

ویرایش اول



انجمن مدیران صنایع

گزارش کارشناسی

بررسی مسائل و مشکلات کارفرمایان

با سازمان تامین اجتماعی

گزارش کارشناسی بررسی مسائل و مشکلات کارفرمایان با سازمان تامین اجتماعی

ویرایش اول

فهرست مطالب

عنوان	شماره صفحه
مقدمه	۱
مهمترین عوامل بروز مشکل در تعامل کسب و کار با سازمان تامین اجتماعی	۲
عادلانه نبودن ترکیب هیاتها	۵
تخصصی نبودن هیاتهای تشخیص	۵
احکام صادر شده در هیات های تشخیص مطالبات ضمانت اجرایی توسط سازمان تامین اجتماعی وجود ندارد	۵
چالش های بخشنامه شماره ۱۷۷۷ تامین اجتماعی با موضوع اصلاح عناوین شغلی	۶
هوشمندسازی لیست حق بیمه کارگران توسط کارفرمایان	۶
ارائه راهکارهایی جهت رفع چالش ها و مسائل مربوط به هیات های تشخیص مطالبات	۹
نتیجه گیری	۱۰
سخنی با کارفرمایان	۱۱
منابع و مأخذ:	۱۲

مقدمه

سازمان تامین اجتماعی در راستای اصل (۲۸) قانون اساسی، به عنوان یک نهاد عمومی غیردولتی بین نسلی، با هویت اجتماعی-اقتصادی در یک گستره عمومی، جامع ترین و محوری ترین ارائه دهنده حمایت های قانونی تامین اجتماعی مبتنی بر اصول بیمه های اجتماعی به شمار می رود، که به صورت مستقل بر اصل سه جانبه گرایی کارگر، کارفرما و دولت اتکا دارد و مهم ترین رکن نظام تامین اجتماعی در ایران محسوب می شود. سازمان تامین اجتماعی با هدف تأمین امنیت اقتصادی و اجتماعی افراد در برابر خطرات و مشکلات مختلف مانند بیکاری، بیماری، از کار افتادگی و بازنشستگی تأسیس شده است. این سازمان به عنوان یک نهاد عمومی و غیردولتی با بهره برداری از منابع مالی ناشی از حق بیمه های پرداختی توسط بیمه شدگان و کارفرمایان، خدمات و مزایای مختلفی را به مشمولان خود ارائه می دهد. سازمان تامین اجتماعی به لحاظ ماهیت تعهدات و خدمات، سازمان چندجانبه فرابخشی است که با پرداخت حق بیمه کارفرمایان، کارگران و دولت تأمین مالی می شود که البته کارفرمایان با پرداخت بخش چشمگیری از حق بیمه ها، نقش اساسی در اداره صندوق تامین اجتماعی و ایجاد امنیت اقتصادی، شغلی و روانی برای نیروهای مولد دارند. بر این اساس کسب رضایت مندی و رفع مشکلات و مسائل این دسته از افراد برای سازمانی که بیشترین منبع دارایی اش را متعلق به آنان می داند، امری ضروری است. سازمان تامین اجتماعی به عنوان یک نهاد بیمه اجتماعی بر اصل «سه جانبه گرایی» مبتنی است. نقض این اصل علاوه بر بی اثر کردن سازوکار گفتگوی اجتماعی میان کارگر- کارفرما که می تواند تنش بین آنها را تخفیف دهد، زمینه به حاشیه رفتن سیاستگذاری های حافظ منافع کارگران و کارفرمایان را نیز افزایش می دهد. اگرچه سازمان به دلیل قوانین حمایت کننده موجود از ابزار متعددی در برابر دو کنشگر اصلی کارگر و کارفرما برخوردار است، با این حال در بیشتر مواقع مواجهه سازمان به ضرر کارفرمایان است. این در حالی است که رفتار اقتصادی بنگاه ها و کارفرمایان نیز تأثیر بسیاری بر درآمدهای سازمان دارد. با توجه به تأثیرات سوء این رفتارها تاکنون نشست ها و گردهمایی های زیادی بین سازمان تامین اجتماعی و فعالان کسب و کار و نهادهای نمایندگی کارفرمایان با هدف رفع تعارضات و گفتمان واحد در مراکز تصمیم گیری برگزار شده و نتایج ارزشمندی نیز از این رهگذر حاصل شده است. اما به نظر می رسد تعارض منافع بین سازمان تامین اجتماعی و فعالان کسب و کار همچنان پابرجاست و شاید نتوان نقطه خاتمه ای برای آن متصور بود. گزارش حاضر به دنبال احصاء عمده ترین مسائل کارفرمایان بخش خصوصی و فعالان کسب و کار در مراجعه و مواجهه با سازمان تامین اجتماعی از منظر شرکای اجتماعی است. در این بررسی برای دستیابی به داده های دقیق تر کوشش شده تا منابع متنوعی بررسی شود و اسناد و آمارهای رسمی، مصاحبه انجام شده کارفرمایان یا تشکلهای کارفرمایی در این خصوص، مشاهدات میدانی، بخشنامه ها، قوانین و مقررات، مستندات شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی مورد توجه قرار گرفته است. این مجموعه حاصل ساعت ها کار کارشناسی انجمن مدیران صنایع در قالب نشست های هیات مدیره و جلسات کمیته روابط کار و تامین اجتماعی و همچنین نتایج دوره های آموزشی برگزار شده و نیز شرکت در جلسات مرتبط است که بر اساس جلسات مختلف با صاحب نظران از هر دو طرف (کارشناسان بیمه تامین اجتماعی و کارفرمایان)، اعضاء کمیته، جمع آوری مصاحبه کارآفرینان و مدیران بنگاه های اقتصادی،

جمع‌بندی مشکلات مطرح در مکاتبات تشکلهای مختلف با سازمان تامین اجتماعی و به سایر مراجع و نیز کسب نظرات اعضاء انجمن مدیران صنایع به صورت سند حاضر منتشر می‌شود.

مهمترین عوامل بروز مشکل در تعامل کسب و کار با سازمان تامین اجتماعی

بنا به بررسی‌های صورت گرفته مهمترین عللی که موجب بروز مشکل در تعامل کسب و کارها با سازمان تامین اجتماعی شده‌اند عبارتند از:

- با توجه به ذی‌نفع بودن این سازمان تامین اجتماعی همواره غلبه نگاه درآمدزایی سریع به جای ایجاد فضای تعامل در قالب شرکای اجتماعی موجب شده است آسیب‌های جدی به بنگاه‌های اقتصادی وارد شود.
- منوط کردن شیوه وصول حق بیمه به بخشنامه‌های سازمان تامین اجتماعی و در تعیین نحوه و فرآیند وصول حق بیمه و حتی تعیین نرخ بیمه‌های پرداختی که اعمال می‌شود به جای توجه به اصل قانون تامین اجتماعی
- صدور بخشنامه‌های متعدد توسط سازمان تامین اجتماعی و عدم شناخت آنها برای کارفرمایان و کسب و کارها
- ساز و کار ناعادلانه برای شناسایی حق بیمه و تعیین ضرایب علی‌الراس (حق بیمه قرارداد) قانون گذار که هدف از آن اطمینان از بیمه شدن همه کارگران که مشغول به کار هستند یاد شده است.
- قائم به شخص بودن وصول حق بیمه و نقش همزمان سازمان تامین اجتماعی به عنوان ذی‌نفع وصول منابع و مجری: اختیارات بیش از حد بازرس و کارمند شعبه برای تعیین ضریب حق بیمه یکی از معضلات مهمی است که کسب و کارها با آن مواجه‌اند.
- طراحی نامناسب فرآیند دادرسی مربوط به داوری و اجرای احکام توسط سازمان تامین اجتماعی و نبود ناظر بر عملکرد سازمان در این حوزه.



در جدول زیر برخی از مشکلات مطرح شده توسط کارفرمایان آمده است و در ادامه در خصوص برخی از مهمترین مشکلات مطرح شده توضیحاتی ارائه شده است:

جدول (۱) مهمترین مشکلات کارفرمایان با تامین اجتماعی

مشکل محوری	ابعاد مشکل
مشکلات مربوط به ثبت کارگاه و ارسال لیست	- زمان بر بودن تشکیل پرونده، اخذ کد کارگاهی و ثبت نام کارگران در سازمان تأمین اجتماعی - سلیقه ای عمل کردن کارکنان شعبه و ناآگاهی از مقررات یا بد عمل کردن به مقررات
مشکلات مرتبط به ارائه صورت مزد بیمه	- لزوم مراجعه حضوری کارفرما (یا نماینده وی) به شعبه برای دریافت نام کاربری و رمز عبور جهت ورود به سامانه ارسال لیست حق بیمه به ویژه برای شرکت های پیمانکاری - عدم تأیید لیست ارسالی از طرف سامانه به دلیل به روز نبودن بانک اطلاعاتی سازمان تأمین اجتماعی در خصوص اطلاعات هویتی بیمه شدگان - عدم اعلام خطای محاسبه حق بیمه در زمان ارسال لیست و اعلام بدهی بعد از ۶ ماه - عدم امکان اصلاح، ویرایش یا حذف لیست ارسالی در صورت بروز خطا از طرف کاربر - عدم طراحی مناسب سامانه، عدم سهولت کار با برنامه و بالا بودن امکان خطای کاربر در تنظیم لیست حق بیمه - ضرورت حضور فیزیکی جهت نام نویسی از کارکنان شرکت یا پروژه بعد از ثبت کارگاه
ضعف وحدت رویه و شفافیت در محاسبه نرخ حق بیمه قراردادهای پیمانکاری	- برخورد سلیقه ای در مسائل مربوط به مشاغل سخت و زیان آور و مشمول شدن کارگاه به پرداخت حق بیمه بیشتر توسط کارفرما - اعمال ضریب حق بیمه برای قراردادهای تحقیقاتی و پژوهشی - محاسبه حق بیمه برای مجوزها و نظارت سازمان ها (در صورتی که این موارد از پرداخت حق بیمه معاف هستند) - ضعف و عدم شفافیت قوانین مربوط به بخشودگی حق بیمه برای برخی کارآفرینان - پیچیده بودن فرایند محاسباتی - چالش های مربوط به نرم افزار محاسبه حق بیمه و افزایش دستمزد در سایر سطوح مزدی بدون توجه به توافق کارگر و کارفرما - متفاوت بودن شرایط و ضرایب محاسبه حق بیمه پیمانکاران و قراردادهای مختلف ساخت، پیمانکاری، نصب، پژوهشی و ... - مشکل پیش آمده ناشی از اصلاح بند (۲- ۱۴) چهارمین اطلاعیه بخشنامه تنقیح و تلخیص ضوابط بیمه ای مقاطعه کاران با افزودن جمله «در سال دوره اجرای قرارداد فاقد بده قطعی باشد» سبب بروز مشکل بر واحدهای اقتصادی که بدهی خود را تقسیط و وضعیت آن را با شعبه مشخص و ضمانت نامه پرداخت اقساط را هم تحویل شعبه داده اند موجب امتناع از صدور مقاصص حساب می شود.
مشکلات مربوط به بازرسی از دفاتر	- دفعات زیاد بازرسی از کارگاه ها توسط مأموران سازمان تأمین اجتماعی (چند بار در سال) - عدم جبران خسارت وارده به کارفرما در صورت اثبات قصور از سوی سازمان تأمین اجتماعی و پذیرش بی قید و شرط گزارش بازرسان توسط سازمان - بی توجهی بازرسان کارگزاری ها به توضیحات و اسناد ارائه شده بنگاه اقتصادی



انجمن ایران صانع

مشکل محوری	ابعاد مشکل
عدم وحدت رویه و کم توجهی شعب سازمان به آرای هیات های بدوی و تجدیدنظر و آرای دیوان عدالت اداری	عدم قطعیت ناشی از رسیدگی به دفاتر سال های گذشته (مرور زمان): ماده ۴۷ قانون تامین اجتماعی به مسئله حسابرسی از دفتر و اسناد کارفرما اختصاص دارد. این حسابرسی ها و زمان بندی فاقد هرگونه قاعده و اصول بوده و عملا در هر زمانی که سازمان بخواهد انجام می شود. - عدم تمکین برخی شعب تامین اجتماعی به آرای دیوان عدالت اداری - طولانی شدن فرایند رسیدگی به پرونده ها در هیات های بدوی و تجدیدنظر - رسیدگی به پرونده های شکایت کارفرما از تامین اجتماعی توسط خود سازمان تامین اجتماعی در هیات های حل اختلاف - عدم تمکین یا تفسیر مضیق شعب سازمان از آرای هیات های تجدیدنظر به زیان کارفرمایان - رفتار ناپسند به حضور وکیل یا نماینده بنگاه اقتصادی و بی توجهی به توضیحات ارائه شده نماینده بنگاه
ضعف در ساختارهای حقوقی، مالی و اداری فرایند صدور مفاصاحساب	- منوط بودن صدور و تمدید کارت بازرگانی به دریافت مفاصاحساب بیمه مطابق ماده (۳۷) قانون تامین اجتماعی که زمینه حسابرسی خارج از قاعده را برای سال های گذشته برای سازمان فراهم و همچنین فعالان کسب و کار را با مشکل در فعالیت اقتصادی مواجه می سازد - ضعف وحدت رویه محاسبه ضریب حق بیمه توسط شعب سازمان - عدم پذیرش لیست بیمه شرکت ها (به دلیل مسدود شدن حساب کاربری ناشی از عدم پرداخت به موقع مطالبات سازمان) از جانب سازمان و در نتیجه مشکلات زیادی که در زمینه خدمات تامین اجتماعی برای کارکنان ایجاد می شود - پیچیدگی و عدم شفافیت بخشنامه های سازمان تامین اجتماعی در خصوص صدور مفاصاحساب - اعمال سلیقه های فردی در محاسبه جرائم پیمانکاری - اخذ تعهد بازرسی ۱۰ ساله از کارفرما در قبال صدور مفاصاحساب - طولانی و زمان بر بودن فرایند صدور مفاصاحساب - مشکلات مربوط به سیستم مکانیزه سازمان تامین اجتماعی و عدم ارتباط الکترونیک دستگاه ها با یکدیگر درباره صدور مفاصاحساب - اعمال ماده (۳۸) قانون تامین اجتماعی برای قراردادهای پیمانکاری تک نفره - از بین رفتن سوابق بیمه ای اعضای هیات مدیره شرکت ها به دلیل طولانی شدن فرایند جمع سوابق آنان توسط سازمان تامین اجتماعی و انعقاد قراردادهای کارفرمایی - تأخیر در روند صدور مفاصا حساب پروژه ها و عدم همکاری شعب در رابطه با اخذ لیست بیمه کارکنان در صورت عدم واریزی ماهانه
سایر مشکلات	- زمان بر بودن و بهره وری پایین فرایند احقاق حق بیمه کارگران بیمه نشده و اثر مخرب آن بر فضای کسب و کار و نگرانی از احقاق حق کارگران بیمه نشده - مشمول شدن حق بیمه به فاکتورهای خرید توسط موسسه حسابرسی تامین اجتماعی - عدم انتقال اضافه واریز شرکتها به دوره های بعد - عدم ارائه محاسبات گردش حساب و واریزیهای شرکتها، - تاکید بر ضرورت افزایش آگاهی و آموزش کارکنان تامین اجتماعی در خصوص بخشنامه های این سازمان و لزوم نظارت بر اجرای این بخشنامه ها؛ - سازمان تامین اجتماعی میبایست به عنوان یک بنگاه اقتصادی در نظر گرفته شود تا امکان رفع تعهدات سازمان میسر گردد.



مشکل محوری	ابعاد مشکل
	- در خصوص مکانیزه شدن اخذ آراء، امضای اقلیت خارج از کادر است و در صورتجلسه‌ای که به‌دست کارفرما می‌رسد رای اقلیت دیده نمی‌شود؛ اگر شخصی بخواهد رای را به دیوان ببرد نظر کارفرما دیده نشود و مشکلاتی را ایجاد می‌کند. بنابراین لازم است در این رویه‌ها اصلاح شوند.

عادلانه نبودن ترکیب هیاتها

هنگامی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارت تاخیر تعیین شده از طرف سازمان تامین اجتماعی اعتراض کرده و اعتراض خود را به سازمان تسلیم می‌کنند، سازمان مکلف است پس از دریافت، آن را در هیات بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید. بررسی ترکیب اعضای هیات‌های تشخیص مطالبات تامین اجتماعی نشان می‌دهد به استناد ماده ۴۳ قانون تامین اجتماعی، اعضای هیات‌های بدوی ۴ نفر هستند که یک نفر نیز نماینده کارفرماست که این فرد را اتاق‌های بازرگانی مراکز استان‌ها انتخاب می‌کنند؛ اتاق اصناف نیز نماینده اصناف را تعیین می‌کند و نماینده عالی شورای عالی تامین اجتماعی رئیس درآمد است و این شخص به‌دنبال وصول برای تامین اجتماعی است. به عبارت دیگر ۳ نفر از شاغلان سازمان در این جلسات حضور دارند؛ همچنین یک قاضی از دادگستری در جلسات باید حضور داشته باشد که متأسفانه در بیشتر موارد در جلسات غایب است و فقط مبادرت به امضای رای‌ها می‌کند. تفکر نماینده کارگر این است که اگر سازمان قوی‌تر شود و وصول کند حقوق و مزایا آنها نیز بهبود پیدا می‌کند و با توجه به این شرحی که گفته شد این ترکیب عادلانه نیست.

در هیات‌های بدوی معمولاً رای‌های ابلاغ شده را تایید می‌کنند و کارفرمایان رفع مشکلات خود را در هیات‌های تجدیدنظر، دنبال می‌کنند.

آرایش این اعضا بیشتر دنبال‌کننده منافع دولت است و چندان نقش و منافع کارفرما در آن دیده نمی‌شود و در هیات بدوی و تجدید نظر حق با سازمان تامین اجتماعی خواهد بود. به عبارت بهتر، سازمان به عنوان مجری اخذ بیمه، که طرف شکایت می‌باشد در ترکیب اعضای این دو هیات که نقش داور را برعهده دارند نقش موثری دارد.

تخصصی نبودن هیات‌های تشخیص

پرونده‌ها بر اساس ثبت دبیرخانه در سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرند و به رسته شغلی و تخصصی در رسیدگی به این پرونده‌ها توجه نمی‌شود. تمام پرونده‌های هیات‌ها به تعداد مشخصی از هیات‌های تجدیدنظر واگذاری می‌شود و این هیات‌ها تخصص لازم در همه حوزه‌ها را ندارند.

احکام صادر شده در هیات‌های تشخیص مطالبات ضمانت اجرایی توسط سازمان تامین اجتماعی وجود ندارد

عملکرد سازمان تامین اجتماعی نشان می‌دهد که این سازمان در عمل متوجه هزینه بر نبودن تخلف از قانون برای خود شده است. در واقع این طور به نظر می‌رسد که سازمان با تکیه بر شاخص هزینه-فایده، کارفرمایان را درگیر بازی نفسگیر دادرسی

شبه قضایی و قضایی در این گونه پرونده ها ساخته است. از آنجایی که چنین درگیری برای سازمان هزینه زیادی را نداشته است، در نتیجه قبح شکستن قانون توسط سازمان از بین رفته است.

چالش‌های بخشنامه شماره ۱۷۷۷ تامین اجتماعی با موضوع اصلاح عناوین شغلی

طبق مفاد رأی هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۱۱۴ صادره در تاریخ ۱ تیرماه ۱۴۰۰، اگر کارگر و کارفرما اختلافی در درج عنوان شغلی در لیست بیمه داشتند، به جهت اینکه از مصادیق اختلاف در ماده ۱۴۸ قانون کار است، با توجه به حکم مقرر در ماده ۱۵۷ قانون کار، اختلاف آنان، اختلاف ناشی از اجرای قانون کار محسوب می‌شود و باید در مراجع حل اختلاف کار رسیدگی شود و رسیدگی سازمان تامین اجتماعی به درخواست کارگر مبنی بر اصلاح عنوان شغلی مندرج در لیست بیمه ارسالی از سوی کارفرما فاقد مبنا و مستند قانونی است و صراحتاً تأکید شده است که خواسته اصلاح عنوان شغلی در لیست‌های بیمه در صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف کار می‌باشد؛ لذا ورود تامین اجتماعی به این مورد طبق رأی هیات عمومی دیوان عدالت اداری خارج از حدود اختیارات تامین اجتماعی می‌باشد.

سازمان تامین اجتماعی بدون حضور شرکای اجتماعی بخشنامه‌ای را صادر کرد که اگر شخصی به دنبال اصلاح عناوین شغلی می‌رود، روش محاسبه‌ای گذاشته شود که در بخشنامه روش دقیق قید نشده و هر استانی روش محاسبه خود را دارد و اصلاح عناوین شغلی در دسر زیادی برای فعالان اقتصادی ایجاد کرده است

این بخشنامه مغایرت زیادی با اسناد بالادستی از جمله رأی هیات عمومی دیوان عدالت اداری، مواد ۱۴۸ و ۱۵۷ قانون کار و آیین‌نامه ضوابط و نحوه اجرای ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی موضوع بخشنامه ۱۲ جدید درآمد دارد. در امور نام‌نویسی شعبه تامین اجتماعی از افراد در شرف بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور خواسته می‌شود فرم اصلاح عناوین شغلی را تکمیل کنند و ادامه روند بازنشستگی آن‌ها را منوط به ارائه این فرم نامربوط کرده‌اند که در هیچ‌کدام از آنها تاییدیه کارفرما وجود ندارد و تنها کارگر عناوین شغلی خود را درج کرده است و این کار صرفاً جهت مشخص شدن مشاغل پیش از سال ۱۳۸۸ بوده؛ اما در نهایت این فرم منتج به بدهی برای شرکت‌ها شده که کاملاً خلاف و غیرقانونی بوده و به هیچ‌وجه قابل استناد با هیچ ادله و اقراری نیست.

هوشمندسازی لیست حق بیمه کارگران توسط کارفرمایان

ارسال لیست هوشمند بیمه برای کارفرمایان به عنوان بخشی مهم از مدیریت منابع انسانی و رعایت الزامات قانونی، چالش‌ها و مشکلات متعددی را به همراه دارد. با وجود اینکه این سیستم به‌طور کلی به بهبود فرایندهای اداری و سرعت کار کمک می‌کند، اما کارفرمایان با مشکلاتی روبه‌رو می‌شوند که می‌تواند زمان‌بر و هزینه‌زا باشد. در ادامه به برخی از این مشکلات به تفصیل پرداخته می‌شود:

۱. مشکلات نرم‌افزاری و سیستمی

ناسازگاری سیستم‌ها: نرم‌افزارهای ارسال لیست بیمه ممکن است با سیستم‌های داخلی کارفرمایان سازگار نباشند و این مسئله کار را پیچیده‌تر کند.

بروزرسانی‌های مداوم: به دلیل تغییرات مداوم در قوانین و مقررات بیمه و نیاز به بروزرسانی نرم‌افزارها، کارفرمایان باید دائماً نرم‌افزارها را بروزرسانی کنند، که این خود به نوبه‌ی خود باعث پیچیدگی و ایجاد مشکلاتی می‌شود.

کاهش سرعت یا قطعی سیستم: در زمان‌های اوج استفاده از سیستم، مانند پایان ماه‌ها، کارفرمایان با کندی و یا قطعی سیستم‌های بیمه روبه‌رو می‌شوند که می‌تواند مانع از ارسال به‌موقع لیست بیمه شود.

۲. مسائل مربوط به اینترنت و زیرساخت‌ها

کندی اینترنت: در مناطقی که زیرساخت‌های اینترنتی ضعیف است، کارفرمایان برای بارگذاری و ارسال لیست بیمه به مشکلاتی برمی‌خورند. این موضوع به‌ویژه برای کسب‌وکارهای کوچک و متوسط که در مناطق دور از مراکز اصلی فعالیت دارند، بیشتر است.

قطعی اینترنت: قطع ناگهانی اینترنت هنگام ارسال لیست بیمه می‌تواند به فرایند آسیب بزند و ارسال لیست را ناقص کند.

۳. خطاهای انسانی و دقت در ورود اطلاعات

اشتباهات در ورود اطلاعات: از مشکلات رایج، ورود اطلاعات نادرست برای کارکنان است که شامل خطا در وارد کردن کد ملی، کد بیمه، حقوق و مزایا می‌شود. این اشتباهات منجر به عدم تایید لیست و نیاز به اصلاح می‌شود.

تغییرات مداوم اطلاعات پرسنل: تغییراتی مانند تغییر سمت، افزایش حقوق، یا کد بیمه کارکنان که باید به‌طور منظم به‌روزرسانی شوند، می‌تواند در صورت عدم اعمال صحیح منجر به ارسال اطلاعات نادرست و مشکلات بعدی شود.

عدم آگاهی کافی از فرایند ارسال: بسیاری از کارفرمایان یا کارکنان مسئول ارسال لیست بیمه، با تمام فرایند و جزئیات آن آشنا نیستند و این منجر به بروز خطاهایی می‌شود که اصلاح آنها زمان‌بر است.

۴. پیچیدگی قوانین و مقررات بیمه‌ای

تغییرات مکرر قوانین: قوانین بیمه و دستورالعمل‌های مرتبط به طور مکرر تغییر می‌کنند. کارفرمایان باید با آخرین تغییرات آشنا باشند و این می‌تواند کار را پیچیده و زمان‌بر کند.

الزامات مختلف بیمه‌ای برای انواع کارکنان: به دلیل تفاوت‌های قانونی برای بیمه کارگران، کارکنان قراردادی و رسمی،

کارفرمایان باید از این تفاوت‌ها آگاه باشند و برای هر نوع از کارکنان فرایند خاص خود را رعایت کنند، که می‌تواند پیچیدگی را افزایش دهد.

۵. عدم پاسخگویی و پشتیبانی فنی مناسب

پشتیبانی ناکافی در سیستم‌های آنلاین بیمه: در بسیاری از موارد، سیستم‌های آنلاین بیمه از پشتیبانی سریع و مناسبی برخوردار نیستند. به خصوص در مواقعی که کارفرمایان نیاز به راهنمایی یا رفع اشکال فوری دارند، این مسئله چالش بزرگی ایجاد می‌کند.

دسترسی محدود به مراکز پشتیبانی حضوری: برخی کارفرمایان در مناطق دوردست به مراکز پشتیبانی حضوری سازمان بیمه دسترسی ندارند و این مسئله در مواقع بحرانی باعث کندی کار و افزایش نارضایتی می‌شود.

۶. محدودیت‌های زمانی برای ارسال لیست

مهلت محدود برای ارسال: سازمان بیمه برای ارسال لیست بیمه مهلت زمانی مشخصی تعیین کرده است و اگر کارفرمایان به هر دلیلی، مانند قطعی سیستم یا خطای انسانی، نتوانند لیست را به موقع ارسال کنند، با جریمه‌های سنگینی روبه‌رو می‌شوند. تداخل زمان‌بندی با دیگر تعهدات مالی: بسیاری از کارفرمایان باید در یک بازه زمانی نه تنها لیست بیمه، بلکه تعهدات مالی دیگری را نیز پرداخت کنند. این تداخل باعث فشار مضاعف بر آنها شده و ممکن است به تأخیر یا خطا در ارسال لیست منجر شود.

۷. هزینه‌های ناشی از خطا و جریمه‌ها

جریمه‌های سنگین بابت تأخیر یا خطا در ارسال لیست: اگر کارفرما لیست بیمه را به موقع ارسال نکند یا اطلاعات اشتباه وارد کند، ممکن است جریمه‌هایی متحمل شود که این هزینه‌ها به‌ویژه برای کسب‌وکارهای کوچک سنگین است. هزینه‌های پنهان در اصلاح خطاها: در صورت بروز خطا در لیست بیمه، کارفرما باید وقت و هزینه بیشتری برای اصلاح و ارسال مجدد صرف کند، که این هزینه‌ها نیز بر دوش شرکت می‌افتد.

۸. نبود آموزش و آگاهی کافی

عدم آموزش مناسب کارکنان: بسیاری از کارفرمایان آموزش مناسبی برای کارکنان خود در زمینه ارسال لیست بیمه فراهم نمی‌کنند، که این امر باعث بروز اشتباهات متعدد و صرف زمان اضافی برای اصلاح آنها می‌شود. عدم دسترسی به منابع آموزشی به‌روز: منابع آموزشی ساده و جامع برای کارفرمایان و کارکنان مسئول ارسال لیست بیمه به‌ندرت در دسترس است. این کمبود باعث می‌شود بسیاری از کارفرمایان با آزمون و خطا کار کنند و هزینه‌های بیشتری بپردازند.

۹. نقض امنیت اطلاعات

حفاظت از اطلاعات پرسنلی: ارسال لیست بیمه شامل اطلاعات حساس کارکنان است، و در صورتی که سیستم امنیت لازم را نداشته باشد، این اطلاعات در معرض خطر افشا قرار می‌گیرند.

ریسک سوءاستفاده از اطلاعات در پلتفرم‌های آنلاین: کارفرمایان باید از پلتفرم‌های معتبری استفاده کنند که امنیت بالایی دارند. در غیر این صورت، اطلاعات مالی و هویتی کارکنان ممکن است مورد سوءاستفاده قرار گیرد.

ارائه راهکارهایی جهت رفع چالش‌ها و مسائل مربوط به هیات‌های تشخیصی مطالبات

- هیات‌های تشخیصی مطالبات به وزارت کار محول شده و مانند هیات‌های حل اختلاف کار و بیمه بیکاری، نتایج و مصوبات مرتبط به سازمان ابلاغ شود؛
- درگاه یا سامانه‌ای ایجاد شود که به صورت برخط هیات‌ها در آن برگزار شده و گردش کاری پرونده‌ها مشخص باشد. در این سازوکار اعضای هیات بدون دانستن رای همدیگر، رای خود را ثبت کرده و در نتیجه از اختلاط در رای‌ها و اثرگذاری بر یکدیگر، جلوگیری به عمل خواهد آمد؛
- اختیارات سازمان در مورد نحوه ترکیب اعضای هیات‌های تشخیصی مطالبات از آن گرفته شود؛
- سامانه و زیرساختی برای ثبت اطلاعات تمامی مشاغل ایجاد شود تا با استفاده از اطلاعات آن برای لیستی کردن تمامی مشاغل، نیاز به موضوع مواد ۳۸ و ۴۱ از بین برود؛
- سازوکاری مشابه سامانه سوت زنی برای افزایش و بالا بردن جریمه برای جلوگیری از تخلفات و بروز اشتباه از سوی کارکنان، بازرسان و اعضای هیات‌ها ایجاد شود؛
- سیستمی کردن و رویکرد یکپارچه برخط در کلیه فرایندها جهت سرعت بخشی و اعمال نظارت دقیق بر سراسر تعاملات میان کارفرمایان و شعب سازمان تامین اجتماعی.
- تعداد نمایندگان کارفرمایان در هیات‌های تامین اجتماعی مانند گذشته ۵ نماینده باشد.
- هیات‌ها تخصصی شوند و نمایندگانی که در این جلسات حضور به عمل می‌رسانند از تشکلهای صنفی مرتبط باشند. پیشنهاد میشود که در هیات‌های تجدیدنظر از هر صنفی نماینده مرتبط شرکت کند؛ به این معنا تجار و بازرگانان، پیمانکاران و اصناف نماینده خود را داشته باشند.

نتیجه گیری

عدم رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی عامل اصلی عدم رعایت حقوق ذی‌نفعان و شرکای اجتماعی سازمان محسوب می‌شود. طبیعتاً در راستای پیروی از رویکرد سه‌جانبه‌گرایی باید انتظار داشت که شرکا در بزنگاه‌های مختلف از جمله تدوین بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها مشارکت داشته باشند. ترکیب ناموزون اعضای هیات بدوی و تجدیدنظر در مواد (۴۲ تا ۴۵) قانون تأمین اجتماعی یکی از مصادیق دیگر عدم رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی است. البته نباید از نظر دور داشت که عوامل کلیدی دیگری نظیر عدم تحقق کامل نظام چندلایه تأمین اجتماعی در کشور، عدم اصلاح قوانین مربوط به بازنشستگی‌های زودرس، تحمیل تعهدات خارج از اصول بیمه‌ای بر سازمان نظیر همسان‌سازی حقوق بازنشستگان، عدم ایفای تعهدات یا تأدیه بدهی‌های دولت و ... که به تشدید کسری منابع سازمان منجر شده است بر سخت‌گیری سازمان در قبال کسب‌وکارهای اقتصادی در زمینه وصول حق بیمه مؤثر بوده‌اند. بنابراین علاوه بر تقویت و بهبود ساختارهای حقوقی، اداری و مالی سازمان، اعمال برخی اصلاحات ساختاری و پارامتریک در تأمین اجتماعی و ایفای به‌موقع تعهدات و تأدیه بدهی‌های دولت نیز در این زمینه مؤثر است. علیرغم وجود مشکلات استقرار سیستم‌های تلفیقی (وصول یکپارچه بیمه و مالیات)، ایجاد زیرساخت‌های فناوری برای بارگذاری اطلاعات قراردادهای پیمان قبل از انعقاد قرارداد نهایی با پیمانکار و دسترسی سازمان تأمین اجتماعی به برخی اطلاعات سازمان مالیاتی کشور در مورد قراردادهای پیمان نیز می‌تواند علاوه بر کاهش فرار بیمه‌ای به شفافیت در اطلاعات و رفع مشکلات سازمان در وصول حق بیمه کمک شایان توجهی کند.

براساس بررسی‌های صورت گرفته، فرایندهای سازمان تأمین اجتماعی برای اخذ وصول حق بیمه از فعالان کسب و کار، کارفرمایان و پیمانکاران، دارای ضعف‌های جدی است و ادامه این وضعیت نه‌تنها فعالیت‌های اقتصادی و فضای کسب و کار را تهدید می‌کند، بلکه در میان‌مدت و بلندمدت بر منابع سازمان نیز تأثیرگذار است. این وضعیت هم فضای کسب و کار و هم سازمان تأمین اجتماعی کشور را تحت تأثیر قرار داده است. این در حالی است که اولاً سازمان تأمین اجتماعی وظیفه مهمی در سهولت فعالیت‌های اقتصادی و تولیدی کشور دارد و ثانیاً موفقیت و کامیابی آن بیش از همه در گرو رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی است که از یک سو منابع سازمان و از سوی دیگر تعدیل مصارف آن، وابسته به رعایت این اصل است. دخیل شدن ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری‌ها و ضوابط می‌تواند ساز و کارهای معیوب موجود را تا حدی بهبود بخشد. چالش‌های موجود در کشور نیازمند اصلاحات لازم در فرایندها و ساختارهای حقوقی، اداری و مالی سازمان تأمین اجتماعی است تا به تسهیل فضای کسب و کار منتهی شود. در صورت عدم تسهیل فرایندها و رفع تعارض‌های بین بخش خصوصی و سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند تبدیل به بازی باخت-باخت برای هر دو بازیگر اصلی (دولت و مردم) شود.

البته باید توجه داشت که تأثیرات مشکلات اقتصادی بر منابع سازمان بسیار واضح است اما مجامع کارفرمایی نیز بر این موضوع تأکید دارند که برای عبور از بحران‌ها و جبران کمبودهای مالی لازم است تا فضای کسب و کار و تولید در حوزه فعالیت‌های این سازمان به‌نحوی مدیریت و تسهیل شود تا منافع حاصل از افزایش سرمایه‌گذاری و ارزش افزوده حاصل از فعالیت‌های سالم اقتصادی موجب رونق اقتصاد و منتفع شدن همه ذی‌نفعان و بازیگران این عرصه از جمله سازمان تأمین اجتماعی شود. مجامع

کارفرمایی بر این عقیده‌اند که سازمان تأمین اجتماعی برای کاهش مسائل و کمبودهای مالی خود نباید به افزایش فشار بر کارفرمایانی متوسل شود که خود در معضلات اقتصادی گرفتارند و هر روز بر مشکلات و موانع آنان افزوده می‌شود. به تعبیر فرانسویس فوکویاما در کتاب نظم و زوال سیاسی، فشار بر فعالان کسب‌وکار؛ «کشتن مرغ تخم طلاست» و در این صورت همه زیان خواهند کرد، زیرا دیگر نه کارفرما و بیمه‌شده‌ای خواهد بود و نه شغل و کار و کسبی که بتوان از او بیمه و مالیات گرفت. انجام اصلاحات ساختاری و نهادی در سازمان تأمین اجتماعی با شنیدن صدای ذی‌نفعان و مشارکت آنان می‌تواند راه‌حل مؤثرتر و سازنده‌تری باشد. اگرچه سازمان تأمین اجتماعی همواره تسهیل فضای کسب‌وکار و شنیدن صدای کارفرمایان را طی سال‌های اخیر از طریق برگزاری نشست‌های مشترک با اتاق بازرگانی ایران و سایر مؤسسه‌ها و نهادهای غیردولتی که از کارفرمایان و صاحبان کسب‌وکار نمایندگی می‌کنند، در دستور کار داشته است اما هنوز برخی مشکلات به قوت خود باقی است و صاحبان کسب‌وکار این مسائل را به‌عنوان موانع پیش‌روی خود درخصوص مسائل مرتبط با سازمان تأمین اجتماعی در حوزه کسب‌وکار قلمداد می‌کنند.

سخنی با کارفرمایان

نمایندگان سازمان تأمین اجتماعی با شرکت در بسیاری از جلسات برگزار شده در نهادهای بخش خصوصی و شنیدن صحبت‌ها و مسائل مطرح شده توسط کارفرمایان نکاتی را مطرح می‌کنند که اگر کارفرمایان در کنار انتظارات از سازمان به این نکات نیز توجه نمایند موضوع روابط کار را بهتر میتوان مدیریت کرد:

مهم‌ترین توصیه رعایت دقیق قوانین و مقررات است. از جمله انعقاد قرارداد کتبی کار، انجام معاینه پزشکی اولیه و سالانه به نفع کارفرما است چرا که در صورت مخاطره جرائم در نظر گرفته شده بسیار بالا است.

بسیاری از کارفرمایان لیست‌ها را بر اساس حداقل حقوق تنظیم و ارائه می‌دهند، همچنین درصدی بالایی از بیمه شدگان که مشمول معافیت پرداخت هستند، حق بیمه پرداخت نمی‌کنند که این وضعیت منجر به کاهش توان سازمان تأمین اجتماعی برای ارائه خدمت میگردد. از دیگر نکات مطرح شده توسط نمایندگان سازمان تأمین اجتماعی این است که بسیاری از دستمزدهای مندرج در لیست بیمه واقعی نیستند.

با تصویب شورای عالی حفاظت فنی عناوین شغلی کارگر در طول دوره کار وی نیز بررسی می‌شود و این موضوع مورد توجه قرار گرفته است و کارفرمایان باید در به‌کارگیری عنوان شغلی کارگر ساده دقت لازم را داشته باشند.

در مورد مشاغل سخت و زیان‌آور نکته اینکه اگر نتوان صفت سخت و زیان‌آوری را از بین برد شاید بتوان آن را مدیریت کرد، به این معنی که به عنوان مثال بر اساس قانون کارگری که ۸ ساعت در روز در معرض صدای ۸۵ دسیبل قرار گیرد عنوان شغلی او سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود. اگر در این مورد نمی‌توان سختی را حذف کرد می‌توان آن را مدیریت نمود به این صورت که شیفت‌بندی کارگران را طوری تعریف نمود که روزانه ۴ ساعت در معرض صدا قرار داشته باشند و به این صورت عناوین شغلی آنان سخت و زیان‌آور محسوب نمی‌شود.

مورد دیگر اینکه کارفرمایان به صرف داشتن بیمه مسوولیت مدنی، علی رغم تقصیر کارگر اقدام به پرداخت جریمه نکنند. چرا که این موضوع به رویه‌ای نادرست در کارگاه تبدیل می‌شود.

منابع و مأخذ:

- صورتجلسات کمیته روابط کار و تامین اجتماعی انجمن مدیران صنایع
- مصاحبه با کارفرمایان و وکلای کارفرمایان مرتبط در مسائل بیمه ای
- گزارش نشست صاحب نظران در پژوهشکده شهر حقوق
- گزارش مرکز پژوهش های اتاق بازرگانی و مجلس شورای اسلامی
- گزارش نشست ها و سمینارهای برگزار شد در انجمن مدیران صنایع