

جایگاه قانونی پاداش افزایش تولید در نظام بیمه‌ای

پاداش افزایش تولید با رعایت آیین‌نامه قانونی، هم عدالت توزیع را تضمین می‌کند و هم مشمول کسر حق بیمه نمی‌شود

در فضای کار ایرانی، پاداش افزایش تولید بیش از آنکه صرفاً مبلغی اضافه بر حقوق باشد، نمادی از اراده مشترک کارگر و کارفرما برای ارتقاء بهره‌وری و کیفیت تولید است. این پاداش، که بر اساس توافق مستقیم کارکنان یا نمایندگان آنها با کارفرما تعیین می‌شود، به گونه‌ای طراحی شده که نقش هر کارگر در فرایند تولید و افزایش کمی و کیفی محصول را به‌طور دقیق ارزیابی و به تناسب آن پاداشی عادلانه به او اختصاص دهد. دستورالعمل‌های مرتبط با این پاداش، تمامی کارکنان، نوع کار و جایگاه آن‌ها در زنجیره تولید را مشخص کرده و بر اساس بیان سالانه تولید، میزان ارتقاء هر فرد را سنجیده و در قالب امتیازبندی پرداخت می‌کنند. مطابق ماده ۴۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، هدف از پرداخت پاداش افزایش تولید ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر، ارتقای کیفیت، کاهش ضایعات و افزایش سطح درآمد کارگران است و نحوه دریافت و پرداخت آن بر اساس آیین‌نامه‌ای است که توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تدوین و ابلاغ شده است. آیین‌نامه شماره ۹۶۶۸۴ مورخ ۹۰/۰۹/۲۶، شاخص‌ها و ضوابط محاسبه و پرداخت این پاداش را تشریح کرده و رعایت آن را زمینه‌ساز عدالت در توزیع افزایش‌های تولید می‌داند. این مقررات همچنین تأکید دارند که در صورت تدوین و تصویب پاداش مطابق آیین‌نامه، مبالغ آن مشمول کسری حق بیمه نخواهد شد، اما هرگونه انحراف از ضوابط رسمی موجب تعلق حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود. به این ترتیب، پاداش افزایش تولید هم ابزار انگیزه‌بخشی و هم سازوکار رعایت عدالت در محیط کار است.

محمدحسین قشقای

کارشناس تأمین اجتماعی

حق بیمه واقعی؛ ضامن مستمری و عدالت اجتماعی

بهره‌گیری از خدمات و حمایت‌های سازمان تأمین اجتماعی ارتباط مستقیم با میزان حق بیمه پرداختی دارد و دستمزد واقعی کارگر، به همراه مزایای مشمول کسر حق بیمه، نقش کلیدی در استفاده از این خدمات ایفا می‌کند. پرداخت دقیق حق بیمه، نه تنها رعایت مواد قانون تأمین اجتماعی

را تضمین می‌کند، بلکه امکان بهره‌مندی کامل از مستمری‌های بازنشستگی و سایر مزایای بیمه‌ای را فراهم می‌سازد. کارگران موظفند نسبت به انطباق حقوق و مزایای واقعی با حق بیمه پرداختی دقت داشته باشند، زیرا هرگونه کوتاهی یا خودداری کارفرما از اعلام دستمزد واقعی، سطح خدمات و مستمری‌ها را کاهش می‌دهد. سهم کارفرما از حق بیمه ۲۳ درصد و سهم بیمه‌شده تنها ۷ درصد است. این نسبت نشان می‌دهد که دقت و نظارت کارگر بر پرداخت حق بیمه واقعی، نقش تعیین‌کننده‌ای در بهره‌مندی وی دارد.

رعایت قانون و پیگیری مستمری‌ها

مشاهده شده که برخی کارفرمایان بخشی از حقوق کارگر را به صورت غیررسمی پرداخت می‌کنند تا حق بیمه واقعی کسر نشود. این اقدام، ضمن نقض قانون، مستمری و سایر حقوق بیمه‌شده را کاهش می‌دهد و کارگر می‌تواند مراتب را از مراجع قانونی پیگیری کند. از آنجا که مستمری‌ها تابعی از میزان حق بیمه پرداختی هستند، توجه و پیگیری بیمه‌شده کاملاً ضروری و به سود اوست و عدالت بیمه‌ای را تحقق می‌بخشد. در زمینه بازنشستگی مشاغل سخت

و زبان آور نیز لازم به ذکر است که کارگاه‌های خانوادگی مطابق ماده ۱۸۸ قانون کار از شمول قانون مستثنی هستند و کارکنان این کارگاه‌ها نمی‌توانند از مزایای بازنشستگی مشاغل سخت و زبان آور بهره‌مند شوند، موضوعی که توسط دیوان عدالت اداری در دادنامه‌های شماره ۱۵ و ۹۴۵ تأیید شده است.

رسید تسویه حساب

ارائه رسید تسویه حساب به تنهایی برای اثبات پرداخت

پرسش‌های مخاطبان

مصوب و انطباق پرداخت با شاخص‌های مقرر است؛ نه تعداد دفعات یا فاصله زمانی پرداخت‌ها. زمانی که این پاداش بر اساس سنجش واقعی افزایش تولید، امتیازبندی کارکنان و تعیین نقش هر فرد در ارتقای بهره‌وری پرداخت می‌شود، استمرار یا ماهانه بودن پرداخت، ماهیت آن را تغییر نمی‌دهد. به بیان دیگر، مادامی که پرداخت پاداش مبتنی بر افزایش واقعی تولید باشد و چارچوب آیین‌نامه رعایت شود، حتی پرداخت مستمر ماهانه نیز موجب بیمه‌پذیر شدن آن نخواهد شد. آنچه باعث مشمولیت این مبالغ در کسر حق بیمه می‌شود، نه تکرار و استمرار پرداخت، بلکه عدم رعایت ضوابط و معیارهای قانونی است. اگر پاداش بدون اتکاب به شاخص‌های تولید و خارج از قالب آیین‌نامه پرداخت شود، در این صورت مشمول حق بیمه خواهد بود؛ اما استمرار پرداخت صحیح و قانونی، تعبیری در وضعیت بیمه‌ای آن ایجاد نمی‌کند.

● به چه شیوه‌ای می‌توان احراز کرد پاداش افزایش تولید تعیین‌شده در یک کارگاه، مطابق با ضوابط و استانداردهای وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و از نظر قانونی قابلیت استناد دارد؟

اثبات انطباق پاداش افزایش تولید با استانداردهای قانونی تنها زمانی معتبر است که آیین‌نامه مربوط، به‌طور رسمی در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل ثبت و به تأیید آن مرجع برسد. کارفرما باید متن آیین‌نامه، شاخص‌های محاسبه، مبانی سنجش افزایش تولید و نحوه توزیع پاداش را برای بررسی کارشناسی ارائه دهد تا اداره کار پس از ارزیابی، تأییدیه رسمی صادر کند. پس از این تأیید، کارگاه می‌تواند گواهی اداره کار را به سازمان تأمین اجتماعی ارائه کند. صدور این گواهی به معنای احراز رعایت کامل ضوابط قانونی است و سازمان نیز بر همین اساس، پاداش افزایش تولید را مشمول کسر حق بیمه تلقی نخواهد کرد. بدین ترتیب، مسیر اثبات استاندارد بودن پاداش، صرفاً از طریق تأیید مرجع رسمی کار و ارائه مستندات آن به سازمان تأمین اجتماعی ممکن می‌شود.

● برخی کارفرمایان، آگاهانه یا از سر ناآگاهی، دستمزد واقعی کارگران را مبنای محاسبه و پرداخت حق بیمه قرار نمی‌دهند و حداقل مزد را به عنوان پایه بیمه‌ای اعمال می‌کنند؛ اقدامی که متأسفانه گاه با رضایت یا سکوت کارگر همراه می‌شود. افزون بر این، گروهی از کارفرمایان بخشی از پرداختی‌ها از جمله پاداش و مزایای مشمول بیمه را پنهان کرده، در دفاتر قانونی ثبت نمی‌کنند یا به صورت نقدی می‌پردازند تا از اعلام آن به سازمان تأمین اجتماعی خودداری کنند. آیا این رویه قانونی است؟ و مهم‌تر از آن، آیا چنین اقدامی بر سطح و کیفیت خدماتی که کارگر بعدها از سازمان تأمین اجتماعی در یافت می‌کند اثر منفی خواهد داشت؟

بهره‌مندی بیمه‌شده از خدمات و حمایت‌های سازمان تأمین اجتماعی رابطه‌ای مستقیم و غیرقابل انکار با میزان حق بیمه پرداختی دارد. مبنای این حق بیمه، دستمزد واقعی به همراه تمام مزایای مستمر مشمول بیمه است؛ بنابراین هرگونه کاهش ساختگی دستمزد یا پنهان‌سازی مزایای قابل بیمه، عملاً سطح خدمات آینده کارگر را تنزل می‌دهد. اعلام واقعی مزد نه تنها الزام قانونی مندرج در مواد قانون تأمین اجتماعی است، بلکه تضمینی بنیادی برای برخورداری کارگر از حقوق آتی خود—از جمله مستمری بازنشستگی، ازکارافتادگی و تعهدات بلندمدت—به شمار می‌آید.

بی‌تردید، اقدام برخی کارفرمایان در اعلام دستمزد کمتر از واقع یا پرداخت غیررسمی بخش‌هایی از حقوق، عملی خلاف قانون و موجب تضییع آشکار حقوق کارگر است. از آنجا که سهم کارفرما در پرداخت حق بیمه ۲۳ درصد و سهم کارگر تنها ۷ درصد است، بخش عمده تعهد مالی بر عهده کارفرماست و هرگونه کاهش غیرقانونی دستمزد بیمه‌ای، در نهایت از منافع کارگر می‌کاهد. کاهش حق بیمه پرداختی در طول دوره اشتغال، به‌طور مستقیم به کاهش مستمری بازنشستگی می‌انجامد؛ زیرا مستمری تابعی از متوسط دستمزد‌های بیمه‌شده است. از این رو، دقت، پیگیری و

حقوق، عیدی، حق سنوات یا مرخصی‌های استفاده نشده کافی نیست. به استناد رأی وحدت رویه شماره ۲۰-۱۷ دیوان عدالت اداری، کارفرما موظف است مستندات واقعی پرداخت‌ها را از طریق مبادی معتبر بانکی به اثبات برساند تا پرداخت‌ها مورد پذیرش قرار گیرد.

این الزامات، ضمن تأکید بر رعایت حقوق قانونی کارگران، تضمین می‌کند که بهره‌مندی از خدمات تأمین اجتماعی و مستمری‌ها به صورت عادلانه و شفاف تحقق یابد.

● مطالبه‌گری کارگر در خصوص انطباق حق بیمه پرداختی با دستمزد واقعی، ضرورتی انکارناپذیر و تضمینی برای رعایت عدالت بیمه‌ای و تأمین حقوق آتی اوست.

● آیا حق سنوات، پاداش پایان خدمت، عیدی سالانه و بازخرید مرخصی‌های استفاده نشده که در زمان قطع همکاری، بازنشستگی یا پایان قرارداد به کارگر با مقطعی دارد. ماهیت این مزایا ناظر بر جبران پایان کار و تسویه حقوق مكتسبه است، بنابراین مشمول محاسبات مستمر بیمه‌ای تلقی نمی‌شود.

● آیا فوق‌العاده مأموریت در دایره کسر حق بیمه قرار می‌گیرد؟

خیر. این پرداخت‌ها از شمول حق بیمه خارج است، زیرا در زمره مزایای غیرمستمر قرار می‌گیرد و ماهیت جبرانی یا مقطعی دارد. ماهیت این مزایا ناظر بر جبران پایان کار و تسویه حقوق مكتسبه است، بنابراین مشمول محاسبات مستمر بیمه‌ای تلقی نمی‌شود.

● آیا فوق‌العاده‌هایی نظیر اضافه کار، جمعه کاری، شب کاری، تعطیل کاری و نوبت کاری مشمول کسر حق بیمه است؟

بله؛ تمامی فوق‌العاده‌های مذکور به موجب ماهیت مستمر و ارتباط مستقیم با ارکان مزد، در زمره اقلام مشمول کسر حق بیمه قرار می‌گیرد و باید به‌طور کامل در محاسبات بیمه‌ای منظور شود.

● کارگر ساده و بیمه‌شده تأمین اجتماعی هستم. می‌خواهم بدانم پاداش‌هایی که در طول سال دریافت می‌کنیم، چه زمانی مشمول کسر حق بیمه می‌شوند؟

مطابق قانون، تمامی مزایای مستمر کارکنان مشمول کسر حق بیمه است و از این حیث هیچ‌گونه استثنایی وجود ندارد. بنابراین، پاداش‌هایی که در طول سال به صورت مستمر و منظم پرداخت می‌شوند، مشمول کسر حق بیمه خواهند بود. اما چنانچه این پاداش‌ها یا بهره‌وری به شکل موردی و یک‌باره—به عنوان تشویق کارکنان—پرداخت شوند، از شمول کسر حق بیمه معاف‌اند. افزون بر این، پاداش‌هایی که به مناسبت‌های ملی، مذهبی یا مناسبت‌های ویژه تعیین می‌شوند، همچون پاداش روز کارگر یا عید فطر، نیز مشمول کسر حق بیمه نخواهند بود و به‌نوعی از حمایت قانونی معافیت برخوردارند. این تمایز، مرز روشنی میان پرداخت‌های مستمر و موردی ایجاد می‌کند.

● در قانون کار، پاداشی تحت عنوان «پاداش افزایش تولید» برای کارکنان پیش‌بینی شده است. آیا این پاداش که میان همه کارگران توزیع می‌شود، مشمول کسر حق بیمه خواهد بود؟

پاداش افزایش تولید، مبلغی است که بر حقوق و مزایای پایه کارگران افزوده می‌شود و با توافق مستقیم میان کارکنان یا نمایندگان آن‌ها و کارفرما یا نمایندگان وی تعیین می‌گردد. این پاداش، نه تنها انگیزه‌ای برای تلاش بیشتر است، بلکه وسیله‌ای برای ارتقاء کمی و کیفی تولید و افزایش بهره‌وری کل کارگاه محسوب می‌شود. سهم هر کارگر از این پاداش متناسب با نقش و تأثیر او در فرایند تولید و کیفیت نهایی محصول تعیین می‌شود. دستورالعمل‌های مربوطه جایگاه هر کارگر در زنجیره تولید مشخص می‌کند و تعیین می‌نماید که چه میزان نقش او در افزایش کمی یا کیفی محصول مؤثر بوده است. ارزیابی میزان پاداش بر اساس بیان اولیه تولید و مقایسه آن با تولید واقعی در بازه‌ای مشخص—معمولاً یک سال—انجام می‌گیرد. این ارزیابی به صورت امتیازبندی است و میزان افزایش تولید نسبت به پایه، ملاک پرداخت