

عیدی کارگران چگونه محاسبه می شود؟

سمیه محمدنیا حنایی - یکی از بزرگ ترین چالش های اداره کار و تعاون اجتماعی با کارفرمایان بر تعیین میزان دستمزدها و پاداش آخر سال متمرکز است. موضوعی که تقریباً در سه ماه آخر سال حساسی داغ می شود. امسال با توجه به مصوبه شورای عالی کار، حداقل دستمزد کارگران در سال ۱۳۹۹ با افزایش ۲۶ درصدی به یک میلیون و ۹۱۱ هزار تومان رسید که با احتساب ماده واحده قانونی حداقل و حداکثر عیدی کارگران سال ۹۹، پاداش آخر سال به صورت حداقلی برابر با ۳ میلیون و ۸۲۰ هزار و حداکثر آن نیز به ۵ میلیون و ۷۳۰ هزار تومان می رسد. گفتنی است، مبنای پرداخت عیدی پایه مزدی فرد بوده و کارفرمایان باید حداقل دو ماه پایه حقوق و حداکثر سه ماه پایه حقوق را به عنوان عیدی و پاداش

آخر سال به کارگران خود بدهند.

طبق قانون کار، کارگرانی که به هر دلیلی شغل خود را از دست داده اند، کارگران آزمایشی، ساعتی، نیمه وقت و فصلی مشمول دریافت عیدی هستند و کارفرما موظف به پرداخت این مولفه است. تمام کارکنان مشمول قانون کار که طبق تعریف این قانون «کارگر» شناخته می شوند، مشمول عیدی و پاداش پایان سال هستند. کارگرانی هم که خواسته یا ناخواسته شغل خود را از دست داده و همچنین کارگرانی که امسال بازنشسته شده اند که با توجه به تاکید قانون کار، از افراد مستحق دریافت عیدی پایان سال هستند. اما عیدی این دسته از کارگران براساس مدت زمانی که مشغول کار بوده اند محاسبه می شود.

براساس ماده ۱۱ قانون کار کارگران آزمایشی نیز عیدی می گیرند. کارگران نیمه وقت، فصلی و ساعتی نیز براساس ماده ۳۹ قانون کار، مستحق دریافت عیدی هستند. گفتنی است پاداش آخر سال

این کارگران براساس ساعات کار محاسبه می شود. درباره کارگران ساعتی که حقوق ماهانه ثابت نداشته اند و دستمزد آنان در ماه متغیر است، برای محاسبه عیدی و پاداش، میانگین حقوق سه ماه آخر خدمت آن ها مبنای محاسبه قرار می گیرد. این موضوع درباره کارگران فصلی باید بر مازد ۶۰ روز و به نسبت ایام کارکردشان در سال محاسبه شود.

نحوه محاسبه عیدی کارگران: با توجه به فرمول های ارائه شده در جدول زیر به راحتی می توانید میزان عیدی و پاداش سال ۹۹ را محاسبه کنید.

حداقل دستمزد روزانه مصوب ۹۸	۵۰,۶۲۷ ریال
میزان حداقل عیدی سال ۹۹	حداقل دستمزد روزانه × ۶۰
میزان حداکثر عیدی سال ۹۹	حداقل دستمزد روزانه × ۹۰

بررسی وضعیت دستمزد و محدودیت های تعیین آن با توجه به سبد معیشتی کارگران و هزینه های کارفرمایان

معادله بی جواب دستمزد و سبد معیشت

محمد
حقگو
روزنامه نگار
اقتصادی

محاسبات نهادهای کارگری طی امسال، نشان می دهند که هزینه معیشت کارگران با رقمی در حدود ۸ میلیون تومان با حداقل حقوق آن ها بسیار فاصله دارد. در این میان اگر چه چندان انتظاری نمی توان داشت که به یک باره، این فاصله بیش از ۵ میلیون تومانی جبران شود،

اما به نظر می رسد اصلاح ساختارها در این بخش مانند بودجه به شدت احساس می شود. به طوری که وراى دعوای همه ساله کارگران، کارفرمایان و دولت در شورای عالی کار بر سر تعیین دستمزد، کم کاری های موجود در تعدیل نظام دستمزد و نیز جلوگیری از

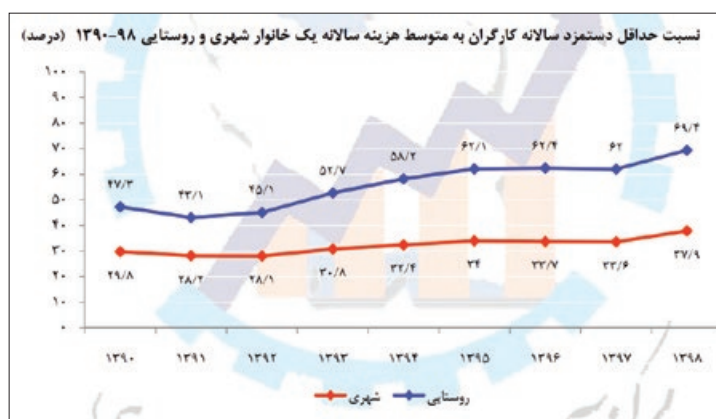
فشار کسری بودجه بر محدود کردن سیاست های حمایتی به تکلیف اجرا نشده دستگاه های تصمیم گیر در سالیان گذشته تبدیل شده است. تکلیفی که نخستین نتیجه مثبت آن، بهبود قدرت خرید خانوارها و تکان خوردن چرخ تولید خواهد بود.

دهک نخست جامعه قرار می گیرند. این در شرایطی است که اولاً معلوم نیست پرداختی به این افراد تا چه میزان با بازدهی آن ها برای اداره کشور متناسب است؟ ثانیاً هم اینکه این ایده مطرح است که با قله ترافیکی حقوق های بالا در بخش های مختلف اقتصادی، به طور موثری می توان قدرت خرید اقشار ضعیف را بهبود داد. پروفیسور درخشان، اقتصاددان بنام کشور این اقدام را یک راه مهم برای خروج اقتصاد ایران از رکود بیان کرده است.

به رغم حضور دولت در شورای عالی کار، هنوز سهم این بخش برای کمک به بخش تولید در جبران سبد معیشت کارگران مشخص نیست. به طور مشخص شناسایی دهک های ضعیف و اتصال درآمدهای مالیاتی به سیاست های حمایتی کماکان غیر قاعده مند پیش می رود.

قاعده شفافی برای دستمزد نداریم

در مجموع، باید گفت که مسئله دستمزد بسیار اساسی تر از چانه زنی های هر ساله دولت و مجلس یا شورای عالی کار و مربوط به بلاتکلیف بودن «قاعده دستمزدها» در اقتصاد ایران است. سید احسان خاندوزی اقتصاددان و عضو کمیسیون اقتصاد مجلس در تشریح ابعاد این قاعده، آورده است: «در ایران ما درباره تمام جزئیات دستمزد به طور سالانه تصمیم گیری می کنیم و با این حال هنوز نمی دانیم پرداخت عادلانه دقیقاً چه فرمولی دارد؟ سبد مزیت های کارکنان دولت و مدیران دولتی (غیر از حقوق ماهانه) چیست؟ نسبت افزایش دستمزدها با کاهش قدرت خرید پول (تورم) چیست؟ تفاوت ها و تبعیض های بین کارکنان و بین دستگاه ها تا کجا و با چه متر و معیاری عادلانه است؟ چقدر از دستمزد باید به حقوق ثابت و چقدر به پاداش عملکرد (واقعی) یا درآمدهای اختصاصی وابسته باشد؟ نسبتی که حقوق کارکنان دولت با دستمزد کارکنان بخش خصوصی و کارگران و ... برقرار می کند چیست؟ تا کجا حق داریم به دلایل مصلحتی (مانند احتمال مهاجرت نیروی کار ماهر به خارج یا خروج پزشکان از بیمارستان های دولتی و امثالهم) از قاعده پرداخت عادلانه تجاوز کنیم؟



سالانه یک خانوار شهری در ۱۰ سال گذشته از ۴۰ درصد فراتر رفته است.

جواب معادله دستمزدها در بیرون شورای عالی کار!

وضعیت کنونی دستمزد کارگران در شرایطی به وقوع پیوسته که در بهترین حالت، کارفرمایان معتقدند توان افزایش بیشتر دستمزدها را با توجه به وضعیت رکود اقتصادی ندارند. از سوی دیگر دولت معتقد است یا در عمل نشان داده که سیاست های جبرانی اقشار کم درآمد بیش از پیش بر کسری بودجه می افزایند. بسا این حال، بسا اندکی تامل می توان گفت که حل این معادله به متغیرهایی وراى چارچوب کنونی مرتبط است. ۳ مورد زیر بخشی از این موضوع را آشکار می کند:

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود. ۲- حداقل مزد بدون آن که 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 را که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود تامین کند. از سوی دیگر رقم یادشده به همراه نمودار، ناکارآمدی نظام کنونی تعیین دستمزد کارگران را نشان می دهد. این نمودار که از گزارش ۹۹-۸ مرکز آمار راهبردی وزارت کار اقتباس شده، حاکی از این است که نسبت حداقل دستمزد سالانه کارگران به متوسط هزینه

وضعیت کنونی دستمزد کارگران در شرایطی به وقوع پیوسته که در بهترین حالت، کارفرمایان معتقدند توان افزایش بیشتر دستمزدها را با توجه به وضعیت رکود اقتصادی ندارند. از سوی دیگر دولت معتقد است یا در عمل نشان داده که سیاست های جبرانی اقشار کم درآمد بیش از پیش بر کسری بودجه می افزایند. بسا این حال، بسا اندکی تامل می توان گفت که حل این معادله به متغیرهایی وراى چارچوب کنونی مرتبط است.