

خبر



منفی شدن نرخ مهاجرت به سوئد

نرخ مهاجرت به سوئد به پایین ترین حد خود از سال ۱۹۹۷ رسیده است. دولت سوئد با اعلام این خبر، مهم‌ترین دلیل این روند را کاهش درخواست‌های پناهندگی و خروج مهاجران از این کشور می‌داند. بر اساس پیش‌بینی‌های دولت سوئد، این کشور امسال در ۵۰ سال گذشته، برای اولین بار شاهد نرخ منفی مهاجرت بوده است. سازمان ملی آمار سوئد نیز این موضوع را تأیید کرده است. ماریا مالمر استنرگارد، وزیر امور مهاجرت سوئد اعلام کرد که بین ماه‌های ژانویه تا ماه مه سال ۲۰۲۴، تعداد مهاجرانی که خاک سوئد را ترک کرده‌اند، ۵۷۰۰ نفر بیشتر از کسانی بوده که وارد این کشور شده‌اند. این ارقام از سال ۱۹۹۷ تاکنون به این اندازه پایین نبوده و وزیر امور مهاجرت سوئد پیش‌بینی کرده که سیر کاهشی مهاجرت به سوئد ادامه‌دار خواهد بود. اولف کریسترسون، نخست‌وزیر محافظه‌کار سوئد با هدف کاهش چشمگیر تعداد مهاجران وارد دولت شده بود. او افزایش خشونت باندى در کشور را به سیاست‌های مهاجرتی غیرمسئولانه نسبت داده بود. سوئد که ۱۰.۳ میلیون نفر جمعیت دارد، از دهه ۱۹۹۰ تاکنون درخواست پناهندگی تعداد زیادی از مردم کشورهای بحران‌زده مانند یوگسلاوی سابق، افغانستان، سوریه، عراق و سومالی را پذیرفته است. اما رها حاکى از آن هستند که آلمان در مقایسه با سایر کشورهای عضو اتحادیه اروپا بیشترین موارد تقاضای پناهندگی را در نیمه نخست سال ۲۰۲۴ داشته است.

تظاهرات علیه نژادپرستی در انگلیس

در پی افزایش موج خشونت علیه مهاجران طی هفته‌های اخیر، هزاران نفر در انگلیس و ایرلند شمالی علیه خشونت‌های راست‌گرایانه تظاهرات کردند. بزرگ‌ترین تظاهرات در بلفاست گزارش شده و برخی از خبرگزاری‌ها از شرکت بین ۱۵ تا ۵ هزار نفر در این تجمع خبر داده‌اند.

در شهر نیوکاسل واقع در شمال شرقی انگلیس، صدها مخالف نژادپرستی به خیابان آمدند. در مقابل آن‌ها گروه کوچک‌تری از تظاهرکنندگان راست‌گرا نیز اقدام به برگزاری تجمع کرده بودند. به گزارش برخی منابع، در این تجمع بازداشت‌هایی نیز صورت گرفت.

برخی از تظاهرکنندگان پلاکاردهایی با نوشته «نه به نژادپرستی، نه به نفرت» در دست داشتند. در کاردیف در ولز و همچنین در شهرهای گلاسگو و ادینبرو در اسکاتلند نیز صدها نفر در اعتراض به موج جدید خشونت علیه مهاجران تظاهرات کردند.

این تظاهرات در حالی برگزار می‌شود که شهرهای مختلف انگلیس ازجمله روترام، هال، لیورپول، بریستول، منچستر، استوک ان ترنت، میدلزبرو و بلکپول در انگلیس و بلفاست در ایرلند شمالی طی روزهای اخیر شاهد نژادپرستی به خیابان آمدند. در گروه‌های راست افراطی ضد‌مهاجرت و پلیس بود. در همین راستا، سازمان Stand Up to Racism در سراسر انگلیس فراخوانی را برای تظاهرات علیه خشونت‌های راست‌گرایانه صادر کرده بود. این اعتراضات در آستانه آغاز فصل فوتبال در انگلیس در این آخرفهته با شروع بازی‌های لیگ دسته دو، نگرانی‌هایی را برای نیروهای امنیتی به همراه داشته و بیم آن وجود داشت که برخی طرفداران خشونت‌طلب فوتبال دوباره شورش راه بیندازند.

با وجود این، در انگلیس از اواسط هفته اوضاع نسبتاً آرام بوده است. اما در ایرلند شمالی، شورش‌ها همچنان ادامه داشته است. پلیس ایرلند شمالی بر این باور است که نیروهای شبه‌نظامی در این شورش هادست دارند. در این بخش از انگلیس، بیش از ۲۵ سال پس از پایان جنگ داخلی میان کاتولیک‌ها و پروتستان‌ها، هنوز گروه‌های مسلح کوچک در هر دو طرف وجود دارند. اهداف این حملات اکنون بیشتر بر روی امکانات و فروشگاه‌های مسلمانان متمرکز شده است.

پس زمینه این خشونت‌ها، حمله یک نوجوان ۱۷ ساله در روز ۲۹ ژوئیه به یک مدرسه تابستانی کودکان ۶ تا ۱۱ ساله در شهر ساحلی ساوت‌پورت نزدیک لیورپول با سلاح سرد بود که منجر به کشته‌شدن سه کودک و زخمی شدن هشت کودک دیگر و دو بزرگسال شد.

جهان

حمیدرضا علی‌نیا

روزنامه نگار

دنیای کار سریع‌تر از همیشه در حال تغییر است. مشاغل امروزی با مشاغل دوران والدین متفاوت است و در آینده حتی متفاوت‌تر نیز خواهد بود. این بدان معناست که ما باید برای تغییر آماده باشیم. تحولی که هم‌اکنون در دنیای کار رخ می‌دهد، هم در نتیجه همه‌گیری کرونا و هم تغییرات ساختاری زیربنایی ناشی از تغییرات سیاسی، جنگ، محیط‌زیست و زنجیره کالایی است. شرکت‌ها برای بهره‌وری در حال تغییر ساختار هستند و مهارت را به جای پتانسیل به‌عنوان فاکتور مهم استخدام قرار داده‌اند. این در حالی است که استعدادهای کاری مورد نیاز بسیار متحرک هستند و در میان این استعدادها مهارت‌های دیجیتال به‌طور فزاینده‌ای در اشتغال زایی کارگران نقش محوری دارند. در این نوشته به پنج روند تأثیرگذار در تغییرات دنیای کار می‌پردازیم.

پدیده ترک بی سرصدا و استعفا ی بزرگ اخیر، در میان نیروی کار کشورهای پیشرفته و حتی کشورهای صادرکننده نیروی کار، همگی از نشانه‌های بی‌میلی کارکنان برای بازگشت به دفاتر به‌ویژه پس از همه‌گیری است. تغییرات دیگری هم در نتیجه رکود اقتصادی اخیر رخ می‌دهد. برای مثال وضعیت در شرکت‌های فناوری که اغلب به‌عنوان چراغ‌های رشد تلقی می‌شوند در عین پیشنهادهای استخدامی عظیم و شغل‌های خالی خوب نیست و اخراج کارکنان در حال وقوع است. همچنین کمبود مهارت‌های STEM (علم، فناوری، مهندسی و ریاضیات) منجر به درخواست برای برنامه‌های ارتقای مهارت و مهارت‌آموزی مجدد در محل کار شده است. بسیاری از روندهایی که در حال حاضر در دنیای کار مشاهده می‌کنیم، به قبل از همه‌گیری کووید-۱۹ مربوط می‌شوند.

تجدید ساختار شرکت‌ها برای کارایی

تغییرات در ساختارهای صنعت و اختلال در مدل‌های کسب‌وکار که بیشتر ناشی از جریان‌های جهانی و زنجیره کالایی است، شرکت‌ها را به تجدید ساختار جهت ارتباط و رقابت بیشتر تشویق کرده است. شرکت‌هایی همچون «جنرال الکتریک» به چند شاخه تقسیم شده‌اند در حالی که سایرین با ادغام نسبت به تغییرات واکنش نشان داده‌اند. مانند مورد Tata Group گروه تاتا مشکل از گروهی از شرکت‌ها که دفتر مرکزی آن در بمبئی هند قرار دارد. این شرکت که در سال ۱۸۶۸ تأسیس شد، بزرگ‌ترین شرکت هند است و با ارائه محصولات و خدمات در بیش از ۱۵۰ کشور و دفاتر فعال در ۱۰۰ کشور خدمات IT ارائه می‌دهد. همچنین هلدینگ‌های بزرگی مانند آلفابت Alphabet که قادر به ادامه فعالیت خود بدون کم کردن تعداد کارکنان هستند، خواهان افزایش بهره‌وری کارمندان خود شده‌اند.

در این میان به‌رغم افزایش جریان سرمایه به بسیاری از بازارهای نوظهور، چندین صنعت غیر رسمی و پرکننده باقی مانده که تحت

گزارش

در حالی که آمار اشتغال پس از رکود در کشورهای اتحادیه اروپا در حال بهبود است، جوانان زیادی هستند که در عین شاغل بودن هنوز با والدین خود زندگی می‌کنند. در سراسر بلوک اتحادیه اروپا، نسبت افراد ۲۵ تا ۳۴ ساله شاغل که در خانه والدین خود زندگی می‌کنند بین سال‌های ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۲ از ۲۴ درصد به ۲۷ درصد افزایش یافته است. مهم‌ترین دلایل این امر را می‌توان در افزایش سرسام‌آور قیمت مسکن و ناپایداری مشاغل عنوان کرد؛ مسئله‌ای که باعث شده جوانان شاغل در عین کسب درآمد قادر به اجاره کردن خانه مستقل نباشند.

داده‌های آژانس اتحادیه اروپا EU agency نشان می‌دهد که نسبت جوانان شاغلی که هنوز با والدین خود زندگی می‌کنند در سال‌های اخیر در این اتحادیه به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است. در این میان ایرلند در بحبوحه بحران حاد مسکن نسبت به سایر کشورها در وضعیت بدتری قرار دارد.

۲۵ تا ۳۴ ساله‌ها

تجزیه‌وتحلیل داده‌های «یورواستات» Eurostat که به‌شکل انحصاری با روزنامه گاردین به اشتراک گذاشته شده، نشان می‌دهد که به‌طور متوسط در سراسر بلوک اتحادیه اروپا، نسبت افراد ۲۵ تا ۳۴ ساله شاغل که در خانه والدین خود زندگی می‌کنند بین سال‌های ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۲ از ۲۴ درصد به ۲۷ درصد افزایش یافته است.

همچنین بر اساس بررسی یورو فاند (آژانس اتحادیه اروپا برای بهبود شرایط زندگی) ایرلند، به‌عنوان جایی که اجاره‌بها از سال ۲۰۱۳ دو برابر شده، شاهد افزایش میزان جوانان شاغلی است که با والدین خود زندگی می‌کنند. این میزان با افزایش ۱۳ درصدی از ۲۷ درصد به ۴۰ درصد رسیده است. ارقام مذکور

سلطه شرکت‌های کوچک و متوسط قرار دارند. این بخش از هر ۱۰ شغل موجود در بازار جهانی، هفت شغل را پوشش می‌دهد اما صرف‌نظر از شکل بازار، وضعیت صنعت و رویکرد سرمایه‌گذاری نسبت به آن و اهمیت افزایش کارایی در شرکت‌ها موجب شده تا آن‌ها حفظ واستخدام کارکنانی با مهارت‌ها و شایستگی‌های نورا در اولویت قرار دهند که مستقیماً به افزایش بهره‌وری کمک می‌کند. از این‌جابه جریان دوم روند تغییرات، یعنی تغییر در مهارت‌های رسمی.

تغییر به سمت استخدام مبتنی بر مهارت

شرکت‌ها در مواجهه با نیازهای نو و برای دست‌یابی به نتایج کوتاه‌مدت تا میان مدت، به‌طور فزاینده‌ای به سمت استخدام بر اساس مهارت‌های مبتنی بر تجربه پیش می‌روند و کمتر به پتانسیل کارکنان در هنگام استخدام توجه می‌کنند. برای درک بهتر مسئله باید گفت که نتیجه این تغییر، کاهش جذب فارغ التحصیلان در بازار کار است، چرا که آن‌ها فاقد تجربه کافی هستند. بررسی فرم‌های استخدام شرکت‌ها نشان می‌دهد که بسیاری از کارفرمایان مدارک را از معیارهای استخدام خود حذف کرده‌اند و در عوض جای آن را به ارزیابی مهارت داوطلبان داده‌اند. طبق یک نظرسنجی تنها ۱۱ درصد از رهبران کسب‌وکارها «کاملاً موافقت» که دانشجویان با شایستگی‌های لازم از آموزش عالی فارغ‌التحصیل می‌شوند. این امر منجر به درخواست برای اصلاح آموزش عالی در جهت تجربه‌محور بودن شده و البته رونق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز از این مسئله ناشی می‌شود. سیستم‌های آموزشی پیشرو در جهان اهمیت آماده‌سازی دانش‌آموزان و دانشجویان را برای آینده شغلی درک می‌کنند. آن‌ها مدارس، مؤسسات و سیاست‌های خود را سازمان‌دهی می‌کنند تا پویاتر و آینده‌نگرتر باشند. این مسئله شامل اطمینان از هم‌سو بودن آموزش فنی و حرفه‌ای با نیازهای کارفرمایان هم می‌شود.



جوانانی که وارد دنیای کار می‌شوند باید فرصت یادگیری یکپارچه کار، دوره‌های کارآموزی، شغل‌یابی مرتبط و شاگردی را بپذیرند تا تجربیات مرتبط در توسعه مهارت‌های خود را کسب کنند. بیش از چهار نفر از هر پنج کارفرما معتقدند که کارآموزی می‌تواند فارغ‌التحصیلان را برای موفقیت در شرکت آن‌ها آماده کند.

تحرك استعداد

جنگ بر سر استعدادهای ماهر در سراسر جهان، به فرصتی عظیم برای برخی از کارگران تبدیل شده تا آن‌ها بتوانند آزادانه و بر اساس مهارت‌هایشان به جابه‌جایی در مشاغل، صنایع و کشورها بپردازند. عادی سازی کار از راه دور که به وسیله همه‌گیری کرونا تسریع و با فناوری‌های دیجیتال برای افزایش بهره‌وری این نوع کار تقویت شد، این امکان را برای استعدادهای برتر بازار کار فراهم کرده تا در مشاغل مختلف یا در چندین شغل در یک زمان حضور داشته باشند. البته همین مسئله امکان انتخاب فرد را بیشتر می‌کند. به‌طوری که افراد با مهارت کافی همواره با پیشنهادهای شغلی بهتر مواجه هستند و می‌توانند فارغ از جغرافیا شغل خود را انتخاب کنند. تحقیقات پیش‌بینی می‌کند که جوان‌ترین کارگران امروزی در طول عمر خود ۱۲ تا ۱۵ شغل داشته باشند.

بر این مبنا، افراد و شرکت‌ها باید فرصت‌های کاری خود را از دریچه‌ای گسترده‌تر و به‌شکل جهانی ارزیابی کنند. آن‌ها باید به سمت ذهنیت و دیدگاهی پیش‌بروند که تحرک شغلی و توسعه مهارت‌های قابل انتقال در دامنه شغلی متعدد و در طول عمر خود را داشته باشند. در عین حال، به نظر می‌رسد در آینده شاهد تعرفه‌های تجاری بالاتر و کنترل‌های مرزی سخت‌تر برای جابه‌جایی نیروی کار باشیم. با این حال هنوز باید ببینیم که این تغییرات برای تحرک کارگران به چه معناست.

گزارش یوروفاند نشان داد که نیمی از جوانانی که با والدین خود زندگی می‌کنند تمایل دارند ظرف یک سال از خانه خارج شوند اما ۲۸ درصد گفتند که فعالتاًه برای انجام این کار برنامه‌ریزی کرده‌اند. توانایی در زندگی مستقل تأثیر منفی بر سلامتی نیز دارد؛ زیرا نویسندگان گزارش دریافتند که این جوانان گاهی اوقات با احساس طرد اجتماعی مواجه می‌شوند.

تفاوت جغرافیایی

بین کشورهای مختلف اتحادیه اروپا، در مورد افراد شاغل جوانی که در خانه والدین خود زندگی می‌کنند، اختلاف قابل توجهی وجود دارد. به‌طوری که بیش از نیمی از افراد ۲۵ تا ۳۴ ساله با این شرایط به چندین کشور جنوبی و شرقی این اتحادیه تعلق دارند. فشار مالی بیشتر توسط جوانان در بخش‌های خاصی از منطقه اروپا گزارش شده است؛ ۴۲ درصد از جوانان ۱۵ تا ۲۹ ساله در بلغارستان و ۷۲ درصد در یونان چنین وضعیتی را تجربه می‌کنند. در برخی مناطق این فشار بسیار کمتر است، باری مثال در لوکزامبورگ و هلند تنها ۶٫۳ درصد جوانان تحت فشار مالی قرار دارند.

این تحقیق همچنین نقش حیاتی تفاوت‌های فرهنگی در کشورهای عضو را برای زندگی در خانه والدین مورد اشاره قرار می‌دهد. ازیتر ساندور، نویسنده اصلی این گزارش در این باره می‌گوید: «تحقیقات زیادی در گذشته نشان داده که در بسیاری از کشورهای اروپای جنوبی و شرقی، پیوندهای خانوادگی بسیار قدرتمند است. در حالی که در این مناطق حمایت دولت از جوانان نسبتاً کم است. در مقایسه، در کشورهای شمال اروپا هنجار ترک خانه و خانواده در حدود سن ۱۸ سالگی است و این امر نیز توسط والدین و دولت تشویق می‌شود.»

ساندور معتقد است که در ایرلند زندگی افراد جوان با والدین خود، یا به ضرورت یا به‌عنوان بخشی از تصمیم خانواده برای کمک به پس‌انداز پول جهت سپرده‌وام مسکن در آینده رایج

چگونه خود را با تغییرات دیجیتال هماهنگ کنیم

راهنمای اشتغال در دنیای مدرن

افزایش کار و کاهش اشتغال

ظهور شرکت‌های مبتنی بر پلتفرم، قوانین استخدام را به‌طور اساسی تغییر داده است. شرکت‌هایی مانند «اوبر» فرصت‌های کاری را برای حدود پنج میلیون راننده در سراسر جهان و حتی بدون امضای یک قرارداد کاری ایجاد کرده‌اند. «اقتصاد گیگ» فرصت‌هایی را برای افراد و شرکت‌ها باز کرده تا به مجموعه‌ای از استعدادهای متنوع و جهانی دسترسی پیدا کنند و وظایف خود را بر اساس تقاضا انجام دهند. پدیده‌ای نوظهور که در عین سیال بودن کار، بسیاری از ساختارهای زیربنایی امنیت شغلی به‌صورت سنتی را تضعیف کرده است.

این پدیده در رویکرد سازمان‌ها به جذب نیرو تغییراتی ایجاد کرده است. زمانی که شما می‌توانید استعداد شغلی را از هر نقطه‌ای در کره زمین پیدا کنید و از طریق فناوری‌های جدید فعالیت شغلی را به‌ثمر برسانید دیگر بخش منابع انسانی در شرکت به‌صورت سنتی عمل نخواهد کرد. در عوض شرکت‌ها باید به دنبال استراتژی‌های کشف استعداد جدید باشند. در بازار شغلی جدید، شرکت‌ها باید در شدن از مدیریت منابع انسانی و رفتن به سمت تیم‌های استراتژی استعدادیابی، نیاز مهارت محور را برآورده می‌کنند. ابزارهای تحلیلی برای اندازه‌گیری عملکرد، دیدی جامع از مدیریت استعداد در محل کار را امکان‌پذیر می‌کند. جوانان کار در شرکت‌هایی در مناطقی که بیشتر تحت تأثیر نرخ‌های بالای بیکاری قرار دارند، باید آفاق‌های خود را فراتر از جست‌وجوی شغل به‌کاوش در فرصت‌های کاری گسترش دهند. در این معنا دیگر صرف داشتن اشتغال امنیت ندارد و فرد کارگر باید دائماً به دنبال فرصت کاری جدید باشد. موضوعی که به‌صورت آسیب‌زایی در موقتی شدن قراردادها دیده می‌شود.

اهمیت مهارت‌های دیجیتال

دگرگونی دیجیتالی صنایع، تغییرات عظیمی را در دنیای کار به‌وجود آورده است. سازمان‌ها در تمام بخش‌ها، از تجارت کشاورزی، مالی و تولید گرفته تا رسانه‌ها، در حال تبدیل شدن به شرکت‌های فناوری هستند. در این زمینه، اشتغال‌پذیری فرد کارگر فقط به مهارت‌های نرم مانند ارتباطات، همکاری، تفکر انتقادی و هوش هیجانی مربوط نمی‌شود. همان‌طور که پلتفرم‌های دیجیتال با برنامه‌های کاربردی هوش مصنوعی، رباتیک و اینترنت اشیا به محیط کار نفوذ می‌کنند، مهارت‌های اشتغال نیز به‌طور فزاینده‌ای حول استفاده از این فناوری‌های دیجیتال در محل کار متمرکز می‌شود. در هر حال اگرچه آینده کاری ناشخص است و ما در اینجا صرفاً روندهای جاری و مهم را بررسی کرده‌ایم اما یک چیز مسلم است؛ اینکه کار مستلزم مهارت‌هایی است که همواره در حال تکامل است. با کسب مهارت‌ها و دانش مورد نیاز امروز، می‌توانید برای آینده کاری آماده شوید و در هر شغلی که انتخاب خواهید کرد عملکرد موفقی داشته باشید. به هر حال این روند هرچه که باشد برخی نیازهای پایه‌ای می‌تواند شما را در معرض اشتغال‌پذیری قرار دهد؛ دانستن در مورد فناوری‌های جدید، مهارت حل مسئله و تفکر انتقادی، تجربه یادگیری مبتنی بر کار یا پروژه، تقویت ارتباط در زمینه کاری و تمایل به یادگیری چیزهای جدید و سازگاری با تغییرات از خصلت‌های مهم کارکنان موفق امروزی است.

با افزایش قیمت مسکن در اروپا جوانان شاغل بیشتر با خانواده خود زندگی می‌کنند

شده است. این دلایل همچنین ممکن است توضیح دهند که چرا در شرایط بحرانی مانند همه‌گیری و رکود، احتمال بازگشت جوانان به خانه والدین خود در برخی کشورها بیشتر از کشورهای دیگر است.

او گفت: «در حالی که ما ندن در خانه والدین می‌تواند امنیت مالی ایجاد کند، جوانان شاغل به‌ویژه جوانان ۲۵ ساله و بالاتر، در صورتی که با والدین خود زندگی کنند از نظر اجتماعی بیشتر احساس محرومیت می‌کنند و از سلامت روانی پایین‌تری برخوردارند که با احساس عدم استقلال و آزادی مرتبط است.» سورا چا اوداز، دبیرکل سازمان غیردولتی مسکن اروپا، گفت: «واقعیت‌های جدید اقتصاد و اجتماعی در اروپا، افرادی را که معمولاً در نسل‌های گذشته به گزینه‌های مسکن با حمایت عمومی نیاز نداشتند، دچار مشکل کرده است. آن‌ها اکنون در حال تلاش برای یافتن گزینه‌های مسکن مناسب در بازار خصوصی هستند.»

اما کانر، یک جوان ایرلندی توضیح داد: «دوستان دوران دانشگاه من همه با والدین یا اقوام خود زندگی می‌کنند. نه به‌خاطر کمبود جابه‌طلبی و تنبلی، بلکه به‌خفت: بعضی از دوستانم می‌گویند که کار تمام است، من باید برای همیشه با پدر و مادرم زندگی کنم.» دولت ایرلند قصد دارد تا سال ۲۰۳۰ به‌طور متوسط ۳۳ هزار خانه جدید در هر سال فراهم کند. اگرچه سازمان غیردولتی مسکن اروپا استدلال کرده که این امر از حد لازم کمتر است.

منبع: گاردین