

بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت و بازنشستگی زنان مسن در بازار کار: مطالعه موردی شهر تهران

حسن محمدغفاری*

دانشجوی دکتری اقتصاد

دکتر لطفعلی عاقلی

استادیار دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

میزان مشارکت زنان در بازار کار ایران بر خلاف روندهای جهانی پایین است. از عوامل مهم اثرگذار بر مشارکت زنان در بازار کار، تصمیمات مربوط به بازنشستگی و تمایل به کار در سنین پس از میان‌سالی است. این مقاله با مطالعه پیمایشی، عوامل مؤثر بر مشارکت و بازنشستگی زنان مسن در بازار کار شهر تهران را بررسی کرد. بر اساس نتایج تحلیل داده‌های مقطعی شهر تهران در سال ۱۳۸۷، بیش از ۵۵ درصد زنان جامعه نمونه زودتر از موعد بازنشسته شده‌اند و حدود ۲۰ درصد از جمعیت زنان مورد مطالعه پس از بازنشستگی مجدداً شاغل شده‌اند. نرخ مشارکت زنان در دوران بازنشستگی و سالخوردگی بسیار پایین است. بر اساس نتایج مدل رگرسیونی لاجیت، هر چه زنان در سن بالاتری بازنشسته شوند، شانس مشارکت آنها در بازار کار پس از بازنشستگی کاهش می‌یابد و زنان بر عکس مردان تمایل زیادی به بازنشستگی زودهنگام به عنوان عاملی برای خروج از بازار کار دارند. بیماری زنان و همسران آنها شانس خروج زنان از بازار کار را افزایش داده و بر عکس برخورداری از تحصیلات عالی و تخصص، حضور آنها در بازار کار در میان‌سالی و پس از آن را افزایش داده و متأهل بودن و افزایش هزینه‌های زندگی نیز مشارکت آنها در بازار کار را افزایش داده است.

واژگان کلیدی

زنان مسن، اشتغال، بازنشستگی، نرخ مشارکت، مدل احتمالی لاجیت، شهر تهران

طبقه‌بندی JEL: J12, J11, J14, J26

مقدمه

میزان مشارکت زنان در نیروی کار در جهان در حال افزایش است و برخی کشورها سن بازنشستگی زنان را تا حد سن بازنشستگی مردان افزایش داده‌اند تا زنان بتوانند خدمات شغلی بیشتری ارائه کنند. از سال ۱۹۹۳، در بسیاری از کشورهای عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه سن بازنشستگی در جهت همگرایی سن بازنشستگی مردان و زنان افزایش یافته است (سگریست^۱ و همکاران، ۲۰۰۶).

در سال‌های اخیر، میزان آموزش و تحصیلات زنان در ایران با رشد چشمگیری مواجه شده، ولی مشارکت زنان در بازار کار به طور متناسب افزایش نیافته است. با توجه به نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن کشور در سال ۱۳۸۵، در حالی که نرخ مشارکت در کل جمعیت کشور ۴۳/۹ درصد بوده، در جمعیت زنان به ۱۳/۶ درصد و در میان زنان ۵۰ ساله و بیشتر به ۵ درصد محدود شده است. از سوی دیگر در ایران نسبت تعداد شاغلان به تعداد بازنشستگان، که نسبت پوشش حمایتی نام دارد، با کاهش بسیار شدید مواجه است^۲ و تعداد افرادی فعال که به دلایل مختلف در سنین کار از بازار کار خارج می‌شوند و به جمعیت غیرفعال تبدیل می‌شوند بالاست. میانگین سن بازنشستگی در ایران در حال کاهش است و تنها در سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگ‌ترین صندوق بیمه بازنشستگی در کشور، میانگین سن بازنشستگی عادی به ۵۱ سال، بازنشستگی زودهنگام به ۴۸ سال و میانگین سنوات خدمت بازنشستگان به ۱۹ سال کاهش یافته است. این مسأله ناشی از قوانین بازنشستگی در ایران و تمایل نیروی کار برای استفاده از مزایای تأمین اجتماعی است.

مسأله این است که آیا بازنشستگان، پس از بازنشستگی تمایل به خروج از بازار دارند یا خیر؟ افرادی که از مزایای بازنشستگی استفاده می‌کنند، ممکن است دوباره به بازار کار بازگردند، اما انگیزه آنها برای حضور بالفعل و مشارکت در بازار کار متفاوت است. بنابراین، اشتغال مجدد بازنشستگان می‌تواند به عنوان معیاری برای سنجش مشارکت نیروی کار مسن

1. Siegrist

۲. بر اساس اطلاعات سازمان تأمین اجتماعی در ایران نسبت پوشش حمایتی به سرعت در حال کاهش است و تنها برای سازمان تأمین اجتماعی، رقم آن از ۱۹/۴ در سال ۱۳۷۰ به ۱۱/۴ در سال ۱۳۸۶ کاهش یافته است.



در بازار کار ایران، تجزیه و تحلیل شود. با این رویکرد، مقوله مشارکت نیروی کار زنان مسن در این مقاله ارزیابی می‌شود. تحلیل عوامل مؤثر بر مشارکت جمعیت زنان مسن در مقایسه با جمعیت مردان، ضمن ارائه ویژگی‌های جنسیتی مشارکت در بازار کار، به شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت نیروی کار زنان و به سیاست‌گذاری کارآمدتر در خصوص افزایش جمعیت فعال کشور کمک می‌کند.

در این مقاله پس از بررسی پیشینه پژوهش، عوامل مؤثر بر تصمیمات بازنشستگی و مشارکت نیروی کار زنان مسن بررسی شد. پس از بیان روش پژوهش، داده‌های آماری تجزیه و تحلیل شد و به این منظور از روش آمار توصیفی و تحلیل‌های رگرسیونی استفاده شد. در نهایت پس از بیان خلاصه مطالب نتیجه‌گیری بحث ارائه شد.

پیشینه پژوهش

کلارک و آنکر^۱ (۱۹۹۰) نرخ مشارکت نیروی کار مردان و زنان مسن را در سطح بین‌المللی بررسی کرده‌اند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که نرخ مشارکت نیروی کار مردان و زنان با تغییر روند توسعه اقتصادی افزایش می‌یابد. افزایش درآمد سرانه به کاهش نرخ مشارکت افراد منجر می‌شود. همچنین با گسترش طرح‌های تأمین اجتماعی، مشارکت این گروه سنی کاهش می‌یابد.

هیل^۲ (۲۰۰۲) در پژوهشی پیمایشی یکی از انجمن‌های زنان را به عنوان جامعه آماری بررسی کرده و متغیرهایی مانند گروه سنی، وضعیت استخدام، نوع استخدام (تمام وقت یا پاره وقت)، تحصیلات، اعضای خانوار، تأهل و صناعی را که این زنان را به تفکیک سنی به خدمت گرفته‌اند، بر نرخ مشارکت زنان مسن در بازار کار مؤثر دانسته است. او علت مشارکت زنان مسن در بازار کار را، اجبار آنها به امرار معاش عنوان کرده و معتقد است که فرضیه بازنشستگی به معنای کار نکردن، صحیح نیست. نتایج این پژوهش نشان داد میزان کار پاره وقت زنان با افزایش سن بیشتر می‌یابد و آن‌ها بیش‌تر به دنبال مشاغل انعطاف‌پذیرتر هستند.

1. Clark & R. Anker

2. Hill

هیونگ^۱ (۲۰۰۳) در یک مطالعه پیمایشی، مشارکت میان سالان و کهن سالان تایوان در بازار کار را تحلیل کرده و متغیرهای جنسیت، نژاد، وضعیت تأهل، آموزش و تحصیلات، وضعیت سلامتی، تعداد فرزندان، اندازه خانوار، مستمری^۲ خانوار، پس انداز و سایر سرمایه‌ها را بررسی کرده است. بر اساس یافته‌ها نرخ مشارکت زنان کهن سال و دارای وضعیت جسمانی ضعیف‌تر، کمتر است. همچنین مردان متأهل نرخ مشارکت بیش‌تری نسبت به افراد مجرد داشته و مردان تحصیل‌کرده تمایل بیش‌تری به شرکت در بازار کار دارند.

دورن و سوسا پوزا^۳ (۲۰۰۵) با مطالعه ۳۶۰۰۰ نفر از افراد مسن در بازار کار سوئیس، رفتار بازنشستگی زود هنگام و عوامل مؤثر بر آن را بررسی کرده‌اند. آنها با استفاده از مدل رگرسیون احتمالی لاجیت، مهمترین عوامل اثرگذار بر بازنشستگی زود هنگام را نرخ دستمزد، وضعیت اشتغال همسر، آموزش، تخصص، گروه تخصصی شغلی و بهره‌مندی از منافع تأمین اجتماعی بر شمرده‌اند. بر اساس یافته‌های آنها، در حدود ۳۰ درصد از تمام بازنشستگان، مجدداً به کار ادامه می‌دهند که عمدتاً نزد کارفرمای قبل از بازنشستگی است.

سگریست^۴ و همکاران (۲۰۰۶)، تأثیر کیفیت کار و سلامت را بر بازنشستگی زود هنگام بررسی کرده و با استفاده از داده‌های پیمایشی ۳۵۲۳ مرد و زن در کشورهای اروپایی و به روش تحلیل‌های آماری، اثر رفاه و سلامت آنها را بر بازنشستگی زود هنگام ارزیابی کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که کیفیت پایین کار و پاداش‌های نامناسب به همراه نظارت ناکافی، بازنشستگی را به پیش می‌اندازند. به این دلیل سرمایه‌گذاری کشورهای اروپایی در زمینه ارتقای کیفیت کار و افزایش کنترل‌ها و ایجاد کار شایسته همراه با پاداش مناسب، مشارکت نیروی کار سالخورده را افزایش می‌دهد.

صادقی و عمادزاده (۱۳۸۳) با کمک داده‌های سری زمانی و روش حداقل مربعات معمولی^۵ تحصیلات زنان در ایران را به عنوان مهمترین عامل در میزان اشتغال زنان در بازار کار بیان می‌کنند و نشان می‌دهند که تحصیلات عالی در زنان، شانس یافتن شغل در بازار کار

-
1. Hung
 2. Pension
 3. Dorn & Sousa-Poza,
 4. Siegrist
 5. Ordinary Least Squares=OLS



را برای آنها بالا می‌برد.

مبانی نظری بازنشستگی

ارائه تعریف یکنواخت از یک پدیده چند وجهی مانند بازنشستگی آسان نیست. در واقع، بازنشستگی را می‌توان به عنوان یک فرایند یا اقدام (تصمیم) مشاهده کرد (بیهر^۱، ۱۹۸۶). عوامل مختلفی بر رجحان بازنشستگی مؤثر هستند و این ترجیحات به نوبه خود تصمیم به بازنشستگی (قصد بازنشستگی)، را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به باور بیهر و آدامز^۲ (۲۰۰۳) "بازنشستگی یک مقوله چند بُعدی است."

دیدگاه‌های نظری اولیه بر تصمیم به بازنشستگی تأکید داشتند، لذا این دیدگاه‌ها، از دست رفتن نقش‌ها و کارکردهای بازنشستگان و اثرات منفی آنها بر رفاه شخصی و نیز اثرات جبرانی مشاغل جایگزین از جمله کار داوطلبانه یا مراقبت از والدین و بستگان را کمتر از حد برآورد می‌کردند (آبریان^۳، ۱۹۸۱). مطالعات بعدی، بر وجه دوم بازنشستگی (برنامه‌ریزی) و بر طرح‌های مختلف بازنشستگی تأکید کردند، به این معنا که بازنشستگی متضمن یک فرایند بلندمدت در طی سال‌های زندگی است (سترسن^۴، ۲۰۰۳).

در چارچوب نظریه روانشناسی سازمانی، مفهوم سازی بیهر (۱۹۸۶) از فرایند بازنشستگی پیامدهای زیادی داشته است. مدل او جنبه‌های مختلف از جمله برنامه‌ریزی برای بازنشستگی، تصمیم به بازنشستگی و در نهایت اقدام به بازنشستگی را برجسته می‌کند. از دیدگاه او، ترجیحات یا تصمیمات به سادگی با هم معاوضه‌پذیر نیستند. برای مثال، برخی عوامل، برنامه‌ریزی برای بازنشستگی را بهتر از تصمیم به بازنشستگی توضیح می‌دهند، زیرا برنامه‌ریزی برای بازنشستگی در برابر تغییر شغل، ساده‌تر و از نظر اجتماعی برای شاغلان مسن‌تر، مقبول‌تر است. این دیدگاه با عرف نظری رایج در خصوص تفاوت دو فرایند برنامه‌ریزی عملیاتی و تصمیم‌گیری سازگار است.

-
1. Beehr
 2. Adams
 3. O'Brien
 4. Settersten

نظریه‌های مختلف با بررسی تجربه‌های بازنشستگی، طیف وسیعی از عوامل مؤثر بر بازنشستگی را بسط داده‌اند. به طور خاص، مطابق با برخی نظریه‌ها، بازنشستگی با کاهش رفاه همراه بوده است و این کاهش زمانی بیشتر نمایان می‌شود که جایگاه و منزلت شغلی افراد بالا باشد. لذا، مطابق این نظریه‌ها، افرادی که به شدت به شغل خود وابسته بوده و از آن راضی هستند، بعد از بازنشستگی وضعیت بدتری خواهند داشت (پینکوئر و اشنایدر^۱، ۲۰۰۷؛ بیدول^۲ و همکاران، ۲۰۰۶).

عوامل مؤثر بر تصمیمات بازنشستگی و مشارکت نیروی کار زنان مسن

تصمیمات بازنشستگی به طور مستقیم به نحوه مشارکت نیروی کار و به ویژه نیروی کار مسن بستگی دارد. عموماً امکان استفاده از مزایا و تسهیلات دوره بازنشستگی برای نیروی کار مسن مهیاست. برنامه‌های بازنشستگی عمومی از طریق تأثیرگذاری بر عرضه نیروی کار، کاهش در فعالیت‌های تولیدی را موجب می‌شود. برنامه‌های بازنشستگی اجباری ممکن است افراد را به طور ناخواسته از کار مولد باز دارند (تامپسن، ۱۳۷۹: ۲۳). درباره کارکنان مسن‌تر و با سطح سلامت کمتر، دریافت حقوق بازنشستگی، از فعالیت‌های آنها می‌کاهد. بیهر (۱۹۸۶) در مدل خود، عوامل متعدد از جمله برنامه‌ریزی برای بازنشستگی، انتظارات مربوط به بازنشستگی، وضعیت اقتصادی، تحصیلات، سلامت، رفتار افراد و نوع شغل را مطالعه کرده است. عمده‌ترین متغیرهای اثرگذار بر مشارکت زنان مسن در زیر تبیین می‌شوند.

تحصیلات: هر چه سطح تحصیلات زنان افزایش یابد امکان دستیابی آنها به مشاغل صنعتی و خدماتی افزایش می‌یابد. بنابراین، رابطه مثبتی بین تحصیلات و نرخ مشارکت زنان در بازار کار وجود دارد (سلطانا^۳ و همکاران، ۱۹۹۴: ۱۱۴۵). دوستای^۴ (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که کارفرمایان عموماً برای کارگرانی که مهارت‌های خاصی دارند، دستمزدهای بیشتری می‌پردازند 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

-
1. Pinquart & Schindler.
 2. Bidewell
 3. Sultana
 4. Dostie



بازنشسته کنند و به عکس کارگرانی که از چنین دستمزدهایی برخوردارند تمایل کمتری به بازنشستگی و خروج از بازار کار دارند.

اشتغال همسر و عرضه نیروی کار: در نظریه عرضه نیروی کار وابسته به وضعیت تأهل، بیکاری و شوک‌های منفی بررسی می‌شود (لوندبرگ^۱؛ ۱۹۸۵؛ گرابر و مادریان^۲، ۱۹۹۵). مطابق این نظریه، چنانچه فراغت یک کالای عادی فرض شود، یک شوک منفی به صورت کاهش درآمدهای دوره زندگی، همسر را به افزایش عرضه کار خود وادار خواهد کرد. این تغییر، موسوم به "اثر اشتغال نهایی"^۳ است. به علاوه، افزایش زمان خانه نشینی همسران در اثر شوک منفی، هزینه فرصت اشتغال همسر دیگر را کاهش می‌دهد و اثر کارگران اضافی را تقویت می‌کند، مشروط به اینکه اشتغال همسر جانشینی برای تولید خانگی باشد.

سلامت: سلامت از مهمترین تعیین‌کننده‌های بازنشستگی و خروج نیروی کار فعال از بازار کار شناخته شده است. فقر سلامت، بیماری‌های مزمن و از کارافتادگی عوامل تعیین‌کننده مهمی در خروج نیروی کار از بازار کار هستند. فلدمن^۴ (۱۹۹۴) و تیلور و شور^۵ (۱۹۹۵) فقر سلامت را از جمله عوامل منفی مؤثر بر بازنشستگی کارگران سالخورده می‌دانند. این عامل مخصوصاً در مشاغل اهمیت بیشتری دارد که کارگران نمی‌توانند شرایط کار را با خود وفق دهند یا شغل مورد نظر انطباق‌پذیر با کاهش توانایی مستخدمان خود نیست (سگریست و همکاران، ۲۰۰۶: ۶۲). در بررسی دیگر، بازنشستگانی که به دلیل از کار افتادگی به اشتغال مجدد قادر نبودند از نظر سلامت روان و کیفیت زندگی، وضعیت نامناسبی داشتند، وضعیت عملکرد جسمانی در آنها نامطلوب بود و از درد جسمی شکایت داشتند (النورا^۶، ۲۰۰۴: ۱۵). برخی یافته‌ها نشان می‌دهند که بین سلامت و کار رابطه‌ای دوسویه برقرار است (پتانی^۷ و همکاران، ۲۰۰۴: ۵۷۵). بر اساس یافته‌های سلیم‌زاده و همکاران، اشتغال مجدد بازنشستگان، بر

-
1. Lundberg
 2. Gruber & Madrian
 3. Effect of marginal employment
 4. Feldman
 5. Taylor & Shore
 6. Eleonora
 7. Pattani

بهبود کیفیت زندگی آنها به طور معنی داری تأثیر مثبت دارد و افراد مشغول به کار از سلامت بیشتری برخوردارند (سلیم زاده و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۹۴).

دارایی شخصی و بدهی خانوار: بر اساس یافته‌های پتربا^۱ (۲۰۰۱) سقوط بازار سهام، بسیاری از کارگران مسن را، که در بازار سهام سرمایه گذاری کرده اند، مجبور می‌کند که بازنشستگی خود را به تعویق بیندازند. مطابق مطالعه براون^۲ (۲۰۰۲)، ۲۱ درصد از سهامداران ۵۰ تا ۷۰ ساله که با زیان مالی زیاد در سهام خود مواجه بوده اند، هنوز بازنشسته نشده و بازنشستگی خود را به تأخیر انداخته‌اند. بر اساس یافته‌های اشتروث و جمس^۳ (۲۰۰۲)، سقوط بازار سهام در سال ۲۰۰۰ و کاهش ارزش دارایی‌ها و ثروت، تغییر معتناهی در مصرف و در عرضه نیروی کار کارگران در آستانه بازنشستگی ایجاد کرد. بلکار و همکاران اثر بدهی خانوار بر عرضه نیروی کار توسط همسران زن را مطالعه کردند. آنها در آزمون اثر بدهکاری بر مشارکت نیروی کار، نشان دادند که بدهکاری شانس مشارکت نیروی کار را افزایش می‌دهد. همچنین، بدهکاری مادران دارای فرزند نوزاد اثر بیشتری بر عرضه نیروی کار دارد (بلکار^۴ و همکاران، ۲۰۰۷: ۳۱).

وضعیت مالی خانوار: زارین و همکاران در بررسی مشارکت زنان در پاکستان نشان دادند که وضعیت مالی خانوار، سن زنان، تحصیلات و وضعیت تأهل در میزان مشارکت زنان تأثیر مثبت دارد (نقوی و شهناز^۵، ۲۰۰۲: ۱۱). مزایا و مستمری‌های بازنشستگی با تغییر وضع مالی خانوار می‌توانند تصمیمات عرضه نیروی کار مشمول بازنشستگی را تحت تأثیر قرار دهند (تامپسن، ۱۳۷۹: ۱۰۷-۱۰۶).

وضعیت تأهل: به طور کلی ازدواج زنان و قبول مسئولیت خانواده باعث می‌شود که نرخ مشارکت آنها در بازار کار کاهش یافته و در مقابل، افراد مجرد یا مطلقه، به دلیل داشتن فرصت کافی برای کار بیرون از خانه و نیاز مالی به تأمین هزینه‌های زندگی خود، نرخ مشارکت

1. Poterba
2. Brown
3. Eschtruth & Gemus
4. Belkar
5. Naqvi & Shahnaz



بالاتری در بازار کار داشته باشند (آلی^۱ و همکاران، ۱۹۹۶: ۶).

تعداد فرزندان و نرخ باروری: افزایش تعداد فرزندان و نرخ باروری افزایش مسئولیت‌های زنان را سبب می‌شود و در نتیجه، با سهم زنان از اشتغال رابطه منفی دارد (شاه^۲، ۱۹۸۶: ۶۷۰). بلکار و همکاران (۲۰۰۷) یافتند که تولد نوزادان اثری منفی بر عرضه نیروی کار زنان دارند.

مینسر^۳ (۱۹۸۰) با بررسی روابط بین ساعات کار و مشارکت زنان نشان داد که تعداد فرزندان نیز بر تصمیمات زنان برای عرضه کار تأثیرگذار است. در بررسی سلطانا و همکاران (۱۹۹۴) تعداد افراد تحت تکفل اثر معنی‌داری بر مشارکت زنان در بازار کار ندارد. طبق بررسی آلی و همکاران (۱۹۹۶) وضعیت تأهل، تعداد فرزندان و سن زن اثر منفی بر نرخ مشارکت زنان دارد.

طبق آنچه که گفته شد، تعویق یا تسریع بازنشستگی، نرخ مشارکت کهن‌سالان و نرخ مشارکت کل نیروی کار در بازار کار را دست‌خوش تغییر می‌کند. البته، مفهوم 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 مشغول به کار باشند. هرچند 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.

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی تحلیلی است. جمع‌آوری داده‌ها به روش پیمایشی و با تکمیل پرسشنامه انجام شود. در این پژوهش از نرم‌افزارهای *SPSS15.0* و *Excel* برای توصیف و تحلیل داده‌ها و آزمون‌های رگرسیونی استفاده شد و مدل رگرسیون احتمالی لاجیت برای بررسی نحوه تأثیر هر کدام از عوامل متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (اشتغال پس از بازنشستگی) به کار گرفته شد.

-
1. Aly
 2. Shah
 3. Mincer

انتخاب نمونه بر اساس فرمول کوکران بود و با روش مصاحبه تعداد ۴۰۷ پرسشنامه را جامعه آماری پژوهش، بازنشستگان شهر تهران، تکمیل کردند. برای سنجش پایایی^۱ از آلفای کرونباخ^۲ استفاده شد. شاخص پایایی حاصل از سؤالات کمی و رتبه‌ای پرسشنامه در یک نمونه ۳۰ تایی پرسشنامه برابر ۷۷/۶۴ درصد است که بالاتر از ۷۰ درصد بوده و بیان کننده اعتمادپذیری خوب پرسشنامه است. برای سنجش روایی^۳ نیز در قالب جلسات تعاملی، مسائل بازار کار و بازنشستگی با تعدادی از اساتید صاحب نظر و کارکنان سازمان بازنشستگی کشور بحث شد و نظرات مشورتی آنها در پرسشنامه اعمال شد. پس از آن با سه مرتبه تکمیل آزمایشی و اصلاح مجدد پرسشنامه مذکور، روایی سؤال‌های پژوهش تضمین شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

اطلاعات نمونه آماری نشان می‌داد که میانگین سنی ۴۰۷ نفر از بازنشستگان مورد مطالعه معادل ۵۷/۴ سال، کمترین سن ۴۲ سال و بیشترین آن ۸۵ سال است. انحراف معیار و مُد(نمای) توزیع سنی پاسخگویان نیز به ترتیب معادل ۸/۹ و ۵۹ سال بود. از کل پاسخگویان، ۹۰ نفر (۲۲/۱ درصد) زن و ۳۱۷ نفر (۷۷/۹ درصد) مرد^۴، ۳۳ نفر (۸/۱ درصد) مجرد و ۳۷۴ نفر (۹۱/۹ درصد) متأهل هستند. تعداد افراد تحت تکفل پاسخگویان به سؤالات این پژوهش بین صفر نفر تا هفت نفر نوسان داشته است. تعداد کسانی که سه نفر را تحت تکفل خود داشته‌اند نسبت به سایر افراد، بیشترین تعداد پاسخگویان را (۱۲۵ نفر) تشکیل می‌دهند. همچنین ۱۰۹ نفر (۲۶/۸) از پاسخگویان تحصیلات کارشناسی داشتند.

سن بازنشستگی افراد بین ۳۸ سالگی تا ۶۵ سالگی و بیشترین افراد شامل ۱۵۶ نفر (۳۸/۴ درصد) در گروه سنی ۵۱-۵۵ ساله قرار دارند. سنوات خدمت بازنشستگان جامعه نمونه بین

1. Reliability
2. Cronbach's α
3. Validity

۴. بر اساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۸۵، ۱۸/۶ درصد از کل جمعیت فعال شهر تهران را زنان و ۸۱/۴ درصد آن را مردان تشکیل می‌دهند. همچنین در بین جمعیت فعال بیش از ۵۰ سال شهر تهران، زنان ۸/۶ درصد و مردان، ۹۱/۴ درصد از کل جمعیت فعال بیش از ۵۰ سال را تشکیل می‌دهند. بنابراین، نسبت به دست آمده در جامعه نمونه این پژوهش به واقعیت جامعه آماری پژوهش (شهر تهران) نزدیک است.



۱۸ الی ۳۶ سال قرار گرفته است. مد شاخص سنوات خدمت مربوط به ۳۰ سال خدمت و میانه آن نیز در طبقه ۳۰ سال واقع شده است. از مجموع ۴۰۷ نفر مورد مطالعه، تعداد ۲۸۲ نفر به اشتغال مجدد پس از بازنشستگی تمایل داشته‌اند و از این تعداد ۲۱۲ نفر (۵۲/۱ درصد) شاغل و ۷۰ نفر (۱۷/۲ درصد) بیکار بوده‌اند. بنابراین، حدود ۲۴/۸ درصد از جمعیت مایل به اشتغال مجدد، بیکار هستند. تعداد ۱۳۲ نفر از مردان و ۵۰ نفر از زنان شرکت‌کننده در مطالعه (در مجموع ۱۸۲ نفر) زودتر از موعد بازنشسته شده‌اند.

از ۲۱۲ نفر از شاغلان مجدد پس از بازنشستگی تعداد ۱۵۵ نفر (۷۳/۱ درصد) در مشاغل تمام‌وقت و ۵۷ نفر (۲۶/۹ درصد) در امور پاره‌وقت مشغول بوده و شغل ۱۳۸ نفر (۶۵/۱ درصد) متناسب با تخصص و شغل ۷۴ نفر (۳۴/۹ درصد) با تخصص آنها غیر مرتبط بوده است. تعداد ۱۸ نفر (معادل ۲۰ درصد) از جمعیت زنان جامعه نمونه پس از بازنشستگی مجدداً شاغل شده‌اند. این تعداد در جمعیت مردان معادل ۱۹۴ نفر (معادل ۶۱/۲ درصد) است. بنابراین، می‌توان گفت که میزان مشارکت زنان و نرخ مشارکت آنها در دوران بازنشستگی و سالخوردگی بسیار کمتر از مردان است.

۵-۱- عوامل تعیین‌کننده بازنشستگی زود هنگام در ایران

شناسایی و بررسی تأثیر متغیرهای مختلف از جمله ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی افراد^۱، کیفیت زندگی، وضعیت سلامتی و رفاه، تحصیلات، تخصص، ویژگی‌های فردی و شغلی افراد و اعضای خانواده آنها بر مشارکت نیروی کار در سنین میان‌سالی و کهن‌سالی از اهداف این پژوهش است. با توجه به موهومی بودن متغیر بازنشستگی زود هنگام و اشتغال پس از بازنشستگی (وضعیت صفر و یک بودن) از مدل رگرسیون احتمالی لاجیت^۲ استفاده شد، با این فرض که تمایل به اشتغال مجدد افراد مسن پس از بازنشستگی، عامل مشارکت آنها در بازار کار تلقی شده و بازنشستگی زود هنگام لزوماً به معنای خروج آنها از بازار کار نیست. به این منظور، ابتدا عوامل تعیین‌کننده^۳ بازنشستگی زود هنگام در ایران بررسی شد.

1. Socio-demographic determinants

2. binary logit model

3. Determinants

نتایج تخمین مدل رگرسیونی لاجیت به تفکیک دو گروه زنان و مردان مورد مطالعه در جدول ۱ ارائه شده است. نتایج تأیید می‌کند که تمایل به کار مجدد در زنان در مقایسه با مردان به نسبت کمتری آنها را ترغیب به بازنشستگی زودهنگام کرده است. افزایش سن زنان احتمال استفاده از تسهیلات بازنشستگی زودهنگام را افزایش داده است. تأهل زنان احتمال بازنشستگی زودهنگام آنها را کاهش داده، در صورتی که در مردان افزایش بازنشستگی زودهنگام را باعث شده است. داشتن منزل شخصی به عنوان جزئی از دارایی افراد، احتمال زودتر بازنشسته شدن زنان را افزایش داده است. وجود افراد تحت تکفل بیشتر احتمال بازنشستگی پیش از موعد زنان را افزایش داده، در حالی که افزایش میانگین هزینه‌های زندگی خانوار، احتمال استفاده از تسهیلات بازنشستگی زودهنگام زنان را کاهش می‌دهد، زیرا احساس مسئولیت بیشتر زنان در امور منزل و تربیت فرزندان، آنها را به بازنشستگی زودتر و حضور بیشتر در منزل ترغیب می‌کند، همچنین افزایش هزینه‌ها در کنار تمایل کمتر زنان به اشتغال پس از بازنشستگی باعث می‌شود که آنها برای تأمین هزینه‌های زندگی، بازنشستگی را به تعویق اندازند.

علت این واکنش را می‌توان در تسهیلات بازنشستگی زودهنگام در ایران دانست که طبق قانون تسهیلات بازنشستگی زودهنگام تا اندازه زیادی مشابه با بازنشستگان در موعد مقرر با سن و سنوات خدمت بیشتر پرداخت می‌شود. به عنوان مثال طبق قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب سال ۱۳۸۶، کسورات سنوات باقی مانده کارکنان مشمول تا بازنشستگی در موعد مقرر توسط دولت پرداخت می‌شود و بازنشستگان پیش از موعد، مشابه بازنشستگان موعد مقرر، حقوق و عواید بازنشستگی خود را دریافت می‌کنند. اشتغال همسران بازنشستگان، احتمال بازنشستگی زودهنگام زنان را افزایش داده است. در واقع با توجه به مسئولیت قانونی و شرعی مرد در تأمین هزینه‌های خانوار در ایران، زنانی که همسرانی شاغل دارند، بار تکفل و مسئولیت کمتری در قبال تأمین هزینه خانوار به دوش می‌کشند و تمایل بیشتری به بازنشستگی زودتر دارند. وجود بیماری در زنان و همسران آنها احتمال زودتر بازنشستگی زنان را افزایش داده است. تحصیلات عالی در زنان سبب کاهش احتمال بازنشستگی زودهنگام شده و طبق نتایج تحلیل رگرسیونی با افزایش سطح تخصص زنان، احتمال بازنشستگی زودهنگام آنها کاهش یافته است.

جدول ۱: متغیرهای تعیین‌کننده بازنشستگی زود هنگام برای جامعه نمونه زنان و مردان

شرح	جامعه زنان		جامعه مردان	
	ضریب	انحراف معیار	ضریب	انحراف معیار
مقدار ثابت	-۵/۰۰۲	۰/۳۸۳	۲۴/۶۶۷	۱/۳۹۸
سن	-۰/۶۵۹°	۱/۰۸۴	۰/۰۵۷°	۲/۰۵۲
تأهل	-۰/۳۰۲°	۰/۳۵۰	۱/۳۷۴	۰/۳۹۸
دارای منزل شخصی	۵۳/۰۷	۰/۲۰۶	-۰/۵۰۲	۰/۹۵۵
تعداد افراد تحت تکفل	۰/۴۵۳°	۰/۷۷۲	۰/۲۲۱°	۰/۵۶۲
میانگین ماهانه هزینه زندگی	-۰/۰۲۴	۰/۱۲۸	۰/۲۴۱°	۰/۲۰۸
سال‌های مانده به بازنشستگی رسمی	۰/۲۹۳°	۰/۱۴۰	۰/۰۲۲	۰/۹۸۷
اشتغال همسر	۱/۰۶۹	۰/۵۰۹	-۰/۱۲۰	۰/۷۳۳
تمایل به کار مجدد	۰/۲۶۲°	۰/۱۷۰	۱/۰۸۴°	۰/۷۹۶
بیماری فرد	۰/۶۴۲°	۰/۱۶۸	۰/۰۶۸	۰/۱۷۰
بیماری همسر	۰/۰۷۰	۰/۲۱۱	۰/۳۱۷	۱/۰۹۳
دارای تحصیلات عالی	-۱/۷۱۳°	۰/۶۲۴	-۰/۷۱۳°	۰/۷۹۲
دارای تخصص	-۰/۲۴۷	۰/۲۳۲	-۰/۵۷۵°	۱/۱۱۱
تعداد مشاهدات	۹۰		۳۱۷	
Log likelihood	۱۵۳/۴۹		۱۷۸/۱۴	
Mcfadden R ²	۰/۵۶۷		۰/۳۲۱	

همه متغیرها به جز متغیرهای سن، سال‌های مانده به بازنشستگی رسمی، میانگین هزینه و تعداد افراد تحت تکفل، مجازی (Dummy) هستند: *** ** * به ترتیب علامت معناداری در سطح ۱، ۵ و ۱۰ درصد است؛

مأخذ: محاسبات پژوهش

پدیده بازنشستگی و بالاخص بازنشستگی زود هنگام در ایران، بیشتر از یک معنای حقوقی برخوردار است به طوری که نیروی کار موجود پس از تحقق بازنشستگی، از تسهیلات و منافع آن همچون حقوق بازنشستگی بهره‌مند می‌شود، اما بازنشستگان لزوماً از بازار کار خارج نمی‌شوند و همچنان بخش زیادی از آنها (بیش از ۵۰ درصد افراد تحت بررسی در این مطالعه)، مجدداً مشغول به کار می‌شوند، لذا مفهوم بازنشستگی با مفهوم فقدان مشارکت یکسان نیست. بنابراین، در این پژوهش برای بررسی دقیق‌تر مشارکت زنان میان‌سال و مسن در بازار کار، درباره وضعیت فعالیت اقتصادی و اشتغال آنها پس از بازنشستگی نیز بحث می‌شود. در ادامه مقاله، تحلیل رگرسیونی عوامل تعیین کننده اشتغال پس از بازنشستگی ارائه می‌شود.

1. Odds Ratio

۲. بیماری‌های جسمی و روانی مد نظر هستند که سلامت فرد را به طور جدی تحت تأثیر قرار می‌دهند و نیازمند مراقبت‌ها و هزینه‌های زیادی برای مراقبت از فرد بیمار هستند.

نتایج رگرسیونی در جدول ۲ نشان می‌دهد که افزایش سن به طور معناداری احتمال اشتغال مجدد زنان بازنشسته را کاهش داده است. این میزان کاهش از جامعه مردان نیز کمتر است. زنان متأهل و بازنشسته به طور معناداری با شانس بیشتری مجدداً شاغل می‌شوند. داشتن منزل مسکونی به عنوان یک شاخص از دارایی خانوار، اثر منفی بر شانس اشتغال پس از بازنشستگی زنان داشته است. هر چه زنان از تعداد افراد تحت تکفل بیشتری در خانواده خود برخوردار باشند، شانس اشتغال مجدد آنها به طور معناداری افزایش پیدا کرده است. این در حالی است که هزینه میانگین خانوار نیز بر شانس اشتغال مجدد زنان بازنشسته اثر مثبت دارد. متغیر بازنشستگی زود هنگام در این قسمت به صورت یکی از عوامل مؤثر بر اشتغال پس از بازنشستگی وارد مدل شده که از اثر معناداری نیز برخوردار است.

جدول ۲: متغیرهای تعیین‌کننده اشتغال مجدد پس از بازنشستگی برای جامعه نمونه زنان و مردان

شرح	جامعه زنان			جامعه مردان		
	ضریب	انحراف معیار	نسبت شانس	ضریب	انحراف معیار	نسبت شانس
مقدار ثابت	-۱/۲۶۳	۰/۴۶۳	۱/۴۴۲	۲/۰۱۷	۱/۳۳۱	۰/۹۴۴
سن	-۰/۰۲۸	۱/۰۳۰	۱/۰۲۸	-۰/۳۱۴*	۰/۹۳۸	۰/۴۵۲
تأهل	۰/۹۱۶	۰/۴۶۳	۰/۰۲	۰/۱۰۷	۰/۴۱۶	۰/۵۴۲
دارای منزل شخصی	-۰/۴۹۸*	۰/۵۱۳	۰/۰۶۰۸	-۰/۴۱۸	۰/۳۱۹	۰/۷۳۴
تعداد افراد تحت تکفل	۰/۴۷۳***	۰/۱۶۱	۱/۶۰۵	۰/۶۴۹***	۰/۱۶۹	۰/۹۶۲
میانگین ماهانه هزینه زندگی	۰/۰۰۲*	۰/۵۰۱	۱/۰۰۲	۰/۱۵۰***	۰/۱۴۸	۰/۸۰۵
سال‌های زودتر بازنشسته شده	۰/۱۸۳***	۰/۶۵۲	۱/۲۰۱	۰/۴۲۸***	۰/۱۸۹	۰/۷۵۴
اشتغال همسر	۰/۳۲۲*	۰/۴۰۹	۲/۵۱۳	۰/۹۲۲***	۰/۲۶۱	۲/۰۵۱
بازنشستگی زود هنگام	-۱/۱۱۱*	۰/۶۸۸	۰/۳۲۹	۰/۸۱۱*	۰/۵۱۹	۰/۴۱۶
بیماری فرد	-۱/۸۱۱***	۰/۴۲۰	۰/۱۶۳	-۰/۶۴۲***	۰/۳۷۰	۰/۲۱۴
بیماری همسر	-۰/۳۳۱**	۰/۶۹۹	۰/۱۰۷	-۲/۲۱۵	۰/۵۳۸	۰/۲۷۶
دارای تحصیلات عالی	۱/۳۱۷***	۰/۵۶۰	۰/۰۹۹	۲/۳۱۷***	۰/۵۶۰	۰/۰۹۹
دارای تخصص	۰/۴۹۴*	۰/۶۷۱	۰/۰۶۱	۰/۲۹۴***	۰/۶۷۱	۰/۰۶۱
تعداد مشاهدات	۹۰			۳۱۷		
Log likelihood	۱۰۶/۴۳			۲۵۴/۲۷		
McFadden R ²	۰/۳۵			۰/۵۲۳		

همه متغیرها به جز متغیرهای سن، سال‌های زودتر بازنشسته شده، میانگین هزینه و تعداد افراد تحت تکفل، مجازی (Dummy) هستند؛ ***/**/* به ترتیب علامت معناداری در سطح ۰.۱ و ۰.۵ و ۱۰ درصد می‌باشند؛

مأخذ: محاسبات پژوهش

طبق نتایج، بازنشستگی زود هنگام زنان شانس اشتغال مجدد آنها در بازار کار را کاهش



داده، در صورتی که در جامعه مردان بازنشسته، افزایش شانس اشتغال مجدد آنها را سبب شده است. متغیر سال‌های زودتر بازنشسته شدن زنان نیز، شانس اشتغال مجدد زنان را افزایش داده که دربارهٔ جامعه مردان نیز با شدت بیشتری تکرار شده است. در واقع زودتر بازنشسته شدن زنان دلیلی برای استفاده از فراغت بیشتر در زندگی و زودتر بازنشسته شدن مردان به عنوان دلیلی برای افزایش درآمدهای افراد تبدیل شده است که افراد با انتخاب شغل مجدد یا ادامه شغلی که در آن بازنشسته شده‌اند، هم از عواید بازنشستگی و هم از درآمدهای شغل کنونی خود بهره‌مند می‌شوند. عموماً افراد مسن در بازار کار از وضعیت مطلوبی در احراز مشاغل برخوردارند.^۱ لذا بازنشستگی زود هنگام به عاملی جذاب برای افزایش درآمدهای کارکنان تبدیل شده است تا این که عاملی برای خروج آنها از بازار کار محسوب شود. زنانی که همسر شاغل داشته‌اند به طور معناداری تمایل بیشتری به ماندن در بازار کار و اشتغال مجدد داشته‌اند. زنان بازنشسته بیمار و زنان بازنشسته‌ای که همسران بیمار دارند، از شانس اشتغال مجدد کمتری برخوردارند. داشتن تحصیلات عالی و تخصص نیز شانس اشتغال مجدد زنان بازنشسته را همچون مردان افزایش داده است.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس ادبیات نظری پژوهش، عوامل متعددی از جمله موقعیت شخصی و اجتماعی افراد، تحصیلات و تخصص افراد، وضعیت سلامت، وضعیت تأهل، وضعیت اشتغال همسر، دارایی شخصی و بدهی خانوار، وضعیت مالی خانوار، تعداد فرزندان و نرخ باروری بر مشارکت زنان در بازار کار در دوران میان‌سالی و پس از آن مؤثرند. مطالعه عوامل تعیین‌کننده وضعیت مشارکت زنان در دورهٔ میان‌سالی و پس از آن در نمونه مورد مطالعه در شهر تهران

۱. بر اساس طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار در پاییز ۱۳۸۳ در حدود ۸/۹ درصد از نیروی کار کشور بیش از یک شغل داشتند. این نسبت با افزایش سن نیروی کار افزایش می‌یابد. تا جایی که در گروه سنی ۵۰ ساله و بیشتر تعداد افرادی که دو شغل دارند، به ۱۷ درصد و کسانی که دارای سه شغل و بیشتر می‌باشند، به ۲/۵ درصد افزایش می‌یابد. در واقع این افراد پس از بازنشستگی به لحاظ سطح تخصص و تجربه بالا، تمایل به افزایش قدرت خرید و گسترش ارتباطات و سهولت جستجوی شغل در بازار کاری که دارای اطلاعات ناقص و نامتقارن می‌باشد، مجدداً وارد بازار کار می‌شوند.

نشان می‌دهد که زنان در سنین میان‌سالی تمایل بسیار زیادی به استفاده از تسهیلات بازنشستگی زود هنگام دارند و بیش از ۵۰ درصد آنها در صورت برخورداری از شرایط آن، نسبت به بازنشستگی زود هنگام اقدام کرده‌اند. بررسی رگرسیونی نشان می‌دهد زنان متأهل، دارای تخصص و تحصیلات عالی، از شانس کمتری در بازنشستگی زود هنگام برخوردارند که این یافته با نتایج مطالعات (سلطانا و همکاران (۱۹۹۴)، هیونگ (۲۰۰۳) و دوستای (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

همچنین با بالا رفتن هزینه‌های زندگی، شانس بازنشستگی سریع زنان کاهش می‌یابد، اما با افزایش دارایی زنان، شانس بازنشستگی زود هنگام آنها بیشتر می‌شود و این نتیجه مؤید یافته‌های پتربا (۲۰۰۱)، اشتروث و جمس (۲۰۰۲) و بلکر و همکاران (۲۰۰۷) است. بار تکفل بیشتر نیز به تسریع در بازنشستگی زنان می‌انجامد. اشتغال همسران، شانس بازنشستگی زودتر زنان را افزایش می‌دهد. بیماری زنان شاغل یا بیماری همسران آنها نیز شانس بازنشستگی زود هنگام زنان را افزایش می‌دهد. این یافته نتایج مطالعات فلدمن (۱۹۹۴)، تیلور و شور (۱۹۹۵) و هیونگ (۲۰۰۳) را تأیید می‌کند.

اما بازنشستگی لزوماً به معنای خروج از کار نیست. به عبارت دیگر برخی از بازنشستگان مجدداً وارد بازار کار شده و به اشتغال روی می‌آورند. نتایج پژوهش این مدعا را تأیید می‌کند، اما بررسی جامعه نمونه این مطالعه نشان می‌دهد که نسبت بازنشستگان شاغل به کل بازنشستگان در ایران، به دلیل میانگین پایین سن بازنشستگی و تمایل بازنشستگان به افزایش درآمد به دلیل ناکافی بودن عواید بازنشستگی، بالاست. بررسی رگرسیونی نشان می‌دهد زنان متمایل به اشتغال مجدد پس از بازنشستگی، از شانس بیشتری برای بازنشستگی زود هنگام برخوردار هستند.

بنابراین، لازم است علاوه بر مطالعه تمایل بازنشستگی برای زنان، وضعیت آنها در خصوص اشتغال پس از بازنشستگی نیز مطالعه و بررسی شود.

نتایج تحلیل رگرسیونی عوامل تعیین کننده اشتغال پس از بازنشستگی زنان نشان می‌دهد که زنان متأهل از شانس اشتغال مجدد بیشتری برخوردارند. برخورداری از سطح تحصیلات و تخصص بیشتر شانس اشتغال مجدد آنها را افزایش می‌دهد. چنانچه از میانگین هزینه‌های خانوار بیشتر و تعداد افراد تحت تکفل بیشتری برخوردار باشند نیز از شانس اشتغال مجدد



بیشتری برخوردارند. از سوی دیگر، افزایش سن به عنوان عاملی در جهت کاهش شانس مشارکت افراد در بازار کار پس از سن بازنشستگی عمل می‌کند. افزایش دارایی زنان، شانس اشتغال مجدد آنها پس از بازنشستگی را کاهش می‌دهد. بیماری زنان بازنشسته یا همسران آنها، تمایل آنها به اشتغال مجدد پس از بازنشستگی را کاهش می‌دهد. بررسی اثر بازنشستگی زود هنگام زنان بر اشتغال مجدد نیز نشان می‌دهد که با تسریع در بازنشستگی، شانس اشتغال مجدد آنها کاهش یافته است. بنابراین، بازنشستگی زود هنگام زنان سبب خروج آنها از بازار کار و تمایل به فراغت بیشتر شده است.

منابع

- تامپسن، لارنس، (۱۳۷۹). *سالمندی و خردمندی، ابعاد اقتصادی بازنشستگی در بخش عمومی، ترجمه زهره کسائی، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.*
- سلیم‌زاده حمیده، حسن افتخار، ابولقاسم پوررضا، و عباس مقیم‌بیگی، (۱۳۸۷). «اشتغال مجدد بازنشستگان و شاخص‌های کیفیت زندگی»، *رفاه اجتماعی*، ۷(۲۶)، ۲۸۷-۲۹۷.
- صادقی، مسعود و مصطفی عمادزاده، (۱۳۸۳). «تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان ایران»، *پژوهش زنان*، ۲(۱)، ۵-۲۲.
- هومن، حیدرعلی، (۱۳۸۵). *راهنمای عملی پژوهش کیفی، چاپ اول. تهران، سمت.*
- Aly, Hassan Y & Issa. A. Quisi, (1996). "Determinants of Women Labor Force Participation in Kuwait: A Logit analyses." *The Middle East Business & Economic Review* 8(2):1-9.
- Beehr, Terry A, (1986). "The process of retirement: A review & recommendations for future research." *Journal of Personnel Psychology* 39(2):31-55.
- Beehr, Terry A & Gray A. Adams, (2003). *Introduction & overview of current research & thinking on retirement*, In G. Adams & T. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes & results* (pp. 1-5). New York: Springer.
- Belkar, Rochelle, Lynne Cockerell & Rebecca Edwards, (2007). "Labour Force Participation & Household Debt," Reserve Bank of Australia, *Research Discussion Paper (RDP): No.5.* 53 pages.
<<http://www.rba.gov.au/publications/rdp/2007/pdf/rdp2007-05.pdf>>.
- Brown S. Kathy, (2000). *Impact of Stock Market Decline on 50-70 Year Old Investors*, Research Report, AARP Knowledge Management. December 2002. Washington, DC.
- Clark, Robert L & Emily R. Anker, (1990). "Labor Force Participation Rates of Older Persons. An International Comparison," *International Labor Review* 129(2):255-271.
- Dorn, David & Alfonso Sousa-Poza, (2005). "The Determinants of Early Retirement in Switzerland." *Swiss Society of Economics & Statistics (SSES)* 141(2):247-283.
- Dostie, Benoit, (2006). "Wages Productivity & Aging," *IZA Working Paper No. 2496*, CIRANO - Scientific Publications, 2007s-02 (Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=955811>).



- Eleonora, Dal G, (2004). "Health-related Quality of Life in SA as Measured by the SF-36, Population Research & Outcome Studies, Brief report", *Neurology Journal* 72(15):1337-1344.
- Eschtruth, Andrew D & Jonathan Gemus, (2000). "Are Older Workers Responding to the Bear Market?", *Center for Retirement Research at Boston College, Just the Facts on Retirement Issues*, 5, 4 pages.
- Feldman, Daniel C, (1994). "The Decision to retire Early: A Review & Conceptualization", *Academy of Management Review*, 19(1):285-311.
- Gruber, Jonathan & Brigitte Madrian, (1995). "Health Insurance Availability & the Retirement Decision", *American Economic Review*, 85(2):106-111.
- Hill, Elizabeth T, (2000). "The Labor Force Participation of Older Women: Retired? Working? Both?." *Monthly Labor Review*, 125(9):39-48.
- Hung, Wen S, (2003). "Probit Estimates of Labour Force Participation for the Middle Aged & Elderly in Taiwan", *Web Journal of Chinese Management Review* 6(2):1-16.
- Lundberg, Shelly, (1985). "The Added Worker Effect", *Journal of Labor Economics* 1(3):11-37.
- Mincer, Jacob, (1980). *Labor force participation of married women in Aliech Amsdon (ed)*, Economics of Women & Work, Colombia: Penguin Books.
- Naqvi, Zareen F & Lubna Shahnaz, (2000). "How do women decide to work in Pakistan?", *The Pakistan Development Review* 41(4): 495-513.
- O'Brien, Gordon, (1981). "Locus of control, previous occupation & satisfaction with retirement", *Australian Journal of Psychology*, 33(1):305-318.
- Pattani Shriti, Constantinovici Nick & Williams Sian, (2004). "Predictors of Reemployment & Quality of Life in NHS Staff One Year after Early Retirement Because of Ill Health; A National Prospective Study", *Occup Environ Med*, 61(7):572-576.
- Pinquant, Martin & Ines Schindler, (2007). "Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent class approach", *Journal of Psychology & Aging* 22(4):442-455.
- Poterba, James M, (2001). *The Rise of the Equity Culture: U.S. Stockownership Patterns, 1989-1998*, MIT Unpublished Manuscript.
- Settersten, Richard A, (2003). "Invitation to the life course: The promise. In R. Settersten, Jr. (Ed.), Invitation to the life course: Toward new understandings of later life" (pp. 1-12). Amityville, NY: Baywood Publishing Company.
- Shah, Nasra M, (1986). "Changes in women role in Pakistan: Are the volume & Pace adequate?", *The Pakistan Development Review* 25(3):667- 684.
- Siegrist, Johannes, Morten Wahrendorf, Olaf V. Knesebeck, Hendrik Jurges & Axel Borsch-Supan, (2006). "Quality of Work, Well-being, and Intended

Archive of SID

Early Retirement of Older Employees—Baseline Results from the Share Study”, *European Journal of Public Health*, 17(1):62–68.

Sultana, Nargis, Hina Nazli & Sohail J. Malik, (1994). “Determinants of women time allocation in selected districts of rural Pakistan”, *The Pakistan Development Review*, 33(4):1141-1153.

Taylor, Mary A & Lynn M. Shore, (1995). “Predictors of Planned Retirement Age: An application of Beehr’s Model”, *Psychology & Aging Journal*, 10(2):76– 83.