

تحلیل حقوقی تأثیر «جنسیت بیمه شده» در «سن بازنشستگی» در پرتو

اسناد بین‌المللی

نسرین طباطبائی حصارى *

هاجر آذرى **

فاطمه زهرا نادری افوخته ***

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۲۵

چکیده

در راستای گسترش دامنه اصل برابری زنان و مردان در تأمین اجتماعی در حقوق بین‌الملل، برابرسازی سن بازنشستگی زنان و مردان و حذف تفاوت‌های جنسیتی (ناظر به فزونی سن مردان) در غالب کشورهای توسعه‌یافته مد نظر قرار گرفته است. قانون‌گذار داخلی نیز با پیشنهاد نهادهای ارائه‌دهنده مستمری برای تغییر سن بازنشستگی به عنوان مهم‌ترین متغیر در اصلاحات پارامتریک و به منظور برون‌رفت از بحران‌های مالی موجود مواجه است. این امر لزوم بررسی تأثیر جنسیت فرد در سن بازنشستگی را تبیین می‌نماید. در این مقاله تلاش شده است تا با رویکردی تحلیلی و تطبیقی و با عنایت به اسناد بین‌المللی و قوانین سایر کشورها به بیان رویکردهای متعدد پرداخته، جوانب این مسئله در قوانین داخلی مورد بررسی قرار گیرد. یافته‌ها حاکی از آن است که به دلیل عدم کفایت مبانی موجود، هرگونه تغییری در این خصوص باید در راستای ایجاد برابری واقعی و با توجه به الگوهای نابرابر اشتغال در زنان و مردان صورت گیرد و قانون‌گذار باید با تحول در اندیشه‌های مبتنی بر تعریف الگوی کار مردانه و توجه به اصل مسئولیت مشترک زوجین در تعدیل نقش‌های سنتی در مورد فرزندان گام بردارد. احراز رضایت زن در بازنشستگی وی و اتخاذ اقدامات تشویقی همچون کاهش سن بازنشستگی به ازای تولد فرزندان و محاسبه مرخصی‌های دوران کودکی فرزندان در سنوات شاغلین زن، می‌تواند به عنوان راهکارهای عملی مورد نظر مقنن قرار گیرد.

کلید واژگان:

بازنشستگی زنان، برابری جنسیتی، حقوق تأمین اجتماعی، سن بازنشستگی.

* استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

nasrintaba@ut.ac.ir

** استادیار دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس

h.azari@modares.ac.ir

*** دانش‌آموخته مطالعات زنان، دانشگاه تربیت مدرس

Zahra.nadery@modares.ac.ir

مقدمه

تلاش برای رفع تبعیض‌های جنسیتی، به‌خصوص در حوزه بر خورداری برابر زنان و مردان از مزایای بیمه‌های اجتماعی، از جمله مستمری‌های بازنشستگی در جامعه بین‌المللی در فواصل سال‌های ۱۹۷۵ تا ۱۹۸۵ به اوج خود رسید که متأثر از تصویب کنوانسیون‌هایی، همچون کنوانسیون رفع کلیه انواع تبعیض علیه زنان و دستورالعمل‌های خاص اتحادیه اروپا همچون «دستورالعمل رفتار برابر میان زنان و مردان در تأمین اجتماعی»^۱ و دستورات تکمیلی آن^۲ است و غالب جوامع اروپایی در طول سال‌های ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۵ اقداماتی به منظور برابری جنسیتی در این زمینه را در حوزه تقنین و سیاست‌گذاری و اجرا آغاز نمودند.^۳ یکی از شایع‌ترین موارد تبعیض مبتنی بر جنسیت در حوزه بازنشستگی در بسیاری از نظام‌های حقوقی، «تفاوت در سن بازنشستگی» میان زنان و مردان است؛ اما از آنجا که از یک سو تغییر سن بازنشستگی تبعات گسترده مالی در نظام‌های ارائه‌دهنده مستمری دارد و از سوی دیگر صندوق‌های بازنشستگی بعضاً در جایگاه بزرگ‌ترین نهاد مالی غیربانکی در بسیاری از کشورها بوده، تأثیرگذاری مستقیم در اقتصاد دارند، سیاست‌های تقنینی و اجرایی در زمینه برابری جنسیتی سن بازنشستگی با تأخیر معناداری نسبت به سایر ابعاد همراه بوده است.^۴

سازمان بین‌المللی کار نیز با وجود آنکه در مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های متعددی بر برابری زنان و مردان در اشتغال و تأمین اجتماعی تأکید نموده است، اما به کشورهای عضو اجازه داده تا با توجه به «مصالح و مقتضیات خود» اقدام به تعیین سن بازنشستگی نمایند. همچنین دستورالعمل ۷۹/۹/EEC به عنوان مهم‌ترین سند مربوطه جامعه اروپایی مصوب ۱۹۷۹ که برابری جنسیتی در مزایای قانونی تأمین اجتماعی را الزامی دانسته، در ماده ۷ خود به دول عضو

1 Council Directive of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security (79/7/EEC).

2 Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 And Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996.

3 Brocas, A. M., Cailloux, A. M., & Oget, V, Women and social security: Progress towards equality of treatment. International Labour Organization. 1990, p.13.

4 Steinhilber, S. The Gender Implications of Pension Reforms . General Remarks and Evidence from Selected Countries. UNRISD report 'Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World', ILO, 2005, p.4.

اجازه داده است تا برخی مصادیق از جمله تفاوت در سن بازنشستگی را مبتنی بر دلایل اقتصادی از قلمرو ماهوی دستورالعمل مستثنا نمایند.^۱

در مقابل، آمارها نشان می‌دهد نهادهای بازنشستگی در رویارویی با پدیده‌های نوظهوری چون سالخوردگی جمعیت، بالا رفتن سن ازدواج و رشد مجرد و کاهش نرخ فرزندآوری در جوامع که منجر به کاهش تعداد بیمه‌پردازان و افزایش تعداد مستمری‌بگیران می‌شود، به منظور جلوگیری از خطر ورشکستگی، نیازمند اصلاحات در زمینه بازنشستگی است و چنانچه اصلاحاتی در این زمینه رخ ندهد، تا ۱۵ سال آینده، نرخ مستمری‌بگیران چهار برابر شاغلان خواهد شد و سهم افراد بالای ۶۰ سال از ۲۶ درصد به ۷۷ درصد در سال ۱۴۲۸ خواهد رسید.^۲ به همین منظور، اصلاحات سیستمی در بسیاری از نظام‌های بازنشستگی در سطح بین‌الملل انجام شده است. در این راستا، توجه به «سن بازنشستگی» که عامل تغییر «جایگاه» فرد از «بیمه‌پرداز» به «مستمری‌بگیر» در صندوق بازنشستگی است و در وضعیت مالی صندوق‌ها نقش مهمی دارد، اهمیت ویژه‌ای دارد^۳ و سبب شده است بررسی «سن بازنشستگی در زنان و مردان» بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. اما در میان تحقیقات انجام‌شده، کمتر پژوهشی به بررسی جنسیت بیمه‌شده در سن بازنشستگی وی پرداخته است.

در رویکرد حقوقی نیز در تعریف بازنشستگی با غلبه وجه اقتصادی آن روبرو هستیم؛ درحالی‌که بازنشستگی پدیده‌ای چندوجهی و دارای ابعاد متفاوت اجتماعی، اقتصادی و روانی است^۴ و اساساً به همین دلیل این دوران را در زمره «خطرهای اجتماعی»^۵ آورده‌اند که نظام‌های

۱. ایزانلو، محسن، *جنسیت و حقوق تأمین اجتماعی*، تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۶، ص ۵۲.

۲. جلالی علی آباد، مسعود، «بررسی نظام بازنشستگی در قانون تأمین اجتماعی ایران با نگرشی به سیستم بازنشستگی ایالات متحده آمریکا»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه آزاد، واحد تهران مرکز، ۱۳۹۴، ص ۳.

۳. نوروزی، رمضان، *طرح بازنشستگی و محاسبات بیمه‌ای*، فصلنامه تأمین اجتماعی، تابستان ۱۳۸۲، شماره ۱۳، ص ۱۶۰.

4. Saller, A.A gender perspective on retirement patterns in Europe: The role of work-related characteristics in explaining cross-country differences in retirement decisions, Master's Programme in Economic Demography, Department of Economic History, LUND UNIVERSITY 2016,p.2.

5. Social risks.

تأمین اجتماعی وظیفه حمایت و ارائه مزایا در راستای ایجاد امنیت خاطر بیمه‌شده در آن را به عهده دارند^۱ و طرح نظریات متعدد جامعه‌شناسی و روانشناسی^۲ ناشی از تحول ایجادشده در نقش اجتماعی فرد در این دوران، گویای آن است که اثرات تحولات جسمی، روانی و روحی ایجادشده برای فرد (که افسردگی^۳ از بارزترین آنهاست) بر کسی پوشیده نیست.^۴

این مقاله با روش مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای و با نگاه تطبیقی و تحلیلی به اسناد بین‌المللی و قوانین داخلی می‌کوشد تا به این پرسش پاسخ دهد که جنسیت بیمه‌شده چه اثری در سن بازنشستگی وی دارد؟ به همین منظور، ابتدا با توجه به ابعاد گسترده پدیده بازنشستگی، به تحلیل مبانی نظری سن بازنشستگی در زنان و مردان پرداخته است و سپس با بررسی سن بازنشستگی زنان و مردان در قوانین داخلی، با نگاهی به کنوانسیون‌ها و اسناد بین‌المللی و حقوق سایر کشورها، به خصوص پیشگامان اصلاحات بازنشستگی، به دنبال شناسایی خلأهای حقوقی و ارائه پیشنهاداتی در این زمینه خواهد بود.

۱. مبانی نظری سن بازنشستگی زنان و مردان

۱.۱. جایگاه «سن» به عنوان ملاک برخورداری از مزایای بازنشستگی

برخی دلیل برقراری مستمری بازنشستگی را بروز سالخوردگی می‌دانند که غالباً با کاهش قدرت کار همراه است. گروهی نیز بازنشستگی را یک حق اجتماعی برای اشخاص شاغل برمی‌شمرند که بر اساس هر دو نگرش باید سن خاصی برای برخورداری از مستمری بازنشستگی مشخص گردد و بر اساس نگرش نخست، این سن اماره‌ای بر ضعف و ناتوانی و در نتیجه زمان استحقاق برای دریافت مستمری محسوب می‌شود.^۵

۱. عراقی، عزت اله، حسن بادینی و مهدی شهبابی، *درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی*، تهران: انتشارات موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۶، ص ۳۷۶.

۲. برای مطالعه بیشتر رک: محسنی تبریزی، علیرضا و هرمز همایون پور، *بررسی وضعیت سالمندان در ایران*.
3. Depretion.

۴. محسنی تبریزی، علیرضا، *بررسی وضعیت سالمندان در ایران*، تلخیص توسط هرمز همایون پور، فصلنامه تأمین اجتماعی، ۱۳۷۹، شماره ۷، صص ۱۹۱-۲۰۸ و ۱۹۳.

۵. نعیمی، عمران و دیگران، *قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی*، تهران: انتشارات جنگل، چاپ سوم، ۱۳۹۲، ص ۲۸۵.

اگرچه یکسان‌انگاری بازنشستگی، سالخوردگی و ناتوانی فیزیکی و روانی مورد انتقاد است، غالباً به دلیل ضرورت‌های مدیریت جامع کارگران و بازار کار، اکثر نظام‌های بازنشستگی سن خاصی را برای آغاز ارائه مستمری تعریف می‌کنند؛ اعم از اینکه فرد صلاحیت کار کردن داشته باشد یا خیر که معیار قرار دادن این سن اگرچه از جهاتی مورد نقد است، اما از جهاتی نیز مفید قلمداد می‌شود؛ از جمله اینکه قرار دادن سن به عنوان یک معیار، به نوعی منجر به تسهیل کار مجریان می‌شود و امتیازی برای کارفرمایان به منظور جوان‌سازی نیروی کار است.^۱ همچنین، با وجود تشتت نظری در این خصوص، هر دو مقاله ۱۰۲ و ۱۲۸ سازمان بین‌المللی کار، وصول به سن خاصی را معیار قرار داده‌اند. هرچند ارائه مزایا در نظام‌های حقوقی همه کشورهای صرفاً منوط به وصول به سن خاصی نیست و در برخی، ترکیبی از سن و سابقه مد نظر قرار داده شده و بعضی ارائه مزایا را منحصر به سابقه اشتغال یا سابقه بیمه نموده‌اند؛ به عنوان مثال، ملاک بازنشستگی در اردن در نظام دولتی ۲۰ سال سابقه کار برای مردان و ۱۵ سال برای زنان است.^۲ در کشوری که ملاک برخورداری از مزایا، سن بازنشستگی است، برخی سن ثابتی را ملاک عمل قرار داده‌اند و برخی به وجود سن متغیر یا «بازه زمانی بازنشستگی» معتقدند^۳ و در مجموع می‌توان گفت این سن از ۶۰ سال در ایران و ترکیه و فرانسه تا ۶۷ در ایسلند، نروژ و ایالات متحده متغیر است.^۴

۱.۲. عوامل مؤثر در تعیین سن بازنشستگی

با توجه به اوضاع و آمار جمعیتی کشورها، به دلیل نبود مشابهت انسان‌ها در مناطق مختلف دنیا، ملاک یکسانی برای تعیین سن بازنشستگی وجود ندارد و «وضعیت سلامت عمومی»، «جنسیت» و «شرایط محیطی و زمانی» در تعیین آن اثرگذار است و در عمل با توجه به میزان

۱. رشوند، مهدی، *مبانی بازنشستگی*، فصلنامه قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵، شماره ۸، ص ۵۵.

2. Stahlberg et al, " Pension design and gender: Analyses of developed and developing countries". *Gender Issues*, 2005, Vol.22, No.3, P31.

۳. پیترز، دنی، *تأمین اجتماعی مقدمه‌ای بر اصول اساسی*، ترجمه فراز فیروزمندی و سمیره احمدی، تهران: انتشارات شهر دانش، چاپ اول، ۱۳۸۸، ص ۱۱۹.

۴. خندان، عباس، *مقایسه ارائه تعهدات بلندمدت در ایران و سایر کشورها*، تأمین اجتماعی، ۱۳۹۲، شماره ۴۱ و ۴۲، ص ۵۱.

توسعه‌یافتگی کشورها «سن طبیعی یا جسمانی» فرد با «سن تقویمی» وی متفاوت است.^۱ به همین دلیل، برخی در ایجاد تمایز میان دو مفهوم «سن قانونی بازنشستگی»^۲ و «سن ناتوانی نسبی و برخورداری از مستمری»^۳ تأکید ورزیده‌اند^۴ و پیشنهاد «دهه بازنشستگی»^۵ و «سن بازنشستگی انعطاف‌پذیر»^۶ را به منظور حذف نابرابری موجود مطرح کرده‌اند.^۷ حمایت اسناد سازمان بین‌المللی کار از «تعیین سن بازنشستگی با توجه به شرایط کشورها» نیز از همین دیدگاه نشئت می‌گیرد. این اسناد با توجه به هدف خود در کاهش آسیب‌های اجتماعی در سنین بالای زندگی، ارائه مزایا را ناظر به گذر از سن مشخصی دانسته است و در بند ۱۵ مقاله‌نامه ۱۲۸ و بند اول ماده ۲۶ مقاله‌نامه ۱۰۲ با الزام کشورهای عضو به تعیین یک سن مشخص در بند دوم مواد مذکور، از تعیین سن خاص خودداری و صرفاً «سقف سن» بازنشستگی را (۶۵ سال) تعیین نموده‌اند که در شرایط خاصی می‌تواند فراتر رود. در این سن، فرد به علت ضعف قوای جسمانی قادر به تأمین معیشت خود در سطح مطلوب نیست و در تعیین این سن ملاک نوعی است نه شخصی که می‌تواند در کشورهای مختلف متفاوت باشد.^۸ مقاله‌نامه ۱۲۸ معیار تعیین سن بازنشستگی بالاتر از ۶۵ سال را که در مقاله‌نامه ۱۰۲ توانایی کار اشخاص سالمند در کشور مربوطه بود، تغییر داده و مقامات ذی‌صلاح را ملزم به انتخاب سن بر اساس ضوابط جمعیت‌شناختی، اقتصادی و اجتماعی و اثبات آنها با داده‌های آماری معتبر نموده است.

اکثر نظام‌های بازنشستگی نیز به منظور دستیابی به یک نظام خودکفا با توجه به ساختار جمعیتی و اقتصادی خود سعی نموده‌اند بین «طول عمر یا امید به زندگی»^۹ و «سن بازنشستگی» رابطه برقرار کرده، سن بازنشستگی را با توجه به آن تعیین کنند.^{۱۰}

۱. مجتهدی، محمدرضا، *حقوق تأمین اجتماعی*، تبریز: نشر آیدین و یانار، چاپ اول، ۱۳۹۱، ص ۱۵۴.

۲. Retirement Age .

۳. Pensionable Age.

۴. حبیب نژاد، سید احمد و محمد صالح تسخیری، *حقوق کار سالمندان در نظام حقوقی ایران و اسناد*

بین‌المللی، حقوق تطبیقی، بهار و تابستان ۱۳۹۷، شماره ۱۰۹، ص ۹۴.

۵. Decade of Retirement.

۶. Flexible Retirement Age.

۷. Hammond E.M. and Morris C.N., "What Price Equality? The Costs of Changing the Age of Retirement", *Fiscal Studies*, 1986, Vol. 7, No. 3, p 28.

۸. عراقی، عزت‌الله و دیگران، پیشین، ص ۳۸۱.

۹. Life expectancy.

۱۰. نوروزی، رمضان، پیشین، ص ۴۸۰.

امید به زندگی که طبق جداول منتشرشده توسط بانک جهانی در زنان و مردان میزان متفاوتی دارد و ناظر به فزونی عمر زنان نسبت به مردان بوده و در کشورهای مختلف متفاوت است (جدول ۲)، در حالی به عنوان مهم‌ترین فاکتور در تعیین سن بازنشستگی قرار می‌گیرد و مضافاً تفاوت‌های موجود در شرایط کشورها که منبث از شرایط اقتصادی و اجتماعی آنهاست، ایجاب می‌کند که در برآورد میانگین سن، علاوه بر میانگین عمر، سایر ملاک‌ها نیز مورد نظر قرار گیرد^۱ که «حفظ تعادل جنسیتی بازار کار» و «تقسیم‌بندی جنسیتی مشاغل» از جمله آنان است. بر همین اساس، امروزه استفاده از جداول مرگ و میر متفاوت جنسیتی، در چگونگی تخصیص مزایای بازنشستگی مورد انتقاد واقع شده است؛ زیرا اولاً این جداول بیانگر متوسط امید به زندگی بیشتر کل زنان نسبت به کل مردان است، نه زنان شاغل یا بیمه‌پرداز نسبت به مردان شاغل یا بیمه‌پرداز (چه بسا در این گروه طول عمر زنان به دلیل ایفای نقش‌های دوگانه کمتر از مردان نیز باشد). ثانیاً تفاوت‌های مشخص در میزان مرگ و میر افراد نمی‌تواند ملاک مناسبی در ارائه مستمری باشد؛ چراکه از این منظر، میان افراد سیگاری یا بیماران قلبی... با افراد دیگر نیز تفاوت معناداری وجود دارد.^۲ به همین دلیل، دادستان دیوان دادگستری اروپا با تأکید بر استفاده از جداول یکسان، تصریح نمود که تفاوت برخورد با زنان و مردان در سطح فردی به دلیل امید به زندگی بیشتر گروه زنان نسبت به گروه مردان تبعیض‌آمیز خواهد بود.^۳

۱. مجتهدی، محمدرضا، پیشین، ص ۱۵۴.

2. Masson, Judith, "Women's pensions", *Journal The Journal of Social Welfare Law*, 1985, Vol 7, No 6, P 329 & Fultz and Steinhilber, Elaine and Silke, "The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland", *Geneva, International Labour Office*, 2003, p.269.

3. Luckhaus, L. "Equal treatment, social protection and income security for women", *International labour review*, 2000, Vol. 139, No. 2, p.174.

جدول شماره ۱: امید به زندگی در زنان و مردان و اختلاف آن در کشورهای مختلف برگرفته از آمار بانک جهانی^۱

کشور		کشورهای با درآمد پایین طبقه‌بندی شده																			
امید به زندگی در زنان	امید به زندگی در مردان	بنگلادش	بوتان	کمبود	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج	کامبوج
۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸
۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸
۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸
۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸	۷۳.۸	۶۸.۸

با عنایت به جدول فوق می‌توان گفت با وجود نرخ افزایش امید به زندگی، تفاوت میان زنان و مردان در همه کشورهای وجود دارد، که در ایران حدود ۲ سال می‌باشد و بیانگر اینست که در تعیین ۵ سال تفاوت سن بازنشستگی، عوامل دیگری غیر از امید به زندگی از جمله علل فرهنگی) در نظر گرفته شده و این سن منشأ تفاوت مذکور نمی‌باشد. زیرا علی‌رغم آنکه سن امید به زندگی زنان بالاتر از مردان می‌باشد و این تفاوت صرفاً در سال است، سن بازنشستگی مردان ۵ سال بالاتر از زنان تعیین شده است همچنین در بسیاری از کشورهای دیگر هم علی‌رغم بالاتر بودن سن امید به زندگی زنان، سن بازنشستگی در هر دو جنس با برابر بوده یا در مردان بالاتر است.

۱.۳. رویکردهای مختلف به سن بازنشستگی در زنان و مردان

چالش‌های اخیر در خصوص اصلاحات در نظام‌های بازنشستگی و چگونگی برخورداری برابر زنان و مردان از مزایای بازنشستگی در پرتو تعهدات بین‌المللی منجر به طرح مباحث متنوعی پیرامون سن بازنشستگی زنان و مردان شده است. طراحی طرح‌های بازنشستگی در کشورهای جهان متفاوت است.^۲

۱.۳.۱. رویکرد تفاوت سن بازنشستگی میان زنان و مردان

سن متفاوت در بازنشستگی زنان و مردان (به شکل فزونی سن در مردان) با وجود اینکه در سطح خرد به سود زنان تلقی می‌شود، در سطح کلان می‌تواند به ضرر مجموعه زنان قلمداد گردد. ارتفاع زنان از سن بازنشستگی کمتر، غالباً به دلیل زمان مستمری‌گیری بیشتر زنان نسبت به مردان توجیه می‌شود؛ چراکه به حسب ظاهر با پرداخت حق بیمه یا کسورات یکسان در زنان و مردان و با توجه به امید به زندگی بیشتر زنان و سن بازنشستگی کمتر در آنان، زمان

1. <http://data.un.org/Search.aspx?q=life+expectancy>
 2. Steinhilber, Op.Cit,p.5 & Stahlberg et al., Op.Cit,p.15.

مستمری‌بگیری زنان بیشتر از مردان محاسبه می‌گردد؛ در صورتی که به واقع، زمان مستمری‌بگیری در مردان به دلیل برقراری حقوق وظیفه‌بازماندگان، در مجموع بیشتر از زنان است و برخی از همین رو سن بازنشستگی کمتر زنان را موقعیتی برای جبران عدم ارائه تبعی این مستمری به بازماندگان زن ذکر نموده‌اند.^۱ همچنین، به دلیل الگوهای بازار کار، مبنی بر نگرش‌های سنتی کارفرمایان و موقعیت نابرابر زنان، غالباً زنان در زمان بازنشستگی سطح درآمد کمتری نسبت به مردان دارند؛^۲ به عنوان مثال، پژوهشی در کشورهای اروپای مرکزی، متوسط پرداختی یک زن بازنشسته در سن ۶۰ سالگی را حدود ۷۵ درصد از حقوق بازنشستگی یک مرد در همان سن بیان کرده است.^۳ علاوه بر مشارکت کمتر زنان در بازار کار، حتی با فرض زمان مستمری‌بگیری بیشتر زنان، از آنجا که زنان غالباً در مشاغل کم‌درآمد و پاره‌وقت مشغول به کارند، بازنشستگی آنان در سنین پایین‌تر منجر به برخورداری از مستمری کمتر می‌شود^۴ که حتی در فرض طول عمر بیشتر زنان نیز به تقویت فقر در آنان می‌انجامد که اساساً با مبانی تأمین اجتماعی در تضاد است.

برخی در تأیید این تفاوت معتقدند، سالخوردگی در زنان زودتر رخ می‌دهد و آنها توانایی اشتغال خود را به دلیل نقش‌های دوگانه در خانه‌داری در کنار اشتغال خارج از خانه، زودتر از دست می‌دهند^۵ و از آنجا که «سن بازنشستگی اماره‌ای از ضعف و ناتوانی فرد در انجام کار محسوب می‌گردد»،^۶ زنان باید در سن کمتری بازنشسته شوند. در همین راستا، در برخی کشورها تعداد فرزندان بیمه‌شده زن در سن بازنشستگی وی مؤثر است و به ازای هر فرزند از سن بازنشستگی زن کاسته خواهد شد.^۷ اثرگذاری شریک زندگی فرد در تصمیم به بازنشستگی نیز

۱. ایزانلو، محسن، پیشین، ص ۱۰۳.

2. Masson, Op.Cit,p.328.

3. Fultz and Steinhilber, Op.Cit,p.268.

4. Steinhilber, Op.Cit,p.4.

۵. مجتهدی، محمدرضا، پیشین، ص ۱۵۴.

۶. نعیمی، عمران و دیگران، پیشین.

7. Fultz and Steinhilber, Op.Cit,p.251.

امری اثبات شده است.^۱ لذا نظریه بازنشستگی هم‌زمان زوجین برگرفته از رویکرد جامعه‌شناسی همکاری مشترک یکی از علل سن بازنشستگی کمتر زنان ذکر می‌شود.^۲

در شرایطی که برخی از نظام‌های تأمین اجتماعی، حمایت از الگوهای تک‌درآمد (مرد نان‌آور) در اشتغال و مبتنی بر ارائه مزایای تبعی به همسران، مردان شاغل را به عنوان عامل انزوای زنان و مشارکت کمتر آنان در جامعه و تشدید وظایف مراقبتی و خانگی بدون مزد توسط آنان، مورد نقد قرار می‌دهند و بر کاهش مزایای مذکور تأکید می‌ورزند،^۳ به طریق اولی تفاوت در سن بازنشستگی میان زنان و مردان، با توجه به شرایط سخت استخدام و ادامه اشتغال و نابرابری‌های بازار کار در ترجیح به کارگیری مردان، به ضرر زنان بوده، بازنشستگی زودتر زنان از این منظر معادل حذف اجباری آنان از بازار کار است. از همین رو، دادگاه عالی توکیو در سال ۱۹۷۵ و دادگاه عالی ایتالیا در سال ۱۹۸۱ چنین تفاوتی را تبعیض علیه زنان دانسته و محکوم نموده است^۴ و کمیته حقوق بشر در تفسیر شماره ۱۹^۵ خود با توجه به محدودیت دسترسی زنان به بازار کار و مزد نابرابر بابت کار دارای ارزش برابر و اشتغال به کارهای کم درآمد و پاره وقت در زنان، سن بازنشستگی کمتر زنان را تبعیضی علیه آنان قلمداد کرده است.^۶

علاوه بر کنوانسیون منع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان که بازنشستگی اجباری و زودتر زنان را از مصادیق تبعیض مثبت نمی‌داند، دستورالعمل‌های تکمیلی در تفسیر ماده ۱۴۱ معاهده جامعه اروپایی (EC)^۷ که به برابری جنسیتی در حوزه اشتغال و تأمین اجتماعی و لزوم برابری «مزد»^۸ در کلیه مزایای نقدی و غیرنقدی مستقیم و غیرمستقیم تأکید داشته است، مزایای بازنشستگی را در زمره مصادیق «مزد» دانسته و بنا بر لزوم برابری میان زنان و مردان در برخورداری از آن، تفاوت

1. Saller, Op.Cit,p.5.

2. Steinhilber, Op.Cit. & Tibaudin, Ricardo J., "The problem of women's pensions", *International Social Security Association*, 1987, Vol.40, No.3, P.291.

3. Stahlberg et al., Op.Cit,p.7.

4. Brocas, AM., "Equal treatment of men and women in social security: An overview", *International Social Security Review*, 1998, Vol.41, No.3, p. 237.

5. "The right to social security" (article 9), *General comment No19*, Committee on Economic, social And Cultural Right, February 2008.

6. Vandenhole, W. Non-discrimination and equality in the view of the UN human rights treaty bodies. Intersentia nv, 2005, p.136.

7. European Community Treaty.

8. Pay.

سن بازنشستگی زنان و مردان را تبعیض‌آمیز اعلام نموده‌اند (مانند دستورالعمل EC /86/378).^۱ در نتیجه، نظریه تفاوت سن بازنشستگی میان زنان و مردان مورد انتقاد بسیاری واقع شده و هم‌زمان با اصلاحات ساختاری نظام‌های بازنشستگی در اکثر کشورهای توسعه‌یافته اندیشه همسان‌سازی سن بازنشستگی زنان و مردان مطرح گردیده و قوت یافته است.^۲

۱.۳.۲. رویکرد برابری سن بازنشستگی زنان و مردان

همسان‌سازی سن بازنشستگی زنان و مردان در دو قالب کاهش سن بازنشستگی مردان و افزایش سن بازنشستگی زنان محتمل است که اولی به دلیل آثار مخرب اقتصادی غیرقابل قبول بوده و تنها راه برابری، افزایش سن بازنشستگی زنان که سابقاً امتیازی برای آنان بوده است، می‌باشد.^۳ برخی پژوهش‌ها نیز یکسان‌سازی سن بازنشستگی را راه‌حلی برای جبران کسری مدت اشتغال زنان که به میزان مستمری کمتر می‌انجامد، دانسته‌اند.^۴

از آنجا که این رویکرد به ضرر آن دسته از زنانی است که برنامه‌های خود را با قانون قبلی تنظیم نموده‌اند، برخی کشورها همسان‌سازی را به صورت دوره‌ای اجرا نموده‌اند؛ به عنوان مثال، جمهوری چک در اقدام اولیه، شکاف سنی میان زنان و مردان را کم کرده است تا درگام بعد به سمت همسان‌سازی حرکت نماید و برخی دیگر با حفظ تفاوت میان زنان و مردان، انجام آن را به آینده موکول کرده‌اند. به عنوان مثال، لهستان این سن را برای زنان ۶۰ و مردان ۶۵ سال قرار داده است و برخی کشورها نیز مانند مجارستان که سن زنان را از ۵۵ و مردان را از ۶۰ سال به ۶۲ سال برای هر دو جنس تغییر داده‌اند، راهبرد میانه اتخاذ کرده‌اند و اما حرکت غالب به سمت برابری بوده، نتایج پژوهش‌ها ناظر به افزایش میانگین دریافتی زنان در دوران مستمری‌بگیری نسبت به مردان پس از برابری سن بازنشستگی است.^۵ حتی تفاوت جنسیتی در میزان سنوات پرداخت حق بیمه لازم برای بازنشستگی، امروزه در راستای حرکت کلی به سمت همسان‌سازی در موارد زیادی حذف گردیده است.^۶

1. Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes .

2. Tibaudin, Op.Cit.,p.290.

3. Hammond and Morris, Op.Cit,pp.30-31.

4. Zhao et al.,2018,p.218.

5. Fultz and Steinhilber, Op.Cit,p.256.

6. Stahlberg et al., Op.Cit,p.28.

اگرچه تا زمان وجود الگوهای اشتغال مردانه و موقعیت نابرابر شغلی و اجتماعی زنان و مردان و عدم اشتراک مساوی وظایف مراقبتی از اعضای خانواده میان آنان، ایجاد برابری واقعی ممکن نیست و در این شرایط ایجاد برابری ظاهری و صوری میان زن و مرد در سن بازنشستگی ممکن است به شکاف جنسیتی موجود دامن زده، بیشتر به ضرر زنان باشد، لذا در این زمینه، تغییرات ساختاری و اجتماعی برای تساوی حقوق زن و مرد الزامی است.^۱

قابل ذکر است، برابری میان زن و مرد در بازنشستگی ابعاد متعددی دارد که برابری در سن بازنشستگی یکی از آنهاست. برابری در «میزان دریافت مستمری بازنشستگی ماهانه» و «برابری مجموع درآمد سال‌های مستمری‌بگیری» که با توجه به نوع جداول امید به زندگی مورد استفاده و تفاوت در امید به زندگی زنان و مردان متغیر است، از ابعاد دیگر این موضوع‌اند و به همین دلیل، برخی مدافعان برابری، ایجاد برابری واقعی میان زن و مرد را در گرو بررسی دقیق تمامی این پارامترها دانسته‌اند.^۲ در همین زمینه، پژوهشگران بر توجه به ساختارهای عرفی و اجتماعی در هر جامعه تأکید داشته و پویایی و توانمندی سیاست‌های حمایت اجتماعی در هر کشور را در توجه به مفاهیم چند منظوره در شرایط کار و زندگی زنان لحاظ نموده‌اند.^۳

۲. مطالعه تطبیقی قوانین از منظر تفاوت سن زنان و مردان در بازنشستگی

۲.۱. تفاوت سن زنان و مردان در بازنشستگی عادی

در بازنشستگی عادی با تعیین سن خاصی مواجهیم که مبدأ مفروضی برای تشخیص بازنشستگی‌های قبل و بعد از آن است. با توجه به نوعی بودن ملاک تعیین سن بازنشستگی و مطابق با مقاله‌نامه‌های ۱۲۸ و ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار^۴ در ارائه مزایای سالمندی، پس از رسیدن به سن مقرری که در آن، فرد در مواجهه با ناتوانی و پیری امکان ادامه اشتغال و تأمین اقتصادی خود را ندارد، این سن در کشورهای مختلف متفاوت است. بر همین اساس و در راستای حرکت به سمت برابری، سن بازنشستگی عادی زنان و مردان (جدول شماره ۱) در غالب

1. Masson, Op.Cit,p.33.

2. Luckhaus, Op.Cit,p.17.

3. Tibaudin, Op.Cit,p.29.

۴. ماده ۱۵ مقاله‌نامه ۱۲۸ و ماده ۲۶ مقاله‌نامه ۱۰.

کشورهای توسعه‌یافته یکسان‌سازی شده است. کشورهای اروپایی در این زمینه پیشرو به حساب می‌آیند؛ اگرچه اختلاف سنی سابق در برخی از آنان صرفاً کاهش یافته و در برخی نیز حفظ شده است.

جدول شماره ۲: سن بازنشستگی عادی در زنان و مردان در کشورهای مختلف^۱

کشورهای با درآمد بالایی عصر سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه		کشورهای اروپای شرقی و آسیای مرکزی		کشورهای آمریکای لاتین و کارائیب		کشورهای خاورمیانه و آفریقای شمالی	
نام کشور	سن بازنشستگی عادی مردان	سن بازنشستگی عادی مردان	سن بازنشستگی عادی مردان	سن بازنشستگی عادی مردان	سن بازنشستگی عادی مردان	سن بازنشستگی عادی مردان	سن بازنشستگی عادی مردان
استرالیا	۶۴	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
آذربایجان	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
بلژیک	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
کانادا	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
دانمارک	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
فنلاند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
فرانسه	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
آلمان	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
یونان	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
ایرلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
ایتالیا	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
ژاپن	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
کره	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
سوئد	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
نیوزیلند	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰

توضیحات جدول: لازم به ذکر است در برخی از کشورهای فوق سن بازنشستگی فعلی (۶۵ سال ادر سالهای آتی افزایش می یابد به عنوان مثال در اصلاحات سال ۲۰۱۲ در آلمان تا ۲۰ سال آینده سن بازنشستگی در هر دو جنس به ۶۷ خواهد رسید و در ایتالیا، دانمارک، استرالیا، اسپانیا و ترکیه نیز قوانین مشابهی تصویب شده است در اتریش نیز طبق قوانین مصوب، جهت برابر سازی جنسیتی، از سال ۲۰۲۴ تا سال ۲۰۳۳ سن بازنشستگی زنان به صورت تدریجی به ۶۵ سال خواهد رسید.

امروزه در ایران، صندوق‌های اصلی^۲ که مجموعاً ۹۰ درصد جمعیت بیمه‌پرداز بازنشستگی کشور را تحت پوشش دارند، همگی با کسری زیاد منابع مواجه‌اند و از کمک دولت برای تأمین بودجه خود استفاده می‌نمایند و پایین بودن سن بازنشستگی در قیاس با سایر کشورها، از عمده چالش‌های صندوق‌های مذکور در کشور به‌شمار می‌رود^۳ و این امر لزوم بررسی قوانین موجود را دو چندان می‌نماید.

۱. جدول شماره ۲ و جدول شماره ۳ برگرفته از گزارش چشم‌اندازی بر نظام‌های مستمری تهیه شده توسط رابرت هولزمن، رئیس بخش تأمین اجتماعی بانک جهانی (World Bank) و مارک پیرسون، سرپرست سیاست‌های اجتماعی سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (OECD) ترجمه شده در موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی و منبع شماره ۱۸.

۲. صندوق‌های تأمین اجتماعی، بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی نیروهای مسلح.

۳. یوسفی قلعه رودخانه، محمدعلی، بررسی چالش‌های صندوق بازنشستگی و ارائه راهکارهای عملی، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۱۳۹۶، شماره ۱، صص ۹۵-۱۱۱.

سن بازنشستگی عادی در قانون تأمین اجتماعی سال‌های ۱۳۳۱ و ۱۳۳۴ برای مردان ۶۵ سال و برای زنان ۶۰ سال تعیین شده بود که در اصلاحات بعد در سال ۱۳۳۹ این سن به ۶۰ سال برای مردان و ۵۵ سال برای زنان تغییر کرد و همچنان به قوت خود باقی است.^۱ اگرچه برخی صاحب‌نظران معتقدند که سن بازنشستگی در این قانون یک سن مشخص نیست، بلکه حسب سابقه کار متغیر خواهد بود (که این نظر موافق رویه عملی سازمان تأمین اجتماعی نیز است)، اما این رویکرد با ظواهر ماده ۷۶ که به نظر می‌رسد در صدر آن ضابطه کلی بیان شده است و تبصره‌ها حالت‌های خاص را بیان می‌کنند، همخوانی ندارد و علاوه بر اینکه مستلزم استعمال لفظ در بیش از یک معنا است، برخلاف رویه‌های معمول بین‌المللی است. افزون بر اینکه لفظ «موعد» نیز ظهور در زمان و سن خاص دارد.^۲

در مورد مستخدمین رسمی، تفریق موارد بازنشستگی عادی و پیش از موعد بر مبنای سن زنان و مردان در تلفیق و پیوستگی هم‌زمان دو شرط سابقه و سن نامحسوس‌تر است. قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ در مواد ۷۴ و ۷۶ خود، بدون نگاه جنسیتی، سن بازنشستگی را ۶۰ سال برای هر دو جنس اعلام نموده و در ماده ۷۷ سن ۶۵ سال را به عنوان سقف اشتغال به کار معرفی نموده بود. در اصلاحات سال ۱۳۶۸ تغییراتی داشته است که تفاوت جنسیتی در بازنشستگی مشمولان یکی از موارد آن است و در اصلاحات بعدی در سال ۱۳۷۰ شرط سنی بازنشستگی زنان مندرج در قانون مزبور حذف گردیده و میزان سابقه لازم برای زنان نیز کاهش یافته است. لذا عملاً ملاک بازنشستگی عادی به سابقه بیمه‌شده در زنان (۲۰ سال) منصرف گردیده است. این سن در قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ نیز ۶۰ سال برای زنان و مردان فرض شده است.

۲.۲. تفاوت سن زنان و مردان در بازنشستگی پیش از موعد

در طراحی طرح‌های بازنشستگی، از دیرباز برای کارگران مشاغل خاص، مانند معدنچیان و خلبانان، مقادیر بالاتر مزایا و سن کمتر بازنشستگی در نظر گرفته می‌شد و در برخی از موارد نیز در مواجهه با افزایش نرخ بیکاری برخی نظام‌ها، اقدام به طراحی بازنشستگی‌های زود هنگام

۱. عراقی، عزت‌الله و دیگران، پیشین، ص ۳۸۶.

۲. نعیمی، عمران و دیگران، پیشین، صص ۳۲۵ و ۳۸۶.

نمودند.^۱ در حالی که پژوهش‌ها نشان می‌دهد بازنشستگی‌های زود هنگام اثر بسزایی در کاهش نرخ بیکاری ندارند؛ چراکه عمدتاً بسیاری از بازنشستگان به کار برمی‌گردند و در این میان، میزان اشتغال زنان پس از بازنشستگی به شغل‌های پاره‌وقت و منقطع بیشتر است.^۲

در غالب کشورهای، علاوه بر مشاغل سخت که در برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد مؤثرند، مراقبت از فرزندان و زایمان نیز در چگونگی استفاده از بازنشستگی پیش از موعد برای زنان تأثیرگذار است. به عنوان مثال، در جمهوری چک، زنان بسته به تعداد فرزندان می‌توانند سه تا هفت سال پیش از موعد بازنشسته شوند و این عدد در مجارستان و لهستان پنج سال زودتر پیش‌بینی شده است.^۳ همچنین در سال‌های اخیر، با در نظر گرفتن اعتبارات مراقبتی^۴ در تعیین سن بازنشستگی در کشورهای مختلف آثار نابرابری موجود در نقش‌های دوگانه زنان به حداقل رسیده است. به عنوان مثال، کشورهای آلمان، اتریش، ایتالیا، دانمارک، روسیه و اسپانیا، هر کدام دوره‌های مراقبت از فرزندان و زایمان را به نحوی در سوابق بیمه‌شده لحاظ کرده و بدین ترتیب امکان برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد را برای مادران و بعضاً پدران مهیا نموده‌اند.^۵

برخی پژوهش‌ها معتقدند سیاست‌های تقنینی در تعیین سن بازنشستگی اثرات مهمی در افزایش نرخ بازنشستگی پیش از موعد دارند و تقنین در این حوزه باید با توجه به بازخورد جامعه در سه سطح کارگران، کارفرمایان و نهادهای دولتی انجام گردد. در همین امتداد، هزینه‌های برابرسازی سن در زنان و مردان غالباً وابسته به پاسخ افراد به قوانین است، نه به ماهیت قوانین جدید. لذا باید به دنبال تغییراتی در قوانین بود که واقعاً موجب تغییر در خصائص فردی و تغییر رفتار می‌شود.^۶ به عنوان مثال، افزایش سن بازنشستگی (چه در غالب کلی و چه در شکل

1. Fultz and Steinhilber, Op.Cit,p.261.

۲. محمد غفاری، حسن و لطف علی عاقلی، بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت و بازنشستگی زنان مسن در بازار کار: مطالعه موردی شهر تهران، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۳۹۰، شماره ۷۲، ص ۴.

3. Fultz and Steinhilber, Op.Cit.

4. Caring credits.

۵. قاسمی، مجتبی، مروری بر نظام‌های مستمری در کشورهای منتخب جهان و مقایسه تطبیقی آن با سیستم مستمری سازمان تأمین اجتماعی، تأمین اجتماعی، ۱۳۹۳، شماره ۴۵، ص ۱۲۰.

6. Hammond and Morris, Op.Cit,p.27.

برابرسازی سن زنان و مردان) در صورت عدم ارائه تسهیلات کافی مراقبتی، منجر به رشد نرخ تقاضا در بازنشستگی‌های پیش از موعد خواهد شد.^۱

جدول شماره ۳: سن بازنشستگی پیش از موعد در زنان و مردان در کشورهای مختلف

نام کشور		کشورهای با درآمد بالای عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه													
سن بازنشستگی پیش از موعد مردان	۵۵	۶۰	۶۰	۶۰	۶۱	۶۳	۶۲	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵
سن بازنشستگی پیش از موعد زنان	۵۵	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۳	۶۲	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵
نام کشور	کشورهای اروپای شرقی و آسیای مرکزی				کشورهای آمریکای لاتین و کارائیب				کشورهای خاورمیانه و آفریقای شمالی						
بنگلادش	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران	ایران
سن بازنشستگی عادی مردان	۶۰	۶۳	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰
سن بازنشستگی عادی زنان	۵۵	۵۶-۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰

توضیحات جدول: قابل ذکر است در جدول فوق در برخی کشورها سن مشخصی جهت بازنشستگی پیش از موعد تعیین نشده و نظام مستمری در موارد خاص شغلی و بعضاً با در نظر گرفتن امتیازهای خاصی امکان بازنشستگی پیش از موعد را پیش‌بینی نموده است (علامت @) در برخی کشورها نیز سن بازنشستگی پیش از موعد در موارد مختلف متعدد است (براعلامت * مشخص شده و برخی نیز اساساً چنین امکانی را فراهم ننموده‌اند (علامت -). در بسیاری از کشورها در طراحی بازنشستگی پیش از موعد بان، دوره‌های مراقبت از کودکان معادل سنوات پرداختی حق بیمه لحاظ می‌گردد به عنوان مثال در ترکیه به ازای هر فرزند حداکثر ۴ سال سابقه خدمت لحاظ می‌گردد؛ یا در آلمان به ازای هر سال مراقبت از فرزندان امتیاز تلفیق می‌گیرد و مشابه چنین سازوکارهایی در اسپانیا، ایتالیا، یونان و دانمارک نیز وجود دارد.

با بررسی قانون تأمین اجتماعی ایران معلوم می‌شود عبارت بازنشستگی پیش از موعد در قانون مزبور تعریف نشده است. اما قانون‌گذار در تبصره‌های ماده ۷۶ مواردی را بیان کرده است که استثنای بر شرایط مذکور ماده محسوب می‌گردند. لذا حقوق‌دانان لفظ «موعد» در اصلاح مذکور را منصرف به سن ۶۰ سال برای مردان و ۵۵ سال برای زنان دانسته و تبصره‌های ذیل ماده را به عنوان مصادیق بازنشستگی پیش از موعد یاد کرده‌اند که وجه مشترکشان این است که بیمه‌شده در سنی کمتر از سن فوق بازنشسته می‌شود.^۲

بازنشستگی‌های پیش از موعد در قانون تأمین اجتماعی را می‌توان در سه گروه اصلی دسته‌بندی نمود: ۱- بازنشستگی با ۳۰ سال سابقه کار به همراه حق بیمه برای حداقل سن ۵۰

1 Zhao et al., Op.Cit., p.239.

۲. نعیمی، عمران و دیگران، پیشین، ص ۲۸۶؛ عراقی، عزت‌الله و دیگران، پیشین، ص ۳۹۳.

سال برای مردان و ۴۵ سال برای زنان (مشمولین تبصره ۱ ماده ۷۶) و بازنشستگی با ۳۵ سال سابقه کار به همراه حق بیمه (مشمولین تبصره ۳ ماده ۷۶) و از آنجا که میانی تفاوت در بخش اول این دسته مشابه بازنشستگی عادی بوده و صرفاً به تکمیل سابقه در سنی قبل از ۶۰ سال برای مردان و ۵۵ سال برای زنان پرداخته است و در بخش دوم این دسته نیز هیچ تمایزی جنسیتی دیده نمی‌شود، از تشریح مجدد آن خودداری می‌نماییم؛ ۲- بازنشستگی‌های زنان در کارهای سخت و زیان‌آور و مشاغل بد آب و هوا (مشمولین تبصره ۲ ماده ۷۶)؛ ۳- بازنشستگی پیش از موعد زنان با داشتن ۲۰ سال سابقه کار به همراه حق بیمه و ۴۲ سال سن (مشمولین تبصره ۴ ماده ۷۶) که ذیلاً به بررسی دو دسته اخیر خواهیم پرداخت.

۲.۲.۱. بازنشستگی پیش از موعد زنان در کارهای سخت و زیان‌آور

در زمینه برخورداری از این بازنشستگی نیز ظاهراً تفاوت جنسیتی لحاظ نمی‌گردد؛ چراکه در حال حاضر، شرط لازم در این بازنشستگی، داشتن سابقه کار (حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب) است. اما تبصره ۲ ماده ۷۶ مصوب سال ۱۳۷۱ شرط سنی ۵۵ سال برای زنان و مردان مندرج در قانون سال ۱۳۵۴ را به ۵۰ سال برای مردان و ۴۵ سال برای زنان تغییر داده و سابقه کار را به سابقه پرداخت حق بیمه مبدل ساخته بود که این تبصره در اصلاحات سال ۱۳۸۰ توسط ماده واحده‌ای مورد اصلاح واقع شد که در آن با حذف شرط سنی، اشتغال زنان در مناطق بد آب و هوا را که سابقاً در کنار اشتغال به مشاغل سخت و زیان‌آور مطرح شده بود، حذف نموده است.^۱ در نتیجه، ظاهراً اشتغال زنان در مناطق بد آب و هوا مشابه اشتغال عادی مفروض گشته است^۲ و امکان استفاده از بازنشستگی پیش از موعد را فراهم نمی‌آورد؛ ثانیاً به سن متفاوت زنان و مردان در متن مصوبه اشاره‌ای نشده است که با توجه به فحوای قانون در سایر موارد، می‌توان آن را از یک سو ناشی از غفلت قانون‌گذار و از سوی دیگر اماره‌ای از نیت قانون‌گذار در برابری سن بازنشستگی زنان و مردان دانست.^۳ لذا می‌توان با توجه به ابهام مذکور در موضوع اشتغال زنان در مناطق بد آب و هوا به تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون سال ۱۳۷۱ ارجاع نمود و آن را مشمول

۱. در قانون اصلاح تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۸۰/۷/۱۴ تنها به اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور اشاره شده است.

۲. بخشنامه ۱۳۸۰/۹/۲ سازمان تأمین اجتماعی.

۳. عراقی، عزت‌الله و دیگران، پیشین، ص ۴۰۰.

بازنشستگی پیش از موعد زنان دانست. همچنین، اگر مینا و ملاک قانون تأمین اجتماعی بر اساس لزوم وجود تفاوت میان زنان و مردان به سبب مبنای مذکور در بخش‌های گذشته باشد، لزوم وجود تفاوت در این زمینه میان زنان و مردان بیش از پیش واضح می‌گردد و عدم توجه به اشتغال زنان در این‌گونه مشاغل محل سؤال است.

۲.۲.۲. بازنشستگی پیش از موعد زنان با داشتن ۲۰ سال سابقه کار به همراه حق بیمه و ۴۲ سال سن

گفته می‌شود، این تبصره به دلیل وجود نابرابری در وضعیت زنان کارگر مشمول تأمین اجتماعی در برابر زنان کارمند مشمول قانون استخدام کشوری سابق و مدیریت کشوری فعلی تصویب شده است؛ چراکه طبق بند «ب» تبصره ۱ ماده ۲، «قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوی» مصوب ۱۳۶۸ و ماده واحده مصوب ۱۳۷۰، زنان کارمند با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و بدون شرط سنی می‌توانند بازنشسته شوند و عدالت اجتماعی ایجاب می‌نماید برای زنان کارگر که نیاز به حمایت بیشتری دارند، مقررات تأمین اجتماعی مزایای بیشتری در نظر بگیرد^۱ و به تصویب ماده واحده‌ای در تاریخ ۷۶/۷/۱ در مجلس منتج شد که در آن تبصره ۴ به ماده ۷۶ الحاق گردید و زنان کارگر مشمول قانون تأمین اجتماعی را با داشتن ۲۰ سال سابقه، به شرط داشتن حداقل ۴۲ سال سن بازنشسته می‌کرد. اگرچه سازمان در راستای کاهش بار مالی حاصل از تصویب این مصوبه در بخشنامه شماره ۲۳ مستمری‌های مصوب ۷۶/۱۰/۳۰ در بیان نحوه اجرای تبصره ۴ الحاقی ماده ۷۶، داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه اشتغال در «مشاغل مشمول قانون کار» و پرداخت ۲۰ سال سابقه حق بیمه و حداقل ۴۲ سال سن را ذکر نمود. ولی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۶۹/۷۷ مورخ ۱۳۷۷/۱۲/۲۵ بند مذکور را مغایر با قانون دانست و ابطال کرد و موجب تغییر این تبصره در شکل جدید در تاریخ ۱۳۸۰/۷/۱۴ شد که مطابق آن، زنان با داشتن حداقل سن ۴۲ سال و ۲۰ سال سابقه کار به شرط پرداخت حق بیمه (با ۲۰ روز حقوق) بازنشسته می‌شوند. اگرچه تبصره فوق در حرکت به سمت

۱. عصمتی، زینب و حسن بادینی، نقدی بر آرای دیوان عدالت اداری در پرتو اصل حاکم بر حقوق تأمین اجتماعی، نشریه حقوقی دادگستری، ۱۳۹۱، شماره ۷۸، ص ۴۰.

معیارها و استانداردهای جهانی^۱ در راستای بازنشستگی با میزان حقوق کمتر در صورت عدم تکمیل دوره احراز^۲ حرکت نموده، این مصوبه از جهات زیادی مورد نقد واقع شده است.^۳

در مستخدمین رسمی، قانون مدیریت خدمات کشوری در ماده ۱۰۳ (باطرح دو گونه بازنشستگی به اختیار اداره و بازنشستگی اجباری) زمان بازنشسته شدن را با ترکیبی از شرایط سنی و سابقه بیمه‌شده بیان نموده و در تبصره ۱ ماده ۱۰۳ شرط سنی برای زنان را غیرلازم دانسته است. در نتیجه، مستخدمین رسمی زن که به اختیار اداره بازنشسته می‌شوند، در هر سنی به شرط دارا بودن ۲۵ سال سابقه، بازنشسته می‌گردند. همچنین، قانون مزبور در تشریح بازنشستگی اجباری در تبصره ۲ و ۳ همین ماده داشتن ۳۰ سال سابقه و ۶۰ سال سن یا ۲۰ سال سابقه و ۶۵ سال سن را ذکر نموده که با توجه به عدم وجود عنصر اختیار و رضایت بیمه‌شده در آن، عملاً مطابق با مبانی مذکور در بخش قبل، این تبعیض در سطح کلان، به ضرر زنان و منجر به حذف اجباری آنان از بازار کار و سپهر عمومی جامعه خواهد گشت.

در موارد بازنشستگی به اختیار بیمه‌شده، نیز حسب بند «ب» تبصره ۱ ماده ۲ قانون «اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوی» مصوب ۱۳۶۸ و ماده واحده مصوب ۱۳۷۰، مستخدمین مرد با ۵۰ سال سن و ۲۵ سال سابقه و مستخدمین زنان با ۲۰ سال سابقه می‌توانند بازنشسته شوند. همچنین، طبق ماده واحده، «قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت» به مستخدمین با حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت حداکثر ۵ سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی داده می‌شود که حداقل سنوات قابل قبول برای استفاده بانوان شاغل از این حکم ۲۰ سال است و حداکثر سنوات ارفاقی آنان ۵ سال خواهد بود.

همان‌طور که از قوانین مذکور پیداست، گستره وسیعی از بازنشستگان را مشمولین بازنشستگی پیش از موعد تشکیل می‌دهند (به عنوان مثال ۴۶ درصد از کل بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی در سال ۹۷).^۴ لذا با توجه به خیل عظیمی از جمعیت که در آینده بازنشسته خواهند شد،

۱. به عنوان مثال: بند ۱۶ توصیه‌نامه شماره ۱۳۱ سازمان بین‌المللی کار.

۲. دوره احراز عبارت است از دوره پرداخت حق بیمه یا اشتغال و یا سکونت.

۳. عراقی، سید عزت‌اله و حسن بادینی، بررسی کاستی‌های قانون تأمین اجتماعی براساس مطالعات

تطبیقی، تأمین اجتماعی، ۱۳۸۴، شماره ۲۲، ص ۲۸۲.

۴. گزارش توصیفی جامع مستمری‌بگیران سال ۱۳۹۷ سازمان تأمین اجتماعی.

پژوهش‌ها ادامهٔ اجرای مصادیق این بازنشستگی را جز در موارد استثنایی مطلوب ندانسته^۱ و حتی لزوم افزایش سن بازنشستگی عادی نیز به شدت مورد تأکید قرار داده‌اند.^۲

اگرچه در کاهش مصادیق بازنشستگی پیش از موعد، با مخالفت هر سه گروه کارگران یا بیمه‌پردازان (که تمایل به ترک کار و دریافت مستمری دارند)، کارفرمایان (که این امر را فرصتی برای جوان‌سازی نیروهای شاغل خود می‌دانند) و دولت (که از این طریق اقدام به کاهش نرخ بیکاری می‌نماید)^۳ مواجهیم، با توجه به اینکه امید زندگی در کشور افزایش یافته و عملاً سیاست‌های اشتغال مبتنی بر بازنشستگی‌های پیش از موعد نتایج قابل قبولی نداشته، بر تغییر در قوانین فعلی سن بازنشستگی به عنوان یکی از روش‌های مؤثر و کارآمد برای تقویت بنیه مالی صندوق در غالب پژوهش‌های داخلی تأکید شده است^۴ و در سطح جهانی نیز محدود کردن برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد به عنوان یکی از مهم‌ترین سیاست‌های اتخاذ شده توسط صندوق‌ها در بسیاری از کشورها مطرح می‌باشد.^۵

از سوی مقابل، افزایش سن بازنشستگی زنان به عواقب دیگری چون فشار بر الگوهای مراقبتی فرزندان در خانواده (با حذف کمک‌های مراقبتی مادر بزرگ‌ها)، افزایش هزینه‌های خدمات عمومی مراقبتی و همچنین ایجاد شکاف میان سن واقعی و قانونی بازنشستگی و نهایتاً افزایش تقاضای بازنشستگی پیش از موعد منجر خواهد شد.^۶

۱. کریمی، مریم، «تأثیر بازنشستگی پیش از موعد (قانون تعیین تکلیف) بر پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اقتصادی، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهراء (س)، ۱۳۹۷، ص ۴.
 ۲. جلالی علی آباد، مسعود، «بررسی نظام بازنشستگی در قانون تأمین اجتماعی ایران با نگرشی به سیستم بازنشستگی ایالات متحده آمریکا»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه آزاد تهران مرکز، ۱۳۹۴، ص ۱۳۶.

۳. خندان، عباس، عوامل مؤثر بر بازنشستگی‌های زود هنگام در سازمان تأمین اجتماعی ایران، تأمین اجتماعی، ۱۳۹۳، شماره ۴۳، ص ۷.

۴. یوسفی قلعه رودخانی، محمدعلی، پیشین، ص ۱۰۴.

۵. خندان، عباس، پیشین، ص ۱۳.

6. Steinhilber, Op.Cit, p.8.

نتیجه‌گیری

در مجموع، در مقایسه رویکردهای اخیر کشورهای مختلف در خصوص سن بازنشستگی دو اقدام عمده (افزایش سن بازنشستگی و همسان‌سازی این سن در زنان و مردان) اتخاذ شده که غالباً ناشی از فشار معاهدات و اسناد بین‌المللی متعدد در لزوم برابری زنان و مردان در کلیه شقوق از یک سو و حجیم شدن دامنه مستمری‌بگیران در صندوق‌ها در مواجهه نهادهای مذکور با چالش‌های مالی جدی، از سوی دیگر بوده و منجر به حرکت به سمت اصلاحات پارامتریک در نظام‌های تأمین اجتماعی گشته که تغییر سن بازنشستگی به دلیل اثرگذاری بهتر و موانع اجرایی کمتر بیشتر مدنظر قرار گرفته و سن بازنشستگی در بسیاری از کشورها به تبعیت از اسناد بین‌المللی همچون مقاوله‌نامه‌های پیرامون سالمندی سازمان بین‌المللی کار، به سقف سنی ۶۵ سال مذکور در این اسناد نزدیک شده و بعضاً در مواردی از آن پیشی گرفته است.

در کشور ما نیز دوران مستمری‌بگیری (فاصله میان سن بازنشستگی زنان و امید به زندگی در آنان) نسبتاً طولانی که در ظاهر به نفع شاغلین است، در درازمدت به ضرر عمده در نظام‌های تأمین اجتماعی می‌انجامد و ورشکستگی آنان را به دنبال دارد و لزوم تغییر در قوانین این حوزه را آشکار می‌نماید.

با وجود اینکه محاسبات امروزی در صندوق‌ها، نشان از لزوم حرکت در راستای افزایش سن بازنشستگی زنان در راستای افزایش کلی سن بازنشستگی و ایجاد اصلاحات در قوانین و مقررات این حوزه دارد، اما تلاش‌هایی که برای کاهش این سن در زنان (به صورت گسترش دامنه مصادیق بازنشستگی‌های پیش از موعد زنان و غالباً مبتنی بر ناتوانی‌های جسمی زنان نسبت به مردان) به چشم می‌خورد که با غفلت از ایجاد فاصله میان «سن بازنشستگی قانونی» زنان با «سن پیری» در آنان، منجر به افزایش گسترده پیامدهای منفی این دوران در ابعاد متعدد، از جمله بحران از دست دادن پایگاه اجتماعی و حس مفید بودن و افسردگی می‌گردد که در کنار کاهش منبع درآمد، تأثیر بسزایی در کیفیت زندگی زنان خواهد داشت و با اهداف نظام تأمین اجتماعی در حمایت از سالمندان متعارض است.

از سوی دیگر، نیاز زنان به بازنشستگی در سنی زودتر از مردان، منجر به حذف آنان از بازار کار و به طریق اولی به کاهش نرخ مشارکت در اتخاذ مشاغل مدیریتی و تخصصی (که تخصص و تجربه و سن بیشتری را می‌طلبد) می‌انجامد. بازنشستگی زودتر زنان برای رسیدگی به امور

فرزندان (ناشی از نگاه سنتی و عرفی به نقش‌های خانوادگی و اشتغال زنان) صرفاً توجیهی بیش به نظر نمی‌رسد؛ چراکه فرزندان در دوران تولد تا سنین قبل از تحصیل، نیاز کمی بیشتری به والدین دارند و زنان شاغل که در زمان نوزادی و کودکی فرزندان خود، به ایفای نقش اجتماعی خود در کنار وظایف مادری و مراقبتی پرداخته‌اند، در دوران جوانی و تحصیلات عالی یا اشتغال به کار فرزندان، فراغت بیشتری برای پیگیری امور شغلی خود یافته‌اند.

در وجه دیگر، نگرش حمایتی از زنان به عنوان قشر آسیب‌پذیر و نیازمند که آنان را به ماندن در خانه و اخذ مستمری تشویق می‌کند، قابل نقد است؛ زیرا چنین مستمری به تنهایی کافی نیست و هرگونه اشتغالی نیز به عدم دریافت مستمری و نهایتاً فقیرتر شدن زنان و روی آوردن بیش از پیش آنان به اشتغال غیررسمی می‌انجامد که به هم خوردن تعادل بازار کار و ایجاد آمار غیرواقعی و افزایش بیکاری را به دنبال داشته، قانون‌گذار را به سمت تصویب قوانین مکمل همچون قانون منع به کارگیری بازنشستگان سوق می‌دهد.

با وجود این، اگر بدون توجه به ساختارهای اجتماعی و الگوهای بازار کار اقدام به برابری صوری نماییم، چه بسا با کاهش نرخ اشتغال زنان و عدم تمایل کارفرمایان در استخدام زنان مواجه شده، شاهد افزایش تقاضای شاغلین فعلی برای برخورداری از بازنشستگی‌های پیش از موعد و رشد نرخ دعاوی و شکایت‌های مطروحه می‌گردیم. در نتیجه، هر اقدامی در این زمینه بدون توجه به ساختارهای اجتماعی در جامعه و لحاظ کردن تفاوت‌های جنسیتی موجود در بازار کار و کلیشه‌های سنتی و عرفی پیرامون اشتغال زنان نه تنها منجر به ایجاد برابری نخواهد گردید، بلکه شکاف جنسیتی موجود را عمیق‌تر می‌نماید.

در نهایت، مقنن باید با تحول در اندیشه‌های مبتنی بر تعریف «الگوی کار مردانه» که زنان در آن ناچارند، مشابه مردان کار کرده، بار هم‌زمان وظایف دوگانه را نیز به دوش بکشند، الگوهای اشتغال تعاملی و ناظر به تشریک مسئولیت‌های خانوادگی و مراقبتی از فرزندان برای هر دو جنس را جایگزین می‌کند و با تعدیل تقسیم نقش‌های سنتی در خانواده‌هایی که معاش خانوار به صورت هم‌زمان و توسط زن و مرد تأمین می‌شود، به رفع کلیشه‌های عرفی در عهده‌داری صرف زنان در امور فرزندان، همچون بسیاری از کشورها و مطابق با اسناد سازمان بین‌المللی کار بپردازد.

در این زمینه، قانون‌گذار می‌تواند با عنایت به ویژگی‌های خاص زنان و نابرابری‌های موجود و با توجه به عنصر اراده و اختیار در بیمه‌شده به منظور رفع تبعیض‌های حاصل از حذف اجباری زنان از بازار کار، رضایت بیمه‌شده زن را در احراز شرایط بازنشستگی شرط کند و همچنین با توجه به افزایش احتمالی سن بازنشستگی در آینده و برابری سن زن و مردان با توجه به تفاوت‌های جسمانی زنان و نقش‌های خاص و مهم در آنان (از جمله نقش مادری) و در راستای سیاست‌های کلی حمایت از خانواده، همچون بسیاری از کشورها، رویکرد خود در حمایت‌های مبتنی بر تبعیض مثبت برای زنان به عنوان اهرم اجرای عدالت را در قالب اتخاذ راهکارهای تشویقی همچون کاهش سن بازنشستگی زن به‌ازای تولد هر فرزند یا محاسبه مرخصی‌های مربوط به دوران کودکی فرزندان در سنوات اشتغال شاغلین زن، منعکس نماید.

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

کتاب

۱. پیترز، دنی، **تأمین اجتماعی مقدمه‌ای بر اصول اساسی**، ترجمه فراز فیروزمندی و سمیره احمدی، تهران: انتشارات شهر دانش، چاپ اول، ۱۳۸۸.
۲. عراقی، عزت اله، حسن بادینی و مهدی شهابی، **درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی**، تهران: انتشارات موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۶.
۳. مجتهدی، محمدرضا، **حقوق تأمین اجتماعی**، تبریز: نشر آیدین و بانار، چاپ اول، ۱۳۹۱.
۴. نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو، **حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه‌های بیمه‌ای**، تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم، ۱۳۹۳.
۵. نعیمی، عمران، محمدرضا جوان جعفری، حمیدرضا فدایی، محسن قاسمی، احمد رضوانی، مهدی رشوند، زهرا جعفری و نسرین طباطبایی حصاری، **قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی**، تهران: انتشارات جنگل، چاپ سوم، ۱۳۹۲.

مقاله

۶. حبیب نژاد، سید احمد و محمد صالح تسخیری، **حقوق کار سالمندان در نظام حقوقی ایران و اسناد بین المللی**، حقوق تطبیقی، بهار و تابستان ۱۳۹۷، شماره ۱۰۹.
۷. خندان، عباس، **مقایسه ارائه تعهدات بلندمدت در ایران و سایر کشورها**، تأمین اجتماعی، ۱۳۹۲، شماره ۴۱ و ۴۲.
۸. خندان، عباس، **عوامل موثر بر بازنشستگی‌های زود هنگام در سازمان تأمین اجتماعی ایران**، تأمین اجتماعی، ۱۳۹۳، شماره ۴۳.
۹. رشوند، مهدی، **مبانی بازنشستگی**، فصلنامه قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵، شماره ۸.

۱۰. طباطبائی حصارى، نسرین و محمود صابر، رجوع سازمان تأمین اجتماعی به کارفرمای مقصر در ورود خسارت به کارگر بیمه شده، پژوهش‌های حقوقی، شماره ۱۳۹۳، شماره ۲۵(۱).
۱۱. عراقی، عزت‌اله، اثر معیارهای بین‌المللی تأمین اجتماعی بر حقوق داخلی، تأمین اجتماعی، شماره ۱۳۸۶، شماره ۳۰.
۱۲. عراقی، سید عزت‌اله و حسن بادینی، بررسی کاستی‌های قانون تأمین اجتماعی بر اساس مطالعات تطبیقی، تأمین اجتماعی، شماره ۱۳۸۴، شماره ۲۲.
۱۳. عصمتی، زینب و حسن بادینی، نقدی بر آرای دیوان عدالت اداری در پرتو اصل حاکم بر حقوق تأمین اجتماعی، نشریه حقوقی دادگستری، شماره ۱۳۹۱، شماره ۷۸.
۱۴. قاسمی، مجتبی، مروری بر نظام‌های مستمری در کشورهای منتخب جهان و مقایسه تطبیقی آن با سیستم مستمری سازمان تأمین اجتماعی، تأمین اجتماعی، شماره ۱۳۹۳، شماره ۴۵.
۱۵. محسنی تبریزی، علیرضا، بررسی وضعیت سالمندان در ایران، تلخیص توسط هرمز همایون‌پور، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۱۳۷۹، شماره ۷.
۱۶. محمد غفاری، حسن و لطف علی عاقلی، بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت و بازنشستگی زنان مسن در بازار کار: مطالعه موردی شهر تهران، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، شماره ۱۳۹۰، شماره ۷۲.
۱۷. نوروزی، رمضان، طرح بازنشستگی و محاسبات بیمه‌ای، فصلنامه تأمین اجتماعی، تابستان ۱۳۸۲، شماره ۱۳.
۱۸. یوسفی قلعه رودخانی، محمدعلی، بررسی چالش‌های صندوق بازنشستگی و ارائه راهکارهای عملی، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۱، شماره ۱.

پایان نامه و رساله

۱۹. جلالی علی آباد، مسعود، «بررسی نظام بازنشستگی در قانون تأمین اجتماعی ایران با نگرشی به سیستم بازنشستگی ایالات متحده آمریکا»، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه آزاد تهران مرکز، ۱۳۹۴.
۲۰. کریمی، مریم، «تأثیر بازنشستگی پیش از موعد (قانون تعیین تکلیف) بر پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی»، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم اقتصادی، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهرا (س)، ۱۳۹۷.

گزارش و طرح پژوهشی

۲۱. ایزانلو، محسن، **جنسیت و حقوق تأمین اجتماعی**، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۶.
۲۲. سازمان تأمین اجتماعی، **گزارش توصیفی جامع مستمری‌بگیران سال ۱۳۹۷**، دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۸.

ب) منابع انگلیسی

Books

23. Brocas, A. M., Cailloux, A. M., & Oget, V, *Women and social security: Progress towards equality of treatment*. International Labour Organization.1990.
24. Fultz and Steinhilber, Elaine and Silke, *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe : Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland* , Geneva ,International Labour Office,2003.
25. teinhilber, S,*The Gender Implications of Pension Reforms . General Remarks and Evidence from Selected Countries*. UNRISD report 'Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World', ILO ,2005.
26. andenhole, W. ,*Non-discrimination and equality in the view of the UN human rights treaty bodies*. Intersentia nv,2005.
27. aller, A,*A gender perspective on retirement patterns in Europe: The role of work-related characteristics in explaining cross-country differences in*

retirement decisions, Master's Programme in Economic Demography, Department of Economic History, LUND UNIVERSITY 2016.

Articles

28. rocas, AM., "Equal treatment of men and women in social security: An overview", *International Social Security Review*, 1998, Vol.41, No3.
29. mmond E.M. and Morris C.N., "What Price Equality? The Costs of Changing the Age of Retirement", *Fiscal Studies*, 1986, Vol. 7, No. 3.
30. uckhaus, L." Equal treatment, social protection and income security for women " , *International laboar review*, 2000, Vol. 139, No. 2.
31. asson, Judith ,"Women's pensions" ,Journal The Journal of Social Welfare Law1985, Vol 7, No. 6.
32. tahlberg, A. C., Kruse, A., & Sundén, A, "Pension design and gender: Analyses of developed and developing countries". *Gender Issues*, 2005, Vol.22, No.3.
33. ibaudin, Ricardo J., "The problem of women's pensions", *International Social Security Association*, 1987, Vol.40, No.3.
34. Zhao Rui & Yaohui ,"THE GENDER PENSION GAP IN CHINA", *Feminist Economics*, 2018, No.2.

