



از سوی سازمان تأمین اجتماعی تشریح شد

نحوه اجرای طرح متناسب سازی مستمری بازنشستگان

۲

نشریه تخصصی رفاه و تأمین اجتماعی

۴۵۸

Sunday\1 December \ 2024

یکشنبه / ۱۱ آذر ماه ۱۴۰۳

Vol.9\30,000 RIs\No. 458

سال نهم/شماره ۴۵۸/۳۰,۰۰۰ ریال

ویرین

در نشست معارفه سرپرست جدید صندوق بازنشستگی کشوری مطرح شد

تأکید وزیر کار بر اصلاح نظام بنگاه داری در صندوق های بازنشستگی

۲

از ابتدای دی ماه الزامی خواهد بود

اعمال مزد پایه سنوات و مزایای

حق تأهل در لیست بیمه

۲

نقش آموزش ایمنی

در کاهش حوادث کار

۴

میدری در آیین تودیع و معارفه معاون روابط کار:

مهم ترین راهبرد ماتحقق سه جانبه گرایی است

۲

کار کودک ممنوع است!

بر اساس قانون، انعقاد قرارداد کار مستلزم رابطه ای است که طرفین آن از اهلیت و رشد لازم برخوردار باشند تا از این طریق مصالح آن ها محفوظ بماند و نیروی کار مورد استثمار و بهره کشی قرار نگیرد. قانون کار ایران نیز در همین راستا، ممنوعیت کار افراد زیر ۱۵ سال را مقرر داشته که به موجب ماده ۷۹ آن هرگونه به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است. ماده ۸۰ قانون کار تأیید کرده که کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می شود و از این جهت کارفرمایان نمی توانند برای تأمین نیروی کار خود، از کودکان و نوجوانان کمتر از ۱۵ سال استفاده کنند. البته کارگران شاغل در کارگاه های خانوادگی که کارفرمای آن ها، بستگان و خویشاوندان نسبی درجه یک باشند، مشمول قانون کار نیستند در نتیجه حداقل سن کار در مورد چنین کارگرانی رعایت نمی شود. بر اساس قانون کار اگر یک کارفرما کودک زیر ۱۵ سال را به کار بگیرد، متخلف خواهد بود و برای نخستین بار مجازات نقدی، بار دوم مجازات نقدی و حبس و بار سوم علاوه بر این موارد، کارخانه یا کارگاه پلمب و پروانه کار فرد متخلف ابطال خواهد شد. از سوی دیگر ماده ۸۴ قانون کار پیش بینی کرده که در مشاغل و کارهایی که ماهیتشان برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود که تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی [وقت] است. در ایران علاوه بر نبود آمار دقیق در مورد تعداد کودکان کار، محل کار این کودکان هم به خوبی مشخص نیست. برخی از آن ها در خیابان به مشاغل چون دستفروشی، زباله گردی و یا مشاغل خدماتی مشغول هستند که قابل رؤیت است و بسیاری دیگر پنهان از دیدگان جامعه در کارگاه های زیرزمینی تولیدی و صنعتی مشغول به کار هستند.

۵

دلایل ناترازی صندوق های بیمه ای

تبادل منابع و مصارف صندوق ها و سازمان های بیمه ای در راستای تضمین استمرار فعالیت آنان در مسیر ارائه و بهبود کمیت و کیفیت خدمات به جامعه تحت پوشش، از درجه اهمیت بالایی برخوردار است. در نقطه مقابل، بیمه های اجتماعی در صورت ایجاد اختلال و عدم تناسب بین منابع درآمدی و هزینه کرده های مرتبط با ایفای تعهدات، ناترازی را تجربه خواهند کرد. ادامه حیات صندوق های بیمه ای در وضعیت ناترازی منابع و مصارف و تشدید این موضوع توسط راهبری نامناسب و تصمیمات آسیب زننده به منابع این صندوق ها، ادامه فعالیت مؤثر آن ها و تضمین منافع ذی نفعان و شرکای اجتماعی تحت پوشش این نهادها را با مخاطره مواجه می کند. اصلاح صندوق های بازنشستگی در حوزه اصلاحات مدیریتی، مالی و سنجهای، در فصل پنجم برنامه هفتم توسعه مورد توجه قرار گرفته است؛ به طور مشخص مواد ۲۸ و ۲۹ این برنامه سازوکارها و تکالیف مرتبط با حوزه کاهش ناترازی در بیمه های اجتماعی را تشریح کرده است. غلامحسین عابدی روش، کارشناس حوزه بیمه های اجتماعی در گفت و گو با «آتی ه نو» یکی از مسائل اساسی حال حاضر مرتبط با صندوق ها و سازمان های بیمه ای را ایجاد اختلال در پایداری این نهاد های بیمه گر دانست و گفت: «در راستای بررسی عمیق دلایل ایجاد ناترازی و سازوکارهای حل این مسئله، مسائل گوناگونی باید مورد توجه قرار گیرد.» او یکی از موضوعات مرتبط با پایداری صندوق ها و سازمان های بیمه ای را رشد هزینه های این نهادها به واسطه افزایش سن امید به زندگی بیان کرد و افزود: «با توجه به روند افزایش سن امید به زندگی در کشور طی دهه های گذشته، طبیعتاً منابع هزینه کرد صندوق ها و سازمان های بیمه ای از این جهت تحت تأثیر قرار گرفته است. به این واسطه تعهدات بلندمدت بیمه های اجتماعی در قبال جامعه تحت پوشش با افزایش مواجه می شود.»

۳