



دشواری های نظام تامین اجتماعی در کسب و کار

اهم مشکلات صنعت و تولید در ارتباط با سازمان تامین اجتماعی، به شرح زیر است:

مشکلات کلی قانون تامین اجتماعی

مقررات قانون تامین اجتماعی از منظر سلب انگیزه و ممانعت از تولید و سرمایه گذاری، واجد اشکال و نیازمند اصلاح است و در شرایط حاضر مسئولیت اجرا، تعمیم و گسترش انواع بیمه اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه های تامین اجتماعی به طور انحصاری به عهده سازمان تامین اجتماعی، به عنوان سازمانی دولتی، قرار گرفته است. همین وضعیت انحصاری و دولتی بودن نه تنها روابط این سازمان را به عنوان بیمه گر با طرف های مربوط، شامل بیمه شده و بیمه گذار (کارگر و کارفرما)، در حالتی نابرابر قرار می دهد، بلکه موجب اقدامات یکسویه و مبتنی بر اجبار خواهد شد و در عین حال به دلیل فقدان رقابت و عدم بهره وری مناسب و نازل بودن سطح و کیفیت خدمات ارائه شده منجر به نارضایتی کارگر و کارفرما می شود. بر این اساس، بازنگری در قوانین تامین اجتماعی و ایجاد سازمان های مشابه بیمه ای و رقابتی کردن خدمات تامین اجتماعی ضروری است. به عنوان مثال، سهم بیمه کارفرما در سازمان تامین اجتماعی بسیار بالاست (۲۳ درصد سهم بیمه کارفرما در ایران یکی از بالاترین نرخ ها در کشورهای جهان است) زیرا اغلب کارفرمایان در سال های اخیر به علت مشکلات اقتصادی نتوانسته اند سهم بیمه خود را به موقع به این سازمان پرداخت کنند و در نتیجه شامل جریمه دیرکرد سنگین نیز شده اند.

عدم تنفیذ ماده ۹ و ۱۰ قانون بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع در برنامه چهارم

با وجود تمدید برنامه چهارم توسعه تا پایان سال ۸۹ و ابلاغ آن توسط دولت به نهادهای ذی ربط، متأسفانه تاکنون سازمان تامین اجتماعی، مورد یاد شده را به ادارات کل استان ها منتقل نکرده است. در شرایط فعلی اقتصادی، بویژه در واحدهای پراشتغال صنعتی، تمدید و اجرای ماده فوق برای سال ۸۹ از اهمیت خاصی برخوردار است، تا کارفرمایان بتوانند نسبت به نوسازی و

جایگزینی پرسنل واجد شرایط (۲۵ سال سابقه) اقدام مقتضی به عمل آورند، بویژه آنکه هزینه آن نیز از طرف کارآفرین و دولت تامین می شود.

حذف قانون فوق از پیش نویس قانون برنامه پنجم توسعه

با توجه به اینکه وجود مواد ۹ و ۱۰ قانون نوسازی صنایع برای واحدهای تولیدی، از نظر جوان گرایی و اصلاح ساختار تولید، از اهمیت ویژه ای برخوردار است، شایسته است این قانون عیناً در برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور باقی بماند.

دریافت خسارات و غرامت ناشی از حوادث کار به طور مضاعف

۱) از تامین اجتماعی
۲) از محل دیه (قانون مجازات اسلامی)
با توجه به اینکه سازمان تامین اجتماعی در قبال اخذ ۳۰ درصد حقوق و دستمزد از کارفرما و کارگر مسئولیت های مختلفی، از قبیل پرداخت غرامت دستمزد، غرامت نقص عضو و از کارافتادگی کلی و جزئی، در قبال کارگر دارد، گاهی مشاهده می شود، بیمه شدگانی که در حین کار دچار حادثه و یا از کارافتادگی کلی و جزئی می شوند، ضمن دریافت غرامت از سازمان تامین اجتماعی به محاکم دادگستری نیز مراجعه می کنند و تقاضای دیه می کنند. پیشنهاد می شود در این گونه موارد دادگستری از سازمان تامین اجتماعی استعلام کند، در صورتی که بیمه شده از سازمان وجهی دریافت کرده یا مستمراً برقرار شده است، کارفرما را از پرداخت دیه معاف کند و نظرات کمیسیون پزشکی تامین اجتماعی ملاکی برای تصمیم گیری باشد، در حالی که پزشکی قانونی در موارد بیماری و از کارافتادگی برای مراجع قضایی نظر می دهد.

تعهدات سازمان در مورد کارهای سخت و زیان آور

طبق قانون، نیروی کار، در محیط سخت و زیان آور، با ۲۰ سال سابقه کار قابل بازنشسته شدن است. برای این منظور کمیته ای متشکل

از نمایندگان وزارت کار، وزارت بهداشت، کارگر، کارفرما و سازمان تامین اجتماعی موضوع را بررسی و تأیید می کنند و گاه دیده می شود سازمان از اجرای آن خودداری می کند، در حالی که هزینه آن را نیز قبلاً دریافت کرده است. گاهی مشاهده می شود کارگرانی پس از چند سال کار کردن به دلایل بیماری های گوناگون (عمدتاً اسکلتیو عضلانی) از انجام وظیفه خودداری می کنند، خواستار کار سبک تر می شوند که عملاً اجابت آن برای واحد تولیدی امکان پذیر نیست. قانون کار موارد فوق را در صورتی که بیماری ناشی از شغل باشد، به شورای پزشکی تامین اجتماعی ارجاع می دهد و پس از تأیید آن کارفرما را به دادن کار سبک تر، بدون کاهش حقوق، به نیروی کار مکلف می کند، در حالی که اگر کارگر بیمه باشد، باید بخشی از این حقوق را تامین اجتماعی بپردازد. تامین اجتماعی در این مورد جواب روشنی به کارگر نمی دهد و عملاً وی بین کارفرما و سازمان سرگردان می ماند.

ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی

با عنایت به این فرضیه که برای اجرای قانون باید بستر مناسبی در جامعه وجود داشته باشد، اجرای مفاد ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی در ارتباط با تمامی پیمانکاران، برای کارفرما امکان پذیر نبوده و نیست، اما چند سالی است که حسابرسان مؤسسه حسابرسی سازمان تامین اجتماعی به دلیل عدم شناخت شرایط فرهنگی موجود و نادیده گرفتن موارد عدم شمول این قانون، برای شرکت های تولیدی مشکلات و بار سنگین مالی زیادی ایجاد می کنند.

هیئت های حل اختلاف

مؤیدیان این گونه هیئت ها معمولاً مکلف به اظهار و ثبت دفاعیات خود و خروج از جلسه می شوند و سپس کمیسیون به طور غیابی قضاوت می کند و تصمیم مقتضی درباره آنها می گیرد. ■

عباسعلی قصابی

عضو هیئت رئیسه اتاق تهران