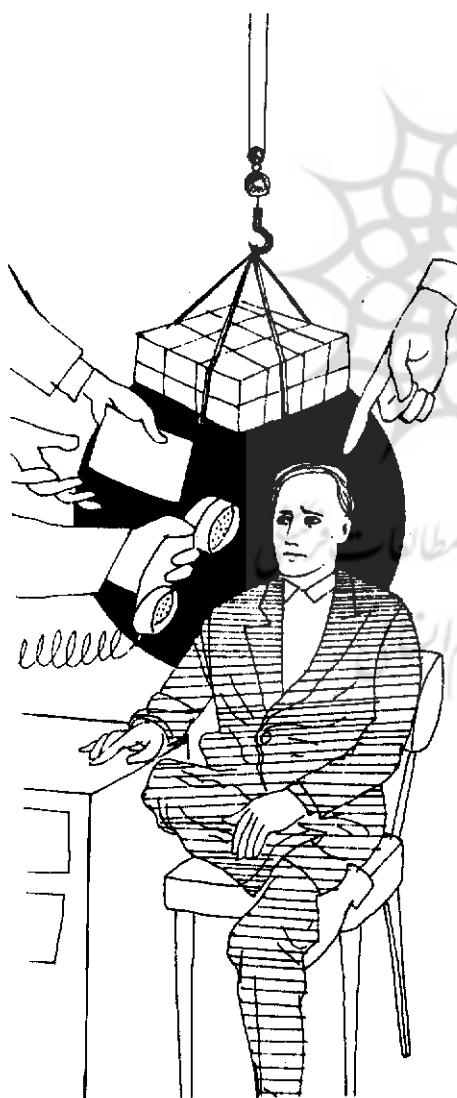


۱۵۸ کشور عضو سازمان بین‌المللی کار تشکیل شد، مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه‌ای در این باره تصویب گردید و در آنها به اهمیت کار پاره‌وقت و نقش آن در اقتصاد، لزوم دخالت دادن آن در تدوین سیاستهای اشتغال با توجه به نقشی که در ایجاد فرصتهای شغلی اضافی دارد و همچنین به ضرورت حمایت از کارگران پاره‌وقت در زمینه دستیابی به اشتغال، شرایط کار و تأمین اجتماعی، اشاره شده است. اینک به‌منظور آشنایی بیشتر ماسکار پاره‌وقت مقاله حاضر که در آن جنبه‌های مختلف این نوع کار بررسی می‌شود در دو بخش ارائه می‌گردد.

موضوع کار پاره‌وقت ابتدا در دوست و بنیاد و یکمین اجلاس هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار (نوامبر ۱۹۹۱)، مطرح و مقرر شد تا در دستور کار هشتمین اجلاس عمومی کنفرانس بین‌المللی کار (ژوئن ۱۹۹۳) قرار گیرد. در این اجلاس که سال گذشته در ژنو برگزار گردید، پیرامون کار پاره‌وقت مذاکراتی بعمل آمد و تصویب استناداردهایی در این زمینه پیشنهاد شد. بنابراین، در هشتمین اجلاس عمومی کنفرانس بین‌المللی کار که در ماه ژوئن گذشته با شرکت بیش از دو هزار تن از نمایندگان دولتها، کارفرمایان و کارگران

قسمت اول



کار پاره وقت

دفتر بین‌المللی کار - (۱۹۹۳)
(گزارش هشتمین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار)

● در اکثر کشورها برای پرکردن خلأ ناشی از کاهش ساعات عادی کار، از کار پاره‌وقت استفاده می‌شود.

- توسعه این کار در کشورهای صنعتی، طی دهه‌های اخیر، با افزایش شرکت زنان در بازار کار و افزایش اشتغال در بخشهای خدماتی همراه بوده است.

در نظر آنان از بین برود.

در نتیجه، هرچند که کار پاره‌وقت به میزان وسیعی از طرف کارفرمایان یا کارگران بیشتر مناطق جغرافیایی پذیرفته نشده، اما موفقیت عمده در این است که با شناخته شدن آن در برخی کشورها این نوع کار در آینده نزدیک بطور قابل ملاحظه‌ای گسترش پیدا خواهد کرد.

در برخی کشورها دلیل عمده افزایش علاقه کارفرمایان به کار پاره‌وقت مسأله هزینه آن بوده است. اگر چه پایین بودن میانگین دستمزد کارگران پاره‌وقت تا حد زیادی ناشی از اختلافات شغلی، بخشی و مهارتی است، ولی این قبیل کارگران در برخی کشورها دستمزد ساعتی کمتری نسبت به کارگران تمام وقت دریافت می‌کنند. مهمتر از همه، اینکه در اکثر کشورها بخش عظیمی از هزینه‌های غیرمزدی از قبیل پرداخت حق بیمه‌های تأمین اجتماعی بطور مرتب برای کارگران پاره‌وقت پرداخت نمی‌گردد، بخصوص هنگامی که میزان ساعات کاری آنها کم باشد.

بطور کلی، کارفرمایانی که به کار پاره‌وقت راغب هستند، افزایش انعطاف‌پذیری در کارخانه خود را از مزایای اصلی آن می‌دانند. در واقع، کار پاره‌وقت امکان هماهنگی با نیازهای عملی، بویژه نسبت به افزایش یا کاهش تعداد کارگران را فراهم می‌آورد. این امر در بخش خرده‌فروشی هنگامی که ساعات کار فروشگاهها طولانی‌تر می‌شود، صادق است. همچنین، در اکثر کشورها برای پرکردن خلأ ناشی از کاهش ساعات عادی کار، از کار پاره‌وقت استفاده می‌شود.

از دیدگاه کارفرمایان، سایر مزایای کار پاره‌وقت مربوط به کیفیت کار است. شواهدی وجود دارد دال بر اینکه توان تولیدی کارگران پاره‌وقت از کارگران تمام وقت بیشتر است و غیبت از کار آنان نیز کمتر از سایر کارگران است. بسیاری از کارفرمایان که امکان ایجاد کار پاره‌وقت را برای کارکنان تمام وقت خود فراهم آورده‌اند بدین

مدتی است که کار پاره‌وقت بعنوان مهمترین مسأله بازار کار مطرح گردیده است. تا دو دهه پیش، پذیرفته شده بود که اکثریت قریب به اتفاق کارگران خود به خود با الگوی کار استاندارد بطور تمام وقت، بخصوص کاری که براساس ساعات کار انجام شده باشد، موافق هستند. این وضعیت هنوز نیز در بسیاری از کشورها و اصولاً در کشورهای صنعتی که ساختار اشتغال آنها دگرگون شده، به قوت خود باقی است. کار پاره‌وقت، بویژه در کشورهای صنعتی دارای اقتصاد بازار، گسترش یافته و در بعضی از این کشورها از هر چهار کارگر یک نفر بطور پاره‌وقت کار می‌کند.

هرچند که کار پاره‌وقت در کشورهای دیگر رواج پیدا نکرده است، اما در کشورهایی که در حال گذار از اقتصاد متمرکز برنامه‌ای به اقتصاد بازار هستند و نیز در سایر مناطق، خصوصاً در کشورهای آمریکای لاتین، روز بروز گسترش پیدا می‌کند.

توسعه این نوع کار در کشورهای صنعتی، طی دهه‌های اخیر، با افزایش شرکت زنان در بازار کار و افزایش اشتغال در بخشهای خدماتی همزمان شده است و این امر تا اندازه‌ای ناشی از شناخته شدن اهمیت آن در این مناطق است. از آنجا که این نوع کار روز بروز گسترش پیدا می‌کند، کارفرمایان در ارائه آن به کارگران و کارگران نیز در پذیرفتن آن اظهار تمایل کرده‌اند.

دولتها جهت ترویج کار پاره‌وقت اقدامات مختلفی بعمل آورده‌اند. از نظر آنها، افزایش فرصتهای شغلی مزایای زیادی دارد، زیرا این امر باعث می‌شود که از تعداد بیکاران کاسته گردد. کار پاره‌وقت همچنین زمینه‌ساز اشتغال دائم است. از این رو، دولتها برای توسعه آن بعنوان وسیله دستیابی به بازار کار، دست به اقداماتی زده‌اند. این اقدامات بویژه برای جوانانی که تجربه کاری ندارند و نیز برای افرادی که مدتی طولانی بیکار بوده‌اند و کار پاره‌وقت شاید تنها فرصت شغلی واقعی برای آنها باشد، بسیار مهم است. مدتی است که کارفرمایان کار پاره‌وقت را تنها راه حل برای این مشکلات یافته‌اند. با این همه، بسیاری از آنها هنوز فکر می‌کنند که این نوع کار فقط به برخی مشاغل اختصاص دارد. هر قدر که کارفرمایان با کار پاره‌وقت آشنا می‌شوند، اغلب، مزایای آن نیز موجب می‌شود تا کاستیهای آن، بخصوص افزایش هزینه‌های ثابت اختصاص داده شده برای اشتغال، آموزش، تهیه ابزار و وسایل شخصی، هدایت و اداره کارکنان و نیز مسائل مربوط به برنامه‌ریزی و مسائل ارتباطی،

لحاظ بوده تا کارگران مجربی را که مسئولیت خانوادگی دارند و نیز کارگرانی را که بازار کار را ترک کرده‌اند یا تغییر کارفرما داده‌اند، از دست ندهند، زیرا در غیر این صورت، ممکن است که از کار اخراج شوند یا کارفرمایان اصلی نتوانند آنها را نگهدارند. برخی از کارفرمایان نیز ادعا دارند که با ارائه کار پاره‌وقت می‌توانند کارگران مجرب را مجدداً جلب بازار کار کنند، زیرا آنان کارآمدتر از کارگران جوان بی‌تجربه و نوآموز هستند. علاوه بر آن، هر چند که کار پاره‌وقت از آغاز در نظر دولتها و کارفرمایان بعنوان روشی برای افزایش عرضه نیروی کار در بازار متراکم بوده و هنوز نیز در بعضی موارد همان نقش را داراست، لیکن رکود سالهای دهه هشتاد ثابت کرد که، در اکثر کشورها، کار پاره‌وقت در مقایسه با کار تمام وقت مقاومت بیشتری نسبت به بحران نشان داده است.

از نظر کارگران، دلایل متعددی برای جالب توجه و مناسب‌تر بودن کار پاره‌وقت وجود دارد. دانشجویانی که به کار پاره‌وقت تمایل دارند، از این طریق می‌توانند هزینه‌های شخصی یا هزینه تحصیلی خود را تأمین کنند. کارگران دارای مسئولیت خانوادگی نیز می‌توانند به این وسیله ساعات کار خود را کاهش دهند. کارگرانی که وارد بازار کار می‌شوند یا آن را ترک می‌کنند ممکن است ترجیح دهند که ساعات کمتری را به کار بپردازند. کارگران سالمند شاید بخواهند بتدریج دست از زندگی فعال بکشند و بازنشسته‌ها تمایل داشته باشند به درآمد بازنشستگی خود بیفزایند. در دوره‌ای که زندگی اشکال گوناگون دارد، برخی از کارگران ترجیح می‌دهند کمتر کار کنند تا بتوانند برای انجام سایر فعالیتهای وقت بیشتری داشته باشند، بنابراین، برای حل این مشکلات، کار پاره‌وقت را انتخاب می‌کنند.

تغییرات حاصله در ابعاد خانواده‌ها و نقش والدین زمینه مناسبی را برای رشد کار پاره‌وقت ایجاد نموده است. طی قرن حاضر، بخصوص در

کشورهای صنعتی، مدتی است که نان‌آور اصلی خانواده تمایل یافته است ساعات کمتری را کار کند. بالطبع، ساعات کار دومین نان‌آور افزایش می‌یابد. این گرایش، بر اثر تغییرات حاصله در نظام تأمین اجتماعی و سیستم مالیات‌بندی، در اکثر کشورها، بویژه از طریق وضع مالیات جداگانه برای هر یک از زوجها تشویق شده است. در واقع، از این پس، از نظر مالی برای دومین عضو خانواده مفیدتر خواهد بود که چند ساعت بیشتر در هفته کار کند تا نان‌آور اصلی خانواده به اضافه کاری بپردازد. در نتیجه، کار پاره‌وقت در بین زنان شایع‌تر است. در حالی که در کشورهای صنعتی دارای اقتصاد مبتنی بر بازار یک چهارم زنان فعال بطور پاره‌وقت کار می‌کنند، در برخی کشورها این نسبت به حدود پنجاه درصد می‌رسد.

هر چند که بسیاری از کارگران، کار پاره‌وقت را راه حل مناسب می‌دانند، لیکن بررسیها و منابع آماری گوناگون به این نکته اشاره دارد که تعداد قابل توجهی از کارگران پاره‌وقت به دلیل اینکه نتوانسته‌اند کار تمام وقت پیدا کنند و یا اینکه به علت مسئولیت خانوادگی فرصت لازم برای انجام کار تمام وقت را ندارند، این نوع کار را پذیرفته‌اند، از این رو، هر چند که کار پاره‌وقت پاسخگوی خواسته اکثر کارگران باشد، اما برای بسیاری از آنها این کار دستمزد کمتر، حمایت ناچیز و عدم پیشرفت از نظر وضعیت شغلی را بدنبال دارد. همچنین، از آنجا که قوانین کار و

نظامهای حمایت اجتماعی اصولاً برای نیروی کار تمام وقت مقرر شده است، اغلب کارگران پاره‌وقت از حمایت و مزایای کمتری برخوردارند. در عین حال، گسترش این نوع کار در بازارهای راکد کار موجب گردید که به اشتغال‌زا بودن آن بیشتر توجه شود.

تعاریف قانونی کار پاره‌وقت

در اغلب موارد، قوانین و مقررات ملی تعریف قانونی را که بتوان بطور کلی در مورد کار پاره‌وقت بکار برد، ارائه نمی‌دهند و در قانون کار بیشتر کشورها تفاوت کلی میان کار پاره‌وقت و کار تمام وقت در نظر گرفته نشده است. با وجود این، تعدادی از کشورها تعریف قانونی عامی را از کار پاره‌وقت بدست داده‌اند. بعنوان مثال، در کشور فرانسه افرادی را کارگر پاره‌وقت می‌دانند که ساعات هفتگی کارشان دست کم از ۱/۵ ساعات عادی کار هفتگی یا ماهانه (که در حال حاضر به ترتیب ۳۹ یا ۱۶۹ ساعت

است) کمتر باشد و یا ۱/۵ کار تمام وقتی باشد که بوسیله پیمانهای دسته‌جمعی تعیین شده است. مقررات قانونی که مشمول حداقل زمان کار پاره‌وقت گردد، بجز مقرراتی که در برگیرنده پیمانهای دسته‌جمعی است، وجود ندارد. در این پیمانها کارکنانی که نمی‌توانند کمتر از ۵۰ درصد حداکثر مدت لازم کار کنند، استثناء شده‌اند.

در ایتالیا، کار پاره‌وقت به منزله کاری است که در تعداد ساعاتی کمتر از ساعات تعیین شده در پیمانهای دسته‌جمعی برای کار تمام وقت صورت بگیرد و یا بعنوان کار تمام وقت پایان یافته در بخشی از هفته، ماه یا سال، تعریف شده است. هنگامی که این نوع کار در برگیرنده چند ساعت کار توزیع شده در طول هفته باشد، کار پاره‌وقت «افقی» و هر گاه ساعات کار در چند روز، ماه یا سال متراکم گردد، کار پاره‌وقت «عمودی» نامیده می‌شود. این تعریف در مورد کار کشاورزی بکار نمی‌رود. نکته جالب توجه آن است که در این تعریف، سال بعنوان مرجع برای تعریف کار پاره‌وقت مورد استفاده قرار گرفته و بین کار پاره‌وقت افقی و عمودی نیز تفاوت قائل شده‌اند.

در اسپانیا، کارگر پاره‌وقت، از نظر موقعیت کاری، کارگری تعریف شده که هر روز یا هر هفته ساعات معینی را به کار می‌پردازد یا روزهای مخصوصی در هر هفته یا هر ماه کار می‌کند، بطوری که کل ساعات کارش کمتر از دو سوم ساعات عادی کار در محلی مشابه باشد.

بلژیک در سال ۱۹۹۰، قانونی را تصویب کرد که حداقل ساعات هفتگی کار برای کار پاره‌وقت در آن تعیین شده بود. این میزان یک سوم ساعات هفتگی کار افرادی را که بطور تمام وقت کار می‌کنند، نشان می‌دهد. با این حال، مقررات در موارد خاصی اجرا نمی‌شود بعنوان مثال، هنگامی که کار پاره‌وقت بواسطه یک پیمان دسته‌جمعی مستثنی می‌شود؛ هنگامی که کارگر پاره‌وقت در چارچوب قانون مربوط به حق بیمه‌های تأمین اجتماعی کار می‌کند، هنگامی که کارگران دارای قراردادی هستند که در آن یک روز کاری ۴ ساعته پیش‌بینی شده است و ساعات هر روز طبق قرارداد کار و ضوابط شغلی تعیین شده باشد و بالاخره هنگامی که کارگران پاره‌وقت به موجب ساعات کار ثابت و فقط برای نظافت محل کار کارفرما یا مستقیماً توسط خود کارفرما استخدام شده باشند.

تعاریف خاص مربوط به حمایت اجتماعی

هرچند که بیشتر کشورها تعریف کلی از کار

در بلژیک کارمندان می‌توانند

کار پاره‌وقت را در مدت

زمانی معادل با

۵۰، ۷۵ یا ۸۰ درصد ساعات

عادی کار تقاضا کنند،

در عین حال،

ساعات کار ممکن است به نصف

روز، یک روز در میان و

یا دوره‌های یک

یا دو هفته‌ای کاهش یابند.

هنگامی که این نوع کار در برگیرنده چند ساعت کار توزیع شده در طول هفته باشد، کار پاره وقت "افقی" و هرگاه ساعات کار در چند روز، ماه یا سال متراکم گردد، کار پاره وقت "عمودی" نامیده می شود.

ساعت در هفته کار می کنند.

بعنوان مقایسه، یکی از مشخصات اصلی کار پاره وقت، برای مجموعه بخشهای اقتصادی در سوئد، افزایش تعداد ساعات کار بوده است. نسبت سوئدیهای که از ۲۰ تا ۳۴ ساعت در هفته بطور پاره وقت کار می کردند از ۶۳ درصد در سال ۱۹۷۰ به ۸۶ درصد در سال ۱۹۸۹ رسیده است.

ساعات کار کارگران پاره وقت تا حد زیادی شدیداً بستگی به نظام کاری دارد که به آنان پیشنهاد شده است. بعضی از نظامها ممکن است بعنوان مثال، با تعیین ساعات کار نیمه وقت، نسبتاً غیرعادی بنظر برسند. نظامهای دیگر با انعطاف بیشتر، امکان کار کردن در ساعات بیشتر یا کمتری را فراهم می آورند. در بعضی موارد، بویژه در بخش خدمات، حتی امکان چند ساعت کار کردن نیز وجود دارد. علاوه بر آن، این ساعات ممکن است در ساعات روزانه کار، هنگام شب و یا در روزهای تعطیل واقع شود.

در حال حاضر، بسیاری از کارفرمایان، روشهای متنوعی را برای انجام کار پاره وقت به کارگران ارائه می دهند: ساعات کار پاره وقت ممکن است به ۱۰ درصد کاهش یابد یا فقط یک ساعت کمتر از ساعات عادی کار تعیین گردد. بعنوان مثال، بانک فرانسوی (پاری باس) هفت روش مختلف انجام کار پاره وقت بر مبنای ۴۰، ۵۰، ۶۰، ۷۵، ۸۰، یا ۹۰ درصد ساعات عادی کار را که معادل ۳۸ تا ۴۵ ساعت در هفته است ارائه داده است. در سال ۱۹۹۱ از ۲۲۱

وضعیت شغلی در آن مشخص شده باشد، حق استفاده از گزارش کتبی مبنی بر شرح دلایل اخراج آنان، حق استفاده از اوقات فراغت برای پرداختن به فعالیتهای سندیکایی و حق استفاده از مرخصی زایمان با استفاده از حقوق.

ساعات کار پاره وقت

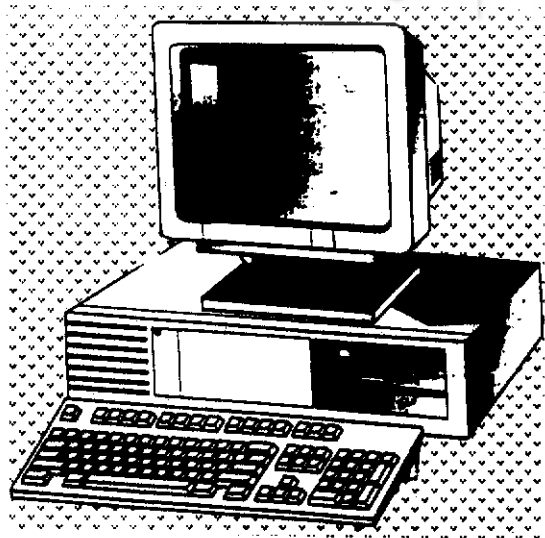
بیان مفهوم و ارائه تعریف ساعات کار پاره وقت از اهمیت زیادی برخوردار است، زیرا وضعیت شغلی، نوع حمایت و مزایای مختلف مربوط به این قبیل کارگران را مشخص می کند.

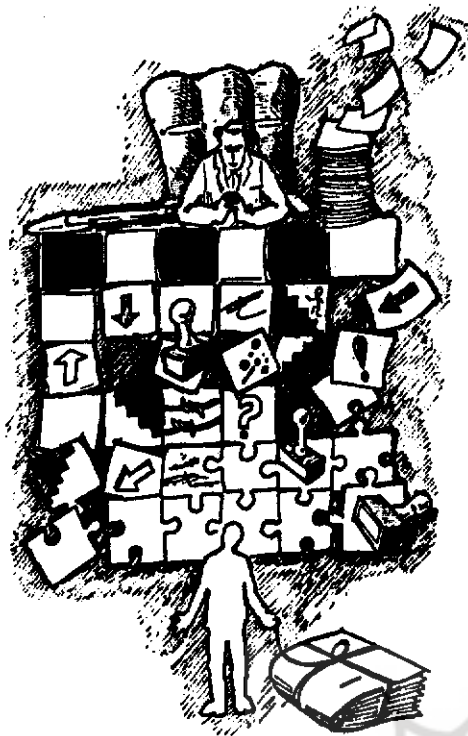
در بخش خدمات و بخصوص نزد کارگران زن که بطور پاره وقت کار می کنند، در مورد ساعات کار در بین کشورها تفاوتهای زیادی به چشم می خورد. در میان کشورهای جامعه اروپا، فقط در دانمارک اکثر زنان کارگر پاره وقت بیش از ۲۰ ساعت در هفته کار می کنند. در نروژ و سوئد نیز وضع به همین گونه است. با وجود این، در فرانسه کارگران زن که بطور پاره وقت در بخش خدمات شاغلند تقریباً در زمره کارگرانی قرار دارند که یا بیش از ۲۰ ساعت در هفته کار می کنند و یا اینکه ساعات کارشان به این میزان نمی رسد. در ایرلند ۷۵ درصد زنان کارگر پاره وقت شاغل در بخش خدمات کمتر از ۲۰ ساعت در هفته کار می کنند. این نسبت در بلژیک، اسپانیا، هلند و پرتغال به ۷۰ درصد، در انگلستان ۶۵ درصد و در آلمان و ایتالیا به حدود ۶۰ درصد می رسد. در هلند درصد بسیار بالایی از این قبیل زنان (حدود ۳۲ درصد) حداکثر ۱۰

پاره وقت را در قانون کار خود ننگنجانیده اند، اما غالباً دارای یک رشته قوانین و مقرراتی هستند که به جنبه های خاص شرایط کار و تسهیلاتی که این شرایط برقرار می سازند، بویژه به معیارهای قابل اجرا برای اشتغال کارگران پاره وقت، مربوط می شوند.

در برخی از کشورها، کارگران پاره وقت برای تکمیل دوره خدمت یا دسترسی به سطحی از درآمد که به آنان امکان برخورداری از حقوق یا مزایایی یکسان با سایر کارگران را بدهد، باید تعداد ساعات معینی را در هفته کار کنند تا اینکه خود یا کارفرمایان مجاز باشند حق بیمه و مالیاتهای تأمین اجتماعی را بپردازند و بتوانند از مزایایی مانند حق قرارداد کتبی و حمایت شدن در برابر اخراج، استفاده از مرخصیهای سالانه یا مرخصی استعلاجی، استفاده از طرحهای مستمری عمومی یا خصوصی، استفاده از غرامت بیمه بیکاری و حق تشکیل اتحادیه برخوردار شوند. هنگامی که حدنصاب مورد انتظار بدست آید، مزایا و کمک هزینه های نقدی معمولاً بصورت نسبی پرداخت می شود. بنابراین، معیارها بندرت براساس مزایا و حمایتهای غیرمالی از قبیل حمایتهای قانونی در زمینه ایمنی و بهداشت (باستثنای ساعات کار توزیع شده برای مشارکت در امور کمیته حفاظت و بهداشت)، برخورداری از تخفیف کالاها، البسه کار و استفاده از تسهیلات در نظر گرفته شده برای کارکنان قرار دارند.

حدود تعیین شده در بعضی از کشورها، معمولاً از ۸ تا ۱۶ ساعت در هفته برای برخی حقوق و مستمریها متغیر است. با این همه، ممکن است حمایت تضمین شده در برخی از طرحهای تأمین اجتماعی مانند طرح مستمریهایی که بوجه آنها توسط کارفرمایان تأمین می شود، تابع یک حداقل دوره کار نیمه وقت باشد. کشورهای انگلستان، ایرلند و هلند حدود کلی تری را تعیین کرده اند. در ایرلند برای تشخیص کار پاره وقت "منظم" حد ۸ ساعت کار در نظر گرفته شده است. این حد که قبلاً ۱۸ ساعت بود یا تصویب قانون کار در سال ۱۹۹۱ تقلیل یافت و اینک بیشتر توجهات معطوف است به حمایت از کارگران در برابر اخراج و برخورداری از حق انعقاد قرارداد کتبی که شرایط شغلی در آن مشخص شده باشد. در انگلستان، کارگران پاره وقت که حداقل ۱۶ ساعت در هفته یا دست کم ۸ ساعت بعد از ۵ سال کار مستمر نزد همان کارفرما کار می کنند، صاحب حقوقی هستند، از جمله حق برخورداری از مدرکی که





مزدبگیر، یعنی ۷ درصد کسانی که کار پاره وقت را انتخاب کرده بودند، نیمی پیشنهاد ۸۰ درصد ساعات عادی کار را داده بودند. روشهای دیگر که بیشتر مورد استقبال قرار گرفت، کار در مدت زمان ۹۰، ۵۰ یا ۷۵ درصد ساعات عادی کار بود. این ارقام نشان دهنده افزایش نسبت کارگرانی است که در سال ۱۹۸۹، روش ۸۰ درصد زمان عادی کار را از طریق کاهش منطبق با تنظیم کار نیمه وقت انتخاب کرده‌اند.

حدود یک چهارم کارمندان اداری شهرداری زوریخ (سوئیس) به کار پاره وقت اشتغال داشتند. ساعات عادی کار در این اداره ۴۲ ساعت در هفته بود، ولی جدول ساعات کار پاره وقت به شرط قابل اجرا بودن و به رغم این امر که محدودی برای برخی از انواع بیمه‌ها و سایر مزایا تعیین شده باشد، از ۱ تا ۴۱ ساعت در هفته رده‌بندی شده بود.

در سایر موارد، شرایط پیشنهاد شده در بخش دولتی برای ساعات کار، بسیار محدود است. از این رو، در بلژیک کارمندان می‌توانند کار پاره وقت را در مدت زمانی معادل با ۵۰، ۷۵ یا ۸۰ درصد ساعات عادی کار تقاضا کنند، در عین حال، ساعات کار ممکن است به نصف روز، یک روز در میان و یا دوره‌های یک یا دو هفته‌ای کاهش یابد. در لوکزامبورگ، کارمندان پس از گرفتن مرخصی زایمان، مرخصی برای پذیرش فرزند خواندگی یا برای مقتضیات شخصی و به دلایل موجه شغلی یا خانوادگی، حق کار پاره وقت را دارند، ولی تنها راه حل برای این موارد، توسل به کار نیمه وقت است.

بعضی از کارفرمایان بخش خصوصی، ضوابطی را برای کار پاره وقت، بخصوص ساعات شیفتی، وضع کرده‌اند که به مزدبگیران امکان می‌دهد خود را با الگویی هماهنگ سازند، بی‌آنکه شخصاً بتوانند ساعات کار را تغییر دهند. نمونه‌ای از این نوع را در آلمان در شرکت (باسف آگ) که نظام ساعات کار نوبتی را در کارخانه‌اش به اجرا گذاشت، می‌توان یافت. هدف از اجرای کار شیفتی در این شرکت عبارت بود از: افزایش بهره‌وری، برخورداری از توان رقابتی و در عین حال ایجاد مشاغل اضافی. البته این سیستم کاری تنها کارگران شاغل در زنجیره تولید را در بر می‌گرفت و شامل کارگران زن در قسمت کنترل و نگهداری نمی‌شد. ساعات کار از ۴۰ ساعت در هفته به ۳۱/۸ ساعت بطور متوسط در هفته کاهش یافت. تمام گروه‌ها از دوشنبه تا جمعه کار می‌کنند، به استثنای گروه دوم که روزهای شنبه هم مشغول کار می‌شوند.

تأثیر کار پاره وقت در بخش خدمات خیلی بیشتر از تأثیر آن در سایر شاخه‌های اقتصادی است. از این رو، ساعات کار در این بخش بیشتر بر گروه کارگران پاره وقت تأثیر می‌گذارد تا بعنوان مثال، بر ساعات کار کارگران پاره وقت در صنعت.

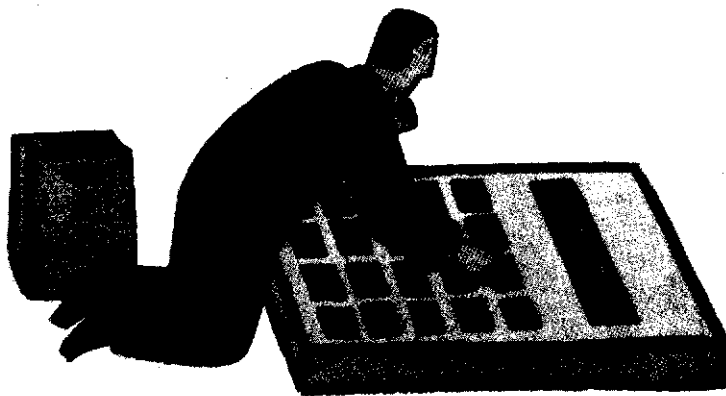
از نظر کارفرمایان مشکل اصلی در بخش خدمات بی‌بردن به این نکته است که چگونه می‌توان در کشورهای صنعتی و در شاخه‌های اقتصادی مهمی مانند "خرده‌فروشی" و "خدمات غذایی" در ساعات پراکنده که بصورت قانونی درآمده است، کارگرانی را در اختیار داشت. بنابراین، اغلب، ساعت گشایش محل کار را طولانی‌تر می‌سازند. این امر در کشورهای کانادا و آمریکا طی دهه‌های ۵۰ و ۶۰ آغاز شد ولی در اروپا با چند سال تأخیر همراه بود. ساعات روزانه کار "خرده‌فروشی" در این ناحیه اغلب بین ۱۰ تا ۱۲ ساعت در روز و ۶ تا ۷ روز در هفته است. همچنین تعداد خرده‌فروشی‌هایی که ساعات روزانه کارشان طولانی‌تر از متوسط می‌باشد، و ممکن است تا ۲۴ ساعت در روز و ۷ روز در هفته هم برسد، افزایش یافته است. در چند دهه اخیر، طولانی کردن ساعات کار، عملاً در تمام کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی همراه با تمایل به کاهش ساعات کار برای کارگران تمام وقت بوده است. کارفرمایان با ایجاد انعطاف در شرایط کار کارکنان تمام وقت و برای استفاده هرچه بیشتر از

گروه اول از ساعت ۵ صبح تا ۲ بعد از ظهر کار می‌کنند و نیم ساعت وقت استراحت دارند که جمعاً معادل با ۴۲/۵ ساعت کار در هفته است. گروه دوم روزهای دوشنبه تا جمعه از ساعت ۲ بعد از ظهر تا ساعت ۶/۳۰ دقیقه و روز شنبه از ساعت ۵/۳۰ دقیقه صبح تا ساعت ۲ بعد از ظهر بر سر کار حاضر می‌شوند که با احتساب ۳۰ دقیقه زمان استراحت، کلاً معادل سی ساعت و نیم در هفته کار می‌کنند. کار گروه سوم از ساعت ۶/۳۰ دقیقه بعد از ظهر شروع و تا ساعت ۲۳ بی‌وقفه ادامه دارد، یعنی معادل ۲۲/۵ ساعت در هفته. ضمناً گروه‌ها هر هفته جابجا می‌شوند.

در اغلب موارد، در جدول کار پاره وقت، تعداد ساعت مشخصی تعیین می‌شود که کارگران نباید کمتر از این مدت کار کنند، ولی برای کسانی که ساعات کاری بالاتر از این حد را دارند، نسبتاً دارای انعطاف است. این وضعیت در مشاغل دولتی فرانسه که حقوق بگیران نمی‌توانند کمتر از نیمه وقت کار کنند، کاملاً مشخص است، ولی می‌توانند تا ۹۰ درصد ساعات عادی را به کار بپردازند.

● در کشورهای صنعتی دارای اقتصاد مبتنی بر بازار، یک چهارم زنان فعال بطور پاره‌وقت کار می‌کنند و در برخی از این کشورها، این نسبت به حدود پنجاه درصد می‌رسد.

- از آنجا که قوانین کار و نظامهای حمایت اجتماعی اصولاً برای نیروی کار تمام وقت مقرر شده است، اغلب کارگران پاره وقت از حمایت و مزایای کمتری برخوردارند.



دوره‌هایی که تقاضای کار بالاست، بهترین اقدام و انگیزه پرداخت حق کمیسیون به آنان است.

دامنه و توزیع کار پاره وقت

برای تعیین حدود دقیق کار پاره وقت، هم نسبت به سایر اشکال مشاغل غیراستاندارد و هم نسبت به کار تمام وقت، مشکلاتی وجود دارد که

یقیناً بر پردازش داده‌های آماری تأثیر می‌گذارد. توسعه این شیوه طی چند دهه اخیر در کشورهای صنعتی، توجه متخصصان بازار کار را به خود جلب کرده است. هرچند که کشورهای مختلف بخصوص کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی و جامعه اروپا در انتشار داده‌های آماری مقایسه‌ای کوشیده‌اند، اما تعاریف آماری هر کشور با کشور دیگر فرق می‌کند. بعنوان مثال، حداکثر ساعات هفتگی کار پاره وقت در ژاپن ۳۵ ساعت، در آمریکا ۳۴ ساعت و در کانادا و ژلاند نو ۳۰ ساعت، تعیین شده است. در عین حال، در ژاپن کارگرانی که کمتر از ۳۵ ساعت در هفته کار می‌کنند بعنوان کارگران پاره وقت شناخته می‌شوند، در حالی که در ژلاندنو کارگر پاره وقت کارگری است که معمولاً کمتر از ۳۰ ساعت در هفته کار می‌کند. در کانادا نیز وضع به همین گونه است. اما، هرچند که کارگرانی که از آنها سؤال شده بود و یا خودشان اعلام کرده بودند که به کار تمام وقت اشتغال دارند، صرفنظر از تعداد واقعی ساعات کارشان، خود بخود جزء کارگران پاره وقت به حساب می‌آیند.

ادامه دارد

ترجمه: هانی رستمی

وقت موافق پذیرش تعداد ساعات کار ثابت در ماه بودند. در سال ۱۹۸۹، بیشتر مزدبگیران بین ۷۵ تا ۱۶۷ ساعت در ماه کار می‌کردند (ساعات عادی کار تمام وقت)، در حالی که ساعات کار حدود ۱۱ درصد از کارگران کمتر از ۷۵ ساعت در ماه بود. در نتیجه، آنان پایین‌تر از حد برخوردارند از حق حمایت اجتماعی قرار می‌گرفتند. ساعات

- در دوره‌ای که زندگی اشکال گوناگون دارد، برخی از کارگران ترجیح می‌دهند کمتر کار کنند تا بتوانند برای انجام سایر فعالیتها وقت بیشتری داشته باشند، بنابراین، برای حل این مشکلات، کار پاره وقت را انتخاب می‌کنند.

کار و تنظیم ساعات کار برای هر یک از مزدبگیران دست کم دو هفته و معمولاً چهار هفته، از قبل تعیین شده بود و ساعات کار اضافی یا ساعات جبرانی هرماه، در ماه بعد محاسبه می‌گردید. به هر حال، در چارچوب توافق بعمل آمده، مقرر شد که ساعات کار پاره وقت نباید کمتر از حد در نظر گرفته شده برای برخوردارند از حق حمایت اجتماعی (۱۰ ساعت در هفته) باشد. ضمناً این مدت نباید کمتر از ۴ ساعت در روز بوده یا به شیفتهای مختلف در طول همان روز تقسیم گردد. ساعات هفتگی کار ممکن است حداکثر پنج روز باشد. البته بنابر میل کارکنان و یا برای برآوردن نیازهای مؤسسه، پس از مشورت با انجمن مدیریت، می‌توان نسبت به این اصل استثناء قائل شد. علاوه بر این، به منظور تشویق کارگران پاره وقت و تمام وقت به کارکردن در

کار اعضای پاره وقت، مقرراتی را به اجرا گذاشته‌اند که براساس آن از موقعیت شغلی یکسان با سایر همکاران تمام وقت خود در همان مؤسسه برخوردارند. اما در موارد دیگر، نسبت به همکاران در همان مؤسسه در مرتبه پایین‌تری قرار دارند و در مورد ساعات کار هیچ اختیاری ندارند.

میانگین ساعات کار برای کارگران پاره وقت بطور قابل ملاحظه‌ای از یک مؤسسه به مؤسسه دیگر بسیار متفاوت است. موارد مطروحه در زیر، برنامه‌های کاری مختلفی را که کارفرمایان تدوین کرده‌اند، نشان می‌دهد. فروشگاههای زنجیره‌ای "تیسکو"، در انگلستان، حدود ۸۸ هزار نفر را در ماه مارس ۱۹۹۰، در داخل کشور استخدام کردند که نزدیک به ۵۷ درصد آنان را کارگران پاره وقت تشکیل می‌دهند. میانگین ساعات کار پاره وقت در این فروشگاهها از ۱۶ تا ۲۴ ساعت در هفته رده‌بندی شده است، آنچه که مزدبگیران را بالاتر از حدی قرار می‌دهد که در انگلستان حد لازم برای برخوردارند از حقوق اساسی اشتغال است. تعداد کمی از مزدبگیران کمتر از ۸ ساعت در هفته کار می‌کردند، زیرا شماری از کارگران را دانشجویانی تشکیل می‌دهند که ممکن است فقط چند شب در هفته کار کنند.

در یکی از فروشگاههای بزرگ زنجیره‌ای آلمان که در سال ۱۹۸۹، تقریباً ۶۰ هزار مزدبگیر در ۱۶۱ شعبه آن شاغل بودند، حدود یک سوم آنها در آن تاریخ بطور پاره وقت کار می‌کردند؛ دو سوم این گروه در قسمت فروش و بقیه در امور اداری و خدمات بودند در این فروشگاهها نیز، همانند بیشتر خرده‌فروشیها، نوسان تعداد مشتریان در مواقع مختلف موجب شد تا ساعات کار انعطاف‌پذیرتر برای کارگران تمام وقت و پاره وقت بصورت ساعات کاری هماهنگ با ازدحام مشتریان تنظیم گردد. مدیریت فروشگاه از سیستمهای برنامه‌ریزی و ابزار و وسایل الکترونیکی برای محاسبه ساعات کاری استفاده کرده است. در سال ۱۹۸۸، توافقنامه‌ای در مورد کار پاره وقت، میان مدیر و انجمن مدیریت به امضاء رسید تا در فروشگاههای دیگر به اجرا گذاشته شود. به موجب این توافق کارکنان پاره