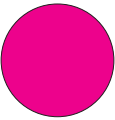


یادداشت
O P I N I O N

مهدی اسدی

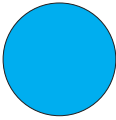
رئیس کانون عالی بازنشستگان تأمین اجتماعی

۲ چهره متفاوت بازنشستگی

بازنشستگی برای عده‌ای، نقطه‌رهایی از سال‌ها تلاش و فرسودگی جسم و جان است؛ پایانی که به آغاز فصلی تازه از زندگی گره می‌خورد. اما برای گروهی دیگر، همین نقطه به معنای توقفی ناخواسته در اوج تجربه، توانایی و انگیزه است؛ گسستی که نه با میل شخصی، بلکه به حکم قانون و ساختار رقم می‌خورد. واقعیت این است که تمایل به بازنشستگی یا ادامه فعالیت، بیش از آنکه در چارچوب قوانین و سنن مقرر خلاصه شود، به ماهیت شغل، شرایط محیط کار و وضعیت اقتصادی وابسته است.

در مشاغل سخت و زیان‌آور، از کارگران معدن و کارخانه تا کارکنان خطوط تولید، آرزوی بازنشستگی زودتر از موعد به‌وفور دیده می‌شود. این خواسته نه از سرب‌میلی به کار، بلکه بیشتر ناشی از فشار طاقت‌فرسای فیزیکی و روانی محیط کار است. بسیاری از این افراد با ارائه مستندات مربوط به سختی شغل، تلاش می‌کنند از امتیاز بازنشستگی پیش از موعد بهره‌مند شوند تا پیش از فرسودگی کامل، فرصتی برای بازیابی توان و سلامت بیابند. در نقطه مقابل، در محیط‌های اداری و سازمان‌هایی همچون تأمین اجتماعی، تمایل به ماندن در کار بسیار بالاست. برخی کارمندان حتی به دنبال ارتقاء رتبه یا بهره‌گیری از امتیازاتی نظیر مزایای ایثارگری هستند تا سال‌های بیشتری در سیستم باقی بمانند و جایگاه خود را حفظ کنند. این دو گرایش به‌روشنی در آمار و مشاهدات میدانی قابل رؤیت است؛ کمتر از ۱۰ درصد کارکنان صنایع مایلند پس از رسیدن به شرایط بازنشستگی، همچنان به کار ادامه دهند، اما در نهادهای دولتی این میزان به بیش از نود درصد می‌رسد. با این حال، بازنشستگی زودهنگام نیز همواره به معنای آسودگی نیست. افرادی که در سنین جوان‌تر اما با سابقه کامل بیمه از کار کنار می‌روند، اغلب با محدودیت‌های قانونی روبه‌رو می‌شوند که امکان ادامه فعالیت رسمی را از آنان می‌گیرد. برخی کارفرمایان می‌کوشند با بازگرداندن این نیروهای مجرب به‌عنوان «مشاور» از توان آن‌ها استفاده کنند، بی‌آنکه تعهدی به پرداخت حق بیمه داشته باشند. اما این راهکار محدود و غیرعمومی است و قانون نیز سقف پرداخت حقوق را به ۲۵ سال سابقه بیمه مقید کرده است.

در چنین شرایطی، لازم است با رویکردی حمایتی و همه‌جانبه به بازنشستگی نگریده شود تا هیچ فردی، به‌ویژه بازنشستگان جوان‌تر، دچار احساس طردشدگی یا بی‌هویتی نشلی. این گروه، که همچنان سرشار از انرژی، تجربه و توانمندی‌اند، می‌توانند با ایجاد فرصت‌های متنوع فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی، همچنان در چرخه فعال جامعه باقی بمانند. توسعه زیرساخت‌های حمایتی، گسترش برنامه‌های فرهنگی و ورزشی، و ایجاد بسترهای اشتغال پاره‌وقت یا مشاوره‌ای، از جمله اقداماتی است که می‌تواند از انزوای اجتماعی پیشگیری کند و حس ارزشمندی را در این قشر تقویت نماید.

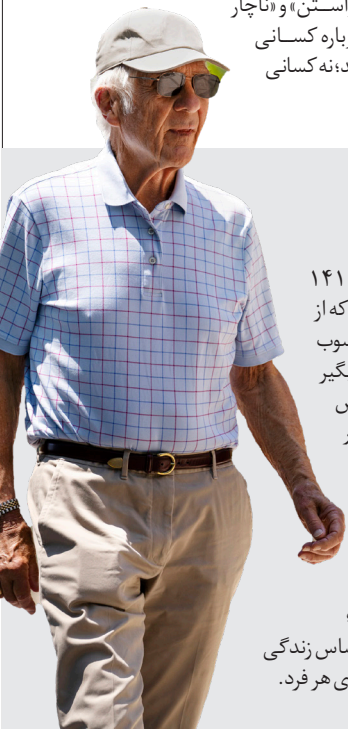


الیه ابراهیمی

روزنامه نگار

بازنشستگی

مرحله‌ای پیچیده و چندوجهی است که تجربه آن توان و سلامت بیابند، در محیط‌های اداری و سازمان‌هایی همچون تأمین اجتماعی، تمایل به ماندن در کار بسیار بالاست. برخی کارمندان حتی به دنبال ارتقاء رتبه یا بهره‌گیری از امتیازاتی نظیر مزایای ایثارگری هستند تا سال‌های بیشتری در سیستم باقی بمانند و جایگاه خود را حفظ کنند. این دو گرایش به‌روشنی در آمار و مشاهدات میدانی قابل رؤیت است؛ کمتر از ۱۰ درصد کارکنان صنایع مایلند پس از رسیدن به شرایط بازنشستگی، همچنان به کار ادامه دهند، اما در نهادهای دولتی این میزان به بیش از نود درصد می‌رسد. با این حال، بازنشستگی زودهنگام نیز همواره به معنای آسودگی نیست. افرادی که در سنین جوان‌تر اما با سابقه کامل بیمه از کار کنار می‌روند، اغلب با محدودیت‌های قانونی روبه‌رو می‌شوند که امکان ادامه فعالیت رسمی را از آنان می‌گیرد. برخی کارفرمایان می‌کوشند با بازگرداندن این نیروهای مجرب به‌عنوان «مشاور» از توان آن‌ها استفاده کنند، بی‌آنکه تعهدی به پرداخت حق بیمه داشته باشند. اما این راهکار محدود و غیرعمومی است و قانون نیز سقف پرداخت حقوق را به ۲۵ سال سابقه بیمه مقید کرده است.



فصل تازه‌ای از زندگی. با این حال، نبود حمایت‌های اجتماعی کافی، ضعف نظام بیمه‌ای و شکاف طبقاتی، باعث شده که بازنشستگی پیش از موعد برای همه تبدیل به راه نجات نشود. برخی آن را اجبار می‌دانند و برخی دیگر، انتخاب. سما همچنان در تلاش است تا از طریق مذاکره با مدیران خود، مجوزی برای ادامه فعالیت بگیرد. او می‌گوید: «دل‌م با کار زنده است. هنوز حرف دارم برای گفتن. هنوز می‌توانم مفید باشم.»

فراموش نکنیم این مسئله فقط محدود به زنان و دختران شاغل در کشور نیست. بسیاری از مردان نیز در شرایطی مشابه قرار دارند. افرادی هستند که در تکاپو و تلاش فراوانند تا هرچه سریع‌تر بازنشسته شوند و در مقابل، کسانی که با وجود رسیدن به سن بازنشستگی، هیچ تمایلی به خروج از بازار کار ندارند.

این افراد، کم هم نیستند. گروهی خواهان بازنشستگی اند و گروهی خواهان ماندن. داستانی ست دوگانه: یک سو اشتیاقی عاشقانه برای رهایی از کار و ورود به دوره‌ای جدید از زندگی؛ و سوی دیگر، مقاومتی جنگجویانه برای ماندن و فرار از بازنشستگی. اما این تنها یک روی سکه است. بسیاری از کسانی که امروز از بازنشستگی گریزانند، این کار را نه از سر علاقه، بلکه از سر اجبار انجام می‌دهند. در بازار کار ایران، وضعیت معیشتی بسیاری از افراد چنان است که ناچارند پس از بازنشستگی رسمی نیز همچنان کار کنند؛ چون با بازنشسته شدن، هم میزان دریافتی‌شان کاهش می‌یابد و هم بسیاری از مزایا و پرداختی‌ها عملاً به نصف می‌رسد. بنابراین برای درک واقع‌بینانه‌تری از پدیده فرار از بازنشستگی، باید به تمایز میان «خواستن» و «ناچار بودن» توجه کنیم. ما در حال بحث درباره کسانی هستیم که نمی‌خواهند بازنشسته شوند؛ نه کسانی که نمی‌توانند.

رسانه طی کرد. اما عمر حرفه‌ای او خیلی زود به پایان رسید. به دلیل سختی شغلش، مشمول بازنشستگی پیش از موعد شد؛ آن هم در حالی که هنوز به ۴۰ سالگی نرسیده است. او می‌گوید: «برایم سخت بود که در اوج جوانی خانه‌نشین شوم. هنوز ازدواج نکرده‌ام، برنامه‌هایی برای زندگی دارم، و مهم‌تر از همه، هنوز توان کار کردن دارم. چرا باید کنار گذاشته شوم؟» اما قوانین می‌گویند: «اگر در مشاغل سخت و زیان‌آور مشغول باشی، باید زودتر از دیگران بازنشسته شوی؛ حتی اگر نخواهی.»

در طرف دیگر این ماجرا، المیرا ایستاده است؛ دختری ۴۸ ساله که برخلاف سما، خودش تصمیم گرفت زود بازنشسته شود. او با تلاش فراوان توانست سوابق لازم را برای بازنشستگی پیش از موعد فراهم کند. حالا با حداقل حقوق زندگی می‌کند، سفر می‌رود و سبک زندگی متفاوتی را تجربه می‌کند. او با لبخند می‌گوید: «فکر نمی‌کنم خوشبختی در این باشد که تا آخر عمرم پشت میز اداره بنشینم. دوست داشتم در اوج جوانی، آزاد باشم، و حالا هستم.»

ماجرای این دو دختر جوان، دوروی یک سکه‌اند: یکی از بازنشستگی فرار می‌کند، دیگری به استقبال آن می‌رود. اما پرسش اصلی پابرجاست: آیا نظام بازنشستگی در ایران آن قدر منطقی هست که بتواند با تفاوت‌های فردی، روحیات و سبک زندگی متفاوت مردم هماهنگ شود؟

کارشناسان می‌گویند قوانین بازنشستگی در ایران بیشتر از آن که بر پایه میل و توان فردی باشد، بر اساس سن، جنسیت و نوع شغل تنظیم شده است. همین مسئله باعث می‌شود عده‌ای زودتر از آن چه باید، از عرصه کار کنار بروند و برخی دیگر، به رغم فرسودگی جسمی و روانی، ناچار به ادامه کار باشند.

از سوی دیگر، عده‌ای بازنشستگی زودهنگام را فرصتی برای تجدید حیات می‌دانند؛ فرصتی برای رهایی از فشارهای شغلی، سفر، یادگیری مهارت‌های جدید، و آغاز

اشتیاق لازم برای ادامه مشارکت در جامعه را دارند. در برخی کشورها، بازنشستگی نه نقطه پایان بلکه فرصتی برای بازآفرینی است. آموزش مهارت‌های تازه، امکان اشتغال پاره‌وقت یا مشاوره‌ای، ایجاد زیرساخت‌های مشارکت اجتماعی و فرهنگی و تقویت حس مفید بودن در فرد بازنشسته، همه و همه می‌توانند به کاهش آثار منفی این دوره کمک کنند. در مقابل، در نظام‌هایی که بازنشسته را صرفاً به‌عنوان فردی خارج از چرخه تولید در نظر می‌گیرند، آسیب‌های روحی و اجتماعی به‌سرعت خود را نشان می‌دهند. با توجه به افزایش امید به زندگی و ارتقای سطح سلامت در دهه‌های اخیر، بسیاری از افراد در سنین بازنشستگی همچنان پرنرژی و توانمندند. اگر سیاست‌گذاران این پتانسیل را نادیده بگیرند، نه تنها فرصت‌های اقتصادی و اجتماعی مهمی از دست می‌رود، بلکه با افزایش احساس بی‌مصرف بودن و طردشدگی در میان بازنشستگان، ممکن است هزینه‌های روانی و درمانی جامعه نیز بالا رود.

بنابراین، لازم است نهادهای مسئول در حوزه رفاه، اشتغال و سلامت روان، نگاهی نو به مفهوم بازنشستگی داشته باشند. این مرحله از زندگی، با مدیریت درست می‌تواند به دوره‌ای از شکوفایی فردی، انتقال تجربه، آرامش روانی و مشارکت اجتماعی بدل شود؛ نه به نقطه‌ای برای انزوا و فراموشی.

وقتی بازنشستگی زود فرا می‌رسد

افرادی که هنوز جوانند، اما ناچارند بازنشسته شوند. برخی به اجبار، برخی به اختیار. قانون بازنشستگی پیش از موعد، حالا سبک زندگی دو نسل را درگون کرده است. آیا نظام بازنشستگی به اندازه کافی انعطاف‌پذیر است؟ سمایی که هزاران زنی است که خیلی زود وارد بازار کار شد. هنوز هجده سالش تمام نشده بود که توانست وارد یکی از رسانه‌های خبری ایران شود. عاشق نوشتن بود و با انرژی جوانی، پله‌های ترقی را در حوزه

براساس آخرین داده‌های منتشر شده از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان برنامه و بودجه و همچنین مرکز پژوهش‌های مجلس جمعیت بازنشستگان کشور تا پایان سال ۱۴۰۳ از مرز ۶ میلیون و ۱۴۰ هزار نفر عبور کرده است. این جمعیت عمدتاً تحت پوشش پنج صندوق اصلی کشور قرار دارند: سازمان تأمین اجتماعی با ۴٫۲ میلیون نفر، سازمان بازنشستگی کشوری با یک میلیون نفر، صندوق نیروهای مسلح با ۸۰۰ هزار نفر، صندوق فولاد با ۸۰ هزار نفر و صندوق شرکت ملی نفت ایران با ۶۰ هزار نفر که مجموع این صندوق ۶٫۱۴ میلیون نفر می‌شود. در این میان، سازمان تأمین اجتماعی با فاصله‌ای معنادار، بزرگ‌ترین ارائه‌دهنده خدمات مستمری در کشور است و در کنار آن، صندوق بازنشستگی کشوری نیز همچنان متکی به بودجه عمومی دولت فعالیت می‌کند. این در حالی است که بر اساس گزارش معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون و داده‌های سازمان استخدامی کشور، تا پایان سال ۱۴۰۴ بیش از یک میلیون نفر از کارکنان دولت و مشمولان قانون کار به سن بازنشستگی می‌رسند یا امکان استفاده از بازنشستگی پیش از موعد را خواهند داشت. همچنین طبق برآوردهای ارائه‌شده در برنامه

زندگی پس از کنار گذاشتن کار

بازنشستگی برای برخی آغازی تازه و برای برخی پایان ناخواسته مسیر شغلی است؛ تجربه‌ای که بسته به شرایط فردی معنا و اثر متفاوتی دارد



بازنشستگی، رویدادی است طبیعی و اجتناب‌ناپذیر در مسیر زندگی هر انسان که گاه می‌تواند آغازی باشد برای فرود آرام به سراسیمگی زمان و گاه فرصتی برای بازنگری ژرف در سبک و شیوه زیستن. این مرحله، هرچند در نگاه نخست ساده و ملموس جلوه می‌کند، اما در ژرفای وجودی خود، مفهومی چندلایه و پیچیده دارد که هر فرد بنا به ویژگی‌های منحصر به فرد خویش، آن را به گونه‌ای ویژه درک و تجربه می‌کند. برداشت‌ها و واکنش‌ها نسبت به بازنشستگی، نه تنها از فردی به فرد دیگر متفاوت است، بلکه ریشه در شرایط زیستی، باورها و ارزش‌های درونی انسان‌ها دارد.

گروهی از بازنشستگان، این فصل نوین را با دلی آرام و چشمانی مشتاق می‌پذیرند؛ گویی که فرصتی طلایی برای یافتن آسودگی، تمرکز بر علایق فردی و گسستن از قید و بندهای روزمره کاری است. برای اینان، بازنشستگی فرصتی است برای دگرگونی سبک زندگی، گذراندن اوقات بیشتر در کنار خانواده و پرداختن به فعالیت‌ها و سرگرمی‌هایی که پیش‌تر مجال و فرصت کافی برای آنها مهیا نبوده است. این نگرش مثبت، نه تنها آرامش روحی را به ارمان می‌آورد بلکه حس رضایت و امنیتی پایدار را در ذهن و جان آنان می‌نشانند. اما در مقابل، گروهی دیگر وجود دارند که احساس می‌کنند هنوز برای کناره‌گیری از فعالیت‌های حرفه‌ای آماده نیستند یا تمایلی به این مرحله ندارند. این افراد ممکن است دلایل مختلفی برای مقاومت داشته باشند؛ از جمله احساس مفید بودن، وابستگی به محیط کار، و یا حتی دغدغه‌های اقتصادی. برخی از این افراد در اوج شکوفایی دانش، مهارت و تجربه‌شان تصمیم به بازنشستگی می‌گیرند؛ تصمیمی که ممکن است برای اطرافیان‌شان غیرقابل درک به نظر برسد. در واقع، مسئله بازنشستگی تنها یک فرایند اقتصادی یا قانونی نیست، بلکه پیچیدگی‌های روانی و اجتماعی زیادی را نیز شامل می‌شود. از سوی دیگر، مسائل اقتصادی نقش مهمی در پذیرش یا مقاومت نسبت به بازنشستگی ایفا می‌کند. کسانی که از امنیت مالی برخوردارند، معمولاً راحت‌تر به بازنشستگی تن می‌دهند، اما برای افرادی که نگرانی‌های مالی دارند، این مرحله ممکن است با اضطراب و نگرانی همراه باشد. همچنین، نظام‌های بازنشستگی در کشورهای مختلف ساختارهای متفاوتی دارند و قوانینی که زمان و شرایط بازنشستگی را تعیین می‌کنند، می‌توانند به شکل قابل توجهی بر این تجربه فردی اثر بگذارند.

با این حال، نکته اساسی این است که نمی‌توان برای تمام افراد نسخه‌ای یکسان پیچید یا یک عامل خاص را معیار کلی قرار داد. بازنشستگی موضوعی چندبعدی است که هم از لحاظ فردی و هم اجتماعی متغیر و وابسته به شرایط مختلف است. هر فردی که وارد بازار کار می‌شود، پس از سال‌ها فعالیت و بر اساس قوانین نهادهای بالادستی، میان دستی و پایین دستی، در نهایت به این مرحله می‌رسد، اما زمان و نحوه خروج از این چرخه برای همه یکسان نیست.

بنابراین، بازنشستگی نه تنها یک رویداد اداری یا قانونی بلکه مرحله‌ای از زندگی است که نیازمند درک و توجه به ابعاد روانی، اجتماعی و اقتصادی است. این مرحله می‌تواند فرصتی برای شروعی تازه باشد یا چالشی برای مواجهه با تغییرات بنیادین در سبک زندگی و هویت فردی. به همین دلیل، لازم است سیاست‌گذاران و جامعه‌نگاهی همه‌جانبه و انعطاف‌پذیر به بازنشستگی داشته باشند تا بتوانند حمایت‌های مناسب را فراهم و به افراد کمک کنند تا این مرحله را با آرامش و رضایت پشت سر بگذارند.

در چنین شرایطی، گروهی از افراد ناچارند در سنین پایین‌تری بازنشسته شوند و خانه‌نشینی را تجربه کنند؛ در حالی که هنوز در خود توانایی ادامه فعالیت را احساس می‌کنند. اما مطابق قانون، این افراد به سن قانونی بازنشستگی رسیده‌اند و دیگر مجاز به ادامه فعالیت رسمی نیستند.

در این وضعیت، بازنشستگی برای برخی نه آغاز مرحله‌ای تازه در زندگی، بلکه شروعی برای پایان زودهنگام رویاها و پویایی‌های فردی است. این افراد در مواجهه با چنین وضعیتی، دچار نوعی احساس سرخورده‌گی و بی‌هویتی می‌شوند؛ سرخورده‌گی‌هایی که اگر مورد توجه قرار نگیرند، می‌توانند پیامدهای اجتماعی، روانی و حتی اقتصادی گسترده‌ای به همراه داشته باشند.

بازنشستگی در نگاه نخست ممکن است بخشی طبیعی از چرخه عمر شغلی تلقی شود، اما در واقع نحوه مواجهه با آن، بیش از آن که به قوانین بستگی داشته باشد، به سیاست‌های اجتماعی، فرهنگی و حمایتی هر کشور مرتبط است. جامعه‌ای که برای دوران پس از بازنشستگی برنامه‌ریزی نکند، با نسلی از شهروندان مواجه خواهد شد که نه تنها بی‌کار، بلکه بی‌انگیزه و از کارافتاده تلقی می‌شوند؛ در حالی که بسیاری از آنان هنوز ظرفیت و