

گفت‌وگوی مشروح «جوان» با ابراهیم کشاورز، مدیر کل وصول حق بیمه سازمان تأمین اجتماعی

رمزگشایی از سازوکار وصول حق بیمه قراردادهای پیمانکاری

سامانه ملی قراردادهای کشور در حال راه‌اندازی است و اطلاعات تمام قراردادهای کشور در دسترس ذینفعان اصلی قرار می‌گیرد

گفت‌وگو وحد عظیم‌نیا

از جدی‌ترین گرایه‌های فعالان اقتصادی و پیمانکاران، نحوه محاسبه و وصول حق بیمه قراردادهای پیمانکاری از سوی سازمان تأمین اجتماعی است که بسیاری آن را به‌مانعی برای سرمایه‌گذاری، شفافیت اقتصادی و امنیت فعالیت‌های تولیدی تبدیل شده‌می‌دانند. از مطالبه ضرایب مقطوع که بعضاً به «حق بیمه مضاعف» تعبیر می‌شود تا انتقاد به تفسیرهای متفاوت حسابرسان، رد تفکیک واقعی هزینه‌ها و طولانی بودن مسیر اعتراض، همگی پرسش‌هایی هستند که در فضای کسب‌و کاری پاسخ مانده‌اند. در همین

روزنامه جوان گفت‌وگو با ابراهیم کشاورز، مدیر کل وصول حق بیمه سازمان تأمین اجتماعی، فنی، ممتنی بر واقعیت‌های میدانی فعالیت‌های اقتصادی در سه محور اساسی: ۱. مبنای دریافت حق بیمه مضاعف در پیمان‌ها (در عمل حدود ۱۶/۶۷ درصد با ضرایب مشابه)،

۲. اختیار و دامنه تفسیر حسابرسان س‌سازمان در تعیین بدهی بیمه‌ای و ۳. ناکارآمدی سازوکارهای اعتراض و رسیدگی (هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر) قابل بررسی است. در همین راستا، ابراهیم کشاورز، مدیر کل وصول حق بیمه سازمان تأمین اجتماعی، در مصاحبه مشروح مکتوب با «جوان» به پرسش‌های موجود پاسخ داده است که در ادامه می‌خوانید.

چگونگی رسیدگی هیئت‌های حل اختلاف

در ساختار رسیدگی به اعتراضات بیمه‌ای، دو مرجع اصلی (هیئت‌بدوی ۳ نفره و هیئت تجدیدنظر ۷ نفره) پیش‌بینی شده است. با توجه به ترکیب این هیئت‌ها، این پرسش مطرح است که چگونه اصل بی‌طرفی و رسیدگی مستقل تضمین می‌شود، در حالی که در ساختار تصمیم‌گیری، نقش نمایندگان مستقل کارفرمای‌ی یا صنفی به‌صورت مؤثر و هم‌وزن با نمایندگان سازمان تعریف نشده‌است؟ همچنین، در عمل چسبایی از اعتراضات فعالان اقتصادی منجر به تغییر مؤثر در تصمیمات حسابرس نمی‌شود و فرآیند رسیدگی بیشتر جنبه تأیید تصمیم اولیه را پیدا می‌کند؟

برابر ماده ۴۲ قانون تأمین اجتماعی، چنانچه کارفرما به میزان بدهی اعلام‌شده معترض باشد، ظرف مدت سی روز از تاریخ ابلاغ می‌تواند به مورد مطالبه اعتراض کند و بدهی در هیئت‌بدوی رسیدگی می‌شود.

مطابق ماده (۴۳) قانون مزبور، اعضای هیئت‌های بدوی مشخص شده است که به ترتیب شامل:

- نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
 - یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران (و مورد اصناف یا معرفی اتاق اصناف)
 - یک نفر به انتخاب هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی
 - نماینده کارگران به انتخاب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- پس همان‌گونه که مشخص است، در هیئت بدوی اساساً سازمان نماینده‌های نداشته‌و حتی در ساختار هیئت‌امنا، نیز نمایندگان دولت، نمایندگان کارفرما و نمایندگان کارگر وجود دارد. به نوعی در هیئت‌بدوی سازمان نماینده ندارد. در خصوص هیئت‌جدیدنظر، تشخیص مطالبات، تعداد ۷ نفر نبوده‌و قانون‌گذار محترم طبق ماده ۴۴ قانون، ۵ نفر به شرح زیر پیش‌بینی نموده‌است:

- نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
 - یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب وزارت دادگستری
 - یک نفر به انتخاب هیئت‌امنا ی سازمان تأمین اجتماعی
 - نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان
 - یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران (و مورد اصناف یا معرفی اتاق اصناف).
- همان‌گونه که مشخص است، در هیئت تجدیدنظر فقط یک نفر نماینده سازمان وجود دارد و اصل بی‌طرفی کاملاً رعایت شده‌است. ضمن اینکه در نظر گرفت بیش از ۶۰ درصد از کشور جامعه هدف بوده و به نوعی بیمه‌شده، کارفرما یا افراد تیمی هستند. در سازمانی به این بزرگی، اگر حجم اعتراضات بررسی شود، شاید کمتر از ۱۰ درصد مطالبات باشد و حجم اعتراضات سازمان که در دیوان عدالت‌اری مطرح است، شاید به کمتر از نیم درصد مطالبات برسد که در نظر درصد بسیار پایین و بیاترنگ عملکرد خوب سازمان است. ولی چون جامعه هدف بزرگ است، این تعداد به چشم می‌آید.

نحوه پذیرش نظام فهرست واقعی

تبصره ۲ ماده ۲۸ به صراحت بیان می‌کند که در پروژه‌هایی با کارگاه‌های ثابت صنعتی، خدماتی یا فنی، مبنای محاسبه باید فهرست واقعی باشد، حقوق و بازرسی کارگاه باشد و از اعمال ضرایب مقطوع جلوگیری شود. با این وجود، در اجرا مشاهده می‌شود که همچنان در بسیاری از موارد، حتی با وجود فهرست بیمه‌ای کامل و مستندات پرداخت واقعی، و وکرود ضرب قراردادی اعمال می‌شود. در اینجا سؤال این است: چرا تبصره‌ای که صراحتاً استننا بر نظام ضرب قراردادی ایجاد کرده است، در عمل به عنوان قاعده اجرایی مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد و تنها از طی فرآیندهای طولانی اختلافی، آن هم در برخی موارد محدود، ابطال می‌شود؟

در خصوص بند فوق، بخشنامه‌های متعددی صادر شده است و مفاسدحساب بیش از ۶۵ درصد قراردادهای پیمانکاری بر اساس ماده ۴۰ قانون رفع موانع تولید یا ماده ۱۱ قانون حداکثر استفاده از توان تولید و خدماتی، بر اساس لیست و بازرسی صادر می‌گردد و به‌طور خوبی است.

با این‌گزاره موافق هستید که در ساختار فعلی وصول حق بیمه پیمانکاری، نوعی عدم توازن میان «پرداخت واقعی حق بیمه نیروی انسانی» و «مطالبه‌های مبتنی بر ضرایب قراردادی» ایجاد شده که در برخی موارد به برداشت «جحفاف ساختاری» منجر شده‌است؟ اگر پاسخ مثبت است، چه‌گام‌هایی برای حل این موضوع انجام داده‌اید یا در دست اجرا دارید؟

خیر، موافق نیستم. چون در بسیاری از موارد فرار بیمه‌ای وجود دارد و در برخی موارد حتی ضرایب کمتر از لیست‌های ارسال است. در قراردادهای موضوع بند ۶ کارگاه ثابت، دستمزد واقعی است و در خیلی از پرندهما دستمزد لیست‌های ارسال صحیح نیست. به فرض، مهندس نرم‌افزار با ۲۵ سال سابقه با حداقل دستمزد ارسال می‌گردد. تمام این موارد به دلیل تورم و افزایش سایر هزینه‌ها بوده و پیمانکار با درخواست کاهش حق بیمه، به نوعی خواستار ضرر غیرسایر بخش‌های قرارداد است. در ماده ۹ از آیین‌نظام بند «ت» ماده ۴ قانون برنامه هفتم پیشرفت، تکلیفی پیش‌بینی شده‌است که به نظر مشکل راحل خواهد کرد:

- تعیین ضریب پیش از انعقاد قرارداد
 - مهلت زمانی ۵ روز جهت تعیین ضریب توسط سازمان
 - پرداخت حق بیمه متناسب با ضریب تعیین شده از هر صورت وضعیت توسط واگذارنده کار
 - صدور مفاسدحساب الکترونیک
- لذا یقیناً با شفاف بودن این موضوع:
- اعتراضات کاهش می‌یابد.
 - چون سپرده بیمه توسط واگذارنده بلوکه نمی‌گردد و مستقیم به حساب سازمان واریز می‌شود و پیمانکار پرداخت‌کننده نیست، رضایت پیمانکاران را در برداشته است.
 - حق بیمه در مهلت مقرر پرداخت می‌شود و سازمان می‌تواند بموقع به تعهدات خود عمل کند.
- همچنین سازمان با همکاری سازمان برنامه و بودجه و وزارت امور اقتصاد و دارایی، سامانه ملی قراردادهای کشور را نیز در حال راه‌اندازی بوده و این موضوع نیز یکی از بزرگ‌ترین دستاوردهای ملی کشور است که اطلاعات تمام قراردادهای کشور در دسترس ذینفعان اصلی قرار می‌گیرد.

مطالبه شد. یا می‌توان نسبت مزد در قرارداد‌های خدماتی و نیروی انسانی را نیز عنوان کرد.
در قراردادهای خدماتی و تأمین نیروی انسانی، میزان مزد مشمول ۵۶ درصد تعیین شده‌است و ۴۴ درصد شامل مزدمزایای غیرمشمول (شامل عیدی، سنوات و…) در نظر گرفته شده‌است و با توجه به ماده (۲۸) قانون: ۱۵ درصد = ۲۷ درصد (طبق بند یک ماده ۲۸) × ۵۶ درصد حقوق مشمول که مساوی است با ۱۵ درصد = ۱۵ درصد ضریب پیمان × ۱۰۰ درصد کل ناخالص کارکرد. بدین ترتیب، در قراردادهای مختلف با توجه به نوع قرارداد، میزان تعهدات و آنالیز قرارداد، این نسبت استخراج شده و ضرایب متفاوت وجود دارد که از ۲ درصد تا ۱۵ درصد با توجه به میزان مزد و مزایای مشمول متغیر است.

نکته مهم بعدی که می‌توان در قراردادهای پیمانکاری به آن اشاره کرد و علیرغم اعتراض پیمانکار، لیکن جذابیت بسیار زیادی برای جامعه هدف دارد، این است که حق بیمه از حساب پیمانکار پرداخت نمی‌شود. دلیل اینکه چرا پیمانکار پرداخت می‌شود این است که زمانی که می‌خواهد کار را به پیمانکار واگذار کند، حجم قرارداد را برآورد و میزان هزینه‌شده (عم از مصالح، ماشین‌آلات، دستمزد نیروی انسانی و سایر هزینه‌های یک پروژه) را با استفاده از فهرست بهاء سلسازمان برنامه و بودجه پیش‌بینی می‌کند و در برگ منقاصه مبلغ اعلام می‌شود. پیمانکاران جهت شرکت در مناقصه علاوه بر مبلغ کارکرد فوق، ضریب بیمه (۷ درصد یا ۱۵ درصد یا سایر ضرایب) و مالیات را برآورد و با عنوان بالاسری قرارداد به کارفرما اعلام و در مناقصه شرکت و پیشنهاد قیمت می‌دهند و در نهایت پس از انجام کار، این مبلغ را از صاحب کار یا واگذارنده کار دریافت می‌کند. این موضوع در قراردادهای عمرانی (عم از مصالح، ماشین‌آلات، عمرانی که دارای بودجه عمرانی است، پرداخت حق بیمه به عهده واگذارنده کار است، لذا ضریب بالاسری ۱/۳۰ در نظر گرفته می‌شود و به پیمانکار پرداخت می‌شود. ولی در قراردادهای غیرعمرانی، ضریب ۱/۴۱ است، چون کارفرما حق بیمه را به پیمانکار داده است. پیمانکار پرداخت کند. چون قرارداد بسیار مهم است، چون پیمانکار هیچ‌گونه هزینه‌ای بابت بیمه متحمل نمی‌شود و عیناً از کارفرما دریافت و به سازمان واریز می‌کند. ولی برخی مواقع پیمانکار معترض است. علت چیست؟ مشخصاً پیمانکار به هر میزان که در صورت قطعیت مطالبات ادعا، کمتر به سازمان تأمین اجتماعی واریز کند، به عنوان سود در نظر گرفته می‌شود. پس علت اصلی اعتراضات، صاحب مال ملاحظ شدن است.

همچنین در صورت پرداخت حق بیمه واقعی کارکنان، این موضوع موجب بالا رفتن انگیزه کارکنان و افزایش بهره‌وری می‌شود. لازم به ذکر است چنانچه در طول دوره قرارداد، پیمانکار طبق ماده ۲۸ و ۳۹ قانون، صورت مزادفرار را ارسال و حق بیمه را پرداخت کند، میزان پرداختی از ضرایب عنوان شده کسر و در بسیاری از موارد پیمانکار طبق ضریب بدهکار نیست و چه بسا در قراردادهای خدماتی و تأمین نیروی انسانی، میزان لیست بیشتر از ضرایب پیشنهاد می‌شود. نتیجه اینکه این اقدامات تماماً به جهت حفظ حقوق کارکنان شاغل در قراردادهای پیمانکاری، بدون هیچ‌گونه هزینه‌کردی از طرف پیمانکار است.

حدود اختیار تفسیر حسابرسان

در عمل مشاهد می‌شود که در فرآیند حسابرسی پیمان‌ها، تشخیص میزان بدهی و تعیین مشمول غیرمشمول بودن بخش‌های مختلف قرارداد (از جمله دستمزد، کالا، حمل، خدمات یا تجهیزات) تا حد زیادی به تفسیر فردی یا کارشناسی حسابرس وابسته است. سؤال مشخص این است: چرا در موارد اختلافی، به جای وجود یک استاندارد شفاف، عددی و قابل راستی‌آزمایی، اختیار تفسیر به گونه‌ای اعمال می‌شود که هر میزان از قرارداد می‌تواند در معرض مشمول شدن حق بیمه قرار گیرد، بدون اینکه مکانیسم محدودکننده، قابل پیش‌بینی و یکسان در سراسر کشور وجود داشته باشد؟ این وضعیت چگونه از منظر فعالان اقتصادی، منجر به عدم قطعیت حقوقی و مالی در قراردادها و افزایش ریسک سرمایه‌گذاری شده‌است. در خصوص حسابرسی قراردادهای پیمانکاری، به نظر طراح سؤال



حمیدرضا بن‌عبد | جوان

انسانی» و «بهای کالا یا خدمات غیرمشمول بیمه» یا پذیرفته نمی‌شود یا یا سخت‌گیری بسیار بالا رد می‌شود. حال‌سؤال این است با توجه به اینکه ماهیت حق بیمه صرفاً بر مزد و کار نیروی انسانی قابل اعمال است، مبنای حقوقی عدم پذیرش تفکیک مستند و واقعی در قراردادهای دارای اسناد مالی شفاف چیست، و چرا اصل «تفکیک پذیرگی اقلام مالی قرارداد» در عمل نادیده گرفته می‌شود؟

همان‌گونه که در سؤال یک نیز اشاره شد، حق بیمه در قراردادهای پیمانکاری بر اساس نسبت مزد به کل کار انجام‌یافته است و تمام هزینه‌ها در این نسبت مؤثر بوده و هر چه هزینه‌های کالا، مصالح، تجهیزات و ماشین‌آلات بیشتر باشد، نسبت مزد کمتر و هر چه هزینه‌های مزبور کمتر باشد، نسبت مزد بیشتر می‌یابد و بر این اساس ضرایب متغیر از ۳ درصد تا ۱۵ درصد است. هر جا شفافیت قابل اتکا وجود داشته باشد، قطعاً سازمان بر اساس این اقدام خواهد کرد. مشکل زمانی است که شفافیت در لابه‌لای اسناد، روش، طبقه‌بندی و ثبت هزینه‌ها در دفتر یا دفتر قانونی کمرنگ می‌شود و این کمرنگی شفافیت یا عدم اظهار بموقع در مواعد قانونی مقرر، تمهیدات تفسیرپذیری را فراهم می‌آورد و بررسی اسناد، مدارک یا اظهارات را م‌وکل به رسیدگی در مرجع تخصصی دیگر («هیئت‌های تشخیص مطالبات») می‌کند.

وضعیت مناسب مسئولیت کارفرما

بر اساس ماده ۳۸ کارفرما موظف به نگهداری در صدی از مطالبات پیمانکار و اخذ مفاسدحساب است. با این حال در رویه اجرایی، در بسیاری از موارد در صورت تخلف پیمانکار در پرداخت حق بیمه، مسئولیت پرداخت اصل بدهی و جرائم به کارفرما نیز تسری داده می‌شود. سؤال کلیدی این است: چگونه مسئولیتی که ذاتاً مربوط به رابطه کارگر–کارفرما در سطح پیمانکار است، به کارفرمای اصلی تسری داده می‌شود، در حالی که کارفرما در بسیاری از موارد هیچ دسترسی اجرایی یا کنترلی بر لیست بیمه‌ای پیمانکار ندارد؟ آیا این توسعه مسئولیت، با اصول حقوقی «شخصی بودن مسئولیت مالی» و «تناسب مسئولیت با اختیار» سازگار است؟

برابر ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی: «در موردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود، کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند، مقاطعه‌کار را متعهد کند که کارکنان خود، همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی رانزد سازمان بیمه کند و (به خصوص در خرید مصالح و تجهیزات) هزینه‌های پیمانکار افزایش یابد و در بسیاری از موارد کارفرما حاضر به تعدیل قرارداد و پرداخت آن نیست. لذا پیمانکار به دنبال کاهش هزینه‌های ناشی از شرایط اقتصادی است و باطلع تنها محلی که می‌توان درخواست داشت، درخواست کاهش هزینه حق بیمه است.

شایان ذکر است به موجب تبصره بند «ت» ماده ۴ قانون برنامه هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران: «سازمان تأمین اجتماعی مکلف است تا پایان سال اول برنامه، نسبت به الکترونیکی نمودن فرآیند صدور مفاسدحساب به نحوی اقدام کند که در تمامی قراردادهای پیمان، تشخیص نوع قرارداد، محاسبه نرخ حق بیمه و تعهدات طرفین، به صورت سامانه‌ای (سیستمی)، در زمان صدور ردیف پیمان تعیین شود.» و بر اساس ماده ۹ از آیین‌نامه مربوطه (مصوب ۱۴۰۴/۳/۱۱ هیئت وزیران) و در اجرای این مهم، سازمان هوشمندسازی ضرایب پیمان را در دستور کار خود قرار داده است، به نحوی که قبل از انعقاد پیمان و در زمان مناقصه، اطلاعات مناقصه توسط کارفرما در سامانه ثبت و میزان حق بیمه و ضرایب آن به صورت هوشمند و بدون دخالت نیروی انسانی مشخص می‌شود و در صورتی که اقلام قرارداد توسط طرفین (پیمانکار یا کارفرما) تغییر نکند، این حق بیمه ثابت بوده و در زمان انعقاد پیمان مطالبه می‌شود.

سازوکار تفکیک دستمزد از کالا و خدمات

در بسیاری از قراردادهای پیمانکاری، بخش قابل توجهی از مبلغ قرارداد مربوط به کالا، تجهیزات، حمل‌ونقل، یا خدمات غیرنیروی انسانی است. با این حال، در رویه حسابرسی سازمان، در موارد متعددی تفکیک واقعی بین «مزد نیروی کار، خدمات، کالا، حمل، خدمات یا تجهیزات) تا حد زیادی به تفسیر فردی یا کارشناسی حسابرس وابسته است. سؤال مشخص این است: چرا در موارد اختلافی، به جای وجود یک استاندارد شفاف، عددی و قابل راستی‌آزمایی، اختیار تفسیر به گونه‌ای اعمال می‌شود که هر میزان از قرارداد می‌تواند در معرض مشمول شدن حق بیمه قرار گیرد، بدون اینکه مکانیسم محدودکننده، قابل پیش‌بینی و یکسان در سراسر کشور وجود داشته باشد؟ این وضعیت چگونه از منظر فعالان اقتصادی، منجر به عدم قطعیت حقوقی و مالی در قراردادها و افزایش ریسک سرمایه‌گذاری شده‌است. در خصوص حسابرسی قراردادهای پیمانکاری، به نظر طراح سؤال



مشکل زمانی است که شفافیت در لابه‌لای اسناد، روش، طبقه‌بندی و ثبت هزینه‌ها در دفتر یا دفتر قانونی کمرنگ می‌شود و این کمرنگی شفافیت یا عدم اظهار بموقع در مواعد قانونی مقرر، تمهیدات تفسیرپذیری را فراهم می‌آورد و بررسی اسناد، مدارک یا اظهارات را م‌وکل به رسیدگی در مرجع تخصصی دیگر «هیئت‌های تشخیص مطالبات» می‌کند.

وضعیت مناسب مسئولیت کارفرما

بر اساس ماده ۳۸ کارفرما موظف به نگهداری در صدی از مطالبات پیمانکار و اخذ مفاسدحساب است. با این حال در رویه اجرایی، در بسیاری از موارد در صورت تخلف پیمانکار در پرداخت حق بیمه، مسئولیت پرداخت اصل بدهی و جرائم به کارفرما نیز تسری داده می‌شود. سؤال کلیدی این است: چگونه مسئولیتی که ذاتاً مربوط به رابطه کارگر–کارفرما در سطح پیمانکار است، به کارفرمای اصلی تسری داده می‌شود، در حالی که کارفرما در بسیاری از موارد هیچ دسترسی اجرایی یا کنترلی بر لیست بیمه‌ای پیمانکار ندارد؟ آیا این توسعه مسئولیت، با اصول حقوقی «شخصی بودن مسئولیت مالی» و «تناسب مسئولیت با اختیار» سازگار است؟

برابر ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی: «در موردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود، کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند، مقاطعه‌کار را متعهد کند که کارکنان خود، همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی رانزد سازمان بیمه کند و (به خصوص در خرید مصالح و تجهیزات) هزینه‌های پیمانکار افزایش یابد و در بسیاری از موارد کارفرما حاضر به تعدیل قرارداد و پرداخت آن نیست. لذا پیمانکار به دنبال کاهش هزینه‌های ناشی از شرایط اقتصادی است و باطلع تنها محلی که می‌توان درخواست داشت، درخواست کاهش هزینه حق بیمه است.

شایان ذکر است به موجب تبصره بند «ت» ماده ۴ قانون برنامه هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران: «سازمان تأمین اجتماعی مکلف است تا پایان سال اول برنامه، نسبت به الکترونیکی نمودن فرآیند صدور مفاسدحساب به نحوی اقدام کند که در تمامی قراردادهای پیمان، تشخیص نوع قرارداد، محاسبه نرخ حق بیمه و تعهدات طرفین، به صورت سامانه‌ای (سیستمی)، در زمان صدور ردیف پیمان تعیین شود.» و بر اساس ماده ۹ از آیین‌نامه مربوطه (مصوب ۱۴۰۴/۳/۱۱ هیئت وزیران) و در اجرای این مهم، سازمان هوشمندسازی ضرایب پیمان را در دستور کار خود قرار داده است، به نحوی که قبل از انعقاد پیمان و در زمان مناقصه، اطلاعات مناقصه توسط کارفرما در سامانه ثبت و میزان حق بیمه و ضرایب آن به صورت هوشمند و بدون دخالت نیروی انسانی مشخص می‌شود و در صورتی که اقلام قرارداد توسط طرفین (پیمانکار یا کارفرما) تغییر نکند، این حق بیمه ثابت بوده و در زمان انعقاد پیمان مطالبه می‌شود.

سازوکار تفکیک دستمزد از کالا و خدمات

در بسیاری از قراردادهای پیمانکاری، بخش قابل توجهی از مبلغ قرارداد مربوط به کالا، تجهیزات، حمل‌ونقل، یا خدمات غیرنیروی انسانی است. با این حال، در رویه حسابرسی سازمان، در موارد متعددی تفکیک واقعی بین «مزد نیروی