

بازنشستگی

رویکردی به تعاریف و مفاهیم

علیرضا عابدینی کارشناس امور بازنشستگی کشوری

مقدمه

کارچیزی غیر از نان درآوردن است و بخشی از بافت زندگی ما را تشکیل می دهد هر یک از رویدادهای زندگی ما در ارتباط با کار سازمان می باید ، زیرا کار ساعت برخاستن ، غذا خوردن و بازگشت به خانه را به ما دیکته می کند . اگر ساعت کار ما تغییر کند ، تمام زمان بندی روز ما تغییر خواهد کرد . بنابراین ، کار ما را به برنامه ریزی وادار می دارد . کار همچنین تا اندازه ای انتخاب لباسی را که می پوشیم و جایی را که مسکن می گزینیم و همچنین طبقه اجتماعی - اقتصادی ای را که به آن تعلق داریم ، به ما تحمیل می کند . مسلم است که بازنشستگی که پایان کار رسمی است ، پی آمدهایی دارد که از توقف کار بسیار فراتر می رود . درک معنای "بازنشستگی" پس از ارزیابی وسعت جمعیت بازنشسته کار آسانی نیست . در واقع ، آیا باید کسی که ۶۵ سالگی خود را جشن می گیرد و از بابت شغل سابق خود حقوق بازنشستگی دریافت می کند ، جزء جمعیت بازنشستگان به حساب آورده ، هر چند که قبل از ۶۵ سالگی بیکار بوده باشد ؟ آیا نظامیان و کارمندانی را که حقوق بازنشستگی دریافت می کنند و همچنان در شغل جدیدی مشغول هستند ، باید بازنشسته دانست ؟ درباره کسانی که از ۶۵ سالگی گذشته اند و با این همه حقی از بازنشستگی یا حقوق دیگری ندارند و مجبورند چشم به کمک های امدادی - اجتماعی و صدقه عمومی داشته باشند زیرا نمی توانند در این سن و سال کاری بیابند ، چه باید گفت ؟ در عین حال که می پذیریم این موارد خارج از قاعده کلی است ، باید تصدیق کنیم موارد زیادی وجود دارد که جدول موقعیت ها و شاخصه های زندگی اجتماعی - اقتصادی بازنشستگان را مغشوش کند .

صحبت ما بر سر معمولی ترین و رایج ترین موارد خواهد بود ، یعنی از کارمندی که تمام زندگی شغلی اش را حفظ می کند و در سن متعارف بازنشسته می شود و از

بابت خدماتی که انجام داده است ، دستمزد (حقوق ماهانه) به دست می آورد . این مقاله به تعریف نگرش های متفاوت به مسائل بازنشستگی و بازنشستگان از جنبه های سالخوردگی ، روانشناختی ، جسمانی ، اجتماعی ، فرهنگی و اقتصادی می پردازد و سعی در ارائه تعاریف گوناگونی پیرامون بازنشستگی و کشودن دیدگاهی تازه در مباحث و تصمیم گیری های مرتبط با این قشر گسترده از جامعه ما دارد .

بازنشستگی

اگر ما به قرن پیش ، مخصوصاً به اوایل انقلاب صنعتی یعنی حدود سال ۱۸۶۵ میلادی بازگردیم ، شاهد گذر از کارپیشه وری، که در خانه انجام می شد ، به کار کارخانه ای خواهیم بود . این گذر تغییراتی را در ماهیت کار به همراه آورده است . انسان دیگر در خانه خود کار نمی کند ، بلکه برای کارفرمای که با خانواده او بیگانه است ، کار می کند . کارها به حد اعلا تخصصی شده ، و یکنواختی شیوه بر کارها حاکم است . در نتیجه انقلاب صنعتی و بالا رفتن میزان بهره وری و کارآمد شدن نیروی انسانی برای اولین بار در تاریخ سطح زندگی عمومی ، نه سطح زندگی ثروتمندان ، از حد تلاش برای بقا و کار کردن با تمام وجود برای هستی و زندگی ساده فراتر می رود . انقلاب صنعتی به تعداد زیادی اجازه داد که بدون کارکردن به زندگی ادامه دهند زیرا تولید هر فرد به خصوص نیروی کار انسانی در واقع بالاتر از احتیاجات خود و خانواده اش شد . اضافه تولید و همچنین تنوع تولید و تغییر ماهیت کار و خدمات تأثیر عمیقی بر بازنشستگی داشته است .

بازنشستگی برای اولین بار توسط بیسمارک صدر اعظم پروس آلمان ، در فرامبر ۱۸۸۱ در قرن نوزدهم مقرر و بنیان شد . هدف آن ملایم کردن سرنوشت و رفاه کارکنان سالمند بود که غالباً تمام زندگی خود را به زحمت گذرانده بودند . از آنجا که بر اساس مقررات وضع شده زمان بازنشستگی در سن ۶۵ سالگی فرا می رسد و امید زندگی کمتر از امروز بود ، تعدا کمی از کارکنان واقعاً از آن بهره مند می شدند و عده کمی از بازنشستگان به مدت طولانی از آن استفاده می کردند . هنگامی که بازنشستگی عمومی شد و در کشورهای دیگر نیز گسترش یافت ، معیار سن ۶۵ سالگی حفظ گردید . با طولانی شدن امید زندگی برای همه سنین مختلف ، در کارکنان این گرایش به وجود

آمد که پس از ترک بازار در ۶۵ سالگی به سلامت می‌توانند به زندگی می‌توانند به زندگی خود ادامه دهند .

امروز امید زندگی یک بازنشسته ۶۵ ساله در کشورهای صنعتی ۱۵/۶ سال است بنابراین بازنشستگی امتیازی نیست که به تعداد کمی از افراد اختصاص داشته باشد و آنها نیز مدت کمی از آن استفاده کنند .

اشلی ۱ بازنشستگی را به عنوان یک فرآیند ، یک رویداد و یک نقش مورد بررسی قراردادده است : " بازنشستگی به عنوان یک فرآیند عبارت است از تدارک و گذر از نقشی به نقش دیگر ، یعنی از نقش کارمند که تابع هنجارهای عینی است ، به نقش یک بازنشسته که هنجارهای خاص خود را دارد . "

تدارک بازنشستگی باید چندین سال و حتی ۱۰ سال پیش از بازنشستگی انجام گیرد تا بازنشسته بتواند برای خود موقعیتی دست و پا کند ، موقعیتی که از نظر مالی ثبات داشته و با سلیقه ها و باورهای او سازگار باشد . بازنشسته کردن اغلب آن قدر سریع انجام می‌شود که خصوصیات یک رویداد ساده را به خود می‌گیرد . بر عکس در مواردی بعضی از کارکنان حتی اجازه می‌یابند که هفته آخر یا هفته های آخر خدمت خود را به نحوی که می‌خواهند در محل کار حضور یابند و کارکنند . خوش شانس‌ترین بازنشستگان افتخار داشتن مراسم کم و بیش برنامه ریزی شده را دارند که نشان می‌دهد مسئله دقیقاً یک رویداد است نه فرآیند .

این رویداد خواه با یک مراسم کم و بیش رسمی برگزار بشود یا نشود ، بازنشستگی یکی از لحظات بحرانی زندگی کارمند را تشکیل می‌دهد و با نوعی نگرانی و عدم تعادل عاطفی همراه است . راپاپو ۲ متعقد است :

" در جوامعی که آداب انتقالی کمی دارند ، یعنی پذیرش اجتماعی برای نقش های جدید خانوادگی در جامعه به حداقل کاهش یافته است و توقعات مربوط به نقش ها متغیر هستند ، نقاط بحرانی مثلاً بازنشستگی ، چه در شخص ذی نفع و چه در خانواده ، با از دست دادن تعادل همراه است . علاوه بر این تغییر حالتی که در بازنشستگی وجود دارد ، بیشتر به عنوان یک باخت در نظر گرفته می‌شود ، نه یک برد و با از دست دادن اعتبار همراه است .

جوامع معمولاً سه نوع آداب و مناسک انتقالی دارند : مناسک جدایی مانند طلاق بازنشستگی و از دست دادن ، مناسک انتقالی مانند ازدواج ، تولد ، خرید خانه و زیارت

مناسک ارتقاء مانند تأیید ، دادن درجه ، استخدام و ورود به جوامع دانشجویی که مراسم مخصوص و شادی مختص خود را دارد .

پس از بازنشستگی ، دیگر انسان مجبور نیست کاری را انجام دهد که دیگران می خواهند بلکه کاری را انجام می دهد که خودش می خواهد و نکته حساس همین جاست . از آنجا که فرد از طریق انتظارات بیرونی و اجتماعی و عرف راهنمایی و هدایت نمی شود و عادت ندارد و یاد نگرفته است " کاری را که خودش می خواهد " انجام دهد ممکن است بیش از آنکه خود را آزاد احساس کند ، سرگردان ، مضطرب و افسرده بیابد مطالعات و بررسی های روانشناختی نشان می دهد کسانی که هنگام بازنشستگی و یا در طول زندگی خود از مراسم و مناسک انتقالی بهره جسته اند ، گرایش مشخص تر و بیشتری به معاشرت با همکاران سابق و بازگشت به محل کار و عضویت در انجمن های حرفه ای و صنفی دارند ، و بر عکس در آنهایی که از مناسک انتقال نقش و این مزیت روانی - اجتماعی محروم و بی بهره بوده اند ، این خصوصیت و تمایل کمتر دیده می شود . پس می توان نتیجه گیری کرد که مناسک جدایی کارساز است .

مراسم و مناسک انسان ها را یاری می دهد که موقعیت خود را تغییر دهند و آمادگی پذیرش نقش های جدید را در خود فراهم سازند .

باز به چرخه اقتصادی زندگی بر می گردیم . اگر امنیت اقتصادی تأمین بود اکثر کارکنان با کمال میل بازنشسته می شدند ، در حالی که اعضای مشاغل آزاد چنین تمایلی ندارند و بازنشستگی را قبول نمی کنند . بازنشستگی به همراه خود تغییراتی در نقش ها به وجود می آورد که موجب آثار چشمگیری در روابط خانوادگی می شود . برخی از این واکنش ها در اثر موقعیت قبلی خانوادگی فرد تسهیل می شوند ، در حالی که واکنش های دیگر تغییرات غم انگیزی را به وجود می آورد .

زندگی و سلامت و زنده دلی در سنین بازنشستگی و سالخوردگی به سه عامل بستگی دارد : (۱) سرشت طبیعی (۲) سلامت جسمانی و (۳) نقشه های زندگی .

Atchley

(۱)

Rappaport

(۲)

شروع سنین پیری نیز با همین سه عامل تعیین می گردد. از این روست که بعضی ها در ۸۰ سالگی شاداب و زنده دل هستند و پاره ای در ۴۰ سالگی پژمرده می شوند. سرشت طبیعی چیزی به دور از کنترل انسان است و به عبارت دیگر با اندیشیدن تمهیدات و یا انجام دستورات بیرونی و یا خانوادگی قابل تغییر نیست، بلکه این یک برنامه ریزی و برنامه نویسی ژنتیک و ارثی فرد است که هیچ تغییری نمی تواند توسط خود شخص در آن ایجاد شود، سرشت و ذاتی است که خداوند آفریده است.

ناتوانی و معلولیت جسمی نیز اگر چه در صورت وجود غیرقابل اجتناب می نماید ولی برخورد و تلقی شخص از خود و سرنوشت و اعتماد به نفس او مانع تأثیر سوء و کاستن از توانایی های ممکن می شود و معامله و مدارا با طبیعت درباره سلامت آسان تر و ساده تر است. عینک، سعمک، دندان مصنوعی، عصا و یا سایر پروتزهای مورد نیاز فرد عاملی برای کاهش توانایی ها و تحرک اشخاصی که یاد گرفته اند کار و تلاش کنند. و مدت طولانی از عمر خود را با برنامه ریزی برای دیگران کار کند، نیست. آنها حالا هم که برنامه ای ندارند و برای خودشان هستند، می توانند زندگی را با زنده دلی و همانطور که قبلاً هنگام اشتغال بوده اند، شاد یا متوسط ادامه دهند.

بهداشت روانی

مراقبت های بهداشت روانی و روانپزشکی افراد سالخورده به خصوص بازنشستگان از حدود ۳۰ سال قبل مورد توجه قرار گرفته است. علت این توجه افزایش تعداد سالخورده در جوامع است. در اوایل قرن بیستم، تنها فقط ۵٪ مردم بالای ۶۵ سال سن داشتند، در حالی که این رقم اکنون نزدیک به دو برابر شده است. تعیین خصوصیات روانی در دوره پیری مشکل است، با این همه اختلاف زیاد و معنی داری که کاربرد آزمون های روانی و اعمال روش های تشخیصی و درمانی با سایر افراد به چشم نمی خورد. کاهش حافظه نزدیک یکی از خصوصیات آشکار پیری و کندی و تغییر شیوه حرکت عمدتاً بر اساس تغییرات فیزیولوژیکی و ساختمان بدن شخص است تغییرات مهم شخصیتی این افراد عموماً افزایش احتیاط، عدم انعطاف و بریدن از دنیای خارج است.

طبق آخرین مطالعاتی که در سال (۱۹۸۱) مطالعات دیویس - فلشمن^۱ علاوه بر کاهش کلی در ظرفیت کنشی و سازگاری و ناتوانی های حسی و حرکتی ، سالمندان از سن ۷۰ سالگی و بعد از ۷۵ سالگی دچار عارضه هایی می شوند که فراوانی آنها در جدول زیر نشان داده شده است .

فراوانی نارسایی های جسمانی سالخوردگان

مشکلات جسمانی	در سن ۷۰ سالگی	در سن ۷۵ سالگی
مشکلات بینایی	٪۵۴	٪۵۴
مشکلات شنوایی	٪۲۴	٪۵۰
مشکلات راه رفتن	٪۲۹	٪۶۲
مشکلات تکلم	٪۹	٪۲۲

دکتر آرش میراب زاده ، استادیار گروه روانپزشکی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی که به مطالعه خصوصیات ۱۹۱ سالمند مبتلا به اختلالات مزمن روانی بستری در مرکز آموزشی - درمانی روانپزشکی رازی تهران پرداخته است ، در این زمینه اظهار می دارد : سالمندی آخرین دوره از چرخه زندگی طبیعی و نوعی تغییر و سرفروود آوردن در مقابل سنت الهی به صورتی هماهنگ است و اگر این مرحله حساس از عمر با سلامت جسمی و روانی و رفاه توأم شود ، از ایام خوش زندگانی است ، ولی اگر با بیماری و فقر همراه شود ، مصیبتی است که با زندگی لذت بخش در تعارض است .

دکتر میراب زاده می گوید : در قرن حاضر ، شیوع فراوان مشکلات جسمی و روانی و نابسامانی های اقتصادی - اجتماعی افراد سالمند را دردمند ، بی پناه و درگیر با مشکلات خود کرده است .

Daivis & Flsh man

(۱)

نگرش اجتماعی - فرهنگی

منزلت یک فرد ، موقعیت او را در یک نظام اجتماعی نشان می دهد و نقش هر شیء یا چیزی با توانایی و قابلیت انجام وظیفه آن در نظام گروهی و یا موقعیت سنی اش مشخص می شود . جامعه انسانی چنان پیچیده است که منزلت فرد با توجه به زاویه دیدها تفاوت می کند . جامعه دارای یک ساخت طبقاتی قابل تشخیص است و وقتی که درباره منزلت اجتماعی صحبت می شود ، مثلاً می گوئیم از طبقه بالا ، طبقه متوسط و یا طبقه پایین است ، این ساخت را با جنبه های دیگری که به نحوی با توانایی مورد نظر مرتبط است ، بیان می کنیم . ممکن است منزلت شخص از این دیدگاه ها کارگر ماهر ، کارشناس متخصص ، روشنفکر ، کارمندان و غیره باشد . در این مورد ، بعضی از افراد را جزء طبقه " یقه سفید " یا کارمندان پشت میز نشین و کارکنان اداره ها به حساب می آورند . اگر بخواهیم منزلت های دیگری بشماریم بایستی که با دید محدودتری ، منزلت های مستقل و یا درونی طبقه های اجتماعی را احصاء کنیم .

سطح تعلیم و تربیت و نقش ها و مشاغل که شخص دارد ، حلقه های سازنده منزلت اجتماعی او هستند و انگیزه های صیانت ذات ، میل به بقاء نوع ، انگیزه ، استدلال منطقی و حقیقت جویی ، انگیزه رشد ، تکامل و رسیدن به مقام انسانیت و کرامت ، وی را در اعمال فعالیت های خود راهنمایی و هدایت می کند . بشر می تواند اندیشه کند ، استدلال کند و تخیل او آینده و نقشه های او را امکان پذیر می سازد و قادر به تبادل اطلاعات و افکار و انتقال تجربه و دانش خود به دیگران است . این قابلیت های ذهنی و روحی بشر را آرزومند پیشرفت ، مخترع ، تأثیرگذار و مالک الرقاب کره خاکی ساخته است و تنها موجودی است که اداره خود را به عهده دارد .

نیازهای زیستی بشر احتیاجات طبیعی و غیرقابل اجتنابی هستند . این نیازمندی ها تجدید شونده و رشد یابنده اند ، امروز برطرف می گردند ، فردا بار دیگر بروز می کنند و دارای شدت و ضعف و نوسان هستند . بشر معمولاً به تأمین اساسی ترین احتیاجات خود قانع نیست و علاوه بر آن می خواهد از زندگی لذت ببرد زندگی را زیبا سازد ، در رفاه و آسایش بسر برد و نیازمندی های خود را برطرف کند

و این تعارض میان نسلی که کار خود را انجام داده و نسلی که مشغول به کار است به نظر نمی رسد که به این زودی ها برطرف شود. زیرا هنگام ورود جوانان و تازه واردها مشکلات اشتغال و سطح درآمد برای هر دو گروه پدید می آید. طولانی شدن عمر به برکت پیشرفت های علمی، فنی و بهداشتی بارسنگین تکفل و بازنشستگی قدیمی ها را به دوش نسل های جوان و مشغول به کار می گذارد و کوتاهی در رسیدگی و سامان دادن به پرداخت و توزیع درآمدها بین نسل ها، قدیمی ها را به وضعیت گروه های آسیب پذیر و کم درآمد سوق می دهد. تمدن های متعارف که برای پیری و پیشکسوت بودن حیثیت و احترام قائل می شوند، اندکی از اندوه طبیعی بازنشستگی و سالخوردگی را می کاهند و با تسلی معنوی و بنیادهای فرهنگی خود از آسیب های شدید عاطفی - اجتماعی به بازنشستگان جلوگیری می کنند.

در جوامع توسعه یافته و پیشرفته (صنعتی و اجتماعی) سن و سال به طور مضاعف ستمکار است، یکی در نتیجه عمل طبیعت و دوم عمل جامعه. کسی که در ۴۵ سالگی یا ۵۰ سالگی کار خود را از دست بدهد، به دشواری کار دیگری به چنگ می آورد و با این خطر روبرو است که فردی بی حاصل و ناکارآ شود. وضع در جوامع با غنای فرهنگی و در حال توسعه بهتر است، زیرا هنوز امید به یافتن کار و توانایی انجام آنچه را که جامعه هنوز به آن نیاز دارد، در خود مشاهده و احساس می کند که قابلیت و توانایی انجام آن را دارد.

در همه جا، پایین آوردن سن بازنشستگی همزمان با افزایش مستمر طول عمر و امید زندگی، طبقه ای از پیران و سالخوردگان را به وجود می آورد که اجتماع به آنها نقش دست دوم می دهد. در حالیکه اینان می توانند و می خواهند که هنوز تا سالیان دراز به طور کامل در فعالیت های جامعه مشارکت داشته باشند. ولیکن تکنولوژی و تنعم مادی جامعه نیاز به لایق قطع کارکردن برای زیستن را بر طرف و زندگی شایسته و احترام به خود آنها را از ایشان سلب کرده است. از اینجاست که تضادهای درونی بازنشسته که اکنون از جامعه خویشتن جدا شده است، تشدید می شود و رشد ناخوشی های عاطفی پیدایش مجدد برخی از اشکال خشونت سرکوب شده، ترسعه عصبیت، اضطراب، دلهره و لذت نبردن واقعی از زندگی و به طور کلی ناخرسندی های عاطفی و اجتماعی را مهیا می کند. این عوامل نقایص مادرزادی و ذاتی جوامع در حال رشد و توسعه یافته است و آسیب و نارسایی عنوان شده در دو جنبه مشاهده می شود

اول ، آسیب درونی که با مناسبات اجتماعی و روابط اقتصادی و فرهنگی مرتبط است
دوم ، آسیب برونی که از استعدادها و ظرفیت های جسمی و روانی و گذشت زمان که
توانای های رشدیافته و کامل شده و استطاعت های برابر با رفع نیازها را کاهش داده
تنها نگاه تحسین ایام گذشته را به دنبال دارد .

منابع انسانی پایه های اصلی ثروت ملت ها را تشکیل می دهند . سرمایه و منابع
طبیعی عوامل تبعی تولید هستند ، در حالی که انسان ها عوامل فعالی هستند که سرمایه
را متراکم می سازند ، از منابع طبیعی بهره برداری می کنند ، سازمان های اجتماعی و
سیاسی را می سازند و توسعه ملی را به جلو می برند به وضوح کشوری که نتواند
توسعه منابع انسانی را عملی و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثر بهره برداری کند
قادر نیست هیچ چیز دیگر را توسعه بخشد . در توسعه اقتصادی ، رسیدن به سطح
زندگانی شایسته برای عموم مردم مد نظر قرار دارد ، ولی تقریباً هیچکس نمی گوید که
تنها با توجه به میزان تولید خالص ملی و سطح درآمد سرانه پیشرفت یک ملت سنجیده
می شود . توسعه شامل رشد اجتماعی ، بلوغ سیاسی ، منابع انسانی ، عدالت اجتماعی و
فرهنگ جامعه می شود که سازمان اداری کارآمد و شایسته وسیله ای برای تأمین
عدالت اجتماعی و استقرار آن در کل جامعه می گردد که چنین اعتقادی نتیجه منطقی
ایمان به شأن و حیثیت انسانی است . نظام اداری کشور نمی تواند جدا از بافت فرهنگی
باشد که جامعه در متن آن قرار گرفته است . نظم کلی اجتماع در تشکیلات اداری
حکومت منعکس است که استقرار عدالت اجتماعی را در جامعه عملی می سازد .
ابزارهای این نظام اجتماعی - اداری (دولت) مالیات بردرآمد تصاعدی و قوانین تأمین
اجتماعی است که انسانهایی معتدل را با ویژگی های توسعه یافتگی در درون خود دارد
با افراد توسعه یافته می توان به استقرار عدالت اجتماعی رسید که لازمه آن برطرف
کردن فاصله و از بین بردن تضاد میان غنی و فقیر ، برابری توزیع درآمد بر حسب
طبقات اجتماعی و شؤنات آن ، برطرف کردن نابرابری جوامع و مناطق روستایی و
مراکز شهری و حفظ منابع تولیدکننده و حمایت از حقوق مصرف کننده است . که توزیع
درآمد و اشتغال تلویحاً مسائلی هستند که با توسعه سریع اقتصادی و استفاده از
فرصت های اشتغال قابل برطرف شدن است و پیامدهای آن در طی دونسسل میزاد
هزینه های تأمین اجتماعی و به خصوص بازنشستگان را بر عهده جامعه می گذارد .

نظریه های سالخوردگی - بازنشستگی

جامعه شناسان و روان شناسان الگوهای متفاوتی از نظریه سالخوردگی فراهم آورده اند تا تأثیر عوامل فرهنگی و اجتماعی را بر انسان تبیین کنند. این نظریه ها تفاوت های بسیار ناچیز و تلاقی های متعددی را ارائه می دهند.

نظریه عدم تعهد

سالخوردگی با عدم تعهد فرد و جامعه همراه است. فرد رفته رفته از مداخله در زندگی اجتماعی باز می ماند و اجتماع نیز کمتر از گذشته انواع مختلف امتیازات را به او عرضه می کند. برخی گمان می کنند که خود سالمندان فرآیند عدم تعهد را شروع می کنند، بعضی دیگر معتقدند که این جامعه است که به تدریج سالخوردگان را وادار می کند تا خود را از زندگی فعال کنار بکشند.

نظریه فعالیت

هدف این نظریه مورد توجه قرار دادن مسائل اجتماعی و علل دقیقی است که در سازگاری یا عدم سازگاری اجتماعی اشخاص مسن دخالت دارد. بنابراین نظریه اگر نقش های جدید جانشین نقش های قدیمی نشود، فرد با موقعیت افزایش سن و نیز با خودش ناسازگار خواهد بود. برای این سازگاری بایستی درآینده ارزش سن را مورد بررسی قرار داده، سالخوردگان را عهده دار نقش های جدید اجتماعی کنیم. نقش های جدید باید با نوعی درآمد همراه باشد، نخست به دلیل ضرورت اقتصادی و دیگر به خاطر اینکه کار با حقوق با کارداوطلبانه در اجتماع تفاوت دارد.

نظریه محیط اجتماعی

بر اساس این نظریه سه عامل مهم بر فعالیت فرد سالخورده تأثیر می گذارد :
(۱) سلامتی ، (۲) اوضاع مالی و موقعیت اقتصادی ، (۳) پشتیبانی های اجتماعی پیری و سالخوردگی بازنشستگان باعث بیکاری یک چهارم جمعیت بازنشستگان است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

موقعیت اقتصادی

عامل محدود کننده دیگر در سالخوردگی موقعیت اقتصادی است، به طوری که حدود یک سوم جمعیت سالخوردگان با حدود ۶۵ سال سن در آستانه " فقر رسمی " قرار می گیرند و این بدین معنی است که تقریباً یک پنجم افراد مورد نظر به خاطر کمبود درآمد و وضعیت به اقتصادی در محدودیت زیادی قرار می گیرند .

نظریه تداوم

سازگاری اجتماعی با پیری یا بازنشستگی با رویدادهای اجتماعی تعیین می گردد رویدادهای اجتماعی که در جریان سال های آخر زندگی رخ می دهد، فشارهایی را بر شخص وارد می سازد که پذیرش آنها، رفتارهای مختص به خود را به دنبال دارد، ولی این رفتارهای سازگاری با رفتارهایی که در طول زندگی و با سبک زندگی و از طریق عادات و ذوق و سلیقه کسب و پایدار شده اند، تفاوت دارد، ولی چندان تأثیری در فعالیت های شخص ندارد .

بازنشستگان به عنوان یک طبقه اجتماعی

در جامعه هر کس به تعداد معینی از گروه ها تعلق دارد . برخی از این گروه ها باز است و می توان به آن وارد یا از آن بیرون آمد و برخی دیگر مانند سن و سال دایمی و غیرقابل تغییر است . جامعه شناسان واژه " قشر " را برای توصیف طبقه بندی اجتماعی به کار می برند و مفهوم طبقه بندی اجتماعی مطابقت و بر روی هم قرار گرفته قشرهای اجتماعی را مفروض و شدنی می پندارد . طبقه بندی بر پایه سن و طول عمر هم به معنای یک قشر دائمی و هم موقتی است . هر کس عضو دائمی یک قشر سنی است و تنها مرگ است که خروج از این قشر را ممکن می سازد . جوامع بر حسب تعداد قشرهای سنی که به رسمیت می شناسد، از یکدیگر متفاوت هستند . به همان طریقی که قشرهای اقتصادی - اجتماعی دارای ویژگی های خود و متمایز از یکدیگر هستند، در ارتباط با درجه ثروت، تقسیم بندی های دیگری نیز از وضعیت اقتصادی و مالی وجود دارند . در مواقعی، قشر بازنشستگان که سالیان جوانی را پشت سر گذاشته اند، با قدرت فردی و اجتماعی، تجارب و دانش های لازم جهت مبارزه اجتماعی و اعتراض به نابرابری ها با تشکل و همگرایی تبدیل به " قدرت خاکستری " می شوند و به مسائل بازنشستگان و سالخوردگان اهمیت تازه می بخشد . این اهمیت به خاطر مسائلی است

که عبارت اند از : تورم اقتصادی ، بازنشستگی اجباری ، مالیات ها ، مراقبت های بهداشتی پزشکی ، بیمه های اجتماعی و برنامه های دولت که روی هم رفته " مسائل اجتماعی " را تشکیل می دهند و برای بازنشستگان بالاترین درجه اهمیت را دارند .

دیدگاه های اقتصادی

تأمین اجتماعی و بازنشستگی از دو بعد می تواند در علم اقتصادی مورد بررسی قرار گیرد که عبارت اند از : اقتصاد بخش عمومی و اقتصاد نظری . به دلیل اینکه تأمین اجتماعی کلاً و یا اکثراً از برنامه های رفاهی دولت است و بخشی از اعتبار آن از محل درآمدهای عمومی فراهم می گردد ، اثرات هزینه های تأمین اجتماعی و بازنشستگی در بودجه دولت قابل بحث و بررسی است . این مباحث موضوع اقتصاد بخش عمومی است . بررسی اثرات هزینه های عمومی و مالیات ها بر اقتصاد جامعه موضوع اقتصاد بخش عمومی است .

تأمین اجتماعی یکی از هدف های دولت قلمداد می شود که مجموعه ای از سیاست ها و تمهیداتی است که در جهت کاهش خطرپذیری و یا حمایت از گروه یا قشر خاصی به کار گرفته می شود . این سیاست ها به دو صورت اعمال می شوند : سیاست های دائمی و سیاست های موقت . سیاست های دائمی که شامل تأمین اجتماعی به طور عام است ، از سه عنصر متفاوت تشکیل می شود :

الف) کمک های اجتماعی بر اساس سطح درآمد برای کاهش فقر

ب) بیمه های اجتماعی که معمولاً برای ایجاد امنیت در طول عمر افراد است

پ) تأمین اجتماعی به صورت انتقال درآمد به افراد با احراز شرایط مقرر

سیاست های موقت یا سیاست های حمایتی و موردی در مواقع اضطراری و بلایا

و یا شرایط خاصی که از توان سایر نهادهای اجتماع خارج است اعمال می شود .

الف) کمک های اجتماعی بر اساس سطح درآمد : چنین برنامه ای

معمولاً بستگی به وضعیت اشتغال افراد دارد و انجام این کمک ها به صورت نقدی و جنسی به افرادی تعلق می گیرد که درآمدی کمتر از سطح مشخص شده در اجتماع هستند . دریافت کنندگان دارای شرایط خاصی بوده ، نیاز به ارائه شواهدی برای اثبات نیاز و وضعیت خود هستند .

ب) بیمه های اجتماعی : معمولاً با درآمد جاری افراد ارتباط ندارد ، هرچند که به وضعیت اشتغال فرد وابسته است . این نوع تأمین اجتماعی بیشتر برای جبران زیان های وارده به بیمه شدگان انجام می گیرد و نکته قابل توجه در بیشتر موارد که مشخصه بیمه های اجتماعی محسوب می شود ، ارتباط بین سهم بیمه پرداختی بیمه شدگان و مبلغ کمکی است که در زمان احراز شرایط به شخص پرداخت می شود .

پ) تأمین اجتماعی : از نوع تأمین اجتماعی ، بیمه بیکاری و بازنشستگی را می توان نام برد . بیمه اجتماعی که شامل بازنشستگی نیز است ، عمده ترین و وسیع ترین نوع تأمین اجتماعی در کشورهای توسعه یافته است . نکته اساسی در هدف بیمه های اجتماعی گستردگی و شمول آن به عنوان یک بخش عمده از نظام حمایتی است .

بازنشستگی به عنوان پس انداز

تجزیه و تحلیل اثر تأمین اجتماعی بر پس انداز نیز بر اساس الگو (مدل) دوره زندگی یا الگوی پویای مصرف قرار دارد . در این الگو فرض می شود که فرد بخشی از درآمد خود را در دوران کار و اشتغال جهت مصرف در دوره ازکارافتادگی و بازنشستگی پس انداز می کند . این بخش از درآمد کنار گذاشته می شود تا در هر زمان که مورد نیاز واقع شود قابلیت سرمایه گذاری داشته باشد . در نتیجه این رفتار اقتصادی باعث افزایش سرمایه می شود که فی نفسه با کارکرد سرمایه سود انباشته می شود . عقیده بر این است که تأثیر تأمین اجتماعی سه نمود متفاوت دارد .

اولین تأثیر به این صورت مطرح می شود ، افرادی که برای دوره بازنشستگی خود سهم بازنشستگی می پردازند ، بر این باورند که در ازای این پرداخت ، در دوره بازنشستگی از یک درآمد قطعی برخوردار خواهند شد . در نتیجه ، آنان برای آینده خود پس انداز کرده اند و در این صورت احساس نیاز کمتری برای انجام پس انداز شخصی دارند . این عامل را " اثر جانشینی ثروت " می خوانند که در جهت کاهش سرمایه گذاری یا انباشت سرمایه تأثیر می گذارد . اثر دوم تشویق مردم برای بازنشستگی داوطلبانه و زودرس است . اگر عامل کار خود را زودتر از موعد بازنشسته سازد ، دوران بیکاری (بازنشستگی) و استفاده از پس انداز را افزایش می دهد و به جهت مدت بیشتری که می خواهد از حقوق بازنشستگی استفاده کند ، میزان پس انداز او

کمتر شده ، حقوق پرداختی به شخص تکافوی مخارج او را نمی کند و نیاز به منبع درآمد دیگری دارد . اثر سوم تأمین اجتماعی انگیزه باقی گذاردن ارثیه است . اینکه فرد داوطلبانه برای نسل بعد از خود ارثیه گذارد . نسل شاغلی که هزینه بازنشستگان را تأمین می کند ، برای آنکه چنین فشاری را از دوش فرزندان خود بردارد ، سعی می کند که ارثیه (سرمایه و پس انداز) بیشتری از خود باقی گذارد که این عامل باعث افزایش پس انداز جامعه می شود . البته باید در نظر داشت که اثرهای سه گانه یادشده در یک جهت عمل نمی کنند و تشخیص تأثیر این عوامل تأمین اجتماعی بر پس انداز بدون بررسی های اقتصادسنجی میسر نمی شود .

امروزه بازنشستگی اصلی ترین فعالیت سازمان های تأمین اجتماعی است ، یکی به سبب استمرار زمان پرداخت و طولانی بودن دوره آن و دیگری به علت تأثیر پذیری پرداخت های آن از تورم اقتصادی و افزایش هزینه ها و بالا رفتن سطح زندگی جامعه که حائز اهمیت مالی و بودجه ای و اقتصادی است . بازنشستگی امروز حقی است که پرداخت آن به زمان بعد از کناره گیری از شغل و پایان دوره اشتغال موکول شده است . امروزه ، اموری که در زندگی روزانه و اجتماعی افراد بشر حائز کمال اهمیت و اساسی است به صورت حقی همگانی شناخته شده است . حقوق اساسی اجتماعی فردی که در تمام جوامع مختلف پذیرفته شده و به صورت جهانی درآمده بدین قرار است :

حق کار کردن : هر کس حق دارد که به فراخور استعداد و معلومات خود از جامعه کار بخواهد و جامعه دموکراسی موظف است این نیاز را تأمین کند .
ضمانت حداقل معیشت : در برابر کارکردن ، هر کس حق دارد تأمین معاش خود را از حکومت بخواهد .

حق داشتن مسکن مناسب : هر کس در جامعه دموکراسی حق دارد در ازای کار خود ، از دولت بخواهد که مسکن مناسبی فراخور خود و خانواده اش داشته باشد .
حق تأمین معاش ایام بیکاری : اگر برای افراد کشور ، به عللی که از اراده آنان خارج است ، بیکاری پیش آمد ، دولت موظف است که حداقل معیشت آنان را در ایام بیکاری فراهم کند .

حق داشتن تأمین علیه مخاطرات : هر کس حق دارد بتواند در برابر مخاطرات زندگی از قبیل پیشامد بیماری ، سوانح ، پیری و ایام مادری و غیره بیمه شود .

در اعلامیه جهانی حقوق بشر ، مواد ۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ حقوق اجتماعی افراد را در نظر می گیرد که ماده ۲۵ آن اختصاص به تأمین اجتماعی و انواع خدمات و تمهیدات لازم آن دارد .

تأمین اجتماعی در اسلام

اسلام تأمین کامل وسائل زندگی عموم افراد جامعه را طی دو مرحله انجام می دهد :

مرحله اول : دولت با تأسیس واحدهای اقتصادی ، امکانات شرکت مفید و مؤثر مردم را در فعالیت های اقتصادی جامعه تهیه می کند تا آنها بتوانند با کار و کوشش زندگی خویشتن را اداره کنند .

مرحله دوم : در صورت عدم امکان تحقق شرط نخستین ، با فراهم آوردن تسهیلات سرمایه ای و تأمین سرمایه گذاری مقدمات کار را آماده می سازد .

تأمین اجتماعی اسلام بر دو پایه استوار گردیده (۱) اصل کفالت همگانی ، یعنی مسئولیت متقابل افراد جامعه نسبت به یکدیگر ، (۲) سهم بودن جامعه در درآمدهای دولت (بیت المال) . هر یک از این دو اصل از نظر نوع نیازهایی که به استناد آنها باید تأمین شود و نیز تعیین حداقلی برای گذران زندگی ، نکات ویژه ای را داراست .

اصل اول مسئولیت متقابل همگانی است که به موجب آن مسلمانان کفالت یکدیگر را عهده دار هستند و اسلام در حدود امکانات ، آن را مانند سایر فرائض ، فریضه ای لازم الاجرا دانسته است . این امر حاکی از وظیفه دولت در ملزم کردن مردم به رعایت و انجام تکالیف قانونی آنها است . در جامعه اسلامی دولت ضامن اجرای احکام ، امر به معروف و ناهی از منکر و نیز مسئولیت صحت اجرای مقررات است . مانند سایر احکام واجب ، دولت موظف است کسانی را که از انجام تکالیف کوتاهی می کنند ، به انجام وظایف مجبور کند . یعنی چنانچه کسی زکات و خمس خود را بپردازد ، ادای تکلیف کرده و در تعاون اجتماع سهم است که مصارف آن برای اهل حاجت باعث تأمین معیشت و گذران معاش آنان می گردد .

وظیفه دولت در تأمین سطح زندگی مناسب برای افراد صرفاً مستند و محدود به اصل اول نیست و شامل اصل سهم بودن افراد و حق جامعه در منابع ثروت و مواهب

مادی و نعمات الهی نیز است. به موجب این حق، دولت وظیفه مستقیم در تأمین سطح زندگی مناسب برای کسانی که در عرف متداول جامعه به حد رفاه مادی نرسیده اند دارد. مسئولیت دولت از نوع ضمان اعاله است. اعاله فرد تهیه وسایل و لوازم زندگی او به طور مکفی است. مفهوم زندگی مکفی، مفهومی است وسیع و قابل انعطاف. بدین معنا که هر چه درجه رفاه و آسایش عمومی بیشتر شود، مفهوم فوق گسترش می یابد بنابراین، دولت باید نیازهای اصلی و عمومی افراد را به غذا، مسکن و لباس تأمین کند اشباع این نیازها باید از لحاظ کمیت و کیفیت و با توجه به شرایط روزگاری و شایسته باشد، به علاوه، نیازهای درجه دوم که به واسطه بالا رفتن سطح زندگی پیدا می شوند را نیز باید بر طرف سازد.

در نامه ای که حضرت امیرالمومنین علی بن ابیطالب علیه السلام به والی مصر نوشته، آمده است: "خداى را در نظر آور، خداى را درباره طبقة پایین اجتماع، يعنى بینویان و نیازمندیانی که چاره ندارند، و تیره بختان و زمین گیران را در نظر آور، زیرا مردم قانع در این طبقه هستند و مردمی که خیرشان به دیگران می رسد، تو باید برای خدا حقی را که پروردگار به نفع آنان قرار داده و ترا مأمور استیفاء آن ساخته است، ادا کنی. باید مقداری از بیت المال و قسمتی از غلات سرزمین های حکومت اسلام را در هر آبادی، مخصوص آنان سازی. حق دور و نزدیک آن یکسان است و حق هر یک از آنان را باید استیفا بنمایی. مبدا طغیان و خودسزی ترا از توجه به آنان باز دارد، زیرا اگر با این عذر بی ارزش که کارهای مهم و بسیار دیگری داشتم، حقشان را تضيع کنی، معذور نخواهی بود. بنابراین مبدا هم و کوشش خود را از ایشان دریغ داری و یا در آنان از روی غرور و بی توجهی بنگری."

درمیان آنان کسانی هستند که مورد نگاه های تحقیرآمیز دیگران قرار می گیرند از این در میان جمع ظاهر نمی شوند و گرفتاری هایشان با تو در میان گذارده نمی شود. تو وظیفه داری که وضع این دسته را نیز مورد رسیدگی دقیق قراردهی. برای این مقصود گروهی از مردمان خدا ترس و فروتن را بگمار تا امور ایشان را به تو گزارش دهند. آنگاه به انجام کارهای آنان پرداز تا در روز دیدار خدا عذری داشته باشی و با اداء حق هر کس آن عذر خود را در پیشگاه خدا بدان. یتیمان و پیران سالخورده و بیچاره را که طاقت سؤال و در معرض انظار قرارگرفتن ندارند، کاملاً مورد توجه قرار بده.

نصوص فوق به روشنی اصل تأمین اجتماعی و مسئولیت مستقیم دولت را در اعاله فرد و تأمین زندگی در سطح مناسب را برای او تشریح می کند . بنابراین وظیفه دولت است برای کسی که فرصت لازم برای کارکردن را ندارد و یا از کارمانده و یا امکان مشارکت در فعالیت های معاش و تولید را از دست داده است ، یک زندگی نسبتاً قابل قبول با توجه به امکانات جامعه فراهم آورد .

اصل ۲۹ قانون اساسی

برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی ، بیکاری ، پیری ، ازکارافتادگی بی سرپرستی ، درراه ماندگی ، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی . دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم ، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند .

قوانین و مقررات بازنشستگی کشوری

با تصویب قانون استخدام کشوری در ۲۲ آذر ۱۳۰۱ شمسی ، برای اولین بار در تاریخ استخدامی ایران قوانین ناظر بر روابط بین دولت و مستخدمین او به وجود آمد . در این قانون که نظام بازنشستگی در آن پیش بینی شده بود ، تعهدات دولت و وظایف مستخدم دولت در قبال صندوق بازنشستگی و مناسبات متقابل آنها مشخص و تضمین شده بود . قانون استخدام کشوری در سال های ۱۳۰۸ ، ۱۳۲۴ و ۱۳۲۷ تغییرات بنیادی و اساسی پیدا کرد و سرانجام در ۱۳۴۵ قانون فعلی جایگزین قانون قبلی گردید . در سال ۱۳۶۸ بار دیگر بخش مقررات بازنشستگی و وظیفه این قانون مورد تجدید نظر قرار گرفت و اصلاح شد که در حال حاضر بر اساس مقررات آن عمل می شود .

تعاریف بازنشستگی

* بازنشستگی * عبارت است از : ((حالتی که کارمند رسمی دولت با داشتن شرایط معین سنی و دارا شدن سنوات معینی از خدمت طبق قانون و به موجب حکم صلاحیت دار احراز می کند و ضمن خاتمه یافت حالت اشتغال وی مادام العمر مستحق دریافت حقوق بازنشستگی می گردد .)) بند ح ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری

می گوید : ((حالت بازنشستگی و آن وضع مستخدمی است که طبق قانون به موجب حکم رسمی مراجع صلاحیت دار از حقوق بازنشستگی استفاده می کند .))

بازنشستگی : عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی .

بازنشستگی : کناره گیری دایمی از شرکت در فعالیت های شغلی به علت زیادی سن یا دوره خدمت .

بازنشستگی : عبارت است از حالت کارمند اداره که سال های خدمت خود را مطابق قانون به پایان رسانیده و به واسطه خستگی و پیری از کار برکنار شده است و حقوق بازنشستگی می گیرد .

دکتر سنجابی در کتاب حقوق اداری ، " بازنشستگی " را چنین تعریف کرده است " بازنشستگی ترتیبی است که دولت به خدمت کارمندی که قانوناً از ادامه خدمت ، در نتیجه کبر سن و طول مدت خدمت ، عاجز فرض می شود ، خاتمه می دهد و با رعایت خدمات گذشته برای او مستمری ثابتی مادام العمر مقرر می دارد . "

دکتر طباطبایی مؤتمنی در کتاب حقوق اداری " بازنشستگی " یا " تقاعد " را چنین بیان می کند : " بازنشستگی یا تقاعد ، ترتیبی است که به موجب آن ، دولت به خدمت کارمندی که او را به علت کبر سن و یا فرسودگی ، قادر به ادامه کار نمی داند ، خاتمه داده ، برای او مستمری ثابتی معین می کند . "

در کلیه تعاریف یاد شده مشخصه های زیر درباره بازنشستگی وجود دارد :

- ۱) احراز شرایط سنی
- ۲) احراز شرایط معین سابقه خدمت
- ۳) جنبه قانونی
- ۴) جنبه تاییدی از سوی مراجع صلاحیت دار
- ۵) تعیین مدت زمان برخورداری از حقوق و مزایای بازنشستگی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

اهداف عمده نظام بازنشستگی

اهداف اساسی نظام بازنشستگی عبارت اند از :

۱) تأمین زندگی کارمند پس از رسیدن به سن تقویمی معین و دارا شدن خدمت معین ، از تاریخ از کارافتادگی و یا فوت برای باقیمانده عمر او و یا بازماندگانش ، تا زمانی که بتوانند زندگانی خود را تأمین کنند .

۲) تأمین وجوه لازم برای پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه از طریق ایجاد صندوق بازنشستگی با مشارکت کارمندان و دولت (کارفرما) و بهره برداری از وجوه صندوق به گونه ای که بتواند بدون تحمیل هزینه ای بر بودجه عمومی کشور ، با اتکاء به منابع مالی و اقتصادی خود همواره زندگی مشترکین خود را در حد معقول و متناسبی تأمین کند .

۳) ایجاد دلگرمی و اطمینان و امنیت شغلی - روانی در کارمندان شاغل از لحاظ تأمین آتیۀ خود و خانواده شان بر اساس اهداف فوق و در نتیجه افزایش کارایی و تعلق و تعهد و احساس مسئولیت و تأمین منافع جامعه و دولت بواسطه جلوگیری از مفاسدی که در نتیجه عدم اطمینان و ترس از آینده امکان بروز می یابد .

۴) ایجاد تحرک و جایگزینی و تأمین نیروی انسانی جوان به جای کارکنان سالخورده .

صندوق بازنشستگی خودکفا

نظام بازنشستگی باید به گونه ای باشد که درآمدهای صندوق بازنشستگی از محل کسور بازنشستگی سهم مستخدم و کارفرما و سود حاصل از بهره برداری اقتصادی از وجوه آن جوابگوی تعهدات صندوق مزبور باشد . در این صورت ، آن نظام بازنشستگی را خودکفا می گویند . به عبارت دیگر ، در یک نظام بازنشستگی خودکفا ، جمع دارایی های صندوق با مجموع تعهدات آن برابر است . هدف عمومی ایجاد صندوق ها رعایت موارد زیر را الزامی می کند :

۱ - نرخ کسور : برای کسور بازنشستگی نرخ متعادل و منطقی تعیین شود که صندوق قادر به پرداخت تعهدات خود باشد .

۲ - کاهش ارزش پول : برای نگهداری وجوه باید ترتیبی اتخاذ شود که کاهش ارزش پول بر اثر گذشت زمان را بپوشاند و خنثی کند .

- ۳ - بهره برداری اقتصادی : از وجوه صندوق بازنشستگی باید به نحوی بهره برداری اقتصادی شود که سود معقول و متناسب با دارایی ها عاید گردد .
- ۴ - آینده نگری : پیش بینی جهت گیری صندوق و انعطاف درباره تغییراتی که در قوانین مربوط به بازنشستگی به وجود می آید و بر هزینه صندوق تأثیر گذار است به نحوی که وضع قوانین جدید یا اصلاح آنها بار هزینه های صندوق را افزایش ندهد .
- ۵ - متناسب بودن دو عامل سن مستخدم و سنوات خدمت و شاید عامل سن و سابقه خدمت دو عامل تعیین کننده هزینه بازنشستگی است ، زیرا که با در نظر گرفتن امید زندگی سال های پرداخت حقوق به بازنشسته و در انتهای آن پرداخت حقوق به بازماندگان قانونی نقش تعیین کننده ای در هزینه های صندوق دارد .

بازنشستگی کارمندان دولت

- در استخدام رسمی ، اصل بر بقای رابطه استخدامی است و این رابطه به غیر از مواقعی خاص و استثنایی که در قانون پیش بینی شده است قطع نمی شود . مستخدم یا کارمند رسمی طبق یک قرارداد ، تمام نیرو و توانایی و حتی سرنوشت زندگی خود را در اختیار دولت قرار می دهد و در مقابل دولت نیز متعهد رفع نیازهای منطقی او در طول عمر است . مستخدم دولت بر اساس موارد زیر وارد خدمت می شود :
- ۱) دریافت حقوق و دستمزد نیروی کار خود مطابق استحقاق
 - ۲) استفاده از وسایل و امکانات رفاه اجتماعی
 - ۳) بی تأثیر بودن نوسانات اقتصادی و بالا رفتن سطح هزینه زندگی در حقوق دریافتی او
 - ۴) آینده نگری و فراغت از دغدغه پیری و عدم توانایی کار
 - ۵) علم به اینکه حتی پس از فوت عائله تحت تکفل او از حمایت های لازم برخوردار می شوند .
- در قوانین و مقررات استخدامی نیز اصول یادشده به وضوح تأثیر دارد . در فصل هشتم قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۲۱ ، به بازنشستگی و وظیفه پرداخته شده و قانون صندوق بازنشستگی را برای مستخدمین مشمول مقررات آن ، پیش بینی

و تعبیه کرده است . اولین ماده این فصل ، یعنی ماده ۷۰ در مورد تأسیس صندوق بازنشستگی است .

مستندات قانونی بازنشستگی کشوری

محمل های قانونی صحت تحقق امر بازنشستگی بر اساس مواد قانون به ترتیب زیر است :

ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری : مستخدم رسمی می تواند طبق شرایط زیر تقاضای بازنشستگی کند و دولت مکلف به قبول آن است :

الف) داشتن حداقل شصت سال سن با هر سابقه خدمت
ب) داشتن حداقل پنجاه و پنج سن یا لااقل سی سال سابقه خدمت

ماده ۷۶ قانون استخدام کشوری : وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون می توانند مستخدمین رسمی را که شصت سال سن و لااقل بیست سال سابقه خدمت دارند ، بازنشسته کنند .

ماده ۷۷ قانون استخدام کشوری : وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون مکلفند کلیه مستخدمان رسمی را که شصت و پنج سال سن دارند ، بازنشسته کنند .

ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ : بازنشستگی مستخدمین رسمی ، ثابت و دارای عناوین مشابه وزارتخانه ها ، مؤسسات شرکت های دولتی ، شهرداری ها و مؤسسات دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است با حداقل سی سال خدمت قابل قبول از لحاظ بازنشستگی طبق مقررات مربوط خواهد بود .

تبصره ۱ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ :
مستخدمین رسمی و یا ثابت مشمول این قانون می توانند با دارا بودن شرایط زیر و موافقت دستگاه دولتی متبوع خود بازنشسته شوند :

الف (مستخدمان مرد با ۵۰ سال سن و بیست و پنج سال سابقه خدمت
ب) مستخدمین زن با بیست سال سابقه خدمت
(شرط سن بر اساس مصوبه ۷۰/۱۰/۳ مجلس شورای اسلامی حذف شد)

تبصره ۲ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ :
صرفاً بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ، جنگ تحمیلی ، معلولین شاغلین مشاغل سخت و زیان آور و نیز مشمولین ماده ۷۷ و بند الف ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری از شمول حکم این ماده مستثنی بوده و تابع مقررات مربوط به خود و حداقل سن بازنشستگی خواهد بود .

ماده واحده : ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی آن .

ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری : هر گاه مستخدم رسمی به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه ناقص شود ، به نحوی که از کارکردن باز بماند تمام حقوق او به عنوان حقوق وظیفه در مورد وی برقرار می گردد .

ماده ۸۰ قانون استخدام کشوری (اصلاحی) : هر گاه مستخدم رسمی فوت شود ، خواه به حد بازنشستگی رسیده و یا نرسیده باشد در تاریخ فوت بازنشسته محسوب و طبق مقررات پیش بینی شده در ماده ۶ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ حقوق وظیفه به وراثت او پرداخت خواهد شد .

ماده ۸۲ قانون استخدام کشوری (اصلاحی) : هر گاه مستخدم بازنشسته فوت شود ، طبق مقررات پیش بینی شده در ماده ۶ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و

وظیفه مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی حقوق وظیفه به وراث قانونی پرداخت خواهد شد.

ماده ۸۳ قانون استخدام کشوری (اصلاحی) : هرگاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه فوت شود ، تمام حقوق و تفاوت تطبیق و فوق العاده شغل او به عنوان حقوق وظیفه به وراث قانونی وی پرداخت می شود .

ماده ۸۴ قانون استخدام کشوری : برقراری حقوق وظیفه موضوع مواد ۷۹ ، ۸۰ و ۸۳ با تصویب شورا صورت خواهد گرفت .

قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان دولت مصوب ۲۸ آذر ماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲



خلاصه آمار سال ۱۳۵۴ تأسیس صندوق بازنشستگی کشوری

تعداد بازنشستگان	تعداد ازکارافتادگان	تعداد فوت شدگان	تعداد مشترکین سال
۶۹۷۷	۹	۲۳۶۷	۹۳۵۳

تعداد کل مشترکین : ۸۶۵۳۳ نفر

حداقل حقوق بازنشستگی و وظیفه : ۸۰۵۰ ریال

تعداد بازنشستگان و وظیفه بگیران در سال های ۱۳۷۰ - ۱۳۷۶

سال	۱۳۷۰	۱۳۷۱	۱۳۷۲	۱۳۷۳	۱۳۷۴	۱۳۷۵	۱۳۷۶
تعداد	۱۱۵۴۸	۱۲۴۱۴	۱۸۱۷۳	۵۶۴۱۶	۳۲۰۳۴	۲۹۶۲۹	۲۵۵۳۶

تعداد مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری (حقوق بگیران صندوق)

در سالهای ۱۳۷۰ - ۱۳۷۶

سال	۱۳۷۰	۱۳۷۱	۱۳۷۲	۱۳۷۳	۱۳۷۴	۱۳۷۵	۱۳۷۶
تعداد	۲۴۳۸۲۳	۲۵۵۳۷۱	۲۷۳۵۴۴	۳۲۹۹۶۰	۳۶۱۹۹۴	۳۹۱۶۲۳	۴۱۷۱۵۹

حداقل حقوق بازنشستگی و وظیفه در سال های ۱۳۷۰ - ۱۳۷۶
(مبلغ به ریال)

سال	۱۳۷۰	۱۳۷۱	۱۳۷۲	۱۳۷۳	۱۳۷۴	۱۳۷۵	۱۳۷۶
حقوق	۵۰۰۰۰	۶۰۰۰۰	۸۰۰۰۰	۱۱۷۰۰۰	۱۱۷۰۰۰	۱۱۷۰۰۰	۲۳۱۲۵۰

آمار بازنشستگان بر حسب تعداد و میانگین حقوق در سال ۱۳۷۶

مدت خدمت	تعداد	میانگین حقوق
کمتر از ۱۵ سال	۹۷۴۰	۲۳۸۴۰۳
۱۶ تا ۱۹ سال	۱۵۳۸۵	۲۴۵۳۳۴
۲۰ سال	۱۶۳۰۲	۲۵۴۳۳۷
۲۱ تا ۲۴ سال	۴۱۷۹۸	۲۶۴۱۴۹
۲۵ سال	۱۵۴۴۵	۲۷۷۶۹۱
۲۶ تا ۲۹ سال	۷۶۱۵۱	۳۱۰۹۹۰
۳۰ سال	۴۱۰۰۷	۳۳۵۷۹۲
بیش از ۳۰ سال	۶۷۳۴۷	۳۵۲۶۵۲
جمع	۲۸۳۱۴۸	۳۰۶۴۴۰

میانگین کل حقوق بازنشستگی در سال ۱۳۷۶ : ۳۰۶۴۴۰ ریال
تعداد کل بازنشستگان در سال ۱۳۷۶ : ۲۹۱۰۹۸ نفر

آمار وظیفه بگیران بر حسب تعداد و میانگین حقوق در سال ۱۳۷۶

مدت خدمت	تعداد	میانگین حقوق
کمتر از ۱۵ سال	۲۲۰۵۱	۲۳۴۲۸۳
۱۶ تا ۱۹ سال	۱۱۱۰۰	۲۳۶۶۴۱
۲۰ سال	۴۳۲۹	۲۳۷۵۴۶
۲۱ تا ۲۴ سال	۱۶۲۷۴	۲۳۹۹۱۵
۲۵ سال	۴۵۱۰	۲۴۲۵۱۶
۲۶ تا ۲۹ سال	۱۸۷۳۰	۲۴۶۸۹۱
۳۰ سال	۸۹۹۲	۲۵۲۸۷۰
بیش از ۳۰ سال	۲۰۱۰۰	۲۵۹۷۹۳
جمع	۱۰۶۰۸۶	۲۴۴۵۱۲

میانگین کل حقوق وظیفه در سال ۱۳۷۶ : ۲۴۴۵۱۲ ریال

تعداد کل وظیفه بگیران در سال ۱۳۷۶ : ۱۰۶۰۸۶ ریال

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

خلاصه آمار سال ۱۳۷۶ صندوق بازنشستگی کشوری

تعداد بازنشستگان	تعداد از کارافتادگان	تعداد فوت شدگان	تعداد مشترکین سال
۲۹۱۰۹۸	۴۶۱۸	۱۲۱۴۴۳	۴۱۷۱۵۹

تعداد کل مشترکین : ۴۱۷۱۵۹ نفر

حداقل حقوق بازنشستگی و وظیفه : ۲۳۱۲۵۰ ریال



تعداد بازنشستگان و وظیفه بگیران به تفکیک دستگاه

ردیف	نام دستگاه	تعداد
۱	وزارت آموزش و پرورش	۱۵۱۲۲۴
۲	وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی	۵۱۷۷۷
۳	وزارت راه و ترابری	۴۸۸۰۴
۴	وزارت کشور	۲۵۸۸۸
۵	وزارت امور اقتصادی و دارایی	۲۳۱۰۰
۶	وزارت کشاورزی	۱۹۸۴۱
۷	وزارت پست و تلگراف و تلفن	۱۴۶۱۲
۸	وزارت دادگستری	۱۴۰۲۸
۹	وزارت فرهنگ و آموزش عالی	۱۰۳۵۴
۱۰	وزارت صنایع	۸۰۴۲
۱۱	وزارت نیرو	۷۹۴۶
۱۲	نهاد ریاست جمهوری	۷۹۱۷
۱۳	وزارت بازرگانی	۷۳۵۵
۱۴	وزارت جهاد سازندگی	۶۰۷۲
۱۵	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی	۴۴۳۲
۱۶	وزارت کار و امور اجتماعی	۲۴۱۶
۱۷	وزارت مسکن و شهرسازی	۱۸۲۳
۱۸	وزارت امور خارجه	۱۲۷۷
۱۹	مجلس شورای اسلامی	۱۰۰۱
۲۰	وزارت معادن و فلزات	۶۷۹
۲۱	وزارت دفاع	۳۱۳
۲۲	وزارت تعاون	۱۰۰

جمع	۳۱۰۰۰۰
-----	--------

تعداد بازنشستگان و وظیفه بگیران به تفکیک استان تا پایان شهریور ماه ۷۵

ردیف	استان	تعداد	درصد
۱	تهران	۱۷۷۸۲۴	۴۳/۳۷
۲	خوزستان	۳۰۰۷۷	۷/۳۴
۳	یزد	۲۴۲۹۲	۵/۹۲
۴	کرمانشاه	۲۲۵۷۹	۵/۵۱
۵	بوشهر	۲۲۲۰۱	۵/۴۱
۶	خراسان	۲۰۵۳۳	۵/۰۱
۷	کردستان	۱۵۶۱۵	۳/۸۱
۸	لرستان	۱۵۴۴۳	۳/۷۷
۹	آذربایجان غربی	۹۷۵۸	۲/۳۸
۱۰	اصفهان	۹۷۱۱	۲/۳۷
۱۱	سمنان	۷۵۹۴	۱/۸۵
۱۲	مرکزی	۷۵۸۴	۱/۸۵
۱۳	کرمان	۶۷۱۹	۱/۶۴
۱۴	اردبیل	۶۵۸۲	۱/۶۱
۱۵	کهگیلویه و بویراحمد	۵۹۲۷	۱/۴۵
۱۶	همدان	۴۵۱۱	۱/۱۰
۱۷	زنجان	۴۳۰۳	۱/۰۵
۱۸	سیستان و بلوچستان	۴۲۹۴	۱/۰۵
۱۹	گیلان	۳۳۴۸	۰/۸۲
۲۰	مازندران	۲۶۴۲	۰/۶۴
۲۱	ایلام	۲۵۹۵	۰/۶۳
۲۲	آذربایجان شرقی	۲۴۳۳	۰/۵۹
۲۳	هرمزگان	۱۴۳۱	۰/۳۵
۲۴	فارس	۱۰۲۸	۰/۲۵
۲۵	چهارمحال و بختیاری	۹۷۵	۰/۲۴
	جمع	۴۱۰,۰۰۰	۱۰۰/۰۰

تعداد بازنشستگان و وظیفه بگیران به تفکیک دستگاه سال ۱۳۷۶

ردیف	نام دستگاه	تعداد	درصد
۱	وزارت آموزش و پرورش	۱۵۱۲۲۴	۳۶/۸۸
۲	وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی	۵۱۷۷۷	۱۲/۶۳
۳	وزارت راه و ترابری	۴۸۸۰۴	۱۱/۹۰
۴	وزارت کشور	۲۵۸۸۸	۶/۳۱
۵	وزارت امور اقتصادی و دارایی	۲۴۱۰۰۰	۵/۸۸
۶	وزارت کشاورزی	۱۹۸۴۱	۴/۸۴
۷	وزارت پست و تلگراف و تلفن	۱۴۶۱۲	۳/۵۶
۸	وزارت دادگستری	۱۴۰۲۸	۳/۴۲
۹	وزارت فرهنگ و آموزش عالی	۱۰۳۵۴	۲/۵۳
۱۰	سایر دستگاهها	۴۹۳۷۱	۱۲/۴۰
	جمع	۴۱۰,۰۰۰	۱۰۰/۰۰



بازنشستگان و وظیفه بگیران به تفکیک مدرک تحصیلی

درصد	تعداد	مدرک تحصیلی	ردیف
۸/۰۸	۳۳۱۴۱	بیسواد	۱
۲۴/۷۶	۱۰۱۵۱۳	خواندن و نوشتن	۲
۱۷/۹۸	۷۳۷۲۷	ابتدایی	۳
۹/۲۰	۳۷۰۰۱	راهنمایی	۴
۲۰/۲۸	۸۳۱۴۲	دیپلم	۵
۵/۷۲	۲۳۴۶۵	فوق دیپلم	۶
۱۰/۹۰	۴۴۷۰۰	لیسانس	۷
۱/۴۱	۵۷۹۳	فوق لیسانس	۸
۱/۸۳	۷۵۱۸	دکترا	۹
۱۰۰/۰۰	۴۱۰۰۰۰	جمع	



بدهی های دولت به صندوق بازنشستگی کشوری بابت سهم کارفرمایی و تعهدات قانونی (از سال ۱۳۵۴ لغایت ۱۳۷۶)

ارقام به میلیارد ریال

ردیف	شرح	مبلغ
۱	حقوق بازنشستگان و موظفین قبل از سال ۱۳۵۴ موضوع تبصره (۱) ماده ۷۰ قانون استخدام کشوری تا پایان سال ۱۳۷۳	۱۹۵
۲	تبصره ۲ ماده ۷۰ قانون استخدام کشوری کسور بازنشستگی خدمت گذشته شاغلین ۱۳۵۴/۱/۱	۲۱۵
۳	کسور بازنشستگی سهم کارفرمایی دولت موضوع ماده ۷۳ قانون استخدام کشوری	۹۶۷
	جمع بدهی دولت در سال ۱۳۷۶	۱۳۷۷
۴	مابه التفاوت کسور بازنشستگی سهم کارفرمایی دولت در سال ۱۳۷۴ موضوع بند (س) تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۱۳۷۴	۱۹۸
۵	کسری پرداختی حقوق بازنشستگان و موظفین قبل از سال ۵۴ موضوع تبصره (۱) ماده ۷۰ قانون استخدام کشوری از سال ۷۴ لغایت ۱۳۷۶	۳۸۲
	جمع کل	۱۹۵۷
۶	وصولی دیون دولت موضوع بندهای (ز ، و) تبصره ۱۰ قوانین بودجه سال های ۱۳۷۴ الی ۱۳۷۶	۱۱۷

جمع کل دیون دولت در پایان سال ۱۳۷۶ : ۱۸۴۰

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

با نگاهی به جدول های آماری ارائه شده در می یابیم که از زمان تأسیس صندوق یعنی سال ۱۳۵۴ تا کنون که مدت ۲۲ سال می گذرد، تعداد بازنشستگان مشترک صندوق بازنشستگی کشوری تا پایان سال ۱۳۷۶ به میزان ۴۸۲ درصد رشد داشته است، به عبارت دیگر تقریباً ۵ برابر شده است.

میزان افزایش حداقل حقوق بازنشستگی و وظیفه ۲۸ برابر شده، یعنی از مبلغ ۸۰۵۰ ریال در سال ۱۳۵۴ به مبلغ ۲۳۱۲۵۰ ریال در سال ۱۳۷۶ به مبلغ ۲۹۷۰۰۰ ریال در سال ۱۳۷۷ رسیده است که هنوز با هزینه های واقعی حداقل سطح معیشت فاصله زیادی دارد.

بازنشستگان و وظیفه بگیران وزارت آموزش و پرورش با تعداد ۱۵۱۲۲۴ نفر (۳۶/۸۸٪ کل مشترکین صندوق) بیشترین تعداد را میان کلیه دستگاه های اجرایی دارند. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با ۵۱۷۷۷ نفر و وزارت راه و ترابری با ۴۸۸۰۴ نفر بازنشسته و موظف به ترتیب در جای دوم و سوم بیشترین مشترک صندوق قرار دارند.

استان تهران در پایان سال ۱۳۷۶ با تعداد ۱۷۷۸۲۴ نفر بازنشسته و موظف معادل ۴۳/۳۷٪ کل مشترکین صندوق را داشته است. از تعداد ۱۴۸۲۸۳ نفر بازنشسته تعداد ۱۰۸۲۵۴ نفر آنان دارای ۳۰ و بیشتر از ۳۰ سال خدمت بوده اند. از تعداد ۳۱۷۹۱ نفر از بازنشستگان و از کارافتادگان مشترک صندوق با سابقه خدمت کمتر از ۱۵ سال از خدمت خارج شده، حقوق بازنشستگی یا وظیفه دریافت می کنند. یعنی تقریباً از هر ۱۰ نفر مشترک صندوق یک نفر کمتر از ۱۵ سال سابقه خدمت دارد.

میزان پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه مشترکین صندوق در سال ۱۳۷۶ برابر مبلغ ۴۶۹،۴۴۷،۶۶۷،۴۶۹ ریال بوده است.

در میان مؤسسات، وزارت آموزش و پرورش دارای بیشترین بدهی کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی کشوری است، به طوری که اداره های کل آموزش و پرورش و مؤسسات تابعه آن بالغ بر ۸۰۰ میلیارد ریال در سه ماهه اول سال جاری از بابت کسور بازنشستگی به صندوق بدهکار هستند. کل مطالبات صندوق از بابت کسور بازنشستگی و دیون دولت تا پایان سال ۱۳۷۶ بالغ بر ۱۸۴۰ میلیارد ریال است که با وصول آن و بهره برداری و سرمایه گذاری از وجوه مذکور و سایر امکانات مالی

صندوق ، توانایی صندوق در متناسب کردن حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران و بالا بردن سطح خدمات رفاهی و فرهنگی و اجتماعی آنها امکان پذیر می گردد .



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع :

- وطنی ، محمد حسن ، مجموعه کامل قوانین و مقررات استخدامی ، تهران ، انتشارات فردوسی ، ج ۲ ، ۱۳۷۶ .
- فتاحی کاشانی ، حسین ، قانون استخدام کشوری ، تهران ، چاپ روزنامه رسمی کشور ، ۱۳۵۹
- اعتضاد پور ، ناهید و رجبی راد ، تأمین اجتماعی در ایران ، تهران ، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی ، ۱۳۷۵ .
- اداره کل بازنشستگی و وظیفه ، مجموعه قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه ، قانون استخدام کشوری ، تهران ، ۱۳۷۳ .
- زنجانی ، عمید ، مبانی فقهی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، تهران ، انتشارات جهاد دانشگاهی تهران ، ۱۳۶۳ .
- پژویان ، جمشید ، اقتصاد بخش عمومی ، تهران ، انتشارات دانشگاه تربیت مدرس ، ۱۳۷۳ .
- میراب زاده ، آرش ، گزارش پژوهش بیماری های روانی سالمندان ، تهران ، روزنامه کیهان ، ۱۳۷۷ .
- مقیم ، سیدجواد ، اقتصاد بخش عمومی ، تهران ، نشر نی ، ۱۳۶۹
- رحیمی ، مصطفی ، قانون اساسی ایران و اصول دموکراسی ، تهران ، انتشارات امیرکبیر ، ۱۳۵۹ .
- رحیمی ، مصطفی ، اصول حکومت جمهوری ، تهران ، انتشارات امیرکبیر ، ۱۳۵۸
- سنجابی ، کریم ، حقوق اداری ، تهران ، دانشگاه تهران ، ۱۳۴۲
- میشارا ، رایدل ، برایان ال ، روبرت جی ، روان شناسی پیری ، ترجمه دکتر حمزه گنجی ، الما داودیان و فرنگیس حبیبی ، تهران ، مؤسسه اطلاعات ، ۱۳۶۷ .
- مان ، نرمان ال ، اصول روان شناسی ، مترجم دکتر محمود ساعتچی ، تهران ، امیرکبیر ، ۱۳۵۸
- دوورژه ، موريس ، اصول علم سیاست ، ترجمه ابرالفضل قاضی ، تهران ، حبیبی ، ۱۳۵۲ .
- گیلدر ، مه یو و دیگران ، روانپزشکی اکسفورد ، ترجمه دکتر نصرت الله پور افکاری ، تبریز ، انتشارات ذوقی ، ۱۳۶۹ .
- صدر ، محمدباقر ، اقتصاد ما ، ترجمه عبدالعلی اسپهبدی ، تهران ، اسلامی ، ۱۳۷۵

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی