



اعتصاب اتحادیه کارگری چای بنگلادش

کارگران اتحادیه کارگری چای بنگلادش از هفته قبل وارد اعتصاب نامحدود در سراسر این کشور شدند. این کارگران خواستار افزایش دستمزد برای کاهش فشار روی کارگرانی بودند که با افزایش هزینه‌های زندگی در نتیجه تورم گسترده حاکم بر این کشور از تهیه کالاهای اساسی لازم برای معاش روزانه بازمانده‌اند. کارگران صنعت چای بنگلادش در بیش از ۲۴۱ یاغ چای بزرگ این کشور از کار دست کشیده و وعده آغاز تجمعات را نیز به مقامات دولتی و کارفرمایان داده‌اند.

کارگران سنگاپوری در پی دورکاری

دست‌کم ۸۰ درصد از هزار کارگر شرکت‌کننده در این نظر‌سنجی گفته‌اند خواستار ایجاد انعطاف بیشتر در ساعات کاری خود هستند و ۴۱ درصد نیز می‌گویند اگر در ساعات کاری آنها انعطاف لازم از نظر ساعات کاری وجود نداشته باشد از پذیرش آن فرصت شغلی خودداری می‌کنند. بر اساس این گزارش، افراد در رده سنی ۱۸ تا ۶۷ سال در این نظر‌سنجی شرکت کرده‌اند. همچنین ۲۷ درصد از افراد شرکت‌کننده در این نظر‌سنجی می‌گویند اگر انعطاف لازم از نظر ساعات کار و مکان شغل آنها وجود نداشته باشد، استعفا می‌دهند. بر اساس این گزارش، بیش از ۵۲ درصد از افراد شرکت‌کننده در این نظر‌سنجی خواستار دورکاری شده‌اند. نتایج این نظر‌سنجی همچنین نشان می‌دهد بیش از ۴۱ درصد از کارکنان در سنگاپور می‌گویند ترجیح می‌دهند بیکار شوند؛ اما رضایت شغلی داشته باشند. همچنین ۵۲ درصد از این افراد گفته‌اند اگر رضایت شغلی کافی نداشته باشند، حاضرند از شغل خود استعفا دهند.

کمبود نیرو، معضل تولیدکنندگان آلمانی

مؤسسه اقتصادی ایفو (مؤسسه تحقیقات اقتصادی دانشگاه مونیخ) گزارش داد تولیدکنندگان ماشین‌آلات و تجهیزات آلمانی به طور فزاینده‌ای با کمبود نیروی ماهر مواجه هستند؛ محدودیتی که بر کمبود مواد و کالاهای واسطه‌ای که آنها نیز از آن رنج می‌برند، می‌افزاید. ایفو گفت نظر‌سنجی از حدود ۴ هزار شرکت نشان داد کمبود مهارت فراتر از مهندسان آموزش‌دیده، مکانیک‌ها و متخصصان فناوری اطلاعات است. همچنین پدیده کمبود کارکنان کم‌مهارت نیز در حال ظهور است. در نظر‌سنجی ماه گذشته میلادی، ایفو در یافت ۴۳ درصد از شرکت‌های تولیدی که در نظر‌سنجی شرکت کرده‌اند، کمبود نیروی ماهر را گزارش کرده‌اند؛ در حالی که این رقم در ماه قبل تر ۳۸.۷ درصد بود. نیکلاس بوند، کارشناس صنعت ایفو گفت: «تولیدکنندگان ماشین‌آلات و تجهیزات اثرات تعدیل نیروهایی را که قبل و در طول همه‌گیری ویروس کرونا انجام داده‌اند، احساس می‌کنند. اکنون این شرکت‌ها بشدت به دنبال کارکنان مناسب هستند.»

نگاهی به نظام تأمین اجتماعی در بنگلادش

دشواری‌های رفاه در کشوری فقیر



بنگلادش با کوله‌باری از مسائل و مشکلات ناشی از سلطه استعماری در پی جنگی خونبار و فرازونشیب‌های بسیار به استقلال رسید. این کشور پس از نیل به استقلال، مدت زمانی کوتاه در دوره زمامداری شیخ مجیب‌الرحمان به تلاش‌های مثبت در راستای دستیابی به استقلال اقتصادی دست یافت، اما قتل مجیب‌الرحمان و کودتاهای پیاپی و ادعای گرایش به غرب به همراه آشفتنگی در برنامه‌ریزی و انهدام روندهای مثبت گذشته در مجموع موجب شد بنگلادش امروز یکی از فقیرترین کشورهای جهان باشد. ۴۴ درصد مردم زیر ۱۵ سال سن دارند که با توجه به ضعف اقتصادی و امکانات محدود بنگلادش رفع نیازهای متنوع آنها با دشواری همراه است. جمعیت انبوه، عدم اشتغال، سوءتغذیه و... که در ساختار اقتصادی این کشور ریشه دارد، ۸۰ درصد مردم را در آستانه فقر قرار داده است. به علاوه تخمین زده می‌شود بیش از ۵۰ درصد جمعیت روستایی در کشوری که عمدتاً به عنوان یک کشور با پایه اقتصاد کشاورزی شناخته می‌شود فاقد زمین باشند. همچنین بنگلادش در این سال‌ها برای اجرای برنامه‌های توسعه و عمران خود بشدت به کمک‌های خارجی و از جمله کمک‌های غذایی وابسته بوده و ۸۰ درصد سرمایه‌گذاری‌های عمرانی از طریق کمک‌های خارجی تأمین مالی می‌شود. همچنین به علت تنزل روزافزون بهای صادرات کشاورزی، موازنه تجاری این کشور سیر نزولی را طی کرده و سال به سال بر میزان بدهی‌های خارجی آن اضافه می‌شود. به دلیل استقلال دیر هنگام و تغییرات سیاسی پی‌درپی، نظام تأمین اجتماعی در بنگلادش با تأخیر بسیاری شکل گرفته و با چالش‌های بسیاری برای ارائه خدمات به جمعیت فقیر این کشور روبه‌روست. اصلی‌ترین طرح تأمین اجتماعی از استقلال بنگلادش در سال ۱۹۷۱ با اعطای خدمات بازنشستگی دولتی از سوی صندوق تأمین آتیه شکل گرفت. پس از آن در پی کمبود مواد غذایی در سال ۱۹۷۴ و وقوع سیل در دهه ۱۹۸۰ طرح‌های جدیدی در زمینه اشتغال

گزارش

الهام‌آظمی

روزنامه‌نگار

اولین قانون

بازنشستگی

کشور

بنگلادش در

سال ۱۹۹۸

تصویب شد

وزارت رفاه

اجتماعی

مجری آن

است که

پرداخت

مستمری

بازنشستگی

را به کمک

شعب محلی

بانک‌های

دولتی انجام

می دهد

شرایط احراز آن نیز به گونه‌ای است که مردان سالمند باید سن حدود ۶۵ و زنان حدود ۶۲ سال باید داشته باشند. میانگین درآمد سالانه این سالمندان نیز باید تا ۳ هزار تاکا باشد. همچنین تنها یک نفر از اعضا خانواده می‌تواند این مستمری را دریافت کند که ۳۰۰ تاکادر ماه است و هر سه ماه یک‌بار پرداخت می‌شود. از کارافتادگان و بازماندگان نیز بر اساس این طرح هیچگونه مزایایی دریافت نمی‌کنند.

قوانین مربوط به بیماری و بارداری

اولین قانون در این زمینه سال ۱۹۳۹ تصویب شده و در سال ۲۰۰۶ مورد بازنگری قرار گرفته است. بر اساس این قانون افراد شاغل در کارگاه‌های تولیدی و کارخانجات دارای پنج کارگر و یا بیشتر تحت پوشش قرار می‌گیرند. کارگران خانگی، کارگران خانواده، خویش‌فرمایان و کارگران شاغل در بخش غیررسمی از این طرح مستثنی هستند. بر اساس این طرح، بیمه شده، و کارفرما هیچ هزینه‌ای پرداخت نمی‌کنند و دولت کلیه بیمارستان‌های دولتی را تأمین مالی می‌کند. بر اساس این طرح فرد بیمه شده به منظور دریافت مزایا باید شاغل باشد. مزایای بیماری به میزان ۱۰۰ درصد از درآمد خواهد بود و حداکثر تا ۱۴ روز در سال پرداخت می‌شود. مزایای بارداری نیز تنها شامل زنان شاغل می‌شود و فرد بیمه‌شده به منظور دریافت این مزایا باید حداقل شش ماه سابقه اشتغال با یک کارفرمای مشخص در زمان تولد فرزند را داشته باشد. مزایای نقدی بارداری به سطح درآمد فرد بیمه‌شده بستگی دارد و هشت هفته قبل و هشت هفته پس از تولد کودک تا دو تولد زنده، پرداخت می‌شود. مرخصی بدون پرداخت این مزایا نیز برای تولد کودک سووم و تولدهای بعدی امکان‌پذیر است.

مزایای درمانی کارگران

این خدمات درمانی به شاغلان کارخانجاتی که حداقل دارای ۲۰۰ کارگر باشند، ارائه می‌شود و کمک‌هزینه درمانی ماهیانه به میزان ۱۰۰ تاکا به کارگرانی که کارفرمای‌شان این قبیل خدمات را فراهم نمی‌کنند، پرداخت می‌شود.

بیمه حوادث ناشی از کار

اولین قانون در این زمینه در سال ۱۹۲۳ تصویب شد و در سال ۲۰۰۶ اصلاحاتی روی آن انجام گرفت. طبق این طرح افراد شاغل در بخش‌های راه‌آهن، اسکله، ساخت‌وساز ساختمانی و کارخانجات دارای پنج کارگر یا بیشتر تحت پوشش قرار می‌گیرند. کارگران خانگی، کارگران خانواده، خویش‌فرمایان و کارگران شاغل در بخش غیررسمی از این طرح مستثنی هستند. در این طرح بیمه شده و دولت هیچ مبلغی را پرداخت نمی‌کنند و کارفرما می‌بایست کل هزینه‌ها را تأمین کند. به منظور دریافت مزایای از کارافتادگی دائم، داشتن حداقل مدت زمان احراز شرایط ضروری نیست. همچنین برای دریافت مزایای بازماندگان، فرد بایستی به مدت حداقل سه سال خدمت مستمر داشته باشد. این مزایا به میزان ۱۰۰ درصد از درآمد فرد بیمه شده، برای دو ماه اول، ۶۶٫۷ درصد از درآمد، برای دو ماه بعدی و ۵۰ درصد از درآمد نیز برای ماه‌های متعاقب از کارافتادگی و یا حداکثر تا یک سال، هر کدام که کمتر

• یکشنبه ۳۰ مرداد ۱۴۰۱ • شماره ۳۴۷

باشد، پرداخت می‌شود. شرط دریافت این مزایا به گونه‌ای است که از کارافتادگی بایستی حداقل به مدت سه روز دوام داشته باشد.

مزایای از کارافتادگی دائم

مزایای این طرح حداکثر به میزان ۱۲۵ هزار تاکا پرداخت می‌شود.

مزایای از کارافتادگی جزئی

درصدی از مستمری کامل بر اساس میزان خسارت برآورد شده طبق توانایی درآمدی فرد بیمه شده قابل پرداخت است.

مزایای بازماندگان

این طرح شامل ۳۰ روز حقوق فرد بیمه شده به ازاء هر سال خدمت یا سرجمع تا ۱۲۵ هزار تاکاست که هر کدام تعداد آن بیشتر باشد و با توجه به نسبت‌های تعیین شده از سوی احکام صادره از سوی دادگاه کار، به وابستگان بازمانده پرداخت می‌شود.

حقوق بیکاری

هیچگونه مزایای بیکاری قانونی در بنگلادش ارائه نمی‌شود. طبق قانون کار سال ۲۰۰۶ کارفرمایان ملزم هستند مزایای پایان خدمت، اخراج و بیکاری کارگران را برای ترخیص از خدمت به سبب بیماری کارگران در تجارت و صنعت ارائه دهند. کارکنان دائمی با حقوق ماهیانه، نیمی از میانگین حقوق پایه به مدت ۱۲۰ روز، کارگران دارای مشاغل فصلی به مدت ۶۰ روز و همچنین کارگران دارای مشاغل موقت، به مدت ۳۰ روز را دریافت می‌کنند. در پایان باید گفت در کشورهای جنوب شرقی آسیا اگرچه سیاست‌گذاران به موازات رشد سریع اقتصادی به کاهش سطح فقر در منطقه و توسعه تأمین اجتماعی اهتمام داشته‌اند اما گسترش شبکه‌های تأمین اجتماعی به نسبت سطح توسعه اقتصادی آنها بسیار ناچیز است. بحران مالی آسیا در سال ۱۹۹۹-۱۹۹۷ نیز آسیب‌پذیری نظام‌های تأمین اجتماعی در رویارویی با بحران‌های شدید اقتصادی را نمایان کرد. از این رو، یکی از اقدامات دولت‌ها پس از بحران، راه‌اندازی و توسعه برنامه‌های تأمین اجتماعی بود. با این حال در این کشورها با وجود روند افزایشی طول عمر زنان نسبت به مردان، زنان از نظر بازار کار و برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی در سطح پایین‌تری قرار دارند. در این کشورها جهانی شدن موجب تحرک بیشتر نیروی کار شده و امکانات رفاهی مناسب از جمله نظام تأمین اجتماعی رقابتی را برای حفظ و جذب کارگران خارجی ماهر فراهم کرده است. در این میان، روند مهاجراتی فزاینده نظام‌های اقتصادی کشورهای جنوب شرقی آسیا با اقتصاد جهانی مستلزم فراهم کردن شبکه‌های تأمین اجتماعی در مواجهه با این پدیده بوده است.

منابع:

سازمان تأمین اجتماعی (افغانستان، پاکستان، بنگلادش، اندونزی، مالزی و برونی دارالسلام) –صادقی یکتا، اصغر، نشریه دانشنامه جهان اسلام جلد ۲۲صفحات ۲۵۹ تا ۲۶۶ بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان – بنگلادش اداره کل امور بین‌الملل بیمه تأمین اجتماعی

معرفی کشورهای جهان سوم، بنگلادش، مجله جهاد شماره ۳۷

زنان شاغل در بولیوی از حقوق مادری محروم هستند

معضل مراقبت از کودک در محل کار

هنوز خلاء مهمی در قوانین کار این کشور محسوب می‌شود. مادران مجاز هستند نوزادان خود را یا خود به محل کار خود بیاورند و کارفرمایان نیز موظفند شرایط لازم را در این زمینه فراهم کرده و فضایی را برای شیردهی و مراقب از کودکان را مهیا سازند، اما قطعاً در ماه‌های ابتدایی تولد نوزاد، این شرایط هر چقدر هم خوب باشد، باز هم برای رشد کودک و سلامت مادر چندان مفید نیست.

بر اساس قانون کار عمومی بولیوی، کارمندان زن حق دارند جمعا ۴۵ روز مرخصی با حقوق کامل برای زایمان داشته باشند. این در حالی است که شرکت‌هایی با بیش از ۵۰ کارمند موظف هستند

ایده مراقبت از کـودکان در محل کار به عنوان یک سیاست جدید در بولیوی توسط دولت مطرح شد. این در حالی است که دولت به جای اعطای مرخصی قبل و بعد از زایمان به مدت ۹ ماه با ایجاد اتاق شیردهی و نگهداری، زنان را به مجرد وضع حمل به محل کار می‌کشاند.

تانیا آروازمن زامبرانا (محقق، فعال حقوق زنان) و مادر دو فرزند جوان می‌گوید: «کارفرمایان و دولت فکر می‌کنند ما زنان، نوزادان را به دنیا می‌آوریم و این پایان کار است و پس از آن فوراً می‌توانیم در کار وارد شده و بهر موری داشته باشیم.»

کشور بولیوی با همان سرزمین کوه‌های آند از نظر قوانینی که از حقوق مادران شاغل در مؤسسات دولتی و خصوصی حمایت کند، پیشرفت‌هایی داشته؛ از جمله یک ساعت شیردهی اجباری در روز را برای مادران لحاظ کرده، اما مرخصی موقت پس از بارداری

بر اساس قانون

کار عمومی

بولیوی،

کارمندان زن

حق دارند

جمعا ۴۵ روز

مرخصی با

حقوق کامل

برای زایمان

داشته باشند

تا حدی با پتو پوشانده می‌شود تا کسی نتواند آنها را ببیند؛ زیرا احساس می‌کنند که شرکت به آنها لطف اضافی کرده و بر سر حقوق دادن آنها داشتن فرزند را لحاظ می‌کند. بسیاری از کارفرمایان بولیوی به دلیل وجود قوانین تسهیلگر، ترجیح می‌دهند مادران را استخدام کنند؛ زیرا می‌توانند راحت‌تر از آنها بهره‌کشی کنند. همچنین به خاطر شرایط خاص این افراد، آن‌ها بسیار مطیع و وفادارتر هستند و می‌توانند از آنها در ازای حقوق کمتر بهره‌ بیشتری ببرند.»

بر اساس نظر‌سنجی خانوار در سال ۲۰۱۵ توسط مؤسسه ملی آمار (INE)، بیش از ۳.۸ میلیون زن بالای ۱۵ سال در بولیوی وجود دارد که از این تعداد ۵۸.۷ درصد، یعنی از هر ۱۰ زن ۱۵ ساله و بالاتر، شش نفر، مادران حداقل یک فرزند هستند. اکنون این سؤال پیش می‌آید که این زنان چگونه با کارهای مراقبتی کودکان خود کنار می‌آیند؟

مهد کودک‌ها و فضاهایی را برای شیردهی فراهم کنند. به این ترتیب در عمل بسیاری از مادران تنها ۱۰ روز پس از وضع حمل فرصت استفاده از مرخصی را دارند و اگر بخواهند زمان بیشتری را به خود و نوزادان خویش پس از زایمان اختصاص دهند، باید تنها دو یا سه هفته قبل از وضع حمل بر سر کار خود حاضر باشند.

به گفته کارشناسان، دو مانع اصلی که از پیشرفت به سمت روابط عادلانه‌تر کار جلوگیری می‌کند؛ از یک‌سو، نوع نگاه کلی به کار مراقبت از کودک در جامعه بولیوی از سوی دیگر، فراگیر شدن و رواج کار غیررسمی در جامعه بولیوی است که هیچ حقوقی را

برای زنان کارگر به رسمیت نمی‌شناسد. طبق این گزارش، صحنه‌های دلخراشی در بولیوی از زنا‌یی وجود دارد که به عنوان مثال نوزادشان را در جعبه‌ای کوچک زیر میز محل کارشان می‌گذارند و