

آسیب‌شناسی فرایندهای سازمان تأمین اجتماعی در ارتباط با کسب‌وکارها



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۲۰۰۴۹

کد موضوعی: ۲۳۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: آسیب‌شناسی فرایندهای سازمان تأمین اجتماعی در ارتباط با کسب‌وکارها

نام دفتر: مطالعات بخش عمومی (گروه اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی)

نوع گزارش: طرح/لایحه □، نظارتی ■، راهبردی □

تهیه و تدوین کننده: شاهین بهداروند

همکار: فاطمه تیمورا

همکاران خارج از مرکز: سمیه اسدی (کارشناس حوزه محاسبات بیمه ای)، توحید جعفری (کارشناس بیمه های اجتماعی)، فرزاد سیفی (وزارت رفاه)

ناظران علمی: سید عباس پرهیزکاری، سید محمدحسین فاطمی

اظهار نظر کننده: میلاد بیگی

اظهار نظر کنندگان خارج از مرکز: مرتضی‌زمانیان (عضو هیئت علمی دانشگاه امیرکبیر)، محمدحسین مردی (کارشناس اقتصادی)، ابوالفضل عباسی دره بیدی (کارشناس حوزه تأمین اجتماعی)، ولی‌الله حیدرنژاد، محمدعلی اشراقی (کارشناس حقوق اداری دفتر مطالعات حقوقی)

صفحه آرا: سمیرا صادقی

ویراستار ادبی: سیده مرضیه موسوی راد

واژه‌های کلیدی:

۱. کسب‌وکارها
۲. تأمین اجتماعی
۳. کارفرمایان
۴. کارگران
۵. مقاطعه کاران



تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۲/۰۲/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۷/۲

فهرست مطالب

چکیده.....	۱
خلاصه مدیریتی.....	۲
۱. مقدمه.....	۶
۲. نحوه محاسبه و پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی کارکنان در کسب و کارها.....	۱۱
۲-۱. محاسبه و پرداخت حق بیمه براساس لیست افراد و صورت مزد و حقوق.....	۱۲
۲-۲. محاسبه و پرداخت حق بیمه در قراردادهای پیمان (مقاطععه).....	۱۴
۲-۳. اخذ مفاصاحساب از تأمین اجتماعی.....	۲۸
۳. بازرسی کارگاه و دفاتر قانونی.....	۲۹
۳-۱. بازرسی کارگاهی.....	۲۹
۳-۲. بازرسی از دفاتر قانونی.....	۳۰
۴. اعتراض و هیئت‌های تشخیص مطالبات.....	۳۳
۴-۱. هیئت‌های تشخیص مطالبات.....	۳۳
۴-۲. فرایند اعتراض کارفرما در هیئت‌های تشخیص مطالبات.....	۳۵
۴-۳. پرداخت و وصول بدهی قطعی.....	۳۸
۴-۴. مروری آماری بر آرای صادره از هیئت‌های تشخیص مطالبات.....	۴۰
۵. آسیب‌شناسی و ریشه‌یابی.....	۴۲
۵-۱. آسیب‌ها و چالش‌های موجود.....	۴۲
۵-۲. عوامل اصلی ایجاد آسیب‌های موجود (ریشه‌یابی).....	۵۰
۶. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری.....	۵۳
پیوست.....	۶۰
منابع و مآخذ.....	۶۱

فهرست جداول

- جدول ۱. مبانی محاسباتی حق بیمه در قراردادهای مقاطعه غیرعمرانی..... ۱۶
- جدول ۲. اجزای حق بیمه در قراردادهای عمرانی..... ۱۹
- جدول ۳. موضوعات قراردادهای غیرعمرانی ذیل ماده (۴۷) قانون تأمین اجتماعی..... ۲۱
- جدول ۴. موضوعات قراردادهای غیرعمرانی حالات خاص..... ۲۳
- جدول ۵. درآمدهای وصولی سازمان تأمین اجتماعی..... ۲۷
- جدول ۶. انواع صف بازرسی کارگاه..... ۳۰
- جدول ۷. موضوعات قراردادی حالات خاص غیرعمرانی..... ۵۴
- جدول ۱ پیوست. عملکرد هیئت‌های تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی..... ۶۰
- جدول ۲ پیوست. آرای صادره از دیوان عدالت اداری در بازه زمانی ۱۳۹۳ لغایت ۱۴۰۰..... ۶۰

فهرست اشکال

- شکل ۱- فرآیندهای اصلی مواجهه کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی..... ۲
- شکل ۲. نمودار ترکیب جمعیتی بیمه‌شدگان اصلی سازمان تأمین اجتماعی..... ۶
- شکل ۳. نمودار نسبت بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی به شاغلین کشور در سال ۱۴۰۱..... ۶
- شکل ۴. نمودار ترکیب بیمه‌شدگان اصلی سازمان تأمین اجتماعی..... ۷
- شکل ۵. نمودار تعداد کارگاه‌های فعال سازمان تأمین اجتماعی تا اسفندماه سال ۱۴۰۱..... ۸
- شکل ۶. نمودار ترکیب تعداد کارگاه‌های فعال دارای لیست در سال ۱۴۰۰..... ۹
- شکل ۷. فرایندهای مواجهه سازمان تأمین اجتماعی با کسب‌وکارها..... ۱۰
- شکل ۸. نمودار میزان حق بیمه مزد و حقوق و سهم هریک از اعضا در گذر زمان..... ۱۳
- شکل ۹. طبقه‌بندی قراردادهای مقاطعه‌کاران براساس بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران..... ۱۸
- شکل ۱۰. نمودار مقایسه درآمدهای حق بیمه ناشی از قراردادهای مقاطعه سازمان تأمین اجتماعی..... ۲۸
- شکل ۱۱. فرایند بازرسی دفاتر قانونی..... ۳۱
- شکل ۱۲. فرایند طرح اعتراض و رسیدگی به آن تا صدور رأی..... ۳۷
- شکل ۱۳. فرایند طرح اعتراض و رسیدگی به آن تا صدور رأی..... ۳۸
- شکل ۱۴. نمودار عملکرد (آرای) هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات..... ۴۰
- شکل ۱۵. نمودار عملکرد (آرای) هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات..... ۴۱



آسیب‌شناسی فرایندهای سازمان تأمین اجتماعی در ارتباط با کسب‌وکارها

چکیده

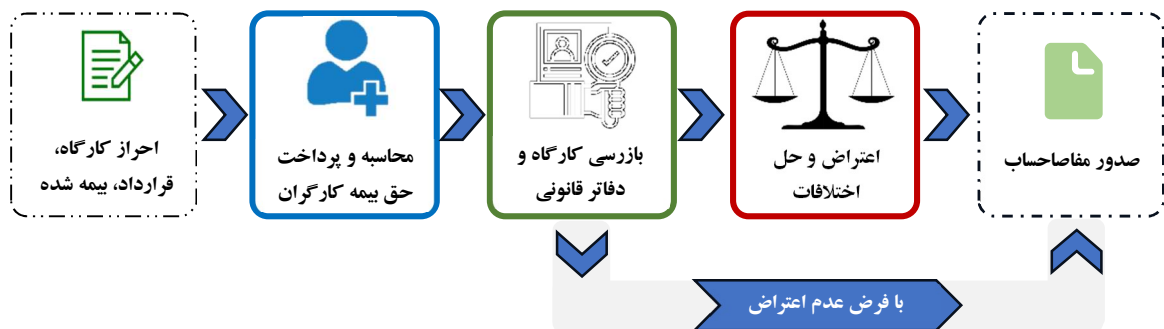
سازمان تأمین اجتماعی با پوشش حدود ۵۳/۶ درصد از جمعیت کشور، بزرگترین نهاد تأمین اجتماعی و بیمه‌ای کشور به‌شمار می‌رود و آثار قابل توجه‌ای نیز بر اقتصاد به‌ویژه محیط کسب‌وکار و نظام اشتغال کشور دارد. لذا آسیب‌شناسی فرایندهای مواجهه این سازمان با کسب‌وکارها و کارفرمایان اهمیت بسیار زیادی دارد. در همین راستا، مطالعه حاضر با هدف آسیب‌شناسی، فرایندهای اصلی مواجهه کسب‌وکارها و کارآفرینان با سازمان تأمین اجتماعی شامل «نحوه محاسبه و وصول حق بیمه تأمین اجتماعی»، «بازرسی» و «اعتراض و هیئت‌های تشخیص مطالبات» را مورد بررسی قرار داده است. این مطالعه نشان می‌دهد «نحوه محاسبه حق بیمه کارکنان براساس ضریبی از مبلغ قراردادهای مقاطعه (پیمان)»، «بازرسی از دفاتر قانونی» و تا حدودی «فرایند رسیدگی در هیئت‌های تشخیص مطالبات» را می‌توان چالشی‌ترین فرایندهای موجود بین سازمان تأمین اجتماعی با کسب‌وکارها دانست. همچنین، نحوه محاسبه و وصول حق بیمه کارکنان قراردادهای مقاطعه براساس ضریبی از مبلغ قرارداد، کانونی برای شکل‌گیری چالش‌های بسیاری در فرایندهای بعدی است. به‌علاوه، ریشه‌های اصلی چالش‌های بین کسب‌وکارها با سازمان را می‌توان مواردی چون «عدم قانونگذاری صریح و دقیق به‌ویژه در شیوه وصول حق بیمه و واگذاری آن به بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان دستگاه مجری و ذی‌نفع»، «عدم به‌روزرسانی برخی قوانین و مقررات حوزه کار و تأمین اجتماعی متناسب با شرایط اقتصادی و بازار کار»، «عدم تناسب بین پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری سازمان با اختیارات آن در قبال صاحبان مشاغل و کسب‌وکارها» و «عدم تعادل بین منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی» در نظر گرفت.

خلاصه مدیریتی

بیان / شرح مسئله

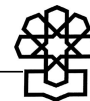
سازمان تأمین اجتماعی با پوشش حدود ۵۳/۶ درصد از جمعیت کشور و نیز حدود ۶۵/۶ درصد از کل شاغلین کشور، بزرگترین نهاد تأمین اجتماعی و بیمه‌ای کشور به‌شمار می‌رود [۱] و [۲]. از این رو، آثار قابل توجهی نیز بر اقتصاد و به‌ویژه محیط کسب‌وکار و نظام اشتغال کشور دارد. از طرف دیگر رابطه این سازمان با کسب‌وکارها همواره یکی از روابط پرچالش در محیط اقتصادی کشور بوده است. آسیب‌شناسی فرایندهای مواجهه این سازمان با کسب‌وکارها و صاحبان مشاغل اهمیت بسیار زیادی دارد. فرایندهای بین سازمان تأمین اجتماعی و کارآفرینان و صاحبان کسب‌وکارها را می‌توان در پنج فرایند کلی ذیل خلاصه کرد: پس از «احراز هویت کارگاه، قرارداد و افراد جهت تشکیل پرونده و صدور شناسه (کارگاه، پیمان و کارکنان)»، «فرایند محاسبه و پرداخت حق بیمه کارکنان» به‌عنوان یکی از مهم‌ترین فرایندهای مواجهه کسب‌وکارها با سازمان قرار دارد. این محاسبه و پرداخت به دو شیوه اصلی یعنی محاسبه و وصول حق بیمه براساس لیست افراد و صورت مزد و حقوق ارسال شده به سازمان و نیز محاسبه و وصول حق بیمه به‌صورت ضریبی از مبلغ قرارداد در قراردادهای مقاطعه یا پیمان صورت می‌گیرد که به‌ویژه شیوه دوم آن بسیار مورد مناقشه محسوب می‌شود. فرایندهای «بازرسی از کارگاه و دفاتر»، «فرایند اعتراض و رسیدگی هیئت‌های تشخیصی مطالبات»^۱ تا «صدور مفاصاحساب» به‌عنوان سه فرایند باقی‌مانده را می‌توان مهم‌ترین فرایندهای مواجهه صاحبان کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی در نظر گرفت.

شکل ۱. فرآیندهای اصلی مواجهه کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی



مأخذ: یافته‌های پژوهش.

۱. در صورت وجود اعتراض و موارد اختلافی بین صاحبان کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی.



نقطه نظرات/یافته‌های کلیدی

با توجه به آسیب‌شناسی انجام شده می‌توان «نحوه محاسبه حق بیمه کارکنان براساس ضریبی از مبلغ قراردادهای مقاطعه (پیمان)» و «بازرسی از دفاتر» را چالشی‌ترین فرایندهای موجود بین سازمان تأمین اجتماعی با کسب‌وکارها دانست.

بررسی فرایند تعیین و وصول حق بیمه براساس ضریبی از مبلغ قرارداد نشان می‌دهد این نوع تعیین حق بیمه و وصول آن، که بیشتر شبیه به مالیات و یا علی‌الرأس کردن حق بیمه است که عملاً می‌تواند تزییع حقوق صاحبان کسب‌وکارها را به دنبال داشته باشد و بدین ترتیب اعتماد متقابل و همکاری بین سازمان و صاحبان کسب‌وکارها را نیز تهدید نماید. ایجاد بستر سوءاستفاده جهت بیمه کردن افراد غیرشاغل و تشویق به انجام اقدامات مغایر با مقررات، تبعیض در بین برخی ضرایب حق بیمه قراردادها و تخریب فضای رقابتی و ایجاد سردرگمی در تشخیص، از دیگر مشکلات ناشی از این روش محاسبه و وصول حق بیمه است.

قانونگذار به علت عدم سهولت محاسبه حق بیمه براساس ماده (۲۸) با توجه به امکانات و اطلاعات زمان تصویب قانون تأمین اجتماعی (۱۳۵۴) و با هدف اطمینان از تحقق حقوق بیمه‌ای کارگران توسط کارفرمایان و جلوگیری از فرارهای احتمالی بیمه‌ای، در ماده (۴۱) قانون مذکور، اختیار تعیین «نسبت مزد به کل کار انجام یافته» را در مواردی که «نوع کار ایجاب نماید» به پیشنهاد هیئت‌مدیره و تصویب شورای عالی سازمان به سازمان اعطا کرده است. به علاوه مطابق با ماده (۴۰) این قانون، در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در این قانون خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید. بنابراین به نظر می‌رسد مقصود اصلی قانونگذار دهه ۱۳۵۰ تحقق محاسبه و وصول حق بیمه براساس مواد (۲۸)، (۳۵) و (۳۹) تأمین اجتماعی بوده و مواد (۴۰) و (۴۱) این قانون برای تضمین همان مقصود اصلی بوده است. با این حال ماده (۴۱) و بخشنامه‌هایی که به موجب آن صادر شد سرآغاز چالش‌های بسیاری بین تأمین اجتماعی و برخی کارفرمایان و کسب‌وکارها شد که همچنان نیز محل بحث و اختلاف است.

سیاستگذار قوانین متعددی در این سال‌ها برای حل این چالش تصویب کرده، اما عمدتاً توسط سازمان تأمین اجتماعی به درستی اجرا نشده است [۳]. برخی از این مواد عبارتند از: بند «ج» ماده (۱۱) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی، مصوب ۱۳۸۶ [۴]، ماده (۱۴) قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی در تأمین نیازهای کشور و تقویت آنها در امر صادرات و اصلاح ماده (۱۰۴) قانون مالیات‌های مستقیم، مصوب ۱۳۹۱، ماده (۴۰) قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، مصوب مجلس شورای اسلامی و تبصره الحاقی به ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۹۴ [۵] و از جمله در ماده (۱۱) قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی، مصوب مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۹۸ [۶]. تلاش این قوانین و مقررات بر این بوده تا سازمان تأمین اجتماعی را در خصوص حق بیمه قراردادها به لیست محوری و اخذ حق بیمه براساس افراد هدایت کند، حتی در برخی موارد استفاده از ضریب قرارداد را ممنوع کرده است. با این حال اصل روش «نحوه محاسبه حق بیمه کارکنان براساس ضریبی

از مبلغ قراردادهای مقاطعه (پیمان)» به‌عنوان چالشی‌ترین فرایند موجود بین سازمان تأمین اجتماعی با کسب‌وکارها پابرجاست.

از زمان تصویب، قانون تأمین اجتماعی و قانون کار که مبنای بسیاری از قوانین، مقررات، بخشنامه‌ها و تصویب‌نامه‌های دستگاهی دیگر شده است به‌ترتیب حدود ۴۸ سال و ۳۳ سال می‌گذرد. به‌رغم تغییر و تحولات گسترده در ساختار کسب‌وکارها و اشتغال کشور در این سال‌ها، با این حال برخی قوانین و مقررات و متعاقباً بخشنامه‌ها و مصوبات سازمانی با تغییرات و تحولات اقتصاد و نظام اشتغال کشور همگام و به‌روزرسانی نشده است. همچنین عدم قانونگذاری صریح و دقیق به‌ویژه در شیوه تعیین و وصول حق بیمه و واگذاری آن به سازمان تأمین اجتماعی در گذشته، در کنار عدم به‌روزرسانی مورد اشاره دو ریشه ایجاد برخی چالش‌های موجود از جمله نحوه محاسبه حق بیمه کارکنان براساس ضریبی از مبلغ قراردادهای مقاطعه (پیمان) است. برای مثال در این روش، مبنای اصلی تعیین حق بیمه قراردادهای پیمان (مقاطعه) به ضرایب تعیین شده توسط مصوبه شورای عالی تأمین اجتماعی در سال‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۷۱، [۳] برمی‌گردد که از آن زمان تاکنون بیش از ۳۰ سال می‌گذرد.

عدم رعایت بازه زمانی یک‌ساله مطابق با مصوبه اقتصاد مقاومتی جهت بررسی دفاتر قانونی، محاسبه برخی موارد غیرمشمول طی فرایند بازرسی و نیز مطالبه اطلاعات و مدارک خارج از دسترس صاحبان کسب‌وکارها را می‌توان نمونه‌هایی شایع از عدم اجرای صحیح برخی قوانین و مقررات و نیز عدم وجود وحدت‌رویه از طرف برخی شعب سازمان تأمین اجتماعی در قبال کسب‌وکارها دانست که باعث خسارت مالی و اتلاف وقت کارآفرینان می‌شود. با وجود اهمیت بسیار زیاد فرایند بازرسی (به‌ویژه بازرسی از دفاتر) در قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و فرایندهای سازمان جهت وصول حق بیمه و احقاق حقوق کارگران، اما در قانون مذکور و اصلاحات بعد از آن به موضوع پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری فرایند بازرسی سازمان در قبال صاحبان کسب‌وکارها توجه کافی نشده است. این درحالی است که حتی در نظام مالیاتی علاوه بر معرفی مرجعی جهت رسیدگی به اختلافات مأمور مالیات و مؤدی مالیاتی، تحت شرایطی مؤدی می‌تواند به‌عنوان جبران خسارت علیه مأموران تشخیص و اعضای کمیسیون تشخیص مربوطه در محاکم دادگستری طرح دعوی کند.

طبق آمارها، فقط طی سال ۱۴۰۰ به‌ترتیب ۱۶۸،۰۶۳ پرونده و ۵۳،۸۵۰ پرونده در هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات مورد رسیدگی قرار گرفته، به‌صورت سرانه از هر ۸ کارگاه فقط در سال ۱۴۰۰، حداقل یک کارگاه دارای پرونده اعتراض رسیدگی شده در هیئت‌های بدوی بوده است که این حجم بالای اعتراض، لزوم بازنگری و اصلاح فرایندهای پیشینی از جمله شیوه‌های محاسبه و وصول حق بیمه قراردادهای پیمان و بازرسی را نشان می‌دهد.

اگرچه مواد (۴۳) و (۴۴) قانون تأمین اجتماعی تلاش کرده است تا توازن در ترکیب افراد حاضر در هیئت‌ها رعایت شود؛ اما در عمل ترکیب هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر به‌گونه‌ای است که اکثریت اعضای تصمیم‌گیر در جلسه به سازمان تأمین اجتماعی تعلق دارند.



شایان ذکر است طی دو دهه اخیر، قوانین و مقررات متعددی به منظور رفع چالش‌های بین کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی وضع شده و سازمان تأمین اجتماعی نیز اقدامات مثبتی در جهت بهبود و تسهیل فرایندهای خود در قبال بیمه‌پردازان انجام داده است که از جمله آنها می‌توان به بخشنامه‌های تنقیح و تلخیص سازمان اشاره کرد.

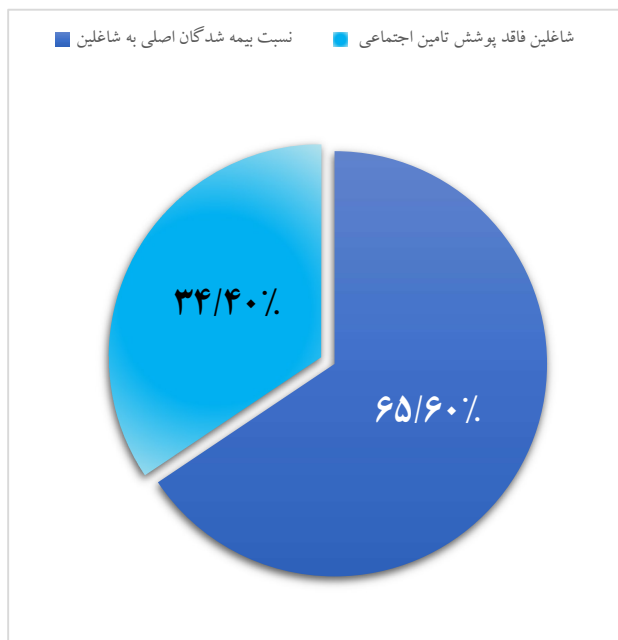
پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

- استفاده سازمان تأمین اجتماعی از روش‌های نوین نظیر هوشمندسازی و دیجیتالی کردن یکپارچه و حداکثری فرایندهای سازمان، به‌کارگیری روش‌های دقیق و اقل‌کننده جهت شناسایی، محاسبه، حسابرسی و وصول حق بیمه در مواجهه با کسب‌وکارها از یک‌سو می‌تواند کاهش اتلاف وقت و هزینه را هم برای صاحبان کسب‌وکارها و هم برای سازمان تأمین اجتماعی به دنبال داشته باشد و هم از سوی دیگر می‌تواند عدم وحدت‌رویه بین شعب در برخی موارد و نیز اعمال سلیقه و نظر فردی در امور کارشناسی، حجم بالای کار اجرایی در شعب را کاهش دهد. ضمن اینکه از این مسیر با افزایش رضایت بیمه‌پردازان می‌تواند اعتماد به سازمان و سرمایه اجتماعی آن را نزد جامعه افزایش دهد تا همکاری صاحبان کسب‌وکارها با این سازمان نیز از این مسیر ارتقا یابد.
- با هدف بهبود خدمات بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی در ارتباط با مشتریان به‌ویژه صاحبان کسب‌وکارها می‌توان از طریق اقدامات هماهنگ و مشترک با سایر دستگاه‌ها از ظرفیت و بسترهای داده‌ای و اطلاعاتی آنها به‌منظور جلوگیری از برخی دوباره‌کاری‌ها جلوگیری کرده و منجر به کاهش تعداد فرایندهای کسب‌وکار شد.
- سیاستگذاران و مجریان سیاست‌ها با توجه به چالش‌ها و آسیب‌های موجود و با همکاری نمایندگان فعالین حوزه کسب‌وکارها در موارد لزوم اقدام به اصلاح و به‌روزرسانی برخی قوانین، مقررات و رویه‌های اجرایی متناسب با تغییرات فضای اقتصاد و بازار کار و نیز در جهت تحقق هرچه بهتر حقوق کارگران و کارفرمایان کنند.
- برگشت به قانون تأمین اجتماعی و رعایت توازن در ترکیب افراد حاضر در هیئت‌های تشخیص مطالبات تأمین اجتماعی می‌تواند خروجی این هیئت‌ها را به عدالت نزدیک‌تر کند.
- تنقیح، تلخیص و ساده و قابل فهم‌تر کردن هرچه بیشتر بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی و ارتقای شفافیت و تسهیل دسترسی کسب‌وکارها.

۱. مقدمه

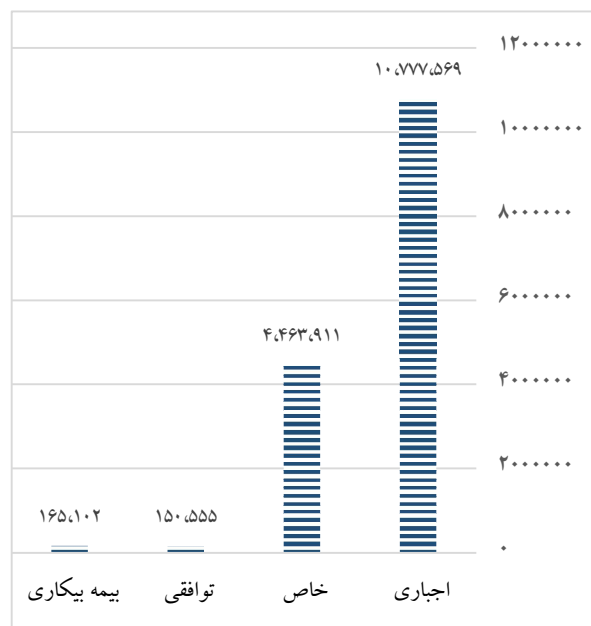
براساس آخرین آمارهای منتشر شده، سازمان تأمین اجتماعی تا پایان سال ۱۴۰۱ با بیش از ۴۶ میلیون و چهارصد هزار نفر افراد تحت پوشش (بیمه‌پرداز و مستمری‌بگیر به‌همراه تبعی‌های ایشان (اعضای خانواده بیمه شده)) [۷] حدود ۵۴/۸ درصد از جمعیت کل کشور [۸] را تحت پوشش خود قرار داده است. از جمعیت مذکور بیش از هفت میلیون و ۷۹۰ هزار نفر را مستمری‌بگیران و تبعی‌های ایشان و بیش از ۳۸ میلیون و ششصد هزار نفر را بیمه‌شدگان اصلی و تبعی‌های ایشان تشکیل می‌دهند. بیمه‌شدگان اصلی سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۱ به تفکیک نوع بیمه شامل اجباری، خاص، توافقی و بیکاری می‌شوند که جمعیت هر کدام به‌همراه ترکیب آنها در سال ۱۴۰۱ در شکل‌های (۲)، (۳) و (۴) مشخص شده است.

شکل ۲. نمودار نسبت بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی به شاغلین کشور در سال ۱۴۰۱



مأخذ: سازمان تأمین اجتماعی (۱۴۰۲) و مرکز آمار [۱] و [۲].

شکل ۳. نمودار ترکیب جمعیتی بیمه‌شدگان اصلی سازمان تأمین اجتماعی

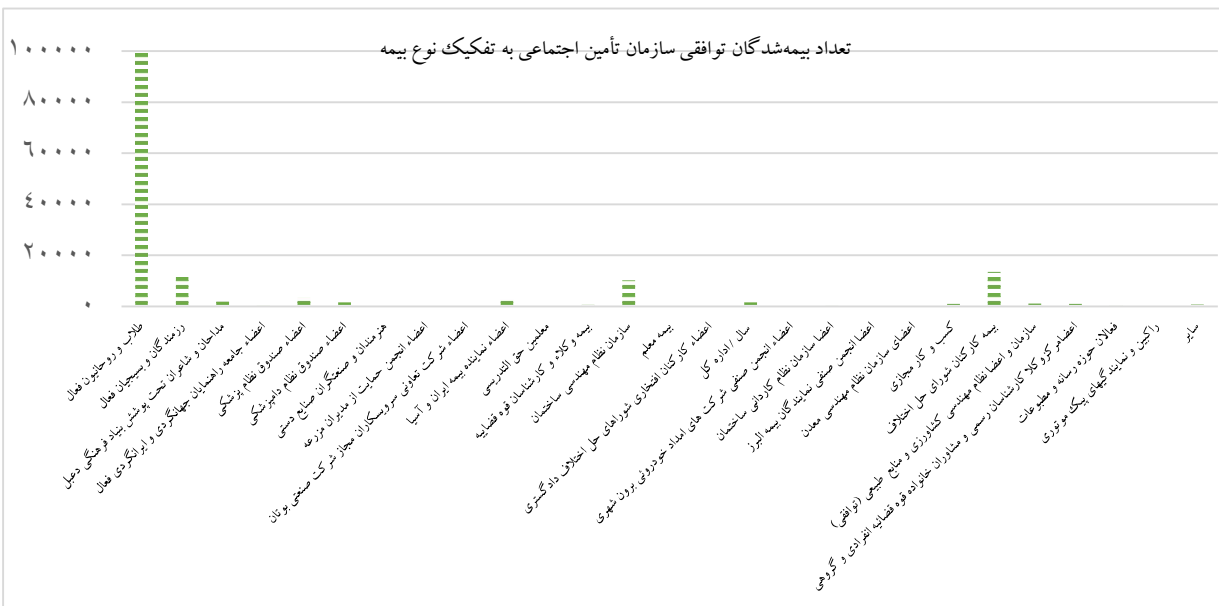
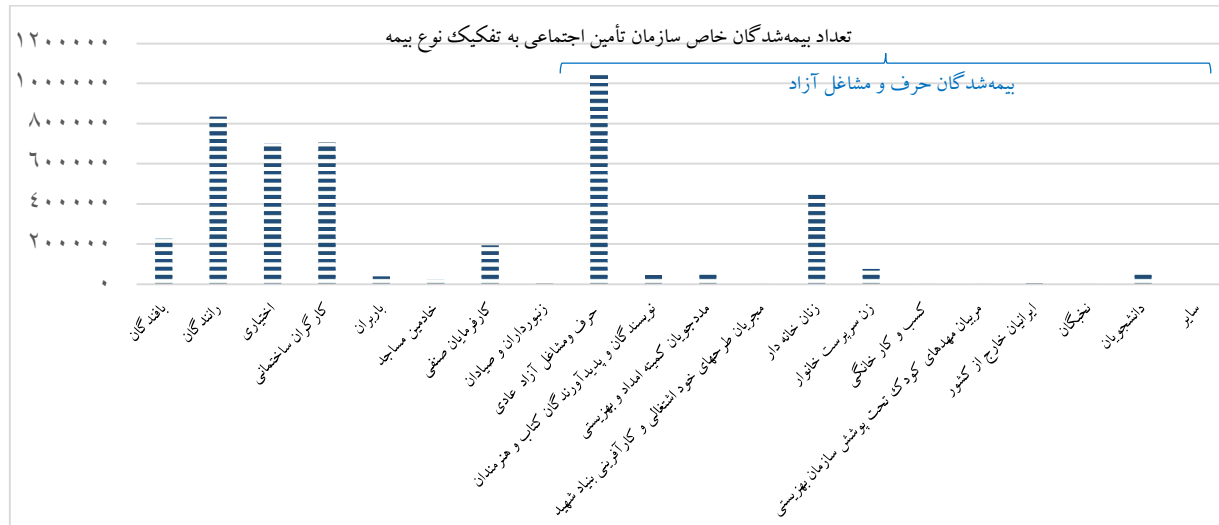
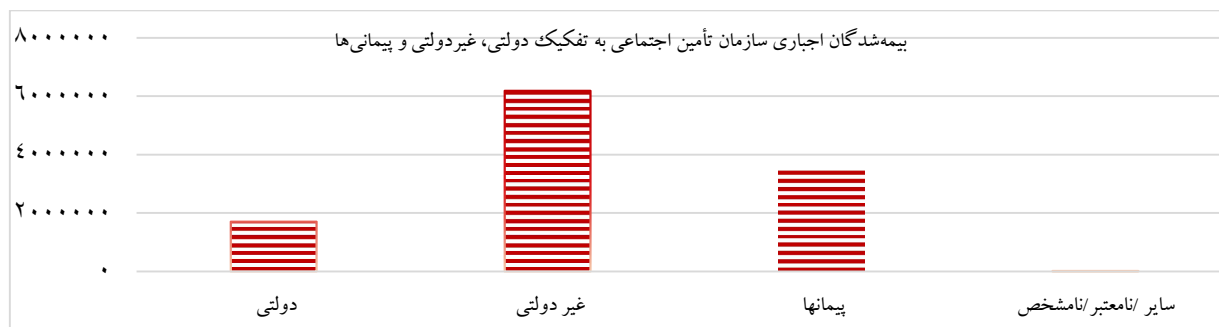


مأخذ: سازمان تأمین اجتماعی (۱۴۰۲) [۲].

۱. براساس سالنامه سازمان تأمین اجتماعی برای سال ۱۴۰۱، این عدد شامل کلیه بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران (اصلی و تبعی) است.
 ۲. برآورد جمعیت برای سال ۱۴۰۱ براساس گزارش مرکز آمار ۸۴,۷۰۰ هزار نفر بیان شده است.



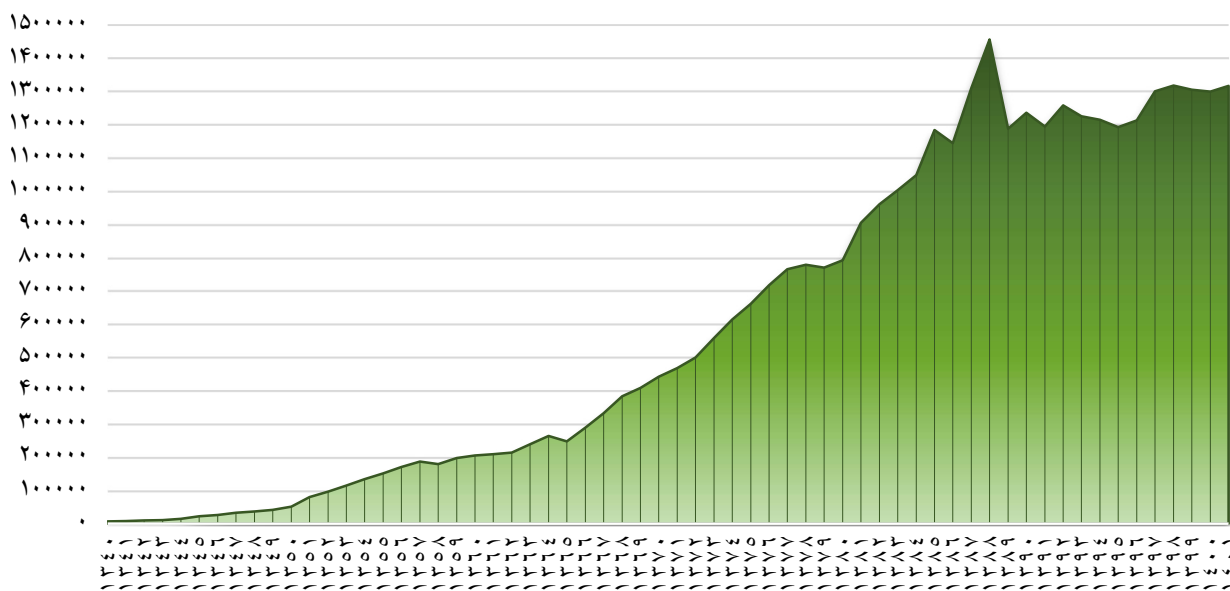
شکل ۴. نمودار ترکیب بیمه‌شدگان اصلی سازمان تأمین اجتماعی



مأخذ: سازمان تأمین اجتماعی

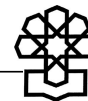
در بین بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی، بسیاری از فعالین کسب‌وکارهای کشور (هم از حیث تنوع و هم از نظر تعدد) حضور دارند؛ براساس گزارش‌ها تا پایان سال ۱۴۰۱، می‌توان گفت مجموع این بیمه‌شدگان حدوداً ۶۵/۶ درصد از کل شاغلین کشور را تحت پوشش قرار داده است [۱].^۲ به‌علاوه، همان‌طور که شکل (۵) نشان می‌دهد، براساس گزارش‌های سازمان تأمین اجتماعی در اسفندماه سال ۱۴۰۱ تعداد کارگاه‌های فعال تحت پوشش این سازمان ۱,۳۱۶,۷۲۳ واحد است [۹]. این آمار، گویای نقش حیاتی سازمان تأمین اجتماعی در محیط کسب‌وکار است.

شکل ۵. نمودار تعداد کارگاه‌های فعال سازمان تأمین اجتماعی تا اسفندماه سال ۱۴۰۱

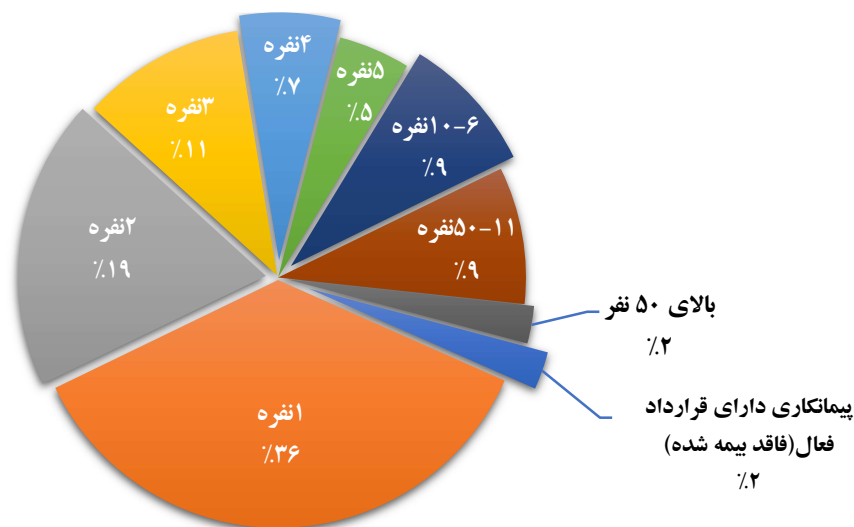


مأخذ: سری‌های زمانی آماری [۱۰]، گزارش شاخص‌های کلیدی مالی و عملکردی ۱۴۰۰ [۱۱] و ماهنامه بیمه‌شدگان اسفندماه سال ۱۴۰۱ [۹].

۱. ذکر این نکته ضروری است که الزاماً کل جمعیت ۱۵,۵۵۷,۱۳۷ نفری بیمه‌شدگان اصلی سازمان در سال ۱۴۰۱ افراد شاغل نیستند. زیرا گروه‌هایی همچون دانشجویان، طلاب، مددجویان، زنان خانه‌دار و یا دیگر افرادی که ممکن است شاغل محسوب نشوند نیز در بین جمعیت مورد اشاره وجود دارند که باعث بیش‌نمایی این عدد می‌شود.
 ۲. براساس گزارش چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۴۰۱ مرکز آمار کشور، تعداد شاغلین ۲۲,۷۱۶ هزار نفر محاسبه شده است [۱].



شکل ۶. نمودار ترکیب تعداد کارگاه‌های فعال دارای لیست در سال ۱۴۰۰



مأخذ: سالنامه سال ۱۴۰۰ سازمان تأمین اجتماعی (۱۴۰۱) [۲].

بنابراین سازمان تأمین اجتماعی را می‌توان بزرگترین نهاد بیمه‌ای و تأمین اجتماعی کشور با بیشترین آثار بر اقتصاد، فضای کسب‌وکارها و شاغلین کشور در نظر گرفت. از این رو، آسیب‌شناسی نحوه مواجهه این سازمان با کسب‌وکارها اهمیت بالایی دارد. به‌خصوص که گزارش‌ها و مطالعات بین‌المللی و داخلی یکی از مشکلات و کانون‌های چالشی کسب‌وکارها را مواجهه با سازمان تأمین اجتماعی معرفی می‌کنند. برای نمونه، این موضوع همواره یکی از چالش‌های مهم و مشخص در گزارش‌های پایش ملی محیط کسب‌وکار ایران بوده است [۱۲]، [۱۳] و [۱۴]. لذا این سازمان با مسئولیت حیاتی خود در قبال فضای کسب‌وکار و اقتصاد کشور می‌تواند با اتخاذ سازوکارها و فرایندهای تعاملی با بخش‌های تولیدی و خدماتی کشور نقش کلیدی در بهبود فضای کسب‌وکار، افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال، ارتقای امنیت شغلی و ... داشته باشد و در صورت فقدان عملکرد صحیح می‌تواند تأثیرات مخربی بر این بخش داشته باشد. در همین راستا، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در تیرماه سال ۱۴۰۰ اقدام به انتشار گزارشی با عنوان «آسیب‌شناسی نحوه وصول حق بیمه توسط سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد رفع موانع تولید» کرد و به‌صورت مختصر نتیجه گرفت، مهم‌ترین عوامل پایه‌ای که با توجه به فضای قانونی فعلی موجب بروز مشکل در تعامل کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی می‌شود عبارتند از: عدم قانونگذاری صریح و دقیق و واگذاری شیوه وصول حق بیمه به بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان دستگاه مجری و ذی‌نفع، صدور بخشنامه‌های متعدد توسط سازمان تأمین اجتماعی و عدم شناخت آنها برای کارفرمایان و کسب‌وکارها، سازوکار ناعادلانه برای شناسایی حق بیمه و تعیین ضرایب علی‌الرأسی (حق بیمه قرارداد)، قائم به شخص بودن وصول حق بیمه و نقش هم‌زمان سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان ذی‌نفع وصول منابع و مجری، نقش مؤثر سازمان تأمین اجتماعی در فرایند رسیدگی به شکایات و اجرای احکام هم‌زمان با جایگاه سازمان به‌عنوان مجری، طراحی نامناسب فرایند مربوط به دادرسی و اجرای احکام توسط سازمان تأمین اجتماعی و نبود ناظر بر عملکرد سازمان در این حوزه، عدم قطعیت ناشی از رسیدگی به دفاتر سال‌های گذشته (مرور زمان)، زمانبر بودن و بهره‌وری پایین فرایند احقاق حق کارگران بیمه نشده و اثر مخرب آن بر فضای کسب‌وکار.

مطالعه پیش‌رو، از منابع کتابخانه‌ای (قوانین، بخشنامه‌ها، گزارش‌ها، مقاله‌ها و ...) و میدانی (مصاحبه و مکاتبه [۱۵]، [۱۶] و [۱۷] با کارشناسان و فعالین کسب‌وکارها) استفاده کرده است. در ادامه سازمان‌دهی ساختار گزارش براساس فرایندهای اصلی مواجهه کسب‌وکارها و کارآفرینان با سازمان تأمین اجتماعی صورت گرفته است. فرایندهای بین سازمان تأمین اجتماعی و کارآفرینان و صاحبان کسب‌وکارها را همان‌طور که در شکل (۷) نشان داده شده است، می‌توان در پنج فرایند کلی خلاصه کرد:

۱. احراز کارگاه و قرارداد و بیمه شده؛

۲. محاسبه و پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی کارکنان؛

۳. بازرسی؛

۴. اعتراض و هیئت‌های تشخیص مطالبات؛

۵. صدور مفاصاحساب.

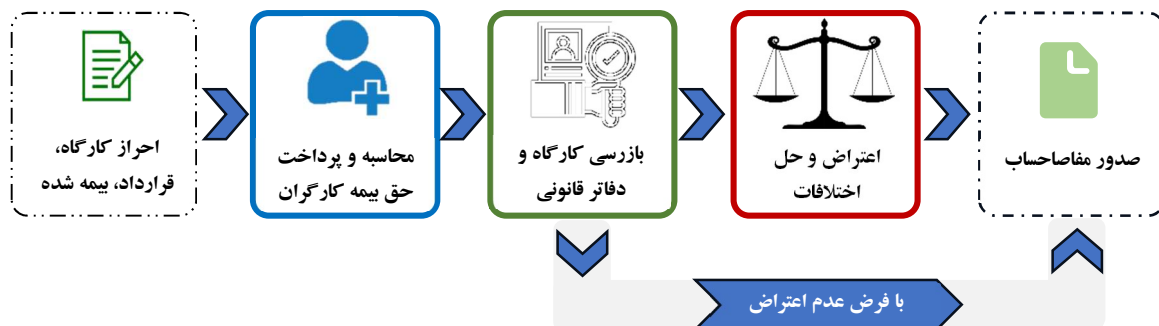
در فصل اول پس از احراز کارگاه، قرارداد و بیمه شده «نحوه محاسبه و پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی کارکنان در کسب‌وکارها» که به دو شیوه اصلی یعنی محاسبه و وصول حق بیمه براساس لیست افراد و صورت مزد و حقوق ارسال شده به سازمان و محاسبه وصول حق بیمه به‌صورت ضربی از مبلغ قرارداد در قراردادهای مقاطعه یا پیمان صورت می‌گیرد، به‌عنوان یکی از فرایندهای اصلی بین سازمان تأمین اجتماعی و کسب‌وکارها تبیین می‌شود.

در فصل دوم گزارش، فرایند «بازرسی» تأمین اجتماعی شامل بازرسی کارگاهی و بازرسی از دفاتر قانونی به‌عنوان یکی از سه فرایند اصلی بین صاحبان کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی تبیین می‌شود.

در فصل سوم نیز فرایند «اعتراض و فرایند هیئت‌های تشخیص مطالبات» به‌عنوان سومین فرایند مهم مواجهه کارآفرینان با سازمان تأمین اجتماعی به اختصار تبیین می‌شود.^۱

در فصل چهارم چالش‌های اصلی شناسایی شده بین کارآفرینان و صاحبان کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی و ریشه‌های اصلی پیدایش آنها ارائه می‌شود و فصل آخر گزارش نیز به ارائه خلاصه‌ای از جمع‌بندی و نتیجه‌گیری اختصاص یافته است.

کل ۷. فرایندهای مواجهه سازمان تأمین اجتماعی با کسب‌وکارها



مأخذ: یافته‌های پژوهش

۱. این تقسیم‌بندی از فرایندها در قالب این فصل‌ها به‌منظور درک بهتر موضوعات صورت گرفته است.



۲. نحوه محاسبه و پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی کارکنان در کسب و کارها

براساس قانون کار^۱ مصوب سال ۱۳۶۹، کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار مکلفند براساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام کنند و در صورتی که از بیمه کردن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل ۲ تا ۱۰ برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد. از این رو، بیمه کردن کارکنان شاغل در کارگاه یکی از تکالیف مؤکد کارفرمایان در قوانین کشور محسوب می‌شود [۱۸].

این امر کارفرما را به سمت بیمه کردن کارکنان سوق می‌دهد. در همین راستا، تشکیل پرونده بیمه تأمین اجتماعی برای کارگاه اولین اقدامی است که کارفرمایان و صاحبان کسب و کارهای مشمول قوانین کار و تأمین اجتماعی جهت بیمه کردن کارکنان کارگاه باید انجام دهند. مطابق قانون تأمین اجتماعی^۲، مصوب سال ۱۳۵۴، کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند^۳ و همچنین این قانون^۴، کارفرما را شخص حقیقی یا حقوقی معرفی می‌نماید که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند یا کلیه کسانی که به‌عنوان مدیر یا مسئول عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به‌عهده می‌گیرند [۱۹].

واحد وصول حق بیمه باید نسبت به تشکیل پرونده مطالباتی و تخصیص کد کارگاهی با توجه به نوع فعالیت کارگاه براساس مدارک و مستندات اقدام کند و پس از دریافت اولین لیست بیمه، محل کارگاه در اولویت بازرسی سازمان قرار خواهد گرفت [۲۰]. به‌علاوه، در صورتی که عملیات به‌صورت مقاطعه باشد، ثبت قراردادهای مقاطعه یا پیمان و دریافت شماره قرارداد (یا ردیف پیمان) و نیز شماره بیمه فرد از جمله اقدامات اولیه جهت بیمه کردن افراد است. لذا در این بخش فرایندهای ثبت پرونده مطالباتی کارگاه و اخذ شماره کارگاهی (کد کارگاه)، ثبت قرارداد و دریافت شماره پیمان مرور شده و در آخر چالش‌ها و مشکلات آنها از منظر کارفرمایان و صاحبان مشاغل مطرح می‌شود.

پس از انعقاد قرارداد بین واگذارنده کار (کارفرما) و مقاطعه‌کار (پیمانکار)، هریک از طرفین قرارداد مقاطعه باید یک نسخه از قرارداد را جهت تشکیل پرونده مطالباتی به واحد اجرایی بیمه تأمین اجتماعی ارائه دهند و واحدهای اجرایی بیمه موظفند مشخصات قرارداد و طرفین آن را بررسی و در نهایت با تخصیص شماره پیمان، مراتب را به مقاطعه‌کار و واگذارنده کار اعلام کنند. همچنین واحدهای اجرایی مکلف به تشکیل پرونده مطالباتی برای قراردادهای مقاطعه در حوزه عملکرد همان واحد هستند. با ثبت کارگاه و قرارداد مقاطعه (در صورت وجود عملیات مقاطعه) و نیز ایجاد پرونده بیمه شده در نزد سازمان تأمین اجتماعی، کارفرما می‌تواند اقدام به پرداخت حق بیمه کارکنان خود کند. حق بیمه به وجوهی گفته می‌شود که به حکم این قانون و برای

۱. مواد (۱۴۸) و (۱۸۳).

۲. بند «۳» ماده (۲).

۳. ماده (۵) قانون کار: کارگاه عبارت از محلی است که کارگر در آنجا به دستور کارفرما کار می‌کند از قبیل اماکن عمومی و مؤسسات صنعتی و معدنی و ساختمانی و بازرگانی و باربری و مسافربری و امثال آن
کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه است از قبیل ناهارخانه، حمام، درمانگاه، ورزشگاه، آموزشگاه حرفه‌ای و نظائر آن نیز جزو کارگاه محسوب می‌گردد [۱۸].

۴. بند «۴» ماده (۲).

استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می‌شود.^۱ ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی حق بیمه پرداختی کارفرمایان، کارگران و دولت را مشخص کرده است. بدین ترتیب که در حالت کلی ۲۰ درصد، ۷ درصد و ۳ درصد از مزد یا حقوق، سهم هر کدام از مبلغ بیمه پرداختی است که البته با ۳ درصد بیمه بیکاری کارفرمایان سهم ایشان به ۲۳ درصد افزایش می‌یابد [۲۱]. طبق قانون تأمین اجتماعی،^۲ کارفرمایان موظفند حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت کنند. همچنین براساس ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی و مصوبه شورای عالی تأمین اجتماعی^۳ در ابتدای دهه ۱۳۷۰ به استناد ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی حق بیمه افراد شاغل در قراردادهای پیمانکاری به صورت درصدی از مبلغ قرارداد نیز تعیین می‌شود [۱۹] و [۲۲]. در واقع کارکنان شاغلی که به صورت مقطعه (پیمانی) در عملیات‌های مقطعه کاری (پیمانکاری) فعالیت می‌کنند به علت نوع فعالیت و متعاقباً نوع قراردادی (پیمان) که دارند، کارکنان ثابت کارگاه ثابت محسوب نمی‌شوند. لذا به نظر می‌رسد محدودیت‌هایی مانند کوتاه بودن بازه زمانی اشتغال (نسبت به کار ثابت در کارگاه ثابت)، دشواری شناسایی این افراد و اطمینان از تحقق حقوق ایشان در برابر کارفرمایان و پیمانکاران از جمله علل اصلی شکل‌گیری ضریب حق بیمه قراردادهای مقطعه در زمان تصویب قانون مذکور بوده است که نوع دیگری از محاسبه و پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی محسوب می‌شود. بنابراین «محاسبه و پرداخت حق بیمه براساس لیست افراد و صورت مزد و حقوق ایشان» و «محاسبه و پرداخت حق بیمه براساس ضریب قرارداد مقطعه» را می‌توان دو فرایند اصلی محاسبه و پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی در نظر گرفت. البته براساس بررسی‌های انجام شده مورد مشابهی در سایر کشورها برای محاسبه بیمه براساس ضریب قرارداد مقطعه کاری یافت نشده و این روش صرفاً مخصوص سازمان تأمین اجتماعی است.

۱-۲. محاسبه و پرداخت حق بیمه براساس لیست افراد و صورت مزد و حقوق

براساس قانون تأمین اجتماعی^۴ کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را برای هر ماه تا آخرین روز ماه بعد به واحد مربوطه در سازمان تسلیم و حق بیمه آن را نیز به سازمان پرداخت نماید. پرداخت حق بیمه در این موارد براساس صورت مزد و حقوق کارکنان است و همچنین^۵ کارفرمایان موظفند حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند [۱۹].

۱. بند «۶» ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ [۱۹].

۲. مواد (۳۰)، (۲۴)، (۲۶) و (۲۹) قانون تأمین اجتماعی [۱۹].

ماده (۳۰): کارفرمایان موظفند از کلیه وجوه و مزایای مذکور در بند «۵» ماده (۲) این قانون حق بیمه مقرر را کسر و به اضافه سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

ماده (۲۴): در صورتی که بیمه شده برای دو یا چند کارفرما کار کند هر یک از کارفرمایان مکلفند به نسبت مزد یا حقوقی که می‌پردازند حق بیمه سهم‌بیمه شده را از مزد یا حقوق او کسر و به انضمام سهم خود به سازمان پرداخت نمایند.

ماده (۲۶): کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می‌باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید.

در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

ماده (۳۹): کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به ترتیبی که در آیین‌نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف ۶ ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده (۱۰۰) این قانون اقدام و مابه‌التفاوت را وصول می‌نماید هرگاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه‌التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد.

۳. درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسین مشاور مصوب جلسه شورای عالی تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۷۰/۰۱/۲۴.

۴. ماده (۲۹) قانون تأمین اجتماعی

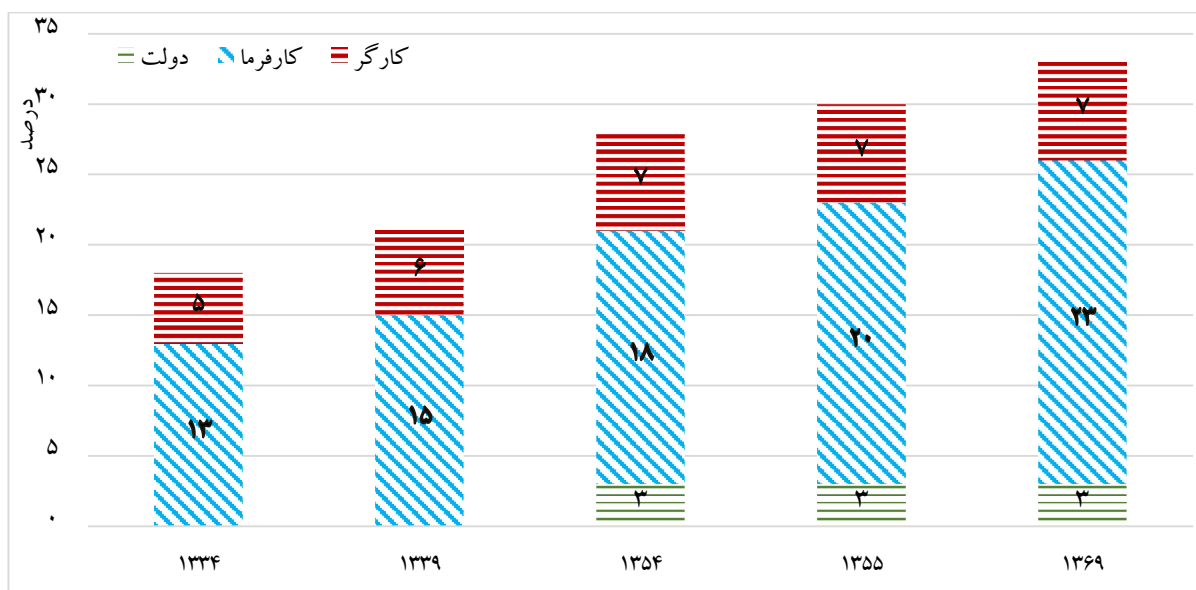
۵. طبق ماده (۳۰) قانون تأمین اجتماعی



۱-۱-۲. تاریخچه و مبانی محاسباتی حق بیمه

حق بیمه دریافتی از بیمه‌پردازان در گذشته براساس لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران،^۱ مصوب ۱۳۳۴ مجلس شورای وقت، ۱۸ درصد بود که به ترتیب ۱۳ درصد و ۵ درصد از آن را سهم کارفرما و کارگر تشکیل می‌داد [۲۳]. چند سال بعد به موجب قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران،^۲ مصوب سال ۱۳۳۹ مقرر شد در صورتی که حق بیمه منظور در این قانون برای انجام تعهدات سازمان کافی نباشد بنابر پیشنهاد وزیر کار و تصویب کمیسیون مشترک کار مجلسین می‌توان به میزان دو درصد به سهم کارفرما و یک درصد به سهم کارگر اضافه گردد. بنابراین مجموع حق بیمه و سهم کارفرما و کارگر از آن به ترتیب به ۲۱ درصد، ۱۵ درصد و ۶ درصد افزایش می‌یابد [۲۴]. در سال ۱۳۵۴ به موجب قانون تأمین اجتماعی،^۳ مصوب مجلس شورای وقت حق بیمه کل به میزان ۲۸ درصد حقوق و مزد افزایش یافت که ۱۸ درصد آن توسط کارفرما، ۷ درصد توسط کارگر و ۳ درصد نیز توسط دولت تأمین می‌شد. سپس با تبصره‌ای در قانون مذکور^۴ سهم کارفرما از سال ۱۳۵۵ به ۲۰ درصد افزایش یافت که با کمک ۳ درصدی دولت و سهم ۷ درصدی کارگر، حق بیمه به ۳۰ درصد افزایش می‌یابد و تا امروز نیز مبنای اصلی محاسبه و دریافت حق بیمه قرار گرفته است [۱۹]. این تغییرات نرخ محاسبه حق بیمه را می‌توان در گذر زمان در شکل (۸) خلاصه کرد:

شکل ۸. نمودار میزان حق بیمه مزد و حقوق و سهم هریک از اعضا در گذر زمان



ماخذ: یافته‌های پژوهش

۱. بند «۱» ماده (۲۰) لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران.
 ۲. تبصره ذیل بند «۱» ماده (۲۱) قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران.
 ۳. بند «۱» ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی.
 ۴. تبصره‌ای ذیل بند «۱» و ماده (۲۸) قانون.

براساس قانون تأمین اجتماعی^۱، مزد یا حقوق شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می‌شود [۱۹]. همچنین به‌موجب قانون بیمه بیکاری^۲، مصوب ۱۳۶۹ مجلس شورای اسلامی، حق بیمه بیکاری به میزان ۳ درصد مزد بیمه شده تعیین گردید که مجموعاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد [۲۱]. شایان ذکر است در مواردی که فرد اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور داشته باشد، ۴ درصد به میزان حق بیمه اضافه می‌گردد که کارفرما موظف به پرداخت آن است [۲۵]. همان‌طور که در شکل (۸) مشاهده می‌شود مجموع نرخ حق بیمه پرداختی در سال‌های مورد اشاره همواره افزایش یافته و بخش عمده حق بیمه پرداختی و افزایش‌های آن برعهده کارفرما بوده است.

همچنین براساس مقررات^۳ [۲۶]، [۲۷] مبنای کسر حق بیمه ماهیانه بیمه شده، بین حداقل و حداکثر دستمزد قانونی زمان پرداخت خواهد بود و از ابتدای هر سال به میزان درصدی که طبق مقررات، مصوب شورای عالی کار به سطوح دستمزد شاغلان اضافه می‌گردد، افزایش می‌یابد [۲۶]. به‌علاوه هر ساله از طرف سازمان تأمین اجتماعی برای برخی از فعالیت‌ها دستمزدی مقطوع در نظر گرفته می‌شود که مأخذ دریافت حق بیمه خواهد شد.^۴ مزایایی که مشمول کسر حق بیمه نیست عبارتند از: [۱۰] و [۲۸]؛ بازخرید ایام مرخصی^۵، کمک هزینه عائله‌مندی (حق اولاد)، هزینه سفر و فوق‌العاده مأموریت (به شرط ارائه مدارک مثبت)، حق همسر به کارکنان در مؤسسات مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت و جایگزین آنها، عیدی طبق قانون کار و سایر قوانین و مقررات، مابه‌التفاوت کمک هزینه مسکن و خواربار در ایام بیماری، حق شیر، پاداش نهضت سوادآموزی، حق التضمین (کسر صندوق)، خسارت اخراج و مزایای پایان کار (حق سنوات)، پاداش بهره‌وری و افزایش تولید با توجه به مصوبات اداره کار^۶، وجوه پرداختی به شاغلین و یا بازنشستگان تحت پوشش سایر صندوق‌های بیمه و بازنشستگی دولتی (در صورت ارائه مستندات و مدارک مثبت)، پرداخت نقدی یا غیرنقدی مناسبی (مانند پرداختی بابت زادروز، اعیاد و مناسبت‌ها).^۷

۲-۲. محاسبه و پرداخت حق بیمه در قراردادهای پیمان (مقاطععه)

یکی از شیوه‌های محاسبه و پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای مقاطعه یا پیمان است که از گذشته یکی از اصلی‌ترین مصادیق مناقشه بین کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی بوده است.

۱. بند «۵» ماده (۲) مزبور.

۲. ماده (۵) مذکور.

۳. ماده (۲) آیین‌نامه ارجاع داده شده.

۴. در این زمینه می‌توان به ماده (۲۵) قانون تأمین اجتماعی استناد کرد: سازمان می‌تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه‌شدگان بعضی از فعالیت‌ها را طبقه‌بندی و حق بیمه را به مأخذ درآمد مقطوع وصول و کمک‌های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید.

۵. در حدود مقرر در مواد (۶۴)، (۶۶) و (۷۱) قانون کار [۲۸].

۶. طبق ضوابط ماده (۴۷) قانون کار [۲۸].

۷. تبصره ذیل ماده (۳۰) قانون تأمین اجتماعی: ارزش مزایای غیرنقدی مستمر مانند مواد غذایی، پوشاک و نظایر آنها طبق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد هیئت‌مدیره به تصویب شورای عالی خواهد رسید به‌طور مقطوع تعیین و حق بیمه از آن دریافت می‌گردد [۲۹].

۸. تبصره «۱» ذیل ماده (۲) آیین‌نامه اجرایی ماده (۳۹) قانون تأمین اجتماعی [۲۷] مزایای نقدی مندرج در این ماده که باید حق بیمه از آن کسر شود عبارتست از: فوق‌العاده‌های مربوط به اضافه کار، کار نوبتی، مزد ایام تعطیل و مرخصی، کار شب، فوق‌العاده انجام کارهای سخت و زیان‌آور و نظایر آن (به‌استثنای کمک عائله‌مندی و همچنین پرداخت‌های غیرمستمر از قبیل هزینه سفر، هزینه ایاب و ذهاب و غیره).



۱-۲-۲. تاریخچه و مبانی محاسباتی حق بیمه در انواع قراردادهای مقاطعه‌کاری

موضوع پوشش بیمه برای کارگران شاغل در عملیات‌های مقاطعه و وصول حق بیمه ایشان در این قراردادها با هدف بهره‌مندی این افراد از بیمه اجتماعی از گذشته مورد توجه قانونگذار بوده است، به طوری که در لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران^۱ مصوب ۱۳۳۱ و سپس لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران^۲ مصوب سال ۱۳۳۴ کارفرما تکلیف داشت تا مقاطعه‌کار را جهت بیمه نمودن کارگران و مقاطعه‌کاران فرعی خود مکلف سازد. همچنین پرداخت اقساط مقاطعه‌کار توسط کارفرما منوط به ملاحظه رسیدن حق بیمه و تعاون طبق قانون آن زمان بود [۲۳]. این نوع پوشش بیمه‌ای در قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران^۳ مصوب ۱۳۳۹ نیز با تغییرات اندکی^۴ اعمال شد [۲۴]. در نهایت با تصویب قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۵۴ این موضوع در ماده (۳۸) قانون مذکور دیده شد. در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه‌کار را متعهد نماید که کارکنان خود و کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده (۲۸) این قانون بپردازد. برای تضمین این مورد نیز کارفرما می‌تواند پرداخت قسط آخر به مقاطعه‌کار را مشروط به اخذ مفاصحا حساب قرارداد توسط پیمانکار نماید. باین حال قانونگذار با توجه به اینکه با امکانات و اطلاعات زمان تصویب قانون محاسبه و وصول حق بیمه همیشه به سادگی آنچه در ماده (۲۸) گفته شده نبوده است، به منظور اطمینان از تحقق حقوق بیمه‌ای کارگران توسط کارفرمایان و جلوگیری از فرارهای احتمالی بیمه‌ای، در ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴، اختیار تعیین «نسبت مزد به کل کار انجام یافته» را در مواردی که «نوع کار ایجاب نماید» به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان به سازمان تأمین اجتماعی اعطا کرده است.^۵ به علاوه مطابق با ماده (۴۰) این قانون در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در این قانون^۶ خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید [۲۹]. بنابراین به نظر می‌رسد مقصود اصلی قانونگذار دهه ۱۳۵۰ تحقق محاسبه و وصول حق بیمه براساس مواد (۲۸)، (۳۵) و (۳۹) تأمین اجتماعی^۷ بوده و مواد (۴۰) و (۴۱) این قانون^۸ برای تضمین همان مقصود اصلی بوده است. باین حال ماده (۴۱) و بخشنامه‌هایی که به موجب آن صادر شد سرآغاز چالش‌های بسیاری بین تأمین اجتماعی و برخی کارفرمایان و کسب و کارها شد که همچنان نیز محل بحث و اختلاف است. سازمان تأمین اجتماعی با صدور بخشنامه (۳-۱۰۰) مالی درآمد مورخ ۱۳۵۶/۰۷/۰۵ و درصدهایی که به عنوان حق بیمه قرارداد براساس نحوه تأمین مصالح و به تفکیک موضوع قرارداد و پیمانکار و کارفرما در جدول ضمیمه آن [۳۰] و نیز به ویژه بخشنامه شماره (۱۳۴) درآمد با موضوع ضرایب دستمزد قراردادهایی که مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی نیستند مورخ ۱۳۶۵/۰۵/۲۹ شورای عالی تأمین اجتماعی اقدام به تعیین نسبت مزد کار انجام یافته و محاسبه و مطالبه حق بیمه در قبال قراردادهای مقاطعه‌کاری کرد [۳۱]

۱. مواد (۲۶) و (۲۷) قانون مذکور.

۲. ماده (۲۸) قانون مذکور.

۳. ماده (۲۹) قانون مورد اشاره.

۴. از جمله این تغییرات، اجازه نگه داشتن قسط آخر پیمانکار به جای اقساط پیمانکار توسط کارفرما بود.

۵. ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی: در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان می‌تواند پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه و وصول نماید [۲۹].

۶. ماده (۳۹) قانون تأمین اجتماعی [۲۹].

۷. ماده (۳۵): سازمان می‌تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه‌شدگان بعضی از فعالیت‌ها را طبقه‌بندی نماید و حق بیمه را به مأخذ درآمد مقطوع وصول و کمک‌های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید [۲۹].

۸. ماده (۴۰): در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده (۳۹) این قانون خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید [۲۹].

ماده (۴۱): در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان می‌تواند پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه و وصول نماید [۲۹].

که اختلاف در تشخیص نوع قرارداد و ضرایب مربوطه در قراردادهای غیرعمرانی یکی از پیامدهای آن بود. در نهایت شورای عالی تأمین اجتماعی با هدف کاهش اختلافات مذکور و ایجاد وحدت رویه اقدام به صدور تصویب‌نامه درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسی مشاور مورخ ۱۳۷۰/۰۱/۲۴ کرد [۲۲] که به موجب آن قراردادهای پیمانکاری غیرعمرانی براساس مکانیکی و دستمزدی بودن و شیوه تأمین مصالح (با مصالح و بدون مصالح بودن) مشمول درصدی مقطوع به‌عنوان حق بیمه از مبلغ قرارداد می‌شدند که در جدول (۱) مبانی محاسباتی آن به اختصار نشان داده شده است [۳۲]، [۳۳] و [۳۴].

جدول ۱. مبانی محاسباتی حق بیمه در قراردادهای مقاطعه غیرعمرانی

نوع قرارداد	نسبت مزد به کل کار	نرخ حق بیمه ماده (۲۸) ق.ت.ا.	محاسبه نرخ حق بیمه قرارداد	محاسبه بیمه بیکاری	نرخ نهایی حق بیمه	روش تأمین مصالح
دستمزدی	٪۵۶	٪۲۷	$٪۲۷ \times ٪۵۶ \approx ٪۱۵$	$\frac{۱}{۹} \times ٪۱۵ = ٪۱/۶۷$	٪۱۶/۶۷	بدون مصالح
مکانیکی	٪۲۶	٪۲۷	$٪۲۷ \times ٪۲۶ \approx ٪۷$	$\frac{۱}{۹} \times ٪۷ = ٪۰/۷۸$	٪۷/۷۸	با مصالح

توضیحات: نسبت ۱ به ۹ براساس نسبت حق بیمه بیکاری (۳/۳) ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی است. مأخذ: دفتر بیمه‌های اجتماعی

ضرایب ۷ درصد و ۱۵ درصد به‌عنوان حق بیمه در قراردادهای مقاطعه‌کاری با استناد به ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی مبنی بر اختیار تعیین نسبت مزد به کل کار انجام یافته توسط سازمان در نظر گرفته شده است. سازمان تأمین اجتماعی با استناد به قانون تأمین اجتماعی از جمله مواد (۳۸) و (۴۱) و نیز تصویب‌نامه درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسی مشاور، مصوب شورای عالی تأمین اجتماعی در سال‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۷۱ اقدام به صدور بخشنامه‌های متعددی نظیر مجموعه بخشنامه‌های ۱۴ درآمد [۳۵] و مجموعه بخشنامه‌های ۱۴ جدید درآمد [۳۶]، [۳۷]، [۳۸]، [۳۹]، [۴۰]، [۴۱]، [۴۲]، [۴۳]، [۴۴]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] و [۴۹] کرد. در این سال‌ها همچنان موضوع اعمال حق بیمه به‌صورت ضریب قرارداد یکی از موارد چالشی بین کسب‌وکارها و سازمان تأمین اجتماعی بوده است. لذا سیاستگذار قوانین متعددی در این سال‌ها برای حل این چالش تصویب کرده که عمدتاً توسط سازمان تأمین اجتماعی اجرا نشده است [۳]. برخی از این مواد عبارتند از:

- بند «ج» ماده (۱۱) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی، مصوب ۱۳۸۶/۰۵/۰۷، وزارت رفاه و تأمین اجتماعی را موظف می‌کند حق بیمه تأمین اجتماعی پیمانکاران طرح‌های عمرانی و غیرعمرانی یا بدون مصالح و با مصالح را صرفاً بر مبنای لیست ارائه‌شده توسط پیمانکار دریافت نماید [۴]. اگرچه عمر اجرایی این قانون فقط پنج سال به‌صورت آزمایشی بود، اما در همان زمان هم به‌طور کامل اجرا نشد.
- در ماده (۱۴) قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی در تأمین نیازهای کشور و تقویت آنها در امر صادرات و اصلاح ماده (۱۰۴) قانون مالیات‌های مستقیم، مصوب ۱۳۹۱ با تأکید بیشتری به نسبت قانون قبل بیان شد که سازمان تأمین اجتماعی موظف است حق بیمه کارکنان قراردادهای ارائه خدمات اجتماعی پیمانکاران طرح‌های عمرانی و غیرعمرانی با مصالح یا بدون مصالح را بر مبنای



فهرست ارائه شده توسط پیمانکاران دریافت نماید. اعمال هرگونه روش دیگری غیر از روش مندرج در این ماده ممنوع است [۵۰]، اما این قانون نیز به طور کامل اجرایی نشد.

○ در سال ۱۳۹۴ به موجب ماده (۴۰) قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب مجلس شورای اسلامی در ۲۰ اردیبهشت‌ماه سال ۱۳۹۴، یک تبصره به ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ الحاق شد. براساس این تبصره، مبنای مطالبه حق بیمه در مورد پیمان‌هایی که دارای کارگاه‌های صنعتی و خدمات تولیدی یا فنی مهندسی ثابت می‌باشند و موضوع اجرای پیمان توسط افراد شاغل در همان کارگاه انجام می‌شود، براساس فهرست ارسالی و بازرسی کارگاه است و از اعمال ضریب حق بیمه جهت قرارداد پیمان معاف می‌باشند و سازمان تأمین اجتماعی باید مفاصاحساب این‌گونه قراردادهای پیمان را صادر کند [۵]. در رابطه با این تبصره بخشنامه ۱۴/۹ جدید درآمد سازمان تأمین اجتماعی صادر شد [۴۵]، اما این قانون نیز به دلیل برداشت‌های متفاوت آن چنان که باید اجرا نشد.

تبصره الحاقی به ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی، اگرچه به درستی بر عدم اعمال ضریب برای قراردادهای پیمان دارای کارگاه‌های ثابت و کارکنان ثابت همان کارگاه تصریح کرده است، اما بازم به نظر کارساز نمی‌رسید و مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۹۶ بنابه دلایلی از جمله عدم رعایت برخی قوانین توسط سازمان، قدیمی بودن و عدم به‌روزرسانی قوانین فعلی، قابل توجه بودن تعداد پرونده‌های اعتراضی و اختیارات غیرممتعارف سازمان تأمین اجتماعی به‌واسطه ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی اقدام به ارائه طرح حذف ماده (۴۱) قانون مذکور کرد [۵۱]، اما در نهایت مورد تصویب مجلس شورای اسلامی قرار نگرفت.

در این سال‌ها، شیوه محاسبه حق بیمه در دیوان عدالت اداری نیز مورد اعتراض قرار گرفت، اما دیوان عدالت اداری طی دادنامه‌هایی^۱ با توجه به ادله مطرح شده از طرف شاکیان [۵۲] و اختیارات اعطایی در مواد قانونی از جمله ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ از طرف قانونگذار، این شیوه محاسبه حق بیمه توسط سازمان تأمین اجتماعی را خلاف قانون شناسایی نکرد [۵۳].

در نهایت قانونگذار برای چندمین بار و این بار با تصریح و تأکید بیشتر، در ماده (۱۱) قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی، مصوب مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۳۹۸/۰۳/۱۲ سازمان تأمین اجتماعی را موظف می‌کند تا حق بیمه قراردادهای پیمان‌های غیرعمرانی (غیرتملک‌داری سرمایه‌ای) پیمانکاران و یا پیمانکاران طراحی و ساخت دارای کارگاه‌های صنعتی، خدماتی، تولیدی و یا فنی و مهندسی ثابت را که موضوع پیمان (با مصالح یا بدون مصالح) در کارگاه‌های ثابت پیمانکار و توسط کارکنان شاغل در آن کارگاه‌ها انجام می‌شود را بر مبنای صورت‌مزد یا حقوق ماهیانه کارکنان یا بازرسی انجام شده محاسبه و وصول نموده و مفاصاحساب قرارداد یا پیمان را صادر کند. در مواردی که در این‌گونه قراردادهای پیمان‌ها عملیات اجرایی شامل ساخت توأم با یکپارچه‌سازی، سرهم‌بندی (مونتاژ)، نصب، نظارت، بازرسی، آزمون و راه‌اندازی، آموزش، نگهداری و تعمیر و خدمات پس از فروش توسط کارکنان شاغل همان کارگاه در کل طرح (پروژه) کارفرما انجام شود، به طریق فوق اقدام و مفاصاحساب قرارداد (پیمان) را صادر کند. محاسبه و مطالبه حق بیمه براساس روش «نسبت مزد به کل کار انجام یافته» در این قراردادهای پیمان‌ها ممنوع است [۶]. همچنین فقهای معظم شورای نگهبان در جلسه ۱۳۹۹/۰۶/۲۷ اطلاق بخشنامه ۱۴ جدید درآمد (بند ۲-۳) از جهت عدم رعایت مفاد ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی که محاسبه حق بیمه را متناسب با نسبت به مزد کار تعیین کرده

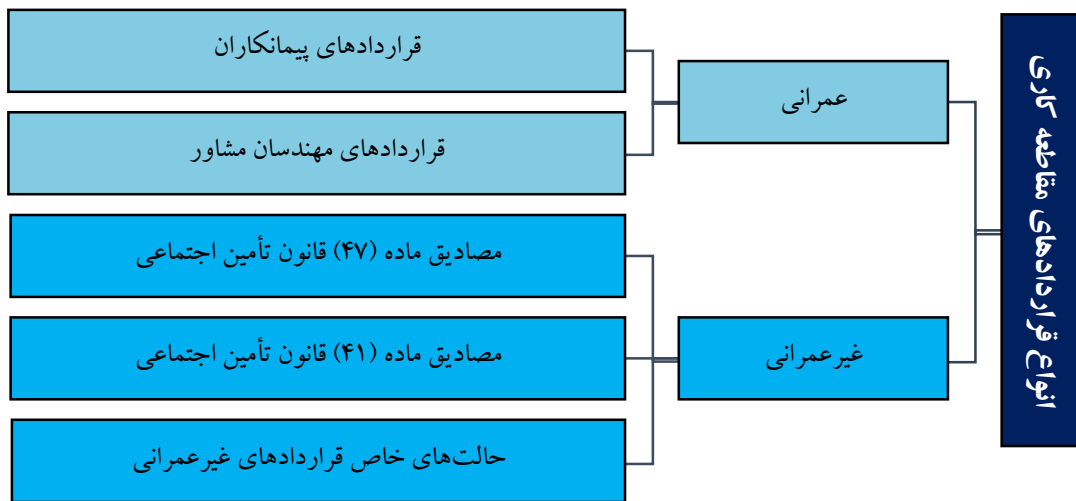
۱. از جمله دادنامه شماره ۲۱۴ مورخ ۱۳۷۲/۱۲/۲۱ [۴۷]، دادنامه شماره ۲۲۱، ۲۲۲، ۲۲۳ مورخ ۱۳۷۸/۵/۲ [۴۸] و دادنامه شماره ۴۱۲ مورخ ۱۳۸۷/۶/۱۰ [۴۹].

بود، خلاف شرع تشخیص می‌دهند.^۱ در همین راستا نیز سازمان تأمین اجتماعی در آخرین مورد اقدام به صدور بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران، مصوب ۱۳۹۹/۱۲/۲۰ کرد [۵۴] که جایگزین مجموعه بخشنامه‌های ۱۴ الی ۱۴/۱۳ جدید درآمد [۳۶]، [۳۷]، [۳۸]، [۳۹]، [۴۰]، [۴۱]، [۴۲]، [۴۳]، [۴۴]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] و [۴۹] و سایر دستورالعمل‌ها و مکاتبات مغایر شد. صدور بخشنامه‌های تنقیح و تلخیص پیرو قوانین و مقررات و نیز انتقادهای وارده اگرچه به بهبود و تسهیل فرایندهای سازمان در قبال کسب‌وکارها کمک کرده است، اما همچنان اصل روش محاسبه و مطالبه حق بیمه براساس روش نسبت مزد به کل کار انجام یافته یا ضریبی از قرارداد همچنان یک گلوگاه چالشی محسوب می‌شود. به‌علاوه چنان‌که بحث شد همچنان قوانین و مقررات به‌درستی پیاده‌سازی نمی‌شوند.

۲-۲-۲. انواع قراردادهای مقاطعه‌کاری

به‌موجب بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی^۲، قراردادهای مقاطعه‌کاران به دو نوع «قراردادهای مقاطعه‌کاری مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی (تملك‌دارایی‌های سرمایه‌ای دولت)» و «قراردادهای مقاطعه‌کاری غیرعمرانی» تقسیم می‌شوند. قراردادهای عمرانی (تملك‌دارایی سرمایه‌ای) شامل دو نوع «قراردادهای پیمانکاران» و «قراردادهای مهندسان مشاور» هستند و قراردادهای غیرعمرانی به سه نوع تقسیم شده‌اند: «قراردادهای مصادیق ماده (۴۷) قانون تأمین اجتماعی»، «قراردادهای مصادیق ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی» و «حالت‌های خاص قراردادهای غیرعمرانی». طرح کلی طبقه‌بندی قراردادها در شکل (۹) ترسیم شده است.^۳

شکل ۹. طبقه‌بندی قراردادهای مقاطعه‌کاران براساس بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران



مأخذ: دفتر بیمه‌های اجتماعی

۱. به این معنا که وضع ضریب در صورتی باعث عدول از نسبت مزد به کار تعیین کرده شود خلاف شرع است. چراکه می‌تواند باعث حق بیمه مضاعف شود.
 ۲. بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران در ۱۳۹۹/۱۲/۲۰ [۵۲].
 ۳. براساس بخشنامه تلخیص و تنقیح مذکور [۵۳].



۱-۲-۲. قراردادهای مقاطعه کاری مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی (تملك‌دارایی‌های سرمایه‌ای دولت)

قراردادهایی مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی (تملك‌دارایی‌های سرمایه‌ای دولت) تلقی می‌شوند که توأمان دارای دو شرط ذیل باشند:^۱

۱. قراردادهای پیمانکاران براساس فهرست‌های بهای پایه سازمان برنامه‌و بودجه و قراردادهای مهندسان مشاور طبق ضوابط طرح‌های عمرانی (تیپ سازمان برنامه‌و بودجه) مذکور منعقد شده باشد.

۲. تمام یا قسمتی از بودجه عملیات از محل اعتبارات طرح تملك‌دارایی‌های سرمایه‌ای دولت (اعتبارات عمرانی ملی، منطقه‌ای، استانی) تأمین شده باشد.

انواع قراردادهای مشمول قراردادهای عمرانی عبارتند از: «قراردادهای پیمانکاران» و «قراردادهای مهندسان مشاور» که حق بیمه آن به مأخذ کل ناخالص کارکرد به شرح جدول (۲) و از محل اعتبار طرح برداشت است.

جدول ۲. اجزای حق بیمه در قراردادهای عمرانی

سهم حق بیمه به تفکیک افراد		کل حق بیمه	نوع قرارداد
سهم کارکنان	سهم کارفرما		
۱/۶ درصد	۵ درصد	۶ درصد + ۰/۶ درصد بیمه بیکاری	عمرانی پیمانکاران
۳/۶ درصد	۱۲ درصد	۱۴ درصد + ۱/۶ درصد بیمه بیکاری	عمرانی مهندسان مشاور

مأخذ: یافته‌های پژوهش

حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای عمرانی پیمانکاران مقطوعاً به میزان ۶ درصد ناخالص کارکرد به علاوه ۰/۶ درصد به عنوان بیمه بیکاری، جمعاً به میزان ۶/۶ درصد ناخالص کل کارکرد است که ذی‌حسابی‌ها مکلف می‌باشند از هر صورت وضعیت پیمانکار معادل ۱/۶ درصد بابت حق بیمه کارکنان کسر و معادل ۵ درصد نیز بابت حق بیمه و بیمه بیکاری سهم کارفرما از محل اعتبار طرح برداشت کرده و مبالغ مذکور را مجموعاً به میزان ۶/۶ درصد بلافاصله به حساب سازمان واریز کنند [۵۴].

مطابق با بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران، مصوب سال ۱۳۹۹، حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای عمرانی مهندسان مشاور، مقطوعاً به میزان ۱۴ درصد ناخالص کل کارکرد به علاوه ۱/۶ درصد به عنوان حق بیمه بیکاری، جمعاً به میزان ۱۵/۶ درصد ناخالص کل کارکرد است که ذی‌حسابی‌ها مکلف هستند از هر صورت حساب مهندس مشاور معادل ۳/۶ درصد بابت حق بیمه کارکنان کسر و معادل ۱۲ درصد نیز بابت حق بیمه و بیمه بیکاری سهم کارفرما از محل اعتبار طرح برداشت کرده و مبالغ مذکور را مجموعاً به میزان ۱۵/۶ درصد بلافاصله به حساب سازمان واریز کنند.

۱. به‌طور کلی می‌توان گفت که یک ویژگی بارز قراردادهای عمرانی مقاطعه‌کاری این است که یک طرف قرارداد دولت است.

۲-۲-۲-۲. قراردادهای مقاطعه‌کاری طرح‌های غیرعمرانی

قراردادهای مقاطعه‌کاری در طرح‌های غیرعمرانی را می‌توان به سه گروه «قراردادهای موضوع مصادیق ماده (۴۷)»، «قراردادهای موضوع مصادیق ماده (۴۱)» و «قراردادهای حالات خاص» تقسیم کرد که مبانی محاسباتی حق بیمه در هر یک طی بخشنامه تلخیص و تنقیح ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران، مصوب اسفندماه سال ۱۳۹۹ سازمان تأمین اجتماعی [۵۴] تشریح و در ادامه به اختصار ذکر شده است.

۲-۲-۲-۲-۱. مبانی محاسبه حق بیمه در قراردادهای مصادیق ماده (۴۷) قانون تأمین اجتماعی

چنان‌که در بخشنامه سازمان تأمین اجتماعی [۵۴] آورده شده است؛ سازمان جهت اجرای مواد (۳۸) و (۴۷) قانون تأمین اجتماعی و به‌منظور نظارت بر حسن انجام تکالیف واگذارندگان کار و مقاطعه‌کارانی که موضوع قرارداد را در کارگاه ثابت با کارکنان شاغل در آن کارگاه انجام می‌دهند، واحدهای اجرایی را موظف می‌داند تا با توجه به ماهیت حقوقی مقاطعه‌کار با اعمال ماده (۴۷) قانون نسبت به محاسبه و مطالبه حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای این بخش برابر مقررات اقدام نمایند و با احراز شرایط مربوطه، مفاسحساب قرارداد را ظرف یک روز کاری صادر کنند. مصادیق قراردادهای این بخش شامل بیست موضوع قراردادی می‌باشند که در جدول (۳) ذکر شده است. اگرچه طبق بخشنامه، شرایط برخورداری از تسهیلات ایجاد شده در این گروه از قراردادها جهت عدم اعمال ضریب قرارداد برای هر قرارداد متفاوت است،^۱ اما به‌طور کلی مطابق با بند «۱۴» بخشنامه تلخیص و تنقیح مورد نظر [۵۴] نحوه محاسبه حق بیمه قرارداد اشخاص حقوقی که دفاتر و اسناد قانونی خود را براساس مقررات قانونی تنظیم کرده‌اند باید طبق لیست و بازرسی انجام شده از دفاتر قانونی وصول و مفاسحساب قراردادها بدون اعمال ضریب صادر شود. لذا در این مورد، لیست بیمه و حق بیمه وصولی آن مبنای دریافت حق بیمه قرار گرفته است. همچنین واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی مکلف هستند که بازرسی از این دفاتر را در اولویت قرار دهند و در حالت عدم امکان بازرسی از دفاتر قانونی این پیمانکاران در مدت محدود، در صورتی که پیمانکار جهت اخذ مفاسحساب تعجیل داشته و لیست کارکنان خود را ارسال و طبق محتویات پرونده مطالباتی در سال اجرای قرارداد فاقد بدهی قطعی باشد [۵۵] به‌منظور مساعدت بیشتر در زمینه صدور مفاسحساب قرارداد پیش از انجام بازرسی از دفاتر قانونی، با اخذ تعهدنامه صدور مفاسحساب قرارداد بلامانع خواهد بود. این مفاد، بخشنامه را با آنچه در قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی، مصوب مجلس شورای اسلامی^۲ در سال ۱۳۹۸ [۶] آمده متفاوت می‌سازد. به‌طوری‌که دریافت حق بیمه در این قراردادها با استناد به این قانون [۶] باید براساس صورت‌مزد یا حقوق ماهیانه یا بازرسی قانونی باشد و استفاده از روش نسبت مزد به کل کار انجام یافته ممنوع اعلام شده است، اما بخشنامه مذکور در بند «۱۴-۱» در تبیین نحوه محاسبه حق بیمه اشخاص حقوقی بیان می‌کند که در مورد اشخاص حقوقی که دفاتر و اسناد قانونی خود را براساس ضوابط و مقررات قانونی تنظیم کرده‌اند باید حق بیمه کارکنان شاغل در قرارداد طبق لیست و بازرسی انجام شده از دفاتر قانونی و وصول و مفاسحساب قراردادها بدون اعمال ضریب صادر شود. بنابراین بین بخشنامه مورد اشاره با قانون مذکور تفاوت وجود دارد. زیرا در ماده قانونی مزبور مبنای وصول حق بیمه و صدور مفاسحساب، صورت‌مزد یا حقوق ماهیانه کارکنان یا بازرسی انجام شده ذکر شده است. این درحالی است که بخشنامه سازمان تأمین اجتماعی لیست و بازرسی را مبنای وصول حق بیمه قرارداد و صدور مفاسحساب آن قرار داده،

۱. رجوع شود به بندهای «۱۲» تا «۲۵» بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران [۵۴].
 ۲. ماده (۱۱) این قانون.



است، اگرچه این بخشنامه امکان صدور مفاصحاسب را پیش از بازرسی و تحت شرایطی از جمله با اخذ تعهدنامه از کارفرما ایجاد کرده است. باین حال به نظر این بند مغایر با ماده قانونی مورد بحث است. ذکر این نکته حایز اهمیت است که متن قانون اگرچه صاحبان کسب و کار را در صورت ارائه صورت مزد یا حقوق ماهیانه کارکنان از بازرسی معاف می‌کند، اما راهکاری جهت اطمینان از صحت لیست افراد و صورت مزد و حقوق نیز مشخص نمی‌کند.

همچنین نحوه محاسبه حق بیمه برای اشخاص حقیقی که دارای پرونده کارگاهی نزد سازمان باشند و با گواهی واگذارنده کار و با توجه به ظرفیت کارگاه از قبیل تعداد نیروی انسانی، فضای کارگاه و ... احراز شوند موضوع عملیات پیمان در محل کارگاه ثابت انجام پذیرفته است و کارفرما نیز نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق و پرداخت حق بیمه کارکنان وفق مقررات اقدام کرده و طبق پرونده مطالباتی کارگاهی نیز فاقد هرگونه بدهی باشد، صدور مفاصحاسب قرارداد آنها بلامانع خواهد بود [۵۵] و [۵۴].

جدول ۳. موضوعات قراردادهای غیرعمرانی ذیل ماده (۴۷) قانون تأمین اجتماعی

نوع قرارداد	موضوعات	حق بیمه
مصادیق ماده (۴۷)	<p>۱. مقاطعه کاری دارای کارگاه‌های صنعتی، خدماتی، تولیدی و یا فنی و مهندسی ثابت، ۲. حسابرسی، ۳. فناوری اطلاعات و ارتباطات، ۴. شرکت‌های تأمین سرمایه، ۵. تحقیقاتی و پژوهشی، ۶. شرکت‌های کارگزاری بورس، ۷. دانش‌بنیان، ۸. هواپیمایی و بالگردی، ۹. مشمول نظام حمایتی خاص، ۱۰. اعطای امتیاز نمایندگی فروشگاه‌های زنجیره‌ای، ۱۱. دفاتر پیشخوان خدمات دولت، ۱۲. فروش محصولات با نمایندگی‌های مجاز فروش و خدمات پس از فروش، ۱۳. مشاوره مدیریت، ۱۴. نگهداری کالا، مرکبات و غلات در انبارها و سردخانه‌ها و سیلوهای مکانیزه، ۱۵. کارگزاری‌های رسمی سازمان تأمین اجتماعی، ۱۶. خدمات اقامتی و پذیرایی توسط هتل‌ها، ۱۷. نمایندگی‌ها و کارگزاری شرکت‌های بیمه، ۱۸. پورسانت فروش، ۱۹. نمایندگی فروش بلیط شرکت‌های حمل و نقل هوایی، ریلی و زمینی، ۲۰. مؤسسات فرهنگی، انتشارات و تبلیغات در مجلات و فضاها مجازی.</p>	عدم اعمال ضریب قرارداد (تحت شرایطی) ^۱

مأخذ: یافته‌های پژوهش

۱. شرایط بهره‌مندی از عدم اعمال ضریب برای این موضوعات الزاماً یکسان نیست. مثلاً در قراردادهای موضوع فناوری اطلاعات و ارتباطات، اشخاص حقوقی علاوه بر اینکه باید برابر اساسنامه دارای فعالیت انفورماتیکی و دارای مجوز فعالیت معتبر و مرتبط باشند لازم است موضوع قرارداد آنها منطبق با یکی از مصادیق معرفی شده از طرف سازمان (پیوست بخشنامه مورد بحث) باشد و همچنین طبق گواهی واگذارنده کار موضوع عملیات توسط کارکنان دفتر مرکزی مقاطعه کار انجام شده باشد.

شایان ذکر است که بخشنامه تلخیص و تنقیح ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران [۵۴] براساس دادنامه‌های دیوان عدالت اداری، کارگاه ثابت را کارگاهی متعلق به پیمانکار برمی‌شمرد که منحصراً به‌منظور اجرای عملیات موضوع پیمان تأسیس نشده و دارای ماهیت دائمی بوده، به‌نحوی که در آن یک فعالیت اقتصادی به‌صورت مستمر با بهره‌گیری از نیروی انسانی و وسایل مادی برای ارائه خدمات به مراجعان انجام می‌شود و کارگاه صنعتی، خدماتی، تولیدی و یا فنی و مهندسی ثابت کارگاه ثابتی است که دارای مجوز فعالیت صنعتی، خدماتی، تولیدی و یا فنی مهندسی از مراجع ذی‌صلاح بوده و پیمانکار با استفاده از امکانات موجود و افراد شاغل در همان کارگاه نسبت به اجرای عملیات موضوع قرارداد منعقد با واگذارندگان کار اقدام می‌نماید.

۲-۲-۲-۲-۲. مبانی محاسبه حق بیمه در قراردادهای مصادیق ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی

دومین بخش از طبقه‌بندی قراردادهای غیرعمرانی در بخشنامه تأمین اجتماعی [۵۴] قراردادهای مصادیق ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی است که موضوعات این قراردادها را می‌توان به دو گروه «قراردادهای غیرعمرانی خدمات مشاور» و «قراردادهای غیرعمرانی پیمانکاران» تقسیم کرد. سازمان تأمین اجتماعی در راستای اجرای مواد (۳۸) و (۴۱) قانون تأمین اجتماعی و مصوبه ابتدای دهه هفتاد شورای عالی تأمین اجتماعی [22] جهت معرفی کارکنان شاغل در قراردادهای مقاطعه‌کاری به سازمان، ارائه صورت‌مزد و حقوق بیمه‌شدگان و برآورد تقریبی از مبلغ حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد به‌عنوان هزینه سربار به قیمت تمام شده و مشارکت غیرمستقیم واگذارکنندگان کار در پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای مذکور جهت کلیه قراردادهای مقاطعه‌کاری فاقد شرایط اشاره شده در قراردادهای طرح‌های تملک‌دارایی‌های سرمایه‌ای (عمرانی) که تحت عنوان قراردادهای غیرعمرانی شناخته می‌شوند این نوع از قراردادهای ذیل ماده (۴۱) را ترتیب داده است. در این قراردادها، سازمان با تعیین نسبت مزد به کل کار انجام یافته و اعمال میزان حق بیمه ماده (۲۸) قانون به نسبت مزد، حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای مورد اجرای مقاطعه‌کاران براساس نوع کار (اعم از دستمزدی و مکانیکی) و چگونگی تهیه مصالح را تعیین و امکان صدور مفاصاحساب آنان را فراهم می‌کند. میزان حق بیمه این قراردادها براساس ویژگی‌های قرارداد مورد نظر و مطابقت با شرایط مندرج در بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران، برگرفته از مصوبه ۱۳۷۰/۱/۱۴ شورای عالی تأمین اجتماعی است که در جدول مبانی محاسباتی حق بیمه در قراردادهای مقاطعه غیرعمرانی (جدول ۱) تشریح شد. در این قراردادها به زبان ساده دامنه مصادیق می‌تواند شامل همه قراردادهای مقاطعه‌کاری‌ای باشد که ذیل «قراردادهای مصادیق ماده (۴۷) قانون تأمین اجتماعی» و «حالت‌های خاص قراردادهای غیرعمرانی» قرار نمی‌گیرند که در آنها میزان حق بیمه براساس میزان دستمزدی و یا مکانیکی بودن قرارداد محاسبه و تعیین می‌شود. حتی در مواردی برخی قراردادهای مصادیق موضوعات «قراردادهای مصادیق ماده (۴۷) قانون تأمین اجتماعی» و «حالت‌های خاص قراردادهای غیرعمرانی» نیز که شرایط مندرج در بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی جهت مشمولیت این دو دسته از قراردادها را نداشته باشند نیز می‌توانند ذیل قراردادهای مصادیق ماده (۴۱) قرار بگیرند. یعنی مثلاً اگر کارفرما نتواند مدارک مندرج در بخشنامه‌های سازمان جهت مشمول شدن قراردادهای مصادیق ماده (۴۷) را تأمین کند و ذیل حالت‌های خاص هم نباشد ذیل ماده (۴۱) قرار می‌گیرد. بنابراین این بخش از قراردادها، مصادیق زیادی را شامل می‌شوند. به‌علاوه بخشنامه اخیرالذکر مصادیقی را با نسبت‌های مشخص در برخی موضوعات معرفی می‌کند. برای نمونه نقشه‌برداری، خدمات مشاوره ژئوتکنیک و مقاومت مصالح، طراحی، نظارت عالی و کارگاهی و ترکیبی از موارد قبلی و سایر قراردادهای تیپ مهندسان مشاور از جمله «خدمات مدیریت طرح، بهره‌برداری و نگهداری» ذیل قراردادهای غیرعمرانی خدمات مشاور مطرح می‌شود. برای مثال در قراردادهای نقشه‌برداری، اگر چه ۷۰



درصد ناخالص کارکرد معادل مکانیکی تلقی و حق بیمه مربوطه به مأخذ ۷ درصد محاسبه می‌شود، اما ۳۰ درصد آن کارکرد دستمزدی محسوب و حق بیمه متعلقه به مأخذ ۱۵ درصد محاسبه می‌گردد و یا در قراردادهای موضوع نظارت عالی و کارگاهی، ۲۰ درصد آن مکانیکی تلقی می‌شود و حق بیمه آن به مأخذ ۷ است و حق بیمه ۸۰ درصد دیگر آن به مأخذ ۱۵ درصد خواهد بود. در سایر قراردادهای تیپ مهندسان مشاور از جمله «خدمات مدیریت طرح، بهره‌برداری و نگهداری» محاسبات حق بیمه نسبت به ۱۰۰ درصد ناخالص کارکرد به مأخذ ۱۵ درصد خواهد بود.

۳-۲-۲-۲-۲. حالت‌های خاص قراردادهای غیر عمرانی

در این قراردادها، سازمان تأمین اجتماعی با توجه به قوانین، آیین‌نامه‌های اجرایی و مصوبات شورای عالی تأمین اجتماعی، هیئت‌امنای سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های تابعه و هیئت‌مدیره سازمان، توافق‌ها و چانه‌زنی‌های صورت گرفته و لزوم استفاده از تجهیزات مکانیکی و ماشین‌آلات در برخی از قراردادهای حق بیمه کارکنان شاغل را تعیین کرده است.

جدول ۴. موضوعات قراردادهای غیر عمرانی حالات خاص

موضوعات	شرایط منتخب هر موضوع و حق بیمه ^۱
۱. قراردادهای پیمانکاران و مهندسان مشاور بنیاد مسکن انقلاب اسلامی	... برای قراردادهای مشاوره‌ای ۱۴٪ و برای قراردادهای اجرایی ۶٪ محاسبه می‌شود.
۲. قراردادهای تأمین دکل‌های حفاری چاه‌های نفت و گاز دریایی به همراه خدمه مورد نیاز که تأمین دکل‌های حفاری، تجهیزات و مصالح مصرفی به‌عهده و هزینه پیمانکار است، همچنین با ملاحظه اشتغال اتباع بیگانه در اجرای عملیات موضوع دکل‌ها حفاری دریایی، حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد به میزان سه (۳) درصد ناخالص کل کارکرد قرارداد محاسبه می‌شود. ... در قراردادهای تأمین دکل‌های حفاری چاه‌های نفت و گاز به همراه خدمه مورد نیاز در مناطق خشکی که تأمین دکل‌های حفاری، تجهیزات و مصالح مصرفی به‌عهده و هزینه پیمانکار است، حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد به میزان شش (۶) درصد ناخالص کل کارکرد قرارداد محاسبه می‌شود.	
۳. قراردادهای غیرعمرانی منعقد براساس روش‌های PC و EPC	... در قراردادهای منعقد براساس روش PC و EPC در صورتی که مبلغ تجهیزات بیش از ۵۰ درصد مبلغ اولیه و کارکرد قرارداد باشد و به تفکیک از مبلغ مصالح و کارکرد اجرا در قرارداد منعقد درج و در صورت کارکردهای موقت و قطعی و گواهی واگذارنده‌کار نیز بر همان مبنا درج و پرداخت شود، حق بیمه کارکنان ... به میزان ۴٪ ناخالص کارکرد قرارداد محاسبه می‌شود. حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قراردادهای گازرسانی شامل پروژه‌های خطوط انتقال شهری و کمربندی شهرها، ... با اعمال مأخذ ۷٪ نسبت به کل ناخالص کارکرد اجرا و خدمات محاسبه می‌شود.

۱. برای اطلاع دقیق از حق بیمه هر موضوع قرارداد باید به بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی به‌خصوص بخشنامه تلخیص و تنقیح ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران مصوب ۱۳۹۹ و اصلاحات بعد از آن رجوع کرد. زیرا اعداد نرخ حق بیمه و میزان ناخالص کارکرد معمولاً در هر موضوع بستگی به شرایط هر قرارداد و شرایط مندرج در بخشنامه‌های مذکور دارد و هدف از این جدول صرفاً نشان دادن تنوع و تفاوت بین قراردادهاست.

شرایط منتخب هر موضوع و حق بیمه ^۱	موضوعات
<p>حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قراردادهای نصب انشعابات و علمک معادل ۷۰٪ ناخالص کارکرد اجرا و خدمات بابت کارکرد مکانیکی و با مصالح تلقی و با اعمال مأخذ ۷٪ و نسبت به ۳۰٪ باقی‌مانده کارکرد، حق بیمه با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می‌شود.</p> <p>حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قراردادهایی که منحصرأ نصب کنتور و رگولاتور باشد با اعمال مأخذ ۱۵٪ نسبت به کل ناخالص کارکرد اجرا و نصب محاسبه می‌شود.</p> <p>حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای خطوط انتقال نیرو معادل ۷۵٪ ناخالص کارکرد اجرا و خدمات به‌عنوان کارکرد مکانیکی و با مصالح محسوب و با اعمال مأخذ ۷٪ و نسبت به ۲۵٪ باقی‌مانده کارکرد حق بیمه با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه و مطالبه می‌شود.</p> <p>حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قراردادهای نصب و راه‌اندازی پست‌های انتقال نیرو معادل ۸۰٪ از ناخالص کارکرد اجرا و خدمات کارکرد مکانیکی و با مصالح تلقی و با اعمال مأخذ ۷٪ و نسبت به ۲۰٪ باقی‌مانده کارکرد حق بیمه با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می‌شود.</p> <p>حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای بخش طراحی و مهندسی، نصب و آموزش و ... با اعمال مأخذ ۱۵٪ نسبت به کل ناخالص کارکرد محاسبه می‌گردد.</p> <p style="text-align: center;">و ...</p>	
<p>در مواردی که در این قراردادها، تأمین ماشین‌آلات و ابزار مکانیکی به‌عهده و هزینه پیمانکار باشد، حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد حداکثر تا میزان ۷۰٪ مبلغ ناخالص کارکرد با اعمال مأخذ ۷٪ و نسبت به ۳۰٪ مانده کارکرد با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می‌شود.</p>	<p>۴. قراردادهای خدمات شهری و نگهداری فضای سبز</p>
<p>در این قراردادها، با توجه به این که قسمتی از مبالغ پرداختی به پیمانکاران بابت تأمین ابزار و ماشین‌آلات برای نظافت و رفت و روب و نگهداری تأسیسات است در صورت احراز مراتب، معادل ۲۵٪ ناخالص کارکرد مکانیکی محسوب و حق بیمه با اعمال مأخذ ۷٪ و ۷۵٪ مانده کارکرد، دستمزدی منظور و حق بیمه مربوطه با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می‌شود.</p>	<p>۵. قراردادهای تنظیمات ساختمان اداری، تجاری، بیمارستان‌ها، مراکز آموزشی و ... و نگهداری تأسیسات و محوطه آنها</p>
<p>... حق بیمه قراردادهای حمل‌ونقل مواد نفتی که موضوع قرارداد به‌صورت کامل توسط رانندگانی صورت می‌گیرد که حق بیمه را طبق قانون بیمه‌های اجتماعی رانندگان حمل‌ونقل بار و مسافر، مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۸ رأساً پرداخت می‌نمایند، به میزان ۴٪ ناخالص کارکرد به اضافه بیمه بیکاری متعلقه (معادل هفت سی و ششم حق بیمه) است.</p> <p>در قراردادهای بین شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی با رانندگان خود مالک که صرفاً شخص راننده به تنهایی و بدون استفاده از بیمه شده، مجری عملیات پیمان بوده و ... و راننده رأساً براساس قانون بیمه‌های اجتماعی رانندگان حمل‌ونقل بار و مسافر، مصوبه ۱۳۹۸/۲/۱۸ نسبت به پرداخت حق بیمه خود اقدام کرده باشد قرارداد مزبور از شمول ماده (۳۸) ق. تأمین اجتماعی خارج و از اعمال ماده (۴۱) ق. تأمین اجتماعی (ضریب) معاف خواهد شد (قراردادهای منعقد با اشخاص حقوقی مشمول این نیست).</p> <p>پرداخت حق بیمه توسط رانندگان خود مالک به‌منزله ارسال لیست است...</p> <p>رانندگانی که در کارگاه‌ها و مؤسسات مشمول قانون تأمین اجتماعی اشتغال داشته و از کارفرما مزد یا حقوق دریافت می‌کنند خارج از شمول قانون بیمه‌های اجتماعی رانندگان بوده و کارفرمایان آنان مکلف هستند طبق مواد (۲۸)، (۳۶) و (۳۹) ق. تأمین اجتماعی و آیین‌نامه اجرایی مربوطه، صورت مزد و حقوق و حق بیمه آنان را همانند سایر کارکنان خود، به سازمان ارسال و پرداخت نمایند.</p>	<p>۶. قراردادهای حمل‌ونقل مواد نفتی</p>



شرایط منتخب هر موضوع و حق بیمه ^۱	موضوعات
<p>حق بیمه آن بخش از کارکرد مقاطعه کاران حمل و نقل مواد نفتی که توسط رانندگان در استخدام انجام می‌گیرد، ... با اعمال مأخذ ۷٪ محاسبه می‌شود.</p>	
<p>... آن بخش از کارکرد پیمانکاران قراردادهای حمل و نقل بار و مسافر که در آن رانندگان خود مالک بخشی از عملیات موضوع قرارداد را انجام و ... و موضوع قرارداد منحصراً حمل و نقل بار و کالای بین شهری بدون لحاظ کارکرد بارگیری - انبارگیری ... و سایر اموری که در حمل و نقل مدخلیت ندارد به مأخذ ۴٪ ناخالص کارکرد به اضافه بیمه بیکاری متعلقه (معادل هفت سی و ششم حق بیمه) است. و حق بیمه کلیه قراردادهای جابه‌جایی مسافر درون شهری و بین شهری به مأخذ ۵٪ ناخالص کارکرد به علاوه حق بیمه بیکاری متعلقه (معادل هفت چهل و پنج حق بیمه) است. حق بیمه آن بخش از کارکرد مربوط به بارگیری، انبارداری، جابه‌جایی و سایر اموری که در حمل و نقل بار و کالای بین شهری موضوعیت ندارد، براساس مصوبه ۱۳۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی خواهد بود.</p> <p>رانندگانی که در کارگاه و مؤسسات مشمول قانون تأمین اجتماعی اشتغال داشته و از کارفرما مزد و یا حقوق دریافت می‌نمایند از شمول قانون بیمه‌های اجتماعی رانندگان خارج بوده و کارفرمایان آنان مکلفند طبق مواد (۲۸) و (۳۶) و با رعایت ماده (۳۹) قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه اجرایی مربوطه، لیست و حق بیمه آنان را همانند سایر کارکنان خود به سازمان ارسال و پرداخت نمایند.</p>	<p>۷. قراردادهای حمل و نقل بار و کالا بین شهری و جابه‌جایی مسافر بین شهری و درون شهری</p>
<p>... در قراردادهای باطله برداری، استخراج و تولید مواد معدنی در معادن سنگ آهن (چادرمو، چغارت، مرکزی، گل‌گهر)، مس (اهر، میدوک، سرچشمه) سرب و روی (انگوران، مهدی‌آباد، کالسیمین)، چنانچه تأمین و نگهداری ماشین‌آلات و تجهیزات سنگین مورد نیاز ... و همچنین مصالح اختصاصی ... به‌عهده و هزینه پیمانکار باشد، با اعمال میزان حق بیمه مقرر در ماده (۲۸) قانون به نسبت مزد از کل کارانجام یافته، حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای مذکور به مأخذ ۴/۵٪ ناخالص کارکرد محاسبه می‌شود.</p>	<p>۸. قراردادهای باطله برداری، استخراج و تحویل مواد معدنی</p>
<p>در این قراردادها که از صدا و سیمای ج.ا. ایران پخش می‌گردد و قسمتی از دریافتی پیمانکار بابت امتیاز پخش به صدا و سیماست با توجه به اینکه کلیه هزینه‌های مربوطه به تهیه تیزر به‌عهده مقاطعه‌کار است، حداقل سهم پیمانکار ۱۳/۶٪ ناخالص کارکرد تعیین و حق بیمه نسبت به سهم مذکور با اعمال مأخذ ۷٪ محاسبه می‌گردد...</p>	<p>۹. قراردادهای بازاریابی و جذب پیام‌های بازرگانی</p>
<p>در قراردادهایی که مقاطعه کاران با واگذارندگان کار منعقد می‌نمایند با توجه به اینکه ۶۰٪ الی ۸۰٪ از دریافتی توسط مقاطعه کار بابت استفاده از امکانات ریلی و نیروی کششی به شرکت راه آهن ج.ا.ا. پرداخت می‌شود با تأیید راه آهن و پس از کسر سهم مذکور، حق بیمه کارکنان شاغل در قرارداد نسبت به مانده سهم پیمانکار با اعمال مأخذ ۷٪ محاسبه می‌گردد...</p> <p>در قراردادهای منعقد فی مابین شرکت راه آهن به‌عنوان واگذارنده کار با سایر پیمانکاران محاسبه حق بیمه باید نسبت به کل ناخالص کارکرد با رعایت سایر مفاد بخشنامه ضوابط بیمه‌ای مقاطعه کاران باشد.</p>	<p>۱۰. قراردادهای حمل و نقل ریلی</p>
<p>در قراردادهای با موضوع «اجاره، چاپ، طراحی، نصب، اجراء، نگهداری و تأمین روشنایی بیلبردهای تبلیغاتی» با توجه به اینکه تا ۸۰٪ مبلغ دریافتی پیمانکاران بابت اجاره بیلبردها ... پرداخت می‌نمایند، حداکثر تا ۸۰٪ از ناخالص کارکرد مقاطعه کار از مطالبه حق بیمه معاف و حق بیمه کارکنان شاغل در قرارداد نسبت به ۲۰٪ از مانده ناخالص کارکرد با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می‌شود.</p>	<p>۱۱. قراردادهای اجاره فضا و ارائه خدمات تبلیغاتی</p>

موضوعات	شرایط منتخب هر موضوع و حق بیمه ^۱
۱۲. قراردادهای خدمات دریایی	قراردادهای خدمات دریایی که کشتی متعلق به واگذارنده کار و موضوع عملیات آنها راهبری به همراه نگهداری و تعمیرات کشتی بوده و تهیه تجهیزات، مصالح مصرفی و ... به عهده و هزینه پیمانکار باشد معادل ۷۰٪ ناخالص کارکرد مکانیکی و حق بیمه با اعمال مأخذ ۷٪ و ۳۰٪ به عنوان کارکرد دستمزدی و حق بیمه آن با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می‌گردد. قراردادهای صرفاً با موضوع تأمین نیروی انسانی، حق بیمه با اعمال مأخذ ۱۵٪ نسبت به کل ناخالص کارکرد محاسبه می‌گردد.
۱۳. قراردادهای خن‌کاری در بنادر	با توجه به نحوه اجرای عملیات تخلیه و بارگیری محمولات از خن‌کشتی در بنادر کشور و استفاده از ماشین‌آلات و ... حق بیمه کارکنان شاغل نسبت به کارکرد غیرمکانیکی به مأخذ ۱۵٪ و نسبت به کارکرد مکانیکی به مأخذ ۷٪ محاسبه می‌گردد. در صورت عدم اعلام درصد مکانیکی توسط واگذارنده کار، ۲۰٪ ناخالص کارکرد عملیات خن‌کاری با اعمال مأخذ ۱۵٪ و ۸۰٪ کارکرد فوق با اعمال مأخذ ۷٪ محاسبه می‌گردد.
۱۴. قراردادهای اجرایی ژئوتکنیک	قراردادهایی که با موضوع عملیات اجرایی ژئوتکنیک، با توجه به لزوم استفاده از ماشین‌آلات مکانیکی و استقرار کارکنان در محل اجرای پیمان و ... با اعمال مأخذ ۷٪ مطالبه می‌گردد ...
۱۵. قراردادهای بهره‌برداری از جایگاه‌های سوخت	با توجه به جلسات فی‌مابین سازمان و شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران و شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت و بررسی نمونه قراردادهای و ... حق بیمه کارکنان شاغل در این قراردادها با توجه به نحوه اجرای عملیات آنها نسبت به کل کارکرد انجام شده و ... با اعمال مأخذ ۷٪ می‌گردد ...
۱۶. قراردادهای خرید و فروش	... قراردادهای خرید و فروش اجناس، مواد، تجهیزات و اقلام مصرفی که موضوع قرارداد مهیا، حاضر و آماده بوده و موضوع قرارداد منحصراً خرید و فروش باشد و ... مشمول کسر حق بیمه نبوده و صدور مفاصحساب بدون وصول حق بیمه بلامانع خواهد بود. چنانچه موضوع قرارداد تهیه، تأمین و تحویل تجهیزات بدون کار اضافی باشد، معادل ۸٪ از کارکرد بابت عملیات بازرگانی ... به مأخذ ۱۵٪ و مابقی مبلغ تجهیزات از محاسبات حق بیمه معاف است.

مأخذ: یافته‌های پژوهش

بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران سازمان تأمین اجتماعی صادر شده در سال ۱۳۹۹ همان‌طور که از نام آن مشخص است اقدام به سامان‌دهی ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران براساس بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های سابق و قوانین و آرای دادنامه‌ها در زمینه مورد نظر کرد که می‌توان آن را کاری ارزشمندی دانست. زیرا حجم زیادی از بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها را در یک بخشنامه تلخیص کرد، اما همچنان نتوانست چالش بین سازمان تأمین اجتماعی و کسب‌وکارها را رفع کند.

۳-۲-۲. مروری بر درآمدهای حق بیمه ناشی از قراردادهای مقاطعه سازمان تأمین اجتماعی

چنان‌که در جدول (۵) نشان داده شده است درآمدهای وصولی از قراردادهای مقاطعه در سال ۱۴۰۰ بیش از ۲۰ درصد درآمد وصولی سازمان تأمین اجتماعی از مأخذ حق بیمه را تشکیل می‌دهد.



جدول ۵. درآمدهای وصولی سازمان تأمین اجتماعی

سال	تعداد بیمه‌شدگان	مبلغ وصولی پیمان *	جمع کل وصولی *	نسبت پیمان به کل وصولی (درصد)	تعداد کل بیمه‌شدگان
۱۳۹۱	۳,۰۸۹,۶۷۵	۴۳,۶۸۲,۴۴۲,۵۳۲,۳۱۰	۲۱۰,۴۱۷,۶۹۵,۹۵۰,۳۲۸	۲۰/۷۶	۱۲,۲۸۶,۶۸۳
۱۳۹۲	۲,۸۵۹,۳۸۶	۵۰,۶۷۸,۳۸۸,۱۱۰,۸۰۰	۲۶۰,۳۱۳,۲۱۰,۵۶۸,۳۶۴	۱۹/۴۷	۱۲,۸۰۸,۰۴۷
۱۳۹۳	۲,۸۸۲,۹۴۷	۶۸,۷۶۸,۳۳۸,۵۶۱,۹۲۰	۳۴۶,۲۷۴,۵۶۵,۸۱۳,۸۸۳	۱۹/۸۶	۱۳,۳۴۴,۴۹۸
۱۳۹۴	۳,۰۲۸,۹۶۱	۸۶,۱۴۳,۵۳۸,۳۶۳,۸۷۸	۴۳۱,۵۱۴,۴۶۴,۳۵۱,۹۷۱	۱۹/۹۶	۱۳,۷۱۱,۷۲۶
۱۳۹۵	۳,۰۳۷,۰۶۳	۱۰۳,۵۷۹,۳۴۷,۴۵۴,۱۳۱	۵۱۵,۸۱۹,۹۲۷,۸۰۲,۴۸۹	۲۰/۰۸	۱۳,۷۷۹,۶۲۰
۱۳۹۶	۳,۱۰۲,۰۷۱	۱۲۹,۳۷۷,۰۳۲,۲۷۳,۲۷۴	۶۲۸,۸۹۶,۴۳۴,۱۹۶,۱۲۰	۲۰/۵۷	۱۳,۹۸۲,۹۵۴
۱۳۹۷	۳,۴۲۶,۷۵۳	۱۵۲,۰۱۸,۱۷۳,۸۱۴,۶۲۲	۷۵۹,۳۸۲,۹۳۵,۹۰۸,۵۳۱	۲۰/۰۲	۱۴,۰۲۹,۱۹۳
۱۳۹۸	۳,۴۶۳,۹۵۰	۲۰۴,۷۲۷,۰۰۷,۳۹۱,۴۲۱	۱,۰۳۹,۴۱۴,۷۵۷,۲۳۵,۶۵۰	۱۹/۷۰	۱۴,۳۷۳,۲۶۰
۱۳۹۹	۳,۲۹۴,۵۹۰	۲۸۴,۳۳۴,۳۶۱,۹۷۴,۸۸۸	۱,۴۴۶,۷۱۰,۱۰۸,۲۵۳,۱۰۰	۱۹/۶۵	۱۴,۵۸۴,۸۰۱
۱۴۰۰	۳,۳۷۴,۲۲۷	۴۵۳,۷۱۸,۷۰۹,۶۹۲,۳۰۹	۲,۲۱۱,۹۸۰,۳۹۵,۷۹۲,۵۲۰	۲۰/۵۱	۱۵,۱۳۰,۰۱۵

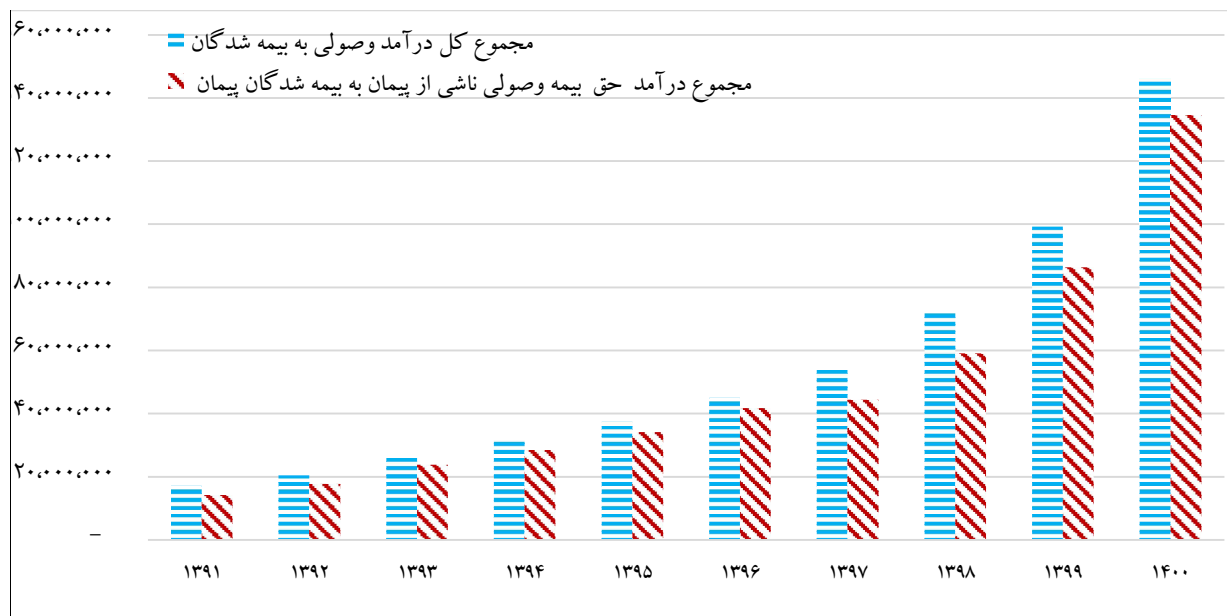
*مبالغ به ریال است.

مأخذ: سازمان تأمین اجتماعی^۱.

در شکل (۱۰) نسبت درآمدهای وصولی ناشی از حق بیمه قراردادهای مقاطعه به افراد بیمه شده و نسبت کل درآمد وصولی به بیمه‌شدگان اصلی در سازمان تأمین اجتماعی جهت مقایسه ترسیم شده است. چنان‌که ملاحظه می‌شود نسبت درآمد وصولی حق بیمه از قراردادهای پیمان به بیمه‌شدگان تحت پوشش آنها کمتر از نسبت کل درآمدهای حق بیمه وصولی به کل بیمه‌شدگان اصلی است. این درحالی است که براساس ماده (۵) تصویب‌نامه درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسان مشاور، مصوب جلسه ۱۳۷۰/۰۱/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی، در تمامی قراردادهای غیرعمرانی، اگر حق بیمه لیست‌های ارسالی پیمانکار بیشتر باشد، ملاک محاسبه و وصول حق بیمه، لیست‌های پیمانکار خواهد بود. بنابراین اگر حق بیمه پرداختی براساس لیست صورت مزد و حقوق افراد کمتر از حق بیمه محاسبه شده براساس ضریب قرارداد باشد مطالبات به‌وجود آمده برای سازمان براساس ضریب قرارداد ملاک عمل قرار می‌گیرد و اگر حق بیمه براساس لیست صورت مزد و حقوق افراد بیشتر باشد اعمال ضریب قرارداد منتفی و ملاک صورت مزد و حقوق افراد است.

۱. ذکر این نکته ضروری است که میزان درآمد وصولی سازمان با درآمد براساس میزان منابع سازمان با لحاظ منابع نقدی (۱۳۹۵-۱۴۰۰) تفاوت دارد.

شکل ۱۰. نمودار مقایسه درآمدهای حق بیمه ناشی از قراردادهای مقاطعه سازمان تأمین اجتماعی



مأخذ: یافته‌های پژوهش.

به نظر می‌رسد علت این تناقض می‌تواند در مفهوم چگالی سنوات بیمه شده و تعداد افراد بیمه شده نهفته باشد. زیرا چنان که ماهیت عملیات مقاطعه اقتضا می‌کند، افراد ماه‌های اشتغال و بیمه‌پردازی کمتری در این نوع عملیات‌ها خواهند داشت و تعداد افراد نیز ممکن است بیشتر باشد. به این معنا که در یک عملیات مقاطعه، چون نیروهای کار غیرثابت به کار گرفته می‌شوند و در قسمت‌های مختلف عملیات، ممکن است از افراد مختلفی استفاده شود. لذا تعداد افراد تحت پوشش این قراردادها ممکن است زیاد شود، درحالی‌که انتظار می‌رود سنوات بیمه‌پردازی این افراد و متعاقباً تعهدات سازمان در قبال ایشان نسبت به کارکنان ثابت کارگاه‌های ثابت کمتر باشد.

۳-۲. اخذ مفاصاحساب از تأمین اجتماعی

پس از اتمام عملیات مقاطعه (پیمان)، پیمانکار موظف است با سازمان تأمین اجتماعی تسویه حساب و مفاصاحساب را به کارفرما تحویل دهد. مفاصاحساب بیمه، سندی مبنی بر تسویه حساب فرد با سازمان تأمین اجتماعی است. سازمان تأمین اجتماعی پس از بررسی اطلاعات و مدارک (مانند نامه واگذارنده کار، قرارداد و ...) و دریافت حق بیمه محاسبه شده از پیمانکار، اقدام به صدور مفاصاحساب و تحویل آن به پیمانکار می‌کند. مطابق با مقررات سازمان تأمین اجتماعی^۱، صدور مفاصاحساب باید حداکثر ظرف یک روز پس از وصول حق بیمه متعلقه انجام پذیرد. سپس پیمانکار با ارائه مفاصاحساب به کارفرما می‌تواند باقی‌مانده مبلغ مورد توافق با کارفرما (قسط آخر) طی قرارداد را از او اخذ کند و به‌طور کامل با کارفرما نیز تسویه حساب کند [۵۶].

۱. بند «۴» بخشنامه نحوه ارائه خدمات غیرحضور مفاصاحساب ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۹۹/۰۹/۱۵.



۳. بازرسی کارگاه و دفاتر قانونی

بازرسی از کارگاه و دفاتر قانونی شرکت اعم از اسناد و مدارک هویتی و مالی بنگاه‌های اقتصادی، یکی از فرایندهای محوله به سازمان تأمین اجتماعی است. این سازمان به‌ویژه جهت شناسایی و کشف کارگاه‌ها، اسامی افراد شاغل و دستمزد پرداختی به مشمولان بیمه تأمین اجتماعی و نیز اطمینان از رعایت مبانی محاسباتی و مطالباتی درخصوص حق بیمه، اقدام به بازرسی از کارگاه و دفاتر قانونی آن می‌کند [۳۲]. موضوع بازرسی کارگاهی به قانون تأمین اجتماعی مصوب، سال ۱۳۵۴ ختم نمی‌شود، بلکه در لایحه بیمه‌های اجتماعی، مصوب ۱۳۳۴ مجلس وقت نیز وجود داشته است.^۱ مطابق با قانون تأمین اجتماعی،^۲ مصوب ۱۳۵۴، کارفرما مکلف است صورت‌مزد و حقوق و مزایای بیمه‌شدگان و همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرسی به سازمان در اختیار او بگذارد. بازرسان سازمان می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هریک از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذی‌ربط مراجعه کنند. مطابق با قانون تأمین اجتماعی، بازرسان سازمان حق دارند کارگاه‌های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت‌های مذکور در مواد (۵۲) و (۵۳) قانون کار^۳ خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یک‌ماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد. در صورتی که کارفرما از ارائه دفاتر قانونی و یا رونوشت از آنها خودداری کند مطابق قانون تأمین اجتماعی^۴ به جزای نقدی محکوم خواهد شد. همچنین گزارش بازرسان سازمان در حکم گزارش ضابطین دادگستری است. بنابراین براساس قانون تأمین اجتماعی و نیز بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی بازرسی را می‌توان به دو نوع اصلی بازرسی کارگاهی و بازرسی از دفاتر قانونی تقسیم‌بندی کرد [۳۴]، [۳۲]، [۵۷].

۳-۱. بازرسی کارگاهی

بازرسی از کارگاه‌ها یکی از فرایندهای مهم بین سازمان تأمین اجتماعی و کسب‌وکارهاست و چنان‌که در بخشنامه مربوطه سازمان تأمین اجتماعی^۵ اشاره شده است به‌منظور شناسایی کارگاه، بیمه‌شدگان و اطمینان از صحت لیست‌های ارسالی کارفرمایان اعم از حقیقی و حقوقی و نیز دولتی و خصوصی صورت می‌گیرد. بازرسی موظف است که اطلاعات بیمه‌شدگان را به دقت بررسی کند و هرگونه اختلاف بین اطلاعات ارسالی کارفرما با آنچه در کارگاه وجود دارد را گزارش کند [۵۸].

کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی براساس بخشنامه تنقیح، تلخیص و تجمیع حوزه بازرسی کارگاهی، مصوب ۱۴۰۰/۰۱/۲۵ از نظر نحوه انجام بازرسی به چهار گروه تقسیم می‌شوند: گروه اول، کارگاه‌های بزرگ دارای بیش از ۵۰ نفر کارگر که صورت‌مزد و حقوق بیمه‌شدگان را ارسال می‌کنند، گروه دوم، کارگاه‌های دارای کمتر از ۵۰ نفر کارگر که صورت‌مزد و حقوق بیمه‌شدگان را ارسال می‌کنند، گروه سوم، کارگاه‌های دارای بیمه‌شده که صورت‌مزد و حقوق کارگران را به سازمان ارسال نمی‌کنند، گروه چهارم،

۱. در ماده (۳۱) قانون مذکور کارفرمایان مکلف شده‌اند در مورد عده کارگران، میزان و نوع مزد و طرز محاسبه و پرداخت آن، تاریخ شروع و خاتمه کار و محل و نوع کار هریک از کارگران مدارک لازم را با توضیحات کافی در اختیار بازرسان بگذارند. موضوع بازرسی به قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ نیز انتقال یافت [۳۴].

۲. ماده (۴۷) قانون.

۳. مواد (۹۶) الی (۱۰۶) و ماده (۱۷۹) قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ در مجمع تشخیص مصلحت نظام در ارتباط با بازرسی است [۱۸].

۴. ماده (۱۰۲) قانون.

۵. بخشنامه تنقیح، تلخیص و تجمیع بخشنامه و دستورالعمل‌های حوزه بازرسی کارگاهی به شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۰/۴۴۰ مصوب ۱۴۰۰/۰۱/۲۵ [۵۸].

کارگاه‌های تعطیل فاقد فعالیت و کارگر [۲۰]. در برنامه‌ریزی بازرسی روزانه بازرسان چهار نوع صف بازرسی وجود دارد که موارد آن در جدول زیر جمع‌آوری شده است [۲۰].

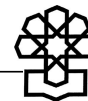
جدول ۶. انواع صف بازرسی کارگاه

نوع صف	اولویت‌های تخصیصی
برنامه‌ریزی روزانه	<ul style="list-style-type: none"> - کارگاه‌های گروه دوم (حداقل هر ۶ ماه). - کارگاه‌های گروه سوم (حداقل هر چهار ماه یک‌بار). - کارگاه‌های مشمول کمک دولت (حداقل هر چهار ماه یک‌بار). - کارگاه‌های فصلی (حداقل هر فصل یک‌بار). - تغییرات لیست (نفرت، میزان دستمزد و روز کارکرد) و اعمال ماده (۳۹) قانون تأمین اجتماعی. - کارگاه دارای بیمه شده جدید بالای ۵۵ سال در آخرین لیست ارسالی. - لیست‌های حق بیمه کارگاه‌های حداقل یک نفر بیمه شده با کارکرد کمتر از ۱۰ روز. - درج عدم حضور و عدم اشتغال بیمه شده در بازرسی قبلی در کارگاه مشمول کمک دولت. - کنترل فوت‌شدگان به استناد پایگاه ثبت احوال کشور. - کنترل افزایش غیرمعارف دستمزد به استناد متوسط دستمزد ۶ ماهه منتهی به آخرین لیست ارسالی با در نظر گرفتن ارتقای شغلی بیمه شده و ...
بازرسی‌های تحقیقی	<ul style="list-style-type: none"> - دستور ستاد مرکزی و اداره کل استان. - قرارهای صادره از سوی هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات. - درخواست از واحدهای ذی‌مدخل در اجرای نظریه کمیته ۵۳۹. - درخواست‌های موضوع ماده (۷۱) قانون برنامه ششم توسعه (طرح کارروزی). - استعلام دفاتر اسناد رسمی و موارد موضوع مفاصاحساب ماده (۳۷) قانون تأمین اجتماعی. - درخواست کارفرما یا بیمه شده به صورت دستی. - بررسی اشتغال بیمه‌شدگان شاغل در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر و پیمانکاری‌ها. - بررسی احراز هویت و اصالت قراردادهای مقاطعه کاری.
درخواست‌های ارسالی از سامانه خدمات غیرحضور (در صورت اعتراض بیمه شده یا کارفرما به نتیجه گزارش بازرسی و یا ثبت درخواست افراد شاغل فاقد سابقه در سامانه خدمات غیرحضور).	
درخواست‌های ارسالی از سیستم نام‌نویسی متمرکز کارگاه و پیمان (درخواست‌های واصله از سیستم نام‌نویسی متمرکز کارگاه و پیمان مبنی بر تشکیل پرونده مطالباتی و تغییرات لازم اعم از نام، نشانی، فعالیت، درجه و مشخصات ویژه محاسباتی کارگاه در صف مربوطه قرار می‌گیرد).	

مأخذ: یافته‌های پژوهش.

۲-۳. بازرسی از دفاتر قانونی

چنان‌که اشاره شد موضوع بازرسی از دفاتر قانونی کارگاه در لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب ۱۳۳۴ نیز وجود داشت و تا حدودی با قلمرو بیشتری برای سازمان متولی بیمه اجتماعی به قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ منتقل شد [۳۴]. همچنین پس از تصویب‌نامه درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسان مشاور توسط شورای عالی تأمین اجتماعی در سال ۱۳۷۰ و



ماده (۹) الحاقی به آن در سال ۱۳۷۱، مؤسسه حسابرسی سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۷۲ تشکیل و انجام بازرسی از دفاتر قانونی به این مؤسسه سپرده شد [۵۹]. گفتنی است که قبل از تأسیس مؤسسه حسابرسی موضوع بازرسی از دفاتر قانونی توسط کارکنان سازمان تأمین اجتماعی انجام و نتیجه به کارشناس پرونده ارجاع می‌شد. در ادامه نیز پس از بررسی مدارک و مستندات و انطباق آنها با قوانین و مقررات توسط کارشناسان، اقدام لازم در جهت محاسبات و سپس ابلاغ بدهی به کارفرما صورت می‌گرفت [۳۴]. امروزه فرایند بازرسی و حسابرسی از دفاتر قانونی کارگاه‌های اقتصادی، بین کارفرما، شعبه و مؤسسه حسابرسی تأمین اجتماعی براساس بخشنامه «تنقیح و تلخیص بخشنامه ۱۱ جدید درآمد و ملحقات آن»، مصوب ۱۳۹۹/۰۵/۱۵ را می‌توان در شکل (۱۱) خلاصه کرد [۶۰].

شکل ۱۱. فرایند بازرسی دفاتر قانونی

۱. ابلاغ فرم های درخواست مدارک (فرم شماره ۱ و اطلاعات اولیه بازرسی) به کارفرما توسط شعبه
۲. ارسال اطلاعات و مدارک به شعبه توسط کارفرما
۳. تکمیل فرم شماره ۲ توسط شعبه و تجمیع با سایر اطلاعات
۴. دریافت اطلاعات تجمیعی و مستندات توسط مؤسسه حسابداری تأمین اجتماعی
۵. برنامه‌ریزی بازرسی توسط مؤسسه حسابداری براساس اولویت‌بندی
۶. صدور حکم بازرسی و مراجعه به محل نگهداری دفاتر قانونی و اسناد مالی کارفرما
۷. بررسی اسناد و مدارک و ارائه گزارش بازرسی در قالب فرم‌های مخصوص و ارسال به اداره کل استانی تأمین اجتماعی
۸. بررسی و تأیید گزارش مؤسسه در اداره کل استان و ارسال به شعبه
۹. بررسی گزارش نهایی و ضامنه آن و تأیید صحت آن توسط شعبه
۱۰. محاسبه حق بیمه مفاد گزارش در شعبه حداکثر ظرف سه روز
۱۱. ابلاغ گزارش نهایی و مطالبات به کارفرما ظرف حداکثر یک‌ماه

مأخذ: یافته‌های پژوهش.

در فرایند بالا، شعبه در صورت عدم تأیید صحت گزارش با ذکر دقیق اشکال یا نقص مشاهده شده، گزارش بازرسی دفاتر را جهت اعاده به مؤسسه حسابرسی تأمین اجتماعی، به اداره کل استان عودت می‌دهد. در مراحل (۱) و (۲) از فرایند بالا چنانچه کارفرمای مشمول، از تکمیل و اعاده اظهارنامه بیمه‌ای ظرف مهلت تعیین شده خودداری کند، شعبه مکلف است با تنظیم فرم شماره (۲) مراتب درخواست بازرسی را به مؤسسه حسابرسی ارسال نماید.

در صورتی که کارفرما در تمام دوره درخواست بازرسی فاقد دفاتر باشد، نیازی به ارسال فرم شماره (۲) به مؤسسه حسابرسی تأمین اجتماعی نبوده و حسب مورد باید برمبنای سایر مدارک موجود در پرونده و ضوابط و مقررات از جمله مواد (۴۰) و (۴۱) قانون و برابر مصوبات شورای عالی تأمین اجتماعی، نسبت به محاسبه و مطالبه حق بیمه اقدام شود.

در بازرسی از دفاتر قانونی، دفاتر و مدارک لازم از نظر مرتبط بودن با کارفرمای مورد رسیدگی، سال‌های مورد درخواست، پلمپ دفاتر ابرازی و تاریخ اخذ آن، انطباق و صحت اسناد حسابداری (مانند انطباق تراز آزمایشی و کنترل جمع و مانده حساب‌ها در دفتر کل و روزنامه) و از جمله سرفصل‌های هزینه‌ای نظیر دستمزد و حقوق و مزایا و پرداخت‌های به اشخاص حقیقی و حقوقی، قراردادهای کار و مقاطعه (پیمانکاری) و حتی صورت حساب‌های کالا و خدمات به همراه ارقام و ... مورد بررسی قرار می‌گیرد و بازرسان سازمان با استناد به ماده (۴۷) قانون تأمین اجتماعی می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک لازم رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هریک از رؤسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذی‌ربط مراجعه کنند.

به‌علاوه مطابق بخشنامه مورد اشاره، درخواست بازرسی از دفاتر شرکت‌های بخش خصوصی صرفاً از آخرین سال مالی صادر می‌شود و دستگاه‌های اجرایی، شرکت‌های دولتی، شهرداری‌ها، نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مشمول تصویب‌نامه مزبور نیستند. دوره یا سال مالی به سال یا دوره‌ای اطلاق می‌شود که [۲۸]:

- دفاتر قانونی تحریر، تکمیل و عملیات بستن حساب‌ها صورت گرفته است.
- مجمع سالیانه شرکت برگزار و گزارش صورت‌های مالی توسط حسابرس مستقل ارائه شده باشد.



۴. اعتراض و هیئت‌های تشخیص مطالبات

وجود سازوکاری در مقررات بیمه اجتماعی جهت رسیدگی به اعتراضات و اختلافات سازمان تأمین اجتماعی و کارفرمایان در خصوص بدهی‌ها و مطالبات ایجاد شده، امری بدیهی و لازم در راستای دادخواهی و احقاق حقوق از دست رفته احتمالی طرفین است. در گذشته این موضوع از طریق ماده (۱۰۰) لایحه بیمه‌های اجتماعی کارگران، مورخ ۱۳۳۴/۰۴/۲۴، به هیئتی مرکب از نمایندگان وزارت کار (در شهرستان‌ها رئیس اداره کار یا نماینده او)، سازمان (در شهرستان‌ها رئیس شعبه سازمان یا نماینده او) و نمایندگان کارفرما و کارگران و رئیس دادگستری یا نماینده او و ریاست هیئت نیز به رئیس دادگستری یا نماینده او داده شده بود. سپس این موضوع در تبصره «۱» ذیل ماده (۳۱) قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب سال ۱۳۳۹ [۲۴] به هیئت نظارت سپرده شده بود تا در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد بتواند ظرف بیست روز از تاریخ تصمیم سازمان اعتراض خود را با ذکر دلایل به هیئت نظارت سازمان تسلیم نماید. هیئت مزبور نیز ملزم بود حداکثر ظرف یک‌ماه از تاریخ دریافت اعتراض به شکایت کارفرما رسیدگی و رأی خود را صادر کند. رأی هیئت نظارت در قبول یا رد تصمیم سازمان مبنی بر میزان حق بیمه تعیین شده قطعی و لازم‌الاجرا به‌شمار می‌رفت. در قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ نیز موضوع اعتراض و فرایند رسیدگی آن بیشتر مورد توجه قرار گرفت. لذا به‌منظور در نظر گرفتن حق اعتراض در قبال عملکرد هریک از طرفین، «هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات» و «هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات» در مواد (۴۳) و (۴۴) قانون اخیرالذکر در نظر گرفته شد تا هریک از طرفین بتوانند اعتراض خود را در این مراجع شبه‌قضایی به‌عنوان نماد حضور شرکای اجتماعی و مظهر پاسخ‌گویی و وجدان عمومی [۶۱] طرح نمایند.

۴-۱. هیئت‌های تشخیص مطالبات

هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی، مطابق با ماده (۴۳) قانون تأمین اجتماعی از چهار عضو تشکیل شده‌اند که عبارتند از [۲۹]:

- نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (ریاست هیئت)،
- یک نفر به‌عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده صنف مربوط به معرفی اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد^۱،
- یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی،
- نماینده کارگران (به انتخاب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی)^۲.

۱. اتاق بازرگانی برای بازرگانان و صاحبان صنایع و اتاق اصناف برای افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.
۲. براساس دستور اداری نحوه حضور نمایندگان کارگران در هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات مصوب ۱۳۹۲/۱۲/۲۸، جلسات رسیدگی به پرونده‌های مورد اعتراض کارخانجات، بازرگانان، صاحبان صنایع، شرکت‌های دارای شخصیت حقوقی و پیمانکاران با حضور نماینده کارگران معرفی شده توسط «کانون عالی شوراهای اسلامی کار» و جلسات مربوط به اعتراضات کارگاه‌های صنوف تولیدی، توزیعی و خدماتی که فعالیت آنان مستلزم اخذ جواز یا پروانه کسب از مجامع امور صنفی یا شورای عالی اصناف است با حضور نماینده کارگران معرفی شده به‌وسیله «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران» برگزار می‌شود [۹۰].

مطابق با دستورالعمل اجرایی این هیئت‌ها، تعداد جلسات هیئت‌های تشخیص مطالبات برعهده معاونت بیمه‌ای سازمان و تشکیل هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات با موافقت مدیرعامل سازمان است. محل تشکیل هیئت بدوی نیز براساس آیین‌نامه تشکیل هیئت‌های تشخیص مطالبات، مصوب ۱۳۵۴ در شعبه یا نمایندگی‌های سازمان است [۶۲]. براساس دستورالعمل اجرایی هیئت‌های تشخیص مطالبات [۶۳] عدم تشکیل جلسه یا تشکیل کمتر از مجوز صادره توسط هیئت‌هایی که دارای پرونده در دستور کار (حداقل برای تشکیل یک جلسه) باشند مجاز نیست و لازم است ادارات کل استان‌ها و واحدها ترتیبی اتخاذ نمایند تا حداکثر ظرف مدت یک‌ماه به اعتراض کارفرمایان در هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات رسیدگی و رأی یا قرار مقتضی صادر شود. این جلسه باید با حضور کلیه اعضا تشکیل شود و زمان آن نیز مطابق با دستورالعمل اجرایی هیئت‌های تشخیص مطالبات^۱ [۶۳] خارج از ساعت اداری است. هیئت بدوی با توجه به اعتراض کارفرما باید به بررسی و مطالعه محتویات پرونده و نیز استماع توضیحات کارفرما (در صورت حضور وی) مبادرت کند. آرای این هیئت باید منجز و قاطع اختلافات بوده و چنانچه هیئت، انجام بررسی و ملاحظه مدارکی را لازم بداند باید قبل از صدور رأی اقدام به صدور قرار نماید تا پس از روشن شدن وضعیت پرونده، رأی منجز و مدلل و عاری از ابهام صادر شود تا تکلیف نهایی پرونده در هیئت مشخص و اختیار تفسیر، برداشت شخصی و اعمال سلیقه از واحدهای اجرایی سلب شود. براساس ماده (۴۴) قانون تأمین اجتماعی، هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات در تهران و مراکز استان‌ها و با شرکت افراد زیر تشکیل می‌شود [۲۹]:

- نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (ریاست هیئت)،
 - یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری،
 - یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی،
 - یک نفر به انتخاب رئیس هیئت‌مدیره و مدیر عامل سازمان،
 - یک نفر به‌عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی یا اتاق اصناف.^۲
- هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر تاریخ رسیدگی را به کارفرما ابلاغ خواهند کرد و حضور کارفرما برای ادای توضیحات بلامانع است. درنهایت آری هیئت تجدیدنظر برای طرفین قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود.

۱. بند «۱» فصل (۴) دستورالعمل مورد نظر.

۲. اتاق بازرگانی برای بازرگانان و صاحبان صنایع و اتاق اصناف برای افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.



۴-۲. فرایند اعتراض کارفرما در هیئت‌های تشخیص مطالبات

پس از انجام محاسبات مربوط به صورت حساب بدهی، ثبت مشخص کلیه موارد منجر به ایجاد بدهی در سیستم توسط شعب سازمان تأمین اجتماعی و ابلاغ به کارفرما، در صورتی که کارفرما نسبت به بدهی ایجاد شده اقناع نشده و معترض باشد، مطابق با دستورالعمل‌های اجرایی هیئت‌های تشخیص مطالبات [۶۲]، [۶۴]، [۶۵]، [۶۶] و مواد (۴۲) و (۴۳) قانون تأمین اجتماعی فرایند اعتراض کارفرما به سازمان تأمین اجتماعی به شرح ذیل است:

۱. با رجوع کارفرما به شعبه مربوطه بیمه، کارشناس شعبه موظف است یک نسخه از گزارش محاسبات بدهی را در اختیار کارفرما قرار داده و با بیان قوانین و مقررات، او را از نحوه شکل‌گیری مطالبات مطلع نماید. در صورت قبول بدهی از طرف کارفرما وی باید جهت پرداخت آن اقدام نماید. طبق قانون تأمین اجتماعی^۱ پس از ابلاغ بدهی به کارفرما، ۳۰ روز فرصت دارد تا به بدهی ابلاغ شده اعتراض نماید.

۲. در صورت عدم اقناع کارفرما از نحوه محاسبات و اعتراض وی، کارشناس شعبه با ارائه فرم درخواست بازنگری محاسبات (فرم شماره (۱))، مستندات و مدارک لازم را از کارفرما اخذ و تمام یا بخش‌هایی از درخواست کارفرما که در فرم مذکور قید شده و با توجه به مدارک ارائه شده مورد تأیید می‌باشد را جهت بررسی و تأیید نهایی رئیس درآمد و رئیس شعبه ارسال می‌نماید. چنانچه اقدام شعبه مورد موافقت کارفرما قرار گرفت و ایشان از اعتراض خود ذیل فرم مذکور انصراف داد، محاسبات با استفاده از گزینه مدارک مثبت در سیستم اصلاح می‌گردد.

۳. پس از ابلاغ مورد مطالبه به کارفرما، در صورت عدم قبول بدهی و اعتراض وی، کارفرما ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ بدهی فرصت داشته تا اعتراض خود را کتباً در فرم اعتراض به میزان حق بیمه (فرم شماره (۲)) به شعبه ارائه دهد و سازمان نیز طبق ماده (۴۲) قانون تأمین اجتماعی مکلف است که اعتراض کارفرما را حداکثر طی یک‌ماه در هیئت بدوی تشخیص مطالبات مطرح کند.

۴. هیئت بدوی تشخیص مطالبات ضمن شناسایی کارفرما یا نماینده قانونی وی، پرونده معترض و شرح اعتراض در فرم شماره (۲) را بررسی و پس از شنیدن توضیحات کارفرما (در صورت حضور) اقدام به صدور رأی می‌نماید. تصمیمات هیئت‌های بدوی با رأی اکثریت اعضا نافذ خواهد بود و در غیر این صورت به هیئت هم‌عرض ارجاع داده خواهد شد. واحدهای

اجرائی موظف هستند پس از دریافت آرای صادره از سوی هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات حداکثر ظرف مدت پنج روز نسبت به محاسبه رأی اقدام و فرم مکانیزه ابلاغ رأی (فرم‌های شماره (۶) و (۷)) را حسب مورد به کارفرما ابلاغ نمایند. قرارهای صادره از هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات حداکثر ظرف مدت یک‌ماه از تاریخ دریافت باید اجرا و پاسخ قرار به‌همراه پرونده به هیئت صادرکننده قرار اعاده گردد.

۵. مطابق قانون تأمین اجتماعی^۱ در صورتی که کارفرما یا سازمان به رأی صادره از هیئت بدوی معترض باشد. ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ واقعی یا قانونی رأی هیئت بدوی حق تقاضای تجدیدنظر خواهد داشت.

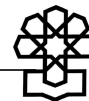
۶. مطابق با آیین‌نامه هیئت‌های تشخیص مطالبات،^۲ مصوب ۱۳۷۳ شورای عالی تأمین اجتماعی، هیئت تجدیدنظر پس از بررسی محتویات پرونده و استماع لایحه دفاعیه معترض یا معترضین (در صورت حضور) و خروج ایشان از جلسه هیئت مبادرت به شور و صدور رأی می‌نماید [۶۴].

۷. واحدهای اجرائی موظف می‌باشند پس از دریافت آرای صادره از سوی هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات حداکثر ظرف مدت ۵ روز نسبت به محاسبه رأی اقدام و فرم مکانیزه ابلاغ رأی هیئت تجدیدنظر تشخیص مطالبات موضوع (فرم شماره (۶)) را به انضمام دو نسخه از رأی صادره به کارفرما ابلاغ نمایند.

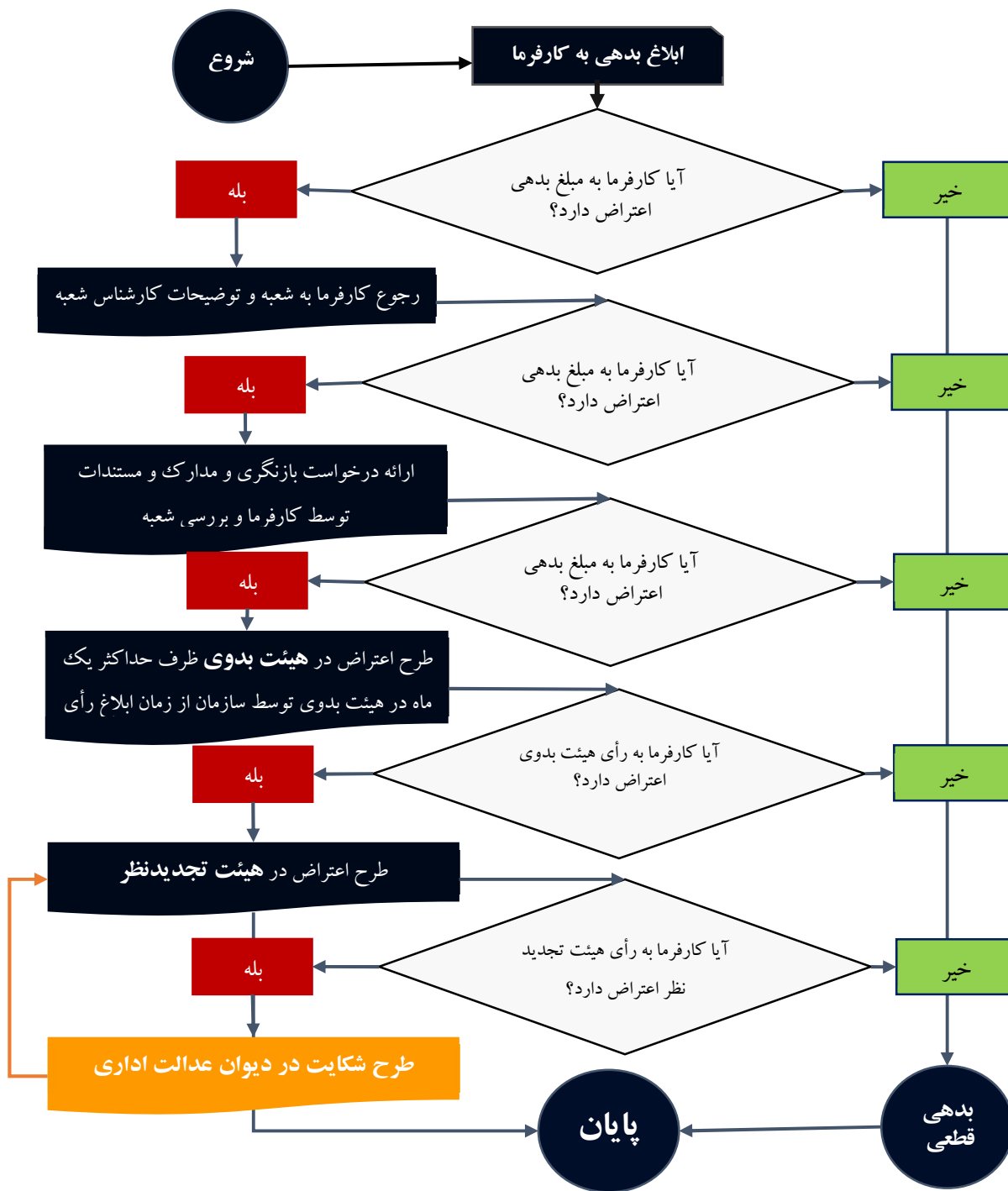
۸. قرارهای صادره از هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات حداکثر ظرف مدت دو ماه باید اجرا و پاسخ قرار به‌همراه پرونده به هیئت صادرکننده قرار اعاده گردد.

آرای صادره از هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات قطعی و لازم‌الاجراست و اعتراض به رأی مذکور از طریق طرح دعوی در دیوان عدالت اداری امکان‌پذیر است. شرح فرایند کلی اعتراض براساس آنچه گذشت در شکل (۱۲) خلاصه شده است [۳۲]:

۱. ماده (۴۲).
۲. بند «۲» ماده (۹) آیین‌نامه.



شکل ۱۲. فرایند طرح اعتراض و رسیدگی به آن تا صدور رأی



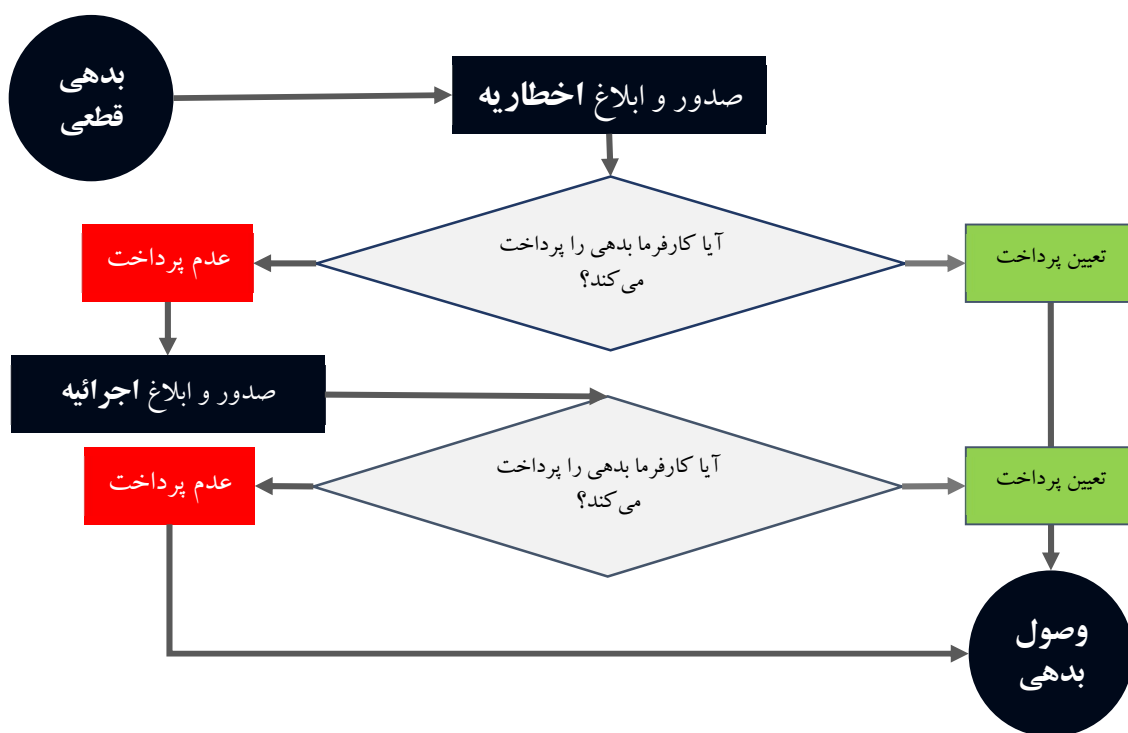
مأخذ: یافته‌های پژوهش.

پرونده‌هایی که آرای آن توسط دیوان عدالت اداری نقض و دستور رسیدگی مجدد برای آنها صادر می‌شود، به همان هیئت تجدیدنظری که قبلاً به موضوع رسیدگی کرده اعاده می‌شود تا مجدداً مورد رسیدگی قرار گیرد [۶۷].

۳-۴. پرداخت و وصول بدهی قطعی

براساس ماده (۴۹) قانون تأمین اجتماعی، مطالبات سازمان تأمین اجتماعی ناشی از اجرای قانون در عداد مطالبات ممتاز است و مطابق ماده (۵۰) قانون مذکور، مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تأخیر و جریمه‌های نقدی که ناشی از اجرای این قانون^۱ در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به‌وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول است. بنابراین قانونگذار جهت وصول مطالبات سازمان تأمین اجتماعی اختیارات ویژه‌ای به این نهاد بیمه‌گر اعطا کرده است. پس از قطعی و لازم‌الاجرا شدن بدهی، فرایند وصول آن را براساس آیین‌نامه اجرایی ماده (۵۰) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۵ وزارتین دادگستری و بهداری و بهزیستی^۲ [۶۸] در موارد ذیل و به‌صورت شکل (۱۳) می‌توان خلاصه کرد:

شکل ۱۳. فرایند طرح اعتراض و رسیدگی به آن تا صدور رأی



مأخذ: یافته‌های پژوهش.

۱. این ماده، قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان و همچنین هزینه‌های انجام شده طبق مواد (۶۵) و (۸۹) و خسارات مذکور در مواد (۹۹) و (۱۰۰) قانون تأمین اجتماعی را نیز شامل می‌شود.
 ۲. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.



پس از ابلاغ اجرائیه به بدهکار، نام‌برده مکلف است ظرف یک‌ماه بدهی خود را پرداخت نماید و یا ترتیبی برای نحوه پرداخت آن ارائه دهد و یا مالی معرفی کند که استیفای طلب از آن میسر باشد و در صورتی که بدهکار خود را قادر به اجرای مفاد اجرائیه نداند باید ظرف مهلت مذکور صورت جامعی از دارایی خود را به مسئول اجرا تسلیم کند. شایان ذکر است قیمت مالی که برای فروش نشان داده می‌شود باید متناسب با دین بوده و تعلق آن به بدهکار محرز باشد. مأمور اجرا در موقع بازداشت اموال، یک نفر ارزیاب سازمان تأمین اجتماعی همراه خود خواهد داشت و از اموال بدهکار معادل مبلغ اجرائیه به اضافه ۳۰ درصد بازداشت یا توقیف خواهد کرد. واحد اجرایی حتی می‌تواند پس از ابلاغ اجرائیه و قبل از انقضای مهلت یک‌ماهه بنا به اقتضای شرایط، اموال بدهکار را معادل مبلغ مورد اجرا به اضافه ۳۰ درصد توقیف نماید.

شایان ذکر است مطابق بخشنامه^۱ سازمان تأمین اجتماعی در خصوص اجرائیات در سال ۱۴۰۰ [۶۹]، کارفرمایان مدیون می‌توانند قبل یا پس از صدور اجرائیه درخواست تقسیط بدهی نمایند. در صورتی که بدهی در مرحله اجرا باشد واحد اجرایی صرفاً یک‌بار می‌تواند نسبت به تقسیط بدهی اقدام کند و تقسیط دیونی که قبلاً تقسیط و تبدیل به حال شده و کارفرما از پرداخت آن خودداری کرده امکان‌پذیر نمی‌باشد، مگر در صورتی که کارفرمای مدیون وجود بحران مالی کارگاه که موجب تعطیلی یا وقفه در کار کارگاه شده را با ارائه مستندات اثبات نماید؛ در این صورت همان بدهی صرفاً برای یک‌بار دیگر تقسیط می‌گردد. در صورتی که بدهکار از پرداخت هر یک از اقساط در موعد مقرر خودداری نماید، بقیه اقساط تبدیل به حال شده و قابل وصول است. در صورتی که بدهی تقسیط شده به دلیل عدم پرداخت هر یک از اقساط تبدیل به حال شود جریمه تأخیر موضوع تبصره «۲» ماده (۱) قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی‌کنند، مصوب ۱۳۷۳ [۷۰]، دو درصد جریمه ماهیانه به نسبت مبلغ مانده بدهی از تاریخ شروع تقسیط بدهی، محاسبه و به همراه مانده بدهی از کارفرما وصول می‌گردد. شایان ذکر است به موجب تبصره «۱» ماده (۱) قانون اخیرالذکر مجلس شورای اسلامی و با توجه به اصلاحات بعدی مطابق با قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی و برخی قوانین مربوط به منظور تشویق کارفرمایان به تأدیه دیون معوقه سنواتی بابت حق بیمه و بیمه بیکاری کارکنان، مصوب مجلس شورای اسلامی و مجمع تشخیص مصلحت نظام [۷۱]، کارفرمایانی که از تنظیم و ارسال صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان به ترتیب مذکور در این قانون و آئین‌نامه موضوع ماده (۳۹) قانون تأمین اجتماعی خودداری کنند یا به ترتیبی که با موافقت قبلی سازمان مزبور معین می‌شود در مورد ارسال صورت مزد یا حقوق عمل نکنند، ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان ده درصد (۱۰٪) مبلغ حق بیمه همان ماه هستند. همچنین کارفرمایانی که در موعد مقرر در این قانون تمام یا قسمتی از حق بیمه و بیمه بیکاری مربوط به هر ماه را پرداخت ننمایند، علاوه بر تأدیه اصل حق بیمه و بیمه بیکاری ملزم به پرداخت جریمه نقدی به میزان دو درصد (۲٪) تمام یا کسر بدهی قطعی پرداخت نشده به ازای هر ماه تأخیر هستند [۷۰].

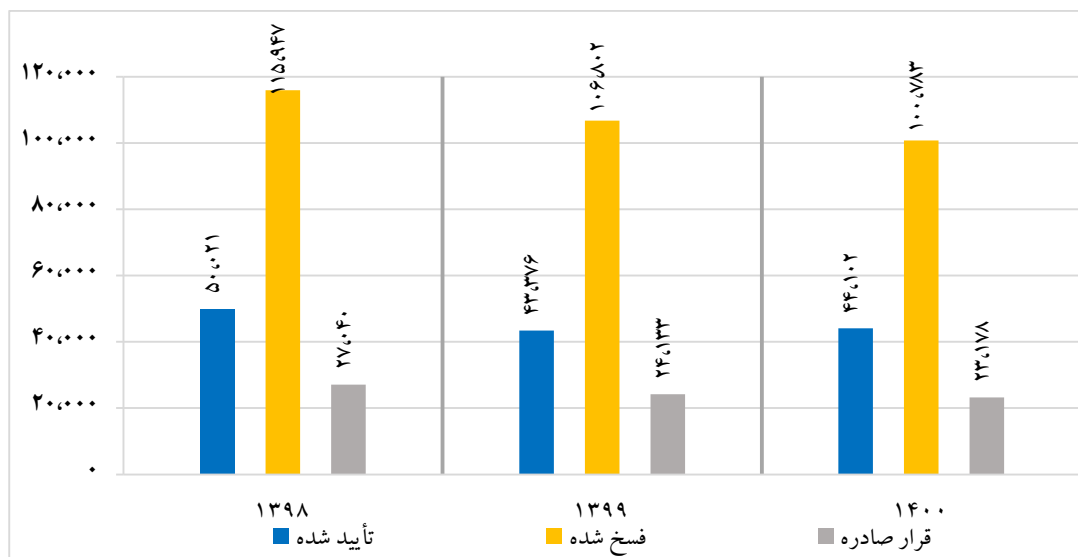
۱. رجوع شود به: قسمت (الف) فصل هشتم بخشنامه مورد اشاره.

۴-۴. مروری آماری بر آرای صادره از هیئت‌های تشخیص مطالبات

اشکال (۱۴) و (۱۵)^۱ براساس داده‌های در دسترس از سازمان تأمین اجتماعی، عملکرد هیئت‌های تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از فروردین‌ماه سال ۱۳۹۸ الی ۱۴۰۰ گردآوری شده است. در این شکل‌ها، تعداد پرونده‌های رسیدگی شده در هر یک از هیئت‌های تشخیص مطالبات، تعداد آرای که محاسبات سازمان تأمین اجتماعی را تأیید کرده و تعداد آرای که محاسبات سازمان تأمین اجتماعی را فسخ کرده و تعداد قرارهای صادره^۲ نشان داده شده است.

همان‌طور که در جدول (۱) پیوست مشاهده می‌شود فقط طی سال ۱۴۰۰ به ترتیب ۱۶۸،۰۶۳ پرونده و ۵۳،۸۵۰ پرونده در هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات مورد رسیدگی قرار گرفته است که از یک‌سوی حجم زیاد کار این هیئت‌ها را نشان می‌دهد و از سوی دیگر آمار بسیار زیاد شکایات و اعتراضات به فرایندهای مواجهه کسب‌وکارها با تأمین اجتماعی از جمله محاسبات آن را نشان می‌دهد، به طوری که از حدود هر ۷-۸ کارگاه در آن سال، به صورت سرانه یک کارگاه دارای پرونده اعتراض رسیدگی شده در هیئت‌های بدوی بوده است که لزوم بازنگری و اصلاح روش‌ها و فرایندهای پیشینی نظیر شیوه‌های محاسبه و وصول حق بیمه و بازرسی را متذکر می‌شود.

شکل ۱۴. نمودار عملکرد (آرای) هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات



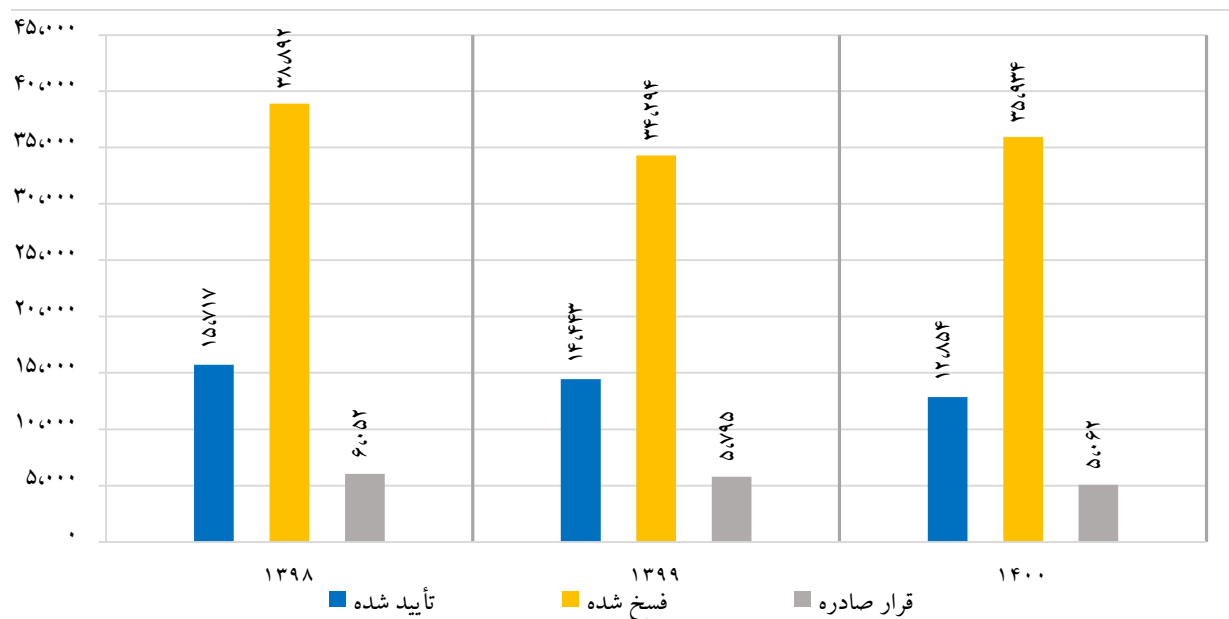
مأخذ: سازمان تأمین اجتماعی.

۱. برای جزئیات بیشتر به جداول (۱) و (۲) پیوست رجوع شود.
 ۲. این قرارها ممکن است به معنای ارجاع به مؤسسه حسابرسی تأمین اجتماعی، ارجاع به اداره کل استانی سازمان، ارجاع به شعبه تأمین اجتماعی و به دلایلی از جمله بررسی بیشتر و کسب مدارک بیشتر باشد.



براساس شکل (۱۴)، حدود ۲۶ درصد از آرای صادره از هیئت‌های بدوی، محاسبات تأمین اجتماعی را طی سال ۱۴۰۰ تأیید کرده است، درحالی‌که حدود ۶۰ درصد آرای صادره از این هیئت‌ها در مدت زمان مشابه منجر به فسخ محاسبات اولیه سازمان تأمین اجتماعی شده است.

شکل ۱۵. نمودار عملکرد (آرای) هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات



مأخذ: همان.

چنان‌که از شکل (۱۵) نیز مشخص است، در هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات به ترتیب ۶۷ درصد و ۲۴ درصد آرای صادره در رد و تأیید محاسبات سازمان تأمین اجتماعی بوده است. اینکه ۶۷ درصد از آرا در هیئت تجدیدنظر در جهت فسخ محاسبات است به نظر می‌رسد نشان‌دهنده این است که هیئت‌های بدوی با وجود درصد بالای فسخ محاسبات اولیه همچنان توفیق کمی در احقاق حقوق افراد داشته است. به‌علاوه، بررسی این آمار نشان می‌دهد که عموماً محاسبات اولیه سازمان تأمین اجتماعی در هیئت‌های تشخیص مطالبات تأیید نمی‌شود که می‌تواند نشان‌دهنده عدم کارکرد مناسب فرایندهای پیشینی از جمله محاسبه مطالبات سازمان و بازرسی باشد. برای درک بهتر ابعاد مسئله لازم به یادآوری است که حدود ۵۵ درصد از فراوانی کل کارگاه‌های تأمین اجتماعی یک یا دو نفره طبقه‌بندی می‌شوند.^۱ همچنین این آمار نشان می‌دهد که به‌صورت سرانه اکثر کارفرمایان معترض برای اینکه به حق خود برسند مجبورند اعتراض خود را به هیئت‌های تشخیص مطالبات ببرند که درنهایت منجر به ازدیاد پرونده‌های اعتراضی و البته تحمیل هزینه‌های مالی و زمانی به کارفرمایان و سازمان می‌شود. بنابراین بررسی آمار مزبور به‌صورت جدی لزوم اصلاح فرایندهای قبل از

۱. رجوع شود به شکل (۴) در قسمت مقدمه از گزارش حاضر.

هیئت‌ها نظیر نحوه محاسبه حق بیمه و نیز بازرسی را به‌گونه‌ای که امکان بروز اختلافات را به حداقل برساند متذکر می‌شود. در جدول (۲) پیوست، آرای صادره از دیوان عدالت اداری در بازه زمانی ۱۳۹۳ لغایت ۱۴۰۰ توسط سازمان تأمین اجتماعی نشان می‌دهد که پس از طی فرایند هیئت‌های تشخیص مطالبات، ۱۱،۵۵۱ پرونده طی سال‌های ۱۳۹۳ الی ۱۴۰۰ به دیوان عدالت اداری راه یافته که اغلب دادنامه‌های صادره از دیوان به نفع سازمان تأمین اجتماعی محسوب شده است و نشان می‌دهد که پس از طی فرایندهای هیئت‌های تشخیص مطالبات، احتمال صدور رأی به نفع کارفرما بسیار کاهش می‌یابد.

۵. آسیب‌شناسی و ریشه‌یابی

با اتکای به آنچه تاکنون بحث شد، در این فصل، آسیب‌ها و چالش‌های اصلی موجود در بین کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی به اختصار شرح داده و سپس تلاش می‌شود تا عوامل و ریشه‌های اصلی شکل‌گیری آنها ارائه شود.

۵-۱. آسیب‌ها و چالش‌های موجود

پس از احراز هویت کارفرما، پیمانکار، کارگر، کارگاه و قرارداد برای سازمان تأمین اجتماعی، فرایندهای «محاسبه و پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی کارکنان کسب‌وکارها»، «بازرسی از کارگاه و دفاتر قانونی» و «فرایند اعتراض و رسیدگی به آن» در صورت وجود اختلاف بین کارفرما با سازمان تأمین اجتماعی را می‌توان اصلی‌ترین محورهای ارتباط سازمان تأمین اجتماعی با کسب‌وکارها و کارفرمایان در نظر گرفت که مهم‌ترین آسیب‌ها و چالش‌های موجود در هرکدام از این فرایندها در زیر بیان شده است.

۵-۱-۱. احراز کارگاه و قرارداد مقاطعه و محاسبه و وصول حق بیمه کارکنان

۱. ابهام و علی‌الرأسی در مبانی محاسباتی ضرایب حق بیمه قراردادهای مقاطعه

در حال حاضر مبنای اصلی ضرایب حق بیمه از قراردادهای مقاطعه‌کاری، تصویب‌نامه درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسان مشاور، مصوب جلسه ۱۳۷۰/۰۱/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی است که از آن زمان تاکنون ۳۲ سال می‌گذرد. این موضوع و این نوع محاسبه حق بیمه به‌صورت علی‌الرأس یکی از مهم‌ترین مشکلات فرایند وصول حق بیمه در کشور است. ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی، در مواردی که نوع کار ایجاب کند، تعیین نسبت مزد به کل کار انجام یافته را به سازمان تأمین اجتماعی سپرده است. باین‌حال مشخص نیست که نسبت‌های ۵۶ درصد و ۲۶ درصد به‌عنوان مبنای محاسبه ضرایب حق بیمه ۱۵ درصد و ۷ درصد با چه ملاک یا سنجه‌هایی متضمن تحقق حق بیمه فعالیت‌های پیمان در نظر گرفته شده‌اند. زیرا در این سال‌ها ساختار کسب‌وکارها و محیط اقتصادی از جهات گوناگون از جمله در سهم‌بری ماشین‌آلات و نیروی کار در کل کار انجام شده، کاربرد یا عدم کاربرد مصالح و چگونگی آن در ارتباط با نسبت مزد به کل کار انجام شده، افزایش تنوع کارهای پیمانکاری دچار تغییرات و تحولات گسترده‌ای شده است. لذا این سؤال ایجاد می‌شود که با فرض پذیرش این نوع تعیین و وصول حق بیمه، آیا از ابتدای دهه ۱۳۷۰ تا به امروز نسبت مزد به کل کار انجام یافته در کسب‌وکارها تغییری نکرده است؟!



حداقل با نگاهی به روند دیجیتال سازی اقتصاد کشور به راحتی می توان تغییرات گسترده ای در ساختار اقتصاد، کسب و کارها و ساختار اشتغال طی ۳۲ سال گذشته یافت. به علاوه امروزه نقش دانش و تخصص در ایجاد ارزش افزوده و بهره‌وری بیشتر در فعالیت‌های اقتصادی یک موضوع مهم به‌شمار می‌رود که متعاقباً رشد مبالغ قراردادهای پیمان را نیز می‌تواند به دنبال داشته باشد. در حالی که تعداد نیروی انسانی مجری ممکن است تغییری نکند و یا حتی کاهش یابد. لذا این فرض نانوشته که با رشد مبلغ قرارداد افراد بیشتری در تحقق عملیات قرارداد نقش داشته‌اند لزوماً نمی‌تواند صحیح باشد. بنابراین نه تنها رابطه نسبت‌های تعیین شده به‌عنوان مزد به کل کار انجام یافته و ضرایب حق بیمه در قراردادهای پیمان با ساختار کسب و کارها مشخص نیست، بلکه با شرایط امروز اقتصاد و محیط کسب و کارها نیز همخوانی ندارد. این موارد همچنین باعث می‌شود تا انطباق نسبت‌های مزد به کل کار انجام یافته و حق بیمه تأمین اجتماعی مترتب با آن با دستمزدهای واقعی نیز در هاله‌ای از ابهام قرار گیرد. در نتیجه اصل این روش می‌تواند باعث اجحاف در حق کارفرما، پیمانکار و حتی در مواردی کارگران شود.

اگرچه در سال‌های اخیر سازمان تأمین اجتماعی به‌منظور کاهش ابهام و افزایش وحدت رویه اقدامات خوبی نظیر صدور بخشنامه‌های تلخیص و تنقیح را در پیش گرفت، اما عموم کارفرمایان و مقاطعه‌کاران بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی را متعدد، متفرق،^۱ غیرشفاف و به‌ویژه تفسیرپذیر می‌دانند که منجر به سردرگمی صاحبان کسب و کارها می‌شود. همچنین عدم تشخیص نوع قرارداد و ضریب قرارداد در زمان اخذ ردیف پیمان و حتی قبل از انعقاد قرارداد می‌تواند کارفرمایان و صاحبان کسب و کارها را با ریسک و نااطمینانی بیشتری مواجه کند. زیرا ضریب حق بیمه قرارداد یک هزینه است و بر ملاک‌های ارزیابی مالی یک پروژه یا کسب و کار نظیر نرخ بازده داخلی، ارزش خالص فعلی اثر گذار است.

شایان ذکر است که اساساً روش محاسبه و وصول حق بیمه براساس ضریبی از مبلغ قرارداد مقطعه به‌عنوان یک روش مبهم بیشتر به مالیات بر قرارداد یا برخی از انواع خاص از بیمه‌های تجاری و یا حتی شیوه تعیین علی‌الرأس حق بیمه شباهت دارد تا حق بیمه اجتماعی که ملاک آن ارائه خدمات درمانی و بازنشستگی براساس فعالیت، دستمزد و مشارکت به افراد شاغل است.

۲. طولانی شدن زمان صدور مفاصاحساب توسط سازمان تأمین اجتماعی

طولانی شدن فاصله زمانی بین ارائه نامه پایان کار از طرف واگذارنده کار و درخواست مفاصاحساب توسط پیمانکار تا زمان صدور مفاصاحساب موضوع ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی توسط سازمان تأمین اجتماعی همواره یکی از دغدغه‌های فعالین کسب و کارها به‌شمار می‌رود. زیرا مسدود ماندن بخشی از مبلغ قرارداد نزد کارفرما و ایجاد مشکل کسری نقدینگی برای پیمانکار، وقفه در فرایندهای بعدی کسب و کارها (تمدید پروانه، نقل و انتقال کارگاه، انعقاد قرارداد جدید و ...) و گاه اختلافت کارفرمایان با پیمانکاران را می‌تواند به دنبال داشته باشد که علت آن را می‌توان در تعداد قابل توجه پرونده‌های مطالباتی و قراردادهای پیمانکاری و از طرف دیگر تخصصی، دستی و بعضاً مبتنی بر قضاوت شخصی بودن فرایندهای تشخیص قرارداد و اعمال ضریب قرارداد دانست.

۱. شایان ذکر است همین بخشنامه تلخیص و تنقیح ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران مصوب ۱۳۹۹/۱۲/۲۰ نیز تاکنون چندبار اصلاحیه داشته است.

این چالش برای مفاصاحساب موضوع ماده (۳۷) قانون تأمین اجتماعی^۱ نیز وجود دارد. زیرا تأخیر در صدور مفاصاحساب هنگام نقل و انتقال عین یا منافع کارگاه می‌تواند باعث اتلاف وقت و حتی برخی مشکلات بعدی برای هریک از طرفین شود.

۳. ایجاد بستر سوءاستفاده جهت بیمه کردن افراد غیرشاغل و تشویق به انجام اقدامات مغایر با مقررات

برخی پیمانکاران با توجه به اعمال حق بیمه به صورت ضربی از مبلغ قرارداد توسط سازمان تأمین اجتماعی، اقدام به وارد کردن افراد غیرمرتبط (دوستان، آشنایان و ...) با عملیات در لیست بیمه می‌کنند، درحالی‌که ممکن است این افراد هیچ فعالیتی در عملیات پیمان (مقاطع) انجام نداده باشند و یا حتی در مواردی ممکن است پیمانکار از ارائه نام برخی کارکنان فعال در عملیات پیمان خودداری کرده و به جای ایشان نام افرادی غیرمرتبط را وارد کند. شایان ذکر است در برخی موارد چون پیمانکار یا کارفرما خود را ناچار به پرداخت حق بیمه قرارداد مقاطع براساس ضربی از قرارداد می‌بیند، انگیزه می‌یابد تا با اضافه کردن افراد بیشتر به لیست کارکنان واقعی فاصله بین مبلغ حق بیمه براساس لیست حق بیمه را با مبلغ ناشی از ضرب حق بیمه قرارداد مقاطع پُر کند^۲ که خود این امر، تشویق افراد به انجام اقدامات مغایر با قوانین است. همچنین در این روش وصول حق بیمه به نسبت وصول حق بیمه براساس لیست افراد، انگیزه کمتری نیز جهت نظارت برای سازمان وجود دارد.

۴. تبعیض در بین برخی ضرایب حق بیمه قراردادها و تخریب فضای رقابتی و سردرگمی صاحبان کسب و کارها

چنان‌که گفته شد ضریب حق بیمه در قراردادهای عمرانی کمتر از ضریب حق بیمه در قراردادهای غیرعمرانی است. درحالی‌که عملیات و حتی تعداد افراد مشغول در عملیات ممکن است یکسان باشد و یا در بین قراردادهای غیرعمرانی، برخی قراردادها اگرچه می‌توانند عملیاتی مشابه با برخی قراردادهای دیگر داشته باشند، اما ضریب حق بیمه قرارداد آنها متفاوت است. لذا به‌نظر می‌رسد در تعیین ضرایب قراردادهای مقاطع بین برخی قراردادها (مثلاً قراردادهای مقاطع عمرانی با کارفرمای بخش‌های دولتی و غیرخصوصی با قراردادهای غیرعمرانی با کارفرمایان و پیمانکاران بخش خصوصی و ...) تبعیض‌ها و تفاوت‌هایی اعمال شده است که تخریب فضای رقابتی به‌ویژه در مناقصات و انجام پروژه‌های پیمانکاری را می‌تواند به دنبال داشته باشد. همچنین تنوع و تعدد بسیار موضوعات قراردادی و تفاوت بین ضرایب نهایی می‌تواند باعث پیچیدگی موضوع و سردرگمی صاحبان کسب و کارها در تشخیص می‌شود.

۱. هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه‌های مشمول این قانون اعم از اینکه انتقال به صورت قطعی - شرطی - رهنی - صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از اینکه انتقال به‌طور رسمی یا غیررسمی انجام بگیرد، انتقال‌گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال‌دهنده مطالبه نماید. دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذارکننده استعلام نمایند. در صورتی‌که سازمان ظرف ۱۵ روز از تاریخ ورود برگ استعلام به دفتر سازمان پاسخی به دفترخانه ندهد، دفترخانه معامله را بدون مفاصاحساب ثبت خواهد کرد. در صورتی‌که بنا به اعلام، سازمان واگذارکننده بدهی داشته باشد می‌تواند با پرداخت بدهی معامله را انجام دهد بدون اینکه پرداخت بدهی حق واگذارکننده را نسبت به اعتراض به تشخیص سازمان و رسیدگی به میزان حق بیمه ساقط کند. در صورت انجام معامله بدون ارائه گواهی مذکور انتقال‌دهنده و انتقال‌گیرنده برای پرداخت مطالبات سازمان دارای مسئولیت تضامنی خواهند بود. وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی همچنین شهرداری‌ها و اتاق‌های اصناف و سایر مراجع ذیربط مکلفند در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب یا هر نوع فعالیت دیگر مفاصاحساب پرداخت حق بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند. در هر حال تجدید پروانه کسب موکول به ارائه مفاصاحساب پرداخت حق بیمه می‌باشد.

تبصره ذیل ماده (۳۷) قانون تأمین اجتماعی: سازمان مکلف است حداکثر پس از یک‌ماه از تاریخ ثبت تقاضا مفاصاحساب صادر و به تقاضاکننده تسلیم نماید.

۲. به زبان ساده، در چنین شرایطی برخی پیمانکاران یا کارفرمایان می‌گویند: «من که باید هزینه بیشتری بابت حق بیمه بپردازم حداقل اسم چند نفر دیگر را نیز در لیست اضافه کنم تا بابت هیچ پولی پرداخت نکرده باشم».



۵. نحوه وصول حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور از کارفرما پس از گذشت چندین سال از اتمام قرارداد

برخی بیمه‌شدگان که در سال‌های گذشته ممکن است در پروژه‌های پیمانکاری و حتی در کارگاه‌های ثابت شاغل بوده‌اند با استناد به تبصره الحاقی ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۸۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام [۷۲] و نیز قانون استفساریه، مصوب ۱۳۹۰ شورای نگهبان [۷۳] جهت بهره‌مندی از شرایط بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور با استناد به دوره فعالیت خود در عملیات‌های (به‌ویژه پیمان) مذکور اقدام می‌کنند. این درحالی است که گاهی از زمان اتمام برخی از این پروژه‌ها بیش از ۱۰ سال می‌گذرد. در نتیجه بررسی و تأیید صحت و سقم این موارد ادعایی بسیار دشوار و گاه ناممکن است. این مورد دو مشکل عمده برای کارفرمایان ایجاد می‌کند: اول اینکه، در قراردادهای مقاطعه، مطابق با ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی مقاطعه‌کاران، مفاسحاسب را با پرداخت حق بیمه مطابق لیست‌های ارسالی طی دوره و ضرایب حق بیمه قرارداد مقاطعه مورد نظر دریافت می‌کنند و احراز سختی و زیان‌آوری برای فرد می‌تواند کارفرما را به‌علت ثبت بدهی ناشی از ۴ درصد حق بیمه بیشتر به‌دلیل سخت و زیان‌آور بودن^۱ با مشکل مواجه کند. دومین و مهم‌ترین مورد، موکول کردن زمان تشخیص سخت و زیان‌آوری سابقه شاغل به زمان احراز بازنشستگی و اینکه کارفرما نرخ حق بیمه اضافه (۴ درصد از مزد و حقوق) را آن زمان پرداخت کند، درحالی که ممکن است کارفرما بی‌اطلاع باشد، یک چالش برای کارفرمایان است.

۶. برخورد سلیقه‌ای برخی کارشناسان سازمان در تعیین ضریب حق بیمه قرارداد مقاطعه

روش تعیین حق بیمه براساس ضریبی از مبلغ قرارداد مقاطعه که توضیح داده شد در کنار عواملی چون عدم تسلط برخی کارشناسان شعب تأمین اجتماعی، دستی و تفسیرپذیر بودن تشخیص و تعیین نوع قرارداد و ضریب و ... باعث می‌شود تا در برخی موارد برخوردهای سلیقه‌ای و به دور از وحدت‌رویه‌ای بین شعب تأمین اجتماعی در خصوص ضرایب حق بیمه صورت بگیرد.

۱. چنانچه پیشتر گفته شد، در صورت احراز سابقه سخت و زیان‌آور بودن برای بیمه شده، ۴ درصد به ۳۰ درصد حق بیمه اضافه می‌شود که این مبلغ اضافه برعهده کارفرماست.

۲-۱-۵. بازرسی

۱. عدم وجود وحدت‌رویه و اجرای ناصحیح برخی قوانین و مقررات در محاسبه و وصول حق بیمه طی فرایند بازرسی از جمله در تعیین موارد مشمول و غیر مشمول^۱

مطابق با ماده (۴۰) قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مورخ ۱۳۹۴/۰۲/۰۱ و با صراحت بیشتر ماده (۱۱) قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی، مصوب ۱۳۹۸/۰۲/۱۵ دریافت حق بیمه کارکنان کارگاه ثابت شرکت‌های پیمانکاری که در عملیات مقاطعه توسط کارکنان ثابت آنها صورت می‌گیرد باید بر مبنای صورت‌مزد یا حقوق ماهیانه کارکنان یا بازرسی انجام شده محاسبه و وصول شود و سازمان نیز مفاصاحساب قرارداد یا پیمان را صادر کند، اما سازمان تأمین اجتماعی در بند «۱۲» بخشنامه تلخیص و تنقیح ضوابط بیمه‌ای، مصوب ۱۳۹۹/۱۲/۲۰ بازرسی را با استفاده از حرف «و» به ارسال لیست و صورت حقوق ماهیانه کارکنان متصل کرده است که با متن قانونی مزبور تعارض دارد و همین عامل باعث اعتراض برخی از کارفرمایان نیز شده است. آنها معتقدند سازمان تأمین اجتماعی با این کار قانون را نادیده گرفته است.

چنان‌که پیشتر نیز اشاره شد به‌نظر می‌رسد بخش زیادی از این چالش ریشه در عدم وجود شفافیت و پشتوانه علمی و اقلان‌کننده از طرف سازمان تأمین اجتماعی در محاسبه و وصول حق بیمه مبتنی بر ضرایب قرارداد مقاطعه دارد.

به‌علاوه، عدم وجود وحدت‌رویه در تعیین شمول یا عدم شمول و نحوه محاسبه حق بیمه مواردی چون مصالح و تجهیزات در قراردادهای کلید در دست (EPC و PC)^۲، قراردادهای انفرادی، قراردادهای تحقیقاتی و پژوهشی [۷۴]، فاکتورهای خرید و فروش، خریدهای خارجی^۳ و سفارشات خرید از موارد چالشی به‌شمار می‌روند. همچنین مواردی نظیر حقوق و مزد بالای سقف^۴ پاداش‌های نقدی به کارکنان،^۵ حقوق و دستمزد بازنشستگان سایر صندوق‌های بیمه‌ای^۶ نیز در مواردی مشمول کسر حق بیمه تأمین اجتماعی می‌شوند [۳۲] و [۷۵]. همچنین نوشتن اسامی افراد غیرمرتبط در کارگاه به‌عنوان کارکنان کارگاه توسط بازرس تأمین اجتماعی یکی دیگر از موارد انتقادی توسط برخی کارفرمایان است.^۷ این موارد گاه باعث اخذ مبالغی به‌عنوان حق بیمه از صاحبان کسب‌وکارها می‌شود که اخذ آنها با قوانین و مقررات همخوانی ندارد و در نتیجه آن حقوق کارفرما و صاحبان مشاغل آسیب می‌بیند. این مورد

۱. این چالش در مورد قراردادهای مقاطعه بیشتر مطرح می‌شود.

2. Engineering, Procurement and Construction

۳. خریدهای خارجی از شمول پرداخت حق بیمه معاف هستند. زیرا این کالاها توسط کارگرانی خارجی و در کشوری دیگر ساخته شده‌اند. در سال‌های قبل شرط تهیه و ارائه اسناد اعتباری (LC) جهت معافیت این مبالغ به‌دلیل شدت گرفتن تحریم‌های اقتصادی از جمله تحریم سیستم بانکی کشور برای صاحبان کسب‌وکارها بسیار مشکل شده بود. شرط ارائه اسناد اعتباری (LC) طبق بخشنامه ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران، مصوب اسفندماه سال ۱۳۹۹ از شرایط لازم جهت اخذ معافیت پرداخت حق بیمه حذف شد. با این‌حال با توجه به مدارک متعدد لازم جهت معافیت پرداخت حق بیمه مطابق با بخشنامه اخیرالذکر، هنوز در برخی موارد صاحبان مشاغل بیان می‌کنند که مجبور به پرداخت حق بیمه می‌شوند.

۴. مطابق با مقررات، سازمان تأمین اجتماعی مجاز به اخذ حق بیمه بابت حقوق و دستمزد بالاتر از حداکثر حقوق و دستمزد نیست. با این‌حال برخی کارفرمایان در فرایند بازرسی از دفاتر قانونی با وضع حق بیمه در این موارد مواجه می‌شوند.

۵. مطابق تبصره «۲» ماده (۲۶) قانون کار، مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک‌هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالیانه جزء مزد ثابت و مزد مینا محسوب نمی‌شود. لذا این موارد و آنچه در آیین‌نامه اجرایی تبصره «۵» الحاقی به ماده (۴) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۸۸/۰۳/۰۳ ذکر شده است نباید مشمول کسر حق بیمه قرار بگیرد. با این‌حال برخی کارشناسان و بازرسان این اقلام را نیز جهت اخذ کسر حق بیمه در نظر می‌گیرند.

۶. طبق مقررات، بازنشستگان سایر صندوق‌های بیمه‌ای مانند صندوق‌های بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح از پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی برای خود معاف هستند. همین معافیت باعث استفاده برخی شرکت‌ها از این بازنشستگان در مواردی نظیر خدمات مشاوره و ... می‌شود. با این‌حال در برخی موارد این بازنشستگان نیز طی بازرسی از دفاتر قانونی مشمول حق بیمه در نظر گرفته می‌شوند و کارفرما بابت استفاده از این افراد به سازمان بدهکار می‌شود.

۷. فرایند بازرسی از کارگاه به نسبت بازرسی از دفاتر قانونی کمتر مورد انتقاد قرار می‌گیرد. با این‌حال، برخی کارفرمایان از نوشتن اسامی برخی افراد غیرشاغل، اما حاضر (مانند مشتریان و دوستان) در کارگاه انتقاد می‌کنند.



همچنین به رابطه کارفرمایان و صاحبان مشاغل با سازمان تأمین اجتماعی نیز ضربه می‌زند که می‌تواند برای سازمان پیامدهای نامطلوبی دیگری نیز داشته باشد.

۲. مطالبه اطلاعات و مدارک خارج از دسترس صاحبان کسب‌وکارها

عبارت «اطلاعات لازم» در ماده (۴۷) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و عدم تشریح مشخص آن عملاً قلمرو بازرسی از دفاتر قانونی را به اقلام دستمزد و حقوق و حتی دفاتر چهارگانه مندرج در ماده (۶) قانون تجارت، مصوب ۱۳۱۱ [۷۶] مذکور محدود نمی‌کند که از گذشته به یکی از موارد چالشی بین برخی صاحبان کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی تبدیل شده است. از این رو، مصوبه ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی مورخ ۱۳۹۶/۰۴/۳۱ [۷۷] با هدف رفع مشکلات فعالان اقتصادی بخش خصوصی با سازمان تأمین اجتماعی و مساعدت در جهت بهبود فضای کسب‌وکار، رسیدگی و بازرسی از دفاتر و مدارک کارفرمایان را صرفاً محدود به آن بخش از دفاتر که مربوط به حقوق و مزایای کارکنان و پیمان‌هاست کرد. با این حال حتی از کارفرمایان اطلاعاتی درخواست می‌شود که ممکن است قادر به تهیه آن نباشند. برای نمونه کارفرمایان بسیاری در مصاحبه‌ها اظهار می‌کنند که بازرسان در هنگام بازرسی از دفاتر قانونی شرکت‌ها، کد کارگاهی سایر کارگاه‌های صادرکننده اسناد مالی را مطالبه می‌کنند. این درحالی است که کارفرمایان و مقاطعه‌کاران معمولاً به کد کارگاهی سایر شرکت‌ها دسترسی ندارند و البته قانونی دال بر مکلف کردن کارفرمایان جهت ارائه کد کارگاهی به سایر کارگاه‌ها نیز یافت نمی‌شود. لذا اگرچه ممکن است این اقدام سازمان تأمین اجتماعی به منظور تلاش برای تضمین حقوق کارگران صورت گیرد، اما باعث مشکل‌سازی برای صاحبان کسب‌وکارها می‌شود.

۳. عدم رعایت بازه زمانی قانونی در بازرسی از دفاتر قانونی

براساس مصوبه ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی مورخ ۱۳۹۶/۰۴/۳۱ [۷۷]، بازرسی مندرجات دفاتر قانونی صرفاً در بازه یک‌سال قبل از ارائه آخرین لیست ارسالی کارفرمایان مجاز است، اما کارفرمایان در مصاحبه‌های متعدد بیان می‌کنند که بازرسان نه تنها بازه یک‌ساله را رعایت نمی‌کنند، بلکه گاهی دفاتر شرکت را تا ۱۰ سال قبل از آن نیز مطالبه و بازرسی می‌کنند. برای نمونه همان‌طور که اشاره شده بود گزارش‌ها از مشمول شدن مندرجات اسناد افتتاحیه^۱ و اختتامیه جهت اخذ در بازرسی‌ها حکایت دارد [۳۲].

۴. بازرسی محوری ضمن فقدان توجه کافی به مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی سازمان تأمین اجتماعی در فرایند بازرسی

براساس ماده (۱۰۲) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ گزارش بازرسان این سازمان در حکم گزارش ضابطین دادگستری است. همچنین چنانچه از بخشنامه تلخیص و تنقیح ۱۱ جدید درآمد، مصوب ۱۳۹۹/۰۵/۱۵ برمی‌آید، عملاً تعیین موارد مشمول و غیرمشمول حق بیمه از کارکنان تأمین اجتماعی سلب شده و به‌نظر آنان ناچارند عیناً بابت مبالغی که بازرسی مؤسسه حسابرسی تعیین کرده، ظرف سه روز درصد حق بیمه را مشخص کنند. درحالی که به‌صورت کلی فرایند مبتنی بر تشخیص فردی در این فضا

۱. سند افتتاحیه یکی از اسناد حسابداری است که پس از بستن حساب‌های هزینه، درآمد و سود در سال قبل و ثبت سند اختتامیه ایجاد می‌شود. بدین ترتیب که برای سال مالی جدید سند افتتاحیه صادر خواهد شد و مانده حساب‌های موجود در سند اختتامیه سال قبل به‌عنوان موجودی در ابتدای دوره سند افتتاحیه سال جدید ثبت می‌شوند.

با مخاطرات جدی مواجه است [۲۸]. بنابراین نه تنها گزارش‌های بازرسی به‌نوعی فصل‌الخطاب است، بلکه جایگاه حقوقی و قانونی محکمی نیز دارد و نقش بازرس دفاتر قانونی با توجه به آنچه در قسمت بازرسی شرح داده شد، بسیار مهم و محوری است. با این همه در قانون تأمین اجتماعی، مصوب سال ۱۳۵۴ به نحوه شناسایی، ملاک‌های لازم و تعیین بازرسان مذکور پرداخته نشده است. اگرچه مؤسسه حسابرسی^۱ از سال ۱۳۷۲ برای کمک به سازمان تأمین اجتماعی توسط سازمان مذکور تشکیل شد، اما این سازمان به‌دلیل حجم بالای کارگاه‌ها و طبعاً تعداد زیاد بازرسی‌هایی که باید در بازه زمانی نهایتاً یک‌ساله از دفاتر شرکت‌ها انجام دهد، عملاً به تنهایی از عهده کار بر نیامده و به‌طور معمول اقدام به برون‌سپاری حسابرسی‌ها از جمله به کارگزاری‌های بازرسی دفاتر قانونی و مؤسسات حسابرسی خصوصی می‌کند. درواقع این بدان معناست که سازمان از طریق مؤسسه حسابرسی اختیارات قانونی قابل ملاحظه مصرح در قانون را برون‌سپاری می‌کند که این با توجه به فقدان توجه لازم به موارد گفته شده در قوانین و مقررات، ممکن است باعث استفاده از افرادی فاقد سوابق و تجارب کافی جهت بازرسی از دفاتر قانونی شود.

با توجه به نکات قبل، عملکرد سلیقه‌ای برخی حسابرسان در بازرسی از دفاتر شرکت‌ها، امکان فساد و تبانی بین بازرس و کارفرما و ... مواردی است که با وجود حمایت‌های قانونی متعدد به عمل آمده از بازرس و فرایند بازرسی که الزامی مهم جهت تحقق بازرسی دقیق است، اما مسئولیت خاصی متوجه بازرسان نیست.

در این زمینه اگر مروری ساده در قوانین مالیاتی صورت گیرد، مشاهده می‌شود که علاوه بر معرفی مرجعی جهت رسیدگی به اختلافات مأمور مالیات و مؤدی مالیاتی (رجوع کنید به ماده (۱۶۴) مالیات‌های مستقیم مصوب ۱۳۹۴)، بلکه به‌موجب ماده (۲۶۰) قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۱۳۹۴/۰۴/۳۱ [۷۸]، تحت شرایطی مؤدی می‌تواند به‌عنوان جبران خسارت به استناد رأی شورای عالی مالیاتی علیه مأموران تشخیص و اعضای کمیسیون تشخیص مربوطه در محاکم دادگستری طرح دعوی نماید و دعوی مزبور خارج از نوبت مورد رسیدگی قرار خواهد گرفت. به‌موجب ماده (۲۶۵) مالیات‌های مستقیم، وظایف ذیل در دادستانی انتظامی مالیاتی تعریف شده است:

الف) رسیدگی و کشف تخلفات و تقصیرات اداری مأموران تشخیص مالیات و اعضای کمیسیون تشخیص و سایر مأمورین که طبق این قانون مسئول وصول مالیات هستند و تعقیب آنها،

ب) تحقیق در جهات اخلاقی و اعمال و رفتار مأموران مذکور،

پ) اعلام‌نظر نسبت به ترفیع مقام مأموران تشخیص و نمایندگان دارای عضو کمیسیون‌های تشخیص مالیات،

ت) اقامه دعوی علیه مؤدیان و مأموران مالیاتی و حسابداران رسمی در مواردی که ضمن این قانون پیش‌بینی شده است.

همچنین در صورت وجود قصور و اهمالات انجام گرفته توسط مأمور مالیاتی، در ماده (۲۷۳) قانون مورد نظر مجازات‌هایی از جمله یک تا چهارسال انفصال از خدمت و حتی در مواردی تا دو سال حبس تأدیبی در نظر گرفته شده است.

همه اینها درحالی است که در قوانین و مقررات تأمین اجتماعی نه مرجعی برای رسیدگی به تخلفات و قصورات احتمالی بازرسان تعریف شده است و نه مجازاتی برای جلوگیری از وقوع قصورات احتمالی ایشان و نه حتی شیوه‌ای جهت جبران خسارت‌های صاحبان مشاغل که ناشی از قصورات و اهمالات فرایند بازرسی است.

۱. شایان ذکر است براساس وب‌سایت مؤسسه حسابرسی تأمین اجتماعی، این مؤسسه در سطح کشور در مجموع دارای ۴۹۸ نفر پرسنل است که ۲۲۵ نفر در دفتر مرکزی تهران و ۲۶۳ نفر در استان‌ها، در قالب ۲۲ نمایندگی و مدیریت فعالیت دارند [98].



۵. عدم آشنایی کافی و برخوردهای سلیقه‌ای برخی کارشناسان و بازرسان سازمان

عدم آشنایی کافی برخی کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی از انواع قراردادها و محاسبات بیمه‌ای، یکی از مشکلات رایجی است که کارفرمایان در مصاحبه‌ها عنوان می‌کنند که گاه‌آ از یک شعبه به شعبه‌ای دیگر تشخیص‌ها و سلیقه متفاوت است و به نظر می‌رسد برخی کارکنان شعب به اندازه کافی از رویه‌ها و بخشنامه‌های سازمان اطلاع ندارند. این آسیب که در گزارش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی منتشر شده در سال ۱۴۰۰ نیز مورد توجه قرار گرفته بود [۳۲] به نظر می‌رسد، با چالش ابهام و تفسیرپذیری برخی قوانین و مقررات بسیار در ارتباط است.

همچنین پس از ابلاغ بدهی به کارفرما و رجوع او به شعبه، کارشناسان و مدیران مکلف به توضیح چگونگی ایجاد بدهی برای فرد هستند. با این حال برخی صاحبان کسب‌وکارها در مراجعه به شعب، از رفتار و پاسخ‌گویی کارشناسان رضایت ندارند که از جمله علل این مسئله را عدم آگاهی کافی برخی از ایشان از بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها و نیز حجم بالای مراجعات به شعب تأمین اجتماعی می‌دانند. به نظر می‌رسد با حرکت به سمت غیرحضوری کردن هرچه بیشتر خدمات سازمان تأمین اجتماعی و نیز آموزش کارکنان سازمان مذکور این مشکلات تاحدودی کاهش یابد. سازمان تأمین اجتماعی در سال‌های اخیر گام‌های مثبتی در این زمینه برداشته است.

۶. تأخیر در حضور بازرسان سازمان تأمین اجتماعی جهت بازرسی

تأخیر بازرس جهت حضور و بازرسی از دفاتر قانونی (به دلایلی همچون تعداد زیاد بازرسی‌ها، فقدان وجود بازرس به تعداد کافی، حجم زیاد دفاتر و ...) یکی دیگر از مواردی است که می‌تواند کسب‌وکارها و حتی سازمان تأمین اجتماعی را دچار مشکل کند.

۳-۱-۵. اعتراض و حل اختلافات طرفین

۱. حجم بسیار زیاد پرونده‌های اعتراضی و اتلاف وقت و هزینه برای صاحبان کسب‌وکارها

چنان‌که مرور شد، تعداد پرونده‌های اعتراضی ارجاع داده شده به هیئت‌های تشخیص مطالبات قابل توجه است، به طوری که از حدود هر ۷-۸ کارگاه در سال، به صورت سرانه یک کارگاه دارای پرونده اعتراض رسیدگی شده در هیئت‌های بدوی است. ایجاد حجم بالای اختلاف بین کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی و ارجاع صاحبان کسب‌وکارها به فرایند طرح اعتراض و اعاده حقوق خود از این طریق - حتی با فرض تشکیل به موقع هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر و صدور آرای قطعی در زمان مناسب - فرایندی زمانبر و همراه با اتلاف وقت و هزینه برای کسب‌وکارها و حتی سازمان تأمین اجتماعی است. همچنین بخش زیادی از آرای صادره در هیئت‌های بدوی در هیئت‌های تجدیدنظر فسخ می‌شود که این با گفته‌های برخی کارفرمایان مبنی بر ضعف هیئت‌های بدوی در رسیدگی به اعتراضات می‌تواند تطابق داشته باشد. به نظر می‌رسد این حجم زیاد اعتراضات، تا حد زیادی ناشی از روندهای ناصحیح موجود در فرایندهای پیشینی یعنی تعیین و وصول حق بیمه (به‌ویژه ضرایب قرارداد مقاطعه) و بازرسی (از جمله بازرسی از دفاتر) باشد.

۲. ایرادهای اجرایی هیئت‌های تشخیص مطالبات و عدم توازن در ترکیب این هیئت‌ها

اگرچه قانونگذار در مواد قانونی (۴۳) و (۴۴) قانون تأمین اجتماعی تلاش کرده است تا توازن در ترکیب افراد حاضر در هیئت‌ها رعایت شود، اما در عمل ترکیب هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر به گونه‌ای است که اکثریت اعضای تصمیم‌گیر در جلسه به‌طور غیررسمی

به سازمان تأمین اجتماعی تعلق دارند. برای مثال در هیئت بدوی، دو نفر از چهار عضو هیئت، از سازمان تأمین اجتماعی (یعنی رئیس شعبه و مسئول واحد درآمد شعبه) به‌عنوان نمایندگان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و شورای عالی تأمین اجتماعی در جلسه شرکت می‌کنند که ترکیب این هیئت را از تعادل بین سازمان و سایر اعضا خارج می‌کند. همچنین محل برگزاری جلسات هیئت نیز سازمان تأمین اجتماعی است. این موارد می‌تواند این هیئت را به‌عنوان یک نهاد شبه‌قضایی از رویکرد عادلانه‌ای که باید اتخاذ کند دور نماید. ضمن اینکه اساساً افرادی نظیر رئیس و مسئول واحد درآمد شعبه در مراحل قبلی (نظیر تعیین و وصول حق بیمه و بازرسی) به پرونده رسیدگی کرده و به‌نوعی عملکرد خود این افراد مورد اعتراض کارفرما بوده است که این موارد نیز هیئت بدوی را بیشتر در مظان جانب‌داری قرار می‌دهد. در ضمن زوج بودن تعداد نفرات هیئت بدوی نیز یکی دیگر از انتقادات وارد بر آن است. در هیئت تجدیدنظر نیز که پنج عضو وجود دارد در عمل سه نفر از اعضا معمولاً از سازمان تأمین اجتماعی هستند که به‌عنوان نمایندگان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، شورای عالی تأمین اجتماعی، هیئت‌مدیره سازمان در جلسه حضور می‌یابند.

۳. بازگشت آرای صادره از دیوان عدالت اداری به هیئت تجدیدنظر اول

آرای دیوان عدالت اداری جهت تجدیدنظر یا بررسی مجدد پرونده شاکی به همان هیئت تجدیدنظر اول برمی‌گردد. این درحالی است که رأی آن هیئت تجدیدنظر محل اختلاف بوده که کارفرما به دیوان عدالت اداری شکایت برده است.

۴. عدم آگاهی کافی برخی اعضای حاضر در هیئت‌های تشخیص مطالبات

براساس نظرات برخی کارفرمایان و صاحبان کسب‌وکارها، برخی افراد عضو هیئت‌های تشخیص از موضوعات بیمه‌ای به‌ویژه مسائل مربوط به حوزه قراردادهای و ضرایب آن آگاهی کافی ندارند یا به‌طور کلی در برخی جلسات هیئت حضور ندارند. این چالش برای شرکت‌هایی که به فعالیت‌های دانش‌بنیان مشغول هستند به‌علت اینکه ماهیت کاری خاصی دارند پررنگ‌تر است.

شایان ذکر است که عدم اظهار صحیح اطلاعات، فقدان شفافیت لازم و پنهان‌کاری در فعالیت‌های حسابداری (نظیر چنددفتري) برخی کارگاه‌ها، فعالیت‌های اقتصادی غیررسمی از طرف برخی فعالین اقتصادی درخصوص نیروی کار و دستمزد به‌ویژه در زمینه کارکنان قراردادهای مقاطعه، عدم دسترسی سازمان به برخی اطلاعات لازم و ... که گاهاً منجر به فرار بیمه‌ای برخی کارفرمایان و احياناً اجحاف در حقوق برخی کارگران می‌شود نیز از دیگر مشکلاتی است که سازمان تأمین اجتماعی با فعالیت‌های اقتصادی غیررسمی و گاه رسمی دارد که نمی‌توان آنها را نادیده گرفت. اگرچه قوانین کار و تأمین اجتماعی برای این موارد پیش‌بینی‌هایی در نظر گرفته است، اما به‌نظر می‌رسد همچنان باعث ایجاد مشکلاتی برای سازمان می‌شوند.

۲-۵. عوامل اصلی ایجاد آسیب‌های موجود (ریشه‌یابی)

به‌طور خلاصه می‌توان کانون‌های چالشی کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی را در «نحوه محاسبه و وصول حق بیمه براساس ضریب قراردادهای پیمان»، «بازرسی از دفاتر قانونی» و «ترکیب اعضا و نحوه برگزاری هیئت‌های تشخیص» خلاصه کرد. نکته مهمتر این است که بخش زیادی از این چالش‌ها به‌هم مرتبط هستند؛ برای نمونه اگر نحوه محاسبه و وصول حق بیمه براساس ضریب قراردادهای پیمان شفاف، صریح و دارای مبانی نظری متقن و قابل اقناع باشد. علاوه‌بر تسهیل کار بازرسان سازمان، موارد اختلافی



سازمان با کارفرمایان نیز قطعاً کمتر می‌شود. در واقع روش محاسبه و وصول حق بیمه براساس ضریب قراردادهای پیمان اصلی‌ترین چالش محسوب می‌شود. ذکر این نکته ضروری است که مسئله اصلی این نیست که چه ضریبی انتخاب شود، اگرچه خود این نیز از چالش‌هاست، بلکه مسئله اصلی، اصل روش محاسبه حق بیمه براساس ضریبی از مبلغ قرارداد است، در حالی که حق بیمه باید نسبتی از مزد و حقوق فرد بیمه شده باشد و بر همین اساس نیز فرد بیمه شده از سازمان خدمات دریافت کند، اما این شیوه محاسبه حق بیمه براساس ضریبی از قرارداد مقاطعه بیشتر شبیه به مالیات بر قرارداد است. چنان‌که پیشتر نیز اشاره شد همین موضوع و افزایش نیاز به بازرسی‌های دفاتر پیرو آن باعث بروز و افزایش اختلافات بین کسب‌وکارها و سازمان می‌شود که نتیجه آن بالا رفتن حجم پرونده‌ها در هیئت‌های تشخیص مطالبات و حتی دیوان عدالت اداری می‌شود.

بخش زیادی از چالش‌ها و آسیب‌های موجود ریشه در عواملی دارد که اصلاح آنها می‌تواند گشایش‌های زیادی برای کسب‌وکارها و حتی سازمان تأمین اجتماعی ایجاد کند. این عوامل عبارتند از:

- **عدم قانونگذاری صریح و دقیق به‌ویژه در شیوه تعیین و وصول حق بیمه و واگذاری آن به سازمان تأمین اجتماعی**

مطابق با ماده (۳۵) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه‌شدگان بعضی از فعالیت‌ها را طبقه‌بندی و حق بیمه را به مأخذ درآمد مقطوع وصول و کمک‌های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت کند. همچنین مطابق با ماده (۳۹) قانون مذکور کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به ترتیبی که در آیین‌نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان رسیده است [۲۷] به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف ۶ ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده (۱۰۰) این قانون اقدام و مابه‌التفاوت را وصول می‌نماید هرگاه کارفرما از ارائه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه‌التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد. در ماده (۴۰) قانون نیز در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده (۳۹) این قانون خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید. به‌علاوه در ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی نیز آورده شده است که در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان می‌تواند پیشنهاد هیئت‌مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه و وصول نماید. همچنین مطابق با ماده (۴۹) این قانون، مطالبات سازمان ناشی از اجرای قانون در عداد مطالبات ممتاز می‌باشد و براساس ماده (۵۰) قانون تأمین اجتماعی، مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تأخیر و جریمه‌های نقدی که ناشی از اجرای این قانون و هزینه‌های انجام شده طبق مواد

(۶۵) و (۸۹) و خسارات مذکور در مواد (۹۹) و (۱۰۰) این قانون در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به‌وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد.

چنان‌که در گزارش قبل مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی [۷۹] نیز به این مورد پرداخته شده بود؛ از مطالب بالا می‌توان به سهولت اختیارات فراوان سازمان تأمین اجتماعی پی برد. در واقع سازمان، حق تعیین و وصول حق بیمه در برابر فعالان اقتصادی را دارد که این در کنار تسلط این سازمان بر بازرسی و اختیارات قابل توجه آن در این بخش ضمن فقدان پاسخ‌گویی به‌علاوه تسلط سازمان بر هیئت‌های تشخیص شرایطی را به‌وجود می‌آورد که سازمان هم به‌عنوان یکی از طرفین که به‌نوعی ذی‌نفع است و هم ناظر، هم داور و هم مجری در وصول حق بیمه است که این می‌تواند حاکی از واگذاری اختیارات قابل توجه به این سازمان باشد. همچنین عبارت‌هایی نظیر «در موارد لزوم» در ماده (۳۵) قانون تأمین اجتماعی و به‌خصوص «در مواردی که نوع کار ایجاب کند» در ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی که ضابطه و ملاک شفاف و صریحی را ارائه نمی‌نماید باعث شکل‌گیری بخشنامه‌هایی توسط سازمان شده است که مبانی نظری صریح و قانع‌کننده‌ای نمی‌توان برای آنها یافت. برای مثال می‌توان به تصویب‌نامه درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسی مشاور، مصوب جلسه مورخ ۱۳۷۰/۰۱/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی اشاره کرد که مبنای تعیین ضرایب حق بیمه در قراردادهای مقاطعه غیرعمرانی در بسیاری از بخشنامه‌های بعدی است. در واقع عدم قانونگذاری صریح و دقیق از جمله در شیوه وصول حق بیمه و واگذاری آن به بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان دستگاه مجری و ذی‌نفع می‌تواند یکی از عوامل اصلی پیدایش چالش‌های بسیار بعدی باشد.

• **عدم به‌روزرسانی برخی قوانین و مقررات حوزه کار و تأمین اجتماعی متناسب با شرایط اقتصادی و بازار کار**

از زمان تصویب قانون تأمین اجتماعی کشور مصوب ۱۳۵۴ و قانون کار مصوب ۱۳۶۹، به‌عنوان دو قانون اصلی حوزه کار و تأمین اجتماعی کشور که مبنای بسیاری از قوانین، مقررات، بخشنامه‌ها و تصویب‌نامه‌های دستگاهی دیگر شده است، به‌ترتیب حدود ۴۸ سال و ۳۳ سال می‌گذرد. با نگاهی به ساختار کسب‌وکارها و اشتغال کشور به‌سادگی می‌توان تغییرات و تحولات زیادی یافت (از جمله نقش اقتصاد دیجیتال در حالی که این موضوع به‌عنوان یک نمونه مهم، ۳۰ الی ۵۰ سال قبل نقشی در اقتصاد کشور نداشت). با این حال برخی قوانین و مقررات و متعاقباً بخشنامه‌ها و مصوبات سازمانی با تغییرات و تحولات اقتصاد و نظام اشتغال کشور همگام و به‌روزرسانی نشده است. از جمله این موارد موضوع تعیین و وصول حق بیمه به‌صورت ضربی از مبلغ قرارداد مقاطعه است و یا حتی در مواردی برخی مفاهیم نظیر مفهوم کارگاه و روابط کارگر و کارفرمایی است. برای نمونه، کارگاه و محل فعالیت در کسب‌وکارهای مجازی با آنچه از ماده (۴) قانون کار^۱ برداشت می‌شود، می‌تواند متفاوت باشد [۸۰]. به‌علاوه انتظار می‌رفت با پیشرفت‌های به‌وجود آمده در حوزه داده و اطلاعات در کشور،

۱. ماده (۴) قانون کار، مصوب ۱۳۶۹، کارگاه را محلی معرفی می‌کند که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها [۱۸].



شیوه‌های نظارتی سازمان از جمله در نحوه شناسایی کارگران، اسناد و مدارک لازم و کارگاه‌ها و ... پیشرفت‌های بیشتری حاصل می‌شد.

• عدم تناسب بین پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری سازمان با اختیارات آن در قبال صاحبان مشاغل و کسب‌وکارها

یکی از مهم‌ترین موارد تجلی این عامل، فقدان وجود قوانین و مقررات لازم جهت نظارت بر بازرسی و هیئت‌های تشخیص مطالبات است. چنان‌که در چالش «فقدان توجه کافی به مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی بازرسان سازمان تأمین اجتماعی در فرایند بازرسی» توضیح داده شد، با وجود حمایت‌های قانونی متعدد به عمل آمده از فرایند بازرسی که الزامی مهم جهت تحقق بازرسی دقیق است، اما مسئولیت خاصی متوجه سازمان و بازرسان در این فرایند نیست. به طوری که حتی یک ماده یا تبصره در قانون تأمین اجتماعی نمی‌توان یافت که صراحتاً به موضوع پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری بازرسان بپردازد. این عامل را نیز می‌توان در راستای دو عامل قبلی پیدایش بسیاری از چالش‌ها در نظر گرفت.

• عدم تعادل بین منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی

دلایلی همچون تغییر روند جمعیتی کشور به سمت سالمندی بیشتر، شکاف سن برقراری بازنشستگی با امید به زندگی، مدیریت ضعیف دارایی‌ها و بازدهی اندک سرمایه‌گذاری‌ها، تحمیل قوانین و مقررات ناسازگار با اصول بیمه‌ای به صندوق‌ها، انباشت بدهی‌های دولت به سازمان و ... هم‌زمان با وضعیت نامناسب اقتصاد کلان کشور، زنگ هشدار بحران پایداری مالی صندوق‌ها را به صدا درآورده است [۸۱] و [۸۲]. طبعاً سازمان تأمین اجتماعی نیز از وضعیت ترسیم شده جدا نیست. لذا چالش عدم تعادل در منابع نقدی و مصارف نقدی سازمان تأمین اجتماعی و سرریز آن به روابط این سازمان با صاحبان کسب‌وکارها و کارآفرینان به‌عنوان یکی از علل فشار بیشتر سازمان جهت وصول درآمدهای ناشی از حق بیمه در برابر کسب‌وکارها و متعاقباً ایجاد چالش با آنها ذکر می‌شود.

۶. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

سازمان تأمین اجتماعی با پوشش ۶۵/۶ درصد از کل شاغلین کشور، بزرگترین نهاد تأمین اجتماعی و بیمه با بیشترین آثار بر اقتصاد، محیط کسب‌وکار و شاغلین کشور است. از این رو، آسیب‌شناسی فرایندهای مواجهه این سازمان با کسب‌وکارها اهمیت بسیار زیادی دارد. در همین راستا، مطالعه حاضر، فرایندهای اصلی مواجهه کسب‌وکارها و کارآفرینان با سازمان تأمین اجتماعی را با هدف آسیب‌شناسی ارتباط کسب‌وکارها با سازمان تأمین اجتماعی طی چهار بخش، «شامل نحوه محاسبه و پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی کارکنان»، «بازرسی کارگاه و دفاتر قانونی»، «اعتراض و هیئت‌های تشخیص»

و در نهایت «آسیب‌شناسی و ریشه‌یابی» بررسی کرده که به‌موجب آن اهم آسیب‌ها و چالش‌های موجود در هر فرایند در موارد ذیل فهرست شده است.

الف) اهم چالش‌ها و مشکلات احراز کارگاه و قرارداد مقاطعه و محاسبه و وصول حق بیمه کارکنان

۱. ابهام و علی‌الرأسی در مبانی محاسباتی حق بیمه قراردادهای مقاطعه،
۲. طولانی شدن زمان صدور مفاصاحساب توسط سازمان تأمین اجتماعی،
۳. ایجاد بستر سوءاستفاده جهت بیمه کردن افراد غیرشاغل و تشویق به انجام اقدامات مغایر با مقررات،
۴. تبعیض در بین برخی ضرایب حق بیمه قراردادهای و تخریب فضای رقابتی و سردرگمی صاحبان کسب‌وکارها،

جدول ۷. موضوعات قراردادی حالات خاص غیرعمرانی

موضوعات	شرایط منتخب هر موضوع و حق بیمه ^۱
۱. قراردادهای پیمانکاران و مهندسان مشاور بنیاد مسکن انقلاب اسلامی	... برای قراردادهای مشاوره‌ای ۱۴٪ و برای قراردادهای اجرایی ۶٪ محاسبه می‌شود.
۲. قراردادهای تأمین دکل‌های حفاری چاه‌های نفت و گاز دریایی و مناطق خشکی	... در قراردادهای تأمین دکل‌های حفاری چاه‌های نفت و گاز دریایی به‌همراه خدمه مورد نیاز که تأمین دکل‌های حفاری، تجهیزات و مصالح مصرفی به‌عهده و هزینه پیمانکار است، همچنین با ملاحظه اشتغال اتباع بیگانه در اجرای عملیات موضوع دکل‌ها حفاری دریایی، حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد به میزان سه (۳) درصد ناخالص کل کارکرد قرارداد محاسبه می‌شود. ... در قراردادهای تأمین دکل‌های حفاری چاه‌های نفت و گاز به‌همراه خدمه مورد نیاز در مناطق خشکی که تأمین دکل‌های حفاری، تجهیزات و مصالح مصرفی به‌عهده و هزینه پیمانکار است، حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد به میزان شش (۶) درصد ناخالص کل کارکرد قرارداد محاسبه می‌شود.
۳. قراردادهای غیرعمرانی منعقد براساس روش‌های EPC و PC	... در قراردادهای منعقد براساس روش PC و EPC در صورتی که مبلغ تجهیزات بیش از ۵۰ درصد مبلغ اولیه و کارکرد قرارداد باشد و به تفکیک از مبلغ مصالح و کارکرد اجرا در قرارداد منعقد درج و در صورت کارکردهای موقت و قطعی و گواهی واگذارنده کار نیز بر همان مبنا درج و پرداخت شود، حق بیمه کارکنان ... به میزان ۴٪ ناخالص کارکرد قرارداد محاسبه می‌شود. حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قراردادهای گازرسانی شامل پروژه‌های خطوط انتقال شهری و کمربندی شهرها، ... با اعمال مأخذ ۷٪ نسبت به کل ناخالص کارکرد اجرا و خدمات محاسبه می‌شود.

۱. برای اطلاع دقیق از حق بیمه هر موضوع قرارداد باید به بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی به‌خصوص بخشنامه تلخیص و تنقیح ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران، مصوب ۱۳۹۹ و اصلاحات بعد از آن رجوع کرد. زیرا اعداد نرخ حق بیمه و میزان ناخالص کارکرد معمولاً در هر موضوع بستگی به شرایط هر قرارداد و شرایط مندرج در بخشنامه‌های مذکور دارد و هدف از این جدول صرفاً نشان دادن تنوع و تفاوت بین قراردادهاست.



شرایط منتخب هر موضوع و حق بیمه ^۱	موضوعات
<p>حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قراردادهای نصب انشعابات و علمک معادل ۷۰٪ ناخالص کارکرد اجرا و خدمات بابت کارکرد مکانیکی و با مصالح تلقی و با اعمال مأخذ ۷٪ و نسبت به ۳۰٪ باقی مانده کارکرد، حق بیمه با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می شود.</p> <p>حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قراردادهایی که منحصراً نصب کنتور و رگولاتور باشد با اعمال مأخذ ۱۵٪ نسبت به کل ناخالص کارکرد اجرا و نصب محاسبه می شود.</p> <p>حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای خطوط انتقال نیرو معادل ۷۵٪ ناخالص کارکرد اجرا و خدمات به عنوان کارکرد مکانیکی و با مصالح محسوب و با اعمال مأخذ ۷٪ و نسبت به ۲۵٪ باقی مانده کارکرد حق بیمه با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه و مطالبه می شود.</p> <p>حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قراردادهای نصب و راه اندازی پست های انتقال نیرو معادل ۸۰٪ از ناخالص کارکرد اجرا و خدمات کارکرد مکانیکی و با مصالح تلقی و با اعمال مأخذ ۷٪ و نسبت به ۲۰٪ باقی مانده کارکرد حق بیمه با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می شود.</p> <p>حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای بخش طراحی و مهندسی، نصب و آموزش و ... با اعمال مأخذ ۱۵٪ نسبت به کل ناخالص کارکرد محاسبه می گردد.</p> <p>و ...</p>	
<p>در مواردی که در این قراردادها، تأمین ماشین آلات و ابزار مکانیکی به عهده و هزینه پیمانکار باشد، حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد حداکثر تا میزان ۷۰٪ مبلغ ناخالص کارکرد با اعمال مأخذ ۷٪ و نسبت به ۳۰٪ مانده کارکرد با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می شود.</p>	۴. قراردادهای خدمات شهری و نگهداری فضای سبز
<p>در این قراردادها، با توجه به این که قسمتی از مبالغ پرداختی به پیمانکاران بابت تأمین ابزار و ماشین آلات برای نظافت و رفت و روب و نگهداری تأسیسات است در صورت احراز مراتب، معادل ۲۵٪ ناخالص کارکرد مکانیکی محسوب و حق بیمه با اعمال مأخذ ۷٪ و ۷۵٪ مانده کارکرد، دستمزدی منظور و حق بیمه مربوطه با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می شود.</p>	۵. قراردادهای تنظیمات ساختمان اداری، تجاری، بیمارستان ها، مراکز آموزشی و ... و نگهداری تأسیسات و محوطه آنها
<p>... حق بیمه قراردادهای حمل و نقل مواد نفتی که موضوع قرارداد به صورت کامل توسط رانندگانی صورت می گیرد که حق بیمه را طبق قانون بیمه های اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر، مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۸ رأساً پرداخت می نمایند، به میزان ۴٪ ناخالص کارکرد به اضافه بیمه بیکاری متعلقه (معادل هفت سی و ششم حق بیمه) است.</p> <p>در قراردادهای بین شرکت ملی پخش فراورده های نفتی با رانندگان خود مالک که صرفاً شخص راننده به تنهایی و بدون استفاده از بیمه شده، مجری عملیات پیمان بوده و ... و راننده رأساً براساس قانون بیمه های اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر، مصوبه ۱۳۹۸/۲/۱۸ نسبت به پرداخت حق بیمه خود اقدام کرده باشد قرارداد مزبور از شمول ماده (۳۸) ق. تأمین اجتماعی خارج و از اعمال ماده (۴۱) ق. تأمین اجتماعی (ضریب) معاف خواهد شد (قراردادهای منعقد شده با اشخاص حقوقی مشمول این نیست).</p> <p>پرداخت حق بیمه توسط رانندگان خود مالک به منزله ارسال لیست است...</p>	۶. قراردادهای حمل و نقل مواد نفتی

شرایط منتخب هر موضوع و حق بیمه ^۱	موضوعات
<p>رانندگانی که در کارگاه‌ها و مؤسسات مشمول قانون تأمین اجتماعی اشتغال داشته و از کارفرما مزد یا حقوق دریافت می‌کنند خارج از شمول قانون بیمه‌های اجتماعی رانندگان بوده و کارفرمایان آنان مکلف هستند طبق مواد (۲۸)، (۳۶) و (۳۹) ق. تأمین اجتماعی و آیین‌نامه اجرایی مربوطه، صورت مزد و حقوق و حق بیمه آنان را همانند سایر کارکنان خود، به سازمان ارسال و پرداخت نمایند. حق بیمه آن بخش از کارکرد مقاطعه‌کاران حمل‌ونقل مواد نفتی که توسط رانندگان در استخدام انجام می‌گیرد، ... با اعمال مأخذ ۷٪ محاسبه می‌شود.</p>	
<p>... آن بخش از کارکرد پیمانکاران قراردادهای حمل‌ونقل بار و مسافر که در آن رانندگان خود مالک بخشی از عملیات موضوع قرارداد را انجام و ... و موضوع قرارداد منحصراً حمل‌ونقل بار و کالای بین‌شهری بدون لحاظ کارکرد بارگیری- انبارگیری... و سایر اموری که در حمل‌ونقل مدخلیت ندارد به مأخذ ۴٪ ناخالص کارکرد به اضافه بیمه بیکاری متعلقه (معادل هفت سی و ششم حق بیمه) است.</p> <p>و حق بیمه کلیه قراردادهای جابه‌جایی مسافر درون‌شهری و بین‌شهری به مأخذ ۵٪ ناخالص کارکرد به‌علاوه حق بیمه بیکاری متعلقه (معادل هفت چهل و پنجم) است.</p> <p>حق بیمه آن بخش از کارکرد مربوط به بارگیری، انبارداری، جابه‌جایی و سایر اموری که در حمل‌ونقل بار و کالای بین‌شهری موضوعیت ندارد، براساس مصوبه ۱۳۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی خواهد بود.</p> <p>رانندگانی که در کارگاه و مؤسسات مشمول قانون تأمین اجتماعی اشتغال داشته و از کارفرما مزد یا حقوق دریافت می‌نمایند از شمول قانون بیمه‌های اجتماعی رانندگان خارج بوده و کارفرمایان آنان مکلفند طبق مواد (۲۸) و (۳۶) و با رعایت ماده (۳۹) قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه اجرایی مربوطه، لیست و حق بیمه آنان را همانند سایر کارکنان خود به سازمان ارسال و پرداخت نمایند.</p>	<p>۷. قراردادهای حمل‌ونقل بار و کالا بین شهری و جابه‌جایی مسافر بین شهری و درون شهری</p>
<p>... در قراردادهای باطله‌برداری، استخراج و تولید مواد معدنی در معادن سنگ‌آهن (چادرملو، چغارت، مرکزی، گل‌گهر)، مس (اهر، میدوک، سرچشمه) سرب و روی (انگوران، مهدی‌آباد، کالسیمین)، چنانچه تأمین و نگهداری ماشین‌آلات و تجهیزات سنگین مورد نیاز ... و همچنین مصالح اختصاصی... به‌عهد و هزینه پیمانکار باشد، با اعمال میزان حق بیمه مقرر در ماده (۲۸) قانون به نسبت مزد از کل کارانجام یافته، حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای مذکور به مأخذ ۴/۵٪ ناخالص کارکرد محاسبه می‌شود.</p>	<p>۸. قراردادهای باطله‌برداری، استخراج و تحویل مواد معدنی</p>
<p>در این قراردادها که از صدا و سیمای ج.ا. ایران پخش می‌گردد و قسمتی از دریافتی پیمانکار بابت امتیاز پخش به صداوسیماست با توجه به اینکه کلیه هزینه‌های مربوطه به تهیه تیزر به‌عهد مقاطعه‌کار است، حداقل سهم پیمانکار ۱۳/۶٪ ناخالص کارکرد تعیین و حق بیمه نسبت به سهم مذکور با اعمال مأخذ ۷٪ محاسبه می‌گردد...</p>	<p>۹. قراردادهای بازاریابی و جذب پیام‌های بازرگانی</p>
<p>در قراردادهایی که مقاطعه‌کاران با واگذارندگان کار منعقد می‌نمایند با توجه به اینکه ۶۰٪ الی ۸۰٪ از دریافتی توسط مقاطعه‌کار بابت استفاده از امکانات ریلی و نیروی کششی به شرکت راه‌آهن ج.ا. پرداخت می‌شود با تأیید راه‌آهن و پس از کسر سهم مذکور، حق بیمه کارکنان شاغل در قرارداد نسبت به مانده سهم پیمانکار با اعمال مأخذ ۷٪ محاسبه می‌گردد...</p>	<p>۱۰. قراردادهای حمل‌ونقل ریلی</p>



موضوعات	شرایط منتخب هر موضوع و حق بیمه ^۱
	در قراردادهای منعقدہ فی مابین شرکت راه آهن به عنوان واگذارنده کار با سایر پیمانکاران محاسبه حق بیمه باید نسبت به کل ناخالص کارکرد با رعایت سایر مفاد بخشنامه ضوابط بیمه ای مقاطعه کاران باشد.
۱۱. قراردادهای اجاره فضا و ارائه خدمات تبلیغاتی	در قراردادهای با موضوع «اجاره، چاپ، طراحی، نصب، اجرا، نگهداری و تأمین روشنایی بیلبوردهای تبلیغاتی» با توجه به اینکه تا ۸۰٪ مبلغ دریافتی پیمانکاران بابت اجاره بیلبورد... پرداخت می نمایند، حداکثر تا ۸۰٪ از ناخالص کارکرد مقاطعه کار از مطالبه حق بیمه معاف و حق بیمه کارکنان شاغل در قرارداد نسبت به ۲۰٪ از مانده ناخالص کارکرد با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می شود.
۱۲. قراردادهای خدمات دریایی	قراردادهای خدمات دریایی که کشتی متعلق به واگذارنده کار و موضوع عملیات آنها راهبری به همراه نگهداری و تعمیرات کشتی بوده و تهیه تجهیزات، مصالح مصرفی و ... به عهده و هزینه پیمانکار باشد معادل ۷۰٪ ناخالص کارکرد مکانیکی و حق بیمه با اعمال مأخذ ۷٪ و ۳۰٪ به عنوان کارکرد دستمزدی و حق بیمه آن با اعمال مأخذ ۱۵٪ محاسبه می گردد. قراردادهای صرفاً با موضوع تأمین نیروی انسانی، حق بیمه با اعمال مأخذ ۱۵٪ نسبت به کل ناخالص کارکرد محاسبه می گردد.
۱۳. قراردادهای خن کاری در بنادر	با توجه به نحوه اجرای عملیات تخلیه و بارگیری محمولات از خن کشتی در بنادر کشور و استفاده از ماشین آلات و ... حق بیمه کارکنان شاغل نسبت به کارکرد غیر مکانیکی به مأخذ ۱۵٪ و نسبت به کارکرد مکانیکی به مأخذ ۷٪ محاسبه می گردد. در صورت عدم اعلام درصد مکانیکی توسط واگذارنده کار، ۲۰٪ ناخالص کارکرد عملیات خن کاری با اعمال مأخذ ۱۵٪ و ۸۰٪ کارکرد فوق با اعمال مأخذ ۷٪ محاسبه می گردد.
۱۴. قراردادهای اجرایی ژئوتکنیک	قراردادهایی که با موضوع عملیات اجرایی ژئوتکنیک، با توجه به لزوم استفاده از ماشین آلات مکانیکی و استقرار کارکنان در محل اجرای پیمان و ... با اعمال مأخذ ۷٪ مطالبه می گردد ...
۱۵. قراردادهای بهره برداری از جایگاه های سوخت	با توجه به جلسات فی مابین سازمان و شرکت ملی پخش فراورده های نفتی ایران و شرکت بهینه سازی مصرف سوخت و بررسی نمونه قراردادهای ... حق بیمه کارکنان شاغل در این قراردادها با توجه به نحوه اجرای عملیات آنها نسبت به کل کارکرد انجام شده و ... با اعمال مأخذ ۷٪ می گردد ...
۱۶. قراردادهای خرید و فروش	... قراردادهای خرید و فروش اجناس، مواد، تجهیزات و اقلام مصرفی که موضوع قرارداد مهیا، حاضر و آماده بوده و موضوع قرارداد منحصرأ خرید و فروش باشد و ... مشمول کسر حق بیمه نبوده و صدور مفاسحساب بدون وصول حق بیمه بلامانع خواهد بود. چنانچه موضوع قرارداد تهیه، تأمین و تحویل تجهیزات بدون کار اضافی باشد، معادل ۸٪ از کارکرد بابت عملیات بازرگانی ... به مأخذ ۱۵٪ و مابقی مبلغ تجهیزات از محاسبات حق بیمه معاف است.

مأخذ: یافته های پژوهش.

- ۵- نحوه وصول حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور از کارفرما پس از گذشت چندین سال از اتمام قرارداد
 ۶- برخورد سلیقه‌ای برخی کارشناسان سازمان در تعیین ضریب حق بیمه قرارداد مقاطعه

ب) اهم چالش‌ها و مشکلات حوزه بازرسی

۱. عدم وجود وحدت‌رویه و اجرای ناصحیح برخی قوانین و مقررات در محاسبه و وصول حق بیمه طی فرایند بازرسی از جمله در تعیین موارد مشمول و غیرمشمول،
۲. مطالبه اطلاعات و مدارک غیردسترس از صاحبان کسب‌وکارها،
۳. عدم رعایت بازه زمانی قانونی بازرسی از دفاتر قانونی،
۴. بازرسی محوری ضمن فقدان توجه به مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی سازمان تأمین اجتماعی در فرایند بازرسی،
۵. عدم آشنایی کافی و برخوردهای سلیقه‌ای برخی کارشناسان و بازرسان سازمان،
۶. تأخیر در حضور بازرسان سازمان تأمین اجتماعی جهت بازرسی.

ج) اعتراض و حل اختلافات طرفین

۱. حجم بسیار زیاد پرونده‌های اعتراضی و ائتلاف وقت و هزینه برای کسب‌وکارها و سازمان تأمین اجتماعی،
 ۲. ایرادهای اجرایی هیئت‌های تشخیص مطالبات و عدم توازن در ترکیب این هیئت‌ها،
 ۳. بازگشت آرای صادره از دیوان عدالت اداری به هیئت تجدیدنظر اول،
 ۴. عدم آگاهی کافی برخی اعضای حاضر در هیئت‌های تشخیص مطالبات.
- بررسی‌ها نشان می‌دهد؛ اگرچه سازمان تأمین اجتماعی در سال‌های گذشته اقدامات مثبتی در جهت بهبود و تسهیل فرایندهای خود در قبال بیمه‌پردازان انجام داده است، اما با توجه به چالش‌های مطرح شده در هر بخش می‌توان «نحوه محاسبه حق بیمه کارکنان براساس ضریبی از مبلغ قراردادهای مقاطعه»، «بازرسی از دفاتر قانونی» و تا حدودی «فرایند رسیدگی در هیئت‌های تشخیص مطالبات» را چالشی‌ترین فرایندهای موجود بین سازمان تأمین اجتماعی با کسب‌وکارها دانست. زیرا عمده چالش‌های مطرح شده به این سه موضوع از فرایندها برمی‌گردد. از بین این سه موضوع چالشی نیز نحوه محاسبه حق بیمه کارکنان براساس ضریبی از مبلغ قراردادهای مقاطعه تا حدود زیادی نقطه کانونی شکل‌گیری چالش‌ها در دو موضوع بعدی است.
- بنابراین نحوه محاسبه و وصول حق بیمه کارکنان قراردادهای مقاطعه براساس ضریبی از مبلغ قرارداد را می‌توان اصلی‌ترین چالش بین کسب‌وکارها و سازمان تأمین اجتماعی در نظر گرفت. زیرا عدم وجود مبانی نظری شفاف، متقن و قابل اقتناع، باعث شکل‌گیری چالش‌های بسیاری در فرایندهای بعدی نظیر ایجاد چالش در فرایندهای بازرسی از دفاتر قانونی و هیئت‌های تشخیص مطالبات می‌شود.



همچنین ریشه‌های اصلی این چالش‌ها را می‌توان در مواردی نظیر رویکرد کلی حاکم بر قانون مبنی بر بازرسی محوری، عدم قانونگذاری صریح و دقیق به‌ویژه در شیوه وصول حق بیمه و واگذاری آن به بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی، عدم به‌روزرسانی برخی قوانین و مقررات حوزه کار و تأمین اجتماعی متناسب با شرایط اقتصادی و بازار کار، عدم تناسب بین پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری با اختیارات سازمان در قبال صاحبان مشاغل و کسب‌وکارها، عدم تعادل بین منابع و مصارف نقدی سازمان تأمین اجتماعی در روابط سازمان با کسب‌وکارها خلاصه کرد.

همان‌طور که در گزارش بحث شد، برخی چالش‌ها و ریشه‌های آنها (نظیر عدم تعادل بین منابع و مصارف نقدی سازمان تأمین اجتماعی) صرفاً متوجه سازمان تأمین اجتماعی نبوده و بخش‌هایی از آن ابعاد فراسازمانی دارد که حل آنها نیازمند برنامه‌ریزی و تقسیم کار است. همچنین عدم اظهار صحیح اطلاعات، فقدان شفافیت لازم و پنهان‌کاری در فعالیت‌های حسابداری برخی کارگاه‌ها، فعالیت‌های اقتصادی غیررسمی از طرف برخی فعالین اقتصادی در خصوص نیروی کار و دستمزد به‌ویژه در زمینه کارکنان قراردادهای مقطعه، عدم دسترسی سازمان به برخی اطلاعات لازم و ... که گاهاً منجر به فرار بیمه‌ای برخی کارفرمایان و اجحاف در حقوق کارگران می‌شود نیز از دیگر مشکلاتی است که سازمان تأمین اجتماعی با فعالیت‌های اقتصادی غیررسمی و گاه رسمی دارد. اگرچه قوانین کار و تأمین اجتماعی برای این موارد پیش‌بینی‌هایی در نظر گرفته است، اما به‌نظر می‌رسد همچنان باعث ایجاد مشکلاتی برای سازمان می‌شوند.

به‌علاوه نیاز است تا سیاستگذاران و مجریان سیاست‌ها با توجه به چالش‌ها و آسیب‌های موجود و با همکاری نمایندگان فعالین حوزه کسب‌وکارها در موارد لزوم اقدام به اصلاح و به‌روزرسانی برخی مقررات و رویه‌های اجرایی مغایر با حقوق کارگران و کارفرمایان کنند.

پیوست

جدول ۱ پیوست. عملکرد هیئت‌های تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی

نوع هیئت	سال	کل پرونده‌های رسیدگی شده	تأیید شده	فسخ شده	قرار صادره	تعداد کارگاه فعال	تعداد کارگاه فعال به پرونده رسیدگی شده
عملکرد هیئت‌های بدوی	۱۳۹۸	۱۹۳,۰۰۸	۵۰,۰۲۱	۱۱۵,۹۴۷	۲۷,۰۴۰	۱,۳۱۷,۵۴۰	۶/۸
	۱۳۹۹	۱۷۴,۳۱۱	۴۳,۳۷۶	۱۰۶,۸۰۲	۲۴,۱۳۳	۱,۳۰۴,۹۳۳	۷/۵
	۱۴۰۰	۱۶۸,۰۶۳	۴۴,۱۰۲	۱۰۰,۷۸۳	۲۳,۱۷۸	۱,۲۹۹,۵۸۴	۷/۷
	۱۴۰۱	۱۳۳,۵۹۵	۳۴,۳۷۴	۸۰,۸۸۳	۱۸,۳۳۸
عملکرد هیئت‌های تجدیدنظر	۱۳۹۸	۶۰,۶۶۲	۱۵,۷۱۷	۳۸,۸۹۲	۶,۰۵۲	۱,۳۱۷,۵۴۰	۲۱/۷
	۱۳۹۹	۵۴,۵۳۲	۱۴,۴۴۳	۳۴,۲۹۴	۵,۷۹۵	۱,۳۰۴,۹۳۳	۲۳/۹
	۱۴۰۰	۵۳,۸۵۰	۱۲,۸۵۴	۳۵,۹۳۴	۵,۰۶۲	۱,۲۹۹,۵۸۴	۲۴/۱
	۱۴۰۱	۴۲,۲۶۰	۱۰,۷۵۳	۲۷,۲۸۰	۴,۲۲۷

مأخذ: سازمان تأمین اجتماعی.

جدول ۲ پیوست. آرای صادره از دیوان عدالت اداری در بازه زمانی ۱۳۹۳ لغایت ۱۴۰۰

هیئت‌ها	مجموعه دادنامه‌های صادره	نتیجه دادنامه با ارجاع به هیئت تشخیص مطالبات هم‌عرض	دادنامه‌های علیه سازمان	دادنامه‌های له سازمان
بدوی	۱۱,۵۵۱	۱,۶۷۳	۲,۶۶۷	۷,۲۱۱
تجدیدنظر	۴,۶۹۱	۷۰۹	۱,۴۱۲	۲,۵۷۰

مأخذ: سازمان تأمین اجتماعی.

توضیحات: ملاک تشخیص له یا علیه سازمان در دادنامه‌های دیوان عدالت اداری نامه سازمان بوده است.



منابع و مآخذ

- [۱] - مرکز آمار جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۲). چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۴۰۱، دفتر جمعیت نیروی کار و سرشماری: تهران.
- [۲] - سازمان تامین اجتماعی (۱۴۰۱). سالنامه آماری سال ۱۴۰۰، مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات، تهران.
- [۳] - خلیلی، علی، صدیقی، سمیه، نامغ، منوچهر، عبداللهی، حسین (۱۳۹۶). گزارش اظهارنامه کارشناسی درباره «طرح حذف ماده (۴۱) قانون تامین اجتماعی»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، تهران.
- [۴] - قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب مجلس شورای اسلامی مورخ ۱۳۸۶/۰۵/۰۷.
- [۵] - قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۰۲/۰۱.
- [۶] - قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی مصوب ۱۳۹۸/۰۲/۱۵.
- [۷] - سازمان تامین اجتماعی (۱۴۰۱)، گزارش آماری شاخص‌های کلیدی مالی و عملکردی سال ۱۴۰۰، مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات، مدیریت آمار، اطلاعات و محاسبات؛ تهران.
- [۸] - [درون خطی]. <https://www.amar.org>.
- [۹] - سازمان تامین اجتماعی (۱۴۰۲). گزارش آمار ماهانه بیمه شدگان اسفندماه ۱۴۰۱، مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات مدیریت آمار، اطلاعات و محاسبات؛ تهران.
- [۱۰] - [درون خطی]. <https://www.tamin.ir>.
- [۱۱] - سازمان تامین اجتماعی (۱۴۰۲)، گزارش آماری شاخص‌های کلیدی مالی و عملکردی سال ۱۴۰۱، مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات، مدیریت آمار، اطلاعات و محاسبات؛ تهران.
- [۱۲] - مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران با همکاری اتاق تعاون ایران و اتاق اصناف ایران (۱۴۰۱). پایش ملی محیط کسب‌وکار ایران زمستان ۱۴۰۱، مرکز آمار و اطلاعات اقتصادی و پایش اصل ۴۴، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران، ۲۶: تهران.
- [۱۳] - مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران با همکاری اتاق تعاون ایران و اتاق اصناف ایران (۱۴۰۰). پایش ملی محیط کسب‌وکار ایران زمستان ۱۴۰۰، مرکز آمار و اطلاعات اقتصادی و پایش اصل ۴۴، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران، ۲۲: تهران.
- [۱۴] - مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران با همکاری اتاق تعاون ایران و اتاق اصناف ایران (۱۴۰۱). پایش ملی محیط کسب‌وکار ایران تابستان ۱۴۰۱، مرکز آمار و اطلاعات اقتصادی و پایش اصل ۴۴، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران، ۲۴: تهران.
- [۱۵] - نامه اتاق اصناف ایران به مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی به شماره ۵۲۷۵/۰۹/۷ مورخ ۱۴۰۲/۰۴/۱۸.
- [۱۶] - نامه اتاق تعاون ایران به مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی به شماره ۱۱۰/۰۲/۳۵۱۸ و مورخ ۱۴۰۲/۰۴/۰۵.

- [۱۷] - "نامه اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران به مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی به شماره ۱۴۰۲/۰۴/۱۱ ص مورخ ۱۳۲۰/۰۱/۱۱".
- [۱۸] - "قانون کار مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام مورخ ۱۳۶۹/۰۸/۲۹".
- [۱۹] - "قانون تأمین اجتماعی مصوب مجلس شورای وقت مورخ ۱۳۵۴/۰۴/۰۳".
- [۲۰] - "بخشنامه تنقیح، تلخیص و تجمیع بخشنامه و دستورالعمل‌های حوزه بازرسی کارگاهی به شماره ۱۴۰۰/۱۴۰۰/۴۴۰ مصوب ۱۴۰۰/۰۱/۲۵ سازمان تأمین اجتماعی".
- [۲۱] - "قانون بیمه بیکاری مصوب مجلس شورای اسلامی مورخ مصوب ۱۳۶۹/۰۶/۲۶".
- [۲۲] - "تصویبنامه درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسیین مشاور مصوب جلسه شورای عالی تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۷۰/۰۱/۲۴".
- [۲۳] - "لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران مصوب مجلس شورای وقت مورخ ۱۳۳۴/۰۴/۲۴".
- [۲۴] - "قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران مصوب مجلس شورا مورخ ۱۳۳۹/۰۲/۲۱".
- [۲۵] - "قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ مصوب مجلس شورای اسلامی مورخ ۱۳۸۰/۰۷/۱۰".
- [۲۶] - "آیین‌نامه اجرایی تبصره (۵) الحاقی به ماده (۴) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۸/۰۳/۰۳".
- [۲۷] - "آیین‌نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آنها به سازمان موضوع ماده (۳۹) مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹".
- [۲۸] - "بخشنامه تلخیص و تنقیح بخشنامه (۱۱) جدید درآمد و ملحقات آن به شماره ۱۰۰۰/۹۹/۴۱۹۵ مصوب ۱۳۹۹/۰۵/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی".
- [۲۹] - "قانون تأمین اجتماعی مصوب مجلس شورا مورخ ۱۳۵۴/۰۴/۰۳".
- [۳۰] - "بخشنامه (۱۰۰-۳) مالی درآمد مورخ ۱۳۵۶/۷/۵ سازمان تأمین اجتماعی".
- [۳۱] - "بخشنامه شماره (۱۳۴) درآمد با موضوع ضرایب دستمزد قراردادهایی که مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی نیستند مورخ ۱۳۶۵/۰۵/۲۹ شورای عالی تأمین اجتماعی".
- [۳۲] - "جعفری، توحید، اسدی، سمیه، محبتی، سمیه، اعظمی، حدیثه، پوستی، لیلا، باقری، یاسر، کاظم زاده، آزاده، ادبانی، سید عبدالغنی، قنبری، معصومه و سیفی، فرزاد (۱۴۰۰). بهبود سازوکارهای سازمان تأمین اجتماعی و رفع موانع کسب و کار (ویرایش دوم)، "دفتر بیمه‌های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی: تهران".
- [۳۳] - "حسین، محمودی (۱۳۹۷)، حق بیمه قراردادهای مانعی در مسیر بهبود فضای کسب و کار، نسخه اول، شبکه کانون‌های تفکر ایران".
- [۳۴] - "معاونت کسب و کار اتاق تهران واحد بیمه و تأمین اجتماعی (۱۴۰۱). قوانین و مقررات تأمین اجتماعی در حوزه کارفرمایی، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران؛ تهران".
- [۳۵] - "مجموعه بخشنامه‌های ۱۴ درآمد سازمان تأمین اجتماعی".



- [۳۶] - "بخشنامه ۱۴ جدید درآمد با موضوع دستورالعمل حق بیمه قراردادهای پیمانکاری و مهندسی مشاور (نحوه محاسبه و وصول و صدور مفصاحساب) مصوب ۱۳۸۰/۰۵/۰۶ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۳۷] - "بخشنامه شماره ۱۴/۱ جدید درآمد با موضوع ساماندهی و فعال کردن پرونده‌های پیمانکاری به شماره ۵۰۰/۶۴۲۵۶ مورخ ۱۳۸۱/۷/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۳۸] - "بخشنامه ۱۴/۲ جدید درآمد با موضوع اصلاح دستورالعمل حق بیمه پیمانکاران و مهندسی مشاور با شماره ۵۲-۴/۲۸۸۱۲ مورخ ۱۳۸۲/۴/۳ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۳۹] - "بخشنامه ۱۴/۳ جدید درآمد دستورالعمل نحوه شناسایی قراردادهای فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) و محاسبه حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای مذکور به شماره ۵۲/۵۵۴۴۱ مورخ ۱۳۸۳/۵/۳۱ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۴۰] - "بخشنامه ۱۴/۴ جدید درآمد با موضوع نگه داری و استفاده از فرم مفصاحساب ماده ۳۸ قانون به شماره ۵۲-۴/۸۲۵۳۴ مورخ ۱۳۸۳/۸/۵ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۴۱] - "بخشنامه شماره ۱۴/۵ جدید درآمد به شماره ۵۲-۴/۱۱۸۵۴۳ مورخ ۱۳۸۳/۱۱/۱۸ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۴۲] - "بخشنامه ۱۴/۶ جدید درآمد با موضوع اخذ احتساب حق بیمه قراردادهای مکانیزه غیرعمرانی در معادن به شماره ۵۰۲۰/۲۱۳۶۱ مورخ ۱۳۸۷/۰۳/۰۴ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۴۳] - "بخشنامه ۱۴/۷ با موضوع اصلاح مبنای محاسبه حق بیمه پیمانکاران دارای کارگاه‌های تولیدی، صنعتی، و فنی دائمی (ثابت) به شماره ۱۰۰۰/۹۱/۱۷۴۱ مورخ ۱۳۹۱/۰۳/۰۱ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۴۴] - "بخشنامه ۱۴/۸ جدید درآمد با موضوع نحوه محاسبه حق بیمه قراردادهای تحقیقاتی و پژوهشی به شماره ۱۰۰۰/۹۱/۹۹۴۵ مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۱۶ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۴۵] - "بخشنامه ۱۴/۹ جدید درآمد با موضوع اجرای ماده ۴۰ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقاء نظام مالی کشور به شماره ۱۰۰۰/۹۴/۱۱۴۶۶ مورخ ۱۳۹۴/۱۰/۲۸ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۴۶] - "بخشنامه ۱۴/۱۰ با موضوع نحوه محاسبه حق بیمه قراردادهای حمل و نقل مواد نفتی به شماره ۱۰۰۰/۹۷/۲۴۰۸ مورخ ۱۳۹۷/۰۳/۰۵ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۴۷] - "بخشنامه ۱۴/۱۱ با موضوع قراردادهای فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات به شماره ۱۰۰۰/۹۷/۱۳۳۷۱ مورخ ۱۳۹۷/۱۲/۰۴ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۴۸] - "بخشنامه ۱۴/۱۲ جدید درآمد با موضوع نحوه محاسبه حق بیمه قراردادهای شرکتها و موسسات دانش بنیان به شماره ۱۰۰۰/۹۷/۵۸۹۳ مورخ ۱۳۹۷/۵/۲۰ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۴۹] - "بخشنامه ۱۴/۱۳ با موضوع نحوه محاسبه حق بیمه قراردادهای مقاطعه‌کاری حمل و نقل بار و مسافر بین شهری و مسافر درون شهری به شماره ۱۰۰۰/۹۸/۱۴۰۰۶ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۸ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۵۰] - "قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی در تأمین نیازهای کشور و تقویت آنها در امر صادرات و اصلاح ماده (۱۰۴) قانون مالیات‌های مستقیم مصوب مجلس شورای اسلامی مورخ ۱۳۹۱/۰۵/۱۶."
- [۵۱] - "معاونت قوانین مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۶). طرح حذف ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی."

- [۵۲] - "طوسی، جواد و کاشانی، عباس (۱۳۹۶). تحلیل حقوقی-اقتصادی حق بیمه‌های پیمانکاری‌ها؛ نقدی بر رویه سازمان تأمین اجتماعی و دیوان عدالت اداری، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، ۱۹(۵۵)، صص ۲۹-۵۹."
- [۵۳] - "معاونت حقوق، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری (۱۳۹۷). رویه های قضایی با موضوعات بیمه، کار و تأمین اجتماعی."
- [۵۴] - "بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران با اصلاحات و الحاقات بعدی به شماره ۱۰۰۰/۹۹/۱۲۱۰۱ مصوب ۱۳۹۹/۱۲/۰ سازمان تأمین اجتماعی و پیوست آن."
- [۵۵] - "چهارمین اصلاحیه و الحاقیه بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه‌ای مقاطعه‌کاران به شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۴۰۱/۱۴۰۱ مورخ ۱۴۰۱/۰۸/۱۸."
- [۵۶] - "بخشنامه نحوه ارائه خدمات غیرحضوری مفصاحساب ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی به شماره ۱۰۰۰/۹۹/۸۳۳۹ مصوب ۱۳۹۹/۰۹/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۵۷] - "معاونت کسب و کار اتاق تهران واحد بیمه و تأمین اجتماعی (۱۳۹۸)، «نحوه بازرسی دفاتر قانونی اشخاص حقوقی، بازرسی کارگاهی، توسط سازمان تأمین اجتماعی و آنچه لازم است کارفرمایان بدانند»، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران؛ تهران."
- [۵۸] - "بخشنامه تنقیح، تلخیص و تجمیع بخشنامه و دستورالعمل‌های حوزه بازرسی کارگاهی به شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۰/۴۴۰ مصوب ۱۴۰۰/۰۱/۲۵ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۵۹] - [درون خطی]. <https://hesabresitamini.ir>.
- [۶۰] - "بخشنامه تلخیص و تنقیح بخشنامه (۱۱) جدید درآمد و ملحقات آن به شماره ۱۰۰۰/۹۹/۴۱۹۵ مصوب ۱۳۹۹/۰۵/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۶۱] - "دستورالعمل اصلاح دستورالعمل اجرایی هیأت‌های تشخیص مطالبات به شماره ۱۰۰۰/۹۹/۶۲۸۷ مورخ ۱۳۹۹/۰۷/۱۲."
- [۶۲] - "آیین‌نامه هیأت‌های تشخیص مطالبات مصوب ۱۳۵۴/۱۱/۲۸ شورای عالی تأمین اجتماعی."
- [۶۳] - "دستورالعمل اجرائی هیأت‌های تشخیص مطالبات به شماره ۱۰۰۰/۹۶/۹۶۱۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۹/۰۵ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۶۴] - "آیین‌نامه هیأت‌های تشخیص مطالبات مصوب ۱۳۷۳/۰۵/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی."
- [۶۵] - "دستورالعمل اجرائی هیأت‌های تشخیص مطالبات به شماره ۱۰۰۰/۹۶/۹۶۱۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۹/۰۵ سازمان تأمین اجتماعی."
- [۶۶] - "دستورالعمل اصلاح دستورالعمل اجرایی هیأت‌های تشخیص مطالبات به شماره ۱۰۰۰/۹۹/۶۲۸۷ مورخ ۱۳۹۹/۰۷/۱۲."
- [۶۷] - "دستورالعمل اصلاح دستورالعمل اجرائی هیأت‌های تشخیص مطالبات به شماره ۱۰۰۰/۹۹/۶۸۸۷ مورخ ۱۳۹۹/۰۷/۱۲ تأمین اجتماعی."
- [۶۸] - "آیین‌نامه اجرایی ماده (۵۰) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۵/۱۰/۲۵ وزارتین دادگستری و بهداری و بهزیستی."



- [۶۹] - «بخشنامه تنفیج و تلخیص اجرائیات به شماره ۱۴۰۰/۱۴۰۰/۲۳۸۸ مصوب ۱۴۰۰/۰۳/۲۴ سازمان تأمین اجتماعی».
- [۷۰] - «قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۳/۰۵/۰۹ مجلس شورای اسلامی».
- [۷۱] - «قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی و برخی قوانین مربوط به منظور تشویق کارفرمایان به تأدیه دیون معوقه سنواتی بابت حق بیمه و بیمه بیکاری کارکنان مصوب ۱۳۸۷/۰۱/۲۵ مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۸۷/۰۴/۰۸ مجمع تشخیص مصلحت نظام».
- [۷۲] - «قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱».
- [۷۳] - [درون خطی]. <http://nazarat.shora-rc.ir>.
- [۷۴] - «رحیمی، مریم، پابنده، عمادالدین و زینتی، پیمان (۱۳۹۸)، «تحلیل سیاستگذاری فرایند مفاصاحساب؛ مورد مطالعه: قراردادهای پژوهشی موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی»، فصلنامه تأمین اجتماعی، ۴(۳)، صص ۱۱۳-۱۳۸».
- [۷۵] - «عنایتی، الهام، زاهدی، وحیده، رادنژاد، نیلوفر، رحمتی، فاطمه سادات، زاهدی مطلق، حسین، حاجی گل، فرهاد (۱۳۹۸)، «در دل کسب و کارهای مردم با سازمان تأمین اجتماعی»، آماره؛ تهران».
- [۷۶] - «قانون تجارت مصوب ۱۳۱۱/۰۲/۱۳».
- [۷۷] - «مصوبه ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی مورخ ۱۳۹۶/۰۴/۳۱».
- [۷۸] - «قانون مالیات‌های مستقیم مصوب مجلس شورای اسلامی مورخ ۱۳۹۴/۰۴/۳۱».
- [۷۹] - «مردی، محمدحسین، پرهیزگار، سیدعباس (۱۴۰۰)، «آسیب شناسی نحوه وصول حق بیمه توسط سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد رفع موانع تولید»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۷۵۸۲؛ تهران».
- [۸۰] - «السان، مصطفی (۱۳۹۷)، «پوشش تأمین اجتماعی برای کسب و کار مجازی. فصلنامه تأمین اجتماعی»، ۱۴(۱)، صص ۱۰۰-۱۱۳».
- [۸۱] - «قاسمی سیانی، مهدی، تیمورا، فاطمه، یزدانی، عباس، بهداروند، شاهین (۱۴۰۲)، «بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۱۳): موضوعات راهبردی بخش عمومی (صندوق‌های بازنشستگی)»، دفتر مطالعات بخش عمومی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۷۹۳۱».
- [۸۲] - «مرادی، محمدحسین، تیمورا، فاطمه، مردی، محمدحسین (۱۴۰۰)، «بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور ۱۰: صندوق‌های بازنشستگی»، دفتر مطالعات بخش عمومی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۷۹۳۱».
- [۸۳] - «دادنامه شماره ۲۱۴ مورخ ۱۳۷۳/۱۲/۲۱ دیوان عدالت اداری».
- [۸۴] - «دادنامه شماره ۲۲۳، ۲۲۲ و ۲۲۱ مورخ ۱۳۷۸/۰۵/۰۲ دیوان عدالت اداری».

- [۸۵] - "دادنامه شماره ۲۲۳، ۲۲۲ و ۲۲۱ مورخ ۱۳۷۸/۰۵/۰۲ دیوان عدالت اداری".
- [۸۶] - "دادنامه شماره ۴۱۲ مورخ ۱۳۸۷/۰۶/۱۰ دیوان عدالت اداری".
- [۸۷] - "قانون مشمول مقررات قانون منع بازداشت اشخاص در قبال مقررات و الزامات مالی مصوب ۱۳۵۲/۰۸/۲۲".
- [۸۸] - "۲۰۲۰ World Bank (۲۰۲۰); Doing Business".
- [۸۹] - "دادنامه شماره ۱۶۹۰ مورخ ۱۳۹۷/۰۸/۰۱ هیأت دیوان عدالت اداری".
- [۹۰] - "دستوراداری نحوه حضور نمایندگان کارگران در هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات به شماره ۱۰۰۰/۹۳/۱۳۳۶۱ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۸".
- [۹۱] - "طرح اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت سازمان تامین اجتماعی و صندوقهای بازنشستگی و بیمه‌های درمانی مصوب ۱۳۸۸/۱۲/۰۵ مجلس شورای اسلامی".
- [۹۲] - "یزدانی، عباس، تیمورا، فاطمه، قاسمی سیانی (۱۴۰۱). «بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۱۰): صندوق‌های بازنشستگی»، دفتر مطالعات بخش عمومی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۷۴۶".
- [۹۳] - "قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۰۲/۲۱ مجلس شورای اسلامی".
- [۹۴] - "قانون مجازات اسلامی مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۰۱ مصوب مجلس شورای اسلامی".
- [۹۵] - "قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۱۸ مجلس شورای اسلامی".
- [۹۶] - "قانون اصلاح قانون تأمین اجتماعی و برخی قوانین مربوط به منظور تشویق کارفرمایان به تأدیه دیون معوقه سنواتی بابت حق بیمه و بیمه بیکاری کارکنان مصوب ۱۳۸۷/۰۱/۲۵ مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۸۷/۰۴/۰۸ مجمع تشخیص مصلحت نظام".
- [۹۷] - "مجموعه بخشنامه‌های ۱۴ جدید درآمد".
- [۹۸] - [درون خطی]. <https://hesabresitamir.ir>.
- [۹۹] - [درون خطی]. <https://worldbank.org>.
- [۱۰۰] - [درون خطی]. <https://doingbusiness.org>.
- [۱۰۱] - "مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران با همکاری اتاق تعاون ایران و اتاق اصناف ایران (۱۴۰۰). پایش ملی محیط کسب‌وکار ایران تابستان ۱۴۰۰، مرکز آمار و اطلاعات اقتصادی و پایش اصل ۴۴، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران، ۲۲: تهران".
- [۱۰۲] - سازمان تامین اجتماعی (۱۴۰۲). سالنامه آماری سال ۱۴۰۱، مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات، تهران..

گزیده سیاستی

فرایندهای بین سازمان تأمین اجتماعی و صاحبان کسب و کار را می‌توان در پنج فرایند خلاصه کرد که با توجه به آسیب‌شناسی انجام شده می‌توان نحوه محاسبه حق بیمه کارکنان بر اساس ضریبی از مبلغ قرارداد مقاطعه و بازرسی دفاتر را چالشی‌ترین فرایندهای موجود دانست.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir