

هر آنچه باید در مورد عیدی کارگران مشمول قانون کار بدانید

جزئیات پاداش آخر سال

دستورالعمل جداگانه برای پرداخت عیدی کارگران و عدم ارتباط این مبلغ با دستمزد ماهانه، واریز آن به صورت مجزا انجام می‌شود.

بر اساس قانون، تمامی کارفرمایان موظفند به هر یک از کارکنان خود در قبال یک سال کار، معادل ۶۰ تا ۹۰ روز آخرین مزد را به‌عنوان عیدی و پاداش پرداخت کنند. با توجه به

گزارش

رسیدگی به دعوای کارگران

فاصله دستمزدی نیروی کار باسید معیشت خانوار اعلام شده توسط کمیته دستمزد شورای عالی کار در سال‌های گذشته، شرایط سخت معیشتی برای کارگران فراهم کرده است.

عدم توجه تصمیم‌گیران دستمزد به جبران این فاصله از طریق استناد به بندهای «۱» و «۲» ماده (۴۱) قانون کار در حوزه تورم و معیشت، به شرایط نامساعد دستمزدی در طول سال‌ها دامن زده است.

همچنین عدم التزام برخی کارفرمایان به پرداخت عیدی قانونی نیز اقتصاد خانوار کارگری را تحت تأثیر قرار داده است.

تکلیف دستمزد مصوب شورای عالی کار، حق مسکن، حق اولاد، هزینه ایاب‌و‌ذهاب، بن کارگری، پاداش سننات و عیدی نیروی کار در مقررات جاری، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط تعیین شده است.

همچنین در صورت عدم پرداخت حقوق و مزایای قانونی از جمله عیدی، زمینه شکایت نیروی کار با مراجعه به شوراهای حل اختلاف ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی فراهم شده است.

با حضور ترکیب نمایندگان شرکای اجتماعی حوزه کار، فضای رسیدگی به دعوای کارگران و کارفرمایان بر مبنای قانون و عدالت فراهم شده است.



و بعضی دیگر برای حمایت از کارگران، مبلغ عیدی را زودتر واریز می‌کنند. در کارگاه‌های دارای طبقه‌بندی مشاغل، دستمزد پایه مبنای محاسبه میزان عیدی قرار می‌گیرد و در دیگر کارگاه‌ها روش تعیین مبلغ عیدی، مزد ثابت است.

شرایط نقدینگی کارگاه دارد. برخی از کارگاه‌ها برای کاهش بار مالی پایان سال در پرداخت عیدی و سننات، به صورت شش ماهه و در دو قسمت آن را پرداخت می‌کنند. همچنین بسته به شرایط اقتصادی کارگاه برخی کارفرمایان در ماه‌های آخر سال عیدی را پرداخت کرده

بر اساس نحوه قانونی محاسبه عیدی، دستمزد روزانه ۱۳۹ هزار و ۳۲۵ تومانی مصوب سال ۱۴۰۱، در ۶۰ روز کاری ضرب می‌شود، در این صورت حداقل عیدی قابل پرداخت امسال مبلغ ۸ میلیون و ۳۵۹ هزار تومان است. با توجه به محدودیت قانونی حداکثر ۹۰ روزه برای پرداخت عیدی کارگری، سقف عیدی سال ۱۴۰۲ نیز ۱۲ میلیون و ۵۳۹ هزار و ۲۵۰ تومان برآورد می‌شود.

عیدی با کار کمتر

میزان ماه‌های اشتغال نیروی کار در یک کارگاه واحد در طول سال، مبنای محاسبه مبلغ عیدی او در پایان سال قرار می‌گیرد.

بر اساس این اصل قانونی، برای افرادی با کارکرد کمتر از یک سال، عیدی بر مبنای ۶۰ روز کار و به نسبت روزهای کارکرد محاسبه خواهد شد. با این اوصاف برای محاسبه میزان عیدی، دوبرابر حداقل مزد ماهیانه بر تعداد روزهای کاری تقسیم می‌شود.

زمان پرداخت عیدی

در قانون کار، زمان قطعی برای پرداخت عیدی مشخص نشده و بر اساس عرف کارگاه‌ها، کارفرمایان عیدی کارگران تحت پوشش را در دو ماه پایانی سال پرداخت می‌کنند.

زمان پرداخت عیدی جامعه کارگری نیز بستگی به



احسان احمدی

روزنامه‌نگار



حسن بهاروند

روزنامه‌نگار

از دهه‌های گذشته تا به امروز بر اساس یک عرف همیشگی، تعیین دستمزد کارگران مشمول قانون کار به صورت سالانه انجام شده است.

در این و مطابق قانون، تعیین حداقل دستمزد با استفاده از شاخص‌های معیشتی و تورمی در ماه‌های پایانی سال تعیین می‌شود. اما کارشناسان روابط کار، کافرمايي و کارگری با طرح مسأله دستمزد جامعه کارگری، ایراداتی به مدل تعیین مزد وارد می‌کنند و آن را در شرایطی برخلاف منافع شرکای اجتماعی می‌دانند. به همین دلیل، روش‌هایی مانند مزد منطقه‌ای، مزد پلکانی یا افزایش دو بار دستمزد در طول سال را به عنوان سازوکارهای جایگزین برای تعیین و افزایش مزد کارگران پیشنهاد می‌کنند.

کارفرمایان با استناد به اجرای مدل مزد منطقه‌ای در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و آثار کاهشی هزینه‌های تولید ناشی از این روش، اجرای آن در فضای کسب‌وکار کشور را برای جامعه کار و تولید سودآور می‌دانند.

مزد پلکانی نیز به عنوان روش پرداختی نزدیک به عدالت‌مردی با شاخصه افزایش بیشتر مزد سالانه برای افرادی که کمتر دریافت می‌کنند از طرف دولت‌ها مورد اقبال قرار گرفته است. اما بخشی از جامعه کارگری به دلیل شرایط تورمی و تلاطم غیرقابل پیش‌بینی در حوزه اقتصاد و اثرگذاری آن بر افزایش دستمزد، افزایش دو بار مزد سالانه را برای کارگران، مناسب می‌دانند.

بر اساس این مدل افزایش مزد پیشنهادی، شاخص‌های معیشتی و مزدی به دلیل نوسانات تورمی، به صورت ۶ ماهه مورد بررسی قرار می‌گیرد و در واقع دستمزد نیروی کار دو مرحله افزایش سالانه خواهد داشت. به عقیده کارشناسان حوزه کار، این مدل دستمزد تنها راهکار کاهش آثار تورمی بر اقتصاد خانوار کارگری است و هر روش تعیین مزد دیگر منوط به ثبات اقتصادی بلندمدت خواهد بود. آنها همچنین این روش ترمیم مزدی را در تناسب با وضعیت اقتصادی کارگاه‌ها می‌دانند و پرداخت افزایش دستمزد کارگران را در بازه‌های زمانی شش ماهه راه حل کاهش بار مالی دستمزد برای تولیدگران عنوان می‌کنند.

با توجه به تناوب افزایش هزینه کالاها و خدمات در طول سال و اثرگذاری آن بر مزد تعیین شده و کاهش آثار مثبت افزایش مزد سالانه، این روش تعیین دستمزد در راستای تقویت اقتصاد خانوار ارزیابی می‌شود.

در واقع غیرقابل پیش‌بینی بودن افزایش هزینه‌های تولید، عدم تخمین رشد هزینه‌های خانوار کارگری و اثرگذاری روند رشد تورم بر قدرت خرید جامعه، مجموع شرایط مورد نیاز برای استفاده از مدل تعیین مزد شش ماهه را فراهم کرده است.

پرداخت عیدی کارگران با فرم کارمندی خلاف قانون است

اقتصادی ناشی از هزینه‌های تولید به دنبال کاهش عیدی کارگران هستند یا پرداخت آن را دیر هنگام و حتی پس از پایان سال انجام می‌دهند. یکی از روش‌هایی که برخی کارفرمایان در این زمینه استفاده می‌کنند پرداخت عیدی کارگران بر مبنای عیدی کارمندان است.

گزارش

و دستمزد کارگران عیدی و پاداش پایان سال را هم می‌پردازند.

یک دین قانونی

بیات گفت: «کارفرمایی که از پرداخت عیدی کارگران خود خودداری کرده‌اند، باید بدانند عدم پرداخت آن جزو دیون سال گذشته محسوب می‌شود و در صورتی که با حقوق دو ماه پایانی پرداخت نشود، قابل پیگیری در مراجع قضایی و هیأت‌های حل اختلاف است.» او تصریح کرد: «با توجه به تأکید قانون کار به عنوان یکی از حقوق نیروی کار، نپرداختن آن اجحاف بزرگی در حق کارگر است و کارفرمایان باید در اولین فرصت نسبت به پرداخت آن اقدام کنند.»

پرداخت شش ماهه

به گفته این مقام مسئول کارگری، عیدی دادن به صورت پرداخت در شش ماهه اول و شش ماهه دوم سال ایرادی ندارد. وی اضافه کرد: «ما عدم پرداخت عیدی پایان سال و موکول کردن آن به سال جدید، خلاف عرف و قانون است و نمی‌توان آن را به سال بعد انتقال داد.» بیات از کارفرمایان دولتی و خصوصی خواست تا با توجه به تورم و فشار هزینه‌های زندگی، عیدی کارگران را برای تدارک بهتر شب عید تا قبل از پایان سال پرداخت کنند.

حداکثری نداریم، اما در صورت نباید کمتر از حداقل دو پایه حقوق باشد.» این فعال حوزه کارگری اضافه کرد: «معمولاً عیدی و پاداش پایان سال کارگران بر اساس قراردادهای کار در اسفندماه پرداخت می‌شود. به این نحو که با در نظر گرفتن تعطیلی بانک‌ها و شروع تعطیلات و انجام حسابرسی‌ها تا ۲۰ اسفند، عیدی‌ها به حساب‌های کارگران مشمول قانون کار و بازنشستگان تأمین اجتماعی واریز می‌شود.»

پرداخت در بهمن‌ماه

رییس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی همچنین ادامه داد: «بخشی از جامعه کارفرمایی عیدی کارگران را به روزهای آخر سال موکول نکرده و با حقوق بهمن واریز می‌کنند.» وی افزود: «با توجه به مشکلات معیشتی کارگران، پرداخت عیدی شاید کمکی برای آنها در پایان سال باشد. بسیاری از خانوارهای کارگری نیز با دریافت عیدی با آسودگی بیشتری نسبت به تهیه مایحتاج شب عید و اقلام مورد نیاز خود اقدام می‌کنند.» بیات با بیان اینکه معنی برای واریز عیدی و پاداش پایان سال کارگران در بهمن‌ماه وجود ندارد، گفت: «کارفرمایی که از تمکن مالی و نقدینگی لازم برخوردارند از بهمن‌ماه همراه با حقوق

رییس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی کشور با بیان اینکه موضوع پرداخت عیدی یکی از مطالبات کارگران است، گفت: «برخی کارفرمایان با جذب و اشتغال نیروی کار کارگری، مبلغ عیدی وی را بر مبنای کارمندی محاسبه و پرداخت می‌کنند.» فتح‌الله بیات در گفت‌وگو با آتیه‌نو افزود: «بر اساس دستور کار شورای عالی کار، مسأله عیدی نیروی کار از مطالبات اساسی قشر مولد جامعه محسوب می‌شود.» وی تصریح کرد: «این یک معضلی است که شورای عالی کار باید درباره آن چاره‌اندیشی داشته باشد و در صورت نیاز به اصلاح یا تصویب قانون، پیگیری لازم در مورد آن صورت گیرد.» این کارشناس حوزه کار گفت: «این مسأله صرفاً در ارتباط با کارگران تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی موضوعیت ندارد؛ حتی برخی از این افراد شاغل در بخش خدماتی، کارمندی و اداری با این معضل روبه‌رو می‌شوند.»

تأکیدات قانونی

بیات در ادامه افزود: «عیدی کارگران در قالب حداقل دو پایه حقوق و دستمزد کارگر باید توسط کارفرما در پایان سال کاری پرداخت شود.» وی افزود: «طبق قانون، هر سال دو مورد حداقل پایه حقوق و عیدی؛ حتی اگر فردی توانمند باشد کارفرمایی تواند تاسه مورد آن را پرداخت کند. البته ما پرداخت

● کارفرمایانی که از پرداخت عیدی کارگران خودداری کرده‌اند، باید بدانند عدم پرداخت آن جزو دیون سال گذشته محسوب می‌شود

● عدم پرداخت عیدی پایان سال و موکول کردن آن به سال جدید، خلاف عرف و قانون است و نمی‌توان آن را به سال بعد انتقال داد

