



پرونده ویژه

# سودای عدالت مزدی

مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی یک پیشنهاد اصلاحی مطرح کرد

## فرمول اختیاری محاسبه امتیازی مستمري

۳

نشریه تخصصی رفاه و تأمین اجتماعی

۴۶۸

Sunday 9 February \ 2025

یکشنبه ۲۱ بهمن ماه ۱۴۰۳

Vol.10\30,000 RIs\No. 468

سال دهم/شماره ۴۶۸/۳۰,۰۰۰ ریال

وبترین

### استرداد بانک رفاه یک ضرورت انکارناپذیر است

معاون درمان سازمان تأمین اجتماعی تشریح کرد

### آخرین وضعیت مطالبات مراکز درمانی و داروخانه‌ها

رئیس مرکز فناوری اطلاعات سازمان تأمین اجتماعی:

سامانه درمانی ۲۴ ساعته پایش می‌شود

دولت چه تمهیدی برای بازار شب عید مصرف‌کنندگان اندیشیده است؟

### جزئیات کالابریک دو مرحله‌ای

سفر وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به استان یزد

### میدری: باید مشکلات معیشتی کارگران را حل کنیم

#### ریز و درشت عیدی پایان سال

عیدی پایان سال حق قانونی تمام مزدبگیران شاغل و بازنشسته است. قانون‌گذار با توجه به مشکلات معیشتی و سختی کار کارگران مشمول قانون کار، الزامات خاصی برای عیدی پایان سال این گروه از مزدبگیران تعریف کرده است. آنچه مسلم است اینکه این الزامات نباید به هیچ شکلی زیر پا گذاشته و یا از آن عدول شود. قانون عیدی پایان سال، ماده واحده‌ای دارد که میزان عیدی پرداختی به کارگران را به صراحت مشخص کرده است. در این ماده واحده آمده: «کلیه کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل شصت روز آخرین مزد، به عنوان عیدی و پاداش بپردازند. مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نبایستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند». عیدی پایان سال یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های مژدی حقوق‌بگیران است. کارگران که در طول سال از مزایای مژدی کمتری به نسبت کارمندان دولت برخوردارند و کف دستمزد پایین‌تری دارند، امیدشان به عیدی پایان سال است تا به این وسیله بتوانند بخشی از کمبودهای زندگی در شب سال‌نورا جبران کنند. با این‌همه تا قبل از سال ۱۳۷۰، قانون مشخص و مدونی برای پرداخت عیدی به مشمولان قانون کار وجود نداشت. در ششم اسفندماه ۱۳۷۰ قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. این قانون الزامات پرداخت عیدی پایان سال به تمام کارگران مشمول قانون کار در کارگاه‌های دایر سراسر کشور را در تمام بخش‌های اقتصاد تعریف کرده است.

#### شاخص‌های مؤثر بر تصمیمات مزدی

خروجی تصمیمات مرتبط با دستمزد نیروی کار به واسطه قوانین و مقررات، وضعیت اقتصادی، سبک معیشت خانوار، تورم و دیگر مؤلفه‌های مؤثر در وضعیت تولید و زندگی جامعه کارگری، قابل مشاهده است. همچنین به دلیل گستردگی مسائل مرتبط با دستمزد نیروی کار، موضوعاتی نظیر حقوق و مزایای کارگران سایر سطوح، ارتباط اقتصاد کلان و مزد، انتظار کاهش هزینه‌های درمانی و موانع هزینه‌بر نظیر بازنشستگی‌های پیش از موعد، الزام کاهش هزینه آموزش برای خانوار کارگری و توان پرداخت دستمزد کارگاه‌ها از نظر مقیاس فعالیت باید در اولویت تأثیرگذاری بر تصمیمات مژدی قرار گیرند. تناسب حقوق و مزایای دریافتی نیروی کار دارای مهارت و تجربه در مشاغل مختلف، به واسطه تأثیرگذاری فعالیت نیروی کار ماهر در بهره‌وری و خروجی کار انتظار عجیبی نیست. در واقع بهره‌مندی دوسویه نیروی کار دارای مهارت و تخصص و کارفرما از خروجی وضعیت کار باید زمینه‌ای برای تحقق دستمزد کافی و مورد انتظار کارگران باشد. در این صورت است که کارگران فنی، انگیزه لازم برای ماندن در شغل‌ها را خواهند داشت. اصغر آهنی‌ها، کارشناس حوزه کار و تولید و نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار با تأکید بر ضرورت پرداختن به دستمزد سایر سطوح در کنار مذاکرات مژدی حداقل‌بگیران، به «آیه نو» گفت: «همواره در جامعه ما گفت‌وگوهای حوزه دستمزد نیروی کار حول محور مژد نیروی کار حداقل‌بگیر یا به عبارتی مسئله حداقل دستمزد نیروی کار شکل می‌گیرد. در این بین دستمزد سایر سطوح یا همان سایر سطوح مژدی مورد غفلت واقع می‌شود.»