

نگرشی تقنینی به «حق بر تأمین اجتماعی سالمندان» در نظم حقوق کنونی ایران و اسناد بین‌المللی

محمد صالح تسخیری

دانش آموخته دکتری حقوق بین‌الملل و پژوهشگر مرکز تحقیقات اسلامی

مجلس شورای اسلامی

Taskhiri.ms@gmail.com

چکیده

پیری جمعیت و پدیده سالمندی، بر ساخت جامعه انسانی کنونی و مولود «کاهش میل به فرزندآوری» و «افزایش سن امید به زندگی» به شمار می‌آید. براساس تخمین‌های مبتنی بر سرشماری‌ها، در سی سال آینده، یک سوم از جمعیت ایران را قشر سالمند به خود اختصاص خواهد داد. از آنجا که پدیده پیری جمعیت و سالمندی، تدریجی به وقوع می‌پیوندد و هم‌اکنون نیز جامعه ایرانی درگیر آن شده است، باید برای پاسخگویی به نیاز سالمندان را از امروز اندیشید. این مقاله به بررسی مهم‌ترین دغدغه‌های مرتبط با این موضوع پرداخته است. یکی از مهم‌ترین ابعاد حقوق سالمندان، حق بر تأمین اجتماعی است. تأمین اجتماعی اگرچه اختصاصی به سالمندان ندارد، اما بخشی از کارکرد اساسی خود را در زمان سالمندی و بازنشستگی به‌نمایش می‌گذارد. تأمین اجتماعی سالمندان عمده در دو موضوع پرداخت مستمری و پرداخت هزینه‌های درمان اهمیت می‌یابد. در این مقاله و در راستای تبیین ابعاد حق بر تأمین اجتماعی در منظومه حقوق سالمندان، ضمن بررسی مفاد اسناد بین‌المللی و هنجارهای لازم‌الاجرا در نظام حقوقی ایران، دو مسأله مهم سالمندان درخصوص «سن بازنشستگی اجباری» و «پرداخت مطلوب‌تر مستمری و هزینه‌های درمان» مورد بررسی قرار گرفته‌اند. براساس یافته‌های این مقاله، دولت در

سال‌های آینده و مبتنی بر نیاز جامعه سالمند، علاوه بر ارتقای سن بازنشستگی در نظام حقوق استخدامی و حقوق کار، باید زمینه بهره‌مندی افراد از منابع درآمدی متعدد در زمان سالمندی را تمهید کند

کلیدواژه: حق بر تأمین اجتماعی، حقوق سالمندان، سن بازنشستگی اجباری، سن ناتوانی نسبی، تعدد منابع درآمدی، تقنین

پدیده پیری جمعیت و سالخوردگی قشر عظیم جمعیتی، در کنار کاهش شدید نرخ جانشینی، دو عاملی است که ذهن سیاست‌گذاران کلان جوامع مختلف را درگیر خود ساخت تا اینکه پیش از بروز فجایع انسانی، نیازهای جامعه درگیر سالمندی را چاره کنند. به بیان دیگر افزایش سن امید به زندگی که ناشی از پیشرفت بهداشت در جوامع مختلف به شمار می‌آید و کاهش میل به فرزندآوری که نتیجه دنیای مدرن و اقتضائات زندگی در آنست، این ضرورت را در پیش‌روی رهبران جوامع گذاشته است که با آینده‌نگری درخصوص مسأله جمعیت، از امروز به حل برخی مشکلات ناشی از وجود جمعیت قابل توجه سالمندان در دهه‌های آتی بیافند (طرح اقدام وین، ۱۹۸۳: ۷).

پدیده سالمندی از بر ساخت‌های اجتماعی دنیای کنونی می‌باشد. پیشتر، بشر با پیری این حجم از جمعیت روبرو نبوده است. نوع نیاز جامعه سالمند از جامعه غیرسالمند، متفاوت و چالش‌ها و ظرفیت‌های آن نیز متفاوت می‌باشد. نتیجه منطقی این تفاوت آنست که نمی‌توان با معیارهای جامعه غیر سالمند به حل مشکلات مرتبط با جامعه سالمند پرداخت و برای فهم درست از نیازها و مشکلات و در مرحله بعد، تأمین و حل آن‌ها باید رویکرد و روش جدیدی اتخاذ کرد.

حمایت از اقشار آسیب‌پذیر در فضای حقوق بین‌الملل ابتدا نصیب اقلیت‌های قومی، نژادی، مذهبی و زبانی شد. پس از گروه‌های یادشده، زنان، کودکان، توانخواهان (معلولان) و مهاجران هریک به عنوان یک قشر آسیب‌پذیر زیر چتر حمایت حقوقی قرار گرفتند (آکرمارک، ۱۹۹۷: ۱۰۱-۱۰۸) و نظام حقوقی حمایتی از آن‌ها با عناوینی همانند حقوق اقلیت‌ها، حقوق زنان، حقوق کودکان، حقوق معلولان و نظایر آن‌ها مورد توجه جامعه حقوقی و هواخواهان اجتماعی این اقشار درآمد.

در میانه دهه ۱۹۸۰ با آمایش جمعیتی کشورهای مختلف و اعلام هشدارهای جمعیتی درخصوص کاهش میل به فرزندآوری و در نتیجه آن، کاهش نرخ جانشینی و افزایش سن امید به زندگی و در نتیجه آن، پیری جمعیت، دغدغه حراست از قشر

آسیب‌پذیر سالمند نیز در میان صاحبان اندیشه حقوقی شکل گرفت و بتدریج «حقوق سالمندان» نیز به منظومه شاخه‌های حمایتی حقوق نیز افزوده شد. حقوق سالمندان، مجموعه حق‌های شکل‌گرفته پیرامون سالمندان به منظور حمایت از ایشان در زندگی فردی و اجتماعی و حراست در برابر آسیب‌دیدگی و بزه‌دیدگی‌های پیش‌روی آن‌هاست.

یکی از حقوقی که در مجموعه حقوق سالمندان قرار می‌گیرد، «حق بر تأمین اجتماعی» است. این حق در ارتباط کامل با «حق بر کار» است؛ از این رو در بسیاری از ساحات، مرز مشترک با حقوق کار و استخدامی دارد. موضوع تأمین اجتماعی کارگر و مستخدم با آغاز رابطه کاری و استخدامی آغاز می‌شود اما با پایان کار در محیط تحت پوشش حقوق کار و حقوق استخدامی، پایان نمی‌پذیرد. با توجه به فقر ادبیات حقوقی درخصوص حقوق سالمندان و لزوم تبیین ابعاد حق بر تأمین اجتماعی ایشان، این نوشتار به زوایای این حق درخصوص سالمندان اختصاص یافته است. برای اینکه مقاله بتواند تصویر کاملی از موضوع اصلی ارائه دهد، گریزی نیست از بیان نکاتی مربوط به حقوق کار سالمندان که با موضوع یادشده ارتباط وثیقی دارند.

۲. سالمندی در ایران

این مقاله بر آن نیست که اطلاعات جمعیتی و کم‌وکیف آن را درخصوص پدیده سالمندی بیان دارد اما ذکر برخی نکات در این رابطه ضروری است:

نخست آنکه براساس تخمین‌های جمعیت‌شنا سانه، تا سه دهه آینده، یک سوم جمعیت ایران را افراد بالای ۶۵ سال تشکیل خواهند داد و این به معنای بروز پدیده سالمندی با شدیدترین حالت ممکن در تاریخ ایران است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۰: ۲۸). جامعه سالمند ایران در دهه‌های پیش‌رو، مولود دو روند کاهش فرزندآوری و فزونی یافتن سن امید به زندگی خواهد بود. از این رو تغییر در هر یک از این دو عامل، ممکن است ایران را با ترکیب جمعیتی متفاوتی روبرو سازد.

دومین نکته آنکه آهنگ رشد جمعیت سالمند و شیب سالمندی در ایران، پدیده‌ای بی‌نظیر است زیرا که شیبی را که ایران طی ۴۰ سال درخصوص سالمندی جمعیت تجربه خواهد کرد، کشورهای پیشرفته صنعتی، در طول ۲۰۰ الی ۳۰۰ سال تجربه کرده یا می‌کنند (دوخایی، ۱۴۰۰: ۱۰). با توجه به اینکه عموم بیماران قلبی، عروقی و سرطانی مربوط به این قشر جمعیتی است، سیاست‌گذاران کلان ایران از امروز باید به فکر تمهید شرایط برای مقابله با مشکلات ناشی از سالمندی در سه دهه آتی یا کاهش موارد ابتلا به بیماری‌های یادشده از طریق اصلاح سبک زندگی سالمندان باشند.

نکته آخر اینکه در حال حاضر، جمعیت ایران در حال تجربه پدیده زنانگی سالمندی به معنای درصد بالاتر جمعیت زنان سالمند در مقایسه با تعداد مردان سالمند می‌باشد. با توجه به فزونی تعداد زنان سرپرست خانواده و دختران مجرد قطعی در جمعیت غیرسالمند کنونی، باید فزونی یافتن سهم سالمندان زن تنها یا سرپرست خانواده را در آینده نزدیک ایران انتظار کشید. براساس آنچه که توسط سازمان بیمه سلامت ایران منتشر شده در سال ۱۴۳۰، به ازای هر ۱۰ زن، ۸ مرد سالمند وجود خواهد داشت (همان: ۱۳). زنانه شدن سالمندی در ایران، می‌بایست ذهن سیاست‌گذاران را به این سمت رهنمون سازد که با توجه به بسترهای لازم حراست از زنان سالمند در قوانین اساسی و عادی، فرآیند اجرایی‌سازی این حمایت‌ها را از امروز باید در دستورکار قرار داد.

۳. تأمین اجتماعی سالمندان در اسناد بین‌المللی

در نظام بین‌الملل، دو سند غیرالزام‌آور درخصوص سالمندان به تصویب دولت‌ها رسیده است که نگرش جامعی را نسبت به این قشر جمعیتی درخود جای داده‌اند. هرچند این اسناد از الزام حقوقی بهره‌مند نیستند اما به دلیل اینکه مفاد آن‌ها بتدریج در نظام‌های حقوقی داخلی رسوخ پیدا کرده و موجب وفاق عمومی در فضای بین‌المللی در رابطه با سالمندان گردیده‌اند، از اهمیت بالایی برخوردارند. اسناد غیرالزام‌آور در

حقوق بین‌الملل جزو «حقوق نرم»^۱ محسوب می‌شوند که به تدریج زمینه ایجاد قواعد حقوقی لازم‌الاجرا در آینده نزدیک را فراهم می‌آورند (بویل، ۲۰۱۴: ۱۱۸-۱۲۰).

سند نخست، «طرح بین‌المللی اقدام در مورد سالمندی» یا «طرح وین ۱۹۸۲» می‌باشد.^۲ این سند در کنفرانسی بین‌المللی که به میزبانی سازمان ملل متحد برگزار گردید، به عنوان قطعنامه ۳۷/۵۱ توسط مجمع عمومی ملل متحد به تصویب رسید. طرح وین به دنبال قرار گرفتن مسأله سالمندی و نیازها و دغدغه‌های سالمندان در اولویت‌های سیاستگذاری کلان داخلی و بین‌المللی بود. طرح وین در بند چهارم از دولت‌ها خواسته که تأمین اجتماعی و اقتصادی سالمندان را تضمین کنند. به بیان روشن‌تر این سند در پی رساندن این مفهوم است که تأمین اجتماعی و تمهید سبب اقتصادی غنی‌تر با یکدیگر ملازم‌ت دارند. سند پشتیبان این طرح، حاوی نکات مهمی از دغدغه‌های مرتبط با تأمین اجتماعی سالمندان همانند ایجاد شرایط مساعد درخصوص سن بازنشستگی اجباری، وابستگی نظام تأمین اجتماعی به توان اقتصادی دولت اجراکننده و توسعه نظام تأمین اجتماعی در گستره داخلی کشورهاست.

سند دوم، «طرح اقدام بین‌المللی مادرید در رابطه با سالمندی» یا «طرح مادرید ۲۰۰۲»^۳ می‌باشد. این طرح که به فاصله بیست سال از طرح وین و به میزبانی مجدد سازمان ملل متحد به تصویب دولت‌ها رسید، تلاش کرد دستاوردهای جدیدتری را نسبت به طرح اقدام وین منعکس کند. طرح مادرید مفاد غنی‌تر و مفصل‌تری را درخصوص تأمین اجتماعی سالمندان منعکس می‌سازد. براساس این سند بین‌المللی، حمایت از سالمندان درخصوص تأمین و حمایت اجتماعی^۴ شامل جنبه‌های رسمی و غیررسمی می‌شود.

1. Soft Law

2. Vienna International Plan of Action on Aging, United Nations, 1982-3.

3. Madrid International Plan of Action on Ageing 2002 (United Nations; A/CONF.197/9; Report of the Second World Assembly on Ageing Madrid, 8-12 April 2002).

4. Social Protection

حمایت اجتماعی غیررسمی به معنای شبکه حمایت‌کننده از سالمند در محیط اجتماعی زیست‌اوست که او را در برابر مسائل مختلف کمک می‌کند. این شبکه غیررسمی درکنار نظام تأمین اجتماعی، سالمند را یاری می‌رساند که در برابر آسیب‌های پیش‌رو خود را تنها نبیند (پاراگراف ۴۹-۵۰). علاوه بر این، سند متذکر می‌شود که فقر سالمندان جنبه زنانه به‌خود گرفته و این بدان معناست که سالمندان زن بیش از سالمندان مرد، درگیر فقر و مشکلات اقتصادی هستند (پاراگراف ۵۱).

طرح اقدام مادرید با طرح این ایده که بیمه پایه تمامی کارگران باید به‌گونه‌ای طراحی شود که در دوره بازنشستگی حاوی مستمری و تکفل هزینه بیماری‌ها و معلولیت افراد سالمند باشد، عدم تبعیض جنسیتی، بیمه مشاغل غیررسمی، مشوق‌های تمهید بیمه برای به‌کارگیری افراد سالمند دارای مهارت‌های سطوح پایین برای انجام مشاغل متناسب با ایشان، پوشش هزینه‌های ناشی از معلولیت و ازکارافتادگی و ایجاد نهادهای مشاوره‌ای خاص ایشان را به‌عنوان راهکارهای تکمیلی بیان می‌دارد (پاراگراف ۵۲).

یکی از دغدغه‌های مهم سند وین اینست که بخش مهمی از مردمان جوامع توسعه‌یافته و درحال توسعه، افرادی هستند که در مشاغل غیررسمی به‌سرنمی‌برده‌اند و حال در سنین بازنشستگی، فاقد حمایت بیمه‌ای می‌باشند. از منظر سند وین، سیاست‌گذاران کلان و مجریان باید متناسب با توان اقتصادی آن کشور و تا جایی که میسر است این قشر عمدتاً نیازمند را مشمول «حمایت‌های بیمه‌ای پوشش‌دهنده موارد ضروری» قرار دهند (پاراگراف ۵۲). از نگاه این سند، این قشر فاقد بیمه، بویژه زنان سالمند، به‌دلیل آسیب‌پذیری مالی، بشدت در معرض فقر می‌باشند؛ از این‌رو دولت‌ها باید سازوکارهای پرداخت مستمری مالی به آن‌ها را در حد توان در مدنظر قرار دهند (پاراگراف ۵۲).

۴. تأمین اجتماعی سالمندان در نظم حقوقی ایران

در نظام حقوقی ایران، بالاترین مقررۀ لازم‌الاجرائی که در خصوص تأمین اجتماعی سالمندان وجود دارد، اصل بیست و یکم قانون اساسی است که دولت را موظف می‌دارد نسبت به «ایجاد بیمه خاص زنان سالخورده» اقدامات لازم را انجام دهد. فارغ از میزان عمل دولت به این قانون، از آنجا که قانون اساسی در رأس نظام حقوقی هر کشوری قرار دارد، این اصل اهمیت شایان توجهی دارد. درج دغدغه‌های مرتبط با سالمندان، نشانگر اهمیت دادن یک نظام حقوقی به این قشر جمعیتی است. نظیر این موضوع را در قانون اساسی اسپانیا و کانادا نیز می‌توان یافت. ماده ۵۰ قانون اساسی اسپانیا مقرر می‌دارد که «مقامات عمومی باید خودکفایی اقتصادی شهروندان سالمند را از طریق حقوق بازنشستگی کافی و دوره‌ای تضمین نمایند. همچنین فارغ از تعهدات خانوادگی، مقامات عمومی باید رفاه ایشان را از طریق نظام خدمات اجتماعی تقویت نمایند؛ به گونه‌ای که در آن نسبت به مشکلات خاص در زمینه بهداشت، اسکان، فرهنگ و تفریح (اوقات فراغت) شهروندان سالمند مراقبت صورت پذیرد»^۱. همچنین ماده ۹۴ آ قانون اساسی کانادا بیان می‌کند که «پارلمان کانادا باید در رابطه با مستمری افراد سالمند (حقوق بازنشستگی) و مزایای مکمل آن، شامل [مراقبت از] بازماندگان و مزایای دوره از کارافتادگی (بدون توجه به سن افراد) قانون‌گذاری نماید؛ البته این قانون بر اجرای قوانین موجود یا قوانینی که در آینده به تصویب قانون‌گذاران استانی خواهد رسید، تأثیر نمی‌گذارد»^۲.

«سند اهداف و اصول تشکیل خانواده و سیاست‌های تحکیم و تعالی آن» مصوب ششصد و سیزدهمین جلسه شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب ۱۳۸۶/۰۸/۰۸ به تبعیت از قانون اساسی، «تدوین قوانین حمایتی و گسترش پوشش کامل بیمه‌های اجتماعی و اقتصادی برای مردان بیکار، زنان بیوه، سالخورده و ...» را به عنوان یکی از راهبردهای اساسی پذیرفت. این سند به دلیل مقام تصویب‌کننده آن، جزو اسناد بالادستی به شمار می‌آید که وظیفه ایجاد وفاق در بدنه اجرایی کشور را برعهده دارد.

1. The Constitution 1978 of Spain, Section 50
2. The Constitution 1982 of Canada, Section 94A

در همین موضوع ماده ۳۶ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران بیان می‌کند: «در اجرای اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی و به منظور توسعه عدالت اجتماعی، نظام تأمین اجتماعی با هدف حمایت از اقشار مختلف جامعه در برابر رویدادهای اقتصادی، اجتماعی و طبیعی و پیامدهای آن از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی‌سرپرستی، درراه‌ماندگی، حوادث و سوانح و ناتوانی‌های جسمی، ذهنی، روانی و نیاز به خدمات بهداشتی درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه‌ای و غیر آن (حمایتی و امدادی)، حقی است همگانی و دولت مکلف است طبق قوانین، از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یکایک افراد کشور تأمین کند.»

ماده اول از قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی نیز بیان می‌دارد «در اجرای اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بندهای (۲) و (۴) اصل بیست و یکم (۲۱) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در جهت ایجاد انسجام کلان سیاست‌های رفاهی که به منظور توسعه عدالت اجتماعی و حمایت از همه افراد کشور در برابر رویدادهای اجتماعی، اقتصادی، طبیعی و پیامدهای آن، نظام تأمین اجتماعی با رعایت شرایط و مفاد این قانون و از جمله برای امور ذیل برقرار می‌گردد:

الف - بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت، ج - پیری، و - ناتوانی‌های جسمی، ذهنی و روانی، ی - ایجاد بیمه خاص بیوگان، زنان سالخورده و خودسرپرست».

علاوه بر این قوانین حمایتی دیگری نیز در این حوزه وجود دارد که به عنوان مثال می‌توان به «قانون حمایت از روستاییان نیازمند بالای ۶۰ سال» (مصوب ۱۳۶۱/۲/۱۵) و «قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت» (مصوب ۱۳۴۹/۱۲/۹) اشاره کرد.

۵. تأمین اجتماعی و اقتصادی سالمندان در منابع روایی

تأمین اجتماعی سالمندان در دو محور پرداخت مستمري و پرداخت هزینه‌های درمان بیشتر در مدنظر قرار می‌گیرد. در منابع حدیثی و روایی، مواردی یافت می‌شود که می‌توان از آنها به‌عنوان نگاه اسلام به موضوع تأمین اجتماعی و اقتصادی سالمندان یاد کرد. ابتدائاً ذکر این نکته ضروری می‌نماید که اسلام، حمایت اجتماعی و اقتصادی از سالمند را در دو حیطه حکومتی و غیرحکومتی پی‌گرفته است. در حیطه غیرحکومتی، خانواده سالمند مکلف شده‌اند که در صورت نیاز مالی، او را تأمین کنند؛ موضوعی که در فقه با عنوان «نفقه اقارب» شناخته می‌شود.

در قرآن کریم، آیات متعددی وجود دارد که پس از طرح موضوع عبادت خداوند، «احسان به والدین» را به‌عنوان تکلیفی شرعی بر همه مسلمانان واجب دانسته است (بقره، ۸۳؛ نساء، ۳۶؛ انعام، ۵۱ و اسراء ۲۳). در نظر صاحب‌نظران فقهی و حقوقی، اطلاق در کاربردست لفظ «احسان» در آیات یاد شده، گویای آنست که بنابر این آیات شریفه، دایره وسیعی از اعمال از جمله رفع نیازهای مادی والدین (تا جایی که نیاز والدین رفع گردد)، تکلیف فرزندان به شمار می‌آید (ارسطا، ۱۳۹۸، ۳۰۸). در روایتی آمده است که فردی نزد پیامبر از پدرش شکایت کرد که اموالش را بدون اجازه برمی‌دارد. پدر پیر آن فرد در پاسخ به ادعای فرزندش گفت که «زمانی که پسر، بچه‌ای ضعیف و فقیر بود از مال خود او را بی‌نیاز کردم. حال که من ضعیف و فقیر هستم، او از پرداخت اموالش به من، بخل می‌ورزد». پیامبر با شنیدن ماجرا گریست و فرمود که «سنگ و شن نیز با شنیدن این قصه، خواهند گریست». سپس به فرزند آن مرد فرمودند که «خود تو و اموالت متعلق به پدرت هستند» (زمخشری، ۱۴۰۷: ۶۵۹).^۱ شبیه به همین تعبیر نسبت به مادر نیز از پیامبر اکرم صادر شده است (زمخشری،

۱. «و شکا رجل إلى رسول الله أباه وأنه يأخذ ماله، فدعا به فإذا شيخ يتوكأ على عصا، فسأله فقال: إنه كان ضعيفاً وأنا قوي، وفقيراً وأنا غني، فكنت لا أمنعه شيئاً من مالي، واليوم أنا ضعيف وهو قوي، وأنا فقير وهو غني، ويبخل عليّ ماله، فبكي رسول الله صلى الله عليه وسلم وقال: ما من حجر ولا مدر يسمع هذا إلا بكى، ثم قال للولد: أنت ومالك لأبيك، أنت ومالك لأبيك».

۱۴۰۷: ۶۶۰). آنچه که از تعبیر شریف پیامبر اسلام قابل برداشت است لزوم رفع نیازهای اقتصادی والدین در سنین ضعف و سالمندی توسط فرزندان دارا و شدت اهمیت این موضوع در اسلام می‌باشد.

آنچه که در موضوع اصلی این مقاله اهمیت دارد، وظیفه حکومت در قبال تأمین اجتماعی و اقتصادی سالمند است. براساس صریح روایات، دولت اسلامی نیز مکلف است از بیت‌المال مسلمین، سالمند را از حیث نیازهای اقتصادی ضروری تأمین کند. در روایتی آمده است که امام علی (ع) پیرمردی نابینا را دیدند که درخواست کمک می‌کرد. امام ابتدا از اطرافیان‌شان پرسیدند که «این چه چیزی است؟». اطرافیان در پاسخ گفتند که «او یک مسیحی است». امیرالمومنین در واکنش به اینگونه پاسخ دادن اطرافیان برای توجیه تنگدستی فرد سالمند فرمودند «او را به کار گرفتید تا زمانی که پیر و ناتوان شده است و حال او را منع می‌نمایید. از بیت‌المال به او انفاق کنید» (العالمی، ۱۴۱۴: ۶۶).^۲

ایشان در فرمان خود خطاب به مالک اشتر نخعی می‌فرمایند: «نسبت به یتیمان و سالمندانی که راه‌چاره [اقتصادی] ندارند و خود را در معرض سؤال از مردم (کمک‌خواهی اقتصادی از مردم) قرار نداده‌اند، رسیدگی کن» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).^۳ امام علی (علیه‌السلام) در هر دو روایت در مقام حاکم اسلامی خطاب به مدیران

۱. «و شکا إليه آخر سوء خلق أمه فقال: لم تكن سيئة الخلق حين حملتك تسعة أشهر؟ قال: إنها سيئة الخلق. قال: لم تكن كذلك حين أرضعتك حولين؟ قال: إنها سيئة الخلق. قال: لم تكن كذلك حين أسهرت لك ليلها وأظمأت نهارها؟ قال: لقد جازيتها. قال: ما فعلت؟ قال: حججت بها على عاتقي. قال: ما جزيتها ولو طلقه وعن ابن عمر أنه رأى رجلاً في الطواف يحمل أمه ويقول: «إني لها مطية لا تدعُر... إذا الركب نفرت لا تنفر! ما حملت وأرضعتني أكثر... الله ربّي ذو الجلال الأكبر». تظنني جازيتها يا ابن عمر؟ قال: لا ولو زفرة واحدة».

۲. «مُحَمَّدُ بْنُ الْحَسَنِ بِإِسْنَادِهِ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ أَحْمَدَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عِيْسَى عَنْ أَحْمَدَ بْنِ عَائِدٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ أَبِي حَمَزَةَ عَنْ رَجُلٍ بَلَغَ بِهِ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ ع قَالَ: مَرَّ شَيْخٌ مَكْفُوفٌ كَبِيرٌ بِسَأَلٍ فَقَالَ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ ع مَا هَذَا قَالُوا يَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ نَصْرَانِي فَقَالَ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ ع اسْتَعْمَلْتُمُوهُ حَتَّى إِذَا كَبُرَ وَعَجَزَ مَنَعْتُمُوهُ اتَّفَقُوا عَلَيْهِ مِنْ بَيْتِ الْمَالِ» (الحر العاملي، ۱۴۱۴، ج ۱۵، ص ۶۶).

۳. تَعَاهَدُ أَهْلَ الْيَتِيمِ وَ ذَوِي الرَّقَّةِ فِي السَّنِ مِمَّنْ لَا حِيلَةَ لَهُ وَ لَا يَنْصَبُ لِلْمَسْأَلَةِ نَفْسَهُ وَ ذَلِكَ عَلَى الْوَلَاءَةِ ثَقِيلٌ

جامعه اسلامی فرمایش می‌کنند. از این رو هر دو روایت صراحتاً اشاره به لزوم توجه حکومت و حاکمان اسلامی به وضعیت اقتصادی سالمندان در دوره پیری دارند.

۶. سن بازنشستگی

از جمله دغدغه‌های صاحب‌نظران حقوق سالمندان، موضوع سن بازنشستگی اجباری است. در سن بازنشستگی، افرادی که روزانه قریب به یک سوم از ساعات شبانه‌روز خود را مشغول به فعالیت بودند، بازنشسته شده و فاقد شغل می‌شوند. این گذار از مشغولیت به فقدان شغل، علاوه بر آنکه در فرد حس سربار بودن را بوجود می‌آورد، آسیب‌های روحی و سپس جسمی قابل‌توجهی را به فرد بازنشسته وارد می‌کند. در صورتی که سن بازنشستگی اجباری پایین باشد، آسیب‌های جسمی و روحی یادشده در سنین پایین‌تر بروز می‌یابد (گوشه، ۲۰۰۸: ۱۰).

پیش از اینکه نظام حقوق کار و استخدامی و نظام تأمین اجتماعی به‌شیوه کنونی مستقر شود، افراد تا سنین سالخوردگی در محل کسب‌وکار خود حاضر می‌گشتند و همین حضور حداقلی، علاوه بر حفظ ارتباطات اجتماعی و ایجاد حس ارزشمندی اقتصادی، مانع از انزوای فرد در سنین بالاتر می‌گردید. با ایجاد سن بازنشستگی اجباری، فرد بدون اینکه از کار افتاده گردد و صرفاً به دلیل رسیدن به سن خاصی، از شغل خود و خدمت‌رسانی به اجتماع، محروم می‌گردد.

این موضوع منجر گردید تا ایده ارتقای سن بازنشستگی توسط دغدغه‌مندان حقوق سالمندی مطرح گردید. طرح اقدام وین در پاراگراف ۳۹ از دولت‌ها خواسته است تا به‌دلیل شرایط اقتصادی و ضرورت جایگزینی نیروهای جوان به‌جای افراد میانسال و سالمند، از کاهش سن بازنشستگی اجباری به صورت نامتعارف پرهیز داشته باشد. درحالت مطلوب، فرد باید بتواند تا زمانی که «بخواهد» و «تواند»، از بصورت ایمن و در قالب‌های رسمی و غیررسمی فعالیت شغلی خود را ادامه دهد (نومارک، ۲۰۱۷: ۱). اما این حالت مطلوب عملاً با دو مانع اصلی یعنی «ضرورت جایگزینی نیروهای

جوان‌تر در محیط استخدای و کارگری» و همچنین «شرایط بد اقتصادی» روبرو می‌گردد.

تمامی تفاسیل یاد شده منجر گردید تا ایده «سن ناتوانی نسبی» (سن زمین‌گیری/ سن تقاعد)^۱ به جای «سن بازنشستگی اجباری»^۲ مطرح گردد؛ به این معنا که فرد تا زمانی که بتواند و بخواهد امکان کار در محیط رسمی را داشته باشد. این ایده زمانی اجرایی خواهد شد که حضور فرد با سنین بالاتر از سن بازنشستگی اجباری به صورت منعطف و نیمه‌وقت میسر شود. در این صورت ضمن اینکه یک سازمان از تجربیات چنددهه یک فرد، بی‌بهره نمی‌ماند، مجال برای حضور افراد سالمند در محیط کار و جلوگیری از بروز زودرس آسیب‌های جسمی و روحی سالمندی نیز فراهم می‌گردد. در قانون تأمین اجتماعی، بازنشستگی به «رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون» تعریف شده است (ماده ۲، بند ۱۵). در ماده ۷۶ برای تکمیل این ماده بیان می‌دارد که «مشمولین این قانون در صورت حایز بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت:

۱) حداقل ده سال حق بیمه مقرر را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی پرداخته باشند.

۲) سن مرد به شصت سال تمام و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد. تبصره ۱) کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند». سیاق صدر ماده و درج عبارت «می‌توانند» در تبصره یک که گویای نوعی اختیاردهی است، نشان‌دهنده آنست که کارفرما توانایی ادامه همکاری با کارگر در نظام حقوق کار را دارد حتی اگر سی سال تمام کار کرده باشد.

۱. در ادبیات حقوق عربی، برای دانش‌واژه «سن بازنشستگی» از عبارت «سن تقاعد» استفاده می‌شود، در نتیجه نویسنده این سطور، برای عبارت انگلیسی «Pensionable Age»، به ترتیب دانش‌واژه‌های «سن ناتوانی نسبی»، «سن زمین‌گیری» و «سن تقاعد» را مناسب متون فارسی می‌دانند.

اما در نظام حقوق استخدامی وضعیت به گونه دیگری است. ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری بیان می‌دارد: «دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف) حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی، کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال.

ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق.

تبصره ۲. دستگاههای اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می‌باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

تبصره ۳. دستگاههای اجرایی موظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می‌باشند را بازنشسته کنند، سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیس سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند».

برای تکمیل نگاه تقنینی نسبت به آنچه که در جریان است باید قانون منع بکارگیری بازنشستگان مصوب ۱۳۹۵/۰۲/۲۹ نیز مورد توجه قرار داد. براساس این قانون، به کارگیری افراد بازنشسته یا بازخرید در دستگاههای اجرایی موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع است مگر آنکه این افراد به صورت پاره وقت و ساعتی تا سقف یک سوم ساعات اداری کارمندان رسمی همان شغل به کارگرفته شوند. این قانون در پاسخ به نیازهای زمان تصویب جامعه ایرانی در به کارگیری افراد سالخورده در مناصب عالی مدیریتی گذرانده شد. هرچند که در تبصره‌های قانون

یادشده تلاش شد با درج امکان به‌کارگیری پاره‌وقت، ممنوعیت یادشده در به‌کار بستن افراد صاحب تجربه را تعدیل کند.

در یک ارزیابی کلی، نظام حقوق کار و نظام حقوق استخدامی ایران قابلیت ارتقا دارد. در نظام حقوق کار عملاً کارفرما از بازنشسته شدن کارگر با سنین بالاتر و ورود نیروی جوان فعال و منعطف استقبال می‌کند. همین عامل موجب می‌شود که کمتر به ادامه اشتغال افراد مشمول بازنشستگی استقبال نشان دهد. در نتیجه خالی از فایده نیست که قانون‌گذار نیم‌نگاهی به مشاغل خاص دوران سالمندی داشته باشد و سهمیه‌ای را برای این قشر از افراد تکلیف کند. در نظام حقوق استخدامی متناسب به اینکه شامل بخش عمومی و دولتی می‌گردد، سخت‌گیری بیشتر است و در آینده جامعه ایرانی یقیناً نظام استخدامی کشوری نیاز به تعدیل و انعطاف بیشتری در بازنشسته ساختن افراد بویژه درخصوص سن بازنشستگی اجباری خواهد داشت.

پژوهش منسوب به کابینه دولت ژاپن نشان می‌دهد که ۷۱ درصد از افراد ۶۰-۶۴ سال و ۴۹ درصد افراد ۶۵-۶۹ و ۳۲٫۵ افراد ۷۰-۷۴ سال مشغول به کار هستند و این گویای فزون یافتن تمایل افراد برای کار در سنین بالا می‌باشد. این آمار از آنجا دارای اهمیت است که تا سپتامبر ۲۰۲۰، تعداد سالمندان ژاپنی ۶۵ سال به بالا، ۳۶ میلیون بوده که قریب به یک‌سوم جمعیت این کشور را به‌خود اختصاص می‌دهد (استاتیسکال هندبوک آو ژاپن، ۲۰۲۰: ۱۰). وضعیت کنونی این کشور، تصویری از ایران در سه‌دهه آینده است و تغییر سن بازنشستگی در نظام حقوق کار و استخدامی و گونه‌های فعالیت، امری اجتناب‌ناپذیر است.

۷. هم‌زمانی سالمندی با معلولیت

یکی از موضوعات مهم درخصوص مباحث مرتبط با سالمندان، هم‌زمانی سالمندی با گونه‌های مختلف معلولیت است. سالمند یا بر اثر آنچه که در محیط کار بر جسم او وارد شده یا بر اثر فزونی سن و کاهش تاب‌آوری بدن، دچار معلولیت می‌شود؛ موضوعی که منجر می‌شود سالمند بصورت همزمان از بازنشستگی و معلولیت رنجش

خاطر یابد و از هر دو آسیب تحمل کند. به نظر یکی از نویسندگان، معلولیت به جزئی از تصور غلط کلیشه‌ای از سالمندان در جوامع مختلف درآمده است (ایسلام، ۲۰۱۶: ۹۶). این بدان معناست که پرتکرار شدن معلولیت و آسیب جسمی در سالمندان به باوری عمومی تبدیل گردیده است.

برخی بر این باورند که تبعیض علیه سالمندان، گاهی فراتر از یک «تبعیض ساده» مبتنی بر سن، به «تبعیض مضاعف» مبتنی بر سن و معلولیت تبدیل می‌شود. به بیان روشن‌تر سالمند هم بخاطر سالمندی در جامعه مورد تبعیض قرار می‌گیرد و هم به دلیل وجود نقصان و معلولیت، از برخی فرصت‌ها محروم می‌گردد. از این‌رو در نوشتارهای مرتبط با حقوق کار سالمندان، تأکید فراوانی به توجه دولت‌ها درخصوص آموزش به کارگران دارای سن بالا برای جلوگیری از معلولیت و از کارافتادگی شده است (جیمز و دیگران، ۲۰۱۵: ۱۱).

از آنجا که رفع معلولیت و یا تقلیل آثار آن نیازمند پرداخت هزینه‌هایی است، حرکت عمومی دولت، نیازمند دو سوگیری مهم است. نخست آنکه با کاهش عوامل منجر به معلولیت افراد در سنین بالاتر، از میزان این افراد در آینده ایران بکاهد. دوم اینکه بروز و ظهور قشر جمعیتی عظیم سالمند در دهه‌های آینده، رساننده این مفهوم است که با قشر ضخیم‌تری از معلولان روبرو خواهیم شد، از این‌رو باید به فکر تأمین هزینه‌های درمان عوارض ناشی از معلولیت سالمندان بود.

اهمیت توجه کردن به «معلولیت» در کنار «سالمندی» در دیگر جوامع نیز به موضوعی انکارناپذیر مبدل شده است. «قانون حمایت از آمریکایی‌های دارای ناتوانی»^۱ و «قانون تساوی بریتانیا»^۲ که هر دو جزو قوانین حمایتی محسوب می‌شوند، موضوع سالمندی و معلولیت را به صورت توأمان تحت حمایت و نظر قرار داده‌اند. ضروری است در صورتی که سیاست‌گذار یا قانون‌گذار ایران قصد ورود به مسائل سالمندی را دارند، معلولیت توأمان با سالمندی را نیز در زمره موضوعات مهم تلقی کنند.

1. The Americans with Disabilities Act of 1990 (42 U.S.C. § 12101)

2. UK, The Equality Act 2010

۸. انواع حمایت بیمه‌ای از سالمندان

عموم کشورها از دو دسته بیمه مکمل و پایه برای پرداخت مستمری و هزینه‌های درمان استفاده می‌کنند. برخی از آن‌ها صندوق‌های بازنشستگی و بیمه را به صورت ملی و دولتی اداره می‌کنند (همانند فنلاند، نروژ و اسپانیا) و برخی دیگر از دو نظام تکمیل‌کننده دولتی و خصوصی برای پوشش‌دهی به بازنشستگی سالمندان استفاده می‌کنند (همانند آلمان) (دوخایی، ۱۴۰۰: ۵۱-۴۹). اصل وحدت بیمه موجب می‌شود که در نظام‌های تکمیلی، یک صندوق، پرداخت مستمری و هزینه‌های درمان را متکفل شود و در صورت بهره‌مندی سالمند از صندوق دیگر، سرمایه‌گذاری او به صورت کمک هزینه زندگی یا بازپرداخت سرمایه‌گذاری برگردانده شود.

در حال حاضر تمامی افراد شاغل در نظام حقوق کار و استخدامی ایران که شامل بخش‌های خصوصی، عمومی و دولتی می‌شود، از خدمات یک صندوق بازنشستگی بهره‌مند هستند. بعضی از نهادها به فراخور وضعیت حقوق و مزایای پرداختی به کارگران یا کارکنانشان، سرمایه‌گذاری در صندوق‌های دیگر را در قالب بیمه عمر و سرمایه‌گذاری در دستور کار قرار می‌دهند. در کنار این جمعیت عظیم فعال در بخش خصوصی، دولتی و عمومی اعم از کشوری و لشکری، جمعیت بزرگی نیز وجود دارند که فاقد سرمایه‌گذاری در صندوق بازنشستگی می‌باشند. این سؤال مطرح می‌شود که چه باید کرد؟

درخصوص افراد فعال در نظام حقوق کار و استخدامی، بیان این نکته ضروری است که این افراد در زمان بازنشستگی که مقارن با سالمندی و بروز آثار ناشی از آنست، از یک بیمه پایه بهره‌مند می‌باشند. این بیمه در بخش پرداخت هزینه‌های درمان، عموماً تمامی هزینه‌ها را نمی‌تواند جابگو باشد، از این‌رو نیاز است تا منبع جدیدی را تعریف کرد تا بتوان بیمه مکمل (بیمه تکمیلی) برای این افراد فراهم ساخت (شجاعی و دیگران، ۱۳۹۰، ۷۲-۷۳). به نظر می‌رسد درخصوص بخش دولتی و عمومی که نسبتاً میزان درآمد کارمندان یا کارگران فعال در آن‌ها از وضعیت

مناسب‌تری برخوردار است، باید بخش دیگری از درآمد افراد شاغل در این گروه را در زمان اشتغال، برای بیمه دوم، کسر و صرف عضویت در صندوق سرمایه‌گذاری یا بیمه عمر کرد تا در زمان بازنشستگی و تشدید هزینه‌های درمان، از این منبع برای پاسخ به نیازهای درمانی او و خانواده‌اش به‌کار بست. به بیان دیگر، آنچه که در قالب بیمه دوم از جیب افراد پرداخت می‌شود، به نقش بیمه مکمل در زمان بازنشستگی تبدیل شود.

درخصوص دسته دوم که فاقد سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی هستند، به‌نظر می‌رسد دولت باید به فکر تعریف منبع درآمدی برای سرمایه‌گذاری برای این افراد باشد؛ یک سرمایه‌گذاری غیرقابل برداشت که صرفاً در زمان سالمندی و بازنشستگی و آن‌هم برای دریافت هزینه‌های درمان پیش‌بینی شده باشد. این منبع می‌تواند از واگذاری سهام شرکت سودده، بورس اوراق بهادار، کسر از هزینه‌های یارانه‌ای و ... باشد.

آنچه که در این دو راه حل دیده شده و ایده اصلی پنهان‌شده در هر دو راه حل پیشنهادی می‌باشد، عبارتست از «صرف‌نظر کردن از حمایت‌های مالی وابسته به دولت». زیرا هر آنچه که مخارج دولت را زیاده‌تر کند، نه تنها با بی‌میلی و مخالفت دولت روبرو می‌گردد، بلکه در زمان کاهش درآمدهای دولت، عملاً از کار می‌افتد. این موضوع در تمامی جوامع پیشرفته و در حال توسعه تجربه شده است که حمایت‌های مالی دولت در اینگونه موارد، بقا و دوام ندارد و وضعیت بودجه یک کشور است که بقای طرح‌های حمایتی را تعیین می‌کند (گارلیک، ۲۰۱۸: ۴۹۲-۴۹۳).

از این‌رو در گروه اول، تکمیل بیمه فرد از آنچه که در زمان اشتغال و نشاط از او اخذ شده، تأمین می‌شود و چون از «جیب دولت» کسر نمی‌گردد، در نتیجه دولت نه تنها مانعی برای اجرایی شدن آن نمی‌بیند بلکه مشوق‌های لازم یا اجبار ضروری آن را برعهده می‌گیرد. در خصوص گروه دوم، چون پرداخت از «جیب» دولت به صورت سرمایه‌گذاری است، نسبت به پرداخت هزینه‌ها براساس قوانین بودجه سالیانه، با بی‌اعتنایی کمتری روبرو خواهد شد. این واقعیت را باید پذیرفت که هزینه‌های بخش

درمان و بهداشت و مستمری بازنشستگان، نیازمند مشارکت‌دهی خود افراد ذی‌نفع است. در غیراینصورت و با قرار دادن بار تأمین مالی آن‌ها بر دوش دولت‌ها و وضعیت بغرنجی برای جامعه بازنشسته بویژه در زمان رکود اقتصادی و تورم‌های شدید پدید خواهد آمد.

نتیجه

اثر اصلی بهره‌مندی از تأمین اجتماعی در دوره سالمندی، در دو موضوع پرداخت مستمری و پرداخت هزینه‌های درمان نشان داده می‌شود. نظام حقوق داخلی ایران، زمینه‌های لازم در این خصوص را داراست و این وضعیت مالی دولت است که تعیین می‌کند حمایت‌ها از سالمندان تا چه مرزی پیش‌رود. به نظر می‌رسد با توجه به عوامل ناپایداری درآمد دولت، باید به فکر روش‌هایی بود که از سهم دولت در این خصوص کاسته شود و بر نقش افراد افزوده گردد. این روش‌ها هرچند در ابتدا ناخوشایند به نظر می‌رسد اما به دلیل پایایی و دوام بیشتر، نفع عمومی بیشتری را به همراه خواهد آورد. دولت‌ها باید با متعدد ساختن منابع درآمدی افراد در زمان پویایی اقتصادی و اشتغالشان، امکان بهره‌مندی از درآمد، خدمات و منافع اقتصادی بیشتری را در زمان سالمندی و بازنشستگی برای آن‌ها فراهم آورند. اینکه متعدد ساختن منابع درآمدی در چه قالب و با چه رویکردی میسر می‌گردد، وابسته به نظام اقتصادی، نظام حقوق کار و استخدامی یک کشور است.

الف) فارسی

۱. ارسطا، محمد جواد (۱۳۹۸)، نظام حقوق بشر اسلامی (بررسی مبانی فقهی اعلامیه اسلامی حقوق بشر). جلد دوم، قم؛ مرکز پژوهشی مبنا.
۲. دوخایی (۱۴۰۰)، بررسی اجمالی الگوی کشورهای پیشگام در حوزه بیمه سالمندی. ویرایش نخست، تهران؛ اداره کل روابط عمومی و امور بین‌الملل سازمان بیمه سلامت ایران.
۳. زمخشری، محمود بن عمر (۱۴۰۷)، الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل و عیون الاقوال فی وجوه التأویل. جلد دوم، بیروت، دارالکتاب العربی.
۴. «سند اهداف و اصول تشکیل خانواده و سیاست‌های تحکیم و تعالی آن» مصوب ششصد و سیزدهمین جلسه شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب ۱۳۸۶/۰۸/۰۸.
۵. شجاعی، علی؛ اکبری کامرانی، احمد علی؛ فدای وطن، رضا؛ عظیمیان، مجتبی؛ غفاری، شهرام و جمالی، محمد رضا (۱۳۹۰) «هزینه‌های درمانی و بیماری‌ها در سالمندان تحت پوشش سازمان بیمه خدمات درمانی استان تهران (۱۳۸۶-۸۷)» فصلنامه سالمند: مجله سالمندی ایران؛ سال ۶ (۴): ۷۴-۶۵.
۶. العاملی، الشیخ الحر (۱۴۱۴)، و سائل الشیعه. جلد ۱۵، بیروت، مؤسسه آل‌البیت (علیهم السلام) لإحياء التراث.
۷. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
۸. قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران
۹. قانون تأمین اجتماعی
۱۰. قانون حمایت از روستاییان نیازمند بالای ۶۰ سال
۱۱. قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت
۱۲. قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی
۱۳. قانون مدیریت خدمات کشوری
۱۴. قانون منع بکارگیری بازنشستگان.
۱۵. گلپایگانی؛ بی‌تا، مجمع‌المسائل؛ قم: دارالقرآن، مطبعه امیر.

۱۶. گلپایگانی؛ ۱۴۱۳ هـ.ق.، توضیح المسائل؛ قم: دارالقرآن الکریم؛ مطبعه باقری.
۱۷. محقق داماد، مصطفی؛ ۱۳۷۴ هـ.ش.، قواعد فقه؛ بخش دوم مدنی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، چ ۱.
۱۸. محقق داماد، مصطفی؛ ۱۳۶۶ هـ.ش.، قواعد فقه؛ بخش اول مدنی، تهران: مرکز نشر علوم اسلامی، چ ۲.
۱۹. مرکز آمار ایران (۱۳۹۰)، گزیده نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن، ۵۷ صفحه.
۲۰. منتظری، حسین علی؛ ۱۳۷۷ هـ.ش.، توضیح المسائل؛ قم: نشر تفکر، چ ۱۶.
۲۱. منتظری، حسین علی؛ ۱۴۱۳ هـ.ق.، الاحکام الشرعیه؛ قم: نشر تفکر، چ ۱.
۲۲. نجفی، محمد حسن (صاحب جواهر)؛ ۱۳۹۴ هـ.ق.، جواهر الکلام فی شرح شرایع الاسلام؛ با تحقیق علی آخوندی، دارالکتب الاسلامیه، چ ۶.
۲۳. نوری طبرسی، میرزا حسن؛ ۱۴۰۸ هـ.ق.، مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل؛ مؤسسه آل البيت (ع) لاحیاء التراث، چ ۱.
۲۴. نوری، حسین؛ ۱۴۰۶ هـ.ق.، توضیح المسائل، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، چ ۴.

(ب) انگلیسی

25. Akermarck, A. S. (1997). Justifications of minority protection in international law (Vol. 50). USA, *Martinus Nijhoff Publishers*.
26. Boyle, A. (2014). "Soft law in international law-making." In Evans, Malcolm David, *International law*. UK, Oxford University Press
27. Garlick, A. (2018) . "Mercy and malice: An inside view of the push to repeal and replace Obamacare." *PS: Political Science & Politics* 51.2 (2018): 491-493.
28. Ghosheh, N. (2008). Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context. Geneva: International Labour Organization.

29. Islam, M. R. (2016). Ageism and Age Discrimination in Old Age: An Overview. *Philosophy and Progress*. 55 (2), 91-108.
30. James, K., Kelly, R., & Blondin, A. (2015). Age Discrimination, Inclusive Design, and Older Workers. *Continuing Legal Education Society of British Columbia, Employment Conference*. 4, p. 18. Continuing Legal Education Society of British Columbia, Employment Conference.
31. Neumark, D. B. (2017). Age Discrimination and Hiring of Older Workers. *Research from the Federal Reserve Bank of San Francisco*. 06, 1-5
32. Statistical Handbook Of JAPAN (2020), Statistics Bureau of Ministry of Internal Affairs and Communications Japan

Documents and Law

33. Madrid International Plan of Action on Ageing 2002 (United Nations;A/CONF.197/9; Report of the Second World Assembly on Ageing Madrid, 8-12 April 2002)
34. The Americans with Disabilities Act of 1990 (42 U.S.C. § 12101)
35. The Constitution 1978 of Spain
36. The Constitution 1982 of Canada
37. UK, The Equality Act 2010
38. Vienna International Plan of Action on Aging, United Nations, 1983