

ترامپ، مخالف ایستگاه‌های شارژ بزرگراهی

دولت ترامپ برنامه شارژ سراسری خودروهای برقی را که یک ابتکار برای ساخت ایستگاه‌های شارژ سریع در نزدیکی بزرگراه‌ها بود، متوقف کرد. طبق یادداشتی که توسط سازمان بزرگراه‌های فدرال منتشر شده، دولت ترامپ به ایالت‌ها دستور داده است که برنامه ساخت شارژرهای سریع خودروهای الکتریکی در بزرگراه‌های سراسر این کشور را متوقف کنند.

این نامه به مدیران حمل‌ونقل ایالتی که مسئول اجرای برنامه یادشده هستند، اطلاع می‌دهد هر طرحی که توسط دولت بایدن تأیید شده، اکنون تازمانی که دستورالعمل‌های جدید صادر شود، به حالت تعلیق درآمده است. برنامه زیرساخت ملی وسایل نقلیه الکتریکی (NEVI) به عنوان بخشی از قانون زیرساخت دو حزبی توسط کنگره آمریکا تصویب شد. این برنامه برای پر کردن شکاف‌های موجود در شبکه شارژ خودروهای برقی آمریکا طرح‌ریزی و با کمک پنج میلیارد دلاری دولت حمایت شد. ترامپ مدت‌ها بود که این برنامه را محکوم می‌کرد. او در طول مبارزات انتخاباتی ۲۰۲۴ خود نیز به‌طور مرتب درباره جزئیات آن اغراق کرده است. ترامپ اغلب آمارهای غیرواقعی در این‌باره ارائه می‌دهد. مثلاً گفته بود دولت بایدن ۹ میلیارد دلار برای ساخت هشت ایستگاه شارژ خودروهای الکتریکی هزینه می‌کند. این در حالی است که بر اساس داده‌های ارائه‌شده توسط واشنگتن پست، در واقع تاکنون ۵۵ ایستگاه شارژ ساخته و کمی بیش از ۲ میلیارد دلار به ایالت‌ها اختصاصی داده شده است که بخش زیادی از این‌بودجه هنوز خرج نشده است. اکنون همان‌طور که در این دستور جدید ذکر شده، هرگونه قرارداد ناتمام به احتمال زیاد به مدت نامحدود متوقف خواهد شد. رایان گالتین (Ryan Gallentine)، مدیر عامل انجمن ملی کسب‌وکار (Advanced Energy United) می‌گوید: «ایالت‌ها هیچ تعهدی ندارند که این‌ پروژه‌ها را صرفاً بر اساس این اعلامیه متوقف کنند. او در ادامه از رهبران ایالتی خواست تا به اجرای این برنامه تا نهایی شدن دستورالعمل جدید ادامه دهند.» انتظار می‌رود این اقدام در محکمه قضایی نیز مورد اعتراض قرار گیرد. به گفته کارشناسان احتمالاً شکایت از ایالت‌ها به‌زودی آغاز خواهد شد و این شکایت‌ها به دادگاه و کنگره خواهد رفت و دولت ترامپ تنها برای مدتی کوتاه در توقف و کند کردن این برنامه موفق خواهد بود.

ترامپ از اولین روز ریاست جمهوری خود سیاست‌های حول خودروهای الکتریکی را کنار گذاشته است. او یک فرمان اجرایی صادر کرد که هدف بایدن برای انتقال تیمی از وسایل نقلیه کشور به خودروهای برقی تا سال ۲۰۳۰ را حذف کرد. اما آیا این تصمیمات به ایلان ماسک، بهترین دوست ترامپ آسیبی نمی‌رساند؟ به هر حال شرکت تسلا یکی از بزرگ‌ترین در یافت‌کنندگان این کمک‌های مالی است. گفتنی است که این دستور، هیچ قراردادی را که قبلاً نهایی شده است، لغو نمی‌کند. به‌عبارت دیگر، ماسک احتمالاً ۳۱ میلیون دلاری که تسلا قبلاً از دولت گرفته، مبلغی را بازخواهد گرداند.

ریزش سهام شرکت مادر گوگل

ناامیدی سهام‌داران نسبت به نتیجه‌بخش بودن سرمایه‌گذاری سنگین شرکت الفابت (شرکت مادر گوگل) در هوش مصنوعی موجب شد تا در پیش‌گشایش امروز سهام این شرکت هفت درصد بریزد.

دلیل کاهش ارزش سهام این شرکت بزرگ آمریکایی، ناامیدی سرمایه‌گذاران نسبت به رشد فعالیت این شرکت در ارائه خدمات ابری از یک‌سو و سرمایه‌گذاری سنگین در حوزه هوش مصنوعی اعلام شده است. شرکت الفابت از برنامه خود برای سرمایه‌گذاری ۷۵ میلیارد دلاری در حوزه هوش مصنوعی طی سال جاری خبر داده که هزینه میزان مورد انتظار ۵۸ میلیارد دلاری وال استریت ۲۹ درصد بیشتر بوده است. کاتلین بروکس، مدیر بخش تحقیقات کارگزاری XTB معتقد است که افزایش شدید سرمایه‌گذاری الفابت، نشان‌دهنده این است که این شرکت تمام تمرکز خود را روی توسعه زیرساخت‌های خود در هوش مصنوعی گذاشته است. البته ظهور مدل‌های ارزان‌قیمت هوش مصنوعی در چین از جمله دیپ‌سیک، که گفته می‌شود از نظر هزینه نسبت به مدل‌های آمریکایی به‌صرفه‌تر هستند، سؤالات زیادی را نسبت به لزوم سرمایه‌گذاری سنگین شرکت‌های بزرگ فناوری در این حوزه ایجاد کرده است.

گزارش

حمیدرضا علی‌نیا

روزنامه نگار

در سال‌های اخیر، دستمزد معلمان در بسیاری از کشورهای اروپایی از جمله انگلستان، ایرلند، ایتالیا، یونان و فنلاند، پس از تعدیل‌شدن با تورم کاهش یافته است. این کاهش دستمزد به چالشی جدی برای جذب و نگهداشت معلمان تبدیل شده و کمبود نیروی آموزشی در بسیاری از کشورهای اتحادیه اروپا مشهود است. در برخی کشورها، کاهش دستمزد معلمان در بازه‌های بلندمدت حتی چشمگیرتر بوده و بر جایگاه حرفه‌ای این شغل تأثیر گذاشته است. بااین‌حال در کشورهایی مانند ترکیه، جمهوری چک و مجارستان، افزایش قابل توجهی در دستمزد معلمان دیده شده است. آلمان و فرانسه نیز افزایش‌هایی هرچند محدود را تجربه کرده‌اند. این روندها نشان می‌دهد که سیاست‌های مالی و آموزشی کشورها نقش مهمی در حفظ کیفیت آموزش و ایجاد انگیزه در میان معلمان ایفا می‌کند.

دستمزد معلمان با در نظر گرفتن نرخ تورم، در سال‌های اخیر در بسیاری از کشورهای اروپایی کاهش یافته است. بخش تجاری یورونیوز روندهای ملی تغییرات را در طول زمان بررسی کرده است. طبق گزارش بنیاد ملی تحقیقات آموزشی (NFER) در سال تحصیلی ۲۰۲۳-۲۴، جذب معلمان دبیرستانی در انگلستان تنها به نیمی از هدف تعیین‌شده رسید. با این حال، شغل معلمی در فهرست فرصت‌های شغلی منتشرشده توسط شرکت استخدامی Indeed به‌عنوان بهترین شغل در بریتانیا برای سال ۲۰۲۵ رتبه‌بندی شده است. البته کمبود معلم نه‌تنها در انگلستان یک مشکل گسترده است بلکه در سراسر اتحادیه اروپا نیز مشکلی بزرگ محسوب می‌شود. آیا این نتیجه تعجب‌آور است؟ نه چندان. این مسئله بسیار پیچیده است و عوامل متعددی در آن نقش دارند. بررسی روندهای دستمزد معلمان به‌صورت واقعی (تعدیل‌شده با تورم) بیش‌های قابل توجهی ارائه می‌دهد. در سال‌های اخیر، دستمزد معلمان در بسیاری از کشورهای اروپایی از جمله انگلستان، ایرلند، ایتالیا، یونان و فنلاند کاهش یافته است.

تغییرات دستمزد معلمان در اروپا

کاهش دستمزد معلمان در نزدیک به نیمی از کشورهای طی هشت سال گذشته رخ داده است. طبق گزارش «آموزش در یک نگاه ۲۰۲۴» از سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، از میان ۲۲ کشور و منطقه عضو، دستمزد رسمی معلمان دوره متوسطه اول (راهنمایی) در ۱۰ کشور بین سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳

گزارش

نیروی انسانی همواره در طول تاریخ به عنوان یکی از دلایل اصلی شکوفایی با افول کشورها عمل کرده‌است. نیروی انسانی آموزش‌دیده، زیر ساخت یک سیستم موفق اجتماعی است و به همین دلیل سرمایه‌گذاری در پرورش این نیروها از مهم‌ترین سرمایه‌گذاری‌ها در یک کشور محسوب می‌شود. با این همه یکی از مهم‌ترین بخش‌ها برای حفظ سیستم اجتماعی، بخش سلامت و درمان است که در روندی جهانی همراه با دیگر متخصصان در حال کوچ به کشورهای توسعه‌یافته هستند. مهاجرت جهانی کارکنان بهداشت و درمان به یکی از ویژگی‌های برجسته سیستم‌های بهداشتی در کشورهای توسعه‌یافته تبدیل شده است. در حالی که این کشورها از ورود نیروی کار ماهر سود بسیاری می‌برند، کشورهای کمتر توسعه‌یافته بهای سنگینی در قالب تضعیف زیرساخت‌های بهداشتی و نیازهای درمانی برآورده نشده می‌پردازند. در اینجا تلاش بر این است تا پویایی مهاجرت نیروی کار بهداشتی بررسی شود و مشخص کنیم که چه کسانی برندگان واقعی این مهاجرت هستند. چرا کشورهای توسعه‌یافته از این روند سود می‌برند و چالش‌ها و راه‌های پیش روی کشورهای کمتر توسعه‌یافته چیست.

مهاجرت جهانی درمانگران

مهاجرت کارکنان بهداشت و درمان به‌ویژه پرستاران و پزشکان، از الگوی جهانی مشخصی پیروی می‌کند؛ متخصصانی که در کشورهای کمتر توسعه‌یافته آموزش دیده‌اند به کشورهای ثروتمندتر مهاجرت می‌کنند تا شرایط کاری بهتر، حقوق بالاتر و فرصت‌های رشد حرفه‌ای بیشتری را به دست آورند. به گزارش سازمان بهداشت جهانی (WHO) در سال ۲۰۲۳، تقریباً یک هشتم پرستاران جهان در خارج از کشور زادگاه خود کار می‌کردند. کشورهایی مانند ایالات متحده، بریتانیا، کانادا و استرالیا بزرگ‌ترین مقاصد این کارکنان هستند و البته کشورهای اروپایی مثل آلمان و فرانسه هم به‌عنوان مقاصد بهره‌مند از جریان مهاجرت شناخته می‌شوند. این کشورها از نیروی کار مهاجر برای پر کردن کمبودهای اساسی سیستم‌های بهداشتی خود استفاده می‌کنند. در همین حال، سیستم‌های بهداشتی بسیاری از کشورهای کمتر توسعه‌یافته به دلیل مشکلات سیستماتیک مانند حقوق پایین، شرایط کاری نامناسب و سرمایه‌گذاری ناکافی در زیرساخت‌های بهداشتی با مشکل حفظ نیروی کار مواجه‌اند. برای مثال، یک نظرسنجی توسط ناظر سلامت جهانی (Global Health Observatory) در سال ۲۰۲۲ نشان داد که

پایین آمده که در برخی موارد این کاهش قابل توجه بوده است. لوکزامبورگ بیشترین کاهش در دستمزد معلمان را تجربه کرده و در این دوره ۱۱ درصد افت داشته است. پس از آن، یونان با ۹ درصد گزارش بنیاد ملی تحقیقات آموزشی (NFER) در سال تحصیلی ۲۰۲۳-۲۴، جذب معلمان دبیرستانی در انگلستان تنها به نیمی از هدف تعیین‌شده رسید. با این حال، شغل معلمی در فهرست فرصت‌های شغلی منتشرشده توسط شرکت استخدامی Indeed به‌عنوان بهترین شغل در بریتانیا برای سال ۲۰۲۵ رتبه‌بندی شده است. البته کمبود معلم نه‌تنها در انگلستان یک مشکل گسترده است بلکه در سراسر اتحادیه اروپا نیز مشکلی بزرگ محسوب می‌شود.

آیا این نتیجه تعجب‌آور است؟ نه چندان. این مسئله بسیار پیچیده است و عوامل متعددی در آن نقش دارند. بررسی روندهای دستمزد معلمان به‌صورت واقعی (تعدیل‌شده با تورم) بیش‌های قابل توجهی ارائه می‌دهد. در سال‌های اخیر، دستمزد معلمان در بسیاری از کشورهای اروپایی از جمله انگلستان، ایرلند، ایتالیا، یونان و فنلاند کاهش یافته است.

روند تغییرات بین سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۳

بین سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۳ نیز روند مشابهی مشاهده شد. یونان بیشترین کاهش را با ۱۲ درصد افت تجربه کرد در حالی که لوکزامبورگ ۱۰ درصد کاهش، ایرلند، فنلاند و ایتالیا با ۷ درصد کاهش چشمگیری داشتند. دستمزد معلمان در انگلستان نیز ۵ درصد کم شد. دستمزد معلمان در مجارستان در سال ۲۰۱۴ نسبت به ۲۰۱۳ بر اساس دلار آمریکا تقریباً ۵۰ درصد افزایش داشت. این افزایش قابل توجه، تأثیر زیادی بر نتایج تحلیل‌های

چرا درمانگران جلاى وطن مى‌کنند؟

۷۰ درصد از کارکنان بهداشت در نیجریه، ناکافی بودن حقوق را دلیل اصلی مهاجرت خود اعلام کرده‌اند. چالش‌های پیش روی این کشورها تنها به مهاجرت نیروی کار محدود نمی‌شود، بلکه شامل سیستم‌های بهداشتی کم‌سرمایه، بی‌ثباتی سیاسی وضعف حاکمیت نیز هست که همگی به چرخه وابستگی و از دست دادن منابع دامن می‌زنند.

برندگان و بازندگان

کشورهای توسعه‌یافته به‌وضوح برندگان این روند مهاجرتی هستند. اتکای آن‌ها به نیروی کار مهاجر برای حل چندین چالش سیستماتیک مفید است. یکی از این چالش‌های سیستماتیک رفع کمبود نیروی کار است که بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته با آن به‌ویژه در بخش کارکنان بهداشت و درمان درگیرند. این چالش‌ها به دلیل جمعیت سال‌خورده، افزایش تقاضا برای خدمات پزشکی و ناکافی بودن برنامه‌های آموزشی داخلی در این کشورها به‌وجود آمده است. به عنوان مثال، اداره آمار نیروی کار ایالات متحده (BLS) پیش‌بینی می‌کند که تا سال ۲۰۳۰، این کشور با کمبود نزدیک به ۲۰۰ هزار پرستار ثبت‌شده مواجه خواهد بود. همچنین سرویس سلامت ملی بریتانیا (NHS) در سال ۲۰۲۲ بیش از ۱۱۰ هزار شغل خالی در این بخش را ثبت کرد که میزان قابل توجهی از آن‌ها توسط کارکنان آموزش‌دیده بین‌المللی پر شده است.

چالش بعدی صرفه‌جویی اقتصادی است. استخدام متخصصان آموزش‌دیده از کشورهای خارجی بسیار کم‌هزینه‌تر از سرمایه‌گذاری در آموزش داخلی است. هزینه آموزش یک پرستار یا پزشک در داخل کشور می‌تواند به صدها هزار دلار برسد، در حالی که استخدام یک فرد آموزش‌دیده از کشور دیگر تنها شامل هزینه‌های جابه‌جایی، صدور مجوز و جذب آن است. به گزارش مؤسسه سیاست‌های مهاجرت (Migration Policy Institute) در سال ۲۰۲۱، متوسط هزینه استخدام یک پرستار خارجی در ایالات متحده ۲۰ هزار دلار است اما هزینه آموزش داخلی بیش از ۱۵۰ هزار دلار برآورد می‌شود. سومین چالشی که کشورهای توسعه‌یافته با توسل به نیروی کار بهداشتی ارزان مهاجر در پی رفع آن هستند انعطاف‌پذیری و تنوع است. کارکنان مهاجر دیدگاه‌ها و مهارت‌های متنوعی را به همراه می‌آورند که توانایی فرهنگی خدمات بهداشتی را افزایش می‌دهد. این تنوع در جوامع چندفرهنگی ارزشمند است؛ جایی که مهارت‌های زبانی و درک فرهنگی باعث بهبود نتایج درمان می‌شود. از سوی دیگر و در حالی که کشورهای توسعه‌یافته سود بسیاری می‌برند، هزینه برای کشورهای کمتر توسعه‌یافته ویرانگر است. این کشورها



بلندمدت داشته است. اگرچه دستمزد معلمان در مجارستان بین سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳ حدود ۳ درصد کاهش یافت اما رشد کلی در سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۳ به میزان ۴۵ درصد بوده است که این کشور را در صدر فهرست بیشترین افزایش دستمزد برای معلمان قرار می‌دهد. پس از مجارستان، ترکیه با ۳۷ درصد افزایش قرار دارد. جمهوری چک و اسلواکی نیز طی ۱۰ سال گذشته ۱۸ درصد افزایش دستمزد معلمان را تجربه کردند و اسکانلند با ۱۱ درصد افزایش در رتبه بعدی قرار گرفت. در میان اقتصادهای بزرگ اتحادیه اروپا، آلمان با ۷ درصد رشد بیشترین افزایش را داشت، در حالی که دستمزد معلمان در فرانسه تنها ۴ درصد بیشتر شد.

تغییرات از سال ۲۰۰۵ تاکنون

در یک بازه زمانی طولانی تر، یعنی ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۳، یونان شاهد کاهش چشمگیر در دستمزد معلمان بود. معلمان یونانی در این دوره ۳۳ درصد از دستمزد خود را به‌صورت واقعی از دست دادند. کاهش‌های قابل توجهی نیز در پرتغال (۱۳ درصد)، ایتالیا و انگلستان (هر دو ۱۲ درصد) مشاهده شد. البته در بازه زمانی ۲۰۰۵ تاکنون کاهش دستمزد معلمان در اسپانیا و فنلاند کمتر بود و هر کدام حدود ۵ درصد کاهش دستمزد را تجربه کردند، همچنین فرانسه نیز کاهش دستمزد ۲ درصدی را در این بازه شاهد است. در همین بازه، ترکیه با ۵۹ درصد افزایش، بیشترین رشد را ثبت کرد. پس از آن، لهستان (۲۸ درصد)، آلمان (۱۶ درصد) و نروژ (۱۵ درصد) در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند.

مهاجرت نیروی کار حوزه بهداشت و درمان در دنیا

منابع قابل توجهی را برای آموزش کارکنان بهداشت و درمان سرمایه‌گذاری می‌کنند و اغلب آموزش آن‌ها از طریق بودجه عمومی تأمین می‌شود. وقتی این متخصصان مهاجرت می‌کنند، کشور با دو ضرر سرمایه‌گذاری مالی در آموزش و از دست دادن منابع انسانی برای مراقبت از جمعیت خود مواجه می‌شود.

به این ترتیب در کشورهای کمتر توسعه‌یافته سیستم‌های بهداشتی تضعیف می‌شوند. کشورهایی مانند نیجریه، هند و فیلیپین از بزرگ‌ترین صادرکنندگان نیروی کار بهداشت و درمان هستند. با این حال، سیستم‌های بهداشتی آن‌ها اغلب با سطوح ناکافی کارکنان دست‌وپنجه‌نرم می‌کند. کشورهای افریقایی جنوب‌صحرا ۲۴ درصد از بار بیماری جهانی را به‌دوش می‌کشند اما تنها ۳ درصد از کارکنان بهداشتی جهان را در اختیار دارند. مهاجرت متخصصان آموزش‌دیده این عدم توازن را تشدید می‌کند و جمعیت‌های آسیب‌پذیر را بدون دسترسی به مراقبت‌های ضروری رها می‌سازد. به‌علاوه زیان‌های اقتصادی هم‌ابعاد مهمی دارند که چرخه عدم توسعه‌یافتگی را تکرار می‌کنند. آموزش کارکنان بهداشت و درمان حتی در کشورهای کمتر توسعه‌یافته نیز پرهزینه است. دولت‌ها برای برآوردن نیازهای جمعیت خود سرمایه‌گذاری زیادی در آموزش پزشکی انجام می‌دهند و هنگامی که این متخصصان کشور را ترک می‌کنند، بازه این سرمایه‌گذاری از بین می‌رود. در واقع از طریق این سازوکار سیستم‌های بهداشتی کشورهای ثروتمندتر یارانه‌خود را از کشورهای فقیر دریافت می‌کنند. شاهد مثال اینکه صندوق بین‌المللی پول (IMF) در سال ۲۰۲۲ تخمین زد که جنوب‌صحرای آفریقا سالانه ۲ میلیارد دلار به دلیل فرار مغزها در بخش بهداشت از دست می‌دهد. نتیجه پیوند سیستم‌های بهداشتی ضعیف و زیان‌های اقتصادی مداوم تشدید نابرابری‌ها در بخش سلامت است و از دست دادن کارکنان آن را تشدید می‌کند. در حالی که کشورهای توسعه‌یافته نسبت بیمار به ارائه‌دهنده خدمات خود را بهبود می‌بخشند، کشورهای کمتر توسعه‌یافته با افزایش نرخ مرگ‌ومیر آن‌هم از بیماری‌های قابل‌پیشگیری، انتظار طولانی‌تر بیماران و دسترسی کمتر به مراقبت‌های تخصصی مواجه هستند.

راهکار ویژه کشورهای توسعه‌یافته

چندین عامل باعث شده که کشورهای توسعه‌یافته در جذب نیروی کار بهداشت و درمان آموزش‌دیده از کشورهای کمتر توسعه‌یافته موفق باشند. از جمله این عوامل می‌توان به بسته‌های جبرانی بهتر اشاره کرد. کشورهای توسعه‌یافته حقوق بالاتر، مزایای جامع‌تر و شرایط کاری باثبات‌تری ارائه می‌دهند. برای مثال، یک پرستار در ایالات متحده به‌طور متوسط سالانه ۷۷۶۰۰ دلار درآمد دارد

دستمزد معلمان در اروپا؛ بیشترین افزایش‌ها و کاهش‌ها در کجاست؟

در انگلستان، با در نظر گرفتن سال ۲۰۱۵ به‌عنوان شاخص ۱۰۰، کاهش محسوسی پس از همه‌گیری دیده می‌شود. دستمزد معلمان در سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ به ترتیب به ۱۰۱ و ۱۰۲ رسید اما در سال ۲۰۲۲ به ۹۷ و در ۲۰۲۳ به ۹۵ کاهش یافت. این نشان‌دهنده کاهش قدرت خرید معلمان در دو سال اخیر نسبت به دوران همه‌گیری است.

طبق گزارش NFER، در سال تحصیلی ۲۰۲۲-۲۳ معلمان به میزان ۴۴ درصد بیشتر از سال قبل اعلام کردند که قصد ترک شغل خود را دارند. در سال ۲۰۲۴-۲۵، در ۱۰ مورد از ۱۷ درس مقطع متوسطه، میزان استخدام معمان کمتر از حد مورد نیاز پیش‌بینی می‌شود.

کدام کشورها بهترین دستمزد را به معلمان می‌دهند؟

دستمزد معلمان در اروپا تفاوت‌های زیادی دارد و مدارک تحصیلی و سابقه کاری نقش کلیدی در این تفاوت‌ها ایفا می‌کنند. طبق داده‌های کمیسون اروپا (Eurodyce)، دستمزد سالانه معلمان تازه‌کار در ۲۰۲۲-۲۳ از ۹۸۹۷ یورو در لهستان تا ۸۴ هزار و ۵۸۹ یورو در لوکزامبورگ متغیر بوده است. بر اساس این داده‌ها در آلمان، دستمزد معلمان ۶۲ هزار و ۳۲۲ یورو تقریباً دو برابر معلمان در فرانسه به میزان ۲۲ هزار و ۱۸۶ یورو است. اسپانیا با ۳۶ هزار و ۵۸۰ یورو اندکی بالاتر از فرانسه قرار دارد، در حالی که ایتالیا با ۲۷۰۷۹ یورو در رتبه پایین‌تری قرار گرفته است. همچنین در گزارش کمیسون اروپا آمده است که در کشورهای نامزد عضویت در اتحادیه اروپا، دستمزد سالانه معلمان کمتر از ۱۲ هزار یورو است.

دستمزد معلمان برحسب قدرت خرید

برای مقایسه دقیق‌تر، دستمزد معلمان برحسب استاندارد قدرت خرید (PPS) بررسی می‌شود. استاندارد قدرت خرید واحدی است که ارزش پول را در همه کشورها برابر در نظر می‌گیرد. دستمزد معلمان تازه‌کار در اتحادیه اروپا، بر حسب ین واحد از ۱۱۸۲۶ در اسلواکی تا ۴۹۰۱۵ در لوکزامبورگ متغیر است. هرچند شکاف بین کشورها کمتر شده اما همچنان اختلاف‌ها قابل توجه هستند. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی تأکید می‌کند که دستمزد تنها یکی از عوامل جذابیت حرفه معلمی است و توسعه حرفه‌ای و ایجاد محیطی چالش‌برانگیز از دیگر عوامل کلیدی در حفظ معلمان است. همچنین جک وورث، مدیر نیروی کار آموزشی در مؤسسه NFER، بر لزوم اجرای سیاست‌های فوری و بلندپروازانه برای حل بحران جذب و نگهداشت معلمان تأکید کرد و هشدار داد که کمبود معلم، کیفیت آموزش کودکان و نوجوانان را تهدید می‌کند.

چرا درمانگران جلاى وطن مى‌کنند؟

که این مبلغ در بسیاری از کشورهای جنوب‌صحرای آفریقا حدود ۲۰۰۰ دلار است. از دیگر عوامل مؤثر دیگر می‌توان به فرصت‌های رشد حرفه‌ای اشاره کرد. سیستم‌های بهداشتی توسعه‌یافته دسترسی به فناوری‌های پزشکی پیشرفته، برنامه‌های آموزش مستمر و فرصت‌های پیشرفت شغلی را فراهم می‌کنند. در کنار سیاست‌های مهاجرتی آسان کشورهایی مانند کانادا و استرالیا مسیرهای مهاجرتی ویژه‌ای برای کارکنان بهداشت و درمان ایجاد کرده‌اند. استراتژی مهارت‌های جهانی کانادا هم نمونه‌ای از این سیاست‌هاست که صدور مجوز کار را برای هزاران متخصص بهداشت تا سال ۲۰۱۷ تسهیل کرده است. در این میان باید به ضعف در استراتژی‌های حفظ نیرو در کشورهای مبدأ هم اشاره کرد. بسیاری از کشورهای کمتر توسعه‌یافته فاقد سیاست‌های مؤثر برای حفظ نیروی کار خود هستند. حقوق پایین، منابع ناکافی و شرایط کاری نامناسب کارکنان بهداشت را به جست‌وجوی فرصت‌های بهتر در خارج از کشور هدایت می‌کند.

سیاست‌های بهداشتی

مهاجرت کارکنان بهداشت و درمان از کشورهای کمتر توسعه‌یافته به کشورهای توسعه‌یافته با رتاتب نابرابری‌های عمیق در سیستم‌های بهداشتی جهانی است. کشورهای توسعه‌یافته از مزایای قابل توجهی از جمله صرفه‌جویی اقتصادی و بهبود ارائه خدمات بهداشتی بهره‌مند می‌شوند اما هزینه‌هایی که کشورهای کمتر توسعه‌یافته متحمل می‌شوند، شدید و چندوجهی است. این کشورها هرکدام به نوعی درگیر رابطه‌ای استعماری با این منابع قدرت بوده یا هستند و اکنون شکل دیگری از این غارت در مورد منبع نیروی کار تجربه می‌کنند. رفح این عدم تعادل نیازمند تعهد به استخدام عادلانه، سرمایه‌گذاری در برابری سلامت جهانی و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای است که بر منافع متقابل تأکید دارند. تنها از طریق چنین تلاش‌هایی می‌توان جهان را به سمت یک سیستم بهداشتی عادلانه‌تر و پایدارتر پیش برد. برای حفظ و تقویت نیروی کار حوزه بهداشت و درمان در کشورهای کمتر توسعه‌یافته، یک استراتژی چندوجهی باید به عوامل فشار که باعث مهاجرت می‌شوند و عوامل جذب که کارکنان را به ماندن تشویق می‌کنند، بپردازد. این عوامل می‌تواند در مناطق و کشورهای فرهنگ‌های مختلف متفاوت باشد؛ از بهبود شرایط کاری، پاداش و سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها گرفته تا مدیریت حجم کار، تشویق فرهنگ ملی، تقویت پیوندهای اجتماعی و احساسی همگی از عواملی هستند که می‌توانند در استراتژی‌های سیاستی حفظ و تقویت نیروی بهداشتی به کار گرفته شوند.