

نگاهی به وضعیت کارگرانی که از عیدی قانونی محروم هستند

پاداش آخر سال به من تعلق نمی‌گیرد!

گزارش بر اساس قانون مربوط به نحوه تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار، کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون باید به هر یک از کارگرانی که در آن کارگاه مشغول به کار هستند به نسبت یک سال کار، معادل ۶۰ روز آخرین مزد را به عنوان عیدی و پاداش بپردازند و مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارگران نباید از معادل ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی کارگران تجاوز کند.



عیدی سال ۱۴۰۱ کارگران

«اصغر آهنی‌ها» عضو شورای عالی کار و فعال کارمایی درباره میزان حداقل و حداکثر عیدی کارگران در سال جاری می‌گوید: «میزان حداقل عیدی کارگران در سال جاری برابر با دو برابر حداقل دستمزد و حداکثر رقم عیدی نیز برابر با سه برابر حداقل دستمزد خواهد بود.» بر اساس محاسبات قانونی در خصوص تعیین مبلغ عیدی کارگران که در قانون کار آمده است، میزان حداقل دستمزد در سال جاری برابر با ۲ میلیون و ۶۵۵ هزار و ۴۹۵ تومان است و به این ترتیب با احتساب دو برابر حداقل دستمزد، حداقل عیدی کارگران برابر با ۵ میلیون و ۳۱۰ هزار و ۹۹۰ تومان و حداکثر آن به میزان ۷ میلیون و ۹۶۶ هزار و ۴۸۵ تومان محاسبه شده است. گفتنی است حداقل مزد روزانه سال جاری با نرخ یکسان برای کارگران مشمول قانون کار (اعم از قرارداد دائم یا موقت) مبلغ ۸۸۵ هزار و ۱۶۵ ریال تعیین شد. همچنین سایر سطوح مزدی نیز به صورت روزانه ۲۶ درصد مزد ثابت یا مزد مبنای اضافه روزانه ۸۲ هزار و ۸۷۵ ریال افزایش دستمزد را شامل شدند و بر همین مبنا مبلغ عیدی کارگران امسال حداقل ۵ میلیون و ۳۱۰ هزار و ۹۹۰ تومان و حداکثر ۷ میلیون و ۹۶۶ هزار و ۴۸۵ تومان است. حداقل عیدی در سال گذشته با توجه به میزان حداقل دستمزد تعیین شده برابر ۳ میلیون و ۸۲۰ هزار تومان و حداکثر عیدی نیز برابر با ۵ میلیون و ۷۳۱ هزار تومان بوده که به این ترتیب حداقل عیدی قابل پرداخت در سال ۱۴۰۱ با سقف عیدی در سال است. این در حالی است که حداقل دستمزد در سال گذشته برابر با یک میلیون و ۹۰۰ هزار تومان بود.

کارگران بدون عیدی و سنوات

برخی کارفرمایان در طول سال با بهره‌گیری از کارگران، بدون در نظر گرفتن قانون کار و استفاده از نیروی کار در ساعات کاری بسیار بیش از ساعات کار تعیین شده قانونی و گماردن آنان به کارهای بسیار سخت و طاقت‌فرسا در محیط‌های کاری بدون رعایت استانداردهای محیط کار و با وجود پرداخت‌های خارج از

قاعده و پایین‌تر از حداقل حقوق قانونی کارگر، در پایان سال نیز سنوات و عیدی آنها را یا کمتر از میزان قانونی و یا کلاً پرداخت نمی‌کنند. این بخش از کارفرمایان کارگران را بدون امضاء قرارداد و برای فرار از انجام تعهدات قانونی خود به کار می‌گیرند و در این راستا کارگران نیز برای اینکه شغل خود را از دست ندهند، اعتراضی نمی‌کنند. تضییع حقوق کارگران و نادیده گرفتن حقوق قانونی و عرفی نیروی کار در حالی است که حتی بسیاری از کارگرانی که تمام حقوق قانونی خود را در زمان مقرر قانونی دریافت می‌کند با مشکلات معیشتی روبه‌رو هستند و دریافتی آنها با ارقام تعیین شده هزینه‌های معیشت، فاصله بسیار دارند. البته برخی عیدی از کارگران نیز مطابق اصول موجود در قانون کار، عیدی کامل دریافت نمی‌کنند که البته در چارچوب قانون قابل توجیه است. بر اساس محاسبات قانونی، برای افرادی که کمتر از یک سال کار کرده باشند، عیدی بر اساس ۶۰ روز کار و نسبت ماه و روز کار کرد پرداخت می‌شود و در این روش محاسبه، حداقل مزد ماهانه در عدد ۲ ضرب و بر تعداد روزهای کاری تقسیم می‌شود. فاصله دستمزدی نیروی کار با سبد معیشت خانوار ۳.۳ نفره اعلام شده توسط کمیته دستمزد شورای عالی کار در

سال‌های گذشته، شرایط سخت معیشتی را برای این بخش از جامعه فراهم کرده و عدم توجه تصمیم‌گیران حوزه دستمزد به جبران این فاصله از طریق استناد به بندهای «یک» و «۲» ماده (۴۱) قانون کار در حوزه تورم و معیشت شرایط نامناسب دستمزدی را به وجود آورده است. این در حالی است که عدم التزام به قانون برخی از کارفرمایان در پرداخت عیدی قانونی نیروی کار، شرایط را برای کارگران سخت‌تر کرده است. همچنین در کارگاه‌هایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبالغ فوق پرداخت می‌کنند، عرف کارگاه معتبر خواهد بود. البته بر اساس بند «۱۰» ماده (۹۲) قانون مالیات مستقیم عیدی سالانه یا پاداش آخر سال جمعاً معادل یک‌دوازدهم میزان معافیت مالیاتی موضوع ماده (۸۴) قانون مالیات مستقیم است.

اختلاف کارگر و کارفرما

بر اساس اعلام وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بیشترین موارد رسیدگی شده در هیأت‌های تشخیص دعاوی کار در سال گذشته به سنوات خدمت، حقوق معوقه و عیدی و پاداش اختصاص دارد. در سال گذشته تعداد هیأت‌های تشخیص دعاوی کار ۶۴۰، تعداد

دادخواست‌های واصله در هیأت تشخیص ۳۲۵ هزار و ۲۳۲ دادخواست و تعداد آراء صادره در هیأت مذکور ۲۲۱ هزار و ۶۰۸ رأی عنوان شده است و در این ارتباط تعداد موارد خواسته در هیأت‌های تشخیص برحسب نوع دعاوی نشان می‌دهد که در سال گذشته بیشترین موارد خواسته‌های طرفین کارگری و کارفرمایی به ترتیب به سنوات خدمت، حقوق معوقه و عیدی و پاداش اختصاص داشته است. «داوود اخوان» نماینده کارگران در هیأت‌های حل اختلاف در شمال شرق تهران در خصوص قراردادهای تحت شمول قانون کار می‌گوید: «تمامی قراردادهای کار بین کارگر و کارفرما بر اساس قانون کار باید تحت شمول این قانون باشد و در قراردادهایی با این شرایط، حتی هرگونه شکایت و درخواست بررسی احقاق حق برای کارگر و کارفرما دیده شده است.» وی اظهار داشت: «بسیاری از کارفرمایان پس از پایان قرارداد یا اعلام عدم نیاز، از کارگر امضاء «تسویه حساب» می‌گیرند مبنی بر اینکه وی تمام مطالبات قانونی خود را مطابق قانون کار از کارفرما دریافت کرده که در این شرایط در هیأت‌های حل اختلاف ادارات کار باید لیست تمامی پرداخت‌ها از طرف کارفرما ارائه و مورد بررسی قرار گیرد.»



مهناز پیرانوند

روزنامه‌نگار

زمان پرداخت عیدی کارگران بر اساس قانون تعیین نشده و شکل گرفته در روابط کار ایران، عیدی کارگران توسط کارفرمایان در ۲ ماه پایانی سال قابل پرداخت است

atiyeonline.ir

رسانه جامع حوزه رفاه و تامین اجتماعی