



## آلمان در پی جذب نیروی کار ماهر هندی

گزارش‌ها نشان می‌دهد که دولت آلمان، به دنبال جذب نیروی کار متخصص هندی است و برای این هدف پرستاران در اولویت قرار دارند. «هوبرتوس هایل» وزیر کار آلمان، در سفر خود به هند برای شرکت در یکی از نشست‌های گروه (۲۰) با پرستاران آموزش‌دیده در تیروانتاپورام، مرکز ایالت کراالدر جنوب هند دیدار کرد. به نظر می‌رسد هدف از این دیدار تلاش بین‌المللی برای جذب و استخدام نیروی کار متخصص به آلمان بوده است.

آژانس کار فدرال آلمان و انجمن آلمانی برای همکاری‌های بین‌المللی از سال ۲۰۲۲، نیروی پرستاری قابل توجهی را از کراالا استخدام کرده‌اند. بهداشت و درمان تنها یکی از بخش‌هایی است که این کشور در آن با کمبود نیروی کار مواجه است. برای تسهیل فرایند جذب نیروی کار، دولت آلمان مقررات ویزا را برای شهروندان هندی تسهیل و روند شناسایی مدارک خارجی را ساده کرده است. این حرکت با هدف آسان کردن ورود و ادغام متخصصان ماهر است و باعث می‌شود پرستاران هندی کار در آلمان را جذاب‌تر ببینند.

در ماه فوریه، «ولاف شولتس» صدراعظم آلمان، از هدف‌گذاری آلمان برای ساده‌سازی قوانین ویزای کار برای کارشناسان فناوری اطلاعات هند، با توجه به تقاضای بالای شرکت‌های آلمانی برای جذب متخصص توسعه نرم‌افزار خبر داد. این طرح شامل نوسازی فرایند صدور ویزا و تسهیل قوانین دیگر است تا آلمان به مقصدی جذاب‌تر برای نیروی کار ماهر فناوری اطلاعات هند تبدیل شود.

آلمان قانسون جدیدی را برای تسهیل ورود کارگران ماهر از کشورهای ثالث به تصویب رسانده است. این قانون که قرار است در اول مارس سال ۲۰۲۴ اجرا شود، قوانین ساده‌تری را به کارگران کشورهای دیگر برای بازدید از آلمان با هدف پیدا کردن کار وعده می‌دهد. تلاش‌های دولت آلمان برای جذب کارگران ماهر از هند نتایج مثبتی به همراه داشته است. بر اساس داده‌های دولت، در سال گذشته میلادی این کشور بیش از ۱۴ هزار ویزای کار برای اتباع هند صادر کرده که نسبت به سال‌های گذشته افزایش قابل توجهی داشته است.

## افزایش کارگران خارجی در کره جنوبی

اتاق بازرگانی و صنعت کره جنوبی درباره افزایش جذب کارگران خارجی با حضور ۵۰۲ شرکت که کارگران غیر کره‌ای استخدام می‌کنند یک نظر سنجی انجام داد و طبق آن ۴۶.۸ درصد خواستار افزایش سطح کنونی کارگران از ۱۱۰ هزار نفر تا سال ۲۰۲۴ بودند. حدود ۴۳.۲ درصد نیز ترجیح دادند آمار کنونی حفظ شود، در حالی که تنها ۹.۲ درصد پیشنهاد کاهش این میزان را داشتند.

دولت کره جنوبی اخیراً سهمیه نیروی کار خارجی غیرحرفه‌ای که با ویزای نوع (ای-۹) وارد خاک این کشور شده‌اند را به ۱۱۰ هزار نفر از سال ۲۰۲۲ که ۶۹ هزار نفر ثبت شده بود افزایش داده است. این ویزا برای جبران کمبود نیروی کاری که از زمان همه‌گیری ویروس کرونا آغاز شد صادر شده که مدت آن برای کارگران در بخش‌های کشاورزی و کارخانه‌ها به مدت چهار سال و ۱۰ ماه است.

کمیته سیاست کارگران خارجی کره جنوبی که تحت نظر دفتر نخست‌وزیر این کشور است سهمیه سالانه کارگران خارجی را تعیین می‌کند و به بازنگری و پذیرش برنامه‌های مرتبط با کارگران خارجی مشغول است. بیش از نیمی از شرکت‌هایی که در این نظرسنجی شرکت کردند یعنی ۵۷.۲ درصد کمبود کارگران خارجی غیر حرفه‌ای را گزارش کردند. این شرکت‌ها همچنین از محدودیت‌های قانونی درباره استخدام افراد خارجی و مشکلات پیدا کردن کارگر مناسب شکایت کردند.

پرداخت می‌کنند. بیمه‌شدگان تبعی حق بیمه پرداخت نمی‌کنند. مستمری سالمندی اجتماعی به شهروندان اوکراینی کم‌درآمدی که شرایط مشارکت برای مستمری سالمندی را ندارند، اما ۶۳ سال (مرد) یا ۶۱ سال (زن) سن دارند، پرداخت می‌شود.

- تعیین سقف مستمری به میزان ۱۰ برابر حداقل دستمزد برای افراد از کار افتاده
  - تغییر مبنای محاسبه مستمری به صورتی که از سال ۲۰۱۲ میانگین سه سال آخر دستمزد مبنای خواهد بود.
- از سوی دیگر در سال ۲۰۱۲ مجموعه‌ای از برنامه‌های اصلاحی در نظام توازن هزینه با درآمد به تصویب رسید. مهم‌ترین آن‌ها شامل این موارد است: لحاظ شدن دوره مرخصی زایمان و دوره دریافت مقرر بیکاری در محاسبه مستمری، در نظر گرفتن مکانیزم جدید برای پرکردن دوره‌هایی که سابقه بیمه ناقص داشته باشند و اینکه از سال ۲۰۱۳ مستمری‌ها هر سال با یک فرمول منعطف‌تر و براساس تغییرات (CPI) ترسیم می‌شوند. بر این اساس مستمری هیچ‌گاه پایین‌تر از نرخ تورم ترمیم نمی‌شود و حداقل ۲۰ درصد افزایش دستمزد نیز مدنظر قرار می‌گیرد.

### اصلاحات بیشتر

در ۱۷ اکتبر سال ۲۰۱۷، رئیس‌جمهور اوکراین لایحه اصلاح حقوق بازنشستگی را امضا کرد که حداقل سابقه بیمه‌پردازی را برای مستمری‌های جزئی سالمندی افزایش می‌دهد، فرمول بازنشستگی را تغییر می‌دهد، نحوه محاسبه مزایای فعلی بازنشستگان را مورد بازنگری قرار می‌دهد، حداقل بازنشستگی سالمندی را افزایش می‌دهد و تغییرات دیگری را در سیستم بازنشستگی عمومی پرداختی (نظام توازن هزینه با درآمد) کشور ایجاد می‌کند. هدف از اصلاحات این است که سیستم بازنشستگی از نظر مالی پایدار تر شود و کفایت مزایای بسیاری از بازنشستگان کم‌درآمد بهبود یابد. بر اساس برآوردهای اخیر دولت، کسری سیستم بازنشستگی تا پایان سال به ۱۴۱,۳ میلیارد گریونا (۵,۲۵ میلیارد دلار آمریکا) خواهد رسید. صندوق بین‌المللی پول اصلاحات بازنشستگی را یک شرط ضروری برای اوکراین برای دریافت وام ۸,۴ میلیارد دلاری قرار داد که بخشی از بسته وام بزرگ‌تر ۱۷,۵ میلیارد دلاری بود که در فوریه سال ۲۰۱۵ برای کمک به بهبود کشور از رکود دو ساله تصویب شد. براساس قانون جدید، حداقل سابقه بیمه‌پردازی برای مستمری جزئی سالمندی از ۱۵ سال به ۲۵ سال در ژانویه سال ۲۰۱۸ و از سال بعد از آن، یک سال در هر سال تا رسیدن به ۳۵ سال تا سال ۲۰۲۸ افزایش می‌یابد.

افرادی که کمتر از حداقل سابقه بیمه‌پردازی مورد نیاز سابقه داشته باشند، می‌توانند تا پنج سال سابقه بیمه‌پردازی را به مبلغ ۱۶ هزار و ۸۹۶ گریونا (۶۲۸ دلار آمریکا) برای هر سال خریداری کنند. علاوه بر اجزای شرط سابقه بیمه‌پردازی، افراد باید به سن بازنشستگی عادی ۶۰ (مرد) یا ۵۸ (زنان)، که به تدریج تا سال ۲۰۲۱ به ۶۰ سال افزایش می‌یابد، برسند تا واجد شرایط دریافت مستمری باشند.

# آتیه‌نو نظام رفاه و تأمین اجتماعی در اوکراین را بررسی می‌کند

## الگوی اصلاح نظام بازنشستگی در اروپای شرقی

سیستم بازنشستگی نظام اوکراین، همه ساکنان و افراد بدون تابعیت را که تحت قراردادهای کار یا قانون مدنی شاغل هستند و همچنین افراد خویش فرما را پوشش می‌دهد. کارفرمایان ۲۲ درصد از حقوق و دستمزد و افراد خویش فرما ۲۲ درصد از حداقل دستمزد را برای تأمین مالی سیستم

### گزارش



صندوق بازنشستگی اوکراین یکی از گران‌ترین سیستم‌های نظام توازن هزینه با درآمد در منطقه به شمار می‌رود. این سیستم از ضعف‌های طولانی‌مدت رنج می‌برد که از اثر بخشی آن کاسته است. از سال ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۵، میزان هزینه‌های بازنشستگی بین ۱۳ تا ۱۷ درصد تولید ناخالص داخلی و بیشتر از اکثر کشورهای اروپای مرکزی و شرقی بوده است. هزینه‌های بازنشستگی به دلیل افزایش جمعیت، سن پایین بازنشستگی و سیستم پیچیده تخصیص امتیاز-پاداش به گروه‌های مختلف به صورت ناعادلانه توزیع می‌شود.

### سیستم بیمه اجتماعی

سیستم بیمه اجتماعی اوکراین که شامل حقوق بازنشستگی سالمندی، بازنندگان و از کار افتادگی می‌شود، همه شهروندان و خارجی‌ان مقیم این کشور را تحت پوشش قرار می‌دهد.

در پایان سال ۲۰۱۷ سیستم بازنشستگی اوکراین ۱۱,۷ میلیون مستمری‌بگیر و ۱۲,۹ میلیون بیمه‌پرداز داشت. به عبارت دیگر ۹ مستمری‌بگیر به ازای هر ۱۰ بیمه‌پرداز برنامه‌ها و مزایای بازنشستگی دولتی تکمیلی، ۲۲ درصد از کل هزینه‌های بازنشستگی را شکل می‌دهد. در نتیجه صندوق بازنشستگی به طور دائم از بودجه دولت و محل بودجه ایالتی برای جبران کسری بودجه خود، درخواست اعتبار می‌کند.

در سال ۲۰۰۳ قانونی تصویب شد که یک سیستم چندلایه متشکل از برنامه اصلاح شده نظام توازن هزینه با درآمد، حساب‌های انفرادی اجباری لایه دوم و حساب‌های انفرادی اختیاری لایه سوم را ایجاد کرد. با این حال، معرفی آن سیستم جدید برای مدت نامعلومی به تعویق افتاد. در این سیستم کارگران بسته به درآمد از ۲ تا ۵ درصد درآمد و کارفرمایان ۲۳,۲ درصد از لیست حقوق و دستمزد را به عنوان حق بیمه پرداخت می‌کنند. برای تشویق کارگران مسن تر به ماندن در کار، مستمری سالمندی برای کارگرانی که دریافت مستمری خود را بیش از سن بازنشستگی عادی به تعویق می‌اندازند افزایش می‌یابد. مشوق‌های تعویق بازنشستگی تا ۱۰ سال پس از ۶۰ سال (برای مردان) و ۵۵ سال (برای زنان) در نظر گرفته می‌شود و طیف آن از افزایش سدهرصدی مزایا از یک سال کار اضافی تا ۸۵ درصدی برای ۱۰ سال کار اضافی متغیر است. مبلغ حق بیمه اجباری ممکن است بسته به سن کارگر یا وضعیت سلامتی نان آور خانواده متفاوت باشد.

### گزارش



اگر بخواهیم دقیق سخن بگوییم، کشوری که یکی از سریع‌ترین رشد جمعیت‌های سالخوردۀ روی زمین و رکود باوروی را دارد، به‌ویژه در میان گروه‌های سنی جوان‌تر باید با کمبود نیروی کار مواجه شود. با این حال، چین به تازگی گزارش داده که بیکاری جوانان در ماه ژوئن به رکورد ۲۱,۳ درصد رسیده و برخی گمانه‌زنی می‌کنند که ممکن است عدم فعالیت جمعیت جوان چین بسیار بیشتر باشد. یافتن کار برای جوانان از اهمیت بالایی برخوردار است و بیکاری جوانان از نظر اجتماعی مخرب و آسیب‌ی برای اقتصاد است.

### پدیده لم دادن

از سال ۲۰۲۱، یک پدیده اجتماعی به نام «تانگ پینگ» یا «لم دادن» در میان جوانان چینی ریشه دوانده است. این مسئله اساساً به معنای مواجهه با سرخوردگی و انجام هر کاری است که در شرایط اقتصاد ضعیف، تحرک اجتماعی پایین و کمبود مشاغل خوب، به جوانان اجازه دهد که از پس زندگی خود برآیند. اکنون اصطلاح جدیدی در میان جوانان رایج شده که «های لان» نام دارد و به «بگذار پوسیده‌شود» ترجمه شده است. این اصطلاح جدید حس عمیق‌تری از بدبینی و تلاش نکردن

### اصلاحات موفق

کارشناسان معتقدند که اصلاحات موفق مستلزم نظارت دقیق دولت بر صندوق‌های بازنشستگی، اصلاحات مالی گسترده‌تر، مشوق‌هایی برای ایجاد حساب‌های اختیاری و سرمایه‌گذاری قابل توجه خارجی است. دولت ژاپن با اعطای کمک مالی ۸۸۰ هزار دلاری برای اجرای این برنامه موافقت کرده و بانک جهانی نیز در حال بررسی وام صد میلیون دلاری برای کمک به روند اصلاحات است.

بانک جهانی در سال ۲۰۰۷ گزارشی منتشر کرد که پیامدهای سالمندی جمعیت در اروپای شرقی و اتحاد جماهیر شوروی سابق را بر سیستم‌های بازنشستگی، مراقبت‌های بهداشتی، بازار کار، پس‌انداز و بازار سرمایه ارزیابی می‌کرد. این گزارش تخمین می‌زند که کشورهای منطقه برای جلوگیری از افزایش سریع هزینه‌های بازنشستگی باید اصلاحات بازنشستگی انجام دهند. اگر مخارج بازنشستگی متناسب با رشد بخشی از جمعیت ۶۵ ساله یا بیشتر افزایش یابد، تا سال ۲۰۲۵ هزینه‌های بازنشستگی می‌تواند از تقریباً ۱۵ درصد به ۱۹ درصد تولید ناخالص داخلی در اوکراین افزایش یابد. این گزارش دو اصلاح اساسی زیر را علاوه بر اصلاحاتی که ممکن است کشورها قبلاً به تنهایی اجرا کرده باشند توصیه می‌کند:

- سن بازنشستگی طبیعی برای زنان افزایش یابد تا با مردان برابر شود و تعداد احکام بازنشستگی پیش از موعد کاهش یابد.
  - ترمیم مزایای بازنشستگی بر اساس قیمت‌ها به جای دستمزد.
- از آنجا که دستمزدها معمولاً سریع‌تر از قیمت‌ها افزایش می‌یابد،



این اصلاح هزینه‌های بازنشستگی را کاهش می‌دهد.

### اصلاح مستمری بازنشستگی

در اول اکتبر سال ۲۰۱۱ قانون جدید اصلاح مستمری بازنشستگی اجرایی شد که سن بازنشستگی را برای مردان و زنان یکسان می‌کند و تعداد سال‌های بیمه‌پردازی مورد نیاز برای دریافت مستمری را افزایش می‌دهد. هدف این اصلاحات این است که در ۸ ژوئیه توسط پارلمان تصویب شد و در ۱۲ سپتامبر توسط رئیس‌جمهوری به تصویب رسید. کاهش هزینه‌ها در سیستم بازنشستگی عمومی (نظام توازن هزینه با درآمد) است که در حال حاضر ۱۸ درصد از درآمد تولید ناخالص داخلی کل کشور را تشکیل می‌دهد. اصلاح نظام بازنشستگی یکی از شروط تحمیل شده از سوی صندوق بین‌المللی پول برای اعطای وام ۱,۵ میلیارد دلاری و بخشی از بسته وام بزرگ‌تر ۱۵ میلیارد دلاری بود که در ژوئیه سال ۲۰۰۹ تصویب شد. برخی از رؤس اصلاحات شامل موارد زیر بود:

- افزایش تدریجی سن بازنشستگی برای زنان از ۵۵ به ۶۰ سال
- از ۶۰ سال به ۶۲ سال برای کارکنان دولتی مرد به صورت هر سال شش ماه طی سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۶
- افزایش سابقه بیمه‌پردازی مورد نیاز برای دریافت مستمری کامل برای زنان از ۲۰ سال به ۳۰ سال و برای مردان از ۲۵ سال به ۳۵ سال
- افزایش حداقل سابقه مورد نیاز برای مستمری کاهش یافته از ۵ به ۱۵ سال

## چالش لم دادن، گریبان گیر جوانان چینی

جوان می‌تواند نتایج مضری برای اقتصادها به‌همراه داشته باشد. چندی پیش چین جایگاه جمعیتی پیشگام خود را به‌ند واکذار کرد و پیش‌بینی می‌شود که تا سال ۲۰۵۰ هر ۲۰۰ میلیون چینی به سمت سالخوردگی پیش‌رو، اما نیروی جوان کنونی این کشور دچار خوت‌شدیدی است. این رخوت و دوری از بازار کار می‌تواند نتایج دهشتناکی برای هر اقتصادی داشته باشد.

هزینه‌های مصرفی در مناطق شهری مشارکت در مصرف دارند. در کنار همسالان کمی مسن‌تر و با جمعیت افراد زیر ۳۵ سال در این گروه، بیش از سه پنجم هزینه‌های کالاهای لوکس را این افراد متقبل می‌شوند. دلایل مصرف پایین در چین مطمئناً پیچیده‌تر از افزایش بیکاری جوانان است. اما ارتباطی میان این دو وجود دارد. دومین مسئله براساس دیدگاه گلدمن ساکس، تغییر قابل توجه در ساختار شغلی مشاغل است. به این معنا که نسبت مشاغل کم‌دستمزد، کم‌مهارت و غیررسمی به پهای مشاغل پردرآمد و مهارت بالا در تولید و ساخت وساز افزایش یافته است. به گفته اسکات روزل، استاد دانشگاه استنفورد نسبت مشاغل غیررسمی به رسمی در ۱۵ سال پیش ۴۰ به ۶۰ بود، اما اکنون تغییر کرده است. این یک مشکل خاص برای کارگران جوانی است که سهم بالایی در بخش‌های کم‌دستمزد و شغل‌های موقت دارند.

سومین مسئله مجموعه‌ای از سه نوع عدم تطابق است؛ عدم تطابق بین مهارت‌هایی که بسیاری از فارغ‌التحصیلان به دست می‌آورند و مهارت‌هایی که کارفرمایان به‌ویژه در مهندسی، مالی و تولید تقاضا می‌کنند. انتظارات شغلی و حقوقی، به‌ویژه از سوی فارغ‌التحصیلان با تحصیلات عالی با واقعیت همخوانی ندارد. همچنین، مهم‌تر از همه، کمبود تقاضای کل در بازار است که منعکس‌کننده تمرکز رسمی و حمایت از سیاست‌های عرضه و کاستی‌های آشکار در مدل توسعه اقتصادی چین با تأکید بر شرکت‌های دولتی است.

اهمیت استفاده از نیروی جوان برای تحرک اقتصادی و توسعه کشورها، هم‌رده با منابع طبیعی همچون نفت و مس و حتی مهم‌تر از آن‌ها محسوب می‌شود. نیروی جوان امکان به کار انداختن ایده‌های نو و خلاقیت در تولید، پویایی و تحرک بالا و تطبیق با نیازهای اقتصادی جدید را فراهم می‌کند. از این رو عدم استفاده از نیروی کار

مطلق را منتقل می‌کند. با کمبود مشاغل خوب و رقابت شدید بازار کار در یک اقتصاد ضعیف، گزارش‌ها حاکی از این است که تعداد فزاینده‌ای از جوانان به کودکان تمام‌وقت تبدیل شده‌اند. آن‌ها در خانه می‌مانند تا با کار کردن در خانه و پرداخت دستمزد از طرف والدین خود روزگار بگذرانند. با این حال، بزرگ‌ترین مشکل برای جوانان بیکار، خطری است که اقتصاددانان آن را «هیستریزیس» می‌نامند. این خطر ناظر به مشکل جدیدی است؛ اینکه هرچه جوانان بیشتر از بازار کار رسمی دور بمانند، بازگشت به آن با مهارت و تجربه دشوارتر می‌شود و به اصطلاح جوان خشک می‌شود یا احتمالاً توان و استعدادش به ثمر نمی‌نشیند. حتی در صورت اعمال تعاریف سازمان بین‌المللی کار در نرخ بیکاری جوانان و پایین‌تر بودن بیکاری جوانان در چین، در پنج سال اخیر و برای اولین بار، یک الگوی نگران‌کننده بر اساس داده‌های ملی ظاهر شده است. چرخه‌ای سالانه وجود دارد که در آن نرخ بیکاری تا تابستان که فارغ‌التحصیلان به بازار کار سرازیر می‌شوند افزایش می‌یابد و سپس در نیمه دوم سال کاهش می‌یابد، اما هر سال شاهد افزایش بی‌سابقه نرخ بیکاری در سراسر کشور بوده‌ایم.

### سه دلیل اصلی

مشکل در چین به سه دلیل حادث است. طبق گزارش شرکت خدمات مالی و بانکداری آمریکایی گلدمن ساکس، جوانان مصرف‌کنندگان قابل توجهی هستند و به اندازه یک پنجم