## مشکلات بیمه‌ای خود را به ما بگویید

یکی از دغدغه‌ها و مشکلات سازمان‌های بیمه‌ای نداشتن آگاهی و یا اطلاعات ناکافی کسانی است که از خدمات این سازمان‌ها استفاده می‌کنند. استفاده از مشاوره کارشناسان بهترین راه برای رفع این مشکل و صرفه‌جویی در هزینه و وقت است. «پرسش» جایی است که شما می‌توانید سوالات مرتبط با بیمه، حقوق و مقررات کار و همچنین مشکلاتی که احیانا در جریان مراجعه به شعب تامین اجتماعی با آن رو به رو شده‌اید را با مشاوران هفته‌نامه آتیه‌نو در میان بگذارید و پاسخ آن را در همین صفحه بخوانید. برای این منظور می‌توانید سوالات خود را از طریق ایمیل porsesh.11@gmail.com برای ما ارسال کنید و یا به آدرس دفتر نشریه که در شناسنامه صفحه آخر قید شده است، بفرستید.

تامین 24 tamin
رسانه قلمرو رفاه و بیمه‌های اجتماعی
۱۰۱۰
تلفن تحریریه
۸۸۷۳۵۸۰۹
تلفن آگهی‌ها
۸۸۵۱۷۰۹۱

مشاور آتیه‌نو توضیح می‌دهد:

# پیمانکاری و وظایف بیمه‌ای کارفرما و پیمانکار

در خصوص حقوق و مزایای کارگر و حق‌بیمه، هم پیمانکار و هم کارفرما مسئولیت تضامنی دارند. اگرچه مسئول اصلی و اولیه پیمانکار است، ولی کارفرما مسئول است از مانده‌حساب پیمانکار، حقوق و مزایای پرداخت‌نشده کارگر را پرداخت کند

●محمد حسین قشقایی●
●کارشناس تامین اجتماعی●

حق‌بیمه در نظام تامین‌اجتماعی بر اساس میزان کارکرد و بر پایه اشتغال و بهره‌برداری از نیروی کار اخذ می‌شود. در کارگاه‌های ثابت و دائمی اخذ حق‌بیمه به صورت ثابت و بر مبنای ۳۰ درصد از حقوق کارگر تعیین و وصول می‌شود. چراکه در این کارگاه‌ها محل کار ثابت و امکان بازرسی و تعیین تعداد کارکنان میسر است و نقل‌وانتقال نیروی کار کمتر از کارگاه‌های پیمانکاری اتفاق می‌افتد و امکان پیگیری این انتقالات وجود دارد. اما در مورد پیمانکاری‌ها به دلیل نوسانات نیروی کار و بروز نقل و انتقالات کارگری و موقتی بودن نوع کار امکان تعیین حق‌بیمه ثابت میسر نیست و حق‌بیمه بر اساس ضریب دریافت می‌شود، اگرچه در این حالت هم ضریب حق‌بیمه با توجه به درصد حق‌بیمه مطابق ماده ۲۸ قانون تامین‌اجتماعی محاسبه و تعیین شده است.

در نظام تامین‌اجتماعی کد کارگاه پس از شماره بیمه‌شده مهم‌ترین عنصر تفکیک و شناسایی کارگاه‌های مشمول بیمه و تامین‌اجتماعی به شمار می‌رود. بنابراین شماره کارگاهی می‌تواند شاخص مهمی در سیستم گزارش‌گیری و بهره‌برداری از آمار و ارقام اقتصادی و تامین‌اجتماعی در کشور محسوب شود. هر کارگاهی دارای یک شماره مخصوص است و هر پیمانکاری نیز دارای شماره اختصاصی است ولی به پیمانکاری‌ها بابت هر قرارداد پیمان نیز یک شماره فرعی (ردیف پیمان) اختصاص می‌یابد که برگرفته از شماره اصلی پیمانکار است. این سیستم در مورد پیمانکاری‌ها در راستای اتصال پیمان‌های متعدد یک پیمانکار در پروسه کاری خود انجام می‌شود. چنین سیستمی چنانچه به‌درستی توسعه یابد می‌تواند مبنای اطلاعات پیمانکاری و میزان و نوع پیمان‌های انجام‌شده در سطح کشور باشد و آمار صحیحی را در اختیار مراجع مختلف اقتصادی قرار دهد.

### ■ویژگی‌های پیمانکاری و تفاوت‌های بیمه‌ای آن با کارگاه‌های ثابت

■در سیستم کارگاهی روابط کاری بر پایه قرارداد کار شفاهی یا کتبی بین کارفرما و کارگر ظهور می‌یابد، اما در نظام پیمانکاری قرارداد پیمان بین مقاطعه‌دهنده (کارفرما) و مقاطعه‌گیرنده (پیمانکار) منعقد می‌شود. قرارداد کار در چارچوب قانون کار و قواعد عمومی آن شکل می‌گیرد، در حالی که قرارداد پیمانکاری دارای نظام حقوقی خاصی است که در زمره حقوق خصوصی و در قالب قواعد مربوط به آن معنا می‌یابد.

■پیمانکار در چارچوب قرارداد پیمانکاری ممکن است بر اثر محاسبات اشتباه یا تغییر در قیمت‌ها و بسیاری عوامل دیگر و در جریان اجرای پروژه دچار زیان شود، ولی کارگر در هر حال و حتی در صورت ورشکستگی کارفرما حقوقش را دریافت می‌کند و قانون‌گذار حقوق و مزایا و پرداخت حق‌بیمه‌اش را تضمین کرده است.

■در قرارداد کار مسئول مستقیم پرداخت حق‌بیمه و لیست کارکنان کارگاه کارفرماست. اما در پیمانکاری‌ها مسئولیت اصلی پرداخت حق‌بیمه با پیمانکار است. درواقع در ارتباط با روابط کاری و در چارچوب مقررات کار و تامین‌اجتماعی، پیمانکار حکم کارفرما را دارد و موظف است کلیه حقوق و مزایای کارگر از جمله بیمه را تادیه کند. اما این بدان معنا نیست که کارفرما هیچ‌گونه مسئولیتی ندارد. در خصوص حقوق و مزایای کارگر و حق‌بیمه، هم پیمانکار و هم کارفرما مسئولیت تضامنی دارند. اگرچه مسئول اصلی و اولیه پیمانکار است، ولی چنانچه پیمانکار حقوق کارگر را تادیه نکند کارفرما مسئول است تا از قسط آخر و مانده‌حساب پیمانکار، حقوق و مزایای کارگر را پرداخت کند و اگر بدون اخذ تاییدیه پرداخت حق‌بیمه از پیمانکار، مبادرت به تسویه‌حساب کند مسئول است و موظف به تامین پرداخت‌های مذکور است. این امر در ماده ۱۳ قانون کار و ماده ۱۷ شرایط عمومی پیمان و ماده ۳۸ قانون تامین‌اجتماعی به‌روشنی تصریح شده است.

در ماده ۱۳ قانون کار اشاره شده: «در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد کند که در آن مقاطعه‌کار متعهد شود تمامی مقررات قانون کار از جمله پرداخت حق‌بیمه را در مورد کارکنان خود اعمال کند.» در بند «ح» ماده ۱۷ شرایط عمومی پیمان، پیمانکار موظف به اجرای مقررات بیمه‌های درمانی و اجتماعی، مقررات و دستورالعمل‌های حفاظت فنی و بهداشت کار در مورد کارگران شده است. در بند «و» همین ماده پیمانکار متعهد شده، دستمزد کارگران خود را طبق قانون کار مرتبا پرداخت کند. در صورتی که پیمانکار در پرداخت دستمزد کارگران تاخیر کند، مهندس مشاور می‌تواند بابت طلب کارگران به پیمانکار اخطار دهد. در مرحله بعد چنانچه با وجود اخطار، باز هم پیمانکار از تادیه حقوق کارکنان استنکاف ورزد، کارفرما می‌تواند دستمزد کارگران را از محل مطالبات پیمانکار پرداخت کند و مبلغ پرداختی را به اضافه ۱۵ درصد جریمه، به حساب بدهی پیمانکار منظور کند. مسئله حقوق و مزایای کارگران آنقدر مهم است که در صورت تکرار تاخیر در پرداخت دستمزد کارگران به مدت بیش از یک ماه، برای ماهی که صورت وضعیت آن پرداخت شده است، کارفرما می‌تواند پیمان را فسخ کند. ماده ۳۸ قانون تامین‌اجتماعی موضوع پرداخت حق‌بیمه کارکنان توسط پیمانکار و مسئولیت کارفرما در این زمینه را به‌صراحت بیشتری بیان کرده است. در این ماده کارفرما موظف شده در قراردادی که با پیمانکار منعقد می‌کند مقاطعه‌کار را متعهد کند که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان تامین‌اجتماعی بیمه کند. بر این اساس آزادسازی ۵ درصد بهای کل کار مقاطعه‌کار از طرف کارفرما، موکول به ارائه مفاصاحساب از طرف سازمان خواهد بود. هرگاه کارفرما آخرین قسط مقاطعه‌کار را بدون مطالبه مفاصاحساب سازمان بپردازد، مسئول پرداخت حق‌بیمه مقرر و خسارات مربوط خواهد بود.