



## حمایت ILO از استخدام معلولان

سازمان بین‌المللی کار (ILO) اخیراً تفاهنامه‌ای با شرکت ایندیتکس به عنوان بزرگترین شرکت خرده‌فروشی پوشاک در جهان امضاء کرد که طی این تفاهنامه، این شرکت نیز به شبکه جهانی کسب‌وکار و معلولیت سازمان بین‌المللی کار (GBDN) می‌پیوندد. این تفاهنامه هفته گذشته با حضور مدیر کل (ILO) و مدیرعامل ایندیتکس به امضاء رسید که طی آن شرکت متعهد می‌شود از ۱۰ اصل شمول کار معلولان حمایت کنند. ۱۰ اصل منشور شامل برابری رفتار و فرصت‌ها، افزایش دسترسی معلولان به فرصت‌های شغلی، ارائه تسهیلات منصفانه در محل کار و همکاری با سازمان‌های حمایت‌کننده از معلولان است. ایندیتکس برای نشان دادن تعهد خود به این شبکه، قرار است هزار و ۵۰۰ معلول را در سراسر جهان در شبکه‌های فروشگاه‌ها، امکانات پشتیبانی، انبارها و دفاتر خود استخدام کند. هدف شرکت این است که حداقل دو درصد از کارکنان محلی آن افراد دارای معلولیت باشند. شبکه جهانی کسب‌وکار و معلولیت (GBDN) که در سال ۲۰۱۰ تأسیس شد، یک شبکه جهانی تحت نظارت کارفرمایان است که متشکل از ۳۶ شرکت چندملیتی و ۳۴ شبکه ملی کسب‌وکار و معلولیت – از جمله در کشورهای در حال توسعه – و هشت عضو وابسته غیرتجاری است. همچنین مؤسسات دانشگاهی و مؤسسات غیردولتی فعال در حوزه معلولان نیز با این شبکه همکاری می‌کنند.

## یک میلیارد نفر بیمار نادیده گرفته شده

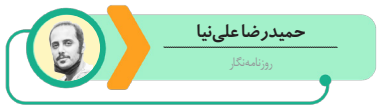
سازمان بهداشت جهانی به مناسبت روز جهانی بیماری‌های استوایی نادیده گرفته شده (NTDs) اعلام کرد که حدود یک میلیارد نفر در جهان تحت تأثیر این بیماری‌ها هستند. خطر بیماری‌های استوایی نادیده گرفته شده این است که عمدتاً در فقیرترین مناطق جهان شایع هستند؛ جایی که ایمنی آب، بهداشت و دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی کمتر از حد مطلوب است. سازمان بهداشت جهانی از آن روایت بیماری‌ها را «نادیده گرفته شده» می‌نامد که تقریباً در برنامه بهداشت جهانی غایب هستند، بودجه کمی دریافت می‌کنند و با انگ و طرد اجتماعی همراه هستند. این بیماری‌ها عمدتاً در بین جمعیت‌های حاشیه‌ای و فقیر رواج دارند و زنجیرهای از نابرابری‌های آموزشی و شغلی را ایجاد می‌کنند.

## ۲۴۴ میلیون کودک دور از مدرسه

بر اساس آخرین داده‌ها یونسکو که به مناسبت روز جهانی آموزش منتشر شده، تخمین زده می‌شود که ۲۴۴ میلیون کودک و نوجوان در سال تحصیل در سراسر جهان به مدرسه نرسیدند و ۷۴۳ میلیون جوان و بزرگسال بی‌سواد هستند. بر همین اساس مؤسسه یونسکو برای یادگیری مادام‌العمر (UIL) از جامعه بین‌المللی خواسته تا تلاش‌های خود را برای ترویج حق جهانی آموزش، صرف‌نظر از سن، پیشینه یا موقعیت جغرافیایی افزایش دهد. با توجه به اینکه بیش از نیمی از انسان‌ها در حال حاضر در شهرها زندگی می‌کنند و تخمین زده می‌شود که دوسوم جمعیت تا سال ۲۰۵۰ در مناطق شهری ساکن شوند، جوامع شهری کلید تضمین فرصت‌های یادگیری مادام‌العمر برای همه تا سال ۲۰۳۰ هستند. دیوید اچوانا، مدیر (UIL) در پیامی به مناسبت روز جهانی آموزش گفت: «در پس‌زمینه رکود جهانی، نابرابری‌های فزاینده و بحران آب‌وهوا، یادگیری مادام‌العمر باید برای تسریع پیشرفت به سمت اهداف توسعه پایدار در اولویت قرار گیرد. فقط آموزش مادام‌العمر که از اولین سال‌های زندگی آغاز می‌شود، می‌تواند چرخه فقر را بشکند، نتایج سلامتی را بهبود بخشد، مردم را برای مشاغل مناسب با فرصت‌هایی برای مهارت‌آموزی و ارتقاء مهارت‌ها آماده کند و تغییرات آب‌وهوایی را کاهش دهد.»

### مقاله

در سال‌های اخیر مسأله کاهش نیروی کار تبدیل به چالشی مهم برای کشورهای مختلف از جمله کشورهای اروپایی شده است. این کمبود نیروی کار در بخش‌های مختلف متفاوت است و به نظر می‌رسد بیشتر در بخش‌های تولیدی و ساخت‌وساز و خدمات رخ داده است.



حمید رضا علی‌نیا

روانشناس

«دیوید نیپر» با ۹۳ سال سن یک مدیر غیراجرایی چند زبانه و با روابط عمومی بالا است که وقت خود را صرف مدیریت برخی از بزرگترین کسب‌وکارهای خرید پوشاک پستی در اروپا کرده است. او مسن‌ترین فرد در فهرست حقوق و دستمزد یک کسب‌وکار مد خانوادگی مستقر در شهر آلفرتون دربی شاپلر انگلیس است. به گفته مدیرعامل نسل دوم شرکت، تجربه و بسیاری از کارگران مسن بی‌شمار دیگری که در کارخانه‌ها، مراکز تماس و دفاتر شرکت مشغول به کار هستند بسیار ارزشمند است. این تجارت که در منطق‌های با سابقه طولانی در تولید منسوجات مستقر است، در حالی که در تلاش است تا نیروهای جوان تر را جذب کند، همزمان کارکنان ماهر مسن را از رقبای در حال بسته شدن خود استخدام کرده است. در نتیجه، شرکت اکنون تلاش می‌کند تا کارکنان مسن تر را با پیشنهاد ساعات کاری انعطاف‌پذیر و یک هفته مرخصی سالانه بیشتر برای کسانی که پس از سن بازنشستگی دولتی کار می‌کنند، حفظ کند. نیپر می‌گوید: «ما سخت تلاش می‌کنیم تا به کارکنان مسن وابسته باشیم. وقتی کسی بازنشسته می‌شود، من فکر می‌کنم به دو جوان برای جایگزینی کسی که می‌رود نیاز مندیم.» این نگرش در تولید غیر معمول نیست، به‌ویژه زمانی که کارفرمایان سال‌ها با چالش نیروی کار سالخورده دست‌وپنجه نرم می‌کنند. در این مورد، اروپا در حال از دست دادن بخش مهمی از نیروی کار ماهر خود است و برای حفظ جایگاه اقتصادی خود نیازمند به کارگیری مجدد بخشی از این نیروی از دست رفته است. اکنون شرکت‌ها در سرتاسر قاره باناتوانی رو به رشد در یافتن کارگران در بازار کار روبه‌رو هستند که به لحاظ تاریخی بی‌سابقه است. برخی با ارائه شرایط کاری بهتر، واکنش نشان می‌دهند، در حالی که کشورهای عضو اتحادیه در حال بررسی شرایط تسهیل روادید برای کارگران کشورهای در حال توسعه هستند. البته در اروپا چنین تفکری غالب نیست. برای مثال بسیاری از کارفرمایان انگلیسی با این طرز تفکر بیگانه هستند. پس از همه‌گیری، یکی از آژانس‌های کار یابی این کشور صراحتاً اعلام کرد که از افراد بالای ۶۰ سال ثبت‌نام نمی‌کند. نظرسنجی که در ماه نوامبر توسط یک نهاد حرفه‌ای در انگلیس انجام شد، نشان داد که ۱۰ مدیر، تنها چهار نفر برای استخدام افراد ۵۰ تا ۶۴ سال به میزان «بالا یا متوسط» ابراز تمایل کرده‌اند. استراتژی جایگزین آنها مسیرهای شغلی برای زنان و نیروی کار گروه‌های اقلیت و با تأمین نیروی کار از طریق مهاجران است. این شرکت‌ها اغلب نیازهای کارمندان مسن تر را نادیده می‌گیرند و از مقایضای مسن تر هنگام استخدام چشم‌پوشی می‌کنند.

### چالش کمبود نیروی کار

بین سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۹، کمبود نیروی کار در اتحادیه اروپا افزایش یافت. در حالی که تقاضای برآورده نشده برای نیروی کار که بر حسب مشاغل سنجیده می‌شود از ۲.۳ درصد در سه ماهه سوم ۲۰۱۹ به ۱.۷ درصد در سه ماهه مشابه سال ۲۰۲۰ کاهش یافت، همه‌گیری کرونا کمبودهای طولانی مدت در بخش‌هایی مانند مراقبت‌های بهداشتی، سلامت، فناوری اطلاعات و ارتباطات را تشدید کرد. در فرانسه نیز حدود نیمی از شرکت‌هایی که اخیراً توسط بزرگترین انجمن کارفرمایان فرانسوی (CPME) مورد

### پاسخ به کمبود نیروی کار با افزایش سن کارکنان

# شرکت‌های اروپایی به دنبال حفظ یا جذب نیروهای بازنشسته هستند



این در حالی است که از طرف دولت‌ها، اقداماتی برای افزایش جذابیت مناطق، بخش‌ها یا مشاغل خاصی که دارای کمبود نیرو هستند، می‌تواند انجام شود؛ از جمله تسهیل ورود نیروهای حاشیه‌ای و با اقداماتی برای افزایش استفاده از نیروی کار موجود که به معنای افزایش سن بازنشستگی است. با توجه به

افزایش سن امید به زندگی و کمبود نیروی کار در کشورهای اروپایی، برای برطرف کردن نیاز بازار استفاده از نیروی کار مسن طرح جایگزین مناسبی به نظر می‌رسد. به همین دلیل بسیاری از شرکت‌ها با سیاست‌های تشویقی در پی جذب و نگهداری نیروی کار مسن خود هستند.

وختگی است، از کار بیکار می‌شوند. نکته دیگر در زمینه تغییر شرایط کار متناسب با نیروی کار مسن تر در محیط کار مدیریتی، از بین بردن مرزهای کار تمام‌وقت و بازنشستگی است. کارمند مسن یقه‌سفید تنها به صورت گزینشی و در ساعاتی کوتاه در نقش‌های خاصی مورد استفاده قرار می‌گیرد. به عنوان مثال، دفاتر با اجازه دادن به کارمندان مسن برای کاهش ساعات کاری خود و بهره‌مندی از اندوخته بازنشستگی، از کارمندان سابق در نقش‌های مشاوره استفاده می‌کنند و به این شکل ساعات انعطاف‌پذیری برای کار ارائه می‌دهند.

### تغییر شرایط کار برای افراد مسن

این روزها برخی شرکت‌ها (از جمله شرکت خرده‌فروشی (Halfords) و فست فود زنجیره‌ای مک‌دونالدز) در پی استخدام افراد بالای ۵۰ سال در نقش‌های تک‌نشین یا ارائه‌دهنده خدمات مشتریان هستند. اما سایر کارفرمایان، به‌ویژه در بخش‌های مدیریتی، حفظ کارکنان موجود را مهمتر می‌دانند. در بخش مهمان‌پذیری و فناوری اطلاعات، از هر پنج نفر تنها یک نفر بالای ۵۰ سال است؛ نسبتی که در بهداشت و مراقبت،



**اثرات مفید به کارگیری کارمندان مسن بیشتر در قابل اعتماد بودن و تجربه آنها نهفته است. تحقیقات نشان می‌دهد کارمندان مسن تر بیشتر به موقع سر کار حاضر می‌شوند و کمتر به بهانه بیماری از زیر کار در می‌روند. همچنین کارگران مسن تر به اندازه همکاران جوان تر شان شغل خود را عوض نمی‌کنند و معمولاً اخلاق کاری قوی تری دارند**

۴۲ درصد از شرکت‌های ساختمانی به کمبود نیروی کار به عنوان عامل محدودکننده تولید اشاره کرده‌اند. چالش کمبود نیروی کار از زمان شروع همه‌گیری بیشتر شده؛ چرا که بیش از نیم میلیون نفر بر تعداد بزرگسالان در سن کار اضافه شده که نه شغلی دارند و نه به دنبال آن هستند. این افزایش بی‌تحرکی اقتصادی تقریباً منحصراً به انگلیس است و عمدتاً توسط افرادی انجام شده که دیگر نمی‌خواهند یابی می‌توانند کار کنند. مادر سراسر اروپا پس از کرونا بخش‌های ساخت‌وساز، انرژی، تولید و حمل‌ونقل توان بهبود را پیدا نکرد ده‌اند که علت را می‌توان در گذار به یک اقتصاد سبز و متناسب با آب‌وهوا دانست و اینکه متعاقباً نیازمند نیروی کار اضافی با مهارت‌های جدید است که این امر بر چالش نیروی کار اضافه می‌کند. این در حالی است که برای رفع کمبود نیروی کاری می‌توان از سه نوع راه‌حل اصلی استفاده کرد: نخست، اقداماتی برای افزایش جذابیت مناطق بخش‌ها یا مشاغل خاصی که دارای کمبود نیروی جمل‌واردی است که در به کارگیری نیروی کار سالمند بسیار حائز اهمیت است و انعطاف‌پذیری مورد نظر کارگران مسن را فراهم کند. برای مثال در یک شرکت چکمه‌سازی کارمندان مسن تر تمایل دارند که به دیگران در صنایع دستی مانند دوخت دستی، برش و نصب چرم آموزش دهند. یا بر روی محصولات سفارشی کار کنند که زمان کمتری نسبت به تولید برای شرکت را می‌طلبد. به عبارت دیگر، تیم‌های چند نسلی به ایجاد یک «محیط پایدار و آرام» برای حفظ نیروی کار مسن تر کمک می‌کند. بسیاری از کارفرمایان نیز به فکر حمایت بیشتر از کارمندانی هستند که مشکلات سلامتی دارند. از جمله آنها بهی که مشکلات سلامت روانی دارند و یا زبانی که در دوران یائسگی قرار گرفته‌اند؛ چرا که در غیر این صورت درست زمانی که شغل‌شان در حال اوج گرفتن