

مشکلات بیمه‌ای خود را به‌ما بگویید

یکی ازدغدغه‌ها و مشکلات سازمان‌های بیمه‌ای نداشتن آگاهی یا اطلاعات ناکافی کسانی است که از خدمات این سازمان‌ها استفاده می‌کنند. استفاده از مشاوره کارشناسان بهترین راه برای رفع این مشکل و صرفه‌جویی در هزینه و وقت است. «پرسش» جایی است که شما می‌توانید سوالات مرتبط با بیمه، حقوق و مقررات کار و همچنین مشکلاتی که احیاناً در جریان مراجعه به شعب تامین اجتماعی با آن رو به‌رو شده‌اید را با مشاوران هفته‌نامه آتیه‌نو در میان بگذارید و پاسخ آن را در همین صفحه بخوانید.

یکشنبه ● ۶ اسفند ۱۳۹۶ ● شماره صد و چهل‌وسه

۰ ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰ ۱۱ ۱۲ ۱۳ ۱۴ ۱۵

کارشناس تامین اجتماعی توضیح می‌دهد

عیدی کارگران و مزدایام مرخصی چگونه محاسبه می‌شود؟



محمد حاجی بابایی

● کارشناس تامین اجتماعی ●

در شماره پیش، به دستمزد و روزهای تعطیلی کارگران پرداختیم؛ در این شماره، مطلب را با انواع مرخصی‌ها و عیدی کارگران پی می‌گیریم. اما قبل از شروع، دو نکته باقیمانده از مبحث قبلی را درخصوص ایام تعطیلی کارگران، ذکر می‌کنیم. نکته ۱- در صورتی که تعداد روز کاریک کارگر در هفته، کمتر از ۶ روز باشد، مزد روز تعطیلی کارگر، معادل یک‌ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار کارگر در هفته خواهد بود. نکته ۲- کارگاه‌هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی، کارگران‌شان از دو روز تعطیلی هفتگی استفاده می‌کنند (مثلاً پنج‌شنبه و جمعه) مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی، برابر با مزد روزانه کارگران در روزهای کار هفته است.

■ **میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران چقدر است؟ چنانچه در طول سال، کمتر اشتغال به کار داشته باشند، این میزان چقدر خواهد بود؟**
بر اساس ماده ۶۴ قانون کار، مرخصی استحقاقی سالانه کارگران، با استفاده از مزد و احتساب ۴ روز جمعه، جمعا یک‌ماه (۳۰ روز) است. سایر روزهای تعطیل، جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک‌سال، مرخصی مزبور به نسبت کار انجام‌شده محاسبه خواهد شد. به‌عنوان مثال اگر مدت کار شخصی در یک کارگاه، در طول یک‌سال، هشت‌ماه باشد، میزان مدت مرخصی استحقاقی وی، هشت‌دوازدهم ۳۰ روز، یعنی ۲۰ روز است. ضمناً بر اساس ماده ۶۵ قانون مذکور، مدت مرخصی سالانه کارگرانی که در کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند، ۵ هفته (۳۵ روز) است.

■ **نحوه استفاده از مرخصی استحقاقی (روزانه و ساعتی) و بدون حقوق، به‌خصوص مرخصی جهت ادای فريضه حج، چگونه است؟**
بر اساس ماده‌۶۹، تاریخ مرخصی باتوافق کارگرو کارفرما تعیین می‌شود و در صورت اختلاف طرفین، نظر اداره کار، تعاون و رفاه اجتماعی، لازم‌الاجراست. ضمناً بر اساس ماده ۶۷ قانون، هر کارگر حق دارد به منظور ادای فريضه حج واجب، در تمام مدت کار خویش، فقط به مدت یک‌ماه، از مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق، استفاده کند. لازم به ذکر است، به

موجب ماده ۷۲ قانون، نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران، مدت آن و شرایط بازگشت به کار آنها، پس از مرخصی باتوافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد. همچنین طبق ماده ۷۰ قانون، مرخصی کمتر از یک روز (ساعتی) جزء مرخصی استحقاقی منظور می‌شود. بدین ترتیب که مجموع هر هفت ساعت ونیم مرخصی ساعتی، به‌عنوان یک روز مرخصی استحقاقی، محاسبه می‌شود.

■ **به جز مرخصی استحقاقی و بدون حقوق، کارگران حق استفاده از چه نوع مرخصی‌های دیگری را دارند و با چه شرایطی؟**
بر اساس ماده ۷۳ قانون کار، کلیه کارگران در موارد زیر، حق استفاده از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند. الف- ازدواج دائم (شخص کارگر) ب- فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان کارگر

ضمناً هر یک از کارگران، در صورت حادثه و یا بیماری و اخذ گواهی از پزشک معالج، می‌توانند از مرخصی استعلاجی استفاده کنند؛ برای این منظور، باید گواهی استراحت پزشکی تجویزی از سوی پزشک معالج خود را ظرف حداکثر یک‌هفته از تاریخ تجویز (که علائم بیماری جهت بررسی به طور کامل برطرف نشده باشد) به شعبه تامین اجتماعی محل بیمه‌پردازی خود ارائه کرده و در صورت تأیید در مراجع پزشکی سازمان تامین اجتماعی، برابر مقررات سازمان مذکور می‌توانند از مرخصی استحقاقی استفاده کنند که در این حالت، به جای دریافت مزد از کارفرما، از تامین اجتماعی غرامت دستمزد ایام بیماری دریافت می‌کنند. (به جز در مواردی که در قانون مستثنی شده‌اند و حتی در ایام بیماری نیز کارگر مزد خود را از کارفرما دریافت می‌کند) و به موجب ماده ۷۴ قانون کار، مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تامین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد. ضمناً در این‌گونه موارد، باید کارگر تا روز قبل از شروع بیماری، به کار اشتغال داشته و در مدت اشتغال نیز برای او حق بیمه، واریز شود. در صورت عدم دریافت دستمزد از سوی کارفرما، باید مدت استراحت پزشکی از لیست حق بیمه ارسالی به تامین اجتماعی، کسر شود. به عنوان مثال، چنانچه کارگری از تاریخ ۹/۱۶/۱۳۹۶ لغایت ۱۱/۲۳/۱۳۹۶ در استراحت پزشکی تأییدشده در مراجع پزشکی تامین اجتماعی باشد و در طول مدت مذکور، از کارفرما دستمزد دریافت نکرده باشد

و مجدداً از تاریخ ۲۴/۱۱/۱۳۹۶ به بعد اشتغال داشته باشد، نحوه ارسال لیست حق بیمه توسط کارفرما برای کارگر موردنظر، بدین صورت است که کارفرما باید در لیست حق بیمه ۹/۹۶ کارگر، مدت ۱۵ روز، در لیست ۱۰/۹۶ مدت صفر روز و در لیست حق بیمه ارسالی به تامین اجتماعی مربوط به ۱۱/۹۶ مدت ۷ روز کارکرد را درج کند و صرفاً حق بیمه ایام مذکور را به تامین اجتماعی، پرداخت کند.

نکته دیگر اینکه زنان کارگر، برای هر زایمان (بدون محدودیت تعداد آن) می‌توانند از ۶ ماه مرخصی زایمان و شیردهی استفاده و در مدت مذکور، حقوق خود را از تامین اجتماعی دریافت کنند که در صورت رای قطعی دیوان عدالت اداری، برای هر یک از متقاضیان، این مدت تا ۹ ماه قابل افزایش است و این مدت، جزء سابقه خدمت و بیمه‌پردازی آنان در تامین اجتماعی لحاظ می‌شود.

■ **لطفا در مورد عیدی و پاداش کارگران توضیح دهید. همچنین بگویید که میزان عیدی کارگرانی که در طول سال، کمتر از یک‌سال کار کرده و یا مدتی در مرخصی استعلاجی یا زایمان بوده‌اند، چگونه محاسبه می‌شود؟**

به موجب قانون عیدی و پاداش سالانه کارگران شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار، کلیه کارفرمایان کارگاه‌های



آتیه‌نو | ۱۱



آتیه‌می‌خواهید از بیمه‌و کار بدانید



کلیه کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار، مکلف‌اند به هر یک از کارگران خود، به نسبت یک‌سال کار، معادل ۶۰ روز آخرین مزد، عیدی و پاداش بپردازند.

مشمول قانون کار، مکلف‌اند به هر یک از کارگران خود، به نسبت یک‌سال کار، معادل ۶۰ روز آخرین مزد، عیدی و پاداش بپردازند؛ مبلغ پرداختی نباید از معادل ۹۰ روز حداقل مزد قانونی تجاوز کند. به عنوان مثال، با توجه به اینکه حداقل دستمزد سال ۱۳۹۶ روزانه ۳۰۹۹۷۷ ریال است، لذا مبلغ عیدی امسال کارگران مشمول قانون کار، حداقل ۱۸۵۹۸۶۲۰ ریال و حداکثر ۲۷۸۹۷۹۳۰ ریال است. ضمناً به موجب قانون مذکور، مبلغ پرداختی فوق به کارکنانی که کمتر از یک‌سال در کارگاه کار کرده‌اند، باید بر اساس ۶۰ روز مزد و به نسبت ایام کارکرد در سال محاسبه شود و مبلغ پرداختی از این بابت برای هر ماه، نباید از یک‌دوازدهم سقف تعیین شده (۹۰ روز حداقل دستمزد سال) تجاوز کند. همچنین با توجه به اینکه بر اساس ماده ۷۴ قانون کار، مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تامین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد، لذا کارگرانی که از مرخصی استعلاجی یا زایمان استفاده کرده‌اند، عیدی خود را کامل می‌گیرند مگر اینکه به هر دلیل دیگری اشتغال کامل در طول سال نداشته باشد. به عنوان مثال، چنانچه کارگری در طول سال ۱۳۹۶، چهار ماه اشتغال داشته و ۶ ماه مرخصی زایمان یا استعلاجی استفاده کرده باشد، میزان عیدی امسال او، بین ده‌دوازدهم حداقل و حداکثر مبالغ فوق‌الذکر، یعنی، حداقل ۱۵۴۹۸۸۰ ریال و حداکثر ۲۳۲۴۸۲۷۵ ریال خواهد بود.

ادامه از صفحه ۲

نگران سالمندی نباشیم

این عضو هیئت‌علمی دانشگاه تهران، با اشاره به مراحل گذار جمعیتی در ایران گفت: «در بخش زیادی از تاریخ تحولات جمعیتی کشور ما، مرگ‌ومیرها فراوان بوده و در دوره‌هایی برای جبران آنها، نرخ زادوولد‌ها زیاد شد که تغییری مهم و نسبتاً سریع در بار و ابستگی ایجاد کرد اما در چنددهه گذشته، با بهبودها و پیشرفت‌هایی که در کیفیت زندگی رخ داده، از نرخ مرگ‌ومیرها کاسته شده و چندهسالی است که وارد فاز اثرگذاری اقتصادی شده که باید از این فرصت، استفاده مطلوب صورت بگیرد.» وی با تأکید بر اینکه رابطه مشخص و تعریف‌شده‌ای میان رشد اقتصادی و تغییرات جمعیتی وجود ندارد، اضافه کرد: «پنجره فرصت جمعیتی، فرصتی است که نشان می‌دهد باید تهدیدها را به فرصت تبدیل کرد و به رشد و پیشرفت اقتصادی دست پیدا کرد.» کوششی، با بیان اینکه بخش زیادی از جمعیت ایران را کودکان و سالمندانی تشکیل می‌دهند که مشارکت اقتصادی ندارند، نگرانی‌ها را درباره بحران سالمندی و کم‌شدن جمعیت جوان در کشور، رد کرد و گفت: «از نظر علمی، ما با سقوط و بحران جمعیت روبه‌رو نیستیم، بلکه همه‌چیز بستگی به این دارد که چقدر از تغییرات جمعیتی، سود ببریم.» به گفته این عضو هیئت‌علمی دانشگاه تهران، برداشتی نادرست از تغییرات هرم سنی جمعیت در کشور ایران شکل گرفته و بر اساس همین برداشت‌نیز عده‌ای از آینده اقتصاد و بازارهای مالی، به دلیل کاهش جمعیت جوان، نگران‌اند؛ درحالی که این طور نیست و آنچه که تغییرات جمعیتی را به تهدید یا فرصت تبدیل می‌کند، معامله‌ای است که ما با جمعیت می‌کنیم. کوششی، با تأکید بر اینکه در مباحث جمعیتی، مهم‌ترین موضوع، اثر رفتاری تغییرات جمعیتی است، افزود: «در ایران، ۷۰ درصد جمعیت فعال و بین ۱۵ تا ۶۴ سال سن دارند و در تحلیل‌ها هم گفته می‌شود که این وضعیت، ایده‌ال است؛ درحالی که در رویکردهای نوین جمعیتی، تأکید بر بهره‌وری است.» وی با تأکید بر اینکه در تحلیل‌ها باید نقش و حضور سالمندان را در نظر گرفت، اضافه کرد: «از این نظر، افراد میانسال و سالمند، اثر رفتاری بهتری دارند؛ چرا که به دلیل شکل‌های مصرف و پس‌اندازی خود، تأثیر‌های به مراتب عمیق‌تری بر بازارهای مالی و قوام اقتصاد‌ها دارند.» کوششی، با تأکید بر پایدار و موثر بودن رویکرد رفتاری در مطالعات سود جمعیتی اضافه کرد: «علاوه بر عواید اقتصادی ناشی از بهره‌وری افراد سالمند، نسل‌های آینده نیز از عواید حضور و نقش آفرینی آنها برخوردار می‌شوند که بسیار ایده‌ال است.» کوششی، با بیان اینکه باروری کل کشور، از ۷ فرزند در دهه ۶۰ به حدود ۲ نفر در سال ۹۲ رسیده، اظهار کرد: «در دو دهه آینده، جمعیت زیر ۲۰ سال، به طرز چشمگیری کاهش پیدا می‌کند که مطلوب است؛ چرا که مصرف کاهش پیدا می‌کند. در مقابل نیز جمعیت در سن کار، افزایش خواهد داشت که می‌توان از آن به طرز مناسبی بهره‌برداری کرد.» وی با بیان اینکه پنجره جمعیتی ایران، از دهه ۸۰ شروع شده و در سال ۱۴۳۰ بسته می‌شود، اضافه کرد: «تغییری اندک در باروری، به اندازه دویا سدهم درصد، اثری بزرگ روی اقتصاد ایران دارد، ساختار سنی کشور را متوازن می‌کند و به سود صندوق‌های بازنشستگی خواهد بود.» کوششی، با اشاره به مختصات و ویژگی‌های بازار کار کشور گفت: «در ایران، افراد دیرتر از خدمه‌مool وارد بازار کار می‌شوند و زودتر هم از آن بیرون می‌روند. به همین دلیل نیز مازاد درآمد کمتری، در مقایسه با دیگر کشورها شکل می‌گیرد و افراد در سن سالمندی، ناچارند با فقر و نداری، روزگار بگذرانند که برای اقتصاد نیز عواقبی دارد.» به گفته این استاد دانشگاه تهران، الگوی خروج از بازار کار، تغییر نکرده اما طول دوره کاری از ۳۴ سال به ۲۸ سال تغییر پیدا کرده که رنگ خطری جدی برای نظام‌های تامین اجتماعی و اقتصاد کشور است.»

وی با تأکید بر لزوم تقویت بهره‌وری جمعیت فعال حاضر در بازار کار گفت: «ایران، ۱۵ سال از سود جمعیتی اول خود را سپری کرده و اگر شاخص‌های بهره‌وری بهبود پیدا نکنند، تا سال ۱۴۱۰، سود جمعیتی اول کشور به پایان می‌رسد.»