

دوره دهم - سال دوم

شماره چاپ: ۵۴۰

تاریخ چاپ: ۱۳۹۶/۴/۱۸

شماره ثبت: ۲۷۵

اظهارنظر کارشناسی درباره:  
«طرح حذف ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی»

کد موضوعی: ۲۱۰

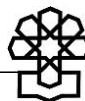
شماره مسلسل: ۱۵۷۷۶

بهمن ماه ۱۳۹۶

## به نام خدا

### فهرست مطالب

۱	چکیده.....
۲	بیان مسئله.....
۴	قوانین و مقررات مرتبط با ماده (۴۱).....
۸	مفهوم ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی.....
۱۱	بررسی آثار اجرایی ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی.....
۱۳	نقاط قوت و ضعف اجرای ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی.....
۱۶	ارزیابی طرح پیشنهادی.....
۱۹	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری.....
۲۱	منابع و مأخذ.....



## اظهار نظر کارشناسی درباره: «طرح حذف ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی»

### چکیده

ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی در زمره آن دسته از مواد مربوط به سازوکار تعیین کسور بیمه بازنشستگی است که سال‌ها تحت بحث و بررسی ذینفعان و کارشناسان این حوزه بوده و همچنان نیازمند بررسی و مذاقه بیشتر است. اشکالی که به این حکم از قانون وارد است اینکه معیارهای مشخص‌کننده انواع کار دیده نمی‌شود، به همین علت، نحوه اجرا و پیامدهای عملیاتی شدن آن موجب ایجاد بحث در میان ذینفعان شده است. براساس ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی، میزان حق بیمه، ۳۰ درصد مزد یا حقوق بیمه شده تعیین شده است و مأخذ احتساب حق بیمه «مزد یا حقوق بیمه شده» است و درصد مذکور از «مزد یا حقوق بیمه شده» که در مقابل کار به وی داده می‌شود، کسر می‌شود. با وجود این ماده، قانونگذار در ماده (۴۱) به سازمان تأمین اجتماعی اختیار داده است که در صورتی که نوع کار ایجاب کند به جای اینکه حق بیمه از حقوق هریک از بیمه‌شدگان به‌طور جداگانه دریافت شود نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و درصد مذکور در ماده (۲۸) یعنی ۲۷ درصد سهم کارفرما و نیروی کار) را از این نسبت دریافت کند، بنابراین مبلغی از «کل بهای کار» که مربوط به حقوق و مزد کارکنان است مشخص گشته و حق بیمه مذکور در ماده (۲۸) از کل مبلغ کسر می‌شود. شایان ذکر است قصد قانونگذار در ابتدا پیشگیری از فرار بیمه‌ای کارفرمایان و بالتبع آن برخورداری نیروی کار از بیمه بازنشستگی و درمان بوده است،

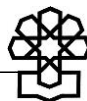
اما به نظر می‌رسد نحوه اجرای این قانون به گونه‌ای رقم خورده است که باعث بروز نارضایتی‌ها و بی‌عدالتی‌هایی در کشور شده است. علیرغم وجود ابهامات که در این حکم از قانون وجود دارد و زمینه تفسیرها و برداشت‌ها و رفتارهای مالی متناقض را فراهم کرده است، لکن حذف ماده (۴۱) می‌تواند مشکلاتی را برای جامعه هدف این حکم و سازمان تأمین اجتماعی به همراه داشته باشد. این گزارش پس از بیان موضوع، بیان نقاط قوت و ضعف اجرای ماده مذکور و بررسی آثار اجرایی آن این‌گونه نتیجه‌گیری می‌کند که راهکار حل مسئله اصلاح ماده (۴۱) با بهره‌گیری از دیدگاه و نظرات ذینفعان است.

### بیان مسئله

تأمین اجتماعی به لحاظ نقش مؤثرش در حفظ سرمایه انسانی در بستر حیات اجتماعی از یکسو و حمایت از آن در فعالیتهای اقتصادی ازسوی دیگر، بخش قابل توجهی از حقوق عمومی اقتصادی را به خود اختصاص داده است.

این سازمان اقتصادی - اجتماعی بر پایه سه رکن کارگر، کارفرما و دولت با زندگی بخش قابل توجهی از جمعیت کشور به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در ارتباط است. برای بقای توأم با موفقیت سازمان در ایفای مأموریت‌های خود، احترام و عمل به همه هنجارهای حاکم و صیانت از تمامیت سازمانی و کارکردهای آن لازم است. سه مسئله اصلی که اهم مسائل سازمان را تشکیل می‌دهد عبارتند از:

۱. منابع و مصادر درآمد سازمان به‌خصوص از محل دریافت حق بیمه،
۲. به‌کارگیری این درآمدها در فعالیتهای سودده برای حفظ ارزش پول،



۳. تنظیم هزینه‌های ناشی از تعهدات سازمان در برابر بیمه‌شدگان و خانواده آنان در محدوده‌ای پایین‌تر از دارایی‌های خود.

اهمیت این سه موضوع به قدری است که بخش کثیری از فعالیت‌ها و عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار داده است. نگاهی اجمالی به قانون تأمین اجتماعی، نیت قانونگذار را از تصویب و اجرای آن نشان می‌دهد. به طوری که در مواد این قانون به انحای مختلف بر حمایت از کارگر تأکید داشته و در برخی مواد تکالیف گسترده‌ای را بر دوش سازمان قرار داده است که البته وجود موادی در موضوعیت تشخیص افراد مشمول قانون، مطالبه حق بیمه از طریق واحد اجرائیات سازمان با صلاحیت‌های گسترده، ضمانت اجراهای قوی به خاطر عدم ارسال لیست کارکنان و عدم پرداخت حق بیمه در مهلت‌های معین و ممنوعیت‌های مقرر در مواد (۳۷) و (۳۸) و غیره را می‌توان طریقی برای توانمندسازی سازمان برای امکان اجرای وظایف مقرر در قانون مذکور دانست.

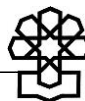
اما جهت‌گیری خاص سازمان به انجام یکی از موارد فوق می‌تواند موجب نوعی عدم تعادل در بین سه طرف ذینفع (کارگر، کارفرما و دولت) شود و به تبع آن برخی پیامدها در این حوزه به وجود آید. اساسی‌ترین مسئله مشابه این عدم تعادل و پیامدهای حاصله، اختلاف بر سر نحوه محاسبه حق بیمه فعالیت‌های مقاطعه کاری (پیمانکاری) بین کارفرمایان (پیمانکاران) و سازمان است. براساس ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی و تبصره‌های آن رایج‌ترین روش تعیین و دریافت حق بیمه آن است که کارفرما ۳۰ درصد از مزد یا حقوق مستمر کارگر (۲۰ درصد به علاوه ۳ درصد بیمه بیکاری سهم کارفرما و ۷ درصد سهم کارگر) را به عنوان حق بیمه پرداخت کند. ولی موضوع این است که کاربرد این قاعده ساده همیشه برای محاسبه و وصول حق بیمه امکانپذیر نیست، لذا قانونگذار

به‌موجب ماده (۴۱) همین قانون مقرر کرده است در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان می‌تواند نسبت مزد را به کل کار انجام شده، تعیین و حق بیمه متعلقه را به همان نسبت محاسبه، مطالبه و وصول کند.

در این ارتباط اجرای ماده اخیر تاکنون به‌نحوی بوده که اساس اختلافاتی را میان ذینفعان رقم زده است. پیش از این البته اقداماتی نظیر تصویب قوانینی همچون قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷، قانون حداکثر استفاده از توان فنی و مهندسی مصوب سال ۱۳۹۱ و قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر مصوب اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۴ تلاش شده است حق بیمه فعالیت‌های پیمانکاری را مورد بازبینی قرار دهد، به‌طوری که هم سازمان و هم پیمانکاران از این راه نفع برند، لکن این قوانین نتوانسته است رضایت طرفین را جلب نماید. در همین جهت طرح حذف ماده (۴۱) در دستور کار مجلس قرار گرفته است که در این گزارش با در نظر داشتن دلایل توجیهی طراحان، طرح یاد شده مورد نقد و بررسی قرار خواهد گرفت.

### قوانین و مقررات مرتبط با ماده (۴۱)

یکی از موضوعات اساسی در قانون تأمین اجتماعی، پیمانکاران و حق بیمه قراردادهای پیمانکاری است که موادی از این قانون و نیز بخشنامه‌های متعددی در این خصوص وجود دارد که شرح آنها در ادامه ارائه خواهد شد.

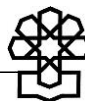


## جدول قوانین و مقررات مرتبط با ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی

قانون تأمین اجتماعی	شرح ماده
ماده (۳۸)	در مواردی که انجام کار به‌طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقطعه کار را متعهد کند که کارکنان خود همچنین کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه کند 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 موکول به ارائه مفاصحاسب 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 بنا به درخواست سازمان از مبلغ یاد شده آزاد خواهد شد. هرگاه کارفرما آخرین قسط مقطعه کار را بدون مطالبه مفاصحاسب سازمان بپردازد مسئول پرداخت حق بیمه مقرر و خسارت مربوط خواهد بود و حق دارد وجوهی را که از این بابت به سازمان پرداخته است از مقطعه کار مطالبه و وصول کند.
ماده (۳۹)	کارفرما مکلف است حق بیمه مربوط به هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد به سازمان بپردازد.
ماده (۴۰)	در صورتی که کارفرما از ارسال صورت مزد مذکور در ماده (۳۹) این قانون خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول کند.
ماده (۴۱)	در مواردی که نوع کار ایجاب می‌کند سازمان می‌تواند به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه و وصول کند.
بخشنامه شماره ۱۳۴ درآمد (موضوع): ضرایب دستمزد قراردادهایی که مشمول ضوابط طرح‌های عمرانی نیستند) مورخ ۱۳۶۵/۷/۷	با عنایت به اختیارات مندرج در ماده (۴۱) قانون مذکور، مطابق بخشنامه شماره ۱۳۴ درآمد، نحوه محاسبه حق بیمه انواع فعالیت‌های پیمانکاری در ۶ فصل مشخص شد. به‌طوری که: چنانچه پرداخت کل حق بیمه برای دوره انجام قرارداد از طرف پیمانکار برابر یا بیشتر از حق بیمه ضریب دستمزد تعیین شده باشد مفاصحاسب در زمینه وصول حق بیمه صادر می‌شود و در غیر این صورت، مابه‌التفاوت حق بیمه تا معادل ضریب مربوط به عملیات از پیمانکار وصول و سپس اقدام به صدور مفاصحاسب خواهد شد (بخشنامه فوق با تصویب، مصوب مورخ ۱۳۷۰/۱/۲۴ منسوخ شد).

شرح ماده	قانون تأمین اجتماعی
<p>برخی مواد این بخشنامه:</p> <p>ماده (۱) - حق بیمه کارکنان شاغل در قراردادهای زیر به مأخذ پانزده درصد (۱۵ درصد) ناخالص بهای کل کار تعیین و وصول می‌شود:</p> <p>- کلیه قراردادهایی که در اجرای آنها تمامی مصالح مصرفی به‌عهده واگذارنده کار (کارفرما) است.</p> <p>- کلیه قراردادهایی که موضوع آنها ارائه خدمات اعم از خدمات نصب، فنی، مشاوره، آموزش طراحی، نقشه‌کشی، نقشه‌برداری، نظارت، حسابداری، حساسی، تنظیمات و... بوده یا در اجرای کار نیازی به مصالح نباشد.</p> <p>ماده (۲) - حق بیمه کارکنان در سایر قراردادها به ماخذ هفت درصد (۷ درصد) ناخالص بهای کل کار تعیین و وصول می‌شود.</p> <p>ماده (۴) - در مواردی که عملیات قرارداد منحصراً ارائه خدمات بوده و توأماً به‌صورت مکانیکی و دستی انجام می‌گیرد به نسبت کارکرد دستی طبق ماده (۱) و به نسبت کارکرد مکانیکی طبق ماده (۲) عمل خواهد شد.</p> <p>ماده (۵) - در تمامی موارد فوق چنانچه حق بیمه فهرست‌های ارسالی پیمانکار بیشتر باشد، ملاک محاسبه و وصول حق بیمه، فهرست‌های پیمانکار خواهد بود.</p> <p>بند «۱۵» بخشنامه: درصد حق بیمه مذکور در تصویب‌نامه به مأخذ ۱۵ درصد و ۷ درصد ناخالص بهای کل کارکرد معادل ۲۷ درصد حق بیمه موضوع ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی بوده و باید معادل یک حق بیمه به‌دست آمده بابت حق بیمه بیکاری نیز محاسبه و وصول شود</p>	<p>بخشنامه شماره ۱۴۹ در آمد (مورخ) ۱۳۷۰/۲/۳۰</p>
<p>در صورتی که پیمانکار شخص حقوقی و دارای دفاتر و اسناد قانونی بوده و دفاتر آن مورد تأیید سازمان باشد، در این‌صورت با وصول حق بیمه طبق گزارش بازرسی از دفاتر قانونی، صدور مفاصحاسب قرارداد بلامانع است. شعب مکلفند انجام بازرسی از دفاتر قانونی این قبیل پیمانکاران را در اولویت قرار داده و پس از انجام بازرسی نیز سریعاً بدهی محاسبه و مطالبه شود. در عین حال چنانچه پیمانکار قبل از انجام بازرسی از دفاتر قانونی نیاز به صدور مفاصحاسب قرارداد داشته باشد، در صورت پرداخت بدهی قطعی و ارائه فرم تعهدنامه، صدور مفاصحاسب قرارداد بلامانع خواهد بود.</p>	<p>بخشنامه شماره ۱۴۹/۱ - مورخ ۱۳۷۳/۱۰/۸</p>





شرح ماده	قانون تأمین اجتماعی
<p>- حق بیمه قراردادهای دستمزدی به مأخذ ۱۵ درصد ناخالص کارکرد به اضافه یک نهم آن بابت بیمه بیکاری (جمعاً معادل ۱۶/۶۷ درصد کارکرد)</p> <p>- حق بیمه قراردادهایی که تهیه مصالح به‌عهده و هزینه پیمانکار است به مأخذ هفت درصد ناخالص کارکرد به اضافه یک‌نهم آن بابت بیمه بیکاری (جمعاً معادل ۷/۸ درصد کارکرد)</p> <p>- به‌هنگام پرداخت هریک از صورت وضعیت‌ها یا صورت حساب‌های موقت پیمانکار و مهندسین مشاور کسر و همزمان طی چک در وجه سازمان تأمین اجتماعی پرداخت شود. همچنین ۵ درصد کسر شده موضوع ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی مربوط به صورت وضعیت‌های پرداخت شده که نزد واگذارنده کار نگهداری می‌شود به سازمان پرداخت شود.</p>	<p>مصوبه مورخ ۱۳۷۷/۴/۶ شورای عالی تأمین اجتماعی</p>
<p>گرچه در بخشنامه ۱۴۹/۲ تنها به کسر و پرداخت ضرایب تعیین شده در تصویبنامه مورخ ۱۳۷۰/۱/۲۴ شورای عالی تأمین اجتماعی تأکید شده و کسر ۵ درصد موضوع ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی نفی شده و مصوبه ۱۳۷۷/۴/۶ اصلاح شده، ولی باز نحوه تهاتر وجوه پرداختی با حق بیمه فهرست‌های حقوق و دستمزد در سکوت باقیمانده است.</p>	<p>بخشنامه شماره ۱۴۹/۲ درآمد - مورخ ۱۳۷۷/۶/۳</p>

همان‌گونه که در قوانین و مقررات فوق مشاهده می‌شود ضرایب مشخصی برای بخشی از کارهای پیمانکاری در نظر گرفته شده است و بخش قابل توجهی از مشمولین قانون تعیین تکلیف شده‌اند، اما درخصوص پاره‌ای دیگر از مشمولین اختیار از طریق ماده (۴۱) به هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی واگذار شده است.

در همین ارتباط طی سال‌های گذشته و در راستای بهتر اجرا شدن قانون، قوانینی پیرامون اعمال ضرایب به قراردادهای و رفع یا کاهش مشکلات ناشی از آن به تصویب رسیده است. این قوانین به شرح زیر هستند:

۱. بند «ج» ماده (۱۱) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب مردادماه ۱۳۸۶: با توجه به اینکه قانون مذکور برای مدت ۵ سال به‌طور آزمایشی به تصویب

رسیده بود، لذا با انقضای مدت مزبور در حال حاضر لازم‌الاجرا نمی‌باشد. شایان ذکر است که در زمان حاکمیت قانون مذکور این ماده به‌طور کامل از سوی سازمان تأمین اجتماعی اجرا نشد.

۲. ماده (۱۴) قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی در تأمین نیازهای کشور و تقویت آنها در امر صادرات و اصلاح ماده (۱۰۴) قانون مالیات‌های مستقیم مصوب مردادماه ۱۳۹۱: این قانون از زمان تصویب تاکنون اجرا نشده است.

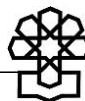
۳. اضافه کردن یک تبصره به‌عنوان تبصره «۲» به ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی مطابق قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۴: در رابطه با این تبصره بخشنامه شماره ۱۴/۹ صادر شده لکن به‌دلیل برداشتهای متفاوت، این قانون نیز به‌طور کامل اجرا نمی‌شود.

پیش از ورود به بخش آثار اجرایی ماده (۴۱)، بیان نقاط قوت و ضعف آن و ارزیابی طرح حاضر، مفهوم ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی تبیین خواهد شد.

### مفهوم ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی

#### ۱. مأخذ احتساب حق بیمه

براساس ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی، میزان حق بیمه ۳۰ درصد مزد یا حقوق بیمه شده تعیین شده است که از این مبلغ ۲۰ درصد سهم کارفرما ۷ درصد سهم بیمه شده و ۳ درصد سهم دولت است ضمن اینکه ۳ درصد سهم بیمه بیکاری و ۴ درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور نیز حسب مورد به سهم کارفرما افزوده خواهد شد. به‌موجب ماده مذکور مأخذ احتساب حق بیمه «مزد یا حقوق بیمه شده» است و درصدهای ذکر شده از «مزد یا حقوق بیمه شده» که شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می‌شود،



ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی) کسر می‌شود. علیرغم قاعده کلی مذکور در ماده (۲۸) درخصوص میزان حق بیمه و مأخذ احتساب آن، قانونگذار در ماده (۴۱) به سازمان تأمین اجتماعی اختیار داده است که در صورتی که نوع کار ایجاب کند به‌جای اینکه حق بیمه از حقوق هریک از بیمه‌شدگان به‌طور جداگانه دریافت گردد نسبت مزد<sup>۱</sup> را به کل کار انجام یافته تعیین و درصد مذکور در ماده (۲۸) یعنی (۲۷ درصد سهم کارفرما و نیروی کار) را از این نسبت دریافت کند. بنابراین مبلغی از «کل بهای کار» که مربوط به حقوق و مزد کارکنان است مشخص گشته و حق بیمه مذکور در ماده (۲۸) از کل مبلغ کسر می‌شود. به‌معنی فوق این مورد را باید اضافه کرد که به هر صورت، در تمامی کارگاه‌ها و محیط‌های کاری شرایط اجرای قاعده کلی فوق (اجرای ماده (۲۸)) وجود ندارد و همواره تعدادی از این محل‌ها نیازمند تخمین و برآورد حق بیمه بر مبنایی شبیه به آنچه در ماده (۴۱) اجرا می‌گردد، وجود دارد. به هر روی آنچه مشخص است اجرای ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی با هر کیفیتی که تاکنون اجرا شده است دارای آثار و پیامدهایی بوده است.

## ۲. مقام تشخیص‌دهنده «ایجاب نمودن کار»

اختیار مذکور در ماده (۴۱) جهت تعیین نسبت مزد به کل کار و اخذ حق بیمه از آن به‌طور جمعی به جای اخذ حق بیمه از حقوق و مزد هر یک از بیمه‌شدگان در مواردی است که نوع کار چنین شیوه‌ای را ایجاب می‌کند. مقام تشخیص‌دهنده ایجاب کردن نوع کار به‌موجب نص ماده فوق، خود سازمان است که به پیشنهاد هیئت امناء و تصویب شورای عالی سازمان اختیار مذکور را اعمال می‌نماید.

---

۱. به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی.

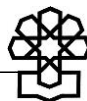
### ۳. نحوه اعمال اختیار سازمان

در خصوص چگونگی اعمال اختیار مذکور در ماده (۴۱) توسط سازمان دو دیدگاه مطرح شده است:

- دیدگاه اول بنا بر منطق ماده (۴۱)، سازمان صرفاً می‌تواند میزان یا نسبتی از بهای ناخالص کل کار را که به هزینه حقوق یا مزد کارکنان شاغل در آن کار تعلق دارد تعیین نماید. بنابراین با توجه به این منطق، سازمان نمی‌تواند درصد مقطوعی را به‌عنوان حق بیمه کل کار تعیین و نسبت به اخذ آن اقدام کند و اختیار آن صرفاً مربوط به تعیین مبلغی از کل کار است که به حقوق و مزد کارکنان تعلق می‌یابد. لذا تعیین درصد مقطوعی از بهای کل کار به‌عنوان حق بیمه مغایر با مواد (۲۸) و (۳۸) (در قراردادهای پیمانکاری) و ماده (۴۱) است.

- دیدگاه دوم دیدگاهی است که در تصویبنامه درصد حق بیمه قراردادهای پیمانکاری مصوب ۱۳۷۰/۱/۲۴ و متعاقب آن در بخشنامه‌های صادره در این خصوص به‌ویژه بخشنامه شماره ۱۴ جدید درآمد مورخ ۱۳۸۰/۵/۶ اعمال شده است و به‌موجب آنها درصد مقطوعی برای حق بیمه قراردادهای پیمانکاری تعیین شده است (۱۵ درصد بهای کل ناخالص کارکرد در پیمان‌هایی که مصالح به عهده کارفرماست یا نیاز به مصالح نیست خدماتی و ۷ درصد در پیمان‌هایی که مصالح به عهده پیمانکار است). شایان ذکر است که از تاریخ تصویب قانون بیمه بیکاری در شهریورماه ۱۳۶۹ یک‌نهم به درصدهای مذکور اضافه شده و در حال حاضر ضرایب از ۷/۸ الی ۱۶/۶۷ درصد قابل اعمال در مبلغ ناخالص قرارداد است.

این نحوه برداشت از قانون (دیدگاه دوم) که در حال حاضر مجری است مشکلاتی را در اجرا برای پیمانکاران و قراردادهای پیمانکاری ایجاد کرده است که طرح ارائه شده در رفع این مشکلات می‌باشد. لازم به توضیح است که شورای نگهبان در نظریه مورخ



۱۳۸۱/۹/۲۵ و هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۹ مورخ ۱۳۸۴/۱/۱۴ ضابطه تعیین شده توسط سازمان در خصوص میزان حق بیمه در قراردادهای پیمانکاری را شرعی و قانونی دانسته است.

### بررسی آثار اجرایی ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی

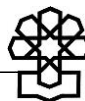
۱. ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی به طور مطلق انشا شده و مقنن در هر موردی که نوع کار ایجاب نماید اختیار تعیین «نسبت مزد به کل کار»، را برای سازمان قائل شده است. بنابراین، ماده مذکور اختصاص به کار خاصی ندارد و در صورت وجود شرط مذکور (ایجاب کردن نوع کار) در هر کاری قابل اعمال است، از طرف دیگر اختیار مندرج در این ماده جهت تعیین نسبت مزد به کل کار و اخذ حق بیمه از آن به طور جمعی به جای اخذ حق بیمه از حقوق و مزد هر یک از بیمه شدگان معطوف به مواردی است که نوع کار، چنین شیوه‌ای را ایجاب می‌کند. بر همین مبنا طرح این سؤال که هدف قانونگذار از وضع ماده (۴۱) چه بوده است اهمیت می‌یابد. پاسخ به این پرسش این است که این ماده می‌تواند در مواردی باعث پیشگیری از فرار بیمه‌ای کارفرمایان و بالتبع آن برخورداری نیروی کار از بیمه بازنشستگی و درمان از یک طرف و ازسوی دیگر افزایش درآمد سازمان تأمین اجتماعی در اجرای قراردادهای پیمانکاری عمرانی و غیرعمرانی شود. به هر حال همان‌گونه که مشخص است، دغدغه اصلی قانونگذار در زمان تصویب ماده قانونی فوق احتمال عدم ارسال فهرست کارکنان شاغل و پرداخت حق بیمه آنان به سازمان تأمین اجتماعی در قراردادهای مربوطه (این نوع کارها) بوده است. این درحالی است که در همین قانون

کاستی‌های عمده‌ای در خصوص عدم پرداخت حق بیمه توسط کارفرمایان به قرار خود باقی است و می‌توان گفت ماده (۴۱) نتوانسته نیت قانونگذار را عملی کند. شاهد این امر عدم پرداخت حق بیمه توسط کارفرمایان به‌ویژه دستگاه‌های دولتی است که کارگاه (محل کار) آنان ثابت و ماهیت پیمانکاری ندارند و هم اینکه انتظار اجرای قانون از آنان بیشتر است. به‌واقع پیچیدگی‌های مضاعف در قانون و فرآیندهای آن از یکسو و صدور بخشنامه‌ها و دستورات اداری متعدد بدون نیاز به تأیید و تصویب مجلس و هیئت وزیران، سبب ایجاد سردرگمی برای کارفرمایان و ذینفعان قانون و بروز مشکلات و اعتراضات بسیاری شده است. در این باره وجود هزاران رأی از طریق محاکم قضایی و شبه‌قضایی (دیوان عدالت اداری، محاکم دادگستری و مراجع حل و اختلاف ادارات کار و هیئت‌های تشخیص) در خصوص احقاق حقوق بیمه‌شدگان موجود است.

۲. ابهام دیگری که در حال حاضر در اجرای ماده قانونی فوق وجود دارد میزان حق بیمه‌ای است که براساس ضریب، از کارفرمایان وصول می‌شود که در مواردی نسبت به صورت مزد کارکنان با توجه به فهرست ارسالی به سازمان مستند به ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی<sup>۱</sup> بسیار بیشتر است و یا اصلاً فردی در قبال آن قرارداد بیمه نمی‌شود، ولی حق بیمه وصول شده و یا حق بیمه‌های مازاد وصولی در دستمزد کارکنان جهت برخورداری از مزایای تأمین

---

۱. ماده (۳۸) - در مواردی که انجام کار به‌طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقطعه‌کار را متعهد نماید که کارکنان خود همچنین کارکنان مقطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به‌ترتیبی مقرر در ماده (۲۸) این قانون بپردازد. پرداخت ۵ درصد بهای کل کار مقطعه‌کار از طرف کارفرما موقوف به ارائه مفاسحاسب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقطعه‌کارانی که صورت مزد و حق بیمه کارکنان خود را در موعد مقرر به سازمان تسلیم و پرداخت می‌کنند معادل حق بیمه پرداختی بنا به درخواست سازمان از مبلغ مذکور آزاد خواهد شد. هرگاه کارفرما آخرین قسط مقطعه‌کار را بدون مطالبه مفاسحاسب 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 مقطعه‌کار مطالبه و وصول نماید کلیه وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و همچنین شهرداری‌ها و اتاق اصناف و مؤسسات غیردولتی و مؤسسات خیریه و عام‌المنفعه مشمول مقررات این ماده می‌باشند.



اجتماعی اعمال نمی‌شود. لذا این نوع اعمال قانون و عدم شفافیت باعث برهم خوردن روابط سالم شهروندان با دستگاه‌های حاکمیتی در درجه اول و سرپیچی از اجرای قوانین کشور خواهد شد. بر مبنای مطالب گفته شده در ادامه به بررسی نقاط ضعف و قوت مأخذ حق بیمه براساس ضرایب موضوع ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی پرداخته خواهد شد.

### نقاط قوت و ضعف اجرای ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی

#### • نقاط قوت اجرای ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی

۱. با توجه به اینکه حق بیمه براساس ضریب پیمان، محاسبه و وصول می‌شود. کارفرمایان نام کارگران شاغل در کارگاه‌های پیمانکاری را بدون انجام بازرسی از کارگاه به صورت کامل ارائه خواهند کرد؛
۲. به نسبت طرح‌های عمرانی و غیرعمرانی و اعتبارات تخصیصی، درآمد سازمان تأمین اجتماعی افزایش خواهد یافت و حق بیمه‌های اضافی در دستمزد کارکنان اعمال نخواهد شد؛
۳. با توجه به شرایط قانونی تعریف شده در ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی تضمین کافی جهت وصول حق بیمه دائمی طرح‌های پیمانکاری وجود دارد.
۴. با توجه به اینکه یکی از محل‌های اخذ درآمد سازمان تأمین اجتماعی ماده (۴۱) می‌باشد، لذا اجرای این ماده به حفظ درآمدهای سازمان تأمین اجتماعی منجر خواهد شد.

## • نقاط ضعف اجرای ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی

با علم به روح ماده قانونی مذکور که در جهت حمایت از افراد و سوابق خدمتی آنان لحاظ شده است، آثار و پیامدهایی در فضای کسب‌وکار کشور ایجاد کرده که باعث شده است این محیط پرهزینه شود. در ذیل این موارد مورد بررسی قرار می‌گیرد:

### ۱. تغییر ماهیت موضوع قانون (مالیات پروژه به جای حق بیمه)

موضوع و محور تأمین اجتماعی، نیروی انسانی است نه پروژه‌های انجام شده و لذا اهمیت طرح‌ها برای این سازمان می‌تواند به نیروی انسانی به‌کار رفته در آن پروژه مرتبط شود. اما در دهه‌های اخیر عملکرد سازمان در برخورد با پروژه‌ها و عوامل اجرایی آن فضایی متفاوت برای پیمانکاران و کارگران فهرست شده توسط آنان ایجاد کرده است، به‌نحوی که کمیت پایین کارگران در یک پروژه، نقشی در کاهش درصد حق بیمه از یک قرارداد را نداشته است. درحالی‌که این مسئله مستلزم رعایت و پذیرش تناسب میان حق بیمه اعلامی و تعداد نیروی انسانی به‌کار گرفته شده در پیمان‌هاست. لذا ظواهر حاکی از آن است که رویه‌های اجرایی به برهم زدن این سازوکار منجر شده است و حق بیمه بدون در نظر گرفتن نیروی انسانی به مالیات اخذ شده از پروژه‌ها مبدل شده است. که این نگاه تبعات منفی بیشماری را برای فضای کسب‌وکار می‌تواند به‌همراه داشته باشد.

### ۲. بروز رقابت نابرابر در حوزه مناقصات

بنابر تعریف، اساس مناقصه، برای پیروز شدن در این رقابت این است که هر شرکتی که بتواند هزینه تمام شده تولید کالا و یا خدمات خود را با در نظر گرفتن تمامی عناصر تعیین‌کننده در پایین‌ترین حد تعریف و پیشنهاد کند، در این رقابت پیروز خواهد بود. یکی از عناصر تعیین‌کننده مؤثر در قیمت بسته‌های پیشنهادی، کسورات قانونی اعم از





مالیات و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی است که به علت یکسان نبودن فضای رقابتی از بعد قانونی، نمی‌توان ادعان داشت که رویه‌های اجرایی سازمان تأمین اجتماعی تأثیری بر فضای رقابت پیمانکاران نخواهد داشت. به جهت وجود تفاوت در قوانین بیمه‌ای و صندوق بیمه‌گذار، رقابت در مناقصات به نحو یکسان انجام نمی‌پذیرد به طوری که پیمانکاران بخش خصوصی به نسبت رقبای دولتی در اعلام قیمت مناقصات با در نظر داشتن هزینه‌های تأمین اجتماعی به ناچار ارقام بالاتری را ارائه می‌کنند. به نظر می‌رسد این موضوع نه تنها به ناهمگونی فضای رقابتی منجر شده، بلکه می‌تواند پیامدهای اقتصادی متعددی را بر فضای کسب و کار حادث کند.

### ۳. ایجاد زمینه‌های فرار بیمه‌ای (پرداخت مطالبات سازمان تأمین اجتماعی)

با تأیید قضایی اقدامات سازمان از سوی دیوان عدالت اداری، پیمانکاران احساس کردند برای حفظ موقعیت رقابتی خود و کاهش هزینه‌های تولید کالا یا خدمات موضوع پیمان، چاره‌ای جز توسل به راه‌های فرار و استفاده از ظرفیت‌ها و خلأهای موجود ندارند. مثال بارز چنین رویه‌هایی، تفکیک قراردادهای نصب و ساخت از خرید بوده است. همچنین عدم اعمال حق بیمه‌های دریافتی بر مبنای ضریب پیمان در دستمزد کارکنان شاغل در پروژه‌های موضوع قانون، جهت برخورداری از مزایای بیشتر در سازمان تأمین اجتماعی و مضاف بر آن ارسال فهرست و مشخصات افرادی که با کسری سابقه پرداخت حق بیمه مواجه بوده و یا دچار بیماری‌های حاد هستند، به منظور برخورداری از مزایای سازمان (مستمری بازنشستگی، بازماندگان، از کارافتادگی، غرامت دستمزد ایام بیماری) و اخذ پول به میزان حق بیمه پرداختی و در مواردی بیشتر توسط پیمانکاران مربوط از افراد مورد نظر؛ می‌تواند مصادیق ایجاد اخلال و سوءاستفاده از اجرای این ماده باشد.

#### ۴. ایجاد زمینه فساد اداری و مالی در کسب‌وکار

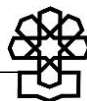
با افزایش هزینه‌های تولید و مشکلات ناشی از رکود در اقتصاد، فعالان بیش از گذشته درصدد کاهش هزینه‌های خود بر می‌آیند. یکی از هزینه‌های اضافی پیمانکاران، پرداخت حق بیمه نامتناسب با پیمان است. لذا پیمانکار برای بقا در فضای کسب‌وکار و افزایش سود خود ممکن است راه‌های غیر قانونی را در پیش بگیرد.

#### ۵. مشکلات ساختاری

پیچیده شدن فرآیندهای محاسباتی و تخصصی کردن بیش از حد امور و افزایش بوروکراسی اداری و ازسوی دیگر عدم شفافیت لازم در اجرا و وصول حق بیمه‌های مربوطه می‌تواند به ایجاد نارضایتی ذینفعان در این حوزه از جمله مراکز تحقیقاتی و آموزش عالی، وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های اجرایی، شرکت‌های دولتی و واگذارندگان کار اعم از دولتی و خصوصی، پیمانکاران و مقاطعه‌کاران، محققین، پژوهشگران و... از نحوه محاسبه منجر شود.

### ارزیابی طرح پیشنهادی

۱. هدف قانونگذار در وضع قانون تأمین اجتماعی حمایت از افراد شاغل جامعه در مقابل حمایت‌های مصرح در اصل بیست‌ونهم قانون اساسی و قانون تأمین اجتماعی است. بر همین اساس مضمولین قانون یاد شده مکلفند در ازای پرداخت مبلغی به‌عنوان حق بیمه که میزان آن در ماده (۲۸) قانون مذکور و همچنین نحوه پرداخت آن مطابق ماده (۳۹) قانون، مقرر و مورد تأکید قرار گرفته است، از خدمات و حمایت‌های تأمین اجتماعی برخوردار شوند. آنچه در این میان اتفاق افتاده است اختیار تعیین مزد موضوع ماده (۴۱)



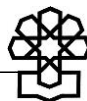
به هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی است که موجبات پیچیدگی فرآیندها و روش‌های انجام کار و نیز سبب بروز نارضایتی‌هایی شده است. از طرفی با تصویب قانون کار فعلی در سال ۱۳۶۹ به‌ویژه مواد (۱۴۸) و (۱۸۸) این قانون و مواد مختلف قانون تأمین اجتماعی و اصلاحاتی که در طول سال‌های گذشته به‌عمل آمده است به‌خصوص تعمیم و پوشش بیمه تأمین اجتماعی به اکثریت شاغلین رسمی و غیررسمی و افراد فاقد کارفرما و فراهم شدن بسترهای لازم جهت پوشش بیمه‌ای اقشار مختلف جامعه (به‌عنوان بزرگ‌ترین دغدغه قانونگذار که موجب تصویب ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۵۴ شده)، قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی در تأمین نیازهای کشور و تقویت آنها در امر صادرات، ماده (۹۲) قانون نظام صنفی مصوب ۱۳۸۲/۱۲/۲۴ و همچنین انگیزه روزافزون شهروندان برای تحت پوشش قرار گرفتن و آگاهی آنان از حقوق بیمه‌ای خود، ضرورتی در اجرای صحیح این ماده قانونی با توجه به وضعیت کنونی جامعه و نارضایتی موجود ناشی از روش‌های اتخاذ شده از سوی سازمان تأمین اجتماعی است. به‌نظر می‌رسد با توجه به هدف اصلی قانونگذار در تصویب این ماده (بیمه کردن کارگرانی است که در مراکز غیرقابل دسترسی بازرسان بیمه‌ای مشغول به کار هستند) شاید نتوان به سهولت بر حذف این ماده صحنه گذاشت.

۲. علیرغم موارد فوق‌الذکر و در نظر داشتن نقاط قوت و ضعف اجرای ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی، باید در نظر داشت که هرگونه اصلاح در قوانین، باید با در نظر داشتن مجموعه احکام قانون ذیربط و میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری حکم مورد بحث بر سایر احکام و اجزای قانون صورت پذیرد. برای مثال حتی با فرض حذف ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی، امکان سوءاستفاده از سازوکار مصرح در ماده (۴۰) این قانون اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. به‌موجب این ماده در صورتی که کارفرما از ارسال صورت‌مزد مذکور در ماده

(۳۹) این قانون خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول کند. «تعیین علی‌الرأس حق بیمه» توسط سازمان می‌تواند زمینه تعیین حق بیمه حتی فراتر از نرخ‌های معین قانونی و کارشناسی شده سازمان را فراهم آورد که در این زمینه نیز لازم است تدابیر فنی لازم اندیشیده شود.

۳. از آنجایی که عدم صراحت و وضوح در قوانین می‌تواند زمینه اختلاف را در میان ذینفعان ایجاد کند، مضمون ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی محل بحث و جدل‌های زیادی شده است. به هر صورت آنچه که مهم است کیفیت قانون و آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های مربوطه است تا از سادگی، روشنی و کمال برخوردار باشند و نگارش آن به نحوی باشد که زمینه برداشت‌های مختلف را فراهم نکند. مسلماً وجود نقص در هریک از ویژگی‌های مذکور، پذیرش و اجرای قوانین و مقررات را با مشکل و در مواردی غیرممکن می‌کند. تعابیر و تفاسیر مختلف صورت گرفته از ماده (۴۱) و آثار و تبعات اجرایی آن که قانونگذار را متقاعد به حذف این ماده از قانون کرده است نشان از آن دارد که این حکم از قانون واجد ویژگی‌های پیش‌گفته نیست.

۴. سؤالی که پاسخ به آن باید مورد توجه قرار گیرد این است که آیا با حذف ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی، قانوناً می‌توان ضرایب اعمالی به پیمان‌ها و تعیین میزان حق بیمه ناشی از آن و در نتیجه مشکل پیمانکاران و پیمان‌ها را حل نمود و یا اینکه با توجه به سایر مواد قانونی قانون تأمین اجتماعی می‌توان ضرایب مذکور را مجدداً به ماده (۳۸) اعمال و حق بیمه براساس آن وصول نمود. در این صورت نه تنها مشکل موجود حل نخواهد شد، بلکه مشکلات جدیدی نیز بر مشکلات فعلی افزوده خواهد شد. بنابراین با حذف ماده (۴۱) طبیعتاً سایر سازوکارهای مندرج در قانون تأمین اجتماعی برای تحت



پوشش بیمه قرار دادن جامعه هدف ماده (۴۱) استفاده خواهد شد که ممکن است از ابهام بیشتر و انطباق و جامعیت کمتری برخوردار باشند و مشکلات فعلی را تشدید کنند.

۵. علی‌رغم سازوکارهای مصرح در مواد (۳۸) و (۵۰) قانون تأمین اجتماعی جهت تأمین مطالبات سازمان تأمین اجتماعی، ممکن است حذف ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی باعث شود که بخشی از مشمولین این سازمان از دایره قانونی خارج و علاوه بر تضييع حقوق این افراد، درآمدهای سازمان نیز دچار کاستی شود. از آنجایی که درآمدهای این سازمان مصداق درآمدهای عمومی است، کاهش این درآمدها می‌تواند طرح حاضر را در مغایرت با اصل هفتادوپنجم قانون اساسی قرار دهد. مگر آنکه حذف این ماده باعث کاهش بیمه‌شدگان این سازمان نشود و سایر سازوکارهای مصرح در قانون بتواند زمینه پوشش بیمه‌ای جامعه هدف ماده (۴۱) را فراهم آورد.

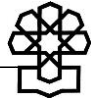
### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

۱. قانون تأمین اجتماعی از سال ۱۳۵۴ به اجرا در آمده است و با وجود تغییر شرایط اقتصادی، اجتماعی و قوانین تأثیرگذار، طی این مدت اصلاحات متناسب با این تغییرات و دگرگونی‌ها، در آن به‌عمل نیامده است و به همین لحاظ مسائل و مشکلاتی در رهگذر اجرای آن برای فعالان اقتصادی و ذینفعان به‌وجود آورده است که از جمله آن استنباط و نحوه اجرای ماده (۴۱) قانون است که موجب ارائه طرح مذکور شده است. بنابراین بازنگری در قانون تأمین اجتماعی باید به‌طور جدی در دستور کار قوه مجریه قرار گیرد. با این

توضیح حذف یا اصلاح برخی از مواد قانونی نمی‌تواند مشکل کارآفرینان را به‌طور جدی و طولانی مدت حل نماید.

۲. حذف یا توقف اجرای این ماده قانونی ممکن است نتایجی همچون افزایش رضایت و اعتماد عمومی به نظام تأمین اجتماعی، کاهش قیمت تمام شده کالا و خدمات در طرح‌های عمرانی و غیرعمرانی، شفاف‌سازی در وصول حق بیمه‌ها و ارائه خدمات سازمان و حذف بوروکراسی اداری را به‌همراه داشته باشد، اما باید اشاره کرد که حذف این ماده در وهله اول به بروز برخی پیامدهای اجتماعی منجر شده و همچنین مهمتر از آن سبب حذف حقوق و سابقه اشخاصی که به هر طریق می‌توانستند از این ماده جهت افزایش سوابق بیمه‌ای خود بهره‌برند، خواهد شد. از سوی دیگر، از آنجایی که یکی از مآخذهای کسب درآمد سازمان تأمین اجتماعی اجرایی شدن ماده (۴۱) است، لذا در شرایط بحران مالی برای این صندوق، حذف این ماده می‌تواند تبعات منفی را دربرداشته باشد. مضافاً اینکه ممکن است به دلیل نبود ظرفیت‌های قانونی لازم در قانون تأمین اجتماعی برای تحت پوشش قرار دادن جامعه هدف، ماده (۴۱) فعلی، موجب کاهش درآمدهای عمومی سازمان و تضییع حقوق بخشی از بیمه‌شدگان آن شود.

بر همین اساس و با توجه به موارد پیش‌گفته، حذف این ماده تنها راهکار برای رفع مشکلات فعلی نخواهد بود. لذا پیشنهاد می‌شود این ماده قانونی در مدت زمان مشخص با نظارت مراجع قانونی از سوی سازمان مجری آن مورد بازبینی و بازنگری قرار گرفته که بالطبع این مسئله نیازمند تهمیداتی است که از سوی سازمان تأمین اجتماعی و سایر سازمان‌های ذینفع و مرتبط با امر پیمانکاری در قالب یک کارگروه بررسی و مد نظر قرار گیرد.



## منابع و مآخذ

۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
۲. قانون برنامه ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران.
۳. قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحات بعدی آن.
۴. قانون کار جمهوری اسلامی ایران.
۵. قانون نظام صنفی مصوب ۱۳۸۲/۱۲/۲۴.
۶. قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی در تأمین نیازهای کشور و تقویت آنها در امر صادرات مصوب ۱۳۹۱/۶/۶.
۷. لایحه بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور.



مرکز پژوهش‌ها  
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۵۷۷۶

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: اظهار نظر کارشناسی درباره: «طرح حذف ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی»

نام دفتر: مطالعات اجتماعی (گروه رفاه و تأمین اجتماعی)

تهیه و تدوین کنندگان: علی خلیلی، سمیه صدیقی، منوچهر نامغ

ناظران علمی: علی اخوان بهبهانی، محمدرضا مالکی

متقاضی: کمیسیون اجتماعی

ویراستار تخصصی: \_\_\_\_\_

ویراستار ادبی: \_\_\_\_\_

واژه‌های کلیدی:

۱. ماده (۴۱) قانون تأمین اجتماعی

۲. حق بیمه

۳. سازمان تأمین اجتماعی

۴. بیمه شده

تاریخ انتشار: ۱۳۹۶/۱۱/۲۱

