

خبر

کارگران کارخانه آیفون در آمریکا را بستند

اِپل اعلام کرد فعالیت یک کارخانه تولید آیفون متعلق به شرکت فاکسکان در هند را به حالت مشروط درآورده؛ زیرا هر دو شرکت متوجه شدند شرایط خوابگاه‌ها و غذاخوری کارگران استاندارد نیست. اقدام اپل در حالی انجام می‌شود که در ماه جاری پس از آنکه بیش از ۲۵۰ زن کارگر کارخانه فاکسکان که در خوابگاه‌های آنجا زندگی می‌کردند با مسمومیت غذایی روبه‌رو شدند. همچنین طبق گزارش‌ها بیش از ۱۵۰ نفر در نتیجه این رویداد در بیمارستان بستری شدند. پس از آن نیز کارگران به طور گسترده نسبت به وضعیت خود اعتراض کردند.

این کارخانه که در نزدیکی «چنای» قرار دارد و حدود ۱۷ هزار نفر در آن کار می‌کنند، در ۱۸ دسامبر تعطیل شد، اما اپل و فاکسکان از زمان بازگشایی آن خبری منتشر نکردند.

سختگوی شرکت تایوانی فاکسکان اعلام کرد این مؤسسه مشغول تغییر ساختار مدیریت محلی خود است و اقداماتی سریع برای بهبود وضعیت واحدهایش به کار می‌گیرد. همچنین در مدت زمانی که عملیات بهبود واحد انجام می‌شود، تمام کارمندان دستمزد خود را دریافت می‌کنند. سختگوی اپل اعلام کرد گروهی از بازرسان مستقل به محل کارخانه فرستاده تا پس از نگرانی‌های به وجود آمده درباره وضعیت ایمنی غذا و وضعیت زندگی در واحد فاکسکان، شرایط خوابگاه‌ها را بررسی کنند. به گفته این شرکت، برخی خوابگاه‌ها و غذاخوری‌هایی که در محوطه کارخانه نبودند، شرایط استاندارد را نداشتند، در همین راستا با پیمانکار محلی همکاری می‌کند تا اقدامات اصلاحی وسیعی انجام شود. همچنین اپل تعهد می‌کند استانداردهای سختگیرانه آن قبل از بازگشایی واحد اجرا شده باشند.

چند در صد اروپاییان مستأجرند؟

اداره آمار کمیسیون اتحادیه اروپا (یوروستات) با انتشار گزارشی در مورد وضعیت مالکیت و اجاره منازل مسکونی در کشورهای عضو این اتحادیه طی سال ۲۰۲۰ اعلام کرد ۷۰ درصد از جمعیت اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۰ در خانه‌ای زندگی می‌کردند که مالک آن بودند، در حالی که ۳۰ درصد بقیه در خانه‌های اجاره‌ای زندگی می‌کردند. بیشترین سهم مالکیت در رومانی ثبت شده، کشوری که ۹۶ درصد از جمعیت آن در خانه‌هایی زندگی می‌کرده‌اند که مالک آن بوده‌اند و پس از آن، اسلوواکی (۹۲ درصد)، مجارستان و کرواسی (هر دو با ۹۱ درصد) قرار داشته‌اند. بر پایه این گزارش، در تمام کشورهای عضو به جز آلمان، مالکیت منزل مسکونی به طور محسوسی بیش از اجاره‌نشینی رواج داد. اما در آلمان تقریباً نیمی از جمعیت اجاره‌نشین و نیمی دیگر صاحبخانه هستند. این گزارش همچنین حاکی است که در سال ۲۰۲۰، «مسکن، آب، برق، گاز و سایر سوخت‌ها» بیش از یک‌چهارم (۲۵.۷ درصد) از هزینه‌های یک خانوار ساکن اتحادیه اروپا را تشکیل داده که ۲.۲ واحد در صد در مقایسه با سال ۲۰۱۹ افزایش داشته است. «غذا» و «اثاثیه و وسایل منزل» به ترتیب ۱۴.۸ درصد و شش درصد از کل هزینه‌های خانوار ساکن اتحادیه اروپا را در سال ۲۰۲۰ را تشکیل داده است.

گزارش



کامران برادران

روزنامه‌نگار

چرخش به سوی مسن ترها

زمانی که کارفرمایان در سراسر آمریکا به دنبال یافتن کارگران قابل اعتماد هستند، آدام ننتنها به آرزویش رسید، بلکه کارفرمایش به او گفته که می‌تواند برنامه کاری مناسب حال و نیازهایش را داشته باشد. «استیو ساویج»، مدیرعامل شرکت آیس در این رابطه گفت: «من صد درصد مطمئن هستم که اگر باب بخواد صرفاً دو روز در هفته کار کند، می‌تونیم چنین کنیم؛ چراکه از ارزش او برای شرکت‌مان آگاهیم.» در شمار فرایندهای از شرکت‌ها،

برای کارگران قابل اعتمادتر و مسن‌تر، اهمیت بسیاری قائل می‌شوند و این سازوکار جدید شرح می‌دهد که چرا ۴۰ درصد از ۷۵۰ نیروی کار در شرکت آیس بالای ۵۰ سال سن دارند. به همین دلیل است که آیس، مایکروسافت، ماریو و میسی در میان بیش از هزار کارفرمایی قرار دارند که تعهدی را برای ارتقاء فرصت‌های شغلی برابر برای همه کارگران، صرف‌نظر از سن‌شان، امضاء کرده‌اند. به لطف نیروهای جدید در اقتصاد ایالات متحده، کارشناسان معتقدند که آینده برای برخی از کارگران مسن‌تر ممکن

کمپانی‌های بزرگ آمریکا در فکر استخدام و حفظ کارگران میانسال روی گردانی از جوانان به بهانه صرفه اقتصادی

مایکروسافت میزبانی یک رویداد مجازی به نام «شامل» را برعهده گرفت که گامی منحصربه‌فرد به سوی ایجاد فضای کار همه‌شمول از منظر سنی به حساب می‌آید. در این نشست از دایجتوالد نیز دعوت شد تا درباره آنچه که کارفرمایان می‌توانند برای ایجاد فضایی همه‌شمول‌تر از منظر سنی انجام دهند، صحبت کند. وی پیشنهادهایی را در این زمینه ارائه کرد که از جمله آنها می‌توان به «برنامه کاری منعطف، تعطیلات و بازآموزی برای کارگران مسن‌تر» اشاره کرد. اصطلاحات فراگیر سنی در مایکروسافت شامل پوشش بهداشتی جامع بدون حق بیمه کارکنان و ثابت نگه داشتن کسر از مالیات برای بیش از ۱۰ سال است. همچنین ارائه چهار هفته مرخصی با حقوق سالیانه از این دست به حساب می‌آید. «کاتلین هولگان»، معاون اجرایی و مدیر ارشد منابع انسانی مایکروسافت، در این رابطه گفت: «برای کارمندانی که سازوکار خود را از تمام‌وقت به پاره‌وقت تغییر می‌دهند، مزایا تا حد زیادی ثابت می‌ماند.» در همین حال، شرکت ماریوت بر ارائه برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیرتر برای کارگران خود متمرکز است. کارگرانی که ۲۵ سال یا بیشتر در این شرکت بوده‌اند، از اقامت رایگان هتل بهره‌مند می‌شوند. همچنین شرکت برای همکاران و اعضاء ارشد خانواده‌شان، کمک‌هایی را در جهت خرید خانه یا فروش آن در نظر می‌گیرد. «تای برلند»، مدیر ارشد منابع انسانی در ماریوت اینترنشنال گفت: «ما از نزدیک دیده‌ایم که یادگیری در کنار یکدیگر و بهره‌مندی از تجربه نسل‌های قدیم چه اهمیتی دارد.» آدامز ۲۳ ساله می‌گوید اینکه می‌تواند برای رفتن پیش پزشک با موفق خود همیشه هماهنگ باشد، آرامش بسیار بزرگی است. اما در عین حال معتقد است که دلیلی ندارد برنامه کاری خود را بیش از آنچه که هست کاهش دهد. وی گفت: «کار در این مجموعه و شرایطی که برایم فراهم شده سبب می‌شود احساس جوانی و مفید بودن داشته باشم. این حس بسیار خوبی است و روحیه مرا بسیار بالا می‌برد. دلیلی ندارد بخواهم برنامه‌ام را تغییر دهم.»

سوددهی کارگران بالغ!

آمارها نشان از آن دارد که در شرکتی چون آیس، همزمان با آغاز به کار نیروهای مسن، سوددهی و بازده نیز افزایش یافته است. کارگران مسن که از آنها به عنوان «کارگران بالغ» نیز یاد می‌شود برای حضور روزانه در محل کار بسیار قابل اعتماد هستند، برخلاف کارگران جوان‌تر. این خود سبب شده است که در بخش حمل‌ونقل آیس به تازگی دو کارگر جدید ۶۰ ساله استخدام شده‌اند. در ماه مارس،

نگاهی به بحران کارگری جهان در سال گذشته میلادی

ثروتمندان ثروتمندتر و فقرا فقیرتر شده‌اند

عوارض اجتماعی همه‌گیری ویروس کرونا در دومین سال همه‌گیری این بیماری آشکارتر شد. ایالات متحده یکی از کشورهای است که با مشکلات شدیدی در زمینه روابط کار خود در دوران شیوع کرونا روبه‌رو شد؛ آثاری که در دومین سال این بیماری، نقاب از چهره برداشت.

گزارش

آمریکا با مشکلات متعددی مثل مخالفت شدید برخی از کارفرمایان با قرنطینه و پروتکل‌های بهداشتی، ناآرامی‌های مدنی، افزایش نرخ شدید بیکاری، عدم بازگشت نیروی کار به فرصت‌های شغلی و افزایش تشکل‌خواهی روبه‌رو شده است. به عبارت دیگر، بسیاری از مسائل حوزه کار و کارگری تحت‌الشعاع همه‌گیری قرار گرفته است.

افزایش اعتراض نیروی کار

کارگران غول‌های تجاری ایالات متحده مانند «آمازون» و «استارباکس» در سال ۲۰۲۱ تلاش کردند تا اتحادیه‌های خود را تشکیل دهند، اما تلاش‌های نیروی کار این شرکت‌ها با نتایج متفاوتی همراه شد؛ کارگرانی که موفق به تشکیل اتحادیه کارگری در محل اشتغال خود شده بودند، توانستند به بخشی اعظمی از خواسته‌های خود برسند. علاوه بر تجمع‌های اعتراضی به منظور شکل‌گیری تشکل کارگری، نیروی کار در این کشور خواهان افزایش دستمزد و بهبود روابط کار است. نیروی کار کارخانه‌های «جان دیر» در ایالت «ایلینوی»، کارگران کارخانجات غلات «کیلوگ» میشیگان، کادر درمانی کلینیک‌های مراقبتی بهداشتی «کاپیزر پرمنته» در کالیفرنیا، نیروی انسانی کارخانه‌های تولید اسنک «هیسکو» در شیکاگو و کارگران کارخانه تولید چیپس «فریتولی» در ایالت «کانزاس» دیگر تمایلی برای بازگشت به فرصت‌های شغلی خود ندارند. این گروه‌ها در واقع به «استعفای بزرگ» ایالات متحده ملحق شده‌اند. پرسشی که در این میان مطرح می‌شود این است که چه مسائلی سبب شده تا نیروی کار دیگر تمایلی برای بازگشت به فرصت‌های شغلی نداشته باشد؟ «استفانی لوس» کارشناس روابط کار معتقد است؛ دستمزد کارگران از زمان بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸ تا اوایلین ماه‌های سال ۲۰۲۱ افزایش چندانی نداشته است. به گفته وی، اگرچه کیفیت مشاغل رو

براساس گزارش بانک مرکزی آمریکا، ۱۰ درصد از ثروتمندترین افراد در آمریکا شاهد افزایش ۴۳ درصدی سود سهام خود بین ژانویه سال ۲۰۲۰ تا ژوئن ۲۰۲۱ بوده‌اند

سرمایه‌گذاران بزرگ‌تر که سال‌ها در بازار بوده‌اند و سود بیشتری را کسب می‌کنند، خریداری کردند. در این میان گرچه سرمایه‌گذاران جوان امیدوار هستند که به زودی به سود دست یابند، اما نسبت به کسانی که سرمایه‌گذاران قوی‌تری هستند و سهام را می‌خرند و برای مدت طولانی‌تری آن را نگه می‌دارند، سود کمتری عایدشان می‌شود. بر اساس گزارش بانک مرکزی آمریکا، ۱۰ درصد از ثروتمندترین افراد در آمریکا شاهد افزایش ۴۳ درصدی سود سهام خود بین ژانویه سال ۲۰۲۰ تا ژوئن سال ۲۰۲۱ بوده‌اند. این در حالی است که افزایش ثروت ۹۰ درصد از جمعیت آمریکا رشد کمتری داشته و حدود ۳۳ درصد بوده است. با توجه به این شرایط، میزان سودآوری شرکت‌ها و کارفرمایان همچنان ادامه دارد اما نیروی کار گرفتار شرایط نامساعدی است. در این شرایط؛ برخی از کارفرمایان توجهی به پروتکل‌های اعلام‌شده نکرده و نیروی کار تحت پوشش خود را ملزم به حضور در کارگاه‌های می‌کردند. به گفته کارشناسان روابط کار، شرکت‌ها در دوران قرنطینه میلیون‌ها دلار درآمد کسب کرده‌اند؛ کارفرمایان در این بازه زمانی به ندرت در شرکت‌های‌شان حاضر می‌شدند در حالی که نیروی کار خود را به خطر می‌انداختند و به محل کار می‌کشادند. در این زمان، دستمزد نیروی کار هیچ افزایشی نداشته است.

موج گسترده اعتراض در نیویورک

در این دوران؛ کارگران شهر نیویورک نسبت به دیگر شهرها معترض‌تر بودند. اگرچه نیویورک یک شهر صنعتی نیست اما تعداد کارگرانی که دستمزد ناچیزی



دریافت می‌کنند در این شهر به شدت زیاد است. پس از مرگ کارگر صنایع «هانت پونت» موج عظیمی از اعتراض‌ها به راه افتاد که ۳۰ سال اخیر بی‌سابقه بوده است و طی آن بیش از سه هزار نفر خواستار دستمزد بهتر برای دانشجویان مراقبت‌های زندانی شدند. این اعتراض با واکنش دانشگاه همراه شده؛ دانشجویان معترض ایمیلی تهدیدآمیز دریافت کردند که در صورت پایان ندادن به اعتراض خود، نیروهای جدید جایگزین آنها خواهند شد. شاید شدیدترین و طولانی‌ترین درام کارگری سال ۲۰۲۱ در تابستان و پاییز گذشته این سال اتفاق افتاده باشد؛ حادثه‌ای که نیویورکی‌ها را متعجب کرد. ۲۰ هزار راننده تاکسی نسبت به شرایط شغلی خود معترض شدند. در شرایطی که حدود ۹۰ درصد از رانندگان تاکسی شهر نیویورک را مهاجران تشکیل می‌دهند. تاکسی‌های زرد همیشه نمادین هستند و به نحوی یک نوع حیات از فرهنگ شهر هستند. گرچه رانندگان تاکسی پیش از همه‌گیری کرونا مطالبه‌گری را آغاز کردند. آنها که به عنوان مالک-راننده شناخته می‌شوند، با مسائل و مشکلات متعددی روبه‌رو هستند و گرفتار نوعی بردگی مدرن هستند که باعث شده از بسیاری مزایای کارگری محروم باشند. رانندگان تاکسی تحت طیف گسترده‌ای از ترتیبات استخدامی کار می‌کنند. علاوه بر مالک-رانندگان، کارگران ناوگان نیز وجود دارند که برای کارفرمایان رانندگی می‌کنند. رانندگان خودروهای رنگارنگ و مشکی و این روزها هم رانندگانی که برای تاکسی‌های اینترنتی کار می‌کنند، همه این گروه‌ها گرفتار مشکلات متعددی هستند.