

## تعطیلی بزرگ‌ترین

## پلتفرم‌های جرائم

## سایبری جهان

پلیس جنایی آلمان دوب سایت مشهور ارائه خدمات جرائم سایبری را مسدود کرد. در جریان یک عملیات بین المللی، چندین نفر نیز بازداشت شدند. این وب‌سایت‌ها که میلیون‌ها کاربر داشتند، درآمد‌های کلانی به دست آورده بودند.

اداره فدرال پلیس جنایی آلمان (BKA) و دادستانی کل فرانکفورت اعلام کردند در این دوب سایت خدمات مرتبط با جرائم سایبری مانند نرم‌افزارهای مورد استفاده برای حملات هکری معامله می‌شد.

سایت‌های مذکور در مجموع حدود ۱۰ میلیون کاربر داشتند.

در همین رابطه در جریان یک عملیات بین المللی، دو نفر دستگیر شدند که یکی از آن‌ها شهروند آلمان است. این عملیات با همکاری نهادهای قضایی و پلیسی از کشورهای ایالات متحده، استرالیا، اسپانیا، یونان، رومانی، ایتالیا و فرانسه انجام شد.

به مجموع، پلیس در هفت مورد بازرسی، ۶۷ دستگاه مختلف از جمله ۱۷ سرور را ضبط کرده است. همچنین اعلام شد که این پلتفرم‌ها اکنون به‌طور کامل از دسترس خارج شده‌اند.

این تحقیقات که از مارس ۲۰۲۴ آغاز شده بود، تاکنون به شناسایی هشت فرد کلیدی که در اداره این پلتفرم‌های مجرمانه نقش داشتند، منجر شده است. دو نفر از این مظنونان، شهروندان آلمانی ۲۹ و ۳۲ ساله‌ای هستند که یکی در منطقه سببرگ در ایالت شلسویگ-هولشتاین آلمان و دیگری در والنسیای اسپانیا سکونت دارد. در صورت محکومیت، آن‌ها ممکن است حکم تا ۱۰ سال زندان دریافت کنند. سایر مظنونان که بین ۲۱ تا ۲۹ سال سن دارند باید در کشورهای اسپانیا، ایالات متحده، یونان و ایتالیا در دادگاه‌ها پاسخگو باشند.

در جریان این عملیات، دارایی‌هایی با ارزش چند صد هزار یورو و همچنین شواهدی مانند آدرس‌های IP و ایمیل کشف و ضبط شده که اکنون در حال بررسی هستند. طبق اعلام نانسی فز، وزیر کشور آلمان، این عملیات تحت اسم رمز Talent و در ۱۰ کشور انجام شده است. او تأکید کرد: «مقامات قضایی و امنیتی همچنان به مبارزه با جرائم سایبری ادامه خواهند داد.»

کاربران این فروم‌ها می‌توانستند نرم‌افزارهایی را خرید و فروش کنند که برای حملات هکری، سرقت اطلاعات و جاسوسی سایبری مورد استفاده قرار می‌گرفت. همچنین، ابزارهایی مبتنی بر هوش مصنوعی در این پلتفرم‌ها ارائه می‌شد که می‌توانستند به‌طور خودکار، آسیب‌پذیری‌های امنیتی را شناسایی کنند.

## افزایش سن پزشکان اروپایی

برخی از بزرگ‌ترین اقتصادهای اتحادیه اروپا به دلیل کمبود پزشک، مشکلات مربوط به افزایش حقوق و دستمزد، اعتصاب و افزایش سن متوسط متخصصان مراقبت‌های بهداشتی، با فشار فزاینده‌ای در بخش بهداشت روبه‌رو هستند.

طبق گزارش اداره آمار کمیسیون اروپا (یورواستات)، تعداد پزشکان در اتحادیه اروپا با افزایش اندک به ۱.۸۳ میلیون نفر رسیده؛ این تعداد در سال ۲۰۲۱،

۱.۸۲ میلیون نفر بوده است. بر پایه این گزارش در حال حاضر، ۴۰ درصد پزشکان در اتحادیه اروپا حداقل ۵۵ سال سن دارند اما در میان کشورهای اروپایی گرفتن به‌موقع وقت ملاقات با پزشک عمومی در هلند آسان‌تر و سریع‌تر از سایر کشورهاست. این کشور دارای بالاترین نسبت تعداد پزشکان به جمعیت (۱۸۳) به ازای هر ۱۰۰ هزار نفر) است.

طبق این شاخص، اتریش (۱۴۶) در جایگاه دوم قرار داشت و پس از آن قبرس و فرانسه (۱۳۸)، لیختن‌اشتاین (۱۲۹) و بلژیک (۱۲۰) قرار گرفتند. یونان (۴۶) دارای کمترین نسبت پزشکان به ازای هر ۱۰۰ هزار نفر در اروپاست و قبل از آن، مونته‌نگرو (۵۱)، ايسلند (۵۶) و بلغارستان (۶۰) قرار دارند. در میان بزرگ‌ترین اقتصادهای اروپا، کشور ایتالیا بدترین وضعیت را دارد. در این کشور به ازای هر ۱۰۰ هزار نفر تنها ۸۰ پزشک وجود دارد.

ایتالیا همچنین مسن‌ترین پزشکان را در اتحادیه دارد. به‌طوری‌که ۵۴ درصد آن‌ها حداقل ۵۵ سال سن دارند. در حالی که پزشکان جوان - زیر ۳۵ سال - تنها ۱۱ درصد از جمعیت پزشکان را تشکیل می‌دهند. البته در بلغارستان نیز نرخ پزشکان بالای ۵۵ سال، ۵۴ درصد است و پس از آن لتونی (۴۷ درصد)، استونی (۴۶ درصد) و آلمان (۴۴ درصد) قرار دارند.

در مقابل مالت با ۴۶ درصد، بیشترین تعداد پزشکان زیر ۳۵ سال را گزارش کرده است. پس از آن ترکیه (۴۱ درصد)، رومانی (۳۵ درصد) و هلند (۳۰ درصد) جای می‌گیرند.

## گزارش

**کاهش نرخ زادوولد و افزایش طول عمر، بسیاری از کشورها را با چالش‌های بی‌سابقه‌ای مواجه کرده است. نسل‌های جوان‌تر که به‌عنوان نیروی کار آینده، نقش حیاتی در رشد اقتصادی دارند با فشارهای فزاینده و مسئولیت‌های سنگین‌تری در حمایت از جمعیت‌های سالمند مواجه خواهند شد. در حالی که کشورهای پیشرفته مانند ایتالیا، اسپانیا و ژاپن با نرخ‌های باروری بسیار پایین دست‌وپنجه نرم می‌کنند، این وضعیت نه تنها رشد اقتصادی را تهدید می‌کند بلکه پایداری سیستم‌های اجتماعی را نیز به خطر می‌اندازد. گزارش‌ها نشان می‌دهند که افزایش بهره‌وری و مشارکت نیروی کار، همراه با استفاده از فناوری‌هایی مانند هوش مصنوعی، می‌تواند به کاهش اثرات کمبود جمعیت کمک کند. با این حال، افزایش ساعت کاری و تأخیر در بازنشستگی می‌تواند سلامت روان و تعادل کار و زندگی را تحت تأثیر قرار دهد. این همه درحالی است که تغییرات فرهنگی و اجتماعی ناشی از کاهش زادوولد، ساختارهای خانوادگی و روابط بین‌نسلی را متحول خواهد کرد.**

کاهش نرخ زادوولد به کمبود افراد جوان و افزایش تعداد افراد مسن منجر می‌شود. در این شرایط نسل‌های نیروی کار آینده با ساعت‌های کاری طولانی‌تر، صرف‌سال‌های بیشتر در کار و فشار بیشتر برای بهره‌وری مواجه خواهند شد. از نظر تاریخی رشد جمعیت یکی از محرک‌های حیاتی گسترش اقتصادی محسوب می‌شود. در بخش عمده‌ای از قرن بیستم، کشورهایی با جمعیت رو به رشد از نیروی کاری در حال افزایش برخوردار بودند که به نوبه خود موجب پیشرفت‌های صنعتی و تکنولوژیک شد. کشورهایمانند ایالات متحده و ژاپن در دوره‌هایی با نرخ زادوولد بالا شاهد رونق اقتصادی قابل توجهی بودند. برعکس، کشورهایی که اکنون با رکود یا کاهش جمعیت روبه‌رو هستند، مانند ژاپن، ایتالیا و اسپانیا، کاهش سرعت رشد اقتصادی را تجربه می‌کنند. این تغییر جمعیتی از جوامع جوان به جوامع پیر چالش‌های بی‌سابقه‌ای را در حفظ بهره‌وری و حیاتی بودن وضعیت اقتصاد به وجود می‌آورد.

ایتالیا و اسپانیا، با نرخ‌های باروری بسیار پایین درگیرند، به‌طوری‌که هر دو کشور کمتر از ۱.۵ فرزند به ازای هر زن را گزارش می‌کنند که بسیار کمتر از سطح جایگزینی ۲.۱ است. چین که زمانی سیاست تک‌فرزندی را اجرا می‌کرد، علی‌رغم تلاش‌هایی برای تشویق خانواده‌ها به داشتن فرزندان بیشتر، اکنون با کاهش جمعیت روبه‌رو است. چنین روندی هم رشد اقتصادی را به خطر می‌اندازد، هم سیستم‌های حمایت اجتماعی را تحت فشار قرار می‌دهد؛ زیرا نسبت بازنشستگان به افراد در سن کار به‌طور مداوم افزایش می‌یابد.

نویسندگان این گزارش همچنین اعلام کردند که احتمالاً

## گزارش

**مریم حسینی**

مترجم

**مدیریت الگوریتمی به‌عنوان یک ابزار نوآورانه و دیجیتالِ مثبت در سازمان‌دهی فعالیت‌های اقتصادی شناخته شده که چالش‌هایی را نیز به همراه دارد. در حالی که برخی ممکن است آن را ابزاری مفید برای افزایش توانایی سازمان‌ها در کنترل و نظارت بر فرایندهای پیچیده اقتصادی و کاری بدانند اما با وجود تمام مزایا چالش‌هایی را در مورد حریم خصوصی و فضای شخصی در محیط کار ایجاد می‌کند.**

شتاب گرفتن روند دیجیتالی شدن، در پی همه‌گیری کرونا، تحولات عمده‌ای را در دنیای کار به همراه داشته است. یکی از نمودهای بارز این تحولات افزایش قابل توجه نظارت و کنترل دیجیتال فرایندهای کاری موسوم به مدیریت الگوریتمی بوده است؛ این روند به‌ویژه با افزایش دورکاری‌های ناشی از همه‌گیری پررنگ‌تر شده است. به زبان ساده، مدیریت الگوریتمی Algorithmic Management یا AM به استفاده از روش‌های برنامه‌نویسی کامپیوتری برای هماهنگی نیروی کار در یک شرکت با سازمان اطلاق می‌شود. در واقع مدیریت الگوریتمی یک روش مدیریتی مدرن است که در آن از الگوریتم‌ها و فناوری‌های پیشرفته مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشین، برای برنامه‌ریزی، نظارت و هدایت فعالیت‌ها و وظایف در محیط‌های کاری استفاده می‌شود. این نوع مدیریت معمولاً با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده از فعالیت کارکنان یا عملکرد سیستم‌ها، تصمیم‌گیری‌های مدیریتی را خودکار می‌کند. برای

**بحران کاهش زادوولد و افزایش طول عمر**

## چالش‌های بی‌سابقه فرا روی اقتصاد جهانی



## تغییر ساختار خانواده‌ها

جمعیت‌های در سن کار به‌طور تاریخی موتور رشد اقتصادی کشورها بوده‌اند و هزینه‌های مراقبت از نسل‌های مسن‌تر را بر عهده داشته‌اند. در همین مسیر این توازن در بسیاری از اقتصادهای پیشرفته به دلیل کاهش تعداد فرزندان و طولانی‌تر شدن عمر افراد، به‌شکل فزاینده‌ای به هم می‌ریزد. چنین تغییر جمعیتی همچنین تغییرات فرهنگی و اجتماعی قابل توجهی را به همراه دارد؛ با فرزندان کمتر در هر خانواده، ساختارهای سنتی خانواده ممکن است تغییر کند و به خانواده‌های کوچک‌تر و احتمالاً شبکه‌های حمایتی ضعیف‌تر منجر شود. در جوامعی با جمعیت سالخورده، روابط بین نسل‌ها به شکلی جدید تعریف می‌شود و افراد جوان‌تر مسئولیت‌های بیشتری برای مراقبت از سالمندان بر عهده می‌گیرند. این تغییرات می‌تواند هنجارهای اجتماعی را تغییر داده و ارزش‌های تثبیت‌شده در مورد خانواده و جامعه را به چالش بکشد.

## بحران زادوولد و سیاست‌ها

ایلان ماسک، مدیر عامل تسلا و مشاور ترامپ، یکی از بلندترین صداها در مورد فاجعه جمعیتی را به خود اختصاص داده است. ثروتمندترین مرد جهان در اوت ۲۰۲۲ در پلتفرم X خود این جمله را منتشر کرد: «فروپاشی جمعیت به دلیل نرخ‌های زادوولد پایین خطر بسیار بزرگ‌تری برای تمدن نسبت به گرمایش جهانی است.» همچنین ماسک در مطلبی در ماه می گذشته بیان کرد: «به هر طریقی که شده فرزند بیاورید، وگرنه بشریت در پوشک بزرگسال خواهد مرد.» جرمی گراتنهام، یکی از بنیان‌گذاران مدیریت دارایی GMO و استراتژیست سرمایه‌گذاری بلندمدت، در وینبار تحقیقاتی روزنبرگ به ژاپن اشاره کرد؛ جایی که نزدیک

مثال:

**نظارت بر عملکرد کارکنان:** از طریق حسگرها، نرم‌افزارها یا سیستم‌های مبتنی بر داده.

**تخصیص وظایف:** مانند اپلیکیشن‌های تحویل غذا که وظایف را براساس شرایط و موقعیت کارگران تخصیص می‌دهند.

**بهینه‌سازی فرایندها:** تحلیل داده‌ها برای افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها.

مدیریت الگوریتمی (AM) در اصل از دو بخش اصلی تشکیل شده است:

**الگوریتم:** مجموعه‌ای از قوانین از پیش تعیین‌شده که باید به‌صورت گام‌به‌گام و با ترتیبی مشخص برای تجزیه و تحلیل فرایندهای کاری دنبال شوند. این بخش بر پایه جمع‌آوری و پردازش حجم عظیمی از داده‌ها استوار است و هدف آن استخراج الگوها و اطلاعات مفید برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی است.

**مدیریت:** شامل هدایت و سازمان‌دهی فرایندهای کاری، نیروی کار و همچنین اعمال نظارت و پایش مداوم است. این مؤلفه از داده‌های به‌دست‌آمده توسط الگوریتم‌ها برای بهینه‌سازی کارایی، نظارت بر عملکرد و اتخاذ تصمیم‌های دقیق‌تر استفاده می‌کند.

دو جزء یادشده به‌صورت هماهنگ عمل کرده و چارچوبی برای خودکارسازی و ارتقای مدیریت در محیط‌های کاری فراهم می‌کنند.

در دوران همه‌گیری، ابزارهای جدید شبکه‌سازی

مجهز به مدیریت الگوریتمی در جلوگیری از اختلال

در فعالیت‌های اقتصادی که به‌شکل دورکاری انجام

می‌شد نقشی کلیدی ایفا کردند. همچنین در مواردی

• یکشنبه ۱۴ بهمن ۱۴۰۳ • شماره ۴۶۷

به ۳۰ درصد از جمعیت بالای ۶۵ سال هستند و نرخ زادوولد در سال ۲۰۲۳ به رکورد پایین ۱.۲ فرزند به ازای هر زن کاهش یافته که بسیار پایین‌تر از نرخ جایگزینی ۲.۱ است. گرانتهام این کاهش را فاجعه‌بار توصیف کرد. به اعتقاد گراتنهام همچنین نرخ زادوولد در کره جنوبی که در میزان بسیار پایین ۰.۷ است، در آینده یک نوه را در موقعیتی قرار می‌دهد که از هشت پدربزرگ و مادر بزرگ پیر حمایت کند. او ادامه می‌دهد: «همان‌طور که می‌توانید ببینید این منطقی نیست. کاهش جمعیت ثبات تمدن انسانی را به خطر می‌اندازد.» او با ماسک موافق بود که این مسئله تهدیدی بسیار بزرگ است که بر اساس داده‌ها وجود دارد و نمی‌توان آن را انکار کرد.

هشدارهای این چینی در میان سیاست‌گذاران دولت‌های اروپایی مدت‌هاست جدی گرفته شده است. دولت‌ها در سراسر جهان در حال بررسی سیاست‌های مختلفی برای مقابله با این چالش‌ها هستند. به‌عنوان مثال، سوئد و فرانسه سیاست‌های دوستدار خانواده مانند یارانه مراقبت از کودکان، مرخصی سخاوتمندانه والدین و مشوق‌های مالی برای داشتن فرزند را اجرا کرده‌اند. این اقدامات در مقایسه با سایر کشورهای اروپایی در افزایش نرخ‌های باروری موفقیت نسبی نشان داده است. اصلاحاتی مانند افزایش سن بازنشستگی نیز می‌تواند به کاهش فشار اقتصادی ناشی از یک جمعیت سالخورده کمک کند.

مطالعات موردی کشورهایی مانند سوئد و فرانسه بینش‌های ارزشمندی را در مورد چگونگی کاهش چالش‌های جمعیتی از طریق سیاست‌های هدفمند ارائه می‌دهد. این کشورها نشان می‌دهند که ترکیبی از مشوق‌های اقتصادی، انعطاف‌پذیری در محیط کار و حمایت فرهنگی از خانواده‌ها می‌تواند نرخ‌های زادوولد بالاتر را ترغیب کند. علاوه بر این، ابتکاراتی که بر برابری جنسیتی در نیروی کار تمرکز دارند می‌توانند تعادل میان کارمند و والد بودن را برای زنان آسان‌تر کنند و رشد خانواده را بیشتر ترویج دهند.

خلاصه‌سازی این چالش‌ها و راه‌حل‌های بالقوه بر فوریت پرداختن به بحران جمعیتی تأکید دارد. دولت‌ها، کسب‌وکارها و جوامع باید با همکاری یکدیگر راه‌های نوآورانه‌ای برای حمایت از نسل‌های جوان و مسن پیدا کنند. سیاست‌هایی که رشد خانواده را تشویق می‌کنند، پیشرفت‌های تکنولوژیکی و تغییرات فرهنگی، همگی در هدایت این چالش‌ها نقش دارند. با وجود ماهیت هراس‌انگیز این مسئله، بشریت بارها نشان داده است که در مواجهه با تغییرات انعطاف‌پذیری و سازگاری دارد. از طریق برنامه‌ریزی استراتژیک، همکاری جهانی و نوآوری تکنولوژیکی، جوامع می‌توانند تغییرات جمعیتی را مدیریت کرده و آینده‌ای پایدار برای نسل‌های بعدی بسازند. مواردی همچون تشویق مهاجرت، ترویج یادگیری مادام‌العمر و افزایش شمولیت در نیروی کار نیز می‌توانند نقش حیاتی در کاهش اثرات کاهش جمعیت ایفا کنند.

**منبع:**businessinsider

رانی افزود: «فکر می‌کنم درک نقش داده‌ها در پیش‌بینی الگوریتم‌ها بسیار مهم است؛ چرا که داده‌هایی که وارد این سیستم‌ها می‌شود می‌تواند نادرست یا جانبدارانه باشد. همچنین باید در مورد نحوه استفاده از این شیوه‌ها، از جمله شاخص‌های مورد استفاده در برنامه‌ریزی الگوریتم‌ها و نوع داده‌هایی که به کار می‌رود، بسیار محتاط باشیم. به هر حال همه این‌ها تأثیرات زیادی بر فعالیت و زندگی کارگران دارند.»

این‌که فرناندز ماسیاس، محقق مرکز تحقیقات مشترک کمیسیون اروپا و هم‌ان این پادکست، هشدار داد: «نگرانی‌ها درباره استفاده بیش از حد از ابزارهای مدیریت الگوریتمی در دوران دورکاری پاندمی رو به افزایش است. این ابزارها نه‌تنها فعالیت‌های کاری بلکه در برخی موارد، زندگی خصوصی کارگران را نیز تحت نظارت قرار داده‌اند.»

مدیریت الگوریتمی (AM) به‌طور گسترده‌ای در محیط‌های کاری سنتی و دیجیتال کشورهای توسعه‌یافته به کار گرفته و آزمایش شده است. در اقتصادهای در حال توسعه و نوظهور، این شیوه در مرحله نوپایی قرار دارد؛ زیرا بسیاری از بخش‌ها و شرکت‌ها در حال حرکت به سمت دیجیتالی شدن هستند. با وجود این، مدیریت الگوریتمی در حال حاضر در پلتفرم‌های کاری دیجیتال که به سرعت در حال رشد هستند، به‌طور چشمگیری گسترش یافته است. برای ارزیابی تأثیر این شیوه‌ها بر آینده کار و میزان نفوذ آن‌ها در محیط‌های کاری سنتی، در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، به تحقیقات بیشتری نیاز است.

**منبع:** ilo