

ردیابی حقوق در بنگاه‌های املاک

سمیه محمدنیا حنایی - فصل تابستان برای بیشتر خانواده‌های خوش نشین، برابر با فصل جابه جایی منزل است. هر چند بعضی از خانواده‌ها برای صرفه جویی در هزینه‌های جابه جایی خانه، سعی می‌کنند حداقل چند سالی را در یک منزل سپری کنند. چیزهایی مثل هزینه اسباب کشی، خرید لوازم مورد نیاز برای خانه جدید و در نهایت کمیسیون بنگاه از قابل توجه ترین هزینه‌های اسباب کشی است. حق الزحمه بنگاه‌ها در قالب کمیسیون یکی از هزینه‌هایی است که دو طرف معامله یعنی موجر و مستاجر باید پرداخت کنند

تا قراردادشان جنبه حقوقی و قانونی پیدا کند. این وجه از قرارداد هم برای موجر و هم برای مستاجر بسیار کارآمد خواهد بود. اما نکته‌ای که در این میان وجود دارد حق کمیسیون بنگاه‌هاست که گاهی دو طرف معامله فکر می‌کنند که با یک فرمول دلیخواهی تعیین شده است. بر این اساس نگاهی به حق الزحمه بنگاه‌ها در سال ۱۴۰۰ می‌اندازیم. براساس مصوبه اتحادیه بنگاه داران برای محاسبه کمیسیون باید مبلغ رهن را به اجاره تبدیل کنید. برای تبدیل میزان رهن به اجاره، هر یک میلیون تومان رهن را معادل ۳۰ هزار تومان اجاره در نظر بگیرید. برای مثال ۵۰ میلیون تومان رهن، معادل ۱/۵ میلیون تومان اجاره است. رقم به دست آمده را با میزان اجاره خانه اصلی جمع کنید. ۲۵ درصد (معادل یک چهارم)

رقم نهایی، هزینه‌ای برابر با سهم مستاجر و موجر، به عنوان حق کمیسیون بنگاه است، که به این مبلغ، ۹ درصد مالیات بر ارزش افزوده نیز اضافه می‌شود. همان طور که می‌بینید خودتان با یک ماشین حساب ساده می‌توانید مبلغ کمیسیون را محاسبه کنید. چنانچه بنگاه‌های املاکی از شما مبلغ بیشتری مطالبه کرده است، شما می‌توانید حقوق خود را از اتحادیه مشاوران املاک واقع در بولوار فردوسی بین چهارراه فرامرز و مهدی پلاک ۴۷۸ یا با شماره گیری تلفن ۷۳۳۴ پیگیری کنید. از آن جایی که بنگاه داران باید هنگام دریافت کمیسیون به شمار سیدی برابر با همان مبلغ را بدهند و از طرفی نیز وادار شده‌اند تا مبلغ کمیسیون را در داخل دفاتر خود ثبت کنند، در صورت تخلف شما مدارک مستدل قانونی دارید.

چالش کسب و کارها با تامین اجتماعی

کسب و کارها در حوزه پرداخت حق بیمه به تامین اجتماعی با چالش‌های اساسی دست به گریبان اند

محمد حقگو
روزنامه نگار
اقتصادی

برایشان بریده شود، برخی دیگر از شکایت ناموفقی که از بیمه داشته‌اند و عده‌ای هم از فرایندهای سنتی با وجود همه پیشرفت‌های فناوری اطلاعات و... این موارد را بررسی‌های کارشناسانه نیز تایید می‌کنند. گزارش امروز دخل و خرج با توجه به بررسی اخیر مرکز پژوهش‌های مجلس به آسیب شناسی و بررسی ۵ مورد از مهم ترین چالش‌های کسب و کارها در ارتباط با تامین اجتماعی از منظر پرداخت حق بیمه می‌پردازد.

اسم تامین اجتماعی که می‌آید، تن خیلی از کارفرماها و حتی کارگرها می‌لرزد. عده‌ای برایشان راهروهای شلوغی که هر ماه باید برای رسیدگی به لیست حق بیمه بالا و پایین بروند، تداعی می‌شود. برخی از فرایند پرچالشی که برای اثبات فعالیت خود در کارگاه طی کرده‌اند و البته کارفرما هم در کمال خوش انصافی! برایشان بیمه رد نکرده بود یادشان می‌آید. برخی دیگر از حسابرسی سال‌های قبل که موجب شده هزینه هنگفتی

حال نامساعد کسب و کارها در ارتباط با تامین اجتماعی

دلخوری کسب و کارها در زمینه پرداخت حق بیمه به تامین اجتماعی بی دلیل نیست. این راز رده بندی‌های جهانی مرتبط نیز می‌توان متوجه شد. طبق گزارش‌های داخلی و خارجی محیط کسب و کار، دشواری پرداخت حق بیمه به این سازمان از چالش‌های مهم محیط کسب و کار کشور محسوب می‌شود. بر اساس گزارش انجام کسب و کار بانک جهانی، ایران در رتبه ۱۴۴ قرار دارد. پرداخت مالیات (که مجموع موانع کسب و کارها در پرداخت مالیات و حق بیمه تامین اجتماعی را می‌سنجد) رتبه ۱۴۴ را دارد. همچنین امتیاز نامناسب مولفه «رویه‌های سختگیرانه اداره‌های کار و بیمه تامین اجتماعی برای مدیریت نیروی انسانی» در گزارش پایش محیط کسب و کار ایران (که به طور فصلی توسط اتاق بازرگانی ایران) تهیه می‌شود، انعکاس دیگری از نارضایتی فعالان اقتصادی از عملکرد سازمان تامین اجتماعی در ارتباط با کسب و کارهاست. با این اوصاف، بررسی قانون و همچنین نشست پای درد دل صاحبان کسب و کار هم اینک ۵ چالش اساسی بین کسب و کارها با تامین اجتماعی در پرداخت حق بیمه را مشخص می‌کند.

مفسده یکی بودن مجری و ذی نفع وصول حق بیمه

هم اکنون اختیارات بسیار زیادی به سازمان تامین اجتماعی در تعیین نحوه و فرایند وصول حق بیمه و حتی تعیین نرخ بیمه‌های پرداختی داده شده، آن هم در شرایطی که این سازمان، خود ذینفع دریافت حق بیمه است. این موضوع می‌تواند موجب غلبه نگاه درآمدزایی و آسیب‌های جدی به بنگاه‌های تولیدی شود. از سوی دیگر بررسی‌ها نشان می‌دهد، هنگامی که اظهار شرکت با نظر بازرس در اعلام نظر کارشناسی (یا حسابرس در تعیین بهکاری شرکت) متفاوت باشد، سازمان حق را به بازرس می‌دهد و شرکت باید تلاش‌های زیادی (گاهی ماه‌ها در ارتباط با نظر حسابرس) برای اثبات ادعای خود کند. این اتفاق در برخورد با کارمند شعبه نیز رخ می‌دهد و نظرات سلیقه‌ای کارمند می‌تواند شرکت را

هم اکنون اختیارات بسیار زیادی به سازمان تامین اجتماعی در تعیین نحوه و فرایند وصول حق بیمه و حتی تعیین نرخ بیمه‌های پرداختی داده شده، آن هم در شرایطی که این سازمان، خود ذینفع دریافت حق بیمه است. این موضوع می‌تواند موجب غلبه نگاه درآمدزایی و آسیب‌های جدی به بنگاه‌های تولیدی شود

متحمل زیان‌های فراوانی کند. این‌ها همه در شرایطی است که اولاً در صورت اثبات حقانیت ادعای شرکت، هیچ گونه بار هزینه‌ای متحمل شعبه و کارمند و بازرس نخواهد شد. همچنین سازوکارهایی نظیر در نظر گرفتن درصدی از حق بیمه‌های وصولی به عنوان پاداش کارکنان شعبه، تمایل کارکنان برای وصول درآمدهای غیرواقعی را افزایش می‌دهد.

۲۰۰۰ بخشنامه سازمان تامین اجتماعی و بازار داغ برخی بازنشستگان این سازمان برای مشاوره به بنگاه‌ها

هم اکنون سازمان تامین اجتماعی نزدیک به ۲۰۰۰ بخشنامه، دستورالعمل و آیین نامه دارد که این تعداد، به سده عظیمی در برابر کسب و کارها و مخصوصاً کسب و کارهای نوپا تبدیل شده است. کسب و کارهایی که گاهی مدیران مالی متخصصی نداشته یا امکان مشاوره با بازنشستگان تامین اجتماعی را ندارند، یکی از شرکت‌ها اذعان کرده که هیئت مدیره اش پس از مواجه شدن با جریمه ۳۲۰ میلیونی در ازای یک مسئله درباره پرداخت حق بیمه، مشاوره‌ای از افراد قدیمی و بازنشسته سازمان را به خدمت گرفت و وی در ازای اخذ مبلغ معینی، با آگاهی از دستورالعمل‌های این سازمان، توانست مبلغ جریمه را به ۲۸۰ میلیون تومان کاهش دهد. در جایی دیگر بیان شده که یک شرکت سالانه مبلغ نسبتاً زیادی را به مشاور مالی خود که از بازنشسته‌های این سازمان است، برای نجات از جریمه‌های سنگین پرداخت می‌کند!

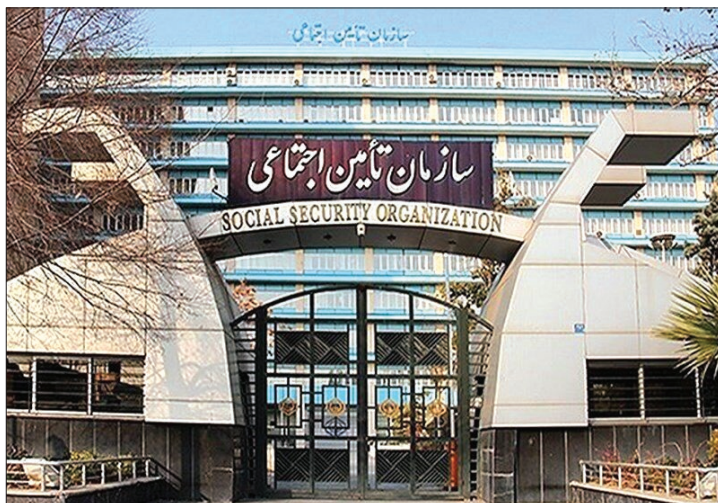
بازی مرگ و زندگی بنگاه‌ها در شکایت از تامین اجتماعی

در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارت تاخیر تعیین شده از سوی سازمان معترض باشد، می‌تواند آن را به سازمان ارائه کند و سازمان نیز مکلف است آن را در هیئت بدوی تشخیص مطالبات مطرح کند. اما نکته این جاست که اولاً در این هیئت، از ۴ نفر حاضر در جلسه، ۲ نفر به طور مستقیم و غیر مستقیم به سازمان تامین اجتماعی مرتبط اند. در هیئت تجدید نظر نیز این رقم به ۳ از ۵ می‌رسد. این موضوع، وزن این سازمان را در فرایند داوری علیه خودش مشخص

می‌کند. از سوی دیگر نپذیرفتن بدهی توسط کسب و کار عواقب زیانباری برای وی به همراه دارد. برای جلوگیری از این اتفاق، تنها راه، گرفتن توقف اجرائیه از طریق دیوان عدالت اداری است. با این حال، در صورت ناتوانی کسب و کار در نوشتن شکوائیه مناسب و عدم پذیرش در این دیوان نیز در پایان این فرایند که تا دو سال به طول انجامد، کسب و کار مربوط موظف است بدهی و جریمه را بر اساس بخشنامه‌های تامین اجتماعی و قوانین دیگر به نرخ روز و به صورت مرکب پرداخت کند. این در حالی است که اگر تامین اجتماعی مقصر باشد، در انتها هیچ جریمه یا عواقبی متوجه این سازمان نیست.

دفترداری بنگاه‌ها برای تامین اجتماعی و سایه استرس دایمی بر سر کسب و کارها

ماده ۴۷ قانون تامین اجتماعی به حسابرسی از دفاتر و اسناد کارفرما اختصاص دارد. با این حال، این حسابرسی‌ها و زمانبندی آن‌ها هیچ قاعده‌ای ندارند و عملاً هر زمان که سازمان بخواهد، می‌تواند آن را انجام دهد در عمل هم شاید بتوان گفت عمده بازرسی‌های انجام شده برای بررسی مدارک مربوط به سال‌های قبل بوده و حتی مواردی وجود دارد که نمایندگان سازمان



خواستار بازرسی دوره زمانی بیش از ۱۰ سال قبل شده‌اند. در موارد متعدد، نتیجه این حسابرسی‌ها تعیین مبلغ قابل توجهی بدهی برای کارفرماست که پرداخت آن برای واحد اقتصادی (که با لحاظ جریمه و به نرخ روز محاسبه می‌شود) مشکلات فراوانی ایجاد می‌کند.

کارگرانی که در آستانه بازنشستگی تازه متوجه می‌شوند حالا حالاها باید کار کنند!

کم نبوده و نیستند کارگرانی که در آستانه بازنشستگی متوجه می‌شوند کارفرما تا چه حد حق بیمه آن‌ها را رد نکرده‌اند یا عناوین شغلی پایین تری را برایشان به تامین اجتماعی اظهار کرده‌اند. این مسئله به این دلیل اتفاق می‌افتد که سازو کار دقیقی برای شناسایی کارفرمایانی که از بیمه کردن کارگران خودداری کرده‌اند، وجود نداشته و این موضوع به شکایت کارگر از کارفرما موکول شده است. این در حالی است که در بسیاری از کشورها، بین شروع مشکلات کارگر و کارفرما تا فرایند شکایت مراحل تعریف شده که بتواند در کمترین زمان ممکن، مشکل را حل کند. در نهایت این فرایند، حاصلی جز تضییع حق الناس توسط این سازمان به همراه نخواهد داشت.