|  |
| --- |
| * **عنوان پژوهش:**  **بررسی و امکان‌سنجی اجرای قانون بیمه نمودن اتباع بیگانه و تأثیر آن بر منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی** |
| * **نوع پژوهش :**   **کاربردی ■ بنیادی □ توسعه‌ای □** |
| * **نوع خروجی حاصل از انجام پژوهش:**   **طرح پژوهشی □ گزارش کارشناسی■ سند سیاست‌گذاری □** |

لازم به ذکر است در چارچوب پژوهشی موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، منظور از طرح پژوهشی، سند سیاست‌گذاری و گزارش کارشناسی به شرح ذیل است:

**«طرح پژوهشی»**

طرح پژوهشی یکی از انواع قالب‌های تولید علمی محسوب می‌شود که منطبق با اصول علمی روش تحقیق انجام می‌شود.

**«سند سیاست‌گذاری»**

«سند سیاست‌گذاری»، گزارشی کوتاه، بی‌طرفانه و موجز در پاسخ به یک سؤال مشخص یا راجع به یک مسئله خاص‌‌ است که استاندارد صلاحیت برای تهیه سند سیاست‌گذاری، افراد خبره هستند. این گزارش شامل سه بخش زیر می‌شود: بخش اول که به آن «خلاصه مدیریتی» خواهیم گفت، بر روی جلد گزارش، ضمن بیان مشکل در یک یا دو سطر، به ارائه راهکارهای اجرایی منطقی برای آن در حداکثر نصف صفحه می‌پردازد. بخش دوم که گزارش اصلی را تشکیل می‌دهد و در 3 تا 5 صفحه مطابق چارچوب تعیین‌شده تهیه می‌شود، «پیشنهادات سیاست‎‌گذاری» نامیده می‌شود. بخش سوم که به تحلیل دقیق موضوع و ارائه اسناد پشتیبان آن می‌پردازد، «یادداشت سیاست‌گذاری» نام دارد. هر یک از این سه بخش برای اهداف خاص و مخاطبان ویژه خود تهیه می‌شوند.

**«گزارش کارشناسی»**

شامل ارائه یک گزارش کامل در خصوص یک موضوع خاص موردنظر است که به یک فرد مجری با سطح صلاحیت حداقل «محقق» واگذار می‌شود تا حداکثر طی 3 ماه، گزارش موردنظر را منطبق با فرمت ارائه‌شده تهیه و ارائه نماید.

**«تعریف سطح خرد/متوسط/کلان»**

طرح خرد- طرحی است که از حیث مبلغ سه برابر حدنصاب معاملات خرد موسسه می‌باشد.

طرح متوسط- طرحی است که از حیث مبلغ از معاملات خرد فراتر بوده و حداکثر ده برابر سقف حدنصاب معاملات خرد موسسه می‌باشد.

طرح کلان- طرحی است که از حیث مبلغ از سقف معاملات متوسط فراتر باشد.

|  |
| --- |
| * **توصیف و بیان مسئله:**   پایداری مالی و افزایش منابع از اهداف کلیه نهادهای بیمه­گر اجتماعی و ازجمله سازمان تأمین اجتماعی است. یکی از مهم‌ترین راه­های افزایش منابع، افزایش تعداد بیمه­پردازان است. در سال­های اخیر سازمان تأمین اجتماعی برای جذب زنان خانه­دار، دانشجویان و ایرانیان خارج از کشور طرح­هایی را برنامه­ریزی و اجرا کرده است که بر اساس آمار اعلامی در گزارش 1402 مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات سازمان، یک‌میلیون و نهصد هزار نفر به بیمه­شدگان افزوده و درنتیجه آن 12 هزار میلیارد تومان وصولی محقق شده است. یکی دیگر از راه­های افزایش بیمه پردازان، جذب اتباع بیگانه است.  ایران کشور مهاجرپذیری برای کشورهای همسایه مانند افغانستان و عراق قلمداد می­شود و اکنون بزرگ‌ترین گروه مهاجران ایرانی مربوط به اتباع افغان است. بااین‌حال آمار دقیقی از حضور این اتباع در کشور وجود ندارد و شمار آن­ها بین 5 تا 8 میلیون نفر و در برخی برآوردها بالغ بر 10 میلیون نفر تخمین زده می شود.  با توجه به این­که به نظر می­رسد علت اصلی مهاجرت این اتباع ازجمله افغان­ها به ایران، انگیزه اشتغال است، بنابراین می­توان استنباط کرد که عمده آنان در سنین کار قرار دارند. تاکنون سازمان تأمین اجتماعی از طریق کارفرمایان اقدام به بیمه نمودن اتباع نموده است و در حال حاضر در سازمان تأمین اجتماعی بالغ بر 60 هزار نفر اتباع بیگانه بیمه‌شده اصلی وجود دارد، اما در مقایسه با آمارهای موجود از حضور مهاجران افغان در کشور این تعداد محدود و اندک بوده و به نظر می‌رسد، ظرفیت قابل‌ملاحظه‌ای جهت افزایش پوشش وجود دارد. همچنین بر اساس برآوردهای صورت گرفته در خصوص این تعداد بیمه‌شده، بار هزینه های درمانی حدود به 6 برابر حق بیمه پرداختی به سازمان است. بنابراین تلاش برای رفع مشکلات احتمالی در خصوص بیمه اتباع بیگانه و جذب حداکثری آنان و جلوگیری از اتکای آنان تنها به بیمه درمانی، می­تواند از منظر پایداری منابع برای سازمان تأمین اجتماعی مهم قلمداد گردد.   1. **مستندات قانونی مرتبط با بیمه اتباع بیگانه**   مستندات قانونی در خصوص بیمه اتباع بیگانه را می­توان به دو بخش خارجی و داخلی به شرح زیر تقسیم نمود.   * 1. **مستندات قانونی خارجی** * **اسناد مرتبط با حقوق بشر؛** مواد 22و 25 اعلامیه جهانی حقوق بشر، رویکرد حقوق بشری به تأمین اجتماعی را مورد تأکید قرار داده­اند. ماده 22 اعلامیه مذکور اشعار می­دارد «هر کس به‌عنوان عضو اجتماع، حق تأمین اجتماعی دارد و مستحق است به‌وسیله مساعی ملی و همکاری بین­المللی، حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی خود را که لازمه مقام و نمو آزادانه شخصیت او است، با رعایت تشکیلات و منابع هر کشور به دست آورد». ماده 25 نیز مقرر می­دارد «هر کس حق دارد که سطح زندگانی مناسب، سلامتی و رفاه خود و خانواده‌اش را از حیث خوراک و مسکن و مراقبت­های طبی و خدمات لازم اجتماعی تأمین کند و همچنین حق دارد که در مواقع بیکاری، بیماری، نقص اعضاء، پیری یا در تمام موارد دیگری که به علل خارج از ارادۀ انسان وسایل امرارمعاش ازدست‌رفته باشد، از شرایط آبرومندانه زندگی برخوردار شود. همچنین مادران و کودکان حق‌دارند که از کمک و مراقبت مخصوصی بهره­مند شوند. کودکان، حق‌دارند که همه از یک نوع حمایت اجتماعی برخوردار باشند.» * **مقاوله نامه شماره 102 سازمان بین‌المللی كار؛** این مقاوله نامه که حداقل استانداردهای «تأمین اجتماعی» را تعیین نموده، پایه­های کلی «بیمه­های اجتماعی» و کمک «اجتماعی» را مشخص ساخته است. با در نظر گرفتن نارسایی‌های احتمالی اجرایی در کشورهای کم توسعه که امکان اعمال همه آن‌ها را به‌صورت هم‌زمان و یک جا سلب می نماید، امکان اعمال برخی رشته­های بیمه­ای به‌طور تدریجی مجاز شمرده است. افزون بر آن هر کشور در انتخاب روش اداری و مالی جهت برقراری تأمین اجتماعی آزاد گذاشته شده است. مقاوله نامه مزبور نه شاخه اساسی تأمین اجتماعی شامل مراقبت‌های بهداشتی، غرامت بیکاری، مستمری سالمندی، مستمری سوانح کاری، بیماری‌های شغلی، کمک عایله‌مندی، مستمری بارداری، کمک ازکارافتادگی و مستمری بازماندگان را مورد تأکید قرار داده است. * **مقاوله نامه شماره 118 سازمان بین‌المللی كار؛** لزوم رفتاری برابر و عدم تبعیض میان اتباع داخلی و بیگانه در زمینه تأمین اجتماعی در سال 1962 با تصویب مقاوله نامه شماره 118 سازمان بین‌المللی کار قطعی و مقرّر گردیده است. این مقاوله نامه تاکید می­کند که میان اتباع داخل و بیگانه رفتار مساوی و یکسان، دربارۀ ضوابط «تأمین اجتماعی» برقرار شود و تأکید گردیده که در اعمال این برابری هیچ‌گونه قید و شرطی برای اقامت اتباع بیگانه منظور نشود. * **مقاوله نامه شماره 19 سازمان بین‌المللی كار؛** این مقاوله نامه در خصوص تساوی رفتار بین كارگران خارجی و داخلی در زمینه جبران خسارات حوادث ناشی از كار است. مقاوله نامه مزبور در سال 1925 تصویب شد و برابر آن هر کشوری که به آن ملحق شود متعهد است که در مورد اتباع کشورهای دیگری که به این مقاوله نامه ملحق می‌شوند و در خاک آن کشور دچار حادثه ناشی از کار شوند و نیز در مورد وارث آن‌ها همان‌گونه رفتار کند که در مورد اتباع خود عمل می‌نماید. نکته دیگری که در مقاوله نامه پیش‌بینی‌شده این است که اصل رفتار مساوی باید بدون هیچ‌گونه شرطی در زمینه اقامت، در مورد کارگران خارجی اعمال گردد. این مقاوله نامه حاوی مقرراتی در زمینه حوادث مربوط به کارگران موقت یا کارگرانی که به‌طور متناوب در خاک یک کشور به‌حساب کارگاهی که در خاک کشور دیگر واقع‌شده کار می‌کنند ، می باشد. * توصیه‌نامه شماره 25 که مکمل مقاوله نامه 19شمرده می‌شود برای آسان‌تر شدن اجرای اصل رفتار مساوی تدابیر مختلفی مانند چگونگی پرداخت مستمری به کسانی که در خارج از کشور محل حادثه مقیم هستند و عدم ضرورت حضور خود آنان برای دریافت مستمری، برخورداری از معافیت‌های مالیاتی همانند آنچه برای کارگران داخلی در مورد این مستمری پیش‌بینی‌شده است، عرضه می‌کند. * **مقاوله نامه­های شماره 157و 48 سازمان بین‌المللی كار؛** کارگر خارجی که در چند کشور فعالیت می نماید و برابر مقررات آن کشور حق داشته از مزایای تأمین اجتماعی استفاده کند، درصورتی عملاً می‌تواند به‌حق خود برسد که حقی که در یک کشور نسبت به مستمری کسب کرده، در دیگر کشورها معتبر شناخته شود، که بر این اساس مقاوله نامه شماره 48 در سال 1935 مصوب شد. هدف از این مقاوله نامه حفظ حقوق مکتسب یا در حال اکتساب مهاجران نظامی بین‌المللی بوده است. تعداد کشورهای عضو این مقاوله نامه بسیار اندک است و در سال 1982 این مقاوله نامه مورد تجدیدنظر قرار گرفت و مقاوله نامه 157 باهدف اصلاح مقاوله نامه 48 مصوب شد. در این مقاوله نامه علاوه بر کارگران مزدبگیر و کسانی که به‌طور آزاد و مستقل در خاک کشور دیگری کار می‌کنند، موارد مصرح شامل افراد غیرفعال و به‌ویژه اعضا خانواده کارگران ذی‌نفع می‌شود. ازلحاظ مستمری‌ها نیز مفهوم جدید تأمین اجتماعی، می‌تواند مشمول حکم مقاوله نامه درباره حقوق مکتسب یا در حال اکتساب قرار گیرد. در بخشی از این مقاوله نامه به چگونگی همکاری اداری بین کشورها و دولت‌ها و کمک به افراد مشمول مقاوله نامه اختصاص‌یافته است. همچنین تکالیف مندرج در این مقاوله نامه، تعهد به افراد پناهنده‌ای را که در خاک دولت مربوط حضور دارند، صرف‌نظر از محل اقامت اصلی آنان نیز در برمی‌گیرد.   1. **مستندات قانونی داخلی**   اتباع بیگانه جهت اشتغال در ایران لازم است مشمول بیمه شوند و در خصوص بیمه با آنان مطابق اتباع ایرانی رفتار می‌شود. قانون مدنی ایران مصوب سال 1311، موضوع اتباع خارجی را در کنار اتباع ایرانی قرار داده است و توجه به رفتار عادلانه نسبت به اتباع بیگانه در ایران در اولین سال‌های برقراری قانون اساسی مدنظر کشور بوده است. مهم‌ترین حقوق عمومی مندرج در مقررات ایران عبارتند از: حمایت از حیثیت و جان اتباع بیگانه (اصل 22 قانون اساسی)، حمایت از حقوق و مسکن اتباع بیگانه (اصل 22 قانون اساسی)، حق ورود، عبور، توقف ، خروج و اقامت اتباع بیگانه (آیین‌نامه اجرایی قانون ورود و اقامت بیگانه مصوب 12/3/1352 هیئت‌وزیران)، حق اشتغال اتباع بیگانه که بر طبق آن اشتغال به کار هر بیگانه در ایران منوط به دریافت پروانه کار از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.   * طبق ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی، بیمه اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند، تابع مقررات این قانون خواهد بود، مگر در موارد زیر:   الف ) درصورتی‌که بین دول متبوع آنان و دولت جمهوری اسلامی ایران موافقت‌نامه‌های دوجانبه یا چندجانبه تأمین اجتماعی منعقدشده باشد که در این صورت طبق موافقت‌نامه عمل خواهد شد.  ب ) هرگاه تبعه بیگانه طبق گواهی مقامات صالح دولت متبوع خود در مدت اشتغال در ایران در کشور خود یا در کشور دیگر در موارد پیش‌بینی‌شده در ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی کلاً یا بعضاً بیمه‌شده باشند که در این صورت در همان موارد از شمول مقررات این قانون معاف می‌باشند .  تبصره: حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاوله نامه شماره «۱۹» سازمان بین‌المللی کار از شمول بند «ب» مستثنی می‌باشد و نرخ و مأخذ حق بیمه طبق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید.  لازم به ذکر است ، نرخ و دستمزد مبنای کسر حق بیمه بابت حوادث ناشی از کار مشمولین موصوف به‌موجب آیین‌نامه اجرایی قانون یادشده مصوب ۱۴‏/۶‏/1380 هیئت محترم وزیران، بر مبنای سه درصد حقوق و مزایای پرداخت‌شده به آنان است که باید هرماه بدون رعایت حداکثر دستمزد مشمول کسر حق بیمه توسط کارفرما از حقوق و مزایای تبعه بیگانه کسر و طبق مقررات به‌حساب واریز گردد . لذا کارفرمایان این گروه از اتباع بیگانه مکلف هستند مادام که اتباع بیگانه نزد آن‌ها اشتغال به کاردارند، صورت مزد یا حقوق آنان را جداگانه تنظیم و حق بیمه متعلقه را کسر و به شعبه‌ای که لیست و حق بیمه سایر کارکنان خود را می‌پردازند ارسال و پرداخت نمایند.   * یکی از قوانین و مقررات مربوط به اشتغال اتباع بیگانه، قانون کار جمهوری اسلامی ایران می‌باشد و ضوابط مورد عمل در خصوص این موضـوع در مبحث سـوم قـانون مزبور "مـواد ۱۲۰ الـی ۱۲۹" تـبیین گردیده است. بر همین اساس اتباع بیگانه در صورتی می‌توانند در ایران مشغول به کار شوند که دارای روادید ورود با حق­ کار مشخص بوده و مطابق قوانین و آئین‌نامه‌های مربوطه، پروانه کار معتبر دریافت نموده باشند.   اشاره به این نکته با اهمیت است که چنانچه اتباع خارجی موصوف در مدت اشتغال در ایران در کشور خود یا سایر کشورها بیمه پرداز باشند و کشور آن‌ها عضو مقاوله نامه شماره 19 سازمان بین‌المللی کار نباشد، مشمول قانون تأمین اجتماعی نبوده و سازمان نیز تعهدی در ارائه خدمات بیمه‌ای و درمانی به آنان ندارد.   1. **برخی از مشکلات مرتبط با بیمه اتباع بیگانه**   سازمان تأمین اجتماعی در زمینه پوشش کارگران خارجی با مشکلاتی مواجه است که در ادامه به مهم‌ترین آن‌ها به‌طور خلاصه اشاره‌شده است. لازم به ذکر است که رفع مشکلات و چالش‌های موجود در زمینه پوشش بیمه اتباع بیگانه نه‌تنها در راستای ارتقای پایداری منابع سازمان مهم است، بلکه به دلیل بهبود وضعیت این افراد و کمک به رشد اقتصادی کشور نیز بااهمیت است.   * 1. **مشخص نبودن متولی اصلی موضوع در سطح داخلی**   در حال حاضر دستگاه‌هایی مانند وزارت کشور، وزارت امور خارجه، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت امور اقتصادی و دارائی، وزارت اطلاعات، سازمان برنامه‌وبودجه، وزارت آموزش‌وپرورش و نیروی انتظامی به‌نوعی با موضوع اتباع بیگانه مرتبط هستند. يكی از مهم­ترین مشكلات و مسائل در حوزه مهاجرت نبود سازمان يا نهاد متولی و پاسخگو در اين عرصه و به‌تبع آن پراكندگی، تداخل، تضاد در تدوين و اجراي سیاست‌ها و فقدان انسجام بوده است.  بر اساس نظر مرکز پژوهش‌های شورای اسلامی "تداخل وظايف، اصطكاك ميان دستگاه‌ها، تضاد منافع و جزیره‌ای عمل كردن نهادهاي متولی در اين حوزه، از تبعات عدم وجود انسجام در مديريت اتباع خارجی است. در حال حاضر بيش از 24 دستگاه و نهاد، در موضوع مهاجرت فعال هستند كه تداخل وظايف، كاركردهاي آن‌ها را تضعيف كرده است. به‌نوعی كه در وضعيت فعلی تعداد اتباع خارجی غيرمجاز از اتباع مجاز پيشی گرفته است."  ازاین‌رو شوراي عالی اداري كشور بر اساس مصوبه شماره 76229 در 23 اردیبهشت‌ماه 1397 با تشكيل سازمان ملی مهاجرت موافقت نمود. پيشنهاد تشكيل اين سازمان از سوي وزارت كشور و سازمان اداري و استخدامی كشور و در اجراي فرايند مقرر در تبصره ذيل ماده 115 قانون مديريت خدمات کشور ارائه‌شده بود. شوراي عالی اداري، بر اساس مصوبه مذكور وزارت كشور را مأمور تهيه لایحه طی سه ماه نمود. متن لایحه سازمان ملی مهاجرت در سال 1398 توسط وزارت كشور ارائه ‌شد، در تاريخ 11 تیرماه 1399 در گروه سياسی و دفاعی و درنهايت در 16 شهريورماه 1399 در هیئت‌وزیران به تصويب رسيده است.  همچنین لازم به ذکر است که هدف اصلی اعلام‌شده در ارائه لایحه سازمان ملی مهاجرت، تمركز سیاست‌گذاری، راهبري، برنامه‌ریزی، نظارت و ساماندهی امور اتباع و مهاجران خارجی و پناهندگان و برقراري ارتباط مؤثر با نهادها و سازمان‌های بین‌المللی عنوان و همچنين مقرر شد كه اين سازمان باشخصیت حقوقی مستقل و وابسته به وزارت كشور تأسيس شود.  همچنین، لازم به ذکر است که در راستای ماده ۲۸ قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب 1395 نیز، کلیه نهادهای ذی‌ربط با موضوع مهاجرت به‌استثنای بخش‌های مربوط به نهادهای دفاعی امنیتی و اطلاعاتی در سازمان ملی مهاجرت ادغام می­شوند. این سازمان ظرف مدت شش ماه موظف است با همکاری وزارتخانه­های اطلاعات و امور خارجه، سازمان ثبت‌احوال کشور، معاونت علمی فناوری ریاست جمهوری و نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نسبت به ایجاد پایگاه اطلاعات اتباع خارجی و ایرانیان غیرمقیم اقدام نماید که بر اساس آن سامانه احراز هویت اتباع خارجی راه اندازی شد.  اما باوجوداین که سازمان ملی مهاجرت، به لحاظ قانونی متصدی امور مربوط به مهاجران است، کماکان مشکلاتی در این حوزه وجود دارد. بنا بر نظر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، بررسی وضعيت اتباع خارجی در ايران حاكی از اين است كه لایحه مذكور و تشکیل سازمان ملی مهاجرت، توانايی ايجاد تغيير قابل‌توجهی در وضعيت موجود و توانايی رفع مشكلات اين حوزه را ندارد. درواقع مسئول بودن وزارت امور خارجه و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در كنار موظف بودن وزارت كشور، مبهم بوده واين رویه با اصول قانون اساسي نیز مغاير است.   * 1. **نحوه شناسایی اتباع بیگانه**   با توجه به اینکه متصدی اصلی در زمینه اتباع بیگانه در هاله‌ای از ابهام قرار دارد، آمار مرتبط با ورود اتباع نیز در کشور موردتردید است. علاوه بر عدم اعلام آمار رسمی و دقیق فصلی و سالانه توسط مراجع مرتبط، در رابطه با شناسایی اتباع نیز مشکلاتی وجود دارد.   * + 1. **صدور کدهای مختلف**   درگذشته دستگاه‌ها جداگانه به اتباع و مهاجرین خارجی کد مخصوص سازمان خود را اختصاص می‌دادند. اما بر اساس قانون طرح تأسيس سازمان ملی اقامت، سازمان ملی مهاجرت مكلف است شش ماه پس از تصويب قانون با همكاري سازمان ثبت‌احوال كشور نسبت به صدور كارت شناسايی داراي شناسه ملی براي اتباع خارجی اقدام نمايد. كارت شناسايی مهاجرين مشمول اين قانون، تنها مدرك مثبته جهت انجام كليه امور از قبيل بانكی، قضايی، انتظامی، اداري و مالی در ایران است. صدور کدهای مختلف در گذشته و عدم مراجعه برخی از اتباع برای دریافت کد جدید، سبب بروز مشکلاتی در جهت شناسایی اتباع شده است. ضمنا "ارائه کدهایی که با کد ملی اتباع کشور تشابه داشته و هر دو 10 رقمی بوده ، به عنوان یکی از معضلات حوزه شناسایی اتباع غیر ایرانی شناسایی شده است.   * + 1. **تحرک مکانی اتباع بیگانه**   شرایط حضور اتباع مانند افغان‌ها در برخی از استان‌هایی کشور متنوع است. در برخی استان ها نظیر آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، اردبیل، زنجان، کردستان، کرمانشاه، ایلام، لرستان، چهارمحال‌وبختیاری، کهگیلویه‌وبویراحمد، گیلان، مازندران، سیستان‌وبلوچستان، هرمزگان و همدان ورود اتباع مموع اعلام شده است. در باقی استان‌ها اتباع افغان می‌توانند آزادانه زندگی کنند. مشکلی که در رابطه با شناسایی این اتباع وجود دارد تحرک مکانی بالای آنها با توجه به حضور ایشان در فعالیت های ساختمانی و خدماتی است. همچنین در برخی از استان‌های ممنوعه این اتباع به‌صورت غیرقانونی حضور دارند.   * + 1. **عدم دسترسی سازمان تأمین اجتماعی به آمار به روز**   به‌موجب ماده ۱۲۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ، کارفرمایـان مکلف هستند قبل از اقـدام به عقد هـرگونه قراردادی که موجـب به‌کارگیری کارگران و استخدام کارشناسان و متخصصین بیگانه می‌شود، نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجـتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند، لیکن در برخی موارد مشاهده می­گردد در پاسخ به استعلام پیرامون وجود مجوز اشتغال به کار از سوی واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی عنوان می‌گردد به دلیل عـدم امـکان دسترسی به سـوابق اظهارنظر میسر نمی‌باشد، درصورتی‌که بر اساس اعلام اداره کل اشتغال اتباع خارجی وزارت متبوع، تـمامی پرونده‌های اتـباعی که اقـدام بـه دریـافت پـروانه کـار نموده‌اند (حتی قبل از پیروزی انـقلاب اسلامی) نزد اداره کـل مذکور موجـود می‌باشد و از این حیث هیچ‌گونه ممنوعیتی جهت اعلام سوابق آنان وجود ندارد.   * + 1. **اشتغال غیررسمی**   بسیاری از کارگران خارجی ازنظر اقتصادی در حوزه‌هایی فعال‌ هستند که رابطۀ کارگری- کارفرمایی در آن‌ها به صورت رسمی وجود ندارد، درحالی‌که برای بیشتر امور مربوط به بیمه‌های اجتماعی و تأمین مالی آن، وجود این رابطه ضروری است. معمولاً برای این نوع امور ، مقررات ضعیفی تنظیم‌شده و کارگران در این بخش ممکن است چالش‌هایی را برای ثبت و مدیریت در بیمه‌های اجتماعی ایجاد کنند.   * + 1. **انگیزه کارفرمایان و اتباع بیگانه**   کارفرمایان حقیقی و حقوقی متقاضی استفاده از خدمات اتباع خارجی وفق ماده ۱۲۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران پس از ثبت‌نام و ایجاد پرونده شخصی الکترونیکی در سامانه جامع اشتغال اتباع خارجی می‌توانند نسبت به ثبت درخواست در قالب روادید ورود با حق کار، صدور، تمدید، تجدید و یا ابطال پروانه کار اقدام کنند. به نظر می‌رسد یکی از علل به‌کارگیری اتباع بیگانه از سوی کارفرمایان، فرار از پرداخت حق بیمه و ارزان بودن نیروی کار خارجی است که این امر موجب از بین رفتن فرصت‌های شغلی برای جویندگان کار و نیروهای کار داخلی شده است. همچنین اتباع نیز برای استفاده از امکان بیمه لازم است سپرده­ای را برای این منظور اختصاص دهند. با توجه به اینکه اتباع بیگانه حاضر در کشور عمدتا افغان هستند و این مهاجران از وضعیت مالی مناسبی برخوردار نیستند، بنابراین انگیزه­ای برای صرف منابع مالی خود برای دریافت بیمه ندارند.   * + 1. **ازدواج اتباع بیگانه با ایرانیان**   ازدواج اتباع بیگانه با ایرانیان سبب ایجاد سردرگمی در اختصاص بیمه­ شده است. زیرا مشخص نیست که در آینده تابعیت اتباع غیر ایرانی چگونه خواهد بود و در مواردی این افراد تابعیت ایرانی می یابند و شرایط ایشان تغییر می نماید.  با توجه به آنچه مطرح شد به نظر می­رسد انجام پژوهشی در رابطه با بررسی ظرفیت بالقوه اتباع بیگانه و نحوه اثرگذاری آن در تغییر منابع و مصارف سازمان ضروری است. |
| * **اهداف موردنظر برای تحقیق:** * **هدف اصلی**   بررسی ظرفیت اتباع بیگانه در میزان منابع و مصارف سازمان و شناسایی مشکلات اجرایی در این حوزه   * **اهداف فرعی** * توصیف جامعه آماری بیمه اتباع بیمه‌شدگان (به تفکیک نوع فعالیت و ...) * ارائه راهکارهای مناسب در جهت شناسایی هویت و پذیرش کارگران خارجی * برآورد تأثیر بیمه­پردازان بالفعل و بالقوه اتباع بیگانه بر منابع و مصارف سازمان (مقایسه تطبیقی) * بررسی اجمالی و کوتاه راهکارها و ظرفیت­های قانونی موجود و موردنیاز در جهت افزایش بیمه‌شدگان اتباع غیر ایرانی * بررسی تجربه سایر کشورهای با شرایط مشابه در جذب بیمه پردازان مهاجر و ارائه الگوهای جدید جهت افزایش پوشش * ارائه راهکارهای سیاستی در جهت افزایش تمایل اتباع بیگانه به پرداخت حق بیمه و بررسی انواع خدمات قابل‌ارائه موجود و الزامی غیر موجود جهت گسترش پوشش اتباع * بررسی تأثیرات فرهنگی و اجتماعی بیمه اتباع بیگانه * ضرورت امکان­سنجی ایجاد صندوق مستقل و پیش­بینی منابع و مصارف آن * بررسی امکان تمدید اقامت منوط به ارائه مفاصا حساب سالانه * آسیب‌شناسی علل و نتایج حاصل از اجتناب کارفرمایان به پرداخت حق بیمه کارگران خارجی شاغل در کارگاه‌ها |
| * **زمینه‌های استفاده و کاربرد نتایج تحقیق (کاربست آن در سازمان تأمین اجتماعی یا حوزه رفاه و تأمین اجتماعی):**   سازمان تأمین اجتماعی |
| * **محدوده مکانی و محدوده زمانی**   سازمان تأمین اجتماعی- سال 1390 تا 1402 |
| * **شرح خدمات مورد انتظار:** |
| * **خروجی‌های مورد انتظار :** * ارائه بسته سیاست‌های اصلاحی به‌منظور افزایش تمایل اتباع بیگانه به پرداخت حق بیمه و افزایش منابع سازمان تأمین اجتماعی * سیاست­گذاری و برنامه­ریزی در خصوص الزامات بهداشتی، درمانی، بیمه­ای و حمایتی در حوزه اتباع خارجی در داخل کشور، با همکاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر دستگاه­های اجرائی ذی­ربط * ارائه گزارشی در خصوص تغییرات قانونی پیش‌نیاز اجرای طرح |
| * **محدودیت‌ها و موانع احتمالی پیش رو:**   ضعف آمارهای رسمی در خصوص اتباع بیگانه در کشور |
| * **مدت‌زمان حدودی اجرای پروژه (ماه):**   6 ماه |
| * **سطح موردنظر برای اجرای طرح: خرد □ متوسط ■ کلان□** |

**‌**