

بررسی وضعیت اشتغال بازنشستگان و عوامل موثر بر آن «در صندوق بازنشستگی کشوری»

شیرین غفاری

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تشکر و قدردانی

این پژوهش حاصل تلاش دسته جمعی گروهی است که با بذل محبت و حوصله ، اینجانب را در مراحل مختلف تحقیق یاری داده اند. یقیناً بدون همکاری صمیمانه این عزیزان به سرانجام رساندن این پژوهش میسر نبود.

بیش از همه از مساعدت و حمایت‌های اجرایی مسئول محترم سازمان بازنشستگی کشوری قدردانی می‌نمایم.

از همکاری صمیمانه و مشتاقانه روسای کانونهای بازنشستگی که مقدمات تکمیل پرسشنامه های تحقیق حاضر را فراهم نمودند و همچنین پرسشگران محترم تحقیق که با حوصله قابل ستایش پرسشنامه ها را تکمیل کردند نیز تشکر می‌نمایم .

شیرین غفاری

آذر ۱۳۸۴

فهرست مطالب

فصل اول	۱
۱-۱- مقدمه	۲
۱-۲- طرح مسئله تحقیق	۳
۱-۳- پیشینه تحقیق در ایران	۵
۱-۴- مشکلات و محدودیتهای تحقیق	۶
۱-۵- اهداف و محورهای تحقیق	۶
۱-۶- روش تحقیق و ابزار گردآوری اطلاعات	۷
۱-۷- نمایش شماتیک متغیرهای مورد بررسی در اشتغال مجدد	۷
فصل دوم	۱۱
۱- تعاریف مفاهیم تحقیق	۱۳
۲- طرحهای بازنشستگی	۱۵
۲-۱- طرحهای کشورهای در حال توسعه	۱۵
۲-۲- طرحهای کشورهای در حال توسعه با جمعیت سالمند	۱۶
۲-۳- طرحهای کشورهای دارای توسعه اقتصادی	۱۷
۳- بازنشستگی و سیاستهای اقتصادی و اجتماعی	۱۸
۳-۱- بازنشستگی و جمعیت	۱۹

۲-۳ بازنشستگی و اشتغال ۲۱

۳-۳- بازنشستگی و تعهدات اجتماعی ۲۲

۴-۳- بازنشستگی و تورم ۲۳

۴- شرایط بازنشستگی در ایران ۲۶

۱-۴- سن بازنشستگی ۲۶

۲-۴- سابقه خدمت ۳۱

۵- اشتغال مجدد در ایام سالمندی و بازنشستگی ۳۳

۶- وضعیت اشتغال بازنشستگان در ایران ۳۷

۷- راههای مقابله با بحران بازنشستگی ۳۸

۱-۷- افزایش سن بازنشستگی ۳۸

۲-۷- تأمین BMN برای بازنشستگی (حداقل نیازها) ۴۰

۳-۷- نظریه فعالیت ۴۰

۴-۷- نظریه پشتیبانی اجتماعی ۴۰

۵-۷- نظریه موقعیت مالی ۴۱

فصل سوم ۴۲

۱-۳- جنسیت ۴۴

۲-۳- وضعیت تأهل ۴۴

۳-۳- سن ۴۴

۴-۳- وضعیت تحصیلات بازنشسته ۴۵

- ۳-۵ وضعیت تحصیلات همسر ۴۵
- ۳-۶ شغل بازنشسته ۴۶
- ۳-۷ شغل همسر ۴۷
- ۳-۸ توانایی مهارت خاص ۴۷
- ۳-۹ وضعیت مسکن ۴۷
- ۳-۱۰ وضعیت سلامت جسمی بازنشسته ۴۸
- ۳-۱۱ وضعیت سلامت روحی بازنشسته ۴۹
- ۳-۱۲ میزان حقوق بازنشستگی ۴۹
- ۳-۱۳ واحد سازمانی بازنشسته: ۵۰
- ۳-۱۴ سن و سابقه در زمان بازنشستگی ۵۰
- ۳-۱۵ فراوانی مطلق و نسبی سالهای بازنشستگی ۵۱
- ۳-۱۶ نوع بازنشستگی ۵۲
- ۳-۱۷ علل بازنشستگی اجباری ۵۲
- ۳-۱۸ علل بازنشستگی اختیاری ۵۳
- ۳-۱۹ میزان تمایل به بازنشستگی ۵۳
- ۳-۲۰ عوامل تمایل به بازنشستگی ۵۴
- ۳-۲۱ عوامل عدم تمایل به بازنشستگی ۵۴
- ۳-۲۲ شغل دوم پیش از بازنشستگی ۵۵
- ۳-۲۳ وضعیت اشتغال پس از بازنشستگی ۵۵
- ۳-۲۴ گروه شغلی پس از بازنشستگی ۵۶

- ۳-۲۵- نوع شغل ۵۶
- ۳-۲۶- مهمترین دلایل اشتغال مجدد ۵۷
- ۳-۲۷- شیوه کاریابی ۵۷
- ۳-۲۸- میزان کفایت درآمد ۵۸
- ۳-۲۹- میزان رضایت از درآمد، شأن و منزلت اجتماعی و امنیت از شغل پس از بازنشستگی ۵۸
- ۳-۳۰- نظر بازنشسته، همسر و خانواده پیش و پس از اشتغال ۵۹
- ۳-۳۱- میزان درآمد از شغل پس از بازنشستگی ۶۰
- ۳-۳۲- تمایل یا عدم تمایل به اشتغال مجدد ۶۰
- ۳-۳۳- نظر خانواده درباره اشتغال مجدد ۶۱
- ۳-۳۴- در صورت تمایل علاقه به چه شغلی دارند ۶۱
- ۳-۳۵- تأثیرات اشتغال ۶۲
- ۳-۳۶- میزان تأثیر هر یک از عوامل زیر در اشتغال مجدد ۶۲
- ۳-۳۷- موافقت یا عدم موافقت با پیشنهادها ۶۳
- ۳-۳۸- نظر خواهی از ابعاد روحی بازنشستگی ۶۳
- ۳-۳۹- احساس نسبت به دوران بازنشستگی ۶۴
- ۳-۴۰- تغییر رفتار خانواده پس از بازنشستگی ۶۵
- ۳-۴۱- همراهان زندگی بازنشسته ۶۵
- ۳-۴۲- تعداد فرزندان ۶۶
- ۳-۴۳- نظر کلی بازنشستگان در مورد اشتغال مجدد ۶۶
- ۳-۴۴- علل موافقت با اشتغال مجدد ۶۷
- ۳-۴۵- پیشنهادات بازنشستگان ۶۷

۶۸ ۴۶-۳ نظر خانواده درباره اشتغال مجدد به تفکیک جنسیت

۶۹ فصل چهارم

۷۱ ۱-۴ رابطه وضعیت اشتغال و جنسیت

۷۱ ۲-۴ رابطه وضعیت اشتغال و سن

۷۲ ۳-۴ رابطه وضعیت اشتغال و تأهل

۷۳ ۴-۴ رابطه وضعیت اشتغال و تحصیلات

۷۴ ۵-۴ رابطه وضعیت اشتغال بازنشسته و تحصیلات همسر

۷۴ ۶-۴ رابطه وضعیت اشتغال و شغل همسر

۷۵ ۷-۴ رابطه وضعیت اشتغال و توانایی مهارتی

۷۵ ۸-۴ رابطه وضعیت اشتغال و وضعیت جسمی

۷۶ ۹-۴ رابطه وضعیت اشتغال و وضعیت روحی

۷۷ ۱۰-۴ رابطه وضعیت اشتغال، تعداد افراد تحت‌تکفل، هزینه ماهیانه زندگی، مدت سکونت در تهران

۷۷ ۱۱-۴ رابطه وضعیت اشتغال و وضعیت اقتصادی

۷۸ ۱۲-۴ رابطه وضعیت اشتغال و کفایت درآمد

۷۸ ۱۳-۴ رابطه وضعیت اشتغال و نوع مسکن

۷۹ ۱۴-۴ رابطه وضعیت اشتغال و مشکلات اقتصادی

۸۰ ۱۵-۴ رابطه وضعیت اشتغال و جوان بودن افراد در زمان بازنشستگی

۸۱ ۱۶-۴ رابطه وضعیت اشتغال و حفظ موقعیت در خانواده

۸۲ ۱۷-۴ رابطه وضعیت اشتغال و حفظ موقعیت در جامعه

۸۲ ۱۸-۴ رابطه وضعیت اشتغال و نگرش بازنشستگان در مورد استراحت در این دوران

- ۸۳-۴ رابطه وضعیت اشتغال و نگرش بازنشستگان در مورد فعالیت مجدد دوران بازنشستگی.....
- ۸۴-۴ رابطه وضعیت اشتغال و افزایش سن بازنشستگی.....
- ۸۴-۴ رابطه وضعیت اشتغال و نگرش در مورد بازنشستگی اختیاری.....
- ۸۵-۴ رابطه وضعیت اشتغال و احساس ناتوانی.....
- ۸۶-۴ رابطه وضعیت اشتغال و رفت و آمد.....
- ۸۶-۴ رابطه وضعیت اشتغال و اعتماد به نفس.....
- ۸۷-۴ رابطه وضعیت اشتغال و توجه دیگران.....
- ۸۸-۴ رابطه وضعیت شغلی و نگرش نسبت به دوران بازنشستگی.....
- ۸۹-۴ رابطه وضعیت شغلی و نگرش همسر نسبت به بازنشستگی.....
- ۹۰-۴ رابطه وضعیت اشتغال و نگرش فرزندان نسبت به بازنشستگی.....
- ۹۰-۴ رابطه وضعیت اشتغال و نگرش اقوام و خویشان.....
- ۹۱-۴ رابطه وضعیت اشتغال و نگرش کلی بازنشسته نسبت به دوران بازنشستگی.....
- ۹۲-۴ رابطه وضعیت اشتغال و رفتار خانواده.....
- ۹۲-۴ رابطه وضعیت اشتغال و کمک فرزندان.....
- ۹۳-۴ رابطه وضعیت اشتغال و همراهان زندگی.....
- ۹۴-۴ رابطه وضعیت اشتغال و نگرش به اشتغال یا عدم اشتغال بازنشستگان.....
- ۹۴-۴ رابطه وضعیت اشتغال و اشتغال مجدد.....
- ۹۵-۴ ارتباط وضعیت اشتغال و ارتباط با همکاران سازمان.....
- ۹۶-۴ ارتباط وضعیت اشتغال و سال بازنشستگی.....
- ۹۷-۴ سنوات خدمت به تفکیک سالهای بازنشستگی.....

فصل چهارم ۹۸

- ۱-۴ رابطه تمایل به اشتغال و جنسیت ۱۰۰
- ۲-۴ رابطه تمایل به اشتغال و سن ۱۰۰
- ۳-۴ رابطه تمایل به اشتغال و وضعیت تأهل ۱۰۱
- ۴-۴ رابطه تمایل به اشتغال و وضعیت تحصیلات ۱۰۱
- ۵-۴ رابطه تمایل به اشتغال و آشنایی با مهارت خاص ۱۰۲
- ۶-۴ رابطه تمایل به اشتغال و شغل همسر ۱۰۳
- ۷-۴ رابطه تمایل به اشتغال و میزان تحصیلات همسر ۱۰۳
- ۸-۴ رابطه تمایل به اشتغال و وضعیت مسکن ۱۰۴
- ۹-۴ رابطه تمایل به اشتغال و وضعیت جسمی ۱۰۴
- ۱۰-۴ رابطه تمایل به اشتغال و وضعیت روحی ۱۰۵
- ۱۱-۴ رابطه تمایل به اشتغال و نگرش فرد نسبت به بازنشستگی ۱۰۵
- ۱۲-۴ رابطه تمایل به اشتغال و نگرش همسر نسبت به دوران بازنشستگی ۱۰۶
- ۱۳-۴ رابطه تمایل به اشتغال و نگرش فرزندان نسبت به دوران بازنشستگی ۱۰۷
- ۱۴-۴ رابطه تمایل به اشتغال و رفتار خانواده بازنشسته ۱۰۷
- ۱۵-۴ رابطه تمایل به اشتغال و همراهان زندگی ۱۰۸
- ۱۶-۴ رابطه تمایل به اشتغال و میزان کمک اقتصادی فرزندان ۱۰۹
- ۱۷-۴ رابطه تمایل به اشتغال و میزان ارتباط با دوستان و آشنایان ۱۰۹
- ۱۸-۴ رابطه تمایل به اشتغال و نگرش به اشتغال در دوران بازنشستگی ۱۱۰
- ۱۹-۴ رابطه تمایل به اشتغال و وضعیت اقتصادی ۱۱۰

- ۲۰-۴ رابطه تمایل به اشتغال و میزان کفایت حقوق بازنشستگی ۱۱۱
- ۲۱-۴ رابطه تمایل به اشتغال و حقوق بازنشستگی ۱۱۲
- ۲۲-۴ رابطه تمایل به اشتغال و میانگین حقوق بازنشستگی ۱۱۲
- ۲۳-۴ رابطه تمایل به اشتغال و سابقه خدمت ۱۱۳
- ۲۴-۴ رابطه تمایل به اشتغال و علت بازنشستگی ۱۱۳
- ۲۵-۴ رابطه تمایل به اشتغال و سن بازنشستگی ۱۱۴
- ۲۶-۴ ارتباط تمایل به اشتغال و سال بازنشستگی ۱۱۵
- ۲۷-۴ رابطه تمایل به اشتغال و تعداد افراد تحت تکفل ۱۱۵
- ۲۸-۴ رابطه وضعیت جسمی و سن بازنشسته در زمان بازنشستگی ۱۱۶
- ۲۹-۴ رابطه وضعیت جسمی و سابقه خدمت ۱۱۷
- ۳۰-۴ رابطه وضعیت روحی و سابقه خدمت ۱۱۷
- ۳۱-۴ رابطه وضعیت جسمی و سن بازنشستگی ۱۱۸
- ۳۱-۴ رابطه وضعیت روحی و سن بازنشستگی ۱۱۸
- ۳۲-۴ رابطه تمایل به اشتغال و هزینه زندگی ۱۱۹
- ۳۳-۴- نتایج رگرسیون ۱۱۹

۱۲۱ فصل پنجم

۱۲۲ نتایج تحقیق

۱۳۰ پیشنهادات:

۱۳۴ منابع و مآخذ

فصل اول

اگر حیات زندگی انسان را به سه دوره قبل از اشتغال، اشتغال و پس از اشتغال تقسیم‌بندی نماییم، بازنشستگی در دوره پس از اشتغال تعلق دارد که وی را از قید و بندهای اداری و ضوابط و مقررات خشک سازمانی رها می‌کند و دوره جدید و متفاوتی را برای فرد به ارمغال می‌آورد.

در جوامعی که از رشد فرهنگی و اقتصادی بالاتری برخوردارند، هریک از دوره‌های یاد شده در جایگاه خود قرار داشته و نیروهای فعال جامعه پس از طی یک دوران سال‌های اولیه زندگی و کسب تحصیلات و سپری نمودن دوران کارآموزی وارد بازار کار شده و طی ۳۰ الی ۴۰ سال فعالیت به دوران بازنشستگی می‌رسند و به جهات خدماتی که در طول حیات شغلی خود انجام داده‌اند از پاداش استفاده از استراحت و رفاه دوران بازنشستگی برخوردار خواهند شد ولی در جوامع دارای نابسامانی‌های فرهنگی و اقتصادی اشتغال یا عدم اشتغال در هر یک از دوره‌های اشاره شده به وضوح دیده می‌شود. در این جوامع نوجوانان و دانش‌آموزان به کار اشتغال دارند، تحصیل کردگان به دلیل نامناسب بودن بازار کار بیکارند و در عوض گروه زیادی از مردم گرفتار چند پیشگی هستند و بالاخره گروه بیشماری از بازنشستگان به اشتغال مجدد روی می‌آورند لذا توجه به مسائل این قشر از جامعه در واقع توجه به نیروهایی است که امر بازنشستگی را به عنوان پشتوانه فردای اشتغال خود تلقی می‌کنند.

افزایش روز افزون جمعیت سالمندان به طور عام در جهان و بطور خاص در کشور ما در طی دهه‌های اخیر همچنین رشد دو برابر، طی ۳۵ سال آینده مسأله قابل توجهی است و مطالعه مسائل و مشکلات این قشر اولین گام برنامه‌ریزی در این حوزه است. اهمیت مسائل بازنشستگی تا آنجا است که سازمان ملل متحد سال ۱۹۹۹ را به عنوان "سال جهانی سالمندان" با شعار "پیش به سوی جامعه‌ای برای تمام سنین" اعلام کرد تا ملل مختلف به اهمیت مسائل بازنشستگی پی برده و راهکارهای مناسبی را برای زندگی سالم و بدون دغدغه همراه با توانمندی برای این جمعیت عظیم ارائه نمایند.

بازنشستگی عبارت است از تدارک گذر از نقشی به نقش دیگر، یعنی از نقش یک کارمند و یا فرد شاغل به نقش یک بازنشسته که وارد مرحله جدیدی از زندگی شده است. اما آنچه مسلم است اینکه عدم پیش‌بینی تحولات پس از بازنشستگی، این دوران را همراه با نگرانی و عدم تعادل نموده است چرا که افزایش تعداد بازنشستگان در طی دهه ۷۰ بیش از دو برابر آنها در ۵۰ سال گذشته بوده است (ثمر، شماره ۹۲، ص ۶). مسأله بازنشستگی زودرس میانگین سنی بازنشستگان را از ۵۸ سال در دهه ۳۰ به ۵۲ سال در سال ۸۰ کاهش داده است (همان). بطوریکه از مجموع ۳۷ هزار و

۳۰۹ نفر در سال ۱۳۷۹، تعداد متقاضیان بازنشستگی کمتر از ۳۰ سال خدمت، ۹ هزار و ۴۹۵ نفر بوده که این آمار در سال ۱۳۸۰ از مجموع ۵۳ هزار و ۵۴۲ نفر بازنشسته به ۲۳ هزار و ۱۲۹ نفر بازنشسته کمتر از ۳۰ سال خدمت افزایش یافته است که مسائل عدیده‌ای را به همراه دارد که یکی از مشهودترین مسائل، اشتغال مجدد ۲۵ تا ۳۰ درصد بازنشستگان بالای ۶۰ سال تهرانی است. (ثمر، شماره ۹۱، ص ۸) بازنشستگانی که در زمان بازنشستگی در سن فعالیت قرار دارند. بنابراین اگر سن فعالیت مطابق شاخصهای جمعیت شناسی ۶۵ سال و کمتر لحاظ شود، حدود ۶۲ درصد بازنشستگان در سنین فعالیت قرار دارند و سنین ۶۵ ساله و بالاتر معمولاً افرادی هستند که بطور نیمه وقت قادر به فعالیت‌های شغلی هستند (ثمر، شماره ۵۴، ص ۲) همچنین به واسطه بازنشستگی زودرس، افزایش امید به زندگی، تورم و بروز مشکلات اقتصادی ناشی از کاهش حقوق و مزایا، توانایی‌های جسمی و ذهنی و نیاز به پرکردن اوقات فراغت به شغل یا مشاغل دیگر روی می‌آورند که قطعاً بررسی و شناسایی زمینه‌ها و عواملی که منجر به بروز این مسأله شده است می‌تواند تصمیم‌گیرندگان حوزه بازنشستگان را یاری دهد ضمن آنکه مشاوره و نظرسنجی و کشف مسائل از زبان جمعیتی که برای آنها برنامه‌ریزی می‌شود مفیدتر است بنابراین تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال مجدد بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۸۴ در بین بازنشستگان شهر تهران انجام شده است و در تمامی مراحل اهداف تحقیق مدنظر بوده است.

پژوهش حاضر در پنج فصل تدوین شده است. فصل اول به بیان مسأله تحقیق، ابعاد و محورهای مورد بررسی، جمعیت و نمونه تحقیق و متغیرهای مستقل و وابسته می‌پردازد. در فصل دوم به برخی از مسائل نظری مربوط به بازنشستگی پرداخته شده است در فصل سوم توصیف تک بعدی متغیرهای مستقل و وابسته بررسی شده است. فصل چهارم نیز به توصیف دو بعدی و روابط همبستگی و روابط چندگانه متغیرهای تحقیق می‌پردازد و در فصل پنجم نیز نتایج و پیشنهادات ارائه شده است.

۲-۱- طرح مسئله تحقیق

بازنشستگی به‌عنوان پدیده اجتماعی، واقعیت مهمی است که لاجرم در زندگی شغلی نیروی انسانی رخ می‌دهد که ممکن است به‌علل مختلف زودرس نیز حادث شود. این پدیده دارای ابعاد و تبعات مختلف فردی، اجتماعی و اقتصادی است که معمولاً با پدیده سالمندی نیز همراه است. بنابر برآوردهای سازمان ملل در دنیا بیش از ۶۰۰ میلیون سالمند زندگی می‌کنند که پیش‌بینی می‌شود این رقم در ۵۰ سال آینده به یک میلیارد و ۸۰۰ میلیون نفر برسد. این در حالی است که انتظار می‌رود

جمعیت ۶۰ سال و بالاتر کشورهای در حال توسعه از ۶ درصد در سال ۱۹۷۵ به ۱۲ درصد در سال ۲۰۲۵ افزایش یابد و مردان ۶۰ سال در این مناطق ۱۶ سال و زنان ۱۸ سال عمر طولانی‌تری داشته باشند. (زاهدی، مرکز مطالعات بین‌الملل دانشگان تهران، ۱۳۷۸) در کشور ما جمعیت سالمندان ۶۰ سال و بیشتر از سال ۱۳۴۵ تا سال ۱۳۷۵ دو برابر شده و به چهار میلیون نفر رسیده است و پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۲۵ میلادی جمعیت سالمند کشور به ۱۰ میلیون نفر برسد که این میزان ۸ تا ۱۰ درصد جمعیت کشور را شامل می‌شود. (ثمر، شماره ۱۰۵، ص ۶). در کشورهای در حال توسعه جدایی سالمندان از محل کار و بازنشسته شدن آنها از کار یکی از مسایل مهم سالمندی است بویژه در شرایطی که دارای توانایی اشتغال باشند که علاوه بر مسایل روانی و اجتماعی مشکلات اقتصادی ناشی از عدم توجه کافی به وضعیت آنها اثرات بسیار ناگواری بر زندگی آنها بر جای می‌گذارد. این در حالی است که از جمله موارد امتیازاتی که کشورهای پیشرفته برای سالمندان قایل هستند این است که این دوران را اغلب در سیر و سیاحت سپری می‌کنند و علاوه بر آن اغلب سالمندان در این جوامع علی‌رغم بازنشسته بودن در نظام علمی - تحقیقاتی، برنامه‌ریزی و حتی اجرایی دارای نقش‌های اصولی و کارساز هستند در حالیکه در کشور ما وضعیت بازنشستگان متفاوت از دنیای غرب است و براساس آمار و ارقام اکثریت قابل توجهی از آنها در زیر خط فقر قرار دارند و برای تأمین حداقل نیازها و احتیاجات خود در وضعیت نه چندان مطلوبی زندگی می‌کنند ضمن آنکه با رعایت استانداردهای بهداشتی و افزایش امید به زندگی براساس تحقیقات انجام شده سه چهارم بازنشستگان برای انجام فعالیت‌های مختلف از توان کافی برخوردارند به همین دلیل غالب این افراد در مشاغل دیگری مجدداً مشغول می‌شوند. نتایج تحقیقات در ایران نشان می‌دهد اگر سن بازنشستگی ۵ سال افزایش یابد تنها یک فرصت شغلی ممکن است اشغال شود در صورتی که بازنشسته توانمند و در عین حال نیازمند برای جبران هزینه‌های زندگی مجبور به فعالیت در ۲ یا ۳ شغل خواهد شد و فرصت‌های شغلی بیشتری را اشغال خواهد نمود (ثمر، شماره ۹۰، ص ۴). بنابراین بحران پیش روی نظام‌های بازنشستگی و ایجاد تغییرات در صندوق‌های بازنشستگی برای تعویق انداختن آن موضوعی است که در چندسال اخیر دغدغه اصلی مسئولان نظام تأمین اجتماعی در سراسر جهان بوده است. نظام‌های بازنشستگی در کشورهای مختلف به دلیل بالا رفتن امید به زندگی، افزایش تورم، سیاست‌های تعدیلی دولت در راستای کوچک نمودن بدنه خود، عدم استفاده بهینه از صندوق‌های بازنشستگی با چالش‌های مختلفی روبرو شده‌اند و به اعتقاد کارشناسان ادامه این روند توانایی صندوق‌ها برای عمل به تعهدات خود در قبال مشترکین را در آینده محدود مینماید. این مسئله، زمینه‌ساز تحقیقات

گسترده‌ای از سوی سازمان‌های بین‌المللی و نهادهای تأمین اجتماعی همچون بانک جهانی شد. نتایج تحقیقات لزوم ایجاد اصلاحات در زمینه قوانین و مقررات بازنشستگی را گوشزد نمودند و تغییر در قوانین مربوط به سن بازنشستگی یکی از مهمترین تغییراتی است که غالب محققان بر آن اتفاق نظر داشتند. علی‌رغم اینکه رویکرد افزایش سن بازنشستگی حاصل مطالعات گسترده کارشناسان در سازمان‌های بین‌المللی مختلف از جمله بانک جهانی است عکس‌العمل‌های زیادی را برانگیخت که یکی از دلایل مخالفت، تبعات منفی این تصمیم بر بحث اشتغال است اعتقادی که اکثر مسئولان در داخل کشور نیز آن را مطرح کردند. آنها معتقدند نیروی کار با سابقه به واسطه بازنشستگی باید از گردونه اشتغال خارج شوند تا فضای لازم برای اشتغال جوانان فراهم آید به زعم آنها افزایش سن بازنشستگی فرصت‌های اشتغال برای جوانان را محدود نموده و موجبات بیکاری نیروی کار آماده به کار را فراهم می‌نماید لذا تحقیق حاضر پژوهشی است در پاسخ به این سوال که اولاً تا چه میزان بازنشستگان در عرصه اشتغال مجدد حضور دارند تا از این طریق تأثیر آن را بر وضعیت کلی اشتغال بررسی نمایند؟ ثانیاً چه عواملی در بروز این پدیده موثر هستند؟

۳-۱- پیشینه تحقیق در ایران

پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه فعالیت‌های بدنی با سطح سلامت عمومی سالمندان زن و مرد منتخب تهران" در دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی توسط محمد علی اصلانخانی انجام شده است. در بخشی از این تحقیق، مشکلات اقتصادی سالمندان تهرانی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر اشتغال مجدد آنان در سالهای کهولت پرداخته شده است. نتایج حاکی از آن است که درآمد کم ماهیانه باعث روی آوردن بازنشستگان به اشتغال مجدد و در نتیجه کاهش فعالیت‌های فراغتی و ورزشی شده است. این تحقیق با نمونه آماری ۴۰۰ نفر سالمند بالای ۶۰ سال تهرانی انجام شده است. همچنین مطالعه دیگری توسط سازمان ملی جوانان با عنوان " بررسی وضعیت بیکاری " صورت گرفته است که نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ۸۰ درصد بازنشستگان کشوری و لشکری پس از بازنشستگی به شغل دیگری روی می‌آورند که منجر به محدود نمودن عرصه‌های اشتغال جوانان شده است. این مطالعه کاهش سن بازنشستگی را به‌عنوان راهکار حل معضل بیکاری پیشنهاد می‌کند. که البته به نظر می‌رسد کاهش سن بازنشستگی نه تنها منجر به فراهم شدن زمینه‌های اشتغال نخواهد شد چرا که بازنشستگانی که در سن کمتر از سن مقرری حاضر بازنشسته شوند پس از بازنشستگی در مشاغل دیگری شاغل می‌شوند و تحقیق حاضر در پی پاسخ به این سوال که چه عواملی در اشتغال مجدد بازنشستگان مؤثر است؟

۴-۱- مشکلات و محدودیت‌های تحقیق

تحقیق حاضر به دلیل شیوه تحقیق پیمایشی (میدانی) و همچنین جمعیت نمونه تحقیق دچار مشکلاتی بود از جمله اینکه دسترسی به نمونه تحقیق که شامل افراد بازنشسته شاغل، بیکار و کسانی که شغل دوم پیش از بازنشستگی خود را همچنان پس از بازنشستگی نیز ادامه می‌دهند، مشکل بود چرا که جهت نظرخواهی از ۳ گروه می‌بایست نمونه‌های منتخب را در اختیار می‌گرفتیم که دسترسی به آنها بسیار وقت‌گیر بود ثانیاً در جمعیت نمونه تحقیق به دلایل مختلف برخی حاضر به پاسخگویی نبودند که البته به جلب اعتماد پرسشگران حاضر به پاسخگویی شدند اما برخی به هیچ وجه حاضر به همکاری نشدند که پرسشگران بنا به صلاحدید محقق فرد دیگری را برحسب جدول اعداد تصادفی جایگزین نمودند.

۵-۱- اهداف و محورهای تحقیق

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال مجدد بازنشستگان است و نمونه تحقیق حاضر شامل ۴ گروه است. گروه اول کسانی هستند که پس از بازنشستگی به شغل دیگری پرداخته‌اند، گروه دوم بازنشستگانی هستند که پیش از بازنشستگی به شغل دوم اشتغال داشته و در دوران بازنشستگی نیز ادامه می‌دهند، گروه سوم کسانی هستند که پس از بازنشستگی شاغل نشده‌اند لیکن در صورت وجود فرصت‌های شغلی، تمایل به اشتغال دارند که در پرسشنامه تحقیق به بررسی وضعیت هر یک از گروه‌ها پرداخته شده است با این توضیح، اهداف و محورهای مورد بررسی در تحقیق مطرح می‌شود:

۱- بررسی سن و سابقه بازنشستگی

۲- بررسی علت بازنشستگی (اجباری - اختیاری)

۳- بررسی وضعیت اشتغال مجدد در بین بازنشستگان شاغل و عوامل مؤثر بر آن

۴- بررسی عوامل مؤثر بر تمایل و عدم تمایل به اشتغال مجدد در بین بازنشستگان بیکار

۵- بررسی نگرش بازنشستگان درباره اشتغال مجدد

۶- بررسی نگرش‌های خانوادگی و اجتماعی به بازنشستگان و تأثیرات آن بر اشتغال مجدد این قشر

۷- بررسی وضعیت جسمی و روحی بازنشسته و تأثیرات آن بر اشتغال مجدد

۸- نظرسنجی از بازنشستگان در خصوص سن بازنشستگی

۹- بررسی پایگاه اقتصادی و اجتماعی گروه‌های مورد بررسی

۱۰- بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در بین بازنشستگان

۱-۶- روش تحقیق و ابزار گردآوری اطلاعات

روش تحقیق در این مطالعه پیمایشی است و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ای شامل مجموعه‌ای از سؤالات باز و بسته است که به شیوه مصاحبه تنظیم شده و با مراجعه پرسشگر به بازنشسته و مصاحبه با وی تکمیل شده است. پرسشنامه تحقیق در ۳ بخش تنظیم شده است بطوریکه ۴۴ سوال بطور مشترک از ۶۹۴ پاسخگو، سوال شده است و ۲۰ سوال از سؤالات، مختص بازنشستگانی است که مجدداً پس از بازنشستگی شاغل شده و ۶ سوال نیز به بازنشستگانی که در حال حاضر (زمان تحقیق) شاغل نبوده لیکن تمایل به اشتغال داشته‌اند، اختصاص دارد. در ادامه ۱۵ سوال مربوط به ویژگی‌های فردی بازنشستگان که شامل سن، جنس، وضعیت تأهل و تحصیلات، شغل و تحصیلات همسر، تعداد افراد تحت تکفل، آشنایی به مهارت‌های خاص؛ میزان هزینه و حقوق بازنشستگی، مدت اقامت در شهر تهران، وضعیت مسکن، وضعیت جسمی و روحی بازنشستگان، مورد مطالعه قرار گرفته است. پس از تعیین اعتبار و روایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ و تست اولیه پرسشنامه در میان ۵۰ نفر بازنشسته پس از اعمال تغییراتی پرسشنامه نهایی اجرا شد.

پس از تکمیل پرسشنامه‌ها و عملیات کدگذاری و داده‌پردازی، تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل عملیات آماری توصیفی و تبیینی از طریق نرم‌افزار آماری انجام شده است.

حجم نمونه تحقیق ۶۹۴ نفر بازنشسته صندوق بازنشستگی کشوری ساکن در شهر تهران که در رده سنی ۴۵ تا ۷۰ سال قرار داشته‌اند. شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است به این ترتیب که از میان ۱۶۹۴۱۳ نفر بازنشسته شهر تهران و ۴۲ سازمان و اداره و وزارتخانه تحت پوشش صندوق بازنشستگی به شیوه نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۶۱۴ نفر و ۱۲ وزارتخانه انتخاب شدند. سپس با توجه به جمعیت بازنشسته هریک به طریق شیوه نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شدند به طوریکه ۱۷۹ نفر از آموزش و پرورش، ۲۸ نفر وزارت علوم، ۷۸ نفر جهاد کشاورزی، ۴۲ نفر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ۶۸ نفر دارایی، ۶۲ نفر مخابرات، ۵۱ نفر راه‌آهن، ۹۲ نفر راه و ترابری، ۱۲ نفر وزارت نیرو، ۲۱ وزارت بازرگانی، ۱۸ نفر وزارت مسکن و ۳۷ نفر از سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی به عنوان نمونه انتخاب شدند.

۱-۷- نمایش شماتیک متغیرهای مورد بررسی در اشتغال مجدد

جهت آشنایی ذهن خوانندگان محترم نمایش شماتیک از تحقیق ارائه می‌شود. بطوریکه جدول شماره (۱) موارد بررسی شده درمیان بازنشستگان شاغل پس از بازنشستگی را نمایش می‌دهد که

این محور با ۲۰ سؤال سنجیده شده است و جدول شماره (۲) وضعیت تمایل و عدم تمایل اشتغال را در بین بازنشستگانی که در حال حاضر شاغل نشده‌اند بررسی می‌کند. شکل شماره (۱) روابط متغیرهای زمینه‌ای و تمایل به اشتغال را ترسیم نموده است و شکل شماره (۲) نیز روابط متغیرهای اصلی تحقیق با تمایل به اشتغال مجدد را نشان داده است.

جدول شماره ۱: متغیرهای مورد بررسی در گروه شاغلین

توضیحات	موارد	
	سازمان یا وزارت خانه	تمایل به اشتغال
	سال بازنشستگی	
	سن و سابقه خدمت	
	شغل پیش از بازنشستگی	
اجباری ← علت اختیاری ← علت	علت بازنشستگی	
بلی ← علت خیر ← علت	تمایل به بازنشستگی	
مشکلات مالی، توانایی انجام کار، برقراری ارتباط با دیگران، احساس دل‌تنگی در منزل، نیاز به احترام، علاقه به اشتغال	مهمترین دلایل اشتغال مجدد	
۱- معرفی دوستان و آشنایان ۲- آگهی و اعلام نیاز ۳- دعوت مجدد سازمان محل خدمت ۴- تلاش خود ۵- سایر	شیوه کارایی	
	میزان ساعت کار	
	مدت زمان فاصله بین بیکاری و اشتغال مجدد	
	بررسی تغییر نگرش بازنشسته، خانواده، دوستان، و آشنایان پیش و پس از بازنشستگی	
	میزان درآمد ماهیانه	
	میزان رضایت از شغل مجدد به لحاظ اقتصادی، منزلت اجتماعی، پرکردن اوقات فراغت و تأمین آرامش و امنیت خاطر	



(شکل شماره ۱)

جدول شماره ۲: متغیرهای مورد بررسی در گروه متمایلین و مخالفین اشتغال مجدد

موارد بررسی در مورد متمایل به اشتغال	موارد مورد بررسی در مورد مخالفین اشتغال مجدد
<ul style="list-style-type: none"> • علت • شغل مورد علاقه • تأثیرات اشتغال در زندگی • نظر خانواده در مورد اشتغال مجددشان 	<ul style="list-style-type: none"> • علت • نظر خانواده و اطرافیان در مورد اشتغال مجددشان • تأثیرات عدم اشتغال در زندگی شان



(شکل شماره ۲)

فصل دوم

بررسی ادبیات تحقیق

در این فصل از تحقیق ابتدا به تعاریف اصطلاحات بکار گرفته شده در تحقیق حاضر پرداخته و پس از آن به انواع طرح‌های بازنشستگی در کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته اشاره می‌شود. مقوله بازنشستگی و سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع گوناگون در ابعاد مختلف، شرایط بازنشستگی، حقوق بازنشستگی و وظیفه، اشتغال مجدد و وضعیت بازنشستگان ایران نیز مباحث قابل توجهی است که در بررسی مسأله اشتغال مجدد بازنشستگان و سن بازنشستگی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد که البته در تحقیق حاضر جهت تدوین پرسشنامه و متغیرهای تحقیق از این مباحث نظری استفاده شده است. در بیان مباحث فوق سعی شده است ضمن مطرح نمودن تجارب کشورهای دیگر وضعیت ایران نیز در هر یک از مقولات فوق بررسی شود، بطوریکه اتخاذ هر تصمیمی بدون توجه به پروسه و نتایج آن در کشورهایی که تجربه این اقدام را داشته‌اند، غیر علمی است در عین حال در نظر گرفتن شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر جامعه‌ای در تصمیمات آن باید ملحوظ شود. فصل حاضر با نگاهی گذرا سعی نموده است تا خواننده را با برخی از مباحث آشنا نماید در پایان برخی راهکارهای مقابله با بحران بازنشستگی نیز مطرح شده است.

۱- تعاریف مفاهیم تحقیق

«بازنشستگی» بدون توجه به اینکه به انتخاب خود فرد یا کارفرما باشد یا به اجبار کارفرما، یک حادثه تغییر دهنده زندگی است، برای برخی‌ها بنابراین چه که تبلیغ می‌شود، ورود به سالهای طلائی تعطیلات بی پایان توأم با آزادی عمل و لذت است. برای برخی دیگر، زمان ارزیابی مجدد و تنظیم برنامه زندگی است. هرچند که ترتیب زندگی دستخوش تغییر می‌شود اما کیفیت زندگی اساساً ثابت می‌ماند، اما در عین حال، برای بعضی افراد دوران بازنشستگی تنها تصویری کاذب از تفریح و کمال است. ورود به دوران تنهایی، ناراحتی و افسردگی است. (Davids Hurwitz, ۱۹۹۶.P.۵۴) خانم «فوتل گراف» در پژوهشی در مورد مقایسه فرهنگی فرایند بازنشستگی آنرا مرحله تازه‌ای از رشد در چرخه زندگی عنوان کرده و معتقد است که مشکل بتوان نیرویی را که در پس این مرحله از زندگی وجود دارد و نیز عواملی که آن را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد درک کرد. روابط متقابل عوامل زیستی و محیطی از یک طرف و الگوهای اجتماعی و فرهنگی از طرف دیگر از عوامل اثرگذار بر این فرایند می‌باشند.

(William C.Bier.S.J- ۱۹۷۶-P.۱۳۰)

در فرهنگ معین بازنشستگی به برکناری از خدمت در سن پیری و یا کسی که در پیری یا پس از مدتی طولانی یا به علل دیگر از کار برکنار رفته و از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کند تعریف شده است.

در فرهنگ عمید بازنشسته کسی است که در سن پیری از کار برکنار شده یا کارمندی که سالهای خدمت خود را مطابق قانون به پایان رسانیده و به واسطه خستگی یا پیری از کار برکنار شده و حقوق بازنشستگی دریافت می‌کند.

صاحب‌نظران از بازنشستگی تعابیر مختلفی دارند، «شوراتز» بازنشستگی را انتقال به الگوی تازه زندگی معرفی کرده و بهترین راه برای حل مشکلات بازنشستگان را ارائه خدمات رفاهی به آنها می‌داند.

آنتونی گیدنز بازنشستگی را وضعیت جدیدی می‌داند که غالباً برای افراد و خانواده‌ها همراه با مسایل و مشکلات اجتماعی، اقتصادی و روانی است و برای افرادی که وقت آزاد تازه یافته خود را به‌عنوان یک فرصت تلقی می‌کنند دوره انتقال بسیار مهمی تلقی می‌شود ضمن اینکه بازنشستگی علاوه بر پیامدهای اجتماعی و روانی عملاً همیشه متضمن از دست دادن درآمد و شغل بوده و در جامعه‌ای که اشتغال در آن دارای ارزش اساسی است، بازنشستگی اغلب به معنای از دست دادن منزلت نیز می‌باشد. (گیدنز، ۱۳۷۴، ص ۶۴۵).

اشلی بازنشستگی را فرایندی درجهت تبدیل و جابجائی نقشی به نقش دیگر می‌داند و «گاتلر» نیز بازنشستگی را ازدست دادن اعتبار معرفی می‌کند. (سازمان بازنشستگی، ۱۳۷۷، ص ۸۶ و ۸۵).

در حقوق اداری، بازنشستگی به دوره غیرفعال و غیر مولد زندگی تعبیر شده است و از این منظر، حالت بازنشستگی طبق قانون و به موجب حکم رسمی مراجع صلاحیت دار پدید آمده و منجر به برقراری حقوق بازنشستگی می‌شود (ابوالحمد، عبدالحمید، ۱۳۷۶، ص ۱۹۷). در وضعیت عادی دو مشخصه برای تحقق «بازنشستگی» ضرورت دارد که در مواقعی بصورت توأم و در موارد دیگری بصورت انفرادی و متناسب با شرایط نیروی انسانی لحاظ می‌شود. سن شناسنامه‌ای و سابقه خدمت.

بازنشستگی پیش از موعد (زودرس)، شکل دیگری از بازنشستگی است که برای برخی از مشاغل سخت و زیان آور و اشتغال زنان، در حوادث و بیماریهای ناشی یا غیرناشی از کار و همچنین در برخی ضوابط و مقررات انضباطی و یا سیاستهای تعدیل نیروی انسانی اعمال می‌شود.

درخصوص شرایط بازنشستگی، بخصوص «سن» اتفاق نظر وجود ندارد و هریک از کشورها با توجه به شرایط مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی خود سن و شرایط خاصی را در نظر می‌گیرند. باید خاطر نشان ساخت که بازنشستگی الزاماً به معنای از کارافتادگی نیست و چه بسا افراد بازنشسته، هنوز توان کارکردن را دارند بنابراین علاوه بر سن، سابقه کار و سابقه پرداخت حق بیمه نیز به عنوان ضوابط بازنشستگی (اعم از عادی و زودرس) در نظر گرفته می‌شود. در کنفرانس بین المللی جمعیت و توسعه که در سال ۱۹۹۴ میلادی در قاهره برگزار شد، به دولتهای عضو توصیه گردید که در مورد بازنشستگان و سالمندان سیاستها و برنامه‌های مناسبی را طراحی و اجرا کنند. (سازمان بازنشستگی، ۱۳۷۷، ص ۱۲۹)

لازم به یادآوریست که برخی از صاحب نظران، بازنشستگی را نشان اجتماعی «سالمندی» معرفی می‌کنند که افراد بازنشسته در برابر سهم اجتماعی خود در طول زندگی بدست می‌آورند. (William Galen ۱۹۹۷T P.۹۵) در پژوهش حاضر صفت بازنشستگی شامل مشترکینی است که در صندوق بازنشستگی کشوری در گروه سنی ۴۵-۷۰ سال قرار دارند.

«نگرش» مرادف با «طرز تلقی» عبارت از جهت گرایی مثبت یا منفی در برابر یک امر اجتماعی است چنانچه «آلپورت» آن را عبارت از آمادگی ذهنی و عصبی می‌داند که با تجربه سازمان

می‌یابد و برواکنشهای فرد در برابر تمام اشیاء شرایط و اوضاعی که بدان مرتبط می‌شوند تأثیری هدایت بخش و پویا برجا می‌گذارد (رفیع پور، ۱۳۷۲، ص ۷).
اشتغال پس از بازنشستگی: منظور فعالیت فرد در شغلی است که در اثناء اشتغال پاره وقت یا تمام وقت دستمزدی را دریافت می‌کند.

۲- طرح‌های بازنشستگی

۲-۱- طرح‌های کشورهای در حال توسعه

کشورهایی که دارای جمعیت جوان و درآمد سرانه پایین و از یک سیستم حمایتی کوچک و یا صندوق حمایتی با مدیریت دولتی (ترجیحاً سیستمی که شاغلین بخش دولتی را تحت پوشش قرار می‌دهد) برخوردار هستند، نظیر بسیاری از کشورهای آفریقایی و جنوب آسیا به دلیل عدم وجود بازار سرمایه و بیمه مناسب و بروز فشارهای سیاسی برای توسعه دارای یک سیستم حمایتی غیرمتمرکز مبتنی براندوخته هستند. از این رو آنها می‌بایست از طرق زیر محیط مناسبی را برای فعالیت طرح‌های مستمری اختیاری و سپس اجباری فراهم نمایند:

- پایین نگهداشتن تورم
 - اجتناب از اعمال کنترل بر نرخ‌های بهره و نرخ مبادله ارز.
 - تشکیل مؤسسات پس انداز مطمئن، بطوریکه مردم در نقاط روستایی و همچنین شهری به آن دسترسی داشته باشند.
 - توسعه یک چارچوب مقرراتی که موجبات اطمینان خاطر مردم را به سیستم بانکی، کمپانی‌های بیمه و دیگر مؤسسات ملی فراهم نمایند.
 - برقراری یک سیستم اداری و سیاست مالیاتی دقیق.
 - پیش‌بینی نیروی انسانی لازم برای اداره سیستم‌های مالی و اجرائی.
- لازم به یادآوری است که تحقق این شرایط اساسی ضمن آنکه برای سیستم‌های حمایت دوران پیری حائز اهمیت‌اند، در استمرار رشد اقتصادی نیز نقش مؤثری ایفا می‌نمایند. بعلاوه این کشورها می‌بایست بمنظور پیش‌بینی حمایت‌های لازم برای دوران پیری با استفاده از روش‌های مالی صحیح که فاقد مشکلات طرح‌هایی است که با روش توازن هزینه با درآمد تأمین مالی می‌گردند با رعایت موارد زیر در جهت برقراری یک سیستم حمایتی چندگانه حرکت نمایند:

۱. کوچک نگهداشتن تشکیلات سیستم بیمه‌ای موجود و محدود نمودن دامنه فعالیت آن به نواحی شهری و شرکت‌های تولیدی بزرگ.
۲. پیش‌بینی کمک‌های اجتماعی (بصورت نقدی و یا جنسی) برای فقیرترین اقشار جامعه از جمله سالمندانی که تحت پوشش طرح‌های بیمه‌ای قرار ندارند.
۳. بررسی آثار ناشی از اجرای دراز مدت طرح‌های دولتی (از نظر سطح پوشش، میزان مزایا و سن بازنشستگی) بر مالیات‌ها و توزیع مجدد درآمد با در نظر گرفتن متغیرهایی چون رشد دستمزد، نرخ بهره‌ها، میزان مشارکت نیروی کار، بیکاری و موارد سوء استفاده و تشخیص اینکه انتخاب سیستم حمایت این پارامترها را تا چه اندازه تحت تأثیر قرار خواهد داد.
۴. حذف صندوق‌های احتیاط که بصورت متمرکز اداره می‌شوند و اغلب مورد بهره‌برداری ناصحیح قرار می‌گیرند (و یا تبدیل آنها به نوعی تشکیلات اختیاری).
۵. پیش‌بینی چارچوب قانونی و سازمانی برای طرح‌های پس‌انداز شخصی و طرح‌های حمایتی کارفرمایان.
۶. فراهم نمودن انگیزه‌های تشویقی برای خانواده‌ها بمنظور سرپرستی از بستگان سالمند.
۷. اجتناب از اتخاذ تصمیمات غیرمنطقی نظیر پیش‌بینی مستمری‌های بالا، بازنشستگی پیش از موعد، مزایا و حق بیمه‌هایی که موجب سوء استفاده گردیده و از پس‌انداز جلوگیری می‌نماید، نظیر طرح‌های حرفه‌ای غیرقانونی بدون پشتوانه (قانون مربوط به وراثت اناث) بخصوص در کشورهایی که از نظر شرایط اقتصادی نوپا بوده و دارای طرح‌های حمایتی جدید با ظرفیت تشکیلاتی و اجرائی محدودی هستند.

۲-۲- طرح‌های کشورهای در حال توسعه با جمعیت سالمند

در این کشورها با توجه به اینکه رشد اقتصادی هماهنگ با کاهش نرخ زاد و ولد و نیز افزایش طول عمر می‌باشد، از جمعیت جوانی برخوردارند و در عین حال تعداد سالمندانشان رو به افزایش است. بسیاری از کشورهای آسیای شرقی از نظر اقتصادی در این مرحله قرار دارند در این حالت علاوه بر تسریع در اجرای اقداماتی که ذکر گردید این کشورها می‌بایستی موارد زیر را نیز رعایت نمایند:

۱. در شروع کار می‌توان نسبت به طراحی و اجرای یک سیستم حمایتی اجباری غیرمتمرکز مبتنی بر اندوخته اقدام نمود. از شرایط اولیه برای تشکیل این سیستم، پیش‌بینی مقرراتی توسط دولت، یک سیستم بانکی، بازار ثانوی اوراق قرضه دولتی، تشکیل بازار سهام و یا

قابلیت توسعه سریع این نهادهای مالی در پاسخگویی به تقاضاهای صندوق‌های مستمری جدید است.

۲. شروع کار بایستی با یک چارچوب قانونی همراه باشد یعنی بموجب آن نرخ‌های حق بیمه پیش‌بینی شده و اجباری بودن طرح پس انداز و یا طرح حمایتی حرفه‌ای مشخص باشد. البته تشکیل این سیستم چندین سال بطول خواهد انجامید. لذا در این رابطه دولت‌ها نبایستی سریعاً عمل نمایند. در غیر این صورت فشارهای سیاسی موجب پیدایش یک سیستم مبتنی بر درآمد خواهد گردید که به سود مشترکینی که درآمد بالاتری دارند عمل نموده که خود موجب بروز مشکلات بسیاری خواهد گردید (کلهر، ۱۳۷۵).

۳. توسعه تدریجی دامنه پوشش طرح دولتی و نگاه داشتن آن در یک حد مناسب از نظر توزیع مجدد درآمد ضمن آنکه امکانات پس انداز را برای کارکنانی از طریق صندوق‌هایی که بصورت خصوصی اداره می‌شوند فراهم نماید. در غیراینصورت این کشورها در فرم‌های بعدی با مشکلات ساختاری بسیاری مواجه می‌گردند.

۴. برای اجتناب از نارسائی‌های ناشی از اخذ مالیات‌های غیرمستقیم و انتقال آنها از افراد غیرمشمول به افراد مشمول در بدو امر بایستی روش مالیات بر حقوق را برای طرح حمایتی دولتی مورد استفاده قرارداد. لیکن بتدریج که سیستم همگانی می‌گردد و مبنای مالیاتی توسعه یافت، نهایتاً توانایی دولت برای وصول مالیات بر درآمد و کالاهای مصرفی افزایش می‌یابد و بدین ترتیب از این طریق نقش توزیع مجدد درآمد در چارچوب سیستم بیشتر مورد تأکید قرار می‌گیرد.

۲-۳- طرح‌های کشورهای دارای توسعه اقتصادی

سومین نوع ساختار اقتصادی مربوط به کشورهای است که از نظر ترکیب جمعیتی در حد متوسط سنی قراردادارند و بسرعت رو به سالمندی و از برنامه‌های مستمری دولتی که دامنه پوشش وسیعی داشته و مخارجشان روبه افزایش است برخوردارند. این کشورها عبارتند از کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) و کشورهای اروپای شرقی و برخی از کشورهای آمریکای لاتین.

گرچه مسایلی که این کشورها با آنها مواجه‌اند متفاوت است لیکن کلیه آنها با مشکلات چشمگیری در رابطه با سیستم حمایت دوران پیری روبرو شده‌اند. بطوریکه زمان آن فرارسیده که بجای تکیه بر یک سیستم حمایتی دولتی با مالیات‌های بالا که مانع رشد اقتصادی گردیده و

مزایای کمتری برای کارگران بدنبال دارد. این کشورها نیز بسوی ایجاد یک سیستم اجباری چندگانه حرکت نمایند.

۱. در این حالت، اولین قدم، تجدید نظر در سیستم حمایتی دولتی است، از طریق افزایش سن بازنشستگی، حذف جنبه‌های تشویقی برای بازنشستگی پیش از موعد و جرایم برای بازنشستگی دیرهنگام، پایین آوردن متوالی سطح مزایا، تثبیت ساختار مزایا (بمنظور تأکید بر تحقق هدف کاهش فقر) و کاهش نرخ مالیات.

۲. قدم بعدی پیاده کردن دومین سیستم حمایت با پیش‌بینی ساختار قانونی و میزان حق بیمه معین است. این مرحله انتقالی می‌تواند توأم با اجرای برنامه‌های زیر باشد:

الف - محدود نمودن تدریجی دامنه فعالیت سیستم حمایتی دولتی ضمن انتقال حق بیمه‌ها به یک سیستم اجباری ثانوی

ب - تثبیت نسبی مزایای دولتی ضمن افزایش میزان حق بیمه و تخصیص آنها به سیستم حمایتی جدید

ج - شناسایی تعهدات پیش‌بینی شده براساس سیستم قدیمی و توافق برای تسویه حساب توأم با آغاز کار سیستم جدید این حالت مستلزم طراحی سیستم جدید، محاسبه دیون واقعی سیستم بازنشستگی قبلی و نحوه تأمین مالی آن به گونه‌ای است که هم از نظر سیاسی و هم از نظر اقتصادی قابل قبول باشد.

تعدادی از کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) در مرحله انتقالی تدریجی هستند (راه حل اول و دوم) معدودی از کشورهای آمریکای لاتین تقریباً یک مرحله انتقالی محافظه کارانه را بمورد اجرا گذاشته‌اند (راه حل سوم) و بسیاری از کشورهای سوسیالیستی سابق نیز در مرحله تصمیم‌گیری هستند. (عبداللهی، ۱۳۷۲)

۳- بازنشستگی و سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی

در مورد بازنشستگی از آغاز سؤالاتی مطرح بوده است: به طور مثال آیا بازنشسته شدن و دریافت مستمری حق کسانی است که به علت کهولت دیگر قادر به کار نیستند یا حق افرادی است که مدت معینی کار کرده‌اند و یا به سن خاصی رسیده‌اند؟

از ابتدا بمنظور رفع نگرانی و تشویش کارکنان از عدم امکان فعالیت در دوران پیری، موضوع بازنشستگی در نظام بیمه‌های اجتماعی مطرح شده ولی بتدریج کوشش آنان براین پایه قرار گرفت که نه تنها در سن معینی از کار فراغت یابند بلکه تا آنجا که ممکن است دوره لازم برای رسیدن به سن بازنشستگی را کاهش دهند.

بازنشستگی و سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی در ابعاد مختلف قابل بررسی است: که در ذیل به آنها پرداخته می‌شود:

۳-۱- بازنشستگی و جمعیت

در برخی از کشورها جمعیت به طور متوسط بسیار جوان است و برای نمونه، نیمی از آنها زیر ۳۰ سال قرار دارند در مقابل، تعدادی از کشورهای صنعتی وجود دارند که آمار نشان می‌دهد، افراد مسن بیش از جوان‌ها است. مشکل جوان بودن جمعیت، اغلب ایجاد مشاغل کافی برای آنهاست. در کشورهای دارای یک جمعیت سالخورده همراه با افراد زیادی که از قبل حقوق بازنشستگی دریافت می‌دارند و یا پس از رسیدن به سن دریافت حقوق در انتظار دریافت آن هستند، هزینه‌های این چینی، حتی بدون توجه به تورم احتمالی، در معرض افزایش چشمگیری قرار دارد. علاوه براین، باید به یادداشت که با افزایش تعداد افراد مسن هزینه‌های مراقبت پزشکی و خدمات اجتماعی نیز افزایش می‌یابد. با کاهش افراد فعال، به ویژه در کشورهای صنعتی، نسل‌های بعدی مستمراً بگیران در سال‌های پس از ۲۰۰۰ ممکن است کاملاً وادار به قبول استانداردهای پایین‌تری شوند که ناگزیر افزایش سن بازنشستگی و یا وادار کردن آنها به مسئولیت بیشتر نسبت به حمایت از خود، در ایام سالمندی یاد کرد. اگر چنانچه این کشورها بخواهند سن بازنشستگی را افزایش ندهند لاجرم می‌بایست درصدهای پرداخت حق بیمه را افزایش دهند.

برخی از کشورهای صنعتی در سال ۱۹۵۰ به ازای هر حقوق‌بگیر چهار یا پنج نفر در سن کار داشتند ولی این نسبت تا سال ۲۰۰۰ به کمتر از سه به یک کاهش یافته است و در کشورهای در حال توسعه در طی سال‌های ۱۹۷۰ تا ۲۰۰۰ کل جمعیت تا ۹۸ درصد اضافه شد درحالی که افزایش افراد دارای ۶۰ سال و بیشتر جمعیت در حدود ۱۳۰ درصد خواهد بود.

رشد کاملاً نابرابر جمعیت در کشورهای در حال توسعه ممکن است یک مشکل زودرس نباشد ولی کاهش میزان تولد و افزایش امید به زندگی در کشورهای مذکور به تدریج تأثیر خواهند داشت سپس، بسته به آهنگ پیشرفت اقتصادی و صنعتی و توسعه خط مشی تأمین اجتماعی، برنامه‌ریزان احتمالاً با مشکلاتی مشابه با مشکلات فوق‌الذکر مواجه می‌شوند.

بعضی از دولت‌ها به منظور تغییر نسبت بین مشترکین شاغل و بازنشسته خود امکان افزایش سن متعارف دریافت حقوق بازنشستگی را پیشنهاد کرده‌اند که احتمالاً با مقاومت شدیدی روبرو می‌شوند.

از طرفی همچنانکه درآمد بالا می‌رود، خانواده‌ها دارای فرزند کمتری می‌شوند و عمر افراد طولانی‌تر می‌گردد. تغییرات ناشی از جمعیت در کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) کاملاً تحت کنترل می‌باشد و لکن چنین بنظر می‌رسد که میزان حمایت و افزایش میزان وابستگی به آنها، بسیاری از کشورهای آمریکای لاتین، آسیای مرکزی، اروپای شرقی و چین را در بیست سال آینده تحت فشار قرار دهد. در سال ۲۰۵۰ تنها آفریقا در مقایسه با این کشورها جوان خواهد بود.

باتوجه به اینکه حق بیمه‌های پرداختی توسط عده قلیلی از شاغلین به حمایت از گروه وسیعی از سالمندان اختصاص داده می‌شود طرح‌های حمایتی مبتنی بر روش مالی توازن هزینه با درآمد، نیز با وجود افزایش سرمایه بطور اجتناب ناپذیری با تقلیل درآمد جهت پرداخت مزایا به نسل آینده مواجه خواهند بود مگر آنکه افزایش بهره‌وری به اندازه‌ای باشد تا بتوان با تغییرات جمعیت مقابله نماید. جمعیت ژاپن در مقایسه با دیگر کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) در حال حاضر جوانتر است، اما به سرعت رو به سالمندی خواهد رفت. هرچند جمعیت ژاپن بطور آهسته در حال رشد می‌باشد ولی این روند بعد از سال ۲۰۰۵ به رشدی منفی تبدیل خواهد شد. در حدود ۴۰ درصد از کارگران دنیا و بیش از ۳۰ درصد از سالمندان از طریق برنامه‌های حمایتی که توسط دولت‌ها پیش‌بینی شده در رابطه با برخورداری از حمایت‌های دوران پیری تحت پوشش قرار دارند.

در سال ۱۹۹۰ تقریباً نیم میلیارد نفر یعنی ۹ درصد جمعیت جهان بالای ۶۰ سال قرار داشته و در سال ۲۰۳۰ این تعداد به سه برابر یعنی ۴ میلیارد نفر خواهد رسید و اینکه قسمت عمده این افزایش نیز در کشورهای در حال توسعه است؛ یعنی بیش از نیمی از آن در آسیا و بیش از $\frac{1}{4}$ آن به تنهایی در چین ملاحظه خواهند شد.

فرانسیس بلانچارد مدیرکل سازمان بین‌المللی کار در ژنو اعلام کرد، در سال ۲۰۲۰ میلادی یعنی در پایان حیات شغلی کارگران فعلی، تعداد بازنشستگان ۵۰ درصد کل نیروی کار را تشکیل خواهد داد. در کشور سوئد در مقابل $\frac{4}{2}$ میلیون نفر کارگر شاغل $\frac{1}{2}$ میلیون نفر بازنشسته وجود دارد. یک هیأت در گزارش خود در مورد اشتغال بلند مدت اعلام کرد که در دهه آینده افراد ۸۰ و ۹۰ ساله دو برابر خواهند شد و این افراد توسط فرزندان خود نیز

نمی‌توانند مورد حمایت قرار گیرند، زیرا در این سن فرزندان آنها بازنشسته خواهند شد. در ایالات متحده آمریکا به علت ثروت سرشار این کشور، وضعیت هنوز وخیم نیست اما اگر تدابیری اندیشیده نشود، در بلند مدت نتیجه یکسان خواهد بود.

جدول شماره ۱-۲ پیش‌بینی جمعیت برای سال ۲۰۰۰ (مأخذ W.H.O)

گروه سنی (سال)	کشورهای در حال توسعه	کشورهای توسعه یافته
۰-۱۴	۳۴ درصد	۲۲ درصد
۱۵-۶۴	۶۱ درصد	۶۵ درصد
بیشتر از ۶۵	۵ درصد	۱۳ درصد

در ایران به استناد آمار ارائه شده توسط مرکز آمار ایران جمعیت سالمندان ایران بالغ بر ۳ میلیون نفر در سال ۱۳۷۳ برآورد شده بود که تا سال ۱۳۷۹ به دو برابر افزایش یافته است^۱ که ۸٪ جمعیت کل کشور را تشکیل می‌دهد در حالیکه این رقم در مورد کشورهای صنعتی می‌تواند به ۲۰٪ جمعیت بالغ شود.

در تقسیم‌بندی سازمان ملل، کشورها دارای سه نوع ساخت جمعیتی جوان، بزرگسال و سالخورده که مشخصه دارا بودن سن ۶۵ سال و بالاتر است. برابر تقسیم‌بندی فوق ۶ درصد جمعیت کشورمان را جمعیت سالخورده تشکیل می‌دهد (سال ۱۳۷۳) که حدود نیم میلیون نفر آنان از صندوق‌ها و سازمان‌های دارای مقررات بازنشستگی، مستمری بازنشستگی دریافت می‌نمایند.

۲-۳ بازنشستگی و اشتغال

مراقبت از نیروی کار شامل اقداماتی است که در زمان اشتغال و بیکاری نیروی کار باید انجام گیرد. این کار می‌تواند از طرفی نظیر بسط بیمه‌هایی که شامل مواردی مثل کمک‌های بهداشتی و درمانی، بیمه بازنشستگی و بیمه بیکاری است انجام پذیرد. این مطلب از صاحب نظرانی نظیر هاربینس، کر، دانلپ و مایرز است که تحت اقتصاد نیروی انسانی بیان نمودند. عدم مراقبت نیروی کار موجود که سرمایه انسانی هر مملکتی محسوب می‌شود، موجب زیان‌های اقتصادی فراوان است.

^۱ تعداد بازنشسته در سال ۷۰ برای سازمان بازنشستگی ۲۸۹۶۳۱ نفر و سازمان تأمین اجتماعی ۱۷۰۴۵۵ نفر بودند. در سال ۱۳۸۲ تعداد بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری ۶۳۸۵۹۶ نفر بوده است.

اما نکته قابل توجه در مورد ارتباط سیستم‌های کلی اقتصادی و اجتماعی، خاصه سیاست اشتغال با موضوع بازنشستگی است به این ترتیب در کشورهایی که امکان کار برای کارمندان در بخش‌های خصوصی و یا به صورت آزاد فراهم است، کارمندان سعی دارند به محض اینکه امکان استفاده از قانون پیش آمد، حتی گاهی اوقات با سوابق کمتر از ۳۰ یا ۴۰ سال کار (بازنشستگی زودرس) با مستمری کمتر از دستمزد، بازنشسته شده و در جای دیگری به کار مشغول شوند، در حالی که در کشورهایی که امکان اشتغال کم است، کارگران سعی دارند طول دوره خدمت خود را بالا برند تا دریافتی آنها پس از بازنشستگی کاهش کمتری داشته باشد. در پاره‌ای اوقات، بازنشستگی پیش از موعد به‌عنوان یک سیاست ملی و برای ایجاد زمینه اشتغال برای بیکاران تصویب می‌شود که هزینه سنگینی برعهده تأمین اجتماعی می‌گذارد ضمن اینکه، بازنشستگان به دلایل متعدد مجبور به کار در کارگاه‌های دیگر خواهند شد.

۳-۳- بازنشستگی و تعهدات اجتماعی

سالمندان در جوامعی که نشانه‌ای از اصالت و سنت‌های فرهنگی و ضامن تداوم تاریخی جامعه به شمار می‌آیند، از احترام ویژه‌ای برخوردارند و تا پایان زندگی در خانواده باقی مانده و کانون اصلی خانه را تشکیل می‌دهند. در کشور ما که از آداب و سنتی کهن و اعتقادات عمیق عاطفی و ارزش‌های فرهنگی و مذهبی والایی برخوردار است، مراقبت از والدین در دوران سالمندی وظیفه فرزندان و حقی است که پدر و مادر بر اولاد خود دارند. این سنت پسندیده می‌بایست از طریق جامعه تقویت و اعمال خلاف آن ناپسند محسوب شود تا هنجار فرهنگی و باور اجتماعی در جهت حمایت از سالمندان در خانواده تثبیت گردد. چگونگی جوابگویی به مسایل سالمندان به امکانات موجود در یک جامعه بستگی دارد. در کشورهای صنعتی غرب، سالخورده‌گان را در سراهای سالمندان و جدا از خانواده نگهداری می‌کنند. این امر جدا از بودجه کلان، لطمات و صدمات جبران‌ناپذیری بر روح و جسم سالمندان وارد می‌سازند، چرا که سالمندان از جامعه منزوی شده، دچار بحران‌های عمیق روحی و انواع بیماری‌های روان تنی می‌گردند و بیماری‌های جسمی در آنان تشدید می‌شود. سال‌های سالخوردگی همانند سال‌های جوانی است از این نظر که افراد چه می‌کنند، راه زندگانی آنها چگونه است، چه نقش‌هایی را می‌پذیرند یا ادامه می‌دهند و چگونه درباره خود و دیگران می‌اندیشند. اگر افراد دارای مناعت طبع عالی و روابط سالم با اعضای خانواده خود، دوستان و همکاران دوران جوانی و میانسالی باشند احتمالاً وقتی پیر و سالخورده شوند زندگی رضایت بخش و ارضاکنده‌ای خواهند داشت. برعکس، اگر آنها فاقد عزت نفس و احترام به

خویشتن باشند و برای اشتغال و فعالیت‌های دیگر بها و ارزشی به خود ندهند و روابط و مناسبات آنها با دیگران رضایت بخش نباشد احتمالاً از سال‌های پیری و سالخوردگی لذت کمی خواهند برد و کمتر می‌توانند با بازنشستگی منطبق و سازگار گردند.

وقتی مردان پیرتر می‌شوند به افراد و اشخاص توجه بیشتری پیدا می‌کنند لذا به امور و اشیاء توجه کمتری معطوف می‌دارند و این امر به ویژه درباره مردانی صدق می‌کند که قسمت عمده‌ای از حیات خود را صرف وظایف و مشاغلی کرده‌اند که مانع از آن بوده است که با افراد خانواده یا اقوام و دوستان به حدی که تمایل داشته‌اند معاشرت کنند و اوقاتی را بگذرانند. مردان سالخورده، صرف‌نظر از مشاغلی که داشته‌اند، به افراد خانواده، اعضای جامعه و دیگران توجه بیشتری پیدا می‌کنند. حس مراقبت و مواظبت در آن‌ها رشد بیشتری پیدا می‌کند و حساسیت شدیدتری نسبت به دیگران مبذول می‌دارند. زنان مسنی که قسم عمده زندگی خود را صرف مراقبت و مواظبت از فرزندان و شوهر کرده‌اند، مشتاق آنند که به فعالیت‌هایی بپردازند که در آن امر مراقبت و مواظبت وجود نداشته باشد. این فعالیت‌ها می‌توانند دامنه تغییر از کتابداری تا فروشندگی و یا کارهای هنری و پرداختن به انواع ورزش‌ها را در برگیرد. مردان و زنان هر دو وقتی مسن تر و سالخورده‌تر می‌گردند برای ارتباط و مناسبات خود با دوستان، ارزش بیشتری از گذشته قایل می‌شوند.

مطالعات انجام یافته در دانشگاه کالیفرنیا «راجرز گولد» نشان می‌دهد که توجه و علاقه بیشتر دوستان در حد سن ۵۰ سالگی آغاز و در بقیه عمر ادامه می‌یابد ولو آنکه حیات اجتماعی آنان فعالیت کمتری پیدا کند.

۳-۴- بازنشستگی و تورم

در تعریف تورم دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است که صرف‌نظر از انواع تعاریف تنها به یک تعریف اکتفاء نموده و سپس به بررسی رابطه بازنشستگی و تورم پرداخته می‌شود. "فرانسوا پرو" تورم را چنین تعریف می‌کند؛ تورم، ناشی از عدم تعادل و توازن میان دو جریان است؛ اول، درآمدهای پولی خرج شده، دوم کالاهای در دسترس یعنی کالاهایی که فی‌الواقع به بازار عرضه می‌گردد، اعم از اینکه تولیدی یا مصرفی باشد، از داخل کشور فراهم گردد یا از خارج وارد شده باشد.

نرخ تورم طی ۵ سال (۱۹۸۵-۱۹۸۰) در کشورهای صادرکننده نفت ۹/۶ درصد و در ممالک در حال توسعه فاقد نفت، تقریباً برابر ۴/۷ درصد بوده است. در ممالک نیمه صنعتی اروپا، نظیر یونان، پرتغال، یوگسلاوی، ترکیه و رومانی حدود ۲/۶ درصد و میانگین مربوط به

کشورهای پیشرفته صنعتی از قبیل بریتانیا، فرانسه، آلمان برابر ۶/۳ درصد بوده است. ممالک نیمکره غربی، آمریکای مرکزی و جنوبی در سال‌های مذکور بالاترین تورم را دارا بوده‌اند. در این کشورها، شاخص بهای کالا و خدمات مصرفی سال‌های فوق‌الذکر ۳۸ برابر بوده است. تورم می‌تواند مستمری‌های بازنشستگی را همانند سایر بخش‌های اقتصادی یک کشور نابود کند، با این وجود مستمری بگیران در برابر اثرات بلافصل هزینه فزاینده مواد غذایی و کالاها و خدمات ضربه پذیرترند. آنها همینطور باید بتوانند از هرگونه پیشرفت در استانداردهای زندگی در کشور خود برخوردار شوند.

مستمری‌های دولتی به ندرت با توجه به نرخ تورم تبدیل می‌گردند، از این رو بازنشستگان در دوران پیری مزایای کمتری دریافت می‌نمایند.

در ایران نیز پس از انقلاب اسلامی، به دلیل حوادث متنوع سیاسی و جابجایی‌ها در دستگاه‌های دولتی و رشد سریع بخش دولتی و بوروکراسی به دلیل ملی شدن بخش وسیعی از صنایع و واحدهای تولیدی با بانک‌ها و نهادهای پولی و مالی، تشکیل نهادها و بنیادهای تازه تأسیس و تمایل درونی این نهادها به استقلال عمل مالی، شروع جنگ و تحمیل هزینه‌های سنگین آن بر اقتصاد کشور، هزینه‌های دولت به طور قابل توجهی گسترش یافت. از سویی، درآمدها هیچگاه همگام با هزینه‌ها رشد نکرد. پدیده شکاف میان درآمد و هزینه به شکل مزمنی در کلیات بودجه‌های سال‌های پس از انقلاب خود را نشان داده است. هزینه‌های جاری دولت در ۱۳۶۱ معادل ۲۲۵۲/۶ میلیارد ریال بوده که با متوسط نرخ رشد ۱۳/۲ درصد در سال به رقم ۷۸۰۷ میلیارد ریال در سال ۱۳۷۱ بالغ شده است این نرخ رشد هزینه مقارن با تحقق کسری بودجه در همه سالهای ۱۳۶۱-۱۳۷۱ بوده است. رقم کسری که در سالهای ۱۳۶۱ معادل ۷۷۵/۷ میلیارد ریال بوده و حدود ۲۲ درصد کل دریافتی‌های بودجه را شامل می‌شده در سال ۱۳۷۱ به رقم افسانه‌ای ۲۱۱۱/۷ میلیارد ریال رسیده است. این رقم کسری معادل ۴۵ درصد کل دریافتی‌های بودجه بوده است.

یکی از راه‌های اصلی تأمین کسری بودجه در سال‌های پس از انقلاب توسل به استقراض از نظام بانکی (به ویژه بانک مرکزی) و خلق «پول پر قدرت» بوده است. حجم نقدینگی کشور در سال ۱۳۶۱ بالغ بر ۶۴۳۰ میلیارد ریال بود و ظرف ۱۰ سال به ۳۵۸۶۶ میلیارد ریال افزایش یافت حجم بدهی دولت به سیستم بانکی در همین فاصله از ۵۲۰۲ میلیارد ریال به ۱۹۹۱۸/۶ میلیارد ریال رسید (۲۸۳ درصد رشد) (روشن روان، ۱۳۷۵)

در ایران نیز پس از انقلاب اسلامی از یک سو دولت با کاهش درآمدهای ارزی روبرو است و از سوی دیگر، دولت به منظور جبران کسری درآمد خود دست به فروش ارز در نرخ های بالاتر در یک مقطع نسبتاً طولانی زده است. این اقدام اخیر سبب افزایش قیمت ها (تورم)، کاهش مصرف، کاهش سهم مالیات ها شده است. استقراض از سیستم بانکی از خلق پول نیز به نوبه خود بر شاخص های تورمی فشار وارد می آورد؛ به طوری که شاخص بهای عمده فروش کالاها و خدمات در فاصله سالهای ۱۳۶۱ تا ۱۳۷۲ از ۱۰۰ به ۷۶۷ افزایش یافته است. یعنی در طول مدت مورد نظر شاخص بهای عمده فروش سالانه به طور متوسط ۱۸/۵ درصد رشد داشته است. در نظر بگیرید که در حین دوره رشد سالانه، نقدینگی کشور نیز به طور متوسط عدد ۱۸/۸ درصد را نشان می دهد (کتابی، ۱۳۶۵).

جدول شماره ۱-۲ شاخص بهای عمده فروشی سال های ۱۳۶۱ تا ۱۳۷۲ نسبت به سال ۶۱

سال	۱۳۶۱	۱۳۶۲	۱۳۶۳	۱۳۶۴	۱۳۶۵	۱۳۶۶	۱۳۶۷
شاخص بهای عمده فروشی	۱۰۰	۱۰۸	۱۱۶	۱۲۴/۵	۱۵۵/۸	۲۰۲/۱	۲۴۶/۵
سال	۱۳۶۸	۱۳۶۹	۱۳۷۰	۱۳۷۱	۱۳۷۲		
شاخص بهای عمده فروشی	۲۹۱/۸	۳۶۱/۷	۴۶۳/۵	۶۰۵/۸	۷۶۷		

در بررسی تطبیقی حقوق بازنشستگی با روند افزایش هزینه زندگی می توان به مقدار کاهش حقوق بازنشستگان و وخامت و ضعف اقتصادی آنان پی برد. در حالی که تورم و افزایش هزینه زندگی با شتاب پیش می رود، نه تنها حقوق بازنشستگی افزایش پیدا نمی کند، بلکه کاهش نیز می یابد. خاطرنشان می سازد که کاهش قدرت خرید ریال در طی سال های تا ۱۳۷۰ منحصر به بازنشستگان نبوده، بلکه کلیه افرادی که از حقوق و درآمد ثابت برخوردار بوده اند، از آن متضرر شده اند. در لایحه فقر زدایی تهیه شده در سال ۱۳۷۵، تأمین حداقل نیاز افراد جامعه به خوراک، پوشاک، بهداشت و درمان و آموزش برای افرادی که امکان تأمین تمام یا قسمتی از آن را ندارند به عنوان پایه فرار از فقر تأکید شده است و موضوع حداقل نیازها در این لایحه براساس معیارهای ارزشی و استانداردهای ملی و بین المللی، متناسب با امکانات درآمدی و شرایط اقتصادی و اجتماعی کشور برای خانواده های ۱ تا ۵ نفره و به تفکیک خانوارهای دارای مسکن و بدون سکنی و مناطق شهری و روستایی، سالانه از سوی برنامه و بودجه با همکاری دستگاه های ذیربط تعیین و اعلام می شود. در همین لایحه آمده است، اگر یک خانواده ۵ نفره روزانه ۳ وعده نان و پنیر مصرف کنند، در هر وعده ۲۵۰ گرم پنیر استفاده خواهد شد که روزانه رقمی بالغ بر ۷۵۰ گرم را شامل می شود. به این

ترتیب و با در نظر گرفتن میزان نان و قند و چای، روزانه ده هزار ریال باید صرف خرید این اقلام شود و اگر سایر هزینه‌ها مانند اجاره مسکن، هزینه پوشاک و ایاب و ذهاب و درمان را نیز به کمترین مقدار ممکن لحاظ کنیم، ماهانه سی هزار تومان نیز صرف تأمین این هزینه‌ها می‌شود. یعنی در مجموع حقوق یک کارگر نباید ماهیانه کمتر از ۶۰ هزار تومان باشد تا وی بتواند حداقل امکانات معیشتی را برای خانواده خود تأمین نماید که البته در حال حاضر خط فقر در مناطق شهری و روستایی بین ۲۰۰ تا ۲۵۰ هزار تومان متغیر است درحالی‌که متوسط حقوق بازنشستگی در سال ۱۳۸۳، ۱۰۶ هزار تومان و در سال ۱۳۸۴، ۱۱۷ هزار تومان است. با مقایسه شکاف بین هزینه‌ها و حقوق بازنشستگی وضعیت اقتصادی آنها کاملاً مشخص است.

۴- شرایط بازنشستگی در ایران

مشمولین ق.ا.ک و مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری در صورت دارا بودن شرایط زیر حق استفاده از حقوق بازنشستگی را خواهند داشت:

- ۱- داشتن حداقل ۶۰ سال سن با هر قدر سابقه خدمت با درخواست مستخدم.
- ۲- کلیه مستخدمین دارای ۶۵ سال با هر قدر سابقه خدمت توسط دستگاه مربوط به غیر از شاغلین در مشاغل تخصصی.
- ۳- مستخدمین مرد دارای حداقل ۵۰ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت با درخواست مستخدم و موافقت دستگاه ذیربط.
- ۴- مستخدمین زن با حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت با درخواست مستخدم و موافقت دستگاه ذیربط.
- ۵- کلیه مستخدمین دارای ۳۰ سال خدمت توسط دستگاه مربوطه.
- ۶- جانبازان انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، معلولین، شاغلین مشاغل سخت و زیان آور حسب قانون نحوه بازنشستگی جانبازان مصوب ۱۳۶۷/۹/۱.
- ۷- مستخدمینی که به استناد احکام قطعی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به موجب بند ط ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ با تقلیل یک یا دو گروه بازنشسته می‌گردند.

۴-۱- سن بازنشستگی

تعیین سن بازنشستگی تحت تأثیر عوامل اقتصادی، اجتماعی و پزشکی در حال دگرگونی و تغییر است. پیری یک فرآیند آهسته ارگانیک است و بعد از رسیدن به سن بلوغ شروع می‌شود و با توجه به عوامل ژنتیکی بعضی از مردم سریعتر پیر می‌شوند که شرایط زندگی و کار هم در

آن دخالت دارد. در نظر گرفتن یک سن ثابت برای بازنشستگی بعلت تغییرات ناگهانی که در روش زندگی انسان بوجود می‌آید خود می‌تواند عامل پیری زودرس باشد.

آماري از سن وضعیت بازنشستگی در صندوق

در آمریکا در سال ۱۸۵۰ تنها ۲/۵ درصد جمعیت را افراد بالای ۶۵ سال تشکیل می‌داد در حالیکه در سال ۱۹۰۰ نسبت به ۴/۱ درصد رسید و در سال ۱۹۷۲ نسبت ۹ درصد جمعیت را تشکیل داد. در فرانسه طول عمر متوسط مردان به ۶۸ و زنان به ۷۵ سال رسید و در آمریکا مردان ۷۱ و زنان به ۷۷ سال رسید. در حقیقت مردی که هم اکنون به بزرگسالی می‌رسد مدت عمر طولانی‌تر نسبت به اجداد خود در پیش خواهد داشت. در سال ۱۸۰۵ یک مرد ۵۰ ساله فرانسوی می‌توانست در انتظار ۱۸ سال زندگی دیگر باشد، در حالی که همین مرد متوقع ۲۲ سال زندگی دیگر در حال حاضر است. مسن شدن جمعیت به مفهوم گسترده‌تر شدن دامنه حیات بشر نیست بلکه نسبت افراد سالخورده به کل جمعیت فزونی یافته است. در برنامه‌ریزی حیات شغلی، افراد بیش از یک سن دارند، در واقع آنان واجد چند سن هستند. مصطلح ترین این سنین عبارتند از:

- ۱- سن زمانی (Chronological Age): که مبتنی بر تاریخ تولد است
- ۲- سن زیست‌شناختی (Biological Age): که با شرایط بدنی و جسمانی تعیین و تبیین می‌شود.
- ۳- سن اجتماعی (Social Age): از جامعه‌ای که فرد در آن زندگانی می‌کنند بر او تحمیل می‌شود.
- ۴- سن ذهنی یا شخصی (Subjective Personal): که بر پایه احساس و تفکر فرد بنیان نهاده می‌شود.

در حال حاضر، اساساً به «سن‌گرایی» Agism یعنی یک تبعیض و جداسازی قالبی می‌اندیشیم که علیه افرادی که سالمند و سالخورده اند وجود دارد «سن‌گرایی» افراد مسن را از فرصت‌ها و مزایایی که در ایام جوانی و میانسالی داشته و اینک برای همین گروه‌ها وجود دارند، محروم می‌سازد. این وضع در همه بخشها و اجزای جامعه وجود دارد اما تأسف آور است که در سازمان‌ها و نهادها به هنگام استخدام، ترفیع، اخراج، اعطای مرخصی و بازنشستگی بی‌سرو صدا، معمول و متداول است. برای افراد مسن و سالخورده نیز دشوار است که به بازآموزی یا آمادگی خود بپردازند تا به هنگام از دست دادن شغل، آنها راجهت استخدام در سازمان‌های دیگر واجد شرایط احراز سازد. وقتی این طبقه از سازمان‌ها اخراج می‌شوند مدت طولانی‌تری

از جوانان، بیکار می‌مانند و بسیاری از آنان چنان مأیوس و نومید می‌شوند که به آسانی از بیکاری به بازنشستگی زودرس روی می‌آورند و حتی پس از آن، نه از طرف سازمان استخدام کننده و نه از سوی دولت کمکی دریافت نمی‌کنند.

بازنشستگان آرزو دارند و می‌خواهند که در مقابل سالهایی که در طول مدت زندگی خود کار کرده‌اند و حتی بیمه پرداخته‌اند، سالهایی از عمر خود را در فراغت و استراحت بگذرانند، با شناخت این واقعیت که افراد مسن به نقطه‌ای می‌رسند که براساس توصیه‌نامه شماره ۶۷ سال ۱۹۴۴ سازمان بین‌المللی کار (ILO) در مورد «تأمین درآمد» معمولاً قادر بکار کافی و مطلوب نیستند و بیشتر در معرض بیماری و از کارافتادگی قرار می‌گیرند و بیکاری، دیگر برای آنها یک مسأله طبیعی می‌شود و ضوابطی مانند متوسط سن افراد تحت حمایت و یا ساختمان سنی جمعیت و هزینه مستمری برای اقتصاد ملی تعیین می‌شود. براساس استانداردهای بین‌المللی کار، سن معمولاً نباید بیش از ۶۵ سال باشد. در تمام قوانین، دریافت مستمری پیری را بوسیله شخصی که هنوز در حال کار کردن است ممنوع یا محدود نمی‌کنند. در برخی کشورها، کارمندان این امکان را دارند که تقاضای مستمری را به تعویق اندازند حتی اگر این تعویق باعث افزایش مستمری نشود و اگر موقعیت استخدامی مناسبی داشته باشند می‌توانند کار دیگری پیدا کنند. از طرفی یک سن ثابت برای دریافت مستمری برای کارگران مسن مسایل مهمی بوجود می‌آورد، زیرا بعضی از آنها قادر به ادامه کار نبوده، مایلند خود را قبل از موعد بازنشسته کنند و یا برای کسانی که کار خود را از دست داده‌اند و تا مدت زیادی بیکار باقی مانده و نتوانسته‌اند حرفه دیگری پیدا کنند.

در میان کشورهای سرمایه داری، سه کشور وجود دارند که بازنشستگی را یک وظیفه الزامی برای تأمین شرایط آبرومندانه زیست برای همه شهروندان خود می‌دانند. این سه کشور عبارتند از: دانمارک، نروژ، سوئد، این کشورها تراکم جمعیت اندکی دارند، زندگی سیاسی‌شان بدون مخالفت‌های تند و تیز پیش می‌رود و در دل یک نظام سرمایه داری آزاد، نوعی سوسیالیزم رشد کرده است. برای تضمین کردن کامل‌ترین حمایت ممکن از همگان، درآمدهای کلان مشمول مالیات‌های سنگین است و برای کارهای تشریفاتی و تزئینی عوارض سنگینی دریافت می‌شود. از این امتیازات کهنسالان منتفع می‌شوند، مخصوصاً در سوئد که ۱۲ درصد جمعیت آن کهنسال‌اند و سن متوسط ۷۶ سال آنان در اروپا بالاترین است.

در بلژیک، آلمان، لوکزامبورگ، هلند، سن بازنشستگی برای زنان و مردان ۶۵ سال است. در اتریش و انگلستان و یونان این سن برای مردان ۶۵ سال و برای زنان ۶۰ سال است. سن

بازنشستگی معمولاً برای معدن چیان اندکی پایین تر است. مأموران انتظامی و معلمان دوره آموزش ابتدایی در فرانسه در ۵۵ سالگی بازنشسته می شوند و کارمندان در سن ۶۰ سالگی بازنشسته می شوند و برای گروهی که در ایالت سن به کار اشتغال دارند این حد تا ۶۵ سالگی افزایش داده شده است. بسیاری از شرکت های خصوصی سن ۶۵ سال را پذیرفته اند و برخی موارد اصولاً قاعده مشخصی وجود ندارد.

در کشور آمریکا، بازنشسته کردن در سن ۶۵ سالگی از این لحاظ بنیان نهاده شد که قوانین دولت فدرال قصد داشت افراد مسن را از نیروی کار در زمانی که مشاغل و فعالیت ها نادر و کمیاب بودند، خارج سازد. قانون سال ۱۹۳۵ و خط مشی سازمان هایی که براساس این قانون بنیان یافته اند تنها دلایلی هستند که افراد، اینک ملزم هستند در سن ۶۵ سالگی یا پیش از آن بازنشسته شوند. تغییر تاریخ با تقویم سن بازنشستگی از ۴۵ به ۷۰ سالگی نیز آثار و بازتاب هایی دارد که پاره ای از آنها را نمی توان حتی در این زمان هم پیش بینی کرد. مفاهیم نادرست و داغ اجتماعی مستتر در قانون کنونی می تواند موجب دو مشکل اساسی برای افرادی باشد که در سن ۶۵ سالگی بازنشسته می شوند. این دو عبارتند از:

- ۱- عدم توانایی آنها برای یافتن کار به هنگامی که نیاز دارند.
- ۲- در صورت پرداختن به کار، مواجه با مجازات و کیفری خواهند شد که قانون تأمین اجتماعی بر آنها، از لحاظ محدودیت میزان درآمد و کاهش میزان دریافت مقرری های تأمین اجتماعی، در قبال افزایش درآمد تحمیل کرده است.

انتخاب سن ۶۵ سالگی برای تاریخ و تقویم بازنشستگی یک تصمیم قراردادی برای دهه های پیشین بوده است.

که اینک بیش از پیش قراردادی محسوب می شوند و نهضتی به سوی سن ۷۰ سالگی نیز نمی تواند موضوع را تغییر دهد. مردم این سرزمین سالم تر از بسیاری از مردم دیگرند. آنها می توانند زمان طولانی تری کارکنند و بیش از مردمان هر عصر و زمانه ای زندگی نمایند. امروزه برخی از مردان یا زنان، در سنین دهه ۴۰ سالگی از کار و شغل خود متقاعد می شوند و مقرری کامل آن را دریافت می کنند، سپس برای مدت ۱۵ تا ۲۰ سال دیگر به یک شغل ثانوی می پردازند تا مقرری و پاداش آنرا دریافت کنند و حتی پس از آن در صورت وجود فرصت و تمایل نیز قادر به کار و فعالیت هستند.

باتوجه به افزایش سن، بازنشستگی در کشورهای پیشرفته من جمله در آمریکا، بریتانیا، آلمان، ایتالیا و ژاپن روش ایده آلی برای مواجه شدن با توده افراد سالمند است. در واقع چنانچه

افراد، مدت طولانی‌تری زندگی کنند آنها بایستی مدت بیشتری نیز بکار اشتغال داشته باشند زیرا بدین ترتیب قادر خواهند بود که در ارتقاء کیفیت زندگی شان مشارکت نمایند. بهر حال پرداخت مستمری در آینده به معنای استمرار فعالیت افراد در یک حرفه یا پیشه نیست. سالمندان غالباً اولین دسته ای هستند که با این وضعیت مخالفند زیرا هنگامیکه از کار برکنار می‌شوند امکان اشتغال مجدد برایشان بسختی میسر است. در این حالت یک منبع کار احتمالی برای سالمندان می‌تواند مراقبت از پیرترها باشد که حرفه روبه رشدی است، اما امکان اشتغال در یک شغل جدید کمی ضعیف تر است.

در غالب کشورهای در حال توسعه که جمعیتشان به نسبت کشورهای توسعه یافته جوان‌تر است روند افزایش طول عمر آهنگ سریعتری به خود گرفته در کشورهای آمریکای لاتین و غالب کشورهای آسیایی سهم افراد بالای ۶۰ سال در فاصله زمانی ۱۹۹۶ تا سال ۲۰۳۰ به دو برابر یعنی ۱۴ درصد افزایش می‌یابد. در چین این رقم با توجه به سیاست های شدید کنترل جمعیت از ۱۰ درصد در حال حاضر به حدود ۲۲ درصد در سال ۲۰۳۰ خواهد رسید، در این شرایط تنها قاره آفریقا است که در اواسط قرن آینده بطور چشمگیری از ترکیب جمعیت جوان بهره مند خواهند بود.

در واقع بدین ترتیب افزایش تعداد سالمندان در کشورهای در حال توسعه به گونه ای است که از کشورهای توسعه یافته پیشی خواهد گرفت. بطوریکه در سال ۲۰۰۰ تعداد افرادی که در سنین بالای ۶۰ سال قرار داشتند در کشورهای در حال توسعه به ۴۰۰ میلیون نفر خواهد رسید یعنی دو برابر تعداد سالمندان در کشورهای پیشرفته.

در ایران، سن بازنشستگی در بخش بیمه‌های اجتماعی با تلفیقی از سابقه خدمت از ۴۵ الی ۶۶ سال متغیر است زنان و کارمندان نسبت به مردان و کارگران از سن پایین تری برای بازنشستگی برخوردارند.

برعکس کشورهای پیشرفته، علی رغم افزایش امید به زندگی در کشور ایران نه تنها سال‌هاست سن بازنشستگی افزایش نیافته بلکه با تصویب قوانین مقطعی بازنشستگی پیش از موعد، سن بازنشستگی کاهش نیز یافته است بطوری که طبق گزارش مؤسسه حسابرسی وابسته به صندوق بازنشستگی کشوری میانگین سن بازنشستگی از ۵۸ سال در دهه ۳۰ به ۵۲ در سال ۸۰ کاهش یافته است این در حالی است که به طور معمول با افزایش امید به زندگی در جهان سن بازنشستگی نیز افزایش می‌یابد ولی در طول سالهای ۱۳۷۹، ۱۳۸۰، ۱۳۸۱، ۱۳۸۲ به ترتیب ۷۷/۱

درصد، ۸۷/۱ درصد، ۸۹/۵ درصد و ۹۲/۵ درصد افراد بازنشسته دارای سن بازنشستگی متعارف نبوده اند (ثمر، شماره ۹۲، ص ۶).

۴-۲- سابقه خدمت

پرداخت مستمری های ایام سالمندی در اکثر کشورها، به کامل شدن یک دوره احراز شرایط حق بیمه، اشتغال یا اقامت از طرف فرد بیمه شده یا زیر پوشش موکول می گردد. این امر مانع آن می شود تا افراد نزدیک به سن دریافت مستمری بتوانند با تدارک یک سابقه اسمی پرداخت حق بیمه برای یک طرح بیمه های اجتماعی یا در صورت وجود یک طرح مساعدت اجتماعی یا همگانی با مهاجرت به کشور ذیربط به یک مستمری دست پیدا کنند. این طرح همچنین در نظر دارد بین درآمد ناشی از حق بیمه و هزینه حمایت رابطه برقرار کند. طرح های کنونی حمایت ایام سالمندی، تنوع چشمگیری در طول ادوار احراز شرایط و رابطه آنها با میزان مستمری که سرانجام به یک متقاضی واجد شرایط پرداخت خواهد شد را نشان می دهد. با این حال این امر تقریباً در تمام طرح ها وجود دارد که دوره احراز شرایط برای برخورداری از مستمری های از کارافتادگی یا بازمانندگان بمراتب طولانی تر است. وقتی پرداخت مستمری ایام سالمندی به احراز یک دوره سابقه پرداخت حق بیمه یا اشتغال موکول شود، مقوله نامه شماره ۱۰۲ مصوب سال ۱۹۵۲ سازمان بین المللی کار (ILO) با عنوان «استانداردهای حمایت های از کارافتادگی، سالمندی و بازمانندگان» مقرر می دارد هنگامی که فردی ذی ربط مدت ۱۵ سال پرداخت حق بیمه یا اشتغال را احراز کرده باشد معمولاً باید یک حمایت کاهش یافته در دسترس او قرار گیرد. در بعضی از کشورها که میزان مستمری برحسب پرداخت حق بیمه، اشتغال یا اقامت تفاوت می کند، اصولاً ممکن است هیچ گونه دوره احراز شرایطی ضرورت نداشته باشد.

دوره احراز شرایط به مدت ۱۵ سال برای کسانی که در هنگام اجرای یک طرح جدید حمایت ایام سالمندی به سن دریافت مستمری نزدیک می شوند هیچ حمایتی را به همراه ندارد و بنابراین تغییر قانون برای این گونه افراد ضروری است. دوره احراز شرایط در اکثر کشورهای اروپای شرقی برحسب مدت اشتغال پیش از برقراری طرح محاسبه می شود. این پیش بینی، حمایت لازم را از اکثر کارگران سالخورده فراهم می کند، گرچه اقامه دلیل اشتغال در آن سالهای گذشته ممکن است کاری دشوار باشد. اگر اشتغال به هر دلیل قطع شود ممکن است بر پیوستگی و مدت مؤثر یک دوره احراز شرایط لطمه وارد آید. تأثیر این گونه وقفه ها می تواند شدیدتر باشد و می تواند موجب از دست دادن حمایتی شود که فرد برای برخورداری

از آن سالها تحت پوشش قرار گرفته است. روشن است که این امر نباید هنگامی اتفاق افتد که قطع اشتغال به علت بیماری، حادثه، بارداری یا بیکاری و پیشامدهای احتمالی کوتاه مدت شناخته شده طرح های تأمین اجتماعی از کنترل فرد زیر پوشش خارج است. این یک روش متداول در برنامه های جامع تأمین اجتماعی برای ادوار حمایت در شاخه های کوتاه مدت است که ادوار مذکور به حساب متقاضی گذاشته شوند؛ گویی که این ادوار از نظر احراز شرایط برخورداری از حمایت ایام سالمندی و حمایت های پیوسته جزو سوابق اشتغال حق بیمه وی می باشند (طالقانی، ۱۳۷۴).

حداقل سابقه پرداخت حق بیمه در کشورهای اتریش، ۱۸۰ ماه، اسپانیا، ۱۵ سال که دو سال آن در ۸ سال آخر اشتغال پرداخت شده باشد، در آلمان برای مردان ۵ سال و زنان ده سال سابقه پرداخت حق بیمه، در انگلستان سابقه پرداخت حق بیمه بمدت ۵۰ هفته قبل از آوریل ۱۹۵۰ یا پرداخت حق بیمه بر مبنای درآمدی که حداقل ۵۲ برابر حق بیمه هفتگی در سالهای مالیاتی تا آوریل ۱۹۷۵ به اضافه سابقه حدود $\frac{9}{10}$ سالهای کاری تعلق می گیرد در ایتالیا ۱۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه الزامی است، در بلژیک سابقه پرداخت حق بیمه به مدت ۴۵ سال جهت مردان و ۴۰ سال جهت بانوان ضرورت دارد.

در سوئیس سابقه پرداخت حق بیمه متوالی از سال ۱۹۴۸ ببعده و از سن ۲۱ سالگی اجرا می شود. در فرانسه داشتن ۴۵۰ ماه سابقه پرداخت حق بیمه برای دریافت مستمری بازنشستگی شرط است در هلند سابقه پرداخت حق بیمه از سن ۱۵ تا ۶۴ سالگی ملاک عمل است که در صورت کاهش سابقه از میزان مستمری کاسته می شود. در دانمارک سابقه ۴۰ سال اقدامات ملاک دریافت مستمری همگانی است و در سوئد بدون داشتن سابقه پرداخت حق بیمه و در صورت دارا بودن تابعیت و اقامت، مستمری قابل پرداخت است. در نروژ نیز سابقه ۴۰ سال برای پرداخت مستمری بازنشستگی همگانی صورت می پذیرد.

در فنلاند مستمری همگانی در ۶۵ سالگی و بدون شرط کناره گیری از کار پرداخت می شود و برای مستمری جزئی، دارا بودن ۱۲ ماه سابقه کار تمام وقت در ۱۸ ماه قبل از درخواست مستمری و سابقه ۵ سال حق بیمه در طی ۱۵ سال قبل از درخواست تعلیق می گیرد. (معاونت آموزش اداره کل تأمین اجتماعی، ۱۳۶۹).

در ایران جز در خصوص کارمندانی که ۶۰ سال سن دارند و شرط پرداخت حق بیمه وجود ندارد در سایر موارد و سازمان ها و صندوق های بازنشستگی طرح های بیمه های اجتماعی شرط ۱۰ الی ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه در کنار شرط سنی ملاک عمل قرار می گیرد.

۵- اشتغال مجدد در ایام سالمندی و بازنشستگی

بسیاری از افراد هنگامی که بازنشسته یا بی شغل می شوند، فعالیت‌های متنوع بیشتری از اوقات آزاد خود به هنگامی که کار می کردند، دارند. تعداد و انواع فعالیت‌ها و میزان و مقداری که افراد خود را درگیر آن می‌سازند با سوابق اجتماعی، نوعی مشاغل، روش‌های زندگی، سطح درآمد و عوامل دیگر ارتباط دارند.

به عقیده پرفسور اشترایب (Professor Sterib) و همکارش، افراد بازنشسته، بسیاری از فعالیت‌ها و نقش‌هایی را که پیش از بازنشستگی داشته‌اند، همچنان ایفا می‌نمایند و در برخی از مواقع، نقش‌های جدیدتری می‌پذیرند، فعالیت‌های تازه را فرا می‌گیرند و رفتارهای نویی را بروز می‌دهند. آنان تأکید می‌کنند که کاملاً خطا و اشتباه است که تصور کنیم افراد سالمند بازیچه‌هایی بیش نیستند و گزینه‌هایی ندارند گرچه درست است که افراد بازنشسته‌ای که درآمد کافی و تحصیلات عالی دارند گزینه‌های متعدد و متنوع بیشتری از کسانی دارند که فاقد چنین امتیازاتی هستند، اما همه بازنشستگان تا حدی امکان انتخاب با توجه به آنچه انجام می‌دهند و نحوه زندگانی خود دارند.

برای بسیاری از افراد، سالهای آخر حیات، خروج یا کاستن نقش‌های گسترده‌ای را که در طول حیات خود داشته‌اند و برایشان منزلت، نفوذ و رضایت به همراه داشته‌اند، ایجاب می‌نماید. لذا باید نقش‌های کوچکتری را ایفا نمایند و با این نیازمندی‌ها نمی‌توانند مقابله کنند. سالهای آخر حیات ممکن است رنج‌آور و آزاردهنده شود مگر آنکه افراد در خارج از سازمان خود به توفیق‌ها و پیروزی‌هایی نایل شوند و پیشرفت‌های آنان چنان گسترده شوند که شهرت و معروفیت زمان اشتغال آنها در دوران بازنشستگی نیز ادامه یابد. در غیراینصورت خرد و دانشی که در گذشته اندوخته‌اند، برای آنها ارزش کمی دربر خواهد داشت. این وضع، برای مدیرانی که غالب حیات بلوغ خود را به مشاغل خویش تخصیص داده‌اند و برای کسانی که شغل و حرفه آنها همه‌علاقه آنها را تشکیل داده است دارویی تلخ خواهد بود. اما با انتخاب و گزینش معین، بسیاری از افراد می‌توانند در تمامی حیات باقیمانده خویش کار کنند و بهره‌برند، همچنان که بسیاری از متخصصان به همین سان کار می‌کنند. آنها معتقدند که دلیلی وجود ندارد که چرا باید از کار و فعالیت به طور کامل صرف‌نظر کنند و عواطف و احساسات خود را با این نظر توجیه می‌کنند مگر آنکه وضع جسمانی و سلامت آنها امر بازنشستگی را برایشان الزام‌آور کند. حتی درچنین وضعیت، باز برخی از مردان و زنان به کار

خود، با کاهش تعداد ساعات و یا کاستن از میزان فعالیت های جسمانی ادامه می دهند. (بی تا، ۱۳۷۵).

مشکلات اقتصادی ناشی از عدم توجه کافی به وضعیت بازنشستگان اثرات بسیار ناگواری بر وضعیت جسمی و روانی و اجتماعی آنان برجای می گذارد از آنجا که تنها یک چهارم از سالمندان پس از بازنشستگی قادر به انجام فعالیت های روزانه نیستند و بقیه برای انجام فعالیت های مختلف از توان کافی برخوردار هستند، توجه به مسایل آنان و جذب سالمندان در فعالیت های اجتماعی و فرهنگی بمنظور جلوگیری از منزوی شدن آنان با ارائه برنامه های علمی با هدایت و کمک سازمان های ذیربط ضروری است.

وقتی از سالخوردهگان می پرسند «بازنشستگی را ترجیح می دهید یا ادامه دادن به کار را» دلایلی که در جواب هایشان عنوان می کنند همیشه منفی است. اگر ادامه کار را ترجیح می دهند به سبب ترس از فقر و تنگدستی است و اگر بازنشستگی و دست کشیدن از کار را مرجح بشمارند به این دلیل است که نگران تندرستی خویش اند. آنها در هیچیک از این دو گزینه به آن روش بخصوص از زندگی که متضمن هر نوع از لذت باشد توجه ندارند و از آن استقبال نمی کنند. آنان نه کار و نه فراغت، هیچ کدام را مشکلی قائم به ذات و به خودی خود کامل نمی دانند و نه این و نه آن، هیچ کدام آزادانه برگزیده نمی شود.

همه پیری شناسان موافق این نظریه هستند که زیستن بیست سال آخر عمر در وضع متناسب و سرحال جسمانی ولی بدون هیچگونه فعالیت سودمند، از جهت روانی و اجتماعی برای هر انسانی غیرممکن است. آنان که به زندگی ادامه می دهند باید دلیلی برای زیستن داشته باشند. صرفاً زنده بودن و صرف بقا از مرگ بدتر است. بازنشستگی تدریجی مطمئناً کمتر از ضربت ناگهانی صدمه می زند.

پاره ای از نظام های بازنشستگی براین پیش فرض متکی هستند که سالخوردگی معادل ناتوانی و حق بازنشستگی نوعی کمک به مردم محتاج است. در نتیجه استفاده کنندگان از نظام بازنشستگی از هرگونه کار انتفاعی محروم اند. تا سال ۱۹۶۸ بهره مندان از صندوق بازنشستگی در بلژیک اجازه داشتند در هر ماه حداکثر به ۶۰ ساعت کار انتفاعی بپردازند. این میزان هم اکنون به ۹۰ ساعت افزایش یافته است. دیگر کشورها برآنند که مواظبت و نگهداری از زندگی کارگران کهنسال از وظایف جامعه است هم اکنون بهره مندی از صندوق بازنشستگی و اشتغال همزمان با آن بدون هیچگونه محدودیتی در فرانسه، آلمان، لوگزامبورک، هلند و سوئیس جریان دارد. در شرایطی که ممکن باشد افراد بازنشسته از این فرصت بهره مند می شوند.

مطالعه‌ای که بوسیله الن شلدون (Alen Sheldon) و همکارانش صورت گرفت چهار الگوی اساسی را برای فعالیت های بازنشستگی مشخص ساخته‌اند:

الف - ابقا فعالیت: اقدام به رفع و ارضای نیازمندی های بعد از بازنشستگی به راه و روش پیش از بازنشستگی؛ افرادی که این طریق را اختیار می کنند، غالباً کارکردن بعد از بازنشستگی را ادامه می دهند.

ب - خروج از فعالیت: از بسیاری فعالیت های پیشین و منافع آن چشم پوشی می کنند و کارها و فعالیت های کمی را می پذیرند. غالب این افراد معتقدند که بازنشستگی، دوران استراحت است لذا نباید کارکرد و یا فقط کاراندکی انجام داد.

ج - تغییر فعالیت ها: رفع و ارضای نیازمندی های موجود قبل از بازنشستگی با پرداختن به انواع فعالیت های دیگر، این گونه افراد معمولاً نیازمندی های قوی و حد بالایی از سازگاری و انطباق دارند.

د - تغییر نیازمندی ها: در تکاپوی رفع نیازمندی های جدید با توسل به انواع فعالیت های قبل از بازنشستگی یا متفاوت با آنها هستند. این نوع افراد غالباً از شغل خود ناراضی هستند و مشتاق بازنشستگی می باشند تا بتوانند به امور دیگری پردازند، خواه در چارچوب روش زندگی قدیمی خود و خواه با قبول شیوه ای نو، ارضای نیازمندی ها امری نیست که در بازنشستگی افراد باید مطمح نظر باشد. احساس آنها در باره کارکردن نیز واجد اهمیت است. ما می دانیم که بسیاری از مدیران و متخصصان کار خود را آنچنان دوست دارند که حتی در دهه شصت و هفتاد سالگی عمر و یا در سنین بیشتری به کار خویش ادامه می دهند. اگر کار متنوع، انگیزنده و خوشایند باشد، فرد معمولاً و تا سرحد امکان در شغل خود باقی می ماند و وقتی که بالاچاره، باید بازنشسته شود، غالباً به دنبال یافتن مشاغل یا فعالیت هایی است که در آنها می تواند مهارت ها و تجارب خویش را بکار بندد. اما کسانی که مشاغل یکنواخت و عادی دارند نظیر افرادی که در یک خط تولید کار می کنند به حدی از مشاغل خویش خسته و دلخورند که وقتی بازنشسته شوند دیگر بدان کار بازگشت نمی کنند. در اینجا این سؤال مطرح است، اغلب افراد درباره کارکردن چه احساسی دارند، بویژه درباره مشاغل و اموری که به آنها اشتغال داشته اند؟ مطالعات متعددی که درباره تعیین احساس افراد نسبت به مشاغل قبل از بازنشستگی و بعد از بازنشستگی به عمل آمده، تأکید کرده است که اکثریت افراد کارکردن را دوست دارند. بالاخص، موضوعاتی که در آنها در مشاغل خویش بیشتر از همه دوست دارند، عبارتند

از: مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، داشتن تجارب مورد علاقه، رهبری، توانایی اظهار وجود، داشتن احترام، امنیت و استقلال. معذالک این افراد مشاغل خود را فقط با اهمیت می‌دانند نه بسیار مهم و واجد اعتبار زیاد.

در مطالعه‌ای که لویی هاریس (Louis Harris) درباره سالمندی (Aging) انجام داده است تقریباً یک سوم (۳۱ درصد) افراد بازنشسته یا بیکار بالای ۶۵ سال بیان داشته‌اند که کارکردن را دوست دارند. در این گروه ۴۳ درصد افرادی که درآمدی زیر ۳۰۰۰ دلار در سال داشته‌اند، خواستار کارکردن بوده‌اند، در حالی که از افرادی که درآمد ۱۵۰۰۰ دلار و بیشتر داشته‌اند فقط ۲۳ درصد تمایل به کار نشان دادند. اما وقتی از آنها سؤال شده است اگر ممکن باشد، آیا مایلند به کار و شغل پیشین خود یا مشاغل جدیدی اشتغال ورزند، ۷۱ درصد آنها با صراحت اعلام داشته‌اند که به هیچیک توجه ندارند. فقط ۱۱ درصد خاطر نشان کرده‌اند که کار کردن را ملحوظ نظر دارند، ۹ درصد گفته‌اند که باید کار کنند. اما چه چیزی افراد را در صورت تمایل از کار باز می‌دارد؟ بیش از یک چهارم پیری و سن زیاد را دلیل آورده‌اند.

انواع فعالیت‌های ایام فراغت افراد با وضعیت آنان در جامعه و گروه‌های اجتماعی و شغلی که به آن وابستگی دارند تعیین می‌شود. مطالعات انجام شده توسط «آلفرد کلارک» نشان می‌دهد که افرادی با وضع عالی در بازی‌ها، کنسرت‌ها، سخنرانی‌ها، گردهمایی‌ها و تئاترها و سینماها حضور پیدا می‌کنند، به بازدید موزه‌ها می‌روند، مطالعه و تخیل می‌کنند، به بازی شطرنج مشغول می‌شوند، در خانه از وسایل سرگرمی و تفریح استفاده می‌کنند و در امور جامعه خود را مشغول و درگیر می‌سازند. افرادی با وضعیت متوسط بازی‌های فوتبال، گلف، میهمانی‌ها و دید و بازدیدهای شبانه را ترجیح می‌دهند، در حالی که اشخاص با وضعیت پائین‌تر، ماهیگیری، بیس‌بال، استفاده از نوشیدنی‌ها و رانندگی را ترجیح می‌دهند. این الگوها تا حدی به علت دگرگونی در شیوه‌های زندگی و نگرش‌ها و ترجیحات مربوط به فعالیت‌های ایام فراغت، تغییر یافته‌اند، برای مثال، بازی تنیس در بین گروه‌های عالی و متوسط و کارهای دستی و هنری نظیر نقاشی، خیاطی، نجاری در بین گروه‌های متوسط و پائین محبوبیت بیشتری یافته‌اند.

همین که افراد مسن‌تر می‌شوند، تا حدی ترجیحات آنها برای اشتغال به فعالیت‌های ایام فراغت تغییر بسیاری دارند که از این طریق می‌توانند با افراد هم سن و با گروه‌هایی در سنین متوسط و جوان، سرگرم باشند. مثلاً می‌توانند در انجمن‌ها و سازمان‌ها و نهادهای

شرکت جویند و از تجارب با ارزش و پرمعنای خود آنها را بهره‌مند سازند. این امور امکان‌پذیر است، زیرا نه تنها جامعه سالمتر، فعالتر و با انضباط تر از نسل گذشته اند بلکه جامعه می‌تواند جایگاه مورد علاقه برای زندگی بازنشستگان در سالهای بازنشستگی آنها باشد.

فرانسیس کارپ معتقد است که فعالیت‌های داوطلبانه برای بسیاری از افراد مسن جذابیت کمتری دارد، در نظر آنها «کارمشغولی» در جامعه بهایی ندارد زیرا این امور بدون پرداخت حقوق و حق الزحمه صورت می‌گیرند. وقتی حق الزحمه‌ای به فردی که کار می‌کند پرداخت می‌شود نشانه آن است که نه تنها آن فعالیت واجد اعتبار و ارزش است، بلکه فردی که آن را انجام داده است نیز صاحب اعتبار و منزلت می‌باشد. افزون بر این، امور داوطلبانه برای بسیاری از افراد سالمند آسان نیست. وی به عنوان مثال از «گروه صلح» نام می‌برد که در گذشته کوشش کمی در انتخاب سالمندان برای خدمت در آن سازمان معمول داشته است. سازمان‌های دیگری نیز به همین سان وجود اشخاص سالمند را به عنوان منابع انسانی مجرب نادیده انگاشته‌اند.

۶- وضعیت اشتغال بازنشستگان در ایران

بنظر می‌رسد بازنشستگی به مرحله‌ای از زندگی انسان تلقی شود که به دلیل فراغت از کار و یا ویژگی‌های فیزیولوژیکی امکان ادامه اشتغال برای او وجود ندارد. طبق تعریف بازنشستگی در قانون «بازنشستگی عبارت از عدم اشتغال بازنشسته بکار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در قانون».

بدون تردید اشتغال مورد نظر در تعریف موضوع بند ۱۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی از نوع اشتغالات مجاز یعنی موافق نظم عمومی و در عین حال منشأ درآمد مشروع می‌باشد، به عبارت دیگر هرآینه بیمه شده‌ای که برابر مقررات تأمین اجتماعی بازنشسته گردیده و مستحق دریافت حقوق بازنشستگی شناخته شده است بکاری اشتغال ورزد که در مقابل انجام آن کار بنحوی از انحاء مزایا و حقوق، دریافت کند و در واقع کار او مجانی نبوده و بقول حقوق دانان کار یا خدمت او در مقابل عوض معلوم باشد، اعم از اینکه این عوض یا کارمزد بصورت نقدی یا غیرنقدی باشد و مبلغ و یا مقدار آن نیز عرفاً به اندازه‌ای باشد که بتوان آنرا حقوق، یا کارمزد قلمداد کرد، در این حالت بیمه شده استحقاق دریافت مستمری بازنشستگی را از دست خواهد داد و بلافاصله مجدداً در ردیف بیمه شدگان سازمان تأمین اجتماعی در می‌آیند. افرادی که

طبق قانون تأمین اجتماعی بازنشسته می‌شوند حق کارکردن ندارند و از تاریخ تقاضا اگر اشتغال به کار آنان محرز شود نسبت به قطع مستمری اقدام می‌شود. مطابق شرایط بازنشستگی دولت نیز محدودیتی برای افراد بازنشسته جهت اشتغال مجدد پیش‌بینی نموده است. بنابراین آیا محدودیت قوانین زمینه ساز انحراف اجتماعی نیست؟ آیا مستمری بگیران از طریق غیرمشروع می‌بایست هزینه زندگی خود را تأمین کنند و اگر قرار باشد از بازنشستگان شاغل بدون پرداخت حق بیمه، کارفرمایان استفاده کنند که معمولاً به دلیل عدم پرداخت بیمه و مالیات رغبت زیادی به استخدام این افراد دارند، تجدیدنظر در این قانون به صورت جدی مطرح و سرعت در اصلاح قانون گامی مهم بشمار می‌رود.

۷- راه‌های مقابله با بحران بازنشستگی

روشهای مختلفی در کشورها با توجه به شرایط اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی برای مقابله با مسائل بازنشستگی وجود دارد که با تلفیق چند نظر یا تعدیل آنها با این بحران مواجهه و چاره‌جویی کند. که از جمله این روشها به موارد ذیل اشاره می‌شود:

۷-۱- افزایش سن بازنشستگی

دربار برخی از کشورهای صنعتی، سالمندان تا سن ۷۰ سالگی بازنشسته نمی‌شوند. این روش دارای مزایای بسیاری است و احساس مفید بودن همچنان در افراد باقی می‌ماند. اما با توجه به شرایط کشورهای جنوب، شاید نتوان از آن جانبداری کرد. البته بخشی از این مسائل به توصیه‌های تحمیلی بانک جهانی تحت عنوان تعدیل نیروی انسانی بر می‌گردد که انجام آن افت بهره‌وری را هم به نوعی باخود به دنبال می‌آورد زیرا نیروی تازه کار را جانشین استاد کار ماهر می‌گرداند در همین راستا از آغاز سال ۱۹۷۳ تا کنون ۴۸ هزار مورد بازنشستگی که شامل اساتید دانشگاه‌ها که قادر به ادامه تدریس و کرسی دار رشته خاص خود بودند، نیز شده است. البته با توجه به نرخ رشد بیکاری، سخن گفتن از افزایش سن بازنشستگی نیاز به بررسی بنیادی دارد، ولی آنچه مسلم است بازنشستگی افرادی مانند اساتید دانشگاه به صرف قدم گذاشتن به سن ۶۰ سالگی عملی پسندیده نیست و قطع کردن بازوهای علم محسوب می‌شود. مهندس ثابت رئیس سازمان بازنشستگی کشوری نیز معتقد است تحقیقات در دنیا نشان می‌دهد بین بازنشسته شدن افراد در سنین پایین و به خطر افتادن سلامتی آنان رابطه مستقیم وجود دارد و بازنشستگی پیش از موعد با هدف ایجاد اشتغال در جامعه را رد می‌کند ... به اعتقاد وی افرادی که در سنین پایین بازنشسته می‌شوند اغلب به شغل دیگری روی می‌آورند.

دکتر سام آرام نیز با اشاره به بالارفتن امید به زندگی و طول عمر در سراسر دنیا، افزایش سن بازنشستگی را طبیعی می‌داند و معتقد است این امر برای صندوق بازنشستگی یک ضرورت است ولی به نوع شغل افراد بستگی دارد. در برخی مشاغل سخت و زیان‌آور با توجه به شرایط شغلی می‌بایست برنامه‌ای خاص تدوین شود. نتایج تحقیقات در ایران نشان می‌دهد اگر سن بازنشستگی را ۵ سال افزایش دهیم تنها یک فرصت شغلی اشغال می‌شود اما وقتی فرد در سنی بازنشسته می‌شود که هنوز توانایی کار کردن دارد و علاوه بر آن برای جبران هزینه‌های زندگی‌اش مجبور می‌شود مجدداً در ۲ یا ۳ شغل مشغول به کار شود فرصت‌های شغلی بیشتری توسط او اشغال می‌شود، فرصت‌هایی که ممکن است ۲ یا ۳ جوان جویای کار را جذب کند. همچنین برای فرار از افسردگی به یک یا چند شغل روی می‌آورند تا بطور ناخودآگاه به خود و اطرافیان بفهمانند که هنوز از کار افتاده نشده‌اند. (ثمر، شماره ۹۰، ص ۴).

به گزارش واحد مرکزی خبر از لندن به نقل از روزنامه فایننشیال تایمز، این کارشناسان معتقدند، در صورتی که سن بازنشستگی در کشورهای جهان افزایش نیابد، میزان رشد اقتصاد جهان در ۳۰ سال آینده سالانه ۱/۷ درصد خواهد بود که کمتر از رشد اقتصاد جهان در سال‌های ۱۹۷۰ تا ۲۰۰۰ میلادی خواهد شد. این روزنامه نوشت: سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی که میزان تورم، افزایش نیاز به بودجه عمومی، بازار کار و کاهش رشد اقتصادی را بررسی می‌کند در گزارشی هشدار داد برای خنثی کردن بمب جمعیتی باید هرچه زودتر اقدام شود. براساس این گزارش، تا سال ۲۰۵۰ به طور متوسط در مقابل هر ۱۰ نفر شاغل در کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی، ۷ نفر کهنسال وجود خواهند داشت. در حالی که این نسبت در سال ۲۰۰۰، چهار کهنسال بیکار به ازای ۱۰ شاغل بود.

به نوشته فایننشیال تایمز، فشار بر بودجه عمومی در اروپا بیش از دیگر قاره‌ها خواهد بود. زیرا پیش‌بینی می‌شود در سال ۲۰۵۰ به ازای هر فرد کهنسال فقط یک فرد شاغل باشد و برای پیشگیری از کاهش رشد اقتصادی ضرورت خواهد داشت کهنسالان نیز کار کنند تا نیاز به نیروی کارآموده برطرف شود. بدین منظور لازم است درباره افزایش سن بازنشستگی، میزان مالیات بردرآمد افراد بازنشسته و چگونگی تشویق شاغلان به کار بیشتر و پیشگیری از تقاضای بازنشستگی زودرس اقدام شود.

فایننشیال تایمز نوشت: کارفرمایان نیز باید نگرش منفی خود را درباره کارکنان مسن، افزایش دوره‌های آموزشی، ساعات کار منعطف و مشاغل نیمه وقت تغییر دهند. علاوه بر آن،

شرکت‌های بیمه نیز باید قوانین لازم را وضع کنند تا افراد شاغل بتوانند مدت بیشتری کار کنند، زیرا براساس مقررات موجود، این شرکت‌ها به جای کارآمدی و مولد بودن، به سن تقویمی شاغلان توجه می‌کنند.

۲-۷- تأمین BMN^۱ برای بازنشستگی (حداقل نیازها)

در این راه حل به این مسأله توجه شده است که فردی عمر مفید خود را در راه مملکت و سازمان و جامعه خود سپری کرده است. می‌بایست از حداقل‌های اساسی زندگی یا حداقل نیازهای اساسی BMN برخوردار باشد. و جامعه موظف است این نیازها را برای چنین فردی تأمین کند. بدون توجه باینکه آیا وی شخصاً توانسته چنین نیازهایی را تأمین کند یا نه؟ گسترش بیمه همگانی برای چنین راه حلی مؤثر است. اما با عنایت به BMN یعنی نظام بیمه در صورتی که نمی‌توان با پرداختی و مستمری یکسان BMN بازنشستگان را تأمین کرد می‌بایست آنرا افزایش داد.

۳-۷- نظریه فعالیت

نظریه فعالیت (ACTIVITY) اعتقاد براین است که با دادن نقشها هرچند به ظاهر کوچک به سالمندان کوشش کرد بی‌نظمی طبیعی (Anomie) به وجود نیاید یا به تأخیر بیفتد و کوشش شود با پیشگیری از فقدان تحرک و جدایی و ناتوانی با بحران سالمندی و بازنشستگی مقابله شود.

۴-۷- نظریه پشتیبانی اجتماعی

جایگزین کردن نقش‌های جدید بجای نقش‌های قبلی است. نقش‌ها وقتی مفید خواهند بود که با درآمدهای هرچند جزئی همراه باشند. در این نظریه، جامعه برای پشتیبانی خود از سالمندان و بازنشستگان مجموعه‌ای از مشاغل را ویژه آنها قرار می‌دهد و درآمد حاصل از آنها را نه به دلیل بازدهی کاری، بلکه بیشتر از جنبه پشتیبانی اجتماعی در اختیار آنها قرار می‌دهد. حرفه پزشکی نیز در این مورد صاحب نظر است و باتوجه به فیزیولوژی خاص سالمندان فعالیت‌های ورزشی، هنری، سیاسی و اجتماعی آنها را، به ویژه در زمینه جایگزین کردن فعالیت‌های ذهنی و وسعت بخشی مورد تأیید قرار می‌دهد. تغذیه متعادل و خواب کافی و آسایش روانی نیز از جمله شرایط لازمی است که برای پشتیبانی اجتماعی از سالمندان و بازنشستگان ضروری است.

^۱ Basic Minimum Needs

۷-۵- نظریه موقعیت مالی

بیشترین توجه را به وضعیت مالی سالمندان معطوف کرده و بحران واقعی آنها را زمانی می‌داند که سالمند از سن بازنشستگی همچون یک بیکار تلقی می‌شود، به ویژه اینکه چنین شخصی از توان جسمی هم برخوردار نباشد. طرفداران این نظریه تأکید دارند به هرنحو که مقدور است می‌بایست فرد سالمند در سنین سالمندی و بازنشستگی از نظر مالی تأمین باشد و پیشنهاد دارند که افراد در طول خدمت می‌بایستی پس انداز کافی برای دوره سالمندی داشته باشند و صرفاً متکی به بیمه‌های اجتماعی و مستمری بازنشستگی نباشند و در دوره خدمت بخشی از حقوق خود را ذخیره کنند و سرمایه‌گذاری نمایند تا جوابگوی هزینه‌های دوره سالمندی باشند و پیشنهاد دادند که دولتها سهمیه‌ای به عنوان سهم پس‌انداز کارمند و کارگر از حقوق آنها برداشت نمایند و در حساب خاص سرمایه‌گذاری کنند و خود در مواقع ضروری از آن حساب برداشت کند بشرط آنکه دوباره آنرا جایگزین کند.

فصل سوم

نتایج توصیفی متغیرهای تحقیق