

بررسی سیاست‌های تقنینی سن و سالمندی ایران در نیم قرن اخیر

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۴ محمد منصوری بروجنی*

چکیده

هدف این مقاله بررسی سیاست تقنینی سن و سالمندی در قانونگذاری ایران و میزان اتکای قانونگذار ایرانی به معیارهای کیفی برای شناسایی سالمندان است. اگرچه سن نمی‌تواند معیار مناسبی برای شناسایی سالمندان باشد، اما مطالعات سالمندپژوهانه عموماً با اتکا به معیار سن صورت می‌گیرند. این پژوهش نشان می‌دهد قانونگذار ایرانی نیز سیاست تقنینی خود راجع به سالمندی و وضع مفاهیم مرتبط با آن از قبیل از کارافتادگی سالمندی، بازنشستگی یا بهره‌مندی از حقوق سالمندی را بر ستون سن بنا کرده است. با این حال طی نیم‌قرن گذشته هیچ‌گاه سیاست روشن و دقیقی راجع به سن سالمندی وجود نداشته است. با روش تحلیل مضمون قوانین راجع به سالمندی، تلاش‌های قانونگذار را می‌توان به سه دوره تقریباً متمایز تقسیم کرد: دوران همگامی نسبی اما متشتت با سن امید به زندگی، دوره کاهش چشمگیر سن بازنشستگی و پیرسازی مصنوعی و دوره بازننگری در کاهش سن بازنشستگی و اتکا به مفاهیم کیفی غیر از سن برای شناسایی سالمندان. رویکرد اخیر قانونگذار که به‌ویژه در قوانین کیفری برجسته شده و با وضع حداقل سن الزامی برای بازنشستگی برخی مشاغل در قانون برنامه ششم تکمیل شده است، در صورت استمرار و انسجام سیاستی قانونگذار تحول‌آفرین و مانع از پیرسازی مصنوعی و تحمیل پیری خواهد شد.

واژگان کلیدی: سن، سالمندی، سیاست تقنینی، بازنشستگی، پیرسازی مصنوعی

مقدمه

پیشینه مطالعات سالمندپژوهانه در نوشتگان فارسی اندک نیست. این مطالعات جامعه آماری خود را کاملاً با اتکا به سن شناسایی کرده و گاه افراد ۶۰ ساله به بالا و گاه افراد ۶۵ ساله به بالا را به عنوان موضوع تحقیق برگزیده‌اند. یکی از این تحقیقات اتکای خود در شناسایی سنی سالمندان را به گزارش‌های سازمان بهداشت جهانی مستند کرده است (یزدانپور و سام‌آرام، ۱۳۹۰: ۴۶). این سرنخ مناسبی برای بازپژوهی ملاک سالمندی در نوشتگان فارسی است.

سازمان بهداشت جهانی در صفحه‌ای در وبسایت خود به دشواره تعریف سالمند پرداخته است. این گزارش راجع به تعریف سالمند از این حیث حائز اهمیت است که کوشیده دشواری‌های ارائه معیاری متقن برای جمع‌آوری آمار راجع به سالمندان آفریقایی ارائه دهد و یادآوری می‌کند سن ۶۵ سال به عنوان معیار سالمندی معیاری «غربی» است که برای به کارگیری در جامعه آفریقایی کارایی لازم را ندارد. به اعتقاد سیاست‌گذاران برنامه «آمارهای سلامت و نظام‌های اطلاعاتی»^۱ در سازمان بهداشت جهانی این سن برای جامعه آفریقای سیاه باید تا ۵۰ سال پایین بیاید. آن‌ها همچنین به این نکته اذعان دارند که همین قرارداد غیر قابل تعمیم ۶۵ سالگی یا ۶۰ سالگی به عنوان سن سالمندی نیز بر پیش فرض همسانی سن تقویمی و سن بیولوژیک (زیست‌شناختی) پایه گذاشته شده؛ حال آنکه لزوماً بین این دو معیار ارتباط مستقیمی وجود ندارد (Definition of an older or elderly person, 2014). جامعه‌شناسان بر این تأکید دارند که سن برساختی فرهنگی است که می‌تواند منجر به گروه‌بندی و ایجاد یک هویت اجتماعی یک‌ه شود (کاظمی و محسنی‌آهویی، ۱۳۸۷: ۲۵) چه اینکه ساختارهای قدرت ممکن است سویه تبعیض سنی را به سمت جوانان نیز بگردانند.

اگرچه حکم قانون نمی‌تواند واقعیت را تغییر دهد یا واقعیتی دلخواه خلق کند، اما ظاهراً پذیرش ملاک ۶۵ سالگی برای سالمندی بیش از آنکه متکی به شواهد علمی راجع به افول توان جسمی و ذهنی در دهه هفتم زندگی باشد، حاصل مقررات نخستین نظام‌های تأمین اجتماعی در پرداخت حقوق تقاعد بوده است. گزارش‌هایی در دست است که نشان می‌دهد بیسمارک در آلمان، و ایالات متحده در ابتدای قرن بیستم به‌عنوان پیشگامان پرداخت حقوق بازنشستگی به همه، ملاک آن را سن ۶۵ یا ۷۰ سالگی قرار دادند. برای وضع این سن در ابتدای قرن بیستم احتمالاً دلایل منطقی و شواهد پزشکی وجود داشت. کاستا می‌گوید تحقیقات در آن زمان نشان می‌داد که بهره‌وری مردان در شصت و پنج سالگی کاهش می‌یابد و مطالعات پزشکی حاکی از آن بود که پس از شصت سالگی انعطاف‌پذیری ذهنی افراد کم می‌شود. اقتصاددانان به سرعت تحولات تکنولوژیک اشاره می‌کردند و پایین بودن قدرت انطباق با تحولات را دلیل مناسبی برای کنار نهادن سالمندان می‌دیدند. این قبیل یافته‌ها با قوانین تازه انشای شده که مفهوم از کارافتادگی را از صرف ناتوانی تعمیم می‌داد و افرادی در بازه‌های سنی افزون از ۶۰ الی ۶۵ سال را مستحق دریافت حقوق وظیفه سالمندی می‌دانست، سبب شد تا پذیرش سن ۶۵ سالگی به‌عنوان ملاک سالمندی تبدیل به یک سنت شود. کاستا به پابرجایی این سنت به رغم وجود شواهدی دال بر بهره‌وری قابل قبول مردان هفتادساله اشاره می‌کند. (Costa, 1998, 9-12) این اماره فصل الخطاب قانونی به‌ندرت در پژوهش‌ها و سیاست‌گذاری‌ها جای خود را به اماره دیگر یا دست‌کم سن بالاتری داد. به‌رحال مفهوم سالمندی بیش از اندازه شخصی، وابسته به وراثت، سبک زندگی و محیط زیست است و فروهستن یک سنت، وقتی هیچ بدیل قابل اعتنایی وجود ندارد، می‌تواند مشکلات خاص خود را به همراه داشته باشد.

ما در پی معیاری مناسب‌تر برای سالمندان مشمول تعریف آسیب‌پذیری هستیم و شروع به افت توان فیزیکی یا کاهش انطباق‌پذیری ذهنی نمی‌تواند دفعتاً فردی را به

حیاط خلوت آسیب‌پذیرها رهنمون شود. مفهوم اجتماعی سالمندی که ناشی از تغییر نقش، تغییر توقعات اطرافیان و تغییر کارکردهای فرد سالمند است می‌تواند مصداقی از عوامل قدرت‌زدا و ناتوان‌کننده افراد مسن به شمار رود. این که شصت و پنج سالگی را تبدیل به عدد مقدسی کنیم که هر آنکه را واجد این ویژگی است از زمین بازی افراد معمول جامعه اخراج می‌کند، یعنی ابتدا سالمند را خلع سلاح و فاقد قدرت کرده و سپس او را به سوژه‌ای برای حمایت تبدیل می‌کنیم.

در پرتو دستاوردهای اخیر می‌توان نگاه قانونگذار ایرانی به مقوله سالمندی را مورد بررسی و ارزیابی قرار داد. ملاک شناسایی افراد آسیب‌پذیر مسن کدام است و چه تحولاتی یافته است؟ بررسی قوانین پنجاه سال اخیر که به مسئله «از کار افتادگی ناشی از سالمندی» توجه کرده‌اند به روشنی نشان می‌دهد هیچ گاه سیاست پیوسته و روشنی در مورد مفهوم از کارافتادگی ناشی از سالمندی یا سالمندان نیازمند حمایت قانونی وجود نداشته است. آنچه در همه این سال‌ها قطعیت دارد، استفاده از معیار سن برای شناسایی سالمند است که آن را نیز قانونگذار آگاهانه و مبتنی بر یک معیار روشن به کار نبرده است.

پژوهش حاضر یک مطالعه کیفی داده‌های قانونی با روش تحلیل مضمون (خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۵) و تحلیل حقوقی انتقادی قوانین مصوب از اول فروردین ماه ۱۳۴۵ تا مرداد ماه ۱۳۹۶ است. گردآوری داده‌ها با استفاده از جست‌وجوی کلیدواژه‌های «سن، سالمند، سالخورده، پیر و کهولت» در متن و عنوان قوانین صورت گرفت. این جست‌وجو با استفاده از لوح قوانین منتشره از سوی معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین معاونت حقوقی ریاست جمهوری انجام گرفت. بر این اساس نزدیک به ۳۰۰ رکورد قانونی (مصوب مجلس شورای اسلامی، مصوب مجلسین شورای ملی و سنا، مصوب شورای انقلاب، مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام، مصوب کمیسیون مجلس یا کمیسیون مشترک مجلسین و در چند مورد خاص مصوب شورای عالی

انقلاب فرهنگی) حاوی این کلیدواژه‌ها گردآوری شده و مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در عین وجود احتمال خطا به خاطر نادیده ماندن بعضی مصوبات کلیدی، به نظر رویکرد کلی قانونگذار از خلال این تعداد نمونه نیز قابل کشف است.

از آنجا که این بررسی می‌توانست بسیار دامنه‌دار باشد، آن را به قوانین نیم‌قرن اخیر محدود کرده ایم. عقب بردن چرخ زمان تا سال ۱۳۴۵ البته دلیل دیگری نیز داشت. این بازه زمانی بود که در آن دو قانون بسیار مهم و حائز اهمیت این سال‌ها در آن به تصویب رسیده بود. یعنی از یک سو قانون استخدام کشوری (۱۳۴۵) که به‌رغم تمام نسخ‌ها و تخصیص‌ها تا پایان حکومتش در سال ۱۳۸۷ قانون مادر امور اداری، از جمله در زمینه بازنشستگی و از کار افتادگی کارکنان دولت به‌شمار می‌رفت و قانون تأمین اجتماعی (۱۳۵۴) که هنوز نیز مرجع اصلی در زمینه بازنشستگی و از کارافتادگی شهروندان غیر کارمند به‌شمار می‌رود.

۱. مضامین شناسایی‌پذیر قوانین راجع به سالمندی وابسته به سن

در این بررسی ادراکات قانونگذار راجع به مفهوم سالمندی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. اگرچه مفاهیمی که بر اساس آن به سالمندی یا سن اشاره شده واحد نیستند، اما مجموعه آن‌ها می‌تواند تصویری از این هزارتکه را به ما ارائه می‌دهد. به‌عنوان مثال اگرچه سن، همواره ملاک تعیین‌کننده‌ای برای بازنشستگی بوده است، اما گاهی با مفهوم «حداقل سن برای بازنشستگی» مواجهیم و گاه با مفهوم «عدم امکان بکارگیری فرد پس از یک سن معین» که به معنای حداکثر سن قابل خدمت است. در مفهوم اول قانونگذار به ما نشان می‌دهد چگونه احتمال وجود کارافتادگی را از یک سن معین به پایین به کلی منتفی می‌داند و در مفهوم دوم درصدد بیان این نکته است که فرد از چه سنی به بالا فاقد کارآیی و بهره‌وری لازم برای حضور در صحنه کار است. این مفهوم دوم قابل قیاس با سن تکفل است که به‌عنوان عدلی برای مفهوم از کارافتادگی به کار می‌رود. به‌عنوان مثال در قانون خدمت وظیفه عمومی از جمله شرایط معافیت مردان از

خدمت سربازی به عهده داشتن پدر و مادری است که یا از کارافتاده باشند، یا از سن مشخصی پیرتر باشند. اهمیت سیاست سن و سالمندی در همین پیوند وثیقی است که با مفهوم از کار افتادگی دارد. با آنچه که دانسته ایم، می‌توان قانونگذار ایرانی را به پرسش گذاشت که سالمندی را چگونه فهمیده است.

قانونگذار ایرانی از معیار کمی سن، برای بیان سه مفهوم کیفی متمایز بهره برده است. این سه مفهوم را می‌توان مضامین اصلی قوانین ایران در این زمینه دانست. مفهوم نخست شرط لازم *بازنشستگی* است. این مفهوم برای اشاره به مواردی به کار می‌رود که از نظر قانونگذار امکان *بازنشستگی* حتی با وجود سابقه کافی کار منتفی است. چنانچه در نظر داشته باشیم مفهوم *بازنشستگی* تا حد زیادی با مفهوم از کار افتادگی جسمی پیوند خورده است، این سن به ما نشان می‌دهد قانونگذار از کار افتادگی جسمی یا به عبارتی آغاز سالمندی به معنای سنتی را کمتر از چه سنی ناممکن می‌داند. سن شرط لازم *بازنشستگی* نظر قانونگذار را درباره سؤال «چه کسی سالمند نیست؟» بیان می‌کند.

مفهوم دوم *امکان بازنشستگی* است. سنی که قانونگذار از کار افتادگی جسمی و آغاز سالمندی در آن سن را محتمل می‌داند و به صورت یک پیش فرض تلقی می‌کند، اما تصمیم‌گیری قطعی راجع به لزوم یا اختیار *بازنشستگی* را به فرد واگذار می‌کند. معمولاً سن امکان *بازنشستگی* با سن سقف کارآیی جسمی فرد، فاصله چندانی ندارد. حکمت اصلی تدارک این مفهوم، فراهم کردن رخصت پس‌انداز و فعالیت برای شهروندانی است که کمی دیرتر از معمول تکاپوی اقتصادی خود را آغاز کرده‌اند و تا رسیدن به این سن به اندازه‌ای خدمت نکرده‌اند که حقوق *بازنشستگی* ایشان بسنده تلقی شود. مفهوم امکان *بازنشستگی* بیشتر برای کارمندان دولت واجد معناست.

سومین و کلیدی‌ترین مفهوم سقف *کارآیی* است. این مفهوم نشان‌دهنده از کار افتادگی ناشی از پیری در نظر قانونگذار است. طبیعتاً چنین مفهومی برای

فعالیت‌های متفاوت می‌تواند از معیار متفاوتی تبعیت کند. سقف کارآیی سنی است که از آن پس قانونگذار تقاعد و کار نکردن را دارای صرفه بیشتری از کار کردن می‌یابد.

۲. ادوار سیاست‌های راجع به سن و سالمندی

این سه مضمون کلی در عموم قوانین راجع به سالمندی در نظام حقوقی ایران قابل شناسایی‌اند. نظام حقوقی سالمندی در ایران همواره بر محور این سه مضمون سیر می‌کرده است. تحولات تاریخی، سبب ایجاد نوسان و تفاوت در نحوه تشخیص مصادیق این مضامین داشته است. بر اساس همین نوسان مصداقی و وحدت مضامین، می‌توان به هدف اصلی این تحقیق، که همانا کشف سیاست‌های دوره‌ای راجع به سن و سالمندی در قوانین ایران است دست یافت.

۲.۱. تلاش مشقت برای همگامی با سن امید به زندگی (۱۳۴۵-۱۳۵۷)

در قانون استخدام کشوری (۱۳۴۵)^۱ سه سن برای بازنشستگی تعیین شده است. این سنین در مواد ۷۴ و ۷۷ این قانون تعیین شده‌اند. نخست، عدم امکان مطلق بازنشستگی تا پیش از ۵۵ سالگی. (سنی که از این بعد «شرط لازم» می‌نامیم) دوم، امکان بازنشستگی پس از ۶۰ سالگی - طبیعتاً با هر قدر سابقه خدمت - (سنی که از این به بعد «امکان بازنشستگی» می‌نامیم) و سوم عدم امکان مطلق اشتغال پس از ۶۵ سالگی (سنی که از این به بعد «سقف کارآیی» می‌نامیم). این قانون علاوه بر این دلالت صریح که سن پیری عموماً در بازه ۵۵ تا ۶۵ سالگی آغاز خواهد شد، در بردارنده این دلالت تلویحی نیز هست که بین زنان و مردان در آغاز سن بازنشستگی تفاوت عمده وجود ندارد.

این تصمیم قانونگذار تا مدتی تقریباً مراعاتاً ماند. در ماده ۲۲ قانون «اساسنامه شرکت ملی نفت ایران» (۱۳۴۷)^۲ سقف کارآیی اعضای هیئت مدیره (به استثنای

۱. مصوب ۲۱ خرداد ۱۳۴۵، کمیسیون خاص مشترک مجلسین.

۲. مصوب ۱۵ اردیبهشت ۱۳۴۷، مجلس شورای ملی.

رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل) ۶۵ سال و در قانون «الحاق موادی به قانون استخدام نیروهای مسلح شاهنشاهی مربوط به ایجاد طبقه همافران» (۱۳۴۷)^۱ شرط لازم بازنشستگی همافران، ۵۶ سال اعلام شد.

اما در سال ۱۳۴۸ قانونگذار افرادی را که «پیرند، بیمارند یا بیش از ۶۰ سال سن دارند» از تکلیف ترک تریاک و مشتقات آن معاف کرد.^۲ در قیاس با مصوبات قبلی سقف کارآیی ۵ سال کاهش یافت. این سن مدتی بعد نیز باز هم کاهش یافت و در سال ۱۳۵۰ سقف کارآیی کارکنان سازمان بنادر و کشتیرانی به ۵۵ سال رسید. سن امکان بازنشستگی نیز به شرط ۲۰ سال خدمت به ۵۰ سال رسید.^۳ این آیین‌نامه درست ۱۰ روز پس از آن به تصویب رسید که سقف کارآیی روستاییان تحت تکفل را ۶۵ سال برای مردان و ۶۰ سال برای زنان دانست.^۴ تقریباً یک سال بعد سن سقف کارآیی برای بازماندگان مستمری‌بگیر کاهش یافت: مردان ۶۰ سال، زنان ۵۰ سال.^۵ در همین قانون امکان بازنشستگی به شرط پرداخت حداقل ۱۰ سال بیمه، برای مردان ۶۰ سال و برای زنان ۵۵ سال سن عنوان شد.^۶ نکته جالب توجه پیشی گرفتن سن امکان بازنشستگی زنان بر سن سقف کارآیی ایشان است!

شاید بتوان برای این تشتت سنین در قوانین مختلف این توجیه را پیش نهاد که قانونگذار برای برنامه‌های حمایتی متفاوت، حوزه‌های کاری مختلف و ... معیارهای

۱. مصوب ۳ بهمن ۱۳۴۷، مجلسین.

۲. آیین‌نامه اجرایی ماده ۳ قانون کشت محدود خشخاش و صدور تریاک مصوب ۱۳۴۷، مصوب ۲۰ شهریور ۱۳۴۸، کمیسیون مجلس سنا، ماده ۴.

۳. آیین‌نامه اجرایی ماده ۴ قانون اختیارات مالی و استخدامی سازمان بنادر و کشتیرانی و تشکیل گارد بنادر و گمرکات، مصوب ۲۶ خرداد ۱۳۵۰، کمیسیون مجلس سنا، مواد ۲۴ و ۲۵.

۴. آیین‌نامه اجرایی ماده ۲۶ الحاقی به قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان، مصوب ۱۶ خرداد ۱۳۵۰، کمیسیون مجلس سنا، ماده ۳۰.

۵. آیین‌نامه مربوط به نرخ و ترتیب پرداخت حق بیمه و شرایط استفاده از مزایا و میزان آن، مصوب ۱۳ تیر ۱۳۵۱، کمیسیون‌های مربوطه مجلسین، ماده ۱۰.

۶. همان، ماده ۳.

متفاوتی وضع می‌کند، چه اینکه در موارد استخدام دولتی و شبه‌دولتی همچنان به قاعده سقف کارآیی ۶۵ سالگی در سال‌های ۱۳۵۲ و ۱۳۵۴ متعهد بوده است؛ و در عین حال در سال ۱۳۵۶ فقط راجع به نظامیان شرط لازم تا سقف کارآیی بین بازه ۴۴ تا ۵۲ سال - بسته به سنوات و درجه مستخدم - تعیین می‌شود.^۳ اما نمی‌توان از این گذشت که در قانون حائز اهمیت تأمین اجتماعی^۴ سن سقف کارآیی مجدداً نسبت به مصوبه قبلی تغییر می‌کند. در بند ۲ و بند ۴ ماده ۵۸ گذر مردان از ۶۰ سالگی و زنان از ۵۵ سالگی معادل از کارافتادگی و سقف کارآیی تلقی می‌گردد. این معیار در سایر مواد این قانون یعنی تبصره ماده ۷۱، ماده ۷۶ و ماده ۸۲ محترم است. در تبصره ۱ ماده ۷۶ نیز ۵۵ سالگی شرط لازم بازنشستگی برای زن و مرد تعیین می‌شود. با صرف‌نظر از تفاوت بین زنان و مرد، سقف کارآیی این قانون همان سنی است که در سال ۱۳۵۱ برای معافیت دختران تک‌فرزند از ارائه خدمات اجتماعی لحاظ شده بود: دارا بودن پدر یا مادر بیش از ۶۰ ساله.^۵

۲.۲. بازنشستگی زودهنگام (۱۳۵۷-۱۳۸۰)

با پیروزی انقلاب اسلامی سیاست سن و سالمندی اقتضائی تر شد و وابستگی بیشتری به زمان، موضوع و مسئله مورد بررسی داشت. این سیاست سقف کارآیی،

۱. مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه، مصوب ۷ خرداد ۱۳۵۲، کمیسیون‌های مربوطه مجلسین. ماده ۴۶ سقف کارآیی سفرای شاهنشاهی را جز در موارد استثنایی به تشخیص شاه ۶۵ سال تعیین می‌کند.

۲. قانون دفاتر اسناد رسمی و قانون سردفتران و دفتریاران، مصوب ۲۵ تیر ۱۳۵۴، مجلسین، ماده ۱۱، سقف کارآیی سردفتران و دفتریاران اول را ۶۵ سال تعیین می‌کند. تبصره این ماده سردفتران و دفتریاران را که در زمان تصویب این قانون مشغول به خدمت بوده‌اند، استثنا کرده و سقف کارآیی ایشان را تا ۷۰ سال افزایش می‌دهد. اگرچه این مستثنا کردن با معنایی که از مفهوم سقف کارآیی می‌شناسیم، چندان هم خوان نیست.

۳. قانون الحاق یک تبصره به ماده ۶۹ و اصلاح ماده ۷۰ قانون استخدام نیروهای مسلح شاهنشاهی، مصوب ۷ دی ۱۳۵۶، مجلسین.

۴. مصوب ۳ تیر ۱۳۵۴، مجلس شورای ملی.

۵. قانون اصلاح پاره‌ای از مواد قانون خدمات اجتماعی زنان، مصوب ۳۰ خرداد ۱۳۵۱، مجلسین.

شرط لازم و امکان بازنشستگی را در همه حوزه‌های استخدام نیروهای کشوری، استخدام نیروهای لشکری و حمایت اجتماعی تحت تاثیر قرار داد.

شورای انقلاب (۱۳۵۸) در یکی از لوایح قانونی خود سقف کارآیی کارشناسان رسمی دادگستری را سن ۷۵ سال قرار داد^۱ و همین سقف سنی را برای کاندیداهای نمایندگی مجلس شورای ملی وضع کرد.^۲ از سال ۱۳۰۶ به این سو سن سقف کارآیی نمایندگان مجلس شورای ملی ۷۰ سالگی می‌بود.^۳ این حاکی از وجود یک سیاست منسجم برای افزایش سن حضور در فعالیت‌های اجتماعی نبود؛ چراکه شورای انقلاب چند ماه بعدتر شرط لازم بازنشستگی در مشمولین قانون تأمین اجتماعی را کاهش داد و برای مردان به ۵۰ و برای زنان به ۴۵ سال رساند. در همین حال امتیازی برای افراد با سابقه کمتر از ۱۰ سال بیمه نیز در نظر گرفت و به شرط پرداخت حق بیمه سنوات تا ۱۰ سال اجازه استفاده از سقف کارآیی مندرج در این قانون را داد.^۴ درست این است که قانونگذار به نحوی هم‌گرا با هم سقف کارآیی، امکان بازنشستگی و شرط لازم را کاهش یا افزایش دهد و هر این سه معیار نیز باید تابع معیار سن امید به زندگی باشند. با پایان عصر فترت و استقرار مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۶۰ معیار قانون استخدام کشوری برای کارکنان مورد تاکید قرار گرفت. حتی در شرایط نیاز کشور نیز امکان اعاده به خدمت کارکنان بالای ۶۵ سال به هیچ عنوان وجود نداشت.^۵

۱. لایحه قانونی مربوط به استقلال کارشناسان رسمی، مصوب ۱ آبان ۱۳۵۸، شورای انقلاب، ماده ۲۶.

۲. لایحه قانونی انتخابات مجلس شورای ملی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۷ فروردین ۱۳۵۸، شورای انقلاب، ماده ۹.

۳. قانون انتخابات مجلس شورای ملی، مصوب ۱۲ تیر ۱۳۰۶، مجلس شورای ملی، ماده ۱۲.

۴. لایحه قانونی بازنشستگی پیش از موعد مشمولین قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ مصوب ۲۷ اسفند ۱۳۵۸ شورای انقلاب، بند ب و ج ماده ۱.

۵. قانون راجع به اعاده [ادعاده] به خدمت کارکنان بازنشسته دولت مصوب ۱۸ بهمن ۱۳۶۰ مجلس شورای اسلامی.

اگر برخی مقررات نه لزوماً مرتبط با سیاست سن در قانون خدمت وظیفه عمومی (۱۳۶۳) را نادیده بگیریم، مجلس شورای اسلامی تا نیمه دوم دهه ۱۳۶۰ خورشیدی دأبی برای تغییر سنین مندرج در قوانین نداشت. از سال ۱۳۶۶ تا سال ۱۳۷۲ را می‌توان سال‌های بازاندیشی در سیاست‌های سن و سالمندی دانست. معیار و مبنای این سیاست مشخص نیست. اولین معنایی که بازخوانی مصوبات این سال‌ها القا می‌کند به سیاق سایر سال‌ها و زمان‌ها نوعی آشفتگی ذهنی و عدم تفتن مقلن به اتخاذ سیاست واحد است. در وهله بعد شاید تغییر سنین راجع به زنان نه مبتنی بر عدم کارآیی اقتصادی که مبتنی بر تعریف سایر نقش‌های اجتماعی نظیر خانه‌داری و مادری بوده و قانونگذار در صدد ایجاد فرصت بازگشت به خانه برای زنان شاغل بوده است. درباره مردان نیز احتمالاً سن بازنشستگی به مثابه امتیازی برای تن‌آسانی و آسودگی زودتر از موعد برای بعضی از اقشار بوده است. متأسفانه ادبیات سالمندپژوهی اجتماعی آن قدر قدرتمند نیست که بتوان پس از گذشت بیش از دو دهه آن سیاست را ارزیابی کرد، اما خوش‌بختانه رکوردهای قانونی همچنان محفوظند و می‌توان آن را گزارش کرد.

در ۱۳۶۶ قانون جدیدی برای ارتش^۱ تدوین شد. این قانون بدون درج سن شرط لازم برای بازنشستگی در ماده ۱۱۰ افراد را با رسیدن به ۶۰ سالگی بازنشسته اعلام می‌کند. همچنین در ماده ۱۱۱ اعاده به خدمت پس از بازنشستگی را تا سن ۶۵ سالگی مجاز می‌داند. در ماده ۱۶۴ بر خلاف مقررات حمایتی دیگر راجع به مستمری‌بگیران، هیچ شرط سنی برای مستمری گرفتن پدر، مادر یا شوهر تحت تکفل قید نشده است. در قانون «نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی»^۲ که به فاصله چند ماه به تصویب می‌رسد، سن شرط لازم برای مردان ۵۰ سال و برای

۱. قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۷ مهر ۱۳۶۶ مجلس شورای اسلامی.

۲. مصوب ۲۷ دی ۱۳۶۶ مجلس شورای اسلامی.

زنان ۴۵ سال است. این شبیه سن شرط لازم قانون شورای انقلاب راجع به مشمولین قانون تأمین اجتماعی است. علاوه بر این در ماده ۲ مستخدمین بالای ۶۵ سال امکان بازنشستگی با هر سنوات خدمت را می‌یابند.

در بهار ۱۳۶۷ سقف کارآیی قضات دیوان عالی کشور که پیش‌تر ۷۰ سال بود، لغو و این قضات از شمول ماده ۷۷ قانون استخدام کشوری نیز خارج شدند.^۱ این به معنای انکار کلی مفهوم سقف کارآیی و از کارافتادگی ناشی از سن از سوی مقنن بود. این قانون پنج روز پس از آن تصویب شد که امکان بازنشستگی به اعضای بالای ۶۰ سال جهاد سازندگی داده شده بود.^۲ در این حکم بین زن و مرد هیچ تفاوتی وجود نداشت، حال آنکه شش ماه بعد امکان بازنشستگی مستخدمین نهضت سوادآموزی برای مردان ۶۰ سال و برای زنان ۵۵ سال تعیین شد.^۳ مجمع تشخیص مصلحت نظام نیز در قانون مبارزه با مواد مخدر، معتادان بالای ۶۰ سال را از الزام به ترک معاف کرد.^۴

در سال ۱۳۶۸ قانون استخدام کشوری اصلاح شد و با تکرار مقرر قانون نحوه تعدیل (۱۳۶۶) شرط لازم را برای مردان و زنان به ۵۰ و ۴۵ سال تغییر داد.^۵ این نشان می‌داد سیاست قانون نحوه تعدیل ناشی ضرورت از کاهش نیروی انسانی دولت نبوده، بلکه دولت تصمیم به کاهش شرط لازم بازنشستگی گرفته بود. آیا این

۱. قانون الحاق سه تبصره به قانون شرایط انتخاب قضات مصوب ۱۳۶۱ مصوب ۲۸ فروردین ۱۳۶۷ مجلس شورای اسلامی.

۲. قانون مقررات مالی، اداری، استخدامی وزارت جهاد کشاورزی مصوب ۲۳ فروردین ۱۳۶۷ مجلس شورای اسلامی، ماده ۶۳.

۳. قانون مقررات استخدامی نهضت سوادآموزی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳ شهریور ۱۳۶۷ مجلس شورای اسلامی، ماده ۲۶.

۴. قانون مبارزه با مواد مخدر مصوب ۳ آبان ۱۳۶۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام، ماده ۱۵.

۵. قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳ اسفند ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی، تبصره ۱ ماده ۲.

کاهش ۵ تا ۱۰ ساله با سن امید به زندگی تطابق داشت؟ آمارهای بانک جهانی نشان می‌دهد در زمان تصویب قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵ که شرط لازم ۵۵ سالگی بود، سن امید به زندگی مردان و زنان تقریباً ۴۸ سال بوده است و ۲۳ سال بعد در حالی که سن امید به زندگی مردان به ۵۹ سال و سن امید به زندگی زنان به ۶۵ سال رسیده بود، شرط لازم برای مردان به ۵۰ سال و برای زنان به ۴۵ سال کاهش می‌یابد. همین کاهش بیش از اندازه شرط لازم زنان به رغم بالاتر بودن سن امید به زندگی ایشان نشان می‌دهد سیاست سن و سالمندی در این سال‌ها ارتباط وثیقی با مفهوم از کارافتادگی و عدم کارآیی اقتصادی نداشته و به سایر مسئولیت‌های اجتماعی زنان مربوط بوده است. دو سال بعدتر، همین شرط سنی نیز برداشته شد و زنان فقط با ۲۰ سال سنوات خدمت و در اوج می‌توانستند بازنشسته شوند.^۱ نوعی پیرسازی مصنوعی کسانی که بسیاری از آن‌ها حتی به مرز میانسالی و ۴۰ سالگی نیز نرسیده بودند.^۲ در سال ۱۳۷۰ نیز همین شرایط برای زنان شاغل در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی وضع شد.^۳ در سال ۱۳۷۴ زنان مستخدم وزارت اطلاعات نیز با ۲۰ سال سابقه می‌توانستند بازنشسته شوند. این قانون نیز شرط لازم مردان را ۵۰ سال قرار داد.^۴ در سال ۱۳۷۱ شرط لازم قانون تأمین اجتماعی نیز اصلاح و منطبق با سن ۵۰ سال برای مردان و ۴۵ سال برای زنان شد.^۵ در سال ۱۳۷۶ قانون تأمین اجتماعی

۱. قانون اصلاح بند ب تبصره ۱ ماده قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳

۲. از آنجا که در قدیم تحصیل در دانشسرا نیز جز سنوات خدمت محسوب می‌شد، بر اساس قانون ۱۳۷۰ امکان داشت زنی در ۳۶ سالگی بازنشسته شود!

۳. قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مصوب ۲۱ مهر ۱۳۷۰، مجلس شورای اسلامی، تبصره ماده ۱۲۵.

۴. قانون استخدامی وزارت اطلاعات، مصوب ۲۵ تیر ۱۳۷۴، مجلس شورای اسلامی، ماده ۵۸.

۵. قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶، مصوب ۱۶ اردیبهشت ۱۳۷۱، مجلس شورای اسلامی.

از این نیز عقب‌تر رفت: زنان کارگر می‌توانند با ۲۰ سال سابقه و ۴۲ سال سن و ۲۰ روز حقوق بازنشسته شوند.^۱

اگرچه هنوز سقف کارآیی قانون استخدام کشوری تغییر نکرده بود، اما مشخص‌های فراوانی برای آن از تصویب گذشت. قانون «آیین‌نامه استخدامی دیوان محاسبات کشور»^۲ که حداکثر سن مجاز برای استخدام را ۴۵ سال عنوان کرده و اجازه داده بود سنوات خدمت قبلی مستخدمین به این سقف افزوده شود، تصریح کرده بود استخدام افراد بالای ۶۰ سال به هر ترتیب ممنوع است و به نوعی سقف کارآیی را در یک حوزه خاص کاهش داده بود. به همین ترتیب نیز قانون استخدام سپاه که دو هفته بعد به تصویب رسید سقف کارآیی را ۶۰ سال تعیین کرد.^۳ در این راستا به مقررات استخدامی نیروی انتظامی^۴ و قانون استخدامی وزارت اطلاعات^۵ که در سال ۱۳۷۴ تصویب شدند نیز می‌توان اشاره کرد که از همین ملاک استفاده کردند. درست در همین سال‌ها که احساس بی‌اعتنایی به معیار کارآیی اقتصادی برای تعیین سن بازنشستگی وجود دارد، مفهومی از عدم کارآیی اقتصادی در سنین بالا نیز عرضه می‌شود. قانون رسیدگی به تخلفات اداری^۶ (۱۳۷۲) به تبعیت از اسلاف آزمایشی خود (۱۳۶۵ و قانون هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ۱۳۶۲) مقرر می‌کرد؛ چنان‌که کارمندی با بیش از ۱۵ سال خدمت و حداقل ۵۰ سال سن از اداره اخراج شود، یک مقرری حد اقلی برای تامین معیشت خانواده وی تا زمان ضرورت

۱. قانون الحاق یک تبصره به ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، مصوب ۱ مهر ۱۳۷۶، مجلس شورای اسلامی.

۲. مصوب ۷ مهر ۱۳۷۰، مجلس شورای اسلامی، تبصره ۲ ماده ۵.

۳. ماده ۱۲۳.

۴. قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی، مصوب ۱۹ شهریور ۱۳۷۴، مجلس شورای اسلامی، ماده ۱۰۶.

۵. ماده ۵۷.

۶. مصوب ۷ آذر ۱۳۷۲، مجلس شورای اسلامی، ماده ۱۱.

در نظر گرفته شود. چیزی شبیه به امتیاز قانون بیمه بیکاری^۱ برای افراد بالای ۵۵ سال که تا زمانی یافتن شغل از مزایای این قانون بهره‌مند می‌شوند. در حالی که سقف مدت زمان استفاده از بیمه بیکاری برای مجردین ۳۶ ماه و برای متأهلین ۵۰ ماه است، این افراد می‌توانند تا زمان رسیدن به سن بازنشستگی از مزایای این قانون استفاده کنند. در منظومه پیچیده سن‌ها، این دو سن را در کجا قرار دهیم و این دو چه تناسبی با سنین هم‌عصر خود دارند؟ این سؤالی مردافکن و بدون پاسخ است.

۲.۳. بازنگری در رویکرد پیرسازی مصنوعی (۱۳۸۰- تاکنون)

دور جدید بازنگری در سیاست‌های سن و سالمندی از ابتدای دهه هشتاد آغازیدن و در فاصله سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۰ شدت گرفت. آغاز این روند با اصلاح قانون استخدامی وزارت اطلاعات بود که برای بازنشستگی زنان مستخدم با ۲۰ سال خدمت، شرط لازم ۴۵ سال را وضع کرد.^۲ در سال ۱۳۸۲ قانون جدید استخدام نیروی انتظامی، سنین جدیدی برای سقف کارآیی وضع کرد: برای امرا ۶۰، برای افسران ارشد ۵۵ و برای سایر کارکنان ۵۲ سالگی.^۳ این قانون شرط لازم نداشت.

از میانه دهه هشتاد شرط لازم به نحو قابل توجهی افزایش یافت. یک مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۸۵، حداقل سن برای پیشکسوت تلقی شدن را ۶۰ سال عنوان کرد.^۴ قانون «بیمه‌های اجتماعی کارگران ساختمانی»^۵ (۱۳۸۶)، شرط لازم برای بازنشستگی را داشتن حداقل سابقه مقرر در قانون تأمین اجتماعی و ۶۰ سال سن دانست. این درست یک ماه پس از تصویب قانون «مدیریت خدمات

۱. مصوب ۲۶ شهریور ۱۳۶۹، مجلس شورای اسلامی، تبصره بند الف ماده ۷.

۲. قانون اصلاح ماده ۵۸ قانون استخدامی وزارت اطلاعات و الحاق دو تبصره به آن، مصوب ۲۲ فروردین ۱۳۸۰، مجلس شورای اسلامی.

۳. قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۲۰ اسفند ۱۳۸۲، کمیسیون مشترک مجلس شورای اسلامی.

۴. اساسنامه موسسه هنرمندان پیش‌کسوت، مصوبه ۵ دی ۱۳۸۵، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

۵. مصوب ۹ آبان ۱۳۸۶، مجلس شورای اسلامی، ماده ۱۰.

کشوری» بود که نظم جدیدی در حوزه مقررات سن و سالمندی کارمندان دولت حاکم کرد. این قانون تمایز میان زن و مرد در سقف کارایی و شرط لازم را از بین برد. شرط لازم به ۶۰ سال رسید.^۱ سقف کارایی کارمندان غیرمتخصص ۶۵ سال و سقف کارایی کارمندان متخصص ۷۵ سال تعیین شد. اگرچه کارمندان متخصص با سابقه حداقل ۲۵ سال در ۷۰ سالگی بازنشسته می‌شوند. فی‌الجمله این قانون به یک باره عقب‌ماندگی چندین ساله سن بازنشستگی از منحنی امید به زندگی را جبران کرد. در زمان تصویب این قانون سن امید به زندگی زنان نزدیک به ۷۴ سال و سن امید به زندگی مردان بیش از ۷۰ سال بود.

این قانون اگرچه نتوانست تشتت قوانین اداری از جمله در زمینه سن بازنشستگی را از بین ببرد، اما کمابیش اثرگذار بود. از جمله سن خدمت در وزارت اطلاعات اصلاح شد و سقف کارایی تا ۶۵ سال افزایش یافت.^۲ قانون استخدام نیروی انتظامی نیز اصلاح شد و سقف کارایی برای همه کارمندان ۶۰ سال تعیین شد.^۳

اگر از بودجه ۱۳۹۱ کل کشور بگذریم که در یک حکم استثنایی سن تقاعد مردان را ۶۰ سال و زنان را ۵۵ سال به شرط پرداخت حداقل ده سال بیمه تعیین کرد،^۴ دهه ۱۳۹۰ را می‌توان دهه دگرذیسی در مفهوم پیری و کمرنگ شدن پیوند آن با سن و تقویت پیوند آن با از کارافتادگی و فرتوتی دید. در اصلاحیه قانون خدمت وظیفه عمومی (۱۳۹۰)، افرادی را که «یگانه مراقب یکی از بستگان دارای کبر سن» هستند، از خدمت دوره ضرورت معاف می‌کند. البته این کبر سن باید توأم با نقص عضو، بیماری یا محجوریت باشد، به نحوی که به تشخیص شورای پزشکی مقرر در این

۱. قانون مدیریت خدمات کشوری، بند ب ماده ۱۰۳.

۲. قانون اصلاح ماده ۵۷ و تبصره ۱ ماده ۵۸ قانون استخدامی وزارت اطلاعات، مصوب ۱ خرداد ۱۳۹۰، مجلس شورای اسلامی. ماده ۱.

۳. قانون اصلاح مواد از قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲، مصوب ۸ تیر ۱۳۹۰، مجلس شورای اسلامی.

۴. قانون بودجه ۱۳۹۱ کل کشور، مصوب ۳۰ اردیبهشت ۱۳۹۱، مجلس شورای اسلامی، بند ۶۶ ماده واحده.

قانون، فرد سالمند را نیازمند مراقبت می‌کند. در این قانون هیچ سن مشخصی برای سالمندی وضع نشده و آن را عملاً وابسته به موقعیت و پرونده فرد مورد نظر کرده است.^۱ ماده ۴۴ قانون سابق «یگانه مراقب یکی از بستگان نزدیک را که قادر به اداره امور خود نباشد» از خدمت ضرورت معاف می‌کرد. از دیگر قوانینی که پیوند سالمندی و سن را تضعیف کرد، قانون جدید آیین دادرسی کیفری (۱۳۹۲) بود. این قانون حق‌هایی کم‌سابقه را برای سالمندان به رسمیت می‌شناسد. حق‌هایی نظیر تمهید مراقبت ویژه (ماده ۴۸۹)، اقامه دعوی نیابتی توسط دادستان (ماده ۷۱)، عدم حضور در مراجع قضایی برای ادای شهادت یا توضیح و اخذ توضیحات مقتضی در منزل (ماده ۱۸۷، ماده ۲۱۶) در این قانون به رسمیت شناخته شدند. نکته مهم‌تر این است که این قانون «ناتوانی» را ملاک سالمندی قرار می‌دهد که در هر مورد خاص باید توسط بازپرس یا قاضی احراز شود.

در کنار این رویکرد باید به دو مقرر قانون برنامه ششم توسعه راجع به شرط لازم بازنشستگی اشاره کرد. قانون برنامه ششم توسعه، ۵۵ سالگی را شرط لازم بازنشستگی برای رانندگان وسایل نقلیه سنگین تعیین کرد.^۲ همین قانون ۶۰ سالگی را به عنوان شرط لازم بازنشستگی افرادی که به لطف سهمیه جانبازان، شهدا و ایثارگران عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها شده‌اند، تعیین کرده است.^۳ افزایش سن شرط لازم، متناسب با مشاغل گوناگون یک تدبیر مناسب برای جلوگیری از پیرسازی مصنوعی به شمار می‌رود، اگرچه در همین سال‌ها قوانین و مقرراتی به تصویب رسیده‌اند که برای نخستین بار برای برخی مشاغل سقف کارایی تعیین می‌کنند.^۴

۱. قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی، مصوب ۲۲ آبان ۱۳۹۰، مجلس شورای اسلامی، ماده ۳۲.

۲. قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰ - ۱۳۹۶)، مصوب ۲۱ اسفند ۱۳۹۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام، ماده ۸۲، تبصره.

۳. ماده ۹۰، بند پ، تبصره ۲. البته این حکم متناقض با تبصره ۱ بند پ همین ماده و فاقد حکمت به نظر می‌رسد.

۴. نظیر قانون اصلاح قانون نظام صنفی کشور، مصوب ۱۲ شهریور ۱۳۹۲، مجلس شورای اسلامی؛ ماده ۱۳ که حداکثر سن داوطلبان عضویت در هیئت مدیره اتحادیه‌های صنفی را ۷۵ سال قرار می‌دهد. این شرط برای اولین

البته در کنار این تحولات مثبت نمی‌توان از یک حکم بی‌سابقه و بدیع در قانون دائمی‌سازی برخی احکام برنامه‌های توسعه چشم پوشید. این قانون ۷۰ سالگی را به‌عنوان سن امکان بازنشستگی برای عشایر و روستاییان تعیین کرده است. به موجب این قانون هر سال پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون یک سال از این سن کاسته می‌شود تا به ۶۵ سال برسد!^۱ چنانچه تنها با عینک سیاست سالمندی به این حکم بنگریم، به نظر می‌رسد این روند باید معکوس یا دست کم ثابت و متناسب با سن امید به زندگی روستاییان باشد، اما غرض اصلی از وضع این مقرره، فراهم کردن حاشیه امنی برای صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر بوده است به نحوی که هیچ کس با کمتر از ۱۵ سال سابقه پرداخت بیمه‌ای بازنشسته نشود.

در هر حال رویکرد قانونگذار در قانون آیین دادرسی کیفری و برنامه ششم توسعه را در صورت انسجام و استمرار در سایر قوانین می‌توان یک رویکرد تحول‌آفرین دانست. این رویکرد مانعی برای پیرسازی مصنوعی است چرا که تشخیص سالمندی در هر پرونده به اقتضای موقعیت فرد صورت می‌پذیرد. چنین ترتیبی در برخی معاهدات استرداد مجرمین که در دهه اخیر منعقد شده نیز به چشم می‌خورد. بر این اساس، سن، وابسته به اوضاع و احوال متهم و بدون تعیین رقم مشخص، می‌تواند یکی از ملاحظات بشردوستانه امتناع از استرداد تلقی گردد.^۲ این ترتیبات در معاهدات قبلی استرداد به چشم نمی‌خورد.

بار درج شد. همچنین می‌توان به آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری مصوب ۱۰ اسفند ۱۳۸۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی اشاره کرد که در بند ج تبصره ۵ ماده ۴ شرط انتصاب رئیس موسسه آموزش عالی را حداکثر ۶۵ سال سن در زمان انتصاب می‌داند.

۱. قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، مصوب ۱۰ بهمن ۱۳۹۵ مجلس شورای اسلامی، ماده ۵۷، بند ب.

۲. قانون معاهده استرداد مجرمین بین جمهوری اسلامی ایران و جمهوری خلق چین، مصوب ۲۹ شهریور ۱۳۹۳ مجمع تشخیص مصلحت نظام. ماده ۷، بند ب؛ قانون معاهده استرداد مجرمین بین جمهوری اسلامی ایران و جمهوری کره به همراه پیش نویس ابلاغیه آن، مصوب ۱۹ اردیبهشت ۱۳۹۶، مجلس شورای اسلامی. ماده ۳، بند

نتیجه

به جرئت می‌توان ادعا کرد پیشنهاد معیار سن برای تشخیص سالمند، تمسک به بدوی‌ترین معیار ممکن است. سن می‌تواند جامع مفهوم سالمند باشد، اما نمی‌تواند مانع اغیار شود. درست است که هیچ سالمندی کمتر از ۶۰ سال سن ندارد، اما نمی‌توان ادعا کرد هر فرد ۶۰ ساله یا ۶۵ ساله به بالا لزوماً سالمند است. نمی‌توان با قاطعیت از سن مشخصی به عنوان سن سالمندی یا سن ناتوانی سالمند یاد کرد، بلکه باید در پی احراز این نکته بود که آیا فرد حقیقتاً از تصدی امور خود به نحوی که در سنین پایین‌تر قادر بود، بازمانده است؟ نویسندگان نظریه‌های حقوق سالمندی در توجیه ضرورت حمایت از سالمندان به مجموعه‌ای از فاکتورها اشاره می‌کنند: از دست دادن گروه دوستان و خویشاوندان به خاطر مرگ، دوری از فرزندان به دلیل مهاجرت (خود یا فرزندان)، مرگ همسر مدیر امور مالی خانواده (که عموماً این نقش بر عهده مردان است) فرتوتی جسمانی، ابتلا به زوال عقل یا کاهش حافظه، دورافتادگی از جامعه به خاطر عدم انطباق با تحولات و ابزارهای تکنولوژیک جدید و عدم دسترسی به اطلاعات مفید و به‌روز. به نظر همین فاکتورهای توجیه‌کننده، می‌توانند بهترین ملاک برای شناسایی سالمندان آسیب‌پذیر باشند. با ترجمه همین فاکتور به معیارهایی کمی نظیر سطح سواد، توانایی به کارگیری ابزارهای جدید، شمار بستگان درجه یک توانمند، فاصله اقامتگاه تا اقامتگاه فرزندان و ... می‌توان ملاک‌هایی نوعی وضع کرد که در هر مورد خاص می‌تواند به ما نشان دهد با یک سالمند نیازمند توانمندسازی مواجهیم یا نه.

۴؛ قانون معاهده بین جمهوری اسلامی ایران و جمهوری آندونزی در زمینه استرداد مجرمین، مصوب ۱۰ خرداد

۱۳۹۶، مجلس شورای اسلامی. ماده ۳، بند ۴.

منابع

الف) فارسی

۱. خنیفر، حسین و ناهید مسلمی، (۱۳۹۵)، اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی، تهران: نگاه دانش.

۲. کاظمی، عباس و ابراهیم محسنی‌آهویی، (۱۳۸۷)، «تبعیض سنی: ارزیابی گفتمان سیاست فرهنگی در هویت‌بخشی به جوانان ایرانی»، مطالعات جامعه‌شناختی، شماره ۳۳.

۳. یزدانپور، فاطمه و عزت‌الله سام‌آرام، (۱۳۹۰)، «عوامل مرتبط با کیفیت زندگی سالمندان (سالمندان شهرستان خمین)»، برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۶.

ب) لاتین

4. Costa, Dora L. (1998), "The evolution of retirement" In The Evolution of Retirement: An American Economic History, 1880-1990, 6-31, University of Chicago Press.
5. Definition of an older or elderly person, March 11, 2014, <http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/> (accessed January 27, 2016).