

در زمان فراغت از کار دریافت می‌کنند، اما در ایران به محض اینکه دست دولت باز می‌شود، مستمری‌ها را به یک‌باره جهش می‌دهند که فقط تا چند سال جواب می‌دهد.

بحران‌های بازنشستگی کدام‌اند؟

از دست دادن حوزه تعاملی و منابع قدرت و... بحران‌هایی برای بازنشستگان به‌وجود می‌آورد. این بحران‌ها البته برای همه بازنشستگان نیست و از طرفی هم میزان آن لزوماً برای تمام بازنشستگان یکسان نیست، اولین بحرانی که برای بازنشستگان پیش می‌آید، بی‌هویتی یا مخدوش شدن هویت است. بحران دومی که عموم بازنشستگان از آن رنج می‌برند، داغ‌خوردگی (استیگما) است. داغ‌خوردگی عبارت است از: متصف کردن انسان‌ها به صفت‌های ناگوار، بسیاری از بازنشستگان دچار بحران داغ‌خوردگی عموماً از طرف خانواده می‌شوند. اعضای خانواده به عضو بازنشسته خود صفت‌هایی نظیر بی‌مصرف بودن یا بی‌کار و عاقل‌بودن می‌دهند و این برای بازنشستگان عذاب‌آور است. از خودبیگانگی (الیناسیون) سومین بحرانی است که بازنشستگان تجربه می‌کنند. خودبیگانگی زمانی رخ می‌دهد که فرد احساس می‌کند معنای زندگی، از دست رفته است. شغلی که افراد تصدی می‌کنند، از دو حال خارج نیست یا آن قدر ارزش اجتماعی و موقعیتی بالا دارد که خصلت معنابخشی به زندگی دارند آن می‌دهد یا برای امرار معاش است. در حالت دوم چون افراد دچار مسئله معاش هستند و صرف‌ای برای فرار از گرفتاری‌های معیشتی کار می‌کنند، اساساً فرصتی برای فکر کردن به معنای زندگی نخواهند یافت. این گرفتاری از وجه دچار نشدن به پرسش‌های بنیادین زندگی، مثبت است، اما در عین حال افراد را دچار روزمرگی هم می‌کند که ویژگی منفی است. دیگر بحران دوران بازنشستگی، بازنشستگی است. عموم بازنشستگان زمانی که بازنشسته می‌شوند، بحث زیادی از درآمد خود را به‌خاطر نوع نظام بازنشستگی از دست می‌دهند. اساساً یکی از دلایل اصلی ماندگاری شاغلان در ایران به‌ویژه در بخش‌های دولتی، بحران معیشت و شکنندگی سطح درآمد در زمان بازنشستگی است.

ضرورت تدریجی شدن بازنشستگی

در این شرایط پرسش این است که چه می‌توان کرد. در بسیاری از کشورهای نظام‌های تأمین اجتماعی به‌سمت بازنشستگی تدریجی رفته و در یک پروسه زمانی چندساله ضمن اینکه ساعات کاری شاغلان در آستانه بازنشستگی کم می‌شود، آموزش‌هایی به افراد داده می‌شود که راحت‌تر با بازنشستگی کنار بیایند. چنین راهبردی البته در نظام بازنشستگی کشور ما که بیسمارکی و مبتنی بر حق بیمه است و هزینه‌های دولت را افزایش می‌دهد، قابلیت اجرایی ندارد. در کشور ما متأسفانه به بازنشستگی به‌صورت سیستمی نگاه نمی‌شود، به این معنا که تصور می‌کنیم فرد بازنشسته کسی است که صرفاً از بازار کار خارج می‌شود، اما حقیقت ماجرا آن است که بازنشستگان در شبکه گسترده‌ای قرار دارند که این شبکه شامل نظام خانواده و خویشاوندی، نظام همسایگی، جامعه و... می‌شود، آنچه ما امروز در کشورمان در برابر پدیده بازنشستگی به آن نیاز مبرم داریم، آموزش دادن به بازنشستگان و شبکه‌های ارتباطی آن‌هاست. نکته این است که در کشور ما تلقی جامعه‌ای این است که بازنشسته معادل سالمندی است و به همین دلیل هم مانند سالمندان با آن‌ها برخورد می‌شود. این در حالی است که سن بازنشستگی لزوماً معادل با سالمندی نیست، گرچه در تعاریف مختلف سن سالمندی از ۶۵ تا ۷۰ سال در نوسان است، بازنشستگی را باید اولین مرحله سالمندی دانست و معادل سالمندی جوان است. ما نیاز داریم این نگرش به بازنشستگی را اصلاح کنیم و در این مسیر، راهی جز آموزش دادن وجود ندارد. طبیعی است مهم‌ترین عرصه‌ای که سرمایه‌گذاری در آن، پدیده بازنشستگی را برای افراد راحت‌تر می‌کند، آموزش اعضای خانواده است.



مناسک فراموشی شده گذار به بازنشستگی

فرهاد نصرتی‌نژاد، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم بهزیستی از چرایی جذاب نبودن گذار به مرحله بازنشستگی در نظام رفاهی ایران می‌گوید

بازنشستگی یاد و گفته می‌شود اصرار بیش از حد بر مولفه‌های معیشتی، نه تنها کارایی طرح‌ها را با تردید روبه‌رو می‌کند، که به‌باز تولید این نگاه هم منجر می‌شود. نگاهی انسانیت‌زدایانه که تلقی‌اش از بازنشسته، فردی بدون کار کرد در جامعه است. این نوع نگاه به‌ویژه گرفتاری‌های معیشتی، به بحران‌هایی گاه عمیق، پُر دامنه و مخرب منجر می‌شود که در عین حال ورود به دوران بازنشستگی را به تجربه‌ای هولناک تبدیل می‌کند. فرهاد نصرتی‌نژاد، عضو هیئت علمی گروه رفاه اجتماعی دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی، این موضوعات را دستمایه پژوهشی قرار داده که «موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا» وابسته به صندوق بازنشستگی کشوری آن را با نام «کابوس بازنشستگی» به بازار نشر عرضه کرده است. پرسشی که نویسنده در کتاب خود پیش کشیده این است: چرا ایرانیان از بازنشستگی می‌ترسند. نویسنده در این نوشتار کوشیده با نگاهی تحلیلی، به آسیب‌شناسی پدیده بازنشستگی به‌مثابه واقعیتی عینی و بازنشستگان دیده می‌شود، نباید گمان کرد مسئله صرفاً محدود به منطق اقتصادی است.

نگاه تلقی از کار به‌مثابه منبعی از «قدرت» است. یعنی متناسب با موقعیت‌هایی کاری که به افراد اعطا می‌شود، انواع و سطوح مختلفی از اقتدار و قدرت نیز در فرد ایجاد می‌کند. اگر مشاهده می‌کنیم که مقاومت زیادی در اجرای قانون منع استخدام و به‌کارگیری بازنشستگان دیده می‌شود، نباید گمان کرد مسئله صرفاً محدود به منطق اقتصادی است. در واقع افراد به این دلیل که افراد با بازنشستگی ممکن است قدرت و اتوریته و شبکه ارتباطی خود را از دست بدهند، در برابر بازنشستگی مقاومت می‌کنند.

بازنشستگی آموزش داده شود

واقعیت این است که وقتی افراد بازنشسته می‌شوند، همه منابع قدرت و نفوذ و اقتدار خود به‌جز قدرت اقتصادی را از دست می‌دهند. کاری که باید صندوق‌های بازنشستگی انجام دهند، آشنایی افراد با این تغییرات است. یعنی به بازنشستگان گفته شود، در دوران بازنشستگی چه اتفاقی برای آن‌ها می‌افتد. زمانی که افراد بازنشسته می‌شوند، هویت خود را از دست می‌دهند، حوزه تعاملی محدود به خانواده و دوستان می‌شود، ویژگی خلق و آفرینش‌گری از بین می‌رود و افراد به یک‌باره به انسان‌هایی مصرف‌کننده تبدیل می‌شوند. از همین رو در کشورهای توسعه‌یافته سیاست‌هایی اجرا می‌شود که بازنشستگان خلأهای کمتری احساس کنند. بازنشستگی از سویی آخرین مرحله چرخه زندگی هم است. ویژگی سایر دوران گذار این است که افراد برای ورود به آن، معمولاً خوشحال و شادمان‌اند، اما در مرحله آخر گذار که بازنشستگی است، واکنش‌ها توأم با ناراحتی است. براساس برآوردها اگر چه مستمری سال اول بازنشستگی شامل حدود ۸۰ تا ۹۰ درصد دریافت‌های دوران اشتغال است، به مرور، نسبت مستمری‌های ماهیانه و حقوق شاغلان در مقاطع هم‌تراز کمتر می‌شود. این نقد به نظام بازنشستگی کشور ما وارد است که قادر نیست تمام حقوق دوره اشتغال را در زمان بازنشستگی پوشش دهد. در دنیاسیتی مشخص کرده‌اند و بازنشستگان، حقوق مکفی

می‌بخشد و باعث می‌شود انسان، انسان باشد. حتی فلاسفه هم در یکی از برجسته‌ترین تعاریف خود، انسان را «حیوان کارکن» خطاب کرده‌اند. در واقع با کار کردن است که بسیاری از ویژگی‌ها و شئون انسانی متجلی می‌شود. چهارمین ساحت کار، هستی‌آفرینی است. انسان‌ها زمانی که کار می‌کنند، چیزی را خلق می‌کنند و حسی خدای‌گونه در آن‌ها به‌وجود می‌آید. یعنی نتیجه کار تمام کسانی که کار می‌کنند، هستی‌های جدیدی است که شامل انواع ابزارهای مادی و غیرمادی می‌شود. به زبان بهتر هر کاری که انجام می‌شود یک برابندی دارد که به «هستی‌آفرینی» معروف است. اصطلاح «کار گل» که در سیستم‌های اداری ما وجود دارد نیز از همین منظر قابل بحث است. کار زمانی گل است که به تولید ارزش اجتماعی و معنوی ختم نمی‌شود و به این دلیل که آرامش و رضایت‌خاطر را در فرد ایجاد نمی‌کند، همه از آن فراری هستند. چندی پیش پژوهشی درباره اساتید دانشگاه تهران انجام شد که همین موضوع را به‌خوبی نشان می‌دهد. در علوم جامعه‌شناسی گفته می‌شود اساتید دانشگاه توان تطبیق بالا و منابع بسیاری دارند و راحت‌تر از دیگران خود را از ساختارهای رژیم اجتماعی رها می‌کنند. در حالت معمول انتظار این است که اساتید دانشگاه در دوران بازنشستگی هم همچنان کار عملی خود را ادامه دهند و گویی اصلاً وارد مرحله‌ای تازه از زندگی خود نشده‌اند، اما یافته‌های پژوهش نشان داده که اکثر اساتید دانشگاه در دوران بازنشستگی پوچی و بی‌معنایی را احساس کرده‌اند. بخشی از این مسئله، ناشی از خصلت هویت‌بخش کار است که فرد با بازنشستگی از آن محروم می‌شود.

ابعاد اقتصادی کار

در عین حال یکی از ساحت‌های مهم کار، بُعد اقتصادی است که انسان با آن امرار معاش می‌کند. متأسفانه در این بخش نیز کارکنان و شاغلان، و به‌تبع آن، صندوق‌های بازنشستگی در کشور ما با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو هستند. علاوه بر این‌ها، جامعه‌شناسان برای شغل ویژگی قدرت‌بخشی نیز قائل‌اند. در این

به‌تدریج به این ادراک رسیده که برخی از گزارش‌ها مخاطر آمیز هستند، و به همین دلیل مکانیزمی ایجاد کرده که این گذار را راحت‌تر کند. بازنشستگی نیز یکی از این دوره‌های گذار است. باید توجه داشت براساس پارادایم‌های مسلط و معمول، شغل مقوله‌ای صرفاً اقتصادی نیست و متأسفانه در بسیاری از مواقع نیز جهت‌گیری ما در مدیریت سازمانی ناشی از همین اشتباهات ادراکی است. در حقیقت ما متغیر اجتماعی کلیدی دیگر هم دارد که متأسفانه چندان به آن‌ها پرداخته نشده و همان‌ها هم جدایی از بازار کار را به تعویق می‌اندازند. متأسفانه در پدیده بازنشستگی شاهد بحران‌های متعددی هستیم که یک‌دیگر را با بازتولید می‌کنند و حاصلی جز کابوس برای بازنشستگان ندارند. برای تشریح این مسئله باید از مفهومی جامعه‌شناختی استفاده کنیم که به «منطق گذار» معروف است.

گفتار

پرسش اصلی این است که چرا میل به بازنشستگی در جامعه ایران به‌خصوص در بخش دولتی اندک است. پاسخ‌هایی که تاکنون به این مقوله داده شده، منطق اقتصادی دارد. بسیاری بحث می‌کنند شاغلان به‌ویژه در بخش دولتی به‌دلیل از دست دادن درآمد‌های ماهانه، تمایلی به بازنشستگی ندارند. این نگرانی ضمن اینکه درست است، چندین متغیر اجتماعی کلیدی دیگر هم دارد که متأسفانه چندان به آن‌ها پرداخته نشده و همان‌ها هم جدایی از بازار کار را به تعویق می‌اندازند. متأسفانه در پدیده بازنشستگی شاهد بحران‌های متعددی هستیم که یک‌دیگر را با بازتولید می‌کنند و حاصلی جز کابوس برای بازنشستگان ندارند. برای تشریح این مسئله باید از مفهومی جامعه‌شناختی استفاده کنیم که به «منطق گذار» معروف است.

شغل، صرفاً اقتصادی نیست

طبق تعریف، بازنشستگی نوعی گذار از وضعیت شاغل و دارای حوزه تعاملی به وضع غیر شاغل فاقد اختصاصات پیشینی است. یعنی آدم‌ها از وضعیتی که مزایای بسیاری دارد، بعد از دو یا سه دهه کار به مرحله‌ای تازه، اما فاقد مزایا و ویژگی‌های مثبت وارد می‌شوند. از آنجا که هر بشر طی دوران زندگی خود تجربه‌ها و گذارهای مختلفی را از سر می‌گذراند،



یادداشت
O P I N I O N



میکائیل عظیمی

کارشناس حوزه رفاه و تأمین اجتماعی

گذار با پرتاب به بازنشستگی؟

در نقد وضعیت کنونی جامعه ایران، گزاره‌های بسیار شنیده و خوانده شده است که جامعه ایران از وضعیتی دوگانه میان دنیای قدیم و دنیای جدید در مانده و هنوز پس از سالیان، نتوانسته «گذار» قطعی» میان این دو داشته باشد. روزگاری بود که سنت‌ها و باورهای برآمده از رسوم دیرین، به نیازهای اجتماعی پاسخ می‌دادند و نقش‌ها و وظایف افراد را تعیین می‌کردند. در آن روزگار، افراد زمانی «سالمند یا پیر» به‌شمار می‌رفتند که نای کار کردن و توان تولید نداشتند. باور به این مرحله، رسیدگی به او وظیفه خانواده و فامیل بود و اگر آن‌ها در این مسئولیت کوتاهی می‌کردند، سالمندان و پیران روزگاری سخت و پر مشقت را سپری می‌کردند. هر چند افراد نیکوکار یا ثروتمندانی مردم‌دار بودند که دست پیران را بگیرند و هر چند خانقاه‌ها یا زیارتگاه‌هایی وجود داشتند که مأمن پیران مستأصل بود، اما سنت‌ها و رسوم اجتماعی، وظیفه افراد در قبال سالمندان را تعیین می‌کردند. با ورود بشر به دنیای جدید و جایگزین شدن نهادها و سازمان‌های رسمی به‌جای سنت‌های دیرین، نظام بازنشستگی نیز شکل گرفت. در این نظام، فرد در طول دوران اشتغال و زمانی که توان کار کردن دارد، برای دوران پیری و سالمندی پس‌انداز می‌کند. این گونه است که در دنیای جدید، ورود به مرحله پیری و سالمندی، فرد را مخاطب سازمان‌های متولی قرار می‌دهد و سازمان‌های مربوط هستند که باید به مطالبات ایشان پاسخ دهند. اما جامعه ایران که هنوز پاسخی روشن و قطعی به دوگانه سنت و دنیای جدید، نداده، میان این دو مانده و آسیب‌ها و مشکلات هر دو را محتمل می‌شود. از سویی پیوندها و شبکه‌های سنتی به‌شدت ضعیف شده‌اند و از سویی دیگر، نهاد‌های جدید هنوز در ایضای مأموریت خود کامیاب نشده‌اند. این گونه است که برای شهروندان ایرانی، پدیده بازنشستگی همراه با سطوح مختلفی از تردید، ترس، واهمه و حتی کابوس همراه است. ایرانیانی که دهه‌ها کار کرده‌اند یا در حال کار کردن هستند، از اطمینان لازم در قبال دوران پیری بر خوردار نیستند و نگرانی‌های متعدد و مختلفی آن‌ها را در بر گرفته است. از سوی دیگر، در طول دهه‌های گذشته، پدیده بازنشستگی بیشتر از منظر درآمدی مورد توجه بوده است، در حالی که بازنشستگی به‌تأملی «پدیده‌ای اجتماعی» است که دارای ابعاد روان‌شناختی و جنبه‌های اجتماعی بسیار پررنگی است؛ جنبه‌ها و ابعادی که در مطالعات و مباحث اخیر، جایگاه در خوری نداشته است. این همه در حالی است که به نظر می‌رسد، نمی‌توان به درکی درست و منطبق بر واقعیت از پدیده بازنشستگی دست یافت، مگر با شناختی چندبعدی و بین‌رشته‌ای از این پدیده. روشن است که چنین درک و چنین شناختی منوط به مطالعه و تعمق در ابعاد کمتر کاویده شده بازنشستگی است. اهمیت این مهم زمانی بیشتر خواهد شد که شمار افراد بازنشسته در سال‌های پیش رو مدنظر قرار گیرد. بنابراین در شرایطی که روند فزاینده این جمعیت در پیش است، نمی‌توان به ابعاد غیرمالی این پدیده چشم‌فروست و جنبه‌های دیگر آن را نادیده گرفت.