

احتمال تغییر روش تعیین عیدی کارگران

در حالی در 20 سال گذشته پرداخت عیدی پایان سال کارگران با مصوبه مجلس به میزان 2 تا 3 برابر حداقل دستمزد تعیین می‌شود که براساس جدیدترین سناریوی وزارت کار، احتمال تغییر این روش وجود دارد.



ماده 41 قانون کار چکش کاری می‌شود

جام جم آنلاین: در حالی در 20 سال گذشته پرداخت عیدی پایان سال کارگران با مصوبه مجلس به میزان 2 تا 3 برابر حداقل دستمزد تعیین می‌شود که براساس جدیدترین سناریوی وزارت کار، احتمال تغییر این روش وجود دارد. به گزارش مهر، تعیین حداقل دستمزد سالیانه میلیون ها تن کارگر موضوعی است که در ماده 41 قانون کار به آن پرداخته شده و طی بیش از 2 دهه گذشته مبنای عملکرد شورای عالی کار بوده است.

بر این اساس، شورای عالی کار موظف بوده است تا همه ساله در ماه های پایانی سال با برگزاری نشست های تخصصی در حضور نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت نسبت به تعیین حداقل دستمزد سال آینده طبق نرخ تورم اعلامی بانک مرکزی و سبد معیشت خانوار اقدام کند.

تغییر روش تعیین عیدی

همچنین موضوع مربوط به عیدی پایان سال کارگران و مشمولان قانون کار نیز در قالب مصوبه سال 75 مجلس شورای اسلامی باید توسط بنگاه ها دنبال و پرداخت شود.

در نظر گرفتن 2 آیتم مشخص طی سال های متمادی برای تعیین حداقل دستمزد یعنی همان نرخ تورم و سبد معیشت خانوار نه تنها هیچگاه نتوانست به یک اجماع کلی در بین کارگران و کارفرمایان تبدیل شود، بلکه بعضا محل چالش و مناقشه نمایندگان کارگری برای افزایش هرچه بیشتر مزد سالیانه و تلاش کارفرمایان برای افزایش هرچه کمتر آن بوده است.

با این حال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان نماینده دولت عضو شورای عالی کار، اخیرا در قالب اصلاح موادی از قانون کار پیش نویسی را تهیه و برای اظهار نظر و پاره ای تغییرات احتمالی در اختیار نمایندگان کارگری و کارفرمایی قرار داده است.

چکش کاری ماده 41 قانون کار

یکی از موارد مهم مطرح شده در این پیش نویس ماده مهم و قابل توجه نیروی کار و همان ماده 41 است که شرح ظرفیت و تعریف آن در قبل گذشت.

هرچند این پیش نویس که پس از سال ها مطرح بودن لزوم اصلاح قانون کار نهایی تلقی نمی شود و ممکن است در مسیر شورای عالی کار و در نهایت مجلس تغییراتی بر روی آن اعمال شود تا به تصویب نهایی برسد، اما وزارت کار به عنوان نماینده دولت طی چند سال کارشناسی و ارزیابی نظرات خود را در قالب پیش نویس فعلی مطرح کرده است.

از سخنان اخیر وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی که عنوان کرده بود می توانست پیش نویس را بدون نظرخواهی از کارگران و کارفرمایان به مجلس ارائه کند و در این خصوص الزام قانونی نداشته است، می توان انتظار داشت که نماینده دولت در دفاع محکم از نظرات خود در قالب پیش نویس ارائه شده مصمم است و احتمالا تمایل چندانی به تغییر مواد اصلاحی مدنظر کارگران و کارفرمایان ندارد.

وزارت کار مصمم به تصویب پیش نویس است

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای ماده 41 قانون کار که پیش از این صرفا به موضوع تعیین حداقل دستمزد سالیانه کارگران مربوط بوده بندهای جدیدی را نیز دیده است و به نوعی می توان گفت ظرفیت این ماده از قانون کار را افزایش داده است، بنابراین در صورت تصویب نهایی شورای عالی کار موظف است برخی وظایف جدید را نیز دنبال کند.

از مهم ترین موارد مطرح شده در اصلاح ماده 41 قانون کار، تعیین حداقل دستمزد سالیانه کارگران طبق 3 موضوع درصد تورم، حداقل

معیشت و شرایط اقتصادی است که این مورد آخر به صورت اصلاحی جدید به آن اضافه می شود که خود می تواند مسئولیت شورای عالی کار را در تعیین حداقل دستمزد سالیانه کارگران افزایش دهد چرا که این شورا باید به توجیهات اضافه تر کارفرمایان نیز گوش فرا دهد.

شرایط اقتصادی؛ مبنای جدید تعیین مزد

با اضافه شدن بند شرایط اقتصادی کشور برای تعیین حداقل دستمزد باید شاهد توجیهات و تلاش های بیشتر کارفرمایان برای جلوگیری از افزایش مناسب حداقل دستمزد هر سال کارگران بود چرا که کارفرمایان می توانند به راحتی مسائلی مانند گران شدن مواد اولیه، رکود، بدهی بنگاه ها و بازار نامناسب فروش در داخل و خارج را بهانه ای مضاعف برای مخالفت با حداقل دستمزد سالیانه قرار دهند.

در کنار این موضوع، بند مربوط به وظیفه شورای عالی کار در ماده اصلاحی 41 قانون کار برای تعیین میزان عیدی پایان سال کارگران نیز حائز اهمیت است چرا که تاکنون و از سال 75 طبق مصوبه مجلس میزان عیدی کارگران 2 برابر و حداکثر 3 برابر حداقل دستمزد سالیانه بوده است و کارفرما موظف بود تا این میزان را همه ساله در ماه های پایانی به نیروی تحت پوشش خود بپردازد.

بندی که هنوز نهایی نیست

می توان ورود بند تعیین میزان عیدی پایان سال کارگران به ماده 41 قانون کار که هنوز نهایی تلقی نمی شود را نظر نماینده دولت در تغییر روش تعیین عیدی سالیانه کارگران و جلوگیری از روش مصوب مجلس در 17 سال پیش دانست.

همچنین می توان انتظار داشت که میزان عیدی هر سال کارگران توسط شورای عالی کار در واپسین روزهای سال به همراه حداقل دستمزد اعلام و بهانه جدیدی برای کارفرمایان فراهم شود تا آنها بتوانند به دلیل مشخص نبودن میزان دقیق آن، پرداخت عیدی را به سال جدید موکول کنند در حالی که تاکنون فرمول پرداخت عیدی مشخص بوده است.

یک فرصت استثنایی برای کارفرمایان

علاوه بر موارد فوق باید به کاهش میزان عیدی سالیانه کارگران نیز فکر کرد چرا که تغییر روش پرداخت حداقل 2 و حداکثر 3 برابری حداقل مزد کارگر به عنوان عیدی پایان سال و واگذاری این مسئولیت به شورای عالی کار این فرصت را برای نمایندگان کارفرمایان فراهم خواهد کرد تا ضمن بیان ناتوانی بنگاه ها در تامین و پرداخت عیدی طبق فرمول فعلی، میزان آن را کاهش داده و دیگر خبری از 2 و 3 برابر حداقل دستمزد نباشد.

ماده 41 فعلی قانون کار

با این حال مقایسه ماده 41 فعلی قانون کار و پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در قالب طرح اصلاح قانون تعاون حاکی است که در قانون فعلی مطرح شده است شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

1- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

2- حداقل مزد بدون اینکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.

تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید هستند.

پیشنهاد وزارت کار در ماده 41 و تغییرات آن

ماده 41 - شورای عالی کار همه ساله موظف است موارد ذیل را تعیین نماید:

الف - میزان حداقل مزد کارگران و تغییرات سایر سطوح مزدی با توجه به شرایط و معیارهای ذیل:

1- درصد تورم اعلامی از سوی مرجع ذیصلاح رسمی

2- تامین معیشت یک خانواده که تعداد متوسط اعضای آن توسط مراجع رسمی ذیصلاح اعلام می شود.

3- شرایط اقتصادی کشور

ب- حداقل مزد کارآموزان موضوع بند (ب) ماده 112 قانون کار

ج- حداقل کمک هزینه کارورزان فارغ التحصیل مراکز آموزش عالی

د- میزان عیدی پایان سال کارگران

تبصره 2- حداقل مزد کارگران با قرارداد موقت تا 10 درصد بیشتر از حداقل مزد کارگران دارای قرارداد دائم حسب مورد است.

در کنار موارد یاد شده تبصره 2 ماده پیشنهادی 41 قانون کار نیز حائز اهمیت است چرا که در این قالب به نحوی موضوع تعیین مزد دوگانه برای نیروهای شاغل در بخش های مختلف نیز دوباره مطرح شده است که سابقه آن نیز وجود دارد و در برخی سال ها شورای عالی کار اقدام به تعیین مزد دوگانه کرده بود که البته در این خصوص برخی مشکلات نیز برای اعمال آن وجود داشته است.

اولیاء علی بیگی با بیان اینکه تغییرات ماده 41 قانون کار که البته پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است از دغدغه های نمایندگان کارگری خواهد بود و ما این موارد را مورد کارشناسی و ارزیابی دقیق قرار خواهیم داد، گفت: عیدی پایان سال کارگران یک امتیاز مناسبی برای نیروی کار است که باید حفظ شود.

حفظ امتیاز عیدی کارگران

رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، اظهار داشت: در هر صورت موارد مطرح شده در پیش نویس ارائه شده نماینده دولت قابل بررسی و تعدیل خواهد بود. ارائه یک سند حاوی نظرات گروه های کارگری و کارفرمایی در کنار دولت از اهداف نشست های شورای عالی کار است.

علی بیگی ادامه داد: نمایندگان کارگری برای بررسی های خود گروه های کارشناسی دارند و طبق حفظ اصالت و ماهیت قانون کار که همانا حمایت از نیروی کار خواهد بود عمل می کند.

وی در مورد موضوع مربوط به کشاندن تعیین عیدی پایان سال کارگران به شورای عالی کار را در حالی که قانون مجلس به روشنی مشخص کرده است که کارگران باید در پایان هر سال 2 تا 3 برابر حداقل دستمزد خود را به عنوان عیدی دریافت کنند، گفت: می توان گفت تنها امتیاز کارگران این بوده است که در پایان هر سال می توانستند از عیدی مناسبی برخوردار شوند و ما مطمئن هستیم که مجلس در دهه 70 با جمیع شرایط این تصمیم را اخذ کرده بود.

این مقام مسئول کارگری اظهار امیدواری کرد که نتیجه تعاملات و نشست های شورای عالی کار بتواند منجر به اخذ تصمیمات مهم و قابل توجه برای جامعه کارگری کشور شود. در هر صورت تلاش خواهیم کرد تا مسائل و دغدغه های جامعه کارگری به صورت کامل مورد توجه اصلاحات قانون کار قرار گیرد.