



انجمن مدیران صنایع

بررسی مسائل و مشکلات
قانون تامین اجتماعی

شماره ۹۷

مهر ۱۳۹۳

واحد پژوهش

بررسی مسائل و مشکلات قانون تامین اجتماعی

مقدمه

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 کشورهای 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. مشکلات مواد قانون تأمین اجتماعی

هدف قانون تأمین اجتماعی فراهم آوردن امکانات مربوط به اعطای خدمات پیش‌بینی شده در قانون جهت بیمه‌شدگان است و در این راه هیچ عاملی نباید مانعی ایجاد کند. ولی مواردی در قانون تأمین اجتماعی در جهت تأمین حقوق بیمه‌شدگان از سوی مجریان امر اجرا نمی‌شود (از جمله مواد ۳۶، ۳۹، ۶۷ و ۱۰۱) و همین‌طور موادی از این قانون مشکلات و موانعی برای کارفرمایان ایجاد می‌کنند که در جدول ذیل آمده‌اند:

ردیف	متن ماده	مسائل و مشکلات
۱	بند ۱۵ ماده ۲: بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون	به استناد این بند کارگر و یا متخصص نخبه با سی سال اشتغال به کار عنصری بلا استفاده می‌باشد و بنا بر ضرورت و نیاز کارگاه‌های تولیدی و بهره‌مندی از اطلاعات فنی بازنشستگان معذور می‌باشد و می‌بایستی با صرف هزینه گزاف از نیروی خارجی استفاده نماید در صورتیکه دیوان عدالت اداری آراء متعددی مبنی بر اشتغال بکار بازنشسته سازمان به صورت پاره‌وقت و یا حق‌المشاوره صادر نموده و سازمان طبق بخشنامه شماره ۳ وحدت رویه بازنشستگان را مجاز به اشتغال در کارگاه غیراصولی نموده و لیکن مؤسسه حسابرسی و مدیر کل درآمد با دستور کتبی علاوه بر اخذ حق بیمه ۳۰٪ از کارفرما مانع از بکارگیری بازنشستگان در سمت قبلی نموده‌اند که خلاف قانون می‌باشد.
۲	ماده ۲۸: منابع درآمد سازمان به شرح زیر می‌باشد: ۱- حق بیمه از اول مهر ماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان بیست و هشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن به عهده بیمه شده و هجده درصد به عهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد. ۲- درآمد حاصل از وجوه و ذخایر و اموال سازمان. ۳- وجوه حاصل از خسارات و جریمه های نقدی	این ماده ناظر بر منابع مالی سازمان به ویژه حق بیمه سهم کارفرما، بیمه شده و دولت می‌باشد. به موجب ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی، سهم کارفرما از کل ۳۳ درصد حق بیمه، ۲۳ درصد، سهم کارگر ۷ درصد و سهم دولت ۳ درصد می‌باشد. تشکل‌های کارفرمایی معتقدند سهم کارفرما در ایران بیشتر از سایر کشورها بوده و در مقابل، سهم دولت بسیار ناچیز است. در این خصوص پیشنهادات زیادی مبنی بر کاهش سهم کارفرمایان و افزایش سهم دولت مطرح شده که بی نتیجه بوده است.



ردیف	متن ماده	مسائل و مشکلات
	<p>مقرر در این قانون .</p> <p>۴- کمکها و هدایا .</p> <p>تبصره ۱- از اول سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت کل حق بیمه به سی درصد مزد یا حقوق افزایش می یابد .</p> <p>تبصره ۲- دولت مکلف است حق بیمه سهم خود را به طور یکجا در بودجه سالانه کل کشور منظور و به سازمان پرداخت کند .</p> <p>تبصره ۳- سازمان باید حداقل هر سه سال یک بار امور مالی خود را با اصول محاسبات احتمالی تطبیق و مراتب را به شورای عالی گزارش دهد.</p>	
۳	<p>ماده ۳۵: سازمان می تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه شدگان بعضی از فعالیتها را طبقه بندی نماید و حق بیمه را به مأخذ درآمد مقطوع وصول و کمکهای نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید</p>	<p>در این ماده ضابطه و معیاری برای تعیین مزد ثابت معین نگردیده و مشخص نیست اگر کارگاه دارای طبقه بندی باشد سازمان چگونه اقدام خواهد کرد.</p>
۴	<p>ماده ۳۶: کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را برآن افزوده به سازمان تادیه نماید .</p> <p>در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند مشخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود تاخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان</p>	<p>موضوع کاملاً روشن است عدم پرداخت حق بیمه سبب نخواهد شد که سازمان وظایف خود را در قبال بیمه شده انجام ندهد.</p> <p>ولی عملاً این ماده از سوی سازمان اجرا نمی شود بدین ترتیب که در قبال عدم پرداخت حق بیمه سازمان از تأمین اعتبار دفتر بیمه کارگران بیمه شده خودداری می کند و در نتیجه پزشک و بیمارستان از پذیرش و معالجه بیمار بیمه شده امتناع می کند و این خود مشکلاتی برای بنگاه اقتصادی ایجاد می کند.</p>



مسائل و مشکلات	متن ماده	ردیف
	در مقابل بیمه شده نخواهد بود.	
<p>به تجربه ثابت شده دریافت مفصاحساب از سوی سازمان تأمین اجتماعی، با مشکلات فراوانی روبه‌رو بوده و لذا مسؤولان امر غالباً از صدور مفصاحساب خودداری کرده و یا کارفرمایان را ملزم می‌سازند تعهداتی بسپارند.</p> <p>اخذ مفصاحساب در موارد زیر لازم است:</p> <p>۱- نقل و انتقال عین یا منافع موسسات کارگاههای مشمول قانون</p> <p>۲- صدور یا تجدید پروانه کسب و کار یا هر نوع فعالیت دیگر. در هر دو مورد متقاضی باید مفصاحساب پرداخت حق بیمه را ارائه دهد و این خود مشکلات بسیاری برای کارفرمایان ایجاد می‌کند.</p> <p>البته این ماده از قانون برای اطمینان از پرداخت حق بیمه از سوی کارفرما و تضمین آن پیش‌بینی شده است، ولی در عین حال موانع و مشکلاتی برای واحد تولیدی و کارفرمایان ایجاد می‌کند، زیرا خود نوعی بوروکراسی دست‌وپاگیر ایجاد می‌کند به‌ویژه آنکه واحدهای سازمان تأمین اجتماعی قادر نیستند ظرف مدت تعیین شده در قانون مفصاحساب به کارفرما بدهد و در مواردی نیز از انجام این کار سرباز می‌زنند.</p> <p>از جمله مشکلاتی که در این خصوص مطرح شده است این است که در صورتیکه کارفرما نیاز به وجوه نقدی و تأمین خرید مواد اولیه داشته باشد می‌بایست جهت اخذ وام از بانکهای داخلی گواهی موافقت سازمان را ارائه نماید. لذا با مراجعه به سازمان با موانع متعدد مواجه خواهد شد و بر اساس سیستمهای رایانه‌ای سازمان مبالغی گزاف بدهی را اعلام می‌نمایند و جهت اخذ گواهی بمنظور ارائه به بانک ملزم به پرداخت بدهی ایجاد شده بصورت یکجا خواهد بود</p>	<p>ماده ۳۷: هنگام نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاههای مشمول این قانون اعم از اینکه انتقال به صورت قطعی - شرطی - رهنی - صلح حقوق یا اجاره باشد و اعم از اینکه انتقال به طور رسمی یا غیررسمی انجام بگیرد انتقال گیرنده مکلف است گواهی سازمان را مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن از انتقال دهنده مطالبه نماید. دفاتر اسناد رسمی مکلفند در موقع تنظیم سند از سازمان راجع به بدهی واگذارکننده استعلام نمایند در صورتی که سازمان ظرف ۱۵ روز از تاریخ ورود برگ استعلام به دفتر سازمان پاسخی به دفترخانه ندهد دفترخانه معامله را بدون مفصاحساب ثبت خواهد کرد. در صورتی که بنا به اعلام سازمان واگذارکننده بدهی داشته باشد می‌تواند با پرداخت بدهی معامله را انجام دهد بدون اینکه پرداخت بدهی حق واگذارکننده را نسبت به اعتراض به تشخیص سازمان و رسیدگی به میزان حق بیمه ساقط کند. در صورت انجام معامله بدون ارائه گواهی مذکور انتقال دهنده و انتقال گیرنده برای پرداخت مطالبات سازمان دارای مسئولیت تضامنی خواهند بود. وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکتهای دولتی همچنین شهرداری‌ها و اتاقهای اصناف و سایر مراجع ذیربط مکلفند در موقع تقاضای تجدید پروانه کسب یا هر نوع فعالیت دیگر مفصاحساب پرداخت حق بیمه را از متقاضی مطالبه نمایند. در هر حال تجدید پروانه کسب موکول به ارائه مفصاحساب پرداخت حق بیمه می‌باشد</p>	۵



ردیف	متن ماده	مسائل و مشکلات
		که این چرخه شاید چندین ماه بطول بیانجامد و آخر الامر ضمن متضرر شدن و تعطیلی کارگاه موفق به اخذ گواهی نخواهد شد و یا شرکتی به منظور تأمین نقدینگی و پرداخت مطالبات قانونی کارگران و دیون قانونی مجبور به فروش بخشی از املاک خود می‌گردد که بر اساس ماده ۳۷ کلیه مطالبات سازمان را باید یکجا بپردازد البته بعد از انجام حسابرسی که این چرخه ماهها طول خواهد کشید.
۶	ماده ۳۸: در مواردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود همچنین کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقطعه کار از طرف کارفرما موقوف به ارائه مفصاحساب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقطعه کارانی که صورت مزد و حق بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت می‌کنند معادل حق بیمه پرداختی بنا به درخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد. هرگاه کارفرما آخرین قسط مقطعه کار را بدون مطالبه مفصاحساب سازمان بپردازد مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات	بر اساس این ماده، در مواردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی و حقوقی واگذار می‌شود، کارفرما باید در قرارداد مقطعه، پیمانکار را ملزم سازد تا کارکنان خود و نیز کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نموده و حق بیمه متعلقه را بپردازد. کارفرما همچنین مکلف است ۵ درصد بهای کل کار مقطعه را نزد خود نگه دارد تا پس از ارایه مفصاحساب توسط سازمان، به وی پرداخت نماید. بدین ترتیب، این ماده تکالیفی را برای کارفرما پیش‌بینی کرده و ضمانت اجرایی نیز برای انجام آن وظایف تعیین کرده است که به هیچ وجه به او ارتباطی ندارد. این مشکل هم برای کارفرما و هم برای پیمانکار وجود دارد. وانگهی بعضی از مقطعه کاران آماده پذیرش مقررات قانون نیستند و نمی‌پذیرند که ۵ درصد مذکور را بپردازند. البته در سال ۱۳۷۲ تبصره‌ای به ماده (۳۸) افزوده شد ^۱ که تا

۱- تبصره: کلیه کارفرمایان موضوع ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی و ۲۹ قانون بیمه های اجتماعی (سابق) مکلفند مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از مقطعه کاران و مهندسین مشاوره که حداقل یکسال از تاریخ خاتمه تعلیق یا فسخ قرارداد آنان گذشته و در این فاصله جهت پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل در اجرای قرارداد و ارائه مفصاحساب سازمان تأمین اجتماعی مراجعه نموده اند را ضمن اعلام فهرست مشخصات مقطعه کاران و مهندسین مشاور از محل ۵٪ کل کار و آخرین قسط نگهداری شده به این سازمان پرداخت نمایند. میزان حق بیمه پس از قطعی شدن طبق قانون و بر اساس آراء هیات تجدید نظر موضوع ماده ۳۳ قانون تأمین اجتماعی اعلام خواهد شد. مهلت مقرر جهت واریز مورد مطالبه توسط واگذارندگان کار حداکثر بیست و پنج روز تعیین گردیده است.



ردیف	متن ماده	مسائل و مشکلات
	<p>مربوط خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به سازمان پرداخته است از مقاطعه کار مطالبه و وصول نماید کلیه وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و همچنین شهرداری‌ها و اتاق اصناف و مؤسسات غیردولتی و مؤسسات خیریه و عام‌المنفعه مشمول مقررات این ماده می‌باشند.</p>	<p>حدودی مشکل کارفرمایان را تسهیل بخشید زیرا مقرر داشته است مدت نگاهداری این وجوه محدود به یک سال باشد و کارفرما این وجوه را به سازمان بپردازد ضمناً آدرس مقاطعه کار را به سازمان بدهد تا سازمان خود مطالبات خویش را وصول نماید. مع ذلک مشکلات کاملاً منتفی نشده است.</p> <p>در این خصوص پیشنهاد می‌گردد سازمان تامین اجتماعی از محل مطالبات پیمانکاران نزد کارفرمایان که نوعاً سازمانها و نهادهای دولتی می‌باشند نسبت به وصول مطالبات خود اقدام نماید که این مهم ضمن تسهیل در امر مراودات مالی بین سازمان و پیمانکاران عملاً با توجه به امکانات قانونی و بسیار موضعی که سازمان از آن برخوردار است موجب احقاق حقوق شرکتهای پیمانکار نیز در مقابل کارفرمایان (واگذار کننده کار و مقاطعه) می‌باشد.</p>
۷	<p>ماده ۳۹: کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد. همچنین صورت مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را به ترتیبی که در آیین‌نامه طرز تنظیم و ارسال صورت مزد که به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید به سازمان تسلیم نماید. سازمان حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار داده و در صورت مشاهده نقص یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ این قانون اقدام و مابه‌التفاوت را وصول می‌نماید. هرگاه کارفرما از ارایه اسناد و مدارک امتناع کند سازمان مابه‌التفاوت حق بیمه را رأساً تعیین و مطالبه و وصول خواهد کرد.</p>	<p>برابر این ماده قانون تامین اجتماعی، کارفرما مکلف به پرداخت حق بیمه کارکنان خود حداکثر تا یک ماه بعد است و در مقابل سازمان هم حداکثر ظرف مدت ۶ ماه از تاریخ دریافت می‌تواند صورت مزد و اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار دهد. حال اگرچه موسسه حسابرسی بعنوان بازرس سازمان عمل می‌کند، برابر نص صریح قانون حداکثر می‌تواند ظرف مدت ۶ ماه اسناد و مدارک کارفرمایان را آنهم فقط در خصوص حقوق و دستمزد (یا یک دوره بخصوص و معین) مورد بررسی و بازرسی قرار دهد در حالیکه تقریباً می‌توان گفت در تمام موارد این بررسی مدارک به سالها قبل بر می‌گردد و حتی مواردی وجود دارد که خواستار بازرسی دوره زمانی بیش از بیست سال شده است. این در حالی است که تامین اجتماعی بطور منظم انجام حسابرسی را برای کلیه شرکتها برنامه‌ریزی و</p>



ردیف	متن ماده	مسائل و مشکلات
		بدون استثنا از کلیه شرکتها حسابرسی می‌نماید (درست مانند ممیزان مالیاتی) در صورتیکه به تصریح قانون اینکار باید نسبت به شرکتهایی انجام شود که سازمان به صورت مزد و یا پرداخت حق بیمه آن معترض و اختلاف دارد در حالیکه ظاهرا سازمان با این برنامه‌ریزی به کلیه شرکتها معترض و برای همه حسابرسی انجام می‌دهد.
۸	ماده ۴۲: در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارات تاخیر تعیین شده از طرف سازمان معترض باشد می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ اعتراض خود را کتبا به سازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یک ماه پس از دریافت آن در هیات بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید. در صورت عدم اعتراض کارفرما ظرف مدت مقرر تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه و خسارات تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.	اعتراض کارفرما به بدهی‌های ایجاد شده بر اساس بازرسی و یا حسابرسی و طرح در هیئت بدوی (که متأسفانه در هیئتهای بدوی اعضاء فاقد هرگونه تصمیم‌گیری می‌باشند و با بهره‌مندی از اضافه کار و حق حضور در جلسات شرکت می‌نمایند) تأیید گردیده و کارفرما بناچار اعتراض مجدد می‌نماید و هیئت‌های تجدید نظر به تبع از هیئت بدوی رأی خود را در نهایت ۲ یا ۳ خط بصورت کلی اعلام می‌دارند لذا بعلت بی‌توجهی به خواسته قانونی شرکت پرونده به دیوان عدالت اداری احاله خواهد شد که بدلیل تأخیر در وصول مطالبات موجب تضییع حقوق قانونی سازمان نیز خواهد شد.
۹	ماده ۴۳: هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات سازمان از افراد زیر تشکیل می‌گردند: ۱- نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت. ۲- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده صنف مربوط به معرفی اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد. ۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی	مربوط به اعضای هیئت بدوی تشخیص و ترکیب اعضا می‌باشد. در هیأت یادشده، برای انتخاب اعضا، حقوق کارفرمایان رعایت نمی‌شود، چرا که انتخاب نمایندگان کارفرمایان و کارگران باید به وسیله تشکلهای و سازمانهای کارگری و کارفرمایی انجام پذیرد. در عمل مدیر یا فردی دیگر از سازمان تامین اجتماعی حکم قاضی را بازی خواهد کرد و کارفرما مجبور به دادخواهی در دادگاهی است که شاکی و قاضی یک نفر می‌باشد. گفته می‌شود سالانه ۲۰ درصد از کارفرمایان نسبت به حق بیمه یا تعداد کارکنان مشمول قانون معترض هستند. به‌طوری که ملاحظه می‌شود در این هیئت اصل

مسائل و مشکلات	متن ماده	ردیف
<p>سه‌جانبه‌گرایی رعایت نشده و دو نفر از سازمان تعیین شده و در واقع نماینده کارفرمایان در اقلیت است و امکان عدم رعایت حق کارفرما در چنین هیئتی وجود دارد.</p>	<p>تأمین اجتماعی. ۴- نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی به انتخاب وزیر رفاه اجتماعی.</p>	
<p>نمایندگان وزارت رفاه، شورای عالی تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی، یک نفر از قضات دادگستری و یک نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران تشکیل شده است. مشکل اساسی این است که از پنج نفر اعضای این هیأت، سه نفر از سوی دولت یا نمایندگان آن انتخاب می‌شوند. نماینده کارفرمایان نیز که باید از سوی تشکل کارفرمایی انتخاب شود، توسط اتاق بازرگانی معرفی می‌شود.</p> <p>به طوری که ملاحظه می‌شود در این هیئت نیز اصل سه‌جانبه‌گرایی رعایت نشده و اکثر نمایندگان از دولت هستند، از سوی دیگر نماینده کارگر نیز در هیئت موجود نیست به همین لحاظ ترکیب هیئت‌های رسیدگی همواره مورد اعتراض کارشناسان و کارفرمایان بوده و معتقدند که در مراجع مذکور باید اصل سه‌جانبه‌گرایی رعایت شود.</p>	<p>ماده ۴۴: هیأت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات در تهران مراکز استانها با شرکت افراد زیر تشکیل می‌شود:</p> <p>۱- نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده خواهد داشت.</p> <p>۲- یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری.</p> <p>۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی.</p> <p>۴- نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل سازمان.</p> <p>۵- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.</p> <p>آراء هیأت تجدیدنظر قطعی و لازم‌الاجرا است.</p>	۱۰
<p>سازمان می‌تواند بدهی کارفرما را به ۳۶ قسط تقسیط نماید که متأسفانه هیچگاه چنین اتفاقی نخواهد افتاد.</p>	<p>ماده ۴۶: سازمان می‌تواند به درخواست کارفرما بدهی او را حداکثر تا سی و شش قسط ماهانه تقسیط نماید و در این صورت کارفرما باید معادل دوازده درصد در سال نسبت به مانده بدهی خود بهره به سازمان بپردازد.</p>	۱۱



مسائل و مشکلات	متن ماده	ردیف
	<p>در صورتی که کارفرما هر یک از اقساط مقرر را در راس موعد پرداخت نکند بقیه اقساط تبدیل به حال شده و طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.</p> <p>تبصره - در مواردی که به علت بحران مالی که موجب وقفه کار کارگاه باشد پرداخت حق بیمه در موعد مقرر مقدور نگردد کارفرما میتواند در موعد تعیین شده در این ماده تخفیف در میزان خسارت و جریمه دیرکرد را تقاضا نماید. در این صورت هیاتهای بدوی و تجدید نظر تشخیص مطالبات به تقاضای کارفرما رسیدگی و رای مقتضی صادر خواهند نمود.</p> <p>میزان خسارت و جریمه دیرکرد در هر حال نباید از ۱۲ درصد مبلغ حق بیمه عقب افتاده برای هر سال کمتر باشد.</p>	
<p>این ماده به مسئله حسابرسی از دفاتر و اسناد کارفرما اختصاص دارد. کارفرمایان مکلف هستند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان و همچنین دفاتر و مدارک لازم را در هنگام مراجعه بازرسان سازمان در اختیار آنها بگذارند. بازرسان سازمان می توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هریک از روسا و کارمندان و کارگران و مراجع ذیربط مراجعه کنند.</p> <p>این حسابرسی ها که بدون نظم و ترتیب و در هر زمان که سازمان بخواهد انجام می شود مورد اعتراض کارفرمایان می باشد.</p> <p>همان طور که قبلاً خاطرنشان شد به جای اجرای مواد (۳۹) و (۱۰۱) قانون که ناظر بر اعلام نظر سازمان ظرف مدت ۶ ماه در مورد صورت مزد و حقوق و دیگر اطلاعات مربوط به</p>	<p>ماده ۴۷: کارفرمایان مکلفند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان همچنین دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرسان 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 هریک از روسا و کارمندان و کارگران کارگاه و مراجع ذی ربط مراجعه نمایند. بازرسان سازمان حق دارند کارگاه های مشمول قانون را مورد بازرسی قرار دهند و دارای همان اختیارات و مسئولیت های مذکور در مواد ۵۲ و ۵۳ قانون کار خواهند بود. نتیجه بازرسی حداکثر ظرف یکماه از طرف سازمان به کارفرما اعلام خواهد شد.</p>	۱۲



ردیف	متن ماده	مسائل و مشکلات
		بیمه‌شدگان است و سازمان به‌جای دو ماده مذکور ماده (۴۷) را اجرا و پس از مدتی بازرسان و حسابرسان خود را به کارگاه‌ها اعزام می‌دارد و همین امر مشکلاتی از نظر پرداخت مبالغی که به‌عنوان نتیجه حسابرسی باید بپردازند برای کارفرمایان ایجاد می‌کند.
۱۳	تبصره ماده ۴۸: در صورت عدم ارسال صورت مزد در موعد مقرر از طرف کارفرما سازمان می‌تواند مزد یا حقوق بیمه‌شدگان را بر اساس ماخذی که در ماده ۴۰ آمده است راسا تعیین و از کارفرما مطالبه نماید.	در این تبصره به سازمان زمانی اجازه تعیین میزان بیمه (تعیین ضریب) را داده است که کارفرما از ارسال صورت مزد خودداری و استنکاف ورزد در حالیکه هم اکنون برای کلیه پیمانکاران و شرکتهایی که انواع پروژه‌ها را انجام می‌دهند حتی چنانچه این پیمانکاران به موقع و بطرز مرتب صورت مزد خود را تهیه و به سازمان ارائه کرده باشند این ماده قانونی نادیده گرفته می‌شود و برابر بخشنامه برای کارفرمایان فقط ضریب تعیین می‌کنند و هیچ توجهی به ارائه بموقع صورت مزد از سوی کارفرما ندارند.
۱۴	ماده ۴۹: مطالبات سازمان ناشی از اجرای قانون در عداد مطالبات ممتاز می‌باشد.	به موجب این ماده ، مطالبات سازمان تأمین اجتماعی، در زمره مطالبات ممتاز محسوب شده، لذا این مطالبات باید قبل از هر بدهی دیگری پرداخت شوند. حال آن که به موجب قانون کار و نیز قانون مالیات‌ها، مطالبات دستمزد و مالیات جزو دیون ممتاز بوده و باید قبل از هر دین دیگری پرداخت شوند. این تناقض، کارفرمایان را دچار مشکل کرده است، به طوری که آنها نمی‌دانند اول باید مزد کارگر را بدهند، یا حق بیمه سهم کارفرما و یا مالیات را. در شرایط رکود مانند شرایط کنونی این ماده از قانون برای همه بنگاهها بحران ساز است.
۱۵	ماده ۵۰: مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تأخیر و جریمه‌های نقدی که ناشی از اجرای این قانون یا قوانین سابق بیمه‌های اجتماعی و قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان باشد، همچنین	ماده ۵۰: مقرر می‌دارد مطالبات سازمان در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم الاجرا بوده و بر طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مامورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد. بر اساس این ماده و آیین‌نامه اجرایی



ردیف	متن ماده	مسائل و مشکلات
	<p>هزینه‌های انجام شده طبق مواد ۶۶ و ۹۰ و خسارات مذکور در مواد ۹۸ و ۱۰۰ این قانون در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد. آیین‌نامه اجرایی این ماده حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون از طرف سازمان تهیه و پس از تصویب وزارت رفاه اجتماعی و وزارت دادگستری به موقع اجرا گذارده خواهد شد. تا تصویب آیین‌نامه مزبور مقررات این ماده توسط مأمورین اجرای احکام محاکم دادگستری براساس آیین‌نامه ماده ۳۵ قانون بیمه‌های اجتماعی اجرا خواهد شد.</p>	<p>آن، سازمان تأمین اجتماعی به خود حق می‌دهد بر اساس رای صادره توسط هیأت‌های تشخیص، مطالبات خود را به وسیله مأمور اجرای خود وصول کند و اگر کارفرما ظرف ۴۸ ساعت از تاریخ دریافت اخطاریه کتبی، مطالبات قطعی شده سازمان را نپردازد و یا ترتیب پرداخت آن را ندهد، سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند علیه وی اجراییه صادر کند و با بازداشت اموال منقول و غیرمنقول کارفرما و ارزیابی و سپس فروش آن، مطالبات خود را وصول نماید. این نحوه عمل سازمان، کارفرمایانی که در شرایط بد مالی هستند را با مشکلات فراوانی مواجه می‌کند.</p>
۱۶	<p>ماده ۶۶: در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرما یا نمایندگان او بوده سازمان تأمین اجتماعی هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود</p>	<p>مقرر می‌دارد هرگاه وقوع حادثه و بیماری مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظتی و یا بهداشتی از سوی کارفرما باشد سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و از کارفرما وصول خواهد کرد.</p> <p>مشکل مهم این ماده برای کارفرما تشخیص درست بازرس سازمان می‌باشد که براساس آن سازمان اقدام خواهد کرد و بازرسان نیز بعضاً به نفع سازمان نظر می‌دهند.</p>
۱۷	<p>ماده ۶۷: بیمه شده زن یا همسر بیمه شده مرد در صورتی که ظرف یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد می‌تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده ۶۳ می‌باشد که حداکثر برای مدت دوازده هفته جمعات قبل و بعد از زایمان</p>	<p>در این ماده مقرر گردیده، بیمه شده زن و همسر بیمه شده مرد از کمک فوق‌الذکر تحت شرایط مذکور در قانون استفاده خواهند کرد ولی عملاً همسر بیمه شده مرد از این مقررات استفاده نمی‌کند و سازمان بخشی از مقررات ماده فوق‌الذکر را در مورد همسر مرد بیمه شده اجرا نمی‌نماید.</p>



ردیف	متن ماده	مسائل و مشکلات
	بدون کسر سه روز اول پرداخت خواهد شد .	
۱۸	ماده ۱۰۱: سازمان مکلف است به صورت مزد ارسالی از طرف کارفرما ظرف ششماه از تاریخ وصول رسیدگی کند و در صورتی که از لحاظ تعداد بیمه‌شدگان یا میزان مزد یا حقوق یا کار اختلافی مشاهده نماید مراتب را به کارفرما ابلاغ کند در صورتی که کارفرما تسلیم نظر سازمان نباشد می‌تواند از هیأت‌های تشخیص موضوع مواد ۴۳ و ۴۴ این قانون تقاضای رسیدگی کند. هرگاه رأی هیأت مبنی بر تأیید نظر سازمان باشد کارفرما علاوه بر پرداخت حق بیمه به تأدیه خسارتی معادل یک دوازدهم مابه‌التفاوت ملزم خواهد بود که طبق ماده ۵۰ این قانون از طریق صدور اجرائیه وصول خواهد شد. (خسارات موضوع این ماده طبق قانون منع دریافت خسارات مصوب ۶۸/۴/۱۳ حذف شده است و قانون دریافت جرایم نقدی مصوب ۷۳/۹/۵ مجلس شورای اسلامی جایگزین آن شده است.)	به طوری که ملاحظه می‌شود ماده (۱۰۱) همان حکم ماده (۳۹) را داده است ولی باید گفت که این ماده نیز هیچ‌گاه اجرا نشده و سازمان در اجرای ماده (۴۷) قانون هر از چند گاه بازرسان و حسابرسان خود را برای بررسی اوراق و اسناد و مدارک قانونی کارفرما اعزام می‌دارد و به طوری که قبلاً بیان شد این حسابرسی‌ها معمولاً برای ده سال و بیشتر انجام می‌یابد که کارفرما مدارک و اسناد مربوط را حفظ نکرده است. وانگهی نتیجه این حسابرسی‌ها تعیین مبلغ متناهی بدهی برای کارفرماست که پرداخت آن برای واحد اقتصادی مشکلات فراوانی ایجاد می‌کند زیرا محاسبات مربوط به واحد هر سال انجام و مورد پذیرش مجمع عمومی و بازرس قانونی قرار گرفته و اینک مقدار زیادی بدهی برای سال‌های گذشته تعیین شده، وانگهی واحد اقتصادی ممکن است در شرایطی نباشد که بتواند مبلغ تعیین شده را بپردازد.

۲- قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان، مصوب ۱۳۷۳/۵/۹: به موجب این قانون، اگر کارفرمایان ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد اقدام نکنند، یک جریمه، و برای عدم پرداخت حق بیمه مربوط نیز به جریمه‌ای دیگر محکوم می‌شوند. هرگاه نیز حق بیمه‌ای که مشمول جریمه شده پرداخت نشود، جریمه مکرر خواهد بود. تردیدی نیست که سازمان تأمین اجتماعی هزینه‌های مربوط به ارائه خدمات را از طریق دریافت حق بیمه مذکور در ماده ۲۸ تأمین می‌کند. در واقع، اگر حق بیمه به موقع پرداخت نشود، سازمان قادر به ارائه خدمات نخواهد بود. ولی در عمل ملاحظه می‌گردد که رفتار مجریان قانون در مواجهه با کارفرمایانی که از ارسال لیست حقوق یا پرداخت حق بیمه خودداری نمایند، تناسبی با قانون ندارد، زیرا از پذیرش لیست بدون حق بیمه خودداری می‌کنند و در مواردی نیز از پذیرش حق بیمه امتناع می‌نمایند که این امر، تبعات سختی برای کارفرمایان در پی دارد .

۲- سایر مسائل و مشکلات (در خصوص شیوه‌های اجرایی و دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها)

علاوه بر آنچه در مورد مشکلات و موانع قانون تأمین اجتماعی برای کارفرمایان بیان شد، از نظر چگونگی درک مقررات و اجرای آن نیز مشکلاتی ایجاد می‌شود و موانعی در راه روند معمولی کار واحدهای اقتصادی به وجود می‌آورد. این موارد عبارت‌اند از:

۱- وجود فرهنگ ضد سرمایه‌داری و ضد کارفرمایی و به عبارت دیگر سرمایه‌ستیزی در میان برخی مدیران و مجریان سازمان سبب شده است که برخورد کارکنان سازمان با کارفرمایان و بیمه‌شدگان بعضاً مناسب نبوده و در عمل عادلانه عمل نمی‌شود و پاسخ‌ها و درخواست‌های آنان یا بی‌جواب می‌ماند یا دیر هنگام پاسخ می‌گیرند.

۲- تنوع و تعدد مقررات؛ بخشنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها که در موارد بسیاری نه تنها کارفرمایان بلکه مجریان نیز از آن بی‌اطلاع می‌باشند و اطلاع‌رسانی و آموزش کارفرمایان و مجریان از آخرین مقررات ضرورتی است.

۳- در بسیاری از شعب کارکنان به سبب مشغله زیاد حوصله پاسخگویی به مراجعان را ندارند، در نتیجه کارفرمایان و بیمه‌شدگان دچار سردرگمی می‌شوند.

۴- ارجاع شکایت و اعتراض کارفرمایان و بیمه‌شدگان از نحوه عمل مجریان به همان واحدها و مسئولان اثرات سویی در برخوردهای بعدی مجریان و مراجعان بجای می‌نهد.

۵- لزوم رعایت اصل برائت در مورد کارفرمایان و بیمه‌شدگان از سوی مجریان قانون تا همواره کارفرمایان و بیمه‌شدگان در معرض اتهام قرار نگیرند.

۶- 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.

۷- امکانات اطلاع‌رسانی سازمان ناقص و غیر کافی است. باید برای رفع این مشکل از کلیه ابزارهای پیشرفته و جدید و فناوری‌های نوین استفاده شود.

۸- در بسیاری از شعب کارکنان به سبب تعدد مشاغل و مقررات دست‌وپاگیر حوصله پاسخگویی به مشتریان را

- ندارند و در نتیجه کارفرمایان و بیمه‌شدگان را دچار سردرگمی نموده یا مدت‌ها معطل می‌کنند.
- ۹- عدم اجرای بخشنامه ۱۵/۱ جدید درآمد در مورد پذیرش مدارک مثبت‌ارایه شده از سوی کارفرما و رسیدگی به آنها در جهت اصلاح بدهی‌های اعلام شده به کارفرما.
- ۱۰- عدم اجرای ماده ۲۶ قانون موضوع بخشنامه ۱۳۹۹ درآمد و دستور اداری صادره مبنی در دریافت صورت مزد و حقوق بدون پرداخت وجه.
- ۱۱- عدم پذیرش روزهای کارکرد بیمه‌شدگان مندرج در صورت مزد و حقوق ارسالی کارفرما و اصرار به نوشتن ۳۰ تا ۳۱ روز کارکرد در صورت مزد و حقوق.
- ۱۲- عدم اجرای بخشنامه شماره ۱ جدید بازرسی در مورد بازرسی از کارگاههایی که صورت مزد و حقوق ارسال می‌نمایند.
- ۱۳- مغایرت مفاد گزارش‌های بازرسی با اطلاعات موجود در سیستم رایانه‌ای ثبت شده که ملاک عمل قرار می‌گیرد.
- ۱۴- عدم دریافت صورت مزد و حقوق و حق بیمه کارکنان کارگاههایی که طبق گزارش تعطیل و فاقد فعالیت و یا فاقد کارگر اعلام شده‌اند. بدون اینکه در مورد فعالیت مجدد و وجود کارگر در آن تحقیق و بررسی شود.
- ۱۵- عدم ثبت ترک کار اعلام شده در لیست کارفرما در سیستم رایانه‌ای و یا ثبت نادرست اطلاعات.
- ۱۶- عدم پرداخت غرامت دستمزد به کارگران بیمار سرپایی برای سه روز اول بیماری که مشکلاتی برای کارفرمایان و کارگران ایجاد می‌کند و اکثراً "رقم مذکور را از کارفرمایان مطالبه می‌کنند.
- ۱۷- در مورد میزان غرامت نقص عضو و درصد از کار افتادگی در کمیسیونهای پزشکی ایرادات بسیاری وجود دارد که باید رفع گردد.
- ۱۸- عدم امکان دریافت سرویس مناسب در مراکز خدمات درمانی
- ۱۹- تامین درصد بسیار پایین از هزینه‌های آزمایشگاهی توسط تامین اجتماعی
- ۲۰- عدم اجرای ماده ۱۰ قانون نوسازی صنایع مصوب مجلس در خصوص بازنشستگی پیش از موعد کارگران واحدهای صنعتی با ۲۵ سال سابقه بیمه.

۲۱- عدم اجرای بند ج ماده ۱۱ قانون رفع برخی از موانع تولید، بر این اساس "سازمان مکلف است حق بیمه قراردادهای پیمانکاری را حداکثر برابر لیستهای بیمه پیمانکاران دریافت نماید" اما کماکان با اعمال ضریب ۷/۷ یا ۱۶/۶۷ یا ضریبی بین دو عدد فوق در یافت مینماید.

۲۲- در مورد مشاغل سخت و زیان‌آور اخیراً سازمان تأمین اجتماعی با صدور بخشنامه شماره ۴۹/۳، پرسنل بازرخرد شده که سالهای قبل که بنا به تقاضای شخصی تسویه حساب نموده‌اند برای مقطع زمانی که در این شرکت مشغول کار بوده‌اند مطالبه ۴٪ مابه‌التفاوت حق بیمه می‌نماید در صورتیکه در آن مقطع زمانی اولاً شرکت هنوز مشمول قانون سخت و زیان‌آور نبوده که قاعداً نبایستی عطف به ماسبق شود و ثانیاً کل حق بیمه متعلقه در زمان ارتباط کاری با پرسنل مذکور توسط این شرکت به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت شده و تسویه گردیده است و اینک منطقی نیست بر مبنای بخشنامه جدید برای این واحد تولیدی تعهد جدیدی که مربوط به سالهای قبل می‌باشد ایجاد نمود.

۲۳- انجام حسابرسی به صورت متراکم ۵ تا ۱۰ ساله که دسترسی ارائه مدارک مورد درخواست حسابرسان را برای شرکت مشکل می‌سازد.

۲۴- عدم پاسخگویی و توضیح در خصوص نحوه محاسبه غرامت و یا حقوق ایام استراحت پزشکی و مستمری

۲۵- مفقود شدن قسمتی از پرونده‌ها که اغلب بیمه‌شدگان را دچار می‌نماید و می‌بایست با ارائه مدارک سنوات قبل (در صورتیکه دسترسی داشته باشند و یا شرکت هنوز پابرجا باشد) بتوانند وجود سابقه بیمه خود را اثبات کنند.

۲۶- روشهای بازرسی از کارگاهها و کارخانجات و حتی برخورد حسابرسان بیمه بعضاً توهین‌آمیز بدون توجه به رعایت شئون کارفرمایان و به صورت طرفداری غلط و مغرضانه از نیروی کار انجام می‌گیرد.

۲۷- ترک کارهای اعلامی در سیستم مکانیزه که توسط کارفرما اعلام می‌گردد، مبنای محاسبات واحد درآمد سازمان قرار نگرفته و بعد از اعلام بدهی و دریافت لیست ریز بدهی برای اثبات این مهم ناگزیر به برگزاری هیئت بوده و تا اعلام نتیجه و ثبت محاسبات مجدد زمان زیادی ناگزیر از بین خواهد رفت که پیشنهاد می‌شود با

عنایت به مکانیزه بودن سیستم این مهم به مجرد اعلام کارفرما و تأیید توسط بازرسین سازمان اجرایی شده و از مبنای محاسبات درآمدی کسر گردد.

۲۸- در رابطه با قراردادهای حمل، گرچه رانندگان برون شهری دارای قانون خاص خود (قانون اصلاح قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری مصوب ۸۷/۵/۶ مجلس بوده و بر اساس آن قانون موظفند به تأمین اجتماعی برابر ماده ۳۵ قانون حق بیمه پرداخت نموده و دفترچه دریافت نمایند، دریافت حق بیمه مضاعف در قراردادی که فقط رانندگان برون شهری دارای دفترچه، کارگر آن محسوب می‌شوند از سوی سازمان هیچ توجهی ندارد. لیکن سازمان تا بر اساس ضریب مورد نظر خود، حق بیمه خود را دریافت ننماید مفاصاحساب صادر نمی‌کند و چنانچه در این رابطه کارفرما قرارداد منعقد ننماید و در نتیجه موضوع به سازمان منعکس نشده و مفاصاحساب گرفته نشود. سازمان در زمان حسابرسی اسناد کارفرما، تمام پرداختهای در این رابطه به عنوان هزینه حمل را مشمول کسر و پرداخت حق بیمه قلمداد نموده و حق بیمه دریافت خواهد کرد.)

۲۹- علیرغم صراحت بخشنامه ۱۱/۱ جدید درآمد، موضوع اصلاح دستورالعمل بازرسی دفاتر قانونی (حسابرسی اسناد کارفرمایان) که در بند ۲ از قسمت د آن اعلام می‌دارد: پرداختهای مربوط به ساخت و تعمیرات انواع وسایل، ماشین‌آلات و...
طراحی، چاپ تبلیغات و...
کرایه حمل و نقل، لودر، گریدر، جرثقیل، اتوبوس ...
به مؤسسات، شرکتها، کارگاهها، واحدهای صنفی، صنعتی، حقیقی یا حقوقی، با یا بدون قرارداد مشمول کسر حق بیمه نمی‌باشند.

بازرسان محترم سازمان در زمان بازرسی اسناد مالی کارفرمایان تمام مبالغ فوق را مشمول کسر و پرداخت حق بیمه می‌نمایند و متأسفانه هیئت‌های بدوی و تجدید نظر سازمان نیز در این رابطه کارگشا نیستند.

۳۰- بر اساس بخشنامه مربوط به نحوه محاسبه حق بیمه کارگران ساختمانی که در تاریخ ۸۹/۵/۷ ابلاغ شده عملاً حق بیمه پرداختی توسط سازندگان و انبوه‌سازان ۳۰ برابر شده و نکته مهم این است که در مورد پروانه‌های

ساختمانی که قبل از ابلاغ این بخشنامه صادر شده نیز در هنگام تمدید محاسبه جدید انجام می‌شود و به این ترتیب هزینه‌های هنگفتی از این بابت متوجه سازنده خواهد شد. لذا انتظار می‌رود حداقل در مورد مسئله تمدید پروانه‌های ساختمانی استثنائاتی در نظر گرفته شود تا پروژه‌های نیمه‌تمام و در حال اجرا بیش از پیش با هزینه‌های فزاینده روبرو نباشد.

۳۱- بر اساس دستورالعمل متعدد سازمان باسناد بخشنامه ۱۴/۷ الی ۱۴ هرگونه پیمانی با اشخاص حقوقی و حقیقی داشته باشی می‌بایستی به سازمان ارائه نمایی و باسناد دستورالعمل حسابرسی ۱۱ و ۱۱/۱ ارقامی که مشمول بیمه نمی‌باشد و نیاز به ارائه آن به شعبات سازمان نبوده و لیکن در حسابرسی از طریق حسابرسین سازمان مشمول مقررات تامین اجتماعی می‌گردد که این سردرگمی و اخذ حق بیمه مضاعف علاوه بر لطمه- زدن به شرکت موجب افزایش قیمت و گرانی می‌شود. بعنوان مثال باسناد بخشنامه ۱۰۸ درآمد، رانندگان که خود مالک اتومبیل بوده و شخصاً عهده‌دار عملیات پیمان می‌باشند و همچنین رانندگان کامیون که عهده‌دار حمل کالا بوده و با ارائه بارنامه از پایانه حمل و نقل مشمول حق بیمه نبوده متأسفانه به هنگام حسابرسی مشمول حق بیمه قرار می‌گیرند یا اینکه پیمانی با کارگاهی که عهده‌دار عملیات پیمان بوده و حق بیمه کارگران خود را پرداخت می‌نماید و هیچگونه بدهی به سازمان ندارد، حسابرسین مشمول مقررات بیمه قرار داده و حق بیمه مطالبه می‌نماید.

۳۲- خسارات دیرکرد و جریمه، در قانون سال ۱۳۵۴ تأمین اجتماعی مقرراتی درباره پرداخت جریمه و دیرکرد پرداخت یا عدم پرداخت حق بیمه مقرر گردیده بود، ولی در آغاز سال‌های استقرار جمهوری اسلامی به موجب قانونی خسارات و جرائم بخشیده شد ولی در سال ۱۳۷۰ لایحه تقدیم مجلس شورای اسلامی شد که جریمه‌هایی بدین منظور پیش‌بینی شود این قانون که در ۱۳۷۲/۵/۹ تصویب گردید شامل دو جریمه است ۲۰ درصد مبلغ حق بیمه متعلقه برای کسانی که لیست مزد و حقوق را تنظیم نکنند و ۲۲ درصد برای کسانی که حق بیمه را به موقع نپردازند.

۳۳- بدیهی است رقم ۴۲ درصد میزان حق بیمه رقم قابل ملاحظه‌ای است و به همین جهت کارفرمایان قادر به پرداخت آن نبودند. قابل توجه اینکه هر سال به دلیل عدم پرداخت حق بیمه باز هم دستخوش جریمه می‌شدند

و همین مسئله مورد اعتراض کارفرمایان و سازمان‌های کارگری قرار گرفت سرانجام میزان جریمه ۲۲ درصد تبدیل به دو هزار در روز شد و با توجه به مشکلات موجود سازمان طی قانونی جرائم و مجازات‌ها را در صورت پرداخت اصل بدهی می‌بخشد و اکنون بیشتر سخن بر حذف جرائم و خسارات تأخیر تأدیه می‌باشد که در صورت تصویب مشکلات کارفرمایان از این لحاظ کاهش خواهد یافت.

با توجه به مطالب گفته شده ضرورت ایجاد می‌کند که اصل برائت در مورد کارفرمایان و بیمه‌شدگان از سوی سازمان رعایت گردد و به این اصل عمل شود و تا هنگامی که دلیل قانع‌کننده‌ای وجود نداشته باشد کارفرمایان و کارگران را بری از اشتباه بدانند. به نظر می‌رسد ما برای رفع مشکلاتی که بدان اشاره شد باید بین سازمان تأمین اجتماعی و تشکل‌های کارفرمایی و کارگری اصل تعامل رعایت گردد و اصل سه‌جانبه‌گرایی در کلیه امور به مرحله اجرا نهاده شود بدین ترتیب که در تهیه و تنظیم قوانین و مقررات و اجرای صحیح آن نمایندگان تشکل‌های کارفرمایی و کارگری با سازمان همکاری و همیاری نمایند تا نهایتاً گسترش رفاه و تأمین اجتماعی و تعمیم عدالت اجتماعی در کشور امکان‌پذیر شود.