

The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law

Review of Civil Service Retirement Laws in Iranian Law and Their Examination in American and French Law

Nadia Mohammadizadeh^{1*}

1. M.A. Department of Law, Robat Karim Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

* Corresponding Author's Email: n_mo1971@yahoo.com

ABSTRACT

In Iran, there are diverse employment laws and regulations for different groups. Employees working in ministries, governmental institutions, municipalities and their affiliated organizations, as well as individuals engaged in self-employment, are members of one of the retirement funds in terms of retirement structure and coverage according to the existing regulations. Among these, the Civil Service Pension Fund and the Social Security Fund have the largest number of members depending on the employing organization. The Social Security Fund has extensive coverage due to the broad range of human resources included within its scope. Accordingly, this fund has admitted various occupational groups, including self-employed professions, whereas the Civil Service Pension Fund has exclusively accepted only a portion of official government employees and is responsible solely for providing insurance and retirement services to this specific group. Therefore, its scope of coverage is certainly more limited than that of the Social Security Fund, because the services provided by the Social Security system cover workers, agricultural employees, administrative personnel, and self-employed individuals in general, thereby granting it a broader scope of coverage and retirement services. In the United States, retirement is addressed through numerous laws across the 50 states. In addition, most retirement plans are provided by private legal entities in the form of a commercial insurance system. In all these programs, the definitions of worker, employee, and the prescribed age requirements follow a unified framework. These programs have expanded significantly over the past half-century, and since 2000, a shift has been observed from defined benefit plans toward defined contribution plans. The French system is almost entirely based on compulsory social insurance, operating on a pay-as-you-go (PAYG) basis. This choice is rooted in historical reasons, as the previous retirement system established in the nineteenth century, which was based on funded arrangements, encountered financial and monetary difficulties and crises during the 1920s, 1930s, and the years of World War II. In 1945, the PAYG method was recognized as a safer approach for financing pensions. Therefore, this study aims to examine civil service retirement laws in Iranian law and compare them with American and French legal systems using a descriptive-analytical method.

Keywords: Civil service retirement laws, Iranian law, American and French law.

How to cite: Mohammadizadeh, N. (2027). Review of Civil Service Retirement Laws in Iranian Law and Their Examination in American and French Law. *The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law*, 5(4), 1-24.



تاریخ ارسال: ۱ بهمن ۱۴۰۴
تاریخ بازنگری: ۴ خرداد ۱۴۰۵
تاریخ پذیرش: ۱۲ خرداد ۱۴۰۵
تاریخ چاپ اولیه: ۵ مرداد ۱۴۰۵
تاریخ چاپ نهایی: ۱ آبان ۱۴۰۶

دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی

بررسی قوانین بازنشستگی کشوری در حقوق ایران و بررسی آن در حقوق آمریکا و فرانسه

نادیا محمدی زاده^{*۱}

۱. کارشناسی ارشد، گروه حقوق، واحد رباط کریم، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

* پست الکترونیک نویسنده مسئول: n_mo1971@yahoo.com

چکیده

در کشور ایران قوانین و مقررات استخدامی متکثر برای گروه های مختلف وجود دارد. کارکنان شاغل در وزارتخانه ها و موسسات دولتی و شهرداری و مؤسسات وابسته به آن و مشاغل آزاد از جهت ساختار و شمول بازنشستگی بنابر مقررات موجود مشترک یکی از صندوق های بازنشستگی می باشند که صندوق های خدمات کشوری و یا تأمین اجتماعی به تبع واحد محل اشتغال دارای بیشترین مشترک می باشند. صندوق تأمین اجتماعی به علت وسعت شمول نیروی انسانی در حیطه این صندوق است. به طوری که این صندوق اقدام به پذیرش مشاغل متفاوت و آزاد نموده است در حالی که در صندوق بازنشستگی کشوری به صورت انحصاری فقط مقداری از کارکنان رسمی دولت پذیرش شده اند و این صندوق تنها اقدام به ارائه خدمات بیمه ای و بازنشستگی به همین قشر را برعهده گرفته است لذا دامنه شمول آن نیز قطعاً محدودتر از تأمین اجتماعی می باشد زیرا در حیطه ارائه خدمت تأمین اجتماعی و بازنشستگی از طرف تأمین اجتماعی اقشار کارگری، کشاورزی و اداری و مشاغل آزاد به طور کلی وجود دارند و بر همین اساس از دامنه شمول و بازنشستگی بالایی برخوردار می باشد. در ایالات متحده آمریکا بازنشستگی در قوانین متعددی در سطح ۵۰ ایالت آمده است. علاوه بر آن اکثر طرحهای بازنشستگی به صورت یک نظام بیمه تجاری توسط اشخاص حقوق خصوصی ارایه می شود. در تمامی این برنامه ها وصف کارگر، کارمند و شرایط مقرر سنی دارای توصیف واحد می باشد. این برنامه ها طی نیم قرن گذشته گسترش بسیاری یافته و از سال ۲۰۰۰ یک تغییر جهت در برنامه های حمایت مشخص به سوی برنامه های حق بیمه مشخص مشاهده شده است. سیستم فرانسه تقریباً به طور کامل مبتنی بر بیمه اجتماعی اجباری است که بر پایه PAYG عمل می نماید. این انتخاب به دلایل تاریخی باز می گردد زیرا سیستم بازنشستگی پیشین که در قرن نوزدهم ایجاد شد و بر ترتیبات اندوخته گذاری مبتنی بود، در دهه های ۱۹۲۰، ۱۹۳۰ و طی سال های جنگ جهانی دوم با مشکلات و بحران مالی و پولی مواجه گردید. در ۱۹۴۵، روش PAYG راه ایمن تری برای تأمین مالی مستمری ها شناخته شد. بنابراین ما در این پژوهش برآنیم تا به روش توصیفی-تحلیلی به بررسی قوانین بازنشستگی کشوری در حقوق ایران و بررسی آن در حقوق آمریکا و فرانسه بپردازیم.

کلیدواژگان: قوانین بازنشستگی کشوری، حقوق ایران، حقوق آمریکا و فرانسه

نحوه استناددهی: محمدی زاده، نادیا. (۱۴۰۶). بررسی قوانین بازنشستگی کشوری در حقوق ایران و بررسی آن در حقوق آمریکا و فرانسه. *دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی*، ۵(۴)، ۱-۲۴.



یکی از مسائل پیچیده و بحث‌برانگیز در اقتصاد کشورهای جهان، وجود اختلاف فزاینده بین منابع و مصارف سیستم بازنشستگی است. اکثر اقتصاددانان، حجم بالای منابع مالی در طرح‌های بیمه‌های بازنشستگی را دلیل پیدایش مشکلات مالی می‌دانند. (Petrides & Dangerfield, 2003) البته هر کشوری با توجه به شرایط موجود تلاش نموده است تا از مدل‌های مختلفی برای حل مسائل مرتبط با سیستم‌های بازنشستگی استفاده کند. (Siemiatycki, 2015) ایران نیز به‌عنوان یک کشور در حال توسعه و دارای جمعیت عظیم نیروی کار، طرح‌های بازنشستگی بزرگ و پیچیده‌ای را به کار گرفته است که می‌تواند تأثیر بسزایی در فضای اجتماعی و اقتصادی کشور داشته باشد. (Asgarian, 2013)

با توجه به اهمیت موضوع بازنشستگی برای تأمین معیشت خانواده در دورانی که شخص بیش از همیشه به حمایت‌های نهادهای اجتماعی نیاز دارد و با عنایت به اینکه ارتقای کیفیت خدمات بازنشستگی دغدغه مهم نهادهای بیمه‌ای و بیمه‌شدگان می‌باشد، اجرای بیمه بازنشستگی تأمین اجتماعی به موجب اصل بیست‌ونهم قانون اساسی به‌عنوان وظیفه دولت شناسایی شده است. اجرای این برنامه برای مشمولان قانون تأمین اجتماعی در اکثر موارد به‌صورت اجباری است. افزون بر آن، ایران از جمله کشورهایی است که با افزایش ناگهانی هزینه‌های سالمندان و بازنشستگی مواجه است. برآوردها نشان می‌دهد، سهم افراد بالای ۶۰ سال از ۷.۲۶ به ۱۲.۷۵ درصد در سال ۱۴۰۸ و به ۲۵.۷۷ درصد در سال ۱۴۲۸ خواهد رسید. در این راستا، با توجه به اینکه دولت، کارفرمایان و کارگران باید مشارکت اجباری در تأمین مالی صندوق بازنشستگی داشته باشند، می‌بایست نظام بازنشستگی در قانون تأمین اجتماعی بررسی و در صورت لزوم اصلاح جهت بهبود کارایی، مواردی که می‌توانند موجبات تغییر یا اصلاح قانون تأمین اجتماعی شوند، پیشنهاد گردند.

در نظام حقوقی ایران، پیش از تصویب قانون کار، بر روابط کارگر و کارفرما حقوق مدنی به‌عنوان قانون مادر حکم‌فرما بود و رابطه کارگر و کارفرما به نوعی عقد اجاره اشخاص محسوب می‌شد. پس از تصویب قانون کار، مبحثی تحت عنوان قرارداد کار در نظام حقوقی ایران به وجود آمد؛ اصطلاحی که با وجود آنکه در نظام حقوقی ایران تقریباً می‌توان جدیدالتأسیس خواندش، سابقه‌ای طولانی‌تر در حقوق بین‌المللی کار و کشورهای صنعتی دارد. (Beyramvand, 2015) قرارداد کار را باید یکی از اساسی‌ترین مباحث حقوقی در حقوق کار دانست، چراکه تمامی ضوابط و شرایط کار و اختیار و اراده کارگر و کارفرما را با مدنظر قرار دادن قانون کار تبیین و تحدید می‌نماید. (Taraghi Talab & Davoudi Biraq, 2017) یکی از مهم‌ترین ضوابط و شرایطی که مورد توجه قانون‌گذار بوده است، خاتمه این قرارداد و در واقع اختتام رابطه کارگر و کارفرماست. (Eftekhari & Vaziri, 2018) به‌طور کلی می‌توان خاتمه قرارداد کار را به یکی از صور بیکاری، تغییر کارگاه و یا تغییر شغل احصا نمود، اما قانون‌گذار درصدد رعایت حقوق طرفین، وفق ماده بیست‌ویکم قانون کار، این اختتام را با یکی از علل فوت کارگر، بازنشستگی کارگر، ازکارافتادگی کلی کارگر، انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن، پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و یا استعفای کارگر در نظر گرفته است؛ بدیهی است که موارد احصا شده، تنها حافظ حقوق کارگران است و در عمل به موقعیت و وضعیت کارفرما توجهی نشده است. (Zare, 2018)

رفاه شهروندان امروزه به‌عنوان یکی از مسائل مهم در مدیریت نظام‌های مختلف اقتصادی مطرح می‌باشد. (Perrin et al., 2013) تأمین این رفاه در بسیاری از نظام‌های موفق در قالب سیستم‌های بازنشستگی مطرح شده است. (Drucker, 2013)

با وجود مزایای تعریف شده برای صندوق های بازنشستگی، سیستم های بازنشستگی در ایران که غالباً با عنوان صندوق های بازنشستگی شناخته می شوند، با مسائل و چالش های متعددی روبه رو می باشند. برخی از این چالش ها در خصوص مباحث رفتاری و انسانی مرتبط با ارباب رجوع در این صندوق ها قابل تعریف است. مسائلی همچون تغییر هرم سنی امید به زندگی را می توان در این گروه قرار داد. دسته ای از چالش ها نیز به مباحث زمینه ای اشاره می کنند. مواردی همچون تغییرات شرایط اقتصادی، عدم ثبات قوانین و مقررات، حجم زیاد مشاغل غیررسمی و... باعث پیچیده شدن سیستم بیمه ای بازنشستگی در کشورهای در

حال توسعه همچون ایران شده است. (Asgarian, 2013)

سیستم بازنشستگی فرانسه به وضوح منطق بیمه ای را با محوریت اصل کار منعکس می نماید: مزایای تأمین اجتماعی برای «کارکنان و خانواده آنها» برقرار است، این مزایا مرتبط با درآمد بوده و از طریق حق بیمه هایی که توسط کارگر و کارفرما پرداخت می شود، تأمین مالی می گردد. نمایندگان کارکنان و کارفرمایان وظیفه مدیریت سیستم را بر عهده دارند و بنابراین از دولت مستقل می باشند، به خصوص در مورد طرح های بازنشستگی مکمل. در حقیقت، جمعیت فرانسه طی دوران زندگی کاری در سیستم تأمین اجتماعی مشارکت می نمایند تا به یک مستمری سخاوتمندانه که حدود ۷۰ درصد متوسط درآمد دوران اشتغالشان است، دست یابند. سیستم فرانسه تقریباً به طور کامل مبتنی بر بیمه اجتماعی اجباری است که بر پایه PAYG عمل می نماید. این انتخاب به دلایل تاریخی بازمی گردد؛ زیرا سیستم بازنشستگی پیشین که در قرن نوزدهم ایجاد شد و بر ترتیبات اندوخته گذاری مبتنی بود، در دهه های ۱۹۳۰، ۱۹۲۰ و طی سال های جنگ جهانی دوم با مشکلات و بحران مالی و پولی مواجه گردید. در ۱۹۴۵، روش PAYG راه ایمن تری برای تأمین مالی مستمری ها شناخته شد.

در حقوق آمریکا، حق بیمه ها متناسب با برنامه، هر فرد و ایالت متفاوت خواهد بود. در نهاد سوشیال سکیوریتی ایالات متحده که یک نهاد حمایتی تأمین اجتماعی است، ارائه بیمه بازنشستگی صورت می پذیرد، اما قواعد و مقررات آن در هر ایالت متفاوت است. به طوری که هر ساله ۱۰ ایالت برتر از لحاظ ارائه برتر خدمات بازنشستگی اعلان می شوند. میزان حق بیمه ها هر ساله تعیین شده و دارای حداقل و حداکثر می باشند، بدین صورت که برای افراد با سن ۱۸ سال کمترین میزان حق بیمه و برای افراد نزدیک به ۶۵ سال بیشترین میزان حق بیمه در نظر گرفته شده است.

بدین ترتیب که اگر فرد کارگر یا کارمند از طرف کارفرما، تحت پوشش برنامه های بازنشستگی حق بیمه مشخص یا برنامه حمایت مشخص قرار گیرد، مبلغ حق بیمه با رضایت کارفرما و کارمند تعیین شده و مورد سرمایه گذاری قرار می گیرد و میزان معین قانونی ندارد، بلکه توافقی است. این امر به جهت خصوصی بودن این برنامه هاست. (Laborde, 2005) بنابراین، ما در این پژوهش برآنیم تا به روش توصیفی-تحلیلی به بررسی قوانین بازنشستگی کشوری در حقوق ایران، آمریکا و فرانسه بپردازیم.

اهداف پژوهش:

- بررسی و بیان قوانین بازنشستگی در کشور ایران و ارتباط آن با قوانین بازنشستگی در کشور آمریکا و فرانسه.
- بررسی و بیان نظام کنونی بازنشستگی در تأمین اجتماعی کارآمد و پاسخ گوی نیازهای دوجانبه سازمان و مشمولان؛
- بررسی و بیان گسترده بودن ساختار صندوق های بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی؛
- بررسی و بیان شرایط بازنشستگی در قانون ایران.

بازنشستگی

تعاریف زیادی از بازنشستگی ارائه شده است. هنری برگسن تعریف زیر را بیان داشته است: بازنشستگی عبارت است از سازمان

عوارضی ناخوشایند خواهد نمود؛ زیرا از یک سو این سن دوران بارآوری در مقابل بی حاصلی می باشد. اریکسون که روان شناسی است که مراحل رشد را مربوط به کلیه دوران عمر انسان می داند، سن بازنشستگی را سن بارآوری در مقابل بی حاصلی دانسته و معتقد است که اگر در این دوران برای فرد شرایط مناسبی به وجود آید، می تواند تولیدکننده خوبی باشد و گرنه احساس بی حاصلی و پوچی خواهد نمود و این در حالی است که ما بعضی از کارمندان و معلمان را بازنشسته نموده و از فعالیت های اجتماعی حذف می کنیم. حذف نیروی پرورده که می تواند در انتقال فرهنگی و تربیت کودکان و جوانان مفید باشد، از دست دادن سرمایه ملی محسوب می گردد. این بخش مربوط به زیان های جامعه است، در حالی که به سادگی می توان از این نیرو در جهت اهداف اجتماعی بهره گرفت. به زبان ساده تر، بازنشستگی یعنی جدا شدن از نقشی که سال های متمادی یک فرد داشته و در قالب جدیدی درآمدن. فرد بازنشسته معمولاً با این نقش جدید آشنایی نداشته و در فرایند کارهایی که می خواهد انجام دهد، دچار سرگردانی و اضطراب شده و برخلاف آنچه که بازنشستگی را به عنوان شروع آزادی تصور می کرد، خود را بیش از پیش اسیر و افسرده می یابد که این امر از نظر جسمی و روانی تأثیر فراوانی در او خواهد گذاشت. (Havion, 1984)

بازنشستگی باعث می شود که احساس مفید بودن در فرد تبدیل به حس عدم استفاده از فعالیت ها و توانایی های وی گردد، در نتیجه سبب تضعیف هرچه بیشتر توانایی ها و قدرت وی می گردد و کلیه زوایای زندگی او را در برمی گیرد. این امر حتی در زندگی خانوادگی و زناشویی نیز تأثیر گذاشته، به نحوی که وجود مرد در خانه و در کنار زن اغلب سبب بروز اختلافاتی بین آنان می شود. (Shajari, 1994)

جمعیت دنیا به سرعت در حال سالخورده شدن است و بخش بزرگی از این تغییر در قرن اول هزاره سوم و در کشورهای در

و تشکیلاتی از زندگی شخص با داشتن هدفی که متناسب با آن، تجربیات مطبوع و پاداش دهنده فیزیکی و معنوی و شرایط اقتصادی فرد ایجاد می گردد. (Bandura, 1997) از قرن نوزدهم میلادی، فکر کمک به کسانی که عمری در خدمات دولتی به سر برده بودند، در بعضی از کشورها مطرح شد، ولی این گونه مستمری های تبعیض آمیز دوام نیافت و منسوخ شد. سپس در سال ۱۸۶۹ میلادی در انگلستان قانونی وضع شد که بر اساس آن مقامات سیاسی پس از مدت معینی خدمت، حقوق دریافت می کردند. ولی بریان معتقد است که قانون بازنشستگی به شکل فعلی برای شاغلین مشاغل دولتی، اولین بار توسط بیسمارک در آلمان و در قرن نوزدهم مقرر شد و هدف آن ملایم کردن سرنوشت و ایجاد آرامش در زندگی کارمندان سالمندی بود که تمام عمر خود را به کار و زحمت سپری کرده اند. (Brian & Misharad, 1986)

در ایران، مسئله بازنشستگی به پیش از سال ۱۳۰۰ شمسی و زمانی که قانون وظایف به تصویب مجلس رسید، برمی گردد. طبق این قانون، در صورت فوت مستخدمین دیوانی که در اصل کارگزاران دولت محسوب می شوند، حقوق بازماندگان یا وظیفه به ورثه آنان تعلق می گرفت. این قانون فقط ناظر بر ورثه کارکنان دولت بود و بازنشستگان را در بر نمی گرفت. تا اینکه در سال ۱۳۰۱ هجری شمسی قانون استخدام کشوری و در سال ۱۳۰۲ هجری شمسی قانون استخدام قضات به تصویب رسید که در هر دو قانون پرداخت حقوق بازنشستگی به عموم کارکنان لشکری و کشوری تعلق می گیرد. در سال ۱۳۲۸ هجری شمسی اولین قانون کار به تصویب رسید و مقرر شد که صندوقی به نام صندوق تعاون و بیمه گری تشکیل شود که به کارکنان پیر و ازکارافتاده حقوقی بپردازند. (Alessandrini, 2012)

بازنشسته شدن در سنین ۵۰ سالگی برای افرادی که هنوز در خود توان و میل کار کردن و مفید بودن احساس می نمایند، ایجاد

تعریف اجتماعی-پدیده‌شناختی بازنشستگی: این تعریف ارتباط زیادی با پزشکان و مشاورانی دارد که با بازنشستگان از لحاظ معالجه یا روانی سروکار دارند. این دیدگاه به نظرات فرد ارزش می‌نهد و تجارب پدیده‌شناختی را که به صور گوناگون نظیر ایده‌ها، احساسات و سمبل‌ها یا نشانه‌ها متجلی می‌شوند، می‌پذیرد. با توجه به وضعیت خاص بازنشستگان در ایران، نکات چندی توضیح داده می‌شود که می‌تواند قابل‌تعمیم به کل بازنشستگان باشد.

اصول حاکم بر میزان بازنشستگی

لزوم کمتر نبودن مزایای بلندمدت از سطح حداقل حقوق

وفق ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی: «مستمری از کارافتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان، در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد». در این خصوص باید توجه داشت که در عمل، سازمان تأمین اجتماعی اعتقاد دارد این تکلیف صرفاً در زمان برقراری حمایت متوجه این سازمان است و هزینه لازم جهت اجرای مفاد این ماده در سال‌های بعدی باید از طرف دولت تأمین شود. مفاد این اصل در ماده ۱۸ آیین‌نامه اجرایی ماده ۸ قانون تشکیل صندوق حمایت و کلا و کارگشایان دادگستری نیز آمده است: «حداقل حقوق بازنشستگی و مستمری از کارافتادگی و فوت با حداقل مصوب دولت در هر سال برابر است».

لزوم رعایت سقف دستمزد مبنای کسر حق بیمه و سقف

حمایت‌ها

سازمان تأمین اجتماعی به استناد مصوبه هیئت‌امنا، ۷ برابر حداقل حقوق کارگران مصوب شورای عالی کار را به‌عنوان حداکثر حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه تعیین کرده است که نتیجه این امر تعیین سقف برای حمایت‌ها و مزایا نیز می‌باشد. در صندوق بازنشستگی کشوری نیز با عنایت به حکم تبصره ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های

حال توسعه در حال شکل‌گیری است. طبق پیش‌بینی‌های بخش جمعیت سازمان ملل متحد، نسبت جمعیت سالمند و بازنشسته در جهان از حدود ۱۰.۵ درصد در سال ۲۰۰۷ به حدود ۲۱.۸ درصد در سال ۲۰۵۰ افزایش خواهد یافت. ایران نیز، اگرچه در این راه نسبت به کشورهای مثل چین و کره متأخر محسوب می‌شود، اما در پی تغییرات وسیع و سریع دموگرافیک طی دو دهه اخیر به‌سرعت به سمت سالخوردگی پیش می‌رود. (Eazazi, 2007)

سالمندی و بازنشستگی پدیده‌ای است که می‌توان آن را مرحله‌ای از مسیر طبیعی زندگی انسان انگاشت؛ فرایندی که برای همه افراد پیش می‌آید و از آن گریزی نیست، چراکه پیری فرایند تغییرات طبیعی ناشی از گذشت زمان است که با تولد آغاز و در طول زندگی ادامه می‌یابد. در بسیاری از برآوردهای آماری، ۶۵ سالگی به‌عنوان یک مرز مشخص‌کننده در نظر گرفته می‌شود. در کشور ما نیز بر اساس سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن، گروه سنی ۶۰ سال به بالا را گروه سنی بازنشسته در نظر می‌گیرند. (Eazazi, 2007)

تعریف اقتصادی بازنشستگی: بازنشستگی از نظر اقتصادی یعنی وقتی که شخص از کار کردن بازمی‌ایستد و از حقوق یا مزایای بازنشستگی استفاده می‌کند. (Putnam, 2000)

یکی از صاحب‌نظران در امر بازنشستگی تعریف جامع زیر را درباره فرد بازنشسته آورده است: بازنشسته فردی است که در طول یک سال عملکردی در حالت استخدامی یا اشتغالی که با درآمد همراه باشد، ندارد.

تعریف اجتماعی بازنشستگی: نولان معتقد است که بازنشستگی، تغییر نقش و حالت عمده‌ای است که در زندگانی فرد سالمند رخ می‌دهد؛ خواه این رخداد ارادی و خواست فرد باشد و خواه از قوانین و مقررات اجباری بازنشستگی منتج شده باشد. (Nolan, 2005)

است؛ ر.ک: رأی شماره ۴۰۹، ۴۱۰ و ۴۱۱ مورخ ۱۳۸۳/۸/۲۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

مفاد این قاعده در ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی ماده ۸ قانون تشکیل صندوق حمایت و کلا نیز آمده است. وفق این ماده: «مستمری‌های موضوع این آیین‌نامه هر سه سال یکبار با توجه به تغییرات شاخص هزینه زندگی بر اساس پیشنهاد کانون وکلا، تأیید وزارت دادگستری و تصویب هیئت دولت اصلاح می‌شود».

ترک کار برخی از بیمه‌شدگان در اواخر سال، برای نمونه در بیست‌وهفتم اسفندماه، اعلام می‌شود. طبیعتاً لیست بیمه اسفندماه این دسته از بیمه‌شدگان در فروردین و غالباً برای مدت سی روز ارسال می‌گردد. در نتیجه، سازمان تأمین اجتماعی مستمری این قبیل بیمه‌شدگان را از اول فروردین سال بعد برقرار می‌کند. نتیجه این امر محرومیت بازنشسته از افزایش سنواتی مستمری سال قبل است؛ زیرا ملاک برخورداری از افزایش مستمری، موضوع ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی، مستمری‌بگیر بودن در سال قبل است. در این خصوص با توجه به آرای متعدد هیئت عمومی دیوان عدالت باید گفت اگر احراز شود که واقعاً شخص قبل از پایان سال قبل ترک کار نموده است، باید حکم بازنشستگی از تاریخ ترک کار تعیین شود. به موجب دادنامه شماره ۹۲-۹۵ مورخ ۱۳۹۲/۲/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، ثانیاً نظر به اینکه مطابق بند ۱۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه‌شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در قانون و شکات پرونده‌های موضوع تعارض به دلالت نامه‌های ... سازمان تأمین اجتماعی رشت در تاریخ‌های ۱۳۸۳/۱۲/۱۳ و ۱۳۸۳/۱۲/۲۵ حائز شرایط بازنشستگی شناخته شده‌اند و شرکت صنعتی پارس خزر، ترک کار شاکیان را از تاریخ ۱۳۸۳/۱۲/۲۷ به شعبه یک سازمان تأمین اجتماعی رشت اعلام کرده است و شاکیان از تاریخ ۱۳۸۳/۱۲/۲۷ نیز ترک کار کرده‌اند، بنابراین بازنشستگی شکات در ۱۳۸۳/۱۲/۲۷ محقق و مسلم است و صدور حکم به

مستمری نباید از ۷ برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌ای مستمر تجاوز کند.

عدم احتساب مستمری‌های معوقه به نرخ روز

مستمری‌های معوقه تأمین اجتماعی به نرخ روز استحقاق محاسبه می‌شود، نه روز پرداخت. این حکم اگرچه ناعادلانه به نظر می‌رسد، ولی نظر به استثنا بودن محاسبه مستمری به نرخ روز باید آن را پذیرفت. از این رو، اگر شخصی از سال ۱۳۷۰ مستحق دریافت مستمری از کارافتادگی باشد و در سال ۱۳۸۰ آن را مطالبه کند، وجوه معوقه بر اساس نرخ سال ۱۳۷۰ و بعد از آن احتساب خواهد شد.

افزایش سنواتی مستمری‌ها

طبق ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی باید میزان کلیه مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و مجموع مستمری بازماندگان را در فواصل زمانی که حداکثر از سالی یکبار کمتر نباشد، با توجه به افزایش هزینه زندگی با تصویب هیئت‌وزیران به همان نسبت افزایش دهد. وفق ماده‌واحد قانون راجع به افزایش مستمری دریافت‌کنندگان مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از کار مصوب ۱۳۶۲/۱۰/۱۵: «افزایش مستمری از کارافتادگی جزئی مشمولین ق.ت.ا. عیناً تابع ضوابط و مقررات موضوع ماده ۹۶ ق.ت.ا. مصوب تیرماه ۱۳۵۴ خواهد بود. سازمان تأمین اجتماعی مکلف است افزایش‌های قبلی را که بر اساس ماده فوق‌الذکر صورت پذیرفته باشد، در مورد مستمری‌بگیران از کارافتادگی جزئی نیز معمول دارد. تبصره: تعیین حداقل و حداکثر جمع مستمری از کارافتادگی جزئی ناشی از این قانون و تاریخ پرداخت مابه‌التفاوت مستمری که به ترتیب فوق محاسبه خواهد شد با هیئت‌وزیران خواهد بود».

تنها معیار افزایش مستمری‌ها افزایش هزینه زندگی یا همان نرخ تورم است و وارد کردن معیارهای دیگر خلاف منظر قانون‌گذار

شده و پرداخت حق بیمه بیشتر از بیست سال در میزان مستمری بازنشستگی مؤثر خواهد بود.

ب) شرایط سنی خاص:

در خصوص بازنشستگی عادی، به موجب ماده ۷۶ قانون و تبصره‌های اصلاحی ذیل آن، شرایط سنی بازنشستگی معین شده است. در این خصوص می‌بایست سن مرد به ۶۰ سال تمام و سن زن به ۵۵ سال تمام رسیده باشد. به موجب تبصره ۱ آن ماده، کسانی که سی سال تمام کار کرده باشند، در صورتی که سن مردان پنجاه سال و زنان چهل و پنج سال تمام باشد، می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

در تبصره ۳ نیز آمده است بیمه‌شدگانی که ۳۵ سال سابقه بیمه‌پردازی داشته‌اند، بدون رعایت شرط سنی می‌توانند تقاضای درخواست بازنشستگی دهند. بنابراین، ما در خصوص بازنشستگی عادی برای مردان و زنان به صورت جداگانه، ۳ شرط سنی متفاوت داریم؛ چراکه در قانون تأمین اجتماعی جهت بهره‌مندی از بازنشستگی، تلفیقی از شرط سنی و سابقه بیمه‌پردازی باید رعایت شود.

بازنشستگی اجباری

نرخ بیکاری موجود در جامعه با وجود نیروی آماده‌به‌کار جوان و نیز اعتقاد برخی مدیران سازمان‌هایی که برخی از کارمندان آنها مشمول قانون تأمین اجتماعی هستند، در کاهش درآمدی و توان برخی از نیروهای مسن این نهادها سبب شده است، با استفاده از مواد بازنشستگی اجباری در قانون تأمین اجتماعی، آنها را بازنشسته اجباری نمایند. «شاید این قانون در ظاهر بتواند مشکلات بیکاری را رفع نماید، اما اجرای آن بدون مطالعات گسترده خالی از ایراد نخواهد بود.»

در حال حاضر دغدغه‌های مهم مسئولین، بحث امنیت سرمایه‌گذاری و اشتغال می‌باشد. مجلس شورای اسلامی نیز در سال‌های اخیر سیاست‌های اشتغال‌زایی را پیگیری می‌نماید. علت

برقراری مستمری برای آنان از تاریخ ۱۳۸۴/۱/۱ موجه نیست. با توجه به مراتب، آرای شعب ۱۷ و دوم تشخیص دیوان که بر وارد دانستن شکایت و اصلاح تاریخ برقراری مستمری شاکیان از ۱۳۸۴/۱/۱ به ۱۳۸۳/۱۲/۲۷ صادر شده است، صحیح و موافق مقررات تشخیص می‌شود.

شرایط بازنشستگی در حقوق ایران

بازنشستگی انواع متعددی دارد. «از یک منظر می‌توان حسب اینکه بازنشسته به اراده و اختیار خود بازنشسته شده است و یا به درخواست و اجبار کارفرما، به ترتیب به بازنشستگی ارادی و اجباری تقسیم‌بندی نمود. از این منظر، شرایط سنی ملاک قرار خواهد گرفت.» (Ebbinghaus, 2008)

بازنشستگی عادی

بازنشستگی اختیاری

این نوع بازنشستگی اختصاص به بیمه‌شدگان خاصی ندارد، بدین معنا که بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی که مشمول مقررات خاصی نیستند و تابع مقررات عام قانون تأمین اجتماعی قرار دارند، از آن بهره می‌برند.

الف) سنوات پرداخت حق بیمه:

میزان سابقه پرداخت حق بیمه در ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی آمده است. در این ماده آمده است که فرد می‌بایست حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشد. لازم است بدانیم این مدت مقرر در قانون، ده سال پرداخت حق بیمه، هم‌اکنون مبنای عمل قرار نمی‌گیرد و از تاریخ ۱۳۷۱/۱۲/۱۶ بر اساس قانون اصلاح تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی عمل می‌شود که مدت مذکور را به بیست سال افزایش داده است؛ بند ۳ قانون اصلاح تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۸۰. پرداخت بیست سال حق بیمه به صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی، حداقل سابقه بیمه‌پردازی محسوب

شوند؛ اما جمعیت سالخوردگان به عنوان مسئله اجتماعی، دیر یا زود گریبان تمام جوامع بشری از جمله ایران را خواهد گرفت.

(Turkman & Erfanian, 2013)

در اقتصادهای مدرن بازنشستگی، بازنشستگی پیش از موعد یک پدیده شایع است. «برای مثال، متوسط مشارکت مردان در آمریکا در سنین ۵۵ تا ۶۴ سال از ۸۶.۷٪ در سال ۱۹۴۸ به ۶۲.۶٪ در سال ۱۹۹۶ کاهش یافته است.» تحقیقات اولیه انجام شده در سابق بر روی این نوع بازنشستگی، بازنشستگی زودرس، در درجه اول پیرامون مسائل بهداشتی و دوم انگیزه‌ها و مشوق‌های طرح‌های بازنشستگی بوده‌اند. «جالب است که در حال حاضر، با ورود اتوماسیون‌های اداری و نیز دستگاه‌های مکانیزه بدون دخالت نیروی انسانی و معرفی روش‌های جدید تولید، شاغلین جدید و حرفه‌ای به دنیای صنعت معرفی می‌شوند و کارمندان قدیمی را به طریقی از چرخه تولید کنار می‌گذارند.» (Ahituv & Zeira, 2001)

به همین جهت، آمارهای جهانی نشانگر آن هستند که افراد کارمند کمتر تا زمان رسیدن به سن بازنشستگی عادی یا اجباری در کار خود باقی می‌مانند و معمولاً به بازنشستگی زودرس نائل می‌گردند. (Saurama, 2001) نتایج این تحقیقات نشانگر آن است که زنان تمایل بیشتری به بازنشستگی پیش از موعد دارند. (Beveridge, 1996) بازنشستگی پیش از موعد، نوعی از بازنشستگی است که قبل از مواعیدی که در خصوص شرط سنی و یا شرط بیمه‌پردازی مقرر شده است، روی می‌دهد. این نوع بازنشستگی خود به چند نوع قابل تقسیم است.

بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور

بررسی حقوقی بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور آن‌قدر گسترده است که خود می‌تواند به صورت تخصصی موضوع پایان‌نامه دیگری قرار گیرد و یا در چندین طرح پژوهشی مورد بررسی واقع شود. به سبب اهمیت این موضوع، حتی در

این نگرانی‌ها نیز مشخص است، چراکه بیکاری در کشور ما از مسائل موجود در جامعه است. «از سال ۵۸ تا ۶۸ در کشور، سالانه تولد دو میلیون کودک در سامانه ثبت‌احوال کشور ایران به ثبت رسیده است و از سال ۷۸ به بعد، این جوانان جویای کار و اشتغال هستند، در حالی که فرصت‌های شغلی در کشور اندک است.»

(Bahrami, 2010)

یکی از مسائلی که مستقیماً بر اشتغال تأثیر گذاشته است، بحث قانون بازنشستگی اجباری تأمین اجتماعی است که برای زنان ۶۰ سال و مردان ۶۵ سال تعیین شده است. به نظر می‌رسد که این قانون به سود سازمان تأمین اجتماعی است؛ چراکه این سنین برای بازنشستگی با توجه به وجود جمعیت بالای جوانان بالا هستند. البته باید در این میان به عدم کارایی کافی جمعیت مسن نیز اشاره نمود. از طرفی دیگر، با توجه به شرایط فعلی سازمان تأمین اجتماعی در مورد بیمه‌پردازان سازمان تأمین اجتماعی که نسبت ۱ به ۷ دارند و آینده این نهاد که با خیل عظیم بازنشستگان و تعداد محدود بیمه‌پردازان مواجه خواهد شد، مسئولان این سازمان را تشویق به افزایش سن بازنشستگی و کاهش مصداق بازنشستگی زودرس می‌نماید. (Naeimi, 2013)

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی پیش از موعد شکل دیگری از بازنشستگی است که در برخی از مشاغل سخت و زیان‌آور، اشتغال زنان، حوادث ناشی از کار و سایر موارد، اعمال می‌شود. این نوع بازنشستگی مختص بیمه‌شدگانی است که به موجب قانون خاص از شرایط نسبتاً آسان‌تری جهت درخواست صدور حکم بازنشستگی برخوردارند. بدین ترتیب که قانون‌گذار، در خصوص شرط سنی و یا در مورد شرط میزان بیمه‌پردازی آنها، حکم خاصی به‌جز آنچه در مقررات عام تأمین اجتماعی، از جمله ماده ۷۶ قانون فوق مقرر شده، وضع کرده است. از آنجا که زاد و ولد در کشورهای اروپایی کم می‌باشد، نیروهای جوان بسیار کم هستند تا جایگزین نیروهای سالخورده

مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی نیز مورد بررسی قرار گرفته است. در این پایان‌نامه صرفاً به تعاریف شرایط بازنشستگی و حمایت‌های قانونی آن و برخی از آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، اشاره می‌کنیم. (Estovar Sangari, 2015)

«به موجب بند الف تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، کارفرمایان مکلف به رعایت شرایط ذیل شده‌اند: کارفرمایان کلیه کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذی‌ربط سخت و زیان‌آور اعلام گردیده یا خواهند گردید، مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن‌سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.

کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور به بیمه‌شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده‌شده، موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی، نسبت به انجام معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک‌بار باشد، نیز به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به‌هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند. وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند.

علاوه بر موارد فوق، بر اساس بند ب تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست‌وپنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور، مخل سلامت، اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند، می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور، یک و نیم

سال محاسبه خواهد شد. در صورتی که بیمه‌شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور گردند، با تأیید کمیسیون‌های پزشکی، موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی، با هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.

در مورد سایر بیمه‌شدگان، حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون، هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا آنکه این حداقل به بیست سال تمام برسد. از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهار درصد (۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به‌طور یکجا یا به‌طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد. تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور و نحوه احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخیص فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره، به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که حداکثر ظرف چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید.

بیمه‌شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند، می‌توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند. در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه‌شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره ۲، همچنین چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.» به موجب جزء ۶ بند ب قانون اصلاح تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، «بیمه‌شدگانی که قبل از تاریخ تصویب این قانون ۱۳۸۰ دارای

قانون حفاظت در برابر اشعه به رعایت حداقل شرط سنی مندرج در تبصره‌های ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مقید کرده است. نظر به اینکه قانون‌گذار در بند ۳ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب سال ۱۳۶۸، افزایش مدت خدمت مورد قبول تا یک سال به ازای هر یک سال کار با اشعه و حداکثر تا ۱۰ سال را منحصراً از نظر بازخرید، بازنشستگی، ازکارافتادگی و تعیین حقوق وظیفه برای افرادی که به‌طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتودهی محیط کار قابل احتساب دانسته است و در این قانون شرط سنی در جهت بازنشستگی پیش‌بینی نشده است؛ بنابراین، بند ۵ بخشنامه شماره ۵۲ مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی که بازنشستگی اشخاص را با لحاظ بند ۳ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه به رعایت حداقل شرط سنی مندرج در تبصره‌های ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مقید کرده، مغایر حکم قانون‌گذار به شرح پیش‌گفته است و به استناد بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری، حکم به ابطال آن صادر و اعلام می‌شود.

بازنشستگی زنان کارگر

مطابق ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، «زنان کارگر با داشتن بیست سال سابقه کار و چهل‌ودو سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با بیست روز حقوق می‌توانند بازنشسته شوند». این دسته از بیمه‌شدگان با داشتن دو شرط مزبور می‌توانند بازنشسته شوند. شرایط بهره‌مندی از این تبصره به قرار ذیل است:

زن بودن بیمه‌شده؛

داشتن بیست سال سابقه بیمه‌پردازی؛

سابقه مزبور باید تحت عنوان کارگر ایجاد شده باشد، بدین معنا که شغلی که برای آن حق بیمه پرداخت شده است، باید در زمره مشاغل کارگری به مفهومی که در قانون کار آمده است باشد؛ سن بیمه‌شده زن باید به دست‌کم چهل‌ودو سال رسیده باشد.

سابقه بیمه‌پردازی در مشاغل سخت و زیان‌آور باشند، می‌توانند از مزایای این قانون بهره‌مند شوند.» (Naeimi, 2013)

بازنشستگی پیش از موعد حفاظت در برابر اشعه

قانون‌گذار با علم به تأثیر مخرب اشعه بر سلامتی جسمی و روحی شاغلین به مشاغل مرتبط با آن، مزایایی را برای این دسته از بیمه‌شدگان پیش‌بینی نموده است که عمده‌تاً در قانون حفاظت در برابر اشعه آمده است. این مزایا شامل مرخصی بیشتر، حقوق بیشتر و... می‌باشد. مطابق آیین‌نامه اجرایی قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب سال ۱۳۶۹ و اصلاحیه ۱۳۸۶: «احتساب سوابق کار با اشعه جهت بازخرید، بازنشستگی، ازکارافتادگی و تعیین حقوق وظیفه به شرح زیر می‌باشد:

کارکنان با پرتو گروه الف به ازای هر سال خدمت، یک سال افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر ده سال.

کارکنان با پرتو گروه ب به ازای هر سال خدمت، ۶ ماه افزایش خدمت مورد قبول تا حداکثر پنج سال.

به موجب تبصره این ماده، «در مورد افرادی که قبل از تصویب قانون با تشخیص واحد قانونی به‌طور مستمر به کار با اشعه اشتغال دارند، فقط بند ۳ ماده ۲۰ قانون لازم‌الاجرا است.»

در این مورد باید دقت داشت سنوات ارفاقی هم در اصل بازنشستگی و هم در میزان حقوق بازنشستگی مؤثر است. از این رو، پرتوکاران گروه الف می‌توانند با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه کار و بدون لحاظ شرط سنی بازنشسته شوند. این شرط در مورد پرتوکاران گروه ب حداقل ۲۵ سال است.

رویه عملی سازمان تأمین اجتماعی در مورد بازنشستگی این دسته، وجود شرایط ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی بود تا اینکه دادنامه شماره ۵۱۳ مورخ ۱۳۹۱/۷/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شرح ذیل صادر شد:

موضوع رأی: ابطال بند ۵ بخشنامه شماره ۵۲ مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی که بازنشستگی اشخاص را با لحاظ بند ۳ ماده ۲۰

بازنشستگی موضوع قانون تعیین تکلیف تأمین اجتماعی اشخاصی

که ۱۰ سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند مصوب ۱۳۹۲

مطابق این قانون که در واقع دائمی کردن مقرراتی است که در قوانین بودجه سال ۹۰ و ۹۱ کل کشور آمده بود: «سازمان تأمین اجتماعی مکلف است به افرادی که حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه را دارند و به سن شصت سال برای مردان و پنجاه و پنج سال برای زنان رسیده‌اند یا به هر دلیلی به تشخیص کمیسیون‌های موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ و اصلاحات بعدی آن در سنین کمتر از موارد فوق از کارافتاده شده‌اند، ولی از حق مستمری برخوردار نمی‌شوند، متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه، حقوق بازنشستگی پرداخت نماید. افرادی که کمتر از ۱۰ سال حق بیمه پرداخت کرده‌اند، می‌توانند با پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه اعم از حق کارگر و کارفرما تا ۱۰ سال به نرخ سال جاری از امتیاز بازنشستگی این حکم برخوردار شوند.

برابر تبصره ۱ «سازمان تأمین اجتماعی مکلف است به فرزندان و همسران بیمه‌شده متوفی که زیر ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارد، نسبت به سنوات مستمری پرداخت نماید». بر این اساس، مستمری بازنشستگی و بازماندگان موضوع این قانون با دو شرط قابل پرداخت است:

کسانی که دست‌کم دارای ۱۰ سال سابقه بیمه‌پردازی‌اند و یا در فرض کمتر بودن سابقه، اقدام به تکمیل سابقه می‌کنند؛

به سن ۶۰ برای مردان و برای زنان رسیده‌اند و یا اینکه در سنین زیر اعداد فوق، به تشخیص کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی، از کارافتاده کلی می‌شوند. همان‌گونه که از عنوان قانون برمی‌آید، این قانون در مقام تعیین تکلیف بیمه‌شدگانی است که بر اساس مقررات موجود امکان برخورداری از مستمری بازنشستگی یا بازماندگان را ندارند؛ بنابراین، قانون مورد بحث ناسخ مقررات موجود نمی‌باشد. میزان مستمری این

دسته از بیمه‌شدگان مانند بیمه‌شدگان قسمت اول بر اساس سنوات بیمه‌پردازی تعیین می‌شود. در خصوص این موضوع و نحوه اعمال ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی، دو استنباط قابل طرح است. نخست اینکه عبارت بر اساس سنوات بیمه‌پردازی به معنای عدم لزوم رعایت ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی مبنی بر منع کمتر بودن مستمری از حداقل حقوق مصوب است و دوم اینکه با توجه به عدم صراحت قانون در خصوص عدم لزوم رعایت ماده ۱۱۱، ماده مذکور باید به نسبت سنوات بیمه‌پردازی فرد در تعیین مستمری اعمال شود. برای نمونه، شخصی که دارای ده سال سابقه بیمه‌پردازی و ۶۰ سال سن باشد، حقوق بازنشستگی وی نباید از حداقل دستمزد مصوب ۱۰ روز یک کارگر، در سال ۱۳۹۳ دوپست هزار ریال روزانه، کمتر باشد؛ بنابراین، مستمری وی برای هر ماه حداقل دوپست هزار تومان در سال ۱۳۹۳ خواهد بود.

بازنشستگی کارکنان دستگاه‌های اجرایی به استناد بند ط ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری ۱۳۷۲

بر اساس تبصره ۱ ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی، صندوق بیمه‌ای برخی از کارکنان دستگاه‌های اجرایی، سازمان تأمین اجتماعی است. وفق بند ط ماده ۹ مزبور، یکی از مجازات‌هایی که در خصوص کارکنان شرکت‌های دولتی مشمول قانون تأمین اجتماعی اعمال می‌شود به قرار ذیل است: «بازنشستگی در صورت داشتن بیش از بیست سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین زن و بیش از بیست و پنج سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین مرد بر اساس سنوات خدمت دولتی با تقلیل یک یا دو گروه».

بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت

بازنشستگی این دسته از مشمولین سازمان تأمین اجتماعی، مشمول قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶ است. شرط استفاده از این قانون، داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت قابل قبول می‌باشد. در قانون یادشده، امکان بهره‌مندی از حداکثر ۵ سال سنوات ارفاقی پیش‌بینی شده بود. ولی در حال

کارایی و قابلیت اجرایی آنها در ایران نیز می‌تواند مورد لحاظ مسئولان و سیاست‌پردازان این حوزه، قرار گیرد.

بررسی نکاتی حقوقی از برنامه‌های بازنشستگی در ایالات متحده آمریکا

الف) قابلیت انتقال حق بیمه‌های برنامه‌های بازنشستگی:

یک اختلاف عملی آن است که دارایی‌های یک برنامه حق بیمه مشخص، همراه کارمند می‌ماند، حتی اگر او به یک شغل جدید انتقال یافته و یا بخواهد پیش از موعد بازنشسته شود، در حالی که در یک برنامه حمایت مشخص، در صورتی که کارگر نتواند به تعداد سال‌های لازم در یک شرکت خدمت کند، نوعاً از دست می‌روند. حساب‌های خودگردان نزد یک کارفرما معمولاً می‌توانند به حساب کارفرمای دیگر انتقال پیدا کرده و یا در این موارد از یک نوع حساب به یک نوع حساب دیگر تبدیل شوند. در مورد انتقالات برنامه بازنشستگی حساب انفرادی باید گفت که اصولاً اکثر برنامه‌های بازنشستگی پس از رعایت معیارهای مشخص می‌توانند به یک حساب انفرادی بازنشستگی انتقال یابند و بیشتر برنامه‌های بازنشستگی می‌توانند وجوه یک حساب انفرادی بازنشستگی را پذیرا باشند.

ب) ریسک سرمایه‌گذاری برنامه‌های بازنشستگی:

معمولاً گفته می‌شود که کارمند در برنامه حق بیمه مشخص، خطر سرمایه‌گذاری را تحمل می‌کند، در حالی که این خطر در برنامه‌های حمایت مشخص متوجه کارفرما می‌باشد. این موضوع عملاً در تمام موارد صحیح است، اما طبق قانون مستمری در ایالات متحده، تنها در صورتی که کارفرما گزینه‌های سرمایه‌گذاری واجب را فراهم و برای انجام سرمایه‌گذاری و مستمری کارکنان در سهام متناسب با تحمل خطر از جانب خود، امکان کنترل کافی را به کارکنان بدهد، معافیت از مسئولیت امانی طبق قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان مشمول وی می‌گردد.

حاضر، بر اساس بند د تبصره ۱۹ قانون بودجه ۱۳۹۳ کل کشور، این امکان حذف شده است و در واقع مشمولین این قانون از سنوات ارفاقی بهره‌مند نمی‌شوند.

سیستم بازنشستگی در حقوق آمریکا

برنامه‌های بازنشستگی در آمریکا، بر حسب مجموعه قوانین اداره مالیات بر درآمد فدرال تعریف شده و اکثراً توسط مقررات قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان، *ERISA* ساماندهی می‌شوند و گستره متنوعی از برنامه‌های بازنشستگی و تعداد کثیری از قوانین مالیاتی و مقررات تأثیرگذار بر برنامه‌های مذکور وجود دارد.

همان‌طور که پیش‌تر نیز بدان اشاره شد، نظام بازنشستگی در ایالات متحده آمریکا به سبب وجود پنجاه ایالت بسیار پیچیده است. برای نمونه، طرح‌های بازنشستگی در سیستم سوشیال سکيوریتی، تأمین اجتماعی، که آن هم در هر ایالت متناسب با قوانین و مقررات آن ایالت صورت می‌گیرد. علاوه بر آن، برنامه‌های بازنشستگی، برخلاف برخی دیگر از نظام‌های حمایتی نظیر برنامه بیمه‌های درمانی در آمریکا که تقریباً در سطح فدرال در یک چارچوب مشخص فعالیت می‌کنند، نمی‌باشد. علت آن را باید در قانون اساسی ایالات متحده آمریکا جست‌وجو نمود که استفاده از صندوقی مشخص برای بازنشستگی را اجباری ننموده است. علاوه بر موارد فوق، تمایل کارفرمایان به استفاده از برنامه‌های بازنشستگی در آمریکا بیشتر در قالب برنامه‌های خصوصی صورت می‌پذیرد. سیستم سوشیال سکيوریتی در حوزه بازنشستگی، همان‌طور که صفحه اصلی در وب‌سایت رسمی آن نیز آمده است، در ایالات مختلف آمریکا به یک شکل واحد اجرا نمی‌شود.

(Stone, 2011)

در این پژوهش، به برخی از انواع برنامه‌های بازنشستگی خصوصی که در آمریکا، که با اقتباس در برخی کشورهای دیگر نیز اجرا می‌شود، پرداخته می‌شود. بررسی این برنامه‌ها به گونه‌ای است که

پ) امتیازات مالیاتی برنامه‌های بازنشتگی:

اکثر برنامه‌های بازنشتگی، مالیاتی چشمگیری را ارائه می‌کنند. پول پرداختی به حساب ذی‌ربط در اکثر موارد، به‌عنوان درآمد کارمند مشمول مالیات قرار نمی‌گیرد. در برنامه‌های تحت تدارک کارفرما، کارفرما نیز می‌تواند برای مبلغ پرداختی از یک کاهش مالیاتی بهره‌مند شود. این موضوع به‌عنوان حق بیمه‌های پیش از مالیات شناخته می‌شود و ارقام مجاز این حق بیمه‌ها بسته به برنامه‌های گوناگون بسیار تفاوت دارند. امتیاز چشمگیر دیگر آن است که پول موجود در برنامه می‌تواند بدون کسر مالیات در هر سال از طریق سرمایه‌گذاری افزایش پیدا کند. چنانچه پول مذکور برداشت شود، به‌عنوان درآمد به‌طور کامل مشمول مالیات قرار می‌گیرد. این قضیه در مورد برنامه‌های بازنشتگی حق بیمه مشخص، حمایت مشخص و حساب انفرادی بازنشتگی صادق است. در مورد برنامه بازنشتگی *K401* نیز باید گفت، دولت امتیاز مالیاتی برای آن در نظر گرفته است. این امتیاز به این صورت است که از حق بیمه‌های پرداختی مالیات کسر می‌گردد، اما پس از سرمایه‌گذاری این وجوه، از عواید حاصله آن، نظیر افزایش سرمایه یا سود سهام، مالیات دریافت نمی‌شود.

ت) چگونگی و شرایط عضویت در برنامه بازنشتگی *K401*:

شرایط عضویت در برنامه بازنشتگی *K401* به شرح ذیل است: کارمندان یا کارگران مربوط، عضو یک واحد قراردادهای دسته‌جمعی نباشند، مگر آنکه آن قرارداد دسته‌جمعی پوشش بازنشتگی را در چارچوب این برنامه فراهم کند.

کارمند اجاره‌ای، کارمند یک کارفرمای دیگر که به موجب یک روش استیجاری برای شرکت خدمت می‌کند، نباشند.

یک بیگانه غیرساکن ایالات متحده باشند که فاقد درآمد مکتسبه از شرکتی است که درآمد خود را از منابع داخل ایالات متحده به دست می‌آورد. (Stone, 2011)

ث) چگونگی میزان پرداخت حق بیمه در برنامه بازنشتگی

K401:

یک فرد می‌تواند به انتخاب و اختیار خود، ۱ تا ۱۵ درصد از حقوق و مزد خود را پیش از کسر مالیات بر درآمد فدرال برای مشارکت در این برنامه در اختیار کارفرما یا شرکت متبوع قرار دهد. «شرکت صرفاً به اختیار خود ممکن است بر اساس مقدار حق بیمه‌های پیش از کسر مالیات شما، از طرف شما به پرداخت حق بیمه‌های هماهنگ کارفرما مبادرت نماید. شرکت درصد این هماهنگی را تعیین خواهد کرد. حق بیمه‌های هماهنگ کارفرما ممکن است در میان واحدهای اجرایی شرکت تفاوت داشته باشند. شرکت ممکن است حق بیمه‌های هماهنگ کارفرما را به‌صورت نقد و یا سهام عادی گروه و یا در برخی موارد با ترکیبی از این دو پرداخت کند».

(Stone, 2011)

ج) حمایت‌ها و مزایا در برنامه بازنشتگی *K401* در هنگام

خروج از کار:

حمایت‌های بازنشتگی:

اگر شخص در سن ۶۵ سالگی و یا پس از آن اشتغال را متوقف کند، فرد صرف‌نظر از تعداد سال‌های خدمت قطعی خود، استحقاق برداشت ۱۰۰٪ از مبالغ موجود در حساب‌های خود را پیدا خواهد کرد.

حمایت‌های از کارافتادگی:

چنانچه شخص به دلیل از کارافتادگی کامل و دائم اشتغال را متوقف کند، استحقاق برداشت ۱۰۰٪ از مبالغ موجود در حساب‌هایش را خواهد داشت.

حمایت‌های فوت:

در صورتی که شخص در هنگام اشتغال فوت کند، افراد ذی‌نفع او استحقاق برداشت ۱۰۰٪ از مبالغ موجود در حساب‌های وی را احراز خواهند کرد.

حمایت‌های سنوات خدمت:

اگر شخص پیش از رسیدن به سن ۶۵ سالگی به دلیلی غیر از ازکارافتادگی کلی و دائم یا فوت اشتغال را متوقف کند، استحقاق برداشت ۱۰۰٪ از مبالغ موجود در حساب پیش از کسر مالیات و حساب تجدید سرمایه‌گذاری حق بیمه خود را پیدا خواهد نمود. همین‌طور، واجد شرایط برداشت درصدی از مبالغ موجود در حساب حق بیمه کارفرمای خود، یعنی سود قطعی، خواهد داشت. سود قطعی بر مبنای سال‌های خدمت قطعی بر مبنای جدول ذیل تعیین می‌گردد: (Stone, 2011)

«سود قطعی بر مبنای سال‌های خدمت قطعی بر مبنای جدول ذیل تعیین می‌گردد:

کمتر از یک سال: ۰٪

یک سال: ۲۰٪

دو سال: ۴۰٪

سه سال: ۶۰٪

چهار سال: ۸۰٪

پنج سال و بیشتر: ۱۰۰٪»

نکات کاربردی از نظام بازنشستگی ایالات متحده آمریکا:

- سیاست‌گذاری فدرال حوزه بیمه‌ای با نهاد سوشیال سکيوریتی بوده و قانون‌گذاری خرد با توجه به شرایط هر ایالت متفاوت می‌باشد.

- دولت صندوق مشخصی را برای تمرکز وجوه تعیین نمی‌کند.

- هر برنامه خصوصی دارای صندوق خاص خود بوده که انتقال وجوه بین صندوق‌ها به‌سهولت انجام می‌پذیرد.

- برنامه‌های خودگردان از طرف دولت حمایت مالیاتی می‌شوند و کارفرمایان این برنامه‌های خصوصی حق بیمه مشخص را به‌خاطر سطح بالای حمایت‌ها ترجیح می‌دهند.

- حق بیمه این برنامه‌ها توسط کارفرما و به انتخاب کارگر در یک طرح سرمایه‌گذاری می‌شوند.

- در حساب‌های انفرادی، چنانچه با شکست روبه‌رو شود، دولت تا سقف یک میلیون دلار برگشت سرمایه از محل دارایی شرکت را تضمین می‌نماید.

- در برنامه حق بیمه مشخص، کارگر با توجه به شرایط و میزان حمایت می‌تواند ۱ تا ۱۵ درصد از حقوق خود را به‌عنوان حق بیمه مورد سرمایه‌گذاری قرار دهد.

- دولت شرکت‌ها و بازارهای سرمایه مطمئن را به برنامه‌های خصوصی معرفی می‌نماید و ریسک سرمایه‌گذاری در این بازارها را تضمین می‌کند.

- میزان سابقه کارکرد ارتباط مستقیم با میزان سود قطعی دارد که بین ۰ تا ۱۰۰ درصد متغیر می‌باشد.

- دولت از طریق امتیاز معافیت مالیاتی و کارفرما از طریق «حق بیمه هماهنگ کارفرما» یک برنامه خودگردان را مورد حمایت قرار می‌دهند.

- برنامه‌های خودگردان باعث تقویت نظام اقتصادی و بخش دولتی و خصوصی می‌گردد و تقویت چرخه تولید و سرمایه، بقای یک برنامه خودگردان بیمه‌ای را تضمین می‌نماید.

- خوشبختانه با یک تغییر نگرش منطقی به نظام بازنشستگی می‌توان از مزیت‌های یک برنامه خودگردان موفق در کشور بهره‌مند بود.

سیستم بازنشستگی در حقوق کشور فرانسه

سیستم بازنشستگی فرانسه به‌وضوح منطق بیمه‌ای را با محوریت اصل کار منعکس می‌نماید: مزایای تأمین اجتماعی برای «کارکنان و خانواده آنان» برقرار است، این مزایا مرتبط با درآمد بوده و از طریق حق بیمه‌هایی که توسط کارگر و کارفرما پرداخت می‌شود، تأمین مالی می‌گردد. نمایندگان کارکنان و کارفرمایان وظیفه مدیریت سیستم را بر عهده دارند و بنابراین از دولت مستقل می‌باشند، به‌خصوص در مورد طرح‌های بازنشستگی مکمل. در حقیقت، جمعیت فرانسه طی دوران زندگی کاری در سیستم تأمین

اجتماعی مشارکت می‌نمایند تا به یک مستمری سخاوتمندانه که حدود ۷۰ درصد متوسط درآمد دوران اشتغالشان است، دست یابند. سیستم فرانسه تقریباً به‌طور کامل مبتنی بر بیمه اجتماعی اجباری است که بر پایه *PAYG* عمل می‌نماید. این انتخاب به دلایل تاریخی بازمی‌گردد؛ زیرا سیستم بازنشستگی پیشین که در قرن نوزدهم ایجاد شد و بر ترتیبات اندوخته‌گذاری مبتنی بود، در دهه‌های ۱۹۳۰، ۱۹۲۰ و طی سال‌های جنگ جهانی دوم با مشکلات و بحران مالی و پولی مواجه گردید. در ۱۹۴۵، روش *PAYG* راه ایمن‌تری برای تأمین مالی مستمری‌ها شناخته شد. سیستم بازنشستگی فرانسه در وضعیت، رژیم، عمومی از دو لایه اصلی تشکیل یافته است:

لایه اول، بازنشستگی پایه و اجباری را تشکیل می‌دهد که یک سطح مزایای پایه ارائه می‌نماید، حداکثر ۵۰ درصد میانگین حقوق ۲۵ سال از بهترین سال‌های خدمت از لحاظ درآمد. این سیستم به روش *PAYG* تأمین مالی می‌شود و یک سیستم مزایای معین، *DB*، می‌باشد. این لایه که تحت عنوان رژیم عمومی شناخته می‌شود، عمدتاً مبتنی بر اصول بیمه‌های اجتماعی است و از محل حق بیمه‌های کارگر و کارفرما تأمین مالی می‌شود، اما برای اقشار آسیب‌پذیرتری که توان پرداخت حق بیمه و مشارکت در رژیم عمومی را ندارند، با کمک دولت پوشش‌هایی در رژیم عمومی تعبیه شده که نقش بازتوزیعی دارند.

لایه دوم نیز از سیستم‌های بازنشستگی اجباری تشکیل شده‌اند که آنها نیز بر پایه روش *PAYG* تأمین مالی می‌شوند. این لایه دو نوع طرح مزایای مکمل برای کارکنان بخش خصوصی فراهم می‌نماید: *AGIRC* برای مدیران و *ARROC* برای کارگران. سایر رژیم‌های بازنشستگی مکمل توسط بخش‌های اقتصادی، کشاورزی، صنعت، تجارت و... انجام می‌شوند. در حالی که رژیم عمومی، لایه اول، بر مبنای طرح مزایای معین، *DB*، ارائه می‌گردد، رژیم مکمل به‌صورت مشارکت معین، *DC*،

می‌باشد. در طرح‌های مکمل، کارکنان در ازای حق بیمه‌های پرداختی، امتیازاتی دریافت می‌کنند. شرکای اجتماعی به‌طور منظم در مورد ارزش این امتیازات بر اساس شرایط اقتصادی و جمعیتی تصمیم‌گیری می‌نمایند. ارزش امتیازات در زمان بازنشستگی، مستمری نهایی را تعیین می‌کند.

امروزه، تقریباً تمام جمعیت فرانسه تحت پوشش قرار دارند، اما این امر با کنار هم گذاشتن طرح‌های بازنشستگی شغلی متفاوت فراهم شده است. در کنار رژیم عمومی که دو سوم جمعیت شاغل را تحت پوشش دارد، رژیم‌های مختلفی نیز وجود دارد که کارکنان دولت، *EDG-GDF*، کارکنان برق و گاز، *RATP*، مترو پاریس، و *SNCF* راه‌آهن ملی، یا سایر گروه‌های شغلی خاص، مانند خویش‌فرمایان یا کشاورزان یا حرف و مشاغل آزاد و... را پوشش می‌دهد. سیستم بازنشستگی فرانسه ترتیبات دیگری نیز دارد که نقش حاشیه‌ای دارند. به‌عنوان مثال، برای افرادی که حق بیمه کافی نپرداخته‌اند، سیستم بازنشستگی کمکی وجود دارد. (Jalili & Ghasemi Vanani, 2011)

بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگان

الف- چارچوب قانونی

اولین قانون: در سال ۱۹۲۸ اولین قانون‌گذاری مربوط به پوشش‌های فوق‌صورت پذیرفت. قوانین فعلی:

- ۱۹۴۵ طرح بیمه‌های اجتماعی برای مشاغل غیرکشاورزی طراحی شد.
- ۱۹۷۵ طرح بیمه‌های اجتماعی برای افراد ازکارافتاده طراحی شد.
- ۲۰۰۱ مزایای وابستگان تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار گرفت.
- ۲۰۰۳ برخی اصلاحات بازنشستگی صورت پذیرفت. نوع برنامه:

• خویش فرمایان: تحت پوشش مزایای بازنشستگی، از کارافتادگی و مزایای بازماندگان نمی باشند؛ بنابراین، حق بیمه ای بدین منظور پرداخت نمی نمایند.

د- شرایط پرداخت و میزان مزایا

• مستمری بازنشستگی: مستمری بازنشستگی کامل: در سن ۶۰ سالگی برای افرادی با حداقل ۱۶۰ فصل پوشش بیمه ای برقرار می گردد. افرادی که در سن ۱۴، ۱۵ و ۱۶ سالگی وارد بازار کار شده اند و ۱۶۰ فصل پوشش بیمه ای دارند، می توانند از سن ۵۶ تا ۵۹ سالگی از مزایای بازنشستگی کامل برخوردار گردند.

شرایط خاصی برای افراد از کارافتاده، مادران شاغل و بازماندگان جنگی وجود دارد. مستمری کامل برابر با ۵۰٪ درآمد مرجع بیمه شده می باشد. درآمد مرجع بیمه شده برابر است با متوسط درآمدهای تعدیل شده بیمه شده طی ۲۵ سال از سال های خدمت با بیشترین میزان حقوق دریافتی.

مستمری بازنشستگی تعدیل شده: به اشخاص ۶۰ ساله ای که حداقل یک فصل پوشش داشته باشند، مستمری جزئی پرداخت می گردد. در این صورت، اگر کل دوران پوشش کمتر از ۱۶۰ فصل باشد، مستمری بازنشستگی به نسبت کم می شود؛ اما این مستمری نباید از ۲۵٪ درآمد مرجع کمتر باشد.

مستمری بازنشستگی تأخیری: اگر بیمه شده پس از سن بازنشستگی، ۶۰ سال، به کار ادامه دهد، مستمری وی به اندازه ۰.۷۵٪ به ازای هر سال افزایش می یابد، لیکن در هر حال کل مستمری وی نباید از آخرین حقوق دوران اشتغال وی تجاوز نماید.

حداقل مستمری: برابر با ۹۵۸ یورو در سال به بیمه شدگانی که مستحق دریافت مستمری کامل باشند پرداخت می گردد. این مبلغ برابر با ۸۵٪ حداقل دستمزد قانونی می باشد.

این گونه پوشش ها از نوع بیمه های اجتماعی و سیستم مساعدت اجتماعی می باشند.

ب- افراد تحت پوشش

پوشش بیمه های اجتماعی

افراد شاغل در حوزه صنعت و تجارت؛ زنان خانه دار در شرایط خاص به صورت اتوماتیک تحت پوشش قرار می گیرند. پوشش اختیاری جهت افراد غیرشاغل سرپرست خانوار، تنها مستمری سالمندی، افرادی که سابقاً حداقل ۶ ماه پوشش اجباری داشته اند و اکنون تحت پوشش نمی باشند، افراد غیرشاغل که از یک عضو معلول خانواده مراقبت می نمایند و فرانسویانی که در خارج از فرانسه زندگی می نمایند، ارائه می شود. برای کارکنان بخش کشاورزی، معدن، راه آهن، کارکنان دولت، نیروی دریایی، خویش فرمایان بخش کشاورزی و غیرکشاورزی نیز سیستم های خاصی وجود دارد.

پوشش مساعدت اجتماعی

تمام سالمندان و افراد وابسته به آنها که مقیم فرانسه هستند، تحت پوشش مساعدت اجتماعی قرار دارند.

ج- نحوه تأمین مالی، حق بیمه

پرداخت حق بیمه، سهمی به صورت کسورات از درآمد جاری بیمه شده، سهمی توسط کارفرما و بخشی نیز توسط دولت تأمین می گردد.

• بیمه شدگان: حق بیمه ای برابر با ۶.۶۵٪ درآمدهای مشمول جهت پوشش بیمه بازنشستگی پرداخت می نمایند. حداکثر درآمد ماهانه مشمول بیمه، ۲,۷۷۳ یورو می باشد.

• کارفرمایان: حق بیمه ای برابر ۸.۳٪ لیست حقوق و دستمزد مشمول بیمه برای مزایای بازنشستگی، به علاوه ۱.۶٪ لیست حقوق و دستمزد مشمول بیمه جهت مقرری بازماندگان پرداخت می نمایند.

• دولت: یارانه های متفاوتی می پردازد.

مقرری مراقبت دائم: مبلغ ۱۲۹.۱۲ یورو در سال به بازنشستگانی که نیاز به مراقبت‌های دائم دارند، پرداخت می‌گردد.

مقرری مکمل همسر- آزمون درآمد: پس از ۶۵ سالگی، سالیانه ۶۰۹ یورو بابت همسر به بازنشسته پرداخت صورت می‌گیرد.

کمک‌هزینه مکمل فرزند: به ازای هر فرزند ۸۴ یورو در ماه پرداخت صورت می‌گیرد.

مکمل مراقبت از فرزند: برابر با ۱۰٪ مستمری فرد بیمه‌شده در صورتی که حداقل از ۳ کودک مراقبت نماید.

• مقرری هم‌هنگ سالمندی، آزمون درآمد

این مقرری به افراد کم‌درآمد در سن ۶۵ سالگی، در صورت ازکارافتادگی، از ۶۰ سالگی، پرداخت می‌شود. این مقرری می‌تواند مکمل سایر مزایای سالمندی باشد. بر طبق این آزمون، اگر مستمری‌بگیر درآمد سالانه پایین‌تر از ۷,۷۱۹ یورو داشته باشد و یا یک زوج مستمری‌بگیر درآمد سالانه کمتر از ۱۳,۵۲۱ یورو داشته باشند، مقرری هم‌هنگ دریافت خواهند کرد. جهت بالا بردن مستمری سالمندی به افراد تک‌نفره، مجرد، مطلقه یا بیوه، حداقل ۷,۵۳۷ یورو در سال و به زوج حداقل ۱۳,۵۲۱ یورو در سال پرداخت صورت می‌گیرد. تعدیل مزایا بر اساس رشد هزینه‌های

زندگی به‌صورت سالانه انجام می‌شود. (Jalili & Ghasemi, 2011)

• مستمری ازکارافتادگی

مستمری ازکارافتادگی به بیمه‌شدگانی تعلق خواهد گرفت که کمتر از ۶۰ سال داشته باشند. حداقل دو سوم درآمد خود را به علت ناتوانی از دست داده باشد، ۱۲ ماه پوشش پیش از ازکارافتادگی، ۸۰۰ ساعت اشتغال در ۱۲ ماه آخر و ۲۰۰ ساعت اشتغال در ۳ ماه آخر خدمت داشته باشد. اگر بیمه‌شده از هر نوع فعالیتی ناتوان شناخته شود، مستمری برابر ۵۰٪ متوسط درآمد بیمه‌شده است و در غیر این صورت، برابر با ۳۰٪ متوسط درآمد بیمه‌شده می‌باشد.

متوسط درآمد بر اساس درآمدهای ۱۰ سال از سال‌های خدمت با بیشترین میزان حقوق دریافتی محاسبه می‌گردد.

مکمل خاص- آزمون درآمد: تا ۴,۳۱۴ یورو در سال به ذی‌نفعی که تنها زندگی می‌نماید، پرداخت می‌شود.

مقرری مراقبت دائم: ۴۰٪ مستمری ازکارافتادگی است و حداقل آن برابر با ۹۸۲ یورو در ماه می‌باشد. مستمری سالمندی در سن

۶۰ سالگی جایگزین مستمری ازکارافتادگی ماهانه می‌شود.

• مستمری بازماندگان، آزمون درآمد

همسر متوفی باید بالای ۵۱ سال سن داشته باشد. همسر مطلقه متوفی که ازدواج ننموده است نیز می‌تواند بازمانده واجد شرایط باشد. آزمون درآمد: بازمانده باید سالانه کمتر از ۲,۰۸۰ برابر حداقل دستمزد ساعتی بر طبق قانون کار درآمد داشته باشد. مقدار مستمری با ۵۴٪ مستمری بازنشستگی برابر است. اگر متوفی بیش از یک‌بار ازدواج کرده باشد، مستمری بر حسب نسبت سال‌های طول دوران ازدواج بین همسران تقسیم می‌شود. حداقل میزان این مستمری ۱۳۷.۳ یورو در سال است، به شرط آنکه متوفی حداقل ۶۰ فصل پوشش داشته باشد. حداکثر پوشش سالانه این طرح برابر با ۱۶,۶۳۸ یورو می‌باشد.

مکمل فرزند: مقدار آن برابر با ۱۰٪ مستمری بازماندگی می‌باشد.

• مقرری بازماندگان، آزمون درآمد

این مقرری در صورتی پرداخت می‌شود که متوفی حداقل ۳ ماه ظرف ۱۲ ماه پیش از فوتش پوشش اجباری یا اختیاری داشته باشد. بازمانده باید بالای ۵۱ سال سن داشته باشد و نباید از متوفی جدا شده یا مجدداً ازدواج نموده باشد.

آزمون درآمد: درآمد شخص باید کمتر از ۲,۰۸۱ یورو در هر فصل باشد. پرداخت ۵۵۵ یورو در ماه و حداکثر تا ۲ سال پس از فوت متوفی صورت خواهد پذیرفت. تنها در صورتی که بازمانده ۵۰ سال داشته باشد، تا سن ۵۵ سالگی پرداخت صورت می‌گیرد.

• تأمین هزینه‌های ناشی از فوت

استخدامی عامل مؤثری قلمداد می‌گردد و حتی در میزان حقوق دخالت مستقیم دارد، از این رو کارکنان غالب دستگاه‌ها و نهادها با مجوزهایی سعی در گرفتن مدرک تحصیلی بالاتر در سال‌های آخر خدمت برای برخورداری از حقوق بازنشستگی بیشتر می‌نمایند که تأثیر منفی این واقعیت بر صندوق‌ها هر روز افزون‌تر می‌شود.

صندوق تأمین اجتماعی به علت وسعت شمول نیروی انسانی در حیطه این صندوق است. به طوری که این صندوق اقدام به پذیرش مشاغل متفاوت و آزاد نموده است، در حالی که در صندوق بازنشستگی کشوری به صورت انحصاری فقط مقداری از کارکنان رسمی دولت پذیرش شده‌اند و این صندوق تنها اقدام به ارائه خدمات بیمه‌ای و بازنشستگی به همین قشر را بر عهده گرفته است؛ لذا دامنه شمول آن نیز قطعاً محدودتر از تأمین اجتماعی می‌باشد؛ زیرا در حیطه ارائه خدمت تأمین اجتماعی و بازنشستگی از طرف تأمین اجتماعی، اقشار کارگری، کشاورزی و اداری و مشاغل آزاد به طور کلی وجود دارند و بر همین اساس از دامنه شمول و بازنشستگی بالایی برخوردار می‌باشد. در مورد قلمرو تأمین اجتماعی می‌توان گفت هدف قانون‌گذار این بوده که همه افراد جامعه، اعم از اتباع داخلی و بیگانه، مشمول آن قرار گیرند و لذا در مورد همه افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد و یا حقوق کار می‌کنند و مشمول مقررات خاصی نیستند، مانند قانون استخدام کشوری و مقررات نیروهای مسلح، شمول قانون بر آنها اجباری و الزامی است و اصل بر شمول قانون تأمین اجتماعی بر آنهاست و از این نقطه نظر شمول قانون تأمین اجتماعی فراتر از قانون خدمات کشوری است و در نتیجه، قانون تأمین اجتماعی اجباری است. از طرفی، طبق ماده ۱۰۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، کلیه کارکنان پیمانی دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون تأمین اجتماعی می‌باشند و کارمندان رسمی نیز از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی، حسب تقاضای خود، مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل

متوفی باید قبل از فوت شاغل باشد یا مزایای بیکاری یا مستمری از کارافتادگی دریافت نماید.

پرداخت مبلغ ثابت به میزان ۹۰ برابر متوسط دستمزد روزانه متوفی در ۳ ماه پیش از مرگ وی صورت می‌گیرد. حداکثر درآمد ماهانه جهت محاسبه ۲,۵۸۹ است و حداقل آن برابر با ۳۱۰ یورو می‌باشد.

هـ- اداره پوشش بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان

وزارت سلامت، جوانان، ورزش و جامعه و وزارت اقتصادی و مالی نظارت کلی را بر عهده دارند. صندوق ملی بیمه بازنشستگی (www.cnar.fr)، مستمری بازنشستگی و مقرری بازماندگان را اداره می‌نماید.

صندوق ملی بیمه بیماری (www.ameli.fr)، مستمری از کارافتادگی و بازماندگان را اداره می‌نماید. جمع‌آوری حق بیمه‌ها به وسیله مؤسسات جمع‌آوری مشترک صورت می‌پذیرد. آژانس مرکزی مؤسسات تأمین اجتماعی مدیریت حق بیمه‌ها را بر عهده دارد. (Jalili & Ghasemi Vanani, 2011)

نتیجه‌گیری

از بین تمامی صندوق‌های بیمه‌ای که در ایران وجود دارد، دو صندوق سازمان بازنشستگی کشوری و صندوق تأمین اجتماعی از گستردگی و دامنه شمول بسیار بالایی برخوردار هستند و هر دوی این صندوق‌ها بر اساس سیستم سنتی اداره می‌شوند و تمام نارسایی‌هایی که در مورد این سیستم وجود دارد، درباره صندوق‌های بازنشستگی ایران به شدت مصداق دارد و هیچ بهسازی قابل توجهی درباره آنها صورت نگرفته است، به جز اینکه گاه بر اساس فرهنگ چانه‌زنی، نیازهای آنی و کوتاه‌مدت به منظور کاهش تأثیر عوامل منفی و شمول و بازنشستگی انجام داده شده است. برخی قوانین و مقررات شتاب‌زده و کارشناسی نشده جهت برطرف شدن نیازهای مقطعی، به شدت به ثبات صندوق‌ها لطمه زده است و بعضاً به صورتی منفی در راه فعالیت‌های سازمان درآمد است. از آنجا که داشتن مدرک تحصیلی در سیستم شمول و

دستگاه اجرایی ذی ربط قرار می گیرند. بنابراین، بر اساس قاعده کلی که از بند الف ماده چهار قانون تأمین اجتماعی استنباط می شود و به استناد ماده ۱۰۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان دولت که مشمول یک نظام خاص حمایتی نباشند نیز مشمول قانون تأمین اجتماعی هستند. ضرورت توجه علمی به مقوله بازنشستگی باتوجه به افزایش رقم سالمندی در کشور که تا سال ۱۴۲۸ تا ۴ برابر افزایش خواهد داشت، ضروری می باشد. بازنشستگی به عنوان مهم ترین ابزار حمایتی دولت در دوران سالمندی، علاوه بر جنبه اقتصادی، در زمره حقوق طبیعی، حقوق بشر و به عنوان یک حق اجتماعی نیز مدنظر قرار گرفته است. همچنین برنامه بازنشستگی در قانون اساسی ایران و ایالات متحده آمریکا در عالی ترین سطح ممکن به رسمیت شناخته شده که این میزان سطح حمایت بسیار مطلوب می باشد.

در ایالات متحده آمریکا بازنشستگی در قوانین متعددی در سطح ۵۰ ایالت آمده است. علاوه بر آن، اکثر طرح های بازنشستگی به صورت یک نظام بیمه تجاری توسط اشخاص حقوق خصوصی ارائه می شود. در تمامی این برنامه ها وصف کارگر، کارمند و شرایط مقرر سنی دارای توصیف واحد می باشد. این برنامه ها طی نیم قرن گذشته گسترش بسیاری یافته و از سال ۲۰۰۰ یک تغییر جهت در برنامه های حمایت مشخص به سوی برنامه های حق بیمه مشخص مشاهده شده است. همچنین برنامه های حمایت مکمل وظیفه تحت پوشش قرار دادن اشخاص و اقشاری که سابقه کار نداشته و درآمدی نیز ندارند را عهده دار می باشد. هدف بازنشستگی دستیابی فرد به زندگی مطلوب و خدمات مناسب در دوران استحقاق بوده و از این رو، زندگی اجتماعی مسالمت آمیز بدون وجود کمپنه های لازم جهت امرار معاش همه افراد جامعه امکان پذیر نخواهد بود. کوتاهی دولت در انجام وظایف مربوط به این قسمت موجب نارضایتی قشر مستمند جامعه خواهد بود؛ بنابراین، تأثیر بازنشستگی در تأمین معاش بسیار حائز اهمیت

می باشد که می توان از طریق همین نهاد اهداف بند ۱۲ اصل ۳ قانون اساسی در جهت رفع فقر را تا حدودی محقق نمود. از دیگر اهداف بازنشستگی، حفظ کرامت انسانی است. عدم بضاعت مالی تأثیر مخربی بر عزت نفس و شخصیت والای انسانی دارد. در ایالات متحده آمریکا حق بیمه هر ساله بر مبنای حداقل و حداکثر مشخص می گردد. بدین صورت که برای افراد با سن ۱۸ سال کمترین و برای افراد نزدیک به ۶۵ سال بیشترین میزان حق بیمه در نظر گرفته شده است. در برنامه های خصوصی، حق بیمه مطابق توافق طرفین تعیین و مورد سرمایه گذاری قرار می گیرد. برنامه های خصوصی بازنشستگی در آمریکا توسط دولت حمایت و تضمین می شوند که این امر باعث تقویت قابل توجه بخش خصوصی و ورود به فعالیت در زمینه بیمه های اجتماعی است و متعاقب آن، سرمایه گذاری و تقویت بخش اقتصادی خواهد بود.

جمعیت فرانسه طی دوران زندگی کاری در سیستم تأمین اجتماعی مشارکت می نمایند تا به یک مستمری سخاوتمندانه که حدود ۷۰ درصد متوسط درآمد دوران اشتغالشان است، دست یابند. سیستم فرانسه تقریباً به طور کامل مبتنی بر بیمه اجتماعی اجباری است که بر پایه *PAYG* عمل می نماید. این انتخاب به دلایل تاریخی بازمی گردد؛ زیرا سیستم بازنشستگی پیشین که در قرن نوزدهم ایجاد شد و بر ترتیبات اندوخته گذاری مبتنی بود، در دهه های ۱۹۳۰، ۱۹۲۰ و طی سال های جنگ جهانی دوم با مشکلات و بحران مالی و پولی مواجه گردید. در ۱۹۴۵، روش *PAYG* راه ایمن تری برای تأمین مالی مستمری ها شناخته شد. سال های دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، دوره ای که به «عصر طلایی مستمری ها» شهرت یافت، توسعه سیستم های بازنشستگی در جهت افزایش مزایای سخاوتمندانه بود. «قانون بولین» در ۱۹۷۱ دوره مشارکت مورد نیاز را جهت دریافت مستمری کامل از ۱۲۰ فصل به ۱۵۰ فصل افزایش داد، اما محاسبه حقوق مبنای جهت تعیین حقوق بازنشستگی، را به جای ۱۰ سال آخر خدمت به ۱۰ سال با بهترین درآمدها تغییر داد

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

EXTENDED ABSTRACT

Retirement systems represent one of the fundamental mechanisms of social protection and public welfare policies, designed to ensure economic security, social stability, and human dignity during the post-employment period. The evolution of retirement regulations has historically been connected with transformations in labor relations, employment structures, and the increasing responsibility of governments in protecting citizens against economic and social vulnerabilities. In the Iranian legal system, employment relations were initially regulated under civil law principles before the emergence of modern labor legislation, and the relationship between workers and employers was generally interpreted within the framework of contractual civil relations. However, the development of labor law introduced the concept of employment contracts as a distinct legal institution, creating a more structured framework for regulating the rights and obligations of workers and employers (Beyramvand, 2015). Employment contracts gradually became one of the central concepts of labor law because they determine the boundaries of authority, obligations, and legal protections within employment relationships (Taraghi Talab & Davoudi Biraq, 2017). Among the most important aspects of employment regulation is the termination of employment relationships, particularly through retirement, which reflects the intersection between individual rights, social welfare policies, and economic considerations (Eftekhari & Vaziri, 2018). In this regard, retirement should not merely be considered the end of occupational activity,

و مستمری کامل را از ۴۰ درصد به ۵۰ درصد حقوق مبنا افزایش داد. روند صعودی مزایای بازنشستگی با روش افزایش سالانه مزایا ادامه یافت، چراکه تا اوایل دهه ۱۹۸۰ مستمری‌های بازنشستگی، سالانه بر اساس نرخ افزایش دستمزدها، فزونی می‌یافت.

but rather a comprehensive social institution aimed at maintaining the economic and psychological well-being of individuals after their active working years. Modern retirement systems have expanded as essential components of welfare governance, responding to demographic changes, aging populations, and the growing demand for social security mechanisms (Drucker, 2013). Therefore, this study aimed to examine civil service retirement laws in Iranian law and compare their principles, structures, and mechanisms with retirement systems in the United States and France through a descriptive-analytical approach.

The Iranian retirement system consists of various pension funds that provide coverage for different categories of employees, including public-sector workers, private-sector employees, and self-employed individuals. Among these institutions, the Social Security Organization and the Civil Service Pension Fund constitute the most significant structures in terms of coverage and legal importance. The Social Security system covers a broader range of occupational groups, while the Civil Service Pension Fund primarily focuses on official government employees. Despite their importance, Iranian pension funds face various structural and economic challenges associated with demographic transformation, financial sustainability, and changes in employment patterns. The increasing gap between pension resources and expenditures has become a major concern in contemporary pension economics, as the sustainability of pension systems depends on balancing contributions, investments, and long-term obligations (Petrides & Dangerfield,

2003). Furthermore, economic instability, informal employment expansion, and demographic aging have intensified the complexity of retirement administration in developing countries, including Iran (Asgarian, 2013). Different countries have adopted various models to manage pension challenges according to their economic and institutional conditions (Siemiatycki, 2015). Retirement also has significant social and psychological dimensions because withdrawal from occupational roles can influence identity, social participation, family relations, and individual well-being. Studies on aging and retirement emphasize that retirement represents a major life transition that can create both opportunities and challenges depending on personal, social, and institutional conditions (Nolan, 2005). Therefore, effective retirement legislation should not only regulate financial benefits but also consider the broader social implications of aging, employment termination, and post-retirement quality of life (Havion, 1984).

The legal framework of retirement in Iran recognizes several types of retirement, including ordinary retirement, compulsory retirement, and early retirement. Ordinary retirement is generally based on a combination of age requirements and insurance contribution periods, while early retirement applies to specific groups such as workers in hazardous occupations, women workers under certain conditions, and employees exposed to occupational risks. Early retirement has become a widely debated issue in many societies because it involves balancing workforce renewal, economic sustainability, and individual welfare. International experiences demonstrate that early retirement policies have expanded significantly due to changes in industrial structures, technological advancement, and labor market transformations (Ahituv & Zeira, 2001). However, excessive reliance on early

retirement may increase financial pressures on pension systems and create long-term sustainability challenges (Saurama, 2001). In Iran, the increasing elderly population and changing demographic structure have intensified the need for comprehensive pension reforms. Aging is a universal process that requires appropriate social planning, particularly because older adults often require stronger institutional protection and economic support (Shajari, 1994). Retirement policies also influence family structures and social relations, since changes in occupational status affect individuals' roles within families and communities (Eazazi, 2007). Consequently, retirement law must establish a balance between protecting elderly citizens, ensuring financial sustainability, and maintaining fairness among generations.

The retirement system of the United States differs significantly from the Iranian model because of its decentralized structure and extensive reliance on private pension arrangements. Due to the federal nature of the United States, retirement regulations operate through multiple legal frameworks across different states, and private retirement plans play a major role alongside public social security mechanisms. The U.S. system includes different types of retirement programs, particularly defined benefit and defined contribution plans, which allocate responsibilities differently between employers and employees (Stone, 2011). Over recent decades, there has been a notable transition from traditional defined benefit systems toward defined contribution arrangements, reflecting broader economic and institutional changes in pension management (Ebbinghaus, 2008). In defined contribution programs, employees often participate directly in investment decisions, and retirement income depends significantly on accumulated contributions and investment outcomes. This structure creates greater flexibility but also

transfers a considerable portion of investment risk to individuals. Private pension programs in the United States are encouraged through financial incentives, including tax benefits and employer contributions, which strengthen the role of private institutions in retirement security. Such systems demonstrate how pension governance can be integrated with capital markets and investment mechanisms, although they require effective regulation to protect participants and ensure long-term stability. The American model therefore represents a system in which public supervision, private participation, and individual responsibility operate simultaneously.

The French retirement system presents another model based primarily on compulsory social insurance and the principle of solidarity. Unlike systems that emphasize individual investment accounts, the French pension framework relies extensively on the pay-as-you-go (PAYG) approach, in which current workers finance the pensions of retired generations. This model emerged from historical experiences, particularly after the economic crises of the early twentieth century and World War II, when PAYG financing was considered a more secure mechanism for pension provision (Petrides & Dangerfield, 2003). The French system reflects the insurance-based logic of employment-centered social protection, where employees and employers contribute jointly to finance retirement benefits (Laborde, 2005). The system consists of basic mandatory pensions and supplementary occupational schemes, creating a multi-layered structure designed to maintain income security after retirement. Unlike fully privatized systems, the French approach emphasizes collective responsibility, social solidarity, and state-supported protection mechanisms. The administration of pension programs involves representatives of employees and employers, demonstrating the

importance of social partnership in retirement governance (Jalili & Ghasemi Vanani, 2011). The comparative analysis of Iran, the United States, and France indicates that each system reflects different historical, economic, and institutional priorities: Iran emphasizes public pension funds and social security obligations, the United States highlights private-sector participation and individual investment responsibility, and France prioritizes collective insurance and intergenerational solidarity.

Overall, the comparison of civil service retirement regulations in Iran, the United States, and France demonstrates that retirement systems are not merely financial arrangements but complex social institutions shaped by legal traditions, economic structures, demographic conditions, and public policy objectives. Although the Iranian retirement framework has established broad mechanisms for supporting employees after the termination of their occupational activity, increasing demographic pressures, financial challenges, and changing labor market conditions indicate the necessity of continuous reform and modernization. The experiences of the United States and France show that different approaches can be adopted to achieve retirement security, ranging from private investment-based systems to solidarity-oriented social insurance models. An effective pension system should maintain a balance between economic sustainability, adequate income protection, social justice, and human dignity. Therefore, future reforms should focus on strengthening institutional efficiency, improving financial stability, adapting retirement regulations to demographic realities, and ensuring that retirement remains a reliable mechanism for protecting citizens during later stages of life.

References

- Ahituv, A., & Zeira, J. (2001). Technical Progress and Early Retirement. (pp. 27)

- Alessandrini, M. (2012). Is Civil Society an Adequate Theory? *Third Sector Review*, 8(2), 115-119.
- Asgarian, A. (2013). Social Security and the Future Ahead of Economic Thought. *Donya-e Eqtasad*.
- Bahrami, H. (2010). Analysis of the Compulsory Retirement Law of Social Security from the Perspective of Employment and Other Basic Functions of Society. *Strategic Management Research*(41).
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological review*, 84, 191-215.
- Beveridge. (1996). *World Employment, National Politics in a Global Context*. International Labour Organization.
- Beyramvand, M. (2015). How Employment Contracts Are Terminated in the Free Trade-Industrial Zones of the Islamic Republic of Iran. First International Congress of Iranian Law, Iran Development Conference Center.
- Brian, A., & Misharad, R. (1986). *Psychology of Aging*. Ettela'at Publications.
- Drucker, P. F. (2013). *The Unseen Revolution: How Pension Fund Socialism Came to America*. Elsevier.
- Eazazi, S. (2007). *Sociology of the Family with Emphasis on the Role of Family Structure and Function in the Contemporary Era*. Roshangaran and Women's Studies Publications.
- Ebbinghaus, B. (2008). *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*.
- Eftekhari, M., & Vaziri, M. (2018). A Jurisprudential and Legal Comparison of Employment and Transportation Contracts. Second International Conference on New Research Achievements in Humanities and Social and Cultural Studies,
- Estovar Sangari, K. (2015). *Social Security Law* (3rd ed.). Mizan Publications.
- Havion, J. (1984). Influence of Retirement on Leisure-Time Physical Activity: The Atherosclerosis Risk in Communities Study. *Public Health Administration and Practice*, 435.
- Jalili, T., & Ghasemi Vanani, Z. (2011). *The Social Security System in France*. Insurance Studies and Research Unit, Civil Servants Pension Fund.
- Laborde, J. P. (2005). *Droit de la Securite Sociale*. Presses Universitaires de France.
- Naeimi, O. (2013). *The Social Security System in the Current Legal Order*. Jangal Publications.
- Nolan, M. (2005). Geriatric nursing: An idea whose time has gone. *Journal of Advanced Nursing*, 133-137.
- Perrin, E. C., Siegel, B. S., Committee on Psychosocial Aspects of, C., & Family, H. (2013). Promoting the well-being of children whose parents are gay or lesbian. *Pediatrics*, 131(4), e1374-e1383.
- Petrides, L. V., & Dangerfield, B. C. (2003). Financing retirement: A basic economic analysis of the Pay-As-You-Go (PAYG) system and the expected consequences from a transition to a funded (FF) scheme. *System Dynamics Review*.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon and Schuster.
- Saurama, L. (2001). Outcomes of Early Retirement. 4. www.Socsci.auc.dk/cost/conference/workshop3/saurama.pdf
- Shajari, Z. (1994). *A Health Perspective on the Issue of the Elderly* (1st ed.). Academic Jihad Publications.
- Siemiatycki, M. (2015). Canadian pension fund investors in transport infrastructure: A case study. *Case Studies on Transport Policy*, 3.
- Stone, F. F. (2011). *Basic Institutions of United States Law* (2nd ed.). Jangal Publications.
- Taraghi Talab, M., & Davoudi Biraq, H. (2017). The Limits of Autonomy of Will in Regulating Employment Contracts and Enforcement Guarantees. International Conference on Law, Political Science, and Islamic Knowledge, Koosha Gostar Conference Center.
- Turkman, F., & Erfanian, H. (2013). Pathology of Early Retirement among Employees Covered by Social Security. *Iranian Sociological Studies*(1).
- Zare, A. (2018). Employment Contracts and Conditions for Suspension of Employment Contracts in Iranian Labor Law and Civil Law. Fifth National Conference on Law and Judicial Studies,