

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)

مقدمه

هرچند که میان رشد فناوری و افزایش درآمد و توان اقتصاد ملی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد؛ در عین حال، ورود به عصر ماشین و سپس رایانه و شبکه‌های ارتباطی موجب کاهش نیاز به نیروی انسانی و در نتیجه، کاهش درآمد سازمان تأمین اجتماعی شده است. از طرف دیگر، در حوزه بیمه و تأمین اجتماعی، وجود فضای مجازی شفاف و استفاده درست از فناوری‌های نوین موجب کاهش هزینه‌های سازمان تأمین اجتماعی و نیز شفافیت درآمد و جلوگیری از تخلفات و قانون‌گریزی خواهد بود. به شرطی که زیرساخت‌های لازم برای تحقق این امر فراهم آید. در واقع، عدم تحول سازمانی در تأمین اجتماعی و ناهماهنگی با تحولات جدید یا مقاومت در برابر آنها و نیز نبود یا ضعف تعامل میان نهادهای ارائه‌دهنده خدمات مالی (بانک‌ها، بیمه‌ها و بازار بورس) در عصر فناوری موجب بروز مشکلات و چالش‌های متعدد می‌گردد که اثر فوری آنها، کاهش درآمد و ورودی سازمان تأمین اجتماعی و اثر پایدار آن، نارضایتی کارگران فعال در فضای مجازی و فرار بیمه‌ای کاسبان و تاجران مجازی خواهد بود (حیدری، ۱۳۸۲).

باید یادآوری نمود که الکترونیکی و شبکه‌ای شدن کسب‌وکار و نیز تحقق دولت الکترونیکی اساساً سودمند است و موجب کاهش هزینه‌های نهادهای دولتی و شفافیت در مدیریت عالی و میانی نهادهای دولتی و شبه‌دولتی شده است. کارکنان این نهادها به هر حال تحت پوشش قوانین استخدامی و بیمه‌ای خاص خود می‌باشند و فرار بیمه‌ای و مالیاتی در مورد آنها قابل تصور نیست؛ حتی اگر تمام یا بخشی از خدمات اداری و شغلی آنها با استفاده از شبکه‌های ارتباطی و یا در فضای مجازی ارائه گردد. زیرا رابطه شغلی و دریافت حقوق و مزایا از دولت، مانع از فرار بیمه‌ای و مالیاتی آنها می‌گردد. اما در خصوص آن بخش از کارگران و کارکنان که غیردولتی بوده و از حیث حقوق و مزایا به‌طور مستقیم به دولت وابسته نیستند، فرار بیمه‌ای و عدم پوشش مقررات تأمین اجتماعی، قابل تصور و غیرقابل انکار است. این مقاله به بررسی موضوع پوشش تأمین اجتماعی برای فضای کسب‌وکار مجازی می‌پردازد. این

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...».

سنجش کارایی و نیز میزان کار و حق‌السعی کارگران فضای مجازی یا اشخاص خویش‌فرما^۱ در این فضا، با معیارهای و استانداردهای خاص انجام می‌شود که ویژه فضای مجازی است. به گونه‌ای که حضور و غیاب کارکنان ممکن است به صورت کاملاً آنلاین و مکانیزه انجام گیرد یا دور کاری، کار از منزل یا هر محل دیگری، در شب یا در روز انجام می‌گیرد یا مفهوم کارگاه با آنچه که به طور سنتی از این عنوان فهمیده می‌شود، متفاوت می‌گردد. بدین معنا که برخلاف آنچه که در ماده ۴ قانون کار^۲ ذکر شده، خانه یا محل زندگی یا حتی سکونت‌گاه موقت یک کاربر اینترنتی در هر محلی می‌تواند به کارگاه تبدیل شود. کار نیز لزوماً مفهومی فیزیکی نداشته و می‌تواند با یک دستگاه متصل به اینترنت انجام شده و در همان فضا، تایید یا مورد جرح و تعدیل قرار گیرد.

همانند فضای سنتی باید قبول کرد که در فضای مجازی نیز امکان دارد قرارداد کتبی کار میان کارگر و کارفرما وجود داشته یا رابطه طرفین بدون قرارداد صریح یا صرفاً با توافق‌های شفاهی محقق شده باشد. در هر حال، اگر ایمیل یا پیام تلگرامی یا هر نوع پیام دیگری بین طرفین مبنی بر توافق بر انجام کار از سوی کارگر و پرداخت دستمزد مشخص یا قابل تعیین از سوی کارفرما وجود داشته باشد، باید آن را مانند توافق کتبی محسوب داشت. زیرا در ماده

۱. نحوه پوشش بیمه‌ای براساس قانون تأمین اجتماعی به دو دسته عمده تقسیم می‌شود: الف) بیمه اجباری؛ بیمه اجباری شامل تمامی مشمولین قانون کار و کسانی است که در قبال دریافت مزد و حقوق در کارگاه‌ها، کارخانه‌ها و شرکت‌ها مشغول به کارند. ب) بیمه‌های خویش‌فرما؛ بیمه خویش‌فرما به دو دسته تقسیم می‌شود: ۱. بیمه اختیاری ۲. بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد. بیمه اختیاری برای کسانی است که تحت پوشش بیمه خاصی نیستند. متقاضی این نوع بیمه، مستقیماً با مراجعه به شعب سازمان تأمین اجتماعی خواهان انعقاد قرارداد بیمه اختیاری می‌شود و موظف است خود حق بیمه را در زمان تعیین شده پرداخت کند. در صورت عدم پرداخت حق بیمه در موعد مقرر قرارداد بیمه او باطل می‌شود و متقاضی موظف است در چارچوب ضوابط مجدداً درخواست خود را ارائه کند.

۲. ماده ۴ قانون کار: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، امکان عمومی و امثال آنها». ذکر عبارت «امثال آنها» در آخر این ماده، امکان گسترش مصادیق کارگاه به مواردی که در قانون کار نیامده را فراهم می‌سازد.

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».

می‌گیرد، اما به هر حال این کارها از محل خاصی مدیریت و عملیاتی می‌شود که باید آن را کارگاه محسوب داشت.

مفاهیم دیگری مانند «کارهای سخت و زیان‌آور» نیز باید با توجه به تحولاتی که در عرصه فناوری اطلاعات وجود دارد، بازتعریف شوند. از جمله اینکه اگر قرار گرفتن در مجاورت پژواک‌های تلفن همراه و اینترنت (وای‌فای) زیان‌بار باشد، این امر در تعیین ساعات کار، سن و زمان بازنشستگی و نیز میزان حقوق و مزایای کارکنان مرتبط با این وسایل و ابزارها مد نظر قرار گیرد. ماده ۵۲ قانون کار و آیین‌نامه مربوط به آن، در این مورد گویایی کافی را نداشته و نیاز به اصلاح و شفاف‌سازی دارد.^۱

بند دوم. زیرساخت‌های کسب‌وکار مجازی

پیشرفت‌های روزافزونی که در حوزه‌های مختلف فناوری روی می‌دهد، مزایایی که این پیشرفت‌ها برای زندگی اجتماعی دارند، شهروندان را به بهره‌برداری از آنها ترغیب می‌کند. به کارگیری فناوری اطلاعات از سوی شهروندان، عملاً دولت‌ها را مجبور به مدیریت این فضا و قاعده‌مند کردن آن می‌نماید. به نحوی که قوانین و مقررات متعددی در خصوص تجارت الکترونیکی، جرایم رایانه‌ای و دادرسی الکترونیکی به تصویب رسیده است.^۲ به این دلیل فراهم نبودن زیرساخت‌های لازم برای نفوذ و اجرایی شدن فناوری، در اوایل استفاده از ارتباطات الکترونیکی، مشکلات همچون گمنامی، سرقت هویت، سوءاستفاده، پول‌شویی، فرار از مالیات

۱. مطابق با ماده ۵۲ قانون کار: «در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید». طبق تبصره این ماده، «کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید».

۲. از جمله: قانون حمایت از حقوق پدیدآورندگان نرم‌افزارهای رایانه‌ای مصوب ۱۳۷۹/۱۰/۰۴؛ قانون تجارت الکترونیکی مصوب ۱۳۸۲/۱۰/۱۷؛ قانون جرایم رایانه‌ای مصوب ۱۳۸۸/۱۱/۱۱ و قانون آیین‌دادرسی جرایم نیروهای مسلح و دادرسی الکترونیکی مصوب ۱۳۹۳/۰۷/۰۸ کمیسیون قضایی و حقوقی مجلس شورای اسلامی.

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

برای تأمین اجتماعی و در واقع سامانه‌های همسان را اقتضا می‌کند. بدین معنا که نمی‌توان با همان روش‌ها و ابزارهای سنتی به تعامل یا تقابل با شیوه‌ای پرداخت که تقریباً همه حوزه‌ها، از جمله کسب و کار را تحت تأثیر خود قرار داده است. پیش‌بینی نهاد یا واحدی که عملیات اجرایی موضوع ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی را در فضای مجازی کسب و کار رصد نماید، ضرورتی است که سازمان تأمین اجتماعی باید گام‌های عملی و سریع را برای اجرایی کردن آن در اولین فرصت بردارد.

همچنین، گسترش شمول بیمه و حمایت‌های تأمین اجتماعی، آن‌گونه که در ماده ۷ قانون تأمین اجتماعی مقرر شده، به حوزه کسب و کار مجازی امری ضروری است. در این مورد، باید تدابیر لازم برای توسعه و ایجاد انگیزه برای انواع مختلف بیمه‌های اجتماعی اعم از اجباری و اختیاری به کار گرفته شود. تغییر در مفهوم کارگاه و تسری آن به کارگاه‌های مجازی و نیز توسعه مفهوم پیمانکاری و مقاطعه‌کاری به توافقی‌های کلان یا خردی که از طریق وسایل ارتباط الکترونیکی اعم از رایانه، تلفن همراه و شبکه‌های اجتماعی منعقد می‌شود، یکی از لوازم مدیریت بیمه تأمین اجتماعی در کسب و کار مجازی است.

تحول مفهوم کارگاه یا نبود کارگاه به مفهوم سنتی آن، بیرون از فضای مجازی نیز قابل تصور است. مثل ویزیتورها یا پورسانت‌بگیرها که اساساً در کارگاه حضور ندارند. بنابراین می‌توان از تجاربی که در چنین مشاغلی وجود دارد، در مورد کسب و کار مجازی نیز بهره گرفت. در مورد اختیاری یا اجباری بودن بیمه تأمین اجتماعی برای مشاغل مجازی، قائل شدن به اختیار در این مورد، مغایر قانون تأمین اجتماعی و قانون کار به نظر می‌رسد. زیرا مواد متعددی در این قانون وجود دارد که پوشش بیمه و خدمات اجتماعی را در صورت تحقق رابطه کارگر - کارفرمایی یا معادل آن الزامی می‌نماید. البته این دیدگاه نیز باید بررسی شود که بسیاری از کسب و کارهای مجازی، کوچک و خانگی و به صورت خویش فرما هستند، از این رو نباید در همه موارد سراغ بیمه اجباری رفت.

با این اوصاف، دغدغه اصلی بیمه مشاغل مجازی، موضوع تاب‌آوری اجتماعی و نیز

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

سامانه و کلان داده آن امکان پذیر است.

گفتار سوم. تحلیل مقررات مرتبط با بیمه کسب و کار مجازی

برای پیشبرد اهداف مرتبط با تأمین اجتماعی مشاغل مجازی، همگامی قوانین و مقررات مرتبط با بیمه کسب و کار مجازی ضرورت دارد. عدم اقدام در اصلاح قوانین یا صدور مصوبات و دستورالعمل‌های مرتبط با حقوق کار و تأمین اجتماعی فعالان عرصه کسب و کار مجازی موجب می‌شود که به مرور زمان بخش قابل توجهی از کارکنان این بخش‌ها از شمول قوانین و مقرراتی که حداقل حقوق تکالیف را برای آنها فراهم می‌سازد، خارج شوند. این امر تا حدود زیادی به نفع کارفرمایان و به طور قطع به زیان کارگران مجازی می‌باشد.

در روند اصلاح قوانین و مقررات باید توجه داشت که برخی از فعالیت‌های حرفه‌ای، هر چند به صورت الکترونیکی مدیریت می‌شوند، اما به صورت فیزیکی و در فضای واقعی اتفاق می‌افتند. مانند خدمات حمل و نقل اعم از کالا یا مسافر که با توجه به نرم‌افزارها و برنامه‌های عملیاتی موجود مثل اسنپ، تپسی، کارپینو و... به صورت الکترونیکی قابل فراخوان هستند، اما فرایند حمل و نقل کماکان به صورت فیزیکی و با استفاده از وسایل حمل و نقل سنتی انجام می‌شود. در مورد این دسته از مشاغل، شناسایی و رتبه‌بندی آنها توسط نهادهای ذیربط، تنها در حوزه خدماتی که به صورت الکترونیکی و شبکه‌ای انجام می‌گیرد. ضروری است. بدیهی است که کارگران و کارکنان این شبکه‌ها که به صورت فیزیکی (به عنوان راننده، بازاریاب و...) فعالیت می‌کنند، از حیث پوشش بیمه‌ای و خدمات تأمین اجتماعی تابع قواعد عمومی می‌باشند. عمده مشکلات و مسائل مربوط به مقررات کار و تأمین اجتماعی در حوزه کسب و کار و فعالیت‌های مجازی، از قدیمی بودن قوانین و مقررات مرتبط با این حوزه‌ها ناشی می‌شود. قانون تأمین اجتماعی کشورمان در سال ۱۳۵۴ و قانون کار جمهوری اسلامی ایران پس از کشمکش‌های فراوان میان مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان در سال ۱۳۶۹ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده است.

قدیمی بودن این دو قانون و نیز فاصله زمانی تصویب آنها، در حالی است که مقررات

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 بر خلاف 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 خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد».

بیمه‌ای خواهد شد و نبود مراجع و نهادهای خاص برای کنترل نظام کسب‌وکار در فضای مجازی، موجب خروج بسیاری از کسب‌وکارهای الکترونیکی از شمول کنترل و نظارت مراجع کار و تأمین اجتماعی خواهد شد.

چالش دیگری که قوانین و مقررات فعلی باید برای آن چاره‌اندیشی کنند، تبدیل کارگر و کارفرمای فضای سنتی به پیمانکار و مقاطعه کار (کارپذیر) در فضای مجازی است. زیرا پیمانکاران قدرتمند فضای مجازی که عملاً در کشورهای توسعه‌نیافته، قدرت انحصاری داشته و به منابع اطلاعاتی مرتبط با کسب‌وکار خود دسترسی و اشراف کافی دارند، تنها اشخاصی را به کار می‌گیرند که برای آنها مشکلات و هزینه‌های تأمین اجتماعی و بیمه را نداشته باشند. به قول خود این کارفرمایان، آنها به دنبال دردسر و تشریفات اداری و بار مالی تأمین اجتماعی نیستند. بدیهی است که هرگاه رابطه طرفین از حالت کارگر - کارفرمایی خارج شده و به صورت کارفرما - پیمانکار یا پیمانکار - مقاطعه کار درآید، از شمول مقررات تأمین اجتماعی و کار خارج شده و کارگر واقعی، حمایت‌های قانونی لازم را در اختیار نخواهد داشت.

برای حل این مشکل، باید همان فلسفه‌ای که در قانون کار مدنظر قرار گرفته، با وضع مقررات شایسته اجرایی و عملیاتی گردد. بدین معنا که قصد و رابطه واقعی طرفین در یک رابطه کاری مجازی احراز گردد. حقیقت این است که احراز چنین رابطه‌ای نیز مستلزم بروز اختلاف و طرح دعوا از سوی کارگر می‌باشد. امری که تضمینی برای رویداد آن در تمامی کسب‌وکارهای مجازی وجود ندارد. راهکار دیگر برای حل مشکل، تفسیر واژه «کارمزد» در بند (پاراگراف) پنجم از ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی می‌باشد.^۱ بدین معنا که تا زمان اصلاح قوانین و وضع قوانین مناسب، چنین استدلال شود که چون واژه کارمزد در قانون

۱. «مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه‌شده داده می‌شود».

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 مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقاطعه 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 مقاطعه کار از طرف کارفرما موقوف به ارائه مفصاحساب از طرف سازمان خواهد بود. در مورد مقاطعه 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 مقاطعه 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 مقاطعه 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 مقاطعه 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 عائله‌مندی، هزینه مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند».

نکته مثبت دیگر در قانون تأمین اجتماعی در مقایسه به قانون کار این است که ماده ۷ قانون تأمین اجتماعی، گسترش پوشش‌های بیمه‌ای و حمایت‌های مقرر در این قانون را در اختیار هیئت‌مدیره و وزیر مربوط قرار داده است.^۱ از این رو، سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند با گسترش شمول پوشش‌های تأمین اجتماعی به کسب و کارهایی که در فضای مجازی انجام می‌گیرد، ضوابط و دستورالعمل‌های مورد نیاز برای مدیریت این کسب و کارها را تدوین و اجرایی نماید.

در انجام فرایند فوق‌الذکر، ضروری است که مصادیق بارز کسب و کارهای مجازی مانند تجارت موبایلی (همراه)، برنامه‌های سراسری کسب و کارهای تمام‌مجازی یا مجازی - حضوری مانند دیجی کالا، اسنپ، کارپینو و... تصریح شده و نحوه مدیریت این فعالیت‌ها به‌طور مشخص و حسب مورد به تفکیک نوع، حجم و میزان فعالیت در فضای مجازی، تعیین گردد.

نتیجه و پیشنهادات

یکی از مباحث بنیادین که در مورد بیمه‌پذیری کسب و کارهای مجازی مطرح می‌شود این است که اساساً میان این نوع از مشاغل و کسب و کارهای سنتی تفاوتی وجود ندارد. وقتی در فضای مجازی، عده‌ای در قالب رابطه کارگر - کارفرمایی فعالیت می‌کنند (پرداخت حق‌الزحمه وجود دارد) یا اینکه اشخاصی به‌صورت خویش‌فرما در این فضا اشتغال به فعالیت دارند، نمی‌توان گفت که مقررات حاکم بر بیمه کارگر و کارفرمایی و تأمین اجتماعی در این فضا تغییر یافته است. بنابراین هر کسب و کار و فعالیت جدیدی، تغییر در قوانین و مقررات مرتبط با کار و تأمین اجتماعی را اقتضا نمی‌کند.

در رویکرد آتی سازمان تأمین اجتماعی باید:

۱. بر این امر تأکید شود که «کارگاه» محور تحقق رابطه کار و نیز معیار محاسبه هزینه

۱. ماده ۷ قانون تأمین اجتماعی: «افراد شاغل در فعالیت‌هایی که تا تاریخ تصویب این قانون مشمول بیمه‌های اجتماعی نشده‌اند ... به پیشنهاد هیأت‌مدیره و تصویب وزیر رفاه اجتماعی مشمول مقررات این قانون قرار خواهند گرفت».

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.

منابع

کتاب

۱. السان، مصطفی (مؤسسه دادپژوهان آرمان)، بیمه فضای مجازی: مفاهیم اساسی و برنامه عملیاتی، طرح پژوهشی اجرا شده در پژوهشکده بیمه (بیمه مرکزی ایران)، ۱۳۹۴.
۲. قانون آیین دادرسی جرایم نیروهای مسلح و دادرسی الکترونیکی مصوب ۱۳۹۳/۰۷/۰۸ کمیسیون قضایی و حقوقی مجلس شورای اسلامی.
۳. قانون تجارت الکترونیکی مصوب ۱۳۸۲/۱۰/۱۷.
۴. قانون جرایم رایانه‌ای مصوب ۱۳۸۸/۱۱/۱۱.
۵. قانون حمایت از حقوق پدیدآورندگان نرم‌افزارهای رایانه‌ای مصوب ۱۳۷۹/۱۰/۰۴.
۶. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹.

مقالات

۱. حیدری، علی، تحلیلی کلی بر سیر تطور ساختاری تأمین اجتماعی در ایران و تبیین عوامل مساعد و نامساعد توسعه آن، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۱۵، زمستان ۱۳۸۲.
۲. ساروخانی، باقر، اصول پایه در تدوین نظام جامع تأمین اجتماعی، فصلنامه تأمین اجتماعی (۱۳۸۶)، شماره اول.
۳. سام آرام، عزت‌الله، بررسی تطبیقی بیمه تأمین اجتماعی صاحبان حرف و مشاغل آزاد در شش کشور اروپایی، ترکیه و ایران، فصلنامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی، (۱۳۸۳)، سال چهارم، شماره ۱۵.
۴. عالمی، مهدی، نحوه احراز رابطه کارگری و کارفرمایی، مجله کار و جامعه، (۱۳۹۰). شماره ۱۳۴.