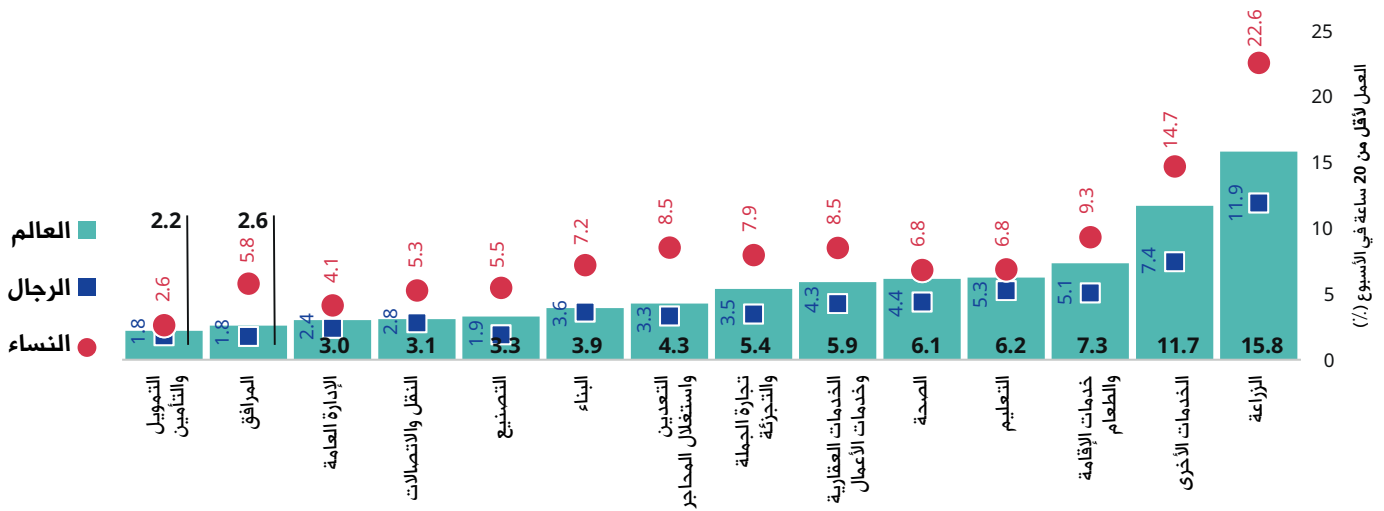
من منظور قطاعي، يوضح الشكل 17 أن الزراعة هي القطاع الذي يضم أكبر نسبة على الإطلاق من العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع: 35.9 بالمئة من جميع العمال وما يقرب من نصف جميع النساء في هذا القطاع يعملون لساعات قصيرة. وتحتل الفئة القطاعية الشاملة للخدمات الأخرى، والتي تشمل مجموعة متنوعة من الخدمات الشخصية غير المُصنَّفة في مكان آخر، ثاني أعلى نسبة، حيث تبلغ 25.5 بالمئة من جميع العمال. وينطبق نمط مماثل على ساعات العمل القصيرة جداً (أنظر الشكل 18).

ومن منظور مهني، تضم الفئة الواسعة من العمال في المهن الأولية والعمال الزراعيين المهرة أعلى نسبة من العمال الذين يعملون لساعات قصيرة وقصيرة جداً، بنسبة 27.8 و 11.5 بالمئة، على التوالي (أنظر الشكلين 19 و 20). وهذه النسب أعلى بمرتين بالنسبة للنساء مقارنة بالرجال. كما أن المهنيين وعمال الخدمات والمبيعات والعمال في الحرف والمهن ذات الصلة (بما في ذلك تجارة التجزئة) لديهم أيضاً نسب عالية نسبياً من العمال الذين يعملون لساعات قصيرة وقصيرة جداً.

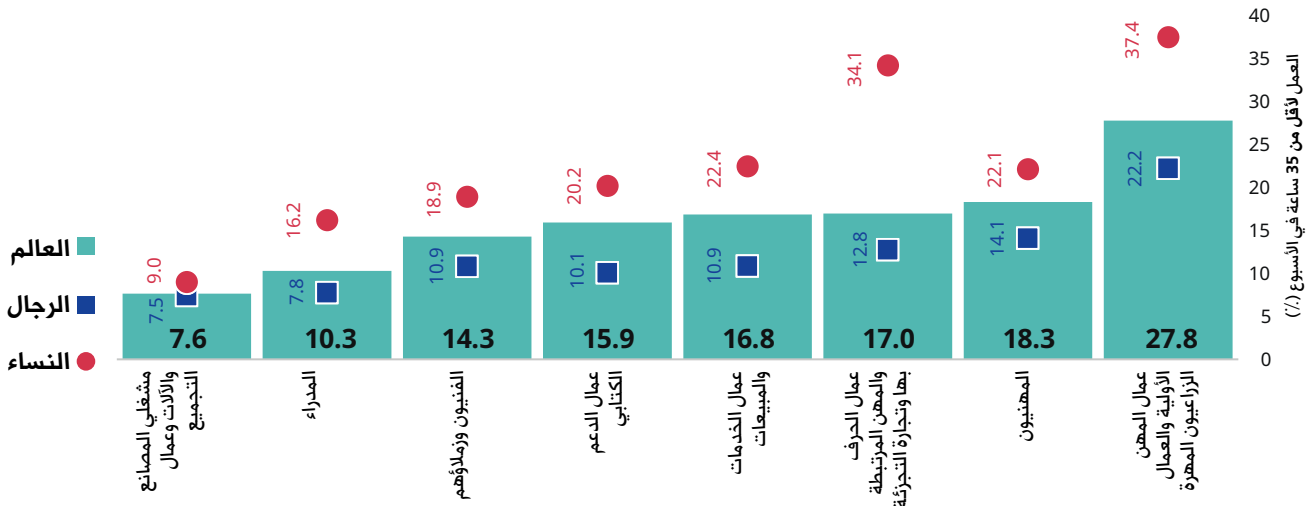
الشكل 17. العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب القطاع الاقتصادي والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %)



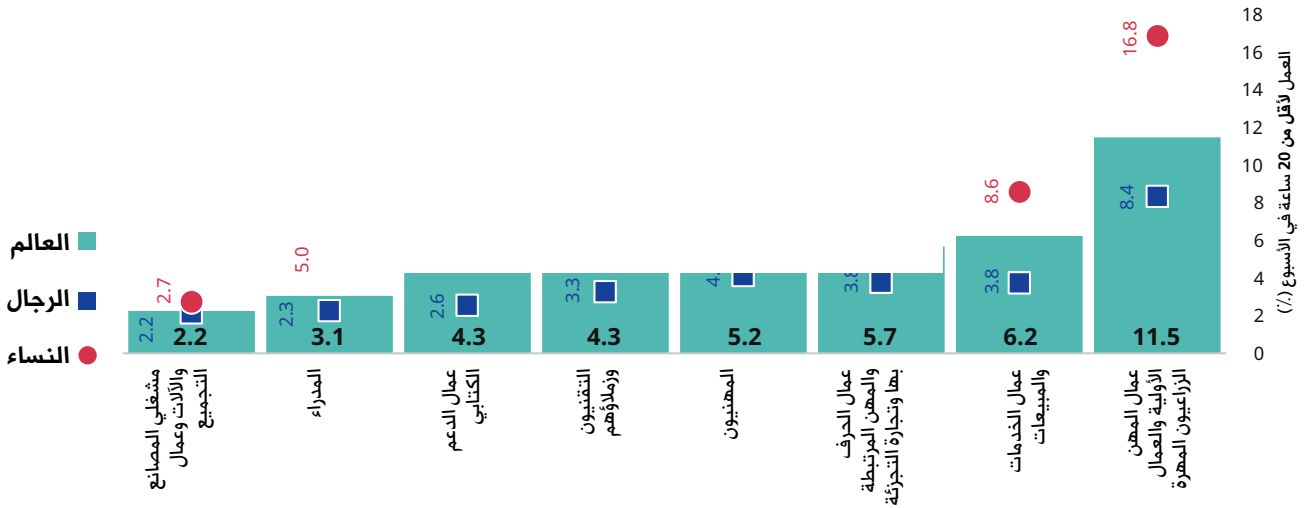
الشكل 18. العمال الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب القطاع الاقتصادي والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %)



الشكل 19. العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، حسب الفئة المهنية الرئيسية والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %)



الشكل 20. العمال الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع، حسب الفئة المهنية الرئيسية والجنس (إجمالي العمالة، 2019، %)



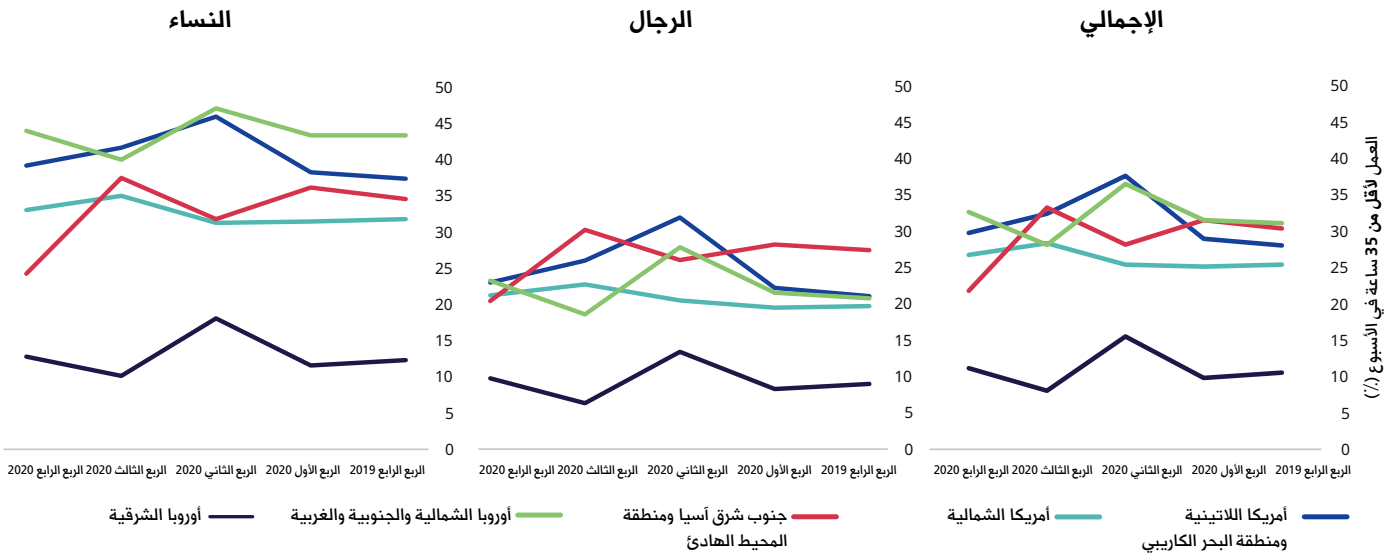
8.3.2 تطور ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي) خلال جائحة كوفيد-19

سيحلل هذا القسم تطور ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي) خلال جائحة كوفيد-19 ودينامياتها؛ والتغيير في تكوين القوى العاملة بدوام جزئي؛ وأثار تخفيض ساعات العمل بدوام كامل على العمالة. السؤال الأول الذي يتعين الإجابة عليه هو: كيف تطورت ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي) خلال جائحة كوفيد-19؟

نظراً للانخفاض الكبير في الطلب العالمي على السلع والخدمات خلال الموجة الأولى من جائحة كوفيد-19 الناتج عن سياسات الحكومات لمحاولة احتواء الجائحة - وخاصة ما يُسمّى بـ«إجراءات الإغلاق» التي أغلقت الأعمال واحتجزت العديد من الأفراد في منازلهم من أجل التخفيف من انتشار الفيروس - فإن افتراضنا الأولي فيما يتعلق بساعات العمل القصيرة هو أنه ربما كان ينبغي أن تزيد خلال السنة الأولى من الجائحة. وستحدث زيادة في ساعات العمل القصيرة إذا خفضت الشركات عدد ساعات عمل العاملين بدوام كامل استجابة لانخفاض الطلب على سلعها وخدماتها في وقت مبكر من الجائحة، بدلاً من مجرد تسريح العمال. ويمكن أن تتخذ مثل هذه التخفيضات في ساعات العمل شكل إما تخفيض ساعات العمل الأسبوعية أو إجازات قصيرة الأجل للعمال المتضررين. فضلاً عن ذلك، قد تكون هذه التخفيضات في وقت العمل قرارات تنظيمية من جانب واحد، أو قد تشجعها بدلاً من ذلك تدابير الاستجابة للالتزامات المتعلقة بوقت العمل التي تشجع على تخفيض ساعات العمل بدلاً من تسريح العمال (على سبيل المثال، تقاسم العمل أو العمل لوقت قصير؛ لمزيد من التفاصيل، أنظر الفصل 5).

وعلى الرغم من أن البيانات المتاحة لفترة جائحة كوفيد-19 أولية ومتاحة لعدد قليل نسبياً من البلدان، إلا أننا نرى النمط المُتوقَّع في الشكل 21: زادت بشكل كبير نسب العمال الذين يعملون بانتظام لأقل من 35 ساعة في الأسبوع بين الربع الرابع من عام 2019 والربع الثاني من عام 2020. ويسري هذا النمط العام في معظم الأقاليم التي توافرت بيانات عنها وقت إعداد هذا التقرير، باستثناء جنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ. وكان الاتجاه نحو ساعات عمل أقصر واضحاً بشكل خاص في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وفي أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية؛ وفي الحالة الأخيرة، يعود ذلك على الأرجح إلى الاستخدام الواسع النطاق لتدابير تقاسم العمل/العمل قصير الأجل في هذا الإقليم. ومع ذلك، يبدو أن النسب الأعلى من العمال الذين يعملون لساعات قصيرة لم تدم طويلاً: فقد عادت إلى مستويات قريبة جداً من مستويات ما قبل الجائحة بحلول الربع الرابع من عام 2020.

الشكل 21. اتجاهات العمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع خلال السنة الأولى لجائحة كوفيد-19 (إجمالي العمالة، الربع الرابع من عام 2019 إلى الربع الرابع من عام 2020، %). حسب الجنس والإقليم الجغرافي المُفصّل⁹



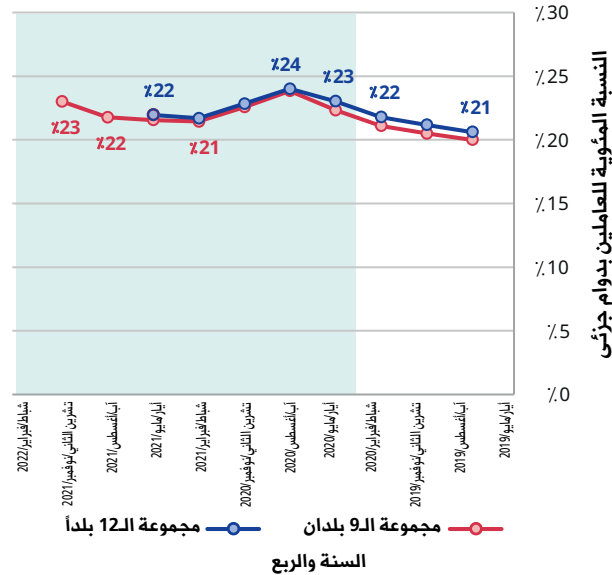
9 الرسوم البيانية الواردة في الشكل 21 هي حسابات منظمة العمل الدولية باستخدام بيانات من 60 بلداً أو منطقة (باستثناء الهند والصين)، تمثل ما يقرب من ثلث العمالة العالمية. ولا تُعرض التقديرات المتعلقة بأفريقيا (بلدان اثنان)، والدول العربية (بلد واحد)، وشرق آسيا (بلدان اثنان)، وجنوب آسيا (بلد واحد)، ووسط وغرب آسيا (بلدان اثنان) بسبب العدد المحدود للبلدان التي تتوفر عنها بيانات عن الفترة 2019-2020.

ومن المنظور المُراعِي للنوع الاجتماعي، ظلت نسبة النساء اللاتي يعملن لأقل من 35 ساعة في الأسبوع أعلى بكثير من النسبة للرجال - ما يقرب من ضعف معدل الرجال الذين يعملون لساعات قصيرة في جميع القطاعات التي تم تحليلها. وقد ارتفعت نسب كل من النساء والرجال الذين يعملون لساعات قصيرة بشكل كبير في الربع الثاني من عام 2020، باستثناء جنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، لكنها بدأت في الانخفاض بدءاً من الربع الثالث من عام 2020. ومع ذلك، ظلت نسب كل من النساء والرجال الذين يعملون لساعات قصيرة أعلى قليلاً من مستويات ما قبل الجائحة في معظم الأقاليم في نهاية عام 2020 - ثانيةً باستثناء جنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، حيث كانت أقل بكثير مما كانت عليه قبل الجائحة.

ولسوء الحظ، لم تكن بيانات عام 2021، السنة الثانية للجائحة، متاحة إلا لمجموعة فرعية قليلة من البلدان المُوضَّحة في الشكل 21 في وقت إعداد هذا التقرير، والذي يغطي في حد ذاته أقل من نصف البلدان المُوضَّحة في أرقام ما قبل الجائحة التي تم تحليلها في فقرات سابقة في هذا الفصل. ومع ذلك، كانت البيانات متاحة لعدد قليل من البلدان التي تغطي عام 2021 بأكمله والأشهر القليلة الأولى من عام 2022. والأرقام التالية ليست شاملة، ولا تمثل بالضرورة الاتجاهات العالمية؛ وهي تمثل الاتجاهات السائدة في عدد محدود من البلدان التي توافرت عنها بيانات تغطي كامل فترة جائحة كوفيد-19. ومع ذلك، فإن الاتجاهات المبيّنة أدناه ذات صلة، وتشمل العينة بعض البلدان ذات الكثافة السكانية العالية، مثل الولايات المتحدة والبرازيل وإندونيسيا والمكسيك.

ويوضح الشكل 22 النسبة المئوية للعمال الذين يعملون لساعات قصيرة في مجموعتين من البلدان - تتضمن الأولى 9 بلدان توافرت عنها بيانات حتى نهاية عام 2021، والثانية تشمل 12 بلداً آخر كانت هناك بيانات عنها حتى منتصف عام 2021. ويشير الشكل إلى أن نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة (بدوام جزئي) زادت إلى حد ما، من 21-22 بالمئة من جميع العمال قبل الجائحة إلى 24 بالمئة من العمال، قبل أن تعود تقريباً إلى مستويات ما قبل الجائحة بحلول أوائل عام 2021. وتُشاهد أيضاً زيادة في الربعين الأخيرين من عام 2021 بالنسبة لتلك البلدان التي توافرت عنها بيانات خاصة بهذه الفترة، والتي قد تكون بسبب إجراءات الإغلاق للموجتين الثانية والثالثة في بعض منها.

الشكل 22. النسبة المئوية للعمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع خلال جائحة كوفيد-19



المصدر: Labour force and other household survey microdata

مع ذلك، حتى لو لم تتغير الأعداد الإجمالية للعمال الذين يعملون لساعات قصيرة إلا بشكل طفيف خلال الجائحة، فقد لا يتمتع العمال الذين يعملون لساعات قصيرة أثناء الجائحة بنفس الخصائص التي كان يتمتع بها العمال قبل الجائحة. يتبع ذلك تحليل لعشرة بلدان أو مناطق أجريت فيها مسوح تتوفر لها معرّفات فردية للربع الأول من عام 2020، قبل الجائحة، والربع الثاني من عام 2020 بعد ظهورها الأولي. ويبين الجدول 1 قصتين مختلفتين في بلدين متجاورين: المكسيك والولايات المتحدة.

◀ الجدول 1. التدفقات داخل وخارج ساعات العمل بدوام جزئي أثناء جائحة كوفيد-19، المكسيك والولايات المتحدة (الربع الأول إلى الربع الثاني من عام 2020)

الولايات المتحدة				المكسيك				
الإجمالي	لا يعمل	دوام جزئي	دوام كامل	الإجمالي	لا يعمل	دوام جزئي	دوام كامل	↓ الأولي/النهائي ←
%46	%6	%5	%35	%45	%10	%12	%23	دوام كامل
%14	%4	%6	%4	%18	%8	%7	%3	دوام جزئي
%40	%37	%1	%1	%37	%32	%3	%2	لا يعمل
%100	%48	%12	%41	%100	%50	%21	%29	الإجمالي

المصدر: Mexico, National Survey of Occupation and Employment microdata; and United States, Current Population Survey microdata.

ففي الولايات المتحدة، انخفضت نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة من 14 بالمائة إلى 12 بالمائة من السكان في سن العمل من الربع الأول إلى الربع الثاني من عام 2020. ويُعزى هذا التغيير في معظمه إلى انتقال 29 بالمائة من العمال الذين يعملون لساعات قصيرة إلى حالة عدم العمل. والتدفقات من ساعات العمل بدوام كامل إلى ساعات العمل بدوام جزئي والعكس بالعكس تعوض بعضها بعضاً؛ فقد انتقل 4 بالمائة من السكان في سن العمل من ساعات العمل بدوام جزئي إلى ساعات العمل بدوام كامل، وانتقل 5 بالمائة من ساعات العمل بدوام كامل إلى ساعات العمل بدوام جزئي.

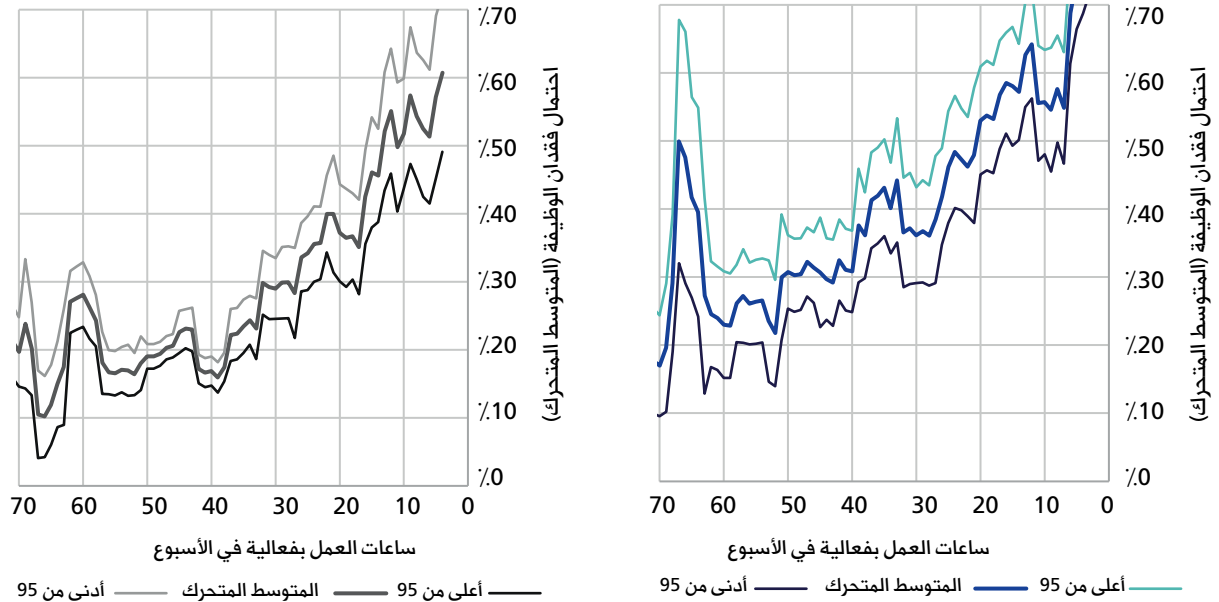
وفي المكسيك، القصة مختلفة تماماً. فقد ارتفعت نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة من 18 بالمائة إلى 22 بالمائة من الأفراد في سن العمل. وذلك لأن التدفقات بين ساعات العمل بدوام كامل وساعات العمل بدوام جزئي كانت غير متماثلة إلى حد كبير. وفي حين انتقل 12 بالمائة من الأفراد في سن العمل من ساعات العمل بدوام كامل إلى ساعات العمل بدوام جزئي، اتخذ 3 بالمائة فقط المسار المعاكس. وبالاقتراح مع الانتقالات المحدودة للغاية من حالة عدم العمل إلى ساعات العمل بدوام جزئي، والانتقالات الكبيرة ولكن المماثلة من العمل لساعات بدوام جزئي وبدوام كامل إلى حالة عدم العمل، فإن ذلك أدى إلى زيادة صافية في ساعات العمل القصيرة، من 18 بالمائة إلى 21 بالمائة من السكان في سن العمل.

ومن بين البلدان أو المناطق العشرة التي تم تحليل تدفقاتها، كانت القصة المكسيكية الأكثر شيوعاً. اتبعت الأرجنتين ودولة بوليفيا المتعددة القوميات والبرازيل وشيلي وكوستاريكا والمكسيك ومقدونيا الشمالية والبرتغال النمط نفسه؛ فقد ترك العديد من العمال الذين يعملون لساعات قصيرة قوة العمل مدفوعة الأجر تماماً، ولكن تم تعويض ذلك من خلال دخول صافٍ إلى ساعات عمل قصيرة من قبل العاملين بدوام كامل سابقاً. ولم تكن التدفقات بين ساعات العمل بدوام جزئي وساعات العمل بدوام كامل متكافئة تقريباً إلا في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة والأراضي الفلسطينية المحتلة.

تخفيض ساعات الدوام الكامل والحيلولة دون فقدان الوظائف

بما أنه من الممكن ملاحظة حالة استخدام نفس العمال في ربعين متتاليين، فمن الممكن رؤية العلاقة بين ساعات العمل (في الربع الأول) واحتمال فقدان الوظائف (في الربع الثاني). يُعرّف فقدان الوظيفة على أنه التوقف عن العمل، سواء كان ذلك إجازة أو بطالة أو ترك قوة العمل، وسواء كان ذلك طوعياً أو غير طوعي. ويوضح الشكل 23 احتمال فقدان وظيفة شخص في المكسيك أثناء الجائحة. تمثل الرسوم البيانية ذات الخطوط الزرقاء في اللوحة 1 العاملين لحسابهم الخاص، وذات الخطوط السوداء في اللوحة 2 تمثل المُستخدمين. وتمثل الخطوط الرفيعة الموجودة أعلى وأسفل الخطوط الغليظة في كلا اللوحتين فاصل الثقة بنسبة 95 بالمائة.

◀ الشكل 23. التحولات من العمل خلال جائحة كوفيد-19، المكسيك



المصدر: Labour force and other household survey microdata

في حين أنه كان من المرجح أن يفقد كل من المُستخدمين والعاملين لحسابهم الخاص الذين عملوا لساعات قصيرة قبل الجائحة وظائفهم، فإن أولئك الذين عملوا سابقاً بدوام كامل كانوا أكثر احتمالاً للاحتفاظ بوظائفهم. إن مسار انخفاض احتمال فقدان الوظيفة قريب من الخطي، من ساعة واحدة إلى ما يزيد قليلاً عن 40 ساعة عمل في الأسبوع، وبعد ذلك يأخذ المسار بالتسطح.

لقد لوحظ نمط مماثل في معظم البلدان أو المناطق التي جرى تحليلها¹⁰. يبين الجدول 2 الزيادة في فرص الاحتفاظ بوظيفة الفرد مع كل ساعة عمل إضافية في البلدان/المناطق العشر المختارة. يُظهر العمود الأول أثر ساعات العمل وحدها، بحيث تشير النقاط المئوية المُعطاة إلى احتمال الاحتفاظ بالوظيفة مع كل ساعة عمل أسبوعية متزايدة. يتعلق العمود الثاني بالخصائص الديموغرافية، مثل العمر والجنس والتعليم؛ ويتعلق العمود الثالث بالمهنة.

على سبيل المثال، أدت كل ساعة عمل أسبوعية إضافية قبل جائحة كوفيد-19 إلى زيادة فرص احتفاظ العامل في الأرجنتين بوظيفته من الربع الأول إلى الربع الثاني من عام 2020 بنسبة 0.6 نقطة مئوية؛ وبالتالي، فإن العامل الذي يعمل 40 ساعة في الأسبوع سيكون أكثر احتمالاً للاحتفاظ بوظيفته بنسبة 18 نقطة مئوية مقارنةً بالعامل الذي يعمل 10 ساعات في الأسبوع. وإذا تم التحكم في الخصائص الديموغرافية الأساسية، وخاصة التعليم، فإن الأثر سينخفض إلى النصف ويصبح العامل الذي يعمل 40 ساعة في الأسبوع أكثر احتمالاً للاحتفاظ بوظيفته بنسبة 9 نقاط مئوية مقارنةً بالعامل الذي يعمل 10 ساعات في الأسبوع. وللتحكم بالمهنة أثر ضئيل للغاية.

◀ الجدول 2. زيادة احتمال احتفاظ فرد بوظيفته بعد ظهور جائحة كوفيد-19 مع كل ساعة عمل إضافية في الأسبوع، بلدان/مناطق مختارة

عاملون لحسابهم الخاص			مستخدمون			البلد/المنطقة
+ المهنة	+ الخصائص الديموغرافية	ساعات العمل وحدها	+ المهنة	+ الخصائص الديموغرافية	ساعات العمل وحدها	
غ م	غ م	%0.7	%0.3	%0.3	%0.6	الأرجنتين
%0.3	%0.3	%0.5	%0.3	%0.3	%0.3	البرازيل
غ م	%0.0	%0.8	%0.3	%0.3	%0.6	شيلي
ل ب	%0.3	%0.9	ل ب	%0.4	%0.9	كوستاريكا
%0.1	غ م	غ م	غ م	غ م	غ م	مقدونيا الشمالية
%0.1	%0.1	%0.9	%0.4	%0.4	%0.8	المكسيك
غ م	غ م	غ م	غ م	غ م	غ م	الأراضي الفلسطينية المحتلة
%0.2	%0.2	%0.4	غ م	%0.2	%0.4	البرتغال
%0.2	%0.2	%0.2	%0.1	%0.1	%0.1	المملكة المتحدة
غ م	غ م	%0.0	%0.0	%0.0	%0.7	الولايات المتحدة

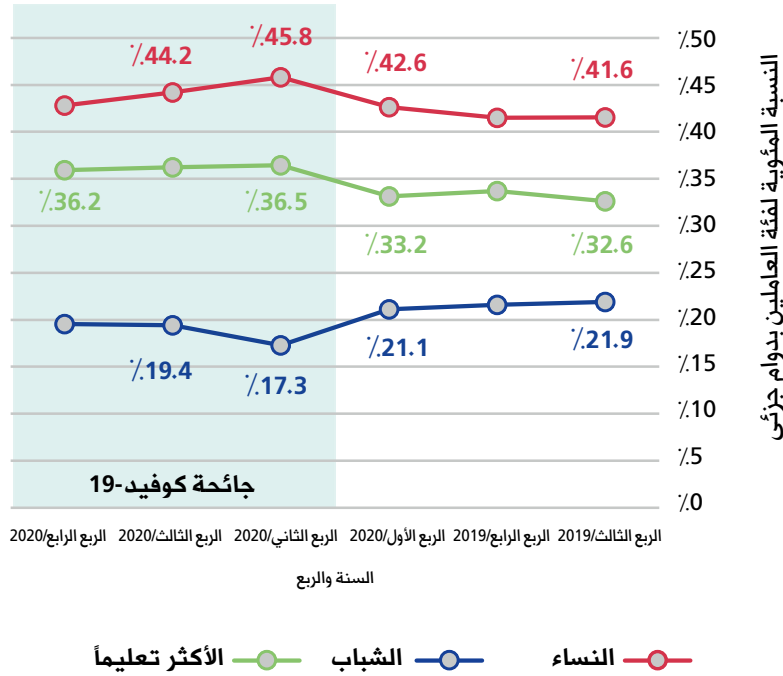
المصدر: Household survey microdata

ملاحظة: غ م = غير مهم؛ ل ب = لا توجد بيانات.

10 في مقدونيا الشمالية والأراضي الفلسطينية المحتلة، تجعل أحجام العينات الصغيرة فواصل الثقة كبيرة جداً ولا يمكن تمييز أي شيء.

ويبين الجدول 2 أنه كما هو متوقع، فإن أثر ساعات العمل وحدها أقوى من أثر ساعات العمل بمجرد التحكم في الخصائص الأخرى. كما يظهر أيضاً أنه بصرف النظر عن أساليب التحكم، فإن أولئك الذين يعملون لساعات أقصر في البداية كانوا أكثر احتمالاً لفقدان وظائفهم (بشكل دائم أو مؤقت) من أولئك الذين يعملون لساعات أطول. وفي المملكة المتحدة فقط، لم يكن لساعات العمل أثر كبير على خطر فقدان الوظيفة أثناء الجائحة، ويعزى ذلك على الأرجح إلى نُظم الاحتفاظ بالوظائف، التي ساعدت جميع العمال، بصرف النظر عن ساعات عملهم، على البقاء في العمل. وتشير هذه التدفقات داخل وخارج ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي) إلى أن بروفيل العمال الذين يعملون لساعات قصيرة ربما تغير أثناء الجائحة. ويبين الشكل 24 أن الحال كان كذلك بالفعل. لقد أصبح العاملون بدوام جزئي على نحو متزايد من الإناث والمسنين والأكثر تعليماً. وهذه التغييرات التركيبية هي نتيجة صافية للتدفقات داخل وخارج ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي).

الشكل 24. تكوين العاملين لساعات قصيرة



المصدر: ILO calculations based on microdata from 30 household surveys

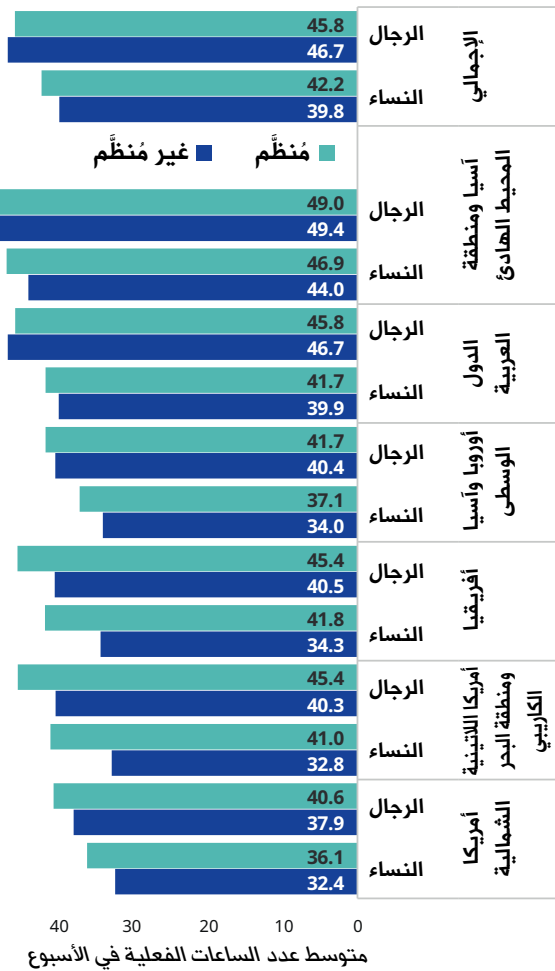
الاستنتاج الرئيسي هنا هو أنه على الرغم من أن معدل ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي) كنسبة مئوية من إجمالي العمالة لم يتغير إلا بشكل طفيف مع ظهور جائحة كوفيد-19، فإن هذا لا يعني أن تكوين العمال الذين يعملون لساعات قصيرة ظل كما هو. لقد كانت هناك تدفقات قوية داخل وخارج الوظائف التي تتطلب ساعات عمل قصيرة، مع ترك العديد من العمال الذين يعملون لساعات قصيرة العمل ويتم استبدالهم بعمال ينتقلون من ساعات العمل بدوام كامل إلى ساعات العمل بدوام جزئي - على الأرجح كإجراء للحفاظ على الوظيفة (للاطلاع على مناقشة مُفصّلة لهذه التدابير، أنظر الفصل 5). إن صافي التغيير في إجمالي عدد العمال صغير، لكن تكوينهم تغير. فقد أصبح العاملون لساعات قصيرة خلال جائحة كوفيد-19 على نحو متزايد من ذوي التعليم العالي، والإناث، والأكثر سناً مما كانوا عليه قبل الجائحة.

4.2. الوضع الفريد لساعات العمل في الاقتصاد غير المنظم

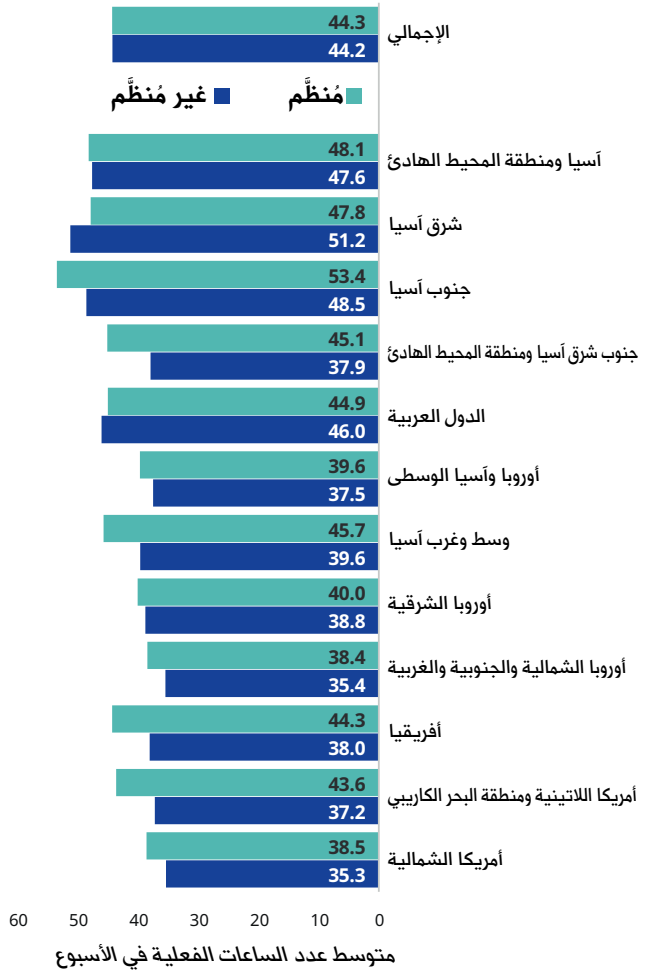
تؤدي مقارنة متوسط عدد ساعات العمل في الأسبوع في وظيفتهم الرئيسية بين العاملين في العمل غير المنظم والمنظم إلى استنتاج مفاجئ مفاده أن هناك تقارباً نحو ما يزيد قليلاً عن 44 ساعة عمل في الأسبوع لكلا الفئتين على المستوى العالمي (الشكل 26، اللوحة أ). وهذا الاستنتاج عام لا يأخذ في الحسبان الاختلافات بين الأقاليم، وبين المُستخدمين وحالات الاستخدام الأخرى، وبين النساء والرجال (الشكل 25، اللوحة ب). وفي معظم الأقاليم، باستثناء شرق آسيا والدول العربية، يعمل العاملون في العمل غير المنظم لساعات أقل في المتوسط من نظرائهم في العمل المنظم. وتعمل النساء في العمل غير المنظم بمتوسط قدره 2.5 ساعة في الأسبوع أقل من النساء في العمل المنظم و7 ساعات في الأسبوع أقل من الرجال في العمل غير المنظم. وعلى العكس من ذلك، يعمل الرجال في العمل غير المنظم ساعة واحدة أكثر في الأسبوع من أولئك الذين يعملون في العمل المنظم. والأهم من ذلك، أن متوسط عدد ساعات العمل البالغ 44 ساعة في الأسبوع على المستوى العالمي - وهي ملاحظة واحدة - يخفي اختلافات كبيرة من حيث أنماط وقت العمل بين العمال المنخرطين في العمل المنظم وغير المنظم وداخل فئات العمال في الاقتصاد غير المنظم.

الشكل 25. متوسط عدد ساعات العمل في الأسبوع، العمال في العمل المنظم وغير المنظم (%، 2019)

اللوحة ب. حسب الجنس والإقليم

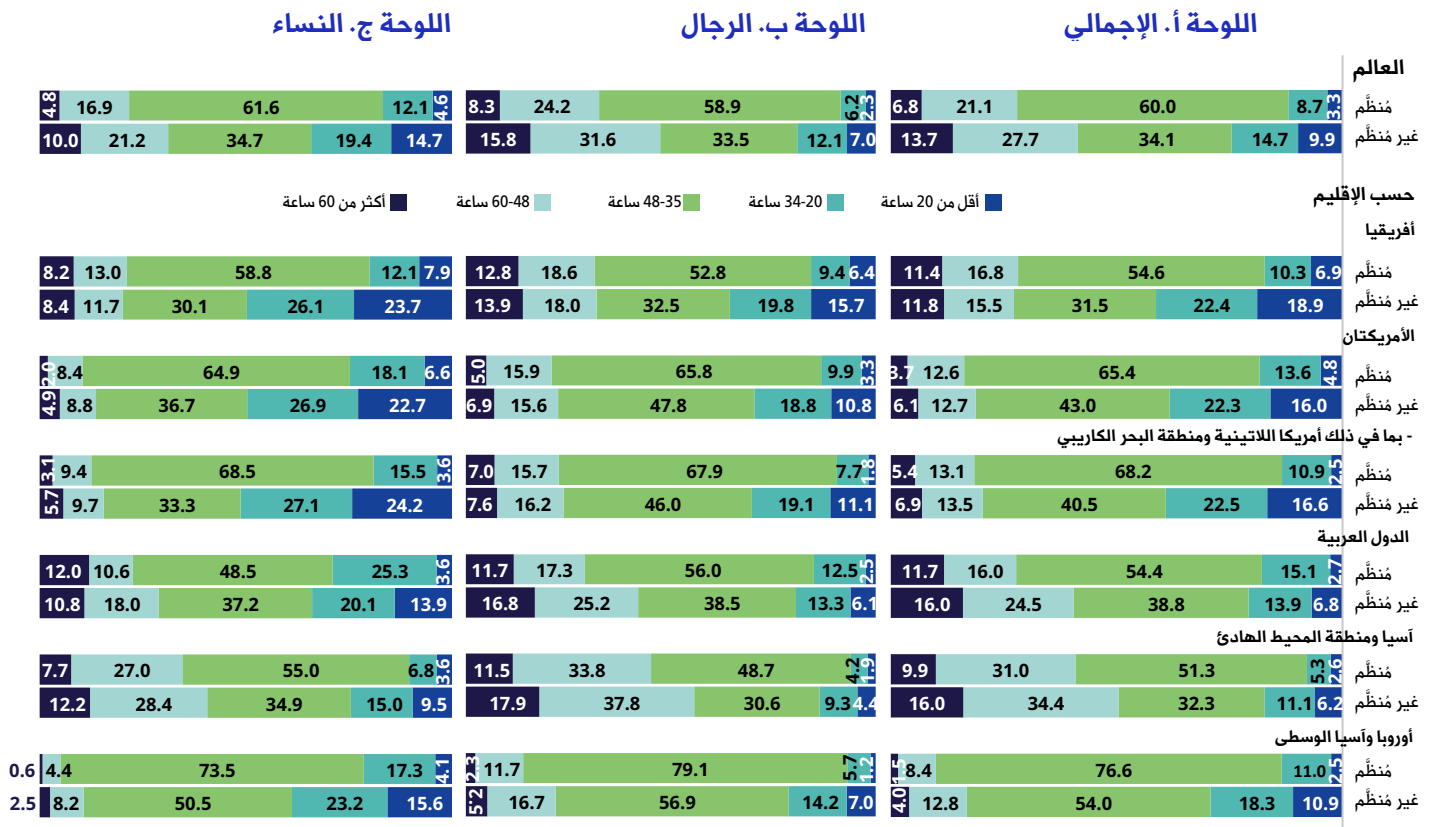


اللوحة أ. حسب الإقليم والإقليم الفرعي

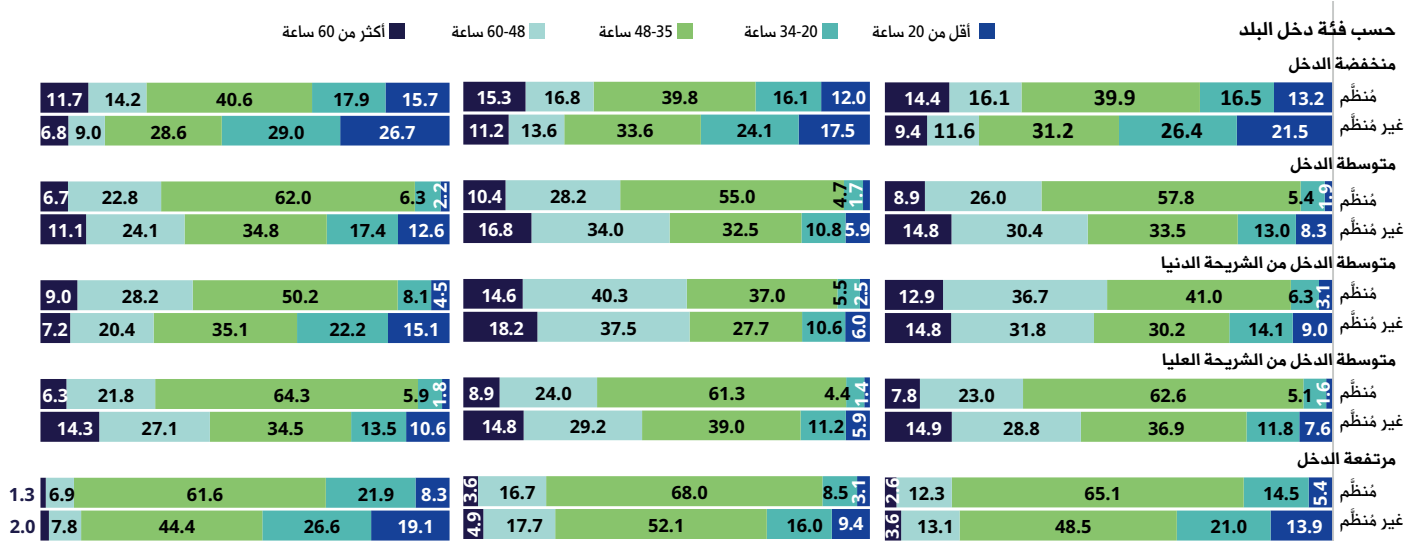


يميل العاملون في العمل غير المنظم إلى أن يكونوا ممثّلين بشكل زائد خارج النطاق 35 إلى 48 ساعة في الأسبوع الذي يُعتبر أسبوع عمل عادي أو قياسي¹¹ وعلى الصعيد العالمي، يعمل ما يقرب من ثلثي العاملين في العمل غير المنظم خارج نطاق ما يمكن اعتباره «ساعات العمل العادية» (35 إلى 48 ساعة في الأسبوع)، مقارنة بنسبة 40 بالمئة من العاملين في العمل المنظم، دون وجود فروق كبيرة بين النساء والرجال (الشكل 26، اللوحة أ). والوضع هو الأكثر تطرفاً في البلدان منخفضة الدخل في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وجنوب آسيا، حيث يعمل ما يقرب من 80 بالمئة أو أكثر من العاملين في العمل غير المنظم خارج ساعات العمل العادية. ويسهم استبعادهم - بموجب القانون أو في الممارسات - من نطاق اللوائح المتعلقة بوقت العمل في هذا الوضع. وتنطبق هذه اللوائح الخاصة بوقت العمل على أقل من 40 بالمئة من جميع العمال في جميع أنحاء العالم؛ أولئك الذين يعملون في عمل منظم. ويمكن تخفيض هذه النسبة أيضاً إلى العمال الذين يتم الاعتراف بعلاقة عملهم والإعلان عنها - العاملون المنظمون - الذين يمثلون ما لا يزيد عن ثلث إجمالي العمالة العالمية. ولذلك، فإن قضيتي ساعات العمل القصيرة والطويلة جداً تبرزان في الاقتصاد غير المنظم الذي يهيمن على جزء كبير من العالم النامي.

الشكل 26. تَوَزُّع العمال في العمل المنظم وغير المنظم، حسب نطاق ساعات العمل في الأسبوع والإقليم وفئة دخل البلد والجنس (%، 2019)



11 تتراوح ساعات العمل العادية (لا تشمل ساعات العمل الإضافي) في جميع البلدان التي تضع مثل هذه المعايير بين 35 و48 ساعة في الأسبوع.



توزع العمل المنظم وغير المنظم (%).

المصدر: ILO calculations based on national household data from 140 countries representing 92 per cent of global employment.

كما سبقت مناقشته في هذا الفصل، فإن ساعات العمل القصيرة جداً - التي غالباً ما يتم الاضطلاع بها بوصفها الخيار الوحيد المتاح وليس بالاختيار - غالباً ما ترتبط بالبطالة الجزئية المرتبطة بالوقت (ILO 2018b) واحتمال زيادة خطر فقر العمال (ILO 2016). ويمكن أيضاً أن تكون ساعات العمل القصيرة جداً من بين عوامل السمة غير المنظمة المرتبطة بعدم الأهلية للحصول على بعض إعانات الضمان الاجتماعي التي تتوقف على استيفاء العمال للحد الأدنى من عدد ساعات عملهم (لتحليل مختلف مستويات التعرض للسمة غير المنظمة اعتماداً على أنماط وقت العمل، أنظر الإطار 3).

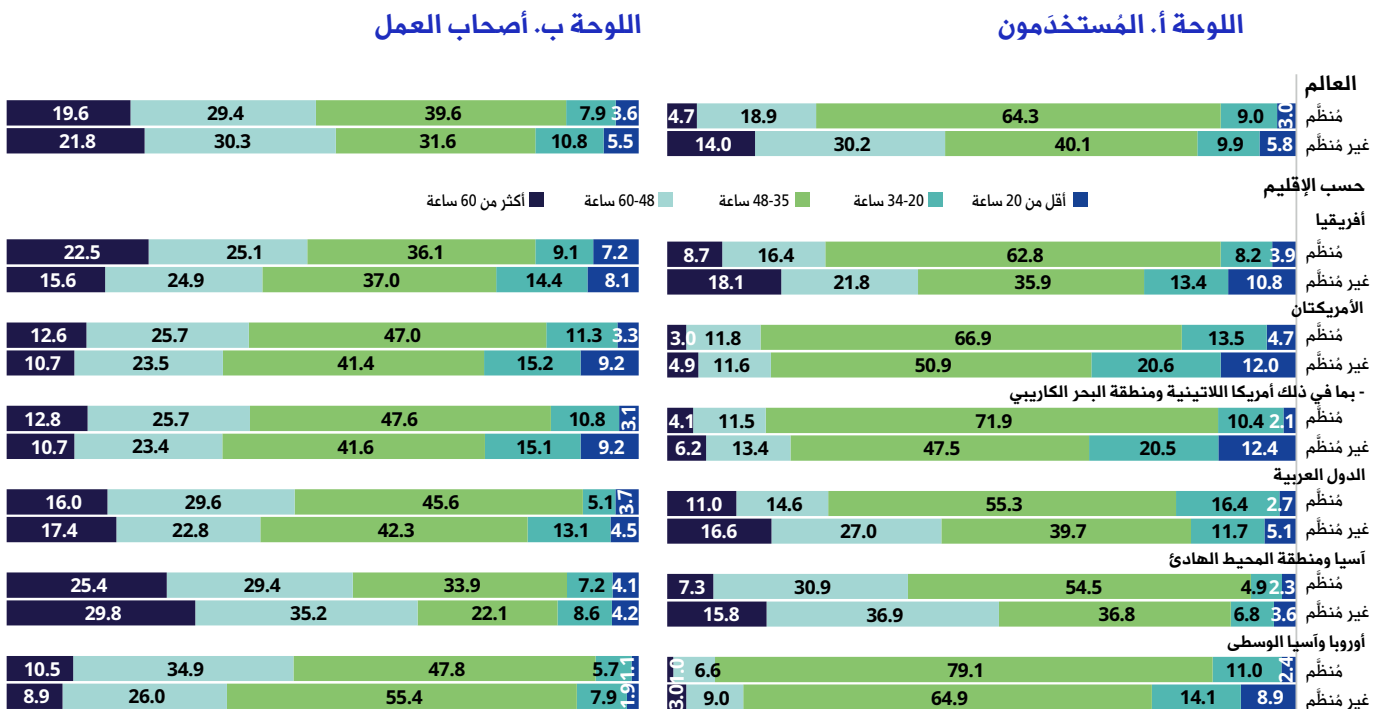
وعلى الصعيد العالمي، فإن نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة جداً - أقل من 20 ساعة في الأسبوع في وظيفتهم الرئيسية - أعلى بثلاثة أضعاف بين العاملين في العمل غير المنظم (9.9 بالمائة) منها بين العاملين في العمل المنظم (3.3 بالمائة؛ أنظر الشكل 26، اللوحة أ). وهناك اختلافات إقليمية، ولكن نسبة العاملين في العمل غير المنظم الذين يعملون لأقل من 20 ساعة في الأسبوع تزيد في كل مكان بما لا يقل عن 2.5 مرة عن نسبة العاملين في العمل المنظم، وأكبر نسبة من العمال الذين يعملون لساعات قصيرة جداً هي في أفريقيا (18.9 بالمائة)، تليها أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (16.6 بالمائة)، في حين أن أوروبا وآسيا الوسطى أعلى بقليل من المتوسط (10.9 بالمائة). وتظهر أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي أكبر تباين بين العمال في الاقتصادات غير المنظمة والمنظمة - نسبة العمال العاملين في العمل غير المنظم الذين يعملون لساعات قصيرة جداً تزيد بنحو سبع مرات عن النسبة بين العمال العاملين في العمل المنظم. وبشكل عام، فإن معدل ساعات العمل القصيرة جداً بين العاملين في العمل غير المنظم أعلى في البلدان منخفضة الدخل (21.5 بالمائة) ويرتبط هذا إلى حد ما بصعوبة قياس ساعات العمل في الزراعة والقدرة المحدودة لهؤلاء العمال على تطوير هذا النشاط بما يتجاوز مستويات الكفاف.

يُعدّ العاملون لحسابهم الخاص في الاقتصاد غير المنظم (الشكل 27، اللوحة ج) والعمال المساهمون من الأسر (الشكل 27، اللوحة د) المجموعتين الأكثر احتمالاً للعمل لساعات قصيرة جداً في العمل مدفوع الأجر. وما يصل إلى 10.9 بالمائة من العاملين لحسابهم الخاص و16.8 بالمائة من العمال المساهمين من الأسر يعملون في الاقتصاد غير المنظم لأقل من 20 ساعة في الأسبوع. وفي أفريقيا، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، هناك أقل بقليل من واحد من كل خمسة من العاملين لحسابهم الخاص يعملون بشكل غير منظم، وما يصل إلى 30 بالمائة من العمال المساهمين من الأسر، في حين تنطبق نفس النسب في البلدان منخفضة الدخل بشكل عام. وفي البلدان مرتفعة الدخل، يعمل العاملون لحسابهم الخاص في الاقتصاد غير المنظم أيضاً لساعات قصيرة جداً (17.2 بالمائة). وعلى النقيض من فئات دخل البلد الأخرى، هناك تباين كبير بين هؤلاء العمال والعاملين لحسابهم الخاص المسجلين رسمياً الذين تقل احتمالات عملهم لأقل من 20 ساعة في الأسبوع بثلاث مرات.

ويعد وضع النساء الأكثر أهمية (الشكل 26، اللوحتان ب و ج). فما يقرب من 15 بالمائة من جميع النساء العاملات في العمل غير المنظم يعملن لأقل من 20 ساعة في الأسبوع. وتزيد هذه النسبة عن ضعف نسبة الرجال في العمل غير المنظم، وأكثر من خمسة أضعاف نسبة النساء في العمل المنظم (4.6 بالمائة). ويصل إلى ما يقرب من ربع النساء العاملات في العمل غير المنظم في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وأمريكا اللاتينية. والتفسير الأكثر منطقية لهذا الوضع هو ارتفاع حصة المرأة في الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر (ILO 2018b; Lee, McCann and Messenger 2007). علاوة على التمثيل الزائد للنساء في حالات الاستخدام المتوافقة مع هذه النسبة الأعلى من الأعمال غير مدفوعة الأجر ولكنهن أيضاً عرضة للخطر بشدة (العاملات المساهمات من الأسر والعاملات لحسابهن الخاص).

وفي حين أن العاملين في العمل غير المنظم أكثر احتمالاً لشغل وظائف مرتبطة بساعات عمل قصيرة جداً من أولئك الذين يعملون في العمل المنظم، فمن المرجح أيضاً أن يعملوا لساعات طويلة. ويرجع ذلك إلى عدم تغطيتهم بلوائح وقت العمل، إما بسبب استبعادهم من الأحكام القانونية المتعلقة بحدود ساعات العمل أو بسبب الثغرات في التنفيذ والامتثال. ويمكن أيضاً أن تُعزى ساعات العمل الطويلة هذه بالنسبة للعاملين في العمل غير المنظم إلى انخفاض الأجر في الساعة، والذي يعوضون عنه بالعمل لساعات أطول إن أمكن.

الشكل 27. تَوَزُّع العمال في العمل المنظم وغير المنظم، حسب نطاق ساعات العمل والإقليم وفئة دخل البلد وحالة الاستخدام (٪، 2019)



وعلى الصعيد العالمي، فإن أكثر من 41 بالمائة من جميع العاملين في العمل غير المنظم يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع في وظيفتهم الرئيسية مقارنة بـ28 بالمائة من العاملين في العمل المنظم. وبعبارة أخرى، فإن التعرض لساعات العمل الطويلة أعلى بمقدار 1.5 مرة بين العاملين في العمل غير المنظم، مع عدم وجود فرق كبير بين النساء والرجال. و ظاهرة العمل لساعات طويلة بشكل مفرط في العمل غير المنظم هي الأكثر تطرفاً في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، حيث تؤثر على أكثر من نصف جميع العاملين في العمل غير المنظم، مقارنة بنسبة 40.9 بالمائة بين نظرائهم في العمل المنظم.

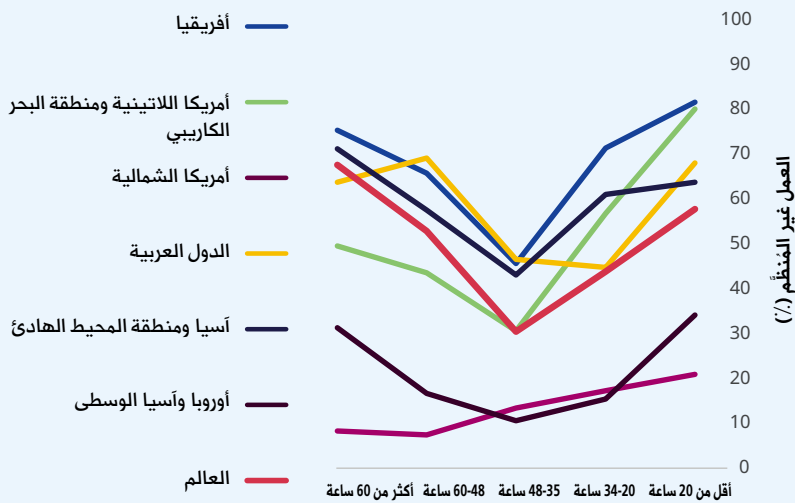
ولوحظ وجود ساعات عمل طويلة لـ45 بالمائة من العاملين في وظائف غير منظمة، أي ضعف النسبة التي لوحظت للعاملين في وظائف منظمة (الشكل 27، اللوحة أ). والنسبة الأعلى للعاملين في وظائف غير منظمة التي تتطلب ساعات عمل طويلة هي في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ (52.7 بالمائة)، بالمقارنة مع النسبة التي لا تزال مرتفعة ولكنها أقل بكثير نسبياً وهي 38.2 بالمائة بين العاملين بأجر في العمل المنظم. وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وأوروبا وآسيا الوسطى، يلاحظ أن أقل من خمس العاملين بأجر في العمل غير المنظم يعملون لساعات طويلة - وهي نسبة تتجاوز مع ذلك النسبة في الاقتصاد المنظم. يُظهر العاملون لحسابهم الخاص صورة مختلفة تماماً فيما يتعلق بساعات العمل الطويلة (الشكل 27، اللوحة ج). فالمعدل العالمي لساعات العمل الطويلة بين العاملين لحسابهم الخاص مرتفع جداً (43.9 بالمائة) ولكنه لا يزال أقل من المعدل المماثل للعاملين لحسابهم الخاص في الاقتصاد المنظم، إذ يزيد عن النصف (50.6 بالمائة). وفي الواقع، في جميع أقاليم العالم، من المرجح أن يعمل العاملون لحسابهم الخاص الذين أنشأوا وحدات اقتصادية منظمة لساعات طويلة أكثر من نظرائهم الذين يديرون أعمالهم على أساس غير منظم.

وبغض النظر عن حالة استخدامهم، فإن الرجال أكثر احتمالاً للعمل لساعات طويلة من النساء، سواء كانوا في الاقتصاد غير المنظم أو الاقتصاد المنظم. وفي كلتا الحالتين، تزيد نسبة الرجال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع بمقدار 1.5 مرة عن نسبة النساء، في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة على حد سواء (الشكل 26، اللوحتان ب و ج).

الإطار 3. ساعات العمل القصيرة جداً كعامل مساهم في السمة غير المنظمة

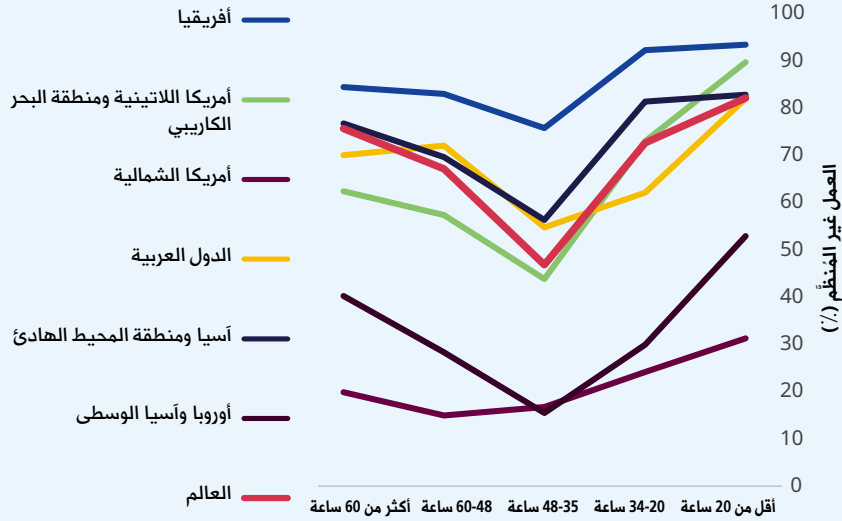
يُعدّ معدل العمل غير المنظم الأعلى بين العمال الذين يعملون لساعات قصيرة جداً، والأقل بين العمال، وخاصة المُستخدَمين، الذين يعملون في نطاق «ساعات العمل العادية».

الشكل 28. نسبة العمل غير المنظم، حسب نطاق ساعات العمل (%، 2019)



◀ الإطار 3. ساعات العمل القصيرة جداً كعامل مساهم في السمة غير المنظمة (تابع)

◀ الشكل 28. نسبة العمل غير المنظم، حسب نطاق ساعات العمل (%، 2019) (تابع)



يأخذ نمط نسبة العمل غير المنظم كدالة لعدد ساعات العمل شكل حرف U. وتنخفض نسبة العاملين في العمل غير المنظم من 82.1 بالمائة للعاملين الذين يعملون لساعات قصيرة جداً إلى أدنى مستوى لها وهو 46.9 بالمائة للعاملين الذين يعملون من 35 إلى 48 ساعة في الأسبوع، قبل أن ترتفع مرة أخرى مع زيادة عدد ساعات العمل في الأسبوع (الشكل 28، اللوحة أ). ويتسم هذا الاتجاه بمزيد من الوضوح بين المستخدمين (الشكل 28، اللوحة ب). ويعمل بعضهم في عمل غير منظم على وجه التحديد لأن عدد ساعات عملهم لا يسمح لهم باستيفاء العتبات الدنيا من حيث ساعات العمل أو الدخل ليكونوا مؤهلين للحصول على إعانات الضمان الاجتماعي.

المصدر: ILO calculations, based on national household data from 140 countries representing 92 per cent of global employment.

5.2. الاستنتاجات

استعرض هذا الفصل أنماطاً وتطورات مهمة فيما يتعلق بساعات العمل - أي طول ساعات العمل أو حجمها - في كل من الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم. ويعد التوزيع غير المتكافئ لساعات العمل السمة الأبرز لأنماط وتطورات وقت العمل في عالم اليوم. وكما رأينا، فإن أجزاءً كبيرة من القوى العاملة العالمية تعمل لساعات طويلة أو قصيرة. في حين أن متوسط ساعات العمل يقع ضمن النطاق الطبيعي - حوالي 43.9 ساعة عمل في الأسبوع قبل جائحة كوفيد-19 -، فإن ما يزيد قليلاً عن ثلث القوى العاملة العالمية كان يعمل لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، في حين أن خمسهم يعمل لساعات قصيرة (بدوام جزئي) (أقل من 35 ساعة في الأسبوع)، منها ثلثها تقريباً يعمل لساعات قصيرة جداً (أقل من 20 ساعة في الأسبوع). ومن المنظور المُرَاعِي للنوع الاجتماعي، من الأرجح أن يعمل الرجال لساعات طويلة، بينما من المُرَجَّح أن تعمل النساء لساعات قصيرة أو حتى قصيرة جداً، وأن يتسمن البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت. وعلى الرغم من انخفاض ساعات العمل الطويلة بشكل طفيف في وقت مبكر من جائحة كوفيد-19 وزيادة ساعات العمل القصيرة إلى حد ما خلال الفترة نفسها، إلا أن هاتين الظاهرتين كانتا تعودان بالفعل إلى مستويات ما قبل الجائحة بحلول نهاية عام 2020 (مع بعض الاختلافات الإقليمية). وأخيراً، فإن الوضع الفريد لساعات العمل في الاقتصاد غير المنظم يقدم توضيحاً ممتازاً للتوزيع غير المتكافئ لساعات العمل: فالعاملون في الاقتصاد غير المنظم أكثر احتمالاً لأن يعملوا لساعات طويلة وقصيرة على حد سواء مقارنة بأولئك الذين يعملون في الاقتصاد المنظم.

علاوة على ذلك، يبدو أنه كان لانخفاض ساعات العمل خلال جائحة كوفيد-19 وبشكل أكثر تحديداً، الزيادة في نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة - أثر إيجابي على العمل من خلال المساعدة في الحيلولة دون فقدان الوظائف. وسوف ندرس هذه الظاهرة بتعمق أكبر بكثير في الفصل 5، الذي يركز على تدابير الاستجابة للأزمات المتعلقة بوقت العمل أثناء جائحة كوفيد-19.

6.2. المراجع

- Giattino, Charlie, Esteban Ortiz-Ospina and Max Roser. 2020. "Working Hours". Our World in Data.
- Eurofound. 2015. *First Findings: Sixth European Working Conditions Survey: 2015*.
- Fagan, Colette , et al. 2014. *In Search of Good Quality Part-Time Employment: An International Review*. Conditions of Work and Employment Series No. 43. ILO.
- ILO. 2008. *Report of the Conference, 18th International Conference of Labour Statisticians, ICLS/18/2008/IV/FINAL, 2008*.
- . 2009. *Key Indicators of the Labour Market*. Sixth edition.
- . 2011. "Working Hours in Domestic Work". Domestic Work Policy Brief 2.
- . 2013. "Working Time of Live-In Domestic Workers". Domestic Work Policy Brief 7.
- . 2015. "The Right to Rest for Domestic Workers: Setting a Floor". Fact sheet.
- . 2016a. *Key Indicators of the Labour Market*. Ninth edition.
- . 2016b. *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming Jobs to End Poverty*. ILO.
- . 2018a. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- . 2018b. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. Third edition*.
- . 2021. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*.
- Lee, Sangheon, Deirdre McCann and Jon C. Messenger. 2007. *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective* Routledge and ILO.
- Messenger, Jon C., and Paul Wallot. 2015. "The Diversity of 'Marginal' Part-Time Employment". INWORK Policy Brief No. 7. ILO.
- Messenger, Jon. 2018. *Working Time and the Future of Work*. ILO Future of Work Research Paper Series No. 6.
- OECD.Stat. 2021. "Average Annual Hours Actually Worked Per Worker".
- Republic of Korea, Ministry of Labour. 2009. *Employment and Labor Policy in Korea. Part. 4: Labor Administration with Respect for Workers' Dignity and Value*.
- Rudolf, Robert, 2014. "Work Shorter, Be Happier? Longitudinal Evidence from the Korean Five-Day Working Policy". *Journal of Happiness Studies* 15(5): 1139–1163.
- Yi-geun, Ryu. 2012. "How the Five-Day Workweek Changed Korean Employment ". *Hankyoreh*, 31 August.

3.



3. ترتيبات وقت العمل وآثارها على التوازن بين العمل والحياة

بالإضافة إلى ساعات العمل، يُعدّ تنظيم وقت العمل البعد الرئيسي الآخر له، والذي يُشار إليه عادةً إما بترتيبات وقت العمل أو جداول العمل. هناك العديد من الطرق المختلفة التي يمكن من خلالها تنظيم يوم العمل؛ ويركز هذا الفصل على أبرز الأشكال الموجودة في سوق العمل اليوم. هناك ندرة في البيانات الدولية القابلة للمقارنة بشأن ترتيبات وقت العمل، على الرغم من أن بعض البلدان، مثل الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، والولايات المتحدة، وجمهورية كوريا، بذلت جهوداً متضافرة لجمع هذه البيانات. والواقع أن المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل لم يضع تعريفاً دولياً رسمياً لترتيبات وقت العمل إلا في دورته الثامنة عشرة في عام 2008، علاوة على تصنيف مماثل للترتيبات المختلفة. وتؤثر كيفية ترتيب ساعات العمل أو تنظيمها بشكل كبير على التوازن بين عمل العمال وحياتهم، والذي يؤثر بدوره على العاملين وأصحاب العمل على حد سواء (ILO 2008).

يستعرض هذا الفصل أبرز ترتيبات وقت العمل الموجودة حالياً وآثارها على التوازن بين العمل والحياة. لقد حدث توسع في ترتيبات وقت العمل المرنة في العقود الأخيرة. وينبغي التمييز بين مرونة وقت العمل والأشكال الأخرى لمرونة سوق العمل، مثل المرونة العددية أو التعاقدية (على سبيل المثال، العقود محددة المدة والعمل المؤقت عبر الوكالات)، ومرونة الأجور، والمرونة الوظيفية. يمكن جعل وقت العمل أكثر مرونة من خلال تغيير عنصر أو أكثر من العناصر الأربعة التالية: عدد ساعات العمل في كل يوم عمل؛ وعدد ساعات العمل في كل أسبوع؛ وساعات العمل المحددة في كل يوم عمل؛ وأيام العمل المحددة من الأسبوع. وعلى وجه التحديد، يجري تحليل ترتيبات وقت العمل التالية في هذا الفصل: أسبوع العمل القياسي التقليدي؛ والعمل بنظام المناوبات؛ والعمل بدوام جزئي؛ وترتيبات ساعات العمل المرنة وبنوك الوقت؛ وأسابيع العمل المضغوطة؛ ونظم متوسط ساعات العمل، بما في ذلك ساعات العمل السنوية.

1.3. أسبوع العمل القياسي

يُعدّ أسبوع العمل القياسي الشكل الأكثر شيوعاً لترتيب وقت العمل، وهو يتكون من ساعات عمل ثابتة خلال كل يوم عمل لعدد محدد من الأيام، عادةً من الاثنين إلى الجمعة لمدة أسبوع عمل ذي خمسة أيام (من الأحد إلى الخميس في الدول العربية) أو من الاثنين إلى السبت لمدة أسبوع عمل ذي ستة أيام، حيث يكون يوم العمل التقليدي من الساعة 8 أو 9 صباحاً إلى الساعة 5 أو 6 مساءً. يمكن إرجاع أصول أسبوع العمل القياسي إلى اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (الصناعة)، عام 1919 (رقم 1)، التي حددت يوم العمل بثمانية ساعات، إنه ترتيب ثابت لوقت العمل، ورغم أنه لم يُعدّ منتشرًا كما كان من قبل، إلا أنه لا يزال بارزاً في الاقتصادات المنظمة للبلدان في أنحاء العالم.

وباعتباره الوضع الراهن في الاقتصاد المُنظَّم، فقد حظي تأثير أسبوع العمل القياسي على التوازن بين العمل والحياة باهتمام أقل بكثير في الدراسات البحثية المتعلقة بترتيبات وقت العمل، مع حصول الأشكال الأحدث من تنظيم وقت العمل على اهتمام أكبر. ويسهّل أسبوع العمل القياسي في بعض النواحي التوازن بين العمل والحياة من خلال توفير جدول عمل مستقر يمكّن العمال من تنظيم حياتهم الشخصية حول التزامات العمل. فالعاملون الذين يعملون بجدول ثابت ليوم العمل لديهم درجات أقل بكثير في المؤشرات السلبية، مثل الإرهاق الوظيفي العام والإنهاك العاطفي، مقارنة بالعمال الذين يعملون في مناوبات عمل يومية غير ثابتة (Jamal 2004). وقد يعود جدول العمل القياسي بالفائدة على أصحاب العمل أيضاً، مثل المساعدة في إنشاء قنوات اتصال أفضل نظراً لأن الجميع يعملون في نفس الوقت.

ومع ذلك، فإن الانتقادات الموجهة إلى أسبوع العمل القياسي تسلط الضوء على عدم مرونة جداول عمله، والذي يؤثر بشكل غير متناسب على النساء. ويمكن لعدم مرونة أسبوع العمل القياسي أن يجعل تحقيق التوازن بين العمل مدفوع الأجر والالتزامات الشخصية أمراً صعباً، وعادةً ما تتحمل النساء المزيد من هذه الالتزامات، وخاصة المسؤوليات العائلية؛ والحاجة إلى اصطحاب الأطفال من المدرسة قبل نهاية يوم العمل التقليدي هي مجرد مثال واحد. ويؤدي هذا التناقض إلى جعل أسبوع العمل القياسي غير مجدٍ بالنسبة للعديد من مقدمي الرعاية، وخاصة النساء، اللاتي يواصلن الاضطلاع بمعظم المهام المنزلية ومهام الرعاية. ولذلك فهو عامل مساهم في ارتفاع معدل انتشار عمل النساء بدوام جزئي أو حتى الانسحاب التام من سوق العمل. باختصار، في حين أن أسبوع العمل القياسي يوفر جداول عمل مستقرة ويمكن التنبؤ بها، فإن الجمود الكامن في مثل هذه الجداول الزمنية الثابتة وغير القابلة للتغيير يمكن أن يجعل تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الشخصية أمراً صعباً للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، وخاصة النساء.

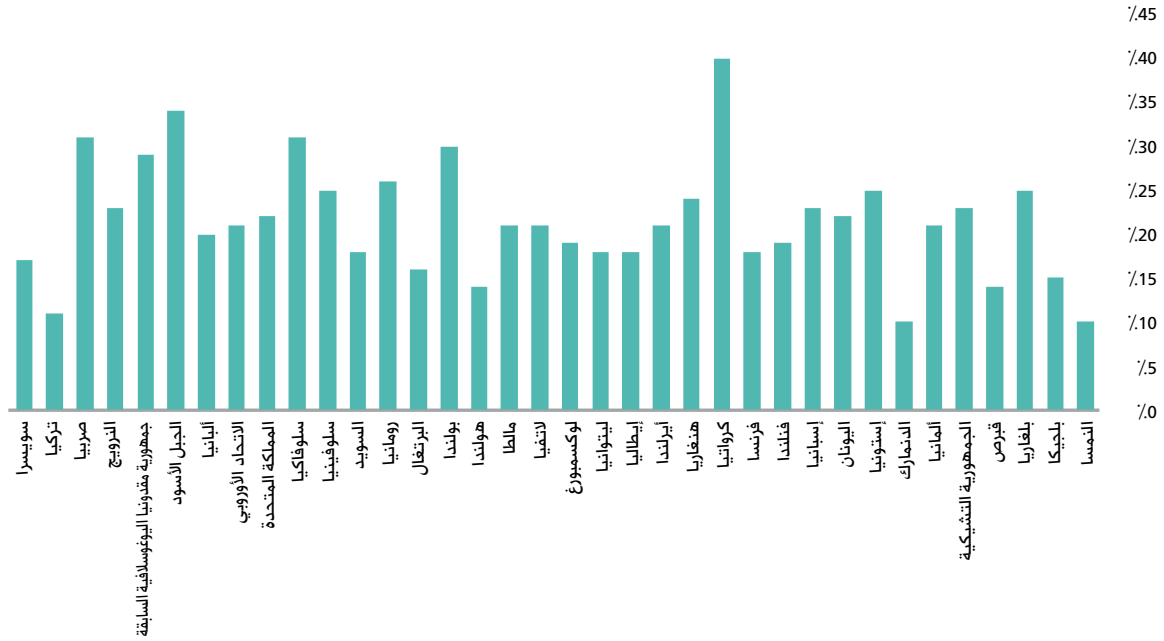
2.3. العمل بنظام المناوبات (بما في ذلك العمل الليلي والعمل في عطلة نهاية الأسبوع)

العمل بنظام المناوبات هو «طريقة لتنظيم وقت العمل حيث يتناوب العمال على العمل في مكان العمل بحيث تتمكن المؤسسة من العمل لفترة أطول من ساعات عمل العمال» (ILO 2011). لقد كان العمل بنظام المناوبات أحد الأشكال الأولى للترتيب المرن لوقت العمل، ويعود تاريخه إلى أوائل القرن العشرين. وهو يمكّن الشركات من تمديد ساعات العمل حتى 24 ساعة في اليوم وسبعة أيام في الأسبوع (عمليات مستمرة) وكذلك لاستيعاب التقلبات في الطلب على مُنتجاتها أو خدماتها. هناك فئتان أساسيتان من العمل بنظام المناوبات: نُظُم المناوبات الثابتة، حيث تعمل مجموعة معينة من العمال دائماً في نفس المناوبة؛ ونُظُم المناوبات المتغيرة، حيث يتم تكليف العمال بمناوبات عمل تتبدل بانتظام مع مرور الوقت ويتم «التناوب» على مدار الساعة (على سبيل المثال، مناوبة العمل من الصباح إلى ما بعد الظهر/المساء ومناوبة العمل من المساء إلى الليل) (ILO 2018). ويعد العمل بنظام المناوبات أحد البدائل الأكثر استخداماً لأسبوع العمل القياسي، وهو منتشر في أنحاء العالم.

على الرغم من عدم وجود بيانات قابلة للمقارنة عالمياً بشأن العمل بنظام المناوبات، فقد أجرت بعض الحكومات مسوحاً توفر معلومات عن مدى انتشار العمل بنظام المناوبات. ووفقاً للمسح السادس لظروف العمل الذي أجرته (Eurofound) في عام 2017، فإن 21 بالمائة من جميع العمال في الاتحاد الأوروبي يعملون بنظام مناوبات العمل، أي بزيادة قدرها 4 بالمائة منذ عام 2010 (Eurofound 2017). وفي أوروبا، ينتشر العمل بنظام المناوبات على نطاق واسع في كرواتيا وصربيا والجبل الأسود، حيث يمثل هذا النظام ترتيب وقت العمل لأكثر من 30 بالمائة من السكان العاملين (أنظر الشكل 29). كما أن العمل بنظام المناوبات منتشر إلى حد كبير في الولايات المتحدة، حيث يشكل العاملون بنظام المناوبات 32 بالمائة من القوى العاملة؛ وربما يعود ذلك إلى وجود عاملين لديهم وظائف متعددة يحتاجون إلى مناوبات غير متداخلة (RAND 2015; Marucci-Wellman). والعمل بنظام المناوبات أقل بروزاً في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ (حيث تتوفر البيانات)، حيث يشكل 17 بالمائة من العاملين في أستراليا و8.5 بالمائة فقط من القوى العاملة في جمهورية كوريا (Australia 2019; Republic of Korea 2017). وبالتالي، هناك تباين كبير في انتشار العمل بنظام المناوبات في أنحاء العالم.

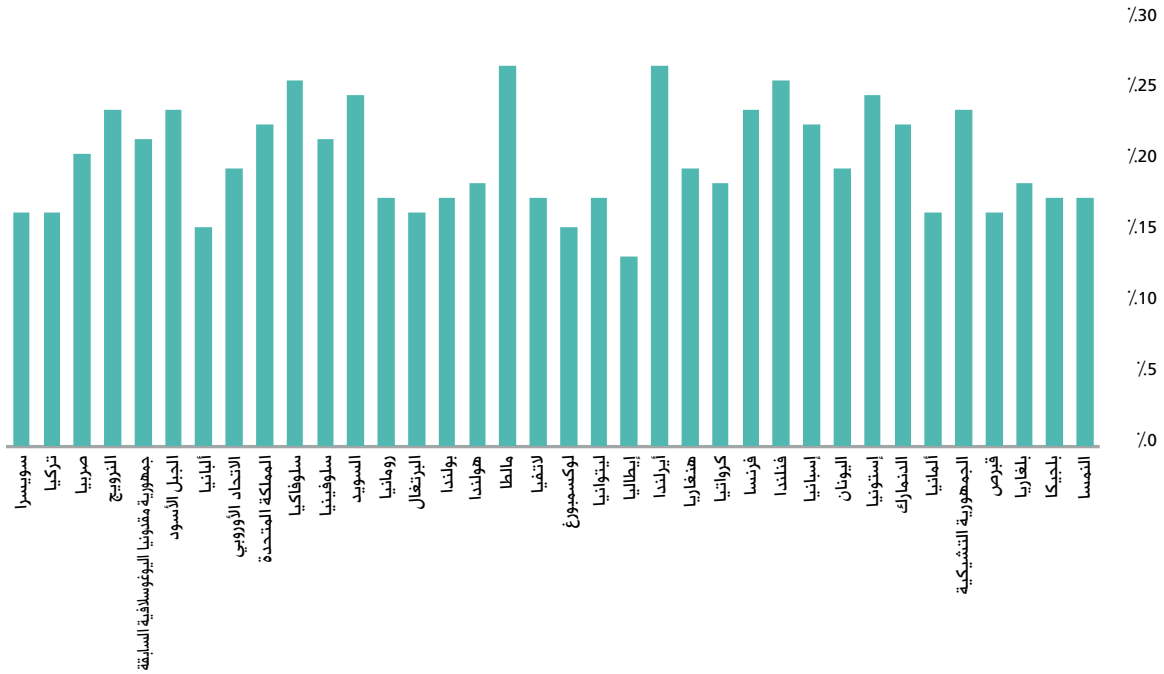
من المُرجَّح أن يشكل العمل بنظام المناوبات خلال الساعات غير النمطية، وخاصة العمل الليلي، أكبر خطر على التوازن بين العمل والحياة ضمن هذا النوع من ترتيبات وقت العمل. وفيما يتعلق بالعمل في المناوبات الليلية، فإن الولايات المتحدة (8 بالمئة)، والأرجنتين (8.9 بالمئة)، وجمهورية كوريا (9 بالمئة) لديها مقادير مماثلة (NORC at the University of Chicago 2018; Argentina 2018; Republic of Korea 2017). وفي منطقة المحيط الهادئ، يعمل 5.7 بالمئة من العاملين الأستراليين حصرياً في مناوبات ليلية/مساءية، في حين أن العمل الليلي هو أقل أشكال العمل شيوعاً بين النيوزيلنديين، حيث عمل 12 بالمئة فقط من القوى العاملة في نوبة ليلية واحدة على الأقل في غضون أربعة أسابيع (Australia 2019; New Zealand 2018). أما في الاتحاد الأوروبي، فقد أفاد 19 بالمئة من العاملين أنهم يعملون أثناء الليل (يُعرَّفون ذلك بأنه العمل لساعتين أو أكثر بين الساعة 10 مساءً و5 صباحاً) مرة واحدة على الأقل في الشهر (Eurofound 2017). ويوجد في مالطا وأيرلندا أكبر عدد من العمال الليليين، حيث يعمل ربع السكان العاملين بمناوبة ليلية واحدة على الأقل كل شهر. وفي شيلي، يعمل 61.5 بالمئة من العمال لمدة ساعة واحدة على الأقل يوم السبت أو الأحد، بينما تبلغ هذه النسبة في نيوزيلندا 48 بالمئة (Chile 2011; New Zealand 2018). وفي آسيا، يعمل 58 بالمئة من العمال في جمهورية كوريا أيام السبت و26 بالمئة يعملون أيام الأحد، وهو ما يتطابق مع النتيجة الواردة في الفصل 2 بشأن ساعات العمل الطويلة في آسيا (Republic of Korea 2017). باختصار، العمل بنظام المناوبات خلال ساعات العمل غير النمطية ليس أمراً غير شائع بالنسبة للعمال.

◀ الشكل 29. النسبة المئوية للعمال الذين يعملون بنظام المناوبات، 2015



المصدر: Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey 2015, 2015

الشكل 30. النسبة المئوية للعمال الذين يعملون ليلاً مرة واحدة أو أكثر في الشهر، 2015



المصدر: Eurofound, "Sixth European Working Conditions Survey 2015", 2015

الآثار على التوازن بين العمل والحياة

يتيح العمل بنظام المناوبات للعمال الحصول على وقت أطول خارج العمل خلال ساعات النهار، مما قد يساعد في تسهيل التوازن بين العمل والحياة. ولدى العاملين الذين يعملون بنظام المناوبات في المساء أو في الليل وقتاً أثناء النهار للترفيه. ومع ذلك، من المرجح أن يكون وقت الفراغ هذا على حساب النوم، وهو عنصر مهم في التوازن بين العمل والحياة (Finn 1981). ويمكن للعاملين الذين يعملون في مناوبات متغيرة أن يراكموا عدة أيام خارج العمل، حيث يمكن أن يوفر ذلك فترات راحة أطول بعيداً عن العمل للاسترخاء وقضاء الوقت مع العائلة (Finn 1981). ويمكن لمناوبات العمل غير المتداخلة، حيث يكون لأحد الأبوين مناوبات في فترة زمنية مختلفة عن الآخر، أن تمكّن الأبوين من الحصول على جدول عمل أكثر ملاءمة لمتطلبات رعاية الطفل، حيث يمكن للطفل دائماً أن يرباه أحد الأبوين (Hattery 2001). وبالمقارنة مع أسبوع العمل القياسي، فإن العمل بنظام المناوبات عادةً (وإن لم يكن دائماً) يوفر مرونة أكبر في جدول العمل لتلبية متطلبات الأسرة ورعاية الأطفال (Blachowicz and Letizia 2006).

على الرغم من إمكانية العمل بنظام المناوبات للمساعدة في تسهيل التوازن بين العمل والحياة، فإن هذا النوع من ترتيبات وقت العمل، خاصة خلال الساعات غير النمطية، يشكل خطراً على صحة العمال. فأولاً، يؤدي عدم قدرة الإيقاع اليومي (إيقاع ساعة الجسم البيولوجية) للفرد على التكيف مع جدول جديد يتضمن العمل الليلي إلى فقدان النوم واضطراب أنماط النوم، مما يؤثر سلباً على كل من وقت العمل والترفيه بسبب التعب (Härmä et al. 1998). وتؤدي دورة النوم الجديدة أيضاً إلى تغييرات في نشاط المعدة وإفراز الإنزيمات المعوية، مما قد يؤدي إلى مشاكل معدية معوية (Harrington 2001). ويمكن أن يعاني العاملون بنظام المناوبات من فقدان أو تغيير في الشهية، والإمساك، وعسر الهضم، وحرقة الفؤاد، وآلام البطن، وتفاقم القرحة وأمراض الأمعاء (Harrington 2001). وثانياً، ارتبط العمل بنظام المناوبات بعدد من الحالات الصحية، مثل ارتفاع ضغط الدم والأمراض القلبية الوعائية الدموية ومشاكل الصحة الإنجابية (خاصة للنساء) وسرطان الثدي (Shields 2002). علاوة على ذلك، يزيد العمل بنظام المناوبات من خطر إصابة العمال بحالات نفسية، مثل الاكتئاب واضطرابات المزاج والحالات العصبية والقلق المزمن (Vogel et al. 2012). هناك أيضاً خطر تفاقم الحالات الصحية الموجودة مسبقاً، مثل الربو والسكري والصرع (Scott 2000; Scott and LaDou 1990). وأخيراً، تزيد ساعات العمل غير النمطية، التي غالباً ما ترتبط بالعمل بنظام المناوبات، من احتمالية ظهور عادات صحية سلبية لدى العاملين (مثل التدخين والإفراط في استهلاك الكحول وعادات الأكل السيئة). ووجدت دراسة تقارن الممرضات الفنلنديات اللاتي عملن بنظام المناوبات مع اللاتي لم يعملن به، زيادة في احتمال التدخين وزيادة الوزن بالنسبة للمجموعة السابقة (Kivimäki et al. 2001). وبالتالي، فقد وُجد أن العمل بنظام المناوبات يشكل خطراً كبيراً على صحة العمال.

كما وُجد أن العمل بنظام المناوبات يؤثر سلباً على الحياة الشخصية للعاملين بسبب ساعات العمل غير النمطية المرتبطة بالعمل بنظام المناوبات.¹² فعلى سبيل المثال، أبلغ العاملون بنظام المناوبات عن قضاء وقت أقل مع أفراد الأسرة مقارنة بالعاملين الذين لا يعملون بنظام المناوبات، بما في ذلك شركائهم وأطفالهم (Koller, Kundi and Cervinki 1978; LaValle et al. 2002). ونتيجة لذلك، يعاني العاملون بنظام المناوبات من مشاكل تتعلق بالأسرة، مثل انخفاض مستويات الرضا الزوجي وضعف استقرار العلاقات، مقارنة بالعاملين النهاريين بسبب عدم تزامن ساعات عملهم مع الروتين اليومي لعائلاتهم (Finn 1981; Presser 2000; La Valle et al. 2002). إنه أيضاً رد فعل شائع للأزواج والأطفال لمحاولة التكيف باستمرار مع الإيقاعات اليومية المتغيرة، مما يزيد من إعاقة التنظيم الزمني المُعمد بالفعل للحياة الأسرية (Walker 1985). بالإضافة إلى ذلك، قد تعطل الحياة الاجتماعية للعاملين بنظام المناوبات لأن الأنشطة الاجتماعية في المجتمع تُرتب وفقاً للإيقاعات اليومية لعامة السكان، مما يجعل من الصعب على العاملين بنظام المناوبات المشاركة اجتماعياً (Costa 2010). لقد صاغ Petru and Angerer (2010) مصطلح «عدم التزامن الاجتماعي» للإشارة إلى الفصل بين عادات نمط حياة العاملين بنظام المناوبات والأنماط الزمنية للمجتمع التي يمكن أن تؤدي إلى الاغتراب. ولذلك، من المُحتمل أن يؤدي العمل بنظام المناوبات الذي يتضمن العمل الليلي إلى تعطيل العلاقات الشخصية للعاملين بنظام المناوبات لأن حياتهم لا تتزامن مع حياة عامة السكان.

12 من المُحتمل أن يتفاقم هذا الوضع بسبب حقيقة أن طبيعة العمل في العديد من الصناعات التي استخدمت تقليدياً العمل بنظام المناوبات، مثل التصنيع والفنادق والمطاعم، تتطلب التواجد الشخصي للعمال في مكان العمل.

3.3. العمل بدوام جزئي

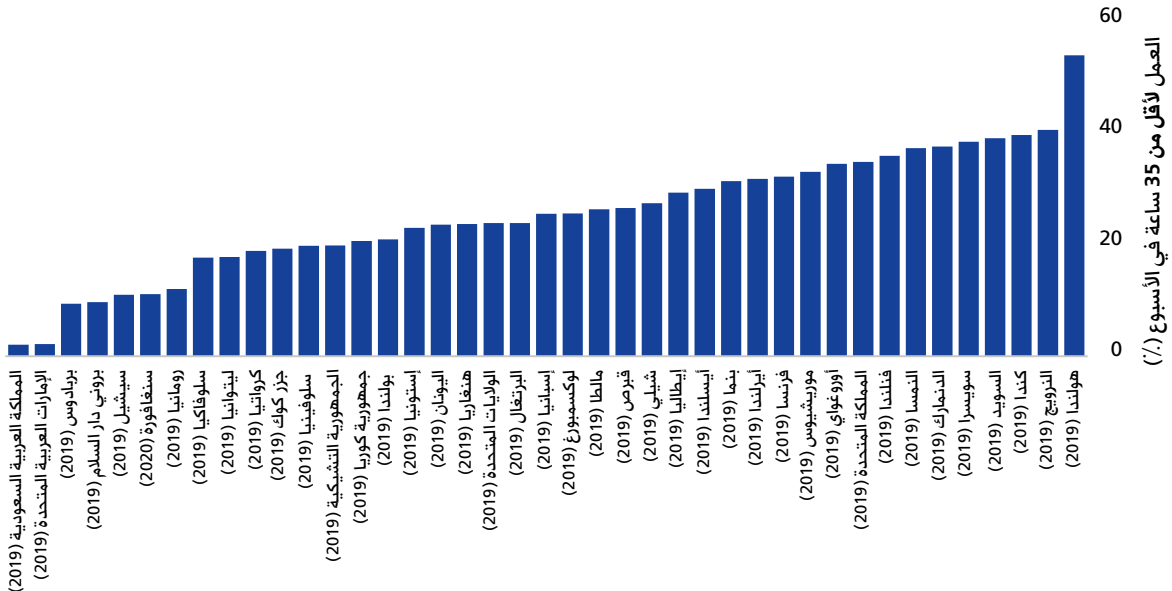
في الفصل 2، قمنا بمراجعة وتحليل مختلف أنماط وتطورات وقت العمل، بما في ذلك تلك المتعلقة بساعات العمل القصيرة والقصيرة جداً. وفي هذا الفصل، نركز على كيفية تنظيم ساعات العمل القصيرة (بدوام جزئي) وآثارها على التوازن بين العمل والحياة للعمال.

وفقاً للاتفاقية رقم 175، فإن العمل بدوام جزئي هو حالة «تقل فيها ساعات العمل العادية للعامل لبعض الوقت عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين». ومع ذلك، كما نوقش في الفصل 2، تركز معظم التعاريف الإحصائية للعمل بدوام جزئي على عدد ساعات العمل في الأسبوع - مع عتبات أقل من 35 ساعة في الأسبوع أو في بعض الأحيان أقل من 30 ساعة في الأسبوع (مثل تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية) - كأساس لتحديد العمال الذين يعملون بدوام جزئي. في هذا التقرير، نستخدم التعريف الإحصائي القياسي لمنظمة العمل الدولية للعمل بدوام جزئي لتحديد ساعات العمل القصيرة - أقل من 35 ساعة في الأسبوع.

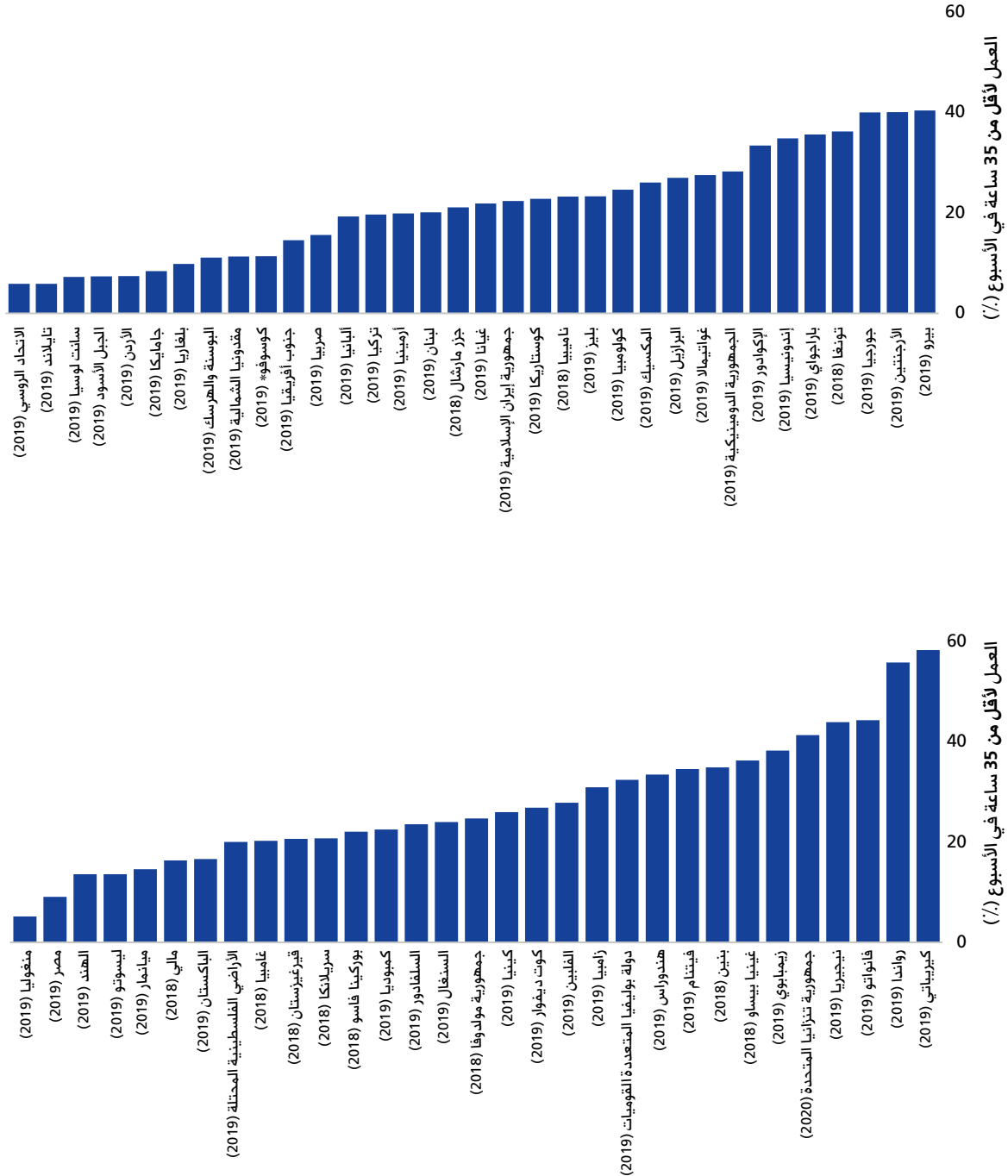
يمكن تنظيم العمل بدوام جزئي بطرق متنوعة، ولكن النموذج الأكثر شيوعاً هو النموذج الذي يحدد عدداً من ساعات العمل الثابتة لكل يوم عمل. ويتيح العمل بدوام جزئي لأصحاب العمل القدرة على تأمين التوظيف الأمثل والمرونة التشغيلية، على سبيل المثال في الحالات التي توجد فيها فترات ذروة وفترات أقل نشاطاً أو عندما يكون العمل متقطعاً بطبيعته وبالتالي غير كافٍ لتبرير الوظائف بدوام كامل.

يسلط الشكل 31 الضوء على التباينات الكبيرة في معدلات العمل بدوام جزئي في جميع أنحاء العالم وفيما بين فئات دخل البلدان. ففي البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل، يُعدّ العمل بدوام جزئي الأعلى في هولندا؛ يُقاس العمل بدوام جزئي كنسبة مئوية للعمال الذين يعملون لأقل من 35 ساعة في الأسبوع، ويشكل 52 بالمائة من العمل في ذلك البلد. وبالمقارنة مع بلدان أو مناطق أخرى في أوروبا وآسيا الوسطى، فإن هذا الرقم أعلى بكثير من 10 نقاط مئوية من حصة العمل بدوام جزئي في السويد أو النرويج أو سويسرا. وفي حين أن معدل العمل بدوام جزئي أعلى بشكل عام في البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل، فإن نيجيريا وبيرو ورواندا وجمهورية تنزانيا المتحدة تُعتبر استثناءات بين البلدان أو المناطق النامية والناشئة، حيث أن أكثر من 40 بالمائة من عمالها يعملون بدوام جزئي. وعلى النقيض من ذلك، فإن معدل العمل بدوام جزئي منخفض في الدول العربية والعديد من البلدان أو المناطق التي كانت سابقاً تتبع النظام الشيوعي. ويمثل العمل بدوام جزئي أقل من 5 بالمائة من إجمالي العمالة في الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية وأقل من 10 بالمائة في بلغاريا والاتحاد الروسي. وبشكل عام، هناك تباين كبير في انتشار العمل بدوام جزئي في عينة البلدان والمناطق المبينة في الشكل 31أ.

الشكل 31أ. العمل بدوام جزئي كنسبة مئوية من إجمالي العمالة، بلدان أو مناطق مختارة، حسب فئة دخل البلد، 2018-2019



الشكل 31. العمل بدوام جزئي كنسبة مئوية من إجمالي العمالة، في بلدان أو مناطق مختارة، حسب مجموعة دخل البلد، 2018-2019 (تابع)

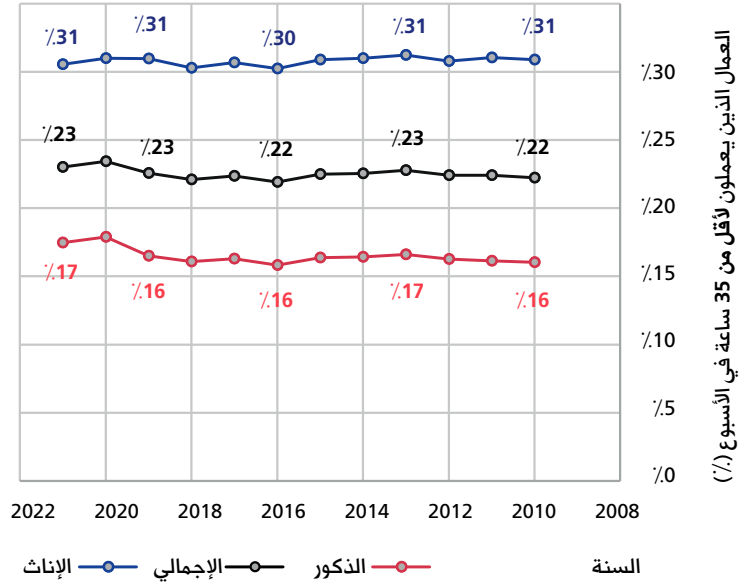


* كما هو محدد في قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1244 لعام 1999.

المصدر: ILO calculations based on national household survey data; countries selected are those with data for 2018 or 2019.

وفيما يتعلق باتجاهات العمل بدوام جزئي كنسبة مئوية من العمالة، على مدى العقد الأخير منذ عام 2010، يبدو أن خط الاتجاه ثابت بشكل عام، كما هو مبين في الشكل 31ب. ومن المنظور المُراعي للنوع الاجتماعي، كان هناك ارتفاع طفيف في نسبة الرجال الذين يعملون بدوام جزئي في عامي 2020 و2021، ومن المؤكد تقريباً أنه نتيجة للركود الناجم عن الجائحة.

الشكل 31ب. اتجاهات العمل بدوام جزئي كنسبة مئوية من العمالة، 2010-2022



المصدر: ILO, ILOSTAT database

1.3.3 آثار العمل بدوام جزئي على التوازن بين العمل والحياة

تنشأ آثار العمل بدوام جزئي على التوازن بين العمل والحياة من ثلاثة عوامل مختلفة. العامل الرئيسي الأول هو عدد ساعات العمل أو حجمها. وعموماً، تؤدي قلة عدد ساعات العمل المرتبطة بالعمل بدوام جزئي إلى تحسن نتائج التوازن بين العمل والحياة، مثل توافق ساعات العمل مع الالتزامات العائلية وغيرها من الالتزامات غير المتعلقة بالعمل (Fagan et al. 2012). وبالمثل، وجدت دراسة هولندية تقارن بين الأمهات العاملات بدوام كامل وبدوام جزئي أن المجموعة الأخيرة تتمتع بمستوى أعلى من التوازن بين العمل والحياة (Van Rijswijk et al. 2004).

ويتعلق العامل الرئيسي الثاني الذي يسهم في آثار العمل بدوام جزئي على نتائج التوازن بين العمل والحياة بجدول العمل. ويتوقف تحقيق الوعد بتحسين التوازن بين العمل والحياة الذي يوفره تقليل ساعات العمل أم لا في الممارسة العملية، على مدى توافق جدول عمل العامل بدوام جزئي مع التزاماته الشخصية. تقدم الفقرة التالية ملخصاً موجزاً للأدلة المتاحة (Fagan et al. 2012, p. 39):

”لا يبدو أن مجرد العمل لساعات أقصر يحل قضايا التعارض بين العمل والحياة لأولئك الذين يعملون وفق جداول عمل غير نمطية أو غير قياسية، في حين أن التحكم في جدولة ساعات العمل مهم أيضاً. ويبدو أن الترتيبات المُعقَّدة لرعاية الأطفال، إلى جانب تقليل وقت «الأسرة» التقليدي في عطل نهاية الأسبوع وفي المساء من قِبَل الأزواج الذين يعملون في أوقات مختلفة لتغطية رعاية الأطفال («المناوبة الوالدية»)، تقلل من رضا الأبوين عن جداول العمل غير النمطية، حتى عندما تكون ساعات العمل قصيرة نسبياً.“

أما العامل الرئيسي الثالث الذي يؤثر على نتائج التوازن بين العمل والحياة للعاملين بدوام جزئي فهو المدى الذي يكون فيه العمل بدوام جزئي خياراً طوعياً تماماً من جانب العامل أو بالأحرى خياراً مقيداً للغاية بسبب الافتقار إلى خيارات العمل بدوام كامل (غالباً ما يُشار إلى ذلك بالعمل غير الطوعي بدوام جزئي). وعندما يكون العمل بدوام جزئي خياراً مقيداً للغاية بسبب الافتقار إلى خيارات العمل بدوام كامل، فإن ذلك له تأثير سلبي على التوازن بين العمل والحياة للعمال حتى عندما تكون ساعات عملهم قصيرة جداً، وهي نقطة تُحلَّل بشكل متعمق في القسم التالي.¹³

2.3.3 ساعات العمل القصيرة جداً وترتيبات وقت العمل «عند الطلب»

عندما تكون ساعات العمل قصيرة جداً، والتي يتم تحديدها بأقل من 15 أو 20 ساعة عمل في الأسبوع، غالباً ما يتخذ العمل بدوام جزئي شكل ترتيبات وقت العمل «عند الطلب». تتطلب هذه الترتيبات أن يكون العمال الذين يقبلونها متاحين لمهام عمل مُحتَملة خلال فترات زمنية معينة ثم يتم استدعاؤهم للعمل عند الحاجة (Campbell 2018).¹⁴ ويمكن تقسيم العمال عند الطلب إلى مجموعتين، اعتماداً على ما إذا كان ضمان الحد الأدنى لعدد الساعات في الأسبوع مُدرجاً في عقد العمل أم لا. فقد يكون لديهم إما (1) عقد بدون ساعات عمل ثابتة، حيث لا يضمن الحد الأدنى لعدد ساعات العمل؛ أو (2) عقد ينص على الحد الأدنى لعدد ساعات العمل (Campbell 2018). ومع ذلك، فإن هذا الانقسام الذي يبدو بسيطاً يخفي عدداً كبيراً من الأشكال المختلفة للعمل عند الطلب والتي تنفرد بها الأطر القانونية والتنظيمية لكل بلد.

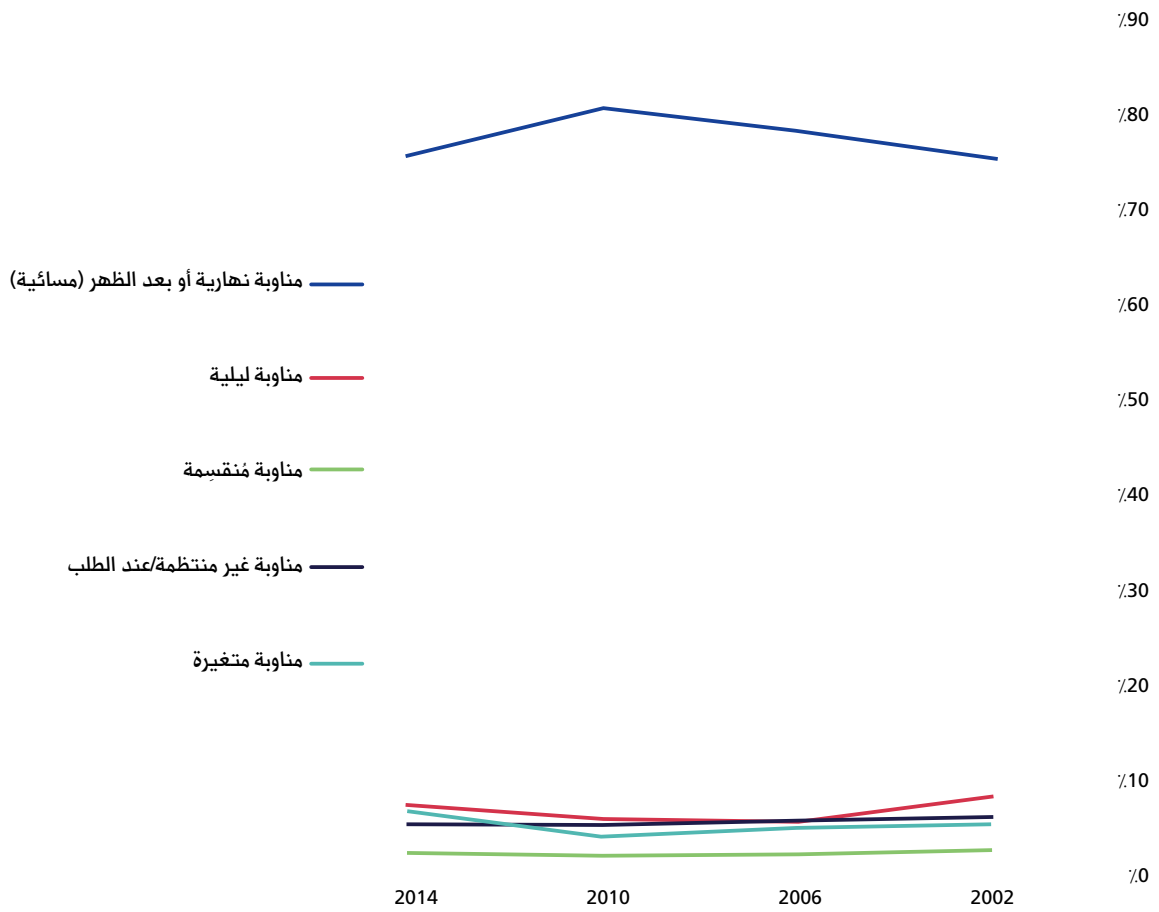
لا توجد بيانات قابلة للمقارنة دولياً بشأن ترتيبات وقت العمل عند الطلب، في حين لم يحاول سوى عدد قليل من البلدان قياس النسبة المئوية للعاملين عند الطلب في سوق العمل. فوفقاً لإحصاءات هولندا، كان هناك 777,000 عامل عند الطلب في هولندا في عام 2013، عندما كانت 9 بالمائة من جميع عقود العمل عبارة عن عقود عند الطلب، منها 4 بالمائة بعدد ثابت من الساعات (Eurofound 2015). وفي المملكة المتحدة، زاد عدد العقود عند الطلب، ولاسيما العقود بدون ساعات عمل ثابتة، بشكل ملحوظ منذ الركود في الفترة 2008-2009؛ واعتباراً من عام 2019، كان هناك 896,000 عامل بعقود بدون ساعات عمل ثابتة، وهو ما يمثل 2.7 بالمائة من العمالة. ومع ذلك، فإن العمل عند الطلب ليس موجوداً حصرياً في أوروبا. ويوضح الشكل 32 أن ما يقرب من 10 بالمائة من العاملين الأمريكيين يعملون عند الطلب، وهو ما يُعرَّف في الولايات المتحدة بالجدولة «في الوقت المناسب».

13 من المهم توضيح أن مصطلح "العمل غير الطوعي بدوام جزئي" لا يُقصد به الإشارة إلى أن هذا العمل هو نوع من العمل الجبري. وفي سياق منظمة العمل الدولية، تشير المادة 9 من الاتفاقية رقم 175 إلى "عمل بعض الوقت مُنتج مُختار بحرية يلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال؛ وفي هذا السياق، حتى "العمل غير الطوعي بدوام جزئي" يُعتبر "مختاراً بحرية". والمسألة هنا ليست ما إذا كان هذا العمل بدوام جزئي يتم اختياره بحرية، بل هي مدى تقييد هذا الاختيار.

14 تجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن العمل عند الطلب لا يتطلب بالضرورة وجود العمال جسدياً في مباني صاحب العمل، فإن القطاعات الاقتصادية التي يُستخدم فيها العمل عند الطلب عادة (على سبيل المثال، مبيعات التجزئة والمطاعم) تتطلب بحكم طبيعتها الحضور الجسدي للعمال.

وفي حين أن هذه النسبة متواضعة نسبياً، فإن حجم سوق العمل في الولايات المتحدة يعني أنه من حيث الأعداد المطلقة، فإن العديد من العمال الأميركيين لديهم هذا النوع من ترتيبات وقت العمل. ومع ذلك، قدرت دراسة منفصلة أن النسبة المئوية للعاملين الأميركيين الذين يؤدون أعمالاً عند الطلب بلغت 2.6 بالمائة فقط في عام 2015 (Katz and Krueger) 2016).

الشكل 32. نوع جدول العمل، الولايات المتحدة، 2014-2002



المصدر: McCrate 2018

3.3.3 آثار العمل عند الطلب على التوازن بين العمل والحياة

يدعي مؤيدو العمل عند الطلب أن العاملين عند الطلب أكثر قدرة على تحقيق التوازن بين العمل والتزاماتهم الشخصية، مثل الأسرة أو التعليم، حيث أن لديهم تأثير أكبر على جدولة ساعات عملهم. هناك بعض المسوح للعاملين عند الطلب التي تدعم هذه الحجة. فقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن 47 بالمئة من العمال كانوا «راضين للغاية» أو «راضين» عن عدم وجود ساعات عمل مضمونة (Chartered Institute of Personnel and Development 2013). كما يشير تقرير (Resolution Foundation) إلى أن العمال الذين لا يحتاجون إلى عدد محدد من الساعات قد يقدرون مرونة العقود بدون ساعات عمل ثابتة (Pennycook, Cory and Alakerson 2013). ومع ذلك، يُقر التقرير نفسه أيضاً بأن الاختيار والمرونة المزعومين للعمل عند الطلب هي مفاهيم غالباً ما لا تُظهر نفسها في الممارسة العملية بسبب «اختلال القوة التي تعمل في العديد من أماكن العمل» (Pennycook, Cory and Alakerson 2013). تشير أدلة البحوث الحديثة إلى أن الغالبية العظمى من العمال لا يقدرون ترتيبات «عند الطلب» تلك، فعلى سبيل المثال، وجد تحليل للعاملين في مراكز الاتصال عند الطلب في الولايات المتحدة أن الغالبية العظمى منهم لا يقدرون مرونة جدول العمل هذه لأن لديهم تحكماً ضئيلاً أو معدوماً في اختلافات جدول العمل (Mas and Pallais 2017). وذكرت دراسة أخرى عن مقابلات مع عمال عند الطلب وجدوا أنهم غالباً ما يشعرون أنهم لا يستطيعون رفض العمل خوفاً من أن الرفض قد يعرض ساعات عملهم للخطر في المستقبل (Bohle et al. 2004). ويمكن لمثل هذه الأشكال من مرونة وقت العمل أن توفر وصولاً أكبر إلى سوق العمل لفئات معينة من الأشخاص، مثل الطلاب والمسنين، مما يتيح لهم كسب بعض الدخل لتكملة مصادر دخلهم الأخرى. ومع ذلك، في حين أن العمل عند الطلب قد يكون مفيداً لأقلية من العمال، فإن المؤلفات المنشورة التي تمت مراجعتها أعلاه تشير إلى أن غالبية العمال لا يتمتعون بهذه المرونة بشكل إيجابي، حيث يبدو أنها لا تتم وفقاً لشروطهم الخاصة بل وفقاً لشروط أصحاب العمل.

هناك أيضاً أدلة قوية على أن العمل عند الطلب يؤثر سلباً على التوازن بين العمل والحياة بسبب عدم القدرة على التنبؤ بجدول العمل التي غالباً ما ترتبط بترتيبات وقت العمل هذه، ويرتبط ضعف التوازن بين العمل والحياة بالعمال الذين لديهم جداول عمل لا يمكن التنبؤ بها ويفتقرون إلى التحكم في ساعات عملهم. يُبلغ العاملون عند الطلب بانتظام عن تغييرات متكررة في أوقات البدء والانتهاؤ التي تفرضها الإدارة، وغالباً ما يكون ذلك مع إشعار مسبق بسيط (McCrate 2018). ونتيجة لذلك، أبلغ العاملون عند الطلب عن صعوبة في تخطيط وتنسيق أوقات عدم العمل مع الآخرين، بما في ذلك العائلة والأصدقاء ومقدمي الخدمات (McCrate 2018). ووجدت دراسة أخرى أن العديد من العاملين عند الطلب لا يتم إخبارهم إلا بوقت البدء «مع تحديد أوقات الانتهاء من قبل المدير أو المشرف في وقت ما أثناء المناوبة» (Bohle et al. 2004). ومما لا يثير الدهشة، أن يجد التحليل الكمي للبيانات المأخوذة من عينة كبيرة من العمال الأمريكيين (4,534 فرداً) أن جداول العمل غير المنتظمة كانت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمزيد من التعارض بين العمل والأسرة (Golden 2015). ويكون التأثير السلبي للعمل عند الطلب أكثر حدة بالنسبة للأسر التي لديها أطفال صغار، حيث يمكن أن يؤدي العمل لساعات غير متوقعة إلى تفاقم مشكلة إدارة نفقات رعاية الأطفال. فعلى سبيل المثال، عادةً ما يُطلب مقدمو رعاية الأطفال الدفع المسبق، بحيث يجب أن يتم تخطيط جدول عملهم قبل أسبوع على الأقل، بحيث تمثل التغييرات في جداول العمل في اللحظة الأخيرة تحديات كبيرة للأباء (Pennycook, Cory and Alekson 2013). ويعد الوضع الاقتصادي أحد العوامل المحددة لانتشار العمل عند الطلب، حيث أن هذا الشكل من العمل أكثر انتشاراً في الوظائف منخفضة الأجر. ووجد تحليل للأمهات منخفضات الدخل في ولاية ويسكونسن بالولايات المتحدة أن أطفال الأمهات اللاتي يعملن بجدول عمل غير نمطية ولا يمكن التنبؤ بها كانوا أكثر احتمالاً للإبلاغ من قبل المعلمين عنهم بأنهم يعانون من مشاكل في المشاركة والأداء المدرسيين ومشاكل سلوكية خارجية (Hsueh 2006). وبشكل عام، فإن عدم القدرة على التنبؤ بالجدول المرتبطة بالعمل عند الطلب يضر بالتوازن بين العمل والحياة للعاملين، وخاصة أولئك الذين لديهم أطفال.

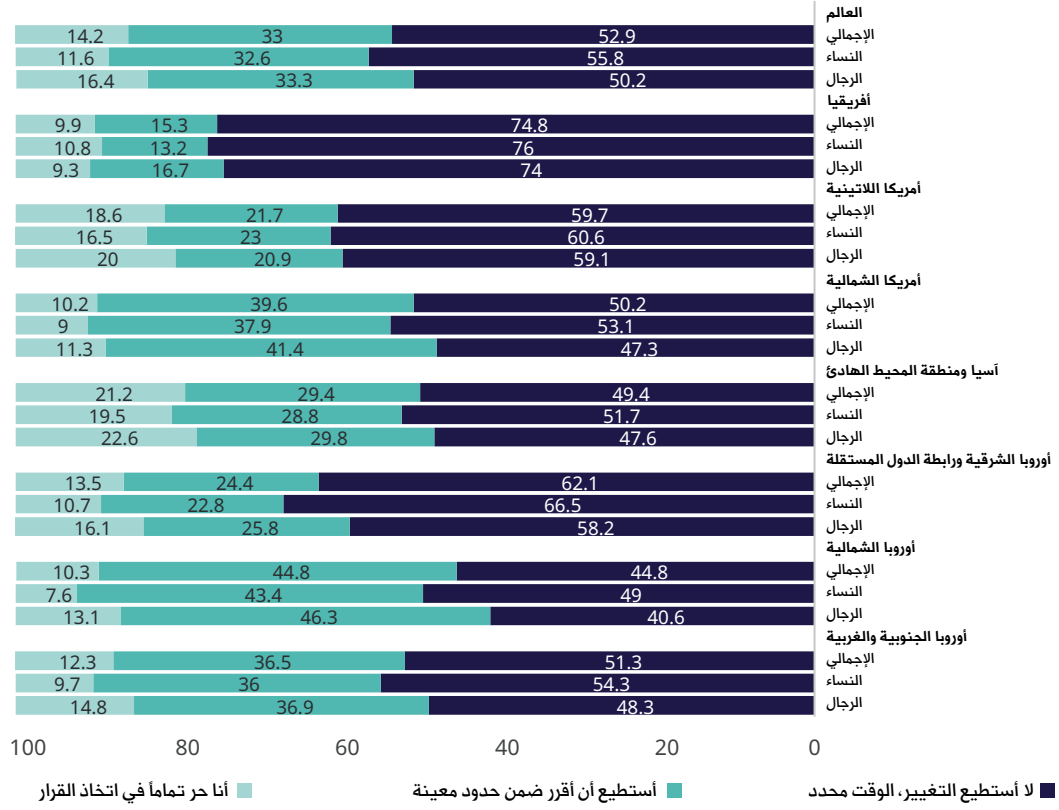
كما وُجد أن العمل عند الطلب يؤثر سلباً على صحة العمال. ترتبط جداول العمل التي لا يمكن التنبؤ بها بمشاكل صحية، مثل مشاكل الجهاز الهضمي واضطرابات النوم والأعراض السلبية المتعلقة بالصحة النفسية ومشاكل الإنجاب والشكاوى القلبية الوعائية (McCrate 2018). وفي دراسة أخرى بشأن جداول العمل عند الطلب في المملكة المتحدة، ربط الباحثون هذا النوع من ترتيبات وقت العمل بالقلق وانعدام الأمن بسبب عدم الاستقرار المستمر في العمل (Wood, Burchell and Coutts 2016). علاوة على ذلك، فإن عدم الاستقرار المالي الناجم عن التقلبات في ساعات العمل وبالتالي الدخل يجعل الوفاء بالالتزامات المالية، مثل دفع الإيجار، تحدياً ويعزز القلق الذي يؤثر سلباً على العديد من جوانب الحياة الشخصية والتي تتطلب دفع الأموال (McCrate 2018). ولذلك، فإن كثرة الأدلة المتاحة تشير إلى أن جداول العمل عند الطلب تزيد من خطر معاناة العمال من المشاكل الصحية النفسية والبدنية.

4.3. ساعات العمل المرنة، بما في ذلك ترتيبات بنوك الوقت

ربما تكون ساعات العمل المرنة الشكل الأكثر شيوعاً لترتيبات وقت العمل المرنة. وتتيح الترتيبات الأساسية لساعات العمل المرنة (المعروفة أيضاً باسم «الجدول المرنة» أو «الساعات المرنة») للعمال اختيار وقت بدء العمل وإنهائه، بناءً على احتياجاتهم وتفضيلاتهم الفردية (ضمن حدود محددة) وفي بعض الحالات حتى عدد ساعات عملهم في أسبوع معين. وعادةً ما تنطوي برامج ساعات العمل المرنة الرسمية على تحديد فترة للساعات الأساسية حيث يُطلب من جميع العاملين التواجد في العمل (على سبيل المثال من الساعة 10 صباحاً إلى الساعة 4 بعد الظهر)، على الرغم من أن بعض برامج ساعات العمل المرنة لا تحتوي على ساعات أساسية على الإطلاق (ILO 2011). وتعد ترتيبات بنوك الوقت شكلاً من أشكال ساعات العمل المرنة التي تتيح للعمال تكوين «أرصدة» أو تجميع «ديون» في ساعات العمل، بحد أقصى للمقدار؛ وتكون الفترات التي يتم خلالها حساب الأرصدة الدائنة أو المدينة أطول بكثير من فترات ساعات العمل المرنة، حيث تتراوح من عدة أشهر إلى سنة واحدة أو حتى أطول من ذلك (ILO 2011).

يقدم الشكل 33 لمحة عن مدى ثبات جداول العمل (كما هو موضح باللون الأخضر) أو إمكانية تباينها (كما هو موضح باللون الأزرق أو الرمادي) بناءً على احتياجات وتفضيلات العمال الفردية. قد تختلف جداول العمل المرنة ضمن حدود معينة محددة، وهو التعريف التقليدي لساعات العمل المرنة (كما هو موضح باللون الأزرق)، أو قد لا تكون مقيدة على الإطلاق، والتي تُعتبر استقلالية كاملة لوقت العمل (كما هو موضح باللون الرمادي). وكما يوضح الشكل 33، يتمتع ما يقرب من نصف العاملين على الصعيد العالمي (47.1 بالمائة) بإمكانية الوصول إلى شكل من أشكال المرونة فيما يتعلق بجدول عملهم - عادةً ضمن حدود معينة (ساعات العمل المرنة) - وهذه المرونة في جدول العمل متاحة على نطاق أوسع للرجال مقارنة بالنساء. ومن منظور جغرافي، فإن الوصول إلى مثل هذه الجداول المرنة هو الأكثر انتشاراً في أوروبا الشمالية (55.1 بالمائة) والأقل شيوعاً في أفريقيا، حيث يعمل ما يقرب من ثلاثة أرباع العاملين وفقاً لجدول ثابتة تقليدية. وبشكل عام، تُظهر بيانات برنامج المسح الاجتماعي الدولي أن العمال ذوي أعلى مستويات التعليم والدخل الشخصي يتمتعون بأكبر قدر من الوصول إلى مرونة جدول العمل، وهو أمر أكثر شيوعاً في منشآت القطاع الخاص منه في القطاع العام.

الشكل 33. جداول العمل الثابتة مقابل جداول العمل المرنة، حسب الإقليم الجغرافي والجنس



المصدر: ISSP, 2015

1.4.3 الآثار على التوازن بين العمل والحياة

يتمتع العاملون بمزيد من التحكم في جداول عملهم من خلال ساعات العمل المرنة، بحيث يتمكنوا من ترتيب وقت عملهم بما يتناسب بشكل أفضل مع التزاماتهم غير المتعلقة بالعمل، مما يؤدي إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة حول تأثير السياسات الصديقة للأسرة على الممرضات في نبراسكا بالولايات المتحدة، أن ساعات العمل المرنة أدت إلى مزيد من التوازن بين العمل والحياة بسبب تمكين الممرضات من التحكم بشكل أفضل في وقت عملهن (Thomas and Ganster 1995). وتظهر الآثار الإيجابية لساعات العمل المرنة بشكل خاص بالنسبة للعاملين الذين لديهم أطفال، والذين يواجهون تحديات عملية فيما يتعلق بإدارة العمل ورعاية الأطفال، وكذلك الأشخاص ذوي الإعاقة. فبالنسبة للعاملين الذين لديهم أطفال، تُعتبر ساعات العمل المرنة مهمة من أجل أداء المسؤوليات المتعلقة بالعمل والأسرة على حد سواء (Galea, Houkes and De Rijk 2014). حدد تحليل جامع (تلوي) لثمانى دراسات تحلل ساعات العمل المرنة أن مرونة جداول العمل كانت مرتبطة بشكل كبير بتقليل التعارض بين العمل والأسرة (Byron 2005). ويبدو أن التأثير الإيجابي لساعات العمل المرنة هو ظاهرة عالمية، كما يتضح من التحليل الكمي لعينة من العاملين في شركة IBM في 75 بلداً، والذي وجد أن العاملين الذين يتمتعون بمرونة عالية في جدول العمل كانوا أكثر احتمالاً بنحو الثلث للإبلاغ عن التضارب بين العمل والحياة مقارنة بأولئك الذين يتمتعون بمرونة منخفضة (Hill et al. 2010). كما تؤثر ساعات العمل المرنة بشكل إيجابي على الصحة النفسية للعاملين، مما يساهم في انخفاض مستويات الإجهاد (Haar 2007)، في حين سلطت دراسات متعددة الضوء على وجود علاقة بين ساعات العمل المرنة والرضا الوظيفي (Saltzstein, Ting and Saltzstein 2001; Erza and Deckmann 1996). ولذلك ترتبط ساعات العمل المرنة بشكل واضح بتوازن أفضل بين العمل والحياة، حيث يتم تمكين العاملين (ضمن حدود محددة) لتنظيم جداول عملهم بما يتناسب بالشكل الأفضل مع التزاماتهم المتعلقة بالعمل وغير المتعلقة بالعمل.

وعلاوة على فوائدها للعاملين، من المهم الإشارة إلى أن لساعات العمل المرنة فوائد متعددة لأصحاب العمل أيضاً. وترتبط بانخفاض معدل تعاقب العاملين على المهام، مما يؤدي إلى انخفاض تكاليف التوظيف، وقد وجد الباحثون أيضاً أنها تزيد الإنتاجية (Koekemoer and Downes 2011). وفضلاً عن ذلك، وجد تقرير حديث لمنظمة العمل الدولية عن التغييرات في الإنتاجية فيما يتعلق بترتيبات العمل المرنة (بما في ذلك العمل عن بُعد) أنه من بين أكثر من 61 بالمائة من المنشآت التي شملها المسح والتي قدمت عملاً مرناً و/أو العمل عن بُعد أو من بُعد، أبلغ ما يقرب من 70 بالمائة منها عن زيادة الإنتاجية (ILO 2019). وتعد المعاملة بالمثل من الفوائد الرئيسية لصاحب العمل فيما يتعلق بساعات العمل المرنة، حيث يقدر العاملون التوازن الأفضل بين العمل والحياة وبالتالي يتبادلون الالتزام والولاء المعزز لمنظمتهم (Haar 2007). وبالتالي، فإن نظام ساعات العمل المرنة لا يفيد التوازن بين العمل والحياة للعاملين فحسب، بل يفيد الأعمال أيضاً.

ويجادل منتقدو ساعات العمل المرنة بأنها تعزز القوالب النمطية للنوعين الاجتماعيين والتقسيم غير المتكافئ للأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. وتوصلت الدراسات حول استخدام ساعات العمل المرنة إلى أن الأمهات يستخدمنها في الغالب لرعاية الأطفال، بينما يستخدمها الآباء عادةً في الأنشطة الشخصية (Singh, Finn and Goulet 2004). وتسلط إحدى الدراسات الضوء على أن التحديات الجديدة يمكن أن تظهر مع استخدام ساعات العمل المرنة، مثل الانفصال عن العمل وتحديات إدارة الوقت من أجل ترتيب جداول العمل للفريق بشكل أفضل (Koekemoer and Downes 2011). ولذلك، قد يخاطر العاملون الذين يستخدمون ساعات العمل المرنة بالتأثير سلباً على حياتهم المهنية. هناك أيضاً باحثون يتحدون وجهة النظر السائدة بأن ساعات العمل المرنة مفيدة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة. فعلى سبيل المثال، لم يجد تحليل جامع (تلوي) لخمس دراسات أي علاقة هامة بين وجود برامج المرونة (في الزمان والمكان على حد سواء) وبين التعارض بين العمل والأسرة وبين الأسرة والعمل (Mesmer-Magnus and Viswesvaran 2006). ومع ذلك، فإن هؤلاء الباحثين يمثلون أقلية واضحة، وتشير الأدلة البحثية المتاحة إلى أن ترتيبات ساعات العمل المرنة تفيدها العمال في الواقع. وفضلاً عن ذلك، يبدو أن استخدام «العمل المرن»¹⁵ ولاسيما نشر العمل عن بُعد/العمل من بُعد على نطاق واسع كتنظيم للاستجابة للالتزامات خلال جائحة كوفيد-19، قد أدى إلى تطبيع ترتيبات العمل المرنة والعمل عن بُعد/من بُعد، وقد يشمل أيضاً العمل بدوام جزئي، والعمل لفترات دراسية محددة، ومختلف ترتيبات وقت العمل الأخرى.

15 «العمل المرن» مصطلح شامل يمكن أن يشمل تقريباً أي نوع من ترتيبات العمل يتجاوز أسبوع العمل القياسي الذي يتم العمل فيه في مباني صاحب العمل. ويشمل عادةً ساعات العمل المرنة والعمل عن بُعد/من بُعد، وقد يشمل أيضاً العمل بدوام جزئي، والعمل لفترات زمنية محددة، ومختلف ترتيبات وقت العمل الأخرى.

5.3. أسابيع العمل المضغوطة

تتضمن أسابيع العمل المضغوطة جدولة نفس عدد ساعات العمل على مدار أيام أقل مما هو معتاد في أسبوع العمل القياسي، مما يؤدي إلى أيام عمل أطول (ILO 2018). وعادةً ما يتم فيها تمديد يوم العمل إلى ما بعد 8 ساعات وتقليل عدد أيام العمل المتتالية إلى أقل من خمسة أيام. على سبيل المثال، يقلل أسبوع العمل المضغوط عدد أيام أسبوع العمل المكوّن من 40 ساعة، والذي يتم العمل به عادةً في خمسة أيام مدة العمل في كل يوم منها 8 ساعات، إلى أربعة أيام مدة العمل في كل يوم منها 10 ساعات. وهذا ما يُسمّى بترتيب أسبوع العمل المضغوط «3 × 4» (أربعة أيام عمل متتالية تليها ثلاثة أيام راحة متتالية) (ILO 2018). ولسوء الحظ، لا توجد بيانات قابلة للمقارنة دولياً بشأن أسابيع العمل المضغوطة، ونتيجة لذلك لا يمكن تقديم تحليل مقارن لانتشار هذا الشكل من ترتيبات وقت العمل.

1.5.3 الآثار على التوازن بين العمل والحياة

تخلص الدراسات التي أجريت بشأن آثار أسابيع العمل المضغوطة الحالية عموماً إلى أنها تؤثر بشكل إيجابي على التوازن بين العمل والحياة. فقد وجد تحليل جامع (تلوي) لـ 40 دراسة حول تأثيرها على التوازن بين العمل والحياة أن معظم الدراسات حددت وجود صلة إيجابية بين أسابيع العمل المضغوطة والتوازن بين العمل والحياة (Bambra et al. 2008). وقد حظيت بشعبية خاصة لدى الشرطة، وقد أثبتت الدراسات المنفصلة لهذه المهنة في كل من كندا والمملكة المتحدة أنها كانت مرتبطة بتحسين كبير عبر المؤشرات المستخدمة بشأن التوازن بين العمل والحياة (Cunningham 1981; Totterdell and Smith 1992). يكسب العاملون عطل نهاية الأسبوع لمدة أطول بسبب يوم الإجازة الإضافي بعيداً عن العمل. وحددت إحدى الدراسات فوائد متعددة من اليوم الإضافي الناتج عن أسابيع العمل المضغوطة، بما في ذلك أنه يتيح للعمال قضاء المزيد من الوقت مع أسرهم، والقيام برحلات نهاية الأسبوع معاً، واصطحاب الأطفال إلى أنشطتهم، والتواصل الاجتماعي مع الأصدقاء، وزيادة وقتهم في الأنشطة الشخصية (Brown et al. 2011). ووجدت دراسة أخرى أن الرضا الوظيفي العام للعاملين ووقت الفراغ والرضا عن الحياة - ثلاثة من المتغيرات الخمسة التي تم قياسها - تحسنت بشكل كبير (Pierce and Dunham 1992). كما أن أسابيع العمل المضغوطة لا تفيد العاملين فحسب، بل تفيد أصحاب العمل أيضاً من خلال خفض التكاليف العامة حيث يتواجد العمال لأيام أقل، مما يمكّن الأعمال من توفير تكاليف التشغيل والصيانة.

ومع ذلك، هناك نقص في توافق الآراء بشأن الآثار الصحية الفيزيولوجية والنفسية لأسابيع العمل المضغوطة. تشير بعض الأبحاث إلى أن إدخالها يزيد من التعب والإجهاد والأعراض الصحية النفسية والفيزيولوجية بسبب أيام العمل الأطول (Pierce and Dunham 1992; Sparks et al. 1997). وبالمثل، وجد أحد التحليلات أن العاملين الذين يعملون في أسابيع عمل مضغوطة أبلغوا بأنهم يعانون من مزيد من المشاكل الصحية، بما في ذلك المشاكل العضلية الهيكلية، مثل الألم والنمّل والتئيبس والشعور بالحرق في الرقبة والكتفين والظهر (Lipscomb et al. 2002). وعلى العكس من ذلك، وجدت دراسة مختلفة أنها أدت إلى فوائد صحية متعددة، بما في ذلك انخفاض مشاكل القلب ومشاكل الجهاز الهضمي، إلى جانب زيادة النوم وما تلا ذلك من انخفاض في التعب والتهيج (Williamson, Gower and Clarke 1994). وكشفت دراسة أخرى في الفلبين أنها قللت من الإجهاد الوظيفي، مما أدى بدوره إلى تعزيز كل من التوازن بين العمل والحياة والإنتاجية (Paje et al. 2020). في الختام، يبدو أن أسابيع العمل المضغوطة بشكل عام آثاراً إيجابية على العمال، ولاسيما التوازن بين العمل والحياة، في حين تستفيد المنشآت أيضاً من تنفيذ ترتيبات وقت العمل هذا.

6.3. نُظْم متوسط الساعات، بما في ذلك الساعات السنوية

تسمح نُظْم متوسط الساعات، بما في ذلك الساعات السنوية، بالتباينات في ساعات العمل اليومية والأسبوعية ضمن حدود قانونية محددة، مثل الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، مع اشتراط أن تحقق ساعات العمل إما متوسطاً أسبوعياً محدداً خلال الفترة التي يتم فيها حساب متوسط ساعات العمل أو تظل ضمن إجمالي ثابت خلال الفترة المرجعية (ILO 2018).¹⁶ ويعد هذا الشكل من ترتيب وقت العمل مناسباً بشكل خاص للعمل الموسمي؛ فعلى سبيل المثال، تستخدم

16 لا ينبغي الخلط بين أسبوع العمل المضغوط ذي الأربعة أيام وأسبوع العمل ذي الأربعة أيام. ففي الحالة الأولى، يتم تقليل عدد أيام العمل ولكن يبقى إجمالي عدد ساعات العمل في الأسبوع كما هو. وعلى النقيض من ذلك، في الحالة الأخيرة، يتم تقليل إجمالي عدد أيام العمل وإجمالي عدد ساعات العمل. يرد في الفصل 6 مثال على أسبوع العمل ذي الأربعة أيام مع ساعات عمل مخفضة.

شركة Volkswagen Autoeuropa، وهي شركة لتصنيع السيارات في البرتغال، نُظِم متوسط الساعات لإدارة التقلبات الموسمية في السوق (ILO 2019). كما أن نُظْم متوسط ساعات العمل يمكن أن تسهل الموازنة بشكل أفضل بين عبء العمل وتوافر العاملين؛ فعلى سبيل المثال، تستخدم هيئة الخدمات الصحية (NHS) في اسكتلندا الساعات السنوية لضمان توفير عدد كافٍ من العاملين خلال فترات الطلب المرتفع، مما أدى إلى انخفاض مستويات التغيب عن العمل (United Kingdom 2015).

وبموجب ترتيبات الساعات السنوية بالكامل، عادة ما تظل الأجور ثابتة وتُدفع على أساس متوسط طوال العام، مما يوفر الاستقرار المالي للعامل (United Kingdom 2015). ويعني متوسط ساعات العمل تقليل العمل الإضافي أو إلغائه؛ ولذلك فإن التعويض مطلوب على شكل زيادة في الأجر الأساسي (ILO 2019). وعادة ما تكون الفترة المرجعية الأقصر، مثل شهر واحد، أكثر فعالية من النهج السنوي الذي يهدد بتقلبات جذرية في الساعات من أسبوع لآخر. كما يجب إخطار العاملين وإعدادهم قبل تنفيذ نُظْم متوسط الساعات. وكانت الأمثلة الأكثر فعالية لترتيبات وقت العمل هذه هي الأمثلة التي وضعت فيها الشركات هذه الترتيبات بالتعاون مع النقابات العمالية (Kouzis and Kretsos 2003). لم تُنفذ نُظْم متوسط الساعات على نطاق واسع ولا توجد بيانات قابلة للمقارنة دولياً فيما يتعلق بانتشار ترتيب وقت العمل هذا.

1.6.3 الآثار على التوازن بين العمل والحياة

اعتماداً على الطريقة التي يتم بها تصميم وتنفيذ نُظْم متوسط الساعات، يمكن أن تشكل هذه النُظْم أخطاراً كبيرة على التوازن بين عمل العمال وحياتهم. وعلى وجه الخصوص، إذا كان الدخل مرتبطاً بساعات العمل الفعلية في أي أسبوع معين، فسيواجه العمال تقلبات كبيرة في الدخل، مما قد يؤدي إلى القلق والصعوبات المالية. كما ينطوي هذا النوع من ترتيبات وقت العمل على خطر يتمثل في أنه قد يُطلب من العاملين العمل لساعات أطول مما يرغبون أو في أيام متقلبة باستمرار، مما قد يكون له أثر سلبي على التوازن بين العمل والحياة (Unison 2013). وكما ذكرنا سابقاً في هذا الفصل، فإن الاتساق في عدد ساعات العمل يمكن أن يفيد العاملين من خلال ضمان الاستقرار وفرصة التخطيط لحياتهم الشخصية. علاوة على ذلك، قد يضطر العاملون إلى العمل لساعات غير نمطية بقدر أكبر (في عطل نهاية الأسبوع وفي الليل) لتحقيق متوسط عدد الساعات المطلوب، كما كان الحال في إسبانيا (Kouzis and Kretsos 2003). وبالتالي قد يضطرب التوازن بين العمل والحياة إذا أدت نُظْم متوسط الساعات إلى ساعات عمل وجداول عمل تختلف اختلافاً كبيراً من أسبوع إلى آخر.

ومع ذلك، يمكن أن يكون لنُظْم متوسط الساعات آثار إيجابية على التوازن بين عمل العمال وحياتهم أيضاً. وبموجب هذه النُظْم، يتم ربط رواتب العاملين عادةً بمتوسط ساعات العمل الأسبوعية أو الشهرية، مما يضمن عدم تأثير التباينات في ساعات العمل الأسبوعية أو الشهرية على الدخل الأسبوعي أو الشهري؛ وتوفر هذه الممارسة فائدة اقتصادية للعمال في شكل استقرار مالي أكبر، مما يساهم في التوازن بين العمل والحياة. ووفقاً لمصدر أحد الخبراء في المملكة المتحدة، يمكن للساعات السنوية أن تمكن الأبوين من تكييف جداول عملهما مع متطلبات الأسرة، مثل العطل المدرسية (Women's Business Council 2020). وتشير إحدى الدراسات إلى أن مثل هذه النُظْم يمكن أن تمكن العمال من التحكم بشكل أكبر في جداول عملهم وبالتالي تحقيق توازن أفضل بين العمل مدفوع الأجر والالتزامات الشخصية (Kouzis and Kretsos 2003). أما الفترة المرجعية المثالية فهي سنة واحدة كحد أقصى، مع فترات مرجعية أطول تنطوي على خطر حدوث تقلبات كبيرة في ساعات العمل، مما يشكل ضغطاً على التوازن بين عمل العاملين وحياتهم. وباختصار، تتيح نُظْم متوسط الساعات إمكانية تسهيل التوازن بين العمل والحياة إذا نُفذت بشكل صحيح، لاسيما إذا تم ذلك بالتعاون الوثيق مع العاملين؛ غير أن سوء تصميم وتنفيذ ترتيبات وقت العمل هذه يهدد باختلال التوازن بين العمل والحياة.

7.3. الاستنتاجات

توجد حالياً مجموعة متنوعة من ترتيبات وقت العمل في الاقتصاد العالمي. وقد وثق هذا الفصل انتشار أبرز الترتيبات وأثارها المعروفة على التوازن بين العمل والحياة، استناداً إلى البيانات المحدودة المتاحة. ويوفر التوازن الأفضل بين العمل والحياة، وهو نتيجة مهمة للعديد من هذه الترتيبات، فوائدها كبيرة لأصحاب العمل والعاملين على حد سواء، ولذلك من المهم تحديد نتائج التوازن بين العمل والحياة المرتبطة بكل ترتيب من ترتيبات وقت العمل.

◀ يوفر أسبوع العمل القياسي التقليدي (8 ساعات في اليوم، خمسة أو ستة أيام في الأسبوع) استقراراً للعمال في التخطيط لحياتهم، ومع ذلك فإن مثل هذه الجداول الثابتة غالباً ما تكون غير مرنة للغاية بحيث لا تتيح الوقت لتلبية متطلبات الأسرة عند الحاجة.

◀ قد يوفر العمل بنظام المناوبات مرونة أكبر في جدول العمل للعمال لمساعدتهم على تحقيق التوازن بين الالتزامات المتعلقة بالعمل وغير المتعلقة بالعمل. ومع ذلك، قد يتطلب العمل بنظام المناوبات من العمال العمل خلال ساعات غير نمطية، وهو ما يرتبط بأخطار صحية كبيرة واضطرابات في الحياة الأسرية.

◀ يُمكن العمل بدوام جزئي (أقل من 35 ساعة في الأسبوع) مع جداول عمل يمكن التنبؤ بها للعمال من الحصول على مزيد من الوقت لمسؤولياتهم الشخصية ولأوقات الترفيه، مما يؤدي إلى توازن أفضل بين العمل مدفوع الأجر والحياة الشخصية.

◀ يعطل العمل عند الطلب، استناداً إلى جداول زمنية لا يمكن التنبؤ بها إلى حد كبير «في الوقت المناسب»، التوازن بين العمل والحياة بشدة، حيث يجعل من الصعب على العمال تنظيم حياتهم الشخصية وشؤونهم المالية؛ كما ثبت أن له آثاراً سلبية على صحة العمال.

◀ تتيح ساعات العمل المرنة (جدول العمل المرنة) للعمال تنظيم جداول عملهم بناءً على احتياجاتهم الفردية، ضمن معايير محددة، من أجل تحقيق التوازن الأمثل بين عملهم مدفوع الأجر والتزاماتهم الشخصية. ولساعات العمل المرنة آثار إيجابية على الصحة النفسية للعمال، ولكنها قد تعزز أوجه عدم المساواة بين الجنسين إذا استخدمتها النساء فقط. تشير الزيادة الكبيرة في ترتيبات العمل المرنة أثناء الجائحة (وخاصة العمل عن بُعد) من قِبَل كل من الرجال والنساء إلى أن هذا قد يكون مصدر قلق أقل أهمية في عالم ما بعد الجائحة (على الرغم من الحاجة إلى البحوث لتأكيد هذه الفرضية).

◀ توفر أسابيع العمل المضغوطة للعاملين مدة أطول لعطل نهاية الأسبوع لقضاءها مع العائلة والأصدقاء، وبالتالي تحسين التوازن بين العمل والحياة؛ وهناك جدل حول أثارها الصحية، ولكن الأدلة تتجه نحو الآثار الإيجابية.

◀ وأخيراً، قد تسهل نُظُم متوسط الساعات مع فترات مرجعية قصيرة إلى متوسطة الأجل (مثل شهر واحد إلى أربعة أشهر) التوازن بين العمل والحياة؛ ومع ذلك، إذا تم تصميمها وتنفيذها بشكل سيء، فقد يصبح العاملون عرضة لتقلبات جذرية في ساعات العمل تعطل حياتهم الشخصية.

8.3. المراجع

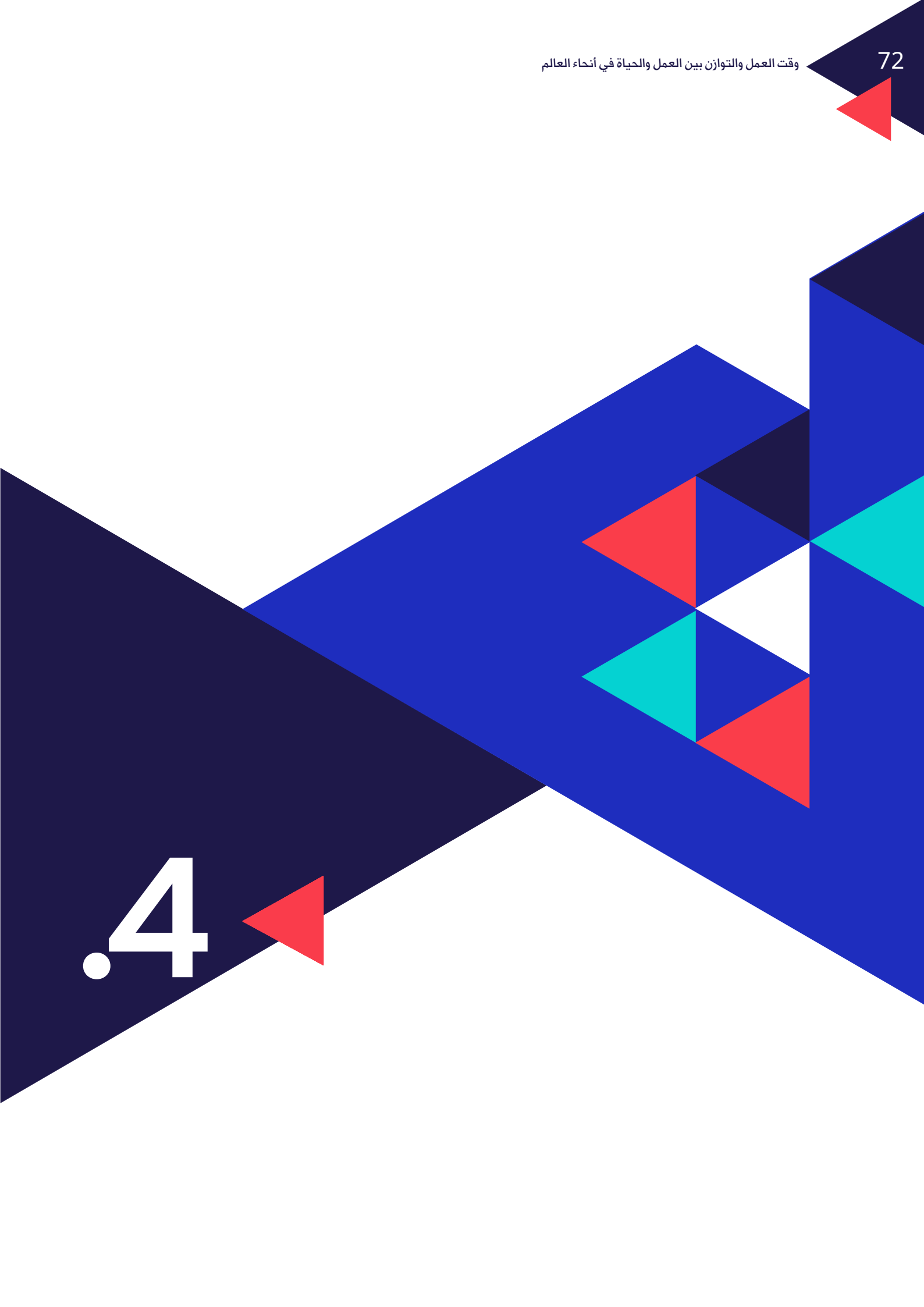
- Adams, Abi, and Jeremias Prassl. 2018. *Zero-Hours Work in the United Kingdom*. ILO.
- AlphaBeta. 2019. "Flexibility and Fairness: What Matters to Workers in the New Economy".
- Angerer, Peter, and Raluca Petru. 2010. Schichtarbeit in der modernen Industriegesellschaft und gesundheitliche Folgen. *Somnologie-Schlafforschung und Schlafmedizin* 14(2): 88–97.
- Argentina, Ministry of Labour. 2018. *National Survey of Workers on Employment, Labour, Health and Safety Conditions*.
- Australia, ABS. 2019. "Characteristics of Employment, Australia".
- Baltes, Boris B., et al. 1999. "Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria". *Journal of Applied Psychology* 84(4): 496–513.
- Bambra, Clare, et al. 2008. "A Hard Day's Night? The Effects of Compressed Working Week Interventions on the Health and Work-Life Balance of Shift Workers: A Systematic Review". *Journal of Epidemiology and Community Health* 62(9): 764–777.
- Berg, Janine. 2016. *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from A Survey of Crowdworkers*. Conditions of Work and Employment Series No. 74. ILO.
- Blachowicz, Ewa, and Mari Jo Letizia. 2006. "The Challenges of Shift Work". *Medsurg Nursing* 15(5): 274–280.
- Bohle, Philip, et al. 2004. "Working Hours, Work-Life Conflict and Health in Precarious and 'Permanent' Employment". *Revista de Saúde Pública* 38: 19–25.
- Brown, Kerry A., et al. 2011. "Labouring for Leisure? Achieving Work-Life Balance through Compressed Working Weeks". *Annals of Leisure Research* 14(1): 43–59.
- Burke, Ronald J. 2003. "Length of Shift, Work Outcomes, and Psychological Well-being of Nursing Staff". *International Journal of Public Administration* 26(14): 1637–1646.
- Byron, Kristin. 2005. "A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents". *Journal of Vocational Behavior* 67(2): 169–198.
- Campbell, Iain. 2018. *On-Call and Related Forms of Casual Work in New Zealand and Australia*. Conditions of Work and Employment Series No. 102. ILO.
- Campolo, Malu, et al. 1998. Pioneering the 12-Hour Shift in Australia-Implementation and Limitations. *Australian Critical Care* 11(4): 112–115.
- Caruso, Claire C., et al. 2004. *Overtime and Extended Work Shifts: Recent findings on Illness, Injuries, and Health Behaviors*. United States, NIOSH.
- Chartered Institute of Personnel Development. 2013. *Labour Market Outlook 2013*.
- Chile. 2011. *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Equidad, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (2009-2010)*.
- Clark, Sue Campbell. 2000. "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance". *Human Relations* 53(6): 747–770.
- Costa, Giovanni, 2010. "Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions". *Safety and Health at Work* 1(2): 112–123.
- Cunningham, J.Barton. 1981. "Exploring the Impact of a Ten-Hour Compressed Shift Schedule". *Journal of Occupational Behaviour* 2(3): 217–222.
- De Stefano, Valerio. 2016. "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the 'Gig-Economy'". *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37 (3): 471–504.
- Eaton, P., and S. Gottselig, S., 1980. "Effects of Longer Hours, Shorter Week for Intensive Care Nurses". *Dimensions in Health Service* 57(8): 25–27.

- Eurofound. 2015. *New Forms of Employment*.
- . 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report (2017 Update)*.
- . 2018. *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*.
- Ezra, Marni, and Melissa Deckman. 1996. "Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government". *Public Administration Review* 56(2): 174–179.
- Fagan, Colette, et al. 2012. *The Influence of Working Time Arrangements on Work–Life Integration or "Balance": A Review of the International Evidence*. ILO.
- Finn, Peter. 1981. "The Effects of Shift Work on the Lives of Employees". *Monthly Labour Review* 104: 31–35.
- Galea, Christopher, Inge Houkes and Angelique De Rijk. 2014. An Insider's Point of View: How a System of Flexible Working Hours Helps Employees to Strike a Proper Balance between Work and Personal Life. *The International Journal of Human Resource Management* 25(8): 1090–1111.
- Golden, Lonnie. 2015. *Irregular Work Scheduling and its Consequences*. Economic Policy Institute Briefing Paper No. 394.
- Haar, Jarrod M. 2007. Exploring the Benefits and Use of Flexitime: Similarities and Differences. *Qualitative Research in Accounting and Management* 4(1): 69–82.
- Halpern, Diane F. 2005. "How Time-Flexible Work Policies can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money". *Stress and Health* 21(3): 157–168.
- Han, Wen-Jui. 2005. "Maternal Nonstandard Work Schedules and Child Cognitive Outcomes". *Child Development* 76(1): 137–154.
- Hattery, A.J., 2001. "Tag-Team Parenting: Costs and Benefits of Utilizing Nonoverlapping Shift Work in Families with Young Children". *Families in Society* 82(4): 419–427.
- Harrington, J.M., 2001. "Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work". *Occupational and Environmental Medicine* 58(1): 68–72.
- Hill, Edward Jeffrey, et al. 2010. "Workplace Flexibility, Work Hours, and Work–Life Conflict: Finding an Extra Day or Two". *Journal of Family Psychology* 24(3): 349–358.
- Hsueh, JoAnn. 2006. "Mothers at Work in a 24/7 Economy: Exploring Implications for Family and Child Well-Being". In *Making It Work: Low-Wage Employment, Family Life, and Child Development*, edited by Hirokazu Yoshikawa, Thomas S. Weisner and Edward D. Lowe (Russell Sage Foundation), 97–123.
- Hunt, Abigail, et al. 2019. *Women in the Gig Economy: Paid work, Care and Flexibility in Kenya and South Africa*. ODI.
- Huws, Ursula, et al. 2017. *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS.
- Härmä, Mikko Ilmari, et al. 1998. "Combined Effects of Shift Work and Lifestyle on the Prevalence of Insomnia, Sleep Deprivation and Daytime Sleepiness". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 24(4): 300–307.
- Huws, Ursula, Neil H. Spencer and Simon Joyce. 2016. *Crowd Work in Europe: Preliminary Results from a Survey in the United Kingdom, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. FEPS.
- ILO. 2008. *Report of the Conference, 18th International Conference of Labour Statisticians, ICLS/18/2008/IV/FINAL, 2008*.
- . 2011. *Working time in the 21st Century*. Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-Time Arrangements. TMEWTA/2011.
- . 2018. *Ensuring Decent Working Time for the Future: General Survey concerning Working-Time Instruments*. ILC/107/III(B).
- . 2019a. *Women in Business and Management. The Business Case for Change*.

- . 2019b. *Guide to Developing Balanced Working Time Arrangements*.
- Jamal, Muhammed, 2004. "Burnout, Stress and Health of Employees on Non-Standard Work Schedules: A Study of Canadian Workers". *Stress and Health* 20(3): 113-119.
- Farrell, Diana, and Fiona Gregg. 2016. *The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?* JPMorgan Chase Institute.
- Katz, Lawrence F., and Alan B. Krueger. 2016. *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*. NBER Working Paper 22667.
- Knop, Brian, and Karin L. Brewster. 2016. "Family Flexibility in Response to Economic Conditions: Fathers' Involvement in Child-Care Tasks". *Journal of Marriage and Family* 78(2): 283-292.
- Koekemoer, Eileen, and Caroline Downes. 2011. "Work-Life Balance Policies: Challenges and Benefits Associated with Implementing Flexitime". *SA Journal of Human Resource Management* 9(1): 1-13.
- Koller, M., M. Kundi and R. Cervinka . 1978. "Field Studies of Shift Work at an Austrian Oil Refinery. I: Health and Psychosocial Wellbeing of Workers Who Drop Out of Shiftwork". *Ergonomics* 21(10): 835-847.
- Kouzis, Giannis, and Lefteris Kretsos. 2003. *Annualised Hours in Europe*. Eurofound.
- Kivimäki, Mika, et al. 2001. "Does Shift Work Lead to Poorer Health Habits? A Comparison between Women Who Had Always Done Shift Work with Those Who Had Never Done Shift Work". *Work & Stress* 15(1): 3-13.
- LaValle, Ivana, et al. 2002. *Happy Families? Atypical Work and Its Influence on Family Life*. Policy Press.
- Lehdonvirta, Vili. 2018. "Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms". *New Technology, Work and Employment* 33(1): 13-29. Maestas, Nicole, et al. 2015. *Working Conditions in the United States: Results of the 2015 American Working Conditions Survey*. RAND Corporation.
- MacEwen, Karyl E., and Julian Barling. 1994. "Daily Consequences of Work Interference with Family and Family Interference with Work". *Work and Stress* 8(3): 244-254.
- Marucci-Wellman, Helen R., David A. Lombardi and Joanna L. Willetts. 2016. "Working Multiple Jobs Over a Day Or a Week: Short-Term Effects on Sleep Duration". *Chronobiology International* 33(6): 630-649.
- Mas, Alexandre, and Amanda Pallais. 2017. "Valuing Alternative Work Arrangements". *American Economic Review* 107(12): 3722-3759.
- McCrate, Elaine, 2018. *Unstable and On-Call Work Schedules in the United States and Canada*. Conditions of Work and Employment Series No. 99. ILO.
- Mesmer-Magnus, Jessica R., and Chockalingam Viswesvaran. 2006. "How Family-Friendly Work Environments Affect Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Examination". *Journal of Labor Research* 27(4): 555-574.
- New Zealand, Stats NZ. 2018. "Labour Market Statistics (Working Life): December 2018 Quarter".
- NORC at the University of Chicago. 2018. *The General Social Survey*.
- Paje, Roma C., et al. "The Impact of Compressed Workweek Arrangements on Job Stress, Work-Life Balance, and Work Productivity of Rank-and-File Employees from Different Industries in Metro Manila", *Journal of Physics Conference Series* 1529(3).
- Pennycook, Matthew, Giselle Cory and Vidya Alakeson. 2013. *A Matter of Time: The Rise of Zero-Hours Contracts*. June 2013. Resolution Foundation.
- Pierce, Jon L. and Randall B. Dunham. 1992. "The 12-Hour Workday: A 48-Hour, Eight-Day Week". *Academy of Management Journal* 35(5): 1086-1098.
- Presser, Harriet B. 2000. "Nonstandard Work Schedules and Marital Instability". *Journal of Marriage and Family* 62(1): 93-110.

- Republic of Korea, Korea Social Science Data Archive. 2017. *Working Conditions Survey*.
- Ronen, Simcha, and Sophia B. Primps. 1981. "The Compressed Work Week as Organizational Change: Behavioral and Attitudinal Outcomes". *Academy of Management Review* 6(1): 61–74.
- Rosenblat, Alex, and Luke Stark,. 2016. "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers". *International Journal of Communication*: 3758–3784
- Ruegg, Richard L. 1987. "Reported Anxiety on Work Shifts for Coronary Care Nurses". PhD thesis, Ball State University.
- Saltzstein, Alan L., Yuan Ting and Grace Hall Saltzstein. 2001. "Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees". *Public Administration Review* 61(4): 452–467.
- Scott, Allene J., 2000. "Shift Work and Health". *Primary Care* 27(4): 1057–1079.
- Scott, A. J., and J. LaDou. 1990. "Shiftwork: Effects on Sleep and Health with Recommendations for Medical Surveillance and Screening". *Occupational Medicine* 5(2): 273–299.
- Shevchuk, Andrey, Denis Strebkov and Shannon N. Davis. 2019. "The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjective Well-Being of Internet-Based Freelancers". *ILR Review* 72(1): 75–100.
- Shields, Margot. 2002. "Shift Work and Health". *Health Rep* 13(4): 11–33.
- Singh, Parbudyai, Dale Finn and Laurel Goulet. 2004. "Gender and Job Attitudes: A Re-Examination and Extension". *Women in Management Review* 19(7): 345–355.
- Sparks, Kate, et al. 1997. "The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-Analytic Review". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70(4): 391–408.
- Stone, Patricia W., et al. 2006. "Comparison of Nurse, System and Quality Patient Care Outcomes in 8-hour and 12-hour Shifts". *Medical Care* 44(12): 1099–1106.
- Thomas, Linda Thiede, and Daniel C. Ganster. 1995. "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work–Family Conflict and Strain: A Control Perspective". *Journal of Applied Psychology* 80(1): 6–15.
- Totterdell, Peter, and Lawrence Smith. 1992. "Ten-Hour Days and Eight-Hour Nights: Can the Ottawa Shift System Reduce the Problems of Shiftwork?". *Work & Stress* 6(2): 139–152.
- Tucker, Philip, et al. 1998. "The Impact of Early and Late Shift Changeovers on Sleep, Health, and Well-Being in 8-and 12-hour Shift Systems". *Journal of Occupational Health Psychology* 3(3): 265–275.
- United Kingdom, NHS Scotland. 2015. "Supporting Work–Life Balance: NHS Scotland PIN Policy".
- UNISON. 2013. "A Guide to Negotiating on Shiftwork".
- Van Rijswijk, Karen, et al. 2004. "The Relationships Among Part-Time Work, Work–Family Interference, and Well-Being". *Journal of Occupational Health Psychology* 9(4): 286–295.
- Vogel, Matthias, et al. 2012. "The Effects of Shift Work on Physical and Mental Health". *Journal of Neural Transmission* 119(10): 1121–1132.
- Walker, J . 1985. "Social Problems of Shiftwork". In *Hours of Work: Temporal Factors in Work Scheduling*, edited by Simon Folkard and Timothy H. Monk (Wiley), 221–225.
- Williams Brenda Craddock. 1992. "Implementing 12 Hour Rotating Shifts: The Effect on Employee Attitudes". MA thesis, University of Houston-Clear Lake.
- Williamson, Ann M., C.G.I. Gower and B.C. Clarke. 1994. "Changing the Hours of Shiftwork: A Comparison of 8-and 12-hour Shift Rosters in a Group of Computer Operators". *Ergonomics* 37(2): 287–298.
- Women's Business Council. 2020. "Annualised Hours".
- Wood, Alan J, B. Burchell and A. Coutts. 2016. *From Zero Joy to Zero Stress: Making Flexible Scheduling Work*. Cambridge University Press

4.



4. أوجه التطابق وأوجه عدم التطابق في وقت العمل بين ساعات العمل المُفضَّلة والفعلية للعمال

يوفر تحليل أوجه التطابق وأوجه عدم التطابق في وقت العمل طريقةً أخرى لاستكشاف التوازن بين العمل مدفوع الأجر والحياة الشخصية. يمكن تعريف أوجه عدم التطابق في وقت العمل بأنها عدم التطابق بين ساعات العمل الفعلية للعمال (أنظر الفصل 2) وساعات العمل المُفضَّلة لديهم. تشمل أوجه عدم التطابق كلاً من البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت (أنظر أيضاً الفصل 2) والعمالة الزائدة، وهي الحالة التي يفضل فيها العامل تخفيض ساعات عمله الفعلية، مع انخفاض مقابل في الدخل.

ويتمثل أحد العناصر الفريدة لهذا الفصل في أنه يحلل كلاً من العمالة الزائدة والبطالة الجزئية في مجموعة من البلدان، ثم يضع معدل عدم التطابق الإجمالي من خلال الجمع بين الاثنين. وعلى الرغم من أن هذا ليس جديداً تماماً، إلا أنه من النادر أن يتم تحليل كل من البطالة الجزئية والعمالة الزائدة في نفس الدراسة. وأيضاً، بسبب التباين في تعريف أوجه عدم التطابق في أوقات العمل، تم وضع مقياسين بديلين منفصلين لكلا الظاهرتين. وفي حين أن هناك اختلافات في النتائج باستخدام كل مقياس، هناك بعض الأنماط الواضحة عبر النتائج، وأبرزها أن العمالة الزائدة تبدو أكثر انتشاراً من البطالة الجزئية عند استخدام مقياس أكثر موضوعية، في حين أن البطالة الجزئية تبدو أكثر انتشاراً عند استخدام مقياس أكثر ذاتية. يقارن هذا الفصل معدلات عدم التطابق بين البلدان بشكل منفرد، علاوة على الاختلافات على أساس الإقليم ومستوى الدخل وحالة الاستخدام والنوع الاجتماعي ومستوى المهارات المهنية. يُستخدم أيضاً مؤشر التوازن بين العمل والحياة لتحديد فئات العمال الأكثر أو الأقل رضاً عن التوازن بين وقتهم المتعلق بالعمل وغير المتعلق بالعمل، وكذلك ما إذا كانت العمالة الزائدة أو البطالة الجزئية تساهم بشكل أكبر نسبياً في التعارض بين العمل والحياة.

يُنظَّم هذا الفصل على النحو التالي. أولاً، تُشرَح مصادر البيانات والمقاييس؛ وثانياً، تُعرض نتائج المقاييس الموضوعية والذاتية؛ وثالثاً، تُعرض النتائج الخاصة بالاختلافات في النوع الاجتماعي والمهارات المهنية، تليها البيانات من مؤشر العمل والحياة. وأخيراً، تُعرض تأثيرات أوجه عدم التطابق في وقت العمل على التوازن بين العمل والحياة المُبلَّغ عنها. ويختتم الفصل بتحليل موجز لآثار النتائج على أصحاب العمل والمدراء، الذين قد يستفيدون من محاولة التطابق في ساعات العمل الفعلية للعمال بشكل أفضل - على الرغم من أن هذه قد تكون خارجة عن سيطرتهم المباشرة بسبب متطلبات المستهلك أو العميل أو الزبون - مع ساعات العمل المُفضَّلة لديهم من أجل تسهيل توازن أفضل بين العمل والحياة.

1.4. البيانات والمقاييس

يقدم هذا الفصل تحليلاً مقارناً متعدد البلدان - وهو الأول من نوعه - للعلاقة بين أوجه عدم التطابق في ساعات العمل والتوازن بين العمل والحياة. يستفيد التحليل من نتائج الوحدة 4 لتوجيهات العمل لبرنامج المسح الاجتماعي الدولي لعام 2015، وهو مسح أجري في 37 بلداً أو منطقة مختلفة، بحجم عينة بلغ 15,544 مُسْتَجِيباً.¹⁷

هذه الوحدة ملحقه بالمسح الاجتماعي العام نصف السنوي للبلدان، والذي يحتوي على ثروة من الخصائص الديموغرافية والوظيفية للمُسْتَجِيبين العاملين. تأخذ أوجه عدم التطابق في وقت العمل شكل إما البطالة الجزئية (حيث تكون ساعات العمل الفعلية أقل من تلك التي يرغب فيها العامل) أو العمالة الزائدة (حيث تتجاوز ساعات العمل الفعلية تلك التي يرغب فيها العامل).

وفي حين أن التعاريف العامة للبطالة الجزئية والعمالة الزائدة واضحة، فإن عملية ترجمة هذه المفاهيم إلى مفاهيم قابلة للقياس أكثر تعقيداً. ونتيجة للأساليب المنهجية المختلفة لقياس البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت والعمالة الزائدة على المستويين الوطني والدولي، تم وضع مقياسين مختلفين. ويشير «المقياس الموضوعي» إلى تفضيل العامل لتغيير محدد في ساعات العمل؛ ويشير «المقياس الذاتي» إلى تغيير أكثر استمرارية في ساعات العمل. يتضمن المقياس الموضوعي لأوجه عدم التطابق في وقت العمل التفضيل الواضح للتغيير الشامل من وظيفة بدوام جزئي إلى وظيفة بدوام كامل أو العكس. وتُحسب المعدلات الموضوعية للبطالة الجزئية والعمالة الزائدة باستخدام ثلاثة مقاييس بديلة لتحديد مكان رسم الخط الفاصل بين ساعات العمل بدوام جزئي وبدوام كامل في الأسبوع: (أ) تعريف منظمة العمل الدولية؛ و(ب) تعريف برنامج المسح الاجتماعي الدولي؛ و(ج) أسبوع العمل القياسي الوطني لبلد معين. يتم نشر جميع التعاريف الثلاثة لتوفير التباين بين المقاييس المختلفة المقبولة عموماً للعمل بدوام كامل. ويعكس هذا المقياس الذاتي الرغبة الأكثر عمومية في إجراء تعديل تدريجي، صعوداً أو هبوطاً، في ساعات العمل المحددة للعامل. يتضمن المقياس الذاتي لعدم التطابق تفضيل الانتقال بشكل تدريجي ضمن وظيفة بدوام جزئي إلى ساعات عمل أطول أو أقصر بدوام جزئي. وبسبب صياغة السؤال في مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي، فإن أي تعديل صعوداً أو هبوطاً في ساعات العمل ينطوي على تغيير مقابل في الدخل. وبناءً على ذلك، يُستخدم كل من المقياس الموضوعي والذاتي، كطرق بديلة صالحة لتحديد ما إذا كان هناك عدم تطابق بين ساعات العمل الفعلية للعامل في الأسبوع وساعات العمل المُفضَّلة لديه في الأسبوع، وذلك بغية التأكد من وجود ومدى أوجه عدم التطابق في أي ساعات عمل في بلد معين.

2.4. أوجه عدم التطابق في وقت العمل في أنحاء العالم: «الحالة الراهنة» الأخيرة

تُعزض في هذا القسم نتائج تحليل بيانات برنامج المسح الاجتماعي الدولي. ويستعرض القسمان 1.2.4 و 2.2.4 أدناه اتجاهات البلد والإقليم والدخل والمستخدم/غير المستخدم من حيث كل من المقاييس الموضوعية والذاتية. وبعد ذلك، تُحلل الاختلافات في أوجه عدم التطابق في وقت العمل على أساس النوع الاجتماعي والمهارات المهنية ومؤشر التوازن بين العمل والحياة باستخدام كلا المقياسين في الأقسام من 3.2.4 إلى 5.2.4. وتُظهر البيانات أن البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل تميل إلى أن تكون لديها معدلات أعلى قليلاً من العمالة الزائدة ومعدلات أقل من البطالة الجزئية، باستثناء الولايات المتحدة وغيرها من البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية. كما ترتبط اختلالات التوازن بين العمل والحياة ارتباطاً وثيقاً بحدوث ومعدل العمالة الزائدة في معظم الأقاليم والبلدان ومستويات الدخل. ومن حيث النوع الاجتماعي، فإن المقياسين يسفران عن نتائج مختلفة، حيث يشير المقياس الموضوعي إلى أن النساء يتميزن بالعمالة الزائدة أو البطالة الجزئية في كثير من الأحيان، في حين يشير المقياس الذاتي إلى أن الرجال يتميزون بمعدلات بطالة جزئية أعلى وأن العمالة الزائدة متساوية تقريباً لكل من النساء والرجال. وفيما يتعلق بالمهارات المهنية، كلما زاد مستوى المهارات، زادت العمالة الزائدة وقلت البطالة الجزئية. وأخيراً، يعاني نحو خمس العمال على الصعيد العالمي من تعارضات متكررة بين العمل والحياة، ومن المرجح أن يواجه العمال ذوو العمالة الزائدة مثل هذا التعارض.

17 يُجرى هذا المسح الخاص كل عشر سنوات؛ وللحصول على معلومات إضافية، أنظر:

<https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/2015>

1.2.4 المقاييس الموضوعية: البطالة الجزئية والعمالة الزائدة

يخلص المقياس الموضوعي إلى أن ربع القوى العاملة في بلدان العينة يعاني في المتوسط من نوع من عدم التطابق في وقت العمل. ويُعرض الجدول 3 معدلات العمالة الزائدة والبطالة الجزئية وعدم التطابق الإجمالية في جميع البلدان أو المناطق التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي البالغ عددها 37. وتُعرض البيانات المُقاسة في إطار التعاريف الوطنية وتعريف منظمة العمل الدولية، إلى جانب عمود ثالث يبين متوسط التعريفين. ومعدل عدم التطابق العام المُقاس موضوعياً لكلا التعريفين مماثل ويقترب بنسبة تزيد قليلاً على 27 بالمئة. ويؤدي استخدام تعريف منظمة العمل الدولية للعمل بدوام جزئي والعمل بدوام كامل إلى معدل عالمي للبطالة الجزئية الموضوعية بنسبة 9 بالمئة ومعدل موضوعي للعمالة الزائدة يقل قليلاً عن 19 بالمئة. وتؤدي المعدلات المقابلة باستخدام أساليب العمل القياسية الوطنية وتعريف العمل بدوام جزئي إلى انخفاض طفيف في معدل البطالة الجزئية بنسبة 7.3 بالمئة ومعدل عمالة زائدة أعلى قليلاً يبلغ 19.8 بالمئة. وبتقسيم الفرق، يشير العمودان في الأيمن إلى أننا قد نقول بأمان أن ما يقرب من 9 بالمئة من سكان العالم يرغبون في الانتقال من ساعات العمل بدوام جزئي إلى ساعات العمل بدوام كامل، في حين أن 19 بالمئة آخرين يفضلون السير في الاتجاه المعاكس، من ساعات العمل بدوام كامل إلى ساعات العمل بدوام جزئي، على الأقل كمقدار «مثالي» من العمل. ولذلك، فإن المقياس الموضوعي لأوجه عدم التطابق يحدد ما يقرب من ضعف العمالة الزائدة مقارنة بالبطالة الجزئية في بلدان أو مناطق عينة برنامج المسح الاجتماعي الدولي.

◀ الجدول 3. معدلات عدم التطابق الموضوعي بناءً على التعاريف الوطنية وتعريف منظمة العمل الدولية لساعات العمل بدوام جزئي/بدوام كامل في جميع البلدان أو المناطق الـ 37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي

البلد/المنطقة	(التعريف الوطني)			(تعريف منظمة العمل الدولية)			المتوسط	
	الإجمالي	البطالة الجزئية	العمالة الزائدة	الإجمالي	البطالة الجزئية	العمالة الزائدة	معدل البطالة الجزئية	معدل العمالة الزائدة
أستراليا	26.3	9.3	17.0	29.1	13.0	16.1	11.1	16.6
النمسا	14.2	2.2	12	16.8	7.7	9.1	5.0	10.6
بلجيكا	32.0	10.9	21.1	31.0	6.0	25.0	8.5	23.0
شيلي	40.9	3.7	7	41.3	5.9	35.4	4.8	36.3
الصين	20.6	10.9	9.7	24.8	14.9	9.8	12.9	9.8
تايوان (الصين)	35.6	3.9	31.8	35.5	4.5	31.0	4.2	31.4
كرواتيا	11.0	2.6	8.5	13.2	4.8	8.4	3.7	8.4
الجمهورية التشيكية	22.6	3.0	19.6	20.5	2.9	17.6	3.0	18.6
الدنمارك	30.8	3.3	27.6	33.6	11.6	22.0	7.4	24.8
إستونيا	29.9	7.5	22.4	27.9	4.5	23.4	6.0	22.9
فنلندا	31.7	8.3	23.4	30.2	6.4	23.8	7.3	23.6
فرنسا	27.8	8.5	19.3	27.1	7.1	20.0	7.8	19.7
جورجيا	33.1	25.6	7.5	30.3	22.9	7.4	24.3	7.4
ألمانيا	27.3	5.7	21.6	28.0	9.1	18.9	7.4	20.3
هنغاريا	14.2	3.4	10.8	13.2	2.0	11.2	2.7	11.0
أيسلندا	35.5	3.2	32.3	32.8	4.1	28.7	3.6	30.5

الجدول 3. معدلات عدم التطابق الموضوعي استناداً إلى التعاريف الوطنية وتعريف منظمة العمل الدولية لساعات العمل بدوام جزئي/بدوام كامل¹⁸ في جميع البلدان أو المناطق الـ 37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي (تابع)

المتوسط		تعريف منظمة العمل الدولية)			(التعريف الوطني)			البلد/المنطقة
معدل العمالة الزائدة	معدل البطالة الجزئية	العمالة الزائدة	البطالة الجزئية	الإجمالي	العمالة الزائدة	البطالة الجزئية	الإجمالي	
15.4	14.0	14.4	18.1	32.5	16.5	9.8	26.3	الهند
23.2	9.5	22.7	10.3	33.0	23.7	8.8	32.4	إسرائيل
11.6	12.2	11.6	11.3	22.9	11.6	13.0	24.6	اليابان
23.0	7.2	23.9	6.2	30.1	22.1	8.2	30.4	لاتفيا
10.6	7.4	10.7	6.4	17.1	10.4	8.4	18.8	ليتوانيا
33.8	10.1	33.3		46.1	34.3	7.4	41.7	المكسيك
15.2	7.3	13.3	10.2	23.5	17.1	4.5	21.6	نيوزيلندا
14.1	7.3	12.6	7.8	20.3		6.9	22.5	النرويج
22.2	19.5	21.6	18.7	40.3	22.8	20.4	43.2	الفلبين
11.7	5.8	12.2	5.4	17.6	11.2	6.1	17.4	بولندا
22.4	3.5	21.4	6.3	27.7	23.4	0.7	24.1	الاتحاد الروسي
12.1	4.2	12.1	3.7	15.8	12.1	4.6	16.7	سلوفاكيا
18.0	2.6	17.5	3.2	20.8	18.4	1.9	20.3	سلوفينيا
9.5	12.1	9.6	15.1	24.7	9.4	9.2	18.6	جنوب أفريقيا
13.3	11.1	12.2	13.9	26.1	14.3	8.4	22.7	إسبانيا
12.1	15.1	11.4	16.9	28.3		13.3	26.0	سورينام
29.9	6.9	30.3	6.4	36.8	29.5	7.3	36.8	السويد
29.8	7.3	31.7	6.7	38.4	27.9	7.9	35.8	سويسرا
17.0	7.8	15.1	11.0	26.1	18.9	4.6	23.5	المملكة المتحدة
14.1	10.7	13.0	13.5	26.5	15.2	7.8	23.1	الولايات المتحدة
29.0	10.0	24.5	12.8	37.2	33.6	7.3	40.9	جمهورية فنزويلا البوليفارية
19.3	8.2	18.7	9.0	27.7	19.8	7.3	27.2	المتوسط، جميع البلدان/ المناطق الـ 37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي
0.262-								

العدد = 15, 544

18 يميز التعريف الثالث بين ساعات العمل بدوام جزئي وساعات العمل بدوام كامل استناداً إلى السؤال رقم 9 لمسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي، والذي سمح لكل بلد باختيار تعريفه الخاص (مثل 30 أو 32 أو 35 ساعة عمل) وتقع هذه التقديرات دائماً تقريباً بين التعريفين الآخرين؛ وهي متوفرة عند الطلب.

فيما يتعلق بالبلدان أو المناطق بشكل منفرد، فإن معدلات عدم التطابق المرتفعة أو المنخفضة مدفوعة بعوامل مختلفة. ووُجد أعلى معدلات عدم التطابق الإجمالية في الفلبين والمكسيك وشيلي وجمهورية فنزويلا البوليفارية، مع وجود معدلات مرتفعة إلى حد ما في السويد وسويسرا وتايوان (الصين). ومع ذلك، فإن هذه المعدلات مرتفعة لأسباب مختلفة. ويكمن السبب الرئيسي وراء ارتفاع معدلات عدم التطابق في الفلبين في ارتفاع مستوى البطالة الجزئية. وعلى النقيض من ذلك، فإن العمالة الزائدة هي السبب الرئيسي في المكسيك وجمهورية فنزويلا البوليفارية. وهذا هو الحال أيضاً بالنسبة لشيلي وتايوان (الصين) وسويسرا والسويد. وبالنسبة للبلدان ذات معدلات عدم التطابق الإجمالية المنخفضة، تختلف الأسباب. فبالنسبة للنمسا وكرواتيا، فهو انخفاض معدل البطالة الجزئية، أما بالنسبة لهنغاريا فهو انخفاض معدل العمالة الزائدة. ولفهم هذه النتائج بشكل أفضل، هناك حاجة إلى تحليل مجموعات البلد على أساس إقليمي للتأكد مما إذا كانت هناك دوافع إقليمية لأوجه عدم التطابق في وقت العمل.

وبالنسبة للتحليل الإقليمي الوارد في الجدولين 4 و5، تم تصنيف البلدان في مجموعتين. تقسم المجموعة 1 البلدان أو المناطق إلى سبعة تجمعات إقليمية. تحتفظ المجموعة 2 بخمسة من تلك التجمعات ولكنها تجمع تجمعي أفريقيا وأمريكا الشمالية في تجمع واحد من البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية: الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وأستراليا ونيوزيلندا وجنوب أفريقيا. وذلك لأن مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي يغطي 37 بلداً أو منطقة مختارة، مما يحد من إمكانية تعميم الأنماط الإقليمية الشاملة. فعلى سبيل المثال، تتكون أمريكا الشمالية من الولايات المتحدة فقط، وجنوب أفريقيا هي البلد الأفريقي الوحيد الذي شمله البرنامج. وبناء على ذلك، بالنسبة للمجموعة 2 من هذا التحليل الإقليمي، تتكون فئة البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية من خمسة بلدان؛ وتتكون أمريكا اللاتينية من أربع بلدان؛ وتتكون منطقة آسيا ومنطقة المحيط الهادئ من خمس بلدان أو مناطق؛ وتتكون أوروبا الشمالية من ثمانية بلدان؛ وتتكون أوروبا الغربية والوسطى والجنوبية من ثمانية بلدان؛ وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى تتكون من سبعة بلدان. ويجري أيضاً تحليل البلدان أو المناطق التي شملها البرنامج استناداً إلى مستوى دخلها ومرحلة تنميتها الاقتصادية، وذلك باستخدام تصنيف البنك الدولي للتنمية (لمزيد من المعلومات، أنظر ملحق هذا الفصل، الجدول أ.1). وفيما يتعلق بمستوى تنميتها، يتم تمييز البلدان أو المناطق على أنها بلدان أو مناطق «مرتفعة الدخل» أو «متوسطة الدخل». ولسوء الحظ، لم تشارك أي بلدان أو مناطق «منخفضة الدخل» في مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي. ومرة أخرى، يشير نطاق العينة المحدود هذا إلى عدم إمكانية التعميم. وحسب مستوى الدخل/مرحلة التنمية الاقتصادية، تم تصنيف تسعة بلدان أو مناطق تم تعريفها (من قبيل منظمة العمل الدولية) على أنها بلدان منخفضة إلى متوسطة الدخل أو بلدان متوسطة الدخل تم تجميعها في فئة «متوسطة الدخل». وتم تجميع البلدان أو المناطق الـ 28 المتبقية في فئة «مرتفعة الدخل».

◀ الجدول 4. معدلات عدم التطابق الموضوعي استناداً إلى التعاريف الوطنية وتعريف منظمة العمل الدولية، حسب المجموعات الإقليمية

المتوسط		(تعريف منظمة العمل الدولية)			عدم التطابق الموضوعي: التعريف الوطني			المجموعة 1
العمالة الزائدة	البطالة الجزئية	العمالة الزائدة	البطالة الجزئية	الإجمالي	العمالة الزائدة	البطالة الجزئية	الإجمالي	
9.5	12.1	9.6	15.1	24.7	9.4	9.2	18.6	أفريقيا
28.1	9.8	26.4	11.8	38.2	29.8	7.8	37.6	أمريكا اللاتينية
14.1	10.7	13.0	13.5	26.5	15.2	7.8	23.1	أمريكا الشمالية
19.0	10.7	18.7	11.6	30.3	19.4	9.8	29.2	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ
15.7	6.7	15.4	6.9	22.3	16.0	6.5	22.5	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى
21.6	6.8	20.7	7.4	28.1		6.2	28.7	أوروبا الشمالية
18.8	7.2	18.8	7.7	26.5	18.8	6.7	25.5	أوروبا الجنوبية والغربية
								المجموعة 2
14.5	10.0	13.4	12.8	26.2	15.5	7.3	22.8	البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية
14.1	10.7	13.0	13.5	26.5	15.2	7.8	23.1	بلدان الولايات المتحدة
14.6	9.8	13.6	12.5	26.2	15.5	7.1	22.7	غير الولايات المتحدة
28.1	9.8	26.4	11.8	38.2	29.8	7.8	37.6	أمريكا اللاتينية
19.8	10.9	19.6	11.5	31.1	20.0	10.4	30.4	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ
15.7	6.7	15.4	6.9	22.3		6.5	22.5	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى ومنطقة المحيط الهادئ
22.4	6.6	21.8	6.7	28.5	23.1	6.5	29.6	أوروبا الشمالية
18.8	7.2	18.8	7.7	26.5	18.8	6.7	25.5	أوروبا الجنوبية والغربية
0.980	0.764							الارتباط بين المقاييس

المصدر: ISSP 2015

يبين الجدول 4 أن أمريكا اللاتينية تتميز بوضوح بأدنى معدلات التطابق بين ساعات العمل المُفضَّلة وساعات العمل الفعلية للعمال - أكثر من 37 بالمئة منها غير متطابقة. ويبلغ معدل التطابق للبلدان أو المناطق الآسيوية والأوروبية الشمالية/الغربية 30 بالمئة، وهو مرتفع قليلاً عن المتوسط العالمي البالغ 27 بالمئة، في حين يبلغ معدل التطابق للبلدان أو المناطق الأوروبية الشرقية/الآسيوية الوسطى والبلدان الناطقة باللغة الإنجليزية، بما في ذلك الولايات المتحدة، 23 بالمئة، أي أقل بقليل من المتوسط العالمي. ويُعزى ارتفاع معدل عدم التطابق في أميركا اللاتينية في الأساس إلى النسبة الأكبر من العمال الذين يرغبون في الانتقال من ساعات العمل بدوام كامل إلى ساعات العمل بدوام جزئي، في حين أن معدل عدم التطابق الأعلى في آسيا يُعزى إلى ارتفاع مستوى البطالة الجزئية. ويُعزى انخفاض معدل عدم التطابق في البلدان أو المناطق الناطقة باللغة الإنجليزية والبلدان الأوروبية الشرقية/الآسيوية الوسطى إلى النسبة الأقل بكثير من العمال الذين يفضلون الانتقال من ساعات العمل بدوام كامل إلى ساعات العمل بدوام جزئي. ومع ذلك، يبدو أن معدلات البطالة الجزئية أعلى نسبياً في آسيا والولايات المتحدة والبلدان أو المناطق الأمريكية اللاتينية، استناداً إلى المتوسطات بين التعاريف البديلة المُستخدمة. كما يبين الجدول 5 نسب البطالة الجزئية إلى العمالة الزائدة، مما يشير إلى أن العمال في البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية، وخاصة الولايات المتحدة وجنوب أفريقيا، أقل استعداداً لخفض ساعات عملهم إلى مستويات الدوام الجزئي. وفي المقابل فإن البطالة الجزئية تمثل مشكلة أقل أهمية في مختلف أنحاء أوروبا، وخاصة في أوروبا الشمالية، حيث يتمتع عمالها بالفعل بمتوسط ساعات عمل أقصر وتفضيل أقوى نسبياً للعمل لأسابيع عمل أقصر. ولذلك فإن البطالة الجزئية تشكل قضية هامة في آسيا ولكن ليس في أوروبا، في حين أن العمالة الزائدة تمثل قضية مهمة في أمريكا اللاتينية والبلدان الناطقة باللغة الإنجليزية.

◀ الجدول 5. نسبة البطالة الجزئية إلى العمالة الزائدة استناداً إلى التعاريف الوطنية وتعاريف منظمة العمل الدولية، حسب المجموعات الإقليمية

المجموعة 1	التعريف الوطني	تعريف منظمة العمل الدولية
أفريقيا	0.97	1.56
أمريكا اللاتينية	0.26	0.45
أمريكا الشمالية	0.51	1.04
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	0.51	0.62
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	0.40	0.45
أوروبا الشمالية	0.28	0.36
أوروبا الجنوبية والغربية	0.36	0.41
المجموعة 2		
البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية	0.47	0.95
الولايات المتحدة	0.51	1.04
غير الولايات المتحدة	0.46	0.92
أمريكا اللاتينية	0.26	0.45
آسيا	0.52	0.59
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	0.40	0.45
أوروبا الشمالية	0.28	0.31
أوروبا الجنوبية والغربية	0.36	0.41

يكشف تحليل البلدان أو المناطق استناداً إلى مستوى تنميتها الاقتصادية أن العمالة الزائدة ترتبط ارتباطاً أقوى بالبلدان مرتفعة الدخل، والبطالة الجزئية المرتبطة بالوقت بالبلدان متوسطة الدخل. وتوجد علاقة عكسية واضحة: فكلما انخفض مستوى الدخل، ارتفع كلا المقياسين البديلين للبطالة الجزئية المرتبطة بالوقت (أنظر الجدول 6). وعلى نحو مماثل، كلما انخفض الدخل، انخفض متوسط معدلات العمالة الزائدة، في حين أن البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل لديها معدلات أعلى من العمالة الزائدة مقارنة بالبلدان أو المناطق منخفضة الدخل (رغم أنها أعلى بشكل طفيف فقط من البلدان أو المناطق متوسطة الدخل من الشريحة العليا). وتقع البلدان أو المناطق متوسطة الدخل من الشريحة العليا في مكان ما في المنتصف، على الرغم من أنها أقرب إلى تفضيلات وقت العمل في البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل. والواقع أن نسب معدلات البطالة الجزئية إلى معدلات العمالة الزائدة (أنظر الجدول 6، الأعمدة اليمنى) تتضاءل تدريجياً مع زيادة مستويات الدخل الإجمالي للبلد. ومن المتوقع حدوث ارتفاع كبير في معدلات البطالة الجزئية وانخفاض ملحوظ في معدلات العمالة الزائدة في مجموعة البلدان متوسطة الدخل. وبالارتقاء في سلم الدخل، نلاحظ زيادة في العمالة الزائدة إلى حد ما ونقصاً في البطالة الجزئية، على الأقل في شكل العاملين بدوام جزئي الذين يريدون العمل بدوام كامل. ومن المثير للاهتمام أن معدلات عدم التطابق الإجمالية تبدو أقل إلى حد ما مع ارتفاع الدخل في بلد أو منطقة ما. ولذلك، فإن البطالة الجزئية هي اتجاه أكثر بروزاً في البلدان متوسطة الدخل، في حين أن العمالة الزائدة أكثر انتشاراً قليلاً في البلدان مرتفعة الدخل.

◀ الجدول 6. معدلات عدم التطابق الموضوعي استناداً إلى التعاريف الوطنية وتعريف منظمة العمل الدولية، حسب مستوى دخل البلد

نسبة معدلات البطالة الجزئية إلى معدلات العمالة الزائدة		متوسط المقياس		عدم التطابق الموضوعي (تعريف منظمة العمل الدولية)			عدم التطابق الموضوعي: التعريف الوطني			
تعريف منظمة العمل الدولية	التعريف الوطني	العمالة الزائدة	البطالة الجزئية	عدم التطابق: العمالة الزائدة	عدم التطابق: البطالة الجزئية	عدم التطابق: الإجمالي	عدم التطابق: العمالة الزائدة	عدم التطابق: البطالة الجزئية	عدم التطابق: الإجمالي	
0.39	0.32	19.7	7.0	19.3	7.5	26.8	20.1	6.4	18.6	البلدان/المناطق مرتفعة الدخل
0.68	0.35	19.3	9.7	18.0	12.2	30.2	20.6	7.2	37.6	البلدان/المناطق متوسطة الدخل من الشريحة العليا
1.34	1.14	14.7	18.3	14.2	19.0	33.2	15.3	17.5	23.1	البلدان/المناطق متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا

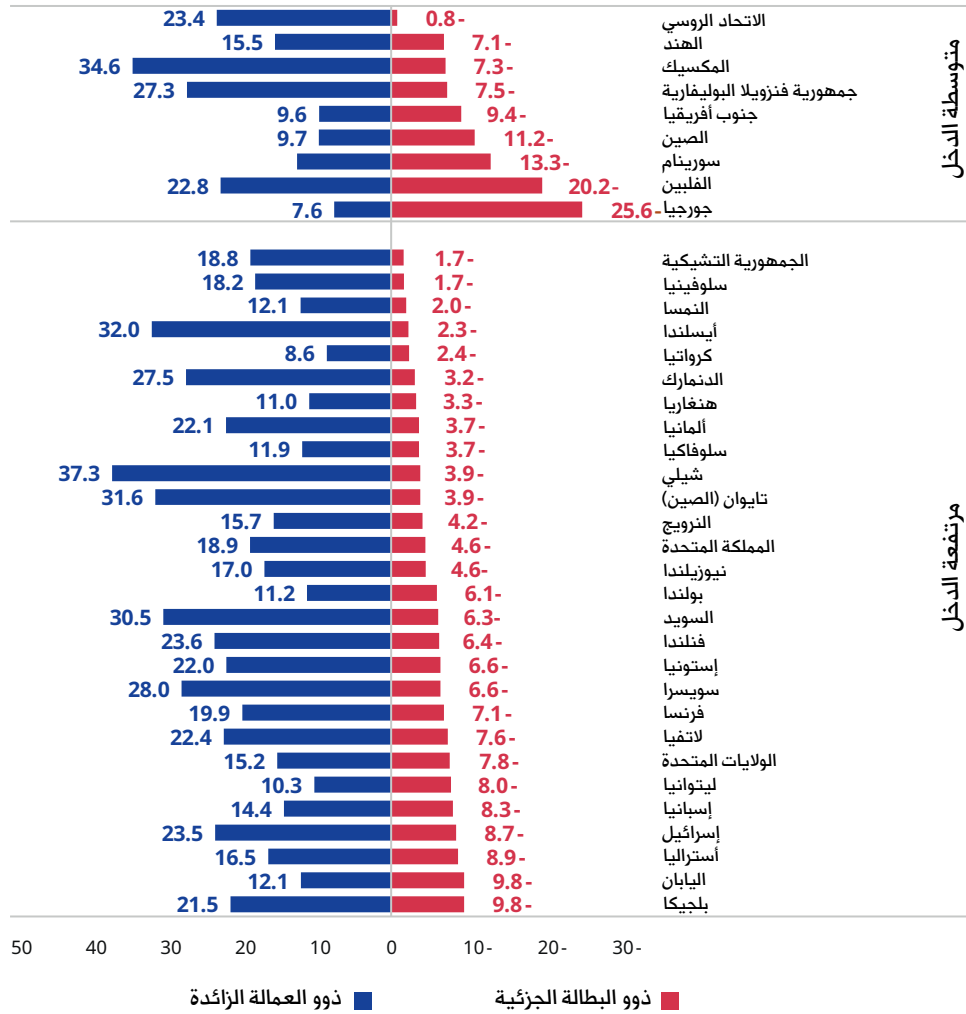
المصدر: ISSP, 2015

يسهل المقياس الموضوعي مقارنة أوجه عدم التطابق في وقت العمل لكل من المُستخدمين وغير المُستخدمين في بلدان أو مناطق العينة. ويبين الشكل 34 ترتيب البطالة الجزئية حسب البلد أو المنطقة، مما يشير إلى أن بعض البلدان أو المناطق تعمل بشكل أفضل من غيرها في توفير الوظائف التي تتطابق مع العمال لساعات العمل. كما يسלט الضوء على حقيقة مفادها أن البطالة الجزئية تميل إلى الانخفاض في البلدان مرتفعة الدخل (وكذلك الاتحاد الروسي).

يقسم الشكلان 35 و35ب القوى العاملة إلى مُستخدمين - الشكل السائد للعمال في معظم البلدان أو المناطق - وغير مُستخدمين (مثل العاملين لحسابهم الخاص والعاملين بعمود مستقلة). وتتمثل إحدى النتائج الواضحة في أنه في البلدان أو المناطق متوسطة الدخل، تميل البطالة الجزئية إلى أن تكون أعلى بين غير المُستخدمين مقارنة بالمُستخدمين الذين يتقاضون الرواتب. وهذا هو الحال في حوالي نصف البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل أيضاً. يُظهر الشكلان 35 و35ب بعض الاختلاف في معدلات عدم التطابق بين المُستخدمين وأولئك الذين ينتمون إلى بعض أنواع حالة غير المُستخدم. فأولاً، أفاد العاملون لحسابهم الخاص عن ارتفاع معدلات البطالة الجزئية مقارنة بالمُستخدمين الذين يتقاضون الرواتب. قد يبدو هذا غير بديهي، لأن العاملين لحسابهم الخاص يُفترض عادة أنهم أقل تقييداً من المُستخدمين فيما يتعلق بمقدار الوقت الذي يمكنهم تخصيصه للعمل، بحيث يتمكنوا من الناحية النظرية من العمل لساعات عديدة كما يرغبون. ومع ذلك، فإن السبب يتضح جزئياً في الاختلافات بين البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل والبلدان أو المناطق منخفضة الدخل إلى متوسطة الدخل في مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي - حيث تبلغ معدلات البطالة الجزئية في الأخيرة ضعف المعدل في الأولى على الأقل. وفي المجموعة منخفضة الدخل نسبياً، تبلغ معدلات البطالة الجزئية لغير المُستخدمين ضعف معدلات البطالة الجزئية بين المُستخدمين.

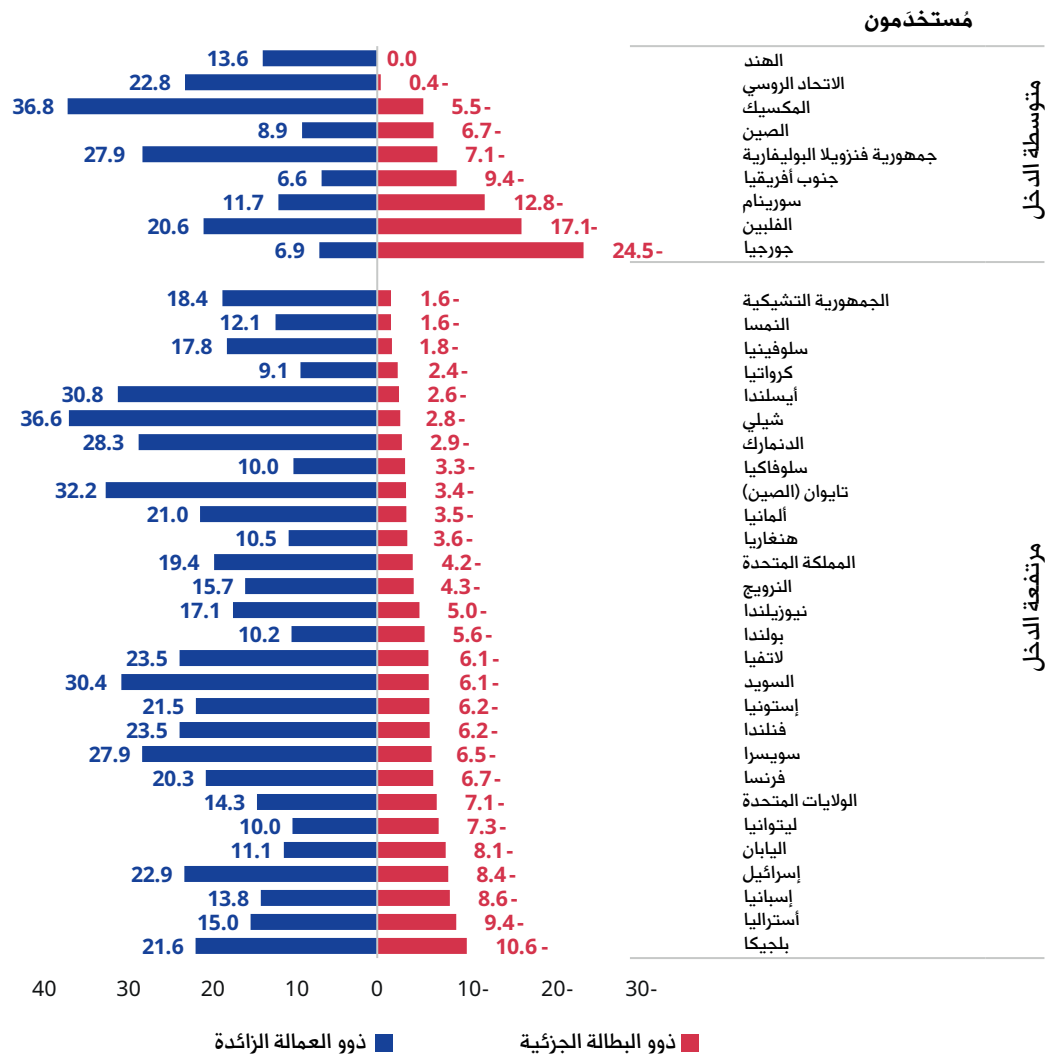
وكون غير المُستخدمين غالباً ما يكونون أكثر ميلاً إلى حد ما للتعبير عن مشاعر البطالة الجزئية مقارنة بالمُستخدمين يعكس على الأرجح أن هناك كادراً أكبر من العمال من غير المُستخدمين في الاقتصادات الناشئة حديثاً. لذلك، قد يكون العمل للحساب الخاص في تلك البلدان خياراً افتراضياً أكثر من كونه تفضيلاً للعمال الذين لا يستطيعون العثور على عمل مدفوع الأجر، لاسيما في البلدان أو المناطق. وأسواق العمل والفترات الزمنية التي تكثُر فيها ترتيبات العمل غير المنظم (Bonnet 2015). وعلى الرغم من أن هذا ليس أمراً بديهيّاً، إلا أن المُستخدمين يتمتعون في الواقع بدرجة أكبر من التحكم في عدد ساعات عملهم، وبالتالي يتمتعون باستقرار أكبر من غير المُستخدمين في هذا الصدد (Lyness et al. 2012; Golden and Kim 2017; McCrate et al. 2019). والعديد من «العاملين لحسابهم الخاص» هم في الواقع عمال «عند الطلب»، أو مقاولون مستقلون، أو عمال عرضيون أو غير مُنظمين، وهم أكثر عرضة من المُستخدمين للمرور بفترات من العام يكونون فيها مقيدين بنقص الطلب على خدماتهم وبالتالي من المرجح أن يكونوا في حالة الرغبة في المزيد من الدخل (Abraham and Houseman 2022). ومع ذلك، فإن أحجام عينة غير المُستخدمين أصغر بكثير من عينة المُستخدمين، لذلك لا ينبغي وضع الكثير من المخزون لتعكس أي اختلافات حقيقية وصارخة بين المجموعتين. ومع ذلك، فمن الواضح أن «العمل للحساب الخاص» ليس بالضرورة حلاً لحل الاختلالات التوازن بين العمل والحياة، بل إنه قد يؤدي إلى تفاقمها - خاصة في اتجاه الحاجة المزمّنة لمزيد من الدخل - على حساب الحفاظ على وقت كافٍ بدون عمل. ولذلك فإن معدلات العمالة الزائدة، على النقيض من ذلك، تختلف اختلافاً أقل بين المُستخدمين وغير المُستخدمين، على الرغم من أن هناك تعبيراً أكبر نسبياً في الاقتصادات مرتفعة الدخل عن تفضيل ساعات عمل أقل.

الشكل 34. ترتيب البلدان أو المناطق حسب معدلات البطالة الجزئية، بين المُستخدمين وغير المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام مقاييس موضوعية

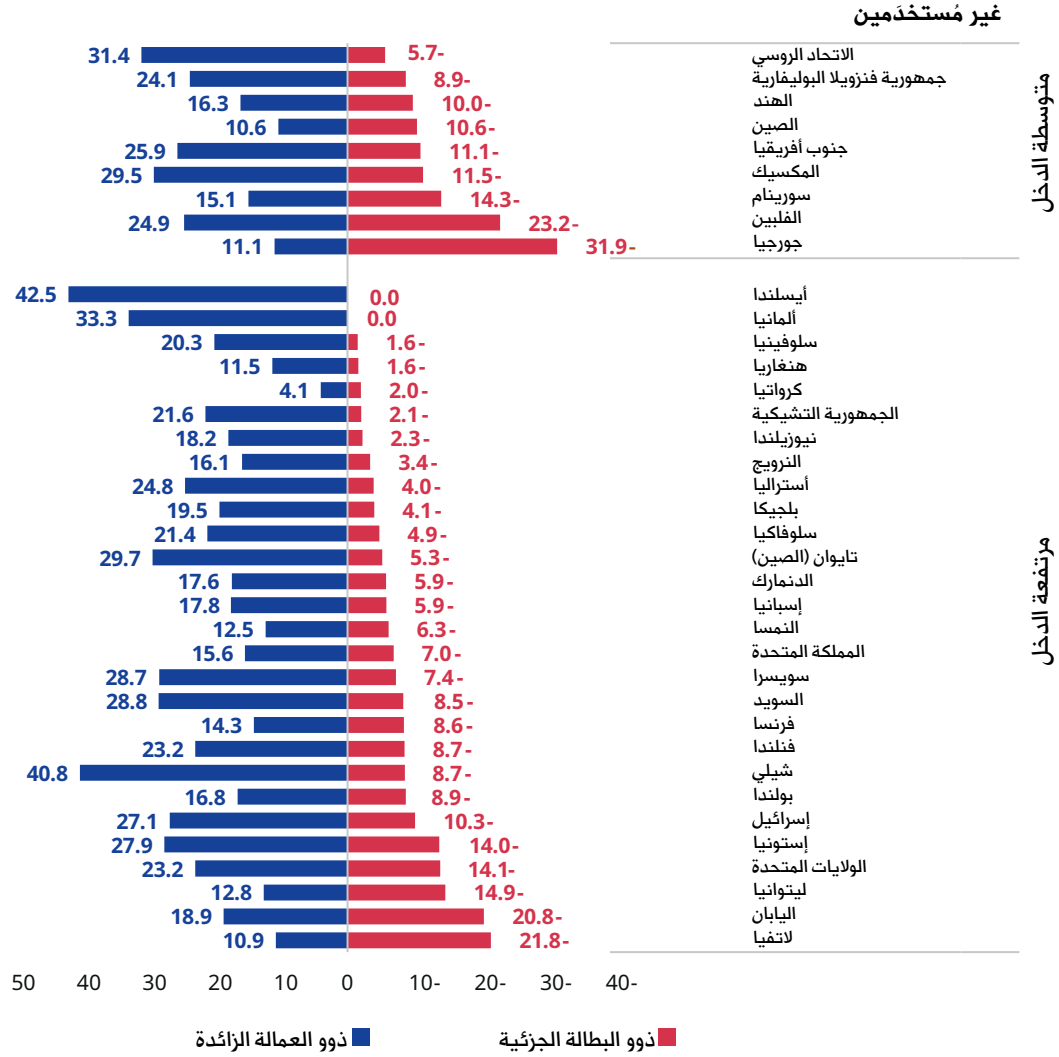


4. أوجه التطابق وأوجه عدم التطابق في وقت العمل بين ساعات العمل المُفضَّلة والفعالية للعمال

الشكل 35. ترتيب البلدان أو المناطق حسب معدلات البطالة الجزئية، بين المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام مقاييس موضوعية



الشكل 35ب. ترتيب البلدان أو المناطق حسب معدلات البطالة الجزئية، بين غير المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام مقاييس موضوعية



2.2.4 المقاييس الذاتية: البطالة الجزئية والعمالة الزائدة

يعكس المقياس الذاتي تفضيلاً لنفس الساعات أو أكثر أو أقل، ويرد في الجدول 7. وعندما يتم تحديد التفضيل صراحة مع تعديل الدخل المرتبط به، تميل البطالة الجزئية إلى أن تكون أعلى والعمالة الزائدة أقل، مقارنة بنتائج المقياس الأكثر تمييزاً وموضوعية المُتمثل في التبدل بين ساعات العمل بدوام كامل وبدوام جزئي. وعندما تُقاس بمسألة الرغبة في العمل لساعات أطول للحصول على مزيد من الدخل، فإن معدلات البطالة الجزئية تكون عموماً أعلى في جميع البلدان أو المناطق. وتشمل البلدان أو المناطق التي ترتفع فيها معدلات البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت جنوب أفريقيا وجورجيا والمكسيك وليتوانيا، بنسبة تزيد على 60 بالمئة، والاتحاد الروسي وسورينام، تليها الهند وكرواتيا، بنسبة تزيد على 50 بالمئة؛ ويسعى العمال في تلك البلدان لمزيد من ساعات العمل لزيادة دخلهم.

يبلغ إجمالي معدلات عدم التطابق الذاتي في وقت العمل أعلى المستويات في البلدان التالية: المكسيك، وجنوب أفريقيا، وجورجيا، والفلبين، والاتحاد الروسي، وسورينام، وليتوانيا. كما أنها مرتفعة قليلاً في الهند وكرواتيا وسلوفاكيا، حيث لا يزال معدل عدم التطابق أكثر من 50 بالمئة من القوى العاملة. وتشمل البلدان أو المناطق التي ترتفع فيها العمالة الزائدة السويد وتايوان (الصين)، تليها اليابان والفلبين وسويسرا وجورجيا وألمانيا. وتشير هذه النتائج مجتمعة إلى أن العمالة الزائدة أعلى في الاقتصادات الاسكندنافية وبعض الاقتصادات في أوروبا الغربية، حيث يُفضّل العمال عموماً ساعات عمل أقصر، وفي بعض الاقتصادات المتقدمة والنامية التي لديها أسابيع عمل طويلة نسبياً، وخاصة شرق آسيا. غير أن هذه المعدلات تُعزى في معظم البلدان أو المناطق التي ترتفع فيها معدلات عدم التطابق إلى الارتفاع النسبي في معدلات البطالة الجزئية. ولذلك، فإن ارتفاع معدلات عدم التطابق في وقت العمل بشكل عام يعود إلى البطالة الجزئية أكثر من العمالة الزائدة.

ولدى البلدان أو المناطق ذات معدلات عدم التطابق الإجمالية المنخفضة بعض من أدنى معدلات البطالة الجزئية، بما في ذلك ألمانيا والسويد وسويسرا والنرويج وفنلندا. وتُثبت هذه البلدان أن أعلى مستويات العمالة الزائدة لا ترتبط بأعلى معدلات عدم التطابق عموماً، مما يشير إلى أن أسواق العمل في هذه البلدان أو المناطق أقل ابتلاءً نسبياً بالبطالة الجزئية الذاتية. كما أن أقوى التفضيلات النسبية لمزيد من المال (مقابل الوقت) تظهر بوضوح في الاقتصادات منخفضة إلى متوسطة الدخل والاقتصادات الناشئة، لاسيما في جنوب أفريقيا والمكسيك وسورينام والهند والفلبين، وكذلك في البلدان أو المناطق الشيوعية السابقة، وخاصة جورجيا وليتوانيا والاتحاد الروسي وكرواتيا وسلوفاكيا، وإلى حد ما في بولندا وإستونيا وهنغاريا أيضاً. ومع ذلك، فإن البطالة الجزئية الذاتية أيضاً أعلى بشكل ملحوظ من المتوسط في فرنسا وإلى حد ما في الولايات المتحدة. وعلى النقيض من الحالة بالنسبة للمقياس الموضوعي، فإن معدلات العمالة الزائدة تكون أقل بشكل واضح تماماً في البلدان أو المناطق التي ترتفع فيها البطالة الجزئية، والعكس صحيح. ومن غير المستغرب وجود مُعامل ارتباط سلبي كبير يتجاوز -0.70، مما يشير إلى وجود قابلية كبيرة للاستبدال - حيث تكون البطالة الجزئية مرتفعة والعمالة الزائدة منخفضة؛ في حين أنه حيثما تكون العمالة الزائدة أكثر، تكون البطالة الجزئية أقل. وهناك اتساق كبير مع النتائج السابقة باستخدام المقياس الموضوعي - على الرغم من اختلاف المستويات، فقد وُجد أن بعض البلدان أو المناطق نفسها تنتج أوجه تطابق أسوأ أو أفضل بين ساعات العمل الفعلية والمُفضَّلة. ويميل المقياس الموضوعي إلى أن يجسد وجود العمالة الزائدة بشكل أكثر فعالية، في حين أن المقياس الذاتي يجسد بشكل أكثر فعالية وجود البطالة الجزئية. ولذلك، فإن محاولة قياس الاختلال الملحوظ بين وقت العمل والوقت بدون عمل قد تكون حساسة إلى حد ما لتأثير السؤال، مما قد يبرر قياس هذا الاختلال بطرق مختلفة.

◀ الجدول 7. نسب عدم التطابق الذاتي في جميع البلدان أو المناطق الـ37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي (استناداً إلى السؤال 11)

عدم التطابق الذاتي (العمالة الزائدة)	عدم التطابق الذاتي (البطالة الجزئية)	إجمالي عدم التطابق الذاتي	
7.8	25.0	32.9	أستراليا
5.5	25.8	31.3	النمسا
6.4	23.7	30.0	بلجيكا
5.4	40.0	45.3	شيلي
5.7	41.5	47.2	الصين
14.0	29.8	43.8	تايوان (الصين)
2.6	53.5	56.1	كرواتيا
4.9	33.2	38.2	الجمهورية التشيكية
8.9	18.2	27.1	الدنمارك
2.0	43.9	45.9	إستونيا
9.3	17.5	26.8	فنلندا
4.0	45.8	49.8	فرنسا
1.3	65.3	66.6	جورجيا
9.7	22.8	32.5	ألمانيا
2.1	40.0	42.1	هنغاريا
5.9	30.7	36.6	أيسلندا
2.7	54.3	57.0	الهند
7.7	36.1	43.7	إسرائيل
10.6	32.7	43.3	اليابان
4.6	42.2	46.8	لاتفيا
1.7	60.2	61.9	ليتوانيا
8.3	60.8	69.1	المكسيك
6.8	28.5	35.3	نيوزيلندا
8.2	15.7	23.8	النرويج
10.3	50.5	60.8	الفلبين
1.5	44.9	46.5	بولندا

◀ الجدول 7. نسب عدم التطابق الذاتي في جميع البلدان أو المناطق الـ37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي (استناداً إلى السؤال 11) (تابع)

عدم التطابق الذاتي (العمالة الزائدة)	عدم التطابق الذاتي (البطالة الجزئية)	إجمالي عدم التطابق الذاتي	
1.8	59.0	60.7	الاتحاد الروسي
1.4	49.9	51.4	سلوفاكيا
5.8	30.4	36.2	سلوفينيا
1.8	66.3	68.2	جنوب أفريقيا
8.8	29.5	38.4	إسبانيا
2.4	59.7	62.2	سورينام
15.7	14.7	30.4	السويد
11.4	16.5	27.9	سويسرا
9.0	28.5	37.5	المملكة المتحدة
4.2	38.0	42.2	الولايات المتحدة
6.5	36.6	43.1	إجمالي البلدان أو المناطق التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي
	0.705-		مُعامل الارتباط

السؤال 11 من الوحدة 4 لتوجيهات العمل لبرنامج المسح الاجتماعي الدولي، ضمن القسم الخاص بالتوازن بين العمل والحياة، فُكّر في عدد ساعات عملك، والمال الذي تكسبه في وظيفتك الرئيسية، بما في ذلك أي عمل إضافي منتظم. إذا كان لديك خيار واحد فقط من هذه الخيارات الثلاثة، فأَي مما يلي تُفضّل (خيار واحد فقط)؟

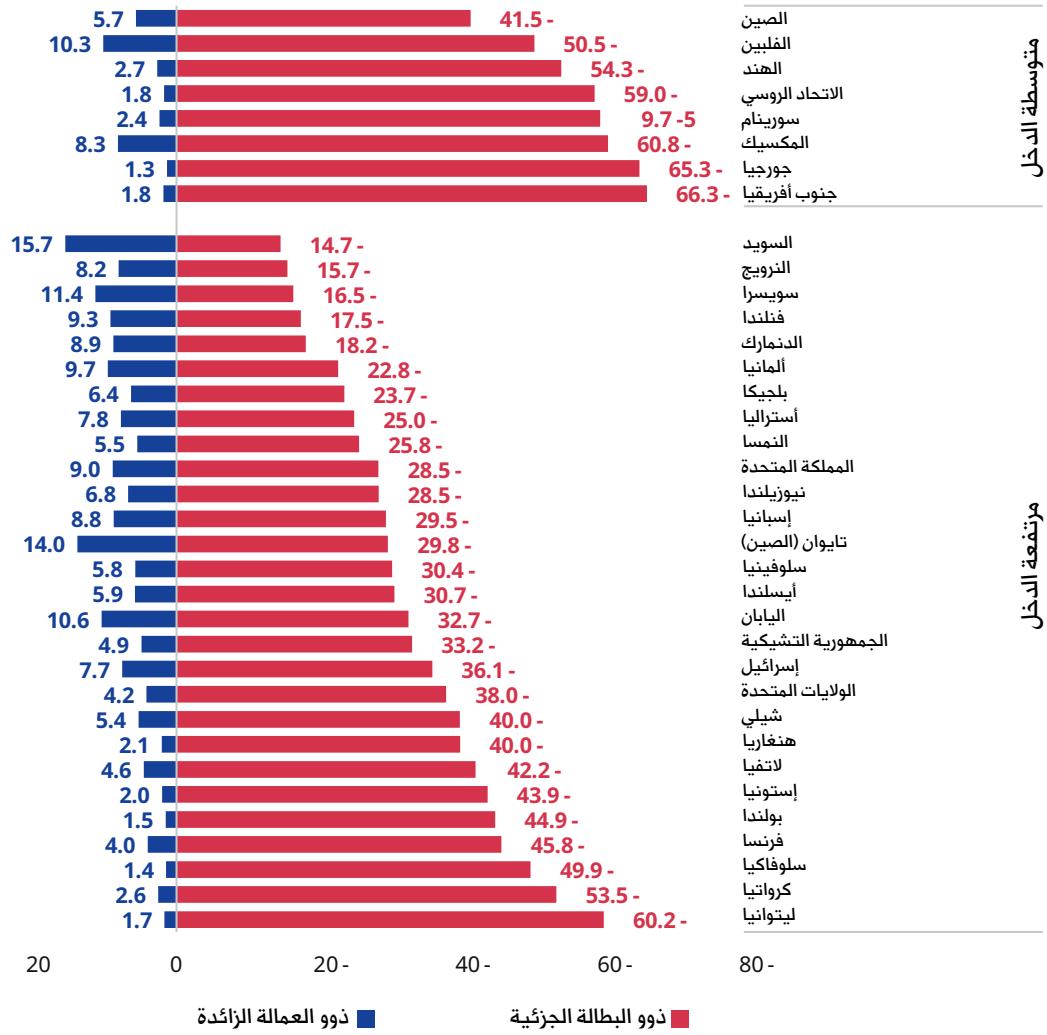
1. العمل لساعات أطول وكسب المزيد من المال
2. العمل لنفس عدد الساعات وكسب نفس المال
3. العمل لساعات أقل وكسب أموال أقل
4. لا يمكن الاختيار

يوفر المقياس الذاتي نظرة ثاقبة للاختلافات بين الأقاليم ومستويات التنمية الاقتصادية. ويظهر الجدول 8، الذي يجمع بين المجموعات الإقليمية ومستوى الدخل، أن أكثر من 43 بالمائة من العمال على الصعيد العالمي يرغبون في تغيير ساعات عملهم من أجل تحقيق تطابق أفضل. وتعد معدلات عدم التطابق الإجمالية هذه الأعلى في أمريكا اللاتينية، وهي أعلى إلى حد ما في أوروبا الشرقية وآسيا، والأدنى في بقية أوروبا. أما البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية فهي قريبة من المتوسط. وفي حين أن المعدل الأعلى لأوجه عدم التطابق في وقت العمل في آسيا يُعزى إلى معدل العمالة الزائدة الأعلى نسبياً بنحو 10 بالمائة، فإن المعدلات الأعلى في أمريكا اللاتينية وأوروبا الشرقية ترجع بدرجة أكبر إلى ارتفاع معدلات البطالة الجزئية. وعلى النقيض من ذلك، تتميز بلدان أوروبا الشمالية والغربية والجنوبية جميعها بمعدلات عدم تطابق أقل نسبياً، ويُعزى ذلك في المقام الأول إلى انخفاض معدل انتشار البطالة الجزئية هناك. كما يُصنّف الشكل 36 البلدان أو المناطق الـ37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي حسب معدلات البطالة الجزئية والعمالة الزائدة، من الأدنى إلى الأعلى، ثم يُصنّفها حسب الدخل على مستوى البلد. وتظهر البلدان مرتفعة الدخل معدلات عمالة زائدة تتجاوز 7 بالمائة، أي أعلى بنسبة 2.5 إلى 3 نقاط مئوية من البلدان الأخرى ذات مستويات الدخل المنخفضة نسبياً. وتتراوح المعدلات في كل من البلدان متوسطة الدخل والبلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا بين 4 و5 بالمائة فقط. ورغم أن البطالة الجزئية أعلى بشكل ملحوظ في هذه البلدان، حيث يبلغ متوسطها 57 بالمائة، فإن لدى جميع البلدان متوسطة الدخل تقريباً مستويات أعلى من المتوسط العالمي للبطالة الجزئية. وعلى النقيض من ذلك، يعاني أقل من 32 بالمائة من العمال من البطالة الجزئية في البلدان مرتفعة الدخل. ولذلك، فإن معدلات عدم التطابق في وقت العمل بشكل عام أقل في البلدان مرتفعة الدخل، وخاصة في أوروبا، في حين أن البطالة الجزئية أعلى بكثير في البلدان متوسطة الدخل.

◀ الجدول 8. عدم التطابق الذاتي، حسب المجموعة ومستوى دخل البلد

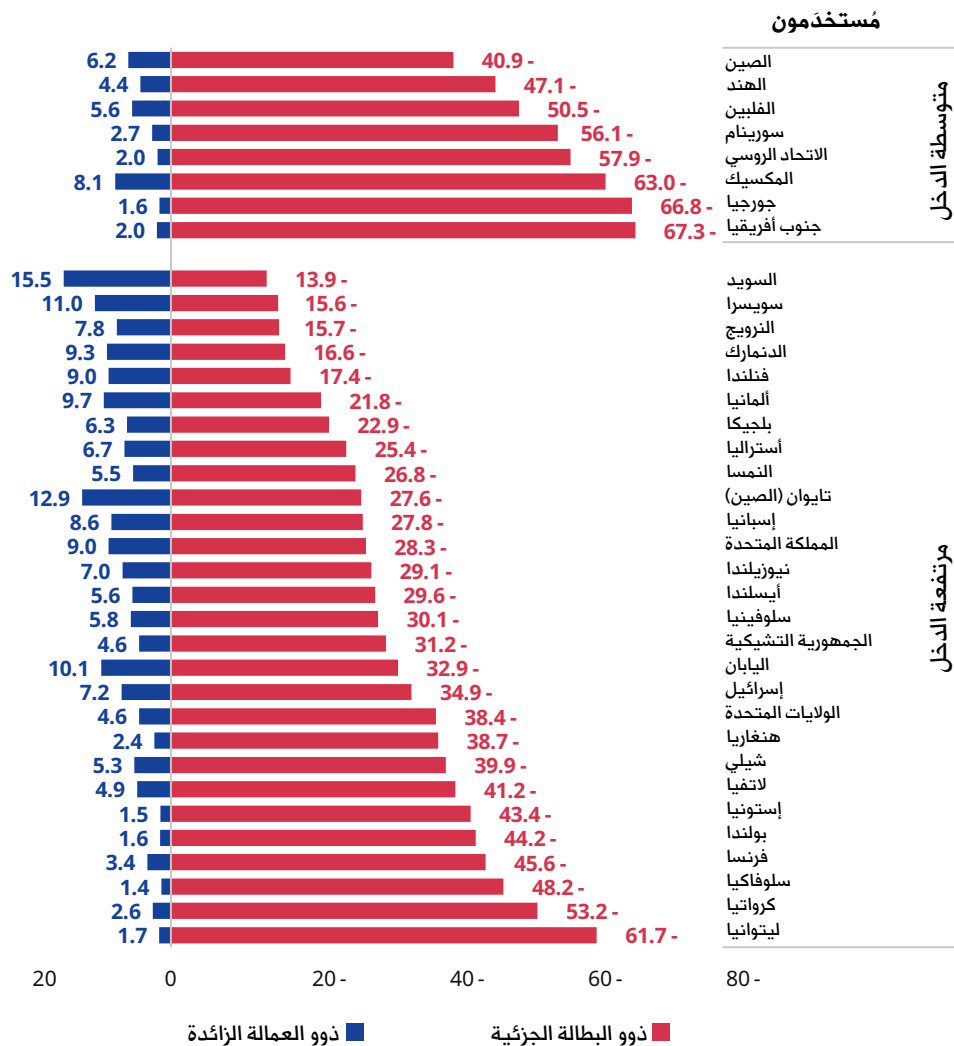
عدم التطابق العمالة الزائدة	عدم التطابق البطالة الجزئية	إجمالي عم التطابق	الإقليم
1.8	66.3	68.2	أفريقيا
5.5	52.4	57.9	أمريكا اللاتينية
4.2	38.0	42.2	أمريكا الشمالية
9.2	35.9	45.1	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ
3.1	46.1	49.2	أوروبا الشرقية ورابطة الدول المستقلة
7.5	28.3	35.8	أوروبا الشمالية
7.3	29.0	36.3	أوروبا الجنوبية والغربية
المجموعة:			
5.8	38.2	44.0	الدول الناطقة باللغة الإنجليزية
5.5	52.4	57.9	أمريكا اللاتينية
9.8	38.8	48.5	آسيا
3.1	46.1	49.2	أوروبا الشرقية ورابطة الدول المستقلة
7.3	28.2	35.5	أوروبا الشمالية
7.3	29.0	36.3	أوروبا الجنوبية والغربية
مستوى الدخل:			
7.1	31.6	38.7	البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل
4.1	56.9	61.0	البلدان أو المناطق متوسطة الدخل من الشريحة العليا
4.7	56.8	61.5	البلدان أو المناطق متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا

الشكل 36. ترتيب البلدان أو المناطق، حسب معدلات البطالة الجزئية ومعدلات العمالة الزائدة، بين المُستخدمين وغير المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسط الدخل، باستخدام المقياس الذاتي



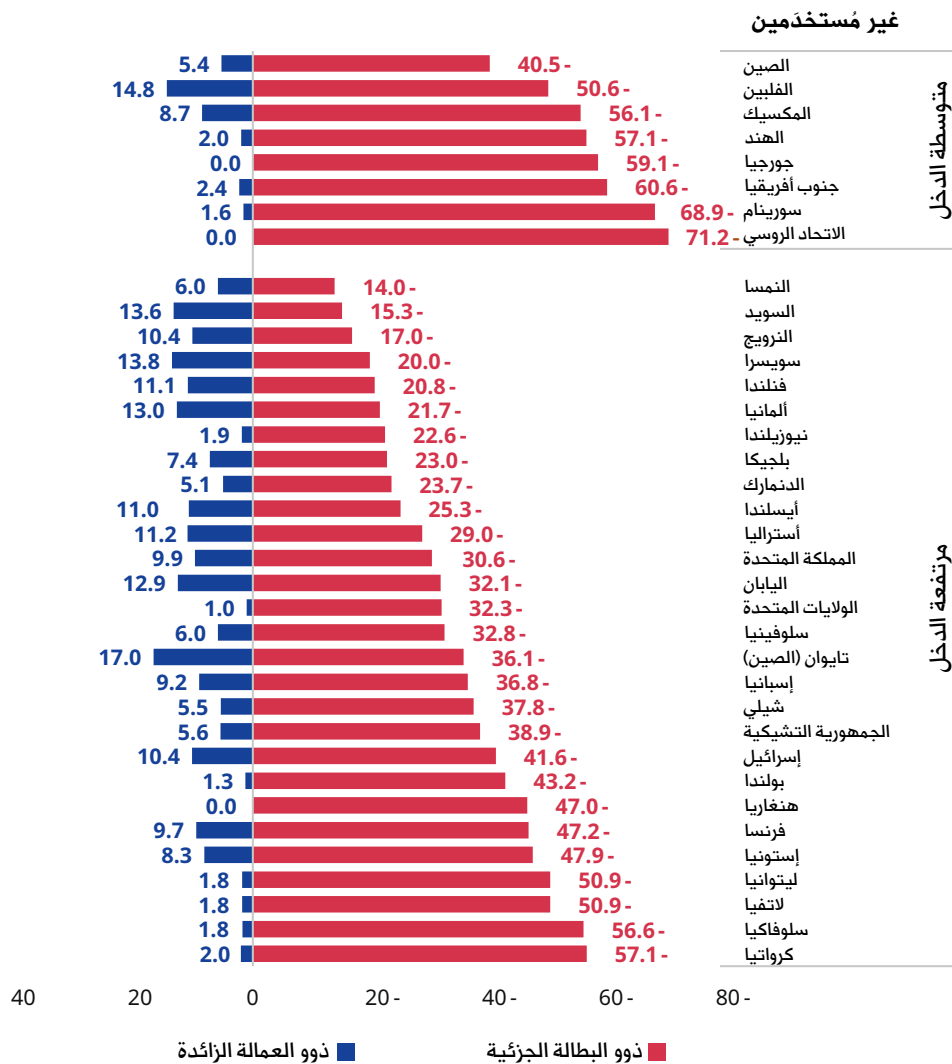
تتوافق معدلات البطالة الجزئية والعمالة الزائدة لكل من المُستخدمين وغير المُستخدمين إلى حد ما مع بعضها البعض، على النحو المبين في الشكلين 37 و38. ومع ذلك، تشير هذه الأرقام إلى أن كلاً من البطالة الجزئية والعمالة الزائدة تتفاقم إلى حد ما بسبب كون الفرد غير مُستخدم أو عامل لحسابه الخاص. ويشير ذلك إلى أن ترتيبات التوظيف لها بعض التأثير على تفضيل ساعات العمل أكثر أو أقل، سواء بين البلدان أو داخلها. وتتوافق معدلات عدم التطابق الأعلى عموماً بين العاملين لحسابهم الخاص مقارنة بالمُستخدمين مع ما تم العثور عليه باستخدام المقاييس الموضوعية. وثانيةً، قد تكون هذه ظاهرة مفاجئة لأولئك الذين قد يتوقعون أن العاملين لحسابهم الخاص سيكون لديهم تحكم أكبر في ساعات عملهم وأو يختارون العمل لحسابهم الخاص للحصول على هذه الاستقلالية. ومع ذلك، فمن الواضح أن العمل للحساب الخاص قد لا يكون طوعياً ولا يفضي إلى المرونة كما قد يُفترض، وهو ما يبدو واضحاً في العديد من البلدان، بما في ذلك بعض البلدان مرتفعة الدخل (Anxo and Ericson 2019). وبعض الاستثناءات، حيث يُظهر المُستخدمون نسبة بطالة جزئية أعلى بشكل ملحوظ من غير المُستخدمين، تشمل المكسيك وجورجيا والولايات المتحدة ونيوزيلندا والصين وليتوانيا والفلبين وليتوانيا.

الشكل 37. ترتيب البلدان أو المناطق، حسب معدلات البطالة الجزئية، بين المُستخدمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام المقياس الذاتي



وقد يكون من المتوقَّع أن تكون العمالة الزائدة أعلى بين المُستخدِّمين، الذين قد تكون لديهم قدرة أقل على تعديل ساعات عملهم هبوطاً من غير المُستخدِّمين. وهذا هو الحال بالفعل في بلدان، مثل الهند والنمسا والدنمارك والولايات المتحدة. ولكن العكس صحيح في بلدان أو مناطق، مثل الاتحاد الروسي والفلبين وألمانيا وأيسلندا وأستراليا وتايوان (الصين) وإسرائيل وفرنسا وإستونيا. وبشكل عام، هناك بعض الأدلة من بعض البلدان أو المناطق التي تدعم فكرة أن عدم التطابق الناتج يمكن حله عن طريق العمل للحساب الخاص، ولكن هناك دليل أقوى على أن حالة المُستخدِّم تسمح بتطابق أفضل لساعات العمل الفعلية مع ساعات العمل المُفضَّلة مقارنة بالعمل للحساب الخاص.

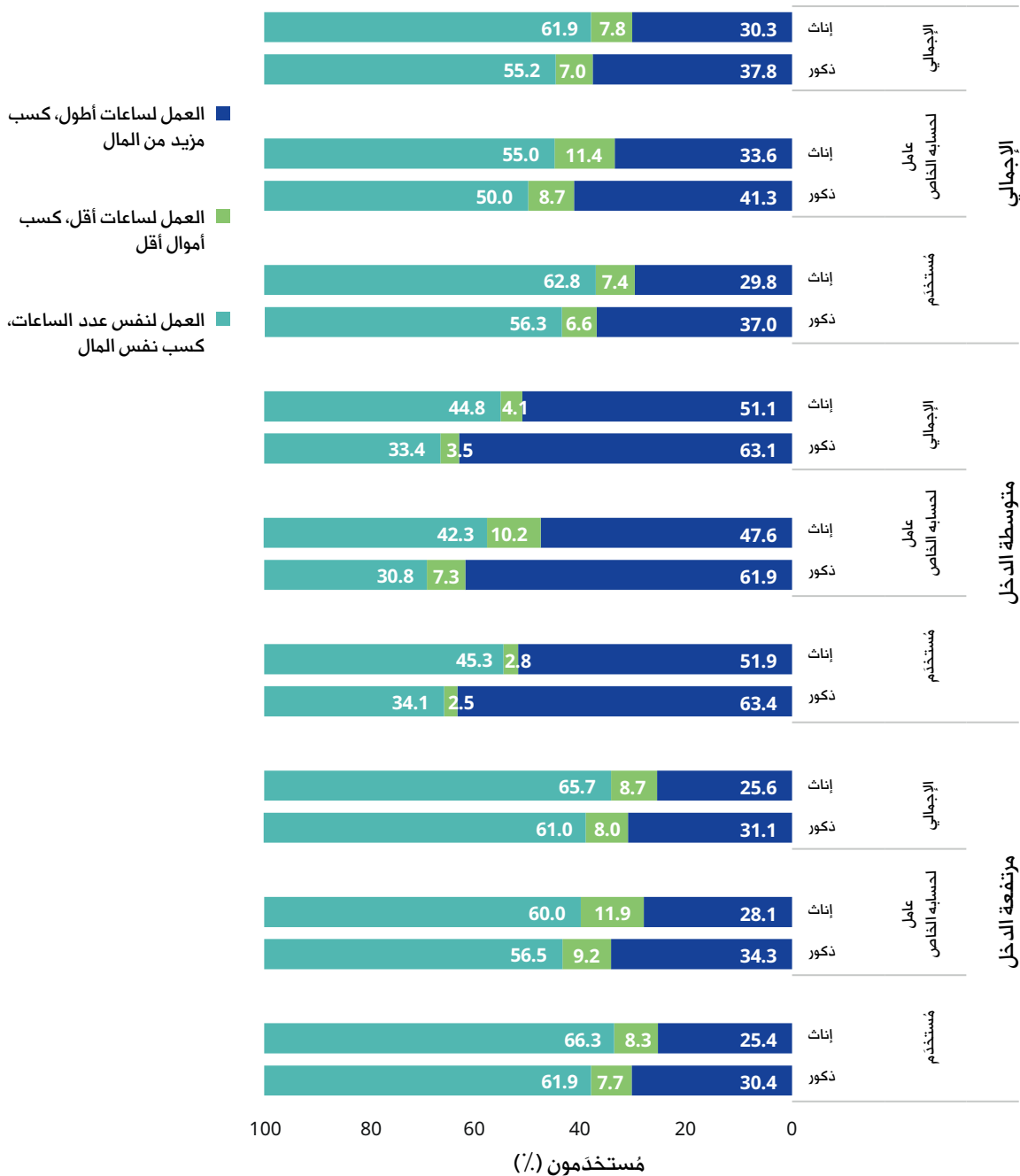
الشكل 38. ترتيب البلدان أو المناطق، حسب معدلات البطالة الجزئية، بين غير المُستخدِّمين، في المجموعات مرتفعة ومتوسطة الدخل، باستخدام المقياس الذاتي



3.2.4 الفوارق بين الجنسين في أوجه عدم التطابق

يستخدم هذا القسم كلاً من المقاييس الموضوعية والذاتية لتحليل الفوارق بين الجنسين في أوجه عدم التطابق في وقت العمل. قد يكون من المتوقع أن تشعر النساء العاملات بمزيد من العمالة الزائدة، في حين قد يشعر الرجال بمزيد من البطالة الجزئية، وذلك باتباع نموذج الأسرة المعيشية التقليدي الجديد لعرض اليد العاملة يؤدي فيه كلاهما عملاً مدفوع الأجر ولكن النساء يضطعن بالمزيد من المهام المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، ويضطلع الرجال بأدوار أكثر في توفير الدخل. يبين الشكل 39 التوزع بين الجنسين لأوجه عدم التطابق استناداً إلى المقياس الذاتي، وهو المقياس الأكثر استمراراً للبطالة الجزئية. إن مستوى البطالة الجزئية بين الرجال أعلى بكثير - 7.5 بالمئة - مقارنة بالنساء. وعلى النقيض من ذلك، فإن معدل العمالة الزائدة بين النساء (8 بالمئة) أعلى قليلاً فقط من معدل الرجال (7 بالمئة).

الشكل 39. النوع الاجتماعي وقياس البطالة الجزئية الذاتي بين المستخدمين وغير المستخدمين، في البلدان أو المناطق مرتفعة ومتوسطة الدخل



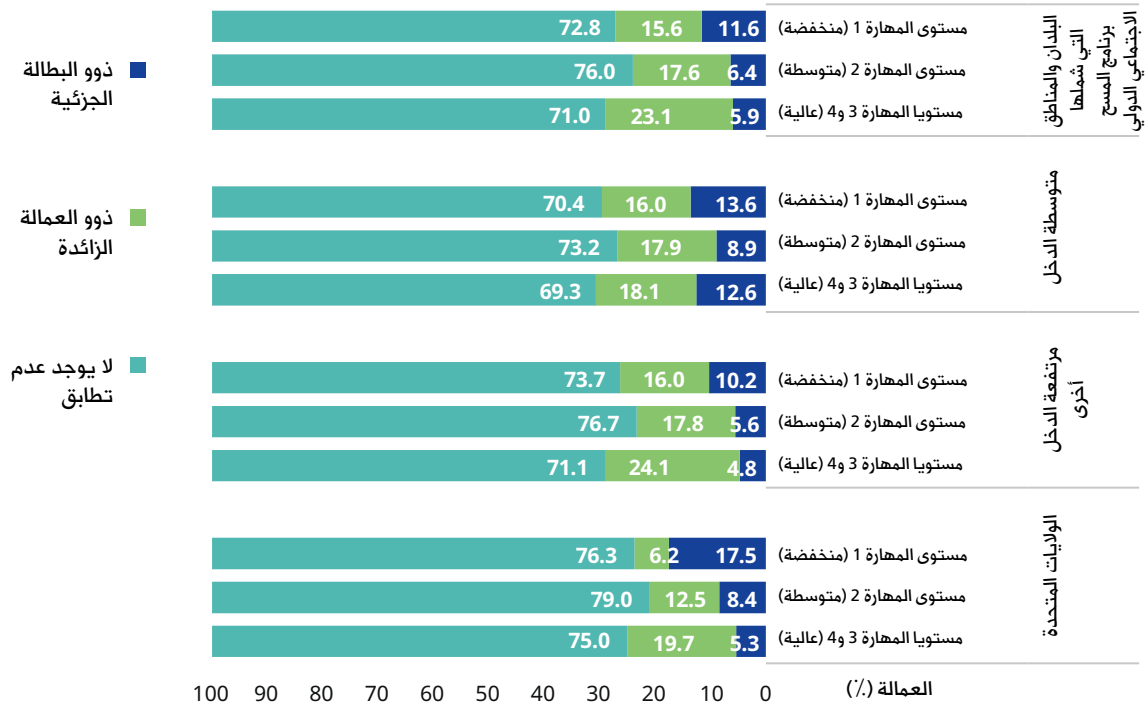
وبالنظر إلى المقياس الموضوعي في جميع البلدان أو المناطق الـ37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي، يبلغ متوسط معدل البطالة الجزئية للنساء حوالي 10 بالمئة - أو 8 إلى 11 بالمئة، اعتماداً على ما إذا كان التعريف الوطني أو تعريف منظمة العمل الدولية مُستخدماً (أنظر ملحق هذا الفصل، الشكلان 1.أ و 2.أ) - في حين يبلغ متوسط معدل العمالة الزائدة للنساء حوالي 23 إلى 24 بالمئة، وبالنسبة للرجال، فإن متوسط معدل البطالة الجزئية المقابل أقل قليلاً، حيث يبلغ 6 بالمئة، وكذلك متوسط معدل العمالة الزائدة المقابل، الذي يقل قليلاً عن 16 بالمئة. ويعزى الحرمان الذي تعاني منه الإناث في أوجه عدم التطابق الموضوعي في وقت العمل أساساً إلى البلدان أو المناطق متوسطة الدخل وبدرجة أقل إلى البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل. وفي حين أن معدلات مشاركة الرجال في القوى العاملة وأسابيع العمل أعلى عادة من معدلات النساء، فإن النساء لا يتحملن معدلات أعلى من العمالة الزائدة فحسب، كما هو متوقع، ولكن أيضاً معدلات أعلى نسبياً من البطالة الجزئية الموضوعية مقارنة بالرجال (Blau and Kahn 2013; Weeden, Cha and Bucca 2016). ويشير هذا إلى أنه على الأقل بالنسبة لأولئك الذين يشاركون بنشاط في سوق العمل، تميل النساء إلى المعاناة من فرصة أكبر لعدم التطابق في ساعات العمل المُفضَّلة لديهن في كلا الاتجاهين. ومن حيث تفضيلاتهن لساعات العمل بدوام كامل أو بدوام جزئي دون الرجوع إلى الدخل، فإن النساء اللاتي يعملن بدوام كامل لديهن تفضيل أقوى للعمل بدوام جزئي. وتتمتع هذه المجموعة من النساء أيضاً بمعدل أعلى بشكل ملحوظ من العمالة الزائدة في معظم الحالات. لذلك، عند التفكير في تغيير منفصل للعمل بدوام جزئي، فإن النساء يعانين بدرجة أكبر من كل من العمالة الزائدة والبطالة الجزئية في هذا السياق. ولدى كل من النساء والرجال في البلدان أو المناطق متوسطة الدخل معدلات بطالة جزئية أعلى مما هي عليه في البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل. وعموماً، يوفر المقياس الموضوعي صورة أوضح عن وجود العمالة الزائدة والبطالة الجزئية لدى النساء بدرجة أكبر مقارنة بالرجال.

4.2.4 المهارات المهنية وأوجه عدم التطابق

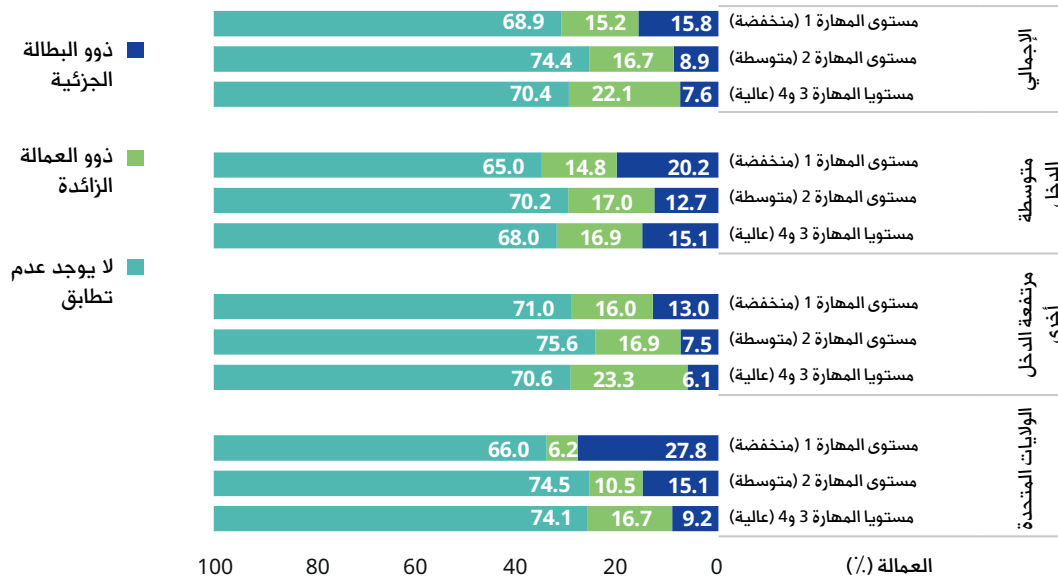
يُصنّف العمال في مجموعات حسب مهنتهم المُدرّجة في ثلاثة مستويات مختلفة من المهارات ومن ثم تُقارن معدلات البطالة الجزئية والعمالة الزائدة، ويبين المقياس الموضوعي الوارد في الشكلين 40 و40ب أن المهن منخفضة المهارات نسبياً تُظهر حوالي ضعف معدلات البطالة الجزئية الموضوعية في الوظائف عالية المهارات. وتتشابه معدلات المهن متوسطة المهارات مع معدلات المهن الأقل مهارة بدرجة أكبر من معدلات المهن عالية المهارات. وتتراوح معدلات البطالة الجزئية من 20 بالمئة في المهن منخفضة المهارات في البلدان منخفضة الدخل إلى 5 بالمئة فقط في المهن عالية المهارات في البلدان مرتفعة الدخل، مما يدل على صعوبة أكبر في الحصول على أوجه التطابق في الوقت في البلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا. وفي البلدان مرتفعة الدخل، تكون معدلات البطالة الجزئية أعلى عموماً عند المستويات منخفضة المهارات، ومع ذلك، في المستويات متوسطة وعالية المهارات، تكون المعدلات متشابهة تماماً، مع تدرج خطي إلى حد ما. وفي البلدان أو المناطق متوسطة الدخل، تكون معدلات البطالة الجزئية أعلى في المهن عالية المهارات مقارنة بالمهن متوسطة المهارات. ومع ذلك، فإن البطالة الجزئية في الولايات المتحدة أكثر شيوعاً بكثير في القطاعات منخفضة المهارات، حيث تبلغ حوالي 18 بالمئة، وهو أعلى بكثير من المعدلات في البلدان أو المناطق الأخرى مرتفعة الدخل وحتى متوسطة الدخل. ونمط البطالة الجزئية الذاتية (أنظر الشكل 41) مماثل، إذ يبلغ 48 بالمئة بالنسبة للعمال ذوي المهارات المنخفضة، و40 بالمئة بالنسبة للعمال ذوي المهارات المتوسطة، و30 بالمئة بالنسبة للعمال ذوي المهارات العالية. وتتراوح المعدلات حسب فئة المهارات من 42 إلى 25 بالمئة من البطالة الجزئية في الاقتصادات مرتفعة الدخل، بينما تتراوح بشكل أضيق من 61 إلى 55 بالمئة في الاقتصادات متوسطة الدخل.

الشكل 40. المقاييس الموضوعية لعدم التطابق، حسب مستوى المهارات المهنية، البلدان أو المناطق مرتفعة ومتوسطة الدخل والولايات المتحدة

اللوحة أ. استناداً إلى التعريف الوطني للعمل بدوام جزئي

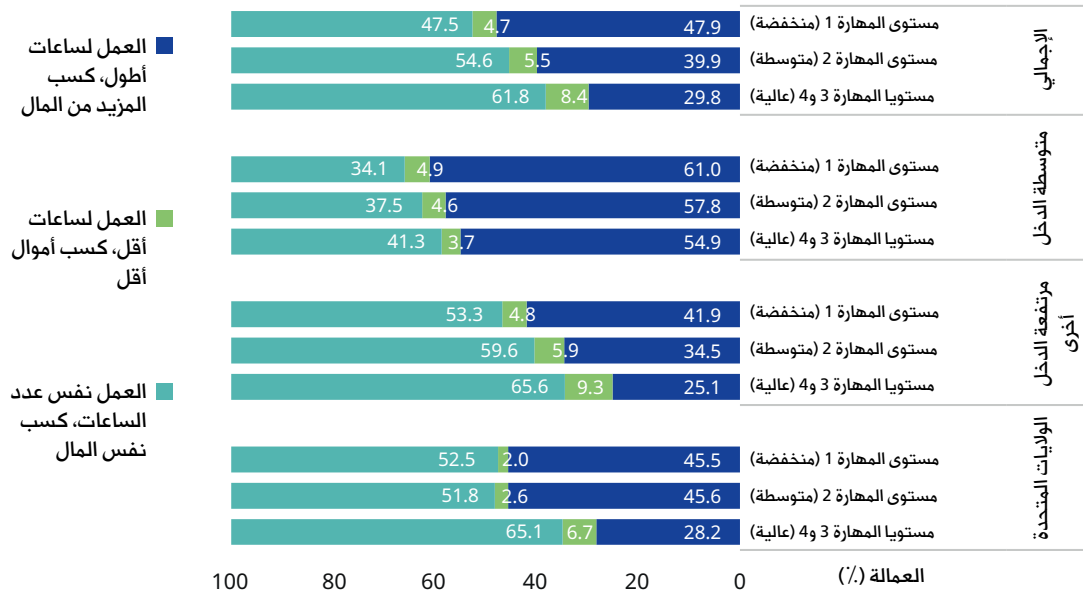


اللوحة ب. استناداً إلى تعريف منظمة العمل الدولية للعمل بدوام جزئي



بالنسبة للعمالة الزائدة، تكون المعدلات أعلى بالنسبة للمهن عالية المهارات باستخدام كلا المقياسين. ومع المقياس الموضوعي، تُظهر المهن متوسطة ومنخفضة المهارات التدرج المُتوقَّع، ولكن المعدلات منخفضة ومتوسطة المهارات متشابهة تماماً. وباستخدام المقياس الذاتي، فإن العمالة الزائدة على الصعيد العالمي لا تختلف إلا ضمن نطاق ضيق إلى حد ما يتراوح بين 5 إلى 9 بالمئة حسب مستوى المهارات، من حوالي 10 بالمئة للمهن عالية المهارات في البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل (على الرغم من أنها أقل في الولايات المتحدة، حيث تبلغ 7 بالمئة) إلى ما يزيد قليلاً عن 5 بالمئة في البلدان متوسطة الدخل. ولذلك، تؤثر العمالة الزائدة على الصعيد العالمي على حوالي 1 من كل 10 عمال في البلدان مرتفعة الدخل، وحوالي 1 من كل 16 عاملاً في البلدان متوسطة الدخل. وعموماً، فإن الأنماط مُتسقة إلى حد ما باستخدام كلا المقياسين، حيث يتمثل النمط العام في أننا كلما ارتقينا في سلم المهارات الوظيفية، تكون العمالة الزائدة أعلى والبطالة الجزئية أقل.

الشكل 41. المقياس الذاتي لعدم التطابق، حسب مستوى المهارات المهنية، البلدان أو المناطق مرتفعة ومتوسط الدخل والولايات المتحدة



5.2.4 أوجه عدم التطابق في وقت العمل وأثارها على التوازن بين العمل والحياة

يسهل مؤشر التوازن بين العمل والحياة المُستمد من برنامج المسح الاجتماعي الدولي تحليل الارتباط بين أوجه عدم التطابق في وقت العمل والتوازن بين العمل والحياة. لقد وُضع المؤشر باستخدام المقياس الأكثر مباشرة للتوازن بين العمل والحياة المتاح في الوحدة 4 لتوجيهات العمل لبرنامج المسح الاجتماعي الدولي (السؤال 19): «كم مرة تشعر أن متطلبات وظيفتك تتعارض مع حياتك العائلية؟». يمكن أن تتراوح الإجابات من «أبداً» إلى «دائماً» (والتي يتم دمجها مع «غالباً»، و«نادراً» و«أحياناً» كنقاط بينهما). ويربط الجدول 9 هذا التواتر المُبلَّغ عنه للتعارض بين العمل والأسرة مع عدم التطابق في ساعات العمل، حسب المجموعة الإقليمية. وتدعم العلاقة بين التعارض بين العمل والأسرة مع المقاييس الموضوعية لعدم التطابق في ساعات العمل التوقع بأن ذوي العمالة الزائدة هم أكثر احتمالاً نسبياً من غيرهم للإجابة بـ«دائماً/غالباً» و«أحياناً». في حين أن ذوي البطالة الجزئية هم أكثر احتمالاً للقول «أبداً». ويشير نحو 18.5 بالمئة من ذوي العمالة الزائدة، مقابل 10.6 بالمئة فقط من ذوي البطالة الجزئية، إلى أنهم غالباً أو دائماً ما يعانون من التعارض بين العمل والأسرة. ولذلك، يواجه ما يقرب من واحد من كل خمسة عمال على الصعيد العالمي ممن يُبلِّغون عن العمالة الزائدة تعارضاً متكرراً بين العمل والحياة.

وعلى الصعيد الإقليمي، يستمر نمط العمال ذوي العمالة الزائدة الذين يعانون من تعارض أكبر بين العمل والحياة مستمراً. وفي البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية، يكون التناقض صارخاً: فالعمال ذوي العمالة الزائدة هم أكثر احتمالاً بثلاث مرات من العمال ذوي البطالة الجزئية للتعبير عن التعارض بين وقت العمل والأسرة بـ«غالباً» على الأقل (25.5 بالمئة مقابل 8.3 بالمئة فقط). ويقول 15.2 بالمئة فقط من العمال ذوي العمالة الزائدة إنهم لا يشعرون «أبداً» بالتعارض بين العمل والحياة. وهذا المعدل أقل من نصف النسبة المئوية بين العمال ذوي البطالة الجزئية الذين أفادوا أنهم لم يواجهوا أي تعارض بين العمل والحياة. وعلى النقيض من ذلك، فإن التواتر الأقل للتعارض بين العمل والأسرة هو بين العاملين في آسيا، حيث يجيب 10 بالمئة فقط من ذوي العمالة الزائدة بـ«غالباً» أو أكثر (5 و5 بالمئة فقط من العمال ذوي البطالة الجزئية). وفي الواقع، يعاني أكثر من 53 بالمئة من العمال ذوي العمالة الزائدة على الصعيد العالمي من التعارض بين العمل والأسرة على الأقل «أحياناً» - ويتجاوز هذا المعدل 63 بالمئة في البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية. وفي كل من أوروبا الشمالية والغربية، يكون التعارض بين العمل والأسرة أقل وضوحاً بين العمال ذوي العمالة الزائدة - حيث أفاد حوالي 12 إلى 14 بالمئة فقط من العمال ذوي العمالة الزائدة بـ«دائماً» أو «غالباً» ما يعانون من تعارض بين العمل والأسرة، ونسبة أكبر نسبياً (حوالي الثلث) بلا يعانون «أبداً». ومع ذلك، ربما يكون من المفاجئ أنه في أوروبا (باستثناء أوروبا الشرقية)، فإن العمال ذوي البطالة الجزئية هم في الواقع أكثر احتمالاً من العمال ذوي العمالة الزائدة للإبلاغ عن التعارض بين العمل والأسرة.

علاوة على ذلك، يعزز المقياس الذاتي النتيجة التي مفادها أن العمالة الزائدة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتعارض بين العمل والحياة. ودائماً أو غالباً ما يكون الشعور بمثل هذا التعارض أكثر شيوعاً بمقدار الضعف بين العمال ذوي العمالة الزائدة. ومع ذلك، واستناداً إلى المقياس الذاتي في البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية، أفاد واحد من كل خمسة عمال من ذوي البطالة الجزئية (19 بالمئة) بوجود تعارض بين العمل والأسرة «دائماً» أو «غالباً»؛ وتُعزى هذه النتيجة على الأرجح إلى عدم القدرة على التنبؤ بجدول العمل بين أولئك الذين يعملون لساعات قصيرة بدوام جزئي (أنظر الفصل 5). وفي الأقاليم الأخرى، أفاد ما بين 10 إلى 11 بالمئة فقط من ذوي البطالة الجزئية عن هذا التعارض المتكرر بين العمل والأسرة. وعلى الصعيد العالمي، يشمل التعارض بين العمل والأسرة في بعض الأحيان على الأقل أكثر من 60 بالمئة من العمال - رغم ثنائية أن هذا الرقم أعلى إلى حد ما في البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية (64 بالمئة) منه في آسيا أو أمريكا اللاتينية (أقل قليلاً من أو أكثر من النصف، على التوالي). يجد المقياس الذاتي، بشكل أكثر اتساقاً من المقياس الموضوعي، أن العمال ذوي العمالة الزائدة هم أكثر احتمالاً بمقدار الضعف تقريباً للإبلاغ بـ«دائماً»، أو «غالباً»، أو «أحياناً» عن التعارض بين العمل والأسرة مثل العمال ذوي البطالة الجزئية. وبشكل عام، مع بعض الاستثناءات (على سبيل المثال، المقياس الموضوعي في أوروبا غير الشرقية)، يُظهر المقياسان بشكل ثابت أن العمال ذوي العمالة الزائدة يميلون إلى معاناة بمعدلات أعلى للتعارض بين العمل والأسرة. وعندما يُصاغ السؤال مع تعديل الدخل، يكون هناك استعداد أكبر عموماً للتضحية بالدخل من أجل تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، على الأقل خارج إقليمي آسيا وأوروبا الشرقية. وعلى الصعيد العالمي، يواجه واحد من كل خمسة عمال من ذوي العمالة الزائدة تعارضاً متكرراً بين العمل والحياة؛ وعلى النقيض من ذلك، فإن واحداً من كل 11 عاملاً من ذوي البطالة الجزئية يواجه ذلك.

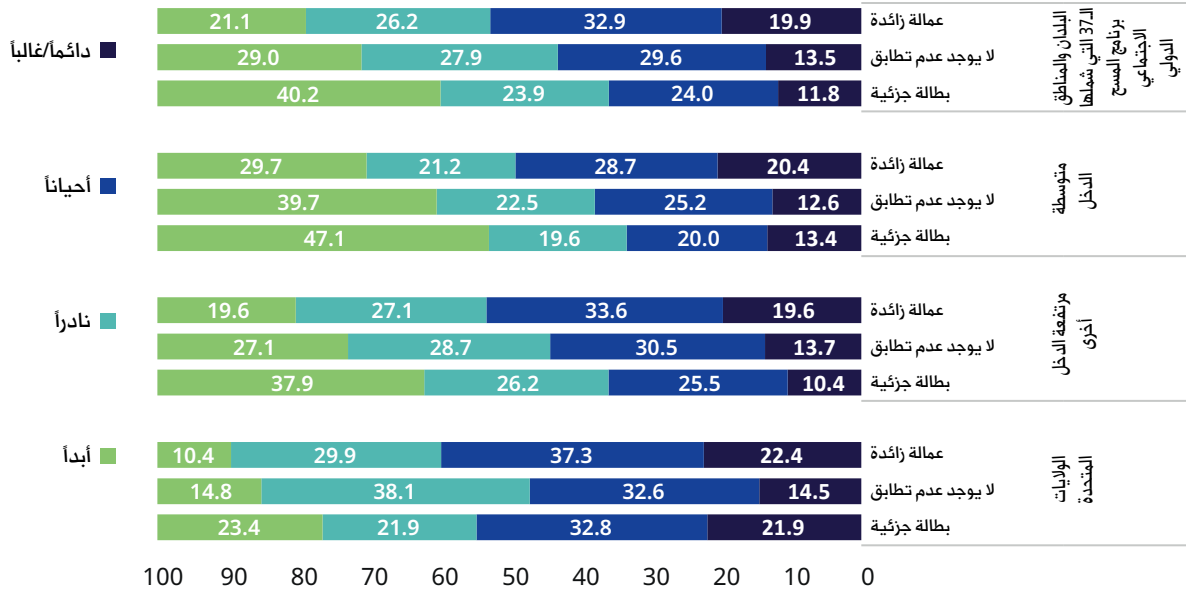
◀ الجدول 9. التوازن بين العمل والحياة ومعدل العمالة الزائدة والبطالة الجزئية، حسب المجموعة الإقليمية

تفضيل ساعات العمل (السؤال 11)		حالة ساعات العمل (السؤال 9)		كم مرة شعرت أن متطلبات وظيفتك تتعارض مع حياتك العائلية؟ (السؤال رقم 19)	العدد = 2,699 مُستخدماً
إجمالي البطالة الجزئية	إجمالي العمالة الزائدة	إجمالي البطالة الجزئية	إجمالي العمالة الزائدة		
					الإقليم
				دائماً/غالباً	الإجمالي
				أحياناً	
				نادراً	
				أبداً	
				دائماً/غالباً	البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية
				أحياناً	
				نادراً	
				أبداً	
				دائماً/غالباً	أمريكا اللاتينية
				أحياناً	
				نادراً	
				أبداً	
				دائماً/غالباً	آسيا
				أحياناً	
				نادراً	
				أبداً	
				دائماً/غالباً	أوروبا الشرقية
				أحياناً	
				نادراً	
				أبداً	
				دائماً/غالباً	أوروبا الشمالية
				أحياناً	
				نادراً	
				أبداً	
				دائماً/غالباً	أوروبا الغربية والوسطى
				أحياناً	
				نادراً	
				أبداً	

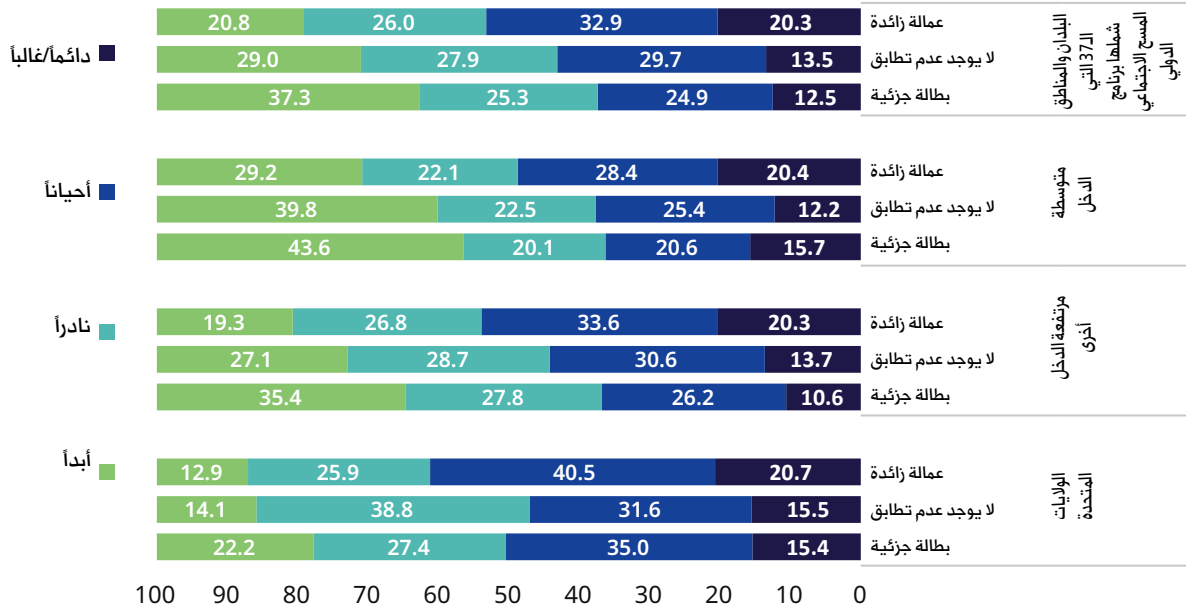
يستمر إيجاد تعارض أكبر بين العمل والحياة بالنسبة لذوي العمالة الزائدة عند النظر في مستويات التنمية الاقتصادية. يستند الشكل 42 إلى المقياس الموضوعي لأوجه عدم التطابق في وقت العمل (تعريفه التوأمان)؛ وفي كل من البلدان مرتفعة ومتوسطة الدخل، يكون العمال الذين أفادوا أنهم لم يواجهوا «أبداً» تعارضات بين وقت العمل والأسرة أقل احتمالاً بشكل ملحوظ للعمالة الزائدة مقارنة بالبطالة الجزئية. وهناك مستويات متطابقة تقريباً من الإبلاغ بـ«دائماً/غالباً» في كل من البلدان ذات مستوى الدخل المرتفع والمتوسط ونسب متماثلة من الإبلاغ بـ«لا يوجد عدم تطابق» بين أولئك الذين يواجهون مثل هذا التعارض «دائماً أو غالباً». وتفضيل تعديل ساعات العمل تخفيضاً (العمالة الزائدة) هو أعلى بمقدار الضعف بين أولئك الذين أفادوا بأنهم يواجهون «دائماً/غالباً» تعارضاً في الوقت. وعموماً، هناك دليل واضح على الارتباط بين تفضيل تخفيض وقت العمل وزيادة تعارض الوقت.

الشكل 42. المقاييس الموضوعية للعمالة الزائدة/البطالة الجزئية وتداخل العمل مع الأسرة، البلدان أو المناطق مرتفعة ومتوسطة الدخل والولايات المتحدة

اللوحة أ. استناداً إلى التعريف الوطني للعمل بدوام جزئي



اللوحة ب. استناداً إلى تعريف منظمة العمل الدولية للعمل بدوام جزئي



3.4. آثار أوجه عدم التطابق في وقت العمل على رفاهية العامل

سلط مؤشر التوازن بين العمل والحياة الضوء على أن أوجه عدم التطابق في وقت العمل، وتحديدًا العمالة الزائدة، ترتبط بزيادة التعارض بين العمل والحياة. إن الدراسات البحثية التي تركز على آثار أوجه عدم التطابق في وقت العمل على التوازن بين العمل والحياة محدودة. ومع ذلك، يوضح قدر كبير من البحوث علاقة كل من البطالة الجزئية والعمالة الزائدة مع النتائج السلبية لرفاهية العمال (Spurgeon, Harrington and Cooper 1997; Bartoll and Ramos, 2020; Bassanini and Caroli 2015; Clark et al. 2018; Moortel, Dragano and Wahrendorf 2020; Otterbach, Wooden and Fok 2016; Heyes et al. 2017; Dooley, Prause, and Ham-Rowbottom 2000; Prause and Dooley 1997; Bell et al. 2012). يحلل هذا القسم الآثار المحتملة لأوجه عدم التطابق في وقت العمل على رفاهية العمال من خلال التركيز على ثلاثة مجالات للرفاهية: الرضا عن الحياة، والصحة البدنية، والصحة النفسية.

1.3.4. الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي

تؤثر أوجه عدم التطابق في وقت العمل سلباً على الرضا عن الحياة للعمال ذوي العمالة الزائدة، في حين تكون النتائج أكثر تبايناً بالنسبة للعمال ذوي البطالة الجزئية. وتبين أن أثر ساعات العمل على الرضا الوظيفي، كما يتضح من ساعات العمل التي يحددها ذاتياً العاملون بدوام كامل، كان إيجابياً بشكل ملحوظ (Hanglberger 2010)، استناداً إلى بيانات اللجنة الاجتماعية-الاقتصادية الألمانية لعامي 2005 و2007). ويسهل وجود درجة من التحكم في ساعات عملهم أوجه التطابق في وقت العمل بشكل أفضل بالنسبة للعاملين، مما يؤدي إلى زيادة احتمال الرضا الوظيفي. وفي تحليل يركز على الرضا العام عن الحياة (بما في ذلك الرضا عن الوظيفة والحياة الأسرية وأوقات الفراغ)، أثرت الرغبة في تخفيض ساعات عملهم سلباً على الرضا الوظيفي للعمال الألمان (Holly and Mohenen 2012)، استناداً إلى بيانات اللجنة الاجتماعية-الاقتصادية الألمانية لعام 2009). وفي عام 2009، أعرب ما يقرب من 60 بالمئة من العمال الألمان عن رغبتهم في تخفيض ساعات عملهم، وهو ما يمثل نسبة كبيرة من القوى العاملة. على النقيض من ذلك، لم تتمكن الدراسات المتعددة التي تستخدم مقاييس ذاتية للرضا الوظيفي من اكتشاف الارتباطات السلبية الكبيرة مع العمل بدوام جزئي (Bardasi and Francesconi 2004; Blanchflower and Oswald 1998; Booth and van Ours 2007; D'Addio, Eriksson and Frijters 2007; Manning 2004; Wood and Warren 2004; and Petrongolo 2004). وفي إحدى الدراسات القليلة التي ركزت على العمالة الزائدة، وُجد أن العمال الأستراليين لديهم انخفاضات كبيرة في الرضا عن الحياة بسبب العمل لساعات أكثر مما يرغبون (Wooden, 2009; Warren and Drago 2009). وكان هذا الأثر ملحوظاً بالنسبة لكلا الجنسين، رغم أنه كان أكبر بالنسبة للرجال. ومن غير المستغرب أنه وجدت دراسة حول أثر البطالة الجزئية على رفاهية العامل باستخدام البيانات الطولية القليلة من الأدلة لدعم الادعاء بأن العمال ذوي البطالة الجزئية لديهم رضى أقل مقارنة بالعاملين بدوام كامل من ذوي العمالة الزائدة (Friedland 2003; and Price 2003). ولذلك، فإن أوجه عدم التطابق في وقت العمل تؤثر سلباً على الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي للعاملين ذوي العمالة الزائدة، ولكن هناك أدلة أكثر تبايناً على مثل هذا التأثير على ذوي البطالة الجزئية.

2.3.4. الصحة البدنية

لقد اعتُبرت الصحة أحد أهم محددات الرفاهية ولها تأثير كبير على التوازن بين العمل والحياة (Clark et al. 2018). وجد تحليل للبيانات الطولية من دراسة Americans Challenging Lives للفترة من عام 1986 إلى عام 1994 أن العمال ذوي البطالة الجزئية يعانون في المتوسط من أمراض مزمنة أكثر من العمال الذين تطابقت ساعات عملهم، كما أنهم يُبلغون عن مستويات أقل من الصحة العامة والرفاهية مقارنة بالعمال العاملين بشكل كاف (Friedland and Price 2003). كما أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة بين العمالة الزائدة وضعف الصحة البدنية (Spurgeon, Harrington and Cooper 2015; Bassanini and Caroli 1997). وأخيراً، وجد تحليل لتأثير العمالة الزائدة على الأزواج أنه لا يقلل فقط من صحة التقييم الذاتي للعامل ذي العمالة الزائدة، بل يقلل أيضاً من صحة شريكه (Leipinteur 2019). ولذلك، قد يؤثر كل من العمالة الزائدة والبطالة الجزئية سلباً على الصحة البدنية للعمال.

3.3.4 الصحة النفسية

فيما يتعلق بالصحة النفسية، فقد وُجد أن أوجه عدم التطابق في وقت العمل تؤثر سلباً على العمال في جميع أنحاء الاتحاد الأوروبي (Heyes and Tomlinson 2020). لاسيما في المملكة المتحدة (Bell and Blanchflower 2019). وقد وجد تحليل للعمال في أستراليا وألمانيا أنه على الرغم من التحكم في ساعات العمل، فإن العمالة الزائدة تؤثر سلباً على الرفاهية النفسية للعمال (Otterbach, Wooden and Fok 2016). وقد تم تعزيز هذه النتائج من خلال دراسة كشفت عن نمط مماثل في المملكة المتحدة فيما يتعلق بالعمالة الزائدة (Angrave and Charlwood 2015). استناداً إلى مسح لجنة الأسرة البريطانية). وبالمثل، تؤثر العمالة الزائدة سلباً على الصحة النفسية للعمال. وعند قياس الرفاهية على طول محوري «الحماس والاكْتئاب» و«الرضا والقلق»، حدثت درجات أقل على المقاييس إذا كان العمال غير راضين عن ساعات العمل المعروضة، في حين أن العمال ذوي البطالة الجزئية بشكل عام عانوا من «مستويات رفاهية أقل من تلك التي يتمتع بها العمال الذين يعملون بشكل أكثر ملاءمة» (Heyes, Tomlinson and Whitworth, 2017, p.84). استناداً إلى مسح المهارات والعمل في المملكة المتحدة لعامي 2006 و2012). وقد أكدت دراسات أخرى هذا الارتباط، حيث تؤدي البطالة الجزئية إلى زيادة احتمال الإصابة بالاكْتئاب وانخفاض احترام الذات (Dooley, Prause and Ham-Rowbottom, 2000; Prause and Dooley 1997). وأخيراً، تؤدي ظروف العمل التي لا تحقق الرضا إلى نشوء الإجهاد وتدهور الصحة النفسية الذي ينتقل لاحقاً إلى الأسرة ومن المحتمل أن ينتقل إلى أفراد الأسرة الآخرين (Bolger et al. 1989). ومن خلال هذه العدوى، قد تؤدي البطالة الجزئية والعمالة الزائدة إلى تدهور الصحة النفسية للشريك المعني بشكل مباشر. ولذلك، ترتبط أوجه عدم التطابق في وقت العمل بنتائج سلبية على الصحة البدنية والنفسية.

4.3.4 آثار أوجه عدم التطابق في ساعات العمل على أصحاب العمل: الإنتاجية والأداء والاستبقاء

فيما يتعلق بأوجه عدم التطابق في ساعات العمل، من المحتمل أن يواجه أصحاب العمل نوعاً من التعارض الخاص بهم. هناك حوافز اقتصادية، بما في ذلك الضغوط للزيادة إلى أقصى حد من الأرباح الحالية وجدولة ساعات العمل بمستوى يتطابق بدقة مع المستوى الحالي للطلبات والمعلماء والزبائن والمرضى وما إلى ذلك. هناك ضغوط إضافية لمحاولة تحقيق التطابق في ساعات العمل بشكل فوري مع التقلبات غير المتوقعة في الطلب من أجل التقليل إلى أدنى حد من تكاليف العمل على المدى القصير (Golden 2015). وفي الواقع، يعمل ما يصل إلى 23 بالمئة من القوى العاملة في الولايات المتحدة بفعالية «عند الطلب» (Fugiel and Lambert 2019). والمعضلة التي تنشأ غالباً هي أن مثل هذه الممارسات تؤدي بشكل غير مباشر إلى ارتفاع تكاليف العمل وجعلها أكثر دقة في الأجل الطويل. ولسبب واحد، يُظهر العمال الذين يواجهون تعارضات قائمة على الوقت عموماً انخفاضاً في الإنتاجية الإجمالية (Netemeyer, Maxham and Pullig 2005). وأيضاً، الأداء الوظيفي المُصنّف ذاتياً للعاملين كما تم قياسه من خلال مقياس من الإجابات على الأسئلة (على سبيل المثال «في آخر سبعة أيام/أسبوع عملت فيه، ما مدى الجودة... في التعامل مع المسؤوليات والمتطلبات اليومية لعملي؟» أو «... الأداء دون أخطاء؟») يميل إلى أن يصبح أسوأ بسبب البطالة الجزئية وبشكل أعم بسبب سوء بيئة الشخص (Allan, Tay and Sterling 2017). والتي تتضمن مدى التطابق بين ساعات العمل الفعلية والمفضلة. علاوة على ذلك، فإن حجم الفجوة بين ساعات العمل المُفضلة والفعلية، بالإضافة إلى إجمالي عدد ساعات العمل (Pencavel 2018) هو الذي يؤثر على الأداء الوظيفي للعامل (Wooden, Warren and Drago 2009).

فضلاً عن ذلك، يُعدّ عدم التطابق في ساعات العمل أحد العوامل التي تدفع العمال إلى التنقل، مثل نية الانسحاب من القوى العاملة أو ترك وظيفتهم الحالية (Knaus and Otterbach 2019). ولذلك، فإن تحسين التطابق في ساعات العمل يساعد في الحد من تعاقب العمال على المهام (Moen, Kelly and Hill 2011; McKee-Ryan and Harvey 2011). وتعد أوجه عدم التطابق في ساعات العمل أيضاً مصدراً لتغيب العاملين (Lee, Wang & Weststar 2015). ويمكن أن يؤدي عدم التطابق بين ساعات العمل الفعلية للعاملين وساعات العمل المُفضلة لديهم أيضاً إلى انخفاض التزام العاملين بالمنظمة أو الوظيفة (Van Emmerik and Sanders 2005) والمزيد من المواقف الوظيفية السلبية (Krausz, Sagie and Bidermann 2000). وعلى وجه الخصوص، فإن العمالة الزائدة التي تنطوي على ساعات عمل طويلة خارج نطاق تحكم العمال (Buelens and Poelmans 2004) يمكن أن تؤدي في النهاية إلى تدني أداء العمال بسبب تدهور الصحة البدنية من خلال التعب أو الإجهاد الحاد أو المزمن، أو الإصابة أو الألم (Beckers et al. 2008) ولأو تدهور الصحة النفسية (Bell, Otterbach and Sousa-Poza 2012; Otterbach et al. 2021). غالباً ما يؤدي الضغط الخارجي للعمل، دون تقدير العامل، إلى تقليل رضا

العامل عن وظيفته (Green 2004). وعلى العكس من ذلك، عندما يحدد أصحاب العمل «وقت العمل المُدار ذاتياً»، فإن ذلك يزيد من الجهد المبذول من قِبَل العامل - حتى بعد مراعاة جميع الخصائص الملحوظة وغير الملحوظة التي تختلف بين العاملين (Beckmann, Cornelissen and Kräkel 2017).

4.4. الاستنتاجات

بشكل عام، استخدم هذا الفصل مقياسين مختلفين متساويين في الصحة لتقديم مجموعة من أنماط التطابق وعدم التطابق في وقت العمل، بناءً على البلد أو المنطقة، والإقليم، والنوع الاجتماعي، والدخل، ومستوى المهارات المهنية. واستخدم مقياسان لكل من العمالة الزائدة والبطالة الجزئية من أجل التعرف على المفاهيم المختلفة لأوجه عدم التطابق في وقت العمل الموجودة، وتميل البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل إلى تسجيل معدلات أعلى قليلاً من العمالة الزائدة ومعدلات أقل من البطالة الجزئية مقارنة بالبلدان أو المناطق متوسطة الدخل من الشريحة العليا ومتوسطة الدخل من الشريحة الدنيا، باستثناء رئيسي البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية. وترتبط اختلالات التوازن بين العمل والحياة ارتباطاً وثيقاً بحدوث ومعدل العمالة الزائدة في معظم الأقاليم أو البلدان أو المناطق ومستويات الدخل. ومن المثير للاهتمام أن العاملين لحسابهم الخاص يُبلغون عن معدلات أعلى للبطالة الجزئية مقارنة بالمستخدمين الذين يتقاضون الرواتب. وفيما يتعلق بالنوع الاجتماعي، هناك نمط عام من أن النساء لديهن معدلات أعلى من العمالة الزائدة والبطالة الجزئية. وعلاوة على ذلك، هناك علاقة واضحة بين زيادة مستويات المهارات المهنية وارتفاع معدلات العمالة الزائدة وانخفاض معدلات البطالة الجزئية. ويعد فهم مدى انتشار أوجه عدم التطابق في وقت العمل أمراً مهماً أيضاً نظراً لآثاره السلبية ليس على التوازن بين العمل والحياة فحسب، ولكن على نطاق أوسع على مؤشرات رفاهية العمال أيضاً، بما في ذلك الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والصحة البدنية والصحة النفسية. تدعم نتائج مؤشر التوازن بين العمل والحياة نتائج البحوث السابقة التي تفيد بأن العمالة الزائدة تضر بشكل خاص بالتوازن بين العمل والحياة. كما أنها تعزز النتائج التي تفيد بأن ذوي العمالة الزائدة يُبلغون عن انخفاض في الرضا عن الحياة، في حين يميل كلا النوعين من أوجه عدم التطابق في وقت العمل إلى أن يؤديا إلى نتائج أسوأ فيما يتعلق بالصحة البدنية والنفسية. ومن وجهة نظر أصحاب العمل، تؤدي أوجه عدم التطابق في وقت العمل بين العمال عموماً إلى انخفاض الإنتاجية، وضعف الأداء الوظيفي، وارتفاع معدل تعاقب العمال على المهام، والتغيب عن العمل. لذلك، هناك حاجة إلى إيجاد حلول تتعلق بالسياسات للتخفيف من أوجه عدم التطابق في وقت العمل من أجل دعم العمال في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة وتحسين الرفاهية العامة.

5.4. المراجع

- Abraham, Katharine G., and Susan N. Houseman. 2022. *What Do We Know About Alternative Work Arrangements in the United States? A Synthesis of Research Evidence from Household Surveys, and Administrative Data*. W.E. Upjohn Employment Institute.
- Allan, Blake A., Louis Tay and Haley M. Sterling. 2017. "Construction and Validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS)". *Journal of Vocational Behavior* 99: 93–106.
- Angrave, David, and Andy Charlwood, A. 2015. "What is the Relationship between Long Working Hours, Overemployment, Under-employment and the Subjective Well-Being of Workers? Longitudinal Evidence from the United Kingdom". *Human Relations* 68(9): 1491-1515.
- Anxo, Dominique, and Thomas Ericson. 2019. "Bogus Self-employment in Sweden". In *Self-Employment as Precarious Work: A European Perspective*, edited by Wieteke Conen and Joop Schippers. Edward Elgar Publishing.
- Bardasi, Elena, and Marco Francesconi. 2004. "The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: Evidence from a Panel of British Workers". *Social Science and Medicine* 58(9): 1671–1688.
- Bartoll, Xavier, and Raul Ramos. 2020. "Working Hour Mismatch, Job Quality, and Mental Well-Being across the EU28: A Multilevel Approach". *International Archives of Occupational and Environmental Health* 93(6): 733–745.
- Bassanini, Andrea, and Eve Caroli. 2015. "Is Work bad for Health? The Role of Constraint versus Choice". *Annals of Economics and Statistics* 119/120): 13–37.
- Beckers, Debby G.J., et al. 2008. "Voluntary or Involuntary? Control over Overtime and Rewards for Overtime in Relation to Fatigue and Work Satisfaction". *Work & Stress* 22(1): 33–50.
- Beckmann, Michael, Thomas Cornelissen, and Matthias Kräkel. 2017. "Self-Managed Working Time and Employee Effort: Theory and Evidence". *Journal of Economic Behavior & Organization* 133: 285–302.
- Bell, David, Steffen Otterbach and Alfonso Sousa-Poza. 2012. "Work Hours Constraints and Health". *Annals of Economics and Statistics* 105–106: 35-54.
- Bell, David N.F., and David G. Blanchflower. 2019. "The Well-Being of the Overemployed and the Underemployed and the Rise in Depression in the United Kingdom". *Journal of Economic Behavior & Organization* 161: 180–196.
- Bonnet, Florence. 2015. *Social Protection Coverage across Employment Patterns*. ILO.
- Booth, Alison L., and Jan C. Van Ours. 2008. "Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle". *The Economic Journal* 118(526): F77-F99.
- Blanchflower, David G. and Andrew J. Oswald. 1998. "What Makes an Entrepreneur?". *Journal of Labor Economics* 16(1): 26–60.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2013. "Female Labor Supply: Why is the United States Falling Behind?" *American Economic Review* 103(3): 251–256.
- Bolger, Niall, et al. 1989. "The Contagion of Stress across Multiple Roles". *Journal of Marriage and the Family* 51(1): 175–183.
- Buelens, Marc, and Steven Poelmans. 2004. "Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates". *Journal of Organizational Change Management* 17(5): 440–458.
- Clark, Andrew E., et al. 2018. *The Origins of Happiness: The Science of Well-Being Over the Life Course*. Princeton University Press.

- D'Addio, Anna Cristina, Tor Eriksson and Paul Frijters. 2007. "An Analysis of the Determinants of Job Satisfaction when Individuals' Baseline Satisfaction Levels May Differ". *Applied Economics* 39(19): 2413–2423.
- De Groof, Sarah, et al. 2018. *Work-Life Balance in the Modern Workplace. Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy*.
- Dooley, David, Joann Prause and Kathleen A. Ham-Rowbottom. 2000. "Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships". *Journal of Health and Social Behavior* 41(4): 421–436.
- Friedland, Daniel S., and Richard H. Price. 2003. "Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers". *American Journal of Community Psychology* 32(1–2): 33–45.
- Fu, Haolin, and Nikolaos E. Dimotakis. 2019. "Effects of Over- and Under-Work on Individual Attitudes and Well-Being". *Academy of Management Proceedings* 2019(1): 15768.
- Fugiel, Peter J., and Susan J. Lambert. 2019. "On-Call and On-demand Work in the USA: Adversarial Regulation in a Context of Unilateral Control. In *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries*, edited by Michelle O'Sullivan et al., 111–135. Springer.
- Golden, Lonnie. 2012. *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Paper*. Conditions of Work and Employment Series No. 33. ILO.
- Golden, Lonnie, and Jaesung Kim. 2017. "Irregular Work Shifts, Work Schedule Flexibility and Associations with Work–Family Conflict and Work Stress in the United States of America". Paper presented at the 5th Conference of the Regulating for Decent Work Network.
- Green, Francis. 2004. "Why has work effort become more intense?" *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 43(4): 709–741.
- Hanglberger, D. 2010. Arbeitszufriedenheit und flexible Arbeitszeiten–Empirische Analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (Job Satisfaction and Flexible Working Hours–An Empirical Analysis with Data from the German Socio-Economic Panel). SOEP Papers No. 304.
- Heyes, Jason, and Mark Tomlinson. 2020. "Underemployment and Well-Being in Europe". *Human Relations* 74(8): 1240–1266.
- Heyes, Jason, Mark Tomlinson and Adam Whitworth. 2017. "Underemployment and Well-Being in the UK before and after the Great Recession". *Work, Employment and Society* 31(1): 71–89.
- Holly, Sarah, and Alwine Mohnen. 2012. *Impact of Working Hours on Work–Life Balance*. SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 465. DIW Berlin.
- Kim, Jaesung, and Lonnie Golden, L. 2022. "Inadequacy Inequality: The Distribution and Consequences of Part-Time Underemployment in the United States of America". *Community, Work & Family* 25(1): 84–111.
- Knaus, Michael C., and Steffen Otterbach. 2019. "Work Hour Mismatch and Job Mobility: Adjustment Channels and Resolution Rates". *Economic Inquiry* 57(1): 227–242.
- Krausz, Moshe, Abraham Sagie and Yehuda Bidermann. 2000. "Actual and Preferred Work Schedules and Scheduling Control as Determinants of Job-Related Attitudes". *Journal of Vocational Behavior* 56 (1): 1–11.
- Lee, Byron, Jim Wang and Johanna Weststar. 2015. "Work Hour Congruence: The Effect on Job Satisfaction and Absenteeism". *The International Journal of Human Resource Management* 26(5): 657–675.
- Lepinteur, Anthony. 2019. "Working Time Mismatches and Self-Assessed Health of Married Couples: Evidence from Germany". *Social Science & Medicine* 235:112410.
- Lyness, Karen S., et al. 2012. "It's All about Control: Worker Control over Schedule and Hours in Cross-National Context". *American Sociological Review* 77(6): 1023–1049.

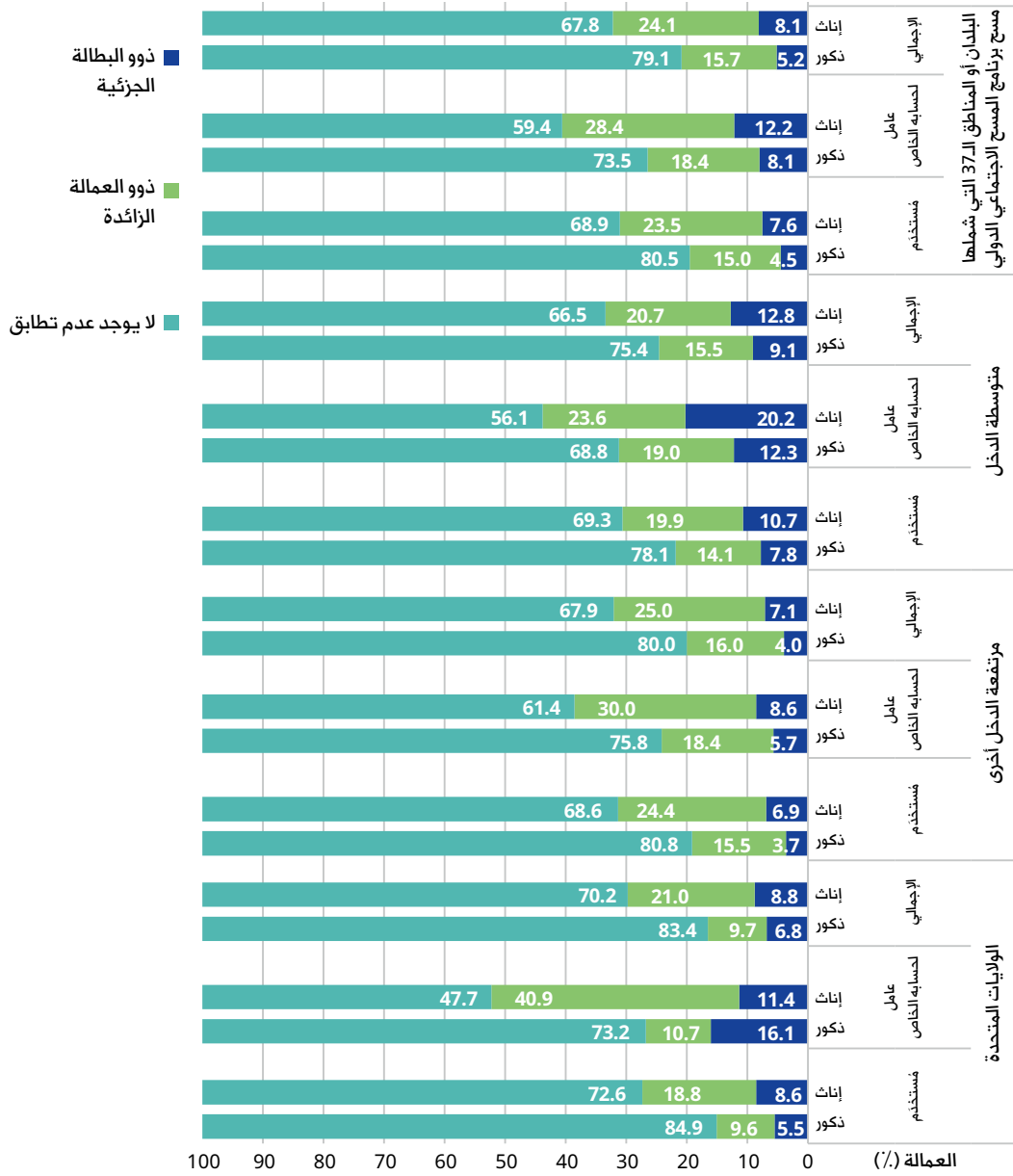
- Manning, Alan, and Barbara Petrongolo. 2004. *The Part-Time Pay Penalty*. London: Women and Equality Unit, UK Department of Trade and Industry. IZA Discussion Paper No. 2419.
- McCrate, Elaine, Susan Lambert and Julia R. Henly. 2019. "Competing for Hours: Unstable Work Schedules and Underemployment among Hourly Workers in Canada". *Cambridge Journal of Economics* 43(5): 1287-1314.
- McKee-Ryan, Frances M., and Jaron Harvey. 2011. "I Have a Job, But...: A Review of Underemployment". *Journal of Management* 37(4): 962-996.
- Moen, Phyllis, Erin L. Kelly and Rachelle Hill. 2011. "Does Enhancing Work-Time Control and Flexibility Reduce Turnover? A Naturally Occurring Experiment". *Social Problems* 58(1): 69-98.
- Moortel, Deborah De, Nico Dragano and Morten Wahrendorf. 2020. "Involuntary Full-and Part-Time Work: Employees' Mental Health and the Role of Family-and Work-Related Resources". *Societies* 10(4): 81.
- Netemeyer, Richard G., James G. Maxham III and Chris Pullig. 2005. "Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent". *Journal of Marketing* 69(2): 130-143.
- Otterbach, Steffen. 2010. "Mismatches between Actual and Preferred Work Time: Empirical Evidence of Hours Constraints in 21 Countries". *Journal of Consumer Policy* 33: 143-161.
- Otterbach, Steffen, et al. 2021. "Working-Time Regulation, Long Hours Working, Overemployment and Mental Health". *The International Journal of Human Resource Management* 32(22): 4659-4686.
- Pencavel, John H. 2018. *Diminishing Returns at Work: The Consequences of Long Working Hours*. Oxford University Press.
- Prause, Joann, and David Dooley. 1997. "Effect of Underemployment on School-Leavers' Self-Esteem". *Journal of Adolescence* 20(3): 243-260.
- Sousa-Poza, Alfonso, and Fred Henneberger. 2002. "An Empirical Analysis of Working-Hours Constraints in Twenty-One Countries". *Review of Social Economy* 60(2): 209-242.
- Spurgeon, Anne, J. Malcolm Harrington and Cary L. Cooper. 1997. "Health and Safety Problems Associated with Long Working Hours: A Review of the Current Position". *Occupational and Environmental Medicine* 54(6): 367-375.
- Van Emmerik, I.J. Hetty, and Karin Sanders. 2005. "Mismatch in Working Hours and Affective Commitment: Differential Relationships for Distinct Employee Groups". *Journal of Managerial Psychology* 20(8): 712-726.
- Wang, Jing. 2016. "Hours Underemployment and Employee Turnover: The Moderating Role of Human Resource Practices". *The International Journal of Human Resource Management*: 1565-1587.
- Weeden, Kim A., Youngjoo Cha and Mauricio Bucca. 2016. "Long Work Hours, Part-Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium". *The Russell Sage Foundation Journal* 2(4): 71-102.
- Wooden, Mark, and Diana Warre. 2004. "Non-Standard Employment and Job Satisfaction: Evidence from the HILDA Survey". *The Journal of Industrial Relations*, 46(3): 275-297.
- Wooden, Mark, Diana Warren and Robert Drago. 2009. "Working Time Mismatch and Subjective Well-Being". *British Journal of Industrial Relations* 47(1): 147-179.

ملحق

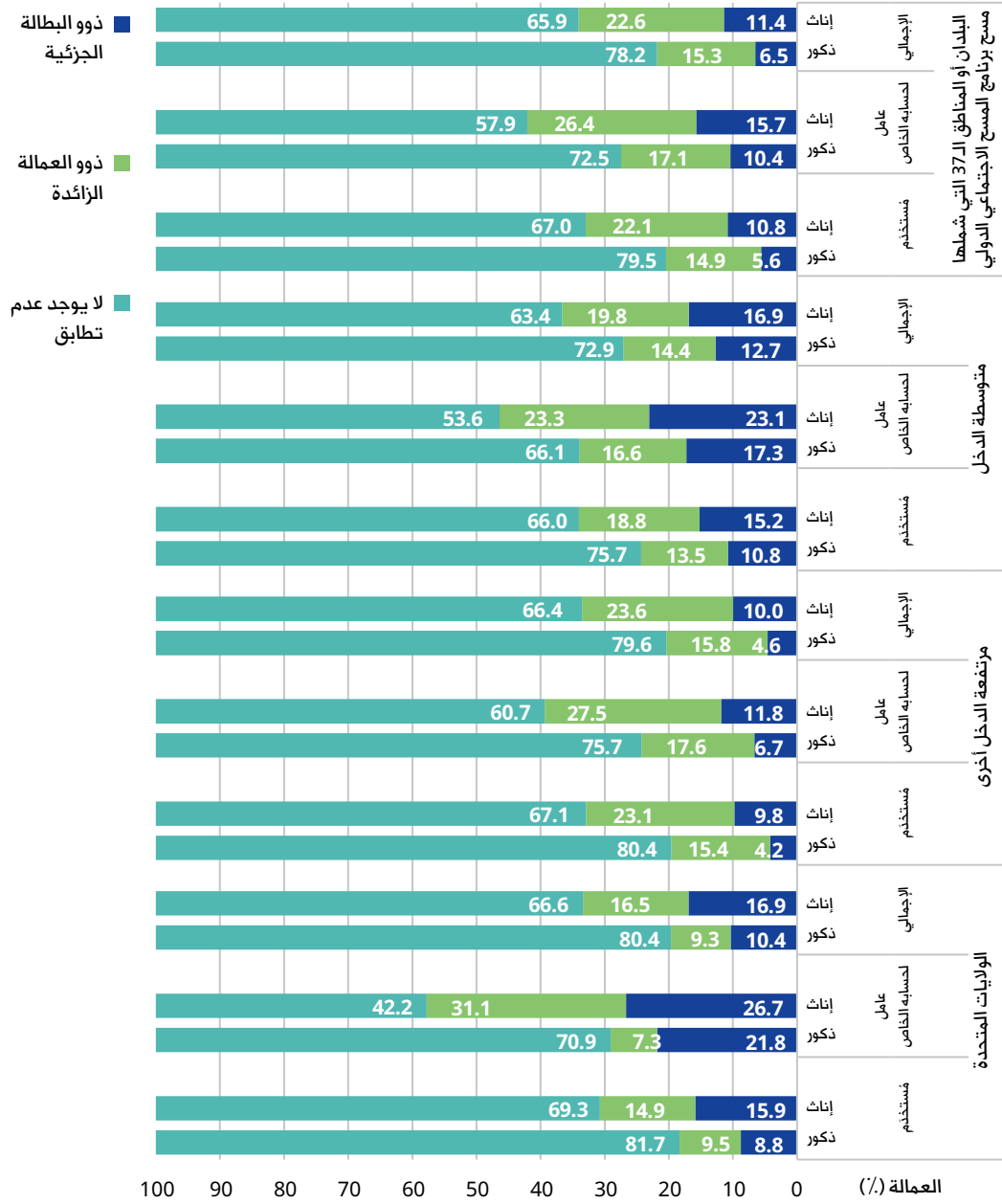
◀ الجدول أ.1. مؤشر الدول أو المناطق الـ37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي استناداً إلى المجموعات الإقليمية ومستوى دخل البلد

البلد/المنطقة	أفريقيا	أمريكا اللاتينية	أمريكا الشمالية	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	أوروبا الشرقية ورابطة الدول المستقلة	أوروبا الشمالية	أوروبا الجنوبية والغربية	البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية (فقط)	البلدان أو المناطق مرتفعة الدخل	البلدان أو المناطق متوسطة الدخل من الشريحة العليا	البلدان أو المناطق متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا
أستراليا				X				x	X		
النمسا							X		X		
بلجيكا							X		X		
شيلي		X							X		
الصين				X					X		
تايوان (الصين)				X					X		
كرواتيا							X		X		
الجمهورية التشيكية				X					X		
الدنمارك						X			X		
إستونيا						X			X		
فنلندا						X			X		
فرنسا							X		X		
جورجيا				X						X	
ألمانيا							X		X		
هنغاريا				X					X		
أيسلندا						X			X		
الهند				X						X	
إسرائيل				X					X		
اليابان				X					X		
لاتفيا						X			X		
ليتوانيا						X			X		
المكسيك		X							X		
نيوزيلندا				X				x	X		
النرويج					X				X		
الفلبين				X					X		
بولندا				X					X		
الاتحاد الروسي				X					X		
سلوفاكيا				X					X		
سلوفينيا						X			X		
جنوب أفريقيا	X							x	X		
إسبانيا							X		X		
سورينام		X							X		X
السويد						X			X		
سويسرا							X		X		
المملكة المتحدة						X		x	X		
الولايات المتحدة			X					x	X		
جمهورية فنزويلا البوليفارية		X							X		X

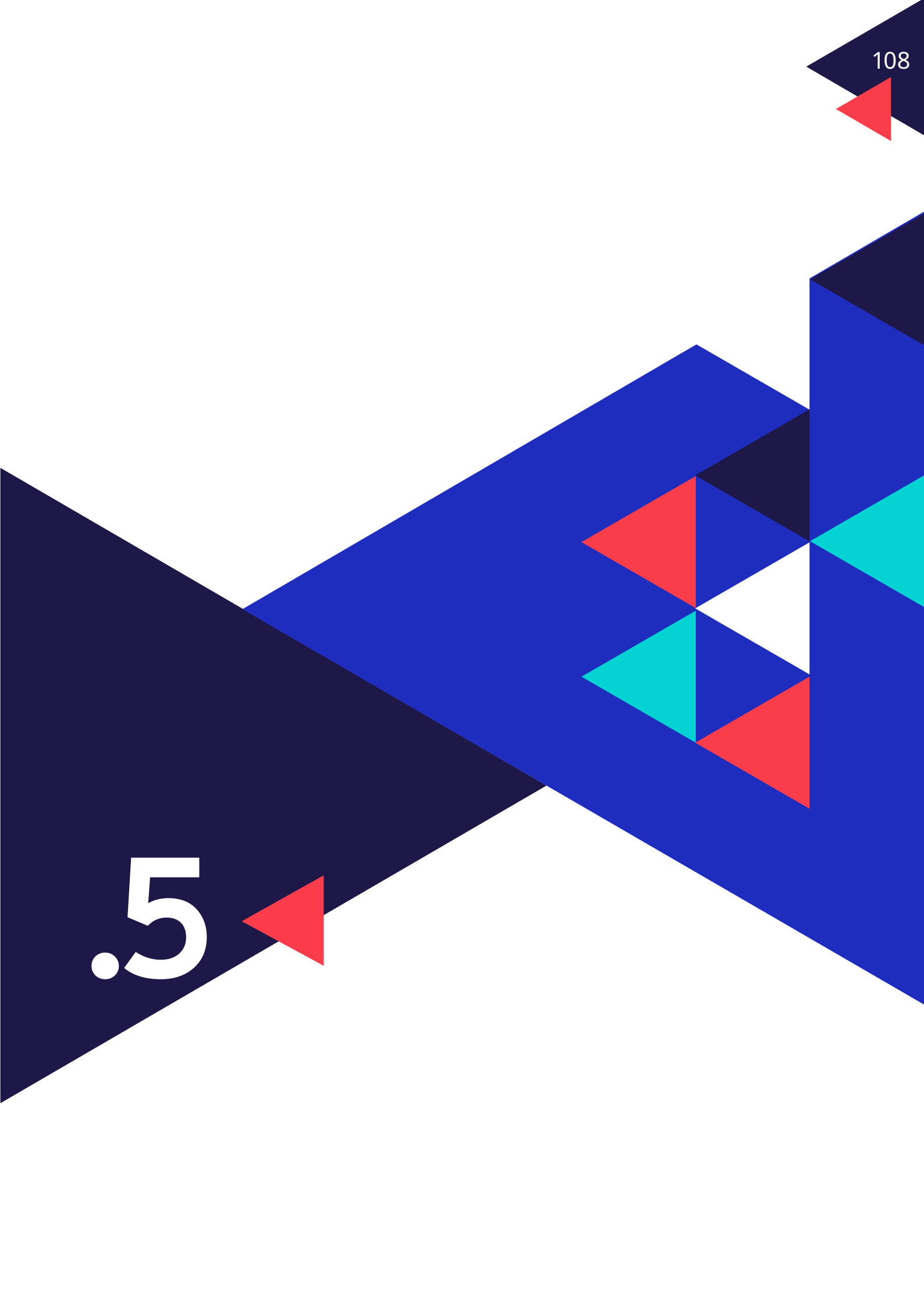
الشكل أ.1. أوجه عدم التطابق، حسب النوع الاجتماعي وحالة الاستخدام، بناءً على التعاريف الوطنية، في جميع البلدان أو المناطق الـ 37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي



الشكل 2.أ. أوجه عدم التطابق، حسب النوع الاجتماعي وحالة الاستخدام، بناءً على تعريف منظمة العمل الدولية، في جميع البلدان أو المناطق الـ 37 التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي



.5



5. تدابير الاستجابة للأزمات المتعلقة بوقت العمل

1.5. مَدخل

بعد مرور حوالي عقد من الزمن على الركود الكبير في الفترة 2009/2008، وما خلفه من آثار معروفة، ومأساوية جزئياً، على سوق العمل والعمل، اهتز الاقتصاد العالمي بفعل أزمة عميقة للمرة الثانية هذا القرن. لكن على عكس ما كان عليه الحال قبل عقد من الزمن، لم تكن نقطة انطلاق هذه الأزمة ذات طبيعة اقتصادية، بسبب فقاعات المضاربة في الأسواق المالية أو حتى الأزمات في الاقتصاد الحقيقي، بل نتيجة لآثار جائحة كوفيد-19 وما يرتبط بها من قيود على الاقتصاد والحياة العامة التي فُرِضت في العديد من البلدان لاحتواء الجائحة. وكانت الأزمة الناجمة عن ذلك أكثر اتساعاً وشمولاً من الأزمة المالية السابقة، حيث أن تدابير الاستجابة التي نُفِذت في جميع أنحاء العالم تقريبا لم تؤثر على الاقتصاد والحياة العملية فحسب، بل تدخلت أيضاً ولا تزال تتدخل بعمق في الحياة الخاصة للأفراد والعاملين. ونتيجة لذلك، أدت التدابير المختلفة إلى «إغلاق اقتصادي على نطاق لم يحدث في وقت السلم منذ الركود الكبير» (ILO and OECD 2020, p. 6).

ولما كانت القيود المفروضة على التنقل والقيود المفروضة على الاتصال، بالإضافة إلى تدابير الحماية الصحية، من بين الأدوات الأكثر فعالية لمكافحة انتشار جائحة كوفيد-19، فقد فُرض ما يُسمَّى بإجراءات الإغلاق في العديد من البلدان في الربعين الأولين من عام 2020.¹⁹ فالمتاجر لا تغطي الاحتياجات اليومية، ولم يُسمح بفتح المطاعم ومصنفي الشعر والعديد من المرافق الترفيهية؛ واضطرت الشركات الصناعية إلى وقف الإنتاج لأن العرض في سلاسل القيمة لم يُعد يعمل؛ وفُرضت قيود على وسائل النقل العام والتنقل الفردي وحرية السفر؛ وظلت المدارس ومرافق رعاية الأطفال مغلقة، لعدة أشهر في بعض الحالات. وانهار كل من العرض والطلب على بعض سلع وخدمات المستهلكين، وتعرضت الوظائف للتهديد أو حتى الفقدان.

ومع ذلك، لم تتأثر جميع البلدان والصناعات ومجموعات العاملين بالمقدر نفسه من انهيار الاقتصاد. وفي عدد قليل من البلدان، تم احتواء الجائحة إلى حد كبير في وقت مبكر من الربع الثاني من عام 2020، بحيث لم تكن إجراءات الإغلاق الأكثر صرامة ضرورية أو يمكن أن تقتصر على مجالات معينة؛ وفي بلدان أخرى، سلكت الحكومات طريق إجراءات الإغلاق الطويل، مع عواقب اقتصادية وخيمة، أو اضطرت إلى فرض المزيد من إجراءات الإغلاق في وقت لاحق؛ وفي مجموعة ثالثة من البلدان، ظلت التدابير الحكومية ضعيفة أو نُفِذت على المستوى الإقليمي فقط كي لا تفرض قيوداً أكبر على الحياة الاقتصادية. ففي الصين، على سبيل المثال، تم تطبيق إجراءات إغلاق أوسع نطاقاً في شباط/فبراير وأذار/مارس، مع بدء التخفيف في نيسان/أبريل؛ وفي فرنسا وألمانيا، تم تطبيق مثل هذه التدابير ابتداءً من منتصف آذار/مارس، وفي فرنسا امتدت حتى أوائل حزيران/يونيو؛ وفي الأرجنتين، امتدت إجراءات الإغلاق الأكثر صرامة على فترات حتى آب/أغسطس من ذلك العام. ومن ناحية أخرى، في اليابان وجمهورية كوريا، لم تكن هناك حاجة إلى فرض قيود صارمة على الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية لأنه في كلا البلدين تم تطبيق استراتيجية «الاختبار والتتبع والتعقب» بنجاح (ILO and OECD 2020). باستثناء إجراءات الإغلاق المُقَيِّدة محلياً التي كان لا بد من تطبيقها اعتماداً على وضع الجائحة.

19 منذ ذلك الحين، فُرضت إجراءات الإغلاق بأشكال مختلفة بشكل متكرر على أساس مؤقت وخاص بكل بلد (وأحياناً خاص بالمنطقة). وما كان لافتاً بشكل خاص في الربعين الأولين من عام 2020 تزامناً وصرامة إجراءات الإغلاق في العديد من البلدان.

وفي الوقت نفسه، فإن البلدان غير مجهزة بشكل متكافئ بالموارد والفرص اللازمة لاتخاذ تدابير فعالة ومُكلفة لمكافحة الجائحة. وعلى وجه الخصوص، تتطلب أدوات وقت العمل، مثل برامج الاحتفاظ بالوظائف والعمل لوقت قصير أو تقاسم العمل²⁰، تمويلاً حكومياً، اعتماداً على مدى اتساع وسخاء الفوائد المرتبطة بها. ويرتبط العمل عن بُعد²¹ على سبيل المثال، بوجود بنية تحتية تكنولوجية من الشبكات والمعدات الرقمية. وكلا الأدوات ترتبطان بدورهما ببيروقراطية البلد القادر والراغب في تنظيمهما وتنفيذهما؛ أو الشركات التي ترغب في الاحتفاظ بالعاملين بهذه الطريقة واستخدامهم بشكل مُنتج؛ أو علاقات العمل التي يمكن من خلالها تنظيم مثل هذه التدابير لمعظم العاملين؛ أو حجم العمل المُؤهل الذي يمكن تنفيذه رقمياً. ومن ثم فإن مثل هذه الأدوات تفترض مُسبقاً مستويات معينة من التنمية الاقتصادية والسياسية للبلدان التي تمكّنها من التطور والتي تُطبّق مثل هذه التدابير بنجاح.

ولكن حتى داخل البلدان، فإن درجة تأثرها تتباين بشكل كبير حسب تكوين القطاعات وهيكل العمالة. وفي حين اختفت العمالة والدخل في كثير من الحالات بشكل كامل تقريباً في قطاعات، مثل الفنادق والمطاعم أو قطاع السياحة أو صناعة إدارة الأحداث، وبينما كان على الصناعة التحويلية على وجه الخصوص أن تواجه انخفاضاً في الطلبات، إلا أن قطاعات، مثل قطاعات الرعاية أو البيع بالتجزئة أو الخدمات اللوجستية أو الأدوية، شهدت توسعاً كبيراً في الطلب على العمالة (Bellmann et al. 2020; Eichhorst et al. 2020). ومع ذلك، تأثرت قطاعات أخرى، بما في ذلك غالبية الوظائف الإدارية، بشكل غير مباشر فقط، لأنه رغم أن حجم العمل لم ينخفض نتيجة للأزمة، إلا أن التدابير المتعلقة بالقواعد الصحية جعلت من الضروري توزيع العمل بشكل مختلف من حيث الوقت (مرونة ساعات العمل) أو لا مركزيته (العمل عن بُعد). ومن أجل تجنب الاتصالات في المكتب، أُتيح للعاملين الذين يسمح عملهم بذلك بالعمل عن بُعد إلى حد أكبر؛ حتى أن شركات، مثل تويوتر ومايكروسوفت، أرسلت نسباً كبيرة أو حتى قوتها العاملة بأكملها إلى المكتب المنزلي (Joho 2020, Spiegel-Online 2020). لقد أدخلت شركات أخرى نظام الحضور المتناوب أو أوقات بدء العمل وانتهائه المتداخلة لتجنب وصول العاملين في نفس الوقت. واضطر العاملون الذين يتحملون مسؤوليات تقديم الرعاية إلى التعامل مع حقيقة أن جداول العمل المكتبي تتعارض مع جداول التعليم المنزلي لأطفالهم. وبالنسبة لأبوي الأطفال الصغار، غالباً ما يكون تطابق جداول عملهما مع جداول التعليم المنزلي لأطفالهم في ظل هذه الظروف بعيد المنال. وقد أدى هذا الوضع، الذي لا يمكن رسمه هنا إلا بشكل تقريبي، إلى الحاجة إلى المرونة على نطاق لم يكن معروفاً من قبل، والذي يمكن السيطرة عليه واقتترانه جزئياً عن طريق المفاوضات القانونية أو الجماعية أو تدابير الشركة، ولكنه كان أيضاً في كثير من الحالات غير رسمي بطبيعته.

وعلى خلفية جائحة تحدثت مرة واحدة كل قرن والأزمة الاقتصادية العالمية الناتجة عنها، يستكشف هذا الفصل من التقرير الأسئلة التالية. ما هي التدابير المتعلقة بوقت العمل التي استُخدمت للتعامل مع جائحة كوفيد-19؟ وما هي الآثار التي أحدثتها من حيث الأمن الوظيفي، أو الاستقلالية في وقت العمل، أو التوازن بين العمل والحياة؟ وما هي الاختلافات بين البلدان التي يمكن تحديدها؟ وإلى أي مدى لعبت الدروس المُستفادة من تجربة وقت العمل في الأزمة المالية العالمية دوراً في إدارة الأزمة؟ يتم بحث هذه الأسئلة في القسمين 3.5 و4.5 أدناه، حيث نتبع تدابير تخفيض وقت العمل وتطوير مرونة وقت العمل. وبالتالي، يتناول القسم 3.5 انتشار التدابير «التقليدية» المتعلقة بوقت العمل لحماية العمالة، مثل نُظم العمل لوقت قصير/تقاسم العمل والاحتفاظ بالوظائف، وتخفيض العمل الإضافي وإغلاق المنشآت (الإجازة الإلزامية). فضلاً عن تدابير مماثلة لتخفيض وقت العمل، مع تعويض مالي وبدونه. ويتناول القسم 4.5 استخدام ساعات العمل المرنة، بما في ذلك إلغاء الحدود القانونية الحالية لوقت العمل؛ ودور حسابات وقت العمل؛ وإعادة تفسير تدابير وقت العمل المتعلقة بمسار

20 يختلف استخدام المصطلحات فيما يتعلق بـ"تقاسم العمل" أو "العمل لوقت قصير" باختلاف البلدان. في حين أن مصطلح "العمل لوقت قصير" شائع جداً في أوروبا، يُستخدم مصطلح "تقاسم العمل" في الولايات المتحدة وكندا واليابان. وبصرف النظر عن المصطلح المُستخدم في بلد معين، تُصمّم هذه التدابير للحفاظ على العمالة عن طريق تخفيض ساعات العمل بدلاً من اللجوء إلى تسريح العمال.

21 يمكن تعريف العمل عن بُعد على أنه استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصالات لأداء العمل من خارج مباني صاحب العمل. وعلى الرغم من إمكانية أداء العمل عن بُعد من أي مكان تقريباً، إلا أنه يُؤدّى عادةً إما من منزل العامل ("العمل عن بُعد من المنزل" أو "العمل من المنزل" أو "المكتب المنزلي") أو على أساس متنقل ("العمل عن بُعد عبر الهاتف المحمول" أو "العمل المتنقل" أو "العمل المتنقل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات").

الحياة، مثل ساعات العمل الاختيارية (Wahlarbeitszeiten)؛ والعمل عن بُعد كمزيج من أوقات العمل المرنة ومساحات العمل. يسبق القسمين 3.5 و4.5 مقدمة قصيرة في القسم 2.5، والتي تؤكد على أهمية وقت العمل كأداة لإدارة الأزمات الاقتصادية وتحدد حالة البيانات المتعلقة بتطوير وقت العمل أثناء أزمة كوفيد-19.

2.5. استخدام تدابير وقت العمل كاستجابة للأزمات

تشكل ساعات العمل آلية تعديل مركزية للدورات الاقتصادية. وفي حين أنها تميل إلى الارتفاع خلال التقلبات عندما يزداد الطلب على العمل، فمن المتوقع أن تنخفض خلال فترات الانكماش الاقتصادي وعندما ينخفض الطلب على العمل. ويعتمد حجم هذه التباينات في وقت العمل بدوره بشكل كبير على حجم القوى العاملة المحتملة لخلق الوظائف في سوق العمل ومدى رغبة الشركات في توظيف عمال جدد. ومع ذلك، في حالة الانكماش الاقتصادي، من المرجح أن يكون تخفيض أوقات عمل العاملين مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بما إذا كانت الشركات ستخفض التوظيف وإلى أي مدى. وكلما كان أثر التوظيف أقوى، انخفض أثر وقت العمل. وأخيراً، تلعب مرونة ساعات العمل أيضاً دوراً، أي مدى قدرة العاملين على زيادة عدد ساعات عملهم وتخفيضها. ويمكن توقع أنه كلما زادت درجة المرونة صعوداً وهبوطاً لساعات العمل، زادت التقلبات المحتملة في ساعات العمل وقلت التقلبات المحتملة في عدد العاملين.

لقد كان إدخال وتطوير هذا النوع من أدوات مرونة وقت العمل على المدى القصير محور تركيز الشركات والعاملين على حد سواء. ففي مجالات الإنتاج الصناعي، بالإضافة إلى الشكل التقليدي للعمل الإضافي، أصبحت حسابات وقت العمل، التي مكنت الشركات من الاستجابة بسرعة وسهولة للتقلبات في حالة الطلب، منتشرة بشكل متزايد. وفي قطاع الخدمات، تم إنشاء أشكال مختلفة من ساعات العمل المرنة مع ما يُسمى بساعات العمل الأساسية. غير أنه منذ مطلع الألفية، وبشكل متزايد في العقد الماضي، كان هناك اهتمام متزايد بمرونة وقت العمل على المدى الطويل أو المرتبطة بمرحلة الحياة، أي التدابير التي تأخذ في الحسبان متطلبات الوقت المختلفة للعاملين وتوافرهم على مدى الحياة. وقد تكون هذه التدابير مرتبطة بمناسبات معينة (إجازات الوالدية أو الرعاية، مراحل التأهيل) ولكنها قد تأخذ أيضاً في الحسبان المفاهيم الجديدة للحياة وتسمح بإجازات مؤقتة أو تخفيضات في وقت العمل دون أسباب واضحة (حسابات وقت العمل طويلة الأجل؛ والتفرغ؛ ونظام «سد فجوة العمل بدوام جزئي» الجديد في ألمانيا، الذي يمنح العمل المؤقت بدوام جزئي مع الحق في العودة إلى ساعات العمل السابقة؛ واتفاقيات المفاوضة الجماعية الأحدث التي تتيح للعاملين الاختيار بين زيادة الأجر المُتَمَقَّ عليها بشكل جماعي والإجازة). وكلما زاد عدد التدابير التي اتخذتها الشركة بالفعل، زادت الخيارات المتاحة لها للاستجابة بشكل عفوي في أوقات الأزمات، ومن المرجح أن يكون الانتقال أكثر سلاسة. وفي هذا السياق، تُظهر الدراسات حول المكتب المنزلي أثناء الجائحة، على سبيل المثال، أن الانتقال يكون أسرع وأكثر سلاسة عندما يكون لدى العاملين (أو المؤسسات) خبرة قبل الأزمة (Frodermann et al. 2020).

باختصار، تمتلك الشركات على الأقل مجموعة واسعة من الأدوات المتاحة لها والتي تمكنها من الاستجابة للتغيرات في متطلبات حجم العمل من خلال تعديل عدد العاملين و/أو ساعات العمل. وكما ستظهر التحليلات التالية، فقد استخدمت كافة أدوات المرونة هذه تقريباً في الأزمة الراهنة في بلد أو آخر، أحياناً بشكل مُعدَّل وأحياناً مجتمعة.

ومع ذلك، فإن هذا النطاق أصبح أكثر حدة ومحدوداً بسبب كل من الإطار السياسي لسياسة وقت العمل واللوائح التنظيمية. وينطبق هذا بشكل خاص فيما يتعلق بمسألة الحد من تقلبات العاملين من خلال اللوائح المتعلقة بالحماية من الفصل، أو الاتفاقيات الجماعية، أو مفاوضات الشركة مع المجموعات ذات المصلحة. وفي بلدان، مثل المملكة المتحدة أو الولايات المتحدة حيث تكون هذه الاستراتيجيات ضعيفة التطور، فإن الإمكانية مفتوحة أمام الشركات للاعتماد على استراتيجيات «التوظيف والفصل»، بينما في البلدان التي لديها لوائح قوية، مثل ألمانيا والسويد، فمن المرجح أن تلعب مرونة وقت العمل دوراً أكبر بكثير.

ويضع هذا أيضاً الإطار لتعزيز سياسي مُحتمَل أو مُتَّفَق عليه جماعياً لحماية العمالة من خلال تخفيض ساعات العمل أثناء الأزمة، سواء في سياق العمل لوقت قصير/تقاسم العمل أو في سياق اتفاقات المفاوضة الجماعية للشركاء الاجتماعيين لتخفيض ساعات العمل. وبالنسبة للشركات في البلدان التي تعاني من ضعف اللوائح المتعلقة بحماية العمالة وضعف الشركاء الاجتماعيين، فمن المُرجَّح أن تكون مثل هذه التدابير أقل جاذبية بكثير مما هي عليه بالنسبة للشركات في البلدان التي لديها لوائح أقوى، لأن الأولى لديها دائماً البديل المُتمثَّل في خفض عدد العاملين. علاوة على ذلك، تعتمد الطريقة التي تتعامل بها الشركات مع هذه القضية أيضاً على هيكل مهاراتها، ولاسيما على مدى وفرة أو ندرة المهارات في سوق العمل. وفي سياق المؤهلات العليا وندرة المعروض من العمل، فإن الشركات لديها حافز قوي للحفاظ على العمالة من خلال خفض عدد ساعات العمل وجعلها أكثر مرونة، حتى عندما ينخفض حجم الطلبات. يرتبط مدى إمكانية استخدام أوقات العمل الفردية المرنة في مثل هذا السياق أيضاً بدرجة استقلالية العاملين في وقت العمل ومدى إمكانية استخدام أرصدة الوقت في حسابات وقت العمل لأغراض الشركة لتخفيض أوقات العمل.

ومن المعروف جيداً من الأزمة المالية العالمية في الفترة 2008-2009 أن استخدام تدابير وقت العمل في بعض البلدان ساهم بشكل كبير في تجنب البطالة والحفاظ على التوظيف (Kümmerling and Lehndorff 2014, p. 1):

لقد كان من المقبول على نطاق واسع أن أحد العوامل الرئيسية... كان التركيز على تعديلات وقت العمل المُوجَّهة لتخفيف تأثيرات انخفاض الطلب في سوق العمل.

ومع ذلك، أظهرت التحليلات أيضاً أن الحلول الجديدة والمبتكرة للتعامل مع متطلبات الأزمة كانت نادرة أو استُخدمت في الغالب بشكل غير رسمي، إن استُخدمت. وبعبارة ملموسة، كان هذا يعني أن الشركات في البلدان التي كانت سائدة فيها ممارسات التوظيف والفصل من العمل استجابت لانخفاض الطلبات أثناء الأزمة المالية بالفصل من العمل، في حين لجأت إليها الشركات في البلدان التي تطبق النُظم (الحكومية) الشاملة لوقت العمل القصير/تقاسم العمل، وبالمثل، استخدمتها الشركات التي لديها بالفعل خبرة في حسابات وقت العمل لاستيعاب التقلبات في الطلبات عن طريق خفض الأرصدة الدائنة في الحسابات أولاً و/أو السماح للحسابات بالتحويل إلى القيمة السلبية. وغالباً ما تُستخدم عدة أدوات في نفس الوقت لحماية العمالة.

ومن السمات الرئيسية للأزمة الاقتصادية الحالية الناجمة عن الجائحة أنها ضربت عالم العمل دون سابق إنذار أو تآهب. ولذلك، كان لا بد من صياغة اللوائح وإدخالها وتنفيذها بسرعة كبيرة. فلذلك نفترض أن الملاحظة التالية تظل صالحة (Kümmerling and Lehndorff 2014, p. v):

في أوقات الأزمات، لجأت الشركات أولاً وقبل كل شيء إلى أدوات المرونة التي كانت موجودة بالفعل ضمن «مجموعة أدواتها» الحالية في السنة التي سبقت الأزمة؛ أي أن أهمية وطبيعة تدابير وقت العمل المُتخذة أثناء الأزمة تعتمد بشكل أساسي على الأساليب المعمول بها في كل شركة فيما يتعلق بمرونة العاملين بشكل عام، وممارسات وقت العمل بشكل خاص، والتي أصبحت مألوفاً في ظل ظروف العمل العادية.

وبما أن أصل الأزمة الحالية، على عكس الأزمة في الفترة 2008-2009، لم تكن في حد ذاتها أزمة اقتصادية بل كانت ناجمة عن عوامل غير اقتصادية (الجائحة)، فيمكن القول بأن الشركات والدول والعاملين ومُمثِّليهم اضطروا إلى الاستجابة بشكل أكثر إبداعاً وابتكاراً بغية الحفاظ على استمرارية أعمالهم. وربما قد يكون ذلك أدى إلى استخدام التدابير المتعلقة بوقت العمل في الشركات التي كانت لديها في السابق خبرة قليلة، أو تفتقر إلى الخبرة في أدوات مرونة وقت العمل.

ومع ذلك، في الوقت نفسه، يتم توزيع الموارد والظروف اللازمة لإحياء التدابير المعروفة جيداً أو لتنفيذ تدابير جديدة بشكل غير متساو للغاية في جميع أنحاء العالم. ويمكن للاقتصادات السياسية المتقدمة - التي يمكنها أن تبني على بيروقراطيات الدولة التي تعمل بشكل جيد، والعمليات الديمقراطية، وعلاقات الاستخدام المنظمة رسمياً، والموارد المالية التي يمكن تعبئتها عن طريق الضرائب أو الإقراض في الأسواق المالية العالمية أن تعتمد على نفوذ أكبر بكثير لحماية الوظائف من خلال تدابير العمل لوقت قصير/تقاسم العمل أو من خلال ترتيبات وقت العمل المرنة مقارنة بالاقتصادات الأقل نمواً مع وجود حيز مالي ضئيل للمناورة ونسب عالية من العمالة غير المنظمة.

الإطار 4. ندرة البيانات

بالنظر إلى الآثار بعيدة المدى التي مارستها الأزمة الناجمة عن الجائحة وما زالت تمارسها على الاقتصاد والحياة المهنية للعديد من العاملين، فمن المدهش مدى قلة المعلومات المتاحة حالياً حول ما يحدث (أو كان يحدث) بالفعل في الشركات فيما يتعلق بوقت العمل.

وفي مراجعة للتدابير المتعلقة بوقت العمل على مستوى الشركة خلال الأزمة الاقتصادية العالمية الكبيرة في الفترة 2008-2009، لاحظ (Lehndorff و Kümmerling 2014) بالفعل أن المعلومات المتاحة حول الممارسات المتعلقة بوقت العمل في الشركة (باستثناء العمل لوقت قصير/تقاسم العمل) كانت محدودة، خاصة بالنسبة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والبلدان خارج أوروبا. وفي مناقشة حول ما إذا كان نقص البيانات مؤشراً على الافتقار إلى ممارسات الشركة أو بالأحرى مجرد نتيجة مُصطنعة تعكس فقط عدم وجود اهتمام عام، تم التوصل أخيراً إلى ما يلي (Kümmerling and Lehndorff 2014, section 9):²²

«هناك أسباب قوية للاعتقاد بأن الممارسات في تدابير الاستجابة للأزمات المتعلقة بوقت العمل كانت ضعيفة، وكان البحث في هذه الممارسة السيئة أكثر فقراً حتى الآن. وينطبق هذا البيان على البحث في مدى حدوث مثل هذه التدابير، ولكنه ينطبق بشكل أكبر على البحث في آثارها على أداء الشركات بما يتجاوز الأدلة على الحماية الوشيجة للوظائف».

وبهدف تصوير الوضع الحالي، اعتمدنا على الإحصاءات الرسمية للبلدان للحصول على نظرة عامة على ما يحدث في سوق العمل (تسريح العمال، حالات التوظيف الجديدة) والاقتصاد (التطورات في حجم الطلبات، التطورات في وقت العمل). لقد اعتمدنا أيضاً على مجموعات المنظمات الدولية مثل Eurostat و Eurofound ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. فضلاً عن ذلك، حللنا نتائج المسوح التي أجريت - غالباً على أساس مُخصّص - لفحص تأثير أزمة كوفيد-19 على الدخل والعمل والسلوك الإدماني، بالإضافة إلى التأثير على مستوى الشركة على وضع الطلبات والابتكارات وتدابير العاملين. ومع ذلك، فإن معظم البيانات التي تم الحصول عليها لها سمة مشتركة وهي أنها لا تزال في المقام الأول عند مستوى إجمالي مرتفع (IAW 2021). وعندما تُبلّغ المنشآت عن تمديد ساعات العمل، ماذا يعني ذلك على وجه التحديد؟ هل تمت زيادة ساعات عمل العاملين ببساطة أم تم توسيع ساعات العمل؟ وكيف تم تنفيذ هذا؟ وهل استُخدم العمل الإضافي؟ وهل تم حفظ ساعات العمل في الحسابات أم تمت زيادة عقود العمل؟ وما هو الدور، إن وُجد، الذي لعبته مجالس العمل أو مشرفو المتاجر أو غيرها من أشكال تمثيل مصالح العمال على مستوى المؤسسة في هذا الصدد؟ وما هي آثار هذه التدابير على حماية العمالة؟ هذه الأسئلة لا تزال دون إجابة.

وينطبق الأمر نفسه على ترتيبات العمل المرنة، مثل العمل عن بُعد، وتحديد العمل من المنزل. وفي حين أنه من المعروف جيداً أنه تم استخدام ترتيبات العمل المرنة في العديد من البلدان وعبر الصناعات للحفاظ على سير العمل مع التخفيف من انتشار الفيروس، فإنه لا يُعرف إلا القليل عن كيفية تنفيذ العمل عن بُعد فعلياً. وهذا هو الحال بشكل خاص بالنسبة للمؤسسات التي سمحت أيضاً لعمالها الذين يعملون عن بُعد بتحويل وقت عملهم عن ساعات العمل القياسية (على سبيل المثال، من الساعة 8 صباحاً إلى الساعة 5 مساءً) لأنه، على سبيل المثال، كان هناك أطفال يجب رعايتهم في نفس الوقت. كم مرة تم استخدام هذا؟ وإذا ما استُخدم، في أي أوقات تم إنجاز العمل؟

22 ينطبق هذا الافتقار إلى المعرفة بشأن أدوات المرونة المتعلقة بوقت العمل المُستخدمة بانتظام في الشركات أيضاً على الفترات غير المتعلقة بالأزمات، على سبيل المثال، كان موضوع «الأدوات الموجودة لمرونة وقت العمل» لا يزال يتم تناوله بالتفصيل في المسح الأوروبي للشركات في الفترة 2004-2005، ولكن في المسح اللاحق في عام 2009، تم تمثيل الموضوع بسؤال واحد فقط ولم يتم تناوله على الإطلاق في المسحين اللاحقين في عامي 2013 و2019.

◀ الإطار 4. ندرة البيانات (تابع)

إلى أي مدى لوحظت فترات الراحة القانونية؟ وإلى أي مدى ساهم العمل من المنزل في تجنب تدابير سياسات العاملين الأخرى، مثل الإجازة القسرية، أو تقليل أيام الإجازة، أو استخدام حسابات وقت العمل؟ تحظى الإجابات على هذه الأسئلة باهتمام كبير من جانب واضعي السياسات والممارسين، وليس أقلهم الأكاديميين، لأنها تساعد في تقييم التدابير المتعلقة بوقت العمل التي تُعتبر بمثابة سياسة مستدامة للموارد البشرية - أي أنها تؤدي إلى تجنب فائض العمالة والاحتفاظ بالعمال المهرة في الشركات.

وبالنظر إلى العديد من التوصيات التي يمكن العثور عليها على مواقع الويب للحكومات والنقابات والشركات التي تشير إلى إمكانية مرونة ساعات العمل من أجل التعامل مع ضرورة تقليل الاتصال، علاوة على الحقيقة البسيطة المتمثلة في أن التعليم المنزلي ورعاية الأطفال الصغار والعمل لا يمكن تحقيقها في نفس الوقت، يمكن الافتراض أن أدوات وقت العمل المرنة في هذه الأزمنة غالباً ما تُستخدم بشكل غير رسمي. وينطبق هذا بشكل خاص على الوضع في الشركات التي لا ينتمي عمالها إلى النقابات أو الشركات التي لا تتمتع بالشراكة المشتركة. ويمكن أيضاً الافتراض أنه غالباً ما لا يوجد اهتمام كبير من جانب الشركة بجعل الممارسات المُستخدمة علنية - خاصة إذا تم منحها بشكل غير رسمي و فقط لبعض (مجموعات من) العاملين (Smyth, Cortis and Powell 2020) أو أن منحها لا يتوافق مع القانون. ومع ذلك، هناك أيضاً مؤشر على أن بعض المؤسسات لا تعرف بالتفصيل إلى أي مدى يمكن للعاملين الوفاء بساعات العمل أثناء تطبيق إجراءات الإغلاق، إما لعدم وجود مرافق لتسجيل الوقت عن بُعد أو لأنهم قرروا تعليق تسجيل الوقت أثناء فترة الإغلاق هذه، كما كان الحال على سبيل المثال مع جامعة دويسبورغ-إيسن في ألمانيا.

وتختلف البلدان أيضاً في مدى تمكين العاملين من تخفيض ساعات عملهم بشكل مؤقت أو حتى الحصول على إجازة. وفي بعض البلدان، توجد بالفعل حقوق فردية في الانتقال مؤقتاً إلى العمل بدوام جزئي أو الحصول على إجازة، وبالتالي يمكن تطبيقها بسرعة على الوضع الجديد. ومع ذلك، ونتيجة لذلك، لا يتم تسجيل هذه التخفيضات في وقت العمل إحصائياً على أنها «تدابير لجائحة فيروس كورونا» وتظل غير مرئية فعلياً للباحث.

وقد يكون السبب الأخير لحالة البيانات غير المرئية إلى حد ما توقيت التحليل الحالي. ففي وقت إعداد هذا التقرير، كان عمر الأزمة يزيد قليلاً عن عام واحد، وهي فترة قصيرة نوعاً ما بالنسبة للمنشورات العلمية. وبالإضافة إلى ذلك، بعد النشاط البحثي المكثف في الربعين الأولين من عام 2020 والربع الثالث منه الذي وعد بشكل خادع بانتعاش اقتصادي والعودة إلى الحياة الطبيعية، تضاعل اهتمام الشركات بتدابير وقت العمل المبتكرة جنباً إلى جنب مع اهتمام الباحثين. ومن ناحية أخرى، كانت التدابير المتعلقة بالجائحة التي بدأت في الظهور من جديد في الربع الرابع من عام 2020، على الأقل في البداية، أقل جذرية وبعيدة المدى من تلك التي اتُخذت في الربعين الأولين وغالباً ما كانت تهدف بشكل أكبر إلى الحد من الاتصالات الخاصة، مع محاولة إبقاء الأعمال والمدارس مفتوحة قدر الإمكان. ولم يكن ممكناً تحديد قيود مماثلة لتلك المفروضة في الربعين الأولين من عام 2020 حتى منتصف ونهاية الربع الرابع من عام 2020.

باختصار، تساهم جميع الأسباب المذكورة أعلاه في الوضع العام الذي يجعل من الصعب تصوير الأحداث المتعلقة بوقت العمل في الشركات بما يتجاوز العمل لوقت قصير/تقاسم العمل. فضلاً عن ذلك، فإن فقدان الرؤية الإحصائية تجاه هذه الأدوات يؤدي إلى التقليل من شأن إمكانات هذه التدابير في منع الأزمات، وبالتالي قد لا يتم اللجوء إليها عند الحاجة.

3.5. تخفيض وقت العمل والاحتفاظ بالوظائف

1.3.5 أهمية تخفيض وقت العمل

مما لا شك فيه أن تخفيض عدد ساعات العمل هو الأثر الأكثر أهمية لأزمة كوفيد-19 على وقت العمل، نتيجة لإجراءات الإغلاق التي طبقت في العديد من البلدان في الموجة الأولى من الجائحة في الربع الثاني من عام 2020 - وفي الموجات اللاحقة من الجائحة التي وصلت إلى العديد من البلدان لغاية الربع الرابع من عام 2020 - لاحتواء انتشار العدوى عن طريق القيود على الاتصالات، وإغلاق المنشآت والأنشطة الاقتصادية أو حتى حظر التجول. وكان لهذه التدابير تداعيات على المؤشرات الاقتصادية، مثل الإنتاج والطلب والتجارة الدولية، وتسببت في أزمة اقتصادية عالمية، كان خلالها تخفيض ساعات العمل وتراجع العمالة من العواقب التكميلية إلى حد ما. وفي العديد من البلدان، نتج انخفاض ساعات العمل عن ارتفاع معدلات البطالة أو انسحاب العمالة غير المنظمة من سوق العمل. ويمكن ملاحظة ذلك بشكل رئيسي في أسواق العمل ضعيفة التنظيم أو الأقل تقدماً، ولكن أيضاً في الاقتصادات المتقدمة، مثل الولايات المتحدة، حيث زادت البطالة في بداية الجائحة ولم تنخفض إلا في فترة متأخرة بعد تقديم خطة الإغاثة الطموحة للحكومة. وفي الوقت نفسه، هناك أيضاً أدلة على أنه حتى في العديد من البلدان المتقدمة، انسحبت النساء مؤقتاً على الأقل من سوق العمل أو خفضن أوقات عملهن من أجل التوفيق بين التزامات الرعاية والعمل (Collins et al. 2020; ILO 2021c). ويمكن إبداء ملاحظة مختلفة بالنسبة لبعض البلدان من مجموعة الاقتصادات الصناعية المتقدمة؛ ففي هذه البلدان، وخاصة في الاتحاد الأوروبي ولكن أيضاً في العديد من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خارج حدودها، استندت التخفيضات في ساعات العمل بشكل أساسي إلى البرامج التي تمولها الدولة للعمل لوقت قصير/تقاسم العمل وغير ذلك من أشكال الاحتفاظ بالوظائف. وكان الهدف من هذه الأحكام الحفاظ على مستويات العمالة قدر الإمكان، على الرغم من الانخفاض الحاد في حجم العمل. سيصف هذا القسم أولاً هذه البرامج ونطاقها وأثارها بمزيد من التفصيل، قبل توسيع النطاق بناءً على المعلومات المتوفرة لدينا حول تخفيض أوقات العمل الفعلية أثناء جائحة كوفيد-19. وليس من قبيل الصدفة وجود هذه البرامج، لأن بعضها يستند إلى أدوات راسخة لسياسات سوق العمل في كل بلد على نحو منفرد. بيد أنها، قبل كل شيء، تتبع نموذج تجنب البطالة من خلال العمل لوقت قصير/تقاسم العمل، والذي أثبت بالفعل قيمته خلال الأزمة المالية العالمية واجتذب اهتماماً دولياً كبيراً (Hijzen and Venn 2011; Messenger and Ghosheh 2013).

وترجع حقيقة أن هذه التدابير لم تكن بمثابة نموذج عالمي للتعامل مع عواقب جائحة كوفيد-19 إلى ثلاثة عوامل رئيسية. أولاً، كانت هناك اختلافات في مدى تأثير ارتفاع معدلات العدوى وإجراءات إغلاق الأنشطة الاقتصادية على الاقتصاد. ففي البلدان التي ظل فيها عدد حالات العدوى منخفضاً (في البداية على الأقل)، مثل بعض دول شرق آسيا، لم تكن هناك حاجة لتمويل تخفيضات ساعات العمل لأنه لم تلاحظ أي انهيارات كبيرة في العمالة، بينما في بلدان أخرى كان هناك تهديد بحدوث ركود هائل في العمالة. وثانياً، لعب هيكل أسواق العمل وأشكال العمالة دوراً مهماً، لأن تدابير، مثل العمل لوقت قصير، لا تنجح إلا في قطاعات العمالة المنظمة التي تشكل أيضاً جزءاً لا يتجزأ من نظم البطالة والضمان الاجتماعي. ومن ناحية أخرى، تقع علاقات العمل غير المنظم وغير المنظم تعاقدياً خارج النطاق المعتاد لهذه التدابير. وينطبق هذا أيضاً في العديد من البلدان على العمال المهاجرين، الذين لا تشملهم لوائح سوق العمل والضمان الاجتماعي، كما يظهر مثال جنوب شرق آسيا (ILO 2021a). وثالثاً، تعتمد إمكانية تنفيذ مثل هذه التدابير على الموارد المالية والجدارة الائتمانية للدول، لأن التمويل الحكومي لتخفيض وقت العمل باهظ الثمن ويزيد من الدين الحكومي - ما لم يكن من الممكن جمع الأموال من خلال زيادة الضرائب، وهو ما قد يؤدي بدوره إلى الإضرار بالنمو - وبالتالي الحاجة إلى الاقتراض من الأسواق المالية الدولية وتمويل الديون الجديدة. ولهذه الأسباب، فإن تركيز هذا الشكل من تخفيض وقت العمل في البلدان الصناعية المتقدمة ليس مفاجئاً، وبالتالي فهو محدود الاستخدام كنموذج للبلدان التي تعاني من ظروف بداية اقتصادية سيئة.

2.3.5 الأزمة المالية نموذجاً

يمكن تفسير الطفرة الحالية في التخفيضات الممولة من الدولة في ساعات العمل والتي ستناقش لاحقاً في هذا الفصل، في المقام الأول، بالدور المثالي الذي لعبته كأداة لسياسة سوق العمل في التغلب على أزمة السوق المالية العالمية منذ حوالي عقد من الزمن. وهنا، تمكنت بلدان، مثل ألمانيا، بمساعدة العمل لوقت قصير، من الحفاظ على نسب كبيرة من حجم العمالة لديها، ولاسيما في القطاعات الصناعية التي كانت مهددة بالانخفاض الحاد والمفاجئ في الطلب في أسواق السلع الدولية؛ وفي بعض الحالات، بلغت هذه الانخفاضات ما يصل إلى 40 بالمائة من مستويات ما قبل الأزمة. ولأسباب ليس أقلها هذه الأداة (ولكن أيضاً بسبب الأشكال الأخرى لتخفيض وقت العمل، مثل سحب الوقت من حسابات وقت العمل، والحد من العمل الإضافي، واتفاقات الشركة لتخفيض عدد ساعات العمل الأسبوعية)، حُفِضت ساعات العمل بنحو 40 ساعة لكل عامل في عام 2009. وساهم العمل لوقت قصير في ذلك بأكثر من 13 ساعة (Fuchs et al. 2010). ورغم انخفاض الناتج المحلي الإجمالي لألمانيا بنحو 5 بالمائة في ذلك العام، فإن حجم العمالة ظل ثابتاً تقريباً. ومن المسلم به أن هذا يُعزى أيضاً إلى التحول الطفيف في التوظيف إلى قطاع الخدمات، الذي لم يتأثر بالأزمة بسبب استقرار الطلب المحلي. ومع ذلك، فإن تخفيض ساعات العمل حسابياً حال دون انخفاض التوظيف بنسبة 3 بالمائة تقريباً (Herzog-Stein and Seifert 2010). وكان هذا التطور مختلفاً تماماً عن العديد من البلدان الأخرى، حيث انخفض معدل التوظيف بشكل حاد مع الركود الاقتصادي. ولهذا السبب، تم الحديث عن «معجزة الوظيفة» الألمانية في المقارنات الدولية (Bosch 2011).

لكن ألمانيا لم تكن البلد الوحيد الذي استفاد من استخدام العمل لوقت قصير/تقاسم العمل خلال هذه الأزمة. وفي تحليهما المقارن، وجد Hijzen Venn (2011) وأنه من بين 34 بلداً في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، استخدم 24 بلداً العمل لوقت قصير أو أدوات مماثلة خلال الأزمة المالية العالمية؛ وفي 22 منها، إما تم إدخال هذه اللوائح حديثاً أو تم توسيع نطاق اللوائح الحالية وتكييفها مع تحديات الأزمة. وكان أحد المعايير المميزة المهمة لهذه النظم مدى التخفيض المسموح به لساعات العمل: فقد حدد 15 بلداً حداً أدنى للتخفيض يتراوح بين 10 إلى 40 بالمائة من ساعات العمل الأسبوعية التعاقدية، بينما يمكن أيضاً تخفيض ساعات العمل الأسبوعية في البلدان الأخرى إلى الصفر. كما افترضت معظم البلدان وجود اتفاقات بين الشركاء الاجتماعيين في الشركات ولأو تبرير الضرورة الاقتصادية لهذا النظام، بحيث تختلف حصة الإعانات الحكومية وتكاليف العمل المتبقية مع الشركات اختلافاً كبيراً بين البلدان، وكذلك استحقاق العاملين للدخل المكتسب. وينطبق هذا أيضاً على المدة القصوى للاستحقاقات، والتي تراوحت بين ثلاثة أشهر وستين أو أكثر؛ وكانت البلدان التي لديها فترات قصيرة من العمل لوقت قصير أكثر سخاءً في الغالب من حيث مقدار إعانات التعويضات لوقت قصير.

ومع ذلك، فإن الأمر الأكثر أهمية في سياق آثار وقت العمل الاستخدام الفعلي لتقاسم العمل/العمل لوقت قصير. لقد وجد Hijzen و Venn أن أعلى نسب العاملين الذين عملوا لوقت قصير في عام 2009 لوحظت في بلجيكا (أقل بقليل من 6 بالمائة)، وتركيا (4 بالمائة)، وإيطاليا وألمانيا واليابان (حوالي 3 بالمائة لكل منها). وكان قطاع التصنيع المحور الرئيسي للعمل لوقت قصير؛ وبالمقارنة بين هذه البلدان وغيرها، كان حوالي 9 بالمائة من العاملين يعملون لوقت قصير في هذا القطاع في عام 2009. وتبع ذلك بمسافة كبيرة قطاع البناء، حيث كانت النسبة أقل بقليل من 3 بالمائة. غير أن البلدان تختلف اختلافاً كبيراً من حيث التخفيضات في ساعات العمل المرتبطة بالعمل لوقت قصير. وفي حين بلغت هذه النسبة في إسبانيا وفنلندا والنرويج حوالي 90 بالمائة أو أكثر من ساعات العمل بدوام كامل، كان التخفيض في البلدان المدرجة ذات الاستخدام المرتفع خلال الأزمة المالية العالمية أقل بكثير، حيث بلغ حوالي 40 بالمائة في بلجيكا، وحوالي 30 بالمائة في تركيا، وأقل بقليل من 30 بالمائة في اليابان وألمانيا.

3.3.5 تنظيم الاحتفاظ بالوظائف أثناء أزمة كوفيد-19

كان استخدام العمل لوقت قصير/تقاسم العمل خلال الأزمة المالية بمثابة نموذج للتعامل مع آثار جائحة كوفيد-19 في العديد من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، لاسيما البلدان التي تنتمي للاتحاد الأوروبي. وقد تم تنفيذ إعانات الأجور أو الإعانات لتخفيض ساعات العمل في العديد من البلدان؛ ومع ذلك، يبدو أن نُظْم الاحتفاظ بالوظائف بالمعنى الدقيق للكلمة كانت مقتصرة إلى حد كبير على الدول الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (Gentilini et al. 2022). من بين 34 بلداً الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تمكن 23 بلداً من استخدام نظام العمل لوقت قصير الحالي أو أي شكل آخر من أشكال الاحتفاظ بالوظائف، بينما في بلدان أخرى، بما في ذلك بلدان كومنولث الأمم، مثل أستراليا ونيوزيلندا، وكذلك هولندا وبولندا، تم استخدام مثل هذه النُظْم بعد بداية الأزمة. وفي بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الأخرى، تم تكييف الأحكام الحالية المتعلقة بالعمل لوقت قصير مع التحدي الجديد المتمثل في الجائحة وتم توسيع خيارات الاستخدام والإعانات، بشكل كبير في بعض الحالات (OECD 2020). وينطبق هذا بشكل خاص على الوصول إلى العمل لوقت قصير/تقاسم العمل وتغطيته، والذي تم توسيع نطاقه وفقاً لذلك في 20 بلداً من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD 2020; Müller and Schulten 2020). تم تخفيض عتبات الوصول في العديد من البلدان، فيما يتعلق بإثبات الوضع الاقتصادي الصعب للشركات؛ أو التخفيضات الدنيا المطلوبة في ساعات العمل؛ أو الصناعات أو القطاعات التي يحق للشركات فيها المطالبة بالعمل لوقت قصير؛ أو الجهد المبذول في إجراءات التقدم للعمل لوقت قصير. وفي 9 بلدان، جرى توسيع نطاق خيار العمل لوقت قصير ليشمل العمال غير الدائمين، أي العاملين المؤقتين والعاملين المؤقتين عبر الوكالات والعاملين لحسابهم الخاص. وفي 15 بلداً، زاد نطاق وسخاء الإعانات، إما من خلال زيادة الحد الأدنى من الإعانات (نسب الاستبدال) بالنسبة للعمال أو عن طريق خفض التكاليف بالنسبة للشركات، على سبيل المثال عن طريق خفض اشتراكات الشركات في الضمان الاجتماعي.

ومع ذلك، كانت هناك اختلافات ملحوظة بين النُظْم، ويتمثل أحد الاختلافات المهمة في حجم البدلات الممنوحة بموجب اللوائح. وفي البلدان الأوروبية، يتراوح حجم البدلات من 50 بالمئة إلى 100 بالمئة من الأجر السابق. وتُدفع بدلات تصل إلى 100 بالمئة من الأجر السابق في هولندا والدنمارك، وتبلغ 50 بالمئة في بولندا. وفي بعض الحالات، تنص اللوائح أيضاً على نطاقات من البدلات بناءً على مبلغ الراتب الأصلي. وفي النمسا، تتدرج البدلات من 80 بالمئة إلى 90 بالمئة - أو مدة الاستحقاق؛ وفي ألمانيا، تتراوح النسبة من 60 بالمئة إلى 87 بالمئة من الراتب الأصلي، اعتماداً على مدة العمل لوقت قصير/تقاسم العمل والوضع العائلي للعاملين؛ وفي الجمهورية التشيكية، تستند إلى أسباب تقاسم العمل (Müller and Schulten 2020). وتعتمد بعض اللوائح أيضاً على مستوى الحد الأدنى الوطني للأجور كحد أدنى لمقدار البدلات. وفي الوقت نفسه، يتم أيضاً تحديد سقف مرجعية للحد الأقصى للبدلات، إما كقيمة مطلقة أو كحد أقصى يتعلق بالحد الأدنى للأجور أو متوسط الأجر الوطني (Müller and Schulten 2020).

وهناك فرق مهم آخر بين أشكال الاحتفاظ بالوظائف، وهو بين العمل لوقت قصير/تقاسم العمل، حيث تتولى الدولة ساعات العمل المُخفّضة - مع أو بدون اشتراكات الضمان الاجتماعي - إما جزئياً أو كلياً، ودعم الأجور عبر إعانات الأجور المُخفّضة، بغض النظر عن التخفيض الفعلي في ساعات العمل. وفي البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية، أستراليا ونيوزيلندا، وكذلك في الدنمارك، تم تفضيل النموذج الثاني. وهنا، يمكن للشركات استخدام الإعانات الحكومية للحفاظ على العمال غير القياسيين أو إعادة توظيف العاطلين عن العمل. وفي هولندا، التي غيرت نموذج العمل التقليدي لوقت قصير إلى نظام دعم الأجور، تقدم الحكومة إعانات الأجور بما يتناسب مع الانخفاض في المبيعات (ما يصل إلى انخفاض بنسبة 90 بالمئة)، مع إبقاء العمال عند مستوى 100 بالمئة من أجورهم. في هذا النموذج، وفي حدود دعم الأجور، لا تُجبر الشركات على دفع حصة من التكاليف ولا يُطلب منها تقديم إثبات بشأن ساعات العمل. وفي الوقت نفسه، يزيد هذا من الحافز لإبقاء العاملين يعملون لأكثر عدد ممكن من الساعات (OECD 2020).

ويمكن إجراء تمييزين آخرين لهما تأثير مباشر إلى حد ما على حجم التخفيضات في وقت العمل المرتبط بالعمل لوقت قصير. أولاً، يمكن التمييز بين نُظْم العمل لوقت قصير ونُظْم الاحتفاظ بالوظائف الأخرى وفقاً لما إذا كانت تشير إلى تمويل تخفيض ساعات العمل، كما هو الحال تقليدياً في نُظْم العمل لوقت قصير/تقاسم العمل، أو ما إذا كانت تشير إلى حالة عدم العمل. ومع ذلك، فإن هذا التمييز ليس واضحاً تماماً، لأنه قد يُسمح أيضاً بتخفيض ساعات العمل إلى الصفر في بعض نُظْم العمل لوقت قصير (ولكن ليس كلها). هذا هو الحال في ألمانيا، على سبيل المثال، بينما في النمسا يجب القيام بالعمل وإثبات ما

لا يقل عن 10 بالمئة، أو في السويد ما لا يقل عن 40 بالمئة من ساعات العمل العادية (Müller and Schulten 2020). ثانياً، يختلف بشكل كبير نطاق المدة القصوى التي يمكن الموافقة على العمل فيها لوقت قصير، من شهر واحد فقط أو بضعة أشهر إلى سنة أو أكثر. وتوجد فترات طويلة من العمل لوقت قصير لمدة عام أو أكثر في فنلندا وفرنسا وألمانيا (تم تمديدها مؤخراً إلى عامين) وسويسرا. وتنص بعض الدول أيضاً على إمكانية تمديد المدة، بما في ذلك النمسا وهولندا وبولندا (من ثلاثة إلى ستة أشهر) وإيطاليا (من ثلاثة إلى 12 شهراً) والسويد (من ستة إلى تسعة أشهر). أما البلدان اللذان اتخذتا التدابير الأكثر سخاءً - هولندا والدنمارك - فقد حددتا مدة قصوى تبلغ ثلاثة أشهر فقط.

أخيراً، هناك اختلاف مهم بين اللوائح الوطنية يتمثل في الدور الذي تضطلع به المفاوضة الجماعية من قبل الشركاء الاجتماعيين في تنفيذ العمل لوقت قصير (Müller and Schulten 2020; Konle-Seidl 2020). وفي بعض البلدان التي تتمتع بنظم قوية للمفاوضة الجماعية، لم تضع الحكومات اللوائح المركزية بشأن العمل لوقت قصير ولكن تم ذلك في إطار اتفاقات المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني. وتشمل هذه البلدان الاسكندنافية، الدنمارك والنرويج والسويد، وكذلك النمسا. وفي بعض البلدان الأخرى، أبرمت اتفاقات مفاوضة جماعية لاستكمال أو توسيع نطاق اللوائح المتعلقة بالعمل لوقت قصير. وتشمل هذه البلدان ألمانيا، حيث تم التفاوض على زيادات في بدلات العمل لوقت قصير للصناعات بشكل منفرد - التي تتركز في الأساس في قطاع التصنيع - والتي إما أن تدفعها الشركات بشكل مباشر أو يتم تحقيقها من خلال تقسيم المدفوعات المتفق عليها جماعياً مرة واحدة. وفي ألمانيا وفرنسا، هناك أيضاً أحكام في اتفاقات الشركات تلتزم فيها الشركات بزيادة بدلات الوقت القصير. وفي العديد من البلدان، يُعدّ الاتفاق بين أصحاب العمل وممثلي العاملين على مستوى الشركة أيضاً شرطاً أساسياً للمنح بشأن العمل لوقت قصير. ويقدم الإطار 5 لمحة عامة عن هذه اللوائح في بلدان مختارة.

الإطار 5. نُظُم العمل لوقت قصير/تقاسم العمل والاحتفاظ بالوظائف في بلدان مختارة (OECD 2020; ETUC 2020)

النمسا: المدة القصوى: 24 شهراً؛ المؤهلون: جميع العاملين باستثناء العاملين في المؤسسات العامة؛ البدلات: 80 إلى 90 بالمئة من صافي الأجر، اعتماداً على مستوى الأجر السابق، مع الدفع الكامل لجميع الساعات المُخفّضة.

فرنسا: المدة القصوى: 12 شهراً؛ المؤهلون: جميع العاملين بعقد عمل؛ البدلات: 70 بالمئة من إجمالي الأجر، بحد أقصى يبلغ 4.5 أضعاف الحد الأدنى للأجور في الساعة، مع الدفع الكامل من قبل الدولة لجميع الساعات المُخفّضة.

ألمانيا: المدة القصوى: 12 شهراً (تم تمديدها لاحقاً إلى 24 شهراً)؛ المؤهلون: جميع العاملين بعقد عمل، بما في ذلك العاملين المؤقتين عبر الوكالات؛ البدلات: 60 إلى 67 بالمئة (مع الأطفال)، و70 إلى 80 بالمئة اعتباراً من الشهر الرابع فصاعداً، و80 إلى 87 بالمئة اعتباراً من الشهر السابع فصاعداً (صافي الأجر)، مع الدفع الكامل من قبل الدولة لجميع الساعات المُخفّضة، بما في ذلك اشتراكات الضمان الاجتماعي.

إيطاليا: المدة القصوى: 12 شهراً (كما تم تمديدها)؛ المؤهلون: جميع العاملين؛ البدلات: 80 بالمئة من إجمالي الأجر، بحد أقصى يبلغ 998 يورو للأجور التي تصل إلى 2,159 يورو و1,199 يورو للأجور التي تتجاوز هذا المستوى.

اليابان: المدة القصوى: حتى 28 شهراً؛ المؤهلون: جميع العاملين، بما في ذلك العمال غير النظاميين الذين ليس لديهم اشتراكات في الضمان الاجتماعي والعاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي لم تتقدم بطلب للحصول على النظام؛ البدلات: 100 بالمئة من الأجور في المنشآت الصغيرة والمتوسطة و80 بالمئة من الأجور في الشركات الكبرى.

المملكة المتحدة: المدة القصوى: 3 أشهر (تم تمديدها لاحقاً)؛ المؤهلون: جميع العاملين المعيّنين كعمال مُجازين من قبل شركاتهم، باستثناء العاملين في القطاع العام؛ البدلات: 80 بالمئة من تكاليف الأجر، بحد أقصى يبلغ 2,500 جنيه إسترليني.

يمكن تفسير الاستخدام واسع النطاق للعمل لوقت قصير وتوسع استخداماته وفوائده في أوروبا على الأقل من خلال الدعم المالي للنظم الوطنية للعمل لوقت قصير التي ينظمها الاتحاد الأوروبي من خلال برنامج دعم التخفيف من أخطار البطالة في حالات الطوارئ. وفي هذا الإطار، أتاح الاتحاد الأوروبي للدول الأعضاء 100 بليون يورو على شكل قروض كمساعدة مالية لتنفيذ برامج العمل لوقت قصير، التي جمعت كقرض في الأسواق المالية. وخلافاً للقروض الأوروبية الأخرى، لم تكن قروض برنامج دعم التخفيف من أخطار البطالة في حالات الطوارئ خاضعة لآلية الاستقرار الأوروبي. وفي نهاية عام 2020، تم بالفعل صرف غالبية حجم القروض - أكثر من 90 بليون يورو - إلى الدول الأعضاء، مع توجيه أكبر الكميات إلى الدول المتلقية، إيطاليا (أكثر من 27 بليون يورو) وإسبانيا (أكثر من 21 بليون يورو).

وعلى الرغم من أن نظم الاحتفاظ بالوظائف كانت مقتصرة على بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وذلك للأسباب المذكورة أعلاه في الأساس، فإن هناك أيضاً بلدان خارج دائرة الاقتصادات السياسية المتقدمة أدخلت مثل هذه النظم بطريقة أو بأخرى. ومن بين هذه البلدان جنوب أفريقيا، حيث كانت سياسة الاحتفاظ بالوظائف في شكل إعانات للأجور عنصراً أساسياً في استجابة السياسة الاقتصادية للحكومة للجائحة؛ وكان ما يقرب من 8 بالمئة من الحزمة المالية للحكومة البالغة 500 بليون راند جنوب أفريقي مخصصاً لتوفير دعم الأجور للعمال المتضررين (Köhler and Hill 2021, p. 2). أخيراً، حدث تباين غير مسبوق في تخفيض وقت العمل في نيسان/أبريل 2020 في الاتحاد الروسي، حيث تم تقديم مفهوم «أيام الإجازة مدفوعة الأجر». وتم تطبيق هذا المفهوم، الذي لم يكن معروفاً سابقاً في قانون العمل الروسي، في الفترة من 30 آذار/مارس إلى 30 نيسان/أبريل 2020، عندما اضطرت جميع المنشآت في الاتحاد الروسي إلى تعليق أنشطتها أو تقييدها (ILO 2021e).

4.3.5 أحكام الاحتفاظ بالوظائف في الممارسة العملية

لقد استخدمت إلى حد كبير اللوائح المتعلقة بالعمل لوقت قصير/تقاسم العمل وغيرها من تدابير الاحتفاظ بالوظائف في معظم البلدان التي لديها هذه البرامج، وبالتالي ساهمت في تخفيض كبير في ساعات العمل. ويصدق هذا بشكل خاص عند مقارنته بمدى استخدام العمل لوقت قصير خلال أزمة الأسواق المالية العالمية. وخلال الموجة الأولى من جائحة كوفيد-19 وفي أعقاب إجراءات الإغلاق الشاملة التي اتخذتها العديد من الحكومات، تم تقديم طلبات العمل لوقت قصير من قبل الشركات التي تضم حوالي 60 مليون عامل في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وعلى وجه التحديد، بلغت النسبة المئوية للعاملين الواردة في هذه الطلبات 66 بالمئة في نيوزيلندا، ونحو 55 بالمئة في فرنسا، ونحو 45 بالمئة في إيطاليا وسويسرا، و30 بالمئة أو أكثر في النمسا وألمانيا والمملكة المتحدة والبرتغال، و20 بالمئة أو أكثر في هولندا وأستراليا وبلجيكا (OECD 2020). ومع ذلك، كانت أرقام الالتحاق بالعمل لوقت قصير في أيار/مايو 2020 أقل من الطلبات، على الرغم من أنها لا تزال عند مستوى عالٍ. وفي أوروبا، بلغ معدل الإقبال على العمل لوقت قصير في العديد من البلدان نحو 30 بالمئة من العاملين أو أكثر؛ وكان 44 بالمئة من العاملين في إيطاليا مشمولين بالعمل لوقت قصير، و35 بالمئة في النمسا، و33 بالمئة في فرنسا (Eurofound 2021).

وتكشف مقارنة الأرقام في ألمانيا وفرنسا عن اختلافات وتطورات مهمة من حيث القطاعات الاقتصادية المتضررة (OECD 2020). فعلى سبيل المثال، في أيار/مايو 2020، كان حوالي 19 بالمئة من العاملين في ألمانيا و33 بالمئة من العاملين في فرنسا يعملون لوقت قصير. وكانت الأرقام المقابلة في ذروة الأزمة المالية 1 بالمئة لفرنسا و4 بالمئة لألمانيا. وبدون القدرة على تحديد أثر وقت العمل المرتبط بهذه التدابير على وجه التحديد، فإن هذا يشير مع ذلك إلى مدى أكبر بكثير من تخفيض وقت العمل في كلا البلدين خلال أزمة كوفيد-19. وفي الوقت نفسه، تغير تَوَزُّع العاملين لوقت قصير بشكل كبير بين القطاعات، فخلال أزمة السوق المالية، تركز استخدام العمل لوقت قصير في قطاعات التصنيع. وفي كلا البلدين، تجاوزت نسبة العاملين لوقت قصير في القطاعات 80 بالمئة. وتختلف صورة استخدام العمل لوقت قصير في ظل جائحة كوفيد-19 تماماً. وهنا، كانت نسبة العاملين في قطاع التصنيع الذين يعملون لوقت قصير أقل من 20 بالمئة في فرنسا وحوالي 25 بالمئة في ألمانيا، بينما في قطاع التجارة، بنسبة تقل قليلاً عن 20 بالمئة في كلا البلدين، أو الخدمات المتصلة بالأعمال، بنسبة تزيد على 40 بالمئة في فرنسا وحوالي 37 بالمئة في ألمانيا، وهي تشكل التركيز الرئيسي للعمل لوقت قصير. ويظهر هذا التَوَزُّع

اتساع نطاق إجراءات الإغلاق، التي أثرت على الشركات في العديد من قطاعات الخدمات الأخرى بقدر ما أثرت على شركات الإنتاج. ونتيجة لهذا فإن حصة العمل لوقت قصير في قطاع التصنيع أصبحت الآن تعادل تقريباً حصة جميع العاملين في هذا القطاع.

كما نُفّذت أيضاً نُظُم الاحتفاظ بالعمالة في بلدان خارج منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: نفذ 26 بلداً في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ تدابير تتعلق بالسياسات لحماية العمالة بطريقة أو بأخرى، وألزم الكثير منها الشركات بالحفاظ على علاقات العمل القائمة من أجل الحصول على الإعانات (ILO 2021b, p.3). ومع ذلك، كان الدعم في العادة أكثر محدودية وانتقائية، بسبب القيود المالية. وفي كثير من الحالات، اقتصرت الإعانات على العاملين من القطاع المُنظَّم، أو أنواع معينة من الشركات، مثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة، أو بعض الصناعات. وكانت النُظُم التي تزيد مدتها على ستة أشهر استثنائية، وتم إلى حد كبير استبعاد العمال غير المُنظَّمين والمهاجرين. وكان هذا هو الحال أيضاً في جنوب أفريقيا، حيث أدى النظام إلى زيادة بنسبة 18 بالمئة في احتمال البقاء عاملاً في نفس الوظيفة في حزيران/يونيو 2020 (Köhler and Hill 2021, p. 26).

ومع ذلك، فإن تخفيض وقت العمل نتيجة للوائح الحكومية أو الجماعية للشركاء الاجتماعيين لم يكن التدابير الوحيدة للعمل لوقت قصير/تقاسم العمل. فهناك تدابير أخرى قد تساهم في تخفيض وقت العمل، مثل سحب ساعات العمل المتراكمة من حسابات وقت العمل، أو الحصول على أيام إجازة أو أشكال مختلفة من التخفيض الجماعي لأوقات العمل المُتفق عليها في المفاوضات الجماعية أو غيرها من الاتفاقات من قبل الشركاء الاجتماعيين. وقد تكون ميزة هذه الأشكال من تخفيض وقت العمل أنه لا توجد خسائر مالية أو على الأقل خسائر أقل من تلك المرتبطة بالعمل لوقت قصير. وتتمثل الميزة بالنسبة لصاحب العمل في أنه في حالة الانتعاش الاقتصادي اللاحق، يكون العاملون قد حصلوا على أيام عطلة بالفعل أو سحبوا مخرجاتهم المتعلقة بوقت العمل من حساباتهم بحيث تكون قدرة العاملين أعلى. وفي الوقت نفسه، يفقد العاملون إلى حد ما الاستقلالية ليقرروا بأنفسهم كيفية الاستفادة من ساعات العمل الإضافي.

وفي العديد من البلدان، هناك حاجة إلى موافقة كل من أصحاب العمل والعاملين على استخدام أيام العطل أو أصدّة الوقت لتحقيق الأمن الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، توجد في بعض البلدان أيضاً حسابات توفير للوقت، وخاصة الحسابات طويلة الأجل، والتي يستبعد القانون استخدامها لتخفيف التقلبات في الطلبات، مثل ما يُسمّى بحسابات وقت العمل (Zeitwertkonten) في ألمانيا (Seifert, Kümmerling and Riedmann 2013). وكما كان الحال في هنغاريا فيما يتعلق بحسابات وقت العمل، تجاوزت النمسا أيضاً الحاجة إلى موافقة العامل في قانون ثانٍ يتعلق بجائحة كوفيد-19 وسمحت باستخدام كامل أصدّة الإجازات المتبقية من العام السابق وما يصل إلى أسبوعين من الإجازة للعام الحالي آنذاك (2020) لمواجهة الأزمة. في المجر، سُمح لأصحاب العمل باستخدام ما يصل إلى ثمانية أسابيع من إجازة العاملين، بما في ذلك أصدّة الوقت المستحقة (Eurofound 2020c). وفي هنغاريا، سمح قرار حكومي للشركات بالخصم من حسابات وقت العمل الخاصة دون الحاجة إلى موافقة شركاء المفاوضات الجماعية لفترة تصل إلى 24 شهراً بدلاً من الفترة المسموح بها سابقاً والتي كانت تتراوح من 4 إلى 6 أشهر (Eurofound 2020d). ووفقاً لـ Eurofound، استفادت حوالي 50 شركة، معظمها من قطاع التصنيع، من هذا الشرط. ومع ذلك، انتقدت النقابات العمالية المرسوم لأنه ربط العمال بصاحب العمل لمدة تصل إلى عامين واعتبرت أعباء العمل للتعويض عن دين الوقت غير معقولة (Eurofound 2020d):

«وفقاً لنقابة Vasas، كانت نتيجة هذا النظام أنه بعد عودة العمل إلى طبيعته، يمكن أن ينمو وقت العمل إلى 10-12 ساعة في اليوم، مع عدم وجود عمل إضافي مدفوع الأجر، ويمكن للعمال الحصول على إجازة يوم الأحد فقط في الشهر.»

وفي ألمانيا، وفقاً لحسابات معهد سوق العمل والبحوث المهنية (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) (IAB)) استناداً إلى مسح عبر الإنترنت، انخفض عدد ساعات العمل في الأسبوع بمقدار 5.8 ساعة أو حوالي 15 بالمئة، من 37.9 ساعة في العام السابق إلى 32.1 ساعة أثناء تطبيق إجراءات الإغلاق في الربع الثاني من عام 2020. ووفقاً للمسح، انخفضت ساعات العمل في الأسبوع بين أولئك الذين يعملون لوقت قصير بنسبة 20 بالمئة في المتوسط. وبالإضافة إلى العمل لوقت قصير، يمكن تفسير الانخفاض في ساعات العمل بعوامل أخرى: وهي انخفاض نسبة

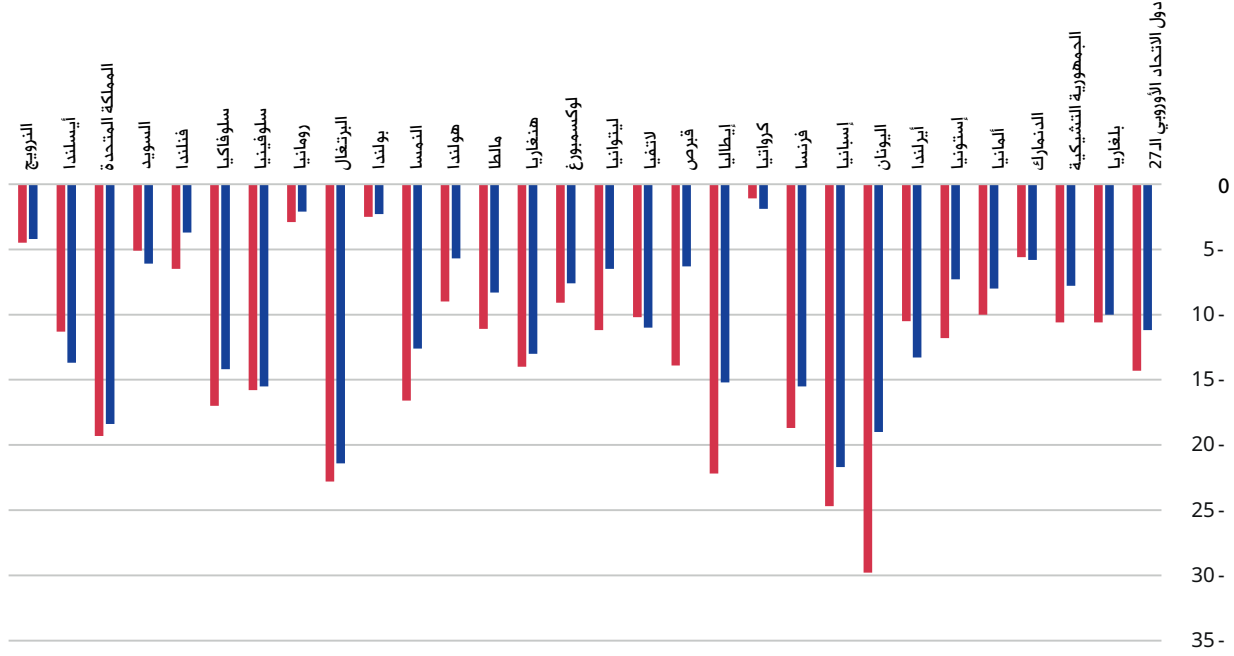
العاملين الذين يعملون في ساعات العمل الإضافي من 60 إلى 32 بالمئة، علاوة على انخفاض ساعات العمل المتراكمة في حسابات وقت العمل أو سحب استحقاقات الإجازة. وقال حوالي 55 بالمئة من المُستجيبين إنهم فعلوا ذلك أيضاً بناءً على تعليمات صاحب عملهم.

5.3.5 مقارنة تخفيضات وقت العمل

يطرح هذا سؤالاً حول الشكل الذي تبدو عليه النتائج المتعلقة بتطور ساعات العمل وكيف تتناسب التخفيضات في ساعات العمل بسبب العمل لوقت قصير مع الصورة. بادئ ذي بدء، يجب التأكيد على أنه من منظور عالمي، فإن العلاقة بين تخفيضات وقت العمل والعمل لوقت قصير لا تنطبق إلا على بعض أقاليم العالم، والاقتصادات السياسية الأكثر تقدماً. ووفقاً لـ (ILO's COVID-19 Monitor (ILO 2021c)، فقد في عام 2020 حوالي 8.8 بالمئة من ساعات العمل الضائعة في جميع أنحاء العالم بسبب الجائحة. وتقابل هذه الخسارة 255 مليون من مكافئات الدوام الكامل، وهي أكبر بأربعة أضعاف عما كانت عليه خلال الأزمة المالية العالمية. وكانت مرتفعة بشكل خاص في الربع الثاني من عام 2020، حيث بلغت 18.2 بالمئة من إجمالي ساعات العمل. وكان نصف إجمالي خسائر ساعات العمل عبارة عن خسائر في العمالة، والنصف الآخر عبارة عن تخفيضات في ساعات العمل داخل العمالة. ومن بين فقدان 114 مليون وظيفة في العمالة، تحول 33 مليون عامل إلى البطالة و81 مليون إلى عدم النشاط والانسحاب من سوق العمل. ويختلف توزع الخسائر إلى حد ما عند النظر إليها حسب الإقليم. وكانت الخسائر في العمالة هي الأدنى في أوروبا نتيجة لنظم الاحتفاظ بالوظائف؛ هنا حدثت الخسائر بشكل أساسي كتخفيضات في وقت العمل. وفي أمريكا اللاتينية، على العكس من ذلك، كان التحول إلى عدم النشاط هو الشكل السائد لخسائر ساعات العمل حيث انسحب العديد من العمال من القطاع غير المنظم من سوق العمل غير المنظم (ILO 2020a). وفي شرق آسيا، تفاوتت خسائر وقت العمل وفقاً لضعف نظم الاحتفاظ بالعمالة؛ وكلما كانت النظم أضعف من حيث المدة والتغطية، زاد فقدان الوظائف (ILO 2021b). وبالنسبة لعام 2021، توقعت منظمة العمل الدولية مزيداً من التخفيض في ساعات العمل في جميع أنحاء العالم، حيث سيكون إجمالي ساعات العمل أقل بنسبة 4.3 بالمئة من مستويات ما قبل الجائحة (الربع الرابع من عام 2019)، أي ما يعادل 125 مليون وظيفة بدوام كامل، مع توقعات بتحقيق انتعاش متواضع اعتباراً من الربع الرابع من عام 2022 فصاعداً (ILO 2021c).

وبالنسبة لأوروبا، يمكن تحليل تخفيض ساعات العمل في أعقاب جائحة كوفيد-19 بشكل مقارن باستخدام مصدرين للبيانات. أحد المصادر الرئيسية هو تقديرات Eurostat لنمو العمالة في ساعات العمل (Eurostat 2020). ووفقاً لذلك، انخفض الناتج القومي الإجمالي في بلدان الاتحاد الأوروبي في الربع الثاني من عام 2020 بنسبة 11.4 بالمئة مقارنة بالربع الأول من عام 2020 (وبنسبة 13.9 بالمئة مقارنة بالربع الثاني من عام 2019). في حين انخفضت العمالة بنسبة 2.7 بالمئة فقط (و2.9 بالمئة مقارنة بالربع الثاني من عام 2019)، مع أكبر انخفاض في العمالة في إسبانيا (-7.5 بالمئة) وأيرلندا (-6.1 بالمئة). وفي أكبر بلدين في الاتحاد الأوروبي، فرنسا وألمانيا، انخفضت العمالة في الربع الثاني من عام 2020 بنسبة 2.6 بالمئة و1.4 بالمئة على التوالي، مقارنة بالربع الأول من عام 2020. وكان الانخفاض في العمالة من حيث ساعات العمل أكبر بكثير. مما يشير إلى مدى فعالية تخفيض ساعات العمل من خلال العمل لوقت قصير. وفي المتوسط في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي الـ 27 في الربع الثاني من عام 2020، بلغ الانخفاض في العمالة 11.2 بالمئة مقارنة بالربع الأول من عام 2020 و14.3 بالمئة مقارنة بالربع الثاني من عام 2019. وكان الانخفاض في العمالة مقارنة بالربع الأول من عام 2020 أكثر وضوحاً في إسبانيا (21.7 بالمئة) والبرتغال (21.4 بالمئة)، وكان قوياً أيضاً في فرنسا (15.5 بالمئة)، بينما كان أقل من المتوسط في ألمانيا (8 بالمئة) (أنظر الشكل 43).

الشكل 43. معدلات نمو العمالة في الاتحاد الأوروبي (بساعات العمل)

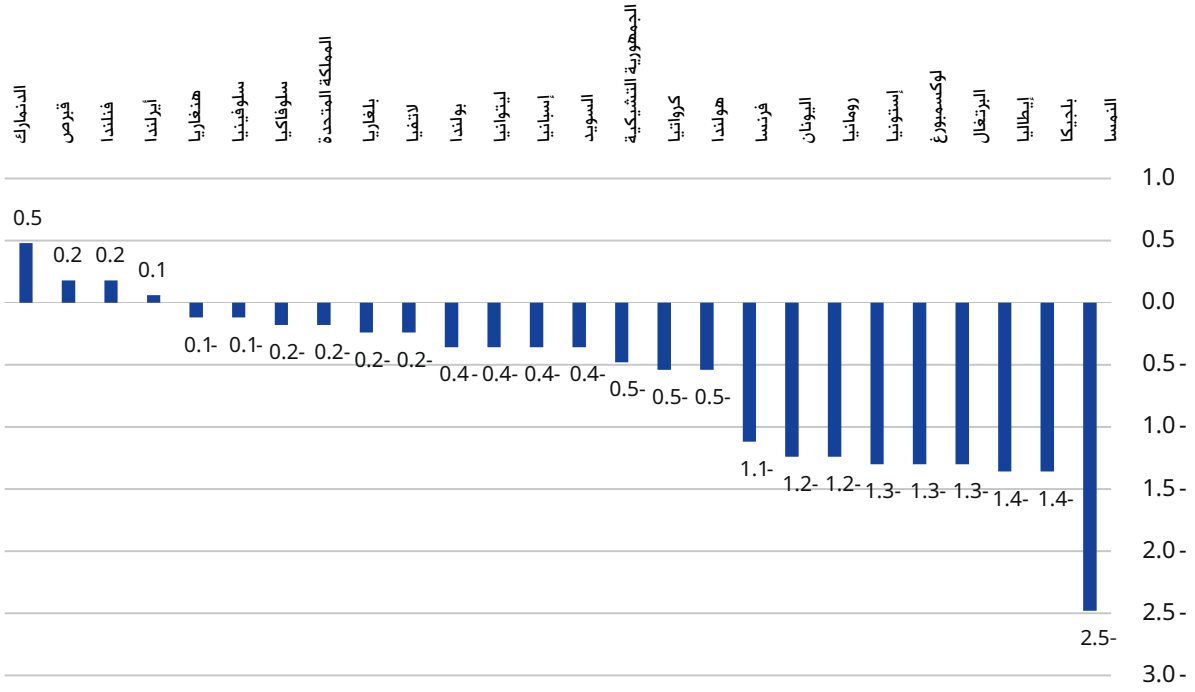


■ معدلات نمو العمالة في ساعات العمل الربع الأول/الربع الثاني 2020
 ■ معدلات نمو العمالة في ساعات العمل الربع الثاني 2019/الربع الثاني 2020

المصدر: Eurostat, Quarterly National Accounts

في حين حُسبت هذه البيانات المتعلقة بساعات العمل في بلدان الاتحاد الأوروبي من تطور أرقام العمالة، فإن البيانات المُستَمَدّة من مُسوح القوى العاملة تشير مباشرة إلى المعلومات المُقدّمة من المُستجيبين حول ساعات عملهم. واستناداً إلى هذه البيانات، تم إجراء الحسابات الأولية لمقارنة ساعات العمل في الربعين الثانيين من عامي 2019 و2020 (ETUI 2020). ووفقاً لهذه الحسابات، انخفضت ساعات العمل الفعلية في الأسبوع بشكل أكبر في النمسا، بانخفاض قدره ساعتان و48 دقيقة لكل عامل، تلتها بلجيكا وإيطاليا والبرتغال، بانخفاض قدره حوالي 90 دقيقة لكل عامل؛ وفرنسا، بانخفاض قدره حوالي 70 دقيقة لكل عامل؛ والسويد وإسبانيا وبولندا، بانخفاض قدره حوالي 30 دقيقة لكل عامل (الشكل 44).

الشكل 44. التغيير في ساعات العمل في الأسبوع، الربع الثاني 2019 إلى الربع الثاني 2020، بلدان الاتحاد الأوروبي، بالساعات والدقائق



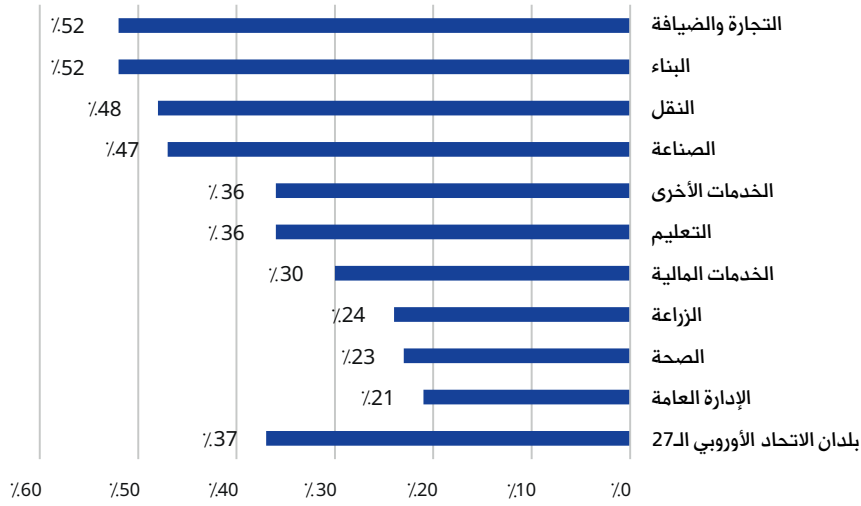
المصدر: (ETUI 2020)

إلى حد كبير، يمكن تفسير هذه الاختلافات بطول ونطاق إجراءات الإغلاق وغيرها من القيود المفروضة على النشاط الاقتصادي في بلدان الاتحاد الأوروبي. وبينما كانت إجراءات الإغلاق في إسبانيا والبرتغال وفرنسا فعالة حتى الربع الثاني من عام 2020، كانت في ألمانيا أقصر مدة وتم تخفيفها في وقت أبكر. وهناك مؤشر آخر على استخدام العمل لوقت قصير في بيانات Eurostat من خلال أرقام الإنتاجية، والتي بموجبها انخفضت إنتاجية العمل للشخص الواحد في الاتحاد الأوروبي بشكل ملحوظ بنسبة 12 بالمائة مقارنة بالربع الثاني من عام 2019، في حين أن الإنتاجية لكل ساعة عمل بقيت في المنطقة الإيجابية. وهذا مؤشر على أن الشركات قامت بـ«اكتناز الأيدي العاملة»، أي أنها استخدمت العمل لوقت قصير لإبقاء العمال يعملون أثناء الإغلاق. وقد أثر انخفاض ساعات العمل على النساء أكثر بقليل من الرجال؛ وفي الربع الأول من عام 2020 انخفضت ساعات عمل المرأة بنسبة 5.2 بالمائة مقارنة بالربع الرابع من عام 2019، بينما انخفضت ساعات عمل الرجال بنسبة 4.9 بالمائة. ويشير هذا إلى أن قطاعات الخدمات، مثل قطاع التجزئة، التي تضم نسبة عالية من العاملات، كانت منخرطة بشكل كبير في عملية الإغلاق. ومع ذلك، من الممكن أيضاً تفسير آخر للبيانات، على سبيل المثال، هناك دلائل تشير إلى أن الإغلاق أدى إلى إعادة إضفاء الطابع التقليدي على أدوار الجنسين، وأن النساء تولين المزيد من مهام التعليم المنزلي بالتوازي مع عملهن الحالي المُرَبَّح. وربما أدى عبء العمل المزدوج هذا أيضاً إلى انخفاض أكبر في ساعات عمل النساء (Kohlrausch and Zucco, 2020).

ومصدر البيانات الثاني الذي يمكن الرجوع إليه لإجراء المقارنة الأوروبية هو مسح عبر الإنترنت أجرته Eurofound على موجتين في الربع الثاني من عام 2020 (Eurofound 2020b). وفقاً لهذا المسح، في الموجة الأولى في نيسان/أبريل، قام ما يقل قليلاً عن نصف المُسْتَجِيبين للمسح بتخفيض ساعات عملهم مقارنة بما كانت عليه قبل الأزمة؛ وفي الموجة الثانية في حزيران/يونيو، ظل هذا صحيحاً بالنسبة لـ 37 بالمائة من المُسْتَجِيبين. لقد كان تخفيض ساعات العمل أقل وضوحاً بشكل ملحوظ بالنسبة للعاملين الذين يعملون عن بُعد من المنزل (المعروف أيضاً باسم المكتب المنزلي)، بنسبة 28 بالمائة من المُسْتَجِيبين، مقارنة بالعاملين الذين يعملون في الشركة أو مواقع أخرى، بنسبة 38 بالمائة من المُسْتَجِيبين. وعلى العكس من ذلك، كان العاملون في المكاتب المنزلية أكثر احتمالاً للإبلاغ عن ساعات عمل أطول (35 بالمائة مقارنة بـ 21 بالمائة).

ومن بين بلدان الاتحاد الأوروبي الكبرى، كانت نسبة المُستجيبين الذين أبلغوا عن تخفيضات ساعات العمل مرتفعة بشكل خاص في إيطاليا وإسبانيا وبولندا وفرنسا، حيث بلغت أكثر من 40 بالمئة من المُستجيبين. واحتلت ألمانيا المرتبة الوسطى في التَّوَزُّع، بنسبة 35 بالمئة، في حين حصلت هولندا والسويد والدنمارك على حصص أقل بكثير من المُستجيبين الذين خفضوا ساعات العمل، بنحو 20 بالمئة، وهو ما يُعزى على الأرجح إلى حقيقة أن لديها أعلى نسب من إجمالي العمل عن بُعد - بما في ذلك العمل عن بُعد من المنزل والعمل المتنقل - في الاتحاد الأوروبي قبل الجائحة (Gschwind and Vargas 2019). ويكشف هذا المسح أيضاً عن اختلافات كبيرة حسب القطاع. ووفقاً للمسح، فإن نسب المُستجيبين في ساعات العمل المُخفَّضة هي الأعلى في قطاعات التجارة وخدمات الضيافة والبناء، بأكثر من 50 بالمئة، يليها قطاعا النقل والصناعة، بنسبة تقل قليلاً عن 50 بالمئة. وفي أسفل المخطط البياني يأتي قطاعا الصحة والإدارة العامة بنسبة 20 بالمئة تقريباً (الشكل 45).

◀ الشكل 45. انخفاض ساعات العمل حسب القطاع (الاتحاد الأوروبي، %)



المصدر: (Eurofound 2020b)

بالإضافة إلى البيانات المقارنة المُقدّمة، فإن تحويل النظرة نحو البلدان بشكل منفرد يمكن أن يوفر رؤى تكملية أو جديدة حول تخفيضات وقت العمل. ففي الربع الأول من عام 2020، كان الانخفاض في ساعات العمل حاداً للغاية في المكسيك (حوالي -40 بالمئة) وتركيا (حوالي -35 بالمئة) وكندا والولايات المتحدة (أكثر من -20 بالمئة) (ILO and OECD 2020).

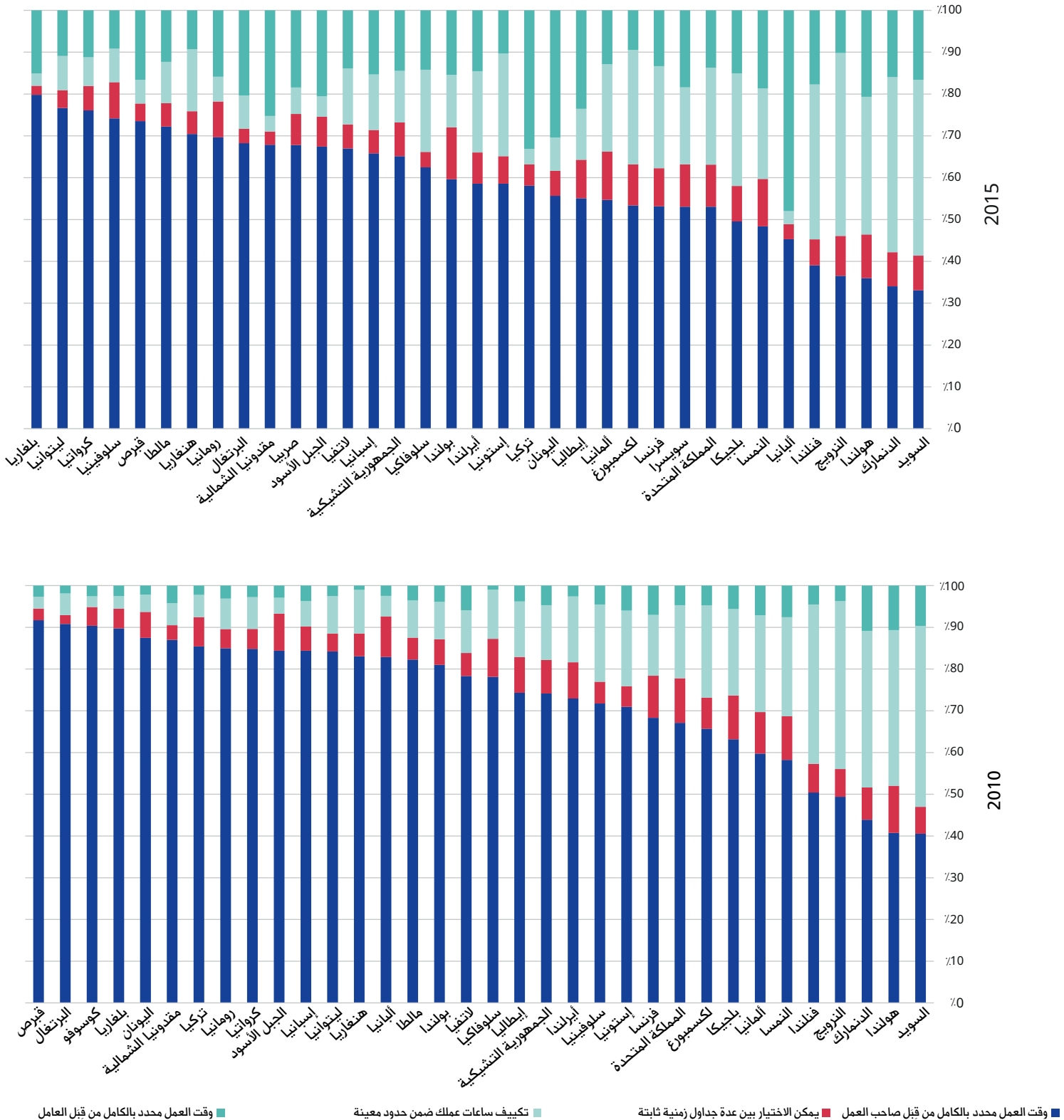
وفي مسح أجري في اليابان، أفاد ما يقرب من 27 بالمئة من المُستجيبين في المسح أن أيام عملهم وساعات عملهم خُفّضت (Japan Institute for Labor Policy and Training 2020). وكانت مجالات التركيز الرئيسية حسب القطاع هي أماكن الإقامة والمطاعم، حيث شارك فيها 60 بالمئة من المُستجيبين؛ والتعليم بنحو 40 بالمئة؛ والخدمات بحوالي 37 بالمئة؛ والنقل بنسبة تزيد قليلاً عن 31 بالمئة. وتأثرت مجموعات العاملين المُكوّنة من عاملين بدوام جزئي ومحدد المدة، بما يزيد عن 37 بالمئة، والعمال المعيّنين أو الموفدين، بما يزيد قليلاً عن 36 بالمئة، بأكثر من المتوسط، وبالتالي كانوا من العاملين ذوي الدخل الأدنى. وفقاً لهذا المسح، استندت تخفيضات ساعات العمل إلى تخفيض العمل الإضافي لما يقل قليلاً عن 14 بالمئة من المُستجيبين في العمل بدوام كامل وفي العمل لوقت قصير لما يزيد قليلاً عن 12 بالمئة (Tomohiro 2021). وفي المملكة المتحدة، انخفضت ساعات العمل الفعلية في الأسبوع للعاملين بدوام كامل من حوالي 37 ساعة في بداية عام 2020 إلى ما يزيد قليلاً عن 31 ساعة في الفترة من آذار/مارس إلى أيار/مايو و30.7 ساعة في الفترة من أيار/مايو إلى تموز/يوليو 2020 (United Kingdom 2020). وفي ألمانيا، وفقاً لحسابات معهد سوق العمل والبحوث المهنية (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)) استناداً إلى مسح عبر الإنترنت، انخفض عدد ساعات العمل في الأسبوع بمقدار 5.8 ساعة أو حوالي 15 بالمئة، من 37.9 ساعة في عام 2019 إلى 32.1 ساعة أثناء الإغلاق في الربع الثاني من عام 2020 (Frodermann et al. 2020). وانخفضت ساعات العمل بين أولئك الذين يعملون لوقت قصير بنسبة 20 بالمئة في المتوسط. وبالإضافة إلى العمل لوقت قصير، يمكن تفسير الانخفاض في ساعات العمل بعوامل أخرى، وهي انخفاض نسبة العاملين الذين يعملون لساعات العمل الإضافي من 60 بالمئة إلى 32 بالمئة؛ وتخفيض ساعات العمل المتراكمة على حسابات وقت العمل؛ وسحب مستحقات الإجازة. وقال حوالي 55 بالمئة من المُستجيبين إنهم أجروا هذه التعديلات بناء على تعليمات صاحب عملهم.

4.5 استخدام تدابير مرونة وقت العمل أثناء

أزمة كوفيد-19

لقد ازداد المعروض من أدوات وقت العمل المرتبطة بالمرونة بشكل ملحوظ في العقد الماضي، وبالتالي إمكانية الاستجابة بسرعة ودون خسائر احتكاكية كبيرة لمتطلبات الوقت غير المُتوقّعة، على الأقل في أوروبا (الشكل 1). ورغم أن نسبة العاملين الذين لا يتمتعون بأي استقلالية في وقت العمل قد انخفضت في فترة قصيرة بلغت خمس سنوات فقط في جميع البلدان التي شملها المسح باستثناء بلد واحد، فإن نسبة العاملين الذين أفادوا بأنهم يتمتعون باستقلالية كاملة في وقت العمل زادت بشكل حاد للغاية. وتُظهر البيانات أيضاً أن هناك تبايناً صارخاً بين البلدان فيما يتعلق بالسلطة التقديرية التي يتمتع بها العاملون. وعلى العموم، فإن العاملين في بلدان الشمال وبلدان الاتحاد الأوروبي الـ15 السابقة يقدمون تقارير أكثر، في حين يفيد العاملون في الجزء الشرقي الأوسط من أوروبا بقدر أقل من المرونة فيما يتعلق بترتيبات أوقات عملهم. ولسوء الحظ، لا تتوفر معلومات مقارنة عبر البلدان حول مراحل الحياة أو تدابير وقت العمل على المدى الطويل. ومع ذلك، كما هو مبين في القسمين 1.4.5 و2.4.5 أدناه، تتمتع كل من أدوات المرونة القصيرة والطويلة الأجل بالقدرة على الحفاظ على العمالة، وقد تم استخدام كليهما في أزمة كوفيد-19.

الشكل 46. نسبة العاملين الذين لا يتمتعون بدرجات متعددة من الاستقلالية في وقت العمل، 2015 (اللوحة العليا) و2010 (اللوحة السفلى)



تتمثل فرضيتنا الأولية في أن تدابير المرونة قصيرة الأجل لعبت دوراً حاسماً خلال الأزمة. وفي حين أن تدابير، مثل العمل لوقت قصير، ضمنت دخل العاملين في الصناعات المتضررة بشدة، فإن استخدام تدابير المرونة قصيرة الأجل في صناعات أخرى مكن من مواصلة معالجة الطلبات الواردة. غير أنه في وقت إعداد هذا التقرير، كانت الدراسات المنهجية حول مدى استخدام التدابير نادرة، وغالباً ما يمكن استخلاصها ضمناً فقط. أيضاً، كما هو موضح أعلاه، ربما لم يُسجّل وقت العمل أثناء الإغلاق بشكل صحيح على أي حال، نظراً لحقيقة أنه بالنسبة للعاملين الذين تحولوا إلى العمل عن بُعد، لم تكن هناك أجهزة مناسبة لتسجيل الوقت أو تم تعليق تسجيل الوقت رسمياً. ولذلك فإن التحليل التالي يقتصر على نتائج مسح مختارة وأمثلة توضيحية للحالة. وفي هذا السياق، توصل تحليل لتدابير السياسات على مستوى الاتحاد الأوروبي لشهري آذار/مارس ونيسان/أبريل 2020 وحدهما إلى أكثر من 500 تدبير للتخفيف من التأثير السلبي للجائحة «على الأعمال والعمال والمواطنين» (Eurofound 2020a, p. 2). منها 13 بالمائة استهدفت حماية العمالة والاحتفاظ بها. ومن بين هذه التدابير، ركز حوالي 70 بالمائة على العمل لوقت قصير والنتائج المماثلة، وحوالي 20 بالمائة على التغييرات في قانون الفصل أو تشريعات حماية العمالة، و6 بالمائة على مرونة وقت العمل، وحوالي 3 بالمائة على مرونة الأجور، و2 بالمائة على النتائج الأخرى (Eurofound 2020a, p. 12).

الإطار 6. تخفيف حدود وقت العمل القانونية (الحد الأقصى لساعات العمل اليومية و/أو الأسبوعية، فترات الراحة، العمل الإضافي)

لم تتأثر جميع القطاعات بنفس القدر من تراجع الطلب، كما ذكر أعلاه. بل على العكس من ذلك، كان هناك ازدهار في الطلب على العمل في بعض القطاعات بشكل منفرد (مثل قطاعات اللوجستيات والتمريض²³ وتجارة التجزئة). ولمعالجة هذا الأمر وزيادة المرونة (مع احترام الحاجة إلى الحماية من العدوى)، استُكملت اللوائح القائمة في بعض البلدان بتخفيف معايير وقت العمل السائدة. وتختلف هذه المعايير في المقارنة الدولية. فالحد الأقصى القانوني لوقت العمل في الاتحاد الأوروبي، كما هو الحال في العديد من البلدان الأخرى خارج أوروبا، هو 48 ساعة في الأسبوع. وهناك أيضاً قواعد مشتركة لفترات الراحة والإجازات، المنصوص عليها في التوجيه EC/88/2003. وتنطبق أيضاً لوائح محددة في الدول الأعضاء على نحو منفرد، لكنها تظل ضمن إطار التوجيه، الذي ينص على أنه يحق لكل عامل الحصول على فترة راحة لا تقل عن 11 ساعة متتالية؛ ويجب منح استراحة بعد 6 ساعات؛ ويجب منح يوم إجازة واحد (24 ساعة بالضبط) لكل فترة سبعة أيام؛ ولا يمكن تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية البالغ 48 ساعة، بما في ذلك العمل الإضافي؛ ويحق للعامل الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل مدتها عن أربعة أسابيع.

وأدخلت العديد من بلدان الاتحاد الأوروبي استثناءات مؤقتة لتنظيم وقت العمل خلال الأزمة. غير أن هذه الاستثناءات لا تنطبق على جميع قطاعات الاقتصاد ولكنها تركزت على القطاعات التي تُعتبر حاسمة لاستمرارية الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وفي ألمانيا والنمسا وفرنسا، سمحت اللوائح الجديدة بزيادة ساعات العمل في اليوم من 10 إلى 12 ساعة وتخفيض الحد الأدنى لفترة الراحة من 11 إلى 9 ساعات. وأيضاً تم تخفيف الحظر على العمل يوم الأحد مؤقتاً (Eurofound 2020a, pp. 18–19; Reich 2020). فضلاً عن ذلك، تم منح تمديدات للوائح العمل الإضافي الحالية في العديد من بلدان الاتحاد الأوروبي، على سبيل المثال في فنلندا واليونان والبرتغال وسلوفينيا، مما يعني غالباً أن صاحب العمل، على أساس مؤقت، لا يحتاج إلى موافقة العامل على العمل الإضافي (Eurofound 2020a, pp. 18–19).

وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2021، وبسبب ذروة جديدة لحالات كوفيد-19، سمحت ولاية ساكسونيا في ألمانيا مرة أخرى بإعفاءات مؤقتة من قانون ساعات العمل للطبي والتمريضي، وقطاع التلقيح (التطعيم) وقطاع محارق الجثث (ألمانيا 2021).

23 في كندا، على سبيل المثال، عمل 26 بالمائة من الممرضات ساعات عمل إضافية في نيسان/أبريل وأيار/مايو 2020، بينما زاد متوسط عدد ساعات العمل الإضافية مقارنة بعام 2019 (Carrière et al. 2020).

1.4.5 أمثلة على استخدام أدوات المرونة المتعلقة بوقت العمل على المدى القصير خلال أزمة كوفيد-19

من النادر أن تكون هناك أمثلة توضيحية لكيفية استخدام أدوات المرونة المتعلقة بوقت العمل على المدى القصير في «أرضية المتجر». ومع ذلك، من الواضح من خلال المسوح التي أجرتها الشركات أنه تم استخدامها. فعلى سبيل المثال، عندما قام معهد سوق العمل والبحوث المهنية (IAB) Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung بإجراء مسح شمل أكثر من 1,700 شركة من مختلف الأحجام ومن مختلف القطاعات في ألمانيا حول استجابتها للالتزامات من حيث تدابير السياسات المتعلقة بالعمال²⁴، أفاد 32 بالمئة منها باستخدام أيام الإجازة؛ وأفاد 19 بالمئة عن انخفاض حسابات وقت العمل الحالية؛ وأفاد 16 بالمئة عن اتخاذ تدابير أخرى لتخفيضات وقت العمل، مع أو بدون تعويضات الأجور؛ وأفاد 13 بالمئة أن أرصدة الوقت قد زادت. ومن ناحية أخرى، أفادت 9 بالمئة من الشركات أنها قامت بتوسيع وقت عملها. وفي حين أن 23 بالمئة من الشركات أدخلت العمل عن بُعد و17 بالمئة قامت بتوسيع نُظم العمل عن بُعد القائمة، فإن حالات فصل العمال المؤقتين أو الاحتفاظ بالمتدربين لم تلعب سوى دور ثانوي (Bellmann et al. 2020).

وعلى سبيل الاستشهاد بمثال آخر لأحد المسوح، استهدفت تدابير وقت العمل في كندا الأبوبين في المقام الأول. وأفاد ما يقرب من 60 بالمئة من الشركات بتوفير أو التخطيط لتوفير تدابير خاصة للأبوبين اللذين لا يستطيعان العمل عن بُعد واللذين يتعين عليهما التعامل مع إغلاق المدارس أو مرافق الرعاية النهارية. وفقاً للإحصاءات الكندية (2020)، منح حوالي 42 بالمئة من هذه الشركات أو كانت تخطط لمنح الأبوبين إمكانية تغيير جداول عملهما؛ وأكثر من ربعهم (27.5 بالمئة) سمحوا أو كانوا يخططون للسماح للأبوبين بالعمل عن بُعد/العمل من بُعد؛ وما يقرب من ربعهم (23.7 بالمئة) سمحوا أو كانوا يخططون للسماح للأبوبين بالتحول مؤقتاً إلى العمل بدوام جزئي. وشملت التدابير الأخرى التي ذُكرت تكليف الأبوبين بمهام بديلة يمكن أداؤها خارج ساعات العمل العادية؛ وإحداث مناوبات في عطلة نهاية الأسبوع أو المساء أو الليل لتوفير المزيد من المرونة للأبوبين؛ وعرض إجازات غياب ممتدة بأجر مُخفّف أو بدون أجر على الإطلاق.

وفي العديد من الأماكن، دُعمت خيارات المرونة على مستوى الشركة من خلال اللوائح القانونية أو على الأقل نشر المبادئ التوجيهية. ومن أجل تجنب وسائل النقل العام المكتظة، على سبيل المثال، أصدرت وزارة النقل في سنغافورة مبادئ توجيهية تُطالب أصحاب العمل بالسماح لعمالهم بالعمل من المنزل في الصباح حتى يتمكنوا من السفر إلى المكتب في غير ساعات الذروة من اليوم (Bose 2020). وبالمثل، أوصت الحكومة السريلانكية بجعل ساعات العمل أكثر مرونة لتجنب الازدحام في الأماكن المكتظة ووسائل النقل العام؛ ومع ذلك، فإن التنفيذ الفعلي للسياسات كان وفقاً لتقدير أصحاب العمل. لقد كانت المبادئ التوجيهية أكثر تحديداً إلى حد ما بالنسبة للوكالات الحكومية، والتي لم تُشجّع على العمل في مناوبات متغيرة فحسب، بل تم إعطاؤها أيضاً تفاصيل حول كيفية تزويدها بالعمالين (ColomboPage 2020). وقدمت نيوزيلندا (2020) مبادئ توجيهية لأصحاب العمل للنظر قانونياً بحسن نية في طلبات العاملین لتغيير ترتيبات العمل أو مكانه أو ساعاته أو أيامه. كما أظهر مسح لحالة المنشآت في الهند أُجري في ثلاث ولايات مختلفة أن ما يقرب من واحدة من كل عشر منشآت استخدمت ساعات عمل مرنة من أجل مواجهة تأثير الجائحة (ILO 2021d).

ويمكن أيضاً العثور على مبادئ توجيهية حول كيفية تنظيم وقت العمل في سياق الجائحة على العديد من مواقع الإنترنت الخاصة بالخدمة العامة. ثانياً، غالباً ما تستهدف هذه السلطة التقديرية الممنوحة حديثاً لوقت العمل بشكل مباشر الأبوبين أو العاملین الذين لديهم التزامات رعاية أخرى.

◀ مع النية المعلنة المتمثلة في تمكين الحفاظ على وقت العمل المتعاقد عليه، عُرض على العاملین الذين يضطلعون بمسؤوليات الرعاية في جامعة واشنطن ما يُسمّى بمجموعة أدوات ترتيبات وقت العمل. تضمنت تدابير وقت العمل المذكورة صراحة التّوزّع غير المتكافئ لساعات العمل على مدار الأسبوع، وأسابيع العمل المضغوطة (على سبيل المثال، عشر ساعات في اليوم/أربعة أيام في الأسبوع)، بالإضافة إلى أسبوع عمل ممتد (توزيع الأسبوع على ستة أو سبعة أيام وانحرافات مختلفة عن الإطار المعياري لوقت العمل (من الساعة 8 صباحاً إلى الساعة 5 مساءً). لا تتوفر معلومات حول عدد المرات التي تم فيها طلب تغيير وقت العمل (University of Washington 2020).

◀ بالمثل، قدمت جامعة نبراسكا جدول عمل مرناً من أجل الاستجابة لإغلاق المدارس/مراكز الرعاية النهارية (من بين أمور أخرى). واللوائح الخاصة بالعاملين غير المعفيين «يمكن أن تتضمن أوقاتاً مختلفة للوصول إلى العمل ومغادرته وأوقات استراحة الغداء». ومن خلال الترتيبات، فإن ساعات العمل المرنة، مثل أسابيع العمل المضغوطة، ممكنة أيضاً، وفقاً لموقع الويب (University of Nebraska 2020).

◀ بغية تزويد العاملين لديها بقدر أكبر من المرونة، وسَّعت جامعة هايدلبرغ أطر وقت العمل الخاص بها. غير أنها لاحظت في الوقت نفسه أنه يجب مراعاة الحد الأقصى لساعات العمل اليومية وفترات الراحة وأن استخدام إطار الوقت الممتد طوعياً في موازاة ذلك، سمحت الجامعة أيضاً بإدخال ساعات العمل المرنة في مجالات العمل حيث لم يكن ذلك ممكناً من قَبْل وتمديد ساعات الخصم لحسابات وقت العمل الحالية (ما يصل إلى 2.5 مرة أعلى من الحدود السابقة) (University of Heidelberg 2020).

◀ أوصى مكتب إدارة شؤون العاملين بالولايات المتحدة (United States 2020) بأن تستخدم الوكالات الحكومية الفيدرالية للولايات المتحدة جداول عمل مرنة، والتي تختلف عن الفروق المحددة مسبقاً في أوقات الوصول والمغادرة المعتادة أو «الجولات المرنة» واستخدام الوقت المرن أو «جداول الانزلاق» و«الأيام المتغيرة»، حيث يمكن للعاملين تغيير بداية ونهاية عملهم اليومي ضمن إطار ثابت؛ و«الأسابيع المتغيرة»، حيث يجوز للعاملين تغيير بداية ونهاية توقيت عملهم وكذلك مدة يوم العمل ضمن إطار ثابت؛ و«جداول ماكسي المرنة»، حيث يجوز للعاملين تغيير بداية ونهاية عملهم اليومي، ومدة ساعات عملهم اليومية وأسبوع عملهم، ضمن إطار ثابت.

وقائمة الأمثلة هذه ليست كاملة بأي حال من الأحوال ويمكن توسيعها حسب الرغبة. لكن ما يَنْقُص هو المعلومات حول كيفية اعتماد هذه التوصيات ومن قام باعتمادها. ومع ذلك، توفر دراسة حديثة بعض المعلومات على الأقل لألمانيا. ويُظهر مسح شمل عاملي شركات القطاع الخاص التي تضم 50 عاملاً على الأقل أن حوالي 26 بالمائة من المُستجيبين حولوا ساعات عملهم جزئياً على الأقل إلى أوقات أخرى من اليوم أو أيام أخرى من الأسبوع خلال الإغلاق الأول في نيسان/أبريل 2020. وانخفضت هذه النسبة خلال مسار الأزمة، لكنها ظلت عند حوالي 19 بالمائة في حزيران/يونيو 2020، وحوالي 11 بالمائة في تشرين الأول/أكتوبر 2020. قبل الإغلاق الثاني في ألمانيا مباشرة. لقد أثرت إعادة ترتيب ساعات العمل على العمال بشكل مختلف: قام العاملون الذين لديهم إمكانية العمل عن بُعد بتغيير ساعات عملهم في كثير من الأحيان أكثر من العاملين الذين ليس لديهم إمكانية الوصول إلى العمل عن بُعد. فضلاً عن ذلك، قام العمال الذين يتمتعون بقدر أكبر من الاستقلالية والعاملون في المبيعات أو الإدارة بتغيير ساعات عملهم في كثير من الأحيان أكثر من العاملين في الإنتاج، بينما غيرت الأمهات ساعات عملهن أكثر من الآباء (Frodermann et al. 2021)، مما أثار المخاوف (من بين أمور أخرى) حول إعادة إضفاء الطابع التقليدي على أدوار الجنسين (Kohlrausch and Zucco 2020). ولا توجد دراسات حول ما إذا كان تحويل ساعات العمل إلى أوقات غير عادية مرتبطاً بعواقب صحية سلبية وإلى أي مدى. كما أنه من غير المعروف ما إذا كان تغيير ساعات العمل تم بشكل غير رسمي أم تم الاتفاق عليه رسمياً.

2.4.5 أمثلة على استخدام أدوات مرنة وقت العمل في مرحلة الحياة

خلال الإغلاق الأول، أظهرت العديد من الدراسات حاجة العاملين الكبيرة إلى تخفيض ساعات عملهم بغية التعويض عن متطلبات الوقت للأزمة في أمريكا الشمالية والدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي على نحو منفرد.

وبسبب إغلاق المدارس ومراكز الرعاية النهارية في معظم البلدان، والذي غالباً ما يقترن بمناشدة بعدم ترك الأطفال في رعاية الأجداد، قدمت العديد من الحكومات نُظُم إجازة (الرعاية) للأبوين العاملين أو استكملت النُظُم الحالية وقامت بتكييفها مع الوضع المحدد أثناء الجائحة. ففي هذا السياق، يمكن ملاحظة مجموعة واسعة من اللوائح وإمكانيات التعويض المالي، تتراوح من أهلية الإجازة الخاصة المدعومة جزئياً (النمسا، اليونان، البرتغال، رومانيا) إلى استحقاقات الإجازات العائلية التي تعوضها الدولة (جزئياً) (قبرص وفرنسا وإيطاليا وليتوانيا ولوكسمبورغ ومالطا وبولندا والنرويج). بالإضافة إلى ذلك، قدمت أو سهلت بلجيكا (مع تعويض جزئي) وإسبانيا (بدون تعويض) إمكانية طلب تخفيض وقت العمل (لمزيد من المعلومات،

أنظر (Eurofound 2020a, pp. 43–44). ومن ناحية أخرى، سمحت نيوزيلندا للعاملين بمقاطعة إجازتهم الوالدية دون فقدان الأهلية إذا كانوا يعملون في صناعات حيوية (New Zealand 2020).

وفي ألمانيا، يوفر الحق في العمل بدوام جزئي، ونظام سد فجوة العمل بدوام جزئي²⁵ (*Brückenteilzeit*) الذي تم تقديمه حديثاً، ونظام رعاية الأسرة بالفعل خيارات قانونية مختلفة لتخفيض وقت العمل في غضون مهلة قصيرة نسبياً دون الحاجة إلى تقديم عمليات جديدة أو إصدار مراسيم. ومع ذلك، هذا يعني أيضاً أنه لا يمكن التمييز إحصائياً بين الاستخدام المرتبط بالأزمة لهذه الأدوات والاستخدام «العادي»، حيث لا يتم تسجيل النوايا الكامنة وراء استخدامها. فعلى سبيل المثال، حصل الرجال - الذين تضرروا في المتوسط من الأزمة المالية العالمية أكثر من النساء - على فترات أطول من إجازة الوالدية خلال أزمة الفترة 2008-2009 مقارنة بالسنوات اللاحقة (Huebener et al. 2016). ولذلك، يبدو أنه تم استخدام أداة موجودة للاستجابة بشكل فردي للانكماش الاقتصادي الحالي. هناك مثال آخر على تكييف أدوات وقت مرحلة الحياة مع حالة الجائحة، وهو الاتفاقات الجماعية لنقابات الصناعة الألمانية في الصناعات المعدنية والكيميائية (IG Metall and IG BCE)، والتي تسمح لمجموعات معينة من العاملين (على سبيل المثال، الأبوبين والعاملين بنظام المناوبات) بالحصول على زيادات سنوية في الأجر في شكل وقت بدلاً من المال. لقد أتاحت شركة (IG BCE) بموجب اتفاق الشركة الحصول على أيام إجازة إضافية لعامي 2021 و2022 مقدماً في عام 2020 (IG BCE 2020). واستفادت شركة (Daimler) لتصنيع السيارات من الإمكانيات التي يوفرها الاتفاق الجماعي الحالي وحولت ما يُسمَّى بالبديل الإضافي لعام 2021 (T-ZUG) إلى أيام إجازة إلزامية مدفوعة الأجر لجميع العاملين (Daimler AG 2020) بهدف مواجهة الأزمة والحفاظ على العمالة. ويرد في الإطار 7 مثال على الجمع بين التدابير المتعلقة بوقت العمل على المدى القصير ومرحلة الحياة.

الإطار 7. الاتفاق الجماعي «التحول» الخاص بشركة (ZF Friedrichshafen) لتوريد السيارات

يمكن أن يمثل الاتفاق الجماعي الذي وقعته شركة (ZF Friedrichshafen) لتوريد السيارات في حزيران/يونيو 2020 مثالاً ناجحاً لكيفية الجمع بين أدوات المرونة قصيرة الأجل ومرحلة الحياة لحماية العمالة.

وينطبق الاتفاق الجماعي على ما يقرب من 50,000 عامل في مواقع مختلفة في ألمانيا و«يمنح شركة (ZF) المرونة التي تحتاج إليها للتعامل مع عواقب الأزمة الاقتصادية تحت تأثير جائحة كورونا ومواصلة دفع تحول الشركة في مسار تحول التنقل» (ZF 2020). فيما يلي المكونات المُحدّدة:

◀ التنازل عن دفع دفعة خاصة لمرة واحدة؛

◀ تخفيض ساعات العمل بنسبة تصل إلى 20 بالمئة (تعويض جزئي)؛

◀ عروض التقاعد الجزئي؛ و

◀ عرض لبرامج التأهيل أو المنح الدراسية أو التفرغ.

المصدر: (ETUI 2020)

25 يمنح قانون سد فجوة العمل بدوام جزئي (*Brückenteilzeit*) الذي تم طرحه حديثاً للعاملين الحق في تخفيض ساعات عملهم لمدة سنة واحدة على الأقل، وحتى خمس سنوات كحد أقصى، ثم العودة إلى العمل بدوام كامل.

وباختصار، استخدمت أدوات المرونة قصيرة الأجل ولدورة الحياة على حد سواء لحماية العمالة أثناء الأزمة. ومع ذلك، لا يمكن تقدير المدى إلا بشكل ضمني حيث لا توجد مسوح منهجية حول هذه المسألة.

5.5. العمل عن بُعد من المنزل (المكتب المنزلي)

كان أحد التدابير الرئيسية لاحتواء انتشار جائحة كوفيد-19 الذي اتبعته العديد من حكومات مجموعة العشرين (G20) هو تشجيع أولئك الذين يمكنهم العمل عن بُعد من منازلهم على القيام بذلك.²⁶ ويهدف تعزيز الانتقال السريع إلى العمل عن بُعد لجميع العمليات التي تسمح بذلك، اتخذت البلدان سلسلة من التدابير لتبسيط استخدامه، بما في ذلك عن طريق توفير الدعم المالي وغير المالي للشركات. فقد بسطت إيطاليا، على سبيل المثال، الإجراءات من خلال السماح للشركات والعاملين بترتيب العمل عن بُعد دون اتفاق مسبق مع النقابات العمالية، ودون اتفاق مكتوب، وفي المكان الذي يختاره العاملون، في حين أدخل الاتحاد الروسي تعديلات على قانون العمل الخاص به بشأن العمل عن بُعد. وقامت إسبانيا بتسريع البرامج العامة الجارية لدعم رقمنة المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وقدمت بلدان أخرى، مثل اليابان وجمهورية كوريا، إعانة لتغطية تكاليف إدخال ترتيبات العمل المرنة. كما تدخلت بعض شركات التكنولوجيا الكبرى لتزويد الشركات والعمال بالمساعدة والوصول المجاني على أساس مؤقت إلى بعض أدوات الاتصال والتشارك الخاصة بهم. تُظهر الأدلة المستندة إلى المسوح التي أجريت في منتصف نيسان/أبريل 2020 ارتفاعاً هائلاً في نسبة العمال الذين يعملون من المنزل مقارنة بأرقام ما قبل الأزمة، حيث تتراوح من حوالي 30 بالمائة في كندا إلى ما يقرب من 70 بالمائة في جنوب أفريقيا. وتشير أرقام أخرى من إحصاءات حكومة جنوب أفريقيا إلى أنه كان هناك انخفاض سريع في الحالة الطبيعية بعد ذلك: فقد عمل حوالي 17 بالمائة من العاملين من المنزل في الربع الثاني من عام 2020، بينما عمل من المنزل ما يقل قليلاً عن 11 بالمائة في الربع الثالث من عام 2020 (South Africa 2020).

وفي أحد التحليلات المقارنة لبيانات المسح، حُلّل وضع عمل العاملين أثناء فترات الإغلاق في دول بلدان مختارة من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (Galasso and Foucault 2020). ووجد أنه في أستراليا، عمل 47 بالمائة من العاملين من المنزل أثناء موجات الإغلاق، وعمل 40 بالمائة في مكان عملهم المعتاد، وتوقف 17 بالمائة عن عملهم. وكان العمل من المنزل أكثر انتشاراً من المتوسط بين العمال الحاصلين على تعليم المرحلة الثانوية على الأقل (حوالي 60 بالمائة)، والعمال ذوي الدخل الأعلى (أكثر من 60 بالمائة في الرتبة الأعلى دخلاً)، والعمال برواتب (60 بالمائة)، والعاملين بدوام كامل (ما يزيد قليلاً عن 50 بالمائة). وعلى النقيض من ذلك، بقي العاملون ذوو المهارات المنخفضة والعمال ذوو الياقات الزرقاء والعمال بدوام جزئي في شركاتهم أو في وظائفهم المعتادة. وتم تأكيد هذه الصورة مع بعض الاختلافات الطفيفة في بلدان أخرى. ففي النمسا، عمل حوالي 36 بالمائة من العاملين من المنزل خلال مرحلة الإغلاق في الربع الثاني من عام 2020. وظل هذا الرقم ثابتاً حتى بعد رفع الإغلاق في نيسان/أبريل 2021. وكانت هناك أيضاً نسبة أعلى من المتوسط من الأكاديميين الذين يعملون عن بُعد بنسبة 60 بالمائة، والعاملين في الوظائف الإدارية وعمال الخدمات بنسبة تزيد على 40 بالمائة. وتختلف البرازيل عن هذه البلدان، حيث لم تُفرض أي إجراءات إغلاق وطنية، بل تم فرض تدابير الطوارئ الإقليمية فقط. في هذه المرحلة، عمل 42 بالمائة من العاملين من المنزل، ومرة أخرى كانت النسب أعلى بين العمال ذوي مستويات المهارة والدخل الأعلى. ومع ذلك، على عكس البلدين الآخرين، فإن العاملين بدوام جزئي والنساء في البرازيل لديهم نسب أعلى من العاملين بدوام كامل والرجال. أما في الولايات المتحدة، البلد الذي نشأ فيه العمل عن بُعد، فقد عمل حوالي 50 بالمائة من القوى العاملة من المنزل خلال الموجة الأولى من الجائحة، وإن كان ذلك مع وجود فجوة كبيرة بين المستويات التعليمية للعمال. وفي حين أن العمال الحاصلين على شهادة جامعية حصلوا على نسبة من العمل عن بُعد بنسبة 60 بالمائة، فإن العمال الذين لا يحملون شهادة المرحلة الثانوية حصلوا على نسبة قدرها 26 بالمائة فقط.

26 يمكن الإشارة إلى العمل عن بُعد الذي يُؤدّى في المنزل بـ"العمل عن بُعد من المنزل"، أو "العمل من المنزل"، أو "المكتب المنزلي" (أنظر Messenger 2019).

وفقاً لهذا التحليل، تتمتع نيوزيلندا بأعلى مستويات العمل عن بُعد مقارنة بالبلدان الأخرى: أكثر من 70 بالمئة من الأكاديميين وأكثر من 80 بالمئة من العاملين في الوظائف الإدارية عملوا من المنزل أثناء الإغلاق، بينما تجاوزت النسبة 50 بالمئة حتى بين العمال ذوي الياقات الزرقاء. ويتناقض هذا بشكل حاد مع الدول الصناعية الأوروبية، مثل فرنسا وألمانيا، حيث كانت نسبة العاملين في المكتب المنزلي بين الأكاديميين أقل من 50 بالمئة في كلتا الحالتين، في حين كانت النسبة بين العمال ذوي الياقات الزرقاء أقل من 10 بالمئة في حالة فرنسا وأكثر قليلاً من 10 بالمئة في حالة ألمانيا. وتعد ألمانيا، إلى جانب النمسا والسويد، أيضاً أحد البلدان التي عمل فيها أقل من 50 بالمئة من العاملين في الوظائف الإدارية في مكتب منزلي في وقت مبكر من الجائحة.

ويتم توفير مزيد من المعلومات حول انتشار العمل عن بُعد في أوروبا من خلال تحليلات Eurofound. فوفقاً للمسح المذكور أعلاه، قال 48 بالمئة من المُستجيبين في تموز/يوليو 2020 إنهم عملوا من المنزل لبعض الوقت على الأقل، بينما عمل عن بُعد من المنزل ما يقرب من 34 بالمئة طوال الوقت أثناء إجراءات الإغلاق (Eurofound 2020). وفيما يتعلق بساعات العمل الفعلية التي أُبلغ عنها المُستجيبون، تم تنفيذ ما يقل قليلاً عن 40 بالمئة من جميع أنشطة العمل مدفوع الأجر في المنزل. وفي حين أن متوسط عدد ساعات العمل في الأسبوع لهذه المجموعة كان 38.9، أي أقل بقليل من المتوسط البالغ 40 ساعة، فإن مجموعة العاملين الذين يؤديون العمل فقط في المكاتب المنزلية أفادوا أيضاً في أغلب الأحيان أن حجم وساعات عملهم زاد أو زاد بشكل ملحوظ، حيث عمل أكثر من 20 بالمئة من هذه المجموعة من العاملين كل يوم أو كل يومين في أوقات فراغهم، ويعد المستوى التعليمي المتغير الأهم فيما يتعلق بممارسة العمل عن بُعد؛ ففي حين أن 74 بالمئة من العاملين الحاصلين على تعليم جامعي عملوا في المكتب المنزلي، فإن 34 بالمئة فقط من العاملين الحاصلين على التعليم الثانوي و14 بالمئة من الحاصلين على التعليم الابتدائي فعلوا ذلك. لقد كان العمل عن بُعد أكثر شيوعاً في هذه المرحلة من الجائحة في قطاع التعليم (أكثر من 80 بالمئة من العاملين)، وقطاع الخدمات المالية (أكثر من 70 بالمئة)، وقطاع الإدارة العامة (حوالي 55 بالمئة)، مقارنة بما يزيد قليلاً عن 30 بالمئة في قطاع التصنيع وأكثر بقليل من 20 بالمئة في قطاع الرعاية الصحية، الذي يعمل العاملون فيه بشكل وثيق مع العملاء أو المرضى.

وبالإضافة إلى مستوى المؤهل والصناعة، يُعدّ البلد متغيراً ثالثاً مهماً. ففي بلجيكا وأيرلندا وإيطاليا وإسبانيا وفرنسا، تراوحت نسبة العاملين الذين عملوا فقط في المكتب المنزلي من حوالي 40 بالمئة (فرنسا) إلى 50 بالمئة (بلجيكا). غير أن النسبة المكافئة في البلدان الأوروبية الشرقية الوسطى، كروانيا وبولندا وسلوفاكيا وهنغاريا، كانت تزيد قليلاً عن 20 بالمئة، بينما كانت النسبة في هولندا والسويد وألمانيا والنمسا أقل أيضاً من 30 بالمئة. وبالمقارنة، عمل حوالي 46 بالمئة من مجموعة العاملين هذه من المنزل لأول مرة خلال أزمة كوفيد-19. وفي الوقت نفسه، كان العاملون الذين يعملون عن بُعد أقل تأثراً بالاختناقات المالية من مجموعات العاملين الأخرى. ومن الواضح أن التجربة كانت إيجابية بشكل عام، حيث أعرب أكثر من 60 بالمئة من مجموعة العاملين هذه عن رغبتهم في مواصلة العمل من المنزل كل يوم أو على الأقل عدة مرات في الأسبوع في المستقبل.

ويمكن تفسير الاستخدام الواسع النطاق للعمل عن بُعد، على الأقل، من خلال اللوائح المختلفة في مختلف البلدان والطبيعة المُلزِمة التي تم بها تعريف العمل عن بُعد كأداة في أزمة كوفيد-19 (للاطلاع على نظرة عامة، أنظر Eurofound 2020a). وفي عدد من البلدان، مثل النمسا أو فرنسا أو إسبانيا أو إيطاليا، كان المبدأ المُطبَّق هو أنه ينبغي استخدام العمل عن بُعد حيثما أمكن ذلك، باستثناء مجالات النشاط التي لا غنى عنها و«ذات الصلة بالنظام». وتختلف درجة التوصية بشكل أو بآخر؛ ففي حين كان العمل عن بُعد في فرنسا والبرتغال إلزامياً حيثما كان ذلك ممكناً، فقد تم التعامل معه في بلدان أخرى ببساطة كأولوية أو بتوافق الآراء. وتعد ألمانيا مثلاً على الممارسة السابقة، حيث كان على أصحاب العمل اعتباراً من كانون الثاني/يناير 2021 فصاعداً توفير إمكانية العمل عن بُعد كلما أمكن ذلك؛ ومن الأمثلة على الممارسة الأخيرة إيطاليا، حيث ينص قانون العمل الرشيق لعام 2017 على اتفاقات على نحو منفرد بين العاملين وأصحاب العمل، والتي ينبغي أن تتضمن معلومات عن أنشطة العمل وفتترات الراحة وفتترات قطع الاتصال عن موارد العمل. وفي ألمانيا، قدمت وزارة العمل قانوناً بشأن الحق في العمل عن بُعد في نهاية عام 2020 ولكن لم يُنفذ. كما تختلف اللوائح الحالية بشكل كبير من حيث الشروط الإلزامية. وفي حين أن اللوائح المتعلقة بالحد الأقصى لساعات العمل أو فتترات الراحة في سلوفاكيا لا تنطبق على العاملين عن بُعد، وبالتالي نُظمت تنظيمياً أقل ملاءمة بكثير من المجموعات الأخرى من العاملين، فإن اللوائح في فرنسا والنمسا تنص على إعفاء العاملين من التكاليف الإضافية التي يتكبدها بسبب العمل عن بُعد نتيجة لإعداد محطة العمل المنزلية.

أخيراً، حُدِّدت المستويات المختلفة للعمل عن بُعد في جائحة كوفيد-19 أيضاً من خلال إمكانية العمل عن بُعد الموجودة بسبب «قابلية العمل عن بُعد» للأنشطة المختلفة في الهيكل الاقتصادي للبلاد (Sostero et al. 2020). وتتباين هذه الإمكانية من بلد إلى آخر. وفي الطرف الأدنى من المقياس هناك العديد من البلدان الأوروبية الشرقية الوسطى، مثل رومانيا أو سلوفاكيا أو بلغاريا أو هنغاريا، مع إمكانات تبلغ حوالي 30 بالمئة من الوظائف أو أقل. وفي الطرف الأعلى من المقياس، في بلجيكا والدنمارك وهولندا والسويد، تمتد إمكانية العمل عن بُعد إلى أكثر من 40 بالمئة من الوظائف - وفي لوكسمبورغ 55 بالمئة من الوظائف. وتحتل فرنسا وألمانيا، البلدان الأكبر حجماً، مرتبة أعلى قليلاً من المتوسط الأوروبي، مع احتمال أقل قليلاً من 40 بالمئة. لقد أصبح العمل عن بُعد سمة مهمة من سمات واقع وقت العمل في أقاليم أخرى من العالم أيضاً، وإن كان استكشافه أقل منهجية بكثير من التجارب الأوروبية. ومع ذلك، تُظهر الأمثلة من البلدان غير الأوروبية أن التطورات والممارسات تشبه إلى حد ما النتائج الأوروبية. ومن خلال تحليل حالة من الممارسات الجيدة من البرازيل، تُظهر إحدى الدراسات كيف قامت إحدى شركات البرمجيات بتنفيذ العمل عن بُعد كرد فعل على الإغلاق الذي فرضته الحكومة المحلية (Lopes de Lucena Alves, Alves Amoirin and Cunha Bezerra 2020). وعلى الرغم من أنه كان إجراءً طارئاً، وعلى الرغم من عدم وجود نماذج أخرى للعمل عن بُعد في الإقليم، إلا أن الأداة أثبتت نجاحها، حيث تمكنت الشركة من مواصلة الإنتاج وإيجاد طرق جديدة للاتصال وتطوير استراتيجيات عمل جديدة. ومع ذلك، كان من الضروري إجراء المزيد من التعديلات حيث اشتكى العاملون من ساعات العمل الطويلة والافتقار إلى القيادة والتفاعل الاجتماعي. لقد أصبح العمل عن بُعد واقعاً جديداً للعمل في تركيا خلال جائحة كوفيد-19. وكانت نقطة البداية هي الإغلاق - تعليق التعليم في المدارس والجامعات أو حظر الدخول والخروج للمدن الحضرية - الذي نفذته الحكومة في آذار/مارس 2020، إلى جانب اللوائح الجديدة للعمل عن بُعد. واستناداً إلى المقابلات النوعية، توصل Turkmenoglu et al. (2020) إلى نتيجة متناقضة مفادها أن العمال من ناحية يُقدِّرون العمل عن بُعد كفرصة جديدة، لكنهم في الوقت نفسه يشكون من تمديد ساعات العمل ومشاكل في الوصول إلى المواد المتعلقة بالعمل، في حين أكد المدراء على مشكلة فقدان السيطرة على فرق العمل الخاصة بهم (Eurofound and ILO 2017). أخيراً، في هونغ كونغ (الصين)، طالبت النقابات أولاً بالعمل عن بُعد ثم أوصت به الحكومة بشدة كإجراء للتعامل مع الجائحة. وبفضل دعم النقابات والحكومة، أصبح العمل عن بُعد تجربة واسعة النطاق وجديدة، حيث لم يكن هناك تقليد للعمل عن بُعد في أماكن العمل يمكن البناء عليه. ومع ذلك، في هونغ كونغ (الصين) كانت الشروط المُسبقة للعمل عن بُعد إشكالية بسبب صغر متوسط حجم المنازل في المدينة، مما جعل من الصعب إنشاء أماكن عمل هناك. ولذلك، لا يبدو أن العمل عن بُعد من المنزل طوال الوقت دون فترات من العمل في الموقع في المكتب يحظى بشعبية كبيرة. علاوة على ذلك، تم الإبلاغ عن شكاوى حول مشاكل في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والوصول إلى الموارد ومواد العمل (Vias and Butakhieo 2021).

تُظهر هذه الأمثلة أن - ضمن الحدود التي وضعتها «قابلية العمل عن بُعد» في مكان العمل - العمل عن بُعد يوفر خياراً جيداً لتقليل عدد إجراءات التواصل الاجتماعي وتنقل العاملين، دون التأثير على قدرتهم على أداء العمل. ومن وجهة نظر العاملين، فإن للعمل عن بُعد أيضاً جوانب إيجابية أخرى. فوفقاً لمسح أجرته Eurofound (Eurofound 2000a)، كان 77 بالمئة من المُستجيبين راضين عن جودة عملهم، وأعرب 70 بالمئة عن تفضيلهم لمواصلة العمل في المنزل على الأقل من حين لآخر بعد انتهاء الجائحة. لقد ظهرت صورة مماثلة من مسح للعاملين أجراه اتحاد النقابات العمالية الألمانية في ألمانيا (DGB 2021)، والذي سأل عن المواقف تجاه العمل عن بُعد فيما يتعلق بكل من العمل عن بُعد من المنزل والعمل المتنقل. ووفقاً للمسح، بلغت نسبة العاملين الذين قاموا بالعمل عن بُعد من المنزل 18 بالمئة من إجمالي القوى العاملة، في حين بلغت نسبة العاملين الذين قاموا أيضاً بعمل متنقل 36 بالمئة. كما ذكر 85 بالمئة من العاملين الذين عملوا عن بُعد أنه يمكنهم جدولة وتخطيط عملهم بشكل مستقل، في حين كان لـ 78 بالمئة تأثير على وقت عملهم. وبالتالي فإن استقلالية العمل ووقت العمل في هذا الشكل من العمل مرتفعة (أنظر أيضاً ILO and Eurofound 2017).

ومع ذلك، فإن للعمل عن بُعد أيضاً جوانب سلبية بالنسبة للعاملين. ففي حين أن معدل الاستقلالية في وقت العمل مرتفع، فإن ممارسة العمل في أوقات الفراغ للعاملين مرتفعة أيضاً. وللوائح المتعلقة بوقت العمل أثر أقل في سياق العمل عن بُعد، في حين أن عدم وضوح الحدود المكانية بين العمل مدفوع الأجر والحياة الشخصية وإمكانية وصول العمال الدائمة (المُحتَملة على الأقل) إلى مكان عمل ممكن رقمياً يشجع هذا الوضع. ووفقاً لمسح Eurofound survey (2020b)، أدى 27 بالمئة من العاملين عن بُعد عملاً إضافياً أيضاً في أوقات فراغهم كل يوم أو كل يومين. ووفقاً لمسح اتحاد النقابات العمالية الألمانية (DGB) المذكور أعلاه، يمكن القول بالنسبة لألمانيا أن 39 بالمئة من العاملين عن بُعد واجهوا توقعاً بإمكانية الوصول الدائم؛ وأفاد 16 بالمئة أنهم عملوا لساعات طويلة لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، وأدى 29 بالمئة منهم عملاً إضافياً بدون أجر؛ ولم يمثل 21 بالمئة لفترات الراحة اليومية البالغة 11 ساعة المنصوص عليها في تشريعات وقت العمل الألمانية. بالإضافة إلى ذلك، أفاد 46 بالمئة من العاملين عن بُعد أنهم استمروا في التكمير في العمل خلال الأوقات خارج العمل، وأفاد 34 بالمئة أنهم واجهوا صعوبة في تحقيق التوازن بين اهتماماتهم الخاصة ووقت عملهم. ونتيجة لذلك، تشير المُسوح إلى نتيجة متناقضة مفادها أنه بالنسبة للعمل عن بُعد، فإن المكاسب في استقلالية وقت العمل وتقليل تحديد ساعات العمل والوقت الشخصي غالباً ما تسير جنباً إلى جنب (Messenger 2019).

ومع ذلك، في المُسوح التي أجريت في العديد من البلدان، فإن نسبة كبيرة من العاملين الذين مارسوا العمل عن بُعد أثناء الجائحة يؤيدون مواصلة العمل عن بُعد على الأقل لجزء معين من وقت عملهم. ففي اليابان على سبيل المثال، قال 20 بالمئة من هؤلاء العمال إنهم يرغبون في العمل عن بُعد بدوام كامل في المستقبل، بينما يرغب 33 بالمئة آخرون في تنظيم عمل يركز على العمل عن بُعد. وفي كندا، أشار 80 بالمئة من العاملين عن بُعد الذين مارسوا العمل عن بُعد لأول مرة أثناء الجائحة إلى أنهم يرغبون في العمل على الأقل نصف ساعات عملهم من المنزل بعد الجائحة. ونظراً لأن أصحاب العمل قاموا أيضاً بتكييف استراتيجياتهم مع العمل عن بُعد، وقدمت الحكومات والشركاء الاجتماعيون اللوائح، يبدو من المُحتمل أن تعمل نسبة أكبر من العاملين من المنزل بعد الجائحة عما كانت عليه النسبة قبل ذلك (OECD 2021). أما في ألمانيا، فتختلف وجهات نظر العاملين والشركات حول مستقبل العمل عن بُعد بعد الجائحة. ففي حين ذكر ما يقرب من 67 بالمئة من الشركات أنها تفضل العودة إلى نسبة العمل عن بُعد قبل الجائحة (Backhaus et al. 2020)، أجاب 53 بالمئة من العاملين الذين عملوا من المنزل في الربع الثالث من عام 2020 أنهم يرغبون في الاستمرار في العمل عن بُعد بنفس القدر أو إلى حد أكبر حتى بعد انتهاء الجائحة (Bonin et al. 2020).

6.5. الاستنتاجات

لقد تم تأكيد الفرضية الأولية لهذا الفصل: وقت العمل هو أحد الأدوات الرئيسية المُستخدمة للمساعدة في مواجهة التهديدات التي تشكلها جائحة كوفيد-19 على المجتمع والاقتصاد. وبدون استخدام ساعات العمل كأداة للتكيف، كانت الخيارات الوحيدة المتبقية في كثير من الحالات هي إما دفع تكاليف الإجراءات المضادة للجائحة لحماية صحة السكان، مثل إجراءات الإغلاق أو القيود المفروضة على النشاط الاقتصادي، مع زيادة حادة في البطالة أو الخمول الاقتصادي بين السكان العاملين، أو التخلي عن الإجراءات المضادة للجائحة لهذه الأسباب وبالتالي الاضطرار إلى قبول الأخطار التي تهدد صحة فئات المسنين من السكان على وجه الخصوص. وتساهم التعديلات في ساعات العمل على الأقل في التخفيف من معضلة اتخاذ القرار السياسي. وهذا صحيح في عدة جوانب. تساعد تدابير العمل لوقت قصير/تقاسم العمل أو غيرها من أشكال الاحتفاظ بالوظائف على تقليل حجم العمل والحفاظ على العمالة على نطاق أوسع. إن ساعات العمل المرنة، مثل تلك التي أنشئت من خلال استخدام حسابات وقت العمل، تمكن الأفراد - أو الشركات أو المنشآت أو الصناعات - من تخفيض ساعات العمل بشكل جماعي في أعقاب اتجاه نشأ بالفعل قبل الأزمة، وفي الوقت نفسه خلق إمكانية زيادة ساعات العمل في مجالات الاختناق الاقتصادي الجديدة، مثل الرعاية الصحية أو الصناعات الدوائية، إذا لزم الأمر. وأخيراً، يساهم العمل عن بُعد، بالنسبة للوظائف «القابلة للعمل عن بُعد»، عن طريق تقليل أشكال التواصل الاجتماعي للعاملين وتمكينهم من أداء العمل من خارج مباني صاحب العمل، وبالتالي الحفاظ على حجم عملهم.

وعلى العموم، تستفيد البلدان التي تُطَبَّق فيها هذه التدابير من الخبرات التي اكتسبتها خلال أزمة الأسواق المالية أو حتى قبلها. ومع ذلك، فإن الأدوات ليست مُصمَّمة خصيصاً للاستجابة للجائحة. وينطبق هذا بشكل خاص على العمل لوقت قصير/ تقاسم العمل ومرونة وقت العمل، والتي لعبت بالفعل دوراً رئيسياً في الحفاظ على العمالة - وبالتالي القوة الشرائية الاقتصادية - قبل الجائحة. وفي حالة العمل عن بُعد، يختلف الوضع بعض الشيء. فعلى الرغم من أن جذوره تعود أيضاً إلى اختراعه في ولاية كاليفورنيا في الولايات المتحدة في سبعينيات القرن الماضي، عندما أتاحت الحواسيب الأولى (ولاحقاً الإنترنت) الفرصة لفصل موقع العمل ونشاط العمل (لمزيد من المعلومات حول تطور العمل عن بُعد، أنظر Messenger 2019)، لم يكن العمل عن بُعد ذا أهمية أثناء أزمة السوق المالية، عندما كانت المهمة تتمثل في تخفيض ساعات العمل ولكن ليس تغيير مكان العمل. لقد تغير ذلك في أزمة كوفيد-19، مع المطالب الجديد لتقليل الاتصالات الاجتماعية والعمل من خارج مباني صاحب العمل.

غير أن الجديد هو مدى استخدام هذه الأدوات. فعلى وجه الخصوص، تم استخدام العمل لوقت قصير/تقاسم العمل أو أشكال أخرى من الاحتفاظ بالوظائف أكثر بكثير من أي وقت مضى قبل الجائحة. وينطبق هذا على كل من نسبة العاملين الذين شملتهم هذه التدابير في كل بلد على حدة وعدد البلدان التي تم تطبيق هذه التدابير فيها حديثاً. ونتيجة لتوسع نطاق الاستخدام هذا، تم أيضاً توسيع نطاق التدابير بشكل كبير وبالتالي تحديثها، سواء من حيث عتبات الاستخدام أو مستوى البدلات أو شمولية مجموعات العاملين المؤهَّلة، والتي تشمل الآن في معظم الحالات أيضاً علاقات استخدام غير نمطية تتجاوز علاقات الاستخدام العادية.

لقد لعبت ساعات العمل المرنة دوراً رئيسياً في تلبية المتطلبات المحددة للحد من الاتصال أو تجنبه، دون أن نتمكن من تحديدها بدقة. والمؤشرات على ذلك هي تمديد الحد الأقصى القانوني لساعات العمل، والإشارة على مواقع الويب للشركة إلى إزالة إطار العمل الزمني لفترة (فترات) الإغلاق والحاجة إلى التباعد المكاني بين القوى العاملة. ولولا المرونة غير الرسمية من جانب الموظفين، لما كان ذلك ممكناً على المدى القصير.

ومع ذلك، فإن أدوات وتدبير وقت العمل الموصوفة أعلاه أيضاً حدودها وعيوبها. فالعمل لوقت قصير، على سبيل المثال، هو أداة فعالة لتخفيض ساعات العمل، ولكنها مكلفة أيضاً لأن الدول تتحمل معظم تكاليف الأجور. ولذلك فهي تقتصر على الاقتصادات السياسية المتقدمة، التي يمكنها، مثل بلدان الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، اقتراض الأموال من الأسواق المالية بشروط معقولة لتمويل التكاليف أو يمكنها جمع بعض هذه الأموال من خلال الضرائب في الداخل. أما البلدان الأخرى ذات الموارد الأقل ومستويات أقل من التنمية الاقتصادية فهي غير قادرة على استخدام هذه الأداة. وفضلاً عن ذلك، لمعظم هذه البلدان اقتصاد غير مُنظَّم متطور إلى حد ما، حيث لن يكون العاملون فيه مشمولين حتى بالتدابير التي تنظمها الدولة أو الاتفاقات الجماعية. وفي معظم الحالات، يكون المسار البديل والمؤلم للعاملين هو البطالة أو التراجع عن سوق العمل.

وفيما يتعلق بمرونة وقت العمل، يمكن القول أنه بدون رغبة العاملين في العمل بمرونة في الوقت وبمرونة في الموقع على حد سواء أثناء الجائحة وخاصة خلال أوقات الإغلاق، ربما كانت الآثار السلبية على الاقتصاد أكبر. لقد كانت المرونة ولا تزال ضرورية في أوقات الأزمات. ولقد أفاد وجود أدوات المرونة القصيرة الأجل والطويلة الأجل على حد سواء الشركات ذات الخبرة. ومع ذلك، من المعقول افتراض أن المرونة كانت تُقدَّم في كثير من الأحيان بشكل غير رسمي ولم تُنظَّم. والآثار السلبية الناجمة عن ذلك، مثل زيادة خطر الإنهاك أو وقوع الحوادث، معروفة جيداً.

أخيراً، للعمل عن بُعد أيضاً بعض الجوانب المتناقضة. فبالنسبة للعديد من العاملين، يصاحب العمل من المنزل مكاسب في الاستقلالية في وقت العمل، ولكن في الوقت نفسه تنشأ مشاكل ساعات العمل الممتدة والتوازن بين العمل والحياة. وقد يعزز العمل عن بُعد عملية تفكيك الحدود عندما لا تُمارَس بشكل صحيح، وهو ما يفترض أنها تسارعت أثناء الجائحة بسبب حقيقة أن فرص ممارسة أنشطة وقت الفراغ انخفضت بشكل كبير. وفي حين أنه قد يكون للتناوب بين العمل عن بُعد والعمل المكتبي تأثير إيجابي على الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة للعاملين؛ ومع ذلك، على المدى الطويل، إذا أصبح العمل عن بُعد بدوام كامل شرطاً دائماً، فمن الممكن توقع عيوب للشركة كموقع اجتماعي وقدرتها على الابتكار. وينبغي أيضاً النظر

في نقطة أخرى؛ لقد كان العمل عن بُعد دائماً ترتيباً للعمل التطوعي، وهو جزء من تفسير آثاره الإيجابية على استقلالية وقت العمل. وباعتباره ترتيباً إلزامياً فرضته الجائحة، يبدو أن جوانبه السلبية قد تفاقمت، لأنه يحمل خطر إعادة إضفاء الطابع التقليدي على أدوار الجنسين القائمة فيما يتعلق بتوزيع الأعمال المنزلية ومسؤوليات رعاية الأطفال.

ما هي الدروس للمستقبل التي يمكن استخلاصها من التجربة حتى الآن فيما يتعلق بالاستجابات في وقت العمل في جائحة كوفيد-19؟ من ناحية، تشير التجربة الإيجابية للعمل لوقت قصير/تقاسم العمل والعمل عن بُعد على وجه الخصوص إلى أن هذه الاستجابات ينبغي أن تكون دائمة، وأنه لا ينبغي إعادة العجلة إلى الوراء مرة أخرى. وينبغي للبلدان أن تستفيد من الخبرات التي اكتسبتها في مجال تخفيض وقت العمل ومرونة وقت العمل في ظل جائحة كوفيد-19. ونُظِم العمل لوقت قصير الشاملة مع أعلى بدلات ممكنة لا تحافظ على العمالة فحسب، بل تحافظ أيضاً على القوة الشرائية وتفتح إمكانية تخفيف آثار الأزمات الاقتصادية. ويخلق العمل عن بُعد بدوره نطاقاً جديداً لاستقلالية العاملين، من حيث كل من ساعات العمل والتوازن بين العمل والحياة. ولكن في الوقت نفسه، يبدو من الضروري معالجة نقاط الضعف في هذه الأدوات التي أصبحت واضحة خلال جائحة كوفيد-19. وفي حالة العمل لوقت قصير، يشمل ذلك قبل كل شيء مسألة حصول البلدان الفقيرة على الموارد المالية التي يمكن استخدامها لتنفيذ مثل هذه التدابير والتي يمكن سداها بشكل واقعي بعد الأزمات. وفيما يتعلق بالعمل عن بُعد، ينبغي أن يكون الهدف هو استغلال «قابلية العمل عن بُعد» قدر الإمكان، ولكن في الوقت نفسه اتخاذ الاحتياطات اللازمة لاحتواء الآثار السلبية لساعات العمل الطويلة وما ينتج عنها من تقييد نطاق العمل لتعزيز التوازن بين العمل والحياة عن طريق اللوائح الحكومية والجماعية، بالتشاور مع كل من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ويمكن أن تشمل هذه التدابير «الحق في قطع الاتصال» (R2D) المذكور بشكل متكرر، بالإضافة إلى تسجيل الوقت، وكانت ولا تزال مرونة وقت العمل على المدى القصير – وغير الرسمية أيضاً في بعض الحالات – ضرورية أثناء الأزمة الاقتصادية. ومع ذلك، بالنسبة لفترة ما بعد الأزمة، من المهم إدراك أن قوانين وقت العمل والنصوص المتعلقة بالحد الأقصى لساعات العمل اليومية وفترات الراحة القانونية هي إنجازات تساهم في صحة المجتمع ورفاهيته على المدى الطويل ويجب عدم تعريضها للخطر بسهولة.

7.5. المراجع

- Backhaus, N., et al. 2020. "Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?". BAUA.
- Bellmann, L, et al. 2020. "Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden". *IAB-Forum* (September).
- Bonin, Holger, et al. 2020. *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*. Forschungsbericht 549. Germany, BMAS.
- Bosch, Gerhard. 2011. "The German Labor Market after the Financial Crisis: Miracle or Just a Good Policy Mix?" In *Work Inequalities in the Crisis? Evidence from Europe*, edited by Daniel Vaughan-Whitehead, 243–277.
- Bose, Shubham. 2020. "Singapore to Allow Flexible Working Hours for People Working in Offices amid COVID-19". *RepublicWorld.com*, 9 October.
- Carrière, Gisèle, et al. 2020. "Overtime Work among Professional Nurses during the COVID-19 Pandemic". Statistics Canada.
- ColomboPage. 2020. "Sri Lankan Government Sets Guidelines for Workplaces to Return to Normal Functions amid COVID-19". 19 April.
- Collins, Caitlyn, et al. 2020. "COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours". *Gender, Work, and Organization* 28(51): 101–112.
- Daimler AG. 2020. "Daimler senkt Arbeitszeit in der Verwaltung: Entfall der Ergebnisbeteiligung für 2020".
- DGB. 2021. "Arbeiten im Home Office: Zwischen Gestaltungsspielraum und Mehrbelastung".
- Eichhorst, Werner, et al. 2020. *IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring: Short-Run Labor Market Impacts of COVID-19 – Initial Policy Measures and Beyond*. IZA Research Report 98. Institute of Labor Economics.
- ETUC. 2020. "Short Time Work Measures across Europe". COVID-19 Watch/ETUC Briefing Note.
- ETUI. 2020. *Benchmarking Working Europe 2020: COVID-19 and the World of Work – The Impact of a Pandemic*.
- Eurofound. 2020a. *COVID-19: Policy Responses across Europe*. Research Report.
- . 2020b. *Living, Working and COVID-19*. Research Report.
- . 2020c. *Mandatory usage of holiday entitlements and time credits, case AT-2020-12/542 (measures in Austria)*, COVID-19 EU Policy Watch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>
- . 2020d. *Industrial Relations and Social Dialogue: Hungary – Working life in the COVID-19 Pandemic 2020*.
- . 2021. *COVID-19: Implications for Employment and Working Life*.
- Eurofound and LO. 2017. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*.
- Eurostat. 2020. "Quarterly National Accounts: GDP and Employment".
- Frodermann, Corinna, et al. 2021. "'Nine to five' war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert". *IAB-Forum* (July).
- . 2020. "Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat". *IAB-Kurzbericht* 13.
- Fuchs, Johann, et al. 2010. "Prognose 2010/2011. Der Arbeitsmarkt schließt an den vorherigen Aufschwung an". *IAB-Kurzbericht* 18.
- Galasso, Vincenzo, and Martial Foucault. 2020. *Working during COVID-19: Cross-Country Evidence from Real-Time Survey Data*. OECD Social, Employment and Working Papers No. 246.
- Gschwind, Lutz, and Oscar Vargas. 2019. "Telework and its Effects in Europe". In *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, edited by Jon Messenger, 36–75. Edward Elgar Publishing.
- Gentilini, Ugo, et al. 2022. *Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures*. Version 16. World Bank.

- Germany, *sachsen.de*. 2021. "Sachsen gestattet befristete Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz für medizinischen und Pflegebereich, Impfungen sowie Krematorien".
- Herzog-Stein, Alexander, and Hartmut Seifert. 2010. *Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten*. WSI Diskussionspapier No. 169.
- Hijzen, Alexander, and Danielle Venn. 2011. *The Role of Short-Time Work-Schemes during the 2008-2009 Recession*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 115.
- Huebener, Mathias, et al. 2016. Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme. *DIW Wochenbericht* 49.
- IAW. 2021. *Meta-Studie: COVID-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen Begleitforschung für die Arbeitsweltberichterstattung*. Forschungsbericht 580/4.
- IG BCE. 2020. "Vereinbarung von IG BCE und BAVC: Beschäftigte können freie Tage vorziehen".
- ILO. 2021a. "Supporting Migrant Workers during the Pandemic for a Cohesive and Responsive ASEAN Community". Thematic background paper for the 13th ASEAN Forum on Migrant Labour.
- . 2021b. "COVID-19 and Employment Protection Policies: A Quantitative Analysis of the Asia-Pacific Region". ILO brief.
- . 2021c. "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Eighth Edition: Updated Estimates and Analysis".
- . 2021d. *Situation Analysis on the COVID-19 Pandemic's Impact on Enterprises and Workers in the Formal and Informal Economy in India*.
- . 2021e. "Protecting the Life and Health of Workers during the COVID-19 Pandemic: Overview of National Legislative and Policy Responses". ILO brief.
- . 2020. "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Sixth Edition: Updated Estimates and Analysis".
- . 2020a. "Labour Overview in Times of COVID-19: Impact on the Labour Market and Income in Latin America and the Caribbean – Second Edition". Technical note.
- ILO and OECD. 2020. *The Impact of the COVID-19 Pandemic on Jobs and Incomes in G20 Economies*. ILO-OECD paper prepared at the request of G20 Leaders. Saudi Arabia's G20 Presidency.
- Joho, Katja. 2020. "Wer bei Twitter anheuert, darf „für immer“ von zu Hause aus arbeiten". *Wirtschaftswoche*, 13 May.
- Japan Institute for Labor Policy and Training. 2020. "What Impact Is the Covid-19 Crisis Having on Work and Daily Life?" *Japan Labor Issues* 4 (27): 14–29.
- Lopes de Lucena Alves, Thaís, Amanda Florense Alves Amoirin and Maria Clara Cunha Bezerra. 2020. "'Not One Less!' Adaptation to the Home Office in Times of COVID-19". *Journal of Contemporary Administration* 25(Spe): 1–15A.
- Köhler, Timothy, and Robert Hill. 2021. *Wage Subsidies and COVID 19: The Distribution and Dynamics of South Africa's TERS Policy*. DPRU Working Paper 202109. University of Cape Town.
- Konle-Seidl, Regina. 2020. "Short-Time Work in Europe: Rescue in the Current COVID-19-Crisis?". *IAB Forschungsbericht* No. 4.
- Kümmerling, Angelika, and Vanessa Schmieja. 2021. *Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: IAQ-Arbeitszeitmonitor. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation*. IAQ Report 2021/07. University of Duisberg-Essen.
- Kümmerling, Angelika, and Steffen Lehndorff. 2014. *The Use of Working Time-Related Crisis Response Measures during the Great Recession*. Conditions of Work and Employment Series No. 44. ILO.
- Kohlrausch, Bettina, and Aline Zucco. 2020. "Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt". WSI Policy Brief No. 40.
- Messenger, Jon, ed. 2019. *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing.

Messenger, Jon C., and Naj Ghosheh, eds. 2013. *Work Sharing during the Great Recession: New Developments and Beyond*. Edward Elgar Publishing and ILO.

New Zealand, Employment New Zealand. 2020. "Temporary Changes to Parental Leave Law Due to COVID-19".

Müller, Torsten, and Thorsten Schulten. 2020. *Ensuring Fair Short-Time-Work: A European Overview*. ETUI-Policy Brief: European Economic, Employment and Social Policy No. 7.

OECD. 2020. *Job Retention Schemes during the COVID-19 Lockdown and Beyond*.

---. 2021. *Measuring Telework in the COVID-19 Pandemic*. OECD Digital Economy Papers No. 314.

Otterbach, Steffen, Andrew Y. K., Fok, and Mark Wooden. 2021. "Working-Time Regulation, Long Hours Working, Overemployment and Mental Health". *The International Journal of Human Resource Management* 32(22): 4659–4686.

Reich, Astrid. 2020. "Germany: Relaxation of the Working Hours Act: The Regulation on the Deviation from the Working Hours Act as a Result of the COVID-19 enforcement (COVID-19 Working Hours Regulation)". *mondaq.com*, 6 June.

Seifert, Hartmut, Angelika Kümmerling and Arnold Riedmann. 2013. "Langzeitkonten: überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik?". *WSI-Mitteilungen* 66 (2): 133–143.

Smyth, Ciara, Natasha Cortis and Abigail Powell. 2020. "University Staff and Flexible Work: Inequalities, Tensions and Challenges". *Journal of Higher Education Policy and Management* 43(5): 489–504.

Sostero, Matteo, et al. 2020. *Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A new Digital Divide?* JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology 2020/5. European Commission and Eurofound.

Spiegel Wirtschaft. 2020. "Google-Mitarbeiter bleiben bis Juli 2021 im Home Office". 27 July.

Statistics Canada. 2020. "Current or Planned Actions or Measures in Place for Parents Employed by the Business or Organization, by Business Characteristics". Table 33-10-0278-01 . 11 November.

South Africa, Statistics South Africa. 2020. "Quarterly Labor Force Survey: Quarter 3: 2020".

Tomohiro, Takami. 2021. "Impact of the COVID-19 Recession on Full-Time Workers: Shortened Work Hours, Working from Home, and Possible Widening of Income Disparities". *Japan Labor Issues* 5(28): 9–18.

Turkmenoglu, et al. 2020. "Working from Home During the COVID-19 Outbreak: A Study on Employee Experiences". In *18th RSEP Economics, Finance & Business Conference: Conference Proceedings – Full Papers*, edited by Dr. Patrycja Chodnicka-Jaworska, 116–120.

United Kingdom. 2020. "Time Series". Office for National Statistics website, ons.gov.uk.

United States, Office of Project Management. 2020. "Fact Sheet: The Use of Flexible Work Schedules in Response to Coronavirus Disease 2019".

University of Heidelberg. 2020. "Information for Employees of Heidelberg University Regarding the Coronavirus".

University of Nebraska. 2020. "COVID-19: Flexible Work Schedule".

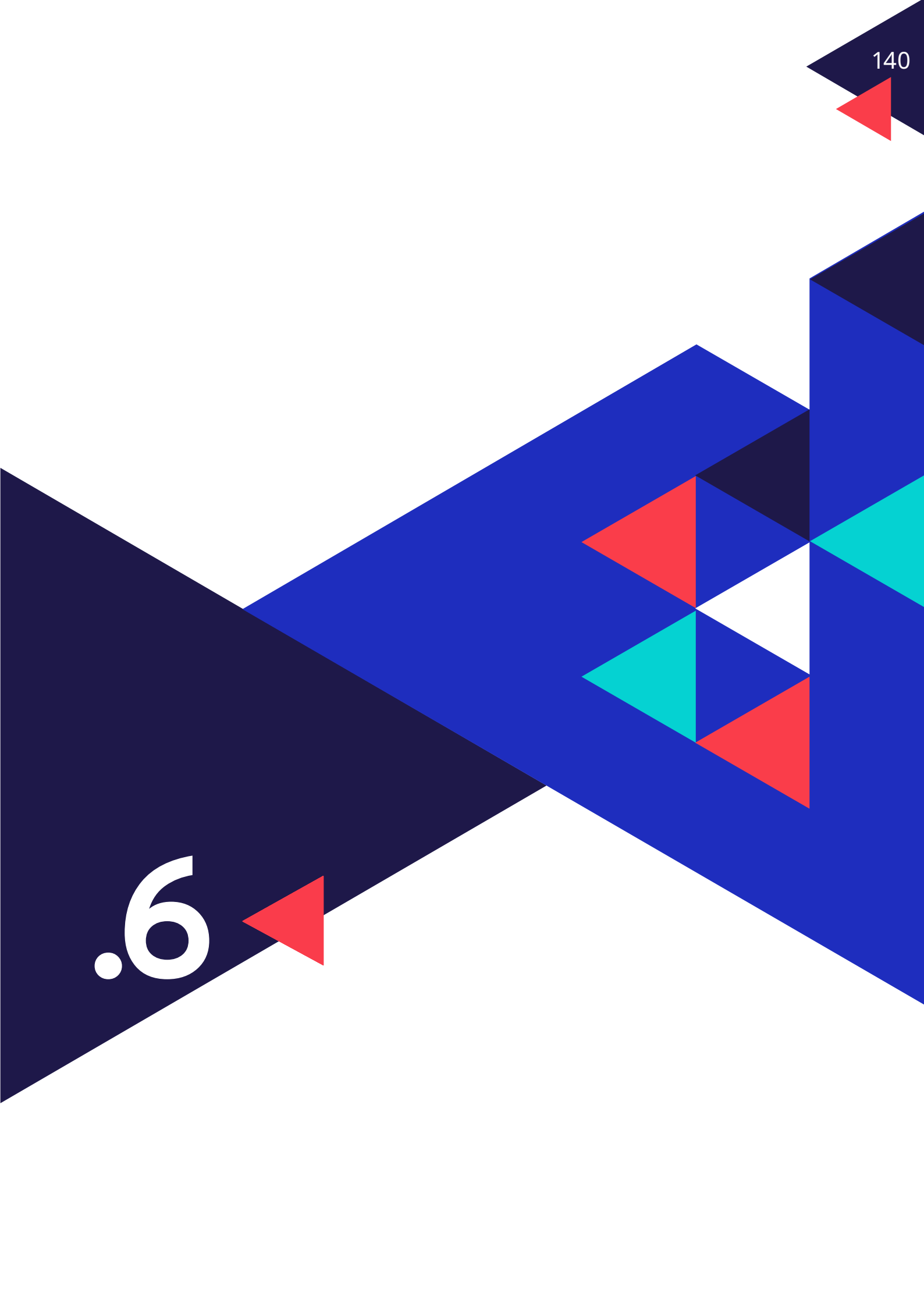
University of Washington. 2020. "Toolkit to Support Caregivers".

Vyas, L., and N. Butakhieo. "The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: An exploratory study on Hong Kong". *Policy Design and Practice* 4(1), 59–76. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>.

Vyas, Lina, and Nantapong Buthakieo. 2020. "The Impact of Working from Home During COVID-19 on Work and Life Domains: An Exploratory Study from Hong Kong". *Policy Design and Practice* 4 (1): 59–76.

ZF. 2020. "Tarifvertrag Transformation: Zwei Jahre Sicherheit für Mitarbeiter und Flexibilität für das Unternehmen". Press release, 24 July.

.6



6. الاستنتاجات والآثار المترتبة على السياسات

يلخص هذا الفصل الختامي الاستنتاجات الرئيسية للفصول من 2 إلى 5، ثم ينظر في آثارها على سياسات وقت العمل، مع التركيز على تلك السياسات المُصمَّمة لتعزيز توازن أفضل بين العمل والحياة.

1.6. الاستنتاجات الرئيسية للتقرير

استعرض الفصل 2 الأنماط والتطورات المهمة لساعات العمل - طول ساعات العمل أو حجمها - في كل من الاقتصاديين المُنظَّم وغير المُنظَّم. يُعَدُّ التَّوَزُّع غير المتكافئ لساعات العمل السِّمَّة الأبرز لأنماط وتطورات وقت العمل في عالم اليوم. وتعمل أجزاء كبيرة من القوى العاملة على الصعيد العالمي إما لساعات طويلة أو لساعات قصيرة. على الرغم من أن متوسط ساعات العمل على الصعيد العالمي يقع ضمن النطاق الطبيعي - عند حوالي 43.9 ساعة في الأسبوع قبل جائحة كوفيد-19 - إلا أن ما يزيد قليلاً عن ثلث العاملين على الصعيد العالمي (35.4 بالمئة) يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، بينما يعمل خُمسهم بالكامل (20.3 بالمئة) لساعات قصيرة (بدوام جزئي) أو لأقل من 35 ساعة في الأسبوع. ومن بين المجموعة الأخيرة من العمال، يعمل ثلثهم تقريباً لساعات قصيرة جداً (أقل من 20 ساعة في الأسبوع). ومن المنظور المُراعِي للنوع الاجتماعي، من المُرجَّح أن يعمل الرجال لساعات طويلة بانتظام، في حين أن النساء أكثر احتمالاً للعمل لساعات قصيرة أو قصيرة جداً وأن يعانين من البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت. وعلى الرغم من انخفاض ساعات العمل الطويلة بشكل طفيف في وقت مبكر من الجائحة وزيادة ساعات العمل القصيرة إلى حد ما، إلا أن هاتين الظاهرتين كانتا تعودان بالفعل إلى مستوياتهما ما قبل الجائحة بحلول نهاية عام 2020 (مع بعض الاختلافات الإقليمية) في البلدان التي توفرت عنها بيانات وقت إعداد هذا التقرير. وأخيراً، يقدم الاقتصاد غير المُنظَّم توضيحاً ممتازاً للتَّوَزُّع غير المتكافئ لساعات العمل: العمال في الاقتصاد غير المُنظَّم أكثر احتمالاً للعمل لساعات طويلة ولساعات قصيرة على حد سواء مقارنة بأولئك العاملين في الاقتصاد المُنظَّم.

نظر الفصل 3 في النصف الآخر من معادلة وقت العمل - الطرق التي تُنظَّم بها ساعات العمل، أي ترتيبات وقت العمل أو جداول العمل. واستعرض مجموعة متنوعة من ترتيبات وقت العمل الموجودة حالياً في الاقتصاد العالمي وحاول توثيق انتشارها وآثارها على التوازن بين العمل والحياة، استناداً إلى البيانات المحدودة المتاحة. ويوفر التوازن الأفضل بين العمل والحياة، وهو نتيجة مهمة للعديد من هذه الترتيبات، فوائد كبيرة لأصحاب العمل والعاملين على حد سواء. لذلك من المهم تحديد نتائج التوازن بين العمل والحياة المرتبطة بكل ترتيب لوقت العمل. ويوفر أسبوع العمل القياسي التقليدي (ثمانية ساعات في اليوم، خمسة أو ستة أيام في الأسبوع) الاستقرار للعمال للتخطيط لحياتهم، ومع ذلك فإن هذه الجداول الزمنية الثابتة غالباً ما تكون غير مرنة للغاية بحيث لا تتيح الوقت للوفاء بمتطلبات الأسرة عند الحاجة. ويمكن أن يوفر العمل بنظام المناوبات مرونة أكبر في الجدول الزمني للعمال لمساعدتهم على تحقيق التوازن بين الالتزامات المتعلقة بالعمل وغير العمل. ومع ذلك، يمكن أن يتطلب العمل بنظام المناوبات أيضاً من العمال العمل خلال ساعات غير نمطية، وهو ما يرتبط بأخطار صحية كبيرة واضطرابات في الحياة الأسرية. ويمكن العمل بدوام جزئي (أقل من 35 ساعة في الأسبوع) مع جداول عمل يمكن التنبؤ بها العمال من الحصول على مزيد من الوقت لمسؤولياتهم الشخصية وأوقات الفراغ الخاصة بهم، مما يؤدي إلى توازن أفضل بين العمل مدفوع الأجر والحياة الشخصية. ومع ذلك، فإن العمل عند الطلب مع جداول زمنية لا يمكن التنبؤ بها إلى حد كبير «في الوقت المناسب» يعطل بشدة التوازن بين العمل والحياة من خلال جعل من الصعب على العمال تنظيم حياتهم الشخصية وشؤونهم المالية، وقد ظهر أيضاً أن له آثاراً سلبية على صحة العمال. وعلى النقيض من ذلك، فإن ساعات العمل المرنة (الجداول المرنة) تُمكن العمال من تنظيم جداول عملهم بناءً على احتياجاتهم الفردية، ضمن معايير محددة، من أجل تحقيق التوازن الأمثل بين عملهم مدفوع الأجر والتزاماتهم الشخصية. ولساعات العمل المرنة آثار إيجابية على الصحة النفسية للعمال، ولكنها قد تعزز أوجه عدم المساواة بين الجنسين إذا ما تم استخدامها من قِبَل النساء فقط. وتوفر

أسابيع العمل المضغوطة للعاملين عطل نهاية أسبوع أطول لقضاءها مع العائلة والأصدقاء، وبالتالي تحسين التوازن بين عملهم وحياتهم؛ وهناك جدل حول التأثيرات الصحية لأسابيع العمل المضغوطة، ولكن هناك المزيد من الأدلة على أن آثارها إيجابية. يمكن تسهيل التوازن بين العمل والحياة من خلال نُظْم متوسط الساعات مع فترات مرجعية قصيرة إلى متوسطة الطول (مثل شهر إلى أربعة أشهر)، ولكن عندما تُصمَّم وتُنَفَّذ بشكل سيء، يمكن ترك العاملين عرضة لتقلبات حادة في ساعات العمل التي تعطل حياتهم الشخصية.

استعرض الفصل 4 أوجه التماثل وعدم التماثل بين ساعات العمل الفعلية للعمال مقارنة بساعات عملهم المُفضَّلة،²⁷ باستخدام مجموعة بيانات فريدة من نوعها قبل الأزمة، وهي الوحدة 4 لتوجيهات العمل لبرنامج المسح الاجتماعي الدولي (2015). واستُخدم مقياسان مختلفان متساويان في الصحة لتقديم مجموعة من أنماط التماثل وعدم التماثل في وقت العمل، استناداً إلى البلد والإقليم والنوع الاجتماعي والدخل ومستويات المهارات المهنية. فقد استُخدم مقياسان لكل من العمالة الزائدة والبطالة الجزئية، لاستيعاب المفاهيم المختلفة لأوجه عدم التماثل في وقت العمل القائمة. وتشير النتائج إلى أن البلدان مرتفعة الدخل تميل إلى أن يكون لديها معدل أعلى قليلاً من العمالة الزائدة ومعدل أقل من البطالة الجزئية مقارنة بالبلدان متوسطة الدخل من الشريحة العليا والبلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا، مع الاستثناء الرئيسي للبلدان الخمسة الناطقة باللغة الإنجليزية التي شملها مسح برنامج المسح الاجتماعي الدولي. ترتبط اختلالات التوازن بين العمل والحياة ارتباطاً وثيقاً بحدوث ومعدل العمالة الزائدة في معظم أقاليم العالم ومعظم البلدان ومستويات الدخل التي أُخذت في الاعتبار. ومن المثير للاهتمام أن العاملين لحسابهم الخاص يُبلغون عن معدلات أعلى من البطالة الجزئية مقارنة بالمستخدمين الذين يتقاضون رواتبهم. ومن حيث النوع الاجتماعي، فإن النساء بشكل عام لديهن معدلات أعلى من العمالة الزائدة والبطالة الجزئية على حد سواء. وبالإضافة إلى ذلك، هناك علاقة واضحة بين زيادة مستويات المهارات المهنية وارتفاع العمالة الزائدة وانخفاض البطالة الجزئية. ويعد فهم مدى انتشار أوجه عدم التماثل في وقت العمل مهماً أيضاً بسبب آثاره السلبية، ليس على التوازن بين العمل والحياة فحسب، ولكن أيضاً على نطاق أوسع على مؤشرات رفاهية العمال، بما في ذلك رضاهم عن حياتهم ورضاهم الوظيفي، وصحتهم البدنية، وصحتهم النفسية. تدعم نتائج مؤشر التوازن بين العمل والحياة لبرنامج المسح الاجتماعي الدولي نتائج البحث السابق الذي يفيد بأن العمالة الزائدة ضارة بشكل خاص بالتوازن بين العمل والحياة. كما أنها تعزز النتائج التي تشير إلى أن العمال ذوي العمالة الزائدة يُبلغون عن مستويات أقل من الرضا عن الحياة، في حين يميل كلا النوعين من أوجه عدم التماثل في وقت العمل إلى نتائج أسوأ على الصحة البدنية والنفسية للعمال. ومن وجهة نظر صاحب العمل، تؤدي أوجه عدم التماثل في وقت العمل بين العمال عموماً إلى انخفاض الإنتاجية، وضعف الأداء الوظيفي، وارتفاع معدل تعاقب العمال على المهام والتغيب عن العمل. ولذلك، هناك حاجة إلى إيجاد حلول تتعلق بالسياسات للتخفيف من أوجه عدم التماثل في وقت العمل بغية دعم العمال في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة ورفاهية عامة أفضل.

أخيراً، تناول الفصل 5 تطور ساعات العمل أثناء جائحة كوفيد-19 وتدابير الاستجابة للأزمة المتعلقة بوقت العمل التي ظهرت، وأبرزها تقاسم العمل/العمل لوقت قصير والعمل عن بُعد من المنزل (العمل من المنزل). ويعد وقت العمل أحد الأدوات الرئيسية التي يمكن استخدامها لمواجهة التهديدات التي يتعرض لها المجتمع والاقتصاد والتي يفرضها أي انكماش اقتصادي. وبشكل عام، يبدو أنه كان لتخفيض ساعات العمل أثناء الجائحة - وخاصة الزيادة في نسبة العمال الذين يعملون لساعات قصيرة - أثر إيجابي على العمالة من خلال المساعدة في منع فقدان الوظائف. إلا أن هذه الظاهرة تركزت في الدول الأكثر تقدماً؛ وفي حالة العمل عن بُعد، تركزت أيضاً في البلدان التي تتمتع ببنية تحتية جيدة نسبياً لتكنولوجيا المعلومات وأعداد كبيرة من العاملين في وظائف «قابلة للعمل عن بُعد». وبدون استخدام ساعات العمل كأداة للتكيف، فإن الخيارات الوحيدة المتبقية في كثير من الحالات ستكون إما (أ) دفع تكاليف الإجراءات المضادة للجائحة لحماية صحة السكان، مثل إجراءات الإغلاق أو تقييد النشاط الاقتصادي، مع زيادة حادة في البطالة أو الخمول الاقتصادي بين السكان العاملين؛ أو (ب) التخلي عن الإجراءات المضادة للجائحة لهذه الأسباب والاضطرار إلى قبول الخطر الذي يهدد صحة فئات المسنين من السكان على وجه الخصوص. لقد ساهمت التعديلات على ساعات العمل على الأقل في تخفيف معضلة اتخاذ القرار السياسي هذه بعدة طرق. وساعدت تدابير العمل لوقت قصير/تقاسم العمل أو غيرها من أشكال الاحتفاظ بالوظائف على

27 يمكن تعريف أوجه عدم التماثل في وقت العمل على أنه عدم التماثل بين ساعات العمل الفعلية للعمال (أنظر الفصل 2) وساعات العمل المُفضَّلة لديهم. وتشمل أوجه عدم التماثل كلاً من البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت (أنظر أيضاً الفصل 2) والعمالة الزائدة، وهي حالة يُفضَّل فيها العامل تخفيض ساعات عمله الفعلية، مع انخفاض مقابل في الدخل.

تقليل حجم العمل وفي الوقت نفسه الحفاظ على العمالة على نطاق أوسع. لقد مكّنت ساعات العمل المرنة، مثل تلك التي تم إنشاؤها من خلال استخدام حسابات وقت العمل، الأفراد - وكذلك الشركات والمنشآت والصناعات - من تخفيض ساعات العمل بشكل جماعي في أعقاب الاتجاه الذي نشأ بالفعل قبل الأزمة، وفي نفس الوقت خلق إمكانية زيادة ساعات العمل في مجالات الاختناقات الاقتصادية الجديدة، كما هو الحال في الرعاية الصحية أو الصناعات الدوائية، إذا لزم الأمر. وأخيراً، ساهم العمل عن بُعد في الاستجابة لأزمة كوفيد-19 - في الوظائف «القابلة للعمل عن بُعد» - من خلال تقليل الاتصالات الاجتماعية للعاملين وتمكينهم من أداء العمل من خارج مباني صاحب العمل، وبالتالي الحفاظ على العمليات التنظيمية والحفاظ على الوظائف على حد سواء.

2.6. الآثار المترتبة على السياسات العامة وسياسات المنشأة/السياسات التنظيمية

بالنظر إلى الاستنتاجات الرئيسية للتقرير التي تم استعراضها في القسم 2.6 أعلاه، ينظر هذا القسم في آثارها على كل من السياسات العامة (الوطنية والقطاعية) وسياسات المنشأة/السياسات التنظيمية. ويقترح أيضاً بعض خيارات السياسات التي قد ترغب أطراف الإنتاج الثلاثة لمنظمة العمل الدولية في النظر فيها.

1.2.6 السياسات العامة (المستويان الوطني والقطاعي)

تدابير الاستجابة للأزمة

ما هي الدروس للمستقبل التي يمكن استخلاصها من التجربة حتى الآن فيما يتعلق بالاستجابات في وقت العمل لجائحة كوفيد-19؟ لقد أثبتت تدابير الاستجابة للأزمة المتعلقة بوقت العمل مرة أخرى قيمتها في الاستجابة للأزمة الاقتصادية، وخاصة تدابير تقاسم العمل/العمل لوقت قصير - كما فعلت سابقاً خلال الركود الكبير وأزمته المالية والاقتصادية العالمية. ومع ذلك، نظراً للطبيعة غير العادية لجائحة كوفيد-19، تم أيضاً نشر العمل الجماعي عن بُعد كإجراء لاستمرارية الأعمال للمساعدة في التخفيف من انتشار الفيروس، مع السماح لكل من المنشآت والعمال بالاستمرار في العمل. وعلى الرغم من أن هذا تم القيام به من قبل في عدد قليل من الحالات المحددة (على سبيل المثال أعقاب الزلزال الياباني الكبير في عام 2011)، إلا أن تنفيذ العمل عن بُعد على نطاق واسع في كل مكان تقريباً في العالم والذي كان من الممكن القيام به لم يغير العمل عن بُعد فحسب، بل أيضاً طبيعة العمل، على الأرجح في المستقبل المنظور.

فمن ناحية، تشير التجربة الإيجابية مع العمل لوقت قصير/تقاسم العمل والعمل عن بُعد إلى أن هذه الاستجابات ينبغي أن تكون دائمة، وأنه لا ينبغي إعادة العجلة إلى الوراء مرة أخرى. أثناء الأزمة الاقتصادية لكوفيد-19، شجعت سياسات وتدابير تقاسم العمل/العمل لوقت قصير، مثل سياسة «Kurzarbeit» (العمل لوقت قصير) في ألمانيا، الشركات على الاستجابة لانخفاض الطلب على مَنْتَجاتها وخدماتها عن طريق تخفيض ساعات العمل بدلاً من خفض الوظائف. فعلى سبيل المثال، بدلاً من تسريح 20 بالمئة من القوى العاملة، يمكن لأصحاب العمل تخفيض ساعات العمل لجميع العمال بنسبة 20 بالمئة - من أسبوع عمل ذي خمسة أيام إلى أسبوع عمل ذي أربعة أيام (للاطلاع على تحليل شامل لمثل هذه التدابير، أنظر Messenger and Ghosheh 2013). وينبغي للبلدان الاستفادة من الخبرات التي اكتسبتها في مجال تخفيض وقت العمل ومرونة وقت العمل أثناء جائحة كوفيد-19. ونُظِم العمل لوقت قصير الشاملة مع البدلات الأعلى الممكنة لا تحافظ على العمالة فحسب، بل تحافظ أيضاً على القوة الشرائية وتخلق إمكانية تخفيف آثار الأزمة الاقتصادية. ويساعد العمل عن بُعد في الحفاظ على العمالة ويخلق أيضاً مجالاً جديداً لاستقلالية العاملين، من حيث تنظيم كل من ساعات عملهم والتوازن بين عملهم وحياتهم. ومع ذلك، في الوقت نفسه، يبدو من الضروري معالجة نقاط الضعف في أدوات وقت العمل هذه التي أصبحت واضحة خلال جائحة كوفيد-19. وفي حالة تقاسم العمل/العمل لوقت قصير، فإن هذا يتعلق قبل كل شيء بالحاجة إلى ضمان حصول البلدان الفقيرة على الموارد المالية التي يمكن استخدامها لتنفيذ مثل هذه التدابير والتي يمكن سداها بشكل واقعي بعد حدوث أزمة. وفيما يتعلق بالعمل عن بُعد، ينبغي أن يكون الهدف هو استغلال إمكانيات «قابلية العمل عن بُعد» قدر الإمكان،

ولكن في الوقت نفسه اتخاذ الاحتياطات اللازمة لاحتواء الآثار السلبية لساعات العمل الطويلة وما ينتج عن ذلك من نطاق محدود لتعزيز التوازن بين العمل والحياة، من خلال اللوائح الحكومية والجماعية. ويمكن أن يشمل ذلك «الحق في قطع الاتصال» الذي يتكرر ذكره، علاوة على تسجيل وقت العمل. لقد كانت ولا تزال مرونة وقت العمل على المدى القصير - وغير الرسمية في بعض الحالات - ضرورية أثناء الأزمة الاقتصادية. ومع ذلك، بالنسبة لفترة ما بعد الأزمة، من المهم إدراك أن قوانين ولوائح وقت العمل بشأن الحد الأقصى لساعات العمل اليومية وفترات الراحة القانونية هي إنجازات تساهم في صحة المجتمع ورفاهيته على المدى الطويل ويجب عدم تعريضها للخطر بسهولة.

سياسات أوسع نطاقاً للعمل والحياة

من المثير للدهشة أنه بعد مرور قرن على اعتماد الاتفاقية رقم 1 في عام 1919، لا يزال ما يزيد قليلاً عن ثلث عمال العالم يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع. وكما رأينا في مدخل الفصل 1، فقد حدث تقدم كبير في تخفيض ساعات العمل في العديد من البلدان خلال هذه الفترة - ولاسيما في البلدان ذات الاقتصادات المتقدمة وخاصة في أوروبا. ومع ذلك، تظل ساعات العمل الطويلة المنتظمة مصدر قلق بالغ في معظم أنحاء العالم اليوم، وخاصة في أقاليم، مثل آسيا ومنطقة المحيط الهادئ. كما تشير الأدلة التي تمت مراجعتها في الفصل 4 إلى أن نسبة كبيرة من العمال الذين يعملون لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع يرغبون في تخفيض ساعات عملهم - ويقول الكثير منهم إنهم يرغبون في القيام بذلك حتى لو كان ذلك يعني انخفاض دخلهم. فضلاً عن ذلك، ترتبط ساعات العمل الأطول عموماً بانخفاض إنتاجية وحدة العمل، في حين ترتبط ساعات العمل الأقصر بإنتاجية أعلى (للحصول على ملخص للعلاقة بين ساعات العمل وإنتاجية العمل، أنظر Messenger 2018).

ولذلك، يتضح من غلبة الأدلة أن نوعاً ما من استجابة السياسات العامة ضروري للمساعدة في تشجيع تخفيض ساعات العمل في العديد من البلدان؛ والواقع أن مثل هذه التخفيضات غالباً ما يتم اعتمادها جزئياً لزيادة إنتاجية العمل، وهو أمر ضروري لرفع مستويات المعيشة في الأجل الطويل. وعند النظر في تخفيض ساعات العمل، من الضروري أن نضع في الاعتبار أن البلدان تقع في أماكن مختلفة جداً فيما يتعلق بقوانين ولوائح وقت العمل. وبالنسبة للأقاليم التي لا يزال فيها أسبوع العمل ذو الـ 48 ساعة هو السائد، مثل آسيا ومنطقة المحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية، سيكون الهدف المناسب هو التحرك نحو معيار أسبوع العمل ذي الـ 40 ساعة، والذي تم تحديده في اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، 1935 (رقم 47) وتم الترويج له في ديباجة توصية تخفيض ساعات العمل، 1962 (رقم 116) على أنه «معيار اجتماعي يتعين الوصول إليه على مراحل إذا لزم الأمر، وتحديد حد أقصى لساعات العمل العادية، عملاً باتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919». فعلى سبيل المثال، وكجزء من الجهد الرامي إلى زيادة الإنتاجية، خفضت الحكومة الكولومبية أسبوع العمل القياسي من 48 ساعة في الأسبوع إلى 42 ساعة في الأسبوع؛ وفي السابق، كان أسبوع العمل القياسي في كولومبيا أطول أسبوع بين بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (planetlabor.com 2021).

وبالنسبة للأقاليم والبلدان التي يُطبَّق فيها بالفعل أسبوع العمل ذي الـ 40 ساعة، يمكن إجراء تجارب بشأن تخفيض ساعات العمل بدوام كامل²⁸ على المستوى الوطني، كما هو الحال في أيسلندا (أنظر الإطار 8) ومؤخراً في إسبانيا والمملكة المتحدة، على النحو المبين أدناه؛ وعلى المستوى القطاعي من خلال اتفاقات جماعية مبتكرة، مثل الاتفاق المُبرم بين النقابة العمالية IG Metall ومنظمة أصحاب العمل Gesamtmetall (IG Metall 2018)؛ أو على مستوى المنشأة، كما هو الحال في تجربة حديثة لأسبوع العمل ذي الأربعة أيام أجرتها إحدى الشركات النيوزيلندية (Graham-McLay 2018). قد يعني تخفيض ساعات العمل يوم عمل أقصر (مثل يوم العمل ذي الست ساعات)؛ أو أسبوع عمل أقصر (مثل أسبوع العمل ذي الخمسة أو الأربعة أيام، اعتماداً على المعيار الوطني الحالي لساعات العمل العادية)؛ أو سنة عمل أقصر يتم تحقيقها من خلال أيام إضافية من الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وأيام العطل مدفوعة الأجر ولأو أنواع أخرى من الإجازة مدفوعة الأجر، بما يتماشى مع مبادئ توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 165).

28 خلافاً للعمل بدوام جزئي، فإن تخفيض ساعات العمل بدوام كامل لا يعني تخفيضاً في الأجر.

لقد كانت بعض الاختبارات التجريبية البارزة لأسابيع العمل المُخفّضة قيد التنفيذ وقت إعداد هذا التقرير. فعلى سبيل المثال، أطلقت إسبانيا مشروعاً تجريبياً مدته ثلاث سنوات بقيمة 50 مليون يورو يسمح للشركات باختبار ساعات العمل المُخفّضة بأقل قدر من الخطر. وخلال الفترة التجريبية، يمكن تغطية تكاليف تنفيذ برنامج تجريبي لأسبوع عمل ذي أربعة أيام بنسبة 100 بالمئة للسنة الأولى، و50 بالمئة للسنة الثانية، و33 بالمئة للسنة الثالثة (Kassam 2021). والأهم من ذلك، أنه من المُتوقَّع أن يضمن هذا المشروع التجريبي عدم فقدان الوظائف أو تخفيض الرواتب.

هناك أيضاً تجربة إرشادية طموحة لأسبوع العمل ذي الأربعة أيام في المملكة المتحدة، تشارك فيها أكثر من 70 منظمة وتقودها المجموعة غير الربحية 4 Day Week Global، بالتعاون مع مركز الأبحاث Autonomy وباحثين من جامعة كامبريدج وجامعة أكسفورد وكلية بوسطن. وقد أظهرت بعض النتائج الواعدة لغاية منتصف الطريق، حيث أفاد 88 بالمئة من المُستجيبين في مسح للمنظمات المشاركة أن أسبوع العمل ذي الأربعة أيام عمل يعمل بشكل جيد لمنشأتهم، وأفاد 49 بالمئة بتحسّن الإنتاجية، في حين أفاد 46 بالمئة بتحقيق نفس المستوى من الإنتاجية في أسبوع العمل المُخفّض (Lockhart 2022).

الإطار 8. المشروع التجريبي لأسبوع العمل المُخفّض الأيسلندي

بين عامي 2015 و2019، نفذت أيسلندا مشروعين تجريبيين واسع النطاق لأسابيع عمل مُخفّضة تتراوح مدة كل أسبوع منها بين 35 و36 ساعة، والتي غطت في ذروتها أكثر من 1 بالمئة من السكان العاملين. ولم تؤثر التخفيضات على الرواتب. تم إجراء المشروع التجريبي الأول من قِبَل سلطات مدينة ريكيافيك، واتحاد النقابات العمالية، واتحاد موظفي الدولة والبلديات. وتم تنفيذ المشروع التجريبي الثاني في عام 2017 من قِبَل الحكومة الأيسلندية واتحاد موظفي الدولة والبلديات. لقد أُجري المشروعان التجريبيان في سياق أن أيسلندا لديها بعض أطول ساعات العمل في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (Haraldsson and Kellam 2021). كما عانت أيسلندا من انخفاض مستويات الإنتاجية وقدم المؤيدون تخفيض ساعات العمل كحل لهذه المشكلة.

التجارب

المشروع التجريبي في مدينة ريكيافيك (2014-2019)

أنشئت لجانان لإدارة النظام وتم تصميم تخفيضات وقت العمل لكل مكان عمل استناداً إلى واجبات وأساليب تشغيل محددة. بدأ المشروع التجريبي بمجموعتين من 66 عاملاً. وعلى مدى فترة الخمس سنوات، ارتفع عدد المشاركين إلى 2,500 عامل في مجموعة من أماكن العمل، بما في ذلك مدارس اللعب ودور الرعاية ومراكز الخدمات الاجتماعية.

المشروع التجريبي للحكومة الأيسلندية (2017-2021)

أنشئ فريق عمل في عام 2016 ودُعيت جميع الدوائر الحكومية للانضمام إلى المشروع التجريبي. وشاركت مجموعة متنوعة من الإدارات، بما في ذلك إدارة الشرطة ومديرية الهجرة. بدأ المشروع التجريبي بـ440 عاملاً، ثم شمل في نهاية المطاف 2,500 عامل، أي ما يعادل 1.3 بالمئة من القوى العاملة الأيسلندية. وبالنسبة لكلا المشروعين التجريبيين، استُخدمت اللجان التوجيهية للمساعدة في تعزيز التنفيذ الفعال لتخفيضات أسبوع العمل وضمان الحوار بين الإدارة والعمال. وبعد الانتهاء من المشروعين التجريبيين، تم التوقيع على اتفاقات جماعية منحت 86 بالمئة من القوى العاملة الأيسلندية أسبوع عمل مُخفّضاً أو الحَقِّ في تقصير ساعات عملها (Haraldsson and Kellam 2021).

الإطار 8. المشروع التجريبي لأسبوع العمل المُخفّض الأيسلندي (تابع)

النتائج

(1) التخفيض الحقيقي لوقت العمل

جادل معارضو تخفيضات أسبوع العمل بأن ذلك سيؤدي إلى زيادة العمل الإضافي حيث سيتعين على العاملين اللحاق بالركب خارج ساعات العمل العادية (Haraldsson and Kellam 2021). ومع ذلك، لم يكن هناك أي دليل يدعم هذه الفرضية في أي من المشروعين التجريبيين. وظل تقديم الخدمات على نفس المستوى، حيث جاء تقليل الوقت من «إعادة التفكير في كيفية إكمال المهام: تقصير الاجتماعات، والاستغناء عن المهام غير الضرورية، وترتيبات التحول» (Haraldsson and Kellam 2021). ونتيجة لذلك، تم تخفيض أسبوع العمل من خلال إجراء تغييرات في ممارسات العمل لضمان تحقيق كفاءة استخدام الوقت.

(2) زيادة الإنتاجية وتقديم الخدمات

تشير غالبية البيانات التي جُمعت عن المشروعين التجريبيين الأيسلنديين إلى أن تقديم الخدمات ظل على حاله. ويحتوي التقرير (Haraldsson and Kellam 2021) على تحليل كمي مُفضّل لخدمات كل إدارة ووجد استمرارية جودة الخدمة أيضاً. ويمكن الاستقراء من هذه النتائج أن هناك زيادة في الإنتاجية نظراً لأن نفس الخدمة قُدمت بساعات عمل أقل.

(3) الرفاهية والتوازن بين العمل والحياة

أفاد العمال في المشروع التجريبي الحكومي الأيسلندي عن زيادة الرفاهية في العمل. وكانت نتائج مشروع مدينة ريكيافيك التجريبي متباينة، حيث أبلغ بعض العمال عن زيادة في رفاهيتهم والبعض الآخر لم يبلّغوا عن ذلك. وفي أي من المشروعين التجريبيين، لم تنخفض رفاهية العمال مقارنة بالوقت الذي عملوا فيه لساعات أكثر. وكانت النتيجة الرئيسية لكلا المشروعين التجريبيين هي أن العمال أبلغوا عن أعراض أقل للإجهاد (Iceland 2018; Haraldsson and Kellam 2021). مصحوبة بشعور بالنشاط كان له تأثير إيجابي على عملهم (Haraldsson and Kellam 2021). وأفاد المشاركون أيضاً بتحسين التوازن بين العمل والحياة بسبب قضاء المزيد من الوقت مع أسرهم وتقليل التعارض بين العمل والحياة (Iceland 2019)؛ وأن جودة عطل نهاية الأسبوع زادت لأنهم أصبحوا قادرين على القيام بالمهام يوم الجمعة؛ وأنه بالنسبة للأزواج من جنسين مختلفين، زادت مشاركة الذكور في الأعمال المنزلية (Iceland 2019). ولذلك، أدى تخفيض أسبوع العمل بشكل عام إلى زيادة رفاهية العمال وأدى إلى زيادة التوازن العام بين العمل والحياة.

ورغم أن العديد من العمال يعملون لساعات طويلة، إلا أن حوالي خُمس العمال في العالم يعملون لساعات قصيرة (بدوام جزئي) أو حتى لساعات قصيرة جداً، على الرغم من حقيقة أن الكثير منهم يفضلون العمل لساعات أطول لكسب المزيد من المال (Fagan et al. 2014; ILO 2016). وبعبارة أخرى، فإنهم من ذوي البطالة الجزئية - وكما رأينا فإن معظم العمال من ذوي البطالة الجزئية هم من النساء. ولا يحصل هؤلاء العمال على دخل أقل مما يفضلونه فحسب، بل يعانون أيضاً لأن الوظائف بدوام جزئي غالباً ما تقدم معدلات أجور وتغطية إعانات أقل نسبياً؛ وعلاوة على ذلك، فإن أولئك الذين يعملون لساعات قصيرة جداً غالباً ما يعملون في ترتيبات وقت العمل عند الطلب، حيث تكون ساعات العمل متغيرة للغاية من أسبوع لآخر ولا يمكن التنبؤ بجداول العمل. علاوة على ذلك، ومن منظور الأعمال، يُعدّ تحسين ترتيبات وقت العمل عند الطلب خياراً عقلياً للعديد من الأعمال، لأنه من خلال تصميم وتنفيذ ترتيبات متوازنة لوقت العمل التي تشمل الحماية الكافية للعمال، يمكن استباق ارتفاع تكاليف تعاقب العمال على المهام والتغيب عن العمل، ويمكن تحقيق قدر أكبر من الإنتاجية ورضا العملاء.

ولذلك، فإن من التحديات الأساسية التي يواجهها الجميع ضمان أن تتسم أشكال العمل غير النمطية، بما في ذلك العمل بدوام جزئي لساعات قصيرة جداً، بالتعاون المسؤول والإدماج الاجتماعي والتكافؤ في الحقوق والإعانات. وتحقيقاً لهذه الغاية، ترد فيما يلي بعض المقترحات المحددة بشأن السياسات:

- ◀ تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين العاملين بدوام كامل وبدوام جزئي الذين يعملون في وظائف مماثلة، على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية رقم 175.
- ◀ تقديم ضمانات أساسية للحد الأدنى من ساعات العمل، بما في ذلك العقوبات المناسبة لعدم الامتثال.
- ◀ اعتماد لوائح تخفف من بعض أوجه الضعف في العمل بدوام جزئي لساعات قصيرة جداً، مثل الأجر الممتاز لساعات العمل القصيرة، ومعدل الحد الأدنى الثابت للتعويض عن أوقات «عند الطلب» التي لا يتم العمل فيها وأو إعانات البطالة/الإعانات الاجتماعية المواتية.
- ◀ تزويد العمال بإشعار مسبق مناسب بجدول عملهم حتى يتمكنوا من التخطيط لحياتهم الشخصية بشكل صحيح، بما في ذلك مسؤولياتهم العائلية.
- ◀ توفير إجازة مدفوعة الأجر (مثل الإجازة المرضية والإجازة السنوية وإجازة الوالدية) على أساس تناسبي مقارنة بالعاملين بدوام كامل.
- ◀ تعزيز وعي العمال بحقوقهم العمالية بموجب هذه الترتيبات، بهدف منع التمييز - وخاصة ضد النساء والشباب، الممثلون تمثيلاً زائداً في هذا النوع من العمل بدوام جزئي.
- ◀ إتاحة فرص متساوية لهؤلاء العمال للحصول على التطوير الوظيفي وفرص التدريب على المهارات، مقارنة بالعاملين بدوام كامل، بهدف مساعدتهم على الانتقال بنجاح من العمل بدوام جزئي لساعات قصيرة جداً إلى وظائف منتظمة بدوام جزئي أو بدوام كامل.

2.2.6 سياسات المنشأة/السياسات التنظيمية

رغم الأهمية الواضحة لتخفيض - أو زيادة، حسب الحالة - إجمالي ساعات العمل، فإن للطرق التي تُنظَّم بها أيضاً أهمية كبيرة لتعزيز التوازن الصحي بين العمل والحياة وتحسين أداء المنشأة أيضاً. وكما أظهر هذا التقرير، يمكن أن يكون لترتيبات وقت العمل/جدول العمل آثار متباينة على نطاق واسع، اعتماداً على نوع الترتيب المحدد وكيفية تنظيمه. فإذا تم تنظيم ترتيبات وقت العمل بشكل صحيح، يمكن أن تكون مفيدة لكل من العمال وأصحاب العمل، حيث يمكنها تحسين ظروف العمل والسماح للعمال بتحقيق توازن أفضل بين العمل مدفوع الأجر وحياتهم الشخصية، في حين تمكّن أصحاب العمل في الوقت نفسه من تكييف القوة العاملة لديهم بشكل أفضل مع تقلبات عبء العمل. وقد توفر ترتيبات وقت العمل أيضاً فوائد إضافية للأعمال يمكن أن تجعل المنشآت أكثر استدامة، مثل انخفاض معدل التغيب عن العمل، وزيادة الاحتفاظ بالعاملين الحاليين، وتحسين توظيف عاملين جدد. وعندما تُصمَّم وتُنظَّم بشكل صحيح، يمكنها أيضاً تحسين معنويات العاملين ومواقفهم بالإضافة إلى الكفاءة التشغيلية، والتي بدورها يمكن أن تؤدي إلى تحسين الإنتاجية والجودة والأداء الثابت في نهاية المطاف (Golden 2012).

واستناداً إلى معايير العمل الدولية المتعلقة بوقت العمل والعمال ذوي المسؤوليات العائلية، علاوة على نتائج البحوث الحديثة حول وقت العمل وآثاره (كما تم تلخيصها سابقاً في هذا التقرير)، حددت منظمة العمل الدولية خمسة أبعاد مهمة للعمل اللائق في مجال وقت العمل أو «وقت العمل اللائق» (ILO 2007). ينبغي لترتيبات وقت العمل:

- ◀ تعزيز الصحة والسلامة؛
- ◀ أن تكون «صديقة للأسرة» وتحسن التوازن بين عمل العمال وحياتهم؛
- ◀ تعزيز المساواة بين الجنسين؛
- ◀ زيادة إنتاجية المنشآت واستدامتها؛ و
- ◀ منح العمال درجة من الاختيار والتأثير على ساعات عملهم.

توفر هذه الأبعاد الخمسة مجموعة من المبادئ التوجيهية التي تشير إلى العمل اللائق في مجال وقت العمل (لمزيد من التفاصيل، أنظر ILO 2007).

وبهدف وضع وقت العمل اللائق موضع التنفيذ، تحتاج المنشآت إلى البحث عن إمكانيات لترتيب ساعات العمل/جداول العمل بطرق يمكن أن تلبي احتياجات العمال، وتلبي في الوقت نفسه متطلبات عملهم. يراعي هذا النهج المربح للجانبين تفضيلات العمال وأصحاب العمل على حد سواء، على النحو المقترح في التوصية رقم 116. وفي حين أنه من غير الممكن مناقشة النطاق الكامل لترتيبات وقت العمل المحتمل هنا، فقد وضعت منظمة العمل الدولية أداة عملية بشأن وقت العمل - دليل وضع ترتيبات متوازنة لوقت العمل (ILO 2019) (*Guide to Developing Balanced Working Time Arrangements*) - لمساعدة أطراف الإنتاج الثلاثة لمنظمة العمل الدولية في تصميم وتنفيذ ترتيبات جديدة لوقت العمل بطريقة متوازنة تفيد العمال والمنشآت على حد سواء. وفي هذا السياق، من المهم التأكيد على الطبيعة الإشكالية بوجه خاص للعمل عند الطلب، بما له من ساعات متغيرة للغاية وجداول زمنية لا يمكن التنبؤ بها؛ وتنطبق أيضاً على هؤلاء العمال اقتراحات السياسات المقدمة أعلاه فيما يتعلق هؤلاء العاملين بدوام جزئي. علاوة على ذلك، فإن السياسات الوطنية التي تعزز ترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك السياسات التي تُنشئ «الحق في الطلب» القانوني لهذه الترتيبات، يمكن أن تساعد في ضمان وصول مجموعة واسعة من العاملين إلى بعض أنواع ترتيبات العمل المرنة على الأقل (مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بُعد). وفي الواقع، انعكست فائدة تعزيز التوازن بين العمل والحياة من خلال توسيع نطاق الوصول إلى ترتيبات وقت العمل المرنة، وكذلك العمل عن بُعد، في استنتاجات المناقشة المتكررة الثالثة بشأن العمالة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو 2022.²⁹

وأخيراً، عند النظر في كيفية تحقيق ترتيبات متوازنة لوقت العمل، ينبغي أيضاً النظر في مسألة التوافر المستمر للعمل بسبب الربط بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وهذه مسألة ناشئة لم يُتخذ بشأنها سوى عدد قليل من المبادرات حتى الآن في عدد قليل من البلدان. وتعكس العديد من هذه المبادرات نهج سياساتٍ جديداً، يُعرّف باسم «الحق في قطع الاتصال»، والذي يُعدّ استجابة فعالة مُحتملة لعدم وضوح الحدود بين وقت العمل مدفوع الأجر والأوقات المُخصّصة عادة للحياة الشخصية. ويحاول هذا النهج الحد من الآثار السلبية لتكنولوجيات المعلومات والاتصالات من خلال حماية الوقت بدون عمل للعاملين من أجل معالجة قضايا التعارض بين العمل والحياة وقضايا الرفاهية.³⁰

²⁹ "تدابير تدعم التوازن بين العمل والحياة الخاصة، بما في ذلك من خلال أطر تنظيمية قد تتيح المطالبة بترتيبات مرنة بشأن وقت العمل والعمل عن بُعد، مع ضمان واحترام حدود وقت العمل وحماية انقطاع العمال عن العمل وفقاً للوائح الوطنية وتبعاً للاتفاق بين الأطراف". أنظر منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المناقشة المتكررة الثالثة عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 110، 2022، الاستنتاجات، الفقرة 11(ف).

³⁰ للحصول على توصيات مُفضّلة بشأن ممارسات العمل عن بُعد الفعالة، بما في ذلك الانقطاع عن العمل (والذي قد يكون حقاً قانونياً أو مجرد ممارسة جيدة)، أنظر ILO (2020).

3.2.6 الاستنتاجات

ينص إعلان منظمة العمل الدولية الصادر في فيلادلفيا على أن «لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص» (المادة 2(أ)). وبعبارة أخرى، فإن العمل مدفوع الأجر لا يقتصر على تلبية احتياجات العمال المادية فحسب؛ بل يحتاجون أيضاً إلى أن تتاح لهم الفرصة لتحقيق حياتهم الشخصية؛ أي أنهم بحاجة إلى أن يكونوا قادرين على تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة.

وكما رأينا في هذا التقرير، فإن المُكوّنين الرئيسيين لوقت العمل - ساعات العمل وترتيبات وقت العمل (جداول العمل) - عاملان رئيسيان في تحديد مدى قدرة العمال على تحقيق التوازن بين عملهم مدفوع الأجر وحياتهم الشخصية، بما في ذلك مسؤولياتهم العائلية والاحتياجات الشخصية الأخرى. فعلى سبيل المثال، لساعات العمل الطويلة (أكثر من 48 ساعة في الأسبوع) أثر سلبي على التوازن بين عمل العمال وحياتهم، في حين أن ساعات العمل الأقصر قد تساعد في تسهيل التوازن بين العمل والحياة، وقد تعزز أيضاً زيادة الإنتاجية في نفس الوقت. قد تساعد ترتيبات وقت العمل ذات الجداول الزمنية التي يمكن التنبؤ بها ودرجة من الاستقلالية في وقت العمل العمال أيضاً على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، في حين أن للترتيبات ذات جداول العمل التي لا يمكن التنبؤ بها أثر معاكس. ومن خلال تطوير وتنفيذ سياسات وممارسات تقدمية تتماشى مع مبادئ وقت العمل اللائق، يمكن للعمال وأصحاب العمل على حد سواء جني فوائد التوازن الصحي بين العمل والحياة.

3.6. المراجع

- Fagan, Colette, et al. 2014. *In Search of Good Quality Part-Time Employment: An International Review*. Conditions of Work and Employment Series No. 43. ILO.
- Golden, Lonnie. 2012. *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Paper*. Conditions of Work and Employment Series No. 33. ILO.
- Graham-McLay, Charlotte. 2018. "A 4-day Workweek? A Test Run Shows A Surprising Result". *The New York Times*, 19 July.
- Haraldsson, Guðmundur, and Jack Kellam. 2021. *Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week*. Autonomy.
- Iceland, Reykjavík City. 2018. *Shortening the Workweek*.
- . 2019. "Experimental Project on Shortening the Working Week at the State Level: Report on the Results of Opinion Polls and Economic Measurements after a Twelve-Month Attempt to Shorten Working Hours".
- IG Metall. 2018. Press release on the outcomes of the collective agreement signed on 5 February 2018, in force from 1 January 2018 to 31 March 2020.
- ILO. 2007. *Decent Working Time: Balancing Workers' Needs with Business Requirements*. ILO.
- . 2016. *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*.
- . 2019. *Guide to Developing Balanced Working Time Arrangements*.
- . 2020. *Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide*.
- Kassam, Ashifa. 2021. "Spain to Launch Trial of Four-Day Working Week". *The Guardian*.
- Lockhart, Charlotte. 2022. "UK Companies in 4 Day Week Pilot Reach Landmark Halfway Point". Press release, 21 September. 4 Day Week Global.
- Messenger, Jon. 2018. *Working Time and the Future of Work*. ILO Future of Work Research Paper Series No. 6.
- Messenger, Jon C., and Naj Ghosheh, eds. 2013. *Work-Sharing during the Great Recession: New Developments and Beyond*. Edward Elgar Publishing and ILO.
- planetlabor.com. 2021. "Colombia: Working Week Lowered from 48 to 42 Hours".

الملحق 1. تصنيف البلدان/الأقاليم حسب فئة الدخل (نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي)

النامية (منخفضة الدخل): 1,005 دولارات أمريكية أو أقل)	الناشئة (متوسطة الدخل من الشريحة العليا: 3,956 دولاراً أمريكياً إلى 12,235 دولاراً أمريكياً)	الناشئة (متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا: 1,006 دولارات أمريكية إلى 3,955 دولاراً أمريكياً)	المتقدمة (مرتفعة الدخل): 12,236 دولاراً أمريكياً أو أكثر)
أفغانستان	ألبانيا	أنغولا	أستراليا
بنين	الجزائر	أرمينيا	النمسا
بوركينافاسو	الأرجنتين	بنغلاديش	جزر البهاما
بوروندي	أذربيجان	بوتان	البحرين
جمهورية أفريقيا الوسطى	بيلاروسيا	دولة بوليفيا المتعددة القوميات	بربادوس
تشاد	بليز	كابو فيردي	بلجيكا
جزر القمر	البوسنة والهرسك	كمبوديا	بروناي دار السلام
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	بوتسوانا	الكاميرون	كندا
جمهورية الكونغو الديمقراطية	البرازيل	الكونغو	جزر القناة الإنجليزية
إريتريا	بلغاريا	كوت ديفوار	شيلي
إثيوبيا	الصين	جيبوتي	قبرص
غامبيا	كولومبيا	مصر	الجمهورية التشيكية
غينيا	كوستاريكا	السلفادور	الدنمارك
غينيا بيساو	كرواتيا	إيسواتيني	إستونيا
هايتي	كوبا	جورجيا	فنلندا
ليبيريا	الجمهورية الدومينيكية	غانا	فرنسا
مدغشقر	الإكوادور	غواتيمالا	بولينزيا الفرنسية
ملاوي	غينيا الاستوائية	هندوراس	ألمانيا
مالي	فيجي	الهند	اليونان
موزامبيق	الغابون	إندونيسيا	غوام
نيبال	غيانا	الأردن	هونغ كونغ (الصين)
النيجر	جمهورية إيران الإسلامية	كينيا	هنغاريا
رواندا	العراق	قيرغيزستان	أيسلندا
السنغال	جامايكا	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	أيرلندا
سيراليون	كازاخستان	ليسوتو	إسرائيل
الصومال	لبنان	موريتانيا	إيطاليا
جمهورية تنزانيا المتحدة	ليبيا	منغوليا	اليابان
توغو	ماليزيا	المغرب	الكويت
أوغندا	جزر المالديف	ميانمار	لاتفيا
زيمبابوي	موريشيوس	نيكاراغوا	ليتوانيا
	المكسيك	نيجيريا	لوكسمبورغ
	الجبل الأسود	الأراضي الفلسطينية المحتلة	ماكاو (الصين)
	ناميبيا	الباكستان	مالطا
	مقدونيا الشمالية	بابوا غينيا الجديدة	هولندا
	بنما	الفلبين	كاليدونيا الجديدة
	باراغواي	جمهورية مولدوفا	نيوزيلندا
	بيرو	ساو تومي وبرينسيبي	النرويج
	رومانيا	جزر سليمان	عمان
	الاتحاد الروسي	سيريلانكا	بولندا
	سانت لوسيا	السودان	البرتغال
	سانت فنسنت وجزر غرينادين	الجمهورية العربية السورية	بورتوريكو
	ساموا	طاجيكستان	قطر
	صربيا	تيمور-ليشتي	جمهورية كوريا
	جنوب أفريقيا	تونس	المملكة العربية السعودية
	سورينام	أوكرانيا	سنغافورة
	تايلاند	أوزبكستان	سلوفاكيا
	تونغا	فانواتو	سلوفينيا
	تركيا	فيتنام	إسبانيا
	تركمانستان	الصحراء الغربية	السويد
	جمهورية فنزويلا البوليفارية	اليمن	سويسرا
		زامبيا	تابوان (الصين)
			ترينيداد وتوباغو
			الإمارات العربية المتحدة
			المملكة المتحدة
			الولايات المتحدة
			جزر العذراء الأمريكية
			أوروغواي

الملحق 2. تصنيف البلدان/الأقاليم حسب المنطقة

أفريقيا	غرب أفريقيا	باراغواي	جنوب شرق آسيا	أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية
شمال أفريقيا	بنين	بيرو	بروناي دار السلام	أوروبا الشمالية
الجزائر	بوركينافاسو	سورينام	كمبوديا	جزر القناة الإنجليزية
مصر	كابو فيردي	أوروغواي	إندونيسيا	الدنمارك
ليبيا	كوت ديفوار	جمهورية فنزويلا البوليفارية	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	إستونيا
المغرب	غامبيا	أمريكا الشمالية	ماليزيا	فنلندا
السودان	غانا	كندا	ميانمار	أيسلندا
تونس	غينيا	الولايات المتحدة	الفلبين	أيرلندا
الصحراء الغربية	غينيا بيساو	الدول العربية	سنغافورة	لاتفيا
أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى	ليبيريا	البحرين	تايلاند	ليتوانيا
وسط أفريقيا	مالي	العراق	تيمور الشرقية	النرويج
أنغولا	موريتانيا	الأردن	فيتنام	السويد
الكاميرون	النيجر	الكويت	جنوب آسيا	المملكة المتحدة
جمهورية أفريقيا الوسطى	نيجيريا	لبنان	أفغانستان	أوروبا الجنوبية
تشاد	السنغال	الأراضي الفلسطينية المحتلة	بنغلاديش	ألبانيا
الكونغو	سيراليون	عمان	بوتان	البوسنة والهرسك
جمهورية الكونغو الديمقراطية	توغو	قطر	الهند	كرواتيا
غينيا الاستوائية	الأمريكتان	المملكة العربية السعودية	جمهورية إيران الإسلامية	اليونان
الغابون	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	الجمهورية العربية السورية	جزر الملديف	إيطاليا
سان تومي وبرينسيبي	منطقة البحر الكاريبي	الإمارات العربية المتحدة	نيبال	مالطا
شرق أفريقيا	جزر البهاما	اليمن	الباكستان	الجبل الأسود
بوروندي	بربادوس	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	سريلانكا	مقدونيا الشمالية
جزر القمر	كوبا	شرق آسيا	أوروبا وآسيا الوسطى	البرتغال
جيبوتي	الجمهورية الدومينيكية	الصين	وسط وغرب آسيا	صربيا
إريتريا	هايتي	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	وسط آسيا	سلوفينيا
إثيوبيا	جامايكا	هونغ كونغ (الصين)	كازاخستان	إسبانيا
كينيا	بورتوريكو	اليابان	قيرغيزستان	أوروبا الغربية
مدغشقر	سانت لوسيا	ماكاو (الصين)	طاجيكستان	النمسا
ملاوي	سانت فنسنت وجزر غرينادين	منغوليا	تركمانستان	بلجيكا
موريشيوس	ترينيداد وتوباغو	جمهورية كوريا	أوزبكستان	فرنسا
موزمبيق	جزر العذراء الأمريكية	تايوان (الصين)	جنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	ألمانيا
رواندا	أمريكا الوسطى	جنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	جزر منطقة المحيط الهادئ	لوكسمبورغ
الصومال	بليز	جزر منطقة المحيط الهادئ	أستراليا	هولندا
جمهورية تنزانيا المتحدة	كوستاريكا	أستراليا	فيجي	سويسرا
أوغندا	السلفادور	بولينيزيا الفرنسية	غوام	
زامبيا	غواتيمالا	كاليدونيا الجديدة	نيوزيلندا	
زيمبابوي	هندوراس	نيوزيلندا	بابوا غينيا الجديدة	
جنوب أفريقيا	المكسيك	ساموا	ساموا	
بوتسوانا	نيكاراغوا	جزر سليمان	جزر سليمان	
إيسواتيني	بنما	تونغا	تونغا	
ليسوتو	أمريكا الجنوبية	فانواتو	فانواتو	
ناميبيا	الأرجنتين			
جنوب أفريقيا	دولة بوليفيا المتعددة القوميات			
	البرازيل			
	شيلي			
	كولومبيا			
	الإكوادور			
	غيانا			

الملحق 3. المصادر الوطنية: قائمة مسوح الأسر المعيشية

اسم المسح	السنة	البلد/الإقليم
Living Conditions Survey	2017	أفغانستان
Labour Force Survey	2019	ألبانيا
Inquérito Integrado sobre o Bem-estar da População	2009	أنغولا
Encuesta Permanente de Hogares	2019	الأرجنتين
Labour Force Survey	2019	أرمينيا
The Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)	2019	أستراليا
European Union Labour Force Survey	2019	النمسا
Labour Force Survey	2017	بنغلاديش
Labour Force Survey	2019	بربادوس
European Union Labour Force Survey	2019	بلجيكا
Labour Force Survey	2019	بليز
Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des Ménages	2018	بنين
Encuesta de Hogares	2019	دولة بوليفيا المتعددة القوميات
Labour Force Survey	2019	البوسنة والهرسك
Continuous Multi-Topic Household Survey	2019	بوتسوانا
Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua	2019	البرازيل
Labour Force Survey	2019	بروناي دار السلام
European Union Labour Force Survey	2019	بلغاريا
Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel	2018	بوركينافاسو
Enquête sur les conditions de vie des ménages	2014	بوروندي
Inquérito sobre o salário mínimo	2015	كابو فيردي
Labour Force Survey	2019	كمبوديا
Quatrième Enquête Camerounaise auprès des Ménages (ECAM4)	2014	الكاميرون
Labour Force Survey	2019	كندا
Encuesta Nacional del Empleo	2019	تشيلي
China Household Income Project	2013	الصين
Gran Encuesta Integrada de Hogares	2019	كولومبيا
Enquête sur l'emploi et le secteur informel aux Comores	2014	جزر القمر
Enquête sur l'emploi et le secteur informel	2009	الكونغو
Enquête sur l'emploi, le secteur informel et sur la consommation des ménages (Enquête 1-2-3)	2012	جمهورية الكونغو الديمقراطية
Labour Force Survey	2019	جزر كوك
Encuesta Nacional de Hogares	2019	كوستاريكا
Enquête Nationale sur l'Emploi	2019	كوت ديفوار
European Union Labour Force Survey	2019	كرواتيا
European Union Labour Force Survey	2019	قبرص
European Union Labour Force Survey	2019	الجمهورية التشيكية
European Union Labour Force Survey	2019	الدنمارك

الملحق 3. المصادر الوطنية: قائمة مُسوح الأسر المعيشية (تابع)

اسم المسح	السنة	البلد/الإقليم
Quatrième Enquête Djiboutienne auprès des Ménages pour les Indicateurs Sociaux	2017	جيبوتي
Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo	2019	الجمهورية الدومينيكية
Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	2019	الإكوادور
Labour Force Survey	2019	مصر
Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	2019	السلفادور
European Union Labour Force Survey	2019	إستونيا
Labour Force Survey	2016	إيسواتيني
Labour Force Survey	2013	إثيوبيا
Employment and Unemployment Survey	2016	فيجي
European Union Labour Force Survey	2019	فنلندا
European Union Labour Force Survey	2019	فرنسا
Direction Générale de la Statistique et des Etudes Economiques, Core Welfare Indicators Questionnaire Survey	2005	الغابون
Labour Force Survey	2018	غامبيا
Labour Force Survey	2019	جورجيا
European Union Labour Force Survey	2019	ألمانيا
Labour Force Survey	2015	غانا
European Union Labour Force Survey	2019	اليونان
Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	2019	غواتيمالا
Inquérito Harmonizado sobre as Condições de Vida dos Agregados Familiares	2018	غينيا بيساو
Labour Force Survey	2019	غيانا
Enquête sur les conditions de vie des ménages	2012	هايتي
Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	2019	هندوراس
European Union Labour Force Survey	2019	هنغاريا
European Union Labour Force Survey	2019	أيسلندا
Periodic Labour Force Survey	2019	الهند
National Labour Force Survey	2019	إندونيسيا
Labour Force Survey	2019	جمهورية إيران الإسلامية
Household Socio Economic Survey	2012	العراق
European Union Labour Force Survey	2019	أيرلندا
Labour Force Survey	2017	إسرائيل
European Union Labour Force Survey	2019	إيطاليا
Labour Force Survey	2019	جامايكا
International Social Survey Programme	2015	اليابان
Labour Force Survey	2019	الأردن
Kenya Integrated Household Budget Survey	2019	كينيا
Household Income and Expenditure Survey	2019	كيريباتي
Labour Force Survey	2019	كوسوفو
Labour Force Survey	2018	قيرغيزستان
Labour Force Survey	2017	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
European Union Labour Force Survey	2019	لاتفيا
Labour Force Survey	2019	لبنان
Labour Force Survey	2019	ليسوتو

الملحق 3. المصادر الوطنية: قائمة مسوح الأسر المعيشية (تابع)

اسم المسح	السنة	البلد/الإقليم
Labour Force Survey	2017	ليبيريا
European Union Labour Force Survey	2019	ليتوانيا
European Union Labour Force Survey	2019	لوكسمبورغ
Enquête Nationale sur l'Emploi et le secteur Informel	2015	مدغشقر
Labour Force Survey	2012	ملاوي
Household Income and Expenditure Survey	2016	جزر الملديف
Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages	2018	مالي
European Union Labour Force Survey	2019	مالطا
Household Income and Expenditure Survey	2018	جزر مارشال
Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel	2017	موريتانيا
Continuous Multi-Purpose Household Survey	2019	موريشيوس
Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	2019	المكسيك
Household Income and Expenditure Survey	2014	ميكرونيزيا
Labour Force Survey	2019	منغوليا
Labour Force Survey	2019	الجبيل الأسود
Morocco Household and Youth Survey	2010	المغرب
Inquérito aos Orçamentos Familiares	2015	موزامبيق
Labour Force Survey	2019	ميانمار
Labour Force Survey	2018	ناميبيا
Household Income and Expenditure Survey	2013	ناورو
Labour Force Survey	2017	نيبال
European Union Labour Force Survey	2019	هولندا
International Social Survey Programme	2015	نيوزيلندا
Encuesta Nacional de Hogares sobre la Medición del Nivel de Vida	2014	نيكاراغوا
Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel	2017	النيجر
General Household Survey Panel	2019	نيجيريا
Labour Force Survey	2019	مقدونيا الشمالية
European Union Labour Force Survey	2019	النرويج
Labour Force Survey	2019	الباكستان
Household Income and Expenditure Survey	2014	بالاو
Encuesta de Mercado Laboral	2019	بنما
Encuesta Permanente de Hogares	2019	باراغواي
Encuesta Nacional de Hogares	2019	بيرو
Labour Force Survey	2019	الفلبين
European Union Labour Force Survey	2019	بولندا
European Union Labour Force Survey	2019	البرتغال
Labour Force Survey	2019	جمهورية كوريا
Labour Force Survey	2018	جمهورية مولدوفا
European Union Labour Force Survey	2019	رومانيا
Labour Force Survey	2019	الاتحاد الروسي

الملحق 3. المصادر الوطنية: قائمة مسح الأسرة المعيشية (تابع)

اسم المسح	السنة	البلد/الإقليم
Labour Force Survey	2019	رواندا
Labour Force Survey	2019	سانت لوسيا
Labour Force Survey	2017	ساموا
Labour Force Survey	2019	المملكة العربية السعودية
Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal	2016	السنغال
Labour Force Survey	2019	صربيا
Labour Force Survey	2019	سيشيل
Labour Force Survey	2014	سيراليون
Labour Force Survey	2020	سنغافورة
European Union Labour Force Survey	2019	سلوفاكيا
European Union Labour Force Survey	2019	سلوفينيا
Household Income and Expenditure Survey	2013	جزر سليمان
Quarterly Labour Force Survey (QLFS)	2019	جنوب أفريقيا
European Union Labour Force Survey	2019	إسبانيا
Labour Force Survey	2018	سيريلانكا
Suriname Survey of Living Conditions	2016	سورينام
European Union Labour Force Survey	2019	السويد
European Union Labour Force Survey	2019	سويسرا
International Social Survey Programme	2015	تايوان (الصين)
Living Standards Measurement Study	2009	طاجيكستان
Labour Force Survey	2020	تنزانيا
Labour Force Survey	2019	تايلاند
Labour Force Survey	2016	تيمور الشرقية
Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel	2017	توغو
Labour Force Survey	2018	تونغا
Continuous Sample Survey of Population	2016	ترينيداد وتوباغو
Labour Market Panel Survey	2014	تونس
Labour Force Survey	2019	تركيا
Household Income and Expenditure Survey	2016	توفالو
Labour Force Survey	2017	أوغندا
Labour Force Survey	2019	الإمارات العربية المتحدة
Labour Force Survey	2019	المملكة المتحدة
Current Population Survey	2019	الولايات المتحدة
Encuesta Continua de Hogares	2019	أوروغواي
Household Income and Expenditure Survey	2019	فانواتو
Encuesta de Hogares por Muestreo	2017	جمهورية فنزويلا البوليفارية
Labour Force Survey	2019	فيتنام
Labour Force Survey	2019	الضفة الغربية وقطاع غزة
Labour Force Survey	2014	اليمن
Labour Force Survey	2019	زامبيا
Labour Force Survey	2019	زيمبابوي

الملحق 4. الملحق المنهجي فيما يتعلق بالتقديرات الإقليمية والعالمية الواردة في الفصل 2

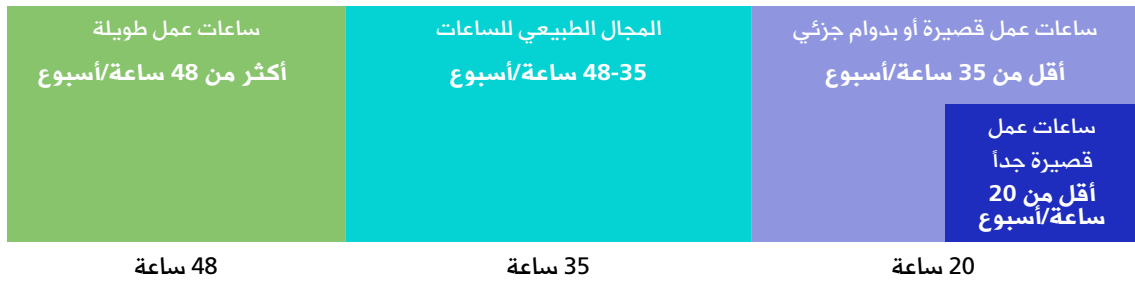
تشير التقديرات العالمية والإقليمية الواردة في الفصل 2 إلى عدد ساعات العمل الفعلية في الأسبوع³¹ مقابل الأجر أو الربح بين الأشخاص العاملين الذين تبلغ أعمارهم 15 عاماً فأكثر. ولضمان إمكانية المقارنة بين البلدان ولمراعاة غياب المعلومات عن الساعات التي يتم قضاؤها في وظائف إضافية في بعض البلدان، تأخذ التقديرات في الاعتبار ساعات العمل في الوظيفة الرئيسية فقط. لقد أتاح الوصول إلى مُمثلي البيانات الجزئية على المستوى الوطني الترميز المنهجي لنطاقات الساعات وتحليل الاختلافات في أنماط وقت العمل استناداً إلى الخصائص الاجتماعية-الديموغرافية والسمات المتعلقة بالعمل، بما في ذلك حالة الاستخدام والقطاع والمهنة والطبيعة غير المنظمة أو المنظمة للعمل حسب الجنس.

يُرد في الفصل 2 نوعان رئيسيان من المؤشرات، على النحو التالي.

(1) متوسط عدد ساعات العمل الفعلية في الأسبوع. في حين أن الميزة الرئيسية لهذا المؤشر هي توفير قيمة واحدة تقابل القيمة المتوسطة لعدد ساعات العمل الفعلية على المستوى العالمي أو الإقليمي أو لمجموعات معينة من العمال، فإنه لا يقدم بيانات عن تَوَزُّع الأشخاص العاملين فيما يتعلق بساعات عملهم. وكما يبين الفصل 2، قد يكون لمجموعتين من العمال متوسط عدد مماثل من ساعات العمل الفعلية في الأسبوع، ومع ذلك قد تواجهان أوضاعاً مختلفة جداً من حيث تَوَزُّعهما على طول نطاق ساعات العمل الفعلية في الأسبوع، ومن الأمثلة الجيدة على ذلك العاملون في العمل غير المنظم مقارنة بالعاملين في العمل المنظم. وهناك تقارب نحو ما يزيد قليلاً عن 44 ساعة عمل في الأسبوع لكلتا المجموعتين على الصعيد العالمي. ومع ذلك، في حين أن غالبية العاملين في العمل المنظم هم أكثر احتمالاً للعمل ضمن نطاق «الساعات العادية»، فإن العمال في العمل غير المنظم مُمَثَّلون تمثيلاً زائداً في الجانبين المتناقضين - إما ساعات عمل طويلة أو قصيرة (بدوام جزئي) - مع ما يترتب على ذلك من آثار من حيث الدخل، والقدرة على تلبية معايير الأهلية للحصول على إعانات الضمان الاجتماعي، والتعرض للأخطار المتعلقة بالصحة والسلامة، والتوازن بين العمل والحياة. أما الفئة الثانية من المؤشرات المتعلقة بتَوَزُّع العمال حسب ساعات العمل في الأسبوع فهي ضرورية لسد هذه الفجوة.

(2) تَوَزُّع الأشخاص العاملين حسب نطاقات الساعات. يسمح هذا بتحديد العمال داخل أو خارج ما يمكن اعتباره «النطاق الطبيعي» لساعات العمل في الأسبوع، أي 35 إلى 48 ساعة في الأسبوع (الشكل أ.1.4). ويشمل العمال الذين يُعتبرون «خارج نطاق ساعات العمل العادية»، أي العمال الذين يعملون لساعات عمل بدوام جزئي (ساعات قصيرة أو أقل من 35 ساعة في الأسبوع)، بما في ذلك فئة فرعية يعملون لساعات قصيرة جداً (أقل من 20 ساعة في الأسبوع)؛ ويشمل أيضاً العمال الذين يعملون لساعات طويلة (أكثر من 48 ساعة في الأسبوع).

الشكل أ.1.4. عتبات وقت العمل المُستخدمة لتصنيف العمال استناداً إلى عدد ساعات عملهم الفعلية في الأسبوع



31 للاطلاع على مفاهيم ساعات العمل الفعلية وساعات العمل العادية، أنظر ILO, Resolution concerning the measurement of working time، المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء إحصاءات العمل، 2008. لا تُؤخذ ساعات العمل الاعتيادية في الاعتبار إلا عندما لا تتوافر معلومات عن ساعات العمل الفعلية.

وبالنسبة للتقديرات العالمية، طُبِّقَ ترميز مُتَّسِقٌ ومُوَحَّدٌ لساعات العمل الفعلية على البيانات الجزئية من المُسوح الوطنية للأسر المعيشية لـ 160 بلداً.³² وتمثل تلك البلدان 81.2 بالمئة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية البالغ عددها 187 بلداً، و95.3 بالمئة من السكان العاملين في العالم لعام 2019 الذين تبلغ أعمارهم 15 عاماً فأكثر (الجدول أ.1.4).

◀ الجدول أ.1.4. تغطية قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية بشأن وقت العمل، 2019

تغطية القوى العاملة (النسب المئوية)	التغطية القطرية (النسب المئوية)	عدد البلدان المشمولة	
95.3	81.2	160	العالم
حسب الإقليم الواسع والإقليم الفرعي			
90.1	78.2	43	أفريقيا
63.5	42.9	3	شمال أفريقيا
94.5	83.3	40	أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى
98.7	84.8	28	الأمريكتان
97.9	83.9	26	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
100.0	100.0	2	أمريكا الشمالية
76.0	58.3	7	الدول العربية
98.0	80.4	37	آسيا ومنطقة المحيط الهادئ
97.7	62.5	5	شرق آسيا
94.7	82.1	23	جنوب شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ
99.9	90.0	9	جنوب آسيا
98.0	80.4	37	أوروبا وآسيا الوسطى
100.0	100.0	30	أوروبا الشمالية والجنوبية والغربية
83.0	80.0	8	أوروبا الشرقية
57.9	63.6	7	وسط وغرب آسيا
حسب فئة دخل البلد			
78.9	69.0	20	البلدان منخفضة الدخل
96.3	84.6	88	البلدان متوسطة الدخل
95.6	86.3	44	البلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا
96.9	83.0	44	البلدان متوسطة الدخل من الشريحة العليا
97.7	81.3	52	البلدان مرتفعة الدخل

التقديرات العالمية والإقليمية لعام 2019 كمعيار. يُعدُّ عامُ 2019 السنة المرجعية للتقديرات العالمية لعدد ونسب العمال الذين تبلغ أعمارهم 15 عاماً فأكثر استناداً إلى عدد ساعات عملهم الفعلية في الوظيفة الرئيسية. وتتراوح بيانات المدخلات للبلدان بشكل منفرد من عام 2005 إلى عام 2020.³³ مع 68 بالمئة من البلدان التي تشير إلى عامي 2018 أو 2019. واشتُقت بيانات العمل القياسية لعام 2019 المُستخدمة للاستقراء من سلسلة التقديرات المُمندَجة لمنظمة العمل الدولية.³⁴

وبالنظر إلى أن البلدان التي تفتقر إلى البيانات تمثل أقل من 5 بالمئة من العمالة العالمية، لم تكن هناك تقديرات مباشرة للبيانات المفقودة بالنسبة للبلدان التي لا تتوفر عنها معلومات. وبالنسبة لمؤشر معين، فإن التقديرات العالمية والإقليمية للنسب (مثل نسبة الأشخاص الذين يعملون أقل أو أعلى من العتبات المحددة لساعات العمل الفعلية) تُستمد من المتوسط المُرجَّح للنسب الوطنية لآخر سنة مُتاحة (استناداً إلى المصادر المُدرَجة في الملحق 3). ويتوافق الوزن المُطبَّق على كل بلد أو إقليم مع مخرَج (مقام) المؤشر قيد النظر، باستخدام بيانات عام 2019 من سلسلة التقديرات المُمندَجة لمنظمة العمل الدولية لإجمالي العمالة حسب الجنس وحالة الاستخدام والمهن والقطاعات، حسب الاقتضاء. وتشير المجموعات الإقليمية المُحتفظ بها في هذا التقرير إلى مستويين - الأقاليم الواسعة لمنظمة العمل الدولية والأقاليم الفرعية الواسعة لمنظمة العمل الدولية³⁵ (أنظر الملحق 2). ويستند تصنيف البلدان أو المناطق حسب فئة الدخل إلى تصنيف البنك الدولي للبلدان/الأقاليم إلى أربع فئات دخل (أنظر الملحق 1).

33 تتعلق البيانات قبل عام 2010 بأربعة بلدان: بلد واحد في عام 2005 وثلاثة بلدان في عام 2009؛ وتتعلق بيانات عام 2020 ببلدين لا تتوفر عنهما بيانات أخرى قريبة من السنة القياسية 2019.

34 أنظر "ILO" ILO Modelled Estimates and Projections (ILOEST). استخدم في هذا التقرير تحديثُ تشرين الثاني/نوفمبر 2021.

35 أنظر "Country Groupings" ILO، حيث يتم تجميع البلدان أو المناطق حسب إقليم منظمة العمل الدولية، وفئة الدخل للبنك الدولي.

