Comparative Studies in Jurisprudence, Law, and Politics

Explaining the Principles Governing the Judicial Practice of the Administrative Court of Justice in Retirement Disputes: Observance of Insurance Equity and the Contribution–Pension Proportionality Criteria

1. Zahra Safavinejad: Department of Law, KI.C., Islamic Azad University, Kish, Iran
2. Mostafa Amiri*: Department of Law, Shi.C., Islamic Azad University, Shiraz, Iran. Email: mostafaamiri@iau.ac.ir (Corresponding Author)
3. Ladan Foroomand: Department of Law, VaP.C., Islamic Azad University, Varamin, Iran

ABSTRACT

Retirement is one of the most important institutions of social security and a fundamental mechanism for legally protecting individuals after the end of their working lives. In the Iranian legal system, disputes concerning retirement eligibility, the calculation of insurance contribution periods, pension amounts, early retirement, arduous and hazardous occupations, and the effects of employer misconduct or administrative deficiencies constitute a significant proportion of cases brought before the Administrative Court of Justice. Using a descriptive-analytical approach and focusing on the judicial practice of the Administrative Court of Justice, this study seeks to explain the principles governing retirement disputes and to assess the extent to which the criteria of insurance equity and proportionality between contributions and pensions are observed. The analysis of relevant rulings indicates that the principle of legality in retirement requirements, protection of acquired rights, prohibition against transferring the consequences of employer misconduct or administrative deficiencies to insured persons, observance of the jurisdictional limits of administrative authorities, equality, proportionality, legal certainty, transparency, and consistency of judicial practice are among the principal foundations identifiable in the Court's jurisprudence. The findings further demonstrate that insurance equity should not be understood merely as an accounting equivalence between contributions paid and pensions received. Rather, it requires an appropriate balance between the duration and level of insurance participation, retirement benefits, protection of insured persons' legal rights, and the financial sustainability of pension funds. In the field of arduous and hazardous occupations, protection of workers must likewise be accompanied by accurate occupational assessment and adequate financing. The study concludes that the Administrative Court of Justice plays a significant role in preventing unlawful restrictions on insured persons' rights and correcting administrative practices; however, the full realization of insurance equity also requires structural reforms, greater transparency, accurate recording of insurance histories, and stronger coordination among the relevant institutions.

Keywords: *Administrative Court of Justice, Retirement, Insurance Equity, Insurance Contributions, Pension, Acquired Rights, Social Security Organization.*

How to cite: Safavinejad, Z., Amiri, M., & Foroomand, L. (2027). Explaining the Principles Governing the Judicial Practice of the Administrative Court of Justice in Retirement Disputes: Observance of Insurance Equity and the Contribution–Pension Proportionality Criteria. *Comparative Studies in Jurisprudence, Law, and Politics*, *9*(6), 1-22.

© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Submit Date: 30 May 2026
Revise Date: 05 October 2026
Accept Date: 12 October 2026
Initial Publish Date: 15 October 2026
Final Publish Date: 20 February 2028

پژوهش‌های تطبیقی فقه،
حقوق و سیاست

تبیین اصول حاکم بر رویه قضایی دیوان عدالت اداری در دعاوی بازنشستگی و رعایت معیارهای عدالت بیمه‌ای و تناسب حق بیمه–مستمری

۱. زهرا صفوی نژاد: گروه حقوق، واحد بین المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران
۲. مصطفی امیری*: گروه حقوق، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران. پست الکترونیک: mostafaamiri@iau.ac.ir (نویسنده مسئول)
۳. لادن فرومند: گروه حقوق، واحد ورامین، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین، ایران

چکیده

بازنشستگی یکی از مهم‌ترین نهادهای تأمین اجتماعی و از جلوه‌های اساسی حمایت حقوقی از افراد پس از پایان دوران اشتغال است. در نظام حقوقی ایران، اختلافات مربوط به شرایط بازنشستگی، نحوه احتساب سوابق بیمه‌ای، میزان مستمری، بازنشستگی پیش از موعد، مشاغل سخت و زیان‌آور و آثار تخلفات کارفرما یا نهادهای اجرایی، بخش قابل توجهی از دعاوی مطرح‌شده در دیوان عدالت اداری را تشکیل می‌دهند. پژوهش حاضر با رویکرد توصیفی ـ تحلیلی و با تمرکز بر رویه قضایی دیوان عدالت اداری، در پی تبیین اصول حاکم بر رسیدگی به دعاوی بازنشستگی و ارزیابی میزان رعایت معیارهای عدالت بیمه‌ای و تناسب میان حق بیمه و مستمری است. تحلیل آرای مرتبط نشان می‌دهد که اصولی مانند قانونی بودن شرایط بازنشستگی، حمایت از حقوق مکتسبه، منع تحمیل آثار تخلف کارفرما یا نقص اداری به بیمه‌شده، رعایت حدود صلاحیت مراجع اداری، برابری، تناسب، امنیت حقوقی، شفافیت و وحدت رویه، از مهم‌ترین مبانی قابل استخراج از رویه دیوان در این حوزه هستند. همچنین، عدالت بیمه‌ای صرفاً به معنای برابری حسابداری میان حق بیمه پرداختی و مستمری دریافتی نیست، بلکه مستلزم ایجاد تعادل میان سابقه و میزان مشارکت بیمه‌ای، سطح مزایای بازنشستگی، حمایت از حقوق قانونی بیمه‌شده و پایداری مالی صندوق است. در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور نیز ضرورت حمایت از کارگر باید با تشخیص دقیق شرایط شغلی و تأمین منابع متناسب همراه باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که دیوان عدالت اداری نقش مهمی در جلوگیری از محدودسازی غیرقانونی حقوق بیمه‌شدگان و اصلاح رویه‌های اداری دارد، اما تحقق کامل عدالت بیمه‌ای مستلزم اصلاح ساختارهای اجرایی، افزایش شفافیت، ثبت صحیح سوابق و هماهنگی بیشتر میان نهادهای مرتبط است.

واژگان کلیدی: *دیوان عدالت اداری، بازنشستگی، عدالت بیمه‌ای، حق بیمه، مستمری، حقوق مکتسبه، سازمان تأمین اجتماعی.*

نحوه استناددهی: صفوی نژاد، زهرا.، امیری، مصطفی.، و فرومند، لادن. (۱۴۰۶). تبیین اصول حاکم بر رویه قضایی دیوان عدالت اداری در دعاوی بازنشستگی و رعایت معیارهای عدالت بیمه‌ای و تناسب حق بیمه–مستمری. *پژوهش‌های تطبیقی فقه، حقوق و سیاست*، ۹(۶)، ۲۲-۱.

© ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

تاریخ ارسال: ۹ خرداد ۱۴۰۵
تاریخ بازنگری: ۱۳ مهر ۱۴۰۵
تاریخ پذیرش: ۲۰ مهر ۱۴۰۵
تاریخ چاپ اولیه: ۲۳ مهر ۱۴۰۵
تاریخ چاپ نهایی: ۱ اسفند ۱۴۰۶

مقدمه

بازنشستگی در نظام حقوقی معاصر صرفاً مرحله‌ای اداری برای پایان رابطه استخدامی یا خاتمه اشتغال نیست، بلکه یکی از مهم‌ترین جلوه‌های حق بر تأمین اجتماعی و از سازوکارهای تضمین امنیت اقتصادی اشخاص در دوره‌ای است که توان مشارکت مستمر آنان در بازار کار کاهش می‌یابد. کارکرد نظام بازنشستگی از این حیث دو وجه به‌هم‌پیوسته دارد: از یک سو، باید استمرار حداقلی از درآمد و معیشت بیمه‌شده را پس از خروج از بازار کار تضمین کند و، از سوی دیگر، باید بر سازوکاری مالی استوار باشد که میان میزان مشارکت بیمه‌شده، کارفرما و دولت و میزان تعهدات بلندمدت صندوق تعادل برقرار کند. در ادبیات سیاست اجتماعی نیز حمایت بازنشستگی جزئی از شبکه گسترده‌تر حمایت اجتماعی تلقی شده است که وظیفه آن کاهش مخاطرات اقتصادی ناشی از سالمندی، فقدان درآمد شغلی و تغییر وضعیت اشتغال است (Alcock et al., 2019). در ایران، اهمیت این مسئله به دلیل گستره جمعیت تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی، تنوع گروه‌های بیمه‌شده، وجود چندین صندوق بازنشستگی و نقش هم‌زمان دولت، کارفرمایان و بیمه‌شدگان در تأمین منابع مالی، دوچندان می‌شود. سازمان تأمین اجتماعی اساساً بر منطق بیمه اجتماعی و مشارکت چندجانبه بنا شده است و تحلیل ساختار آن بدون توجه به رابطه متقابل میان بیمه‌شده، کارفرما و دولت ناقص خواهد بود (Mirehbeigi, 2019). در عین حال، تحولات ساختاری سازمان تأمین اجتماعی و افزایش دامنه مأموریت‌های آن سبب شده است که مسئله بازنشستگی از سطح یک رابطه بیمه‌ای ساده فراتر رود و به موضوعی مرتبط با حقوق عمومی، حکمرانی مالی، نظارت قضایی و حمایت از حقوق مکتسبه تبدیل شود (Gilan et al., 2019).

یکی از مهم‌ترین نقاط تنش در نظام بازنشستگی، رابطه میان «حق بیمه» و «مستمری» است. منطق بیمه‌ای اقتضا می‌کند که میان مدت بیمه‌پردازی، میزان مزد یا درآمد مشمول حق بیمه، نرخ مشارکت و سطح مزایای پرداختی رابطه‌ای قابل توضیح و نسبتاً منسجم وجود داشته باشد. این رابطه لزوماً به معنای برابری حسابداری میان مجموع حق بیمه پرداخت‌شده و مجموع مستمری دریافتی نیست، زیرا بیمه اجتماعی مبتنی بر اصول همبستگی، توزیع ریسک و حمایت اجتماعی است؛ بااین‌حال، هرگاه فاصله میان مشارکت بیمه‌ای اشخاص و مزایای آنان بدون مبنای قانونی، بیم‌سنجی یا حمایتی روشن افزایش یابد، مسئله عدالت بیمه‌ای مطرح می‌شود. تغییر نسبت بیمه‌پردازان به مستمری‌بگیران نیز در ارزیابی پایداری چنین رابطه‌ای اهمیت بنیادی دارد و کاهش این نسبت می‌تواند توان صندوق برای ایفای تعهدات بازنشستگی را تضعیف کند (Kiani, 2022). پژوهش‌های مربوط به پایداری مالی نیز نشان می‌دهند که استمرار تعهدات بلندمدت بازنشستگی، بدون انطباق مناسب میان ساختار جمعیتی، نرخ مشارکت، سن و سابقه بازنشستگی و الگوی محاسبه مستمری با دشواری روبه‌رو می‌شود (Hedayati Bilandi, 2025). در نتیجه، عدالت بیمه‌ای را نمی‌توان تنها از منظر حمایت حداکثری از فرد بازنشسته فهم کرد؛ بلکه این مفهوم باید با عدالت میان بیمه‌شدگان، عدالت میان‌نسلی و حفظ ظرفیت صندوق برای پرداخت تعهدات آینده همراه شود.

در این میان، دیوان عدالت اداری جایگاهی ویژه دارد؛ زیرا اختلافات ناشی از تصمیمات سازمان تأمین اجتماعی، بخشنامه‌ها و مقررات اجرایی، نحوه احتساب سابقه، تعیین شرایط بازنشستگی، آثار پرداخت یا عدم پرداخت حق بیمه، بازنشستگی پیش از موعد، مشاغل سخت و زیان‌آور و نحوه اعمال حقوقی که در دوران اشتغال ایجاد شده‌اند، در موارد متعدد به رسیدگی قضایی منتهی می‌شوند. رویه قضایی دیوان در این حوزه تنها به حل اختلاف یک بیمه‌شده و یک سازمان اداری محدود نمی‌شود. هنگامی که هیأت عمومی دیوان مقرره‌ای را به سبب خروج مرجع اداری از حدود اختیار یا مغایرت با قانون ابطال می‌کند، نتیجه رأی می‌تواند بر وضعیت حقوقی گروه گسترده‌ای از بیمه‌شدگان اثر بگذارد. مطالعات انجام‌شده درباره برخورداری شاغلان مشاغل سخت و زیان‌آور از مزایای قانونی نیز نشان می‌دهد که تفسیر دیوان عدالت اداری از

حدود صلاحیت مراجع اجرایی و شرایط قانونی استحقاق، نقش مهمی در شکل‌گیری نظام عملی برخورداری از این مزایا دارد (Heidarnejad et al., 2020). همچنین مطالعه آرای مرتبط با احتساب سوابق خاص نشان می‌دهد که هیأت عمومی دیوان، در مواردی که برداشت‌های متفاوتی از مفهوم سابقه بیمه‌ای وجود دارد، عملاً به یکی از مراجع اصلی تعیین حدود تفسیر قانون تبدیل می‌شود (Molabeigi & Heidarnejad, 2021).

ضرورت مداخله قضایی تا حد زیادی ناشی از ویژگی چندلایه نظام بازنشستگی است. حقوق بازنشستگی فرد در یک لحظه و تنها در زمان صدور حکم بازنشستگی ایجاد نمی‌شود، بلکه در طول دوران اشتغال و از طریق مجموعه‌ای از اعمال حقوقی و اداری شکل می‌گیرد. ثبت رابطه کار، ارسال فهرست بیمه، اعلام صحیح مزد، پرداخت حق بیمه، ثبت عنوان واقعی شغلی، احتساب دوره‌های بیمه‌پردازی و اجرای مقررات طبقه‌بندی مشاغل همگی می‌توانند در نهایت بر شرایط و میزان مستمری اثرگذار باشند. ضعف هر یک از این مراحل ممکن است سال‌ها بعد و هنگام تقاضای بازنشستگی آشکار شود. از همین رو، ناکارآمدی برخی فرایندهای سازمان تأمین اجتماعی و موانع موجود در رابطه با اشخاص و بنگاه‌ها صرفاً پیامد اجرایی کوتاه‌مدت ندارند، بلکه ممکن است به تضییع سابقه و حقوق آتی بیمه‌شدگان منجر شوند (Maleki, 2020). حتی رابطه میان نظام بیمه اجتماعی و دیگر نظام‌های مالی عمومی، از جمله نظام مالیاتی، بر کیفیت ثبت درآمد، شناسایی اشتغال و جلوگیری از فرار بیمه‌ای تأثیر دارد (Abdollah Milani et al., 2021). بنابراین، اختلاف بازنشستگی را باید محصول نهایی زنجیره‌ای از تصمیمات و تکالیف حقوقی دانست، نه صرفاً نزاعی درباره زمان خروج از خدمت.

پیچیدگی مسئله در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور بیشتر نمایان می‌شود. در این حوزه، برخورداری از بازنشستگی زودهنگام، احتساب مضاعف سابقه و الزام کارفرما به پرداخت حق بیمه اضافی، هم‌زمان آثار حمایتی و مالی ایجاد می‌کند. حمایت از کارگری که در معرض عوامل زیان‌آور قرار داشته، مقتضای فلسفه حقوق کار و تأمین اجتماعی است، اما توسعه مزایا بدون تشخیص دقیق شرایط واقعی محیط کار و بدون تأمین منابع متناظر می‌تواند با منطق بیمه‌ای تعارض پیدا کند. مطالعات داخلی بر ضرورت حمایت ویژه قانونی از شاغلان این حوزه و در عین حال اصلاح سازوکارهای تشخیص و اجرا تأکید کرده‌اند (Azimpour et al., 2021). آمارها و گزارش‌های رسمی نیز نشان می‌دهند که مشاغل سخت و زیان‌آور سهم قابل توجهی در ساختار بازنشستگی پیش از موعد و هزینه‌های مرتبط با آن دارند (Ministry of Cooperatives & Social, 2022). در مطالعات تطبیقی نیز بازنشستگی ویژه برای مشاغل سخت زمانی قابل دفاع دانسته می‌شود که معیارهای شناسایی روشن، مبتنی بر خطر واقعی و همراه با ملاحظات برابری باشد (Mittlaender, 2023). تجربه نظام‌های اروپایی نیز نشان می‌دهد که سیاست مربوط به این مشاغل نباید صرفاً به خروج زودتر از بازار کار محدود شود و باید با پیشگیری، سالم‌سازی محیط کار و طراحی مالی مناسب همراه گردد (Timoura, 2023).

از سوی دیگر، اصلاحات بازنشستگی برای پاسخ به ناترازی صندوق‌ها ممکن است با امنیت حقوقی بیمه‌شدگان تعارض پیدا کند. افزایش سن یا سابقه لازم برای بازنشستگی، تغییر فرمول محاسبه مستمری یا تغییر شرایط برخورداری از مزایا، اگر بدون قواعد انتقالی روشن و بدون تمایز میان حقوق مکتسبه و وضعیت‌های حقوقی در حال تکوین انجام شود، می‌تواند انتظارات مشروع بیمه‌شدگان را مختل کند. مباحث مربوط به افزایش سن بازنشستگی در برنامه‌های توسعه نشان داده‌اند که اصلاحات پارامتریک آثار مستقیم بر موقعیت حقوقی گروه‌های مختلف بیمه‌شده دارد و نمی‌توان آن را صرفاً تصمیمی مالی تلقی کرد (Ghasemi, 2023). در سطح کلان نیز الگوهای جمعیتی و افزایش تعهدات صندوق‌ها بر ضرورت اصلاحات تأثیر می‌گذارند (Raeis Jafari Motlagh et al., 2020). طراحی اصلاحات پارامتریک، از جمله تغییر

سن، سابقه، نرخ حق بیمه و فرمول مزایا، باید بر مبنای ارزیابی پایداری مالی انجام شود (Mohagheghzadeh et al., 2020). مسئله اصلی از منظر حقوق عمومی آن است که ضرورت اصلاح مالی تا چه حد می‌تواند محدودیت جدیدی بر حقوقی ایجاد کند که اشخاص طی سال‌های بیمه‌پردازی بر مبنای قوانین موجود برای تحصیل آن برنامه‌ریزی کرده‌اند.

هدف این پژوهش تبیین اصولی است که از مجموعه رویه قضایی دیوان عدالت اداری در دعاوی بازنشستگی قابل استخراج است و سپس ارزیابی این اصول از منظر عدالت بیمه‌ای و تناسب میان مشارکت بیمه‌ای و مستمری است. مسئله اصلی آن است که آیا جهت‌گیری رویه قضایی دیوان صرفاً حمایتی و معطوف به حفظ منفعت فرد بیمه‌شده است، یا می‌توان در آن الگوی متوازنی میان قانونی بودن تصمیمات اداری، حمایت از حقوق مکتسبه، برابری بیمه‌ای، لزوم تأمین منابع و پایداری تعهدات مشاهده کرد. فرض تحلیلی مقاله آن است که دیوان در بخش مهمی از آرای بازنشستگی، بیش از آنکه رأساً درباره کفایت یا عدم کفایت منابع صندوق داوری کند، بر قانونی بودن شرایط بازنشستگی، ممنوعیت وضع محدودیت از طریق مقررات مادون قانون، حمایت از حقوقی که پیش‌تر برای بیمه‌شده ایجاد شده‌اند، رعایت صلاحیت مراجع و جلوگیری از انتقال آثار تخلف اداری یا کارفرمایی به بیمه‌شده تمرکز دارد. بر همین اساس، عدالت بیمه‌ای در رویه قضایی را باید نه در قالب یک اصل منفرد، بلکه در پیوند چند اصل حقوقی تحلیل کرد.

مبانی حقوقی عدالت بیمه‌ای و تناسب حق بیمه–مستمری در نظام بازنشستگی

عدالت بیمه‌ای مفهومی چندبعدی است که نمی‌توان آن را با برابری ساده میان مبلغ حق بیمه پرداختی و میزان مستمری دریافتی یکی دانست. بیمه اجتماعی بر خلاف قرارداد بیمه تجاری صرف، دارای مؤلفه‌های همبستگی اجتماعی، بازتوزیع، پوشش ریسک و مداخله قانون‌گذار در تعیین حقوق و تکالیف طرفین است. ازاین‌رو، ممکن است شخصی در طول دوران بیمه‌پردازی مجموعاً مبلغی کمتر از ارزش اقتصادی مستمری‌های دریافتی خود پرداخت کند و شخص دیگری به دلیل فوت زودهنگام یا وضعیت متفاوت، از تمام ارزش اقتصادی مشارکت خود بهره مستقیم نبرد. چنین تفاوتی فی‌نفسه ناقض عدالت نیست، زیرا ماهیت بیمه‌ای بر تجمیع ریسک استوار است. بااین‌حال، عدالت بیمه‌ای اقتضا می‌کند که تفاوت در میزان مشارکت و برخورداری بر قواعد عمومی، قابل پیش‌بینی و غیرتبعیض‌آمیز مبتنی باشد. تحلیل سیاست اجتماعی نشان می‌دهد که نظام‌های تأمین اجتماعی هم‌زمان وظیفه حمایت فردی و توزیع اجتماعی ریسک را بر عهده دارند (Alcock et al., 2019). بنابراین، اصل تناسب حق بیمه–مستمری باید در چارچوبی گسترده‌تر از حساب فردی فهم شود؛ چارچوبی که هم مشارکت شخص و هم منطق همبستگی اجتماعی را به رسمیت می‌شناسد.

نخستین مؤلفه عدالت بیمه‌ای، تناسب میان «مشارکت» و «استحقاق» است. هرچه نظام بازنشستگی بیشتر بر سوابق بیمه‌پردازی و مزد مشمول حق بیمه استوار باشد، رابطه میان ثبت صحیح سوابق و میزان مستمری اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. اگر مزد واقعی کارگر کمتر از واقع به سازمان اعلام شود، حق بیمه نیز بر مبنای مبلغ پایین‌تری وصول خواهد شد و در نهایت مستمری او ممکن است بر همان پایه کاهش یابد. در چنین حالتی، مسئله تنها کمبود درآمد صندوق نیست، بلکه رابطه مستقیمی میان تخلف در دوره اشتغال و تضییع حق آتی بیمه‌شده ایجاد می‌شود. ارزیابی فرایندهای مرتبط با تشخیص و مطالبه حق بیمه نشان داده است که کیفیت دادرسی اداری در هیأت‌های تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی، بر تضمین حقوق طرفین و اعتبار فرایند وصول حق بیمه اثر دارد (Rezaeizadeh & Raeisi, 2021). همچنین اصلاح سازوکارهای سازمان در تعامل با کارفرمایان و ثبت صحیح تعهدات بیمه‌ای برای جلوگیری از بروز اختلافات آتی ضروری دانسته شده

است (Maleki, 2020). از منظر عدالت بیمه‌ای، نمی‌توان از بیمه‌شده انتظار داشت آثار مالی تخلفی را تحمل کند که قانوناً در حوزه تکالیف کارفرما یا مسئولیت نظارتی سازمان قرار داشته است.

دومین مؤلفه، اصل تداوم و قابلیت پیش‌بینی حقوق بیمه‌ای است. بیمه‌شده ممکن است چند دهه بر مبنای شرایط قانونی خاصی حق بیمه پرداخت کند و تصمیمات شغلی و اقتصادی خود را بر اساس امکان برخورداری از مستمری در سن یا سابقه مشخص تنظیم نماید. البته قانون‌گذار نمی‌تواند برای همیشه از اصلاح نظام بازنشستگی منع شود، زیرا تحولات جمعیتی، اقتصادی و مالی ممکن است ادامه قواعد سابق را ناممکن یا بسیار پرهزینه سازد. مطالعات مربوط به آینده مالی صندوق‌های بازنشستگی بر ضرورت انطباق سیاست‌ها با روندهای جمعیتی و مالی تأکید دارند (Hedayati Bilandi, 2025). کاهش نسبت پشتیبانی نیز نشان می‌دهد که تعداد مستمری‌بگیران نسبت به بیمه‌پردازان می‌تواند به‌تدریج فشار بیشتری بر منابع وارد سازد (Kiani, 2022). از سوی دیگر، مدل‌های مرتبط با تغییرات جمعیتی نشان می‌دهند که ساختار سنی جمعیت و نسبت گروه‌های شاغل و بازنشسته مستقیماً بر پایداری مالی اثرگذار است (Raeis Jafari Motlagh et al., 2020). بنابراین، عدالت نسبت به نسل فعلی نباید به قیمت انتقال تعهدات فاقد پشتوانه به نسل‌های آینده محقق شود.

همین موضوع مفهوم عدالت بین‌نسلی را وارد تحلیل می‌کند. اگر قانون‌گذار مزایایی برقرار کند که حق بیمه متناظر یا منبع پایدار برای آن پیش‌بینی نشده باشد، هزینه واقعی این مزایا بر دوش بیمه‌پردازان آینده، بودجه عمومی یا کاهش کیفیت سایر حمایت‌ها قرار خواهد گرفت. ازاین‌رو، هر تصمیم حمایتی در حوزه بازنشستگی باید علاوه بر مطلوبیت اجتماعی کوتاه‌مدت، از منظر آثار مالی بلندمدت نیز بررسی شود. پژوهش‌های مرتبط با پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی بر نقش اصلاحات پارامتریک و ضرورت هماهنگی میان تعهدات و ظرفیت مالی تأکید کرده‌اند (Mohagheghzadeh et al., 2020). بررسی روش‌های تأمین مالی و اصلاح سرمایه‌گذاری‌های سازمان نیز نشان می‌دهد که پایداری صندوق فقط تابع میزان حق بیمه جاری نیست و کارایی مدیریت منابع و سرمایه‌گذاری‌ها نیز در تأمین تعهدات اهمیت دارد (Kamali et al., 2019). در نتیجه، اصل تناسب حق بیمه–مستمری باید در دو سطح ارزیابی شود: تناسب فردی میان سابقه و مشارکت شخص با مزایای او، و تناسب جمعی میان مجموع منابع نظام با مجموع تعهدات فعلی و آینده.

مؤلفه سوم عدالت بیمه‌ای، اصل برابری است. برابری در نظام بازنشستگی به معنای یکسان بودن تمام شرایط برای همه بیمه‌شدگان نیست. تفاوت در وضعیت زنان و مردان، مشاغل عادی و سخت و زیان‌آور، بیمه‌شدگان دارای سابقه‌های متفاوت یا گروه‌های مواجه با مخاطرات خاص می‌تواند مبنای عینی داشته باشد. آنچه عدالت بیمه‌ای مطالبه می‌کند این است که تفاوت در حقوق و مزایا بر معیار قابل توجیه و متناسب استوار باشد. طرح‌های ویژه بازنشستگی برای مشاغل سخت در صورتی با اصل برابری سازگارند که دسترسی به آن‌ها بر اساس شدت و استمرار مواجهه با عوامل زیان‌آور و نه صرف عنوان شغلی یا قدرت چانه‌زنی صنفی تعیین شود. پژوهش Mittlaender درباره طرح‌های خاص بازنشستگی برای مشاغل سخت، رعایت رفتار برابر و تعریف معیارهای روشن برای برخورداری از امتیازات را از شروط توجیه‌پذیری چنین نظام‌هایی می‌داند (Mittlaender, 2023). بررسی تجربه کشورهای اروپایی نیز نشان می‌دهد که تفاوت در شرایط بازنشستگی باید بر ماهیت واقعی سختی شغل و سیاست منسجم حمایتی متکی باشد (Timoura, 2023). به همین دلیل، اعطای بازنشستگی زودهنگام بدون احراز واقعی سختی و زیان‌آوری، همان‌قدر می‌تواند ناعادلانه باشد که محروم کردن کارگر واقعاً در معرض خطر از مزایای قانونی.

مشاغل سخت و زیان‌آور نمونه روشنی از پیوند عدالت بیمه‌ای با تناسب مالی هستند. قانون با اعطای امکان بازنشستگی زودهنگام و احتساب ترجیحی سابقه، به زیان جسمی و روانی ناشی از محیط کار پاسخ می‌دهد. این حمایت، از حیث ماهوی، نوعی جبران ریسک بالاتر است. در

مقابل، پیش‌بینی حق بیمه اضافی برای کارفرما تلاشی برای ایجاد رابطه مالی میان عامل ایجادکننده خطر و هزینه اضافی تحمیل‌شده بر صندوق محسوب می‌شود. مطالعات حقوقی داخلی بر این نکته تأکید دارند که حمایت از شاغلان سخت و زیان‌آور باید با شناسایی صحیح شرایط کار همراه باشد (Azimpour et al., 2021). همچنین رویه قضایی دیوان در این زمینه نشان داده است که اختلاف درباره تشخیص نوع شغل، آثار رأی کمیته‌های استانی و شرایط استحقاق مزایا از کانون‌های اصلی منازعه است (Varasteh Manshadi & Razizadeha, 2021). گزارش‌های رسمی نیز از گستردگی آثار مالی و اجرایی این نوع بازنشستگی حکایت دارند (Ministry of Cooperatives & Social, 2022). بنابراین، اگر حق بیمه اضافی با تأخیر بسیار طولانی مطالبه شود یا بار مالی واقعی مزایای اعطایی را منعکس نکند، رابطه میان ریسک، مشارکت و تعهد صندوق تضعیف می‌شود.

در تحلیل عدالت بیمه‌ای باید میان «حقوق مکتسبه» و «انتظار برای برخورداری از قانون سابق» تفاوت گذاشت. شخصی که همه شرایط قانونی بازنشستگی یا مزیت خاص را تحصیل کرده است، از موقعیتی قوی‌تر از فردی برخوردار است که هنوز بخشی از شرایط را ندارد. حقوقی که در نتیجه تحقق کامل شرایط قانونی ایجاد شده‌اند نباید با مقررات اداری بعدی محدود شوند. بااین‌حال، امکان اصلاح قوانین برای آینده باید باقی بماند. مسئله دشوار زمانی پدید می‌آید که شخص بخش عمده مسیر بیمه‌پردازی را تحت قواعد خاصی طی کرده اما پیش از تکمیل آخرین شرط، قانون تغییر می‌کند. در بحث افزایش سن بازنشستگی نیز همین تعارض میان ضرورت اصلاح و ثبات انتظارات بیمه‌شدگان مطرح شده است (Ghasemi, 2023). راه‌حل عادلانه معمولاً نه تثبیت مطلق تمام قواعد گذشته و نه اعمال ناگهانی تمامی قواعد جدید است، بلکه استفاده از دوره‌های انتقالی، اعمال تدریجی تغییرات و تفکیک وضعیت گروه‌های نزدیک به بازنشستگی از بیمه‌شدگان جوان‌تر است.

بعد دیگری از عدالت بیمه‌ای به استقلال و حکمرانی صندوق مربوط است. اگر منابع ناشی از حق بیمه، که برای تأمین حمایت‌های بلندمدت بیمه‌شدگان جمع‌آوری می‌شود، تحت تأثیر مداخلات نامتناسب یا تصمیمات فاقد ارزیابی بیم‌سنجی قرار گیرد، رابطه اعتماد میان مشارکت‌کنندگان و صندوق تضعیف خواهد شد. مطالعات مربوط به حدود مداخله دولت در سازمان تأمین اجتماعی بر ضرورت حفظ استقلال اداری و مالی این نهاد تأکید دارند (Esmati & Karami, 2021). بررسی آثار سیاست‌های کلان بر استقلال مالی و اداری مؤسسات تأمین اجتماعی نیز نشان می‌دهد که تصمیمات بیرونی می‌توانند ظرفیت این مؤسسات برای اداره مستقل منابع را محدود کنند (Salehi et al., 2020). در صندوق بازنشستگی کشوری نیز مشکلات حکمرانی، پاسخگویی و ساختار تصمیم‌گیری به عنوان بخشی از چالش‌های اساسی شناسایی شده‌اند (Ghodratipour et al., 2024). این یافته‌ها از منظر مقاله حاضر اهمیت دارند؛ زیرا عدالت بیمه‌ای زمانی قابل تحقق است که تصمیم درباره منابع و تعهدات صندوق بر مبنای قواعد شفاف، صلاحیت قانونی و مسئولیت‌پذیری مالی اتخاذ شود.

تناسب حق بیمه–مستمری همچنین با کفایت مستمری مرتبط است. ممکن است فرمول محاسبه از منظر بیم‌سنجی متناسب باشد، اما مستمری حاصل در شرایط تورمی قدرت تأمین نیازهای پایه بازنشسته را از دست بدهد. در اینجا تنش میان منطق بیمه و منطق حمایت اجتماعی آشکار می‌شود. نظام بازنشستگی نمی‌تواند صرفاً به تعادل حسابداری بسنده کند؛ زیرا کارکرد نهایی آن حمایت از امنیت اقتصادی فرد است. در عین حال، افزایش مستمری بدون منبع پایدار نیز پایداری را به مخاطره می‌اندازد. از این رو، عدالت بیمه‌ای مطلوب در نقطه‌ای قرار دارد که سه عنصر کفایت مزایا، مشارکت منصفانه و پایداری مالی هم‌زمان مورد توجه قرار گیرند. داده‌های مربوط به وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ایران نشان می‌دهد که فشار مالی و وابستگی به منابع عمومی از مسائل ساختاری مهم این حوزه است (Bazrafkan & Gomari, 2019).

چنین وضعی نشان می‌دهد که پاسخ حقوقی به دعاوی بازنشستگی باید علاوه بر حمایت از حقوق فردی، نسبت به آثار ساختاری تصمیمات نیز حساس باشد، هرچند مرجع قضایی نمی‌تواند به بهانه مشکلات مالی، حق قانونی تحقق‌یافته را نادیده بگیرد.

در نهایت، عدالت بیمه‌ای واجد بعد رویه‌ای نیز هست. بیمه‌شده باید بتواند به سوابق، مبانی محاسبه حق بیمه، مزد ثبت‌شده و نحوه تعیین مستمری خود دسترسی داشته باشد و امکان اعتراض مؤثر به تصمیمات سازمانی برای او فراهم باشد. هر اندازه فرایند تصمیم‌گیری غیرشفاف‌تر باشد، خطر ایجاد تفاوت‌های ناموجه و تضییع حقوق افزایش می‌یابد. نقدهای وارد بر رسیدگی در هیأت‌های تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی نیز ضرورت رعایت استانداردهای دادرسی اداری منصفانه را برجسته کرده است (Rezaeizadeh & Raeisi, 2021). از این منظر، رسیدگی دیوان عدالت اداری فقط وسیله‌ای برای اصلاح نتیجه نادرست نیست، بلکه تضمینی برای الزام اداره به تصمیم‌گیری قانونی، مستدل و قابل نظارت است. همین بعد رویه‌ای، زمینه استخراج اصول حاکم بر رویه قضایی دیوان را فراهم می‌کند.

اصول حاکم بر رویه قضایی دیوان عدالت اداری در دعاوی بازنشستگی

نخستین اصل قابل استخراج از رویه دیوان عدالت اداری در دعاوی بازنشستگی، اصل قانونی بودن شرایط ایجاد، محدودسازی و زوال حقوق بازنشستگی است. سن بازنشستگی، سابقه لازم، نحوه احتساب دوره‌های بیمه‌پردازی، شرایط برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد و معیارهای برخورداری از امتیازات خاص، موضوعاتی هستند که مستقیماً بر حقوق اشخاص و تعهدات صندوق اثر می‌گذارند. بنابراین، دستگاه اجرایی نمی‌تواند با بخشنامه یا دستورالعمل داخلی، شرطی را بر شرایط قانونی بیفزاید یا دامنه حقی را که قانون به رسمیت شناخته است محدود کند. اهمیت این اصل در حوزه تأمین اجتماعی بسیار زیاد است، زیرا سازمان بیمه‌گر از یک سو مسئول اداره منابع و جلوگیری از تحمیل هزینه‌های ناموجه است و از سوی دیگر نمی‌تواند برای تحقق هدف مالی خود قواعد تازه‌ای خارج از چارچوب قانون وضع کند. رویه مربوط به استحقاق مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور نیز نشان داده است که دیوان در بررسی شرایط برخورداری، میان الزامات صریح قانون و برداشت‌های اجرایی تمایز قائل می‌شود (Heidarnejad et al., 2020). بررسی آرای مرتبط با مشاغل سخت نیز بر نقش دیوان در کنترل بخشنامه‌ها و تعیین حدود اختیار سازمان تأمین اجتماعی تأکید دارد (Varasteh Manshadi & Razizadeha, 2021).

اصل دوم، حمایت از حقوق مکتسبه است. بازنشستگی پایان تمام حقوق ایجادشده در دوره اشتغال نیست. ممکن است حقی پیش از تاریخ بازنشستگی ایجاد شده باشد، اما آثار مالی آن پس از بازنشستگی محقق یا شناسایی شود. برای مثال، چنانچه افزایش مزد، اصلاح طبقه شغلی یا سابقه‌ای که قانوناً باید در دوره اشتغال منظور می‌شده با تأخیر اداری ثبت شود، صرف وقوع بازنشستگی نباید حق پیشین را از بین ببرد. اهمیت این مسئله زمانی بیشتر می‌شود که میزان مستمری تابع مزد و سوابقی باشد که در دوره اشتغال شکل گرفته‌اند. در چنین مواردی، انتقال آثار تأخیر یا خطای اداره به بیمه‌شده با منطق حمایت از حق مکتسب سازگار نیست. مطالعات مربوط به احتساب سابقه خدمت وظیفه در پرتو آرای هیأت عمومی نشان می‌دهد که تعیین اینکه یک دوره خاص در زمره سوابق قابل احتساب قرار می‌گیرد یا خیر، می‌تواند آثار مهمی بر حق بازنشستگی ایجاد کند (Molabeigi & Heidarnejad, 2021). در نتیجه، دیوان در این دسته پرونده‌ها عملاً مرز میان «حق ایجادشده» و «امتیاز مورد انتظار» را روشن می‌کند.

اصل سوم، منع انتقال آثار تخلف کارفرما یا نقص اداری به بیمه‌شده است. ساختار بیمه اجباری به‌گونه‌ای است که انجام بخش مهمی از تکالیف شکلی، از جمله ارسال فهرست و پرداخت سهم حق بیمه، در اختیار کارفرما قرار دارد. بیمه‌شده معمولاً کنترل مستقیم بر اجرای کامل این تعهدات ندارد. اگر کارفرما مزد را کمتر از واقع اعلام کند یا حق بیمه را نپردازد، اصل حمایتی اقتضا می‌کند که سازمان در حدود قانون از

تبدیل تخلف کارفرما به محرومیت بیمه‌شده جلوگیری کند و مطالبات خود را از مسئول اصلی وصول نماید. پژوهش درباره رابطه کارکردی نظام بیمه اجتماعی و نظام مالیاتی نیز اهمیت شناسایی صحیح پایه درآمدی و هماهنگی داده‌ها برای جلوگیری از تخلفات و کم‌اظهاری را نشان می‌دهد (Abdollah Milani et al., 2021). همچنین مطالعه موانع کسب‌وکار و سازوکارهای سازمان تأمین اجتماعی نشان می‌دهد که نحوه وصول حق بیمه و رابطه سازمان با کارفرمایان نیازمند سازوکاری شفاف و کارآمد است (Maleki, 2020). عدالت بیمه‌ای در اینجا اقتضا دارد که سازمان هم حق خود در وصول منابع را اعمال کند و هم بیمه‌شده را قربانی ناکارآمدی نظارتی نسازد.

اصل چهارم، صلاحیت‌مداری است. دعاوی بازنشستگی غالباً میان چند مرجع تقسیم می‌شوند: احراز رابطه کار و برخی آثار مزدی در مراجع حل اختلاف کار، تعیین و وصول حق بیمه در سازمان تأمین اجتماعی، تشخیص برخی وضعیت‌های خاص در کمیسیون‌ها یا کمیته‌ها و نظارت نهایی بر تصمیمات اداری در دیوان عدالت اداری. خروج هر مرجع از حدود صلاحیت خود می‌تواند موجب بی‌ثباتی حقوقی شود. در مشاغل سخت و زیان‌آور، برای مثال، تشخیص شرایط فنی کار به مراجع تخصصی واگذار شده و سازمان تأمین اجتماعی نمی‌تواند صرفاً با برداشت داخلی خود جایگزین مرجع قانونی تشخیص شود. مطالعات رویه‌ای این حوزه نشان داده‌اند که تعیین حدود صلاحیت مراجع و آثار تصمیم آنان از مسائل پرتکرار دیوان است (Heidarnejad et al., 2020). این اصل با قانونی بودن پیوند دارد، اما مستقل از آن است؛ زیرا حتی تصمیمی که از نظر محتوایی معقول به نظر می‌رسد، اگر توسط مرجع فاقد صلاحیت اتخاذ شده باشد، از منظر حقوق اداری محل ایراد است.

اصل پنجم، برابری و منع تبعیض در برخورداری از حقوق بیمه‌ای است. رویه اداری زمانی عادلانه است که اشخاص دارای وضعیت مشابه، مشمول قواعد مشابه شوند و هر تفاوت در برخورد از مبنای قانونی و عینی برخوردار باشد. در نظامی که صندوق‌ها و گروه‌های بیمه‌ای متعدد وجود دارند، تفاوت کامل شرایط همیشه قابل اجتناب نیست، اما سازمان اجرایی نمی‌تواند در داخل یک رژیم قانونی واحد، معیارهای متفاوت و پیش‌بینی‌ناپذیر اعمال کند. این موضوع به‌ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور اهمیت دارد؛ زیرا اگر عنوان شغلی واحد در استان‌ها یا کارگاه‌های مختلف بدون معیار کارشناسی یکسان نتایج متفاوتی ایجاد کند، هم کارگران و هم صندوق با بی‌عدالتی مواجه می‌شوند. پژوهش‌های مربوط به قوانین حمایتی این مشاغل بر ضرورت یکپارچگی معیارهای شناسایی تأکید کرده‌اند (Azimpour et al., 2021). در تحلیل تطبیقی طرح‌های ویژه نیز رعایت رفتار برابر میان شاغلان در معرض مخاطرات مشابه به عنوان شرط اساسی مشروعیت این مزایا مطرح است (Mittlaender, 2023).

اصل ششم، تناسب است. تصمیم اداری باید از حیث وسیله و هدف رابطه منطقی داشته باشد و محدودیتی بیش از آنچه برای تأمین هدف قانونی لازم است بر حقوق اشخاص تحمیل نکند. در حوزه بازنشستگی، سازمان تأمین اجتماعی ممکن است برای صیانت از منابع خود کنترل‌هایی برقرار کند، اما چنین کنترل‌هایی نمی‌توانند به افزودن شروط فاقد مبنای قانونی یا محرومیت کامل شخصی منجر شوند که شرایط مقرر در قانون را دارد. در مقابل، حمایت از بیمه‌شده نیز نباید به معنای بی‌اعتنایی به شرایط دقیق استحقاق باشد. بازنشستگی پیش از موعد و مشاغل سخت بهترین نمونه این توازن‌اند. مطالعات اروپایی درباره رژیم‌های خاص مشاغل سخت نشان می‌دهند که حمایت باید به میزان واقعی مخاطره و محدودیت ظرفیت کار مرتبط باشد (Timoura, 2023). این منطق با عدالت بیمه‌ای سازگار است: هرچه امتیاز از نظام عمومی فاصله بیشتری می‌گیرد، ضرورت وجود دلیل عینی و سازوکار مالی متناظر بیشتر می‌شود.

اصل هفتم، حمایت از انتظار مشروع و امنیت حقوقی است. بیمه‌شده باید بتواند با حد معقولی از اطمینان آثار حقوقی رفتار خود را پیش‌بینی کند. تغییر ناگهانی دستورالعمل‌ها، تفسیرهای متعارض شعب سازمان یا اعمال ضوابطی که در زمان انجام رفتار بیمه‌ای وجود نداشته‌اند، امنیت

حقوقی را مخدوش می‌کنند. این اصل به معنای ممنوعیت تغییر مقررات نیست، بلکه مستلزم آن است که تغییرات مهم از طریق قانون، با اطلاع‌رسانی مناسب و در صورت لزوم قواعد انتقالی اعمال شوند. بحث افزایش سن بازنشستگی در اصلاحات اخیر نشان داده است که تغییر یکی از پارامترهای بنیادین نظام، بدون توجه به وضعیت گروه‌های نزدیک به بازنشستگی می‌تواند آثار متفاوت و گاه سنگینی ایجاد کند (Ghasemi, 2023). از منظر قضایی، حمایت از انتظار مشروع می‌تواند مکمل مفهوم حقوق مکتسبه باشد؛ زیرا همه انتظارات هنوز به حق قطعی تبدیل نشده‌اند، ولی اداره نیز نمی‌تواند با رفتار متناقض یا ناگهانی اعتماد معقولی را که خود ایجاد کرده نادیده بگیرد.

اصل هشتم، تفسیر حمایتی در محدوده قانون است. حقوق کار و تأمین اجتماعی ذاتاً دارای جهت‌گیری حمایتی‌اند و در موارد ابهام، تفسیر نباید به‌گونه‌ای باشد که فلسفه حمایت اجتماعی از بین برود. بااین‌حال، تفسیر حمایتی با ایجاد حق جدید توسط مرجع قضایی تفاوت دارد. دیوان عدالت اداری نمی‌تواند صرف مطلوب بودن یک حمایت اجتماعی، تعهدی را بر صندوق تحمیل کند که هیچ مبنای قانونی ندارد. مطالعه رویه مربوط به مشاغل سخت نشان می‌دهد که دیوان از یک سو از استحقاق قانونی کارگران حمایت کرده و از سوی دیگر شرایط و حدود مقرر در قانون را مورد توجه قرار داده است (Varasteh Manshadi & Razizadeha, 2021). در موضوع احتساب سوابق نیز تحلیل آرای هیأت عمومی نشان داده است که مرجع قضایی ناچار است میان هدف حمایتی قانون و حدود الفاظ و ساختار قانونی تعادل برقرار کند (Molabeigi & Heidarnejad, 2021). بنابراین، تفسیر حمایتی زمانی موجه است که در چارچوب یکی از معانی قابل دفاع قانون قرار گیرد.

اصل نهم، ضرورت شفافیت و استدلال‌پذیری تصمیم اداری است. بیمه‌شده باید بداند چرا سابقه‌ای پذیرفته یا رد شده، چرا مبلغ خاصی به عنوان مستمری تعیین شده، چرا درخواست بازنشستگی پیش از موعد واجد شرایط شناخته نشده یا چگونه بدهی بیمه‌ای محاسبه شده است. تصمیمی که فاقد دلایل روشن باشد، امکان اعتراض مؤثر را نیز محدود می‌کند. نقدهای وارد بر سازوکار دادرسی در هیأت‌های تشخیص مطالبات سازمان نشان می‌دهد که استانداردهای رسیدگی منصفانه و امکان دفاع مؤثر از مسائل جدی این حوزه است (Rezaeizadeh & Raeisi, 2021). همچنین رضایت و اعتماد کارفرمایان به عملکرد سازمان تا حدی به شفافیت و رعایت حقوق آنان در فرایندهای بیمه‌ای وابسته است (Taj Mazinani, 2019). هرچند مقاله حاضر بر بیمه‌شده و بازنشسته تمرکز دارد، عدالت بیمه‌ای مستلزم رعایت حقوق همه طرف‌های نظام، از جمله کارفرمایی است که ملزم به پرداخت سهم مشخص و گاه حق بیمه اضافی است.

اصل دهم، رعایت استقلال و منع تبدیل سازمان تأمین اجتماعی به ابزار تأمین اهداف خارج از منطق بیمه‌ای بدون جبران مالی است. مداخله دولت در تعیین سیاست‌های حمایتی ممکن است مشروع و حتی ضروری باشد، اما تحمیل تعهدات جدید به صندوق بدون تعیین منبع می‌تواند حقوق سایر بیمه‌شدگان را در بلندمدت تحت تأثیر قرار دهد. پژوهش درباره استقلال اداری و مالی سازمان تأمین اجتماعی، محدود کردن مداخلات دولت را برای حفظ کارکرد بیمه‌ای سازمان مهم می‌داند (Esmati & Karami, 2021). مطالعات سیاست‌های کلان نیز نشان داده‌اند که تصمیمات عمومی دولت می‌توانند استقلال مالی نهادهای تأمین اجتماعی را تحت فشار قرار دهند (Salehi et al., 2020). این اصل مستقیماً در همه آرای بازنشستگی بیان نمی‌شود، اما هنگام ارزیابی معیار عدالت بیمه‌ای ضروری است؛ زیرا رأی قضایی از حقی قانونی حمایت می‌کند، در حالی که مسئولیت تأمین منابع آن حق باید بر عهده مرجعی قرار گیرد که قانون تعیین کرده است.

اصل یازدهم، وحدت رویه و ثبات در تفسیر است. تفاوت در برداشت ادارات یا شعب از یک مقرره بازنشستگی می‌تواند بیمه‌شدگان با وضعیت یکسان را در موقعیت‌های متفاوت قرار دهد. نقش هیأت عمومی دیوان در اینجا فراتر از حل تعارض شکلی میان آراست و به تأمین

برابری در اجرای قانون کمک می‌کند. رویه قضایی مربوط به شرایط برخورداری از مزایای مشاغل سخت نمونه‌ای از تأثیر تفسیر قضایی بر یکسان‌سازی اجراست (Heidarnejad et al., 2020). همچنین مطالعه احتساب سوابق خاص در پرتو آرای هیأت عمومی نشان می‌دهد که صدور رأی وحدت رویه می‌تواند دامنه اختلافات اجرایی را کاهش دهد (Molabeigi & Heidarnejad, 2021). از دید عدالت بیمه‌ای، وحدت رویه خود یک ارزش است، زیرا نظامی که نتیجه استحقاق در آن به محل شعبه، برداشت کارشناس یا زمان رسیدگی وابسته باشد، قابلیت پیش‌بینی و برابری لازم را ندارد.

در مجموع، اصول حاکم بر رویه قضایی دیوان عدالت اداری در دعاوی بازنشستگی را نمی‌توان صرفاً اصول حمایتی به معنای جانبداری از بیمه‌شده دانست. ترکیب قانونی بودن، حقوق مکتسبه، منع تحمیل آثار تخلف دیگران به بیمه‌شده، صلاحیت‌مداری، برابری، تناسب، انتظار مشروع، شفافیت و وحدت رویه نشان می‌دهد که وظیفه اساسی دیوان تضمین «حمایت قانونی» است نه «حمایت بدون حد». چنین رویکردی ظرفیت آن را دارد که میان دو ضرورت ظاهراً متعارض تعادل ایجاد کند: از یک طرف، جلوگیری از آنکه مشکلات مالی یا اداری صندوق بهانه‌ای برای نادیده گرفتن حقوق قانونی اشخاص شود و از طرف دیگر، جلوگیری از آنکه تفسیر توسعه‌ای و فاقد مبنای قانونی، تعهدات جدیدی بر منابع بیمه‌ای تحمیل کند.

تحلیل رویه قضایی دیوان از منظر عدالت بیمه‌ای و تناسب حق بیمه–مستمری

ارزیابی رویه قضایی دیوان عدالت اداری از منظر عدالت بیمه‌ای مستلزم آن است که دعاوی بازنشستگی نه به صورت مجموعه‌ای پراکنده از اختلافات اداری، بلکه به عنوان نقاط مختلف یک رابطه بلندمدت بیمه‌ای تحلیل شوند. بیمه‌شده از آغاز اشتغال وارد رابطه‌ای می‌شود که در آن ثبت صحیح مزد و سابقه، پرداخت مستمر حق بیمه، تعیین شرایط قانونی و نهایتاً محاسبه مستمری حلقه‌های متصل یک زنجیره‌اند. هر رأی قضایی که یکی از این حلقه‌ها را اصلاح می‌کند، به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر تناسب میان مشارکت و مزایا اثر می‌گذارد. از این رو، حتی رأیی که ظاهراً صرفاً درباره عنوان شغلی، سابقه خدمت یا حدود صلاحیت یک مرجع اداری صادر می‌شود ممکن است در عمل میزان مستمری یا زمان برخورداری از بازنشستگی را تغییر دهد. بررسی رویه‌های مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور نیز نشان می‌دهد که آثار تصمیم قضایی اغلب از سطح تشخیص نوع شغل فراتر رفته و بر سابقه قابل احتساب و شرایط خروج از اشتغال اثر دارد (Varasteh Manshadi & Razizadeha, 2021).

در دعاوی مربوط به سن و سابقه بازنشستگی، معیار نخست عدالت بیمه‌ای آن است که شروط برخورداری از مزایا باید قانونی، شفاف و از پیش قابل شناخت باشند. سازمان یا دستگاه اجرایی نمی‌تواند به دلیل نگرانی از بار مالی صندوق، سن یا سابقه لازم را از طریق تفسیر اداری افزایش دهد و همان‌طور که نمی‌تواند بدون مجوز قانونی این شروط را کاهش دهد. دلیل آن روشن است: کاهش ناموجه سن یا سابقه، تعهد بیشتری بدون مشارکت متناظر بر صندوق تحمیل می‌کند و افزایش ناموجه آن نیز بیمه‌شده را مجبور به پرداخت حق بیمه بیشتر از آنچه قانون در زمان تحقق شرایط مقرر کرده است می‌سازد. بنابراین اصل قانونی بودن در این حوزه مستقیماً به عدالت بیمه‌ای منتهی می‌شود. مباحث سیاستی مربوط به افزایش سن بازنشستگی نیز نشان می‌دهند که این متغیر یکی از مؤثرترین پارامترهای تعادل مالی صندوق است (Ghasemi, 2023). بااین‌حال، اهمیت مالی این پارامتر مجوزی برای تغییر اداری آن نیست؛ اصلاح باید از مسیر قانون و با رعایت قواعد انتقالی صورت گیرد.

در بازنشستگی پیش از موعد، مسئله تناسب برجسته‌تر می‌شود. شخصی که زودتر از سن یا سابقه عمومی بازنشسته می‌شود، برای مدت طولانی‌تری مستمری دریافت می‌کند و برای مدت کوتاه‌تری حق بیمه می‌پردازد. اگر این تفاوت فاقد منبع مالی یا دلیل حمایتی مشخص باشد، تعادل بیمه‌ای را تضعیف می‌کند. از سوی دیگر، زمانی که قانون‌گذار به دلایل اجتماعی، شغلی یا حمایتی چنین حقی را برقرار کرده است، سازمان نمی‌تواند برای حفظ منابع، شرطی فراتر از قانون ایجاد کند. نقش دیوان در اینجا حمایت از مرز قانون است: نه توسعه قضایی بازنشستگی پیش از موعد و نه محدودسازی اداری آن. پژوهش‌های پایداری مالی نشان می‌دهند که پارامترهای سن و سابقه رابطه مستقیمی با تعهدات بلندمدت صندوق دارند (Hedayati Bilandi, 2025). طراحی مدل‌های اصلاحی نیز بر اهمیت سن و سابقه در تعادل منابع و مصارف تأکید دارد (Mohagheghzadeh et al., 2020). بنابراین، رویه‌ای که تغییر این پارامترها را به قانون‌گذار واگذار می‌کند، در عین حمایت از حقوق فردی، با اصل پایداری نهادی نیز سازگار است.

مسئله مزد مبنای حق بیمه از روشن‌ترین موارد ارتباط میان مشارکت و مستمری است. هرگاه مستمری بر پایه متوسط مزد مشمول حق بیمه محاسبه شود، پایین اعلام کردن مزد در فهرست‌های بیمه‌ای می‌تواند به کاهش حقوق بازنشستگی منجر شود. این وضعیت از منظر عدالت بیمه‌ای دشوار است، زیرا ممکن است کارگر در واقع مزد بیشتری دریافت کرده باشد اما به دلیل تخلف کارفرما، سابقه مالی او نزد سازمان کمتر ثبت شده باشد. اگر سازمان بدون امکان اصلاح سوابق، صرفاً به داده ثبت‌شده استناد کند، نتیجه آن انتقال آثار تخلف کارفرما به شخصی است که کنترل اصلی بر ارسال فهرست نداشته است. از سوی دیگر، پذیرش هر ادعای بعدی درباره مزد واقعی بدون معیار اثباتی نیز می‌تواند راه سوءاستفاده و ایجاد تعهدات بدون حق بیمه متناظر را باز کند. در نتیجه، عدالت در اینجا مستلزم ترکیب حمایت و اثبات است: امکان اصلاح مزد و سابقه باید وجود داشته باشد، اما بر مبنای اسناد معتبر و فرایند مشخص. ارتباط میان نظام بیمه‌ای و نظام مالیاتی می‌تواند ابزار مؤثری برای راستی‌آزمایی درآمد و کاهش اختلافات باشد (Abdollah Milani et al., 2021).

همین تحلیل در مورد بیمه‌نکردن کارگر یا نقص سابقه صدق می‌کند. نظام بیمه اجباری بر این فرض بنا شده که تکلیف کارفرما، مستقل از اراده کارگر، باید اجرا شود. اگر تخلف کارفرما سبب شود سال‌های اشتغال واقعی در سابقه منظور نشود، محروم‌کردن کامل کارگر از آثار آن اشتغال با فلسفه بیمه اجباری سازگار نیست. در مقابل، سازمان حق دارد برای حفظ منابع، رابطه اشتغال و میزان مزد را احراز و مطالبات مربوط را وصول کند. مطالعات مربوط به بهبود سازوکارهای سازمان تأمین اجتماعی نشان داده‌اند که ضعف در فرایندهای بیمه‌ای و تعامل با بنگاه‌ها می‌تواند به اختلافات گسترده منجر شود (Maleki, 2020). گزارش‌های رضایت کارفرمایان نیز اهمیت رعایت حقوق و شفافیت رویه‌های مطالبه را برجسته می‌کنند (Taj Mazinani, 2019). بنابراین، یک رویه عادلانه باید هم از کارگر در برابر آثار تخلف دیگران حمایت کند و هم امکان دفاع و رسیدگی منصفانه برای کارفرمایی که بدهی بیمه‌ای به او منتسب می‌شود فراهم سازد.

در مشاغل سخت و زیان‌آور، نسبت میان حق بیمه و مستمری پیچیده‌تر است. کارگر در اثر مواجهه طولانی با شرایط زیان‌آور ممکن است توان ادامه کار تا سن عمومی بازنشستگی را از دست بدهد. اعطای سابقه ارفاقی و بازنشستگی زودتر، در چنین شرایطی نوعی جبران اجتماعی برای فرسایش شغلی است. مطالعات داخلی درباره قوانین حمایت از کارگران این حوزه، ضرورت وجود حمایت‌های خاص را تأیید می‌کنند (Azimpour et al., 2021). با این حال، هر گسترش دامنه مصادیق بدون احراز خطر واقعی می‌تواند امتیازی ایجاد کند که هزینه آن از سوی کل جامعه بیمه‌شدگان تأمین شود. از همین رو، معیارهای دقیق تشخیص اهمیت اساسی دارند. رویه دیوان در زمینه استحقاق مزایای

این مشاغل نشان می‌دهد که تشخیص قانونی و آثار تصمیم کمیته‌های صلاحیت‌دار از محورهای اصلی دعوا بوده است (Heidarnejad et al., 2020). تجربه کشورهای اروپایی نیز بر لزوم پیوند طرح‌های ویژه با ماهیت واقعی مخاطرات شغلی تأکید می‌کند (Timoura, 2023). حق بیمه اضافی مشاغل سخت نیز از دید عدالت بیمه‌ای واجد کارکرد مهمی است. فلسفه آن را می‌توان مشارکت بیشتر عامل اقتصادی ایجادکننده ریسک در هزینه بازنشستگی زودهنگام دانست. اگر این مبلغ به موقع پرداخت نشود و تنها هنگام بازنشستگی کارگر مورد مطالبه قرار گیرد، هم کارگر ممکن است در فرایند برقراری مستمری با تأخیر مواجه شود و هم کارفرما با بدهی سنگینی روبه‌رو گردد که طی سال‌ها انباشته شده است. این وضعیت نشان می‌دهد که اجرای صحیح قانون در دوره اشتغال برای حفظ تناسب حق بیمه–مستمری ضروری‌تر از مداخله پسینی است. گزارش‌های رسمی درباره مشاغل سخت و زیان‌آور نیز ابعاد گسترده این مسئله را نشان می‌دهند (Ministry of Cooperatives & Social, 2022). از منظر سیاست تطبیقی، نظام‌های ویژه زمانی پایدارترند که تأمین مالی آن‌ها هم‌زمان با دوره ایجاد ریسک انجام شود و هزینه به آینده موکول نگردد (Mittlaender, 2023).

یکی از مهم‌ترین نکات در تحلیل رویه دیوان این است که حمایت از بیمه‌شده نباید با نادیده گرفتن موازین بیم‌سنجی اشتباه شود. مرجع قضایی وظیفه ندارد برای جبران همه نارسایی‌های اجتماعی، مزایای تازه ایجاد کند. اگر حق قانونی وجود دارد، مشکلات مالی صندوق نمی‌توانند موجب عدم اجرای آن شوند؛ اما اگر قانون حقی را پیش‌بینی نکرده باشد، نمی‌توان صرف مصلحت اجتماعی را مبنای تحمیل تعهد قرار داد. این تمایز، نقطه اتصال حقوق عمومی با عدالت بیمه‌ای است. پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی در ایران از چالش‌های جدی ساختاری محسوب می‌شود (Bazrafkan & Gomari, 2019). پژوهش‌های آینده‌نگر نیز نشان می‌دهند که ادامه روندهای موجود می‌تواند تعادل بلندمدت را تحت فشار قرار دهد (Hedayati Bilandi, 2025). بنابراین، قاضی باید از حق موجود حمایت کند، اما ایجاد تعهد جدید وظیفه قانون‌گذار است و باید همراه با تأمین منبع باشد.

موضوع افزایش مستمری نیز دو بعد عدالت را در برابر یکدیگر قرار می‌دهد. از یک سو، اگر مستمری با تورم و هزینه‌های زندگی تطبیق پیدا نکند، حمایت بازنشستگی کارکرد واقعی خود را از دست می‌دهد. از سوی دیگر، افزایش گسترده تعهدات بدون افزایش منابع می‌تواند موجب تشدید کسری صندوق شود. این چالش صرفاً اقتصادی نیست؛ زیرا تعیین میزان مستمری با شأن حق اجتماعی و امنیت اقتصادی سالمندان ارتباط دارد. مطالعات پایداری صندوق و روش‌های تأمین مالی نشان می‌دهند که اصلاح سمت منابع و سرمایه‌گذاری برای پاسخ به تعهدات ضروری است (Kamali et al., 2019). بنابراین، حفظ ارزش واقعی مستمری باید با اصلاح مدیریت مالی، وصول مطالبات، جلوگیری از فرار بیمه‌ای و بهبود بهره‌وری منابع همراه باشد، نه آنکه هزینه آن صرفاً به نسل بعدی بیمه‌پردازان منتقل شود.

استقلال سازمان تأمین اجتماعی نیز در ارزیابی عدالت بیمه‌ای اهمیت دارد. منابع این سازمان ماهیت بیمه‌ای دارند و بخش عمده آن از مشارکت بیمه‌شدگان و کارفرمایان شکل می‌گیرد. اگر دولت سیاست حمایتی جدیدی را بدون تأمین سهم مالی متناظر بر سازمان تحمیل کند، منابعی که برای تعهدات قبلی ذخیره شده‌اند باید برای تکلیفی جدید مصرف شوند. مطالعات مربوط به حدود مداخله دولت در سازمان تأمین اجتماعی این خطر را در ارتباط با استقلال مالی و اداری سازمان مطرح کرده‌اند (Esmati & Karami, 2021). پژوهش‌های سیاست‌گذاری کلان نیز اثر مداخلات و تکالیف بیرونی را بر استقلال مؤسسات تأمین اجتماعی نشان داده‌اند (Salehi et al., 2020). از همین رو، یکی از معیارهای عدالت بیمه‌ای آن است که مسئولیت مالی هر سیاست حمایتی به‌درستی میان دولت، کارفرما و صندوق توزیع شود.

در مقابل، استقلال سازمان نباید به مصونیت آن از نظارت قضایی تبدیل شود. سازمان تأمین اجتماعی با وجود ویژگی‌های بیمه‌ای و استقلال نهادی، وظیفه عمومی مهمی اجرا می‌کند و تصمیمات آن آثار مستقیم بر حقوق اشخاص دارد. بنابراین، تصمیمات این سازمان باید از حیث صلاحیت، رعایت قانون، استدلال و تناسب قابل کنترل باشند. نقدهای وارد بر برخی سازوکارهای رسیدگی به اختلافات حق بیمه نشان می‌دهد که وجود مرجع اعتراض مؤثر برای تضمین عدالت اداری ضروری است (Rezaeizadeh & Raeisi, 2021). نقش دیوان عدالت اداری دقیقاً در همین نقطه اهمیت پیدا می‌کند: مرجع قضایی نه مدیر صندوق است و نه بیمسنج، اما می‌تواند مانع آن شود که دغدغه مالی سازمان به تصمیمی خلاف قانون، غیرشفاف یا تبعیض‌آمیز تبدیل شود.

رویه قضایی همچنین می‌تواند از طریق الزام به وحدت در اجرا، عدالت افقی را تقویت کند. بیمه‌شدگانی که شرایط مشابه دارند باید نتیجه حقوقی مشابه دریافت کنند. اگر یک شعبه تأمین اجتماعی سابقه‌ای را بپذیرد و شعبه دیگر در وضعیت مشابه آن را رد کند، نه تنها امنیت حقوقی بلکه اعتماد عمومی به نظام بیمه‌ای آسیب می‌بینند. ساختار گسترده سازمان و تنوع واحدهای اجرایی همواره خطر ایجاد رویه‌های متفاوت را افزایش می‌دهد (Goudarzi, 2021). نقش هیأت عمومی دیوان و آرای وحدت رویه می‌تواند اختلاف برداشت‌ها را کاهش دهد و معیاری واحد برای سازمان فراهم سازد. چنین کارکردی به طور غیرمستقیم هزینه‌های اداری و قضایی را نیز کاهش می‌دهد، زیرا در صورت تثبیت تفسیر قانونی، پرونده‌های مشابه نباید بارها تکرار شوند.

از دید عدالت بیمه‌ای، اجرای آرای دیوان به اندازه صدور آن‌ها اهمیت دارد. اگر سازمان فقط در پرونده شاکی رأی را اجرا کند اما بخشنامه یا رویه منشأ اختلاف را اصلاح نکند، سایر بیمه‌شدگان برای دستیابی به همان حق ناچار به طرح شکایت خواهند بود. این وضعیت میان اشخاصی که توان، آگاهی یا منابع کافی برای پیگیری قضایی دارند و اشخاصی که چنین امکانی ندارند تفاوت ایجاد می‌کند. عدالت واقعی اقتضا می‌کند که رأی اصولی دیوان، به‌ویژه در موارد ابطال مقرره یا تثبیت تفسیر عمومی، به اصلاح رویه اجرایی منجر شود. از این منظر، آرای دیوان باید به عنوان منبع یادگیری سازمانی نیز عمل کنند. پژوهش‌های مربوط به تعالی سازمانی در شعب تأمین اجتماعی اهمیت اصلاح فرایندها و یادگیری نهادی برای ارتقای کیفیت خدمات را برجسته می‌کنند (Goudarzi, 2021). اجرای ساختاری آرای قضایی می‌تواند یکی از شاخص‌های چنین یادگیری‌ای باشد.

عدالت بیمه‌ای همچنین مستلزم توجه به اشخاصی است که در ساختارهای سنتی بیمه به طور کامل پوشش داده نمی‌شوند. تحولات بازار کار، اشتغال سیال و جابه‌جایی میان رژیم‌های مختلف می‌توانند شکاف در پوشش ایجاد کنند. مطالعات اروپایی درباره اشخاص متحرک نشان می‌دهد که عدم هماهنگی نظام‌های تأمین اجتماعی ممکن است دوره‌هایی از اشتغال را بدون پوشش مؤثر باقی بگذارد (Essers & Pennings, 2020). پژوهش مربوط به هماهنگی مالیات و تأمین اجتماعی در اشتغال فرامرزی نیز پیچیدگی اتصال نظام‌های درآمدی و بیمه‌ای را نشان می‌دهد (Tepperová, 2019). اگرچه وضعیت ایران متفاوت است، اصل قابل استفاده آن است که تغییر شکل اشتغال نباید به شکاف غیرمنطقی در سوابق بازنشستگی منجر شود. دیوان عدالت اداری می‌تواند در چهارچوب قانون از تفسیرهایی که بدون دلیل موجه موجب قطع یا نادیده‌گرفتن سوابق می‌شوند جلوگیری کند، اما اصلاح کامل پوشش اشکال جدید اشتغال نیازمند مداخله قانون‌گذار است.

بر این اساس، ارزیابی کلی رویه دیوان نشان می‌دهد که رعایت عدالت بیمه‌ای بیش از آنکه از طریق مداخله مستقیم قاضی در محاسبات مالی صندوق محقق شود، از طریق تضمین ساختار حقوقی سالم رابطه بیمه‌ای صورت می‌گیرد. قانونی بودن شروط بازنشستگی، ثبت و احتساب صحیح سابقه، جلوگیری از تحمیل آثار تخلف دیگران به بیمه‌شده، رعایت حدود صلاحیت مراجع، منع تبعیض، شفافیت تصمیم و حمایت

از حقوق مکتسبه همگی مقدمات آن هستند که رابطه میان مشارکت بیمه‌ای و مستمری به شکل عادلانه عمل کند. در مقابل، پایداری مالی، اصلاح نرخ‌ها، تأمین کسری منابع و طراحی رژیم‌های خاص وظایفی هستند که باید عمدتاً از طریق سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری انجام شوند. بنابراین، نقش مطلوب دیوان نه جایگزینی برای اصلاح نظام بازنشستگی، بلکه تضمین آن است که هر اصلاح و هر تصمیم اجرایی در مرزهای قانون، برابری و امنیت حقوقی انجام شود.

نتیجه‌گیری

تحلیل نظام بازنشستگی از منظر رویه قضایی دیوان عدالت اداری نشان می‌دهد که دعاوی این حوزه را نمی‌توان به اختلافات پراکنده درباره سن، سابقه یا مبلغ مستمری تقلیل داد. بخش مهمی از این دعاوی حاصل پیوند ناقص میان مرحله اشتغال و مرحله بازنشستگی است. حق بازنشستگی در پایان دوران اشتغال به طور ناگهانی ایجاد نمی‌شود، بلکه نتیجه انباشت مجموعه‌ای از حقوق، تکالیف، سوابق و پرداخت‌هایی است که طی سال‌های طولانی شکل گرفته‌اند. صحت ثبت رابطه کار، اعلام مزد، پرداخت حق بیمه، تعیین عنوان شغلی، احتساب سابقه و اجرای مقررات خاص همگی بر وضعیت نهایی بیمه‌شده تأثیر دارند. از همین رو، اختلافی که در زمان بازنشستگی ظاهر می‌شود ممکن است ریشه در تخلف یا نقصی داشته باشد که سال‌ها پیش در دوره اشتغال رخ داده است.

بررسی اصول حاکم بر رویه دیوان نشان داد که مهم‌ترین محور این رویه، اصل قانونی بودن است. دستگاه‌های اجرایی و سازمان تأمین اجتماعی نمی‌توانند به استناد ضرورت اداری یا نگرانی مالی، شرایط بازنشستگی را خارج از چارچوب قانون تغییر دهند. سن، سابقه، شرایط برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد، نحوه احتساب سوابق و سایر عناصر اساسی استحقاق باید بر مبنای قانون تعیین شوند. مقررات اجرایی وظیفه تبیین و اجرای قانون را دارند و نباید به منبع مستقل ایجاد محدودیت تبدیل شوند. این اصل از دو جهت به عدالت بیمه‌ای کمک می‌کند: از یک سو مانع آن می‌شود که بیمه‌شده ناگزیر به پرداخت یا انتظار بیش از آنچه قانون مقرر کرده شود و از سوی دیگر اجازه نمی‌دهد امتیازات فاقد مبنای قانونی، تعهدات نامتناسبی بر صندوق تحمیل کنند.

اصل حمایت از حقوق مکتسبه نیز یکی از عناصر محوری رویه بازنشستگی است. هرگاه شخص همه شرایط قانونی ایجاد یک حق را به دست آورده باشد، تغییر بعدی رویه اداری نباید آن حق را از بین ببرد. همچنین بازنشستگی به خودی خود موجب زوال حقوقی نمی‌شود که منشأ آن پیش از بازنشستگی شکل گرفته است. این نتیجه به‌ویژه در مواردی اهمیت دارد که اصلاح مزد، عنوان شغلی یا سابقه با تأخیر انجام می‌شود. عدالت اقتضا می‌کند که تأخیر اداره یا کارفرما، در صورتی که اصل حق قابل اثبات باشد، به کاهش غیرقانونی مستمری منتهی نشود. در عین حال، حقوق مکتسبه نباید چنان توسعه یابد که هر انتظار نسبت به استمرار قوانین سابق را به حق قطعی تبدیل کند. قانون‌گذار باید امکان اصلاح نظام را برای آینده داشته باشد، اما چنین اصلاحی باید با قواعد انتقالی، قابلیت پیش‌بینی و توجه به وضعیت اشخاص نزدیک به بازنشستگی همراه باشد.

یکی دیگر از نتایج پژوهش، اهمیت اصل منع انتقال آثار تخلف کارفرما به بیمه‌شده است. بیمه اجباری زمانی معنای واقعی دارد که عدم انجام تکلیف قانونی از سوی کارفرما، تا حد امکان، شخص بیمه‌شده را از حمایت قانونی محروم نکند. البته این اصل به معنای پذیرش بدون دلیل هر ادعای مربوط به سابقه یا مزد نیست. سازمان باید امکان احراز رابطه کار، بررسی اسناد و وصول مطالبات را داشته باشد. بااین‌حال، بار ساختاری تخلف نباید به شکلی بر کارگر منتقل شود که وی پس از سال‌ها اشتغال، صرفاً به دلیل نقصی که کنترل آن در اختیار او نبوده است

از سابقه یا مستمری محروم گردد. راه‌حل مناسب، تقویت نظارت در دوره اشتغال، تبادل اطلاعات میان دستگاه‌ها و فراهم کردن سازوکار مؤثر برای اصلاح سوابق پیش از رسیدن فرد به آستانه بازنشستگی است.

در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور، یافته‌ها ضرورت ایجاد تعادل دقیق‌تری را نشان می‌دهند. هدف حمایت ویژه از این گروه آن است که آثار فرسایش جسمی و روانی ناشی از محیط کار جبران شود؛ بنابراین بازنشستگی زودهنگام و امتیازات مربوط به سابقه، از حیث حمایتی قابل توجیه‌اند. بااین‌حال، این امتیازات زمانی با عدالت بیمه‌ای سازگارند که سخت و زیان‌آور بودن کار به طور واقعی و بر اساس معیارهای تخصصی احراز شود. گسترش بی‌ضابطه مصادیق، علاوه بر ایجاد نابرابری میان بیمه‌شدگان، بار مالی نامتناسبی بر صندوق تحمیل می‌کند. در مقابل، تفسیر محدودکننده‌ای که کارگر واقعاً واجد شرایط را از مزیت قانونی محروم کند نیز با هدف قانون ناسازگار است. در نتیجه، نقش دیوان در این حوزه باید بر کنترل صلاحیت مراجع، رعایت معیارهای قانونی و جلوگیری از تفسیرهای خودسرانه متمرکز باشد.

تحلیل تناسب حق بیمه–مستمری نشان داد که این تناسب نباید به معنای رابطه حسابداری یک‌به‌یک فهم شود. بیمه اجتماعی بر همبستگی و تجمیع ریسک استوار است و طبیعی است که ارزش اقتصادی دریافتی اشخاص با مجموع پرداخت فردی آنان دقیقاً برابر نباشد. معیار مناسب آن است که تفاوت‌ها بر قواعد عمومی و دلایل قابل دفاع استوار باشند. سابقه بیشتر، مزد مشمول حق بیمه بالاتر یا مواجهه با ریسک شغلی خاص می‌تواند به تفاوت در مستمری منجر شود، اما تفاوت‌هایی که صرفاً حاصل نفوذ گروهی، تصمیم اداری متناقض یا ثبت ناقص سوابق هستند با عدالت بیمه‌ای سازگار نیستند. به همین دلیل، نسبت حق بیمه–مستمری باید هم در سطح فردی و هم در سطح جمعی ارزیابی شود. در سطح فردی، مشارکت و سابقه شخص باید به نحو صحیح در مزایای او منعکس شود و در سطح جمعی، مجموع تعهدات نظام باید با منابع پایدار آن قابل تأمین باشد.

پایداری مالی صندوق را نیز نمی‌توان در برابر حقوق بیمه‌شدگان قرار داد، گویی یکی از این دو ضرورت باید قربانی دیگری شود. صندوقی که از نظر مالی ناپایدار باشد در نهایت قادر به تضمین هیچ حق اجتماعی نخواهد بود؛ همان‌طور که صندوقی که به بهانه پایداری از اجرای تعهدات قانونی خودداری کند فلسفه وجودی بیمه اجتماعی را نقض می‌کند. راه‌حل باید در تفکیک حوزه مسئولیت‌ها جست‌وجو شود. دیوان عدالت اداری باید از حق قانونی تحقق‌یافته حمایت کند و مانع تصمیمات خارج از صلاحیت یا خلاف قانون شود. در مقابل، قانون‌گذار و سیاست‌گذار باید هنگام ایجاد مزایا، منبع پایدار پیش‌بینی کنند، اصلاحات لازم را به موقع انجام دهند و آثار بیم‌سنجی تصمیمات را مورد توجه قرار دهند. بدین ترتیب، حقوق قضایی و اصلاحات مالی نه رقیب یکدیگر، بلکه دو جزء مکمل حکمرانی مطلوب بازنشستگی خواهند بود.

همچنین روشن شد که عدالت بیمه‌ای صرفاً ماهوی نیست و بعد رویه‌ای قدرتمندی دارد. بیمه‌شده باید بداند چه میزان سابقه برای او ثبت شده، مزد مشمول حق بیمه چه رقمی است، مستمری بر چه مبنایی محاسبه شده و دلیل رد یا قبول یک درخواست چیست. تصمیم اداری غیرشفاف حتی اگر در نهایت از حیث مبلغ درست باشد، اعتماد بیمه‌شده به نظام را کاهش می‌دهد و امکان دفاع مؤثر را محدود می‌کند. ایجاد دسترسی مستمر بیمه‌شده به سوابق و محاسبات، اعلام دلایل تصمیمات، ایجاد مسیر اعتراض ساده و تبادل اطلاعات میان مراجع می‌تواند بسیاری از دعاوی را پیش از ورود به دیوان حل کند. نقش مطلوب دیوان باید آخرین تضمین قانونی باشد، نه نخستین راهی که بیمه‌شده برای روشن شدن وضعیت حقوقی خود ناچار به استفاده از آن است.

یکی از مهم‌ترین مشکلات موجود، تبدیل شدن برخی خطاهای ساختاری به دعاوی تکرارشونده است. اگر هیأت عمومی دیوان تفسیر مشخصی از یک مقرره ارائه کند اما سازمان فقط در پرونده اشخاص شاکی نتیجه را اعمال کند، تعداد زیادی از بیمه‌شدگان برای دستیابی به همان نتیجه

ناگزیر به طرح شکایت خواهند شد. چنین وضعیتی از نظر برابری و کارایی قابل دفاع نیست. رأی قضایی باید در موارد مقتضی به اصلاح بخشنامه، دستورالعمل یا سامانه اجرایی منتهی شود. ایجاد سازوکاری برای بررسی نظام‌مند آرای دیوان در سازمان تأمین اجتماعی و تبدیل نتایج آن‌ها به اصلاحات اجرایی می‌تواند هم حقوق شهروندان را بهتر تضمین کند و هم بار پرونده‌های مشابه را کاهش دهد.

بر اساس مجموع یافته‌ها، اصول حاکم بر رویه قضایی دیوان عدالت اداری در دعاوی بازنشستگی را می‌توان در مجموعه‌ای منسجم از الزامات مشاهده کرد: قانونی بودن، حمایت از حقوق مکتسبه، امنیت حقوقی، منع تحمیل آثار تخلف دیگران به بیمه‌شده، رعایت صلاحیت، برابری، تناسب، شفافیت، امکان اعتراض مؤثر و وحدت در اجرای قانون. هیچ‌یک از این اصول به تنهایی عدالت بیمه‌ای را تضمین نمی‌کند، اما ترکیب آن‌ها می‌تواند چارچوبی برای ارزیابی تصمیمات سازمان تأمین اجتماعی و سایر مراجع مرتبط ایجاد کند. بر این مبنا، تصمیمی عادلانه است که هم مستند به قانون باشد، هم وضعیت واقعی بیمه‌پردازی شخص را منعکس کند، هم تفاوت‌های غیرموجه ایجاد نکند و هم از تحمیل تعهد فاقد مبنای قانونی بر صندوق جلوگیری نماید.

در نهایت، تحقق عدالت بیمه‌ای در نظام بازنشستگی مستلزم انتقال تمرکز از «حل اختلاف پس از بازنشستگی» به «پیشگیری از ایجاد اختلاف در دوران اشتغال» است. ثبت لحظه‌ای و صحیح مزد و عنوان شغلی، شناسایی به‌موقع اشتغال در شرایط سخت و زیان‌آور، مطالبه منظم حق بیمه و حق بیمه اضافی، امکان مشاهده و اعتراض بیمه‌شده به سوابق، هماهنگی میان مراجع کار و تأمین اجتماعی و اجرای ساختاری آرای دیوان می‌تواند بخش بزرگی از اختلافات فعلی را کاهش دهد. در چنین الگویی، دیوان عدالت اداری همچنان نقش اساسی خود را به عنوان تضمین‌کننده قانون‌مداری اداره حفظ می‌کند، اما نیاز به مداخله آن در دعاوی تکراری کاهش می‌یابد. نتیجه نهایی آن است که پایداری نظام بازنشستگی و حمایت از حقوق بیمه‌شدگان دو هدف متعارض نیستند؛ نظامی پایدار است که تعهدات خود را بر قواعد عادلانه، منابع قابل اتکا و تصمیمات قانونی بنا کند و نظامی عادلانه است که حمایت امروز را به بهای تضییع حقوق بیمه‌شدگان آینده تأمین نکند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

EXTENDED SUMMARY

Retirement is one of the principal institutions of social security law and represents a legal mechanism through which income security, social protection, and human dignity are preserved after the termination of active employment. In the Iranian legal system, retirement cannot be understood merely as an administrative consequence of reaching a particular age or completing a specified period of service; rather, it constitutes the culmination of a long-term insurance relationship involving the insured person, the employer, the Social Security Organization, and, in certain respects, the state. The legal and financial sustainability of this relationship depends on the proper collection of contributions, accurate registration of insured wages and employment records, lawful determination of retirement conditions, and equitable calculation and adjustment of pensions. Social security systems generally perform both risk-pooling and redistributive functions and therefore cannot be reduced to a purely contractual exchange between individual contributions and benefits

(Alcock et al., 2019). Nevertheless, an excessive or unjustified disconnection between the contributions made during employment and the benefits received after retirement may undermine insurance equity, weaken trust in the system, and intensify financial imbalances. This concern has become particularly important in Iran because the declining contributor-to-pensioner ratio has placed increasing pressure on pension financing (Kiani, 2022), while studies of the future sustainability of pension funds indicate that demographic change, long-term expenditure growth, and structural financing deficiencies pose serious risks to the continuity of pension obligations (Hedayati Bilandi, 2025). At the same time, the Social Security Organization operates within a complex institutional environment in which the interests and obligations of workers, employers, and the state intersect (Mirehbeigi, 2019). Consequently, disputes concerning retirement increasingly reach the Court of Administrative Justice, particularly when insured persons challenge administrative interpretations of statutory retirement conditions, the calculation of pensionable wages, recognition of contribution periods, early retirement, or entitlement to special benefits. The judicial practice of the Court therefore occupies a significant position at the intersection of administrative legality, social rights, and the financial logic of social insurance.

The principal objective of this study is to identify and explain the legal principles governing the judicial practice of the Court of Administrative Justice in retirement disputes and to assess the extent to which those principles are consistent with insurance equity and the proportionality between social insurance contributions and pension benefits. The study adopts a descriptive-analytical legal method and is based on the examination of statutory provisions, administrative regulations, selected decisions of the General Board and judicial branches of the Court, and relevant scholarship concerning pension governance, social insurance, arduous and hazardous occupations, contribution assessment, and pension sustainability. The analytical framework distinguishes between individual insurance equity and systemic insurance equity. Individual equity concerns whether the insured person's actual employment history, pensionable wage, contribution periods, and legally acquired entitlements are accurately reflected in the pension ultimately granted. Systemic equity concerns whether the aggregate level of benefits imposed on pension institutions is compatible with sustainable resources, transparent financing, and intergenerational fairness. This distinction is essential because social insurance does not require mathematical equivalence between each individual's total contributions and lifetime pension receipts; it nevertheless requires legally justified, predictable, and non-discriminatory rules governing both participation and entitlement. The financial sustainability literature emphasizes that pension reform must account for contribution rates, retirement age, contribution periods, benefit formulas, and demographic dynamics in an integrated manner (Mohagheghzadeh et al., 2020). Studies of governance challenges in pension institutions similarly indicate that deficiencies in accountability, decision-making structures, and financial management can aggravate the tension between legal entitlements and institutional capacity (Ghodratipour et al., 2024). Moreover, state intervention in the Social Security Organization must be assessed against the requirement of preserving the organization's administrative and financial independence, particularly where policies impose new expenditures without corresponding financing (Esmati & Karami, 2021). Against this background, the study treats judicial review not as a substitute for pension policy-making but as a mechanism for ensuring that administrative bodies remain within statutory limits while implementing pension legislation.

The analysis demonstrates that the first and most fundamental principle emerging from the Court's retirement jurisprudence is the principle of legality. Essential elements of pension entitlement, including retirement age, minimum contribution periods, calculation of pensionable service,

conditions for early retirement, and eligibility for special retirement schemes, must be determined by law and may not be altered through administrative circulars, internal instructions, or expansive interpretations adopted primarily for fiscal convenience. This principle is especially important because administrative agencies responsible for managing pension resources may have legitimate incentives to contain expenditure, yet financial concerns cannot authorize them to impose restrictions that the legislature has not enacted. Judicial review therefore operates as a boundary-setting mechanism between lawful administration and administrative legislation. Closely associated with legality is the protection of acquired rights. Where an insured person has already satisfied the statutory conditions necessary for a pension-related entitlement, a later administrative interpretation should not retrospectively deprive that person of the right. The same reasoning applies where a wage adjustment, occupational classification, or employment-related entitlement legally arose before retirement but was implemented with delay; retirement itself should not extinguish the legal effects of a right that had previously crystallized. The Court's jurisprudence concerning recognition of particular contribution periods illustrates how judicial interpretation can determine whether employment or service periods become legally relevant to retirement entitlement (Molabeigi & Heidarnejad, 2021). Another principle identified in the case law is the protection of insured persons against the transfer of consequences resulting from employer default or administrative failure. Because employers are responsible for reporting wages and paying prescribed contributions, an insured worker should not automatically lose pension rights merely because an employer failed to perform those obligations. At the same time, protecting insured persons does not require the automatic acceptance of unsupported claims; instead, it requires effective evidentiary procedures and mechanisms for correcting records while allowing the Social Security Organization to recover unpaid contributions from the responsible party. Critiques of contribution-assessment proceedings within the Social Security Organization reinforce the importance of due process, transparency, and effective opportunities to challenge contribution-related decisions (Rezaeizadeh & Raeisi, 2021).

A further cluster of principles concerns equality, proportionality, legitimate expectations, competence, and consistency of administrative action. Insurance equality does not require identical retirement conditions for every category of worker, because objectively different situations may justify different legal treatment. Workers exposed to serious occupational hazards, for example, may legitimately receive preferential retirement conditions when the distinction is based on actual occupational risk rather than formal job titles or institutional bargaining power. Iranian research on arduous and hazardous occupations emphasizes the need for special protection where working conditions generate abnormal physical or psychological harm (Azimpour et al., 2021). However, differential treatment remains consistent with insurance equity only when access criteria are objectively defined, technically verifiable, and uniformly applied. Comparative research on special pension schemes for arduous work likewise emphasizes equal treatment and the need for clearly justified eligibility criteria (Mittlaender, 2023). The Court's jurisprudence in this field shows the importance of respecting the statutory competence of provincial committees and preventing the Social Security Organization from replacing specialized determinations with unauthorized administrative reinterpretations (Heidarnejad et al., 2020). Judicial review also promotes proportionality by requiring that administrative restrictions be no more extensive than necessary to achieve lawful purposes. Protection of fund resources may justify verification procedures, but it cannot justify adding conditions that have no statutory basis. Legitimate expectations further require a reasonable degree of stability in pension rules, particularly for persons who have organized decades of employment around existing statutory conditions. Recent debates concerning the increase in

retirement age demonstrate how parametric reforms can affect different groups unequally depending on their proximity to retirement (Ghasemi, 2023). Accordingly, legal reform remains permissible, but abrupt changes without transitional arrangements may undermine legal certainty even when no fully vested right has yet arisen.

The relationship between contribution proportionality and pension justice becomes particularly visible in disputes involving pensionable wages, incomplete insurance records, early retirement, and arduous and hazardous occupations. Where pension benefits are calculated on the basis of wages subject to insurance contributions, underreporting wages during employment directly affects the amount of the future pension. If an employer reports a wage lower than the actual remuneration received by the worker, both contribution income and the worker's future pension may be reduced. Coordination between social insurance and other public revenue systems can assist in identifying underreporting and strengthening compliance (Abdollah Milani et al., 2021). From an equity perspective, however, the insured person should not bear the entire consequence of conduct that legally falls within the employer's responsibility and the supervisory competence of public institutions. The same logic applies to unregistered employment periods, which may become apparent only when the individual approaches retirement. In arduous and hazardous occupations, the financial relationship is more complex because early retirement increases the expected duration of pension payment while reducing the period of active contribution. The additional contribution imposed in connection with such work therefore serves an important actuarial function by linking higher occupational risk to higher financing obligations. Official statistical reporting confirms the considerable significance of arduous and hazardous occupations within the broader retirement structure (Ministry of Cooperatives & Social, 2022). Comparative experience also indicates that special retirement arrangements are more sustainable when financing mechanisms operate concurrently with exposure to risk rather than being deferred until the worker's retirement (Timoura, 2023). Nevertheless, the Court's proper function is not to recalculate actuarial balances but to ensure that legally established entitlements are neither expanded nor restricted through unauthorized administrative practices. Likewise, financial sustainability cannot justify denial of an existing statutory right, although the legislature must avoid creating new unfunded pension obligations. This distinction is particularly important in light of documented concerns about the long-term financial condition of Iranian pension funds (Bazrafkan & Gomari, 2019) and the effects of broader public policies on the financial and administrative autonomy of social security institutions (Salehi et al., 2020). Judicial protection of legality and legislative responsibility for sustainable financing should therefore be regarded as complementary rather than competing dimensions of pension justice.

The study concludes that the judicial practice of the Court of Administrative Justice has contributed to the development of a coherent set of principles governing retirement disputes, including legality, protection of acquired rights, respect for legitimate expectations, prohibition of transferring the consequences of employer or administrative misconduct to insured persons, observance of institutional competence, equality, proportionality, transparency, reasoned decision-making, and consistency in the application of pension legislation. These principles reveal that insurance equity is not achieved simply by maximizing benefits for retirees or by minimizing expenditure for pension funds. A legally sound pension system must simultaneously protect entitlements that have lawfully arisen, preserve an intelligible relationship between contribution history and pension benefits, prevent arbitrary differences among similarly situated insured persons, and maintain the financial capacity necessary to satisfy obligations across generations. The Court should therefore continue to exercise rigorous review over administrative circulars, pension calculations, recognition of insurance

records, and decisions concerning special retirement regimes, while refraining from assuming the legislative function of creating new benefits without statutory authority. At the institutional level, many retirement disputes could be prevented by ensuring accurate real-time registration of wages and occupational titles, continuous access of insured persons to their contribution records, timely collection of ordinary and additional contributions, integration of information among labor and social insurance authorities, transparent pension calculations, and systematic adjustment of administrative practices following authoritative judicial decisions. The broader implication is that judicial protection and pension sustainability should not be treated as opposing objectives. A sustainable system ultimately depends on lawful and predictable rules, while a just system cannot remain viable if current benefits are financed by transferring disproportionate and opaque burdens to future contributors. The most defensible model is therefore one in which administrative legality, insurance proportionality, social protection, and intergenerational sustainability operate as mutually reinforcing elements of retirement governance.

References

Abdollah Milani, M., Daneshmand, A., Tavassoli, S., & Shabani Rad, M. (2021). *The functional relationship between the social insurance system and the tax system*.

Alcock, P., May, M., & Rowlingson, K. (2019). *The social policy handbook*. Imam Sadiq University Press.

Azimpour, F., Khosravi, H., & Jafari, A. (2021). A critical examination of worker protection laws for arduous and hazardous occupations in Iranian labor law. *New Interdisciplinary Legal Research*, *1*(2), 107-126.

Bazrafkan, F., & Gomari, H. (2019). *Iran's pension funds at a glance*.

Esmati, Z., & Karami, H. (2021). The limits of state intervention in the Social Security Organization with an emphasis on administrative and financial independence. *Public Law Knowledge*, *10*.

Essers, G., & Pennings, F. (2020). Gaps in Social Security Protection of Mobile Persons: Options for Filling These Gaps. *European Journal of Social Security*, *22*(2).

Ghasemi, M. (2023). *Examining the dimensions of the resolution increasing the retirement age in the Seventh Development Plan*.

Ghodratipour, M., Pour Ezzat, A. A., & Kiaei, M. (2024). Governance challenges of the Civil Servants Pension Fund. *Management and Development Process*, *37*(1), 147-174.

Gilan, O., Saroukhani, B., & Seyedmirzaei, S. M. (2019). Examining the outlook of Iran's Social Security Organization using SWOT analysis. *Sociological Research*, *13*(1-2).

Goudarzi, F. (2021). Mapping organizational excellence in Social Security Organization Branch 25 using a fuzzy approach based on the European Quality Award. *New Research Approaches in Management and Accounting*, *5*(55).

Hedayati Bilandi, A. (2025). Futures studies of the financial sustainability of pension funds in Iran. *Accounting and Auditing Review*, *32*(1), 163-197.

Heidarnejad, V., Molaeibeigi, G., & Ghamami, S. M. M. (2020). Eligibility for benefits of employment in arduous and hazardous occupations in the judicial practice of the Court of Administrative Justice. *Administrative Law*, *7*(22).

Kamali, F., Jami, M., & Moradkhani Malal, B. (2019). Examining financing methods to reform investment practices in the Social Security Organization: A case study of Zahedan. *New Applied Studies in Management, Economics and Accounting*, *2*(2).

Kiani, R. (2022). Trends in changes in the contributor-to-pensioner ratio in pension funds with an emphasis on the Social Security Fund. *Scientific Information Database (SID)*.

Maleki, M. R. (2020). *Improving Social Security Organization mechanisms and removing barriers to business*.

Ministry of Cooperatives, L., & Social, W. (2022). *Statistical yearbook of arduous and hazardous occupations*.

Mirehbeigi, S. V. (2019). Examining shortcomings in the Social Security Organization's insurance principles from the perspective of actors. *Social Security*(53).

Mittlaender, S. (2023). Special pension schemes for workers in arduous and hazardous jobs: Functions and conditions to ensure equal treatment.

Mohagheghzadeh, M., Damankeshideh, M., Momeni Vasalian, H., Afshari Rad, M., & Daghighi Asli, A. (2020). Designing a financial sustainability model for the Social Security Organization with a focus on parametric reforms. *Applied Economics*, *10*(34-35).

Molabeigi, G., & Heidarnejad, V. (2021). A critical examination of counting compulsory military service as contribution periods in light of rulings of the General Board of the Court of Administrative Justice. *Public Law Knowledge*, *10*(30), 101-125.

Raeis Jafari Motlagh, R., Abdoli, G., Nasiri Aghdam, A., & Amiri, H. (2020). Examining the effects of demographic changes on pension fund financial sustainability using an overlapping generations model based on a DSGE approach. *Economic Research and Policies*, *28*(96).

Rezaeizadeh, M. J., & Raeisi, M. (2021). A critical examination of administrative proceedings before the Social Security Organization's contribution assessment boards and presentation of an optimal model. *Legal Excellence*, *12*(1).

Salehi, A., Khaligh, J., & Heidari, A. (2020). The impact of macro policies on the financial and administrative independence of social security institutions. *Strategic and Macro Policies*, *8*(32).

Taj Mazinani, A. A. (2019). *Report on assessing and monitoring employer satisfaction and respect for employers' rights in the Social Security Organization*.

Tepperová, J. (2019). Personal Income Tax and Social Security Coordination in Cross-Border Employment–a Case Study of the Czech Republic and Denmark. *European Journal of Social Security*, *21*(1).

Timoura, F. (2023). *Examining pension schemes for arduous and hazardous occupations: Experiences of European countries, particularly the Netherlands*.

Varasteh Manshadi, M., & Razizadeha, M. A. (2021). Examining arduous and hazardous occupations in light of rulings of the Court of Administrative Justice. *Social Security*.