

خبر



## «همه‌گیری تنهایی» پس از کرونا

بنا به گزارش جدیدی که به سفارش کمیسیون اروپا تهیه شده است، دست کم یک نفر از هر ۱۰ فرد ساکن در کشورهای عضو اتحادیه اروپا اغلب اوقات خود را در تنهایی سپری می‌کند. برای تهیه این گزارش پژوهشی درباره تنهایی با مشارکت ۲۵ هزار نفر صورت گرفت. حدود ۱۳ درصد از ساکنان کشورهای عضو اتحادیه اروپا گفته‌اند که خود را اغلب اوقات یا همیشه تنها حس می‌کنند.

هدف از طرح اتحادیه اروپا و تهیه این گزارش دستیابی به تصویری کلی از «همه‌گیری تنهایی» در پی قرنطینه‌های متعدد در جریان شیوع ویروس کرونا بود. در گزارش کمیسیون اروپا آمده است که حس تنهایی در ایرلند بیشتر از کشورهای اروپایی دیگر رواج دارد. بر همین اساس حدود ۲۰ درصد از ساکنان ایرلند گفته‌اند که حس تنهایی می‌کنند. در مقابل کمترین میزان حس تنهایی در کشورهای هلند، جمهوری چک، کرواسی و اتریش به ثبت رسیده است. در این کشورها کمتر از ۱۰ درصد پاسخگویان از حس تنهایی خود سخن گفته‌اند. در این گزارش همچنین آمده است افرادی که اغلب اوقات یا همیشه احساس تنهایی می‌کنند ۲۰ درصد بیشتر از دیگران احتمال دارد به علائم افسردگی دچار شوند. در بخشی از گزارش آمده است: «تنهایی فقط یک موضوع خصوصی و شخصی نیست. تنهایی ممکن است انسجام اجتماعی را مختل کند و باید به‌عنوان یک معضل اجتماعی در نظر گرفته شود و با آن به همین‌عنوان برخورد شود.» براساس گزارش کمیسیون اروپا عوامل فرهنگی علاوه بر رویدادهای زندگی شخصی افراد نقش مهمی در تنهایی دارند. در بخشی از این گزارش آمده است: «شرایط مطلوب اقتصادی و کمیت و کیفیت کنش‌های متقابل اجتماعی در پیشگیری از تنهایی نقشی کلیدی دارند.»

از سوی دیگر افزایش استفاده از شبکه‌های اجتماعی با افزایش احساس تنهایی در ارتباط است. ارتباط‌های مجازی «نزدیکی و کیفیت» کنش‌های متقابل اجتماعی در دنیای واقعی را ندارند. در بخش دیگری از کمیسیون اروپا تأکید شده که پیامدهای تنهایی بر اساس سن افراد متفاوت است و احساس تنهایی در سن‌های بالاتر را نباید نادیده گرفت. احساس تنهایی در میان افراد جوان اروپایی بیشتر از افراد سالمند است. با این حال شماری از پژوهش‌ها در سطح بین‌المللی طی سال‌های اخیر نشان داده که برخی کشورهای اروپایی مانند ایتالیا دارای بیشترین نرخ حس تنهایی در دوران پیری هستند.

یکی از چالش‌های پیش‌رو برای مقابله با معضل تنهایی می‌تواند فشار اجتماعی و عدم آگاهی باشد. طبق گزارش کمیسیون اروپا ۵۷ درصد پاسخ‌دهندگان از وجود روش‌ها و سیاست‌های مقابله با تنهایی آگاهی نداشتند. این نظرسنجی در نوامبر و دسامبر سال ۲۰۲۲ انجام شد و شامل بیش از ۲۵ هزار پاسخ‌دهنده ۱۶ ساله و بالاتر از تمام ۲۷ کشور اتحادیه اروپا (EU) بود. به‌طور کلی، ۱۳ درصد از پاسخ‌دهندگان گفتند که در طول چهار هفته گذشته بیشتر یا تمام اوقات احساس تنهایی داشته‌اند، در حالی که ۳۵ درصد در برخی مواقع احساس تنهایی کرده‌اند. در این پژوهش تنهایی عاطفی به‌عنوان احساس فقدان یک رابطه معنادار با یک فرد مهم یا یک دوست نزدیک تعریف شد و تنهایی اجتماعی به تجربه یک شبکه اجتماعی گسترده‌تر از جمله دوستان، همسایگان یا همکاران اشاره دارد.



گزارش



مریم حسینی

روزنامه‌نگار

پس از تحولات ناشی از بیماری همه‌گیر کرونا در دنیای کار، بحث‌های مختلفی در مورد سطح توقعات شاغلان از کار به وجود آمده است. تقاضا برای ساعت کاری منعطف، دستمزد بهتر، فرصت‌های پیشرفت و ارتباط با همکاران، همگی نقش مهمی در بازار کار و حتی استعفاي شاغلان بازی می‌کند.

نظرسنجی تازه روزنامه واشنگتن پست و مؤسسه ایپسوس (یک شرکت تحقیقات جهانی بازار) از شاغلان، نشان می‌دهد که در پی تغییر و تحولات ناشی از کرونا در جهان -و تأثیر آن بر بازار کار- از هر ۱۰ شاغل حدود هشت نفر از شغل خود رضایت دارند، در همان حال از هر ۱۰ شاغل بیش از شش نفر شغل‌شان را استرس‌زا می‌دانند. در حالی که تمایل به دور کاری برای برخی کارگران اولویت محسوب می‌شود، دستمزد مناسب، داشتن مدیر خوب و سایر جنبه‌های شغلی برای برخی دیگر در رتبه بالاتری قرار می‌گیرد. نظرسنجی از ۱۱۴۸ شاغل ۱۸ تا ۶۴ ساله، نشان داد که شاغلان نسبت به شغل خود چه احساسی داشته و چه آینده‌ای در پیش خواهند داشت. در اینجا به برخی از این یافته‌های کلیدی اشاره می‌کنیم:

### ترجیح دفتر کار خانگی

نظرسنجی مؤسسه ایپسوس نشان می‌دهد که تقریباً از هر ۱۰ شاغل، ۴ نفر معتقدند که می‌توانند کارهای‌شان را از خانه انجام دهند. بر اساس آمار، از میان کارمندان حال حاضر شرکت‌های مهم جهانی، به‌طور میانگین ۴۰ درصد کاملاً از راه دور کار می‌کنند، در حالی که ۳۸ درصد ترکیبی از هر دو هستند و ۲۲ درصد در دفتر محل کار فعالیت دارند. این در حالی است که پیش از همه‌گیری کرونا، ۶۰ درصد از این کارکنان در محل کار مستقر بودند. تحقیقات نشان می‌دهد از زمان کرونا تاکنون، میل به دور کاری در بین شاغلان زیاد شده، به‌طوری که از هر ۱۰ شاغل، ۷ نفر ترجیح می‌دهند «همیشه» (۳۷ درصد) یا «بیشتر اوقات» (۳۵ درصد) در خانه فعالیت کنند. حدود یک چهارم این کارگران «گاهی اوقات» (۲۳ درصد) کار از خانه را انتخاب می‌کنند، در حالی که تنها شش درصد «به‌ندرت یا هرگز» دور کاری را برمی‌گزینند.

۷۰ درصد از شاغلانی که کاملاً دور کار هستند انتظار دارند طی یک دهه آینده نیز به همین صورت کار کنند، اما کارگرانی که در محیط اداره فعالیت می‌کنند، انتظار انعطاف‌پذیری بیشتری در آینده دارند. ۶۱ درصد نیز گفته‌اند انتظار دارند طی ۱۰ سال آینده به هر دو صورت دور کاری و حضور در محل، فعالیت کنند. گسترش دور کاری از جمله تغییرات چشمگیری است که به‌واسطه همه‌گیری کرونا در سراسر جهان به وجود آمده است. اما علت تمایل عجیب و فراگیر به دور کاری بعد از همه‌گیری

گزارش

شیوع کرونا طی سالیان گذشته تغییرات زیادی را در سبک زندگی و حتی شرایط و موقعیت‌های کاری مردم در سطح جهان، به‌همراه داشت. با شیوع همه‌گیری شرایط کاری بسیاری از افراد تغییر کرد و تعداد زیادی از شاغلان کار خود را از دست دادند و یا دور کار شدند. در طول پراکندگی این بیماری، بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها در تمام نقاط دنیا به‌ناچار کارمندان خود را به خانه فرستادند تا وظایف روزانه مرتب با کسب‌وکار را از راه دور سازماندهی کرده و انجام دهند. در این بین وضعیت دور کاری



کرونا چیست؟ ظاهراً حذف رفت‌وآمدها بزرگ‌ترین عامل در تمایل به دور کاری است. حدود نیمی از شاغلانی - که عمدتاً کار از خانه را ترجیح می‌دهند- عدم نیاز به رفت‌وآمد را دلیل اصلی می‌دانند (۴۸ درصد)؛ یکی دیگر از دلایل، مراقبت آسان‌تر از کودک (۱۴ درصد) و دلیل دیگر تمرکز بهتر روی کار در زمان دور کاری است (۱۳ درصد). از هر ۱۰ شاغلی که حداقل یک روز در هفته از خانه کار می‌کنند، هفت نفر می‌گویند که این ترتیب، برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی آن‌ها را آسان‌تر کرده است. کارگران ترکیبی (دور کار و مستقر در اداره) معتقدند به دلایلی، گاهی کار از خانه و گاهی محل کار بهتر است. ۶۹ درصد از این افراد، ایجاد ارتباط با همکاران در محل کار و ۵۴ درصد نیز بهره‌مندی از تشریک مساعی همکاران در محل کار را دلیل این امر می‌دانند. در این بین ۵۱ درصد کارمندان می‌گویند که توانایی تمرکز روی کار در خانه بهتر است و ۴۵ درصد نیز بر این باورند که در خانه بهره‌وری بیشتری دارند! این در حالی است که ۵۷ درصد از کارگران ترکیبی (دور کاری و مستقر در اداره) شانس پیشرفت شغلی در خانه و محل کارشان را برابر می‌دانند.

### دستمزد خوب یا رئیس خوب؟

چه پارامترهایی یک شغل خوب را تعریف می‌کند؟ اکثر شاغلان می‌گویند که عوامل مختلفی مانند دستمزد خوب، داشتن رئیس خوب، مزایای بیمه و بازنشستگی، میزان تعطیلات، رفتار دوستانه همکاران، مسئولیت‌های اجتماعی، گزینه‌های دور کاری و فرصت‌های پیشرفت بر تجربه کاری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. هنگامی که از شرکت‌کنندگان در نظرسنجی خواسته شد تا مهم‌ترین فاکتورهای یک شغل خوب را رتبه‌بندی کنند، ۴۵ درصد دستمزد خوب را در بالاترین جایگاه

قرار دادند، بدین ترتیب داشتن یک رئیس خوب در رتبه دوم قرار گرفت. این در حالی بود که ۱۴ درصد از شاغلان رئیس خوب را به عنوان مهم‌ترین و در جایگاه نخست، رتبه‌بندی کردند. در این بین برخی حتی دستمزد بالاتر را به دور کاری ترجیح می‌دادند، به‌طوری که ۶۵ درصد از شاغلان گزارش دادند شغلی با دستمزد بیشتر که به زمان حضور منظم در دفتر نیاز دارد را به شغلی که دستمزد کمتر با شرایط دور کاری دارد ترجیح می‌دهند. در میان شاغلان کاملاً دور کار نیز ۵۵ درصد ترجیح دادند درآمد کمتری داشته، اما دور کار باشند.

با همه این توضیحات نکته مهم و قابل تأملی که وجود دارد این است که اگر دستمزد با انتظارات کارگران- کارمندان مطابقت نداشته باشد، منجر به ریزش بازار کار می‌شود. بر اساس نظرسنجی‌ها، از هر سه شاغل یک نفر از زمان شروع همه‌گیری، کار خود را تغییر داده و ۴۴ درصد از این شاغلان در واقع برای دستمزد بهتر تغییر شغل داده‌اند.

### تفاوت نسل زد با شاغلان مسن‌تر

وقتی صحبت موارد فراتر از دستمزد به میان می‌آید، به احتمال زیاد فرصت‌های ارتقا و پیشرفت برای نسل زد و نسل جوان تر هزاره (سنین ۲۷ تا ۳۴) در مقایسه با شاغلان مسن‌تر در اولویت است؛ شاغلان نسل (Z) تأکید کمتری بر بیمه درمانی، مزایای بازنشستگی و زمان تعطیلات دارند. تعداد کمتری از کارگران نسل (Z) دور کاری را در اولویت قرار می‌دهند (۲۹ درصد) شاید به این دلیل که این گروه سنی مشاغلی دارند که نمی‌توانند آن را از خانه انجام دهند (۶۷ درصد). ۸۹ درصد شاغلان داشتن یک مدیر خوب را به‌عنوان «بسیار» یا «بسیار مهم» رتبه‌بندی می‌کنند. در این نظرسنجی، حدود ۶ نفر از هر ۱۰ شاغل (۶۱ درصد) می‌گویند برای موفقیت و پیشرفت در شغل خود

# نگاه کارمندان به دور کاری در جهان پساکرونا

بر سطح سلیقه مردم تأثیر گذاشت و عده زیادی از کارمندان پس از پایان همه‌گیری نیز ترجیح دادند تا همچنان از اداره خانگی (خانه) خود و به‌عنوان دور کار وظایف خود را انجام دهند. در واقع دور کاری تبدیل به اولویت بسیاری از شاغلان نسبت به مسائل دیگر از قبیل دستمزد و محیط کاری شده است. تا آنجا که برخی از کار خود در اداره استعفا داده و ترجیح می‌دهند تا در خانه و به‌صورت دور کار، فعالیت‌های کاری خود را ادامه دهند.

کار می‌کنند، در حالی که یک‌سوم (۳۳ درصد) گزارش می‌دهند که وظایف خود را به‌خوبی انجام می‌دهند اما دستمزد خوب و در خوری نمی‌گیرند. چهار درصد از شاغلان هم می‌گویند به اندازه‌ای کار می‌کنند که شغل‌شان را حفظ کنند. ظاهراً تعداد کمتری از کارگران نسل (Z) پیشرفت در مشاغل برای‌شان اهمیت دارد (۵۲ درصد)؛ در مقایسه با ۶۵ درصد از سنین ۳۵ تا ۴۹ ساله و ۶۴ درصد از افراد ۵۰ تا ۶۴ ساله.

### دوست خوب در محیط کار

به‌رغم صحبت از قطع ارتباط با همکاران در دوران دور کاری، ۵۵ درصد از شاغلان می‌گویند که در محل کار دوستان صمیمی دارند، در حالی که ۴۵ درصد باقی‌مانده می‌گویند دوستان نزدیک و صمیمی ندارند. در اینجا شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد در واقع دور کاری منجر به دوستی‌های ناپایدار می‌شود، به‌طوری که حدود ۶ نفر از هر ۱۰ شاغل ترکیبی و شاغلان مستقر در اداره، در مقایسه با نیمی از شاغلان دور کار، دوستی نزدیک با همکاران خود را گزارش می‌دهند.

### رضایت از شغل

استعفاي کاری در دوران کرونا برای بسیاری نتایج خوبی داشت. بر اساس نظرسنجی‌ها، حدود ۸ نفر از هر ۱۰ کارمند از شغل خود راضی هستند در حالی که همان تعداد معتقدند که شغل آن‌ها بسیار لذت‌بخش و عالی است. در همین حال حدود ۶ نفر از هر ۱۰ شاغل (۶۲ درصد) نیز شغل خود را «استرس‌زا» می‌دانند. استرس بر اساس سن به‌شدت متفاوت است؛ احتمال کمی وجود دارد که شاغلان نسل زد (۴۳ درصد) در مقایسه با ۶۱ درصد از نسل جوان تر هزاره (۲۷ تا ۳۴ ساله)، ۶۷ درصد از افراد ۳۵ تا ۴۹ ساله و ۶۶ درصد از شاغلان ۵۰ تا ۶۴ ساله، شغل‌شان را استرس‌زا بدانند.

بر اساس همین نظرسنجی‌ها گزارش شده که ۷۴ درصد مدیران هم در مقایسه با ۵۶ درصد غیرمدیران معتقدند کارشان استرس‌زاست. همچنین در ادامه این نظرسنجی مشخص شد که اکثر کارمندان در مورد تعادل کار و زندگی احساس خوبی دارند، به‌طوری که ۶۲ درصد باور دارند بین شغل و زندگی شخصی‌شان تعادل خوبی وجود دارد. این در حالی است که ۳۲ درصد از آن‌ها می‌گویند «بیش از حد کار می‌کنند». همچنین بیشتر شاغلان، ترجیح می‌دهند شغلی داشته باشند که در آن صرفاً پشت میز نشین نباشند. همچنین از هر ۱۰ شاغل حدود ۶ نفر شغلی را ترجیح می‌دهند که در آن نحوه انجام وظایف مشخص شده باشد تا شغلی که نیاز به خلاقیت دارد (حدود ۴ نفر از ۱۰ نفر). این نظرسنجی از ۳۰ مارس تا ۱۱ آوریل سال ۲۰۲۳ به‌صورت تصادفی از ۱۱۴۸ کارگر تمام‌وقت و پاره‌وقت انجام شده است. حداکثر حاشیه خطای نمونه، مثبت یا منفی ۳٫۵ درصد است.

## نگاهی به سیاست صندوق ملی کمک‌هزینه خانواده فرانسه

رادر مقیاس کوچکی شروع کرده بود. این بدان معناست که پذیر تغییر در آنجا کاشته شده بود و برآور همه‌گیری کرونا، دیجیتالی‌شدن سرعت بیشتری گرفت. دور کاری همراه با دیجیتالی‌سازی، فرصت‌ها و مزایای زیادی را ارائه می‌دهد، اما چالش‌های زیادی مانند انزوای اجتماعی، مدیریت ارتباطات، حفظ بهره‌وری و حمایت از بهبود روحیه کارکنان در حین کار از خانه را نیز به‌همراه دارد که پیش‌بینی و جلوگیری از آن‌ها ضروری است.

### پشتیبانی از نیروهای جدید

در دو هفته ماه ژوئن سال ۲۰۲۱ حدود ۸۰ نیروی جدیدالاستخدام با یکی از مدیران کمیته اجرایی صندوق هر روز صبح به‌مدت یک ساعت در جلسه‌ای تعاملی شرکت کردند که این امر به ایجاد احساس تعلق سازمانی قوی‌تر کمک کرد. در نتیجه این اقدامات، صندوق ملی کمک‌هزینه خانواده فرانسه توانست به‌سرعت و با اثربخشی با دور کاری سازگار شود و فعالیت‌های خود را بدون اختلالات عمده ادامه دهد. استفاده گسترده از دور کاری می‌تواند برای سال‌های آینده با پشتیبانی از دیجیتالی‌سازی، ارتباطات پیشرفته و فناوری‌های ابری به بخشی «جدید و بهتر» تبدیل شود و موانع موجود در یک سیستم کار از راه دور مؤثر را که از سلامتی و رفاه کارکنان محافظت می‌کنند، در حالی که تعهدات و اهداف سازمانی را نیز به‌طور مؤثر انجام می‌دهد، کاهش دهد.



صندوق ملی کمک‌هزینه خانواده فرانسه، که مدیریت شبکه‌ای متشکل از ۱۰۱ صندوق حق عائله‌مندی را برعهده دارد، بر اساس راهنمای‌های ایسادر خصوص ارتقای سلامت محیط کار و پیشگیری از مخاطرات شغلی، مجموعه‌ای از اقدامات را برای حمایت از کارکنان در مواجهه با آثار و پیامدهای دور کاری در ایام همه‌گیری کرونا به شرح زیر انجام داد: انجام مشاوره، برگزاری وبینارها و ارائه مقالات انگیزشی، سنجش وضعیت سلامت روانی کارکنان که به‌طور منظم و دوره‌ای انجام می‌شد، انتشار مجلد راهنمای دور کاری (هدف از این راهنما، ارائه توصیه‌های عملی برای دور کاری مؤثر است و برگزاری ویدئو کنفرانس‌هایی برای مدیران تا آن‌ها را در حمایت بهتر از تیم‌های کار از راه دور یاری کند) و ایجاد یک واحد پشتیبانی دائمی در مورد کیفیت زندگی کارکنان در طول دور کاری. با در نظر گرفتن پیامدهای نامطلوب دور کاری تمام‌وقت، در آوریل سال ۲۰۲۰، این صندوق با