

## یادداشت



## گزارش کار دین از بلاتکلیفی کارگران انگلیسی

گزارش اختصاصی روزنامه بریتانیایی گاردین نشان می‌دهد ویزاهایی که عجلانه برای رفع کمبود نیروی کار صادر می‌شوند، کارگران را در معرض «بلاتکلیفی بیش از حد» و استثماری قرار می‌دهند. مطالعه مشترکی که توسط تعدادی از دانشگاه‌ها و مؤسسات خیریه بریتانیایی انجام شده، بیان می‌کند که شرایط سختگیرانه‌ای که پس از خروج بریتانیا از اتحادیه اروپا بر ویزاهای کشاورزی و مددکاری اعمال شد، این کارگران را در معرض بلاتکلیفی بیش از حد و افزایش آسیب‌پذیری در برابر استثماری قرار داده و آن‌ها را بیش‌ازپیش به تن دادن به بردگی و استثمار مدرن وادار کرد. بعد از برگزیت، کارگران بخش کشاورزی و مددکاران خانه‌های سالمندان با ویزاهای کوتاه‌مدت و شرایط سختگیرانه پا به بریتانیا می‌گذارند. محققان دریافتند که این قشر از کارگران به دلیل هزینه‌هایی که به‌طور غیرقانونی برای استخدام شدن می‌پردازند و همچنین بابت هزینه‌های سفر، کارآموزی، اقامت و هزینه‌های بالای ویزا با مشکلات قابل توجهی از جمله بدهی و کسری دستمزدها مواجه‌اند. مضافاً اینکه این گروه در مورد شرایط و مدت‌زمان قرارداد کاری نیز فریب واسطه‌گرهای می‌خورند. این محققان همچنین دریافتند که با توجه به محیط خصمانه‌ای که بعد از برگزیت ایجاد شده، آسیب‌پذیری کارگران مهاجر در برابر استثمار نیز تشدید شده است؛ به‌طوری که ترس از مواجهه با اقدامات قهری حوزه مهاجرت باعث شده تا کارگران رغبتی برای شکایت کردن بابت بردفکاری یا استثمار نداشته باشند. در ادامه مطالعه مذکور اشاره شده که سازمان‌های دولتی مسئول اجرای حقوق استخدام نیز بودجه کافی برای حسابرسی پیشگیرانه از محل‌های کار را ندارند.

## لغو دورکاری و استعفای کارمندان آلمانی

کار از خانه برای اکثر کارکنان شرکت‌های مختلف در آلمان فرصتی است که نمی‌خواهند آن را از دست بدهند. این امکان آن‌قدر برای کارکنان مهم است که اگر کار از خانه ممنوع یا محدود شود، نیمی از آن‌ها کارا ترک می‌کنند. نتیجه یک نظرسنجی سراسری از ۲۰۰۰ کارمند در آلمان نشان می‌دهد امکان دور کاری برای این افراد اهمیت زیادی دارد. برای اکثر افرادی که در این نظرسنجی شرکت کردند، ترکیب کار در دفتر خانگی و حضور در اداره، بهترین مدل کاری است. تقریباً دوسوم آن‌ها مایل‌اند نیمی از ساعات را در خانه و نیم دیگر را در اداره کار کنند. از هر پنج نفر فقط یک نفر ترجیح می‌دهد چهار روز یا حتی تمام‌وقت از خانه کار کند. کار از خانه به ویژه در زمان رفت و برگشت به محیط کار صرفه‌جویی می‌کند و برای بسیاری به معنای وقت آزاد بیشتر، انعطاف‌پذیری و کار متمرکزتر است. البته محل کار نیز مزیت‌های خود را دارد که مهم‌ترین آن تعامل اجتماعی است. جدایی بهتر زندگی خصوصی و کاری هم برای گروهی مهم است و معتقدند بازده بیشتری دارد. کار از خانه میراث دوران همه‌گیری کروناست. بسیاری پس از تجربه مزیت‌های نیروهای کار اجباری به بازار اروپا دست یافتند. در این توافق برای کمیسیون اتحادیه اروپا و همچنین کشورهای عضو، مسئولیت‌های مشخصی تعریف شده که براساس آن هر یک از اعضا باید اقداماتی در جهت شناسایی شرکت‌هایی که از کارگران اجباری استفاده و آن‌ها را استثمار می‌کنند، انجام دهند. همچنین ورود محصولات به بازار اروپایی ممنوع و تمام اعضا هم باید از این محدودیت پیروی کنند. ممنوعیت فوق علاوه بر کالای تولیدی در خارج از اتحادیه با کار اجباری، محصولاتی را که در درون اتحادیه ساخته شده‌اند اما قطعاتی از آن‌ها در خارج از اتحادیه و از طریق کار اجباری تولید شده، نیز شامل می‌شود.

## تصمیم ویژه اروپا برای مقابله با کار اجباری

شورای اتحادیه اروپا و پارلمان اروپا به توافقی موقت برای ممنوعیت ورود محصولات ساخته شده توسط نیروهای کار اجباری به بازار اروپا دست یافتند. در این توافق برای کمیسیون اتحادیه اروپا و همچنین کشورهای عضو، مسئولیت‌های مشخصی تعریف شده که براساس آن هر یک از اعضا باید اقداماتی در جهت شناسایی شرکت‌هایی که از کارگران اجباری استفاده و آن‌ها را استثمار می‌کنند، انجام دهند. همچنین ورود محصولات به بازار اروپایی ممنوع و تمام اعضا هم باید از این محدودیت پیروی کنند. ممنوعیت فوق علاوه بر کالای تولیدی در خارج از اتحادیه با کار اجباری، محصولاتی را که در درون اتحادیه ساخته شده‌اند اما قطعاتی از آن‌ها در خارج از اتحادیه و از طریق کار اجباری تولید شده، نیز شامل می‌شود.

### گزارش

جمعیت‌شناسی یکی از محرک‌های بزرگ تغییرات ساختاری در اروپاست. اساساً «جمعیت» هم چالش و هم فرصتی است که در سال‌های آینده همچنان در دستور کار اتحادیه اروپا باقی خواهد ماند. بهبود شرایط کاری کارگران مسن‌تر تنها یک گام برای تضمین آینده‌ای متصفانه‌تر، کارآمدتر و عادلانه‌تر است. نمونه و مورد اروپا تنها مواجهه با یک وضعیت است که دیر یا زود

### روزنامه‌نگار

### روزنامه‌نگار

یک تغییر جمعیتی در اروپا رخ داده است؛ در این قاره مردم طولانی‌تر زندگی می‌کنند (در مقایسه با سال ۲۰۰۲ به میزان ۳٫۱ سال بیشتر عمر می‌کنند) و از این‌رو، کار بیشتری هم انجام می‌دهند. در حالی که شاهد افزایش تعداد افراد مسن‌تر از ۵۵ سال هستیم، مردم در این قاره به‌طور متوسط با ۳۴٫۵ سال در سال ۲۰۲۲ کار می‌کنند که در مقایسه با ۳۴٫۹ سال در سال ۲۰۱۵ بیشتر است. تحقیقات نشان می‌دهد که کارگران مسن‌تر با موانع قابل توجهی در بازار کار روبه‌رو هستند. به منظور استفاده از پتانسیل این تغییر جمعیتی، اروپا نیازمند بهبود شرایط کار کارگران مسن است.

### زندگی طولانی‌تر، کار طولانی‌تر

از آنجایی که مردم در اروپا عمر طولانی‌تری دارند، مدت مورد انتظار زندگی کاری آن‌ها نیز در حال افزایش است. در نتیجه، در کمتر از یک دهه شاهد رشد نرخ اشتغال مردان و زنان ۵۵ تا ۶۴ساله در سراسر اتحادیه اروپا هستیم. با این حال، تفاوت‌های ملموسی در نرخ اشتغال افراد ۵۵ساله و بالاتر در سراسر اتحادیه اروپا وجود دارد. این تفاوت در نرخ‌های اشتغال در سراسر اتحادیه اروپا نشان می‌دهد هنوز موانع خاصی وجود دارند که باید برطرف شوند.

تحقیقات آژانس کار و اشتغال اتحادیه اروپا بیانگر این است که کارگران مسن‌تر با چالش‌های مهمی از جمله نابرابری‌های جنسیتی، سن‌گرایی و نیاز مداوم به ارتقای مهارت مواجه هستند. اگر سیاست اتحادیه اروپا بتواند برای بهبود شرایط کار برای کارگران مسن‌تر کار بیشتری انجام دهد، بهتر می‌توان از پتانسیل تغییر جمعیتی اروپا استفاده کرد.

### سوئد، نمونه استاندارد

رویکردهای نمونه اتخاذ شده در کشورهای عضو مانند سوئد پتانسیل الهام‌بخش بهبودهای گسترده‌تر در شرایط کاری کارگران مسن را دارد. سوئد به دلیل مشارکت بالای اشتغال در این گروه سنی با نرخ اشتغال ۷۷٫۳ درصد در بین افراد ۵۵ تا ۶۴ساله برجسته است. میانگین اتحادیه اروپا ۵۶٫۲ درصد برای زنان و ۶۸٫۷ درصد برای مردان بسیار عقب‌تر از سوئد است. حال سؤال این است که چرا مردم در سوئد خیلی طولانی‌تر کار می‌کنند؟ این موفقیت به عواملی مانند سطوح بالای رضایت شغلی، ارزش دادن

### روزنامه‌نگار

### روزنامه‌نگار

کمپانی بزرگ کره‌ای سامسونگ پس از ثبت بدترین سال مالی در یک دهه گذشته، از مدیران خود خواسته که شش روز در هفته کار کنند تا بحران ایجاد شده جبران شود. گویا برای حل این بحران، هفته کاری پنج‌روزه کافی نیست و آن‌ها باید آخر هفته نیز کار کنند.

در حالی که شرکت‌ها در سرتاسر جهان، در حال پذیرش هفته‌های کاری چهار روزه هستند، سامسونگ در جهت مخالف حرکت می‌کند؛ غول فناوری ۳۷۴ میلیارد دلاری، یک هفته کاری شش‌روزه را برای همه مدیران خود الزامی کرده تا «احساس بحران» را در کارگران بالا ببرد و در نتیجه عملکرد آن‌ها را توسعه دهد. بنابر این، مدیران این شرکت کره‌ای آماده هستند که به‌زودی روزهای شنبه یا یکشنبه، اضافه کاری کنند. به نظر می‌رسد عملکرد پایین این شرکت، همراه با سایر عدم قطعیت‌های اقتصادی مانند هزینه‌های بالای وام، جنگ طولانی‌مدت اوکراین و روسیه و افزایش قیمت نفت، وضعیت این شرکت را به حالت اضطراری سوق داده است. سال گذشته، سامسونگ ضعیف‌ترین سال مالی خود را در بیش از یک دهه گذشته به ثبت رساند و وال استریت ژورنال گزارش داد که سود خالص این شرکت در سه‌ماهه چهارم ۷۳ درصد کاهش یافته است.

در عین حال، کسب‌وکار نیمه‌هادی سامسونگ – که حدود ۸۰ درصد از درآمد این شرکت را تشکیل می‌دهد – در سال



به مهارت‌های کارکنان مسن‌تر و طرح‌های بازنشستگی انعطاف‌پذیر نسبت داده می‌شود.

### ترک کار مضاعف زنان

اگرچه در سال ۲۰۲۴ هستیم، اما نابرابری‌های جنسیتی همچنان ادامه دارد. زنان مسن اغلب شغل خود را زودتر از موعد ترک می‌کنند و در نتیجه ۲۵٫۲ درصد، متوسط پرداخت مستمری زنان بالای ۶۵ سال در سال ۲۰۲۲ در مقایسه با مردان در اتحادیه اروپا کمتر است. دلایل خروج زود هنگام زنان از بازار کار شامل سوابق شغلی ناپیوسته، فرصت‌های کمتر برای پیشرفت شغلی و تعهدات خانوادگی است. صرف‌نظر از جنسیت، افراد بالای ۵۰ سال ممکن است هنگام تلاش برای ورود مجدد به بازار کار پس از یک دوره غیبت یا تلاش برای تغییر شغل، دچار پیروی شوند. نگرش‌های مدیریتی و همکاران، فرهنگ شرکت و کلیشه‌های سنی همگی در این زمینه نقش دارند. اگرچه همه کشورهای عضو قوانینی دارند که تبعیض براساس سن را با انتقال دستورالعمل برابری استخدام در اشتغال ممنوع می‌کند، اما سن‌گرایی همچنان یک واقعیت است. نوآوری در محل کار همچنین به دلیل تغییر الزامات مهارت‌ها، به‌ویژه مهارت‌های سخت مانند شایستگی‌های دیجیتال، کارگران مسن‌تر را از کار خارج می‌کند. خوشبختانه، چندین کشور عضو فرصت‌های یادگیری را برای افراد مسن ترویج می‌کنند تا شکاف‌های این مهارت‌ها را پر کنند.

### یادگیری برای کارگران مسن

رویه‌های خوب سوئد برای کار پایدار، بر ارتقای شرایط زندگی و شرایط کاری که افراد را برای مشارکت و ماندن در شغل ترغیب می‌کند، تأکید دارد. یکی از نتایج مثبت همه‌گیری کووید-۱۹ این بود که کار از راه دور در سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ در دسترس‌تر شد. این پدیده، در ترکیب با افزایش تعداد شرکت‌هایی که آموزش کارکنان را تسهیل می‌کنند، روندها و الگوهای مثبتی هستند که مشارکت کارگران مسن‌تر را در بازار کار افزایش می‌دهند.

«دستور کار مهارت‌های اروپایی»، بخشی از ستون اروپایی حقوق اجتماعی، یعنی افزایش ۳۲ درصدی در فعالیت‌های یادگیری برای بزرگسالان ۲۵ تا ۶۴ساله را هدف قرار داده است. دو نمونه یونان و ایتالیا فعالانه برای دستیابی به این هدف با تسهیل عمدی فرصت‌های آموزشی برای کارگران مسن‌تر تلاش می‌کنند. به عنوان مثال، دولت یونان کوپن‌هایی را برای ارتقای مهارت و بازآموزی در صنایع با تقاضای بالا ارائه می‌دهد که به ویژه برای کارگران مسن‌تر جهت انطباق با نوآوری در محل کار مفید است. چنین کوپن‌هایی به ذی‌نفعان امکان می‌دهد که از بین برنامه‌های آموزشی متنوع در بخش‌های پر تقاضا، با تأکید بر مهارت‌های دیجیتال و سبک، به عنوان مثال در فناوری اطلاعات، دست به انتخاب بزنند. اما در ایتالیا، فرصت‌های یادگیری و توسعه برای کارگران مسن‌تر در سطوح منطقه‌ای و محلی با استفاده از برنامه‌های اقدام فردی که نیازهای آموزشی را

# مواجهه اروپا با نیروی کار سالخورده

برای مابقی کشورهای جهان نیز رخ خواهد داد. بنابر این توجه به تجربه اروپایی ما را با اثرات سیاست‌های جمعیتی، توجه به ظرفت‌های محلی و محدودیت‌ها یا امکانات بازار کار آن آشنا می‌سازد. در ادامه به بررسی تجربه اروپا در مواجهه با سالخور دگی جمعیت، سیاست‌ها، فرصت‌ها و تغییرات ضروری و لازم در این زمینه می‌پردازیم.

برای ایجاد آموزش و تجربه کاری سفارشی برای کارگران مسن‌تر ارزیابی می‌کند، اجرا می‌شود. «ستون اروپایی حقوق اجتماعی» با تمرکز بر نیروی کار سالخورده، چارچوبی را برای هدایت کشورهای عضو در انطباق بازار کار خود با پیشرفت‌های جدید مانند دیجیتالی شدن و نوآوری در محل کار ارائه می‌دهد و در عین حال انصاف و همبستگی بین نسل‌های کارگر را ترویج می‌کند. به عنوان مثال، کاربرد اصول آن در مالت دیده می‌شود؛ جایی که انجمن ملی بازنشستگان از چندین کمپ کدگذاری دیجیتالی پشتیبانی می‌کند که به‌طور خاص برای جلب توجه کارگران مسن‌تر برای تقویت بیشتر مهارت‌های دیجیتالی خود ساخته شده‌اند. سیستم‌های بازنشستگی در آلمان، لوکزامبورگ و رومانی انتقال دانش بین نسل‌ها را در محل کار تسهیل می‌کند. با چنین سیستم‌هایی، کارگران نزدیک به سن بازنشستگی در شغل باقی می‌مانند، اما حجم کاری خود را تا زمان تغییر از اشتغال تمام‌وقت به بازنشستگی تمام‌وقت کاهش می‌دهند. این رویکرد کارکنان مسن‌تر را قادر می‌سازد تا حس یکپارچه هدف را حفظ کنند، همچنین موجب تشویق اتحاد بین نسل‌های کارگر می‌شود.

### پذیرش تغییرات جمعیتی

کمیسیون اروپا یک جعبه ابزار جمعیت‌شناسی را در اکتبر سال ۲۰۲۳ راه‌اندازی کرد که گزینه‌های سیاستی برای کشورهای عضو مرتبط با عدالت بین‌نسلی، عدم تبعیض و برابری جنسیتی را تشریح می‌کند. همچنین این جعبه ابزار استفاده از راهکارهای مالی مانند تسهیلات بازایی و تاب‌آوری و صندوق اجتماعی اروپا توسط کشورهای عضو را برای مدیریت تغییرات جمعیتی ترویج می‌کند.

اگرچه اروپا شاهد افزایش مداوم تعداد کارگران مسن‌تر فعال در بازار کار بوده، اما می‌توان به موارد بیشتری از موفقیت دست یافت. درگیر نگهداشتن این جمعیت در نیروی کار یک تلاش چندوجهی و چندبعدی است. فرهنگ شرکت‌ها، نگرش‌ها، راه‌او رسم و شیوه‌های محل کار و کیفیت شغل عوامل کلیدی در این مورد محسوب می‌شوند. کشورهای عضو ابتکاراتی را در سطوح ملی، منطقه‌ای و محلی با هدف تجهیز کارگران مسن‌تر برای تغییر تقاضاهای محل کار توسعه داده‌اند. همچنین کشورهای عضو در مناطقی که کارگران مسن‌تر هنوز با چالش‌هایی مانند سن‌گرایی و ارتقای مهارت‌ها مواجه‌اند، مکانیسم‌های «ستون اروپایی حقوق اجتماعی» و «جعبه ابزار جمعیت‌شناسی» را با هدف ایجاد یک تغییر مثبت بسیج کرده‌اند. بنابر این، در جهان جدید در حالی که ما باید زندگی طولانی‌تر و سالم‌تر را جشن بگیریم، کارفرمایان مسئولیت دارند فرصت‌های یادگیری را تسهیل کنند و همبستگی بین‌نسلی را در محیط کار رواج دهند.

## تلاش سامسونگ برای بازگرداندن هفته‌های کاری ۶روزه

به‌طور مثال به تبعیت از ایسلند، نیوزلند و ژاپن، بریتانیا نیز در سال گذشته بزرگ‌ترین آزمایش چهار روزه کاری در جهان را انجام داد و کاهش ۶۵ درصدی در تعداد روزهای بیماری، حفظ یسا بهبود بهره‌وری را تجربه کرد. همچنین این آزمایش نشان داد که در نتیجه کاهش روزهای کاری، احتمال استعفای کارمندان به‌طور چشمگیری کاهش می‌یابد که مشکل نگهداشت نیروها را به خوبی حل می‌کند. طبق این نتایج حتی کاهش ساعات کاری کارمندان تأثیر مثبتی بر دستاوردهای تجاری شرکت‌ها داشته؛ به‌نجوی که درآمد برخی شرکت‌ها در مقایسه با دوره شش‌ماهه مشابه در سال ۲۰۲۱، ۲۵ درصد افزایش یافته است. به‌طور مثال، یک تولیدکننده الیاف اکریلیک، اولین شرکت بزرگ در ترکیه بود که به‌طور مرتب، یک هفته کاری چهار روزه را ایجاد کرد و منجر به افزایش ۸۵ درصدی تعادل بین کار و زندگی و مشارکت بیشتر کارکنان شد. حتی سنگاپور در حال پیوستن به این ساعات کاری جدید است. دولت به کارفرمایان دستور داده تا درخواست‌های کارگران را برای داشتن تعطیلات آخر هفته سه‌روزه بررسی کنند.

اما در کره جنوبی، دولت آشکارا تلاش می‌کند تا هفته کاری طولانی‌تر شود، نه کوتاه‌تر. سال گذشته، پس از شکایت گروه‌های تجاری مبنی بر اینکه سقف کنونی ۵۲ ساعت کار، رعایت ضرب‌الاجل‌ها را برای شرکت‌ها دشوار می‌کند، این کشور طرحی را برای ۶۹ ساعت کار در هفته پیشنهاد داد که با اعتراض نسل جوان این کشور روبه رو شد و دولت را مجبور به تجدیدنظر در تصویب این طرح کرد.



این شرکت، استراتژی تجاری آن‌ها را زیر نظر خواهد داشت و در صورت لزوم تغییرات لازم را اعمال خواهد کرد.

### تعارض با جریان جهانی کار

همچنان که جهان به سمت حذف روزهای جمعه از ساعات کاری می‌رود، سامسونگ قصد دارد که مدیران خود را روزهای شنبه یا یکشنبه هم به سر کار بکشاند. این مأموریت شش‌روزه سامسونگ در تضاد با تغییرات جهانی برای ایجاد یک هفته کاری کوتاه‌تر است؛ چرا که نتایج آزمایش‌های حوزه کسب‌وکار، ثابت کرده که بهره‌وری افراد در روزهای کاری کوتاه‌تر، بیشتر است.