



انجمن قریان انسانیت

گزارش کارشناسی :

تامین اجتماعی و مسائل و مشکلات  
رویاروی کارفرمایان  
( ۱ )

## فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱	قانون تامین اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی
۲	۱- برخی از مواد قانون تامین اجتماعی که از سوی سازمان اجرا نمی شود
۴	۲- موادی از قانون تامین اجتماعی که مورد اعتراض کارفرمایان می باشد
۷	۳- شیوه های اجرایی قانون و مقررات در شعب سازمان و ضرورت بازنگری در آن

تامین اجتماعی و مسایل و مشکلات رویا روی کارفرمایان

قانون تامین اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی از جمله اثرگذارترین نهادهایی هستند که می توانند نقش مهمی در امنیت اجتماعی نیروی کار که از جمله مهمترین مسایل کارگران و کارفرمایان و همچنین صیانت از نیروی کار می باشد ایفا کند.

سازمان تامین اجتماعی همزمان با تصویب قانون تامین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴، فعالیت خود را آغاز نهاده و قانون مذکور نیز به مرحله اجرا نهاده شده است و طی مدت ۳۲ سال اجرا هر چند تغییرات و اصلاحات جزئی در قانون و همچنین ساختار سازمان بعمل آمده ولی با توجه به تغییرات و دگرگونی هایی که از لحاظ اقتصادی- اجتماعی در کشور رخ داده و ضرورت های جدیدی رخ نموده و گروههای زیادی از نیروی انسانی از بخش کشاورزی بسوی صنعت و خدمات روی آورده اند و مقتضیات جدیدی برای تغییر اساسی برخی از قوانین بوجود آورده معذک این قانون دستخوش تغییرات و اصلاحات مورد نیاز نگردیده و ساختار سازمان نیز به همان شکل باقی مانده است به همین لحاظ این قانون نه تنها پاسخگوی نیازهای کشور نیست بلکه بعضاً موانعی در راه تولید و سرمایه گذاری پدید می آورد. بدین لحاظ ضرورت ایجاب

می کند که قانون مذکور مورد بازنگری قرار گیرد و ساختار سازمان نیز اصلاح شود ذیلاً مشکلات و موانع موجود مورد بررسی قرار می گیرد.

#### ۱- برخی از مواد قانون تامین اجتماعی از سوی سازمان اجرا نمی شود این مواد عبارتند از:

۱-۱- ماده ۳۶ قانون: مقرر می راد «کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده می باشد. در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه شده خودداری کند. شخصاً» مسئول آن خواهد بود و تاخیر کارفرما در پرداخت جهت بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه نشده نخواهد بود» سازمان عملاً» به این ماده توجهی نمی نماید.

۱-۲- بموجب ماده ۳۹ کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان پردازد و همچنین صورت مزد و حقوق بیمه شدگان را به ترتیبی که در آیین نامه مربوط پیش بینی شده است به سازمان تسلیم کند. سازمان حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف و یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ این قانون اقدام و مابه التفاوت را دریافت می دارد.

۳-۱- ماده ۶۷ چنین مقرر می‌دارد: بیمه شده زن و یا همسر بیمه شده مرد در صورتیکه ظرف یک سال قبل از زایمان، شصت روز سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد می‌تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده کند. کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده می‌باشد.

۴-۱- ماده ۱۰۱ مقرر می‌دارد سازمان مکلف است صورت مزد ارسالی از طرف کارفرما را ظرف مدت شش ماه از تاریخ وصول رسیدگی کند و در صورتیکه مغایرتی از لحاظ تعداد بیمه شدگان یا میزان مزد یا حقوق یا مدت کار اعلام شده مشاهده شود مراتب را به کارفرما ابلاغ کند و در صورتیکه کارفرما تسلیم نظر سازمان نباشد می‌تواند از هیئت‌های تشخیص مواد ۴۳ و ۴ این قانون تقاضای رسیدگی کند.

بطوریکه خاطرنشان شد سازمان تامین اجتماعی از اجرای مواد فوق که منافع بیمه شدگان را در بر دارد خودداری می‌کند و بدین طریق موجب نارضایتی بیمه شدگان می‌شود.

## ۲- موادی از قانون تامین اجتماعی که مورد اعتراض کارفرمایان می باشد

۲-۱- ماده ۲۸ قانون در مورد میزان بیمه کارفرمایان. اکثر کارفرمایان از میزان درصد بالای حق بیمه کارفرمایان ۲۳ درصد مزد کارگر ناراضی هستند.

۲-۲- ماده ۳۷ شامل دو مورد است:

۱- نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات کارگاههای مشمول قانون  
۲- صدور یا تجدید پروانه کسب و کار یا همه نوع فعالیت  
دیگر در هر دو مورد فوق متقاضی باید مفاصا حساب پرداخت حق بیمه را ارائه دهد و

این خود مشکلات بسیاری برای کارفرمایان ایجاد می کند.

۲-۳- ماده ۳۸ مربوط به سپردن کار- به پیمانکار می باشد. در این ماده وظایفی برای کارفرما پیش بینی گردیده است

۲-۴- ماده ۴۳ مربوط به اعضای هیئت بدوی تشخیص و ماده ۴۴ مربوط به هیئت تجدید نظر می باشد که نسبت اعضای هیئت های مذکور نامتناسب بوده و بیشتر از نمایندگان سازمان و یا شورای عالی سازمان در آن عضویت دارند بعنوان نمونه در هیئت تجدید نظر نماینده کارگر وجود ندارد.

۵-۲- مواد ۴۹ و ۵۰ قانون در مورد وصول مطالبات سازمان می باشد که کارفرمایان را با مشکلات فراوانی مواجه می سازد.

ماده ۴۹ مقرر می دارد مطالبات سازمان در عداد مطالبات ممتازه می باشد و باید قبل از سایر مطالبات پرداخت شود و حال آنکه در مورد مزد و مالیات نیز چنین مقرراتی وجود دارد.

ماده ۵۰ مقرر می دارد مطالبات سازمان در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم الاجرا بوده و بر طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی بوسیله مامورین اجرای سازمان قابل وصول می باشد. دو ماده مذکور و آیین نامه اجرایی آن که مبتنی بر صدور اجراییه و بازداشت اموال منقول و غیر منقول و تعطیل کارگاه است غالباً کارفرمایان را دچار عسر و حرج می سازد.

۶-۲- ماده ۶۶ مقرر می دارد هرگاه وقوع حادثه و بیماری مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظتی و یا بهداشتی از سوی کارفرما باشد سازمان هزینه های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری ها و غیره را پرداخته و از کارفرما وصول خواهد کرد.

مشکل مهم این ماده برای کارفرما تشخیص درست بازرس سازمان می باشد که بر اساس آن سازمان اقدام خواهد کرد و بازرسان نیز بعضاً به نفع سازمان نظر می دهند.

۷-۲- ماده ۳۵ قانون مقرر می دارد سازمان می تواند در موارد لازم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه شدگان بعضی از فعالیت ها را طبقه بندی نماید و حق بیمه را به ماخذ درآمد مقطوع وصول و کمک های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید. در این ماده ضابطه و معیاری برای تعیین مزد ثابت معین نگردیده و لذا همواره مورد اعتراض کارفرمایان و کارگران قرار گرفته است.

۸-۲- مساله حسابرسی از دفاتر و اسناد کارفرما - ماده ۴۷ قانون مقرر می دارد

کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان و همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرس سازمان در اختیار او بگذارند. بازرسان سازمان می توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هر یک از روسا و کارمندان و کارگران و مراجع ذیربط مراجعه کنند.

بطوریکه ملاحظه می شود این ماده با مواد ۳۹ و ۱۰۱ مغایر است و این حسابرسی ها که بدون نظم و ترتیب و در هر زمان که سازمان بخواهد انجام می شود مورد اعتراض کارفرمایان می باشد.



۹-۲- خسارت دیرکرد و جریمه- قانون مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ مربوط به خسارات و جرایم دیرکرد یا عدم پرداخت حق بیمه می باشد که مقرر می دارد کلیه کارفرمایانی که فهرست حقوق و مزد ماهانه کارگران خود را در موعد مقرر در پایان ماه بعد تهیه و ارایه نمایند ۲۰ درصد حق بیمه آن ماه جریمه خواهند شد و کارفرمایانی که مبلغ حق بیمه متعلقه را به موقع نپردازند ۲۲ درصد حق بیمه آن ماه جریمه می شود. بدیهی است پرداخت ۴۲ درصد جریمه از سوی کارفرمایان مشکلات فراوانی برای آنان ایجاد می کند البته این مقدار بعداً "بموجب قوانین دیگر تعدیل گردیده و به جای ۲۲ درصد ۲ در هزار در روز مقرر شده است ولی در هر حال مساله خسارات و جرایم از جمله مشکلات کارفرمایان می باشد.

### ۳- شیوه های اجرایی قانون مقررات در شعب سازمان و ضرورت بازنگری در آن

با وجود مذاکراتی که بین نمایندگان تشکل های کارفرمایی و مدیران سازمان در مورد قانون تامین اجتماعی و سایر مقررات مربوط و چگونگی اجرای آن از سوی مجریان در تهران و شعب سازمان در استانها انجام یافته و در اثر تعامل مکتسبه برخی آیین نامه ها و بخشنامه ها اصلاح

گردیده و چگونگی اجرای آن نیز دستخوش بهبود گردیده ولی این دگرگونیها در همان سطح بالا باقی مانده و به بدنه سازمان منتقل نشده است بطوریکه مجریان قانون توجهی به تعاملات بدست آمده ندارند و غالباً "بخشنامه ها و آیین نامه ها را با توجه به نظر و اندیشه خود اجرا می کنند و در نتیجه عوارضی در ارتباط بین سازمان، کارفرمایان و کارگران بشرح زیر رخ می نماید:

۱-۳- وجود فرهنگ ضد کارفرمایی و سرمایه ستیزی در میان برخی از مجریان قانون موجب گردیده است که برخورد آنان با کارفرمایان و بیمه شدگان مناسب نبوده و گاه به تندی می گراید و این امر سبب می شود که مجریان به هنگام تصمیم گیری عادلانه و منطقی عمل ننمایند.

۲-۳- رفتار مجریان با بیمه شدگان به روالی که بیان شد غالباً موجب شکایت و اعتراض بیمه شدگان به کارفرمایان گردیده و این وضع غالباً بر روند تولید اثر نهاده و کیفیت و کمیت تولید را تحت تاثیر قرار می دهد.

۳-۳- عدم اجرای بخشنامه ۱۵/۱ جدید درآمد در مورد پذیرش مدارک مثبتته ارایه شده از سوی کارفرما و رسیدگی به آنها در جهت اصلاح بدهی های اعلام شده به کارفرما.

۳-۴- عدم اجرای ماده ۲۶ قانون موضوع بخشنامه ۱۳۹ در آمد و دستور اداری صادره مبنی در دریافت صورت مزد و حقوق بدون پرداخت وجه.

۳-۵- عدم پذیرش روزهای کارکرد بیمه شدگان مندرج در صورت مزد و حقوق ارسالی کارفرما و اصرار به نوشتن ۳۰ تا ۳۱ روز کار کرد در صورت مزد و حقوق.

۳-۶- عدم اجرای بخشنامه شماره ۱ جدید بازرسی در مورد بازرسی از کارگاههایی که صورت مزد و حقوق ارسال می نمایند.

۳-۷- مغایرت مفاد گزارش های بازرسی با اطلاعات موجود در سیستم رایانه ای ثبت شده که ملاک عمل قرار می گیرد.

۳-۸- عدم دریافت صورت مزد و حقوق و حق بیمه کارکنان کارگاههایی که طبق گزارش تعطیل و فاقد فعالیت و یا فاقد کارگر اعلام شده اند. بدون اینکه در مورد فعالیت مجدد و وجود کارگر در آن تحقیق و بررسی شود.

۳-۹- عدم ثبت ترک کار اعلام شده در لیست کارفرما در سیستم رایانه ای و یا ثبت نادرست اطلاعات.

- ۳-۱۰- تنوع و تعدد مقررات؛ بخشنامه ها، آیین نامه ها و دستورالعمل ها که در موارد بسیاری نه تنها کارفرمایان بلکه مجریان نیز از آن بی اطلاع می باشند.
- ۳-۱۱- در بسیاری از شعب کارکنان به سبب مشغله زیاد و متنوع حوصله پاسخگویی به مراجعان را ندارند، در نتیجه کارفرمایان و بیمه شدگان دچار سردرگمی می شوند.
- ۳-۱۲- ارجاع شکایت و اعتراض کارفرمایان و بیمه شدگان از نحوه عمل مجریان به همان واحدها و مسئولان اثرات سویی در برخوردهای بعدی مجریان و مراجعان بجای می نهد.
- ۳-۱۳- لزوم رعایت اصل برائت در مورد کارفرمایان و بیمه شدگان از سوی مجریان قانون تا همواره کارفرمایان و بیمه شدگان در معرض اتهام قرار نگیرند.
- ۳-۱۴- عدم پرداخت غرامت دستمزد به کارگران بیمار سرپایی برای سه روز اول بیماری که مشکلاتی برای کارفرمایان و کارگران ایجاد می کند و اکثراً رقم مذکور را از کارفرمایان مطالبه می کنند.

- ۱۵-۳- لزوم آموزش ماموران و مجریان قانون و آشنا کردن آنان با مقررات و قوانین بمنظور اجرای صحیح و منطقی آنها و اتخاذ روشی یکسان در تصمیمات خود.
- ۱۶-۳- امکانات اطلاع رسانی سازمان ناقص و غیر کافی است. باید برای رفع این مشکل از کلیه ابزارهای پیشرفته و جدید و فناوری های نوین استفاده شود.
- ۱۷-۳- در مورد میزان غرامت نقص عضو و درصد از کار افتادگی در کمیسیونهای پزشکی ایرادات بسیاری وجود دارد که باید رفع گردد.
- بدین ترتیب برای رفع مشکلات و مسایل رویاروی کارفرمایان و کارگران در زمینه قانون و مقررات تامین اجتماعی و شیوه های اجرایی آن باید گامهای اساسی برداشته شود. گ