



بازنشستگی مرحله ای (تدریجی)

تهیه و تنظیم :
زهرا زاده غلام

واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای
موسسه حسابرسی
صندوق بازنشستگی کشوری

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

پیشگفتار

سالمند شدن جمعیت، پدیده ای است که با تغییرات در شرایط اقتصادی، اجتماعی، به ویژه ارتقاء وضعیت سلامت جمعیت و کاهش زاد و ولد در کشورهای پیشرفته صورت گرفته و بتدریج در سایر کشورها نیز در حال وقوع است. این امر اگرچه به صورتی آرام جلوه گر می شود، اما دارای پیامدهای وسیع اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است.

جمعیت کشورهای آمریکا، ژاپن، کره جنوبی و تایوان در آسیا و کشورهای آلمان، ایتالیا و اسپانیا در اروپا با شتاب بیشتری در حال پیر شدن هستند. این مسأله، ضرورت و فوریت انجام برخی اصلاحات را شدت بخشیده است. به منظور روبرو شدن با پدیده سالمندی و مشکلات مترتب بر آن و به عنوان یک راه حل، کشور آمریکا از اولین کشورهایی است که به برنامه‌های بازنشستگی مرحله ای توجه خاص نموده و تحقیقات چندی را در این زمینه، از سال های گذشته آغاز کرده است. این مقاله خلاصه ای از برخی تجربیات و تحقیقات صورت گرفته در زمینه بازنشستگی مرحله ای در کشور آمریکا است که در آن به مشکلات موجود در این زمینه و برخی از تمهیدات به کار رفته اشاره شده است.

توضیحاً اضافه می نماید نظام تأمین اجتماعی کشور آمریکا در بخش بیمه‌ای شامل دو سیستم پایه و مکمل است که بخش مکمل عمدتاً اختیاری و توسط کارفرمایان در چارچوب مقررات مصوب و اغلب به صورت اندوخته گذاری کامل (FF- DC) اداره و پشتیبانی می گردد و می تواند تسهیل کننده شرایط بازنشستگی مرحله ای باشد، اما در عین حال با موانع و مشکلاتی روبرو است که در گزارش پیوست به آن ها پرداخته شده است.

اشاره می نماید اگرچه نظام تأمین اجتماعی این کشور^۱ با کشور ایران متفاوت است، اما استفاده از تجربیات و آشنایی با رویکردهای استفاده شده در آن کشور و سایر کشورها و پیامدهای مورد انتظار، به ویژه با توجه به افزایش امید به زندگی در کشور می تواند مورد بهره برداری مقتضی قرار گیرد.

واحد مطالعات و تحقیقات

موسسه حسابرسی

صندوق بازنشستگی کشوری

تیرماه ۱۳۸۹

^۱ جهت اطلاع بیشتر به گزارش "بررسی سیستم های بازنشستگی در جهان (ایالات متحده)" از انتشارات واحد مطالعات و تحقیقات مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری در خرداد ۱۳۸۷ مراجعه فرمائید.

فهرست مطالب

مقدمه	۱
بخش اول: کلیات بازنشستگی مرحله ای	۲
۱- پس از بازنشستگی چه اتفاقی می افتد؟	۲
۲- بازنشستگی مرحله ای چیست؟	۳
۳- عوامل اصلی توجه به بازنشستگی مرحله ای یا تدریجی	۴
۴- فراوانی بازنشستگی مرحله ای چقدر است و چه کسانی وارد این طرح می شوند؟	۶
۵- مزایای بالقوه بازنشستگی مرحله ای	۷
۶- روش های مرحله ای کردن بازنشستگی:	۱۰
بخش دوم: عوامل و محدودیت های بازنشستگی مرحله ای	۱۱
۱- نقش و مشکلات کارفرمایان در طرح های بازنشستگی مرحله ای	۱۴
۲. مشکل سیستم های بازنشستگی	۱۵
۳. مشکل انتخاب و گزینش	۱۸
۴. مشکل بیمه درمانی (سلامت)	۱۹
۵. مشکل ساعات کار انعطاف پذیر	۲۰
۶- تغییر کارفرما	۲۳
۷- تأثیرات کار پاره وقت بر دستمزد	۲۶
بخش سوم: معرفی برخی برنامه ها جهت بازنشستگی مرحله ای و قوانین مرتبط	۲۸
طرح های بازنشستگی تأخیری (DROP)	۲۸
طرح اتحادیه ملی برق روستایی (NRECA)	۲۹
قوانین ایالتی جاری	۲۹
بخش چهارم: مزایا و چالش های مرتبط با استفاده از بازنشستگی مرحله ای	۳۱
بخش پنجم: چشم انداز بازنشستگی مرحله ای	۳۴
وضعیت در ایران	۳۶
فهرست منابع	۳۷

مقدمه

انتقال از اشتغال تمام وقت به بازنشستگی تمام وقت بیانگر یک قدم مهم در زندگی یک فرد است. بمنظور راحت تر کردن این انتقال، بسیاری از افراد ترجیح می دهند بجای بازنشسته شدن آنی، حجم کاری خود را بتدریج کاهش دهند. که اصطلاحاً به آن بازنشستگی مرحله ای^۱ یا تدریجی^۲ می گویند.

تمایل جهانی برای بررسی گزینه هایی که کارکنان را قادر سازد از استخدام تمام وقت بتدریج به بازنشستگی کامل منتقل شوند، رو به افزایش است. با این وجود، در ذهن کارفرمایان و کارکنان مسن تر سئوالاتی در مورد فرصت ها و تحدید های متأثر از پیامدهای بازنشستگی مرحله ای نقش بسته است.

برای کارمندان ورود به دوران بازنشستگی به شکل مرحله ای از بعد روانی و مالی بسیار آسان تر از ورود دفعی به این مرحله از زندگی می باشد. برخی از کارفرمایان از این طرح به این دلیل استقبال می کنند که این نوع بازنشستگی فرصت کافی را در اختیار آنان می گذارد تا کسانی که به سن بازنشستگی نزدیک شده اند تجربیات خود را به کارمندان جدید انتقال دهند. برای برخی دیگر، استقبال از این طرح با هدف کاستن هزینه پرداخت ها در چارچوب کاهش ساعات خدمت می باشد.

در این مقاله بطور اجمالی به معرفی بازنشستگی مرحله ای و مزایا و محدودیت های کاربرد آن، چه از سوی کارفرمایان و چه از جهت قوانین و مقررات خصوصاً در طرح های DB می پردازد.

^۱ Phased retirement

^۲ Gradual

بخش اول: کلیات بازنشستگی مرحله ای

۱- پس از بازنشستگی چه اتفاقی می افتد؟

امروزه اشتغال پس از بازنشستگی به عنوان یک مقوله مهم و در خور توجه، موضوع مورد بررسی بسیاری از مراکز تحقیقاتی مربوطه می باشد.^۱ در گزارش تحقیقی واتسون وات^۲، شرایط پس از بازنشستگی افراد مورد بررسی قرار گرفت و عمده نتایج حاصله از اجرای پرسشنامه در خصوص وضعیت اشتغال افراد پس از بازنشستگی، در گزارشی به شرح ذیل عنوان شد:

- ۲۵ درصد از بازنشستگان یک "شغل انتقالی"^۳ می یابند.
- برخی به سمت خود اشتغالی می روند.
- بیش از نیمی از کسانی که مشاغل انتقالی برگزیده اند، به دنبال دیگر مشاغل با حقوق و دستمزد می روند.
- حدود ۷۵ درصد از مستمری بگیران مرد در آمریکا اشتغال به کار دارند.

۱ این موضوع در سال ۱۳۸۴ توسط صندوق بازنشستگی کشوری نیز مورد بررسی و تحقیق قرار گرفت که نتیجه آن تحت عنوان « بررسی وضعیت اشتغال بازنشستگان و عوامل موثر بر آن » از سوی صندوق منتشر گردیده است .

^۲ Watsonwyatt

مرکز تحقیقات واتسون وات در ایالات متحده امریکا واقع شده و ارائه کننده خدمات حرفه ای به منظور کمک به سازمان ها برای توسعه عملکرد های مدیریت مالی، ریسک و ... آن ها می باشد.

^۳ bridge job

شغلی برای انتقال از اشتغال کامل (تمام وقت) به بازنشستگی کامل (نداشتن هیچ نوع اشتغال)

این اتفاق کم و بیش در بسیاری از جوامع امروزی در حال رخ دادن است اما امکان باز اشتغالی افراد پس از بازنشستگی در همه جوامع به یک نسبت وجود ندارد. این در حالی است که برای بسیاری از افراد، بازنشستگی بصورت یک پدیده غیر قابل تحمل و نیازمند سازگاری و برای محققان بصورت موضوعی قابل تأمل برای پژوهش و تفحص در آمده است. چرا که فارغ از مباحث زیست شناسانه مربوط به سالمندان، یکی از مهم ترین موضوعات در این حوزه، خطر به حاشیه رانده شدن و محرومیت از اعمال حقوق اقتصادی و اجتماعی و فردی و بطور کلی حق مشارکت فعالانه افراد فوق در جامعه می باشد. مطرح شدن اینگونه مسائل از بعد روانشناختی، جامعه شناختی و حتی از بعد سیاسی، مقوله ای تحت عنوان بازنشستگی تدریجی یا مرحله ای را به منظور یک راه حل پیشنهادی بوجود آورده است.

۲- بازنشستگی مرحله ای چیست؟

در حال حاضر، تعریف واحدی از بازنشستگی مرحله ای که مورد پذیرش منابع انسانی، محققان یا سیاستگذاران باشد وجود ندارد. علاوه بر آن تعریفی قانونی از این واژه نیز موجود نیست. با این وجود محققین مفهوم بازنشستگی مرحله ای را به معنای ادامه کار پس از بازنشستگی نرمال برای کارفرمای سابق و در یک سیستم واحد محدود کرده اند.

صفات توضیحی زیر برای بازنشستگی مرحله ای توسط گروههای مختلفی که در این زمینه علائق مشترک دارند، عنوان شده است:

تعریف منابع انسانی^۱: بر اساس تعریف انجمن مدیریت منابع انسانی، بازنشستگی مرحله ای، مقدمات زمانبندی شده ای است که به کارکنان

^۱ Human Resource

اجازه می دهد تا بتدریج ساعات کار خود را در طی یک مدت زمان معین کاهش دهند.

تعریف محققان: ایده اولیه بازنشستگی مرحله ای یا تدریجی این است که کارمند مسن در زمانی که بتدریج ساعات کار یا حجم کار خود را کاهش می دهد، با کارفرمای خود همکاری می کند.

تعریف قانونی پیشنهادی:

انجمن مشاوره طرح های بازنشستگی و رفاه^۱ آمریکا تعریف زیر را برای بازنشستگی مرحله ای به وزیر کار^۲ پیشنهاد داد: "...بازنشستگی مرحله ای، فرایند تغییر تدریجی در تنظیمات کاری یک فرد به منظور انتقال به بازنشستگی کامل می باشد. این فرایند می تواند شامل تغییر کارفرما (منجمله خویش فرمایی)، تغییر شغل یا کاهش ساعات کار باشد. از آن جا که تأکید بر این است که چگونه و چه مدت افراد پس از برخورداری از شرایط بازنشستگی به کارکردن ادامه دهند، باز اشتغال بازنشستگان، چه این امر پیش بینی شده یا نشده باشد، در بحث های مربوط به بازنشستگی مرحله ای آورده می شود".

۳- عوامل اصلی توجه به بازنشستگی مرحله ای یا تدریجی

تغییر شکل نیروی کار در جوامع امروزی به دو شکل:

- مسن شدن نیروی کار

- کوچک شدن جمعیت کاری جوان

از جمله عواملی هستند که لزوم توجه به نیازهای جدید پدید آمده در نیروی انسانی و ضرورت بکارگیری بازنشستگی مرحله ای را ایجاب می کند.

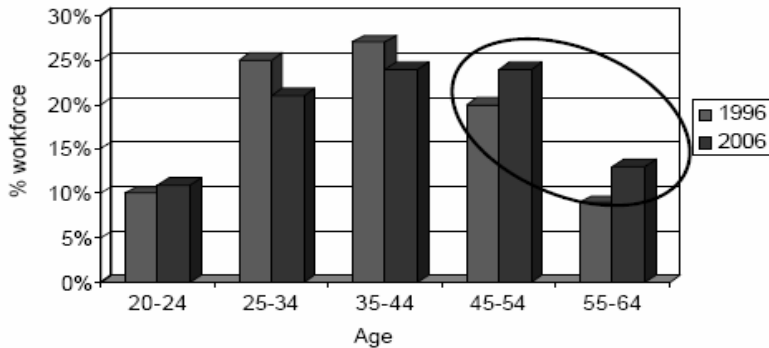
^۱ Advisory Council on Employee Welfare & Pension Plans

ایالات متحده آمریکا، دایره کار

^۲ Secretary of Labor

به عنوان نمونه می توان به تغییرات پدید آمده در ساختار نیروی کار آمریکا در قالب نمودار زیر اشاره کرد:

تغییر شکل نیروی کار آمریکا



تغییرات نیروی کار (آمریکا)

سن	درصد نیروی کار (۱۹۹۶)	درصد تغییر (۲۰۰۶)
۲۰-۲۴	٪۱۰	٪۴+
۲۵-۳۴	٪۲۵	٪۱۸-
۳۵-۴۴	٪۲۷	٪۱۳-
۴۵-۵۴	٪۲۰	٪۲۰+
۵۵-۶۴	٪۹	٪۳۸+

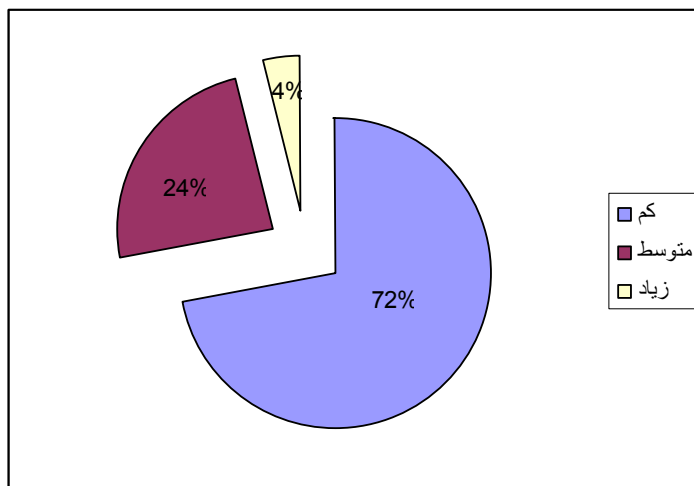
علاوه بر دو مورد مطرح شده، سه مورد:

- الزامات امنیت مالی
- تمایل به فعال ماندن
- و افزایش امید به زندگی

نیز از جمله عوامل اصلی توجه به بازنشستگی مرحله ای می باشند.

۴- فراوانی بازنشستگی مرحله ای چقدر است و چه کسانی وارد این طرح می شوند؟

با وجود ابراز تمایل بسیاری از کارکنان به بازنشستگی مرحله ای، تعداد نسبتاً کمی بصورت واقعی وارد این طرح می شوند. مطالعات اولیه در طی دهه اول سال ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ در این زمینه بیانگر این موضوع است که کمتر از ۱۰ درصد سالمندانی که به بازنشستگی نزدیک می شوند، به برنامه‌های بازنشستگی مرحله ای وارد می شوند و در بسیاری موارد افراد مستقیماً از اشتغال تمام وقت به بازنشستگی کامل منتقل می شوند و کسانی که اقدام به تغییر روش کار خود و کاهش ساعات کار بصورت پاره‌وقت کرده اند، کسانی هستند که کراراً کارفرمای خود را تغییر داده اند. با این وجود، بیش از یک چهارم افراد مصاحبه شده در تحقیق ۱۹۹۹ آمریکا، تمایل بسیار زیاد یا متوسط خود را به بکارگیری این برنامه در طی مدت چند سال آینده اعلام کردند:



۵- مزایای بالقوه بازنشستگی مرحله ای

بازنشستگی بصورت مرحله ای به فرد برای سازگاری با تغییرات زندگی زمان لازم را می دهد. میبرگ^۱ (استاد مهندسی محیط در دانشگاه کورنل آمریکا) معتقد است بازنشستگی برهه ای از زندگی است که به فرد فرصت استراحت، مسافرت و پیگیری علایق شخصی خود را می دهد. اما برنامه های بازنشستگی مرحله ای به فرد بازنشسته امکان تطبیق تدریجی با بازنشستگی کامل را، علی رغم نگرانی های مربوط به مزایای بازنشستگی، مثل تأمین اجتماعی طرح های بازنشستگی و مراقبت های بهداشتی می دهد.

تصور بر این است که بازنشستگی مرحله ای برای کارگران، کارفرمایان و دیگر افراد اجتماع مزایایی را فراهم می کند:

* از منظر کارکنان:

از منظر کارکنان، بازنشستگی مرحله ای امکان انتقال از کار تمام وقت به شرایطی کم استرس تر را فراهم می آورد. علاوه بر آن، برخلاف بازنشستگی کامل، بازنشستگی مرحله ای اجازه سازگاری با تغییرات ناشی از سن، مانند تغییرات در بنیه و توانایی ها را به فرد داده و باعث تداوم ارتباطات اجتماعی، داشتن درآمد یا حس مفید بودن می شود.

شاید به همین دلایل بالقوه باشد که شمار زیادی از افراد نسبت به بازنشستگی مرحله ای ابراز تمایل می کنند. به عنوان مثال بر اساس مطالعه ای که در مرکز مطالعات سلامت و بازنشستگی^۲ در سال ۱۹۹۶ صورت گرفت، بیش از نیمی از افراد مورد مطالعه در سنین ۵۵ تا ۶۵ سال کاهش تدریجی ساعات کار را همزمان با افزایش سن ترجیح می دهند.

^۱ Meyburg

^۲ Health & Retirement Study (HRS)

مرکز مطالعات سلامت و بازنشستگی دانشگاه میشیگان که در زمینه مسائل مختلف افراد بالای ۵۰ سال تحقیق می کند. مسائلی چون: درآمد، دارایی ها، کار، طرح های بازنشستگی، از کار افتادگی، مسائل بهداشتی و روانی و

مشابه با آن، تحقیق انجمن بازنشستگان آمریکا^۱ عنوان می کند ۲ نفر از هر ۵ نفر کارگر در سنین ۵۰ سال و بالاتر به شرکت در طرح های بازنشستگی مرحله ای ابراز تمایل کرده اند.

بطور کل می توان دلایل استقبال کارمندان از بازنشستگی تدریجی را به شرح زیر نام برد:

- برخورداری از اوقات فراغت بیشتر
- اشتغال پاره وقت (تقریباً یک دوم افراد پس از بازنشستگی به کمتر از ۱۶۰۰ ساعت کار در سال اشتغال دارند).
- عدم وجود مزایای استخدامی به روش های اقتصادی دیگر.

مزایای بازنشستگی مرحله ای برای کارکنان:

- روند بازنشستگی به صورت انتقالی خواهد بود نه یک اتفاق دفعی و یکباره.
- امکان اشتغال به کار موقت یا پاره وقت
- امکان برخورداری از درآمد مکمل در صورت اشتغال پاره وقت.
- تداوم حس ارزشمندی و حفظ غرور شخصی
- حضور در موقعیت های اجتماعی

***از منظر کارفرمایان:**

بازنشستگی مرحله ای می تواند مزایایی را نیز برای کارفرمایان ایجاد کند. از این طریق آن ها می توانند کارگران با تجربه خود را که تخصص کافی در زمینه شغلی خود دارند حفظ کنند و روشی برای ممانعت از خروج کارکنانی است که از لحاظ اخلاق کاری و اعتبار، شناخته شده هستند. در این صورت علاوه بر این که کارمند با تجربه به کار خود ادامه می دهد، دانش و اطلاعات خود را به همکاران جوان تر منتقل می کند.

^۱ American Association of Retired Persons (AARP)

دلایل کارفرمایان برای استقبال از طرح:

- حفظ کارکنان ماهر و متخصص
- فراهم آمدن امکان آموزش به کارکنان جدید
- کنترل هزینه های بازنشستگی پیش از موعد

مزایای بازنشستگی تدریجی برای کارفرمایان، مؤسسات و شرکتهای:

- جلوگیری از فرار مغزها
- کاهش هزینه های نگهداشت و استخدام افراد
- حراست از فرهنگ و ارزشها
- ثبات بیشتر نیروی کار، چرا که در صورت اعطاء این موقعیت به کارکنان، جابجائی های شغلی کاهش می یابد.
- جایگزین کردن افراد مسن در جواب کاهش جمعیت جوان
- مزایای رقابتی

*از منظر جامعه:

در نهایت از منظر اجتماع بزرگتر، بازنشستگی مرحله ای می تواند به توسعه زندگی کاری و در نتیجه کاهش فشارهای وارده بر سیستم های تأمین اجتماعی و بازنشستگی کارفرما- حامی کمک کند. بعلاوه، در صورت استفاده بهینه و مناسب از کار افراد، جامعه نفع خواهد برد. بازنشسته مرحله ای مهارتها و آموزشهایی را در طی دوران کار پاره وقت خود بکار می گیرد که پیش از آن، همان مهارتها و آموزشها او را یک فرد مناسب و با ارزش ساخته بود. در نتیجه اجتماع از اختصاص مناسب منابع انسانی منتفع می گردد.

۶- روش های مرحله ای کردن بازنشستگی:

تدریجی شدن بازنشستگی و مرحله ای کردن آن می تواند به طرق مختلف صورت گیرد. از جمله روش هایی که از آن ها به عنوان مرحله ای کردن بازنشستگی یاد می شود موارد زیر قابل توجه است:

- کاهش حجم یا ساعات کار. گاهی این امر نیز بتدریج صورت می گیرد.
- تغییر مسئولیت ها و وظایف محوله به افراد
- بازنشستگی پیش از موعد و سپس بکار گیری مجدد افراد
- در این صورت فرد مزایای بازنشستگی را مانند سابق دریافت می کند و اشتغال مجدد می تواند بصورت موقت و یا پاره وقت باشد.
- فرد پس از بازنشسته شدن به عنوان مشاور به فعالیت خود ادامه می دهد.

بخش دوم: عوامل و محدودیت های بازنشستگی مرحله ای

انتقال به بازنشستگی مکرراً به عنوان یک انتقال دفعی یا یکباره از کار تمام وقت به بازنشستگی کامل شناخته می شود تا یک انتقال تدریجی. با این وجود بسیاری از کارکنان بتدریج ساعات کاری خود را کاهش می دهند تا کم کم به بازنشستگی کامل برسند. این فرایند بازنشستگی مرحله ای ممکن است بصورت تعویض کارفرما، تغییر شکل کار بصورت خویش فرمایی یا تغییر شغل باشد.

مطالعات بسیاری نشان داده اند که انتقال به بازنشستگی مکرراً با کار نیمه وقت و تغییر کارفرما همراه بوده است. اولین مطالعات در این زمینه، مطالعات گاستمن و اشتاین میر (۱۹۸۴)^۱، هونینگ (۱۹۸۵)^۲ و هونینگ و هانوش (۱۹۸۵)^۳ می باشد. داده های مطالعات دهه ۱۹۶۰ و اوائل دهه ۱۹۷۰ نشانگر این است که بازنشستگی تدریجی^۴ یا مرحله ای یک پدیده تقریباً معمول بوده و اغلب با تغییر کارفرما همراه بوده است. رام (۱۹۹۰)^۵ دریافت که بیش از ۶۰ درصد از کارگران مستقیماً از شغل خود بازنشسته نمی شوند و بیش از یک دوم آنها یک دوره بازنشستگی مرحله ای داشته اند. علاوه بر آن، کمتر از ده درصد کارگرانی که شغل اصلی خود را ترک کرده اند، بصورت تدریجی بازنشسته می شوند. کوئین در سال ۲۰۰۰^۶ تخمین زد که حداقل یک سوم مردان و نیمی از زنان بین

^۱ Gustman and Steinmeier (۱۹۸۴)

^۲ Honig (۱۹۸۵) عضو دپارتمان اقتصادی دانشکده هانتر

^۳ Honig and Hanoch (۱۹۸۵)

^۴ "partial" retirement

^۵ Ruhm (۱۹۹۰) استاد دانشگاه کارولینای شمالی و اداره ملی تحقیقات اقتصادی

^۶ Quinn (۲۰۰۰) استاد یار اقتصاد کالج بوستن

آخرین شغل اصلی^۱ خود و ترک بازار کار، یک شغل انتقالی بر می‌گزینند.^۲

تحقیق او نشان داد که بسیاری از سالمندان در آمریکا از طریق انتخاب مشاغل نیمه وقت، انتخاب شغل انتقالی یا کاهش حجم کاری و مشاغل خویش فرمایی بتدریج بازنشسته می‌شوند.

با توجه به این که محدودیت های قانون گذاری در دسترسی به دارایی بازنشستگی مانع بازنشستگی مرحله ای بوده و باعث می‌شود افراد برای کاهش ساعات کاری خود، بدون اینکه واقعاً ضرورت داشته باشد کارفرمای خود را تغییر دهند،^۳ قانون رفع ممانعت بازنشستگی مرحله ای^۴ در سال ۲۰۰۰ در آمریکا پیشنهاد شد.^۵ این قانون پرداخت های بازنشستگی را، حتی پیش از خاتمه خدمت و پس از:

الف) سن بازنشستگی پیش از موعد در طرح های DB

ب) سن ۵۹ تا ۵۹/۵ یا

ج) ۳۰ سال خدمت

امکان پذیر می‌سازد. فرضیه پشت این قانون این است که اگر برای کارکنان امکان دستیابی به دارایی های بازنشستگی (پس اندازهای در طرح) ، بدون تعویض کارفرما باشد، کارکنان کمتری برای کاهش حجم و ساعات کاری خود، اقدام به تغییر کارفرما خواهند کرد.

^۱ "Career job"،

^۲ - کوئین شغل اصلی یا Career job را شغلی تعریف می‌کند که حداقل ۱۰ سال از عمر کاری یک فرد و حداقل معادل ۱۶۰۰ ساعت در سال را شامل شود.

^۳ حسب قوانین و مقررات در مورد طرح های کارفرما پشتیبان (DC)، در صورتی که فرد نسبت به تغییر محل اشتغال اقدام نماید، حق دریافت پس اندازهای (دارایی) بازنشستگی را خواهد داشت.

^۴ the Phased Retirement Liberalization Act

^۵ در جولای سال ۲۰۰۰ چارلز گراسلی و رپ پامروی (Charles Grassley & Rep. Earl Pomeroy) این قانون را معرفی کردند ولی هرگز پس از آن تکرار نشد.

این واقعیت که بسیاری از کارکنان تمایل به مشاغل پاره وقت پیدا می‌کنند توسط بسیاری از آنان که به سن بازنشستگی نزدیک شده اند عنوان شده است. در حدود سه چهارم افراد نمونه های مورد تحقیق، از بازنشستگی مرحله ای بصورت کاهش ساعات کاری استقبال کرده اند. (گریگ و پاگنلی، ۲۰۰۰)^۱ شواهد متعددی حاکی از تغییر شغل بلحاظ کاهش ساعات کاری در میان کارکنان است و نشانگر این که کارکنان دارای مهارت های شغلی خاص، متحمل هزینه‌هایی برای جستجوی کار جدید و نیز کاهش دستمزد سابق خود هستند. در واقع رام (۱۹۹۰) دریافت افرادی که با نزدیک شدن به بازنشستگی تغییر شغل داده اند، بیش از ۲۵ درصد کاهش درآمد داشته و با آگاهی قبلی از این کاهش، چنین اقدامی نموده‌اند. یکی از دلایلی که ممکن است یک کارمند بخاطر کاهش ساعات کاری خود اقدام به تغییر کارفرما بکند، عدم تمایل کارفرما به صدور مجوز برای کاهش ساعات کاری او می باشد. اما چرا یک کارفرما ممکن است کار تمام وقت کارمندان را به کار پاره وقت آنها ترجیح دهد؟

تحقیقات اخیر در آمریکا به این نتیجه رسیده اند که فضای اقتصادی و سیاست های دولت نیز برای بازنشستگی مرحله ای محدودیت هایی را پدید می آورد، به طوری که شکل بازنشستگی مرحله ای را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. این محدودیت ها شامل سیستم های بازنشستگی، انتخاب و گزینش کارکنان واجد شرایط، بیمه های خدمات درمانی (سلامت) و ساعات انعطاف پذیر می باشند.

^۱ Graig and Pagenelli (۲۰۰۰)

^۱ Christopher J. Ruhm

۱- نقش و مشکلات کارفرمایان در طرح های بازنشستگی مرحله‌ای

از آنجا که بازنشستگی تدریجی کاهش ساعات کار را در بر می گیرد، کارفرمایان در رأس هر گونه تصمیم گیری در این زمینه واقع شده اند. وقتی یک کارمند مسن تمایل به کاهش ساعات کار خود دارد ممکن است کارفرما با این تصمیم موافقت نکند.

بنابراین مهم است بدانیم چه زمان و تحت چه شرایطی یک کارفرما با بازنشستگی مرحله ای فرد موافقت می کند.

در بیشتر مواقع کارفرمایان بصورت غیر رسمی و بنا به ضرورت و نیاز مؤسسه، با بازنشستگی مرحله ای موافقت می نمایند.

بازنشستگی مرحله ای رسمی معمولاً در شرکت ها و مؤسسات بزرگی وجود دارد که از مدیران قوی و با تجربه ای برخوردارند. جایی که مدیر تشخیص می دهد برای بازنشستگی مرحله ای قوانین و دستورالعمل های مکتوب و روشنی داشته باشد. با این حال این نوع بازنشستگی حتی در شرکت های بزرگ نیز از خط مشی های غیر رسمی برخوردار است. برخی بر این عقیده اند که کارفرمایان برای این که در معرض دعاوی حقوقی قرار نگیرند، از تدوین سیاست های رسمی برای بازنشستگی مرحله ای دوری می کنند.

بدون توجه به اینکه بازنشستگی مرحله ای بخشی از سیاست های رسمی یا غیر رسمی است ، این نوع بازنشستگی نیازمند چندین تصمیم از سوی کارفرمایان است. به عنوان مثال:

- کارفرما باید در مورد عملی بودن کاهش ساعات کاری یک کارمند تمام وقت تصمیم بگیرد.

- در صورت عملی بودن این امر باید تصمیم بگیرد کارمند در شغل حاضر بماند یا در همان شرکت شغل تازه ای را برگزیند.

- علاوه بر آن کارفرما باید تصمیم بگیرد که آیا کارمند الف و ب هر دو می‌توانند از این گزینه بهره‌مند شوند یا باید با توجه به سوابق و دیگر ملاحظات از میان کارکنان خود برای اعطاء چنین موقعیتی، بهترین گزینه را انتخاب کند.

- در نهایت، تصمیم‌گیری در مورد دسترسی به مستمری بازنشستگی و پوشش بیمه خدمات درمانی نیز از دیگر موارد تصمیم‌گیری کارفرما در این خصوص می‌باشد.

۲. مشکل سیستم‌های بازنشستگی

یکی از مشکلاتی که کارفرمایان در ارائه بازنشستگی مرحله‌ای با آن مواجه هستند در طرح‌های بازنشستگی مزایای معین DB است. این طرح‌ها به دو روش مانع بازنشستگی مرحله‌ای هستند. اولاً در این طرح‌ها مزایا بر اساس دریافتی‌های چند سال آخر اشتغال محاسبه می‌شود و بر همین اساس فردی که در اواخر اشتغال خود تصمیم به کاهش ساعات کار خود می‌گیرد و دریافتی او بر اساس این تغییر کاهش می‌یابد، بخشی از مزایای خود را در آینده از دست خواهد داد. در چنین شرایطی یک فردی که در شرف بازنشسته شدن است، چنین تغییری در ساعات کار خود را اعمال نخواهد کرد. چنین مشکلی در طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین DC وجود ندارد.

ثانیاً مقررات بازنشستگی فدرال (ایالتی) است که باعث می‌شود طرح‌های DB مانع بازنشستگی مرحله‌ای شوند. پیش از سال ۲۰۰۷، نقش مجموعه قوانین مالیاتی فدرال که بر مستمری‌های خصوصی حاکم بود، دریافت مزایای بازنشستگی از طرح‌های DB که توسط کارفرمای جاری فرد اداره می‌شد را مشکل می‌ساخت. خصوصاً فردی که از سن بازنشستگی نرمال جوانتر بود، نمی‌توانست برای یک کارفرما هم کار کند و هم مزایای بازنشستگی دریافت نماید. به منظور فهم بهتر موضوع، فردی ۶۳ ساله را

تصور کنید که علاوه بر اینکه علاقه مند به بازنشستگی مرحله ایست می‌خواهد حقوق کاهش یافته خود را با مزایای بازنشستگی "در حین خدمت" تکمیل و جبران نماید. چنین اقدامی برای یک کارمند تحت پوشش طرح‌های DB، که در آن سن نرمال بازنشستگی ۶۵ سال است، غیر قانونی بود.

قانون سال ۲۰۰۶ حمایت از مستمری‌ها، قانون مالیاتی فدرال را تغییر داد. به طوری که فردی که به سن ۶۲ سالگی می‌رسید می‌توانست پرداخت‌های بازنشستگی "حین خدمت" را دریافت نماید. اینکه کارفرما در صورت تمایل به تعدیل تعهدات بازنشستگی در طرح‌های DB بتواند مجوز چنین پرداخت‌هایی را صادر نماید، از سال ۲۰۰۷ اجرا شد. به طوری که یک فرد ۶۳ ساله می‌توانست بازنشسته مرحله ای شده و ترکیبی از دستمزد زمان اشتغال و درآمد بازنشستگی داشته باشد.

پیچیدگی‌های قانونی که چنین مخارج بازنشستگی را در "ضمن اشتغال" احاطه کرده‌اند مختص طرح‌های DB است و به طرح‌های DC مربوط نمی‌شوند.

در این زمینه مرکز تحقیقات بازنشستگی و سلامت، محدودیت دسترسی به دارایی‌های بازنشستگی در نتیجه‌گزینش بازنشستگی مرحله ای را از جمله دلایل تغییر شغل افراد بر شمرده و عنوان کرده که بسیاری از قوانین بازنشستگی، محدود کننده برخورداری از مزایای بازنشستگی در صورت شرکت در برنامه‌های بازنشستگی مرحله ای می‌باشند^۱ زیرا:

^۱ برای اطلاعات بیشتر می‌توانید به گزارش‌های کارگروه ۲۰۰۰ (Working Group)، فیلدز وهاچن، ۲۰۰۲ (Fields & Hutchens) و پرسل، ۲۰۰۴ (Purcell) مراجعه کنید. لاتولپ و ترنر در سال ۲۰۰۰ (Latulippe & Turner) یک بررسی تطبیقی در قوانینی که بازنشستگی مرحله ای را تحت تأثیر قرار می‌دهند، انجام داده‌اند.

اولاً، اگر فردی تحت پوشش طرح بازنشستگی DB که مزایای بازنشستگی آن بر اساس میانگین درآمد چند سال آخر استخدام فرد تعیین می شود باشد، تغییر در ساعات کاری او که موجب کاهش دستمزد می گردد، پیامدهای جدی بر مزایای نهایی بازنشستگی وی خواهد گذاشت.

ثانیاً در طرح های DC (طرح های با حق بیمه معین) که کارمند حق برداشت پول خود را تا زمان بازنشستگی، بجز در مواردی خاص، (قوانین مالیاتی هم مانع برداشت های فاقد جریمه تا سن ۵۹/۵ می شوند) چون: برداشت به عنوان مستمری، یا در موارد فوت یا از کار افتادگی ندارند و کارگران ممکن است مجبور به خاتمه دادن به خدمت خود و تغییر کارفرما بمنظور دسترسی به دارایی های بازنشستگی حتی در زمانی که آن ها در سنین بالای ۵۹/۵ هستند، شوند.^۱ طرح های مشارکت در منافع^۲ (نوعی صندوق بازنشستگی است که به وسیله یک شرکت، یک سازمان، یک واحد تجاری تأسیس می شود و از محل تحصیل قسمتی از سودهای شرکت، مستمری بازنشستگان پرداخت می شود) و سود سهام، اجازه پرداخت نقدی سود در زمان خدمت را دارند، اما همه این طرح ها این گونه عمل نمی کنند.

ثالثاً، پرداخت های نقدی سود در طول دوران (ضمن) خدمت در طرح های Money Purchase که در آن ها کارفرما درصد معینی از حقوق کارکنان را به حساب آن ها واریز می کند، ممنوع می باشد.

رابعاً، قوانین جاری اجازه پرداخت مزایای بازنشستگی طرح های DB را پیش از رسیدن به سن بازنشستگی طبیعی به فرد نمی دهد مگر در صورت منفک شدن کامل فرد از اشتغال و قطع همکاری با حامی طرح. از آنجا که

^۱ در طرح های بازنشستگی DC، میزان حساب بازنشستگی هر فرد مشخص است و مزایای بازنشستگی او بستگی به نرخ برگشت سرمایه گذاری دارد.

^۲ Profit sharing plans

اساساً انباشت سرمایه در طرح های DB ، پس از اینکه فرد واجد شرایط دریافت مزایای بازنشستگی پیش از موعد یا بازنشستگی عادی شود قطع می شود، برخی از افراد، بمنظور افزایش ارزش مستمری های خود، سود خود را در تغییر کارفرما می بینند.^۱

در همین ارتباط نگرانی اصلی از منظر سیاسی نیز این است که مقررات بازنشستگی ممکن است تغییر و تحولات ناکارآمد کارکنان را، وقتی به صورت مرحله ای بازنشسته می شوند، باعث شده یا تحمیل کنند. ناکارآمدی وقتی تظاهر می یابد که کارکنان وارد مشاغل شده که از لحاظ مالی و روانی موجب رضایت فرد نشده و در نتیجه از کارآیی لازم در شغل جدید برخوردار نخواهند بود.

۳. مشکل انتخاب و گزینش

کارفرمایان در مورد گزینش افرادی که می توانند از بازنشستگی مرحله ای استفاده کنند، آشکارا یا تلویحاً باید تصمیم گیری نمایند. اگر کارمند الف اجازه دارد از بازنشستگی مرحله ای استفاده کند آیا کارمند ب نیز چنین شانس را خواهد داشت؟ در طرح های رسمی دسترسی به بازنشستگی مرحله ای برای هر کارمند بالا رتبه ای که به این امر تمایل داشته باشد، غیر معمول است. در اینگونه طرح ها، بازنشستگی مرحله ای تحت شرایطی امکان پذیر است، در حالی که کارفرما در طرح های غیر رسمی، بواسطه طبیعت خاص این طرح ها، در بازنشستگی مرحله ای می تواند گزینشی عمل نماید.

^۱ کاتلیکف و وایز (Kotlikoff & Wise) در سال ۱۹۸۹ در زمینه ثروت تجمعی در طرح های DB بحث و تبادل نظر کرده و نشان دادند که چگونه نرخ تجمعی مستمری ها در سنین بازنشستگی نرمال و بازنشستگی پیش از موعد شیب دار می شود. نرخ های تجمعی، پس از اینکه کارگر واجد شرایط دریافت مزایا می شود، می تواند منفی شود. منطق این است که پس از اینکه کارگری واجد شرایط دریافت مزایا می شود، ثروت بازنشستگی در صورت کفایت سود ارزش کنونی مزایای سالانه برای جبران کاهش یک سال مزایا ، افزایش خواهد یافت.

در شرایطی که کارفرما گزینشی عمل می کند، چه معیاری را برای انتخاب‌های خود بر می‌گزیند؟ مطالعات نشان داده اند که معمولاً کارفرمایان این موقعیت را برای کارکنان مسن تر یا کارکنانی که زمان طولانی تصدی یک حرفه را داشته اند در نظر می‌گیرند. علاوه بر آن کارکنانی که نیاز به نظارت کمتر داشته و مسئولیت‌های خود را به نحو احسن انجام می‌دهند در اولویت می‌باشند. در اینگونه مواقع کارفرمایان از بازنشستگی مرحله ای به عنوان پاداش استفاده می‌کنند.

۴. مشکل بیمه درمانی (سلامت)

دیگر مشکلی که کارفرمایان در ارائه بازنشستگی مرحله ای با آن روبرو هستند، بیمه خدمات درمانی است. اگر کارفرما برای کارکنان تمام وقت خود بیمه درمان فراهم کند، چه اتفاقی برای کسانی که وارد طرح بازنشستگی مرحله ای می‌شوند خواهد افتاد؟

برای برخی از کارفرمایان این مورد یک تحدید بازنشستگی مرحله ای محسوب نمی‌شود چرا که آن‌ها این خدمات را برای کارکنان پاره وقت و تمام وقت خود دارند و این مسئله برای بازنشستگان مرحله ای مشکلی بوجود نخواهد آورد، هرچند این کارفرمایان در ارائه این خدمات به کارکنان پاره وقت و بازنشستگان مرحله ای سخاوت کمتری خواهند داشت.

علیرغم اینکه قوانین بازنشستگی مشکلاتی را برای مستمری‌ها ایجاد می‌کنند، قوانین و مقررات مرتبط با بازنشستگی مثل قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان^۱ و مجموعه قوانین مالیاتی ایالتی^۲ برای طرح‌های بیمه درمانی که توسط کارفرمایان خریداری می‌شوند، محدودیت‌های چندانی ایجاد نمی‌کنند. به عنوان مثال، کارفرما با موانع قانونی در خرید

^۱ Employee Retirement Income Security Act (ERISA)

^۲ Federal tax code

پوشش درمانی برای کارکنان پاره وقتی که حداقل ۱۵ سال تجربه کار در شرکت را دارند، روبرو نخواهند بود.

شاید بیشتر موانع، ناشی از هزینه ها و اخلاقیات باشد و کمتر به قوانین مربوط شود. کارفرمایان از فراهم آوردن بیمه درمان برای سالمندان پاره وقت خود گریزانند در حالی که این امکانات را برای جوان ترها فراهم می کنند. در این شرایط اخلاقیات وارد می شود. بجای تحمل هزینه های پوشش دادن کارکنان پاره وقت در طرح های درمانی، کارفرما می تواند به راحتی تصمیم بگیرد که یک شخصی که بصورت پاره وقت کار می کند را تحت پوشش بیمه درمان قرار دهد یا خیر؟

۵. مشکل ساعات کار انعطاف پذیر

یک مشکل دیگر که بصورت تلویحی در طرح های بازنشستگی مرحله ای وجود دارد، انعطاف ساعات کار است.

عوامل بسیاری تمایل کارفرما به کار تمام وقت کارمندان خود نسبت به کار پاره وقت آنها را توجیه می کند. یکی از این عوامل هزینه های شبه ثابتی است که به تعداد کارکنان بستگی دارد و نه به میزان ساعات کاری آنها. مثال هایی از هزینه های شبه ثابت عبارت است از هزینه های آموزشی افراد و مزایای حاشیه ای که هزینه های ثابتی را بازای هر فرد تحمیل می کنند. در تأیید این نظر شواهد تجربی متعددی دال بر کاهش تعداد کارکنان پاره وقت به دلیل وجود هزینه های آموزشی و دیگر مزایای حاشیه ای وجود دارد. تکنولوژی تولید یک کارخانه یا شرکت نیز یکی دیگر از دلایل عدم تمایل کارفرمایان به داشتن کارکنان پاره وقت است. چرا که برخی از کارها بصورت تیمی انجام می شوند و حضور تک تک اعضا در حین انجام کار از اهمیت زیادی برای جلوگیری از خسارت های احتمالی کاهش تولید برخوردار است. نهایتاً اگر کاری مستلزم صرف میزان

سرمایه خاصی برای هر فرد باشد، شرکت‌ها تمایلی به داشتن کارکنان پاره وقت نخواهند داشت.

وقتی هزینه‌های شبه ثابت و تکنولوژی تولید باعث می‌شود که کارفرمایان داشتن یک کارمند تمام وقت را به داشتن دو کارمند پاره وقت ترجیح دهند، کاهش ساعات کاری یک کارمند در صورتی امکان پذیر است که کاهش دستمزد او و درآمد کم پیشنهادی به کارمند جدید مورد توافق دو نفر قرار گیرد.

از سوی دیگر در برخی از مشاغل، کارفرما نیازی به کارمند پاره وقت ندارد. به عنوان مثال، یک مدیر نمی‌تواند بصورت پاره وقت کار کند. یک مدیر تمام وقت از دو مدیر پاره وقت کارایی بیشتری دارد. چرا که یک مدیر پاره وقت باید زمانی را صرف پیگیری و اطلاع از اتفاقات پیش آمده در نیم روز گذشته بکند. این مشکل در ماهیت همه مشاغل بطور یکسان وجود ندارد و برخی مشاغل می‌توانند بصورت پاره وقت بازسازی شوند. فالیک نیز در سال ۱۹۹۹^۱ عنوان کرد تمایل کارفرما به داشتن کارمند پاره وقت با توجه به نوع حرفه متفاوت است. به عنوان مثال، در کسب و کارهای خرد^۲، در حدود ۴۰ درصد کارکنان بصورت پاره وقت فعالیت می‌کنند، در حالی که در حرفه ای چون معدن فقط ۱۰ درصد کارگران بصورت پاره وقت مشغول هستند. تحقیق واتسون وات (۲۰۰۰)^۳ نشان داد که دسترسی به برنامه‌های بازنشستگی مرحله ای که به کارمند اجازه کاهش ساعات کار را می‌دهد، در میان صنایع گوناگون متفاوت است و در بخش‌های آموزشی رایج تر می‌باشد. این تحقیق عنوان می‌کند که اجرای برنامه‌های بازنشستگی مرحله ای در کالج‌ها و دانشگاه‌ها آسان تر بوده و هزینه‌های

^۱ Fallick ۱۹۹۹

^۲ Retail trade

^۳ Watson-Wyatt (۲۰۰۰)

چندانی در بر ندارد در حالی که برای دیگر مشاغل ممکن است در بر دارنده هزینه های بالایی باشد.^۱

در جایی که انعطاف ساعات کار تحدید کننده کاربرد طرح بازنشستگی مرحله ای می باشد، یک روش برای جبران آن تعیین مجدد کارکنان برای مشاغل متفاوتی است که می تواند الزامات تخصصی، روابط کاری و یا موقعیت و مکان متفاوت داشته باشد. در گزارش AARP که پیش از آن ذکر شد، بسیاری از پاسخ دهندگان اظهار کرده بودند که یک بازنشسته مرحله ای بودن به معنی تغییر اجباری شغل و مسئولیت، زیر نظر کارفرمای قبلی است. و این خود دلیلی بر عدم جذابیت و عدم استقبال از این طرح می باشد.

تحقیقات با استفاده از نظرات ۹۵۰ کارفرما نشان داد که فرایندهای حرفه ای فرد تعیین کننده امکان کاربرد بازنشستگی مرحله ای و در نتیجه انعطاف ساعات کار می باشد. مثلاً مدیریت حرفه ایست که امکان بازنشستگی مرحله ای را به فرد مدیر نمی دهد در حالی که در برخی مشاغل مثل مهندسی، وکالت، و حسابداری این امکان بیشتر است. گاهی با وجود اعلام موافقت کارفرما برای کاهش ساعات کاری، کارکنان به دلایل گوناگون اقدام به تغییر شغل می کنند. از جمله برای صرفه جویی در پول و زمانی که صرف رفتن به محل کار و برگشتن از آن می شود. چراکه با کاهش ساعات کار تغییری در این هزینه ها صورت نمی گیرد. یکی دیگر از هزینه های ثابت برای فرد، هزینه لباس مخصوص آن حرفه یا یک مرکز خاص می باشد.

^۱ آلن، کلارک و گینت (Allen, Clark & Ghent) پیامد برنامه های بازنشستگی مرحله ای را در سیستم دانشگاه کارولینای شمالی بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که اساتید و کارکنانی که فعالیت کمتری داشتند، بیشتر به شرکت در برنامه های بازنشستگی مرحله ای علاقه داشتند.

۶- تغییر کارفرما

محدودیت های سیستم های بازنشستگی جهت استفاده از بازنشستگی تدریجی موجب می گردد در میان کسانی که تحت پوشش بازنشستگی هستند، کاهش ساعات کار با سرعت کمتری انجام شود.

نرخ انتقال به بازنشستگی کارگران تحت پوشش طرح های DC، به نرخ انتقال در کارگرانی که تحت پوشش هیچ طرح بازنشستگی نیستند، شباهت دارد. این امر از این فرضیه که طرح های DC بیشتر "سن خنثی"^۱ هستند حمایت می کند در حالی که طرح های DB، وقتی بازنشستگی را تشویق می کنند که فرد به سن بازنشستگی نرمال رسیده باشد.

اگر یک فرد تحت پوشش بازنشستگی بخواهد کار خود را از شکل تمام وقت به پاره وقت تغییر دهد، ممکن است برای نگهداشت همان استانداردهای زندگی، دسترسی به دارایی های بازنشستگی ضروری باشد. از آن جا که برای دستیابی به دارایی های بازنشستگی، ممکن است تغییر کارفرما ضرورت داشته باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که کارگران دارای بازنشستگی در هنگام انتقال به کار پاره وقت تغییر کارفرما دهند در حالی که این انگیزه در میان افرادی که تحت پوشش بازنشستگی نیستند وجود ندارد.

در صورتی که پوشش بازنشستگی کاهش ساعات کار را با کارفرمای حاضر محدود کند، افرادی که تمایل به کاهش ساعت کار خود دارند اقدام به تغییر کارفرما خواهند کرد. با اندک استثناهای موجود، تقریباً در هر گروه سنی افرادی که تحت پوشش بازنشستگی هستند، در هنگام کاهش ساعات کار، تغییر کارفرما می دهند.

در بسیاری از موارد عدم تخصص فرد در شغل جدید و با کارفرمای جدید، به کاهش دریافتی او می انجامد. لیکن افراد تحت پوشش طرح های

^۱ Age- neutral

بازنشستگی ممکن است، برای دسترسی به دارایی های بازنشستگی خود تغییر شرکت یا مؤسسه محل کار دهند. این امر در مورد افرادی که تحت پوشش بازنشستگی نیستند انگیزه کمتری را برای تغییر کارفرما، خصوصاً در صورت کاهش درآمد در زمان ورود به بازنشستگی مرحله ای ایجاد می کند.

بطور میانگین افرادی که کارفرمای خود را تغییر داده اند با کاهش دستمزد قابل ملاحظه ای روبرو شده اند، خصوصاً وقتی که از ابتدا تحت پوشش یکی از طرح های DB یا DBDC^۱ بوده اند. این کاهش برای افراد تحت پوشش طرح های DB، ۱۸،۴ درصد؛ برای افراد تحت پوشش طرح های DBDC، ۲۴،۵ درصد؛ برای افراد تحت پوشش طرح های DC، ۵،۸ درصد و در نهایت برای کسانی که تحت پوشش هیچ طرحی نبودند ۱،۵ درصد بوده است. اگر افراد به اختیار تغییر کارفرما دهند، نشانگر این است که آنها کاهش دریافتی های خود را برای بهبود و تسهیل کار خود پذیرفته اند، اما اگر اجباراً به این کار اقدام کرده باشند، اصولاً قادر نخواهند بود کارفرمایی را بیابند که مانند حقوق قبلی او پرداخت کند.^۲ شاید به این دلیل که مهارت های افراد، قابل انتقال به موقعیت جدید نبوده و نمی تواند بازده لازم را در کار جدید داشته باشد.

بنابراین تحلیل ها چندین الگو در داده ها یافت شده است که همسو با فرضیه تحدید کردن امکان انتقال از کار تمام وقت به کار پاره وقت از سوی سیستم های بازنشستگی برای کسانی است که به این مرحله نزدیک شده اند:

^۱ گاهی افراد می توانند تحت پوشش طرح های چندگانه باشند که حداقل یکی از آن ها DB و دیگری نیز DC باشد. در برخی موارد نیز فرد می تواند تحت پوشش یک طرح بازنشستگی واحد باشد که لایه های DB و DC را در بر دارد.
^۲ در طرح های DB و DBDC

۱. شانس کاهش ساعات کار برای افرادی که بصورت تمام وقت مشغول بوده و تحت پوشش سیستم بازنشستگی هستند، کمتر است.

۲. در میان افرادی که با یک کارفرما همکاری می کنند، پوشش بازنشستگی با شانس کمتر برای کاهش ساعات کار همبسته است.

۳. در میان افرادی که اقدام به تغییر کارفرما می کنند، افرادی که تحت پوشش بازنشستگی هستند بیشتر تمایل به کاهش ساعات کار خود دارند.

۴. افراد تحت پوشش طرح های DB و DBDC نسبت به افرادی که تحت پوشش بازنشستگی نیستند، با تغییر کارفرما متحمل کاهش بیشتر دریافتی های خود می شوند.

این واقعیت که کارفرمایانی که کارمندان خود را تحت پوشش بازنشستگی قرار می دهند تمایل کمتری برای صدور مجوز کاهش ساعات کار دارند نشانگر این است که تأثیرات مشاهده شده سیستم ها در بخش های قبلی، می تواند فقط یک همبستگی کاذب باشد. شاید سیستم ها اصلاً تأثیری بر تمایل افراد برای کاهش ساعات کار خود نداشته باشند اما کارمندان تحت پوشش طرح ها کارفرمایانی دارند که به کار پاره وقت بی میل هستند. این امر می تواند دلیلی باشد برای جستجوی دیگر خصوصیات که تمایل کارمند را برای کار نیمه وقت و تمایل کارفرما را برای صدور این مجوز تحت تأثیر قرار می دهد.

در حالی که امکان انتقال به کار پاره وقت در هر سه نوع سیستم پائین است، در طرح های DB و DBDC امکان تغییر شغل یا تغییر کارفرما به منظور جبران این عدم امکان وجود دارد. در طرح های DC احتمال تغییر اشتغال تمام وقت به پاره وقت و همچنین بازنشستگی کمتر است. این واقعیت که طرح های DC نسبت به طرح های DB دیرتر بازنشسته شدن را تشویق می کنند با انتظارات ما همسو می باشد. ثروت بازنشستگی در طرح های DC تا زمانی که فرد مشغول به کار است، تجمع می یابد.

گاهی تمایل کارفرما برای صدور مجوز کار بصورت پاره وقت، احتمال کاهش ساعات کار از سوی کارمند را افزایش داده ولی زمان بازنشستگی او به تأخیر می افتد. سیاست به کار رفته، تعداد سال های کمتر برای اشتغال تمام وقت در مقابل تعداد سال های بیشتر برای اشتغال پاره وقت خواهد بود.

همسو با انتظارات، احتمال انتخاب کار پاره وقت، اساساً با افزایش سن بالا می رود. کارکنان بالای ۶۵ سال، ۵,۶ درصد بیشتر از کارکنان ۵۴-۵۰ سال احتمال تغییر ساعت کار به صورت نیمه وقت را دارند.

در حالی که سیستم های بازنشستگی کاهش تدریجی ساعات کار را برای افرادی که با یک کارفرما کار می کنند، مشکل می سازند، افرادی که تحت پوشش بازنشستگی هستند، کم و بیش بمنظور کاهش ساعات کار خود تغییر کارفرما می دهند.

امکان تغییر کارفرما و کاهش تدریجی ساعات کار، وقتی فرد به سن ۶۵ سالگی میرسد، در میان انواع مختلف سیستم های بازنشستگی مشابه می باشد. اما بهر حال این الگو با این واقعیت که دسترسی به دارایی های بازنشستگی برای افراد مسن تحت پوشش طرح های DC کمی بیشتر از افراد تحت پوشش طرح های DB می باشد، توضیح داده می شود.

۷- تأثیرات کار پاره وقت بر دستمزد

شواهد بسیاری حاکی از کاهش دستمزدهای ساعتی افراد شاغل در کارهای پاره وقت نسبت به افراد شاغل تمام وقت وجود دارد. بنابراین کاهش ساعات کاری به کاهش دستمزد می انجامد و این کاهش درآمد در شرایط تغییر کارفرما، برای افراد متخصص و حرفه ای بیشتر هم می باشد. اگر پوشش بازنشستگی امکان تغییر کارفرما را بمنظور کاهش ساعات کار به فرد بدهد، در نتیجه آن میزان دستمزد افراد در هنگام انجام کار پاره وقت کاهش می یابد.

به عبارتی تغییر ساعات کار، همراه با تغییر کارفرما برای کارکنان تحت هر پوشش بازنشستگی، تأثیرات منفی در بر دارد. گزارش مرکز تحقیقات سلامت و بازنشستگی این تأثیر منفی را برای کارکنان تحت پوشش بازنشستگی ها بیش از ۳۰ درصد، خصوصاً برای کسانی که تخصص کاری مختص شرکت دارند و برای کسانی که تحت پوشش هیچ سیستم بازنشستگی نیستند در حدود ۱۳ درصد اعلام کرد.

بخش سوم: معرفی برخی برنامه ها جهت بازنشستگی مرحله ای و قوانین مرتبط

در حال حاضر برنامه های اندکی برای بازنشستگی تدریجی در حال اجرا است که از میان آن ها به دو مورد که از اهمیت بیشتری نسبت به سایر طرح ها برخوردار است اشاره می شود:

۱. طرح های بازنشستگی تأخیری (DROP)^۱

۲. طرح اتحادیه ملی برق روستایی (NRECA)^۲

طرح های بازنشستگی تأخیری (DROP)

بازنشستگی تأخیری تمهیدی است که تحت آن، مستخدم تحت طرح بازنشستگی مزایای معین DB که واجد شرایط بازنشستگی و دریافت مزایا شده است، می تواند به کار کردن ادامه دهد. در این حالت کار اضافی و میزان درآمد آن برای محاسبه درآمد بازنشستگی در نظر گرفته نمی شود ولی به جای آن، از زمانی که تاریخ شروع پرداخت مستمری محسوب می شود در یک حساب جداگانه و در داخل همان طرح مورد ارزش گذاری قرار می گیرد و همچنین در طی هر سال از ادامه کار بیشتر، اعتباری تحت طرح بازنشستگی کارفرما به آن افزوده می گردد. به این حساب سود تعلق می گیرد (با نرخ تعیین شده در طرح و یا بر مبنای درآمدهای متضمن طرح بازنشستگی). وقتی که کارمند بالاخره بازنشسته می شود (معمولاً بعد از ۵ سال)، سود این حساب بعلاوه آن مزایایی که کارمند تحت طرح های مزایای معین DB بر پایه سالهای پیشین خدمت خود اندوخته است، پرداخت می گردد.

^۱ Deferred Retirement Option Plans (DROPs)

^۲ National Rural Electric Cooperative Association

بنابراین طرح های بازنشستگی تأخیری یک ابزار بازنشستگی تدریجی می باشند که در آن کارکنان توافق می کنند در یک تاریخ خاص در آینده، اما با میزان مستمری تعیین شده جاری بازنشسته شوند. پرداخت مزایا در فاصله زمانی بین انتخاب طرح بازنشستگی تأخیری و بازنشستگی واقعی، در یک حساب داخل طرح پرداخت می شود. این طرح برای کسانی که در آینده افزایش حقوق اندک داشته و یا اصلاً افزایش درآمد نخواهند داشت بسیار مناسب است.

طرح اتحادیه ملی برق روستایی (NRECA)

علاوه بر DROP یک مثال دیگر از طرح های بازنشستگی مرحله ای، طرح اتحادیه ملی برق روستایی (NRECA) است. تحت این طرح، سن بازنشستگی نرمال فرد ۶۰، ۶۲ یا ۶۵ سالگی است (با الزامات شغلی متفاوت). زمانی که یک کارمند به سن نرمال بازنشستگی خود می رسد، پرداخت مستمری می تواند آغاز شود، حتی اگر کارمند به کار کردن بصورت پاره وقت یا تمام وقت ادامه دهد و بمجرد بازنشستگی بعدی (متعاقب)، کارمند مزایای اضافی ناشی از سالهای اضافه خدمت خود، در سال های پس از بازنشستگی نرمال، را دریافت می کند. دیگر مزایا مثل بیمه خدمات درمانی در طی دوران بازنشستگی مرحله ای برقرار بوده است.

قوانین ایالتی جاری

مجموعه قوانین کد^۱ و اریسا^۲، ۲ قانون اصلی تنظیم کننده طرح های خصوصی مرتبط با مزایای کارکنان است. - مجموعه قوانین کد شامل الزامات مختلفی است که یک طرح بازنشستگی باید بمنظور حفظ شرایط مالیاتی خود، بدان توجه کند. اگر

^۱ The Code

^۲ ERISA

یک طرح بازنشستگی به الزامات مجموعه قوانین کد توجه نکند، کارفرما حائز شرایط برخورداری از معافیت مالیاتی برای حق بیمه های خود نخواهد بود، سود بازنشستگی بر پایه درآمد آن مالیات گذاری می شود و از مشارکت کنندگان بلافاصله پس از اینکه از طرح مزایا دریافت کنند، مالیات اخذ می شود.

- اریسا الزامات و قوانین و مقررات سرمایه گذاری بازنشستگی، الزامات امانی و دیگر تمهیدات مراقبت سلامت را تبیین کرده است.

یکی از موضوعات قانونی مرتبط با بازنشستگی مرحله ای این است که تحت چه شرایطی یک فرد می تواند به وجوه بازنشستگی خود دسترسی داشته باشد تا بتواند درآمد کار نیمه وقت خود را تکمیل کند. با توجه به مجموعه قوانین کد، امکان دسترسی قبل از بازنشستگی کامل فرد به درآمد بازنشستگی، بسته به نوع طرح بازنشستگی متفاوت است.

دو نوع از طرح های بازنشستگی، طرح های DB و DC می باشند. در طرح های DB اگر فردی کمتر از سن بازنشستگی نرمال (در طرح های متفاوت مختلف است، اما اغلب ۶۵ سالگی است) داشته باشد، برای برخورداری از امکان دستیابی به مزایای بازنشستگی خود، باید بطور کامل از حالت اشتغال خارج شود. این قانون باعث می شود که فرد برای شرکت در طرح بازنشستگی مرحله ای به خدمت خود خاتمه دهد و مجدداً برای یک کارفرمای جدید به عنوان یک پیمانکار مستقل^۱ مشغول به کار شود.

^۱ پیمانکار مستقل فرد، کسب و کار و یا شرکتی است که کالا یا خدماتی را برای دیگری، بر اساس یک توافقنامه کتبی یا شفاهی فراهم می کند. یک پیمانکار مستقل بصورت منظم برای یک کارفرما کار نمی کند بلکه در زمانی که به خدمات آن ها نیاز است فراخوانده می شود.

بخش چهارم: مزایا و چالش های مرتبط با استفاده از بازنشستگی

مرحله ای

مزایا و چالش های مرتبط با استفاده از بازنشستگی مرحله ای توسط کارکنان در موقعیت های استخدامی متفاوت در قالب جداول زیر خلاصه شده است:

جداول ۱ و ۲ اطلاعات دو موقعیت بازنشستگی مرحله ای را خلاصه می کند:

جدول ۱: به شرح اجمالی موقعیت اشتغال بازنشستگی مرحله ای به شکل اشتغال مجدد کارمند، پس از بازنشستگی کامل او می پردازد.

جدول ۲: به شرح اجمالی موقعیت اشتغال بازنشستگی مرحله ای به شکل کاهش ساعات کاری فرد می پردازد.

هر جدول چالش ها و مزایای احتمالی هر رویکرد، منجمله شناسایی موارد کاربردی، قانونی و سیاستگذاری نیازمند توجه در هنگام پیاده سازی این برنامه را روشن می کند.

جدول ۱: اشتغال مجدد پس از بازنشستگی کامل

حالت اشتغال	مزایا برای مستخدم	مزایا برای کارفرما	چالش ها
* کارمند پس از اینکه بطور کامل بازنشسته شده است به کار پاره وقت برای کارفرمای سابق خود می پردازد.	۱. دریافت درآمد مکمل در طول دوره بازنشستگی ۲. امکان انعطاف در زمانبندی برنامه کار	۱. حفظ تجربه و دانش کارمند ۲. تأخیر در جستجو و آموزش کارمند جدید ۳. صرفه جویی در هزینه ها با بکارگیری کارمندان پاره وقت که ممکن است شرایط برخورداری از هیچگونه مزایای کارمندی را نداشته باشند.	۱. کارمند به دلیل وضعیت پاره وقت ممکن است واجد دریافت هیچگونه مزایا در طرح های کارفرما- حامی نباشد. مثل بیمه های سلامت، انباشت مزایای مستمری و یا حق بیمه در طرح های مشارکت در منافع. ۲. در صورتی که کارمند تعداد ساعات زیادی کار کند، پرداخت های مستمری سیستم DB ممکن است به تعویق بیفتد. ۳. اگر کارمند واجد شرایط شرکت در یک طرح بازنشستگی باشد، محاسبه مزایای نهایی پیچیده تر می شود.
* کارمند بطور کامل بازنشسته می شود و سپس به عنوان یک مشاور یا یک پیمانکار مستقل برای کارفرمای قبلی خود ادامه فعالیت می دهد.	مزایای بازنشستگی فرد با احتمال زیاد و به دلیل شرایط استخدامی به حالت تعلیق نخواهد بود.	۱. کارفرما مسئولیتی در قبال مالیات استخدامی فرد یا مزایای او به دلیل شرایط استقلال قرارداد او نخواهد داشت. ۲. کارفرما استعدادهای مورد نیاز را حفظ می کند.	۱. کارمند بخاطر وضعیت اشتغال خود، واجد شرایط دریافت مزایای کارمندان در طرح های کارفرما پشتیبان نخواهد بود. ۲. کارمند مسئول پرداخت همه مالیات های مربوط به اشتغال خود می باشد. ۳. قوانین مالیاتی شرایط و زمان خاتمه چنین ترتیباتی از استخدام را برای دریافت مزایای بازنشستگی یا مستمری مشخص نمی کنند.
* کارمند کاملاً بازنشسته می شود و پس از آن بصورت تمام وقت برای کارفرمای قبلی خود فعالیت می کند.	کارمند، واجد شرایط دریافت همه مزایایی است که سایر کارکنان تمام وقت دارند.	کارفرما بدون نیاز به پرداخت هزینه آموزش، استعدادهای مورد نیاز را حفظ می کند.	۱. ترتیبات کاری، انعطاف پذیری کمتری دارند. ۲. مزایای بازنشستگی ممکن است تا زمانی که فرد اشتغال به کار دارد، به حالت تعلیق باشد.
* مستخدم پس از بازنشستگی کامل، به کار پاره وقت یا تمام وقت، مشاور و یا پیمانکار مستقل برای یک کارفرمای جدید مشغول به کار می شوند.	کارمند، ریسک تعلیق مزایای بازنشستگی طرح های DB از سوی کارفرمای قبلی را از میان بر می دارد.	ادعای خسارت کارمند در رابطه با قوانین ضد تبعیض استخدامی ^۱ متوجه کارفرمای قبلی نمی شود.	۱. ممکن است کارمند قادر به یافتن موقعیت شغلی مشابه با موقعیت قبلی خود چه از لحاظ درآمد و چه از لحاظ سمت نشود. ۲. کارفرمای قبلی از استعداد و تجربه کارمند خود محروم می شود. ۳. ممکن است لازم باشد کارفرمای جدید متحمل هزینه های آموزشی برای کارمند شود.

^۱ Age Discrimination Employment Act (ADEA)

جدول ۲: بازنشستگی مرحله ای به شکل کاهش ساعات کاری

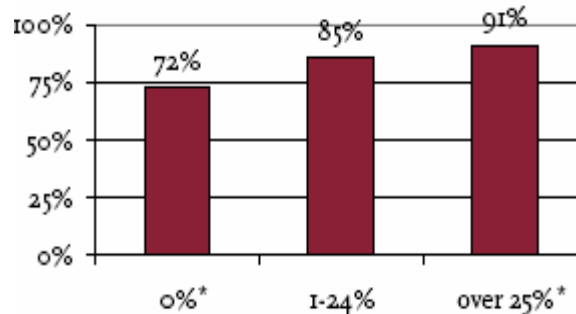
حالات اشتغال	مزایا برای مستخدم	مزایا برای کارفرما	چالش ها
* مستخدم به شکل مرحله ای بازنشسته شده و ساعات کار خود را کاهش می دهد و قسمتی از طرح های بازنشستگی یا مستمری را دریافت می کند.	۱. مستخدم ساعات کار خود را کاهش می دهد اما پرداخت های کاهش یافته به دلیل کاهش ساعات کار را با پرداخت های بازنشستگی بخشی جبران می کند. ۲. مستخدم ممکن است بسته به میزان کاهش ساعات کار خود، به شرکت در طرح های مزایای کارمندی کارفرما حامی شرکت کند.	۱. کارفرما استعدادها و تجربیات را حفظ کرده و ممکن است کسری نیروی کار را جبران کند. ۲. نیاز به جستجو برای کارمند جدید و آموزش او به تأخیر می افتد.	۱. ممکن است کارمند یا مستخدم بنا به میزان کاهش ساعات کار خود، واجد شرایط برخورداری از طرح های خدمات درمانی کارفرما حامی و دیگر مزایای کارمندی را از دست بدهد. ۲. بیمه عمر و بیمه از کار افتادگی کارفرما حامی بسته به حقوق فعلی او (حقوق ناشی از کار) کاهش خواهد یافت. ۳. قوانین مالیاتی جاری اجازه برداشت از طرح بازنشستگی را پیش از خارج شدن کامل از طرح، سن ۶۲ سال و یا پیش از سن بازنشستگی نرمال را نمی دهد. ۴. در طرح های بازنشستگی که محاسبه مستمری ها مبتنی بر متوسط درآمد سال های آخر خدمت است، با کاهش ساعات کار، مزایا نیز کاهش می یابد. ۵. کاهش در ساعات کار می تواند منجر به از دست دادن مزایای انباشته شده در یک طرح مزایای معین و یا منجر به از دست دادن حق بیمه های کارفرما در یک طرح مشارکت در منافع گردد. ۶. مزایای بازماندگان (همسر) ممکن است بمجرد بازنشستگی کامل کاهش یابد. ۷. محاسبه مزایای بازنشستگی کامل در طرح های DB بسیار مشکل خواهد شد.
* مستخدم بصورت مرحله ای بازنشسته می شود و ساعات کاری خود را کاهش می دهد، بدون اینکه مستمری دریافت کند.	دستمزد کاهش می یابد اما مزایای مستمری و بازنشستگی کامل محفوظ می ماند (اگر تحت پوشش چنین طرحی باشند).	دارای پیچیدگی های اداری کمتر برای کارفرمایان می باشد.	۱. دریافتی ناشی از کار به دلیل کاهش ساعات کار کافی نیست. ۲. کاهش ساعات کار منجر به عدم واجد شرایط بودن برای طرح درمانی کارفرما پشتیبان و یا دیگر طرح های رفاهی گردد و مزایای انباشتی و حق بیمه ها را به طرح های بازنشستگی محدود نماید بدون اینکه از جانب چنین طرح هایی پرداختی صورت گیرد.
* مستخدم اجازه دارد بیشتر غیبت کند.	اجازه تجربه بازنشستگی پیش از وقوع پدیده اصلی بازنشستگی را به فرد می دهد.	دارای پیچیدگی های اداری کمتر برای کارفرمایان می باشد.	۱. ممکن است مستخدم پس انداز کافی برای مرخصی های بدون حقوق نداشته باشد. ۲. ممکن است کارفرما جایگزینی برای مستخدم در طول دوران مرخصی او نداشته باشد.
* کارمند ساعات کار خود را کاهش می دهد و شروع به خرج نمودن از طرح بازنشستگی کرده و به یک حساب مجزا حق بیمه می پردازد.	۱. کارمند حقوق دریافت می کند. ۲. برای افرادی که به بالاترین سطح اعتبار خدمات طرح رسیده اند، با صرفه است. ۳. DROP در زمان بازنشستگی کامل، وجوه اضافی فراهم می آورد. ۴. بهره این وجوه ممکن است بیش تر از انباشتی های اضافی باشد.	۱. کارفرما بهتر می تواند برای نیازهای خود برنامه ریزی کند. ۲. کارفرما کارمندان با تجربه و ارزشمند را حفظ می کند. ۳. حساب DROP ممکن است بصورت مبلغ مقطوع، یا ایتیاغ یک مستمری سالانه پرداخت شود.	۱. DROP ممکن است کارمندی را که باید بازنشسته می شد و برای کارفرما از لحاظ نیاز کاری مورد نیاز نیست تشویق به ادامه کار کند. ۲. افرادی که به سطح بالای اعتبار خدمات طرح نرسیده اند ممکن است خسارت ببینند چون مزایای انباشتی آن ها بتدریج با ورود به DROP متوقف می شود. ۳. میزان کسورات پرداختی به DROP ممکن است با تعهدات پرداختی در آینده برابری نکند. ۴. اداره طرح و ارتباطات ممکن است پیچیده و بفرنج شوند.

بخش پنجم: چشم انداز بازنشستگی مرحله ای

اگرچه در حال حاضر کاربرد طرح های بازنشستگی مرحله ای بسیار اندک است اما احتمال رواج این طرح ها در آینده بالا است. نسل جوان امروز که به سمت بازنشستگی می رود، نه فقط سالمتر است بلکه علاقه بیشتری به ادامه فعالیت حرفه ای دارد. علاوه بر آن، به دلیل تغییرات تأمین اجتماعی و عدم تناسب میزان مستمری با افزایش میزان مصرف، نیاز به ادامه فعالیت تا سنین بالاتر همچنان وجود دارد. همچنین تغییر ساختار بازار کار و حضور فعال زنان در آن، نیاز به وجود تعادل بین کار و خانواده و افزایش تعداد سالمندان، نیاز به کاهش ساعات کار را آشکار تر کرده است. از طرفی اقتصاد نیز به سمت رواج بازنشستگی مرحله ای در حرکت است. تغییرات در طرح های بازنشستگی و مقررات مربوطه و همچنین مقبولیت ساعات کاری انعطاف پذیر، بازنشستگی مرحله ای را تشویق می کنند:

سیستم های بازنشستگی. در دهه های اخیر، تعداد کسانی که تحت پوشش طرح های DB بودند کاهش یافته در حالی که تعداد افراد تحت پوشش طرح های DC افزایش یافته اند و همانگونه که پیش از این نیز ذکر شد، طرح های DC برای پیاده سازی بازنشستگی مرحله ای نسبت به طرح های DB شرایط مساعد تری دارند و به همین دلیل موقعیت بازنشستگی مرحله ای فراهم تر از گذشته می باشد.

تعداد کارکنان استخدامی به شکل پاره وقت در سال های بین ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۲



Source: Hutchens (۲۰۰۳)

ساعات کار انعطاف پذیر. امروزه کارگران بیشتری ساعات کاری انعطاف پذیر دارند. به عنوان مثال، بین سال های ۱۹۸۵ تا ۲۰۰۴، درصد افراد شاغل به کار بصورت انعطاف پذیر از ۱۲,۴ درصد به ۲۷,۵ درصد افزایش یافته است.^۱ این مورد با دیدگاه "تغییر در فرایند کار موجب دوری از جدول زمانبندی خشک کاری شده است" همسو و موجب تسهیل شرایط بازنشستگی مرحله ای شده است.

مقررات. مجلس سنای آمریکا علاقه مند به تغییراتی است که بموجب آن کارکنان مسن نیز بتوانند شاغل بمانند. به عنوان مثال قانون تأمین بازنشستگی سال ۲۰۰۶^۲ و قانون حذف آزمون درآمد تأمین اجتماعی برای مستمری بگیران بین ۶۵ تا ۷۰ ساله در سال ۲۰۰۰ که در این جهت به تصویب رسیده است.^۳

^۱ U.S. Department of Labor (۲۰۰۴)

^۲ Pension Protection Act of ۲۰۰۶

^۳ The year ۲۰۰۰ elimination of the earnings test for Social Security recipients between ages ۶۵ and ۷۰

وضعیت در ایران

در ایران بازنشستگی بصورت مرحله ای و به شکل یک گزینه خاص و رسمی وجود ندارد، اما کاهش زمان کار در برخی از مشاغل چون تدریس با افزایش سابقه خدمت و ارتقاء درجه آموزشی وجود دارد. با این حال کلیه افراد پس از بازنشستگی می توانند ضمن دریافت حقوق بازنشستگی از سیستم تحت پوشش، در بخش خصوصی نیز اشتغال به کار یابند.

اشتغال کارکنان دولت پس از بازنشستگی در واحدهای دولتی، در گذشته آن هم به صورت موقت منوط به تصویب هیئت وزیران بوده است که در حال حاضر بموجب ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مبتنی بر: "بکارگیری بازنشسته متخصص، لیسانس و بالاتر، در موارد خاص به عنوان اعضاء کمیته ها، کمیسیون ها، شوراها، مجامع و خدمات مشاوره ای غیر مستمر، تدریس، مشاوره های حقوقی، مشروط بر اینکه مجموع ساعات اشتغال آن ها در دستگاههای اجرایی از یک سوم ساعات اداری کارکنان موظف تجاوز نکند بلامانع می باشد. حق الزحمه این افراد متناسب با ساعات کار هفتگی کارمندان شاغل مشابه، تعیین و پرداخت می گردد" این محدودیت کاهش یافته است. اما با توجه به سن بازنشستگی در ایران، (میانگین سن بازنشستگی در بخش دولتی در حال حاضر برابر گزارشات صندوق بازنشستگی کشوری کمتر از ۵۲ سال است) و افزایش امید به زندگی، اگرچه ممکن است بازنشستگی تدریجی در ایران موضوعیت نداشته باشد، لیکن تجدید نظر در مقررات بازنشستگی و حتی پیش بینی امکان تداوم پرداخت حق بیمه بابت اشتغال بعد از بازنشستگی و استفاده از مزایای آن اشتغال، به نحوی که موجب تزییع حقوق قبلی بازنشسته نیز نگردد، ضروری می باشد.

فهرست منابع

- ١- Hutchens, Robert ; Walker, Beth. “**PHASED RETIREMENT: PROBLEMS AND PROSPECTS**”, work opportunities for older Americans, Series ٨ (February ٢٠٠٧)
- ٢- www.BC.EDU/agingwork. **WORKPLACE FLEXILITY**, Georgetown University Law Center(٢٠١٠)
- ٣- www.rhdcc.gc.ca
- ٤- Even, William E; Macpherson, David A. "**Do Pensions Impede Phased Retirement?**" IZA DP No. ١٣٥٣; Institute for the Study of Labor; (October ٢٠٠٤)
- ٥- Paganelli, Valerie A. "**Phased Retirement: Transforming the End of Work**" Watson Wyatt Worldwide, SOA Spring Meeting; (June ٢٠٠٣)
- ٦- www.dol.gov
Report of the Working Group on Phased Retirement; (٢٠٠٠)

سالمنند شدن جمعیت، پدیده ای است که با تغییرات در شرایط اقتصادی، اجتماعی به ویژه ارتقاء وضعیت سلامت جمعیت و کاهش زاد و ولد در کشورهای پیشرفته صورت گرفته و بتدریج در سایر کشورها نیز در حال وقوع است. این امر اگرچه به صورتی آرام جلوه گر می شود، اما دارای پیامدهای وسیع اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است.

جمعیت کشورهای آمریکا، ژاپن، کره جنوبی و تایوان در آسیا و کشورهای آلمان، ایتالیا و اسپانیا در اروپا با شتاب بیشتری در حال پیر شدن هستند. این مسأله، ضرورت و فوریت انجام برخی اصلاحات را شدت بخشیده است.

به منظور روبرو شدن با پدیده سالمندی و مشکلات مترتب بر آن و به عنوان یک راه حل، کشور آمریکا از اولین کشورهایی است که به برنامه های بازنشستگی مرحله ای توجه خاص نموده و تحقیقات چندی را در این زمینه، از سال های گذشته آغاز کرده است. این مقاله خلاصه ای از برخی تجربیات و تحقیقات صورت گرفته در زمینه بازنشستگی مرحله ای در کشور آمریکا است که در آن به مشکلات موجود در این زمینه و برخی از تمهیدات به کار رفته اشاره شده است.

توضیحاً اضافه می نماید نظام تأمین اجتماعی کشور آمریکا در بخش بیمه ای شامل دو سیستم پایه و مکمل است که بخش مکمل عمدتاً اختیاری و توسط کارفرمایان در چارچوب مقررات مصوب و اغلب به صورت اندوخته گذاری کامل (FF- DC) اداره و پشتیبانی می گردد و می تواند تسهیل کننده شرایط بازنشستگی مرحله ای باشد، اما در عین حال با موانع و مشکلاتی روبرو است که در گزارش پیوست به آن ها پرداخته شده است.



تهران: خیابان دکتر فاطمی - میدان جهاد - شماره ۵۵

تلفن : ۸۸۹۵۴۴۰۵-۰۲۱(۱۵خط)

تلفن گویا: ۸۸۹۶۸۴۳۰-۰۲۱(۴خط)

WWW.cspf.ir
info@cspf.ir

