

پوشش تأمین اجتماعی برای کسب و کار مجازی^۱

مصطفی السان*

چکیده

امروزه بخش قابل توجهی از مبادلات تجاری و کسب و کارها به صورت مجازی و با استفاده از اینترنت صورت می‌گیرد. در این فرایند، بانکداری الکترونیکی امکان پرداخت هزینه این خدمات و مبادلات را فراهم آورده است. شکل‌گیری شرکت‌های مجازی و اینترنتی، موجب رونق کسب و کار مجازی و سودآوری فضای مجازی برای کاربران و شاغلین در آن فراهم آورده است. قوانین حمایتی کشور، دارای کاستی‌های زیادی در حمایت از مشاغل مجازی و شاغلین این نوع از کسب و کارها می‌باشند. قانون تأمین اجتماعی به‌عنوان یک قانون قدیمی، همانند بسیاری از قوانین جاری کشور، در ارتباط با فضای کسب و کار مجازی حاوی مقررات خاصی نمی‌باشد. درحالی که زمینه و دلایل تشکیل بنیادی تحت‌عنوان تأمین اجتماعی، ایجاب می‌نماید که مشاغل مجازی نیز تحت شمول و حمایت مقررات تأمین اجتماعی قرار گیرند. در این مقاله زیرساخت‌ها، چالش‌ها و قوانین و مقررات مرتبط با تأمین اجتماعی برای مشاغل مجازی بررسی گردیده و لزوم پوشش بیمه‌های اجتماعی برای شاغلین مشاغل مجازی مورد تحلیل و تأکید قرار گرفته است.

کلیدواژه‌ها: بیمه، تأمین اجتماعی، کسب و کار مجازی، چالش‌ها، قوانین و مقررات.

۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی باعنوان «حق برخورداری از تأمین اجتماعی در فضای کسب و کار مجازی در اسناد بین‌المللی و نظام حقوقی ایران» می‌باشد که توسط نویسنده در سال ۱۳۹۶ در مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی به مرحله اجرا درآمده است.

* عضو هیئت علمی دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی. (m_elsan@sbu.ac.ir)

بررسی در قالب سه گفتار بدین شرح خواهد بود: ارکان و زیرساخت‌های کسب و کار مجازی (گفتار اول)، چالش‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات برای تأمین اجتماعی (گفتار دوم) و تحلیل مقررات مرتبط با بیمه کسب و کار مجازی (گفتار سوم).

گفتار اول. ارکان و زیرساخت‌های کسب و کار مجازی

با بررسی انواع مختلف نهادها و اشخاص که در فضای مجازی مشغول به فعالیت هستند، از قبیل شرکت‌ها، سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها)، نهادهای دولتی و شهروندان مستقل، باید قبول کرد که امروزه کسب و کار مجازی، طیف مختلف و متفاوتی از اشخاص اعم از حقیقی و حقوقی، دولتی و غیردولتی، مستقل یا وابسته، کارفرما یا کارگر را شامل می‌شود. ارکان و زیرساخت‌های کسب و کار مجازی به ترتیب بررسی می‌شود.

بند اول. ارکان کسب و کار مجازی

در فضای مجازی، هر چند ارتباطات از طریق شبکه‌های رایانه‌ای و مخابراتی برقرار می‌شود، اما به هر حال ارائه بسیاری از خدمات اعم از فنی، عملیاتی و اجرایی بدون دخالت انسان، غیرممکن است. بنابراین همواره باید افرادی باشند که به‌طور مستقیم به سامانه‌های ارتباطی متصل بوده و امور و فعالیت‌های ارجاعی یا وظایف قانونی یا قراردادی خود را به‌طور مستقیم مرتبط با فضای مجازی است، انجام دهند. با این اوصاف، روابط کار در فضای مجازی نیز وجود دارد. زیرا اشخاص، کسب و کار در فضای مجازی به نام و حساب خود یا به نام خود به حساب دیگری یا به نام و حساب دیگری را شغل روزمره و مستمر خود قرار می‌دهند. بنابراین در مورد بسیاری از این اشخاص، تعریف کارگر یا کارفرما مذکور در مواد ۲ و ۳ قانون کار صدق می‌کند.^۱

۱. ماده ۲: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند». ماده ۳: «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به‌طور عموم تمامی کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند...».

۶ قانون تجارت الکترونیکی و ماده ۶۵۵ قانون آیین دادرسی جرایم نیروهای مسلح و دادرسی الکترونیکی بر اعتبار بی‌قید و شرط اسناد و مدارک الکترونیکی تأکید شده است.^۱ شکل‌گیری فضای کسب و کار الکترونیکی و لذا تسری قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی به فضای مجازی ناگزیر است. زیرا کسب و کارهای الکترونیکی در حال گسترده‌تر شدن می‌باشد و بنابراین ضرورت دارد که مفاهیم کارگر، کارفرما و کارگاه در فضای مجازی نیز بازسازی شود. طبیعی است که مفاهیم دیگری که قانون کار و قانون تأمین اجتماعی به‌عنوان لوازم و مؤلفه‌های کار و تأمین اجتماعی مقرر داشته‌اند نیز باید با فضای مجازی تطبیق داده شوند؛ مانند ایمنی و بهداشت محیط کار، آموزش و پشتیبانی کارکنان، اتحادیه‌های کارگری و ...

به همین ترتیب نیز، برخلاف آنچه که از ظاهر ماده ۴ قانون کار برمی‌آید، مفهوم کارگاه را نمی‌توان محدود به کارگاه‌های فیزیکی کرد. بنابراین «محل» در ماده مذکور باید علاوه بر اماکن فیزیکی مانند سوله، کارخانه و... به فضاهای مجازی نیز تسری داده شود و اگر قوانین و دستورالعمل‌های مرتبط در این مورد گویا نیستند، باید اصلاحات ضروری انجام گرفته و قوانین مورد نیاز به تصویب برسند. به‌نظر می‌رسد در وضعیت فعلی کارگاه مذکور در ماده ۴ قانون کار شامل محل استقرار سامانه‌های رایانه‌ای و مخابراتی که کاربران در آنجا مشغول فعالیت هستند، می‌شود؛ زیرا هرچند کارها به‌صورت الکترونیکی و مجازی انجام

۱. ماده ۶ قانون تجارت الکترونیکی (مصوب ۱۳۸۲/۱۰/۱۷) مقرر می‌دارد: «هرگاه وجود یک نوشته از نظر قانون لازم باشد، داده‌پیام در حکم نوشته است». به‌علاوه، به‌موجب ماده ۱۲ همان قانون، «اسناد و ادله اثبات دعوا ممکن است به‌صورت داده‌پیام بوده و در هیچ محکمه یا اداره دولتی نمی‌توان بر اساس قواعد ادله موجود، ارزش اثباتی «داده‌پیام» را صرفاً به دلیل شکل و قالب آن رد کرد». در ماده ۶۵۵ قانون آیین دادرسی کیفری (قانون آیین دادرسی جرایم نیروهای مسلح و دادرسی الکترونیکی، مصوب ۱۳۹۳/۰۷/۰۸ کمیسیون قضایی و حقوقی مجلس شورای اسلامی) نیز تصریح شده: «در هر مورد که به موجب قوانین آیین دادرسی و سایر قوانین و مقررات موضوعه اعم از حقوقی و کیفری، سند، مدرک، نوشته، برگه اجرائیه، اوراق رأی، امضاء، اثر انگشت، ابلاغ اوراق قضایی، نشانی و مانند آن لازم باشد، صورت الکترونیکی یا محتوای الکترونیکی آن حسب مورد با رعایت سازوکارهای امنیتی مذکور در مواد این قانون و تبصره‌های آن کافی و معتبر است».

و فرار از تعهدات بیمه‌ای در این فضا به وجود می‌آید؛ اما ضابطه‌مند شدن تدریجی این فضا و منتقل شدن بخشی از کسب و کار به فضای مجازی موجب می‌شود که از یک طرف کاسبان و کارکنان این فضا و از سوی دیگر دولت‌ها، تمهیدات جدی را برای مدیریت اجتماعی و پوشش‌های بیمه‌ای در فضای مجازی به کار گیرند.

حاکمیت قانون در فضای مجازی با حضور پلیس فتا و جرم‌انگاری برای بزهکاری‌های مجازی، موجب تهیه زیرساخت‌های کافی و ضروری برای مدیریت اولیه فضای مجازی شده است. به نحوی که در گام بعدی باید کسب و کار اینترنتی با هر وسیله ارتباطی که باشد، ضابطه‌مند گردد و حاکمیت قانون به روابط کارگر و کارفرما و کسب و کارهای مجازی نیز گسترش یابد.

گفتار دوم. چالش‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات برای تأمین اجتماعی

با توجه به مشخص بودن منابع درآمد سازمان تأمین اجتماعی و مستمر بودن فعالیت این سازمان از حیث درآمد و مخارج، تعادل میان این دو در طول زمان، نیازمند تناسب نسبی میان درآمد و هزینه می‌باشد. انتقال برخی از مشاغل به فضای مجازی، بدون اینکه این مشاغل وابستگی بیمه‌ای به سازمان تأمین اجتماعی داشته باشند، حداقل در کوتاه مدت موجب می‌شود که تعادل میان درآمد و هزینه سازمان به هم بریزد. چراکه سازمان باید به تعهدات سابق خود عمل کند؛ در حالی که ورودی درآمد آن به شدت یا تا حد قابل ملاحظه‌ای پایین آمده است. تنها راه برای کاستن از این چالش یا حتی تبدیل آن به فرصت، هماهنگ‌سازی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، در سریع‌ترین زمان ممکن برای همگامی با تحولاتی است که فناوری‌های ارتباطی موجب شده و باعث انتقال کامل یا جزئی برخی از مشاغل به فضای مجازی گردیده است. این مقررات، باید تا حد امکان در درون سازمان تأمین اجتماعی یا وزارت کار به تصویب رسیده و اجرایی گردد. زیرا پیمودن راه و تشریفات تصویب طولانی و پرفراز و نشیب «قانون» در چنین شرایطی، از نظر اقتصادی به صرفه نمی‌باشد.

در مجموع، الکترونیکی شدن فضای کسب و کار، بهره‌گیری از سامانه‌های الکترونیکی

بسترسازی فرهنگی است. امروزه کسب و کارهای مجازی، بر مبنای فرار یا کاستن از مالیات و دیگر هزینه‌ها با مشاغل سنتی یا با همدیگر در رقابت هستند. بنابراین، الزام تبعیض آمیز برخی از فعالان این فضا به پوشش بیمه تأمین اجتماعی، می‌تواند رقبا را در وضعیت بهتری - حداقل در کوتاه مدت - قرار دهد. زیرا پوشش بیمه و خدمات اجتماعی، هزینه تمام شده کالاها و خدمات را افزایش می‌دهد و اگر الزام در این حوزه نابرابر یا موردی باشد، شرکت یا شخصی که این هزینه‌ها به آن تحمیل می‌شود، زیان خواهد دید.

چالش عمده دیگر، نحوه ارائه لیست کارکنان و سایر فهرست‌ها و محاسباتی است که برای محاسبه نرخ حق بیمه و سرمایه قابل پرداخت ضروری است. در این رابطه، موضوع مهم این است که آیا می‌توان به سازمان تأمین اجتماعی یا دیگر نهادهای ذیربط این مجوز را داد که به اطلاعات و داده‌های کلان شرکت‌ها و استارت‌آپ‌هایی که به صورت عمده در فضای مجازی مشغول به کاراند (مانند دیجی کالا، اسنپ و...) برای اهداف سازمانی و حرفه‌ای خود دسترسی داشته باشند؟ از یک سو، دسترسی مستلزم وجود قانون یا به هر حال مصوبه است و از سوی دیگر، این دسترسی باید گستره مشخصی داشته باشد، به نحوی که منجر به نقض حریم خصوصی یا سایر حقوق مالکیت فکری و صنعتی اشخاص نشود.

چالش نبود آمار را نیز نمی‌توان نادیده گرفت. این چالش در مورد برخی از مشاغل سنتی، مانند لنج‌هایی که دارای کارگران متعدد هستند و نیز نحوه تقسیم سود و منفعت در آنها چندان معلوم نیست، مطرح است؛ اما این امر مانع از پوشش بیمه تأمین اجتماعی در چنین مواردی نشده است. به علاوه، تمام مشاغل مجازی را نباید در یک قالب قرار داد. برای مثال، اسنپ و کارپینو از رانندگان برای جابه‌جایی مسافر استفاده می‌کنند. بسیاری از این رانندگان به دلیل داشتن شغل ثابت دیگر، مشمول بیمه هستند؛ برخی دیگر فقط ساعات مشخصی با این سامانه همکاری می‌کنند و به هر حال ماهیتاً رابطه «راننده» بودن آنها با بهره‌گیری از سامانه‌های الکترونیکی تغییر نیافته است. در عین حال، برخی سامانه‌ها مثل دیجی کالا و شیپور، بیشتر فعالیت خود را به صورت مجازی انجام می‌دهند و تشخیص تعداد کارکنان و همکاران آنها تنها با دسترسی به

و الزمات بیمه‌ای و تأمین اجتماعی مقرر در آنها اغلب در حوزه واحدی یعنی روابط کارگر و کارفرما قابلیت اجرایی دارد. در کنار قدیمی بودن و عدم سازگاری با نیازهای روز و رشد سریع فناوری، ناهماهنگی میان این دو قانون نیز در روند بیمه و تأمین اجتماعی کسب و کار مجازی ایجاد اختلال می‌کند. برای مثال، شمول تأمین اجتماعی نسبت به افراد، مستلزم «تشخیص رابطه مزدبگیری بین آنها و یک کارفرما» می‌باشد (عالمی، ۱۳۹۰). تنها در صورت وجود چنین رابطه‌ای است که طبق ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرما ملزم به بیمه کارگران می‌گردد.^۱ در صورت عدم انجام این تکلیف، طبق ماده ۱۸۳ قانون کار، کارفرمایانی که از بیمه کارگران خویش خودداری کنند، مشمول جریمه‌های قانونی خواهند شد.^۲ در واقع، این موضوع که تأمین اجتماعی پس از احراز رابطه مزدبگیری به شخص کارگر تعلق می‌گیرد از یک طرف و اینکه قانون کار تعریف و توضیحی در مورد رابطه کارگر - کارفرمایی در فضای مجازی ندارد از سوی دیگر، موجب خواهد شد که عده‌ای با این استدلال که کسب و کار مجازی مشمول قوانین سنتی موجود نمی‌باشد، خود را تا زمانی که قوانین و مقررات صریحی در خصوص شمول قوانین تأمین اجتماعی و قانون کار بر این نوع از کسب و کارها به تصویب رسد، از انجام تکالیف مرتبط با تأمین اجتماعی کارگران و رعایت الزامات قانون کار و قانون تأمین اجتماعی معاف بدانند.

در ادامه این روند، با انتقال بسیاری از کسب و کارها به فضای مجازی (که می‌تواند به‌طور واقعی یا صوری - برای دور زدن قوانین و مقررات - باشد)، سازمان تأمین اجتماعی همانند کارگران فضای مجازی متضرر خواهد شد. چراکه مجازی شدن کسب و کار، موجب فرار

۱. ماده ۱۴۸ قانون کار: «کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف هستند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند».

۲. ماده ۱۸۳ قانون کار: «کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۴۸ این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد».

تأمین اجتماعی به مفهوم گسترده‌تری در مقایسه با «حق السعی» مذکور در ماده ۳۴ قانون کار مورد استفاده قرار گرفته،^۱ بنابراین عدم شمول عنوان کارگر - کارفرمایی بر رابطه طرفین در کسب و کار مجازی، لزوماً به معنای عدم شمول قوانین حمایتی تأمین اجتماعی نمی‌باشد. زیرا کار در برابر کارمزد نیز، کارکننده را مشمول پوشش‌های حمایتی تأمین اجتماعی می‌سازد. به علاوه، ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی تصریح دارد: «در مواردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد. پرداخت پنج درصد بهای کل کار مقطعه کار از طرف کارفرما موقوف به ارائه مفصاحساب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقطعه کارانی که صورت مزد و حق بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت می‌کنند، معادل حق بیمه پرداختی بنابه درخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد. هرگاه کارفرما آخرین قسط مقطعه کار را بدون مطالبه مفصاحساب سازمان بپردازد، مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارات مربوط خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به سازمان پرداخته است از مقطعه کار مطالبه و وصول نماید، تمامی وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی همچنین شهرداری‌ها و اتاق اصناف و مؤسسات غیردولتی و مؤسسات خیریه و عام‌المنفعه مشمول مقررات این ماده می‌باشند». بنابراین حتی در صورتی که کار به صورت مقطعه کاری به شخص حقیقی یا حقوقی واگذار گردد، مورد مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده و از جمله تکلیف به پرداخت حق بیمه برقرار می‌باشد.

۱. ماده ۳۴ قانون کار: «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق کمک عائله مندی، هزینه مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند».

و حقوق تأمین اجتماعی نیست. زیرا در آینده، کارگاه بیش از پیش، حداقل مفهوم سنتی خود را از دست خواهد داد و در صورت عدم همگامی سازمان با چنین تغییراتی، این نهاد به ویژه از نظر اقتصادی و مالی به شدت زیان خواهد دید.

۲. باید بررسی جامعی در این خصوص صورت گیرد که کدامیک از مشاغل و کسب و کارها، در حال گذار به سوی الکترونیکی و مجازی شدن هستند؟ اگر پاسخ این باشد که اکثریت یا تعداد زیادی از مشاغل دارای این ویژگی هستند، سازمان تأمین اجتماعی باید از پیش آماده هماهنگ ساختن ساختار و الگوها و مقررات خود با چنین تحولاتی باشد. در غیر این صورت، سازمان به لحاظ مالی و اقتصادی به شدت در معرض خطر قرار خواهد گرفت.

۳. رویکرد کشورهای دیگر در زمینه نحوه تعامل با فضا و مشاغل مجازی باید بررسی شده و راهکارهای عملی و اجرایی آنها در اسرع وقت در کشورمان نیز به کار گرفته شود. زیرا به هر حال ماهیت و شکل فضای مجازی در همه دنیا یکسان است و می توان رویکردها و راهبردهای اجرا شده در کشورهای دیگر را در کشورمان نیز اجرایی نمود. از جمله اینکه:

اولاً؛ بخش مالی یا بخش های خاصی از داده های آماری سامانه مشاغل مجازی به سازمان امور مالیاتی و سازمان تأمین اجتماعی وصل شود و این دو سازمان بتوانند به صورت آنلاین و مستمر، ضمن رصد فعالیت های مجازی، هزینه های مالیاتی و تأمین اجتماعی را کسر نمایند. اجرای این راهبرد نیازمند «فرهنگ سازی» و «شفافیت» در نظام های شغلی، حرفه ای و اجتماعی می باشد و بستر سازی آن محدود به فضای مجازی نیست.

ثانیاً، شاید در آینده ای نه چندان دور لازم باشد تا از راهبرد أخذ حقوق تأمین اجتماعی مستمر و پایدار به رویکرد وضع مالیات اجتماعی برای تمام مشاغل مجازی - حتی فعالیت های پاره وقت و ساعتی - تغییر جهت دهیم. بدین معنا که در تمامی کسب و کارهای مجازی که کلان داده آنها به صورت آنلاین به سامانه تأمین اجتماعی ارسال می گردد، درصدی به عنوان سرانه یا آبونمان تأمین اجتماعی کسر گردد.