

هفته کاری

۴ روز در انگلیس

طرح آزمایشی چهار روز کاری در هفته با مشارکت حدود ۶۰ شرکت و ۳ هزار کارمند در انگلیس آغاز شد. این طرح آزمایشی به عنوان بزرگترین نمونه در نوع خود در جهان اجرا می شود و پیش تر آزمایش های مشابهی در اسپانیا، ایسلند، ایالات متحده و کانادا انجام شده و در ماه اوت نیز طرح مشابهی در استرالیا یا نیوزیلند آغاز خواهد شد.

مدیر اجرایی این برنامه که آزمایش ها را سازماندهی می کند، اعلام کرده که آزمون شش ماهه انگلیس این مزیت را دارد که به شرکت ها زمان بیشتری برای آزمایش و جمع آوری داده ها می دهد. الکس سوجانگ کیم پانگ اعلام کرد که همگام سازی این طرح باید برای کسب و کارهای کوچک و متوسط آسانتر باشد؛ زیرا می توانند تغییرات بزرگ را سریع تر اجرا کنند.

به گفته وی، کاهش فشار و بهبود رفاه کارکنان و در عین حال کمک به کاهش اثرات کربن از جمله اهداف این طرح است.

انجمن بیولوژیکی سلطنتی انگلیس نیز که در این آزمایش شرکت می کند، اعلام کرد که می خواهد به کارمندان استقلال بیشتری دهد.

این انجمن اظهار امیدواری کرد که یک هفته کاری کوتاه تر بتواند کارمندان جدید را جذب و به ویژه به حفظ بهترین ها در بازار کار متراکم انگلیس کمک کند.

اجرای یک هفته کاری کوتاه تر در بخش خدمات که ۸۰ درصد از اقتصاد انگلیس را تشکیل می دهد آسان تر است.

جان اتان بویز (Jonathan Boys)، اقتصاددان در مؤسسه توسعه شخصی و انجمنی از متخصصان منابع انسانی، می گوید: «اجرای این طرح برای خردفروشی ها و غذایفروشی ها پیچیده تر است.»

به اعتقاد وی، کلید موفقیت آزمایشی این طرح اندازه گیری بهره وری خواهد بود، به ویژه در یک اقتصاد خدماتی که در آن بخش عمده ای از کار کمتر از خروجی یک کار خالص قابل اندازه گیری است.

اما برای آیدان هارپر، یکی از نویسندگان کتابی که ساعات کار چهار روزه را تبلیغ می کند، کشورهایی که کمتر کار می کنند، بهره وری بالاتری دارند.

او گفت: «دانمارک، سوئد و هلند کمتر از انگلیس کار می کنند و بهره وری بالایی دارند اما یونان یکی از کشورهای اروپایی است که طولانی ترین ساعات کار را با بهره وری پایین دارد.»

فیل مک پارلین، مؤسس یک شرکت کارایی نیز معتقد است یک هفته کاری کوتاه تر، گزینه برنده برای شرکت ها و کارمندان و حتی یک ابرقدرت استخدام کننده است.

شرکت استخدامی وی که متخصص در مشاغل انعطاف پذیر و چهار روز کاری در هفته است، اعلام کرد که تعداد شرکت هایی که می خواهند از طریق این پلتفرم استخدام شوند در دو سال گذشته چهار برابر شده که این موضوع نشان دهنده افزایش کار ترکیبی و تلاش برای کیفیت بهتر است.

لویس بلومسفیلد یکی از داوطلبان شرکت کننده در این طرح نیز با بیان اینکه که قصد دارد زمان بیشتری را با خانواده اش بگذراند، توضیح داد: «اولین ایده من داوطلب شدن برای شرکت در این طرح بود و سپس فکر کردم می توانم کار دیگری انجام دهم و مهارت جدیدی مانند فیزیک ذرات بیاموزم.» او اضافه کرد: «کارهای زیادی وجود دارد که می توانید با یک روز اضافه انجام دهید.»

نگاهی به سیاست چین در توسعه ربات های صنعتی

آدم آهنی



از زمان انقلاب صنعتی انگلستان در نیمه دوم قرن هجدهم تا امروز، استفاده از ماشین آلات در بخش تولید و جایگزینی آنها با نیروی کار همواره از دغدغه های اصلی کارگران بوده است. اگر چه برای مدت هایی طولانی استفاده از ماشین آلات به برخی صنایع مانند نساجی، ذوب آهن و زغال سنگ محدود بود، اما آنها به تدریج جای خود را در بسیاری از حوزه های دیگر مانند کشاورزی باز کردند. دقیقاً به دلیل پیشرفت های گسترده در اختراع و استفاده از ماشین آلات در بخش کشاورزی بود که بزرگترین تغییر اجتماعی قرن بیستم رخ داد: «کاهش شدید و بی سابقه نیروی کار در بخش کشاورزی و گسیل دهقانان به سمت شهرها و مراکز صنعتی و خدماتی.» تا پیش از قرن بیستم، بیش از ۹۰ درصد جمعیت جهان در روستاها ساکن و پیشه اصلی آنها کشاورزی بود که این رقم در سال ۲۰۲۰ به حدود ۲۷ درصد از کل نیروی کار رسید. برای جمهوری خلق چین به عنوان پر جمعیت ترین کشور جهان و جایی که با پیشرفت های اقتصادی خیره کننده اش در چند دهه اخیر به یک ابرقدرت اقتصادی در جهان تبدیل شده، این روند کاهش نیروی کار کشاورزی متفاوت بود. در نیمه دوم قرن بیستم و زمانی که سال ها از صنعتی شدن و استقرار ماشین آلات بزرگ در غرب گذشته بود، صنایع بشدت پیشرفته شد و انقلاب سبز نیز با ادواتی که کار کشاورزی را از دوش کشاورزان برداشته بودند به مر حله تکامل خود رسید، اما چین هنوز شکل و شمایل روستایی داشت. در سال ۱۹۵۵ روستاییان بیش از ۸۶ درصد (بیش از ۵۲۰ میلیون نفر) جمعیت بودند که این رقم در سال ۲۰۲۰ یعنی ۶۵ سال بعد به ۳۹ درصد رسید.

گزارش

سیاست چین ابتدا رشد و توسعه صنایع سنگینی مانند زغال سنگ، فولاد و ذوب آهن بود، اما دیری نگذشت که این کشور به سمت تولید هر آن چیزی که قابلیت تولید و مصرف داشت حرکت کرد. بدین ترتیب چین نه تنها نیروی کار آزادشده در بخش کشاورزی را به سمت صنایع سوق داد

قرار داد تا با وجود فشارهای گسترده ای که بر نیروی کار این کشور تحمیل می شد، راه دوم را برگزیند. بنابراین همزمان با مدرن سازی بخش کشاورزی و ورود ماشین آلات به این بخش، به منظور افزایش بهره وری، صنایع نیز در این کشور به سمت رشد و گسترش حرکت کرد.

این نیروی کار آزدشده می توانست به یک بحران عمیق اقتصادی و اجتماعی برای پر جمعیت ترین کشور جهان بدل شود و از سویی دیگر مهمترین نیروی محرکه رشد و توسعه اقتصادی این کشور باشد. برنامه ریزی متمرکز دولتی این امکان را در اختیار چین نیمه دوم قرن بیستم

از بیل و کلنگ تا «ساخت چین»

تجربه غرب و به ویژه آمریکای ابتدای قرن بیستم نشان داد مدرن سازی بخش کشاورزی لزوماً منجر به آزادسازی گسترده جمعیت انبوه دهقانان خواهد شد؛ آزادسازی که می توانست مانند یک شمشیر دو لبه عمل کند؛ از یک سو



سجاد مرادی

روزنامه نگار

چالش مرخصی های ناچیز در مکزیک

اینجا کارگران تعطیلی ندارند!

از کارفرمایان در کاهش تعطیلی، چندین بار اظهار نظر کرده است. وی اما معتقد به چند مرحله ای کردن این اقدام بوده و گفته است مقابله نامه های فراگیر سازمان جهانی کار، حق بهر مندی از مرخصی و تعطیلی از حقوق بدیهی کارگران برای بازتولید توان نیروی کار محسوب می شود که استانداردهای آن در بسیاری از کشورهای جهان سوم از جمله در رأس آنها مکزیک رعایت نمی شود.

مدت هاست به پایان رسیده است و اکنون دلایل متعددی برای ایجاد یک اجماع نسبتاً گسترده در میان افراد فعال در بازار کار برای افزایش تعطیلی ها ایجاد شده است.

کارفرمایان چراغ سبز نشان می دهند

اصلاحاتی به این بزرگی در کشوری مثل مکزیک نیازمند تأیید کارفرمایان کشور و همچنین حمایت اکثریت باز یگران سیاسی آن است. به همین منظور جلسه علنی پارلمان در اواخر اسفندماه با حضور مقامات دولتی، نمایندگان و سناتورها، رهبران اتحادیه های کارگری، نمایندگان انجمن های بین المللی کارفرمایان و اعضای سازمان های بین المللی در سنا برگزار شد. خوزه مدینا مورا ایکازا (رئیس کنفدراسیون کارفرمایان جمهوری مکزیک) به نفع دوبرابر کردن روزهای تعطیل برای کارگران مکزیک با وجود منافع بسیاری

فوریه گذشته توسط یک سناتور مکزیک (پاتریشیا مرکادو) به عنوان حامی کارگران مطرح شد. ابتکار مرکادو با عنوان «تعطیلات شایسته قابل دسترس» برای افزایش مرخصی با حقوق کارگران مطرح شد و طبق آن تعطیلی قانونی از شش روز در سال به ۱۲ روز می رسید که پس از آن هر سال دو روز افزایش می یابد تا به حداکثر ۲۰ روز برسد. دستیابی به این امر مستلزم اصلاح ماده (۷۶) قانون کار مکزیک است. سازمان بهداشت جهانی (WHO) تخمین می زند ۷۵ درصد از کارگران مکزیک از فرسودگی شغلی یا استرس ناشی از کار رنج می برند و پیش بینی می کند که تا سال ۲۰۳۰، افسردگی عامل اصلی ناتوانی کارگران مکزیک در محل کار خواهد بود. به گفته مرکادو، این امر رسیدگی به این مشکل را اکنون ضروری می کند. در حالی که سناتورها یادشده اذعان می کند بحث جدی در مورد افزایش زمان تعطیلات



گزارش

بر اساس قانون کار فدرال مکزیک - که از سال ۱۹۷۰ مصوب شده - کارگران مکزیک پس از سال اول خدمت، تنها شش روز مرخصی دارند که این میزان برای هر سال کاری طبق سنوات، فقط دو روز افزایش می یابد. طبق آمار مرکز مطالعات سیاست گذاری جهانی، این شش روز اولیه مرخصی سالانه با حقوق، مکزیک را به کشوری با کمترین حق تعطیلات در