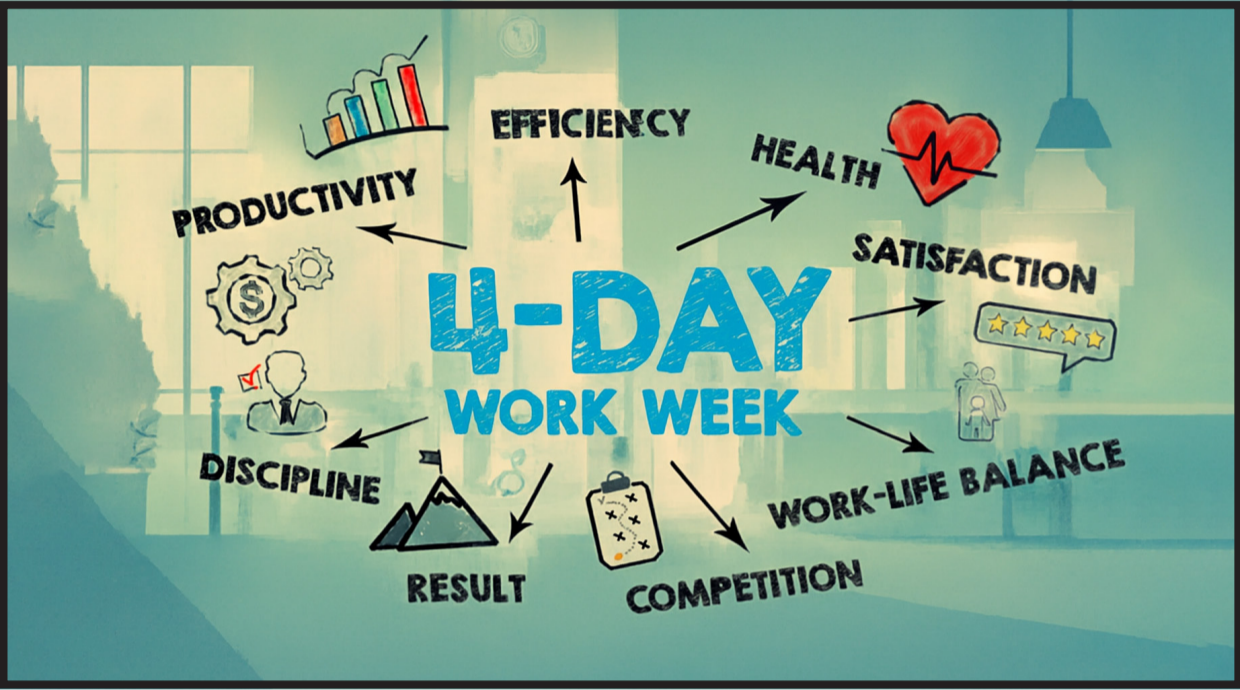


جهان به سوی هفته کاری ۴روزه حرکت می کند

تجربه هلند، ایسلند و بریتانیا نشان می دهد کاهش ساعات کاری نه تنها بهره‌وری را تهدید نکرده بلکه کیفیت زندگی و سلامت کارکنان را بهبود بخشیده است



▲ با کار چهار روزه؛ مردم زمان بیشتری برای رسیدگی به سایر امور زندگی خواهند داشت

در خیابان های آرام آمستردام، صحنه‌ای آشناست: کارمندان جوانی که پنج‌شنبه عصر کیف خود را برمی دارند و با خیالی آسوده به استقبال تعطیلاتی طولانی‌تر می‌روند. برای بسیاری از آن‌ها، جمعه دیگر روز کاری نیست. هلند بی‌سروصدا به‌سوی هفته کاری چهارروزه حرکت کرده و حالا تبدیل به آزمایشگاهی شده است که می‌تواند سرنخ‌هایی برای آینده کار در جهان بدهد. اما هلند تنها نیست؛ موجی جهانی در جریان است که از ایسلند تا ژاپن و از بریتانیا تا آمریکا، در جست‌وجوی پاسخی تازه به پرسش قدیمی «چقدر باید کار کرد؟» حرکت می‌کند.

هلند؛ پیشگام آرام

هلند بالاترین نرخ اشتغال پاره‌وقت را در میان کشورهای عضو OECD (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی) دارد. بر اساس آمار بوروساتات، میانگین ساعات کاری افراد ۲۰ تا ۶۴ سال در این کشور تنها ۳۲ ساعت در هفته است؛ کوتاه‌ترین میزان در اتحادیه اروپا. این روند ابتدا با ورود گسترده زنان به بازار کار در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ آغاز شد. آن زمان الگوی «یک و نیم نان آور» شکل گرفت: مردی که تمام‌وقت کار می‌کرد و زنی که پاره‌وقت وارد بازار کار می‌شد. این الگو

به مرور در میان مردان هم رواج یافت، به‌ویژه زمانی که مسئولیت نگهداری از فرزندان پرننگ‌تر شد. امروز، فشرده‌سازی ساعات کاری در قالب چهار روز، به امری عادی بدل شده است. حتی برخی کارمندان می‌گویند اگر کسی پنج روز کار کند، نگاه پرسنگر همکاران را برمی‌تابد. اقتصاد هلند نه‌تنها از این تغییر آسیب ندیده بلکه یکی از ثروتمندترین اقتصادهای اروپا به حساب می‌آید. نرخ اشتغال در پایان سال ۲۰۲۴ به ۸۲ درصد رسید؛ بالاتر از بریتانیا، آمریکا و فرانسه. ترکیب بهره‌وری بالا در هر ساعت کار و توزیع وسیع‌تر اشتغال در جامعه باعث شده ساعات کمتر لزوماً به معنای تولید کمتر نباشد. البته همه‌چیز هم ایده‌آل نیست. شکاف جنسیتی همچنان باقی است. زنان بسیار بیش از مردان پاره‌وقت کار می‌کنند و همین مسئله مانعی برای پیشرفت شغلی آنان شده است. تنها ۲۷ درصد مدیران هلندی زن هستند؛ یکی از پایین‌ترین نسبت‌ها در میان کشورهای صنعتی. علاوه بر آن، کمبود نیرو در بخش‌هایی مثل آموزش فشار زیادی بر خانواده‌ها وارد کرده است. با این حال، مدل هلندی نشان می‌دهد می‌توان کار را به‌گونه‌ای بازتوزیع کرد که هم کیفیت زندگی بالا بماند و هم اقتصاد از مسیر رشد خارج نشود.

اروپا؛ آزمایشگاه تغییر
پس از هلند، دیگر کشورهای اروپایی نیز به آزمایش هفته کاری چهارروزه روی آورده‌اند. ایسلند یکی از موفق‌ترین نمونه‌هاست. میان سال‌های ۱۵ تا ۲۰۱۹، بیش از ۲۵۰۰ کارمند در بخش‌های دولتی و خدمات عمومی به‌طور آزمایشی با کاهش ساعات کار به ۳۵ یا ۳۶ ساعت در هفته فعالیت کردند. نتایج نشان داد بهره‌وری نه‌تنها کاهش نیافت، بلکه در بسیاری موارد روبه افزایش هم رفت و در عین حال، کارکنان رضایت بیشتری از کار و سلامت بهتری تجربه کردند. پس از این آزمایش، اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان توافق کردند که این الگورا به‌طور گسترده‌تری پیاده کنند.

در بریتانیا نیز پروژه‌ای آزمایشی در سال ۲۰۲۲ با مشارکت بیش از ۶۰ شرکت انجام شد. کارکنان تنها چهار روز سر کار رفتند اما دستمزد کامل دریافت کردند. شش ماه بعد، اکثر شرکت‌ها اعلام کردند قصد دارند این مدل را ادامه دهند. میزان استرس کارکنان کاهش یافته بود و بهره‌وری یا ثابت مانده یا رشد کرده بود. یکی از مدیران شرکت‌های فناوری در لندن به فاینانشل تایمز گفت: «ما آموختیم که مهم این نیست چند ساعت پشت میز باشی، مهم این است در همان زمان کوتاه بهترین

کار را تحویل بدهی.»

اسپانیا هم با حمایت دولت، طرحی برای کمک مالی به شرکت‌هایی که ساعات کاری را کاهش دهند، آغاز کرد. هدف این طرح، نه‌تنها بهبود رفاه کارگران، بلکه ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر از طریق توزیع کار بود.

آمریکا و آسیا؛ تجربه و تردید

آن‌سوی اقیانوس اطلس، آمریکا با واقعیتی پیچیده‌تر روبه‌روست. برخی شرکت‌های نوآور به‌ویژه در حوزه فناوری، هفته کاری چهار روزه را امتحان کرده‌اند. نتایج مثبت بود، اما فرهنگ کاری آمریکایی همچنان بر ساعات طولانی و در دسترس بودن دائمی تأکید دارد. در آسیا، ماجرا رنگ و بوی دیگری دارد. ژاپن که سال‌ها با پدیده «کار تا مرگ» یا «کاروشی» دست به گریبان بود، به شرکت‌ها توصیه کرده امکان چهار روز کار در هفته را فراهم کنند. مایکروسافت ژاپن در سال ۲۰۱۹ با اجرای آزمایشی این مدل، ۴۰ درصد رشد بهره‌وری را گزارش کرد، اما تغییر فرهنگ کاری در این کشور دشوار است. بسیاری از کارکنان همچنان احساس می‌کنند حضور طولانی در محل کار نشانه وفاداری و تلاش است. در کره جنوبی هم فشار کاری بالا و نرخ بالای اضافه‌کاری بحث‌های جدی درباره کاهش ساعات کاری را دامن زده است. دولت در سال‌های اخیر قوانین سختگیرانه‌تری برای محدود کردن حداکثر ساعات کار تصویب کرده، اما گذار به هفته کاری کوتاه‌تر هنوز در مراحل ابتدایی است.

جدال سود و زیان

- مدافعان هفته کاری چهار روزه فهرستی بلندبالا از مزایا ارائه می‌دهند:
- کاهش فرسودگی شغلی و بهبود سلامت روان کارکنان.
 - افزایش مشارکت زنان در بازار کار و تسهیل تعادل کار و زندگی.
 - کاهش بیکاری از طریق توزیع کار میان افراد بیشتر.
 - کاهش انتشار کربن به دلیل کمتر شدن رفت‌وآمدها.
 - در مقابل، مخالفان نگرانند که:
 - تولید ناخالص داخلی و رقابت‌پذیری کشورها کاهش یابد.
 - در بخش‌های حساس مانند آموزش و بهداشت، کمبود نیرو تشدید شود.
 - اخلاق کاری و انگیزه شغلی تضعیف شود.
- واقعیت اما جایی میان این دو دیدگاه قرار دارد. تجربه کشورهایی مانند هلند، ایسلند و بریتانیا نشان داده بهره‌وری و سازماندهی کار نقش تعیین‌کننده‌تری از تعداد ساعات حضور دارد. در عین حال، کمبود نیرو در برخی بخش‌ها واقعاً به مشکلی جدی بدل شده است.

منبع: FT

خبر N E W S

بازار کار آمریکا، تحت تأثیر تعرفه‌های ترامپ

اظهارات مکرر دونالد ترامپ درباره اثرات تعرفه‌ها بر اشتغال صنعتی، یکی از محورهای اصلی توجیه جنگ تجاری او بود. او بارها تصریح کرده که با اعمال تعرفه‌های جدید، کارخانه‌ها و مشاغل صنعتی به آمریکا بازخواهند گشت و ظرفیت تولید داخلی تقویت خواهد شد. اعضای دیگر دولت نیز از این هدف حمایت کرده‌اند، اما شواهد واقعی از تجربه تعرفه‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۱۹ نشان می‌دهد این وعده‌ها با واقعیت همخوانی ندارد. مطالعات متعدد، از جمله تحلیل‌های کارشناسان نشان می‌دهد افزایش تعرفه‌ها نه‌تنها تأثیر مثبت قابل توجهی بر اشتغال نداشته، بلکه به دلیل افزایش هزینه مواد اولیه وارداتی و اقدامات تلافی‌جویانه سایر کشورها، به کاهش اشتغال صنعتی منجر شده است. برای نمونه، در صنعت فولاد، هر شغل ایجاد شده در تولید فولاد، فشار قابل توجهی بر حدود ۸۰ شغل در صنایع مصرف‌کننده فولاد وارد می‌کند و افزایش هزینه‌ها، تقاضای نیروی کار را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، نرخ پایین ایجاد شغل و محدود شدن فرصت‌های جدید، اثرات منفی بر اشتغال را تشدید می‌کند.

کاهش اشتغال صنعتی، ریشه در روندهای بلندمدت اقتصادی و فناوری دارد، نه صرفاً در تجارت بین‌الملل. سهم اشتغال صنعتی از کل مشاغل غیرکشاورزی از پایان جنگ جهانی دوم تا کنون کاهش یافته است. با این حال، تولید صنعتی در بالاترین سطوح تاریخی خود باقی مانده است. آمریکا حتی پس از کاهش سهم اشتغال صنعتی، همچنان یک تولیدکننده پیشرو جهانی است و صنایع حیاتی مانند نیمه‌هادی‌ها و دارو ظرفیت کافی دارند؛ بنابراین تمرکز بر بازگرداندن مشاغل صنعتی از طریق تعرفه‌ها، ناشی از درک نادرست از روندهای اقتصادی و پیشرفت فناوری است. فناوری‌های نوین و خودکارسازی، بهره‌وری را افزایش داده و عامل اصلی کاهش مشاغل صنعتی محسوب می‌شوند؛ نه رقابت خارجی یا تجارت آزاد.

تعرفه‌ها علاوه بر عدم افزایش اشتغال، اثرات مخربی بر سرمایه‌گذاری‌های صنعتی دارند. تولیدکنندگان آمریکایی که به واردات مواد میانی وابسته‌اند، در محیطی با سیاست‌های پرابهام و تغییرات ناگهانی تعرفه‌ها، قادر به برنامه‌ریزی سرمایه‌گذاری بلندمدت نیستند. این عدم اطمینان، مانع از بازگشت کارخانه‌ها و احیای اشتغال صنعتی می‌شود. همچنین، اعمال تعرفه‌ها با هدف تأمین درآمد دولت از منظر اقتصادی و قانونی ناپایدار است؛ زیرا بخش مهمی از سرمایه‌گذاری کسب‌وکارها را کاهش داده و خود درآمد مالیاتی را نیز تهدید می‌کند. افزون بر این، تعرفه‌ها باعث کاهش رقابت‌پذیری صادرات و ایجاد فشار تورمی در صنایع مصرف‌کننده مواد اولیه می‌شوند که آثار منفی بر اشتغال و رشد اقتصادی دارد. تجربه جنگ تجاری و بررسی بلندمدت بازار کار نشان می‌دهد که حفاظت‌گرایی با هدف بازگرداندن مشاغل صنعتی، هدفی نادرست و غیرقابل تحقق است. سیاست‌داران باید تمرکز خود را بر ایجاد فرصت‌های اقتصادی واقعی، تقویت صنایع حیاتی و همکاری با شرکای تجاری قرار دهند. تغییرات ساختاری و فناوری، بازار کار را بازتعریف کرده و فرصت‌های جدیدی برای مشاغل متوسط و تخصصی فراهم کرده‌اند. تلاش برای بازگشت به گذشته خیالی، نه تنها اشتغال صنعتی را افزایش نمی‌دهد، بلکه هزینه‌های اقتصادی و ناپایداری را تشدید می‌کند.

منبع: واشینگتن پست

با بیمه نیروهای مسلح ایالات متحده آشنا شوید

سیستم گسترده بیمه‌ای، درمانی و حمایتی نیروهای مسلح آمریکا شامل سلامت، بازنشستگی و پوشش خانواده‌ها است و با برنامه TRICARE خدمات متنوع و کم‌هزینه‌ای ارائه می‌دهد

چالش‌ها و انتقادات موجود

با وجود گسترده‌گی این نظام، انتقادهایی نیز مطرح است. هزینه‌های فرایند خدمات درمانی و بازنشستگی بار سنگینی بر بودجه دفاعی گذاشته است. برخی تحلیلگران می‌گویند بخش بزرگی از بودجه وزارت دفاع، به جای سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نوین یا تجهیزات، صرف پرداخت حقوق بازنشستگی و خدمات درمانی می‌شود. از سوی دیگر، دسترسی به خدمات همیشه یکسان نیست. در مناطق دورافتاده یا برای اعضای گارد ملی و ذخیره، دسترسی به مراکز درمانی نظامی دشوار است و وابستگی به بخش خصوصی گاه با مشکلات اداری و تأخیر در پرداخت هزینه‌ها همراه می‌شود. گزارش‌هایی از نارضایتی برخی خانواده‌ها از پیچیدگی مقررات TRICARE و بوروکراسی موجود در آن، مقرررات همچنین، موضوع سلامت روان نظامیان پس از بازگشت از میدان‌های جنگ به یکی از بحث‌های جدی تبدیل شده است. با وجود برنامه‌های مشاوره‌ای وزارت امور کهنه‌سربازان، آمار بالای خودکشی در میان نظامیان بازنشسته نشان می‌دهد این بخش هنوز نیازمند تقویت است. برخی کارشناسان تأکید دارند که نظام بیمه‌ای موجود بیش از حد بر جنبه‌های مالی متمرکز دارد و توجه کافی به سلامت روانی و اجتماعی ندارد.

منبع: RAND.ORG

بسیاری از کارمندان دولت که باید سال‌ها حق بیمه ببردارند، نظامیان آمریکایی پس از ۲۰ سال خدمت می‌توانند بازنشسته شوند و حقوق بازنشستگی مادام‌العمر دریافت کنند. میزان این حقوق معمولاً بر اساس میانگین حقوق پایه در سال‌های پایانی خدمت محاسبه می‌شود و با افزایش سابقه، درصد بیشتری از دستمزد نهایی را در بر می‌گیرد. از سال ۲۰۱۸، طرحی به نام BLENDED RETIREMENT SYSTEM به اجرا درآمده که ترکیبی از مستمری سنتی و حساب‌های بازنشستگی انفرادی است. دولت علاوه بر پرداخت حقوق بازنشستگی، به حساب پس‌انداز نظامیان نیز کمک می‌کند و این امکان را فراهم می‌سازد که آنان در صورت ترک خدمت پیش از ۲۰ سال، همچنان سرمایه‌ای برای دوران بازنشستگی داشته باشند. این اصلاحات به دلیل تغییر الگوهای خدمت و نیاز به انعطاف بیشتر طراحی شده است.

افزون بر حقوق بازنشستگی، بازنشستگان نظامی و خانواده‌هایشان به خدمات درمانی، بیمه عمر و مزایای جانبی دسترسی دارند. برخی ایالت‌ها نیز تخفیف‌های مالیاتی یا مزایای ویژه برای کهنه‌سربازان قائل می‌شوند. این مجموعه گسترده باعث شده ارتش آمریکا بتواند نیروی انسانی را برای دوره‌های طولانی حفظ کند و انگیزه ماندگاری در خدمت را بالا ببرد.

آن به بیمه عمر غیرنظامی وجود دارد. برنامه دیگر، پوشش دندانپزشکی و بینایی برای اعضای خانواده است. اگرچه این بخش از خدمات کاملاً رایگان نیست، اما هزینه‌ها به شکل چشمگیری پایین‌تر از بازار آزاد محاسبه می‌شود. در واقع، دولت آمریکا می‌کوشد نشان دهد که خدمت در ارتش نه تنها مسئولیت و خطر، بلکه مزایای اجتماعی بلندمدت هم به همراه دارد.

از سوی دیگر، برای نظامیانی که به دلیل مجروحیت یا بیماری‌های ناشی از خدمت توانایی ادامه فعالیت ندارند، نظام خاصی از جبران خسارت و پرداخت مستمری در نظر گرفته شده است. این افراد می‌توانند از خدمات وزارت امور کهنه‌سربازان (VA) بهره‌مند شوند. وزارتخانه مزبور، علاوه بر اداره صدها بیمارستان و کلینیک در سراسر آمریکا، برنامه‌های بازتوانی، مشاوره روان‌شناختی و حمایت اجتماعی را نیز ارائه می‌دهد. به این ترتیب، حتی پس از ترک خدمت، حلقه حمایتی برای نظامیان ادامه دارد و آنان کمتر از خلأ حمایتی رنج می‌برند.

بازنشستگی و حمایت بلندمدت

نظام بازنشستگی نیروهای مسلح آمریکا یکی دیگر از ستون‌های اصلی این ساختار بیمه‌ای است. برخلاف

ایالات متحده برای نیروهای مسلح خود یک شبکه پیچیده و چندلایه بیمه‌ای و حمایتی ایجاد کرده که شامل سلامت، بازنشستگی و پوشش خانواده‌ها می‌شود. گسترده‌گی ارتش و نیاز به جذب و حفظ نیروهای حرفه‌ای باعث شده این نظام طی دهه‌ها توسعه یابد و به یکی از پرهزینه‌ترین و سازمان‌یافته‌ترین مدل‌های بیمه اجتماعی تبدیل شود. هسته این ساختار برنامه TRICARE است که ترکیبی از خدمات مستقیم بیمارستان‌های نظامی و قرارداد با ارائه‌دهندگان خصوصی، ارائه و هزینه بیمه‌شده را کاهش می‌دهد. این برنامه، شامل اعضای فعال، خانواده‌ها و بازنشستگان است و امنیت سلامت طولانی‌مدت را تضمین می‌کند، در حالی که به حفظ انگیزه و رفاه نیروهای نظامی کمک می‌کند.

خدمات مکمل و پوشش خانواده

سیستم بیمه‌ای نیروهای مسلح آمریکا صرفاً به درمان محدود نمی‌شود. برنامه‌های مکملی برای حمایت مالی در برابر ناتوانی، از کار افتادگی و فوت پیش‌بینی شده است. یکی از مشهورترین این برنامه‌ها SGLI یا «بیمه عمر گروهی نظامیان» است. این بیمه، پوشش فوت را برای اعضای فعال فراهم می‌کند و خانواده‌های آنان را در برابر خسارات مالی ناشی از مرگ سرپرست حمایت می‌کند. پس از پایان خدمت نیز امکان تبدیل