

تسهیل قوانین مهاجرت در آلمان

دولت آلمان موافقت کرده است که قوانین مهاجرتی خود را با هدف جذب کارگران ماهر به بازار کار این کشور تسهیل کند.

کابینه این کشور می‌خواهد یک سیستم امتیازدهی را به سبک کانادایی و برای استخدام کارگرانی که آلمانی نیستند اما به این زبان صحبت می‌کنند یا مهارت‌های مربوطه را دارند، راه‌اندازی کند. آلمان بزرگ‌ترین اقتصاد اروپاست، با این حال کارشناسان معتقدند که اقتصاد این کشور سالانه به ۴۰۰ هزار کارگر مهاجر اضافی نیازمند است. «نانسی فایزر» وزیر کشور آلمان در این ارتباط گفت: «این اصلاحات مدرن‌ترین قانون مهاجرت در اروپا را ایجاد می‌کند.» «فردریش مرتز» رهبر محافظه‌کار اپوزیسیون، با انتقاد از این پیشنهادها عنوان کرد که آلمان در بهره‌برداری از پتانسیلی که قبلاً داشت شکست می‌خورد و اینکه هم‌اکنون کشور بیش از دو میلیون نفر بیکار دارد. او گفت: «آلمان پیش از این‌ها از آزادی حرکت در سراسر اتحادیه اروپا بهره‌مند شده، اما در این شرایط مردم نمی‌خواستند به آلمان نقل مکان کنند زیرا بوروکراسی وحشتناک و مالیات‌ها بسیار زیاد است.»

آلمان از نیروی کار سالخورده و کمبود کارگر در ساخت‌وساز، بهداشت و فناوری اطلاعات رنج می‌برد. وزیر کار «هوبرتوس هیل» در مصاحبه‌ای گفت: «آلمان تا سال ۲۰۳۵ به ۷ میلیون کارگر ماهر نیاز خواهد داشت.» راینر دولگر از کنفدراسیون کارفرمایان آلمان در رابطه با این موضوع، گفت: «ما به افرادی نیاز داریم که به ما کمک کنند تا رفاه خود را در این کشور حفظ کنیم.» ائتلاف حاکم سه حزبی می‌خواهد «کارت فرصت» را بر اساس سیستم امتیازی معرفی کند که متقاضیان غیراتحادیه اروپا را سا در نظر گرفتن عواملی مانند مهارت‌های زبانی و تحصیلات ارزیابی می‌کند.

روند به رسمیت شناختن صلاحیت‌های خارجی ساده شده و کارگران غیرماهر نیز اجازه خواهند داشت تا بخش‌های خاصی را پر کنند. ممکن است ماه‌ها طول بکشد تا این پیشنهادها به بوندستاگ، پارلمان آلمان ارائه شود، اما «اِبرت هابک» وزیر اقتصاد با اشاره به اینکه اکنون فوریت برای رسیدگی به این موضوع وجود دارد، گفت: «ما سال‌هاست می‌دانیم مشکل جمعیتی خواهیم داشت، اما چاره‌اندیشی به اندازه کافی نبوده است.» اصلاحات برنامه‌ریزی شده مهاجرتی به سختی انجام می‌شود بخصوص پس از پیشنهادهایی برای کوتاه کردن زمان دریافت شهروندی برای مهاجرانی که در آلمان زندگی می‌کنند. «اولاف شولز»، صدراعظم آلمان اذعان کرد که در این دوره مردم در برخی موارد پس از سه سال می‌توانند شهروند آلمان شوند. متقاضیان در حال حاضر می‌توانند در صورت اثبات ادغام فرهنگی در جامعه از جمله کسب مهارت‌های زبان آلمانی، انتظار خود را به پنج سال کاهش دهند و این امر تحت لایحه جدید بیشتر کاهش خواهد یافت.

دولت همچنین قصد دارد قانون اساسی را تغییر دهد تا تابعیت مضاعف که عمدتاً در آلمان ممنوع است را مجاز کند. آقای شولز این هفته گفت که آلمان به «کشور امید» برای افرادی تبدیل شده که می‌خواهند زندگی جدیدی بسازند و مهاجران آلمان را به جلو می‌برند. با این وجود همه از اصلاحات شهروندی در دولت متشکل از ائتلاف سوسیال دموکرات‌ها (SPD)، سبزها و دموکرات‌های آزاد لیبرال (FDP) راضی نیستند. بیژن ژیرساری، دبیر کل حزب (FDP) هشدار داد که حزب او «کاهش ارزش» شهروندی آلمان را خواهد پذیرفت. از نظر او اکنون زمان ساده‌سازی قانون شهروندی نیست، وقتی که دولت هنوز در اخراج افرادی که حق قانونی اقامت در آلمان را ندارند و در جلوگیری از مهاجرت غیرقانونی پیشرفتی نکرده است.



که به نوبه خود به شدت با عملکرد مر تبط است.

وظایف مدیران

صرف امکان استراحت در محیط کاری، مزایایی برای کارمندان به همراه نخواهد داشت و ایین مزایا را تضمین نمی‌کند. کارکنان ممکن است از استراحت‌های خود به کارآمدترین شیوه‌ها استفاده نکنند یا اصلاً از آن استفاده نکنند.مدیران به‌عنوان تصمیم‌گیرندگان و الگوهای سازمانی، در موقعیت مهمی برای تشویق به استفاده از امکان استراحت در زمان‌های کاری قرار دارند و این را می‌توانند از چند طریق به دست آورند:

● پرورش نگرش مثبت نسبت به استراحت

در حالی که حس کارمندان به طور کلی در مورد زمان استراحت مثبت است و گزارش آن هانشان از عملکرد مثبت این وقفه‌های کاری دارد، اما این احساس همیشه بین مدیران مشترک نیست و باعث می‌شود که افراد از انجام آن منصرف شوند. بنابراین بسیار مهم است که مدیران از مزایای مربوط به عملکرد وقفه‌های کاری مطلع شوند. برای مثال، مدیران منابع انسانی می‌توانند این اطلاعات را در برنامه‌های آموزشی سلامتی شرکت بگنجانند. سازمان‌ها همچنین می‌توانند اجرای «لحظه‌های سلامتی» (مشابه با لحظات ایمنی) را در نظر بگیرند که در طی آن می‌توانند استراحت‌های خود را برای استراحت‌های مؤثر و طوفان فکری فعالیت‌های استراحت سرگرم‌کننده به اشتراک بگذارند. حتی نصب پوسترهایی درباره مزایا و بهترین روش‌ها در استراحت در محل کار می‌تواند بسیار مفید باشد.

● مدیران هم استراحت کنند

مدیران می‌توانند با استفاده منظم از مؤثرترین انواع استراحت‌هایی که کارکنان می‌توانند از آن‌ها تقلید کنند، اهمیت استراحت را بیان کنند. همچنین باید مرزهای این وقفه‌های کاری را نیز مشخص کرد. مثال زدن از این لحظه‌های استراحت باعث می‌شود که کارکنان احساس گناه یا ناگ خوردن نداشته باشند.

● برنامه‌ریزی زمان استراحت اختصاصی

توصیه می‌شود مدیران و سازمان‌ها زمان‌های استراحت اختصاصی را برنامه‌ریزی کنند. چنین زمان‌های استراحت

محققان دانشگاه هاروارد بررسی کردند

چگونه در محل کار بهتر استراحت کنیم؟!

کاهش بهره‌وری را دوباره شارژ کنند.

استراحت مؤثر

استراحت‌ها اشکال مختلفی دارند؛ ورزش کردن، مرور شبکه‌های اجتماعی، پیاده‌روی کوتاه، معاشرت با دیگران، چرت زدن، خوردن ناهار و غیره. با این حال، بررسی‌های پیوسته نشان می‌دهد که نحوه توقف کار مهم است. در اینجا چند عنصر متداول استراحت وجود دارد که باید در نظر گرفت.

طول و زمان استراحت

استراحت طولانی‌تر لزوماً مساوی با استراحت بهتر نیست. رهاشدن از کار فقط برای چند دقیقه اما به طور منظم (میکرو استراحت) می‌تواند برای جلوگیری از خستگی و افزایش عملکرد کافی باشد. به‌عنوان مثال، کارگران می‌توانند برای صرف تنقلاّت، حرکات کششی یا صرفاً به بیرون از پنجره نگاه کر دن، استراحت‌های کوتاهی داشته باشند. علاوه بر این، زمان استراحت مهم است – استراحت‌های کوتاه‌تر در صبح مؤثرتر هستند، در حالی که استراحت‌های طولانی‌تر در اواخر بعدازظهر مفیدتر هستند.

محل استراحت

محلی که استستراحت در آن انجام می‌شود، می‌تواند تفاوت بزرگی از نظر ریکواری ایجاد کند. هر دو حرکات کششی پشت میز و بیرون رفتن برای یک پیاده‌روی کوتاه، فعالیت‌های استراحت بسیار مشابهی به نظر می‌رسند، اما ممکن است تفاوت قابل توجهی در پتانسیل شارژ مجدد داشته باشند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که استراحت در فضای باز و لذت بردن از فضای سبز برای شارژ مجدد منابع کارگران بسیار بهتر از ماندن صرف پشت میز است.

قطع فعالیت متناوب

درگیر شدن در فعالیت بدنی در طول استراحت برای بهبود رفاه و عملکرد مؤثر است. ورزش یک ابزار بازیابی با ارزش ویژه برای کارهای سخت ذهنی است. با این حال، اثرات مثبت این نوع استراحت کوتاه‌مدت است و کارکنان باید به طور منظم ورزش کنند تا از مزایای آن برخوردار شوند. به‌رغم این مزایا، ورزش تریج داده‌شده‌ترین راه برای گذراندن استراحت در میان کارکنان نیست. بررسی هانشان می‌دهد که مرور رسانه‌های اجتماعی رایج‌ترین نوع وقفه است. تقریباً ۹۷ درصد درگیر این فعالیت هستند. با این حال، محققان دریافتند که گشت‌وگذار در رسانه‌های اجتماعی در طول تعطیلات کاری می‌تواند منجر به خستگی عاطفی شود. در نتیجه، افراد در نهایت به‌جای تجدید منابع، با کاهش خلاقیت و مشارکت کاری مواجه می‌شوند. به این ترتیب، این نوع استراحت ممکن است برای افزایش عملکرد مؤثر نباشد.

تعامل با حیوانات خانگی

یک مطالعه در این بررسی نشان داده که تعامل با یک حیوان خانگی می‌تواند سطوح هورمون کورتیزول را کاهش دهد که یک شاخص عینی استرس است. البته تحقیقات بیشتری در این زمینه مورد نیاز است، زیرا اثرات آن بر عملکرد نامشخص است. با این حال، این ظن قوی وجود دارد که گذراندن زمان استراحت با یک همراه خردار برای بسیاری از کارمندان مؤثر است. تحقیقات نشان می‌دهد که تعامل با حیوانات خانگی می‌تواند به طور قابل توجهی سلامت روانی افراد را افزایش دهد

گزارش

استراحت‌های دوره‌ای در طول روز می‌تواند عملکرد کارکنان را افزایش دهد، اما تعداد بسیار کمی از کارکنان آن را منظم انجام می‌دهند یا به طور مؤثری از آن بهره می‌برند. بیش از ۸۰ مطالعه در مورد ایجاد وقفه در کار، داده‌های ارزشمندی در خصوص بهترین روش‌های استراحت در حین کار را در اختیار ما قرار می‌دهند.

الهام‌آفری



برای بسیاری از ما، مولد بودن به معنای صرف زمان بیشتر برای کار است. این گونه به نظر می‌رسد که هر چه زمان بیشتری را صرف کار کنیم، عملکرد کاری بهتری نیز داریم. جای تعجب نیست که ادبیات رایج مملو از توصیه‌هایی در مورد چگونگی به حداکثر رساندن زمان کار است. مثال‌های زیادی وجود دارد که به ما می‌گویند مدیران عامل موفق معمولاً ساعت ۴ صبح از خواب بیدار می‌شوند و حتی در روزهای تعطیل هم کار می‌کنند. به همین خاطر بسیاری از کارکنان برای مقابله با حجم کاری خود تصمیم می‌گیرند که از زمان‌شان بیشترین استفاده را ببرند. به طور مثال زمان ناهار را حذف می‌کنند و حتی تا ساعت‌ها بعد از پایان کار به فعالیت خود ادامه می‌دهند.

اما هزینه این اقدامات کاملاً روشن است. بر اساس نظر سنجی اخیر (Aflac)، بیش از نیمی از کارمندان ۵۹ درصد احساس فرسودگی می‌کنند. این نرخ بالای فرسودگی شغلی معمولاً با نرخ پایین عملکرد کاری همراه است. اما برای تغییر این شرایط چه کاری می‌توان انجام داد؟

اخیراً مطالعاتی در دانشگاه هاروارد انجام شده که در آن دو گروه از کارکنان شرکت داشته‌اند. یک گروه بر کار بیشتر به عنوان شاخص عملکردی متمرکز بوده و دیگری بر داشتن زمان کاری کافی برای محافظت از سلامت کارکنان تمرکز داشته است. بررسی سیستماتیک این تحقیقات در مورد استراحت در محل کار و تجزیه و تحلیل بیش از ۸۰ مطالعه نشان داده که توقف کار در طول روز می‌تواند به بهبود رفاه و همچنین انجام کارهای بیشتر کمک کند. برخلاف روایت رایج در مورد ساعات کاری طولانی، این تحقیقات نشان می‌دهد که استراحت در ساعات کاری، نه تنها از عملکرد کارکنان کم نمی‌کند، بلکه می‌تواند به افزایش آن نیز کمک کند.

شارژ باتری بدن

مانند باتری‌هایی که نیاز به شارژ مجدد دارند، همه ما منابع فیزیکی و روانی محدودی داریم. وقتی باتری‌های ما تمام می‌شود، احساس تخلیه، خستگی و استرس می‌کنیم. فشار آوردن برای کار در زمانی که انرژی بسیار کمی در مخزن باقی مانده، بر عملکرد کاری تأثیر خواهد گذاشت. در موارد شدید، کار بی‌وقفه می‌تواند منجر به یک مارپیچ منفی شود. یک کارگر سعی می‌کند وظایف خود را به‌رغم تحلیل رفتن به پایان برساند، در عین حال قادر به انجام آن‌ها به خوبی نیست و حتی مر تکب اشتباه می‌شود، در نتیجه کار بیشتر و حتی منابع کمتری برای انجام همان وظایف باقی می‌ماند. این بدان معناست که هر چه بیشتر کار کنیم، بهره‌وری کمتر شده و خسته‌تر می‌شویم. خبر خوب اما این است که استراحت کردن می‌تواند به کارمندان کمک کند تا مارپیچ منفی خستگی و

گزارش

اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی به‌ویژه در کشورهای اروپایی یکی از چالش‌برانگیزترین مس‌اورد سیاستی دولت‌ها به شمار می‌رود که اقدامات متنوع و پیامدهای متفاوتی را به دنبال داشته است. در اینجا نگاهی اجمالی داریم به یکی از این موارد که در کشور ترکیه انجام شده است.

در ماه مارس سال ۲۰۲۳، دولت ترکیه قانونی را تصویب کرد که به موجب آن افرادی که در تاریخ ۸ سپتامبر سال ۱۹۹۹ یا قبل از آن در برنامه بیمه اجتماعی کشور نام‌نویسی کرده‌اند، می‌توانند در هر سنی که هستند، در خواست بازنشستگی کنند. مشروط به اینکه به مدت حداقل ۲۵ سال (مردان) یا ۲۰ سال (زنان) سابقه پوشش بیمه‌ای داشته و حداقل ۵ هزار تا ۵ هزار و ۹۷۵ روز (با توجه به تاریخ نام‌نویسی) حق بیمه پرداخت کرده باشند. در گذشته، این افراد نمی‌توانستند قبل از سن ۶۰ سالگی (مردان) یا ۵۸ سالگی (زنان) در خواست مستمری بازنشستگی کنند. دولت، این قانون جدید را در

پاسخ به نارضایتی عمومی طولانی ناشی از اصلاح قانون

بازنشستگی سال ۱۹۹۹ تصویب کرد. در اصلاحات سال ۱۹۹۹ سن بازنشستگی به صورت اجباری، غیرتدریجی و بدون مرحله‌بندی زمانی افزایش یافت. طبق برآورد دولت، پنج میلیون نفر از قانون جدید و شرایط تسهیل شده، منتفع می‌شوند که ۲/۲۵ میلیون نفر از آن‌ها در سال ۲۰۲۳ واجد شرایط بازنشستگی هستند.

به منظور کاهش تأثیر این روند بازنشستگی بر بازار کار ترکیه، مشمولان قانون جدید می‌توانند پس از درخواست مستمری بازنشستگی، همچنان به کار اشتغال داشته باشند (طبق مقررات جاری، افراد باید برای ارائه درخواست بازنشستگی، اشتغال خود را خاتمه دهند). دولت همچنین بخشی از سهم حق‌بیمه کارفرما را برای افرادی که طی مدت ۲۰ روز پس از بازنشستگی به موجب این قانون، مجدداً در آخرین محل کار خوداشتغال داشته‌اند، تأمین می‌کند. به طوری که نرخ حق‌بیمه کارفرما از ۱۱ درصد به ۶ درصد حقوق و دستمزد (پرداختی) ناخالص ماهیانه کاهش می‌یابد.

اصلاح نظام بازنشستگی در کشور ترکیه

همچنین کارفرمایان می‌توانند برای جبران هزینه‌حق سنوات بازنشستگان جدیداز دولت وام دریافت کنند. (طبق قانون کار ترکیه، کارفرمایان باید به کارکنانی که بازنشسته می‌شوند، به ازای هر سال خدمت مبلغی معادل یک ماه در آمد ناخالص ماهیانه تا سقف ۱۹۹۸۲/۸۳ لیر (۱۰۴۱/۶۱ دلار) به‌عنوان حق سنوات پرداخت کنند). افرادی که پس از ۸ سپتامبر سال ۱۹۹۹ برای اولین بار در برنامه بیمه اجتماعی ترکیه نام‌نویسی کرده‌اند، مشمول این قانون نیستند. افرادی که از ۹ سپتامبر سال ۱۹۹۹ تا ۳۰ آوریل سال ۲۰۰۸ نام‌نویسی کرده‌اند، مشروط به اینکه به سن ۶۰ سالگی (مردان) و ۵۸ سالگی (زنان) رسیده باشند، یا حداقل ۷ هزار روز حق‌بیمه پرداخت کرده باشند، یا ۲۵ سال سابقه پوشش یا حداقل ۴ هزار و ۵۰۰ روز حق‌بیمه داشته باشند، واجد شرایط دریافت مستمری بازنشستگی بیمه اجتماعی می‌شوند. برای افرادی که پس از ۳۰ آوریل سال ۲۰۰۸ نام‌نویسی کرده‌اند، سن معمول بازنشستگی ۶۰ سال است (مردان، از ۲۰۲۶ تا ۲۰۴۴ به تدریج به ۶۵ سالگی افزایش می‌یابد)

یا ۵۸ سال (زنان)، از ۲۰۳۶ تا ۲۰۴۸ به تدریج به ۶۵ سالگی افزایش می‌یابد)، مشروط به اینکه به مدت ۷ هزار و ۲۰۰ روز (کارکنان بخش خصوصی) یا ۹ هزار روز (کارکنان دولت یا خویش‌فرمایان) سابقه پرداخت حق‌بیمه داشته باشند. همچنین، برای بازنشستگی افراد خاص شامل از کارافتادگان، پرسنل نظامی و پلیس و کارگران معدن شرایط احراز ویژه‌ای پیش‌بینی شده است. در نظام بازنشستگی ترکیه، علاوه بر برنامه بیمه اجتماعی، برنامه بازنشستگی خصوصی باویژگی نام‌نویسی خودکار (اتوماتیک) با خدمات و مزایای اختیاری نیز وجود دارد. به‌طوری که کارکنان در سن کمتر از ۴۵ سالگی در طرح‌های بازنشستگی حق بیمه معین با پشتیبانی مالی کارفرما و گزینه خروج از طرح طی دو ماه پس از نام‌نویسی، به طور خودکار ثبت‌نام می‌شوند (نام‌نویسی اختیاری برای کارکنان در سن ۴۵ سالگی یا بالاتر امکان‌پذیر است). همه افراد ۱۸ ساله یا بالاتر، صرف‌نظر از وضعیت اشتغال خود می‌توانند از طریق بیمه‌گران بخش خصوصی، حساب بازنشستگی فردی افتتاح کنند.