

افزایش روزهای کاری در یونان

سال گذشته در معرض فقر قرار داشته است. فوتوپولوس می‌گوید: «استدلال دولت مبنی بر اینکه کارگران راضی هستند که روز تعطیل را رها کنند، ثابت نشده است. هر کس که با بیکاری و فقر دست‌وپنجه نرم می‌کند، جرأت نخواهد کرد به کارفرمایان نه بگوید.»

هفته کاری چهار روزه چیست؟

حامیان یک هفته کاری چهار روزه می‌گویند که این طرح می‌تواند مزایای قابل توجهی برای کارفرمایان و کارمندان داشته باشد اما دلیل آن‌ها چیست؟ حضور ساعات کمتر در دفتر، باید به این معنا باشد که زمان در آنجا پربارتر مصرف می‌شود. طبق این تئوری، کارگران تا ساعت سه بعدازظهر انرژی و انگیزه بیشتری برای کار خواهند داشت اما از ساعت پنج بعدازظهر نیاز به استراحت یا یک میان‌وعده ضروری هست؛ چراکه در دوره‌های زمانی که خستگی در آن‌ها ایجاد می‌شود، ذهنشان شروع به انحراف از کار می‌کند.

دیل ویلهان، مدیر اجرایی یک گروه غیرانتفاعی در زمینه هفته کاری چهار روزه جهانی، گفت: «وقتی مردم کمتر کار می‌کنند، تمایل دارند هوشمندتر کار کنند در نتیجه، آن‌ها زمان غیرمولد را در کار خود کاهش می‌دهند و می‌توانند کارهای بیشتری را در زمان کمتر انجام دهند.» شواهد هنوز در حال ظهور هستند اما یک آزمایش محدود در بریتانیا که توسط گروه دکتر ویلهان انجام شد به نتایج مطلوبی در این زمینه دست یافته است. در یک نظرسنجی پیش از آزمایشی، که در سال ۲۰۲۲ انجام شد، اکثر شرکت‌ها گزارش دادند که در طول آزمایش هفته چهار روزه، بهره‌وری خود را از دست نداده‌اند.

بهره‌وری در یونان

یونان در سال گذشته بیشترین میانگین هفته کاری را در اتحادیه اروپا داشت. افراد در سن کار به‌طور متوسط ۳۹٫۸ ساعت را در مشاغل خود سپری کرده‌اند، در حالی که میانگین در بلوک اروپا ۳۶٫۱ ساعت است. بنابراین، همان‌طور که یونان به دنبال تمدید هفته کاری در موارد خاص است، حامیان هفته کاری چهار روزه تمایل دارند تأکید کنند که در مورد بهره‌وری، گاهی اوقات «کمتر» می‌تواند بهتر باشد.

اما بهره‌وری یونان مدت‌هاست که کمتر از میانگین اتحادیه اروپا بوده است. داده‌های «یورواستات»، آژانس آمار بلوک اروپا، نشان می‌دهد که بهره‌وری یونان در هر ساعت کاری ۳۰ درصد کمتر از میانگین سال گذشته این اتحادیه بوده است. امانوئل ساویداکیس، وکیل مستقر در آتن، در این‌باره معتقد است: «پیش‌تر برخی از کارفرمایان در زمینه تولید ابراز علاقه کرده‌اند. هفته کاری شش روزه یک انگیزه برای کارگرانی است که می‌خواهند حقوق خود را افزایش دهند، از طرفی این مسئله، عدالت بیشتر کارفرمایان را نیز افزایش می‌دهد. هرکس بخواهد تولید را افزایش دهد باید این کار را با رعایت قوانین خاصی انجام دهد و اضافه کاری را بپزد.»

منبع: نیویورک تایمز



کارمندان همچنین می‌توانند یک شغل نیمه‌وقت دوم داشته باشند و در مجموع تا ۱۳ ساعت در روز کار کنند که به آن‌ها اجازه می‌دهد بین ۶۵ تا ۷۸ ساعت کاری در هفته کار کنند.

کمبود نیروی کار تا حدی ریشه در بحران مالی ای دارد که در سال ۲۰۰۹ آغاز شد. تعداد زیادی از کارگران که اکثر آن‌ها از جوانان یونانی بودند، در جست‌وجوی چشم‌اندازهای بهتر به خارج از کشور رفتند و برخی از شرکت‌ها آموزش و توسعه را کاهش دادند و بر این مشکل افزودند.

البته رونقی که پس از کرونا به وجود آمد، تسهیلات مالی به همراه داشت اما با بازگشت رونق به اقتصاد، کارفرمایان نیز دستشان از کارگر کوتاه ماند. یونان در سال‌های اخیر برای مقابله با هجوم عظیم مهاجران تلاش کرده است اما اکنون به برخی از مهاجران معتبرتر مجوزهای اقامت و کار می‌دهد. همچنین با سایر کشورها برای جذب کارگران بیشتر در بخش‌های خاصی مانند کشاورزی قراردادهایی بسته است.

انتقادات به طرح شش روز کاری

خانم کرامئوس بیان می‌کند که دولت یونان به دنبال کم اهمیت جلوه دادن پیامدهای این اقدام بوده و تأکید کرده است که این کار یک اقدام استثنایی است که به هیچ وجه بر هفته کاری پنج روزه تعیین شده تأثیر نمی‌گذارد اما افراد زیادی، به‌خصوص در سمت کارگران، خشمگین هستند. حزب «سیریزا»، حزب اپوزیسیون دولت، آنچه را بازگشت به شرایط کاری قرن نوزدهم که کشور را رشرمنده می‌کند خواند، محکوم کرد.

نیکوس فوتوپولوس، دبیرکل اتحادیه کاریگری بخش خصوصی یونان هم در نامه‌ای سرگشاده به خانم کرامئوس، وزیر کار، از این اقدام انتقاد کرد و دولت را بی‌رحم و ضدکارگرترین دولت تاریخ خواند. به گفته مؤسسه تحقیقاتی اتحادیه کارگران بخش خصوصی یونان، تقریباً از هر پنج بزرگسال یونانی، یک نفر در

پاسخی به تغییرات شدید در کار که توسط همه‌گیری ویروس کرونا ایجاد شد.

چرا مدل شش روزه می‌تواند مفید باشد؟

یونان مانند همتایانش در اتحادیه اروپا با کمبود نیروی کار ماهر دست‌وپنجه نرم می‌کند. قانون‌گذاران محافظه‌کار در این کشور، این قانون را راهی برای تأمین منابع بیشتر برای کارفرمایان و در عین حال ایجاد درآمد اضافی برای کارگران اعلام کرده‌اند. نیکو کرامئوس، وزیر کار و بیمه اجتماعی یونان در این‌باره گفت: «این روز اضافی به کارفرمایان اجازه می‌دهد تا به خواسته‌های عملیاتی فوری که با توجه به عرضه فعلی کارگران برآورده نمی‌شود، رسیدگی کنند و همچنین پول بیشتری را در جیب کارکنان خواهد گذاشت.»

طبق قانون، کارگران در روز ششم ۴۰ درصد اضافه دریافت می‌کنند. اگر آن روز در یکشنبه یا تعطیلات رسمی باشد، این میزان به ۱۱۵ درصد افزایش می‌یابد. البته در حال حاضر هم برخی از کارگران بیش از ۴۰ ساعت در هفته و بدون دریافت حقوق برای وقت اضافه‌ای که کار کرده‌اند مشغول به کارند. حامیان اقدام جدید می‌گویند که این قانون از آن‌ها حمایت می‌کند؛ زیرا بر این اساس کارفرمایان باید ساعات اضافی را به دولت اعلام کنند. بنابراین، اگر دستمزد روزانه یک کارگر ۱۰۰ دلار باشد و قبلاً ۵۰ دلار در هفته دریافت می‌کرد، اکنون می‌تواند ۱۴۰ دلار اضافی دریافت کند و درآمد هفتگی او به ۶۴۰ دلار برسد.

این قانون اجباری نیست، با این حال اگر یک شرکت آن را اتخاذ کند، باید به‌طور یکسان برای همه کارکنان آن اعمال شود. علاوه بر این، طبق قانون، کارفرمایان وظیفه دارند حداقل ۲۴ ساعت قبل از شروع هر شیفت جدید به کارمندان خود اطلاع دهند، البته بدون اضافه کاری بیش از هشت ساعت مجاز در آن روز.



گزارش

در حالی که برخی از کشورها به دنبال یک هفته کاری چهار روزه هستند، یونان یک هفته کاری شش روزه می‌خواهد.

این کشور که در حال حاضر طولانی‌ترین میانگین هفته کاری اتحادیه اروپا را دارد، می‌خواهد در برخی موارد یک روز دیگر اضافه کند که بر خلاف روند رایج در کسب و کارهای اروپایی است. به هر صورت دولت با تصویب قانونی این طرح در حال اجرای برنامه شش روز کاری جدید است. طبق قانون جدید کار، با اجرایی شدن ۴۸ ساعت کار در هفته، کارگران بخش خصوصی می‌توانند شش روز در هفته به محل کار بروند. البته برای شرکت‌ها داوطلبانه است تا این قانون را بپذیرند و ایده پشت آن افزایش بهره‌وری است تا اقتصاد کشوری را که هنوز از خرابه‌های بدترین بحران مالی اروپا در دهه‌های اخیر بیرون نیامده، شکوفا کند. این سیاست در اول ژوئیه اجرایی شد. سیاستی که در سپتامبر گذشته به‌عنوان بخشی از مجموعه قوانین کار جدید اعلام شده، توسط دولت راستگرای یونان تصویب شد.

در روزهای اخیر قانونی در یونان به اجرا درآمد که به برخی از شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا یک هفته کاری شش روزه را داشته باشند، تغییری که با هدف حمایت از نیروی کار سالخورده کشور و جبران غرامت نیروی کار ورشکسته و در عین حال احترام به حقوق کارگران انجام می‌شود.

این قانون در مورد کارگران بخش خصوصی در بخش‌های خاص صنعتی و تولیدی، یا برای کسانی که در مشاغل کاری می‌کنند که در ۲۴ ساعت شبانه‌روز، هفت روز هفته و به‌طور مداوم مشغول به کار هستند، اعمال می‌شود و فقط در شرایط استثنایی قابل اجراست، مانند افزایش غیرمنتظره حجم کار یا کمبود نیروی کار که شرایط امروز یونان است. البته طبق گفته سازمان اتحادیه‌های کارگری آتن یا (EKA)، بخش غذا و گردشگری یونان در قانون جدید گنجانده نشده؛ زیرا آن‌ها قبلاً مجاز به اضافه کردن ششمین روز کاری بوده‌اند.

اتحادیه‌های کارگری که مدت‌ها برای بهبود شرایط و حقوق کار تلاش کرده‌اند، با این اقدام مخالفت می‌کنند. این موضوع بحث‌های شدیدی را برانگیخته و زمانی که این لایحه در سال گذشته تصویب شد، اعتراض‌هایی را به دنبال داشت. یونان در حال حاضر دارای طولانی‌ترین میانگین هفته کاری در اتحادیه اروپاست و مشخص نیست که آیا هفته کاری طولانی‌مدت، بهره‌وری را تقویت می‌کند یا خیر.

اقدام مذکور در یونان در تضاد شدید با بسیاری از نقاط جهان است. مثلاً در ایالات متحده در ماه مارس تلاش شد تا استاندارد کار در هفته را از ۴۰ ساعت به ۳۲ ساعت کاهش دهند. آزمایش‌هایی هم در بریتانیا، ایسلند و نیوزیلند انجام شده است. حداقل تا حدی به‌عنوان

ارتباط شغل خوب با مدرک دانشگاهی

دورانی که مدرک دانشگاهی تنها بلیت طلایی برای ورود به مشاغل پردرآمد بود، دیگر به پایان رسیده است. به‌تازگی در اتاق‌های هیئت‌مدیره و دپارتمان‌های منابع انسانی در سراسر جهان، الگوی جدیدی در حال ظهور است که اعتبار دانشگاهی را زیر سؤال می‌برد.

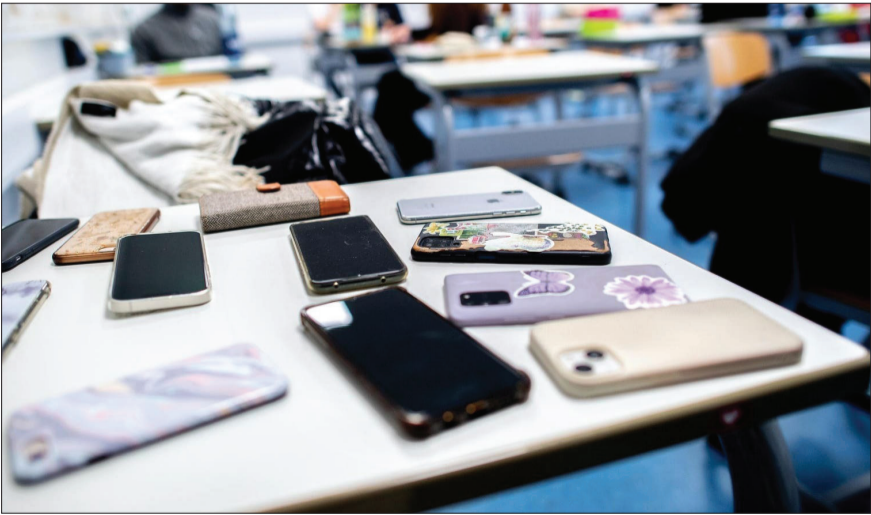
طبق گزارش وضعیت استخدام مبتنی بر مهارت TestGorilla (یک پلتفرم ارزیابی استعداد در هلند) تقریباً ۷۲ درصد از شرکت‌ها، در طول فرآیند استخدام، از ارزیابی‌های مبتنی بر مهارت استفاده می‌کنند. این میزان نسبت به سال گذشته ۲۶ درصد افزایش داشته است. سه هزار کارمند و کارفرما در سراسر جهان در گزارش وضعیت استخدام مبتنی بر مهارت مورد بررسی قرار گرفته‌اند. استخدام مبتنی بر مهارت در ایالات متحده رو به افزایش است. بسیاری از شرکت‌های بزرگ مانند گوگل، مایکروسافت، آی‌بی‌ام و اپل می‌گویند که برای استخدام نیروی کار ارائه مدارک دانشگاهی الزامی نیست. این یک تغییر اساسی در نحوه تعریف و ارزش‌گذاری برای شایستگی نیروی کار است. اما چه چیزی باعث این تغییر نگرش شده است؟ کارفرمایان با این رویکرد می‌توانند کارمندان خود را از میان گزینه‌های بیشتری انتخاب کنند و شرکت‌ها از پتانسیل کامل نیروی کار برخوردار شوند. بررسی‌ها نشان داده که استفاده از این رویکرد در استخدام، باعث می‌شود شرکت‌ها افراد با استعداد را سریع‌تر پیدا کنند، هزینه‌های استخدام را کاهش دهند و تیم‌های متنوع‌تر و متعهدتری ایجاد کنند.

با این‌حال استخدام مبتنی بر مهارت، اغلب برای مشاغل فنی در نظر گرفته می‌شود و نه مشاغل دیگر که نیاز به تحصیل دارند. در نتیجه استخدام براساس مدرک همچنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود به‌ویژه در مشاغلی در حوزه حقوق، بهداشت و سایر مشاغل که به یک پایه نظری محکم با آموزش تخصصی نیاز دارند. شرکت‌ها ممکن است در مشاغلی مانند امور مالی یا کسب‌وکار، افرادی را ترجیح دهند که مدرک مرتبط در این زمینه داشته باشند اما در عین حال اکثر آن‌ها بر تجربه و مهارت‌های عملی مانند مدل‌سازی مالی یا تجزیه‌وتحلیل داده‌ها تأکید زیادی دارند. استخدام مبتنی بر مهارت در صنایع بزرگ‌تر مانند مشاغلی در حوزه فناوری جدی‌تر گرفته می‌شود. پیشرفت‌های سریع در دنیای فناوری و تغییر و تحول در این مشاغل باعث می‌شود مهارت‌های خاص و به‌روز مهم‌تر از پیش‌زمینه‌های آکادمیک باشد.

بانک جهانی روسیه را کشور پر در آمد اعلام کرد

بانک جهانی ارزیابی خود از وضعیت اقتصادی روسیه را رو به بهبودی توصیف و اعلام کرد که این ارتقا، در درجه اول به دلیل افزایش قابل توجه فعالیت‌های اقتصادی در حوزه نظامی است. درآمد‌های نظامی بیش از حد روسیه، همچنان باعث می‌شود تأثیرات تحریم‌های اقتصادی در جنگ این کشور با اوکراین کاهش یابد. بدین ترتیب، بانک جهانی اعلام کرد که روسیه را از طبقه‌بندی قبلی کشورهای دارای درآمد متوسط رو به بالا، به رده بالاتر یعنی در زمره کشورهای پردرآمد ارتقا می‌دهد. این تغییر به دلیل افزایش ۱۱۲ درصدی سرانه درآمد ناخالص ملی، طی سال گذشته میلادی صورت گرفت. اقتصاد روسیه در سال ۲۰۲۳ میلادی تحت تأثیر افزایش چشمگیر فعالیت‌های نظامی قرار گرفت. علاوه بر این، رشد اقتصادی روسیه منتج از عواملی همچون بهبود ۶۸ درصدی تجارت، بهبود ۸۷ درصدی بخش مالی و بهبود ۶۶ درصدی در حوزه ساخت‌وساز بود. در نتیجه این عوامل، هم تولید ناخالص داخلی واقعی (تعدیل شده با تورم) و هم تولید ناخالص داخلی اسمی (کل تولید اقتصادی بدون تعدیل) به ترتیب ۳۰۶ درصد و ۱۰۹ درصد رشد داشته است. ارتقای جایگاه اقتصادی روسیه به این معناست که این کشور اکنون از یک سطح اقتصادی هم‌تراز با ایالات متحده و اروپای غربی برخوردار است. حال آنکه این کشورها در مدت دو سال گذشته به دنبال مجازات روسیه به‌خاطر تهاجم تمام‌عیار به اوکراین بودند. به دلیل این تحریم‌ها، این کشور در فروش کالا‌های اساسی خود مانند نفت، گاز طبیعی و حتی محصولات مانند قطعات هواپیمای تیتانیومی با مشکل مواجه است. برخی از تحلیل‌گران نگران این هستند که هزینه‌های نظامی قابل توجه روسیه باعث شود که اقتصاد این کشور به سمت شرایطی که یادآور دوران اتحاد جماهیر شوروی است، برگردد. با این حال، صندوق بین‌المللی پول در اوایل سال جاری میلادی، پیش‌بینی رشد خود را برای روسیه با اشاره به بهره‌وری بخش‌های خاص دوبرابر کرد.

موج ممنوعیت استفاده از تلفن همراه در مدارس اروپا



کلاس‌ها می‌شود جلوی دانش‌آموزان را گرفت، آن هم در شرایطی که همچنان می‌توانند از کامپیوتر استفاده کنند و از طریق رایانه مثلاً به اسنپ‌چت وصل شوند و با دیگران ارتباط بگیرند.»

کلاس‌ها می‌شود جلوی دانش‌آموزان را گرفت، آن هم در شرایطی که همچنان می‌توانند از کامپیوتر استفاده کنند و از طریق رایانه مثلاً به اسنپ‌چت وصل شوند و با دیگران ارتباط بگیرند.»

موج ممنوعیت استفاده از تلفن همراه در مدارس اروپا



و آن‌ها دیگر مجاز به آوردن تلفن همراه به کلاس نیستند. در منطقه فرانسوی زبان بلژیک تحت عنوان والونیا هم ممنوعیت استفاده از تلفن همراه در ۳۷۳ مدرسه به اجرا درآمد. استفاده از تلفن همراه در مدارس ابتدایی و متوسطه این بخش فرانسوی ممنوع می‌شود. این ممنوعیت در زمین بازی نیز اعمال خواهد شد.

دانمارک نیز امسال در دویست مدرسه به‌صورت آزمایشی، تدابیر ممنوعیت تلفن همراه را به اجرا خواهد گذاشت. با وجود این، برخی والدین دانمارکی در مورد اثر بخشی بودن این طرح مردد هستند و می‌پرسند: «آیا در طول

در مجارستان، یک مدیر مدرسه که با ممنوعیت گوشی‌های هوشمند در مدرسه اش مخالفت می‌کرد، مجبور به استعفا شد. در فرانسه، ۲۰۰ مدرسه در سال تحصیلی ۲۰۲۴-۲۰۲۵ یک طرح جدید به نام «وقفه دیجیتال» را به‌طور آزمایشی اجرا می‌کنند.

در مواجهه با خطرات دنیای دیجیتال برای کودکان در مدرسه و کمبود تمرکز، گروهی از کشورهای اروپایی شروع به اعمال ممنوعیت کامل گوشی‌های هوشمند در مدارس کرده‌اند.

البته قانون ممنوعیت استفاده از تلفن همراه در مجارستان که از این هفته به اجرا درآمده است مورد پسند همه نیست؛ چنانکه استعفا ی یک مدیر دبیرستان در بوداپست به علت مخالفت با این قانون باعث اعتراضاتی در حمایت از او شد. دانش‌آموزان مدارس یونان در طرحی تحت عنوان «تلفن همراه در کیف» از تاریخ ۱۱ سپتامبر و هم‌زمان با آغاز سال تحصیلی جدید، می‌توانند تلفن همراه خود را به مدرسه بیاورند اما باید آن را در تمام مدت کلاس‌ها داخل کیف خود نگه دارند. در همین زمینه، دانش‌آموزانی که از هم‌کلاسی‌های خود فیلم‌برداری کرده و آن‌ها را به‌صورت آنلاین مسخره کنند، با خطر اخراج مواجه می‌شوند. این اقدامات به‌منظور مقابله با آزار و اذیت سایبری اتخاذ شده است.

علاوه بر یونان که تدابیر مشابهی اندیشیده، در هلند این قانون که از اوایل سال ۲۰۲۴ در مدارس متوسطه به اجرا درآمده بود، اکنون شامل دانش‌آموزان ابتدایی نیز می‌شود

خبر