

# فرار بیمه‌ای و بحران حقوق و معیشت

پرداخت دوگانه دستمزد، ثبت ناقص ساعات کار و شرکت‌های پیمانکاری صوری نمونه‌هایی از روش‌های متنوع فرار بیمه‌ای به شمار می‌روند که آینده معیشتی بیمه‌شدگان را به مخاطره می‌اندازند

وجود دارد، اما فرار دستمزدی از همه گسترده‌تر است. «او ادامه داد که شکل اول فرار، یعنی عدم ثبت‌نام کامل کارگاه، پدیده‌ای در حال کاهش است. یکی از دلایل، راه‌اندازی سامانه‌های نظارتی اتاق اصناف و دیگر نهادهاست که امکان کنترل را افزایش داده است. دلیل دیگر به‌ذی‌نفع شدن کارفرمایان بازمی‌گردد. اسدی گفت: «در چند سال اخیر، کارفرمایان می‌توانند نام خود، اعضای هیأت مدیره و صاحبان سهام را در لیست بیمه‌شدگان ثبت کنند؛ امری که قبلاً امکان‌پذیر نبود و آنان را از لیست حذف می‌کرد. این موضوع انگیزه بیشتری برای ثبت‌نام اولیه ایجاد کرده است.» با وجود کاهش نسبی فرار از طریق عدم ثبت‌نام، دو روش دیگر یعنی فرار تعدادی و به‌ویژه فرار دستمزدی همچنان بسیار رخ می‌دهد. رییس شعبه ۲۸ تأکید کرد که چالش اصلی سازمان تأمین اجتماعی در شناسایی و اثبات اختلاف فاحش دستمزدها، مقابله با فرار دستمزدی است و مبارزه با این پدیده نیازمند نظارت دقیق، سامانه‌های هوشمند و فرهنگ‌سازی در بین کارفرمایان است.

## ریشه‌های ساختاری و فرهنگی

رییس شعبه ۲۸ تأمین اجتماعی تهران معتقد است مشکل فرار بیمه‌ای تنها متوجه کارفرمایان نیست و ریشه‌های آن در ساختار و فرهنگ سازمانی نیز نهفته است. زاهد اسدی در گفت‌وگو با آتی‌نو، دو چالش اصلی را به عنوان عوامل کلیدی این پدیده برشمرد؛ نخست، فقدان فرهنگ‌سازی مناسب در بین کارفرمایان و دوم، نبود نظام ارزیابی کارآمد در داخل سازمان.

او توضیح داد که بسیاری از کارفرمایان از مزایای ارسال دقیق و شفاف لیست‌ها و تبعات منفی کوتاهی در این کار آگاه نیستند. اسدی تصریح کرد: «باید روشن شود که ثبت درست لیست‌ها و اتصال صحیح به صندوق، بیش‌ترین منفعت را برای خود فرد به عنوان عضوی از جامعه تأمین اجتماعی دارد.»

به گفته او، نبود فرهنگ‌سازی منسجم باعث شده برخی کارفرمایان، به جای گزارش دقیق دستمزدها، تنها حداقل قانونی را در لیست‌ها ثبت کنند و به این ترتیب، تعهدات واقعی بیمه‌ای کاهش یابد.

چالش دوم به‌نوبت یک نظام کارآمد و سریع ارزیابی در سازمان مربوط می‌شود. رییس شعبه ۲۸ توضیح داد: «سیستم باید بتواند متخلفان را به سرعت و دقت شناسایی کند، زیرا تأخیر در شناسایی، پیامدهای جبران‌ناپذیری دارد.» او هشدار داد: «گاه بعد از ۱۰ یا حتی ۲۰ سال متوجه می‌شویم یک کارفرما لیست‌ها را به درستی پرداخت نکرده است، «محدودیت قانونی نیز این مشکل را پیچیده‌تر می‌کند؛ طبق ماده‌ای از قانون تأمین اجتماعی، سازمان تنها مجاز است ظرف شش ماه گذشته لیست‌های ارسالی کارفرما را بررسی کند و امکان بازگشت به سال‌های قبل را ندارد. این دو چالش با هم، کنترل و پیشگیری از فرار بیمه‌ای را دشوار ساخته است.

## محدودیت‌های عملی و راهبردی

اسدی اشاره کرد که چالش‌های ساختاری تنها محدود به بیرون سازمان نیست. هنگامی که بازرسان برای بررسی به کارگاه‌ها مراجعه می‌کنند، دستمزد مندرج در گزارش‌ها معمولاً «حداقل دستمزد» همان سال ثبت می‌شود و دستمزد واقعی به‌ندرت در اسناد بازرسی درج می‌شود. او دلایل این رویه داخلی را کمبود وقت بازرسان و عدم همکاری بیمه‌شدگان دانست. گاه نیز خود کارگران اطلاعات لازم را در اختیار بازرسان قرار نمی‌دهند و این، روند ثبت دقیق را مختل می‌کند.

از سوی دیگر، حساسیت کارفرمایان و نگرانی آن‌ها از اتصال سامانه تأمین اجتماعی به نهادهایی مانند سازمان امور مالیاتی، باعث می‌شود که دستمزد واقعی افشا نشود. اسدی افزود: «اغلب دستمزد‌ها دارای حساسیت و محرمانگی هستند و افشای آن برای همه مناسب نیست.» همچنین، توجه رایج کارفرمایان این است که آن‌ها تنها ملزم به رعایت حداقل دستمزد هستند و لزومی ندارد دستمزد واقعی را اعلام کنند. به عبارتی، ممکن است کارگر ۱۵ یا ۲۰ میلیون دریافت کند، اما کارفرما موظف نیست این رقم را به تأمین اجتماعی گزارش دهد. رییس شعبه ۲۸ تأکید کرد که این مشکلات در کنار هم، فضایی ایجاد می‌کند که فرار دستمزدی ادامه یابد و شناسایی آن دشوار شود. به گفته او، رفع این معضل نیازمند فرهنگ‌سازی گسترده، اصلاح فرایندهای داخلی، توسعه سامانه‌های هوشمند و همکاری فعال کارفرمایان و بیمه‌شدگان است تا شفافیت و عدالت در پرداخت حق بیمه برقرار شود و آینده تأمین اجتماعی کارگران تضمین گردد.



▲ عکس تزئینی است

## اختلاف فاحش دستمزدها

رییس شعبه ۲۸ تأمین اجتماعی تهران، مهم‌ترین چالش عملیاتی در شناسایی و اثبات اختلاف فاحش دستمزدها را در قالب سه الگوی متفاوت فرار بیمه‌ای نشان می‌دهد. نخستین و بنیادی‌ترین چالش، کارگاه‌هایی هستند که اصلاً کد کارگاهی ندارند و در سامانه‌های تأمین اجتماعی ثبت‌نام نشده‌اند. زاهد اسدی در گفت‌وگو با آتی‌نو توضیح داد: «این کارگاه‌ها به‌طور کامل

از دایره شمول سازمان خارج هستند و در نتیجه هیچ یک از کارکنانشان تحت پوشش بیمه قرار نمی‌گیرند.» چالش دوم مربوط به کارگاه‌هایی است که ثبت‌نام شده‌اند، اما تعداد کارگران اعلام‌شده در لیست‌های ارسالی، کمتر از تعداد واقعی کارکنان است. این شکل فرار، یک تهدید جدی در بعد «تعداد» ایجاد می‌کند و شناسایی آن نیازمند بررسی دقیق اسناد و حضور میدانی بازرسان است. اما سومین و به‌ظاهر پیچیده‌ترین چالش، زمانی رخ می‌دهد که کارگاه همه کارکنان را در لیست اعلام می‌کند اما از اعلام دستمزد واقعی آنان خودداری می‌کند. رییس شعبه ۲۸ این پدیده را «فرار دستمزدی» خواند و افزود: «در این حالت، مبلغ کمتری گزارش می‌شود و اثبات آن نیازمند بررسی‌های دقیق‌تر است.»

به گفته اسدی، فرار دستمزدی گسترده‌ترین نوع فرار بیمه‌ای است. اگر فرض کنیم فرار بیمه‌ای در ۱۰۰ واحد رخ دهد، حدود ۹۰ واحد آن مربوط به خودداری کارفرما از اعلام دستمزد واقعی کارگران است. او توضیح داد: «یعنی فردی برای کارفرما کار می‌کند و مثلاً ۲۰ میلیون تومان دریافت می‌کند، اما کارفرما در لیست ارسالی، دستمزد او را معادل حداقل قانونی همان سال ثبت می‌کند که امسال حدود ۱۰ میلیون و ۴۰۰ هزار تومان است. این اختلاف فاحش، باعث می‌شود حق بیمه بر اساس دستمزد واقعی محاسبه نشود و آینده تأمین اجتماعی کارگر در معرض خطر قرار گیرد.»

## کنترل دستمزدهای واقعی

رییس شعبه ۲۸ به مقایسه فرار دستمزدی با دو شکل دیگر فرار بیمه‌ای پرداخت و افزود: «دو نوع فرار دیگر هم

## تجربه مشترک بیمه‌نشدن

در ادامه، فرد دیگری که خواست ناشناس بماند، تجربه مشابهی را روایت کرد: «در سال‌های ابتدایی کارم در یک بخش خصوصی، کارفرما تمایلی به بیمه کردن من نداشت و قول داد حق بیمه را در دستمزد جبران کند. اما در عمل، چندین سال حقوق من بر اساس حداقل دستمزد پرداخت شد و هیچ حق بیمه‌ای برای من لحاظ نشد.»

یک شاغل بخش نیمه‌دولتی نیز جزئیات روش‌های پیچیده فرار بیمه‌ای کارفرما را تشریح کرد. او گفت: «در ابتدا از بیمه کردن من امتناع شد. پس از یک سال، حق بیمه من را به صورت ۱۴ روزه واریز کردند و پس از هشت ماه، به‌رغم قرارداد رسمی با حقوق مصوب، تنها ۶۰ درصد حقوقم از طریق بانک واریز شد و ۴۰ درصد باقیمانده نقداً پرداخت می‌شد.»

او افزود: «مبنای پرداخت حق بیمه تنها همان ۶۰ درصد بود، در حالی که ۴۰ درصد نقدی نیز جزو هزینه‌های نیروی انسانی محسوب می‌شد. کارفرما از سه روش برای فرار از تعهدات بیمه‌ای استفاده می‌کرد: تقسیم حقوق به رسمی و غیررسمی، استفاده از شرکت‌های پیمانکاری صوری، و ثبت ساعات کار کمتر از واقع در سیستم حضور و غیاب.»

این کارگر ادامه داد: «وقتی اعتراض کردم، صراحتاً گفتند اگر مشکل داری، برو شکایت کن. ما از نظر قانونی مشکلی نداریم، چون قرارداد رسمی با حقوق مصوب داریم. اثبات پرداخت‌های نقدی تقریباً غیرممکن بود.» او درباره تأثیر این اقدامات بر زندگی شخصی خود گفت: «سال گذشته دچار حادثه کاری شدم و یک ماه در بیمارستان بستری بودم، اما سازمان تأمین اجتماعی بر اساس همان ۶۰ درصد حقوق رسمی غرامت پرداخت کرد. به این ترتیب، برای یک ماه بستری بودن، تنها ۶۰ درصد حقوقم را دریافت کردم، در حالی که هزینه‌های درمان و زندگی بدون تغییر باقی ماند. این تجربه نشان می‌دهد فرار دستمزدی نه تنها قانونی را نقض می‌کند، بلکه مستقیماً معیشت و امنیت شغلی کارگران را تهدید می‌کند.»

## مکانیزم هوشمند کنترل دستمزد

رییس شعبه ۲۸ به‌نمونه‌ای کاربردی اشاره کرد: «اگر این دو کد برای صاحب یک آرایشگاه یا کافه به درستی تعریف شود، او برای ثبت لیست موظف است حقوق را دقیقاً مطابق مبلغ مقطوع تعیین‌شده وارد کند و سامانه اجازه ثبت لیست ناقص را نمی‌دهد.» به این ترتیب، روند ثبت دستمزدها شفاف شده و امکان فرار دستمزدی به حداقل می‌رسد.

او در ادامه تأکید کرد که این اقدام اگرچه مشکل را به‌طور کامل حل نمی‌کند، اما روند بهبود را به تدریج شکل می‌دهد. نقش شعب در این فرایند حیاتی است؛ همکاران شعبه باید صنوف تعریف‌نشده را شناسایی و کدهای مربوطه را تکمیل کنند تا مکانیزم هشدار سامانه فعال شود و از ثبت غیرواقعی حقوق جلوگیری گردد. این اقدام، نمونه‌ای از تلفیق فناوری و مدیریت عملیاتی در سازمان تأمین اجتماعی است که می‌تواند ضمن کاهش تخلفات بیمه‌ای، شفافیت و عدالت در پرداخت دستمزدها را تقویت کند و آینده تأمین اجتماعی کارگران را بهبود بخشد.

فرار بیمه‌ای، پدیده‌ای گسترده و پیچیده است که نه تنها حقوق قانونی بیمه‌شدگان را تهدید می‌کند، بلکه امنیت شغلی و آینده معیشتی آنها را به مخاطره می‌اندازد. از پرداخت دوگانه دستمزد گرفته تا ثبت ناقص ساعات کار و استفاده از شرکت‌های پیمانکاری صوری، شیوه‌های متنوعی برای فرار از تعهدات بیمه‌ای وجود دارد که نشان از ناکارآمدی بخشی از سازوکارهای اجرایی و ضعف فرهنگ سازمانی دارد. در این گزارش، به بررسی تجربه زیسته خبرنگاران و کارگران، تحلیل شایع‌ترین شکل فرار بیمه‌ای، یعنی «فرار دستمزدی»، و بررسی راهکارهای اجرایی برای مقابله با این چالش پرداخته‌ایم.

## پرداخت دوگانه حقوق خبرنگاران

یکی از خبرنگاران در گفت‌وگو با آتی‌نو از تجربه زیسته خود در مواجهه با یکی از روش‌های رایج فرار بیمه‌ای پرده برداشت. او که خواست نامش فاش نشود، روایت کرد که در روزنامه‌ای فعالیت می‌کرد که مدیرمسئول آن با پرداخت حقوق در دو نوبت، راهی برای فرار بیمه‌ای برای خود ایجاد کرده بود.

این خبرنگار توضیح داد: «حقوق من ۲۴ میلیون تومان بود، اما بخشی از آن از یک کارت بانکی و معادل حداقل دستمزد همان سال واریز می‌شد و مابقی از بانکی دیگر پرداخت می‌شد. به این ترتیب، کارفرما سهم بیمه‌ای خود را بر اساس حداقل دستمزد محاسبه می‌کرد؛ نه دستمزد واقعی.»

او افزود: «این روش، آسیب‌های جدی به من وارد می‌کرد؛ زیرا اگر در همان سال دچار حادثه یا بیکاری می‌شدم، مستمری و تعهدات کوتاه‌مدت بر اساس حداقل حقوق پرداخت می‌شد؛ نه دستمزد واقعی. علاوه بر این، منابع مالی سازمان تأمین اجتماعی نیز تحت تأثیر غیرواقعی بودن پرداخت‌ها قرار می‌گرفت.»

او با لحنی تأمل‌برانگیز ادامه داد: «کارفرما با این ترفند، ضمن کاهش تعهدات بیمه‌ای، می‌توانست هزینه‌های خود را کمتر نشان دهد، اما هزینه این تصمیم مستقیم به خود کارکنان بازمی‌گشت و امنیت شغلی و آینده تأمین اجتماعی آنان را تهدید می‌کرد.»

# ۶۶

## شیوه‌های فرار

## بیمه‌ای در

## کارگاه‌ها، بخش

## خصوصی و

## نیمه‌دولتی از

## پرداخت ناقص

## و غیررسمی

## حقوق تا

## ثبت حداقل

## دستمزد و

## کم‌اظهاری

## تعداد کارکنان،

## تهدید جدی

## برای محاسبه

## صحیح حق

## بیمه و تضمین

## امنیت شغلی

## و معیشت

## کارکنان

## محسوب

## می‌شود

## یادداشت



راحله سادات حسینی

مدیرکل شهرستان‌های استان تهران

## فرار بیمه‌ای؛ تهدید عدالت اجتماعی

نظام تأمین اجتماعی ستون بنیادی تحقق عدالت اجتماعی و تضمین امنیت اقتصادی شهروندان است. این سازمان با ارائه خدمات گسترده بیمه‌ای، درمانی، بازنشستگی و حمایت از اقشار آسیب‌پذیر، نه تنها ثبات و انسجام جامعه را تأمین می‌کند، بلکه به نهادی راهبردی در حکمرانی اقتصادی کشور تبدیل شده است. کلیدواژه مأموریت این سازمان، تأمین امنیت است؛ امنیتی که بر اساس آن، حقوق بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران تضمین می‌شود و عدالت اجتماعی تحقق می‌یابد.

با این حال، پایداری صندوق تأمین اجتماعی با چالش‌های ساختاری و مالی جدی مواجهه است. افزایش جمعیت بازنشستگان و فشار بر پرداخت مستمری‌های بلندمدت، به همراه رشد هزینه‌های سنگین درمان، ناترازی مالی صندوق را تشدید کرده است. درآمدهای حاصل از حق بیمه با این افزایش هزینه‌ها همگام نیست و انباشت بدهی‌های دولت، به‌ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور و کارگاه‌های معاف، کسری تراز عملیاتی صندوق را گسترده‌تر کرده است. کارشناسان هشدار می‌دهند که ادامه این روند، امنیت مالی و اجتماعی بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران را به مخاطره می‌اندازد و ساختار بیمه‌ای کشور را فرسایش می‌دهد.

پدیده فرار بیمه‌ای تهدیدی مستقیم و جدی بر پایه‌های عدالت اجتماعی و پایداری نظام تأمین اجتماعی است. وقتی کارفرمایان یا بیمه‌شدگان از ثبت کارکنان یا پرداخت حق بیمه بر اساس حقوق واقعی خودداری می‌کنند، حقوق فرد بیمه‌شده به خطر می‌افتد و توان صندوق برای ارائه خدمات به کل جامعه تحت پوشش کاهش می‌یابد. این اقدام بار مالی نظام را بر دوش کسانی می‌گذارد که تعهدات خود را کامل انجام می‌دهند و همبستگی اجتماعی میان نسل‌ها را تضعیف می‌کند. فردی که سال‌ها کار کرده، اما سابقه بیمه ناقص دارد، در دوران بازنشستگی یا هنگام بروز حادثه شغلی با بحران فقر مواجه می‌شود و منافع جمعی به نفع منافع فردی تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

مقابله با این چالش‌ها نیازمند عزمی ملی، رویکرد مدیریتی هوشمند و مشارکتی است. هوشمندسازی سیستم‌ها و ایجاد سامانه‌های یکپارچه، امکان رصد آنی و شفاف پرداخت حق بیمه را فراهم می‌کند و از تخلفات جلوگیری می‌کند. اصلاح مدل درآمدی صندوق با حرکت به سمت سرمایه‌گذاری‌های مولد و غیرتورمی و گسترش پوشش بیمه‌ای به مشاغل غیررسمی و گروه‌های فاقد بیمه، درآمد پایدار و عدالت اجتماعی را تقویت می‌کند. حمایت قوای سه‌گانه، وصول بدهی‌ها و ایجاد امنیت روانی برای بیمه‌شدگان حیاتی است. اقدامات جاری، از جمله ارسال پیامک ماهانه حق بیمه‌ها، گامی مؤثر، اما نیازمند تقویت فرهنگ پرداخت بیمه‌ای و ارتقای سیستم‌های الکترونیک است.

تنها با اجرای مستمر اصلاحات ساختاری و مدیریتی هوشمند می‌توان فرار بیمه‌ای را مهار و امنیت مالی و اجتماعی بیمه‌شدگان را تضمین کرد.