



الأزمة الاقتصادية تسبب تغييرات كبيرة في ممارسات العمل

يزداد عدد الموظفين الذين تنخفض أجورهم بسبب تراجع عدد ساعات العمل وساعات العمل الإضافية. كما يقوم عدد كبير من هؤلاء الموظفين بـ"مشاركة العمل" سعياً إلى تجنب التسريح.

10 كانون الأول/ديسمبر 2012

جنيف (أخبار منظمة العمل الدولية)- يفيد التقرير العالمي للأجور الصادر عن منظمة العمل الدولية أنّ عدداً كبيراً من الشركات قد اعتمد ممارسات جديدة في العمل استجابةً للأزمة الاقتصادية العالمية وكطريقة للنجاة منها.

وبحسب التقرير، شهد الموظفون تغييرات في معدلات الأجور التي يتقاضونها مقابل ساعات العمل إلى جانب تغيير عدد ساعات العمل.

وفي هذا الإطار، قال باتريك بيلسير، وهو أحد الكتاب الذين شاركوا في صياغة التقرير، إنّ "الأزمة الاقتصادية العالمية أدت إلى تقليص ساعات العمل في عدد كبير من البلدان بسبب الحدّ من عدد الساعات الإضافية وارتفاع نسبة العمل غير الطوعي بدوام جزئي، إلى جانب ارتفاع نسبة الموظفين العاملين بدوام جزئي بالمقارنة مع الموظفين العاملين بدوام كامل. وقد أرخت جميع هذه العوامل بظلالها على الأجور".

وفي هذا السياق، سعى عدد كبير من الشركات إلى الحدّ من ساعات عمل الموظفين كجزء من برامج مشاركة العمل. وغالباً ما أتى العمل لثلاثة أو أربعة أيام في الأسبوع ليحلّ مكان العمل التقليدي لخمسة أيام أسبوعياً. إلى جانب ذلك، تمّ تخفيض عدد ساعات العمل اليومية أو تمّ إيقاف المصانع لفترات تمتدّ على عدة أسابيع أو حتى على عدة أشهر.

مشاركة العمل لإنقاذ الوظائف

يقول كبير المسؤولين عن الأبحاث لدى منظمة العمل الدولية، جون ميسينجر، إنّهُ ينبغي النظر إلى تخفيض ساعات العمل الناجم عن سياسات مشاركة العمل كخطوة إيجابية عوضاً عن اعتباره أحد الجوانب السلبية للأزمة الاقتصادية على الصعيد العالمي.

"فمشاركة العمل تقوم على تخفيض دوام العمل لتجنّب تسريح الموظفين حيث تقوم الشركة بتخفيض فاتورة الأجور مؤقتاً من دون أن يخسر الموظفون وظائفهم. ويُساهم هذا الإجراء في حفظ التوازن في الاقتصاد"، بحسب ميسينجر.

صحيح أنّ مشاركة العمل تعني خفضاً تناسيبياً في الأجور ولكن غالباً ما يتمّ التعويض عن هذا الخفض عبر إعانات البطالة الجزئية التي تموّلها الحكومة. بالإضافة إلى ذلك، قد يحظى الموظفون في المقابل بفرصة الحصول على التدريب ما يساعدهم في تحسين مهاراتهم ومكان عملهم على المدى الطويل.

ويضيف ميسينجر، "إذا نظرنا إلى التأثير المباشر لهذا الإجراء على الأجور، قد نفترض أنّ الأجور ستتخفّض بشكل تناسبي ولكن في أغلب الأحيان، يحصل الموظفون على دعومات للدخل أو على إعانات البطالة أو تعويضات البطالة، ما يعوّض عن جزء من الأجر المشمول بالتخفيض. وفي عدد كبير من الحالات، يحصل الموظفون على نصف الأجور التي خسروها، إن لم يكن أكثر من ذلك".

من جهة أخرى، تمّ تطبيق برامج مشاركة العمل في ٢٤ بلداً في الأمريكتين وأوروبا – بما فيها تركيا وجنوب أفريقيا.

كما يشدّد ميسينجر في هذا السياق على أنّ مشاركة العمل إجراءً مؤقتاً يُستخدم خلال الأزمات ويمنح الشركات مُتنفساً حتّى بدء عملية الانتعاش. ويدوم هذا الإجراء من ستّة إلى ٢٤ شهراً كمعدّل عام.

"يتمّ اعتماد هذا الإجراء كشبكة أمان ويتمّ تطبيقه طوال الفترة التي يحتاجها الاقتصاد لينتعش. ولكنّ مشاركة العمل ليست بدواء سحري للاقتصاد بل تشكّل أداةً مهمةً ينبغي إتاحتها واستخدامها قبل بدء العدّ العكسي".

سيتمّ تقديم المزيد من المعلومات حول مشاركة العمل في الإصدار المقبل (ميسينجر، ج. وغوسيه، ن. (محرران). بعنوان مشاركة العمل خلال الركود الأعظم: التطوّرات الجديدة وما بعدها (إدوارد إلغار ومنظمة العمل الدولية).

جهات الاتصال:

فرح دخل الله، المسؤولة الإقليمية للإعلام
منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية
+961 1 752 400 ext 117
+961 71 50 59 58
dakhallah@ilo.org
www.ilo.org/arabstates