

باور نداشتن به ایمنی؛ عامل اصلی حوادث کاری

بروز حوادث مختلف از جمله حوادث ناشی از کار و بیماری‌های شغلی یکی از تبعات سوء رشد تکنولوژی در جوامع بشری است و همه ساله تعداد بی‌شماری از نیروهای کار در واحدهای تولیدی و صنعتی را دچار مشکل می‌کند.

براساس آمار سازمان بین‌المللی کار، در سال ۲۰۲۳ حدود ۳۴۰ میلیون حادثه در دنیا رخ داده و ۱۶۰ میلیون بیماری شغلی ایجاد شده است. همچنین ۲۰۳ میلیون نفر در سال ۲۰۲۳ فوت کرده و بیش از ۳۳۷ میلیون کارگر درگیر حوادث غیرفوتی شغلی شده‌اند.

به موجب ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی، حوادث ناشی از کار به حوادثی گفته می‌شود که در حین انجام وظیفه و مواقعی اتفاق بیفتد که بیمه‌شده در کارگاه یا ساختمان و محوطه آن مشغول انجام کار باشد و یا به دستور کارفرما، مأموریتی را در خارج از محوطه کارگاه برعهده بگیرد. این حوادث ممکن است باعث ایجاد خسارت‌های مالی و گاهی جانی شوند، به نحوی که کارگران از نظر جسمی آسیب دیده یا حتی عضوبدن خود را از دست بدهند. این احتمال نیز وجود دارد که کارگران و کارفرمایان مجبور به پرداخت غرامت‌هایی شوند.

در حال حاضر حوادث ناشی از کار، به استناد آمار سازمان‌های مرتبط و شکایات ثبت‌شده، بیش از ۱۸ هزار مورد بوده است. در همین راستا محمدرضا لریخانی، بازرس پیشکسوت بهداشت حرفه‌ای درباره دلیل بالا بودن آمار حوادث ناشی از کار گفت: «متأسفانه علم ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در کشور ما به شکل سطحی و بر اساس مصلحت‌طلبی اجرا می‌شود و اثربخشی لازم را ندارد. از این‌رو تعداد حوادث و بیماری‌های ناشی از کار در کشور ما بالاتر از ثرم جهانی است.»

به اعتقاد او اگر چه نمی‌توان در کشور حوادث کار را به صفر رساند اما می‌توان بستر به حداقل رسیدن آن را فراهم کرد. به به شرط آنکه مسئولان به اصول ایمنی باور داشته باشند.

این بازرس پیشکسوت بهداشت حرفه‌ای، با بیان اینکه آمار دقیقی از حوادث ناشی از کار به‌ویژه بیماری‌های شغلی وجود ندارد، توضیح داد: «وزارت کار مطابق ماده ۸۵ قانون کار باید آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها را تدوین و ابلاغ کند و نظارت بر اجرای آن‌ها را انجام دهد. متأسفانه تعداد کارگاه‌ها و کارگران و تعداد بازرسان کار با یکدیگر هم‌خوانی ندارد. نسبت تعداد کارگاه‌ها به تعداد بازرسان بسیار زیاد است و این تعداد بازرس برای بازرسی اصلاً کافی نیست.»

لریخانی با اشاره به ماده ۱۰۵ قانون تأکید کرد: «اگر بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای در حین بازرسی، احتمال بروز حادثه یا خطر را تشخیص دهد، باید فوراً درخواست توقف کامل یا جزئی کارگاه را بدهد. این درخواست باید به مسئول مستقیم او و سپس به مراجع قانونی ارسال شود. متأسفانه در عمل، به این موضوع اهمیت داده نمی‌شود. امروز بسیاری از کارفرمایان به دلیل هزینه‌های اضافی، تمایلی به اجرای قانون ندارند و این امر به تضعیف ایمنی و بهداشت در محیط کار و در نهایت افزایش آمار حوادث ناشی از کار منجر می‌شود، لذا باید ضمانت اجرای قوانین به قدری بالا باشد که کارفرمایی جرأت نکند با جان کارگران بازی کند.»

طبق آمارها در سال گذشته نزدیک به ۷۹۰۰ حادثه ناشی از کار به ثبت رسیده است. در همین راستای ماه‌های گذشته، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌منظور حمایت از کارگران در محیط کار، از سامانه ثبت حوادث ناشی از کار ذیل سامانه جامع روابط کار رونمایی کرد که راه‌اندازی آن کمک ویژه‌ای به کارگران و حتی خانواده‌های آنان می‌کند تا با احراز هویت، حادثه ناشی از کار را در سامانه ثبت کنند و در صورتی که کارگر در محیط کار با حادثه‌ای روبه‌رو شد و آسیب دید از طریق این سامانه آن را گزارش دهند. به اعتقاد کارشناسان، آموزش کارگران در محیط‌های کاری، اعم از کارگاه‌ها و کارخانه‌ها، برای استفاده صحیح از تجهیزات، ماشین‌آلات و دستگاه‌های امرو ضروری است. برای آنکه آسیب‌های ناشی از حادثه در محیط کار کمتر شود، رعایت نکات ایمنی و حفاظتی و بهداشتی، افزایش سطح مهارت نیروهای کار، تأمین ابزار و امکانات مورد نیاز برای حفظ سلامت کارکنان اعم از عینک، دستکش، کلاه ایمنی و ماسک در حین کار و رفع نگرانی‌ها و دغدغه‌های روزمره کارگران باید مدنظر قرار بگیرد.

کارفرمایان موظفند طبق ماده ۹۱ قانون کار، برای تأمین حفاظت و سلامت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم ایمنی را تهیه کرده و در اختیار آن‌ها قرار دهند. کارگران نیز ملزم به استفاده و نگهداری مناسب از تجهیزات محافظتی و بهداشت فردی و رعایت دستورالعمل‌های مربوطه در محیط کاری خود هستند.

گزارش

نوشین مقدم‌بناه

روزنامه نگار

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، به‌عنوان عیدی و پاداش بپردازند. مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نایبستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.»

عیدی پایان سال یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های مزدی حقوق‌بگیران است. کارگران که در طول سال از مزایای مزدی 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 سال نوراً 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.

قانون عیدی پایان سال

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، به‌عنوان عیدی و پاداش بپردازند. مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نایبستی از معادل نود روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.»

بنابراین مبنای پرداخت عیدی پایان سال، یک سال کار کارگر در کارگاه مورد نظر است و کف آن، ۶۰ روز آخرین مزد خود کارگر است. در حالی که این رقم علی‌القاعده نباید از ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی که در شورای عالی کار به تصویب رسیده، تجاوز کند.

این ماده واحده تبصره‌هایی هم دارد که در مورد شرایط خاص و چند و چون محاسبه عیدی، توضیحاتی داده است. تبصره یک می‌گوید: «مبلغ پرداختی به کارکنانی که کمتر از یک سال در کارگاه کار کرده‌اند باید به مأخذ شصت روز مزد و به‌نسبت ایام کارکرد در سال، محاسبه گردد. مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده موضوع ماده واحده این قانون تجاوز کند.»

به این ترتیب، محاسبه عیدی برای کارکنانی که کمتر از یک‌سال در یک کارگاه ثابت مشغول به کار بوده‌اند، میزان ایام کارکرد در سال است اما پایه محاسبه همان مأخذ ۶۰ روز مزد کارگر است. فرض کنیم کارگری فقط سه ماه در یک کارگاه مشغول بوده است؛ کف عیدی این کارگر، ۶۰ روز آخرین مزد اوست که اگر این رقم تقسیم بر دوازده شود، عیدی ماهانه او به دست می‌آید. این رقم عیدی ماهانه باید در سه ضرب شود تا کف عیدی پرداختی به کارگر با سه ماه سابقه کار تعیین شود. به همین ترتیب، با ضرب مبلغ عیدی ماهانه در تعداد ماه‌های اشتغال کارگرانی که کمتر از یک‌سال سابقه کار در کارگاه دارند، رقم دقیق عیدی پرداختی به آن‌ها مشخص می‌شود.

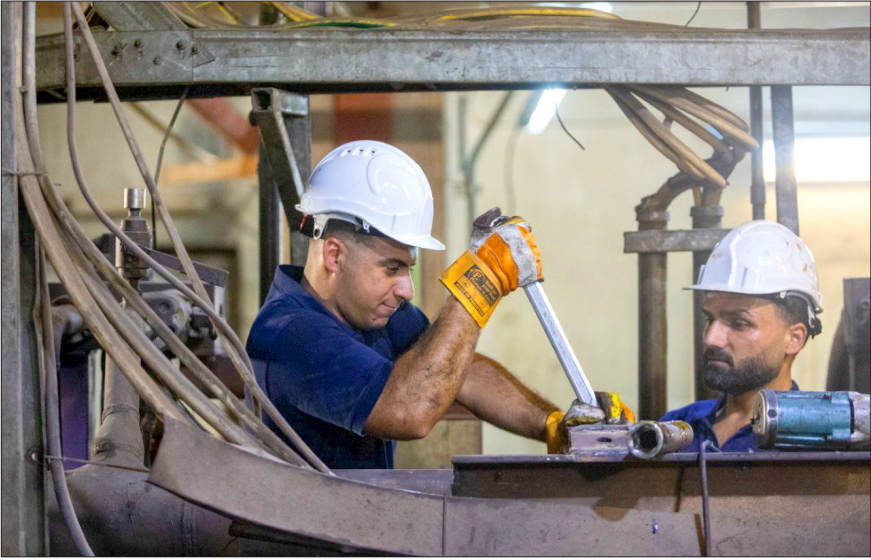
کف و سقف عیدی

باید توجه داشته باشیم که کف عیدی را قانون مشخص کرده و قابل عدول کردن نیست. در مورد سقف عیدی هرچند قانون به صراحت صحبت کرده و رقم این شاخص را ۹۰ روز مزد قانونی مصوب قرار داده، اما این سقف می‌تواند جابه‌جا شود و بر اساس رویه معروف با همان «عرف کارگاه» بالاتر رود. تبصره ۲ ماده واحده قانون عیدی پایان سال می‌گوید: «در کارگاه‌هایی که مطابق رویه جاری کارگاه بیش از مبلغ فوق پرداخت می‌کنند، عرف کارگاه معتبر خواهد بود.»

فرض کنیم در کارگاهی رسم بر این است که به کارگران چهار برابر حداقل دستمزد مصوب یا سه برابر دستمزد خود آن‌ها عیدی پایان سال پرداخت شود؛ این رویه که در سال‌های متعددی و بر اساس ارقام متناظر با مصوبات

ریز و درشت عیدی پایان سال

کارفرمایان نباید قانون رازیر پا بگذارند



قانون کار به رسمیت نشناخته و در نتیجه، الزامات آن برای کارگران شاغل در تمام بخش‌های اقتصاد، خصوصی، نیمه‌خصوصی، عمومی، خصولتی و دولتی، منجر به شکایت کارگر به مراجع ذی صلاح در جهت احقاق حق شود.

در نتیجه، عدول از کف قانونی عیدی و پرداخت کمتر از آن اصلاً قانونی نیست و اگر کارفرما در این زمینه مرتکب تخلف شود، بر اساس تبصره ۳ ماده واحده قانون عیدی، رسیدگی به اختلافات ناشی از اجرای این قانون در صلاحیت مراجع پیش‌بینی شده در فصل حل اختلافات قانون کار است، اما از سقف عیدی می‌توان عدول کرد و کارفرما می‌تواند هر زمان که بخواهد عرف جدیدی را پایه‌گذاری کند و به کارگران خود بیشتر از سقف قانونی، عیدی و پاداش پایان سال بپردازد.

کارگران فصلی و روزمزد

اینجا یک سؤال مهم پیش می‌آید و آن اینکه تکلیف عیدی کارگران فصلی، روزمزد و پاره‌وقت چه می‌شود؟ پاسخ ساده است؛ آن‌ها نیز بر اساس ایام کارکرد در سال، مشمول عیدی پایان سال هستند. قانون تکلیف کارگران پاره‌وقت را هم مشخص کرده است. بر اساس ماده ۳۹ قانون کار، مزد و مزایای کارگرانی که به‌صورت نیمه‌وقت یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند، به نسبت ساعات کار انجام‌شده محاسبه و پرداخت می‌شود که عیدی و پاداش نیز از این قاعده کلی مستثنی نیست. در مورد عیدی پایان سال و پاداش کارکنان ساعتی که حقوق ماهانه ثابت ندارند و دستمزد آن‌ها در ماه متغیر است، میانگین حقوق سه ماه آخر خدمت آنان مبنای محاسبه قرار خواهد گرفت.

عیدی به همه کارگران مشمول قانون کار بدون هیچ استثنایی تعلق می‌گیرد؛ حتی کارگرانی که در طول سال از خدمت مستعفی، اخراج، بازنشسته یا به شکلی رابطه



حقوق و روابط کار، در پاسخ به این سؤالات به آتی‌نو گفت: «عیدی بر اساس حقوق خود کارگر تعیین می‌شود و فقط سقف آن بر اساس حداقل دستمزد تعیین می‌شود. کف عیدی کارگر دو ماه حقوق خود کارگر است.»

این کارشناس حقوقی در تعریف حقوق مبنای عیدی گفت: «مزدی که در اینجا مبنا قرار می‌گیرد، به معنای پایه مزد و تمام آن مزایایی است که به تبع شغل به کارگر پرداخت می‌شود. کارگری را فرض کنید که علاوه بر حقوق پایه، فوق‌العاده انگیزشی یا ترمیم مزد یا سختی کار نیز می‌گیرد؛ این‌ها همه با حقوق پایه جمع می‌شوند و تحت عنوان کلی مزد کارگر جای می‌گیرد.»

خوشوقتی با تأکید بر اینکه مبنای محاسبه حقوق دو ماه آخر کارگر است، توضیح داد: «فرض کنید از فروردین تا

• یکشنبه ۲۱ بهمن ۱۴۰۳ • شماره ۴۶۸

دی‌ماه، حقوق یک کارگر ۸ میلیون تومان باشد اما در بهمن و اسفند، یک فوق‌العاده به نام فوق‌العاده سرپرستی یا سختی کار به این حقوق اضافه شده و حقوق به ۱۰ میلیون رسیده باشد. در محاسبه کف عیدی، حقوق دو ماه آخر یعنی همان ۱۰ میلیون تومان ملاک است. در محاسبه عیدی این کارگر در اسفند، دو ماه آخر در نظر گرفته می‌شود که حقوق هر ماه آن ۱۰ میلیون تومان بوده؛ لذا کف عیدی این کارگر باید ۲۰ میلیون تومان باشد.»

سقف عیدی سه برابر حداقل دستمزد ماهانه مصوب شورای عالی کار و برای امسال رقم ۲۱ میلیون و ۴۹۸ هزار تومان است. حالا اگر دو ماه مزد کارگر بیشتر از این سقف قانونی شد، چه اتفاقی می‌افتد. این کارشناس حقوقی در این باره بیان کرد: «از لحاظ قانونی مبالغ بالاتر از سقف عیدی به کارگر تعلق نمی‌گیرد. اگر حقوق کارگر ۱۲ میلیون تومان باشد، دو ماه حقوق و ۲۴ میلیون تومان می‌شود که از سقف عیدی تجاوز می‌کند. بر اساس قانون، کارفرما می‌تواند مازاد بر سقف را به او نپردازد و عیدی این کارگر را به اندازه سقف مندرج در قانون پرداخت کند.

هرچند قانون پرداخت عرفی را به رسمیت می‌شناسد و این کارفرما می‌تواند بیشتر از سقف قانون به کارگر خود عیدی بدهد اما این فقط یک اختیار است و تکلیف نیست. تکلیف روشن قانون این است که عیدی از سقف تعیین شده تجاوز نکند.»

به گفته او، مبنای محاسبه عیدی برای کارگرانی که کمتر از یک سال سابقه کار دارند، ایام کارکرد در سال است ولی هیچ کارگری نیست که از دریافت عیدی مستثنی باشد، حتی کارگرانی که یک یا دو ماه در کارگاه سابقه کار دارند، بر اساس ایام کارکرد خود مشمول عیدی می‌شوند. خوشوقتی تأکید کرد: «عیدی حق مسلم و قانونی کارگران است و عدم پرداخت عیدی تا قبل از پایان سال، یا پرداخت کمتر از میزان قانونی، تخلف آشکار است. کارگرانی که با این تخلفات مواجه می‌شوند، امکان شکایت دارند و می‌توانند با مراجعه به مراجع ذی صلاح احقاق حق کنند.»

عیدی کارمندان و بازنشستگان

هرچند عیدی کارگران مشمول قانون کار، مشمول ضوابط و قواعد شخصی است که در قانون عیدی پایان سال مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی آمده است، در مورد کارمندان دولت و بازنشستگان صندوق‌های مختلف، این هیئت دولت است که تصمیم می‌گیرد چه رقمی در پایان هر سال به عنوان عیدی پرداخت شود. در واقع عیدی همه گروه‌ها به جز کارگران شاغل مشمول قانون کار، از جمله بازنشستگان تأمین اجتماعی، از ناحیه دولت و بر اساس ابلاغ یک مصوبه رسمی تعیین می‌شود.

برای امسال، طبق تصمیم هیئت دولت، مبلغ عیدی کارمندان و بازنشستگان، برابر با سه میلیون تومان تعیین شده است. به گفته فاطمه مهاجرانی، سخنگوی دولت، علاوه بر پایه عیدی که به تمام کارمندان دولت و بازنشستگان صندوق‌ها تعلق می‌گیرد، مبلغ ۸۴۰ هزار تومان به عنوان حق عائلهمندی در عیدی امسال کارمندان نظر گرفته شده و به ازای هر فرزند نیز ۳۶۰ هزار تومان به این افراد پرداخت خواهد شد.

در نتیجه عیدی بازنشستگان و کارمندان مجرد ۳ میلیون تومان است. متأهلان مشمول عائلهمندی و بدون فرزند، ۳ میلیون و ۸۴۰ هزار تومان، متأهل با یک فرزند، ۴ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان، دو فرزند ۴ میلیون و ۵۶۰ هزار تومان و سقف عیدی که به بازنشستگان متأهل دارای ۳ فرزند پرداخت می‌شود، ۴ میلیون و ۹۲۰ هزار تومان است. زمان پرداخت عیدی به تصمیم صندوق‌های بازنشستگی بستگی دارد اما تا قبل از پایان سال حتماً به حساب بازنشستگان واریز می‌شود. در روزهای اخیر، معاون اول رئیس‌جمهور طی مصوبه‌ای مبلغ عیدی و عائلهمندی کارمندان و بازنشستگان دولت را برای اجرا ابلاغ کرد. عیدی بازنشستگان تأمین اجتماعی بر اساس قانون نیاز به مصوبه هیئت‌امنا و مدیر عامل این سازمان دارد و هرچند برابر با مبلغ عیدی بازنشستگان دولت پرداخت خواهد شد، اما زمان این پرداخت هنوز مشخص نیست.

هرچند بازنشستگان تأمین اجتماعی اعتقاد دارند با پرداخت بدهی دولت به تأمین اجتماعی، باید این امکان فراهم شود که آخر سال مبلغی بیشتر از مصوبه دولت به مستمری‌بگیران این صندوق پرداخت شود، اما ظاهراً بر اساس روال جاقائده سال‌های اخیر، همان مبلغ مندرج در مصوبه دولت به کارگران بازنشسته در پایان سال پرداخت می‌شود.

در مجموع، 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 اینکه این الزامات نباید به هیچ شکلی زیر پا گذاشته و یا از عدول شود.