

# نقش بازنشستگی زود هنگام در مشارکت نیروی کار سالخورده: مطالعه موردی شهر تهران

لطفعلی عاقلی کهنه شهری

استادیار اقتصاد پژوهشکده و دانشگاه تربیت مدرس

حسن محمد غفاری

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد اقتصاد دانشگاه مفید

تاریخ دریافت: ۸۸/۰۶/۲۳

تاریخ تأیید: ۸۸/۱۲/۱۲

## چکیده

با افزایش امید به زندگی، کیفیت نیروی انسانی و افزایش سن بازنشستگی، سعی شده است تا با ایجاد شرایط بازنشستگی‌های زود هنگام به عنوان جزئی از نظام‌های بازنشستگی در دنیا، علاوه بر تخفیف سنی فوق، از فشار مضاعف بر نیروی کار جلوگیری گردد. با اجرای قوانین بازنشستگی زود هنگام، مشارکت نیروی کار میان سال و کهن سال تحت تأثیر قرار می‌گیرد. در این مقاله ضمن بررسی عوامل عمده مؤثر بر اشتغال پس از بازنشستگی، تأثیر افزایش سنوات خدمت، بر اشتغال پس از بازنشستگی آزمون می‌گردد.

در این پژوهش از روش توصیفی و تهیه داده‌های پیمایشی (Current Population Survey) از ۴۰۷ نفر از بازنشستگان شهر تهران در سال ۱۳۸۷ و آزمون‌های تحلیل آماری و رگرسیونی جهت آزمون فرضیات استفاده شده است. یافته‌های آماری نشان می‌دهد که در نمونه مورد بررسی، ۵۴/۹ درصد از افراد جامعه نمونه که زودتر از موعد بازنشسته شده‌اند و ۵۲ درصد افرادی که در موعد مقرر و یا پس از آن بازنشسته شده‌اند، در بازار کار باقی مانده‌اند. در نمونه انتخابی ۴۵/۱ درصد از بازنشستگان زود هنگام از بازار کار خارج شده‌اند و به طور کلی تنها امکان جایگزینی نیروی کار در بازار کار برای این افراد وجود دارد. بنابراین تغییر چندانی در خروج نیروی کار سالخورده و جایگزینی آنان صورت نمی‌گیرد. بازنشستگی زود هنگام احتمال حضور مردان در بازار کار را افزایش و احتمال حضور زنان را کاهش داده است. نتایج آزمون‌های رگرسیونی نشان می‌دهد که کاهش سنوات خدمت، احتمال اشتغال مجدد بازنشستگان را افزایش می‌دهند. بنابراین می‌توان گفت که اجرای طرح‌های بازنشستگی زود هنگام به طور کامل به خروج بازنشستگان از بازار کار نمی‌انجامد. واژگان کلیدی: بازنشستگی زود هنگام، بازار کار، مشارکت نیروی کار مسن، اشتغال پس از بازنشستگی

طبقه‌بندی موضوعی: J26, C31

## مقدمه

برنامه‌های بازنشستگی عمومی به عنوان ابزاری جهت ایجاد منبع درآمدی پایدار برای افراد پس از کهن سالی و از کار افتادگی به وجود آمده‌اند. برنامه‌های بازنشستگی عمومی طوری طراحی شده‌اند که بازنشسته شدن در سن مناسب را آسان تر می‌سازند. فرض بر این است که در شرایط فقدان این برنامه‌ها مردم بسیار کم پس‌انداز می‌کنند و از این رو مجبورند برای مدت بسیار

طولانی‌تری شاغل باشند. بنابراین باید انتظار داشت که اجرای یک برنامه بازنشستگی اجباری موجب شود بسیاری از افراد تحت پوشش زودتر از موعد مقرر بازنشسته شوند و بدین وسیله مشارکت نیروی کار کاهش می‌یابد.

تصمیمات بازنشستگی به طور مستقیم با مشارکت نیروی کار و به ویژه نیروی کار مسن در ارتباط است. برنامه‌های بازنشستگی عمومی ممکن است از طریق تأثیرگذاری بر عرضه نیروی کار، موجب کاهش در فعالیت‌های تولیدی شود (تامپسن، ۱۳۷۹: ۲۳). ممکن است که برنامه‌های بازنشستگی اجباری، افراد را به طور ناخواسته از کار مولد باز دارند. به عبارتی کاهش پرداختی خالص به کارگران در سال‌های اولیه کار آن‌ها و دیگری، تشویق به بازنشستگی در زمانی است که افراد از نظر سنی مشمول دریافت مزایای بازنشستگی می‌شوند (همان).

تغییر انگیزه‌های بازنشستگی نیز دارای تأثیرات بالقوه‌ای بر اشتغال است. طبق نظریه‌های اقتصادی، امید به زندگی و عوامل دوره‌ای اقتصادی از جمله عوامل تعیین‌کننده سن بازنشستگی هستند. ضمن اینکه نوع نظام مستمری‌بگیری نیز در تعیین سن بازنشستگی تأثیرگذار است. بنابراین نحوه تعیین هر یک از موارد مذکور ضمن تأثیر بر بازنشستگی نیروی کار، در ایجاد اشتغال مؤثرند. بررسی‌هایی که در مورد رفتار کارگران به عمل آمده، این حالت را تا اندازه‌ای تأیید می‌کند (تامپسن، ۱۳۷۹: ۲۴-۲۳).

به نظر می‌رسد پرداخت بازنشستگی (و اشکال مختلف مالیات بر درآمد) بر فعالیت کسانی که منبع عمده درآمد برای خود و خانواده‌هایشان هستند، تأثیر اندکی داشته باشد. در مورد کسانی که از منابع حمایتی دیگری هم برخوردارند، پرداخت‌های مربوط به تأمین اجتماعی و سایر اشکال مالیات بر درآمد، فعالیت‌های تولیدی آنان را حداقل تا اندازه‌ای کاهش می‌دهد (Hill, 2002: 42).

در مورد کارگران مسن‌تر، به خصوص آن‌هایی که سلامت‌شان رو به زوال است، قابل دسترس بودن حقوق بازنشستگی، از فعالیت‌هایشان می‌کاهد. هر چه تغییرات مستمری بازنشستگی بیشتر باشد، اثرات بارزتری بر فعالیت‌های تولیدی افراد خواهد داشت. این بدان معنی است که اگر به جمعیتی که رو به پیری است برای تقلیل هزینه‌های بازنشستگی فشار آورده شود، کاهش می‌کند که در حقوق بازنشستگی ماهانه پدید خواهد آمد ممکن است هم درآمدهای حاصل از بازنشستگی را کاهش دهد و هم، به افزایش سن متوسط بازنشستگی منتهی شود (Feldman, 1994: 289).

هنگامی که افراد به سن بازنشستگی می‌رسند با یک مسئله نامعلوم روبرو می‌شوند و آن تورم پیش‌بینی نشده می‌باشد. بازنشستگان برای برخورد با چنین نااطمینانی‌هایی اقداماتی نظیر خرید مستمری‌های مکمل و یا خرید و نگهداری دارایی‌های مختلف از جمله اوراق بهادار و استفاده از

منافع اصل و فرع آن مبادرت می‌کنند (Shultz & ..., 1998: 54). اما این روش‌ها نیز با نااطمینانی‌های زیاد همراه بوده و جوابگوی مسائل مالی دوران بازنشستگی افراد نیستند. مشارکت افراد مسن که سن بازنشستگی و شرایط استفاده از مزایای بازنشستگی آنان فرا رسیده است، راه حل دیگری است که بسیاری از افراد به آن مبادرت می‌ورزند و با عرضه نیروی کار خود به بازار کار مجدداً شاغل می‌شوند.

طبق آنچه که گفته شد، تعویق یا پیش انداختن بازنشستگی که در واکنش به مسائل مختلف صورت می‌گیرد، نرخ مشارکت کهن‌سالان و نرخ مشارکت کل نیروی کار در بازار کار را دست‌خوش تغییر قرار می‌دهد. البته مفهوم حقوقی بازنشستگی لزوماً به معنای خروج نیروی کار از بازار کار نیست و ممکن است عده‌ای از افراد حتی پس از بازنشستگی و دریافت مستمری بازنشستگی، همچنان در بازار کار حضور داشته باشند و بازار کار را ترک نکنند.

از جمله موارد محرک انگیزه‌های بازنشستگی، وجود برنامه‌های بازنشستگی زودهنگام می‌باشند. برنامه‌های بازنشستگی زودهنگام اولین بار به هنگام بروز بحران‌هایی نظیر جنگ یا تبعات ناشی از افزایش بی‌رویه جمعیت، برخی کشورها برای مقابله سریع با پدیده بیکاری، به عنوان یکی از راه‌حل‌های موقت در کاهش بیکاری مورد استفاده قرار گرفته‌اند. اما تدریجاً به عنوان جزئی از نظام‌های بازنشستگی تبدیل شده‌اند و صندوق‌های بازنشستگی با استفاده از فرصت‌های بازنشستگی زودهنگام، سعی در کاهش فشار بر نیروی کار میان‌سال به بالا و جلوگیری از افت کیفیت و بهره‌وری نیروی کار داشته‌اند.

بنابراین آنچه که در این بخش پیرامون بازنشستگی و تصمیمات بازنشستگی دنبال می‌گردد به طور مستقیم بر مشارکت نیروی کار اثر گذار است؛ حال آنکه ممکن است خروج نیروی کار و عدم مشارکت نیروی کار در بازار کار، مفهومی وسیع‌تر از بازنشستگی داشته باشد. به عبارت دیگر عواملی که بر مشارکت نیروی کار و به تأخیر انداختن بازنشستگی تأثیر گذارند، می‌توانند بر بازگشت به بازار کار افراد بازنشسته نیز تأثیرگذار باشند.

رجحان اوقات فراغت، هنجارهای اجتماعی، روابط اجتماعی در محل کار، رضایت شغلی و انعطاف‌پذیری شغلی، بازنشستگی اجباری، بازنشستگی اختیاری، پاداش نیروی کار، مهارت‌ها و توانایی‌ها (شامل نیاز به شناسایی مهارت‌ها)، فقر سلامت، مراقبت افراد تحت تکفل، بازنشستگی، وضعیت استخدام و طرز برخورد با مستخدمین، تبعیض سنی، فعل و انفعالات محل کار، اثرات دلسردی کارگران و شرایط فردی، بر نرخ مشارکت نیروی کار در سالخوردگی مؤثر هستند (Department of Treasury, 2005: 5).

در ایران از سال ۱۳۵۹، برنامه‌های بازنشستگی زود هنگام مورد توجه برنامه‌ریزان اقتصادی قرار گرفته‌اند و در قالب برنامه‌های سوم و چهارم توسعه، کاهش سن بازنشستگی و خروج نیروی کار بازنشسته از بازار کار در قالب طرح بازنشستگی زود هنگام به عنوان یکی از راه‌حل‌های کاهش نرخ بیکاری و جایگزینی نیروی کار سالخورده با نیروی کار جوان مطرح گردیده است. اما تجارب نشان می‌دهند که بازنشستگان، عموماً به دلیل برخورداری از تجارب شغلی بیشتر، ارتباطات بیشتر در بازار کار، تمایل به افزایش قدرت خرید، عدم تکافوی مستمری پرداختی برای تأمین هزینه‌های زندگی بازنشستگی و میانگین سنی مناسب برای حضورشان در بازار کار، در کنار افزایش امید به زندگی در ایران، افراد توانای بازار کار محسوب می‌شوند و این مسئله سبب شده است تا این گروه پس از بازنشستگی همچنان در بازار کار حضور داشته و فرصت‌های شغلی موجود در جامعه را اشغال نمایند و به پدیده بیکاری دامن بزنند. مطالعات نشان می‌دهند در کشورهای توسعه یافته ارتباط تنگاتنگی بین بازنشستگی و خروج از کار وجود دارد، اما در ایران، خروج از کار به دنبال بازنشستگی، به شکل ضعیف‌تری مشاهده شده است.

بنابراین، این مطالعه ضمن بررسی اجرای طرح‌های بازنشستگی زود هنگام در بعد مشارکت نیروی کار سالخورده و بازار کار به دنبال آزمون این فرضیه است که «سنوات خدمت تأثیر معنی‌داری بر اشتغال پس از بازنشستگی دارد». امید است که نتایج این مطالعه گامی در جهت شناخت اثرات اجرای برنامه‌های بازنشستگی زود هنگام بر مشارکت نیروی کار و مبنایی جهت شناخت در برنامه‌ریزی‌های بعدی قرار گیرد.

### ۱- مبانی نظری و مطالعات تجربی

بسیاری از محققان عوامل بازدارنده و ترغیب‌کننده مختلفی که تصمیمات مشارکت و بازنشستگی کارگران سالخورده را دست‌خوش تغییر قرار می‌دهد، مورد بحث قرار داده‌اند. بارتل و سیچرمن (۱۹۸۳)، فلدمن (۱۹۹۴)، هانیش (۱۹۹۴)، گوخال (۱۹۹۲)، هاردی و کادانو (۱۹۹۵)، تیلور و شور (۱۹۹۵)، گوردون و کالن (۲۰۰۰)، پتربا (۲۰۰۱)، اشتروث و جمس (۲۰۰۲)، فریدبرگ و وب (۲۰۰۳)، بوتازی (۲۰۰۴)، سیتسامو (۲۰۰۵)، سیگریست (۲۰۰۶)، دوستای (۲۰۰۶)، بلکر و همکاران (۲۰۰۷)، کویل و لوین (۲۰۰۷)، مونتیزان، کاورز و گریپ<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) از محققینی هستند که تصمیمات مشارکت و بازنشستگی کارکنان سالخورده را مورد بررسی قرار داده‌اند و در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود.

1. Bartel and Sicherman, Feldman, Hanisch, Gokhale, Hardy and Quadagno, Taylor and Shore, Gruber and Cullen, Poterba, Eschtruth and Gemus, Friedberg and Webb, Bottazzi, Seitsamo, Siegrist, Dostie, Belkar et al., Coile and Levine, Montizaan, Corvers and Grip

به عقیده ویلیامسون و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) مطلوبیت فراغت، تصمیمات بازنشستگی افراد در خصوص موعد بازنشستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Williamson & ..., 1992: 21). تأمین اجتماعی به طور متقابل با اوضاع بازار کار در اثر تحولات بازنشستگی مرتبط است. در نتیجه تأثیر نرخ بیکاری روی تحولات بازنشستگی روی کارکنانی که نزدیک به سن استفاده از منافع تأمین اجتماعی هستند و حجم این تأثیرات وابسته به متوسط تغییرات مربوط به انگیزه مالی برای بازنشستگی هستند (Shultz & ..., 1998: 55). پتربا<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) و فریدبرگ و وب<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) و کوئل و لوین<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) تغییرات بازار سهام و دارایی‌ها و رونق و رکود موجود بر بازار بر رفتار مشارکت نیروی کار را مورد بررسی قرار داده‌اند. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد که تصمیمات عرضه نیروی کار در سالخوردگی تحت تأثیر شوک‌های بازار سهام قرار می‌گیرد. بلکر و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) اثر انواع بدهی خانوار بر عرضه نیروی کار را مورد بحث قرار دادند. سگریست و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) اثر کیفیت کار، رضایت شغلی و شرایط محیط کار را بر مشارکت نیروی کار مورد ارزیابی قرار داده‌اند. فلدمن<sup>۷</sup> (۱۹۹۴)، هانیس<sup>۸</sup> (۱۹۹۴)، هاردی و کادانو<sup>۹</sup> (۱۹۹۵) و تیلور و شور<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۵)، سلامت را یکی از مهمترین تعیین‌کننده‌های بازنشستگی شناخته‌اند و از نظر آنان فقر سلامت، بیماری‌های مزمن و ناتوانی و از کارافتادگی عوامل تعیین‌کننده مهمی در خروج نیروی کار از بازار کار هستند. نظریه عرضه نیروی کار وابسته به تغییرات تأهل، در زمینه بیکاری و در برابر شوک‌های منفی در مقالاتی توسط اشنفلتر<sup>۱۱</sup> (۱۹۸۰) هکمن و مک‌کردی<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۰) و لوندبرگ<sup>۱۳</sup> (۱۹۸۵) توسعه پیدا کرده است و به وسیله گوردون و کالن<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۰) به مباحث مربوط به بازنشستگی پیوند خورده است. وی در قالب یک مدل ساده بیان می‌کند که یک شوک منفی در کاهش درآمدهای دوره زندگی، همسر را به افزایش عرضه کار خود وا خواهد داشت. لازر<sup>۱۵</sup> (۱۹۷۹)، بلایندر<sup>۱۶</sup> (۱۹۸۹)، مداف و آبراهام<sup>۱۷</sup> (۱۹۸۱)، کتلیکف و گوخال<sup>۱۸</sup> (۱۹۹۲) و دوستای<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۶) کارفرمایان عموماً برای کارگرانی که دارای مهارت‌های خاصی می‌باشند،

- 
1. Williamson et al.
  2. Poterba
  3. Friedberg and Webb
  4. Coile and Levine
  5. Belkar et al
  6. Siegrist et al
  7. Feldman
  8. Hanisch
  9. Hardy and Quadagno
  10. Taylor and Shore
  11. Ashenfelter
  12. Heckman and MaCurdy
  13. Lundberg
  14. Gruber and Cullen
  15. Lazear
  16. Blinder
  17. Medoff and Abraham
  18. Kotlikoff and Gokhale
  19. Dostie

درآمدهای صعودی در نظر می‌گیرند و این امر موجب ایجاد اختلاف بین بهره‌وری و دستمزد برای کارگران مسن می‌شود. بنابراین شرکت‌ها تمایل دارند کارگرانی را که مهارت‌های خاصی دارند زودتر بازنشسته نمایند. بارتل و سیچرمن<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) تأثیر تغییرات فناوری بر بازنشستگی افراد را مورد مطالعه قرار داده‌اند و نشان دادند که می‌توان بین تأثیرات تغییر فناوری تدریجی و تغییر ناگهانی فناوری بر بازنشستگی، تفاوت قائل شد. البته نتایج تحقیق مونتیزان، کاورز و گریپ<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) نشان می‌دهد که این تفاوت قابل توجهی در تأثیر تغییر فناوری تدریجی و تغییر فناوری ناگهانی بر بازنشستگی زود هنگام دیده نمی‌شود.

در سطح داخلی مطالعات محدودی در زمینه نظام بازنشستگی و آثار اقتصادی آن صورت گرفته است و در زمینه اثرات اقتصادی برنامه‌های بازنشستگی بر بازار کار مطالعه خاصی صورت نگرفته است. با این وجود برخی پژوهش‌های مرتبط مورد اشاره قرار می‌گیرد. به عنوان نمونه، شکری (۱۳۷۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی اقتصادی نظام بازنشستگی در ایران» به بررسی تأثیر نظام بازنشستگی بر زندگی اقتصادی و نیز بر توزیع درآمد پرداخته و سپس مسائل و مشکلات نظام بازنشستگی در ایران را مورد ارزیابی قرار داده است. وی تغییر افراد فعال به غیرفعال را از جمله عوارض گسترش تأمین اجتماعی بر می‌شمارد.

روغنی‌زاده (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان «تحلیل ریاضی صندوق‌های بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه»، وضعیت صندوق‌های بازنشستگی در ایران و چگونگی اصلاح نظام بازنشستگی به منظور پایداری صندوق‌های بازنشستگی کشور را مورد بررسی قرار داده است. پدیده کاهش سن بازنشستگی در کشور و پایین آمدن میانگین سنوات خدمت در نظام بازنشستگی ایران را که بازنشستگی‌های زود هنگام از محرک‌های آن می‌باشد، از آسیب‌های نظام تأمین اجتماعی هستند که هر دو سنوات پرداخت حق بیمه از ۳۰ سال به ۳۶ سال در طول سال‌های گذشته را سبب شده‌اند که از نظر مالی نیز لطمات زیادی به منابع صندوق‌های مزبور وارد ساخته است.

لطیفی (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر تورم بر سطح زندگی حقوق‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی کشوری»، تأثیر نرخ تورم سال‌های گذشته را بر حقوق و دستمزد بازنشستگان مورد بررسی قرار داده است. طی سال‌های مورد بررسی میانگین رشد متوسط مستمری بازنشسته‌شدگان (۱۳۷۹-۱۳۷۴) از میانگین رشد تورم افزون‌تر بوده است. در سال ۱۳۸۳، ۸۵ درصد از افراد، حقوقی کمتر از درآمد در سطح فقر نسبی داشته‌اند و ۹۹/۹ درصد نیز دارای حقوق کمتر از متوسط هزینه خانوار بوده‌اند. بنابراین وضعیت نامناسب معیشتی یکی از علل حضور بازنشستگان در بازار کار می‌باشد.

---

1. Bartel and Sicherman  
2. Montizaan, Corvers and Grip

سلیم زاده و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «اشتغال مجدد بازنشستگان و شاخص‌های کیفیت زندگی»، به مقایسه متغیرهای کیفیت زندگی در گروه‌های شغلی و تأثیر اشتغال مجدد بر متغیرهای کیفیت زندگی پرداخته‌اند. این پژوهش به صورت مقطعی و با مشارکت ۸۰ نفر از کارمندان مرد بازنشسته و ۸۰ نفر کارگر مرد بازنشسته دانشگاه تهران در سال ۱۳۸۴ انجام شده است و متغیرهای سن، تأهل و برخی شاخص‌های وضعیت اقتصادی - اجتماعی در گروه‌های مذکور بررسی شده است. متغیرهای کیفی به صورت کمی آنالیز شده‌اند. در گروه کارمندان و کارگران بازنشسته به ترتیب ۸۱ درصد و ۲۹ درصد اشتغال مجدد داشته‌اند. مقایسه گروه‌های کارمندان و کارگران بازنشسته نشان می‌دهد که میانگین نمرات متغیرهای کیفیت زندگی در بازنشستگان کارمند به طور معنی‌داری بیشتر بوده است و کسانی که شاغل بوده‌اند از سلامت روحی و جسمی بیشتری برخوردارند.

در مطالعات تجربی که در خارج از کشور در زمینه بازنشستگی و مشارکت نیروی کار سالخورده وجود دارد تقریباً یک نکته مشترک وجود دارد و آن این است که غالب این پژوهشگران داده‌های خرد مطالعات پیمایشی را که در قالب پرسش‌نامه‌ای تهیه شده‌اند، مبنای کار خود قرار داده‌اند که به چند مورد از آن‌ها اشاره می‌شود.

شولتز، مورتون و وکرل<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) عوامل محرک و موانعی که بر بازنشستگی اختیاری و اجباری افراد مؤثرند را با استفاده از داده‌های مقطعی ۹۹۲ نفر از کسانی که زودتر از موعد بازنشسته شده‌اند، مورد بررسی قرار داده‌اند.

هیل<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) و هیونگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) با استفاده از روش پیمایشی و ۵۰۸۳ پرسش‌نامه، به بررسی نرخ مشارکت زنان کهن سال در بازار کار پرداخته است.

سیتامو<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) با استفاده از داده‌های پیمایشی ۳۸۱۵ پرسش‌نامه در سال‌های مختلف، نشان داد که متغیرهای شغلی، عملکرد و سطح فعالیت افراد به حقوق بازنشستگی ارتباط پیدا می‌کند.

بلو و گودشتاین<sup>۵</sup> در پژوهشی با عنوان نرخ مشارکت پیرمردان در ایالات متحده، با استفاده از اطلاعات پیمایشی و به صورت داده‌های تابلویی<sup>۶</sup> طی سال‌های ۱۹۶۲ تا سال ۲۰۰۵ جهت انجام تحقیق یاری جسته‌اند.

کوکوک و پرتولد<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی با استفاده از داده‌های پیمایشی اثر تغییرات در برنامه بازنشستگی روی جمعیت فعال نیروی کار در کارکنان مرد در جمهوری چک در سال ۲۰۰۱ را نشان می‌دهد.

---

1. Shultz, Morton and Weckerle  
2. Hill  
3. Hung  
4. Seitsamo  
5. Blau and Goodstein  
6. Panel Data  
7. Kocourek and Pertold

مونتیزان، کوروس و گریپ<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «آموزش و بازنشستگی زود هنگام»، با استفاده از روش پیمایشی و تحلیل‌های آماری، نحوه تأثیر مهارت تخصصی و یا مهارت عمومی نیروی کار بر روند بازنشستگی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

همان‌طور که گفته شد وجه غالب رویکرد مطالعات مورد اشاره در خصوص بازنشستگی و مشارکت نیروی کار، استفاده از روش پیمایشی در جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز برای تحلیل‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر به دلیل نیاز به مجموعه‌ای از اطلاعات شخصی و ویژگی‌های شغلی و اقتصادی افراد، وجود اطلاعات جامع اسنادی داده‌های خرد در این خصوص با مشکل روبرو بوده و غالب تحقیقات، استفاده از داده‌های پیمایشی را برگزیده‌اند.

بیشتر این مطالعات، جهت برآوردهای کمی و آماری و شناسایی ارتباط بین متغیر بازنشستگی و مشارکت نیروی کار با دیگر ویژگی‌های افراد، از تحلیل‌های آماری همچون تحلیل‌های همبستگی، اختلاف میانگین و تحلیل واریانس استفاده کرده‌اند و رویکرد استفاده از تحلیل‌های رگرسیونی کمتر دیده شده است. غالب این مطالعات، بررسی‌های خود را به کل جامعه بازنشستگان زنان و مردان به صورت مشترک، یا تنها به یکی از این گروه‌ها اختصاص داده‌اند؛ این در حالی است که این مطالعه، علاوه بر بررسی کل جامعه بازنشستگان، جامعه زنان و مردان را نیز به صورت جداگانه و در مقایسه با یکدیگر مورد مطالعه قرار می‌دهد.

همچنین بررسی مطالعات صورت گرفته در خصوص ادبیات مربوط به بحث بازنشستگی، بازنشستگی زود هنگام و مشارکت نیروی کار سالخورده صورت گرفت، نشان می‌دهد که این تحقیقات مفهوم بازنشستگی را به عنوان یک مفهوم اقتصادی و به عنوان زمانی که نیروی کار از کار دست کشیده و به طور کلی از بازار کار خارج می‌شود برگزیده‌اند و تعریف آنان از بازنشستگی، بیشتر ناظر بر بعد اقتصادی آن، یعنی خروج از بازار کار می‌باشد. هر چند که در اکثر موارد بازنشستگی به عنوان یک مفهوم اقتصادی همراه با بازنشستگی به مفهوم حقوقی آن - یعنی زمانی که فرد واجد شرایط احراز بازنشستگی و استفاده از مستمری بازنشستگی می‌گردد - متناظر یکدیگرند.

## ۲- روش تحقیق

ارزیابی اثرات برنامه‌های بازنشستگی عمومی بر عرضه نیروی کار در زمینه اطلاعات اسنادی با چالش محدودیت‌های اطلاعات مواجه هستند و استفاده از تکنیک‌های آماری و نظریه‌های رفتاری، که درک ارتباط واقعی بین تمهیدات برنامه‌های بازنشستگی و رفتار کارگران را ممکن سازد، با پیچیدگی‌هایی همراه است (Pertold & Kocourek, 2007). بنابراین در مطالعه و استنباط تصمیمات بازنشستگی و عرضه نیروی کار لازم است محدودیت‌ها مد نظر قرار گیرد.

با توجه به این محدودیت‌ها، روش پژوهش توصیفی تحلیلی است. جمع‌آوری داده‌ها به روش پیمایشی و با تکمیل پرسش‌نامه صورت می‌گیرد. در این تحقیق از فنون آمارهای استنباطی و تحلیل‌های رگرسیونی استفاده می‌شود. نرم‌افزار آماری SPSS 15.0 و Excel جهت انجام امور و اجرای فنون آماری و نرم‌افزار Eviews 5.0، جهت انجام تحلیل‌ها و آزمون‌های رگرسیونی مورد استفاده قرار گرفته است. رد یا تأیید فرضیات و پاسخ به سؤالات بر اساس استنباط آماری و محاسبه رگرسیون بوده، به طوری که از رگرسیون برای بررسی چگونگی تأثیر هر کدام از عوامل متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته (اشتغال و فعالیت پس از بازنشستگی) استفاده شده است. انتخاب نمونه بر اساس فرمول کوکران (Cochrane) مطابق رابطه زیر انجام گرفته است:

2

2

که n حجم نمونه، p احتمال موفقیت و  $q=1-p$  احتمال شکست، d سطح معنی‌داری و Z، مقدار آماره توزیع نرمال به ازای سطوح مختلف اطمینان می‌باشد. با احتمال موفقیت ۵۰ درصد، سطح معنی‌داری ۵ درصد و مقدار Z معادل ۱/۹۶، حجم نمونه، حداقل تعداد ۳۸۴ بازنشسته بدست آمده است. برای اطمینان بیشتر از آگاهی و صلاحیت پاسخگو، ابتدا مصاحبه کوتاه و اجمالی با آن‌ها انجام شده و سپس پرسش‌نامه‌ها به روش مصاحبه‌ای و با توضیح مناسب و کافی درباره سؤالات پرسش‌نامه تهیه شده است. بر اساس شرایط فوق تعداد ۴۴۳ نفر شناسایی شده و با مصاحبه از این افراد پرسش‌نامه‌ها تکمیل گردیده است و در نهایت با کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های مخدوش و ناقص، تعداد ۴۰۷ پرسش‌نامه برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است. پایایی: در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش برای محاسبه هم‌انگهی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند، بکار می‌رود.

برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ( $\alpha$  Cronbach's) از فرمول زیر استفاده شده است:

$$\alpha = \frac{j}{(j-1)} \left( 1 - \frac{\sum_{j=1}^N s_j^2}{s_X^2} \right)$$

که در آن:

J: تعداد زیرمجموعه سؤال‌های پرسش‌نامه؛

$j^2$ : واریانس زیرمجموعه زام؛

$X^2$ : واریانس کل پرسش‌نامه.

عدد پایایی بدست آمده برای سؤالات کمی و رتبه‌ای پرسش‌نامه در یک نمونه ۳۰ تنایی پرسش‌نامه برابر ۶۴/۷۷ درصد است که بالاتر از ۷۰ درصد و تقریباً مناسب است. لذا پرسش‌نامه از قابلیت اعتماد خوبی برخوردار است.

روایی: مهمترین معیار درستی سنجش پرسش‌نامه روایی (Reliability) آن می‌باشد؛ یعنی واقعاً همان چیزی را بسنجد که قصد اندازه‌گیری آن را دارد و به طرق مختلف، قابل ارزیابی است. که این عمل، به نوع آزمون و کاربرد آن بستگی دارد. با توجه به اینکه هدف و دغدغه اصلی محقق، انجام یک مطالعه علمی - کاربردی بود، پرسش‌نامه طراحی شده در قالب جلسات تعاملی با تعدادی از اساتید صاحب نظر در زمینه بازار کار و مسائل بازنشستگی و همچنین تعدادی از کارکنان سازمان بازنشستگی کشور به بحث و تبادل نظر گذاشته شد و نظرات مشورتی آنان در پرسش‌نامه اعمال شده است. پس از آن با سه مرتبه تکمیل آزمایشی و اصلاح مجدد پرسش‌نامه مذکور، روایی آن در مورد سؤال قرار دادن اطلاعات مورد نیاز برای سنجش سؤالات تحقیق، آزموده شده است.

## ۲-۱- جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری پژوهش حاضر بازنشستگان شهر تهران می‌باشند. در این پژوهش، جامعه آماری در دو گروه بررسی شده است. یک گروه مربوط به بازنشستگانی است که پس از اتمام دوره اشتغال مورد نیاز برای بازنشستگی در موعد مقرر، بازنشسته شده‌اند و گروه دوم بازنشستگانی هستند که قبل از اتمام دوره اشتغال مورد نیاز برای بازنشستگی در موعد مقرر، بازنشسته شده‌اند و طبق قوانین بازنشستگی به آن‌ها بازنشسته پیش از موعد اطلاق می‌گردد. بر این اساس، بازنشستگان مرد و زن سازمان بازنشستگی کشور و اداره بازنشستگی آموزش و پرورش شهر تهران در این مطالعه شرکت نموده‌اند.

معیارهای ورود به مطالعه عبارتند از: الف- بازنشسته بودن؛ ب- سکونت در تهران؛

ج- موافقت با شرکت در مطالعه.

معیار خروج از مطالعه، بازنشستگی بر اساس از کار افتادگی است که امکان استفاده از

بازنشستگی مد نظر مطالعه را سلب می‌کند و عموماً امکان اشتغال مجدد را از فرد می‌گیرد.

برای اطمینان بیشتر از آگاهی و صلاحیت پاسخگو، ابتدا مصاحبه کوتاه و اجمالی با آن‌ها

انجام شد و سپس پرسش‌نامه‌ها به روش مصاحبه‌ای و با توضیح مناسب و کافی درباره سؤالات

پرسش‌نامه تهیه شده است. بر اساس شرایط فوق تعداد ۴۴۳ نفر شناسائی شدند و با مصاحبه از این

افراد پرسش‌نامه‌ها تکمیل گردید و در نهایت با کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های مخدوش و ناقص،

تعداد ۴۰۷ پرسش‌نامه برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است.

## ۲-۲- روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق در مرحله جمع‌آوری اطلاعات و تنظیم ادبیات و مبانی نظری تحقیق از روش کتابخانه‌ای و اسنادی استفاده شده است. جهت آزمون فرضیات و ارائه راهکارها از روش پرسش‌نامه و مصاحبه استفاده شده است. پرسش‌نامه شناسایی ویژگی‌های توصیفی، رفاهی و اشتغال مجدد بازنشستگان شهر تهران و همچنین نظرات آنان در ارتباط با اشتغال مجدد پس از بازنشستگی و تأثیرات آن بر ویژگی‌های بازار کار را در برمی‌گیرد.

برای شناسایی تأثیرات بازنشستگی زود هنگام بر بازار کار، یک پرسش‌نامه ۳۰ سؤالی طراحی شد که برخی از سؤالات از پرسش‌های تکمیلی دیگری نیز بهره می‌برند. متأسفانه هیچ پرسش‌نامه مشابهی با توجه به شرایط اقتصاد ایران یافته نشد و محقق بر اساس مطالعات نظری و جستجوهای فراوان در منابع مختلف و شرایط اقتصاد ایران، شاخص‌های پرسش‌نامه مذکور را استخراج نمود. در پرسش‌نامه مذکور از طیف پنج‌مقیاسی لیکرت<sup>۱</sup> استفاده شده است.

پرسش‌نامه مذکور چهار بخش اصلی دارد:

**بخش اول- اطلاعات عمومی:** در این بخش در مورد نوع جنسیت، سن، تعداد افراد تحت تکفل، سطح تحصیلات پاسخگو، سؤال شده است.

**بخش دوم:** در این قسمت از پرسش‌نامه وضعیت بازنشستگی، اشتغال پس از بازنشستگی و ویژگی‌های آن مورد سؤال واقع شده است.

**بخش سوم:** در این بخش سؤالات مربوط به وضعیت رفاهی بازنشسته‌ها، همچون میانگین هزینه‌های ماهانه زندگی، وضعیت سکونت، دارا بودن اتومبیل شخصی، وضعیت بیماری افراد خانوار و همچنین سؤالاتی که بر اساس آن‌ها بتوان وضعیت رفاهی خانوار را حدس زد، مطرح شده‌اند. در این بخش سؤالات به گونه‌ای انتخاب شده است که ضمن اطمینان آنان از استفاده علمی از پاسخ‌ها، از جهت دار شدن ذهن پاسخ دهندگان در مورد امکانات و وضعیت رفاهی آنان و احتیاط در پاسخگویی بکاهد.

**بخش چهارم:** در بخش چهارم نظرات بازنشستگان در ارتباط با اشتغال پس از بازنشستگی و تأثیرات آن بر بازار کار و ویژگی‌های آن، مورد پرسش قرار گرفته است.

## ۲-۳- متغیرهای تحقیق

در این تحقیق دو نوع متغیر مورد بررسی قرار گرفته است

**الف متغیرهای مستقل:** متغیرهای مستقل تحقیق حاضر عبارتند از:

ویژگی‌های فردی (نظیر سن، جنسیت، سطح تحصیلات، تعداد افراد تحت تکفل) اشتغال پس

1. Likert

از بازنشستگی، وضعیت رفاهی و نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد بازنشستگی زودهنگام و اثرات آن بر بازار کار کشور؛

ب- متغیر وابسته: متغیر وابسته این تحقیق، «اشتغال مجدد و تمایل به اشتغال مجدد پس از بازنشستگی» در بازار کار ایران است.

### ۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

اطلاعات به دست آمده از جامعه نمونه نشان می‌دهد که میانگین سنی ۴۰۷ نفری که به سؤالات تحقیق پاسخ داده‌اند معادل ۵۷/۴ سال، کمترین سن ۴۲ سال و بیشترین آن ۸۵ سال می‌باشد. انحراف معیار سن پاسخگویان نیز معادل ۸/۹ سال می‌باشد. سن ۵۹ سال در میان پاسخگویان، بیش از دیگر سنین تکرار شده است و مد توزیع سنی، ۵۹ سال می‌باشد. تعداد ۹۰ نفر (۲۲/۱ درصد) زن و تعداد ۳۱۷ نفر (۷۷/۹ درصد) مرد هستند. تعداد ۳۳ نفر (۸/۱ درصد) مجرد و ۳۷۴ نفر (۹۱/۹ درصد) متأهل هستند. تعداد افراد تحت تکفل پاسخگویان به سؤالات این تحقیق بین صفر نفر تا هفت نفر نوسان داشته است. مد این شاخص، بازنشستگان با تعداد تکفل ۳ نفر بدست آمده است؛ یعنی از این تعداد، کسانی که سه نفر را تحت تکفل خود داشته‌اند نسبت به سایر افراد، بیشترین تعداد پاسخگویان را (۱۲۵ نفر) تشکیل می‌دهند. بیشترین تعداد پاسخگویان شامل ۱۰۹ نفر (۲۶/۸ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی هستند.

سن بازنشستگی افراد از ۳۸ سالگی تا ۶۵ سالگی را شامل می‌شود که بیشترین افراد شامل ۱۵۶ (۳۸/۴ درصد) در گروه سنی ۵۵-۵۱ ساله قرار دارند. سنوات خدمت بازنشستگان جامعه نمونه بین ۱۸ سال تا ۳۶ سال قرار گرفته است. مد شاخص سنوات خدمت مربوط به ۳۰ سال خدمت می‌باشد و میانه آن نیز در طبقه ۳۰ سال واقع شده است. از مجموع ۴۰۷ نفر که در این مطالعه شرکت کرده‌اند، تعداد ۲۸۲ نفر جمعیت فعال جامعه نمونه، تمایل به فعالیت مجدد پس از بازنشستگی داشته‌اند که ۲۱۲ نفر (۵۲/۱ درصد) شاغل و ۷۰ نفر (۱۷/۲ درصد) بیکار محسوب می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که ۲۴/۸ درصد از جمعیت مایل به فعالیت مجدد، بیکار هستند.

از تعداد ۲۱۲ نفر از افراد جامعه نمونه که پس از بازنشستگی مجدداً شاغل شده‌اند، تعداد ۵۱ نفر (۲۴/۱ درصد) در بخش دولتی و ۱۶۱ نفر (۷۵/۹ درصد) در بخش خصوصی مشغول فعالیت شده‌اند. اشتغال مجدد بازنشستگان در بخش دولتی مؤید نقض قانون ممنوعیت اشتغال بازنشستگان در بخش دولتی، پس از دوران بازنشستگی می‌باشد و می‌توان گفت که وجود این قانون به تنهایی نتوانسته است مانع اشتغال مجدد بازنشستگان در بخش دولتی و خروج آنان از مشاغل دولتی گردد.

از ۲۱۲ نفر از افراد جامعه نمونه که پس از بازنشستگی مجدداً شاغل شده‌اند تعداد ۱۵۵ نفر (۷۳/۱ درصد) در شغل تمام وقت و ۵۷ نفر (۲۶/۹ درصد) در شغل پاره وقت اشتغال داشته‌اند. از تعداد ۲۱۲ نفر از کل جمعیت شاغل نمونه مورد مطالعه، ۱۳۸ نفر (۶۵/۱ درصد) در شغلی متناسب با تخصصشان مشغول به کار هستند و ۷۴ نفر (۳۴/۹ درصد) در شغلی غیر از تخصصشان شاغل شده‌اند. همچنین از تعداد ۷۰ نفر از بازنشستگانی که پس از بازنشستگی در جستجوی شغلی بوده‌اند که موفق به یافتن شغل مورد نظرشان نشده‌اند، تعداد ۳۴ نفر (۴۸/۶ درصد) به دنبال شغل متناسب با تخصصشان بوده‌اند و ۳۶ نفر (۵۱/۴ درصد) نیز صرفاً به دنبال شغلی جهت کسب درآمد بوده‌اند. تعداد ۸۴ نفر (۳۹/۶ درصد) از مجموع ۲۱۲ نفری که پس از بازنشستگی نیز مجدداً شاغل گشته‌اند در شغلی اشتغال دارند که پیش از بازنشستگی نیز در همان شغل مشغول به فعالیت بوده‌اند. در مقابل ۱۲۸ نفر (۶۰/۴ درصد) شغل جدیدی اختیار کرده‌اند که قبل از بازنشستگی در آن اشتغال نداشته‌اند.

#### ۴- مدل و نتایج تخمین

طرح‌های بازنشستگی زود هنگام غالباً با یک اثر درآمدی همراه هستند و ثروتی که از طریق طرح بازنشستگی‌های زود هنگام ایجاد می‌شوند برای خرید اوقات فراغت استفاده می‌شوند. با این حال، اثرات درآمدی این طرح‌ها اغلب ناچیز هستند. می‌توان گفت ثروتی که افراد از بازنشستگی‌های زود هنگام بدست می‌آورند کمتر از آن چیزی است که فرد از پس‌انداز داوطلبانه در صورت اشتغال تا زمان بازنشستگی مقرر بدست خواهد آورد. در این صورت کل ثروتی که به واسطه پس‌انداز ناشی از کار توسط افراد انباشته می‌شود از مجموع ثروت ناشی از بازنشستگی زود هنگام بیشتر خواهد شد. این نشان می‌دهد که یک تغییر در ثروت ناشی از بازنشستگی زود هنگام تأثیر چندانی در اثر درآمدی نخواهد داشت، در نتیجه این ثروت کم توسط پس‌انداز خصوصی جایگزین خواهد شد. بنابراین، در این موارد اثر درآمدی ناشی از درآمدهای بازنشستگی تقریباً برابر با صفر خواهد بود. البته، این پدیده در مورد همه افراد جامعه صادق نمی‌باشد (Euwals&..., 2005: 7-8). در بسیاری از مطالعات نشان داده شده است که امکان جایگزینی بین پس‌انداز اجباری و پس‌انداز خصوصی محدود است. برخلاف اثر درآمدی، غالباً اثرات قیمتی بالا هستند. به این معنا که اگر ثروت اضافی ناشی از بازنشستگی زود هنگام از طریق ادامه فعالیت و مشارکت اقتصادی و اشتغال در شغلی بدست آمده باشد، اثر قابل توجهی در تصمیمات مربوط به مشارکت در بازار کار خواهد داشت (Euwals&..., 2005: 8).

تقریباً تمامی مطالعاتی که روی رفتار بازنشستگی‌های زود هنگام افراد شاغل انجام شده‌اند، در توضیح سن استفاده از مشوق‌های مالی طرح‌های بازنشستگی‌های زود هنگام ناتوان بوده‌اند. می‌توان گفت یکی از دلایل آن استفاده از شاخص‌های مالی مورد استفاده در تجزیه و تحلیل اقتصادسنجی است. شاخص‌های منطقی تدوین شده توسط اقتصاددانان و اقتصادسنجی‌دانان می‌توانند از عوامل روانی و انگیزشی متعدد در زندگی روزمره افراد متفاوت باشند. حل این مسئله نیاز به یک رویکرد روان‌شناختی در جهت توضیح رفتار افراد در قبال بازنشستگی‌های زود هنگام دارد. چنین رویکردی نیازمند استفاده از انگیزه‌های مالی ملموس به جای معیارهای عینی می‌باشد. همچنین به جای احتمالات بقا بایستی از ارقام جداول عمر<sup>۱</sup> استفاده شود. توضیح دیگر اینکه عوامل دیگری نیز بر تصمیمات بازنشستگی افراد تأثیرگذار می‌باشند. تحولات اجتماعی و فرهنگی می‌توانند سن بازنشستگی را تحت تأثیر قرار دهند. همچنین، ممکن است اثرات متقابل بین انگیزه‌های مالی و عوامل فرهنگی و اجتماعی وجود داشته باشد (Euwals&..., 2005: 8).

عوامل مؤثر در بازنشستگی را می‌توان با مدل‌های رگرسیون خطر (Hazarad Regression) بررسی کرد (Montizaan& ..., 2007: 11). تابع خطر، احتمال بازنشستگی در سن خاص  $t$  را تعیین می‌کند. البته با این شرط که افراد قبل از آن سن بازنشسته نشوند و با رابطه زیر نشان داده می‌شود:

$$P(t) = \int_0^t f(t) dt \quad (1)$$

که در آن  $T$  متغیر تصادفی با توزیع احتمال پیوسته  $f(t)$  و  $t$  معرف  $T$  (بازنشستگی) می‌باشد.  $S(t)$  تابع بقاست که حداقل احتمالی را به دست می‌دهد که در آن کارگران، شاغل باقی می‌مانند. به منظور برآورد تأثیر آموزش و فناوری و سن، هزینه‌های زندگی، سلامت و ... بر روند بازنشستگی، مدل خطر تناسبی پارامتری<sup>۲</sup> با توزیع ویبول<sup>۳</sup> مورد استفاده قرار می‌گیرد<sup>۴</sup>. تابع خطر ویبول<sup>۵</sup> و تابع بقا<sup>۶</sup> عبارتند از:

$$\lambda^{p-1} \exp(-\lambda t^p) \quad (2)$$

1. Standard Life Table
2. Parameterized Proportional Hazard Model
3. Weibull

۴. توزیع ویبول، برای مدل‌سازی داده‌های مناسبتر است که نرخ‌های خطر یکنواختی دارند، اگر نرخ خطر افزایشی باشد،  $P > 1$  و اگر کاهش‌ی باشد،  $P < 1$  خواهد بود.

5. Weibull Hazard Function
6. Survival Function



واقع افزایش سنوات خدمت در افراد با دو پیامد روبروست، نخست اینکه هر چه افراد سال‌های بیشتری را در بازار کار حضور داشته‌باشند، از اندوخته بیشتری برای گذران معاش برخوردارند. همچنین با افزایش سال‌های کار برای افراد، تدریجاً از توان فیزیکی و جسمی افراد نیز کاسته می‌شود. این عوامل سبب می‌شود که هر چه سنوات خدمت افراد جهت بازنشستگی افزایش یابد، احتمال اشتغال مجدد پس از بازنشستگی، کاهش می‌یابد.

نتایج حاصل از ضریب متغیر موهومی بازنشستگی زود هنگام نیز نشان می‌دهد، همان‌طور که انتظار می‌رفت، بازنشستگی زود هنگام، اثر مثبت و معنی‌داری بر اشتغال پس از بازنشستگی از خود بر جای گذاشته است. در واقع با توجه به مزایا و عوایدی که دولت در زودتر بازنشسته شدن افراد، در اختیارشان قرار می‌دهد<sup>۱</sup>، بازنشستگی زود هنگام دارای جذابیت‌های قابل توجهی برای نیروی کار در ایران می‌باشد. از این رو بسیاری از افراد، در صورت امکان برخوردار از شرایط بازنشستگی زود هنگام، اقدام به بازنشستگی زود هنگام خویش نموده و با احراز شغل دیگر و یا ابقاء در همان شغل<sup>۲</sup>، به درآمدهای خویش می‌افزایند. بنابراین زودتر از موعد بازنشسته شدن افراد می‌تواند به عنوان عامل مهمی، احتمال اشتغال مجدد بازنشستگان را افزایش دهد.

متغیر آموزش به عنوان یک متغیر توضیحی وارد مدل شده است. برآورد معادله نشان می‌دهد که ضریب این متغیر از علامت مثبت و مورد انتظار برخوردار است و در سطح احتمال بیش از ۹۵ درصد معنی‌دار است و نشان می‌دهد که هر چه افراد از سطح تحصیلات بیشتری برخوردار باشند، از احتمال اشتغال بیشتری پس از دوران بازنشستگی برخوردار هستند.

ضریب مربوط به تعداد افراد تحت تکفل نیز حاکی از تأثیر مثبت تعداد افراد تحت تکفل بازنشستگان بر احتمال اشتغال مجدد پس از بازنشستگی است. ضریب بدست آمده برای آن از معنی‌داری بالایی برخوردار است. در مورد میانگین هزینه‌های خانوار نیز، وضعیت چنین است.

۱. شرایط برخورداری از بازنشستگی زود هنگام در ایران به گونه‌ای است که به دلیل حمایت‌های ویژه دولت و مجلس از طرح‌های بازنشستگی زود هنگام، مزایای زیادی از جمله جبران سال‌های مانده به شرایط بازنشستگی عادی و پرداخت حقوق بازنشستگی در سطح بازنشستگانی که به شرایط معمول بازنشسته می‌شوند، به بازنشستگان زود هنگام تعلق می‌گیرد و این مسئله جذابیت استفاده از مزایای بازنشستگی زود هنگام برای افراد را افزایش می‌دهد.

۲. طبق قوانین جاری کشور، اشتغال مجدد افراد پیش از بازنشستگی در مشاغل دولتی ممنوع می‌باشد، اما نتایج یافته‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها در این مطالعه نشان می‌دهد که بخشی از این افراد مجدداً در مشاغل دولتی مشغول به کار شده‌اند. همچنین به دلیل اینکه افراد بازنشسته از هزینه‌های کمتری برای به خدمت گرفتن در بازار کار برای کارفرمایان برخوردارند، کارفرمایان بخش خصوصی تمایل دارند از این افراد بهره‌بگیرند.

ضریب بدست آمده مثبت و در سطح بالایی معنی دار است و بنابراین انتظارات نظری را برآورده می‌سازد. مثبت بودن این ضریب بدین معناست که هر چه میانگین هزینه‌های خانوار فرد بازنشسته افزایش می‌یابد، احتمال اشتغال مجدد وی پس از دوران بازنشستگی افزایش می‌یابد.

ضریب تخمینی برای متغیر سن بازنشستگی که بر اساس آماره Z معنی داری آن کاملاً تأیید می‌شود، معادل  $\beta_6 = -0.07$  بدست آمده است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که با افزایش یک واحد در سن بازنشستگی،  $0.07$  درصد از احتمال اشتغال مجدد پس از بازنشستگی کاسته می‌شود. منفی بودن این ضریب، مباحث نظری در خصوص تأثیر افزایش سن بر کاهش احتمال اشتغال پس از بازنشستگی را تأیید می‌کند و به این ترتیب می‌توان گفت که هر چه افراد در سن بالاتری بازنشسته شوند، احتمال اشتغال مجدد آنان پس از بازنشستگی کاهش می‌یابد. به طور کلی کلیه متغیرهای این مدل، در سطح بالایی معنی دار هستند، متغیر موهومی بازنشستگی زود هنگام در سطح بیشتر از  $90$  درصد و سایر متغیرها در سطحی بیشتر از  $95$  درصد معنی دار هستند.

در این مدل، قدر مطلق ضریب متغیر موهومی بازنشستگی زود هنگام بزرگ‌ترین ضریب را به خود اختصاص داده است و پس از آن به ترتیب قدر مطلق ضرایب متغیرهای سطح تحصیلات، تعداد افراد تحت تکفل، سنوات خدمت، سن بازنشستگی و میانگین هزینه‌های خانوار در رتبه‌های بعدی قرار دارند. بنابراین متغیرهای تأثیرگذار به ترتیب اهمیت مشخص می‌گردند که در این میان متغیر موهومی بازنشستگی زود هنگام از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در مورد سطح تحصیلات باید اشاره کرد که هر چه سطح تحصیلات بازنشستگان بالاتر باشد، با توجه به رابطه مثبتی که بین سطح تحصیلات و تخصص برقرار می‌باشد، این افراد به خصوص در دوران میان‌سالی و پس از آن که از انباشت تجربه بسیاری برخوردارند، بنابراین موقعیت مطلوبی در بازار کار دارند و ضمن برخورداری از تقاضای زیاد در بازار کار برای آنان، عموماً از درآمدهای بالاتری در مشاغل مختلف بهره‌می‌برند. لذا با افزایش سطح تحصیلات، تمایل افراد به اشتغال پس از بازنشستگی افزایش می‌یابد.

افزایش سطح تکفل و افزایش هزینه‌های زندگی به دلیل وجه مشترکی که در جنبه ایجاد نیاز به منابع درآمدی بیشتر برای خانوار دارند، تمایل افراد به اشتغال پس از بازنشستگی را افزایش می‌دهند. افزایش سن نیز به دلیل ایجاد فرسودگی جسمی و فیزیکی در نیروی کار، احتمال حضور بازنشستگان در بازار کار را کاهش داده است.

جدول (۱): نتایج برآورد مدل رگرسیون وابسته موهومی اشتغال مجدد پس از بازنشستگی برای مدل (۱)

متغیر وابسته: اشتغال مجدد بازنشستگان									شرح
جامعه زنان			جامعه مردان			کل جامعه			
سطح احتمال	آماره Z	ضریب	سطح احتمال	آماره Z	ضریب	سطح احتمال	آماره Z	ضریب	متغیرهای توضیحی
۰/۱۵	۱/۴۳	۲۲/۵	۰/۰۲	۲/۳۳	۶/۵۷	۰/۰۲۴	۲/۲۷	۴/۳۶	عرض از مبدأ
۰/۱۵	-۱/۴۴	-۰/۱۵	۰/۰۰۱	-۳/۲۷	-۰/۲۷	۰/۰۰	-۴/۲	-۰/۲۱	TERM
۰/۰۶	-۱/۹۲	-۳/۹	۰/۰۲۲	۲/۲۹	۰/۹۶	۰/۰۸۵	۱/۷۲	۰/۵۷	EARLY
۰/۰۰۶	۲/۷۴	۲/۷	۰/۰۸۳	۱/۷۳	۰/۲۳	۰/۰۰۰۱	۴/۰۲	۰/۴۳	EDU
۰/۷۶	۰/۳	۰/۱۲	۰/۰۰	۴/۷۷	۰/۵	۰/۰۰	۵/۴۹	۰/۴۱	SPON
۰/۰۰۳	۰/۹۸	۰/۰۱	۰/۰۰	۵/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۰۰	۴/۲۱	۰/۰۰۳	EXPP
۰/۰۳۸	-۲/۰۷	-۰/۷۶	۰/۰۵	-۱/۹۶	-۰/۰۸	۰/۰۵	-۱/۹۲	-۰/۰۷	OLD
۰/۷۳			۰/۳۷			۰/۳۳			McFadden R <sup>2</sup>
(۰/۰۰)۶۶/۳۵			(۰/۰۰)۱۵۵			(۰/۰۰)۱۸۳/۷۴			LR آماره

مأخذ: یافته‌های تحقیق

از آنجایی که به نظر می‌رسد نتایج بازنشستگی و بازنشستگی زود هنگام در جامعه زنان بازنشسته و جامعه مردان بازنشسته متفاوت باشد، لذا مدل نهایی را علاوه بر آزمون بر کل جامعه شرکت کننده در مطالعه، به طور جداگانه بر جامعه زنان و مردان بازنشسته شرکت کننده در مطالعه نیز مورد آزمون قرار می‌دهیم. نتایج این موارد نیز در جدول (۱) نشان داده شده است. نتایج آزمون معادله بالا بر اشتغال مجدد بازنشستگان مرد نیز تکرار می‌گردد. با این تفاوت که میزان توضیح‌دهندگی آزمون تأثیر متغیرهای توضیحی بر اشتغال مجدد پس از بازنشستگی مردان، بیشتر است. بنابراین می‌توان گفت که بازنشستگی پیش از موعد تأثیر مستقیم و مثبتی بر احتمال اشتغال مجدد پس از بازنشستگی مردان بازنشسته دارد. این تأثیر مثبت می‌تواند ناشی از تفاوت مردان با زنان به دلیل بر عهده داشتن سرپرستی و تأمین مخارج خانوار توسط مردان و وجود فرصت‌های اشتغال مجدد برای مردان در رشته‌های مختلف شغلی به ویژه در مشاغل غیر تخصصی باشد. لذا مردان شاغل به احتمال زیاد در صورت برخورداری از شرایط استفاده از بازنشستگی زود هنگام (به دلایل مختلف)، به دنبال اشتغال در مشاغل دیگری هستند.

قدر مطلق ضریب سنوات خدمت این افراد نیز بزرگ‌تر از مقدار ضریب مزبور در کل جامعه می‌باشد و می‌توان گفت با افزایش سنوات خدمت بازنشستگان مرد، احتمال اشتغال مجدد آنان کاهش می‌یابد. قدر مطلق ضرایب تعداد افراد تحت تکفل، میانگین هزینه‌های خانوار و سن بازنشستگی برای مردان بیشتر از کل جامعه و قدر مطلق ضریب سطح تحصیلات مردان کمتر از جامعه کل مورد مطالعه می‌باشد. ضریب متغیر سطح تحصیلات در سطح احتمال بیش از ۹۰ درصد و مابقی ضرایب متغیرها در سطح احتمال بیش از ۹۵ درصد معنی‌دار بدست آمده‌اند.

آزمون معادله بالا بر اشتغال مجدد بازنشستگان زن نتیجه متفاوتی را به دست می‌دهد. به این صورت که با افزایش سنوات خدمت بازنشستگان زن، همانند دو آزمون قبل، احتمال اشتغال مجدد پس از بازنشستگی کاهش می‌یابد، اما برخلاف دو آزمون قبل، در جامعه زنان، ضریب متغیر موهومی بازنشستگی پیش از موعد، منفی بدست آمده است و این بدین معناست که در این پژوهش زودتر بازنشسته شدن، تأثیر منفی بر احتمال اشتغال بازنشستگان زن بر جای گذاشته است. طبق شرایط اجتماعی - فرهنگی و قوانین اسلامی، عموماً زنان در ایران موظف به تأمین معاش و سرپرستی خانوار نیستند. بنابراین بسیاری از زنان ترجیح می‌دهند در صورت برخورداری از شرایط بازنشستگی زودهنگام، از این ابزار به عنوان وسیله‌ای برای خروج از بازار کار و استفاده از فراغت بیشتر و فراهم سازی فرصت بیشتر برای پرداختن به مسائل خانواده و تعلیم و تربیت فرزندان استفاده کنند.

قدر مطلق ضریب مزبور در این معادله به نسبت قابل توجهی در مقایسه با دو معادله قبلی، افزایش نشان می‌دهد. سایر ضرایب نیز، هم علامت با دو معادله قبلی و مطابق با انتظارات نظری بدست آمده‌اند. ضریب متغیر موهومی بازنشستگی پیش از موعد در این مدل، در سطح احتمال ۹۰ درصد معنی‌دار بدست آمده است. ضرایب متغیرهای سنوات خدمت و تعداد افراد تحت تکفل، معنی‌دار نمی‌باشند. سایر ضرایب در سطح احتمال ۹۵ درصد، معنی‌دار بدست آمده‌اند و در کل از سطح معنی‌داری کمتری نسبت به دو مدل قبلی برخوردار است.

در این معادله نیز بزرگ‌ترین ضریب به متغیر موهومی بازنشستگی زودهنگام اختصاص دارد و پس از آن به ترتیب قدر مطلق ضرایب سطح تحصیلات، سن بازنشستگی، سنوات خدمت، تعداد افراد تحت تکفل و میانگین هزینه‌های زندگی قرار دارند. به طور کلی میزان توضیح‌دهندگی معادله سوم بیش از دو معادله قبلی می‌باشد و  $R^2 = 0/73$  بدست آمده است. نتایج تخمین‌ها در جدول (۱) ارائه شده است.

## نتیجه‌گیری

نمونه مورد بررسی در این مطالعه ۴۰۷ نفر از بازنشستگان شهر تهران که با روش پیمایشی اطلاعات آنان در جمع‌آوری شده است. میانگین سنی آنان ۵۷/۴ سال می‌باشد و شامل ۳۱۷ نفر مرد و ۹۰ نفر زن می‌باشند. سنوات خدمت بازنشستگان جامعه نمونه بین ۱۸ سال تا ۳۶ سال قرار گرفته است. از مجموع ۴۰۷ نفر که در این مطالعه شرکت کرده‌اند، تعداد ۲۸۲ نفر جمعیت فعال جامعه نمونه، تمایل به فعالیت مجدد پس از بازنشستگی داشته‌اند که ۲۱۲ نفر (۷۵/۱ درصد) شاغل و ۷۰ نفر (۱۷/۲ درصد) شغلی نداشته، اما مایل به فعالیت مجدد، بوده‌اند. از تعداد ۲۱۲ نفر از کل جمعیت شاغل نمونه مورد مطالعه، ۱۳۸ نفر (۶۵/۱ درصد) در شغلی متناسب با تخصصشان مشغول به کار هستند و ۷۴ نفر (۳۴/۹ درصد) در شغلی غیر از تخصصشان شاغل شده‌اند. ۱۸۲ نفر از این افراد پیش از موعد بازنشسته شده‌اند که ۵۴/۹ درصد از آنان مجدداً شاغل شده‌اند. پس می‌توان گفت که تمایل به اشتغال مجدد بازنشستگان زود هنگام در نمونه مورد بررسی بیشتر بوده است.

نتایج حاصل از بررسی رگرسیونی نشان می‌دهد که مدل مورد استفاده از تصریح مناسب و توان توضیح‌دهندگی مطلوبی برخوردار است. مدل (۱) را برای کل جامعه، جامعه مردان و جامعه زنان بازنشسته شرکت‌کننده در مطالعه مورد آزمون قرار دادیم. جهت علامت ضرایب بدست آمده در مدل‌ها، به جز ضریب متغیر موهومی بازنشستگی زود هنگام، مشابه و مطابق انتظارات نظری بدست آمده است.

ضریب متغیر سنوات خدمت، با ضریب  $\beta_2 = -0/21$  نشان می‌دهد که افزایش یک واحد به سنوات خدمت بازنشستگان، احتمال اشتغال مجدد پس از بازنشستگی افراد را ۰/۲۱ درصد کاهش می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت فرضیه تحقیق مبنی بر اثر منفی معنی‌دار افزایش سنوات خدمت بازنشستگان بر اشتغال پس از بازنشستگی مورد تأیید قرار می‌گیرد. متغیر موهومی مبنی بر با توجه به ضریب مثبت سطح تحصیلات در آزمون رگرسیونی، هر چه افراد از سطح تحصیلات بیشتری برخوردار باشند، از احتمال اشتغال بیشتری پس از دوران بازنشستگی برخوردار هستند. ضرایب مربوط به تعداد افراد تحت تکفل و میانگین هزینه‌های خانوار نیز حاکی از تأثیر مثبت تعداد افراد تحت تکفل بازنشستگان بر احتمال اشتغال مجدد پس از بازنشستگی است. ضریب تخمینی برای متغیر سن بازنشستگی  $-0/07$  =  $\beta_6$  بدست آمده است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که با افزایش یک واحد در سن بازنشستگی، ۰/۰۷ درصد از احتمال اشتغال مجدد پس از بازنشستگی کاسته می‌شود و می‌توان گفت که هر چه افراد در سن بالاتری بازنشسته شوند، احتمال اشتغال مجدد آنان پس از بازنشستگی کاهش می‌یابد.

ضریب متغیر موهومی بازنشستگی زود هنگام در معادله مربوط به کل جامعه و جامعه مردان، مثبت و در جامعه زنان منفی بدست آمده است. یعنی بازنشستگی زود هنگام در کل جامعه بازنشستگان و همچنین در جامعه بازنشستگان مرد، احتمال اشتغال پس از بازنشستگی را افزایش داده و در جامعه

بازنشستگان زن، احتمال اشتغال مجدد بازنشستگان زن را کاهش داده است. نتایج بدست آمده در برآزش مدل جامعه کل و جامعه مردان از نظر آماری معنی دار می باشند. نتایج برآزش در جامعه زنان نیز، جز در مورد متغیرهای سنوات خدمت و تعداد افراد تحت تکفل، در سایر موارد معنی دار بدست آمده است. در مجموع می توان گفت که متغیرهای منافع حاصل از بازنشستگی، سن افراد، سنوات خدمت، وضعیت رفاهی و میزان هزینه های خانوار، تحصیلات و تخصص، میزان افراد تحت تکفل، به طور معنی داری بر مشارکت مجدد در بازار کار و اشتغال مجدد جامعه نمونه بازنشستگان مورد بررسی مؤثر می باشند.

## منابع

### الف- فارسی

- ۱- ابریشمی، حمید، *مبانی اقتصادسنجی*، جلد ۲، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۷۸.
- ۲- تامپسن، لارنس، *سالمندی و خردمندی: ابعاد اقتصادی بازنشستگی در بخش عمومی*، ترجمه زهره کسایی، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۷۹.
- ۳- ترنر، جان، *شتاب افزایش سن بازنشستگی در کشورهای توسعه یافته*، ترجمه مؤده کیاراد و دیگران، هفته نامه آتیه، ۱۳۸۶، ش ۶۱۳.
- ۴- جلیلی خشنود، جلیل، *مفاهیم اساسی روش های آماری*، جلد اول، تهران، مرکز نشر صدا، چاپ اول، ۱۳۷۹.
- ۵- روغنی زاده، مصطفی، *تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق های بازنشستگی ایران و تحلیل وضعیت بهینه*، تهران، سازمان بازنشستگی کشوری، ۱۳۸۴.
- ۶- روغنی زاده، مصطفی، *چالش های نظام بازنشستگی در جمهوری اسلامی ایران*، فصلنامه تأمین اجتماعی، ۱۳۸۷، ش ۲۹.
- ۷- سلیم زاده، حمیده و دیگران، *اشتغال مجدد بازنشستگان و شاخص های کیفیت زندگی*، فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۳۸۶، ش ۲۶.
- ۸- سیفی، شاپور، *برآورد تابع درآمد و هزینه صندوق بازنشستگی کشوری و بررسی اثرات مالی ناشی از بازنشستگی پیش از موعد بر آن*، مجموعه مقالات دومین همایش بازنشستگان کشوری، تهران، ۱۳۷۹.
- ۹- شکر، علی، *ارزیابی اقتصادی صندوق های بازنشستگی در ایران*، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۷۵.
- ۱۰- شیبانی اصل، صابر، *نظام بازنشستگی در ایران چالش ها و فرصت ها*، تهران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۵.
- ۱۱- لطیفی، شهره، *تأثیر تورم بر سطح زندگی حقوق بگیران صندوق بازنشستگی کشوری (۱۳۸۳-۱۳۷۴)*، تهران، سازمان بازنشستگی کشوری، ۱۳۸۴.
- ۱۲- مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، *تأمین اجتماعی و توسعه*، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۷۴.
- ۱۳- هومن، حیدرعلی، *راهنمای عملی پژوهش کیفی*، تهران، سمت، ۱۳۸۵.
- ۱۴- هفته نامه آتیه، *شتاب افزایش سن بازنشستگی در کشورهای توسعه یافته*، ترجمه مؤده کیاراد، سکینه یوسفی قدیم و عباس مفاخری، ۲۵ اردیبهشت ماه ۱۳۸۶، ش ۱۳.

ب - لاتین

- 15- Ashenfelter, Orley, "**Unemployment as Disequilibrium in a Model of Aggregate Labor Supply**", *Econometrica*, No. 48, 1980, pp. 547-564.
- 16- Bottazzi R, "**Labour Market Participation and Mortgage Related Borrowing Constraints**", The Institute for Fiscal Studies Working Paper 04/09, 2004.
- 17- Bartel, Ann P., and Nachum Sicherman, "**Technological Change and Retirement Decisions of Older Workers**", *Journal of Labour Economics* 11, No. 1, 1993, pp. 162-183.
- 18- Belkar, Rochelle, Lynne Cockerell and Rebecca Edwards, "**Labour Force Participation and Household Debt**", Research Discussion Paper, Reserve Bank of Australia, 5, June, 2007.
- 19- Blau, D., and Goodstein, R, "**Accounting for Trends in the Labor Force Participation Rate of Older Men in the United States**". University of North Carolina at Chapel Hill, May, 2006, No. 16.
- 20- Blinder, Alan S, "**Private Pensions and Public Pensions: Theory and Fact**", NBER, Working Paper 902, 1982.
- 21- Coile, Courtney C, "**Health Shocks and Couples' Labor Supply Decisions**", Cambridge, NBER Working Paper, September, No. 10810, 2004.
- 22- Coile, Courtney C. and Phillip B. Levine, "**Bulls, Bears, and Retirement Behavior**", NBER Working Paper, September, 2004, No. 10779.
- 23- Coile Courtney C., Phillip B. Levine, "**Labor Market Shocks and Retirement: Do Government Programs Matter?** ", *Journal of Public Economics*, January. Vol. 11, 2007, No. 2, pp. 1902-1919.
- 24- Department of Treasury and Finance, "**Addressing Impacts of Population Ageing on Labour Force Participation**", Strategic Policy Group Preliminary Report, June, 2005.
- 25- Dostie, Benoit, "**Wages Productivity and Aging**", IZA Working Paper, 2496, 2006.
- 26- Eschtruth, Andrew D. and Jonathan Gemus, "**Are Older Workers Responding to the Bear Market, Center for Retirement Research at Boston College**", *Just the Facts on Retirement Issues*, 5, 2002.
- 27- Euwals, R. & et al. (2005), *Early Retirement Behavior in the Netherlands: Evidence from a Policy Reform*, 2005.
- 28- Feldman, D. C, "**The Decision To Retire Early: Are View and Conceptualization**" .*Academy of Management Review*, 1994, No. 19, 1994, pp. 285-311.
- 29- Friedberg, Leora and Anthony Webb (2003), "**Retirement and the Evolution of Pension Structure**", National Bureau of Economic Research, Working Paper 9999, 2003.
- 30- Gruber, Jonathan and Brigitte Madrian, "**Health Insurance Availability and the Retirement Decision**", *American Economic Review*, pp. 938-948, 1995.
- 31- Hanisch, K. A, "**Reasons People Retire and Their Relation to Attitudinal and Behavioral Correlates in Retirement**". *Journal of Vocational Behavior*, 1994, No.45, pp. 1-16.
- 32- Hardy, M. A., & Quadagno, J, "**Satisfaction with Early Retirement: Making Choices in the Auto Industry**", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, No. 50, 1995, pp. 217-228.
- 33- Heckman, James J. and Thomas E MaCurdy, "**A Life Cycle Model of Female Labor Supply**", *Review of Economic Studies*, No. 47, 1980, pp. 47-74.
- 34- Hill, Elizabeth T, "**The Labor Force Participation of Older Women: Retired? Working? Both?**", *Monthly Labor Review* September, PP. 39-48, 2002.
- 35- Kocourek, David and Filip Pertold, "**Impact of Early Retirement Incentives on Labor Market Participation**": Evidence from a Parametric Change in the Czech Republic, *Czech National Bank*, 2007.
- 36- Kotlikoff, Laurence J., and Jagadeesh Gokhale, "**Estimating a Firm Age-Productivity Profile Using the Percent Value of Workers' Earning**", *Quarterly Journal of Economics*, No. 107, 1992, pp. 1215-1242.

- 37- Lazear, Edward P, "Why is There Mandatory Retirement? ", journal of Political Economy, No. 87, 1979, pp. 1261- 1284.
- 38- Lundberg, Shelly, "The Added Worker Effect", Journal of Labor Economics No. 3, 1985, pp. 11-37.
- 39- Medoff, James L. and Katharine Abraham, "Are Those Paid more Really more Productive? the Case of Experience", Journal of Human Resources No. 16, 1981, pp. 186-216.
- 40- Montizaan, Raymond, Frank Corvers and Andries De Grip, "Training and Early Retirement, Research Center for Education and the Labour Market", Maastricht University, P.O Box 616, July, 2007.
- 41- Poterba, James M, *The Rise of the Equity Culture: U.S. Stockownership Patterns, 1989-1998*, MIT Unpublished Manuscript, 2001.
- 42- Seitsamo, Jorma, "Qualities of work, Functioning and Early Retirement. A Longitudinal Study among Finnish Ageing Workers in 1981-1997", International Congress Series, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland (1280), pp. 136- 141, 2005.
- 43- Shultz Kenneth S., Kelly R. Morton and Joelle R. Weckerle, "The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Decision and Adjustment Retirement", Journal of vocational behavior, 1998, No. 53: 45-57.
- 44- Siegrist, Johannes, et al, "Quality of Work, Well-being, and Intended Early Retirement of Older Employees—Baseline Results from the Share Study", European Journal of Public Health , Vol. 17, 2006, No. 1, pp. 62-68.
- 45- Taylor, M. A., & Shore, L .M, "Predictors of Planned Retirement Age: An application of Beehr's Model. *Psychology and Aging*", 1995, No. 10, pp. 76- 83.
- 46- Williamson, R. C., Rinehart, A. D., & Black, T.O, *Early Retirement: Promises and Pitfalls*, NewYork: Plenum Press, 1992.

پیوست: نتایج رایانه‌ای خروجی نرم‌افزار *Eviews* در آزمون مدل‌ها

نتایج رگرسیونی حاصل از برآورد مدل برای کل جامعه

Omitted Variables: OLD				
F-statistic	10.32840	Probability	0.001416	
Log likelihood ratio	5.809695	Probability	0.015938	
Test Equation:				
Dependent Variable: JOB				
Method: ML - Binary Logit				
Date: 04/06/09 Time: 21:55				
Sample: 1 407				
Included observations: 407				
Convergence achieved after 21 iterations				
GLM Robust Standard Errors & Covariance				
Variance factor estimate = 0.9419422567				
Covariance matrix computed using first derivatives				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	4.357142	1.923492	2.265225	0.0235
TERM	-0.209952	0.050067	-4.193454	0.0000
EARLY	0.573275	0.332334	1.724999	0.0845
EDU	0.433348	0.107672	4.024711	0.0001
SPON	0.412948	0.075157	5.494458	0.0000
EXPP	0.002575	0.000612	4.206294	0.0000
OLD	-0.062809	0.032767	-1.916810	0.0553
Mean dependent var	0.520885	S.D. dependent var	0.500178	
S.E. of regression	0.397472	Akaike info criterion	0.974484	
Sum squared resid	63.19348	Schwarz criterion	1.043431	
Log likelihood	-191.3074	Hannan-Quinn criter.	1.001769	
Restr. log likelihood	-281.7558	Avg. log likelihood	-0.470043	
LR statistic (6 df)	180.8967	McFadden R-squared	0.321017	
Probability(LR stat)	0.000000			
Obs with Dep=0	195	Total obs	407	
Obs with Dep=1	212			

نتایج رگرسیونی حاصل از برآورد مدل برای جامعه مردان

Dependent Variable: M_JOB				
Method: ML - Binary Logit				
Date: 04/06/09 Time: 22:56				
Sample(adjusted): 1 406				
Included observations: 317				
Excluded observations: 89 after adjusting endpoints				
Convergence achieved after 27 iterations				
GLM Robust Standard Errors & Covariance				
Variance factor estimate = 0.9386939435				
Covariance matrix computed using first derivatives				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	6.566198	2.814434	2.333044	0.0196
TERM	-0.267646	0.081824	-3.271013	0.0011
EARLY	0.957084	0.417594	2.291899	0.0219
EDU	0.225900	0.130351	1.733022	0.0831
SPON	0.504272	0.105631	4.773894	0.0000
EXPP	0.003940	0.000784	5.027600	0.0000
OLD	-0.084681	0.043181	-1.961066	0.0499
Mean dependent var	0.611987	S.D. dependent var	0.488068	
S.E. of regression	0.375476	Akaike info criterion	0.890969	
Sum squared resid	43.70446	Schwarz criterion	0.973974	
Log likelihood	-134.2187	Hannan-Quinn criter.	0.924125	
Restr. log likelihood	-211.7087	Avg. log likelihood	-0.423403	
LR statistic (6 df)	154.9801	McFadden R-squared	0.366022	
Probability(LR stat)	0.000000			
Obs with Dep=0	123	Total obs	317	
Obs with Dep=1	194			

نتایج رگرسیونی حاصل از برآورد مدل برای جامعه زنان

Dependent Variable: F_JOB				
Method: ML - Binary Logit				
Date: 04/07/09 Time: 11:03				
Sample(adjusted): 2 407				
Included observations: 90				
Excluded observations: 316 after adjusting endpoints				
Convergence achieved after 9 iterations				
GLM Robust Standard Errors & Covariance				
Variance factor estimate = 0.5805830875				
Covariance matrix computed using second derivatives				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	37.76973	17.15136	2.202142	0.0277
TERM	-0.173013	0.082126	-2.106695	0.0351
EARLY	-6.272957	2.589935	-2.422052	0.0154
EDU	2.585369	0.757308	3.413892	0.0006
SPON	0.058080	0.310920	0.186802	0.8518
EXPP	0.012708	0.003505	3.626073	0.0003
OLD	-1.080235	0.388754	-2.778712	0.0055
Mean dependent var	0.200000	S.D. dependent var	0.402241	
S.E. of regression	0.190811	Akaike info criterion	0.408835	
Sum squared resid	3.021939	Schwarz criterion	0.603265	
Log likelihood	-11.39759	Hannan-Quinn criter.	0.487241	
Restr. log likelihood	-45.03622	Avg. log likelihood	-0.126640	
LR statistic (6 df)	67.27726	McFadden R-squared	0.746924	
Probability(LR stat)	1.48E-12			
Obs with Dep=0	72	Total obs	90	
Obs with Dep=1	18			