

تاریخ ارسال: ۱۴۰۰/۳/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۱۸

امکان تغییر صندوق بازنشستگی در نظام اداری ایران

زینب عصمتی^۱

حامد کرمی^۲

چکیده

تغییرات ایجادشده در شرایط اجتماعی و اقتصادی کشور و جابجایی نیروی کار در حوزه‌های متفاوت کاری موجب ضرورت انتقال سوابق بیمه‌ای بین صندوق بازنشستگی بیمه‌های اجتماعی که به اقشار متفاوت کاری خدمات می‌دهند گردیده است. انتقال از صندوق بازنشستگی به صندوق بازنشستگی دیگر چه به صورت ارادی و چه به صورت غیرارادی دارای آثار فراوانی است که می‌توان از نظر حقوق استخدامی کارمندان و منافع دستگاه‌های اداری بدان نگریست. در این حوزه علاوه بر متون قانونی، بررسی آرای دیوان عدالت اداری دارای اهمیت خاصی می‌باشد. هدف اصلی پژوهش حاضر تحلیل حقوقی امکان تغییر صندوق بازنشستگی در نظام اداری ایران با نگاهی به رویه‌ی دیوان عدالت اداری است. با توجه به ویژگی خاص مطالعات حقوقی در این مقاله از روش تحلیلی توصیفی استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که به دلیل شرایط متفاوت قانونی، انتقال سوابق بیمه‌ای از صندوقی به صندوق دیگر با محدودیت‌ها و موانعی روبرو است. بررسی قوانین و مقررات پراکنده در زمینه‌ی نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای و نگاهی به رویه‌ی دیوان عدالت اداری گویای این امر است که مسئله‌ی اصلی در این زمینه، امکان یا عدم امکان انتقال سوابق بیمه‌ای است. در متون مختلف آنچه به عنوان حالت اولیه و اصلی در تغییر صندوق بازنشستگی مطرح می‌باشد تغییر

۱. استادیار دانشکده حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج. (نویسنده مسئول)

smati_tehranbar@yahoo.com

h.karami@shahed.ac.ir

۲. استادیار گروه حقوق دانشگاه شاهد

اجباری در نتیجه‌ی اموری مانند تغییر دستگاه خدمتی است و در موارد محدود و استثنائی امکان ارادی تغییر به رسمیت شناخته شده است. نکته‌ی مهم دیگر در این خصوص تعیین مسئول پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه‌ای است که بین دو صندوق جایجا می‌شود که با توجه به قابل توجه بودن آن اهمیت دوچندان می‌یابد. این تکلیف در مواردی بر عهده‌ی فرد ذی‌نفع و در برخی حالات بر عهده‌ی دولت است. با توجه به نکات یادشده، ضرورت اخذ رویه‌ی واحد توسط مقنن در خصوص نقل‌وانتقال سوابق بیمه‌ای به نحوی که رفع مشکلات بیمه‌شدگان و صندوق‌ها را در پی داشته باشد ضروری به نظر می‌رسد.

کلیدواژگان: انتقال سوابق بیمه‌ای، حقوق استخدامی، دیوان عدالت اداری، صندوق بازنشستگی، نظام اداری.

مقدمه

اولین قانون نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای در سال ۱۳۶۵ به تصویب رسید و متعاقب آن قانونی در همین ارتباط در سال ۱۳۶۶ و پس از آن موادی در طی قوانین برنامه‌های سوم، چهارم و پنجم توسعه مصوب شد.

مسئله‌ی اصلی در قوانین یادشده ۱. مابه‌التفاوت حق بیمه‌ای است که فرد ذی‌نفع در انتقال سوابق خود از صندوقی به صندوق دیگر باید پرداخت نماید. تأثیر سوابق منتقله در استفاده از مزایای بیمه‌ای مربوط است. با توجه به مشکلات پیش‌آمده آخرین تحول در این خصوص آیین‌نامه‌ای است که دولت در سال ۱۳۹۲ در راستای اجرای بند «ب» ماده‌ی ۲۸ قانون برنامه‌ی پنجم توسعه مصوب و تا حدودی مشکل مطرح‌شده در بند ۱ مذکور را حل نموده است به شکلی که با به‌روزرسانی حق بیمه‌ها بار مالی ناشی از نقل و انتقال را تا حدودی از دوش ذی‌نفع برداشته است. پس از ۳۰ سال از اولین قانون در سال ۱۳۶۵ همچنان افرادی که صندوق خود را باید به اجبار تغییر دهند، متحمل هزینه‌های گزاف تصمیمی می‌شوند که از اختیار خودشان خارج است. ضمن اینکه قوانین مرتبط با تأثیر سوابق بر روی سوابق منتقله همچنان لاینحل می‌باشد علاوه بر آن افرادی وجود دارند که حق بیمه خود را به صندوق کشوری پرداخت نموده‌اند لکن به دلایل خروج از سیستم اداری در حال حاضر قادر به استفاده از سوابق خود نمی‌باشند. در حالی که این مشکل برای مضمولین قانون تأمین اجتماعی حل شده است.

افرادی که بنا به هر دلیلی نسبت به تغییر صندوق خود اقدام می‌نمایند با ۴ مشکل اساسی روبرو هستند: اول اینکه باید مابه‌التفاوت قابل توجهی را بر مبنای محاسبه‌ی حق بیمه صندوق‌های بازنشستگی (به عنوان مثال این نرخ در صندوق کشوری ۵۰/۲۲ درصد آخرین حقوق است) بپردازند. دوم در صورتی که فرد در صندوقی دارای سابقه باشد اعم از اینکه سابقه‌ی خود را منتقل نموده باشد و یا واجد شرایط بازنشستگی نباشد، در صورت فوت، وراثت وی نمی‌توانند از سابقه‌اش استفاده نمایند. سوم افرادی که دارای سابقه‌ی خدمتی در صندوق کشوری بوده ولی به هر دلیل صندوق را ترک نموده‌اند در صورتی که واجد شرایط سنی نباشند نمی‌توانند سوابق خود را از صندوق بازنشستگی کشوری به صندوق تأمین اجتماعی انتقال دهند و از مزایای آن استفاده نمایند و حتی از سوابق خود در صندوق کشوری هم نمی‌توانند بهره ببرند. چهارم اینکه حین نقل و انتقال، میزان سابقه‌ی فرد

اهمیت می‌یابد؛ زیرا میزان سابقه‌ی مورد نیاز برای مشمولین تأمین اجتماعی ۱۰ سال و برای مشمولین بازنشستگی کشوری حداقل ۲۰ سال است.^۱ لازم به یادآوری است که آیین‌نامه‌ی دولت دو مشکل اول را تا حدودی حل کرده‌اند؛ اگرچه همچنان ذی‌نفع باید مبلغ معتناهی را بابت مابه‌التفاوت پرداخت کند، اما دو مشکل سوم و چهارم پابرجا باقی مانده است. علاوه بر متون قانونی که مهم‌ترین منبع حقوق در کشور ما به شمار می‌رود، آرای محاکم به ویژه در معنای خاص آن، آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری اهمیتی دوچندان دارد. در این پژوهش ابتدا به مفهوم نقل‌وانتقال سوابق بیمه‌ای، پیشینه‌ی قانونی، انواع و آثار آن پرداخته می‌شود سپس امکان تغییر صندوق بازنشستگی در نظام اداری ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سؤال است که امکان تغییر صندوق بازنشستگی در نظام اداری ایران چگونه است؟ در پاسخ، تشریح قوانین و مقررات مربوط به نقل‌وانتقال سوابق بیمه‌ای و تغییر صندوق بازنشستگی دارای اهمیت است؛ البته قابل ذکر است که دیوان عدالت اداری به عنوان عالی‌ترین مرجع رسیدگی امور اداری در نظام قضایی کشور جایگاه ممتازی دارد. آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به عنوان رویه‌ی خاص محسوب می‌گردد و با در نظر داشتن رویکردی کاربردی و ملموس، موضوع بررسی امکان تغییر صندوق بازنشستگی در نظام اداری ایران در پرتو آرای دیوان عدالت اداری برای این مقاله انتخاب شده است.

گفتار یکم. مفاهیم

بند یکم. نقل‌وانتقال حق بیمه (سوابق بیمه‌ای)

مقصود از این اصطلاح، انتقال حق بیمه پرداختی از یک صندوق بیمه‌ای به صندوق بیمه‌ای دیگر می‌باشد. نقل‌وانتقال سوابق به خودی خود ملازمه‌ای با تغییر صندوق بیمه‌ای ندارد؛ زیرا ممکن است بیمه‌شده پس از تغییر صندوق، سوابق خود را به صندوق جدید منتقل کند یا اینکه در همان صندوق

۱. نامخ، منوچهر، محمد موسوی خطاط و علی خلیلی، اظهار نظر کارشناسی درباره‌ی طرح نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی، تهران، دفتر مطالعات اجتماعی-حقوقی، بخش عمومی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۴، ص ۳.

سابق به بیمه پردازی ادامه دهد.^۱ اما عموماً نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای همراه با تغییر صندوق بازنشستگی همراه است هرچند تلازمی ندارد.

بند دوم. حق بیمه

حق بیمه همچنین حسب طرح تأمین اجتماعی ارائه شده از طرف سازمان بین‌المللی کار از حقوق و مزایای دریافتی هر فرد درصدی کسر و در صندوق مربوطه به منظور بهره‌مندی از مزایای صندوق ذی‌ربط ذخیره می‌گردد. این کسور در حالت کلی در سه طبقه‌ی سهم کارگر، سهم کارفرما و سهم دولت قرار می‌گیرد. در واقع حق بیمه از نظر صندوق تأمین اجتماعی عبارت از وجوهی است که به حکم قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به صندوق پرداخت می‌گردد.^۲

بند سوم. صندوق بازنشستگی

صندوق‌های بازنشستگی در نظام‌های تأمین اجتماعی نهادهای مالی هستند که از حق بیمه و وجوه دریافتی توسط کارفرما و کارکنان یک سازمان تأمین مالی شده و علی‌القاعده وظیفه دارند از طریق سرمایه‌گذاری‌های سودآور، زمینه‌ی پرداخت کارکنان سازمان را بعد از پایان مدت قانونی فعالیتشان فراهم آوردند تا از این طریق ناامنی اقتصادی و عدم اطمینان از درآمد بازنشستگان را کاهش دهند.^۳

۱. نعیمی، عمران و محمدرضا پرتو، حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه‌ی بیمه‌ای، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۸، ص ۱۶۸.

۲. حسن‌پور، اکبر و محسن امامی و توحید قوجالی، شناسایی و اولویت‌بندی مشکلات قانون نقل و انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی در صندوق‌های بیمه با استفاده از روش دلفی و تحلیل سلسله مراتبی فازی، فصلنامه‌ی مهندسی تصمیم، سال سوم، شماره‌ی نهم، پاییز ۱۳۹۸، ص ۴۷.

۳. میر، سید جواد، مهدی گنجیان و غلامرضا فروزش تهرانی، چالش‌ها و راهکارهای صندوق‌های بازنشستگی در ایران: مطالعه‌ی موردی صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی، فصلنامه‌ی سیاست‌های راهبردی و کلان، سال دوم، شماره‌ی هفتم، پاییز ۱۳۹۳، ۱۱۳.

گفتار دوم. پیشینه‌ی قانونی انتقال حق بیمه یا بازنشستگی

بند یکم. قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵/۰۳/۲۷

مشمولین این قانون عبارت‌اند از کلیه‌ی افرادی که به واسطه‌ی یکی از حالات استعفا، اخراج، انفصال دائم، بازخرید خدمت عادی (به استثناء بازخریدشدگان قانون نحوه‌ی تعدیل نیروی انسانی) و یا طبق ضوابط قانونی به سبب انتقال، تغییر ساختار سازمان و یا تغییر وضع استخدامی رابطه‌ی استخدامی آنان با مؤسسه‌ی محل خدمت یا صندوق متبوع قبلی قطع گردیده یا می‌گردد و متعاقباً مطابق مقررات مشمول صندوق جدید قرار می‌گیرند. همان‌گونه که پیداست مصادیق مطروحه مشمول این قانون هیچ کدام دال بر امکان تغییر اختیاری صندوق بازنشستگی نیست و هیچ یک از کارکنان در حین اشتغال امکان انتقال سوابق را ندارند.

بر اساس این قانون، حق بیمه یا بازنشستگی سوابق خدمت اشخاصی که وجوهی را به هر یک از صندوق‌های بیمه یا بازنشستگی یا صندوق‌های مشابه پرداخت نموده‌اند در صورتی که محل کار یا خدمت آنان تغییر نموده و به تبع آن از شمول خدمات صندوق مربوط خارج شده، یا طبق ضوابط قانونی، مشترک صندوق دیگری شده باشند، به میزان ۴ درصد آخرین حقوق و مزایای آنان که مبنای برداشت حق بیمه یا بازنشستگی قرار گرفته است بابت هر ماه به صندوقی که مشمول، به تبع شغل خود مشترک آن شده است منتقل می‌شود، همان‌گونه که مشخص است نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای در این قانون یک انتخاب و یا یک امر اختیاری نیست، بلکه وضع این قانون در جهت یک ضرورت و رفع خلأ قانونی صورت گرفته است. نکته‌ی قابل تأمل دیگر در مورد این قانون، این است که چنانچه انتقال حق بیمه قبل از تصویب قانون ۱۳۶۵/۳/۲۷ صورت گرفته باشد، میزان سهم صندوق مبدأ که بابت فرد باید به صندوق مقصد پرداخت شود، برابر با ۴ درصد آخرین حقوق مبنای برداشت حق بیمه یا بازنشستگی به ازای طول مدت خدمت است، در نظر گرفته شود اما اگر انتقال سابقه‌ی بعد از تصویب این قانون باشد، کلیه‌ی وجوهی که به عنوان حق بیمه‌ی بازنشستگی (اعم از سهم بیمه‌شده و کارفرما) به صندوق مبدأ پرداخت شده (پس از کسر سهم درمان) به صندوق مقصد انتقال می‌یابد. در اینجا مشخص می‌شود که با اینکه منتقل

۱. ورنوس، کیاندرخت، بررسی مسائل و مشکلات اجرای قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی در

سازمان تأمین اجتماعی، فصلنامه‌ی تأمین اجتماعی، سال دوازدهم، شماره‌ی ۴۵، ص ۱۴۱.

شدن از این صندوق به صندوق دیگر، از اختیار فرد خارج بوده، تنها تسهیلاتی که برای فرد در نظر گرفته شده این است که وجوه پرداختی وی در بهترین حالت، به قیمت قدیم (و نه قیمت روز) به صندوق جدید انتقال می‌یابد و پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه‌ها بر عهده‌ی وی است و تنها در صورتی که انتقال سوابق به علت انتقال مستخدم به یک دستگاه دیگر و یا به دلیل تغییر ساختار دستگاه محل خدمت او به یک دستگاه مشمول قانون تأمین اجتماعی (مثلاً خصوصی‌سازی) باشد، پرداخت ۲ درصد از رقم مذکور به عهده‌ی بیمه‌شده و ۱۱ درصد بقیه به عهده کارفرمای جدید خواهد بود.

با توضیحات بالا در واقع می‌توان استنباط کرد که قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی در راستای تحقق اصل ۲۹ قانون اساسی کشور در خصوص افرادی که حق بیمه‌ی ایام اشتغال خود را قبلاً پرداخت نموده و اینک صرفاً به بهانه‌ی تغییر صندوق بازنشستگی متحمل پذیرش بار مالی با ملحوظ داشتن مشکلات اقتصادی، اجتماعی حاکم بر کشور می‌شوند (فارغ از توانمندی یا ناتوانی مالی و رفاهی متقاضیان) به‌روزرسانی نگردیده، از طرفی دولت نیز با تصویب قوانین متناقض میزان اجرای قانون یادشده را در سنوات افزایش می‌دهد. (از جمله تناقض ماده‌ی ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مبنی بر جمع‌بندی کلیه‌ی صندوق‌های بازنشستگی تا پایان برنامه‌ی چهارم توسعه با ماده‌ی ۲۸ قانون برنامه‌ی پنجم توسعه مبنی بر ایجاد صندوق‌های خصوصی به مدت ۱۰ سال).^۱ قابل ذکر است قانون اساسی در اصل ۲۹ با مکلف نمودن دولت به ارائه‌ی خدمات و حمایت‌های مالی به همه‌ی ملت درصدد بیان اصل تضمین مالی صندوق‌های بیمه‌ی اجتماعی از سوی دولت می‌باشد که از اصول اساسی و بنیادین نظام تأمین اجتماعی است.^۲

۱. ورنوس، کیاندخت، بررسی مسائل و مشکلات اجرای قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی در

سازمان تأمین اجتماعی، فصلنامه‌ی تأمین اجتماعی، سال دوازدهم، شماره‌ی ۴۵، ص ۱۴۱.

۲. نعیمی، عمران، محمدرضا جوان جعفری، حمید فدایی جویباری، محسن قاسمی، احمد رضوانی منفرد، مهدی رشوند بوکانی، زهرا جعفری و نسرین طباطبایی حصار، قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوق کنونی، چاپ دوم، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۸۹، ص ۲۰.

بند دوم. قانون نحوه‌ی تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب

۱۳۶۶/۱۰/۲۷

مشمولین این قانون مستخدمینی هستند که به استناد قانون اصلاح تبصره‌ی یک ماده‌ی ۷۴ قانون استخدام کشوری و الحاق سه تبصره به آن مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ مجلس شورای اسلامی از دستگاه محل خدمت بازخرید شده یا می‌شوند.

بر اساس این قانون مستخدمینی که بر اساس قانون اصلاح تبصره‌ی ماده‌ی ۷۴ قانون استخدامی کشوری و تبصره‌های الحاقی آن مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷ بازخرید می‌شوند می‌توانند تقاضا کنند کسور بازنشستگی یا حق بیمه‌ی آنان (سهم مستخدم) به سازمان تأمین اجتماعی منتقل شود و پس از پرداخت مابه‌التفاوت کسور یا حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی (اعم از سهم مستخدم و کارفرما) توسط این‌گونه مستخدمین به سازمان تأمین اجتماعی، سنوات مربوط به عنوان سنوات، پرداخت حق بیمه‌ی آنان جهت استفاده از مزایای قانون تأمین اجتماعی منظور و محسوب می‌گردد. این قانون نیز در پاسخ به یک نقل‌وانتقال اجباری تصویب شده است؛ زیرا مستخدمینی که بازخرید شده‌اند اجباراً از شمول صندوق بازنشستگی کشوری خارج می‌شوند، از این رو قانون‌گذار با تصویب این قانون، امکان انتقال سوابق بیمه‌ای این افراد را فراهم کرده است، لکن تا این زمان هنوز امکان تغییر صندوق بیمه‌ای بدون تغییر در وضعیت استخدامی یا تغییر در سازمان محل خدمت وجود نداشته است.

بند سوم. قوانین برنامه‌های توسعه

مشمولین این قانون کلیه‌ی بیمه‌شدگان به استثنای کادر نیروهای مسلح و کارکنان وزارت اطلاعات است که می‌توانند با رعایت اصول و الزامات محاسبات بیمه‌ای نسبت به تغییر صندوق بیمه‌ای خود اقدام نمایند.

قانون برنامه‌ی سوم در ماده‌ی (۴۲) به بیمه‌شدگان اختیار می‌دهد که نسبت به تغییر صندوق خود اقدام کنند. همچنین این ماده‌ی قانونی در بندهای دیگری در قوانین برنامه‌های چهارم و پنجم تنفیذ شده است. بند ب ماده‌ی ۲۸ قانون برنامه پنجم کلیه‌ی بیمه‌شدگان به استثنای کادر نیروهای مسلح و وزارت اطلاعات می‌توانند با رعایت اصول و الزامات محاسبات بیمه‌ای نسبت به تغییر صندوق بیمه‌ای خود به سایر صندوق‌ها از جمله «الف» صندوق‌های موضوع بند الف این ماده اقدام نمایند.

ضوابط تغییر صندوق و نقل و انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای بین صندوق‌های موضوع این بند در آیین‌نامه‌ی مربوطه تعیین می‌گردد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود از این به بعد، نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای از حالت یک ضرورت و رویکرد حل مسئله به یک انتخاب تبدیل شده است و افراد می‌توانند بدون ضرورت‌های ناشی از تغییر در وضعیت استخدامی یا تغییر دستگاه محل خدمت، صرفاً با انگیزه‌های شخصی درخواست انتقال صندوق نمایند. البته این موضوع با اجزای دیگر قانون برنامه‌ی پنجم نظیر بند «الف» ماده‌ی ۲۸ (به منظور فراهم نمودن شرایط رقابتی و افزایش کارآمدی بیمه‌های اجتماعی و ...) هماهنگی دارد، لکن ایجاد این امتیاز بدون در نظر گرفتن آثار و پیامدهای آن باعث بروز مشکلاتی شد که هنوز نیز ادامه دارد. همان‌طور که در بند «ب» ماده‌ی ۲۸ قانون برنامه‌ی پنجم توسعه تکلیف شده بود، آیین‌نامه‌ی نحوه‌ی تغییر صندوق و نقل و انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای در سال ۱۳۹۲ به تصویب رسید.

بند چهارم. آیین‌نامه‌ی نحوه‌ی تغییر صندوق و نقل و انتقال حق بیمه و سوابق

بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه‌ای مصوب ۱۳۹۲/۱۲/۲۱

هیئت وزیران بنا به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تأیید معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور و به استناد بند «ب» ماده‌ی ۲۸ قانون برنامه‌ی پنجم، آیین‌نامه‌ی نحوه‌ی تغییر صندوق و نقل و انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه‌ای را تصویب کرد. بر این اساس، کلیه‌ی بیمه‌شدگان به استثنای کادر نیروهای مسلح و وزارت اطلاعات می‌توانند با رعایت ضوابط این آیین‌نامه نسبت به تغییر صندوق بیمه‌ای خود به سایر صندوق‌های بیمه‌ای اقدام کنند. همچنین کلیه‌ی صندوق‌های بیمه‌ای موظف‌اند با رعایت اصول و الزامات محاسبات بیمه‌ای، نسبت به پذیرش درخواست متقاضیان مبنی بر انتقال حق بیمه (مجموع وجوهی که به عنوان کسور بازنشستگی یا حق بیمه از سهم مستخدم و کارفرما از حقوق و مزایای مبنای کسر کسور بیمه‌شده) طبق ضوابط صندوق مربوط (در طول سنوات خدمت کسر شده است به همراه سود متعلقه بر اساس نرخ اعلامی از سوی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران) و احتساب سوابق بیمه‌ای از سایر صندوق‌ها اقدام کند بر اساس این آیین‌نامه، بیمه‌شده موظف است درخواست تغییر صندوق و انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای خود را (طبق ضوابط صندوق بیمه‌ای مربوط) به صورت کتبی به صندوق بیمه‌ای

مقصد ارائه و صندوق بیمه‌ای مذکور موظف است ظرف یک ماه از تاریخ درخواست، تقاضای او را به صندوق بیمه‌ای مبدأ ارسال کند و صندوق بیمه‌ای مبدأ نیز موظف است ظرف مدت یک ماه نسبت به محاسبه‌ی مبلغ حق بیمه‌ای مربوط (اعم از سهم بیمه‌شده و کارفرما) با ذکر مدت بیمه پردازی و اعلام آن به صندوق بیمه‌ای مقصد اقدام کند. همچنین صندوق بیمه‌ای مقصد موظف است پس از وصول نامه‌ی صندوق بیمه‌ای مبدأ، ظرف یک ماه، مابه‌التفاوت متعلقه را محاسبه و به متقاضی اعلام کند. بیمه‌شده هم موظف است در صورت تمایل پس از اطلاع از میزان مابه‌التفاوت متعلقه و تصمیم به ادامه‌ی فرآیند تغییر، ظرف پانزده روز تقاضای کتبی خود را به صندوق بیمه‌ای مقصد ارائه کند. صندوق بیمه‌ای مقصد موظف است پس از وصول تقاضا در مدت مقرر نسبت به ارسال تقاضای بیمه‌شده به صندوق مبدأ اقدام کند. صندوق بیمه‌ای مبدأ پس از وصول تقاضای مذکور ظرف مدت یک ماه نسبت به انتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای قابل انتقال متقاضی به صندوق مقصد اقدام کند. بر این اساس، حق بیمه یا کسور بازنشستگی متعلقه هر ماه از سنوات خدمت موردنظر به مأخذ نرخ کسور مورد عمل صندوق (طبق قوانین و مقررات مربوط) و بر اساس حقوق و مزایای ماهیانه زمان تقاضا که مبنای کسر بازنشستگی قرار می‌گیرد، محاسبه‌ی مابه‌التفاوت آن با کسور بازنشستگی یا حق بیمه که از صندوق مبدأ به صندوق مقصد منتقل شده است از شخص متقاضی به طور یکجا یا اقساطی (حداکثر ۳۲ قسط ماهیانه) وصول می‌شود. همچنین اگر بیمه‌شده قبل از پرداخت کل مبلغ مابه‌التفاوت، فوت کند و یا از کارافتاده شود و طبق مقررات مورد عمل صندوق بیمه‌ای ذی‌ربط، خود یا بازماندگانش مستحق دریافت مستمری یا حقوق وظیفه شوند، بقیه مابه‌التفاوت به صورت یک‌چهارم مستمری ماهیانه از دریافتی آن‌ها کسر می‌شود. بر این اساس، انتقال حق بیمه‌ی اشخاصی که قبل از تصویب این آیین‌نامه به موجب قوانین مربوط، حق بیمه‌ی آنان از یک صندوق بیمه‌ای بازنشستگی به صندوق بیمه‌ای بازنشستگی دیگر منتقل شده است، مشمول مقررات این آیین‌نامه نخواهد بود. همچنان که مشخص است، در این آیین‌نامه نیز همانند آنچه که قانون برنامه ارائه کرده بود، نقل‌وانتقال یک امر اختیاری تلقی شده است و نیازهای افرادی که به موجب ضرورت مجبور به تغییر صندوق خود می‌شوند لحاظ نشده است. این وضعیت باعث شده که حقوق افرادی که به ضرورت تغییر وضعیت استخدامی و یا تغییر دستگاه محل خدمت، مجبور به تغییر صندوق خود شوند ضایع شده و نحوه‌ی رفتار با آنان مشابه با کسانی باشد که به اختیار خود و غالباً با انگیزه‌ی کسب منافع بلندمدت در دوران بازنشستگی تصمیم به تغییر صندوق و نقل‌وانتقال سوابق بیمه‌ای خود گرفته‌اند. لازم به ذکر است هیچ کدام از این احکام در قانون برنامه‌ی ششم توسعه تنفیذ نگردیده است.

گفتار سوم. انواع تغییر صندوق بازنشستگی

با بررسی قوانین و مقررات مربوطه، تغییر صندوق بازنشستگی یا انتقال سوابق بیمه‌ای را بر اساس اختیار کارمند در آن بر دو نوع ارادی و اجباری می‌توان تقسیم نمود.

بند یکم. تغییر ارادی صندوق بازنشستگی

تغییر ارادی یا اختیاری آن است که بیمه‌شده بدون اینکه وضعیت استخدامی وی تغییر کند صندوق بیمه‌ای خود را تغییر دهد و به دنبال آن سوابق بیمه‌ای خود را به صندوق جدید منتقل کند بر اساس ماده‌ی ۴۲ قانون برنامه‌ی سوم توسعه: «کلیه بیمه‌شدگان (به استثنای کادر نیروهای مسلح و کارکنان وزارت اطلاعات) می‌توانند نسبت به تغییر سازمان بیمه‌ای خود اقدام کنند...». ماده‌ی ۱۰۱ قانون مدیریت خدمات کشوری کلیه‌ی کارمندان پیمانی دستگاه‌های اجرایی را از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی از جمله بازنشستگی، مشمول قانون تأمین اجتماعی می‌داند و به کارمندان رسمی که پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون، برای مشاغل حاکمیتی در دستگاه‌های اجرایی استخدام می‌شوند این اختیار را داده است که از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرایی ذی‌ربط قرار گیرند. ماده‌ی ۱۰۲ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز در خصوص کارمندان مقرر می‌کند: «کارمندان می‌توانند در صورت تمایل به جای سازمان تأمین اجتماعی یا سازمان بازنشستگی کشوری مشمول مقررات یکی دیگر از صندوق‌های بیمه‌ای قرار گیرند...». البته با توجه به ذیل این ماده که بیان می‌کند: «تغییر صندوق در طول مدت قرارداد فقط یک‌بار امکان‌پذیر است» باید گفت که این اختیار مربوط به کارکنان پیمانی است. البته اجرای این ماده بر اساس تبصره‌ی خود منوط به تصویب آیین‌نامه‌ی اجرایی است که تاکنون تصویب نشده است.

در قانون نقل‌وانتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵ و آیین‌نامه‌ی اجرایی آن، انتقال اختیاری سوابق بیمه‌ای و تغییر صندوق بازنشستگی دیده نشده است. در گام بعدی بند ج ماده‌ی ۲۸ قانون برنامه‌ی پنجم توسعه امکان انتقال اختیاری صندوق بازنشستگی را فراهم ساخته بود که در قوانین بعدی من جمله قانون برنامه‌ی ششم توسعه و قانون احکام دائمی توسعه‌ی کشور تنفیذ نشده است. از آنجا که اجرای قوانین برنامه‌ی پنج‌ساله‌ی توسعه مقید به زمان است لذا مهلت اجرای ماده‌ی

۲۸ و آیین‌نامه‌ی اجرای آن و ماده‌ی ۴۵ قانون برنامه‌ی پنجم توسعه منقضی شده (۱۳۹۰-۱۳۹۵) است از این رو استناد به این مواد بلاوجه می‌باشد. بند خ ماده‌ی ۸۸ قانون برنامه‌ی ششم توسعه که اشعار می‌دارد: «ایثارگران و فرزندان شهدا و آزادگان و جانبازان و رزمندگان با حداقل دوازده ماه سابقه‌ی حضور در جبهه برای یک‌بار از پرداخت مابه‌التفاوت برای پانزده سال سنوات بیمه‌ای ناشی از تغییر صندوق بیمه و بازنشستگی معافاند». صرفاً درباره‌ی پرداخت مابه‌التفاوت تغییر صندوق بازنشستگی اظهار نظر کرده و حکمی در زمینه‌ی تغییر اختیاری صندوق مطرح نساخته است. لذا با توجه به عدم امکان قانونی تغییر اختیاری صندوق بازنشستگی ضروری است تفکیک میان موارد تغییر اختیاری صندوق مربوطه از غیر آن در نظر گرفته شود.

بند دوم. تغییر اجباری صندوق بازنشستگی

تغییر اجباری یا تبعی صندوق بیمه‌ای به همراه تغییر وضعیت استخدامی بیمه‌شده روی می‌دهد. قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵ احکام مربوط به این نوع تغییر صندوق را بیان کرده است. برای نمونه مشترک صندوق بازنشستگی کشوری (مثلاً کارمند دولت) از محل کار خود باز خرید می‌شود و پس از آن به پیمانکاری روی می‌آورد. صندوق بیمه‌ای این قبیل مشاغل اصولاً سازمان تأمین اجتماعی است. در عین حال باید توجه داشت که حتی در این حالت نیز بیمه‌شده می‌تواند علی‌رغم تغییر وضعیت استخدامی همچنان در صندوق بیمه‌ای قبلی بیمه پردازی کند. بند الف ماده‌ی ۱۴۷ قانون برنامه‌ی چهارم مقرر داشت: «به کارکنان مشمول صندوق‌های بازنشستگی اجازه داده می‌شود در صورتی که باز خرید خدمت شوند و یا به دستگاه‌های دیگر منتقل شوند و یا با استفاده از مرخصی بدون حقوق (بدون محدودیت زمان) در بخش غیردولتی اشتغال یابند کماکان مشمول صندوق بازنشستگی خود باشند». این ماده قدرت اجرایی ندارد ولی مفاد آن به نوعی در ماده‌ی ۱۰۲ قانون مدیریت خدمات کشوری آمده است.

مطابق قانون انتقال حق بیمه سهم مستخدمین شاغل ارتش از سازمان تأمین اجتماعی به صندوق بازنشستگی ارتش جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۶۳/۷/۱۷). «سازمان تأمین اجتماعی مکلف است حق بیمه وصولی سهم مستخدمین شاغل در واحدهای مختلف ارتش و صنایع وابسته و تابعه را که بر اساس قانون تعیین وضع استخدامی افزارمندان به کارمندان فنی مصوب ۱۳۵۵/۱۲/۲۴ که از تاریخ ۱۳۵۶/۱/۱ به بعد تطبیق وضعیت استخدامی داده یا می‌دهند، (اعم از سوابق اشتغال در ارتش و یا سایر کارگاه‌ها و مؤسسات مورد قبول ارتش) به صندوق بازنشستگی ارتش منتقل نمایند...»

تقسیم‌بندی دیگر به صندوق مبدأ و مقصد برمی‌گردد بدین معنا که نقل و انتقال حق بیمه ممکن است از سازمان تأمین اجتماعی به صندوق بازنشستگی کشوری یا صندوق بیمه‌ای دیگر باشد یا بالعکس.^۱ بر اساس رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره‌ی ۴۷۲-۴۷۱ مورخه ۱۳۹۶/۵/۱۷ مطابق ماده‌ی ۴۵ قانون برنامه‌ی پنجم توسعه که مقرر شده است: ایثارگران و فرزندان شهدا برای یک بار از پرداخت مابه‌التفاوت برای پانزده سال سنوات بیمه‌ای ناشی از انتقال سوابق بیمه‌ای از یک صندوق بیمه و بازنشستگی به صندوق دیگر بیمه و بازنشستگی که ناشی از تغییر دستگاه استخدام است، معافند. این مبلغ به عنوان مطالبه‌ی صندوق منتقل‌الیه از دولت منظور و توسط دولت پرداخت و تسویه می‌شود. نظر به اینکه قانون مزبور جنبه‌ی حمایتی داشته و قانون‌گذار تصریح کرده که انتقال سوابق بیمه‌ای می‌بایستی ناشی از «تغییر دستگاه استخدامی» باشند تا این قبیل افراد بتوانند از مزایای آن بهره‌مند شوند، بنابراین مصادیق تغییر دستگاه استخدامی می‌تواند ناشی از تغییر ساختار سازمانی و ماهیت دستگاه و یا انتقال فرد از دستگاهی به دستگاه دیگر باشد. بنابراین عملاً سایر حالات قطع رابطه‌ی استخدامی از جمله به سبب استعفا، اخراج، بازخرید خدمت و انفصال، تغییر صندوق بازنشستگی برای این قبیل متقاضیان محسوب نشده و علی‌الاصول، از شمول قانون مذکور خروج موضوعی دارد. بنابراین امکان تغییر اجباری صندوق بازنشستگی بر اساس این متن قانونی منحصر به موارد خاص ناشی از تغییر دستگاه استخدامی می‌باشد و سایر حالات تغییر اجباری را در برنمی‌گیرد. این برداشت در رأی وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۶۹۰ مورخه ۱۳۹۶/۰۷/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

گفتار چهارم. آثار نقل و انتقال حق بیمه

یکی از آثار نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای به روز شدن سوابق است. از این رو بیمه‌شده مکلف است مبلغی را علاوه بر مبلغ حق بیمه‌ی سنوات گذشته به صندوق بیمه‌ای جدید بپردازد. اثر دیگر این

۱. نعیمی، عمران و محمدرضا پرتو، حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه‌ی بیمه‌ای، تهران: انتشارات

است که اصولاً حق بیمه‌های منتقل‌شده صرفاً در احتساب میزان مستمری مؤثر است و در اصل استحقاق در برخورداری از مزایای بی‌تأثیر است. بدین معنا که چنانچه شرط برخورداری از مزایای بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی داشتن سابقه‌ی بیمه‌پردازی به میزان بیست سال باشد و بیمه‌شده‌ی این صندوق دارای پانزده سال سابقه‌ی بیمه‌پردازی در این صندوق باشد و در عین حال حق بیمه‌ی خود در صندوق بازنشستگی کشوری را که بنا به فرض هفت سال می‌باشد به سازمان تأمین اجتماعی منتقل کند نمی‌تواند به استناد اینکه دارای بیست‌ودو سال سابقه‌ی بیمه‌پردازی و (شرط سنی لازم) است درخواست بازنشستگی نماید. سابقه‌ی هفت سال مزبور صرفاً در محاسبه‌ی میزان مستمری مؤثر خواهد بود و بیمه‌شده‌ی فوق باید پنج سال دیگر بیمه‌پردازی کند تا بتواند درخواست بازنشستگی کند. البته بند «د» و تبصره‌ی ۱ ماده‌ی ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری فرضی را پیش‌بینی کرده است که به دلیل واگذاری وظایف و فعالیت‌های دستگاه‌های اجرایی به بخش غیردولتی یا واگذاری سهام شرکت‌های دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیردولتی شود، کارکنان دستگاه‌های و شرکت‌های یادشده در صورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند و در صورت تمایل به تغییر صندوق هزینه‌جا به جایی به وسیله‌ی دولت تأمین می‌شود و سوابق این افراد از هر جهت لحاظ خواهد شد. به عبارتی در خصوص این دسته از کارمندان «قانون نحوه‌ی تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی» اعمال نخواهد شد و سابقه‌ی آن در احراز شرایط لازم برای بازنشستگی، سایر مستمری‌ها و بیمه‌ی بیکاری هم تأثیر دارد. چنانچه بیمه‌شده عضو صندوق بازنشستگی کشوری بوده و خواهان انتقال سوابق خود که در صندوق‌های دیگر داشته است به صندوق فوق باشد در این صورت موضوع مشمول ماده واحده‌ی قانون نحوه‌ی تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت ۱۳۷۲ خواهد بود. بر این اساس بیمه‌شده‌ی فوق در صورتی می‌تواند از مزایای سوابق بیمه‌ی سابق خود بهره‌مند شود که در صندوق بازنشستگی دست کم بیست سال سابقه‌ی بیمه‌پردازی داشته باشد. به عبارتی قبل از بیست سال نیز می‌تواند سوابق خود را منتقل کند، ولی بهره‌مندی از آن منوط به این است که سابقه‌ی بیست سال فوق را دارا باشد. در عمل صندوق‌های بیمه‌ای حق بیمه را در صورتی منتقل می‌کند که بیمه‌شده دارای دست کم بیست سال سابقه‌ی بیمه‌پردازی باشد.

چنانچه عکس حالت فوق مطرح شود، بدین معنا که بیمه‌شده‌ی سازمان تأمین اجتماعی دارای سابقه‌ی بیمه‌پردازی در صندوق‌های بیمه‌ای دیگر بوده و مایل به انتقال سابقه بیمه‌پردازی خود به

سازمان تأمین اجتماعی باشد، در این صورت صرفاً سوابق خدمت غیر مشمول قانون تأمین اجتماعی بیمه‌شدگان که بابت آن حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی ذی‌ربط پرداخت شده است، با انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی و مابه‌التفاوت بر اساس محاسبات بیمه‌ای آن طبق قوانین و مقررات موجود صرفاً در تعیین مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان قابل احتساب می‌باشد.^۱

نظر به اینکه بعضاً در نوع خدماتی که صندوق‌ها ارائه می‌نمایند تفاوت‌هایی وجود دارد لذا حسب قوانین و مقررات مربوط به شرح ذیل در هنگام نقل و انتقال حق بیمه / کسور از صندوقی به صندوق دیگر چه به لحاظ آن که فرد به جهت قوانین مشمول صندوقی دیگر گردد و یا خودش رأساً صندوق دیگری را انتخاب نماید ممکن است حسب ضوابط مربوط مجبور به پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه / کسور گردد. اولین قانون نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای بین صندوق‌های بازنشستگی تبصره‌ی ۳ ماده‌ی ۱۴۴ قانون استخدام کشوری می‌باشد. به موجب این تبصره کلیه‌ی وجوه مربوط به کسور بازنشستگی سهم مستخدم به صندوق بازنشستگی محل خدمت جدید مستخدم منتقل می‌شود و در ادامه تبصره‌ی پیش‌بینی شده است که هرگاه صندوق جدید در رابطه با این‌گونه مستخدمین با کسری مواجه شود، دولت مکلف است کمبود آن را تأمین و پرداخت نماید. دومین قانون مربوط به نقل و انتقال سوابق بیمه‌ای بین صندوق‌های بازنشستگی مربوط به قانون نقل و انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵/۰۳/۲۷ مربوط به افرادی است که محل کار یا خدمت آنان تغییر نموده و به تبع آن از شمول خدمات صندوق خارج شده باشند یا طبق ضوابط قانونی مشترک صندوق دیگری شده باشند که به موجب تبصره‌ی ۳ این قانون دریافت مابه‌التفاوت کسور بازنشستگی پیش‌بینی و میزان آن موکول به تصویب آیین‌نامه‌ی مربوط توسط هیئت وزیران گردید. به موجب ماده‌ی ۳ آیین‌نامه‌ی اجرایی موضوع تبصره‌ی ۳ قانون مذکور مابه‌التفاوت کسور بازنشستگی در صندوق‌های دولتی فقط

۱. قانون نحوه‌ی تأثیر سوابق منتقله بر سازمان تأمین اجتماعی برای استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ مصوب ۱۳۸۰/۰۲/۰۹.

۲. آهویی، عبدالرضا، واکاوی قوانین و مقررات بازنشستگی مشکلات نقل و انتقال کسور/حق بیمه بین صندوق‌های بازنشستگی «از منظر بیمه‌شدگان»، تهران، واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای مؤسسه‌ی حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۳۸۹، ص ۷.

سهم مستخدم محاسبه شده و کسور بازنشستگی منتقله اعم از سهم بیمه شده و کارفرما با آن مقایسه و مابه‌التفاوت چنانچه وجود داشته باشد (که معمولاً ناچیز است) وصول خواهد شد. لکن در مورد صندوق تأمین اجتماعی حسب اصلاحیه‌ی آئین‌نامه تبصره‌ی ۳ قانون نقل‌وانتقال حق بیمه یا بازنشستگی در سال ۱۳۷۷ از تاریخ تصویب آئین‌نامه حق بیمه اعم از سهم بیمه شده هرروز کارفرما بر اساس جمع حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه در زمان انتقال برای کل مدت محاسبه شده و کسور بازنشستگی منتقله از آن کسر و مابه‌التفاوت از بیمه شده وصول می‌گردد که معمولاً این مابه‌التفاوت قابل توجه می‌باشد. سومین قانون مربوط به نقل‌وانتقال سوابق بیمه‌ای بین صندوق‌های بازنشستگی مربوط به ماده‌ی ۴۲ قانون برنامه‌ی سوم توسعه‌ی اجتماعی اقتصادی و فرهنگی می‌باشد که نسبت به دیگر قوانین عمومی‌تر بوده و کلیه‌ی بیمه‌شدگان را در بر گرفته و اجازه داده است که بیمه‌شدگان صندوق بیمه‌ای خود را انتخاب نمایند. ضمناً نقل‌وانتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی را بر اساس ضوابطی که تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید پیش‌بینی کرده است بر اساس ضوابط پیش‌بینی شده میزان مابه‌التفاوت که باید توسط بیمه شده به صندوق مقصد پرداخت نماید مبلغ قابل توجهی است بیمه‌شدگان صندوق‌ها که صندوق خود را تغییر می‌دهند یا سوابق بیمه‌ای خود را منتقل می‌نمایند در ارتباط با مبلغ مابه‌التفاوت که از آن‌ها دریافت می‌شود اعتراض داشته و عنوان می‌نمایند که قاعدتاً چون در زمان خود حق بیمه / کسور خود را در اجرای قوانین و مقررات مربوط پرداخت نموده‌اند لذا پرداخت وجوه دیگر برای این خدمات را غیر منطقی عنوان می‌نمایند. اگرچه به دلیل تفاوت در مقررات صندوق‌ها ممکن است تا اجرای کامل قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی امکان عدم دریافت مابه‌التفاوت وجود نداشته باشد لیکن تا آن زمان ضروری است مقررات را به نحوی اصلاح نمود که کلیه‌ی صندوق‌های بیمه‌ای موظف باشند در هنگام انتقال کسور / حق بیمه بازدهی سرمایه‌گذاری‌های ناشی از وجوه هر بیمه شده را نیز محاسبه و منتقل نمایند تا رقم مابه‌التفاوت پرداختی بیمه‌شدگان تقلیل یابد. در عین حال مطابق ماده‌ی ۴۵ قانون برنامه‌ی پنجم توسعه: «ایثارگران و فرزندان شهدا برای یک بار از پرداخت مابه‌التفاوت برای پانزده سال سنوات بیمه‌ای ناشی از انتقال سوابق بیمه‌ای از یک صندوق بیمه و بازنشستگی به صندوق دیگر بیمه و بازنشستگی که ناشی از تغییر دستگاه خدمتی است، معافاند. این مبلغ به عنوان مطالبه‌ی صندوق منتقل‌الیه از دولت منظور و توسط دولت پرداخت و تسویه می‌شود.»

نتیجه گیری

در این مقاله، امکان تغییر صندوق بازنشستگی در نظام اداری مورد بررسی و تحلیل حقوقی قرار گرفته است. نتایج حاصله از تحقیق نشان می‌دهد که قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی در راستای تحقق قانون اساسی در خصوص افرادی که حق بیمه ایام اشتغال خود را قبلاً پرداخت نموده‌اند به روزرسانی نشده است. دولت با تصویب قوانین متناقض میزان اجرای قانون یادشده را در سنوات افزایش می‌دهد (از جمله تناقض ماده‌ی ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مبنی بر تجمیع کلیه‌ی صندوق‌های بازنشستگی تا پایان برنامه‌ی چهارم توسعه با ماده‌ی ۲۸ قانون برنامه‌ی پنجم توسعه مبنی بر ایجاد صندوق‌های خصوصی به مدت ۱۰ سال). همچنین مشارکت و سهم پایین صندوق‌های بیمه‌ای در انتقال میزان حق بیمه یا کسور بازنشستگی، این امر موجب می‌گردد تا تعدد قوانین و در برخی موارد موازی بودن مقررات، متفاوت بودن نرخ و همچنین دستمزد یا حقوق و مزایای مبنای محاسبه‌ی مابه‌التفاوت متعلقه. متفاوت بودن آثار سوابق منتقله اعم از سوابق خدمت دولتی و غیردولتی در برخورداری از مزایای قانونی و سهم بیمه‌شده در پرداخت مابه‌التفاوت افزایش یابد. این مسئله نیازمند تقنین با هدف رعایت عدالت میان کارمندان است. با نگاهی به متون مربوط به انتقال سوابق بیمه‌ای با دو گونه نقل و انتقال اختیاری و اجباری در نظام حقوقی ایران مواجه هستیم که در عمل در حال حاضر امکان تغییر اختیاری صندوق بازنشستگی برای هیچ یک از کارکنان وجود ندارد. همچنین امروزه با توجه به اینکه تغییر وضعیت شاغلان به اقتضای شرایط کار یک ضرورت محسوب می‌گردد سوابق بیمه‌ای کارکنان و امکان تداوم پوشش بیمه‌ای آن‌ها باید محفوظ بماند و حتی از آن‌ها ضایع نگردد. اما ارزیابی قوانین و مقررات نشان می‌دهد که قوانین و مقررات موجود برای تحقق این هدف کافی نیست.

فهرست منابع

منابع فارسی

الف. کتاب‌ها

۱. آهویی، عبدالرضا، واکاوی قوانین و مقررات بازنشستگی مشکلات نقل و انتقال کسور/حق بیمه بین صندوق‌های بازنشستگی «از منظر بیمه‌شدگان»، تهران، واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای مؤسسه‌ی حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۳۸۹.
۲. پاپی، حسین، آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مرتبط با سازمان تأمین اجتماعی، تهران: مؤسسه فرهنگی هنری آهنگ آتیه، ۱۳۸۷.
۳. نعیمی، عمران و محمدرضا پرتو، حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه‌ی بیمه‌ای، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۸.
۴. نعیمی، عمران، محمدرضا جوان جعفری، حمید فدایی جویباری، محسن قاسمی، احمد رضوانی منفرد، مهدی رشوند بوکانی، زهرا جعفری و نسرين طباطبایی حصاری، قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوق کنونی، چاپ دوم، تهران: انتشارات جنگ، ۱۳۸۹.

ب. مقاله‌ها

۵. حسن‌پور، اکبر محسن امامی و توحید قوجالی، شناسایی و اولویت‌بندی مشکلات قانون نقل و انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی در صندوق‌های بیمه با استفاده از روش دلفی و تحلیل سلسله‌مراتبی فازی، فصلنامه‌ی مهندسی تصمیم، سال سوم، شماره‌ی نهم، پاییز ۱۳۹۸، صص ۴۵-۶۵.
۶. میر، سید جواد، مهدی گنجیان و غلامرضا فروهش تهرانی، چالش‌ها و راهکارهای صندوق‌های بازنشستگی در ایران: مطالعه موردی صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی، فصلنامه‌ی سیاست‌های راهبردی و کلان، سال دوم، شماره‌ی هفتم، پاییز ۱۳۹۳، صص ۱۱۱-۱۳۹.

دو فصلنامه جستارهای نوین حقوق اداری ● ۲۶۷

سال اول، شماره ۱ و ۲، بهار و تابستان ۱۴۰۰

۷. نامغ، منوچهر، محمد موسوی خطاط و علی خلیلی، اظهار نظر کارشناسی درباره‌ی طرح نقل‌وانتقال حق بیمه یا بازنشستگی، تهران، دفتر مطالعات اجتماعی-حقوقی، بخش عمومی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۴، صص ۱-۲۳.
۸. ورنوس، کیاندخت، بررسی مسائل و مشکلات اجرای قانون نقل‌وانتقال حق بیمه یا بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی، فصلنامه‌ی تأمین اجتماعی، سال دوازدهم، شماره‌ی ۴۵، صص ۱۴۰-۱۵۰.

پ. قوانین و مقررات

۹. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
۱۰. قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴.
۱۱. قانون استخدام کشوری ۱۳۴۳.
۱۲. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸.
۱۳. قانون برنامه‌های پنج ساله‌ی سوم، چهارم، پنجم و ششم توسعه.
۱۴. قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران.
۱۵. قانون نقل‌وانتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵/۰۳/۲۷.
۱۶. قانون نحوه‌ی تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب ۱۳۶۶/۱۰/۲۷.
۱۷. آیین‌نامه‌ی نحوه‌ی تغییر صندوق و نقل‌وانتقال حق بیمه و سوابق بیمه‌ای بین صندوق‌های بیمه‌ای مصوب ۱۳۹۲/۱۲/۲۱.
۱۸. قوانین و مقررات بازنشستگی کشوری، سازمان بازنشستگی کشور، ۱۳۶۶.
۱۹. رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره‌ی ۴۷۲-۴۷۱ مورخه ۱۳۹۶/۵/۱۷.
۲۰. رأی وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۶۹۰ مورخه ۱۳۹۶/۰۷/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

