



گزارش

در میان کشورهای توسعه‌یافته، آلمان یکی از بالاترین نرخ‌های مرخصی استعلاجی را دارد. این کشور که با کمبود نیروی کار به دلایل جمعیتی دست‌وپنجه نرم می‌کند، اکنون با افت بهره‌وری نیز دست به گریبان شده است. بسیاری از سرمایه‌داران و مدیران اجرایی در آلمان طرفدار محدود کردن روزهای مرخصی استعلاجی هستند اما برخی نیز بر این باورند که افزایش فشار کاری بر نیروی کار نتیجه‌ای جز سلامتی کمتر برای کارکنان یا فرار از کار نخواهد داشت.

مدیران تجاری آلمان هشدار داده‌اند که سطوح بالای مرخصی استعلاجی به رقابت‌پذیری بزرگ‌ترین اقتصاد اروپا آسیب می‌زند و مشکلات اقتصادی آن را تشدید می‌کند. طبق گفته شرکت تکنیکر کرانکنکاسه (Techniker Krankenkasse)، بزرگ‌ترین ارائه‌دهنده بیمه سلامت عمومی در آلمان، کارگران این کشور به‌طور متوسط ۱۹,۴ روز را به دلیل بیماری در سال ۲۰۲۳ از دست دادند. به گفته تکنیکر، ارقام اولیه نشان می‌دهد که روند مرخصی‌های استعلاجی در مسیر صعودی خود قرار دارد و در آینده چالش‌ها را برای اقتصاد آلمان تشدید خواهد کرد. بر اساس نظر اقتصاددانان، بسیاری انتظار دارند برای دومین سال متوالی در سال ۲۰۲۴ اقتصاد آلمان کوچک‌تر شود. در حالی که مقایسه داده‌ها از کشوری به کشور دیگر بسیار دشوار است، کریستوفر پرینز، کارشناس اشتغال در سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD)، می‌گوید: «آلمان در مورد مرخصی استعلاجی، قطعاً در میان کشورهایی با بیشترین روز مرخصی قرار دارد.» این مسئله در کنار قیمت‌های بالای انرژی، کمبود نیروی کار و بوروکراسی خفه‌کننده به بحث روز در مورد آینده مدل اقتصادی کشور در میان تولیدکنندگانی تبدیل شده که برای دهه‌ها رشد اقتصادی آلمان را هدایت می‌کردند.

می‌توان گفت فرهنگ جامعه اروپایی تا حدود زیادی بر گریز از کار تمایل پیدا کرده است. پل نیدرشتاین، مالک و مدیر اجرایی شرکت گالوانیزه فولادی Coatinc، که حدود ۶۰۰ کارمند در آلمان و ۹۰۰ کارمند در کشورهای دیگر دنیا دارد، از عدم تمایل تمام و کمال، به‌ویژه در میان برخی از کارگران جوان‌تر و از کار گریزان برای درک فداکاری‌های لازم جهت حفظ رفاه و رقابت‌پذیری ابراز تأسف کرد. او می‌گوید: «بعد همه تعجب می‌کنند که چرا آلمان مرد بیمار اروپاست.» او نرخ بالای غیبت از کار در آلمان را نشانه نیروی کاری می‌داند که بیش از حد نازپرورده و بیش از حد خودمحور شده است.

تعداد روزهای مرخصی استعلاجی در آلمان از زمان همه‌گیری به‌شدت افزایش یافته است. مطالعاتی که در ژانویه توسط انجمن شرکت‌های داروسازی مبتنی بر تحقیقات آلمان (VfA)، که یک نهاد صنعتی است منتشر شد، نشان داد که اگر تعداد روزهای بیماری کارکنان بالاتر از میانگین فعلی کشور نبود،

اقتصاد آلمان به جای کاهش ۰٫۳ درصدی در سال گذشته ۰٫۵ درصد رشد می‌کرد. کلاوس میکلسن، نویسنده این پژوهش گفت: «سطح بالای بیماری کمبود کارگران ماهر را تشدید می‌کند و حتی می‌تواند ناشی از خود این کمبود باشد.»

رؤسای شرکت تسلا، سازنده خودروهای برقی (ایلان ماسک) در آلمان، ماه سپتامبر با انجام بازدیدهای اعلام‌نشده از خانه کارمندان غایب از کارخانه‌ای در نزدیکی برلین، به دنبال مقابله با نرخ بالای بیماری بودند که البته نتیجه قابل توجهی از این کار نگرفتند. در حالی که تعداد کمی از مدیران آلمانی از چنین رویکرد بحث‌برانگیزی حمایت می‌کنند، در بسیاری از شرکت‌ها نگرانی عمیقی در مورد روند مذکور وجود دارد.

اولا کالنیوس، مدیر اجرایی سرمدس بنز اخیراً ادعا کرد که غیبت به دلیل بیماری در این شرکت در خاک آلمان، با وجود شرایط یکسان کاری این شرکت در کشورهای دیگر، گاهی دو برابر بیشتر از سایر کشورهاست. او به خبرگزاری اشپیگل گفت: «به‌عنوان کارفرما، ما کارهای زیادی برای حمایت از کارکنان انجام می‌دهیم؛ از ایمنی شغلی و فرآیندهای کاری ارگونومیک گرفته تا توصیه‌های بهداشتی، واکسیناسیون آنفلوانزا و آموزش تاب‌آوری در هنگام کار، اما برای دستیابی به پیشرفت در اینجا به همکاری دو طرف نیاز است.» داده‌های شرکت سلامت «تکنیکر» نشان می‌دهد که بزرگ‌ترین تغییر، جدا از شدت یافتن مرخصی استعلاجی ناشی از کرونا و بیماری‌های تنفسی، افزایش شدید موارد سلامت روان از آغاز هزاره سوم است. همچنین انتقادهای فزاینده‌ای از قوانین دوران همه‌گیری وجود دارد که بیماران را قادر می‌سازد تا یادداشت‌های بیماری را از طریق تلفن و بدون معاینه حضوری، از پزشک دریافت کنند.

تأثیرات همه‌گیری بر قوانین مرخصی

کریستین لیندنر، وزیر دارایی آلمان، در ماه سپتامبر گفت: «ارتباطی بین مرخصی استعلاجی سالانه در آلمان و اجرای شیوه‌های دوران کرونا وجود دارد و خواستار لغو آن هستیم،



انجمن پزشکان عمومی آلمان نیز هفته قبل از موضع خود عقب‌نشینی کرد و گفت: «این اقدام در تلاش برای کاهش بوروکراسی در سیستم مراقبت‌های بهداشتی تقریباً ناموفق بوده است،» اما گرد رودرز، مالک یک تجارت خانوادگی ۲۰۰ ساله که قطعات خودرو، هوانوردی و داروسازی را تأمین می‌کند معتقد است که برای کارگران بسیار آسان است که توسط یک پزشک مریض شوند. او پیشنهاد کرد: «سه روز اول غیبت به دلیل بیماری می‌تواند بدون پرداخت حقوق باشد. نمی‌خواهم مثل یک احمق به نظر بیایم اما اگر سه روز اول بدون حقوق باشد شاید کارکنان با دقت بیشتری سراغ مرخصی استعلاجی بروند.» البته درنظر گرفتن این نکته ضروری است که حتی قبل از همه‌گیری نیز، نرخ مرخصی استعلاجی در آلمان یکی از بالاترین‌ها در جهان توسعه‌یافته بود؛ مسئله‌ای که بسیاری آن را به دلیل فشار کاری مضاعف بر کارکنان آلمانی می‌دانند.»

داده‌های OECD در مورد غیبت از محل کار به دلیل بیماری، که از منابعی مانند وزارت‌خانه‌های بهداشت و بیمه‌های سلامت جمع‌آوری شده، نشان می‌دهد که نرخ مرخصی استعلاجی آلمان به‌عنوان بالاترین نرخ در گروه کشورهای پیشرفته با ۲۲٫۴ روز در سال ۲۰۲۲ است (آخرین داده‌های قابل دسترس سال ۲۰۲۲ است.) البته نظرسنجی نیروی کار OECD که به گفته پرینز، مقایسه‌های بهتری را امکان‌پذیر می‌کند (چرا که توسط خود کارگران گزارش می‌شود)، آلمان را در رتبه هفتم قرار داده است. آلمان در این نظرسنجی دقیق‌تر پس از کشورهایی مانند نروژ، فنلاند، اسپانیا و فرانسه، با ۶٫۸ درصد از ساعات کار از دست رفته در هفته به دلیل غیبت ناشی از بیماری در جایگاه هفتم کشورهای مذکور قرار دارد. با این حال در مقام مقایسه نظرسنجی OECD ارقامی را برای بریتانیا ارائه نکرده؛ جایی که قوانین حقوقی برای بیماری یکی از کم‌ساخت‌ترین قوانین در جهان توسعه‌یافته است. غیبت به دلیل بیماری نیز از زمان همه‌گیری در بریتانیا افزایش یافته اما در سطح بسیار پایین‌تری نسبت به آلمان. آخرین داده‌های بریتانیا در این زمینه برای سال

استراتژی‌های جهانی برای متناسب‌سازی بازار کار

زیرا اقتصادها گسترش می‌یابند، بدون اینکه برای جوانان فرصت‌های کافی شغل رسمی ایجاد کنند. بیکاری جوانان حتی در کشورهایی با رشد تولید ناخالص داخلی مثبت همچنان در حال افزایش است. این امر گویاست که سیاست‌های اقتصادی فراگیر و سرمایه‌گذاری در بخش‌های کلیدی وجود ندارد.

علاوه بر این، هم‌سویی بین رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری در آموزش بسیار مهم است. گزارش (نظرات بر آموزش جهانی ۲۰۲۳)، نشان می‌دهد که بودجه‌های ملی برای آموزش اغلب کمتر از چهار تا شش درصد تولید ناخالص داخلی است که حداقل توصیه یونسکو برای این مسئله را هم پوشش نمی‌دهد. بدون حمایت مالی کافی، سیستم‌های آموزشی نمی‌توانند مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای آماده‌سازی جوانان جهت ورود آنان به بازارهای کار مدرن را فراهم کنند و بسیاری از کارگران جوان را بدون ابزار لازم برای موفقیت رها می‌کنند.

تحصیلات: فراهم کردن پایه‌های یادگیری مادام‌العمر سیستم‌های آموزشی باید برای پاسخگویی به تقاضاهای در حال تغییر نیروی کار تکامل یابند. سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی (OCDE) بر اهمیت فراهم کردن مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و ارزش‌های مرتبط با کار در سیستم‌های آموزشی تأکید می‌ورزد تا اطمینان حاصل شود که جوانان برای یادگیری مادام‌العمر آماده هستند. به‌طور خاص، آموزش و مدارک انباشتی، یعنی مدارک و دوره‌های آموزشی که به یادگیرندگان اجازه می‌دهد در طول زمان تخصص خود را ایجاد کنند در حال تبدیل شدن به یک جزء اساسی از انتقال موفق آموزش به اشتغال است.

به‌رغم نیاز به مسیرهای یادگیری سازگار، بسیاری از سیستم‌های آموزشی در اتخاذ این مدل‌ها انعطاف‌ناپذیر و کندباقی می‌ماند. با این حال، کشورهایی مانند آلمان که یادگیری انعطاف‌پذیر را پذیرفته‌اند، با برنامه‌های قوی آموزش حرفه‌ای و فنی (VET)، توانسته‌اند بیکاری جوانان را به میزان قابل توجهی کاهش

چرا مرخصی‌های استعلاجی در سرزمین ژرمن‌ها بیشتر از سایر کشورهای توسعه یافته است؟

آلمان، بیمار اروپا

جهان

۲۰۲۲ است ونرخ غیبت را ۲٫۶ درصد نشان می‌دهد که از ۲ درصد در سال ۲۰۱۹ افزایش قابل توجهی نداشته است.

مرخصی استعلاجی حق کارمندان

در مقایسه با بریتانیا که طبق قوانین آن تنها ۲۸ روز مرخصی استعلاجی با حقوق ممکن است، در آلمان همه کارمندان طبق قانون مستحق شش هفته مرخصی استعلاجی در سال با حقوق کامل هستند. اگر کارمندی در طول تعطیلات به بیماری مبتلا شد و یادداشت پزشک را برای اثبات آن تهیه کرد، حتی می‌تواند آن روزهای مرخصی را پس بگیرد و زمانی دیگر از آن استفاده کند. پرینز می‌گوید: «سیاست‌های آلمان به‌خوبی طراحی شده و ما می‌خواهیم افرادی که بیمار هستند قادر به گرفتن مرخصی استعلاجی باشند. در واقع یک استدلال قوی برای طرح‌های مرخصی بیماری این است که مرخصی استعلاجی به بهره‌وری، سلامت و مشارکت در بازار کار کمک می‌کند.»

هانس یوگرن اوربان، عضو هیئت‌مدیره بزرگ‌ترین اتحادیه صنفی صنعتی کشور (IG Metall)، معتقد است که سطح بالای مرخصی استعلاجی در یک شرکت باید به‌عنوان یک سیگنال هشدار تلقی شود که نشان‌دهنده فشارهای اساسی بر کارگران است. او بیان می‌کند: «هرکسی که از سطوح بالای غیبت شکایت می‌کند باید به دنبال دلایل اصلی آن در خود محل کار باشد.»

کاهش دستمزدها

کارگران آلمانی پس از همه‌گیری، ضمن تجربه شوک جهانی انرژی ناشی از جنگ روسیه و اوکراین و همچنین تورم بالای پس از آن، ضربه‌بزرگی را به دستمزد واقعی خود احساس کردند. البته به‌رغم اقتصاد ضعیف آلمان، دستمزدها امسال به سرعت در حال افزایش است اما با توجه به تورم، هنوز دستمزدها پایین‌تر از سطح قبل از همه‌گیری باقی مانده است. با وجود تورم که منجر به کاهش ارزش واقعی دستمزدها شده، آندریاس تاوتز، مدیر ارشد پزشکی گروه DHL یک شرکت چندملیتی آلمانی فعال در تحویل پستی و مدیریت زنجیره تأمین کالا، که حدود ۶۰۰ هزار کارمند در سراسر جهان و ۲۲۰ هزار کارمند در آلمان دارد، تأکید کرد: «آلمان هنوز یکی از پربازده‌ترین کشورها در جهان است.» با این حال از نظر رشد بهره‌وری، چشم‌انداز کمتر خوشایند بوده و در سال گذشته بهره‌وری کلی کاهش داشته است. نیدرشتاین از شرکت Coatinc در این‌باره معتقد است: «شرکت‌ها باید از خود انتقاد کنند و نرخ بالای بیماری می‌تواند نشان‌دهنده فرهنگ و بهری ضعیف در مجموعه باشد.» او رهبری ضعیف را عامل افت بهره‌وری می‌داند و می‌افزاید: «کارگران هم مایل نیستند از فشار بالایی که به آن‌ها اعمال می‌کنند قهرمانی کنند و به همین دلیل درک نمی‌کنند که در مکزیک یا ترکیه یا سایر کشورها در مقایسه با آلمان چه اتفاقی در حال رخ دادن است. آلمان باید تکبر را کنار بگذارد و فضای تجاری بین‌المللی را که ما با آن رقابت می‌کنیم در سیاست‌های خود لحاظ کند وگرنه، فشار کاری شدید بر نیروی کار چنین عواقبی را در بر خواهد داشت.»

منبع: فایننشیال تایمز

جوامع به حاشیه رانده شده همچنان با موانعی برای ورود به صنایع با رشد بالا، به‌ویژه در زمینه‌های علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات یا به اختصار STEM مواجه هستند. بر اساس گزارش یونسکو، تنها ۳۵ درصد از فارغ التحصیلان STEM از زنان تشکیل می‌دهند. برنامه‌هایی که به‌طور خاص گروه‌های کم‌نماینده را هدف قرار می‌دهند هم می‌توانند تضمین دسترسی به استعدادها را تنوع بخشند. علاوه بر این، شرکت‌هایی که بر شیوه‌های استخدام فراگیر و برابری در میان کارکنان تأکید دارند، نه‌تنها به عدالت اجتماعی کمک می‌کنند، بلکه از نیروی کار نوآورتر و پویاتر بهره می‌برند. داده‌ها در این زمینه روشن و ترویج تنوع یک مزیت استراتژیک در اقتصاد مدرن است.

اکوسیستم: هم‌سو کردن ذی‌نفعان برای حداکثر تأثیر یک بازار کار پر رونق به چیزی بیش از صرفاً یک اقتصاد کارآمد و کارگران آماده نیاز دارد. چنین بازاری به یک اکوسیستم منسجم نیاز دارد که در آن دولت‌ها، مشاغل، مؤسسات آموزشی و جامعه مدنی به‌طور مؤثر با هم کار کنند. سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی، بر اهمیت هم‌افزایی در سراسر زنجیره ارزش تأکید و تضمین می‌کند که همه ذی‌نفعان در راستای هدف کاهش بیکاری و تقویت کار شایسته هم‌سو هستند. مدل‌های موفق همکاری اکوسیستم، مانند آنچه در سنگاپور دیده می‌شود، درس‌های ارزشمندی را برای سایر کشورها ارائه می‌دهد. در این کشورها، دولت نقش اصلی را در سازماندهی همکاری بین مؤسسات آموزشی و صنایع ایفا می‌کند تا اطمینان حاصل شود که جوانان در زمینه‌های آموزشی می‌بینند که رشد آن‌ها مورد پیش‌بینی قرار گرفته است. چنین هم‌افزایی محیطی را ایجاد می‌کند که در آن جوانان می‌توانند به آرامی از آموزش به اشتغال گذر کنند و کارفرمایان به‌راحتی استعدادهای مورد نیاز خود را پیدا کنند.

منبع: فوربز



atiyeno.ir

خبر



کمبود نیروی کار ماهر در اتحادیه اروپا

بازار کار اتحادیه اروپا در حال حاضر با کمبود شدیدی کارگران ماهر مواجه است. این مسئله موجب شده کارفرمایان در تلاش برای یافتن نامزدهایی با مهارت‌های لازم شکست بخورند.

این موضوع در چندسال گذشته به‌طور قابل توجهی تشدید شده است، طوری که ۷۵ درصد از کارفرمایان در ۲۱ کشور اروپایی در سال ۲۰۲۳ مشکل یافتن کارگران ماهر را گزارش کرده‌اند. این رقم در مقایسه با ۴۲ درصد در سال ۲۰۱۸ نزدیک به ۸۰ درصد رشد داشته است.

نظرسنجی‌های مختلف شدت این مشکل را به‌ویژه در میان شرکت‌های کوچک و متوسط (SMEs) مشخص کرده‌اند. به‌عنوان مثال، یورو استات (اداره آمار کمیسیون اروپا) به این نتیجه رسیده است که ۵۴ درصد از شرکت‌های کوچک و متوسط اتحادیه اروپا، کمبود کارکنان ماهر یکی از مبرم‌ترین نگرانی‌های خود در سال ۲۰۲۳ شناسایی کردند. به‌طور مشابه، نظرسنجی ManpowerGroup (سومین شرکت بزرگ مدیریت پرسنل در جهان)، نشان داد که سه‌چهارم از کارفرمایان در سرتاسر اروپا در یافتن کارکنانی با مهارت‌های لازم برای نقش‌های شغلی خود با چالش‌های جدی روبه‌رو هستند.

البته کمبود استعداد و مهارت‌ها یک چالش جهانی است. مارا استفان، معاون بخش جهانی (ManpowerGroup) در این‌باره می‌گوید: «ارقام در نظرسنجی سالانه ما نشان می‌دهد که کمبود استعداد به‌طور چشمگیری در سطح جهان افزایش یافته است؛ زیرا نیاز به کارگران همراه با نیازها و سرعت تغییر بازار پیش نمی‌رود. در اروپا شاهد کاهش بیکاری هستیم، به این معنی که کارگران ماهر کافی برای پرکردن مشاغل موجود با جدید وجود ندارد. همچنین با کاهش جهانی نرخ زائوولد که بیشتر به شکاف مهارت‌ها و استعدادها کمک می‌کند وضعیت اروپا به‌عنوان یک قاره مهاجرپذیر دشوارتر شده است.»

در این میان کمبود استعداد در اروپا به کشورهای خاصی محدود نمی‌شود و در سراسر اروپا گسترده است؛ از ۵۹ درصد کمبود مهارت در فنلاند گرفته تا ۸۲ درصد کمبود مهارت در آلمان و یونان، این مسئله مشکل تمام اروپاست. عواملی مانند کاهش نرخ زائوولد و پیروی جمعیت وضعیت یادشده را تشدید کرده است، به‌ویژه در کشورهایی مانند آلمان که نرخ بیکاری در آن‌ها پایین است و به‌طور فزاینده‌ای پرکردن موقعیت‌های شغلی برای کارفرمایان دشوار شده است.

به‌طور کلی جمعیت در سن کار اتحادیه اروپا از ۲۶۹ میلیون نفر در سال ۲۰۱۲ به ۲۶۴ میلیون نفر در سال ۲۰۲۱ کاهش یافته است. بر اساس گزارش تحلیلی «کمبود نیروی کار و مهارت‌های اروپایی»، انتظار می‌رود تا سال ۲۰۵۰، حدود ۳۵ میلیون نفر دیگر از جمعیت فعال اروپا کم شود.

کمبود کارگران ماهر به‌ویژه در صنایع خاصی بسیار شدید است و نقش شغلی تکسین‌ها در میان بیشترین میزان کمبود مهارت قرار دارد. تقریباً نیمی از شرکت‌های کوچک و متوسط اروپایی کمبود کارکنان آموزش‌دیده فنی را گزارش کرده‌اند، در حالی که حتی موقعیت‌هایی که به کارشناسان پشتیبانی نیاز دارند نیز در یافتن نامزدهای مناسب با چالش مواجه هستند. کارفرمایان دلایل مختلفی را برای کمبود مهارت ذکر می‌کنند. از جمله این دلایل شامل فقدان متقاضیان واجد شرایط و فاقد صلاحیت و مهارت یا تجربه کافی در میان نامزدهای بالقوه شغلی است. این موضوع در سراسر اتحادیه اروپا فراگیر است و برخی از کشورها مانند استونی، با نرخ بالایی از متقاضیان فاقد صلاحیت مواجه هستند. چندین عامل به هم پیوسته به دتر شدن کمبود کارکنان و مهارت‌ها کمک کرده‌اند؛ از جمله این عوامل تغییرات جمعیتی، پیشرفت‌های تکنولوژیکی و چالش‌های مربوط به شرایط کاری است. اما دلیل اصلی کمبود مهارت بر اساس بررسی «یوروبارومتر» کمبود متقاضیان برای شغل‌های موجود است. در همه کشورهای شمال اروپا کمبود متقاضی گزارش شده است و میان چهار اقتصاد بزرگ اتحادیه اروپا، فرانسه و آلمان مقادیر کمبود متقاضی بالاتر از میانگین این اتحادیه است. کمیسیون اتحادیه اروپا بر نیاز به سرمایه‌گذاری در طرح‌های ارتقای مهارت و مهارت مجدد برای رسیدگی به این چالش‌ها و آماده‌سازی نیروی کار جهت خواسته‌های آینده تأکید کرده است. همچنین این کمیسیون بر نیاز به هم‌سویی برنامه‌های درسی آموزش و پرورش با نیازهای در حال تحول بازار کار جهت اطمینان از عرضه‌ثابت کارگران ماهر مناسب تأکید می‌کند.