



حداقل و حداکثر دستمزد در هر ساعت؛ قراردادهای ساعت مزدی می‌آیند

براساس حداقل دستمزد 389700 تومانی سال 91، هر شاغل حداقل‌بگیر برای هر ساعت کار روزانه 1624 تومان و هر مدیر در بالاترین سطح 12990 تومان دریافت خواهند کرد، با این حال نسل جدید قراردادهای کاری با نام "ساعت مزدی" رو به افزایش است.

همشهری آنلاین: براساس حداقل دستمزد 389700 تومانی سال 91، هر شاغل حداقل‌بگیر برای هر ساعت کار روزانه 1624 تومان و هر مدیر در بالاترین سطح 12990 تومان دریافت خواهند کرد، با این حال نسل جدید قراردادهای کاری با نام "ساعت مزدی" رو به افزایش است.

مهر نوشت: افزایش نیروی کار در بازار اشتغال کشور و جهش تقاضا برای ورود به کار در حداقل یک دهه اخیر باعث شده است تا نسل جدیدی از کارجویان وارد بازار کار کشور شوند که "ساعت مزدی" شناخته می‌شوند.

کمتر از دو دهه قبل بیش از 85 درصد کل قراردادهای مشمولان قانون کار کشور به صورت دائم و مستمر منعقد می‌شد که غالباً دارای دوره 30 ساله بوده است.

پس از آن هرچه نیروی متقاضی کار افزایش یافت، کارفرمایان نیز نحوه انعقاد قراردادها را تغییر دادند و رفته رفته دوره قراردادها کوتاه شد و از 30 سال به 1 سال و بعد از آن فصلی، ماهیانه و این اواخر ساعتی کاهش یافت.

با اینکه در یک دهه اخیر انتقادات فراوانی به تبدیل بیش از 80 درصد قراردادها به موقت و کوتاه مدت مطرح شده است، اما نه تنها در این بخش اصلاحی صورت نگرفت بلکه امروز شاهد منعقد شدن نسل‌های جدیدی از قراردادهای کاری در بنگاه‌ها و واحدهای مختلف اقتصادی کشور هستیم.

امضای قراردادهای یک ساعته

گرایش بنگاه‌ها به حذف کامل قرارداد از چرخه فعالیت اقتصادی در حالی مطرح است که قانون کار بخش مهمی از مواد قانونی را در حوزه روابط کار به موضوع قراردادها اختصاص داده است.

به دلیل اهمیت این موضوع، کارگران و کارفرمایان در زمان مذاکرات اصلاح قانون کار نتوانستند به تفاهمی دست یابند و پرونده قراردادها همچنان به عنوان یک اختلاف نظر مفتوح مانده است.

برای سال جاری نیز میزان حداقل دستمزد دریافتی هر نیروی مشمول قانون کار که دارای قرارداد ساعتی همکاری با کارفرما باشد تنها به میزان 1624 تومان تعیین شده است و به نظر قانون هرگونه پرداخت کمتر از این میزان برای هر ساعت کار، غیرقانونی بوده و نیروی کار می‌تواند آن را پیگیری کند.

همچنین میزان حداقل دستمزد روزانه هر نیروی کار در کمترین میزان نیز 12 هزار و 990 تومان در نظر گرفته است. با این حال در بالاترین سقف دریافت دستمزد، یک مدیر و یا نیروی دارای پست می‌تواند تا روزانه 90 هزار و 900 تومان نیز دریافت کند.

برای دریافت کنندگان بالاترین میزان حقوق و دستمزد نیز هر ساعت کار به میزان حدود 11 هزار و 363 تومان در نظر گرفته شده است که مجموعاً در ماه به میزان 2 میلیون و 727 هزار تومان خواهد شد. در این بخش جمع دریافتی حداقل‌بگیران در پایان هر ماه به میزان 389 هزار و 700 تومان تعیین شده است.

حداقل دستمزد ساعتی حداقل‌بگیران و مدیران

بررسی اختلاف دریافتی مدیران و نیروهای حداقل‌بگیر نشان می‌دهد که مدیران برای هر ساعت کار در روز به میزان حدود 1 روز کامل و یا 8 ساعت نیروی معمولی دریافت می‌کنند.

با این حال، میزان ساعت کار قانونی افراد چه در مورد حداقل‌بگیران و چه مدیران، روزانه 8 ساعت در نظر گرفته شده است که طبق ماده 57 قانون کار، این میزان کار باید در هفته حداکثر 44 ساعت و در ماه نیز از 176 ساعت بیشتر نشود.

موضوع مربوط به کارگران و یا مشمولان قانون کار که به صورت ساعتی پیش بینی شده است، در تبصره 1 ماده 35 قانون کار مطرح شده است که "چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که طبق میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی نامیده می‌شود.

ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌شود.

ولی الله صالحی با بیان اینکه به صورت کلی در قانون کار، همه افراد و شاغلان به صورت ساعتی دیده شده است، گفت: همه افرادی که تحت پوشش قانون کار فعالیت خواهند داشت، به صورت ساعتی دستمزد دریافت خواهند کرد.

اشتغال به سبک "ماه مزدی" و "ساعت مزدی"

عضو سابق شورای عالی کار اظهار داشت: اساسا موضوعی که در نشست‌های کارگران، کارفرمایان و دولت پیرامون دستمزد مطرح و برای هر سال یک حداقلی تعیین می‌شود، بر مبنای پایه ساعت کار استوار است.

صالحی ادامه داد: برای کارمندان یک فرمول جداگانه‌های برای پرداخت حقوق آنان در نظر گرفته می‌شود و به این افراد "ماه مزد" می‌گویند اما به مشمولان قانون کار، "ساعت مزد" می‌گویند و افراد دقیقا بر مبنای ساعت کار حقوق دریافت می‌کنند.

این مقام مسئول کارگری تاکید کرد: حقوقی که افراد تحت پوشش قانون کار می‌گیرند، بر مبنای 30 روز کار در ماه، 44 ساعت در هفته و 8 ساعت در روز است، البته این میزان در قانون کار پیش بینی شده است، اما چگونگی تقسیم بندی این ساعت کار در هفته براساس توافق کارگر و کارفرما محاسبه و عمل می‌شود.

مشاور ارشد کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور با بیان اینکه نیروی ساعتی نیز در قانون کار مشمول بیمه می‌شود، اظهار داشت: متاسفانه برخی کارفرمایان فکر می‌کنند استفاده از قراردادهای کوتاه مدت به نفع آنها خواهد بود، اما نه تنها اینگونه نیست بلکه آنها دائما از نظر دسترسی به نیروی کار ماهر و متخصص در حالت کمبود خواهند بود.

وی تصریح کرد: حتی در قانون کار برای اشتغال یک روزه افراد نیز پرداخت حق بیمه تعیین شده است به نحوی که فرد باید 7 درصد از حقوق روزانه خود را به عنوان بیمه بپردازد و 23 درصد نیز از سوی کارفرما پرداخت شود. با این حال به دلیل پیچیدگی‌ها بروکراسی اداری، استقبال چندانی از این نوع بیمه‌ها نمی‌شود.

به گفته صالحی، حتی در مشاغل دارای ماهیت دائم نیز می‌توان قراردادهای ساعتی منعقد کرد که البته باید به توافق کارگر و کارفرما باشد، البته بیشتر مشاغل پاره وقت و ساعتی مورد استقبال گروهی قرار می‌گیرد که دو یا چند کار مختلف را در روز انجام می‌دهد.

هر 30 روز؛ 176 ساعت

نماینده سابق کارگران در شورای عالی کار گفت: هرچقدر میزان قراردادهای ساعتی و کوتاه مدت افراد در بنگاه‌ها بیشتر شود، می‌توان انتظار داشت که از آنطرف سطح بهره‌وری نیروی کار کاهش یابد. به صورت کلی بهره‌وری در گروه ماهر شدن نیروی کار است.

مشاور ارشد کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور افزود: انجام تغییرات خیلی سریع نیروی کار در واحدها برای کارفرمایان نیز هزینه‌های زیادی را به همراه خواهد داشت. متاسفانه کارفرمایانی هستند که با دیدگاه اشتباه، قبل از اینکه سابقه افراد در واحدها به یکسال برسد، آنها را اخراج و نیرو جدیدی را استخدام می‌کنند.

وی با بیان این مطلب که تلقی اینگونه کارفرمایان این است که می‌توانند به شرایط بنگاه و نیروی کار مسلط باشند، اظهار داشت: در گذشته روال کار در بنگاه‌های بزرگ این بود که ابتدا نیرویی را به صورت آموزشی جذب می‌کردند، سپس با مشخص شدن قابلیت افراد قراردادهای پیمانی و در نهایت استخدامی منعقد می‌شد.

صالحی خاطر نشان کرد: متاسفانه وجود بنگاه‌های فراوان دولتی و شبه دولتی در کشور با مدیرانی که خود برای به دست آوردن سرمایه بنگاه تلاشی نکرده‌اند، باعث می‌شود که نه تنها بهره‌وری نیروی کار به شدت افت کند بلکه به اساس خود واحد نیز لطمات زیادی وارد می‌شود.

