

تحلیل حقوق کار از منظر رعایت قانون تامین اجتماعی توسط کارفرمایان و تاثیر آن بر بهره‌وری و افزایش تولید

فرانک قیصری

دانشجوی کارشناسی رشته حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

چکیده

قوانین کار و تامین اجتماعی به عنوان ارکان اصلی حمایت از حقوق کارگران در هر کشوری، هدفشان بهبود شرایط کار و تامین رفاه اجتماعی برای نیروی کار است. زمانی که کارفرمایان به مسؤولیت‌های قانونی خود در قبال کارگران عمل نکنند، این قوانین طراحی شده‌اند تا از حقوق کارگران دفاع کنند و آنان را در مقابل عدم رعایت قانون توسط کارفرمایان حمایت نمایند.

واژگان کلیدی: حقوق کار، قانون کار، قانون تامین اجتماعی، برنامه هفتم توسعه، کارگر، کارفرما، حمایت‌های قانونی

مقدمه:

تأمین اجتماعی به عنوان یکی از ارکان اساسی حمایت از حقوق کارگران، تحت نظارت و حمایت قوانین بالادستی و برنامه‌های توسعه کشور قرار دارد. در ایران، قوانین بالادستی شامل قانون اساسی، قانون کار و قانون تأمین اجتماعی به عنوان مبنای حقوقی این حمایت‌ها به شمار می‌روند. از سوی دیگر، برنامه‌های توسعه، نظیر برنامه هفتم توسعه، تلاش می‌کنند تا سیاست‌های کلی دولت در راستای بهبود شرایط کارگران و تقویت نظام تأمین اجتماعی را معرفی کنند.

قوانین کار و تأمین اجتماعی به عنوان ارکان اصلی حمایت از حقوق کارگران در هر کشوری، هدفشان بهبود شرایط کار و تأمین رفاه اجتماعی برای نیروی کار است. زمانی که کارفرمایان به مسؤولیت‌های قانونی خود در قبال کارگران عمل نکنند، این قوانین طراحی شده‌اند تا از حقوق کارگران دفاع کنند و آنان را در مقابل عدم رعایت قانون توسط کارفرمایان حمایت نمایند.

یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده موفقیت و رشد اقتصادی در هر کشور، سطح بهره‌وری و تولید بهینه در محیط کار است. در این راستا، رعایت حقوق کارگران به ویژه در حوزه تأمین اجتماعی به عنوان یک عنصر کلیدی و بنیادی در افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت تولید مد نظر قرار دارد. حقوق تأمین اجتماعی شامل بیمه درمانی، بیمه بیکاری، مستمری بازنشستگی و دیگر حمایت‌های اجتماعی است که به کارگران این امکان را می‌دهد تا بدون نگرانی از خطرات مالی به فعالیت‌های خود ادامه دهند.

تأمین اجتماعی امروزه به عنوان یک نیاز بشری، گستره وسیعی را در جهان فراگرفته و زندگی اکثر انسانها را به نوعی تحت تاثیر خود قرار داده است. تأمین اجتماعی به مفهوم کنونی خود حاصل یک روند تاریخی طولانی است این روند با احساس نیاز انسان به امنیت اقتصادی در رویارویی با خطرات اجتماعی آغاز شد و به تدریج در طی قرون و اعصار با تغییرات اوضاع اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فکری جوامع انسانی متحول شد تا به وضع کنونی رسید و همچنان نیز تأمین اجتماعی به هرنوع برنامه حمایت اجتماعی اطلاق می‌گردد که توسط قانون و یا هرگونه توافق الزام آور، برقرار شده باشد و هدف آن فراهم ساختن میزانی از تأمین درآمد مالی در مواجهه با مخاطرات دوران بازنشستگی، بازماندگی، ازکارافتادگی، بیکاری می باشد. تأمین اجتماعی میتواند خدمات درمانی در حوزه پیشگیری و درمان را نیز ارائه کند.

تأمین اجتماعی بیانگر حمایتی است که به هنگام قطع درآمد به عللی از قبیل بیکاری، بیماری یا حادثه، جایگزین آن می شود و همچنین تأمین درآمد برای کسانی که به علت پیری بازنشسته شده اند و نیز آنها که به سبب مرگ شخص دیگری از حمایت محروم مانده اند و تأمین مخارج استثنایی از قبیل هزینه هایی که به مناسبت تولد، ازدواج یا مرگ پیش می آید. تأمین اجتماعی یعنی تأمین حداقل درآمد که معطوف به حوزه معیشت افراد باشد.

در این مقاله، تحلیل حقوق کار از منظر رعایت قانون تأمین اجتماعی توسط کارفرمایان و تاثیر آن بر بهره‌وری و افزایش تولید را مورد بررسی قرار داده ایم.

بخش اول: حمایت از حقوق تأمین اجتماعی کارگران در قوانین بالادستی

۱-۱) قانون اساسی:

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به عنوان بالاترین قانون در کشور به طور ویژه‌ای به موضوع تأمین اجتماعی و حقوق کارگران پرداخته است. برخی از اصول مهم که به موضوع تأمین اجتماعی پرداخته است شامل موارد زیر است:

اصل ۲۹ قانون اساسی: این اصل تأمین اجتماعی را به عنوان یک حق همگانی معرفی می‌کند و دولت را موظف به ایجاد سازوکارهایی برای حمایت از کارگران و افرادی که در شرایط سخت زندگی می‌کنند، می‌سازد. این اصل بر لزوم تأمین اجتماعی در مواجهه با بیکاری، بیماری و حوادث تأکید دارد.

اصل ۲۸: به حق کار و اشتغال افراد تأکید دارد و از این طریق به وضعیت نیروی کار اشاره می‌کند. این اصل فراهم کردن زمینه‌های لازم برای تحقق حقوق کارگران را به عهده دولت می‌گذارد.

۲-۱) قانون کار

قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مجموعه‌ای از اصول و مقررات است که به حمایت از حقوق کارگران در برابر کارفرمایان می‌پردازد. این قانون به صراحت بیان می‌کند که کارفرمایان موظف به پرداخت حقوق و مزایای قانونی کارگران هستند و عدم رعایت این تعهدات به عنوان تخلف شناخته می‌شود.

ایمنی و بهداشت کار: مطابق با این قانون، کارفرمایان باید شرایط ایمنی و بهداشتی مناسب را برای کارگران فراهم کنند. بیمه تأمین اجتماعی: این قانون به الزام کارفرمایان در خصوص پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی کارگران اشاره می‌کند که در نهایت به حمایت مالی و اجتماعی در زمان بیماری، بیکاری و حوادث منجر می‌شود.

۳-۱) قانون تأمین اجتماعی

قانون تأمین اجتماعی یکی از مهمترین قوانینی است که به تضمین حقوق اقتصادی و اجتماعی کارگران می‌پردازد. این قانون حمایت‌های زیر را در بر می‌گیرد:

بیمه درمانی: کارگران و خانواده‌های آنان تحت پوشش بیمه درمانی قرار می‌گیرند تا در صورت بروز بیماری یا نیاز به خدمات پزشکی، هزینه‌ها را پوشش دهند.

بیمه بیکاری: در صورت از دست دادن شغل، کارگران حق دریافت بیمه بیکاری را دارند و این امر به حفظ سطح زندگی کارگران کمک می‌کند.

بیمه بازنشستگی: قانون تأمین اجتماعی حق دریافت مستمری در دوران بازنشستگی را برای کارگران فراهم می‌کند، به طوری که آنان در دوران پیری دچار مشکلات مالی نشوند.

۴-۱) برنامه هفتم توسعه

برنامه هفتم توسعه به عنوان یکی از مهمترین برنامه‌های توسعه‌ای در جمهوری اسلامی ایران، با هدف بهبود شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تدوین شده است. در این برنامه، تأمین اجتماعی و حقوق کارگران به عنوان یکی از اولویتهای محوری قرار دارد.

تقویت نظام تأمین اجتماعی: برنامه هفتم توسعه بر بهبود نظام تأمین اجتماعی و ارتقای کیفیت خدمات آن تأکید کرده و به دولت و نهادهای مربوطه دستور می‌دهد تا بهبود فرآیندها و امکانات تأمین اجتماعی را مد نظر قرار دهند.

افزایش پوشش بیمه‌ای: این برنامه تلاش می‌کند تا به همه افراد جامعه، به ویژه کارگران و کم‌درآمدها، پوشش بیمه‌ای مناسبی ارائه دهد تا در برابر مشکلات و خطرات اقتصادی محافظت شوند.

توسعه اشتغال پایدار: برنامه هفتم توسعه بر ایجاد و توسعه فرصت‌های شغلی پایدار تأکید دارد. این امر به ویژه در زمینه بهبود شرایط کار و تأمین اجتماعی بین کارفرمایان و کارگران موثر است.

حمایت از مشاغل کوچک و متوسط: در این برنامه، تأکید بر حمایت از مشاغل کوچک و متوسط به عنوان موتور محرک ایجاد شغل و کارآفرینی وجود دارد که به نوبه خود به تقویت نظام تأمین اجتماعی و حقوق کارگران کمک می‌کند.

بخش دوم: قوانین تنظیم کننده روابط کارگر و کارفرما

۱-۲) روابط کارگر و کارفرما در قانون کار

از جمله قوانین مرجع و مادر در حوزه اقتصادی-اجتماعی، قانون کار است. این قانون تنظیم کننده روابط کاروتعیین کننده حقوق کارفرما و کارگراست. از آن جایی که بیمه های اجتماعی پس از اشتغال معنا داشته و اساسا اراده ارائه مزایای بیمه های اجتماعی در پی تحقق اشتغال قابل بحث است، لازم است تا قانون و منبع اصلی و مرجعی که تعیین کننده روابط کار است، مرور شده تا الزامات برآمده از این قانون مورد مطالعه قرار گرفته و شناسایی شود.

مفهوم کارگر در قانون کار براساس ماده (۲) این قانون به شرح زیر تعریف شده است:

کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

یکی از ویژگی‌های کارگر «تبعیت» در انجام کار از دیگری است. اما کسانی که برای خود کار می‌کنند از دیگران دستور نمی‌گیرند. اما یکی از ویژگی‌های کارگر انجام دادن دستوراتی است که کارفرما از او انتظار دارد. البته این تبعیت و انتظارات باید در چارچوب قانون کار باشد. تبعیت کارگر از کارفرما شامل دو بخش تبعیت حقوقی و تبعیت اقتصادی است که در ادامه هر کدام از آنها را به تفکیک توضیح می‌دهیم.

تبعیت حقوقی از کارفرما

تبعیت حقوقی از کارفرما یعنی اینکه کارگر به دستور کارفرما، کار را شروع می‌کند و کارفرما روی اجرای کار او نظارت دارد. در تبعیت حقوقی ممکن است که فرد مستقیم از کارفرما برای انجام کار دستور نگیرد و از نماینده کارفرما، سرپرست تیم یا دستوریگیر، یا براساس شرح وظایفی که برای او تعریف شده است کار انجام دهد. ضمن اینکه باید در نظر گرفت که کارگر نسبت به کارفرما تبعیت فنی ندارد. چون امکان دارد که کارگر در عنوان‌های شغلی مانند پرستار، پزشک، حسابدار، مدیر مالی، وکیل، مهندس و یا حتی کارگر ساده مشغول کار باشد، اما کارفرما که در همه زمینه‌ها متخصص نیست که در جزئیات تمام کارها دخالت کند.

تبعیت اقتصادی

نوع تبعیت دیگری که برای کارگر وجود دارد، تبعیت اقتصادی است. این تبعیت شامل دوبخش می‌شود. یکی بخش حقوق و دستمزد که کارگر به دریافت مزد، استمرار و ادامه همکاری باید تابع کارفرما باشد. مورد دوم ابزار کار است که کارگر باید ابزار کار، وسایل مورد نیاز را از کارفرما برای انجام کار دریافت کند. پس از نظر اقتصادی هم کارگر باید از کارفرما تبعیت کند.

کارگر را براساس قرارداد کار دسته بندی می کنند:

انواع کارگر در قانون کار

در قانون کار تیتیری به عنوان انواع کارگر در قانون کار وجود ندارد. اما در قانون کار انواع قرارداد وجود دارد که می‌توانیم بر اساس قراردادهای کاری، کارگرها را دسته بندی دسته بندی کنیم. کلیه قراردادهایی که بین کارگر و کارفرما منعقد می‌شود به صورت زیر است:

کارگر با قرارداد دائم

براساس ماده ۷ قانون کار و تبصره دو آن در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد کار ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

کارگر با قرارداد موقت

قرارداد کار موقت، قراردادی است که مدت زمان مشخصی دارد و بعد از آن تاریخ، قرارداد تمام می‌شود. براساس همان ماده ۷ قانون کار و تبصره یک آن، ماهیت کار بیان شده در این قرارداد، موقتی و غیرمستمر است. در قرارداد کار موقت، کارفرما وظیفه دارد که حقوق و مزایای کارگر را براساس قانون کار در مدت زمان مشخصی که با کارگر قرارداد دارد به او ارائه دهد.

کارگر با قرارداد مدت معین

قرارداد مدت معین به قراردادی گفته می‌شود در آن کارگر بر اساس یک کار مشخص متعهد به انجام کار می‌شود. در این نوع قرارداد کارگر از مزایای قانون کار مانند بیمه برخوردار است. یکی از شرایط قرارداد کار معین این است که هیچ یک از طرفین قرارداد، اجازه ندارند که قرارداد را فسخ کنند. علاوه بر این اگر براساس قرارداد منعقد شده، کار یک سال یا بیشتر از آن طول بکشد کارفرما وظیفه دارد که براساس آخرین حقوق کارگر و هر سال سابقه کار کارگر، یک ماه حقوق به عنوان پاداش پایان کار کارگر به او پرداخت کند.

کارگر با قرارداد ساعتی

در قرارداد کار ساعتی، براساس ساعت کار حقوق و مزایای کارگر پرداخت می‌گردد. همچنین حقوق و مزایای وی براساس قانون کار است و بیمه هم به او تعلق می‌گیرد. اما هر یک روز بیمه کارگران ساعتی براساس ۸ ساعت کار محاسبه می‌شود. برای قرارداد کار ساعتی در قانون کار در ماده ۳۵ و ۳۷ به آن اشاره شده است که در ادامه این مواد قانون کار را بررسی می‌کنیم.

ماده ۳۵ قانون کار

بر طبق ماده ۳۵ قانون کار، تبصره (۱)، چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی می‌گویند. در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود.

ماده ۳۷ قانون کار

همچنین براساس ماده ۳۷ بند الف، چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد. براساس بند ب ماده ۳۷، در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد.

در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود. همچنین در ماه‌های سی و یک روزه حقوق بر باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

شرایط مرخصی کارگر در قانون کار

مرخصی به عنوان یکی از حقوق کارگران در هر نظام کار و حقوقی، نقش مهمی در تأمین سلامت روحی و جسمی و حفظ تعادل بین کار و زندگی شخصی کارگران دارد. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، شرایط و مقررات خاصی برای مرخصی کارگران تعیین شده است که هدف آن تضمین حقوق کارگران و ایجاد محیط کاری سالم و کارآمد است. در زیر به توضیح و تحلیل شرایط مرخصی کارگر در قانون کار خواهیم پرداخت.

تقسیم بندی مرخصی از نظر پرداخت:

مرخصی‌ها به دو نوع با پرداخت و بدون پرداخت تقسیم می‌شوند:

مرخصی با پرداخت:

در این نوع مرخصی، کارگر حقوق و مزایای خود را در طول دوران مرخصی دریافت می‌کند. این نوع مرخصی معمولاً شامل ایام تعطیلات رسمی و برخی از مرخصی‌های استعلاجی است.

مرخصی بدون پرداخت:

در این نوع مرخصی، کارگر نمی‌تواند حقوق خود را در طول زمان مرخصی دریافت کند. این نوع مرخصی معمولاً شامل مرخصی‌های تحصیلی و مرخصی‌های بدون حقوق است.

انواع مرخصی‌ها:

مرخصی استحقاقی:

مرخصی استحقاقی یا «مرخصی سالانه»، یکی از اصلی ترین حقوق کارکنان مشمول قانون کار ایران است. طبق ماده (۶۴) قانون کار، کارگران و کارمندان تمام وقت می‌توانند در هر سال کاری، از ۳۰ روز مرخصی استحقاقی با احتساب ۴ جمعه استفاده کنند. در بسیاری از سازمان‌ها، برای سهولت محاسبه، این ۳۰ روز را به صورت ۲۶ روز کاری (بدون احتساب ۴ جمعه)

در نظر می‌گیرند. بنا براین افراد می‌توانند در طول سال، یک ماه متوالی (با ۴ جمعه) و یا به شکل پراکنده از این حق بهره‌مند شوند.

مرخصی استعلاجی:

مرخصی استعلاجی به کارگری داده می‌شود که به دلیل بیماری یا آسیب دیدگی نمی‌تواند به کار خود ادامه دهد. شرایط استفاده از مرخصی استعلاجی عبارتند از:

مدارک پزشکی: کارگر موظف است مدارک پزشکی معتبر را به کارفرما ارائه دهد که گواهی بر نیاز به مرخصی استعلاجی باشد. به‌علاوه، این مرخصی غالباً محدود به یک مدت زمان مشخص است و کارفرما ممکن است درخواست صدور گواهی‌های پزشکی جهت تمدید آن را داشته باشد.

مدت مرخصی: مدت زمان مرخصی استعلاجی معمولاً بر اساس نوع بیماری و نظر پزشک معالج تعیین می‌شود. قوانین کار در این زمینه معمولاً شامل حدودی برای مرخصی استعلاجی نیز هستند.

مرخصی تحصیلی: مرخصی تحصیلی به کارگرانی که قصد ادامه تحصیل دارند، اعطا می‌شود.

شرایط استفاده از مرخصی تحصیلی:

مدارک تحصیلی: کارگر باید مدارک معتبر آموزشی شامل گواهی ثبت نام در دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی را ارائه دهد.

مدت زمان مرخصی: معمولاً مدت زمان این مرخصی به نوع رشته و شرایط تحصیلی بستگی دارد و معمولاً یک ساله می‌باشد.

شرایط عمومی برای استفاده از مرخصی:

اطلاع‌رسانی به کارفرما: کارگر باید قبل از استفاده از هر نوع مرخصی، به کارفرما اطلاع دهد. این اطلاع‌رسانی به‌خصوص در مورد مرخصی‌های استعلاجی و تحصیلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کارگر باید زمان و دلیل استفاده از مرخصی را به‌طور کتبی یا شفاهی به کارفرما اعلام کند.

در قانون کار، محدودیت‌هایی برای استفاده از مرخصی وجود دارد که شامل موارد زیر می‌شود.

استفاده متوالی از مرخصی: هر کارگر باید به نوع و تعداد مرخصی‌هایی که می‌خواهد استفاده کند، توجه داشته باشد. استفاده مکرر و متوالی از مرخصی ممکن است تأثیر منفی بر عملکرد و ارزیابی کارگری داشته باشد.

برخی از مواد با اهمیت قانون کار:

ماده ۲۲ قانون کار: در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر و کارفرما است به کارگر و در صورت فوت او به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده ۲۳ قانون کار: کارگزار لحاظ دریافت حقوق و یامستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یامقررات حمایتی و شرایط مربوط به آن‌ها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۱۴۸ قانون کار: کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۸۳ قانون کار: کارفرمایانی که برخلاف ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط وامکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دوتا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد.

این ماده در واقع حلقه اصلی ارتباط قانون کار و قانون تأمین اجتماعی است، و بیمه شدن کارگر را از وظایف کارفرما دانسته و بدین ترتیب رعایت قانون تأمین اجتماعی را الزامی دانسته است.

۲-۲) کارگر و کارفرما در قانون تأمین اجتماعی

موضوع قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ حسب ماده «۳» شامل موارد زیر می باشد:

الف: حوادث و بیماری ها

ب: بارداری

ج: غرامت دستمزد

د: از کارافتادگی

ها: بازنشستگی

و: مرگ

مشمولین این قانون از کمک های ازدواج و عائله مندی طبق مقررات مربوط برخوردار می شوند

مشمولین قانون تأمین اجتماعی حسب ماده «۴» عبارتند از:

۱- افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می کنند.

۲- صاحبان حرف و مشاغل آزاد

۳- دریافت کنندگان مستمری های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت.

انواع تعهدات سازمان تأمین اجتماعی:

الف: تعهدات کوتاه مدت

تعهدات کوتاه مدت سازمان تأمین اجتماعی به شرح زیر می باشد:

الف-۱) حمایت های درمانی در موارد بیماری، بارداری، حوادث و...

الف-۲) غرامت دستمزد ایام بیماری

الف-۳) غرامت دستمزد ایام بارداری

الف-۴) هزینه سفر و اقامت بیمار و همراه

الف-۵) پروتز و اورتز (تأمین هزینه وسایل کمک پزشکی)

الف-۶) غرامت نقص عضو مقطوع

الف-۷) کمک هزینه ازدواج

الف-۸) هزینه کفن و دفن

الف-۹) مقرری بیمه بیکاری

الف-۱) حمایت های درمانی

بر اساس قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده «۳» قانون تأمین اجتماعی حمایت در برابر حوادث، بیماری ها و بارداری از تعهدات سازمان می باشد که اجرای آن به عهده معاونت درمان واگذار شده است. در نتیجه تدوین خط مشی ها و سیاستگذاری و برنامه ریزی و نظارت و هماهنگی در انجام تعهدات درمانی به عهده مدیریت های درمان استانها و واحدهای تابعه مربوطه (بیمارستانها، دیکلینیک ها، درمانگاهها و...) می باشد. به طور کلی حمایت های سازمان بیمه شده را از روز تولد تا زمان مرگ در بر می گیرد.

حسب ماده «۱۰» قانون الزام، تعهدات درمانی موضوع ماده «۲» و آیین نامه آن به دو صورت انجام می گیرد.

۱- روش ارائه درمان مستقیم با استفاده از تمامی امکانات درمانی تحت مالکیت و استیجاری سازمان زیر نظر اداره کل درمان مستقیم انجام می شود.

۲- روش ارائه درمان غیرمستقیم از طریق خرید خدمت پزشکان، گروه های پزشکی بیمارستان های بخش دولتی و خصوصی به صورت کلینیکی و پاراکلینیکی و داروخانه ها زیر نظر اداره کل درمان غیرمستقیم انجام می شود.

الف-۲) غرامت دستمزد ایام بیماری

در مواردی که بیمه شده به دلیل بیماری یا بروز حوادث ناشی و غیر ناشی از کار و یا بیماریهای حرفه ای، به طور موقت، توانایی انجام کار را نداشته باشد و به تبع آن از دریافت مزد و حقوق محروم شود، سازمان تأمین اجتماعی با رعایت شرایط قانونی بخشی از حقوق و دستمزد او را در این مدت جبران می کند.

غرامت دستمزد ایام بیماری، در صورت برقراری شرایط زیر قابل پرداخت است:

- بیمه شده از کارافتاده کلی نباشد؛
- کارفرما طبق ضوابط ومقررات دیگری مکلف به پرداخت حقوق بیمه شده بیمار خود نباشد؛
- بیمه شده در ایام بیماری حقوق یا مزد از کارفرما دریافت ننموده باشد و برای وی مزد مطرح باشد؛
- استراحت پزشکی بیمه شده به تأیید مراجع پزشکی ذیربط رسیده باشد؛
- در تاریخ اعلام بیماری، بیمه شده مشغول به کار بوده و یا در مرخصی استحقاقی باشد.

الف-۳) غرامت دستمزد ایام بارداری

بیمه شدگان زن تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی به هنگام بارداری نیز همانند ایام بیماری از حمایت های این سازمان برخوردار هستند. این افراد در ایام بارداری، برای جبران کاهش یا قطع درآمد در هنگام مرخصی زایمان، کمک هزینه بارداری نیز به آنان پرداخت میشود. کمک هزینه بارداری از اولین روز شروع استراحت مرتبط با بارداری محاسبه و پرداخت می شود.

کمک هزینه بارداری در صورتی به زنان بیمه شده پرداخت می شود که شرایط زیر را داشته باشند:

- ظرف یک سال پیش از زایمان، حق بیمه ۶۰ روز کار را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کرده باشند؛
- در مدت استراحت ایام بارداری، به کار اشتغال نداشته باشند؛
- از کارفرما در مدت استراحت ایام بارداری مزد یا حقوق دریافت نکرده باشند؛
- روز قبل از شروع استراحت، مشغول به کار بوده یا در مرخصی استحقاقی بوده باشند.

الف-۴) هزینه سفر و اقامت بیمار و همراه

هزینه سفر به استناد ماده ۵۷ و هزینه اقامت بیمار و همراه به استناد بند ۵ ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی در مواردی که معالجه بیمار مستلزم انتقال وی از روستا به شهر و یا از شهرستان به شهرستان دیگر باشد، هزینه رفت و برگشت بیمار در صورت نیاز به همراه پرداخت خواهد شد، مشروط بر اینکه امکان معالجه بیمار حسب گواهی پزشک معالج در محل وجود نداشته باشد و در صورت نیاز به اعزام، نحوه آن به تایید شورای پزشکی رسیده باشد.

الف-۵) پروتز و اورتز (تأمین هزینه وسایل کمک پزشکی)

پروتز و اورتز به وسایلی مانند عینک طبی، دست و پای مصنوعی و سمعک گفته می شود که برای جبران نقص عضو یا تقویت یکی از حواس به کار می روند. بیمه شدگان اجباری و اختیاری، مستمری بگیران و مقرری بگیران بیمه بیکاری به همراه افراد تحت تکفل ایشان مشمول دریافت کمک هزینه وسایل کمک پزشکی هستند. این افراد در صورت نیاز به وسایل کمک پزشکی، پس از تهیه این وسایل، می توانند بر اساس ضوابط و دستورالعملهای موجود کمک هزینه پیش بینی شده را دریافت نمایند.

الف-۶) غرامت نقص عضو مقطوع

از کارافتادگی یکی از تعهدات پیش بینی شده در قانون تأمین اجتماعی (بند "د" ماده ۳) است که با توجه به تنوع شرایط قانونی از نظر علت از کارافتادگی (بیماری-حوادث) از نظر درصد از کارافتادگی (کلی، جزئی، غرامت نقص عضو) دارای پیچیدگی خاصی است و کوتاهترین غفلت در این زمینه ممکن است، موجب تضییع حقوق افراد و یا ایجاد حقوق غیر واقعی شود. میزان غرامت مقطوع نقص عضو متناسب با درصد از کارافتادگی یا کاهش کارایی بیمه شده، سال های پرداخت حق بیمه و متوسط مزد یا حقوق وی تعیین می شود.

الف-۷) کمک هزینه ازدواج

پرداخت کمک هزینه ازدواج به بیمه شدگان یکی از تعهدات کوتاه مدت قانونی تأمین اجتماعی است که در ماده ۸۵ به آن اشاره شده است. براساس این ماده به بیمه شده زن و یا مرد که برای اولین بار ازدواج می کند، مبلغ معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق به صورت بالعوض پرداخت میشود. این مبلغ فقط برای یک بار پرداخت می شود و برای ازدواجهای مجدد مبلغی پرداخت نمی شود.

الف-۷) هزینه کفن و دفن

یکی دیگر از حمایت های سازمان تأمین اجتماعی، پرداخت کمک هزینه کفن و دفن بابت فوت مشمولین متوفی به خانواده آنان است. هدف از پرداخت این کمک هزینه، جبران بخشی از هزینه هائی است که بازماندگان متوفی متقبل می شوند. از سال ۱۳۸۶ در صورت فوت همسر مشمولین اصلی نیز کمک هزینه کفن و دفن به آنان پرداخت می شود.

الف-۸) مقرری بیمه بیکاری

بیکار از نظر قانون بیمه بیکاری بیمه شده ای است که بدون میل و اراده خود بیکار شده و آماده به کار باشد. حق بیمه، بیمه بیکاری به میزان ۳٪ حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه میباشد که توسط کارفرما پرداخت می شود. براساس این قانون، وقتی بیمه شده ای به علت تغییرات ساختار اقتصادی کارگاه مربوطه و به تشخیص وزارتخانه ذیربط و تأیید شورای عالی کار، بیکار موقت شناخته شود و همچنین بیمه شدگانی که به علت حوادث غیرمترقبه مانند سیل، زلزله، جنگ، آتش سوزی بیکار شوند، می توانند از مقررات این قانون استفاده نمایند.

تشخیص ارادی بودن یا غیرارادی بودن بیکاری بیمه شده، برعهده کمیته ای متشکل از نمایندگان این سازمان و اداره کار و امور اجتماعی محل اشتغال بیمه شده است.

ب: تعهدات بلندمدت

مجموعه حمایت هایی که از سوی سازمان در خصوص بیمه شدگان در قالب تعهدات بلندمدت صورت می گیرد به شرح زیر می باشد:

ب-۱) مستمری بازنشستگی

ب-۲) مستمری از کارافتادگی کلی

ب-۳) مستمری از کارافتادگی جزئی

ب-۴) مستمری بازماندگان

ب-۵) مزایای نقدی، غیرنقدی و عیدی مستمری بگیران (کمک عائله مندی، کمک هزینه اولاد، عیدی)

سازمان تأمین اجتماعی طبق قانون تأمین اجتماعی حمایت در برابر حوادث، بیماری ها و بارداری از تعهدات سازمان می باشد که اجرای آن به عهده معاونت درمان واگذار شده است. به طور کلی حمایت های سازمان بیمه شده را از روز تولد تا زمان مرگ در بر می گیرد.

ب-۱) مستمری بازنشستگی

مشمولین در صورت دارا بودن شرایط مندرج در قانون (حداقل سابقه پرداخت حق بیمه مقرر، سن مرد به شصت سال تمام و سن زن پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد) حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت.

ب-۲) مستمری از کارافتادگی کلی

از کارافتادگی کلی عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده (بر اساس گواهی پزشک معالج و تأیید کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) به نحوی که کاهش قدرت کار وی بیش از شصت و شش درصد باشد و نتواند با اشتغال به کار قبلی و یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود رابه دست آورد. شرایط برقراری این مستمری براساس مواد ۷۰ الی ۷۲ و ۷۵ قانون تأمین اجتماعی به شرح زیر میباشد:

۱- بیمه شده ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار و یا شروع بیماری منجر به از کارافتادگی، سابقه پرداخت یک سال حق بیمه را داشته باشد که حداقل ۹۰ روز آن مربوط به آخرین سال قبل از تاریخ وقوع حادثه و یا شروع بیماری به شرح فوق باشد، حق استفاده از کارافتادگی کلی را خواهد داشت.

۲- بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار (موضوع ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی) یا بیماری حرفه ای، از کارافتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری را خواهد داشت.

ب-۳) مستمری از کارافتادگی جزئی

طبق بند ۱۴ ماده ۲ قانون، عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد. در این شرایط مستمری از کارافتادگی جزئی به فرد پرداخت می شود. شرایط برقراری این مستمری با توجه به ماده ۷۳ قانون تأمین اجتماعی به شرح زیر می باشد:

- بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار، کار افتاده جزئی شناخته شود.
- بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه، استحقاق دریافت مستمری را خواهد داشت.
- اشتغال به کار این نوع مستمری بگيرمانع پرداخت مستمری نمی باشد.
- مستمری از کار افتادگی جزئی، در صورت بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و یا فوت مستمری بگيرقطع می گردد.

لیکن مبلغ مستمری جزئی، قسمتی از دستمزد تلقی شده و در جمع ریز دستمزد منظور و مالک محاسبه میزان مستمریهای مذکور قرار خواهد گرفت.

- با توجه به مفاد ماده ۹۴ قانون تأمین اجتماعی مستمری بگیران از کار افتاده جزئی، نمیتوانند همزمان از مستمری و غرامت دستمزد استفاده نمایند، لذا در این گونه موارد فقط کمکی که میزان آن بیشتر است، قابل پرداخت می باشد.

- مستمری از کارافتادگی جزئی، مشمول کسر ۲٪ حق درمان نمی باشد.
- پرداخت مستمری از کار افتادگی جزئی به بیمه شدگانی که تبدیل وضع استخدامی می یابند، به علت خروج از شمولیت قانون تأمین اجتماعی قطع می شود.
- هرگاه میزان از کارافتادگی ناشی از کار افزایش یابد و این تغییر ناشی از حادثه، منجر به از کارافتادگی باشد، مستمری از کارافتادگی جزئی حسب مورد به مستمری از کار افتادگی کلی ناشی از کار تبدیل شده و یا میزان مستمری از کارافتادگی جزئی افزایش خواهد یافت.

ب-۴) مستمری بازماندگان

شرایط برقراری مستمری بازماندگان در صندوق تأمین اجتماعی براساس مفاد مواد ۸۰ الی ۸۳ قانون تأمین اجتماعی تعیین شده است، از این رو بازماندگان واجد شرایط متوفی در هریک از حالات زیر می توانند از این مستمری استفاده کنند:

- فوت مستمری بگیر (بازنشسته و یا از کار افتاده کلی)
- فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل یکسال و در آخرین سال حیات حداقل ۹۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد.
- فوت بیمه شده ای که فاقد سابقه پرداخت حق بیمه در ده سال آخر حیات خود به شرح بند ۲ باشد لیکن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد (میانگین دستمزد ماهیانه مبنای محاسبه مستمری مشمولین بند ۳ و ۴ براساس حقوق و مزایای آخرین دو سال پرداخت حق بیمه (تبصره ماده ۷۷) تعیین میشود.

-فوت بیمه شده ای که فاقد سابقه پرداخت حق بیمه در ده سال آخر حیات خود به شرح بند ۲ باشد و بین ۱۰ الی ۲۰ سال حق بیمه پرداخت نموده باشد.

-بیمه شده ای که به علت حادثه ناشی از کار و یا بیماری حرفه ای فوت نموده باشد.

بیمه شده ای که از تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ به بعد فوت شود از یکسال تا ده سال دارای سابقه پرداخت حق بیمه بوده ولی فاقد یک سال سابقه در آخرین ده سال و ۹۰ روز سابقه در آخرین یک سال حیات خود باشد به بازماندگان وی در ازای هر سال سابقه پرداخت حق بیمه غرامت مقطوعی معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یکجا پرداخت می شود.

ب-۵) مزایای نقدی، غیرنقدی و عیدی مستمری بگیران

این بند شامل پرداختی های متنوعی است که در ذیل به آنها اشاره می شود:

-کمک هزینه عائله مندی، به منظور جبران قسمتی از افزایش هزینه های موضوع ماده ۹۶ قانون تامین اجتماعی و با تصویب هیأت وزیران به تمامی مستمری بگیران بازنشسته و از کارافتاده کلی از تاریخ ۱۳۷۱/۱/۱ کمک هزینه عائله مندی پرداخت شود.

-کمک هزینه اولاد، کمک هزینه اولاد نیز همانند کمک هزینه عائله مندی از تاریخ ۷۱/۱/۱ به تمامی مستمری بگیران بازنشسته و از کارافتاده کلی که دارای فرزند واجد شرایط هستند پرداخت می گردد.

-کمک هزینه مسکن: با توجه به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان، شورای عالی تأمین اجتماعی پرداخت کمک هزینه مسکن را مورد تایید قرار داده است. این کمک هزینه به تمامی مستمری بگیران بازنشسته، از کارافتاده کلی و بازماندگان پرداخت می شود.

-عیدی: به مناسبت آغاز سال جدید مبلغی به عنوان عیدی به مستمری بگیران بازنشسته، از کارافتاده کلی و بازماندگان پرداخت می گردد.

بخش سوم: نتیجه گیری

یکی از مهم ترین عوامل تعیین کننده موفقیت و رشد اقتصادی در هر کشور، سطح بهره وری و تولید بهینه در محیط کار است. در این راستا، رعایت حقوق کارگران به ویژه در حوزه تأمین اجتماعی به عنوان یک عنصر کلیدی و بنیادی در افزایش بهره وری و بهبود کیفیت تولید مد نظر قرار دارد. حقوق تأمین اجتماعی شامل بیمه درمانی، بیمه بیکاری، مستمری بازنشستگی و دیگر حمایت های اجتماعی است که به کارگران این امکان را می دهد تا بدون نگرانی از خطرات مالی به فعالیت های اقتصادی ادامه دهند.

رعایت حقوق تأمین اجتماعی باعث ایجاد امنیت اقتصادی برای کارگران می شود. زمانی که کارگران از حمایت های بیمه ای و اجتماعی برخوردارند، در صورت وقوع حوادث، بیماری، بیکاری یا دیگر مشکلات مالی، می توانند به راحتی به تأمین نیازهای اولیه زندگی بپردازند. این امنیت خاطر به کارگران اجازه می دهد که تمام تمرکز خود را بر روی وظایف شغلی و افزایش کیفیت و بهره وری کار خود بگذارند.

وجود حمایت های تأمین اجتماعی می تواند به کاهش استرس و فشار روانی کارگران کمک کند. کارگرانی که از تأمین اجتماعی بهره مند هستند، نگرانی کمتری بابت آینده مالی خود و خانواده شان دارند و این موضوع به آنها امکان می دهد تا با تمرکز بیشتری بر روی کار خود تمرکز کنند و به بهبود عملکرد خود بپردازند.

وقتی که کارگران احساس کنند کارفرما به حقوق و نیازهای آنها توجه داشته و خدمات تأمین اجتماعی به طور مؤثر ارائه می‌شود، به راحتی احساس تعلق و مشارکت بیشتری نسبت به سازمان خود خواهند داشت. این احساس تعلق می‌تواند به رفتارهای مثبت در محیط کار منجر شود و در نتیجه سطح بهره‌وری را افزایش دهد.

کارگرانی که احساس حمایت می‌کنند، تمایل بیشتری به همکاری با یکدیگر، تبادل اطلاعات و تجربه‌ها و کار گروهی دارند. این تعاملات نه تنها به بهبود محیط کار کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به افزایش کیفیت تولید و نوآوری منجر شود.

حقوق تأمین اجتماعی به کارگران این امکان را می‌دهد که به طور مؤثر به کسب مهارت‌های جدید و به روزرسانی دانش خود بپردازند. کارگرانی که از خدمات آموزشی و حرفه‌ای برخوردارند، با مهارت‌های به روزتری وارد بازار کار می‌شوند و می‌توانند در تولید بهینه و ارتقاء کیفیت محصولات نقش مؤثرتری ایفا کنند.

این تفکر نه تنها به کارگران این فرصت را می‌دهد که از توانایی‌های خود بهره‌برداری بیشتری کنند، بلکه به کارفرمایان نیز این امکان را می‌دهد که نیروهای انسانی ماهر در اختیار داشته باشند که بتوانند از بابت کیفیت و تولید بهینه، نتایج بهتری کسب کنند.

حمایت از حقوق تأمین اجتماعی باعث می‌شود کارگران احساس کنند که در سازمان ارزشمند بوده و مورد احترام هستند. این احساس می‌تواند انگیزه کارگران را برای ارائه ایده‌های نوآورانه و خلاقانه افزایش دهد. نوآوری به عنوان یک موتور محرک برای تولید بهینه شناخته می‌شود و با افزایش خلاقیت کارگران، سازمان‌ها می‌توانند به مزیت‌های رقابتی بیشتری دست یابند.

تحقیقات نشان داده‌اند که وجود یک نظام تأمین اجتماعی مؤثر و رعایت حقوق کارگران به طور مستقیم بر بهره‌وری تأثیر مثبت دارد. کارگرانی که از امنیت شغلی و خدمات تأمین اجتماعی برخوردارند، معمولاً زودتر به محل کار می‌رسند، غیبت‌های کمتری دارند و در ساعات کاری به طور مؤثرتر عمل می‌کنند. این عوامل به ترتیب می‌توانند بهره‌وری کل سازمان را افزایش دهند.

منابع و مآخذ:

- قانون اساسی
- قانون کار
- قانون تامین اجتماعی