

رکورد جدید تورم در آمریکا

بر اساس اعلام وزارت کار آمریکا، تورم در ماه مه در این کشور به ۸.۶ درصد رسید. افزایش سرسام آور قیمت‌ها همچنان در بالاترین سطح خود در ۴۰ سال گذشته قرار دارد. این نرخ تورم، فشار هزینه‌ها را به خانوارهای آمریکایی حفظ کرده و بحران سیاسی جو بایدن رئیس‌جمهوری دموکرات این کشور را بدتر می‌کند. وزارت کار آمریکا گفت که شاخص قیمت مصرف‌کننده، معیاری گسترده برای قیمت کالاهای روزمره از جمله بنزین، مواد غذایی و اجاره، در ماه می نسبت به سال گذشته ۸.۶ درصد افزایش یافته است. قیمت‌ها در این کشور در دوره یک ماهه نسبت به آوریل یک درصد افزایش یافت. این ارقام بیش از پیش‌بینی قبل مبنی بر تورم ۸.۳ درصدی در ماه می و تورم ماهانه ۰.۷ درصدی است، این بالاترین سرعت رشد تورم در آمریکا از سال ۱۹۸۱ تاکنون است. قیمت‌های پایه‌ای که شاخص‌های بی‌ثبات‌تر مواد غذایی و انرژی را شامل نمی‌شوند، نسبت به سال قبل شش درصد افزایش یافته‌اند که این نیز بیش از حد انتظار است. در دوره یک ماهه قیمت‌های اصلی نسبت به ماه گذشته آن ۰.۶ درصد افزایش داشت که نشان می‌دهد شاخص‌های تورمی در آمریکا همچنان قوی هستند. تورم بالا، فشارهای مالی شدیدی را برای اکثر خانوارهای آمریکایی ایجاد و آنها را مجبور به پرداخت هزینه‌های بیشتر روزمره برای کالاهایی مانند غذا، بنزین و اجاره کرده است. این تورم مخصوص بر آمریکایی‌های کم‌درآمد فشار می‌آورد که درآمدهای آنها بشدت از نوسانات قیمتی تأثیر می‌گیرد.

نرخ بیکاری کانادا رکورد زد

آمارهای رسمی کانادا نشان داد نرخ بیکاری در این کشور پس از افزون مشاغل بیشتر از حد انتظار در ماه مه، به پایین‌ترین حد خود رسید و رشد دستمزدهای افزایش یافت. داده‌های آماری این کشور نشان داد در ماه مه ۳۹ هزار و ۸۰۰ شغل خالص تمام‌وقت اضافه شده و بیش از پیش‌بینی‌ها برای افزایش ۳۰ هزار شغل بود. نرخ بیکاری نیز به ۵.۱ درصد کاهش یافت. متوسط دستمزد ساعتی کارمندان دائمی نیز ۴.۵ درصد افزایش یافت که از رقم ۳.۴ درصد در آوریل شتاب گرفت و مطابق با افزایش‌هایی بود که در سال ۲۰۱۹ مشاهده شد؛ یعنی زمانی که بازار کار نیز بسیار فشرده بود. این نتیجه احتمالاً درخواست‌ها را برای بانک مرکزی کانادا برای اقدام تهاجمی‌تر در تصمیم‌گیری در مورد نرخ بهره در ماه جولای تقویت می‌کند. بانک مرکزی کانادا نرخ بهره را از یک درصد در هفته گذشته در دومین افزایش متوالی ۵۰ واحدی خود به ۱.۵ درصد افزایش داد و اعلام کرد در صورت نیاز برای مهار تورم که در بالاترین حد خود در ۳۱ سال اخیر قرار دارد، با شدت بیشتری عمل خواهد کرد. بازارهای پول احتمال ۶۰ درصدی را برای افزایش ۷۵ واحدی در ۱۳ جولای در نظر و انتظار دارند نرخ بهره در پایان سال به ۳.۲۵ درصد برسد که نسبت به رقم ۰.۲۵ درصد در ماه ژانویه، بشدت افزایش یافته است.

کارمندان دنیا باید سر کار خود حاضر شوند پایان ماه عسل دورکاری کرونا

یکی از بزرگ‌ترین تغییراتی که کرونا ایجاد کرد، دور کاری‌های گسترده در طیف وسیعی از مشاغل بود که امکان انجام وظایف محوله از خانه را داشتند. این کار به مدد فناوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی به‌ویژه اینترنت فراهم شد. همه‌گیری نقش مهمی در گسترش روزافزون آن در دو سال گذشته داشت. در دوران جولان کووید-۱۹ که افراد در مشاغل متعددی در بخش‌های دولتی و خصوصی در سراسر جهان در حال دور کاری بودند، این تصور ایجاد شد که امروزه مفهوم شغل و محل کار به کلی در حال تغییر است و کار در دفتر، اداره یا شرکت دیگر به معنای حضور فیزیکی در یک محل مشخص که کارفرما تعیین کرده و همه همکاران یکجا جمع شده و طی ساعات مشخصی حضور می‌یابند، نیست. مؤسسه (Global Workplace Analytics) در گزارشی که در ابتدای سال ۲۰۲۱ منتشر شد، ادعا کرد که ۲۵ تا ۳۰ درصد از نیروی کار تا سال ۲۰۲۱ از راه دور کار خواهند کرد. این مؤسسه تخمین زد که بیش از ۲۶ درصد از نیروی کار آمریکا تا سال ۲۰۲۱ از راه دور کار خواهند کرد (ارقام واقعی چنانچه خواهیم دید از این رقم نیز بیشتر شد). این مؤسسه همچنین تخمین زد که ۲۲ درصد از نیروی کار در آمریکا (۳۶.۲ میلیون آمریکایی) تا سال ۲۰۲۵ از راه دور کار خواهند کرد. اما آیا این تخمین‌ها درست بود؟

گزارش

می‌دهند میزان دور کاری به تدریج در حال کاهش است و کارمندان در حال بازگشت به محل کار خود هستند. برای مثال در ایالات متحده در حالی که در حین همه‌گیری کرونا میزان دور کاری بین کارمندان به بیش از ۳۵ درصد رسیده بود، این رقم در هفته‌های اخیر به کمتر از ۱۰ درصد رسیده است. بر اساس نظرسنجی اداره آمار کار آمریکا که اخیراً منتشر شد، تنها ۷.۷ درصد از افراد شاغل گزارش دادند که در ماه آوریل (فروردین) ۲۰۲۲ از راه دور کار می‌کردند.

به نظر می‌رسد باید در مورد اتخاذ پیش‌بینی‌های عجولانه در مورد آینده محتاط‌تر عمل کرد. در واقع دور کاری یا حضور در محل کار به عوامل متعددی بستگی دارد که می‌تواند بر تصمیم دولت‌ها و شرکت‌ها برای نحوه فعالیت کارمندان‌شان اثرگذار باشد. برای مثال یک عامل بسیار مهم در زمینه دور کاری، تحصیلات کارمندان است. نتایج یک نظرسنجی نشان می‌دهد در آمریکا، افرادی که دارای مدرک لیسانس یا بالاتر هستند، پنج برابر بیش از افراد بدون مدرک از خانه کار می‌کنند. همین‌طور نوع شغل بر اینکه فرد دور کار باشد یا نه بسیار مؤثر است و افرادی که در مشاغل یقه سفید کار می‌کنند بسیار بیشتر از مشاغل یقه آبی از راه دور کار می‌کنند. در عین حال تصمیم دولت‌ها به عنوان بزرگ‌ترین کارفرما بسیار مؤثر است؛ زیرا می‌تواند بر نحوه حضور در محل کار طیف وسیعی از مشاغل مؤثر باشد. بررسی‌های نشان می‌دهد بسیاری از دولت‌ها پس از واکنش‌های و فروکش کردن همه‌گیری کرونا در حال لغو دور کاری کارمندان دولتی هستند.

طور تمام‌وقت در دفتر حضور داشته باشند؟ و اینکه چند روز در هفته وارد دفتر شوند یا تمام‌وقت از راه دور کار کنند؟ او می‌گوید: «ما در طول همه‌گیری یاد گرفتیم که همه وظایف کاری ما، به جز برخی از وظایف در برخی مشاغل، می‌توانند از راه دور انجام شوند و کارمندان ما از انعطاف‌پذیری آن لذت می‌برند. «افراد می‌خواهند برای شرکتی کار کنند که به شما اطمینان دارد بدون توجه به مکان، کار شما بهترین کار شما را انجام خواهد داد. شرکت‌های زیادی وجود دارند که به کارکنان این امکان را می‌دهند انعطاف‌پذیری در انتخاب داشته باشند. آن دسته از شرکت‌هایی می‌خواهند یک مدل یکسان برای همه کارمندان به کار ببرند، نمی‌توانند بهترین استعدادها را جذب و حفظ کنند.»

نظر سنجی‌ها چه می‌گویند؟

داده‌های نظرسنجی‌ها در ایالات متحده نیز نتایج مشابهی را از نگرش کارمندان و کارفرمایان به دور کاری نشان می‌دهند. به طور کلی، طبق نظرسنجی اخیر گارتنر از ۱۸۰ شرکت، اکثر شرکت‌ها قصد دارند همچنان کار از خانه یا ترکیبی از دور کاری و فعالیت در محل کار را در دستور کار خود داشته باشند. ۵۷ درصد از شرکت‌ها انتظار دارند کارمندان‌شان در یک محیط ترکیبی کار کنند و ۲۴ درصد از آنها اجازه می‌دهند کارگران کاملاً از راه دور باشند. کارفرمایان بسیار کمتری (۱۹ درصد) از کارکنان می‌خواهند که کارمندان‌شان به طور کامل در شرکت حضور فیزیکی داشته باشند. این در حالی است که داده‌هایی نیز وجود دارند که نشان

سوی طیف وسیعی از کارمندانی شود که در شرکت‌های دیگر امکان دور کاری دارند. او می‌گوید: «در این مورد، صدور چنین دستوریهایی از بالا به‌ندرت جواب می‌دهند بدون اینکه ترجیحات کارمندان در نظر گرفته شود. کارمندان با استعداد و توانمند احتمالاً در حال حاضر به دنبال کارفرمایی هستند که انعطاف‌پذیری مورد نظر را برای آنها فراهم کند. همچنین داده‌های اخیر مؤسسه تحقیقاتی (ADP) نشان می‌دهد سازمان‌هایی که کارکنان را مجبور می‌کنند به طور کامل در محل کار خود را برگردانند، ممکن است تا دو سوم نیروی کار خود را دست دهند. به طور کلی، برخی کارشناسان معتقدند در تصمیم‌گیری‌های مربوط به بازگشت به محل کار، باید با کارمندان مشورت شود تا استعدادهای جدید جذب شود و نیروی کار موجود حفظ شود.»

سیاست ماسک در تضاد با بسیاری از رهبران دیگر شرکت است که نه تنها برنامه‌های داخلی را به تعویق انداخته‌اند بلکه گزینه‌های کاملاً از راه دور را اعلام کرده‌اند. شرکت (Airbnb) اخیراً و پس از فروکش کردن نسبی همه‌گیری کرونا به ۶ هزار کارمند خود گفت که آنها می‌توانند به طور دائم از راه دور کار کنند. شرکت (PWC) به عنوان یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های خدمات حرفه‌ای در آمریکانیز اخیراً برنامه کارمندان جدید خود را اعلام کرده که طبق آن، کارمندان اجازه دارند تصمیم بگیرند کجا، کی و چقدر کار کنند. مریث گراهام، یکی از مدیران ارشد در شرکت آنسونو، می‌گوید که شرکت خیلی زود تصمیم گرفته به کارمندان اجازه دهد انتخاب کنند که آیا می‌خواهند به

به محل کار خود بازگردید ایلان ماسک، سرمایه‌دار مشهور آمریکایی، هفته پیش به کارمندانش دستور داد که به طور تمام‌وقت به دفتر بازگردند؛ با این ادعا که کار از راه دور دیگر قابل قبول نیست. ماسک نوشت: «همه افراد در تسلا (بزرگ‌ترین شرکت تولید خودروهایی برقی در جهان) باید حداقل ۴۰ ساعت در هفته را در دفتر بگذرانند. اداره باید جایی باشد که همکاران واقعی شمار آن قرار دارند. اگر سر کارتان حاضر نشوید، ما آن را به این مفهوم تلقی می‌کنیم که استعفا داده‌اید.»

دستور او به کارمندانش در تسلا - و همچنین اسپیس ایکس - در حالی است که بسیاری از شرکت‌های دیگر با برنامه‌های بازگشت کارمندان به محل کار دست‌و‌پنجه نرم می‌کنند، از جمله اینکه آیا اصلاً به دفاتر باز خواهند گشت یا خیر؟ این در حالی است که همزمان با دستور دفتر ماسک برای بازگشت کارمندان به محل کار، چندین کارشناس ارشد منابع انسانی و نسبت به اتخاذ سیاست‌های مشابه در سایر شرکت‌ها هشدار دادند و گفتند این موضوع بر خلاف چیزی است که اکثر کارفرمایان در دو سال گذشته آموخته‌اند؛ اینکه کار از راه دور تا حد زیادی مؤثر است و سازمان‌های هوشمند باید کارایی کار از خانه و ترجیحات کارمندان در این زمینه را هم در نظر بگیرند. از جمله ووتانو مدیرعامل شرکت TalentTrust (یک شرکت مشاوره و استخدام آمریکایی) می‌گوید در حالی که شرکت‌ها این حق را دارند که از کارگران درخواست کنند تا به محل کار خود بازگردند، در عین حال این امر ممکن است منجر به انصراف از کار از



سجاد مرادی

روزنامه‌نگار

ایلان ماسک، سرمایه‌دار مشهور آمریکایی، هفته پیش به کارمندانش دستور داد که به طور تمام‌وقت به دفتر کار خود بازگردند

گزارش سازمان جهانی کار درباره چالش‌های دور کاری

از افزایش فشار کار تا کاهش هزینه‌های کارفرما

اکثر کارشناسان اکنون بر این مسئله توافق دارند که پس از همه‌گیری کرونا و گسترش اقتصاد حوزه فضای مجازی (گیگ اکونومی)، دور کاری و اشکال ترکیبی مختلف که کار چهره‌به‌چهره و کار از راه دور را با هم ترکیب می‌کند، بسیار رواج یافته است.

گزارش

مشاغل بسیار پیچیده‌تر است. در بسیاری از موارد، کارگران مجبور بودند هزینه‌های اضافی را متقبل شوند. شرکت‌ها هزینه دریافت اینترنت را پرداخت نکردند. آنها همچنین اقدام مناسبی را که یک کارگر باید داشته باشد، مانند یک گاهی بحث می‌شد که کارگر پولی برای حمل‌ونقل خرج نمی‌کند و در نتیجه برخی کارفرمایان می‌خواستند به این بهانه حقوق کارگران خود در حوزه اقتصاد فضای مجازی را کاهش دهند؛ این امر منجر به تدوین مقرراتی شد که در آمریکای لاتین توسط کشورهایی مانند آرژانتین، شیلی و مکزیک حمایت شد.

سوی دیگر، می‌تواند منجر به افزایش ساعات کاری شده و باعث شود کارکنان هزینه‌های عملیاتی را که باید توسط شرکت‌ها تقبل شوند (از اتصال اینترنت و برق خانگی گرفته تا سایر هزینه‌ها) خود متقبل شوند. پژوهش‌یاد شده این شعار را سرلوحه قرار می‌دهد: «کار از راه دور بله! اما گسترش آن مستلزم شرایط کاری و حقوق کار خاص این حوزه است.» کارگران این حوزه و اتحادیه‌های آن‌ها باید چانه‌زنی جمعی را در بحث تأمین الزامات حقوقی و زیرساخت‌های اقتصادی این نوع از مشاغل آغاز کنند؛ زیرا کار از خانه پیامدهای یکسانی در زمینه‌هایی مانند بهداشت حرفه‌ای یا بازرسی کار ندارد؛ چه اینکه مکان انجام بازرسی برای بررسی شرایط کار کارگر در این نوع

مشاغل قاره اروپا را شامل می‌شود. در این حوزه فنلاند، لوکزامبورگ و ایرلند بالاترین درصد پیشنهاد هستند. آلمان، به نوبه خود، ارائه امکان کار از خانه را برای محل‌های کار اجباری کرده است، مگر آنکه دلایل عملیاتی برای انجام این کار وجود نداشته باشد. همچنین گزارشی که به طور مشترک توسط (ILO) و سازمان بهداشت جهانی تهیه شده، تأیید می‌کند کار از راه دور همزمان مزایا و خطراتی را برای سلامت کارگران این حوزه ایجاد می‌کند. از یک طرف، کار از خانه به تعادل بین کار و زندگی شخصی کمک می‌کند، ساعات کاری انعطاف‌پذیرتر را برای کارگران امکان‌پذیر، فعالیت بدنی را تسهیل کرده و ترافیک جاده‌ای و زمان رفت‌وآمد را کاهش می‌دهد، اما از

در طول دوره گسترش کرونا، کار از خانه به یک ضرورت تبدیل شد. این وضعیت اضطراری منجر به افزایش بی‌سابقه تعداد افرادی که از خانه کار می‌کنند، شده است. بر اساس گزارش سازمان جهانی کار (ILO)، حداقل ۲۳ میلیون نفر تنها در آمریکای لاتین و کارائیب به دور کاری اینترنتی روی آورده‌اند، در حالی که حدود ۵۶۰ میلیون نفر (حدود یک‌پنجم کل ۳ میلیارد شاغل جهان) در سراسر جهان این کار را انجام می‌دهند. این گسترش شتابان سناریویی را ایجاد کرده که پر از فرصت و چالش است.

در اتحادیه اروپا، دور کاری در حال حاضر ۱۸ درصد مشاغل کارگران کشورهای حوزه این اتحادیه را تشکیل می‌دهد. این میزان حدود ۲۰ درصد کل

در اتحادیه اروپا، دور کاری در حال حاضر ۱۸ درصد مشاغل کارگران کشورهای حوزه این اتحادیه را تشکیل می‌دهد