

جهش تولید و تامین اجتماعی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

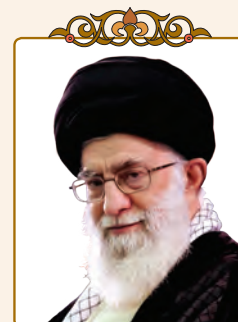


تأمیندسازی
حاکمیت و جامعه



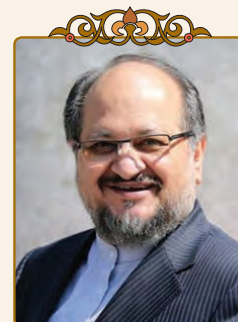
رهبر معظم انقلاب: عرصه‌ی تولید و رونق اقتصادی و اوج گرفتن ثروت ملی و رفاه عمومی در کشور، مثل همه‌ی عرصه‌های دیگر احتیاج دارد به پیشروانی، فرماندهانی، صفوف مقدّمی؛ آن پیشروان و فرماندهان و صفوف مقدّم، شماها هستید؛ شما تولیدکنندگان. اولین مطالبی که من اصرار دارم که دستگاه‌های حکومتی بجد دنبالش باشند، مسئله‌ی بهبود فضای کسب و کار است؛ همه‌ی این چیزهایی که این آقایان گفتند ناشی از عدم بهبود فضای کسب و کار است؛ قوانین مزاحم، مقرّرات مزاحم، عملکرد احیاناً غلط. باید محیط مساعد تولید را در کشور به وجود بیاورند؛ یعنی محیط مساعدی به نفع حرکت تولیدی و جهت‌گیری تولید، در مقابل جهت‌گیری واردات و تکیه‌ی به خارج.

قوانین و دستورالعمل‌های مزاحم - که این مربوط به مجلس است - باید نسخ بشود، با مقرّرات تسهیل‌کننده جایگزین بشود. باید قوانین مربوط به مسائل مالی، پولی، بانکی، گمرکی، بودجه و تأمین اجتماعی به نفع تولید تغییر پیدا کنند و عرصه برای واردات و سفته‌بازی بسیار تنگ شود. (بیانات در دیدار جمعی از تولیدکنندگان، کارآفرینان و فعالان اقتصادی - ۲۸ آبان ۱۳۹۸)



رئیس جمهور: دولت و تمامی وزرا و روسای دستگاه‌ها باید با تلاش‌های خود و همکاری با سایر قوا از جمله مجلس شورای اسلامی در تصویب قوانین و سازوکارهای حقوقی تقویت‌کننده جهش تولید و حذف قوانین دست و پاگیر و موانع پیش روی تحقق این شعار تلاش کنند.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی: بخش قابل‌ملاحظه‌ای از درآمد سازمان تأمین اجتماعی حاصل پرداخت‌های بنگاه‌داران کشور است. هرچقدر نظام مبادله کشور با سهولت بیشتری در فضای کسب و کار اقدام کند، منابع بیشتری به مجموعه سازمان واریز خواهد کرد. هرچقدر رابطه کارگر و کارفرما دقیق‌تر، منظم‌تر، مناسب‌تر و سهل‌تر تنظیم بشود، افراد بیشتری به سمت کار و اشتغال رسمی می‌آیند و کمتر به سمت اشتغال غیررسمی حرکت می‌کنند و طبیعتاً سازمان از چنین سیاستی نفع بیشتری خواهد برد.





معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی

دبیر ویژه نامه: سعید هراسانی

تحریریه ویژه نامه: هادی حدادی، امیر فلاح، علی نیلی

احمد آبادی

ویراستار: زهره سروش فر

عکاس: هربرت کریم مسیحی

صفحه آرا: پیمان مقدم

گزارش نشست تخصصی سازمان تامین اجتماعی و جهش تولید | ۱۴ |

بخش نخست: فعالان اقتصادی

ضد اراده برای حل مشکلات تامین اجتماعی | ۱۴ |

چالش‌ها و فرصت‌ها | ۱۸ |

تامین اجتماعی در ایران از ساختار معیوبی رنج می‌برد | ۲۱ |

بررسی فرآیند ارسال الکترونیکی لیست بیمه و محاسبه حق بیمه پیمان‌ها | ۲۶ |

بررسی فرآیند صدور مقاصح حساب | ۲۸ |

آهنی: تشکیل دوباره شورای عالی تامین اجتماعی باید اولویت اصلی دولت و مجلس باشد | ۲۹ |

گفتاری در خصوص کد بیمه تامین اجتماعی کارگاه‌ها | ۳۲ |

در شکل پرداخت حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور با تامین اجتماعی تضاد داریم | ۳۳ |

اروپا به سمت طولانی کردن عمر کار در مشاغل سخت در حرکت است | ۳۷ |

حل مشکلات تامین اجتماعی از احیای سه جانبه‌گرایی می‌گذرد! | ۴۰ |

آینده‌ای که به تاراج می‌رود | ۴۴ |

جای خالی چتر بیمه بر سر مهندسان ساختمانی | ۴۷ |

تامین اجتماعی باید ضامن بقای تولید باشد! | ۵۰ |

خدمات سازمان تامین اجتماعی در مقابل حق بیمه‌ای که دریافت می‌کند رضایت‌بخش نیست | ۵۴ |

بررسی فرآیند رسیدگی به شکایات در هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر | ۵۸ |

دردهای مشترک صاحبان کسب و کار | ۶۰ |

بخش دوم: فعالان کارگری

استعلام برخط وضعیت بیمه پردازی و توقف ارائه خدمات غیرقانونی است | ۶۲ |

تمدرد از قانون به زیان کارگران افزایش یافته است | ۶۶ |

سه جانبه‌گرایی در سازمان تامین اجتماعی شکلی و توخالی است | ۷۱ |

برای دور زدن قانون، تفاهم‌نامه امضا می‌کنند | ۷۳ |

نغمه شوم خصوصی سازی تخت‌های بیمارستانی به گوش می‌رسد | ۷۷ |

افزایش شفافیت اولین مطالبه کارگران از تامین اجتماعی است | ۸۲ |

کارگر باید دوندگی کند تا به حقش برسد | ۸۶ |

بخش سوم: کارشناسان

ضرایب حق بیمه مقطوع شود | ۹۲ |

درصدهای ثابتی که ثبات ندارند | ۹۷ |

کلید حل معضلات کسب و کارها با تامین اجتماعی اصلاح قانون است | ۹۹ |

اصلاحات تند در تامین اجتماعی ممکن است باعث زمین خوردن آن شود | ۱۰۴ |

مشکلات کارفرمایان و تامین اجتماعی با سه جانبه‌گرایی حل می‌شود | ۱۰۸ |

بازرسی کارگاه‌ها و حسابرسی دفاتر و اسناد قانونی | ۱۱۶ |

تامین اجتماعی باید به سمت هوشمندسازی برود | ۱۱۷ |

اصلاح روندهای بیمه‌ای رتبه ایران در گزارش جهانی را بهبود می‌دهد | ۱۲۳ |

بخشنامه‌هایی که قانون را بی‌اثر می‌کند | ۱۲۶ |



توانمندسازی
حاکمیت و جامعه

دستورکار مشترک صاحبان کسب و کار و سازمان تامین اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی به عنوان یکی از راهبردی ترین سازمان های عمومی غیردولتی ایران همواره از اهم مسائل جامعه بوده است. این سازمان آن چنان دارای اهمیت است که بسیاری از اقتصاددانان به صورت صریح یا ضمنی مشکلات مربوط به آن را یکی از ابر چالش های ایران می دانند. این سازمان بالغ بر ۱۳ میلیون و ۳۰۰ هزار نفر از جمعیت شاغل ایران را تحت پوشش بیمه ای خود دارد. با احتساب خانواده این افراد، اقدامات این سازمان بر زندگی بیش از ۴۰ درصد ایرانیان تأثیرگذار است. همچنین بر اساس ارقام سال ۱۳۹۵ بالغ بر ۱,۶۳۰,۹۵۱ نفر نیز مستمری بازنشستگی از این سازمان دریافت می کنند.

تمام ارقام گفته شده در بالا تنها یک وجه از اهمیت سازمان تامین اجتماعی است. این سازمان با سرمایه گذاری های کلان خود از طریق شرکت سرمایه گذاری تامین اجتماعی (شستا) تأثیرات کلانی در حوزه مالی و اقتصادی دارد. اما مهم تر از این، سازمان تامین اجتماعی با سیاست گذاری خود برای مواجهه با صاحبان کسب و کار تأثیر پیردامنه ای بر نظام اقتصاد کلان ایران دارد.

پژوهش ها، فضای رسانه ای و مکاتبات متعدد نمایندگان کارگری و کارفرمایی حاکی از وجود برخی نقص ها در نظام فرایندی سازمان تامین اجتماعی است. این مسائل از نوع مواجهه کارکنان سازمان تامین اجتماعی گرفته تا مشکلات زیرساختی برای ارائه فهرست های ماهانه و گاه بازرسی های دارای خطا را شامل می شود.

این اجماع وجود دارد که سیاست ها و نحوه عملکرد نظام تامین اجتماعی کشورها بر وضعیت اقتصادی و تولید ناخالص آن کشورها تأثیرگذار است. برخی این تأثیر را مثبت می شمارند و برخی دیگر آن را منفی می دانند. اما در نهایت عملکرد نظام تامین اجتماعی جهت تأثیر آن بر فضای اقتصاد کلان را روشن می کند.

معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با همکاری مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی با توجه به ضرورت شکل گیری «جهش تولید» در سال ۱۳۹۹ و انتقادات پی در پی صاحبان کسب و کار از سازمان تامین اجتماعی اقدام به مجموعه پژوهش هایی در حوزه «مسائل صاحبان کسب و کار با سازمان تامین

اجتماعی» کرد. این پژوهش ها به صورت هم زمان توسط کارشناسان دفتر بیمه های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه انجام شد. نتیجه این پژوهش ها احصا و اولویت بندی فهرستی از مسائل صاحبان کسب و کار با سازمان تامین اجتماعی بود. پژوهش های دفتر معاونت رفاه به ۶۱ مسئله فرایندی در شش مرحله ثبت کارگاه، تنظیم لیست ماهانه، محاسبه حق بیمه قرارداد های پیمانکاری، بازرسی از کارگاه، رسیدگی به شکایات، صدور مفاصحا حساب منجر شد. مطالعات مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی نیز با تأکید بر مصاحبه های گسترده با نمایندگان صاحبان کسب و کار در شکل های مختلف به شناسایی ۲۸ مسئله اصلی فرایندی منجر شد.

روش شناسی اصلی مرکز در شناسایی این مشکلات بر رویکردهای مشارکتی در پژوهش استوار بود. مرکز به دنبال شناسایی یک جانبه مشکلات از منظر خود و تلاش برای حل آن ها نبود، بلکه با استفاده از رویکردهای مشارکتی به دنبال فهرست کردن مشارکتی مشکلات و اولویت بندی آن ها بود. نتیجه بخش بودن این رویکرد در جلسه نمایندگان صاحبان کسب و کار با وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و معاونین و رئیس سازمان تامین اجتماعی به خوبی خود را نشان داد. در این جلسه نمایندگان صاحبان کسب و کار به طور قاطع نتایج این پژوهش را پذیرفته و پیشنهاد دادند همین مسائل مبنای اقدام مشترک سازمان تامین اجتماعی و اتاق بازرگانی ایران قرار گیرد.

نتیجه پژوهش های مشترک معاونت رفاه و مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه شش مسئله و اولویت اصلی شامل تعیین ضرایب حق بیمه در قراردادهای پیمانی (مواد ۳۸ و ۴۱ قانون تامین اجتماعی)، تبدیل بازرسی به حسابرسی، تعارض منافع در هیئت های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات، سه جانبه گرایی، بخشنامه محور بودن سازمان تامین اجتماعی و عدم تقبیح بخشنامه ها و اعمال حق بیمه به فاکتورها بود.

ضرایب حق بیمه در قراردادهای پیمانی برای صاحبان کسب و کار اصلی ترین دغدغه را شامل می شد. پروژه هایی

که به صورت مقطعی و با کارگران غیر ثابت انجام می شود، معمولاً امکان ارائه فهرست کارگران را ندارند. این پروژه ها بر اساس بخشنامه های سازمان تأمین اجتماعی، با توجه به نوع پروژه همانند عمرانی مکانیکی، عمرانی غیر مکانیکی، خدماتی، قرارداد تیب و غیره، بخشی از درآمد خود را به عنوان حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی ارائه می کنند. غیر شفاف بودن تعیین نوع فعالیت و در نتیجه اعلام ضرایب مختلف برای حق بیمه تبدیل به یک چالش اساسی برای صاحبان کسب و کار شده است.

از طرف دیگر صاحبان کسب و کار تبدیل شدن بازرسی کارگاه به حسابرسی دفاتر اقدامی فراقانونی می دانند. اگرچه مر قانون علاوه بر بازرسی حسابرسی راه هم مجاز می داند، اما صاحبان کسب و کار معتقد هستند این بازرسی ها نمی تواند به صورت ده ساله باشد. اگرچه بر اساس دستور معاون اول رئیس جمهور سازمان بازرسی تنها حق دارد دفاتر آخرین سال مالی را مورد بررسی قرار دهد؛ اما صاحبان کسب و کار معتقد هستند سازمان تأمین اجتماعی از طریق اسناد افتتاحیه عمل به سوابق سال های قبل می کند.

دیگر مشکل صاحبان کسب و کار مربوط به هیئت های تشخیصی مطالبات است. هیئت های بدوی از نمایندگان کارفرما، کارگری، نماینده هیئت امناء و نماینده وزیر تشکیل شده است، اما از آنجا که هیئت امناء و وزیر انتخاب نماینده را به سازمان تأمین اجتماعی تفویض کرده اند، دو نفر از اعضای هیئت های بدوی همان کسانی هستند که حکم اولیه را امضا کرده اند. این مسئله در هیئت های تجدید نظر نیز با اضافه شدن نماینده سازمان تأمین اجتماعی تشدید می شود.

عدم تحقق سه جانبه گرایی مسئله چهارم صاحبان کسب و کار با سازمان تأمین اجتماعی است. سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یک سازمان عمومی غیر دولتی و بین نسلی باید توسط کارگران، کارفرمایان و دولت به صورت مشترک مدیریت شود، اما در حال حاضر مدیریت سازمان در عمل بر عهده دولت است.

علاوه بر موارد فوق، سازمان تأمین اجتماعی متکی بر مجموعه بسیار زیادی (حدود ۶۰ هزار) بخشنامه است. این حجم بخشنامه از نظر بسیاری موجب شده است که

بسیاری از آنها در تضاد با یکدیگر قرار گیرند و سازمان در موارد همسان به مواد مختلفی استناد کند. همچنین از نظر بسیاری سازمان از طریق بخشنامه های خود عمل قانون را بی اثر می کند.

در نهایت مشکل دیگر کارفرمایان اعمال حق بیمه به فاکتورها است. سازمان تأمین اجتماعی به بسیاری از خدمات شامل خرید غذا برای کارکنان و غیره جریمه ناشی از عدم تهیه مفصاحساب اعمال می کند. در صورتی که صاحبان کسب و کار این نوع فاکتورها را خرید خدمت می دانند که مشمول بیمه نمی شود. این موضوع به خصوص زمانی اهمیت دارد که کارگاه ها معمولاً لیست بیمه خود را ارائه می کنند، اما سازمان انتظار دارد به طور هم زمان مفصاحساب قرارداد پیمانی نیز تهیه شود.

پس از شناسایی و تعیین اولویت های مسائل صاحبان کسب و کار که حاصل حدود ۶ ماه پژوهش مشترک بود، تلاش برای حل گام به گام برخی از این مشکلات فرارسیده بود. تنها راه حل این مسائل همراهی و همکاری مشترک ذی نفعان شامل سازمان تأمین اجتماعی، نمایندگان صاحبان کسب و کار، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بود. بر این اساس، با همکاری معاونت رفاه و مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه هماهنگی لازم برای نشست مشترک ذی نفعان شامل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (با حضور مقام ارشد وزارت)، ریاست سازمان تأمین اجتماعی، معاونت رفاه اجتماعی، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران و تهران انجام و این نشست در تاریخ ۱۳ مهر ۱۳۹۹ محقق شد. اولین گزارش این مجموعه به صورت مفصل تعاملات و نتایج این نشست را ارائه کرده است.

این ویژه نامه از چهار بخش نشست نمایندگان صاحبان کسب و کار با مسئولان ارشد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مصاحبه با صاحبان کسب و کار درباره مسائل سازمان تأمین اجتماعی، مصاحبه با نمایندگان کارگری درباره مسائل سازمان تأمین اجتماعی و در بخش نهایی مصاحبه با کارشناسان حوزه تأمین اجتماعی است. علاوه بر این، مجموعه یادداشت های کارشناسان معاونت رفاه، که مسئولیت اجرای پژوهش هم زمان را بر عهده داشتند در این ویژه نامه قابل مطالعه است.



عزم دولت و بخش خصوصی برای حل مشکلات تأمین اجتماعی

نشست صمیمی محمد شریعتمداری، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، با فعالان حوزه کسب و کار و مدیران بخش خصوصی با حضور معاونان این وزارتخانه و مصطفی سالاری، رئیس سازمان تأمین اجتماعی، ۱۲ مهر در سالن تلاش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برگزار شد.

شریعتمداری بر رفع این تناقض تأکید کرد و گفت: «بخش قابل ملاحظه‌ای از درآمد سازمان تأمین اجتماعی حاصل پرداخت‌های بنگاه‌داران کشور است. هرچقدر نظام مبادله کشور با سهولت بیشتری در فضای کسب و کار اقدام کند، منابع بیشتری به مجموعه سازمان واریز خواهد کرد. هرچقدر رابطه کارگر و کارفرما دقیق‌تر، منظم‌تر، مناسب‌تر و سهل‌تر تنظیم شود، افراد بیشتری به سمت کار و اشتغال رسمی می‌آیند و کمتر به سمت اشتغال غیررسمی حرکت می‌کنند و طبیعتاً سازمان از چنین سیاستی نفع بیشتری خواهد برد. معتقدیم منفعت نظام بنگاه‌داری و ایجاد سهولت در فضای کسب و کار بدون شک با منابع سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان یک سازمان بزرگ اجتماعی خدمت‌رسان و بیمه‌گر ملازمه دارد».

او ادامه داد: «برای حل مشکلات بوروکراتیک کشور، بروکراسی درون سازمانی مورد توجه ما بوده است. با اینکه مدت مدیدی است ادبیات اصلاح نظام بوروکراتیک با هدف توجه به گروه‌های اجتماعی مخاطب و بیرون سازمان در دنیا خلق شده است؛ ولی ما عموماً سعی کرده‌ایم در دستگاه‌های اجرایی، فرایند محوری در مجموعه فعالیت‌های دولتی را بیشتر دنبال کنیم؛ مثلاً پیدا کردن تعداد ایستگاه‌های موجود و حل مشکلات مربوط به آن‌ها یکی از این موارد است. اگر نگاه ما این باشد که مخاطبان عام و خاص ما از مجموع فعالیت‌هایی که می‌کنیم چه نفعی می‌برند، اصلاح نظام بوروکراتیک بر پایه‌ی نگاه به مخاطبان اجتماعی و گروه‌های اجتماعی ذینفع در خارج از مجموعه هدف اصلی ما می‌شود».

وزیر کار به یافته‌های بررسی‌شده فضای توییت‌ر در مورد سازمان تأمین اجتماعی اشاره کرد و گفت: «نمایندگان محترم مجلس مانند احسان خاندوزی از کسانی بودند که در این یک سال گذشته و در همین مدت محدودی که ایشان از مسئولیتش در مجلس شورای اسلامی می‌گذرد، به‌طور مؤثر به حل مشکلات تأمین اجتماعی توجه کرده و توییت‌های

در ابتدای این نشست محمد شریعتمداری، به انتقادهای نظریه‌های بخش خصوصی و کارشناسان و فعالان این حوزه اشاره کرد و گفت: «همه آن انتقادهای کارشناسان و مدیران سازمان تأمین اجتماعی همواره بر روی چشم ما جا داشته و تلاش کردیم در جهت مشکلات آن‌ها گام‌هایی برداریم مخصوصاً از زمان تصدی آقای سالاری به سمت ریاست سازمان تأمین اجتماعی به این امر توجه ویژه شده است».

او ادامه داد: «انتظار من از همه روسای سازمان تأمین اجتماعی در گذشته و اکنون این بوده است که گام‌هایتان در زمینه اصلاح قوانین مؤثرتر باشد و با سابقه حقوقی که ریاست سازمان تأمین اجتماعی دارند قطعاً این کار می‌تواند در دوره ریاست ایشان محقق شود».

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: «تلاش دوستان من این است که حدود دو هزار بخشنامه صادره در طی سنوات گذشته در سازمان تأمین اجتماعی در پنج سرفصل موضوعی مهم را به شصت بخشنامه کاهش دهند و در جهت تنقیح مقررات حاکم بر سازمان به اصلاح مقررات نیز ورود کنند».

شریعتمداری ادامه داد: «برخی از این اصلاحات اختیارات توسط خود سازمان در تعامل با هیئت‌امنا و ارکان سازمان قابل انجام است و برخی از اصلاحات نیازمند مصوبه هیئت وزیران یا مصوبه مجلس شورای اسلامی است. همکاران من در سازمان تأمین اجتماعی این کار را شروع کردند و بخش قابل ملاحظه‌ای از آن را به اتمام رساندند».

او گفت: «نکته با اهمیت دیگر که در این سال‌ها در اذهان ما به وجود آورده‌اند این است که پایداری مالی سازمان با رضایتمندی بنگاه‌داران در تناقض است؛ یعنی اگر ما بخواهیم بنگاه‌داران راضی باشند، پایداری مالی سازمان به هم می‌ریزد و اگر بخواهیم پایداری مالی سازمان را موفق کنیم، در نتیجه نظام بنگاه‌داری کشور را ناراضی می‌شود».

هرچقدر نظام مبادله
کشور با سهولت
بیشتری در فضای
کسب و کار اقدام
کند، منابع بیشتری
به مجموعه سازمان
تأمین اجتماعی واریز
خواهد کرد



به عنوان عضو مدعو حاضر باشند. هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی همه تصمیمات مهم و اساسی سازمان را در حوزه سیاست گذاری، تعیین خط مشی، نظارت، ارائه گزارشات نظارتی و تصویب بودجه سالیانه اخذ می کند».

او ادامه داد: «سازمان تأمین اجتماعی یک پیشنهاد مبتکرانه ای دارد که امیدوارم قابلیت عملیاتی شدن را پیدا کند و آن این است که پیش از پیمان، ضرایب را به صورت کامل روشن و شفاف اعلام کنیم. این هم پیشنهادی است که می تواند مورد بحث قرار گیرد. ولی تا پایان مهرماه پیشنهاد سازمان برای ضرایب پیمان را در اختیار اتاق می گذاریم، تصمیمات اخذ و ان شاء الله نتایج آن اجرایی و عملیاتی می شود تا بخشنامه پیمان هم به نحوی باشد که با حداقل بروکراسی، بیشترین منافع برای سازمان و جامعه بنگاه داری کشور و کمترین میزان فساد بتواند در سیستم ادامه حیات دهد. وعده به سرانجام رسیدن این کار پایان مهرماه است، امیدوارم همکاران من با قوت این کار را پیگیری کنند تا اهداف در زمان بندی اعلام شده محقق شود».

او به دیگر مفاد مطرح شده در جلسه اشاره کرد و گفت: «یک اختلافی وجود داشته که البته در عمل ما آن را مشاهده نمی کنیم، اینکه گفته بودند قاضی و شاکی و متشاکی در هیئت های حل اختلاف بدوی و تجدید نظر و هیئت تشخیص یکی است و همگی نمایندگان سازمان هستند. اگر هم این طور بوده است بر اساس آمار ۷۵ درصد آرای هیئت ها نهایتاً به نفع پیمان کاران و بنگاه داران صادر شده و تنها ۲۵ درصد رأی علیه آن ها صادر شده است. البته اینکه چرا این گونه است تفسیر و تأویل دارد. جا دارد جامعه بنگاه داری ایران دفاع کنند و بگویند علی رغم اینکه ترکیب هیئت حل اختلاف این چنین بوده است نتیجه نهایی طور دیگری رقم خورده است».

او ادامه داد: «طبق قانون، نماینده وزیر تعاون، رئیس هیئت امنای تأمین اجتماعی است و لذا دبیرخانه نزد او

کاملاً هدف داری را در مورد حل مشکلات نظام موقت حاکم بر سازمان زده اند. البته افراد دیگری هم هستند که در این زمینه حرف های زیاد و مهمی زدند. ما در مجموع بعضی توییت هایی را که بدوی برآه گفته اند، یا از حقوق کم شکایت داشته اند حذف کردیم و به موضوع توییت هایی که اشخاص با صلاحیت هایی درباره ی فضای کسب و کار و رابطه ی نظام بنگاه داری کشور با سازمان تأمین اجتماعی خلق کردند، پرداختیم. در جمع بندی و یافته های این گزارش فهمیدیم ما باید در چه عرصه هایی بیشتر به سمت اصلاح ساختار مقررات حاکم بر فعالیت های سازمان تأمین اجتماعی توجه کنیم».

سه جانبه گرایی احيای می شود

شریعتمداری گفت: «یکی از مواردی که در این جلسه به آن اشاره شد، اصول سه جانبه گرایی و حضور نمایندگان بخش کارفرمایی و کارگری در جلسات هیئت امنای تأمین اجتماعی است. قبل از اینکه ما مصوبه ای از مجلس شورای اسلامی بگیریم هم می توانیم تا حدودی به این امر نزدیک شویم؛ یعنی می توانیم این تصمیم را اعلام کنیم که ما یکی از اعضای دولت را از مجموعه هیئت امنای تأمین اجتماعی و سازمان ها و صندوق های وابسته کم کنیم و یک نفر از جامعه کارفرمایی به پیشنهاد اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران به جمع هیئت امنا اضافه شود. به این ترتیب حضور نماینده جامعه کارفرمایی کشور در کنار دو نماینده بخش کارگری که در جلسه هستند یک نسبت پنج چهری را به وجود می آورد که تقریباً عین ترکیبی است که در گذشته در شورای عالی هم وجود داشت. در نتیجه ما این هدف را یک قدم پیش تر محقق می کنیم. همچنین به صورت کتبی نماینده قانون عالی بازنشستگان کشوری را به آن عضو مدعو ابلاغ می کنیم تا دبیرخانه هیئت امنارادر جلسات دعوت کند و آن ها هم

منفعت نظام
بنگاه داری و ایجاد
سهولت در فضای
کسب و کار بدون
شک با منابع سازمان
تأمین اجتماعی به
عنوان یک سازمان
بزرگ اجتماعی
خدمت رسان و
بیمه گر ملزمه دارد



مخاطبان سازمان یعنی منافع حقی که در قانون و مقررات پیش بینی شده است عمل نکرد مورد مواخذه قرار بگیرد». وزیر کار در مورد بخشودگی جرائم نیز گفت: «تعهد می‌کنم پیگیری جدی تری از جناب آقای دکتر نهاوندیان انجام شود تا این امر در دستور کار جلسه سران سه قوه قرار گیرد و هر چه سریع‌تر ان شاء الله با یک مصوبه از سران سه قوه کار انجام شود تا زمانی که قانون در مجلس به تصویب برسد».

شریعتمداری درباره دلایل بدهی سازمان تأمین اجتماعی گفت: «وقتی ذینفعان سازمان مطالبات گسترده‌ای از آن دارند، سازمان به سمت کسب درآمد از محل امکاناتی که در اختیارش است می‌رود؛ مثلاً بیمه را افزایش بدهد و بنگاه‌ها را تحت فشار قرار بدهد تا به این ترتیب برای حل مشکلاتی که تقاضای جدی امروز جامعه است وصول درآمد کند. ۱۶ هزار میلیارد تومان بدهی انباشته ما به وزارت بهداشت و درمان و دانشگاه علوم پزشکی و دیگری ۳۲ هزار میلیارد تومان برای همسان سازی حقوق بازنشستگان سه و نیم میلیون نفری سازمان تأمین اجتماعی بود».

او ادامه داد: «اگر قرار بود این از محل درآمدهای عمومی سازمان به طور طبیعی انجام شود، اولاً صدسال دیگر اتفاق نمی‌افتاد و ثانیاً فشار زائد الوصفی به نظام بنگاه‌داری ایران وارد می‌کرد. ما برای هردوی این‌ها چاره برون سازمانی اندیشیدیم و از محلی غیر از محل منابع جاری سازمان اتفاق افتاد. به این ترتیب فشار را از مجموعه سازمان که به طور طبیعی به شدت همه سازمان‌های استانی را برای تأمین منابع حل مشکلات روزمره تحت تأثیر قرار داده بود، جدا کردیم تا سازمان با فراغ بال بیش‌تر بتواند به مسائل جاری خودش بپردازد».

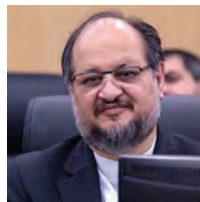
➔ سازمان تأمین اجتماعی برای تأمین هزینه‌ها در حق کارفرما احجاف نمی‌کند

مصطفی سالاری، رئیس سازمان تأمین اجتماعی، سخنران بعدی این نشست بود. او درباره مشکلات حال حاضر سازمان تأمین اجتماعی گفت: «ما امروز ۴۵ میلیون بیمه‌شده داریم که طبق قانون الزام صد درصد درمان این‌ها باید با ما باشد که اکنون نیست. سه و نیم میلیون نفر بازنشسته داریم که با خانواده و کسانی که تحت تکفل آن‌ها هستند، درآمد ندارند و نان خور آن‌ها محسوب می‌شوند، حدود ۱۱ الی ۱۲ میلیون نفر می‌شوند».

او ادامه داد: «بودجه امسال ما ۱۷۲ هزار میلیارد تومان است که حتماً باید نقدی پرداخت کنیم و با اسناد، املاک، تهاتر، وعده و نه با چک نمی‌توان این هزینه‌ها را پرداخت کرد. بعد از متناسب سازی ماهی ۱۰ هزار میلیارد تومان حداقل هزینه پرداخت حقوق ۳ و نیم میلیون بازنشسته است که این عدد سال گذشته ۶۶۰۰ میلیارد تومان بود. ۲۳۰۰ میلیارد تومان نیز هزینه درمان ۴۵ میلیون نفر بوده که با وضعیتی که عرض کردم و به نظر خود بنده کامل نیست، این رقم امسال تقریباً ۳

تشکیل می‌شود. این قانون هم اگر لازم شود باید اصلاح شود تا این‌گونه نباشد که الزام نماینده وزیر رئیس هیئت‌امنا باشد. البته اگر من بگویم از این به بعد نماینده وزیر را من تعیین می‌کنم عملاً سازمان تأمین اجتماعی در مدیریت منابع و مصارف مسئول اختیار شود، با مشکل مواجه خواهد شد. اگر طبق قانون نماینده وزیر رئیس هیئت‌امنا نبود، من حتماً همین جا تصمیم می‌گرفتم نماینده وزیر و هرکس که نماینده سازمان است همان رئیس هیئت‌امنا باشد و دبیرخانه هم نزد او باشد. ولی چون چنین اشکالی وجود دارد این کار را نمی‌توانیم بکنیم».

شریعتمداری درباره ترکیب هیئت‌امنا سازمان تأمین اجتماعی گفت: «با دبیرخانه و آقای سالاری تفاهم کردیم یک نفر نماینده تأمین اجتماعی و یک نفر نماینده هیئت‌امنا و یک نفر نماینده وزیر باشد. در مورد نماینده وزیر همچنان به همان ترتیب سابق که تعیین کردیم با تفویض اختیاری که رئیس تأمین اجتماعی تعیین می‌کند، ریاست هیئت‌امنا عهده داشته باشد. ولی آن نماینده دوم که نماینده هیئت‌امنا است را ما تعیین می‌کنیم. البته این اشکال اجرایی وجود دارد که اگر بگوییم رئیس هیئت‌امنا نماینده وزیر است یعنی ریاست هیئت‌امنا را گرفته‌ایم که در این صورت دبیرخانه‌اش را هم گرفته‌ایم و در نتیجه زمان بندی تشکیل جلسات، بررسی پرونده‌ها، تقدم و تأخر ترتیب پرونده‌ها و مصلحت سازمان را با مخاطره جدی مواجهه می‌کند. شما هم حتماً به عنوان شرکای اصلی ما هدف‌تان این نیست. نتیجتاً ما یک راه میان‌بری پیدا کردیم که اگر اجازه بدهید عمل کنیم. در واقع این چند تصمیم عملیاتی - اجرایی به این ترتیب اتخاذ شود».



**حدود ۹۰ درصد
از منابع سازمان
از جیب مجموعه
بنگاه دارن تأمین
می‌شود. بخشی
از حقوق کارفرما و
بخشی از حقوق
کارگر و بخش اندکی
هم دولت به این
مجموعه می‌دهد**

➔ همراه یک گام به پیش

شریعتمداری گفت: «همراه یک گام به پیش، شعار مشترک ما و شما باشد تا بتوانیم در ماه‌های پیش‌روی عمر دولت همراه یک گام جدید به پیش برداریم و هیچ‌ماهی را نگذرانیم که در آن یک تصمیم مثبت در جهت منافع مشترک سازمان تأمین اجتماعی و موضوع جهش تولید که تسهیل فضای کسب و کار کشور است و انشاء الله این هدف را محقق می‌کند اخذ نکرده باشیم. این لیبیکی است به تقاضایی که در این جلسه مطرح شد».

او درباره هزینه انجام نشدن تصمیمات اتخاذ شده گفت: «رئیس سازمان تأمین اجتماعی حتماً راه‌کاری را طراحی کند تا در مواردی که تخطی از اجرای مصوبات قانونی صورت می‌گیرد برخورد انجام شود؛ یعنی سازمان نظامات رسیدگی به تخلفات و شکایات این کار را انجام دهد. بنده نیز در مواردی نمایندگان ویژه می‌فرستم تا بازرسی کنند. معتقدم اگر مهم‌ترین شرکای ما که شما هستید زیان ببینید در نهایت سازمان زیان کرده و نتیجتاً این را منافع مشترک می‌دانم. منظور واقعی ما این است که اگر کسی در جهت

هستند و شورای عالی سیاست‌گذار است. بودجه سالانه تصویب می‌کنند و تصمیمات کلیدی می‌گیرند و ضوابط اصلی را تعیین می‌کنند. ما باید این‌ها را پیش ببریم.

بخشنامه پیمان تا پایان مهرماه به مرحله اجرا می‌رسد

سالاری گفت: «بخشنامه پیمان بسیار مهم است و باید تا پایان مهرماه به اتمام برسد، ولی باید دوستان همکاری فشرده‌تری با ما کنند. ۹۰ درصد کار انجام شده و یکی دو مورد کلیدی چالش برانگیز باقی مانده است. بخشنامه بازرسی دفاتر نیز صادر شده که غالب نظر دوستان در آن لحاظ شده است. در همه این موارد علاوه بر اینکه تنقیح و جمع‌بندی می‌شود، بنا بر فرمایش جناب وزیر اصلاح نیز در دستور کار است؛ یعنی خیلی از احکام سابق را کنار می‌گذاریم و به پیشنهاد دوستان احکام جدیدی که تسهیل‌کننده است را اضافه می‌کنیم».

وی در مورد سه جانبه‌گرایی گفت: «اگر بخواهیم وزارت رفاه را جدا به شمار آوریم، وزارت کار، کار خودش را کرده است؛ یعنی هم موارد را غیررسمی به مجلس تحویل داده و خوب جلورفته است و هم رسماً به دولت موارد را اعلام کرده است. در این مورد هم ما کاملاً با شما هم‌نظر هستیم و یک درصد هم بین دیدگاه وزیر و مجموعه اتاق بازرگانی اختلاف نظر وجود ندارد».

رئیس سازمان تأمین اجتماعی افزود: «در مورد بخشودگی جرائم نیز کاملاً آمادگی داریم. حتی حدود یک ماه پیش، در کارگروه تسهیل و رفع موانع تولید کشور تفاهم‌نامه‌ای امضا کردیم و وزارت صمت به ستاد هماهنگی اقتصادی سران قوا فرستاد که موقتاً با اجازه دهد آن را اعمال کنیم».

اصلاح مسیر حرکت، اصلاح نگاه، ایجاد اعتماد و اطمینان مهم‌ترین مسئله برای رسیدن به اهداف است

غلامحسین شافعی، رئیس اتاق بازرگانی، صنایع و معادن و کشاورزی ایران نیز که در این نشست حضور داشت، گفت: «اگر به جهش تولید و صحبت‌های رهبرانقلاب توجه کنیم، به نظر می‌رسد حتی بخش کوچک همه کارهایی که دارد انجام می‌شود در جهت جهش تولید نیست. این مسئله‌ای که امروز اینجا مطرح شد مبنای حرکت درست برای رسیدن به جهش تولید است؛ یعنی اصلاح مسیر حرکت، اصلاح نگاه، ایجاد اعتماد و اطمینان مهم‌ترین مسئله‌ای است که می‌تواند آن اهداف را پیاده کند».

او ادامه داد: «ما با اظهار خوشحالی و خشنودی و سپاس آماده‌ایم که این رابطه‌ها را درست و مسیرها را اصلاح کنیم که اثراتش برای هر دو طرف بی‌مانند و بی‌نظیر خواهد بود. مسئله و مشکل سران است که اثرگذاری بیشتری در جامعه دارد. این یک امر طبیعی است. دوستان مادر شورای گفت‌وگو و اتاق تهران بر این مسائل کار کرده‌اند. به نظر برای اینکه این‌ها را به

هزار میلیارد تومان برآورد می‌شود. به غیر از این‌ها هزار میلیارد تومان هم صرف هزینه‌های عمرانی، متفرقه، حقوق همکاران و هزینه‌های جاری می‌شود».

سالاری گفت: «ما مدعی نیستیم که حق داریم برای تأمین هزینه‌ها به هر طریقی از کارفرما پول بگیریم. هرگاه کسری داشتیم قرض کردیم و قرض کردن را اولی بر این می‌دانیم که در حق کارفرمایان اجحاف کنیم تا درآمدان بیشتر شود یا کفاف هزینه‌هایمان را بدهد. منتها از یک منظر، بعضی زیرساخت‌ها، امکان‌ها و مقررات که به تنهایی به تأمین اجتماعی مربوط نمی‌شود، باعث می‌شود نتوانیم ۳۰ درصد حقوق افرادی که در حال حاضر بیمه می‌کنیم را وصول کنیم. یک آمار سرانگشتی نشان می‌دهد که اگر فرضاً ۱۴ و نیم میلیون نفر بیمه شده اصلی داشته باشیم و ۲ و نیم میلیون آن که بازنشسته‌ها هستند را کنار بگذاریم، حداقل ۱۲ میلیون بیمه شده وجود دارد که بابت آن‌ها لیست به ما داده می‌شود. حقوق این ۱۲ میلیون نفر با مزایای مستمر که شامل کسر ۳۰ درصد حساب می‌شود، حدود ۴۸ هزار میلیارد تومان در ماه است که ۳۰ درصد آن ۱۴۴۰۰ میلیارد تومان می‌شود؛ ما قطعاً این درآمد را نداریم».

او ادامه داد: «این امر دلایل متعددی دارد، از جمله: کارگاه‌های زیرپنج نفر که معافیت دارند، بیمه‌های حمایتی اقسام مختلف که از ۱۳٫۵ تا ۲۰ درصد را دولت باید بدهد و نمی‌تواند پرداخت کند، فرارهای دیگری که وجود دارد، حقوق‌های غیر واقعی که در لیست به ما داده می‌شود و کار سخت و زیان‌آوری که در هیچ جای دنیا سابقه ندارد».

رئیس سازمان تأمین اجتماعی گفت: «کجای دنیا فردی ۴۰ ساله بازنشسته می‌شود؟ یا بدون کار سخت و زیان‌آور در ۴۵ سالگی بازنشسته می‌شود؟ یا یک روز کار کردن در ۶۰ سالگی کفایت می‌کند که فرد بازنشسته و حقوق بگیر تأمین اجتماعی باشد؟ نسبت تعداد بازنشسته‌ها به بیمه‌شدگان در دهه ۶۰ یک به ۱۵ بود که این عدد اکنون به ۱ نفر حقوق بازنشستگی به ازای ۴/۵ نفر رسیده است، آن هم با قوانینی که بخش عمده‌اش غلط است و پیشنهاد بخش عمده‌اش را وزارت تعاون وقت نداده و امروز هم نمی‌دهد».

او ادامه داد: «با این حال برای اصلاح این شرایط، چهار ایراد وجود دارد. البته باید به سمت اصلاح حرکت کنیم ولی اگر شما و جامعه کارگری هم به ما کمک کند، به صورت سه جانبه می‌توانیم پیش برویم. پارسال هم جناب آقای وزیر به دولت نامه زدند و متنی که ما با شما و با بازنشستگان و کارگران تفاهم کردیم در اولویت قرار گرفت که اگر کرونا نبود در اولویت پنجم قرار می‌گرفت و به نتیجه می‌رسید؛ اما اکنون این لایحه به وزارتخانه برگشته است. البته من فکر می‌کنم اگر غیر از آن متن هر تصمیم دیگری را مدنظر قرار دهیم اختلاف نظر پیش می‌آید، زیرا در مورد آن متن سه جانبه تفهیم کردیم».

سالاری گفت: «در همان سازوکار مصوب ۱۳۵۹ شرکادار امور زیراجرایی نقش ندارند و به جای هیئت‌امنا در شورای عالی



می‌توانیم [...] یکی
از اعضای دولت را از
مجموعه هیئت‌امنا
تأمین اجتماعی
و سازمان‌ها و
صندوق‌های وابسته
کم کنیم تا یک نفر از
جامعه کارفرمایی
به پیشنهاد اتاق
بازرگانی، صنایع و
معادن ایران به جمع
هیئت‌امنا اضافه شود



نتیجه برسانیم مسیر پانهمواری نداریم» ورود سازمان تأمین اجتماعی به بازار بورس باعث شفافیت بیشتر و کاهش فساد شد

احمد میدری، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، دیگر سخنران این نشست در ابتدای سخنان خود گفت: «در نشست هایی که وعده داده می شود اما تحقق پیدا نمی کند، کاهش سرمایه های اجتماعی و اعتماد فی مابین به وجود می آید. از زمانی که مقام معظم رهبری بحث جهش تولید را مطرح کردند، در طول هفت الی هشت ماه گذشته اقدامات مهمی صورت گرفته که در واقع به نوعی مشکلات صاحبان کسب و کار را کاهش داده است. شاید آن ها در برگزاری این جلسه مقدم بود و برگزاری این جلسه بررسی های پژوهشی لازم داشت که در این مدت به تفصیل صورت گرفت. در طول چند ماه گذشته مهم ترین اقداماتی که حتما به طور مستقیم و غیرمستقیم بر محیط کسب و کار تأثیر گذاشته را خدمتتان عرض می کنم. این تغییرات نشان می دهد وزارتخانه تصمیم جدی دارد که بتواند شعارهایی که می دهد را محقق کرده و به آن سمت حرکت کند».

او درباره اقدامات اساسی در طول هفت الی هشت ماه گذشته در راستای حل مشکلات صاحبان کسب و کار در حوزه سازمان تأمین اجتماعی گفت: «حدود ۱۹۰۰ رساله در کل کشور در مورد تأمین اجتماعی در مفهوم عام و حدود ۱۰۰ پایان نامه در مورد مشکلات سازمان تأمین اجتماعی نگاشته شده که برای اینکه این بررسی ها صورت بگیرد همه این ها دسته بندی شد. کار دیگری که صورت گرفت این بود که تمام صورت جلسه های شورای گفت و گوی بخش خصوصی از سال ۹۰ تا ۹۸ جمع آوری شده و مورد بررسی های دقیق قرار گرفت تا مشخص شود چه مطالباتی از سوی صاحبان کسب و کار از سازمان تأمین اجتماعی وجود دارد».

او ادامه داد: «همچنین، تمام مطالبی که در اینترنت از جمله شبکه های مجازی و توئیتر وجود دارد، مورد بررسی قرار گرفت و مشکلاتی که گفته می شد، استخراج شد. از این گفته ها حدود ۵۲ مشکل استخراج شد که هر کدامش باید توسط کارگروه ها مورد بررسی های کارشناسی صورت گیرد. کسانی که در فضای توئیتری کار می کنند، تعداد زیادی نیستند اما مشاهدات زیاد است. مثلا در مورد مشکلات زیرساخت های الکترونیکی و فرآیندهای اداری و کاغذبازی، یک توئییت حدود ۲۲۶ هزار بار دیده می شود و توئییت مربوط به بازرسی ها نزدیک به ۱۳۰ هزار بار دیده می شود. در مواجهه با بعضی توئییت ها آدم تعجب می کند که چگونه یک تصویری از عده ای که دارند تلاش می کنند و با مسائل متعددی روبه رو هستند این گونه قضاوت می شود و این قضاوت چقدر نادرست است ولی به هر حال تلقی است که آن طرف وجود دارد و باید برای آن فکری کرد تا بتوانیم با همکاری سازمان را به سمتی ببریم که رضایت گروه های مختلف را تأمین کند». او مثال هایی از توئییت های بررسی شده را در این جلسه مطرح کرد و گفت:



در اصلاحات،

بخشنامه پیمان باید

به نحوی باشد که

با حداقل بروکراسی

بیشترین منافع

برای سازمان تأمین

اجتماعی و جامعه

بنگاه داری کشور را به

وجود آمده و کمترین

میزان فساد بتواند در

سیستم ادامه حیات

دهد

«آقای خاندوزی یکی از نمایندگان مجلس گفته است که «اصلاح قانون تأمین اجتماعی آماده است و امیدواریم زودتر مطرح بشود». در صورتی که این کار قبلا انجام شده و در حال بررسی بیشتر است. فرد دیگری توئییت کرده است که «۶۰ تا که سهل است اگر ۶ تا هم بشود با اخلاقی که کارمندان شما دارند هیچ اقدامی مؤثر نخواهد بود.» یعنی شما هر کاری که می کنید یک جواب معکوس در جامعه می گیرید؛ که آدم واقعا تعجب می کند و خستگی از تن بیرون نمی رود، هر چند وظیفه ی ما کار کردن و خدمت کردن است».

راهنمای تدوین برنامه ی ملی کسب و کار آماده بهره برداری است

میدری هدف از برگزاری این جلسه را رسیدن به درک و اقدام مشترک دانست و گفت: «ما می دانیم انبوهی از مشکلات وجود دارد. اما تلاش های زیادی برای حل این مشکلات انجام شده است مثلا جزوه "راهنمای تدوین برنامه ی ملی کسب و کار" که تقدیمتان شده است ترجمه کاری است که اتاق بازرگانی آمریکا در خود آمریکا و در سایر کشورها انجام می دهد. اینجا نشان می دهد صاحبان کسب و کار با دولت می نشینند و بر حل یک یا دو مشکل توافق می کنند. یعنی می گویند مشکلات عدیده است و ما نمی توانیم همه آن ها را حل کنیم پس برویم به سمت اینکه حداقل یک یا دو مشکل را حل کنیم و یک دریچه تغییر و تحول در سیستم ایجاد شود».

وی در ادامه به ویژگی های سازمان تأمین اجتماعی اشاره کرد



طریق اتاق تعامل داریم. در همه این سال ها همه موضوعات مرتبط با حوزه روابط کار و تأمین اجتماعی خیلی منسجم و منظم و مدون استخراج و منعکس شده و همیشه هم جلسات برقرار بوده اما اتفاق خاصی شکل نگرفته است. دلیلش هم این است که به نظرمی رسیدن دادن به هر کدام از این خواسته ها باعث کاهش درآمد سازمان تأمین اجتماعی می شود».

سلاح ورزی همچنین افزود: «فکر می کنم همین شش موردی که استخراج شده، می تواند به عنوان شروع کار قرار گیرد. خواهش این است که به جای اینکه بخواهیم دوباره تک تک وارد موضوعات و مشکلات شویم، امروز به یک راهکار اجرایی برسیم که چطور و با چه برنامه زمان بندی قرار است این شش مورد یک بار برای همیشه حل شده و به نتیجه برسد. این می تواند شروع خوبی برای موضوعات بعدی باشد و تداوم داشته باشد تا ان شاء الله بتوانیم همراه بریکی از موضوعات مرتبط با فضای کسب و کار خواه در حوزه تأمین اجتماعی و خواه در حوزه روابط کار پیش ببریم».

➤ هزینه ای انجام نشدن تصمیمات را بالا ببرید

غلامحسین جمیلی، خزانه دار اتاق بازرگانی ایران، در این نشست گفت: «ا ز آنجایی که چیزی که تکرار می شود مورد اعتنای بیشتری است چند تا از این صحبت ها را تکرار می کنم تا ان شاء الله در آینده مورد توجه بیشتری از سوی همکاران شما قرار بگیرد. لطفا هزینه انجام نشدن تصمیمات را بالا ببرید. در این اقدام اگر حضرت عالی دستوری دهید و دستوری را که صادر کردید کسی انجام ندهد در نتیجه مستوجب تنبیه شود، دیگر نیاز به این همه بخشنامه های تکراری و مضاعف و چندگانه و تا کیدی نخواهد بود. این انعکاس را بروز دهید که اگر اقدامی و دستوری صادر شد و انجام نشد، قطعاً با آن برخورد می شود».

او ادامه داد: «جناب آقای وزیر، وقتی صحبت از کارفرما، حمایت و مفاهم این چنینی در فضای کسب و کار است همه نگاه ها متوجه بنگاه های بزرگ تولیدی می شود، در حالی که بخش عمده ای از واحدهای تولیدی، اشتغال کشور، ارزش افزوده ای که در کشور ایجاد می شود و خیلی از موضوعات متوجه بنگاه های کوچک و مشخصاً دارای ۵ کارکن کمتر است. درست است که شاید این ها در قالب واحدهای تولیدی قرار نگیرند ولی غالب پوشش تصمیماتی که گرفته می شود به سمت واحدهای بزرگ و کلان است. خواهش این است به عنوان هفتمین، هشتمین یا نهمین موضوعی که قرار است همکاران شما با همین وسواس و دقت دنبال کنند که واقعا جای تقدیر دارد، این موضوع هم جای گیرد».

➤ سه جانبه گرایی از سازمان تأمین اجتماعی صیانت می کند و نظارت بهتری انجام می دهد

و گفت: «این سازمان مانند قوه قضاییه و سازمان مالیاتی یک خدمت انحصاری ارائه می دهد. هر سازمانی که یک خدمت انحصاری ارائه می دهد چون در محیط رقابتی نیست، بروکراسی اش در طول زمان به عدم کارکردهایی در نظام اداری منجر می شود. پس باید بدانیم این سازمان، سازمانی انحصاری است و تغییر دادن آن با مشکلات متعددی روبه رو است. این سازمان از نظر تنوع خدمات در کشور بی نظیر است. حتی به اندازه وزارت بهداشت و بیشتر از سازمان بیمه سلامت خدمت درمانی خریداری می کند. با تمام بنگاه های کشور مانند سازمان مالیاتی سروکار دارد و به ۳ میلیون و ۳۰۰ هزار بازنشسته مستمری می دهد. وقتی شما با این حجم دارید کار می کنید هرگونه عدم تعادل بین درآمد می تواند با یک بحران اجتماعی روبه رو شود».

او ادامه داد: «گسترده گی جغرافیایی به گونه ای است که سازمان در تمام کشور ارائه خدمت می کند؛ از درمان گرفته تا وصول حق بیمه. سازمان تا امروز به درآمدهای دولت متکی نبوده و باید مانند سیستم مالیاتی درآمد کسب کند تا بتواند هزینه هایش را پوشش دهد؛ بنابراین اصلاحاتی که ما انجام می دهیم نمی تواند سازمان را با کسری بودجه مواجه کند و ما باید به یک بازی های برد-برد هدایت شویم. از لحاظ بودجه ای، سازمان بیش از یک سوم بودجه ی عمومی دولت است؛ بنابراین با یک حجم مثلاً ۱۷ هزار میلیارد تومانی روبه رو هستیم که کار را بسیار سخت می کند».

➤ چرا منابع درآمدی سازمان تأمین اجتماعی تکافوی هزینه ها و اداره اش را نمی دهد؟

حسین سلاح ورزی، نائب رئیس اتاق بازرگانی، سخنان خود در این نشست را با طرح این دو سؤال که چرا منابع درآمدی سازمان تأمین اجتماعی تکافوی هزینه ها و اداره اش را نمی دهد؟ و آیا ما نسبت به تورم دنیا در نسبت اخذ حق بیمه از کارفرماها و پرداخت به کارگران، کمتر دریافت می کنیم یا اضافه تر پرداخت می کنیم؟ آغاز کرد و گفت: «واقعیت این است که از اول انقلاب تا کنون ما شاهد این پدیده هستیم که دولت ها و مجلس ها مجموعه ای از تکالیف را بر عهده سازمان تأمین اجتماعی می گذارند ولی هزینه اش را نمی پردازند و جریمه این را کارفرمایان و مدیران بنگاه ها باید بدهند. سازمان هم به عنوان یک صندوق بین نسلی و بنگاهی که می خواهد اداره شود وقتی به عدم تعادل در منابع و درآمدها می رسد مجبور است به جیب بنگاه ها دست اندازی کرده و در واقع هزینه های اضافی بنگاه ها را شارژ کند».

او ادامه داد: «سقف خواسته های کارفرمایان در ایران نجیبانه و همان اجرای قوانین و مقررات است و نه معافیت یا کاهش حق بیمه. از سال ۸۵ تا زمانی که آقای جهرمی وزیر کار بودند، سال ها به عنوان نماینده کانون کارفرمایی با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعامل داشتم و حدود ۱۰ سال هم هست که از



وقتی ذی نفعان
سازمان مطالبات
گسترده ای از آن
دارند، سازمان به
سمت کسب درآمد
از محل امکاناتی که
در اختیارش است
می رود



↻ احساس بدتعاملی با سازمان تأمین اجتماعی در اتاق تهران وجود ندارد

بهمن عشقی، دبیر کل اتاق بازرگانی تهران، در این نشست بیان داشت: «امروز احساس بدتعاملی با سازمان تأمین اجتماعی در اتاق تهران وجود ندارد. براساس این موارد شش‌گانه‌ای که همکاران شما احصا کرده‌اند برنامه‌ای از گذشته در اتاق تهران تهیه شده بوده که این موارد در آن دیده شده است. ما در تعاقب این موارد شش‌گانه، تبعات و هزینه‌هایش را در ۹ بخش و پیشنهادات و راهکارهای اجرایی را در ۱۰ بخش خدمت آقایان تقدیم کرده بودیم که مجدداً هم تقدیم خواهیم کرد. اتاق تهران هم با توجه به اینکه مشخصاً روزانه با اربابان رجوع در این حوزه‌ها درگیر است و هر شش موردی که همکاران شما اشاره کردند صحیح و اصولی است، آماده همکاری است.» او ادامه داد: «من پیشنهاد می‌کنم برای اینکه مرحله هفت تدوین برنامه ملی کسب و کار را بتوانیم به درستی انجام دهیم، با محوریت شما هر دو هفته یک بار نشستی برگزار شود و این موارد که توسط اتاق ایران تکمیل خواهد شد، البته حتماً اتاق ایران گزارش جامع‌تری دارد که می‌تواند متعاقباً تقدیم کند، یک به یک توسط شما تا حصول نتیجه پیگیری شود.»



یکی از مشکلاتی که به کارگران آسیب می‌زند و حتماً به کارفرمایان هم تسری پیدا می‌کند، هزینه‌های درمان و دبیر پرداخت کردن معوقات بود و سازمان تأمین اجتماعی معوقات را بین ۱۲ تا ۱۸ ماه پرداخت می‌کرد

محمود تولایی، رئیس کمیسیون کسب و کار اتاق، دیگر سخنران این نشست گفت: «باورم برای این است که ما امروز در مورد اینکه چه کار باید کنیم اتفاق نظر داریم، چه زمان باید شروع کنیم؟ این دولت نهایتاً هفت هشت ماه دیگر تا پایان دوره‌اش فرصت دارد. یک ریلی بگذارید که این‌ها به فرایند اجرا برود. بعضی‌ها می‌گویند همه تمام است و فقط باید انجام شود. برخی تغییرات شاید زیاد محسوس نباشد ولی ما برای اینکه یک تغییر در سیستم دیدیم خیلی برایمان مهم است؛ یعنی سیستم از حالت صلبی انعطاف نشان داده و حاضر است تغییر ایجاد کند. استدعا دارم از یکجایی موضوع را عملیاتی کنیم. مثلاً شما شورای عالی را تا دولت بردید و در کمیسیون‌های دولت هم رفتیم. دولت و کارگری و کارفرمایی هم هیچ اختلافی ندارند.» او درباره احیای قانون سه‌جانبه‌گرایی گفت: «باورمان این است که این رویکرد از سازمان صیانت می‌کند و نظارت بهتری بر سازمان انجام می‌دهد.» او همچنین پاشنه آشیل حاکمیت را بحران‌های تأمین اجتماعی دانست و گفت: «چرا سازمان نمی‌تواند حقوق خود را از دولت بگیرد؟ اگر ما بیاییم کنار شما می‌توانید بگیرید. امروز سعی کردیم جامعه‌ی کارفرمایی را کنار خودمان داشته باشیم، افکارمان را تجمیع کنیم.»

آن چیزی که عمدتاً وارداتی بوده است، اصلاح شود. تأمین اجتماعی و سازمان امور مالیاتی ما وارداتی بوده‌اند و همه بدون آن بنیان‌ها در یک بستری آمدند که طبیعی است این رفتارها را داشته باشند و اگر چیز دیگری بود جای تعجب داشت.»

آسیب ملی تعطیلی هر بنگاه اقتصادی برای همه است

محمد امیرزاده، نائب رئیس اتاق بازرگانی، دیگر سخنران نشست وزیر تعاون با فعالان بخش خصوصی گفت: «انگلستان زغال سنگ و آفریقا معدن الماس و طلا دارد. آن یکی با مدیریت برزغالش آن قدرت را به وجود آورده و این بر الماس و طلایش مدیریت ندارد. نگاه و نگرش ما سلیقه‌ای است. اولاً بیاییم یک کار تحقیقی کنیم، بگوییم آسیب ملی تعطیلی هر بنگاه اقتصادی برای همه است. مثلاً مرغداری تعطیل شود یک اثر کوچکش این است که مردم مرغ و تخم مرغ را گران‌تر می‌خرند، یا اگر پیمان‌کاری تعطیل شود، طرح‌های عمرانی در رقابت‌ها گران‌تر می‌شود، کارخانه‌ها هم همین‌گونه است. سازمان تأمین اجتماعی، اتاق، مجلس و قوه قضاییه در یک کار مشترک بررسی کنند که علت چه بوده است؟»

امیرزاده ادامه داد: «این قضاوتی که راجع به حکمرانی در مجموعه تأمین اجتماعی می‌شود نادرست نیست. واقعا بدنه‌های ادارات چه در مالیات و چه در تأمین اجتماعی نیاز به این آموزش دارند که رابطه‌شان با بنگاه اقتصادی چه باید باشد تا ضعیف و ناتوان نشود.»

مقررات دست و پاگیر سازمان تأمین اجتماعی را از اهداف خود دور می‌کند

محمد رضا انصاری، دبیر کل اتاق تهران، در ادامه این نشست خطاب به مسئولان سازمان تأمین اجتماعی گفت: به نظر شما گرفتار دو پارادوکس هستید که اگر این دورا حل نکنید با این همه خوش فکری و تحلیل‌فرآیندها، شما دوستانتان از عملکرد خودتان راضی می‌شوید و ما هم وقتی گزارش را می‌بینم راضی می‌شویم ولی بعد اتفاقی نمی‌افتد. یک پارادوکس همان است که خودتان فرمودید، قصه درآمد و هزینه‌تان. گرچه این سؤال که آیا سنگینی هزینه‌ها توجیه دارد یا نه به جای خودش باقی است.

مسئله دیگر این است که شما با بدنه روبه‌رو هستید. بدنه یک انرژی دارد و مقرراتی که از گذشته بوده است بدنه را به سمتی هدایت می‌کند که ممکن است با منویات شما تطبیق نکند. ما هم خوش فکری و هم خوش نیتی شما را می‌شناسیم و طبیعتاً همکارانتان هم هم‌فکر شما هستند ولی آیا بدنه هم همین‌طور است؟ به‌طور آشکاری غیر از این است.»



حق ندارید کاری کنید که به اصل موجودیت و کارکرد بنگاه ضربه بزنند

محمد قاسمی، رئیس مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی، در این نشست گفت: «از زمانی که بحث بنگاه در غرب به عنوان یک مفهوم اقتصادی متولد شد تا الآن، همه چیزی که آنجا می‌بینیم این است که بیایند ماهیت بنگاه را از ماهیت مالک بنگاه جدا کنند و حتی تمام قوانین و مقررات این است که نه مالک بنگاه و نه حتی وراثت مالک حق ندارند کاری کنند که به موجودیت بنگاه آسیب بزنند. این‌ها دو مفهوم هستند؛ یعنی غرب که نظام لیبرالیستی دارد و در آن حد به مالکیت شأن و منزلت می‌دهد، اینجا که می‌رسد می‌گوید شما حق ندارید کاری کنید که به اصل موجودیت و کارکرد بنگاه ضربه بزند.»

او ادامه داد: «اینکه امروزه می‌بینید علی‌رغم این همه سیکل‌های اقتصادی همچنان هر ضربه‌ای که این اقتصاد می‌خورد، برمی‌گردد و سرپای می‌شود و مشکلات قبلی را اصلاح می‌کند و مجدد می‌تواند ادامه دهد و بالاخره سطح رفاهی را به وجود آورده که در طول تاریخ بی‌نظیر است، نشان دهنده این تفکر بوده است. اگر این تفکر اساس قرار گیرد شاید همه



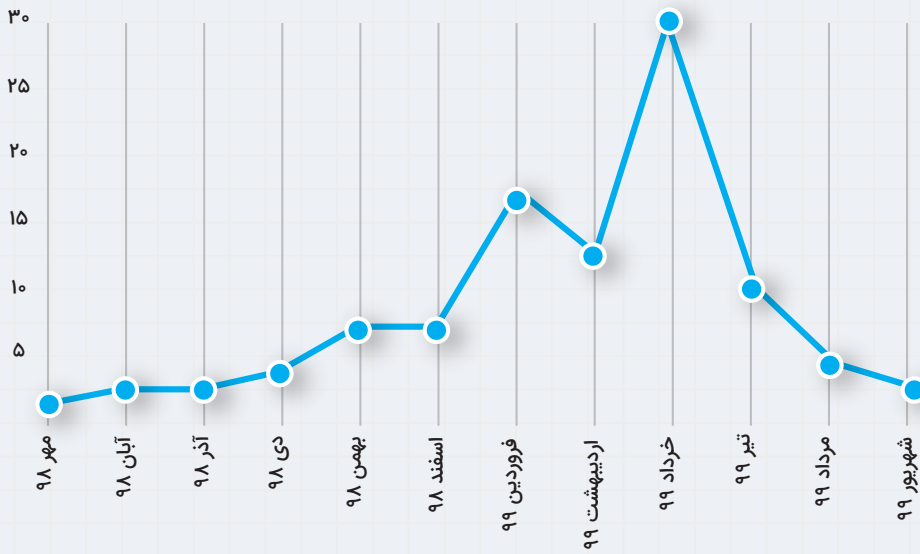
هر سازمانی که یک خدمت انحصاری

ارائه می‌دهد چون در محیط رقابتی نیست، بروکراسی‌اش در طول زمان به عدم کارکردهایی در نظام اداری منجر می‌شود.



مهم‌ترین دغدغه‌های کاربران تویتر درباره مسائل تامین اجتماعی

پراکندگی زمانی توئیت‌ها



مورد توجه‌ترین مطالب

مشکلات زیرساختی الکترونیکی / فرایند اداری طولانی با کاغذبازی

۵۵٪

بازرسی‌ها

۱۹٪

نارضایتی از رفتار کارکنان تامین اجتماعی

۱۶٪

تکثر مقررات و تفسیرپذیری آن

۲٪

مشکلات مربوط به بیمه کارهای پاره وقت و مثل آن

۲٪

ایجاد گرفتاری برای تولیدکنندگان

۱٪

ضرورت اصلاح نظام تامین اجتماعی و قوانین

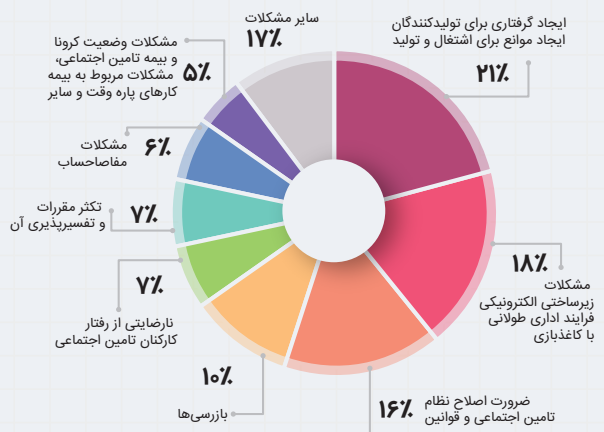
۱٪

سایر مسائل

۴٪



پراکندگی مضامین



بخش نخست

فعالان اقتصادی





ضد اراده برای حل مشکلات تأمین اجتماعی

👉 آقای مسعودی! به عنوان فعال بخش خصوصی آیا تأمین اجتماعی توانسته خواسته‌های شما را برآورده کند؟

پاسخ این سؤال منفی است و رضایت ما تأمین نشده است. ما صندوقی به نام تأمین اجتماعی داریم که تعدادی خدمت‌گیرنده و تعدادی تأمین‌کننده منابع دارد. بر این اساس، کارگران و کارفرمایان متولیان و صاحبان اصلی این صندوق هستند، اما نه ما به عنوان کارفرما از شرایط این صندوق راضی هستیم و نه کارگران به عنوان خدمت‌گیرنده رضایت دارند.

این در شرایطی است که کارگران و کارفرمایان، تأمین‌کننده اصلی منابع صندوق تأمین اجتماعی هستند اما دولت که قرار بوده ناظر و هدایت‌کننده باشد صندوق را به دست گرفته و هر دو را ناراضی کرده و به شیوه خود عمل می‌کند.

👉 بزرگ‌ترین سهم را در صندوق تأمین اجتماعی کارفرما پرداخت می‌کند و بعد کارگر و در آخر دولت سهم ۳ درصدی دارد. با اینکه دولت کوچک‌ترین سهم را دارد اما به شکل دستوری مدیرعامل را تعیین می‌کند. در این زمینه اعتراضی انجام شده است؟

من اینجا به عنوان نماینده فعالان صنعت احداث و از جانب آن‌ها صحبت می‌کنم که کارهای پیمانکاری و زیرساخت کشور را در ۷ سال گذشته انجام داده‌اند. اعتراضات زیادی شده است، با وزیر، معاون وزیر، مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی و مسئولان همیشه مطالب را عنوان کردیم ایراداتی به قوانین و نحوه برخورد سلیقه‌ای به ضوابط صندوق تأمین اجتماعی وارد است که همه را بارها عنوان کرده‌ایم.

جلسات متعدد و نفس‌گیری داشتیم اما هیچ وقت این جلسات به نتیجه نرسید و از دل آن هیچ تعامل و نتیجه‌ای بیرون نیامد و کوچک‌ترین دستاوردی نداشت، بنابراین به تدریج ناامید شدیم که با سازمان تأمین اجتماعی وارد صحبت شویم. اگرچه دست از حقوق قانونی و حقه خود بر نمی‌داریم اما بسیار ناامیدیم که سازمان تأمین اجتماعی حقوق ما را رعایت کند.

👉 مهم‌ترین معضل چیست و کدام مشکل را اولویت اصلی خود برای حل و فصل می‌دانید؟

از بین رفتن اصل سه‌جانبه‌گرایی مهم‌ترین معضل است و برای حل این مشکلات بهترین راه این است که جلساتی با بخش خصوصی، نمایندگان کارگران و کارفرمایان و سندیکاها برگزارند تا در یک بازه زمانی قابل قبول رضایت آن‌ها را به دست بیاورند، اما این جلسات برگزار نمی‌شود.

این در حالی است که تا پیش از این، شورای عالی تأمین اجتماعی به عنوان رکن اصلی سازمان به عنوان نماینده (کارفرما، کارگر و دولت به عنوان ناظر و ضامن و هدایت‌کننده) تعیین‌کننده مدیران و هیئت‌مدیره و تدوین‌کننده مقررات و ناظر بر رفتار سازمان تأمین اجتماعی بود و از آنجایی که اصل سه‌جانبه‌گرایی رعایت می‌شد اصولاً مصوبات شورا مورد قبول شرکای اجتماعی بود و در مواقع لزوم، نظارت

صندوق تأمین اجتماعی با هدف تأمین رفاه حال و آینده بیمه‌شدگان و ارائه خدمات پزشکی در زمان کار و پرداخت حقوق بازنشستگی بعد از فراغت از کار تأسیس شد. با این حال تغییر در ساختار آن باعث شده تا منافع صاحبان اصلی آن، که کارگران و کارفرمایان هستند به خطر افتاده و در مواردی حتی حیات صندوق با خطر روبه‌رو باشد. این اتفاق بیش از هر چیز به دلیل انحلال شورای عالی تأمین اجتماعی و جایگزین کردن هیئت‌امنا و همچنین حذف سه‌جانبه‌گرایی رخ داده است. تا آنجا که در حال حاضر کارگران و کارفرمایان خود را در این صندوق بی‌صدا می‌دانند. موضوعی که باعث شده تا به لحاظ روحی و همدلی از این صندوق دور شوند.

عضو هیئت‌مدیره سندیکای شرکت‌های ساختمانی ایران نیز در این زمینه معتقد است که مدیریت دولتی در این صندوق یکی از معضلات اصلی است زیرا صندوق تأمین اجتماعی یک نهاد غیردولتی مستقل است و باید استقلال مالی و اداری داشته باشد و توسط تأمین‌کنندگان و صاحبان اصلی آن هدایت شود.

سیامک مسعودی، عضو هیئت‌مدیره سندیکای شرکت‌های ساختمانی ایران، تأکید دارد که عملاً صندوق تأمین اجتماعی به یک سیستمی تبدیل شده که پاسخگو نیست و سیستم نظارتی هم وجود ندارد.

به گفته وی تا زمانی که اراده‌ای برای انجام و اصلاح وجود ندارد و حتی اراده بر این باشد که شرایط تغییر نکند و غیر شفاف بماند تا در این فضا بتوان بیش از آنچه که باید از کارفرمایان حق بیمه گرفت و از آن سو کمتر از آنچه که باید خدمات ارائه کرد، نمی‌توان امید به اصلاح داشت.

با ایشان در خصوص مشکلات قوانین تأمین اجتماعی و برخوردهای سلیقه‌ای با آن‌ها به گفتگو نشستیم که در ادامه می‌خوانید.

ندارد و اساساً نمی‌تواند داشته باشد. زیرا مدیران دولتی در سرنوشت مجموعه ذینفع نیستند و دغدغه چندان ندارند. در حالی که این کار تأمین‌کنندگان اصلی منابع صندوق تأمین اجتماعی، که کارفرمایان هستند را به لحاظ روحی و همدلی از این صندوق دور می‌کنند.

ذینفعان این صندوق کارگرانی هستند که خدمات درمانی و حقوق بازنشستگی می‌گیرند، بنابراین باید تلاش شود تا رضایت کارگران از این خدمات تأمین شود و با اداره درست آن، رضایت حین کار و بعد از آن پایدار باقی بماند. البته در این مهم کارفرمایان نیز منافع غیرمستقیم دارند زیرا کارگری که از خدمات ارائه شده راضی باشد، با صندوق و کارفرما همدلی بیشتری دارد زیرا معیشت بهتری را برای خود متصور است بنابراین با راندمان بهتری کار کرده و رفاقت و همدلی با کارفرما ایجاد می‌کند. ولیکن این هنرگردانندگان صندوق بوده که ناراضی‌یتی همه از کارگر گرفته تا کارفرما را تأمین کرده‌اند.

انتظار شما برای حل این مشکلات چیست؟

در ابتدا به عنوان اصلاح ساختار تأمین اجتماعی باید مسیر احیای شورای عالی تأمین اجتماعی و اعمال اصل سه‌جانبه‌گرایی و تشکیل هیئتی عادلانه از این سه رکن با ترکیبی منطقی هموار شود؛ زیرا با ساختار فعلی صندوق تأمین اجتماعی پاسخگو نیست. عملاً صندوق تأمین اجتماعی به یک سیستمی تبدیل شده که پاسخگو نیست و سیستم نظارتی هم وجود ندارد.

بعد از اصلاح ساختاری، می‌توان نسبت به اصلاحاتی در قانون و مقررات اقدام نمود من جمله حذف قوانین تحمیلی حمایتی به صندوق و همچنین سایر اصلاحات در قانون مثلاً بحث اصلاح ترکیب هیئت‌های تشخیص و تجدیدنظر.

به نظر شما نبود قانون حمایتی این معضل را دامن زده و با اجرای قانون با مشکل همراه است؟

عمده مشکلات به سه مورد اصلی تقسیم می‌شود:

مورد اول اینکه قانون داریم اما رعایت نمی‌شود. مجریان این قانون شعب تأمین اجتماعی هستند که برخی به قانون مسلط نیستند و برخی نیز ترجیح می‌دهند مسلط نباشند و در جهت اخذ بیشترین وجوه و جذب حداکثری حق بیمه از کارفرما، تفسیر به سلیقه ورای کنند. در واقع بخشی که قانون وجود دارد، در شعب تفسیر به رأی و سلیقه می‌شود که اجحاف سنگینی به کارفرمایان است.

مورد دوم مربوط است به بخشی که در قانون جزئیات مصرح ندارد. هر جا جزئیات دقیقی از قانون نباشد مجری باید به روح قانون مراجعه کند اما در تأمین اجتماعی به شیوه‌ای عمل می‌کند که دریافتی بیشتری داشته باشند. به طور مثال در موضوع بیمه‌نکاران فرعی در طرح‌های عمرانی و غیر عمرانی، تلاش می‌کنند که با وجود قرار درصد ثابت برای حق بیمه، جزئیات به شیوه‌ای تفسیر شود که این رقم ثابت افزایش پیدا کند.



اینکه قانون داریم اما رعایت نمی‌شود. مجریان این قانون شعب تأمین اجتماعی هستند که برخی به قانون مسلط نیستند و برخی نیز ترجیح می‌دهند مسلط نباشند و در جهت اخذ بیشترین وجوه و جذب حداکثری حق بیمه از کارفرما، تفسیر به سلیقه ورای کنند

لازم بر اعمال مدیران و شعب و رویه‌های اتخاذ شده صورت می‌گرفت.

اما بعد از آنکه شورای عالی تأمین اجتماعی حذف شد و به صورت هیئت امنایی درآمد، صندوق تأمین اجتماعی عملاً حاکمیتی دولتی شده است و مانند مابقی ساختار دولت فعالیت می‌کند. این در شرایطی است که صندوق یک نهاد غیردولتی مستقل است و باید استقلال مالی و اداری داشته باشد و توسط تأمین‌کنندگان و صاحبان اصلی آن هدایت شود.

درواقع با این اتفاق، اصل سه‌جانبه‌گرایی در صندوق از بین رفته است. سه‌جانبه‌گرایی به این معنا است که تیم و هیئتی منتخب از این سه گروه (کارفرما، کارگر و دولت) عادلانه و برابر با رویکرد حفظ منافع طرفین و از همه مهم‌تر با نگاه انگیزه‌مند به این منافع، این مجموعه را اداره کنند. در این مورد اگرچه مدیریت صندوق را دولت برعهده گرفته اما مانند همه بخش‌های دیگر دولتی، انگیزه کافی به اندازه ذینفعان



سومین مورد نیز ناظر به مواردی است که قانون خلأ دارد و با قانونی نبوده است، مانند موضوع بیمه کارگران پروژه‌های خارج از کشور و یا مشاغل سخت و زیان آور که قانون تصویب می‌شود و آن را عطف به ماسبق می‌کنند.

بد نیست که در مورد مشاغل سخت و زیان آور عرض کنم که در این خصوص دو حوزه جدا وجود دارد که یکی قانون کار و دیگری تأمین اجتماعی است. قانون کار وضعیت حمایتی برای مشاغل سخت و زیان آور تعریف کرده تا با سال‌های اشتغال کمتر امکان بازنشستگی داشته باشند اما این موضوع فشار مضاعفی بر منابع صندوق ایجاد می‌کند و حیات آن را به خطر می‌اندازد.

مشکل دیگر این است که این افراد در سنین پایین بازنشسته شده اما از بازار کار خارج نمی‌شوند و تا سنین بالاتر فعالیت می‌کنند از همین رو فضا برای نیروی کار جدید نیز خالی نمی‌شود. در حالی که کار زیان آور اگر زینش قابل رفع است اصلاً نباید اجازه فعالیت زیان آور و پرخطر داده شود، اما اگر قابل رفع نیست باید با سیستم‌های حمایتی از جمله کنترل زیان آوری و پرداخت حق الزحمه بیشتر آن را جبران کرد.

این سیاست حمایتی وزارت کار است و ذاتاً به آن نهاد برمی‌گردد ولی اگر همچنان تأکید بر اجرای قانون مشاغل سخت و زیان آور وجود داشته باشد، باید در زمان اشتغال، این مشاغل شناسایی شود حق بیمه مربوطه همان زمان اخذ و تکلیف کارفرمایان در زمان وقوع، انجام و مختومه شود. شناسایی این امر در سال‌های بعد و پرداخت حق بیمه در زمان بازنشستگی از سوی کارفرما مشکلات فراوانی را رقم خواهد زد.

تأمین اجتماعی وظیفه بازرسی دارد اما در مواقعی به حسابرسی در دفاتر نیز می‌رسد. در این زمینه اقداماتی انجام داده‌اید؟

در مورد ما پیمانکاران به موجب ماده ۴۱ قانون تأمین اجتماعی و بر مبنای بخشنامه ۱۴ درآمد حق بیمه تأمین اجتماعی، پیمان‌ها بر مبنای ضریب ثابت تعیین می‌شود. در واقع ضرایب ثابت از پیش تعیین شده نسبت به پروژه‌های عمرانی و غیر عمرانی که به عنوان حق بیمه پیمان پرداخت می‌کنیم.

یعنی می‌گوییم اگر پیمانی با رقم خاص انجام دادیم، در آن پروژه در انتها، برای پروژه‌های عمرانی ۶٫۶ درصد و برای پروژه‌های غیر عمرانی ۷٫۸ درصد پرداخت می‌شود و لیست‌های بیمه نیز به نوعی در داخل این ضرایب ثابت محاسبه می‌شود. با این وجود، در حال حاضر تأمین اجتماعی به این ضرایب ثابت تعیین شده، به بهانه‌های مختلف تمکین نمی‌کند تا مبالغ بیشتری دریافت کند. در توافق با ضرایب ثابت، دفاتر نباید بازرسی شوند.

مطابق قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور مصوب سال ۱۳۹۱ و همچنین ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید مصوب سال ۹۴، کارفرمایان مکلف‌اند حق بیمه پیمان

را صرفاً بر مبنای لیست بیمه پرداخت نمایند که در مجموع مبالغ کمتری به صندوق واریز می‌گردد، لیکن ماعلی‌رغم اینکه ذینفع مستقیم بودیم و منافع ریالی در این موضوع داشتیم با آن مخالفت کردیم زیرا در آن صورت صندوق به تدریج با نقصان منابع مواجه می‌شد و آسیب جدی به آن وارد می‌آمد. ما معتقدیم صندوق تأمین اجتماعی باید زنده بماند تا فعالیت کارگری با انگیزه دنبال شود.

بزرگ‌ترین لطمه‌ای که مدل مدیریت دولتی صندوق تأمین اجتماعی به اقتصاد وارد کرده را چه می‌دانید؟

عدم اعتماد کارفرمایان و کارگران به صندوق تأمین اجتماعی؛ این اتفاق باعث شد تا همدلی و همراهی کارگران و کارفرمایان به صندوق از بین برود و از همین رو حس مقابله ایشان با صندوق به مثابه جبران حقوق پایمال شده به شمار آید.

از سوی دیگر، دولتی و حاکمیتی پیش بردن صندوق باعث شده تا برخی از شرکت‌های تابعه عملاً به حیات خلوتی برای پیشبرد مقاصد و منافع تبدیل شوند و انواع رانت و فساد و بی‌انگیزگی و بی‌مسئولیتی در همان حیات خلوت‌ها اتفاق می‌افتد و آن شرکت‌هایی که قرار بوده از پول صندوق کار کنند و منفعی را برگردانند عملاً پول را بر باد داده‌اند.

اصلاح این موارد ممکن است؟

وقتی شورای عالی تأمین اجتماعی احیا شود، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و ارکان تأمین اجتماعی پاسخگو باشند و اصل سه جانبه‌گرایی نیز اعمال شود می‌توان انتظار اصلاح را داشت. ما همواره آمادگی داریم در جلسات کارشناسی منطقی و سه جانبه مذاکره کنیم تا نتایجی سه جانبه حاصل شود، اما نه اینکه نتیجه آن جلسات نیز حاکمیتی و دولتی باشد و اگر نخواستند نتایج جلسات را نادیده بگیرند.

اما تا زمانی که اراده‌ای برای انجام و اصلاح وجود ندارد و حتی ضد اراده‌ای وجود دارد که شرایط تغییر نکند و غیر شفاف بماند تا در این فضا بتوان فراتر از قانون و روح قانون عمل کرد نمی‌توان امیدوی به اصلاح داشت. اگر اراده‌ای وجود داشت با نمایندگان تشکل‌های کارفرمایی و کارگری مشکل حل می‌شد و رضایت طرفین حاصل می‌شد. هر زمان که دولت یا هر نهاد دیگری با بخش خصوصی تعامل واقعی کرده، رضایتمندی همه طرفین حاصل شده است.

این ضد اراده از کجا ناشی می‌شود؟

در همه‌جا می‌تواند این اتفاق بیفتد. صندوق با سیاست‌هایی اداره می‌شود که نمی‌تواند خود را زنده نگه دارد. سرمایه‌ها به سمتی می‌رود که در حوزه‌هایی نشستی دارد و از آن ناحیه فرار می‌کند بنابراین به جای افزایش توان صندوق، سرمایه و آینده کارفرما و کارگر از بین می‌رود.

از همین رو مدیران دولتی مجبور می‌شوند برای زنده نگه داشتن این صندوق جذب حداکثری و جوه داشته باشند و همین امر ناراضیاتی کارفرمایان را دامن می‌زند. هر مدیری نهایتاً برای مدیریت فقط دوران خود تلاش می‌کند و اصلاح اساسی را دنبال نمی‌کند و دوراندیشی هم در کار نیست.



بعد از آنکه شورای عالی تأمین اجتماعی حذف شد و به صورت هیات امنایی درآمد، صندوق تأمین اجتماعی و عملاً حاکمیتی و دولتی شده و مانند بقیه ساختار دولت فعالیت می‌کند. این در شرایطی است که صندوق یک نهاد غیر دولتی مستقل است و باید استقلال مالی و اداری داشته باشد و توسط تأمین کنندگان و صاحبان اصلی هدایت شود.

👉 ترکیب هیئت های حل اختلاف زوج است و به نحوی است که نمی توان انتظار حل مسائل را طی مراجعه به آن ها داشت. در اغلب موارد نیز کار به هیئت های تجدید نظر می رسد. علت این امر را چه می دانید؟

تعداد اعضا باید فرد باشد و ترکیب اعضا باید بر اساس موضوع ماده ۴۳ اصلاح شود. ترکیب باید به گونه ای باشد که از حقوق همه شرکا به عنوان اصلی ترین تأمین کننده منابع صندوق تأمین اجتماعی حمایت کند. فارغ از فرد و زوج بودن ترکیب باید تعداد نمایندگان سازمان تأمین اجتماعی در هیئت تشخیص اصلاح شوند و تعداد رأی دهندگان در هیئت اصلاح شود و اقلیت و اکثریت نباشد.

اصل داستان این است که در شرایط فعلی در بسیاری از پرونده ها یا باید از حقوق پایمال شده چشم پوشی کنیم و یا به هیئت های رسیدگی شکایات مراجعه کنیم که مستلزم صرف هزینه و زمان فراوان است. مهم ترین دلیل نیز این است که تضییع حقوق بخش خصوصی و اجحاف مالی و فشار اضافی بر فعالان بخش خصوصی اگر پاداش نداشته باشد حتما تاوان ندارد.

👉 سهم مشکلات تأمین اجتماعی از مجموع مشکلات پیمانکاران عمرانی و ساختمانی چقدر است؟
در قریب به اتفاق پیمان های زیرساختی صنعت احداث و پیمانکاران عمرانی و ساختمانی، مشکل تأمین اجتماعی وجود دارد در حالی که می توانست بسیار راحت این کار انجام شود و با کمترین اعتراض همراه باشد و به تضاد و تعارض کشیده نشود. رویه ها و برخوردهای فعلی سازمان با کارفرمایان حوزه صنعت احداث اصولا برخوردی منطبق بر مقررات و قانون نبوده و بیشتر به دنبال وصول حق بیمه مضاعف هستند.

👉 به نظر شما اقدام فوری که می توان در سال ۹۹ انجام داد تا بخشی از این مشکلات حل شود، چیست؟
(۱) احیای شورای عالی تأمین اجتماعی و اعمال سه جانبه گرایی در ارکان شورای عالی به منظور پاسخگو بودن این سازمان و صندوق و سپردن آن به دست متولیان اصلی و تأمین کنندگان و ذینفعان واقعی آن.

(۲) برگزاری جلسات کارشناسی بین ارکان ۳ گانه صندوق و حل منصفانه و قانون مدارانه مشکلات کارگران و کارفرمایان.

👉 نهادهای حاکمیتی گامی در جهت احیای شورای عالی تأمین اجتماعی برداشته اند؟

بله، در حال حاضر لایحه احیای شورای عالی تأمین اجتماعی و اعمال سه جانبه گرایی در کمیسیون اقتصادی دولت مطرح است. هم زمان طرحی نیز از طرف خود نمایندگان مجلس در کمیسیون اجتماعی وجود دارد که می تواند راهگشا باشد. در میان مدت نیز می توان با وادار کردن سازمان تأمین اجتماعی به پاسخگویی به بخش کارفرمایی و کارگری و نشستن بر سر میز مذاکره و رسیدن به تفاهم مشترک برخی مشکلات را حل و فصل کرد.





نگاهی به مطالعه تأمین اجتماعی و پیمانکاران مستقل: چالش‌ها و فرصت‌ها

اصلاحات در انطباق مالیاتی و کاهش فشار پرداخت بیمه‌ای
برای پیمانکاران مستقل ضروری است

پیمانکاران مستقل بسیاری از خطرهایی که کارگران در یک رابطه استاندارد کارفرمایی با آن روبه‌رو هستند را تجربه می‌کنند بدون آنکه بسیاری از حقوق، امتیازها و محافظت‌های بیمه‌ای اجتماعی که کارکنان سنتی دارند داشته باشند. برای پوشش همه‌گیر و الزام‌های مشارکتی که وجود دارد تأمین اجتماعی منبع درآمدی قابل اتکایی برای بازنشستگی این پیمانکاران مستقل ارائه می‌کند اما چند عامل اثرگذاری این فرایند را در فراهم کردن امنیت مالی برای این نیروی کار کاهش می‌دهد. این مطالعه دو عامل از این عوامل عمده را بررسی می‌کند: انتقال خطر و هزینه به کارگران و سازگاری مالیاتی پایین. در واقع این مطالعه ابتدا این را به‌وضوح بیان می‌کند که تأمین اجتماعی در آمریکا چگونه پیمانکاران مستقل را پوشش می‌دهد و بعد چالش‌های سیاست‌گذاری که از این دو عامل نشئت می‌گیرد را بررسی و انتخاب‌های سیاست‌گذاری برای حل چالش‌ها را پیشنهاد می‌کند.



تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار گرفتن پیمانکاران مستقل یا افراد با کارهای قراردادی، از دهه ۱۹۵۰ آغاز شده است. بر اساس قوانین خویشتن‌فرمایی پیمانکاران مستقل باید هم هزینه کارفرما و هم هزینه کارگر را برای تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار گرفتن بپردازند تا بتوانند از مزایای این پوشش بهره‌مند شوند. سهم ۱۵٫۳ درصدی که سهم بالایی محسوب می‌شود. این پیمانکاران مستقل در واقع کسانی هستند که حداقل بخشی از درآمد خود را با فروش کار خود به دست می‌آورند و در واقع درآمد آن‌ها مابه‌ازای کار آن‌ها است و نه سرمایه‌شان. مشارکت این افراد صرف نظر از حوزه فعالیتشان در آمریکا در تأمین اجتماعی از نظر قانونی الزامی است. با این حال به دلایلی پوشش تأمین اجتماعی و منافع حاصل از آن برای پیمانکاران مستقل با آنچه کارگران مزدی به دست می‌آورند متفاوت است. آن‌ها ۱۲٫۴ درصد از درآمدهای خود را برای تأمین اجتماعی و ۲٫۹ درصد از درآمدهای خود را برای بیمه پزشکی می‌پردازند. این رقم برای کارگران دیگر نصف این مقدار است چرا که نیم دیگر کارفرما می‌پردازد. پیمانکاران مستقل درآمدهای موقتی بیشتری دارند که توانایی آن‌ها را برای پس‌انداز در طولانی مدت کاهش می‌دهد. آن‌ها همچنین از مزایای بازنشستگی محل کار که می‌تواند باعث امنیت آن‌ها در بازنشستگی شود هم محروم‌اند. از این رو تأمین اجتماعی نقش حیاتی در امنیت زمان بازنشستگی این افراد بازی می‌کند

اما درباره پیمانکاران مستقل آن‌ها می‌توانند تصمیم بگیرند که درآمد خود را چه مقدار اعلام کنند و سهم ۱۵.۳ درصدی خود را با چه مقداری بپردازند. در واقع این امکان وجود دارد که آن‌ها درآمد خود را کمتر از آنچه هست اعلام کنند. این اختیار در کنار فرصت پایین گزارش کردن مالیات‌های پرداختی نظام تأمین اجتماعی را برای این کارگران تضعیف می‌کند. در واقع داده‌های پیمانکاران مستقل، عدم انطباق مالیاتی را نشان می‌دهد. گزارش‌ها نشان می‌دهد که دوسوم این پیمانکاران درآمد خود را کمتر اعلام می‌کنند. همچنین اسناد نشان می‌دهد که کمتر از نیمی از مالیات‌های خویش فرما در واقعیت پرداخت می‌شود؛ بنابراین رقمی به بزرگی ۶۹ میلیارد دلار برآوردی است که به صندوق تأمین اجتماعی باید منتقل شود اما حاصل نمی‌شود.

همه کارگران در واقع با اولویت‌های اقتصادی متفاوتی دارند و برای آن‌ها اینکه هزینه کردند یا در آینده هزینه می‌کنند یک انتخاب اقتصادی است. برای بسیاری از آن‌ها پس‌انداز کردن برای بازنشستگی کار دشواری است و به این ترتیب ساختار برنامه‌های بازنشستگی برای پیمانکاران مستقل دچار این چالش می‌شود.

برای حل این دو چالش که در بالا ذکر شد استراتژی‌هایی نیاز سویی این مطالعه بررسی شده‌اند. اولین استراتژی به موجودیتی نیاز دارد که به جای پیمانکار مستقل سهمی برابر با سهم کارفرمای کارگر/کارمند سنتی را بپردازد. این کار برای کاهش ناسازگاری بین کارمندان و پیمانکاران مستقل و کاهش فشار بر پیمانکاران مستقل انجام می‌شود. این پیشنهاد در واقع مستلزم مشارکت دولت، کارفرما یا مصرف‌کننده و مستثرتی به جای پیمانکار مستقل است. اولین انتخاب مشارکت شرکت‌هایی است که از پیمانکاران مستقل استفاده می‌کنند. به این ترتیب که آن‌ها همان درصد درآمدی که تأمین اجتماعی و بیمه سلامت برای کارگران می‌پردازند بدون توجه به نوع قرارداد آن‌ها بپردازند. این در واقع سهم پیمانکاران مستقل را نصف می‌کند و سهم آن‌ها را شفاف هم می‌کند اما اجرای آن به همین آسانی که گفته شد نیست. تعریف شرایطی که تحت آن مالیات تعیین می‌شود و اینکه «کار» متشکل از چه فعالیت‌هایی است که شامل مالیات می‌شود چالش برانگیز است. مقدار خالصی که به یک طرف قرارداد داده می‌شود چگونه بین مواد لازم برای کار و هزینه کار تقسیم می‌شود؟ آیا شرکت اجازه دارد که قبل از محاسبه مالیات به جای کارگر هزینه کند؟ این‌ها سؤالات دشواری است و پیچیدگی آن‌ها هم البته از بسیاری مشخصه‌های مشکل داری که درون کد مالیاتی وجود دارد پیشی نمی‌گیرد.

پیشنهاد دوم پرداخت مالیات از سوی موجودیت‌هایی است که از گسترش کار پیمانکاران مستقل سود می‌برند. این انتخاب البته با آن‌هایی که در بالا گفته شد و به صورت مستقیم از کار پیمانکاران بهره می‌برند متفاوت است. در واقع

چرا که هم گستره‌ای به اندازه همه صاحبان درآمد دارد و هم آن‌ها انتخاب دیگری ندارند و به نسبت دیگران در بازار کار، تأمین اجتماعی نقش حیاتی‌تری برای آن‌ها بازی می‌کند. با این حال چند عامل تأثیرگذاری تأمین اجتماعی در فراهم کردن امنیت مالی برای این کارگران را کاهش می‌دهد. برای مثال درآمد پیمانکاران مستقل معمولاً کمتر از کارمندان است و درآمد پایین‌تر منجر به پرداخت و منافع کمتری در تأمین اجتماعی می‌شود. آن‌ها همچنین در معرض دوره‌های بدون درآمد هستند چرا که کار آن‌ها وابسته به بستن قرارداد است. درآمد پایین و موقتی باعث به وجود آمدن مشکلاتی در سیاست‌گذاری برای تأمین امنیت مالی این بخش از نیروی کاری می‌شود.

بالا رفتن سهم پیمانکاران مستقل یا خویش فرما در اقتصاد باعث به وجود آمدن پدیده‌ای شده است که با عبارت انتقال ریسک زیاد شناخته می‌شود. سه عامل باعث گسترش استفاده از پیمانکاران مستقل به جای کارکنان می‌شود و این انتقال ریسک بالا با استفاده از آن‌ها مرتبط است: طبقه‌بندی کردن تعدی کارکنان به جای پیمانکاران مستقل، تقسیم کردن محل کار به نظامی از ریز قراردادها و خیزش اقتصاد پلتفرمی آنلاین. وقتی کارگران بیشتر به عنوان پیمانکاران مستقل درآمد کسب می‌کنند تا کارمند ریسک‌های مشخص بزرگ‌تری را هم تحمل می‌کند. از جمله این ریسک‌ها صدمه دیدن در محل کار، بیکاری و بیماری هستند که کارکنان سنتی در برابر آن‌ها محافظت می‌شوند. پیمانکاران مستقل هیچ محافظتی در برابر این خطرات ندارند و هزینه‌های احتمالی این خطرات بردوش خود آن‌ها است. نبودن مشارکت کارفرما به طور مستقیم بر پایین آمدن منافع تأمین اجتماعی برای پیمانکاران مستقل تأثیر نمی‌گذارد اما نبود آن‌ها درآمد قابل عرضه‌شان که می‌تواند برای بازنشستگی استفاده شود را کاهش می‌دهد. در دیدگاه کلاسیک اقتصاد مقدار مشارکت کارفرمای غایب باید زودتر از سوی پیمانکار مستقل به عنوان هزینه‌ها به شرکت طرف قرارداد اعلام شود. دلیل آن است که خدمات دهنده مقدار مالیات خود را با در نظر گرفتن این مقدار به عنوان هزینه پیش‌بینی می‌کند و در زمان تصمیم‌گیری برای عقد قرارداد نیز بهره خود را در نظر می‌گیرد. تصمیمات مستقل هزاران بازیگر عقلانی بازار کار هزینه‌های بیشتری را برای آنکه تعداد بهینه‌ای از کارگران بپذیرند به عنوان پیمانکار مستقل کار را انجام بدهند بالا می‌برد. هزینه خدمات منتج شده در تعادل بازار مقدار پرداخت کافی برای پوشش دادن ۱۵.۳ درصد هزینه‌های بیمه‌ای را فراهم خواهد کرد.

یکی از امتیازهای نظام مشارکت تأمین اجتماعی برای کارکنان سنتی این است که نه کارکنان و نه کارفرمایان در هیچ نقطه‌ای در این موضع قرار نمی‌گیرند که برای مشارکت تصمیم بگیرند و پرداخت‌ها به صورت خودکار انجام می‌شود. سهم و پرداخت آن‌ها مشخص است و گزارش درآمدهای همگی اعلام می‌شود

وقتی کارگران بیشتر به عنوان پیمانکاران مستقل درآمد کسب می‌کنند تا کارمند ریسک‌های مشخص بزرگ‌تری را هم تحمل می‌کنند. از جمله این ریسک‌ها صدمه دیدن در محل کار، بیکاری و بیماری هستند که کارکنان سنتی در برابر آن‌ها محافظت می‌شوند.



مالیات اظهار نمی‌کنند. ۳۶ درصد این پیمانکاران در یک نظرخواهی گفته‌اند نمی‌دانند چه نوع اسنادی را برای پرداخت مالیاتی باید نگه‌داری کنند. آگاهی بخشی‌های کم‌هزینه و دادن راهنمایی به صورت مستقیم از سوی اداره‌های مالیاتی می‌تواند انطباق‌های مالیاتی را تا حد زیادی بالا ببرد. این راهنمایی‌ها تا حد زیادی از سوی اداره‌های مالیاتی ایجاد شده‌اند اما بسیاری از پیمانکاران مستقل حتی نمی‌دانند که از سوی اداره‌های مالیاتی به عنوان پیمانکار مستقل در نظر گرفته می‌شوند.

راه حل دوم برای چالش بعدی خودکار کردن پرداخت مالیات از سوی پیمانکاران مستقل است. مطمئن‌ترین راه برای انطباق مالیاتی پرداخت مالیات مشابه به کارفرمایان به صورت خودکار است. اداره‌های مالیات گزارش کرده‌اند که اگر معیار مالیات درآمد باشد تنها یک درصد گزارش نادرست درآمدی وجود خواهد داشت اما در اشکال مالیاتی دیگری که در آمریکا وجود دارد ۶۳ درصد درآمد‌ها به اشتباه گزارش می‌شوند؛ بنابراین پیمانکاران مستقل در بخش دوم قرار دارند که روند پرداخت مالیات آن‌ها به نحوی است که امکان پیدایمی‌کنند که درآمد‌ها را کمتر گزارش کنند. نظامی که با نام پرداخت مالیات تخمینی شناخته می‌شود. این پیشنهاد نیازمند آن است که هم اطلاعات پیمانکاران مستقل درباره پرداخت مالیات بالا برود و هم پرداخت‌های مالیات به صورت خودکار باشد تا اینکه بنا به اظهار تخمینی پیمانکار مستقل باشد. یکی از راه‌های این کار پرداخت مالیات از سوی شرکتی است که از خدمات پیمانکار مستقل استفاده می‌کند. قوانین موضوعه مالیات کارکنان می‌تواند به این شکل از کار که توسط پیمانکاران مستقل انجام می‌شود نیز تعمیم پیدا کند.

راه سوم نیازمند گزارش‌های قوی از سوی شرکت‌هایی است که از کار پیمانکاران مستقل استفاده می‌کنند. شرکت‌ها در آمریکا موظف‌اند هزینه‌هایی که برای دریافت خدمات انجام می‌دهند و بالاتر از ۶۰۰ دلار است را گزارش کنند. درباره پیمانکاران مستقل این مسئله وجود دارد که آن‌ها ممکن است منابع درآمدی متفاوتی داشته باشند که همگی آن‌ها زیر ۶۰۰ دلار باشد؛ بنابراین شرکت‌ها موظف نیستند بسیاری از پرداخت‌هایشان به پیمانکاران مستقل را گزارش کنند. مشکلات اظهار پرداخت‌ها برای شرکت‌های بزرگ فقط به این مسئله محدود نمی‌شوند اما الزام این شرکت‌ها که از خدمات پیمانکاران مستقل استفاده می‌کنند به ارائه گزارش‌های قوی‌تر، می‌تواند انطباق مالیاتی را گسترش دهد. این شرکت‌ها می‌توانند با توجه به برخط شدن گزارش‌ها و پرداخت‌های کامپیوتری خود این کار را به صورت عملیاتی پیش ببرند و این می‌تواند به کاهش گزارش‌های ناقص و اشتباه بینجامد.

ترکیبی از برخی از این راه‌ها برای اصلاحات در نظام بازنشستگی پیمانکاران مستقل ضروری است و با توجه به برخی قوانین محلی می‌توان آن‌ها را بررسی کرد و به کار بست.



”
**اداره مالیاتی
 آمریکا اعلام کرده
 است که بسیاری
 از پیمانکاران
 مستقل به این
 دلیل نمی‌توانند
 حساب‌های خود
 را منطبق کنند که
 مقهور هزینه و
 پیچیدگی رسیدن به
 اجبارهای مالیاتی
 خود و ملزومات
 کسب و کار خود
 می‌شوند.**

این انتخاب برای مجموعه‌ای از شرکت‌ها که در سطح وسیع تر فعال هستند به خصوص پلتفرم‌های کار آنلاین و نه آن‌هایی که به صورت مستقیم از کار پیمانکاران مستقل بهره می‌برند. این پیشنهاد به وضوح پلتفرم‌های کاراپ-محور را هدف گرفته است اما برای شرکت‌های دیگری که مستقیم به مصرف‌کننده متصل می‌شوند تا خدمات ارائه کنند نیز کاربرد دارد. یکی از نتایج این پیشنهاد این است که سهم ۷,۶۵ درصدی را پلتفرم‌ها بر هزینه‌های مصرف‌کننده‌ها می‌افزایند. با وجود این بسیاری از پیمانکاران مستقل کاملاً این نرخ مالیات نسبتاً بالا را که بر کارشان در سال کاری بسته می‌شود به حساب نمی‌آورند که منجر به سختی مالی، فراریا بدهی مالیاتی می‌شود. یکی دیگر از مشکلات این پیشنهاد این است که مشخص کردن مقدار بیمه و مالیاتی که باید پرداخت شود سراسر است نیست چرا که از سوی پیمانکاران مستقل آنچه پلتفرم‌های آنلاین می‌پردازند همه هزینه‌ها از جمله مالیات‌ها را شامل می‌شود و آن را دریافت می‌کنند. طبق قانون مالیاتی آمریکا هزینه‌های تجاری مشمول مالیات نمی‌شوند که به این معنی است که سهم کارفرمایی باید از همان هزینه‌ای پرداخت شود که آن‌ها به طرف قرارداد می‌پردازند و این پیشنهاد را دچار تناقض می‌کند. راه‌حلی هم البته وجود دارد. فاکتور کردن هزینه‌ها از سوی پیمانکار مستقل برای شرکت قبل از تاریخ تأدیه مالیاتی و مشارکت شرکت در پرداخت و اجازه دادن به پیمانکار مستقل برای ارسال صورت حساب به شرکت با مقدار صحیح مشارکت بیمه‌ای در پایان سال مالی از جمله این راه‌حل‌ها است.

انتخاب سوم پرداخت سهم کارفرمایی از سوی کاربر نهایی یا مصرف‌کننده است. مدیریت این انتخاب راحت‌ترین مدیریت بین این انتخاب‌ها است. قوانین مالیاتی در قبال مصرف‌کنندگان کار پیمانکاران نهایی با شرکت‌های انتفاعی متفاوت است. برای مثال آن‌ها لازم نیست فرم‌های گزارش درآمدی برای اداره مالیات پر کنند. این شکل از کار مشابه همان پرداخت خودکار کارگران از سوی کارفرمایان اداره است.

راه‌حلی نیز برای انطباق مالیاتی در میان کارفرمایان مستقل بررسی شده است. بسیاری از این کارفرمایان هزینه‌ها را بیشتر و درآمد‌ها را کمتر گزارش می‌کنند. این عدم انطباق ممکن است از کمبود آگاهی درباره مسئولیت‌های مالیاتی، عدم صداقت در طول فرایند اظهار مالیاتی یا تلاش عامدانه برای کاهش هزینه‌های مالیاتی ناشی شود. پیشنهاد‌های مطالعه نیز برای حل این مشکلات هستند. پیشنهاد اول بالا بردن دانش پیمانکاران مستقل درباره مسئولیت‌های مالیاتی است. اداره مالیاتی آمریکا اعلام کرده است که بسیاری از پیمانکاران مستقل به این دلیل نمی‌توانند حساب‌های خود را منطبق کنند که مقهور هزینه و پیچیدگی رسیدن به اجبارهای مالیاتی خود و ملزومات کسب و کار خود می‌شوند. برخی پیمانکاران به آسانی فرار می‌کنند و به دلیل پیچیدگی

عضو اتاق بازرگانی تهران:

تأمین اجتماعی در ایران از ساختار معیوبی رنج می‌برد



ساختار مدیریتی معیوب نظام تأمین اجتماعی و روش‌های ناکارآمد تأمین منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی نظام تأمین اجتماعی در ایران است.

بخش خصوصی به‌عنوان متولی تولید در کشور دچار مشکلات متعددی با سازمان تأمین اجتماعی است.

نرخ بالای حق بیمه کارفرما، قوانین سخت‌گیرانه و دست‌وپاگیر نظام تأمین اجتماعی، ضعف در نظام دادرسی تأمین اجتماعی و عدم توجه به حقوق کارفرمایان از جمله مواردی هستند که چالش‌های جدی را برای کارفرمایان به وجود آورده‌اند. البته بخش قابل توجهی از چالش‌ها از منظر کارفرمایان مربوط به شیوه اجرای قوانین و مقررات است.

در همین راستا و برای آشنایی بیشتر با مشکلاتی که بخش خصوصی با تأمین اجتماعی دارد، به سراغ یکی از فعالان بخش خصوصی و اعضای اتاق بازرگانی رفتیم.

محمدرضا نجفی منش، یکی از فعالان اقتصادی است که سال‌ها در حوزه قطعه‌سازی فعالیت می‌کند و به‌عنوان یکی از شناخته‌شده‌ترین افراد در حوزه بخش خصوصی، از چالش‌های این بخش با تأمین اجتماعی می‌گوید.



➔ به نظر شما، به عنوان یکی از قدیمی ترین افراد در حوزه فعالیت بخش خصوصی، مهم ترین مسئله ای که بین فعالان حوزه کسب و کار و تأمین اجتماعی وجود دارد چیست؟

اول اینکه سازمان تأمین اجتماعی ساختارش ایراد دارد. مثلاً در کشوری مثل آلمان سازمان تأمین اجتماعی دارای یک هیئت امنایی است که متشکل از ۶۰ نفر است که از این تعداد ۳۰ نفر از بخش کارگری و ۳۰ نفر از کارفرمایان تشکیل می دهند، همچنین این گروه یک هیئت اجرایی ۱۲ نفره نیز دارند که باز هم از هر دو طیف به صورت مساوی در آن حضور دارند.

اوایل انقلاب در کشور ما نیز این گونه بود که تقسیم به سه می شدیم، یعنی یک سوم کارگر، یک سوم کارفرما و یک سوم هم دولت؛ اما در دولت قبلی آمدند و این ساختار را به هم زدند و عمده اش شد دولتی. مسلماً کسی که خودش پول این قضا را نداده و این کار را نکرده، نمی تواند تصمیمات درست را بگیرد. در حال حاضر هزینه های صندوق یا ورودی های صندوق را ۲۳ درصد کارفرما، هفت درصد کارگروه سه درصد هم طبق قانون باید دولت بدهد که آن را هم نمی دهد، یعنی الآن دولت کلی بدهی به صندوق تأمین اجتماعی دارد که نمی دهد ولی تمام اداره آنجا با دولت است. این روشی است که باید تغییر کند، یعنی خود این ساختار اگر درست شود، مسائل بعدی از آن هم درست می شود. این می شود گفت عمده ترین مسئله ای است که سازمان تأمین اجتماعی دارد.

➔ با توجه به صحبت هایی که بیان کردید، به نظر شما قوانین سازمان تأمین اجتماعی نیاز به تحول ندارد؟

مطمئناً در بحث عمل و اجرا قوانین نواقص اساسی دارند. این هم یک چیز بنیادین است که باید روی آن فکر شود. موقعی که سازمان تأمین اجتماعی قانونش نوشته شد، سال ۵۴ بود. آن موقع امید به زندگی ۵۴ سال بود. لذا اگر آنجا پیش بینی کردند که کسی ۳۰ سال کار کند، می تواند بازنشست شود، حسابش هم این بود که ۳۰ سال کار کرده، چهار سال هم می گیرد و می رود به رحمت خدا؛ اما از آن موقع تا به حال امید زندگی افزایش پیدا کرده؛ الآن به ۷۵ سال رسیده، یعنی ۷۴ سال در آقایان است، ۷۶ سال هم در خانم ها. میانگین را بگیریم، می شود ۷۵ سال؛ یعنی کسی که ۲۰ ساله وارد بازار کار شده باشد، ۳۰ سال هم کار کرده باشد، ۵۰ سال دارد و تا ۷۵ سالگی باید ۲۵ سال مستمری بگیرد که این عدد فشار بسیار زیادی به این صندوق وارد می کند و دیگر نمی تواند وظایفش را انجام داده و به دولت محول می شود که آن هم مشکلات خاص خودش را دارد. در حال حاضر در اروپا برای بازنشستگی دعوا سر ۶۵ سال و ۶۷ سال است. نمی گویند چند سال سابقه کار داری، می گویند سن ۶۵ سالگی یا ۶۷ سالگی یا بعضی ها به ۶۳ سالگی که می رسند بازنشسته می شوند و بعد از آن هم دیگر حق کار در جایی دیگر ندارند؛ اما در کشور ما توجه به شرایط افرادی که بازنشسته می شوند دوباره دنبال کار هستند.

مسئله دیگری هم که وجود دارد قانونی است که برای بازنشستگی زنان مطرح کرده اند و مطرح کرده اند که زنان می توانند با ۲۰ سال کار بازنشسته شوند. ۲۰ سال یعنی الآن هر زنی که کار می کند، می گوید من سره ۲۰ سال بازنشسته می شوم، دوسوم حقوقم را

مستمری می گیرم و باقی اش را هم می روم یکجایی کامل کار می کنم، یعنی حقوق به اضافه دوسوم می گیرم تازه حق بیمه هم از من کم نمی شود. این ها ایرادهای ریشه ای کار است، مسئله ای هم نیست که ساده حل و فصل شود.

بحث بعد مقوله ای به اسم کار سخت و زیان آور است، یعنی به افرادی که مشاغل خاص دارند که شامل قانون سختی کار است می گویند تو چون در جای سخت کار می کنی، می توانی ۲۰ ساله بازنشسته شوی، مشکل اینجاست که تمام افرادی که در معدن مشغول به کار هستند مشمول این قانون می شوند حالا مثلاً یکی در معدن نگهبان هم که باشد این قانون شامل حال آن هم می شود.

همه این ها باعث تحمیل فشار زیاد به سیستم می شود. حالا در کشورهای پیشرفته آمده اند چیزی به نام کار سخت و زیان آور را حذف کرده اند و اصلاً دیگر نمی گویند کار سخت و زیان آور. الآن شما نگاه کن، در کشور ما به شغل پرستاری می گویند کار سخت و زیان آور، راننده را می گویند کار سخت و زیان آور، آتش نشان را می گویند کار سخت و زیان آور، در صورتی که در کشورهای توسعه یافته برای این کارها مزایای بیشتر و حقوق بیشتر در نظر می گیرند، نه اینکه سره ۲۰ سال بازنشسته شوند و نکته اینجاست که هیچ کدام هم نمی روند در خانه بنشینند و این ها در حقیقت دارند کار انجام می دهند.

چگونه این قانون به بخش خصوصی فشار وارد می کند؟ چون این تعهدی است که سازمان باید بدهد. سازمان از کجا می خواهد بیاورد؟ از من بخش خصوصی دارد می گیرد.

اوایل انقلاب در
کشور ما نیز این گونه
بود که تقسیم به سه
می شدیم، یعنی یک
سوم کارگری سوم
کارفرما و یک سوم
هم دولت. اما در
دولت قبلی آمدند و
این ساختار را به هم
زدند و عمده اش شد
دولتی

خودشان قانون و بخشنامه می‌گذارند، خودشان اجرامی‌کنند و خودشان هم قضاوت می‌کنند، می‌شود یک سازمان خودمختار که به هیچ‌کسی هم جوابگو و پاسخگو نیست. این غلط است و این ساختار باید به هم بخورد و حتی بخشنامه‌هایی هم که انجام می‌دهند، اکثر کسی از آن‌ها خبری ندارد و در کشورهای میزبان است. البته به تازگی شروع کرده‌اند نظرات ما را هم می‌پرسند که مثلاً این کار چطوری باید انجام شود؛ اما این هم یک ایراد ریشه‌ای است که در سازمان تأمین اجتماعی وجود دارد. در آیین‌نامه تأمین اجتماعی، ماده ۳۸ می‌گوید اگر کسی مقاطعه‌کاری می‌کند؛ مقاطعه‌کاری هم تعریف معین و مشخص دارد، یعنی مثلاً کسی که تهران است و می‌رود در آذربایجان راه می‌سازد، از همان جا یکسری کارگرمی‌گیرد و کار را تحویل می‌دهد و می‌آید، یعنی با آن‌ها رابطه استخدامی ندارد. بعداً این‌ها مقاطعه را کردند پیمانکاری. پشت این هم یک شیطنتی بود که مقاطعه را بکنند پیمانکاری. در این بین چه اتفاقی می‌افتد؟ اتفاق این می‌شود که به صاحب پروژه گفته‌اند چون کارگرمی‌ها هویت مشخص دارند، تواز مبلغ پروژه ۱۵ یا ۱۶ درصد علی‌الحساب بابت بیمه پرداخت کن، بعد ما با تو تسویه می‌کنیم؛ که هیچ وقت چنین اتفاقی نمی‌افتد؛ این‌ها همان ۱۶ درصد را می‌گیرند و کار را خلاص می‌کنند. حالا این را آمده‌اند بسطش دادند به پیمان‌کارها و گفته‌اند شما باید یک چنین کاری انجام دهید. چرا؟ چون در این قراردادها دیگر هر چیزی اسمش پیمان باشد، می‌گویند بیاید آن ۱۵ درصد را به من بدهید، این در صورتی است که خود پیمانکار کارگرمی را بیمه کرده و حق بیمه‌اش را می‌دهد.

البته ماده ۴۰ قانون رفع موانع تولید آمد یک بخش این قضیه را حل کرد. این‌گونه که اگر کسی کاری را در کارگاه خودش با کارگرهای خودش انجام می‌دهد، دیگر شامل این قانون نمی‌شود، اما آن چیزی که ایرادش هنوز باقی مانده، گفته‌اند باید سازمان تأمین اجتماعی به این‌ها مفاصدا بدهد. ما می‌گوییم چه احتیاجی به مفاصدا داریم؟ وقتی از مالیات و همه دارند می‌آیند و رسیدگی می‌کنند! اینکه دانه به دانه و قرارداد کسی بخواهد برود مفاصدا بگیرد، یک کار زائد و بیخودی است که ما می‌گوییم اصلاً نیازی به مفاصدا اینجا ندارد. یک قدم دیگر جلو تر آمدند؛ قراردادهای خرید و فروش را شامل پیمان کردند؛ یعنی چه؟ یعنی من قطعه می‌سازم، می‌دهم یکجایی مثل سازه گستر و لوکوموتیو، او هم قطعه من را جمع می‌کند و می‌دهد به خودروساز. آن قراردادی را که من با او بستم را می‌گویند این پیمان است و رفته‌اند سراغ سفارش دهنده که تمام این قراردادی که بسته‌اید را باید بیاید ۱۶ درصدش را بدهید. عددها نجومی شده، یعنی مثلاً نزدیک ۸۰۰ یا هزار میلیارد تومان. برای یک شرکت دیگری ۱۸۰۰ میلیارد تومان بسته بودند. ما کلی تلاش کردیم، تقریباً دو سال در اتاق بازرگانی وقت صرف کردیم و در آخر فرتیم ستاد اقتصاد مقاومتی و آقای جهانگیری دستور دادند که این قانون نباید شامل این مدل قراردادها شود. حال جالب‌تر آن این است که از سال ۵۴ تا ۹۰ این خرید و فروش‌ها شامل این قانون نبوده و از ۹۰ تا ۹۵ را شامل کردند، از ۹۵ به بعد دوباره از قانون خارج شد. این باعث شده یکسری که در فاصله زمانی سال ۹۰ تا ۹۵ حسابرسی

اینکه منابع سازمان از طرف صاحبان صنایع تأمین می‌شود را متوجهیم، ولی منظور این است که این هزینه اضافه‌ای که سربار می‌شود چگونه جبران می‌شود که سربار و فشارش روی بخش خصوصی است؟

سازمان تأمین اجتماعی یک صندوق برای آینده است، یعنی صندوقی نیست که از آن آخرش را ببینیم. قرار این است که اگر یک کارگری از کار افتاده می‌شود یا به سن بالا می‌رسد دارای مشکل مالی نباشد و بتواند یک درآمدی داشته باشد؛ اما این کار در کشور ما درست اجرایی نمی‌شود. به طور مثال به جای اینکه من ۱۰ تا ۱۵ درصد حق بیمه بدهم، باید ۲۳ درصد بدهم و این باعث می‌شود هم به کارفرما فشار وارد شود و هم به قیمت تمام شده. از سوی دیگر هم کسی که بیمه را دریافت می‌کند می‌گوید بخشی از پول بیمه را می‌گیرد و دوباره مشغول به کاری شوم. الآن در خیلی از شرکت‌ها، مخصوصاً خانم‌ها سر ۲۰ سال می‌آیند و می‌گویند ما می‌خواهیم بازنشسته شویم، بعدش هم با شما کار می‌کنیم، اما به صورت مشاوره‌ای، یعنی حقوقش می‌شود ۱/۵ برابر، همان کار را هم انجام می‌دهد. این مسئله‌ای است که باید در موردش خیلی با احتیاط اما مداوم صحبت کرد تا حرف و بحثش را جا انداخت، زیرا از آن حرف‌هایی است که یک دفعه نمی‌شود برای آن اقدامی انجام داد، باید آرام آرام بگوییم که این به ضرر جامعه است، یعنی فردا تمام پول صندوق اجتماعی را باید دولت بدهد، دولت هم که پول روزش را ندارد بدهد و این می‌شود ناکجا آباد. این قوانین نیاز به اصلاح دارد اما در حال حاضر نمی‌توان کم‌تر کرد، چون بلافاصله تمام جامعه مانع می‌شوند که می‌خواهند پول ما را از بین ببرند. این مدل خیلی خوشایند کارمند و کارگر نیست، اما اگر کارشناسی نگاه کنیم چنانچه این مدل خوب بود، اروپا هم این کار را می‌کرد. چرا آلمان سن بازنشستگی را ۶۵ سال قرار داده است؟ آن‌ها هم مثل ما می‌توانستند بعد از ۳۰ سال کار کردن، بگویند بیاید پولتان را بگیرید؛ اما آن‌ها از این پول‌های اضافه ندارند و هیئت امنان نیز چون خود آن‌ها هستند که پول را تأمین می‌کنند بیشتر دقت کرده و کار انجام می‌دهند. این‌ها ایرادات بنیادین و ریشه‌ای سازمان تأمین اجتماعی است و باعث بروز بعضی از اتفاقات ناخوشایند می‌شود.

از نگاه شما عملکرد سازمان تأمین اجتماعی هم دچار مشکل است؟

اولاً یک ایراد اساسی در عملکرد سازمان وجود دارد، همه هیئت‌امنای این سازمان را دولت تعیین می‌کند و از آنجایی که یک سازمان بخشنامه محور است، یعنی خودش قانون می‌گذارد، خودش اجرامی‌کند و اگر کسی هم معترض باشد، خودش قضاوت می‌کند؛ یعنی در این هیئت‌های حل اختلاف و تشخیصی که وجود دارد، اکثریت نماینده‌ها برای خود بیمه هستند. خوب معلوم است، می‌گوید هیچ چاقویی دسته خودش را نمی‌برد، یعنی کسی که خودش قانون می‌گذارد و بعد بروید از خودش شکایت کنید معلوم است که پاسخی ندارد.

این یک ایراد اساسی است، یعنی آنجا باید یک حالتی باشد که اگر کسی اعتراض داشته باشد، کسانی باشند که جزو آن مجموعه نباشند که بتوانند این ایراد و اشکال را بررسی و مرتفع کنند. اینکه

در حال حاضر در اروپا

برای بازنشستگی

دو اسر ۶۵ سال

و ۶۷ سال است.

نمی‌گویند چند سال

سابقه کارداری،

می‌گویند سن ۶۵

سالگی یا ۶۷ سالگی

یا بعضی‌ها به ۶۳

سالگی که می‌رسند

بازنشسته می‌شوند

و بعد از آن هم دیگر

حق کار در جایی دیگر

رانندارد. اما در کشور

ما با توجه به شرایط

افراد که بازنشسته

می‌شوند دوباره

دنبال کار هستند.



شدند و حکم دارند در یک برزخی قرار بگیرند و در دیوان دچار مشکل شوند. پرونده شان الآن بازاست، حرف ما این است که اگر با قانون الآن بررسی شود مشکلی وجود ندارد بنابراین می توانید پرونده های گذشته را نیز حل کنید اما می گویند که چون پرونده به دیوان رفته باید آنجا بررسی شود و از حیطة اختیارات ما خارج است. صحبت ما این است که اگر کاری انجام شده و اشتباه بوده چرا الآن که قانون درست شده است نباید شامل گذشته هم شود. هر چند همین الآن هم بعضی مواقع سعی می کنند آیین نامه را به گذشته برگردانند چون منافع بیشتری در آن وجود دارد.

یکی از مسائل دیگری که این روزها با آن درگیریم این است که مجموعه ای آمده اند برای حسابرسی و هنوز از در بیرون نرفته اند که تلفن به صادر می آید؛ آمده اند برای شما ۲۰۰ میلیون بریده اند؟ شما به من ۵۰ میلیون بدهید این مبلغ را پاک می کنم. این خودش یک منبعی برای فساد شده است. حالا شما خود را جای کارفرما قرار بدهید، ۲۰۰ میلیون را پرداخت می کنید یا ترجیح می دهید ۵۰ میلیون را بدهید؟ اکثر ۵۰ میلیون را می دهند هر چند که بدعت اشتباهی است.

نکته دیگر اینکه قرارداد های خرید و فروش، خدمات و غیره، ولو به سفارش باشد، شامل ماده ۳۸ نمی شود. این مسئله را ما به مجلس منعکس کردیم و پیگیری می کنیم که به صورت قانون تصویب شود، چون با بخشنامه مشکل حل نخواهد شد و دوباره به چالش بر خواهیم خورد. من مثال زدم و گفتم شما صبح می روید ناوایی، یک مقدار نان آنجا هست برمی دارید و می آید. این خرید و فروش است؛ اما بگویی شاطر برای من یک نان خشکاشی بزنید، چون با سفارش است، می گوید این شامل این می شود و باید ۱۶ درصد به تأمین اجتماعی بدهید.

این یک رویه بسیار غلط است. به طور مثال من الآن لنت پراید تولید می کنم، همه لنت های پراید هم شبیه هم هستند، حالا اگر شرکتی به من سفارش بدهد که مثلا برای من هزار عدد لنت تولید کن، شامل ۱۶ درصدی که باید به تأمین اجتماعی بدهیم می شود اما اگر همین مقدار در مغازه بفروش برسد مشکلی ندارد، این یک رویه بسیار اشتباه است که باید اصلاح شود.

مطلب دیگری که از اهمیت بالایی برخوردار است، زمان رسیدگی است، در قانون آمده که ۶ ماه زمان دارند که بیایند ولیست افرادی که به عنوان بیمه معرفی شده اند را بازرسی کنند اما این بازرسی به مرور زمان به حسابرسی تبدیل شد و تمام گوشه کنارها را بررسی می کنند و مثلا از این بررسی ها به این موضوع می رسند که باید فردی که با جرتقیل برای شما بار جابه جا کرده حق بیمه اش را می گرفتید در صورتی که کسی که موردی کار انجام می دهد حق بیمه نمی دهد و همه این ها به عهده کارفرما گذاشته می شود.

حالا ما پیشنهاد داده ایم که زمان ۶ ماه را به ۱ سال افزایش دهند، البته اگر دستشان برسد کاری می کنند که بیش از یک سال هم طول بکشد، مثلا نامه ای که باید به دست ما برسد به پست تحویل نمی دهند و بعد می گویند نامه را فرستادیم شما دریافت نکردید. برای اینکه اذیتشان را هم کامل کنند می روند سراغ سند افتتاحیه، یعنی سند هایی که از سال گذشته جمع می شود و سند افتتاحیه

می خورد برای امسال. این ها می گویند ما سند افتتاحیه را قبول نداریم و باید قبلی ها را نیز بررسی کنیم و به سال های قبل می رسند، در صورتی که حرف ما این است شما فقط باید سند امسال را نگاه کنید و سند افتتاحیه هر چه که هست درست است و باید آن را بپذیرید.

👉 اما شما در بخشی از صحبت های خود گفتید در سال ۹۵،

موضوع حق بیمه فاکتورها بر طرف شده است؟

خیر، ما خیلی تلاش کردیم تا بتوانستیم یک نامه از آقای جهانگیری بگیریم، اما چون فقط و فقط یک نامه است و قانون نیست هر لحظه این امکان وجود دارد که به رویه گذشته برگردد. این کار همین الآن هم با وجود نامه در بعضی از زمان ها با مشکل مواجه می شود.

مشکل دیگری که وجود دارد در مبحث بیمه بحث عدم قبول لیست است. من به عنوان کارفرما، قطعه ساز هستم و قطعه به خودروساز تحویل داده ام اما بعد از ۸ ماه هنوز نتوانسته ام پولی وصول کنم و این باعث می شود مثلا ۱ ماه حق بیمه ها پرداخت نشود، از آن طرف به محض اینکه پول بیمه پرداخت نمی شود بیمه، دفترچه کارگران را تمدید نمی کند. ما داشتیم مواردی که همسر کارگر در بیمارستان بوده اما دفترچه به دلیل اینکه ۱ ماه حق بیمه عقب افتاده پرداخت نشده، اینکه برای این دیرکرد باید جریمه در نظر گرفته شود درست است اما این جریمه نباید برای کارگراعمال شود، البته در اینجا هم ما نمی گوییم لطف کنند



**سازمان [تأمین
اجتماعی]
بخشنامه محور
است، یعنی خودش
قانون می گذارد،
خودش اجرا
می کند و اگر کسی
هم معترض باشد،
خودش قضاوت
می کند.**



خود ساختار دچار مشکل است، ضرب المثل معروفی است که می‌گوید «خشت اول چون نهاد معمار کج تا ثریا می‌رود دیوار کج» و مسئله‌ای که بسیار قابل توجه است این است که مقاومت عجیب و غریبی برای درست نشدن ساختار وجود دارد.

این مقاومت شخصی است یا دولتی؟ آیا فکری کنید پای منافع اشخاص در میان است یا پای منافع دولت؟

پای منافع هیچ‌کدام، این‌ها برای کل جامعه زیان است و برای کسی نفعی ندارد، من کارفرما اگر نتوانم کارم را درست انجام دهم، تولید و اشتغال به چالش کشیده می‌شود. من نام این کار را ندانم کاری می‌گذارم، چرا می‌گویم ندانم کاری؟ چون ساختار درست نیست. طبق ماده ۲ قانون بهبود مستمر فضای کسب و کار، هر بخشنامه‌ای که قرار باشد اجرا شود باید از ذینفعان آن سؤال شود که تا قبل از حضور آقای سالاری این اتفاق رخ نمی‌داد معلوم هم نیست بعد از ایشان اجرا شود.

به عنوان حسن ختام، این فشارهایی که سربار می‌شود به بخش خصوصی و صدایی که شنیده نمی‌شود، چه تأثیری روی کسب و کار شما می‌گذارد؟

کسب و کار را تضعیف می‌کند، هزینه تمام شده را بالا می‌برد، فساد را زیاد می‌کند که این از همه بدتر است، می‌آیند ۱۰ تومان را به ۲ تومان معامله می‌کنند و می‌روند. این‌ها اثرات مخربی است که در کسب و کار می‌گذارد.



ماده ۳۸ می‌گوید اگر کسی مقاطعه‌کاری می‌کند؛ مقاطعه‌کاری

هم تعریف معین و مشخص دارد،

یعنی مثلاً کسی که

تهران است و می‌رود در آذربایجان راه

می‌سازد، از همان جایکسری کارگر

می‌گیرد و کار را تحویل

می‌دهد و می‌آید،

یعنی با آن‌ها رابطه

استخدامی ندارد.

بعد این‌ها مقاطعه‌را

کردند پیمانکاری.

بلکه فقط معتقدیم به قانون توجه کنند. همه این‌ها هم درست شود، با این ترکیب فعلی تا ساختار درست نشود تا آن ترکیب کارگر، کارفرما، دولت به نسبت معقول نباشند، این کار به سرانجام نخواهد رسید.

به عنوان بخش خصوصی آیا تاکنون جلسه‌ای گذاشته‌اید برای اینکه راه‌کاری برای مشکلات در نظر بگیرید و به عنوان پیشنهاد ارائه کنید؟

بنده عضو اتاق بازرگانی تهران هستم، مادر اتاق کمیسیون داریم به اسم کمیسیون تسهیل کسب و کار، یکی از مواردی که همیشه در جلساتی که برگزار می‌شود مورد بحث قرار می‌گیرد همین بحث تأمین اجتماعی است، شاید تا به امروز بیش از ۳ تا ۴ جلسه گذاشته‌ایم و پیشنهاد ارائه داده‌ایم اما مسئولی که در طرف مقابل نشسته تنها به فکر این است که درآمدی برای خودش ایجاد کند، حالا این درآمد غیرقانونی هم که باشد مهم نیست.

به نظر شما عامل عدم حل این مشکلات چیست؟

ساختار دچار مشکل است، اگر در هیئت امنا تعداد نماینده کارگر، کارفرما و دولت مساوی باشد و تصمیمات در چنین محیطی گرفته شود به مشکل بر نخواهیم خورد، اما مسئله این است که تعداد برابر نیست و صدای نماینده ما شنیده نمی‌شود.

شما به عنوان بخش خصوصی اگر بخواهید برای حل مشکلات اولویت بندی کنید، اصلاح را از کجا آغاز می‌کنید؟



بررسی فرآیند ارسال الکترونیکی لیست بیمه و محاسبه حق بیمه پیمان‌ها

فرایند ارسال لیست و پرداخت حق بیمه به صورت اینترنتی

توحید جعفری



یکی از مهم‌ترین اقداماتی که کارفرمایان و صاحبان شرکت‌ها باید در هرماه انجام دهند، ارسال لیست و پرداخت حق بیمه کارکنانشان به سازمان تأمین اجتماعی است. حق بیمه عبارت است از جوهی که به حکم قانون تأمین اجتماعی و برای استفاده از مزایای آن به این سازمان پرداخت می‌شود و تمامی وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر که در مقابل کار به بیمه‌شده پرداخت می‌شود، مبنای کسر حق بیمه قرار می‌گیرد.

- ۴- کدبندی شدن خطاها موقع عدم تأیید لیست و نامفهوم بودن آن‌ها برای کاربر و در نتیجه لزوم مراجعه به شعبه.
- ۵- لزوم مراجعه حضوری کارفرما (یا نماینده وی) به شعبه جهت دریافت نام کاربری و رمز عبور برای ورود به سامانه ارسال لیست حق بیمه به ویژه برای شرکت‌های پیمانکاری.
- ۶- عدم تأیید لیست ارسالی از طرف سامانه به دلیل بروز نبودن بانک اطلاعاتی سازمان تأمین اجتماعی در خصوص اطلاعات هویتی بیمه‌شدگان.
- ۷- عدم امکان اصلاح، ویرایش و یا حذف لیست ارسالی در صورت بروز خطا از طرف کاربر.
- ۸- کندی سامانه در روزهای آخرماه و انتظار طولانی مدت برای دریافت تأیید لیست و برگه پرداخت.
- ۹- عدم قبولی اسامی مهندسان خانم در لیست پروژه‌ها.

بر اساس ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی مجموع حق بیمه پرداختی به سازمان تأمین اجتماعی معادل ۳۰ درصد حقوق و دستمزد بیمه‌شده است که ۷ درصد آن سهم کارگر، ۲۰ درصد آن سهم اجتماعی مربوط به کارفرما و ۳ درصد باقیمانده نیز به بیمه‌بیکاری تعلق دارد که باید توسط کارفرما پرداخت شود. در حال حاضر ارسال لیست بیمه تأمین اجتماعی به صورت اینترنتی انجام می‌شود. کارفرمایان برای ارسال لیست بیمه باید نرم‌افزار ارسال لیست حق بیمه را از سایت سازمان تأمین اجتماعی دانلود، سپس با وارد شدن به سامانه samt.tamin.ir لیست کارکنان و اطلاعات بیمه‌ای آن‌ها را به سازمان تأمین اجتماعی ارسال نموده و با دریافت شناسه پرداخت در سامانه مربوطه حق بیمه خود را پرداخت نمایند.

مسائل و مشکلات فرایند ارسال الکترونیکی لیست حق بیمه

- از مهم‌ترین مسائل و چالش‌هایی که از نظر کارفرمایان در ارسال و پرداخت الکترونیکی حق بیمه وجود دارد می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:
- ۱- تعداد زیاد دفعات پرداخت حق بیمه و ارسال لیست بیمه‌شدگان (هرماه یک بار).
 - ۲- محدودیت در نصب برنامه تهیه لیست حق بیمه برای سیستم‌ها و ویندوزهای مشخص.
 - ۳- عدم امکان اعلام ترک کار یا جذب نیروی انسانی جدید الاستخدام از طریق سامانه.

قانون‌گذار با هدف دریافت حق بیمه در خصوص کارگرانی که در مراکز غیرقابل دسترسی مشغول به کار هستند ماده ۴۱ رادر قانون تأمین اجتماعی پیش‌بینی کرده است. سازمان تأمین اجتماعی بر اساس این ماده و ماده ۳۸ و بخشنامه شماره ۱۴ جدید اداره درآمد سازمان تأمین اجتماعی، اقدام به تعیین درصدهایی برای قراردادهای پیمانکاری کرده است که بر اساس آن درصدها، حق بیمه را دریافت می‌کند. لذا هرچند قاعده عمومی محاسبه حق بیمه در ماده ۲۸ قانون تأمین کرده است.

محاسبه حق بیمه در قراردادهای پیمانکاری بر اساس درصدی از مبلغ پیمان

قانون‌گذار با هدف دریافت حق بیمه در خصوص کارگرانی که در مراکز غیرقابل دسترسی مشغول به کار هستند ماده ۴۱ رادر قانون تأمین اجتماعی پیش‌بینی کرده است. سازمان تأمین اجتماعی بر اساس این ماده و ماده ۳۸ و بخشنامه شماره ۱۴ جدید اداره درآمد سازمان تأمین اجتماعی، اقدام به تعیین درصدهایی برای قراردادهای پیمانکاری کرده است که بر اساس آن درصدها، حق بیمه را دریافت می‌کند. لذا هرچند قاعده عمومی محاسبه حق بیمه در ماده ۲۸ قانون تأمین

«الف» قرارداد براساس بهای پایه سازمان برنامه و بودجه، یا ضوابط تیپ سازمان منعقد شده باشد.
«ب» تمام یا قسمتی از بودجه عملیات از محل اعتبارات عمرانی دولت تأمین شده باشد.

مسائل و مشکلات نحوه محاسبه حق بیمه در قراردادهای پیمانکاری

در سال‌های اخیر عملکرد سازمان تأمین اجتماعی در خصوص نحوه تشخیص پیمانکاران و محاسبه حق بیمه قراردادهای به‌گونه‌ای بوده است که به‌عنوان یکی از موانع مهم فضای کسب و کار کشور محسوب می‌گردد. اغلب کارفرمایان معتقدند در ارقام مشمول کسر حق بیمه و محاسبه ضریب حق بیمه پیمان‌ها وحدت رویه مناسب و شفافیت وجود ندارد. پیچیده بودن فرآیند محاسباتی، موجب برداشته شدن سلیقه‌ای در اجرای وصول حق بیمه قراردادهای شده است؛ و قائل به شخص بودن شیوه تعیین ضرایب، راه را برای اعمال نظرات شخصی کارشناسان هموار کرده و زمینه فساد اداری را فراهم می‌کند. در حال حاضر ضرایب اعمالی توسط سازمان تأمین اجتماعی مربوط به ۲۹ سال پیش است. لذا با توجه به تکنولوژی‌های جدید و ورود کسب و کارهای نوین و غیره، تجدید نظر در نحوه اعمال ضرایب برای محاسبه حق بیمه «مقاطعه‌کاران» ضروری به نظر می‌رسد.

مهم‌ترین مسائلی که از نگاه کارفرمایان و پیمانکاران در اعمال ضرایب حق بیمه قراردادهای پیمانکاری وجود دارد به شرح زیر است:

۱. عدم شفافیت بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی در خصوص ضرایب حق بیمه پیمان‌ها.
۲. مطالبه حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آراز کارفرما بعد از اتمام قرارداد.
۳. مشخص نبودن ضریب حق بیمه در زمان برگزاری مناقصه‌ها (پیش از انعقاد قرارداد).
۴. عملکرد نامناسب سازمان تأمین اجتماعی در نحوه تشخیص و شناسایی پیمانکاران.
۵. محاسبه حق بیمه برای خریدهای ارزی به دلیل عدم گشایش اعتبار اسنادی.
۶. محاسبه حق بیمه در قراردادهای نگهداری تأسیسات.
۷. محاسبه حق بیمه برای خرید تجهیزات در برخی از قراردادها.
۸. کاهش نقدینگی پیمانکار به دلیل کسر و نگهداشت ۵ درصد کل قرارداد نزد کارفرما تا موقع ارائه مقصاحساب.
۹. محاسبه حق بیمه برای پرداخت پاداش افزایش تولید.
۱۰. اعمال ضریب حق بیمه برای قراردادهای تحقیقاتی و پژوهشی.
۱۱. محاسبه حق بیمه برای مجوزها و نظارت سازمان‌ها (در صورتی که این موارد از پرداخت حق بیمه معاف هستند).
۱۲. محاسبه حق بیمه بابت سند افتتاحیه.

اجتماعی آمده است، لیکن در قراردادهای پیمانکاری حق بیمه به صورت درصدی از مبلغ قرارداد تعیین می‌شود و تعداد بیمه‌شدگان و مزد آنان از این جهت بی‌تأثیر است. معمولاً مبلغ حق بیمه در این حالت از حق بیمه حالت اول (براساس لیست دستمزد کارکنان) بیشتر است.

فرایند کار به این شکل است که بلافاصله پس از انعقاد کلیه قراردادهای پیمانکاری بایستی یک نسخه از قراردادهای مذکور به انضمام سایر مدارک مورد نیاز به واحد درآمد تأمین اجتماعی تحویل داده شود، کارفرما از هر صورت وضعیت ۵ درصد بابت بیمه کسری می‌کند و آن را به صورت سپرده نگهداری می‌نماید و پس از ارائه مفصاحساب آن را به پیمانکار پرداخت می‌کند. پیمانکار نیز باید همراه لیست کارکنان خود راتهییه و بر مبنای حقوق و مزایای مشمول بیمه، حق بیمه آن‌ها را محاسبه و پرداخت نماید. پس از خاتمه پیمان و پس از انجام محاسبات بر اساس اعمال ضریب و اعلام بدهی از طرف شعبه، چنانچه این مبلغ از مبالغ پرداخت شده براساس لیست دستمزد کارکنان بیشتر باشد مابه‌التفاوت آن را به سازمان تأمین اجتماعی می‌پردازد و مفصاحساب دریافت می‌کند اما اگر حق بیمه محاسبه شده از مبالغ پرداخت شده طبق لیست حقوق و دستمزد ماهانه کمتر باشد از این بابت مبلغی باز پس نمی‌گیرد. قراردادهای پیمانکاری از نظر احتساب حق بیمه به چند دسته تقسیم می‌شوند که عبارت‌اند از:

۱. قراردادهای مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی که به دودسته قراردادهای عمرانی مشاوره‌ای و قراردادهای عمرانی اجرایی تقسیم می‌شوند.

حق بیمه قراردادهای مشاوره‌ای مقطوعاً ۱۴ درصد ناخالص کارکرد بعلاوه ۱/۶ درصد به‌عنوان حق بیمه بیکاری جمعاً به میزان ۱۵/۶ درصد ناخالص کارکرد است (سه‌م پیمانکار ۳/۶ درصد و سه‌م کارفرما ۱۲ درصد).

حق بیمه قراردادهای عمرانی اجرایی به صورت مقطوع ۶ درصد ناخالص کارکرد به‌علاوه ۶ درصد به‌عنوان بیمه بیکاری جمعاً به میزان ۶/۶ درصد ناخالص کارکرد است.

۲. قراردادهای غیرعمرانی بسته به اینکه مکانیکی یا دستمزدی محسوب شوند و با مصالح یا بدون مصالح باشند ضرایب حق بیمه متفاوتی خواهند داشت.

در قراردادهای مکانیکی و قراردادهایی که مصالح مصرفی در آن‌ها به‌طور کلی به عهده پیمانکار است ضریب حق بیمه به میزان ۷ درصد ناخالص کل کارکرد به‌اضافه یک‌نهم آن به‌عنوان حق بیمه بیکاری است (جمعاً حدود ۷/۷۷ درصد). در قراردادهای دستمزدی (کار به‌صورت غیر مکانیکی) ضریب حق بیمه به میزان ۱۵ درصد ناخالص کل کارکرد به‌اضافه یک‌نهم آن به‌عنوان حق بیمه بیکاری است (جمعاً حدود ۱۶/۶۷ درصد). اکثر کارفرمایان و پیمانکاران سعی دارند که قراردادهای آنان در گروه قراردادهای عمرانی قرار گیرند؛ زیرا حق بیمه‌ای که پرداخت می‌شود به مراتب کمتر است. برای اینکه یک قرارداد پیمانکاری، قرارداد عمرانی محسوب شود دو شرط لازم است:

اغلب کارفرمایان معتقدند در ارقام مشمول کسر حق بیمه و محاسبه ضریب حق بیمه پیمان‌ها وحدت رویه مناسب و شفافیت وجود ندارد.



بررسی فرآیند صدور مفاصاحساب

سمیه اسدی



مفاصاحساب بیمه به معنی تسویه حساب نهایی با سازمان تأمین اجتماعی است. به طور کلی کارفرمایان در خصوص اخذ مفاصاحساب از سازمان تأمین اجتماعی به دو گروه کلی کارفرمایان کارگاهی و بیمانکاران دسته بندی می شوند. کارفرمایان کارگاهی که مطابق ماده ۳۷ قانون تأمین اجتماعی همان انتقال دهنده هستند که در هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسه و کارگاه خود می بایست مفاصاحساب پرداخت حق بیمه مبنی بر عدم داشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن به سازمان تأمین اجتماعی را به انتقال گیرنده تحویل دهند.

حدود ۸۰ درصد کارفرمایان سازمان تأمین اجتماعی این نوع کارفرمایان هستند. بیمانکاران که مطابق ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی، طی قراردادی کار از طرف کارفرما (واگذارنده کار) به آن‌ها واگذار می شود، موظف اند کارکنان خود و همچنین کارکنان مقاطعه کاران فرعی را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نمایند و با پایان یافتن قرارداد، مفاصاحساب را دریافت کرده و به کارفرما تحویل دهند و به دنبال آن ۵٪ ناخالص قرارداد به همراه قسط آخر را دریافت کنند. حدود ۲۰ درصد کارفرمایان سازمان تأمین اجتماعی شامل این گروه می باشند.

ناخالص قرارداد به همراه قسط آخر را دریافت کند.

از مهم ترین مشکلات و چالش های پیش روی کارفرمایان کارگاهی در مراجعه و مواجهه با سازمان تأمین اجتماعی، منوط بودن صدور و تمدید کارت بازرگانی به دریافت مفاصاحساب بوده چراکه سازمان تأمین اجتماعی به بهانه صدور مفاصاحساب بیمه از فعالان اقتصادی تعهداتی می گیرد و این تعهدات زمینه حسابرسی از دفاتر مربوط به دوره های مختلف را فراهم می کند.

در حوزه بیمانکاران یکی از مهم ترین مشکلات عدم وجود وحدت رویه در نحوه محاسبه حق بیمه قراردادها و ضریب پیمان توسط شعب مختلف سازمان تأمین اجتماعی است. به عنوان مثال در قراردادهای تیپ منعقد شده با کارفرما که با شماره های مختلف و زمان های مختلف منعقد گردیده، محاسبه ضریب حق بیمه متعلقه یکسان نبوده و قائم به شخص بودن شیوه تعیین ضرایب، راه را برای اعمال نظرات شخصی کارشناسان هموار کرده و زمینه فساد اداری را فراهم می کند. مشکل عدم پذیرش لیست بیمه پرسنل از دیگر مشکلات بیمانکاران است. با توجه به مشکلات عدیده مالی کارفرمایان و عدم پرداخت به موقع مطالبات و از جمله پرداخت حق بیمه پرسنل توسط آنان، شعب سازمان از پذیرش لیست بیمه شرکت ها به دلیل مسدود شدن حساب کاربری خودداری می نمایند، لذا برای پرسنل مشکلات زیادی در زمینه خدمات تأمین اجتماعی ایجاد می شود.

عدم شفافیت بخشنامه های سازمان تأمین اجتماعی در خصوص صدور مفاصاحساب نیز یکی دیگر از دغدغه های بیمانکاران به شمار می آید چراکه باعث می شود واحدهای اجرایی دچار تناقض و اعمال سلیقه شخصی شوند. همچنین سازمان تأمین اجتماعی در ارائه میزان درآمدهای حاصل از حق بیمه قراردادها شفاف نبوده که این امر نشان دهنده ضعف قانونی ماده ۴۱ قانون تأمین اجتماعی است. از بین رفتن سوابق بیمه ای اعضای هیئت مدیره شرکت ها به دلیل طولانی شدن فرایند تجمیع سوابق آنان توسط سازمان تأمین اجتماعی و انعقاد قراردادهای کارفرمایی نیز یکی دیگر از مشکلات این حوزه به شمار می آید. به لحاظ اینکه قبل از بستن قرارداد، نسبت به جمع آوری سوابق این گروه از شعب تأمین اجتماعی اقدام می شود و اعلام پاسخ شعب اصولاً با تأخیر همراه است، لذا این مسئله آنان را از داشتن چند ماه سوابق بیمه ای محروم می نماید.

اعمال سلیقه های فردی در محاسبه جرائم بیمانکاری، طولانی بودن و زمان بر بودن فرآیند صدور مفاصاحساب، عدم مکانیزه بودن سیستم سازمان تأمین اجتماعی و نیز شمول ماده ۳۸ و اعمال ضرایب بیمانکاری برای قراردادهای سرویس و نگهداری برخی از شرکت ها از دیگر مشکلات بیمانکاران در زمینه صدور مفاصاحساب به-شمار می رود.

به طور کلی فرآیند صدور مفاصاحساب در ماده ۳۷ قانون تأمین اجتماعی به این ترتیب است که هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه های مشمول قانون تأمین اجتماعی صورت می گیرد، اعم از اینکه انتقال به صورت قطعی، شرطی، رهنی، صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از اینکه انتقال به طور رسمی یا غیر رسمی انجام گیرد، انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن را از انتقال دهنده مطالبه نماید و دفاتر اسناد رسمی مکلف اند در موقع تنظیم سند از سازمان تأمین اجتماعی راجع به بدهی و واگذارنده استعلام نمایند. در صورتی که سازمان ظرف ۱۵ روز از تاریخ ورود برگ استعلام به دفتر سازمان پاسخی به دفترخانه نهد، دفترخانه معامله را بدون مفاصاحساب ثبت خواهد کرد. در سازمان تأمین اجتماعی ابتدائاً نامه دفترخانه در واحد درآمد آن سازمان ثبت می گردد. سپس وضعیت پرونده کارگاه در خصوص داشتن بدهی یا عدم آن مورد بررسی قرار می گیرد.

در خصوص بیمانکاران، اخذ مفاصاحساب طی دو مرحله انجام می شود. در مرحله اول یک نامه توسط کارفرما خطاب به تأمین اجتماعی با شماره قرارداد منعقد شده برای بیمانکار صادر می شود و مواردی مثل شروع کار، پایان کار، مدت قرارداد، مبلغ ناخالص قرارداد، درصد های مکانیکی و دستی کار و وظایف بیمانکار و کارفرما در آن منعکس می گردد و در مرحله دوم بیمانکار نامه را به واحد درآمد تأمین اجتماعی می برد و مسئول پرونده طبق اطلاعات مندرج در نامه برای درصد مکانیکی ۷٪، دستی ۱۵٪ و برای حق بیمه بیکاری ۹٪ محاسبه می کند. جمع این سه مبلغ از کل مبلغ پرداختی بابت بیمه پیمان کسری می شود و در صورت تسویه حساب نهایی با سازمان، مفاصاحساب ایشان صادر می شود و بیمانکار با این مفاصاحساب می تواند با کارفرما تسویه حساب کند و ۵٪



آهنی: تشکیل دوباره شورای عالی تأمین اجتماعی باید اولویت اصلی دولت و مجلس باشد

نگاهی واقع بینانه به چالش‌ها و مشکلات نشان می‌دهد که همیشه مشکلات دو شکل متفاوت از سوی طرفین دارد. در یک تعامل ناکارآمد و بی‌نتیجه اشکال از هر دو سوی تعامل است. این رویکرد در مشکلات حاکم بر ارتباط سازمان تأمین اجتماعی با صاحبان بخش خصوصی هم حاکم است؛ اما شفاف‌سازی رویه‌های حاکم، از بین بردن زمینه‌های موجود برای برخورد سلیقه‌ای هر دو طرف و همچنین ایجاد یک مسیر قانونی که شامل برخورد شخص‌محور کمتری باشد، قطعا در این زمینه بسیار کارساز خواهد بود. نایب‌رئیس کمیسیون مالیات کار تأمین اجتماعی و نماینده اتاق بازرگانی ایران در این کمیسیون معتقد است که در حال حاضر احیای دوباره شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی و مشارکت دادن کارفرمایان و کارگران در فرآیند تصمیم‌گیری ضروری است و به بهبود تعامل بین بخش خصوصی و شرکای اجتماعی آن کمک بسزایی می‌کند. گفت‌وگوی ما با اصغر آهنی درباره شرایط فعلی کسب‌وکار بخش خصوصی با تأمین اجتماعی در ادامه می‌خوانید.



بخشی از سازمان تأمین اجتماعی برداشت های شخصی از این قوانین می شود.

مشکل اصلی مادر حوزه اجرایی این است که بخش های مختلف سازمان تأمین اجتماعی قوانین را به صورت سلیقه ای اجرامی کند ما از دوستان خواستیم با نظارت و دستورالعمل هایی که صادر می کنند نحوه اجرای این قوانین را برای سازمان های زیرمجموعه خود تمامی نقاط کشور تبیین کنند تا بتوانیم یک فرایند شفاف داشته باشیم تا نمایندگان بخش خصوصی هم برپروسه اجرا نظارت داشته باشند و آن را به سازمان تأمین اجتماعی گزارش دهند.

پیشنهاد و راهکار بخش خصوصی به خصوص اتاق بازرگانی درباره رفع این موانع چیست؟

سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان مردم نهاد و متعلق به بخش عمده ای از مردم کشور است که از پول کارگرو کارفرما و سهم دولت (که البته سال ها پرداخت نشده) تشکیل شده است. در دولت گذشته متأسفانه شورای عالی تأمین اجتماعی که متشکل از بخش های کارگری و کارفرمایان بود منحل شد و تبدیل به هیئت امنای متشکل از نمایندگان انتصابی دولت شد.

پیشنهاد مشخص ما احیای مجدد شورای عالی تأمین اجتماعی است که متأسفانه در دولت قبلی منحل و تبدیل به هیئت امنای منتصب دولت شد. ترکیب این هیئت بی طرف نیست. البته حل این مشکل مربوط به مجلس شورای اسلامی است و با آیین نامه و بخش نامه حل نمی شود و حتما باید توسط مجلس و با قانون گذار انجام شود.

چه اقداماتی برای احیای شورای عالی تأمین اجتماعی انجام شده است؟

در مجلس قبلی این لایحه مطرح شد که شورای عالی تأمین اجتماعی جایگزین هیئت امنای فعلی شود اما متأسفانه به عمر مجلس قد نداد و امیدواریم که در مجلس جدید این قانون تصویب شود و برای اجرا به دولت فرصت داده شود. البته در کمیسیون های اجتماعی دولت برای احیای شورای عالی تأمین اجتماعی جلسات مختلفی برگزار شده و دولت نیز راغب است این مسئله هر چه سریع تر انجام شود اما ما انتظار داشتیم که سرعت عمل برای تصویب و اجرای این قانون بیشتر باشد.

با تشکیل دوباره شورای عالی تأمین اجتماعی، شرکای اجتماعی در کنار سازمان می توانند خدمات بیشتری به کسانی که آینده خود را درون این صندوق می بینند و سال ها به آن پول واریز می کنند، ارائه دهند.

انحلال شورای عالی تأمین اجتماعی چه تبعات اقتصادی، اجتماعی و یا حتی سیاسی داشت؟

نبود شورای عالی تأمین اجتماعی باعث شد که یک رابطه یک طرفه از سمت دولت شکل بگیرد و عملیات توانیم به بهره برداری لازم برسیم. به طور مثال در قانون مشاغل سخت و زیان آور نسبت به کشورهای دیگر بالاترین میزان مشاغل سخت و زیان آور در دنیا را به خود اختصاص داده ایم. یک مصوبه که بخشی از آن سیاسی بود در مجلس تصویب شد که به تبع آن از جیب

در آغاز ما بلیتم نظر شما درباره شرایط فعلی کسب و کار و بخش خصوصی و ارتباط آن با سازمان تأمین اجتماعی را جویا شوم.

به غیر از بحث همه گیری و ویروس کرونا که از چند ماه گذشته بر کسب و کار تأثیر زیادی گذاشته است، وضعیت کسب و کار در کشور وضعیت مناسبی ندارد. طبیعتاً علت به وجود آمدن این فضای نامناسب به عواملی که در کسب و کار تأثیر می گذارند، بازمی گردد که یکی از این عوامل برخی از قوانین، مقررات و آیین نامه های سازمان تأمین اجتماعی است.

در این سازمان قوانین و آیین نامه های زیادی وجود دارد که برای تولید و رونق کسب و کار مشکل آفرین شده است. البته با رویکرد مدیریتی مثبتی که رئیس سازمان تأمین اجتماعی در سال گذشته پیش گرفت، قرار بر این شد که آیین نامه ها و مقرراتی که به طور مستقیم در روند کسب و کار خلل ایجاد می کند، در یک فرایند علمی و منطقی اصلاح شود. یکی از مباحثی که در جلسات تنقیح قوانین مطرح شد، حسابرسی و نحوه حسابرسی و آیت های مربوط به آن بود. برای حل این مشکلات جلسات زیادی تشکیل شد شاید نتوان گفت که در این جلسات به نقطه ایدئال رسیده ایم، اما آیین نامه پیشنهادی که ما به دوستان ارائه دادیم و اصلاحات ساختاری زیادی در آن صورت گرفته است، اگر در مرحله اجرایی به آن توجه شود، بسیاری از مشکلات این حوزه رفع خواهند شد. سازمان تأمین اجتماعی با مدیریت جدید خود یک روند تحولی جدیدی آغاز کرده است اگر این قوانین در زمینه اجرا نیز با موفقیت انجام شود ما شاهد این هستیم که بسیاری از مشکلاتی که در گذشته و تا امروز وجود داشته اصلاح خواهد شد.

این اصلاحات در چه حوزه هایی انجام شده است؟

موارد مشکل زایی که بخش کسب و کار با آن درگیر هستند بسیار زیاد است. یک بخش آن به آیین نامه ها و قوانین بازمی گردد. خوشبختانه شروع به اصلاح آن کرده ایم با وجود اینکه این کار زمان زیادی به خود اختصاص می دهد، سرعت پیشرفت کار قابل قبول بود و اگر جامعه درگیر ویروس کرونا نبود، این مشکل تا حدودی مرتفع می شد.

یکی از موارد اصلاحی بحث قراردادها بود. در گذشته هر قراردادی را مضمول کسریمه می دانستند، در حالی که بسیاری از قراردادها، قرارداد های پایه فروش بود و این باعث می شد که شرکت ها سال ها به دنبال رفع این مشکل باشند و در بسیاری از موارد به نتیجه نمی رسیدند ما همه آن ها را شفاف کردیم و بسیاری از قرارداد هایی که مضمول می شد را غیر مضمول کردیم. یکی دیگر از مواردی که باید اصلاح شود مربوط به ریزه کاری های قرارداد پیمانکاران است که با جلساتی که برگزار می شود به دنبال اصلاح آن هستیم تا از نگاه سلیقه ای که سال ها برای اجرای این قوانین وجود داشته است جلوگیری کنیم.

در صحبت های خود چند باری به اجرای سلیقه ای قوانین در سازمان تأمین اجتماعی و سازمان زیرمجموعه آن اشاره کردید. برای حل این مشکل چه باید کرد؟

یکی از مواردی که باعث اجرای سلیقه ای قوانین می شود، عدم شفافیت و کلی بودن بعضی از قوانین است. در هر شهر و یا هر



اگر بتوانیم هر چه سریعتر مشکلات قانونی که بر سر راه تشکیل شورای عالی تأمین اجتماعی نیز بر طرف کنیم، می توانیم خدمات بیشتری به همه اعضای سازمان تأمین اجتماعی ارائه دهیم.

شورای عالی تأمین اجتماعی نیز بر طرف کنیم، می‌توانیم خدمات بیشتری به همه اعضای سازمان تأمین اجتماعی ارائه دهیم؛ اما در کنار تشکیل شورای عالی تأمین اجتماعی که اولویت اصلی است، اصلاح چند بخشنامه در اولویت قرار دارد و اصلاح بعضی از آن‌ها به اتمام رسیده است و به زودی برای اجرا ابلاغ می‌شود.

➔ کدام یک از بخشنامه‌ها اصلاح شده و کدام یک در صف اصلاح قرار دارند؟

یکی از موارد اصلاحی مربوط به بخشنامه شماره ۱۱ است. این بخشنامه ۴۰ مورد اصلاحی داشت که با جلساتی که با نمایندگان تأمین اجتماعی برگزار کردیم بر سر اصلاح آن به توافق رسیدیم. یکی از آن‌ها مربوط به قراردادهای فروش بود. در این قراردادها به جای اینکه فاکتورهای فروش منبای بیمه قرار بگیرد خود قرارداد مینا قرار می‌گرفت و این باعث می‌شد که مبلغ زیادی برای بیمه تعیین می‌شد و حل آن بسیار مشکل می‌شد و حتی پای دیوان عدالت اداری به میان می‌آمد. این مسئله به لطف خدا و کمک دوستان اصلاح شد این اصلاح می‌تواند فضای کسب و کار را بهبود بخشد.

اولویت بعدی ما اصلاح بخشنامه شماره ۱۴ که مربوط به قراردادهای بیمه‌انکاری و ظرایف آن است، هست. این بخشنامه تبدیل به محل اختلاف بین بسیاری از فعالان کسب و کار با سازمان تأمین اجتماعی است. به دنبال این هستیم که آن را به صورت یک چارچوب فعال و شفاف تبدیل کنیم به طوری که هرکس قبل از آنکه بتواند قرارداد بیمه‌ای امضا کند، قابلیت استعلام داشته باشد و از مبلغ سود و ضرر مطلع شود و بر اساس اطلاعات شفاف مالی قرارداد امضا کند. در راستای شفاف سازی بیشتر نیز مقرر شد کلیه بخشنامه‌های مرتبط با کسب و کار در سامانه‌ای بارگذاری شود و در معرض دید عموم قرار گیرد.

➔ در حال حاضر رابطه بخش خصوصی و سازمان تأمین اجتماعی چگونه است؟ آیا تعامل و همکاری مطلوب وجود دارد؟

شاید در گذشته تعامل به نحو ایدئال وجود نداشت اما امروز اراده خوبی برای تعامل و همکاری وجود دارد که بسیار ارزشمند است و من این تعامل و همکاری را به عینه در سازمان تأمین اجتماعی دیده‌ام. البته باید بگویم اراده خالی ارزشی ندارد و منظور من اراده مبتنی بر عمل است. این اراده مبتنی بر عمل را ما در مهم‌ترین بخشنامه سازمان تأمین اجتماعی که همان اصلاح بخشنامه ۱۱ که درباره آن صحبت کردم، مشاهده خواهید کرد.

➔ آیا تحلیل کمی و یا بررسی موضوعی در مورد تأثیر مسائل تأمین اجتماعی و روابط کسب و کار دارید؟

شاید تحلیل ریزی در این باره وجود نداشته باشد اما بالاخره یک بخش بسیار مهمی از کسب و کار به لحاظ آیین نامه‌ها و بخشنامه‌ها که باعث گرفتاری برای فعالان کسب و کار شده است، ارتباط مستقیمی با سازمان تأمین اجتماعی دارد. امیدواریم با تسریع در روند رسیدگی و اصلاح آیین نامه‌ها در سال بسیاری از مشکلاتی که در حوزه کسب و کار درگیر هستیم و اولویت دار هست در سازمان تأمین اجتماعی اصلاح شود و یک مقدار شرایط فعالیت در این شرایط سخت که برای فعالان اقتصادی وجود دارد کاهش یابد.

صندوق تأمین اجتماعی به کسانی با ۲۰ سال سابقه کار زیان آور دارند مستمری و پاداش پرداخت شود. اگر شورای عالی تأمین اجتماعی در فرآیند تصمیم‌گیری دخیل بود با نظر کارشناسی خود خیلی از مشاغل را در زمره شغل‌های سخت و زیان آور قرار نمی‌داد. بعضی از مشاغل ماهیت سخت و زیان آور دارند اما بیشترین مشاغل که امروز شامل این قانون می‌شوند، در هیچ جای دنیا سخت و زیان آور محسوب نمی‌شوند و با ابزار آلات مناسب و ایمن به شغل عادی تبدیل می‌شوند.

مشکل دیگری که نبود شورای عالی تأمین اجتماعی ایجاد کرد، پرداخت نامتوازن به بازنشستگان است. بعضی از مستمری بگیران سازمان تأمین اجتماعی در طول سی سالی که پول به صندوق واریز می‌کنند به طور یکسان این پول را واریز نمی‌کنند اما برداشت آن‌ها با کسانی که در این ۳۰ سال سقف پرداختی را رعایت کردند، یکسان است. عدالت حکم می‌کند که نباید کسی را که حدود ۳۰ سال سقف مبلغ را به صندوق واریز می‌کند و کسی که در طول این سی سال سقف مبلغ را به صندوق واریز نمی‌کند را در یک طرف قرار داد و در هنگام بازنشستگی به این دو گروه به یک میزان مساوی پول پرداخت کرد ما حافظ منافع صندوق تأمین اجتماعی هستیم و هر کس پولی وارد این صندوق می‌کند باید در آینده به همان مقدار برداشت کند. اصرار ما بر اینکه بخش کارفرمایی و کارگری در شورای عالی تأمین اجتماعی حضور داشته باشد به خاطر این است که یار و مددکار سازمان ناظر بر اصلاحات وارد بر صندوق باشیم. وقتی پول الکی از صندوق خارج نشود می‌توان با همان پول خدمات بیشتری به اعضای صندوق ارائه داد. ما معتقدیم کسانی که عضو بیمه تأمین اجتماعی هستند باید از بخش خدماتی که بیمه سلامت نیز ارائه می‌دهد، بهره‌مند شوند.

➔ شما معتقدید بیمه شونندگان تأمین اجتماعی هم باید از خدمات بیمه سلامت بهره‌مند شوند؟

بله؛ بیمه سلامت بدون مطالعه و با اجرای غلط باعث ایجاد هزینه‌های زیادی بر کشور شد و تعرفه‌ها را بیش از ۳۰۰ درصد افزایش و باعث ایجاد فشار سنگین بر تأمین اجتماعی شد. در حالی که خدمات خاصی به بخش کارگری جامعه ارائه نداد. ما نسبت به این موضوع در مجامع مختلف اعتراض کردیم و استدلال‌ات خود را نیز بیان کردیم. باید عدالت برای همه جامعه یکسان باشد و پولی که برای بیمه سلامت هزینه می‌شود متعلق به همه جامعه است و مستمری بگیران تأمین اجتماعی نیز باید از آن بهره‌مند شوند.

➔ حل کدام یک از مشکلات و موانعی که مطرح کردید در اولویت قرار دارد؟

بنده به عنوان نایب رئیس کمیسیون مالیات کار و تأمین اجتماعی که به عنوان نماینده اتاق ایران در جلسات تنقیح قوانین حضور دارند پیشنهادات موردی خود را برای اصلاح قوانین ارائه داده‌ام. در حال حاضر رویه تعاملی خوبی بین بخش خصوصی و سازمان تأمین اجتماعی برقرار شده است. اگر در کنار این‌ها بتوانیم هرچه سریع‌تر مشکلات قانونی که بر سر راه تشکیل



به دنبال این هستیم که آن را به صورت یک چارچوب فعال و شفاف تبدیل کنیم به طوری که هرکس قبل از آنکه بتواند قرارداد بیمه‌ای امضا کند، قابلیت استعلام سود و ضرر مطلع شود و بر اساس اطلاعات شفاف مالی قرارداد امضا کند.



گفتاری در خصوص کد بیمه تأمین اجتماعی کارگاه‌ها

لیلا پوستنی



➔ حمایت از افراد در برابر حوادث و وقایع اقتصادی و اجتماعی و بهره‌مندی آن‌ها از مزایای بیمه‌های اجتماعی در اصل ۲۹ قانون اساسی و سایر قوانین و مقررات مربوطه مورد تصریح و توجه قرار گرفته است. در این راستا، سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان بزرگ‌ترین صندوق بیمه اجتماعی کشور، مکلف گردیده نسبت به بیمه کردن کارگران و کارکنان شاغل در کارگاه‌ها اقدام لازم را به عمل آورد. مقدمه انجام این موضوع نحوه شناسایی درست و مراجعه کارفرمایان و مدیران کارگاه‌ها به این سازمان و ثبت مشخصات کارگاه در اسناد بیمه‌پردازی است. انجام این موضوع در حال حاضر از طریق اختصاص کد کارگاهی به هر کارگاه صورت می‌گیرد تا امکان شناسایی کارگران و کارکنان شاغل و دریافت حق بیمه و متعاقب آن برقراری خدمات و حمایت‌های مربوطه فراهم گردد. در این نوشتار، اهم مسائل و موضوعات مربوط به این فرآیند توضیح داده شده است.

کارگاه و شماره بیمه برای کارکنان مجموعه فعالیت خود را بیمه می‌نماید. کد کارگاهی یک عدد ده‌رقمی است، برای مثال کد ۹۰۰۲۸۴۰۲۸۶ یک کد کارگاه است که از سمت چپ سه رقم اول نشان‌دهنده کد تأمین اجتماعی است، سه رقم دوم نشان‌دهنده زمینه فعالیت کارفرما در کارگاه و چهار رقم آخر نشان‌دهنده شماره پرونده است به این معنی که فرد چندمین مراجعه‌کننده از این رشته فعالیت برای اخذ کد کارگاهی در کشور است. پس از ارائه مدارک و گذراندن مراحل اخذ کد کارگاهی بیمه، کارگاه توسط شعبه بیمه بازرسی خواهد شد و در نهایت حداکثر تا ۳۰ روز کد کارگاهی به کارگاه یا شرکت اختصاص می‌یابد.

مسائل و مشکلات موجود در اخذ کد کارگاهی و بیمه‌پردازی در حال حاضر شامل موارد ذیل است:

امکان سلیقه‌ای عمل نمودن کارکنان و عدم آگاهی از مقررات، عدم اعلام زمان اتمام کار بیمه‌شده توسط کارفرما به سازمان تأمین اجتماعی در موعد مقرر، عدم اعلام افراد شاغل در کارگاه به بازرسی سازمان به دلیل مشکلات عدیده اقتصادی و ترس از دست دادن کار، زمان بر بودن تشکیل پرونده، اخذ کد کارگاهی، ثبت نام و بازرسی از کارگاه‌ها که در این رابطه شایسته است تا شعب سازمان با تکمیل فرم خوداظهاری توسط متقاضی، کد کارگاهی را به فرد اختصاص دهند و اجازه داده شود کارفرمایانست حق بیمه کارکنان خود را براساس فرم خوداظهاری ارسال کند و بعد از گزارش بازرسی پرونده قطعی گردد؛ در خصوص نام‌نویسی بیمه‌شدگان در کارگاه‌های پاره‌وقت و موقت، با توجه به وقت‌گیر بودن و معطلی‌های این پروسه اغلب بیمه افراد موقت انجام نمی‌شود، از طرف دیگر شعب سازمان به شرکت‌های خارجی که در ایران فعالیت می‌کنند، کد کارگاه نمی‌دهند و وقتی پیمانکار بخواهد بگیرد با مشکلات فراوانی روبرو می‌شود. لزوم دقت در نحوه غیرفعال کردن کد کارگاه‌ها در شعب سازمان و تشریح ضوابط مربوطه، عدم اختصاص کد کارگاهی به کارگاه‌هایی که در مکان‌های مسکونی مشغول به کار هستند، نظیر مشاغل خانگی (پرستاری در منزل و...) و غیره از مشکلات دیگری است که به دلیل عدم امکان بازرسی توسط سازمان تأمین اجتماعی ایجاد شده است.

برابر ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی (تعریف کارفرما و کارگاه) و مواد (۳۶)، (۳۷) و (۳۹) همان قانون در رابطه با مسئولیت کارفرما در واریز حق بیمه سهم خود و کارگر، تکلیف بدهی حق بیمه‌ها در موقع نقل و انتقال کارگاه و واریز حق بیمه براساس آئین‌نامه طرز تنظیم صورت‌مزد و حقوق (مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ شورای عالی وقت تأمین اجتماعی) و مواد (۱)، (۲)، (۳)، (۴)، (۲۳) و (۱۴۸) قانون کار جمهوری اسلامی ایران مستلزم شناسایی و دریافت کد کارگاه است.

در ضمن، کلیه کارفرمایان شرکت‌ها و کارگاه‌ها مکلف اند ظرف مدت ۱۵ روز پس از تأسیس کارگاه یا شرکت خود جهت بیمه کارکنان خود اقدام نمایند. کارفرمایان بایست همراه با مدارک مورد نیاز به نزدیک‌ترین شعبه بیمه در محدوده کارگاه مراجعه نمایند و پس از طی مراحل لازم کد کارگاه را دریافت نمایند. از سوی دیگر، فرآیندهای ثبت کارگاه و دریافت کد کارگاهی شامل موارد زیر است: بازرسی کشفی؛ این بازرسی به صورت مراجعه بازرسان سازمان به کارگاه فعال اقتصادی است که فعالیت آن‌ها در سازمان ثبت نشده است؛ درخواست بازرسی توسط کارگری یا فرد شاغل در کارگاه؛ در این مورد فرد شاغل در کارگاه با مراجعه به شعب سازمان و ارائه مدارک درخواست بازرسی از کارگاه و اخذ شماره بیمه از شعبه رامی‌نماید و شعبه ظرف مدت یک ماه باید بازرسی مربوطه را به کارگاه مورد نظر بفرستد و اخذ کد کارگاه صورت می‌پذیرد.

درخواست اخذ کد کارگاه توسط کارفرما به این صورت انجام می‌شود که کارفرما با مراجعه به شعب سازمان درخواست اخذ کد

رئیس خانه معدن ایران:

در شکل پرداخت حق بیمه مشاغل سخت وزیان آور با تأمین اجتماعی تضاد داریم

چه مشکلاتی بین بخش معدنی کشور و تأمین اجتماعی وجود دارد؟ مشکلاتی که ناشی از رفتار تأمین اجتماعی است و باعث بروز موانع در توسعه بخش معدنی می شود؟

مشکلات ما تقریباً با صنعت همخوانی دارد، البته تحقیقا؛ مخصوصاً در مسائل بیمه‌انکاری. مادر یک بخشی با تأمین اجتماعی تضاد داریم. این نگاهی که در سخت و زیان آور داریم و بازرسی‌هایی که در این خصوص می شود، آرزوی بزرگی برای بخش معدنی ما ایجاد کرده است. یک نفر ۲۰ سال کار می کند با شما و شما حق بیمه اش را همان موقع می دهید، یک بخشی را هم می گذارند برای آخر کار فرد و زمان بازنشستگی. وقتی آخر سر شخص ۲۰ سال بعد می رود، می آیند به آخرین کارگاه می گویند بر اساس آخرین حقوق پروتسویه ات را در آن زمان بگیر. بعضی از شرکت‌ها تمام سیستم هایشان را بسته اند و تمام شده است، بعد از ۲۰ سال که می خواهد حق بیمه سختی کار را بگیرد، خودش مشکلاتی را برای کارفرمایان و حتی برای سهامداران ایجاد می کند. این نقص بسیار بزرگی است که در تأمین اجتماعی است. ما می گوئیم از روز اول شما درصدی که کسری کنید، از ما بگیرید؛ ما نمی گوئیم نگیرید، ما می گوئیم همان موقع خودش بگیر، نگذار آخر سر.

اصلاً این طوری نیست که ما معدنی داشته باشیم که مشکلاتی در این خصوص نداشته باشد. این عارضه طوری است که مثلاً فردی ۱۲-۱۰ سال قبل از یک واحد رفته، یک باره می آیند و ادعایی می کنند و بر اساس آن حکمی صادر می کنند و فرد می آید آنجا، یک نامه می نویسند و می گویند شما این میزان بابت بیمه شغل سخت و زیان آور برای اینکه فرد بازنشسته شده، پرداخت کنید. آن واحد می گوید من چطوری این را پرداخت کنم؟ بر اساس چه؟ بر چه مبنایی بتوانم این کار را انجام دهم.

این مسئله برای بخش معدن چه پیامدهایی داشته است؟ خیلی از شرکت‌ها اصلاً کار را تعطیل کرده اند. مثلاً یک واحد است، جمع شده، رفته اند سراغ مدیرش را گرفته اند یا مثلاً شرکت در شرف تسویه است. موردی داشته ایم که به ما مراجعه کرده اند و اطلاع داده اند. یک باره رفته اند به آن شرکت گفته اند شما یک نیرو در سال‌های قبل داشتی، بر اساس آن باید ۳۰۰ میلیون بدهی. می گوید بابت چه چیزی من باید ۳۰۰ میلیون بدهم؟ می گویند بابت این موضوع که این کارمند تا این روز بوده و الان از این بابت، برای زمان‌های سخت و زیان آورش تا مدتی که پیش شما بوده،



بنگاه‌های معدنی کشور نیز مثل بنگاه‌های دیگر در مواجهه با سازمان تأمین اجتماعی، بخشنامه‌ها، بازرسی و روندهای جاری در آن دچار مشکلاتی هستند. جز مسائل عمومی که بین همه بنگاه‌ها در بخش‌های مختلف وجود دارد اما بخش معدنی با یک مشکل ویژه هم مواجه است. مشکلی که مربوط به دریافت مازاد حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور در پایان بازنشستگی بیمه شده و نه به صورت ماهانه است. برای آشنایی با این مشکلات، با محمدرضا بهرامن، رئیس خانه معدن ایران گفت و گو کرده ایم. رئیس نهادی غیردولتی که احتمالاً بهترین تشکل برای شناساندن مشکلات بخش معدن هستند.



**با آمدن
تکنولوژی های نو،
قوانین سخت و
زیان آور به همان
نسبت باید به روز
شود. بنابراین
در گذشته ها که
فعالیت های معدنی
به شدت رواج
داشت، کارها روز
به روز سخت تر بود.
من می گویم ۷۰ سال
قبل، ۸۰ سال قبل
نوع تکنولوژی ها و
ماشین آلات طوری
بود که این مشاغل
واقعا سخت و
زیان آور بودند. وقتی
امروز در لودر ما
همه امکانات اولیه
مهیا است، دیگر
تاکسی سوار لودر
می شود، کار سخت
و زیان آوری لزوما
انجام نمی دهد.
تکنولوژی که کنار
کار در محیط های
معدنی قرار می گیرد
آن ها را از حالت
سخت و زیان آور
خارج می کند.**

بر اساس آخرین حقوق باید محاسبه و پرداخت شود. ما جلسات متعدد داشتیم، حتی مکاتبات متعدد داشتیم در این خصوص، درخواست هایی داشتیم. به قانون احترام می گذاریم، ولی قانون هم می گوید تو امروز بیا حق بیمه اش را بده، نمی گوید بگذار روزی که می خواهد برود. اصلا به نفع حتی بیمه شده هم هست اگر این اتفاق حاصل شود. قبلا هم این طوری بوده؛ یک باره تغییراتی پیش آمد و این معضلاتی را امروز برای تمام سرمایه گذاران به وجود آورده است. از طرف دیگر با آمدن تکنولوژی های نو، قوانین سخت و زیان آور به همان نسبت باید به روز شود؛ بنابراین در گذشته ها که فعالیت های معدنی به شدت رواج داشت، کارها روز به روز سخت تر بود. من می گویم ۷۰ سال قبل، ۸۰ سال قبل نوع تکنولوژی ها و ماشین آلات طوری بود که این مشاغل واقعا سخت و زیان آور بودند. وقتی امروز در لودر ما همه امکانات اولیه مهیا است، دیگر تاکسی سوار لودر می شود، کار سخت و زیان آوری لزوما انجام نمی دهد. تکنولوژی که کنار کار در محیط های معدنی قرار می گیرد آن ها را از حالت سخت و زیان آور خارج می کند. با این احتساب خیلی از کارهایی که در معدن روزا انجام می شود، دیگر سخت و زیان آور نیستند. این پیشنهاد خود ما هم هست، ما می گوئیم نیستند؛ شغل است، یک فعالیتی است که هر کسی آن را می پذیرد. می بینیم امکانات و شرایط خیلی متفاوت شده، یعنی وقتی راننده کلاه ایمنی می گذارد، ماسک به او می دهی، سیستم های ایمنی می گذاری، همه فضا را برایش تعریف می کنی برای یک شغل، در محیط کار و به میزانی که برایش تعریف کرده اند، او کار می کند.

بنابراین به نظر شما باید قوانین مرتبط با مشاغل سخت و زیان آور اصلاح شود؟

ما می گوئیم ما باید نگاه هایمان به سخت و زیان آور تغییر کند. همین امروز اگر به من بگویند چه شغلی سخت و زیان آور است؟ می گویم تمام آن هایی که الآن در بیمارستان ها در شرایط ویژه قرار گرفته اند، همه شان سخت و زیان آورند. چون مباحث میکروبی این قدر حاد شده، در صورتی که این ها نبوده و دیده نمی شده، ولی امروز این مشاغل سخت و زیان آور است. چون عواملی که باعث تخریب عمریک انسان یا کوتاه شدن عمریک انسان می شود، آن عوامل در آنجا مستقر است و وجود دارد، در صورتی که خود ما قبلا ندیده بودیم. ما فکر می کردیم در کارهای بیدی همه شان بدون استثناء مشمول سخت و زیان آور می شوند، ولی چنین چیزی امروز نیست. ما مجبوریم یک بازنگری داشته باشیم.

وقتی می آیم ۲۰ ساله بازنشسته زودرس به این می دهیم، در واقع به این فرد اجازه دادیم که دست کم تو ۳-۲ سال دیگر زندگی بدون فعالیت داشته باشد. چه کسی باید پولش را بدهد؟ چون با ابزارهای شما است که سازمان تأمین اجتماعی برای آتیه خودش و برای بازنشستگی و بعد از اتمام شغل شما منابع را تأمین می کند. از کجا باید تأمین کند؟ بازار افرادی که در حین کار هستند، از آن درآمدهای خاصی که برای هر فرد فعال تعریف می شود و هر سیستم کارفرمایی پرداخت می کند. درآمدها باید پاسخگوی هزینه ها هم باشد.

در بازرسی ها هم مشکلاتی دارید؟

همان بازرسی ها و همان مشکلاتی که ما به صورت عمومی داریم، همین مشکلات عینا در صنعت هم وجود دارد. بازرسی ها، مبانی

بیمانکاری و مبانی قراردادها و غیره، چون شفافیت کامل ندارند، عموما با عارضه هایی روبرو می شوند. می آیند یک ارقام بزرگی را می زنند، شرکت های معروفی را به عنوان حسابرس اعلام می کنند، آن شرکت ها می آیند و بررسی می کنند و این بررسی ها عموما باعث ضرر و زیان بنگاه ها می شود. خوشبختانه با پیگیری هایی که خود ما به کرات از طریق اتاق ها انجام دادیم، چون من خودم در هیئت امنای اتاق هستم، حالا این بازرسی ها تبدیل شده به بازرسی از یک سال کاری. به نظر من بهترین شکل بررسی برای حق بیمه ها همان خود اظهاری است و هیچ چیزی بهتر از خود اظهاری جواب نمی دهد.

روندهای دیگری هم در تأمین اجتماعی وجود دارد که مشکل ساز باشند؟

صندوق تعهداتش روز به روز سنگین تر می شود و بر اساس منابعش باید نسبت به تعهدات خودش برنامه ریزی کند. من نمی دانم سازمان های تأمین اجتماعی ما در آینده می تواند پاسخگوی این همه بازنشسته در سطح جامعه باشد؟ این ها مسائلی است که امروز باید بر اساس آن ها یک بازنگری در سیستم های تأمین اجتماعی انجام شود. دولت ها این تصمیم را برای سازمان تأمین اجتماعی نمی گیرند و در نتیجه مجلس است که باید تصمیم بگیرد. یکسری موارد مربوط به فرآیندهای تأمین اجتماعی است، یکسری چیزها در مجلس باید حل شود. همین افزایش حقوقی که امسال در صندوق است، من به عنوان یک بنگاه دار می گویم برای من یک علامت سؤال است؛ صندوق چه مدلی توانست بار این همه تعهد را به دوش بکشد؟ شاید یک عده بگویند یعنی چه؟ من به عنوان یک بنگاه دار حساب می کنم که یک ورودی دارید، یک سرمایه گذاری دارید. یک دارایی دارید. با توجه به همه این ورودی ها و سرمایه گذاری و دارایی صندوق با چه شیوه ای می تواند پاسخگوی این هزینه اضافه شده باشد؟ اگر نتواند، فشار می آورد به بنگاه های فعلی و این ها هم همه دارند و رشکست می شوند، خصوصاً در شرایطی که کشور نیازمند یک تغییرات نواست، نیازمند اینکه اشتغال های جدید ایجاد شود. وقتی این نارضایتی ایجاد شود، اشتغال های می روند زیرپله ای می شوند و این به کل جامعه آسیب می زند، در صورتی که باید یکی از افتخارات ما این باشد که امروز هر کسی به بازار کار وارد می شود همان روز بتوانیم او را وصل کنیم به سازمان تأمین اجتماعی. این دو طرفه است؛ هم منافعش را جامعه می برد، هم فرد، هم بنگاه. ولی می بینیم زیرپله ای های بیشتر حاکم شدند؛ چرا؟ به دلیل این مزاحمت ها یا فشارهایی که سیستم بیمه به آن مجموعه می آورد، کارفرما می گوید من برای چه بیمه کنم. حاضر است پول بیشتری هم بدهد، ولی حاضر نیست با تأمین اجتماعی مواجه شود.

اشاره کردید که فشارهایی که تأمین اجتماعی می آورد به کارفرما، یک بخشی ناشی از این است که با اضافی روی صندوق است.

به راحتی یک افزایشی در حقوق و دستمزدها و همسان سازی را آمدند و اعلام کردند. من به عنوان یک عضو جامعه می گویم باید این اتفاق بیافتد، ولی پیش خودم ورودی هایی که برای سازمان تأمین اجتماعی می بینم، با خروجی ها و آن تعهداتی که دارد، اصلا همخوانی ندارد. این را از کجا فهمیدیم؟ دولت یک تصمیمی گرفت، فکری می کنم دو هفته قبل، بخشی از دیون خودش را با دادن بخشی از دارایی هایی که در اختیار دولت بود، به سازمان تأمین اجتماعی

تحويل داد. سازمان تحويل داد به یک سازمان بزرگ تر به نام شستا. آیا واقعاً این سازمان قادر به نگهداری آن هست؟ این سازمان تأمین اجتماعی خودش دولت است. آیا واقعا قادر است؟ اگر خدای ناکرده این شرکت ها سببی بخورند، در واقع چه کسی آسیبش را می خورد؟ تمام اعضای خانواده تأمین اجتماعی، غیر از اینکه نخواهد بود؟ تأمین اجتماعی نمی تواند دفاع کند، چون مدیرانش دولتی اند. امروز اگر مدیران تأمین اجتماعی از بخش خصوصی بودند، من نوعی اینجا نشسته بودم، من نمی گذاشتم و می گفتم باید ارزیابی کنم، مگر به این سادگی می پذیرم. بد هیتان را باید بدهید، ولی بد هیتان را به روز باید بدهید؛ آن موقع من می توانم پاسخگویی اعضا باشم. تأمین اجتماعی خصوصی است، چون از چه کسی دارد پول می گیرد؟ از کارفرما و کارگرونی در مدیریت صد درصد دولتی است. دولتی ها هم دوریک میز با هم روبرو بایستی دارند ولی با نگاه بنگاه اگر نگاه کنیم، بخش خصوصی تعارف ندارد و نظر خودش را اعمال می کند. چه خوب می شد که حداقل دو عضو بخش خصوصی به صورت فعال در هیئت مدیره صندوق تأمین اجتماعی مستقر می شدند. این حرف را به کرات گفتیم. این به نفع مدیریت صندوق تأمین اجتماعی است، به نفع مدیریت است و در نهایت به نفع جامعه است.

چرا خود سازمان تأمین اجتماعی، بدنه اش، کارشناسانش، چه سطح میانی و چه مدیران سطح بالا، چرا دنبال حل این مسائل نیستند؟

برای اینکه دولت آن ها را انتخاب می کند. وقتی یک بخش خصوصی در اینجا باشد، هرگونه تغییرات، هرانتخابی بخواهند در شستا کنند، بخش خصوصی نظراتش را می دهد، اعمال مدیریت می کند. در انتخاب مدیر، مدیر شایسته را انتخاب می کند تا مدیر انتصابی. در هر بنگاهی با تغییر مدیریت ها می تواند بالاترین اتفاق ها بیفتد؛ یا برود بسیار عالی شود و یا بسیار بد شود. الآن اداره کننده دولت است. یک شغل دولتی است، یک شغلی است که امروز در قالب دولت مطرح می کنند. چرا باید این طوری شود؟ چرا باید بیابند و بگویند مدیرعامل شستا عوض شد؟ این باید در قالب هیئت مدیره آنجا انتخاب شود، چون منافع جامعه و مخاطبان خودشان در تغییر مدیریت می تواند مثبت یا منفی باشد؛ باید پاسخگو باشند. اگر ما بخواهیم صندوق را به همین شکل و با آن نگاه صد درصد دولتی ببینیم، قطعاً آینده با توجه به اینکه درآمدهای نفتی ما روزه روز دارد کاهش پیدا می کند، دیگر امید به سال های بعد را باید برای همیشه فراموش کنیم؛ لذا این صندوق باید هم صندوق هوشمند باشد، هم آینده نگر باشد.

منظورتان از هوشمند چیست؟

یعنی هم در مدیریت هوشمند باشد و هم هوش مصنوعی در کنارش باشد، چون یک بنگاه اقتصادی است. هم آینده نگر باشد، آینده نگر یعنی اینکه در هر لحظه، آینده را در زمان های ۲۰ سال، ۳۰ سال آینده خودش ببینند، نه که کوتاه مدت که یک سال دیگر ببینیم چه خواهد شد؛ بنابراین نیازمند چیست؟ مدیران هوشمند و مدیران توسعه ای و آینده نگر. اگر می گویند ما داریم، اشکالی ندارد، باید به مردم تعهد بدهند. ولی امروز با یک مقایسه نگرانی در ذهن ما ایجاد می شود. این سازمان از کجا این هزینه ها را تأمین کرده؟ می خواهد

چه کار کند؟ اصطلاحاً می خواهد بیاید اثاثیه منزلش را بفروشد؟ تا کجا می تواند بفروشد؟ تا چند بار می تواند جوابگو باشد؟ آیا بیشتر از یک بار می تواند؟ پس دائم باید نقش نگری در سرمایه گذاری ها باشد. **فکر می کنید حالا که سازمان تأمین اجتماعی این قدر بزرگ شده، این قدر کند است، این قدر لخت است، مدیریت سه جانبه الآن می تواند نجاتش دهد؟**

ماهی را هر موقع از آب بگیرید، تازه است. ما باید حتماً این عملیات نجات را داشته باشیم، استراتژی های میان مدت و دراز مدت. کوتاه مدت اصلاً معنایی ندارد در صندوق؛ کوتاه مدت همین تغییر مدیریت هاست که باید انجام دهیم. باید برنامه های راهبردی میان مدت و دراز مدت برایش تعریف کنیم. تمام سرمایه هایش را سوق دهیم به سرمایه ارزشی. دستگاه نظارتی را باید برای حفظ مال کل اعضای خانواده تأمین اجتماعی بسیار بسیار قوی کنیم. باید نظارت هایمان را به معنایی صد درصد کنیم. هر اتفاق ناگواری در صندوق بیفتد، هر سرمایه گذاری نادرستی شود، هر فروش نادرستی در صندوق اتفاق بیفتد، در واقع دست درازی به حقوق اجتماعی تمام اعضای خانواده صندوق است.

هر خرید اشتباه با حقوق ۴۲ میلیون، نیمی از جمعیت ایران، سروکار دارد. شما این اجازه را دارید؟ دستگاه های نظارتی کارشان کجاست؟ اصلاً مجلس کجا نشسته؟ دعوی حقوقی نیست که بگویم قوه قضائیه، من می گویم نظارت ها و اجرائیات. دولت نقشش کجاست؟ خود دولت دارد دخالت می کند.

فکر می کنید دولت خودش به این نتیجه نرسیده است که نباید دولتی اداره کند؟

چرا نرسیده؟ دولت گذراست، چهار سال به چهار سال عوض می شود، تأمین اجتماعی هیچ وقت عوض نمی شود. تأمین اجتماعی یک خانواده است، مخاطبان خاص دارد که عوض نمی شوند، روزه روز به اعضایش اضافه می شوند. تعدادی که کم می شوند، خیلی محدود است. اعضای ورودی اش بسیار زیاد است. فوت شده ها ما نسبتاً کم هستند. متوسط عمر در کشور خودمان روی ۵۳-۵۲ سال بود و امروز ۷۰-۶۰ سال است؛ بنابراین به همان نسبت با تأمین اجتماعی بیشتر است.

در بازرسی ها هم گفتید مشکلاتی هست. در آن ها چه اتفاقی می افتد؟ شما تمام برنامه ریزی هایتان را کرده بودید، سودتان را تقسیم کرده بودید و سهامدارهای شما مشخص بودند، وضعیتشان چه بود؟ سود بینشان تقسیم می شد و همه این حساب ها رسیدگی شده بود، یک باره بازرسی می آمد و برمی گشت به پنج سال قبل و مسائلی را مطرح می کردند. می آمدند یک واکاوی می کردند و بر اساس آن یک تعهدات جدیدی را برای سیستم کارفرمایی تعریف می کرد که در نتیجه اش من می توانم بگویم ما مورد داشتیم که حتی نوشت که من واحدم را تعطیل می کنم و کرد. گفت من تعطیل می کنم، چون هیچ کار دیگری نمی توانم بکنم، یعنی موردی داشتیم که چنین اتفاقی افتاد. این ها برمی گردد به سیاست های اشتباهی که وجود داشت. البته آمدند و پنج سال را به یک سال تبدیل کردند، باز هم یک سال را یک سال مالی مطرح کردند. اشکالی ندارد ولی به چه صورتی ورود پیدا می کنند برای بازرسی؟ عموماً تمام بنگاه هایی که شاخص دارند، اصولاً



بازرسی ها، مبانی پیمانکاری و مبانی قراردادها و غیره، چون شفافیت کامل ندارند، عموماً با عارضه هایی روبرو می شوند. می آیند یک ارقام بزرگی را می زنند، شرکت های معروفی را به عنوان حسابرس اعلام می کنند، آن شرکت ها می آیند و بررسی می کنند و این بررسی ها عموماً باعث ضرر و زیان بنگاه ها می شود



می‌گوید ما هر روز مشکل داریم، به‌عنوان مختلف برای ما مشکل ایجاد می‌کنند. اصلاً ما خودمان مانده‌ایم که باید چه کار کنیم. آدم گرفتیم و رابط کردیم با تأمین اجتماعی. خیلی بد است. باور کنید دیگر برای دارایی رابط نمی‌گذارند، چون دارایی دیگر سیستم پیدا کرده است. تا حدود زیادی مسائل مادر بخش دارایی دارد حل می‌شود.

❖ **فکر می‌کنید به خاطر همان دولت الکترونیک شدن و هوشمند شدن است؟**

صد درصد؛ چرا تأمین اجتماعی خودش را به‌روز نمی‌کند؟ امروز درآمدهای دارایی علی‌رغم اینکه شغل‌های یک سری تعطیل شده‌اند، باز بالاتر است. علت چیست؟ سیستم‌های هوشمند. این همه فسادهایی که الان می‌زنند بیرون از این‌و آن، به خاطر کنترل‌ها است. سیستم‌های هوشمند الان آمده جایگزین شده، می‌فهمند که فلانی اینجا فساد داشته است. تأمین اجتماعی هم همین‌طور. ولی شما در تأمین اجتماعی می‌آید ریزی می‌شوید در سیستم‌های بنگاه‌ها و بنگاه را کلافه می‌کنید. شما قرارداد با راننده داشتید، قرارداد با یک پیمانکار کوچک داشتید، می‌گویید من این را دادم، این را دادم، در دفاتر هم ثبت است. برایتان مسئله ایجاد می‌کند.

هیچ چیزی هم که از این کنمان نشده و بر اساس آن سود تقسیم کردم، بر اساس آن رفتم مالیاتم را دادم. اگر این بشود هزینه من، من باید مالیاتم را بپردازم، چون اظهار کردم، چون از درآمدهای من کاهش پیدا می‌کند، می‌شود جزو هزینه‌های من. اگر ماه‌های بازرسی بیاییم از سند الکترونیک استفاده کنیم، مشکلاتمان به معنای واقعی حل می‌شود. کد کارگاهی امروز کار همه را راحت کرده و اصلاً مشکلی ندارد. امروز هم دوره کرونا به ما یاد داد که ما می‌توانیم بیشتر با این تکنولوژی کار کنیم. چطور تأمین اجتماعی نمی‌تواند این را داشته باشد؟ استفاده از هوش مصنوعی در توسعه صندوق، اجتناب ناپذیر است. بدون استفاده از مدیران هوشمند و توسعه‌گرا اصلاً شمانمی‌توانید صندوق را اداره کنید.

❖ **بخشی از مسائل صاحبان کسب و کار با سازمان مربوط به مواد ۳۸ و ۴۱ قانون سازمان تأمین اجتماعی است، بخش معدنی کشور هم آیا با این مسائل مواجه است؟**

ما خرید داریم؛ هم بیرونی و هم داخلی. مواردی که در صنعت وجود دارد، مادر بخش معدن آن‌هایی که البته معادن بزرگ یا متوسط هستند داریم؛ در معادن کوچک‌تر معادن خیر. معادن متوسط و بزرگ ما همه‌شان با واحدهای صنعتی بزرگ مثل هم هستند، ولی با این تفاوت که این‌ها دائم برای تأمین مواد اولیه به ارتباط با بنگاه‌های دیگر نیاز دارند و قاعدتاً این تأمین نیاز در قالب قراردادهایی است که با این چالش‌ها و این مسائل روبرو است. اساساً نوع حسابرسی سازمان از بنگاه‌ها همان مبحثی است که مشکلاتی را ایجاد کرده و خود این می‌تواند فسادآور باشد. چون روش‌های سلیقه‌ای بسیار زیاد است. شما خودتان دیده‌اید گاهی بعد از اعتراض‌ها، رأی‌ها اصلاً از زمین تا آسمان تغییر می‌کند. بعد کسانی می‌گویند من مشاوره بیمه‌ای می‌دهم و همه مسائل شما را حل می‌کنم، هرچه ما دستگاه را بیشتر کنیم، دخول ناهلان را بیشتر می‌کنیم. هرچه سیستم الکترونیک را حاکم کنیم، دقیقاً دست همه را دور می‌زنیم. خیلی‌ها دوست ندارند سیستم‌های الکترونیک روی کار بیاید.



من نمی‌دانم
سازمان‌های تأمین
اجتماعی مادر آینده
می‌تواند پاسخگوی
این همه بازنشسته
در سطح جامعه
باشد؟ این‌ها
مسائلی است که
امروز باید بر اساس
آن‌ها یک بازنگری
در سیستم‌های
تأمین اجتماعی
انجام شود. دولت‌ها
این تصمیم را برای
سازمان تأمین
اجتماعی نمی‌گیرند
و در نتیجه مجلس
است که باید تصمیم
بگیرد. یکسری موارد
مربوط به فرآیندهای
تأمین اجتماعی
است، یکسری
چیزها در مجلس
باید حل شود.

شناسنامه دار هستند، مجامع قانونی به‌موقع دارند، حتی آن کسانی که در بورس هستند و مسائل بورسی دارند، مسائلشان خاص خودشان است، آن‌ها که سهامداران جزء دارند، آن‌ها هم به همین نسبت مسائل خاص خودشان را دارند. بازرسی‌های موردی‌شان بعضی اوقات چالش‌هایی را ایجاد می‌کند که مفاویر با سیاست‌گذاری آن بنگاه‌ها و تعاریفی است که در خصوص دستورالعمل‌های اجرایی‌شان است. به دلیل نواقصی که در بخشنامه‌هایشان است عموماً، برداشت‌هایی که انجام می‌شود کارفرماها را دچار مشکل می‌کند به خاطر تعهدات جدیدی که برایشان دارد. حالا سیستم‌های حسابرسی‌ای را ایجاد کردند. امیدوارم یک روزی برسد که مایک چنین مواردی را از سطح کشور برداریم. من اعتقاد دارم سیستم‌های حسابرسی‌شان نمی‌تواند تأمین اجتماعی را به معنای واقعی به آن منافی که فکر کرده و به اهدافی که تعریف کرده برساند.

❖ **آیا شما با بازرسی واحد که هر دو بازرسی مالیاتی و بیمه‌ای را انجام دهد موافق هستید؟**

اعتقاد من هم یک بازرسی است. یکی اینکه برخورد سلیقه‌ای برطرف می‌شود، دور زدن هادور می‌شود، فساد ریشه‌کن می‌شود. چرا ما باید چند بازرسی انجام دهیم و شغل برای یک عده خاص ایجاد کنیم؟ حالا این شغل خودش یک عارضه‌هایی را دارد که حتماً دارد، آیا منافع صندوق در این ایجاد می‌شود؟ خیر. حالا شرایطی وجود دارد که حسابرس به‌راحتی با کد ملی یا کد شناسایی می‌تواند تمام اطلاعات را بگیرد. چرا باید این مسائل را داشته باشیم؟ آن کسی که تخلف می‌کند، نمی‌آید در دفاتر بگذارد، بیمه می‌آید دنبال اینکه مثلاً شما بیمه این فرد را دارید، بیمه این فرد را ندارید. مثلاً ما یک NGO هستیم به عنوان خانه معدن، یک NGO داریم به نام یک مجله. اصلاً برای ما حیرت‌آور است! چند وقت پیش می‌گفتند شما باید این قدر جریمه دهید. گفتیم برای چه؟ گفتند تأخیر داشتید. می‌گویم ما تا آخر را داده بودیم. بچه‌های می‌گویند چون سیستم‌شان ثبت نکرده، باید جریمه بدهیم. گفتیم باشد، احترام می‌گذاریم. وقتی امروز صندوق دچار مشکل شود، رویکردش اعمال فشارهای جانبی است. این رویکرد فرار از جلوس است. بلافاصله طرف می‌گوید نه من دیگر نیرو می‌گیرم، نه این کار را می‌کنم و نه آن کار را می‌کنم. امروز به هر کسی که می‌رسیم در بخش معدن و می‌گوییم مشکل چیست؟ می‌گوید تأمین اجتماعی. اصلاً برای ما حیرت‌آور است. می‌گوییم منظور از تأمین اجتماعی چیست؟

صاحبان مشاغل سخت و زیان بار در اغلب کشورها از مزایایی نسبت به دیگر مشاغل برخوردار هستند. این مشاغل را مطالعه "نظام بازنشستگی برای کارکنان مشاغل سخت و زیان بار در اروپا"، موقعیت های شغلی ای تعریف می کند که شامل قرار گرفتن کارگر در معرض بیماری یا یک یا چند عامل حرفه ای است که او را در آستانه اثرات غیرقابل بازگشت و مزمن بر سلامتی اش قرار می دهد.

این عوامل به محدودیت ها، خطرات و محیط فیزیکی تهاجمی یا سازمان کار و شیفت های کاری مربوط است. همچنین این مزایا اغلب شامل مقررات بازنشستگی سهل گیرانه تر برای صاحبان این مشاغل و دسترسی سریع تر به حقوق کامل بازنشستگی، پیش از رسیدن به سن بازنشستگی مشاغل معمولی است. با وجود این در سال های اخیر نظام های بازنشستگی به دلیل طولانی تر شدن سن کار برای کارگران و افزایش سن فرسودگی و پیری و نیز محدودیت های مالی سن بازنشستگی بالاتر رفته است و در نتیجه راه های بازنشستگی هم محدودتر شده اند و هم زمان سیاست های مرتبط با بازنشستگی به دنبال جایگزین های دیگری برای بازنشستگی زودرس هستند.

تغییر شکل به جای بازنشستگی یکی از این جایگزین ها است که مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین بالاتر بردن سن کفایت کار و محدود کردن امتیازهایی که برای مشاغل سخت وجود داشته است، هم زمان با اطمینان حاصل کردن از توان ادامه کار کارگر یا کفایت حقوق او از جمله تغییراتی بوده است که برخی کشورهای عضو کمیسیون اروپایی ایجاد کرده اند. این تلاش ها در دهه ۲۰۱۰ ادامه داشته و گزارش های متعدد نشان می دهد که دولت های زیادی برای افزایش سن بازنشستگی سرمایه گذاری کرده اند و اقداماتی نظیر کاهش امتیازهای بازنشستگی مشاغل زیان آور، محدود کردن امتیازهای از کارافتادگی و اقداماتی نظیر این ها انجام داده اند.

اما تغییر سیاست برای افزایش سال های کار به طور مشخص برای صاحبان مشاغل زیان بار چالش برانگیز هم بوده است و دولت ها برای حل این چالش ها باقی گذاشتن راه های ویژه ای برای بازنشستگی و ایجاد راه هایی برای فعالیت دوباره مثل آموزش و تغییر کار یا ترکیبی از هر دو راه حل را در پیش گرفته اند. این مطالعه نظام های بازنشستگی برای مشاغل سخت و خطرناک را در ۳۵ کشور اروپایی عضو شبکه سیاست اجتماعی اروپایی بررسی و تحلیل کرده است. مطالعه نظام های بازنشستگی برای مشاغل زیان بار در اروپا نشان می دهد که دو رویکرد قانونی اصلی و متضاد در کشورهای مختلف در مواجهه با چنین مشاغلی وجود دارد: رویکرد اول شامل شناسایی قانونی کار زیان آور در قوانین موضوعه ملی و در اغلب موارد مقررات سیاست گذاری مشخصی برای پایان کار آن ها است. برخی از کشورهایی که از این رویکرد تبعیت می کنند دسته های گسترده ای از کارگران را در این شرایط و بخش ها به عنوان کار زیان آور تعریف می کنند و برخی دیگر فقط یک یا دو موقعیت

نگاهی به مطالعه «نظام بازنشستگی برای کارکنان مشاغل زیان آور و خطرناک در اروپا»

اروپا به سمت طولانی کردن عمر کار در مشاغل سخت در حرکت است





شغلی را در این دسته قرار می دهند.

رویکرد دوم آن است که نه مشاغل زیان آور را به صورت قانونی تعریف می کنند و نه سیاست های مشخصی برای ارزیابی چنین مشاغلی دارند. خطرناکی و زیان آور بودن کار، موقعیت های شغلی متفاوت در طیفی از کارهای فیزیکی و ذهنی که یا در شرایط و محیط کاری آسیب زایی هستند یا فعالیت های ذهنی یا فیزیکی سختی مثل کار معدن یا فلزکاری هستند را شامل می شود.

یکی دیگر از یافته های کلیدی مطالعه این است که با وجود لیست طولانی مشاغل خطرناک و زیان آور، نسبت محدودی از نیروی کار کشورهای مطالعه شده در این مشاغل فعالیت دارند. این نسبت در فاصله سال های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۶ بین ۱ تا ۴ درصد بوده است. در همین زمان بازنشستگان این مشاغل هم بین ۵ تا ۸ درصد کل بازنشستگان بوده اند. اکثر این کشورها خروج زود هنگام نیروی کار مشاغل سخت از بازار کار را ترغیب می کنند و فقط چند کشور هستند که مقررات بازنشستگی ویژه ای دارند و ترکیبی از هر دو خروج زود هنگام از کار و تدوام دادن دوره کاری نیروی کار است.

یافته دیگر این مطالعه این است که امتیازهای تأمین اجتماعی برای مشاغل سخت و زیان آور در حال حاضر در حال کاهش هستند. در برخی کشورها منافع صاحبان مشاغل سخت و زیان آور بالاتر از میانگین مستمری های پیرتراه است که نشان دهنده مشارکت بالاتر صاحبان این مشاغل در بازار کار این کشورها است و در بقیه کشورها به دلیل ملزومات دوره مشارکت و نیز اشکال مشارکت تعریف شده در بیمه ها پایین تر از میانگین مستمری کهن سالان است.

این مطالعه همچنین یافته است که در همه ۳۵ کشور مورد مطالعه یک تغییر سیاست گذاری مهم برای طولانی کردن عمر کار کرده است. سه شیوه مرسوم که کشورها با آن ها خطرناک و زیان آور بودن کارها را مشخص می کنند این ها هستند: اول، کمتر کردن دسترسی به طرح های ویژه مشاغل سخت و زیان آور با شرایط سنی و دوره های مشارکت محدودتر؛ دوم، ارزیابی های انحصاری از شرایط کار و توانایی کار کردن برای اعطای مستمری یا از کار افتادگی و سوم، بازطراحی قوانین و طرح های مشخص با نگاهی به افزایش کارایی و پایداری، تعریف نرخ های مشارکت و بیمه های اجباری و تغییر طرح ها از مستمری بازنشستگی به صندوق های تأمین اجتماعی دیگر.

البته کشورها برای اصلاح روند مربوط به مشاغل سخت مسیرهای متفاوتی را در پیش گرفته اند، برخی به برنامه های ویژه برای مشاغل خطرناک و زیان آور اولویت داده اند، برخی دیگر بر اصلاح برنامه های از کار افتادگی، بیماری و بیکاری تمرکز می کنند و هم زمان قوانین خاص برای مشاغل سخت و زیان آور را کنار می گذارند. این برنامه های اصلاحی چالش هایی را هم برای صاحبان مشاغل زیان آور ایجاد می کند: در برخی کشورها صاحبان این مشاغل عایدی نا کافی دریافت می کنند، بسیاری از کشورهای سیاست های بازار کار فعال و خوبی ندارند. برخی دیگر



تغییر سیاست برای افزایش سال های کار به طور مشخص برای صاحبان مشاغل زیان بار چالش برانگیز بوده و دولت ها برای حل این چالش ها باقی گذاشتن راه های ویژه ای برای بازنشستگی و ایجاد راه هایی برای فعالیت دوباره مثل آموزش و تغییر کار یا ترکیبی از هر دو راه حل را در پیش گرفته اند

از کشورها هم به استراتژی جمعی برای تقویت سلامت و ایمنی در کار و خدمات توان بخشی نیاز دارند.

بسیاری از کشورها به خصوص در جنوب و شرق اروپا همچنان از استراتژی خروج زود هنگام از فعالیت برای صاحبان مشاغل سخت و زیان آور استفاده می کنند اما تعداد کمی نیز به ویژه کشورهای نوردیک (شامل کشورهای دانمارک، فنلاند، ایسلند، نروژ و سوئد و همچنین قلمروهای خودمختار آند، گرینلند، سوالبار و فاروئه) به صورت سنتی از رویکردی جامع نگر استفاده می کنند که عمر کار را در میان این کارگران طولانی کنند. این رویکرد ترکیبی از اقداماتی مانند استراتژی هایی با هدف تقویت سلامت و ایمنی در کار، برنامه های پیشگیری و توان بخشی، سیاست های خلاقانه بازار کار فعال و نیز شرایط محدود کننده برای بازنشستگی زود هنگام و دسترسی به برخی مزایای اجتماعی است.

گروه سوم ترکیبی از خروج زود هنگام و طولانی کردن عمر کار هستند و اقداماتی در سیاست های بازار کار نظیر آموزش فنی و حرفه ای، مشاوره و تغییر شغل یا پیشنهادهایی مثل ترک پاره وقت کار و کاهش ساعت کار را در پیش می گیرند. صرف نظر از آنکه سیاست های پیشین چگونه بوده است اصلاحات جدید در این سیاست ها با هدف طولانی کردن عمر کار از طریق کاهش امتیازهای ویژه در مقررات بوده است.

سیاست گذاران اغلب این اصلاحات را در اقدامات متفاوتی که گاهی متناقض هستند در پیش گرفته اند اما عموماً این

مطالعه دو چالش برای محافظت از صاحبان مشاغل خطرناک و زیان آور در آینده شناسایی کرده است. اول اینکه در بسیاری از کشورها صاحبان این مشاغل امتیازهای سطح پایینی دارند، مستمري‌ها پايين تر از ميانه‌گين ديگر سالمندان و از کارافتادگان است یا اینکه به اندازه کارگران معمولی است اما دوره کوتاه‌تری آن را دریافت می‌کنند. این مسئله باعث می‌شود که بسیاری از صاحبان مشاغل سخت‌بازنشستگی را به تعویق بیندازند یا بازنشستگی را با درآمد از طریق کار ترکیب کنند. به این ترتیب شرایط سخت‌تر برای بازنشستگی منجر به فردی کردن خطرات ناشی از تحمل مشاغل سخت می‌شود. چالش دوم به کمبود سیاست‌های فعال در بازار کار و اقدام برای تقویت سلامت و ایمنی در محل کار مربوط می‌شود. دسترسی سخت‌تر به بازنشستگی هنوز با اقدام‌های پشتیبانی برای تقویت امکان کار در کارگران هماهنگ نشده است. کاری که می‌تواند از طریق رویکردی جامع به خطرآفرینی و آسیب‌زایی کار و پیشگیری، بهبود محیط کار و توانمندسازی انجام شود.

این مطالعه به کشورهایی که مشاغل سخت را به صورت قانونی پذیرفته‌اند و در مقررات خود این مشاغل را دسته‌بندی کرده‌اند اقدامات هدفمندتری را برای تقویت قابلیت اشتغال صاحبان مشاغل سخت توصیه کرده‌اند. این اقدامات می‌تواند از طریق رویکردی جامع و با اقدامات ترکیبی در سیاست‌های بازنشستگی و سیاست‌های اشتغال انجام شود و به این افراد کمک کند تا با یک شرایط مناسب کاری در بازار کار فعال بمانند. این کار به بهبود میانگین مستمری‌های بازنشستگی نیز کمک می‌کند. راه دوم آموزش و فعال‌سازی دوباره یا آموزش مادام‌العمر است که برای صاحبان مشاغل سخت انجام می‌شود. این کشورها همچنین به در نظر گرفتن طرح‌های بازنشستگی پاره‌وقت، تقویت توانایی کار در صاحبان مشاغل زیان‌بار از طریق ترغیب همکاری بیشتر بین نمایندگان کارگری و متخصصان پزشکی معطوف هستند.

توصیه این مطالعه به کشورهایی که مشاغل سخت را به صورت قانونی شناسایی نمی‌کنند تقویت ظرفیت‌های کنترلی برای طبقه‌بندی کارگران است که کمک می‌کند بیشترین و کمترین مشاغل با بازنشستگی زودرس، از کارافتادگی و بیماری و سایر تأثیرات را شناسایی کنند. توصیه‌هایی نیز برای همه کشورها اعم از کشورهایی که این مشاغل را به صورت قانونی شناسایی کرده‌اند و کشورهایی که این بازشناسی در قوانین آن‌ها به وجود نیامده در نظر گرفته شده است. تلاش برای یافتن تعامل بین بخش‌های مختلف سیاست‌گذاری‌ها مثل بازنشستگی ویژه برای مشاغل سخت و طولانی کردن عمر کار، تقویت اقدامات حاکمیتی برای صاحبان مشاغل سخت و زیان‌آور از طریق نقش دادن به نمایندگان کارفرمایی و اتحادیه‌های تجاری در جمع‌آوری اطلاعات درباره خطرآفرینی و آسیب‌زایی کار، توسعه تعامل بین موافقت‌نامه‌ها و قوانین موضوعه و درگیر کردن شرکای اجتماعی در طراحی سیاست‌های بازار کار از جمله این توصیه‌ها است.



اقدامات سفت و سخت کردن مقررات بازنشستگی زودرس بوده است. در برخی کشورها برنامه ویژه برای مشاغل سخت و خطرناک از بین رفته است و طرح‌های عام‌تری جایگزین شده که نسبت بزرگ‌تری از کارگران را در برمی‌گیرد و شامل از کارافتادگی می‌شود.

ویژگی مشترک دیگر اصلاحات اخیر ساده‌سازی پیچیدگی برنامه‌ها و قوانینی بوده است که هدف آن‌ها مشاغل خطرناک و زیان‌بار بوده است. در حالی که در گذشته ترکیبی از طرح‌های ویژه و بازنشستگی‌های وسیع‌تری در کنار طرح‌های اجتماعی و ضد بیکاری وجود داشته است، در سال‌های اخیر سیاست‌گذاران به سمت تنوع و پیچیدگی کمتر رفته‌اند. البته اینجا هم کشورهای مختلف راه‌های متفاوتی را در پیش گرفته‌اند. برخی برنامه‌های ویژه برای مشاغل سخت را در دستور کار قرار داده‌اند و دیگران بر اصلاح طرح‌های از کارافتادگی و بیماری و بیکاری تمرکز کرده‌اند. ابزارهای اصلی برای ساده کردن مجموعه طرح‌های سیاست‌گذارانی شامل سخت‌تر کردن شرایط بازنشستگی، بازرسی شرایط برای کمک‌های هدفمندتر و کنترل پزشکی مؤثرتر سختی شرایط کار بوده است.

در برخی کشورها به دلیل برداشتن امتیازهای ویژه برای مشاغل سخت و جایگزین کردن طرحی عام‌تر برای دربرگیری کارگران بیشتر، مدعیان دریافت بازنشستگی زودرس افزایش پیدا کرده‌اند اما افزایش این آمار با کاهش درخواست‌ها برای مستمری‌های از کارافتادگی و بیکاری تعدیل می‌شود.

دسترسی سخت‌تر به
بازنشستگی هنوز با
اقدام‌های پشتیبانی
برای تقویت امکان کار
در کارگران هماهنگ
نشده است. کاری
که می‌تواند از طریق
رویکردی جامع
به خطرآفرینی و
آسیب‌زایی کار
و پیش‌گیری،
بهبود محیط کار و
توانمندسازی انجام
شود



عضو هیئت مدیره سازمان بین المللی کار
و رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران:

حل مشکلات تأمین اجتماعی از احیای سه جانبه گرایی می گذرد!

مهندس محمد عطاردیان مشکلات پیش آمده بین صاحبان کسب و کار و سازمان تأمین اجتماعی را نبود سه جانبه گرایی می داند و این عدم مشارکت توسط ذینفعان اصلی را باعث انحراف از اهداف ابتدایی در تأمین اجتماعی عنوان می کند. وی دلیل اصلی مسائل پیرامون کسب و کار و سازمان تأمین اجتماعی را در انحلال اصل سه جانبه گرایی عنوان می دارد و معتقد است با احیای این اصل می توان راه حل بخشی از مسائل را پیدا کرد. هرچند وی معتقد است برخی از نمایه های فرهنگی در کشور نیز مسائل را پیچیده تر کرده است اما برای اداره بهینه هر سازمانی، دولت به عنوان وکیل به صورت مداوم باید با موکلین خود مشورت و آن ها را در تصمیم گیری ها دخیل نماید. برای بررسی مسائل حوزه کسب و کارها با مهندس عطاردیان به گفتگو نشستیم که مشروح آن را در ادامه می خوانید:

کرده است زیرا مردم یا کارگردن و یا کارفرما. یک عده هم کارمند دولت هستند که آن ها نیز خود دولت محسوب می شوند! بنابراین سه جانبه گرایی اصل است و باید جدی انگاشته شود، آنگاه تمام بخش ها از آن پشتیبانی می کنند و در اجرای آن نیز پایمردی خواهند کرد.

طبق اصلی که دولت ها بنا نهاده شده اند، قهرا نماینده مردم هستند؛ بنابراین چرا نباید تصمیمات لازم را خودشان اتخاذ نمایند؟

بله، قرار است این گونه باشد، اما حتی اگر دولتی نماینده واقعی مردم هم باشد، نباید با موکلینش برای اداره امور مشورت کند؟ این یک اصل است که وکیل نباید بدون نظر موکل کاری انجام دهد. باید توجه داشت که نمی شود هر دولتی به محض آنکه وظایف نمایندگی را برعهده گرفت، براساس منویات خود عمل کند و به موکلین خود بگوید در خانه هایتان بنشینید و من همه کارها را انجام می دهم!

اگر دقت بفرمایید در تمام شقوق حاکمیت چه در مجلس و چه در نهادهای دیگر حضور بخش خصوصی کم رنگ است و شاید بتوان گفت عملاً هیچ حضور و نمایندگی ای ندارد و بر همین اساس خود حاکمیت و دولت تصمیم به اتخاذ قوانین می گیرند و مجلس نیز تصویب می کند؛ اما این قوانین که بدون

در ابتدا مسائلی که کسب و کارها با سازمان تأمین اجتماعی اصولاً در روابط کار دارند را بفرمایید.

مشکلی که در حال حاضر تأمین اجتماعی با آن مواجه است مسئله عدم رعایت سه جانبه گرایی است که برخلاف مقررات بین المللی و مقررات قبلی خود سازمان تأمین اجتماعی است؛ زیرا سه جانبه گرایی می بایستی یکی از اصول اداره کسب و کارها و اقتصاد کشور قرار گیرد و اگر این اصل رعایت نشود، همان طور که تجربه بین المللی شاهد آن است برنامه های ملی به نتیجه نخواهند رسید و کشور حرکت رو به جلوی گسترده نخواهد داشت. این اصل در تمام کشورهایی که رعایت شده، نشان می دهد که دولت ها نمی توانند به تنهایی و بدون مشورت با اهالی کسب و کار؛ تشکل های کارگری و کارفرمایی برنامه های ملی را به طور موفق به انجام برسانند.

دقیق تر اگر بخواهیم به موضوع نگاه کنیم، باید بپرسیم آیا در تدوین و تنظیم برنامه ها چه قبل و چه بعد از انقلاب، صاحبان کسب و کار محل مشورت قرار گرفته اند یا خیر؟ چنانکه می بینیم به علت رعایت نشدن سه جانبه گرایی هیچ کدام از برنامه ها به طور کامل اجرا نشده و شکست خورده اند. در حقیقت وقتی دولت، کارگرو کارفرما باهم برنامه ای را تدوین کنند بدان معناست که دولت این برنامه را با توجه به نظر مردم تنظیم

وقتی دولت، کارگرو کارفرما باهم برنامه ای را تدوین کنند بدان معناست که دولت این برنامه را با توجه به نظر مردم تنظیم کرده است.



گذشته آقای وزیر نامه نوشتند که شورای عالی به همان سیستم قبل برگردد. طرح پیشنهادی ایشان تفاوت اندکی با آن طرح بخش خصوصی دارد، اما ما آن را هم قبول داریم؛ البته به نظر بنده طرح بخش خصوصی بهتر است. به هر حال این طرح باید می رفت و در مجلس هم توسط نمایندگان مورد بررسی قرار می گرفت اما به آن توجهی نشد و عملاً بایگانی شده است و مشاهده می شود نه دولت و نه مجلس هنوز حرکتی نکرده اند، همین نابسامانی در تأمین اجتماعی هم وجود دارد.

➔ به عنوان یک اصل مهم است؟

بله، به همین دلیل ناراضی شدید است. قبلاً با آقای دکتر سالاری صحبت کرده ام و از ایشان پرسیدم پول تأمین اجتماعی از کجا می آید؟ از کارفرماها و کارگرا، سه درصد هم از دولت باید بیاید که همیشه بدهکار است، ولی همه تأمین اجتماعی توسط دولت قبضه شده است. ۹۱ درصد سهم کارگر و کارفرماست، یعنی متعلق به بیمه شده هاست که پرداخت های سهم کارگر و کارفرما همواره به موقع پرداخت شده است، ۹ درصدش هم دولت قرار است بدهد که مقدار زیادی از آن را بدهکار است. حال باید پرسید وقتی ۹۱ درصد منابع تأمین اجتماعی توسط این دو بخش تأمین

در حال حاضر
در قسمت های
مختلف تأمین
اجتماعی حتی
بدون توجه به
مصوبات، شرکتها
را گرفتار می کنند.

مشورت صاحبان مشاغل تصویب شده است چقدر قابلیت اجرا دارند؟ بنابراین، این قوانین که فقط توسط دولت تنظیم و ابلاغ می شود چه بسیار که برای بخش خصوصی قابل اجرا نباشد. در خیلی از بخش ها این چنین رفتار می شود و سازمان تأمین اجتماعی نیز از این قاعده مستثنی نیست.

در گذشته سازمان تأمین اجتماعی دارای شورای عالی بود و این شورا، سه جانبه گرایی را رعایت می کرد؛ نمایندگان کارفرما، کارگر و دولت می نشستند و امور تأمین اجتماعی را با هم اجرا می کردند اما متأسفانه این شورا منحل شد و شورای عالی تبدیل به هیئت عامل شد که دارای نمایندگان صوری است و مشاهده می شود در هیئت عامل نیز دو شریک دیگر عملاً عضوی ندارند و تنها نمایندگان شکلی دارند که نمی توانند هیچ گونه اثرگذاری داشته باشند؛ زیرا آن ها هم توسط دولت انتخاب شده اند و تشکل ها نقشی در انتخاب آن ها نداشته اند. ممکن است گفته شود دولت از بخش خصوصی هم دعوت به عمل آورده، ولی نمایندگان منتخب توسط تشکل های بخش خصوصی انتخاب نشده اند و خود دولت افرادی را به عنوان نماینده این تشکل ها در هیئت امنا عضو کرده است.

طرحی از سوی بخش خصوصی ارائه شد تا سه جانبه گرایی احیا شود و سال هاست دنبال اجرای آن هستیم، در پایین



شرکت‌ها اجراییه صادر می‌شود که هیچ سهم و دخالتی در این مورد ندارند. در مواردی نیز می‌گویند دفاتر تان را هم بازرسی می‌کنیم که غیرقانونی است، قانون می‌گوید کسانی که پیمانکار هستند و کار دیگری جز پیمانکاری ندارند نظریه اینکه پرداخت تأمین اجتماعی با ضرابی روی پیمان‌های آن‌ها به طور مقطوع از صاحب‌کار دریافت می‌شود و لذا دفاتر پیمانکاران نیاز به بازرسی ندارند و این مورد به طور قانونی اعلام شده است. **این موضوع مختص به پروژه‌های عمرانی است که طرف حساب سازمان برنامه و بودجه است؛ در باقی پیمان‌ها چگونه؟**

آن‌ها هم همین‌طور است. نزدیک ۷ تا ۸ درصد به طور مقطوع کسر می‌کنند و وقتی این ضریب را کسر کردند باید مفاصاحساب آن را برای پیمانکار صادر کنند. با توجه به این امر چرا می‌خواهند دفاتر بازرسی کنند؟ در قانون این امر نوشته شده است که چون ضریب مقطوع است دفاتر نیاز به بازرسی ندارند. در صورتی که قسمت بازرسی دفاتر استنباط کارهایی خارج از کارهای پیمانکاری دارند، توسط توافقی که شده است در صورت لزوم باید دفاتر آخرین سال را آن‌هم به صورت تصادفی بررسی نمایند که آیا کاری غیر از پیمانکاری انجام شده یا خیر؟ شما اگر کل پروژه را ببینید ما نباید کاری انجام دهیم و مفاصاحساب باید به صورت اتوماتیک صادر شود ولی اصلاحی بر نمی‌روند.

مشکل کجاست؟

از تأمین اجتماعی بپرسید.

شما عنوان داشتید کارفرما خود دولت است، لذا پنج درصد سهم کارفرما را پرداخت می‌کند، ۱/۶ درصد الباقی را نیز از صورت وضعیت‌ها برداشت می‌کنند اما در نهایت شما وقتی می‌خواهید مفاصاحساب بگیرید، باز هم با مشکل روبرو می‌شوید. مشکل کجاست؟

بارها از طرف کانون عالی کارفرمایان اعلام کرده‌ایم پروژه‌های عمرانی مشکلی نباید داشته باشند زیرا پرداخت‌ها از سوی دولت صورت می‌گیرد لذا باید مفاصاحساب به صورت اتوماتیک صادر شود اما چنین اتفاقی نمی‌افتد. باید توجه داشت در پروژه‌های عمرانی اگر هم اختلافی باشد طرف حساب صاحب‌کار است نه پیمانکار، زیرا تمام حقوق بیمه‌ای توسط صاحب‌کار باید پرداخت شود؛ اما ظاهراً و عمداً اراده‌ای برای درک این مهم وجود ندارد!

مسئله بازرسی دفاتر چگونه به وجود آمد؟

قانونی است که نباید باشد!

البته این بازرسی تبدیل به حسابرسی شده، ولی مسئله این است که چگونه باید پیگیری کرد؟

از تأمین اجتماعی باید پرسید. نظر من این است که به هر صورت اخلال ایجاد کرده‌اند.

همان‌طور که در بالا توضیح دادم در این میان پیمانکار هیچ‌کاره است و عملاً خود کارفرما در حال پرداخت حق بیمه‌هاست اما چرا این نقیصه لاینحل باقی مانده و هر روز نیز



می‌شود چگونه نماینده آنان در ترکیب شورا حضور ندارد؟ حتی می‌توان پرسید هنگامی که منافع سازمان در نهایت متعلق به بازنشسته‌هاست، چرا نماینده آنان حضور ندارد؟ رفتار سازمان با این دو قشر که ذینفعان اصلی و تأمین‌کننده عمده منابع هستند، برخورد ارباب‌ورعیتی است.

در حال حاضر در قسمت‌های مختلف تأمین اجتماعی حتی بدون توجه به مصوبات، شرکت‌ها را گرفتار می‌کنند. مثال می‌زنم؛ ما پروژه‌های عمرانی انجام می‌دهیم اما هیچ نقشی در پرداخت بیمه کارگرانمان نداریم، چرا؟ ۶/۶ درصد باید به عنوان حق بیمه پرداخت شود. این ۶/۶ درصد، پنج درصد از طریق سازمان برنامه و بودجه توسط صاحب‌کار پرداخت می‌شود. ۱/۶ درصد را پیمانکار باید پرداخت کند که از کارگرها دریافت می‌کند و کارفرما این عدد ۱/۶ درصد را در زمان پرداخت صورت وضعیت کم می‌کند و به این ترتیب ۶/۶ را صاحب‌کار به تأمین اجتماعی پرداخت می‌کند، بنابراین پیمانکار هیچ‌کاره است. حال با این روند و پرداخت از سوی صاحب‌کار عملاً برای دریافت مفاصاحساب نباید مشکلی پیش بیاید. سازمان تأمین اجتماعی به این موارد کاری ندارد، برای پیمانکار اجراییه صادر می‌کند. باید سؤال کرد پیمانکار این وسط چه کاره است؟ نه سهم کارفرما به عهده اوست و نه سهم کارگر! در طرح‌های عمرانی، صاحب‌کار سهم کارفرما را از محل اعتبار طرح برداشت و پرداخت می‌کند، پول کارگر را هم هفت درصدش را کم می‌کنیم که معادل ۱/۶ پیمان برآورد شده است، از کارگر وصول می‌شود.

باید پرسید جهت وصول سهم تأمین اجتماعی چرا برای

باید پرسیم آیا در تدوین و تنظیم برنامه‌ها چه قبل و چه بعد از انقلاب، صاحبان کسب و کار محل مشورت قرار گرفته‌اند یا خیر؟ چنانکه می‌بینیم به علت رعایت نشدن سه جانبه‌گرایی هیچ‌کدام از برنامه‌ها به طور کامل اجرا نشده و شکست خورده‌اند.

کارفرمایان همین هیئت‌ها را نیز محل مناقشه می‌دانند. آن بحث دیگری است که پرونده‌ها و اختلافات به آنجا رفته و در آنجا مورد توجه قرار نمی‌گیرند. ما باید کارهای سخت و زیان‌آور را ببینیم، آن‌ها مهم هستند.

➔ مسئله کارهای سخت و زیان‌آور چیست؟

قانون سخت و زیان‌آور قانون جدیدی است و قدیمی نیست؛ حدود سال ۷۵ مصوب شد و بعد هم چندین بار عوض شده و در حال حاضر هم در حال تغییر است.

برای مثال ۵۰ سال پیش یک کارفرما در قسمتی از کشور کارگاه داشته. در آن زمان اصلاً قانون مشاغل سخت و زیان‌آور وجود نداشته است. کارگریا کارمندی که در آن زمان کارمند یک شرکتی بوده، می‌رود آنجا شکایت می‌کند که مثلاً من در خوزستان ابدارچی بودم و ۵ یا ۱۰ سال آنجا کار کرده‌ام؛ بگویند که حالا چهار درصد من را بپردازند که من بتوانم از مزایای آن بهره‌مند شوم. برای همین نگاه می‌کنند و بدون در نظر گرفتن نوع کار می‌گویند کجا کار می‌کردی؟ مثلاً در بندر امام خمینی در خوزستان هم که هوایش گرم است، بنابراین کارش سخت و زیان‌آور است. برای ما می‌فرستند که پول پرداخت کنید. طبق قانون ما بیشتر از ۱۰ سال نباید اسناد را نگه داریم. الان از سال‌های خیلی دور مرتب برایمان نامه می‌آید و ما هم استدلال می‌کنیم اما نمی‌پذیرند، بعد هم جریمه می‌کنند و می‌گویند ۲۰ میلیون تومان بدهید. چرا؟ برای مشاغل سخت و زیان‌آور! در این استان‌ها اگر شورای عالی ندارند، می‌توانند شورای سه‌جانبه تشکیل داده و جلوی این‌گونه مسائل را بگیرند.

➔ با توجه به اینکه شما سال‌های سال نماینده کارفرمایان در ILO هستید، آنجا راهکاری، پیشنهادی، یک روندی برای حل این‌گونه مسائل ارائه نکرده‌اند؟

این‌ها همه مقاوله‌نامه دارند. مقررات تدوین شده، ابلاغ شده، ایران هم مطالعه کرده و در جریان قرار دارد ولی اجرا نمی‌کنند. مگر قوانین خودشان را اجرا می‌کنند؟ به عنوان نمونه مقاوله‌نامه شماره ۱۱۱ (مربوط به تبعیض در امور استخدام و اشتغال) که ایران پذیرفته تبعیضی در اشتغال نباشد، آیارعایت می‌شود؟

➔ برداشت من از صحبت شما این است که اگر آن سه‌جانبه‌گرایی احیاء شود، تمام این مشکلات حل می‌شود.

حل نمی‌شود، ولی خیلی کم می‌شود.

➔ به چه صورت؟

فرهنگ ما یکسری اشکال دارد، آداب ملی ما هم یکسری اشکال دارد. فرهنگ یک مسئله اکتسابی است، نسل بعدی باید از ابتدا در مهدکودک تربیت شود و با فرهنگ نوینی که اقتضای جهان کنونی است آشنا شود و با پیشرفت‌های علمی منطبق گردد. این موارد مهم است که حتماً باید در اصلاح آن بکوشیم تا بتوانیم در آینده سازوکار خوبی داشته باشیم. نظر نهایی من این است که باید سه‌جانبه‌گرایی احیاء شود. مسئله اینکه اقتصاد را چگونه راه بیندازیم، آن یک بحث دیگر است.

بغرنج ترمی شود خود یک مسئله است. جان کلام که در یک تفاهم‌نامه نیز به آن رسیدیم این است که تمام درصدهای حق بیمه تعیین شده در یک پروژه توسط کارفرما پرداخت می‌شود لذا نباید در ارائه مفاصاحساب مشکلی ایجاد شود و این امر باید به صورت خودکار صورت بگیرد و مفاصاحساب صادر شود.

➔ جالب است رفتند دیوان عدالت اداری و رأی خلاف این تفاهم‌نامه دریافت کردند. ما گفتیم این مسئله به دیوان عدالت مربوط نیست، ما با کارفرمایان تفاهم می‌کنیم تا این کار را انجام دهند. حال باید پرسید این تفاهم‌نامه که بسیار راهگشاست چرا باید به دیوان عدالت اداری ارجاع و منتفی شود؟

من می‌گویم چرا این مسئله به وجود آمد و راه حلش چیست؟ استدلال آن‌ها این است که می‌گویند دولت پول نمی‌دهد، سازمان تأمین اجتماعی هم باید منابع مورد نیاز خود را تأمین کند و مسئله دقیقاً از همین جا شروع می‌شود!

تعداد زیادی از همکاران ما تسلیم می‌شوند و دنبال وصولش می‌روند و مشکل عمیق ترمی شود. هنگامی هم که توانایی پرداخت نداشته باشند، سازمان تأمین اجتماعی حساب‌های شرکت‌ها را می‌بندد و جلوی کار و فعالیت آن‌ها را می‌گیرد!

➔ راه حل این‌ها چیست؟ اگر شما جای دکتر سالاری بودید و این مسئله را می‌خواستید حل کنید چه می‌کردید؟

این قانون است و آقای سالاری باید رسماً بخشنامه آن را تهیه و ابلاغ کنند.

➔ شما می‌گویید قانون هست، آقای سالاری هم صحنه می‌گذارد، چرا در اجرا مشکل ایجاد می‌شود؟

باید بخشنامه شود که در صورت تخطی از این امر، با کارمند تأمین اجتماعی همچون مجرم برخورد می‌شود. به هر حال مدیریت سازمان تأمین اجتماعی مسئول اجرا است؛ اما چرا این کار را انجام نمی‌دهند؟ به نظر می‌رسد اطمینانی وجود دارد که می‌توان منابع را از کارفرمایان و بیمانکاران بهتر تأمین کرد و مشکلات را حل کرد. لذا معتقدم تا هنگامی که جامع فکر نکنند، همه چیز به همین ترتیب به هم می‌ریزد.

➔ قانون را باید عوض کنند یا بخشنامه‌هایی که ذیل قانون دارند؟

بخشنامه‌ها را اجرا کنند. این بخشنامه‌ها ساده به وجود نیامده‌اند، مقرراتی که می‌خوانیم، جزو قانون است و باید رعایت شود. الزام رعایت این قانون را پیگیری کنند.

➔ چرا چنین الزامی صورت نمی‌گیرد؟

زیرا دید مدیران سازمان تأمین اجتماعی این است که تأمین منابع مورد نیاز آن سازمان به هر طریقی که ممکن است باید انجام شود.

این مسئله‌ای که شما می‌فرمایید، نتیجه‌اش تعداد زیاد پرونده‌ها در دیوان عدالت اداری است.

در دیوان عدالت نیست، در خود تأمین اجتماعی کمیسیون‌های تجدیدنظر و کمیسیون‌های حل اختلاف بسیاری وجود دارد که این مسائل در آنجا باید رسیدگی شوند.



استدلال آن‌ها

این است که

می‌گویند دولت پول

نمی‌دهد، سازمان

تأمین اجتماعی هم

باید منابع مورد نیاز

خود را تأمین کند

و مسئله دقیقاً از

همین جا شروع

می‌شود!



غفلت از احیای سه‌جانبه‌گرایی و زنگ خطر ورشکستگی تأمین اجتماعی؛

آینده‌ای که به تاراج می‌رود

تصمیم‌گیری و اعلام نظر در نحوه اداره این صندوق را از کارفرمایان و کارگران به‌عنوان صاحبان اصلی تأمین اجتماعی گرفته است.

افرادی که نه تنها وظیفه اصلی منابع صندوق تأمین اجتماعی را برعهده دارند بلکه مهم‌ترین ذینفعان نیز به شمار می‌روند؛ اما زمانی که این افراد نتوانند در این صندوق اعمال نظر داشته باشند، به تدریج تعلق خاطر خود را نسبت به این صندوق از دست می‌دهند. این موضوع علاوه بر اینکه می‌تواند بخشی از کارگران را از حقوق حین کار و بعد از بازنشستگی محروم کند، حیات صندوق تأمین اجتماعی را نیز به خطر خواهد انداخت؛ زیرا کارفرمایان به‌عنوان افرادی که ۷۰ درصد از منابع صندوق تأمین اجتماعی را پرداخت می‌کنند، بعد از مدتی نسبت به پرداخت حق بیمه‌ای که قدرت تصمیم‌گیری نسبت به آن را ندارند، دلسرد خواهد شد و این موضوع بیمه کارگران را با مشکلات جدی روبه‌رو می‌کند.

در شرایط فعلی نیز البته سازمان تأمین اجتماعی از لحاظ پایداری مالی در بلندمدت دچار مشکل است و یکی از عوامل اصلی آن عدم رعایت سه‌جانبه‌گرایی واقعی طی یک دهه اخیر در سازمان تأمین اجتماعی است. اهمیت این موضوع آنجا بیشتر می‌شود که اگرچه فشار بر کارگران و کارفرمایان برای پرداخت حق بیمه هر روز بیشتر می‌شود و صندوق تأمین اجتماعی نیز تلاش می‌کند به اشکال گوناگون از حسابرسی غیرقانونی گرفته تا بهانه‌جویی در قراردادهای بیمه‌ای کارفرمایان حق بیمه بیشتری دریافت کند.

هر فعالیتی بدون در نظر گرفتن منافع مادی و معنوی ذینفعان با مشکل روبه‌رو خواهد شد. این موضوع در فعالیت‌های اقتصادی رنگ و بویی بیشتر دارد زیرا منافع اقتصادی در اغلب موارد با معیشت افراد گره خورده است. این موضوع اگرچه اصلی بدیهی به نظر می‌رسد اما در مواردی نیز مورد غفلت واقع شده است.

در مهم‌ترین نمونه از این غفلت می‌توان به صندوق تأمین اجتماعی و عدم انطباق سهم کارگرو کارفرما با مدیریت این سازمان اشاره کرد. موضوعی که از آن به اصل سه‌جانبه‌گرایی یاد می‌شود. در واقع سه‌جانبه‌گرایی بخش خصوصی، دولت و کارگران در دنیا از اهمیت بسزایی برخوردار است، ضمن اینکه روش تعمیق بخشی و ایجاد تعامل میان این سه ضلع را ایجاد خواهد کرد.

اما اگرچه این اصل در ابتدا در اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی مورد توجه بود اما به مرور زمان سازمانی که قرار بود بر اساس اصل سه‌جانبه‌گرایی اداره شود به یک نهاد صرفاً دولتی تبدیل شد. تغییری که البته دست دولت‌ها را بیش از هر زمان دیگری برای دخالت در سازمان تأمین اجتماعی باز گذاشت. این در حالی است که دولت‌ها باید تنها نقش نظارت را بر این صندوق ایفا می‌کردند و از همین رو نیز کمترین سهم یعنی ۳ درصد از حق بیمه را می‌پردازند. این در شرایطی است که کارفرما سهمی ۲۳ درصدی و کارگر نیز سهمی ۷ درصدی از حق بیمه دارد. با این حال دولت به تنهایی و با حذف شورای عالی تأمین اجتماعی و جایگزینی آن با هیئت‌امنا، قدرت



در شرایط فعلی نیز البته سازمان تأمین اجتماعی از لحاظ پایداری مالی در بلندمدت دچار مشکل است و یکی از عوامل اصلی آن عدم رعایت سه‌جانبه‌گرایی واقعی طی یک دهه اخیر در سازمان تأمین اجتماعی است.

اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد. براساس چنین رویکردی، موادی از قانون اساسی از جمله اصول ۲۲، ۲۶، ۴۶ و ۱۰۴ به امنیت شغلی، آزادی تشکیل انجمن‌های صنفی و شوراها و... اختصاص داده شد.

براین اساس به هنگام تدوین قانون کار جمهوری اسلامی به منظور تحقق عملی سه‌جانبه‌گرایی در فصول هفتم، نهم و دهم به نقش مشارکتی و تصمیم‌گیری شرکای اجتماعی اشاره شده است؛ اما طی اجرای قانون کار جمهوری اسلامی و با توجه به تجربیات کسب شده مشخص شد نحوه شکل‌گیری تشکل‌های صنفی اعم از کارگری و کارفرمایی با مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار تطابق ندارد؛ بنابراین در دولت اصلاحات موافقت‌نامه‌ای با سازمان بین‌المللی کار به امضای رسید تا فصل هفتم قانون کار بر اساس مقوله‌نامه‌های این سازمان تطبیق داده شود که با روی کارآمدن دولت احمدی‌نژاد به فراموشی سپرده شد تا به امروز نیز مسکوت مانده است.

همان‌طور که در سیر تحولات نحوه اداره سازمان تأمین اجتماعی به لحاظ دخالت شرکای اجتماعی در ارکان این سازمان ملاحظه می‌شود، دولت‌ها در اکثر دوره‌ها در اداره و انتصابات ارکان آن به‌ویژه در حوزه انتخاب رکن اجرایی دخالت مستقیم داشته و در مواردی با عناوین گوناگون البته با ظاهری قانونی به منابع این سازمان دست‌اندازی کرده و یا با تصویب قوانین و مقرراتی برخلاف اصول بیمه‌ای موجب تسریع در به هم خوردن تعادل منابع و مصارف شدند و عملاً استقلال اداری، مالی، حقوقی و تشکیلاتی این سازمان مخدوش شد.

این موارد نشان می‌دهد که جایگاه سه‌جانبه‌گرایی، نقش و جایگاه بسیار حساسی در حقوق کار دارد که در این خصوص مقوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مختلفی صادر شده که براساس آن کشورهای عضو موظف به برپایی شایسته این عنوان در بخش‌های مختلف فعالیت‌های کارگری و کارفرمایی هستند؛ اما مهم‌ترین نیاز داشتن و برپایی نظام سه‌جانبه‌گرایی بعد از تدوین قوانین و مقررات در چارچوب پذیرش مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، چگونگی شکل‌گیری تشکل‌های صنفی فراگیر با دو شاخصه مقبولیت و مشروعیت اعم از کارگری و کارفرمایی است.

جایگاه سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تأمین اجتماعی در طول ۵۶ سال گذشته از آغازین روزهایی که اولین ابتدایی‌ترین حمایت‌های بیمه‌ای در ایران شکل گرفت به تدریج جایگاه شرکای اجتماعی دولت‌ها اعم از کارگری و کارفرمایی در تصمیم‌گیری‌ها پررنگ‌تر شد و در بعضی از مقاطع تاریخی ذینفعان علاوه بر اینکه جایگاه مؤثری در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در عالی‌ترین سطوح این سازمان برعهده داشته‌اند در ارکان اجرایی این سازمان نیز نقش مؤثری ایفا کرده‌اند.

این در حالی است که اگر تحکیم سه‌جانبه‌گرایی واقعی در سازمان تأمین اجتماعی با به وجود آمدن تشکل‌های واقعی صنفی مستقل و آگاه تضمین شود، این سازمان با استقلال کامل از دولت و براساس اراده کلیه ذینفعان اصلی یعنی بیمه‌شدگان، مستمری‌بگیران و کارفرمایان انتخاب خواهد شد و شاید راه اصلی این امر از ایجاد مساوات در تعداد نمایندگان بیمه‌شدگان و کارفرمایان دولت، انتخاب نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در ارکان با رأی مستقیم قاطبه ذینفعان و شرکای اجتماعی یعنی (بیمه‌شدگان و کارفرمایان و مستمری‌بگیران) باشد. البته باید توجه داشت که این مثلث سه‌جانبه‌گرایی تساوی‌رادر حقوق بخش خصوصی، کارگران و دولت رعایت کند.

این مهم آنجا بیشتر احساس می‌شود که در سال‌های اخیر جامعه کارگری ایران با چالش‌های بزرگی در زمینه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و معیشتی روبرو شده است. جامعه کارگری در ایران به علت فقدان تشکل‌های صنفی قوی و کارآمد نتوانسته است آن‌چنان‌که شایسته و بایسته این قشر شریف و مولد است از حقوق صنفی آنان دفاع کند.

یکی از مهم‌ترین دلایل این امور، فقدان سه‌جانبه‌گرایی و عدم تقویت بنیه علمی کارگران و نمایندگان آنان در مجامع مربوطه است. به‌طور مثال مقوله روند سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تأمین اجتماعی گویای این واقعیت تلخ است که طی یک دهه گذشته با وجود قانون مترقی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تأمین اجتماعی به یک امر تشریفاتی و زینتی تبدیل و عملاً جامعه کارگری از تصمیم‌گیری در خصوص سازمان تأمین اجتماعی محروم شده است.

سه‌جانبه‌گرایی، به‌عنوان یک نهاد پذیرفته شده در سازمان بین‌المللی کار، نقش و جایگاه بسیار حساسی در حقوق کار دارد؛ به‌عبارت دیگر، این مقوله یکی از پایه‌های این سازمان است و براساس مقوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مصوب سازمان بین‌المللی کار، کشورهای عضو باید در جهت تطبیق قوانین و مقررات ملی خود در برپایی نظام سه‌جانبه‌گرایی اقدامات لازم را معمول دارند.

بنابراین کشورهایی که بخواهند به تکالیف خود در قبال سازمان بین‌المللی کار عمل کنند، ناگزیرند سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مناسب و شایسته این عنوان را در داخل کشور خود داشته باشند و نمایندگان کارگر و کارفرما از میان آنان انتخاب شوند و اجرای مقوله‌نامه‌ها و سایر امور با مشورت آنان باشد.

مهم‌ترین پیش‌نیاز داشتن و برپایی نظام سه‌جانبه‌گرایی، بعد از تدوین قوانین و مقررات مربوط، شکل‌گیری واقعی نمایندگان کارگر و کارفرما همراه با دولت است.

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی و توفقی که به منظور دگرگونی‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی پدید آمد انتظار این بود مقوله کار، تولید و نیروی انسانی از جایگاه و



**کشورهایی که
بخواهند به
تکالیف خود در
قبال سازمان
بین‌المللی کار
عمل کنند، ناگزیرند
سازمان‌های کارگری
و کارفرمایی مناسب
و شایسته این
عنوان را در داخل
کشور خود داشته
باشند.**



به واسطه تغییر در قوانین مدیریت تأمین اجتماعی را به دست گرفته‌اند، بدهی دولت به این صندوق نیز هر روز بیشتر می‌شود و دولت‌ها با وجود آنکه به واسطه سهمی ۳ درصدی، مدیریت را به دست آوردند اما از انجام تعهدات خود سر باز زدند. این موضوع البته در دولت‌های نهم و دهم شدیدتر بود تا آنجا که در قالب خصوصی‌سازی، بسیاری از شرکت‌های دولتی به عنوان رد دیون دولت به تأمین اجتماعی به این صندوق واگذار شد تا این صندوق از قالب سرمایه‌گذاری به بنگاه‌داری روی بیاورد و هر روز بر مشکلات آن افزوده شود.

در حال حاضر نیز شستا به عنوان حیات خلوت فساد برخی افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد و به جای آنکه این بنگاه‌ها بر دارایی‌های تأمین اجتماعی بیفزایند هر روز از دارایی‌های آن می‌کاهند. جریانی که ادامه آن می‌تواند آینده تأمین اجتماعی و بازنشستگی کارگران و خانواده‌های آن‌ها را با مخاطره جدی مواجه کند. زنگ خطر آنجا به صدا درمی‌آید که ۴۶ درصد از جمعیت شاغل کشور تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی قرار دارند و کوچک شدن منابع صندوق اگر ادامه دار باشد می‌تواند در کنار بحران آب و محیط زیست به عنوان چالش اصلی کشور مطرح شود. از همین رو تا دیر نشده باید اداره صندوق‌های بیمه‌ای و از جمله سازمان تأمین اجتماعی به طور سه‌جانبه‌گرایی و با تضمین دولت‌ها

به عنوان نهادی که حضور آن مستمر است، انجام شود. البته همان‌گونه که تأکید شد، در طول سال‌های گذشته نامشخص بودن راهبردهای سرمایه‌گذاری در سازمان تأمین اجتماعی و تدوین اساسنامه این سازمان به نحوی که مدیران شرکت‌های سرمایه‌گذاری برخلاف مسئولیت‌هایی که هیئت مدیره سازمان دارد موظف به کارگماری افرادی می‌باشند که به تأیید وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی برسد عملاً وضعیتی را به وجود آورده است که علی‌رغم شعارهای داده شده شستا مأمونی برای جریانات مختلف سیاسی و قدرت شده است.

تغییرات پی‌درپی در هیئت مدیره و مدیرعامل این شرکت عملیات مدیریت و برنامه‌ریزی را سلب کرده و همین مسئله موجب شده تا شستا نتواند به تعهدات خود و تأمین کسری منابع سازمان تأمین اجتماعی عمل کند تا جایی که مدیران سازمان تأمین اجتماعی بارها شستار و ادار کرده‌اند برای پرداخت سودهای ترازنامه‌ای از بانک‌های مختلف وام با بهره‌وری بالا دریافت و به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کنند.

در پایان ذکر این نکته ضروری است که دخالت دولت‌ها در اداره سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بیمه‌ای به مراتب از گذشته بیشتر شده که روند روبه‌ورشکستگی شتابان سازمان تأمین اجتماعی از نمونه‌های بارز پیامدهای دخالت دولت و بی‌خاصیت کردن دخالت شرکای اجتماعی در این سازمان است.



تا آنجا که در سال ۸۲ با توجه به تجربیات تاریخی از نقش و جایگاه کارگران و کارفرمایان در ارکان مختلف صندوق‌های بیمه‌ای به منظور برقراری حکمروایی خوب در قالب حاکمیت شرکتی قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی طوری تدوین شد که علاوه بر شفاف‌سازی و نظارت که از اصول پایه‌ای فعالیت‌های صندوق‌های بیمه‌ای است، شرکای اجتماعی دولت بتوانند نقش مؤثر در اداره این صندوق‌ها داشته باشند و از طرفی دیگر دولت نتواند در چارچوب منافع کوتاه‌مدت خود و فائق آمدن بر مشکلات اقتصادی کشور خط‌مشی‌ها را به سازمان تأمین اجتماعی تحمیل کند که با منافع این سازمان و بیمه‌شدگان و همچنین اصول و محاسبات بیمه‌ای مغایر باشد.

با وجود این مبانی قانونی اما دولت‌های نهم و دهم حاضر به اجرای این قانون مترقی نشد و مجلس شورای اسلامی در یک اقدام شتاب‌زده به منظور انقیاد و وادار کردن دولت به اجرای قانون ساختار جامع قانون رفاه و تأمین اجتماعی به ویژه ماده ۱۷ این قانون ماده واحده‌ای به ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری الحاق کرد که بر اساس این اصلاحیه به جرئت می‌توان گفت که به لحاظ بی‌خاصیت کردن دخالت و نظارت کارگران و کارفرمایان در اداره سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بیمه‌ای در طول ۵۰ سال گذشته بی‌سابقه بوده است و تا به امروز نیز ادامه دارد. این در حالی است که در این سال‌ها که دولت‌ها



مجلس شورای اسلامی در یک اقدام شتاب‌زده به منظور انقیاد و وادار کردن دولت به اجرای قانون ساختار جامع قانون رفاه و تأمین اجتماعی به ویژه ماده ۱۷ این قانون ماده واحده‌ای به ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری الحاق کرد.

جای خالی چتر بیمه بر سر مهندسان ساختمانی



صنعت ساختمان را مادر صنایع می‌داند زیرا حیات بیش از ۷۰ صنعت به نوعی به ساختمان وابسته است. با توجه به این موضوع حجم بزرگی از اشتغال نیز در صنعت ساختمان تعریف می‌شود که از پیمانکاران بزرگ گرفته تا مهندسان و کارگران را در دل خود جای داده است. بنابراین تحرک در این صنعت عملاً تحرک در اشتغال آفرینی کشور به شمار می‌رود. با این حال موارد مختلفی از قوانین دست‌وپا گیر گرفته تا پوشش ناقص بیمه در صنعت ساختمان باعث شده تا کسب‌وکار در این بخش با مشکل مواجه شود.

ایران در شرایط فعلی در جایگاه ۱۲۷ سهولت کسب‌وکار در جهان قرار دارد. این جایگاه با توجه به حجم و ظرفیت‌های موجود در اقتصاد ایران قابل قبول نیست و از همین رورهبی معظم انقلاب تأکید کردند که باید رفع موانع کسب‌وکار را به سمتی ببریم که ۴۰ رتبه شاخص کسب‌وکار در ایران در مقایسه با کشورهای جهان بهبود پیدا کند. یکی از موانعی که در این میان در بخش‌های مختلف اقتصادی و به ویژه صنعت ساختمان وجود دارد، مشکلات ناشی از عدم پوشش کامل بیمه تأمین اجتماعی برای شاغلین در این صنعت است. این مشکل علاوه بر آنکه برای کارگران ساختمانی وجود دارد به نوعی دامن مهندسان را نیز گرفته، زیرا تغییر پروژه در فاصله‌های زمانی مختلف، باعث شده تا الگوی مشخصی برای بیمه مهندسان ساختمانی وجود نداشته باشد. با این حال در قالب عوارضی که در زمان اخذ جواز ساخت ساختمان توسط شهرداری‌ها گرفته می‌شود، بندی وجود دارد که مربوط به سهم تأمین اجتماعی است. بندی که شهرداری را مجاز می‌کند تا عملاً مبلغی را به عنوان سهم بیمه دریافت کرده و به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کند اما با وجود پرداخت این سهم، خدمات بیمه‌ای به کارکنان آن پروژه ارائه نمی‌شود. موضوعی که از سوی روسای سازمان نظام مهندسی در سال‌های گذشته پیگیری شده اما به جز مواردی محدود، دستاوردی برای بیمه مهندسان آن نداشته است. به گفته رئیس سازمان نظام مهندسی ساختمان استان تهران، با ریزنی‌های صورت گرفته در بهترین حالت موفق شدیم تا نوعی بیمه خویش‌فرما را برای مهندسان تعریف کنیم که البته بیمه مناسبی به شمار نمی‌رود.

«سعید سعیدیان» تأکید کرده که در ابتدای امر که بند سهم تأمین اجتماعی در عوارض پروانه ساخت تعریف شد، تصور بر آن بود که مبلغ پرداختی به عنوان حق بیمه کارفرما تلقی می‌شود اما در عمل این موضوع محقق نشد. وی معتقد است اگر در اصول کلی بتوانیم با سازمان تأمین اجتماعی به تفاهم برسیم، برای نوع اجرا و شناسایی مشمولان مشکلی وجود ندارد.

برای فهم این مشکلات و موانع بر سر اجرای بیمه تأمین اجتماعی مهندسان ساختمانی با سعید سعیدیان، رئیس سازمان نظام مهندسی ساختمان استان تهران، به گفت‌وگو نشستیم که در ادامه می‌خوانید.



می شود اما درازای آن هیچ خدماتی داده نمی شود و مشخص نیست این سهم بر چه مبنا و اصلی تعریف شده است. ما ابتدا خوشحال بودیم تا شاید به بهانه این سهم، بخشی از نیروی انسانی که در حوزه های مختلف و با دریک پروژه ساختمانی فعال می شوند، تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی قرار گیرند. بر این اصل تصور می کردیم با این بند مهندسان از بیمه بهره مند می شوند. به این صورت که در پروژه ای که یک تا دو سال فعال است، شروع تا اتمام آن به عنوان سابقه ای محسوب شده و از مزایای آن بهره ببرند زیرا سهم تأمین اجتماعی در جواز ساخت به عنوان سهم کارفرمایی بیمه تلقی می شد.

اما متأسفانه این اتفاق نیفتاد و ما همچنان با این موضوع مشکل داریم تا سازمان تأمین اجتماعی این موضوع را بپذیرد که این حق اعضا و مهندسان و حق کسانی که خدمات ارائه می دهند و مسئولیت قبول می کنند. با وجود رایزنی های متعدد اما این مشکل همچنان باقی است.

درصدی که در آن عوارض به عنوان حق بیمه تأمین اجتماعی کسب می کنند چقدر است؟

این عدد ۱۵ درصد است؛ البته در این مورد طرف سازمان نظام مهندسی شهرداری نیست زیرا شهرداری این مبلغ را گرفته و به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می کند. اگرچه تا به امروز نیز موضوع عوارض ۱۵ درصدی به عنوان سهم تأمین اجتماعی را به دعوی حقوقی نبردیم تا موضوع را واکاوی کرده و مقصرا پیدا کنیم؛ اما چیزی که مسلم است، در حال حاضر درصدی گرفته می شود و تا آنجایی که مطلعیم هیچ خدماتی بابت آن

برای سؤال نخست، مهم ترین مشکل این سازمان برای بیمه مهندسان را چه می دانید؟

سازمان نظام مهندسی استان تهران نزدیک به ۱۲ هزار عضو دارد که از این تعداد ۷۰ هزار مهندس فعال در ۷ گرایش طبق قانون نظام مهندسی فعالیت می کنند. این افراد پروانه فعالیت دارند و در حوزه های مختلف کار می کنند.

با اینکه حجم بزرگی از نیروی تحصیل کرده در این سازمان فعال هستند، اما یکی از مشکلات اساسی و قانونی که وجود دارد و در تلاشیم تا آن را رفع کنیم، اصلاحیه قانون نظام مهندسی کنترل ساختمان است تا مهندسان بتوانند از امکان بیمه تأمین اجتماعی استفاده کنند زیرا این امکان در حال حاضر وجود ندارد. البته با رایزنی های صورت گرفته، نوعی بیمه برای مهندسان تعریف شده که تفاوتی با بیمه خویش فرما ندارد و تنها با تلاش هایی که در شورای مرکزی انجام شد، با حذف ماده ۶۷۰ تحت عنوان عضو سازمان نظام مهندسی معرفی می شوند. البته این کافی نیست و انتظار اعضای ما بیشتر از این ها است.

با این حال سازمان تأمین اجتماعی در قالب عوارض صدور جواز ساخت که توسط شهرداری صادر می شود، سهمی را از مالکان دریافت می کند. این عوارض با چه عنوانی دریافت می شود و چرا به عنوان سهم بیمه در نظر نمی گیرند؟

با توجه به رویه ای که ۳ تا ۴ سال است انجام می شود، شهرداری تهران یا شهرداری سایر نقاط کشور، سهمی را از عوارض، تراکم و ... به عنوان سهم تأمین اجتماعی از کلیه پروژه های ساختمانی در حین صدور جواز ساخت به عنوان سهم تأمین اجتماعی برداشت می کنند. در حالی که سهم تأمین اجتماعی گرفته

با رایزنی های صورت گرفته، نوعی بیمه برای مهندسان تعریف شده که تفاوتی با بیمه خویش فرما ندارد





شامل نظام فنی و اجرایی و نظام مهندسی است. نظام فنی و اجرایی که زیر نظر سازمان برنامه و بودجه است عمدتاً پروژه‌های عمرانی، دولتی و پروژه‌هایی که از بودجه‌های عمرانی استفاده می‌کنند را اجرا می‌کند و سازوکار قدیمی تری دارد. از همین رو نظام بیمه تأمین اجتماعی در آن حوزه بر اساس نوع قراردادی که بسته می‌شود تعریف شده و از ۵٫۵ درصد تا ۱۶٫۸ درصد در نوسان است. در واقع در اینجا بر اساس نوع قرارداد سازمان تأمین اجتماعی سهم خودش را می‌گیرد. پیمانکاری که قرارداد را بسته، لیست نفرات کارگر را می‌دهد و ماهانه حق بیمه محاسبه می‌شود.

اما در نظام مهندسی بیشتر فعالیت در ساخت و ساز شهری است. ساخت و سازی که در آن مرجع صدور پروانه شهرداری‌ها هستند و پروانه‌ای صادر می‌شود و بر اساس آن پایان کار می‌دهند. این نظام کاملاً متفاوت است و حتی تا چند سال پیش سازمان تأمین اجتماعی ورود نمی‌کرد و درصدی نمی‌گرفت.

تا آن زمان توقعی نیز ایجاد نشده بود اما زمانی که تأمین اجتماعی سهمی را در جواز ساخت برای خود تعریف کرد، این توقع ایجاد شد تا کارگران، مهندسان و عواملی که در هر پروژه‌ای فعال هستند تحت پوشش بیمه قرار گیرند تا به عنوان سابقه کار محسوب شود. بر این اساس معتقدیم این عوارض به عنوان سهم کارفرما در بیمه تلقی شده و سهمی نیز از کارگران و مهندسان به عنوان حق بیمه گرفته شود؛ اما حتی یکی از مهندسان نیز از این موضوع بهره‌مند نشده‌اند.

ارائه نشده است. در مقطعی دولت و حاکمیت به هر دلیل به این نقطه رسیدند که این مبلغ گرفته شود اما در عرصه عمل بابت این موضوع که سازمان تأمین اجتماعی به جایی یا کسی خدماتی ارائه کند، وجود ندارد. با توجه به این موضوع از آنجا باز خوردی ندیدیم گله‌مند و معترض هستیم.

تاکنون اقدام عملی برای مشخص شدن سرنوشت این عوارض پرداختی و بیمه مهندسان انجام شده است؟

از طریق سازمان نظام مهندسی تهران وارد مذاکره شدیم که این رابه سرانجام برسانیم اما تاکنون موفق نبوده‌ایم. از طریق شورای مرکزی نیز این موضوع را پیگیری کردیم که به توافق ضعیفی مشابه بیمه خویش فرما رسیدیم که مورد قبول اعضا نبود، زیرا با توجه به خدماتی که در صنعت ساختمان داده می‌شود و مسئولیتی که در ساختمان بر عهده خود مهندسان وجود دارد باید بیمه قابل قبولی برای آن‌ها تعریف شود. در صورتی که اگر واقعاً به این جمع بندی برسیم که این کار اتفاق بیفتد قطعاً در بحث نشان دادن اشتغال در حوزه کار نیز مؤثر خواهد بود. زیرا تعداد بیمه‌شدگان می‌تواند به عنوان معیاری برای آمار شاغلین به شمار رود. بنابراین بیمه تأمین اجتماعی برای مهندسان ساختمانی کمک می‌کند تا علاوه بر آنکه این افراد به حقوقشان برسند، آمار به صورت واقعی‌تر نشان داده شود.

سازوکاری برای معرفی مهندسين به سازمان تأمین اجتماعی در نظر گرفته‌اید؟

سازوکار ما همان پروانه ساختمانی است که صادر می‌شود. اسامی مهندسان در پروانه‌های ساختمانی وجود دارد و همین موضوع می‌تواند معیاری برای احراز مشمولان برای بیمه باشد. با این حال مسئله اصلی در حل مشکل با تأمین اجتماعی برای پذیرش این موضوع است که عوارض دریافتی به عنوان بخشی از حق بیمه تلقی شود. اگر اصل آن پذیرفته شود می‌توان برای سازوکار اجرایی آن راهکار و پیشنهادی ارائه کرد.

به عقیده شما چرا در برابر پوشش قرار گرفتن مهندسان ساختمانی مقاومت وجود دارد؟

در این زمینه شاید مبنای دیگری دارند. در مواردی نیز این موضوع مطرح می‌شود که کسی که پروانه اشتغال به کار دارد خودش کارفرما به شمار می‌رود و از این رو در برابر اینکه مهندسان بیمه شوند مقاومت شکل گرفته است.

این موضوع شاید بخشی از واقعیت باشد اما همه واقعیت نیست زیرا در ساخت و ساز شهری مالک ساختمان کارفرما است و مهندسان خدماتی را به عنوان مجری ارائه می‌دهند و حقوق و مزایا دریافت می‌کنند. با این حال همچنان در اصل این موضوع مانده‌ایم که به نقطه‌ای برسیم تا در شیوه‌های اجرایی راه‌حل پیدا کنیم.

این مقاومت در تمام بخش‌های ساختمانی و ساخت و ساز در کشور وجود دارد؟

ساخت و ساز در کشور در دو نظام مختلف انجام می‌شود که

”
مسئله اصلی در حل مشکل با تأمین اجتماعی برای پذیرش این موضوع است که عوارض دریافتی به عنوان بخشی از حق بیمه تلقی شود. اگر اصل آن پذیرفته شود می‌توان برای سازوکار اجرایی آن راهکار و پیشنهادی ارائه کرد.



نائب رئیس اتاق بازرگانی ایران:

تأمین اجتماعی باید ضامن بقای تولید باشد!

محیط کسب و کار فضایی سه جانبه است از سویی صاحب کسب و کار و کارفرما و از سوی دیگر کارگرانی که در راستای تحقق اهداف به فعالیت مشغول هستند و برای آنکه این روابط به نحو احسن بر اساس اطمینان از آینده شکل گیرد نهاد واسط متعدد حاکمیتی برای تنظیم این رابط وجود و حضور دارند.

بر اساس آنچه قانون تکلیف کرده است برای حمایت از زیست آتی شاغلان و صاحبان کسب و کارها، سازمان تأمین اجتماعی با تحصیل حق بیمه از کارفرمایان و کارگران، نیاز زمان بازنشستگی و خدمات درمان نیروی کار و بیمه‌ای را تضمین می‌کند اما رویه‌های سال‌های اخیر باعث شده است که این نظام قانونی، دست‌خوش تغییراتی شود. حسین سلاح‌ورزی، نائب رئیس اول اتاق بازرگانی ایران، معتقد است دخالت‌های دولت‌ها و مجالس در طی سالیان متمادی و همچنین تکالیف خارج از عرف و بدون پشتوانه مالی باعث شده است که سازمان تأمین اجتماعی با کمبود منابع مواجه شود و همین امر باعث اتخاذ تصمیمات خلق الساعه و مخل نظام کسب و کار و تولید برای جبران این کاستی‌ها در دستور قرار گیرد و با توجه به این امر که اصل مهم سه‌جانبه‌گرایی نیز در دولت دهم نقض شده است عملاً سازمان تأمین اجتماعی به جای انجام وظیفه ذاتی خود که حفاظت از کسب و کارها است به عامل اخلاص تبدیل شود.

در همین راستا به گفتگویی با آقای حسین سلاح‌ورزی، نائب رئیس اول اتاق بازرگانی ایران، پرداختیم که در ادامه مشروح آن را می‌خوانید:

در ابتدا مایلیم نظر حضرت عالی در مورد شرایط حوزه کسب و کار و تأمین اجتماعی را جویا شوم.

اگر یک تحلیل آماری بر روی دعاوی‌ای که در دیوان عدالت اداری ثبت می‌شود داشته باشیم، متوجه خواهیم شد که حجم عمده‌ای از شکایات‌ها در دیوان عدالت اداری، آرایبی است که در حوزه تأمین اجتماعی و روابط کار صادر می‌شود. همان‌طور که مستحضرید، سه نهاد برای مقررات-زدایی و شناسایی رویه‌های مخل کسب و کار در کشور وجود دارد؛ شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی، کمیته ماده ۱۲ که با حضور نمایندگان سران سه قوه تشکیل شده است و در آخر هیئت مقررات-زدایی که براساس قانون سیاست‌های اصل ۴۴ ایجاد شده است.

بر همین اساس اگر قاعده هشتاد بیست را در نظر بگیریم مشخص می‌شود که هشتاد درصد شکایات، نارضایتی‌ها، دعاوی و درخواست اصلاح مقررات، رویه‌ها و دستورالعمل‌ها در خصوص بانک، مالیات، بیمه و روابط کار بوده که این خود بیانگر آن است که موضوعات مرتبط با بیمه و روابط کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و براساس سخنان رهبری و شاخص‌هایی که مؤسسات بین‌المللی در حوزه اندازه‌گیری سهولت کسب و کار در کشورهای فعالیت می‌کنند و هر ساله نهادهایی مانند بانک جهانی و doing business که میزان سهولت فضای کسب و کار، شاخص‌ها و معیارها را اندازه‌گیری می‌کنند؛ شاخص اخذ عوارض بیمه‌ای و تأمین اجتماعی را در ردیف مالیات و tax به معنای عام در نظر می‌گیرند لذا هرچه میزان و زمان صرف-شده برای این منظور بیشتر باشد در رتبه بندی جهانی و معیارهای سهولت کسب و کار تأثیر مستقیم دارد بنابراین موضوع تأمین اجتماعی موضوع مهمی در اندازه‌گیری سهولت فضای کسب و کار است.

نکته دیگری که باید توجه داشت آن است که با توجه به مشکلات بنیادی اقتصادی و مسائلی که از منظر تحریم‌ها بر اقتصاد ایران تحمیل می‌شود، باعث کاهش شدید درآمدهای دولت و مجموعه عواملی در کاهش نرخ رشد اقتصادی و نرخ تشکیل سرمایه در کشور شده است لذا اقداماتی که باعث سهولت کسب و کار و افزایش توان تولید باشد بسیار حیاتی است.

به‌شخصه معتقدم با توجه به اینکه در سال‌های گذشته متوسط نرخ تشکیل سرمایه در کشور منفی بوده است، به نظر می‌رسد امروز بهترین راهکار افزایش کارایی بنگاه‌ها و افزایش کارایی بازار نیروی کار، دو پارامتر اساسی و جدی هستند که می‌توانند به افزایش توان تولید و تحرک در رشد اقتصادی کمک کنند.

بر همین اساس باید پذیرفت قانون کار موجود مطابق با شرایط اقتصادی فعلی کشور نیست؛ قانون کار فعلی در اوایل انقلاب و تحت تأثیر شرایط انقلاب و اوایل جنگ تنظیم شده است و با گذشت بیش از ۳۵ سال همچنان به این سمت حرکت نشده است که با نگاه افزایش کارایی نیروی کار و افزایش تولید



بازنگری شود. هرچند در قانون برنامه پنجم توسعه تکلیفی برای دولت وقت مقرر شد که در راستای اصلاح قانون کار اقدام و برای تصویب به مجلس ارسال کند و این موضوع مدت‌ها در شورای عالی کار نیز مطرح شد و حتی به مجلس نیز تقدیم شد اما متأسفانه بعدها دولت لایحه را از مجلس پس گرفت و همچنان این موضوع بلا تکلیف مانده است.

عمده‌ترین مسائل کسب و کارها با سازمان تأمین اجتماعی چیست و چگونه می‌توان آن‌ها را رفع و یا تخفیف داد؟

ابتدا باید توجه کرد که سازمان تأمین اجتماعی یک صندوق بین نسلی است که صاحب اصلی آن کارگران و کارفرمایان هستند زیرا منابع و درآمدهای این صندوق از محل پرداختی‌های کارفرمایان و کارگران حاصل می‌شود لذا به نظرمی رسد اداره، تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی در چنین نهادی الزامی است با حضور شرکای واقعی این سازمان صورت گیرد.

باید توجه داشت در زمان‌های قبل ما شورای عالی تأمین اجتماعی را داشته‌ایم، بعدها با تبدیل این شورا به هیئت‌امنا تأمین اجتماعی در دولت قبل (دهم)، به نوعی حضور واقعی این شرکا کم‌رنگ و بی‌اثر شد و به عبارت بهتر اصل سه جانبه‌گرایی فراموش شد، لذا اولین خواسته کارفرمایان و کارگران به عنوان متولیان کار و تولید آن است که حضورشان در فرآیند تصمیم‌گیری و اداره این صندوق به روال قبل بازگردد.

نکته دوم آن است که با توجه به ساختاری که برای این سازمان تعیین شده است دولت‌ها و مجلسیان در سال‌های متعددی تکالیفی را بر روی دوش این سازمان گمارده‌اند بدون آنکه منابع مالی این تکالیف مشخص و تعریف شده باشد و همین امر باعث شده است که امروز تأمین اجتماعی بزرگ‌ترین طلبکار دولت و

دولت بیشترین بدهی را به این سازمان داشته باشد. بر همین اساس ملاحظه می‌شود با توجه به دخالت‌های دولت و مجلس، شستا که باید نقش اصلی را در تأمین منابع سازمان ایفا کند، همان‌طور که در تمامی جهان شرکت‌های بیمه‌گر درآمدهای خود را از طریق سرمایه‌گذاری منابع به دست می‌آورند و تنها به حق بیمه دریافتی مبتنی نیستند، اما عملاً شستا تبدیل به حیات خلوت سیاسیون شده است و همین امر باعث شده است که اداره شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی کارآمد نباشد و درآمدهایش تکافوی هزینه‌های سازمان را ندهد و در کنار بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی، باعث شده است که تأمین اجتماعی تبدیل به ساختاری شود که در اداره امور بیمه خود با مشکل روبرو شده و متأسفانه باید بیان داشت که این سازمان برای تأمین هزینه‌هایش مجبور به دست‌درازی به جیب بنگاه‌ها می‌شود!

همین امر باعث می‌شود که برای تأمین منابع، هزینه‌های غیرواقعی و بعضاً غیرقانونی را به کارفرمایان و صاحبان کسب و کارها تحمیل نماید که خود این هزینه‌ها منجر به اختلال در فرآیند تولید و اخلاص در فضای کسب و کار شود.

اگر بخواهید مصدق‌تری این هزینه‌ها را برای نمونه بیان کنید کدام است؟

قانون تأمین اجتماعی درباره پرداخت حق بیمه سازوکاری را به وضوح مشخص کرده است؛ کارفرما باید همراه لیست دستمزد کارکنان خود را ارائه و حق بیمه متعلقه را پرداخت نماید، ابتدا باید گفت هر کارفرمایی وظیفه ملی، قانونی، شرعی و عرفی دارد که حق بیمه مشخص شده‌اش را کامل و به موقع پرداخت کند، حال تصور کنید کارفرمایی وظایف خود



هشتاد درصد شکایات، نارضایتی‌ها، دعاوی و درخواست اصلاح مقررات، رویه‌ها و دستورالعمل‌ها در خصوص بانک، مالیات، بیمه و روابط کار بوده که این خود بیانگر آن است که موضوعات مرتبط با بیمه و روابط کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.



عملایی قانونی است، زیرا سازمان موظف است براساس آن قراردادای که بین کارفرما و کارگر منعقد شده مطالبه حق بیمه نماید، البته باید اذعان داشت که نیت سازمان تأمین اجتماعی نیز بدخواهانه نیست اما این سازمان با توجه به تکالیف عدیدهای که بر آن شده برای اداره هزینه های خود، دست به صدور دستورالعمل ها و بخشنامه های متعددی که اساسا مخل کسب و کار هستند نیز از نظر سازوکار سهولت کسب و کار و هم از منظر هزینه هایی که به بنگاه ها تحمیل می کند، می زند.

این تکالیف تحمیلی چه تأثیری بر فضای کسب و کارها دارد؟
این امر باعث توسعه مشاغل غیررسمی می شود و محدود کارفرمایانی نیز پیدا می شوند که به سمت فعالیت غیررسمی با کارگر غیررسمی و بدون ثبت قرارداد و بیمه پیش برود و دقیقا همین جاست که حقوق کارگر به صورت مضاعف تضییع خواهد شد. توسعه اقتصاد غیررسمی باعث تبعات عدیدهای می شود از جمله عدم پرداخت مالیات و تبعات ناشی از آن بسیار بیشتر خواهد بود.

از صحبت های شما مشخص است که مجری در تفسیر قانون منحرف شده و عملی خلاف قاعده را انجام می دهد به نظر شما دلایل این تفاسیر چیست و پیشنهاد های سازنده برای رفع این موانع چیست؟

مهم ترین دلیل همان است که بالاتر نیز اشاره شد و آن هم تحصیل درآمدهایی برای اداره امور سازمان است؛ اما اگر بخواهم وارد پیشنهادها شوم باید عنوان داشت ما کشوری هستیم با شاخص های بسیار خوب نیروی انسانی، منابع طبیعی بسیار خوب و موقعیت ژئوپلیتیکی بسیار مناسب که دارای بازارهای پیرامونی با مزیتی هستیم، لذا باید نظام اقتصادی را به سمت افزایش بهره وری سوق دهیم.

دولت ها باید براساس قانون اساسی آنچه به عنوان حقوق شهروندان است مانند حق تحصیل و درمان و... را تأمین کند اما باید توجه داشت که همواره گفته می شود تورم، مالیات از جیب فقراست؛ مادامی که ساختار اقتصادی ما به قسمی باشد که ارزش پول ملی را نتوانیم حفظ کنیم این امر باعث می شود که معیشت یک کارگر به خطر افتاده و احساس کند که کارفرما به آن ظلم می کند و این ناراضی ها قاطعا نمی تواند باعث رونق تولید شود لذا معتقدم در مقوله تأمین اجتماعی لازم است بازگردیم به اصل سه جانبه گرایی و دخالت دولت در سازمان تأمین اجتماعی را از میان برداشته و سازمان تأمین اجتماعی مانند دیگر نقاط دنیا به عنوان یک نهاد بیمه ای از بازارهایی مانند بازار سرمایه کسب درآمد کند تا بتواند نیازهای خود را مرتفع کند.

هر چند امروز مشاهده می شود سازمان تأمین اجتماعی به جای سرمایه گذاری برای کسب درآمد به سمت شرکت داری و بنگاه داری سوق یافته است و با آنکه سال هاست آقای رئیس جمهور تأکید می کنند که وزارت تعاون و سازمان تأمین اجتماعی بنگاه داری نکنند- البته ظاهرا اقدام هایی در راه اصلاح در سال جاری برداشته شده است- اما اصرار عجیبی بر حفظ صندلی های مدیریتی همچنان باقی است و به دنبال واگذاری

راه درستی انجام ندهد و در زمان مقرر گزارش دقیق ارائه نکند و یا هزینه را پرداخت ننماید و یا آنکه کارگری شکایت کند که میزان ثبت حقوق من کمتر از میزان دریافتی در لیست بیمه است؛ قانون گذار این اجازه را به سازمان تأمین اجتماعی داده است که تا سقف شش ماه اجازه بازرسی از دفاتر کارفرمایان را داراست تا مشخص شود لیست ابراز شده با لیست ثبت شده در دفاتر مالی آن مطابقت دارد یا خیر و اگر تا پایان شش ماه سازمان مبادرت به این بازرسی نکند تلقی بر قطعیت لیست ابرازی است اما متأسفانه سازمان تأمین اجتماعی براساس همان اصل کمبود منابع به سراغ مؤسسات حسابرسی مشخصی رفته و آن ها را به کار گرفته و رویه ای نیز در این راستا مشخص کرده است و آنان نیز با رجوع به بنگاه ها، صورت های مالی برای مثال پنج سال گذشته را مورد حسابرسی قرار می دهند، در صورتی که طبق قانون در مدت شش ماه تنها می تواند بازرسی سرفصل حقوق و دستمزد را بررسی کند اما این حسابرسان با بررسی صورت های مالی جنبه های دیگری را نیز مورد بررسی قرار داده و فعالیت های دیگری را نیز مشمول بیمه تشخیص می دهند و ارقام نجومی را به کارفرمایان متحمل می کنند که بعضا ادامه حیات اقتصادی بنگاه را با تردید مواجه می کند!

ما این موضوع را در شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی مطرح کرده ایم، معاون اول رئیس جمهور در این مورد ورود کرده است و چند سال پیش در ستاد فرماندهی سیاست های اقتصاد مقاومتی مصوب شده است که سازمان تأمین اجتماعی باید مرقانون را رعایت کند و با آنکه سازمان تأمین اجتماعی به ظاهر این موضوع را پذیرفته و ابلاغ کرده است اما همچنان شکایاتی در این مورد واصل می شود و از آنجا که قانون گذار ادامه فعالیت کسب و کار و تمدید مجوزهای فعالیت را منوط به اخذ و ارائه مفاد حساب تأمین اجتماعی کرده است مشاهده می شود تأمین اجتماعی به رویه خود ادامه داده و اعداد و ارقام نجومی را از کارفرمایان مطالبه می کند.

به عنوان مثال دیگر، اگر کارفرما در پرداخت حق بیمه قصوری کرده و با اختلاف حسابی با تأمین اجتماعی داشته باشد، سازمان تأمین اجتماعی اجازه خودداری از ارائه خدمات و تمدید دفترچه های کارگران را ندارد و باید خدمات را ادامه دهد و قانون گذار شیوه وصول مطالبات از کارفرما را مشخص کرده است ولی عملا از منظر سیستمی و نرم افزاری، وضعیت تأمین اجتماعی به گونه ای است که اگر کارفرمایی قصور کند، حقوق کارگران تضییع می شود.

همچنین در مورد دیگر، قانون گذار تعیین کرده است که حق بیمه ارائه شده باید براساس مزد مصوب شورای عالی کار پرداخت شود حال تصور کنید کارفرمایی با توجه به شرایط ویژه مانند شرایط کرونا که کسب و کار آن با اختلال مواجه شده است، به جای تعدیل نیرو با کارکنان خود بر روی کاهش دستمزد بر اساس یک رفتار اخلاقی و انسانی توافق کند اما سازمان تأمین اجتماعی این مورد را نمی پذیرد و معتقد است باید براساس افزایش حقوق سالانه این امر صورت گیرد در حالی که این رفتار



در تمامی جهان شرکت های بیمه گرد درآمد های خود را از طریق سرمایه گذاری منابع بدست می آورند و تنها به حق بیمه دریافتی مبتنی نیستند اما عملا شستا تبدیل به حیات خلوت سیاسیون شده است و همین امر باعث شده است که اداره شرکت سرمایه گذاری تامین اجتماعی کارآمد نباشد و درآمدهایش تکافوی هزینه های سازمان را نمی دهد

هرچند نباید تلقی شود که این مثال ضد کارگری است اما در دولت اول آقای روحانی بر اساس تکلیف مجلس، برای مثال عنوان شد باربران مشمول بیمه تأمین اجتماعی شوند و دولت نیز موظف به پرداخت این حق بیمه است و این بار بزرگی است که بردوش سازمان تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد زیرا دولت توانایی پرداخت و تأمین این منابع را ندارد و اگر در سال‌های قبل با واگذاری بنگاه‌ها این بدهی را پرداخت می‌کرد در حال حاضر دولت این بنگاه‌ها را نیز در اختیار ندارد لذا این تعهد ایجاد بدهی کرده و بار سازمان را بیش از پیش می‌کند. در همین موضوع برای مثال من برخی استان‌ها را بررسی کردم و مشاهده شد ۱۰ برابر نرم کشور جامعه باربران افزایش یافته بود زیرا بسیاری از افراد نیز با همین عنوان برای آنکه حق بیمه پرداخت نکنند به اسم باربر خود راثبت می‌کردند. به نظری رسید این رفتارهای پوپولیستی حمایت نیست و عملاً به ضرر کارگران است و باعث شده است که در شاخص‌های رقابت‌پذیری و کارایی نیروی کار، در جهان شرایط مناسبی نداشته باشیم.



اگر تولید نباشد باید پذیرفت نه کارفرمایی می‌ماند و نه کارگری و معتقدیم قانون کار و تأمین اجتماعی باید ضامن بقای تولید باشد اما متأسفانه در کشور دچار مسئله‌ای شده‌ایم که دستگاه‌ها جزیره‌ای عمل می‌کنند. برای مثال وزارت اقتصاد متولی بهبود فضای کسب و کار است و از سوی دیگر وظیفه تأمین منابع مالی اداره کشور را نیز بر عهده دارد، لذا هرگاه اعتراض می‌کنیم که سازمان مالیات در حال اخذ خلاف عرف و قانون مالیات است و وزارت اقتصاد درصد دفع این معضل برمی‌آید با این مسئله مواجه می‌شود که تراز تأمین منابع اداره کشور دچار اختلال شده بنابراین از این مسئله عقب نشینی می‌کند. سازمان تأمین اجتماعی هم از این قاعده مستثنی نیست.

در همین سازمان تأمین اجتماعی به نهاد حل اختلاف رجوع کنید؛ در این سازمان یک هیئت حل اختلاف بدوی وجود دارد و یک هیئت حل اختلاف تجدیدنظر؛ قاعداً مقرر است این هیئت‌ها بر اعتراض کارفرما به تفسیر رأی سازمان تأمین اجتماعی حکمیت کند اما ترکیب این هیئت یک نماینده کارفرما، یک نماینده دادگستری و سه عضو دیگر نماینده تأمین اجتماعی، نماینده شورای عالی تأمین اجتماعی و نماینده وزیر کار است که از سال‌های قبل، وزیر کار نماینده خود را تفویض اختیار کرده و در دید سازمان تأمین اجتماعی قرار داده است. عملاً در هیئت حل اختلاف ۳ عضو از پنج عضو آن نماینده تأمین اجتماعی است، لذا عملاً رأی دو عضو دیگر بلا اثر است و مشخص است هیچ‌گاه علیه سازمان رأی نخواهند داد! همین یک مورد را نیز درخواست کرده‌ایم که رفع شود و حداقل نماینده وزیر کار در بد تأمین اجتماعی نباشد و از اداره‌های کل کارستانی که بیشتر با کسب و کارها و معضلاتشان آشنا هستند تعیین شود.

متأسفم که بیان کنم سقف آرزوی کارفرمایان امروز اجرای قانون است نه چیزی بیشتر! در نظام کار و تولید اگر کارگزار و مطمئن از آینده‌اش نداشته باشید قطعاً نمی‌توانید انتظار نظام بهره‌وری داشته باشید.

مالکیت هستند اما خواهان واگذاری مدیریت نیستند! در همه جای دنیا یکی از نهادهای فعال در بازارهای سرمایه‌ای شرکت‌های بیمه‌گر هستند، به دلیل آنکه منابع بسیار خوبی در اختیارشان هست که از محل حق بیمه تحصیل شده است و در بازار سرمایه این منابع را به عنوان یک نهاد مالی مولد کرده و از کنار آن انتفاع سود برای سال‌های آتی و در زمان بازپرداخت بازنشستگی خود می‌کنند؛ لذا اگر چنین رفتاری نیز در ایران و سازمان تأمین اجتماعی رخ دهد یقیناً نیازی به تفسیرهای شاذ به منظر کسب منابع مورد نیاز نخواهد بود اما متأسفانه سازمان تأمین اجتماعی دچار روزمرگی شده است. باز هم باید تأکید کرد که مهم‌ترین عامل حلال مشکلات احیای اصل سه جانبه‌گرایی است زیرا ذینفعان قطعاً صیانت بهتری از منابع خواهند کرد.

➔ اگر با این سؤال مواجه شوید که افزایش حضور کارفرمایان با توجه به پرداخت حق بیمه بیشتر، باعث اعمال نفوذ خواهد شد و باعث می‌شود کارگر تصور همیشگی تضییع حقوقش را نیز در این سازمان مشاهده کند چطور می‌توان این نگاه غیرمنطقی را مرتفع کرد؟

باید عرض کرد تنها نکته‌ای که کارفرما و کارگر وفاق کامل دارند در مقوله تأمین اجتماعی است و سازمان تأمین اجتماعی تنها نقطه‌ای است که تضاد منافی بین کارفرما و کارگر موجود نیست زیرا وقتی کارفرما اطمینانی از ارائه خدمات تأمین اجتماعی داشته باشد و روان کارگر نیز در باره آتی خود آسوده باشد خود به خود باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد.

برای مثال در حوادث، تأمین اجتماعی نیز مانند دیگر بیمه‌گران همواره به دنبال آن است که مقرر کارفرما تشخیص دهد تا مسئولیت را از خود سلب کند و البته باز هم معتقدم این امر نیز نشئت گرفته از بنیه مالی ضعیف این سازمان است. معتقدم اگر این سازمان بر اساس اصل سه جانبه‌گرایی به یک نهاد مستقل تبدیل شود بسیاری از رفتارهای سیاسی و تبدیل شدن به حیات خلوت سیاسیون که تخصصی در بنگاه‌داری و حاکمیت شرکتی ندارند نیز از بین خواهد رفت.

به نظرم بر همین اساس و با نگاه اصل سه جانبه‌گرایی و با حضور هر سه ذینفع لایحه اصلاح قانون کار باید تنظیم و برای تصویب به مجلس ارائه شود و این قانون باید مبتنی بر بهره‌وری باشد. درست است که پروسه‌ای زمان بر است اما پس از ۳۵ سال باید این تابو و ترس از تبعات اجتماعی تغییر قانون شکسته شود. باید توجه داشت در تمام برنامه‌های توسعه‌ای که تدوین شده است هدف‌گذاری آن است که هر ساله کشور هشت درصد رشد اقتصادی داشته باشد که یک سوم این عدد از محل افزایش بهره‌وری حاصل آید اما عملاً هیچ‌گاه به این عدد نزدیک هم نشده‌ایم. البته در مقطعی در دولت اصلاحات رشد اقتصادی خوبی حاصل شد اما در بخش بهره‌وری متوسط ۴۰ سال اخیر نزدیک به صفر بوده است لذا در اقتصادی که بهره‌ور نباشد رونق تولید و جهش تولید اتفاق نخواهد افتاد.

شاید بیان یک رخداد در سال‌های اخیر خالی از لطف نباشد،

اگر کارفرما در پرداخت حق بیمه قصوری کرده و یا اختلاف حسابی با تأمین اجتماعی داشته باشد، سازمان تأمین اجتماعی اجازه خودداری از ارائه خدمات و تمدید دفترچه‌های کارگران را ندارد و باید خدمات را ادامه دهد و قانونگذار شیوه وصول مطالبات از کارفرما را مشخص کرده است و لی عملاً از منظر سیستمی و وضعیت تأمین اجتماعی به گونه‌ایست که اگر کارفرمایی قصور کند، حقوق کارگران تضییع می‌شود.



نماینده کارفرمایان در شورای عالی:

خدمات سازمان تأمین اجتماعی در مقابل حق بیمه‌ای که دریافت می‌کند رضایت‌بخش نیست

یکی از مهم‌ترین چالش‌های موجود کارفرمایان، مشکلات سازمان تأمین اجتماعی است. این سازمان در هر قرارداد عمرانی غیرعمرانی سهم ۱۶,۶۷ درصدی را از مبلغ قرارداد دارد. علاوه بر این هرماه از دستمزد کارگران نیز ۷ درصد به‌عنوان حق بیمه کم می‌کند که در کنار این ۲۳ درصد مبلغ دستمزد را کارفرمایان پرداخت می‌کنند تا مجموعاً ۳۰ درصد به‌عنوان حق بیمه بازنشستگی و هزینه‌های خدماتی و درمانی این بیمه برای کارگران لحاظ شود. اما این سازمان در سال‌های اخیر به دلایلی همچون افزایش مطالبات خود از دولت، همچنین افزایش تعداد بازنشستگان آن، با چالش پرداخت مستمری و مطالبات خود روبرو شده است که از این جهت در وضعیت نزدیک به ورشکستگی قرار دارد. از سوی دیگر وضعیت منفی اقتصادی شرکت‌های زیرمجموعه آن مانند شستا نیز بر مشکلات این سازمان افزوده است. به اذعان حمیدرضا سیفی، نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار حق بیمه ۱۶,۶۷ درصدی که سازمان تأمین اجتماعی دریافت می‌کند آورده‌ای برای کارفرمایان ندارد و این حق بیمه تنها به تأمین مخارج سازمان تأمین اجتماعی اختصاص پیدا می‌کند و در قبال آن هیچ‌گونه خدمتی ارائه نمی‌شود و کاهش آن یک ضرورت قطعی است و سازمان تأمین اجتماعی برای حل مشکلات درآمدی دچار چالش خواهد شد که باید برای حل آن چاره‌اندیشی کنند.



➔ به عنوان اولین سؤال، مسائل و مباحث موجود در حوزه بیمه و سازمان تأمین اجتماعی را بیان کنید.

فلسفه تشکیل سازمان تأمین اجتماعی ایجاد امنیت روانی است اما در این میان ازمزانی که قانون سازمان تأمین اجتماعی را تغییر دادند و به شکلی نوشتند که دولت‌ها بر آن مدیریت کنند، اوضاع تغییر کرد. باید بدانیم که سازمان تأمین اجتماعی حق الناس است و اموالش برای کارگرو کارفرماست نه دولت. به عنوان مثال سهم دولت از بیمه بیکاری تنها حدود ۳ درصد است که تا همین حالا نیز پرداختش نکرده و در برخی مواقع نیز به جای پرداخت بدهی‌هایش، شرکت‌های ورشکسته را به سازمان تأمین اجتماعی واگذار می‌کند. به خاطر نبود نوع نگاه درست به مسائل و واگذاری سازمان تأمین اجتماعی به صاحبان حقیقی‌اش، تفکر دولتی در این نهاد حاکم شده است.

➔ ماحصل این تفکر دولتی چیست؟

ساده‌ترین مثالش، همین اتفاقاتی است که به طور روزانه در حوزه اجرایی ایران مشاهده می‌کنید. معضلات سازمان تأمین اجتماعی در حوزه سرمایه‌گذاری نیز قابل مشاهده است، روزگاری این سازمان به عنوان نمونه ۷ رودی داشت و در نقطه مقابل یا بازنشسته نداشت یا اینکه یک خروجی. آن زمان سازمان تأمین اجتماعی ثروتمند بود بنابراین باید از بودجه خود در مسیر صحیح استفاده کرده و به سرمایه‌گذاری آن می‌پرداختند تا امروز که شرایط تغییر کرده و همه چیز برعکس شده، با چنین مشکلاتی مواجه نباشد که بتوانیم سازمان تأمین اجتماعی را عملاً ورشکسته بدانیم. اما چرا این ورشکستگی ایجاد شد؟ پاسخ به نگاه اشتباه در حوزه سرمایه‌گذاری برمی‌گردد. این سازمان در حقیقت وارد مقوله بنگاه‌داری شد حال آنکه شما زمانی که سرمایه‌گذاری کرده‌اید، باید از بنگاه‌داری فاصله بگیرید چرا که بنگاه‌داری به همان میزان که می‌تواند خروجی بیشتری داشته باشد، ریسک بالاتری هم دارد، بنابراین اگر صاحبان حقیقی‌اش بالای شرکت نباشد از خروجی مطلوب هم خبری نخواهد بود.

مدیران سازمان تأمین اجتماعی به جای استفاده از ثروت خود در مسیر سرمایه‌گذاری و خرید سهام از شرکت‌ها، بنگاه‌داری را شروع کردند که این اقدام نیز بر اساس یک نگاه استراتژیک و سیاسی بود. احتمالاً می‌پرسید چرا؟ پاسخ ساده است. امروز ششستا حدوداً ۲۵۰ شرکت دارد. اگر این تعداد را ضرب در تعداد اعضای هیئت‌مدیره‌اش کنید، به این نتیجه می‌رسید که امروز حدود هزار نفر اعضای هیئت‌مدیره این شرکت‌ها هستند، حال کافی است از خودتان پرسید که این افراد را چه کسانی تعیین می‌کنند؟ این افراد، چهره‌هایی هستند که یا به نمایندگان مجلس وابستگی دارند یا جایی در ساختار دولتی. تاوان این ندانم‌کاری را چه کسی می‌دهد؟ کارگرو کارفرمایی که در این شرکت سرمایه‌گذاری کرده‌اند بنابراین اگر قرار بر بررسی ریشه‌ای مشکلات سازمان تأمین اجتماعی باشد، باید از مسئولان امر پرسیم که چرا قانونش را به حالت اولیه بر نمی‌گرداندند و این سازمان را به صاحبان حقیقی‌اش واگذار نمی‌کنند.

➔ البته در دولت آقای احمدی نژاد ساختار سازمان تأمین

اجتماعی تغییر کرد و مواد ۱۲ الی ۲۷ قانون سازمان تأمین اجتماعی حذف شد.

بله عوض شد و شورای عالی کنار رفت ولی قبل از آن هم در رده مدیریت سازمانی اثرگذار نبود. امروز در سازمان تأمین اجتماعی شرایط به گونه‌ای است که می‌گویند خدا پدرو مادر مالیات را بیامرزد. امروز سازمان تأمین اجتماعی به یکی از موانع اصلی تولید بدل شده است. این سازمان امروز از لحاظ وسعت، به تنهایی حدود چهار یا پنج وزارتخانه است. بروید حجم پرسنل و امکانات را ببینید، چرخه نقدینگی که در آن وجود دارد را بررسی کنید تا ببینید این سازمان چطور به مانعی در مقابل فرآیند کسب و کار تبدیل شده است. احتمالاً می‌پرسید چرا؟ پاسخ به عدم مدیریت صحیح و انتخاب افراد سیاسی بازمی‌گردد.

البته باید گفت افرادی که در آن کار می‌کنند، دوست دارند کار کنند، ولی وقتی تفکر، تفکر دولتی است نمی‌تواند به خروجی مؤثر برسد. کسی که ۲۰ سال، ۳۰ سال یاد گرفته بود چه‌ای بگیرد و هزینه کند، نمی‌تواند موتور محرکه چنین سازمان بزرگی را به راه بیندازد. وقتی آن نگاه دولتی در چنین سازمانی حکومت می‌کند، طبیعتاً تصمیم‌گیری‌های سازمان تأمین اجتماعی فرآیند محور نخواهد شد. منظور از تصمیم‌گیری فرآیند محور، آن است که به عنوان نمونه زمانی که وارد فرآیندی می‌شویم، علم فرآیند و مدیریت می‌گوید همه چیز به زمان و هزینه بستگی دارد اما شما یک فرآیند را در سازمان تأمین اجتماعی، نه فقط این سازمان بلکه در کل حوزه اجرایی جمهوری اسلامی به من نشان دهید که زمان بندی داشته باشد. وقتی شما به عنوان مسئول برای اقدامات خود زمان بندی مشخصی ندارید، چرا من باید تاوانش را بدهم؟

امروز همه می‌گویند که بیایید در حوزه اجرایی فعالیت کنید. رهبری نیز ۱۲ شعار سال را به مباحث و مسائل اقتصادی اختصاص دادند چرا که می‌دانند یک کشور برای توسعه به ۴ عامل نیاز دارد: توسعه امنیتی، توسعه نظامی، توسعه سیاسی و در نهایت توسعه اقتصادی. ما امروز در حوزه امنیتی، نظامی و سیاسی اقدامات لازم را انجام داده‌ایم و اصطلاحاً درس‌ها را پاس کرده‌ایم و این یعنی ایران دیگر کشوری نیست که روسیه تصمیم بگیرد و ظرف ۲۴ ساعت بتواند تغییرش دهد ولی هنوز توسعه اقتصادی باقی مانده و قطعاً می‌دانید که مادر یک جنگ تمام عیار اقتصادی قرار گرفته‌ایم. حال سؤال این است که اگر بخواهیم در حوزه اقتصادی برنده بازی شویم، آیا نیاز به اصلاح نگاه مدیریت داریم یا اینکه باید به همین شیوه کنونی ادامه دهیم؟ ببینید تفکر دولتی، یعنی نبود فرآیندها، یعنی نبود یک نگاه مدیریتی درست و فقدان معماری فرآیندها. یکی از اشکالاتمان آن است که به جای معماری فرآیندها، اقدام به صدور بخشنامه و آیین‌نامه کرده‌ایم، چنان‌که امروز برخی از آنان در تضاد با یکدیگر هستند. جالب است بدانید که عین این صحبت‌ها را مدیران هم می‌کنند ولی چرا به جراحی تن نمی‌دهد؟ چرا این مریض وارد اتاق عمل نمی‌شود؟ پاسخ ساده است: منافعشان به خطر می‌افتد.

➔ این مباحثی که مطرح کردید، کلیات است و صحیح ولی من می‌خواهم که شما وارد مصادیق شوید. گفتید که سازمان تأمین



مدیران سازمان
تأمین اجتماعی
به جای استفاده از
ثروت خود در مسیر
سرمایه‌گذاری و خرید
سهام از شرکت‌ها،
بنگاه‌داری را شروع
کردند که این اقدام
نیز بر اساس یک
نگاه استراتژیک و
سیاسی بود. احتمالاً
می‌پرسید چرا؟ پاسخ
ساده است. امروز
ششستا حدوداً ۲۵۰
شرکت دارد. اگر این
تعداد را ضرب در
تعداد اعضای هیات
مدیره‌اش کنید، به
این نتیجه می‌رسید که
امروز حدود هزار نفر
اعضای هیات مدیره
این شرکت‌ها هستند



اجتماعی از تولید حمایت نمی‌کند. گفتید که نه رفاه کارگرا تأمین کرده و نه به توسعه کسب و کار پرداخته است، چه مصادیقی برای این مباحث دارید؟

ببینید من خود یک بنگاه اقتصادی دارم با مسائل از نزدیک مواجهم. در مرحله اول اگر یک سازمان قرار است فعالیت مؤثر داشته باشد، باید مشتری مدار باشد. شما دوربینتان را بردارید و مخفیانه به یکی از شعب سازمان تأمین اجتماعی بروید. ببینید رفتار پرسنل این شعبه با کارفرمایی که دارد ثروت این سازمان را تأمین می‌کند، چگونه است؛ در مورد دوم تصور کنید که من یک شرکت پیمانکاری هستم و می‌خواهم از سازمان تأمین اجتماعی قرارداد مفاصا بگیرم به وضوح با بخشنامه‌هایی مواجه می‌شوم که دچار اشکال است؛ اما این تمام ماجرا نیست، وقتی سازمان تأمین اجتماعی به نقطه‌ای رسیده که باید به بازنشسته‌هایش پول پرداخت کند ولی سود و زیانش، سر به سراسر است، هیچ راهی ندارد جز اینکه از شما پول بگیرد. وقتی ملاک سازمان تأمین اجتماعی شد پول گرفتن، نه به خاطر انتخاب بلکه به خاطر اجبار؛ هر کاری کنید، فرآیندش را طوری می‌چیند که هر طور شده از شما پول بگیرد. وقتی دولت‌ها آن سه درصد سهم خود در بیمه بیکاری را پرداخت نمی‌کنند، نتیجه می‌شود طلب‌های بی‌شمار امروز سازمان تأمین اجتماعی از دولت‌ها و این یعنی فقدان سرمایه‌گذاری مؤثر از سوی مدیران این سازمان بنابراین در چنین شرایطی اگر تأمین اجتماعی امروز از شما پول نگیرد، صبح فردا توانایی پرداخت حقوق بازنشسته‌های خود را هم ندارد. در چنین شرایطی است که شما هر چه بگویید، سازمان تأمین اجتماعی تنها یک پاسخ خواهد داشت: بد هکام!

گفتم که شما برای گرفتن مفاصا با بخشنامه‌های عجیب و غریبی مواجه می‌شوید. زمانی که بخشنامه‌های متفاوت با تفسیرهای متفاوتی وجود دارد، شما با کارشناسان متفاوتی مواجه خواهید شد و در نتیجه هر کدام از این افراد به راحتی می‌توانند ارائه مفاصا به من نوعی را مثلاً ۲۰ روز به تأخیر بیندازد. جالب آنکه در ضربیه پرداختی نیز می‌تواند مباحث ۲۱ برابر حساب کند چرا که او اصلاً ملزم به پرداخت خسارت نیست. این من هستم که در سازمان تأمین اجتماعی باید ثابت کنم که حق با من است و اگر فردا روزی به هر دلیلی از شما شکایت می‌کنم، شما باید بروی دادگاه و بگویید این آقا اشتباه می‌کند. برای اینکه ثابت کنی من اشتباه می‌کنم، باید در هیئت بدوی و همچنین هیئت تجدید نظر حاضر شوی و مراحل لازم را برای اثبات بی‌گناهی خود ثبت کنی. متأسفانه در این سازمان نگفته‌اند که اگر کارشناسی تصمیم اشتباهی گرفت، ملزم به پرداخت خسارت و تاوان اشتباهش است بنابراین آن آقای کارشناس هر طور که بخواهد، عمل می‌کند. خوب در چنین شرایطی من پیمانکار، من کارفرما که مشغول کار در این کشور هستم، چه کاری می‌توانم انجام دهم؟ امروز جامعه ما فریاد می‌زند که کار نکن، دلالتی کن! زمین، دلار، سکه خرید و فروش کن! درآمدش هم بیشتر است؛ کار مفهومی ندارد. در کشوری که چنین فریادی به گوش می‌رسد، اگر یک بنگاه اقتصادی بخواهد کار کند و مثلاً ۱۰ خانوار را نان دهد، برای اینکه یک مفاصا بگیرد، باید

سه ماه مبارزه کند، در صورتی که اگر برعکس باشد، باید در سینی بگذارند و تقدیمش کنند؛ اما این کار را نمی‌کنند تا در جامعه جا بیافتد که «فقط احق‌ها کار می‌کنند».

اگر همه این موارد را در سازمان تأمین اجتماعی در نظر بگیریم و قصد رفع معضلات را داشته باشیم، شما در مرحله اول پیشنهادی دارید و در مرحله دوم کجای کار می‌ایستید تا این معضلات را حل و فصل کنیم؟

اولین اقدام؛ اصلاح قانون سازمان تأمین اجتماعی است. تا این قانون اصلاح نشود و این سازمان به صاحبان اصلی‌اش برنگردند، سازمان تأمین اجتماعی درست بشو نیست.

دوم آنکه تا زمانی که دولت بدهی‌اش را پرداخت نکند، حرف ما را نمی‌شنود همچون شخصی که باید ۱۰ عدد از چک‌هایش را امروز پرداخت کند. می‌توانید تصور کنید که فقط ۱۰ روز به بازنشسته‌ها حقوق پرداخت نشود، چه اتفاقی در کشور می‌افتد؟ امروز سازمان به این نقطه تلخ رسیده است و دلیلش هم وجود همان نگاه‌های گذشته است. تا بخش خصوصی واقعی وارد مدیریت سازمان تأمین اجتماعی نشود، سازمان تأمین اجتماعی به نقطه معقولش نخواهد رسید، چون ایجاد ثروت کار یک کار فرماست نه مدیران دولتی.

تمام مباحث مطرح شده از سوی شما درست ولی خوب یاد قانونی تحت عنوان قانون سازمان تأمین اجتماعی وجود دارد ولی همان طور که شما گفتید، انحرافات از آن ایجاد می‌شود، سؤال من است که ریشه این انحراف از قانون چیست؟

برای اینکه یک قانونی درست اجرا شود باید نظارت مردمی وجود داشته باشد. ما متأسفانه در قانون بهبود کسب و کار، معماری درستی از تشکلهای خصوصی ارائه نکردیم و ساماندهی درستی هم در این حوزه ایجاد نکردیم. اجرای هر قانونی به یک بلوغ سیاسی احتیاج دارد. اگر نظارت دقیق، زمان بندی شده و جامعه محور در مسیر اجرای قانون وجود نداشته باشد، طبیعتاً انحراف از قانون آحاد خواهد شد. جامعه ما چون در حوزه تشکلهای خصوصی، ساماندهی لازم را ندارد، انحراف‌های بسیاری از قانون ایجاد می‌شود. چرا؟ چون انحراف از این قوانین، برای عده‌ای منافع به دنبال دارد.

این روش برای سازمان تأمین اجتماعی منافع به همراه دارد چرا که در هر حالت پول را از من دریافت می‌کند فقط به جای دریافت این پول در یک هفته، مثلاً ۳ ماه طولش می‌دهد. در چنین مدلی، سازمان تأمین اجتماعی در کوتاه مدت سود می‌کند ولی در بلندمدت به دلیل نبود نگاه مثبت از سوی من به این سازمان و از بین رفتن اعتمادها، ضرر می‌کند. این دقیقاً اتفاقی است که بر اساس انحراف از قانون ایجاد می‌شود.

چطور می‌توان مقابل این انحراف از قانون ایستاد؟

در مرحله اول باید مشخص شود که کدام فرد و نهاد در سازمان تأمین اجتماعی بر اجرای همین قوانین اشتباه نظارت می‌کند. سازمان تأمین اجتماعی خود بازرس خودش است، معلوم است که به نتیجه نمی‌رسد. اگر در سازمان تأمین اجتماعی کارفرما یا کارگری بازرس شد، آن زمان شاهد خواهیم بود که تا چه میزان می‌توان مقابل این انحراف از قوانین ایستاد.



امروزه ۴ میلیون خانوار زیر مجموعه سازمان تأمین اجتماعی قرار گرفته‌اند و اگر این سازمان از لحاظ اقتصادی دچار مشکل شود، عملابحران اجتماعی در کشور ایجاد خواهد شد. وقتی آن نگاه دولتی در چنین سازمانی حکومت میکند، طبیعتاً تصمیم‌گیری‌های سازمان تأمین اجتماعی فرآیند محور نخواهد شد.



دریافت کند، وقتی نگاه چنین است، چطور می‌توانیم شرایط را اصلاح کنیم؟

نمی‌توانید، من که اول گفتم درد سازمان تأمین اجتماعی آن دوره‌هایی است که آمدند و برایش تصمیم اشتباه گرفتند و امروز هم به آن نقطه رسیده که پول ندارد ولی باید مبالغی را به دیگران پرداخت کند. می‌پرسید سازمان تأمین اجتماعی چه زمانی از این نوع نگاه‌ها خلاص می‌شود؟ زمانی که مدیر داشته باشد و از شستا خروجی بگیرد. دیگر احتیاج ندارد بدود. چرا می‌دود؟ چون آسان‌ترین و سخت‌ترین راه این است که از ما پول بگیرد، چون خودش که مدیریت نمی‌کند. شما بروید شرکت‌های شستار نگاه کنید؛ بهترین شرکت‌های ایران هستند. بروید دخل و خرجشان را هم نگاه کنید. چرا دخل و خرج یک شرکت داروسازی باید این باشد؟ پس درست مدیریت نمی‌شود. حالا می‌رویم سراغ مدیر. از او بپرسید که تو این‌ها را گذاشتی؟ می‌گوید نه! فلان آدم سیاسی گفته این باید بشود مدیرعامل فلان جا. حال سؤال اینجاست که چه کسی می‌تواند این را جراحی را انجام دهد؟ پاسخ ساده است: کسی که شهامت داشته باشد و مالک این سیستم باشد. آن کسی که با سفارش‌های سیاسی به فلان مقام می‌رسد، می‌گوید من سری را که درد نکند را دستمال نمی‌بندم و خودم را با آن‌ها درگیر نمی‌کنم، آن‌ها در ۲۴ ساعت من را برمی‌دارند. باید نگاه کنیم و ببینیم اقتصاد این کشور در این میان با چه لطمه‌هایی مواجه شده است. عده‌ای تیشه به ریشه توسعه کسب و کار می‌زنند، در چنین شرایطی هیچ چیزی اهمیت ندارد چون منافع ملی هم معنای خود را از دست داده است.



در سازمان تأمین اجتماعی شرایط به گونه‌ای است که می‌گویند خدا پدر و مادر مالیات را بیامرزد. امروز سازمان تأمین اجتماعی به یکی از موانع اصلی تولید بدل شده است. این سازمان امروز از لحاظ وسعت، به تنهایی حدود چهار یا پنج وزارتخانه است.

سیستم وقتی دقیق حرکت کند، جایی هم خطا دهد، باز خورد می‌دهد، برمی‌گردد، اصلاح می‌کند، روند را ادامه می‌دهد. درست است که شما می‌گویید باید یک ناظر خارجی باشد، ولی آیا نمی‌توان از همین سیستم داخلی برای باز خورد استفاده کرد؟ چرا نمی‌شود؟ این نگاه سیستمی است. شما در نگاه سیستمی فرآیند تعریف می‌کنی. اصلاً خروجی نگاه سیستمی می‌شود داشبورد مدیریتی. حرف من این است که شما این داشبورد مدیریتی لازم راندارید. شما می‌دانید که در فلان شعبه در بهمان استان چه اتفاقی رخ می‌دهد؟ چه کسی مشغول نظارت بر این مهم است؟ امروز شیوه مدیریت به این شکل است که طرف از هر ۱۰۰ کلاهی که سرش گذاشته شود، برای یکی اعتراض کند، یک نامه بزند، ۱۰۰ بار بیاید و برود تا نشان دهد یکجا خطایی اتفاق افتاده است، این دیگر نامش سیستم نیست.

شما به عنوان نماینده کارفرمادر شورای عالی کار، این مسائل را منتقل کرده‌اید؟

بله! شما وقتی در این جلسات وارد می‌شوید، شاهد آن هستید که تمام مدیران نگاه دولتی به مسائل دارند و برای حفظ جایگاه خود تلاش می‌کنند. این افراد آن قدر دغدغه دارند که اصلاً گوششان به حرف شما بدهکار نیست. دوست دارند گوش دهند ولی نمی‌توانند. چرا؟ چون سازمان‌ها و فرایندها در شرایط فقدان معماری صحیح درگیر یکدیگر شده است. وقتی معماری صحیحی شکل نگرفته باشد، همه چیز باهم تداخل پیدا می‌کند. مانیتور درستی هم نداریم، چون نگاه سیستمی حاکم نیست. چون سازمان تأمین اجتماعی، سازمان متعلق به دیگران است و همان‌ها هم مدیریتش می‌کنند، طبیعتاً هرکسی که می‌آید، در مقطع خودش فقط تلاش می‌کند فرایندهای موجود را ادامه دهد. سازمانی که مدام در مأموریت و اهدافش تغییر ایجاد می‌شود، خروجی مؤثری نمی‌تواند داشته باشد.

در نتیجه وجود همین مشکلات فرآیندی، رئیس شعبه دستوری می‌دهد که زیرمجموعه‌اش اجرا نمی‌کند ولی توانایی مقابله با این نافرمانی را ندارد. فراموش نکنید که روح سازمان، منابع انسانی آن است. اگر می‌خواهد یک سازمان رشد کند، نیازمند رشد و ارتقا منابع انسانی آن سازمان نه از نظر کمی بلکه از نظر کیفی هستید چرا که اگر این نیروهای انسانی سازمان مذکور را به سمت اهداف حرکت ندهند، همیشه شکست خواهید خورد.

امروز صبح سازمان تأمین اجتماعی اعلام کند من از امروز برای مفاصای هر قرارداد حداکثر یک هفته زمان می‌خواهم و اگر آن شعبه صادر نکرد و مقصر شناخته شد، باید تاوانش را هم پرداخت کند، آن زمان است که تغییر را خواهید دید. اگر کارشناسی یک حسابی را اشتباه کرد، همان طوری که کارفرما، من پیمانکار باید خسارت دهم، او هم تاوان خسارتش را دهد، آن زمان است که تغییر را خواهید دید چرا که آن وقت است که تازه سیستم‌ها در تعادل قرار می‌گیرند، آن وقت است که کارشناس و آن مدیر هر طوری که دلش بخواهد، تصمیم نمی‌گیرد.

شما گفتید که وقتی سازمانی درگیر بحران است ناخودآگاه به دنبال آن است که فرآیند را طوری بچیند که پول بیشتری



بررسی فرآیند رسیدگی به شکایات در هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر

سمیه محبتی



کارفرمایان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی، نقش عمده‌ای در تأمین مالی آن بر عهده‌دارند. پرداخت ۲۳ درصد از مجموع ۳۰ درصد حق بیمه به ازای اشتغال هر کارگر در کارگاه‌های مشمول قانون کار، نشان‌دهنده مشارکت بالای کارفرمایان است. برقراری تعامل مناسب با کارفرمایان، اقناع آنان در زمینه ضرورت عمل به تعهدات و نیز ایجاد شفافیت همه‌جانبه در ارتباطات، بخصوص در حوزه مربوط به بدهی‌های بیمه‌ای از تکالیف اساسی سازمان تأمین اجتماعی برای پایداری این نهاد است.

این نگرش در مواد ۴۲ تا ۴۵ قانون تأمین اجتماعی در قالب تشکیل هیئت تشخیص مطالبات پیش‌بینی گردیده، به‌طوری‌که چنانچه کارفرمایان به میزان حق بیمه و متفرعات قانونی تعیین‌شده از طرف سازمان تأمین اجتماعی معترض باشند، می‌توانند با رعایت سایر مقررات در هیئت تشخیص مطالبات اعتراض خود را مطرح کنند.

بدوی با رأی اکثریت آراء اعضاء نافذ خواهد بود. در صورتی‌که میزان مورد مطالبه اولیه سازمان مندرج در صورت جلسه هیئت بدوی تشخیص مطالبات بابت اصل حق بیمه بیش از مبلغ ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال باشد.

حداکثر ظرف مدت ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ رأی هیئت بدوی تشخیص مطالبات قابل اعتراض است. اعتراض به ابلاغ رأی هیئت‌های بدوی باید کتبا از طریق شخص کارفرما، وکیل یا نماینده قانونی وی ظرف مدت ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ رأی صورت پذیرد. سازمان موظف است حداکثر ظرف مدت ۵ روز از تاریخ تکمیل اطلاعات، پرونده مطالباتی را به هیئت تجدیدنظر تشخیص مطالبات ادارات کل استان در صورت تشکیل یا اداره هیئت‌های تشخیص مطالبات سازمان مرکزی ارسال نمایند. عدم حضور کارفرما یا وکیل یا نماینده او مانع رسیدگی و صدور رأی نخواهد شد. تصمیمات هیئت تجدیدنظر با اکثریت آراء اعضاء نافذ خواهد بود و آراء هیئت تجدیدنظر قطعی و لازم‌الاجراست، این تصمیمات تنها در برابر مقررات دیوان عدالت اداری قابل اعتراض است.

در مواد ۴۲ تا ۴۵ قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ و اصلاحات بعدی آن ترکیب هیئت‌های بدوی شامل ۴ نفر متشکل از نماینده‌ی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان رئیس هیئت، نماینده‌ی کارگران به انتخاب

در فرآیند اجرایی شکایت کارفرمایان از سازمان تأمین اجتماعی پس از انجام محاسبات و صدور صورت حساب بدهی، شعب سازمان تأمین اجتماعی بایستی صورت حساب‌های صادره را به کارفرما ابلاغ نماید. پس از اعلام بدهی و هنگام مراجعه کارفرما و به درخواست ایشان، یک نسخه از گزارش صورت محاسبات بدهی به کارفرما ارائه و بایان قوانین و مقررات، وی را در جریان نحوه شکل‌گیری مطالبات قرار داده و در صورتی‌که کارفرما از نحوه محاسبات اقناع گردید بدهی قطعی می‌گردد؛ در غیر این صورت اگر کارفرما از محاسبات اقناع نگردد، شعبه فرم اعتراض به میزان حق بیمه و درخواست بازنگری محاسبات را در اختیار کارفرما قرار می‌دهد و مستندات و مدارک لازم را از کارفرما اخذ و جهت بررسی و تأیید نهایی رئیس درآمد و رئیس شعبه ارسال می‌شود. اگر پس از طی مرحله بازنگری محاسبات، کارفرما از انجام بررسی‌ها و اقدامات اقناع نگردد و همچنان به میزان مطالبات معترض بود، می‌تواند ظرف مدت ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ، اعتراض خود را کتبا به سازمان ارائه نماید.

شعب اعتراض مکتوب کارفرما را به هیئت بدوی تشخیص مطالبات ارسال می‌کنند. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یک ماه پس از دریافت آن در هیئت بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید. تصمیمات هیئت‌های



**با تاملی بر ترکیب
اعضای هیئت
بدوی و تجدیدنظر،
می‌توان عدم توازن
در آن را ملاحظه
نمود که همین عدم
توازن مهم‌ترین
چالش در این حوزه
است.**



تأمین اجتماعی، یک نفر قاضی دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری، یک نفر نماینده اتاق اصناف و نماینده‌ی کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی، صنایع و معادن و کشاورزی ایران است. همان طور که ملاحظه می‌شود اکثریت ترکیب هیئت‌های تجدیدنظر نیز در اختیار نمایندگان سازمان است و طرف کارفرما در بهترین حالت دارای یک نماینده است.

از دیگر دلایل نارضایتی کارفرمایان تدوین یک طرفه و یک سویه قوانین است. در صورتی که در راستای پیروی از رویکرد سه-جانبه‌گرایی، شرکا می‌بایست در تدوین دستورالعمل‌ها حضور داشته باشند.

موضوع بعدی نارضایتی کارفرمایان در رابطه با ضعف در شفافیت در قوانین و دستورالعمل‌های سازمان است. قوانین باید هم برای کارکنان سازمان و هم برای گروه‌های هدف شفاف و صریح باشد که هم راه را برای برداشت‌های سلیقه‌ای مختلف ببندد و هم موجب بروز احساس تبعیض قانونی و عدم عدالت رویه‌ای در کارفرمایان نشود؛ همچنین اکثر کارفرمایان، نسبت به نامناسب بودن مجاری کسب اطلاع، اطلاعات نادرست و غیردقیق، دیر هنگام و مثالهم که موجب ضرر و زیان به ایشان شده است و یا ناچار به پرداخت جریمه شده‌اند، ابراز نارضایتی می‌کنند.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نماینده‌ی شورای عالی تأمین اجتماعی (هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی) و نماینده‌ی کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی، صنایع و معادن و کشاورزی ایران است. با تأملی بر ترکیب اعضای هیئت بدوی و تجدیدنظر، می‌توان عدم توازن در آن را ملاحظه نمود که همین عدم توازن مهم‌ترین چالش در این حوزه است.

در این هیئت‌ها رؤسای شعب تأمین اجتماعی و رؤسای ادارات کل درآمد شعب به‌عنوان نمایندگان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و شورای عالی تأمین اجتماعی حضور دارند و نماینده‌ی کارگران هم با انتخاب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی برگزیده می‌شود؛ بنابراین سه کرسی از چهار کرسی هیئت که کارفرما به‌عنوان مرجع رسیدگی به شکایتش به آنجا رجوع می‌کند در اختیار دولت است. تعداد اعضای هیئت زوج است و رسیدن به رأی اکثریت در بسیاری موارد غیرممکن خواهد بود.

ترکیب هیئت‌های تجدیدنظر نیز که در مراکز استان‌ها تشکیل می‌شوند طبق قانون جاری، شامل ۵ نفر متشکل از نماینده‌ی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان رئیس هیئت، نماینده‌ی شورای عالی تأمین اجتماعی، نماینده‌ی سازمان به انتخاب رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان



از دیگر دلایل
نارضایتی
کارفرمایان تدوین
یک طرفه و
یک سویه قوانین
است.



دردهای مشترک صاحبان کسب و کار

سعید هراسانی



← اگر پای درد و دل صاحبان کسب و کار بنشینید، دلشان خون است. آن‌ها از دردهایی سخن می‌گویند که اگر بشنوید آرزوی کارآفرینی را به فراموشی خواهید سپرد. مشکلات اداری‌ای که این کسب و کارها با سازمان‌های مختلف دارند غیرقابل تصور است. اگر هم درباره چگونگی راه‌اندازی یک کسب و کار از فعالان اقتصادی بپرسید، نصیحتشان آن است که پای در این عرصه نگذارید و هزار راه غیررسمی نشانتان می‌دهند تا پایتان به این دستگاه‌های عمومی و دولتی نرسد! که اگر رسید همچون آبی است روی آتش اشتیاقتان به ایجاد کسب و کار شخصی و توسعه کشور.

سازمان تأمین اجتماعی یکی از همین سازمان‌ها است که دلتان می‌خواهد پایتان به آن باز نشود! امکان ندارد از کسب و کاری درباره مشکلاتش بپرسید و مصائبش با سازمان تأمین اجتماعی در اوایل لیست گنجانده نشود. این سازمان که قرار است مرهمی بر زخم کارگران باشد و در زمان‌های سخت به داد کارگران برسد، اما برای کارفرمایان چون سری از سرهای اژدهای بروکراسی در ایران است. به همین منظور بنیاد توسعه فردا در بهار ۱۳۹۸ کتابی را تحت عنوان «درد دل کسب و کارهای مردم با سازمان تأمین اجتماعی» را منتشر کرد. این کتاب مجموعه‌ای از مصاحبه‌ها با صاحبان کسب و کارهای مختلف است که از مسائلی که با سازمان تأمین اجتماعی صحبت می‌کنند، بی‌راه نیست اگر ادعا شود هر کس این کتاب را بخواند نصف اشتیاقش برای ایجاد کسب و کاری نواز بین خواهد رفت! حیرت خواهید کرد اگر مشکلات این کسب و کارها را بخوانید.

می‌توان طبقه‌بندی مختلفی از مشکلات این کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی ارائه داد. برخی از مسائل مربوط به ناکارآمدی میز خدمت الکترونیک در سازمان تأمین اجتماعی است. بسیاری از مشکلات به خاطر تفسیر پیچیده بخشنامه‌های سازمان است و بخش عمده‌ای از مسائل نیز به ناآگاهی صاحبان کسب و کار از سازوکار اجرای قوانین در تأمین اجتماعی بازمی‌گردد. برای مثال دریافت مفاصاحساب تنها در شعب محل اجرای مقاطعه‌کاری امکان پذیر است، بنابراین اگر مقاطعه‌کاری که در مرکز استان است و پروژه‌های خود در تمام شهرستان‌های استان انجام می‌دهد، آنگاه باید بخش بزرگی از زمان خود را برای دریافت مفاصاحساب در شهرهای مختلف سپری کند. این ناکارآمدی سیستمی تا آنجا پیش می‌رود که برای مثال یکی از شرکت‌ها به خاطر آنکه پسوند نام کارگر خود را در سامانه سازمان وارد نکرده است، برای عدم پرداخت حق بیمه جریمه می‌شود!

اما بخش بزرگ‌تری از مسائل سازمان تأمین اجتماعی به خاطر تفسیر پیچیده مقررات آن است. بدون اغراق تمام مصاحبه‌شوندگان در کتاب مذکور به این موضوع اشاره می‌کنند که سازمان تأمین اجتماعی نسبت به مفاصاحساب قراردادهای پیمان‌نادرست اقدام کرده و همواره با اعتراض پیمانکاران مواجه می‌شود. از جمله این موارد اعمال حق بیمه برای فاکتورهای خرید است. برای مثال اگر شما برای ناهار کارکنان خود با یک رستوران قرارداد ببندید، سازمان تأمین اجتماعی شما را مکلف به نگه داشتن پنج درصد و قسط آخر خریدهای خود می‌کند تا آن رستوران از سازمان مفاصاحساب دریافت کند. در صورتی که این اتفاق رخ ندهد، سازمان تأمین اجتماعی شما را مقصر دانسته و جریمه خواهد شد. مشکلات مربوط به مفاصاحساب قراردادهای پیمان‌نادرست اقدام کرده و همواره با اعتراض پیمانکاران هیچ پیش‌بینی‌ای از میزان حق بیمه یک قرارداد نداشته و با چشمانی بسته وارد فرایندهای مناقصه می‌شوند. این موضوع در بدترین حالت پیمانکار را متضرر و بخش بزرگی از سود پیمان را از دست خواهد داد و در بهترین حالت و فرض حداکثر ضریب پیمان برای قرارداد منجر به افزایش هزینه تولید خواهد شد. جدای از این مسائل برخی چالش‌های پیمانکاران با سازمان تأمین اجتماعی را می‌توان حیرت‌آور خواند. برای مثال فرض کنید شما برای کار خود نیازمند کارت بازرگانی هستید، برای دریافت این کارت باید مفاصاحساب سازمان تأمین اجتماعی را دریافت کنید، سازمان بدهی و جریمه معوق شما را ۳۰۰ میلیون تومان ارزیابی می‌کند و شما بآنکه به این رقم اعتراض دارید، اما به خاطر ضرورت دریافت کارت بازرگانی پرداخت و سپس در هیئت تشخیص مطالبات اعتراض می‌کنید. هیئت نیز اعتراض شما را وارد دانسته و جریمه و معوقات شما را ۱۰۰ میلیون تومان تعیین می‌کند. نکته حیرت‌آور آنکه سازمان پول مازاد را به شما بازمی‌گرداند و آن را تحت عنوان اعتبار نزد خود نگه می‌دارد!

در نهایت و به عنوان نتیجه‌گیری باید بیان شود که مطالعه این کتاب نشان می‌دهد که جدای از مشکلات ساختاری حاکم بر سازمان تأمین اجتماعی بخش بزرگی از مسائل صاحبان کسب و کار با سازمان به خاطر ناآگاهی آنان است. این ناآگاهی ناشی از تفسیر پیچیده مقررات سازمان توسط کارشناسان مختلف، مقررات متعدد، عدم تمکین از قانون و غیره است. این ناآگاهی خسارت‌های جبران‌ناپذیری برای کسب و کارها ایجاد می‌کند که در بسیاری از مواقع منجر به تعطیلی کارگاه و بدهی‌های سنگین برای کارفرمایان می‌شود؛ بنابراین در کنار ضرورت اصلاحات اداری در سازمان تأمین اجتماعی باید آموزش کارفرمایان به صورت بسیار جدی توسط این سازمان پیگیری شود. برای مثال برگزاری کلاس‌های اجباری قبل از ارائه کد کارگاهی می‌تواند یکی از این راهکارها باشد. مخلص کلام آنکه درد دل صاحبان کسب و کار با سازمان تأمین اجتماعی نشان می‌دهد که بسیاری از کارفرمایان دل خوشی از سازمان تأمین اجتماعی ندارند و این موضوع به حق باشد یا به ناحق، در نهایت موجب ارائه تصویری مخدوش از سازمان تأمین اجتماعی شده و پیامد اجتناب‌ناپذیر آن گسترش اقتصاد غیررسمی، فرار بیمه‌ای، اجحاف در حق کارگران مشغول در کارگاه‌های غیررسمی و غیره خواهد شد.

بخش دوم

فعالان کارگری





علیرضا حیدری، عضو هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی:

استعلام برخط وضعیت بیمه‌پردازی و توقف ارائه خدمات غیرقانونی است

ضمن تشکر از شما بابت وقتی که در اختیار ما قرار دادید، اگر اجازه بفرمایید بحث را از اینجا آغاز کنیم که آیا جامعه کارگری ایران، «مسئله تأمین اجتماعی» را می‌شناسد و دغدغه آن را دارد یا همه مسائلی در این حوزه، ذیل سازمان تأمین اجتماعی تعریف و توصیف می‌شود؟

همان طور که می‌دانید بحث تأمین اجتماعی بسیار بزرگ‌تر و فراتر از تأمین اجتماعی است و ذیل اصل ۲۹ قانون اساسی تعریف می‌شود. در واقع سازمان تأمین اجتماعی با بخشی از مردم سروکار دارد اما تأمین اجتماعی در مفهوم کلی مربوط به همه ملت ایران است. متأسفانه باید بگویم این دغدغه در میان جامعه کارگری ما خیلی پررنگ نبوده است و کمتر مورد بحث، تبادل نظر، نقد و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. شاید اگر این دغدغه در جامعه کارگری ما جدی‌تر و پررنگ‌تر بود، خیلی از مشکلات را شاهد نمی‌بودیم چون رفاه و تأمین اجتماعی به یک مطالبه ملی بدل می‌شد و خواه‌ناخواه متولیان امر مجبور به توجه بیشتری به این حوزه می‌شدند. برای نمونه ما با پدیده اشتغال غیررسمی در کشور مواجهیم. این گروه‌ها توان پرداخت حق بیمه‌های موضوع سازمان تأمین اجتماعی را ندارند و در نتیجه امکان اتصال به سازمان و برخورداری از خدماتش را هم ندارند. خوب، این گروه‌ها طبق قانون اساسی باید از بیمه‌های پایه برخوردار باشند اما امکان بهره‌گیری از خدمات سازمان تأمین اجتماعی را ندارند. تعریف سازوکاری برای برخورداری این افراد که کم‌هم نیستند، باید به یک مطالبه تبدیل شود، همان اتفاقی که در مورد روستائیان و عشایر افتاد و ایجاد صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر را در پی داشت.

نکته مهم این است که اگر جامعه کارگری ما در چنین بحثی پیش قدم شود، طبیعتاً اجازه نمی‌دهد که خدمت‌رسانی به گروه‌های اشتغال غیررسمی، از جیب سازمان تأمین اجتماعی انجام شود یا تعهدات بدون محل بردوش سازمان بیفتد.

گروه‌های اشتغال غیررسمی جزء گروه‌های بی‌صدای جامعه هستند اما منظور من جامعه کارگری بود که بالاخره ابزارهایی برای چانه‌زنی و مذاکره با دولت یا سایر منابع قدرت را دارد. سؤال من ناظر به این مسئله بود که آیا سرنوشت



از پیشکسوتان فعالیت‌های کارگری و از چهره‌های مقبول این حوزه است؛ هم در خانه کارگر رفت‌وآمد دارد و هم با سران اصناف و مجامع و شوراهای کارگری رفاقت. آن سابقه و این رفاقت، علیرضا حیدری را به یکی از امنای تأمین اجتماعی بدل کرده است؛ کارشناسی که گرچه از سوی کارگران به مسائل نگاه می‌کند اما آشنایی‌اش با ساختارها و واقعیت‌های میدانی، سبب شده از جاده انصاف خارج نشود و بیشتر از معلول‌ها، از علت‌ها بگوید.

می‌کرد و به عبارت دیگر، در این قانون مشارکت نهادها در تأمین اجتماعی به بهترین شکل پیش بینی و تکالیف هر طرف مشخص شده بود. هر چه بیشتر از آن قانون فاصله گرفتیم و هر چه بیشتر قوانینی را بر تأمین اجتماعی بار کردیم که با منطق های قانون سال ۵۴ هم خوانی نداشت، به عدم تعادل های بیشتری دامن زدیم و به امروز رسیدیم که نگرانی های جدی درباره عدم تعادل در منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی و آینده بیمه شدگان جدید وجود دارد.

چرا استیلای دولت بر تأمین اجتماعی را موجب عدم تعادل می‌دانید؟

دولت ها عموماً نگاه سیاسی به این حوزه دارند. اگر تصمیمات دولت های گوناگون در دو دهه اخیر را بررسی کنیم، می بینیم قوانینی به تصویب رسیده که بر تعهدات سازمان تأمین اجتماعی افزوده است بدون آنکه اعتباری برای این تعهدات پیش بینی شود. در واقع عده ای به عنوان میهمان بر سر سفره تأمین اجتماعی نشسته اند چون هر دولتی تلاش می کند برای پایگاه اجتماعی خود کاری صورت دهد و یکی از حوزه های مهم و تأثیرگذار هم حوزه تأمین اجتماعی است. پس دولت تعهداتی را بردوش تأمین اجتماعی می گذارد که اعتباری را برای آن پیش بینی نکرده یا اگر پیش بینی کرده، محقق نشده است. مثلاً گفته می شود تعهدات جاری دولت در تأمین اجتماعی برای سال ۹۹ بالغ بر ۴۰ هزار میلیارد تومان است اما عملاً پرداختی صورت نمی گیرد. مشخص است که این تعهدات بر دوش بیمه شدگان فعلی بار می شود. به عبارت دیگر میهمانانی که هیچ آورده ای ندارند از آورده دیگران بهره مند می شود که به معنای کاهش بهره مندی افراد و به تبع، ایجاد نارضایتی است. امروز موضوع کیفیت و کمیت درمان به عنوان یک دغدغه بزرگ مطرح است، یا مسئله مستمري ها که تکافوی هزینه های زندگی را نمی کند نگرانی های جدی پدید آورده است. چرا این نگرانی ها به وجود آمده؟ چون هر دولتی با نگاه صرفاً سیاسی، تکالیفی را بر سازمان تأمین اجتماعی بار کرده است. برای نمونه، اکنون بیمه پردازان زیر ۱۰ سال، با نزدیک به ۸۰۰ هزار نفر، یکی از بزرگ ترین گروه های دریافت کننده مستمری از سازمان هستند، در حالی که قانون سال ۱۳۵۴، بیمه پردازی کمتر از ۱۰ سال را اساساً به رسمیت نمی شناخت. در آن قانون، غیر از فوت یا از کار افتادگی جزئی و کلی، سازمان هیچ تعهدی به بیمه پردازان کمتر از ۱۰ سال نداشت اما اکنون گروه بزرگی از افراد با سابقه بیمه پردازی کمتر از ۱۰ سال متقاضی دریافت مستمری از سازمان هستند و قانون هم به آن ها این اجازه را داده است. نمونه دیگر، همسران متوفی است که قبلاً تا پیش از ازدواج مجدد مستمری دریافت می کردند اما یک بند در قانون حمایت از خانواده آمد و به این خانم ها اجازه داد که در صورت ازدواج نیز همچنان مستمری فوت همسر پیشین را دریافت کنند. خوب، این هزینه های اضافی است که بردوش سازمان تأمین اجتماعی افتاده است و طبیعتاً هر چه این گونه هزینه ها بیشتر می شود، برخورداری مابقی اعضای صندوق،

صندوق های بیمه ای به عنوان یک دارایی بین نسلی برای جامعه کارگری ما مهم است؟

خیر، متأسفانه این دغدغه ها برای جامعه کارگری ما خیلی جدی نیست تا جایی که وقتی دولت تصمیمی می گیرد که با منطق اکچوئری صندوق های بیمه ای هم خوان نیست و منابع آنان را تحت فشار هم می گذارد، کمتر شاهد واکنش جامعه کارگری هستیم.

چرا؟

شاید مهم ترین دلیلش این است که دخالت دولت در ساختار تأمین اجتماعی کشور بسیار پررنگ تر و فراتر از چیزی است که تصور می شود. دولت برابر قوانین موجود مثل قانون ساختار نظام جامع تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳، ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشور مصوب ۱۳۸۸ یا اساسنامه سازمان که در دولت قبلی تغییر کرد، نفوذ بسیار گسترده ای در سازمان تأمین اجتماعی پیدا کرده و طبیعی است هر چه نفوذ دولت بیشتر باشد، میزان مشارکت واقعی نهاد های دیگر، یعنی بخش کارگری و بخش کارفرمایی به حداقل برسد. در نتیجه نقش دولت در شکل گیری ساختار و تصمیمات سازمان تأمین اجتماعی بسیار پررنگ و نقش کارگران و کارفرمایان به همان نسبت کم رنگ شده است. روشن است که وقتی شما عملاً حضور مؤثر ندارید، امکان مذاکره، تصمیم سازی، چانه زنی یا انتقاد به قصد تغییر سیاست ها را هم ندارید. به همین دلیل هم هست که شاهدیم نقطه نظرات جامعه کارگری در مورد مسائل تأمین اجتماعی، بیشتر خصلت مشاوره ای پیدا کرده و نتوانسته است به گونه شایسته و بایسته به حیطه کلان ورود یافته و مانع اجرای برخی از تصمیمات یا سیاست ها شود. این را می توان یک نقص بزرگ دانست.

درواقع می گوئید دولت برخلاف فلسفه وجودی تأمین اجتماعی، فعال مایه آن شده و سه جانبه گرایی به شدت تضعیف شده. چرا چنین نقص بزرگی رخ داده است؟

برای یافتن چرایی بروز این اشکال، باید ساختار ارکانی سازمان تأمین اجتماعی را مورد بازبینی قرار دهیم. آیا نقش جامعه کارگری فقط و فقط مشاوره و مذاکره است یا سهمی در تصمیم گیری هم دارد؟ به نظر می رسد در ساختار فعلی و با قوانین موجود، چنین امکانی وجود ندارد یعنی عملاً تشکل های مردمی غیر دولتی، مشارکت محتوایی چندانی در فرایندهای سازمان و به ویژه تصمیمات کلان ندارند و همان طور که گفتید دولت سیطره زیادی بر سازمان دارد.

وقتی اشکال را متوجه ساختار می‌دانید، در واقع از ضعف در قانون سخن می‌گویید.

بله، به نظر من بخش بزرگی از مشکلات از سال ۱۳۸۳ به بعد، یعنی پس از تصویب ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی بر ما مستولی شد. آخرین باری که قانون تأمین اجتماعی مورد بازنگری قرار گرفت، مربوط به سال ۱۳۵۴ است و من معتقدم آن ساختار و ارکانی که در آن قانون پیش بینی شده بود، برای حل بسیاری از معضلات ما کفایت



دخالت دولت در ساختار تأمین اجتماعی کشور بسیار پررنگ تر و فراتر از چیزی است که تصور می شود



چه در بحث درمان و چه در بحث مستمری کمتر خواهد شد. اگر سه جانبه‌گرایی بر منطق‌های تصمیم‌گیری در سازمان تأمین اجتماعی حاکم بود، قاعدتا چنین تعهدات بلامحلی را برعهده نمی‌گرفت. بالاخره این سازمان باید مبتنی بر قواعد بیمه‌گری اداره شود. کسی که ۳۰ سال مداوم حق بیمه‌اش را پرداخته، انتظاراتی دارد که باید پاسخ مناسب دریافت کند. خدماتی که این شخص دریافت می‌کند باید متفاوت از بیمه‌پرداز ۱۰ ساله باشد. چرا نمی‌توانیم به این شخص خدمات مناسب بدهیم، چون تصمیمات سازمان بر منطق بیمه‌ای استوار نبوده است. چرا منطق بیمه‌ای رعایت نشده، چون دولت‌ها نقش آفرین بوده‌اند. اگر قرار است کسی به هر دلیلی بیش از آورده خود سهم ببرد، طبق اصل ۲۹ قانون اساسی دولت موظف به تأمین آن است و نمی‌تواند این وظیفه را بردوش سازمان تأمین اجتماعی بیندازد. ما هم در حوزه درمان و هم در حوزه مستمری، شاهد بی‌شمار تعهد بلامحل توسط سازمان هستیم که پیش‌تر هم اشاره کردم اصلی‌ترین مسبب گسترش نارضایتی‌ها همین تعهدات و حجم زیاد بدهی دولت به تأمین اجتماعی و در واقع بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران آن است.

چرا اجازه انباشت بدهی‌های دولت داده شده؟

چون سازمان هیچ ابزاری برای وصول این مطالبات ندارد. ببینید، در بخش کارفرمایی، قوانین مشخص و روشن است و بنابراین اگر کارفرمایی از تعهدات قانونی خود عدول کند، سازمان می‌تواند به روش‌های گوناگون مطالبات خود را وصول کند و اجازه ندهد حق کارگران پایمال شود اما در مواجهه با دولت، سازمان هیچ ابزاری در اختیار ندارد که بتواند مطالبات خود از دولت را دریافت کند. در مقابل تقریباً هرکسی می‌تواند برود و در مراجع قانونی علیه سازمان تأمین اجتماعی حکم بگیرد؛ یعنی در حالی که منابع با اخلاف مواجه است، مصارف به صورت فزاینده بیشتری می‌شود.

شما مسائل را از دریچه سازمان تأمین اجتماعی تحلیل کردید. اگر از سمت کارگری به مسائل نگاه کنیم، چه تفاوتی ایجاد می‌شود؟

از سمت کارگری، قاعدتا باید انتظار داشته باشیم توقعات این جامعه از طریق ابزارهایی که در اختیار دارند به تصمیم‌گیران تصمیم‌گیران منتقل شود. مثلاً یکی از این ابزارها، انتخاب و فرستادن نمایندگان جامعه کارگری به مجلس شورای اسلامی است. از این طریق می‌توانند قوانین را اصلاح کنند یا فرایندها را بهبود دهند. جامعه کارگری نیازمند ابزارهای قدرتمندی است که بر این سیاست‌ها تأثیر بگذارد و منافع خود را تأمین کند. این ابزارها در حال حاضر خیلی کارآمد نیست یا کارایی لازم را ندارد. در مجموع می‌توانم بگویم جامعه کارگری ابزارهای خیلی قدرتمندی برای اعمال نظر خود ندارد.

به نظر شما مسئله اصلی جامعه کارگری ما با سازمان تأمین اجتماعی چیست؟

تأمین اجتماعی آن‌طور که باید و شاید نمی‌تواند خدمات مناسب به بیمه‌شدگانش ارائه دهد.

مشکلات سازمان تأمین اجتماعی را شاید بتوان مشکل حاکمیتی دانست. کارگران که دخالتی در ایجاد این مشکل نداشته‌اند، انتظاراتی دارند که باید برآورده شود. اوضاع را از سمت کارگران تحلیل کنید.

بله، قانون هم همین را می‌گوید. می‌گوید وقتی بیمه‌شده تأمین اجتماعی به مراکز درمانی ملکی سازمان مراجعه می‌کند باید بدون پرداخت هزینه خدمات پزشکی دریافت کند اما این اتفاق رخ نمی‌دهد. این می‌شود مطالبه کارگر.

نویسندگان قانون حتماً بر اساس امکانات موجود آن‌را نوشته‌اند و منابع و مصارف را پیش‌بینی کرده‌اند؛ یعنی این قانون حتماً قابلیت اجرایی داشته که نوشته شده و برای مدتی هم اجرا شده است. اگر قانون قابلیت اجرا نداشت، دستگاه متولی که در آن هنگام وزارت بهداشت بود، می‌توانست از طریق دولت و سازوکار اصل ۷۵ قانون اساسی به شورای نگهبان اعلام کند توان اجرای این قانون را ندارد. وقتی اعتراضی صورت نمی‌گیرد، یعنی قانون قابلیت اجرا داشته است و منابع و مصارفش در درون خود قانون نوشته شده است. به هر حال به دلیل همان مشکلاتی که اشاره کردم، کارگران نمی‌توانند خدمات درمانی مناسب و متناسب دریافت کنند. یا در حوزه مستمری، قانون تصریح دارد که پرداختی‌ها باید متناسب با هزینه‌های زندگی افزایش پیدا کند. ماده ۱۱۱ و ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی در این باره روشن است و بنابراین اگر بیمه‌شده با سطح حقوق فعلی نمی‌تواند هزینه‌هایش را پوشش دهد، سازمان مکلف به ارتقای سطح پرداخت‌هاست اما می‌دانیم که عملاً امکان افزایش حقوق ندارد. در نتیجه معیشت مستمری‌بگیران تحت فشار قرار می‌گیرد و همین به افزایش نارضایتی‌ها دامن می‌زند.

شما دائماً از مشکلات درآمدی تأمین اجتماعی سخن می‌گویید اما اگر پای حرف کارفرمایان بنشینیم، آنان هم از پرداختی‌های خود ناراضی هستند و خیلی وقت‌ها آن‌را نایب می‌دانند یا پیمان‌کارها که از هر قراردادی باید درصدی را به تأمین اجتماعی بپردازند، فارغ از اینکه هزینه کرده باشند یا نه. پس ما با سازمانی مواجهیم که هیچ‌کس از عملکردش رضایت ندارد. چرا؟

چون هزینه‌های اجرای قانون در این حوزه بسیار بالاست. قوانین باید جامع و مانع باشند تا هرکسی به سلیقه خود آن‌را تبیین و تفسیر نکند اما در حوزه تأمین اجتماعی، بی‌شمار قوانین و مقررات ضد و نقیض وجود دارد که هزینه اجرا را به شدت بالا برده است. شما تا به حال دیده‌اید که کسی نسبت به سود دریافتی از بانک، معترض باشد؟ نه چون در یک قرارداد شفاف مشخص است طی چه مدت، چه رقمی به فرد تعلق می‌گیرد. مشخص است که اگر او زودتر سپرده‌اش را از بانک بیرون آورد، چه رقمی دریافت می‌کند و... اما این نحوه تعامل در سازمان تأمین اجتماعی و طرف‌هایش وجود



این سازمان باید مبتنی بر قواعد بیمه‌گری اداره شود. کسی که ۳۰ سال مداوم حق بیمه‌اش را پرداخته، انتظاراتی دارد که باید پاسخ مناسب دریافت کند. خدماتی که این شخص دریافت می‌کند باید متفاوت از بیمه‌پرداز ۱۰ ساله باشد.

می‌کند. در این صورت سیاست‌گذاری رفاهی هم بهتر و هدفمندتر صورت می‌گیرد. تجربه به ما نشان داده که حتی کارهای بزرگ هم به صورت جزیره‌ای و پراکنده به نتیجه مطلوب نمی‌رسد؛ بنابراین در بحث فرایندها، یکپارچه و شفاف کردن اطلاعات، یک اقدام اساسی و رضایت‌آفرین است.

👉 **جایی در صحبت‌هایتان گفتید کارگران برخلاف انتظار به حقی که دارند، خدمات درمان مناسب دریافت نمی‌کنند. منظورتان چیست؟**

ببینید، ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی تصریح دارد تمامی کارفرمایان موظف به پرداخت حق بیمه سهم خود و کارگانشان هستند اما تأخیر در پرداخت یا نپرداختن این حق توسط کارفرما، رافع مسئولیت‌های سازمان تأمین اجتماعی در برابر بیمه‌شده نیست. این صراحت قانون است اما به دلیل همان مسائلی که عرض کردم، تأمین اجتماعی می‌خواهد هزینه‌هایش را تا جایی که ممکن است کاهش دهد؛ بنابراین و برخلاف قانون، سیستمی در مراکز درمانی پیاده شده که به صورت آنلاین یا برخط نشان می‌دهد حق بیمه فرد در این ماه پرداخت شده یا نه و اگر نشده نباشد از ارائه خدمت به بیمه‌شده خودداری می‌کنند.

شاید بشود گفت با توجه به وضعیت ناپایدار اقتصادی، سازمان نگران قطع رابطه کاری بین کارگر و کارفرماست و به همین دلیل به محض عدم پرداخت حق بیمه، ارائه خدمات را متوقف می‌کند.

دلیل اصلی همان فشاری است که بر منابع تأمین اجتماعی وارد آمده است و گرنه کارگری که همواره حق بیمه پرداخته، حتی اگر وقفه یکی دو ماه هم داشته باشد، حق دارد از خدمات تأمین اجتماعی بهره‌بردار. ضمن اینکه قانون بازرسی‌های دوره‌ای را به عنوان ابزار احصای رابطه کارگر و کارفرما در اختیار سازمان قرار داده است. بازرسی‌های دوره‌ای مشخص‌کننده وضعیت کارگران است البته اینجا یک اشکال خیلی جدی هم وجود دارد که در رابطه با صنوف است. در ماده ۹۲ قانون نظام صنفی آمده که بازرسی تأمین اجتماعی از صنوف، تنها و تنها در صورت شکایت کارگر موضوعیت دارد. تا یک کارگر نسبت به بیمه نشدن خودش در یک صنف شکایت نکند، تأمین اجتماعی حق ورود به آنجا را ندارد. این ایراد بزرگی است که در زمان تصویب قانون مورد توجه قرار نگرفت و هرچه کارشناسان فریاد زدند که تناقض به وجود می‌آید و در نهایت کارگران متضرر می‌شوند، گوش شنوایی پیدا نشد. مادامی که این ماده ۹۲ اجرا می‌شود، بازرسان تأمین اجتماعی نمی‌توانند نسبت به استیفای حقوق بیمه‌شده و سازمان اقدام کنند و از آنجا که بیمه مورد استفاده کارگران، بیمه اجباری است و کارفرماها مکلف به پرداخت حق بیمه سهم خود و کارگران هستند، همیشه این امکان وجود دارد که کارفرما از زیر تعهدات خود شانه خالی کند و در نتیجه کارگران نتوانند از مزایای تأمین اجتماعی بهره‌مند شوند.

ندارد. شاید برایتان جالب باشد که یکی از معضلات فعلی سازمان، تعداد بالای رأی‌هایی است که در دیوان عدالت اداری یا سایر محاکم بر علیه‌ش صادر شده است. این به معنای عدم شفافیت قانون است. هزاران بند قانونی و مقررات و آیین‌نامه در این حوزه داریم که گاه ناقض یکدیگرند و اگر همه آن‌ها را احصا کنیم، شاید از هزار صفحه هم بیشتر شود. هزینه اجرای قانون در تأمین اجتماعی آن قدر بالاست که گاهی اجرای آن غیرممکن می‌شود. خوب، این عدم شفافیت و هزینه بالای اجرای قانون، همه را ناراضی می‌کند. کارگر به نوعی ناراضی است، مستمری‌بگیر به نوعی، کارفرما هم به نوعی دیگر. تا این قوانین پالایش و تناقضاتش رفع نشود، نارضایتی را در ذینفعان سازمان مشاهده خواهیم کرد. باید سه‌جانبه‌گرایی تقویت شود تا زمینه حل این مشکلات هم فراهم شود.

نص صریح قانون می‌گوید هر کارگری که وارد یک کارگاه می‌شود باید بیمه شود اما در قانون نظام صنفی، بندهایی داریم که بازرسان سازمان تأمین اجتماعی را از حضور در برخی کارگاه‌ها منع کرده است. تعداد زیادی از پرونده‌های شکایت به همین تناقضات قانونی مربوط است. پس ما قوانین متناقضی داریم که باید تنقیح شوند. وظیفه تنقیح قوانین هم بردوش مجلس است. اینجا است که می‌گوییم کارگران باید نمایندگان خود را در قوه قانون‌گذاری داشته باشند.

👉 **بحث شما خیلی کلان است و همان‌طور که گفتیم حل آن یک اراده حاکمیتی را طلب می‌کند. من می‌خواهم کمی خردتر به مسائل نگاه کنیم. غیر از مباحث سیاستی و در حوزه اجرایی، چشم‌انداز مالیه دولت چندان رضایت‌بخش نیست و بنابراین در کوتاه‌مدت نمی‌توانیم انتظار داشته باشیم منابع چندانی برای ایجاد رضایت نزد ذینفعان تأمین اجتماعی تخصیص پیدا کند اما شاید سلسله اقداماتی در حوزه فرایندها وجود داشته باشد که بتواند رضایت را بیشتر یا نارضایتی را کمتر کند. شما مهم‌ترین این اقدامات را چه می‌دانید؟**

در دنیا این مسیر با موفقیت پیموده شده که از فناوری اطلاعات برای کاهش هزینه‌های اجرای قانون بهره‌بردارند. ما تعداد زیادی پایگاه اطلاعاتی داریم که متأسفانه به هم متصل نیستند یا اتصال خیلی ضعیفی دارند. کشورهای توسعه‌یافته برای حفاظت از نظام تولید خود و حمایت از جریان سالم سرمایه، اقدامات خوبی کرده‌اند که برای ما هم تا حدود زیادی قابل اجراء است. برای مثال می‌توانیم با اتصال پایگاه اطلاعات ثبت احوال به تأمین اجتماعی، مراجعه برای اثبات وضعیت تکفل فرزندان اناث را به حداقل برسانیم. ما هنوز نمی‌توانیم احصا کنیم که فلان فرد، چه دارایی‌هایی دارد یا منابع آمدی‌اش چیست؟ در حالی که اتصال پایگاه‌های اطلاعاتی بانک مرکزی، اداره مالیات، ثبت اسناد، ثبت احوال، تأمین اجتماعی، گمرک و دیگر ادارات و سازمان‌ها به راحتی وضعیت اشخاص را روشن



**در حوزه مستمری،
قانون تصریح دارد
که پرداختی‌ها
باید متناسب
با هزینه‌های
زندگی افزایش
پیدا کند. بنابراین
اگر بیمه‌شده
با سطح حقوق
فعلی نمی‌تواند
هزینه‌هایش را
پوشش دهد،
سازمان مکلف
به ارتقای سطح
پرداخت‌هاست.**



نماینده کارگران در شورای عالی کار:

تمرد از قانون به زیان کارگران افزایش یافته است

➡ با توجه به مسئولیتتان در شورای عالی کار، فکرمی کنید مهم‌ترین چالشی که در حال حاضر کارگران با سازمان تأمین اجتماعی دارند، چیست؟

به‌عنوان یک فعال کارگری فکرمی کنم مهم‌ترین دغدغه کارگران در مورد این سازمان، بحث آینده آن است. در واقع خیلی از کارگران فکرمی کنند با توجه به تصمیماتی که اتخاذ شده و رویکردهایی که در تأمین اجتماعی وجود دارد، آینده چندان خوبی در انتظار این سازمان و طبعاً ذینفعان آن نیست. به‌عنوان مثال عرضه بخشی از سهام شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی یا همان شستا در بورس یکی از همین تصمیم‌های نگران‌کننده بوده است. همچنین نحوه برخورد دولت در مورد پرداخت بدهی‌های خود به سازمان و شیوه تسویه این بدهی‌ها در قالب واگذاری شرکت‌های زیان‌ده مانند هیکو، کارگران را

➡ علی‌حدایی را شاید بتوان رسانه‌ای‌ترین عضو شورای عالی کار دانست که به‌صراحت لهجه هم مشهور است. او یکی از سه نماینده کارگران در این شورای عالی است و به‌واسطه همین وکالت، می‌تواند از مسائل دست‌به‌گریبان جامعه کارگری ایران سخن بگوید. معتقد است سازمان تأمین اجتماعی «خودرأی» عمل می‌کند و عملاً مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌ها را به محاق برده است. چاره را هم احیای شورای عالی تأمین اجتماعی می‌داند و چنین استدلال می‌کند که با احیای آن شورا و تقویت نقش کارگران در فرایندهای تصمیم‌گیری، بسیاری از دغدغه‌ها و نگرانی‌ها برطرف خواهد شد.

شما همین اتفاقاتی را که در مورد بحران کرونا رخ داد، در نظر بگیرید. کارگری که سال‌ها کار کرده توقع دارد که در چنین بحران‌هایی تا حد زیادی خیالش راحت باشد، حمایت شود و بتواند از مزایایی که خودش هزینه‌شان را پرداخت کرده استفاده کند؛ اما چنین اتفاقی نیفتاد و چنان‌که باید از کارگران حمایت نشد.

ما دیدیم که سازمان تأمین اجتماعی با بروز این بحران دچار سردرگمی شد. در واقع با اضافه شدن عده زیادی بیکار که ناشی از همه‌گیری کرونا و تعطیلی کسب‌وکارها بود، به جمع عده‌ای که مثل هر سال با پایان قرارداد سالانه‌شان بیکار می‌شدند، اوضاع برای تأمین اجتماعی پیچیده‌تر شد و در مجموع از پس این پیچیدگی برنیامد. سازمان تأمین اجتماعی به نوعی از خود سلب مسئولیت کرد و بار کسانی که به دلیل مشکلات ناشی از کرونا بیکار شده بودند را کلاً بردوش ستاد مقابله با کرونا انداخت. **با اضافه شدن حجم زیاد و پیش‌بینی نشده کسانی که مطالبه بیمه بیکاری داشتند، چه توقعی از تأمین اجتماعی می‌رفت؟**

توقع کارگران این بود که اگر رقم تعیین شده از سوی ستاد ملی مقابله با کرونا، کمتر از حقوق قانونی آن‌ها است این مابه‌التفاوت از سوی سازمان تأمین اجتماعی جبران شود اما این اتفاق نیفتاد و سازمان کاملاً پای خودش را از ماجرا بیرون کشید و کارگرانی که حق بیمه پرداخت کرده بودند، حمایت نشدند.

اگر کمی کلان‌تر به قضیه نگاه کنیم، واقعا می‌شود به تأمین اجتماعی خرده گرفت که چرا حقوق بیکاران کرونایی را بالاتر نبرده است؟

وقتی می‌گوییم تصمیمات نگران‌کننده‌ای اتخاذ می‌شود، منظورم تناقض در سیاست‌ها است. از یک طرف می‌گوییم مشکلات مالی مانع اصلی حمایت از کارگران است و از طرف دیگر، بحث‌هایی مانند همین طرح همسان‌سازی مطرح می‌شود. الان نحوه اجرای این طرح محل اعتراض عده زیادی از کارگران است. از یک طرف عدم انجام تعهدات دولت و پرداخت بدهی‌هایش به سازمان تأمین اجتماعی را مشاهده می‌کنیم و از طرف دیگر بزرگ‌نمایی بخش تأدیبه شده را شاهدیم. همین باعث شده که انتظارات زیاد و متفاوت از واقعیت‌های موجود از سازمان به وجود بیاید که به نارضایتی دامن می‌زند.

ممکن است این موضوع را بیشتر توضیح دهید. اعتراض شما به چیست؟

دولت به تأمین اجتماعی تقریباً ۳۰ هزار میلیارد تومان بدهی دارد. حالا می‌خواهند ۱۳ هزار میلیارد تومان را در قالب واگذاری چند شرکت معمولاً زیان‌ده به سازمان پرداخت کنند اما هم‌زمان تعیین تکلیف کرده‌اند که این رقم پرداختی، صرف همسان‌سازی حقوق بازنشسته‌ها شود. آن قدری که در رسانه‌ها به این موضوع پرداخته می‌شود و روی آن مانور می‌دهند، در واقعیت اتفاق مهمی رخ نداده بلکه یک بار جدید روی دوش سازمان گذاشته شده است.



سازمان تأمین اجتماعی با بروز بحران همه‌گیری کووید ۱۹ دچار سردرگمی شد. در واقع با اضافه شدن عده زیادی بی‌کار که ناشی از همه‌گیری کرونا و تعطیلی کسب‌وکارها بود، به جمع عده‌ای که مثل هر سال با پایان قرارداد سالانه‌شان بی‌کار می‌شدند، اوضاع برای تأمین اجتماعی پیچیده‌تر شد و در مجموع از پس این پیچیدگی برنیامد.

نسبت به آینده نگران می‌کند. در کنار این دغدغه‌های کلان، آنچه امروز در تعامل میان کارگران و سازمان دیده می‌شود، این احساس را به کارگران نمی‌دهد که سازمان چنان‌که باید و شاید، حامی آن‌هاست و در موارد مقتضی مانع پایمال شدن حق و حقوق کارگران می‌شود.

شما دو دسته نگرانی را مطرح کردید؛ دسته اول نگرانی‌هایی است که بابت سیاست‌گذاری‌های کلان وجود دارد. نقد این سیاست‌ها، گرچه خیلی اهمیت دارد اما موضوع این گفت‌وگو نیست و ما بیشتر می‌خواهیم بر مسائلی متمرکز بشویم که برای کارگران دغدغه‌است اما با سازوکارهای درون سازمانی می‌توان آن‌ها را رفع کرد. لطفاً در مورد بخش آخر حرف‌هایتان بیشتر توضیح بدهید. چرا کارگر، سازمان تأمین اجتماعی را حامی و پشت‌وپناه خود نمی‌داند؟



شما به مسائل گوناگونی اشاره کردید که هر یک بحثی مفصل و کارشناسانه را می طلبد. فکر می کنید راه حل این مشکلاتی که شمردید چه باشد؟ یک راه حل عملی که در کوتاه مدت تأثیرات آن دیده شود.

در کل فکر می کنم احیای شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی باید مهم ترین هدف و خواسته کارگران باشد. ممکن است باشند کسانی که از وضعیت و عملکرد سازمان رضایت دارند اما من به عنوان یک فعال کارگری از عملکرد سازمان تأمین اجتماعی مخصوصاً در دوره فعلی اصلاحات رضایت ندارم و راه حل موضوع را احیای شورای عالی سازمان می دانم چرا که آفت اصلی را در به قهقر رفتن سه جانبه گرایسه جهانیه گرای می بینم. همین چند وقت پیش شاهد بودیم که آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور در شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی مطرح شد. جدای از اینکه موضوعی با این اهمیت و ارتباط مستقیم با کارگران چرا در چنین نهادی مطرح می شود، پیش نویس های منتشر شده هم نا امیدکننده بود و چنین برداشت می شد که انگار طرف صحبت دولت، یک سری از کارفرماهای بخش خصوصی هستند. حتی همه کارفرماها هم نه، یک سری کارفرماهای بخش خصوصی مخاطب قرار گرفتند بدون اینکه کارگران حضور داشته باشند. به این ترتیب کارگران به عنوان مالکان این سازمان نه می توانند نقش اصلی خود را ایفا کنند و نه حق و حقوقی باقی مانده که بخواهند آن را استیفا کنند.

هر چند وقت یک بار جلسه ای برگزار می شود با چند فعال کارگری یا چند تشکل کارگری و در رسانه ها به آن پرداخته و چنین وانمود می شود که داریم هم فکری می کنیم اما این معنایش سه جانبه گرایی نیست. معنای سه جانبه گرایی مداخله مستقیم همه شرکای سازمان در تصمیم گیری ها و اداره این سازمان است که در حال حاضر این اتفاق نمی افتد. مادر موضوعات مختلف می بینیم که سازمان دارد به صورت خودرأی عمل می کند. همین موضوع باعث می شود که تمبر از قانون آن هم به ضرر کارگران افزایش یابد.

من اصرار دارم که بحث در مورد سیاست های کلان رفاه و تأمین اجتماعی را به فرصت دیگری موکول کنیم و بیشتر به مسائلی بپردازیم که دغدغه روز کارگران است. شاید کارگران اصلاً دغدغه تضعیف سه جانبه گرایی نداشته باشند. آنان انتظار دارند که خدمات مناسب دریافت کنند. سؤال اینجاست که چه ساز و کارهایی می تواند خدمات مطلوب تری را به جامعه کارگری ارائه دهد؟

متوجه منظور شما هستم اما ریشه همه مسائل در همان سیاست گذاری کلان است. ما هنوز هم شاهدیم که تأمین اجتماعی به کارگرانی که کارگاه متبوعشان حق بیمه را پرداخت نمی کنند خدمات درمانی و سایر خدمات را ارائه نمی کند در حالی که این خلاف قانون است. ما از زمان مرحوم آقای نوربخش این موضوع را پیگیری کردیم. ایشان قول دادند که این مسئله حل شود. جانشین ایشان، آقای زدا هم قول مشابهی دادند اما هیچ کدام عملی نشد.

این تنها یک نمونه است. موارد متعددی از تخلفات در تأمین اجتماعی اتفاق می افتد به نحوی که امروز هر کارگری که برای حل مشکل خود به سازمان مراجعه می کند، متأسفانه باید روند دیوان عدالت اداری را هم طی بکند و شکایتش را آنجا هم مطرح کند؛ یعنی چون سازمان به تکلیف قانونی خودش عمل نمی کند، کارگران باید از طریق دیوان پیگیر حقوق خود باشند. چرخه معیوبی به وجود آمده که کارگر به سازمان شکایت می کند و به جایی نمی رسد. بعد به دیوان عدالت متوسل می شود و رأی می گیرد. دوباره سازمان به رأی دیوان اعتراض می کند و ... تا در نهایت با صرف وقت و انرژی زیادی از سوی طرفین، بخشی از وظیفه قانونی سازمان به انجام برسد. این یعنی سازمان تأمین اجتماعی عملاً و رسماً با بروکراسی اداری سعی می کند ارائه خدماتش را به تأخیر بیندازد. در حالی که به نظر می رسد مجموعه هزینه هایی که برای این به تأخیر انداختن انجام می شود، بیشتر از سودی است که عاید سازمان خواهد شد. البته فکر نکنید تمام این اتفاقات در دوره فعلی رخ داده. همه این رویه های نامطلوب قبلاً هم وجود داشته اما من به عنوان یک فعال کارگری این احساس را دارم که در حال حاضر وضعیت نه تنها بهتر نشده که به سمت بدتر شدن هم حرکت می کند.

➔ به نظر شما احیای شورای عالی پاسخ مناسبی به این مسائل است؟ شأن چنان شورایی اقتضای می کند که وارد جزئیاتی مثل عدم تمدید دفترچه های درمان یا بازرسی از کارگاه های کوچک بشود؟

همه مشکلاتی که برشمردم معلول علت های مختلف هستند اما به باور من، مهم ترین علت همان عدم مشارکت شرکای سازمان در تصمیم گیری هاست. ما فکر می کنیم با احیای شورای عالی تأمین اجتماعی، البته مشروط بر اینکه تمام طرفین یا به عبارتی ذینفعان حضور داشته و دارای وزن مناسب باشند، قطعاً خیلی از مشکلات حل خواهد شد.

➔ شورای عالی تأمین اجتماعی چه کمکی به پرداخت بدهی های دولت به سازمان می کند که یکی از مهم ترین مشکلات آن نظر شما است؟

این شورا با تغییر رویکرد سازمان به دولت و اصلاح رابطه دولت و سازمان می تواند در حل این معضل هم مؤثر باشد. در حال حاضر مدیریت کلان سازمان تأمین اجتماعی تا اندازه زیادی اختیارات را به دولت داده است و سایر شرکای نمی توانند تأثیرگذار باشند. به همین دلیل است که با تغییر رویکردها در سطح دولت ها، در سازمان تأمین اجتماعی همهم تغییر و تحولات وسیعی رخ می دهد و برنامه های بلندمدت دچار تغییرات عمده می شوند. به تجربه هم ثابت شده هر رویکرد جدیدی که از سوی دولت به سازمان تأمین اجتماعی تحمیل می شود، آسیب های جدی هم به سازمان و هم به بیمه شدگان وارد می کند. در صورتی که اگر شورای عالی که تبلور منافع سه جانبه است، احیا و اداره سازمان از شکل فعلی خارج شود، توان تأمین اجتماعی برای استدلال و بحث و در نهایت مقاومت در برابر تصمیمات غیرکارشناسی بیشتر می شود. به بیان دیگر تأمین



دولت به تأمین اجتماعی تقریباً ۳۰ هزار میلیارد تومان بدهی دارد. حالا می خواهند ۱۳ هزار میلیارد تومان را در قالب واگذاری چند شرکت معمولاً زیان ده به سازمان پرداخت کنند اما همزمان تعیین تکلیف کرده اند که این رقم پرداختی، صرف همسان سازی حقوق بازنشسته ها شود.



اجتماعی استقلال بیشتری پیدا می‌کند و بنابراین می‌تواند هم حافظ منافع کارفرمایان باشد و هم از منافع کارگران و بازنشستگان خود دفاع کند.

چندی پیش مصاحبه‌ای از شما منتشر شد با موضوع انتقاد شدید از وضعیت مسکن کارگری. به نظری می‌رسد سازمان تأمین اجتماعی در این حوزه وظیفه مشخصی ندارد. به نظر شما تأمین مسکن کارگران چقدر مسئولیت سازمان است و اگر مسئولیتی در این حوزه بردوش دارد، با شرایط امروز مسکن چقدر توان اجرای این مسئولیت را داراست؟

طبق آیین نامه سازمان و همچنین ماده ۱۴۹ قانون کار، تکالیفی در حوزه مسکن برای سازمان تأمین اجتماعی دیده شده بود. بحث این مواد قانونی، پرداخت و جوهی از سوی سازمان برای تأمین مسکن کارگران است اما واقعیت این است که در حال حاضر و با توجه به وضعیت سازمان و نقطه سربه‌سر درآمدهای آن نمی‌توانیم اجرای تمام و کمال این تکلیف را از سازمان تأمین اجتماعی بخواهیم. البته با توجه به نبود شفافیت و انتقاداتی که پیش تر مطرح کردم، معتقدم باید مطالبه‌گر باشیم و بر اجرای قانون پافشاری کنیم اما باید به این موضوع هم توجه داشته باشیم که دولت‌ها اولین وظیفه و مسئولیت را در زمینه تأمین مسکن مردم دارند؛ یعنی در این حوزه اول باید از دولت مطالبه کنیم و بعد سهم سازمانی مانند تأمین اجتماعی هم به نوبه خود مطرح شود. قطعاً این سازمان برابر با مسئولیت خود و طبق آیین نامه‌ای که قبلاً نوشته شده و اکنون اصلاح شده و منتظر تأییدیه هیئت دولت است، باید وظیفه‌اش را انجام بدهد.

قبلاً هم پیشنهاد کرده‌ام که در شرایط کنونی، یکی از عملی‌ترین راهکارها برای تأمین مسکن مناسب کارگران، تقویت ارتباط سازمان با تعاونی‌های کارگری است. سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند از طریق حمایت از تعاونی‌های مسکن کارگری، بخشی از وظایف قانونی خود در این حوزه را به انجام برساند. در کل می‌توان گفت که در شرایط فعلی ایفای وظیفه تأمین مسکن کارگران به طور کامل توقع زیادی است اما تأمین اجتماعی در این زمینه می‌تواند بهتر عمل کند و ما باید به مطالبه‌مان در این مورد ادامه بدهیم.

یکی از مباحثی که کمتر به آن پرداخته شده، وضعیت زنان کارگر است که به نظر می‌رسد مشکلات بیشتری را در روابط کارگر-کارفرما یا کارگر-سازمان تجربه می‌کنند. شما قبول دارید که کارگران زن، نسبت به مردان کارگر با چالش‌های بیشتری در مواجهه با تأمین اجتماعی روبه‌رو هستند؟

به صورت کلی تفاوتی بین بیمه‌شدگان زن و مرد در سازمان تأمین اجتماعی وجود ندارد و همان تخلف از قانونی که سازمان تأمین اجتماعی نسبت به کارگران مرد دارد، درباره زنان هم دیده می‌شود.

نمونه مهم تخلف از قانون، مرخصی زایمان خانم‌هاست که قانون تصریح دارد باید به مدت ۹ ماه باشد اما این را سازمان تأمین اجتماعی نمی‌پذیرد؛ یعنی علی‌رغم تأکید و شفافیت

قانون، زنان نمی‌توانند از آن بهره ببرند. اینجا هم همان چرخه معیوبی که اشاره کردم وجود دارد؛ یعنی کارگری که مادر شده، حتماً باید به دیوان شکایت کند. بعد از صدور حکم به نفع او، سازمان اعتراض می‌کند، بعد دوباره این کارگردونگی می‌کند تا بتواند بالاخره آن سه ماهی را که سازمان زیر بار نمی‌رود، دریافت کند. به هر حال به نظرم نمی‌توانیم رفتار سازمان را با زنان و مردان چندان تفکیک کنیم و می‌بینم که فارغ از جنسیت، کارگران از مشکلات تقریباً مشابهی رنج می‌برند.

یکی از موارد مشخص، کارگاه‌های کوچک دو سه نفره هستند که اکثر قریب به اتفاقشان، خانم‌ها را استخدام می‌کنند اما بدون قرارداد و بیمه. این کارگاه‌ها هم معمولاً بازرسی نمی‌شوند...

قبول دارم که در قوانین مرتبط با زنان، چنان‌که باید و شاید، پیگیری و مطالبه‌ای انجام نمی‌شود. طبیعتاً اعتراض آنان هم کمتر به گوش می‌رسد و همین سبب می‌شود که مسائل زنان کارگر چندان هم در نظر جامعه ملموس نباشد. متأسفانه در تشکل‌های کارگری ماهم صدای زنان چنان‌که لازم است شنیده نمی‌شود و مشکلاتشان هم دیده نمی‌شود.

خیلی از مواقع، وقتی بحث سازمان تأمین اجتماعی به میان می‌آید بخش بزرگی از خدمت‌گیرندگان این سازمان یعنی بازنشسته‌ها فراموش می‌شوند در حالی که می‌دانیم نوع مطالبات، مشکلات، دغدغه‌ها و نگرانی‌های کارگران شاغل با کارگران بازنشسته متفاوت است. به نظر شما چگونه می‌شود بین منافع این دو گروه تعادل ایجاد کرد؟



نمونه مهم تخلف از قانون، مرخصی زایمان خانم‌هاست که قانون تصریح دارد باید به مدت ۹ ماه باشد اما این را سازمان تأمین اجتماعی نمی‌پذیرد. یعنی علی‌رغم تأکید و شفافیت قانون، زنان نمی‌توانند از آن بهره ببرند.



اجرای طرح تحول سلامت موجب افزایش هزینه‌های درمان در سایر حوزه‌ها شد و فشار مضاعفی را بر سازمان تأمین اجتماعی وارد آورد. این طرح باعث شد که نقطه سر به سری هزینه‌ها در بخش درمان دچار مشکل شود. افزایش غیرواقعی دستمزدها، افزایش قیمت تجهیزات و دارو، افزایش چند میلیون نفری بیمه‌شدگان که خدمات درمانی می‌خواستند و افزایش تقاضای الغایی، در یک دوره کوتاه هزینه‌های بخش درمان سازمان را به شدت بالا برد در حالی که ورودی‌ها کاهشی یا در بهترین حالت ثابت بود. این عوامل دست به دست هم داد و سبب بروز بحران شد.

یکی دیگر از مشکلاتی که در دوره فعلی دیده می‌شود و به این حوزه هم مربوط است، تسلیم محض بودن سازمان تأمین اجتماعی در برابر وزارت بهداشت است. وزارت بهداشت تکلیف دارد برای کارگران هم مثل بقیه آحاد جامعه خدمات درمان را تأمین کند. حالا اگر بخشی از جامعه با بیمه‌پردازی خود، خدماتی را تهیه کرده و از آن استفاده می‌کند، این نافی مسئولیت‌های دولت نیست.

دولت نه تنها بدهی‌های خودش را به تأمین اجتماعی پرداخت نمی‌کند بلکه در پرداخت رقم سه درصدی سهم خود هم کوتاهی می‌کند. از طرف دیگر با اعمال فشار بر تأمین اجتماعی، تمام مطالبات وزارت بهداشت دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها را از سازمان تأمین اجتماعی وصول می‌کند. این نگاه یک طرفه به سازمان تأمین اجتماعی است که باعث می‌شود ما در مورد ادامه حیات این بخش هم نگرانی‌های زیادی داشته باشیم.

قانونی تحت عنوان الزام درمان داریم که متأسفانه سال‌هاست مسکوت مانده. اجرای این قانون جزو مطالبات همه، هم کارگران و هم بازنشستگان از سازمان تأمین اجتماعی است اما متأسفانه آن قدر حجم مشکلات زیاد و متعدد است که مطالبات اصلی فراموش شده. سازمان تأمین اجتماعی موظف است بدون بیمه تکمیلی و با همان بیمه‌ای که کارگران در طول دوران خدمت خود پرداخته‌اند، تمام هزینه‌های درمان را تأمین کند. این تکلیف فراموش شده سازمان است و عملاً آن قدر به حاشیه رفته که خود سازمان تأمین اجتماعی هم تبلیغ بیمه‌های تکمیلی را می‌کند! همچنین خارج شدن داروهای متعدد از شمول بیمه از دغدغه‌های مهم در بخش درمان تأمین اجتماعی است.

به هر حال همان طور که گفتیم نگرانی‌های جدی هم در بین کارگران و هم بازنشستگان در مورد میزان و کیفیت خدمات درمانی تأمین اجتماعی وجود دارد. پرسش شما زمانی موضوعیت پیدا می‌کند که سطح استاندارد از خدمات درمانی ارائه شود و حالا در ارتقای خدمات، ببینیم کدام گروه باید در اولویت باشد. الان این مسئله موضوعیت ندارد و همان طور که گفتیم کشمکش‌ها بین وزارت بهداشت و وزارت رفاه یا اختلاف بین دولت و مجلس باعث شده آسیب‌پذیرترین قشر جامعه در حوزه درمان آسیب جدی ببینند.



من این دو گروه را جدا از هم نمی‌بینم. این‌ها بحث‌های رسانه‌ای است که گاهی از زبان مسئولان دولتی هم شنیده می‌شود اما در بین خود کارگران چنین حرف‌هایی نیست. در واقع تعارض منافعی بین آن‌ها وجود ندارد و اگر مشکلاتی که سازمان با آن‌ها دست و پنجه نرم می‌کند، حل شود هر دوی آن‌ها نفع می‌برند و در صورت ادامه این وضعیت نیز همه متضرر می‌شوند. مثلاً در حال حاضر تمام بیمه‌شدگان اعم از شاغل و بازنشسته خواهان دریافت خدمات درمانی بهتر هستند و این اصلاً ربطی به وضعیت اشتغال آن‌ها ندارد. ارتقای کیفیت خدمات درمانی یک مطالبه مشترک است.

در مورد همین خدمات درمانی، می‌دانیم که مطالبات بازنشستگان بیشتر معطوف به حوزه‌های ترمیمی است که هزینه‌های خیلی سنگینی هم دارد. در حالی که قیمت خدمات پزشکی متأثر از شاخص‌هایی مانند نرخ ارز به شدت رشد کرده و تأمین اجتماعی هم با محدودیت منابع مواجه است، سازمان بر سر یک دوراهی قرار می‌گیرد؛ اولویت باید ارتقای خدمات سرپایی باشد که بیشتر مورد مصرف کارگران است یا ارتقای خدمات بستری که مطالبه بازنشسته‌هاست. منظوری این دست مسائل بود.

مشکلات حوزه درمان تأمین اجتماعی پیش از رشد نرخ ارز نمایان شد. بعد از اجرای طرح تحول سلامت و سیاست بیمه همگانی درمان در کشور، تنش‌هایی بین وزارت رفاه و وزارت بهداشت به وجود آمد. این کشمکش‌ها سبب شد که بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی به صورت ویژه مظلوم واقع شود.



**قانونی تحت
عنوان الزام درمان
داریم که متأسفانه
سال‌هاست
مسکوت مانده.
اجرای این قانون
جزو مطالبات
همه، هم کارگران و
هم بازنشستگان
از سازمان تأمین
اجتماعی است.**

سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تأمین اجتماعی شکلی و توخالی است

سه‌جانبه‌گرایی در ایران حالت شکلی و تشریفاتی دارد و اجرای آن می‌تواند هم در بهبود سازوکارهای سازمان تأمین اجتماعی مؤثر باشد و هم در فرایندهای مربوط به دستمزد و حقوق سه‌جانبه دولت، کارفرما و کارگر تأثیر بگذارد. این تأثیر تا آنجا است که بسیاری از کارشناسان اقتصادی وضعیت مخاطره‌آمیز سازمان تأمین اجتماعی و پیشی گرفتن مصارف بر منابع را به صورت بنیادین ناشی از عدم رعایت سه‌جانبه‌گرایی در مدیریت این سازمان و راه نجات سازمان را هم در بازگشت به آن می‌دانند. گفت‌وگوی سه‌جانبه بین دولت، کارفرمایان و کارگران و تأثیرگذاری هر کدام بر تصمیم‌های صندوق‌های بازنشستگی همواره به این دلیل مورد تأکید بوده است که مانع حاکم شدن یکی از این سه طرف بر سیاست‌های تأمین اجتماعی شود.



چرا سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تأمین اجتماعی شکلی است و عملاً این سازمان برخلاف آنچه در ماده سوم اساسنامه‌اش که سازمان را موسسه‌ای عمومی و غیردولتی می‌داند به یکی از نهادهای دولتی تبدیل شده است؟ قبل از هر چیزی می‌توان به اساسنامه این سازمان نگاهی انداخت. شورا، هیئت‌مدیره، مدیرعامل و هیئت نظارت ارکان سازمان تأمین اجتماعی هستند. شورای سازمان شامل ۱۷ نفر است که ۸ نفر از آن‌ها از سوی دولت، ۴ نفر نماینده کارفرمایان و ۳ نفر نماینده کارگران هستند. چهار نفر نماینده کارفرمایی همگی از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان انتخاب می‌شوند که ۳ نفر از آن‌ها از واحدهای تولیدی، صنعتی و بازرگانی و یک نفر از واحدهای بازرگانی و صنفی انتخاب خواهند شد. از سه نفر نماینده بیمه‌شدگان نیز دو نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای تولیدی و صنفی و صنعتی به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار هستند و یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای اداری دولتی. تا همین جا اکثریت با نمایندگان دولتی است. از طرفی کانون عالی کارآفرینان نمایندگی اقلیتی از کارآفرینان را برعهده دارد، برخی کارشناسان حتی به رقم پایین‌تر از ۵ درصد از کارآفرینان هم اشاره کرده‌اند و شیوه انتخاب نماینده کارگران نیز آن‌ها را عملاً از نمایندگی اکثریت کارکنان دور می‌کند. اکثریت دولتی تصمیم‌گیری در عالی‌ترین رکن سازمان تأمین اجتماعی علی‌رغم این است که سهم دولتی در تأمین منابع سازمان کمتر از کارفرمایان و کارکنان است. البته که حتی کارآفرینان و کارگران تا حد زیادی به دلیل نقش تضامنی که دولت می‌تواند در اداره سازمان تأمین اجتماعی ایفا کند اکثریت دولتی را مشروط به مشارکتشان در تصمیم‌گیری‌ها پذیرفته‌اند. در واقع کیفیت مشارکت نمایندگان و اصالت نمایندگی از اهمیت بالاتری نسبت



اداره سازمان دارند و نه مسئولیتی هم در کاستی های احتمالی مرتبط با سازمان دارند. در واقع شرکای غیردولتی سازمان تأمین اجتماعی در هیئت مدیره و در تعیین مدیرعامل که مسائل اجرایی سازمان را برعهده دارند عملاً حضور ندارند.

تأکید بر سه جانبه گرایی در هیئت مدیره و انتخاب مدیرعامل در قوانین فرادستی نیز وجود ندارد و این قوانین در واقع جنبه پیشگیرانه برای دولتی شدن سازمان تأمین اجتماعی را ندارند. قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و نیز قانون مدیریت خدمات کشوری هیچ کدام تعیین اعضای هیئت مدیره و انتخاب مدیرعامل را مشروط نکرده اند و مانع انتخاب مدیرعامل از سوی رئیس جمهوری نمی شوند. یک بار دیگر این بار به صورت مستقیم باید به ماده سوم اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی اشاره کرد: «سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و به صورت مؤسسه عمومی غیردولتی طبق مقررات این اساسنامه و سایر قوانین و مقررات مربوط اداره خواهد شد.» همین اساسنامه اما با اتکا به قوانین بالادستی هم استقلال مالی و اداری و هم غیردولتی بودن سازمان تأمین اجتماعی را مخدوش می کند و اصل سه جانبه گرایی مورد تأکید برای حکمرانی در چنین سازمانی است را نادیده می گیرد.

نتیجه چنین ساختاری است که به دولت اجازه می دهد تعهدات خود را در قبال سازمان تأمین اجتماعی به تعویق بیندازد و در عمل کاری از شرکای دیگر برای احقاق حقوق خود بر نمی آید. شکل بازپرداخت بدهی های دولتی به سازمان تأمین اجتماعی و واگذاری برخی شرکت های دولتی به این سازمان به عنوان بخشی از بدهی های دولت در نوبت های مختلف نیز می تواند ناشی از همین رویکرد باشد. در واقع انتخاب چنین شرکت هایی و مصوب شدن واگذاری آن ها صرفاً به صورت دولتی و بدون دخالت شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی انجام می شود. اداره دولتی همچنین راه را برای عوامل فراسازمانی در بحرانی که سازمان تأمین اجتماعی حالا درگیر آن است باز می کند. در واقع این عوامل هستند که عوامل اصلی بحران در سازمان تأمین اجتماعی هستند و آخرین بررسی مرکز پژوهش های مجلس که آبان سال ۹۸ منتشر شده است نیز بر نقش غالب عوامل فراسازمانی برای بحران صحنه می گذارد. از همین جا است که بازگشت به سه جانبه گرایی واقعی می تواند راه نجات سازمان تأمین اجتماعی باشد. انتخاب نمایندگان واقعی از بین شرکای اجتماعی و تأییدگذاری آن ها در اداره سازمان تأمین اجتماعی از طرفی راه را بر این عوامل فراسازمانی می بندد و از طرف دیگر می تواند ضامن حفظ منابع سازمان تأمین اجتماعی که متعلق به اعضای خانواده آن ها است باشد. بنا به تجربه ای که مکرر درباره اش گفته شده دولت به تنهایی قادر به این اداره بنگاه ها و سرمایه های سازمان تأمین اجتماعی نیست؛ دولت در همه سال های گذشته نتوانسته به درستی بنگاه داری کند و به همین دلیل تلاش کرده آن ها را به بخش خصوصی واگذار کند.



به تعداد نمایندگان برخوردار است. با این حال عدم انتخاب نمایندگان کارفرمایی و کارگری بر اساس تخصص و نیز نمایندگی نکردن آن ها از اکثریت ذینفعان و شرکای منافع سازمان تأمین اجتماعی هردوی این موارد را هم زیر سؤال برده است.

اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی همچنین تصمیمات شورای سازمان را مشروط به رأی ۸ نفر از نمایندگان می کند و در واقع دولت به تنهایی با آرای نمایندگان خود می تواند بر اساس اساسنامه خط مشی و راهبرد های کلان سازمان را تعیین، برنامه و بودجه و صورت های مالی سازمان را تصویب و اعضای هیئت مدیره و هیئت نظارت را مشخص و آیین نامه های مالی و معاملاتی، اداری و استخدامی را تدوین و تصویب کند. از طرفی انتخاب اعضای هیئت مدیره نیز با پیشنهاد رئیس شورا که رئیس جمهوری است و تصویب شورا انجام می شود. این اعضا که خود نیز اختیاراتی در تدوین خط مشی های سازمان، بودجه، صورت های مالی، آیین نامه ها و تعیین ساختار دارند نیز طبق از سوی دولت انتخاب می شوند و هیچ گونه شرطی برای نقش داشتن دیگر شرکای سازمان تأمین اجتماعی نیز در اساسنامه وجود ندارد. رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان نیز طبق اساسنامه از سوی رئیس جمهوری تعیین می شوند. این ساختار مشاغل مربوط به اداره سازمان تأمین اجتماعی در هیئت مدیره و مدیرعاملی را عملاً به مشاغل دولتی با همان مصلحت هایی تبدیل می کند که درباره مشاغل دیگر دولتی وجود دارد و با مصالح سازمان تأمین اجتماعی متفاوت است. بدیهی است که شرکای دیگر سازمان تأمین اجتماعی با این ساختار نه نقشی در

**کیفیت مشارکت
نمایندگان و اصالت
نمایندگی از اهمیت
بالتری نسبت به
تعداد نمایندگان
برخوردار است.**

بازرس مجمع عالی نمایندگان کارگران کشور:

برای دور زدن قانون، تفاهم نامه امضا می کنند

بازرسی درست و اصولی، منافع همگان را تضمین می کند

محمد رضا امام قلی تبار، عضو هیئت مدیره مجمع عالی نمایندگان کارگران کشور و بازرس این مجمع است و به واسطه این مشغله، ارتباطی مستمر با کارگران و کارگاه‌های بزرگ و کوچک دارد. او غیر از مشکلات ساختاری و کلان، تقویت بازرسی را یکی از راهکارهای کاهش مشکلات کارگران در رابطه با سازمان تأمین اجتماعی می‌داند و می‌گوید بهبود ساختار، کمیت و کیفیت بازرسی، هم منافع سازمان را تأمین می‌کند و هم ضامن منافع کارگران است.



اگر همین حالا به یک کارگاه مراجعه کنیم و از کارگرانش درباره مهم‌ترین چالش‌شان با تأمین اجتماعی بپرسیم، به نظر شما چه جوابی بیشتر تکرار می‌شود؟

پیچیدگی گرفتن خدمات و سردوانده شدن بین شعبه‌ها و اداره‌های مختلف، به نظر من سخت‌ترین مشکلی است که کارگران در تعامل با تأمین اجتماعی با آن مواجه هستند اما این مهم‌ترین دغدغه آن‌ها نیست. خیلی از کارگران اصلاً نمی‌دانند که در واقع، اصلی‌ترین مالک تأمین اجتماعی هستند، آن‌ها فکر می‌کنند دولت مالک تأمین اجتماعی است. کارفرما و کارگر به مدت سی سال با سهم ۲۳ و ۷ درصد حق بیمه پرداخت می‌کنند اما مالک عملی سازمان تأمین اجتماعی دولت است. این یک صندوق بین نسلی است که باید از نسلی به نسل دیگر کارگران منتقل شود اما الان دولت بر آن اشراف و تسلط کامل دارد. این موضوع باعث می‌شود که کارگران خیلی در اولویت مسائل قرار نگیرند و حتی از حق و حقوق خودشان هم مطلع نباشند.

چگونه باید کارگران را از حق و حقوقشان آگاه کرد؟

این کار در وهله اول وظیفه تشکل‌های کارگری است که دارند تمام تلاششان را هم می‌کنند. البته فکر نکنید منظورم این است که کارگران مطلع نیستند یا تأمین اجتماعی را نمی‌شناسند. صرفاً می‌گویم الان سراغ یک کارگر که بروید، آن قدر درگیری روزمره با تأمین اجتماعی داشته که شاید نداند به عنوان مالک اصلی این سازمان، از چه حقوقی برخوردار است. از طرف دیگر، بسیاری از کارگران هم در جریان امور هستند و سؤالات زیادی هم دارند.

چه سؤالی؟

اول از همه اینکه چرا نقش کارگران در اداره سازمانی که متعلق به خودشان است، تا این حد کم‌رنگ شده است و به تبع در



تصمیماتی که گرفته می شود، اولویت با منافع کارگران نیست؟ سازمان تأمین اجتماعی بر روی کاغذ با هیئت امنا اداره می شود و باینکه مالکان اصلی و حقوقی سازمان، کارگران هستند نماینده این قشر در هیئت امنا فقط یک نفر است. یک نفر هم به نمایندگی از کارفرماها حضور دارد و بقیه اعضا، دوستان دولتی هستند. رئیس سازمان را هم دولت انتخاب می کند. این در حالی است که بزرگ ترین بدهکار به سازمان تأمین اجتماعی با بدهی ۳۰۰ هزار میلیارد تومانی هم خود دولت است. سؤال کارگران این است که چرا باید بزرگ ترین بدهکار به سازمان تأمین اجتماعی و بزرگ ترین طرف حساب آن، مدیریت این سازمان را هم در دست داشته باشد؟ در حال حاضر با توجه به وابستگی سازمان تأمین اجتماعی به دولت، این طور به نظر می رسد که سازمان یک واحد زیان ده است و الآن برای کارگران این سؤال پیش آمده که سرمایه گذاری و دادن حق بیمه به این سازمان زیان ده چقدر مطمئن است؟ از کجا معلوم ۱۰ سال دیگر این سازمان کاملاً ورشکسته نشده باشد؟ در واقع کارگران نمی توانند مطمئن باشند که سال ها بعد به راحتی از مزایای بازنشستگی استفاده خواهند کرد یا نه.

حتماً می دانید که همین حالا هم سازمان حقوق ماهیانه بازنشسته ها و مستمری بگیرانش را که چیزی در حدود ۸-۹ هزار میلیارد تومان است، نمی تواند به راحتی پرداخت کند و مجبور است املاکش را بفروشد و یا از بانک ها، مثلاً باک رفاه کارگران وام بگیرد و در قبالش به این بانک امتیاز پرداخت کند.

👉 **صحبت های شما دو بخش داشت. در بخش اول یکی از بزرگ ترین چالش های کارگران با تأمین اجتماعی را بر وکراسی پیچیده حاکم بر سازمان دانستید و در بخش دوم، ساختار اداره این سازمان را نامناسب عنوان کردید. به نظر تان راه حل چیست؟**

شخصاً به عنوان کسی که بین کارگران حضور دائمی دارد و با دیدگاه ها و مسائل آنان آشناست به شما می گویم که کارگران اصلاً اعتقاد ندارند که دولت سازمان تأمین اجتماعی را مدیریت کند. مدیریت دولتی در زمینه های مختلف امتحانش را پس داده و نشان داده است که نمی تواند موفق باشد. مشکل هم مربوط به این دولت یا آن دولت نیست و اساساً دولت در فعالیتی مانند بیمه گذاری که به صورت واضح بحث تعارض منافع در آن وجود دارد و پررنگ است، نمی تواند موفق عمل کند. می دانیم دولت بزرگ ترین کارفرماست، در چنین وضعیتی چطور می تواند یک مجموعه کارگری را به درستی اداره کند و حقوق کارگران و کارفرماهای خصوصی را به تناسب در نظر بگیرد؟

👉 **به نظر نمی رسد که چاره خصوصی سازی باشد چون موارد زیادی داشته ایم که ناموفق بوده و مشکلات زیادی در پی داشته است.**

بله، خصوصی سازی غیر اصولی مشکل زا است اما ما نمی گوئیم خصوصی سازی، می گوئیم بازگرداندن امورات یک سازمان به صاحبان اصلی خودش. مدتی پیش جامعه کارگری پیشنهاد خوبی ارائه داد. کارگران پیشنهاد دادند که هیئت امنای

سازمان به صورت ساختاری تغییر کند. حداقل تغییر این باشد که سهم کارگران و کارفرما در این هیئت به اندازه دولت باشد و به همان اندازه، قدرت تصمیم گیری داشته باشند. در حال حاضر همان طور که گفتیم کارگران حتی در بودجه بندی سازمان نقشی ندارند. نمی توانند تعیین کنند که سرمایه گذاری در چه حوزه ای باشد یا خدمات طبق چه اولویت بندی هایی ارائه شود. یعنی کارگران نمی توانند بگویند خدماتی که می خواهند دریافت کنند، چطور باشد و کدام یک اولویت داشته باشد. من نمی خواهم منکر زحماتی باشم که نماینده کارگری هیئت امنا و بقیه دوستان فعال کارگری مرتبط با سازمان تأمین اجتماعی می کشند بلکه می خواهم بگویم با وجود همه زحمتی که کشیده می شود، چون سهم و اندازه نقش های مختلف به درستی در نظر گرفته نشده است، کارگران و نماینده های آن ها نمی توانند چنان که باید و شاید مؤثر واقع شوند. این بیشتر مشکل ساختار است تا افراد و گروه ها.

بحث ما همین است که تغییر ساختار سازمان، تقویت سه جانبه گرایی، کاهش اندازه دخالت دولت و... بحث های کلان و فرابخشی است که حل آن شاید یک اراده ملی را طلب می کند. ما به دنبال راه حل هایی هستیم که در همین شرایط بتواند باری از دوش کارگران بردارد. اگر موافقید روی این مسائل متمرکز شویم.

افزایش تعداد نماینده های کارگری در هیئت امنای سازمان یا کاهش قدرت نمایندگان دولت، اصلاً بحث پیچیده ای نیست که به قول شما اراده ملی و عزم همگانی طلب کند. تازه با همین

تأمین اجتماعی
یک صندوق
بین نسلی است
که باید از نسلی به
نسل دیگر کارگران
منتقل شود اما الان
دولت بر آن اشراف
و تسلط کامل دارد.
این موضوع باعث
می شود که کارگران
خیلی در اولویت
مسائل قرار نگیرند و
حتی از حق و حقوق
خودشان هم مطلع
نباشند.

امتیازدهی‌ها دریافت نمی‌کنند، اگرچه این هم مهم است اما مهم‌تر مسیری است که سازمان به این ترتیب دارد طی می‌کند. مهم‌راهی است که تأمین اجتماعی می‌رود. راهی که در نهایت به نظر نمی‌رسد به نفع کارگران تمام شود.

➔ واضح‌تر بگویید کارگران از گرفتن چه تسهیلاتی محروم می‌شوند؟ به هر حال یک سری تسهیلات طبق قانون باید به آن‌ها اختصاص پیدا کند، این‌ها چطور قابل‌دورزدن است؟ خیلی ساده است، مثلاً کارفرما که بزرگ‌ترین دولت است باید کارگر را در بدو شروع به کار بیمه کند اما این کار از نظر مالی، هزینه خیلی سنگینی دارد. برای تأمین اجتماعی هم هزینه دارد. پس دولت چه کار می‌کند؟ یک امتیاز می‌دهد و در ازای آن، وزارت کار می‌تواند بگوید که کارفرما اجازه دارد در سه ماه اول، کارگر را بیمه نکند. هزاران دست‌انداز دیگر هم در رسیدن کارگران به حقوقشان ایجاد می‌شود.

همین مرخصی زایمان را بررسی کنید؛ قانون به وضوح روی ۹ ماه تأکید دارد و این تصویب شده اما سازمان زیر بار نمی‌رود و به این راحتی حق و حقوق کارگری را که برای همین حقوق مدت‌ها بیمه پرداخته، نمی‌دهد. ببینید چه تعداد از کارگران زن درگیر همین مسئله هستند.

یک مثال دیگر بیمه بیکاری است، طبق قانون، تأمین اجتماعی موظف است به کسی که شش ماه سابقه کار دارد، بنا بر سابقه‌اش مستمری بیکاری بپردازد اما در این مورد هم انواع و اقسام تفاهم‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌ها منعقد و اعلام می‌شوند که این مدت را تا یک سال یا هجده ماه افزایش دهند و به این ترتیب کارگران زیادی را از حقتشان محروم می‌کنند. الان هم این زمزمه به گوش می‌رسد که قرار است مبنای حقوق بازنشستگی از دو سال آخر خدمت، به پنج سال آخر خدمت افزایش پیدا کند و این هم یک عقب‌نشینی قانونی دیگر علیه منافع کارگراست. این دادوستد است؛ دولت می‌خواهد هر طور که شده از بار تعهداتش کم کند و تأمین اجتماعی هم می‌خواهد هر طور که شده دولت را راضی نگه دارد. چرا؟ چون مدیریت سازمان را خود دولت تعیین می‌کند، خود دولت هم بزرگ‌ترین کارفرماست، خود دولت هم بزرگ‌ترین بدهکار سازمان است. در کجای دنیا، قاضی، خودش یکی از طرفین دعوا می‌شود؟

➔ اینکه گفتید تأمین اجتماعی با عقد یکسری تفاهم‌نامه و آیین‌نامه از زیر بار تعهدات قانونی شانه خالی می‌کند، یعنی چه؟

الآن وضعیت طوری شده که تأمین اجتماعی به دولت می‌گوید تو مطالبات من و بدهی‌هایی که به من داری را پرداخت نمی‌کنی، بنابراین من هم از خدمات کم می‌کنم. دولت هم که خودش دچار انواع و اقسام مشکلات مالی است، این تهدید را به شکل پیشنهاد می‌بیند و از آن استقبال می‌کند! شروع می‌کند به ارائه راهکارهایی برای کاهش تعهدات. مثلاً تفاهم‌نامه‌ای با تأمین اجتماعی امضا می‌کند که در واقع تفاهم بخشی از دولت با بخش دیگری از خودش است و بر اساس آن، مثلاً می‌گویند به جای شش ماه سابقه کار، یک سال سابقه کار را به عنوان شرط



قدم کوچک هم نمی‌گوییم که مشکل کاملاً حل می‌شود. مشکلاتی که تأمین اجتماعی سال‌هاست با آن‌ها دست و پنجه نرم می‌کند، آن قدر زیاد و پیچیده شده که نمی‌شود با یکی دو راه حل قول داد همه‌شان حل و فصل می‌شوند؛ اما می‌گوییم با همین قدم کوچک، سازمان در مسیر درستی قرار می‌گیرد. من فکرمی‌کنم با ادامه روند فعلی، مسیری که تأمین اجتماعی طی می‌کند، درست و در راستای مأموریتی که برای آن ایجاد شده، نیست.

نکته مهم که کمتر مورد توجه قرار گرفته این است که بسیاری از مشکلات تأمین اجتماعی درهم‌تنیده هستند. برای مثال، نبود نماینده کارگری مؤثر در اداره این مجموعه و احاطه تمام و کمال دولت بر تأمین اجتماعی، باعث شده که متأسفانه سازمان به حیاط خلوت سیاسیون، اعم از دولتی‌ها و مجلسی‌ها تبدیل شود. متأسفم که این را می‌گوییم اما به نظر می‌رسد دولت برای رهایی از فشارهایی که ناظران و تصمیم‌گیران در مجلس و سایر نهادها به تأمین اجتماعی وارد می‌کنند، مجبور است امتیازاتی به آن‌ها بدهد. مثلاً بسیاری از این چهره‌ها را در هیئت مدیره مجموعه‌های مختلف و شرکت‌های زیرمجموعه شستا جا بدهد و در قبال آن امتیازاتی بگیرد که بتواند کارها را به همین منوال ادامه دهد و از زیر فشار بیرون بیاید. در نهایت دود این امتیازدهی به افراد و گروه‌های مختلف به چشم کارگران می‌رود و این وسط کسانی که سرشان کلاه می‌رود و بر سر مصالحشان معامله می‌شود، کارگران هستند. موضوع فقط این نیست که فلان تسهیلاتی که کارگران باید دریافت کنند، به خاطر همین



مدیریت دولتی در
زمینه‌های مختلف
امتحانش را پس
داده و نشان داده
است که نمی‌تواند
موفق باشد.



خیلی جاها وجود دارد که اصلا پای بازرس به آن بازمی شود و خیلی جاها دیگر هم که بازرس می رود و به اصطلاح بازرسی می شود، کارفرما خیلی راحت می تواند واقعیت ها را پنهان کند. در قریب به اتفاق مواقع هم کارگر به علت ترس از دست دادن شغل، با کارفرما هم دستی می کند.

برخی کارشناسان اعتقاد دارند که تحت فشار گذاشتن کارفرما می تواند در نهایت به ضرر کارگران تمام شود. خیلی از کارگرانی که شما می گوئید با کارفرما هم دستی می کنند، شرایط کار بدون بیمه یا رد شدن حداقل حق بیمه را پذیرفته اند، چون چاره دیگری نداشته اند. بالاخره داشتن حقوق و نداشتن بیمه، خیلی بهتر از نداشتن هر دو است.

اولا که بیمه نشدن کارگر یا رد شدن فلان رقم به عنوان حق بیمه، چیزی نیست که کارگر و کارفرما بتوانند بر سر آن توافق کنند و قانونا این توافق پذیرفته نیست؛ یعنی کارگر نمی تواند بگوید من بیمه نمی خواهم. بیمه یک خدمت اجباری است و هر دو طرف باید آن را بپذیرند اما تأمین اجتماعی برای اینکه منافع دو طرف را در حدی تأمین کند که وضعیت به ضرر کارگر تمام نشود، می تواند فشارهای غیر ضروری که در زمینه های دیگر به کارفرما می آورد، بردارد. مثلا الان تأمین اجتماعی به کارفرما فشار می آورد که بیاید بابت اینکه هنگام ساختن بنای کارخانه، فلان گچ کار بیمه نبوده، جریمه بپردازد! در حالی که آن جریمه کمکی به حال آن گچ کار نمی کند. اگر این فشارهای بیهوده از روی کارفرما برداشته شود، شاید بتوان در زمینه ای مفیدتر که به نفع کارگر است، امتیازاتی گرفت. ضمن اینکه اگر همان موقع ساخت بنا، بازرسی درستی انجام می شد، دیگر نیاز نبود که سال ها بعد کارفرما برای دادن جریمه تحت فشار قرار بگیرد، آن گچ کار هم همان موقع به حق خودش می رسید.

تقویت بازرسی را یکی از مهم ترین راهکارهای کاهش مشکلات کارگران و تأمین اجتماعی می دانید. غیر از این، کدام یک از مشکلات کارگران را قابل حل می دانید؟

مشکل دیگر کارگران که واقعا باید به آن اشاره کرد و تاجای ممکن درباره اش حرف زد و به راه حل رسید مسئله درمان است. الان یکی از اصلی ترین مشکلات کارگران این موضوع است یعنی اگر کارگری بتواند از سد بیمه نشدن عبور کند، بعد از آن با مسئله درمان روبه روست. در حال حاضر چون تأمین اجتماعی از پرداخت مطالبات واحدهای درمانی عاجز مانده خیلی از آن ها به دارندگان دفترچه بیمه تأمین اجتماعی خدمات نمی دهند در حالی که درمان یکی از مهم ترین ابعاد زندگی یک فرد است مخصوصا کارگران که اغلب توان دریافت خدمات درمانی به صورت آزاد و خارج از بیمه را ندارند. واقعا تأمین اجتماعی باید در این مورد یک فکری بکند. در اولویت بندی مشکلات کارگران، به این موضوع باید فوری تر از بقیه رسیدگی کرد. در این مورد به نظر من اصلی ترین راه حل وصول مطالبات تأمین اجتماعی از دولت است و برای این موضوع هم باز باید برگردیم سر حرف من، آنجا که گفتم سازمان باید تغییر ساختار بدهد تا بتوان چانه زنی کارگران نسبت به دولت متعادل شود.

لازم برای پرداخت بیمه بیکاری در نظر می گیریم. یا تفاهم نامه دیگری امضای کنند که طبق آن کارفرما حق دارد تا سه ماه کارگر را بیمه نکند و... این وسط چه کسی ضرر می کند؟ طبیعتا کارگر. غیر از تغییر ساختار تأمین اجتماعی که ممکن است کار ساده ای نباشد، اگر بخواهید راه حل های عملی که در کوتاه مدت جواب بدهد را معرفی کنید، چه مواردی به ذهنتان می رسد؟

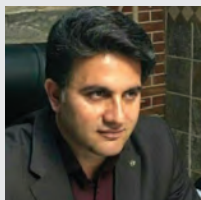
خب، مشکلات سازمان تأمین اجتماعی در کوتاه مدت به وجود نیامده اند که حالا ما دنبال راه حل های کوتاه مدت مسائل و مشکلات باشیم اما اگر می خواهیم یکی از مشکلات عمده کارگران را حل کنیم و کاری انجام دهیم که خیلی هم سخت نیست، پیشنهاد من تقویت بازرسی ها و جلوگیری از زد و بند در این حوزه است. من شخصا به صورت میدانی با کارگران در ارتباط هستم و می بینم که خیلی از آن ها مشکل بیمه شدن دارند و خیلی های دیگر هم با رقم های دریافتی غیر واقعی بیمه شده اند. در حال حاضر شرکت های مختلف خصوصی، نیمه خصوصی و حتی دولتی حداقل ده درصد نیروی کارشان را بیمه نمی کنند. آن ۹۰ درصدی که بیمه هستند هم معمولا با حقوق و دریافتی واقعی شان بیمه نشده اند بلکه با حقوق پایه کارگری برایشان بیمه رد شده است. من کارگران ارشد و حتی مدیران میانی را می شناسم که با ۲۰ سال سابقه کار و دریافت مثلا ۵ میلیون تومان حقوق با حقوق پایه کارگری بیمه شده اند و حداقل دریافتی برایشان منظور شده است. این کار علاوه بر اینکه به ضرر کارگر تمام می شود، برای خود سازمان هم ضرر محسوب می شود. این هم یک نوع بیمه گریزی است که با بازرسی درست و اصولی می توان در برابر آن ایستاد.

منظورتان از بازرسی اصولی چیست؟

بی تعارف باید بگویم که در حال حاضر اگر بازرسی هم وجود دارد، به این شکل است که بازرس می رود در دفتر مدیریت می نشیند، یک چای می نوشد و گپ می زند. در این بین، لیست بیمه شرکت را هم مثلا بررسی می کند. می بیند که کارگاه برای فلان قدر آدم بیمه رد می کند؟ خیلی که هنر کند، می رود بین کارگران و از آن ها می پرسد شما بیمه اید؟ خیلی از آن ها هم به خاطر ترس از دست دادن شغلشان، می گویند بله در حالی که بیمه نیستند.

یعنی بازرس به جای بررسی دفاتر، وارد بررسی ماهوی شود و ببیند کارفرما در چه موارد پنهان کاری کرده است؟

اگر بازرسی واقعی باشد و جریمه های درست و مناسبی در این زمینه اعمال شود، کارفرما نمی تواند پنهان کاری کند و بعد از مدتی هم می فهمد که ریسک پنهان کاری خیلی بالاست. بازرس باید به صورت میدانی سراغ خط تولید و به میان کارگران برود از آن ها کارت شناسایی بخواهد و بعد با کمک سامانه هایی که در اختیار دارد، بررسی کند که این فرد بیمه هست یا نه. برود سراغ سرکارگر و از او بپرسد چقدر حقوق می گیرد و بعد رقمی که به عنوان حقوق دریافتی او در سامانه ثبت شده را بررسی کند. در حال حاضر این اتفاق می افتد؟ خیر.



**تأمین اجتماعی
موظف است به
کسی که شش ماه
سابقه کار دارد،
مستمری بی کاری
بپردازد اما در این
مورد هم انواع و
اقسام تفاهم نامه ها
و آیین نامه ها منعقد
و اعلام می شوند که
این مدت را تا یک
سال یا هجده ماه
افزایش دهند.**



عضو هیئت مدیره مجمع عالی نمایندگان کارگران:

نغمه شوم خصوصی سازی تخت‌های بیمارستانی به گوش می‌رسد

عضو هیئت مدیره مجمع عالی نمایندگان کارگران، «تخت‌فروشی در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی» را مصداق بارز تضییع حقوق کارگران می‌داند و این تضییع حق را هم ناشی از موضع نابرابر کارگران، کارفرمایان و دولتی‌ها در هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی می‌داند. محمدرضا تاجیک، مشکل اصلی تأمین اجتماعی را ساختاری می‌داند که در آن صاحبان اصلی این صندوق بیمه‌ای، نقشی در اداره‌اش ندارند. او با برشمردن وضعیت ارائه خدمات درمانی به کارگران، نسبت به عواقب خصوصی سازی خدمات پزشکی در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی هشدار می‌دهد.



➤ ما در حال جمع آوری نظرات فعالان کارگری درباره مشکلات این قشر با سازمان تأمین اجتماعی هستیم اما می‌خواهیم روی مشکلاتی متمرکز شویم که با مقدمات فعلی بتوان حلشان کرد. منظوری این است که بحث‌های کلان و فراسازمانی مدنظرمان نیست. با این مقدمه شما بزرگ‌ترین مشکل کارگران با تأمین اجتماعی را چه می‌دانید؟

به نظر من اصلی‌ترین مشکل سازمان تأمین اجتماعی که همه را درگیر کرده است، ساختار آن است. تا این ساختار پابرجاست، هیچ راه حل قطعی و قابل‌اعتنایی برای مشکلات کارگران، کارفرماها و بازنشستگان وجود ندارد. تغییر باید در بالا اتفاق بیفتد تا ما در صف، شاهد تغییر و تحول باشیم.

➤ شاید من پرسش‌م را درست مطرح نکردم. کارگری که در گرمای خوزستان یا بی‌آبی سیستان و بلوچستان یا سرمای کردستان کار می‌کند، مسئله‌اش ساختار تأمین اجتماعی نیست. او نگران امروز و آینده‌اش است. این نگرانی‌ها چیست؟

شما فکر می‌کنید که کارگران نقاط دورافتاده از مسائل خبر ندارند، در حالی که این طور نیست. الان با وجود شبکه‌های گسترده ارتباطی، اطلاعات و آگاهی کارگران در تهران و اصفهان با کارگران شاغل در بوشهر یا بجنورد تفاوت چندانی ندارد و همه می‌دانند مشکلات از کجا آب می‌خورد. اگر ساختار درست و نظارت‌ها تقویت شود، به شکل سلسله‌مراتبی همه مشکلات تا دورافتاده‌ترین نقاط کشور سامان می‌یابد.

➤ تقویت نظارت به چه معنا؟

به معنای اینکه صاحبان اصلی سازمان تأمین اجتماعی بدانند در این سازمان چه می‌گذرد. اولویت‌ها چگونه تعیین می‌شود، منابع و مصارف چه نسبتی دارند و چگونه مدیریت می‌شوند و غیره.

➤ من می‌گویم شما اول مشکل را بگویید، بعد راه‌حلش را. شمای کارگر چه مشکلی با سازمان داری؟ مشکل درمان داری؟ مشکل رسیدگی داری؟ مشکل بازرسی داری؟ مشکل چیست؟

کجا مشکل ندارم؟ هر بخش و هر قسمتی را که نگاه کنید، کارگر با سازمان مشکل دارد. ببخشید این حرف را می‌زنم اما بهترین توضیح همین است که شما شق و ورق وارد شعب می‌شوید و سرفاکنده و مجاله بازمی‌گردید. هر کس گذرش به تأمین اجتماعی افتاده، پوستش کنده شده است. چه کسانی به تأمین اجتماعی مراجعه دارند؟ یا کارگران و یا کارفرمایان اما کدامشان از مناسبات حاکم بر شعب راضی هستند و کارشان به شکل روتین و مشخص انجام می‌شود یا به شکل مستدل و منطقی انجام نمی‌شود. سرمایه کارگران به جیب سازمان تأمین اجتماعی می‌رود یا اصلاً بهتر بگویم، این سازمان با سرمایه کارگران تأسیس شده و پا گرفته است اما کارگران حتی، تأکید می‌کنم حتی در حد یک پیشنهاد هم

نمی‌توانند در امور تأمین اجتماعی دخالت کنند.

➤ وضعیت به این وخامت هم نیست. بالاخره شما نمایندگانی در هیئت‌امنا دارید.

وضع از این هم وخیم‌تر است و مشارکت کارگران در تأمین اجتماعی در حد صفر است. ببخشید این را می‌گویم اما هم شما می‌دانید و هم من می‌دانم که این مشارکت به اصطلاح کسک است و هیچ ثمری نداشته و ندارد. یک اخلاق مذمومی در نظام اداری ما جریان دارد که افراد تا وقتی پست و مقام و جایگاه دارند، مورد احترام قرار می‌گیرند و به محض خلع مقام یا نزول درجه، دیگر اعوان و انصار دیروزی پیدایشان نیست و آن احترام‌ها و دولا-راست شدن‌ها ناپدید می‌شود. قضیه کارگران و تأمین اجتماعی هم همین‌گونه است. من به عنوان یک کارگر، جایگاهی در تأمین اجتماعی ندارم که مورد احترام باشم، نظراتم شنیده شود و پیشنهادها هم مورد بررسی قرار بگیرد.

➤ این به ضعف تشکل‌های کارگری مربوط نیست؟

تشکل‌های کارگری را وزارت تعاون و سازمان تأمین اجتماعی به این روز انداخته‌اند و گرنه هم به لحاظ قانونی و هم به لحاظ حمایت کارگران، واقعا تشکل‌های کارگری در ایران جایگاه قابل‌قبولی دارند. شما وضعیت تشکل‌های کارگری و قدرت چانه‌زنی‌شان را با هم‌تایانشان در ترکیه مقایسه کنید. نمی‌گویم با وضعیت تشکل‌ها در هلند یا آلمان، می‌گویم با ترکیه مقایسه کنید. در ترکیه، رئیس‌جمهور دیدارهای مرتب با نمایندگان کارگری دارد و جالب اینکه خود او به محل تشکل‌ها می‌رود. شما چند مورد را سراغ دارید که نه رئیس‌جمهور یا معاون اول او، بلکه وزیر تعاون یا سایر وزرا به یک تشکل کارگری رفته باشند و در مورد سیاست‌هایشان توضیح داده و یا نظرات کارگران را جویا شده باشند. سابقه ندارد، چون دولت‌ها علاقه‌ای به تقویت تشکل‌ها ندارند. این یک باور جدی نزد دولت مردان ماست که تشکل قوی کارگری، موی دماغ می‌شود و بنابراین هیچ تشکلی نباید قدرت بگیرد.

چرا انتخابات ما را باید وزارت تعاون برگزار کند؟ چرا برای وصول حق عضویت‌ها هیچ اقدامی انجام نمی‌شود؟ چرا نامه تأیید اعضا با تأخیرهای چندین ماهه تهیه می‌شود؟ چرا احکام اعضای تشکل‌ها در شهرستان‌ها را باید ادارات کل کار بدهند؟ واقعیت این است که تشکل‌های کارگری الان فقط زینت‌المجالس هستند. شورای عالی کار در طول سال تشکیل جلسه نمی‌دهد اما در ماه آخر سال، جلسات مزد با حضور نمایندگان کارگری از صبح تا شب و نیمه شب برگزار می‌شود. اینجا لازم است اسم تشکل‌ها به میان بیاید و می‌آید، اما هزار تصمیم دیگر بدون هیچ دخالتی از ناحیه کارگران تصویب و اجرا می‌شود.

➤ شما قدرتان را باید از کارگران بگیرید و نه از دولت. طبیعی است که دولت نخواهد برای خودش در سیاست‌گذاری شریک و در بسیج گروه‌های اجتماعی رقیب برتر باشد.



**سرمایه کارگران
به جیب سازمان
تأمین اجتماعی
می‌رود یا اصلاً بهتر
بگویم، این سازمان
با سرمایه کارگران
تأسیس شده و
پا گرفته است اما
کارگران حتی، تأکید
می‌کنم حتی در حد
یک پیشنهاد هم
نمی‌توانند در امور
تأمین اجتماعی
دخالت کنند.**



می دهد. تأکید زیادی بر خرید بیمه تکمیلی توسط کارگران می شود در حالی که این غیرقانونی است. سازمان وظیفه دارد به دارنده دفترچه، خدمت ارائه دهد. چرا به بیمه تکمیلی خدمت بهتری می دهند؟ چون هزینه هایش تأمین شده است؛ بنابراین به کارگرمی گوییم یا پول داری و بیمه تکمیلی می خری یا پول نداری و باید منتظر بمانی تا تخت خالی شود. شاید باور نکنید اما الان می خواهند بخشی از بیمارستان های زیرمجموعه اداره کل درمان تأمین اجتماعی را به معاونت اقتصادی ملحق کنند؛ یعنی بیمارستان ها به صورت هلدینگ اداره شود. منطقی این است که تخت ها توجیه اقتصادی داشته باشند. خب، این یعنی تخت فروشی، یعنی کاسبی، یعنی خصوصی سازی درمان که به نظرم نغمه بسیار شومی است چون این کار یعنی اختیارات کارگران را به کسانی بسپاریم که پول بیشتری دارند. چنین کاری ممکن است در کوتاه مدت درآمد تأمین اجتماعی را افزایش دهد اما در بلندمدت سبب بیشتر شدن شکاف ها و عمیق شدن فاصله ها بین کارگران و گروه های برخوردار می شود. ضمن اینکه فراموش نکنید، ۳۰ درصد درآمد فرد، رقم کمی نیست. شما با همین رقم سراغ هر شرکت بیمه خصوصی ای که بروید، می توانید بی شمار خدمات پزشکی با سرعت بیشتر و کیفیت بهتر بگیرید. منظورم این است که منتی برس کارگران بابت این خدمات پزشکی حداقلی نیست. البته در نظر داشته باشید که هیچ جای دنیا نیست که شما با یک سردرد ساده بتوانید به هزینه بیمه بروید MRI رنگی

مگر می شود کارگران هیچ سهمی در اداره سازمان نداشته باشند. وضعیت کارفرماها هم بهتر از ما نیست و من به عنوان یک فعال کارگری، در این مورد به کارفرماها حق می دهم

من این حرف را قبول دارم. ما باید از کارگران قدرت بگیریم اما چگونه؟ باید بتوانیم اعتماد آنان را جلب کنیم. باید احساس کنند فلان تشکل، حافظ منافعشان و منشأ اثر است. ما به عنوان شرکای اجتماعی تأمین اجتماعی، کجا منشأ اثر هستیم؟

مدیرعامل تأمین اجتماعی منصوب دولت است. واضح است که این شخص نمی تواند به بالادستی های خودش فشار بیاورد و مثلاً بدهی ها را وصول کند. روشن است که مدیر منصوب دولت نخواهد به قول شما برای خودش شریک و رقیب بتراشد. اگر مدیرعاملی هم به نقش تشکل ها اعتقاد و باور داشته باشد، کاری پیش نمی برد. برای مثال مرحوم نوربخش بارها در جلسات از تشکل ها می خواست درباره بدهی های دولت فضا سازی کنند. این یعنی مدیرعامل تأمین اجتماعی نمی تواند از دولت مطالبه گری کند.

برگردیم به بحث قبلی. داشتید مشکلات کارگران با سازمان تأمین اجتماعی را برمی شمردید.

حرف اصلی من این است که باید ساختار اصلاح شود و گرنه من یک مشکل را می گویم، شما آن را منعکس می کنید و به فرض محال، کسانی این بحث را جدی می گیرند و مسئله را حل و فصل می کنند. باز مشکل مشابهی در جای دیگری خود را نشان می دهد. هرکدام از ما در تشکل ها، خوشبختانه شبکه ای از روابط دوستانه داریم که در خیلی از موارد مشکلات را حل می کند اما این ها، بر پایه روابط شخصی استوار است و نه یک روند استاندارد. من به دلیل روابطی که با مدیر فلان بیمارستان دارم، هر کارگری که مراجعه و درخواست کند را به آن بیمارستان معرفی می کنم و انصافاً دوستانه در بیمارستان هم سنگ تمام می گذارند و بهترین خدمت را ارائه می دهند اما آیا با این شیوه، مشکلات نظام و ار کارگران در بخش درمان حل می شود؟ جالب این است که همین ساختار معیوب را هم دارند به ضرر کارگران تغییر می دهند.

این مشکل به قول شما نظام و ار و ریشه ای بخش درمان تأمین اجتماعی چیست؟

مشکل این است که سازمان نمی تواند خدمات درمانی درست و مناسب ارائه دهد. تأمین اجتماعی نه توان خرید خدمات پزشکی و درمانی از بخش خصوصی را دارد و نه در مراکز ملکی، جواب گوی حجم عظیم مراجعات است. درآمدهای تأمین اجتماعی تکافوی هزینه ها را نمی کند و بنابراین باید از یک طرف هزینه را کم کند و از طرف دیگر، درآمد هایش را افزایش دهد. برای کم کردن هزینه، به هر وسیله ای متوسل می شود که تعهداتش را انجام ندهد و برای افزایش درآمد هم اقدامات نگران کننده دیگری مثل تخت فروشی را در دستور کار قرار داده اند.

تخت فروشی در بیمارستان های تأمین اجتماعی؟ بله، ببینید تأمین اجتماعی همین الان در بیمارستان میلاد به دارندگان بیمه تکمیلی خدمات بسیار بهتری ارائه



درآمدهای تأمین اجتماعی تکافوی هزینه‌ها را نمی‌کند و بنابراین باید از یک طرف هزینه را کم کند و از طرف دیگر، درآمدهایش را افزایش دهد. برای کم کردن هزینه، به هر وسیله‌ای متوسل می‌شود که تعهداتش را انجام ندهد و برای افزایش درآمد هم اقدامات نگران‌کننده دیگری مثل تخت فروشی را در دستور کار قرار داده‌اند

است که شرکای اجتماعی سهم برابر در نظام تصمیم‌گیری سازمان داشته باشند. مگر می‌شود کارگران هیچ سهمی در اداره سازمان نداشته باشند. وضعیت کارفرماها هم بهتر از ما نیست و من به عنوان یک فعال کارگری، در این مورد به کارفرماها حق می‌دهم. آنان هم به اندازه سهمی که می‌پردازند، نقشی در اداره سازمان ندارند.

👉 **آماري در دست دارید که چه میزان از کارگرانی که به مراکز درمانی تأمین اجتماعی مراجعه می‌کنند، درمان مورد انتظارشان را نمی‌گیرند و یا دوره انتظار بستری چقدر است؟** خیر، متأسفانه این آمارها اختصاصاً در اختیار معاونت درمان سازمان است و اغلب هم محرمانه تلقی می‌شود اما ما براساس مراجعات و شکایاتی که داریم و یا بازرسی‌هایی که صورت می‌دهیم، به این جمع بندی رسیده‌ایم که کیفیت خدمات درمانی روند نزولی دارد. ضمن اینکه آمارهای ارائه شده توسط سازمان را خیلی متقن و دقیق نمی‌دانیم. آمارهایی که در مورد خدمات درمانی ارائه شده یا میزان رضایت کارگران می‌دهند با واقعیت‌هایی که ما با آن مواجهیم، مطابقت ندارد.

👉 **بختی داشتید درباره تلاش تأمین اجتماعی برای کاهش پرداختی‌هایش. در این باره بیشتر توضیح دهید.**

بگیرید یا آزمایش خون بدهید. این‌ها خدمات پزشکی بسیار گران قیمتی است که باید طبق استانداردهای سطح بندی خدمات، نظام ارجاع و پزشک خانواده توزیع شود. منظورم این است که فشار هزینه‌های غیرلازم پزشکی بردوش تأمین اجتماعی خیلی سنگینی می‌کند.

👉 **پاسخ شما را در دو بخش می‌دهم. اول اینکه شما به بیمارستان میلاد مراجعه و بررسی کنید چند نفر از مراجعان برای چکاب دوره‌ای آمده‌اند و دردی نداشته‌اند؟ به نظر من زیر ۵ درصد مراجعات قبل از بروز علائم و حادث شدن بیماری است. الان ما به کارگران خدمات دندان پزشکی ارائه می‌دهیم یا دندان را جزء درمان‌های لوکس و غیرضروری تلقی می‌کنیم؟**

در ثانی، سطح بندی خدمات و نظام ارجاع را تأمین اجتماعی باید برقرار کند یا کارگران؟ اگر کوتاهی خاصی متوجه کارگران یا تشکل‌های کارگری است، بگویند تا ما نسبت به اصلاح آن اقدام کنیم اما به نظر می‌رسد این هم مشکل تأمین اجتماعی است که باز به همان بحث ساختار معیوب برمی‌گردد.

👉 **با وضعیت فعلی و چشم انداز منابع مالی دولت، به نظرتان امکان اصلاح این ساختار معیوب وجود دارد؟** بله نخستین قدم و حداقل کاری که می‌توان کرد، این



البته کاهش هزینه به خودی خود امر مذمومی نیست... بله، اما مهم است که فشار را روی کدام بخش بگذارید. از حق کارگران می‌زنید یا زیر بار هزینه‌های تحمیلی نمی‌روید. به نظر من مسئله خیلی ساده است. سازمان تأمین اجتماعی باید هزینه‌هایش را کاهش دهد اما کدام هزینه‌ها را؟ هزینه‌هایی که از سوی دولت تحمیل شده اما منابعمش تأمین نشده است. الآن ۲۱ یا ۲۳ گروه شغلی توسط دولت به تأمین اجتماعی تحمیل شده‌اند بدون اینکه آورده‌ای داشته باشند. دولت گفته است از این گروه‌ها ۳۰ درصد نگیر و من سهمشان از حق بیمه را متقبل می‌شوم. بنابراین این مشاغل یا پرداختی ندارند یا رقم بسیار ناچیزی می‌پردازند. دولت هم به تعهدی که کرده پایبند نیست و در نتیجه، دست این عده به اصطلاح، در جیب سایر بیمه‌پردازان است. به نظر شما کار اصولی این است که وقتی منابع مالی ارائه خدمت به آنان متوقف شود یا سطح خدمات به همه بیمه‌پردازان کاهش پیدا کند. قاعدتاً تأمین اجتماعی باید بگوید چون بودجه مربوط به بیمه فلان قشر تخصیص نیافته و پرداخت نشده، فعلاً خدمت دهی به آنان را متوقف می‌کنم اما به دلیل ساختار دولتی، نمی‌تواند چنین کاری کند و بنابراین ناچار است سطح خدمات را برای کلیه بیمه‌شدگان اعم از کارگران و بازنشستگان کاهش دهد.

جایی گفتید که ساختار فعلی هم در حال تغییر به زیان کارگران است. منظورتان چیست؟

منظورم این است که هر روز از میزان احاطه کارگران بر سازمان تأمین اجتماعی کاسته می‌شود. بالاخره یک روز «امور نظارت بر بیمه‌شدگان» وجود داشته است. این را چرا جمع کردند؟ الآن از سه تشکل رسمی کارگری، کدام یک می‌تواند ادعا کند بر امور سازمان تأمین اجتماعی نظارت دارد؟ کدام تشکل می‌داند در شستا چه می‌گذرد؟ جواب این پرسش‌ها را همه می‌دانیم و متأسفانه مجموعه‌ای مانند شستا که قرار بوده در خدمت کارگران باشد و آینده آنان را تضمین کند، شده است حیات خلوت سیاسیون. هیچ نظارتی، در هیچ یک از امور سازمان تأمین اجتماعی حداقل از ناحیه کارگران وجود ندارد.

برای جمع‌بندی، به نظرتان چه اقدامی باید برای بهبود وضعیت کارگران در اولویت قرار گیرد؟

به نظر من همه باید تلاش کنند که کارگران و کارفرمایان در موضع برابر مقابل دولت بنشینند و مسائل تأمین اجتماعی را حل و فصل کنند. ما متوجه شرایط سیاسی و اقتصادی کشور هستیم و از همین ناحیه هم باور داریم که نباید بیشتر از این به کارگران فشار وارد شود. متانت و مصلحت‌اندیشی کارگران نباید مجوزی برای تشدید اقدامات مخرب تلقی شود. تصمیماتی مانند خصوصی‌سازی بیمارستان‌های تأمین اجتماعی یا تبعیض در ارائه خدمات به دارندگان بیمه‌های تکمیلی هیچ کمکی به بهبود اوضاع نمی‌کند.



الآن ۲۱ یا ۲۳ گروه شغلی توسط دولت به تأمین اجتماعی تحمیل شده‌اند بدون اینکه آورده‌ای داشته باشند. دولت گفته است از این گروه‌ها ۳۰ درصد نگیر و من سهمشان از حق بیمه را متقبل می‌شوم. دولت هم به تعهدی که کرده پایبند نیست.

فکر می‌کنید چند نفر در روز به ما مراجعه می‌کنند که برای مثال رفته‌ام نان بخرم و در این فاصله بازرسی تأمین اجتماعی مراجعه کرده و چون پاسخگو نبوده‌ام، مرا از لیست بیمه بیکاری حذف کرده است. بازرسی می‌رود در خانه افراد و اگر منزل نباشند، آنان را از لیست بیمه بیکاری حذف می‌کند. خوب، این کار فقط برای کاهش پرداختی‌ها یا به بیان دیگر شانه خالی کردن از تعهدات قانونی است. فرض کنیم فرد خانه نبود، معنایش این است که رفته سر کار؟ سازمانی به این عظمت، هیچ ابزار دیگری برای احصای وضعیت شغلی افراد ندارد و صرفاً متکی به بازرسی است. حالا بگویید چرا کارگاه‌های کوچک بازرسی نمی‌شود، پاسخ می‌شنوید که امکان بازرسی در چنین حجم گسترده‌ای وجود ندارد. مثال دیگر، ماده ۳۸ است. در قانون آمده که اگر فردی به تنهایی کاری را انجام دهد از شمول پرداخت حق بیمه معاف است اما می‌بینید که به انحای گوناگون و به بهانه‌های مختلف، بالاخره رقمی به عنوان حق بیمه از قرارداد یا فاکتور کسر می‌شود. گرفتن مفاصای تأمین اجتماعی الآن به معضل بزرگی برای افرادی تبدیل شده که به صورت انفرادی کار می‌کنند. این تناقض‌ها به دلیل همان اولویت افزایش درآمد و کاهش هزینه‌هاست.



رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگری:

افزایش شفافیت اولین مطالبه کارگران از تأمین اجتماعی است

در شرایط بحرانی سازمان تأمین اجتماعی یاد تشکل‌های کارگری می‌افتد

ناصر چمنی، منتخب کارگران آذربایجان است که بعد از سال‌ها فعالیت صنفی، حال سکان کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران را در دست گرفته که یکی از سه تشکل رسمی و فراگیر کارگری کشور محسوب می‌شود. چمنی با لهجه شیرین و صراحت لهجه خاص آذری‌ها، مشکل اصلی تأمین اجتماعی را «ضعف مدیریت» عنوان و برای مدعایش دلایل گوناگونی ارائه می‌کند. در حاشیه مصاحبه می‌گوید حتی مشکلات فراکلان تأمین اجتماعی را مدیران قوی و برخاسته از دل سازمان می‌توانند حل کنند.

گرفته، چالش مدیریت است. همه مسائل دیگر، ذیل مشکلات مدیریتی این سازمان قابل طرح و نقد است. شما مسئله درمان یا مسئله عدم اجرای قوانین یا بروکراسی پیچیده و رویه‌های طولانی و خسته‌کننده در تأمین اجتماعی را فقط و فقط ذیل مسئله مدیریت ناکارآمد و ضعیف حاکم بر این سازمان می‌توانید تجزیه و تحلیل کنید. قریب به اتفاق مشکلات تأمین اجتماعی ناشی از ضعف مفرط مدیران به‌ویژه در سال‌های اخیر است. حتی مسئله‌ای مانند سه‌جانبه‌گرایی هم به همین ضعف مدیریت بازمی‌گردد. وقتی مدیرعامل این سازمان و سایر مدیران رده بالا اصلاً اعتقادی به مشارکت سایر شرکای اجتماعی ندارند، روشن است که سه‌جانبه‌گرایی هم تضعیف می‌شود.

بر چه مبنایی می‌گویید مدیران تأمین اجتماعی اعتقادی به مشارکت شرکای اجتماعی در حل مسائل سازمان ندارند؟
من یک فعال کارگری و مسئول یکی از سه تشکل رسمی کارگری هستم و نماینده عده قابل توجهی از کارگران محسوب می‌شوم. طبق قاعده و قانون، مدیرعامل تأمین اجتماعی و سایر مدیران این مجموعه و زیرمجموعه‌هایش باید در مقابل ما پاسخگو باشند اما نه تنها جوابگو نیستند، حتی از مذاکره با ما آکراه دارند.

شما ضعف مدیریت را مشکل اصلی کارگران با تأمین اجتماعی می‌دانید؟
بله، همه مشکلات یا اکثر قریب به اتفاق مشکلات سازمان ناشی از مدیریت ضعیف و ناکارآمد این سازمان است که به‌ویژه از زمان فوت مرحوم نوربخش بسیار تشدید هم شده است. بالاخره یک کارگر در طول دوره خدمت خود، بالغ بر ۳۰ درصد حقوقش را به

قصدمان از این گفت‌وگو، بحث درباره مسائل مبتلابه کارگران در مواجهه با سازمان تأمین اجتماعی است اما می‌خواهیم به مشکلاتی بپردازیم که قابل حل است و با بضاعت امروز دولت، سازمان، جامعه کارگری و جامعه مدنی می‌توان گرهی از کار طبقه مولد باز کرد. از این منظر شما مهم‌ترین مسئله کارگران و سازمان تأمین اجتماعی را چه می‌دانید؟

من ابتدا باید نقدی به رویکرد شما وارد کنم. وقتی ما می‌خواهیم به مباحثی بپردازیم که دامن جامعه کارگری را گرفته و برای آنان به دغدغه تبدیل شده، می‌توانیم در دو سطح خرد و کلان به آن بپردازیم اما پرداختن به مسائل خرد، بدون توجه به مسائل کلان را من مفید و سودمند نمی‌دانم. شما هر مشکلی را که در سطح خرد مطرح کنید، حتماً دلایلی در سطح کلان دارند تا آن مسائل و مشکلات حل نشود، طرح مسائل خرد فایده ندارد و یا حداکثر مشکل در یک مورد خاص حل می‌شود اما این شیوه، اساسی نیست.

منظور من این بود که وارد بحث‌هایی نشویم که می‌دانیم معضل است اما بسیار کلان است و به تصمیمات حاکمیتی احتیاج دارد. مثلاً می‌دانیم تضعیف سه‌جانبه‌گرایی یک معضل بزرگ محسوب می‌شود اما برای حل این مسئله حتی اراده دولت مستقر هم به تنهایی کافی نیست. به نظر می‌رسد طرح این مباحث، کمکی به گره‌گشایی از مجموعه مشکلات کارگران نمی‌کند و گرنه قصد نداریم فقط به معلول‌ها بپردازیم.

به نظر من بزرگ‌ترین و مهم‌ترین چالش سازمان تأمین اجتماعی که هم گریبان خودش، هم گریبان دولت و هم گریبان کارگران را

اگر تشکل‌های
کارگری بتوانند
دغدغه‌های
خود را به مدیران
سطح بالای تأمین
اجتماعی انتقال
دهند، مدیران
میانی و کارمندان و
کارشناسان سازمان
متوجه می‌شوند که
نمی‌توانند نسبت
به مشکلات
کارگران بی‌اعتنا
باشند.



تأمین اجتماعی می پردازد. این اصلا رقم کوچکی نیست. شما با یک ضرب و تقسیم می توانید ببینید چه حجمی از دستمزد کارگران در اختیار این سازمان قرار گرفته تا در زمان لازم، خدمات مورد نیازشان را دریافت کنند اما نه در بحث درمان و نه در هنگام بازنشستگی، خدماتی که دریافت می کنند تناسبی با آن حجم پرداخت ندارد.

👉 **درباره این گزاره «خدمات ناکافی به کارگران» کمی توضیح دهید.**

اعداد و ارقام برای توضیح این مطلب کافی است. ما چند کارگر فعال و چند بازنشسته داریم؟ برای این تعداد، چه مقدار بیمارستان ساخته شده است؟ تعداد تخت ها چقدر افزایش پیدا کرده؟ تعداد کلینیک ها چه تناسبی با جمعیت بیمه پردازان به تأمین اجتماعی دارد؟ من همین شهر تبریز را مثال می زنم که شما متوجه وضعیت در سراسر کشور بشوید. در کلان شهر تبریز که شما می دانید از قدیم دارای صنایع کوچک و بزرگ بوده و جمعیت کارگری قابل توجهی دارد، تأمین اجتماعی فقط دو بیمارستان دارد. خوب، این دو بیمارستان مگر چقدر امکانات دارند که تکافوی همه این جمعیت را بکنند. من منکر تلاش ها و زحمات کادر درمانی بیمارستان های تأمین اجتماعی نیستم و اتفاقا به نمایندگی از کارگران می گویم قدر دان فداکاری های کادر درمان اعم از پزشکان، پرستاران و نیروهای اداری و خدماتی هستیم و می دانیم آنان بیش از وسع و توانشان در خدمت کارگران هستند. بحثم این است که در شهری مانند تبریز که پذیرای بیماران منطقه شمال غرب کشور است، در بهترین حالت و با

خوش بینانه ترین برآوردها، فقط ۵۰۰ تخت در بیمارستان های ملکی تأمین اجتماعی وجود دارد. این عدد هیچ تناسبی با تعداد مراجعه کنندگان ندارد. این مشکل تقریبا در سراسر کشور وجود دارد و مختص آذربایجان نیست و بنابراین کارگران و بازنشستگان، خدمات مناسب و کافی دریافت نمی کنند. در نتیجه ناکافی بودن خدمات درمانی است که عده ای به سمت بیمه تکمیلی سوق داده شده اند. اگر تأمین اجتماعی خدمات درمانی مناسبی ارائه می کرد، به نظر شما نیاز بود که بازنشستگان عزیز ما با تحمل هزینه های بیشتر، خود را بیمه تکمیلی کنند؟

👉 **اینکه می گویند مشکل اصلی سازمان چالش مدیریتی است، منظور آن در مدیریت کلان تأمین اجتماعی است یا مشکل را در همه سطوح مدیریتی می بینید؟**

عده زیادی در تأمین اجتماعی وجود دارند که با تعهد و دلسوزانه پیگیر مسائل و مشکلات هستند و سعی می کنند باری از دوش جامعه کارگری بردارند اما وقتی در مدیریت کلان این سازمان، دغدغه بهبود وضعیت وجود ندارد، طبعا مدیران میانی هم از آنان الگویی گیرند و تلاشی نمی کنند. همان طور که قبلا هم گفتم، بنده به عنوان نماینده کارگران نمی توانم مدیرکل درمان سازمان تأمین اجتماعی را به راحتی ملاقات کنم. در این شرایط اصلا نباید انتظار داشت که مسئله درمان کارگران حل شود. مدیری که این مسئولیت را بر دوش دارد، به اعتقاد من اساسا باور ندارد کارگران مشکل درمان دارند. نوع برخورد ها این را می گوید. مثالی می زنم، ما با رایزنی و مذاکره توانستیم شهرداری تبریز را متقاعد کنیم که زمینی برای ساخت بیمارستان در اختیار سازمان تأمین اجتماعی



به نظر من بزرگ ترین و مهم ترین چالش سازمان تامین اجتماعی که هم گریبان خودش، هم گریبان دولت و هم گریبان کارگران را گرفته، چالش مدیریت است.



قرار دهد. شهرداری هم در یکی از بهترین مناطق شهر، قطعه زمین بسیار ارزشمندی را به این کار اختصاص داد با این شرط که ظرف مدت ۶ ماه، اقدامات اولیه برای تملک زمین و ساخت بیمارستان انجام شود. چند ماه است که ما پیگیری این قضیه هستیم اما هنوز هیچ اقدامی صورت نگرفته است. ما می دانیم که تأمین اجتماعی در شرایط فعلی امکان ساخت بیمارستان را ندارد اما می تواند با یک فنس کشی ساده، برای تملک زمین اقدام کند تا در آینده ساخته شود. مدیریت درمان سازمان، حاضر نیست همین کار ساده و پیش پا افتاده را انجام دهد. چرا؟ چون اصلا دغدغه این کار را ندارند. چون نمی دانند کارگران باید چند ماه در نوبت بستری بمانند. این مدیر، به مدیر بالادستی خودش نگاه و به اصطلاح به او تاسی می کند. در سطح مدیریت کلان تأمین اجتماعی، کمترین دغدغه، حل مسائل و کاهش مشکلات طبقه کارگر است. اگر در اتاق آقای سالاری به روی بنده به عنوان مسئول کانون عالی انجمن های صنفی کارگران کشور و به نمایندگی از هفت هشت میلیون کارگر بسته نباشد و بتوانم ایشان را ببینم، در اتاق آقای دکتر منوچهری هم به رویم باز می شود اما وقتی آن در بسته است، این در هم بسته می ماند و ما چند ماه باید بدویم تا هدیه شهرداری به تأمین اجتماعی از بین نرود!

شما به عنوان یک تشکل کارگری، هیچ سهمی در مناسبات تأمین اجتماعی ندارید؟

جالب است که در شرایط بحرانی، تأمین اجتماعی یاد تشکل های کارگری می افتد اما در شرایط عادی، اصلا تشکل ها وجود خارجی برای سازمان ندارند. وقتی قرار بود قانون ۹ بیست و هفتم تصویب شود، مرحوم نوربخش دست به دامان تشکل ها شد و گفت اگر این قانون تصویب شود، ۳۰ درصد از سرمایه شما در تأمین اجتماعی از بین می رود. سازمان متعلق به کارگران است و ما کارمندان شما هستیم. ما هم با همه توان تلاش کردیم آن قانون تصویب نشود. در این مواقع تأمین اجتماعی متعلق به کارگران است اما در بقیه اوقات، هر کاری که خود صلاح بدانند را انجام می دهند بدون آن که نظر کارگران را جویا شوند. اینجا ما می شویم بیگانه. اگر بنده که مسئولیتی در یک تشکل کارگری دارم، نمی توانم مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی را ببینم، چطور انتظار داریم یک کارگر در شعبه بتواند حفش را بگیرد؟ این نوع برخوردها به صورت سلسله مراتبی، بر همه سازمان سایه می اندازد. اگر تشکل های کارگری بتوانند دغدغه های خود را به مدیران سطح بالای تأمین اجتماعی انتقال دهند، مدیران میانی و کارمندان و کارشناسان سازمان متوجه می شوند که نمی توانند نسبت به مشکلات کارگران بی اعتنا باشند. برعکس، وقتی بنده و همکارانم در سایر تشکل ها نمی توانیم به راحتی با مدیرعامل سازمان دیدار کنیم، معلوم است که در شعب چه برخوردی با کارگری می شود.

غیر از مسئله مدیریت در تأمین اجتماعی، پرداختن به چه مسئله ای را به عنوان دغدغه کارگران در اولویت می دانید؟

به نظر من عدم شفافیت هم یکی از مهم ترین دغدغه های امروز کارگران در مواجهه با تأمین اجتماعی است. ببینید، ضعف مدیریت باعث شد سهام شستا در بورس عرضه شود. حالا عدم

شفافیت باعث شده قیمت این سهم ظرف چند ماه، چند برابر شود. کارگران می پرسند این سهام چگونه ارزش گذاری شده که با قیمت حدود ۸۰۰ تومان فروخته شده و در سه چهار ماه به بیش از ۴ هزار تومان رسیده؟ سازوکار ارزش یابی سهام شستا چه بوده؟ آیا اعضای هیئت مدیره تأمین اجتماعی با خیل مدیران شستا، در عرضه اولیه سهام خریدند یا نه؟ اگر خریدند، چه مقدار بوده است؟ ما بارها شنیده ایم که می گویند منابع و مصارف تأمین اجتماعی هم خوانی ندارد اما یک بار هم نشده که بگویند این منابع چقدر است، مصارف چقدر است؟ بالاخره کارگران به عنوان صاحبان اصلی این سازمان حق دارند بدانند چه میزان سرمایه دارند، بازدهی این سرمایه ها چقدر است، منابع درآمدی سازمان چیست، کجاها هزینه می کنند... این موارد اصلا شفاف نیست و نه تنها کارگران، بلکه ما هم به عنوان نماینده کارگران کوچک ترین اطلاعی از این اعداد و ارقام نداریم. ما نمی دانیم در شستا چه خبر است و این مجموعه عریض و طویل، چقدر سوددهی دارد. آیا اقدامات شستا در خدمت تقویت تولید است یا ضد طبقه کارگر عمل می کند... به نظر من شفافیت یکی از مهم ترین درخواست های جامعه کارگری از تأمین اجتماعی است.

جایی در صحبت هایتان گفتید مدیران تأمین اجتماعی دغدغه کاهش مشکلات کارگران را ندارند. این اتهام خیلی بزرگ و عجیبی است. بر اساس چه اماره هایی چنین اتهامی را وارد می دانید؟

اتفاقات و موضع گیری های سازمان ما را به این نتیجه می رساند. یک نمونه اینکه ظاهراً تصویب کرده اند شهرهایی که دولت یا وزارت بهداشت بیمارستان در حال ساخت دارند، از اولویت ساخت بیمارستان توسط تأمین اجتماعی خارج شود. ساخت بیمارستان توسط دولت اصلا ربطی به سازمان تأمین اجتماعی ندارد و مسئولیتش را کم نمی کند اما همان طور که قبلاً هم گفتم آقایان دنبال بهانه می گردند برای کم کاری. همین الان پزشکانی که در بیمارستان های تأمین اجتماعی کار می کنند به طور نسبی کمتر از بخش دولتی و خصوصی دریافتی دارند و با این حال حاضرند در بیمارستان های تأمین اجتماعی به مردم خدمت کنند. مشکل این است که ما امکانات کافی فراهم نکرده ایم که عده بیشتری از کارگران و خانواده هایشان بتوانند خدمات پزشکی دریافت کنند.

شما بررسی کنید و ببینید چند ماه است جلسات هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی برگزار نشده است؟ در شرایطی که دارند سرمایه های تأمین اجتماعی را به حراج می گذارند، نباید جلسات هیئت امنای برگزار شود تا رضایت نمایندگان کارگران را برای فروش دارایی هایشان جلب کنند؟ این جلسات برگزار نمی شود چون کسی در این سازمان دغدغه حال و روز کارگر را ندارد. عضو کارگری هیئت امنای من می گوید مدیرعامل سازمان تلفنش را جواب نمی دهد! اگر به نقش کارگران در اداره سازمانی که با سرمایه آنان تأسیس شده باور داشتند، از پاسخ به یک تلفن یا یک ملاقات دریغ نمی کردند.

نمونه دیگر، همان قضیه زمین بیمارستان تبریز است. به نظر من اگر آقای دکتر منوچهری اعتقادی به لزوم افزایش امکانات درمانی تأمین اجتماعی داشت، باید نقش های ماعوض می شد



شما بررسی کنید
و ببینید چند ماه
است جلسات
هیات امنای سازمان
تأمین اجتماعی
برگزار نشده است؟
در شرایطی که دارند
سرمایه های تأمین
اجتماعی را به حراج
می گذارند، نباید
جلسات هیات
امنای برگزار شود تا
رضایت نمایندگان
کارگران را برای فروش
دارایی های شان
جلب کنند؟ این
جلسات برگزار
نمی شود چون
کسی در این سازمان
دغدغه حال و روز
کارگر را ندارد

اجتماعی و همه یاد گرفته اند که بگویند درآمدها کفاف هزینه‌ها را نمی‌دهد اما همان طور که گفتم ما به مدیران حقوق‌های کلان می‌دهیم که این مشکلات را حل کنند. اگر قرار باشد همه مدیران تأمین اجتماعی بگویند نمی‌شود، چه فرقی با یک کارگر و کارمند معمولی دارند و چرا باید حقوق‌های کلان دریافت کنند. آقایان خیلی راحت می‌گویند نمی‌شود، بدون آن که متوجه باشند مدیریت به یک معنا یعنی همین که درآمدها و هزینه‌ها را بالانس کنید. ما همیشه شنیده‌ایم که منابع و مصارف هم‌خوانی ندارد اما تاکنون یک گزارش شفاف ندیده‌ایم که چقدر درآمد و هزینه وجود دارد و این اختلاف چقدر است. برای من به عنوان یک کارگر سؤال است که چرا صاحب بزرگ‌ترین هلدینگ خاورمیانه نمی‌تواند خدمات مناسب ارائه کند. تاکنون یک بیلان مالی شفاف از مجموعه‌های تأمین اجتماعی منتشر نشده است تا صاحبانش بتوانند آن را تجزیه و تحلیل کنند. عددها خیلی از واقعیت‌ها را روشن می‌کنند و به همین دلیل شاید مدیران تأمین اجتماعی تمایلی به شفافیت ندارند. اگر درآمدهای شستا و هلدینگ‌های گوناگونش روشن شود، هزینه‌های درمان و سایر هزینه‌های تأمین اجتماعی هم معلوم شود می‌توان گفت منابع و مصارف هم‌خوانی دارد یا ندارد اما تا وقتی هیچ چیز شفاف نیست، هرا دعایی می‌شود داشت. به هر حال معلومات ما بسیار کمتر از مجهولات ماست و شما می‌دانید که این معادله هیچ وقت حل نمی‌شود. چوبش را هم کارگران می‌خورند.

👉 و به عنوان آخرین سؤال، راه حل را چه می‌دانید؟

ببینید، من ده سال قبل ساکن یک مجتمع مسکونی بودم که به شیوه هیئت‌امنائی اداره می‌شد اما ساکنان به این نتیجه رسیدند که با هیئت‌امنا نمی‌توانند مشکلات را حل کنند. ما نمی‌توانیم سازمانی با این عرض و طول را با هیئت‌امنا اجرا کنیم. جالب است که اکثر چهره‌های دولت فعلی به دولت قبلی انتقاد می‌کردند که تأمین اجتماعی را هیئت‌امنائی کرد اما بعدا که به قدرت رسیدند، دیدند این شیوه بهترین ابزار برای استفاده سیاسی از سازمان تأمین اجتماعی و تبدیل آن به حیاط خلوت دولت است. تا وقتی سازمان تأمین اجتماعی به صورت هیئت‌امنائی اداره می‌شود و ترکیبش هم به سود نمایندگان دولت است و کارگران هیچ دخالتی در تصمیمات ندارند، وضعیت به همین منوال است. در این ساختار سه‌جانبه‌گرایی اصلا معنا ندارد.

به نظر من اولین قدم این است که تأمین اجتماعی با یک هیئت‌مدیره توانمند و قوی اداره شود. البته روشن است که در این هیئت‌مدیره، نمایندگان کارگران هم باید حضور داشته باشند تا حداقل دغدغه‌های این جامعه را به مدیرعامل سازمان انتقال دهند. بعد هم باید مدیرانی انتخاب شوند که سازمان تأمین اجتماعی را بشناسند و پیچیدگی‌هایش را درک کنند. دکتر سالاری هرچقدر هم که تلاش کند، چون تخصصی در زمینه تأمین اجتماعی ندارد و این سازمان را نمی‌شناسد، موفقیتی کسب نخواهد کرد. هر مدیر دیگری هم که منصوب شود، هر چه هم که خوب و دل‌سوز باشد اما تأمین اجتماعی را نمی‌شناسد، نمی‌تواند گره‌ایگرهای از مشکلات باز کند.

و ایشان دنبال ما بود برای اینکه قضیه را به سرانجامی برساند. الآن ما باید التماس کنیم که بیاید زمین‌اهدایی را تملک کنید و نشان دهید اراده‌ای برای ساخت بیمارستان دارید تا قدم‌های بعدی را دیگران بردارند. وقتی در همین حد ابتدایی هم حاضر به همراهی نیستند من نتیجه می‌گیرم دغدغه کاهش مشکلات کارگران را ندارند.

👉 شما آماری دارید که چه تعداد از کارگران در مراجعه به مراکز درمانی، پاسخ مناسب دریافت نمی‌کنند؟

اینجا لازم می‌دانم بین پاسخ مناسب و سرویس مناسب تفکیک قائل شوم. کارگر ما به بیمارستان مراجعه و درخواست بستری می‌کند و خیلی مؤدبانه پاسخ می‌شنود که فعلا تخت خالی نداریم. او پاسخ مناسب دریافت کرده اما سرویس مناسب نگرفته است. در مورد تبریزی می‌توانم بگویم که در اکثر موارد کادر درمانی با مراجعان همراهی و تلاش می‌کنند خدمات مناسب ارائه دهند اما کمبود امکانات، موجب صف‌های طولانی می‌شود. خود شما محاسبه کنید در شهری که حدود ۴۰۰ هزار بیمه‌شده و حداکثر ۵۰۰ تخت بیمارستانی دارد، چند درصد می‌توانند از خدمات بستری استفاده کنند.

اگر بخواهیم یک جمع‌بندی از صحبت‌های شما ارائه دهیم، ارتقا مدیریت و افزایش شفافیت را مهم‌ترین مطالبه کارگران از تأمین اجتماعی می‌دانید.

بله ما از هر سمت که به مسائل تأمین اجتماعی نگاه کنیم، ضعف مدیریت را پررنگ و عامل اصلی بسیاری از مشکلات می‌بینیم. اگر مدیریت در سازمان قوی بود، می‌توانست با راهکارهایی، بخش عمده منابعی که صرف بیمه تکمیلی می‌شود را جذب کند. چند میلیون بازنشسته بیمه تکمیلی شده‌اند و روشن است که چه رقم بزرگی را برای آن می‌پردازند. تأمین اجتماعی یکی از مستعدترین سازمان‌ها برای جذب این پول بود اما به دلیل ضعف مدیریت، از ارائه خدمات اولیه درمان هم بازمانده است.

👉 وقتی منابع و مصارف هم‌خوان نیست، دیگر امکاناتی برای بهبود خدمات درمانی وجود ندارد...

شما اول بگویید منابعتان چقدر و مصارفتان چقدر است تا من هم باور کنم که نمی‌توانید خدمات بهتر ارائه دهید. ضمن اینکه شما مدیر را منصوب کرده‌اند که این مشکل را حل کنید. اگر از حل مشکل عاجزید، چه اصراری به ماندن دارید. بعد هم دقت کنید که منابع را باید تولید کرد. یک مثال ساده‌اش همین بیمه تکمیلی است. اگر مدیریت تأمین اجتماعی قوی و با زیربوم مسائل آشنا بود برای جذب همین منابع عظیمی که صرف بیمه تکمیلی می‌شود، برنامه‌ریزی می‌کرد. مسئله این است که تأمین اجتماعی هنوز با همان سیستم ۵۰ سال پیش اداره می‌شود. من نمی‌گویم از الگوهای مدیریت جهانی استفاده کنیم. می‌گویم اگر مدیریت تأمین اجتماعی به اندازه همین کارگرانی که با ۲ میلیون تومان حقوق زندگی‌شان را اداره می‌کنند، پویا بود، بسیاری از مشکلات حل می‌شد و کارگران می‌توانستند درمان مناسب دریافت کنند.

این قضیه منابع و مصارف یک‌ایپدی شده است در تأمین



اولین قدم این است
که تأمین اجتماعی
با یک هیئت‌مدیره
توانمند و قوی اداره
شود.



عضو کارگری هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی:

کارگر باید دوندگی کند تا به حفش برسد



اکبر شوکت، عضو کارگری هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی است و سابقه ریاست بر کانون کارگران ساختمانی کشور را هم در کارنامه دارد و بنابراین با مسائل مبتلابه کارگران آشنایی کافی دارد. وی تأکید می کند «رضایت مندی» کارگران مفهومی چندوجهی و تابعی از وضعیت کلی اقتصاد و اجتماع است و در شرایط رکود تورمی، نباید انتظار داشت کارگران از تأمین اجتماعی راضی باشند. او توزیع نامتناسب امکانات درمانی را یکی از مهم ترین مشکلات کارگران می داند و دلایل و راهکارهایی برای برون رفت از این مشکل ارائه می دهد.

در مسیر توسعه پیشرفت های چشمگیری کرده و بسیاری از کشورها جلو تر بودند، از اینکه ما در کشورمان خدمتی تحت عنوان تأمین اجتماعی عمومی برای کارگران داریم، به شدت تعجب می کردند. در این کشورها موضوعاتی مانند بیمه عمر و حوادث و... از سوی شرکت های خصوصی تأمین می شد و به نوعی برایشان داشتن یک نهاد تأمین اجتماعی مانند چیزی که ما داریم یک حسرت و آرزو بود. آن ها سعی می کردند در گفت و گو با ما به چنین مدلی دست پیدا کنند. تشکل های کارگری بسیاری در این کشورها در تلاش

شما تجارب گوناگونی در تشکل های کارگری دارید و سال ها کار صنفی انجام داده اید. اگر بخواهید مهم ترین و اصلی ترین چالش کارگران را در ارتباط با سازمان تأمین اجتماعی تبیین کنید، به چه مورد یا مواردی اشاره می کنید؟

قبل از اینکه به مشکلات بین کارگران و سازمان تأمین اجتماعی بپردازیم، باید در این باره صحبت کنیم که می خواهیم این مشکلات را در چه بستری بررسی کنیم؟ وضعیت تأمین اجتماعی و رضایت یا نارضایتی کارگران مستقل از وضعیت کلی کشور نیست. رضایت کارگران از عملکرد تأمین اجتماعی یک موضوع مستقل از رضایت آن ها از بقیه ابعاد زندگی در کلیت خود نیست. برایتان یک مثال می زنم. سال های پیش که به دعوت تشکل های کارگری به کشورهای مالزی و سنگاپور سفر کردم، دیدم که آن ها با وجود اینکه

یک شغل و تغییر موقعیتشان، کاریگری می‌تواند کار دیگری پیدا کند. حالا این را مقایسه کنید با وضعیت کشور ما. در کشوری که در تمام سال‌های گذشته آمار رسمی بیکاری‌اش بالای ده درصد و نرخ تورمش بالای چهل درصد بوده است، شرایط بسیار متفاوت است. خوب، در چنین شرایطی، تأمین اجتماعی چطور می‌تواند رضایت کارگر را جلب کند؟ کارگر چطور می‌تواند بر روی خدمات و مزایایی که می‌گیرد حساب کند؟ این خدمات و مزایا چطور می‌توانند در مقایسه با هزینه‌های زندگی و نیازهای کارگر مناسب باشند؟

➔ شما دارید همه مشکلات کارگران را به وضعیت کشور ربط می‌دهید. از منظر اقتصاد توسعه، تورم ریشه بخش بزرگی از مشکلات است و نتایج حاصل نشود، نمی‌توان و نباید به سراغ بخش‌های دیگری رفت. بحث ما این است که آیا می‌شود در همین شرایطی که متغیرهای بی‌شمار بر آن تأثیر دارد، برخی مشکلات کارگران را کم‌دامنه یا برطرف کرد؟ نه، این طور نیست که من همه مشکلات کارگران را به وضعیت عمومی اقتصاد مرتبط بدانم. می‌خواهم بگویم اینکه کارگران از خدمات تأمین اجتماعی رضایت ندارند تا اندازه بسیار زیادی، انعکاس وضعیت بقیه بخش‌های کشور است.

ببینید، تأمین اجتماعی حقوق و مزایای کارگران را بر اساس چه معیاری تنظیم می‌کند؟ بر اساس حق بیمه‌ای که در تناسب با حقوق کارگر، پرداخت می‌شود. وقتی حقوق کارگر متناسب با تورم افزایش پیدا نکند، طبیعتاً حق بیمه و مزایا هم متناسب با وضعیت رشد نخواهد کرد. حالا ببینیم چه کسی میزان افزایش حقوق کارگران را تعیین و تصویب می‌کند؟ دولت. از یک طرف دیگر، همین دولت، بدهی‌اش را به تأمین اجتماعی پرداخت نمی‌کند. در حالی که اگر برای پرداخت بدهی‌های دولت یک جدول زمان بندی درست و قابل اجرا تعیین و به آن دقیقاً عمل شود، می‌توان گفت عملاً مشکل چندانی برای تأمین اجتماعی باقی نمی‌ماند؛ یعنی دولت حتی نمی‌تواند بگوید در چه افقی و به چه میزان، بدهی خود به سازمان تأمین اجتماعی را می‌پردازد. این اتفاق چرانی افتد، چون وضعیت اقتصادی دولت مناسب نیست.

➔ بنابراین می‌توانیم این طور نتیجه بگیریم که هم تأمین اجتماعی چاره‌ای ندارد و هم دولت، بنابراین باید با این وضعیت کنار آمد!

نه این طور نیست. من همه این‌ها را می‌گویم که سراین کلاف درهم پیچیده را پیدا کنیم و هر چیزی را بگذاریم سر جای خودش. من دولت را تبریئه نمی‌کنم. آن زمانی که دولت وضعیت خوب بود هم وضعیت پرداخت بدهی‌ها اصلاً خوب نبود. برای مثال، آقای احمدی‌نژاد با آن وضعیت فروش نفت، دولت را با ۱۲ هزار میلیارد تومان بدهی به تأمین اجتماعی تحویل گرفت و با ۱۲ هزار میلیارد تومان تحول دولت آقای روحانی داد. ایشان هم با ۳۰ هزار میلیارد تومان بدهی، تحویل دولت بعدی می‌دهد. مشکل از ساختارهایی است که وجود دارد و یکی از آن‌ها اداره تمام دولتی تأمین اجتماعی است.

➔ شما گفتید که تشکل‌های کاریگری در کشورهای مثل مالزی و سنگاپور حسرت سازمان تأمین اجتماعی ما را می‌خورند. آنان احتمالاً سازمان را با همان ساختاری که می‌شناسیم، یعنی تشکیلاتی بزرگ با میلیاردها دلار دارایی و طیف وسیعی از خدمات می‌شناسند. تا جایی که می‌دانیم هم در اداره این سازمان تغییرات



کاریگری که ۲۰ سال کارکرده و حالا دیگر توان ادامه کار ندارد و باید در آرامش باشد، نمی‌تواند از مزایایی که قانون به رسمیت شناخته استفاده کند.

بودند که چنین مدلی را پیاده کنند چرا که شرکت‌های خصوصی رابطه ناعادلانه‌ای با کارگران داشتند و بعضاً به جای رقابت با هم به سمت اتحاد می‌رفتند و کارگران را تحت فشار می‌گذاشتند. کاری هم از دولت‌ها بر نمی‌آمد. با این وجود، من دیدم میزان رضایت کارگران این کشورها از خدماتی که می‌گرفتند بیشتر بود. میزان امیدشان به آینده و اطمینان از اینکه در صورت بروز مشکل، کمک و پشتیبانی‌ای دارند، بیشتر بود. چرا؟ جواب این سؤال را باید در سایر ابعاد زندگی و کار در این کشورها جست و جو کرد. در کشوری مانند مالزی در آن سال نرخ تورم صفر و نرخ بیکاری نزدیک به صفر بود.

وقتی تورم صفر باشد، کاریگری می‌داند قراردادی که اکنون با فلان شرکت بیمه عمر امضا می‌کند، منطقی و قابل اتکا است و می‌تواند برای خودش و خانواده‌اش برنامه‌ریزی کند. وقتی آمار بیکاری صفر است کاریگری از بیکار شدن ندارد. کارفرما هم امکان سوءاستفاده از کارگر را ندارد چون هم او هم کاریگری دانند در صورت اخراج از



**ماهوی اتفاق نیفتاده است. بالاخره تأمین اجتماعی دولتی
ریشک برانگیز است یا در دسر ساز؟**

آن‌ها حسرت تأمین اجتماعی دولتی رانمی‌خورند، حسرت تأمین اجتماعی مارامی‌خورند چون روی کاغذ این نهاد متعلق به کارگران است. در واقع صاحب اصلی سازمان تأمین اجتماعی، کارگران هستند و این نکته حسرت برانگیزی است؛ اما الآن سال‌های سال است که کارگران کمترین نقشی در اداره این سازمان ندارند، نه در حوزه سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری و نه در حوزه اجرایی. من شخصاً عضو هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی هستم اما اصلاً اطلاعی از حوزه‌های سرمایه‌گذاری سازمان ندارم. این به شخص بنده هم مربوط نیست که بگویند شوکت عرضه ندارد. نه! راه برای ورود و کسب اطلاع و اثرگذاری ما به عنوان عضو کارگری بسته است. تامی‌آییم حرفی بزینیم، می‌گویند کار شما و وظیفه شما در حوزه سیاست‌گذاری است. می‌رویم سیاست‌گذاری کنیم، می‌بینیم که سیاست‌گذاری‌ها هم در جای دیگری انجام می‌شود و عملاً دست کارگران و نماینده‌های آن‌ها به کلی کوتاه شده است. این در مورد تمام حوزه‌های تصمیم‌گیری برای کارگران صدق می‌کند. در حوزه تعیین دستمزد ما می‌بینیم که عملاً کارگران نقش و تأثیر خودشان را از دست داده‌اند و هرگز افزایش حقوق کارگران به سمتی نرفته که شکاف بین دستمزد و هزینه‌های زندگی پر شود. اگر برگردیم به سؤال اول شما، این یکی از مهم‌ترین چالش‌های کارگران با سازمان تأمین اجتماعی است؛ یعنی شکاف بین درآمد و هزینه‌های زندگی.

**فکر می‌کنید راه حل برون‌رفت از این وضعیت پیچیده چیست؟
در شرایطی که می‌دانیم منابع در اختیار دولت تکافوی هزینه‌ها را
نمی‌کند و پولی ندارد که بدهی‌هایش را به تأمین اجتماعی بپردازد،
چه کار باید کرد؟**

راستش را بخواهید من فکر می‌کنم اول از همه باید نحوه مدیریت سازمان تغییر کند. در تمام سال‌های گذشته سازمان تأمین اجتماعی با بحران مدیران تحمیلی مواجه بوده است. این موضوع محدود به دوره‌های اخیر نیست، بلکه این یک سنت بسیار قدیمی است که دولت، مدیرانی را برای سازمان انتخاب کرده. مدیرانی که بیشترین همراهی را با دولت داشته‌اند. البته در برخی مواقع هم این همراهی به نفع کارگران تمام شده چون مدیری که انتخاب شده از توانایی لابی‌گری خوبی برخوردار بوده و توانسته امتیازاتی بگیرد اما در کل نگاه مدیریتی که بر تأمین اجتماعی حاکم بوده، نگاه همراهی با دولت بوده است چون مدیران از سوی خود دولت‌ها انتخاب شده‌اند. این همراهی و کنار آمدن در نهایت منافع کارگران را تهدید کرده است.

فرض کنیم شما مدیر تام‌الاختیار تأمین اجتماعی شدید. چه کار می‌کنید با این وضعیت؟

(باخنده) هر کس این مسئولیت را قبول کند که خودش را بیچاره کرده است! اما جدا از شوخی باید بگویم که از یک نفر کاری بر نمی‌آید. باید نگاه‌ها به مدیریت و نحوه اداره تأمین اجتماعی اصلاح شود. اول از همه باید این نگاه حاکم شود که تأمین اجتماعی متعلق به کارگران است و باید بیشتر از هر قشری به منافع آن‌ها فکر کند. وقتی این نگاه حاکم باشد، نه فقط در تعامل با دولت که در تمام بخش‌ها وضعیت عادلانه‌تر و منطقی‌تر خواهد شد. متأسفانه الآن نگاه به تأمین اجتماعی یک

نگاه مصرفی است. دولت، مجلس و... فکرمی‌کنند تأمین اجتماعی یک نهاد مصرفی است که باید تا جایی که می‌توانند آن را وادار به صرفه‌جویی کنند در حالی که تأمین اجتماعی در واقع یک نهاد تولیدی است. یک نهاد مولد است اما این توان و ظرفیت با دخالت‌های دولتی و دولتی‌سازی تمام و کمال سازمان از آن گرفته شده است.

از طرف دیگر، وقتی نحوه برخورد ما با تأمین اجتماعی به این شکل است که این سازمان باید تابع تمام تصمیم‌گیری‌های دولتی و مجلسی باشد و توان راینزی و امتیازگیری ندارد، شاهد اتفاقات ناگوار هستیم؛ یعنی هر چند وقت یک‌بار، دولت یا مجلس برای اینکه وانمود کنند دارند به نفع کارگران و مردم کاری انجام می‌دهند، طرح‌هایی تصویب می‌کنند که در نهایت هزینه‌های بسیار سنگینی بردوش تأمین اجتماعی می‌گذارد. رویه هم این‌گونه است که تصویب می‌کنند هزینه‌های ناشی از تصمیم جدید، از فلان محل تأمین شود اما می‌دانیم که این هزینه‌ها معمولاً تأمین نمی‌شود و سازمان را دائماً در شرایط بدتر قرار می‌دهد. خیلی عجیب است که بر روی کاغذ، تأمین اجتماعی مایک سازمان تأمین آتیه و خدمات درمانی بسیار دست و دل باز است اما در عمل می‌بینیم که چنان‌که باید و شاید چیزی دست کارگران رانمی‌گیرد. اینجا روشن می‌شود که در تصویب و تدوین قوانین، چقدر جوانب موضوع مغفول مانده و تعداد زیادی تکالیف قانونی نسنجیده ایجاد شده است.

یک موضوع مهم دیگر این است که در تمام سال‌های گذشته نحوه مدیریت منابع در سازمان مطلوب نبوده تا حد اقل بگوئیم اگر مشکلی از بیرون وجود دارد، در درون سازمان دیگر مشکلی به مجموع مشکلات اضافه نمی‌شود. دلیل اداره نامطلوب منابع هم به وضعیت کلی اداره سازمان برمی‌گردد که از نظارت و دخالت کارگران خارج است و قدرت طرف‌های مختلف در اداره سازمان متوازن نیست تا به نحوی بر مدیریت منابع در داخل این مجموعه نظارت کند. بعضی از دوستان مادر تشکل‌های کارگری می‌گویند اگر منابع تأمین اجتماعی را تا الآن به حال خودشان رها کرده بودیم، وضعیت بهتر بود. مثلاً املاکی که سازمان دارد اگر در تمام این سال‌ها به حال خودشان رها شده بودند و الآن می‌خواستیم از آن‌ها بهره‌برداری کنیم، به نظرمی‌رسد سود بیشتری نصیب سازمان می‌شد به نسبت استفاده‌ای که در سال‌های اخیر از این املاک شده است.

**مامی‌خواهیم مشکلاتی از کارگران را بررسی کنیم که تأثیر مستقیم
از سیاست‌های کلان اقتصادی یا رفاه اجتماعی نمی‌پذیرد. مسائل
و درگیری‌های معمول کارگران با سازمان تأمین اجتماعی...**

موضوع این است که مشکلات کارگران که شاید جزء مسائل خرد به نظر می‌رسد، در زندگی این قشر، کلان محسوب می‌شود. مثلاً همین موضوع درمان یکی از مسائل همیشگی و مهم کارگران است. چون با توجه به هزینه‌های زیادی که طرح تحول سلامت بردوش تأمین اجتماعی گذاشت همان خدمات درمانی که قبلاً کارگران می‌گرفتند الآن بسیار محدود شده است. می‌دانید که به دلیل بدهی‌های سنگین تأمین اجتماعی به مراکز خصوصی، بسیاری از آن‌ها اصلاً دفترچه سازمان را قبول نمی‌کنند در حالی که قبلاً این‌طور نبود. اگر کارگر نتواند خدمات درمانی کامل بگیرد، دیگر چه توفعی می‌تواند از تأمین اجتماعی داشته باشد؟ طبق تقسیم‌بندی شما، نمی‌دانم این‌ها مشکلات کلان است



**در بحث درمان،
عمده‌ترین مشکل،
عدم توازن خدمات
و توزیع نامناسب
خدمات و امکانات
است. یعنی
شهرهای شلوغ‌ما
آن قدر که لازم است
از امکانات مناسب
و متناسب با تعداد
کارگران آن منطقه،
برخوردار نیستند.**



شد. ۵۰ درصد سهام این هتل ها بعدا به سازمان تأمین اجتماعی و ۵۰ درصد هم به سازمان بازنشستگی کشوری اختصاص یافت. من می خواهم بدانم تا الآن کدام کارگر و بازنشسته ای از خدمات این هتل ها استفاده کرده است؟ به هر حال این هتل ها به این دو مجموعه داده شده اند که یا در اختیار کارگران گذاشته شود و یا سازمان از منافع مالی آن ها بهره مند شود در حالی که تقریباً هیچ کدام از این اتفاق هانمی افتد. اگر قرار به استفاده کارگران بوده، کدام کارگر برای اسکان در این هتل ها تخفیف گرفته؟ اگر بنا بر بهره برداری مالی بوده چرا وضعیت این هتل ها این قدر بد است؟ خیلی از آن ها به بدترین وضعیت و کیفیت اداره می شوند و عملیات ده هستند چون نگاه بهره برداری درست اقتصادی از آن ها وجود ندارد. همین طور گوشه ای افتاده اند و روی کاغذ، سازمانی دارد آن ها را اداره می کند. کسی سراغشان نمی رود که بپرسد برای بهره برداری اقتصادی بیشتر و بهتر، چه کرده اید؟ در سال های گذشته درآمد و هزینه هایت چطور بوده... بعضی از آن ها طوری رها شده اند که طبیعی است کسی نخواهد با قیمت درست از آن ها استفاده کند در حالی که اگر خوب مدیریت می شدند می توانستند مایملک سودآوری برای سازمان باشند. شما این وضعیت را در مورد اغلب زیرمجموعه های تأمین اجتماعی می بینید. زیرمجموعه هایی که نه به صورت مستقیم به کارگران خدمات می دهند و نه به صورت غیرمستقیم، چنان که باید و شاید درآمد و سودآوری برای سازمان و در نهایت کارگران دارند. ❖ به مشکلات درمان کارگران اشاره کردید. تقریباً این گزاره در بیان همه فعالان کارگری تکرار می شود. این مشکلات چه هستند و چه راه حل های قابل اجرایی دارند؟

در بحث درمان، عمده ترین مشکل، عدم توازن خدمات و توزیع

یا مشکلات خرد اما مشکلاتی است که کارگران با آن مواجه هستند. ❖ انتقادات زیادی به اعتبار دفترچه ها و میزان و کیفیت خدمات پزشکی ارائه شده می شود. ارتقا اعتبار دفترچه ها چقدر می تواند مشکل کارگران در حوزه درمان را کاهش دهد؟

اگر سراغ کارگران بروید می بینید که مشکلات آن ها با سازمان در بحث مستمری و درمان است، این مشکلات آن قدر بزرگ هستند که اجازه فکر کردن به مشکلات دیگر را نمی دهند. غیر از اعتبار دفترچه ها، در بخش بررسی اسناد هم کارگران مشکلات بزرگی را تجربه می کنند. مثلاً همین کمیسیون های پزشکی که باید از کارافتادگی کارگران را تعیین کنند، عملاً مسیرهایی را تعیین کرده اند که به جایی نمی رسد. پیشنهاد می کنم یک روز بروید سراغ این ها تا ببینید کارگران با چه وضعیتی تلاش می کنند از کارافتادگی بگیرند، اما موفق نمی شوند. طبق قانون، کارگری که دیگر نتواند از پس کار کردن بر بیاید، از کارافتاده محسوب می شود و این را باید کمیسیون های پزشکی تأیید کنند اما در عمل می بینیم که کمیسیون های برای معرفی هر چه کمتر افراد تحت فشار هستند و تا وقتی عملابوی الرحمن کارگر بلند نشود، به او از کارافتادگی نمی دهند. کارگریا زنده است و باید کار کند، یا از کارافتاده است و می تواند مستمری بگیرد یا مرده است و مستری اش به بازماندگان پرداخت می شود. حالت دیگری برای کارگر در سازمان وجود ندارد. کارگری که ۲۰ سال کار کرده و حالا دیگر توان ادامه کار ندارد و باید در آرامش باشد، نمی تواند از مزایایی که قانون به رسمیت شناخته استفاده کند. همین حالا ما کارگری را معرفی کرده ایم که خودش سرطان دارد، همسرش سرطان دارد و یک بچه با مشکل ذهنی هم دارند. کمیسیون پزشکی این فرد را به عنوان از کارافتاده قبول نمی کند. می گویند در حال طی کردن فرآیند درمانش است و باید کار کند. شاید برایتان عجیب باشد که مورد دیگری را پیگیری می کردیم که هفته گذشته فوت کرد اما تا آخرین روز هم نتوانستیم برایش حکم از کارافتادگی بگیریم؛ یعنی یک کارگر نزدیک به مرگ داشتیم اما با از کارافتادگی او موافقت نمی کردند. موضوع بعدی بوروکراسی اداری بسیار زیادی است که در سازمان وجود دارد. یک کارگر باید روزها و روزها دوندگی کند تا بتواند به حقتش برسد، حقی که به هر حال مسلم است می گیرد اما برای گرفتنش باید روزها از این اداره به فلان اداره برود. صدها امضا بگیرد، چهار بار اعتراض بزند، بعد برود دیوان شکایت کند و بعد در نهایت کارش راه بیافتد. وارد ادارات تأمین اجتماعی که می شوید چهره مراجعه کننده ها افسرده است، همه کلافه و خسته هستند چون احساس می کنند همه بسیج شده اند که کار آن ها را راه نیندازند، یک بخشی بخشی از این موضوع به همان دولتی بودن مجموعه برمی گردد و از وضعیت حاکم بر بقیه بخش های دولتی تبعیت می کند در حالی که ما می گوئیم اگر نگاه دولتی بر مجموعه حکم نباشد سازمان چابکی بیشتری خواهد داشت.

یک سری امکاناتی هم وجود دارد که به راحتی می توان آن ها را در اختیار کارگران گذاشت اما این اتفاق نمی افتد انگار سازمان آن قدر درگیر هزار و یک مشکل تحمیلی است که دیگر فراغ بال ندارد که به این ظرفیت ها فکر کند. مثلاً سال ها پیش یک سری هتل با نام هتل های ایران گردی و جهانگردی در بیشتر از ۴۰ شهر کشور ساخته

در تمام سال های گذشته سازمان تأمین اجتماعی با بحران مدیران تحمیلی مواجه بوده است. این موضوع محدود به دوره های اخیر نیست، بلکه این یک سنت بسیار قدیمی است که دولت، مدیرانی را برای سازمان انتخاب کرده. مدیرانی که بیشترین همراهی را با دولت داشته اند.



خیلی از کشورهای عربی ارتباطات خوبی دارند و می‌توانیم بسیاری از آن‌ها را برای دریافت خدمات درمانی و پزشکی جذب کنیم. به این صورت با ساخت مراکز درمانی بین‌المللی در شهرهای توریستی و زیارتی، هم‌نیاز کارگران این شهرها برطرف می‌شود و هم عواید حاصل از این کار را می‌توانیم دوباره در بخش درمان هزینه کنیم تا کارگران در شهرهای دیگر هم از مزایای آن بهره‌مند شوند.

🔗 در صحبت‌هایشان اشاره‌ای به روزمرگی در تأمین اجتماعی داشتید. منظورتان از روزمرگی چیست؟

متأسفانه به دلیل فشارهایی مالی فزاینده‌ای که به سازمان تأمین اجتماعی طی سال‌های گذشته وارد آمده، درگیر روزمرگی شده‌ایم و همه چیز مغفول مانده. حتی کارهایی که چندان هزینه‌ای ندارد مانند امضای قرارداد خرید خدمت از بیمارستان‌های دولتی به جای ساخت بیمارستان در شهرهایی با جمعیت کم.

از طرفی ما یک مدیریت واحد قوی که در بحث درمان سررشته و تخصص خوبی داشته باشد و بتواند کار را جلو ببرد نداشته‌ایم، کسی که خلاقانه و مبتکرانه طرح‌هایی را ارائه بدهد تا هم برای رضایتمندی جامعه هدف مناسب باشد و هم برای پویا شدن حوزه درمان مفید باشد.

نکنه بعدی هزینه‌کردن در بخش پیشگیری است. عده‌ای فکر می‌کنند خیلی از کارهایی که در زمینه پیشگیری و بهداشت باید انجام شود و نمی‌شود، هزینه‌است. به دلیل همین نگاه هم می‌گویند تأمین اجتماعی پول ندارد و ما نمی‌توانیم تا این اندازه پوشش بدهیم، در حالی که کار در حوزه پیشگیری واجب است. برای نمونه خدمات در زمینه دندان پزشکی را در نظر بگیرید. در حال حاضر درباره دندان‌یافتگی پرمی‌کنند و یا آن را می‌کشند. عصب‌کشی جزو خدمات نیست یا بهداشت دهان و دندان هم تحت پوشش قرار نمی‌گیرد در حالی که الآن همه می‌دانند بسیاری از بیماری‌ها به خاطر عفونت دندان ایجاد می‌شود. خرابی دندان روی قلب، سیستم گوارش، مغز و... اثر منفی می‌گذارد.

ما با اضافه کردن خدماتی مانند جرم‌گیری، عصب‌کشی و... می‌توانیم از بروز هزینه‌های بسیار کلان‌تر در زمینه‌های دیگر جلوگیری کنیم. این یک موضوع اثبات‌شده است. برخی می‌گویند ما از این پول‌ها نداریم و این کارها وظیفه وزارت بهداشت است اما مادر عمل دیده‌ایم که وزارت بهداشت ترجیح می‌دهد در بخش درمان هزینه کند و این هزینه را از بیمه‌ها بیرون بکشد.

به‌رحال به نظر من بیمه با تأکید بیشتر روی هزینه‌های پیشگیری یا درمان‌های پیشگیرانه می‌تواند در هزینه‌های درمانی خودش صرفه‌جویی کند. در حال حاضر در تمام کشورهای توسعه‌یافته دنیا، بیمه‌ها روی خدمات پیشگیری تأکید زیادی دارند. آن‌ها حتی کارگران را وادار می‌کنند یک سری فعالیت‌های پیشگیرانه را انجام بدهند تا بعداً بیمه‌ها مجبور نشود هزینه‌های بیشتری بپردازد. اگر ما در سازمان تأمین اجتماعی از دام روزمرگی بیرون بیاییم، می‌توانیم از این تجربه‌های موفق و سایر ابتکارات در زمینه کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری استفاده کنیم. متأسفانه همان‌طور که گفتم مدیران ما معمولاً درگیر حل بحران‌های روزمره هستند و توان و فرصت برنامه‌ریزی بلندمدت را ندارند.

نامناسب خدمات و امکانات است؛ یعنی شهرهای شلوغ‌تر آن قدر که لازم است از امکانات مناسب و متناسب با تعداد کارگران آن منطقه، برخوردار نیستند. در واقع صف‌های طولانی، نوبت‌دهی دیر به دیر، تراکم جمعیت، عدم رسیدگی مناسب و تمام مشکلات ناشی از آن، به دلیل کمبود امکانات درمانی در شهرهای بزرگ و مناطق کارگری است. این از جمله مهم‌ترین مشکلات کارگران در حوزه درمان است که ما گمان می‌کردیم در صورت ورود هیئت‌امنا به این بحث، می‌توانیم تا حدی آن را حل کنیم اما به دلیل گرفتاری‌های ناشی از طرح تحول سلامت، نتوانستیم به آن ورود کنیم. الآن کارگران در موارد حاد بیماری مجبور هستند با قرض گرفتن و صرفه‌جویی در مخارج، خدمات پزشکی را از مراکز دیگر دریافت کنند. اگر افزایشان بپرسید که چرا در فلان مورد به سراغ مراکز درمانی تأمین اجتماعی رفتی، پاسخ می‌دهد چون نوبت‌دهی آن قدر طولانی و مراکز درمانی آن قدر شلوغ است که نه وقتش را دارم و نه بیشتر از این تحمل بیماری را.

این در حالی است که ما بنا به دلایل متعدد و بعضاً غیرموجه در برخی از شهرهای با جمعیت ۱۰۰ یا ۲۰۰ هزار نفر، درمانگاه‌هایی ساخته‌ایم که چندان نیاز به ساختشان نبوده است. این درمانگاه می‌توانست در جایی که فشار تقاضای بیشتری وجود دارد ساخته شود اما فلان نماینده مجلس اصرار کرده، فشار آورده و تقاضا جمع کرده که سازمان مجبور به ساخت درمانگاه و بیمارستان شده است. در حالی که می‌توانستیم یک کار جایگزین بسیار بهتر انجام بدهیم آن هم استفاده از امکانات دولتی به صورت قراردادهای دوطرفه است. ما در همان شهرها بیمارستان‌های دولتی داریم که ۵۰ درصد ظرفیت خالی دارند، بیمه درمان ۹۰ درصد هزینه‌های خدمات بستری و ۷۰ درصد هزینه‌های خدمات سرپایی را در این مراکز می‌پردازد. می‌توانستیم به جای ساختن بیمارستان و درمانگاه تأمین اجتماعی که ظرفیتش هم به‌طور کامل مورد استفاده قرار نمی‌گیرد، چنین اقداماتی انجام بدهیم و از طرفی دیگر مجبور نباشیم هزینه‌های سنگین ساخت و ساز، تجهیزات، پرسنل و... بدهیم و از طرف دیگر در مناطق پرفشار، خدمات بیشتری ارائه می‌کردیم. در این صورت مردم هم به‌نظر راضی‌تر بودند. همین‌الآن ما بیمارانی داریم که در برخی مناطق برای یک عمل زانو دو سال در نوبت هستند، البته من موارد چهار سال و پنج سال انتظار هم دیده‌ام. گرچه اخیراً مبالغی تزییق و کمی مشکلات حل شده اما کاملاً برطرف نشده است.

🔗 به نظرتان با امکانات موجود، می‌توان راهکاری برای کم کردن فاصله نوبت‌دهی در مراکز درمانی شهرهای بزرگ ارائه داد؟

قبل از همه این‌ها باید بگویم که راه حل اولیه و درست این است که مطالبات سازمان تأمین اجتماعی پرداخت شود تا بتواند با خیال راحت‌تر از شر روزمرگی خلاص شود و برنامه‌های بلندمدت بریزد اما در همین شرایط هم کارهایی می‌توان کرد. به‌عنوان مثال می‌توانیم از ظرفیت شهرهای توریستی و زیارتی برای درآمدزایی استفاده کنیم. ما بسیار بهتر از وزارت بهداشت می‌توانیم این کار را انجام بدهیم چون سازمان تأمین اجتماعی ما عضو یک نهاد بین‌المللی به نام انجمن جهانی تأمین اجتماعی یا همان ISSA است و ارتباطات خیلی خوبی با سازمان‌های مشابه در کشورهای همسایه داریم. تشکل‌های کارگری ما هم الآن با تشکل‌های کارگری کشورهای عراق، سوریه، لبنان و



می‌توانستیم یک کار جایگزین بسیار بهتر انجام بدهیم آن هم استفاده از امکانات دولتی به صورت قراردادهای دوطرفه است.

بخش سوم

کارشناسان





راهکار بستن گلوگاه فساد
در تأمین اجتماعی؛

ضرایب حق بیمه مقطوع شود



قوانین تأمین اجتماعی در ابتدا باهدف حمایت از افرادی ایجاد شد که فعالیتی اقتصادی داشتند تا آینده آن‌ها را چه در زمان اشتغال و چه بعد از آن تضمین کند. باین حال گسترش فعالیت‌های اقتصادی این قوانین را نیز به مرور تغییر داد و ابعاد آن را دگرگون کرد. تا آنجا که اشکال مختلفی از حق بیمه‌ها در فعالیت‌های اقتصادی تعریف شده و هر شغلی به فراخور ماهیت خود به نحوی حق بیمه را می‌پردازد. در این میان فعالیت‌هایی نیز وجود دارند که به دلیل پراکندگی و یا مقطعی بودن کار، تعیین حق بیمه برای آن‌ها مشکل است. از همین رو در قانون، سازمان تأمین اجتماعی با کارفرمایان توافق کرده تا در این مورد، ضرایب ثابتی تعیین شود تا نیازی به محاسبات پیچیده برای تعیین حق بیمه نباشد. باین حال اگرچه تعداد این قبیل قراردادها در ۴ دسته اصلی محدود شده اما بازهم رفتارهای سلیقه‌ای و وجود گلوگاه‌های فساد در آن‌ها به قوت خود باقی است.

بنابراین برخی افراد پیشنهاد می‌کنند برای کاهش مشکلات کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی، این ضرایب مقطوع شوند تا امکان تفسیر و تغییر در آن‌ها وجود نداشته باشد. گرجی پور، دبیر هیئت‌امنای سازمان تأمین اجتماعی معتقد است که پیچیدگی و مشکلاتی به‌عنوان گلوگاه‌های اساسی در فرآیند اجرایی و نهادی سازمان تأمین اجتماعی در موارد مختلف از جمله موضوع اعمال ضرایب حق پیمان وجود دارد که سبب عدم شفافیت، ایجاد زمینه‌های فساد و درنهایت قفل شدن فضای کسب و کار و به‌تبع آن افزایش هزینه مبادله برای فعالین اقتصادی و درنهایت کاهش رشد و توسعه اقتصادی کشور شده است. به گفته وی پیشنهاد این است که نرخ ضریب حق بیمه هر قراردادی اعم از عمرانی، غیر عمرانی، با مصالح و بدون مصالح، با هر موضوعی ۷ درصد ناخالص کارکرد به انضمام یک‌نهم آن به‌عنوان بیمه بیکاری متعلقه باشد زیرا در صورت اتخاذ این تصمیم که جهت کلیه قراردادها یک ضریب واحد اعمال شود، کارکنان سازمان، واگذارندگان کار و پیمانکاران با تعریف واحد و دقیقی از حق بیمه روبرو و از سردرگمی‌ها خواهند بود.

در این زمینه گفت‌وگویی با وی انجام داده‌ایم که در ادامه می‌خوانید.

انسانی در دفاتر بیمه‌انکار اصلی مثبت و مضبوط نیست (به علت به‌کارگیری بیمه‌انکاران دست دوم و سوم...)، ثالثاً غالباً بیمه‌انکاری‌ها فاقد کارگاه ثابت بوده و تمامی پرسنل شاغل در بیمه‌انکارها اطلاعات و مدارکشان در دفتر مرکزی بیمه‌انکار وجود ندارد، رابعاً پس از اتمام و عملیات بیمه‌انکار امکان بازبینی و احراز اشتغال فرد میسر نیست چرا که تجهیز کارگاه بیمه‌انکار سیار و موقت بوده و برچیده می‌شود. برای همین منظور علاوه بر مکانیسم «بازرسی کارگاهی» و «بازرسی دفاتر قانونی» ماده ۳۸ در قانون تأمین اجتماعی سال ۱۳۵۸ مبنی بر «اعمال ضریب بیمه‌انکار» به‌عنوان یک راهکار جانبی و کنترل تعبیه شده که با اعمال ضریب حق بیمه بیمه‌انکار، صیانت و حفاظت از نیروی کار فعال در این زمینه را اعمال می‌کند.

بنابراین با توجه به حفاظت از امنیت نیروی کار به‌عنوان سرمایه انسانی و محور توسعه و رشد اقتصادی، اصلی است که بر روی آن تفاهم شده است؛ اما باید توجه کرد سازوکارهایی که در قالب نهادی، ساختاری و قانونی به منظور حفاظت از محوری‌ترین عامل رشد و توسعه اقتصادی طراحی، تصویب و اجرایی می‌شود، نباید خود به عاملی در جهت ضداهداف اولیه‌اش عمل کند.

➔ **به گفته شما بر روی این ضرایب بیمه‌انکار توافق شده است. پس مشکل در این زمینه کجاست؟**

پیچیدگی و مشکلاتی به‌عنوان کلواگاه‌های اساسی در فرآیند اجرایی و نهادی سازمان تأمین اجتماعی در موارد مختلف از جمله موضوع اعمال ضرایب حق بیمه‌انکار وجود دارد که سبب عدم شفافیت، ایجاد زمینه‌های فساد و در نهایت قفل شدن فضای کسب و کار و به تبع آن افزایش هزینه مبادله برای فعالین اقتصادی و در نهایت کاهش رشد و توسعه اقتصادی کشور شده است.

بنابراین در این زمینه معاونت رفاه اجتماعی سعی کرده با بررسی ابعاد مختلف موضوع کلواگاه‌های اساسی در صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی به خصوص به‌خصوص سازمان تأمین اجتماعی، پیشنهادهایی به‌یمنش نهادهای عملی لازم را به منظور برون رفت از این مشکلات ارائه کند.

➔ **به طور کلی از چه زمانی تصمیم بر این شد تا برخی از حق بیمه‌ها به صورت ضرایب بیمه‌انکار دریافت شود؟**

در سال ۵۴ برای نخستین بار در قانون تأمین اجتماعی به این موضوع اشاره شد. اولین بخشنامه اصولی ضرایب حق بیمه بیمه‌انکار نیز در تاریخ ۵۶/۷/۵ صادر شد که شامل ۹ فصل و در هر فصل ریز فعالیت‌ها جمعاً ۸۴ فعالیت مشخص شده و متعاقب آن و به دلیل گسترش فعالیت‌های بیمه‌انکار در تاریخ ۱۳۶۵/۰۷/۰۷ بخشنامه دیگری در شش فصل و با ۱۵۷ ریز فعالیت صادر شد و باز به دلیل پیشرفت تکنولوژی و گسترش فعالیت‌های بیمه‌انکار نیز به دلیل پیچیدگی محاسبات، افزایش ضرایب و عدم شفافیت به علت تفاسیر مختلف افراد در مورخ ۱۳۷۰/۰۱/۲۴ مصوبه‌ای در سازمان تأمین اجتماعی به تصویب رسید که قراردادهای بیمه‌انکاری را به عمرانی و غیرعمرانی (باصلاح-بی مصالح-با ماشین‌آلات-دستمزدی) تقسیم و تعیین ضریب کرد.

یعنی برای راحتی کار و کاهش پیچیدگی در انجام امور ضرایب را تقلیل داده است (۶٪ و ۱۵٪ و ۷٪ و تلفیقی از آن‌ها به انضمام

➔ **به عنوان سؤال اول، لزوم وجود قوانین مربوط به تأمین اجتماعی و به طور عام ساختار تأمین اجتماعی را چه می‌دانید؟**

اصل روزآمدسازی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و متناسب‌سازی آن با شرایط روز جامعه امری صحیح است اما باید توجه داشت که قوانین اصلی و مادر مانند قانون تأمین اجتماعی به طور عام و قوانین بیمه‌های اجتماعی به طور خاص دارای یک ساختار تعادل منابع و مصارف و تنظیم ورودی و خروجی هستند. به طور کلی اساس قانون تأمین اجتماعی بر ایجاد عدالت است و برای پیشگیری از تضییع نیروی کار تنظیم و این قانون با هدف صیانت از حقوق کارگران در مقابل کارفرمایان و بیمه‌انکاران تحریر و تصویب شده است. بنابراین مقررات آن سازوکاری مدرن برای حصول اطمینان از اینکه کارفرما و بیمه‌انکار حقوق بنیادین کار و تأمین اجتماعی را بر اساس «اصول کارشایسته» در قبال مزدبگیران خود رعایت می‌کند، است.

درواقع برای حصول اطمینان از حفظ و صیانت از حقوق بنیادین کار در ارتباط با حقوق کارگران و کارکنان و نظارت بر حسن اجرای قوانین و مقررات مربوطه و استیفای حقوق مزدبگیران از سوی کارفرمایان و بیمه‌انکاران و... در قانون تأمین اجتماعی، اصل بر احراز حق کارگر و تسجیل و تثبیت سابقه بیمه‌پردازی اوست و بحث وصول حق بیمه فرع بر این اصل و به تبع آن بوده است.

➔ **با توجه به اینکه حفظ حقوق کارگران هدف اصلی است، راهکار شناسایی و مکانیسم حق بیمه را چه می‌دانید؟**

سه مکانیسم شناسایی و احراز سابقه حق بیمه کارگران وجود دارد و این سه مکانیسم در اصل و از نظر نتیجه محاسباتی خروجی و ریالی، یکی هستند و فقط بسته به نوع کارگاه و نحوه کار با یکدیگر تفاوت دارند. به تعبیر دیگر اگر سازمان تأمین اجتماعی درست عمل کرده و اگر کارفرما و بیمه‌انکار طبق قانون عمل کنند و حق و حقوق کارگر را در نظر بگیرند و فرار بیمه‌ای نداشته باشند، خروجی هر سه مکانیسم یکی است و به همان نرخ حق بیمه‌ای منجر می‌شود که بر اساس اصول، قواعد و محاسبات بیمه‌ای تعیین شده است.

اولین مورد برای تعیین حق بیمه، بازرسی کارگاهی، برای کارگاه‌های کوچک با تعداد کارگران محدود است.

در مورد دوم، بازرسی دفاتر قانونی، برای کارگاه‌های بزرگ با دامنه فعالیت وسیع و کارگران زیاد در دستور کار قرار دارد و مورد سوم شامل اعمال ضریب حق بیمه بیمه‌انکار برای بیمه‌انکاران و مقاطعه‌کاری‌ها و با هدف از بین بردن انگیزه فرار بیمه‌ای است.

در هر سه روش، اصل بر این است که باید کارفرما حقوق کارگر و کارمند خود را رعایت کند و سازمان وظیفه دارد احراز سابقه بیمه‌ای کارگر و کارمند را انجام دهد و در این میان، بحث حق بیمه فرع بر موضوع است.

➔ **چرا در مورد بیمه‌انکاران حق بیمه بر اساس تعداد کارگران محاسبه نمی‌شود و ضرایب ثابت مدنظر قانون‌گذار قرار گرفته است؟**

اعمال ضریب در خصوص بیمه‌انکارها و مقاطعه‌کاری‌ها برای این است که اولاً محیط کارگاهی و عملیاتی بیمه‌انکارها آن قدر وسیع و پراکنده و بعضاً صعب العبور است که امکان بازرسی کارگاهی (دیداری) وجود ندارد، ثانیاً کل هزینه‌های مصروفه بابت نیروی



قانون تأمین اجتماعی برای ایجاد عدالت است و برای پیشگیری از تضییع نیروی کار تنظیم و این قانون با هدف صیانت از حقوق کارگران در مقابل کارفرمایان و بیمه‌انکاران تحریر و تصویب شده است.



به منظور حفظ و صیانت از نیروی کار است. چند نرخ بودن مکرر، به روز به روز نبودن قواعد و دستورالعمل‌ها، برداشت‌های متفاوت از موضوع ضرایب و... منجر شده است تا فضای کسب و کار کشورمان همچنان درگیر پرداخت هزینه مبادله بالایی برای فعالین این حوزه باشد.

امروزه با توجه به فناوری اطلاعات و تکنولوژی‌های جدید، دسترسی به اطلاعات درست به سهولت در اختیار آحاد جامعه است و این امر میزان هشجاری ذینفعان را بالا برده و لذا در عصر جدیدی که در آن قرار داریم از صداقت و شفافیت به عنوان بهترین گزینه در سیاست‌گذاری و اجرا گریزی متصور نیست و جهت تحقق این امر چاره‌ای جز ارائه یک راه ساده و همه فهم وجود ندارد. اعمال یک ضریب یکسان جهت کلیه قراردادهای پیمانکاری از جمله این راهکارها خواهد بود.

مهم‌ترین مشکلی که ضرایب متعدد در قراردادهای پیمان ایجاد می‌کند، چیست؟

وجود نرخ‌ها و ضرایب متعدد و در نتیجه عدم شفافیت، متأسفانه موجبات بروز فساد در امور مختلف را فراهم آورده است. به طور مثال در خصوص یک قرارداد در ۲ شعبه و حتی ممکن است توسط ۲ کارشناسی که کنار هم قرار گرفته‌اند، ضرایب مختلف اعمال شود که این موضوع می‌تواند عمده و بی‌اسهلی باشد. در واقع عدم ثبات در ضرایب باعث رفتارهای سلیقه‌ای می‌شود و می‌تواند برخی کارفرمایان را متضرر کند.

مشکل دیگر این است که با توجه به تنوع ضرایب، ذینفعان فعالیت‌های مختلف پیمانکاری همیشه به دنبال اخذ امتیازات و اعمال معافیت‌های بیشتر در خصوص موضوع فعالیت خود بوده‌اند و هر یک به طریقی به دنبال لابی‌گری هستند و بدیهی است هیچ‌گاه با توقف این موضوع روبرو نخواهیم بود که این امر هم به ضرر بیمه شده

بیمه بیکاری متعلقه).

در حال حاضر چه ضرایب پیمانی برای حق بیمه فعالیت‌های پیمانکاری در نظر گرفته می‌شود؟

در حال حاضر بخشنامه‌های مرجع جهت بررسی و اعمال ضرایب حق بیمه قراردادهای پیمانکاری بخشنامه ۱۴ الی ۱۴/۱۱ است. در این بخشنامه‌ها قرارداد به ۲ بخش عمرانی و غیرعمرانی تقسیم شده است.

بر اساس آن حق بیمه به انضمام بیمه بیکاری قراردادهای عمرانی اجرائی ۶/۶ درصد و حق بیمه به انضمام بیمه بیکاری قراردادهای عمرانی مشاوره ۱۵/۶ درصد است. همچنین حق بیمه به انضمام بیمه بیکاری قراردادهای غیرعمرانی با مصالح ۷/۸ درصد و بی مصالح ۱۶/۶۷ درصد است. از سوی دیگر حق بیمه به انضمام بیمه بیکاری قراردادهای غیرعمرانی با ماشین‌آلات مکانیکی ۷/۸ درصد و بی ماشین‌آلات (دستمزدی) ۱۶/۶۷ درصد تعیین شده است.

البته در برخی موارد حق بیمه به صورت تلفیقی از ضرایب فوق محاسبه می‌شود. مثلاً اگر در موضوع قراردادی بخشی از کارکرد، دستمزدی و بخشی مکانیکی بوده باشد؛ تلفیقی از ضرایب مرتبط اشاره شده برای محاسبه دریافت حق بیمه لحاظ می‌شود.

اگر این ضرایب در شرایط مختلف تغییر می‌کند، پس ضرایب ثابت نیست و دوباره همان مشکل محاسبات ممکن است برای کارفرما و خود تأمین اجتماعی وجود داشته باشد. برای حل این مشکل راهکاری پیش‌بینی شده است؟

با وجود تلاش‌های انجام‌گرفته به منظور سهولت، شفافیت و کاهش پیچیدگی در محاسبات ضرایب حق بیمه قراردادهای پیمانکاری، همچنان یکی از گلوگاه‌های اساسی سازوکارهای اجرایی سازمان تأمین اجتماعی موضوع نحوه دریافت حق بیمه از قراردادهای پیمان

همچنان یکی از گلوگاه‌های اساسی سازوکارهای اجرایی سازمان تأمین اجتماعی موضوع نحوه دریافت حق بیمه از قراردادهای پیمان به منظور حفظ و صیانت از نیروی کار است.

تعیین ضریب مقطوع با شفافیتی که دارد، باعث کاهش اعتراض پیمانکاران و در نتیجه کاهش پرونده‌های مطروحه در هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر می‌شود، در نتیجه ما در این بخش مبلغ حق الزحمه پرداختی به اعضاء محترم هیئت‌ها و نیز هزینه‌های جانبی شامل: آب، برق، تلفن، هزینه‌های ابلاغ، صدور صورتحساب‌های متعدد جهت اعلام رأی و... را صرفه‌جویی می‌کنیم که مبلغ قابل توجهی خواهد بود.

از سوی دیگر پیمانکاران به هنگام شرکت در مناقصه مبلغ حق بیمه را برآورد و بعد پیشنهاد قیمت می‌کنند ولی در حال حاضر در بسیاری از موارد در خاتمه کار و مراجعه به سازمان مبلغی بیشتر از حق بیمه برآوردی ایشان مطالبه می‌شود و چون مبلغ مذکور در برآورد اولیه پیمانکار لحاظ نشده بود و گذارندگان کار، زیر بار این مبلغ نرفته و پیمانکار باید از سود خود حق بیمه محاسباتی را پرداخت کند که موجب نارضایتی خواهد بود لذا چنانچه حق بیمه به صورت مقطوع و روشن تعریف شود هرگز پیمانکار اشتباه محاسباتی در این بخش نخواهد داشت.

عکس این ماجرا نیز وجود دارد. در برخی موارد پیمانکاران به هنگام شرکت در مناقصه مبلغ حق بیمه را بیشتر از حق بیمه واقعی برآورد و بعد پیشنهاد قیمت می‌کنند بنابراین در خاتمه کار حق بیمه کمتری به سازمان پرداخت و در نتیجه مبلغ سودی بیشتر از سود واقعی خود از او گذارنده کار مطالبه می‌کنند.

دوم در آخر هزینه‌های ناخالص تولید را افزایش داده و اثرات منفی آن در اقتصاد کلان منجر به غیرقابلیت شدن محصولات، انتقال هزینه بیشتر به مصرف‌کنندگان و... خواهد شد زیرا به دلیل ابهام، به عمد یا سهو، مقاطعه‌کار حداکثر ضرایب را ملاک عمل قرار داده و این امر در برخی مواقع که پیمانکار نسبت به جزئیات کار و ضرایب مترتب بر آن آشنایی کامل دارد انگیزه را برای احصاء سود بیشتر با شبکه ارتباطی پیرامون از طریق رانت و ایجاد فساد فراهم خواهد کرد.

➔ پیشنهاد شما چه عددی برای تعیین ضرایب مقطوع پیمان است؟ آیا مطالعه‌ای در این زمینه انجام شده است؟

باتوجه به مراتب فوق یک ضریب واحد بسیاری از مشکلات فعالان اقتصادی رافع خواهد کرد و ضریب واحد ۷ درصد به انضمام بیمه بیکاری متعلقه جمعاً ۷/۸ درصد به کلیه قراردادهای پیمانکاری پیشنهاد می‌شود. البته بدیهی است در مواقعی که حق بیمه طبق لیست‌های ارسالی پیمانکار بیشتر از ضریب اعمالی اخیر باشد ملاک عمل لیست‌های ارسالی پیمانکار خواهد بود.

نحوه شناخت و ضرایب حق بیمه قراردادهای عمرانی حال حاضر نیز به این صورت است که طبق مصوبات ۱۲۹ و ۱۴۳ شورای عالی تأمین اجتماعی، قراردادهایی مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی تلقی می‌شوند که دو شرط ذیل را تأمین دارا باشند. اول اینکه قرارداد بر اساس فهرست بهاء پایه سازمان برنامه و بودجه (قراردادهای پیمانکاری) یا ضوابط تیپ سازمان مزبور (قراردادهای مشاوره‌ای) منعقد شده باشد و دوم اینکه تمام یا قسمتی از بودجه عملیات از محل اعتبارات عمرانی دولت (اعتبارات ملی، منطقه‌ای، استانی) تأمین شده باشد.



و هم به ضرر سازمان تأمین اجتماعی است. همچنین با توجه به ضرایب مختلف و وجود راهکارهای مختلف جهت معافیت‌ها، گواهی‌های واگذارندگان کار عموماً حاوی اطلاعات صحیح نبوده و متأسفانه به نحوی تهیه و ارائه می‌شود که معافیت بیشتری جهت قراردادهای پیمانکاری مورد اجرای پیمانکاران طرف قرارداد اعمال شود.

از سوی دیگر مطالعات نشان می‌دهد که ارسال لیست‌های خلاف در فعالیت‌های پیمانکاری بیشتر مشاهده می‌شود و این امر در طرح‌های عمرانی با توجه به مقطوع بودن ضرایب حق بیمه پیمانکاری بیشتر است.

مشکل دیگر عدم دسترسی سازمان تأمین اجتماعی به منابع است. با توجه به عدم شفافیت و وجود نرخ‌های متعدد اکثر محاسبات پیمان، مورد اعتراض پیمانکاران و در هیئت‌های تشخیص مطالبات مطرح می‌شود که این امر، وصول مطالبات را با تأخیر مواجه می‌کند و بدیهی است مبلغی که با تأخیر وصول می‌شود، ضمن ایجاد نارضایتی ذینفعان ارزش اولیه خود را نیز نخواهد داشت. این موضوع نه تنها برای سازمان بلکه بر پیمانکاران نیز صادق است؛ زیرا با تأخیر در پرداخت حق بیمه مفاصاحساب مربوطه نیز با تأخیر صادر خواهد شد و پیمانکار نیز با تأخیر مطالبات خود را از او گذارنده کار وصول خواهد کرد. همچنین با توجه به ضرایب متعدد، تقاضا و یا پیشنهاد رشوه در سطوح مختلف امور مشاهده می‌شود هر چند بسیاری از کارکنان شریف و محترم سازمان با وجود این امر سلامت اداری خود را حفظ می‌کنند ولی هستند کسانی که از این موضوع استفاده‌های غیر مشروع خود را خواهند برد.

➔ به نظر شما تعیین ضریب مقطوع می‌تواند این مشکلات را حل کند؟



”
ضریب واحد
بسیاری از مشکلات
فعالان اقتصادی
رافع خواهد کرد
و ضریب واحد ۷
درصد به انضمام
بیمه بیکاری متعلقه
جمعاً ۷/۸ درصد
به کلیه قراردادهای
پیمانکاری
پیشنهاد می‌شود.



مقاطعه کاری) صورت گرفته باشد، در واقع کار با مصالح محسوب می شود که در حال حاضر در قراردادهای با مصالح این موضوع لحاظ شده و نسبت ضریب مزد به کل کار کاهش و در نتیجه حق بیمه کمتری از بابت آن مطالبه خواهد شد؛ بنابراین معاف نمودن خرید (هر نوع خرید) توجیه منطقی ندارد مگر در مواردی که موضوع صرفاً فروش محصول همراه با حمل، نصب و راه اندازی، آموزش بوده باشد.

🔗 با توجه به مشکلاتی که عنوان کردید، در حال حاضر پیشنهاد قطعی شما برای تعیین ضرایب چیست؟

پیشنهاد این است که نرخ ضریب حق بیمه هر قراردادی اعم از عمرانی، غیر عمرانی، با مصالح و بدون مصالح، با هر موضوعی ۷ درصد ناخالص کارکرد به انضمام یک نهم آن به عنوان بیمه بیکاری متعلقه باشد. در صورت اتخاذ این تصمیم که جهت کلیه قراردادها یک ضریب واحد اعمال شود، کارکنان سازمان، واگذارندگان کار و پیمانکاران با تعریف واحد و دقیقی از حق بیمه روبرو و از سردرگمی رها خواهند بود.

در حال حاضر با توجه به شرایط پیمانها برابر بخشنامه های صادره با ضرایب مختلفی روبرو هستیم، اگر گذری کنیم به تجربیات اداره دارایی همین مشکل را به ویژه در ارتباط با مالیات علی الراس مشاهده می کنیم (البته این مشکل در خصوص حق بیمه قراردادهای پیمانکاری این اندازه حاد نیست زیرا هر چند نسبت مزد به کل کار مجهول است ولی ناخالص کارکرد کاملاً معلوم و نیاز به تخمین ندارد) تدبیری که چند سالی است اداره دارایی اتخاذ کرده، مالیات بر ارزش افزوده است با این فکرواویه که هر درآمدی در نهایت منجر به خرید خواهد شد لذا بدون کنترل ریزمعاملات و چند نرخ نمودن آن ها در صدی را به عنوان مالیات بر ارزش افزوده اخذ می کند.

بنابراین اگر در سازمان تأمین اجتماعی نیز بدون توجه به موضوع فعالیت ها و یا اینکه چه میزان از فعالیت ها خرید و ... بوده است ضریب یکسان اعمال کنیم، تکلیف بسیاری از ذینفعان مشخص خواهد شد - البته بدیهی است در مدت کوتاه مسلماً با مخالفت برخی روبرو خواهیم بود.

🔗 مخالفت از سوی چه کسانی؟

معضلی که در این خصوص با آن مواجه خواهیم بود اعتراض پیمانکارانی است که برابر بخشنامه های صادره، تمام یا بخشی از ناخالص کارکرد قراردادهای مورد اجرای ایشان به دلایل مختلف از محاسبات حق بیمه معاف شده اند.

علی ایحال به مرور زمان تک نرخ شدن باعث می شود اعتراض کارفرما به حداقل رسید، ضمن اینکه سازمان سریع تر حق بیمه خود را وصول می کند. همان طور که مشاهده شد در طول زمان و با گسترش فعالیت های پیمانکاری روند محاسبه تسهیل شده است. به عبارت دیگر با اعمال میانگین وزنی یک بار در دهه ۶۰ از حدود ۲۰۰ ضریب اعمالی مطابق بخشنامه های اولیه، ۴ ضریب اصلی جهت دریافت حق بیمه از قراردادهای پیمان تصویب و تاکنون در حال اجرا است. بنابراین اصلاح مجدد این ضرایب به ضریب واحد به منظور شفافیت و کاهش موانع کسب و کار و فساد الزامی به نظر می رسد و راه حل حذف ماده ۴۱ قانون تأمین اجتماعی و مسائلی از این قبیل نیست.

شایان ذکر است قراردادهای مشارکتی عمرانی صرفاً یک شرط دارد، قرارداد بر اساس فهرست بهاء پایه سازمان برنامه و بودجه (قراردادهای پیمانکاری) یا ضوابط تیب سازمان مزبور (قراردادهای مشاوره ای) منعقد شده باشد. ضریب حق بیمه قراردادهای عمرانی اجرایی ۶ درصد و قراردادهای مشاوره ای عمرانی ۱۴ درصد به انضمام بیمه بیکاری است که تغییر در ضریب های فوق و اتخاذ تصمیم جهت تعیین ضریب یکسان برای قراردادهای عمرانی و غیر عمرانی، هماهنگی با سازمان مدیریت و سایر مراجع و ارگان های ذی ربط را می طلبد.

در واقع باید ضرایب مختلفی اعمال شود ولی در قراردادهای مشمول طرح های عمرانی ضریب یکسانی تعیین شده (بدون توجه به نسبت مزد به کل کار) و آن ۶ درصد است. به این معنا که هر چند در یک قرارداد تأمین اجتماعی حق بیمه ای کمتر از حق بیمه واقعی دریافت می شود ولی موضوع از محل حق بیمه سایر قراردادهای مورد اجرای پیمانکاران جبران خواهد شد.

علیرغم موارد فوق تاکنون هیچ مشکلی از سوی پیمانکارانی که به لحاظ نسبت مزد به کل کار باید حق بیمه کمتر/بیشتری جهت قراردادهای مورد اجرا پرداخت کنند مشاهده نشده است. این موضوع ممکن است به این دلیل باشد که در واقع از ابتدا پیمانکار می داند چند درصد باید حق بیمه پرداخت کند. بنابراین آن را در رقم پیشنهادی خود به هنگام شرکت مناقصه لحاظ می کند و یا اینکه شاید چون درصد بالایی از حق بیمه توسط دولت (واگذارنده کار) تأمین می شود هرگز مشکلی به وجود نیامده است.

🔗 اختلاف دیگری که وجود دارد موضوع حق بیمه در قراردادهای خرید است. در این زمینه چه نظری دارید؟

در حال حاضر عموماً با ۳ نوع خرید مواجه هستیم؛ اول، خرید داخلی از تولیدکنندگان داخلی که کار توسط پرسنل و در محل کارگاه ثابت انجام می شود و دفاتر قانونی این قبیل کارگاه ها به صورت دوره ای مورد بازرسی قرار می گیرد بنابراین در صورتی که با انعقاد قرارداد و یا به صورت فاکتوری اقدام به فروش محصولات به سایر پیمانکاران و یا اشخاص می کنند، صدور مفاصا حساب منوط به بازرسی دفاتر قانونی بوده و در صورتی که تعجیل در اخذ مفاصا حساب باشد، این امر با اخذ تعهد (مبنی بر دریافت قرارداد از دفاتر قانونی) صورت می گیرد.

دومین مورد مربوط به خرید خارجی است که با ارائه مدارک و داشتن شرایط خاص از شمول کسر حق بیمه معاف است. البته در این مورد مشکلات زیادی وجود دارد از جمله اینکه اوراق گمرکی مشخص نیست مربوط به کدام قرارداد بوده و یا ممکن است مربوط به سایر واردات بوده و یا اینکه اصلاً ارتباطی با قراردادهای مورد اجرا نداشته باشد.

سومین مورد نیز خرید از واحدهای اقتصادی (مغاز و...) است که این گونه خرید با ارائه فاکتور رسمی از شمول کسر حق بیمه معاف است. در خصوص خرید از واحدهای اقتصادی نیز بسیار مشاهده می شود که فاکتورهای جعلی ارائه شده است.

توضیح لازم در خصوص موارد فوق این است که به هر حال هر قرارداد پیمانکاری جهت انجام یک کار منعقد می شود نه صرفاً خرید خاص. در واقع اصلاً پیمانکاری محسوب نمی شود و نباید بابت آن مفاصا حساب صادر شود و چنانچه خرید بابت انجام کار



**هر قرارداد
پیمانکاری جهت
انجام یک کار منعقد
می شود نه صرفاً
خرید خاص. در واقع
اصلاً پیمانکاری
محسوب نمی شود
و نباید بابت آن
مفاصا حساب صادر
شود.**

مصائب حق بیمه در قراردادهای پیمان؛

درصدهای ثابتی که ثبات ندارند



دریافتی بیشتری از کارفرما و پیمانکار داشته باشند. این در شرایطی است که در ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی چندین نکته مهم در خصوص حق بیمه قراردادهای پیمانکاری وجود دارد که رعایت آن‌ها از جانب پیمانکاران و کارفرمایان الزامی است. حق بیمه در قراردادهای پیمانکاری به صورتی درصدی از مبلغ قرارداد تعیین می‌شود و تعداد بیمه‌شدگان و مزد آنان از این جهت بی‌تأثیر است.

این ماده قانونی قراردادهای پیمانکاری را به سه بخش عمده «قرارداد مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی»، «قرارداد طرح‌های غیرعمرانی» و در نهایت «موارد خاص قراردادهای غیرعمرانی» تقسیم می‌کند. نحوه محاسبه حق بیمه این سه نوع قرارداد با یکدیگر متفاوت بوده که مهم‌ترین نکته در خصوص بحث بیمه قراردادها است.

حق بیمه قراردادهای مشاوره‌ای عمرانی، به‌طور مقطوع ۱۴ درصد ناخالص کارکرد به علاوه ۱٫۶ درصد به‌عنوان حق بیمه بیکاری است که در مجموع ۱۵٫۶ درصد می‌شود. در این نوع قراردادها سهم پیمانکار ۳٫۶ درصد و سهم کارفرما

تخصصی شدن فعالیت‌ها در دنیای امروز باعث شده تا انجام امور مختلف به اهل فن سپرده شود. این موضوع زمینه را برای شکل‌گیری پیمانکاران بزرگ و کوچک در حوزه‌هایی مانند ساخت و ساز، حمل و نقل و... فراهم کرده است. در کنار آن اما قوانین نیز هر روز شکلی پیشرفته به خود می‌گیرند تا در قبال کاری که به انجام می‌رسد، بیشترین حمایت قانونی از کارگرو کارفرما به وجود آید. در این میان، قوانین بیمه تأمین اجتماعی برای ایجاد امنیت شغلی در زمان انجام کار و همچنین تضمین مستمری مادام‌العمر بعد از بازنشستگی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

البته قوانین تأمین اجتماعی به دلیل تنوع در محاسبه حق بیمه از سوی کارگرو کارفرما، معمولاً محل مناقشه است و برای جلوگیری از این موضوع در قراردادهای پیمانی که با پیمانکاران مختلف بسته می‌شود، درصد ثابتی به‌عنوان حق بیمه در نظر می‌گیرند.

با این حال تأمین اجتماعی برای افزایش دریافتی خود، تلاش می‌کند تا از ماده‌ها و تبصره‌های مختلف استفاده کرده تا



پیمانکاران و کارفرمایان برای کاهش بروکراسی اداری و سرعت بخشیدن به کار، درصدهای ثابتی را به‌عنوان حق بیمه می‌پذیرند.



۱۲ درصد خواهد بود.

همچنین حق بیمه قراردادهای پیمانکاری اجرایی، مقطوعاً ۶ درصد ناخالص کارکرد به علاوه ۰٫۶ درصد به عنوان حق بیمه بیکاری جمعاً به میزان ۶٫۶ درصد ناخالص کارکرد است. سهم حق بیمه پیمانکار ۱٫۶ درصد و سهم کارفرما ۵ درصد است. از سوی دیگر در قراردادهای عمرانی که بودجه قرارداد از محل اعتبارات دولت و یا با نظارت دستگاه‌های دولتی در کشور تأمین می‌شود، حق بیمه به صورت مقطوع ۶٫۶ درصد تعیین می‌شود. ۱٫۶ درصد از این مبلغ از صورت وضعیت پیمانکار کسر و بقیه ۵ درصد از محل بودجه طرح توسط ذی‌حسابی کارفرما، به حساب سازمان تأمین اجتماعی منطقه طرح واریز می‌شود. حق بیمه را در این‌گونه قراردادها کارفرما پرداخت می‌کند و پیمانکار در زمان اجرای پروژه فقط لیست کارگران را تکمیل و ارسال می‌کند.

نوع دیگر این قراردادها، قراردادهای طرح‌های غیر عمرانی است. حق بیمه قراردادهایی که در اجرای آن‌ها مصالح مصرفی به‌طور کلی به عهده و هزینه پیمانکار است و یا موضوع قرارداد ارائه خدمات تعیین شده و نوع کار ایجاب می‌کند که کلاً به صورت مکانیکی انجام شود، به میزان ۷ درصد ناخالص کارکرد بوده و مبلغ مربوط به بیمه بیکاری به آن اضافه می‌شود.

حق بیمه قراردادهای دستمزدی و خدماتی غیر مکانیکی به میزان ۱۵ درصد ناخالص کل کارکرد بوده و مبلغ مربوط به بیکاری که همان ۱٫۶ درصد است به آن اضافه می‌شود. البته در قراردادهای غیر عمرانی در صورتی که تهیه مصالح هم بر عهده پیمانکار باشد با ضریب ۷ درصد و در صورتی که انجام موضوع قرارداد بدون تهیه مصالح توسط پیمانکار باشد با ضریب ۱۵ درصد در نظر گرفته می‌شود. در لیست دستمزد پرداختی به کارگر ۷ درصد سهم کارگر است.

در اینجا پیمانکاران و کارفرمایان برای کاهش بروکراسی اداری و سرعت بخشیدن به کار، درصد‌های ثابتی را به عنوان حق بیمه می‌پذیرند. در واقع پیمانکار می‌پذیرد که در پروژه‌ای مبلغی بیشتر از لیست کارگری خود را به عنوان حق بیمه بپردازد و در مقابل در پروژه‌ای دیگر این مبلغ کمتر باشد؛ اما در عمل تأمین اجتماعی این اعداد ثابت را زیرپا می‌گذارد تا به واسطه آن بتواند دریافتی و آورده بیشتری برای صندوق خود به بار بیاورد.

اگرچه در اغلب موارد این مناقشه بین پیمانکار و تأمین اجتماعی در هیئت بدوی و حتی تجدیدنظر به نتیجه نمی‌رسد و پیمانکاران عطای این مبلغ مازاد را به لقای سایر پروژه‌ها می‌بخشند و برای ادامه فعالیت خود، آن را پرداخت می‌کنند. این در شرایطی است که بیشتر پیمانکاران مشکلی با افزایش مبلغ حق بیمه ندارند اما معتقدند که این مبلغ زمانی که در قالب قرارداد پیمان قرار می‌گیرد باید ثابت باشد تا هزینه و زمان رسیدگی به موضوع بیمه در پایان کار و بستن صورت‌های مالی پروژه به حداقل برسد. در واقع پیمانکاران وحدت رویه

و جلوگیری از رفتار سلیقه‌ای با قانون را در قراردادهای پیمان انتظار دارند.

حتی بعضی از سازمان تأمین اجتماعی به این امر باور دارند که با برخی بخشنامه‌ها برخورد سلیقه‌ای می‌شود. البته واقعیت این است که گاهی هم بخش خصوصی تفسیر درستی از بخشنامه‌های سازمان ندارد و یا به درستی به جزئیات آن آشنا نیست. این مسئله که ممکن است به دلیل نامفهوم بودن بخشنامه‌ها ایجاد شود.

اما به هر حال نمی‌توان گفت که همه مشکلات اعضا با تأمین اجتماعی به خاطر تفسیر یا درک نادرست آن‌ها از بخشنامه‌ها است، چرا که عمده مشکلات به خاطر نقص قوانین و عدم اجرای درست بخشنامه‌های سازمان رخ می‌دهد بنابراین در گام اول باید سازمان تأمین اجتماعی را ملزم به اجرای درست بخشنامه‌ها کرده و در مرحله بعد قوانین از طریق پیشنهادات اصلاحی به مجلس شورای اسلامی اصلاح شود. از سوی دیگر زمانی که پیمانکاران قرارداد خود را با کارفرما تنظیم می‌کنند، میزان حق بیمه ثابت در آن براساس مبلغ پروژه تأیید می‌شود. از همین رو تغییر این مبلغ در پایان کار تقریباً برای پیمانکاران در قرارداد با کارفرما غیرممکن خواهد بود.

موضوعی که باعث می‌شود تا بخشی از حق بیمه‌ای که قرار بود توسط کارفرما پرداخت شود، از جیب پیمانکاران راهی صندوق تأمین اجتماعی شود. نکته مهم در این بین آن است که در ایران بزرگ‌ترین کارفرما دولت به شمار می‌رود. در این زمینه پیمانکاران مشکلاتی در خصوص نحوه اجرای تبصره الحاقی ماده ۳۸ قانون با سازمان داشته‌اند، اما این چالش عمدتاً به دلیل عدم ارسال اطلاعات کارکرد در مهلت قانونی توسط واگذارندگان کار، که در اغلب موارد دستگاه‌های دولتی هستند ایجاد شده است.

در چنین مواقعی، چون اطلاعات پیمان اعلام نشده، سازمان براساس خود قرارداد تصمیم‌گیری می‌کند که ممکن است در محاسبات با واقعیات منطبق نباشد. در این مورد کار به بررسی و حتی حسابرسی از دفاتر پیمانکار می‌رسد و این در شرایطی است که پیمانکاران برای پرهیز از این‌گونه بروکراسی‌ها پذیرفته‌اند که حق بیمه ثابتی را پرداخت کنند.

همچنین براساس قانون حسابرسی تنها برای تعیین مالیات مجاز است زیرا نیازمند صورت‌های مالی است اما در پرداخت حق بیمه، فارغ از میزان سود و زیان، حق بیمه وظیفه قانونی به شمار می‌رود و حسابرسی دفاتر نقشی در میزان و زمان پرداخت آن ندارد.

به‌طور قطع می‌توان انتظار داشت که سازمان تأمین اجتماعی با این موضوع برخورد آسانی نخواهد داشت اما به هر حال این مسئله نباید باعث عقب‌نشینی از پیگیری حقوق پیمانکاران و بعد از آن کارفرمایان و کارگران شود. البته اصلاح قوانین و اجرای درست بخشنامه‌ها صرفاً با در نظر گرفتن منافع پیمانکاران محقق نخواهد شد، بلکه منافع ملی کشور نیز باید مورد توجه باشد.



نمی‌توان گفت که همه مشکلات اعضا با تأمین اجتماعی به خاطر تفسیر یا درک نادرست آن‌ها از بخشنامه‌ها است، چرا که عمده مشکلات به خاطر نقص قوانین و عدم اجرای درست بخشنامه‌های سازمان رخ می‌دهد

قدرت الله قدسی کارشناس حوزه بیمه و تأمین اجتماعی:

کلید حل معضلات کسب و کارها با تأمین اجتماعی اصلاح قانون است



قبل از اینکه به سمت امکان‌ها حرکت کنیم و پیشنهادهای شما را دریافت کنیم به نظر شما مهم‌ترین مسائل حوزه کسب و کار و سازمان تأمین اجتماعی چیست؟

اولین مسئله مرتبط با تأمین اجتماعی، دولتی شدن آن است که جایگزین آن احیای شورای عالی تأمین اجتماعی است. از سال تأسیس تا سال ۱۳۸۷ سازمان تأمین اجتماعی به صورت سه جانبه اداره می‌شد؛ وقتی به صورت سه جانبه اداره می‌شد؛ کارفرما، دولت و کارگر به صورت مشترک این سازمان را اداره می‌کردند، در دولت آقای احمدی نژاد این سازمان را دولتی کردند هر چند رسماً قانونی در این مورد تصویب نشد اما عملاً سازمان تأمین اجتماعی با تعطیلی شورای عالی تأمین اجتماعی و تبدیل آن به هیئت‌امنا دولتی شد.

در هفت سال دولت آقای روحانی بارها در دولت و مجلس مطرح شد و این موضوع در حال پیگیری است که خود یک معضل بزرگی است و اگر تصویب و تغییر رخ دهد بار دیگر سازمان تأمین اجتماعی به دست صاحبان اصلی آن باز خواهد گشت و اصلاحات را می‌تواند انجام دهند.

زیان عدم احیای شورای عالی تأمین اجتماعی آن است که اگر یک بخشنامه‌ای غلط است بخش کارفرما و کارگری توان اصلاح

امروزه یکی از بایسته‌های نظام کار، رابطه کارفرما و کارگر است و بر اساس آن، قانون نیز برای حمایت از کسب و کار و احقاق حقوق کارگران در حوزه تأمین اجتماعی وارد عمل شده است اما آنچه با تغییرات طی سالیان دراز اتفاق افتاده است ظهور و حضوری را در قوانین نمی‌بیند.

قدرت‌الله‌قدرت‌الله قدسی کارشناس حوزه بیمه و تأمین اجتماعی معتقد است نقص در قوانین موجود است و برای آنکه در اجرا نیز دچار تفاسیر متعدد نشویم نیازمند اصلاح قوانین هستیم تا از این رهگذر هم بخشنامه‌ها اصلاح شود و هم آنکه در حوزه اجرا دچار تفاسیر مختلف نشویم. وی معتقد است در حوزه تأمین اجتماعی تغییراتی طی سالیان زیاد رخ داده است که نمود آن در قوانین مندرج نیست و همین امر در رابطه کارفرما و تأمین اجتماعی و در نگاه کلان در رابطه با کسب و کارها ایجاد اخلال نموده است.

آنچه می‌خوانید گفتگویی با قدرت‌الله‌قدرت‌الله قدسی در این مورد است:



صورت رد آن، یک حق بیمه برآوردی را تعیین کند. پس مشاهده می شود که مبنای قانونی وجود دارد اما الزام بر اعمال ضریب بدون در نظر گرفتن شرایط قانونی نیست.

البته باید توجه کرد که اصل بر حیات سازمان است، زیرا اگر این سازمان برقرار نباشد بر زندگی سه میلیون خانوار تأثیر مستقیم می گذارد حال اگر بخواهیم به مسئله ای از جانب سازمان نگاه کنیم، سازمان تأمین اجتماعی ماده ای دارد تحت عنوان ماده ۷۶ تأمین اجتماعی که نیازمند اصلاح قانون است.

ماده ۷۶ تأمین اجتماعی بر اساس تغییراتی که در قانون برنامه ششم رخ داد صراحت دارد که میانگین دو سال آخر مبنای محاسبه ی مستمری است، البته منعی تا به اینجا در صورت قانون مشاهده نمی شود و از سال ۱۳۵۴ نیز چنین بوده و اجرا شده است اما باید گفت جای سوء استفاده را برای اشخاصی باز گذاشته است که ۲۸ سال را با حداقل حقوق بیمه می شوند و در دو سال آخر حداقل حقوق را به عنوان حق بیمه اعمال می کنند. در واقع از یک خلأ قانونی استفاده کرده و از جیب بسیاری از بیمه شدگان حق بازنشستگی دریافت می کنند و صندوق تأمین اجتماعی را متضرر می کند لذا به نظر می رسد که راهکار آن باشد که میانگین دو سال را به میانگین ۵ سال، ۱۰ و... تغییر دهیم. البته این موضوع هم در قالب طرح و هم در قالب لایحه به مجلس تحت عنوان اصلاحات پارامتریک ارائه شده است که هم در دولت و هم در مجلس همچنان معطل مانده است.

بحث اساسی دیگر قانون بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور است. قانونی در ۱۴ مهرماه ۱۳۸۰ تصویب می شود تحت عنوان قانون بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور، این قانون در زمان تصویب اساساً یک قانون حمایتی بوده است برای تعدیل نیروهای شاغل در صنعت؛ نیروهای پیرو فرسوده ای که در صنعت وجود داشتند تعدیل شوند و روزی که قانون نوشته شد قانون گذار شرایط را درست دیده بود تا این پدیده ختم شود و صراحت کرده است شخصی که ۲۰ سال متوالی و یا ۲۵ سال متناوب در مشاغل سخت و زیان آور کار کرده است می تواند بازنشست شود این بدان معناست که اگر ۲۴ سال متناوب در مشاغل سخت و زیان آور بودید نمی توانید از این قانون استفاده و بازنشسته شوید!

سه استفساریه بر روی این قانون اعمال شده است و یکی از استفساریه ها که از همه مشکل زا تر است که صراحت دارد: یک روز سابقه سخت و زیان آور نیز یک و نیم روز محاسبه شود لذا ملاحظه می شود که اصل هدف قانون گذار را با این استفساریه زیر سؤال برده اند. وقتی قانون گذار صراحت دارد که ۲۰ سال کار متوالی یعنی فرسایش جسمی و عدم توانایی کار که باید به تدریج از سیستم خارج شود.

یک فرض دیگر قانون گذار داشته است و آن اینکه صراحت دارد که هر شغلی سخت و زیان آور تلقی شد موظف به پرداخت ۴ درصد است این ۴ درصد در آن روز بدان معنی بود که نرخ حق بیمه به جای ۳۰ درصد در این مشاغل ۳۴ درصد شود که البته

و تغییر ندارد و برای اعتراض حتماً باید به دیوان عدالت اداری رجوع کنید و پس از چند سال در نوبت بودن یک بخش نامه را اصلاح تا بتوانید یک رویه اشتباه را تصحیح کنید و تا به مرحله اصلاح برسد قشر عظیمی زبان آن را متحمل خواهند شد و این زبان پس از اصلاح قابل بازگشت نخواهد بود! اما اگر بخواهیم بخشنامه ای و موردی بحث کنیم امروز دو مورد برای اصلاح در دستور کار اتاق بازرگانی است؛ اولی حق بیمه اعضای موظف هیئت مدیره و مدیرعامل است.

قانون در سال ۱۳۵۴ صراحت دارد هر کس از شرکتی حقوق دریافت نماید مشمول حق بیمه اجباری است و این قانون تا سال ۱۳۹۷ اجرا شد، در سال ۹۷ واحد حقوقی تفسیری بر روی این قانون گذاشته است که بر اساس تغییراتی که در سال ۸۷ بر روی قانون دیگری اعمال شده است دیگر الزام از روی دوش شرکت ها برداشته شده است که هیئت مدیره موظف خود را بیمه کند که این عملاً خلاف قانون است.

بر اساس قانون هر شخصی که حقوق می گیرد باید بیمه شود حتی اگر شخصی سهمی هم از شرکت داشته باشد در نهایت حقوق بگیر شرکت است اما امروز اعلام می دارند که باید به صورت بیمه اختیاری - کارفرمایی اقدام کنید که آن شخص موظف را به صورت اختیاری و کارفرمایی بیمه کنند! این بدان معناست که هزینه های شخص بالا رفته و از خدمات آن کاسته می شود. مسئله دوم که در کمیته ماده ۱۲ مطرح شد آن است که سازمان تأمین اجتماعی بر اساس حقوق سال قبل و افزایش حقوق مصوب سالانه طلب حق بیمه می کند در حالی که ممکن است بر اساس شرایط کار، کارفرما و کارگر توافق کنند بر روی عدم افزایش حقوق و یا کاهش حقوق نسبت به سال قبل که هیچ تخلفی رخ نخواهد داد زیرا الزامی وجود ندارد و دو انسان عاقل با هم به تفاهم رسیده اند اما سازمان تأمین اجتماعی بر اساس سیستم نرم افزاری خود محاسبه کرده و حق بیمه را صادر می کند که این تخلف است زیرا طبق قوانین هم در قانون مدنی و هم در قانون کار و هم در شرع آزاد هستیم و بر اساس این آزادی با هم توافقی را انجام می دهیم. البته باید اذعان داشت که سازمان تأمین اجتماعی باید در وصولی های خود حداقل ها را رعایت کند یعنی آنکه حقوق هر فرد از حداقل پایه حقوق آن سال کمتر نباشد اما در جایی که این اصل رعایت می شود الزام به افزایش در باقی حالات تخلف است زیرا ماده ۳۹ تأمین اجتماعی تکلیف را مشخص کرده است.

ماده ۳۹ صراحت دارد که کارفرما مکلف است لیست بیمه شدگان خود را تا پایان ماه بعد به تأمین اجتماعی ارسال کند یعنی خود اظهاری؛ خود اظهاری اصل بر اعتماد است و قاعده آن است که هر دستگاهی خود اظهاری را می پذیرد مگر آنکه خلاف آن ثابت شود.

تخلف چگونه اثبات می شود؟

در ادامه همین ماده صراحت دارد که سازمان تأمین اجتماعی مکلف است ظرف ۶ ماه بررسی های لازم را انجام داده و صحت و سقم لیست های ارائه شده را تأیید یا رد کند که در



سازمان تأمین اجتماعی بر اساس حقوق سال قبل و افزایش حقوق مصوب سالانه طلب حق بیمه می کند در حالی که ممکن است بر اساس شرایط کار، کارفرما و کارگر توافق کنند بر روی عدم افزایش حقوق.



لحاظ می‌کند، اما باید عنوان داشت که برای یک شغل نباید بار مالی اضافی بر صندوق بیمه‌گر حمل کنیم زیرا صندوق بیمه مشترک است بین حداقل ۱۳ الی ۱۴ میلیون نفر بیمه پرداز و حداقل ۴۰ میلیون نفر تحت پوشش و اگر شخصی در شغل سخت و زیان آور اشتغال دارد دیگر بیمه‌گر نباید هزینه‌های آن را پرداخت کنند و اگر نیاز به پرداخت هزینه‌ای است باید از سیستم حمایتی دولت مانند بهزیستی پرداخت شود و یا از صندوق‌های دیگری تأمین شود زیرا این ۴ درصد پوشش زیان این موضوع رانمی‌دهد.

آیا مسئله دیگری نیز در مورد روابط کارفرما و سازمان وجود دارد؟

مورد دیگری که می‌توان به آن اشاره کرد مبحثی تحت عنوان بدهی‌های قطعی شده است، مستند آن نیز «بخشنامه ۷۲ درآمد» است که برای قبل از انقلاب است اما موضوع تجدید محاسبه بدهی‌های قطعی شده بود یعنی از زمان بازرسی تا زمان بازرسی بعدی شاید برخی از کارمندان و شاغلین از یک کارگاهی رفتند و بیمه‌کننده نیز مطلع نبود که باید این موضوع را به سازمان اطلاع دهد و بدهی قطعی می‌شود، در صورتی که بیمه‌شده‌ی واجد شرایطی موجود نیست، در آن زمان مدیریت‌ها دستور تجدید محاسبه را بر اساس مستندات صادر می‌کردند که موارد حذفی را کنار گذاشته و الباقی مبالغ وصول شود یعنی مستندات را بررسی می‌کردند و تشخیص در اختیار یک مدیر کل بود، اما زمانی که سیستم‌ها مکانیزه شده است این اختیارات برداشته شد و اعلام شد پشت سیستم

عدد درستی نیز بوده است و تولیدکننده نیز این ۴ درصد اضافی را در سر بار تولید و سود و زیان خود محاسبه می‌کرد و اگر قرارداد بوده است شخص بیمه‌کار در بالاسری قرارداد خود این ۴ درصد را لحاظ می‌کرد و برای بیمه‌شده نیز این حق اثبات شده بود که در صورت تعطیلی واحد تولیدی او نیازمند به جستجوی حق خود نبود و در هر جای دیگر به عنوان شاغل بخش سخت و زیان آور امتیاز آن قابل احراز و مطالبه بود.

تأمین اجتماعی بخشنامه‌ای را در این موضوع در سال ۸۳ ابلاغ می‌کند برای اجرا، این موضوع سال ۸۵ به دیوان عدالت اداری ارجاع داده می‌شود. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری رأی می‌دهد که زمان بررسی سخت و زیان آور بودن یک شغل در زمان بازنشستگی فرد شاغل است یعنی حداقل ۲۰ سال پس از اشتغال فرد. این بدان معنی است که ۴ درصد‌های تعیین شده در این مدت دریافت نشده است، بعضاً کارگاه‌ها تعطیل شده‌اند، برخی کارفرماها به رحمت خدا رفته‌اند و وقتی امروز جمع این ۴ درصد را محاسبه کنید عدد بزرگ شده و خیلی از کارفرمایان توان پرداخت را ندارند و در صورت‌های سود و زیان نیز لحاظ نشده است و باید امروز هزینه ۳۰ سال قبل پرداخت شود. تازه این در حالی است که شرکت وجود داشته باشد اگر شرکتی به هر دلیلی دیگر وجود نداشته باشد شاغل دیگری نمی‌تواند از این حق خود بهره‌برد و سازمان تأمین اجتماعی به عنوان مجری قانون نیز حق بیمه اضافی را در طول ۳۰ سال دریافت نکرده است تا بتواند سرمایه‌گذاری مطلوب برای بازپرداخت در موعد مقرر را به درستی انجام دهد لذا به نظر این مورد نیز از موارد قانونی است که نیازمند اصلاح است.

این موارد آیا اخلاقی برای کارفرما ایجاد می‌کند؟

اگر کارفرما وجود داشته باشد و کارگاهش دایر باشد هزینه سنگینی بلافاصله بر آن‌ها حمل خواهد شد که در برآورد هزینه‌های تولید محاسبه نشده است و قابلیت اعتراض هم مبنی بر اینکه چرا قبلاً اطلاع داده نشده بود نیز به علت همین رأی دیوان عدالت اداری ندارند؛ زیرا عنوان می‌شود که برای مثال ۲۰ سال پیش تقاضایی برای بررسی ارجاع داده نشده بود و وقتی به سمت تقاضا بروید خواهند گفت حق تقاضا بر طبق این اصل متصور نبوده است و زمانی چنین حقی برای من قابل پیگیری بود که جمع سوابقم به حد مورد نظر می‌رسید که کمترین آن ۲۰ سال سابقه است. پس باید گفت ابتدا آئین نامه سپس رأی دیوان عدالت اداری و در انتها خود قانون نیازمند اصلاح است که البته این مورد نیز به عنوان یک طرح در مجلس همچنان بلا تکلیف است!

البته باید ذکر کرد که یک ماده ۵۲ در قانون کار موجود است که مرتبط با مشاغل سخت و زیان آور است که در آنجا کارآسان شده و گفته است که کسانی که در مشاغل سخت اشتغال دارند می‌بایست به جای ۴۴ ساعت ۳۶ ساعت فعالیت کنند، درباره مرخصی و اضافه‌کار نیز صراحت دارد و میزان پرداخت مازاد نیز مشخص شده است و هیچ پارامتری برای صندوق بیمه ثالث ندیده است و کارفرما نیز بر اساس منفعت در هزینه تولید خود



**زیان عدم احیای
شورای عالی تأمین
اجتماعی آن است
که اگر یک بخشنامه
ای غلط است بخش
کارفرما و کارگری
توان اصلاح و تغییر
ندارد و برای اعتراض
حتماً باید به دیوان
عدالت اداری رجوع
کنید و پس از چند
سال در نوبت بودن
یک بخش نامه را
اصلاح تا بتوانید
یک رویه اشتباه را
تصحیح کنید.**



اجازه‌ای برای دست‌کاری بدهی‌ها وجود ندارد مگر آنکه مسئول بالای ستاد به خدمات ماشینی این اجازه و دستور را صادر کند که آن‌ها این کار را انجام دهند و دستور بازنگری اجرا شود، این شرایط درباره اصناف است اما درباره پیمانکاران متفاوت است. امکان دارد شما یک قرارداد می‌نماید و به هر دلیلی قرارداد اجرا نشود و یا در میانه کار به دلیل کمبود اعتبارات تعطیل و متوقف شود و مکاتبات بین واکذازنده و سازمان تأمین اجتماعی پاسخ به موقع را دریافت نکند، سازمان تأمین اجتماعی بر اساس اطلاعات اولیه حداکثر ضریب حق بیمه را محاسبه و ابلاغ می‌کند و این ابلاغ نیز به سمت ابلاغ الکترونیک رفته است، حال اینکه احتمال تغییر آدرس وجود دارد و به هر دلیل دیگری امکان دارد ابلاغ به دست شخص مورد نظر نرسد و در نهایت یک بدهی ناخواسته بر اساس عدم اطلاع بر کارفرما حمل می‌شود در حالی که کار انجام نشده بر اساس کل کار حق بیمه مطالبه می‌شود.

این موضوع در اتاق بازرگانی با سازمان تأمین اجتماعی در میان گذاشته شد و مقرر گردید آن «بخشنامه ۷۲ درآمد» را احیا کنند، آئین‌نامه‌ای تحت عنوان آئین‌نامه ۱۶ و ۱۷ هیئت‌های تشخیص اتاق بازرگانی طراحی و ابلاغ شد اما در اجرا این مقررات رعایت نمی‌شود.

این آئین‌نامه تشکیل شده در شعبه متشکل از رئیس درآمد، رئیس اجرائیات، رئیس بازرسی و در نهایت رئیس شعبه، یعنی هیئتی در شعبه تشکیل می‌شود بدون حضور متقاضی و رأی صادره نیز بر اساس قبول یا رد مستندات متقاضی نیست و در نهایت نامه‌ای صادر می‌شود که در کمیته مورد موافقت شد و یا نشد! در صورتی که اگر کمیته‌ای تشکیل شده است باید قانون مند باشد یا باید نماینده‌ای از کارفرما وجود داشته باشد یا متقاضی را دعوت کنند که اگر دفاعی قرار است صورت گیرد مستند باشد نه آنکه در کمیته‌ای رأی صادر شود، این کمیته بدوی است و کمیته تجدیدنظر نیز در استان است و در ۹۹ درصد مواقع در شعبه نمی‌پذیرند که شما به استان بروید تا کارشناسان استان مورد بررسی قرار دهند؛ در واقع باید گفت این آئین‌نامه عملاً متوقف شده است لذا یکی از خواسته‌های به حق کارفرمایان احیا و به نوعی زنده کردن کمیته‌هاست و اینکه امکان دفاع وجود داشته باشد اما با شرایط موجود به محض ارجاع به این کمیته باید برای اعاده به دیوان عدالت اداری رجوع کنید!

حال می‌توان به دیوان عدالت اداری رجوع کرد و دید ورودی پرونده‌های تأمین اجتماعی به دیوان چه میزان است. در حال حاضر عدد دقیقی در ذهن ندارم اما مطلع هستم که عدد بسیار بالاست و در مصاحبه‌های ریاست دیوان نیز مشخص است که رسیدگی تأمین اجتماعی یا اول است یا دوم!

دلیل این مسائل به نظر شما چیست؟

توجه کنید همه موضوعات را باید با هم اصلاح کرد، نمی‌توان تنها در یک حوزه اقدام کرد و منتظر نتیجه مطلوب بود، باید قانون اصلاح شود، مقررات و بخشنامه اصلاح شود و در زمان

اجرا نیز کارمندان را تأمین کرد تا اجرا نیز تصحیح شود. برای مثال یکی دیگر از نارضایتی‌های موجود در بخش مرخصی زایمان است. قانون‌گذار عنوان دارد که دولت می‌تواند به ازای هر زایمان ۹ ماه مرخصی بدهد. اگر قانون را مطالعه کنید صراحت دارد که دولت «می‌تواند»، بیان نداشته که دولت «مکلف» است، بنابراین یکسری از دستگاه‌ها اجرا و دستگاه دیگر اجرا نمی‌کند. تأمین اجتماعی عنوان می‌کند که تکلیفی در این مورد مترتب این سازمان نیست زیرا هزینه‌ای دریافت نکرده است که شش ماه را تبدیل به ۹ ماه کند، ما بلیم به شما پیشنهاد دهیم که آمار را بررسی کنید از میزان شکایات در همین مورد افزایش ۶ ماه به ۹ ماه از سوی بیمه‌شدگان و از فرجه دیوان عدالت استفاده می‌کنند تا زمان رأی دهی و دیوان نیز تماماً رأی به نفع بیمه‌شدگان می‌دهد! حال اینکه این بدهی را از کجا باید دریافت کرد و جز بدهی‌های دولت به سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود یا خیر بحث دیگری است.

بنابراین ملاحظه می‌کنید که قانون اشتباه، منبع نامشخص و در اجرا نیز همه را دچار مشکل کرده است وقتی امکان تغییر هست، نیازی به رأی دیوان عدالت اداری ندارد در همین حال نیز دیوان عدالت اداری نباید مافوق قانون الزامی را صادر کند اما آیا توان سازمان تأمین اجتماعی هم‌عرض دیوان عدالت اداری است؟ قطعاً خیر!

یکی از مسائل پربسامد بین کارفرمایان که عنوان می‌شود بحث ماده ۳۸ و ۴۱ است در این مورد نیز توضیحاتی ارائه می‌فرمایید؟

قانون‌گذار یک تکلیفی را روشن کرده است که این تکلیف قانونی درست بوده است اما در اجرا سلیقه‌ای رفتار شده است؛ ماده ۳۸ و ۴۱ در ارتباط با پیمانکاران است، پس دو ماده قانونی بیشتر نداریم، به ماده ۳۸ دو تبصره نیز وارد شده و می‌گوید؛ واکذازنده کار مکلف است زمان انعقاد قرارداد ضمن الزام پیمانکار به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه، ۵ درصد از هر صورت وضعیت کسر کند و به عنوان ودیعه نزد خود تا پایان قرارداد نگهداری کند و آخرین صورت وضعیت را نیز پرداخت نماید و زمانی که پیمانکار مفاسحساب را ارائه کرد مبالغ را پرداخت نماید. آخرین مصوبه در این مورد برای ۲۴ فروردین ۱۳۷۰ است.

امروز ۲۹ سال از تاریخ تصویب این مصوبه گذشته است اگر فرض را بر آن بگذاریم که آن روز این مصوبه دقیقاً علمی و کارشناسی تصویب شده و نسبت مزد به کار که بین ۷ تا ۱۵ درصد تصویب شده درست بوده است در طول این ۲۹ سال تکنولوژی و ماشین‌آلات چقدر تغییر کرده است؟ قیمت مصالح، اجناس و دیگر ملزومات چقدر تغییر کرده است؟ اما این مصوبه هیچ تغییری نکرده است. افزایش نسبت مزد به مصالح را اگر محاسبه کنید مشخص می‌شود که مصالح و مزد چند برابر افزایش یافته است.

پس اصل آن است که این مصوبه باید در طول ۲۹ سال اصلاح می‌شد یعنی جایی اضافه و در جای دیگر کم می‌شد. در



**قانون بازنشستگی
پیش از موعد در
مشاغل سخت و
زبان آور، در زمان
تصویب اساسی
قانون حمایتی بوده
است.**

سازمان تأمین اجتماعی درجایی که مازاد دریافت می‌کند این مازاد را بازنمی‌گرداند اما درجایی که تفاوت وجود دارد این تفاوت را دریافت می‌کند.

➔ **یک مسئله‌ای که امروز با آن مواجه هستیم ظهور کسب و کارهای جدید مثل استارت‌آپ‌هاست که در سال ۱۳۷۰ که قانون مصوب شده وجود خارجی نداشته‌اند اما امروز با شرایط روز و توسعه تکنولوژی بسیار پررونق هستند در این مورد چه باید کرد؟**

باید پذیرفت براساس قوانین ما، یا رابطه باید کارگری و کارفرمایی باشد و یا پیمانکاری که در این استارت‌آپ‌های خدماتی هیچ‌یک از این دو نیست مگر آنکه قانون‌گذار تصمیم بگیرد نوع سومی از رابطه را در امر مشاغل به عنوان واسطه تعریف کند.

به هر حال امروز در قوانین این مشاغل تعریفی ندارند و باید پذیرفت نقض قوانین در این حوزه مشهود است، قانون تأمین اجتماعی برای سال ۱۳۵۴ است و قانون کار نیز مصوب سال ۱۳۶۹ است اما این مشاغل پدیده‌های جدید طی ۶ سال اخیر هستند.

در بخش رایانه‌ای در تأمین اجتماعی قوانینی تحت عنوان بخشنامه ۱۴/۳ و ۱۴/۱۱ وجود دارد و براساس قانون موجود فرض بر آن است که اولاً کار آن‌ها مکانیزه است و فرض دوم آن است که براساس حق بیمه‌ای که ارائه و پرداخت می‌شود سازمان به آن‌ها مفاصحا حساب می‌دهد.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اگر قرار بر حرکت سریع است قانون‌گذاری نیز باید تسریع شود، اما قانون امروز که ارائه می‌شود برای سال ۱۳۵۴ است. خداوند رحمت کند مهندس بازگان را جایی به مطایبه می‌گفت یک روزی یک پزشک بود که روزی می‌گفت عرق نعنا همه بخورند و روز دیگر داروی دیگری اما امروز علم پزشکی تخصصی شده است و دارای رشته‌های گوناگون است لذا براساس همین تغییرات، قوانین نیز باید تغییر کند.

➔ **راهکار چیست؟**

باید همه امور با هم و در یک راستا حرکت کنند، اگر کسب و کار نوین وارد بازار کار می‌شود قوانین نیز باید به همین منوال تغییر و به روزرسانی شود و قبل از گسترش کسب و کار قانون‌گذار درباره آن فکری بیندیشد و یا با قوانین موجود انطباق دهد، اگر نه تمام قوانین لااقل با قوانین مادر انطباق ایجاد شود.

برای مثال همین امر قرارداد را در کل قوانین ما تحقیق کنید در کجا تعریف مشخصی دارد؟ تقریباً در هیچ کجا تعریف مشخصی ندارد! تنها می‌توان به قانون ۱۰ مدنی ارجاع داد که می‌گوید: قرارداد عبارت است از توافق شفاهی یا کتبی بین دو نفر که مغایر شرع و قانون نباشد. حال می‌توان پرسید وقتی قرارداد شفاهی نیز قرارداد تلقی می‌شود مرجع رسیدگی کجاست؟ این موارد موجود است و در قوانین نیازمند اصلاح هستیم و مشکلات بنیادین است و همین امر باعث می‌شود که هنگامی که به اجرا می‌رسد قابلیت تفسیر پیدا کند.

حال حاضر ۱۰ سال است که شورای عالی وجود ندارد و در ۱۹ سال قبل نیز اقدامی صورت نگرفته است لذا نتیجه چیزی جز نارضایتی که شما عنوان می‌دارید یکی از پربسامدترین معضلات کارفرمایان است، نخواهد بود.

این موارد در بخش قانون است؛ در بخش اجرایی بخشنامه ۱۴ صادر شده است که در حال حاضر اجرایی است و امکان دارد این بخشنامه را کارشناسان تفسیر کنند! کمیته تشخیص ضریب تفسیر کند و نیاید با واقعیات انطباق دهد. این استنباط نزد کارفرمایان که به علت کسری منابع همواره حداکثر را لحاظ می‌کنند از همین محل نشئت می‌گیرد. باید مصوبه اصلاح و سپس در اجرای قانون تدابیری اندیشیده شود.

➔ **این اصلاح قانون به چه معناست؟ راهکار چیست؟**

باید تمامی مشاغل موجود در کشور بیاید در یک سبده گذاشته شود، کارشناسان دستگاه‌های مختلف از وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها، پیمانکاران و تشکل‌ها نیز حضور داشته باشند و بر اساس کارشناسی ضرایب استخراج شود.

➔ **آیا می‌توان قرارداد تیپ در نظر گرفت؟**

قرارداد تیپ برای قراردادهای عمرانی است، یعنی ۶،۶ تا ۱۵،۶ درصد؛ در قراردادهای عمرانی که مصوب سال ۱۳۶۳ است قراردادها براساس فهرست‌های سازمان برنامه باشد، اعتبار از محل بودجه عمرانی دولت پرداخت شود و پیمانکار فقط لیست را ارائه کند و حق بیمه را سازمان برنامه به حساب تأمین اجتماعی واریز نماید.

آن روز که این مصوبه تصویب شد این اعداد هم خوانمخوان بود اگر هممهممخوان نبود یک بالاسری بود که دولت به پیمانکار پرداخت می‌کرد و به پیمانکار فشاری وارد نمی‌شد اما در چند سال اخیر اتفاقاتی حادث شده است و آن اینکه دولت نتوانست به موقع پروژه‌های عمرانی را تأمین کند و کار طولانی شده است و وقتی که کار طولانی می‌شود ضریب بالاسری مزد افزایش می‌یابد. برای مثال اتوبان تهران شمال؛ در پایان دولت مرحوم هاشمی رفسنجانی کلنگ زنی شده و پس از چندین دولت تنها یکی از قطعات بازگشایی شده است اما پیمانکار قطعه دو سه کارگاه خود را باید نگهداری کند و این نگهداری یعنی یک سری عوامل و یکسری مزد!

اما چون کاری صورت نمی‌گیرد نمی‌توانند حق بیمه را پوشش دهند، صورت وضعیتی دریافت نشده است و امروز به نقطه‌ای رسیده‌ایم که در بسیاری از پیمان‌ها دیگر ۶،۶ درصد تکافوی حق بیمه را نمی‌دهد.

اختلافی که در دو سال گذشته مابین تأمین اجتماعی و پیمانکاران رخ داد آن است که تأمین اجتماعی این مبالغ را از پیمانکاران مطالبه کرد و پیمانکار نیز به هر مرجعی که می‌توانست شکایت کرد و این شکایت در دیوان عدالت اداری علیه پیمانکاران رأی صادر شد و اعلام شد که پیمانکار باید تفاوت را پرداخت نماید حال باید پرسید آیا پیمانکار ۱۰ درصد مقصر است؟ طبیعتاً خیر!



امروز ۲۹ سال از تاریخ تصویب این مصوبه گذشته است اگر فرض را بر آن بگذاریم که آن روز این مصوبه دقیقاً علمی و کارشناسی تصویب شده و نسبت مزد به کار که بین ۷ تا ۱۵ درصد تصویب شده درست بوده است در طول این ۲۹ سال تکنولوژی و ماشین‌الات چقدر تغییر کرده است؟



دبیر کارگروه بودجه و حسابرسی هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی:

اصلاحات تند در تأمین اجتماعی ممکن است باعث زمین خوردن آن شود

محمد پوستین دوز دبیر کارگروه بودجه و حسابرسی هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی است. از مدیران میانی این سازمان که کار در بیمه را از همان شعب آغاز کرده و سال‌ها تجربه حضور در صندوق‌های بیمه‌ای مختلف به‌ویژه در تأمین اجتماعی را دارد. از مدیران بیمه‌ای که خود از سیاست‌زدگی در صندوق تأمین اجتماعی گله‌مند است اما هم‌زمان اصلاحات پرشیب و یک‌باره در این سازمان را همراه با احتمال زمین خوردن این سازمان می‌داند.

بخش بیمه‌ای که مستقیم با وصول حق بیمه، اشتغال و مزدبگیری در ارتباط با مردم است و بیشترین تأثیر را در چنین شرایطی می‌پذیرد. در بسیاری از زمان‌ها تأمین اجتماعی نقش‌های مقطعی دارد. مثل حالا در دوره کرونا، یا چند سال پیش برای حمایت از نظام خانواده. حدود بیست و چند میلیون از هیچ بیمه‌ای برخوردار نیستند و به نوعی برخی از این‌ها شامل سرویس‌های حمایتی تأمین اجتماعی می‌شوند. در گذشته به دلیل آنکه سامانه‌های ما با هم ارتباط نداشتند بسیاری از افراد از چندین صندوق استفاده می‌کردند اما الآن اتفاقات بهتری افتاده است و هم‌پوشانی‌ها شناسایی شده‌اند. افرادی بوده‌اند که از چندین نهاد حمایتی کمک می‌گرفتند و ضرورت‌هایی که کمبود منابع ایجاد کرده است ما را مجبور می‌کند به اصلاحاتی که شرط اولیه شکل‌گیری تأمین اجتماعی بوده است. مثل وابستگی به نفت، تأمین اجتماعی هم شرایط مشابهی را تجربه می‌کند.

سازمان تأمین اجتماعی بعضی وقت‌ها اصلاحاتی را خودش انجام داده است و گاهی نخواستن برخی دیگر از اصلاحات را هم انجام دهد. این کار را هم به صورت هدفمند انجام داده است. علت این است که نظام ما که کارهای مالی انجام می‌دهد ممکن است ورشکست شود. سازمان تأمین اجتماعی تا همین برهه هم که فعالیت کرده به نظر من با مجاهدت همکاران ما و پرسنل ما بوده است که توانسته‌اند سازمان را تا اینجا نگه دارند. چون مهم‌ترین مقوله‌ای که سازمان رانج می‌دهد و ابایی ندارم که بگویم این است که سیستم‌های بیمه‌های اجتماعی ما به شدت سیاست‌زده شده و به حیاط خلوت گروه‌های سیاسی تبدیل شده است. این مقوله باعث می‌شود که حق بیمه‌هایی که می‌گیریم و بایستی در آینده سرمایه‌گذاری

دولت‌ها به شکلی در سازمان ما می‌تازند. در حالی که قاعده بازی رعایت نمی‌شود. این یک نوع فعالیت کاری کاملاً علمی است و حساب دو دو تا چهار تا دارد. باید دولت نظارت کند و سیاست‌های کلان را اعمال کند. به مردم هم اعتماد کنیم که خودشان اداره کنند.

صاحبان کسب و کارها مسائل و مشکلاتی با سازمان تأمین اجتماعی دارند که برخی از این مشکلات در صحبت‌های صاحبان کسب و کارها و نماینده‌های آن‌ها پریسامد بود. مسائلی که برخی از آن‌ها مبتلا به اغلب کسب و کارها بود. مسائلی همچون سه جانبه‌گرایی، حسابرسی و بازرسی و حق بیمه در قرارداد‌های پیمانی و نظایر این‌ها. برخی از کارشناس‌های تأمین اجتماعی می‌گویند ما مشکل قانونی داریم و قانون تأمین اجتماعی را برای امروز قدیمی می‌دانند. برخی هم معتقدند مشکل قانون نیست بلکه تعدد بخشنامه‌ها و تفسیرپذیری آن‌ها است. می‌گویند دولت بدهی‌اش را پرداخت نکرده و سازمان با کمبود منابع مواجه شده است و برای جبران بخشنامه‌هایی را تدارک دیده‌اند که کمبود منابع را تأمین کنند. این همان جایی است که کسب و کارها به مشکل می‌خورند. بار کردن برخی بیمه‌ها که تکلیف سازمان تأمین اجتماعی نیست و دولت یا مجلس بر آن‌ها مکلف می‌کنند هم از جمله همین بارها است. می‌توانیم بحث را از همین جا درباره صندوق شروع کنیم و بعد وارد جزئیات شویم.

معتقدم که اگر تأمین اجتماعی را در کنار نظام خانواده، بازار و دولت در نظر بگیریم و تأمین اجتماعی را به عنوان تعدیل‌کننده بین این نهادها و واسطه در نظر بگیریم، وظیفه تأمین اجتماعی این است که این اثراتی که در برهه‌های مختلف در اقتصاد و اجتماع بروز می‌کند بتواند تعادل را دوباره ایجاد کند. با این مقدمه عرض کنم که کشور در شرایطی قرار دارد که تحریم عجیبی است و روح و روان مردم تحت تأثیر تبلیغات مجازی است، اقتصاد ما کارکردهای خودش را از دست داده است. هدف تحریم‌ها اصلاً این است که روی مردم تأثیر بگذارد و تأمین اجتماعی هم با مردم سروکار دارد.



کنیم به جای دیگری می‌رود.

اکنون شرایطی دست داد که نگاه علمی ترو تخصصی تری به هم بکنیم. هم شرایط فشار اقتصادی و هم اینکه سیستم‌های ما ناپایدار شده‌اند. ما با حساب دودوتا چهارتا سروکار داریم. محاسبات بیمه‌ای دقیقاً محاسباتی است که کاملاً به شما آینده را نشان می‌دهد. به شما می‌گوید با این فرمان که می‌روید به چه سمتی می‌روید. من در محاسبات بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی که تز دکترایم بود، گفته بودم در سال ۲۰۲۰ سازمان تأمین اجتماعی با ۲۰ درصد کسری روبه‌رو می‌شود. این چیزی بود که در روند همان موقع می‌دیدم. من طرح تحول سلامت را ندیده بودم، تحریم‌ها را ندیده بودم. البته چیزهای مثبت هم ممکن است پیش بیاید اما الآن وضع بدتر شده است. کسری مالی تأمین اجتماعی خیلی بیشتر از این رقم است. با این مقدمه عرض کنم که نیاز به اصلاحات وجود دارد.

اصلاحات هم نیاز به افرادی دارد که خودشان را هزینه کنند. اصلاحات در سیستم‌های بیمه‌ای قربانی می‌خواهد. کارهایی می‌خواهید انجام بدهید که در کوتاه مدت، افرادی و جاهایی دردشان بگیرد اما طولانی مدت منافع ملی ما را تضمین و تأمین می‌کند. ضمن اینکه باید قبل از هرگونه اصلاحاتی، چه بخشی و چه سازمانی باید گفت و گو صورت بگیرد؛ یعنی باید زمینه اصلاحات را فراهم کنیم. حرکت‌های تند و حرکت‌های با نگاه از بالا و شدید باعث می‌شود که سیستم تحمل نکند و کشور را دچار چالش کند. پس برای این موضوع باید از رأس هرم تا پایین گفتمان اصلاح شکل بگیرد و همه به این نتیجه برسند که صندوق‌ها باید سروسامان پیدا کند.

➔ به چه معنی سروسامان پیدا کند؟

کشور چین را که شما بررسی کنید با آن جمعیت چند تا صندوق دارد؟ یکی ۱۸ صندوق بازنشستگی داریم که خانوادگی اداره می‌شوند. بسیاری از صندوق‌های خصوصی ما باندی و گروهی اداره می‌شوند. دولت نقشی ندارد ولی اگر فردا دچار چالش بشوند مثل فولاد، مجلس و همه را درگیر کرده بودند.

➔ **خب در همه این‌ها وزارت کار مسئولیت دارد!**

بیمه‌های اجتماعی اولاً گول‌آوری ندارند و طبق قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳ که به تعبیر ما قانون اساسی بیمه‌های تأمین اجتماعی به شکلی تعریف کرده است که صندوق‌های بیمه اجتماعی تعریف شده‌اند و وظایف آن‌ها تعریف و مشخص شده است و در خصوص بیمه‌های اجتماعی آنچه الآن جاری است این است که ۵ صندوق بازنشستگی عمومی داریم. سازمان تأمین اجتماعی که یک صندوق بازنشستگی است، صندوق بازنشستگی کشوری، صندوق فولاد، صندوق روستایی و عشایری و به تازگی هم که صندوق آینده‌ساز که یک صندوق خصوصی است اضافه شده است. در برنامه ششم توسعه وزارتخانه مکلف شد که اساسنامه صندوق‌های بازنشستگی مشخص شود و زیر نظر وزارتخانه قرار بگیرند. فعلاً روی صندوق آینده‌ساز کار می‌شود. با این حال در طول عمر این صندوق‌ها دولت رفتارهای متفاوتی داشتند. یک رئیس جمهوری آمد گفت من اصلاً این را قبول ندارم. یکی دیگر مثل رئیس جمهوری فعلی ما می‌گوید ما باید بنگاه‌ها را واگذار کنیم چون شرایط سخت است و او کلیت کشور را می‌بیند و می‌خواهد اداره کند. می‌گوید آقای وزیر من شما را نصب کردم و این طور رفتار می‌کنند. یک بار می‌گویند بنگاه‌ها را واگذار کنید و یک بار هم ۳۰ هزار میلیارد تومان شرکت‌ها را به سازمان می‌دهند. علت این رفتارهای متفاوت



**گفته بودم در سال
۲۰۲۰ سازمان تأمین
اجتماعی با ۲۰ درصد
کسری روبه‌رو
می‌شود. این چیزی
بود که در روند همان
موقع می‌دیدم. من
طرح تحول سلامت
رانندیده بودم.**



پویا. وقتی به عنوان کارشناس ایستگاه نگاه می‌کنم، می‌گویم اصلاحات پارامتریک انجام بدهید، حق بیمه را این طور کن، این طرف برو، برای هر اصلاحاتی به آن‌هایی که درست در مسیر قرار گرفته‌اند انگیزه بده و عدالت بیمه‌ای را رعایت کن. عدالت بیمه‌ای یعنی هر چه قدر پول دادی آش بخور. اینجا موضوع حمایت نیست. سازمان‌های حمایتی کمیته امداد و بهزیستی هستند. اینجا بیمه‌ای است و فرمول دارد. شرایط و ریسک‌هایی را هم برای بیمه‌شدگان می‌گذاریم. اگر محمد پوستین دوزیک روز بیايد و کار کند و حتی حق بیمه‌اش پرداخت نشده باشد و بعد فوت کند مستمري برايش برقرار می‌شود. ضمن اینکه افرادی هم کمتر درمان استفاده کنند یا فوت کنند و فرد تحت تکفل نداشته باشند. ما اگر قرار است اصلاحات انجام بدهیم باید ابتدا به یک ادبیات مشترک برسیم که اصلاحات یعنی چه. بعد که به ادبیات مشترک رسیدیم بگوییم چگونه باید انجام بدهیم. ما در یک سیستم سه جانبه‌گرایی هستیم. فقط سازمان تأمین اجتماعی مؤید فعالیت و ارتباط بین قسمتی از مردم، بیش از ۵ میلیون نفر، نظام حاکم و نمایندگان مردم است. با اصلاحات موافقم اما با تعریفی که خودمان می‌کنیم و مریض را از بین نبریم.

در حال حاضر آن چیزی که تأمین اجتماعی نیاز دارد یک توجه ویژه از سوی مسئولان ارشد نظام به سازمان است. دومین مقوله هم این است که باید مدیرانی را بیاوریم که امتحان پس داده باشند. کسانی می‌خواهیم که ایثار کنند. نیاز به مدیرانی داریم که خودشان را هزینه کنند. خیلی کم شده‌اند. مدیرانی که روی مین بروند. مدیری که سالم باشد، به بانک‌ها وصل نباشد. مدیرانی نیاز داریم که صادقانه برای کشور کار کنند. الآن بسیاری از کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی خیلی وارد باشند بخشنامه‌ها را بلدند اما نوآوری بلد نیستند. چون پرورش پیدا نکرده‌اند، از شعبه بالا نیامده‌اند. حداقل باید ۱۵ سال در شعبه آمادگی کسب کنی.

دوم اینکه سیستم‌های ما، فرایندهای ما باید آی تی محور باشد. قبل از اینکه فسادى صورت بگیرد باید نگذاریم که اتفاق بیفتد. نقش نیروی انسانی را به حداقل برسانیم. نقش انسان را حداقلی کنیم. خیلی راحت می‌شود سیستمی ایجاد کرد که خودش حق بیمه‌ها را محاسبه کند. دیگر کار به رشوه و تماس با کارکنان هم نمی‌رسد. هر چه قدر که شفاف‌سازی کنیم، هر چه قدر نقش تشکیلات غیرسازمانی که در انتصابات مؤثر هستند را کمتر کنیم، الآن بازنشسته‌ای داریم که انتصابات انجام می‌دهد، اصلا در بخش بیمه‌ای مشاوره می‌دهد، وضعیت بهتر می‌شود می‌شود. داستان‌های دارو و درمان و تجهیزات را هم ببینید و بگویید.

👉 چه قدر رفتن به سمت یک سازمان آی تی محور می‌تواند به حل مشکلات سازمان کمک کند؟

سازمان تأمین اجتماعی اولین جایی بود در کشور ما که کامپیوتر به کشور آورد. بانک‌ها می‌آمدند و قرارداد می‌بستند و از سیستم ما استفاده می‌کردند. تأمین اجتماعی که

سیاست‌زدگی سازمان ما است. دولت‌ها به شکلی در سازمان ما می‌تازند؛ در حالی که قاعده بازی رعایت نمی‌شود. این یک نوع فعالیت کاری کاملاً علمی است و حساب دود و تا چهارتا دارد. باید دولت نظارت کند و سیاست‌های کلان را اعمال کند. به مردم هم اعتماد کنیم که خودشان اداره کنند. برای مردم هم راهکار گذاشته است.

آیا تأمین اجتماعی باید تمام مشکلات ناشی از بدکارکردی و بدعملکردی سیاست‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی با پرداخت‌های اضافه و خارج از عرف و قاعده خودش حل کند؟ اگر این صورت بگیرد نسل آینده محروم می‌شود و حق آن‌ها را ضایع می‌کنیم. این می‌طلبد که وقتی صحبت از اصلاحات می‌کنیم شرایط پایدار باشد. شرایط آرامی باشد. شرایط گذار فراهم باشد. الآن شرایط فراهم نیست و هرگونه صحبتی از اصلاحات مورد سوءاستفاده واقع می‌شود و کل سیستم به خطر می‌افتد. وقتی صحبت از این می‌کنیم که اصلاحات جدی صورت بدهیم این اصلاحات درد دارد و هر دردی بستگی به شرایط بازخوردی دارد. من به عنوان کارشناس اعتقاد این است که یک توجه و اهتمامی باید در قبال سازمان تأمین اجتماعی شکل بگیرد که این سازمان زیرش خالی نشود. در بسیاری از کشورها اصلاحات این نظام تأمین اجتماعی دولت‌ها را عوض کرد. اگر در کشور ما نظام تأمین اجتماعی بخواهد در این شرایط اصلاحاتی که مدنظر هست صورت بدهد دچار چالش می‌شود. من با اصلاحات بنیادین در این مقطع کاملاً مخالفم. الآن باید دست‌به‌دست هم بدهیم که همدیگر را کمک کنیم.

وقتی آن طرف میز و سمت کارفرمایان می‌نشینیم مشکل دارند. این طرف میز هم شما می‌گویید مشکل هست؛ اما اینکه می‌گویید اصلاحات الآن نه، با این چیزی که خودتان توصیف کردید چه اعتباری هست که به همین روند ادامه ندهیم. اگر یک جایی جلوی این خطایی که می‌گویید سال‌ها است پیش رفته و الآن وضعیت ما بغرنج است، نگیریم و رفتارها را درست نکنیم طبیعتاً ۱۰ سال بعد هم ما سراغ شما بیاییم می‌گویید باز هم مشکل داریم. پس کجا باید بایستیم و بگوییم فلان مسائل را باید حل کنیم. پس چه کار باید کرد؟ یک چیز مشترکی که همه درباره تأمین اجتماعی می‌گویند این است که اگر این سازمان ورشکست شود امنیت ما از بین می‌رود. برای نگه داشتن این امنیت چه کار باید بکنیم؟

یک موقع من به عنوان کارشناس می‌گویم اصلاحات و وقتی یک وقتی هم به عنوان مدیر می‌گویم اصلاحات. وقتی به عنوان کارشناس می‌گویم اصلاحات و اهمه‌ای هم ندارم. بدون واهمه می‌گویم اصلاحات. وظیفه کارشناس این است که واقعیت‌ها را بگوید. وقتی یک مدیر می‌گوید اصلاحات به شکلی مصلحت‌های کلان را در نظر می‌گیرد. مباحث ملی را در نظر می‌گیرد. شما باید مریضت زیر جراحی زنده بماند. باید شرایط جسمی و بدنی‌اش را درست کنید و بعد زیر عمل ببرید. سیستم را شما گاهی ایستامی ببینید و گاهی



**سیستم‌های
بیمه‌های اجتماعی
ما به شدت
سیاست‌زده شده
و به حیاط خلوت
گروه‌های سیاسی
تبدیل شده
است. این مقوله
باعث می‌شود که
حق بیمه‌هایی
که می‌گیریم و
بایستی در آینده
سرمايه‌گذاري کنیم
به جای دیگری
می‌رود.**

می‌گیرد. نمی‌خواهیم روبه‌روی کارفرما باشیم. اتفاقاً کارفرمایان هم روبه‌روی سازمان نیستند. روبه‌روی این شکل از اداره سازمان هستند. می‌گویند حق بیمه را ما می‌دهیم و دولت از کیسه ما می‌بخشد و دوباره منابع کم می‌شود و از طریق سازمان به ما فشار می‌آورند. با این روندها مشکل دارند.

ما با طیف گسترده‌ای از کارفرماها سروکار داریم؛ چون کار بزرگ است. ما هم ادعا نداریم که وضعی نداریم. بحثی نیست. ما می‌خواهیم این مشکلات را حل کنیم. هدف ما این است؛ اما اگر اینکه با تعصب هم نگاه نکنیم درست هم نیست. خود ما هم از مردمیم. مردم بازنشسته می‌شوند و می‌روند از همین سیستم تسهیلات بگیرند. ما می‌خواهیم کشورمان درست شود. شما سازمان تأمین اجتماعی شفاف می‌خواهید درحالی‌که جاهای دیگر این طوری هماهنگ نیست. کسانی داریم که مثلاً به بهشت زهرا می‌روند و کارت نشان می‌دهند. می‌گویند کارت بیمه‌اش رو می‌تونم برقرار کنم. طرف می‌گوید اصلاً سابقه بیمه نداشته است. چطوری می‌شود کسی که هیچ بیمه‌ای ندارد کارت بیمه و مستمري بگیرد؟ مشاورهایی هستند که از این کارها می‌کنند. چطور این اتفاق می‌افتد؟ سازمان این کار را می‌کند. کارفرما و کارمند توافق می‌کنند و بیمه بیکاری برمی‌دارند. بروید و بیمه‌ها را ببینید که چه قدرش واقعی است؟ تا دست به این بیمه می‌زنید سازمان با تشرش شدید روبه‌رو می‌شود. اینکه فقط بگویید سازمان دارد مثل اژدها به یک گروه بدبخت و بیچاره‌ای ظلم می‌کند، این درست نیست. ما دنبال چه هستیم؟ در خود سازمان تأمین اجتماعی افرادی هستند که اصلاحات را با آغوش باز بپذیرند، اما باید چارچوبی تعریف کنیم که حق آیندگان را ازایل نکنیم. این سازمان بینببین نسلی است و حق کارفرما هم نباید ضایع شود. ما فقط داریم هزینه به سازمان اضافه می‌کنیم و درآمدهایش را کم می‌کنیم. چه قدر حق بیمه مگر در قراردادهای است؟ بزرگ‌نمایی می‌کنند. بررسی شده است. در هزینه‌های تولید، تأمین اجتماعی سهم آن چنانی ندارد. بسیاری از کارفرماها حتی این را نمی‌پردازند. این‌ها را هم ببینید. همین حالا که درباره همسان سازی حقوق‌ها صحبت می‌شود خارج از توان سیستم است.

👉 درباره مشکلات هیئت‌های تشخیص مطالبات صاحبان

کسب و کار اعتراض دارند، وضعیت این‌ها چگونه است؟

مهم‌ترین مقوله‌ای که درباره هیئت‌ها باید اتفاق بیفتد شفافیت است. می‌آیند با افتخار می‌گویند این قدر پرونده به هیئت رفته است و ۷۰ درصد به نفع کارفرما بوده است. من به‌عنوان کارشناس می‌گویم که اگر ۷۰ درصد از کارتان برگشت شده یعنی یک جای کار ایراد دارد؛ یعنی دارید اشتباه می‌کنید و قانون را باید اصلاح کنید. یا عده‌ای دارند سوءاستفاده می‌کنند. باید گفت و گوی کارشناسی صورت بگیرد. این بحث شبه قضایی است. می‌شود کارهای زیادی در هیئت‌ها کرد که اتفاقات میمونی بیفتد.



من به‌عنوان
کارشناس می‌گویم
که اگر ۷۰ درصد از
کارتان برگشت شده
یعنی یک جای کار
ایراد دارد.

می‌توانست افتخاری برای کشور باشد اما واقعیت این است که زمان‌های زیادی را از دست داده‌ایم. من خاطره‌های زیادی از بدکارکردی سازمان خودمان دارم. ما در گذار از یک زندگی سنتی به یک زندگی جدید هستیم. تأمین اجتماعی هم باید مترقی و به‌روز شود. باید تأمین اجتماعی چند لایه را شکل بدهد. همین حالا در کشور افرادی هستند که از حمایت تأمین اجتماعی برخوردار نیستند. افرادی هستند که در بخش حمایتی از حمایت مضاعف برخوردارند. می‌خواهم تأکید کنم که شرایط کشور پایدار نیست. ولی اگر شرایط برای سازمان تأمین اجتماعی پایدار نیست برای کسب و کاری که بیرون کار می‌کند هم پایدار نیست. کسب و کارها می‌گویند شما فشار مضاعف به ما وارد می‌کنید. نگفتم شرایط سازمان پایدار نیست. گفتم شرایط کشور پایدار نیست. وقتی سازمان را این طور در نظر بگیرید که سازمان ظلم می‌کند و کارفرما بدبخت است این ادبیات کارفرما را روبه‌روی سازمان قرار می‌دهد. من خودم سازمان را نقد کردم و خیلی چیزها را گفتم. باید اصلاحات کنیم و خیلی اتفاق‌ها باید بیفتند؛ اما یک مصلحت‌های ملی را هم باید در نظر گرفت.

رو در رو قرار دادن کارفرماها و سازمان تأمین اجتماعی یک مقدار به نظر من ظلم است. کارفرمایان ما سهم بسزایی در جاهایی که تصمیم‌گیری می‌شود دارند. مثلاً وقتی تحول سلامت اتفاق افتاد و ظلم بزرگی به سازمان شد، نگاه کنید به پزشکان ببینید چه قدر تعدادشان در دولت و مجلس زیاد است و چه قدر نفوذ دارند. وقتی آمدند مالیات بگیرند طرف گفته بود من بلد نیستم کارت بکشم و پوز بگذارید. همین پزشکانی که این همه درآمد دارند کسی که منشی‌اش است را با بیمه ۱۵ روزه بیمه می‌کنند. بسیاری از افراد قوی فشار می‌آورند که بیمه‌نامه‌ها را کم کنیم. این‌ها وجود دارد.

فکر نکنید کارفرماها دست‌نشان بسته است، سازمان حق بیمه را از آن‌ها می‌گیرد اما اینکه بگوییم سازمان تأمین اجتماعی هر کاری می‌کند و این کارفرمایان دست‌وپا بسته هستند این ظلم به سازمان است. آن‌ها هم باید از سازمان حمایت کنند. اگر بگویید مثلاً سازمان تأمین اجتماعی قانون را نقض می‌کند من قبول می‌کنم و بررسی می‌کنم. به صراحت در قانون داریم که سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند دفاتر قانونی شرکت‌ها را بازرسی کند و موظف به همکاری هستند. قید زمان در قانون نداشتیم اما به دلیل نفوذ همین کارفرماها آمدند همین‌را هم برداشتند و قید زمان گذاشتند.

سازمان تأمین اجتماعی هم یک نفر و یک شعبه نیست. متشکل از ۲۰۰۰ پرسنل است. مدیرانی هم که قرار می‌گیرند همه‌شان مدیر سازمان نیستند. کسان دیگری از استاد دانشگاه، معاون وزیر و غیره هستند. لذا یک رفتار رانمی‌توانیم رفتار کلی بدانیم. تأمین اجتماعی را هم ببینید که دچار مشکلی می‌شوند. همکار شعبه ما قانون را اجرا می‌کند و به دلیل نفوذ کارفرما تحت فشار دستگاه‌های مختلف قرار



معاون کسب و کار اتاق بازرگانی تهران:

مشکلات کارفرمایان و تأمین اجتماعی با سه جانبه‌گرایی حل می‌شود

هومن حاجی‌پور، معاون کسب و کار اتاق بازرگانی تهران است و به دلیل مسئولیتش در این اتاق هم شنوای مشکلات کسب و کارها با سازمان تأمین اجتماعی است، هم مسائل کسب و کارها با این سازمان را در مجموعه‌اش بررسی کرده است و هم در جلسات مرتبط نمایندگی کارفرمایان را بر عهده دارد. او اگرچه به مشکلات ریزودرشتی که سازمان تأمین اجتماعی با بخشنامه‌ها و بازرسی‌ها برای کارفرمایان ایجاد می‌کنند اشاره می‌کند اما مشکل بزرگ و اساسی را نه در بخشنامه‌ها و رفتارها بلکه در حذف سه‌جانبه‌گرایی در تأمین اجتماعی و رویکرد مقابله‌محور سازمان با کارفرمایان می‌داند که ناشی از کمبود منابع مالی است. گفت‌وگوی مفصل ما با حاجی‌پور نشان‌دهنده جزئی‌ترین و اساسی‌ترین مشکلاتی است که سازمان تأمین اجتماعی پیش پای کارفرمایان ایجاد می‌کند:

مهم‌ترین مسائلی که فکر می‌کنید کارفرماها، فعالان حوزه کسب و کار با تأمین اجتماعی دارند و این مسائل در کسب و کارشان مانع ایجاد می‌کند چه مسائلی هستند؟
در هر جامعه‌ای، نظام تأمین اجتماعی شاید اساسی‌ترین موضوع در بیش نیازهای توسعه اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی هر کشوری محسوب می‌شود و ما معتقدیم که نظام تأمین اجتماعی عملاً ابزار استقرار امنیت، ثبات اجتماعی و به تعبیری رفاه اجتماعی است و توسعه پایدار در تداوم استقرار نظام تأمین اجتماعی اتفاق می‌افتد. اگر ما دنبال پایداری اجتماعی، عدالت اجتماعی و رفاه اجتماعی هستیم باید یک نظام تأمین اجتماعی متناسب با جامعه‌مان را طراحی



دچار اشکال شدید، دوراهکار مهم به ذهنتان می‌رسد: یک درآمد را افزایش دهید، دوم اینکه هزینه‌ها را کاهش دهید. سازمان تأمین اجتماعی در راهکار اول ورود کرده، یعنی آمده به سمت اینکه درآمدها را افزایش دهد، اما درآمدها را از چه راهی افزایش دهد؟ تمام بحث ما از اینجا با سازمان تأمین اجتماعی شروع می‌شود که یک؛ شما در افزایش درآمدها مسیر را اشتباه رفتید؟ دو؛ در بحث کاهش هزینه‌ها هیچ اقدامی نکردید. در ساختار سازمان تأمین اجتماعی، شرکت حسابرسی سازمان تأمین اجتماعی و آن نظام بازرسی که ایجاد شده و هزینه‌های سرسام‌آوری که در مدیریت هیئت‌ها و ساختار هیئت‌ها وجود دارد، هیچ گزارشی مبنی بر اینکه مثلاً در ۵ سال گذشته ۱۰ سال گذشته روند کاهشی وجود دارد شاهد نبودیم. گواه این مدعا ما که ادعا می‌کنیم سازمان مسیر افزایش درآمد را اشتباه رفته، روند افزایشی اعتراضات کارفرمایان و طرح اختلافات کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی در هیئت‌های تشخیص مطالبات و در دیوان است؛ یعنی وقتی شما رجوع می‌کنید به آمار طرح اختلافاتی که از طرف کارفرمایان در هیئت‌ها مطرح شده و شکایاتی که در دیوان عدالت اداری مطرح شده و آرای که در این هیئت‌ها شده و همین طور در دیوان صادر شده، آن وقت متوجه می‌شوید که این مسیر، مسیر درستی نبوده است. چرا که اگر مسیری درستی بود، یک؛ این همه طرح دعوانباید اتفاق می‌افتاد، دو؛ اگر این طرح دعواها بود، نتیجه‌اش باید غیر از آن شکایاتی بود که کارفرمایان می‌کردند.

همچنین در این نظام سه‌بندی، یعنی کارگر، کارفرما و دولت به عنوان ارکان اصلی این نظام، شما می‌بینید کارگران و کارفرمایان به صورت اتوماتیک وار و بدون هیچ استفاده از ابزار قهری، هر ماه که گزارشات سالیانه‌اش منتشر شده، حق بیمه خودشان بر اساس این فرمول پرداخت می‌کنند؛ اما دولت در سال‌ها حق بیمه سهم خودش را پرداخت نکرده؛ بر همین اساس شما می‌بینید که دولت تبدیل می‌شود به بزرگ‌ترین بدهکار سازمان تأمین اجتماعی.

نکته بعدی اینجا است که در دو مرحله دولت برداشت‌های سنگینی از سازمان تأمین اجتماعی انجام می‌دهد. مثلاً در دولت آقای احمدی‌نژاد و یک مورد دیگری می‌بینید که دولت می‌آید و استقراض می‌کند و این فرضش را تا حالا هم پرداخت نکرده است. وقتی سازمانی این چنینی داریم با این مأموریت با فشارهایی از گروه‌های سیاسی؛ مجلس و دولت که این گروه را بیمه کنید، مثلاً طلاب را بیمه کنید، این بخش از کارکنان را بیمه کنید، این بخش از کارگران ساختمانی باید بیمه شوند و... این‌ها فشارهایی است که روی دوش این سازمان گذاشته می‌شود و سازمان هم نمی‌تواند از عهده این کار بر بیاید، بدیهی است وقتی این طرف هزینه‌های خودش را کاهش نمی‌دهد، یک راه برایش می‌ماند و آن هم این است که وصولی‌هایش را افزایش دهد. حالا وصولی‌هایش را از کجا می‌آید افزایش می‌دهد؟ می‌آید بار را روی دوش کارفرما می‌گذارد. از کارگر هم که نمی‌تواند بیشتر از این بگیرد. اینجا است که شما می‌بینید

کنیم. در سال ۱۳۵۴ نظام تأمین اجتماعی ایران بر اساس پشتوانه قانون تأمین اجتماعی پایه‌گذاری می‌شود، به این معنا که از یک طرف منابع مالی‌ای در این سازمان حاصل شود و بر اساس این پشتوانه مالی، خدمات مورد نیاز جامعه و مورد نیاز کارفرمایان و کارگران و ذینفعان اصلی یا به تعبیری خدمات‌گیرندگان مشخص شود. در زمانی که این پایه گذاشته و این نظام طراحی می‌شود، اگر ذهنتان را آزاد کنید و برگردید به آن زمان، می‌بینید که مادر صندوق تأمین اجتماعی صرفاً ورودی مالی داشتیم. شما به عنوان یک کارگر یا به عنوان کارفرما حق بیمه‌تان را در این نظام پرداخت می‌کردید؛ بنابراین با یک سازمانی مواجه بودیم که فعلاً خروجی‌ای ندارد، صرفاً یک سازمان درآمدزاست، به جهت اینکه صرفاً با ذینفعان مشخص دارد حق بیمه وصول می‌کند. این سازمان سال‌های متمادی را طی کرده، ساختارمند شده، بزرگ شده و بر اساس آن قوانین بخشنامه‌های متعددی پیدا کرده، ذینفعانش در واقع گسترش پیدا کرده‌اند، منابع درآمدی‌اش به همین میزان بیشتر شده، اما مصارف و هزینه‌هایش چندین برابر افزایش پیدا کرده؛ چرا؟ چون آن کسی که مثلاً در سال ۵۴ وارد محیط کار شده، در سال ۸۴ بازنشسته شده است. از سال ۸۴ به بعد این فرد دیگر هیچ پرداختی به سازمان ندارد و صرفاً برای سازمان می‌شود یک اهرم هزینه‌ای که همچنان تا سال‌هایی که ایشان در قید حیات باشد، این هزینه و حتی پس از ایشان هم ممکن است به مثلاً ورثه ادامه پیدا کند. بر همین اساس تعداد بازنشستگان در این سازمان از تعداد ورودی‌هایش در یک مقطعی، در یک برش زمانی بیشتر می‌شود. تعداد خدمات‌گیرندگان بیشتر می‌شوند، اما وصولی‌های سازمان کم می‌شود.

سازمان تأمین اجتماعی عملاً بزرگ‌ترین صندوق بیمه‌ای کشور از نظر تنوع خدمات، تعداد مشتریان و گستره فراگیر اجتماعی است. عملاً بیش از ۵۰ درصد جمعیت کشور در پوشش صندوق بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی قرار دارند. مدیریت این مجموعه حتماً نیازمند یک مدیریت علمی و با برنامه‌ریزی دقیق است که بتواند این وظیفه‌ای که به لحاظ فلسفی و نیز قانون‌گذار بر عهده‌اش گذاشته‌اند انجام دهد. این سازمان امروز در شرایطی قرار گرفته که واقعاً هرگونه اشکال در نظام آن با امنیت ملی کشور عجین شده و ممکن است اشکالی ایجاد کند و حتماً نیازمند یک مدیریت صحیح است، نیازمند یک مدیریت کارآمد و تواناست. وقتی از مدیریت صحبت می‌کنیم، منظور ما اشخاص نیستند، منظور ما این است که آیا مثلاً مرحوم نوربخش یا جناب مثلاً زدا یا جناب سالاری، این‌ها افراد خدای ناکرده ناتوان در حوزه مدیریتی‌اند؟ خیر، اتفاقاً این‌ها مدیران ارشد و مدیران بسیار لایق و باتجربه‌ای‌اند، اما باید ببینیم نظام مدیریتی حاکم بر این سازمان آیا آن نظام توانمندی که انتظار داریم این چرخه را طوری که عرض کردم مدیریت کند، هست یا خیر.

شما وقتی در یک سازمانی به لحاظ تعادل منابع و مصارف



سازمان تأمین اجتماعی عملاً بزرگ‌ترین صندوق بیمه‌ای کشور از نظر تنوع خدمات، تعداد مشتریان و گستره فراگیر اجتماعی است. عملاً بیش از ۵۰ درصد جمعیت کشور در پوشش صندوق بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی قرار دارند.



سازمان تأمین اجتماعی برای اینکه وصولی های بیشتری پیدا کند، وارد یک انحراف تاریخی می شود و آن انحراف تاریخی این است که عملاً حوزه قانون و موازین قانونی را کنار می گذارد، چون این انحراف با توجه به مفاد قانونی قابل اجرا نیست. برای اینکه این را اجرا کند، باید وارد یک سلسله بخشنامه ها و دستورالعمل هایی شود و بتواند وصولی های بیشتر داشته باشد؛ بنابراین شما می بینید در چهار، پنج ساله اخیر در سازمان تأمین اجتماعی، دستورالعمل ها، بخشنامه ها و تصمیماتی اتخاذ می شود که خیلی از آن ها تا الان هم ساری و جاری است و ما معتقدیم تمام اشکالات از قبیل این بخشنامه ها حاصل شده و قالب این بخشنامه ها هم با روح کلی تأمین اجتماعی مغایر است؛ اما متأسفانه در خیلی از موارد به دلیل بدهی هایی که دولت به سازمان دارد، از بابت اینکه از مسیر خودش دارد خارج می شود، به سازمان فشار نمی آورد و از طرف دیگر هم به دلیل نوع نگرش دولت و سایر نهادها به مدیریت شستنا بدیهی است که نیم نگاهی هم همواره به آن طرف است.

با توجه به مسائلی که مطرح کردید چگونه می توان این چالش را حل کرد؟

سازمان سه دینفع اصلی دارد و در همه نظام های تأمین اجتماعی در دنیا هم این ساختار ساری و جاری است؛ بخش کارگری، بخش کارفرمایی و بخش دولت؛ بنابراین در این ساختار قاعدتاً باید نمایندگان این سه رکن در ارکان اصلی سازمان حضور داشته باشند. همین طوری که در قانون تأمین اجتماعی هم که شما ملاحظه می کنید، می بینید این ساختار وجود داشته و شورایی را می بینید تحت عنوان شورای عالی تأمین اجتماعی. آن شورای عالی تأمین اجتماعی یک ترکیبی داشته که این ترکیب عملاً حکایت از حضور این سه بخش و نمایندگان این سه بخش در ارکان این سازمان داشته است. اتفاقی که افتاده این است که بعد از تصویب قانون نظام جامع ساختار رفاه و تأمین اجتماعی، شورای عالی تأمین اجتماعی منحل و هیئت امنا جایگزین شد. عملاً با این اتفاق، نقش اصلی صاحبان اصلی صندوق، یعنی کارفرمایان، بیمه شدگان و کارگران تبدیل به یک نقش تشریفاتی می شود یا خیلی کم رنگ می شود. البته من معتقدم هم کم رنگ می شود و هم تشریفاتی می شود.

بنابراین شما در ساختار می بینید که عملاً دو گروه از نقش مذاکره و گفت و گو و اظهار نظر و تصمیم سازی و تصمیم گیری کنار گذاشته می شوند. آن هم چه کسانی؟ کسانی که عملاً نه فقط بازیگر این صحنه اند، تأمین کنند بخش اصلی منابع سازمان اند؛ یعنی کارگران و کارفرمایان. این دو تا گروه در واقع تأمین کننده سهم عمده ای از همین منابع امروز سازمان اند؛ بنابراین با کنار گذاشتن شورای عالی تأمین اجتماعی و ایجاد هیئت امنا، عملاً اختیار سازمان تأمین اجتماعی در اختیار وزیر کار قرار می گیرد، یعنی دولت و عملاً مدیریت این سازمان در اختیار دولتی قرار می گیرد که خودش سهمش را پرداخت نکرده، فشار بر سازمان را طبق گفته هایی که داشتیم بیشتر کرده است و

بدهکار سازمان هم است. حالا شما ببینید با چه فضایی شما در این ساختار مواجهید.

اگر بخواهیم به موضوع مسائل صاحبان کسب و کار با سازمان تأمین اجتماعی بازگردیم، چه چالش های مشخصی می توانید نام ببرید؟

سازمان برای اعمال ماده ۴۱ می گوید من باید لیست بیمه ای که شما ارسال کردی را ببینم در کارگاه با واقعیت کارگاه مقایسه کنم. در قانون به عنوان بازرسی از آن اسم برده، اما سازمان با صدور بخشنامه هایی حوزه بازرسی را بازمی کند و به حسابرسی تبدیل می کند. در صورتی که سازمان وظیفه حسابرسی ندارد و می آید در دفتر کار شما و نگاه می کند و می بیند شما دو تا از پرسنلتان نشسته اند، یکی هم مثلاً در آبدارخانه است و یکی دیگر هم شما اعلام کردی که مثلاً مرخصی است. نگاه می کند در این لیست و می گوید این دو نفر که نشسته اند، اینکه در آبدارخانه است، این کجاست، در این نیست. می گویی مثلاً فلان فرد رفته یا فلان فرد مهمان من است. هر کدام از این ها را یک طور برای شما مغایرت اعلام می کند. می گوید من رفته بازرسی کردم، این ها چهارتا پرسنل دارند، سه تا حق بیمه پرداخت می کنند. یا یکی از پرسنلتان را من مشاهده نکردم. اصلاً من منهای ایرادات این بخش بازرسی، می خواهم در فضای امروز کشور به شما بگویم. فضای امروز فضای کرونایی است، فضایی است که باید برویم سراغ دورکاری؛ یعنی اساس مدل کسب و کارهایمان باید تغییر کند. امروز شما یک بنگاهی تأسیس می کنی، نیاز به پنج تا پرسنل دارد، نیاز به پنج تا نیروی انسانی دارد. سه تا از این ها را می توانی از طریق دورکاری تأمین کنی، بنابراین مثلاً یک خانمی را در استان خراسان استخدام می کنی، یکی را در استان کردستان استخدام می کنی، یکی را هم مثلاً در استان گیلان استخدام می کنی. هر کدام در استان های خودشان هستند و در خانه هایشان، اما دارند برای شما کار می کنند. یکی از آن ها برنامه نویسی انجام می دهد، یکی از آن ها از آنجا منشی شما شده و تلفن هایت را جواب می دهد، تایپ می کند، کارهای تایپی شما را انجام می دهد. سازمان می گوید من این را نمی پذیرم، این باید بیاید و در دفتر کار تو بنشیند. این ها تبدیل می شود به مغایرت، این ها تبدیل می شود به مسئله، این ها تبدیل می شود به اختلاف؛ بنابراین مغایرت ها از اینجا بیرون می آید و به عنوان وصولی های معقول تلقی می شود، یعنی تبدیل می شود به اختلاف بین کارفرما و سازمان، می رود در هیئت ها. حالا اینکه می رود در هیئت ها، نهایتاً در هیئت بدوی تصمیماتی گرفته می شود، بعد هیئت تجدیدنظر، بعد خروجی اش ممکن است حتی تا دیوان هم برود. این رأی یا تأیید می شود یا رد می شود یا تعدیل می شود یا تصحیح می شود؛ حالا می خواهم به شما عدد بگویم. در سال ۹۶ کل وصولی های سازمان تقریباً ۶۲۶ هزار میلیارد ریال را نشان می دهد. گزارش می گوید تقریباً ۵۲۲ هزار میلیارد ریال مربوط به وصولی های جاری است که هر ماه به طور مرتب کارفرمایان وظیفه قانونی شان را انجام دهند. این یعنی چند



در چهار، پنج ساله
اخیر در سازمان
تأمین اجتماعی،
دستورالعمل ها و
بخشنامه ها و
تصمیماتی اتخاذ
می شود که خیلی
از آن ها تا الان هم
ساری و جاری است
و ما معتقدیم تمام
اشکالات از قبیل این
بخشنامه ها حاصل
شده و قالب این
بخشنامه ها هم
با روح کلی تأمین
اجتماعی مغایر
است.



موضوع سرمایه‌گذاری در کنار این صندوق‌ها باید مورد توجه جدی قرار بگیرد؛ یعنی اینکه سازمان‌های سرمایه‌گذار در کنار صندوق‌ها باید در خدمت این نظام باشند. بحث بعدی، احیای شورای عالی تأمین اجتماعی و حضور ذینفعان اصلی و صاحبان اصلی و ایفای نقش مدیریتی این‌ها در ارکان این سازمان است.

واقعیت این است که چندین بار هم این موضوع مطرح شده، در کمیسیون اقتصادی دولت مطرح شده، دولت هم موافق است، در شورای کمیته ماده ۱۲ قانون برنامه ششم هم مطرح شد. وقتی به آنجا می‌آیند نمایندگان مجلس، معاون حقوقی رئیس‌جمهوری به‌عنوان نماینده دولت موافق‌اند، اما به چینش ترکیب که می‌رسد، در ترکیب دوباره همان حرف را می‌زنند و می‌بینید که عملاً موافقت‌ها فقط شکل ضمنی و شفاهی پیدا می‌کند و شکل واقعی ندارد. بحث بعدی بحث اصلاحات پارامتریک در قانون فعلی است. قانون فعلی تأمین اجتماعی باید تغییرات اساسی بکند. من نمی‌گویم باید شخم بخورد. نه شرایط کشور ما شرایطی است که قانون تأمین اجتماعی کامل دگرگون شود، نه شاید واقعا نیاز به این کار باشد، اما چند تا اتفاق را ما معتقدیم باید بیفتد. اول افزایش سن تدریجی سن بازنشستگی است.

بحث نحوه محاسبه میزان مستمری موضوع ماده ۷۷ قانون هم هست و افزایش آن از متوسط دوسال آخر حقوق به پنج سال آخر حقوق. الان شما می‌دانید که محاسبه مستمری بر اساس

درصد وصولی‌ها؟ تقریباً ۸۶ درصد وصولی‌ها است. ۸۶ درصد وصولی‌ها ایشان همین وصولی‌هایی است که بوده و همچنان هم هست. ۱۴ درصد می‌رود و می‌شود وصولی معوق. این ۱۴ درصد وصولی‌های معوق حدوداً ارزیابی‌های ما این است که ۱۰ درصدش مربوط به اعمال ماده ۴۱ و همان ضرایب حق بیمه و پیمان‌ها است، حدود چهار درصدش مربوط به لیست‌های مربوط به مهندسین مشاور و پروژه‌های عمرانی است که حق بیمه‌شان به صورت اتوماتیک از محل پروژه شارژ می‌شود؛ بنابراین سرجمع شما می‌بینید که باین همه ساختار سنگینی که در موسسه حسابرسی سازمان و مستقر در استان‌ها وجود دارد، این همه هیئت‌ها، این همه نیروی انسانی معطل در این کار، این نظام بازرسی، این همه بخشنامه‌های مفصل، همه این دعوای سرچند درصد است؟ ۵ تا ۱۰ درصد که تازه ما خیلی‌هاش را معتقدیم به واقع غیرقانونی است؛ بنابراین این شاهی است که برای آن مدعا داشتیم.

➔ به‌عنوان نمایندگان بخش خصوصی چه پیشنهادهایی دارید؟

چند تا پیشنهاد داریم. ما پیشنهاد کوتاه‌مدت و بلندمدت داریم. در بحث بلندمدت، بحث اصلاح سیستماتیک را مطرح می‌کنیم. اصلاحات سیستماتیک که معتقدیم باید در یک دوره بلندمدت اتفاق بیفتد و در این اصلاحات همه صندوق‌های بازنشستگی باید دچار تغییر و تحول شوند. اولی این است که



ضرایبی که برای محاسبه حق بیمه قرارداد پیمانکاری بر اساس ماده ۴۱ قانون تأمین اجتماعی اعمال می‌شود، مربوط به یک مصوبه شورای عالی تأمین اجتماعی در سال ۱۳۷۰ است. همچنان هم این ضرایب مورد اعمال است. یعنی حدود ۲۸-۲۹ سال پیش.



متوسط دو سال آخر حقوق اتفاق می افتد. این باید تبدیل شود به پنج سال آخر حقوق که واقعی تر باشد. بحث بعدی بحث تغییر بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور است.

➔ ممکن است وارد مصادیق مشکلاتی که وجود دارد هم بشوید. از بخشنامه هایی صحبت کردید که باعث مشکل می شوند. این بخشنامه ها چه بخشنامه هایی هستند؟

یکی از موارد مهم که درباره آن مرکز پژوهش های مجلس هم با پیشنهاد ما موافق است و ما فکرمی کنیم بیشتر مسائلی که امروز در عرصه اجرا خودش را نشان می دهد ناشی از آن است ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی است. ماده ۳۸ می گوید در مواردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می شود، کارفرما باید در قراردادی که منعقد می کند، مقطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه کند و پیمانکار کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ قانون بپردازد و تا زمانی که پیمانکار با خاتمه کار مقاصح حساب تأمین اجتماعی را ارائه ننموده، از تأدیه پنج درصد کل کار به آخر قسط خودداری نماید. همان طور که در این قانون دارد خودش را نشان می دهد، به جز این مورد، هیچ وظیفه دیگری برای واگذارنده کار پیش بینی نشده است؛ بنابراین تا اینجا می گوید این قانون هیچ وظیفه ای را برای واگذارنده کار غیر از این پیش بینی نکرده، مگر زمانی که حداقل یک سال از تاریخ خاتمه یا تعلیق قرارداد گذشته و اقدامی برای پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل صورت نگرفته باشد. در این صورت به استناد تبصره الحاقی و ماده ۳۸ پس از قطعی شدن بدهی یا اعلام تأمین اجتماعی، واگذارنده موظف است مطالبات مربوطه را از محل پنج درصد نگهداری شده و آن آخرین قسط قرارداد پرداخت نماید. لذا در صورتی که مبالغ نگهداری شده برای تأدیه مطالبات کفایت نکنند، تعهدی برای واگذارنده وجود ندارد. اینجا است که بازرسان دفاتر قانونی می آیند با گزارش های خودشان از دفاتر و اسناد مالی واگذارنده سازمان را در مسیر وصول کل مبلغ از واگذارنده هدایت می کنند. اینجا می گوید تنها تعهدی که کارفرما دارد در بحث مقطعه کار چیست؟ در حد آن پنج درصد است و آخرین قسط. اگر این تعهد بیشتر شد، دیگر به کارفرما چه مربوط است؟ وقتی مقطعه کار پرسنل را بیمه نکرده، آیا من کارفرمای این طرف که بالا جبار با آن مقطعه کار هم یک قرارداد دارم، باید تنبیه شوم؟ اینجا است که باز ما یک پیشنهادی مطرح می کنیم و آن هم این است که هر ایرانی یک کد بیمه و یک حق بیمه؛ یعنی این طوری است که مثال می زنم، مثلاً شما می روید و از یک رستوران غذا سفارش می دهید. آن رستوران ۱۰ تا پرسنل دارد، ۱۵ تا پرسنل دارد، ۲۰ تا پرسنل دارد، به من چه ربطی دارد؟ من اصلاً یک مهمانی دارم و از آن رستوران برای امشب مثلاً ۲۰۰ پرس غذا می سفارش دادم. من چه کار دارم آن غذا را چطوری می پزد؟ سازمان تأمین اجتماعی خودش باید آن کارگاه را بازرسی کرده باشد و افراد آنجا بیمه شده باشند. نمی شود به زعم اینکه بازرسی از آن از توانایی سازمان خارج است، بیاید

می نویسم، بدو دنبالش. چقدر می دهید که نویسم؟ اینها متأسفانه مفسده هایی است که در این حوزه وجود دارند.

➔ **برای اعمال ماده ۴۱ هم نظراتی داشتید. اینکه از حالت سلیقه ای خارج شود.**

بحثی که ما داشتیم این بود که بحث حق بیمه قرارداد های پیمانکاری یک بار برای همیشه مورد بازنگری قرار بگیرد و به طور جدی و شفاف و ساده برای اجرا در اختیار پیمانکاران و واحدهای اجرایی قرار بگیرد که دیگر کسی دچار شائبه و تناقض در این موضوع و اعمال سلیقه نباشد؛ یعنی چه؟ الان شما یک پیمانکارید، می خواهید در یک مناقصه ای شرکت کنید. شما وقتی می خواهید در مناقصه شرکت کنید، طبیعتاً باید پیش بینی هزینه و پیش بینی درآمد کنید و با یک درآمدی بروید این ستون ها را تکمیل کنید. شما در هزینه هایتان می توانید بر اساس مدل مالیاتی کشور و قوانین مالیاتی کشور هزینه های مالیاتی تان را درست ارزیابی کنید و ببینید. مالیات بر درآمد بر اساس قانون مالیات های مستقیم و مالیات ارزش افزوده شفاف و مشخص است؛ بنابراین شما می توانید محاسبه کنی که A تومان مثلاً هزینه مالیات شما است و این را روی عدد پروژه تان و هزینه هایتان حساب کنید و محاسبه سود خالصتان را هم داشته باشید و در نهایت به یک مثلاً عدد پیشنهادی برسید. اینکه می گوئیم ضرایب باید استاندارد شود، این پیشنهاد از اینجا نشئت می گیرد. شما در بخش تأمین اجتماعی متأسفانه از این شفافیت برخوردار نیستی و اساساً برای شما قابل محاسبه نیست؛ بنابراین در مناقصات و در پروژه ها باید چشم بسته وارد شوید و یک عددی را بگذارید و اصلانمی دانید که فردا در ضرایبی که این بازرسی ها می آیند و اعمال می کنند، چه عددی منظور می کنند. در غالب اوقات پیمانکاران ما با این نحوه بازرسی ها و ضرایبی که اعمال می شود، بدهکار هم می شوند. نه تنها در پروژه هایشان منفعت ایجاد نمی شود که بدهی هم متأسفانه ایجاد می کنند. بحث این است که ما همان طور که در ستون مالیاتی مان هزینه های مالیاتی مان را محاسبه می کنیم، از ابتدا بدانیم که حق بیمه های مربوط به پروژه ها چطوری باید محاسبه شود و این مثلاً برای پیمانکاران صنعت برق، برای پیمانکاران تأسیساتی، برای پیمانکاران ساختمانی و در رسته های مختلف در نهایت شابلونی اینجا ایجاد کنید. با این شابلون نه واحدهای اجرایی شعب سازمان تأمین اجتماعی در محاسبه دچار اشتباه شوند و نه شما که پیمانکار هستید، دچار مسئله شوید.

➔ **شما اینجا در این بحث استاندارد سازی ضرایب پیمان با اینکه ضریب پیمان یکسان شود، موافق هستید؟**

بله شفاف شود. اصلاً یک عدد بزرگی هم که بشود تکلیف شما معلوم است. وقتی تکلیف شما معلوم نیست، گرچه ما در این مورد رفتیم با سازمان نشستیم؛ مثلاً ما صنعت برق را هدف قراردادیم و با مدیران شرکت توانیر، با سازمان تأمین اجتماعی و سندیکای صنعت برق نشستیم ریز و دقیق روی این کار کردیم و به مدل رسیدیم. در مورد بقیه بخش ها هم این آمادگی وجود

من را درگیر مسائل مختلف کند و فاکتورهای من را مشمول پرداخت حق بیمه قرار دهد و در واقع فاکتورهای من را به عنوان قرارداد تلقی کند و بگوید این فاکتور مثلاً خرید غذای شما یک قرارداد بین شما و آن مقطعه کار است که برای شما برود و غذا بپزد. این را می آید با این مضمون ورود پیدا می کند و مشمول کسر حق بیمه می کند. اینجا است که تمام مسائل و مشکلات یک دفعه بروز می کند و تبدیل به انحرافات شدیدی می شود. می بینید کارفرما یک عدد عجیب و غریبی یک دفعه عملاً جریمه می شود و این جریمه عدد سنگینی است که هم غیر قانونی است و هم غیر منطقی و اصلاً از عهده این بحث بر نمی آید.

بحث بعدی که مطرح است و ما خیلی در این مورد حرف داریم، در واقع موضوع استاندارد سازی حق بیمه قرارداد های پیمانکاری است. ضرایبی که برای محاسبه حق بیمه قرارداد پیمانکاری بر اساس ماده ۴۱ قانون تأمین اجتماعی اعمال می شود، مربوط به یک مصوبه شورای عالی تأمین اجتماعی در سال ۱۳۷۰ است. همچنان هم این ضرایب مورد اعمال است، یعنی حدود ۲۹-۲۸ سال پیش. در بحث اعمال ضرایب برای محاسبه حق بیمه قرارداد پیمانکاری، سازمان بخشنامه های سری ۱۴ را صادر کرده، بخشنامه هایش را هم سریالی صادر می کند، مثلاً سریال های سری ۱۱/۱۱/۱۱ شروع می شود تا ۱۱/۳، ۱۱/۲... آن ها که بیشتر ما با آن ها مسئله داریم، همین بخشنامه های سری ۱۱ و بخشنامه های سری ۱۴ است.

بخشنامه های سری ۱۴ از ۱۴ شروع می شود تا ۱۴/۱۴، یعنی درون خودش ۱۴ تا بخشنامه است. اول تعداد این بخشنامه ها خودش مسئله است، یعنی شما راجع به یک بحث حق بیمه قرارداد پیمانکاری ۱۴ تا بخشنامه داری، هر کدامش هم شش صفحه، هفت صفحه و بعد در سال های گذشته این طوری بود که این بخشنامه ها را سازمان صادر می کرد و این ها را ابلاغ هم نمی کرد و شما که کارفرما هستی، اساساً از آن بی خبر بودی که چه آشی برایت پخته است. بازرسی می آمد جلوی کارگاه شما، همان کاری را که دلش می خواست را انجام می داد و عدد را می نوشت و می رفت و شما گیر می کردید در بحث اجراییات و غیره. حالا یک نکته دیگر است و من نمی خواهم متأسفانه وارد آن بحث تعیین سهمیه درآمدی برای بخش های مختلف سازمان بشوم که بنابراین واحدهای اجرایی شعب سازمان مجبورند بروند یک وصولی را داشته باشند؛ بنابراین، این بخشنامه ها همه ابزاری می شود برای وصولی هایی که من در ابتدای گفته هایم به آن اشاره کردم. معمولاً این بازرسی ها بر اساس این بخشنامه ها و بعد هم با اعمال فشار، تبدیل به یک اعمال سلیقه ای از طرف بازرسان می شود، به خصوص که سازمان تأمین اجتماعی این وظیفه حاکمیتی خودش را آمده به موسسه حسابرسی سازمان واگذار کرده و موسسه حسابرسی سازمان هم بازرسان را از بین دانشجویان و افراد غیر فنی و غیر متخصص و بدون تجربه انتخاب می کند با دستمزدهای کم و بعد هم این بازرسی تبدیل به محل فساد می شود. خیلی وقت ها می گوید من بازرسی ام را این طوری



در سال ۹۶ کل
وصولی های
سازمان تقریباً ۶۲۶
هزار میلیارد ریال
رانشان می دهد.
گزارش می گوید
تقریباً ۵۲۲ هزار
میلیارد ریال مربوط
به وصولی های
جاری است که هر
ماه به طور مرتب
کارفرمایان وظیفه
قانونی شان را انجام
دهند. تقریباً ۸۶
درصد وصولی ها
است.



دارد، ولی متأسفانه هنوز سازمان زیر بار نرفته، یعنی علی رغم اینکه آمده اند در جلسه و کارشناسانشان پذیرفته اند زیر بار نرفتند. به عنوان نمونه در مورد نحوه محاسبه حق بیمه قرارداد پیمانکاری صنعت برق از اردیبهشت سال ۹۸ این در اطاق تهران شروع شد و نمایندگان فنی مادر اطاق تهران، سندیکای صنعت برق، شرکت توانیر و سازمان تأمین اجتماعی توافقی حاصل کردند و بخشنامه ای هم به صورت پیش نویس آماده کردیم. حالا متأسفانه هنوز تصویب نکردند که از خواسته های جدی ماست که این عملیاتی شود. اگر این تصویب شود، نه تنها حق بیمه قراردادی حوزه صنعت برق استاندارد می شود، بلکه در قرارداد های EP و EPC هم نرخ حق بیمه به طریق قابل ملاحظه ای کاهش پیدا می کند و این واقعا یک انقلاب است، سرآمدی یک حرکت جدی است در تغییرات در سازمان تأمین اجتماعی.

❖ احیاناً اطاق تهران یک لیست منسجمی از تمام این مسائل ندارد؟

من حداقل این ۱۵ ماه اخیر دارم به یک کتابچه تبدیل می کنم؛ با شماره نامه، با موضوع، با مدل پیگیری. این ها مشکلاتی است که آدم سرسام می گیرد، ولی شما نمی توانی بیایی این ها را دانه به دانه حل کنی. من معتقدم هر کدامش را حل کنی، سازمان با آن نگاه اولیه که دارد، یک جای دیگر را سوراخ می کند، یک کار دیگری می کند. باید رویکردها عوض شود. تانشود، هیچ فایده ای ندارد و دست سازمان در جیب بخش خصوصی است. دارد می کند. چرا؟ چون یک فشاری دارد، یک اجباری دارد که باید بکنیم. آقا باید حقوق باز نشسته ام را بدهیم. مگر می تواند یک ماه این حقوق را به تعویق بیندازد؟ یک ماه به تعویق بیندازد، کشور در این شرایط ترکیده و رفته پی کارش کارش؛ بنابراین دولت هم دست ما را باز می گذارد و می گوید بگیرد، بگیرد که این چند ماه را به سر بگذرانیم و حداقل تمام شود.

❖ بخشنامه سری ۱۱ هم گفتید از جمله مشکلات بزرگ کارفرماها است. این بخشنامه ها چه مشکلاتی ایجاد می کنند؟ اشاره ای هم کردید به اینکه بازرسی تبدیل به حسابرسی می شود. منظورتان از این تبدیل به حسابرسی چیست؟

بخشنامه سری ۱۱ عملاً بخشنامه ای درآمدی محسوب می شود. این نمودی از دستورات العمل های خلق الساعه است که مثلاً در بخشنامه ۱۱/۱ درآمد، شما می بینید که برخی از اقلام هزینه ای، غیر مشمول کسرحق بیمه اعلام می شود که حالا متناقض هم هست. یک روز دیگر مثلاً یک بخشنامه ۱۱/۳ می آید که دوباره برخی از این اقلام مشمول کسرحق بیمه می شوند. یکی از مسائل بخشنامه سری ۱۱ بحث مربوط به حوزه بازرسی دفاتر قانونی شرکت هاست. خود بخشنامه سری ۱۱ هم خیلی مفصل است و متأسفانه یک دنیای عجیب و غریبی است. در بحث مسائل مربوط به حوزه بازرسی دفاتر قانونی، سازمان تأمین اجتماعی مکلف شد. می دانید که سابقاً ورود می کرد و دفاتر قانونی را از ۱۰ سال بررسی می کرد که خودش یک معضلی شده بود. اطاق تهران موضوع را به ستاد اقتصاد مقاومتی منعکس کرد، آنجا در زمان

مرحوم دکتر نوربخش من یادم است واقعا بین ایشان و آقای خوانساری دعوا می شد در حضور آقای جهانگیری که من هم حضور داشتم. نهایتاً ستاد یک مصوبه ای داد که به عنوان مصوبه ستاد اقتصاد مقاومتی در این حوزه معروف شد و قرار شد ۱۰ سال به یک سال تقلیل پیدا کند و بازرسی مندرجات دفاتر قانونی باید صرفاً در بازه یک سال قبل از ارائه آخرین لیست ارسال کارفرمایان مجاز شد. سازمان به انحای مختلف سعی کرد این مصوبه را دور بزند. اخیراً هم موسسه حسابرسی سازمان مبالغ سند افتتاحیه را مشمول وصول حق بیمه کرد. حالا مبالغ سند افتتاحیه چه بود؟ مبالغ سند افتتاحیه در واقع نقل از رویداد های مالی سال قبل است که به دفاتر سال بعد منعکس می شود. شما وقتی که مصوبه ستاد اقتصاد مقاومتی گفته است یک سال، یک سال را باید بررسی کنید، اما عملاً با این درج مشمول قراردادن سند افتتاحیه، یعنی نقل از صورت مالی سال قبل، دارید به صورت مالی سال قبل هم ورود می کنید. ضمن اینکه شماریزو جزئیات این راهم اینجا ندارید و یک دفعه یک عدد بزرگ را مشمول حق بیمه می کنی. الان سازمان در گفت و گویی که داریم خودش به این نتیجه رسیده که این کار، کار اشتباهی است. یا در یکی از



شما راجع به یک بحث حق بیمه قرارداد پیمانکاری ۱۴ تا بخشنامه داری، هر کدامش هم شش صفحه، هفت صفحه و بعد در سال های گذشته اینطوری بود که این بخشنامه ها را سازمان صادر می کرد و این ها را ابلاغ هم نمی کرد و شما که کارفرما هستی، اساساً از آن بی خبر بودید.

بخشنامه‌هایش را هم منتشر نمی‌کرد، امروز رسیده به جایی که می‌آید با بخش خصوصی، با نمایندگان اتاق می‌نشینند و در بحث تنقیح و تلخیص بخشنامه‌ها و ملحق‌اتش گفت‌وگو می‌کند. همین به نظر من یک نقطه عطف و نقطه شروعی است و ما هم از آنان ممنونیم.

اگر دوستان بحث فاکتورها را در این اصلاحات لحاظ کنند عالی می‌شود. یک بند ۵ گذاشتند در بحث نحوه تشخیص حقوق، مزد و مزایا و سایر هزینه‌های مشمول و بعد تعریف فاکتور. ما می‌گوییم آن متن باید کامل حذف شود و پیشنهادی که دادیم، دقیقا این جمله است که برایتان می‌خوانم؛ یعنی اگر واقعا این را بگذارند، من به جرئت می‌گویم ۸۰ درصد دعوای بخش خصوصی و سازمان تأمین اجتماعی حل می‌شود؛ صورت‌حساب‌های کالا و خدمات صادره توسط کلیه واحدهای صنفی، تولیدی و خدماتی دارای شناسنامه یا مجوز از مراجع ذیصلاح قانونی مشمول مفاد ماده ۳۸ نبوده و قابل رسیدگی نیست.

👉 **با توجه به رویکردی که از آن صحبت کردید فکر می‌کنید صرفا با اصلاح بخشنامه، مشکلات کارفرماها و تأمین اجتماعی حل نمی‌شود.**

صد درصد حل نمی‌شود. مقطعی بله، مسکن است. بالاخره الان فشار روی دوش کارفرما است. هرکدام از این بخشنامه‌ها، اصلاحش، تعدیلش، لغوش، واقعا فشار را از روی دوش یک بخشی از کارفرماها برمی‌دارد، اما اینکه فکر کنید مسئله را حل می‌کند، نه حل نمی‌کند. چون آن فشار یک‌طور دیگر اعمال می‌شود. یک بخشنامه دیگری، یک دستورالعمل دیگری پیش می‌آید. آن وصولی‌ها را گفتیم؛ کاری که دارد شفاف انجام می‌شود، ۹۰ درصد وصولی دارد بعد این همه دعوای شما برای چه راه انداختید؟ بعد این سیستم عریض و طویل بازرسی دفاتر قانونی راه اندازی کردید، این همه سیستم و این همه هیئت و این همه موسسه حسابرسی، سرچه این اختلاف است؟

👉 **آماري داريد از تعداد دعوای بین کارفرماها؟**

تعداد کل پرونده‌های رسیدگی شده در سال ۹۷ در هیئت‌های بدوی ۵۰۹۳۷ تا ۵۰ بوده است. در سال ۹۸ شده ۵۵۳۹۷ تا. تعدیلی‌های از آن ۵۰ هزار تا در ۹۷، ۲۹۹۸۶ رأی تعدیل شده، یعنی بیشتر از نصفش. در سال ۹۸، ۳۳۲۲۵ تا از آن‌ها تعدیل شده است.

👉 **یعنی آن حکمی که سازمان داده بوده راهیئت بدوی آمده و تعدیل کرده است؟**

بله. تازه این‌ها در بدوی است. جنگیدیم در این‌ها. تعداد قراردادی که صادر شده، در ۹۷، ۱۰ هزار تا قرار صادر شده، در ۹۸، ۹۹۲۸ تا قرار صادر شده است. حالا بقیه پرونده‌ها رفته‌اند تجدید نظر. در تجدید نظر در ۹۷، تقریبا ۱۴ هزار پرونده بوده، در ۹۸ شده ۱۵ هزار. تعدیل شده ۹۷، ۱۰ هزار تا بوده. تعدیل شده ۹۸، ۱۱ هزار تا. قراردادیان در ۹۷، ۱۸۵۴ قرار، در ۹۸، ۱۸۶۹ قرار. حالا تأیید شده‌ها چقدر بوده؟ ۲۴۰۰ تا تأیید شده بوده در ۹۷، در ۹۸، ۲۵۰۰ و بقیه‌اش رفته دیوان.



بحث‌های دیگر در بخشنامه‌های سری ۱۱/۳/۱۱ پرداخت پاداش افزایش تولید را مشمول کسرحق بیمه قرار داده است. مشمول دانستن پاداش افزایش تولید یا پرداخت‌های انگیزشی به صورت بن کارت به کارگران شاغل در کارگاه مشمول قانون عملا ظلم به بیمه شده است، چرا که به دلیل کمبود منابع چنانچه به این‌گونه پرداخت‌ها ۳۰ درصد هم به عنوان حق بیمه به کارفرما تحمیل گردد، کارفرما قطعش می‌کند و نمی‌دهد و می‌گوید من کمکی که دارم مثلا به کارگرم می‌کنم به عنوان بن کارت و این‌ها، من این را بدهم، ۳۰ درصد هم بیایم حق بیمه بدهم؟ خب نمی‌دهم، این را قطع می‌کنم.

👉 **گفت‌وگوهایی هم برای اصلاح این موارد با سازمان تأمین اجتماعی داشته‌اید؟ نتیجه‌ای هم گرفته‌اید؟**

در آخرین صحبتی که نهایتا ما با سازمان داشتیم، قرار بر این بوده که سازمان بخشنامه‌های سری ۱۱ را اصلاح کند. در واقع بحث تنقیح و تلخیص بخشنامه‌های سری ۱۱ در دستور کار سازمان قرار گرفته که ما از این بابت هم ممنونیم. من همیشه در حضور دوستان در سازمان هم گفتم. واقعا سازمانی که رویکردش رویکرد بخشنامه محور بود و به خاطر وصولی



عملا دو گروه از نقش مذاکره و گفتگو و تصمیم سازی کنار گذاشته می‌شوند. کسانی که عملا نه فقط بازیگر این صحنه‌اند، تأمین کننده اصلی منابع سازمان‌اند.



بازرسی کارگاه‌ها و حسابرسی دفاتر و اسناد قانونی

حدیثه اعظمی



فرایند بازرسی کارگاه‌ها و حسابرسی دفاتر و اسناد قانونی یکی از فرایندهای اداری است که در سازمان تأمین اجتماعی به منظور شناسایی کارگران و تأمین حقوق بیمه‌ای آن‌ها صورت می‌گیرد. بازرسی بیمه‌ای به دو صورت انجام می‌شود. در حالت اول بازرسی از کارگاه‌ها در جهت شناسایی نیروهای مولد و کارگران (کارگاه‌های کوچک) است. در حالت دوم نوعی حسابرسی بیمه‌ای از دفاتر و اسناد قانونی (کارگاه‌های بزرگ) صورت می‌پذیرد. در انجام بازرسی از کارگاه‌ها بازرسان کارگاه‌ها در شعب پس از اخذ برنامه روزانه بازرسی با مراجعه به کارگاه‌های مربوطه، با ارائه کارت شناسایی و توضیحات لازم به کارفرما و بیمه‌شدگان شاغل از کارگاه بازرسی و گزارش بازرسی را در دو نسخه تهیه می‌نمایند که یک نسخه از آن بعد از بازرسی در اختیار کارفرما قرار می‌گیرد (در حال حاضر مدتی است که تعداد زیادی از شعب تأمین اجتماعی مجهز به تبلت‌هایی شده‌اند که گزارش مقرر را به صورت الکترونیکی تهیه و تنظیم می‌کنند و در نهایت به تأیید کارفرما یا نماینده وی می‌رسانند). بر اساس دستورالعمل مربوط به بازرسی، حداقل سه بار در سال بازرسی از کارگاه‌ها پیش‌بینی شده است و بازرس موظف است مشخصات بیمه‌شدگان را به صورت دقیق ثبت و یادداشت کند. بازرسی از کارگاه‌ها به چهار روش بازرسی اولیه، بازرسی سرزده، بازرسی کشفی و بازرسی تحقیقی انجام می‌شود.

به عنوان پرسنل (حتی مشتریان) بدون اطمینان و آگاهی از اشتغال آنان؛ ایرادات مربوط به پورتال سازمان تأمین اجتماعی جهت مشاهده نتیجه بازرسی توسط کارفرمایان؛ عدم تعامل دوسویه و مناسب سازمان با کارفرمایان؛ عدم جبران خسارت وارده به کارفرما در صورت اثبات قصور از سوی بازرسان سازمان تأمین اجتماعی و پذیرش بی قید و شرط گزارش بازرسان توسط سازمان است. بخش دیگری از نظارت سازمان تأمین اجتماعی در قالب حسابرسی است. حسابرسی یعنی رسیدگی به دفاتر و اسناد مالی کارگاه‌ها که برای اطمینان از پرداخت حق بیمه هزینه‌های صورت پذیرفته توسط کارگاه، انجام می‌شود. حسابرسی با دو هدف اصلی اطمینان از رعایت حقوق بیمه‌ای کارکنان کارگاه‌ها توسط کارفرمایان و اطمینان از اجرای قانون تأمین اجتماعی بابت قراردادها و حق الزحمه‌ها انجام می‌شود. مرجع حسابرسی بیمه‌ای، موسسه حسابرسی بیمه‌ای تأمین اجتماعی است. در سال‌های قبل، حسابرسی ۱۰ ساله از طریق مراجعه حسابرسان بیمه به شرکت‌ها انجام می‌شد اما در حال حاضر با دستور معاون اول رئیس جمهور دوره بازرسی‌ها یک ساله تعیین شده است. گروهی برای رسیدگی و بازرسی از دفاتر قانونی و اسناد مالی شرکت به آنجا مراجعه می‌نمایند. بعضی مواقع با اخذ اسناد و مدارک شرکت‌ها، انجام بازرسی از دفاتر قانونی، در محل مؤسسه حسابرسی صورت می‌گیرد. معمولاً قبل از انجام حسابرسی فرم‌های مخصوصی برای شرکت مربوطه ارسال می‌شود که در آن یکسری اطلاعات در رابطه با دفاتر قانونی و اظهارنامه‌های مالیاتی مورد سؤال قرار می‌گیرد. پس از تکمیل فرم‌های مربوطه و ارسال آن به موسسه یا شعبه ذی ربط توسط شرکت، مراحل بعدی انجام می‌شود.

مسائل و مشکلات حسابرسی از نگاه کارفرمایان شامل مواردی چون بازرسی غیرقانونی از دفاتر قانونی پیمانکارانی که حق بیمه کارکنان قرارداد را طبق مواد (۳۸ و ۴۱) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌نمایند؛ محاسبه حق بیمه بابت سند افتتاحیه و عدم رعایت مصوبه اقتصاد مقاومتی مبنی بر محدود شدن بازرسی از دفاتر قانونی به یک سال، عملکرد نامناسب سازمان تأمین اجتماعی در خصوص نحوه تشخیص و شناسایی پیمانکاران؛ محاسبه حق بیمه برای خرید لوازم، مصالح، تجهیزات، ابزارآلات، تابلو برق، خرید ماشین‌آلات، نرم افزار، پرداخت در وجه رستوران، خرید و اجاره پهنای باند و... که مشمول پرداخت حق بیمه نیستند و در نهایت برداشت‌ها و دستورات متفاوت از قوانین ثابت در این حوزه است که برای کارفرمایان چالش ایجاد کرده است.

چنانچه تعدادی از افراد درج شده در لیست ارسالی کارفرما در کارگاه شاغل نباشند، در این حالت لازم است، اسامی این افراد در قسمت توضیحات گزارش بازرسی درج شود و در سیستم نیز در گزینه عدم اشتغال ثبت شود. حق بیمه افرادی را که لیست آن‌ها به صندوق ارسال نشده و توسط بازرس گزارش گردیده است، از تاریخ روز انجام بازرسی تا تاریخ اعلام ترک کار آن‌ها از سوی کارفرما در لیست ماه‌های بعد و حداکثر تا تاریخ بازرسی بعدی محاسبه و مطالبه می‌نماید. در کارگاه‌هایی که صورت مزد و حقوق ارسال نمی‌کنند بازرس باید اسامی تمامی کارگرانی را که در کارگاه شاغل هستند، در گزارش درج نماید. سیستم حق بیمه تمامی افراد مندرج در گزارش بازرسی را از تاریخ بازرسی تا تاریخ اعلام ترک کار آن‌ها توسط کارفرما و در صورت عدم اعلام ترک کار حداکثر تا تاریخ بازرسی بعدی محاسبه و مطالبه می‌نماید.

گزارش بازرسی انجام شده از کارگاه یک سند رسمی و معتبر جهت ارائه به مراجع مختلف رسیدگی نظیر اداره کار و هیئت‌های مختلف حل اختلاف است به نحوی که قاضی، کارشناس یا هر شخص رسیدگی‌کننده در مراجع رسیدگی اهمیت ویژه‌ای برای گزارش بازرسی سازمان تأمین اجتماعی قائل است و همین موضوع گواه بر اهمیت بالای گزارش بازرسی تأمین اجتماعی است و لازم است اطلاعات مندرج در آن را جلدی بگیریم. به عنوان مثال در حل اختلاف بین نیروی کار و کارفرما، گزارش بازرسی بیمه می‌تواند مبنای ملاک تصمیم‌گیری مراجع رسیدگی‌کننده به دعاوی باشد. به مسائل و مشکلات کارفرمایان در زمینه بازرسی از کارگاه‌ها که می‌توان اشاره کرد؛ ورود بازرس بدون ارائه کارت شناسایی سازمانی معتبر و یا احکام مأموریت سازمانی؛ نوشتن اسامی تمامی حاضرین در کارگاه



رئیس مرکز مطالعات بهبود کسب و کار وزارت اقتصاد:

تأمین اجتماعی باید به سمت هوشمندسازی برود

← علی فیروزی، رئیس مرکز مطالعات، پایش و بهبود محیط کسب و کار وزارت اقتصاد و دارایی است. مرکزی که جز مرکز ارتباطی با بانک جهانی برای گزارش شاخص های **ease of doing business** مرکزی برای بهبود واقعی کسب و کار هم هست. دبیرخانه هیئت مقررات زدایی و تسهیل مجوزهای کسب و کار به عنوان هیئتی فراقوه ای در همین مرکز است. نظام تأمین اجتماعی و ارتباط آن با محیط کسب و کار یکی از موضوعاتی است که به سبب همین دو مسئولیت مرتبط با فعالیت های این مرکز است. توصیه به هوشمندسازی و تغییر فرهنگ سازمانی، اصلی ترین توصیه های فیروزی برای سازمانی است که او به «فردی تصادف کرده و در حال خونریزی» تشبیه می کند. سازمانی که باید ابتدا زنده نگهش داشت و بعد نسخه هایی برای بهتر شدنش تجویز کرد.



اجتماعی نقش بسیار بالایی دارد. نماگر اخذ مالیات است. اسمش مالیات است اما تلفیق مالیات و تأمین اجتماعی با هم است. در گزارش ۲۰۲۰ برای ایران اعلام شده که برای اخذ مالیات نظام مالیاتی ایران ۲۰ بار کارفرما را فرامی خواند. از این ۲۰ بار هم بار مربوط به تأمین اجتماعی است. به ازای هر ماه ۸ بار هم مالیاتی است. یک قسمت از آن برای درآمد و یک بخش هم برای ارزش افزوده. حالا اگر ما بتوانیم لیست مالیات و لیست تأمین اجتماعی و لیست ارزش افزوده را یکی کنیم، ولو اگر این اتفاق ماهی یک بار بیفتد که نمی افتد، یعنی بتوانیم دوره های زمانی را منطبق کنیم پرداخت مالیات حداکثر به ۱۲ بار می رسد. معتقدیم تأمین اجتماعی می تواند حتی هر ۳ ماه این کار را انجام بدهد؛ یعنی به جای ۱۲ بار ۴ بار این اتفاق بیفتد. در نتیجه سرجمع پرداخت مالیات می شود ۴ بار در سال؛ یعنی اگر مالیات و تأمین اجتماعی با هم این مسئله را حل کنند که شنیده ام دارند حل می کنند و مثلاً دریافت حق بیمه ۳ ماه به ۳ ماه باشد از ۲۰ بار پرداخت به ۴ بار می رسد. وحشتناک تر اینجاست که می گوید ۲۱۶ ساعت این فرایند فراخوان شرکت ها برای مالیات طول می کشد؛ یعنی چیزی نزدیک به یک ماه روز کاری. وقتی این ۲۰ بار تبدیل به ۴ بار شود اثرش را روی این ساعت می گذارد. از این ۲۱۶ ساعت ۱۳۲ ساعت صرف تأمین اجتماعی می شود یعنی بیش از ۶۰ درصد، بقیه هم برای مالیات است. نرخ کلی مالیات و پرداخت تأمین اجتماعی را هم ۴۴.۷ درصد از سود یک بنگاه اعلام کرده است. ۲۵.۹۴ درصد سود هم از این مقدار به تأمین اجتماعی می رسد؛ یعنی تأمین اجتماعی نزدیک ۲۶ درصد سود کارفرما را می گیرد. ۱۸.۴۱ درصد مالیات بر درآمد و ۳۶ درصد مالکیت انتقال املاک هم عدد های دیگر هستند.

یکی دیگر از مواردی که بانک جهانی ایراد می گیرد این است که می گوید شما هم به صورت اینترنتی از مردم لیست بیمه می گیرید، هم به صورت حضوری، هم به صورت سی دی؛ این به هم ریختگی ایجاد می کند. هر چند طبق آماري که من گرفتم می گویند ۹۸ درصد اینترنتی است، ولی بانک جهانی می خواهد نپذیرد. آن ها هم البته عاشق چشم و ابروی ما نیستند و بحث کاملاً سیاسی است.

تأمین اجتماعی در یک نماگر دیگر هم اثر دارد که نماگر اخذ مجوز ساخت و ساز است که در گرفتن مفاصای کارگران ساختمانی است که یک مشکل عجیب دارد و باید با شهرداری این مشکل را حل کنند. ۱۵ درصد از عوارض شهرداری سهم تأمین اجتماعی است. سرموردی تأمین اجتماعی و شهرداری اختلاف دارند. شهرداری می گوید بخشی از پولی که می گیرم خدمات است و نه عوارض. تأمین اجتماعی می گوید مجموع این ها عوارض است و باید ۱۵ درصد آن ها را بدهید که خیلی راحت قابل حل است البته. این مسائل مربوط به شاخص است اما اگر همه این کارها را انجام دادیم مردم می گویند چه کار بزرگی انجام شده است؟ نه.

👉 **چه موانعی باقی می ماند که مربوط به شاخص ها نیست؟**
دو مسئله بزرگ با تأمین اجتماعی وجود دارد. سازمان هایی که صفشان از ستاد بزرگ تر است خود به خود فساد بیشتری دارند؛

👉 **طبق چیزی که پیش تر گزارش شده اگر یک سری المان های مانع کسب و کار را بتوانیم رفع کنیم می توانیم ۴۰ رتبه شاخص کسب و کار خود را بهبود بدهیم. بر اساس ساختاری که شما قطعاً دیده اید سازمان تجارت جهانی تدوین کرده موانعی هم مربوط به مشکلاتی است که بین کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی دیده می شود. این موانع چه چیزهایی هستند؟**

در شاخص ease of doing business سه تا از نماگرها از ۱۱ نماگر، تأمین اجتماعی نقش مستقیم دارد. در نماگر شروع کسب و کار، تأمین اجتماعی کد کارگاهی ارائه می کند و نقش دارد که موضوع آن حل شده است؛ یعنی الآن تأمین اجتماعی در زیر ۲ ساعت و وظیفه اش را انجام می دهد. در نماگر ثبت مالکیت و انتقال مالکیت، وقتی می خواهید مالکیت را منتقل یا ثبت کنید در دفترخانه یک استعلام تأمین اجتماعی به شما می دهند. می گویند باید مطمئن بشویم اینجا قبلاً کارگاه نبوده، جریمه کارگاه نداشته باشد. معتقدیم در این حوزه باید بررسی مفاصاحساب و بدهی تأمین اجتماعی از مکان محور به شخص محور تغییر پیدا کند. وقتی این اتفاق بیفتد خود به خود این استعلام حذف می شود. موضوع اصلی این است که ما نمی توانیم عوامل اصلی و کلیدی مختلفی داشته باشیم. نمی توانیم یکجا بگوییم شخص بیمه شده و یکجا بگوییم ملک بیمه شده. باید تعیین تکلیف کنیم. وقتی یک شخص را به عنوان عامل در نظر می گیرید بر حسب هایی که به این شخص می خورد به شما کمک می کند. حساب بانکی، مالکیت ملک، اجاره ملک، این ها کمک می کنند. اگر در بحث ثبت مالکیت این کار را انجام دهیم در این نماگر اثر زیادی می گذارد. نماگر سوم که تأمین

”

سازمان هایی که صفشان از ستاد بزرگ تر است خود به خود فساد بیشتری دارند. یعنی برای مثال در دادگاه ها، در شهرداری ها، در مالیات، ادراک فساد در این ها بالا است. چرا؟ چون مواجه شدن با ارباب رجوع بالا است. فساد از چه نوعی است؟ از نوع پیچیدگی سازمانی.



حاصل هیچ بخش نامه و مقررهای نیست. این فرایندها و روندها و فرهنگ‌های سازمانی باید درست شود. چیزی که خیلی در تأمین اجتماعی اثر دارد اصلاح فرهنگ سازمانی است، کارفرماها از تأمین اجتماعی می‌ترسند.

مثلا برای قرارداد پژوهشی باید یک درصد پایینی حق بیمه بگیرند، اما کارشناس سقف را تأیید می‌کند. می‌گویید برای چه سقف دارد می‌کنید؟ می‌گوید من سقف را رد می‌کنم، شکایتی دارید بروید شکایت کنید. بروید هیئت بدوی شکایت کنید. ۴ ماه هم طول می‌کشد و رفت و آمد دارد. وقتی مقرر تفسیر پذیر و دست آدم‌ها است کارشناس می‌گوید من کمتر بزنم فردا ممکن است از جیبم بدهم.

فکر می‌کنید این ایرادها شخصی است یا سیستمی و نظام مند است؟ اینکه کارشناس تفسیر به سخت بودن ماجرا می‌کند؟

دو موضوع است؛ یکی اینکه شما اختیاراتی را برای سال‌های زیادی به افرادی داده‌اید مثلا ۲۵ سال گفته‌اید شما باید کد اقتصادی بدهید. بعد یک باره این را حذف می‌کنید، می‌گویید مگر می‌شود که این را حذف کنیم؛ این را گفته‌اند. سرچنین کاری که وزیر و رئیس سازمان مالیاتی امضا کرده اند هم مقاومت می‌شود. دوم به این برمی‌گردد که اگر جوامع را تقسیم بندی کنیم ما جزو جوامع منشوری هستیم، در جوامع منشوری آیین‌ها، سنت‌ها و فرهنگ‌ها در بسیاری از موارد بر نظام بوروکراتیک می‌چربد؛ یعنی ممکن است مقررات را حذف کنید ولی کاری که فرد می‌کند بر اساس فرهنگی است که برایش ایجاد شده است. دلیل بر این نیست که حتما این آدم، شخص فاسدی است، این آدم این طور یاد گرفته و طور دیگری نمی‌تواند فکر کند. در تأمین اجتماعی هم همین طور است. گله مردم در فرایندها است و ارتباطی که با مردم دارند. می‌گویند در همان دوره‌ای که بخش نامه شده تا پایان خرداد بازرسی ممنوع است بازرس به شرکت رفته، این یعنی روی اعصاب مردم رفتن.

چیزی که در تأمین اجتماعی و همه سازمان‌ها باید اتفاق بیفتد این است که باید درک کنیم ما بالای حکم کارگزینی مان نوشته شده است مستخدم، این معنی دارد، مستخدم که ارباب نیست، قرار است کار کند. اگر باورم شود که مستخدم هستم و از ارباب رجوع حمایت شود خود به خود سراغ سیستم خود اصلاح شونده می‌روم. اگر تا دیروز می‌گفتم ۱۰ تا کیپی شناسنامه بیاور و امروز جا عوض شود و بگویید آقای کارمند شناسنامه را از ارباب رجوع بگیرید و خودتان کیپی بگیرید، روز دوم به جای ۱۰ تا یک کیپی می‌خواهید، روز سوم می‌گویید اگر سرویس ثبت احوال راه به من بدهید همین راه نمی‌خواهم. هزینه بروکراسی را اگر کردن خود نظام بوروکرات نیندازید این بروکراسی مثل اختاپوس بزرگ می‌شود و اجازه نمی‌دهد سیستم خودش را اصلاح کند. پس در تأمین اجتماعی هم باید سیستم را خود اصلاح شونده کنیم؛ یعنی وقتی کارشناس سقف حق بیمه دارد می‌کند، باید نظامی درست کنیم که مثلا اگر این در هیئت بدوی، یا در حل اختلاف یا هر چیز دیگری رفت و این حق بیمه شکسته یا کم شود، بر اساس میانگینی که برای هر کارشناس

یعنی برای مثال در دادگاه‌ها، در شهرداری‌ها، در مالیات، ادراک فساد در این‌ها بالا است. چرا؟ چون مواجه شدن با ارباب رجوع بالا است. فساد از چه نوعی است؟ از نوع پیچیدگی سازمانی؛ یعنی مثلا در تأمین اجتماعی فلان تعداد بخش نامه وجود دارد یا در سازمان امور مالیاتی فلان تعداد بخشنامه وجود دارد. من کارفرما که مسلط بر بخش نامه‌های سازمان نیستم. کسی که مسلط است کارشناسی است که در این حوزه کار می‌کند. حالا فرض کنید در مواردی چند بخشنامه در یک موضوع خاص وجود دارد. شما تشریف می‌آورید و من با شما رابطه خوبی دارم. این طور بخشنامه تسهیل شده را برای شما می‌آورم. شما تشریف می‌آورید و رابطه خوبی ندارم. حالا بخش نامه‌ای را می‌آورم که تسهیل کننده نیست. در مقررات بحث در ناکی داریم که آن‌ها را با زبانی می‌نویسیم که کارفرما و بنگاه نمی‌فهمد. یا اگر فهم کند به اندازه کارشناس فهم نمی‌کند. دوم اینکه مقررات ما به شدت تفسیر پذیر است، یعنی مثلا کارشناس می‌گوید من این مقرر را این طور می‌فهمم. البته قانون را کار ندارم که برخی جاها ایراد دارد، مثل بیمه کارگران ساختمانی. بخشی از مشکل حتی مربوط به مقرر هم نیست؛ یعنی قانون و مقرر واضح هستند، مردم هم پذیرفته‌اند، اما فرایند مشکل است. فرایند من در آوردی و فرسایشی به شدت زیاد است؛ یعنی به مردم می‌گویند اول بروید طبقه چهارم، بعد بروید طبقه اول، بعد بروید طبقه ششم، بعد دوم، بعد پنجم و... شما در شعب تأمین اجتماعی می‌بینید که مردم مدام بالا می‌روند و پایین می‌آیند. ذهنیتی که سازمان به مردم می‌دهد ذهنیت یک سازمان با بروکراسی وحشتناک خفه کننده با پیچیدگی عجیب تر که حرف مردم هم در آن اثر ندارد؛ یعنی اگر من خودم را بکشم، بالا بروم و پایین بیایم حرف کارشناس به کرسی می‌نشیند؛ این پاشنه آشیل تأمین اجتماعی است. یک نمونه به من پیام داده بودند، چون ما اینجا از مردم باز خورد زیاد می‌گیریم، می‌گفت آمده‌اند و گفته‌اند ما می‌خواهیم ۴ سال آخر حسابرسی کنیم. می‌گفت، گفتم مگر طبق بخش نامه‌های خودتان یک سال آخر را نباید بازرسی کنید؟ گفت بله، می‌توانی هم شکایت کنی. شکایت کنید بگویید چرا ۴ سال آخر را گرفتید. من هم می‌گویم راست می‌گویید یک سال آخر است ولی آن یک سال را طوری حسابرسی می‌کنم که ۴ سال از بغلش در بیاید. وقتی به راحتی بشود بخش نامه را تفسیر کرد، به عبارتی چاقو را به این راحتی دست کارشناس و بازرس بدهیم، ممیز مالیاتی، یعنی شما مردم، کارفرما و بنگاه اقتصادی را بی سلاح کرده‌اید. یا نمونه دیگر، الان در دوره کرونا همه می‌دانیم که دوره دورکاری است. بازرس رفته و گفته است شما ۱۰ نفر را بیمه کرده‌اید، چرا ۳ نفر هستند؟ گفته‌اند بقیه دورکاری می‌کنند. به خصوص شرکت‌های کامپیوتری راحت تر هم هستند و در خانه کار می‌کنند. بازرس می‌گوید این‌ها از لیستتان خط می‌خورند. برعکس، بازرس آمده و گفته این ۱۰ نفر که ماه پیش در لیستتان بوده‌اند و الان نیستند برای چه خط زده‌اید؟ گفته‌اند از اینجا رفته‌اند. بازرس گفته نه دورکارند، دروغ گفته‌اید که حق بیمه کمتری بدهید. این اتفاق



می‌گفت گفتیم مگر طبق بخش نامه‌های خودتان یک سال آخر را نباید بازرسی کنید؟ گفت بله، می‌توانی هم شکایت کنی. شکایت کن بگو چرا ۴ سال آخر را گرفتید. من هم می‌گویم راست می‌گویم یک سال آخر است ولی آن یک سال را طوری حسابرسی می‌کنم که ۴ سال از بغلش در بیاید.



یعنی در مواجهه می‌توانند مثلاً ۱۰۰ تومان مالیات یا بیمه را بکنند ۸۰ تومان.

همه کاری که الآن داریم برای بهبود کسب و کار انجام می‌دهیم به منزله این نیست که دست‌وپای دولت را ببندیم و دست‌وپای بخش خصوصی را بازکنیم که هر کاری خواست بکند. موضوع این است که باید یک نظام داشته باشید. اگر برگردیم به ۲۵ سال پیش کسی می‌گفت تلفنی قبض برق را پرداخت کنید؛ می‌گفتند مگر دیوانه ایم؟ مهربانک پشتش نخورد؟ ولی الآن به مردم بگویید از فردا بروند این را در بانک پرداخت کنند، چه اتفاقی می‌افتد؟ یک زمانی برای بلیت هواپیماتوی صف می‌ایستادید. الآن با چهار تا کلیک می‌خرید، این هم همین است. این موضوع برای حاکمیت هم خوب است. خیلی از فسادها بازی برد-برد برای دو طرف است. چه کسی می‌بازد؟ حاکمیت. هر دو طرف راضی هستند. بعضی وقت‌ها حتی دلال هم این وسط وجود دارد. طرف می‌گوید من مشاور بیمه‌ای شما هستم، مشاور تأمین اجتماعی هستم. مشاور بیمه یعنی چه؟ باید چند تا عدد محاسبه کنند و بگویند حق بیمه فلان قدر شده است دیگر. این نشان می‌دهد که سیستم آن قدر پیچیده پیچیده شده است که کارفرما نفهمد چه پولی از او گرفته می‌شود.

نظام تأمین اجتماعی اگر نتواند تأمین اجتماعی هوشمند درست کند به شکلی که من با یک اپلیکیشن نتوانم بروم و بگویم این قرارداد من است، از نوع بیمان هم هست و محاسبه‌اش به او داده نشود همچنان مسائلش حل نمی‌شود. محاسبه که کار پیچیده‌ای نیست.

یکی از سوالات همین است که چرا قرارداد تیب تعریف نمی‌شود. مثلاً در صنعت نفت و گاز یک رقمی زده شده است، برای پیمانکار جمع‌آوری زباله هم همان طور. چرا قراردادی برای هر شکل از کار تعریف نشود. مثلاً در راه‌سازی برای دو پرونده مشابه دو حق بیمه متفاوت زده‌اند. یا برای دو پروژه مشابه در یک جای دولتی، یک شرکت حق بیمه صفر زده شده بود و به شرکت دیگری مبلغ کلان.

به هر حال هیچ عصابی موسایی وجود ندارد که شب به تأمین اجتماعی بزنیم؛ یک فرایند طولانی است. یک زمانی یک بیماری افتاده و تصادف کرده است. اگر بروید بالای سرش بگویید صورتش خراش برداشته و این را جراحی پلاستیک کنیم همه به او می‌خندند. می‌گویند طرف دارد می‌میرد و خون‌ریزی دارد، بعد که خوب شد بعد این خراش را هم درست کنید. مردم گله‌های بزرگ دارند. تجربه گرجستان در این زمینه مفید است. این تجربه می‌گوید دلیل اینکه مردم با اصلاحات حاکمیت همراهی کردند این بوده که حرکت‌های کوچک امیدوارکننده‌ای اتفاق افتاد که مردم حس کردند؛ مثلاً برای مالیات انتقال ملک ما کلاً مواجهه را حذف کردیم، کج‌دار و مریز رفتار نکردیم. ممکن است شما بگویید این کار خیلی کوچکی است، می‌گوییم بله کوچکی در این نظام مالیاتی بزرگ؛ اما یادمان باشد وقتی این حرکت‌های کوچک به دهان مردم مزه کرد خودشان همراهی می‌کنند و برای اصلاح فشار می‌آورند. در تأمین اجتماعی هم باید همین اتفاق

وجود دارد درباره کارشناس‌ها تصمیم‌گیری شود. اگر از ۲۰۰۰ نظر کارشناسی ۱۸۰۰ نظر کارشناس شکسته شود حضور آن کارشناس بیخودی است. نظام خوداصلاح شونده این طوری درست نمی‌شود نه اینکه شما بگویید کارمند است دیگر و ترسیده. هم کارمند را بیمه مسئولیت مدنی کنید و هم کارمندی که تشخیص ندهد و همه حق بیمه‌ها را اسقف بزند دیگر کارمند نیست. می‌شود جایش ماشین گذاشت. این بخش از تأمین اجتماعی دچار گرفتاری است.

درباره دو معضل صحبت شد. درباره فرایندها مفصل صحبت کردید. درباره مقرره‌ها هم می‌توانید مصداقی صحبت کنید؟ کدام مقرره‌ها بیشترین موانع را ایجاد می‌کنند؟ تعداد بخش نامه‌ای معضل است یا خود بخش نامه‌ها مشکل‌زا هستند؟

تعدد مقرره‌ها خودبه‌خود مشکل‌زا است. در ایران تورم مقرراتی داریم. در دنیا روش‌های مختلفی برای چنین مسائلی استفاده می‌شود. مثلاً در انگلیس قاعده حذف یک به ازای یک استفاده می‌شود. می‌گویند به ازای هر واحد هزینه‌ای که یک مقرره ایجاد می‌کند حتماً باید یک واحد هزینه مقرره حذف شود. از ۲۰۱۳ قاعده شدی یک به ازای دو؛ یعنی می‌گویند به ازای هر واحد هزینه مقرره دو واحد هزینه مقرره باید حذف شود. این می‌تواند الگوی مناسبی در تأمین اجتماعی هم باشد. دوم اینکه بخش نامه‌ها بخش نامه‌ها تفسیرپذیرند؛ بخش نامه باید صریح تکلیف را مشخص کند. طوری که کسی نتواند از آن تعبیری داشته باشد، حرف و حدیثی داشته باشد. در مقابل بخش نامه‌ای که می‌خواهند صادر کنند حتماً بگویند یک بخش نامه هم حذف شود.

این نکته هم مهم است که شما باید سراغ تأمین اجتماعی الکترونیکی بروید؛ این اتفاقی است که بخواهیم یا نخواهیم باید بیفتد. این چیزی نیست که بشود از آن فرار کرد. این سازمان نوینی که باید طراحی کرد که به آن می‌گوییم طراحی سازمان‌ها در عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات، این سازمان دیگر با سازمان تأمین اجتماعی فعلی متفاوت است. آن سازمان از قبل فرایندها، رویه‌ها، مقررات و همه این‌ها را نوین‌سازی شده است و بعد روی پلتفرم دولت الکترونیکی می‌نشیند، نه اینکه این فرایند اشتباه را الکترونیکی کنیم. نتیجه اشتیج‌هایش می‌شود همین که حالا اتفاق افتاده. می‌گویند بروید پرینت بگیرید و بعد ببینید فلان دفتر مهر کند. پس اول هزینه تولید بخش نامه را بالا ببریم، دوم محدودیت تولید بخش نامه بگذاریم، سوم کارشناسان و کسانی که حق بیمه را ثبت می‌کنند، اگر اشتباه محاسبه کردند باید برایشان جریمه بگذاریم.

می‌شود محاسبه را هم کنار گذاشت و از قبل الگوهای ایجاد کرد.

دقیقاً همین طور است. موضوع بعدی در تأمین اجتماعی الکترونیکی، رفتن به سمت تأمین اجتماعی هوشمند است؛ یعنی شما می‌توانید از هوش مصنوعی استفاده کنید. حساب‌و‌کتابی هست که ماشین هم می‌تواند انجام دهد.

البته از طرف دیگر هم این مواجهه را مردم گاهی می‌پذیرند؛



در انگلیس قاعده حذف یک به ازای یک استفاده می‌شود. می‌گویند به ازای هر واحد هزینه‌ای که یک مقرره ایجاد می‌کند حتماً باید یک واحد هزینه مقرره حذف شود.



می‌کنم ضخیم، روبه‌رو است. به هر حال در جامعه منشوری نمی‌توانیم رفتار بوروکراتیک و دموکراتیک صرف داشته باشیم. یکجایی هم باید برخورد کنید. باید از انواع ابزارها استفاده کنید که تا وقتی سازمان هوشمند نشده آن را کنترل کنید و بهینه‌اش کنید. البته بحث درآمدی سازمان هم هست؛ مثلاً کارشناس بگوید می‌خواهید خب حق بیمه بگیریم. به راحتی چنین افرادی می‌توانند سازمان را زمین بزنند. سابقه داشته که در دفتر مقررات زدایی مقررهای از تأمین اجتماعی را بررسی کنید و آن را بردارید یا حذف کنید؟

فکر می‌کنم داشته، الان خاطر من نیست. جدیداً خیلی جدی دنبال موضوع تأمین اجتماعی نیست. روی شاخص‌ها که کار سابقه زیادی داشته است. در بحث خود مقررهای تأمین اجتماعی اولاً که بازخوردهایی که می‌گیریم را تجمیع می‌کنیم، بعد در هراستان موضوعات و مسائل استانی احصا شده‌اند و تأمین اجتماعی هم در استان‌های مختلف مسائلش احصا شده و روی آن‌ها کار می‌شود. این‌ها حاصل یک سال احصای مشکلات کشور است. بیش از ۱۸۰۰ مشکل احصا شده است و برای هراستانی یک بخش گذاشته شده است که با تأکید روی آن حل شود. روی تأمین اجتماعی هم به صورت تخصصی کار می‌کنیم.

👉 گزارش آماده می‌کنید که در هیئت مقررات زدایی مقررهای را اصلاح کنید؟

قبل از آن به دنبال این هستیم که با همکاری خود سازمان تأمین اجتماعی این کار را انجام دهیم تا اینکه خود هیئت ورود کند و کاری انجام دهد.

”
وقتی کارشناس سقف حق بیمه رازد می‌کند، باید نظامی درست کنید که مثلاً اگر این در هیات بدوی، یا در حل اختلاف یا هر چیز دیگر این حق بیمه شکسته یا کم شود، براساس میانگینی که برای هر کارشناس وجود دارد درباره کارشناس‌ها تصمیم‌گیری شود. اگر از ۲۰۰۰ نظر کارشناسی ۱۸۰۰ نظر کارشناس شکسته شود حضور آن کارشناس بی‌خودی است.

بیفتد. باید از مردم بازخورد گرفت که از چه چیزی می‌نالند. اول نان سر سفره را بگذارید بعد پياز را، اول باید جلوی خونریزی همین مریض را گرفت و بعد رفت سراغ اینکه وقتی مریض حالش بهتر شد، باید فیزیوتراپی کرد و یادش باشد تصادف نکند. موضوع این است که باید اقدامات کوچکی انجام دهید که مردم لمس کنند. پرپروز که آقای قریب را ایجاد دیدم بحث بازرسی‌ها را گفتم. در شرایط کرونایی شرکت‌ها به حد کافی آسیب دیده‌اند و بازرسی رفته است. گفتند نامه‌اش را بزنید که ما بخش نامه کنیم؛ قرار شد بخش نامه کنند که این موضوع حل شود. این بازخورد گرفتن کار عجیب و غریبی نیست، فکر می‌کنم سازمان‌هایی که نظام ارتباطی شان با مردم رودررو است تا زمان هوشمند شدن نیاز به یک واحد مستقل بازرسی دارند. این واحد در کارهای تخصصی و فنی دخالت نمی‌کند. این مدل در بانک جهانی وجود دارد، همه دپارتمان‌های بانک جهانی یک واحد مستقل بازرسی دارد که روی بازخوردهای آدم‌ها کار می‌کند و به شما ارائه می‌دهد؛ واحدی است که به شما کمک می‌کند که روبرویتان را ببینید. در خیلی از سازمان‌ها با چشمان بسته سیاست‌گذاری می‌کند. سازمان تأمین اجتماعی فکر می‌کنم به یک واحدی خارج از سازمان نیاز دارد که چنین کاری بکند که رودبایستی هم نداشته باشد؛ زیرا اگر داخل سازمان باشد بازرسی داخل سازمان با من همکار است و رودرو می‌شویم. اگر این واحد مستقل را جدی بگیریم چنین سازمان‌هایی درست می‌شود، سازمان‌هایی که صفشان بزرگ‌تر از ستاد است و ستاد قدرت مدیریت کردن صف را ندارد. بدنه تحیف ستادی نشسته است و با یک بدنه هر کاری که دلم بخواهد

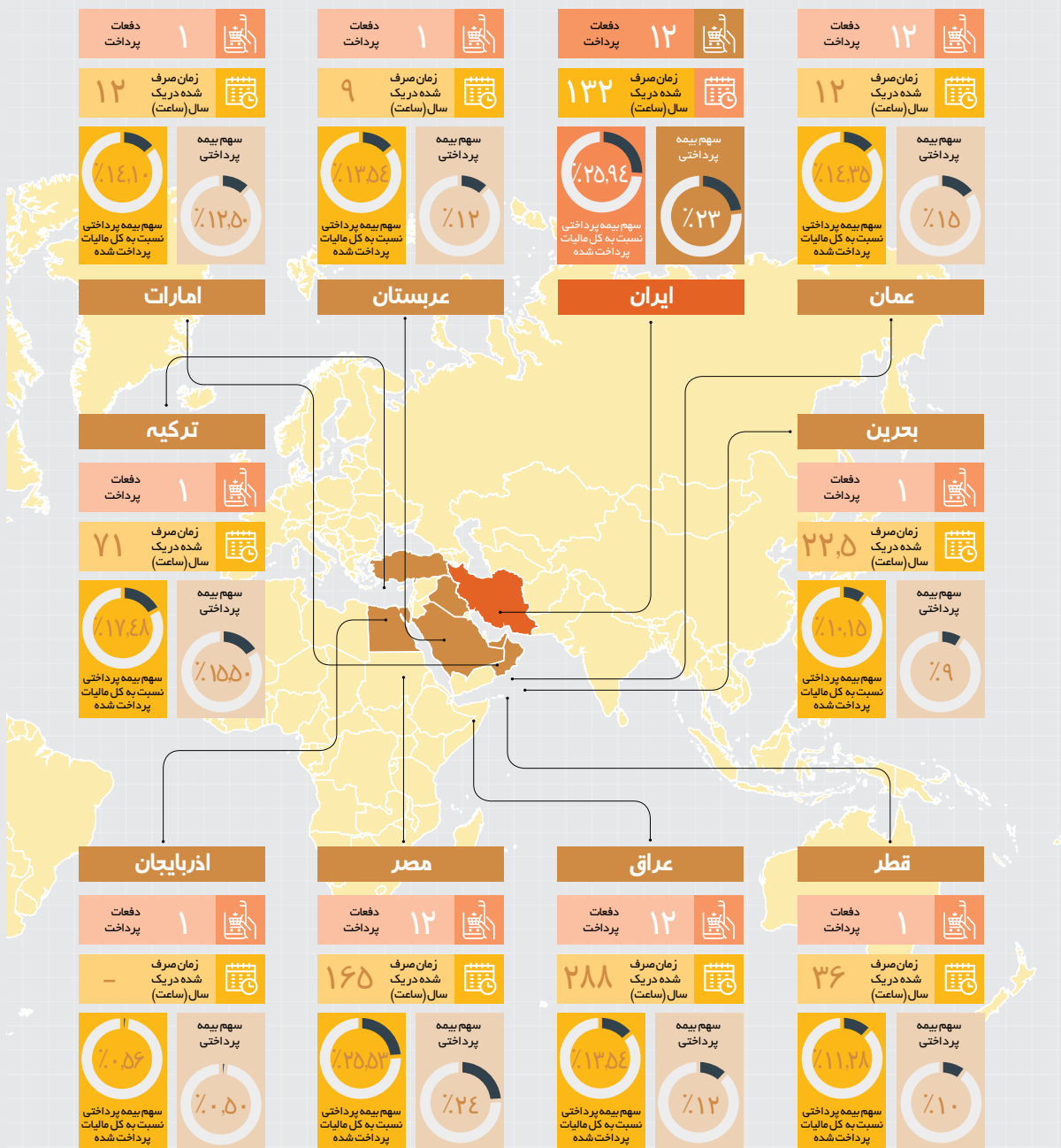


شاخص سهولت کسب و کار شاخصی است که هر ساله توسط بانک جهانی در قالب گزارش های (doing business) منتشر می کند که بر اساس آن کشور های جهان را از منظر سهولت در کسب و کار رتبه بندی کرده و نتایج را نیز منتشر می کند.

کارفرمایان در ایران و کشور های همسایه چگونه حق بیمه پرداخت می کنند؟

این شاخص دارای ۱۰ معیار برای سنجش سهولت در کسب و کارهاست که عبارتند از:

شروع بیمه و کار	اخذ مجوز ساخت	دسترسی به برق	ثبت مالکیت	اخذ اعتبارات	حمایت از سهامداران خرد	پرداخت مالیات	تجارت فرامیزی	سهولت اجرای قراردادها	ورشکستگی و پرداخت دیون
که هر یک از این معیارها دارای زیر مجموعه های متفاوت است. در بخش پرداخت مالیات نیز بخش بیمه و حق پرداخت بیمه ای نیز مورد بررسی قرار	گرفته و بر اساس آن به بررسی وضعیت بیمه در کشورها پرداخته است. بر همین اساس معیارهای میزان دفعات مراجعه برای پرداخت، زمان صرف شده	در طول سال، میزان حق بیمه پرداختی و همچنین درصد این حق بیمه از مجموع موارد پرداختی در سرفصل پرداخت مالیات را مورد بررسی قرار می دهد.							





نگاهی به نقش تأمین اجتماعی در شاخص‌های گزارش تسهیل کسب‌وکار بانک جهانی

اصلاح روندهای بیمه‌ای رتبه ایران در گزارش جهانی را بهبود می‌دهد

بانک جهانی به صورت سالانه گزارش‌های سهولت انجام کسب‌وکار را منتشر می‌کند. این گزارش‌ها با تعریف شاخص‌های کمی، محیط قانونی کشورها و روندهای کسب‌وکارها در آن فعالیت را آغاز می‌کنند و ادامه یا پایان می‌دهند. این شاخص‌ها ارزیابی می‌کنند. در آخرین گزارش تسهیل کسب‌وکار در سال ۲۰۲۰، هدف نهایی گزارش‌های تسهیل کسب‌وکار (doing business) بانک جهانی پیش بردن قوانین و فضای کسب‌وکار کشورها به سمت آزادی کسب‌وکار اعلام شده است. تسهیل شروع یک کسب‌وکار، جلوگیری از بدرفتاری با کارگران، اطمینان به زیرساخت‌های عمومی و مراقبت از سرمایه‌گذاری‌های به خصوص خرد از جمله دیگر اهداف این گزارش اعلام شدند. این گزارش‌ها در واقع شاخصی برای همه کسب‌وکارها در کشورها و برای تصمیم‌گیری در سطح ملی کافی نیستند چراکه شاخص‌های تعریف شده همه جوانب فضای کسب‌وکار در سطح کشوری را پوشش نمی‌دهند. این مسئله البته از اهمیت این گزارش‌ها کم نمی‌کند. گزارش تسهیل کسب‌وکار بانک جهانی هم معیارهای روشن با روش‌شناسی مشخصی هستند که برای ارزیابی بخش عمده‌ای از فضای کسب‌وکار در هر کشور کارا هستند. علاوه بر تأثیر در سطح محلی این گزارش‌ها معیاری جهانی هستند که در آن می‌توان فضای کسب‌وکار در یک کشور و قوانین و روندهای موجود در آن‌ها را سنجید و با دیگر کشورها مقایسه کرد. بدیهی است که چنین گزارشی از یک مرجع بین‌المللی می‌تواند تبعاتی در حوزه سرمایه‌گذاری بین‌المللی هم به دنبال داشته باشد، جذابیت‌هایی برای سرمایه‌گذارهای بین‌المللی ایجاد یا آن‌ها را از سرمایه‌گذاری در یک کشور دور کند.



انجام می‌شد. این رویه ۱۳ روز طول می‌کشید و تعداد روزهای لازم برای شروع کسب و کار در ایران را به ۷۲٫۵ روز می‌رساند. رتبه ایران در این شاخص با توجه به این تعداد روز و صرف ۱٫۸ درصد از درآمد سرانه برای شروع کسب و کار ۱۷۸ در میان ۱۹۰ کشور بررسی شده است. از این نظر ایران در بین کشورهای منطقه در رتبه آخر قرار دارد و نزدیک‌ترین کشور منطقه به ایران عراق با رتبه ۱۵۴ است.

در رویه جدید ارتباط الکترونیکی بین اداره کل ثبت شرکت‌ها و سازمان تأمین اجتماعی برقرار شده است و مرحله دریافت کد کارگاهی و ثبت نام کارگران در سازمان تأمین اجتماعی هم زمان با ثبت شرکت انجام می‌شود و دیگر نیازی به مراجعه حضوری به سازمان تأمین اجتماعی هم نیست. رویه جدید از اسفند سال ۹۷ اجرا می‌شود و زمان لازم برای دریافت کد کارگاهی و ثبت نام نیروی کار را به نصف روز کاهش داده است. به این ترتیب سازمان تأمین اجتماعی اقدام لازم را برای بهبود شاخص ایران در گزارش تسهیل کسب و کار در این زمینه انجام داده است که البته هنوز مورد پذیرش بانک جهانی قرار نگرفته است. وزارت امور اقتصادی و دارایی در تحلیل‌هایی که درباره گزارش‌های کسب و کار بانک جهانی منتشر کرده است پیش‌بینی کرده در صورت ثابت ماندن شرایط بررسی بانک جهانی امتیاز ایران در این شاخص از ۶۷٫۸ به ۷۰٫۹ و رتبه ایران در این شاخص نیز از ۱۷۸ به ۱۷۳ خواهد رسید.

نقش تأمین اجتماعی در شاخص گرفتن مجوز ساخت و ساز چیست؟

مشخص است که در شاخص گرفتن مجوزهای ساخت و ساز، روندی بررسی می‌شود که کارآفرین در آن می‌تواند مجوزهای لازم برای شروع به ساخت یک ساختمان برای کسب و کار خود را دریافت کند و کار را ادامه بدهد. نهادهای مسئول در این شاخص البته اغلب شهرداری‌ها و اداره‌های آب و فاضلاب هستند اما مسئله بیمه کارگران ساختمانی که در فرایند ساخت و ساز نقش دارند باعث می‌شود عملکرد تأمین اجتماعی در این شاخص نیز تأثیرگذار باشد. بر اساس ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی مربوط به کارگران ساختمانی در حال حاضر ۱۵ درصد از هزینه‌ای که شهرداری‌ها به عنوان عوارض ساخت از سازندگان دریافت می‌کنند به عنوان حق بیمه دریافت می‌شود و البته قانون اجازه داده است که اگر منابع لازم برای تداوم بیمه کارگران ساختمانی تأمین نشد این سهم به ۲۰ درصد هم افزایش پیدا کند. اگرچه نقش تأمین اجتماعی در این روند کم‌رنگ است و اقدام‌های اصلاحی در شهرداری و نهادهای مرتبط با ساخت و ساز تأثیرگذارتر هستند اما در حال حاضر یک اختلاف بین شهرداری‌ها و سازمان تأمین اجتماعی درباره سهم از عوارض وجود دارد. شهرداری‌ها سازمان تأمین اجتماعی را صرفاً در هزینه‌ای که با عنوان دقیق «عوارض ساخت» دریافت می‌شود سهیم می‌دانند و سازمان تأمین اجتماعی مجموعه هزینه‌هایی که شهرداری‌ها دریافت می‌کنند را عوارض ساخت در نظر می‌گیرد. آنچه باعث بهبود شاخص می‌شود البته زمان بر بودن روند بیمه کردن کارگران ساختمانی و انجام غیرحضوری امور بیمه‌ای مانند کارگاه‌های دیگر است. این مسئله

بانک جهانی برای این گزارش‌ها ۱۲ حوزه قانون‌گذاری و تنظیم مقررات فضای کسب و کار را بررسی می‌کند. شروع کسب و کار، اخذ مجوزهای ساخت و ساز، دسترسی به برق، ثبت مالکیت، گرفتن اعتبار، حمایت از سهام‌داران خرد، پرداخت مالیات، تجارت بین‌المللی، اجرای قراردادها، ورشکستگی و پرداخت قرض‌ها، به‌کارگیری نیروی کار و قرارداد با دولت حوزه‌های مختلف ارزیابی گزارش سالانه تسهیل کسب و کار بانک جهانی هستند.

در واقع آنچه بانک جهانی ارزیابی می‌کند را می‌توان این‌گونه دسته‌بندی کرد: افتتاح یک کسب و کار شامل شروع کسب و کار و به‌کارگیری نیروی کار، دست‌یابی به مکان کسب و کار شامل تعاملاتی که برای مجوزهای ساخت انجام می‌شود و گرفتن برق و ثبت مالکیت، دست‌یابی به منابع مالی شامل گرفتن اعتبار و محافظت از سرمایه‌گذاران خرد، تعاملات فعالیت‌های روزانه شامل پرداخت مالیات و تجارت فرامرزی و قرارداد با دولت و دسته‌آخر فعالیت در یک محیط کسب و کار امن شامل اجرای قراردادها و نیز حل مشکلات ورشکستگی. در واقع یک روند از ابتدا تا پایان احتمالی یک کسب و کار در گزارش‌های بانک جهانی ارزیابی می‌شوند.

طبق آخرین گزارش تسهیل کسب و کار بانک جهانی ایران با امتیاز ۵۸٫۵ در رتبه ۱۲۷ در میان ۱۹۰ کشور قرار دارد. امتیاز ایران نسبت به گزارش قبلی ۱٫۵۲ واحد اضافه شده است و این تفاوت امتیاز یک پله نسبت به گزارش سال ۲۰۱۹ رتبه ایران را بهبود داده است. بالاترین رتبه در منطقه متعلق به امارات است که در رتبه ۱۶ است و ترکیه و بحرین نیز در رتبه‌های بهتر از ۵۰ قرار دارند. بدیهی است که تأمین اجتماعی نیز به عنوان سازمان بیمه‌گر کارکنان کسب و کارها نقش بسزایی در تعیین شاخص‌های فضای کسب و کار کشور دارد. پررنگ‌ترین این نقش‌ها در حوزه پرداخت مالیات است، چرا که پرداخت بیمه‌های ماهانه تأمین اجتماعی نیز در زمره مالیات‌ها ارزیابی و بررسی می‌شود. جزاین مورد تأمین اجتماعی در شاخص‌های شروع کسب و کار، گرفتن مجوز ساخت و ساز و ثبت مالکیت نیز تأثیرگذار است.

تأمین اجتماعی زمان مربوط به خود در شروع کسب و کار را کاهش داده است؟

گرفتن کد کارگاهی و ثبت نام نیروی کار در سازمان تأمین اجتماعی یکی از مراحل ۱۱ گانه شروع کسب و کار در کشور است. صاحب کسب و کار باید ضمن گرفتن کد کارگاهی همه نیروی کار خود را در سازمان تأمین اجتماعی ثبت نام کند و برای آن‌ها پرونده تشکیل دهد. این مرحله پیش‌تر به این صورت انجام می‌شد که کارفرما یا کارآفرین با اسناد ثبت شرکت، لیست اجاره‌نامه و لیست کارکنان به سازمان تأمین اجتماعی مراجعه می‌کرد، بازرسی تأمین اجتماعی به دفتر فرستاده می‌شد که بررسی کند شرکت وجود دارد یا خیر، کارکنان در آن مشغول به کار هستند و الزامات رعایت می‌شود یا خیر. چند روز پس از این بازدید شرکت کد کارگاهی تأمین اجتماعی دریافت می‌کرد. بعد از دریافت این کد کارکنان در تأمین اجتماعی ثبت نام می‌شدند و پرونده‌ها تشکیل می‌شد و بعد از آن پرداخت‌ها به صورت ماهانه

طبق آخرین گزارش تسهیل کسب و کار بانک جهانی ایران با امتیاز ۵۸٫۵ در رتبه ۱۲۷ در میان ۱۹۰ کشور قرار دارد.

زمان دریافت گواهی مفاصاحساب به نصف روز که زمان کل فرایند را به ۱۱٫۵ روز کاهش می دهد امتیاز ایران در این شاخص از ۶۸٫۱ به ۷۰٫۴ و رتبه ایران در این شاخص از ۷ به ۶۶ می رسد.

۱۲ بار دریافت حق بیمه در سال امتیاز ایران را در شاخص پرداخت مالیات کاهش داده است؟

مهم ترین تأثیر فرایندهای مربوط به سازمان تأمین اجتماعی در شاخص های گزارش تسهیل کسب و کار مربوط به شاخص پرداخت مالیات است. در این شاخص پرداخت سهم کارفرما از بیمه کارکنان خود بخشی از مالیات آن ها در نظر گرفته می شود. زمان لازم برای پرداخت مالیات، تعداد دفعاتی که مالیات دهنده مجبور به پرداخت مالیات است، انواع مالیات ها، روش دریافت مالیات بخشی از عواملی هستند که در این شاخص تأثیرگذار هستند. در حال حاضر رتبه ایران در این شاخص ۱۴۴ و امتیاز ایران ۵۹٫۵ است. رتبه ایران در میان ۲۰ کشور منطقه نیز مناسب نیست و هجدهم است. امتیاز ایران نیز پایین تر از کشورهای منطقه قرار دارد و از عراق که در رتبه بندی کلی پایین تر از ایران قرار دارد نیز پایین تر است.

تعداد دفعات پرداخت مالیات در ایران ۲۰ بار، زمانی که برای پرداخت مالیات صرف می شود ۲۱۶ ساعت و نرخ کل مالیات ۴۴٫۷ درصد از سود است که در همه آن ها نقش پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی دیده می شود. ۱۲ بار از این ۲۰ بار دفعات پرداخت مالیات مربوط به بیمه سازمان تأمین اجتماعی است که به صورت ماهانه دریافت می شود. برای این کار شرکت ها ۱۳۲ ساعت صرف می کنند که برابر با بیش از ۶۱ درصد از کل زمانی است که صرف پرداخت مالیات در ایران می شود. سهم بیمه از سود شرکت ها نیز ۲۵٫۹۴ درصد است که ۵۸ درصد از کل هزینه هایی که به عنوان مالیات از کسب و کارها گرفته می شود را شامل می شود؛ بنابراین اصلاح سازوکارهای مربوط به تأمین اجتماعی می تواند در بهبود این شاخص کشور نقش زیادی داشته باشد. با وجود آن که پرداخت های حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی در حال حاضر به صورت الکترونیکی انجام می شود همچنان پرداخت حق بیمه معوق به صورت حضوری است و امکان دریافت آن به صورت الکترونیکی فراهم نشده است. همچنین دریافت ماهانه حق بیمه هم تعداد دفعات مربوط به پرداخت آن و هم زمانی که صرف این کار می شود را افزایش داده است. کارآفرینان همچنین در حال حاضر لیست های جداگانه ای از کارکنان خود برای سازمان امور مالیاتی کشور و سازمان تأمین اجتماعی ارسال می کنند. با پیگیری روند اصلاحی در این رویه ها و برای مثال کاهش تعداد دفعات پرداخت حق بیمه و الکترونیکی کردن همه فرایندهای مربوط به بیمه، می تواند موانع مربوط به تأمین اجتماعی پیش پای سهولت در کسب و کار را کاهش دهد. همچنین متصل کردن سامانه های دو سازمان امور مالیاتی و تأمین اجتماعی می تواند زمانی که شرکت ها صرف ارسال لیست های کارکنان جداگانه می کنند نیز کاهش پیدا کند. وزارت امور اقتصادی و دارایی پیش بینی کرده است که صرفاً با کاهش تعداد پرداخت های حق بیمه تأمین اجتماعی و فصلی کردن آن امتیاز ایران در این شاخص از ۵۹٫۵ به ۶۲٫۹ افزایش و رتبه ایران از ۱۴۴ به ۱۳۳ بهبود پیدا می کند.



در گزارشی که وزارت امور اقتصادی و دارایی در زمستان سال گذشته درباره این شاخص منتشر کرده است نیز پیشنهاد شده است.

زمان گرفتن مفاصاحساب از تأمین اجتماعی کاهش پیدا کرده است؟

رتبه ایران در شاخص ثبت مالکیت ۷۰ و امتیاز کشور ۶۸٫۱ است. این امتیاز و رتبه بر این اساس به دست آمده است که ثبت مالکیت در ایران ۶ مرحله دارد و ۳۱ روز طول می کشد و ۳٫۸ درصد از دارایی کارآفرین صرف آن می شود. ایران از این جهت بالاتر از میانگین منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا و در رتبه هفتم کشورهای منطقه قرار دارد. یکی از مراحل ثبت مالکیت مربوط به سازمان تأمین اجتماعی است. برای ثبت مالکیت یک ملک به صورت قانونی گرفتن گواهی مفاصاحساب از سازمان تأمین اجتماعی ضروری است. این گواهی هزینه ای بردوش صاحبان کار قرار نمی دهد اما فرایند گرفتن مفاصاحساب برای یک ملک ۲۰ روز برابر با مهلت در نظر گرفته شده برای این کار، به طول می انجامد و نیازمند مراجعه حضوری به تأمین اجتماعی و پس از آن بازرسی از محل از سوی این سازمان بود. از اردیبهشت سال ۹۸ این کار به صورت برخط و بدون مراجعه به سازمان تأمین اجتماعی و از طریق درگاه الکترونیکی سازمان ثبت اسناد و املاک در دفاتر رسمی انجام می شود. الکترونیکی شدن این فرایند در حال حاضر باعث کاهش زمان گرفتن گواهی مفاصاحساب به ۷ روز شده است. با این حال این زمان همچنان می تواند کمتر از این هم باشد. وزارت امور اقتصادی و دارایی پیش بینی کرده است که با کاهش



تعداد دفعات پرداخت مالیات در ایران ۲۰ بار، زمانی که برای پرداخت مالیات صرف می شود ۲۱۶ ساعت است.



بخش بیمه؛ در تعارض میان منافع سازمان یا بیمه‌شدگان	
<p>سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان بیمه‌گر اجتماعی است که مأموریت اصلی آن پوشش کارگران مزد و حقوق‌بگیر (به صورت اجباری) و صاحبان حرف و مشاغل آزاد (به صورت اختیاری) است.</p>	<p>بیمه‌های</p>
<p>راهکارها</p> <p>محدودیت صدور مجوز کارگزاری برای بازنشستگان تأمین اجتماعی</p>	<p>نوع فعالیت</p> <p>درب‌های گردان: اشتغال بازنشستگان یا مستعفیان بخش دولتی در بخش خصوصی یا بالعکس</p>
<p>مصادق تعارض منافع در سازمان تأمین اجتماعی</p> <p>حضور بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی در کارگزاری‌های رسمی این سازمان</p>	<p>نوع تعارض منافع</p> <p>تعارض درآمد و وظیفه: وقتی میان کسب درآمد فرد/سازمان با انجام وظایف تعارض ایجاد می‌شود و دستیابی به یکی نیازمند قربانی کردن دیگری است.</p>
<p>راهکارها</p> <p>تفکیک درآمد سازمان کارفرمایان</p>	<p>نوع تعارض منافع</p> <p>هیأت رسیدگی به مطالبات هیأتی است که در صورت اعتراض کارفرما نسبت به میزان حق بیمه تعیین شده یا جریمه تأخیر در اعلام لیست بیمه، در هیأت بدوی به آن رسیدگی می‌کند. اعضای هیأت بدوی شامل روسای شعب تأمین اجتماعی و روسای ادارات کل شعب می‌شوند که در واقع خودشان تعیین کننده میزان حق بیمه مورد اعتراض کارفرما هستند. بدین ترتیب آنها خود هم قانون‌گذارند و هم اجراکننده قانون.</p>

بخش درمان؛ در تعارض میان منافع پزشکان و سازمان تأمین اجتماعی			
<p>نوع تغییرات مورد نیاز جهت مدیریت موقعیت</p>	<p>راهکارهای مدیریت موقعیت</p>	<p>مصادق در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی</p>	<p>موقعیت تعارض منافع</p>
<p>تغییر در قوانین و آیین‌نامه‌ها</p>	<p>ممنوعیت اشتغال بیرونی پزشک در بیمارستان تأمین اجتماعی و مطب یا بیمارستان خصوصی</p>	<p>اشتغال پزشکان در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی و مطب یا بیمارستان‌های خصوصی</p>	<p>اشتغال بیرونی</p>
<p>تغییر در قوانین و آیین‌نامه‌ها</p>	<p>ممنوعیت طبابت یا سهامداری افراد شاغل در سمت‌های مدیریتی</p>	<p>اشتغال بیرونی پزشکان در سمت‌های مدیریتی بخش درمان و بخش خصوصی (درمان یا سهامداری شرکت‌های دارویی و تجهیزات پزشکی)</p>	<p>نظارت بر خود (اتحاد ناظر و منظور)</p>
<p>تغییرات ساختاری</p>	<p>ایجاد نهادی مستقل مشکل از افرادی غیرپزشک جهت نظارت بر عملکرد مراکز درمانی تأمین اجتماعی</p>	<p>نظارت بر بیمارستان‌ها و مراکز درمانی تأمین اجتماعی توسط بخش درمان</p>	<p>تعارض درآمد و وظیفه (تعارض منافع تخصیص/تأمین خدمت)</p>
<p>تغییرات ساختاری</p>	<p>سیردن تشخیص وضعیت بیمه‌شدگان جهت پرداخت‌های سازمان به کمیسیون‌های پزشکی مستقل از سازمان تأمین اجتماعی</p>	<p>تعیین تعهدات سازمان در کمیسیون پزشکی و احتمال اعلام رای به نفع سازمان</p>	<p>تعارض منافع ناشی از قبول هدیه یا دعوت</p>
<p>تغییر در قوانین و آیین‌نامه‌ها</p>	<p>تغییر شیوه محاسبه حق‌الزحمه پرداختی به پزشکان</p>	<p>مکانیسم پرداخت به پزشک بر اساس تعداد مراجعات</p>	<p>سهامداری و مالکیت</p>
<p>تغییر در فرآیندها و رویه‌های اجرایی</p>	<p>شفاف نمودن هر چه بیشتر فرآیندهای انتخاب شرکت‌های تأمین‌کننده از طرق گوناگون (مانند مناقصه، مزایده و ...). کاهش امکان تبانی میان مدیران سازمان و شرکت‌های تأمین‌کننده</p>	<p>ارائه هدایا، رشوه یا بخشی از سهام به مدیران بخش درمان توسط شرکت‌های دارویی و تجهیزات پزشکی جهت قرار گرفتن در میان شرکت‌های تأمین‌کننده سازمان</p>	<p>تعارض منافع در ارتباط، پیوند یا وابستگی با گروه‌های اجتماعی</p>
<p>تغییر در قوانین و آیین‌نامه‌ها</p>	<p>ممنوعیت سهامداری و مالکیت شاغلان بخش درمان و زیرمجموعه‌های آن در بیمارستان‌ها و شرکت‌های خصوصی</p>	<p>سهامداری و مالکیت پزشکان شاغل در بخش درمان سازمان در بیمارستان‌های خصوصی یا شرکت‌های دارویی و تجهیزات پزشکی</p>	<p>تعارض منافع در ارتباط، پیوند یا وابستگی با گروه‌های اجتماعی</p>
<p>تغییر در فرآیندها و رویه‌ها</p>	<p>ایستای تصمیم‌گیری در خصوص ساخت مراکز درمانی در مناطق گوناگون بر نظرات متخصصان و پژوهش‌ها</p>	<p>ساخت مراکز درمانی در شهرها و مناطق مختلف بدون در نظر گرفتن نیازها و شرایط آنها و بر اساس منافع سیاسی مدیران بخش درمان</p>	<p>تعارض منافع در ارتباط، پیوند یا وابستگی با گروه‌های اجتماعی</p>



رد پای اقتصاد دولتی
در مشکلات تأمین اجتماعی:

بخشنامه‌هایی که قانون را بی‌اثر می‌کند

بخش خصوصی در ایران در سال‌های گذشته سهم کوچکی از اقتصاد داشت. این در شرایطی بود که بر اساس قانون اساسی این بخش به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین بخش‌های اقتصاد در نظر گرفته شده است. از همین رو سیاست‌های کلی اصل ۴۴ از سوی رهبر معظم انقلاب ابلاغ شد تا با واگذاری شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی به تدریج سهم دولت کوچک‌تر و بخش خصوصی قوی‌تر شود و بتواند نقش واقعی خود را در اقتصاد پیدا کند.

با این حال از همان زمان، نحوه اجرای واگذاری‌ها مورد انتقاد قرار گرفت، زیرا با وجود آنکه بنگاه و یا شرکت به بخش خصوصی واگذار می‌شد اما سازوکار به‌گونه‌ای بود که مالکیت همچنان در دست دولت باقی می‌ماند. این موضوع حتی در مورد سازمان تأمین اجتماعی که نه یک نهاد دولتی بلکه سازمانی عمومی و غیردولتی بود نیز احساس شد. در واقع اقتصاد دولتی که سال‌هاست به واسطه درآمدهای نفتی در لایه‌های مختلف گسترده شده، با وجود کاهش درآمدهای نفتی همچنان به‌عنوان تصویر غالب خودنمایی می‌کند. تا آنجا که با وجود سهم ۷۰ درصدی کارفرما و سهم ۲۱ درصدی کارگر در پرداخت حق بیمه در صندوق تأمین اجتماعی، این دولت است که با سهمی ۹ درصدی سیاست‌های این صندوق را مشخص کرده و رئیس آن را تعیین می‌کند.

مدیر دبیرخانه شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی نیز معتقد است علاوه بر این مشکل، ۸۰ درصد مسائل بخش خصوصی در مورد بهبود فضای کسب کار به سه عامل بیمه، مالیات و بانک بازمی‌گردد.

محسن عامری تأکید کرده که دولت سهم خود را در صندوق تأمین اجتماعی نمی‌پردازد و این موضوع بدهی ۲۷۰ هزار میلیاردی را به دنبال داشته و این در شرایطی است که تأمین اجتماعی مشکلات زیادی دارد که اگر این پول پرداخت شود می‌توان بخش بزرگی از این مشکلات را حل کرد. وی معتقد است بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها در تأمین اجتماعی تا آنجا پیش رفته که قوانین شفاف را نیز بی‌اثر می‌کند با ایشان در مورد این موضوع و موضوعات بیشتر به گفتگو نشستیم که در ادامه می‌خوانید.



را دارد و همان سهم را نیز پرداخت نکرده اما در مدیریت تأمین اجتماعی بیشترین نقش را دارد؛ تا آنجا که رئیس سازمان تأمین اجتماعی توسط وزیر منصوب می شود در صورتی که قاعدتاً نباید این طور باشد.

این تنها مشکل بخش خصوصی با صندوق تأمین اجتماعی است؟

مشکل بعدی بدهی دولت به تأمین اجتماعی است که در حال حاضر ۲۷ هزار میلیارد تومان است. در صورتی که اگر دولت سر زمان سهم خودش را پرداخت می کرد بخش عظیمی از مشکلات این صندوق حل می شد.

در واقع مهم ترین مشکل بخش خصوصی با تأمین اجتماعی را می توان در دو سرفصل تعریف کرد. ابتدا اینکه بخش خصوصی به عنوان سهامدار اصلی تأمین اجتماعی اختیارات و آزادی عمل ندارد و دولت مطالبات خود را پرداخت نمی کند. ریشه تمامی این مسائل و مشکلات این است که تقسیم نقش ها و مسئولیت ها در تأمین اجتماعی متناسب با میزان مشارکت سهامداران و ذینفعان نیست و این معایب با اصل صندوق داری و تجارت است.

علت این بیراهه چه بوده؟ زیرا در قانونی که سال ۵۴ تصویب شد این موضوع دیده شده اما قانون تغییر کرده و حتی در دولت دهم مواد ۱۲ تا ۲۸ به طور کامل حذف شده است؟

ریشه موضوع به صورت کلی اقتصاد دولتی در ایران است. دولت در واقع می خواهند به لحاظ شکلی واگذاری انجام شود اما به لحاظ ماهوی مدیریت را منتقل نکند. این ناشی از تفکر اقتصاد دولتی است که در ایران ریشه داشته زیرا دولت بدون اتکا به درآمدهای بخش خصوصی هزینه ها را از محل فروش نفت تأمین می کرد اما حالا که درآمد نفتی وجود ندارد بر همان تفکر پافشاری می کند و این به صراحت در مصوبات دولت دیده می شود. دولت و حاکمیت در بخش های مختلف اقتصاد به خود اجازه می دهند که ورود نظارتی و حاکمیتی داشته باشد.

نکنه بعدی عدم مشورت با ذینفعان بخش خصوصی است. در ماده ۲ و ۳ قانون بهبود مستمر کسب و کار مصوب ۱۳۹۰ تصریح شده که دولت و دستگاه های اجرایی دولت باید در هنگام تدوین مقررات و آیین نامه ها و بخشنامه ها نظر بخش خصوصی و تشکلهای بخش خصوصی را بگیرند و این نظرات را اعمال کنند اما در عمل می بینیم که ۹۰ درصد دستگاه های اجرایی این موضوع را اجرا نمی کنند و یا اگر فشاری باشد به صورت شکلی به اجرا درمی آورند. به صورت کلی تفکر اقتصاد دولتی باعث شده تا فرآیندهایی که نیازمند مشارکت ذینفعان بخش خصوصی است ناقص تعریف شود و هم مشورتی که باید در هنگام تدوین مقررات و قوانین اتفاق بیافتد به شکلی صحیحی در جریان نباشد.

پیشنهاد شما برای حل این مشکل چیست؟

پیشنهاد ما احیای شورای عالی تأمین اجتماعی است. در این رابطه در قانون سال ۵۴ یک شورای متشکل از ۱۱ نفر نماینده دولت، ۴ نفر نماینده کارفرما و ۳ نفر نماینده کارگران به تصویب

بخش خصوصی در ایران چند سالی است که به واسطه شورای گفتگو با دولت ارتباط مستقیم برقرار کرده است. در ابتدا معرفی کوتاهی از این شورا داشته باشید؟

شورای گفت وگو از سال ۸۹ فعالیت خود را به عنوان نهادی که مشکلات و نظرات بخش خصوصی را دریافت و بررسی کرده و پیشنهادهایی را به اعضا ارائه می دهد آغاز کرد. این شورا متشکل از ۷ وزیر، ۴ رئیس کمیسیون مجلس و ۲ نماینده قوه قضاییه است و از همین رو ترکیب فراقوه ای و تخصصی به شمار می رود. در واقع هدف قانون گذار این بوده که با ایجاد شورای گفتگو محفلی برای ایجاد ارتباط بی واسطه دولت و بخش خصوصی ایجاد شود. البته در اینجا دولت به معنای عام و حاکمیت تلقی می شود.

باتوجه به این توضیحات آیا بین اتاق بازرگانی و شورای گفتگو تداخل وظایف ایجاد نمی شود؟

اتاق به عنوان مشاور سه قوه در قانون تعریف شده و شورای گفتگو یک تضمین قانونی برای پیگیری مطالبات اتاق است از همین رو جایگاه مشاور تا جایگاه دبیرخانه که می تواند پیگیر مسائل باشد متفاوت است.

شورای گفتگو ظرفیتی ایجاد کرده که باعث می شود وزرای مختلف در جلسات شورای گفتگو در محل اتاق حضور داشته باشند در صورتی که به عنوان مشاور شما به کارفرما مراجعه می کنید؛ بنابراین بودن در این نهاد باعث شده تا دریافت کننده مشکلات و مسائل مختلف محیط کسب و کار از جمله مسائل مربوط به بیمه تأمین اجتماعی باشیم.

باتوجه به اینکه بخش خصوصی مشکلات خود را برای انتقال به بدنه حاکمیت با شورای گفتگو مطرح می کنند، مهم ترین مشکلات بخش خصوصی برای بهبود کسب و کار چیست؟

۸۰ درصد مشکلات کسب و کار که از طرف فعالان اقتصادی منتقل می شود در ۳ حوزه بیمه، مالیات و بانک عنوان می شود. این سه حوزه مهم ترین حوزه هایی هستند که فعالان اقتصادی دائماً اعتراضات خود را مطرح می کنند؛ بنابراین حوزه کار و تأمین اجتماعی یکی از اساسی ترین چالش های فعالان اقتصادی است و خواستار رسیدگی به آن هستند.

اصولاً تأمین اجتماعی با وجود تصور عمومی جامعه نهاد دولتی نیست و یک نهاد عمومی غیردولتی است که سهامداران اصلی آن کارفرمایان و کارگران هستند؛ زیرا طبق قانون، صندوق تأمین اجتماعی صندوقی است که ۲۳ درصد سهم را کارفرما، ۷ درصد کارگرو ۳ درصد را دولت می پردازد. در این سال ها، کارفرما و کارگر طبق قانون به صورت مستمر سهم خود را پرداخت کرده اما سال ها است که دولت سهم خود را پرداخت نکرده اما ادعای مدیریت دارد.

در عمل اما مدیریت این صندوق از سوی دولت تعیین می شود. در این زمینه اقدامی انجام شده است؟

باتوجه به پرداختی ها باید تقسیم نقش ها با توجه به سهم کارفرما، کارگرو دولت باشد، اما با وجود آنکه دولت کمترین سهم



بدهی دولت به
تأمین اجتماعی در
حال حاضر ۲۷ هزار
میلیارد تومان است.
در صورتی که اگر
دولت سر زمان سهم
خودش را پرداخت
می کرد بخش
عظیمی از مشکلات
این صندوق حل می
شد.

که نمایندگان کارفرمایان و بیمه شدگان از سوی اتاق معرفی می شوند.

👉 چه تضمینی وجود دارد که نمایندگان معرفی شده از سوی اتاق، نمایندگان واقعی آن صنف باشند؟

در ماده ۱ قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار، تشکل اقتصادی را تعریف کرده و اتاق‌ها مراجع ثبت تشکل‌های اقتصادی معرفی شده‌اند و بر عملکرد آن‌ها نظارت می‌کنند. ماده ۵ نیز وظیفه ساماندهی تشکل‌های اقتصادی را به اتاق‌ها سپرده است. در اینجا ساماندهی یعنی در زمینه مشخص چند تشکل وجود داشته باشد. علاوه بر آن در اتاق علاوه بر تشکل‌ها، فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌هایی نیز در زمینه‌های مختلف تعریف شده است که برآیند تمام تشکل‌های فعال در یک حوزه کاری هستند.

به طور مثال در حوزه صادرات ۵۰ تشکل صادراتی وجود دارد همه این‌ها در غالب کنفدراسیون صادرات ایران هماهنگ می‌شوند آنجا انتخابات برگزار می‌کنند. با توجه به این سیستم تا حد زیادی این اطمینان حاصل می‌شود که افرادی که به نمایندگی از تشکل‌های عضو اتاق انتخاب می‌شوند نماینده صنف هستند. علاوه بر این نظارت بر عملکرد تشکل‌ها نیز وجود دارد.

👉 به نظر شما برای حل مشکلات با تأمین اجتماعی نیازمند تعریف قوانین جدید هستیم و آیا ضعف در قانون‌گذاری در این حوزه وجود دارد؟

سازمان تأمین اجتماعی بخشنامه محور است به این معنا که در نقاطی سکوت وجود دارد و یا قانون شفاف است اما سازمان تأمین اجتماعی بخشنامه‌ای صادر می‌کند که لزوماً مبتنی بر ماهیت قانون نیست و با بخشنامه قانون را بی اثر می‌کند. در نقاط مختلفی می‌بینیم سازمان تأمین اجتماعی با صدور بخشنامه یک جانبه حرکت کرده است.

نکته دیگر، بحث ترکیب هیئت‌های تشخیص مطالبات تأمین اجتماعی است که همیشه در ارتباط با این موضوع اعتراض بوده و اشکالات متعددی دریافت کرده‌ایم که هیئت‌های بدوی تأمین اجتماعی به موجب ماده ۴۳ قانون یک ترکیب ۴ نفره دارند که این ترکیب شامل نماینده وزیر کار، نماینده اتاق بازرگانی یا اتاق اصناف، یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی و نفر چهارم که نماینده کارگزار است تشکیل می‌شود. این ترکیب ۴ نفره ایراد، زیرا ترکیب هیئت‌های تشخیص ۴ نفر نیست و باید تعدادشان فرد باشد. از سوی دیگر دو نماینده بخش خصوصی و دو نماینده از تأمین اجتماعی وجود دارد و از همین رو تقریباً هیچ یک از دعوی‌ها در این هیئت‌ها به نتیجه نمی‌رسد و به هیئت تجدیدنظر می‌رود که هیئتی ۵ نفره است.

👉 آیا مواردی وجود داشته که تصمیمات تأمین اجتماعی به ضرر کارگر و کارفرما تمام شود؟

با توجه به شیوع کرونا و مسائل تحریم، اغلب واحدهای تولیدی و صنعتی با مشکل نقدینگی مواجه بودند از همین رو با کارگران خود به توافقی رسیدند تا افزایش حقوقی در سال جاری اتفاق نیافتد، اما تأمین اجتماعی تأکید دارد که براساس نرم افزار بیمه،



**هیات‌های بدوی
تأمین اجتماعی
به موجب ماده ۴۳
قانون یک ترکیب
۴ نفره دارند که
این ترکیب شامل
نماینده وزیر
کار، نماینده اتاق
بازرگانی یا اتاق
اصناف، یک نفر به
انتخاب شورای عالی
تأمین اجتماعی و
نفر چهارم نماینده
کارگزار است تشکیل
می‌شود. این ترکیب
۴ نفره ایراد دارد
زیرا ترکیب هیات
های تشخیص ۴
نفر نیست و باید
تعدادشان فرد باشد**

رسیده بود. در سال ۵۸ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی تغییر می‌کند و ترکیب شورای عالی تأمین اجتماعی ۶ نفر نماینده دولت، ۵ نفر کارفرما و ۳ نفر کارگر تعریف می‌شود. از همین رو وزن بخش خصوصی در این شورا نسبت به دولت افزایش پیدا کرد.

در سال ۸۹ اساسنامه تأمین اجتماعی دوباره دستخوش تغییر می‌شود و شورای عالی را به هیئت امنات تبدیل می‌کنند که ترکیبی ۹ نفره متشکل از ۶ نفر با پیشنهاد وزیر کار و ۳ نفر، براساس قانون تشکیل می‌شود.

در آخرین تغییرات اساسنامه، اینجا اصل سه جانبه‌گرایی وجود ندارد و ترکیب به ضرر کارگران و کارفرمایان عوض شده است و این ترکیب باعث شده که بسیاری از فعالان بخش خصوصی معترض باشند زیرا حضور دولت در سیاست‌گذاری سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در این شورا خیلی پررنگ‌تر از کارفرما و کارگزار است. این در شرایطی است که همان‌گونه که در بالا نیز به آن اشاره شد، کارفرما ۷۰ درصد و کارگر نیز ۲۱ درصد کارگزار پول صندوق را پرداخت می‌کند و سهم دولت تنها ۹ درصد است؛ اما تغییر اساسنامه و جایگزین کردن هیئت‌امنا به جای شورای عالی عملاً این نظم را به هم زده است.

از همین رو پیشنهاداتی در این زمینه تدوین و ارائه کردیم تا اساسنامه تأمین اجتماعی اصلاح شود و شورای عالی تأمین اجتماعی با این ترکیبی که شامل وزیر کار، وزیر بهداشت، وزیر صنعت، رئیس سازمان برنامه و بودجه، رئیس سازمان امور اداری و استخدامی، رئیس اتاق بازرگانی ایران و ۵ نفر از نمایندگان کارفرمایان و ۵ نفر از نمایندگان بیمه‌شدگان تشکیل شود.



حقوق و حق بیمه باید افزایش داشته باشد و این موضوع حتی در مواردی باعث شده که کارفرما مجبور به تعدیل نیرو شود؛ اما در این مورد مشخص نیست براساس چه قانونی این موضوع از سوی تأمین اجتماعی مطرح می شود زیرا در هیچ کجای قانون به این موضوع اشاره نشده است.

➔ **در قراردادهای خرید و فروش نیز مبلغی به عنوان حق بیمه از سوی تأمین اجتماعی مطالبه می شود. برای این موضوع چه استدلالی وجود دارد؟**

تأمین اجتماعی در قراردادهای خرید و فروش حق بیمه می بندد اما به لحاظ قانونی خرید و فروش از پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی معاف است. توجیه تأمین اجتماعی این است که چون سفارش شده، خدمات نیروی انسانی در آن لحاظ می شود و این مشمول حق بیمه است و این در شرایطی است که پیمانکار نیروی انسانی خود را پیش از این بیمه کرده و حق بیمه را نیز می پردازد.

تک تک این موضوعات که تأمین اجتماعی فراتر از قانون و مبتنی بر بخشنامه عمل می کند برای بخش خصوصی گرفتاری های عدیده ای درست کرده که خیلی از فعالان اقتصادی ترجیح می دهند آن را پرداخت کنند اما این به معنای رضایت نیست. پیمانکاران عمرانی نیز با این مشکل دست به گریبان اند. بسیاری از پروژه هایی که پیمانکاران بخش خصوصی با دولت بسته اند بیست هاند به دلایل مختلف با توقف و یا تأخیر همراه بوده است، اما این مسئولیت پیمانکار در قبال پرسنل خود را کاهش نمی دهد در صورتی که توقف یا تأخیر تقصیر پیمانکار نبوده و از جانب کارفرما که در این مورد دولت است اتفاق افتاده است.

➔ **در مورد مشاغل سخت و زیان آور نیز انتقاداتی به عملکرد تأمین اجتماعی وارد است. در این زمینه توضیح می فرمایید؟**

طبق قانون مشاغلی به عنوان مشاغل سخت و زیان آور تعریف شده اند که ۲ تا ۴ درصد علاوه بر حق بیمه معمولی از سوی دولت و کارفرما پرداخت می شود. در زمان بازنشستگی این را حساب می کنند، اما در مواردی در انتهای دوره خدمت اعلام می کنند که این درصد اضافه پرداخت نشده و به طور مثال کارگاهی در این زمینه بدهکار است. مشکل اصلی آنجا است که برخی از افراد در طول سال های کار، در یک کارگاه مشغول نبودند و حتی برخی از این کارگاه ها تعطیل شده است و مسئول پرداخت نیز مشخص نیست؛ اما تأمین اجتماعی بر مبنای همین قانون و آیین نامه ۴ درصد ها را یکجا مطالبه می کند و به کارگاه ها اعلام می کند و حتی کار به رأی دیوان عدالت اداری کشیده شده است.

چندین سال است پیگیری می کنیم و در اتاق و شورای گفتگو کارگروهی برای اصلاح آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور تشکیل شده است. در حال حاضر نیز پیش نویس آماده شده تا در جلسات شورای گفتگو مطرح کنیم تا به هیئت وزیران برای تصویب برود.

➔ **مجلس در این میان چه کمکی می تواند انجام دهد؟**

ضعف عمده ای در اجرای قانون داریم که باید مجلس ورود کند اما اصولاً مجلس بیش از نظارت به دنبال قانون گذاری است و در حال حاضر با تورم مقررات از روح قانون فاصله گرفته است. احیای شورای عالی تأمین اجتماعی و اصلاح ترکیب هیئت های رسیدگی به مطالبات نیز می تواند در این مسیر کمک کننده باشد.

➔ **تأمین اجتماعی چه گام هایی را برای بهبود فضای کسب و کار می تواند انجام دهد؟**

تأمین اجتماعی با محدودیت منابع مالی مواجه است زیرا کل صندوق های بازنشستگی مستقل از وضعیت اقتصادی و نوسانات نیستند. محدودیت منابع مالی باعث می شود تا این صندوق در هر موضوعی که مرتبط با درآمد است ورود نکند و این مشکلات و مسائل را به آینده موکول کند.

البته برخی پیشنهادهای که می دهیم بار مالی ندارد اما لایه های اجرایی در تأمین اجتماعی نحوه تفکر و بینششان با سطوح بالایی متفاوت است و اگر چه مدیرعامل سازمان و معاونین این سازمان نگاه روشنی دارند اما وارد لایه اجرایی که می شود در زمان اجرا به دلیل نبود بینش صحیح به درستی اجرا نمی کند. در حالی که این نگاه و بینش باید وجود داشته باشد که هر چقدر فضای کار بهتر شود تعداد اعضای صندوق افزایش پیدا می کند اما هر چقدر قوانین سخت گیرانه بگذارید، کارفرما بیمه نمی کند و درآمد کاهش خواهد داشت. بنابراین اگر تسهیلی در فضای مقررات حاکم بر روابط کار و تأمین اجتماعی به وجود آید تا حد زیادی بر افزایش اشتغال اثرگذار خواهد بود.



**ضعف عمده ای در
اجرای قانون داریم
که باید مجلس
ورود کند اما اصولاً
مجلس بیش از
نظارت به دنبال
قانون گذاری است
و در حال حاضر با
تورم مقررات از روح
قانون فاصله گرفته
است**

سه جانبه‌گرایی

سه جانبه‌گرایی در چارچوب سنت فکری گفتگوی اجتماعی تبدیل به شعار سازمان بین‌المللی کار شده است و اساس اولیه آن «وجود سازماندهی نیروهای اجتماعی» است. به عبارت دیگر، تصمیم‌گیری در مورد مسائل مهم اقتصادی، اجتماعی و سیاسی باید نتیجه گفتگو و مذاکره نمایندگان کارگران و کارفرمایان با دولت باشد. موضوع سه جانبه‌گرایی نه تنها حل و فصل منافع متضاد و متفاوت است بلکه می‌تواند سیاست‌های ملی و قانون‌گذاری نیز باشد، در صورتی که در ایران سه جانبه‌گرایی تنها به شورای دستمزد و مسائل کار محدود است که آن هم در سایه قدرت یک‌تاز دولت تشکیل می‌شود.

سه جانبه‌گرایی

گفت‌وگوی اجتماعی: باز تعریف رابطه دولت و جامعه

اساس اولیه سه جانبه‌گرایی: وجود سازماندهی نیروهای اجتماعی اما سه جانبه‌گرایی فقط مذاکره بر سر دستمزد و روابط کار نیست! سه جانبه‌گرایی اصل حاکم بر همه امور اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاست خارجی است.

چهارچوب و فرایند سه جانبه‌گرایی

تبادل اطلاعات
کارگران
کارفرمایان
مشارکین
دولت
مذاکره

فواید شکل‌گیری سه جانبه‌گرایی در جامعه

- توسعه پایدار و فراگیر
- افزایش رفاه اجتماعی
- کاهش نابرابری‌ها
- انسجام اجتماعی
- توافق بر سر منافع مشترک
- ترویج عدالت اجتماعی
- روابط منصفانه محیط کار
- ثبات سیاسی
- ثبات اجتماعی

موضوع گفتگوی اجتماعی مبتنی بر سه جانبه‌گرایی

- سیاست‌های ملی
- قانون‌گذاری
- اقتصادی و اجتماعی
- سیاست‌های
- منفاد و متفاوت
- حل و فصل منافع

شکل رایج سه جانبه‌گرایی در ایران

جلسه‌هایی تنها درباره دستمزد و مسائل کار

- مقاومت دولت‌گرایی علیه سه جانبه‌گرایی
- مقاومت نظام اداری در مقابل تشکل‌یابی فراگیر کارگران
- کارمندان مشارکت‌گریز در اداره‌ها
- شنیدن نشدن صدای محرومان و طبقات کارگری
- اسارت در بوروکراسی فاسد
- بلعیده شدن دولت توسط بخش خصوصی

منبع: گفت‌وگوی روزنامه توسعه ایرانی با دکتر احمد مجذری، «حل مشکلات کنونی نیازمند بازتعریف رابطه دولت و جامعه است» مقاله در گنجینه‌های اجتماعی گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی ایران، ۱۳۹۰، تهیه شده در مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه

سه جانبه‌گرایی در چارچوب سنت فکری گفتگوی اجتماعی تبدیل به شعار سازمان بین‌المللی کار شده است و اساس اولیه آن «وجود سازماندهی نیروهای اجتماعی» است. به عبارت دیگر، تصمیم‌گیری در مورد مسائل مهم اقتصادی، اجتماعی و سیاسی باید نتیجه گفتگو و مذاکره نمایندگان کارگران و کارفرمایان با دولت باشد. موضوع سه جانبه‌گرایی نه تنها حل و فصل منافع متضاد و متفاوت است بلکه می‌تواند سیاست‌های ملی و قانون‌گذاری نیز باشد، در صورتی که در ایران سه جانبه‌گرایی تنها به شورای دستمزد و مسائل کار محدود است که آن هم در سایه قدرت یک‌تاز دولت تشکیل می‌شود.

جهش تولید و تأمین اجتماعی

معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با همکاری مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی با توجه به ضرورت شکل‌گیری «جهش تولید» در سال ۱۳۹۹ و انتقادات پیرامون صاحبان کسب و کار از سازمان تأمین اجتماعی اقدام به مجموعه پژوهش‌هایی در حوزه «مسائل صاحبان کسب و کار با سازمان تأمین اجتماعی» کرد. این پژوهش‌ها به صورت هم‌زمان توسط کارشناسان دفتر بیمه‌های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه انجام شد.

نتیجه این پژوهش‌ها احصا و اولویت‌بندی فهرستی از مسائل صاحبان کسب و کار با سازمان تأمین اجتماعی بود. پژوهش‌های دفتر معاونت رفاه به ۶۱ مسئله فرایندی در شش مرحله ثبت کارگاه، تنظیم لیست ماهانه، محاسبه حق بیمه قراردادهای پیمانکاری، بازرسی از کارگاه، رسیدگی به شکایات، صدور مفاصاحساب منجر شد. مطالعات مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی نیز با تأکید بر مصاحبه‌های گسترده با نمایندگان صاحبان کسب و کار در تشکل‌های مختلف به شناسایی ۲۸ مسئله اصلی فرایندی منجر شد.

پس از شناسایی و تعیین اولویت‌های مسائل صاحبان کسب و کار که حاصل حدود ۶ ماه پژوهش مشترک بود، تلاش برای حل گام به گام برخی از این مشکلات فرارسیده بود. تنها راه حل این مسائل همراهی و همکاری مشترک ذی‌نفعان شامل سازمان تأمین اجتماعی، نمایندگان صاحبان کسب و کار، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بود. بر این اساس، با همکاری معاونت رفاه و مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه هماهنگی لازم برای نشست مشترک ذی‌نفعان شامل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (با حضور مقام ارشد وزارت)، ریاست سازمان تأمین اجتماعی، معاونت رفاه اجتماعی، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران و تهران انجام و این نشست در تاریخ ۱۳ مهر ۱۳۹۹ محقق شد. اولین گزارش این مجموعه به صورت مفصل تعاملات و نتایج این نشست ارائه کرده است.



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



توانمندسازی
حاکمیت و جامعه