

خبر N E W S

هوش مصنوعی و جدال تازه اروپایی

اختلاف فزاینده میان پایتخت‌های اروپایی بر سر میزان انعطاف‌پذیری قانون هوش مصنوعی به یکی از جدی‌ترین آزمون‌های اخیر اتحادیه اروپا تبدیل شده؛ آزمونی که شکاف میان ضرورت صیانت از چارچوب واحد و نیاز صنایع بزرگ به آزادی عمل بیشتر را آشکار کرده است. تلاش برلین برای متقاعد کردن بروکسل به کاهش محدودیت‌ها در حوزه‌هایی همچون ماشین‌آلات صنعتی و تجهیزات پزشکی، موجی از مخالفت را برانگیخته؛ مخالفتی که اکنون با حمایت گروهی متشکل از ۱۰ کشور، وزن سیاسی تازه‌ای یافته است. این کشورها هشدار داده‌اند خروج بخشی از محصولات از شمول قانون جامع هوش مصنوعی و واگذاری نظارت به مقررات بخشی، مسیری به سوی مقررات‌دایی خواهد گشود؛ نه‌آنگونه که حامیان می‌گویند، ساده‌سازی. واکنش‌ها نشان می‌دهد ترس از تضعیف چارچوب واحد، در برابر فشار صنایع برای سبک‌سازی بار نظارتی، به نقطه جوش رسیده است.

تمرکز آلمان بر اصلاحات پیشنهادی، بیش از هر چیز بازتابی از نگرانی بنگاه‌های بزرگ صنعتی این کشور است که هوش مصنوعی را موتور آینده قایت‌پذیری می‌دانند اما از همپوشانی قوانین گلایه دارند. خواست برلین آن است که الزامات مربوط به هوش مصنوعی در حوزه‌هایی که پیشاپیش از قوانین تخصصی پیروی می‌کنند، از قانون افقی حذف شود؛ خواستی که به‌صورت غیررسمی با منافع شرکت‌هایی همچون زیمنس و بوش پیوند خورده است.

استدلال حامیان این است که اعمال همزمان قانون جامع و مقررات بخشی، تعهدات دوگانه‌ای ایجاد می‌کند که نه‌تنها بار اداری صنایع را افزایش می‌دهد بلکه عدم قطعیت حقوقی در پروژه‌های پرخطر را تشدید می‌کند.

سندی از شورای اتحادیه اروپا به تاریخ ۱۵ آوریل نشان می‌دهد آلمان به صراحت خواستار رفع این همپوشانی‌ها شده و گروه‌های لابی صنعت نیز هشدار داده‌اند که تضاد میان قوانین می‌تواند بر پویایی فناوری ضربه بزند و مانع شکل‌گیری نوآوری‌های پرکاربرد شود.

اما در سوی دیگر این جدل، منتقدانی قرار دارند که نگران اند این رویکرد راه را برای تجزیه قانون هوش مصنوعی اتحادیه اروپا هموار کند. آنها می‌گویند اگر هر بخش مسئولیت نظارت را به‌طور مستقل بر عهده گیرد، انسجام چارچوب افقی از میان می‌رود و مجموعه‌ای از نظام‌های پراکنده جای آن را می‌گیرد؛ نظام‌هایی که ممکن است در برابر فشارهای بخشی تسلیم‌پذیرتر باشند و استانداردهای مشترک را فرسوده کنند. مذاکره‌کنندگان پارلمان اروپا از جمله «براندو بنیفی» و «سرگئی لاگودینسکی»، به صراحت نسبت به پیامدهای چنین مسیری هشدار داده‌اند و تأکید کرده‌اند که باید گزینه‌های میانه‌ای جست‌وجو شود که هم از انسجام مقررات پاسداری کند و هم پاسخگوی نیاز صنایع باشد. این دوگانگی نشان می‌دهد مسئله فراتر از یک مناقشه فنی است و به پرسش بنیادین نقش اروپا در تنظیم آینده فناوری گره خورده است.

با نزدیک شدن نشست سفرای عضو اتحادیه اروپا و سپس آغاز مذاکرات سه‌جانبه میان پارلمان، شورا و کمیسیون، سرنوشت بازنگری در قانون هوش مصنوعی بیش از هر زمان دیگری مهم به نظر می‌رسد.

استرس شغلی؛ بحران پنهان سلامت کارگران

گزارش تازه سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد خطرهای روانی اجتماعی در محیط‌های کاری، از ساعات کار طولانی تا آزار شغلی، سالانه بیش از ۸۴۰ هزار مرگ در جهان رقم می‌زند



نجمه مدنی قمی

روزنامه نگار

مهم‌ترین عوامل آسیب‌زا

یکی از برجسته‌ترین عوامل خطر در محیط کار، ساعات کار طولانی است. گزارش سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد این مسئله همچنان در بسیاری از کشورها رایج است و پیامدهای قابل توجهی برای سلامت کارکنان دارد. بر اساس برآورد این سازمان، حدود ۳۵ درصد از کارگران جهان بیش از ۴۸ ساعت در هفته کار می‌کنند. تحقیقات سازمان جهانی بهداشت نشان می‌دهد کار کردن ۵۵ ساعت در هفته یا بیشتر، در مقایسه با هفته کاری ۳۵ تا ۴۰ ساعت، خطر سکته مغزی را حدود ۳۵ درصد افزایش می‌دهد و احتمال مرگ ناشی از بیماری ایسکمیک قلب را نیز ۱۷ درصد بیشتر می‌کند.

زور گویی، آزار و خشونت در محیط کار نیز از دیگر عوامل مهم تهدیدکننده سلامت کارکنان به شمار می‌روند. طبق این گزارش، حدود ۲۳ درصد از کارگران جهان در طول زندگی کاری خود دست‌کم یک نوع خشونت یا آزار در محیط کار را تجربه کرده‌اند. در میان انواع خشونت، خشونت روانی با شیوع حدود ۱۸ درصدی رایج‌ترین شکل آن محسوب می‌شود. در کنار این عوامل، فشارهای ناشی از عدم تناسب میان تلاش و پاداش، ابهام در نقش‌های شغلی و احساس بی‌عدالتی در سازمان‌ها نیز از دیگر منابع مهم استرس شغلی هستند. چنین شرایطی می‌تواند به کاهش انگیزه کارکنان، افزایش فرسودگی شغلی و در نهایت افت بهره‌وری منجر شود.

در سال‌های اخیر، تحولات فناوری نیز ابعاد تازه‌ای به این مسئله افزوده است. گسترش دیجیتال شدن، استفاده از هوش مصنوعی، رشد کار از راه دور و شکل‌گیری الگوهای جدید اشتغال، محیط کار را دگرگون کرده است. این تغییرات اگرچه فرصت‌های تازه‌ای ایجاد کرده‌اند، اما در عین حال چالش‌های جدیدی در حوزه سلامت روان کارکنان به همراه داشته‌اند.

سازمان بین‌المللی کار تأکید می‌کند سازمان‌ها و کارفرمایان باید به‌طور فعال خطرهای روانی اجتماعی را شناسایی و برای پیشگیری از آنها اقدام کنند. این اقدامات باید طراحی و سازماندهی کار را نیز دربر بگیرد؛ از جمله مدیریت حجم کار، شفافیت در تعیین نقش‌ها، تأمین نیروی انسانی کافی و تنظیم مناسب ساعات کار. با این حال، در مواردی که پیشگیری کافی نباشد، حمایت از کارکنان اهمیت حیاتی پیدا می‌کند. این حمایت می‌تواند شامل دسترسی به خدمات مشاوره و سلامت روان، ایجاد امکان تطبیق موقت شرایط کاری، مداخله واحدهای سلامت شغلی و فراهم کردن روندی عادلانه برای بازگشت به کار باشد.

در نهایت پیام اصلی گزارش روشن است: سلامت روان و جسم کارکنان نه یک موضوع فردی، بلکه مسئله‌ای ساختاری و سازمانی است. محیط‌های کاری که به عوامل روانی اجتماعی توجه نمی‌کنند، نه‌تنها به سلامت نیروی کار آسیب می‌زنند، بلکه هزینه‌های سنگینی نیز به اقتصاد و جامعه تحمیل می‌کنند. به همین دلیل، بهبود شرایط کار و کاهش استرس شغلی امروز به یکی از اولویت‌های مهم سیاست‌گذاری در حوزه کار و سلامت در سراسر جهان تبدیل شده است.

با این حال در محاسبه مجموع سال‌های عمر سالم از دست‌رفته، اختلال‌های روانی سهم بیشتری دارند؛ موضوعی که نشان می‌دهد اثرات سلامت‌روان بر کیفیت زندگی و توانایی کار افراد بسیار گسترده است. آمارهای سازمان جهانی بهداشت نیز این تصویر را تأیید می‌کند. بر اساس برآوردهای این سازمان، افسردگی و اضطراب هر سال موجب از دست رفتن حدود ۱۲ میلیارد روز کاری در جهان می‌شوند؛ رقمی که نشان‌دهنده بار سنگین اختلال‌های روانی بر بازار کار جهانی است.

در میان شایع‌ترین مشکلات روانی مرتبط با محیط کار می‌توان به افسردگی، اختلال‌های اضطرابی، فرسودگی شغلی، اختلال‌های خواب و خستگی مزمن اشاره کرد. این مشکلات نه‌تنها به کاهش عملکرد شغلی منجر می‌شوند، بلکه در درازمدت می‌توانند سلامت جسمی افراد را نیز تهدید کنند.

کارشناسان تأکید می‌کنند استرس شغلی اغلب از طریق رفتارهای ناسالم به سلامت جسمی آسیب می‌زند. افرادی که تحت فشارهای شدید کاری قرار دارند، بیشتر به‌رفتارهایی مانند سیگار کشیدن، مصرف الکل، پرخوری یا کم‌تحركی روی می‌آورند. این رفتارها نیز به نوبه خود خطر ابتلا به چاقی، فشار خون بالا و بیماری‌های مزمن را افزایش می‌دهند.

به گفته نویسندگان گزارش، میان رفتارهای مرتبط با سلامت و خطرهای روانی اجتماعی رابطه‌ای متقابل وجود دارد. به این معنا که رفتارهای ناسالم می‌توانند پیامدهای منفی استرس‌های شغلی را تشدید کنند و در نتیجه چرخه‌ای از فشار روانی و بیماری ایجاد شود.

خطرهای روانی اجتماعی اکنون به یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های حوزه سلامت شغلی در جهان تبدیل شده‌اند. او تأکید می‌کند بهبود شرایط محیط کار تنها برای حفظ سلامت جسمی و روانی کارکنان ضروری نیست، بلکه برای افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و تحقق توسعه اقتصادی پایدار نیز اهمیت اساسی دارد. یافته‌های این گزارش نشان می‌دهد پیامدهای این خطرها بسیار فراتر از فشارهای روزمره شغلی است. برآوردها حاکی از آن است که سالانه حدود ۴۵ میلیون سال عمر همراه با ناتوانی در جهان به دلیل همین مخاطرات از دست می‌رود؛ شاخصی که در ادبیات سلامت عمومی با عنوان «سال‌های از دست‌رفته عمر سالم» یا DALY شناخته می‌شود. پیامد اقتصادی این وضعیت نیز قابل توجه است. مجموع اثر بیماری‌های قلبی عروقی و اختلال‌های روانی مرتبط با کار معادل حدود ۱۰۳۷ درصد از تولید ناخالص داخلی جهان در هر سال برآورد شده است. به بیان دیگر، فشارهای روانی ناشی از کار نه‌تنها سلامت افراد بلکه اقتصاد جهانی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. در اروپا نیز ابعاد مسئله چشمگیر است. بر اساس همین گزارش، سالانه بیش از ۱۱۲ هزار نفر در این قاره به دلیل خطرهای روانی اجتماعی مرتبط با کار جان خود را از دست می‌دهند. علاوه بر این، نزدیک به شش میلیون سال عمر سالم در اثر بیماری‌ها و ناتوانی‌های مرتبط با این خطرها از بین می‌رود و پیامد اقتصادی آن نیز معادل ۱۰۴۳ درصد از تولید ناخالص داخلی اروپا برآورد شده است. از نظر نوع بیماری‌ها، بیشترین سهم مرگ‌ومیر به بیماری‌های قلبی عروقی مربوط می‌شود.

گزارش تازه سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد محیط‌های کاری مدرن، بیش از آنچه تصور می‌شود، می‌توانند برای سلامت انسان خطرناک باشند. براساس این گزارش، هر سال بیش از ۸۴۰ هزار نفر در جهان به دلیل پیامدهای ناشی از خطرهای روانی اجتماعی در محیط کار جان خود را از دست می‌دهند؛ خطرهایی که از ساعات کار طولانی و ناامنی شغلی تا آزار و خشونت در محیط کار را دربر می‌گیرد و به گفته کارشناسان، با افزایش بیماری‌های قلبی عروقی و اختلال‌های سلامت روان پیوندی مستقیم دارد.

کار، سلامت و فرسودگی
کار برای بیشتر انسان‌ها فقط منبع درآمد نیست؛ هویت اجتماعی، پیوندهای انسانی و احساس امنیت اقتصادی نیز در بستر آن شکل می‌گیرد. اما همین فضای کاری، اگر به درستی طراحی و مدیریت نشود، می‌تواند به منبعی جدی برای استرس و آسیب‌های جسمی و روانی تبدیل شود.

گزارش جدید سازمان بین‌المللی کار (ILO) که به بررسی خطرهای روانی اجتماعی در محیط کار می‌پردازد، نشان می‌دهد عوامل متعددی در محیط‌های شغلی مدرن وجود دارد که سلامت کارکنان را تهدید می‌کند. ساعات کار طولانی، فشار شغلی بالا، ناامنی در قراردادهای نابرابری میان تلاش و پاداش و همچنین خشونت و آزار در محیط کار از جمله مهم‌ترین این عوامل هستند. به گفته مانال غزی، مسئول تیم سیاست‌گذاری و نظام‌های ایمنی و بهداشت شغلی در این سازمان،

اروپا گرفتار شکاف دستمزدی

تورم سنگین ۵ سال اخیر، رشد اسمی دستمزدها را بی‌اثر و شکافی جدید ایجاد کرد

تحولات پنج سال گذشته بازار کار اروپا تصویری پیچیده و چندلایه از کیفیت رشد دستمزدها و توان واقعی خانوارها ترسیم می‌کند؛ تصویری که نشان می‌دهد افزایش اسمی حقوق‌ها الزاماً به معنای بهبود وضعیت معیشتی نیست. جهش عمومی تورم، نظم سنتی میان کشورها را برهم زده و حتی اقتصادهای بزرگ و صنعتی را در موقعیتی قرار داده که طی آن دستمزد واقعی کارگران کاهش یافته است. آمار بورواستات و تحلیل‌های یورو نیوز نشان می‌دهد اروپا با شکافی تازه روبه‌رو است؛ شکافی میان کشورهایی که به لطف اثر «جبران عقب‌ماندگی» توانسته‌اند رشد واقعی مثبت ثبت کنند و کشورهایی که با وجود ثبات ساختاری، در برابر تورم سنگین سال‌های اخیر عقب‌نشسته‌اند. مطالعه نقشه دستمزدهای ۳۰ کشور اروپایی نشان می‌دهد روندها نه‌تنها هم‌جهت نیستند، بلکه گاه کاملاً خلاف انتظار حرکت می‌کنند؛ جایی که اقتصادهای کوچک‌تر و غیر یورویی صدرنشین رشد واقعی شده و قدرت‌های بزرگ صنعتی قعر جدول را پر کرده‌اند. این روند تناقض‌نما پیام مهمی برای سیاست‌گذاران دارد: سطح بالای دستمزد لزوماً به معنای تاب‌آوری بیشتر نیست و هماهنگ‌سازی رشد حقوق‌ها با تورم به چالشی اساسی در بازار کار اروپا تبدیل شده است.

برندگان خارج یورو
تحلیل روند پنج‌ساله رشد دستمزدها نشان می‌دهد کشورهایی که خارج

از منطقه یورو قرار داشته‌اند عملکردی بسیار بهتر از بسیاری از اعضای یورو داشته‌اند. بلغارستان نمونه روشن این الگو است؛ کشوری که با وجود برخورداری از یکی از پایین‌ترین سطوح دستمزد ساعتی در کل اتحادیه، توانسته جهشی قابل توجه در دستمزد واقعی مثبت ثبت کند. نرخ افزایش ۳۷.۴ درصدی طی ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۵ نه‌تنها در میان همسایگانش بی‌رقیب است، بلکه به اروپایی‌ها یادآوری می‌کند سطح اولیه دستمزد تا چه اندازه بر روند افزایش آن اثرگذار است. اجرای قانون پیوند حداقل دستمزد با ۵۰ درصد متوسط دستمزد ناخالص نیز نقشی ساختاری در تقویت توان خرید کارگران بلغاری داشته است.

پس از بلغارستان، صربستان، کرواسی و لیتوانی هر یک با رشد بالای ۲۰ درصد دستمزد واقعی، توانسته‌اند وضعیت کارگران خود را به شکل ملموسی بهبود دهند. این کشورها در آغاز دوره مورد بررسی عضو منطقه یورو نبودند؛ عاملی که امکان اتخاذ سیاست‌های مستقل‌تری برای تنظیم بازار کار و مقابله با تورم را فراهم کرد. هم‌زمان رومانی، مجارستان و لهستان نیز با ثبت رشد ۱۵ تا ۲۰ درصد، تصویر روشن‌تری از شرق اروپا ارائه می‌دهند؛ جایی که دستمزدهای پایین‌تر زمینه جهش سریع‌تر امهیا کرده است.

حتی در دل منطقه یورو هم نمونه‌هایی از رشد قابل قبول دیده می‌شود. اسلونی با ۱۴.۴ درصد، لتونی با ۱۰.۶ درصد و یونان با ۸.۶ درصد نشان داده‌اند امکان هماهنگی رشد اسمی دستمزد و نرخ تورم هنوز وجود دارد.

نیمی از کشورهای اروپایی اما در محدوده تغییرات منفی ۵ تا مثبت ۵ درصد نوسان داشته‌اند؛ دامنه‌ای که از یکسو نشان‌دهنده فشار تورمی و از سوی دیگر بیانگر محدودیت قدرت چانه‌زنی نیروی کار در بسیاری از این کشورها است.

سقوط ۴ قدرت بزرگ

تصور عمومی این است که اقتصادهای بزرگ اروپا از ثبات بیشتری برخوردارند و شوک‌های اقتصادی کمتر توان فرسایش قدرت خرید مردم را دارند. اما داده‌های اخیر تصویر متفاوتی ترسیم می‌کند. هر چهار اقتصاد بزرگ اتحادیه اروپا طی پنج سال گذشته کاهش دستمزد واقعی را تجربه کرده‌اند؛ اتفاقی که از یکسو ناشی از تورم سنگین و از سوی دیگر نتیجه کندی رشد اسمی دستمزدها است.

ایتالیا با کاهش ۹.۲ درصدی دستمزد واقعی بدترین عملکرد را نه‌تنها میان اقتصادهای بزرگ بلکه در کل اروپا ثبت کرده است. اسپانیا نیز با افت ۵.۹ درصدی در جایگاه بعدی قرار دارد. آلمان و فرانسه با کاهش‌های ۳.۲ و ۳.۲ درصدی اندکی بهتر عمل کرده‌اند، اما همچنان پایین‌تر از میانگین اتحادیه اروپا ایستاده‌اند. این افت‌ها نشان می‌دهد حتی کشورهایی با سیستم رفاهی قدرتمند و بازار کار ساخت‌یافته نیز نتوانسته‌اند افزایش دستمزدها را به‌سرعتی هماهنگ با تورم سامان دهند.