

پیدادداشت



کاهش نگران‌کننده...

ادامه از صفحه ۱۰

...حدود ۴۴ درصد جمعیت استان کهگیلویه و بویراحمد را بیمه‌شدگان و افراد زیر پوشش سازمان تأمین اجتماعی تشکیل می‌دهند که نزدیک به ۷۵ درصد بیمه‌شدگان اجباری و ۲۵ درصد سایر بیمه‌های خاص و توافقی هستند. با توجه به اینکه حدود ۴۷ درصد از جمعیت استان در روستاها زندگی می‌کنند، غالب آنها تحت پوشش بیمه روستاییان و عشایر و یا فاقد هر گونه بیمه هستند. شناسایی گروه‌های جدید فاقد پوشش بیمه‌ای و معرفی به سازمان برای اعلام نظر، اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی همگانی برای بهره‌مندی از مزایای بیمه تأمین اجتماعی، افزایش سرعت پاسخگویی، کوتاه کردن فرایندهای کاری و ایجاد مزیت رقابتی نسبت به سایر بیمه‌ها به منظور جذب بیمه‌شدگان جدید از جمله اقداماتی است که می‌تواند در جهت گسترش چتر حمایتی تأمین اجتماعی در دستور کار قرار گیرد. بر اساس آخرین آمار، تعداد کل مستمیریگیران استان ۲۲ هزار و ۵۷۲ نفر هستند و بر اساس پرونده نیز ۱۴ هزار و ۵۳۸ مستمیریگیر در استان زیر پوشش خدمات و حمایت‌های سازمان تأمین اجتماعی هستند که از این تعداد ۸ هزار و ۳۷۴ پرونده مربوط به بازنشستگان، ۵ هزار و ۱۶۲ پرونده مربوط به سازمان‌گان و هزار و دو پرونده هم مربوط به از کار افتادگان است. از نظر میزان رشد می‌توان گفت نسبت به مدت مشابه سال گذشته ۷،۴ درصد بر شمار مستمیریگیران استان افزوده شده که نسبت به ورودی‌های استان یعنی بیمه‌پردازان یک عدم تعادل را مشاهده می‌کنیم و این موضوع نشان‌دهنده افزایش روزافزون میزان مصارف نسبت به منابع سازمان تأمین اجتماعی در استان است. بیشترین میزان پوشش بیمه‌ای از آن شهرستان گچساران با ۶۴ درصد و کمترین میزان پوشش بیمه‌ای نیز مربوط به شهرستان بهمی با ۱۹ درصد است.

نقل و انتقال

بیمه روستاییان

علی شیرکانی، رئیس صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر درباره آخرین جزئیات از وضعیت نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای، اظهار کرد: «نقل و انتقال سوابق بیمه‌شدگان به دو صورت است؛ انتقال سوابق از سازمان تأمین اجتماعی به صندوق بیمه روستاییان و عشایر یا انتقال سوابق از صندوق بیمه روستاییان و عشایر به سازمان تأمین اجتماعی.» رئیس صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر با اشاره به اینکه از سمت سازمان تأمین اجتماعی به سمت صندوق بیمه روستاییان و عشایر انتقال سابقه در حال انجام است، بیان کرد: «در سال‌های گذشته نیز هیچ مشکلی وجود نداشته است. همچنین در سال گذشته حدود ۲ هزار نفر سوابق خود را از تأمین اجتماعی به صندوق بیمه روستاییان و عشایر انتقال داده‌اند.» وی تصریح کرد: «البته انتقال سابقه از صندوق بیمه روستاییان و عشایر به سمت سازمان تأمین اجتماعی مشکلاتی داشته که تفاهنامه‌های اولیه با سازمان تأمین اجتماعی در این خصوص انجام شده و در حال حاضر این مشکل در شورا عالی رفاه و تأمین اجتماعی مطرح شد تا این شورا بررسی لازم را انجام دهد.»

قراردادهای آزمایشی مشمول بیمه هستند؟

باسخ کارشناس «آتی‌نو» به پرسش‌های بیمه‌ای خوانندگان

تحلیل

بر اساس قانون کار، موضوعی با عنوان کار آزمایشی و مانند آن وجود ندارد. با این حال، طبق ماده (۱۱) این قانون، طرفین (کارمند و کارفرما) می‌توانند با توافق یکدیگر، دوره‌ای را به نام «دوره آزمایشی کار» در نظر گیرند. این دوره معمولاً سه ماهه است و جزئی از قرارداد کاری محسوب می‌شود.

در تبصره ماده (۱۱) بر این موضوع تأکید شده که مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. در این گونه قراردادهای با توجه به امکان قطع رابطه کار، حق فسخ در نظر گرفته نشده است. از آنجایی که قرارداد آزمایشی صرفاً بر اساس توافق دو طرف منعقد می‌شود، بنابراین مانند هر قرارداد دیگر هر دو طرف باید آن را تأیید و امضا کنند. این نوع قرارداد تنها می‌تواند در ابتدای کار منعقد شود و کارفرما نمی‌تواند بعد از گذشت مدتی از انجام خدمت درخواست انعقاد قرارداد آزمایشی را داشته باشد.

در قرارداد کار رعایت حداقل‌های پیش‌بینی شده در قانون کار الزامی است. کارگر و کارفرما حتی با توافق و درج در قرارداد کار نیز نمی‌توانند برای امتیازات و مزایای کمتر از قانون با هم به توافق برسند. هر گونه توافق در این زمینه، برخلاف مقررات قانون کار و فاقد اعتبار است و در مراجع حل اختلاف نیز مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد.

در صورتی که کارفرما توانایی لازم را برای انجام مسئولیت در فرد نبیند، می‌تواند با پرداخت حقوق دوره آزمایشی با او قطع همکاری کند؛ حتی اگر چند روز از شروع کار گذشته باشد، کارفرمایان موظف به پرداخت حقوق سه ماه هستند.

کارمندان در مدت قرارداد کار آزمایشی نیز باید توسط کارفرمایان بیمه شوند. بیمه نشدن کارمندان در این دوره به معنای تخلف از قانون کار است و در صورت شکایت باعث جریمه شدن کارفرما می‌شود.

مدتی در یک رستوران کار کردم. این رستوران به مدت چند ماه تعطیل بود و هم‌اکنون نیز به شخص دیگری واگذار شده است؛ در این صورت باز هم امکان درج نام من در لیست بیمه وجود دارد یا خیر؟

۱- هر گونه اشتغال در کارگاه‌های تحت پوشش قانون کار مشمول بیمه تأمین اجتماعی است، مگر اینکه خلاف آن ثابت شود؛ مثلاً شخص همان زمان مشمول صندوق بیمه‌ای دیگری باشد یا از صندوق بازنشستگی دیگری مستمری دریافت کند. ۲- کارفرمای جدید در صورت تسویه حساب نکردن با کارگران و یا پرداختن حق بیمه آنان توسط کارفرمای قبلی، مسئول است و باید مطالبات قبلی کارگران را بابت بیمه، حقوق و مزایای دیگر پرداخت کند. طبق ماده (۳۷) قانون تأمین اجتماعی هر کسی که قصد دارد کارگاهی را نقل و انتقال دهد، باید مفاد حساب تأمین اجتماعی را از فروشنده یا واگذارکننده مطالبه کند. در غیر این صورت هر دو (هم واگذارنده و هم خریدار) در مقابل مطالبات کارگران دارای مسئولیت تضامنی هستند. این موضوع در مورد قراردادهای اجاره نیز مصداق دارد. بنابراین با پایان یافتن قرارداد اجاره در محیط‌های کارگاهی، اداری و تجاری لازم است موجر بر که تسویه حساب بیمه را از مستأجر مطالبه کند؛ در غیر این صورت مسئول پرداخت بدهی‌های بیمه‌ای کارگاه خواهد بود.

آیا قراردادهای سه ماهه آزمایشی مشمول بیمه هست یا خیر؟ در مورد این نوع قراردادهای بیشتر توضیح دهید. قراردادهای آزمایشی با سایر قراردادهای چه تفاوتی دارد؟

قراردادهای آزمایشی همانند سایر قراردادهای کار مشمول بیمه است و از این نظر هیچ‌گونه تفاوتی با دیگر قراردادهای ندارد. در واقع هر کسی که در کارگاهی مشغول به کار می‌شود مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی است و

طبق ماده (۱۴۸) قانون کار کارفرما موظف است حق بیمه وی را به سازمان پرداخت کند. نوع قرارداد در این زمینه تأثیری در الزام کارفرما به بیمه کردن کارگر ندارد. در حقیقت تفاوت این نوع قرارداد با قراردادهای دائمی یا مدت موقت به سهولت فسخ و خاتمه قرارداد بازمی‌گردد. قراردادهای آزمایشی قبل از قراردادهای دائم منعقد می‌شود و هدف از انعقاد آن آشنایی طرفین با نوع همکاری و تفاهم اولیه برای ادامه اشتغال کارگر است و چنانچه کارگر و کارفرما طی این مدت نتوانستند با یکدیگر کنار بیایند به سهولت بتوانند قرارداد را فسخ کنند. در این نوع قرارداد که برای کارگر ساده هر یک ماه و برای کارگر ماهر سه ماه است هر یک از طرفین می‌توانند در طول قرارداد آن را فسخ یا با پایان زمان قرارداد به قرارداد پایان دهند. در صورتی که کارفرما در طول مدت قرارداد کارگر را اخراج کند، باید کل دستمزد مدت قرارداد را بپردازد. یعنی اگر قرارداد آزمایشی سه ماهه باشد و کارفرما بخواهد زودتر قرارداد را خاتمه دهد، باید حقوق کل سه ماه کارگر را پرداخت کند. از طرف دیگر، اگر کارگر قرارداد را فسخ کند، فقط تا زمانی که کار کرده حقوق می‌گیرد و نمی‌تواند در مورد مابقی مدت قرارداد ادعایی داشته باشد. قرارداد آزمایشی برای یک‌بار منعقد می‌شود و در صورت ادامه اشتغال کارگر قرارداد به دائمی تبدیل می‌شود.

صاحب یک کارگاه هستم. کارگری داشتم که به هیأت‌های حل اختلاف مراجعه کرد و برای مزایا و بیمه خود علیه من شکایت کرد و هیأت‌های حل اختلاف نیز به نفع او رأی دادند. در رأی مذکور حکم پرداخت ۷ میلیون تومان بابت سنوات، عیدی و مرخصی‌های استفاده نشده‌ی صادر شده بود که آن را پرداخت کردم؛ اما در مورد بیمه هنوز اقدامی نکرده‌ام. او می‌گوید مبلغی به من پرداخت کن تا موضوع بیمه را پیگیری نکنم. اگر این کار را انجام دهم و مبلغ در خواستی را پرداخت کنم، مشکلی پیش نمی‌آید؟ لطفاً من را راهنمایی کنید.

بیمه کردن کارکنان امری اجباری است و کارفرما موظف است کارکنان خود را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه کند و این مسئولیت هیچ‌گاه از عهده کارفرما خارج نمی‌شود. پرداخت مبلغی به کارگر بابت حق بیمه پرداخت نشده، موجب ساقط شدن تعهدات قانونی و بیمه‌ای کارفرما نمی‌شود. اخذ دستخط یا تعهدنامه از نامبرده نیز این وضعیت را تغییر نمی‌دهد. چه بسا پس از پرداخت مبلغ مذکور فرد مورد نظر برای پیگیری بیمه خود مجدداً اقدام کند و شما مجبور شوید هزینه‌های مربوط به بیمه و جرائم مربوطه را نیز پرداخت کنید.

رئیس دبیرخانه ستاد ساماندهی مشاغل خانگی مطرح کرد:

اجرای طرح ملی توسعه و مشاغل خانگی در ۳ فاز

خبر

رئیس دبیرخانه ستاد ساماندهی مشاغل خانگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی معتقد است: در مشاغل خانگی، تسهیلات بخش کوچکی از کار دولت است و طرح ملی توسعه مشاغل خانگی در سه فاز در حال انجام است. مهناز امامدادی تشریح کرد: «مرحله اول طرح ملی توسعه مشاغل خانگی، شناسایی ظرفیت‌هاست و افراد حقیقی و حقوقی که می‌توانند ما را کمک کنند، شناسایی می‌شوند.» وی ادامه داد: «بخش دوم توانمندسازی آموزش، مشاوره و هدایت بوده و فاز سوم اتصال به بازار، برندسازی و اتصال به بنگاه‌های بالادستی است و در استان‌ها این کارها توسط جهاد دانشگاهی به خوبی انجام شده است.» رئیس دبیرخانه ستاد ساماندهی مشاغل خانگی افزود: «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اجرای فاز اول را طی قراردادی به



صندوق بازنشستگی کشوری پاسخ داد:

گلایه برخی بازنشستگان از بسته هفتم طرح یاری

گزارش

در پی تماس‌ها و پرسش‌های برخی بازنشستگان در خصوص تنوع کم لوازم خانگی عرضه شده در بسته هفتم طرح یاری (خرید قسطی لوازم خانگی) یا موجود نبودن کالاهای انتخاب شده، اداره کل فرهنگی-اجتماعی صندوق بازنشستگی کشوری توضیحاتی ارائه کرد. در توضیح صندوق بازنشستگی کشوری به گلایه بازنشستگان از بسته هفتم طرح یاری آمده است: «بسته هفتم طرح یاری با هدف تأمین کالای مصرفی بادوام به ارائه پنج نوع از مهمترین لوازم خانگی مورد نیاز برای جامعه بازنشستگان کشوری به اجرا گذاشته شد. در هماهنگی با طرفین تفاهنامه تلاش شد تا کالاهایی در اولویت ارائه قرار گیرند که خرید نقدی آن‌ها دشوارتر است. بر این اساس و در این مرحله از طرح، اجاق گاز، یخچال و



در مراحل بعدی این طرح سعی خواهد شد تا با افزایش پوشش خدمات فروش به سایر لوازم مورد نیاز بازنشستگان، رضایت خاطر بیشتری برای آنان فراهم آید