

# شکاف دیجیتال؛ تهدیدی برای نیروی کار آمریکای لاتین

در حالی که برخی کارکنان منطقه به فناوری دسترسی دارند و مهارت یادگیری سریع را می‌آموزند، دیگران به‌دلیل کمبود آموزش و زیرساخت عقب می‌مانند و در نتیجه ریسک طرد شغلی افزایش می‌یابد

## چالش انسان بودن

مدیریت الگوریتمی، مرزهای کار انسانی را دگرگون کرده و استرس نوینی را بر دوش کارکنان می‌گذارد. ابزارهایی که عملکرد را پیوسته ردیابی می‌کنند و حضور دائمی را مطالبه می‌نمایند، نه تنها بهره‌وری را کنترل می‌کنند، بلکه اضطراب و فشار روانی تازه‌ای ایجاد می‌کنند. آناهوالپا بلانشت توضیح می‌دهد که «سیستم‌هایی که سرعت پاسخ و لحن ارتباطی را زیر نظر دارند، نوعی نظارت نامرئی تحمیل می‌کنند که اعتماد را تضعیف کرده و به سلامت روان آسیب می‌رساند.» او تأکید می‌کند که مراقبت از سلامت روان و تعیین مرزهای روشن دیجیتال ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است و هابیر کانکتیویتی نباید امری بدیهی تلقی شود. در این میدان نبرد دیجیتال، کارگران باید در نحوه معرفی و تنظیم فناوری نقش فعال داشته باشند. شرکت «لینارس» فضاهایی برای به اشتراک گذاری دانش و مخازن آموزشی فراهم کرده است، هرچند پیشرفت به ابتکار فردی وابسته است. کانستانسا یانوس آموزش اولیه هوش مصنوعی را از رشتنمندی داند و بر نقش رهبران در گسترش آن تأکید می‌کند. با این حال، در بخش بزرگی از منطقه، یادگیری و تطبیق با فناوری نوین بر دوش کارگران است و بسیاری باید مهارت‌ها را به‌تنهایی بیاموزند. لوتیس لویز از ASIES هشدار می‌دهد که «فراگیری هوش مصنوعی به یک وظیفه خاموش تبدیل شده و سیاست‌گذاری عمومی قوی، آموزش در دسترس و دوره‌های هم‌مسو با تغییرات فناورانه برای آماده‌سازی نیروی کار ضروری است.»

## گذار دیجیتال نیازمند عدالت است

عضویت در اتحادیه‌های کارگری آمریکای لاتین به‌زحمت از ۹ درصد فراتر می‌رود و بخش‌های دیجیتال تقریباً هیچ نمایندگی جمعی ندارند. در گواتمالا، چانه‌زنی جمعی بر سر هوش مصنوعی تقریباً وجود ندارد و لوتیس لویز تأکید می‌کند که «بیشتر اتحادیه‌ها به‌زحمت می‌توانند برای حداقل دستمزد و بیمه تأمین اجتماعی کارگران مبارزه کنند.» با این حال، نشانه‌هایی از امید در حال ظهور است، آناهوالپا بلانشت می‌گوید برخی اتحادیه‌ها در حال گنجاندن هوش مصنوعی در مذاکرات جمعی هستند، خواستار شفافیت الگوریتمی و مشارکت فعال در معرفی فناوری‌های نو شده‌اند. او تأکید می‌کند که گذار دیجیتال باید مورد مذاکره قرار گیرد و تمحیل نشود. آدولفو لاکس پالومو، دبیرکل فدراسیون کارمندان بانک، خدمات و دولت گواتمالا، یادآوری می‌کند که ورود رایانه‌ها در دهه ۱۹۸۰ بسیاری را نگران کرده بود، اما آنچه رخ داد بازتنظیم مشاغل بود؛ او معتقد است همین سناریو در باره هوش مصنوعی نیز صادق است. نگرانی دیگر او پیوند میان هوش مصنوعی و دور کاری است که می‌تواند حقوق کار را فرسایش دهد. فدراسیون او بر آموزش، گفت‌وگوی اجتماعی و مقررات‌گذاری تأکید دارد و هدف آن است که هیچ‌کس در مسیر تحول فناوری جا نماند. کارولین کولویو می‌افزاید که گذار دیجیتال باید عادلانه باشد و اتحادیه‌ها باید در چانه‌زنی الگوریتم‌ها مشارکت داشته باشند؛ از جمله دانستن اینکه چه داده‌هایی پردازش می‌شود و تصمیم‌ها چگونه اتخاذ می‌شوند. بلانشت نمونه‌هایی از برزبل و تعاونی‌های دیجیتال را برجسته می‌کند که در آن کارگران می‌توانند الگوریتم‌ها را مدیریت کرده و درباره نرخ‌ها و سود تصمیم‌گیری کنند؛ این مثال‌ها نشان می‌دهد هوش مصنوعی می‌تواند به افزایش خودمختاری جمعی کمک کند و لزوماً ناامنی شغلی ایجاد نمی‌کند.

منبع: equaltimes



## شکاف پنهان فناوری

بانک جهانی و سازمان بین‌المللی کار هشدار می‌دهند که حدود ۱۷ میلیون شغل در آمریکای لاتین می‌توانند از پیشرفت‌های هوش مصنوعی سود ببرند، اما کمبود زیرساخت دیجیتال تهدیدی جدی برای جا ماندن بسیاری از کارکنان است. این شکاف میان کسانی که به فناوری دسترسی دارند و کسانی که ندارند، روزه‌روز گسترده‌تر می‌شود. لوتیس پابلو لینارس، مهندس گواتمالایی، تجربه شخصی خود را روایت می‌کند: برخی همکاران من تر به‌روش‌های سنتی پایبندند و جوان‌ترها بیش از حد به هوش مصنوعی متکی هستند؛ او معتقد است که هیچ‌یک از این دو افراط مطلوب نیست. آناهوالپا بلانشت، پژوهشگر حوزه تکنولوژی، هشدار می‌دهد که شرکت‌هایی که بدون سرمایه‌گذاری در آموزش هوش مصنوعی را به کار می‌گیرند، نوسازی را به شکلی خاموش و مخرب انجام می‌دهند و برخی کارکنان در محیط کار طرد می‌شوند.

نابرابری جنسیتی نیز چالشی مهم است. کارولین کولنیو از کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری قاره آمریکا می‌گوید الگوریتم‌ها اغلب تعصبات موجود را بازتولید می‌کنند؛ زنان، معمولاً در نقش‌های روتین‌تر، در معرض خطر جایه‌جایی‌اند، در حالی که مردان در موقعیت‌های تصمیم‌گیری و توسعه فناوری غالب‌اند. او تأکید می‌کند که هوش مصنوعی می‌تواند توازن میان زندگی و کار را بهبود بخشد، مشروط بر آنکه زنان نقش فعالی در طراحی و تنظیم این فناوری داشته باشند.

با وجود وعده افزایش کارایی، هوش مصنوعی همراه با عدم قطعیت و ریسک‌های تازه است. لینارس اشاره می‌کند که حاشیه خطا هنوز بالاست و عنصر انسانی همچنان ضروری است. دور کاری نیز سبک ارتباط با زمان و استراحت را دگرگون کرده و می‌تواند منجر به اضافه کاری و انزوا شود. تماس انسانی، حتی در محیط‌های دیجیتال، ضروری باقی می‌ماند تا توازن میان بهره‌وری و سلامت روان حفظ شود.

همین حالا وظایف شناختی از نوشتن گزارش و پردازش داده تا مدیریت ایمیل‌ها و اتخاذ تصمیمات را برعهده گرفته‌اند و در بسیاری از شرکت‌های منطقه، چت‌بات‌ها و ابزارهای پیش‌بینی در حوزه منابع انسانی، خدمات مشتری و امور مالی به کار گرفته می‌شوند. با این حال، هوش مصنوعی اگرچه کارهای تکراری را کاهش می‌دهد، می‌تواند خودمختاری کارکنان را محدود و مسئولیت‌ها را مبهم کرده و ناامنی شغلی را افزایش دهد؛ چالشی که یافتن تعادل میان کارآمدی و شرایط کاری انسانی را ضروری می‌سازد.

## ادغامی متفاوت

پذیرش هوش مصنوعی در آمریکای لاتین جلوه‌ای ناهمگون دارد. در حالی که تغییرات در کشورهایی مانند بولیوی به‌اهستگی رخ می‌دهد، شمال آمریکای مرکزی به ویژه در بخش مخابرات شاهد تحولاتی محسوس است. لوتیس پابلو لینارس، مهندس ۲۸ ساله گواتمالایی، تجربه شخصی خود را چنین توصیف می‌کند: زمانی که او و همکارانش مجبور بودند متن‌ها را آماده کرده و آزمایش‌های زنده را زیر نظر بگیرند، اکنون تنها با تنظیم پارامترها و بررسی نتایج، فرآیندها را پیش می‌برند. به گفته او، این تحول کارکنان را از کارهای خسته‌کننده آزاد می‌کند، اما نقش مهندس حذف نمی‌شود؛ تنها تمرکز

و ماهیت وظایف تغییر می‌کند و نیازمند نظارت و تغذیه اطلاعاتی دقیق است. از سوی دیگر، کانستانسا یانوس، دستیار منابع انسانی در بولیوی، تغییرات را از دور مشاهده می‌کند و هشدار می‌دهد که بسیاری از شرکت‌ها هنوز به ابزارهای هوش مصنوعی دسترسی ندارند و نابرابری آموزشی مانعی جدی برای یادگیری و سازگاری است. این شکاف تعیین‌کننده است؛ چه کسی می‌تواند خود را با تحولات فناورانه وفق دهد و چه کسی عقب می‌ماند. آنچه روشن است، این است که این تغییرات نه تنها فناوری، بلکه به همان اندازه اجتماعی هستند و نسل امروز مجبور است سریع‌تر از توان نهادها، خود را با این تحولات وفق دهد.

هوش مصنوعی به‌آرامی اما پیوسته شاکله ادارات و دفاتر آمریکای لاتین را دگرگون می‌کند؛ قدرتی که می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد اما هم‌زمان نابرابری‌ها را تشدید کرده و فشارهای تازه‌ای بر کارمندان تحمیل می‌کند. چالش‌نیا دین این است که فناوری نوین نه فقط ابزار کار، بلکه فرصتی برای توسعه مهارت و حفظ کرامت انسانی باشد و از حقوق کارکنان صیانت کند. کانستانسا یانوس، دستیار منابع انسانی ۲۶ ساله در سانتا کروز بولیوی، نمونه‌ای ملموس از این گذار است: روزگار گذشته او با بررسی تک‌به‌تک رزومه‌ها می‌گذشت، اما اکنون پلتفرم‌های دیجیتال پیش از رسیدن درخواست‌ها به میز او، غربالگری اولیه را انجام می‌دهند. با این حال، کار انسانی همچنان حیاتی است و یانوس با بهره‌گیری از ابزارهای دیجیتال، ایده‌ها و وظایف تکراری را سازمان‌دهی می‌کند تا خروجی بهتر و سریع‌تری داشته باشد. تجربه او نه استثنا بلکه نمادی از روندی آرام در سراسر قاره است؛ جایی که هوش مصنوعی بی‌سروصدا متن‌ها را پیش‌نویس می‌کند، داده‌ها را تحلیل می‌نماید و فرآیندهای اداری را صیقل می‌دهد، اما پرسش‌های تازه‌ای در باره معنا و اهمیت «شغل مناسب» و نحوه سازگاری با محیط کاری خود کارشونده مطرح می‌سازد.

## تهدید کارهای دفتری

مطالعه‌ای تازه از «بانک جهانی» و «سازمان بین‌المللی کار» نشان می‌دهد که تا ۳۰ تا ۴۰ درصد مشاغل در آمریکای لاتین و حوزه کارائیب در معرض تأثیر هوش مصنوعی مولد قرار دارند و دست‌کم ۵ درصد ممکن است به‌طور کامل خود کار شوند. این فناوری نه‌فقط توانایی افزایش بهره‌وری را تا ۱۲ درصد در مشاغل کنونی دارد، اما تغییراتی بنیادین در طبقه متوسط، شامل تحلیل‌گران، وکلای حسابداران، روزنامه‌نگاران و دستیاران اداری، ایجاد می‌کند؛ گروهی که تا دیروز بایات تلقی می‌شد و اکنون با دگرگونی آرام اما ملموس مواجه است. آناهوالپا بلانشت، پژوهشگر حوزه تکنولوژی، توضیح می‌دهد که سامانه‌های الگوریتمی

حمیدرضا علی‌نیا

روزنامه نگار

## فناوری

## نوظهور،

## بهره‌وری را

## افزایش می‌دهد

## اما نابرابری و

## فشار روانی

## را تشدید

## می‌کند؛

## بنابراین

## ضروری است

## کارگران همراه

## با آموزش

## و مقررات،

## نقشی فعال در

## تغییرات ایفا

## کنند

نکته

## نرخ فقر در اروپا افزایش یافت

در سال ۲۰۲۴، بیش از ۷۲ میلیون نفر در اتحادیه اروپا در معرض خطر فقر قرار داشتند؛ رقمی که معادل ۱۶.۲ درصد جمعیت این بلوک اقتصادی است. شاخص «در معرض خطر فقر» که توسط یورواستات منتشر می‌شود، افرادی را شامل می‌شود که درآمد قابل‌تصرف معادل آنها کمتر از ۶۰ درصد درآمد میانه ملی است. این رقم برای اتحادیه اروپا در مجموع ۱۲٫۹۴۹ یورو در سال یا حدود ۱٬۰۷۹ یورو در ماه برآورد شده است. یورواستات تأکید می‌کند این شاخص فقر واقعی یا ثروت را نشان نمی‌دهد و صرفاً سطح درآمد پایین نسبت به دیگران را در هر کشور مشخص می‌کند و لزوماً به معنای زندگی با استاندارد پایین نیست. با بررسی دقیق‌تر سطح ملی، تفاوت‌ها به وضوح نمایان می‌شوند. در بلغارستان، آستانه فقر تنها ۳۹۱ یورو در ماه است، در حالی که در لوکزامبورگ به ۲٬۵۴۰ یورو می‌رسد. کشورهای نامزد عضویت اتحادیه و اعضای «انجمن تجارت آزاد اروپا» نیز تفاوت گسترده‌ای دارند؛ از ۲۰۱ یورو در ترکیه تا ۲٬۵۹۶ یورو در سوئیس. نروژ، سوئیس و چند کشور شمال اروپا جزو کشورهایی هستند که آستانه فقر بالای ۲٬۰۰۰ یورو دارند. در میان چهار اقتصاد بزرگ اتحادیه اروپا، آلمان بالاترین آستانه را با ۱٬۳۸۱ یورو، فرانسه ۱٬۲۷۸ یورو، ایتالیا ۱٬۰۳۰ یورو و اسپانیا ۹۶۵ یورو ثبت کرده است. برای یک خانوار چهار نفره شامل دو بزرگسال و دو کودک زیر ۱۴ سال، آستانه فقر دو برابر یا بیشتر از سطح فردی است و از ۴۲۳ یورو در ترکیه به عنوان پایین‌ترین تا ۴۵۲٫۵ یورو در سوئیس به عنوان بالاترین، متغیر است. این تفاوت‌ها عمدتاً به درآمد میانه معادل‌سازی شده، بهره‌وری و ساختارهای صنعتی کشورها بازمی‌گردد.

کشورهایی با بخش‌های اقتصادی پیشرفته مانند مالی، فناوری اطلاعات یا تولیدات با ارزش افزوده بالا، توان پرداخت دستمزد‌های بالاتر و در نتیجه ایجاد آستانه‌های فقر بالاتر را دارند.

با استفاده از «استاندارد قدرت خرید» (PPS) که امکان مقایسه واقعی سطح خرید کالا و خدمات در کشورهای مختلف را فراهم می‌کند، فاصله‌ها کاهش می‌یابد اما همچنان چشمگیر باقی می‌ماند؛ آستانه فقر برای یک فرد بزرگسال از ۴۴۹ واحد در صربستان تا ۱٬۸۸۹ واحد در لوکزامبورگ متغیر است و ترکیه، مجارستان، اسلواکی و یونان در پایین‌ترین سطوح قرار دارند. در حالی که نروژ، سوئیس، اتریش و هلند در بالاترین سطح هستند.

در میان اقتصادهای بزرگ، آلمان بالاترین آستانه را دارد و فرانسه، اسپانیا و ایتالیا به ترتیب در سطوح می‌گیرند. در مورد نرخ جمعیت در معرض خطر فقر، یورواستات اعلام کرده این رقم در کشورهای اتحادیه اروپا بسیار متفاوت است؛ از ۹.۵ درصد در جمهوری چک تا ۲۲.۲ درصد در ترکیه و مقدونیه شمالی. کشورهای نامزد عضویت و کشورهای اروپای شرقی و بالکان معمولاً نرخ‌های بالاتری دارند. در میان چهار اقتصاد بزرگ، اسپانیا با ۱۹.۷ درصد و ایتالیا با ۱۸.۹ درصد بالاتر از میانگین اتحادیه اروپا قرار گرفته‌اند، در حالی که فرانسه با ۱۵.۹ درصد و آلمان با ۱۵.۵ درصد کمی پایین‌تر از میانگین هستند.

منبع: Euronews

## کار ترکیبی، راهکاری برای کاهش نابرابری شغلی

گزینه‌های کاری انعطاف‌پذیر می‌تواند والدین، مراقبان خانوادگی و افراد دارای معلولیت را دوباره به بازار کار بازگرداند و از نابرابری‌ها بکاهد

همزمان با افزایش نرخ بیکاری که در سه‌ماهه منتهی به سپتامبر که به ۵ درصد رسید، گزارش تازه پارلمان بریتانیا نیز نشان می‌دهد گزینه‌های کاری انعطاف‌پذیر می‌توانند نه تنها حضور نیروهای شاغل را حفظ کنند، بلکه افراد غیرفعال در بازار کار را دوباره به اشتغال بازگردانند؛ به‌ویژه والدین، مراقبان خانوادگی و افراد دارای معلولیت بیشترین بهره‌ر از این شرایط خواهند برد.

## انعطاف‌پذیری؛ کلید بازگشت به بازار کار

کمیته منتخب پارلمان بریتانیا در گزارشی با عنوان «آیا کار از خانه جواب می‌دهد؟» بر اساس شواهد گسترده کارشناسی، تأثیر دور کاری و شیوه‌های ترکیبی را بر افراد، بهره‌وری و کسب و کارها بررسی کرده است. پژوهشگران یادآور شده‌اند که چنین ترتیباتی می‌تواند افرادی را که در غیر این صورت امکان کار ندارند، دوباره وارد بازار کار کند. نمونه‌هایی از پژوهش‌های

بین‌المللی نیز نشان می‌دهد که توازن میان مسئولیت‌های خانگی و حرفه‌ای، فرصت‌های تازه‌ای برای والدین و مراقبان ایجاد می‌کند. یکی از پاسخ‌دهندگان به نظرسنجی گزارش گفته است: «به‌خاطر هزینه بالای مراقبت از کودک، شغل ۱۴ ساله‌ام را کنار گذاشتم.» علاوه بر این، این گزارش تأکید می‌کند که مزایای دور کاری برای کارکنان دارای معلولیت با اولویت‌های اعلام‌شده دولت در زمینه اشتغال این گروه هم‌راستا است.

## کار از خانه و تعادل اقتصادی

با وجود مزایای دور کاری، گزارش اذعان می‌کند که هنوز بسیاری از مشاغل نیازمند حضور فیزیکی هستند و تفاوت‌های منطقه‌ای و بخش‌های شغلی موجب محدودیت‌هایی شده است. داده‌های اداره ملی آمار بریتانیا نشان می‌دهد حدود ۵۵ درصد کارکنان دفتری به‌صورت ترکیبی کار می‌کنند،

رقمی که بیش از دو برابر میانگین کل نیروی کار است. این رویکرد می‌تواند با پراکندگی جمعیت و توزیع مصرف در سراسر کشور، به کاهش نابرابری‌های منطقه‌ای کمک کند. در سطح جهانی، بریتانیا یکی از بالاترین میزان‌های دور کاری را دارد. بر اساس پیمایش جهانی ترتیبات کاری (G-SWA) در ۱۸ کشور اروپایی و ۴۰ کشور جهان، میانگین دور کاری در بریتانیا ۱.۸ روز در هفته است؛ بالاترین میزان در اروپا و دومین میزان در جهان. از زمان همه‌گیری، کار ترکیبی به‌طور پیوسته گسترش یافته است؛ طبق داده‌های اخیر، ۳۹ درصد بزرگسالان شاغل حداقل بخشی از زمان را دور کار هستند، ۲۶ درصد ترکیبی و ۱۳ درصد کاملاً از خانه کار می‌کنند. گزارش پارلمان بریتانیا نتیجه‌گیری می‌کند که گزینه‌های انعطاف‌پذیر شغلی می‌تواند ابزاری مؤثر برای افزایش مشارکت در بازار کار و کاهش نابرابری‌های اجتماعی باشد و از دولت خواسته شده پژوهش‌های بیشتری در این زمینه انجام دهد.