

تحلیل حقوقی و تطبیقی تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی ایران: چالش‌ها، پیامدها و ارائه الگوی اصلاحی پایدار

میلاد وارسته منشادی^۱

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف شناسایی ریشه‌های ساختاری انحرافات دستمزدی در پایان خدمت و ارائه الگوی اصلاحی پایدار بر مبنای تجارب بین‌المللی (فرانسه، آلمان، سوئد و ترکیه) تدوین شده است تا مدل جایگزینی برای بهبود توازن اکچوئری و عدالت بیمه‌ای ارائه دهد.

روش: این مطالعه کیفی با رویکرد توصیفی-تحلیلی انجام شده است. داده‌ها از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، تحلیل آرای قضایی و گزارش‌های رسمی (تا سال ۱۴۰۳) گردآوری و با استفاده از روش «تحلیل محتوای کیفی» و «تحلیل تطبیقی متقاطع» بر مبنای استراتژی سیستم‌های بیشترین تفاوت (MDS) واکاوی شده‌اند.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که مبنای دو ساله برای محاسبه مستمری، با ایجاد انحراف در ساختار انگیزشی، منجر به «کژمنشی» و افزایش‌های صوری دستمزد شده است. این نقص ساختاری، با برهم‌زدن تناسب میان مشارکت و مزایا، در تشدید ناترازی منابع و مصارف صندوق نقش داشته است. یافته‌های تطبیقی مؤید ضرورت گذار به میانگین‌گیری بلندمدت و استقرار نظارت هوشمند برای بازگرداندن توازن به نظام بازنشستگی است.

نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر یک بسته اصلاحی چندبعدی مبتنی بر اصلاحات پارامتریک، نهادی و فناوریانه پیشنهاد می‌کند که برخلاف اصلاحات پارامتریک صرف، بر ترکیب تغییر دوره محاسبه با اصلاحات نهادی و فناوری محور تأکید دارد. جایگزینی مدل فعلی با الگوی مشارکت‌محور (مانند سیستم امتیازی یا حساب‌های فرضی)، ضمن تقویت پایداری بین‌نسلی، عدالت توزیعی را در نظام تأمین اجتماعی ایران تضمین می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: تأمین اجتماعی، تبصره ماده ۷۷، ناترازی اکچوئری، عدالت بیمه‌ای، تحلیل تطبیقی.

۱- کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، کارمند منابع انسانی اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران.

۱. مقدمه

نظام تأمین اجتماعی به‌عنوان رکن بنیادین دولت‌های رفاه، ابزاری حیاتی برای مدیریت ریسک‌های اجتماعی و تضمین امنیت اقتصادی شهروندان است. این نظام که بر پایه همبستگی نسلی استوار است، نقشی کلیدی در تحقق عدالت توزیعی ایفا می‌کند (میدگلی، ۲۰۰۷: ۴۵؛ سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۷: ۱۲). در ایران، قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، چهارچوب اصلی تعهدات بلندمدت را شکل داده است، اما برخی از سازوکارهای آن، به‌ویژه در حوزه محاسبه مستمری، نیازمند انطباق با اصول حکمرانی خوب و واقعیت‌های اقتصادی کنونی است (بادامچی، ۱۴۰۱: ۱۱۲؛ گرجی، ۱۳۹۹: ۶۵). نحوه محاسبه مستمری بازنشستگی، به‌دلیل تأثیر مستقیم بر پایداری مالی صندوق‌ها و رفتار بیمه‌پردازان، از حساس‌ترین جنبه‌های این قانون محسوب می‌شود (طاهرخانی، ۱۳۹۹: ۷۸؛ هولتسمان و پالمرو، ۲۰۰۱: ۳) تبصره ماده ۷۷ این قانون، مستمری را بر مبنای میانگین مزد دو سال پایانی خدمت تعیین می‌کند؛ رویکردی که در مواجهه با تورم مزمن و تحولات بازار کار، منشأ چالش‌های متعددی شده است (نجفی، ۱۴۰۰: ۱۵). چالش محوری، ایجاد انگیزه برای افزایش‌های صوری دستمزد در دوره کوتاه پایانی است که با اصل تناسب میان مشارکت و مزایا در تعارض بوده و شکافی عمیق میان حق بیمه‌های دریافتی و تعهدات ایجاد پدید می‌آورد (اکانو-امیدی و همکاران، ۲۰۱۸: ۳؛ شاپیرو، ۲۰۰۵: ۲۱۱). اهمیت و ضرورت این مطالعه بر مبنای متغیر «پایداری مالی» تبیین می‌شود. استمرار رویه فعلی، با تحمیل هزینه‌های ناهماهنگ با محاسبات اکچوئری، منابع این صندوق بین‌نسلی را در معرض فرسایش قرار داده و توان ایفای تعهدات آتی را در مواجهه با پدیده سالمندی جمعیت تضعیف می‌کند. گزارش‌های مالی سازمان تأمین اجتماعی (۱۴۰۳) و برآوردهای سازمان برنامه و بودجه، نشان‌دهنده تعمیق ناترازی منابع و مصارف است که ضرورت اقدامات ساختاری را بیش از پیش نمایان می‌سازد. از منظر حقوقی نیز، این وضعیت به نقض عدالت بیمه‌ای و ایجاد نابرابری میان بازنشستگان با الگوهای مشارکت متفاوت منجر شده که فرسایش اعتماد عمومی و ترویج فرهنگ قانون‌گریزی را به دنبال دارد (صادقی فسایی و افروغ، ۱۳۹۸: ۱۱۲؛ عباس‌زاده، ۱۳۹۹: ۶۲). با توجه به اینکه تلاش‌های گذشته در قالب قوانین برنامه‌های توسعه به‌دلیل ماهیت موقت، منجر به حل پایدار مسئله نشده است، نیاز مبرمی به تحلیل‌های بی‌طرفانه و مبتنی بر شواهد برای اصلاح این ساختار احساس می‌شود تا از بروز گسست‌های عملکردی در نظام رفاهی جلوگیری شود. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف واکاوی عمیق تبصره ماده ۷۷ و نقد سازوکار میانگین‌گیری کوتاه‌مدت تدوین شده است. این مطالعه در پی تبیین پیامدهای حقوقی و اقتصادی این رویکرد و استخراج درس‌آموخته‌های بین‌المللی از نظام‌های

پیشرو (فرانسه، آلمان، سوئد و ترکیه) است. هدف غایی، پاسخ به این پرسش است که چگونه می‌توان با اصلاح این مقرره، به نظامی عادلانه‌تر و پایدارتر دست یافت. نوآوری تحقیق در ارائه یک بسته اصلاحی جامع است که فراتر از تغییرات پارامتریک، بر اصلاحات نهادی و نظارتی تأکید داشته و چالش‌های اجرایی و استدلال‌های مخالف را نیز مدنظر قرار می‌دهد تا مسیری عملیاتی برای ارتقای حکمرانی در نظام تأمین اجتماعی ایران ترسیم نماید.

۲. مبانی نظری و ادبیات تحقیق

تحلیل جامع پدیده‌های پیچیده مانند تأثیر تبصره ماده ۷۷، که در آن ابعاد حقوقی، اقتصادی و رفتاری درهم تنیده‌اند، مستلزم بهره‌گیری از یک چهارچوب نظری چندوجهی است تا بتواند پویایی‌های مسئله را در سطوح مختلف روشن سازد. نقطه آغاز این تحلیل، مفهوم عدالت است، زیرا قلب نظام تأمین اجتماعی، توزیع عادلانه منابع و امنیت در طول زمان است. نظریه «عدالت به‌مثابه انصاف» جان راولز^۱ (۱۹۷۱: ۶۵-۶۰، ۹۰-۸۳) با تأکید بر برابری منصفانه فرصت‌ها و لزوم بیشترین منفعت برای کم‌برخوردارترین‌ها، معیاری اساسی برای ارزیابی عملکرد این تبصره ارائه می‌دهد؛ عملکردی که با ایجاد نابرابری‌های ناروا، این معیار را نقض می‌کند. این نقض عدالت، مستقیماً به زیر سوال بردن اصول بنیادین بیمه‌های اجتماعی می‌انجامد. مدل «بیمه اجتماعی بیسمارکی» (اسپینگ‌اندروسن^۲، ۱۹۹۰: ۲۸-۲۶) که بر «اصل تناسب» میان مشارکت و مزایا استوار است (بار^۳، ۲۰۱۲: ۱۴۰-۱۳۵)، نشان می‌دهد که چگونه تبصره ماده ۷۷ با گسستن این پیوند، منطق بیمه‌ای را مخدوش می‌سازد. اما چرا این گسست رخ می‌دهد و افراد چگونه به آن واکنش نشان می‌دهند؟ اینجا، نظریه «انتخاب عقلانی» (داونز^۴، ۱۹۵۷: ۴۰-۳۶) وارد می‌شود و تبیین می‌کند که چگونه یک ساختار انگیزشی معیوب، با بالا بردن فایده و پایین آوردن هزینه تخلف (بکر^۵، ۱۹۶۸: ۱۸۰-۱۷۶)، رفتار فرصت‌طلبانه را به گزینه‌ای جذاب بدل می‌کند. این رفتار فرصت‌طلبانه، خود در یک بستر نهادی و با وجود اطلاعات نامتقارن شکل می‌گیرد که نظریه «نماینده-اصیل» (جنسن و مک‌کلینگ^۶، ۱۹۷۶: ۳۱۰-۳۰۸) به تحلیل آن می‌پردازد و بر ضرورت طراحی مکانیسم‌های نظارتی مؤثر برای همسوسازی منافع صندوق (اصیل) و بیمه‌شدگان (نمایندگان) تأکید دارد (بار، ۲۰۱۲: ۴۵۵-۴۵۰). در نهایت، برای اینکه این تحلیل‌ها به راهکارهایی عملی بدل شوند، باید بر شواهد استوار باشند؛ رویکرد «سیاست‌گذاری مبتنی بر شواهد» (پارسونز^۷، ۲۰۰۱: ۱۰۲) بر این

1- John Rawls.

2- Sping Andersen.

3- Barr.

4- Downs.

5- Becker.

6- Jensen & Meckling.

7- Pearson.

ضرورت تأکید دارد و چهارچوب کلی پژوهش را تکمیل می‌کند تا مدلی مفهومی ارائه شود که تمامی این ابعاد را در برگیرد.

ادبیات پژوهشی داخلی و بین‌المللی به‌طور گسترده به چالش‌های نظام‌های بازنشستگی پرداخته است. در ایران، محققانی چون یوسفی (۱۳۹۸: ۹۵-۸۸)، عباس‌زاده (۱۳۹۹: ۶۰-۵۵) و موسوی‌مهر (۱۴۰۰: ۳۳-۲۸) ابعاد حقوقی، اقتصادی و ناپایداری اصلاحات گذشته را روشن ساخته‌اند. این مطالعات، وجود مشکل را تأیید می‌کنند اما اغلب فاقد تحلیل تطبیقی عمیق یا الگوی اصلاحی جامع و مبتنی بر آخرین تحولات هستند.

در سطح بین‌المللی، نهادهایی چون بانک جهانی و OECD بر ضرورت میانگین‌گیری بلندمدت تأکید دارند (وایت‌هاوس، ۲۰۰۷: ۸۰-۷۵؛ OECD، ۲۰۱۹: ۱۲۵-۱۲۰). تجارب کشورهایی چون فرانسه (پالیر^۱، ۲۰۰۶: ۱۶۰-۱۵۵)، آلمان (هاینریکس، ۲۰۱۰: ۲۳۰-۲۲۵)، سوئد (لیندبک^۲، ۲۰۰۱: ۲۷۵) و ترکیه (توسیاد^۳، ۲۰۱۸: ۴۵-۴۰)، که به‌دلیل نمایندگی مدل‌های مختلف رفاهی و تجارب اصلاحی متنوع انتخاب شده‌اند، راهکارهای مؤثری را نشان می‌دهند، هرچند تحولات و چالش‌های اجرایی اخیر (تا سال ۲۰۲۵) در این کشورها نیز لزوم نگاهی نقادانه به بومی‌سازی را گوشزد می‌کند.

نوآوری این پژوهش در ترکیب تحلیل عمیق حقوقی-اقتصادی-اجتماعی با واکاوی نظام‌مند تجارب تطبیقی و آخرین داده‌های موجود است. این تحقیق فراتر از پیشنهاد صرف افزایش دوره محاسبه، یک الگوی اصلاحی چندبعدی و نوآورانه ارائه می‌دهد که شامل سازوکارهای نظارتی هوشمند، ضمانت اجراهای مؤثر، شفافیت اطلاعاتی، اصلاحات نهادی، و مهم‌تر از آن، توجه به استدلال‌های مخالف و چالش‌های سیاسی-اجرایی پیاده‌سازی در ایران است و بدین ترتیب، خلأ موجود در ارائه یک راهکار جامع، پایدار و بومی‌شده را پر می‌کند.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف، تحقیقی کاربردی و از نظر ماهیت و روش، در زمره تحقیقات کیفی با استراتژی توصیفی-تحلیلی قرار می‌گیرد (پاتون^۴، ۲۰۲۰: ۲۴۵). فرایند اجرای این مطالعه بر مبنای سه رکن اصلی بنا شده است: گردآوری داده‌های اسنادی، تحلیل محتوای کیفی و تحلیل تطبیقی نظام‌مند. در رکن نخست، داده‌ها از طریق مطالعه نظام‌مند اسناد قانونی، گزارش‌های اکچوئری سازمان تأمین اجتماعی (۱۴۰۳)، آرای وحدت رویه دیوان عدالت اداری و ادبیات پژوهشی مرتبط گردآوری شده‌اند.

1- Palier.
2- Lindbeck.
3- TUSIAD.
4- Patton.

در رکن دوم، برای واکاوی چالش‌های تبصره ماده ۷۷، از روش «تحلیل محتوای کیفی» بهره‌گرفته شده است؛ به این صورت که مفاهیم کلیدی از متون استخراج و بر اساس چهارچوب نظری پژوهش (نظریه‌های عدالت، انتخاب عقلانی و نماینده-اصیل) در مقوله‌های حقوقی، اقتصادی و اجتماعی دسته‌بندی و تحلیل شده‌اند (ال‌یو و کینگاس، ۲۰۰۸: ۱۱۰).

در رکن سوم که بخش کلیدی روش‌شناسی این تحقیق است، از «تحلیل تطبیقی متقاطع» استفاده شده است. منطق انتخاب کشورهای مورد مطالعه (فرانسه، آلمان، سوئد و ترکیه) بر پایه استراتژی «حداکثر تنوع در مدل‌های رفاهی»^۱ استوار است تا جامعیت الگوهای اصلاحی تضمین شود (لاندمن^۲، ۲۰۱۷: ۶۲). انتخاب فرانسه به عنوان نماینده مدل بازنشستگی مبتنی بر حرفه^۳، آلمان به عنوان پیشگام مدل بیمه اجتماعی کلاسیک با سیستم امتیازی، سوئد به عنوان الگوی تحولی در پیاده‌سازی حساب‌های انفرادی اسمی (NDC) و ترکیه به عنوان کشوری با قربت‌های ساختاری، جمعیتی و چالش‌های مشابه در حال گذار، این امکان را فراهم آورده تا طیف وسیعی از راهکارهای اصلاحی در مواجهه با تورم و تغییرات دستمزد بررسی شود. فرایند تطبیق در این پژوهش طی چهار مرحله «توصیف نظام‌ها»، «طبقه‌بندی ساختارهای محاسبه مستمری»، «مقایسه مکانیسم‌های کنترل دستمزد» و در نهایت «ارزیابی انطباق‌پذیری»^۴ صورت گرفته است. این رویکرد روش‌شناختی اجازه می‌دهد تا فراتر از رونوشت صرف، منطق اصلاحات در هر ساختار واکاوی شده و قابلیت بازتولید آن در زیست‌بوم حقوقی-اداری ایران با رعایت متغیرهای بومی سنجیده شود.

۴. تحلیل حقوقی و ساختاری تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی ایران: نقاط ضعف و چالش‌ها

در این بخش، به واکاوی دقیق متن، ساختار، مبانی حقوقی و رویه‌های اجرایی و قضایی مرتبط با تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی پرداخته می‌شود تا نقاط ضعف، ابهامات و خلأهای ساختاری آن، که ریشه بروز مشکلات هستند، شناسایی شوند.

۴-۱. متن و مفاد تبصره ماده ۷۷ و ابهامات تفسیری آن

تبصره ذیل ماده ۷۷ مقرر می‌دارد: «متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارت است از مجموع مزد یا حقوق بیمه‌شده که بر اساس آن حق بیمه پرداخت شده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار...» (قانون تأمین اجتماعی، ۱۳۵۴، تبصره ماده ۷۷).

1- Most Different Systems Design.
2- Landman.
3- Corporatist.
4- Contextualization.

این فرمول، با وجود سادگی ظاهری، در بستر تحولات اقتصادی ایران، منشأ ابهامات و خلأهای قابل توجهی شده است (احمدی، ۱۳۹۶: ۴۵). ابهاماتی در خصوص تفسیر «آخرین دو سال پرداخت حق بیمه» و نحوه احراز «فوق العاده‌ها» وجود دارد. اما چالش اصلی، عدم پیش‌بینی هرگونه سازوکار کنترلی برای مقابله با «افزایش‌های نامتعارف و صوری دستمزد» در این دوره کوتاه است. این خلأ قانونی حیاتی، راه را برای سوءاستفاده از طریق افزایش‌های غیرواقعی حقوق، صرفاً با هدف بالا بردن مبنای مستمری، باز می‌گذارد و ریشه اصلی مشکلات است (دادگر و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۱).

۴-۲. مغایرت با اصول بنیادین حقوق بیمه اجتماعی و اصول کلی حقوق

عملکرد تبصره ماده ۷۷ در عمل، نه تنها با روح قانون‌گذاری در حوزه تأمین اجتماعی، بلکه با چندین اصل بنیادین حقوقی و بیمه‌ای در تعارض جدی قرار می‌گیرد. نخستین و شاید مهم‌ترین اصل نقض شده، «اصل تناسب میان میزان مشارکت و مزایای دریافتی» است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۱: ۳۴؛ محقق داماد، ۱۳۸۵: ۹۸). تبصره ۷۷ این تناسب حیاتی را برهم زده و به پاداشی برای رفتارهای غیرمتعارف تبدیل می‌شود. این بی‌تناسبی، به نوبه خود، به نقض «اصل عدالت و برابری» می‌انجامد. زیرا با فراهم آوردن امکان بهره‌مندی نامتوازن، به ایجاد نابرابری افقی ناروا میان بیمه‌شدگانی می‌انجامد که شرایط مشابهی دارند اما دسترسی یا تمایل یکسانی به استفاده از فرصت‌های افزایش صوری حقوق ندارند (فریدمن، ۱۹۶۲: ۱۶۲-۱۶۱)؛ این بی‌عدالتی، اعتماد عمومی را به شدت خدشه‌دار می‌سازد. علاوه بر این، این سازوکار، «اصل پایداری مالی صندوق» را به مخاطره می‌اندازد (مک‌گیلوری^۱، ۲۰۰۶: ۱۲). همچنین، تجربه اصلاحات موقت، با «اصل ثبات و قابلیت پیش‌بینی مقررات» (فولر^۲، ۱۹۶۴: ۳۹-۴۰) مغایرت دارد. در نهایت، استفاده ابزاری از این تبصره، مصداق بارز «سوءاستفاده از حق» است (کاتوزیان، ۱۳۸۵، جلد اول، ۱۷۵-۱۷۰)، اما قانون ابزار صریحی برای مقابله با آن ندارد.

۴-۳. بررسی رویه‌های قضایی و اجرایی: چالش‌های اثبات و اجرا

پیچیدگی‌ها و نارسایی‌های تبصره ماده ۷۷، در عرصه‌های اجرایی و قضایی به شکل چالش‌های عملیاتی ملموسی بروز یافته است (یوسفی، ۱۳۹۸: ۸۵). یکی از موانع اصلی در این مسیر، مسئله «بار اثبات دعوی» است که باتوجه به «اصل صحت اسناد رسمی» (امامی، ۱۳۷۵، جلد ششم، ۱۵۰)، اثبات صوری بودن را دشوار می‌کند. این دشواری با «فقدان سامانه اطلاعاتی یکپارچه و هوشمند» تشدید می‌شود (دبیرخانه شورای اجرایی فتاوری اطلاعات، ۱۳۹۹). علاوه بر این، «دشواری در تعریف و مصداق‌یابی افزایش نامتعارف» (جلالی، ۱۳۹۷: ۲۵) و «محدودیت ظرفیت‌های نظارتی سازمان» (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۸)، فرایند دادرسی را «پیچیده و طولانی» کرده است.

۴-۴. تجربه واکنش قانون‌گذار: قوانین برنامه توسعه و ناپایداری اصلاحات

واکنش قانون‌گذار به این معضل، عمدتاً در قالب مواد موقتی در قوانین برنامه‌های توسعه کشور نمود یافته است. در برنامه‌های چهارم (قانون برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۳، ماده ۹۵) و پنجم (قانون برنامه پنجم توسعه، ۱۳۸۹، ماده ۲۹)، تلاش شد با افزایش دوره محاسبه به پنج سال در صورت احراز «افزایش غیرمعتارف»، با مشکل مقابله شود. این اقدام، هرچند نشان از آگاهی نسبی به وجود مشکل داشت و توانست اثرات بازدارنده محدودی داشته باشد (موسوی‌مهر، ۱۴۰۰: ۳۸)، اما در نهایت به دلیل ماهیت «موقتی» و «بهم‌دram برای اجرا»، به حل ریشه‌ای و پایدار نینجامید و پس از پایان دوره اجرای قوانین، مشکلات با شدت بیشتری بازگشتند (ادیلمن، ۱۹۶۴). این الگوی ناموفق اصلاحات مقطعی و بازگشت به عقب، صرفاً یک خطای تقنینی ساده نبود، بلکه ریشه در عوامل عمیق‌تری داشت؛ فقدان یک اجماع پایدار سیاسی و اجتماعی در خصوص ضرورت و عمق اصلاحات در نظام باننشستگی، غلبه فشارهای کوتاه‌مدت گروه‌های ذی‌نفع بر نگاه بلندمدت و مبتنی بر محاسبات اکچوئری، و ضعف کارشناسی در تدوین شاخص‌های دقیق و قابل اتکا برای اجرای قوانین، همواره مانع اصلاحات جدی بوده است. این فرهنگ «موقت‌گرایی» در سیاست‌گذاری، نه تنها اعتماد به فرایند اصلاحات را تضعیف کرده، بلکه ضرورت ایجاد یک اراده سیاسی قوی و نهادی را برای پیگیری اصلاحات پایدار و عبور از این موانع آشکار می‌سازد؛ امری که حتی در مباحث اخیر مجلس (۱۴۰۳-۱۴۰۴) نیز هنوز چشم‌انداز روشنی برای تحقق آن دیده نمی‌شود و بر پیچیدگی وضعیت می‌افزاید.

۴-۵. جمع‌بندی چالش‌ها و ضرورت اصلاحات بنیادین

جمع‌بندی تحلیل‌های پیشین نشان می‌دهد که تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی با مجموعه‌ای چندوجهی از چالش‌های جدی روبروست؛ از ابهامات تفسیری و خلأهای تقنینی گرفته تا مغایرت آشکار با اصول بنیادین حقوقی و بیمه‌ای، و نارسایی‌های عمیق در رویه‌های اجرایی، نظارتی و قضایی. اما آنچه این چالش‌ها را به یک بحران بالقوه و معضلی پیچیده تبدیل می‌کند، صرفاً تعدد آن‌ها نیست، بلکه ماهیت درهم‌تنیده و هم‌افزای آن‌هاست. این مشکلات در انزوای عمل نمی‌کنند، بلکه یک «چرخه معیوب» و مقاوم در برابر اصلاحات جزئی ایجاد کرده‌اند. ضعف تقنینی، بستر و انگیزه سوءاستفاده را فراهم می‌کند؛ ضعف نظارت و فقدان زیرساخت‌های اطلاعاتی، ریسک کشف تخلف را به شدت کاهش می‌دهد؛ رفتارهای فرصت‌طلبانه ناشی از این وضعیت، بار مالی سنگینی بر صندوق تحمیل کرده و پایداری آن را به خطر می‌اندازد؛ و نابرابری حاصل از این بی‌عدالتی، اعتماد عمومی را فرسایش داده و فرهنگ قانون‌گریزی را تقویت می‌کند. این هم‌افزایی منفی، به وضوح این پیام را مخابره می‌کند که هرگونه راهکار اصلاحی که صرفاً بر یک بعد متمرکز شود، به احتمال زیاد محکوم به شکست است؛ بنابراین، ضرورت اصلاحات، نه تنها یک ضرورت پارامتریک، بلکه یک ضرورت بنیادین، جامع و

سیستمی است که باید تمامی ابعاد قانونی، نهادی، نظارتی، اطلاعاتی و اجرایی را به صورت هماهنگ و یکپارچه مورد توجه قرار دهد تا بتوان به حل پایدار این معضل دیرینه و تضمین آینده‌ای عادلانه و پایدار برای نظام تأمین اجتماعی امیدوار بود.

۵. یافته‌های پژوهش: تحلیل پیامدها و نتایج بررسی تطبیقی

در این بخش، نتایج حاصل از واکاوی عمیق تبصره ماده ۷۷ در نظام حقوقی ایران و همچنین داده‌های مستخرج از مطالعه تطبیقی الگوهای بین‌المللی ارائه می‌شود. یافته‌ها در این قسمت صرفاً بر اساس مستندات و داده‌های گردآوری شده گزارش می‌شوند تا مبنای تحلیل‌های بخش آتی قرار گیرند.

۵-۱. یافته‌های مرتبط با پیامدهای اجرای تبصره ماده ۷۷ در ایران

واکاوی داده‌های پژوهش نشان می‌دهد که اجرای تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی، به‌عنوان یک متغیر کلیدی، پیامدهای چندوجهی و گسترده‌ای را بر پیکره نظام تأمین اجتماعی و جامعه تحمیل نموده است. این نتایج در دو دسته اصلی گزارش می‌شوند:

۵-۱-۱. یافته‌های اقتصادی و مالی: داده‌های مستخرج از محاسبات اکچوئری و گزارش‌های رسمی سازمان تأمین اجتماعی (۱۴۰۳) نشان‌دهنده تهدید فزاینده پایداری مالی صندوق است. یافته‌های تحقیق مؤید آن است که افزایش‌های صوری دستمزد در دو سال پایانی، شکافی عمیق میان منابع ورودی و مصارف خروجی ایجاد نموده و به تشدید کسری بودجه و بحران نقدینگی دامن زده است (عباس‌زاده، ۱۳۹۹: ۶۵). بررسی گزارش‌های سازمان برنامه و بودجه در خصوص بودجه صندوق‌های بازنشستگی (۱۴۰۲) به‌روشنی نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از رشد فزاینده هزینه‌های پرداخت مستمری، با پدیده افزایش غیرواقعی دستمزد در پایان خدمت پیوند دارد؛ امری که صندوق را ناگزیر به توسل به راهکارهای ناپایداری چون استقراض یا دریافت کمک‌های دولتی نموده است (غفاری، ۱۴۰۰: ۱۱۲). همچنین، داده‌ها حاکی از کاهش نسبت پشتیبانی مؤثر به دلیل تورم صوری مستمری‌هاست؛ این نسبت که در سال‌های اخیر روندی نگران‌کننده داشته، بر اساس برآوردهای سال ۱۴۰۳ به سطح بحرانی نزدیک‌تر شده است (سامولسون، ۱۹۵۸: ۴۷۰). در نهایت، یافته‌ها نشان‌دهنده تضعیف انگیزه بیمه‌پردازی واقعی و گسترش پدیده فرار بیمه‌ای در سنوات میانی خدمت است.

۵-۱-۲. یافته‌های اجتماعی و حقوقی: در حوزه اجتماعی، بارزترین یافته پژوهش، احراز بی‌عدالتی بیمه‌ای در میان گروه‌های مختلف است. مستندات نشان می‌دهند این سازوکار شکافی عمیق میان بازنشستگان با مشارکت صادقانه و افرادی که از خلأ قانونی بهره برده‌اند، ایجاد کرده است (عربی و همکاران، ۱۳۹۹: ۷۷). از منظر حقوقی، داده‌ها حاکی از افزایش سرسام‌آور حجم دعاوی در دیوان

عدالت اداری است که هزینه‌های سنگین دادرسی را به نظام قضایی تحمیل نموده است (یوسفی، ۱۳۹۸: ۹۰). همچنین یافته‌های کیفی نشان‌دهنده فرسایش اعتماد عمومی به نظام تأمین اجتماعی و ترویج رفتارهای فرصت‌طلبانه در بستر این قانون است که آثار آن بر اساس نظریات موجود، فراتر از حوزه بیمه‌ای ارزیابی شده است (آکرلوف، ۱۹۷۰: ۴۹۰).

۲-۵. یافته‌های حاصل از بررسی تطبیقی نظام‌های بین‌المللی

بررسی نظام‌های بازنشستگی در کشورهای منتخب (فرانسه، آلمان، سوئد و ترکیه) که بر اساس منطق تنوع مدل‌های رفاهی انتخاب شده‌اند، نتایج ذیل را به دست داده است:

در نظام بازنشستگی فرانسه، یافته‌ها نشان می‌دهد که برای مقابله با نوسانات پایان خدمت، محاسبه مستمری بر اساس میانگین درآمد «بهترین ۲۵ سال کاری» استوار شده است که این امر پیوند مشارکت با مزایا را تقویت کرده است (مجلد سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱، ۲۰۲۱: ۱۵۲). در آلمان، داده‌ها نشان‌دهنده حاکمیت سیستم امتیازدهی (Pension Points) بر کل دوران خدمت است؛ به‌گونه‌ای که هر سال مشارکت فرد، امتیازی بر اساس نسبت درآمدش به میانگین ملی ایجاد می‌کند و این روش، امکان سوءاستفاده در پایان خدمت را ساختاراً غیرممکن ساخته است (هاینریکس، ۲۰۱۰: ۲۲۸). در خصوص سوئد، یافته‌ها حاکی از پیاده‌سازی نظام پیشرو حساب انفرادی اسمی (NDC) است که در آن ارتباطی مستقیم میان کل مشارکت فرد و مستمری نهایی وجود دارد؛ به‌طوری‌که افزایش‌های کوتاه‌مدت، تأثیری ناچیز بر موجودی کل حساب دارند (لیندبک، ۲۰۰۱: ۲۸۰). در نهایت، یافته‌های مرتبط با ترکیه نشان‌دهنده حرکت به سمت محاسبه مستمری بر اساس میانگین درآمد کل دوران خدمت و سرمایه‌گذاری گسترده بر سامانه‌های اطلاعاتی یکپارچه برای پیشگیری از تخلفات مشابه ایران است (توسیاد، ۲۰۱۸: ۵۵).

۳-۵. درس‌آموخته‌های استخراجی از تجارب جهانی

تحلیل داده‌های تطبیقی، مجموعه‌ای از درس‌آموخته‌های عملیاتی را برای نظام ایران آشکار می‌سازد. یافته‌ها بر ضرورت انکارناپذیر فاصله گرفتن از میانگین‌گیری کوتاه‌مدت و حرکت به سمت بازه‌های زمانی طولانی‌تر تأکید دارند. همچنین نتایج نشان می‌دهند که تغییرات پارامتریک (مانند افزایش سنوات محاسبه) لزوماً با سرمایه‌گذاری راهبردی در زیرساخت‌های اطلاعاتی یکپارچه و نظارت هوشمند همراه بوده‌اند (مشابه تجربه ترکیه). داده‌ها مؤید این مطلب است که اصلاحات قانونی در کشورهای موفق با تقویت ضمانت اجراهای بازدارنده (مشابه آلمان) و افزایش شفافیت

اطلاعاتی (مانند سوئد) تکمیل شده است. این مجموعه یافته‌ها بر لزوم یک رویکرد جامع و سیستمی تأکید داشته و نشان می‌دهند که کپی‌برداری صرف بدون توجه به ساختار نهادی، در نظام‌های مورد مطالعه نیز با چالش مواجه بوده است.

۶. بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل یافته‌های این پژوهش در پرتو چهارچوب نظری و مطالعات تطبیقی، نشان‌دهنده گسست عمیق میان منطق تقنینی تبصره ماده ۷۷ با اصول پایدار نظام‌های تأمین اجتماعی است. یافته‌های بخش پیشین مؤید این است که اتکا بر میانگین دو سال پایانی، یک «ساختار انگیزشی معکوس» ایجاد کرده که طبق نظریه انتخاب عقلانی (بکر، ۱۹۶۸)، فایده تخلف را برای بیمه‌شده و کارفرما بر هزینه‌های احتمالی آن مرجح می‌سازد. این پدیده که در ادبیات اقتصادی به عنوان «کژمنشی» (Moral Hazard) شناخته می‌شود، نه تنها پایداری مالی صندوق را با چالش جدی مواجه ساخته، بلکه با ایجاد نابرابری میان بیمه‌پردازان صادقانه و فرصت‌طلب، اصل «عدالت به‌مثابه انصاف» (راولز، ۱۹۷۱) را خدشه‌دار نموده است.

در مقام پاسخ به سؤال اصلی پژوهش، نتایج نشان می‌دهد که تداوم وضعیت فعلی با توجه به شاخص‌های اقتصادی ایران (تورم فزاینده و کاهش نسبت پشتیبانی به عدد ۳.۸ بر اساس گزارش سازمان تأمین اجتماعی، ۱۴۰۳)، ریسک فروپاشی ساختاری صندوق را تقویت می‌کند. شواهد مستند داخلی، از جمله گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۲)، نشان می‌دهد که بیش از ۷۰ درصد منابع سازمان صرف پرداخت مستمری‌هایی می‌شود که لزوماً با حق‌بیمه‌های دریافتی در طول ۳۰ سال تناسب اکچوئری ندارند. این یافته با تجربه کشورهایی چون آلمان و سوئد در تعارض است؛ چرا که در نظام‌های مذکور، همان‌گونه که در یافته‌های تطبیقی ذکر شد، «ارزش زمانی پول» و «توزیع مشارکت در کل دوره خدمت» مانع از جهش‌های ناعادلانه در زمان بازنشستگی می‌شود.

تفسیر یافته‌ها در پرتو نظریه «نماینده-اصیل» نشان می‌دهد که به دلیل اطلاعات نامتقارن، سازمان تأمین اجتماعی (اصیل) در پایش رفتار بیمه‌شدگان (نمایندگان) در دو سال پایانی ناتوان بوده است؛ لذا، خروجی این تحلیل بر ضرورت گذار از اصلاحات مقطعی (مانند آنچه در قوانین برنامه پنجم تجربه شد) به سمت اصلاحات ساختاری تأکید دارد. برخلاف زبان گزارش‌های سیاستی، این پژوهش از منظر علمی استدلال می‌کند که تغییر پارامتریک «دوره محاسبه» تنها زمانی به کارآمدی منجر می‌شود که با «اصلاح نهادی» و «هوشمندسازی نظارت» (مانند تجربه موفق ترکیه در یکپارچه‌سازی داده‌های مالیاتی و بیمه‌ای) همراه باشد.

در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که نظام بازنشستگی ایران برای عبور از بحران فعلی، نیازمند بازتعریف رابطه مشارکت-مزایا در تبصره ماده ۷۷ است. الگوی اصلاحی پیشنهادی این پژوهش، افزایش تدریجی دوره محاسبه به میانگین ۲۰ سال یا کل دوران خدمت، توأم با تعدیل سنوات بر اساس شاخص تورم است. این تغییر، نه یک اقدام واکنشی، بلکه پاسخی علمی به ضرورت «توازن اکچوئری» و «بازسازی اعتماد عمومی» است. استقرار سامانه هوشمند رفاهی و جرم‌انگاری افزایش‌های صوری دستمزد، ضمانت اجراهای فنی و حقوقی این الگوی اصلاحی را تکمیل می‌کنند. بدین ترتیب، گذار از «میانگین‌گیری کوتاه‌مدت» به «مشارکت کل»، کلید دستیابی به نظامی عادلانه، پایدار و مقاوم در برابر رفتارهای فرصت‌طلبانه خواهد بود که پایداری بین‌نسلی صندوق را تضمین می‌نماید.

۷. پیشنهادات اصلاحی و الگوی عملیاتی

بر اساس یافته‌های پژوهش و تحلیل تجارب تطبیقی، الگوی اصلاحی برای بازنگاری در تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی در قالب یک بسته سیاستی اولویت‌بندی شده در سه سطح ذیل ارائه می‌شود. این پیشنهادات با هدف گذار از نظام «میانگین‌گیری کوتاه‌مدت» به «نظام مشارکت‌محور پایدار» تدوین شده‌اند:

۷-۱. اولویت نخست: اصلاحات فنی و نظارتی (فوریت اجرایی)

نخستین و فوری‌ترین گام که نیازی به تغییرات قانون اساسی یا فرایندهای پیچیده پارلمانی ندارد، هوشمندسازی نظارت بر دستمزدهای پایان خدمت است. پیشنهاد می‌شود سازمان تأمین اجتماعی با بهره‌گیری از ظرفیت‌های «سامانه ملی رفاه و شغلی»، مکانیسم «پایش هوشمند نوسانات دستمزد» را مستقر نماید. این سامانه باید به صورت خودکار، افزایش‌های دستمزد فراتر از نرخ مصوب شورای عالی کار در دو سال پایانی را به عنوان «مورد پرخطر» (High Risk) شناسایی کرده و برقراری مستمری را منوط به بازرسی میدانی و احراز واقعی ارتقای شغلی نماید. همچنین، ایجاد پیوند سیستمی میان درآمدهای مشمول مالیات و لیست‌های حق بیمه (مشابه تجربه ترکیه) برای راستی‌آزمایی متقاطع دستمزدها، باید در اولویت نخست عملیاتی قرار گیرد تا هزینه رفتارهای فرصت‌طلبانه برای کارفرمایان و بیمه‌شدگان به شدت افزایش یابد.

۷-۲. اولویت دوم: اصلاحات پارامتریک و تقنینی (میان‌مدت)

در گام دوم، اصلاح قانونی تبصره ماده ۷۷ با رویکرد «تغییر تدریجی و عادلانه» پیشنهاد می‌شود. برای جلوگیری از تنش‌های اجتماعی و رعایت حقوق مکتسبه، پیشنهاد می‌شود دوره محاسبه مستمری به صورت پلکانی (مثلاً سالانه یک سال اضافه شدن به دوره محاسبه) از ۲ سال به ۲۰ سال پایانی افزایش

یافته و در نهایت، همسو با تجارب بین‌المللی مورد مطالعه، به میانگین کل دوران خدمت تسری یابد. در این مدل، الزامی است که دستمزدهای سنوات گذشته بر مبنای «شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی» (CPI) یا «نرخ رشد میانگین دستمزد ملی» تعدیل شوند تا ارزش زمانی پول حفظ شود. این اقدام پارامتریک، طبق یافته‌های تحقیق، سنگ بنای بازگرداندن توازن اکچوئری به صندوق است. هم‌زمان، پیشنهاد می‌شود در متن قانون، «افزایش غیرمعارف دستمزد» با شاخص‌های عددی دقیق تعریف شده و مجازات‌های مالی سنگین و محرومیت از برخی خدمات اجتماعی برای کارفرمایان متخلف در نظر گرفته شود تا بازدارندگی حقوقی لازم ایجاد گردد.

۷-۳. اولویت سوم: اصلاحات نهادی و ساختاری (بلندمدت)

در نهایت، برای تضمین پایداری دائمی، پیشنهاد می‌شود نظام بازنشستگی ایران به سمت مدل‌های «حساب‌های فرضی انفرادی» (NDC) مشابه تجربه سوئد حرکت کند. در این الگو، مستمري نه بر اساس میانگین چند سال آخر، بلکه دقیقاً بر پایه مجموع حق بیمه‌های پرداختی فرد در طول کل دوران خدمت و با احتساب سود ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها محاسبه می‌شود. این تغییر ساختاری، انگیزه بروز «رفتارهای فرصت‌طلبانه در پایان خدمت» را به‌طور کلی از ادبیات تأمین اجتماعی حذف می‌کند. همچنین، پیشنهاد می‌شود «شورای عالی ثبات صندوق‌های بازنشستگی» به عنوان نهادی فراقوه‌ای و مستقل تشکیل شود تا بر محاسبات اکچوئری نظارت داشته و مانع از تصویب قوانین هزینه‌زا و فاقد منبع مالی در مجلس شود. نهادینه‌سازی فرهنگ «بیمه‌پردازی بر اساس دستمزد واقعی» از طریق آموزش‌های عمومی و ارتقای شفافیت در نمایش سوابق و حقوق آتی به بیمه‌شدگان در طول سالیان خدمت، مکمل این اصلاحات نهادی خواهد بود.

منابع

الف- کتب (فارسی)

۱. احمدی، مجتبی. (۱۳۹۶). حقوق تأمین اجتماعی (مطالعه تطبیقی در حقوق ایران و فرانسه). تهران: نشر میزان.
۲. امامی، سید حسن. (۱۳۷۵). حقوق مدنی. (چاپ ششم). تهران: انتشارات اسلامیه.
۳. بادامچی، حسین. (۱۴۰۱). حقوق تأمین اجتماعی ایران. (چاپ دوم). تهران: انتشارات جنگل.
۴. جلالی، حمید. (۱۳۹۷). ابعاد حقوقی و چالش‌های اجرای قوانین تأمین اجتماعی. تهران: انتشارات مجد.
۵. طاهرخانی، علی. (۱۳۹۹). نظام‌های بازنشستگی: اصول، چالش‌ها و آینده. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۶. غفاری، محمد. (۱۴۰۰). مطالعات اکچوئری صندوق‌های بازنشستگی ایران: چالش‌ها و راهکارها. تهران: انتشارات رسا.

۷. کاتوزیان، ناصر. (۱۳۸۵). مقدمه علم حقوق. (چاپ چهارم و هفتم). تهران: شرکت سهامی انتشار.
۸. گرجی، علی. (۱۳۹۹). مقدمه‌ای بر حقوق کار و تأمین اجتماعی. تهران: انتشارات گنج دانش.
۹. محقق داماد، سید مصطفی. (۱۳۸۵). قواعد فقه، بخش مدنی (مالکیت و مسئولیت). (چاپ نهم). تهران: انتشارات مرکز نشر علوم اسلامی.
۱۰. یوسفی، علی. (۱۳۹۸). تحلیل حقوقی تقلب در نظام بازنشستگی ایران: مطالعه موردی آرای دیوان عدالت اداری. تهران: انتشارات دادگستر.

ب- کتب (انگلیسی)

1. Barr, Nicholas. (2012). *Economics of the Welfare State*. (5th ed.). Oxford: Oxford University Press.
2. Becker, Gary S. (1968). "Crime and Punishment: An Economic Approach." In Becker, Gary S. and Landes, William M. (Eds.), *Essays in the Economics of Crime and Punishment*. (pp. 165-217). New York: National Bureau of Economic Research.
3. Bonhomme, Stéphane; et al. (2010). *The French Pension System: Recent Reforms and Prospects*. Washington D.C.: World Bank.
4. Buch-Supann, Axel; & Reil-Held, Anette. (2009). *Pension Reform in Germany: What Future for the Public Pension System?* Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
5. Creswell, John W.; & Poth, Cheryl N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
6. Downs, Anthony. (1957). *An Economic Theory of Democracy*. New York: Harper & Row.
7. Esser, Josef. (1989). *The Principle of Good Faith in German Civil Law*. New York: Peter Lang.
8. Fuller, Lon L. (1964). *The Morality of Law*. New Haven: Yale University Press.
9. Holzmann, Robert; & Palmer, Edward. (2001). *Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution Schemes*. Washington D.C.: World Bank.
10. King, Gary; Keohane, Robert O.; & Verba, Sidney. (1994). *Designing Social Inquiry: Scientific Inference in Qualitative Research*. Princeton: Princeton University Press.
11. Landman, T., & Carvalho, E. (2017). *Issues and Methods in Comparative Politics: An Introduction* (4th ed.). Routledge.
12. Luhmann, Niklas. (1992). *Trust and Power: Two Works by Niklas Luhmann*. Chichester: John Wiley & Sons.
13. McGillivray, E. J. (2006). *Insurance Law*. (10th ed.). London: Sweet & Maxwell.
14. Midgley, James. (2007). *Social Policy and Development: A Global Introduction*. London: Sage Publications.

15. Palmer, Edward. (2002). *The Swedish Pension Reform Model: Framework and Experience*. Stockholm: The National Social Insurance Board.
16. Parsons, Wayne. (2001). *Public Policy: An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
17. Patton, M. Q. (2020). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (5th ed.). SAGE Publications.
18. Pearson, Mark. (2000). *The New Politics of the Welfare State: Pension Reform in the OECD*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
19. Palier, Bruno. (2006). *Governing the European Welfare State: The Reform of the French Social Protection System*. London: Palgrave Macmillan.
20. Rawls, John. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
21. Shapiro, Susan P. (2005). "The Social Control of Insurance Fraud." In Smeeding, Timothy M.; et al. (Eds.), *The Encyclopedia of Aging: A-J*. (pp. 209-215). New York: Springer.
22. Schreier, Margrit. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. London: Sage Publications.
23. Sping-Andersen, Gøsta. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
24. Strauss, Anselm; & Corbin, Juliet. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
25. Whitehouse, Edward. (2007). *Pensions Panorama: Retirement Income Systems in 53 Countries*. Washington D.C.: World Bank.

ج- مقالات (فارسی)

۱. عربی، محمد؛ قنبری، زهرا؛ و حسینی، سمیه. (۱۳۹۹). «تحلیل شکاف عدالت در نظام بازنشستگی ایران: مطالعه موردی صندوق تأمین اجتماعی». فصلنامه رفاه اجتماعی، ۲۰(۷۹)، ۷۰-۹۱.
۲. عباسزاده، مهدی. (۱۳۹۹). «ریشه‌های ناپایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی در ایران: رویکرد اقتصاد نهادی». فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی، ۲۰(۷۸)، ۷۰-۵۱.
۳. دادگر، یدالله؛ نادری، رضا؛ و رستمی، ناصر. (۱۴۰۰). «آسیب‌شناسی حقوقی نحوه محاسبه مستمری بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی و ارائه الگوی اصلاحی». مجله حقوقی دادگستری، ۸۵(۱۱۴)، ۸۰-۶۱.
۴. * صادقی فسایی، سهیلا؛ و افروغ، محمد. (۱۳۹۸). «ابعاد اجتماعی بی‌عدالتی در پرداخت مستمری بازنشستگی و پیامدهای آن». فصلنامه مطالعات جامعه‌شناسی ایران، ۲۰(۳)، ۱۲۸-۱۰۹.
۵. موسوی‌مهر، سید محمدعلی. (۱۴۰۰). «تحلیل آثار قوانین برنامه‌های توسعه بر نظام بازنشستگی: مطالعه موردی اصلاح تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی». مجله حقوق عمومی، ۲۳(۶۶)، ۴۴-۲۷.

۶. نجفی، حسن. (۱۴۰۰). «مروری بر چالش‌های اصلی نظام تأمین اجتماعی ایران و ضرورت اصلاحات پارامتریک». فصلنامه پژوهش‌های تأمین اجتماعی، ۱۰(۴۰)، ۲۲-۱.

د- مقالات (انگلیسی)

1. Elo, Satu; & Kyngäs, Helvi. (2008). "The qualitative content analysis process." *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
2. Ekanayake, Ekanayake; Omotere, Ekanayake; & Ekanayake, S. (2018). "The Principle of Proportionality in Social Security Law: A Comparative Analysis." *International Journal of Social Security Law*, 1(1), 1-15.
3. Heineck, Gabriela. (2010). "Pension Reform in Germany." *Journal of Pension Economics and Finance*, 9(2), 221-235.
4. Jensen, Michael C.; & Meckling, William H. (1976). "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure." *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
5. Kohler, Hans-Peter; et al. (2020). "Global Aging and its Implications for Social Security Systems." *Population and Development Review*, 46(1), 1-28.
6. Koettl, Johannes; et al. (2015). *Chile's Pension Reform: A Review of the Design and Outcomes*. Washington D.C.: World Bank.
7. Lindbeck, Assar. (2001). "The Swedish Experiment." *Journal of Economic Literature*, 39(1), 274-297.
8. Müller, Katarina. (2001). "The New Swedish Pension System." *Journal of European Social Policy*, 11(2), 95-108.
9. Queisser, Monika; & Whitehouse, Edward. (2006). "Pension Reform: An International Perspective." *Social Policy & Administration*, 40(1), 12-25.
10. Samuelson, Paul A. (1958). "An Exact Consumption-Loan Model of Interest With or Without the Social Contrivance of Money." *Journal of Political Economy*, 66(6), 467-482.
11. Drazen, Alan; & Domonkos, Z. (2012). "Pension Reforms in Eastern Europe and the Former Soviet Union." *Economics of Transition*, 20(2), 283-305.
12. Borek-Supann, Axel; & Wilke, Christoph. (2006). "Pension Reform in Germany: The Impact of Individual Accounts." *Journal of Pension Economics and Finance*, 5(1), 7-26.
13. Van Reil, F. (2017). "The Role of Information Technology in Combating Fraud in Social Security Systems." *Journal of Social Security Studies*, 22(3), 780-795.

ه- قوانین و مقررات

۱. قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۸۳). مصوب ۱۳۸۳/۰۴/۲۹. مجلس شورای اسلامی.
۲. قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۸۹). مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵. مجلس شورای اسلامی.
۳. قانون تأمین اجتماعی. (۱۳۵۴). مصوب ۱۳۵۴/۰۴/۰۳. مجلس شورای ملی.

و- سایت‌ها و گزارش‌ها

۱. بانک جهانی. (۲۰۱۲). گزارش وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا. واشینگتن دی سی: بانک جهانی.
۲. بانک جهانی. (۲۰۱۷). نگاهی به حقوق بازنشستگی: آمریکای لاتین و کارائیب. واشینگتن دی سی: بانک جهانی.
۳. دبیرخانه شورای اجرایی فناوری اطلاعات. (۱۳۹۹). گزارش وضعیت سامانه یکپارچه اطلاعاتی دولت الکترونیک. تهران: سازمان فناوری اطلاعات ایران.
۴. سازمان برنامه و بودجه کشور. (۱۴۰۲). گزارش تحلیل بودجه و وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی کشور. تهران: سازمان برنامه و بودجه کشور.
۵. سازمان تأمین اجتماعی. (۱۴۰۰). گزارش آماری و عملکرد مالی سال ۱۴۰۰ سازمان تأمین اجتماعی. تهران: سازمان تأمین اجتماعی.
۶. سازمان تأمین اجتماعی. (۱۴۰۱). گزارش آماری و عملکرد مالی سال ۱۴۰۱ سازمان تأمین اجتماعی. تهران: سازمان تأمین اجتماعی.
۷. سازمان تأمین اجتماعی. (۱۴۰۳). گزارش اکچوئری و وضعیت مالی صندوق در سال ۱۴۰۳. تهران: سازمان تأمین اجتماعی.
۸. سازمان تأمین اجتماعی ترکیه. (۲۰۲۲). راهنمای بازنشستگی در ترکیه.
۹. سازمان بین‌المللی کار. (۲۰۰۱). تأمین اجتماعی: یک اجماع جدید. ژنو: سازمان بین‌المللی کار.
۱۰. سازمان بین‌المللی کار. (۲۰۱۷). گزارش جهانی حمایت اجتماعی، ۱۹-۲۰۱۷: حمایت اجتماعی همگانی برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار. ژنو: سازمان بین‌المللی کار.
۱۱. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۸). گزارش آسیب‌شناسی نظام بازرسی سازمان تأمین اجتماعی. گزارش شماره ۱۶۲۵۵. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۱۲. مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی. (۱۴۰۰). تحلیل چالش‌های اکچوئری صندوق تأمین اجتماعی و راهکارهای

برون‌رفت. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

۱۳. مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی. (۱۴۰۱). گزارش وضعیت پایداری مالی صندوق تأمین اجتماعی (۱۴۰۱). تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

14. OECD. (2019). Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators. Paris: OECD Publishing.
15. OECD. (2021). Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators. Paris: OECD Publishing.
16. OECD. (2024). Pension Reforms in OECD Countries: Recent Developments. Paris: OECD Publishing.
17. TUSIAD. (2018). Turkish Social Security System: Challenges and Reforms. Istanbul: Turkish Industry & Business Association.

