

آتی‌نهو بررسی می‌کند

# ضرورت بیمه فعالان کسب و کارهای اینترنتی

خدمات و تعهدات تأمین اجتماعی را بخشی از بهره‌مندی دوسویه تأمین اجتماعی و گروه‌های شاغل در حوزه کسب و کار اینترنتی می‌دانند.

## توسعه اشتغال الکترونیکی در کنار اقتصاد الکترونیک

گسترش اشتغال در حوزه الکترونیک و توسعه شاغلان این حوزه و همچنین شکل‌گیری بازار کار اینترنتی و مشاغل مرتبط با بسترهای مجازی را باید ارمغان زندگی در عصر حاضر برشمرد؛ به این واسطه رشد کسب و کارهای اینترنتی و الزام تحقق شاخص‌های رفاهی و حمایتی برای افراد فعال در این مشاغل نیز شکل گرفته است.

علی‌بیگی، با اشاره به گسترش نمادهای اقتصاد الکترونیک در جهان و تأثیرگذاری آن بر بازار کار اینترنتی، بیان کرد: «با توجه به ظهور این نوع اشتغال الکترونیکی باید پوشش بیمه‌ای این افراد نیز تعریف و زمینه گسترش ارتباط این گروه‌های اجتماعی و صندوق‌های بیمه‌ای فراهم شود.»

## گسترش بیمه‌ای محصول رشد کارهای اینترنتی

طبیعتاً ایجاد و گسترش مشاغل گوناگون و حضور هر چه بیشتر افراد شاغل در این گروه‌های شغلی، بستری برای تحقق تعمیم بیمه‌های اجتماعی محسوب می‌شود.

غلامحسین عابدی‌روش، کارشناس بیمه‌های اجتماعی در این‌باره گفت: «از مزایای افزایش سطح پوشش بیمه‌شدگان جدید، گسترش پوشش مشاغل اینترنتی است. اولین گام برای تحت پوشش بیمه قرار گرفتن فعالان کسب و کارهای اینترنتی و پلتفرمی، شکل گرفتن گفت‌وگو بین صندوق‌های بیمه‌ای و نمایندگان این گروه‌هاست.» او با تأکید بر اینکه به شرط توجیه منطقی مزایای بیمه‌های اجتماعی برای این افراد از سوی تأمین اجتماعی، این موضوع با استقبال فعالان اینترنتی و پلتفرمی مواجه می‌شود، توضیح داد: «در لایحه برنامه هفتم توسعه به این نکته اشاره شده که ارائه‌کنندگان خدمات در حوزه مشاغل پلتفرمی نظیر تاکسی‌های اینترنتی، مسئول مرتبط با پوشش بیمه‌ای آنان تلقی می‌شوند.»

## تأثیرپذیری بیمه شاغلان اینترنتی از شاخص مزدی

در راستای برقراری و توسعه ارتباط بیمه‌ای صندوق‌های بیمه‌گر نظیر تأمین اجتماعی با صاحبان کسب و کارهای اینترنتی و مشاغل پلتفرمی، به جای تکیه بر عنصر رابطه کارگر و کارفرما می‌توان از مکانیسم‌های مالی و مالیاتی استفاده کرد. به این واسطه امکان شناسایی عنصر مزد در پرداخت‌ها و احتساب این مجموعه افراد در قالب بیمه اجباری صورت می‌گیرد. در این شرایط جمعیت مذکور و صاحبان کسب و کارهای اینترنتی باید نسبت به پرداخت سهم حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی اقدام کنند.



تعاریف قانونی برای این پوشش بیمه اجتماعی، موضوعی مهم و تسهیل‌کننده در گسترش سطح بیمه‌های اجتماعی در جامعه است. افراد فعال در حوزه مشاغل اینترنتی نیز در این حوزه چالش‌هایی را تجربه می‌کنند. محمد محمدی، معاون بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی پیش از این در ارتباط با اقدامات و الزامات مربوط به بیمه کردن شاغلان حوزه مجازی گفت: «توسعه پوشش بیمه‌ای به تمامی افراد مشمول قانون، یکی از مهم‌ترین تکالیف تأمین اجتماعی است که در سال‌های اخیر به‌عنوان یکی از راهکارهای تحولی این سازمان مورد توجه قرار گرفته است.» او تأکید کرد: «در باره بیمه‌شدگانی که در قالب فضای مجازی (پلتفرم‌ها) فعالیت دارند، با توجه به محدودیت‌های قانون کار در تعریف و تبیین این نوع اشتغال، همکاران ستاد مرکزی سازمان از طریق برگزاری نشست‌های تخصصی با انجمن‌های صنفی مرتبط و اداره کل حقوقی سازمان تلاش می‌کنند دستور اداری جامعی در مورد بیمه این فعالان صادر و ابلاغ شود تا این گروه از افراد، تحت پوشش بیمه قرار گیرند.»

## فرصتی دوسویه برای تأمین اجتماعی و شاغلان

تحقق بیمه شاغلان کسب و کارهای مجازی نظیر رانندگان تاکسی‌های اینترنتی را باید فرصتی برای این افراد جهت بهره‌مندی از خدمات گسترده تأمین اجتماعی برشمرد. این گروه‌های اجتماعی به واسطه نوع اشتغال خود انتظار بهره‌مندی از خدمات بیمه‌های اجتماعی را دارند.

کارشناسان حوزه بیمه‌های اجتماعی با تأکید بر مزایای چندوجهی توسعه بیمه کسب و کارهای اینترنتی، تأمین منابع جدید برای سازمان تأمین اجتماعی، ارتقای سطح رفاه جامعه، توسعه پوشش بیمه‌ای و بهره‌مندی بیمه‌شدگان شاغل در حوزه مشاغل مجازی از انواع ارائه

دستمزدی دارند، کارگر شناخته می‌شوند و کارفرما مکلف و موظف است نسبت به بیمه کردن این افراد اقدام کند. این افراد باید مشمول بیمه شوند و کارفرمایانی که دارای کارگرانی با این ویژگی‌ها وظیفه دارند نیروی کار خود را بیمه کنند. بر اساس قوانین بالادستی افراد بدون کارفرما و به‌دور از رابطه دستمزدی بین کارگر و کارفرما باید پوشش بیمه‌ای داشته باشند. در برنامه هفتم توسعه نیز بندی قانونی وجود دارد که موظف بودن بیمه‌پردازی کارفرمایان را روشن می‌کند. در صورت تبدیل این موضوع به قانون، تکلیف فعالان کسب و کارهای مجازی نظیر رانندگان اینترنتی نیز روشن است.»

## تکلیف قانون اساسی برای پوشش بیمه‌ای

بر اساس تأکید اصل ۲۹ قانون اساسی، همه گروه‌های مختلف اجتماعی باید امکان بهره‌مندی از مزایای این بیمه‌ها را داشته باشند و این سند بالادستی باید در ارتباط با پوشش بیمه‌ای همه اقشار نظیر فعالان کسب و کارهای اینترنتی هم مورد نظر باشد. همین‌طور ماده یک قانون تأمین اجتماعی به تعمیم بیمه‌های اجتماعی در بین اقشار مختلف جامعه اشاره کرده و آن را وظیفه و تکلیف این سازمان می‌داند. در سال‌های اخیر که موضوع برقراری پوشش بیمه‌ای شاغلان کسب و کارهای فضای مجازی و شاغلان پلتفرم‌ها مطرح شده، سازمان تأمین اجتماعی در راستای اجرای تکالیف قانونی خود به دنبال جذب این افراد است تا علاوه بر توسعه پوشش بیمه‌ای و جذب بیمه‌شدگان جدید، در مسیر پایداری بیمه‌ای گام بردارد.

## پوشش بیمه‌ای شاغلان فضای مجازی

برطرف کردن موانع پوشش بیمه‌ای افراد شاغل در حوزه کسب و کارهای اینترنتی نظیر الزام وجود همه شاخص‌ها و



## گزارش

ماهیت سازمان تأمین اجتماعی و تکالیف این نهاد بیمه‌ای در جایگاه بزرگ‌ترین بیمه‌گر اجتماعی شاغلان اصناف و گروه‌های مختلف جامعه، گسترش پوشش بیمه‌ای را به‌عنوان یکی از وظایف اصلی این صندوق بیمه اجتماعی تعریف کرده است. در کنار این موضوعات، توسعه و تعمیم بیمه‌های اجتماعی از طریق قانون اساسی و قانون تأمین اجتماعی وظیفه این سازمان محسوب می‌شود. صاحبان کسب و کارهای اینترنتی و فعالان حوزه مجازی نیز براساس مبانی قانونی و تکلیفی اشاره شده در جمع گروه‌های مختلف اجتماعی برای الزام پوشش بیمه‌ای قرار می‌گیرند.

بر اساس داده‌های غیررسمی بین سه تا چهار میلیون نفر از گروه‌های مختلف سنی کشور در حوزه کسب و کارهای اینترنتی مشغول به فعالیت هستند. به این واسطه برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری جذب این افراد در قالب بیمه‌شدگان جدید، علاوه بر رشد داده‌های مربوط به شاخص توسعه بیمه‌ای تأمین اجتماعی، گسترش سطح پوشش بیمه اقشار مختلف مانند فعالان و شاغلان فضای مجازی را رقم می‌زند. در صورت راهبری کلان تأمین اجتماعی به سمت تحقق توسعه بیمه کسب و کارهای اینترنتی، حتماً نفع دوسویه این سازمان و شاغلان فضای مجازی ممکن می‌شود.

## تضمین پایداری تأمین اجتماعی و آینده بیمه‌شدگان

با وجود جامعه آماری ۴۷ میلیون نفری و سطح ۵۳ درصدی پوشش گروه‌های مخلف مردمی توسط تأمین اجتماعی، این سازمان همچنان جذب افراد بدون بیمه را در برنامه دارد تا از این طریق خدمات بیمه‌ای، درمانی و بازنشستگی را برای شاغلان و فعالان مختلف گسترش دهد. در سال‌های اخیر نیز توسعه بیمه‌شدگان از طریق جذب افراد شاغل در کسب و کارهای اینترنتی در دستور کار این نهاد بزرگ بیمه‌گر قرار گرفته است. برخی کارشناسان، مسئله عدم تعریف روابط قانونی کارگر و کارفرما در حوزه کاری فضای مجازی را مانعی برای جذب این گروه می‌دانند. از طرفی تکالیف قانونی تأمین اجتماعی بر الزام تعمیم بیمه‌های اجتماعی برای همه گروه‌های اجتماعی تأکید کرده است. اگر افزایش بیمه‌های اجتماعی را منبع اصلی جذب منابع و پایداری تأمین اجتماعی فرض کنیم و مزایای ناشی از آن ارائه خدمات متنوع و متعدد را برای بیمه‌شدگان به دنبال داشته باشد، به‌طور طبیعی تضمین امروز و فردای تأمین اجتماعی و شرکای این نهاد بیمه‌ای اتفاق می‌افتد. اولیاء علی‌بیگی، رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار کل کشور در این ارتباط به «آتی‌نو» گفت: «افرادی که رابطه

## یادداشت



## ضرورت رویکرد بلندمدت در برنامه‌های تأمین اجتماعی



با توجه به جامعه بزرگ تحت پوشش، حجم و نوع تعهدات، گروه‌های مختلف بیمه‌شده و شرکای اجتماعی و الزامات و نیازهای ضروری مربوط به جامعه بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی، اجرای برنامه‌های کوتاه‌مدت مانند برنامه‌های توسعه‌ای نمی‌تواند برای این سازمان مؤثر و کارآمد باشد. به این واسطه تدوین برنامه‌های بلندمدت مبتنی بر هدف‌گذاری آینده برای رسیدن به اهداف تأمین اجتماعی الزامی است.

حتی اگر دولت در راستای اجرای لایحه برنامه هفتم توسعه، تعهدات خود به سازمان تأمین اجتماعی را کاهش دهد، باید با تبیین و تدوین برنامه‌های بلندمدت و قوانین و مقررات سازمانی نسبت به برنامه‌ریزی در این نهاد بیمه‌گر اقدام کرد. چه اینکه، این تعهدات بلندمدت سازمان تأمین اجتماعی قاعده تغییرات در این لایحه برنامه‌محور نیست و باید در قالب لایحه جداگانه‌ای، خارج از چارچوب برنامه هفتم توسعه، محورهای لازم برای اجرای تعهدات این نهاد در نظر گرفته شود.

در صورت ایجاد لایحه جداگانه برای قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، این اقدام می‌تواند در راستای اجرای تعهدات، منابع و مصارف این سازمان را در بلندمدت تأمین کند و مشخصاً برای یک برنامه پنج‌ساله نباشد.

یکی از ایرادات این گونه برنامه‌ها این است که این قواعد مانند برنامه هفتم توسعه برنامه‌ای نیستند، به این معنی که قانون تأمین اجتماعی نمی‌تواند قانون برنامه‌ای باشد. نگاه برنامه‌های این سازمان برای اجرای تعهدات خود بلندمدت است و تا زمانی که تغییری به لحاظ ضرورت اصلاحات یا تغییرات احساس نشود این قانون باید همیشگی باقی بماند. به‌عنوان نمونه در ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی از زمان تصویب در سال ۱۳۵۴ تاکنون هیچ تغییری ایجاد نشده است.

قانون بازنشستگی پیش از موعد در سازمان تأمین اجتماعی هم از سال ۱۳۸۰ تاکنون دچار هیچ گونه تغییر و تحولی نشده و اکنون نیز نمی‌توان در چارچوب یک برنامه، شرط سنی برای قانون مشاغل سخت و زیان‌آور اعمال کرد و پس از این برنامه و با گذشت پنج سال یا اجرای لایحه‌ای جدید، دیگر تکلیف این قانون مشخص نباشد. در حال حاضر برای زنان شاغل در زمان احراز شرایط بازنشستگی با استفاده از قانون مشاغل سخت و زیان‌آور، سن ۴۵ و برای مردان ۵۰ سال لحاظ شده و ممکن است پس از پایان برنامه هفتم توسعه و آغاز برنامه هشتم، این موضوع تکلیف مشخصی نداشته نباشد. در این شرایط است که الزام تبیین برنامه‌های بلندمدت بیشتر آشکار می‌شود.

در واقع تکالیف قوانین تأمین اجتماعی باید برای اجرای درست آن مشخص باشد. برای اجرای تعهدات و برنامه‌های این سازمان بزرگ بیمه‌ای باید یک برنامه بلندمدت تنظیم شود؛ زیرا این گونه تغییرات، قاعده برنامه توسعه محسوب نمی‌شوند. ممکن است برنامه متناسب‌سازی یا هسسان‌سازی حقوق بازنشستگان در سازمان تأمین اجتماعی یک برنامه توسعه‌ای اجرایی نباشد. برای همین در برنامه‌های آینده، تکلیف بازنشستگان در باره این قوانین به خوبی مشخص نخواهد بود. از این‌رو هم‌راستایی برنامه بلندمدت تأمین اجتماعی و برنامه‌های توسعه ضرورت دارد.

چنین برنامه‌هایی در تأمین اجتماعی باید با نگاه بلندمدت، مدیریت و برنامه‌ریزی باشد و اکنون ایراد اساسی لایحه برنامه هفتم توسعه نیز همین موضوع است. یکی از ایرادات برنامه مذکور این است که اصلاحات صندوق‌های بازنشستگی در حوزه پارامتریک و تعهدات دولت نمی‌تواند در قالب برنامه باشد. پیش‌تر در این زمینه با همکاری درست و مشاهدات عینی مشخص شد که آثار مناسبی در این زمینه دیده نشده است.

در واقع ایراد کلی ساختار برنامه هفتم توسعه را می‌توان این چنین توضیح داد: به لحاظ اینکه این نوع قوانین و تغییرات آن فقط بازه زمانی پنج ساله را به خود اختصاص می‌دهند قاعداً نمی‌توانند در قوانین برنامه‌ای دیده شوند. به همین دلیل تناسب زمانی و موضوعی باید به‌صورت هم‌زمان در برنامه‌های توسعه و سازمانی لحاظ شود.

مدیرکل امور مالی سازمان تأمین اجتماعی در گفت‌وگو با آتی‌نو تشریح کرد

## آخرین تغییرات نحوه محاسبه مالیات کارکنان و دلایل تجمیع حقوق و مزایا

مالیات از طریق سامانه امور مالیات و بر اساس جدول مالیات حقوق موضوع ماده ۸۴ قانون مالیات مستقیم در سال ۱۴۰۳ صورت می‌گیرد.

● اگر فردی در دو مرکز یا دودستگاه مشغول به کار باشد، مالیات برای او چگونه محاسبه می‌شود؟ در این ارتباط چه تغییراتی نسبت به سنوات گذشته اعمال شده است؟

بر اساس سامانه مالیاتی در سال جاری، مبالغ ارسالی از دستگاه‌ها یا یکدیگر تجمیع می‌شود و ملاک محاسبه قرار می‌گیرد. این درحالی است که در سنوات گذشته هر یک از سیستم‌های دودستگاه به‌طور مستقل نسبت به محاسبه مالیات اقدام می‌کردند و طبیعتاً فرد در سطوح مالیاتی با ضریب مالیاتی کمتر قرار داشته است.

در شرایط مذکور، معافیت مالیاتی در واحدی لحاظ می‌شود که لیست مالیاتی را زودتر در سامانه سازمان امور مالیاتی بارگذاری کند. هرچند این موضوع در سرجمع مالیات محاسبه شده همکار، تفاوتی ایجاد نمی‌کند.

● در مورد پرداخت‌های غیرنقدی همکاران هم ظاهراً تغییراتی اتفاق افتاده که سؤالاتی را ایجاد کرده است. آیا پرداخت‌های غیرنقدی به کلی معاف از مالیات است یا سقفی برای آن در نظر گرفته شده است؟

مطابق قانون مالیات‌های مستقیم، مزایای غیرنقدی تا سقف دو دوازدهم معافیت ماده ۸۴ قانون مالیات مستقیم، از کسر مالیات معاف است. نظر به اینکه در سال جاری معافیت این ماده قانونی معادل ۱۲۰ میلیون ریال است، در صورت پرداخت‌های غیرنقدی می‌توان تا سقف ۲۴۰ میلیون ریال (معادل ۲۴ میلیون تومان) از معافیت مالیاتی استفاده کرد که این موضوع در پرداخت‌های غیرنقدی (بن کارت) از سنوات گذشته تاکنون همواره مورد توجه بوده و همکاران از آن بهره‌مندند و مازاد بر سقف دو دوازدهم به همراه حقوق و مزایای کارکنان در جدول مالیاتی محاسبه و کسر می‌شود.

است. در نتیجه در پایان هر ماه تمامی حقوق و مزایای کارکنان قبل از پرداخت در سامانه امور مالیاتی بارگذاری و پس از محاسبه مالیات توسط سامانه مذکور عیناً از حقوق و مزایای کارکنان کسر می‌شود. البته پرداخت حقوق و مزایای کارکنان در یک فیش و یا پرداخت آن در چندین مرحله در طول ماه تأثیری بر محاسبه مالیات ندارد. در سنوات گذشته هنگام پرداخت مواردی در طول ماه با عنوان پرداخت‌های بین ماه، سیستم حقوق و دستمزد نسبت به کسر مالیات علی‌الحساب ۱۰ درصد در فیش بین ماه اقدام و الباقی مالیات مربوطه در پایان ماه از حقوق کارکنان کسر می‌شد. از نظر همکاران، موارد پرداختی در بین ماه دارای مالیات ۱۰ درصد بوده که این پرداخت صحیح نیست. به این واسطه در مجموع نحوه احتساب

برای مثال اگر فردی در فروردین ماه یا در یافتی حکم کارگزینی به مبلغ ۱۵۰ میلیون ریال و مزایای ۲۵۰ میلیون ریال و مبلغی معادل ۳۰ میلیون ریال بابت بیمه داشته باشد، مبلغ محاسبه شده توسط اداره امور مالیاتی جهت مالیات فروردین ماه وی ۳۵ میلیون ریال خواهد بود. درحالی که با فرض اینکه همان فرد در اردیبهشت‌ماه نیز همان حقوق و مزایای را دریافت کند مبلغ محاسبه شده توسط اداره امور مالیاتی جهت اردیبهشت‌ماه ۴۳ میلیون ریال است.

● برخی معتقدند در صورت پرداخت مزایا به صورت غیرتجمیعی، مبلغ مالیات کاهش پیدامی‌کند. آیا این اشکال وارد است؟ مبنای محاسبه حقوق و مزایای تجمیعی چیست؟ قانون بودهجه سال ۱۴۰۳، همه دستگاه‌ها را ملزم به پرداخت حقوق و مزایای کارکنان در قالب یک فیش و یک سند کرده

جدول نهایی مالیات حقوق موضوع ماده ۸۴ قانون مالیات مستقیم در سال ۱۴۰۳					
سالانه-ریال		ماهانه-ریال		نرخ مالیات-درصد	
از	تا	از	تا	مالیات سالانه-ریال	مالیات ماهانه-ریال
۰	۱/۴۴۰/۰۰۰/۰۰۰	۰	۱۲۰/۰۰۰/۰۰۰	۰	۰
۱/۴۴۰/۰۰۰/۰۰۰	۱/۹۸۰/۰۰۰/۰۰۰	۱۲۰/۰۰۰/۰۰۰	۱۶۵/۰۰۰/۰۰۰	۱۰٪	۴/۵۰۰/۰۰۰
۱/۹۸۰/۰۰۰/۰۰۰	۳/۲۴۰/۰۰۰/۰۰۰	۱۶۵/۰۰۰/۰۰۰	۲۷۰/۰۰۰/۰۰۰	۱۵٪	۲۰/۲۵۰/۰۰۰
۳/۲۴۰/۰۰۰/۰۰۰	۴/۸۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۲۷۰/۰۰۰/۰۰۰	۴۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۲۰٪	۴۶/۲۵۰/۰۰۰
۴/۸۰۰/۰۰۰/۰۰۰	به مازاد	به مازاد	۴۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۳۰٪	