

کمیته دستمزد هنوز شروع به کار نکرده است

نماینده کارگران در کمیته دستمزد شورای عالی کار گفت: بدون تردید برگزاری جلسات کمیته دستمزد دیرتر از روال همیشگی شده است. محسن باقری به ایلنا گفت: هنوز کمیته دستمزد تشکیل نشده و شروع به کار نکرده است. البته نمایندگان هر سه گروه دولت، کارگران و کارفرمایان برای این کمیته معرفی شده‌اند اما تا این لحظه هیچ‌گونه اعلام جلسه صورت نگرفته است. وی با بیان اینکه «وزارت کار هنوز جلسات مزد کارگران را کلید نزده»، افزود: اکنون در دی‌ماه هستیم و بدون تردید برای برگزاری جلسات کمیته دستمزد دیر شده است. معمولاً مذاکرات مزدی با استناد به تورم دی‌ماه انجام می‌شود و باید تا پایان این ماه، محاسبات سید معیشت ۱۴۰۳ نهایی شود و به پایان برسد. باید پیش از این، گفت‌وگوها و مذاکرات محاسبه سید معیشت آغاز می‌شد. این فعال کارگری تأکید کرد: انتظار داریم در مذاکرات مزدی ۱۴۰۳ به بند دوم ماده ۴۱ قانون کار و محاسبات سید معیشت توجه شود. کارگران دچار عقب‌ماندگی شدید مزدی و معیشتی هستند و در این شرایط، تعیین دستمزد بر اساس حداقل هزینه‌های زندگی اهمیت ویژه‌ای دارد.

حق الزحمه تعرفه پرستاری ماهی ۲۰۰ هزار تومان محاسبه شده است

یک پرستار شاغل در یک بیمارستان دولتی در استان کردستان، از آنچه به‌عنوان حق الزحمه تعرفه پرستاری به حسابش واریز نشده، انتقاد کرد. این پرستار به ایلنا گفت: در روزهای گذشته پیامک واریز برایم آمد که مبلغ آن یک میلیون و ۳۰۰ هزار تومان بود و در حاشیه آن نوشته شده بود بابت حق الزحمه تعرفه پرستاری. این پرستار با بیان اینکه اعلام نکرده‌اند این مبلغ برای کدام ماه‌هاست اما احتمالاً برای شش ماه کار است، گفت: اگر این رقم را به شش ماه تقسیم کنیم، پول یک کیلو گوشت هم نمی‌شود یعنی با تعرفه پرستار در یک ماه، یک کیلو گوشت قرمز نمی‌توان خرید. به گفته این پرستار، اجرای تعرفه‌گذاری با این شیوه مختصات، بیشتر سنگ‌قلاپ کردن پرستاران است تا عمل به قانون. او تأکید می‌کند: بعد از نزدیک به ۱۵ سال آمدن در بوق و کرنا کردند که قرار است تعرفه‌گذاری را برای پرستاران کشور اجرایی کنیم، این هم نتیجه‌اش. ماهی ۲۰۰ هزار تومان به حساب هر پرستار ریخته‌اند و مدعی عمل به قانون هستند.

تجمع پرستاران بیمارستان مهدیه تهران



پرستاران بیمارستان مهدیه تهران روز گذشته در اعتراض به دریافتی‌های ناچیز خود تجمع کردند. این پرستاران با انتقاد از کار سخت و پرداخت‌های ناچیز به ایلنا گفتند: ما نسبت به کارانه‌های ناچیز، عدم اجرای صحیح قانون تعرفه‌گذاری و فوق‌العاده خاص و اضافه‌کاری اجباری و ارزان اعتراض داریم. آنها می‌گویند: اضافه‌کار سخت پرستاری با ساعتی ۱۲ هزار تومان شش‌هفته‌ی بیگاری است. باید معادلات مزدی پرستاران کشور تغییر کند.

حقوق و مزایای کارگران تراورس پرداخت شد

کارگران ابنیه‌فنی تراورس می‌گویند که روز یکشنبه (سوم دی‌ماه)، حقوق آذرماه خود را به همراه مزایای روز حمل و نقل و هدیه شب یلدا دریافت کردند. به گزارش ایلنا، یکی از این کارگران گفت: روز ۲۶ آذر، روز ملی حمل و نقل ایران است و به همین مناسبت و شب یلدا، شرکت راه‌آهن به حساب همه کارگران رسمی و تجمعی خود پرداختی هر کدام به مبلغ یک میلیون تومان واریز کرد. به گفته وی، مشکل امنیت شغلی و تأخیر در پرداخت مطالبات مزدی کارگران شافل در تراورس بعد از چندسال از واگذاری تراورس به شرکت دولتی راه‌آهن هنوز به درستی حل نشده است.

مرگ کارگر چاه‌کن در عمق ۱۰۰ متری
حادثه سقوط به چاه ۱۰۰ متری به مرگ یک کارگر در حوالی روستای محلی آباد در جنوب شهرستان کرمان منجر شد. به گزارش ایلنا، با حضور گروه‌های امداد و نجات پیکر بیجان این کارگر مقلتی تبعه کشور افغانستان بعد از حدود دوازده ساعت تلاش، به بیرون از چاه انتقال و مرگ وی از سوی عوامل اورژانس حاضر در محل تأیید شد.

عیدی بسیاری از کارگران قراردادی کشور، قانونی پرداخت نمی‌شود

رها شدن کارگر و کارفرما به امید خدا



همه ساله در فصل زمستان، بحث عیدی و پرداخت مزایای پایان سال کارگران داغ می‌شود، آن هم به این دلیل که تنها مزیت کارگران بیمه‌شده تأمین اجتماعی بر کارمندان دولت دارند، همین مبلغ عیدی است که تا حدودی بیشتر از مزایای پایان سال ز بر مجموعه‌های دولت است. به گزارش خبرگزاری ایلنا، کارمندان در ماه‌های عادی سال از مزایای مزدی و حقوقی نسبتاً بهتری برخوردارند اما عیدی آنها را دولت به صورت یک رقم ثابت در لوابج بودجه سالانه مشخص می‌کند. برای کارگران مشمول قانون کار اما قانون تعاریف مشخصی در مورد عیدی و پرداخت پایان سال دارد.

«قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول» مصوب سال ۱۳۷۰ پادها و الزامات پرداخت عیدی به کارگران شاغل در بخش‌های مختلف اقتصاد مشخص کرده است. براساس ماده واحده این قانون «تمامی کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار مکلفند به هر یک از کارگران خود به نسبت یک سال کار معادل ۶۰ روز آخرین مزد، به عنوان عیدی و پاداش بپردازند. مبلغ پرداختی از این بابت به هر یک از کارکنان نباید از معادل ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز کند.»

بنابر این کف قانونی عیدی، ۶۰ روز حداقل دستمزد است و هیچ کارگری نباید کمتر از این رقم عیدی بگیرد. منتها سقف عیدی که در این قانون، ۹۰ روز حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار است، با توجه به عرف کارگاه می‌تواند بالاتر رود. قانون مصوب ۱۳۷۰ مجلس، تأثیرگذار عرف کارگاهی در میزان عیدی پرداختی به کارگران شاغل را به رسمیت شناخته است.

نیز یک شاخص به رسمیت شناخته شده و الزامی است به این معنا که اگر کارفرمایی در سنوات گذشته در پایان سال به کارگران ۴ یا ۵ برابر حداقل دستمزد عیدی و پاداش پرداخت کرده، نمی‌تواند ناگهانی و بدون توافق جدید با کارگران این عرف را زیر پا بگذارد و کمتر پرداخت کند. کارفرما هیچ‌زمان نمی‌تواند عرف کارگاه در مورد پرداخت‌ها را بدون جلب توافق کارگران تغییر دهد.

به گفته وی، عرف کارگاه یک توافق دوجانبه‌فی‌مابین کارگر و کارفرماست و یک طرف نمی‌تواند بدون رضایت طرف دیگر از آن عدول کند. لذا اگر کارفرمایی به یک‌باره کمتر از عرف کارگاه به کارگران خود عیدی بپردازد، کارگران حق شکایت دارند.

لزوم پرداخت عیدی حتی برای یک‌ماه کارگری

ام‌اب‌خلاف آنچه برخی می‌پندارند، عیدی فقط متعلق به کارگران سابقه‌دار نیست. هر کارگری با هر میزان سابقه کار، مشمول پرداخت عیدی پایان سال است. منتها مبلغ پرداختی به میزان سابقه آن کارگر در آن کارگاه خاص بستگی دارد. در تبصره یک ماده واحده عیدی آمده است: «مبلغ پرداختی به کارکنانی که کمتر از یک سال در خواهد بود.»

کارفرمانمی تواند عرف کارگه را یک طرفه دور بزند

«آرمین خوشوقتی» کارشناس ارشد حقوق و روابط کار در ارتباط با شناسایی عرف در پرداخت عیدی و مزایای پایان سال گفت: در همه پرداخت‌ها به کارگران، چه عیدی باشد چه سنوات و پاداش، دو الزام وجود دارد: اول حداقل‌های قانونی که کارفرمانمی‌تواند از آن عدول کند و دوم مولفه‌ای به نام عرف کارگاهی. در مورد عیدی پایان سال نیز در حالی که ماده واحده قانونی، کف و سقف عیدی را در تمام کارگاه‌های مشمول سراسر کشور به رسمیت شناخته، عرف کارگاهی

خوشوقتی: در همه پرداخت‌ها به کارگران، چه عیدی باشد چه سنوات و پاداش، دو الزام وجود دارد: اول حداقل‌های قانونی که کارفرمانمی‌تواند از آن عدول کند و دوم مولفه‌ای به نام عرف کارگاهی

نیز یک شاخص به رسمیت شناخته شده و الزامی است به این معنا که اگر کارفرمایی در سنوات گذشته در پایان سال به کارگران ۴ یا ۵ برابر حداقل دستمزد عیدی و پاداش پرداخت کرده، نمی‌تواند ناگهانی و بدون توافق جدید با کارگران این عرف را زیر پا بگذارد و کمتر پرداخت کند. کارفرما هیچ‌زمان نمی‌تواند عرف کارگاه در مورد پرداخت‌ها را بدون جلب توافق کارگران تغییر دهد.

به گفته وی، عرف کارگاه یک توافق دوجانبه‌فی‌مابین کارگر و کارفرماست و یک طرف نمی‌تواند بدون رضایت طرف دیگر از آن عدول کند. لذا اگر کارفرمایی به یک‌باره کمتر از عرف کارگاه به کارگران خود عیدی بپردازد، کارگران حق شکایت دارند.

«آرمین خوشوقتی» کارشناس ارشد حقوق و روابط کار در ارتباط با شناسایی عرف در پرداخت عیدی و مزایای پایان سال گفت: در همه پرداخت‌ها به کارگران، چه عیدی باشد چه سنوات و پاداش، دو الزام وجود دارد: اول حداقل‌های قانونی که کارفرمانمی‌تواند از آن عدول کند و دوم مولفه‌ای به نام عرف کارگاهی

کارگاه کار کرده‌اند باید به‌مأخذ ۶۰ روز مزد و به‌نسبت ایام کارکرد در سال، محاسبه شود. مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه نباید از یک دوازدهم سقف تعیین شده موضوع ماده واحده این قانون تجاوز کند.»

بنابر این برای هر ماه اشتغال کارگر در کارگاه، میزان عیدی یک دوازدهم عیدی کامل کارگران همان کارگاه است. اگر کارگری دو یا سه ماه در کارگاه اشتغال داشته باشد، عیدی پایان سال او دوازدهم یا سه دوازدهم عیدی کارگرانی است که بیش از یک سال در همان کارگاه سابقه اشتغال دارند.

اما کف و سقف عیدی پایان سال ۱۴۰۲ بر مبنای قانون چقدر است. براساس آنچه قانون می‌گوید کارگران امسال در ماه‌های پایانی سال، حداقل ۱۰ میلیون و ۱۴ هزار تومان عیدی دریافت می‌کنند. به همین ترتیب، حداکثر مبلغ عیدی نیز ۱۵ میلیون و ۹۲۲ هزار تومان خواهد بود. لذا هر پرداختی به عنوان عیدی کمتر از ۱۰ میلیون و ۶۱۴ هزار تومان به کارگرانی که یک سال یا بیشتر در یک کارگاه ثابت سابقه اشتغال دارند، اتفاقی خلاف قانون است و کارگران حق شکایت دارند. این کارگران می‌توانند از کارفرما به ادارات کار شکایت کنند و این حق روی کاغذ برای کارگران مشمول قانون کار به رسمیت شناخته شده اما در عمل به دلیل قراردادهای موقت یک ماهه، سه ماهه و یک ساله یا حتی قراردادهای شش‌ماهه در کارگاه‌های کوچک، تعداد کثیری از کارگران اجازه برخورداری از این حق قانونی را ندارند.

آنهايي که نمی‌توانند حتی شکایت کنند

بسیاری از کارگران شاغل در کارگاه‌های کوچک، خدماتی و اصناف، از حق عیدی قانونی محرومند «محمد الف» کارگر یک انبار پوشاک در تهران که چندین سال در یک کارگاه کوچک در مرکز پایتخت سابقه کار دارد، در رابطه با عیدی پایان سال می‌گوید: در

وقتی نظارت نمی‌کنند و کارفرما را به حال خود رها کرده‌اند که هر چه می‌خواهد بکند، قانون هر حقی را به رسمیت بشناسد، شامل حال ما نمی‌شود. حق شکایت هم برای ما نیست

هیچ‌سالی ما به اندازه مشخص شده در قانون عیدی نگرفته‌ایم. در بهترین حالت، معمولاً یک پایه حقوق یعنی به اندازه دستمزد ۳۰ روز به ما عیدی می‌پردازند. این در حالی است که کف عیدی قانونی ۶۰ روز حداقل دستمزد است.

اواضافه می‌کند: این عیدی ناکافی را گاهی با ماه‌ها تأخیر می‌پردازند. سال اول که من پنج ماه سابقه کار داشتم، اصلاً به من عیدی ندادند. سال‌های بعد هم هیچ‌زمان به اندازه قانونی، عیدی نگرفتم.

محمد می‌گوید: «چون قرارداد نوشته نداریم، حرات شکایت هم نداریم. به چشم برهم‌زدنی همین کار نصفه‌نیمه را از دست می‌دهیم، اگر به اداره کار برویم و بابت عیدی از کارفرما شکای شویم.»

کارگران بسیاری مانند محمد، کمتر از حداقل‌های قانونی عیدی می‌گیرند. کارگرانی هم مانند کارگران شهرداری از هاز جمله شهرداری ایرانشهر هستند که سال‌هاست در طلب عیدی‌های معوق مطالبه‌گری می‌کنند و هنوز راه به جایی نبرده‌اند. به پنهان نبودن بودجه و پول، سال تمام می‌شود اما خبری از پرداخت عیدی نمی‌شود.

محمد در پایان می‌گوید: در این چند سال، حتی یک بار پای بازرس اداره کار به کارگاه ما باز نشده است. وقتی نظارت نمی‌کنند و کارفرما را به حال خود رها کرده‌اند که هر چه می‌خواهد بکند، قانون هر حقی را به رسمیت بشناسد، شامل حال ما نمی‌شود. حق شکایت هم برای ما نیست.

گفت و گو

بر خوردار شوند تا تبدیل وضعیتشان هم با سرعت و هم با امکان بیشتری اتفاق بیفتد. قاسم پور تصریح کرد: هدف از طراحی «طرح ساماندهی کارکنان دولت» از ابتدا همین بود که افرادی که سال‌ها سابقه فعالیت در دستگاه‌های دولتی دارند اما تحت قراردادهای مختلف هستند و هنوز به نیروی رسمی تبدیل نشده‌اند و متأثر از همین مساله از برخی حقوق و مزایای خود بی‌بهره هستند، تبدیل وضعیت شوند. در نتیجه تلاش خواهیم کرد با هماهنگی دولت این مساله مسیری را طی کند که کمترین چالش یا نگرانی را برای این دسته از کارکنان دولت داشته باشد.



گزارش

حمایت از تولید و اقبال آسیب‌پذیر جامعه موفق نبوده است. امام‌قلی تبار با اشاره به اینکه حداقل بیش از ۶۰ درصد جمعیت کشور مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی هستند، اظهار کرد: به همین دلیل است که با کوچکترین اتفاق در بازار پس‌لرزه‌های آن بیش از ۵۰ درصد جامعه را در بر می‌گیرد.

بازرس مجمع عالی کارگران کشور با تأکید بر اینکه دولت براساس وظایف ذاتی خود باید برای اشتغال‌آیی و سرمایه‌گذاری و تولید تمهیداتی را در نظر بگیرد، گفت: دولت که قادر به انجام وظایف ذاتی خود نیست برای تعیین دستمزد در شورای عالی کار یک امتیاز به کارفرما می‌دهد چون به مالیات کارفرما احتیاج دارد و لذا خواسته یا ناخواسته در زمین کارفرما علیه کارگر اقدام می‌کند.

امام‌قلی تبار بیان کرد: دغدغه نخست جامعه کارگری سطح معیشت و امنیت شغلی است و این یعنی ۶۴ درصد جمعیت کشور چنین دغدغه‌ای دارند. زمانی که از کارگران سؤال می‌کنیم که چرا در یک واحد تولیدی مشغول کار نمی‌شوید، بیان می‌کنند که در مشاغل دیگر درآمد بیشتری داریم. به‌طور مثال در شهرهای شمالی متقاضی کار اگر در کنار ساحل نقلات تفریحی بفروشد درآمد بیشتری دریافت می‌کند تا تمام وقت خود را در یک کارخانه سپری کند و حقوق مصوب شورای عالی کار را دریافت کند. کارگر ترجیح می‌دهد که به سمت چنین مشاغلی که عمدتاً کاذب هست برود. نمونه دیگر برای اشتغال کارگر فعالیت در تاکسی اینترنتی است. بیشتر کسانی که در تاکسی‌های اینترنتی مشغول کسب درآمد هستند، میزان درآمد آنها در ماه از حداقل حقوق مصوب شورای عالی کار بیشتر است. نیروی کار با توجه به افزایش هزینه‌های زندگی ترجیح می‌دهد در چنین مشاغلی فعالیت کند.



نیروی کار در کشور‌های همسایه خیلی بالاتر است. امام‌قلی تبار خاطر نشان کرد: اگر چه کارگران در گذشته هم بدون محاسبه سید معیشت، یک عقب‌ماندگی‌های مزدی داشتند اما از زمانی که سید معیشت مبنای تعیین حقوق قرار گرفت عددها هم محافظه کارانه تعیین شد.

وی گفت: از طرفی کارفرما افزایش قیمت‌ها را روی کالاهای خود حساب می‌کند و نهاد‌های نظارتی هم در این حوزه کم‌رنگ عمل کردند و از طرف دیگر دولت هم در