

سازمان تأمین اجتماعی و چالش‌های فعالان کسب‌وکار

محمدرضا مالکی* و یاسر باقری**

نوع مقاله: پژوهشی	تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۷	تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۳	شماره صفحه: ۸۷-۱۲۲
-------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------

تأمین اجتماعی یکی از دستاوردها و هم‌زمان پیش‌نیازان توسعه است و درعین حال بخش مهمی از بار توسعه اقتصادی بر دوش فعالان کسب‌وکار است. از این‌رو مشکلات موجود هر دو بخش (تأمین اجتماعی و فعالان کسب‌وکار) را در درازمدت با اختلال مواجه می‌کند و همین موضوع تعامل میان آن دو را در جامعه ضرورت می‌بخشد. هدف از این پژوهش، شناخت چالش‌های موجود در این تعامل با تکیه بر دیدگاه‌های بخش کارفرمایی است. روش‌شناسی پژوهش متکی بر تحلیل محتوای کیفی مصاحبه‌ها با خبرگان حوزه تأمین اجتماعی و فعالان فضای کسب‌وکار است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد چالش‌های مهم تعامل با سازمان تأمین اجتماعی بدین قرار است: ضعف در فرایندهای مربوط به ثبت کارگاه، مشکلات مربوط به ارائه لیست بیمه، ضعف در وحدت رویه و شفافیت در محاسبه نرخ حق بیمه قراردادهای پیمانکاری، ضعف در فرایندها و ساختارهای مربوط به بازرسی از دفاتر، کم‌توجهی شعب سازمان به آرای هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر و آرای دیوان عدالت اداری، ضعف در ساختارهای حقوقی، مالی و اداری و فرایند صدور مفاصاحساب. از این‌رو در بخش راهکارها کوشش شده تا هم عوامل درون‌زا و هم برون‌زا در نظر گرفته شود.

کلیدواژه‌ها: قراردادهای پیمان؛ کارفرمایان؛ سازمان تأمین اجتماعی؛ سه‌جانبه‌گرایی؛ کسب‌وکار

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Email: mmaleki51@gmail.com

* پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (نویسنده مسئول)؛

Email: yaser.bagheri@ut.ac.ir

** استادیار دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران؛

فصلنامه مجلس و راهبرد، سال سی و یکم، شماره یکصد و هجدهم، تابستان ۱۴۰۳

doi: 10.22034/MR-2022.5394-5151

مقدمه

یکی از مجادلات مهم تاریخی مدرن، کشمکش میان «نیروی کار» و «سرمایه» بوده است و جریان‌های ایدئولوژیک اقتصاد سیاسی براساس قرابت با یکی از آنها، در ردیف چپ‌گرایان یا راست‌گرایان قرار داده شده‌اند. باین حال مجادلات مذکور در قرن بیستم در دولت رفاه، به نوعی آشتی و وفاق انجامیده است (مؤسسه ملی تحقیقات اجتماعی کشور دانمارک، ۱۳۷۹). برآمدن بیمه اجتماعی، در اواخر قرن نوزدهم در آلمان و سپس گسترش آن در قرن بیستم به سایر کشورهای اروپایی به تثبیت همبستگی اجتماعی و سازوکار نهادی این وفاق بدل شد (دونزولو، ۱۳۹۵). اما این نهاد همبسته‌ساز در همان قرن به پدیده‌ای فراگیر در جهان بدل شد و در زمره حقوق بشر قرار گرفت (ملکی، ۱۳۸۴) به طوری که حق تأمین اجتماعی در دو سند مهم حقوق بشر یعنی اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاق‌نامه حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی گنجانده شد (حسینی‌الموسوی، ۱۳۹۰).

باین حال این امر به معنای پایان مجادله مذکور نبود و سیطره رویکردهای محافظه‌کارانه در دهه ۱۹۷۰ و نگرانی از پیر شدن جمعیت سبب شد تا در اواخر قرن بیستم مجادله در برابر هزینه‌های رفاهی دولت بالا گیرد و موضوع مستمری‌های اجتماعی و نظام بازنشستگی از موارد مهم در این خصوص مطرح شود. دوره نخست‌وزیری تاچر در بریتانیا این عقب‌نشینی به شکل ملموسی نمایان شد و در سایر کشورها نیز در دهه پایانی قرن بیستم و دهه آغازین قرن بیست‌ویکم تعدیل هزینه‌های نظام بازنشستگی آغاز شد (الکاک، می و راولینگسون، ۱۳۹۸).

در ایران، بیمه اجتماعی پیش از مرحله صنعتی شدن کشور یا گسترش روزافزون کارگران صنعتی، بیشتر تحت تأثیر تعاملات جهانی تشکیل شده است. از تاریخ بیمه اجتماعی کارکنان بخش دولتی که بگذریم، با تصویب قانون کار در دهه ۱۳۲۰ و

هم‌زمان با آغاز برنامه‌های عمرانی کشور، حق کار برای کارگران تا حدی در قالب قانون کار به رسمیت شناخته شد و با تأسیس سازمان بیمه اجتماعی کارگران در دهه ۱۳۳۰، زمینه برخورداری آنان از مزایای رفاهی دوران بازنشستگی فراهم شد (اکبری، ۱۳۹۵). بررسی قانون تأمین اجتماعی (۱۳۵۴) به خوبی نشان می‌دهد که تشکیل سازمان تأمین اجتماعی مبتنی بر بیمه اجتماعی کارگران بوده و تأثیر چشمگیری در قوانین پیشین از جمله قانون بیمه اجتماعی کارگران مصوب ۱۳۳۹ نداشته است.

با این حال با عبور از سال‌های آغازین و کاهش نسبت منابع به مصرف، در پی کاهش نسبت پشتیبانی تأمین اجتماعی (به دلیل بلوغ صندوق و روند طبیعی افزایش تعداد بازنشستگان)، فشارهای مالی بر تأمین اجتماعی، نمایان شد و متعاقب این موضوع افزایش چالش‌های سازمان مذکور در هر دو بخش منابع و مصارف بود. در بخش مصارف با افزایش کسری نقدینگی، پرداخت منظم مستمری بازنشستگی با دشواری روبه‌رو شد و در بخش منابع، از یک سو گرایش به منابع جدید (همچون بیمه‌های خاص و اختیاری) و از سوی دیگر منابع خاص و متمایز مربوط به قراردادهای پیمانکاری سهم مهمی از منابع سازمان تأمین اجتماعی را شکل داد و همین به مجادله جدید منجر شد؛ در این زمینه بسیاری از کارشناسان (در مصاحبه با پژوهشگران حاضر) سهم حق بیمه قراردادهای پیمانکاری از کل منابع سازمان را حدود ۲۵ تا ۳۰ درصد تخمین می‌زنند. به‌طور کلی ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی منابع درآمد سازمان را شامل حق بیمه، درآمدهای حاصل از وجوه و ذخایر و اموال سازمان، وجوه حاصل از خسارات و جریمه‌های نقدی مقرر در این قانون و کمک‌ها و هدایا بیان می‌دارند.

عمده‌ترین منبع درآمد سازمان مذکور همچنان اخذ حق بیمه از بیمه‌شدگان سازمان است به‌نحوی که در سال ۱۳۹۹ بیش از ۹۳ درصد از مجموع درآمدهای سازمان تأمین اجتماعی از وصول حق بیمه‌ها تأمین شده است (سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی،

۱۴۰۰). با توجه به تنوع بیمه‌شدگان سازمان و ماهیت شغل آنان سازوکارهای مختلف و متنوعی در اخذ حق بیمه به موجب قوانین و مقررات و بخشنامه‌های اجرایی ذی‌ربط وجود دارد. اما آنچه در یک دهه اخیر به مسئله‌ای پرچالش میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی از یک سو و نظام سیاستگذاری از سوی دیگر بدل شده است، نکاتی است که در ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی بیان شده است: «در مواردی که انجام کار به‌طور 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 موکول به ارائه مفاصحساب از طرف سازمان خواهد بود».

قرارداد پیمانکاری در مفهوم وسیع هر قرارداد اجاره شخص برای انجام موضوع معین را شامل می‌شود، از این رو این مفهوم وسیع می‌تواند زمینه تعارض منافع جدی بین بیمه‌گر و بیمه‌پرداز را فراهم کند. ماده (۴۱) نیز بیان می‌دارد: «در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان می‌تواند به پیشنهاد هیئت‌مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه و وصول نماید». اجرای مواد (۳۸) و (۴۱) و بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های صادره و همچنین نحوه تفسیر و اجرای آنها از سوی شعب سازمان تأمین اجتماعی، همواره محل تعارض و اختلاف نظر بین سازمان، کارفرمایان و نمایندگان کارفرمایی بوده است. بررسی‌ها حکایت از آن دارد که حق بیمه سه میلیون و ۲۹۴ هزار و ۵۹۰ نفر از بیمه‌شدگان سازمان در سال ۱۳۹۹ در قالب قراردادهای پیمان و براساس مواد فوق وصول شده است که حدوداً ۳۱ درصد بیمه‌شدگان اجباری سازمان (سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی، ۱۴۰۰) و بخش چشمگیری از منابع درآمدی آن را شامل می‌شود.

سازمان تأمین اجتماعی از سال ۲۰۱۸ برای تأمین مالی مصارف مجبور شده است از ذخایر خود برداشت یا از نظام بانکی استقراض کند. پیش‌بینی می‌شود ذخایر سازمان تا سال ۲۰۲۷ به اتمام برسد به طوری که برای ایفای تعهدات خود به کمک دولت نیاز خواهد داشت. پرداخت نشدن مطالبات سازمان و عدم ایفای تعهدات دولت، وابستگی این صندوق را به کمک دولت تسریع کرده است. مشکلات سازمان تأمین اجتماعی در ایجاد تراز منابع و مصارف سبب شده است که اقدام‌های سازمان در برخی موارد در قبال قراردادهای پیمان سخت‌گیرانه و موجب اعتراض کارفرمایان، پیمانکاران و مقاطعه‌کاران شود و برای کسب‌وکار در کشور به‌عنوان مانعی تلقی گردد. تشدید مشکلات مربوط به پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی در سال‌های اخیر از یک‌سو و فشار وارده بر کسب‌وکارهای اقتصادی در فضای تحریم از سوی دیگر، به پیچیدگی و دشواری بهینه‌یابی رابطه میان سازمان تأمین اجتماعی و کارفرمایان دامن زده است. هدف تحقیق حاضر تدقیق اهم چالش‌های تعاملی میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی و زمینه‌سازی برای گفتگو میان ذی‌نفعان در خصوص مسائل ذکر شده است.

بنابراین پژوهش حاضر با وجود اذعان به چالش‌های پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی، انکای پژوهش را بر بخش کارفرمایی گذارده و می‌کوشد تا در اینجا، مسائل کارفرمایان را مورد بررسی دقیق‌تر قرار دهد تا با شناسایی چالش‌های مذکور، امکان اصلاحات به‌صورت جامع‌تر فراهم شود.

۱. ادبیات تحقیق

تأمین اجتماعی نتیجه تحولات جامعه مدرن است و همواره برای حرکت، اصلاح و کارآمدی، محتاج دانش فنی و اجتماعی حوزه علمی خویش است و مدام در حال تعامل با محیط درونی و بیرونی است. این تعامل مستمر و دائمی و تأثیر محیط

بیرونی بر آن، تأمین اجتماعی را به‌سوی تهیه و اجرای یک برنامه بلندمدت و بهینه رهنمون می‌کند و باید در جهت تجهیز منابع سازمان و وحدت‌بخشیدن به تلاش‌های آن برای نیل به اهداف و رسالت‌های بلندمدت با توجه به امکانات و محدودیت‌های درونی و بیرونی باشد (گیلان، ساروخانی و سیدمیرزایی، ۱۳۹۸). سازمان تأمین اجتماعی با گسترده‌گی عملیاتی، تنوع کارکردها، فعالیت‌ها و حجم فعالیت بسیار در قلمرو اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و امنیتی کشور ایفاگر نقش بس‌مهمی است. این سازمان بزرگ طی هر روز و هر ساعت از فعالیت شبانه‌روزی خود دائم در تعامل و ارتباط گسترده با بیمه‌شدگان، بازنشستگان، بیماران، مراکز درمانی طرف قرارداد و واحدهای اقتصادی و ... است (میرزایی، ۱۳۸۴).

سازمان تأمین اجتماعی به لحاظ ماهیت تعهدات و خدمات، سازمان چندجانبه فرابخشی است که با پرداخت حق بیمه کارفرمایان، کارگران و دولت تأمین مالی می‌شود. کارفرمایان با پرداخت بخش چشمگیری از حق بیمه‌ها، نقش اساسی در اداره صندوق تأمین اجتماعی و ایجاد امنیت اقتصادی، شغلی و روانی برای نیروهای مولد دارند. بر این اساس کسب رضایت‌مندی و رفع مشکلات و مسائل این دسته از افراد برای سازمانی که بیشترین منبع دارایی‌اش را متعلق به آنان می‌داند، امری ضروری است (مالکی و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان یک نهاد بیمه اجتماعی بر اصل «سه‌جانبه‌گرایی»^۱ مبتنی است (International Labour Office, 2018). نقض این اصل علاوه بر بی‌اثر کردن سازوکار گفتگوی اجتماعی میان کارگر- کارفرما که می‌تواند تنش بین آنها را تخفیف دهد، زمینه به حاشیه رفتن سیاستگذاری‌های حافظ منافع کارگران و کارفرمایان را نیز افزایش می‌دهد (میره‌بیگی، ۱۳۹۸). اگرچه سازمان به‌دلیل قوانین حمایت‌کننده موجود از ابزار

متعددی در برابر دو کنشگر اصلی کارگر و کارفرما برخوردار است، با این حال در بیشتر مواقع مواجهه سازمان به نفع کارگران است تا کارفرمایان. بازرسان سازمان به‌طور مستمر کارفرمایان را رصد می‌کنند و معمولاً بلافاصله بعد از شناسایی عدول از قوانین با آنها برخورد می‌کنند و از ابزارهای کنترل متعددی همچون جریمه‌ها یا بخشودگی‌ها برای کارفرمایان استفاده می‌کنند (تاج‌زینانی، غفاری و باقری، ۱۳۹۶). نتایج پژوهش‌های انجام شده حکایت از آن دارد که در ایران زمینه قانونی - سیاسی گفتگوی اجتماعی دمکراتیک شکل نگرفته است و از سوی دیگر برخی اقدام‌های سیاسی، مانند تغییر ترکیب ارکان سازمان، گفتگوی سه‌جانبه را تضعیف کرده است. تغییر ترکیب ارکان سازمان بدون گفتگو و کسب توافق کارگران به‌خودی‌خود، اقدامی ناهمسو به گفتگوی اجتماعی بوده است، همچنین پیامد آن، پیدایش عرصه جولان بیشتر برای سیاست‌مدارانی است که سابقه اقدام‌های آنها بیشتر در تخریب نهاد بیمه اجتماعی بوده است (میره‌بیگی، ۱۳۹۸). بنابراین می‌توان گفت تکیه‌گاه اصلی این سازمان مشارکت سه‌جانبه کارفرمایان، بیمه‌شدگان و دولت در تصمیم‌های مختلف سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های کلان و تأمین مالی است. سازمان بین‌المللی ایسا نیز تأکید دارد که حکمرانی شایسته در تأمین اجتماعی در صورت استقلال هیئت‌امنا، هیئت‌مدیره و مدیرعامل از مداخله سیاسی ممکن است (ایسا، ۱۳۹۷) امری که تحقق آن با تردید جدی مواجه است زیرا طبق نظر کنشگران، سه‌جانبه‌گرایی در ایران با ضعف‌های جدی روبه‌رو است و تا هنگامی که غلبه دولت و محدودسازی و سرکوب فعالیت تشکلی وجود دارد، پیش‌شرط اساسی سه‌جانبه‌گرایی فراهم نخواهد شد (میره‌بیگی، ۱۳۹۸).

در این میان رفتار اقتصادی بنگاه‌ها و کارفرمایان نیز تأثیر بسیاری بر درآمدهای سازمان دارد. برخی از محققان بر این عقیده‌اند که سازمان در اتخاذ رویه اعمال

ضرایب قراردادهای پیمان کاری موضوع ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی تحت تأثیر دغدغه تعادل بین بخش درآمدها و هزینه‌های خود بوده است. دغدغه یادشده بسیاری از نگرش‌ها و سیاست‌های زیاده‌خواهانه سازمان در بخش وصول حق بیمه و سیاست‌های ممسکانه را در بخش هزینه موجب شده است. تبعات منفی اقتصادی فراوانی از عملکرد سازمان در بخش پیمان‌ها متوجه جامعه پیمانکاران و بازار پروژه‌ها شده است (طوسی و کاشانی، ۱۳۹۶). شاید بتوان علت اعمال برخی سخت‌گیری‌های سازمان تأمین اجتماعی را در قبال فعالان کسب‌وکار - علاوه بر انگیزه تعادل بخشی به منابع و مصارف سازمان - در انگیزه‌های «فرار بیمه‌ای»^۱ فعالان کسب‌وکار ناشی از فشار وارده بر کسب‌وکارهای اقتصادی در فضای تحریم جستجو کرد و درعین حال کاهش نسبت پشتیبانی (نسبت بیمه‌شده به مستمری‌بگیر) که منابع سازمان را به شدت محدود کرده است. نتایج برخی مطالعات حکایت از آن دارد که پیمانکاران به دلیل عدم گسترش فرهنگ بیمه‌ای در جامعه، حق بیمه‌های پرداختی به سازمان تأمین اجتماعی را نوعی هزینه مازاد برای خود تلقی می‌کنند و از این رو به هر نحوی از انحاء سعی در عدم پرداخت هزینه مذکور دارند (ریاضی، مهدوی ایزدی و چاکرالحسینی، ۱۳۸۵). با وجود اینکه در برخی از مواد قانون تأمین اجتماعی (مانند ماده ۵۰، مواد ۳۷ تا ۴۱، مواد ۹۸ و ۱۰۸) و ماده (۱۸۳) قانون کار ضمانت‌های اجرایی مهمی برای وصول حق بیمه اجباری پیش‌بینی شده است، اما عدم استفاده مؤثر از این ضمانت‌ها و کاستی‌های موجود در سایر مواد قانون تأمین اجتماعی، باعث رویه‌های نادرست و برداشت‌های غلط از قوانین شده که به نوبه خود راه‌های زیادی برای فرار از پرداخت حق بیمه ایجاد کرده است (کاوایانی، ۱۳۸۶). فرار بیمه‌ای هنگامی رخ می‌دهد که کارگر و کارفرما حق بیمه مورد نظر را یا پرداخت نکنند یا

1. Insurance Escape

کمتر از میزان واقعی پرداخت کنند. اگرچه فرار بیمه‌ای علاوه بر کارفرمایان، توسط کارگران و حتی دولت‌ها به جهت عدم توان آنها در پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی کارمندان صورت می‌پذیرد اما در اکثر کشورهای در حال توسعه، بنگاه‌های عمومی^۱ بدترین متخلفان هستند زیرا وخیم‌ترین وضعیت مالی را داشته و در نتیجه بیشترین انگیزه را برای فرار بیمه‌ای دارند (عبداله میلانی و همکاران، ۱۴۰۰).

منچستر^۲ (۱۹۹۹) در مورد پیامدهای اقتصادی فرار بیمه‌ای در تأمین اجتماعی، گیلیون^۳ و همکاران (۲۰۰۰) در مورد علل و روفمن و دمارکو^۴ (۱۹۹۹) در مورد جمع‌آوری متمرکز حق بیمه‌ها به‌عنوان یک راه‌حل اجرایی برای فرار بیمه‌ای مطالعاتی داشته‌اند. فرار بیمه‌ای مشکل کلی است به‌طوری‌که در بعضی کشورها تعداد زیادی از کارگران در طرح‌های رسمی تأمین اجتماعی شرکت نمی‌کنند. این مشکل را گیلیون و همکاران (۲۰۰۰) مورد بحث قرار دادند. در این مطالعه ابتدا به‌طور خلاصه دلایل به‌وجود آمدن فرار بیمه‌ای و سپس به استراتژی کاهش آن پرداخته می‌شود. در ادامه استدلال می‌شود که صرف تمرکز بر ساختار مزایا و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی نمی‌تواند باعث حل مشکل شود بلکه ترکیبی از استراتژی‌ها می‌تواند بر کاهش میزان فرار بیمه‌ای مؤثر باشد.

یک نظام تأمین اجتماعی تنها با پشتیبانی بیمه‌گذاران خود می‌تواند به خوبی عمل کند. گسترش پوشش اجباری بیمه‌های اجتماعی برای آن دسته از کارگرانی که ممکن است تمایل به مشارکت در این نظام نداشته باشند یا مشارکت کارایی ندارند، می‌تواند دستاوردهای سیاسی به همراه داشته باشد، اما اگر این مشارکت محقق نشود، می‌تواند

-
1. Public Enterprises
 2. Manchester
 3. Gillion
 4. Rofman and Demarco

یک نظام را به رسوایی بکشاند. اگر فرار بیمه‌ای متداول شود، نظام اجباری به نظام داوطلبانه تأمین اجتماعی تبدیل خواهد شد (Rofman and Demarco, 1999). در دو دهه گذشته تغییرات و اصلاحات بسیاری در ساختار مؤسسه‌های تأمین اجتماعی در اتحادیه اروپا انجام شده است. هدف کلیدی این اصلاحات را می‌توان تأمین مالی موفق و بدون کسری سیستم‌های نوین تأمین اجتماعی و همچنین جلوگیری از فرارهای بیمه‌ای و مالیاتی دانست. یکی از این اصلاحات، تعامل چشمگیر میان سازمان مالیاتی و تأمین اجتماعی در خصوص وصول ابزار مالی سیستم‌های تأمین اجتماعی به سبب کارکردهای مشترک این دو سازمان و ایجاد «سیستم وصول یکپارچه مالیات‌ها و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی» است. عملیات وصول با استفاده از فرم‌های پرداخت یکپارچه برای انواع و میزان مالیات‌ها و حق بیمه تأمین اجتماعی می‌تواند انجام شود. کارایی وصول یکپارچه براساس میزان هماهنگی قوانین تأمین اجتماعی و مالیاتی تعیین شده و ترجیح بر این است که تعریف دستمزدها، زمان‌بندی اظهارنامه‌ها، پرداخت مالیات‌ها و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی مشترک و هماهنگ باشد. نتایج مطالعه باکرتزی و همکاران^۱ (۲۰۱۱) نشان از آن دارد که روند همگرایی ازسوی برخی سیستم‌های وصول موازی (همانند آنچه در ایران است) به سیستم‌های تلفیقی (وصول یکپارچه بیمه و مالیات) وجود داشته است، اما هیچ موردی از تبدیل یک سیستم تلفیقی به یک سیستم وصول موازی وجود ندارد. باراند و همکاران^۲ (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای که برای صندوق بین‌المللی پول^۳ تحت عنوان «ادغام جمع‌آوری سهم مالیات و تأمین اجتماعی در یک اداره درآمد واحد: تجربه کشورهای اروپای مرکزی و شرقی» انجام داده‌اند به بررسی دقیق سیستم تأمین اجتماعی و سازمان مالیاتی پنج کشور منتخب شامل کشورهای

1. Bakirtzi, Schoukens and Pieters

2. Barrand, Harrison and Ross

3. International Monetary Fund (IMF)

با سابقه طولانی ادغام (انگلستان، سوئد و هلند) و کشورهای با اقتصاد در حال گذار (استونی و مجارستان) با تأکید بر اصلاحات انجام شده در مورد کارکردهای مشترک دو سازمان در فرایند وصول حق بیمه‌های تأمین اجتماعی و مالیات‌ها می‌پردازند و چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که لازمه یک سیستم وصول یکپارچه حفظ و دسترسی آسان به داده‌های صحیح، کامل، دقیق، به‌روز و هماهنگ است. در این خصوص مطالعات دیگری انجام شده که نتایج مشابهی با مطالعه صندوق بین‌المللی پول داشته و البته در مواردی به الزامات و چالش‌های احتمالی اجرای سیستم یکپارچه وصول حق بیمه و مالیات پرداخته‌اند (Adam, and Loutzenhiser, 2007; Bakirtzi, Schoukens and Pieters, 2011; Essers and Pennings, 2020; Tepperová, 2019).

بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که بخش بسیاری از مطالعات انجام شده نهادهایی همچون بانک جهانی،^۱ صندوق بین‌المللی پول و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۲ عمدتاً بر مدار حفظ ارزش دارایی‌ها و تعهدات و همچنین راهکارهایی برای ارتقای پایداری صندوق‌های بازنشستگی با اعمال اصلاحات پارامتریک در سازمان تأمین اجتماعی تمرکز دارد. در خصوص وصول حق بیمه از فعالان کسب‌وکار که از اصلی‌ترین منابع درآمدی صندوق‌های بازنشستگی تلقی می‌شود همان‌گونه که بیان شد سازوکارها و ساختارهای متفاوتی نظیر «سیستم وصول یکپارچه مالیات و بیمه اجتماعی» در کشورهای توسعه‌یافته وجود دارد که عملاً زمینه تعارضات احتمالی فعالان کسب‌وکار و صندوق‌های بازنشستگی را مرتفع ساخته و از این طریق فرارهای مالیاتی و بیمه‌ای را به حداقل رسانده‌اند. در ایران آنچه از بررسی پیشینه تحقیق با مراجعه به مرکز اسناد و مدارک ایران (ایرانداک) و کتابخانه دانشگاه،

1. World Bank

2. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

مؤسسه‌ها، مراکز آموزشی و پژوهشی کشور به‌دست آمده، نشان می‌دهد پژوهشی که به فرایندهای سازمان تأمین اجتماعی با هدف رفع موانع کسب‌وکار در کشور معطوف باشد کمتر انجام شده است، اما تاکنون نشست‌ها و گردهمایی‌های زیادی بین سازمان تأمین اجتماعی و فعالان کسب‌وکار و نهادهای نمایندگی کارفرمایان با هدف رفع تعارضات و گفت‌وگو واحد در مراکز تصمیم‌گیری برگزار شده و نتایج ارزشمندی نیز از این رهگذر حاصل شده است. اما به‌نظر می‌رسد تعارض منافع بین سازمان تأمین اجتماعی و فعالان کسب‌وکار به‌ویژه در فعالیت‌های مقاطعه‌کاری همچنان پابرجاست و شاید نتوان نقطه خاتمه‌ای برای آن متصور بود.

علاوه بر مطالعاتی که در بندهای فوق مورد استناد قرار گرفت سایر مطالعات را در این حوزه می‌توان حول چهار محور اصلی پیکربندی کرد. محور اول تحلیل متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد و رضایت کارکنان، ذی‌نفعان سازمان و همچنین ارزیابی عملکرد سازمان و شعب آن که بیشترین مطالعات در این خصوص است (همچون گودرزی (۱۴۰۰)، ملاداودی و مهتابی (۱۳۹۹)، تاج مزینانی (۱۳۹۸)، غلام ابری (۱۳۹۳)). محور دوم این مطالعات درباره پایداری مالی و شیوه سرمایه‌گذاری سازمان تأمین اجتماعی است (همچون محقق‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، کمالی، جامی و مرادخانی ملال (۱۳۹۸)). محور سوم این مطالعات بر استقلال اداری و مالی سازمان و رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تأکید دارد (همچون عصمتی و کرمی (۱۴۰۰)، میره بیگی (۱۳۹۸)، عصمتی و محبی (۱۳۹۴)، صالحی، خلیق و حیدری (۱۳۹۹)). محور چهارم نیز به مباحث هیئت‌های تشخیص و تجدید نظر وصول مطالبات و دادرسی دعاوی مربوط می‌شود (همچون رضایی‌زاده و رئیسی (۱۴۰۰)، دانش‌ناری (۱۳۹۷)، پرتو و صحرانورد (۱۳۹۵)، الفت‌پور و آدمی (۱۳۹۲)). بدین ترتیب تفاوت اساسی پژوهش حاضر این است که ضمن لحاظ ملاحظات فوق، به چالش‌های کارفرمایی

توجه ویژه‌تری کرده و می‌کوشد تا فراتر از موضوع رضایت و نارضایتی، چالش‌های تعاملی میان سازمان و کارفرمایان را از نظر کارفرمایان (با تأکید بر قراردادهای پیمان) مطرح کند.

۲. روش‌شناسی تحقیق

پژوهش پیش‌رو در حیطه پارادایم تفسیرگرایی تعریف می‌شود و با رویکرد کیفی از نظریه زمینه‌ای استفاده می‌کند. از این‌رو ادراک و شناخت محقق در تحلیل نتایج پژوهش سهم بسزایی داشته است. تحقیق حاضر به دنبال احصای عمده‌ترین مسائل کارفرمایان بخش خصوصی و فعالان کسب‌وکار در مراجعه و مواجهه با سازمان تأمین اجتماعی از منظر شرکای اجتماعی است. در این پژوهش برای دستیابی به داده‌های دقیق‌تر کوشش شده تا منابع متنوعی بررسی شود و اسناد و آمارهای رسمی، مصاحبه انجام شده پژوهشگران این پژوهش و سایر پژوهشگران، مشاهدات میدانی، بخشنامه‌ها، قوانین و مقررات، مستندات شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی مورد توجه قرار گیرد.

روش انجام کار بدین صورت بود که ابتدا مستندات شورای گفتگو (صورت‌جلسات شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی از سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸ که گروهی از پژوهشگران به مدیریت یکی از نگارندگان گردآوری و تلخیص کرده بود) مجدداً مورد بررسی قرار گرفت و موارد چالش‌برانگیز کسب‌وکارها در ارتباط با سازمان تأمین اجتماعی استخراج و ارزیابی شد و به‌عنوان مطالعه مقدماتی و بحث با خبرگان مورد استفاده قرار گرفت. در واقع داده‌های گردآوری شده در این قسمت به‌عنوان ورودی پرسش‌ها و شناسایی ابتدایی دغدغه مهم فعالان کسب‌وکار در نظر گرفته شد. سپس در سطح دیگر به مصاحبه‌های کیفی انجام گرفته در دو پژوهش مختلف تاج مزینانی (۱۳۹۸) و مالکی

و همکاران (۱۳۹۹) تحت عنوان «بهبود سازوکارهای سازمان تأمین اجتماعی و رفع موانع کسب و کار» و مکاتبه با مؤسسه‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط نظیر مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، اتاق بازرگانی و وزارت امور اقتصادی و دارایی رجوع شد.

تاج مزینانی (۱۳۹۸) در «گزارش سنجش و پایش میزان رضایتمندی و رعایت حقوق کارفرمایان در سازمان تأمین اجتماعی» به دغدغه‌ها و مشکلات کارفرمایان در مواجهه با شعب مختلف سازمان تأمین اجتماعی پرداخته است. به طوری که ۶۰ مصاحبه کیفی از استان‌های مرکزی (۱ مصاحبه)؛ اصفهان (۳ مصاحبه)؛ خوزستان (۱۰ مصاحبه)؛ آذربایجان شرقی (۳ مصاحبه)؛ خراسان رضوی (۳ مصاحبه)؛ تهران (بخش شرق تهران: ۲ مصاحبه؛ بخش غرب تهران: ۵ مصاحبه و شهرستان‌های تهران: ۱۱ مصاحبه)، فارس (۱۲ مصاحبه)؛ کرمان (۵ مصاحبه) و مازندران (۵ مصاحبه) در اختیار پژوهشگران قرار گرفت. این مصاحبه‌ها با صاحبان کسب و کار و کارشناسان مرتبط با تشکل‌های کارفرمایی انجام شد که در این مطالعه مباحث مختلف مرتبط با مسائل فیزیکی یا خاص شعب کنار گذارده شد و مسائل عمده مرتبط با پرسش‌های پژوهش کدگذاری شد.

مصاحبه در پژوهش دوم (مالکی و همکاران، ۱۳۹۹) با ۲۰ نفر از افراد درگیر در فضای کسب و کار انجام شده است. افرادی که یا خود در کارگاه مسئولیت ارتباط با تأمین اجتماعی را داشته‌اند یا از کیفیت این ارتباط مطلع بوده‌اند و یا مشاور حوزه بیمه‌ای در بخش خصوصی بوده‌اند. داده‌های این مصاحبه نیز با روش تحلیل محتوای کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و از رویکرد میرینگ^۱ (۲۰۰۰) بهره گرفته است که به لحاظ تکنیک انجام کار به روش اشتراوس و کربین^۲ (۱۹۹۸) شبیه است

1. Mayring

2. Strauss and Corbin

و از کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده می‌کند.

در مرحله بعد برای تکمیل داده‌ها، مصاحبه‌های عمیق مجددی انجام گرفته است تا به اتکای آن ضمن فهم دقیق‌تر مباحث و اتکای بالاتر داده‌ها و کدهای حاصله و تحلیل‌های انجام گرفته، راهکارهایی برای برون‌رفت از چالش‌های وضعیت موجود فراهم آید. برای این مرحله یعنی آسیب‌شناسی نهادها و قوانین و مقررات حاکم و نیز دستیابی به راهکارهای بهینه، کوشش شد تا گروه‌های مختلفی در زمره جامعه آماری این بخش از پژوهش قرار گیرند به طوری که غالباً کارشناسان و مدیران میانی دستگاه‌های متولی، فعالان کسب‌وکار، مدیران اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران و خبرگان اجرایی به‌عنوان مصاحبه‌شونده انتخاب شده‌اند. انتخاب این افراد به صورت هدفمند و از طریق شناخت پژوهشگران به دلیل ارتباط طولانی مدت با کنشگران و خبرگان این حوزه انجام گرفته است؛ در مجموع در این بخش ۳۲ خبره به تدقیق داده‌ها و دستیابی به راهکارها و ۱۲ نفر از آنها نیز به قابلیت اعتماد پژوهش کمک کرده‌اند. از این رو معیار انتخاب این پژوهشگران: اولاً تنوعی از مجموعه دستگاه‌های درگیر در این حوزه است؛ ثانیاً کوشش شد تا افرادی انتخاب شوند که سابقه آشنایی و اشتغال مناسبی در این زمینه داشته باشند و ثالثاً عموم این افراد از سوی سایر کارشناسان درگیر در این حوزه، به‌عنوان افراد مطلع معرفی و توصیه شده‌اند. مشخصات خبرگان و کنشگران به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. فهرست اسامی افراد مورد مصاحبه و خبرگان برای قابلیت اعتماد پژوهش

ردیف	سمت	محل کار	ردیف	سمت	مصاحبه شونده
۱	عضو سابق	اتاق بازرگانی	۱۷	کارشناس	کانون عالی کارفرمایان
۲	کارشناس	هیئت امنای تأمین اجتماعی	۱۸	کارشناس	انجمن صنفی انبوه‌سازان
۳	نایب‌رئیس	کمیسیون مالیات، کار و تأمین اجتماعی	۱۹	مدیر گروه	مؤسسه پژوهش عالی تأمین اجتماعی
۴	مدیر	یک استارت‌آپ اینترنتی	۲۰	مشاور	امور بیمه‌ای شرکت‌های خصوصی
۵	نماینده سابق	در شورای عالی کار (نماینده کارفرمایان)	۲۱	کارشناس	اداره کل بیمه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۶	مشاور	امور بیمه‌ای شرکت‌های خصوصی	۲۲	کارشناس	مرکز پژوهش‌های مجلس
۷	کارشناس	کانون عالی کارفرمایان	۲۳	مدیرعامل	یک شرکت فناوری خصوصی
۸	مدیر	امور بیمه‌ای یک شرکت خصوصی	۲۴	مشاور	امور پیمانکاری و انبوه‌سازی
۹	کارشناس	اتاق بازرگانی	۲۵	رئیس	اداره کل امور پیمان‌های تأمین اجتماعی
۱۰	مدیر	اداره کل بیمه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۲۶	مشاور	هیئت‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی
۱۱	دبیر کمیسیون	کمیسیون بهبود فضای کسب‌وکار و صنعت اتاق بازرگانی تبریز	۲۷	مدیر	امور بیمه‌ای یک شرکت خصوصی
۱۲	مدیر	یک شرکت دانش‌بنیان	۲۸	کارشناس	مؤسسه پژوهش عالی تأمین اجتماعی

ردیف	سمت	محل کار	ردیف	سمت	مصاحبه‌شونده
۱۳	کارشناس	مرکز پژوهش‌های مجلس	۲۹	مشاور بیمه‌ای	اتاق بازرگانی ایران
۱۴	استاد دانشگاه	عضو هیئت علمی در رشته سیاستگذاری اجتماعی	۳۰	پژوهشگر	حوزه تأمین اجتماعی
۱۵	مدیر مالی	یک شرکت خصوصی	۳۱	کارشناس	اداره کل مطالعات رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۱۶	کارشناس	کانون عالی کارفرمایان	۳۲	استاد دانشگاه	عضو هیئت علمی در رشته سیاستگذاری اجتماعی

پس از گفتگو با افراد مذکور کدهای پیشین تصحیح و تدقیق شد و درک بهتری از سازوکارهای معیوب به‌دست آمد و سپس با آنها درباره راهکارهای مواجهه با چالش‌های مذکور بحث و گفتگو صورت گرفت و نتایج آن در قالب راهکارهای مؤثر بر بهبود تعامل و رفع تعارض بخش خصوصی و سازمان تأمین اجتماعی در شکل ۲ نشان داده شده است.

بنابراین در مجموع، پژوهش حاضر سه مرحله دارد که در مرحله نخست، جامعه آماری شامل همه صورت‌جلسات شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی از سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸ بوده است که از طریق مطالعه تمام موارد، چالش‌های بخش خصوصی با حوزه تأمین اجتماعی استخراج شد؛ در مرحله دوم، با تحلیل ثانویه متون مختلف مصاحبه‌ها در دو پژوهش مورد مطالعه مجدد مورد تحلیل محتوای کیفی قرار گرفته‌اند. بنابراین جامعه آماری شامل متون مصاحبه‌های انجام گرفته با کارفرمایان و مطلعان کلیدی حوزه کارفرمایی است که شامل دو مجموعه ۶۰ و ۲۰ موردی مصاحبه‌ها بوده است؛ مرحله سوم جامعه آماری شامل نخبگان و مطلعان

کلیدی حوزه کسب و کار و تأمین اجتماعی بوده است که نمونه آماری آن شامل ۳۲ نفر بوده است.

در مورد قابلیت اعتماد در این پژوهش (به مثابه جایگزینی برای روایی و پایایی در پژوهش‌های اثبات‌گرا) از شیوه گوبا و لینکلن (۱۹۸۲) بهره گرفته است. قابلیت اعتماد، به بیانی ساده، میزانی است که در آن می‌توان به یافته‌های یک تحقیق کیفی متکی بود و به نتایج آنها اعتماد کرد. اعتمادپذیری از دیدگاه آنان شامل چهار مؤلفه اصلی است: اول باورپذیری یافته‌ها^۱ به این معنا که برای مخاطب قابل پذیرش باشد که داده‌ها، تحلیل‌ها و یافته‌ها منسجم هستند. محقق از طریق درگیری چندباره با داده‌ها و رجوع کافی به آنها به صورتی که همه داده‌های متناقض مورد بررسی قرار گیرند این معیار را رعایت کرد. دوم اطمینان‌پذیری^۲ به این مفهوم که داده‌ها چگونه گردآوری شده و چطور به کار رفته‌اند. محقق برای اطمینان‌پذیری، از روش کنترل اعضا^۳ بهره گرفت به این معنا که مفروضات خود را با دو نفر از افراد مطلع تحت بررسی و کنترل قرار داد. کنترل اعضا در سراسر فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها با هدف تأیید حقیقت یا صحت مشاهدات و تفاسیر پژوهشگر، به کار می‌رود (Depoy and Gitlin, 2005). سوم تأییدپذیری^۴ است که در این مرحله محقق باید نشان دهد که یافته‌های آن عملاً و واقعاً مبتنی بر داده‌ها هستند. تأییدپذیری با جزئیات روش‌شناسی‌های به کار رفته در تحقیق ارتباط دارد و به این سؤال پاسخ می‌دهد که آیا محقق به اندازه کافی جزئیاتی در اختیار ما گذاشته است که بتوانیم گردآوری و تحلیل داده‌ها را ارزیابی کنیم (محمدپور، ۱۳۹۰). در موضوع حاضر با ارجاع دقیق

-
1. Credibility
 2. Dependability
 3. Member Check
 4. Validation

به اظهارات مصاحبه‌شوندگان در بخش‌های تحلیل داده‌ها و یافته‌ها این معیار برآورد شد. چهارم انتقال‌پذیری^۱ است که شبیه به مفهوم اعتبار بیرونی است و اطمینان از اینکه نتایج یک تحقیق کیفی بتواند به یک محیط متفاوت دیگر نیز منتقل شده و برای یک جمعیت متفاوت به کار رود. ابزار اولیه انتقال‌پذیری استفاده از توصیف مناسب در ارائه همه جزئیات مرتبط با فرایند تحقیق است. بدین ترتیب اعتماد‌پذیری که هر چهار معیار را دربرمی‌گیرد به‌عنوان میزانی تعریف می‌شود که در آن محقق می‌تواند مخاطبان را متقاعد سازد که یافته‌های وی ارزش توجه کردن دارند (همان). همان‌طور که قبلاً مطرح شد، مطلوبیت نتایج تحقیق به محک ۱۲ خبره گذارده شده و پاسخ‌های نسبتاً مشابهی به‌دست آمد. همچنین با مرور چندباره یادداشت‌های مصاحبه انسجام و سازگاری نظر هر کدام از پاسخگویان بررسی شده است. بنابراین، به‌نظر می‌رسد یافته‌های مصاحبه‌ها و تفاسیر آنها با توجه به رعایت موارد تا حد زیادی از اعتبار برخوردارند.

۳. یافته‌های پژوهش

محققان پس از تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های مختلف موجود و نیز داده‌های گردآوری شده با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، در مجموع ۱۸۰ کد باز به‌دست آوردند. با تلفیق و ترکیب کدهای مذکور، ۳۳ زیر مقوله اصلی احصا و در مرحله سوم مقولات گزینشی به قرار جدول ۲ حاصل شد.

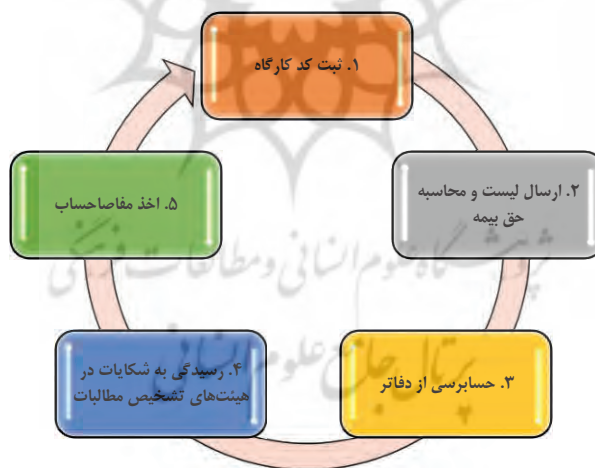
جدول ۲. ارتباط مقولات اصلی زیر مقولات

مقولات گزینشی	زیر مقولات محوری
ضعف در فرایندهای مربوط به ثبت کارگاه و ارسال لیست	<ul style="list-style-type: none"> - زمان بر بودن تشکیل پرونده، اخذ کد کارگاهی و ثبت نام کارگران در سازمان تأمین اجتماعی - تعداد زیاد دفعات پرداخت حق بیمه و ارسال لیست بیمه شدگان (هر ماه یکبار) - سلیقه‌ای عمل کردن کارکنان شعبه و ناآگاهی از مقررات توسط کارمندان به دلیل روابط ناسالم در سیستم - عدم ارائه کد کارگاه به شرکت‌های خارجی که در ایران فعالیت می‌کنند و اکثراً در پروژه‌های نفت و گاز فعالیت دارند، اما نمایندگی ندارند
مشکلات مربوط به ارائه لیست بیمه	<ul style="list-style-type: none"> - لزوم مراجعه حضوری کارفرما (یا نماینده وی) به شعبه برای دریافت نام کاربری و رمز عبور جهت ورود به سامانه ارسال لیست حق بیمه به‌ویژه برای شرکت‌های پیمانکاری - عدم تأیید لیست ارسالی از طرف سامانه به دلیل به‌روز نبودن بانک اطلاعاتی سازمان تأمین اجتماعی در خصوص اطلاعات هویتی بیمه‌شدگان - 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 نام‌نویسی از کارکنان شرکت یا پروژه بعد از ثبت کارگاه
ضعف وحدت رویه و شفافیت در محاسبه نرخ حق بیمه قراردادهای پیمانکاری	<ul style="list-style-type: none"> - برخورد سلیقه‌ای در مسائل مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور 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 سازمان‌ها (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 - چالش‌های مربوط به نرم‌افزار 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 ...

زیر مقولات محوری	مقولات گزینشی
<p>- دفعات زیاد بازرسی از کارگاه‌ها توسط مأموران سازمان تأمین اجتماعی (چند بار در سال)</p> <p>- عدم جبران خسارت وارده به کارفرما در صورت اثبات قصور از سوی سازمان تأمین اجتماعی و پذیرش بی‌قید و شرط گزارش بازرسان توسط سازمان</p>	<p>ضعف در فرایندها و ساختارهای مربوط به بازرسی از دفاتر</p>
<p>- عدم تمکین برخی شعب تأمین اجتماعی به آرای دیوان عدالت اداری</p> <p>- طولانی شدن فرایند رسیدگی به پرونده‌ها در هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر</p> <p>- رسیدگی به پرونده‌های شکایت کارفرما از تأمین اجتماعی توسط خود سازمان تأمین اجتماعی در هیئت‌های حل اختلاف</p> <p>- عدم تمکین یا تفسیر مضیق شعب سازمان از آرای هیئت‌های تجدیدنظر به زیان کارفرمایان</p>	<p>عدم وحدت رویه و کم‌توجهی شعب سازمان به آرای هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر و آرای دیوان عدالت اداری</p>
<p>- منوط بودن صدور و تمدید کارت بازرگانی به دریافت مفاصاحساب بیمه مطابق ماده (۳۷) قانون تأمین اجتماعی که زمینه حساسی خارج از قاعده را برای سال‌های گذشته برای سازمان فراهم و همچنین فعالان کسب و کار را با مشکل در فعالیت اقتصادی مواجه می‌سازد</p> <p>- ضعف وحدت رویه محاسبه ضریب حق بیمه توسط شعب سازمان</p> <p>- عدم پذیرش لیست بیمه شرکت‌ها (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 تأمین اجتماعی برای پرسنل ایجاد می‌شود</p> <p>- پیچیدگی و عدم شفافیت بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی در خصوص صدور مفاصاحساب</p> <p>- اعمال سلیقه‌های فردی در محاسبه جرائم پیمانکاری</p> <p>- اخذ تعهد بازرسی ۱۰ ساله از کارفرما در قبال صدور مفاصاحساب</p> <p>- طولانی و زمان‌بر بودن فرایند صدور مفاصاحساب</p> <p>- مکانیسم نبودن سیستم سازمان تأمین اجتماعی و عدم ارتباط الکترونیک دستگاه‌ها با یکدیگر درباره صدور مفاصاحساب</p> <p>- اعمال ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی برای قراردادهای پیمانکاری تک‌نفره</p> <p>- از بین رفتن سوابق بیمه‌ای اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها به دلیل طولانی شدن فرایند تجمیع سوابق آنان توسط سازمان تأمین اجتماعی و انعقاد قراردادهای کارفرمایی</p>	<p>فرایند صدور مفاصاحساب</p> <p>ضعف در ساختارهای حقوقی، مالی و اداری</p>

در شکل ۱ فرایندهای اداری مرتبط با تعامل کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی را به صورت چرخه‌ای بررسی کرده است، مرور این فرایند به خوبی می‌تواند وجود چالش‌های مندرج در سایر محورها را نشان دهد؛ چراکه در شرایط کنونی هریک از گام‌های فرایندی زیر با چالش روبه‌رو است. طبق ارزیابی مصاحبه‌شوندگان، به‌ویژه مدیران و کارشناسان فعال در حوزه کارفرمایی، در حال حاضر فرایندها و ساختارهای حقوقی، اداری و مالی سازمان تأمین اجتماعی موانع و مشکلات جدی را پیش روی فعالان کسب‌وکار قرار داده و شیوه عمل و حجم بسیار زیاد بخشنامه‌های تأمین اجتماعی که عملاً موجب سردرگمی کارفرمایان شده؛ فصل‌جدانشدنی گزارش‌های موانع کسب‌وکار از سوی فعالان بخش خصوصی و دولتی بوده است.

شکل ۱. فرایندهای سازمان تأمین اجتماعی در خصوص قراردادهای پیمان



مأخذ: یافته‌های تحقیق.

در ادامه به دو موضوع مرتبط با فرایندهای فوق اشاره می‌شود که دو محور کلیدی از محورهای گزینشی جدول ۲ را تبیین می‌کنند تا تصویر آشکارتری از چالش‌های

تعاملاتی کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی در حوزه پرمناقشه قراردادهای پیمان ارائه گردد و سپس پیشنهاد پایانی پژوهش به نحو ملموس‌تری تشریح شود.

محور اول - فقدان وحدت رویه و شفافیت در محاسبه نرخ حق بیمه

نحوه محاسبه حق بیمه مقاطعه‌کاران بیشترین مشکلات و مسائل را پیش روی فعالان کسب‌وکار قرار داده است. یکی از فعالان کسب‌وکار، موضوع مذکور را چنین طرح می‌کند: «در حال حاضر ضرایب اعمالی توسط سازمان تأمین اجتماعی مربوط به مصوبه ۱۳۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی است که قدمت آن بالغ بر ۲۹ سال پیش است. لذا با توجه به تکنولوژی‌های جدید و ورود کسب‌وکارهای نوین و غیره، تجدیدنظر در نحوه اعمال ضرایب برای محاسبه حق بیمه «مقاطع‌کاران» ضروری به نظر می‌رسد». فعالان کسب‌وکار تصمیم‌گیری‌های مذکور را نامشاکتی می‌دانند و بر این عقیده‌اند که «مصوبات بدون مشارکت ذی‌نفعان تهیه و ابلاغ می‌گردد در حالی که لازم است با هماهنگی و همفکری اتاق بازرگانی، تشکل‌های کارفرمایی به‌خصوص انجمن‌های پیمانکاران و مشاوران و سازمان برنامه و بودجه کشور منطبق با شرایط روز مورد بازنگری جدی قرار گیرد و بخشنامه‌های سازمان در این زمینه به‌نحوی ساده و شفاف صادر شود که در اجرای پیمانکاران با واحدهای اجرایی دچار تناقض و اعمال سلیقه شخصی نشوند». از نظر این کنشگران، در محاسبه نرخ حق بیمه شرایط تحریم کشور مورد توجه سازمان قرار نمی‌گیرد: «با توجه به اینکه در سال‌های اخیر فضای کسب‌وکار کشور با تحریم‌های بسیاری مواجه شده است لذا امکان تأمین کالای اختصاصی از طریق LC و سیستم بانکی میسر نبوده و در بسیاری از موارد ورود کالا از روش‌های دیگری انجام شده و در نتیجه امکان بهره‌مندی از بند ۳-۴ بخشنامه^۱ (موضوع معافیت تجهیزات وارد شده از خارج کشور از شمول حق

۱. دستورالعمل حق بیمه پیمانکاران و مهندسين مشاور.

بیمه که پیمانکار از طریق گشایش اعتبار اسنادی خرید می‌نماید) موجود نیست». از نظر مصاحبه‌شوندگان موضوع دیگری که در محاسبه حق بیمه مورد کم‌توجهی قرار گرفته است، رابطه قراردادهای اصلی و فرعی (قراردادهایی که بخشی از مصالح از سوی کارفرما تأمین می‌شود) است: «در بعضی موارد در اجرای قراردادهای پیمانکاری، پیمانکار اصلی مصالح پروژه را تأمین نموده و بخش اجرا را به پیمانکار فرعی واگذار می‌کند. در این موارد سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه کارکرد پیمانکار فرعی را با ضریب ۰.۱۵٪ به انضمام بیمه بیکاری دریافت نموده و بابت الباقی کارکرد نیز حق بیمه را با اعمال ضریب ۰.۷٪ به انضمام بیمه بیکاری مطالبه می‌نماید که در نتیجه مبلغ حق بیمه دریافتی از مبلغ واقعی حق بیمه قرارداد بسیار بیشتر می‌شود». مشکل دیگر در قراردادهای نگهداری تأسیسات است: «طبق بند «۵» بخشنامه ۱۴/۲ درآمد، در قراردادهای نگهداری تأسیسات با توجه به اینکه از مبالغ پرداختی بابت تأمین ابزار و ماشین‌آلات و ۲۵ درصد مبالغ ناخالص قرارداد به‌صورت کارکرد مکانیکی و الباقی دستمزدی محاسبه می‌شود ولی متأسفانه کارشناسان شعب علی‌رغم اطلاع از این بند، کل مبلغ را با ضریب دستمزدی محاسبه می‌نمایند که نه تنها موجب تضییع حقوق پیمانکاران شده است بلکه پروسه اعتراض و طرح موضوع از طریق هیئت‌های تشخیص مطالبات برای سازمان نیز هزینه‌بر است».

سازوکار مطالبه حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور از کارفرما نیز موضوع دیگری است که کنشگران مطرح می‌کنند. هرچند این موضوع به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مربوط می‌شود اما از جمله مسائل و مشکلات اصلی مطروحه از سوی کارفرمایان است. «اخیراً برخی از بیمه‌شدگان که در سنوات گذشته در پروژه‌های پیمانکاری شاغل بوده‌اند با استناد به تبصره الحاقی ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی نسبت به بازنشستگی پیش از موعد به دلیل مشاغل سخت و زیان‌آور، اقدام کرده‌اند.

کمیته‌های استانی مشاغل سخت و زیان‌آور بدون حضور کارفرما و دریافت نظرات و سوابق امر درخواست متقاضیان را تأیید می‌کنند و در نتیجه شعب سازمان با استناد به آرای مذکور مبالغی حدود ۰.۸٪ نسبت به آخرین حقوق زمان درخواست و میزان مستمری برقراری برای کل مدت اشتغال بیمه شده در مشاغل سخت و زیان‌آور از کارفرما مطالبه می‌کنند. در برخی موارد نیز خرید تجهیزات در قراردادهای مشمول محاسبه حق بیمه قرار گرفته‌اند: «در سال‌های اخیر اکثر قراردادهای منعقد شده با وزارتخانه‌ها، سازمان‌های دولتی و خصوصی به جهت نوع و ماهیت اجناس مصرفی در پروژه‌ها به صورت PC^۱ (روش تأمین تجهیزات و اجرا) و EPC^۲ (روش مهندسی، تأمین تجهیزات و اجرا) انجام می‌شود که سازمان تأمین اجتماعی طبق بخشنامه شماره ۱۴/۵ که مربوط به حدود ۱۳ سال پیش است منحصراً بعضی از قراردادهای پروژه‌های گازرسانی انتقال نیرو و برق‌رسانی و ساخت و راه‌اندازی تلمبه‌خانه‌های آب و فاضلاب را از شمول پرداخت حق بیمه بابت خرید تجهیزات (P) معاف می‌داند و بقیه قراردادهای به خصوص قراردادهای منعقد شده با وزارت نفت را از شمول بخشنامه خارج دانسته و در نتیجه مشکلاتی را برای پیمانکاران ایجاد کرده است». موضوع دیگر کسر و نگهداشت ۵ درصد کل قرارداد پیمانکار نزد کارفرما تا موقع ارائه مفصاحساب است که موجب کاهش نقدینگی پیمانکار می‌شود: «طبق ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی از هر پرداخت به پیمانکار، ۰.۵٪ ناخالص کارکرد توسط کارفرما کسر و به انضمام کل آخرین پرداخت، نزد کارفرما نگهداری می‌گردد و پس از ارائه مفصاحساب به پیمانکار مسترد می‌گردد. از طرفی پیمانکار می‌بایست طبق ماده (۲۸) قانون مذکور ۰.۳٪ لیست و حق بیمه متعلقه پرسنل شاغل را در موعد مقرر به شعب تأمین اجتماعی

1. Procurement and Construction

2. Engineering, Procurement and Construction

ارسال و پرداخت نماید که این موضوع باعث کاهش نقدینگی و فشار مضاعف جهت پرداخت حق بیمه در موعد قانونی می‌گردد و در حال حاضر اکثر کارفرمایان نیز به جهت نبود نقدینگی آن را در منابع دیگر مصرف و با وجود ارائه مفاصاحساب از طرف پیمانکار ۵٪ مکسوره و آخرین قسط را به راحتی به پیمانکار مسترد نمی‌نماید».

محور دوم- ضعف در فرایندها و ساختارهای مربوط به بازرسی از دفاتر

بازرسی دفاتر قانونی شرکت‌های بخش خصوصی از دیگر محورهای مهم مورد بحث کنشگران فضای کسب و کار بوده است: «سازمان مجاز به بازرسی از دفاتر قانونی پیمانکارانی نیست که حق بیمه کارکنان قرارداد را طبق مواد (۳۸ و ۴۱) قانون تأمین اجتماعی پرداخت می‌نمایند. ولی برخی از شعب سازمان برخلاف مقررات عمل کرده و در صورت مخالفت پیمانکاران در این خصوص با آنها، از هرگونه صدور مفاصاحساب خودداری نموده و این امر موجب عدم تسویه حساب پروژه‌ها در موعد مقرر خواهد شد». یکی از فعالان کسب و کار بر این عقیده است که: «سازمان همه فاکتورهای صادره فعالان اقتصادی که به فروش کالا و خدمات اشتغال دارند را به عنوان کار پیمانکاری تلقی نموده و آنان را مشمول ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی دانسته در حالی که ماده (۳۸) مقاطعه کاران را مورد خطاب قرار داده است یعنی افرادی که شغل آنان صرفاً پیمانکاری است و نه انعقاد هر قرارداد از سوی هر فعال اقتصادی. برای مثال تولیدکننده یک کالا پیمانکار محسوب نمی‌شود در حالی که ممکن است این تولیدکننده دارای پیمان و یا قرارداد با اشخاص ثالث اعم از قرارداد یا فاکتور باشد. این استنباط نادرست و تعمیم مشاغل پیمانکاری مشمول ماده (۳۸) به انواع پیمان‌ها، مشکلات فراوانی برای فعالان اقتصادی ایجاد کرده است».

عملکرد و آرای هیئت‌های تشخیص مطالبات از دیگر مشکلات و مسائل مطروحه از جانب فعالان کار و کسب است. «بازرسان دفاتر قانونی با نادیده گرفتن نامه مدیرعامل

وقت سازمان به مدیر مؤسسه حسابرسی سازمان تأمین اجتماعی طی نامه شماره ۱۰۰۰/۹۵/۱۲۹ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۸ مبنی بر غیرمشمول بودن خرید لوازم، مصالح، تجهیزات، ابزارآلات، تابلو برق، خرید ماشین‌آلات، نرم‌افزار، پرداخت در وجه رستوران، خرید و اجاره پهنای باند و ... را اکثراً با تحریف شرح سند از خرید به سفارش ساخت و با درج عین شرح سند، اسناد هزینه‌ای مربوط به اقلام مذکور را در ستون‌های مشمول کسر حق بیمه قرار می‌دهند. بدیهی است کارفرمایان مطابق جدول حقوق قانونی خود، وفق مواد (۴۲) و (۴۳) قانون تأمین اجتماعی به این‌گونه بدهی‌ها اعتراض و موضوع در هیئت‌های تشخیص مطالبات مطرح می‌گردد، اما از آنجاکه ترکیب هیئت‌ها به گونه‌ای است که اکثریت اعضا از شاغلین سازمان می‌باشند بعضاً بدون توجه به خواسته قانونی کارفرمایان نتیجه منجر به صدور رأی غیرعادلانه می‌گردد».

قبل از ورود به بخش جمع بندی و پیشنهادها، ذکر این نکته ضروری است که این تحقیق با محدودیت‌ها و موانعی نیز مواجه بود. اول اینکه با توجه به مشکل عدم وحدت رویه میان شعب سازمان تأمین اجتماعی در سراسر کشور، دسترسی به داده‌های منطقه‌ای و خاص کسب‌وکارها در مناطق مختلف، نیازمند زمان و هزینه بسیار زیادی است که در مقاله پژوهشی مستقل قابل دستیابی نیست. این موضوع مانع مهمی برای شناخت دقیق چالش‌های موجود در سازوکار میان کسب‌وکارها و سازمان تأمین اجتماعی است. محدودیت دیگر پژوهش مربوط به راهکارهاست؛ راهکارهای مؤثر به بازنگری در سایر خرده نظام‌های موجود مرتبط با تأمین اجتماعی نیاز دارند؛ چراکه هر تغییر در بخشی از این نظام، بر سایر خرده نظام‌ها تأثیر خواهد گذاشت که بحث درباره آن در چارچوب این مطالعه پژوهشی نمی‌گنجد.

۴. جمع‌بندی، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

براساس یافته‌های پژوهش و نگرش کنشگران و فعالان فضای کسب‌وکار، فرایندهای سازمان تأمین اجتماعی برای اخذ وصول حق بیمه از فعالان کسب‌وکار، کارفرمایان و پیمانکاران، دارای ضعف‌های جدی است و ادامه این وضعیت نه تنها فعالیت‌های اقتصادی و فضای کسب‌وکار را تهدید می‌کند، بلکه در میان‌مدت و بلندمدت بر منابع سازمان نیز تأثیرگذار است. این وضعیت هم فضای کسب‌وکار و هم سازمان تأمین اجتماعی کشور را تحت تأثیر قرار داده است. این در حالی است که مطابق آنچه در ادبیات پژوهش بیان شد 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 سازوکارهای 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 کسب‌وکار 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 کسب‌وکار 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 در خصوص مسائل مرتبط با سازمان تأمین اجتماعی در حوزه کسب‌وکار قلمداد می‌کنند.

باید توجه داشت که کارفرمایان تنها ذی‌نفعان سازمان تأمین اجتماعی نیستند و رعایت سه‌جانبه‌گرایی نیازمند توجه به مشکلات سایر ذی‌نفعان از جمله کارگران و بازنشستگان نیز خواهد بود. توجه یک‌سویه به منافع گروهی ممکن است به زیان سایر گروه‌ها شود. باین حال، از آنجاکه مسائل سایر گروه‌ها در محدوده پژوهش حاضر قرار ندارند به مسائل و چالش‌های آنها اشاره نشده است.

– پیشنهادها

بسیاری از کنشگران عدم رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی را عامل اصلی عدم رعایت حقوق ذی‌نفعان و شرکای اجتماعی سازمان قلمداد می‌کنند. یکی از مصادیق عدم رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی، عدم توازن در ترکیب اعضای هیئت بدوی و تجدیدنظر موضوع مواد (۴۲ تا ۴۵) قانون تأمین اجتماعی است. می‌توان انتظار داشت که یکی از اصلاحات پیشنهادی مهم باید در همین موضوع معطوف باشد و رعایت سه‌جانبه‌گرایی در اولویت قرار گیرد. طبیعتاً در راستای پیروی از رویکرد سه‌جانبه‌گرایی باید انتظار داشت که شرکا در بزنگاه‌های مختلف از جمله تدوین دستورالعمل‌ها مشارکت داشته باشند.

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 کسب و کارهای 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 صندوق‌های بازنشستگی و ایفای به‌موقع تعهدات و تأدیه بدهی‌های دولت نیز در این زمینه مؤثر است. به‌عنوان گام مقدماتی 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. شکل ۲ اهم راهکارهای درون‌زا و برون‌زای مؤثر بر

تسهیل فضای کسب‌وکار ناشی از وصول حق بیمه را به تصویر کشیده است.

شکل ۲. راهکارهای مؤثر بر بهبود تعامل و رفع تعارض بخش خصوصی و سازمان تأمین اجتماعی



مأخذ: همان.

توضیحات:

- مواردی که با ستاره (*) نشان داده شده‌اند، بیش از همه متوجه مجلس شورای اسلامی است.
- مواردی که علامت بعلاوه (+) نشان داده شده‌اند، بیش از همه متوجه دولتهاست.
- مواردی که هر دو علامت فوق را همراه دارند، پیشنهادی برای هر دو نهاد دولت و مجلس است.
- مواردی که با علامت هشتگ (#) نشان داده شده‌اند، بیش از همه متوجه سازمان تأمین اجتماعی است.

منابع و مآخذ

۱. اکبری، محمدعلی (۱۳۹۵). *رفاه اجتماعی در ایران معاصر*، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۲. الفت‌پور، محمدعلی و علی آدمی (۱۳۹۲). «صلاحیت هیئت عمومی و شعب دیوان عدالت اداری (نقد رأی شماره ۲۶۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)»، *دوفصلنامه رویه قضایی*، ش ۳.
۳. الکاکی، پیت، مارگارت می و کارن راولینگسون (۱۳۹۸). *مرجع سیاستگذاری اجتماعی*، تهران، انتشارات امام صادق (ع).
۴. پرتو، حمیدرضا و اسداله صحرانورد (۱۳۹۵). «نحوه محاسبه حق بیمه در قراردادهای پیمانکاری»، *مجله کانون وکلای دادگستری مرکز*، سال شصت و هشتم، شماره پیاپی ۲۳۴.
۵. تاج مزینانی، علی‌اکبر، غلامرضا غفاری و یاسر باقری (۱۳۹۶). «کنشگران کلیدی میدان تأمین اجتماعی»، *نشریه علوم اجتماعی*، ش ۷۹.
۶. تاج مزینانی، علی‌اکبر (۱۳۹۸). «گزارش سنجش و پایش میزان رضایتمندی و رعایت حقوق کارفرمایان در سازمان تأمین اجتماعی»، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۷. حسینی‌الموسوی، سیدمجتبی (۱۳۹۰). «حق تأمین اجتماعی در اسناد حقوق بشر (جهانی و منطقه‌ای) و سازمان بین‌المللی کار با نگاهی به عملکرد برخی از کشورهای اسلامی»، *حقوق بشر*، سال ششم، ش ۱ (پیاپی ۱۱).
۸. دانش‌ناری، زهرا (۱۳۹۷). «جهت ابطال مصوبات سازمان تأمین اجتماعی در رأی وحدت رویه دیوان عدالت اداری (با تأکید بر حمایت از حقوق تأمین اجتماعی)»، *فصلنامه اندیشه‌های حقوق عمومی*، دوره ۸، ش ۱.
۹. دونزولو، ژاک (۱۳۹۵). *ابداع امر اجتماعی (رساله‌ای درباره افول هیجانات سیاسی)*، ترجمه آرام قریب، تهران، نشر شیرازه.
۱۰. رضایی‌زاده، محمدجواد و محمد رئیسی (۱۴۰۰). «آسیب‌شناسی دادرسی اداری در هیئت‌های تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی و ارائه الگوی مطلوب»، *فصلنامه تعالی حقوق*، سال دوازدهم، ش ۱.

سازمان تأمین اجتماعی و چالش‌های فعالان کسب‌وکار _____ ۱۱۹

۱۱. ریاضی، محسن، میترا مهدوی ایزدی و کبری چاکر الحسینی (۱۳۸۵). «بررسی قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی در ارتباط با پیمانکاران (بررسی مشکلات و چالش‌ها و ارائه راهکارهای لازم برای رفع آنها)»، اولین کنفرانس ملی توسعه نظام پیمانکاری در ساختار صنعتی کشور، دانشگاه صنعتی شریف.
۱۲. رئیس جعفری مطلق، رسول، قهرمان عبدلی، علی نصیری اقدم، حسین امیری (۱۳۹۹). «بررسی آثار تغییرات جمعیتی بر پایداری مالی صندوق بازنشستگی با استفاده از مدل نسل‌های همپوشان مبتنی بر رویکرد DSGE»، نشریه علمی پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، سال بیست‌وهشتم، ش ۹۶.
۱۳. سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۹۷). حکمرانی خوب، رهنمودهای اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی، اداره کل امور بین‌الملل.
۱۴. سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی در سال (۱۴۰۰). مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی.
۱۵. صالحی، علی‌رضا، جواد خلیق و عقیده حیدری (۱۳۹۹). «تأثیر سیاست‌های کلان بر استقلال مالی و اداری نهادهای نظام تأمین اجتماعی»، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، دوره ۸، ش ۳۲.
۱۶. طرح اصلاح قانون اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی جمهوری اسلامی ایران و اصلاحات و الحاقات بعدی آن (پاییز ۱۴۰۰).
۱۷. طوسی، عباس و جواد کاشانی (۱۳۹۶). «تحلیل حقوقی - اقتصادی حق بیمه‌های پیمانکاری‌ها؛ نقدی بر رویه سازمان تأمین اجتماعی و دیوان عدالت اداری»، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، سال نوزدهم، ش ۵۵.
۱۸. عبدالله میلانی، مهنوش، آرین دانشمند، سلاله توسلی و مانا شعبانی راد (۱۴۰۰). ارتباط عملکردی بین نظام بیمه‌های اجتماعی و نظام مالیاتی، مؤسسه عالی تأمین اجتماعی.
۱۹. عصمتی، زینب و داوود محبی (۱۳۹۴). «مطالعه تطبیقی نقش و حدود دخالت دولت در سازمان تأمین اجتماعی»، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال سیزدهم، ش ۲ (پیاپی ۴۷).
۲۰. عصمتی، زینب و حامد کرمی (۱۴۰۰). «حدود دخالت دولت در سازمان تأمین اجتماعی با تأکید بر استقلال اداری و مالی»، فصلنامه دانش حقوق عمومی، دوره ۱۰، ش ۳۴.

۲۱. غلام ابری، امیر (۱۳۹۳). «ارزیابی کارایی شعب سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان»، *مدل سازی اقتصادی*، ۸(۱) (پیاپی ۲۵).

۲۲. قانون برنامه ششم توسعه مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵، مجلس شورای اسلامی.

۲۳. قانون تأمین اجتماعی و الحاقات و اصلاحات آن.

۲۴. کاویانی، کوروش (۱۳۸۶). «ضمانت اجرای عدم پرداخت حق بیمه در سازمان تأمین اجتماعی و راهکارهای آن»، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، ش ۳۰.

۲۵. کمالی، فهیمه، مجید جامی و بهنام مرادخانی ملال (۱۳۹۸). «بررسی راه‌های تأمین مالی با هدف اصلاح شیوه سرمایه‌گذاری در سازمان تأمین اجتماعی (مطالعه موردی: شهرستان زاهدان)»، *فصلنامه مطالعات نوین کاربردی در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، سال دوم، ش ۲ (پیاپی ۶).

۲۶. گودرزی، فاطمه (۱۴۰۰). «ترسیم نقشه فازی تعالی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شعبه ۲۵ با رویکرد جایزه کیفیت اروپا»، *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، سال پنجم، ش ۵۵.

۲۷. گیلان، ام‌البنین، باقر ساروخانی و سیدمحمد سیدمیرزایی (۱۳۹۸). «بررسی چشم‌انداز سازمان تأمین اجتماعی ایران با روش سموات «فرصت، تهدید، قوت، ضعف»»، *نشریه پژوهش‌های جامعه‌شناسی*، سال سیزدهم، ش ۱ و ۲.

۲۸. مالکی محمدرضا و همکاران (۱۳۹۹). «بهبود سازوکارهای سازمان تأمین اجتماعی و رفع موانع کسب‌وکار»، *وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی*.

۲۹. محقق‌زاده، مهرداد، مرجان دامن کشیده، هوشنگ مؤمنی و صالحیان، مجید افشاری‌راد و علیرضا دقیقی اصلی (۱۳۹۹). «طراحی مدل پایداری مالی در سازمان تأمین اجتماعی با تمرکز بر اصلاحات پارامتریک»، *اقتصاد کاربردی*، ۱۰(۳۴-۳۵).

۳۰. محمدپور، احمد (۱۳۹۰). *روش تحقیق کیفی*، ضد روش ۱ و ۲، نشر جامعه‌شناسان.

۳۱. ملادودی، علی‌اصغر و مهناز مهتابی (۱۳۹۹). «بررسی و تحلیل ابعاد سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی (مطالعه موردی: کارمندان شعب شرق تأمین اجتماعی)»، *فصلنامه*

مطالعات کاربردی جدید در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، سال سوم، ش ۴.

۳۲. ملکی، روح‌اله (۱۳۸۴). «تأمین اجتماعی به‌عنوان یک حق بشری»، فصلنامه حقوق اساسی، ش ۵.

۳۳. مؤسسه ملی تحقیقات اجتماعی کشور دانمارک (۱۳۷۹). دولت رفاه در اروپا: توسعه یا تعطیل؟، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

۳۴. میرزایی، داود (۱۳۸۴). «نگاهی به شرایط برنامه استراتژیک سازمان تأمین اجتماعی - برنامه‌ریزی راهبردی در بستری از چالش‌های فرارو»، هفته‌نامه آتیه، ش ۵۴۲.

۳۵. میره‌بیگی، سیدوحید (۱۳۹۸). «بررسی نقص اصول بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی از منظر کنشگران»، فصلنامه تأمین اجتماعی، ش ۵۳.

36. Adam, S. and G. Loutzenhiser (2007). *Integrating Income Tax and National Insurance: An Interim Report* (No. 07/21), IFS Working.
37. Bakirtzi, E., P. Schoukens and D. Pieters (2011). *Case Studies in Merging the Administrations of Social Security Contribution and Taxation*, European Institute of Social Security (EISS).
38. Barrand, P., G. Harrison and S. Ross (2004). *Integrating Tax and Social Security Contribution Collection Within a Unified Revenue Administration: The Experience of Central and Eastern European Countries*, IMF Working Paper (Washington DC: IMF).
39. Depoy, E. and L. Gitlin (2005). *Introduction to Research: Understanding and Applying Multiple Strategies*, Third Edition, Mosby Press.
40. Essers, G. and F. Pennings (2020). "Gaps in Social Security Protection of Mobile Persons: Options for Filling These Gaps", *European Journal of Social Security*, 22 (2).
41. Gillion, C., J. Turner, C. Bailey and C. Latulippe (2000). *Social Security Pensions: Development and Reform*, Geneva, Switzerland: International Labour Office.
42. Guba, E. G., and Y.S. Lincoln (1982). "Epistemological and Methodological Bases of Naturalistic Inquiry", *ECTJ*, 30 (4).
43. <https://www.shenasname.ir/tamin/1155-%D8%A8%D8%AE%D8%B4%D9%86%D8%A7%D9%85%D9%87-14>
44. ILO (2018). "Social Dialogue and Tripartism" (Report VI): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdfILO

45. International Labour Office (2018). *Social Security: A New Consensus*, Geneva.
46. Manchester, J. (1999). "Compliance in Social Security Systems Around the World", In O.S. Mitchell, R.J. Myers and H. Young (Eds.), *Prospects for Social Security Reform* (pp. 295-312), Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
47. Mayring, P. (2000). "Qualitative Content Analysis", *Forum Qualitative Social Research*, 1 (2).
48. Maykut, P. and R. Morehouse (1994). *Beginning Qualitative Research*, London, The Falmer Press.
49. Poverty Reduction and Economic Management Unit (2010). *Integration of Revenue Administration: A Comparative Study of International Experience*, World Bank.
50. Rofman, R. and G. Demarco (1999). "Collecting and Transferring Pension Contributions", World Bank Social Protection Discussion Paper No. 9907. www.worldbank.org/pensions.
51. Strauss, Anselm L. and Juliet M. Corbin (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, Sage Publications.
52. Tepperová, J. (2019). "Personal Income Tax and Social Security Coordination in Cross-Border Employment—a Case Study of the Czech Republic and Denmark", *European Journal of Social Security*, 21 (1).