

مناطق کمتر توسعه یافته توسط مشارکت بخش های غیردولتی، تکمیل طرح های نیمه تمام شرکت های دولتی، ایفای وظایف حاکمیتی دولت در حوزه های نوین و پرخطر، بازسازی ساختاری بنگاه ها جهت واگذاری اعلام شده است. در ماده الحاقی، دولت صرف درآمد واگذاری موضوع جهت پرداخت افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت ناشی از اجرای قانون مدیریت، خدمات کشوری را مجاز شمرده است.

(۴) در ماده ۶، مؤسسات عمومی غیردولتی موضوع

ماده ۵ قانون محاسبات عمومی مصوب سال ۶۶ و اصلاحات بعدی آن و شرکت های تابعه و وابسته آنها حق مالکیت مستقیم و غیرمستقیم در مجموع تا ۴۰ درصد سهم بازار هر کالا یا خدمت را دارند. این ماده در واقع، در مورد میزان و سهم حضور مؤسسات عمومی غیردولتی در بازار کالا و خدمات را مشخص کرده است. دستگاه های مزبور می توانند با تغییراتی جزئی در اساسنامه یا قانون تشکیل خود، وارد فعالیت های اقتصادی شده و فعالیت بخش خصوصی را تحت الشعاع قرار دهند. ■

تأمین اجتماعی و مسایل رویاروی کارگران و کارفرمایان

رابطه شکننده

تأمین اجتماعی، در قانون و در اجرا نیازمند پاره ای از اصلاحات جهت ترمیم رابطه کارفرما و کارمند/کارگر است.

با گذشت ۳۳ سال از اجرای قانون تأمین اجتماعی، هرچند تغییرات و اصلاحات جزئی در قانون و همچنین ساختار سازمان مربوط به عمل آمده، ولی با توجه به تغییرات و دگرگونی هایی که از لحاظ اقتصادی- اجتماعی در کشور رخ داده و گروه های زیادی از نیروی انسانی از بخش کشاورزی به سوی صنعت و خدمات روی آورده اند، معذک این قانون دستخوش تغییرات و اصلاحات مورد نیاز نگردیده و ساختار سازمان نیز به همان شکل باقی مانده است. در این بخش، مشکلات و موانع موجود، مورد بررسی قرار می گیرد.

مواد مورد اعتراض کارفرمایان

● ماده ۲۸ قانون در مورد میزان بیمه کارفرمایان است. اکثر کارفرمایان، از میزان درصد بالای حق بیمه کارفرمایان به میزان ۲۳ درصد مزد کارگر ناراضی هستند.

● ماده ۳۷ شامل دو مورد است:

(۱) نقل و انتقال عین یا منافع مؤسسات و کارگاه های مشمول قانون

(۲) صدور یا تجدید پروانه کسب و کار یا همه نوع فعالیت دیگر. در هر دو مورد فوق، متقاضی باید مفاصاحساب پرداخت حق بیمه را ارائه دهد و این خود، مشکلات بسیاری برای کارفرمایان ایجاد می کند.

● ماده ۳۸ مربوط به سپردن کار به پیمانکار می باشد. در این ماده، وظایفی برای کارفرما پیش بینی گردیده است.

● ماده ۴۳ مربوط به اعضای هیأت بدوی تشخیص و ماده ۴۴ مربوط به هیأت تجدید نظر می باشد که نسبت اعضای هیأت های مذکور نامتناسب بوده و بیشتر نمایندگان سازمان یا شورای عالی سازمان در آن عضویت دارند، به عنوان نمونه، در هیأت تجدید نظر، نماینده کارگر وجود ندارد.

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

● ماده ۴۹ مقرر می دارد، مطالبات سازمان جزئی از مطالبات ممتاز می باشند و باید قبل از سایر مطالبات

همچنین، دفاتر و مدارک لازم را در موقع مراجعه بازرس سازمان در اختیار او بگذارند. بازرسان سازمان می توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور، رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم، به هر یک از رؤسا و کارمندان و کارگران و مراجع ذیربط مراجعه کنند.

ضرورت بازنگری در شیوه های اجرایی

با وجود مذاکراتی که بین نمایندگان تشکلهای کارفرمایی و مدیران سازمان در مورد قانون تأمین اجتماعی و سایر مقررات مربوط و چگونگی اجرای آن از سوی مجریان در تهران و شعب سازمان در استان ها انجام یافته و در اثر تعامل صورت گرفته، برخی آیین نامه ها و بخشنامه ها اصلاح شده و چگونگی اجرای آن نیز دستخوش بهبود گردیده است. ولی این دگرگونی ها در همان سطح بالا باقی مانده و به بدنه سازمان منتقل نشده است. در واقع، مجریان قانون توجهی به تعاملات به دست آمده ندارند و غالباً بخشنامه ها و آیین نامه ها را با توجه به نظرات و اندیشه های خود اجرا می کنند و در نتیجه، عوارضی در ارتباط بین سازمان، کارفرمایان و کارگران به شرح زیر رخ می نماید.

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

● رفتار مجریان با بیمه شدگان به روایی که بیان شد غالباً موجب شکایت و اعتراض بیمه شدگان به کارفرمایان گردیده و این وضع، غالباً بر روند تولید اثر گذاشته و کیفیت و کمیت تولید را تحت تاثیر قرار می دهد.

● عدم پذیرش روزه های کارکرد بیمه شدگان مندرج در صورت مزد و حقوق ارسالی کارفرما و اصرار به نوشتن ۳۰ تا ۳۱ روز کارکرد در صورت مزد و حقوق.

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

● عدم دریافت صورت مزد و حقوق و حق بیمه کارکنان کارگاه هایی که طبق گزارش تعطیل و فاقد فعالیت و یا کارگر اعلام شده اند؛ بدون این که در مورد فعالیت مجدد و وجود کارگر در آن تحقیق و بررسی شود.

● عدم ثبت ترک کار اعلام شده در لیست کارفرما در سیستم رایانه ای یا ثبت نادرست اطلاعات.

● تنوع و تعدد مقررات؛ بخشنامه ها، آیین نامه ها و دستورالعمل ها که در موارد بسیار، نه تنها کارفرمایان، بلکه مجریان نیز از آن بی اطلاع می باشند.

● لزوم رعایت اصل برائت در مورد کارفرمایان و بیمه شدگان از سوی مجریان قانون تا همواره هر دو گروه در معرض اتهام قرار نگیرند.

بدین ترتیب، برای رفع مشکلات و مسایل رویاروی کارفرمایان و کارگران در زمینه قانون و مقررات تأمین اجتماعی و شیوه های اجرایی آن باید گام های اساسی برداشته شود. ■



پرداخت شوند، حال آن که، در مورد مزد و مالیات نیز چنین مقرراتی وجود دارد. ماده ۵۰ مقرر می دارد مطالبات سازمان در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم الاجرا بوده و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی، به وسیله مأمورین اجرای سازمان، قابل وصول می باشد. دو ماده مذکور و آیین نامه اجرایی آن که مبتنی بر صدور اجراییه و بازداشت اموال منقول و غیر منقول و تعطیل کارگاه است، غالباً کارفرمایان را دچار عسر و حرج می سازد.

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

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

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

● ماده ۴۷ قانون مقرر می دارد کارفرمایان مکلف هستند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان و