



مبانی حقوقی بیمه کارگران در سازمان تأمین اجتماعی

از منظر کارفرمایان و نقش حمایتی بیمه پس از اخراج کارگران

www.ketab.ir

نویسندگان:

یونس شهسواری

دکتر محمدجواد جعفری

سرشناسه	: شهسواری، یونس، ۱۳۵۸ - جعفری، محمدجواد، ۱۳۴۲ -
عنوان قراردادی	: ایران. قوانین و احکام Iran. Laws, etc.
عنوان و نام پدیدآور	: مبانی حقوقی بیمه کارگران در سازمان تامین اجتماعی از منظر کارفرمایان و نقش حمایتی بیمه پس از اخراج کارگران / نویسندگان یونس شهسواری، محمدجواد جعفری.
مشخصات نشر	: تهران: ندای کارآفرین، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۶۰ص.
شابک	: 978-600-482494-1
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
موضوع	: کار و کارگری - قوانین و مقررات - ایران Labor laws and legislation -- Iran
موضوع	: سازمان تامین اجتماعی -- قوانین و رویه‌ها
موضوع	: Social Security Organization -- Rules and practice
موضوع	: روابط کارگر و کارفرما -- قوانین و مقررات -- ایران
موضوع	: Industrial relations -- Law and legislation -- Iran
موضوع	: تامین اجتماعی -- قوانین و مقررات -- ایران
موضوع	: Social security -- Law and legislation - ira
رده بندی کنگره	: ۷۶۴K1H
رده بندی دیویی	: ۳۰۱/۳۳۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۰۸۰۵۸۵



تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخررازی، نبش کرچه لری، پلاک ۲۹
تلفن: ۶۶۴۰۲۷۲۲ - ir- JedayeKarafarin

مبانی حقوقی بیمه کارگران در سازمان تامین اجتماعی
از منظر کارفرمایان و نقش حمایتی بیمه پس از اخراج کارگران
یونس شهسواری - محمدجواد جعفری

صفحه آرا: اکرم ملک نژاد - طراح جلد: رضا کاوه
نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۸ - شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
قیمت: ۳۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۸۲-۴۹۴-۱

این کتاب برگرفته از پایان نامه یونس شهسواری دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی بوده و کلیه حقوق مادی و معنوی آن متعلق به دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه می باشد.

۷	مقدمه
۱۵	فصل اول: کارگر و کارفرما
۱۵	معیارهای احراز یا نفی رابطه کارگری و کارفرمایی در آرای موردنقد
۱۵	معیارهای مذکور در رأی وحدت رویه ۴۱۲ - ۱۳۸۳/۸/۲۶
۱۶	معیارهای مذکور در رأی وحدت رویه ۲۳۶ - ۸۴/۵/۳۰
۱۷	قرارداد کار و اجزای آن
۱۷	قرارداد کار
۲۰	طرفین قرارداد کار
۲۷	معیارهای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی در قانون گذار
۲۷	تبعیت یا وابستگی (حقیقی و اقتصادی)
۲۸	تبعیت حقوقی
۳۱	تبعیت اقتصادی
۳۲	دریافت حق السعی در مقابل انجام کار
۳۴	امارات تکمیلی رابطه کارگری و کارفرمایی
۳۷	فصل دوم: بیمه تأمین اجتماعی
۳۷	تاریخچه بیمه
۴۲	تعریف واژه بیمه
۴۳	عناصر تشکیل دهنده بیمه
۴۴	انواع بیمه
۴۵	سازمان تأمین اجتماعی
۴۵	تاریخچه تأمین اجتماعی
۴۹	اشکال بیمه‌های خصوصی
۵۰	طرح تأمین اجتماعی بیسمارک
۵۰	عوامل توسعه تأمین اجتماعی
۵۳	استراتژی‌های تأمین اجتماعی در جهان

تاریخچه تأمین اجتماعی در ایران..... ۵۵

فصل سوم: بیمه کارگر، دعاوی کارگر و کارفرما..... ۵۹

اختلاف کارگر و کارفرما بیمه کارگر..... ۵۹

بیمه نشدن کارگر توسط کارفرما و مجازات در صورت نپرداختن حق بیمه کارگران..... ۵۹

چگونه می‌توان ادعای سابقه بیمه را اثبات کرد؟..... ۶۳

وظیفه سازمان تأمین اجتماعی..... ۶۴

مراحل رد ادعای سوابق بیمه..... ۶۵

فرآیند شکایت از کارفرما..... ۶۸

آیین‌نامه اجرایی قاضی "حقوق" یک تبصره به ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی..... ۷۷

قانون منع دریافت خسارات و جرائم و بهره‌مند در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۱/۴/۱۳ مجلس شورای اسلامی..... ۸۲

ضمانت اجرای عدم پرداخت حق بیمه کارگران..... ۸۸

ضمانت اجرای کیفری عدم پرداخت حق بیمه..... ۸۸

طرح دعاوی حقوقی علیه کارفرما..... ۹۲

طرح دعاوی در مراجع موضوع قانون کار مصوب ۱۳۶۹..... ۹۳

ضمانت اجرای مقرر در ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه اجرایی آن..... ۹۵

تحلیل حقوقی - اقتصادی حق بیمه‌های پیمانکاری‌ها..... ۹۶

فصل چهارم: مفاهیم و اصول حاکم بر حق بیمه‌های تأمین اجتماعی، با تکیه بر اصول..... ۹۹

حقوقی و اقتصادی..... ۹۹

نرخ حق بیمه و مأخذ آن..... ۹۹

روش محاسبه حق بیمه..... ۱۰۰

واقع‌گرایی در قانون تأمین اجتماعی..... ۱۰۱

ماهیت و اهمیت اقتصادی پیمانکاری‌ها..... ۱۰۲

پیمانکاری‌ها و رویه سازمان..... ۱۰۳

قراردادهای پیمانکاری مختلط..... ۱۰۵

نحوه وصول حق بیمه و تسویه حساب قراردادهای پیمانکاری..... ۱۰۵

۱۰۶	نقد رویه سازمان
۱۱۰	غیرواقعی شدن حق بیمه‌ها
۱۱۱	دریافت حق بیمه مضاعف
۱۱۱	استحاله ماهیت حق بیمه به مالیات پروژه‌ها
۱۱۲	بر هم زدن تعادل در حوزه رقابت در مناقصات
۱۱۳	شکل‌گیری رویه‌های مصنوعی
۱۱۴	دیوان عدالت اداری و اقدامات سازمان
۱۱۴	تأیید قضایی اقدامات سازمان و علل آن
۱۱۵	ارزیابی رأی دیوان
۱۱۶	قانون‌گذاری‌های جدید و رویه سازمان
۱۱۷	قانون‌گذاری‌های جدید و بی‌اعتنا لفظی آن‌ها
۱۲۳	ارزیابی تأثیر قوانین
۱۲۵	فصل پنجم: نقش حمایتی بیمه پس از اخراج کارگران
۱۳۵	حاصل کلام
۱۳۹	منابع
۱۴۲	پیوست‌ها

مقدمه

در حقوق ایران، بیمه تأمین اجتماعی به عنوان یکی از حقوق اساسی کارگران و از جمله قواعد آمره حوزه حقوق اجتماعی محسوب می شود. کارفرمایان موضوع قانون تأمین اجتماعی، طرف تعهد بیمه نمودن کارگران محسوب می شوند. برابر قانون کار، کارفرمایان مکلف به بیمه نمودن کارگران شاغل در کارگاه خود برابر قانون تأمین اجتماعی می باشند. این تکلیف کارفرما، نه تنها به لحاظ اصولی، قابل مصالحه و سازش و تبدیل به تکلیف مشابه دیگر نیست، بلکه آن چنان از دیدگاه قانون گذار، به صورت اجرا در شکل تصریح شده قانونی، دارای اهمیت می باشد که در ماده ۱۸۳ قانون کار، تخلف از آن را جرم تلقی نموده و برای متخلفین مجازات مقرر نموده است. با وجود این دیدگاه شفاف و محکم قانونی، همواره یکی از نغدات های نیروی کار در کشور ما، موضوع بیمه تأمین اجتماعی آنان می باشد (موسوی، سید محمد، ۱۳۹۰). بررسی حق بیمه تأمین اجتماعی کارگران و ضمانت اجرای آن در نظام حقوقی ایران، نخستین کنگره بین المللی حقوق ایران با رویکرد حقوق شهروندی، تهران، مرکز همایش های بین المللی توسعه دات یس). همچنین، ثبات و امنیت شغلی کارگران امروزه از مهم ترین رباط به حقوق بنیادین کار محسوب می گردد؛ لذا اسناد بین المللی مربوط به کار (متوله نامه ها، معاهدات و...) و حقوق داخلی کشورها چه در قانون اساسی و چه در قوانین عادی و با حساسیت خاصی با آن برخورد نموده اند و از طرفی با توجه به اهمیت قضیه برای کارفرمایان و کارگران و آثار اقتصادی و اجتماعی مهمی که در بردارد و از جمله آن ها ایجاد اشتغال پایدار، تقلیل یا افزایش بیکاری، حجم سرمایه گذاری و فعالیت کارفرمایان در امر تولید، تعیین قیمت و هزینه تمام شده کالا، تأثیر در رقابت اقتصادی و امکان تغییر در ساختار تولید و به روز نمودن صنایع و تقلیل یا افزایش تورم و کنترل بحران های اجتماعی و اقتصادی و دیگر موضوعات مرتبط با آن می باشد. بر اساس قانون کار (مصوب سال ۱۳۶۹) رسیدگی به دعاوی کارگر و کارفرما بر عهده مراجع تخصصی تحت عنوان مراجع

حل اختلاف کار (هیئت تشخیص و حل اختلاف) متشکل از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت قرار گرفته است و این مراجع بر اساس موازین قانونی، صلاحیت رسیدگی به دعاوی فردی و جمعی کارگران و کارفرمایان در حوزه روابط کار را دارا می‌باشند. همچنین به موجب بند ۲ ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۸۵ رسیدگی شکلی (فرجامی) نسبت به آرای قطعی این مراجع که مورد اعتراض قرار گرفته است، در صلاحیت دیوان عدالت اداری می‌باشد. هیئت عمومی دیوان مزبور در صورت صدور آرای متعارض در شعب دیوان، رأی وحدت رویه صادر می‌کند که برای تمامی شعب و مراجع ذی ربط لازم الاتباع است. در زمینه احراز رابطه کارگری و کارفرمای معیارهای متنوع و مختلفی از سوی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در آرای وحدت رویه مورد استفاده قرار گرفته است که می‌تواند موجب تشتت رویه دیوان و تضییع حقوق کارگران شود. از طرفی تأمین اجتماعی در کلام امام علی علیه‌السلام امام علی علیه‌السلام طلایه‌ار ایشده تأمین اجتماعی است. اصول اساسی تأمین اجتماعی را می‌توان در سخنان متعدد در آیه حضرت، مورد مطالعه و بررسی قرارداد. روایت شده است که ایشان پیرمرد مسیحی ای را دید که از مردم گدایی می‌کرد. آن حضرت از احوال او سؤال کرد، به ایشان گفتند: این مسیحی است که چندی است از کارافتاده پس امام علیه‌السلام فرمودند: از او کار کنسیدید تا این که پیر و از کارافتاده شده بعد او را از بیت‌المال محروم کرده‌اید! اکنون از بیت‌المال بی‌انفاق کنید و نیز ایشان در نامه خود به مالک اشتر می‌فرماید: در مورد طبقه پایین جامعه، پس در این طبقه مردمی هستند فقیر که در عین نیاز، روی سؤال ندارند. خداوند حق با ایشان مقرر داشته و خواسته است که آن را رعایت کنی. پس در نگه داشت آن بخش برای اینان در بیت‌المال حق مقرر دار و نیز بخشی از درآمدهای خالص را در هر سهر به آنان اختصاص ده. (صندوق تأمین اجتماعی؛ ۱۳۹۰، ۹۵). فخر رازی، یکی از علمای معروف می‌گوید: یک از بزرگان و وارستگان را دیدم، می‌گفت: شخصی را دیدم یخ می‌فروخت و مکرر می‌گفت: به کسی که سرمایه‌اش آب می‌شود، رحم کنید پیش خود گفتم این است معنی سخن خداوند در سوره عصر که فرمود: "سوگند به عصر که انسان در خسارت است" آری، انسانی که از عمرش بهره عاقلانه نمی‌برد، مانند یخی است که آب می‌شود (همان مأخذ، ۹۶). بشر در جوامع سنتی، در شرایطی که نیاز ضروری‌اش تأمین می‌شد، نیاز چندانی به وجود تأمین اجتماعی یا پیمان‌های جمعی نمی‌دید؛ چراکه

خانواده، به مفهوم گسترده، جایگاه ویژه‌ای داشت و بسیاری از مشکلات در درون آن حل می‌شد. از این‌رو، کسی در مورد آینده خانواده‌اش زیاد نگران نبود؛ زیرا یقین داشت که در صورت فوت او، فرزندانش مورد حمایت دیگران قرار خواهند گرفت و این شبکه حمایتی متقابل، به او و اعضای خانواده، نوعی تأمین اجتماعی اولیه را هدیه می‌کرد که رفع کننده بسیاری از نگرانی‌ها بود.

به علاوه، نهادهای مختلفی نظیر خانواده و نهادهای مذهبی مانند آتشکده‌ها، معابد، کلیساها و سرانجام مساجد، به شیوه‌های مختلف و به صورت داوطلبانه و پراکنده، با ارائه اباعادی از خدمات اجتماعی، حمایت از محرومان و مستمندان و نگهداری از یتیمان و درماندگان را عهده‌دار می‌شدند. از سوی دیگر به علت اختلاف شرایط، امکانات، ویژگی‌های طبیعی، چگونگی نظام‌های حاکم بر اجتماعات و استعدادهای افراد، ایجاد می‌کند که زندگی هم‌سان‌ها، در یک سطح نباشد و همگی نتوانند از درآمد مساوی برخوردار باشند. از دیگر، بشر شاهد محرومیت‌ها و کمبودهای فراوانی بوده است؛ بیکاری، بیماری، نقص عضو و حوادث را بر پیکر برخی هم‌نوعان احساس می‌کرد و رنج می‌برد و برای درمان آن، راه‌های مستقل و محترمانه‌ای را جست‌وجو و ارائه می‌کرد که یکی از آن‌ها «تأمین اجتماعی» است. به طور کلی، وجود سه عامل، زمینه پیدایش «تأمین اجتماعی» را در دنیا فراهم آورده است: اول، نفع شخصی و اهمیتی که هر فرد برای منافع خود قائل است؛ دوم، احساس خیرخواهی و نوع دوستی؛ سوم، احساس سرنوشت مشترک که می‌توان از آن به احساس صنفی نیز تعبیر نمود. (قشقایی، ۱۳۹۰، ۷).

مفهوم تأمین اجتماعی، از دو نظر قابل توجه و بررسی است. یکی این که مفهوم تأمین اجتماعی، عبارت است از کوشش‌های دولت و جبران خسارات و نتایج حاصله از پاره‌ای حوادث و اتفاقات اجتماعی و دیگر این که، مفهوم دیگر تأمین اجتماعی، بحث از جبران عوارض خطرات نیست، بلکه هدف اساسی، جلوگیری از بروز حوادث و پیش‌بینی‌های لازم است. از آنجاکه گفته می‌شود پیش‌گیری حادثه، بهتر از درمان و جبران عواقب آن است، در این مفهوم تأمین اجتماعی، سعی بر پیش‌بینی و پیش‌گیری است. در چنین شرایطی، محور سیاست تأمین اجتماعی، حمایت‌های چندجانبه از افراد در مقابل خطرهای مختلف است در مفهوم کلی، تأمین اجتماعی، حمایتی است که جامعه در قبال پریشانی‌های اجتماعی و اقتصادی پدید آمده به واسطه قطع یا کاهش درآمد بابت بیکاری، بیماری، بارداری، از کارافتادگی، سالمندی، فوت

سرپرست خانواده و غیره برای افراد فراهم می‌آورد. مبنای این حمایت نوعی قرارداد اجتماعی میان افراد جامعه است. در این میان، ایجاد یکپارچگی و همبستگی ملی، ارتقای ثبات و سطح امنیت جامعه، کاهش ناهنجاری‌ها و بزه‌های اجتماعی و ارتقای سرمایه اجتماعی از جمله نقش‌های اجتماعی نظام تأمین اجتماعی هستند. به موازات، ایجاد زمینه‌های رقابت‌پذیری در بخش اقتصاد و ارتقای کارآمدی نظام توزیع و با توزیع جامعه در زمره وظایف اقتصادی نظام‌های تأمین اجتماعی به حساب می‌آیند (همان مأخذ، ۹). طبق مفاد قانون تأمین اجتماعی کلیه کارفرمایان اعم از بخش خصوصی و غیرخصوصی که مشمول قانون تأمین اجتماعی هستند، موظف‌اند ماهیانه معادل ۳۰ درصد حقوق و مزایای مشمول بیمه کارگران و کارکنان خود را به‌عنوان حق بیمه در وجه سازمان پرداخت نمایند. مشمولین قانون تأمین اجتماعی عمدتاً در بخش خصوصی فعالیت داشته (تقریباً به ۷۰ درصد از مشمولین تحت پوشش این سازمان در بخش خصوصی فعالیت دارند) و با توجه به اینکه کارفرمایان موظف‌اند حق بیمه کارگران خود را حداقل حقوق مصوب قانون کار همان سال به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند. (ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی) در بررسی‌های تجربی به‌عمل‌آمده از شرکت‌ها و کارگاه‌های مشمول بیمه (شهرستان ر.ا.) و نیز مدارک مربوطه موجود در سازمان تأمین اجتماعی مشاهده شده که تعداد نثیری از کارفرمایان مذکور برای پرداخت ۳۰ درصد حقوق و مزایای مشمول بیمه کارگران در وجه سازمان حق بیمه (حق بیمه عادی و بیکاری) به سازمان تأمین اجتماعی، حقوق و مزایای کارگران را عمدتاً معادل حداقل حقوق و مزایای مصوب قانون کار و یا مبلغی کمتر از حقوق و مزایای واقعی کارگران (حقوق و مزایایی که هر کارگر عملاً دریافت می‌دارد) در ایستادن حقوق و مزایای ارسالی به سازمان اعلام نموده و حق بیمه را نیز بر مبنای لیست مزایا که از حقوق و مزایای واقعی کارگران پایین تر است در وجه سازمان واریز می‌نمایند. این عدم پرداخت حق بیمه کارگران از طرف کارفرمایانشان می‌تواند علل و دلایل مختلفی داشته باشد و باید توجه داشت تعداد کثیری از افراد تحت پوشش این سازمان در بخش خصوصی اشتغال داشته و مهم‌ترین منبع درآمدی سازمان مربوط به حق بیمه‌های دریافتی از بیمه‌شدگان (خصوصاً بیمه‌شدگان بخش خصوصی که قریب ۷۵ درصد افراد تحت پوشش را در برمی‌گیرد) می‌باشد. از طرفی مبنای محاسبه و پرداخت مزایا (مستمری

بازنشستگی، از کارافتادگی، بازماندگان، غرامت دستمزد و....) به بیمه‌شدگان، عمدتاً بر مبنای حقوق و مزایای اعلام‌شده آن‌ها به سازمان است.

لذا عدم پرداخت حق بیمه کارگران از طرف کارفرمایان (که با فرایند خصوصی‌سازی صنایع با رشد فزاینده‌ای رو به گسترش می‌باشند) می‌تواند اثراتی مالی شدیدی هم برای سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان پرداخت‌کننده حقوق و مستمری بازنشستگی، بازماندگان، از کارافتادگی کلی و جزئی و سایر مزایا به کارگران که عمدتاً مبنای محاسبه آن برحسب حقوق و مزایای مشمول بیمه در حداکثر دو سال آخرین سنوات خدمت کارگرمی باشد و هم برای خود کارگران به‌عنوان استفاده‌کنندگان از این مزایا داشته باشد و شاید تنها ذینفع آن کارفرمایان باشد. در بررسی علل عدم پرداخت حق بیمه کارگران، شش خصوصی توسط کارفرمایان به سازمان تأمین اجتماعی می‌توان به شش مورد اساسی زیر اشاره بود: اولاً: کارگران و کارفرمایان بخش خصوصی نسبت به نحوه محاسبه و پرداخت حق بیمه واقعی و همچنین نسبت به مزایای این حق بیمه آگاهی کافی ندارند و این عدم آگاهی یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین دلایل عدم پرداخت حق بیمه واقعی از طرف ایشان می‌باشد. دوماً: مزایای پرداختی از طرف سازمان تأمین اجتماعی به افراد تحت پوشش عادلانه نبود و این سازمان عمدتاً فرقی بین بیمه‌شدگان که بر مبنای حقوق واقعی حق بیمه پرداخت می‌کنند و کسانی که بر مبنای حداقل حقوق و یا در سطحی پایین‌تر از حقوق واقعی، حق بیمه می‌پردازند از نظر دریافت مزایا قائل نبوده و کارفرمایان و بیمه‌شدگان نیز بر اساس این نحوه پرداخت مزایا، از واریز حق بیمه واقعی خود به سازمان امتناع می‌ورزند. این مورد خود باعث می‌شود در بین کسانی که آگاهی نسبت به نحوه محاسبه و پرداخته مزایا دارند بیشتر به پیش می‌خورد. سوماً: قوانین و مقررات حاکم بر محاسبه و پرداخت مزایا از طرف سازمان تأمین اجتماعی نقاط ضعف بسیاری داشته و بیمه‌شده و کارفرمایان ایشان را به‌طرف عدم پرداخت حق بیمه واقعی سوق می‌دهد. یکی از موارد این ضعف محاسبه مزایا بر اساس حق بیمه متوسط دو سال آخر خدمت کارگر است و از حق بیمه فرضاً ۳۰ سال خدمت فقط حق بیمه دو سال آخر مدنظر قرار می‌گیرد. چهارماً: نرخ‌های حق بیمه خصوصاً حق بیمه سهم کارفرما در سطح بالایی بوده و به نظر نمی‌رسد که سازمان نسبت به حق بیمه‌های که دریافت می‌کند به بیمه‌شدگان خدمات و مزایای مقرر را پرداخت نماید، فرضاً در ارتباط

با مستمری‌های بلندمدت متوسط مستمری در سطح حداقل حقوق مصوب قانون کار بوده که طبق ماده ۱۱۱ قانون سازمان ملزم به پرداخت آن می‌باشد و باین‌وجود سال‌به‌سال فاصله درآمدهای سازمان و هزینه‌هایش به هم نزدیک‌تر می‌شوند. **پنجماً:** متأسفانه تاکنون از طرف سازمان تأمین اجتماعی و سایر سازمان‌های ذی‌ربط اقدامات مؤثری در خصوص مشخص نمودن حداقل و متوسط حقوق هر کارگر یا بیمه‌شده برحسب نوع شغل و سابقه کار وی انجام نگردیده است و این مورد باعث باز گذاشتن دست کارفرمایان در پرداخت حق بیمه تا سطح حداقل حقوق مصوب گردیده است. ششمناً بعضی از کارفرمایان از نقاط ضعف قانون و عدم کنترل‌های لازم از طرف سازمان تأمین اجتماعی و همچنین عدم آگاهی کارگران نسبت به نحوه محاسبه و پرداخت حق بیمه و پرداخت مزایا سوءاستفاده نموده و برای سود بیشتر خود از پرداخت حق بیمه واقعی امتناع می‌ورزند. بارز ما موظف است حقوق کارگر را که شامل دستمزد، پاداش، عیدی، مرخصی، حق اولاد، حق مسکن، خواروبار و امثال آن می‌باشد در موعد مقرر پرداخت نماید قانون هیچ‌گونه تسببی در این موارد را جایز نمی‌داند؛ بنابراین اگر به هر دلیلی کارفرما برخی از حقوق کارگر را با انحاء مختلف ضایع نماید یا قصد بهره‌کشی از کارگر را داشته باشد، کارگر می‌تواند به اداره کار مراجعه نموده و شکایت خود را از استنکاف کارفرما نسبت به حقوقش اعلام نماید. همان‌طور که می‌دانید ازجمله مهم‌ترین حقوق کارگر بیمه وی است. کارفرما موظف است با شروع به کار، در پایان همراه لیست بیمه را مطابق مقدار حقوق و تعرفه معین به تأمین اجتماعی ارسال و در موازات آن مالیات را نیز به دارایی بپردازد. اگر کارفرما در انجام این موارد تعلل نماید کارگر می‌تواند برای احقاق حق بیمه خود، از کارفرما شکایت کند.

برای کارگران هم پرداخت بیمه از حقوق دیگر مهم‌تر است، چه یکی از مهم‌ترین نیازهای آن‌ها استفاده از مزایای بازنشستگی است بنابراین یکی از دغدغه‌های همیشگی آن‌ها این است که آیا کارفرمایان در خصوص ارائه فهرست حقوق و دستمزد، به وظیفه قانونی‌شان عمل می‌کنند و آیا حق بیمه ماهیانه را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌کنند یا نه؟ همواره یکی از موارد اختلافی بین کارگران و کارفرمایان که منجر به طرح شکایت‌های متعدد در مراجع قضایی شده موضوع عمل نکردن به تعهدات برخی کارفرمایان در پرداخت حق بیمه و نادیده گرفتن مقررات مربوطه است که می‌تواند به‌طور مستقیم در شرایط بازنشستگی کارگران تأثیرگذار باشد. به‌موجب ماده ۱۴۸ قانون

کار کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف هستند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام کنند همچنین بر اساس ماده ۱۸۳ این قانون کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه کردن کارگران خود خودداری کنند علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل ۲ تا ۱۰ برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد. به موجب ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه‌شده به سازمان تأمین اجتماعی بوده و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا، سهم بیمه‌شده را کسر کرده و سهم خود را بر آن افزوده و به سازمان تأدیه کند. در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه‌شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود. تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان تأمین اجتماعی در مقابل بیمه‌شده نخواهد بود. بنابراین هر کارگری خودبه‌خود و به‌صورت قهری بیمه می‌شود و از مزایای تأمین اجتماعی استفاده می‌کند اعم از اینکه کارفرما سهم بیمه او را بپردازد یا نپردازد و تأمین اجتماعی حق بیمه را از کارفرما وصول کند بنابراین منظور از عبارت بیمه کردن کارگران پرداخت حق بیمه است، چون کارگر خودبه‌خود بیمه است. حال علاوه بر ضمانت اجرای وصول حق بیمه، کارفرمای متخلف تحت تعقیب کیفری نیز قرار می‌گیرد لازم به ذکر است که تخلف کارفرما، بیمه نکردن کارگر نیست بلکه کسر نکردن حق بیمه اعم از سهم کارفرما را دارگر است. حکم مواد ۱۴۸ و ۱۸۳ قانون کار، آمرانه و مربوط به نظم عمومی است بنابراین هرگز به توافق بین کارگر و کارفرما برخلاف آن اثری ندارد.

طی چند سال اخیر شاهد تغییرات زیر بنایی عمده‌ای در ساختار اقتصادی کشور بوده‌ایم که تماماً نشأت گرفته از برنامه سوم و چهارم پنج‌ساله دولت در جهت رشد و توسعه اقتصادی است. قسمتی از این برنامه تأکید به تغییر مالکیت صنایع و شرکت‌های دولتی دارد. دولت نیز برنامه جامع‌ای را در ارتباط با انتقال مالکیت، از بخش دولتی به‌خصوص تدوین نموده که بر اساس این برنامه‌ها به تدریج و با ایجاد زمینه‌های لازم مالکیت و سهام اکثریت شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی واگذار می‌گردد. بالتبع نکته‌ای حائز اهمیت است تعمق بیشتری در این رابطه می‌طلبد آثار جانبی این حرکت و پیامدهای ناشی از تغییرات مالکیت و نیروی انسانی شاغل در این بخش‌ها خواهد بود

زیرا عملاً دولت خود به طور مستقیم عهده دار امور رفاهی پرسنل مذکور نخواهد بود، بلکه قشر عظیم کارکنانی که تا دیروز کارفرمای آن ها دولت بود با این اقدام تحت پوشش کارفرمایان بخش خصوصی قرار خواهند بود؛ و به خیل مشمولان قانون سازمان تأمین اجتماعی افزوده خواهد بود. (داودآبادی فراهانی، ۱۳۷۶). نکته مهم قابل ذکر حجم و گستردگی این اقدام می باشد و این در حالی است که به علل مختلف از جمله اجتناب کارفرمایان از پرداخت حق بیمه که شاغل در بخش خصوصی قریب به ۷۵ درصد افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی را در برداشته و درآمد حاصل از حق بیمه سهم عظیمی در تأمین مالی سازمان دارد (۹۵ درصد) باعث شده که فاصله هزینه های سازمان درآمدهایشان روز به روز نزدیک تر شود و با افزایش فزاینده دریافت کنندگان از مزایای سازمان تأمین اجتماعی، اگر روند کنونی ادامه یابد با وضعیت ضعیفی که سازمان در سرمایه گذاری خارج خود داشته، شاید سازمان چند سال بعد قادر به ایفای تمام تعهدات خود در سطح مطلوب و حتی کنونی نبوده و با توجه به اینکه استفاده کنندگان از مزایای سازمان تأمین اجتماعی را به مدتاً قشر کارگر تشکیل می دهد که از جمله اقشار آسیب پذیر و کم درآمد جامعه محسوب می آیند می توان چنین استنباط کرد که عدم پرداخت حق بیمه کارگران از طرف کارفرمایان از یک طرف نوعی اجحاف به این قشر آسیب پذیر جامعه می باشد لذا سازمان تأمین اجتماعی از نظر رویکرد به پرداخت مستمری بر مبنای طرح پرداخت مستمری با رویای تعدیف شده پایه گذاری شده و با توجه به نرخ حق بیمه متوسط یک صندوق مبتنی بر انداخته گذاری محسوب می شود (یزدانی، نیکوپور، فلاح زیارانی؛ ۱۳۸۵).